

# 國立高雄師範大學 107 學年度碩士學位班在職進修專班招生考試試題

班別:人力與知識管理碩士學位班在職進修專班

科目:管理個案分析【共 1 頁】

一、 績效面談與離職面談的異同為何？(25%)

二、 為防止組織中出現霸凌行為(Bullying)，管理者可以有哪些做法？(25%)

三、 有人說：「人力資源是企業的資產，當員工績效不如預期，公司應當要想方設法去改善員工績效，惟有員工績效改善才能有企業績效提升。」請問您同意這個看法嗎？為什麼？(25%)

四、 2017 年台灣的 IMD 世界人才競爭力評比續居世界第 23 名，也贏過日、韓、陸，但只有人才準備度贏過 3 國，人才投資與發展、吸引與留住人才的部分卻輸給日本，讓網友們諷刺「所以競爭力都不用付出，就是吃勞工賣命的老本？」因此，有人指出「提高薪水，讓人有留下來努力的動機」。然而，也有人說：「全球化的時代，求職無國界，台灣本來就不是唯一的選項」。

請由激勵與期望理論的觀點，說明如何留任人才。(25%)

[參考資訊]

- 激勵是一個喚起以及指引目標行為的心理歷程，也是組織成員願主動為組織目標努力的意願，而這種意願的強烈程度，與此一努力能否滿足個人的需求具有密切相關。
- Vroom 的期望理論指出：「人們採取行動的傾向強烈與否，取決於對行動後所獲結果及其吸引力的預期程度而定」，有考慮三個因素：  
績效期望(expectancy)：期望努力所以可以達成的績效表現；  
回報期望(instrumentality)：期望達成的績效可以換得的回報；  
回報價值(valence)：預期所換得回報對個人的價值。