

全人人力資源管理師

認證題庫共**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。

壹、是非題(100題)

一、人力資源管理總論(1-20)

1. 人力資源管理的核心在於有效運用人才以達成組織目標。
👉 是 | 人是策略資產。
2. 人資管理僅負責行政與薪資作業。
👉 非 | 涵蓋策略與發展。
3. 全人人力資源管理強調員工全生命週期。
👉 是 | 招募到離職。
4. 人資策略需與企業策略對齊。
👉 是 | 確保方向一致。
5. 人資管理與組織績效無直接關聯。
👉 非 | 高度相關。
6. 人資管理只適用於大型企業。
👉 非 | 中小企業亦適用。
7. 組織文化屬於人資管理範疇。
👉 是 | 影響行為與績效。
8. 人資管理可提升員工投入度。
👉 是 | 關鍵目標之一。
9. 人資制度建立後可長期不變。
👉 非 | 需因環境調整。
10. 人資部門不需參與決策。
👉 非 | 應成為策略夥伴。
11. 人才是企業最重要的資源之一。
👉 是 | 競爭關鍵。

12. 人資管理需兼顧組織與員工需求。

👉 是 | 雙贏思維。

13. 全人人資管理僅關注績效。

👉 非 | 也重視福祉與發展。

14. 人資管理需跨部門合作。

👉 是 | 支援營運。

15. 人資專業不需商業理解能力。

👉 非 | 需懂營運。

16. 人資制度透明度有助信任建立。

👉 是 | 降低爭議。

17. 人資管理只處理內部事務。

👉 非 | 亦涉及外部法規與市場。

18. 全人人資管理強調系統化管理。

👉 是 | 制度整合。

19. 員工滿意度與留任率無關。

👉 非 | 高度相關。

20. 人資管理是持續性工作。

👉 是 | 非一次性。

二、招募、任用與配置(21-40)

21. 招募策略需依企業需求調整。

👉 是 | 需求導向。

22. 招募僅看履歷即可。

👉 非 | 需多元評估。

23. 人才甄選需兼顧能力與文化適配。

👉 是 | 避免不適任。

24. 用人決策不需標準化流程。
👉 非 | 易產生偏誤。
25. 人才配置影響組織效率。
👉 是 | 人適其位。
26. 內部晉升有助提升員工士氣。
👉 是 | 激勵效果。
27. 招募成本不需評估。
👉 非 | 影響人資效益。
28. 多元招募管道可擴大人才來源。
👉 是 | 增加選擇。
29. 試用期制度可評估人員適任性。
👉 是 | 降低風險。
30. 招募流程不需符合法規。
👉 非 | 須依法辦理。
31. 用人錯誤會增加組織成本。
👉 是 | 重工與流動。
32. 人才盤點有助未來規劃。
👉 是 | 預防缺口。
33. 任用決策僅由人資決定即可。
👉 非 | 需主管參與。
34. 職務說明書有助招募精準度。
👉 是 | 明確需求。
35. 人力配置一旦完成不需調整。
👉 非 | 需動態管理。
36. 招募流程速度不影響企業形象。
👉 非 | 影響候選人感受。
37. 校園招募屬於長期人才策略。
👉 是 | 培育新血。

38. 招募評估不需量化指標。

👉 非 | 利於比較。

39. 多元與包容有助人才吸引。

👉 是 | 現代趨勢。

40. 招募僅為補人，不屬策略工作。

👉 非 | 屬策略層。

三、訓練發展與績效管理(41-60)

