

## 華南銀行 105 年度第二次新進人員甄試試題

甄試類別【代碼】：人力資源(規劃)人員【J4611】

專業科目：人力資源管理

\*請填寫入場通知書編號：\_\_\_\_\_

注意：①作答前先檢查答案卡（卷），測驗入場通知書號碼、座位標籤號碼、甄試類別、需才地區等是否相符，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，不予計分。  
②本試卷為一張單面，測驗題型分為【四選一單選選擇題 30 題，每題 2 分，合計 60 分】與【非選擇題 2 題，每題 20 分，合計 40 分】，總計 100 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 30 題（每題 2 分）

【2】1.根據波特(Michael E. Porter)組織價值鏈(Value Chain)的理論，人力資源管理是屬於價值鏈中何種類型的活動？

- ①主要活動                      ②輔助活動                      ③附加活動                      ④風險管控活動

【4】2.下列哪一項人力資源管理的子功能，主要是在定義工作執行的任務與作業流程？

- ①人力資源規劃                      ②績效評估                      ③工作評價                      ④職務設計

【4】3.當人力資源部門致力於提升員工能力、促進勞資和諧，其所扮演的角色為何？

- ①策略夥伴                      ②變革推動者                      ③行政專家                      ④員工支持者

【1】4.大型企業的人資部門，經常會設立人事行政服務中心(service center)，其主要功能為何？

- ①集中處理企業內部同質性高的人事行政作業                      ②服務企業的高階主管  
③處理人員偶發的緊急事故                      ④聯絡不同的外部機構以建立關係

【3】5.我國的勞動基準法規定，雇主應置備勞工名卡記載勞工相關資料，勞工名卡應保管至勞工離職後多少年？

- ①一年                      ②三年                      ③五年                      ④十年

【2】6.我國的勞動基準法規定，離職後競業禁止之期間，最長不得逾幾年？

- ①一年                      ②二年                      ③三年                      ④四年

【4】7.以差異化做為競爭策略的組織，下列何者為其合適的人力資源管理策略？

- ①招募條件強調工作技能與效率                      ②薪酬制度重視內部公平  
③員工來源多來自內部勞動力市場                      ④績效管理強調結果導向

【1】8.訓練需求分析可以分為哪三個層次的分析？

- ①組織、工作、人員                      ②工作、人員、福利  
③組織、工作條件、薪酬                      ④結構、薪酬、福利

【4】9.給予特定停車位，在總體獎勵中是屬於哪一類的獎勵？

- ①短期激勵                      ②長期激勵                      ③內在獎勵                      ④外在獎勵

【4】10.關於薪資結構設計，下列敘述何者錯誤？

- ①薪資政策主要是決定企業薪資與外部市場薪資調查差異的情況  
②大企業通常比中小企業有較多的薪資等級  
③所需技能較低的工作通常薪幅較小  
④若薪幅的重疊率較大，則薪資結構越具有激勵作用

【3】11.與客戶互動帶來的壓力是屬於哪一類型的工作壓力？

- ①工作角色                      ②工作酬償                      ③工作中的社會關係                      ④工作任務

【2】12.企業在邁向全球企業的過程中，在哪一個階段，通常是指派短期出差的人員到該企業在國外的機構專案支援？

- ①全球化階段                      ②當地化階段                      ③國際化階段                      ④多國化階段

【1】13.平衡計分卡的四個指標面向包括財務、顧客、成長與創新及下列何者？

- ①流程                      ②結構                      ③風險管控                      ④社會責任

【3】14.受訓者能否將訓練所學應用在工作中的評量，此係屬於哪一種學習成效評估？

- ①反應評估                      ②學習評估                      ③行為評估                      ④結果評估

【2】15.給予故事情節讓學習者演練，此係何種訓練方法？

- ①行為模仿法                      ②角色扮演法                      ③個案研討法                      ④視聽技術法

【3】16.透過工作分析，將產出下列何種書面文件？

- ① SOP 文件                      ② ISO 9000 一階文件                      ③工作說明書                      ④組織分工表

【2】17.會影響企業目標達成的團體或個人，稱為：

- ①目標群組                      ②利害關係人                      ③遊說對象                      ④外部稽核

【3】18.下列何者不是企業倫理氣候形成的適當作法？

- ①倫理守則的制定與認同                      ②違反倫理守則給予適當制裁  
③高階主管嚴守價值中立不涉入以便能確實監督                      ④對其他人的不道德行為，高階主管能明確且果斷的做出裁罰決定

