

中國鋼鐵股份有限公司 106 年新進人員甄試試題

甄試職位／類組【代碼】：師級職位／人力資源【K1007】

專業科目：1.人力資源管理 2.勞動法規

*請填寫入場通知書編號：_____

注意：①作答前須檢查答案卡、入場通知書號碼、座位標籤號碼、甄試類別是否相符，如有不同應立即請監試人員處理，否則不予計分。

②本試卷一份共 8 頁，測驗題型為【四選一單選選擇題 30 題，每題 1.5 分，複選題 22 題，每題 2.5 分】，限用 2B 鉛筆在「答案卡」上作答，請選出最適當答案，全部答對才給分，答錯不倒扣；未作答者，不予計分。

③請勿於答案卡上書寫姓名、入場通知書號碼或與答案無關之任何文字或符號。

④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，該節以零分計；該電子計算器並由監試人員保管至該節測驗結束後歸還。

⑤答案卡務必繳回，未繳回者該科以零分計算。

壹、四選一單選選擇題 30 題（每題 1.5 分，答錯不倒扣；未作答者，不予計分）

【3】1.下列哪位學者提出了變革的解凍、改變和再凍結的理論？

- ①杜拉克(Drucker) ②羅賓斯(Robbins) ③李文(Lewin) ④梅堯(Mayo)

【4】2.主管很重視員工出勤狀況，而小張是該公司全勤獎的得主，導致該主管以為小張在其他方面也都表現得很好。請問該主管在績效評估所犯的錯誤，稱為下列何者？

- ①對比效應(Contrast effect) ②趨中效應(Central effect)
③擴散效應(Diffusible effect) ④暈輪效應(Halo effect)

【2】3.就員工的「訓練」與「發展」而言，下列敘述何者正確？

- ①訓練是長期導向，發展則是短期導向
②訓練講究立即使用，發展則講究未來能力的培養
③訓練的目的在提升管理能力，發展的目的在增加技術能力
④訓練著重在工作流程的改善，發展著重能立即改善工作的績效

【3】4.甄選是運用適當的篩選工具，從眾多應徵者中，挑選出最符合企業需要的人。故甄選工具必須具有下列何者，使得受測者甄選工具的得分與日後表現的得分具有關聯性？

- ①客觀性 objectivity ②信度 reliability ③效度 validity ④未來性 futurity

【3】5.學者林文政提出『職能 PDCA 模型』，強調此模型的重點在於實踐，可由 PDCA 循環導入探討，下列敘述何者錯誤？

- ① Plan：計畫導入的規劃，與高階主管及人力資源人員溝通，並讓他們瞭解職能的內涵與功能
② Do：建立職能模型
③ Cheers：職能管理的查核為職能評量，為表現良好者喝采
④ Action：職能管理的行動方案，是透過職能為基礎的人力資源管理制度運作

【4】 6.下列何者係指透過企業內部人力需求與供給的預測，進行現有人力編制與分配之合理性與正當性，用以協助企業主了解目前的人力編制是屬於過剩或者短缺的狀態？

- ①人力市場 ②人口結構變遷 ③人才庫 ④人力盤點

【3】 7.有關平衡計分卡(balanced score card)的衡量構面，下列敘述何者錯誤？

- ①顧客構面 ②財務構面
③企業外部關係構面 ④學習與成長構面

【4】 8.有關功績薪(Merit Pay)，下列敘述何者正確？

- ①功績薪依照員工所具備的能力或技術水準來支薪
②功績薪與分紅(Bonus)類似，只是單次發給，並不累計加入成為本薪的一部分
③功績薪以年資深淺做為加薪的依據
④功績薪以過去一段時間內的績效表現做為加薪的依據

