

A 卷（請於答案卷第一至第九頁作答）

- 一、人力資源的素質決定了企業的競爭優勢，因此企業非常重視人才的招募與甄選。試述在人才甄選的過程中，面談甄選者容易出現哪些常見的偏誤(bias)?如何可以降低這些偏誤的影響?如果使用測驗作為甄選工具時，對於工具的選用需要具備信度與效度，試述企業如何建構一套甄選用人的工具的信度與效度?(25分)
- 二、在績效管理方面，人力資源管理已從過去「控制導向」轉變為「發展導向」，對績效管理的重點也從績效評估量尺的設計轉變為如何做好績效資訊的回饋。試比較各種績效評估量尺的優缺點?何謂「360度績效評估」?360度績效評估的作法有哪些優缺點?主管如何可以做好績效的回饋與管理，以幫助員工職涯的發展?(25分)

B 卷（請於答案卷第十至第十八頁作答）

- 三、薪資設計的一項重要考量因素是公平性。請以公平理論(Equity Theory)以及程序公正理論(Theory of Procedural Justice)來分析組織成員的薪資滿意度之各項前置因子(Antecedents)以及結果因子(Consequences)。並且討論華人文化特性如何影響上述關係。(25分)
- 四、高階主管的選任是企業的關鍵決策之一。除了從企業內調昇合適的人員之外，企業有時也會從外部甄選合適的人選擔任。請您提出一個高階主管的選任模型。在模型中，請指出何種因素將會預測高階主管未來的工作績效，以及哪些組織情境因素需要被納入考慮。並且，請說明在尋覓合適人選的過程中，企業如何能夠銜鑑前述因素，以確保獲致有效的甄選結果。(25分)

試題請隨卷繳回