



中國鋼鐵股份有限公司

108年新進人員甄試試題

甄試類別：師級—人力資源

專業科目：1.人力資源管理 2.勞動法規

壹、選擇題—單選題 20 題(每題 1.5 分，答錯不倒扣；未作答者，不予計分)

- 1.在工作分析中有不同的分析單位，下列何者是正確的？
Ⓐ一個作業(task) 對應一個員工
Ⓑ一個職位(position) 對應一個員工
Ⓒ一個工作(job) 對應一個員工
Ⓓ一個工作家族(job family) 對應一間公司
- 2.林伯看了陳三的履歷，說「與之前一些離職的員工都是同校的，他一定會待不住」，這是：
Ⓐ嚴厲偏誤
Ⓑ趨中傾向
Ⓒ刻板印象
Ⓓ暈輪效應
- 3.下列有關調薪的陳述中何者是不正確？
Ⓐ功績調薪(merit pay)是以個人過去一段時間內的績效表現來進行調薪
Ⓑ個人當場獎勵(individual spot awards)是以個人的當場表現來進行調薪
Ⓒ生活物價調整調薪(COLA)是以經濟與物價的上揚加來進行調薪
Ⓓ年功調薪(seniority)是以個人年資的增加來進行調薪
- 4.一位同仁氣沖沖的走到你的辦公桌旁，大聲斥責人資單位胡搞瞎弄一些規則，你會：
Ⓐ告知他這是公司高階主管指定要制定的規則
Ⓑ跟他解釋是他沒有弄清楚這些規定
Ⓒ邊聽邊詢問他是規則中哪裡有問題
Ⓓ不出聲的讓他發洩個夠
- 5.主管請你額外幫忙處理一件工作，但你知道你未必能做成這件事，你會：
Ⓐ告知主管，自己一定會努力做成這件事
Ⓑ告知主管，自己未必能做成這件事，但會努力去做成
Ⓒ婉拒主管，告知自己未必能做成這件事
Ⓓ婉拒主管，建議他找另一位同仁幫忙做成這件事
- 6.你出差搭乘飛機時，後排的幾個旅客一直在大聲談話，你會：
Ⓐ請空服員出面請他們小聲談話
Ⓑ請空服員幫忙自己更換位置
Ⓒ有禮貌的請他們小聲談話
Ⓓ期望他們能自覺停止或有他人出面處理

7.當別人忌妒你所得到的績效時，你會：

- Ⓐ 以後會儘量不讓自己的績效那麼突出
- Ⓑ 不管別人的眼光，以後仍同樣的讓自己的績效突出
- Ⓒ 告知忌妒自己的人，自己為何會績效突出
- Ⓓ 以後仍會同樣的努力，但也會協助別人改善績效

8.以下有關於甄選面談的敘述，何者為真？

- Ⓐ 根據每個求職者的不同背景設計問題，是最有效的面談方式
- Ⓑ 給與面試官自主權詢問自己想問的問題，有助於提升面談效率
- Ⓒ 求職者的面相充份反映了他們的個性，是值得參考的甄選資訊
- Ⓓ 針對同一職缺所進行的面談，應盡量針對所有求職者詢問相同問題

9. 以下推動目標管理(MBO: Management By Objective)的程序，何者並非必要？

- Ⓐ 鼓勵員工對績效自我評價
- Ⓑ 主管與部屬共同參與目標設定
- Ⓒ 設定達成目標的期限與時間
- Ⓓ 需在非常正式的場合進行目標設定

10.以下有關於績效評估指標選擇的相關敘述，何者為非？

- Ⓐ 量化指標較為具體、客觀，且容易衡量
- Ⓑ 量化指標(如業績等)不易受外在環境影響，故能完整地反映員工表現
- Ⓒ 若完全使用量化指標進行績效考核，可能會讓員工忽視掉某些重要的行為、甚至為結果不擇手段
- Ⓓ 行為導向的績效指標可用於指引員工展現出某些重要的工作行為

11.勞工在同一雇主或事業單位的特別休假天數，何者為非？

- Ⓐ 6 個月以上 1 年未滿者，3 日
- Ⓑ 1 年以上 2 年未滿者，7 日
- Ⓒ 3 年以上 5 年未滿者，每年 15 日
- Ⓓ 10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止

12.女性受雇者分娩前後，應停止工作，給予產假？

- Ⓐ 2 個月
- Ⓑ 8 星期
- Ⓒ 3 個月
- Ⓓ 6 個月

13.下列陳述，何者為非？

- Ⓐ 雇主應置備勞工名卡，應保管至勞工離職後 5 年
- Ⓑ 雇主應置備勞工工資清冊，應保存 5 年
- Ⓒ 雇主與企業工會簽訂團體協約，應約定效期為 5 年
- Ⓓ 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年

