

市立新北高工 111 學年度第 2 學期 第二次段考 試題										班別		座號		電腦卡作答
科 目	商業概論	命題 教師	蔡雅莉	審題 教師	鍾美倫	年 級	一	科 別	資、語	姓名				是

一、選擇題 共 20 題 每題 3 分

- 1.() 用來確定組織中各種工作間的相對價值，而依據價值的不同，給付不同的報酬程序，稱為
(A)工作評價 (B)績效分析 (C)職位分析
(D)工作分析。
- 2.() 小張在食品公司擔任高屏區業務專員，由於工作表現優異，主管將台南區也納入小張的負責區域，這項調整屬於工作設計中的哪個原則？ (A)工作簡單化 (B)工作多元化
(C)工作擴大化 (D)工作豐富化。
- 3.() 工作說明書及工作規範，是透過何種程序產生？ (A)工作評價 (B)薪資調查 (C)工作輪調
(D)工作分析。
- 4.() 楊總財務長為 A 集團內的重要核心主管，舉凡該集團各項投資決策，如購併其他企業、公司擴廠、投資新的事業等，皆由她運籌帷幄，下列何者不屬於她直接負責的工作範圍？
(A)財務規劃 (B)資金籌措 (C)財務控制
(D)生產效益。
- 5.() 某甲任職於外商公司，每年年終考核時，他在工作上接觸的主管、同事、下屬與客戶，都會接受績效電話訪問或填寫績效問卷，評估某甲今年度的工作表現。這是屬於哪一種績效評估方法？ (A)360 度績效評估法 (B)目標管理績效評估法 (C)配對比較績效評估法
(D)重大事件績效評估法。
- 6.() 如果因為遭遇重大變故，而導致公司必須要規劃員工放無薪假，則實施無薪假是由誰決定？ (A)政府決定後公告實施 (B)資方規劃後決定 (C)勞資雙方共同議定 (D)勞方或工會決定。
- 7.() 用來說明完成某項工作，其員工所需具備的資格條件是 (A)工作說明書 (B)工作規範
(C)工作分析 (D)工作設計。
- 8.() 下列何者有誤？ (A)工作難度愈高，評價愈高
(B)所需能力愈專業，評價愈高 (C)所耗體力愈多，評價愈低 (D)所負責任愈高，評價愈高。
- 9.() 企業對於所聘用的人才，將其放在適當的職位上，使其能夠充分發揮所長，並增加工作績效，即符合人力資源管理的何種範圍？ (A)選才 (B)用才 (C)育才 (D)留才。
- 10.() 企業若欲讓員工能完全地了解公司，熟悉不同部門、地區的運作，下列哪一個方法最為適合？ (A)工作輪調 (B)學徒訓練 (C)開班講授
(D)個案研究。
- 11.() 基本薪資的發放標準若依據個人的年資，則稱之為 (A)職能 (B)年功給 (C)職務給
(D)職責給。
- 12.() 因受評者之年齡、種族或性別不同時，會影響評等的結果，使其與實際績效不符，這種現象稱之為 (A)偏見效應 (B)刻板印象 (C)趨中傾向
(D)月暈效果。
- 13.() 目標管理法的特點為 (A)主管設立目標
(B)主管與員工一起設立目標 (C)組織內，主管都以同一種管理模式達成目標 (D)各部門都要有共同一致的目標。
- 14.() 下列哪一項財務比率指標數值太低，會降低財務槓桿作用？ (A)股東權益報酬率 (B)純益率
(C)流動比率 (D)負債比率。
- 15.() 丁丁公司相關資料如下：每股股東權益為 15 元、每股市價為 30 元、每股營收為 60 元、每股盈餘為 3 元、每股股利為 2 元，請問丁丁公司的本益比為何？ (A)5 (B)10
(C)15 (D)20。
- 16.() 97 年底流動資產為 \$200,000，流動負債為 \$100,000，存貨為 \$50,000，預付款項為 \$30,000，則其速動比率為何？ (A)1.2 (B)1.1 (C)2 (D)1。
- 17.() 薪資標準不能低於法定基本工資或與同業水準差距太大，屬於薪資制度的何種設計原則？
(A)合理原則 (B)公平原則 (C)經濟原則
(D)安定原則。
- 18.() 下列何者並非企業自有資金之來源？ (A)普通股股本 (B)特別股股本 (C)保留盈餘 (D)公司債。

