

龍華科技大學 100 學年度研究所碩士班招生試題

所別：商學與管理研究所暨碩士在職專班

科目：管理實務

是否使用計算機 簡易型計算機、簡易型工程用計算機； 否

- 一、隨著經濟景氣的逐步復甦，目前許多公司行號皆在積極進行人才的招募甄選，然而在失業者找不到工作之際，卻也常聽到公司抱怨找不到適當的人才。
- (一) 甄選的方式很多，而大多數的組織大多採取「面談」的方式，請論述這種作法的優缺點為何？並請提出你對如何提昇公司面談效果的具體看法。(15%)
- (二) 台灣一般中小企業普遍較缺乏職前訓練，而是將招募到的員工直接派到工作職場上進行所謂在職訓練，請論述此作法的優缺點及不同訓練方式的適用情境。(15%)
- 二、請就台積電、中鋼與台塑企業中任選一家為分析對象，利用「波特五力分析模型」(波特競爭力模型)，分析你所選則分析對象之產業競爭力為何？(35%)
- 三、A 先生與 B 小姐二位課長均任職某一企業之行銷部門，今行銷部門經理出缺，因為公司政策升遷均採內部同仁晉升原則，故公司同仁一般均認為經理職缺非 A 先生莫屬，因為 A 先生擔任課長已超過 15 年且都能執行上級交辦事項，表現中規中矩並無重大缺失，而 A 先生也認為經理位置應該是他，對同仁之祝賀都欣然接受並心存感謝。但公司因董事改組改變升遷單以資歷與忠誠度為主之晉升模式，且公司陸續幾款產品將上市，需要具創新行銷策略思維之經理規劃帶領，B 小姐雖擔任課長僅 3 年，不但能完成所應負責之事，且過去所提之企畫案之創新性深獲上級肯定。公司高層內部開會已決定由 B 小姐接任經理，並交付您告知 A 先生此一訊息，您深怕 A 先生會因面子掛不住而跳槽，這對公司是一個極大風險，因為 A 先生任職期間熟識公司客戶，請您以激勵理論分析此一情境並提出您對因應方案？(35%)