

113年

台電僱員 企管

1. 填充題
2. 解釋名詞
3. 問答題+擬答



[蝦皮購買連結](#)

113年

台電僱員

綜合行政人員

歷屆試題

企業管理概論

解釋
名詞

填
充
題

問
答
題

113年

台電僱員

綜合行政人員

歷屆試題

法律常識

解題
關鍵
字

觀
念
複
習

考
題
詳
解



台電僱員 綜合行政
企業管理 歷屆試題

問答題(手寫在考卷的擬答)

填充題 **x270**題

解釋名詞 **x50**個

CH1 概論

- (1) 我國「公司法」規定，公司種類可分為以下 4 種：無限公司、有限公司、兩合公司及 1_____公司經營型態。
- (2) 所謂 2_____係指一種指導及管理的機制，以落實公司經營者的責任為目的，藉由加強公司績效管理且兼顧其他利害關係人利益，以保障股東權益。
- (3) 當代企業管理學者多認為：管理功能係指管理者運用規劃、3_____、領導及控制等 4 大主要功能，來達成企業所訂定的目標。
- (4) 管理功能中，針對某種未來欲採取的行動，進行分析與選擇的過程，稱之為 4_____。
- (5) 管理是一種持續進行的活動，而管理功能中的「控制」是提供由結果回饋到 5_____之間的必要連結。

1. 股份有限；2. 公司治理；3. 組織；4. 規劃；5. 規劃

- (6) 管理功能中，6_____是指激勵下屬、影響員工或團體之工作表現、選擇最有效之溝通 管道，以解決員工所有行為問題之管理功能。
- (7) 企業機能有 5 項分別為：生產管理、行銷管理、人力資源管理、研究發展管理及 7_____管理。
- (8) 效率與效能係管理者所追求之績效。若將效率與效能分為「高」、「低」兩類，當管理者之目標 選擇正確並且致力去完成，但資源的使用不當，可謂之 8_____效率、9_____效能。(每格 1.5 分)
- (9) 企業的實際產出(Output)與實際投入(Input)的比值稱之為 10_____
- (10) 羅伯·凱茲(Robert L. Katz)所描述的管理能力中，基層管理者最應具備的管理能力為 11_____能力。

6. 領導；7. 財務；8. 低；9. 高；10. 效率；11. 技術

- 11) 根據凱茲(Katz)及派維與羅(Pavett and Lau)的主張，管理者如何能夠在錯綜複雜的情況中抽絲剝繭、理出頭緒，係有賴於管理者的 12_____化能力。
- 12) 明茲伯格(Henry Mintzberg)的 10 種管理者角色，其中傳播者與發言人是屬 13_____角色。
- 13) 整合兩項資源後，產生的總效果大於兩項資源單獨效果的加總(亦即為 $1+1>2$ 的效果)，稱之為 14_____。
- 14) 所謂 15_____是展現組織未來經營雄心及企圖，也是長期努力經營可實現的遠景。例如：台電公司以「成為卓越且值得信賴的世界級電力事業集團」為代表。

12. 概念化；

13. 資訊；

14. 綜效；

15. 願景

CH2 學派簡介

- (1) 科學管理學派假定人的思考和行為都是目標理性的，將人視之為 1_____。
- (2) 科學管理學派主張使用科學方法找尋完成工作之最佳方法，其中提出管理四大原則之學者為 2_____。
- (3) 「員工必須尊重並服從組織的規定」是費堯（Henri Fayol）十四點原則中的 3_____原則。
- (4) 矩陣式組織的形成違反了費堯(Henri Fayol)「管理十四原則」中之 4_____原則。
- (5) 依照古典理論，矩陣式的組織結構違反了哪一個原則？ 5_____。

1. 經濟人；
2. Taylor 泰勒；
3. 紀律；
4. 指揮統一；
5. 指揮統一

- (6) 霍桑實驗 (Hawthorne studies) 是 6_____ 學者之貢獻。
- (7) 在管理的理論中，強調沒有任何放諸四海皆準的法則，意即在變動的環境中，沒有最佳的單一管理方法，稱為 7_____ 理論。
- (8) 時而殘酷，時而寬仁；時而獨斷，時而納諫；時而忌才，時而容才。曹操隨機應變的才能，可見一斑。而這種機變與權變的精神，也正是管理學中 8_____ 理論的核心概念。

