

## 桃園大眾捷運股份有限公司 107 年度年中新進人員招募甄試試題

專業科目：人力資源管理及勞動法規

測驗時間：15:40-16:40

卷別：A

※注意：本卷試題每題為四個選項，答錯不倒扣，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. (C)凡年滿幾歲以上，幾歲以下之勞工，其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，強制參加勞工保險？ (A) 15 歲以上~60 歲以下 (B) 18 歲以上~60 歲以下 (C) 15 歲以上~65 歲以下 (D) 18 歲以上~65 歲以下。
2. (D)生育給付請領資格，以女性被保險人參加保險滿幾日後？ (A) 101 日 (B) 181 日 (C) 250 日 (D) 280 日。
3. (B)全民健康保險法中，**第一類被保險人**及其眷屬應自付多少比率之保險費？ (A) 20% (B) 30% (C) 50% (D) 60%。
4. (C)對新進人員介紹機構、工作崗位及工作的過程，稱為 (A)工作設計 (B)工作分析 (C)職前講習 (D)招募。
5. (B)決定組織人力資源需求，並確保組織能適時適所地安排適量合格人員的過程，稱之為 (A)人力資源管理 (B)人力資源規劃 (C)人力資源過程 (D)人力資源開發。
6. (A)縮編有哪些方法？ (A)自願離職；終止聘僱 (B)提前退休；強制離職 (C)暫時解僱；解散部門 (D)調職；強制離職。
7. (A)私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數之 (A)1%，且不得少於一人 (B)2%，且不得少於一人 (C)3%，且不得少於二人 (D)4%，且不得少於二人。
8. (D)面試人員在面試的前十分鐘內，即對應徵者下定論，是謂 (A)月暈效應 (B)情緒反應 (C)偏見 (D)第一印象。
9. (B)組織內若產生人力素質過高的情形，組織採取哪些做法是不當的？ (A)獎勵員工維持高績效 (B)加強工作訓練 (C)將員工升遷 (D)鼓勵內部創業
10. (B)勞退新制中，勞工需年滿幾歲，方能請領退休金？ (A)年滿 55 歲 (B)年滿 60 歲 (C)年滿 65 歲 (D)年滿 55 歲，且工作 15 年以上。
11. (C)為訓練管理者處理跨部門存在的問題，可透過哪一種方式較為適當？ (A)雙層管理 (B)工作外發展 (C)工作小組 (D)接替計畫
12. (C)為了收集具體的工作績效資料，可以採用哪個方法較為適當？ (A)強迫分配法 (B)交替排序法 (C)重要事件法 (D)配對比較法
13. (D)「在和諧的工作場所工作會讓我感到愉快」，這是指哪一種需求層次？ (A)生理需求 (B)安全需求 (C)尊重需求 (D)社會需求
14. (A)公司設有勞工購屋低利貸款供員工申請，這屬於哪一類福利？ (A)經濟性福利 (B)工作環境福利 (C)生活支持福利 (D)教育娛樂福利。
15. (B)下列何者不屬於就業保險之保險給付？ (A)失業給付 (B)子女教育補助 (C)執業訓練就業津貼 (D)全民健保保險費補助
16. (C)下列何者較不屬於「非管理層」員工的薪酬計畫？ (A)紅利與個人績效獎金 (B)論件計酬 (C)股票選擇權 (D)佣金
17. (A)需要員工作出調適反應的工作「條件或情境」，稱之為 (A)壓力源 (B)壓力的心理反應 (C)壓力的生理反應 (D)壓力的行為反應
18. (B)評核人員持有員工正面及負面的事件書面記錄作為評核員工績效的基礎，即是 (A)人事評核 (B)關鍵事件評核 (C)主管評核 (D)組織評核。
19. (D)雇主對勞工應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練，勞工須 (A)強制參加 (B)自由參加 (C)視情形參加 (D)接受義務參加。
20. (A)派遣員工與派遣公司之間的關係為？ (A)僱用關係 (B)商務契約關係 (C)管理關係 (D)

