ISO 30414

人力資本報告與管理專員

題庫共200題

認證檢定考試說明

本認證檢定採單科測驗制，每科考試內容與配分方式如下：

是非題：15 題
選擇題：10 題
每題配分：4 分

全卷 總分為 100 分，
成績達 60 分（含）以上者為合格。

考試時間為 60 分鐘，
請考生於規定時間內完成作答。

國際認證題庫 IIRC

ISO 30414 人力資本報告與管理專員 是非題 (1–50)

1. ISO 30414 為人力資本報告指引標準。答案:是
解析:主要規範人力資源報告(**HR reporting**)。

2. ISO 30414 適用於各類型組織。答案:是
解析:具備通用性,不限產業類型。

3. 人力資本報告只適用於大型企業。答案:否
解析:各種規模的組織皆可適用。

4. ISO 30414 支持人力資本資訊揭露。答案:是
解析:提供具體的揭露指標建議。

5. 人力資本報告不需數據支持。答案:否
解析:該標準強調數據導向與量化管理。

6. 人力資本報告可包含員工流動率。答案:是
解析:人員流動(**Turnover**)是核心指標之一。

7. ISO 30414 支持教育訓練指標揭露。答案:是
解析:包含訓練相關的數據衡量(**Training metrics**)。

8. 人力資本管理與組織績效無關。答案:否
解析:人力資本管理與組織績效高度相關。

9. ISO 30414 支持多元與包容指標。答案:是
解析:納入 **DEI**(多元、平等與包容)概念。

10. 人力資本報告需建立指標一致性。答案:是
解析:確保數據可比較與一致。

11. 人力資本報告可包含招聘指標。答案:是
解析:包含招募效率與成效。

12. ISO 30414 不包含領導力指標。答案:否
解析:標準內明確包含領導力衡量。

13. 人力資本報告需文件化。答案:是
解析:報告流程與指標定義需文件化記錄。

14. ISO 30414 支持人力風險管理概念。答案:是
解析:強調識別與管理人力資源風險。

15. 人力資本報告不需管理層支持。答案:否
解析:需高層管理支持方能有效推動。

16. 人力資本報告可包含員工滿意度指標。答案:是
解析:包含員工敬業度(**Engagement**)等維度。

17. **ISO 30414** 支持組織文化衡量。答案:是
解析:提供文化面向的量化指引。

18. 人力資本報告只需財務資料。答案:否
解析:重點在於非財務的人力資本指標。

19. **ISO 30414** 支持人力資本透明度。答案:是
解析:提升資訊對內外的透明揭露。

20. 人力資本報告需持續改善。答案:是
解析:應建立改善循環(**PDCA**)。

21. 人力資本報告可包含安全與健康指標。答案:是
解析:包含職業安全相關衡量。

22. **ISO 30414** 支持人才發展指標。答案:是
解析:關注人才培育與職涯發展。

23. 人力資本報告不需比較年度數據。答案:否
解析:需透過歷史趨勢分析進行比較。

24. **ISO 30414** 支持生產力指標揭露。答案:是
解析:包含人均產值等生產力指標。

25. 人力資本報告需建立資料蒐集流程。答案:是
解析:需規範嚴謹的數據蒐集機制。

26. 人力資本報告可包含離職率指標。答案:是
解析:離職率為重要的人力健康指標。

27. **ISO 30414** 支持薪酬公平指標。答案:是
解析:關注薪資結構與公平性。

28. 人力資本報告不需準確性。答案:否
解析:資料必須具備高品質與準確性。

29. **ISO 30414** 支持人力資本決策。答案:是
解析:作為管理層決策的重要支持工具。

30. 人力資本報告需建立品質控制。答案:是
解析:確保報告產出的品質。

31. 人力資本報告可包含訓練時數。答案:是
解析:為訓練量化的基礎指標。

32. **ISO 30414** 支持領導力發展指標。答案:是
解析:關注領導人才的儲備與發展。

33. 人力資本報告不需揭露方法說明。答案:否

解析:應揭露指標的計算方法。

34. **ISO 30414** 支持人力資本分析。答案:是

解析:推動數據分析(**Analytics**)的應用。

35. 人力資本報告需建立監測機制。答案:是

解析:持續監測指標變化。

36. 人力資本報告可包含缺勤率。答案:是

解析:用以評估員工出勤狀況。

37. **ISO 30414** 支持人才留任指標。答案:是

解析:關注人才留存成效。

38. 人力資本報告不需一致指標。答案:否

解析:指標的一致性對跨期或跨組織比較至關重要。

39. **ISO 30414** 支持人力資本績效衡量。答案:是

解析:量化人力對組織的價值。

40. 人力資本報告需建立資料治理。答案:是

解析:規範數據的權限與管理規則。

41. 人力資本報告可包含招募成本指標。答案:是

解析:計算人均招募成本。

42. **ISO 30414** 支持人力資本透明化。答案:是

解析:推動資訊公開。

43. 人力資本報告不需與策略連結。答案:否

解析:必須與組織經營策略保持一致。

44. **ISO 30414** 支持人力資本報告一致性。答案:是

解析:提供標準化的報告架構。

45. 人力資本報告需建立指標定義。答案:是

解析:明確定義每個指標的內涵。

46. 人力資本報告可包含員工多元指標。答案:是

解析:衡量組織組成的多樣性。

47. **ISO 30414** 支持人力資本價值衡量。答案:是

解析:衡量人力作為「資本」的經濟價值。

48. 人力資本報告不需管理制度。答案:否

解析:需有完善的管理流程作為支撐。

49. 人力資本報告需持續監測。答案:是

解析:非一次性工作,需定期監測。

50. **ISO 30414** 目的為提升人力資本管理透明度與決策品質。答案:是

解析:此為標準設立的核心目的。

ISO 30414 人力資本報告與管理專員 是非題 (51–100)

