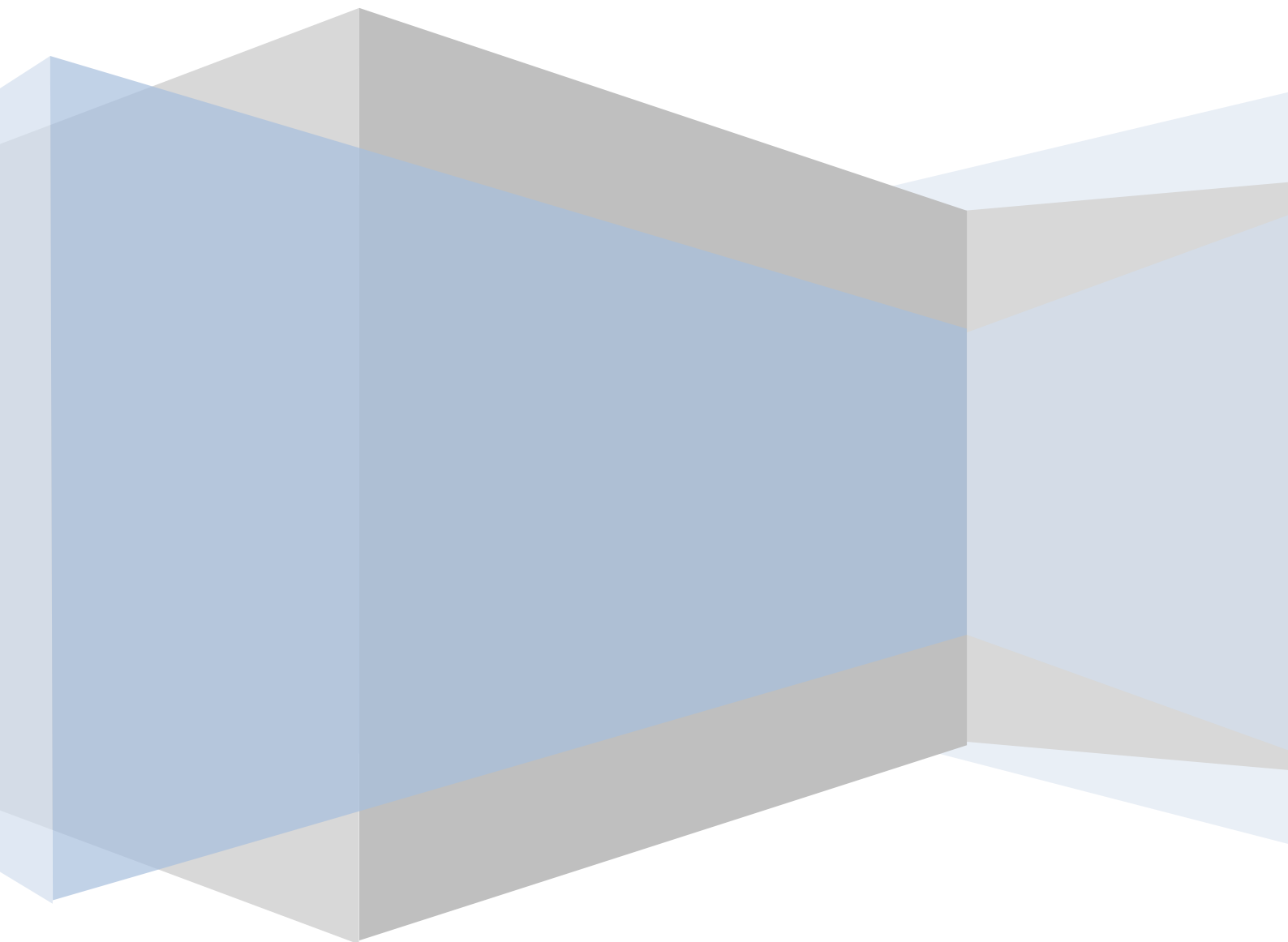


# 進階 ERP 規劃師

## 人力資源管理

### 試題指南



# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

### 第 1 章 人力資源 e 化管理的基本概念 11 題

- (C) 1. 下列那一項不是人力資源資訊系統的功能模組
- (A) 招募甄選
  - (B) 教育訓練
  - (C) 財務會計
  - (D) 考勤管理。
- (D) 2. 企業人力資源 e 化管理可以產生下列那些利基
- (A) 增進資料處理的正確性
  - (B) 增進資料處理的速度
  - (C) 提升業務的質與量
  - (D) 以上皆是。
- (A) 3. 在 60 年代初期，企業人事管理系統在開發上累積了那些失敗的經驗
- (A) 缺乏管理階層的有效支持
  - (B) 具備足夠專案管理的經驗
  - (C) 不專注科技的效果
  - (D) 以上皆非。
- (D) 4. 下列那一項不是人力資源資訊系統能夠展現的功能角色
- (A) 資料處理
  - (B) 資訊管理
  - (C) 決策支援
  - (D) 以上皆非。
- (C) 5. 下列何者不為企業人力資源 e 化管理轉型後，人力資源單位的角色
- (A) 諮詢服務
  - (B) 員工關係管理
  - (C) 監控者
  - (D) 策略規劃。
- (B) 6. 企業人力資源 e 化後，人力資源的角色可轉型為
- (A) 行政業務員
  - (B) 策略規劃者
  - (C) 守門員
  - (D) 監控者。
- (B) 7. 何者為企業內部為進行與員工工作及人事管理有關之記錄、報告、管理決策等活動的資訊系統
- (A) 企業資源規劃系統
  - (B) 人力資源資訊系統
  - (C) 供應商管理系統
  - (D) 顧客關係管理系統。
- (D) 8. 企業 e 化後，人力資源單位的轉型工作之比重由高至低排列 (1) 行政管理 (2) 策略規劃 (3) 諮詢服務
- (A) 123
  - (B) 132
  - (C) 213
  - (D) 231。

# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (B) 9. 一套人力資源資訊系統主要包括兩個主要部分 (1) 組織規劃與職務設計籍員工基本人事資料庫 (2) 人事主管查詢資料庫 (3) 各功能面之子系統(子模組)
- (A) 12  
(B) 13  
(C) 23  
(D) 以上皆非。
- (C) 10. 人力資源資訊系統發展的因素有哪些 (1) 資訊科技技術 (2) 人力資源管理的觀念
- (A) 1  
(B) 2  
(C) 12  
(D) 以上皆非。
- (D) 11. 在許多研究文獻中，皆指出須具備下列那幾項條件，企業才能夠成功的推動人力資源資訊系統
- (1) 高階管理階層的支持 (2) 運用特殊的方法 (3) 使用者的投入與參與 (4) 提供機制或管道處理衝突 (5) 提供教育訓練 (6) 裁減資深員工 (7) 有效的管理組織內的政治行為 (8) 提供完整詳實的系統文件 (9) 系統的維護
- (A) 123456789  
(B) 1234678  