【2】 9.策略性人力資源管理(SHM)之特性，下列何者錯誤？

- ①連接人力資源管理及策略規劃
②短期觀點
③連接人力資源管理與組織績效
④直線主管會參與人力資源政策制定與推動

【1】 10.有關高階主管工作及任務之敘述，下列何者錯誤？

- ①花較多時間在控制的工作上
②工作內容策略性多於管理性
③負責設定組織目標與經營方針
④需要較多的觀念化能力，較少的技術性能力

【1】 11.根據勞動基準法的規定，定期契約屆滿後未滿多少個月而訂定新約時，勞工前後工作年資，應合併計算？

- ①三個月 ②四個月 ③五個月 ④六個月

【3】 12.根據勞動基準法的規定，在下列哪一項情況下，勞工得不經預告終止契約？

- ①故意損耗機器，致雇主受有損害者
②勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者
③其他勞工患有惡性法定傳染病，有傳染之虞者
④勞工一個月內曠工達六日者

【4】13.根據勞動基準法的規定，雇主延長勞工工作時間在二小時以內者，其延長工作時間之工資按平日每小時工資額加給多少？

- ①六分之一以上
- ②五分之一以上
- ③四分之一以上
- ④三分之一以上

【2】14.根據勞工保險條例第三十一條規定，被保險人在下列哪一情形下得請領生育給付？

- ①參加保險滿二百五十日後分娩者
- ②參加保險滿二百八十日後分娩者
- ③參加保險滿一百日後早產者
- ④參加保險滿一百二十日後早產者

【4】15.根據勞工退休金條例的規定，雇主應為本國籍勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之多少？

- ①百分之三
- ②百分之四
- ③百分之五
- ④百分之六

【1】16.根據勞工退休金條例的規定，雇主應於勞工到職之日起多少日內，列表通知勞保局，辦理開始提繳退休金手續？

- ①七日內
- ②十日內
- ③十四日內
- ④三十日內

【1】17.我國勞資爭議處理法之裁決方式，主要係針對下列何種爭議而設？

- ①有關工會幹部權利及其就業歧視之事項
- ②有關勞資爭議之司法訴訟之事項
- ③有關勞資爭議之罷工事項
- ④有關勞資爭議之權利事項

【4】18.根據職業安全衛生法第二十二條的規定，事業單位勞工人數在多少人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理等勞工健康保護事項？

- ①二十人
- ②三十人
- ③四十人
- ④五十人

【2】19.根據勞動基準法規定，關於平均工資的定義，下列敘述何者正確？

- ①是指計算事由發生之當日前三個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額
- ②是指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額
- ③是指計算事由發生之當日前九個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額
- ④是指計算事由發生之當日前十二個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額

【4】20.根據勞動基準法規定，雇主應置備勞工名卡，而勞工名卡應保管至勞工離職後多少年？

- ①二年
- ②三年
- ③四年
- ④五年

- 【1】21.根據勞動基準法規定，當雇主與勞工為離職後競業禁止之約定，離職後競業禁止之期間最長不得超過多少年？
- ①二年 ②三年 ③四年 ④五年
- 【2】22.根據勞動基準法規定，勞工有下列哪一項情形時，雇主得不經預告終止契約？
- ①無正當理由繼續曠工五日，或一個月內曠工達五日者
②無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者
③無正當理由繼續曠工二日，或一個月內曠工達九日者
④無正當理由繼續曠工二日，或一個月內曠工達六日者
- 【3】23.根據勞動基準法規定，特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約，但應於多少日前預告雇主？
- ①十日 ②二十日 ③三十日 ④四十日
- 【4】24.根據勞動基準法的規定，勞工工作採輪班制者，其依規定更換工作班次時，至少應有連續多少小時之休息時間？
- ①八小時 ②九小時 ③十小時 ④十一小時
- 【2】25.根據勞動基準法的規定，有關勞工特別休假的規定，下列何者正確？
- ①六個月以上一年未滿者，二日 ②一年以上二年未滿者，七日
③二年以上三年未滿者，八日 ④三年以上五年未滿者，每年十日
- 【2】26.依勞動基準法規定，員工辭職未辦理交接，可否從該員工未領之薪資中扣款，以作為罰款？
- ①可以 ②不可以
③視勞動契約而定，勞動契約訂有該條款即可 ④視公司工作規則而定，工作規則訂有該條款即可
- 【3】27.依勞動基準法規定，有關勞工年滿 65 歲之退休規定，下列何者正確？
- ①不論工作多久，勞工年滿 65 歲即可提出自請退休要求
②勞工年滿 65 歲，該勞工提出退休要求時只能領取減額的退休金
③勞工年滿 65 歲，雇主得強制該勞工退休
④勞工年滿 65 歲，該勞工須為確已不能勝任工作，才可提出退休要求