51. 人力資本報告可用於支持 **ESG** 揭露。答案:是

解析:對應 **ESG** 中的「社會面(**S**)」揭露。

52. **ISO 30414** 支持人力資本指標比較分析。答案:是

解析:有利於進行基準分析(**Benchmarking**)。

53. 人力資本報告不需資料來源說明。答案:否

解析:需透明地標註數據來源。

54. **ISO 30414** 支持人才管理策略評估。答案:是

解析:用數據評估策略成效。

55. 人力資本報告需確保資料一致性。答案:是

解析:避免跨部門數據定義分歧。

56. 人力資本報告可包含員工流動成本。答案:是

解析:量化人才流失的財務影響。

57. **ISO 30414** 支持人力資本決策支持。答案:是

解析:提供客觀的管理依據。

58. 人力資本報告不需資料驗證。答案:否

解析:高品質報告需經過資料驗證(**Verification**)。

59. **ISO 30414** 支持員工發展指標。答案:是

解析:包含職能提升與晉升分析。

60. 人力資本報告需建立資料蒐集流程。答案:是

解析:標準化數據獲取方式。

61. 人力資本報告可包含績效管理指標。答案:是

解析:如績效分佈或評核結果。

62. **ISO 30414** 支持招募效率指標。答案:是

解析:衡量招募流程的產能與速度。

63. 人力資本報告不需歷史數據。答案:否

解析:歷史數據是趨勢分析的基礎。

64. **ISO 30414** 支持人力資本風險管理。答案:是

解析:識別如人才斷層等關鍵風險。

65. 人力資本報告需確保資料可靠性。答案:是
解析:資料需真實且可信。

66. 人力資本報告可包含薪酬結構指標。答案:是
解析:分析薪資的分佈與公平性。

67. **ISO 30414** 支持人力資本資訊揭露一致性。答案:是
解析:促進跨組織揭露的標準化。

68. 人力資本報告不需監測機制。答案:否
解析:監測是確保指標受控的關鍵。

69. **ISO 30414** 支持員工參與度指標。答案:是
解析:量化員工投入程度。

70. 人力資本報告需建立文件紀錄。答案:是
解析:確保過程可追溯。

71. 人力資本報告可包含職業安全指標。答案:是
解析:如工傷率等健康安全數據。

72. **ISO 30414** 支持人才留任分析。答案:是
解析:分析高潛力人才的留任狀況。

73. 人力資本報告不需資料治理。答案:否
解析:數據安全與品質取決於治理體系。

74. **ISO 30414** 支持人力資本績效指標。答案:是
解析:連結人資活動與組織成效。

75. 人力資本報告需確保資料完整性。答案:是
解析:報告內容應涵蓋必要維度。

76. 人力資本報告可包含員工多元指標。答案:是
解析:如性別、年齡結構分析。

77. **ISO 30414** 支持人才供應分析。答案:是
解析:衡量內部與外部人才庫供應。

78. 人力資本報告不需品質控制。答案:否
解析:數據品質管理是報告成敗關鍵。

79. **ISO 30414** 支持組織文化指標。答案:是
解析:量化軟性的文化面向。

80. 人力資本報告需建立持續改善機制。答案:是
解析:追求指標揭露的準確與深度提升。

81. 人力資本報告可包含招募成本指標。答案:是

解析：分析招募投資效率。

82. **ISO 30414** 支持人力資本透明度提升。答案：是

解析：減少資訊不對稱。

83. 人力資本報告不需比較指標。答案：否

解析：比較（**Benchmark**）能協助找出改進空間。

84. **ISO 30414** 支持人力資本資料分析。答案：是

解析：推動從數據描述轉向預測分析。

85. 人力資本報告需建立指標定義。答案：是

解析：確保指標內涵的一致理解。

86. 人力資本報告可包含訓練投資指標。答案：是

解析：量化訓練的費用與資源分配。

87. **ISO 30414** 支持人力資本價值評估。答案：是

解析：將人視為資產進行價值評估。

88. 人力資本報告不需管理政策。答案：否

解析：應有政策明定報告的責任與週期。