41. 員工訓練可提升工作能力。

👉 是 | 核心功能。

42. 訓練不需評估成效。

👉 非 | 需檢核投資效益。

43. 人才發展有助組織永續。

👉 是 | 培養接班人。

44. 績效管理僅用於考核。

👉 非 | 亦用於發展。

45. 明確目標有助績效提升。

👉 是 | 方向清楚。

46. 績效指標需與職務相關。

👉 是 | 公平合理。

47. 績效回饋有助員工成長。

👉 是 | 改善行為。

48. 績效管理可完全客觀化。

👉 非 | 仍有人為因素。

49. 高績效員工不需再培訓。

👉 非 | 持續成長。

50. 訓練需求分析是必要步驟。
👉 是 | 避免浪費。
51. 接班人計畫屬於人資發展策略。
👉 是 | 確保延續。
52. 績效制度不需定期檢討。
👉 非 | 需與時俱進。
53. 在職訓練有助即時應用。
👉 是 | 實務導向。
54. 只重視績效會影響員工關係。
👉 是 | 需平衡。
55. 學習文化有助組織成長。
👉 是 | 持續進化。
56. 人才發展僅為員工責任。
👉 非 | 組織需支持。
57. 績效面談有助雙向溝通。
👉 是 | 建立共識。
58. 訓練計畫不需配合策略。
👉 非 | 需策略導向。
59. 能力模型可支援人才培育。
👉 是 | 清楚方向。
60. 績效管理是持續循環。
👉 是 | 設定、執行、回饋。

四、薪酬、勞資關係與法遵(61-100)

61. 薪酬制度影響人才留任。
👉 是 | 重要誘因。

62. 薪資只需符合最低工資即可。

👉 非 | 需具競爭力。

63. 獎酬制度可激勵績效表現。

👉 是 | 連結成果。

64. 薪酬公平性影響員工滿意度。

👉 是 | 避免不滿。

65. 非金錢報酬無激勵效果。

👉 非 | 如成就感。

66. 人資需熟悉勞動法規。

👉 是 | 法遵責任。

67. 勞資關係良好有助穩定營運。

👉 是 | 降低衝突。

68. 勞資溝通可降低爭議。

👉 是 | 預防衝突。

69. 人資不需處理勞資糾紛。

👉 非 | 重要職責。

70. 工作規則需符合法規。

👉 是 | 合法性。

71. 勞動契約可口頭約定即可。

👉 非 | 書面較具保障。

72. 加班管理屬於人資管理範疇。

👉 是 | 法規重點。

73. 員工申訴制度有助保障權益。

👉 是 | 維護公平。

74. 職場霸凌不屬人資管理問題。

👉 非 | 人資需介入。

75. 職業安全衛生屬於人資責任之一。

👉 是 | 員工保護。

76. 福利制度可提升員工忠誠度。

👉 是 | 關懷效果。

77. 法規變動不影響人資制度。

👉 非 | 需即時調整。

78. 人資管理需重視員工心理健康。

👉 是 | 現代趨勢。

79. 員工離職管理可提供改善資訊。

👉 是 | 回饋機制。

80. 勞資會議有助溝通與協商。

👉 是 | 制度化管道。

81. 人資制度違法可能造成企業風險。

👉 是 | 法律責任。

82. 人資管理與企業社會責任無關。

👉 非 | 高度相關。

83. 全人人資管理重視員工身心福祉。

👉 是 | 人本導向。

84. 人資政策需兼顧公平與效率。

👉 是 | 平衡原則。

85. 薪酬制度應定期檢討。

👉 是 | 市場變動。

86. 人資管理成果無法衡量。

👉 非 | 可量化指標。

87. 員工關係管理有助組織穩定。

👉 是 | 降低流動。

88. 人資管理需支援組織變革。

👉 是 | 變革推手。

89. 法遵是人資管理的基本底線。

👉 是 | 不可忽視。

90. 全人人資管理僅適用於外商企業。

👉 非 | 各類型皆適用。

91. 人資管理需善用數據分析。

👉 是 | HR Analytics。

92. 人資決策可完全依直覺。

👉 非 | 需數據支持。

93. 員工敬業度影響生產力。

👉 是 | 高度關聯。

94. 人資制度應支持多元與包容。

👉 是 | 現代職場。

95. 人資管理是企業長期競爭力來源。

👉 是 | 關鍵資產。

96. 人資專業需持續學習。

👉 是 | 法規與趨勢變化。

97. 組織變動需人資參與規劃。

👉 是 | 降低衝擊。

98. 人資管理只關心員工，不關心企業。

👉 非 | 需平衡雙方。

99. 全人人力資源管理重視制度整合。

👉 是 | 避免片段化。

100. 全人人力資源管理師的核心價值在於整合人才、制度與策略，創造組織與員工雙贏。

👉 是 | 專業核心。

貳、選擇題(100題)