19. () 下列何種工作評價方法為排列法之改良？
 (A)評分法 (B)分級法 (C)因素比較法 (D)排列法。
20. () 下列何者是在薪資之外的額外給付，通常視組織的盈餘和個人的績效而定？ (A)津貼
 (B)獎金 (C)福利 (D)帶薪假。
- 二、進階題 共 10 題 每題 4 分**
21. () 下列有關各種工作分析方法的敘述，何者不正確？ (A)觀察法：最直接且簡單的方法
 (B)問卷法：最普遍的方法 (C)實作法：可取得完整工作細節及資訊 (D)工作日誌法：由工作分析人員逐日記錄工作內容與實況。
22. () 國內晶圓設計大廠，招募新進工程師，公告以下甄選流程：「審核履歷→通知筆試→安排面試」；其中於面試時另安排二種測驗，測驗目的分別在於(1)鑑定應試者的發展潛力；(2)了解應試者之個性（內外向）、處世態度（積極消極）。試問為達以上目的，該晶圓設計大廠之人事部門應安排以下何種測驗？ (A)性向測驗、面試 (B)人格測驗、面試 (C)性向測驗、人格測驗 (D)人格測驗、性向測驗。
23. () 「3 分甜冷飲店員工小桃，於期末考績公布時赫然發現，自己及平時表現良好的多位員工，均莫名地被打上丁等的成績，並對此一考績結果感到一頭霧水」。試問「3 分甜」冷飲店之主管觸犯了哪種績效評估的錯誤？ (A)月量效果 (B)刻板印象 (C)趨中傾向 (D)標準不明。
24. () 下列敘述何者正確？ (A)流動比率、速動比率，可用以衡量企業償債能力 (B)總資產週轉率、應收帳款週轉率，可用以衡量企業經營能力 (C)每股盈餘、本益比均可用以衡量每股獲利能力 (D)以上皆是。
25. () 2014 年 9 月報載：「鴻海集團於大陸 30 萬名員工中遴選出 30 位大陸籍幹部，來台參加台中勤益科大為期半年之研習專班」。試問以下說明何者有誤？ (A)鴻海集團安排大陸籍幹部來台參加研習專班，係屬於人力資源管理範圍中的「育才」 (B)企業轉型必須由人才培訓開始 (C)鴻海集團培訓幹部之作法，係將員工視為集團負債的一部分 (D)辦理研習活動，有助員工工作效率的提升。
26. () 下列有關「工作分析」的敘述，何者錯誤？
 (A)可獲得特定職位的工作內容、流程、資格條件等資料 (B)所得資訊可作為人力資源管理活動的基礎，如人員招募、計薪 (C)可藉由發放問卷來進行工作分析 (D)最普遍、有效、省時的工作分析法是面談法。
27. () 瑞典富豪汽車公司曾經試行過『作業平台』的生產作業方式，以取代瑞典人認為單調、枯燥、毫無人性的裝配線，由一組工人(約 5~8 人)在移動的生產作業平台上，完成全車的裝配與檢驗工作，但此項試驗最後卻因效率無法與裝配線匹敵而宣告停止，其失敗的原因是無法達成何種工作設計的目標？ (A)工作簡單化 (B)工作擴大化 (C)工作豐富化 (D)工作輪調。
28. () 某汽車電子公司 105 年及 106 年的財務資料如下表所示。下列敘述何者錯誤？
- | 比率項目 | 105 年度 | 106 年度 |
|--------|---------|---------|
| 流動比率 | 203.00% | 181.00% |
| 負債比率 | 62.04% | 45.23% |
| 毛利率 | 47.67% | 35.46% |
| 總資產週轉率 | 1.38 | 1.04 |
- (A)該公司的短期償債能力有減弱現象 (B)該公司以自有資金經營的比重有增加之趨勢
 (C)該公司的獲利能力有減弱現象 (D)該公司的資產運用效率有改善現象。
29. () 下列有關存貨週轉率、應收帳款週轉率之敘述何者有誤？ (A)前者可用以衡量企業收帳速度、後者可用以衡量企業之商品銷售能力 (B)前者之分子為銷貨成本、後者之分子為銷貨淨額 (C)前者表示存貨進出的平均次數、後者表示應收帳款「從產生到收現」的平均次數 (D)二者均屬經營能力分析的指標。
30. () 某企業提供員工多種在職進修課程，強化其專業技能，並推行新三鐵運動，鼓勵員工登玉山、單車環島、泳渡日月潭。以上敘述依序屬於哪種員工福利類型？ (甲)經濟性福利；
 (乙)設施性福利；(丙)娛樂性福利；(丁)教育性福利。 (A)丙乙 (B)丁乙 (C)丙甲 (D)丁丙。