89. **ISO 30414** 支持人力資本報告品質改善。答案：是

解析：持續優化報告架構。

90. 人力資本報告需建立責任分工。答案：是

解析：界定數據提供與報告編製責任。

91. 人力資本報告可包含缺勤率指標。答案：是

解析：衡量缺勤對生產力的影響。

92. **ISO 30414** 支持人力資本決策分析。答案：是

解析：提升管理決策的科學性。

93. 人力資本報告不需揭露計算方法。答案：否

解析：公式透明化是報告品質的標準要求。

94. **ISO 30414** 支持人力資本監測與回報。答案：是

解析：確保溝通機制暢通。

95. 人力資本報告需建立資料管理制度。答案：是

解析：規範數據生命週期管理。

96. 人力資本報告可包含員工健康指標。答案：是

解析：關注身心福祉（**Well-being**）。

97. **ISO 30414** 支持人力資本長期分析。答案：是

解析：觀察人力資本的跨年度增長。

98. 人力資本報告不需與組織策略連結。答案:否
解析:脫離策略的指標將失去管理意義。

99. **ISO 30414** 支持人力資本報告標準化。答案:是
解析:建立全球通用的報告語彙。

100. **ISO 30414** 目的為提升人力資本管理透明度與決策品質。答案:是
解析:此為整份標準的最終願景。

國際認證協會 IPCI 題庫

ISO 30414 人力資本報告與管理專員 選擇題 (1–50)

1. **ISO 30414** 標準的核心推行目標是什麼？ **A.** 降低企業的稅務支出 **B.** 建立標準化的人力資本報告與揭露體系 **C.** 優化生產線的自動化流程 **D.** 增加行銷廣告的點擊率 答案：**B**
2. 在人力資本報告中，「員工流動率」數據主要反映了組織的： **A.** 財務穩定性 **B.** 設備折舊狀況 **C.** 人才留任與穩定性 **D.** 市場行銷成效 答案：**C**
3. 根據 **ISO 30414**，人力資本資訊應揭露給哪些對象？ **A.** 僅限公司最高執行長 **B.** 所有的關鍵利害關係人（包括投資人與員工） **C.** 僅限競爭對手的 **HR** 部門 **D.** 僅限政府勞動檢查機關 答案：**B**
4. 為確保人力資本報告的數據品質，最重要的基礎是： **A.** 指標定義的一致性與數據治理 **B.** 行銷文案的精美程度 **C.** 財務部門的盈餘數字 **D.** 辦公室設備的更新頻率 答案：**A**
5. 下列何者屬於 **ISO 30414** 建議揭露的「多元、平等與包容 **(DEI)**」指標？ **A.** 機器設備的國籍分布 **B.** 產品銷售的區域分布 **C.** 員工組成（如性別、年齡）的多樣性 **D.** 財務會計的幣別分布 答案：**C**
6. 人力資本報告若要具備管理價值，數據必須確保： **A.** 隨機蒐集以節省成本 **B.** 僅揭露表現良好的數據 **C.** 準確性、可靠性與可追溯性 **D.** 每年更換不同的計算公式 答案：**C**
7. 「人均培訓時數」在 **ISO 30414** 框架下，屬於哪一維度的指標？ **A.** 財務管理維度 **B.** 能力發展維度 **C.** 生產效率維度 **D.** 行政行政維度 答案：**B**
8. 推行 **ISO 30414** 報告制度，對於企業 **ESG** 評鑑中的哪一個面向最有直接幫助？ **A.** 環境保護 **(Environmental) B.** 社會責任 **(Social) C.** 供應鏈管理 **(Supply Chain) D.** 產品研發 **(R&D)** 答案：**B**

9. 衡量「關鍵職位接班人覆蓋率」，其主要目的是為了管控：**A.** 財務流動性風險 **B.** 人力資本風險（如人才斷層） **C.** 設備停機風險 **D.** 行銷品牌風險 答案：**B**

10. **ISO 30414** 強調，人力資本管理應對齊組織的：**A.** 年度旅遊計畫 **B.** 財務節稅策略 **C.** 長期戰略目標 **D.** 競爭對手的廣告策略 答案：**C**