一、人力資源管理總論(1-15)

1. 人力資源管理的核心目的為何？

- A. 降低人事成本
- B. 有效運用人才以達成組織目標
- C. 處理行政作業
- D. 管理勞保資料

👉 答案: B

解析: 人資是策略夥伴, 不只是行政角色。

2. 下列何者最符合「全人人力資源管理」的概念？

- A. 只管理薪資
- B. 僅重視績效
- C. 管理員工全生命週期
- D. 只負責招募

👉 答案: C

3. 人資策略與企業策略的正確關係為？

- A. 各自獨立
- B. 人資服從財務
- C. 需相互對齊
- D. 僅支援行政

👉 答案: C

4. 下列何者不是人資管理的主要功能？

- A. 招募任用
- B. 訓練發展

- C. 行銷推廣
- D. 薪酬管理

👉 答案:C

5. 人資管理是否只適用於大型企業？

- A. 是
- B. 否
- C. 僅外商
- D. 僅上市公司

👉 答案:B

6. 組織文化在人資管理中的角色為？

- A. 無關
- B. 影響員工行為與績效
- C. 只屬於高層議題
- D. 僅行銷用途

👉 答案:B

7. 下列何者最能展現人資的策略角色？

- A. 發薪水
- B. 建立接班人計畫
- C. 管理請假
- D. 勞保申報

👉 答案:B

8. 人資管理是否需兼顧組織與員工需求？

- A. 不需要
- B. 需要
- C. 僅組織
- D. 僅員工

👉 答案:B

9. 人資制度建立後是否可永久不變？

- A. 可以

- B. 不可以
- C. 視人員
- D. 視部門

👉 答案: **B**

10. 人資部門在現代企業中最適合的定位為？

- A. 行政單位
- B. 成本中心
- C. 策略夥伴
- D. 支援角色

👉 答案: **C**

11. 員工滿意度與留任率的關係為？

- A. 無關
- B. 正相關
- C. 負相關
- D. 視產業

👉 答案: **B**

12. 人資專業是否需要具備商業理解？

- A. 不需要
- B. 需要
- C. 僅高階
- D. 僅外商

👉 答案: **B**

13. 人資制度透明度的主要效益為？

- A. 增加流程
- B. 建立信任
- C. 降低效率
- D. 增加衝突

👉 答案: **B**

14. 人資管理是否屬於一次性工作？

- A. 是
- B. 否
- C. 視制度
- D. 視規模

👉 答案: B

15. 全人資管理最重視哪一項？

- A. 控制員工
- B. 人本與制度整合
- C. 降低成本
- D. 文件完整

👉 答案: B

二、招募、任用與人力配置(16-30)