(C) 123679  
(D) 12345789。

### 第 2 章 專案組織與任務 13 題

- (C) 12. 一般說來，下列那一個比較適合擔任人力資源 e 化的專案計劃主持人
- (A) 資訊部門主管  
(B) 財會部門主管  
(C) 人資部門主管  
(D) 總經理。
- (A) 13. 人力資源資訊系統安裝後會進行系統測試，如果要瞭解功能模組是否運作正常，是屬於
- (A) 單元測試  
(B) 整合測試  
(C) 接受度測試  
(D) 以上皆非。
- (D) 14. 系統使用者手冊的撰寫是屬於那個階段的活動
- (A) 系統規劃  
(B) 系統設計  
(C) 系統發展  
(D) 系統導入與維護。
- (B) 15. 下列何主不屬資料轉換之型式
- (A) 直接式  
(B) 垂直式  
(C) 局部式  
(D) 階段式。

# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (A) 16. 發展系統的規格細目(System Specs)包括資料輸入、輸出及處理的準則，在規劃系統規格時必須考慮可能發生的錯誤，並同時發展一些指認與防止錯誤的程序，因此專家建議可以利用那種類型的工具來幫助確認系統規格細目
- (A) 圖示類型工具
  - (B) 命令提示字元類型
  - (C) 文字類型工具
  - (D) 程式語法類型。
- (A) 17. 資料轉換主要是將舊系統資料轉換至新系統，即使原先的資料處理是以人工的方式進行，也得要進行資料轉換，而下列那一種資料轉換的方式，是讓新舊系統並行一段時日，待新系統運作正常後，再淘汰舊系統
- (A) 平行式
  - (B) 直接式
  - (C) 局部式
  - (D) 階段式。
- (C) 18. 下列那一項事務不屬於系統規劃的任務之一
- (A) 組織專案團隊
  - (B) 工作流程改善
  - (C) 資料轉換
  - (D) 挑選軟體系統廠商。
- (B) 19. 下列那一種資料轉換 (Data Conversion) 方式，風險較高，但是最為經濟
- (A) 平行式
  - (B) 直接式
  - (C) 局部式
  - (D) 階段式。
- (C) 20. 通常具備人力資源管理專長的人，有何特性
- (A) 擁有系統導向(System-Oriented)與人際導向(People-Oriented)
  - (B) 擁有系統導向(System-Oriented)但不具人際導向(People-Oriented)
  - (C) 擁有人際導向(People-Oriented)但不具系統導向(System-Oriented)
  - (D) 以上皆非。
- (C) 21. 下列何項不屬於系統測試
- (A) 單元測試
  - (B) 接受度測試
  - (C) 軟體與硬體匹配測試
  - (D) 整合測試。
- (D) 22. 人力資源 e 化管理專案計劃初期參與的成員最好不要太多，才能有機會深入綜覽整個計畫，決定計劃的發展方向，下列關於組成成員的敘述，何者正確
- (A) 通常成員會形成兩組人馬，分別負責資訊系統架構的規劃與規劃各功能面的細節
  - (B) 系統功能規劃的成員由人力資源單位代表組成
  - (C) 系統設計與發展由資訊管理單位代表組成
  - (D) 以上皆正確。



# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (B) 23. 人力資源資訊系統的設計與發展首先必須迎合企業的需求，在需求階段的第一個任務是試圖瞭解的需求與人力資源部門的使命及其在整個企業經營上的地位，因此在進行需求分析時，較不需要考慮要到下列那一點
- (A) 人力資源部門究竟如何支持企業經營的方向
  - (B) 目前企業整體業績的成長幅度與未來的發展性
  - (C) 人力資源業務整體的表現如何
  - (D) 人力資源業務有哪些功能已自動化。
- (D) 24. 人力資源資訊系統的建置通常經過四個階段，下列順序何者正確 (1) 系統發展 (2) 導入與維護 (3) 系統設計 (4) 系統規劃
- (A) 1234
  - (B) 1342
  - (C) 3412
  - (D) 4312。

### 第 3 章 系統規劃 12 題

- (C) 25. 下列那一項不是需求分析 (Needs Analysis) 活動的目的
- (A) 評估人力資源部門處理資料的需求
  - (B) 瞭解專案計劃的規模
  - (C) 挑選委外廠商
  - (D) 協助擬定企業有關人事資訊方面的政策。
- (D) 26. 下列那一項不是關鍵成功因子(Critical Success Factors)來協助決定人力資源資訊系統的優點
- (A) 協助專案團隊成員與高階主管互動
  - (B) 可以協助發展出企業真正的需求
  - (C) 結合系統與企業目標
  - (D) 以上皆非。
- (B) 27. 系統規劃的第一步為何
- (A) 系統設計
  - (B) 需求分析
  - (C) 發展專案計畫
  - (D) 購買軟硬體設備。
- (C) 28. 為了讓高階主管對需求產生一致性的見解，並從中定義出未來系統的真正需求，許多管理專家建議採用何法
- (A) 資料矩陣圖
  - (B) 資料字典(Data Dictionary)
  - (C) 關鍵成功因子(Critical Success Factors)
  - (D) 工作流程合理化。
- (A) 29. 下列那一類人員比較不適合列入需求分析的對象
- (A) 生產部門專員
  - (B) 人力資源部門主管
  - (C) 系統管理人員
  - (D) 各部門高階主管。

# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (B) 30. 將系統使用者集合起來，以設計好之問題徵詢他們的意見，再經過整理後，開會確認意見內容，週而復始，直到所有問題得到滿意答案為止，稱為何種分法
- (A) 問卷調查
  - (B) 焦點團體
  - (C) 工作分析
  - (D) 觀察訪談。
- (D) 31. 何者即是整個作業流程必須在尊重人性、品質管理、降低成本及彈性因應需求中能夠達到一定的水準
- (A) 資料矩陣圖
  - (B) 資料字典(Data Dictionary)
  - (C) 關鍵成功因子(Critical Success Factors)
  - (D) 工作流程合理化。
- (C) 32. 進行需求分析時，有一種為觀察訪談的方式來瞭解哪些人力資源業務需要自動化，下列敘述中，關於觀察訪談的特性，何者錯誤
- (A) 觀察與訪談的進行需要較長的時間
  - (B) 特定事件的觀察需要配合業務進行
  - (C) 觀察與訪談的對象為企業內所有成員
  - (D) 觀察與訪談所獲得的資料較其他方式來得有深度。
- (D) 33. 進行需求分析時，收集資料的對象有包含人力資源部門主管與專員，下列敘述中關於收集到的資料內容或分析方式，何者錯誤
- (A) 主管所提供的意見多屬政策性
  - (B) 專員的意見較偏向日行之業務
  - (C) 進行分析時應將主管與專員的意見一併納入考量
  - (D) 當主管與專員的意見有衝突時，為方便將來的管理，將以主管的意見為優先。
- (B) 34. 企業在人力資源管理系統導入之前，必須先行配合整個企業內部的人力資源管理作業的合理化，一般來說可以藉由一連串的問題來審視流程是否需要簡化，下列所列出的問題中，何者無法檢視出流程是否需要簡化
- (A) 這項作業流程必要嗎?為什麼?
  - (B) 執行這項作業流程的員工是必要的嗎?能否裁撤掉?
  - (C) 在此作業流程中，所有的工作項目重要嗎?
  - (D) 哪一個工作項目可以被自動化?。
- (A) 35. 進行需求分析時，收集資料的對象有包含各部門高階主管，通常可以從各部門高階主管處獲得什麼樣的訊息 (1) 各部門人力資源規劃的方向 (2) 各部門績效管理進行的方式 (3) 各部門員工教育訓練的課程內容需求及安排的方式 (4) 各部門員工生涯規劃的方針 (5) 員工職場安全與工作環境 (6) 勞資關係與溝通的方式
- (A) 123456
  - (B) 12356
  - (C) 2456
  - (D) 12456。

# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (B) 36. 人力資源資訊系統的設計與發展，需求分析是一個重要的關鍵，請將下列的步驟，依照正確的執行順序進行排列 (1) 發展初步資料表 (2) 進行資料評估 (3) 發展詳盡的資料表 (4) 發展一個需求分析計劃 (5) 撰寫需求分析報告 (6) 發展人力資源資訊系統策略
- (A) 132456  
(B) 413265  
(C) 421365  
(D) 123456。

### 第 4 章 系統設計 13 題

- (B) 37. 下列那一項最不可能是一套人力資源資訊系統的資料來源
- (A) 現存的系統  
(B) 廠商  
(C) 應徵者  
(D) 人力資源部門人員。
- (D) 38. 下列那些項目比較不攸關人力資源資訊系統的安全維護
- (A) 個人隱私的問題  
(B) 資安需求  
(C) 資料接觸的限制  
(D) 以上皆非。
- (A) 39. 人事資料最常運用的是那一類型的資料庫結構
- (A) 關聯式資料庫  
(B) 階層式資料庫  
(C) 扁平式資料庫  
(D) 超文檔資料庫。
- (C) 40. 下列何檔包括員工受薪等級、職業傷害代碼、部門組織代碼、教育訓練課程等
- (A) 員工資料檔(Employee File)  
(B) 職務類別檔(Job Classification File)  
(C) 各人力資源功能資料表所集成的資料檔  
(D) 系統測試執行資料檔。
- (C) 41. 在自行建置與對外採購人力資源資訊系統的抉擇上，下列那一項較不是主要考慮的項目
- (A) 時間與內部資源  
(B) 時間  
(C) 競爭對手的作法  
(D) 系統規模。
- (D) 42. 一個人力資源資訊系統通常包括三類資料檔，但不包括下列何者
- (A) 員工資料檔(Employee File)  
(B) 職務類別檔(Job Classification File)  
(C) 各人力資源功能資料表所集成的資料檔  
(D) 系統測試執行資料檔。
- (C) 43. 設定密碼，只許可特定人士取用資料，係屬何項資料控管架構
- (A) 個人隱私的問題  
(B) 決定資料安全之需求  
(C) 資料接觸的限制  
(D) 以上皆非。



# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (D) 44. 在系統設計的過程中，決定所需之資料元素後，系統設計者會設計資料元素表以協助企業選購現成的系統軟體或自行發展，而資料元素表的內容中並不包含哪一項
- (A) 資料元素名稱
  - (B) 資料元素內容描述
  - (C) 資料元素的長度
  - (D) 資料元素表的規劃者。
- (D) 45. 企業在自行建置或對外採購人力資源資訊系統的抉擇上，須先慮到許多問題，其中會涉及到企業資訊部門的營運哲學與系統功能強化責任歸屬於使用者或資訊部門，這是下列那一方面的問題
- (A) 時間與內部資源
  - (B) 成本
  - (C) 企業內部權力的分配
  - (D) 維護。
- (D) 46. 下列何者為系統資料的來源 (1) 資料來自現存的系統 (2) 資料來自應徵者、員工和人力資源部門人員 (3) 外部資料來源 (4) 其他部門的資料
- (A) 123
  - (B) 124
  - (C) 134
  - (D) 1234。
- (D) 47. 專案團隊在設計系統時應建立那些資料安全維護的架構 (1) 個人隱私的問題 (2) 決定資料安全之需求 (3) 資料接觸的限制
- (A) 12
  - (B) 13
  - (C) 23
  - (D) 123。
- (D) 48. 企業要自行建置或者對外採購系統，必須要考慮那些問題 (1) 時間與內部資源 (2) 成本 (3) 系統規模 (4) 維護
- (A) 123
  - (B) 234
  - (C) 134
  - (D) 1234。
- (B) 49. 在以網路為主(Web-Based)的資訊環境中，人力資源資訊的資訊流運作方式，可以有哪些架構 (1) 集中模式 (2) 分散模式 (3) 混合模式 (4) 平行模式 (5) 封閉模式
- (A) 12345
  - (B) 1234
  - (C) 1245
  - (D) 2345。

