

97 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等 別：五等考試
類 科：人事行政
科 目：人事行政大意
考試時間：1 小時

座號：_____

※注意：(一)本試題為單一選擇題，請選出一個正確或最適當的答案，複選作答者，該題不予計分。
(二)本科目共 50 題，每題 2 分，須用 2B 鉛筆在試卡上依題號清楚劃記，於本試題上作答者，不予計分。
(三)禁止使用電子計算器。

- 1 現行公務人員任用法是採何種人事分類體制？
(A)品位分類制 (B)職位分類制 (C)官職併立制 (D)部內制
- 2 下列關於專案考績記二大功與年終考績乙等的敘述，何者最正確？
(A)影響晉薪程度不同 (B)前者立即優先升遷 (C)辦理時間相同 (D)結果核定者不同
- 3 下列有關職位分類人事體制概念的各項敘述，何者最正確？
(A)職系間人力流動限制要少 (B)應按年資晉升職等
(C)根據工作性質建立職等 (D)採同工同酬的薪資制
- 4 依現行法制，除公務人員考試法另有規定者外，其餘特考及格人員於幾年內不得轉調申請舉辦特種考試機關及其所屬機關以外機關任職？
(A)三年 (B)四年 (C)六年 (D)十年
- 5 下列關於性別議題的人力資源管理措施，何項敘述最為正確？
(A)禁止同性戀取向者擔任派出所主管 (B)得優先升任具資格之女性擔任高階主管
(C)禁止男性申請護士職務 (D)女性方得申請育嬰假
- 6 工作分析結果會最直接應用於下列那個人力資源管理事項？
(A)人力新陳代謝 (B)人力訓練 (C)人力遴選 (D)人力薪資決定
- 7 下列何項不是行政機關公務人員法定俸給項目？
(A)本俸 (B)年功俸 (C)加給 (D)考績獎金
- 8 下列有關判斷各種人力遴選方法優劣的諸多標準中，何者最為重要？
(A)技術可行性 (B)效度 (C)所需成本 (D)信度
- 9 評估員工工作績效的最重要面向應該是何？
(A)現職工作表現 (B)服務倫理行為 (C)發展潛能 (D)個人品德
- 10 所謂某一遴選方法具備更高「效度」的意義主要是指何而言？
(A)錄取成績最高者 (B)能盡快產生遴選結果
(C)能選出未來工作績效較優者 (D)重複測試會獲致相同結果
- 11 下列關於考試院的敘述，何者為正確？
(A)考試委員由總統逕行任命 (B)考選部部长由總統逕行任命
(C)考試院採行首長制 (D)銓敘部負責升官等訓練業務

- 12 人力運用中有個現象稱為「彼得原理」，下列何者最接近其意義？
(A)靠關係晉升 (B)快速晉升至最高階職務
(C)逐步晉升至不適任的職務 (D)依年資晉升
- 13 典型工作分析過程，最不會涉及的工作事項是何？
(A)工作薪資調查 (B)工作說明書 (C)工作評價 (D)工作規範
- 14 下列各項人力資源管理活動的發生順序中，何者應該是最早？
(A)人力遴選 (B)訓練 (C)工作績效評量 (D)人力資源規劃
- 15 吳君具有中華民國與美國國籍，請問經核准後其可擔任下列何種職務？
(A)縣府勞工局科員 (B)縣立國中教師兼任總務組長
(C)原子能研究所副所長 (D)社教館科員
- 16 現行公務人員任用法中，沒有明文規定的特點是下列何項？
(A)職系 (B)官等晉升需經考試 (C)職務可跨列職等 (D)終身僱用
- 17 下列關於人事管理人員的敘述，何者為錯誤？
(A)人事主管任免由銓敘部辦理 (B)人事主管由機關首長任命
(C)人事管理人員考績非由服務機關首長核定 (D)人事管理人員由銓敘部監督
- 18 下列那一職等公務人員的調任，不受職系間之限制？
(A)一 (B)五 (C)九 (D)十三
- 19 黃君現有資歷包括大學畢業、普考及格、合格實授第五職等本俸第五級，最近三年考績是甲、甲、乙，請問他已可取得第幾職等的任用資格？
(A)五 (B)六 (C)七 (D)八
- 20 下列何種人事分類體制的設計原意，對應徵者個人經歷遠超過工作資格要求的現象最不以為意？
(A)醫事人員制 (B)職位分類制 (C)恩給制 (D)品位分類制
- 21 決定薪資結構表過程中，不包括下列何者？
(A)市場薪資調查 (B)設定薪等數量 (C)職務評價 (D)工作績效評量
- 22 我國現行公務人員加給制度的適用職務，不包括下列何項？
(A)危險職務 (B)主管職務 (C)技術職務 (D)偏遠地區職務
- 23 下列有關現行公務人員俸給制度的敘述，何者為正確？
(A)升任第六職等者都需自該職等最低俸級起敘 (B)各職等本俸級數都相同
(C)俸表內列實支俸額 (D)普考及格初任者自第三職等本俸一級起敘
- 24 下列何者是現行公務人員俸給制度中變動薪內涵的表現？
(A)同職等本俸俸額會不同 (B)年終考績等第不同晉敘也不同
(C)不同職系同職等的俸給不同 (D)有不同類型的加給制度