16. 招募策略制定的主要依據為？

- A. 人資偏好
- B. 組織人力需求
- C. 市場流行
- D. 主管直覺

👉 答案: B

17. 招募僅依履歷進行評估是否足夠？

- A. 是
- B. 否
- C. 視職位
- D. 視產業

👉 答案: B

18. 人才甄選時，除能力外還應考量？

- A. 年齡
- B. 文化適配
- C. 星座
- D. 興趣

👉 答案: B

19. 標準化甄選流程的主要目的為？

- A. 增加時間
- B. 降低主觀偏誤
- C. 提高成本
- D. 限制彈性

👉 答案: B

20. 用人錯誤最可能造成？

- A. 成本增加
- B. 效率提升
- C. 風險降低
- D. 團隊穩定

👉 答案: A

21. 內部晉升制度的主要優點為？

- A. 成本高
- B. 提升員工士氣
- C. 降低績效
- D. 限制流動

👉 答案: B

22. 招募成本是否需要評估？

- A. 不需要
- B. 需要
- C. 僅財務

D. 僅外包

👉 答案: **B**

23. 多元招募管道的主要效益為？

A. 增加流程

B. 擴大人才來源

C. 降低品質

D. 增加風險

👉 答案: **B**

24. 試用期制度的主要功能為？

A. 延後給薪

B. 評估適任性

C. 降低福利

D. 增加壓力

👉 答案: **B**

25. 招募流程是否需符合法規？

A. 不需要

B. 需要

C. 僅外商

D. 僅公部門

👉 答案: **B**

26. 人才盤點的主要用途為？

A. 發薪依據

B. 未來人力規劃

C. 淘汰員工

D. 行政統計

👉 答案: **B**

27. 任用決策是否只由人資決定？

A. 是

B. 否

- C. 僅高階
- D. 僅小公司

👉 答案: **B**

28. 職務說明書的主要價值為？

- A. 增加文件
- B. 明確職責與需求
- C. 降低彈性
- D. 應付稽核

👉 答案: **B**

29. 人力配置是否需要動態調整？

- A. 不需要
- B. 需要
- C. 僅年度
- D. 僅危機

👉 答案: **B**

30. 招募流程速度過慢最可能影響？

- A. 法規遵循
- B. 雇主品牌形象
- C. 薪資結構
- D. 勞保申報

👉 答案: **B**

三、訓練發展與績效管理(31-50)

31. 員工訓練的主要目的為？

- A. 增加工作量
- B. 提升工作能力
- C. 延長工時

D. 降低成本

👉 答案: B

32. 訓練是否需要評估成效？

A. 不需要

B. 需要

C. 僅主管

D. 僅外訓

👉 答案: B

33. 人才發展對組織的長期效益為？

A. 成本上升

B. 組織永續

C. 流動增加

D. 績效下降

👉 答案: B

34. 績效管理的正確目的為？

A. 只做考核

B. 結合考核與發展

C. 懲罰員工

D. 比較薪資

👉 答案: B

35. 績效目標設定應符合哪一原則？

A. 模糊

B. 與職務相關

C. 完全主觀

D. 僅量化

👉 答案: B

36. 績效回饋的主要功能為？

A. 增加壓力

B. 促進成長

- C. 降低士氣
- D. 取代薪資

👉 答案: **B**

37. 绩效管理是否能完全客觀？

- A. 可以
- B. 不可以
- C. 視制度
- D. 視主管

👉 答案: **B**

38. 高績效員工是否仍需培訓？

- A. 不需要
- B. 需要
- C. 僅新人
- D. 僅主管

👉 答案: **B**

39. 訓練需求分析的主要目的為？

- A. 增加課程
- B. 確認實際需求
- C. 降低成本
- D. 應付稽核

👉 答案: **B**

40. 接班人計畫的主要目的為？

- A. 降低薪資
- B. 確保關鍵職位延續
- C. 限制升遷
- D. 增加流動

👉 答案: **B**

41. 績效制度是否需定期檢討？

- A. 不需要

- B. 需要
- C. 僅一次
- D. 僅年度

👉 答案: **B**

42. 在職訓練的主要優點為？

- A. 成本高
- B. 即學即用
- C. 增加負擔
- D. 降低效率

👉 答案: **B**

43. 過度只重視績效, 最可能造成？

- A. 關係惡化
- B. 文化提升
- C. 流程簡化
- D. 成本下降

👉 答案: **A**

44. 學習型組織的特徵為？

- A. 抗拒改變
- B. 持續學習
- C. 只靠制度
- D. 只靠獎金

👉 答案: **B**

45. 人才發展責任主要在於？

- A. 員工個人
- B. 組織與員工共同
- C. 主管個人
- D. 外部顧問

👉 答案: **B**

46. 績效面談的主要價值為？

- A. 宣布結果
- B. 雙向溝通
- C. 比較員工
- D. 決定裁員

👉 答案: B

47. 訓練計畫是否需配合企業策略？

- A. 不需要
- B. 需要
- C. 僅技術類
- D. 僅主管

👉 答案: B

48. 能力模型的主要功能為？

- A. 增加文件
- B. 支援人才培育
- C. 降低彈性
- D. 限制發展

👉 答案: B

49. 績效管理屬於哪一種流程？

- A. 一次性
- B. 持續循環
- C. 臨時作業
- D. 行政程序

👉 答案: B

50. 全人人力資源管理師在訓練與績效上的核心角色為？

- A. 管理課程
- B. 促進人才成長與組織績效
- C. 記錄成績

D. 安排講師

👉 答案：B

四、薪酬、福利與激勵制度(51-70)

