

國立中山大學 106 學年度碩士暨碩士專班招生考試試題

科目名稱：組織與人力資源管理個案分析【人管所碩士班丙組】

題號：445001

※本科目依簡章規定「不可以」使用計算機(問答申論題)

共 1 頁第 1 頁

壹、管理理論與個案應用分析(50%)

一、 1. 企業應如何管理人力資本，以提升企業競爭力。請將相關的人力資本內容或指標以系統化方式圖式並說明。(15%)

2. 並請用企業實務案例說明上述相關之內容(10%)

二、 鴻海購併夏普的目的為何(5%)? 自購併以來有哪些重要的改革與管理作為，彌補長期的虧損(10%)? 你認為這項跨國購併會提升鴻海在全球的競爭力嗎?(10%)

貳、請參考以下的報導，並以人力資源管理的學理觀點分析與推理，1) 為何華信給付機師的年薪會比華航機師少 100 萬元，給付空服員年薪只有華航空服員的 6 成(25%)? 2) 華信工會所要求的「合理待遇、同工同酬」是否恰當(25%)?

「我是華信，不是阿信」，一百多位華信航工工會會員下午在台北市產業總工會的聲援下，到華信大門口陳情抗議，提出六大訴求，要求華信比照華航，調整員工薪資待遇，同工同酬、津貼比照、工時依法，廢除 84-1、全年休假 123 天且國定假日不得挪移、簽定團體約以及禁止搭便車條款。

抗議的華信工會會員、員工在現場高舉同工同酬的海報，並高喊「我是華信，不是阿信」、「本是一家人，不把我當人」。一華信機師說，華信機師的年薪，比華航機師少 100 萬元，另一華信空服員年薪，只有華航空服員的 6 成，長期以來受不平等待遇。華信航空工會理事長吳彥賢說，華信是華航全投資的子公司，是華航集團旗下賺錢的公司，賺的錢都併入華航母公司計算，華信對華航營收獲利有貢獻，但沒有換來華航及華信的重視及回饋，華信員工只能當小媳婦。他說，華信航空長期以來營收表現，被要求要優於華航，要吸收華航成本；但勞工待遇福利平均僅為華航員工的六成。

華信工會要求合理待遇、同工同酬。華信工會提出六大訴求，希望公司正式答覆、限期完成。若公司未能誠信協商，工會將按正常合法程序發動集體休假及罷工行動。他並強調，華信工會這次陳情抗議，並非搭便車，搶搭罷工潮。事實上，華信公司係由華航指派之高層進駐管理，工會多年以來的協商要求，都被高層採『拖字訣』，事事推給母公司華航，導致協商無法進行，團體協約遲未簽訂。(取材自蘋果日報 2016 年 7 月 12 日)