### 第 5 章 系統評選 11 題

- (D) 50. 如果企業要尋求一位能夠協助企業制定專案計劃及介入協調相互衝突的問題的顧問，應屬
- (A) 作業層次的顧問
  - (B) 學院型顧問
  - (C) 功能導向型顧問
  - (D) 流程導向型顧問。



# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (C) 51. 企業應如何來善用人力資源顧問
- (A) 諮詢服務不應按照階段
  - (B) 人力資源部門人員應袖手旁觀
  - (C) 企業應先自行進行基礎的工作
  - (D) 委由顧問擔任決策的任務。
- (D) 52. 提案廠商在回應需求規劃說明書時，在其解決方案 (Solution Proposal) 中，最好載明
- (A) 功能需求條件的回應
  - (B) 廠商資格條件的回應
  - (C) 專案實施時程及費用
  - (D) 以上皆是。
- (C) 53. 以下何者不為專案顧問的分類
- (A) 作業層次(Operational)與管理諮詢(Advisory)
  - (B) 流程導向(Process Consultant)與功能導向(Function-oriented)
  - (C) 有經驗型(Experienced)與無經驗型(Unexperienced)
  - (D) 學院型(Academic)與商業型(Commercial)。
- (B) 54. 下列那一項不是一般專案需求規劃說明書 (Request For Proposal) 所應包括的內容項目
- (A) 計劃提案的撰寫說明
  - (B) 專案進度
  - (C) 專案顧問的資格限制
  - (D) 招標過程上的一些程序限制。
- (D) 55. 下列那一項不是尋求人力資源資訊系統廠商的途徑
- (A) 專業學會
  - (B) 廠商名錄
  - (C) 專業顧問推薦
  - (D) 以上皆非。
- (B) 56. 何種專案顧問著重在人力資源資訊系統事務性的工作諮詢，包括系統設計、發展及應用
- (A) 流程導向
  - (B) 功能導向
  - (C) 學院型
  - (D) 商業型。
- (B) 57. 如何善用專案顧問的方法 (1) 諮詢服務應按階段 (2) 人力資源及資訊單位人員應積極參與 (3) 專案顧問的工作要事先定義清楚 (4) 企業應先自行進行基礎的工作 (5) 企業應自行負起決策的責任
- (A) 1234
  - (B) 1245
  - (C) 2345
  - (D) 12345。
- (D) 58. 那些內容必須在需求規劃說明書中必須詳細載明 (1) 專案介紹 (2) 專案需求規劃指引 (3) 功能需求條件 (4) 廠商資格條件 (5) 系統評選的行政程序
- (A) 1234
  - (B) 2345
  - (C) 1345
  - (D) 12345。

# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (D) 59. 企業在評選系統功能時的一些準則 (1) 系統功能必須能夠符合企業人力資源策略 (2) 系統功能必須能夠協助人力資源單位改善其服務品質 (3) 系統功能必須能具體降低行政成本 (4) 系統使用者介面必須能讓終端使用者易於學習使用
- (A) 123  
(B) 234  
(C) 124  
(D) 1234。
- (C) 60. 合約的通常包括那個部份 (1)一般性條款(General Clauses) (2)特訂條款(Specific Clauses)
- (A) 1  
(B) 2  
(C) 12  
(D) 以上皆非。

### 第 6 章 系統導入 8 題

- (D) 61. 下列那一項不是在系統導入的過程中產生客製化程式的需求原因
- (A) 法令變更  
(B) 企業不願更改流程  
(C) 系統功能闕如  
(D) 參數設定。
- (C) 62. 差異分析時，每個被發掘出的差異項目都應該納入何項文件中追?與紀錄
- (A) 差異手冊(Gap Manuel)  
(B) 差異字典(Gap Dictionary)  
(C) 差異管制表(Gap List)  
(D) 差異範圍(Gap Scope)。
- (A) 63. 要導入人力資源資訊系統的企業通常會舉辦什麼活動來象徵整個專案正式開始執行，並具有強力的宣示意味
- (A) 開工會議  
(B) 股東大會  
(C) 法人說明會  
(D) 批鬥大會。
- (C) 64. 負責協調專案資源與分配成員工作，是導入專案成員中那個角色的職掌
- (A) 專案領導人  
(B) 專案經理  
(C) 專案顧問  
(D) 系統應用小組。
- (C) 65. 下列那一項不是成功導入系統的關鍵因素
- (A) 共同的目標與方向  
(B) 高階主管的承諾  
(C) 抗拒變革  
(D) 專業的專案領導人。

# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (B) 66. 建立測試環境在何階段實施
- (A) 測試與方案確認
  - (B) 方案建立
  - (C) 作業與差異分析
  - (D) 前置規劃與準備。
- (B) 67. 擬定與執行教育訓練工作，是何人的工作
- (A) 專案經理
  - (B) 專案顧問
  - (C) 系統應用小組
  - (D) 系統技術小組。
- (B) 68. 企業編寫標準作業程序文件(SOP)能對管理面帶來的好處不包含下列那一項
- (A) 確保所有的作業有一致的標準
  - (B) 作為新進人員的自我學習教材，可免除所有的新進人員教育訓練
  - (C) 新進人員能減少摸索的時間與指導，提早擔負起工作
  - (D) 減少作業疏失，提升作業品質。

### 第 7 章 系統維護與管理 14 題

- (C) 69. 下列那一項最不可能是人力資源資訊系統維護需求的來源
- (A) 系統運作績效的評估
  - (B) 維護服務報告
  - (C) 高階主管的指示
  - (D) 使用者滿意度調查。
- (B) 70. 下列那些因素可以較為急迫決定系統需要被汰換掉
- (A) 系統處理資料時間增加
  - (B) 企業資訊環境的標準調整
  - (C) 系統無法進一步強化功能
  - (D) 成本效益分析的結果不如人願。
- (C) 71. 何種維護指的是系統功能上的修正。例如，資料欄位的擴增、新增報表以符合相關政府法規的要求，整個系統由企業網路(Internet)轉變為網際網路(Internet)之運作環境等
- (A) 矯正式維護
  - (B) 結構式維護
  - (C) 調整式維護
  - (D) 完善式維護。
- (A) 72. 人力資源資訊系統運作的績效稽核是一項什麼性質的作業
- (A) 有組織且具系統性
  - (B) 使用者滿意度調查
  - (C) 系統維護服務
  - (D) 以上皆是。
- (B) 73. 下列那一項不屬於人力資源資訊系統維護的工作
- (A) 使用者介面的調整
  - (B) 新系統的設計開發
  - (C) 修繕正在運作中的系統
  - (D) 系統功能模組的增加與更新。



# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (D) 74. 下列那一項不是人力資源資訊系統具備可維護性的特徵
- (A) 可靠性高
  - (B) 完整的使用者與技術文件
  - (C) 系統模組化及元件化
  - (D) 系統功能具不可分割性。
- (D) 75. 人力資源資訊單位如何與使用者維持密切的關係
- (A) 充份讓使用者自行運用瞭解系統
  - (B) 完全依賴資訊單位的協助
  - (C) 聽任組織資源的分配
  - (D) 促成系統管理委員會之運作。
- (D) 76. 一套人力資源資訊系統的生命週期中，那一階段花費最高
- (A) 需求分析階段
  - (B) 系統導入階段
  - (C) 系統設計/發展階段
  - (D) 系統維護階段。
- (A) 77. 人力資源資訊系統的績效稽核作業有哪些方式 (1) 系統導入後稽核 (2) 績效指標分析 (Performance Indicators Analysis) (3) 年度稽核 (4) 綜合稽核
- (A) 123
  - (B) 234
  - (C) 124
  - (D) 1234。
- (C) 78. 下列各項維護之工作比例順序，何者正確 (1) 調整式維護 (2) 完善式維護 (3) 矯正式維護
- (A) 123
  - (B) 132
  - (C) 312
  - (D) 321。
- (B) 79. 人力資源資訊系統相較於其他管理資訊系統，需要更多維護更新的工作，主要的因素為何 (1) 系統需求經常變更 (2) 人力資源架構複雜 (3) 長久以來，企業不重視人力資源管理 e 化 (4) 缺乏企業資訊單位的支援
- (A) 123
  - (B) 134
  - (C) 234
  - (D) 1234。
- (C) 80. 成功的系統維護包括那幾個關鍵要素 (1) 系統具有高度的可維護性 (2) 完善的系統維護政策與程序
- (A) 1
  - (B) 2
  - (C) 12
  - (D) 以上皆非。



# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (C) 81. 系統維護的正確作業流程為何 (1) 修繕系統 (2) 評估維護績效 (3) 系統再設計 (4) 評估潛在的改變 (5) 確立系統管理目標  
(A) 12345  
(B) 51342  
(C) 54312  
(D) 54321。
- (D) 82. 在系統績效上的評估，可以透過強迫選項式的問卷調查，詢問部門經理、資訊部門人員及相關使用者便可以得到所要的回饋資料。問卷題項的設計可以包括下列那個幾個面向 (1) 使用者的工作內容 (2) 最常使用的人力資源系統功能 (3) 對系統各項特定功能與特徵的滿意程度 (4) 想要修改的系統功能或特徵有哪些、急迫性為何 (5) 未來系統成功的關鍵因素為何  
(A) 1235  
(B) 245  
(C) 345  
(D) 12345。