【1】28.依勞工保險條例規定，勞保的普通傷害補助費及普通疾病補助費在第一年時補償費的發放標準，係按被保險人平均月投保薪資的多少發給？

- ① 50% ② 60% ③ 70% ④ 80%

【4】29.根據勞工退休金條例規定，雇主應該為下列哪一項人員提繳退休金？

- ①自營作業者
②受委任工作者
③不適用勞動基準法之勞工
④與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人

【1】30.根據職業安全衛生法規定，事業單位勞動場所發生死亡災害時，雇主應於多少小時內通報勞動檢查機構？

- ①八小時內 ②十二小時內 ③十八小時內 ④二十四小時內

貳、複選題 22 題（每題 2.5 分，全部答對才給分，答錯不倒扣；未作答者，不予計分）

【1,3】31.下列何者是企業在人力資源規劃「人力供給」大於「人力需求」時所採用的人力計畫？

- ①遇缺不補 ②業務外包 ③鼓勵提早退休 ④加班

【2,3,4】32.有關(A)人事管理、(B)人力資源管理、(C)策略性人力資源管理之比較，下列何者正確？

- ①以角色而言：(A)是作業執行者 (B)是策略伙伴 (C)是管理者
②以人力基礎觀點而言：(A)為成本支出 (B)為資產概念 (C)為核心競爭力的一環
③以功能目標而言：(A)是減少人力支出 (B)是人力價值開發與增值 (C)是人力資產累積，增進組織效能
④以職責論：(A)是日常性事務工作調配 (B)是變化性的人力開發工作 (C)是整合組織策略發展所進行的人力規劃工作

【1,4】33.有關工作設計(job design)的說明，下列何者錯誤？

- ①工作擴大化(job enlargement)是把工作垂直地擴張
②工作豐富化(job enrichment)是讓員工有更多的責任與自主權
③工作分析(job analysis)是描述與記錄工作行為與工作內容的過程
④工作輪調(job rotation)是員工每隔一段時間就到外地工作的一種工作方式

【1,2】34.提供人力資源管理「衛生與工作安全」功能之「工作分析」資訊，下列何者正確？

- ①安全防範措施分析 ②意外及職業災害分析
③薪資結構分析 ④面試程序分析

【1,2,3】35.在人才招募管道中，下列何者屬於「外部來源」？

- ①就業服務機構推薦
- ②校園徵才
- ③網路求才
- ④職位晉升

【1,2,4】36.人力資源部門需要的策略性能力，下列何者正確？

- ①了解各種人力資源實務
- ②熟悉人力資源相關的科技應用與系統分析
- ③撰寫報告的能力
- ④了解企業的經營環境及組織特性

【2,3】37.評鑑中心(Assessment Center)是透過標準化的方式，由多位受過良好訓練的評估者評估，以推斷應徵者的職能(KSAO)及對工作的適任性，並舉行評估會議，以達成最終雇用的決策。有關其常見的方式之一：公事籃訓練(In-Basket Exercise)，下列敘述何者正確？

- ①讓被評估者在一緊急狀況下，找他人協助解決問題
- ②從許多放在主管籃內的備忘錄或資料中，做出許多的決定
- ③排定解決方案的優先順序，以書面化的方式呈現
- ④被評估者提著公事籃相互討論後做出決定

【1,2】38.學者 Hom & Griffeth 指出，員工在提出離職前會有下列哪些狀況？

- ①整體的工作滿意度與對組織的承諾已下降
- ②通常會以個人的價值觀與人生規劃思考在公司的前景與工作的成長
- ③會惡意散播對公司管理團隊及企業文化不好的看法
- ④會積極幫助競爭對手來對抗公司

