

桃園國際機場股份有限公司 106 年從業人員甄試試題

專業科目：人力資源管理	測驗時間：15:50-16:50
招募類科：資深事務員-人力資源	

※注意：本卷試題每題為四個選項，全為單一選擇題，請選出一個正確或最適當的答案，依題號清楚劃記，複選作答者，該題不予計分。全份共計 50 題，每題 2 分，須用 2B 鉛筆在答案卡上依題號清楚劃記，於本試題或申論試卷上作答者，不予計分。測驗僅得使用簡易型電子計算器(招生簡章公告可使用之計算機)，但不得發出聲響，亦不得使用智慧型手機之計算機功能，其它詳如試場規則。

1. **A** 假設員工不喜歡工作的理論是？ (A)X 理論 (B)Y 理論 (C)Z 理論 (D)A 理論
2. **B** 下列何者是人力資源管理的重點？ (A)人是工具 (B)人是資源 (C)人是人手 (D)人是備品
3. **C** 一個企業為了達到組織目標，對未來人力資源需求的型態、職位及人數所做的分析規劃表，稱為？ (A)工作說明書 (B)工作規範 (C)員額編制表 (D)面談表
4. **D** 下列何者不是工作分析的目的？ (A)確認職位工作內容 (B)釐清各職位權責 (C)防止員工爭功諉過 (D)發現經營管理缺失
5. **B** 擔任每個職位所需具備的資格條件，其書面資料稱為？ (A)工作說明書 (B)工作規範 (C)工作評價 (D)工作調查
6. **C** 下列何者不屬於人員聘用的程序之一？ (A)招募 (B)遴選 (C)考核 (D)安置
7. **C** 下列何者不屬於履歷表的一般內容？ (A)姓名 (B)學歷 (C)疾病 (D)經驗
8. **B** 僱用人數對應徵人數的比率，稱為？ (A)報考率 (B)錄取率 (C)求職率 (D)報到率

【第 8 題維持原答案 B】

9. **D** 訓練發展的八大功能中不包括以下何者？ (A)策略性 (B)整合性 (C)開創性 (D)事務性
10. **B** 採用學習效標衡量訓練成效的缺點是？ (A)無法確定學員的學習與吸收 (B)無法確定學員對課程的滿意度 (C)費時費力 (D)與訓練課程無關
11. **B** 下列何人提出職涯是一個人在其生涯當中的一種嚮往意識，此意識的目標為職涯目標？ (A)舒伯 (B)卡西歐 (C)荷倫 (D)哈樂
12. **C** 松本順的生涯發展理論中，當生涯處於 40 歲至 50 歲這段期間是指？ (A)發現期 (B)培養期 (C)實踐期 (D)完成期
13. **D** 影響生涯發展的因素不包括？ (A)個人 (B)組織 (C)環境 (D)國籍
14. **DUCAN** 平台不包含哪一種測驗？ (A)職業興趣診斷 (B)共通職能診斷 (C)專業職能診斷 (D)企業診斷
15. **D** 期望理論的敘述下列何者為非？ (A)由 Vroom 提出 (B)受到誘因的影響 (C)受到媒介的影響 (D)受到政府的影響
16. **B** 薪酬的決定三個主要因素有環境因素、組織因素及？ (A)主管因素 (B)個人因素 (C)團隊因素 (D)部門因素
17. **B** 無性騷擾的工作環境是屬於馬斯洛需求理論中的？ (A)生理需求 (B)安全需求 (C)社會需求 (D)自尊需求
18. **D** 員工福利與員工協助方案的關係是？ (A)完全不相關 (B)員工福利就是員工協助方案 (C)員工福利與員工協助方案相衝突 (D)廣義的員工協助方案與員工福利息息相關
19. **B** 員工福利的效益包括滿足員工的基本需要、發揮激勵的效果、強化員工忠誠度、提升員工滿意度、提高員工的投入、將低員工離職率等及？ (A)降低成本 (B)聚員工向心力 (C)改善品質 (D)加強客戶關係
20. **B** 績效評估是主管對員工在何時的工作表現給予之考核？ (A)現在 (B)過去 (C)未來 (D)即時
21. **C** 績效評估面談，至少多久進行一次較宜？ (A)每月 (B)每季 (C)每半年 (D)每年

【第 21 題維持原答案 C】

22. **B** 主管在評估員工績效時，會以個人對員工所屬團體的印象而給予不同的考核分數，此種偏誤稱為？ (A)第一印象 (B)刻板印象 (C)企業形象 (D)個人形象
23. **D** 下列何者不屬於績效評估結果的獎勵方式？ (A)分紅入股 (B)調薪 (C)記功 (D)訓練
24. **A** 那些不屬於員工關係的一系列計畫性活動？ (A)人才濟濟 (B)人才融合 (C)人才投入 (D)人才社群

