

桃園國際機場股份有限公司新進從業人員招募甄選試題

甄選類組【代碼】：行政管理-人力資源-事務員【R2609】

專業科目(1)：人力資源管理概要

*入場通知書編號：_____

注意：①作答前先檢查答案卡，測驗入場通知書編號、座位標籤、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，該節不予計分。
②本試卷一張雙面，四選一單選擇題共 50 題，每題 2 分，共 100 分。限用 2B 鉛筆在「答案卡」上作答，請選出一個正確或最適當答案，答錯不倒扣；以複選作答或未作答者，該題不予計分。
③請勿於答案卡書寫應考人姓名、入場通知書編號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、儲存程式、文數字編輯、內建程式、外接插卡、攝（錄）影音、資料傳輸、通訊或類似功能），且不得發出聲響。應考人如有下列情事扣該節成績 10 分，如再犯者該節不予計分。1.電子計算器發出聲響，經制止仍執意續犯者。2.將不符規定之電子計算器置於桌面或使用，經制止仍執意續犯者。
⑤答案卡務必繳回，違反者該節成績以零分計算。

- 【1】1.在我國法令體系中規範勞動條件的最主要法令為下列何者？
①勞動基準法 ②工會法 ③勞資爭議處理法 ④就業服務法
- 【3】2.依勞動基準法的規定，勞工繼續工作四小時，至少應有多少時間之休息？
①十分鐘 ②二十分鐘 ③三十分鐘 ④四十分鐘
- 【2】3.對重要的管理職位或高階技術職位建立可能候選人的圖表稱為下列何者？
①人才檔案 ②人力換置圖 ③人力變遷矩陣 ④接班計畫
- 【1】4.以系統化的方式，來收集、分析特定職位的工作內容、工作方法與職責等相關資訊的是下列何者？
①工作分析 ②工作設計 ③工作再設計 ④工作評價
- 【4】5.在進行員工招募時，下列何種招募管道最能掌握對候選人的了解？
①人力仲介業者 ②人力資源網站
③校園徵才 ④企業內部員工招募
- 【4】6.某甲在 A 公司工作，本月連續三天未到職，也沒有完成請假程序，請問 A 公司可以給予的最重處份為下列何者？
①扣三天薪水 ②記過一次 ③降職處份 ④終止勞動契約
- 【4】7.依勞動基準法規定，工資是如何決定的？
①僅由資方決定 ②僅由勞方決定
③僅由勞雇雙方議定即可 ④由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資
- 【1】8.面談是甄選時最常使用的工具，但時間長短不一。通常主試者會在多少時間內形成具決定性的印象？
①在最初的五分鐘左右
②在面談將結束時
③進行完整個面談之後
④還沒有進行面談之前
- 【1】9.員工績效不佳可能的原因有能力不足、意願不高與環境限制，其中何種因素可以經由訓練來改善？
①能力不足 ②意願不高 ③環境限制 ④都可以
- 【3】10.讓員工在不同單位間轉換工作，學習不同的技能與經驗，稱為下列何者？
①工作擴大化 ②工作豐富化 ③工作輪調 ④工作實習
- 【2】11.學習成效的評估包含四個層面，通常學習結束時進行測驗是檢查下列何者？
①反應 ②學習 ③行為 ④績效
- 【3】12.下列績效評估方法中比較容易誇大受評員工績效的是下列何者？
①上司評估 ②同儕評估 ③自我評估 ④部屬評估
- 【2】13.一般除依循組織層級逐步晉升的管理職位系統之外，同時也為技術專業人員規劃另一條升遷管道，這種制度稱為下列何者？
①單軌制職涯發展 ②雙軌制職涯發展 ③多軌制職涯發展 ④專案制職涯發展
- 【2】14.在生涯發展階段中，了解自我並找尋未來發展方向，主要是在下列哪一個階段？
①成長期 ②探索期 ③建立期 ④維持期

- 【3】15.在 John Holland 的職業偏好(vocational preference)類型中，社交(social)型的人比較適合下列哪一項工作？
①工程師 ②數學家 ③汽車銷售員 ④藝術家

