

經濟部所屬事業機構 105 年新進職員甄試試題

類別：人資

節次：第三節

科目：1. 人力資源管理 2. 勞工法令

注意
事項

1. 本試題共 1 頁(A4 紙 1 張)。
2. 可使用本甄試簡章規定之電子計算器。
3. 本試題分 6 大題，每題配分於題目後標明，共 100 分。須用藍、黑色鋼筆或原子筆在答案卷指定範圍內作答，不提供額外之答案卷，作答時須詳列解答過程，於本試題或其他紙張作答者不予計分。
4. 考試結束前離場者，試題須隨答案卷繳回，俟本節考試結束後，始得至原試場或適當處所索取。
5. 考試時間：120 分鐘。

- 一、根據管理學者 Barney & Wright 以資源基礎觀點(resource-based view)認為，有助於組織長期競爭優勢的人力資源應該有 4 個重要特性，請說明該 4 個特性內容？(15 分)
- 二、試論績效評估與績效管理在人力資源管理功能上的差別？為確實達到績效管理的目的，在績效管理的循環過程，通常應包含哪些步驟？(20 分)
- 三、高斯坦(Goldstein, 1986)的「教學系統設計模式」(ISD Model)中，企業訓練的第一個步驟是需求分析，請說明分析內容？需求分析結果能夠協助進行哪些決策？(15 分)
- 四、請說明工會幹部會務假之法源依據？雇主如無故拒絕會務假申請，勞工可否依勞資爭議處理程序申請裁決？請申述之。(15 分)
- 五、試論雇主合法調動勞工工作應遵循之程序與原則？勞工如不接受雇主工作地點調動而離職，得否向雇主要求資遣費？(20 分)
- 六、勞動部於 105 年 9 月 10 日以勞動條 3 字第 1050132134 號解釋令，公布勞動基準法第 36 條「例假」規定之裁量基準，並自 105 年 10 月 1 日生效。請說明勞動部何以要制定該裁量基準？又該裁量基準為何？(15 分)