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9階-事務員-人力資源
　　第9階-事務員-人力資源(身心障礙)
測驗節次：第四節
測驗科目：人力資源管理概要

—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。

00000043

單選題【四選一，共50題，每題2分，共100分】

1 關於人力資源活動的成本計算，何者正確？
(A) 為了降低成本，HR 子功能應該全部由公司自行負責，不宜外包
(B) 請公司內部主管擔任面試官，不需給付費用，就能省下一筆招募成本
(C) 任何耗時費力的人資工作都有其成本
(D) HR 屬幕僚單位而非直線，所以不需納入公司的成本計算

2 人力資源最佳實務觀點的作法中不包括：
(A) 口頭獎勵勝於實質薪資
(B) 嚴謹的招募甄選
(C) 自我管理團隊與分權
(D) 雇用保障

3 哪一項內容是體現人力資源管理貢獻的最有力證據？
(A) 複雜的人力資源活動
(B) 提升工作績效
(C) 擁有許多專員的人資部門
(D) 設置兩位人資經理

4 公司要替產品經理招募其部屬「行銷企劃專員」共 6 位新人，針對同一商品推廣行銷活動，分成兩組互相支援，學士碩士皆可，請問共需要幾份工作說明書？
(A) 1 份
(B) 2 份
(C) 4 份
(D) 6 份

5 下列何者不屬於外部招募管道？
(A) 刊登雜誌廣告
(B) 透過職訓局
(C) 再次聘僱離職員工
(D) 網路徵才廣告

6 若要遴選新的執行長（Chief Executive Officer, CEO），下列哪一種工具最為適當？
(A) 面試
(B) 人格測驗
(C) 接班人計畫
(D) 管理者判斷

7 AAA 公司希望明年額外增加 4000 萬元的銷售額。一名業務員每年平均可創造 800 萬元的銷售額。請問 AAA 公司應該增加聘用多少名新的業務員？
(A) 2
(B) 5
(C) 10
(D) 20

8 關於信效度的比較，何者不正確？
(A) 信度的本質是衡量結果的一致性
(B) 再測信度是指受測者間評分相似性
(C) 效標關聯效度是基於衡量分數與工作績效之間的關聯性
(D) 內容效度不佳的甄選工具可能會讓應徵者覺得不公平，不具說服力

9 員工甄選（employee selection）的主要目標是什麼？
(A) 達成人與工作的適配
(B) 避免過多人力
(C) 建立多元化的勞動力
(D) 維持測驗的效度

10 下列哪一項最不可能激勵受訓者（trainees）？
(A) 在課程中盡可能使用各種視覺輔助工具
(B) 提供即將涵蓋內容的整體概述
(C) 讓受訓者依自己的步調學習
(D) 教授在實際工作情境中很少使用的新奇術語與技術概念

11 在大多數公司中，下列哪一個角色通常負責進行新進員工的職前新訓（initial orientation）？
(A) 人力資源專員
(B) 中階主管
(C) 行政助理
(D) 直屬主管

12 下列哪一項不包含在工作任務分析（task analysis）中？
(A) 績效標準
(B) 任務難度
(C) 績效評分
(D) 所需技能

13 阿偉是一名人力資源經理，被指派為公司員工設計訓練與發展計畫。根據 ADDIE 訓練流程模型，阿偉應該採取的第一步是什麼？
(A) 評估計畫的成敗
(B) 設計課程內容
(C) 進行需求分析
(D) 訓練目標員工

14 下列哪一項不是設定員工目標的建議原則？
(A) 設定具體目標（specific goals）
(B) 對績效不佳員工施加懲罰（punishment）
(C) 設定可衡量目標（measurable goals）
(D) 鼓勵員工參與目標設定（participation）

15 下列哪一項最可能是職涯發展活動的例子？
(A) 甄選面試
(B) 績效評估
(C) 員工協助方案
(D) 進階培訓工作坊

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

17 外部公平（External equity）是指？
(A) 某公司某職位的薪資水準與其他公司相同職位薪資的比較
(B) 該職位薪資與公司內其他職位薪資的比較
(C) 個人薪資與公司內從事相同或類似工作同事的比較
(D) 薪資分配決策過程與程序的認知公平性

18 當員工依照其生產的每一單位產品獲得固定金額報酬時，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) 職位基礎薪資（job-based pay）
(D) 論件計酬（piecework）

