



# 臺灣菸酒股份有限公司

## 107 年度從業職員及從業評價職位人員甄試試題

甄試類別：從業職員（第3職等人員【一】）－人力資源管理

專業科目 2：人力資源管理(含個案分析)

—作答注意事項—

- ① 應考人須按編定座位入座，作答前應先檢查答案卡(卷)、測驗入場通知書號碼、桌角號碼、應試科目是否相符，如有不同應立即請監試人員處理。使用非本人答案卡(卷)作答者，不予計分。
- ② 答案卡(卷)須保持清潔完整，請勿折疊、破壞或塗改測驗入場通知書號碼及條碼，亦不得書寫應考人姓名、測驗入場通知書號碼或與答案無關之任何文字或符號。
- ③ 本試題本為雙面，共100分，答案卡(卷)每人一張，不得要求增補。未依規定劃記答案卡(卷)，致讀卡機器無法正確判讀時，由應考人自行負責，不得提出異議。
- ④ 非選擇應用題限用藍、黑色鋼筆或原子筆，欲更改答案時，限用立可帶修正後再行作答，不得使用修正液。
- ⑤ 本項測驗僅得使用簡易型電子計算器（依考選部公告「國家考試電子計算器規格標準」規定第一類：具備+、-、×、÷、%、 $\sqrt{\quad}$ 、MR、MC、M+、M- 運算功能，不具任何財務函數、工程函數功能、儲存程式功能），並不得發出聲響；若應考人於測驗時將不符規定之電子計算器放置於桌面或使用，經勸阻無效，仍執意使用者，該節扣10分；該電子計算器並由監試人員保管至該節測驗結束後歸還。
- ⑥ 答案卡(卷)務必繳回，未繳回者該科以零分計算。

**第一題：**

教育訓練是企業重要的管理工具，其中TTQS是我國開發之人才發展品質系統，廣受國內企業及非營利組織作為確保訓練品質的依據，請說明其包含哪五個流程？【10分】，並請以菸酒(股)有限公司在進行新人訓練的規劃與實施為例，說明此流程的概念、內涵與運用在新人訓練上可能的作法。【15分】

**第二題：**

勞動基準法是規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展而設立的法規，是公司人力資源政策與勞資關係重要的法規依據。試問：今年108年最新修法的六個改變為何？實施過程是否有放寬條件，如果有，條件為何？【25分】

**第三題：**

綜合性薪酬(total compensation)包括薪資、獎金和福利；對受薪階級而言，綜合性薪酬是其賴以維生的重要憑藉。請問：

- (一) 薪酬設計時應考慮具備哪些功能？【10分】
- (二) 薪資、獎金與福利，分別包括哪些項目內容？【15分】

**第四題：**

職能分析常用的發展程序，主要是職能「分析」、「標準化」，然後利用「教育與訓練」、「檢驗與回饋」，完善整個職能分析發展；此于組織發展過程扮演舉足輕重角色，直接影響企業組織的人力資源規劃有效性。請回答下述問題：

- (一) 何謂職能？依據專業成熟度可區分成哪幾種不同等級？【15分】
- (二) 請自行列舉5種常用之職能分析方法？【10分】