11. 人力資本報告的數據治理（**Data Governance**）核心不包括以下何者？ **A.** 資料的安全性 **B.** 資料的任意修改性 **C.** 資料的一致性 **D.** 資料的權限管理 答案：**B**

12. 關於「人均招募成本」，下列敘述何者正確？ **A.** 它能反映組織在人才獲取上的財務效率 **B.** 它與招募品質完全無關 **C.** 它僅包含面試官的交通費 **D.** 它是為了降低員工薪資而設計 答案：**A**

13. **ISO 30414** 建議，人力資本報告的編製週期至少應為：**A.** 每五年一次 **B.** 每年一次 **C.** 僅在上市櫃前編製一次 **D.** 每十年一次 答案：**B**

14. 「員工敬業度 **(Engagement)**」調查在人力資本報告中，代表了：**A.** 員工的加班時數 **B.** 員工對組織的心理投入與關係健康度 **C.** 員工的銀行帳戶餘額 **D.** 員工的個人運動習慣 答案：**B**

15. 推動人力資本揭露的透明化，最能提升：**A.** 財務部結帳的速度 **B.** 雇主品牌與利害關係人的信任度 **C.** 產線機器的轉速 **D.** 產品在市場上的售價 答案：**B**

16. 在薪資福利面向，**ISO 30414** 特別關注指標的：**A.** 秘密性 **B.** 隨機性 **C.** 公平性與結構合理性 **D.** 僅包含主管的數據 答案：**C**

17. 人力資本指標 **(KPI)** 應具備可比性，這代表：**A.** 跨部門與跨年度應採用統一的定義與公式 **B.** 每個部門應各自發明公式 **C.** 資料應隨著主管異動而調整 **D.** 數據應盡量模糊以保護隱私 答案：**A**

18. 下列何者是典型的人力資本「生產力」指標？ **A.** 機器設備的良率 **B.** 人均營收 **(Revenue per employee)** **C.** 財務稽核的缺失數 **D.** 廣告的點擊次數 答案：**B**

19. 分析「員工缺勤率」有助於識別：**A.** 辦公室的電費超支 **B.** 員工的工作福祉與潛在管理問題 **C.** 財務部的會計科目錯誤 **D.** 行銷活動的曝光次數 答案：**B**

20. **ISO 30414** 標準認為，人力資源應該被視為：**A.** 必須削減的營運成本 **B.** 能創造組織價值的資本 **C.** 一種暫時性的勞動工具 **D.** 財務報表上的固定負債 答案：**B**

21. 建立人力資本報告的第一步，通常應為：**A.** 拍攝企業形象宣傳影片 **B.** 確定報告範圍與關鍵指標 **(Metrics)** 定義 **C.** 增加產線作業員的人數 **D.** 修改財務會計的核銷準則 答案：**B**

22. 下列哪項屬於「職業安全與健康」維度的數據？ **A.** 員工工傷頻率與受訓時數 **B.** 機器設備的折舊率 **C.** 行銷活動的得獎次數 **D.** 產品退貨的比例 答案：**A**

23. 「接班人計畫」的有效執行，直接對應 **ISO 30414** 中的：**A.** 財務透明維度 **B.** 領導力發展維度 **C.** 生產技術維度 **D.** 能源節約維度 答案：**B**

24. 對於人力資本數據的「可追溯性」，其主要作用是：**A.** 方便隨時修改錯誤數據 **B.** 確保揭露數據能被稽核其原始來源 **C.** 增加行銷宣傳的亮點 **D.** 作為罰款員工的依據 答案：**B**

25. **ISO 30414** 提倡的人力資本分析 **(Analytics)** 旨在：**A.** 將人力數據轉化為管理決策建議 **B.** 用數據來取代所有的 **HR** 人員 **C.** 減少員工的薪資支出 **D.** 增加行政文書的工作量 答案：**A**

26. 關於指標揭露的「完整性」，組織應確保：**A.** 數據涵蓋所有關鍵的人力資本維度 **B.** 僅揭露表現優異的部門數據 **C.** 僅記錄高階經理人的個資 **D.** 數據僅需保留電子檔一週 答案：**A**

27. 下列何者屬於「人才招募與配置」維度的關鍵指標？ **A.** 產品的庫存周轉率 **B.** 招募天數與職位填補效率 **C.** 財務帳款的收回速度 **D.** 行銷專員的社交媒體粉絲數 答案：**B**

28. 建立指標一致性的最大益處在於：**A.** 減少 **HR** 部門的工作量 **B.** 讓組織內外的數據具備可參考與可比較價值 **C.** 方便財務部隱藏支出 **D.** 增加行銷廣告的詞彙 答案：**B**

