

經濟部所屬事業機構 107 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	<p>1. 本試題共 1 頁(A4 紙 1 張)。</p> <p>2. 可使用本甄試簡章規定之電子計算器。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>5. 考試時間：120 分鐘。</p>
------------------	---

- 一、工作評價之目的在於有系統及客觀地分析、評定不同職位間對組織的相對重要性與貢獻度，以建立合理且具激勵效果的薪資制度。請列舉 4 種工作評價方法，並說明其內涵及優缺點。(20 分)
- 二、組織變革是組織發展過程中所不能避免的，企業亦藉由尋求適當的變革使組織增進效能。請問：(15 分)
- (一)請說明 Kurt Lewin 所提出的組織變革內涵與其過程 3 階段。(9 分)
- (二)抗拒變革是人類的自然反應，變革推動者應設法紓解抗拒，以使變革計畫順利推動。學者科特(J. P. Kotter)與史勒辛吉(L. A. Schlesinger)提出降低組織成員抗拒變革之方法，請列舉 3 項並說明之。(6 分)
- 三、有關人力資源重要的領導理論中，赫西(Paul Hersey)和布蘭查德(K. H. Blanchard)提出「情境領導理論(Situational Leadership Theory)」，又稱為「領導生命週期理論(Life-Cycle Leadership Theory)」，請論述其內涵。(15 分)
- 四、不當勞動行為可區分為 3 種類型，請以工會法及團體協約法之規定予以說明。(15 分)
- 五、雇主欲使勞工於勞動基準法第 36 條所定「例假日」、「休息日」及第 37 條所定「休假」出勤加班，請從法規面分別說明其出勤的必要條件(6 分)；以及勞工於各該假別出勤 8 小時之工資待遇或補休(9 分)？
- 六、請回答以下有關勞動基準法中對勞動契約之規範：(20 分)
- (一)請說明「最低服務年限約定」應就哪些事項綜合考量，不得逾合理範圍？(5 分)
- (二)未符合哪些規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定？(5 分)
- (三)有關勞動契約之終止，勞工有哪些情形，雇主得不經預告終止契約？(5 分)
- (四)請說明勞動契約終止之除斥期間，即哪些情形不得進行勞動契約之終止？(5 分)