- 14.張三每月薪水為 36000 元，工作時間為週一到週五，每日上午 8 時到下午 5 時，中間休息 1 小時，若張三於某週三晚上延長工作到晚間 9 時，請問可領得加班費若干？
- Ⓐ 900 元 Ⓑ 800 元 Ⓒ 1000 元 Ⓓ 950 元
- 15.承上題，若張三於休息日出勤加班 4 小時，該 4 小時實際領得多少款項？
- Ⓐ 1500 元 Ⓑ 1200 元 Ⓒ 900 元 Ⓓ 1800 元
- 16.下列事項何者不是經濟性解僱，雇主得經預告後，終止勞動契約？
- Ⓐ勞工故意損耗機器、工具、原料、產品 Ⓑ歇業或轉讓
Ⓒ不能勝任工作 Ⓓ不可抗力暫停工作在 1 個月以上時
- 17.下列陳述，何者不正確？
- Ⓐ勞工有違反勞動契約或工作規則情節重大時，雇主應於知悉起 30 日內，為終止的意思表示
Ⓑ勞工請領職業災害補償的期限為 2 年
Ⓒ雇主未依勞工退休條例足額提繳退休金，致勞工受有損害時，得向雇主請求損害賠償，期限為 2 年
Ⓓ勞工請領勞工保險給付的期限為 5 年
- 18.雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主應經何種程序後，始得為之？
- Ⓐ報請主管機關同意 Ⓑ依工作規則規定的程序辦理
Ⓒ經工會同意 Ⓓ依公司加班的規定辦理
- 19.汽車製造工廠預見經濟景氣好轉，擬增加產量，請問應以何種契約形式增聘員工？
- Ⓐ臨時性契約 Ⓑ短期性契約 Ⓒ特定性工作契約 Ⓓ不定期契約
- 20.小明原訂於民國 108 年 3 月 4 日到公司上班，其勞工保險加保事宜，何者最為正確？
- Ⓐ因小明於當天上班途中發生車禍而住院 3 天，公司仍為其在 3 月 4 日辦理加保
Ⓑ因承辦人員工作繁忙，於 3 月 5 日辦理加保
Ⓒ因小明於 3 月 6 日始繳交身分證，承辦人員於同日辦理加保
Ⓓ因小明為打工部分工時人員，必須試用 3 天，承辦人員在試用合格後為小明辦理加保

貳、選擇題—複選題 6 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)

- 21.下列何者是符合勞資爭議處理法之約定事項？
- Ⓐ勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之勞資爭議，不得罷工
Ⓑ工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工
Ⓒ教師、自來水事業、電力及燃氣供應業、醫院等之勞工不得罷工
Ⓓ爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉

22.以下關於面談時常用的 STAR 原則，何者為真？

- Ⓐ S = Situation, 指的是事件發生的情境
- Ⓑ T = Target, 指的是事件中的目標人物是誰
- Ⓒ A = Actions, 指的是個人在事件中所採取的行動
- Ⓓ R = Results, 指的是在個人採取行動後，對事件造成的結果為何

23.以下有關於強迫分配法的敘述，何者為真？

- Ⓐ有助於促成部門內更多的合作與交流
- Ⓑ是基於員工績效表現分佈呈常態分配的假定而來
- Ⓒ有助於迫使主管區分出部門內績效優/劣的員工
- Ⓓ在平均績效較佳的部門中實施，常會導致爭議

24.下列關於工作時間的陳述，何者正確？

- Ⓐ無論是正常工時制或變形工時制，每日正常工作加延長工作，總時數不得逾 12 小時
- Ⓑ延長之工作時間，每 3 個月不得超過 138 小時
- Ⓒ勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息
- Ⓓ勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，例假日為週日，不得更動

25.甲員工於工作中駕駛堆高機不慎翻車受傷住院，請問何項目不是雇主依勞動基準法第 59 條應補償的內容？

- Ⓐ甲住院期間聘僱看護，照理其生活起居，支出看護費用 10000 元
- Ⓑ甲住院 60 日，雇主仍按月薪 35000 元給付 2 個月，共 70000 元
- Ⓒ甲住院期間，其家屬為其購買補品支出 2500 元，希望甲早日康復出院
- Ⓓ若甲住院數日後死亡，雇主給付 175000 元(35000 元/月×5 月)喪葬費

26.下列事項中，何者不是離職後競業禁止條款應斟酌的事項？

- Ⓐ基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的
- Ⓑ雇主有應受保護之正當營業利益
- Ⓒ勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密
- Ⓓ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