

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)月暈效果 (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。

