

國立中山大學 112 學年度

碩士班暨碩士在職專班招生考試試題

科目名稱：組織與人力資源管理個案分析甲【人管亞太班碩士在職專班甲組】

— 作答注意事項 —

考試時間：100 分鐘

- 考試開始鈴響前不得翻閱試題，並不得書寫、劃記、作答。請先檢查答案卷（卡）之應考證號碼、桌角號碼、應試科目是否正確，如有不同立即請監試人員處理。
- 答案卷限用藍、黑色筆(含鉛筆)書寫、繪圖或標示，可攜帶橡皮擦、無色透明無文字墊板、尺規、修正液（帶）、手錶(未附計算器者)。每人每節限使用一份答案卷，請衡酌作答(不得另攜帶紙張，亦不得使用應考證空白處作為計算紙使用)。
- 答案卡請以 2B 鉛筆劃記，不可使用修正液（帶）塗改，未使用 2B 鉛筆、劃記太輕或污損致光學閱讀機無法辨識答案者，後果由考生自負。
- 答案卷（卡）應保持清潔完整，不得折疊、破壞或塗改應考證號碼及條碼，亦不得書寫考生姓名、應考證號碼或與答案無關之任何文字或符號。
- 可否使用計算機請依試題資訊內標註為準，如「可以」使用，廠牌、功能不拘，唯不得攜帶具有通訊、記憶或收發等功能或其他有礙試場安寧、考試公平之各類器材、物品（如鬧鈴、行動電話、電子字典等）入場。
- 試題及答案卷（卡）請務必繳回，未繳回者該科成績以零分計算。
- 試題採雙面列印，考生應注意試題頁數確實作答。
- 違規者依本校招生考試試場規則及違規處理辦法處理。

國立中山大學 112 學年度碩士班暨碩士在職專班招生考試試題

科目名稱：組織與人力資源管理個案分析甲【人管亞太班碩士在職專班甲組】 題號：348001

※本科目依簡章規定「不可以」使用計算機(問答申論題)

共 3 頁第 2 頁

題目二、以下文章中，施振榮先生針對雙首長制提出他的解讀。請問您認同施先生提出的雙首長制是留才的一種有效方式的說法嗎？並請說明認不認同的原因 (50%)

【鴻海、台積電都共治！為何科技業捨單一首長制？施振榮的解讀

2019/06/12 王郁倫 數位時代

鴻海 11 日舉行首度自辦法說會，宣布將成立 9 人經營委員會，以 2/3 投票通過的方式，進行重要議案決策。

科技業盛行雙首長或多人決策小組，不僅台積電實施 5 年共同營運長制後，才正式宣布總裁與執行長人選，宏碁、聯發科、華碩、研華等高科技領導企業，也都紛紛以雙首長（執行長、營運長）取代過去行之有年的單一首長制。

共治，因為台灣缺人才？

對於駕駛一艘總合併營收破 6 兆元的超級航母，是否真需要多人共治？宏碁創辦人施振榮 11 日表示，台灣市場跟美國不一樣，「因為我們人才庫不夠。」

為什麼這麼說？施振榮這句話並不是指台灣人才無法獨當一面，他解釋，這是因為：

每一個企業集團都不能讓人才流失，所以要替他們找舞台，把他們留住，給他們舞台表現。

「否則一升遷，（沒升到的）人才就走了。」施振榮說，美國 IBM 跟 GE 都有案例，有升遷後人才出走的故事，但美國企業對此覺得無所謂，因為美國市場人才很多。

外商來台擴編是高薪陷阱？施：拿掉保護思維

談到人才，近期台灣廣受 Google、Microsoft（微軟）等大廠青睞，美商來台設立研發中心廣徵人才，業界也開始憂心反造成台灣工程師高收入陷阱，限制這群精英創業動機，讓台灣變成離岸研發島。

不過看過 40 多年台灣科技興衰史，對於這種憂慮，施振榮認為

「是正常發展過程，台灣要跟國際搶資源，台灣不能怕人才外流，這是整體自由經濟的合理擴張，『要保護』的思維是要淘汰的。」

他舉 40 年前研究所畢業剛開始工作時，他月薪 7000 元台幣，他的老闆有美商拿著 200 美元月薪來請，相當於 8000 元台幣，這薪水對當時的美國很便宜，對台灣則很貴。