6. Mayo ;

7. 權變 ;

8. 權變

CH7 策略管理

- (1) 所謂策略金三角，核心是策略，三個角分別是環境、資源與 1_____。
- (2) 在波特(Poter M. E.)的競爭策略中，以低價做為主要競爭手段，將重點置於追求生產上的規模經濟，對於研發、生產、行銷等費用有嚴格管控，稱之為 2_____ 策略
- (3) 依據麥克波特(Michael Porter)運用五力模式選擇的競爭策略，提供獨特而為顧客喜愛的產品，如蘋果公司(Apple)創新的產品設計，即是採取 3_____策略。
- (4) 波特(Porter)提出產業競爭策略有 3 種，包含：成本領導策略、4_____策略及集中化策略。
- (5) 當廠商的資源有限，無法在主要市場與其他競爭者抗衡時，可以傾全力爭取一個其他廠商看不上眼、不想進入的次要市場，這種方式稱為 5_____行銷。

1. 目標；
2. 低成本領導；
3. 差異化；
4. 差異化；
5. 集中化

CH9 組織創新、變革、成長與風險

- (1) 管理者遇到需要改變工作組織或環境時會進行 1_____變革，其可做的有結構、技術及人員 3 種變革，如大型超市使用電腦連線的掃描器，以提供即時的存貨資訊，係屬 2_____變革。
- (2) 管理學者李維特(Leavitt)認為組織改變可經由三種途徑進行，除結構性改變外，尚包括 3_____及 4_____。
- (3) 李文(Lewin)提出的組織變革(遷)3 步驟，分別為：5_____、執行變革(遷)及再結凍。

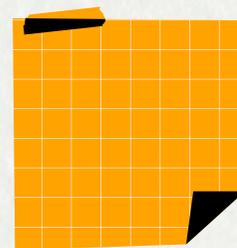
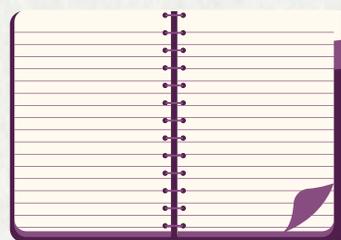
1. 組織；2. 技術；3. 人員變革；4. 技術性變革；5. 解凍

CH10 激勵理論

- (1) 工作分析 (Job Analysis) 常用的 7W 是指 What、Who、When、Where、Why、1、2。
- (2) 工作分析之後，用以決定工作人員所應具備最低資格條件之書面說明是 3。
- (3) 工作特性模型(Job Characteristics Model)提出 5 個主要核心構面，分別為技術多樣性、任務完整性、任務重要性、自主性、4。
- (4) 工作特性模式(job characteristics model)，主要是讓管理者在進行 5 時，藉由對五大工作核心的掌握，來正面影響員工的基本心理狀態，達成組織目標。

1. How ; 2. Whom ; 3. 工作規範 ; 4. 回饋性 ; 5. 工作設計

解釋名詞



1. 利潤分享計畫與利得分享計畫

(5分) 【台鐵高員】

	利潤分享計畫Profit-sharing Plans	利得分享計畫Gain-sharing Plans
對象	全體員工	特定員工
性質	團體獎金	提案獎金
分配方式	除薪資外，另加上企業提供營業利潤於全體員工。	企業鼓勵員工提升產量或降低成本提出建議並實施後成效良好，對這件事有貢獻的員工可獲得獎勵，

2. 心理契約 (psychological contract)

(2分)【台電僱】

指員工與所屬組織間的雇用關係，員工知覺組織所能給予的承諾，將心理契約當作員工與組織間的互惠機制。其為勞方與資方間的無形契約。

3. 工作豐富化 (Job Enrichment)

(4分)【台電僱】

給予部屬更多責任、更多權力、讓他對於工作的掌握度越來越高，提升自己自主性並提升員工參與管理之機會，為垂直工作擴展。

4. 霍桑效應(Hawthorne Effect)