### 第 8 章 組織與職務設計 11 題

- (A) 83. 下列那一項不是工作特性模式所包含的因素  
(A) 關係複雜性  
(B) 技能多樣性  
(C) 任務完整性  
(D) 工作自主性。
- (C) 84. 下列那一項是工作分析的產物  
(A) 組織圖  
(B) 工作關係圖  
(C) 工作說明書  
(D) 甘特圖。
- (C) 85. 下列何者為組織內各職位的工作內容與權責說明書  
(A) 工作設計  
(B) 工作分析  
(C) 工作說明書  
(D) 工作規範。
- (B) 86. 下列何者應進行需求的確認、對象的確認、與顧問討論相關的時程與方法，最後是稽催整體專案的進度與成效  
(A) 高階主管  
(B) 人力資源部門  
(C) 資訊部門  
(D) 線上主管。
- (D) 87. 下列那一項是組織結構的設計方法  
(A) 功能別  
(B) 產品別  
(C) 地區別  
(D) 以上皆是。

# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (D) 88. 下列那一項是工作分析的方法
- (A) 觀察法
  - (B) 結構式問卷
  - (C) 工作日誌
  - (D) 以上皆是。
- (B) 89. 下列何者之主要結果為產生工作說明書(Job Description)與工作規範(Job Specification)
- (A) 工作設計
  - (B) 工作分析
  - (C) 科學管理
  - (D) 工作分派。
- (D) 90. 組織圖中所展現的組織結構我們可以得知哪些訊息 (1) 正式的報告關係 (2) 明確的部門劃分 (3) 溝通與協調方式 (4)工作分派
- (A) 124
  - (B) 134
  - (C) 234
  - (D) 123。
- (D) 91. Taylor 之科學管理原則有哪些 (1) 工作專業化 (2) 系統化 (3) 簡單化 (4) 標準化
- (A) 123
  - (B) 124
  - (C) 134
  - (D) 1234。
- (B) 92. Hackmen 和 Oldham 主張工作特性係指有關工作的因素中,何者為核心要項 (1) 工作回饋性 (2) 任務完整性 (3) 合作性 (4) 自主性 (5) 技能多樣性 (6) 他人回饋性 (7) 任務的重要性
- (A) 12345
  - (B) 12457
  - (C) 12456
  - (D) 23456。
- (A) 93. 組織設計最基本的功能為 (1) 公司資料的建置 (2) 部門資料的建置 (3) 人員資料的建置
- (A) 12
  - (B) 23
  - (C) 13
  - (D) 123。

### 第 9 章 基本人事資料庫與人員異動管理 7 題

- (D) 94. 下列那一項是人力資源資訊系統的核心模組
- (A) 人事資料庫
  - (B) 組織與職務結構模組
  - (C) 招募甄選模組
  - (D) 答案為 (A)及(B)。
- (A) 95. 下列那一項不屬於員工異動資料
- (A) 新進人員招募
  - (B) 調職
  - (C) 試用期滿考核
  - (D) 留職停薪。

# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (C) 96. 使用人力資源資訊系統最優先輸入的是
- (A) 員工異動資料
  - (B) 員工考勤資料
  - (C) 員工基本資料
  - (D) 員工生涯規劃資料。
- (D) 97. 人事基本資料庫的維護，可以考慮開放部分欄位由員工自行維護，稱為
- (A) 使用者自助服務(User Self-Service)
  - (B) 管理者自助服務(Manager Self-Service)
  - (C) 測試者自助服務(Tester Self-Service)
  - (D) 員工自助服務(Employee Self-Service)。
- (D) 98. 下列那些狀況屬於部門異動
- (A) 部門新增
  - (B) 部門裁撤
  - (C) 部門合併
  - (D) 以上皆是。
- (C) 99. 下列那些不是人事基本資料 e 化的原則
- (A) 減少人員資料重複輸入的工作
  - (B) 系統最好能自動生效員工異動資料
  - (C) 將人事資料完全及充份提供在網路上處理
  - (D) 提供跨國、多公司及多廠別的管理功能。
- (C) 100. 每次完成員工異動作業後，系統會自動產生哪種性質的記錄 (1) 異動記錄 (2) 歷史記錄
- (A) 1
  - (B) 2
  - (C) 12
  - (D) 以上皆非。