19 雇主最可能使用獎酬管理系統進行？
(A) 計算加班時數
(B) 安排獎勵計畫
(C) 監控員工投入
(D) 追蹤績效評估

20 下列哪一項是指構成公司員工組成的各種人口統計特徵差異？
(A) 本位主義（ethnocentricity）
(B) 能力（competency）
(C) 多元性（diversity）
(D) 流動性（mobility）

21 下列何者不是申訴制度的主要功能？
(A) 點出問題並尋求解方
(B) 防止主管專制與濫用權力
(C) 提供員工發聲的管道
(D) 抗衡主管的報復手段

22 平等就業機會（Equal Employment Opportunity, EEO）旨在確保所有人依其資格條件獲得公平的就業機會，不因與工作無關的因素而受到歧視。以下何者不在保障範圍內？
(A) 中高齡者
(B) 有子女的女性
(C) 在甄選過程中作假的人
(D) 身心障礙者

23 臺灣規範勞動條件的最主要法規是？
(A) 工會法
(B) 勞動基準法
(C) 勞資爭議處理法
(D) 就業服務法

24 下列何者不是勞方會出現的爭議行為？
(A) 無故裁員
(B) 怠工
(C) 遲到早退
(D) 上班時間處理私人問題

25 勞工藉著團結權組織而成的工會，可以與雇主或雇主組織協商勞動條件及相關事項的權利，這是勞工的何種權力？
(A) 申訴權
(B) 集體協商權
(C) 抗議權
(D) 否決權

26 什麼是企業在人力資源管理上取得先機的關鍵？
(A) 人力資源資訊系統。
(B) 授權與分權。
(C) 全球化的知識管理與創新。
(D) 組織框架。

27 下列何者並非完整的知識管理系統所應具備之內容？
(A) 群組軟體與電子郵件。
(B) 工作流程軟體。
(C) 雲端科技運算技術。
(D) 文件管理資料庫。

28 勞動派遣最主要的特性為何？
(A) 「僱用」與「使用」分離。
(B) 企業可以不用付資遣費。
(C) 使得國內就業市場更加穩定。
(D) 降低失業率。

29 Michael E. Porter 的競爭策略模式中，認為企業有三種基本的策略型態，其中何者為「差異化」的正確描述？
(A) 將企業資源集中於特定的利基市場。
(B) 藉由建立明顯的成本優勢與其他企業競爭。
(C) 以低價換取市場占有率。
(D) 創造出顧客高度評價的獨特產品或服務。

30 何為「策略性人力資源管理的權變觀點」的正確描述？
(A) 有些特定的人力資源管理作法是放諸四海皆準，不論在什麼情況下都對組織績效有幫助。
(B) 根據企業的策略與環境調整人力資源管理的作法，以達成組織目標。
(C) 人力資源管理制度的各項做法安排能相互搭配。
(D) 直線主管在人力資源政策制定過程應密切參與。

31 工作分析是指對職務與人員之內涵，進行記錄、檢視與鑑別的過程，亦即將工作組織中各項職務有關之活動內容以及「人員」的必備條件加以識別、記載、描述與分析之過程，故又稱為？
(A) 能力分析。
(B) 人力分析。
(C) 時間分析。
(D) 職務分析。

32 面談時沒有限定的題目或事先規劃的形式，其內容乃順著面談時的情形自然發展的面談法稱為？
(A) 半結構性面談法。
(B) 結構性面談法。
(C) 非結構性面談法。
(D) 以上皆是。

33 將招募管道所支出的全部經費除以錄取到職人數，如此，即可知道何種招募管道較易獲得合適的員工及其所付出的成本，此方法所得成本稱為？
(A) 移動平均招募成本。
(B) 先進先出招募成本。
(C) 平均招募成本。
(D) 後進先出招募成本。

34 毛遂自薦者、學校、同業、職業訓練機構、就業輔導機構、人力仲介公司、專業團體、職業工會或公會，以及就業資訊刊物等的人力來源稱為？
(A) 外部人力來源。
(B) 內部人力來源。
(C) 半外部人力來源。
(D) 半內部人力來源。