29. **ISO 30414** 的最終目標是提升人力資本管理的：**A.** 節稅效能與成本控制 **B.** 專業化、透明度與科學決策能力 **C.** 產線設備的稼動率 **D.** 產品的市場占有率 答案：**B**

30. 「組織文化指標」可以透過下列何者來量化？ **A.** 機器設備的產牌分布 **B.** 員工對組織價值觀認同度的調查數據 **C.** 財務報表中的紅利分配金額 **D.** 廣告看板的色彩飽和度 答案：**B**

31. 針對人才流失風險，**HR** 應建立：**A.** 員工留任率與流動成本分析機制 **B.** 設備維護的標準流程 **C.** 財務預算的裁撤計畫 **D.** 行銷渠道的縮減策略 答案：**A**

32. **ISO 30414** 支持「薪酬平等」揭露，這能預防：**A.** 機器損壞的法律爭議 **B.** 勞資糾紛與性別/種族歧視風險 **C.** 財務部匯率損失 **D.** 行銷案的版權糾紛 答案：**B**

33. 人力資本報告的持續改善應依據：**A.** 產線的產量排程 **B.** 持續改善機制 **(PDCA)** 與指標成效反饋 **C.** 財務部的年度預算限制 **D.** 行銷部門的季節性活動 答案：**B**

34. 衡量「領導人才儲備密度」有助於：**A.** 降低辦公室租金 **B.** 確保組織具備長期發展的接班動力 **C.** 增加產線的作業班次 **D.** 提升財務投資的報酬率 答案：**B**

35. 對於員工福祉（**Well-being**）的關注，主要體現在：**A.** 提供免費的行銷贈品 **B.** 監測並改善工作環境安全與員工身心平衡 **C.** 縮減財務部的人事預算 **D.** 增加產線機器的運轉時間 答案：**B**

36. 下列何者是人力資本報告中的「人才配置」指標？ **A.** 每個部門的員工人數與組成分布 **B.** 每個零件的採購單價 **C.** 每張傳票的處理時間 **D.** 每個廣告的點擊成本 答案：**A**

37. 資料治理制度中的「問責機制」是指：**A.** 讓員工為財務虧損負責 **B.** 明確定義誰應對人力資本數據的準確性

負責 **C.** 讓行銷部為產品銷量負責 **D.** 讓管理員為大門安全負責 答案:**B**

38. **ISO 30414** 認為，有效的決策應建立在：**A.** 管理層的直覺判斷 **B.** 實證的、量化的人力資本指標 **(Metrics)** 之上 **C.** 競爭對手的公開薪資 **D.** 行銷部的民意調查 答案:**B**

39. 人力資本報告的結果應提交給：**A.** 僅限基層員工參考 **B.** 組織管理層與董事會作為策略參考 **C.** 僅限外部廣告代理商 **D.** 財務部作為扣稅證明 答案:**B**

40. 下列何者屬於「員工心理」面向的揭露？ **A.** 員工敬業度調查結果 **B.** 財務報表毛利率 **C.** 產線產品退貨率 **D.** 員工的平均體重數據 答案:**A**

41. 數據的「一致揭露」是為了：**A.** 增加 **HR** 的文書行政工作 **B.** 維持不同時期、不同組織間數據的可比較性 **C.** 隱藏不理想的數據表現 **D.** 簡化財務稽核的流程 答案:**B**

42. 衡量「人才發展投資報酬率 **(ROI)**」在報告中是為了：**A.** 削減教育訓練預算 **B.** 展現人力資源開發對組織價值的貢獻 **C.** 比較設備與人的折舊率 **D.** 增加行銷部的佣金 答案:**B**

43. **ISO 30414** 中的「人力資本透明化」可以：**A.** 導致競爭對手挖角 **B.** 提升組織對外部投資人的吸引力與企業聲譽 **C.** 導致財務部帳目混亂 **D.** 導致行銷策略外洩 答案:**B**

44. 關於「資料蒐集流程」，**ISO 30414** 建議應具備：**A.** 隨機蒐集的彈性 **B.** 標準化的 **SOP** 與定期蒐集頻率 **C.** 僅在需要時口頭詢問 **D.** 隱藏所有的蒐集細節 答案:**B**

45. 「領導力指標」不包含下列哪一項？ **A.** 領導人才的培訓投資 **B.** 領導人的銀行個人存款明細 **C.** 接班計畫的成熟度 **D.** 領導力對組織文化的影響度 答案:**B**

