

經濟部所屬事業機構 114 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。須用黑色或藍色原子筆或鋼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、當企業面臨大型知名公司頻繁挖角時，除薪資調整外，請依據馬斯洛需求層次理論(Maslow's hierarchy of needs)，提出各層次需求對應具體且可行之核心人才留任措施，並說明其實施重點。(20 分)
- 二、人資數據分析(HR Analytics)已廣泛應用於人力資源管理，請回答下列問題：(2 題，共 15 分)
 - (一)說明人資數據分析之內涵，並舉例說明 2 種常見企業運用人資數據分析支援人力資源管理之具體情境。(7 分)
 - (二)說明企業導入人資數據分析時，除技術與資料層面外，可能面臨之管理挑戰及其因應方式。(8 分)
- 三、良好組織關係與工作氛圍能強化員工信任與投入，請回答下列相關名詞之定義與內涵：(3 題，每題 5 分，共 15 分)
 - (一)心理契約(Psychological Contract)
 - (二)安靜蓬勃(Quiet Thriving)
 - (三)員工敬業度(Employee Engagement)
- 四、依團體協約法之規定，請說明勞資雙方就團體協約進行協商時，應遵守之義務及其內涵(7 分)。又當協商過程出現僵局時，請說明可採取之處理方式(8 分)。
- 五、請依勞動基準法及相關法令規定回答下列問題：(2 題，共 20 分)
 - (一)說明「經濟解僱」與「懲戒解僱」之適用條文及其內涵(8 分)並比較兩者差異(6 分)。
 - (二)說明勞工於何種期間，雇主不得終止勞動契約？(6 分)
- 六、請依勞動基準法說明雇主調動勞工工作應遵守之原則為何？又，某公司為培養勞工 A 君之業務與專業能力，指派其至同一上班地點之其他部門受訓學習，受訓期間依 A 君學習能力而定，且不影響原薪資、職稱及考核歸屬，請問 A 君之情形屬「訓練」或「調動」？並請說明理由。(15 分)