51. 薪酬制度設計最主要的目的為？

- A. 降低人事成本
- B. 吸引、留任與激勵人才
- C. 滿足法規最低要求
- D. 簡化行政流程

👉 答案：B

52. 下列何者屬於「外在報酬」？

- A. 成就感
- B. 工作意義
- C. 薪資與獎金
- D. 組織認同

👉 答案：C

53. 薪酬公平性不足最可能導致？

- A. 效率提升
- B. 員工不滿與流動
- C. 成本下降
- D. 組織穩定

👉 答案：B

54. 績效獎金制度通常與哪一項連結？

- A. 年資
- B. 職稱
- C. 工作表現

D. 學歷

👉 答案:C

55. 福利制度的主要功能為？

A. 取代薪資

B. 提升員工滿意度與忠誠度

C. 增加工時

D. 降低法遵責任

👉 答案:B

56. 非金錢激勵的例子為？

A. 加薪

B. 年終獎金

C. 表揚與肯定

D. 分紅

👉 答案:C

57. 薪酬制度是否需定期檢討？

A. 不需要

B. 需要

C. 僅一次

D. 僅景氣好時

👉 答案:B

58. 市場薪資調查的主要用途為？

A. 降低內部薪資

B. 維持外部競爭力

C. 取代績效制度

D. 增加成本

👉 答案:B

59. 薪酬制度只需符合最低工資法規是否足夠？

A. 是

B. 否

- C. 僅中小企業
- D. 僅服務業

👉 答案: B

60. 激勵制度設計不當最可能造成？

- A. 動機提升
- B. 行為偏差
- C. 組織認同增加
- D. 留任率提升

👉 答案: B

61. 全人人資管理在薪酬設計上強調？

- A. 單一標準
- B. 公平、激勵與永續
- C. 最低成本
- D. 完全彈性

👉 答案: B

62. 彈性福利制度的主要優點為？

- A. 管理困難
- B. 滿足不同員工需求
- C. 成本不可控
- D. 法規風險高

👉 答案: B

63. 長期激勵制度較適合用於？

- A. 短期工讀生
- B. 關鍵與核心人才
- C. 新進人員
- D. 約聘人員

👉 答案: B

64. 薪酬結構過於複雜最可能的缺點為？

- A. 激勵效果提升

- B. 員工難以理解
- C. 公平性增加
- D. 成本降低

👉 答案: B

65. 內部薪酬公平主要指？

- A. 與市場相比
- B. 組織內職務間合理性
- C. 與競爭對手相比
- D. 與政府標準相比

👉 答案: B

66. 獎酬制度與績效制度分離，最可能導致？

- A. 激勵失效
- B. 成本下降
- C. 公平性提高
- D. 管理簡化

👉 答案: A

67. 福利制度對雇主品牌的影響為？

- A. 無關
- B. 正向影響
- C. 僅短期
- D. 僅外商

👉 答案: B

68. 薪酬溝通不足最可能造成？

- A. 誤解與不信任
- B. 效率提升
- C. 成本下降
- D. 組織穩定

👉 答案: A

69. 績效導向薪酬最適合搭配哪一制度？

- A. 年資制度
- B. 明確績效指標
- C. 固定加薪
- D. 職稱制

👉 答案：B

70. 薪酬與福利管理屬於哪一層級的人資功能？

- A. 純行政
- B. 策略與管理並重
- C. 僅法遵
- D. 僅財務

👉 答案：B

五、勞資關係、法遵與組織永續(71-100)