46. 人力資本報告若能與財務報告整合，將有助於：**A.** 減少員工的獎金支出 **B.** 全面展現組織的財務與非財務資

產價值 **C.** 增加產線機器的採購預算 **D.** 簡化行銷活動的核銷流程 答案：**B**

47. 資料品質控制 **(Quality Control)** 的主要手段是：**A.** 增加行銷預算 **B.** 實施內外部數據驗證與交叉檢核機制 **C.** 縮減財務部的人員 **D.** 增加產線作業次數 答案：**B**

48. 針對「員工流動成本」，組織應分析：**A.** 行政人員的影印紙成本 **B.** 人才離職導致的招募、培訓與產能損失成本 **C.** 財務部門的差旅費用 **D.** 行銷活動的道具製作費 答案：**B**

49. 一份高品質的人力資本報告，其數據應：**A.** 經過正式授權與資料確效過程 **B.** 隨意填寫估計值 **C.** 由行銷部美化處理 **D.** 由財務部藏匿起來 答案：**A**

50. 總結 **ISO 30414** 的精神，組織應將員工視為：**A.** 生產機器的附屬品 **B.** 創造長期價值的資本資產 **C.** 財務支出中應盡量壓低的項目 **D.** 行銷宣傳的工具人 答案：**B**

51. 人力資本報告的內容應：**A.** 只涵蓋表現好的數據 **B.** 真實揭露正反面指標，並附上分析說明 **C.** 由財務部代為編製 **D.** 每一百年才更新一次 答案：**B**

52. 下列何者是人力資本報告中「多樣性」的體現？ **A.** 不同學歷、性別與年齡層的人才分布 **B.** 廠房內不同品牌機器的比例 **C.** 財務報表中不同幣別的比例 **D.** 行銷海報中不同顏色的占比 答案：**A**

53. 數據蒐集若無標準流程，最可能導致：**A.** 報告準確度大幅提升 **B.** 數據出現偏差且不可比較 **C.** 財務盈餘增加 **D.** 產品品質改善 答案：**B**

54. 確保報告中「計算方法」揭露的目的在於：**A.** 增加 **HR** 的工作難度 **B.** 提升報告的透明度與可重現性 **C.** 讓財務部更好扣錢 **D.** 讓行銷部更好寫廣告 答案：**B**

55. 透明度高的組織，通常具備較佳的：**A.** 機器維修技術 **B.** 企業治理與外部聲譽 **C.** 財務隱藏能力 **D.** 行銷灌水能力 答案：**B**

56. 管理層應依據報告內容，優化下列哪一方面的計畫？ **A.** 產品的原物料配方 **B.** 人力資本配置與人才培育策略 **C.** 行銷活動的媒體購買 **D.** 財務會計的記帳方式 答案：**B**

57. 在人才吸引面向，人力資本報告可以：**A.** 取代所有的面試流程 **B.** 提升雇主品牌競爭力，吸引優質人才 **C.** 降低員工對薪資的要求 **D.** 增加財務部的行政負擔 答案：**B**

58. 資料治理體系中的「一致性原則」是指：**A.** 財務數據與行銷數據必須一模一樣 **B.** 組織內各部門對同一指標採用相同定義 **C.** 每個部門應有自己的數據邏輯 **D.** 數據應隨著心情而變動 答案：**B**

59. 下列何者屬於典型的「人力資源效率」指標？ **A.** 員工平均到職天數 **(Time to Hire) B.** 機器平均故障天數 **C.** 財務部平均加班天數 **D.** 行銷部平均會議次數 答案：**A**

60. 若人力資本報告揭露了「薪酬不均」問題，組織應該：**A.** 隱瞞該數據 **B.** 分析原因並擬定改善措施，展現解決誠意 **C.** 直接解僱該指標的相關人員 **D.** 改由行銷部編造理由 答案：**B**

61. 監測「職業安全指標」有助於預防：**A.** 產品銷量下跌 **B.** 人力資產損害與潛在法律賠償風險 **C.** 機器設備的財務折舊 **D.** 行銷案的廣告超時 答案：**B**

62. **ISO 30414** 指標定義應具備：**A.** 模糊性以增加解釋空間 **B.** 科學性、客觀性與全組織通用性 **C.** 僅由財務部決定的主觀性 **D.** 隨機更換的彈性 答案：**B**

63. 人力資本指標揭露直接支持了：**A.** 財務會計的核算 **B.** 策略性人力資源管理 **(SHRM)** 的實施 **C.** 行銷活動的文案設計 **D.** 產線技術的研發 答案：**B**

64. 資料完整性 **(Data Integrity)** 在 **ISO 30414** 中意指：**A.** 數據必須真實、準確且未經非法竄改 **B.** 數據必須經過行銷部美化 **C.** 數據應只反映管理層喜歡的部分 **D.** 數據可以由面試官隨意填寫 答案：**A**

