

學號：_____ 姓名：_____ 分數：_____

第四章 人力資源規劃

1. () 瞭解組織內人力資源供給與需求的情況，並依組織策略擬定人力資源策略，這是指人力資源管理的哪一項功能？(A) 人力資源規劃 (B) 績效管理 (C) 人員招募與訓練 (D) 工作分析
2. () 關於我國勞動市場的現況與趨勢，以下何者為真？(A) 我國未來就業人口趨向藍領就業。(B) 我國大專以上就業者所佔比率逐年提高 (C) 我國目前基層勞動力對於外籍勞工之倚賴逐年遞減 (D) 近二十年來，我國女性與男性勞動參與率都雙雙逐年增加
3. () 以下何者為人力資源過剩的可能現象？(A) 組織用人成本過重 (B) 員工閒置 (C) 員工經常請假 (D) 以上皆是
4. () 就經濟環境而言，下列哪一項為否？(A) 企業邁向國際化是必然的趨勢 (B) 總體經濟的發展會影響到企業的營運 (C) 我國目前仍以製造業為經濟主體 (D) 我國將會面臨到來自於新興經濟體的龐大競爭壓力
5. () 某企業離職人數與在職人數的比值，我們稱為 (A) 人員流動率 (B) 員工滿意度 (C) 員工到職率 (D) 生產力
6. () 以下何者不是影響人力資源規劃的內部環境？(A) 組織人力資源策略 (B) 組織未來發展計畫 (C) 產業勞動市場現況 (D) 組織人力資源現況
7. () 少子化的趨勢帶來的影響，以下何者為否？(A) 生產人口的減少 (B) 人力資源供給減少 (C) 人口結構趨向高齡化 (D) 人口素質的下降
8. () 欲瞭解組織內部人力資源供給來源，組織必須評估哪些項目？(A) 現有人力數量 (B) 員工流動狀況 (C) 現有人力素質 (D) 以上皆是
9. () 以下何者為人力資源短缺的可能現象？(A) 員工壓力沉重 (B) 組織內沒有合適的人才可解決問題 (C) 員工工作負荷過重 (D) 以上皆是
10. () 「電子新貴」這個名詞，說明哪一個環境趨勢？(A) 社會 (B) 科技 (C) 政治 (D) 經濟
11. () 以下何者不是 PEST 分析的項目？(A) 經濟 (B) 壓力 (C) 社會 (D) 科技
12. () 以下何者為人力資源需求預測時，所應考慮的因素？(A) 可運用的財務資源 (B) 員工素質 (C) 生產與銷售 (D) 以上皆是
13. () 以下何者為判斷性預測法？(A) 迴歸分析 (B) 德菲法 (C) 生產力比例法 (D) 趨勢分析
14. () 以下何者不為數量性預測法？(A) 德菲法 (B) 生產力比例法 (C) 迴歸分析 (D) 趨勢分析
15. () 已知大猩猩企業過去三年平均需要 100 位生產人員，每月產量才能達到 10,000 件，明年大猩猩企業預計月產量上達 25,000 件，請問該企業明年生產人員之需求為何？(A) 150 人 (B) 175 人 (C) 250 人 (D) 200 人

