

國立臺灣師範大學 103 學年度碩士班招生考試試題

科目：人力資源發展概論

適用系所：科技應用與人力資源發展學系

注意：1.本試題共 1 頁，請依序在答案卷上作答，並標明題號，不必抄題。2.答案必須寫在指定作答區內，否則不予計分。

一、請分別舉例說明「職能」(Competency)、「職能基準」(Occupational Competency Standard-OCS) 與「職能導向課程」之意義及其在教育訓練上的應用。
(30 分)

二、請說明訓練移轉 (Transfer of training) 的意義，在規劃訓練課程時有哪些因素有助於提升訓練移轉的成效？請分別說明之。(20 分)

三、依據以下的個案，就第一線服務人員而言，全聯如何進行訓練需求評估以了解員工所需的教育訓練課程。(25 分)

一月六日，前統一超商總經理、商發院董事長徐重仁，宣布接任全聯總裁的職務。目前，全聯有近七百家店，營收破七百億，店數緊逼第四名的便利超商 OK，營收則緊追百貨霸主新光三越。「在我的生命中，這是第二次的流通革命，」徐重仁說，他打算打造世界級超市，二〇一七年，店數要達一千家，二〇二〇年，營收要破兩千億。徐重仁表示，在食安風暴後，「如何讓超市發揮能量，創造社會幸福，讓顧客更加滿足，這是我們的願景。」他會堅持農產品、食品加工都要有生產履歷。過去十五年，全聯以裝潢平實，但「實在真便宜」的策略，讓原來只是販售軍公教福利品、六十六家的全聯社、翻身為超市一哥。這幾年，全聯亟欲轉型、調整體質，攻下下一個灘頭堡。八年前，原來只有乾雜貨的全聯開始賣生鮮，為全聯帶來一〇%到一五%的新客，也提高消費者來全聯的次數。兩年前開設的新店型「imart」則增設現煮熟食、美妝區，翻轉全聯「只有低價」的形象。接下來，投資二十四億打造物流園區、今年初開放刷卡——全聯這幾年變革的速度，又快又準。未來，建立新店型、健全生鮮履歷、引進讓人有幸福感的新商品等，都是全聯可能開展的新觸角。(摘錄自：白詩瑜、謝明玲(民國 103 年 1 月)。徐重仁的第二次流通革命。天下雜誌，539。取自：

<http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5055131>)

四、組織發展(organizational development)與組織變革(organizational change)有何異同之處？請分別舉出一項組織發展的干預方式(interventions)與組織變革的類型(types)。(25 分)