(2分)【台電僱】

當被觀察者發現自己正在被觀察時，
會傾向於改變自己的言行。

5. 需求法則(law of demand)

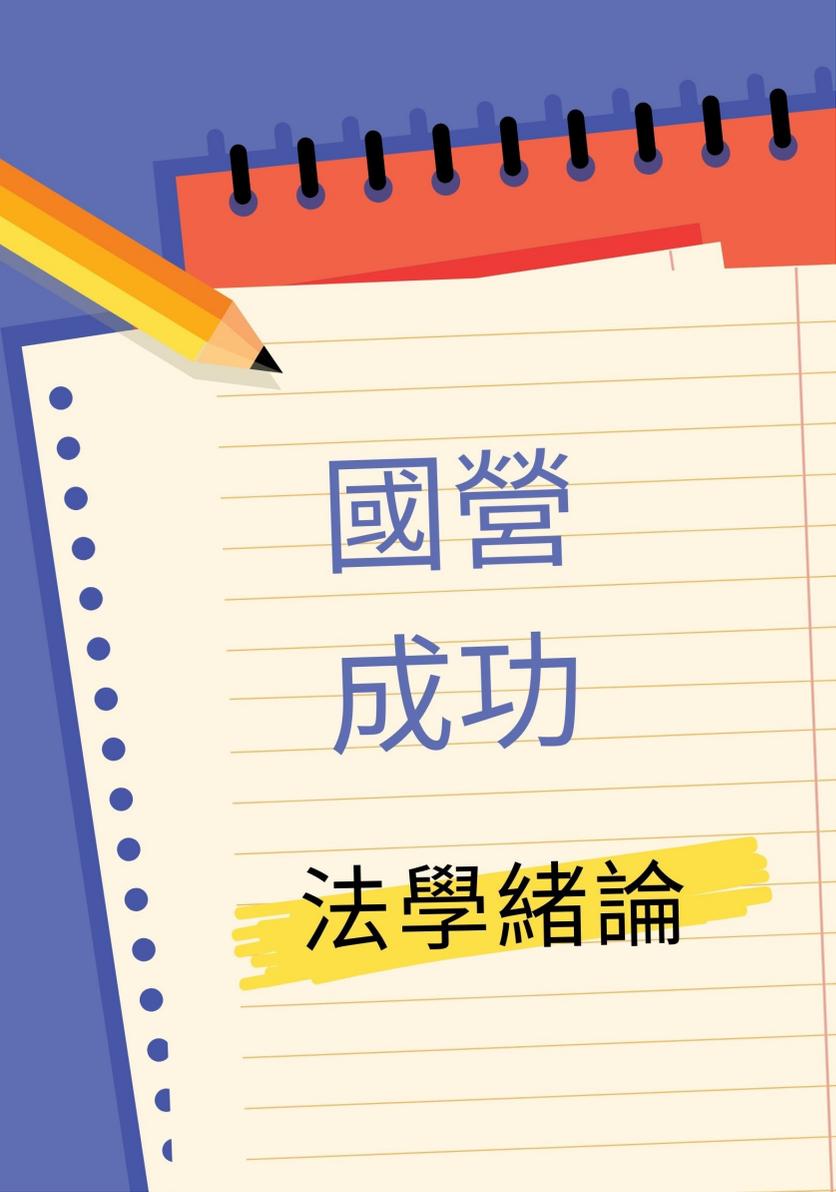
(3分)【台電僱】

在其他條件不變下，物品價格越低，其需求量越高；反之價格越高，需求量越少。價格與需求量呈反向關係。

6. 綠色行銷 (green marketing)

(5分) 【台鐵高員】

廠商在綠色環保中扮演更積極的角色，
連結消費者行為與環保的議題，引發消
費者認同，進而購買環保產品。



國營
成功

法學緒論

1

樹狀圖方式呈現

2

重點整理，將所有考點濃縮

3

淺顯易懂，沒有贅字

4

整理成容易記憶、是必考、常考的重點



蝦皮購買連結