- 25 下列敘述中，何者最接近薪資「內在衡平性」的意義？
(A)同職等同酬 (B)工作績效影響薪資水準
(C)不同職系同職等應不同酬 (D)最高和最低薪資間差距不要太大
- 26 下列何者是依公務人員任用法所任用的職務？
(A)警察官 (B)國小代課教師 (C)台大醫院護士 (D)戶政事務所辦事員
- 27 下列何者最能了解員工工作狀況並適合擔任對員工工作績效之初核者？
(A)考績委員會 (B)直接主管 (C)機關首長 (D)同單位同事
- 28 下列何者是年終考績經機關最終核定前的必經法定程序？
(A)甄審委員會 (B)處長 (C)考績委員會 (D)機關副首長
- 29 陳君現職為第二職等並敘年功俸三級，今年年終考績為乙等。請問，若加上年終獎金 1.5 個月，依現制規定，陳君約可領幾個月的俸給獎金？
(A) 2 (B) 3 (C) 4 (D) 5
- 30 下列何者不是由考試院公務人員保障暨培訓委員會負責的訓練？
(A)考試錄取人員基礎訓練 (B)初任薦任主管訓練 (C)行政中立訓練 (D)升簡任官等訓練
- 31 人力資源管理教科書常提到訓練評估應該包括四類面向，下列何者不是？
(A)經費自籌程度 (B)行為改變程度 (C)技能學習程度 (D)課程滿意程度
- 32 員工發展性導向的工作績效評估，其評估結果最適合的用途是何？
(A)發放獎金 (B)決定薪資調整 (C)規劃個人學習計畫 (D)記功或懲戒
- 33 甲君在市政府擔任採購主管，下列何者是最應該遵行的法定服務行為？
(A)私人投書報紙討論市政問題 (B)申報財產
(C)依長官指示捐一日薪給市府賑災 (D)自行受聘兼職授課
- 34 公務人員不應該參與的積極性政治活動，不包括下列那項？
(A)登記參選 (B)下班時間幫忙發送選舉文宣
(C)休假擔任競選總部內電話義工 (D)投票
- 35 甲君五年前自縣府衛生局局長離職，下列敘述何者為正確？
(A)可以擔任該縣醫療院所協會理事長 (B)不可以參與衛生局委託研究之標案
(C)可基於公益自行著書揭露該縣縣立醫院的財務細節 (D)不可以擔任藥商公司總經理
- 36 第一職等人員如連續曠職半個月，可能受到機關首長的法定最重處分是何？
(A)撤職 (B)免職 (C)調職 (D)記一大過
- 37 下列所舉公務人員應遵循的服務倫理行為事項，那項尚無專法為法源？
(A)財產申報 (B)利益迴避
(C)政治活動限制（行政中立） (D)離職後工作限制

- 38 下列各項學習活動，何者最屬於委任官等「人力發展」課程的範圍？
(A)網頁製作 (B)文書製作 (C)認識性別工作平等法 (D)修習管理知識學分
- 39 人力訓練或發展計畫的實施過程，最不會涉及的是？
(A)360度工作績效評估 (B)行為改變評估 (C)工作輪調 (D)組織需求評估
- 40 我國現行公務人員退休法是採取下列何制？
(A)績效薪制 (B)確定提撥制 (C)確定給付制 (D)個人儲蓄制
- 41 下列何者不能參加公教人員保險？
(A)東吳大學專任教授 (B)台灣大學行政單位組員
(C)縣府勞工局辦事員 (D)市政府衛生局約聘專員
- 42 下列何者不屬於福利事項？
(A)退休金 (B)工作獎金 (C)給薪事假 (D)補助參加英檢
- 43 公務人員受到懲戒處分後，可以向何者提起救濟？
(A)無權提起 (B)服務機關
(C)考試院公務人員保障暨培訓委員會 (D)行政法院
- 44 下列何者不是公務人員的法定權利事項？
(A)退休金 (B)薪資 (C)晉升職務 (D)免職救濟
- 45 下列何者最符合「人力試用」之原始目的？
(A)即刻負起處理公文之權責 (B)讓受試用者瞭解自己是否適合續任
(C)讓雇主瞭解受試用者身家狀況 (D)讓受試用者開始參加職務訓練課程
- 46 下列有關公務員懲戒法之懲戒和公務人員保障法之復審的敘述，何者最正確？
(A)都可聲請再審 (B)都可另提司法救濟 (C)都由同一機關審理 (D)都可做成撤職決定
- 47 我國現行公務人員俸給制度的薪資結構設計概念，最接近下列那項理論？
(A)技能薪給制 (B)工作薪給制 (C)個人薪給制 (D)績效薪制
- 48 人力訓練計畫的最核心目的是？
(A)儲備未來適任人力 (B)發現優秀者並予晉升
(C)學習可即刻運用的工作技能 (D)淘汰績效不佳者
- 49 性別工作平等法的內容不包括下列何項？
(A)公務人員向考試院公務人員保障暨培訓委員會提起申訴
(B)每年七天家庭照顧假
(C)每月一天生理假
(D)禁止性別歧視
- 50 我國現行公務人員考績制度，其功能主要偏重於何者？
(A)發展 (B)輔導 (C)獎勵 (D)矯正