65. 人才「留任率」數據高，通常代表：**A.** 組織具備優質的人才發展與工作環境 **B.** 財務部撥款的速度很快 **C.** 行銷部的創意很多 **D.** 生產機器的性能很好 答案：**A**

66. 人力資本報告的最終目的是輔助組織達成：**A.** 行銷曝光率第一 **B.** 永續經營與管理決策科學化 **C.** 財務成本最低化 **D.** 產線設備最多化 答案：**B**

67. 員工「工傷嚴重度」指標揭露，反映了：**A.** 組織對職業安全衛生管理的落實度 **B.** 財務部對保險理賠的核銷速度 **C.** 行銷部對危機公關的編排能力 **D.** 產線對機器維修的研發能力 答案：**A**

68. 人力資本報告的最終簽核應由下列何者負責？ **A.** 基層行政專員 **B.** 組織最高管理階層或受權主管 **C.** 藏在財務金庫內的人 **D.** 外部行銷公司的專案經理 答案：**B**

69. 關於「接班人儲備計畫」的揭露，可以讓投資者看見：**A.** 企業對未來的管理風險應變能力 **B.** 企業對機器的研發能力 **C.** 企業對財務預算的節流能力 **D.** 企業對行銷案的策劃能力 答案：**A**

70. 建立人力資本監測體系的關鍵在於：**A.** 定期收集、分析並產出管理報告 **B.** 隨機採樣，不存檔案 **C.** 僅由行銷部發布新聞稿 **D.** 由財務部在年度稽核時口頭說明 答案：**A**

71. 衡量「員工生產力」指標是為了：**A.** 極大化人力投入的價值產出 **B.** 強制縮短休假時間 **C.** 裁撤所有的行政職位 **D.** 簡化所有的行銷活動 答案：**A**

72. 確保「數據準確性」的有效手段是：**A.** 實施內外部數據稽核與驗證機制 **B.** 由主管保證數據絕對正確 **C.** 由行銷部協助美化報表顏色 **D.** 由財務部獨立決定數據 答案：**A**

73. **ISO 30414** 認為，衡量人力價值應採用：**A.** 量化的關鍵指標 **(Metrics)** 架構 **B.** 傳統的資產負債表 **C.** 行銷部的消費者意見調查 **D.** 產線的機器轉速紀錄 答案：**A**

74. 人力資本數據分析如何協助 **HR** 轉型？ **A.** 從行政作業者轉型為「數據驅動的決策支持者」 **B.** 從策略夥伴轉

型為單純的會計人員 **C.** 從管理人轉型為管理設備維修 **D.** 從管理人轉型為行銷部的助理 答案:**A**

75. 下列何者是「多樣性指標」的範例？ **A.** 管理階層中女性與不同族裔的佔比 **B.** 生產設備中不同產地的佔比 **C.** 財務科目中不同收入類別的佔比 **&D.** 行銷通路中不同區域的佔比 答案:**A**

76. 持續改善機制的建立，重點在於：**A.** 定期審查指標成效，不斷優化管理作為 **B.** 每年全部更換新的指標定義 **C.** 停止所有數據蒐集以節省成本 **D.** 隱藏表現不理想的數據結果 答案:**A**

77. 人力資本透明度對外的主要價值在於：**A.** 提升企業品牌形象與各界利害關係人的信任感 **B.** 減少行銷推廣費用的支出 **C.** 隱藏不必要的財務風險 **D.** 讓競爭對手感到壓力 答案:**A**

78. 關於「員工敬業度」調查，**ISO 30414** 認為應：**A.** 定期採取科學量表與中立分析 **B.** 由主管決定誰比較忠誠 **C.** 僅由行銷部寫寫文章宣傳 **D.** 全面停止以避免員工抱怨 答案:**A**

79. 指標定義的建立應遵循：**A.** 組織共通、定義明確且具科學邏輯 **B.** 部門各自決定、公式應保密 **C.** 定義應隨時間不斷隨機調整 **D.** 定義應盡量模稜兩可 答案:**A**

80. 人力資本預測分析能協助組織：**A.** 提前識別未來的人才流失風險與缺口 **B.** 預測機器設備生鏽的精確日期 **C.** 預測財務利潤的變動數字 **D.** 預測廣告點擊的次數 答案:**A**

81. 若「招募天數」指標異常過長，代表：**A.** 組織填補人才缺口的效率不足 **B.** 行銷廣告做得非常成功 **C.** 財務部的審核機制非常優秀 **D.** 機器設備運轉得非常快速 答案:**A**

82. 資料可追溯性的主要優點是：**A.** 確信揭露的每一項數據均可被稽核其原始根據 **B.** 讓 **HR** 面試時有更大的裁量權 **C.** 讓財務部查帳時更快速 **D.** 讓行銷廣告獲得更多點擊 答案:**A**