35 下列哪項為組織分析的考量重點？
(A) 組織的策略規畫。
(B) 組織可取得的訓練資源。
(C) 組織管理者及同儕對訓練的支持。
(D) 以上皆是。

36 「設定清晰的目標能夠產生激勵的效果，提供員工努力方向的指引，激勵員工朝目標前進，也促使員工在受訓過程中主動進行調整，以達成這些目標及期望。」請問此描述為何種理論？
(A) 目標效率理論。
(B) 目標回饋理論。
(C) 目標設定理論。
(D) 目標強化理論。

37 組織可用以評估訓練成效的準則不包括：
(A) 員工對於訓練的情感反應或效用評斷。
(B) 甫結訓時員工觀念、知識及技能／行為是否有所改進。
(C) 訓練所塑造的行為是否能夠移轉到實際工作場合。
(D) 員工受訓後獲得升職的比例。

38 下列何者是蒐集員工工作資訊，並根據績效標準以評量員工工作表現的過程？
(A) 招募甄選。
(B) 績效評估。
(C) 教育訓練。
(D) 生涯規劃。

39 績效管理的目的不包括下列何者？
(A) 策略性目的。
(B) 員工發展目的。
(C) 行政管理目的。
(D) 組織結構設計目的。

40 對每位員工與單位中其他所有員工的績效表現進行配對比較，而根據這些配對比較結果決定員工績效評估結果。是指？
(A) 強迫分配法。
(B) 交替排序法。
(C) 簡單排序法。
(D) 配對比較法。

41 下列何者不是好的績效評估指標應該具備的特性？
(A) 策略一致性。
(B) 信度。
(C) 效度。
(D) 決斷能力。

42 指標含括了工作績效的所有相關範圍，同時並不包含其他與績效無關的成份，是指何種信效度？

(A) 績效評估之內容效度。
(B) 評估者間信度。
(C) 績效評估再測信度。
(D) 績效相關之效度。

43 下列對於績效回饋的敘述，何者不正確？

(A) 在回饋面談前，要求員工先進行自我評估，讓面談能更聚焦問題。
(B) 主管應鼓勵員工積極參與面談，並以多傾聽、少批判為準則。
(C) 主管應將面談導向問題的解決，找尋具體的執行辦法，而非追究責任。
(D) 若部屬顯現防衛行為時，必須立刻明確指出或批評，使其正視問題。

44 在職涯發展與管理中，下列何者是評鑑的目的？

(A) 評估員工的發展潛能。
(B) 評估經理人的優劣勢。
(C) 評估經理人是否具備晉升到更高階管理職的優勢和弱勢。
(D) 以上皆是。

45 強調依據員工所具備的知識與技術範疇，深度與種類來決定其薪資水準的制度為？

(A) 年資論薪。
(B) 能力論薪。
(C) 績效論薪。
(D) 職務論薪。

46 下列何者為保障型福利？

(A) 退休金。
(B) 勞健保。
(C) 醫療補助。
(D) 以上皆是。

47 工作評價法中以先找出價值最高的職位與最低的職位排列，然後再找出價值次高與次低的職位排列，按照上述的方法依序將組織中所有的職位都排出價值順序為何種方法？

(A) 配對排序法。
(B) 交替排序法。
(C) 順序排序法。
(D) 強迫分配法。

48 依據員工在公司久任來獎勵員工的激勵制度為何？

(A) 分紅。
(B) 年資論薪。
(C) 入股。
(D) 獎金。

49 下列何者不為團隊激勵性薪資的缺點？
(A) 可能減少個人績效的能見度。
(B) 可能提高個別績效較高員工的流動率。
(C) 減少所得穩定性。
(D) 降低同儕嫉妒心。

50 以下有關公司人力資源管理之敘述，何者錯誤？
(A) 適當的薪酬與獎勵系統可以協助公司留住好的人才。
(B) 公司以員工的技術能力與水準來給薪之系統，稱之為變動薪酬系統。
(C) 一個國家的人口趨勢會影響公司對目前以及未來的人力資源管理活動。
(D) 公司未來的經營策略與目標都會影響公司未來人力資源之需求。

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-TT1-043-1

應試類科:第9階-事務員-人力資源
第9階-事務員-人力資源(身心障礙)

測驗科目:人力資源管理概要

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	C	A	B	A	C	C	B	B	A	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	A	C	C	B	D	B	A	D	B	C

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	C	B	A	B	C	C	A	D	B

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	D	C	C	A	D	C	D	B	D	D

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	D	A	D	D	B	D	B	B	D	B