

# 華梵大學 100 學年度碩士班招生考試試題

系級：工業工程與經營資訊學系碩士在職專班 科目名稱：工業管理概論

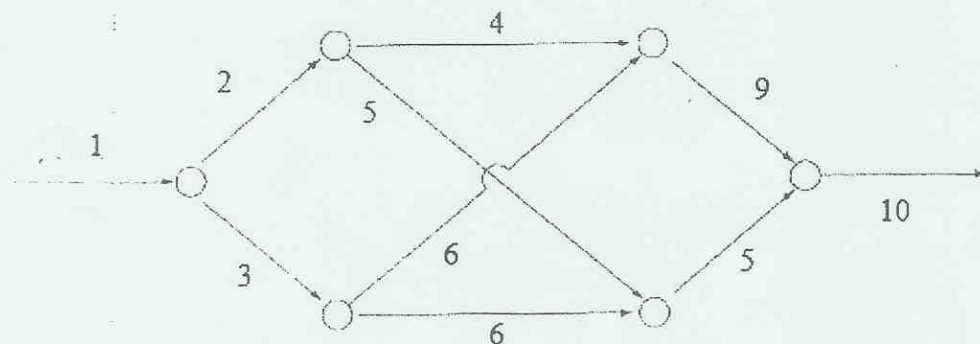
本考科  可使用計算機  
 無須使用計算機

計算機型式： 普通型（僅含+-x÷等普通功能）  
 工程用計算機（不含程式輸入功能）

## 全一頁

問答題：

1. 請以存貨水準、批量大小、前置時間、生產方式、工人能力要求等五個層面來比較豐田式生產系統 (JIT) 和傳統 MRP 生產方式的差異。(15%)
2. 何謂霍桑研究 (Hawthorne Study)? 並說明其結論為何?(10%)
3. 請以華梵大學在國內大專院校的生存環境為例，作一份內外部優劣勢及機會威脅 (SWOT) 分析。(每一個條件請至少舉出 4 個例子以上，20%)
4. 何謂八二法則 (80-20 rule)? (10%)
5. 赫茲柏格 (Herzberg's two-factor theory) 的兩因素理論指的是哪二個因素?(6%) 其意義為何?(8%) 並請各舉一個例子說明之。(6%)
6. 試比較銷售觀念和行銷觀念的差異。(10%)
7. 下圖為一專案示意圖。假設除了活動 1 和活動 2 外，每一個活動皆可縮短 2 天，而其成本等於該活動的數字代號。舉例來說，活動 6 一般需花費 6 天，但可以 6 元的成本縮短至 5 天，或以 12 元縮短至 4 天。請畫出其要徑及估計要徑時間?(15%)



# 華梵大學 100 學年度碩士班招生考試試題

系級：工業工程與經營資訊學系碩士在職專班 科目名稱：管理個案分析

本考科  可使用計算機  
 無須使用計算機

計算機型式： 普通型（僅含+-x÷等普通功能）  
 工程用計算機（不含程式輸入功能）

## 一.【個案一】(30%)

### 全一頁

劉君與郭君是大學時期的好朋友，兩人學業成績皆相當優秀，畢業退伍後，兩人分別進入一間著名的電子公司以及國立研究機構中工作。由於兩人資質相當優秀加上工作相當努力認真，數年後兩人分別擔任研發部經理及研究員。

為迎合近年來消費者對於電子產品應降低對人體負面影響的要求，劉君所屬部門已成功研發出低電磁波的新世代手機。為增加新手機上市的話題與震撼，並提高民眾對於新產品的信任度，劉君於是聯繫在國立研究機構的郭君，表明希望他能為新手機來代言，並答應將給予一筆可觀的代言費用。

基於兩人的交情，加上劉君所屬公司的產品一向以品質優良著稱，因此郭君欣然同意劉君的邀請，並於新產品文宣及廣告中以國立研究機構研究員的身分，推薦這個新產品。

從上述個案中，請解釋或說明底下問題。

- 新產品實際功能如果非廣告所述時，代言人是否有任何責任？(10%)
- 代言他人產品是否須經雇主同意？理由為何？(10%)
- 以國立研究機構研究員身分代言是否恰當？理由為何？(10%)

## 二.【個案二】(30%)

南茜建立了一套雇用新進員工的辦法，這個辦法使用了八個月之後，南茜以前遭遇到的難題似乎都控制住了，不但離職率降低，而且新雇用的員工也似乎很喜歡他們的工作。幾個新進員工甚至主動謝謝管理階層給他們這麼適合的工作。

然而，南茜卻發現這批新員工的生產量低於公司所定的標準。雖然員工很喜歡他們的工作，但是他們太鬆散了，似乎不曾在意公司所擬定的產量標準。

於是南茜帶著這個問題來拜訪你，她說：「這次我又有傷腦筋的問題了。你建議的雇用方法的確幫助我降低了離職率，而且有些新雇員是很好的工作人員。但目前公司內的員工太安於現狀了。他們喜歡他們所做的，但工作速率一直低於公司的標準。你能給我什麼建議，使員工的工作速度快一點？不過，你知道我們公司能付給他們的薪水有限。

- 對於新進員工有人認為應該「先肅威，再肅德」的管理哲學？你認為如何？(10%)
- 你會建議用什麼方法來提高員工的工作動機，使他們的生產量提高？(10%)
- 你認為管理階層應該採用「好好幹，不然就解雇」的管理哲學嗎？為什麼？(10%)

## 三.【個案三】(40%)

大學校長相繼收到一封署名「藍領勞工」的電子郵件，信中指出社會新鮮人七項缺點：活在高學歷的光環下，過於自私，沒有時間觀念，身段不夠軟，缺乏謙虛，沒有敬業精神，藉口太多。

- 您認為社會新鮮人除了上述七項缺點，還有哪些缺點？難道沒有優點嗎？(10%)
- 您認為造成社會新鮮人缺點之最主要因素為何？(10%)
- 如何利用大學教育，建立社會新鮮人正確工作價值觀與良好的工作態度。(10%)
- 您的公司針對社會新鮮人之七項缺點，有哪些有效或無效之方法或作為？(10%)