25. **B** 下列何者不屬於建構員工關係方案的構面？(A)群體構面 (B)群體決策 (C)程序構面 (D)群體與程序構面
26. **C** 下列何者非教育訓練的目的 (A)增進員工素質 (B)提升組織生產力 (C)為別人舉才 (D)發掘人才
27. **A** 在確定訓練需求時，如何可以知道那個部門需要做教育訓練 (A)組織分析 (B)工作分析 (C)人員分析 (D)績效分析
- 【第 27 題維持原答案】**
28. **C** 在確定訓練需求時，如何可以知道那些人需要接受教育訓練 (A)組織分析 (B)工作分析 (C)人員分析 (D)績效分析
29. **A** 下列那一種人適合透過教育訓練提升其績效 (A)張三會用 excel 做表單，但不會做統計分析 (B)李四不會電腦也不想學 (C)王五的工作是室內環境清潔，他想學開車 (D)公司的資訊系統都是外包給 A 公司，小六想學程式設計
30. **D** 公司新購置一輛搬運機，要安排操作人員的教育訓練，你認為比較適當的訓練方式為 (A)器材輔助教學法 (B)虛擬軟體教學 (C)討論法 (D)示範演練法
31. **A** 為了讓組織決策不致見樹不見林，能發揮最大槓桿效果，應採取的方法是 (A)系統思考 (B)團隊學習 (C)建立共同願景 (D)自我超越
32. **B** 在平衡計分卡中為滿足顧客期望，企業以有限資源創造顧客價值流程，是屬於那一構面 (A)顧客構面 (B)企業內部流程構面 (C)財務構面 (D)學習成長構面
33. **C** 評估員工績效時，事先為各主管訂出受評者等第的比率，這方法是 (A)交替排序法 (B)文字敘述法 (C)強制分配法 (D)個別排序法
34. **B** 下列何者不是決定員工薪資考量的因素 (A)職務 (B)成本 (C)工作績效 (D)個人特徵
- 【第 34 題送分】**
35. **C** 下列何者為我們工作環境中會出現的化學性危害因子 (A)高溫 (B)超音波 (C)有機溶劑 (D)輻射
36. **A** 對於公司的電話客服人員的工作描述，在工作說明書中那一個描述不合適 (A)TTQS 受訓證書 (B)積極主動 (C)協調溝通技巧 (D)正面樂觀態度
37. **D** 下列那一種情形雇主不得預告勞工終止勞動契約 (A)公司歇業 (B)公司業務緊縮 (C)工廠因颱風損壞需半年才能修復 (D)員工無正當理由繼續曠工三日
- 【第 37 題維持原答案 D】**
38. **B** 小花於 106 年 5 月 1 日到公司報到、月薪 30,000 元，106 年 10 月 10 日分娩，公司應給予 (A)產假八星期、每月工資 30,000 元 (B)產假八星期、每月工資 15,000 元 (C)產假四星期、每月工資 30,000 元 (D)產假四星期、每月工資 15,000 元
- 【第 38 題維持原答案 B】**
39. **C** 能成功完成某項工作任務或為了提高個人或組織現在與未來績效所應具備的知識、技能、態度或其他特質等能力組合稱為 (A)能力 (B)專長 (C)職能 (D)本職學能
40. **C** 員工從事機電修護需要具備的能力是 (A)核心職能 (B)管理職能 (C)專業職能 (D)電機專長
41. **A** 蒐集教育訓練資料時，何者不是做任務分析需蒐集的項目 (A)職能需求分析 (B)工作說明書 (C)職能資料 (D)績效資料
42. **B** 蒐集教育訓練資料時，何者不是做組織分析需蒐集的項目 (A)績效標準 (B)工作說明書 (C)工作要求 (D)客戶要求
43. **A** 企業遭遇職業災害會造成什麼工作損失 (A)員工工時損失 (B)設備損失 (C)半成品損失 (D)產量損失
44. **D** 下列何者是因為不安全的環境所造成的職業災害 (A)機器操作錯誤 (B)安全裝置失效 (C)未使用防護用具 (D)使用不安全的設備
45. **A** 企業遭遇職業災害會造成什麼生產損失 (A)生產量減少 (B)半成品及原料損失 (C)設備損失 (D)事故調查的時間損失
- 【第 45 題維持原答案 A】**
46. **D** 下列那一項是採購專員應具備的個人特質 (A)領導能力 (B)配合度 (C)團隊精神 (D)溝通協調能力

47. **B** 讓員工對工作有較大的控制權，進而給予更大的自由度與責任感，使其樂於工作是指 (A)工作擴大化 (B)工作豐富化 (C)工作專業化 (D)工作標準化
48. **B** 為控制職業環境中的危害因子，在作業控制上可採用的方法是 (A)改善製程 (B)規定使用個人防護具 (C)將有害發生源加以密閉 (D)健康管理
49. **B** 依職能基準中的部分職能基準單元為依據所開發的訓練課程稱為 (A)職能基準課程 (B)職能基準單元課程 (C)職能導向課程 (D)職能課程
50. **D** 因應本公司需要，透過職能分析所建構的職能模型所發展的訓練課程稱為 (A)職能基準課程 (B)職能基準單元課程 (C)職能導向課程 (D)職能課程

本試卷試題結束