

桃園國際機場股份有限公司 102 年從業人員甄試試題

應試類組／職稱【代碼】：4 行政管理／業務員-人力資源【E8625】

專業科目 (1)：人力資源管理

\*請填寫入場通知書編號：\_\_\_\_\_

注意：①作答前須檢查答案卷、入場通知書編號、桌角號碼、應試類別是否相符，如有不同應立即請監試人員處理，否則不予計分。  
②本試卷為一張單面，共有兩大題之非選擇題，各題配分均為 50 分。  
③非選擇題限用藍、黑色鋼筆或原子筆於答案卷上採橫式作答，請從答案卷內第一頁開始書寫，違反者該科酌予扣分，**不必抄題但須標示題號**。  
④**請勿於答案卷上書寫應考人姓名、入場通知書號碼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、工程函數功能、儲存程式功能），但不得發出聲響；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，該科扣 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**答案卷務必繳回，未繳回者該科以零分計算。**

題目一：

貝里斯醫院由於組織轉型與擴編，須新增 3 名人力資源專員，院方已經由平面、公司網站及人力銀行等方式釋放甄選的訊息，共有 500 位應徵者投擲履歷，最後共邀請 10 位候選人到公司進行最後的篩選。

- (一) 請分別以「分階淘汰式／多重關卡式」(phased-out method / multiple-hurdle model) 與「整體權重計分式／互補式」(weighted score method / compensatory model) 說明您將如何決定最後人選。【10 分】
- (二) 經過激烈競爭，最後選出適當人選，接下來是三個月試用期。期間醫院藉由內、外訓的方式，一方面加強他們的工作技能，另一方面增進院方與新進人員間雙方的熟悉度，以更確認其與組織的適配度。由於此試用期的訓練課程設計是個新的嘗試，院方欲瞭解此套系統之效用，因此院方分別針對訓練成效評估的四部分加以評量，請分別解釋這四種評估準則及其第二階準則。【20 分】
- (三) 年終績效評估的時間到來了，評估結果決定了人員的加薪比率，因而不可大意，績效評估的方式可分為四大類，請針對各種策略分別舉例一種評量方式並解釋其進行方式。【20 分】

題目二：

由於企業環境的多變，工作者深刻體會角色多變職涯(protean career)的重要性，因而多致力於個人職涯規劃與管理，在這過程中，組織儼然成為工作者職涯發展的關鍵工具。

- (一) 請問工作者的職涯管理系統包含哪四個步驟？請解釋之。【20 分】
- (二) 職涯發展的技術與方式有很多種，其中導師制(mentor)是最常用的一種方式，請問何謂導師制？其所帶來的益處為何？【10 分】
- (三) 員工職涯考量中，薪資是一個重要的激勵因子，請問組織常見的激勵性薪資策略(incentive compensation)可分為針對個人、團體、全公司設計的激勵性薪資策略，請針對個人與全公司設計的激勵性薪資策略，分別列舉三種常見的進行方式。【20 分】