

華南銀行 105 年度一般行員及金融、資訊專業人員甄試試題

甄試類別【代碼】：人力資源規劃人員【I5503】

專業科目：人力資源管理

\*請填寫入場通知書編號：

注意：①作答前須檢查答案卡（卷）、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。使用非本人答案卡（卷）作答者，該節不予計分。  
②本試卷為一張雙面，測驗題型分為【四選一單選選擇題 20 題，每題 2 分，合計 40 分】與【非選擇題 3 題，每題 20 分，合計 60 分】。  
③選擇題限以 2B 鉛筆於答案卡上作答，請選出最適當答案，答錯不倒扣；未作答者，不予計分。  
④非選擇題限以藍、黑色鋼筆或原子筆於答案卷上採橫式作答，並請依標題指示之題號於各題指定作答區內作答。  
⑤請勿於答案卡（卷）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。  
⑥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，該節扣 10 分；該電子計算器並由監試人員保管至該節測驗結束後歸還。  
⑦答案卡（卷）務必繳回，未繳回者該節以零分計算。

壹、四選一單選選擇題 20 題（每題 2 分）

【2】1.人力資源管理的主要工作在於對下列何者提供優質的服務？

- ①外部顧客                      ②內部顧客                      ③潛在顧客                      ④利害關係人

【2】2. 1919 年 6 月的凡爾賽合約中列舉了九項勞動條件的一般原則，建立了國際間工作條件的共同規範，這九項原則後來被稱為：

- ①國際勞動規範                      ②勞動憲章                      ③勞動鐵律                      ④勞動基本法則

【2】3.勞基法中對童工有嚴格的規定，童工不得從事繁重及危險性工作。請問勞基法中，定義童工的年齡範圍為幾歲？

- ① 14 歲以上未滿 16 歲                      ② 15 歲以上未滿 16 歲  
③ 15 歲以上未滿 17 歲                      ④ 16 歲以上未滿 18 歲

【3】4.假設私立克強大學員工總人數為 600 人，依身心障礙者權益保障法，私立克強大學進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於幾人？

- ① 18 人                      ② 12 人                      ③ 6 人                      ④ 1 人

【4】5.下列何者非屬勞動基準法立法之意？

- ①促進社會與經濟發展    ②保障勞工權益                      ③加強勞雇關係                      ④規定勞動條件最高標準

【1】6.工作分析的對象為：

- ①職位                      ②個人                      ③各個部門                      ④組織整體

【2】7.記載某個職位的工作內容、工作方法、所負擔的責任、所需的知識與技能等資料的文件稱為：

- ①員工手冊                      ②工作說明書                      ③工作規範                      ④勞動契約

【1】8.工作壓力來源中，經濟環境的不確定性是屬於：

- ①外在環境因素                      ②內在環境因素                      ③組織因素                      ④個人因素

【1】9.由組織內部招募人才與外部招募人才比較，其優點有：

- ①招募與甄選的成本低                      ②可以打破人情包袱  
③容易引進新觀念                      ④人力供給數量多

【3】10.在某種限度下，讓員工自行選擇上下班時間是所謂的：

- ①壓縮工作週                      ②電子通勤  
③彈性上班時間                      ④工作分擔

【1】11.在甄選中使用得最多的，但效度不見得佳的工具是：

- ①面談                      ②問卷調查                      ③心理測驗                      ④管理評鑑中心

【3】12.派職之前或之後、正式就職前對新任職位的工作需求所施以的訓練稱為：

- ①在職訓練                      ②新進人員訓練                      ③職前訓練                      ④職外訓練

【3】13.組織對於員工從進入組織、在組織中異動發展、一直到離開組織所有相關活動的安排與計畫，稱為：

- ①人力資源規劃                      ②教育訓練                      ③生涯發展管理                      ④組織結構設計

【4】14.下列哪一項是為 Herzberg 雙因子理論中的激勵因子？

- ①薪水                      ②上司管理方式                      ③工作環境                      ④上司與同事的認同

【4】15.組織規模越大，會越接近何種組織結構？

- ①變形蟲組織                      ②矩陣式組織  
③有機式組織                      ④機械式組織

【2】16.下列何種勞動契約對員工有較好的保障？

- ①定期契約                      ②不定期契約                      ③私定契約                      ④口頭約定

【2】17.讓員工從組織所提供的各種福利項目中，自行選擇並組成自己所需要的福利項目的作法，稱為：

- ①法定福利項目計畫    ②彈性福利計畫                      ③彈性獎金制度                      ④軟性福利計畫

【1】18.勞動者為爭取合理之勞動條件，有組織勞工團體（工會）之權利，此權利稱為：

- ①團結權                      ②集體協商權                      ③爭議權                      ④罷工權

【3】19.勞工關係一元論所主張的勞資關係為：

- ①以資方雇主為主                      ②以勞方勞工為主  
③強調勞資雙方合作雙贏                      ④勞資雙方對立抗衡

【2】20.懲處的過程應該是公正無私的，一般被公認為懲處時所應遵守的規則為：

- ①天花板效應                      ②熱爐法則                      ③彼得原理                      ④權變理論

【請接續背面】

## 貳、非選擇題三大題（每大題 20 分）

### 第一題：

工作分析是所有人力資源管理活動的重要構建基石，請解釋工作分析與下列五種人力資源活動的關係。

【20 分】

- （一）人力甄選
- （二）教育訓練
- （三）績效評估
- （四）職涯規劃與發展
- （五）工作評價

### 第二題：

教育訓練促使組織成員不斷地汲取新知，以因應瞬息萬變的商業趨勢與環境，因此需求分析(need analysis)儼然成為教育訓練設計時的關鍵性第一步，使訓練單位能設計出合適的課程與傳授方式。請問，需求分析主要是針對組織中的哪三個要素進行分析？其分析內容與目的分別為何？【20 分】

### 第三題：

員工績效評估除了仰賴客觀評量指標之外，人為主觀評估亦是評量時主要的資料來源，但人為主觀評估卻常因一些主觀偏誤，造成績效評估結果無法真實反映工作者的工作表現情形。績效評估過程中，直屬主管通常是主要的評量者，請列舉三個直屬主管在評量時常犯的人為主觀偏誤，並解釋這些偏誤的原因，且針對各個偏誤分別提供降低偏誤的改善方式。

【20 分】