

國立臺北大學 114 學年度碩士班一般入學考試試題

系(所)組別：企業管理學系經營管理組
科目：管理個案分析

第1頁 共1頁

可 不可使用計算機

一、(本題共 25 分)

領導與激勵 近來職場有一個趨勢，就是所謂的躺平族或者也有人說是安靜離職 (Quiet quitting)。人往上爬水往下流，許多人因為某些原因對於各種職場上的升遷並沒有表現出很大的興趣，只想要平順的工作，不求升遷不問加薪，只求最低的付出。請問職場升遷有哪些相關的理論？(10 分) 而又該如何激勵這些沒有想要升遷的躺平族？(15 分)

(必須提及管理相關的法條、理論、原理、定理、規模、效應等等)

二、(本題共 25 分)

績效評估 人工智慧具有許多功能，可以協助企業導入其績效評估制度的運用。企業使用人工智慧進行績效評估你覺得有哪些優點 (13 分) 與哪些缺點 (12 分)？舉例說明之。

(需提及管理學的理论、原理、定理、規模、效應等等)

三、(本題共 50 分)

背景：

2000 年以後出生的世代，通常被稱為「Z 世代」(Generation Z)，有時也被叫作「網際網路世代」(iGeneration) 或「數位原住民」。這群人從小就接觸數位科技，網路和社群媒體對他們的成長過程有著深遠影響，因此 Z 世代的生活方式、價值觀和溝通習慣往往與前一代有所不同。

一家中型企業「恆新貿易」正努力吸引 Z 世代求職者加入其行銷團隊。儘管薪資水準達市場平均，並提供穩定的工作環境，但公司在招募過程中發現 Z 世代應徵者並不如預期積極應徵。面試中，這些年輕求職者提出了許多關於職場文化、靈活性以及成長機會的問題，而「恆新貿易」過去並未特別強調這些方面。

此外，部分管理者對 Z 世代的期望不甚了解，認為穩定的薪水和固定的晉升路徑應足以吸引人才，未意識到 Z 世代更重視創新的工作方式、快速的技能提升、以及對社會價值的共鳴。因為缺乏針對性策略，「恆新貿易」的招聘流程效率低下，面試邀約經常被放棄，甚至有錄用後的新人很快離職。

問題：

1. 根據你在職場上的觀察，Z 世代員工在工作行為上有何特色？(20 分)

(正面或負面行為都可以寫)

2. 「恆新貿易」需要如何調整招聘策略、溝通方式和職場文化，才能成功吸引並留住 Z 世代員工，讓企業在人才競爭中更具優勢？(30 分)