

國立中山大學 114 學年度 碩士班考試入學招生考試試題

科目名稱：管理學【人管所碩士班】

— 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。
- 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，唯不得攜帶書籍、紙張（應考證不得做計算紙書寫）、具有通訊、記憶、傳輸或收發等功能之相關電子產品或其他有礙試場安寧、考試公平之各類器材入場。
- 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 114 學年度碩士班考試入學招生考試試題

科目名稱：管理學【人管所碩士班】

題號：445001

※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

【請勿在試題卷上作答】

壹、 選擇題 (60%；單選題，請選擇一個最適當的答案，每題 6 分)

- () 1. 企業可以透過何種工具達到薪資制度的外部競爭性？(A) 工作評價；(B) 導入職能模式；(C) 導入 OKR 制度；(D) 薪資調查。
- () 2. 以下關於 AI 與人力資源數據分析的概念，何者為非？(A) AI 主要是依據過去的資料建立預測模式，未必能即時反應現況；(B) 對於希望導入 AI 的公司而言，選擇 AI 系統比起數據與資料的準備更為重要；(C) 公司應致力於維持內部的資料品質，如：績效、訓練、出勤等數據；(D) 對於人資人員而言，如何解讀數據的意義並做出正確決策更為重要。
- () 3. 以下關於 HRBP (HR Business Partner, 人力資源業務夥伴) 的敘述，何者正確？(A) 主要擔任特定人力資源功能的專家，在員工有需要時提供專業的行政服務；(B) 是人力資源部門的資深顧問，負責規劃與設計公司整體的人資政策；(C) 需積極和負責的部門溝通協調，提出策略性的建議；(D) 以人資部門為主，極少參與負責部門或事業單位的會議。
- () 4. 下列關於甄選工具的描述，何者為真？(A) 情境式面談重點在於依該職缺可能面臨的情況，設計面談問題；(B) 求職者可能會說謊，所以可以用筆跡來觀察他們的個性；(C) 為了增加面談結果準確性，應該讓面試官可以自由發問自己想問的問題；(D) MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) 的 16 型人格測驗廣為大眾使用，是能有效預測績效的甄選工具。
- () 5. 下列關於薪資制度的敘述，何者正確？(A) 參與薪資調查的好處，是可以得到特定競爭者公司的薪資詳細資料；(B) 處於成長期的公司，應採用領先市場的薪資水準；(C) 為維持薪資內部公平性，同一職位若在不同工作地點工作時，不應因物價或工作條件調整其薪資；(D) 當個人績效與其薪酬的連結度很高時，會讓績效好的員工更容易離開。
- () 6. 關於「雇主品牌」的相關敘述，何者為非？(A) 良好經營的雇主品牌，能夠成為雇主組織的競爭優勢來源；(B) 雇主品牌中的經營理念、價值觀等象徵性構面，其他競爭者較不易模仿；(C) 企業社會責任、公司治理與環境永續措施等，皆會影響雇主品牌的經營；(D) 雇主品牌較不會影響現職員工等內部關係人對於組織的看法與印象。
- () 7. 下列關於「績效目標設定」的敘述，何者為真？(A) 過於清楚明確的績效目標缺乏彈性，對員工有不利影響；(B) 部屬的績效應由主管設定，無需部屬的參與；(C) 設定具有一定困難度、但有機會達成的目標，更能夠激勵員工；(D) 為了確保各部門的自主性，各部門的年度績效目標不需要與公司的策略目標連結。
- () 8. 以下關於教育訓練的功能，何者為非？(A) 訓練課程滿意度是非常有效的訓練成效評估方式；(B) 訓練亦能做為員工獎酬與福利之用；(C) 學習地圖能讓員工清楚知道在此職位未來各階段所需接受的訓練；(D) 進行訓練需求評估時，也應該參考公司年度的策略目標。
- () 9. 有關於近年來企業重視的 ESG 議題，何者正確？(A) 是一種激勵員工動機的制度；(B) 即是企業社會責任；(C) 是英文字 Existence, Social, Growth 的縮寫；(D) 以上皆不正確。
- () 10. 公司正式指派小周擔任人力資源處的處長。身為人資處的領導者，請問小周的權力來源是以下何者？(A) 專家權；(B) 法定權；(C) 強制權；(D) 獎賞權。

貳、 簡答題 (40%)：請以中文答題。

- 一、 Recent articles published by *Forbes* have brought attention to an emerging workplace phenomenon termed “**revenge quitting**,” wherein employees resign in response to toxic workplace conditions or as retaliation against perceived injustices by their employers. This trend reflects a growing sentiment among employees to assert their agency and challenge unfavorable organizational practices. Younger generations, particularly Millennials and Gen Z workers, are playing a pivotal role in driving this movement. These generations tend to prioritize alignment between their personal values and workplace culture, exhibiting lower tolerance for outdated rules and interpersonal mistreatment.

試題請隨卷繳回，請留意背面是否有題

國立中山大學 114 學年度碩士班考試入學招生考試試題

科目名稱：管理學【人管所碩士班】

題號：445001

※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

Experts predict that revenge quitting will become increasingly prominent in the coming years. For instance, a recent Glassdoor report on workplace trends for 2025 stated that 'a wave of revenge quitting is on the horizon.' However, the specific forms and implications of this trend remain uncertain. Organizations may face challenges not only in retaining talent but also in addressing the underlying cultural and structural issues that contribute to this growing dissatisfaction among employees.

Please answer the following questions: (1) What are possible causes of employees' revenge quitting? Please explain it using motivation, leadership, or management theories (10%); (2) What are potential consequences of revenge quitting? Is employees' revenge quitting harmful for the organization, why? Please share your opinions (15%); (3) From the viewpoint of human resource management, how can we design HR practices to prevent the occurrence of revenge quitting, and mitigate the detrimental effects of revenge quitting on the organizations? (15%) (註：請以中文答題)

