國營臺灣鐵路股份有限公司
115年從業人員甄試試題

應試類科：第10階-助理事務員-人力資源
測驗節次：第三節
測驗科目：人力資源管理大意

—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，入場證號碼、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。使用非本人答案卡作答者，不予計分。

②測驗期間，嚴禁隨身攜帶及使用行動電話或其他具可傳輸、掃描、交換或儲存資料功能之電子通訊器材或穿戴式裝置(包括但不限於：微型耳機、智慧型手錶、智慧型手環、智慧型眼鏡、電子字典、個人數位助理機、呼叫器等)，並不得置於座位四周或放置於作答區，違者該節以零分計。

③答案卡須保持清潔完整，請勿折疊、破壞或塗改入場證號碼及條碼，亦不得書寫與答案無關之任何文字或符號。

④本試題本為雙面，總分共100分，答案卡每人一張，不得要求增補。未依規定劃記答案卡，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。

⑤試題若有選擇題，限用2B鉛筆作答。請按試題之題號，依序在答案卡上同題號之劃記答案處作答，單選題在ABCD四個選項中選擇一個正確的答案，若有複選題在ABCDE五個選項中選擇所有正確的答案。未劃記者，不予計分。欲更改答案時，請用橡皮擦擦拭乾淨，再行作答，切不可留有黑色殘跡，或將答案卡汙損，也切勿使用修正帶或其他修正液。

⑥試題若有手寫題及作文，限用筆尖較粗之黑色或深藍色原子筆或墨水筆，不得使用鉛筆。在答案卡上規定的區域紅色框線內書寫，不得超出框線。修正時只可使用修正帶，不可使用修正液。若因字跡潦草、超出框線、寫到別的題號位置、或修正不清等原因，致評閱人員無法清楚辨識者，應考人責任自負。

⑦測驗結束前不得離場，擅自離場者以零分計。考試結束，試題本及答案卡務必繳回，未繳回者以零分計。

禁止翻面

讀完本頁說明，**鐘響時**才可以開始作答；翻面以違規記。

00000081

單選題【四選一，共50題，每題2分，共100分】

1 人力資源管理的主要任務內容為何？
(A) 透過產品、價格、通路與促銷的策略組合，創造並傳遞商品價值
(B) 透過規劃、執行與監督，優化資金運用以達成企業價值最大化
(C) 運用程式設計、資料庫、網路與 AI 等技術，進行數據的蒐集、處理與分析，以解決企業問題
(D) 透過招募、訓練、績效管理、薪酬福利及勞資關係等策略性活動，吸引、發展並留住優秀人才，以達成組織經營目標

2 以 Porter 的成本領導策略，人力資源管理將會如何執行？
(A) 強調創新與彈性
(B) 強化團隊建立的培訓課程
(C) 精準預估所需人力，嚴謹招募
(D) 大幅徵聘業務人員，以備不時之需

3 人力資源最佳實務觀點的作法中不包括：
(A) 集權式領導
(B) 善用資訊科技
(C) 建構團隊凝聚力
(D) 提供雇用保障

4 哪一項描述較符合策略性人力資源管理的精神？
(A) 複雜的人力資源活動
(B) 人力資源管理功能扮演了策略伙伴的角色
(C) 擁有許多專員的人資部門
(D) 人資經理與執行長平起平坐

5 相較之下，哪一種工作分析方法可以同時蒐集較為大量的調查結果？
(A) 工作日誌法
(B) 問卷法
(C) 面談法
(D) 觀察法

6 哪一項是工作分析（Job Analysis）的關鍵步驟？
(A) 辨識工作流程
(B) 檢視背景資料，例如組織圖
(C) 撰寫工作規範書
(D) 以上皆是

7 勞動力發展署屬於：
(A) 非營利機構
(B) 民營機構
(C) 公立機構
(D) 私人企業

8 旺來公司希望明年額外增加三千萬元的銷售額。一名銷售員每年平均可創造 600 萬元的銷售額。請問旺來公司應該增加聘用多少名新的銷售員？
(A) 1 人
(B) 2 人
(C) 3 人
(D) 5 人

9 組織常用履歷表來篩選（screening），用面試來甄選（selection），順序應該是？
(A) 先甄選後篩選
(B) 先篩選後甄選
(C) 篩選和甄選無關
(D) 篩選和甄選擇一

10 哪一項測驗包含手指、手部、平衡感以及反應速度？
(A) 人格（personality）
(B) 成就（achievement）
(C) 認知能力（cognitive）
(D) 體能（physical ability）