「他（外商）幫我們訓練人，」施振榮說，現在台灣電子業就靠這批人，先在外商工作後再出來創業打造。「非常謝謝，拿他們（外商）比較高的薪水，訓練我們的人才，薪水高，也都是台灣的 GDP，人才都在台灣。」施振榮這樣做了結論。

對於人才或將耽溺於高薪喪失創業鬥志，施振榮說，在外商工作得到新的 know how，美國企業幫忙訓練台灣的 R&D，這些工程師不會一輩子待在外商，3 年、5 年就一定會「衣錦還鄉。」

施振榮說，「等他們做好，自己就會想出來創業，」而對台灣本土企業流失人才，導致人才失衡，他則直言：就要想辦法升級，外商來台提高台灣科技業薪資也是好事。

試題請隨卷繳回，請留意背面是否有題

國立中山大學 112 學年度碩士班暨碩士在職專班招生考試試題

科目名稱：組織與人力資源管理個案分析甲【人管亞太班碩士在職專班甲組】 題號：348001
※本科目依簡章規定「不可以」使用計算機(問答申論題) 共 3 頁第 3 頁

台灣分紅機制好，施振榮讚台積電與聯發科

對於台灣研發人才扮演的國際價值鏈角色不夠核心，施振榮說，心態一定要開放，想一想外商為何要到台灣來？40 幾年前，研究所畢業拿 200 美元月薪，對台灣而言是高薪，但對美國是低薪，台灣半導體或宏碁之所以能存在，都是因為低薪。

他指出，但剛開始低才有優勢，所以才要創業，要合起來創造價值，而成本競爭力就是優勢，歐美成本高，就打不過，等創業勝利再來分紅，但分紅後，總薪值不會比國外差。

施振榮說，台灣現在的分紅機制是世界最好的，高科技業尤其更是，好的公司如台積電或聯發科分紅都不比美國差。

而對鴻海宣佈調薪 7%，施振榮說，實際上科技業每年都平均保持 2~3% 調薪幅度，當年科技業除調薪，還有物價指數調整，所以是每年調兩個指數，分開調，調升薪水是生產力提高，物價指數則是因為員工採購力下滑，所以也調，但現在因為台灣物價沒上漲，也就沒有調。（本文出自數位時代）】

國立中山大學 112 學年度 碩士班暨碩士在職專班招生考試試題

科目名稱：組織與人力資源管理個案分析乙【人管亞太班碩士在職專班乙組】

— 作答注意事項 —

考試時間：100 分鐘

- 考試開始鈴響前不得翻閱試題，並不得書寫、劃記、作答。請先檢查答案卷（卡）之應考證號碼、桌角號碼、應試科目是否正確，如有不同立即請監試人員處理。
- 答案卷限用藍、黑色筆(含鉛筆)書寫、繪圖或標示，可攜帶橡皮擦、無色透明無文字墊板、尺規、修正液（帶）、手錶(未附計算器者)。每人每節限使用一份答案卷，請衡酌作答(不得另攜帶紙張，亦不得使用應考證空白處作為計算紙使用)。
- 答案卡請以 2B 鉛筆劃記，不可使用修正液（帶）塗改，未使用 2B 鉛筆、劃記太輕或污損致光學閱讀機無法辨識答案者，後果由考生自負。
- 答案卷（卡）應保持清潔完整，不得折疊、破壞或塗改應考證號碼及條碼，亦不得書寫考生姓名、應考證號碼或與答案無關之任何文字或符號。
- 可否使用計算機請依試題資訊內標註為準，如「可以」使用，廠牌、功能不拘，唯不得攜帶具有通訊、記憶或收發等功能或其他有礙試場安寧、考試公平之各類器材、物品（如鬧鈴、行動電話、電子字典等）入場。
- 試題及答案卷（卡）請務必繳回，未繳回者該科成績以零分計算。
- 試題採雙面列印，考生應注意試題頁數確實作答。
- 違規者依本校招生考試試場規則及違規處理辦法處理。