- 【4】16.勞動契約可分為定期契約與不定期契約，其中有關不定期契約的敘述，下列何者正確？
①因為沒有約定僱用期限，故可以隨時終止
②因為沒有約定僱用期限，對員工較缺乏保障
③因為沒有約定僱用期限，所以無法律效益
④沒有約定僱用期限表示工作有繼續性，意為長期僱用性質

- 【1】17.公司規定員工在核心工作時間之外可以自行選擇提早或延遲上下班的時間，只需滿足每天工作八小時即可，這種制度稱為下列何者？
①彈性工時（彈性上班時間） ②變形工時
③自由工時 ④標準工時

- 【2】18.依據工作分析的結果記載擔任該職位的人所必須具備的資格條件的文件是下列何者？
①工作說明書 ②工作規範
③員工手冊 ④標準作業程序

- 【3】19.企業招募人才時可以由內部招募或由外部招募，下列何者是內部招募的優點？
①可選擇人才數量較多
②可以引進新觀念
③可以提高員工士氣
④有利於組織變革

- 【4】20.下列哪個項目不是法律規定的福利項目？
①勞工保險 ②全民健康保險 ③有薪假期 ④員工貸款

- 【2】21.要測試一位應徵者的英語能力，測試範圍應該完整的包含聽、說、讀、寫四項能力，指的是測試的下列何者？
①建構效度 ②內容效度
③同時效度 ④預測效度

- 【3】22.在新進人員訓練中，社會化(socialization)指的是讓新進員工：
①認識企業的同事以便協同合作
②給予員工勝任工作所需要的技能
③快速了解企業並融入組織執行工作
④培養員工未來升遷發展所需要的能力

- 【4】23.在績效管理過程中，有助於發現問題、改善員工行為並提升組織績效的最重要步驟是下列何者？
①績效標準設定
②資料收集分析
③評定績效等第
④績效回饋面談

- 【1】24.國際間普遍認定的勞動三權係指下列何者？
①團結權、集體協商權、爭議權
②團結權、爭議權、罷工權
③團結權、集體協商權、罷工權
④集體協商權、爭議權、罷工權

- 【2】25.勞雇之間因調薪幅度引發的爭議屬於下列何者？
①屬權利事項
②屬調整事項
③既是權利事項也是調整事項
④既非權利事項也非調整事項

- 【4】26.依勞資爭議處理法規定，下列何者不在罷工的法定要件之內？
①直接投票 ②無記名投票
③投票結果過半數同意 ④權利事項的爭議

【請接續背面】

- 【2】27.一般企業在勞工保險中，職業災害保險的保險費由何人負擔？
- ①員工自行負擔
 - ②企業全部負擔
 - ③中央政府補助
 - ④員工、企業和政府三者各負擔部分

- 【4】28.勞工因勞動場所之建築物及機械設備所引起的疾病傷害稱為下列何者？
- ①人為災害
 - ②環境災害
 - ③天然災害
 - ④職業災害

- 【1】29.一般慣稱的中華電信工會是屬於下列哪一種工會？
- ①企業工會
 - ②產業工會
 - ③職業工會
 - ④聯合工會

- 【3】30.某甲依約在 A 公司工作，月薪換算成時薪為新臺幣 300 元。某日因工作無法及時完成，雇主要求其加班三個小時，對延長工作時段雇主總共應該給予多少加班費？
- ① 900 元
 - ② 1,200 元
 - ③ 1,300 元
 - ④ 1,500 元

- 【3】31. A 公司與某甲簽定為期 90 天的定期勞動契約，期滿後某甲繼續上班工作，A 公司也照樣派給工作，依勞動基準法規定，此時的勞僱關係為下列何者？
- ①某甲應立即離職
 - ②某甲自動獲得一份延長 90 天的定期契約
 - ③與某甲的僱用契約轉變為不定期契約
 - ④某甲視為臨時性員工

- 【2】32.下列何者不是人力資源管理的功能？
- ①人力資源規劃
 - ②人力資源認證
 - ③員工關係
 - ④安全與健康

- 【1】33.下列何者為內部招募的方法？
- ①公司佈告欄職缺公布及職位申請
 - ②公司官方網站公布招聘訊息
 - ③人力銀行網站刊登招聘訊息
 - ④就業博覽會招募活動

