

# 經濟部所屬事業機構 102 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，作答時須論述或詳列解答過程，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，俟該節考試結束後，始得至原試場索取。
5. 考試時間：120 分鐘。

一、解釋名詞：

- (一)玻璃天花板(Glass Ceiling) (5 分)
- (二)企業倫理(Business Ethics) (5 分)
- (三)管理發展(Management Development) (5 分)
- (四)人力資源平衡計分卡(HR Scorecard) (5 分)

二、何謂人力資本(human capital)? 依據 Lepak & Snell (1999)的理論，組織內的人力資本組成可分為合作人力等 4 類，請以圖形說明如何劃分? 各類人力資本的特性及適合的管理作為分別為何? (20 分)

三、不同績效評估者會導致不同的評估結論，請就直屬上司、同儕、部屬、自我、績效評估委員會等 5 種評估者，分別比較其優缺點。(10 分)

四、依行政院勞工委員會訂定之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」規定，事業單位受景氣因素影響，須經勞雇協商同意，始得暫時縮減工時及減少工資。請問：

- (一)該事業單位暫時縮減工時及減少工資的實施期間有何規定? 又對於按月計酬全時勞工之工資有何規定? (5 分)
- (二)若該事業單位未經勞雇協商同意而片面減少工資時，當事勞工為維護自身權益得依法終止勞動契約，請求資遣費。請說明其法律依據、規定內容，及如何計算資遣費。(10 分)

五、何謂工會安全條款(union security clause)，請就我國現行工會法及團體協約法之規定申述之。(15 分)

六、依我國勞資爭議處理法第 54 條第 3 項之規定，哪些事業應先簽訂必要服務條款之後，工會始得宣告罷工? 並請說明前述罷工權受到禁止或限制的事業之工會，當勞資協商陷入僵局時，可循該法所定的哪些爭議處理程序來解決其協商上的分歧主張或爭議? (20 分)