國立中山大學 112 學年度碩士班暨碩士在職專班招生考試試題

科目名稱：組織與人力資源管理個案分析乙【人管亞太班碩士在職專班乙組】 題號：348002
※本科目依簡章規定「不可以」使用計算機(混合題) 共 2 頁第 1 頁

【第一大題，單選題 60%，每題 5 分】

一、請依各題目內容，選擇一個「最」適當的答案：

1. 某公司決定明年幫公司每位員工加薪 2 萬元，請問下面哪一個描述為真？
A. 薪資平均數會受到影響 B. 薪資標準差會受到影響
C. 平均數與標準差都會受到影響 D. 平均數與標準差都不會受到影響
2. 某公司決定明年幫公司每位員工加薪 10%，請問下面哪一個描述為真？
A. 薪資平均數會受到影響 B. 薪資標準差會受到影響
C. 平均數與標準差都會受到影響 D. 平均數與標準差都不會受到影響
3. 當資料呈現常態分配時，下列敘述何者為真？
A. 平均數等於 1 B. 資料中所有數值皆相同
C. 標準差等於 0 D. 標準分數一半為正值一半為負值
4. 有關中位數的敘述何者為真？
A. 比平均數大 B. 不容易受到極端數值影響
C. 比眾數小 D. 以上皆是
5. 民眾對於某政策支持的比例分配，最適合用下面哪一個圖示法？
A. 直方圖 B. 盒型圖 C. 圓餅圖 D. 散佈圖
6. 「描述性」統計最主要的功能是什麼？
A. 排列與組合 B. 整理與摘要 C. 比較與預測 D. 排序與分類
7. 「推論性」統計最主要的功能是什麼？
A. 排列與組合 B. 整理與摘要 C. 比較與預測 D. 排序與分類
8. 哪一種資料樣貌比較不會影響統計分析的方法？
A. 資料的分配（常態或非常態） B. 資料的特性（連續或類別）
C. 資料的大小（是否存在極端值） D. 資料的來源（網路問卷或紙本問卷）
9. 下列敘述對於信賴區間的概念何者為真？

1. 一個對於真實數值的猜測區間	3. 用於資料分析後的預測
2. 一個對於估計數值的猜測區間	4. 用於資料分析前的預測

A. 1、3 為真 B. 2、4 為真 C. 只有 1 為真 D. 只有 4 為真

國立中山大學 112 學年度碩士班暨碩士在職專班招生考試試題

科目名稱：組織與人力資源管理個案分析乙【人管亞太班碩士在職專班乙組】 題號：348002
※本科目依簡章規定「不可以」使用計算機(混合題) 共 2 頁第 2 頁

10. 某外商公司人資長想知道本國籍與外國籍員工在離職比例上是否有關聯？
請選擇一個「最」適合的分析方法：
A.皮爾森(Pearson)相關分析 B.相依樣本差異檢定
C.羅吉斯(logistic)迴歸分析 D.卡方(chi-square)獨立性檢定
11. 某公司主管想瞭解經歷過新冠疫情後的人才甄選測驗工具是否還適用？
請選擇一個「最」適合的分析方法：
A.卡方(chi-square)獨立性檢定 B.效度(validity)分析
C.多元迴歸分析 D.羅吉斯(logistic)迴歸分析
12. 某公司人資長想評估資深員工經過教育訓練後是否在工作表現上有所提升？
請選擇一個「最」適合的分析方法
A.相依樣本差異檢定 B.皮爾森(Pearson)相關分析
C.效度(validity)分析 D.多元迴歸分析

【第二大題，問答題 15%】

二、某跨國企業人資長想要為公司招募具潛力的人才，您是人力數據分析部門組長，請問您會收集新進人員的哪些資料來做分析，以提供結果讓人資長做決策和判斷？請您提出三個最重要的因素，並論述選擇這些因素的理由與數據分析的方法。

【第三大題，個案數據分析 25%】

三、下表為 2018-2019 年度某公司離職人員的數量(員工共約 2000 位，主管共約 50 位)，請您根據下表數據畫出一個您認為最適合的圖形來呈現該公司人員的離職變化趨勢(各月、各季、各職級、各年度)，並說明之。

		2018											
月份		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
員工		14	43	19	30	12	15	50	10	26	18	43	20
主管		0	5	2	1	2	3	0	1	0	3	1	2
		2019											
月份		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
員工		28	55	10	16	15	20	65	30	25	15	25	40
主管		3	5	2	0	0	0	0	1	0	2	1	6