

伴隨網際網路的發達，上網人口不斷的增加，企業經由網路來進行徵才活動，已成趨勢。Williams and Klau(1997)指出企業簡介、產品介紹、形象廣告與人才招聘為企業網頁的四個主要項目，其中人才招聘這部分是最常被翻頁的部分。在這樣的趨勢發展下，大多數的企業都以建置本身的招募網頁，俾結合其招募的作業程序來遴選適合的人才。

國際科技大廠如奇異、思科都已利用網路來進行招募活動，且接收電子履歷，並做好電子履歷的管理。電子履歷管理是經由網路招募過程來收集電子履歷，或是將履歷文件掃描成電子檔來保存管理。據調查，美國財星 500 大企業中，36%的企業有使用電子履歷來進行人力資源管理的相關活動，而這些公司在實施電子履歷管理後，並沒有發現經由網路招募而遴選來的員工素質較低，甚至有 45%的受訪公司認為經由網路招募而來的員工較優秀(Baker, DeTeinne, and Smart, 1998)。這樣的發現，更支持了網路徵才為提昇招募作業效率的有效方法，e-recruiting 乃人力資源管理招募活動未來的主要趨勢之一。

題目：試就各種人員招募方法的利弊，評論網路招募的可能得失。

明新科技大學九十三學年度研究所碩士班

一般生
 在職生

招生考試入學試題卷

系所別	組別	科目	准考証號碼	考試日期	節次	時間
	職	管理實務個案分析		93年5月2日	第1節	100分鐘

B 公司曾經進行開拓已開發國家的新市場之決策，由於歐美市場的目標顧客定位不明確，轉投資事業策略亦因盲目隨波逐流，結果雙雙慘遭滑鐵盧；最近，又爲了研發創新產品，專業經理人如何參酌最適化（或稱理性）決策模式的主要步驟，加以制訂此一決策的流程，並須按部就班分析所採取的策略，以避免重蹈決策爲高風險行動的覆轍，進而增加新產品的利基，以創造最大的顧客價值與企業利潤。（佔 25%）



明新科技大學九十三年學年度研究所碩士班

一般生
在職生

招生考試入學試題卷

系所別	組別	科目	准考証號碼	考試日期	節次	時間
	職	管理實務個案分析		93年5月2日	第1節	100分鐘

C 關係企業集團一直追求成為跨業多角化與跨國全球化的世界級企業，惟未能得到標竿學習 (benchmarking) 的對象。美國 GE (奇異) 公司崛起於大型家電，並成為引擎的代名詞，如今，在航太、核能至醫療器材設備等領域均居於領先地位，贏得最具競爭力的企業；同時，GE 公司的全球運籌管理經驗至為傑出，包括組織型態、事業 (產品、服務、品質、市場佔有率等)、競爭策略、全球產銷佈局等皆值得借鏡。B 集團亟欲邁入全球化企業，可以複製 GE 公司哪些成功的典範，請加以列舉具體分析之。(佔 25%)



美國學術界最近在 AME 期刊上以專文推崇彼得杜拉克(Peter Drucker)在 1954 年出版的《管理實務》(The Practice of Management)一書充滿真知灼見，其影響力經半個世紀而不衰。對彼得杜拉克，只要從事管理教育、或是管理工作的任何一個企業人士都會有所聽聞。GE 前執行長傑克威爾許就曾說：「1981 年，我整合 GE 的第一個核心思想便來自彼得杜拉克」。問比爾蓋茲哪些管理書籍對他影響最深遠時，他的回答：「當然是彼得杜拉克的書」。

被譽為在 20 世紀中，對商業理論影響最深遠的管理大師杜拉克，1909 年生於奧地利維也納，法蘭克福大學國際公法博士。經歷豐富，曾於法蘭克福大學任教。曾擔任《金融時報》等英國媒體特約記者、《華爾街日報》專欄作家、社論主筆、任通用汽車顧問研究，及任教克萊爾蒙特研究所。杜拉克一生著作不輟，從未停止觀察企業與全球社會的變動。在 1966 年出版《有效的管理者》，是最暢銷、最廣被閱讀的一本。在年過九十之後，還發表《21 世紀的管理挑戰》一書。這本結集大師畢生心血的作品，已陸續在《富比士》、《哈佛商業評論》等美國著名管理雜誌上發表，而廣受矚目。在書中，他討論管理在本世紀的濫觴、發展及對大環境的挑戰，同時提出個人對下個世紀，社會及經濟力變化的預測。

杜拉克十八歲在奧地利念大學，他曾來到德國漢堡，聽到了一場歌劇。這場歌劇讓他覺得是他從小到大聽過最美妙的音樂，於是他就跑到後臺去找曲作者。這個音樂的作者是威爾第，是義大利著名的作曲家。杜拉克遇到他的時候，威爾第已經八十歲了，威爾第告訴杜拉克：「我一生都是音樂家，一直極力達到完美的境界，而我一直困惑自己是否已達到這個境界，只是下定了決心要再努力一試。」彼得杜拉克從威爾第的這段話裏得到了一個終身學習的概念和追求完美的信念，從此決心要改變自己，養成了終身學習的習慣。他對經理人的生涯發展提建議時，只有一句話：「繼續學習！」學習還必須持之以恆。彼得杜拉克認為，離開學校五年的人，其知識就定義而言已經過時了，因此，經常回到學校，而且一次待上一個星期，應該要成為每一位經理人的習慣之一。

彼得杜拉克筆鋒犀利，不用艱澀字眼，最膾炙人口的是他對效率(efficiency)與效能(effectiveness)的定義，他說前者是 do the thing right，後者是 do the right thing，把許久以來混淆不清的兩個概念清楚地分開了。最近，《商業周刊》問他有什麼終身奉行的管理信念，彼得杜拉克的回答同樣令人印象深刻，他說：「管理不是階層高低，而是責任」。

彼得杜拉克通常不『解決問題』而是『界定問題』，幫助客戶認清問題、找出問題，然後讓客戶自己動手去解決最須處理的事。事實上，我們只要界定問題，把問題簡單化、明確化、重要化，那問題就解決一半了。所以，當客戶帶來很多公司上的疑難雜症，想請彼得杜拉克解決，而彼得杜拉克會先推開問題本身，然後對客戶提問：你真正想做的是什麼？你為什麼要去做？你現在正在做些什麼？你為什麼這樣做？你最想做的一件事是什麼？

這就是所謂的「杜拉克式問句」的管理理念，或許短短的幾個問題是無法呈現，但是從他對客戶的問題只有一句話，要求客戶有堅定的答案，就可以體會，為何這位管理大師可以從二十世紀前半一直到二十一世紀開端，都如此受到尊敬。二〇〇二年是彼得杜拉克人生轉折的一年，他生了一場病，從教職中退下，也在七月九日接受了美國總統頒贈的美國最高榮譽勳章「總統自由獎章」。

題目：就彼得杜拉克的管理理念，您認為受那一個學派或主張的影響最為深遠？請就學派或主張的重點說明。