11 阿忠最近被一家大型行銷公司聘為業務助理；入職後的第一周參加員工新訓，下列哪一項最不可能在新訓中被提及？
(A) 員工福利
(B) 每日工作流程
(C) 安全措施
(D) 採購細則

12 下列哪一項包含在工作任務分析（task analysis）中？
(A) 員工滿意度
(B) 任務內容與難度
(C) 績效評分
(D) 獎金制度

13 哪一個流程訓練課程設計 ADDIE 的第一步驟，卻很容易被忽略？
(A) 確認課程時間
(B) 聯繫課程講師
(C) 訓練需求分析
(D) 評估訓練成效

14 下列哪一項是設定員工目標的建議原則？
(A) 設定具體目標
(B) 對績效不佳員工施加懲罰
(C) 設定挑戰度極高的混合目標
(D) 目標設定先不納入員工想法以防產生預期心理

15 SMART 目標不包含
(A) 具體的（specific）
(B) 適中的（moderate）
(C) 可達成的（attainable）
(D) 具時效性的（timely）

16 一般而言，員工的主管評分主要是由誰來評？
(A) 人力資源主管
(B) 事業部副總
(C) 直屬主管
(D) 部門中比較早入職的資深同仁

17 職涯發展跟員工訓練的最大差異在於？
(A) 入職前 vs. 入職後
(B) 勞方觀點 vs. 資方觀點
(C) 離職 vs. 留任
(D) 長期 vs. 短期

18 直接財務給付（direct financial payments）不包括下列哪一項？
(A) 佣金（commissions）
(B) 薪資（salaries）
(C) 保險（insurance）
(D) 獎金紅利（bonus）

19 在手搖飲料店打工的時薪為 200 元，屬於哪一種薪酬制度？
(A) 基本薪資（base pay）
(B) 能力基礎薪資（competency-based pay）
(C) 論件計酬（piecework）
(D) 論時計酬（hour pay）

20 下列何者不屬於激勵獎酬 (incentive)？
(A) 個人獎金
(B) 團隊獎金
(C) 年終獎金
(D) 職場安全

21 下列哪一項是公司員工組成的人口統計特徵差異？
(A) 性別差異
(B) 年齡差異
(C) 國別差異
(D) 以上皆是

22 工作職場倫理指的是
(A) 個人修養
(B) 道德價值觀
(C) 法律規定
(D) 廣為接受的行為規範

23 臺灣規範勞動條件的最主要法規是：
(A) 中華民國憲法
(B) 勞動基準法
(C) 勞資爭議處理法
(D) 就業服務法

24 和諧的勞資關係需要誰的維護與經營？
(A) 勞工
(B) 企業主
(C) 政府
(D) 以上皆是

25 下列何者是資方會出現的典型爭議行為？
(A) 無故裁員
(B) 怠工
(C) 遲到早退
(D) 上班時間揪團購

26 下列何者非人力資源資訊系統主要的運用？
(A) 人才招募與甄選
(B) 線上學習
(C) 績效評估
(D) 預算編列

27 下列對於 DEI 的敘述，何者錯誤？
(A) DEI 是期望員工在工作環境中能受到公平對待與相互尊重和接納，並勇敢提出自己的想法
(B) DEI 由 Diversity 多元、Equity 平等、Inclusion 共融組成
(C) 台灣各產業對於 DEI 的落實程度已相當完善
(D) DEI 提倡包容多元族群，包含性別、年齡、種族、性取向等

28 下列何者為隱性知識取得的有效方式之一？
(A) 員工之間的互動
(B) 績效考核
(C) 獎金與紅利的發放
(D) 知識平台的建構

29 以下何者不為人力資源管理的範疇？
(A) 規劃組織發展方向
(B) 員工訓練
(C) 甄選
(D) 員工職涯發展

30 人力資源功能(human resource function)可以概分幾個主要的領域，各個領域又可以細分為幾個子功能，試問何者非人力資源管理的主領域下的子功能？
(A) 人力資源規劃
(B) 績效評估與管理
(C) 激勵與獎金制度
(D) 員工互助

31 要讓人力資源管理功能對組織績效有重要貢獻，人力資源管理者首先要能改變對自己的定位，對於人力資源管理現實狀況的描述，何者為真？
(A) 人力資源管理實務是逐漸演化與進步的
(B) 人力資源管理的焦點通常是成本，而這些成本必須被嚴格控制
(C) 人力資源管理從事的工作屬較軟性的，所以較難被衡量
(D) 人力資源管理是人力資源管理單位的事

