

**問答題每題 20%**

**一、請說明面談的意義與優缺。**

甄選程序中重要的步驟,且須符合相面談(Interview)相關法律規範(例如就業服務法、性別工作平等法或個人資料保護法)。多數研究普遍將面談定義為藉由面對面的方式蒐集所需資訊的方式。

**二、組織要有完善的訓練與發展才能留住人才,請圖示分析 ADDIE 模型。**

ADDIE 模型以訓練與發展過程的分析(Analyze)、設計(Design)、開發(Development)、執行(Implement)與評估(Evaluate)等五個主要步驟:

1. 分析:分析訓練需求
2. 設計:設計訓練方案
3. 開發:開發訓練方案
4. 執行:執行訓練方案
5. 評估:評估訓練方效

**三、請列舉三種您較偏好的訓練方式。**

建議可由常見的訓練方式任選三種

- 在職訓練(Onthejobtraining):意指讓員工可以在實務工作環境以實際執行工作的方式來學習。
- 學徒制訓練(Apprenticeshiptraining):亦即藉由指派經驗相對豐富的師父或指導者的方式進行指導與訓練,從而使員工具備某項技能。
- 非正式的學習:意指組織沒有事先預定或設計的學習過程。
- 工作指導訓練(Jobinstructiontraining):指依據工作必要的步驟與順利,按部就班教導的過程。
- 講授(Lecture):指將知識以口頭說明的方式傳授給受訓者。
- 程式化的學習(Programmedlearning):指逐步的自學程式,其功能為提出疑問、事實或問題給學習者。允許學習者回答問題。對其回答的正確度提供回饋。
- 視聽教學法(Audiovisualtechniques):指利用影片、影視會議、視聽帶或錄影帶等進行訓練的方式。
- 模擬訓練(Vestibuleorsimulatedtraining):指讓受訓者在工作場所外的地方運用將來工作上所需的實際或模擬設備來學習。
- 電腦輔助訓練:意指使用互動式電腦系統來強化知識與技能的學習方式。
- 線上訓練:亦即使用網路進行遠距學習的方式。

**四、請評析組織變革的主要類型。**

組織變革主要存在五項類型如下:

- 漸進式變革:意指採取逐步慢慢地試圖增進組織現行營運的效率。
- 革命式變革:泛指迅速地採取全新的目標、新結構與新工作方法。其主要包含流程再造、組織重整與創新。
- 組織結構變革:指藉由改善工作結構及職權關係(如工作豐富化),以改善組織績效。
- 人員變革:指改善知識、技術或態度,以提升員工生產力。
- 技術變革:泛指應用新的技術,如機械化或使用智慧機器人。

**五、請以需求層級理論論述薪酬的價值。**

需求層級理論,又被稱為馬斯洛需求層級(Maslow'shierarchyofneeds),是由馬斯洛透過臨床心理學的觀察結果提出的。該理論的主要要點是關注未滿足需求的基礎,並假設人類的需求可以按照重要性依序分為五個層級:生理需求(Physiologicalneeds)、安全需求(Safetyneeds)、社會需求(Socialneeds)、尊重需求(Esteemneeds)和自我實現需求(Theneedsforself-actualization)。理論假定,若要強調需求的層次,則在滿足生理需求後,人們才會追求安全需求。其中,生理需求指的是人類最基本的存活和生物本能需求,如食物、水、衣物、住所、交通或空氣等。組織可以透過提供適當的薪酬和良好的工作環境,滿足員工的生理需求。