

臺灣菸酒股份有限公司 112 年從業職員及從業評價職位人員甄試試題

甄試類別【代碼】：從業職員／人力資源管理(北一區)【W0334】、
人力資源管理(中區)【W0335】、
人力資源管理(南二區)【W0336】、
人力資源管理(東區)【W0337】、

專業科目 2：人力資源管理(含個案分析)

*入場通知書編號：_____

注意：①作答前先檢查答案卷，測驗入場通知書編號、座位標籤、應試科目是否相符，如有不同應立即請監試人員處理。使用非本人答案卷作答者，該節不予計分。
②本試卷為一張單面，非選擇題共 4 大題，每題各 25 分，共 100 分。
③非選擇題限以藍、黑色鋼筆或原子筆於答案卷上採橫式作答，並請依標題指示之題號於各題指定作答區內作答。
④請勿於答案卷書寫應考人姓名、入場通知書編號或與答案無關之任何文字或符號。
⑤本項測驗僅得使用簡易型電子計算器（不具任何財務函數、工程函數、儲存程式、文數字編輯、內建程式、外接插卡、攝（錄）影音、資料傳輸、通訊或類似功能），且不得發出聲響。應考人如有下列情事扣該節成績 10 分，如再犯者該節不予計分。1.電子計算器發出聲響，經制止仍執意續犯者。2.將不符規定之電子計算器置於桌面或使用，經制止仍執意續犯者。
⑥答案卷務必繳回，未繳回者該節以零分計算。

第一題：

根據國家發展委員會「2030 年整體人力需求推估」報告中，製造業、營建工程業、批發及零售業、教育業等行業最終人力需求推估於 2021~2030 年將呈現負成長。在人力資源管理中面對人力資源過剩時，有多項的解決措施可供參考，請說明並分析其措施為立即性或長期性的效果：

- (一) 組織瘦身【5 分】
- (二) 提前退休計畫【5 分】
- (三) 遇缺不補【5 分】
- (四) 強迫休假（或無薪假）【5 分】
- (五) 減少工作時間【5 分】

第二題：

在激勵性薪資設計中，組織可以同時使用多重的激勵性彈性薪資設計，其中較為通用的激勵性薪資設計像是「利潤分享制」，是指將公司的利潤按預定方案依一定比例分配給員工的方式，是基本薪資之外的額外收入。請說明下列利潤分享制中最基本的三種型態及其差異之處：

- (一) 何謂「當期分享制」？【5 分】
- (二) 何謂「延遲分享制」？【5 分】
- (三) 何謂「混和分享制」？【5 分】
- (四)「利潤分享制」對員工激勵效果的優缺點？【10 分】

第三題：

學習，始終是企業最關切的議題，如 A 公司的教育訓練是從新進員工報到開始，一路延伸到高階主管訓練課程，已形成一個綿密的訓練網絡，並轉化成公司最大戰力。請回答下列問題：

- (一) 請說明訓練與發展有何不同？【9 分】
- (二) 針對員工的教育訓練方法種類繁多，何謂參與實作法(hands-on method)？並舉出實例。【8 分】
- (三) 針對較高階職務之管理者，組織可以用管理競賽法(management game method)來培養其職能。何謂管理競賽法？【8 分】

第四題：

隨著全球氣候變遷日益嚴重，越來越多企業開始意識到碳排放的危害性，除了仰賴政府法規規範，許多企業亦紛紛採用數位化節能、綠色能源等新技術，並更新了老舊設備，以實現更高效的能源利用和更低的碳排放量。

「服務創新」是五個能夠大幅降低碳排放的方式之一，指創新性地設計和提供服務，以實現節能減碳的目標。例如，許多公司正在開發智能能源管理系統，通過使用儀器和傳感器，實現對能源使用的實時監測和管理，從而減少浪費。除此之外，公司還可提供能源效率諮詢和設計服務，幫助客戶減少能源消耗和碳排放。

請以人力資源管理觀點，回答下列問題：

- (一) 何謂企業社會責任(corporate social responsibility)？【10 分】
- (二) 請就近年金融業節能減碳的「服務創新」作法，舉例說明並分析。【15 分】