71. 人資管理中，法遵的基本原則為？

- A. 彈性優先
- B. 合法為最低底線
- C. 成本最低
- D. 主管決定

👉 答案：B

72. 勞動法規熟悉度對人資的重要性在於？

- A. 增加流程
- B. 降低法律風險
- C. 提高成本
- D. 限制管理

👉 答案：B

73. 勞資關係良好最可能帶來？

- A. 衝突增加
- B. 組織穩定
- C. 成本上升
- D. 彈性降低

👉 答案: B

74. 員工申訴制度的主要目的為？

- A. 控制員工
- B. 保障權益與預防衝突
- C. 增加文件
- D. 延後處理

👉 答案: B

75. 勞動契約以書面形式的主要好處為？

- A. 增加行政
- B. 明確權利義務
- C. 降低彈性
- D. 應付稽核

👉 答案: B

76. 加班管理不當最可能導致？

- A. 員工滿意
- B. 法律爭議
- C. 效率提升
- D. 成本降低

👉 答案: B

77. 職場霸凌事件的處理責任主要在於？

- A. 當事人自行處理
- B. 人資與管理階層
- C. 同事協調

D. 外部單位

👉 答案: B

78. 職業安全衛生管理的主要目標為？

A. 增加工時

B. 保障員工安全與健康

C. 降低成本

D. 提高績效

👉 答案: B

79. 員工心理健康議題是否屬於全人管理範疇？

A. 否

B. 是

C. 僅醫療單位

D. 僅主管

👉 答案: B

80. 員工離職管理的主要價值為？

A. 加速流動

B. 蒐集改善資訊

C. 懲罰員工

D. 降低溝通

👉 答案: B

81. 勞資會議制度的主要功能為？

A. 宣布政策

B. 雙向溝通與協商

C. 行政程序

D. 稽核工具

👉 答案: B

82. 人資制度違反法規最可能造成？

A. 形象提升

B. 法律與商譽風險

- C. 成本下降
- D. 效率提升

👉 答案: **B**

83. 人資管理與企業社會責任(CSR)的關係為?

- A. 無關
- B. 密切相關
- C. 僅公部門
- D. 僅外商

👉 答案: **B**

84. 全人人資管理對員工福祉的態度為?

- A. 次要考量
- B. 核心關注
- C. 成本負擔
- D. 可忽略

👉 答案: **B**

85. 人資政策設計時最重要的平衡為?

- A. 速度與成本
- B. 公平與效率
- C. 彈性與隨意
- D. 管控與限制

👉 答案: **B**

86. 人資管理成果是否可以衡量?

- A. 不可以
- B. 可以
- C. 僅財務
- D. 僅人數

👉 答案: **B**

87. 員工關係管理成效不佳最可能導致?

- A. 留任率提升

- B. 流動率上升
- C. 成本下降
- D. 文化改善

👉 答案: **B**

88. 組織變革時, 人資的角色為?

- A. 旁觀者
- B. 變革推動與支持者
- C. 僅行政支援
- D. 僅溝通

👉 答案: **B**

89. 法規遵循在人資管理中的地位為?

- A. 可選項
- B. 基本底線
- C. 附加價值
- D. 短期考量

👉 答案: **B**

90. 全人人資管理是否僅適用於外商企業?

- A. 是
- B. 否
- C. 僅大型企業
- D. 僅科技業

👉 答案: **B**

91. HR Analytics 的主要價值為?

- A. 取代人資
- B. 支援數據化決策
- C. 增加系統
- D. 降低溝通

👉 答案: **B**

92. 人資決策是否可完全依賴直覺？

- A. 可以
- B. 不可以
- C. 僅高階
- D. 僅資深

👉 答案: B

93. 員工敬業度提升最可能帶來？

- A. 生產力提升
- B. 成本增加
- C. 流動增加
- D. 衝突增加

👉 答案: A

94. 多元與包容(DEI)政策的主要目的為？

- A. 增加複雜度
- B. 建立公平與尊重職場
- C. 降低效率
- D. 應付法規

👉 答案: B

95. 人資管理作為競爭力來源的原因為？

- A. 技術複製困難
- B. 人才與制度難以複製
- C. 成本較低
- D. 法規要求

👉 答案: B

96. 人資專業人員是否需要持續進修？

- A. 不需要
- B. 需要
- C. 僅新人

D. 僅外商

👉 答案:B

97. 組織調整若無人資參與, 最可能?

A. 衝擊降低

B. 衝擊加大

C. 成本下降

D. 效率提升

👉 答案:B

98. 全人人資管理是否只關心員工?

A. 是

B. 否

C. 僅文化

D. 僅福利

👉 答案:B

99. 全人人資管理最重視哪一項整合?

A. 人、制度與策略

B. 薪資與福利

C. 行政與文件

D. 管控與考核

👉 答案:A

100. 全人人力資源管理師的核心價值在於?

A. 降低人事成本

B. 創造組織與員工雙贏

C. 管理行政

D. 控制員工

👉 答案:B