## 合作關係

21. (A)下列何者並非加入工會的理由？ (A)提高個人能力談判工資 (B)增取較高的薪資 (C)增取較好的工作環境 (D)增取較高的福利
22. (B)訓練目標應當根據甚麼的結果來決定？ (A)學習能力 (B)需求評估 (C)工作平等法 (D)工作分析
23. (C)勞退新制雇主須提撥勞工每月工資存入個人退休金專戶，提撥率不得低於每月薪資的 (A)2% (B)4% (C)6% (D)8%
24. (B)因素比較法是指每個可酬因素是根據它在代表性工作中的甚麼來評等 (A)技能 (B)重要性 (C)困難度 (D)發展
25. (D)團體協約的勞工當事人為 (A)勞工個人 (B)政黨 (C)公司部門 (D)勞工團體
26. (A)下列何者為勞動者的集體基本權？ (A)團結權、團體協商權、勞動爭議權 (B)工作權、團體協商權、勞動爭議權 (C)工作權、團結權、勞動爭議權 (D)生存權、工作權、團結權
27. (D)如果以創造藝術品作為衡量藝術工作者的效標，這樣的效標稱之為？ (A)實質效標 (B)動態效標 (C)關聯效標 (D)理論效標
28. (C)人力資源管理部門透過多種方式幫助高階管理者制定策略，此為人力資源功能的何種角色？ (A)策略執行角色 (B)策略整合角色 (C)策略形成角色 (D)策略規劃角色
29. (C)教育訓練的最大問題是？ (A)訓練成本 (B)很難找到適當的講師 (C)如何移轉訓練成效 (D)花費的時間
30. (A)根據勞工安全衛生法規定，在職勞工施行定期健康檢查，其費用由誰負擔？ (A)雇主負擔 (B)政府負擔 (C)勞工自行負擔 (D)勞資協商
31. (C)下列何者發生於個人為基礎的獎勵制度？ (A)增加成本支出 (B)較具公平性 (C)增加團體的內部衝突 (D)減少主觀誤差
32. (C)下列何者應當使用內容效度的效標驗證過程？ (A)難度測驗 (B)速度測驗 (C)成就測驗 (D)性向測驗
33. (C)勞動基準法規定，新進勞工於服務單位服務滿半年，須給予幾日的特別休假？ (A)7日 (B)2日 (C)3日 (D)無須給假
34. (B)僱主為因應生產需要，將一定期間的正常工時，彈性安排至其他工作日，這是哪一種工時設計制度？ (A)補償工時 (B)變形工時 (C)固定工時 (D)延長工時
35. (D)員工延長工時須考慮的事項何者不為真？ (A)一般員工的加班意願不高 (B)加班時間的工作效率可能低於白天工作效率 (C)企業必須支付員工加班費 (D)員工延長時間越久，代表其工作績效越高
36. (A)關於績效評估的說明，何者不正確？ (A)績效評估的結果不必讓員工得知 (B)績效評估前必須先確立工作目標為何 (C)績效評估能提供客觀的資訊 (D)績效評估的結果可做為員工薪資調整的依據
37. (D)下列何者不屬於就業保險之保險給付？ (A)全民健保保險費補助 (B)失業給付 (C)執業訓練就業津貼 (D)子女教育補助
38. (D)我國明文規定雇主應保護勞工健康及安全，這是依據哪一條法令？ (A)職工福利金條例 (B)就業服務法 (C)勞工保護法 (D)勞工安全衛生法
39. (A)什麼是人力資源規劃的目的？ (A)為需要遞補的工作決定人員的數量 (B)工作分析 (C)生涯發展 (D)工作設計
40. (B)訓練的評估可以區分四個領域？ (A)反應、學習、行為、責任 (B)反應、學習、行為、結果 (C)態度、學習、行為、結果 (D)態度、學習、行為、責任
41. (C)協助員工產生新觀點、組織獲得新視野的是？ (A)教育 (B)訓練 (C)發展 (D)評估
42. (D)下列那個項目不列入勞資協商簽署的條約裡？ (A)工會保障 (B)申訴處理 (C)安全與健康 (D)揭露公司財務
43. (B)何謂工作規範？ (A)如何執行該項工作之現況描述 (B)規定想得到該項工作者應具備之最低技能水準 (C)該項工作之簡要說明 (D)規定該項工作的執行方式
44. (C)有系統地決定組織內各個工作的價值之方法稱之為？ (A)組織評估 (B)績效評估 (C)工作

評價 (D)工作分析

45. (D)下列有關面談的敘述，何者正確？ (A)面談進行的時間越久應徵者的答問越完整 (B)面談人員在面談時大多是在尋找不利於應徵者的資訊 (C)研究發現 85%的面談人員在面談前就已根據應徵者的申請資料與外貌做好決定 (D)面談人員容易偏愛與自己態度相同的應徵者
46. (B)下列何者是屬於在職員工訓練的方法？ (A)新人訓練 (B)工作指導訓練 (C)職前訓練 (D)小組討論
47. (A)下列何者不屬於人力資源範疇？ (A)員工居住地區 (B)員工人數 (C)員工知識 (D)員工性別
48. (D)下列何者不屬於勞資爭議處理法的處理機制(A)調解 (B)仲裁 (C)裁決 (D) 訴訟
49. (A)進行工作分析時，最有效率而且最省錢的資料收集法為？ (A)問卷法 (B)關鍵事例法 (C)晤談法 (D)觀察法
50. (B)關於勞退新制，何者為真？ (A)勞工自願提繳退休金的部份，仍須列入當年度個人綜合所得 (B)勞工可從每月薪資中自願提繳固定比例退休金 (C)實施新制後，實際上能領到退休金的人數比過去更少 (D)勞工退休金和勞保老年給付只能擇一領取

本試卷試題結束