83. ISO 30414 報告標準化的主要影響是：**A.** 建立全球公認的人力資本管理共同語言 **B.** 讓所有公司生產一模一樣的產品 **C.** 讓財務報表內容一致化 **D.** 讓行銷內容變得無聊一致 答案：**A**

84. 訓練總投資指標，反映了：**A.** 組織開發與維護人才資產價值的承諾 **B.** 設備維修保養的預算計畫 **C.** 財務部門的差旅費用報支 **D.** 行銷部門的媒體採購總額 答案：**A**

85. 建立資料蒐集體系應優先考慮：**A.** 系統化整合以確保數據的一致性與及時性 **B.** 增加行銷宣傳的人數 **C.** 簡化所有的財務科目 **D.** 增加生產線的工人數 答案：**A**

86. 人力資本決策支持系統的核心在於：**A.** 基於實證數據的數據分析建議 **B.** 基於主管個人過去的經驗與喜好 **C.** 基於財務部的預算扣減原則 **D.** 基於行銷部的客戶回饋意見 答案：**A**

87. 分析「離職流動成本」的價值在於：**A.** 量化人才流失對組織利潤與績效的實際影響 **B.** 評估機器的折舊損失 **C.** 評估行銷廣告的發包成本 **D.** 評估財務會計的影印成本 答案：**A**

88. 指標定義一致性能確保數據：**A.** 在跨部門與跨期間的對比分析中具有科學意義 **B.** 每一次計算結果都截然不同 **C.** 僅由財務部進行管理維護 **D.** 僅提供給行銷部參考使用 答案：**A**

89. 人力資本監測與回報體系應包含：**A.** 定期的分析報告與持續的改善追蹤機制 **B.** 隨機的通知與模糊的結果 **C.** 僅在發生勞資爭議時才回報 **D.** 僅透過行銷月刊對外發布 答案：**A**

90. 組織績效與人力指標的關聯分析，旨在：**A.** 驗證人力資本投入與組織目標達成的因果關係 **B.** 驗證財務利息與產量的因果關係 **C.** 驗證設備產量與廣告曝光的關係 **D.** 驗證員工中獎與旅遊機率的關係 答案：**A**

91. 持續監測「員工安全指標」，反映了：**A.** 組織對於工作環境風險管控的高度承諾 **B.** 財務部對理財的高度承諾

C. 行銷部對推廣的高度承諾 D. 設備研發的高度承諾 答案：A

92. 人力資本政策中應詳細界定：A. 數據蒐集、報告品質維護與監督責任 B. 財務預算的分配原則 C. 產線作業員的操作手冊內容 D. 行銷部門的活動企劃格式 答案：A

93. 所謂「人力資本治理」，其核心作用是：A. 建立透明、可問責的人力資本管理監督體系 B. 建立機器的控制流程 C. 建立財務會計的傳票流程 D. 建立行銷通路的分配流程 答案：A

94. 招募週期指標能具體衡量：A. 填補人才缺口的效率與市場反應能力 B. 財務部的付款效率 C. 機器設備的折舊時間 D. 廣告合約的效期 答案：A

95. 指標數據品質的優劣將直接影響：A. 決策層對管理建議的信任度與報告價值 B. 財務報表的累積總額 C. 產線產品的單位售價 D. 行銷廣告的投放預算 答案：A

96. 人力資本長期趨勢分析有助於組織識別：A. 人力價值增長、人才斷層風險與管理成效變化 B. 機器設備的生鏽損耗率 C. 財務部門的長期債務比率 D. 行銷部門的創意產出頻率 答案：A

97. 晉升率指標（Promotion Rate）在報告中能展現：A. 內部人才梯隊的健康度與內部流動競爭力 B. 財務部匯率的變動幅度 C. 行銷部客戶的增加數量 D. 產線設備的增加產量 答案：A

98. 人力資本資訊揭露能強化組織在：A. 全球 ESG 供應鏈評鑑與吸引永續投資方面的實力 B. 財務避稅方面的實力 C. 產線自動化方面的實力 D. 行銷宣傳方面的實力 答案：A

99. ISO 30414 提倡的人力資本透明化是針對：A. 內外部利害關係人的一致揭露 B. 僅針對競爭對手 C. 僅針對政府稽查員 D. 僅針對行銷廣告公司 答案：A

100. ISO 30414 的最終使命在於：A. 將人視為創造價值之本，透過科學數據提升管理與透明度 B. 將人視為資

產負債表上應被壓低的負債支出 **C.** 將人視為行銷廣告宣傳用的背景 **D.** 將人才視為產線機器的附屬資產 答案:**A**

國際專業認證協會 IPCI 題庫