【1,2,3】39.根據勞動基準法，雇主應備置勞工名卡，有關勞工名卡規定，下列哪些正確？

- ①勞工名卡應登記勞工姓名、出生年月日
- ②勞工名卡應登記勞工本籍
- ③勞工名卡應登記勞工身分證統一號碼、到職年月日
- ④勞工名卡應保管至勞工離職後三年

【1,2,3】40.根據勞動基準法第十一條的規定，在下列哪些情況下，雇主應預告勞工終止勞動契約？

- ①歇業或轉讓時
- ②不可抗力暫停工作在一個月以上時
- ③勞工對於所擔任之工作確不能勝任時
- ④勞工無正當理由繼續曠工三日

【1,4】41.根據勞動基準法，有關雇主終止勞動契約預告期間規定，下列哪些正確？

- ①繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之
- ②繼續工作三個月以上一年未滿者，於五日前預告之
- ③繼續工作一年以上三年未滿者，於十五日前預告之
- ④繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之

【2,3】42.根據勞動基準法，有關工資的規定，下列哪些正確？

- ①工資由政府規定之
- ②工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次
- ③雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資
- ④雇主得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用

【1,4】43.根據勞動基準法，有關工作時間的規定，下列哪些正確？

- ①在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間
- ②勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十六小時
- ③勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每兩週更換一次
- ④勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息

【1,2,3,4】44.根據勞工保險條例的規定，被保險人遇有下列哪些情形時，得繼續參加勞工保險？

- ①應徵召服兵役者
- ②派遣出國考察、研習或提供服務者
- ③在職勞工，年逾六十五歲繼續工作者
- ④因傷病請假致留職停薪，職業災害未超過二年者

【2,4】45.根據勞工保險條例規定，有關勞工保險保險費率的計算，下列哪些正確？

- ①普通事故保險費率，為被保險人當月投保薪資百分之六點五至百分之十二
- ②職業災害保險費率，分為行業別災害費率及上、下班災害費率二種
- ③職業災害保險費率，每二年調整一次
- ④職業災害保險之會計，保險人應單獨辦理

【1,3】46.根據勞工退休金條例，有關退休金請領的規定，下列哪些正確？

- ①勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金
- ②勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，應請領一次退休金
- ③勞工年滿六十歲，工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金
- ④勞工年滿六十歲，工作年資未滿十五年者，得請領月退休金

【2,3,4】47.根據職業安全衛生法規定，雇主應對在職勞工施行下列哪些健康檢查？

- ①勞工可堅持拒絕接受一般健康檢查
- ②一般健康檢查
- ③從事特別危害健康作業之特殊健康檢查
- ④經中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢查

【1,2,3,4】48.根據職業安全衛生法規定，雇主不得使未滿十八歲者從事下列哪些危險性或有害性工作？

- ①有害粉塵散布場所之工作
- ②鍋爐之燒火及操作
- ③超過二百二十伏特電力線之銜接
- ④有害輻射散布場所之工作

【3,4】49.根據勞動基準法規定，下列哪些定期契約屆滿後，勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者，視為不定期契約？

- ①特定性
- ②季節性
- ③臨時性
- ④短期性

【1,3】50.根據勞動基準法規定，在符合下列哪些規定時，雇主得與勞工為離職後競業禁止之約定？

- ①雇主有應受保護之正當營業利益
- ②勞工擔任之職位或職務，無法接觸或使用雇主之營業秘密
- ③競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇
- ④雇主對勞工因不從事競業行為所受損失未能提供合理補償

【1,2,4】51.根據勞動基準法規定，雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約之約定外，還應符合下列哪些原則？

- ①基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的
- ②對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更
- ③調動後工作不必考量勞工的體能及技術
- ④考量勞工及其家庭之生活利益

【1,3,4】52.依據勞動基準法規定，勞工在哪些情形下得自請退休？

- ①工作十五年以上年滿五十五歲
- ②工作十年以上年滿五十五歲
- ③工作十年以上年滿六十歲者
- ④工作二十五年以上