- 【1】34.有關我國勞工保險的敘述，下列何者錯誤？
- ①實際從事勞動的雇主為強制保險對象
 - ②是政府實施的社會保險
 - ③保費由被保險勞工、雇主及政府共同負擔
 - ④為強制保險

- 【3】35.水平式增加工作任務，使工作更具多樣性，是為下列何種工作再設計？
- ①工作水平性
 - ②工作多樣性
 - ③工作擴大化
 - ④工作設計化

- 【4】36.下列何者是「績效」的定義？
- ①員工工作中的各個任務所花費的時間長度
 - ②員工工作中的各個任務的努力程度
 - ③員工工作中的各個任務所建立的人際關係
 - ④員工工作中的各個任務的達成程度

- 【3】37.下列何者非屬我國勞動基準法定義之工資範圍？
- ①按計時並以實物等方式給付之獎金
 - ②每月所領的薪金
 - ③年終獎金
 - ④按計件以現金等方式給付之獎金

- 【1】38.下列何者不是工作評價的潛在用途？
- ①評核員工的工作績效
 - ②設計薪資結構
 - ③比較工作內容的基礎
 - ④為新的工作分類

- 【4】39.下列何者為員工在工作時所獲得的內在報酬？
- ①正式的表揚
 - ②社會關係
 - ③福利
 - ④成就感

- 【3】40.下列何者不是「工作分析」要決定的項目？
- ①工作的內容
 - ②工作所需的技術
 - ③從事此工作所需的學歷
 - ④成功執行工作所需的責任

- 【4】41.完成「工作分析」後，會產生下列哪些資料？
- ①工作規範及分析報告
 - ②工作分析計畫書及說明書
 - ③工作分析計畫書及執行報告
 - ④工作說明書及工作規範

- 【4】42.要成功實施職涯發展計畫，在個人層面要進行的第一個步驟為下列何者？
- ①瞭解組織內職涯的選擇及機會
 - ②組織對個人能力及未來潛力的評估
 - ③設定實際的目標及計畫
 - ④個人對自我能力、興趣及職涯目標的評估

- 【4】43.下列何者是指組織看不見卻可察覺、阻礙女性及少數族群晉升機會的障礙？
- ①歧視效應
 - ②生涯停滯效應
 - ③隱形障礙效應
 - ④玻璃天花板效應

- 【2】44.人力資源部門進行「管理發展」計畫的目的為下列何者？
- ①讓員工改變對管理階層的態度
 - ②讓員工學習成為有效管理者必需的經驗、態度及技術
 - ③讓員工熟知組織的管理策略
 - ④讓員工獲得管理新設備的技能

- 【3】45.下列何者不是人力資源部門在績效評核的責任？
- ①訓練管理者如何進行績效評核
 - ②保持每位員工的個人績效評核紀錄
 - ③與員工一起檢視工作評核
 - ④選擇評核員工所要使用的方法與表格

- 【3】46.下列何者是指面試人員會因應徵者某單一特質，而影響其對應徵者的整體判斷？
- ①特質效應
 - ②偏見效應
 - ③月暈效應
 - ④印象效應

- 【1】47.有關「工作豐富化」的敘述，下列何者錯誤？
- ①適用於整合性的工作團隊
 - ②員工要有更高程度的自我管理
 - ③員工有較大的責任和自主權
 - ④為垂直地的增加工作任務

- 【3】48.由評核人員持有一份敘述員工正負面行為的書面紀錄，做為評核員工績效的基礎，是為下列哪一種績效評核方式？
- ①工作行為評核
 - ②核對清單評核法
 - ③關鍵事件評核
 - ④工作標準法

- 【4】49.訓練計畫結束後應進行反應、學習、行為及結果評估，而下列何者為行為評估的評估內容？
- ①受訓者對這個計畫的喜好程度為何
 - ②受訓者在訓練計畫中學到什麼
 - ③計畫結束後，受訓者離職率是否降低
 - ④受訓者的工作行為是否因這個計畫而改變

- 【2】50.目標管理是績效評核的方法之一，而下列何者不是成功的目標管理的條件？
- ①目標要能被量化
 - ②高階主管訂目標以符合組織需求
 - ③目標要具挑戰性且可以達成
 - ④要有員工參與目標設定的過程