32 描述工作性質、任務、責任與工作內容等說明文件稱為
(A) 工作說明書
(B) 工作規範表
(C) 工作指引冊
(D) 工作分配表

33 企業運用人力資源的首要工作為何？
(A) 建立完善的薪酬制度
(B) 選出對的人選
(C) 良好的部門溝通
(D) 有效的訓練機制

34 企業為了減少企業成本、將有限資源充分投注在核心事業，而將原本應由正職員工所承擔的工作與責任，委由第三者來承擔，稱為
(A) 外包
(B) 部分工時工
(C) 工讀生
(D) 定期契約工

35 應徵者主動與人力資源管理部門接觸，以尋求工作的機會，稱為
(A) 招待會
(B) 內部員工推薦
(C) 自我推薦
(D) 網路招募

36 「人們對於他們是否有能力組織並執行一連串行動，以達成特定成就的自我認定」請問此項定義為。
(A) 自我效率
(B) 自我效能
(C) 訓練成效
(D) 訓練分析

37 請選擇人員分析績效不佳之原因及判斷是否有訓練之必要。
(A) 導因於員工本身能力不足；沒有訓練之必要
(B) 導因於動機或工作設計因素；有訓練之必要
(C) 導因於員工工作職能不足；有訓練之必要
(D) 以上皆是

38 下列哪項不是職內訓練(on-the-job training)的優點。
(A) 訓練成本較低
(B) 即時回饋，學習效果佳
(C) 可以進行遠距學習
(D) 不需離開工作受訓，對正常工作影響較小

39 評估者對於員工較接近評估時點的行為表現記憶較為清晰，因此愈接近評估時點的行為表現對於績效評估結果的影響也可能愈大。是指何種偏誤。
(A) 近期行為偏誤
(B) 暈輪效應
(C) 對比偏誤
(D) 遠期行為偏誤

40 360 度回饋之資訊來源不包含下列何者？
(A) 員工自己
(B) 家人
(C) 部屬
(D) 顧客

41 下列何者不是職涯諮商所探討的議題？
(A) 工作績效
(B) 工作設計
(C) 個人專長
(D) 工作興趣

42 下列哪一種職業較適合實際導向類型的個人？
(A) 作家
(B) 社工人員
(C) 技師
(D) 心理學家

43 下列何者為金錢性報酬？
(A) 勞健保
(B) 就業保障
(C) 工作安全衛生
(D) 教育訓練

44 下列何者為娛樂性福利？
(A) 健保
(B) 進修補助
(C) 退休金提撥
(D) 康樂活動

45 組織內職位間公平性的程度稱為
(A) 外部競爭性
(B) 個人公平性
(C) 內部一致性
(D) 程序公平性

46 通常在標竿工作的劃分上，文書是屬於下列何類型的工作？
(A) 技術類
(B) 生產類
(C) 管理類
(D) 行政類

47 下列何者不是激勵制度給付的標準？
(A) 生產力
(B) 業績
(C) 國籍
(D) 獲利率

48 依據公司獲利狀況來獎勵員工的激勵制度為何？
(A) 分紅入股
(B) 年資論薪
(C) 功績調薪
(D) 職務論薪

49 結合管理階層個人利益與公司長期利益的激勵制度為？
(A) 股票選擇權
(B) 本薪
(C) 福利
(D) 津貼

50 配車屬於管理者何種薪資種類？
(A) 薪水
(B) 津貼(perks)
(C) 延遲給付
(D) 股票選擇權

國營臺灣鐵路股份有限公司115年從業人員甄試 筆試試題標準答案

代號:1150406-TT1-081-1

應試類科:第10階-助理事務員-人力資源

測驗科目:人力資源管理大意

題號	第1題	第2題	第3題	第4題	第5題	第6題	第7題	第8題	第9題	第10題
答案	D	C	A	B	B	D	C	D	B	D

題號	第11題	第12題	第13題	第14題	第15題	第16題	第17題	第18題	第19題	第20題
答案	D	B	C	A	B	C	D	C	D	D

題號	第21題	第22題	第23題	第24題	第25題	第26題	第27題	第28題	第29題	第30題
答案	D	D	B	D	A	D	C	A	A	D

題號	第31題	第32題	第33題	第34題	第35題	第36題	第37題	第38題	第39題	第40題
答案	A	A	B	A	C	B	C	C	A	B

題號	第41題	第42題	第43題	第44題	第45題	第46題	第47題	第48題	第49題	第50題
答案	B	C	A	D	C	D	C	A	A	B