【1】19.公司治理主要是探究利害關係人之間的何種關係？

- ①相互依賴關係                      ②相互監督關係                      ③利益分配關係                      ④相互抗衡關係

【3】20.勞動三權指的是團結權、集體協商權以及下列何者？

- ①主導權                      ②參與權                      ③爭議權                      ④工作權

【3】21.公司舉辦面試時能建立問題架構與清單，給所有的面試官，且對不同面試者問相同的問題，這是哪一種形式的面試？

- ①無結構式面試                      ②半結構式面試                      ③結構式面試                      ④混合式面試

【4】22.甄選員工時常要注意個人與組織的適配性(P-O fit)。個人與組織的適配性，係強調下列何者？

- ①個人進入公司後成長升遷的機會                      ②個人進入公司後從事的工作與其特質是否相符  
③個人期望的工作條件與公司的工作條件契合的程度                      ④個人與公司目標、價值、文化契合的程度

【2】23.員工接受訓練課程時，自我效能高則學習成效較佳。自我效能係指下列何者？

- ①自我省思學好該課程的方法                      ②自我評估能否成功學好訓練課程的程度  
③自我尋找課程相關資料的能力                      ④自我評估願意投入該課程的程度

【3】24.關於座標式評等法(Graphic Rating Scales)，下列敘述何者錯誤？

- ①是國內使用最廣泛的方法                      ②評估結果量化易於比較  
③績效向度或指標較少                      ④由評估者自由心證因此易生偏差

【4】25.一般而言，組織人力資源規劃通常係基於下列何者？

- ①組織人員的職能缺口                      ②組織的市佔率                      ③組織的營收狀況                      ④組織的策略

【1】26.下列何者不是判斷性的未來人力需求預測方法？

- ①比率分析                      ②管理估計                      ③德爾菲法                      ④遠景方案分析

【4】27.下列何者通常不會儲存於人才檔案(skills inventory)中？

- ①員工的績效紀錄                      ②員工的教育背景                      ③員工的薪資歷史                      ④員工的家庭狀況

【3】28.關於勞動契約，下列敘述何者錯誤？

- ①勞動契約是規範個別勞資關係的契約                      ②勞動契約是勞資之間所有關係的核心  
③勞動契約是公法契約                      ④勞動契約是有償契約

【4】29.下列何者是合法的徵才廣告？

- ①某金屬加工廠徵男性作業員                      ②某銀行徵特定宗教信仰的理財專員  
③某服裝公司徵專櫃銷售員限身高 160 cm 以上                      ④某科技公司徵機械相關科系畢業的模具設計工程師

【1】30.要派公司與派遣勞工之間的關係為何？

- ①指揮監督與勞務提供關係                      ②勞動契約形成之雇傭關係  
③要派契約形成之商務關係                      ④雇用與酬償之財務關係

### 貳、非選擇題 2 題

第一題：

全球景氣正在復甦，然商業環境也快速的改變，企業若想儘快提升獲利，轉型是必然的，人事重整不可避免。小小兵電腦公司過去以桌上型電腦代工起家，隨著平板電腦的興起，桌上型電腦與筆記型電腦的需求逐年降低，人力資源管理部門接到命令，公司高層決定將這兩個部門縮編，擴編平板電腦部門。經公司內部人事重新調整後，平板電腦部門尚缺 5 名工程師，公司從外部聘僱了 8 個新的成員，接下來有三個月試用期，以決定最後的 5 位人選。

試用期間，小小兵電腦公司藉由內、外訓的方式，一方面加強他們的工作技能，另一方面增進公司與新進人員間雙方的熟悉度，以更確認其與組織的適配度。由於此試用期的訓練課程設計是個新的嘗試，小小兵電腦公司欲瞭解此套系統之效用，因此分別針對訓練成效評估的反應、學習、行為與結果四部分加以評量，請問人力資源管理部門，依此四項評估準則，在每項準則中，應納進哪些指標以為測量？【20 分】

第二題：

承上題，試用期後挑選出 5 名新進工程師，開始正式上班，小小兵電腦公司為確保他們的工作表現符合組織預期，在第一年工作期間各指派一位資深工程師協助他們。工作一年後，組織對他們進行績效評估，人資部門請單位主管及被分派的資深工程師分別評量這 5 名新進工程師的績效表現，並提出未來的改善建議。績效評估的方法有相對比較法、特質評估法、行為評估法與成果評估法等四大類，分別從工作時的一般性表現、工作能力的投入、工作過程與工作產出等四方面加以評量。請您從這四類中分別選擇出適當的評估方法，為這 5 位新進工程師進行績效管理，並請解釋進行方式。【20 分】