### 第 10 章 招募、甄選與任用 10 題

- (A) 101. 組織為因應人力之需，設法運用管道以吸引一批有能力又有意願的求職者前來應徵的過程稱之為
- (A) 招募
  - (B) 甄選
  - (C) 任用
  - (D) 訓練。
- (D) 102. 哪一種招募活動非為外部招募
- (A) 職業訓練機構
  - (B) 就業輔導機構
  - (C) 人力仲介公司
  - (D) 員工推薦。
- (A) 103. 企業若要進行招募活動 e 化，首先必須進行的流程為
- (A) 人力資源規劃
  - (B) 職缺公告
  - (C) 面談或測驗
  - (D) 正式錄用。



# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (C) 104. 通常會運用員工推薦與工作告示來獲取人才，稱為
- (A) 推薦招募
  - (B) 告示招募
  - (C) 內部招募
  - (D) 外部招募。
- (A) 105. 為了突顯企業的品牌與聲譽，不論是線上招募與甄選工具的網頁畫面上最好能將企業的什麼部分一併設計上去，以建立企業形象
- (A) 企業的識別標誌 (Logo)
  - (B) 放入董事長的話
  - (C) 企業的使命
  - (D) 企業的價值觀。
- (C) 106. 如興趣測驗、人格測驗及誠實測驗稱為
- (A) 速度測驗(Speed Test)
  - (B) 能力測驗(Ability Test)
  - (C) 強度測驗(Power Test)
  - (D) 以上皆非。
- (D) 107. 運用線上招募 (Pnline Recruiting) 可以 (1) 促成招募效率的提升包含能夠於短時間內獲取大量的應徵資料 (2) 可以深入至國際勞動市場 (3) 減低招募成本 (4) 縮短招募週期，簡化行政作業流程，容易讓企業衡量評估招募策略，以上何者正確
- (A) 1
  - (B) 2
  - (C) 4
  - (D) 1234。
- (D) 108. 成功的線上甄選系統設計必須顧慮 (1) 詳細規劃整個甄選流程 (2) 運用自動化及即時化之資訊流，改善未來系統使用者線上甄選的經驗與觀點 (3) 建立企業線上甄選實施的政策以限制相關人士接觸測驗內容及施測結果 (4) 如同紙筆測驗，盡力保護一些攸關受測者個人隱私的資料； 以上何者為是
- (A) 1
  - (B) 3
  - (C) 4
  - (D) 1234。
- (B) 109. 資訊科技進行線上測驗時，必須先確定受測者是否處於一致的施測環境，其測驗的型式有哪些 (1) 速度測驗(Speed Test) (2) 能力測驗(Ability Test) (3) 強度測驗(Power Test)
- (A) 12
  - (B) 13
  - (C) 23
  - (D) 123。
- (D) 110. 運用應用軟體租賃服務將招募，甄選與任用之 e 化活動委外管理，企業必須要有哪些足夠的能力來管理這些軟體系統供應商 (1) 委外管理範圍的界定 (2) 合約內容的協商 (3) 服務水準協定中績效標準的訂定 (4) 管理服務導入進度的掌握 (5) 後續教育訓練與系統維護管理
- (A) 123
  - (B) 1234
  - (C) 2345
  - (D) 12345。



# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

### 第 11 章 教育訓練 12 題

- (A) 111. 企業教育訓練實施的程序第一個步驟為
- (A) 需求分析
  - (B) 學員、環境與工作分析
  - (C) 訓練設計
  - (D) 訓練評估。
- (D) 112. e-Learning 與其他 e-HR 模組較無關係者為
- (A) 績效考核
  - (B) 薪資管理
  - (C) 員工基本資料庫
  - (D) 招募模組。
- (C) 113. 下列何者注重個人未來能力的培養與提昇
- (A) 教育(Education)
  - (B) 訓練(Training)
  - (C) 發展(Development)
  - (D) 以上皆非。
- (A) 114. 數位學習的未來之走向，何者為非
- (A) 未來將運用更多的非同步的學習工具
  - (B) 混合式的學習將會被廣泛的採用
  - (C) 遠距學習技術會不斷的進步且越來越親和
  - (D) 遠距學習中的學習績效追蹤及同儕協助等會更加整合在一起。
- (B) 115. 從企業策略或組織的角度來看，哪一種活動乃是透過一種系統化的安排及許多的教學活動，使成員獲得工作所需要的知識、技術與態度，以符合組織的要求，協助組織達成目標
- (A) 教育
  - (B) 訓練
  - (C) 發展
  - (D) 生涯管理。
- (D) 116. 哪一項並非訓練需求分析模組中的功能
- (A) 組織訓練需求調查
  - (B) 部門年度訓練需求調查
  - (C) 員工訓練需求建檔
  - (D) 員工訓練記錄維護。
- (A) 117. e-Learning 最佳運用哪一類的教學活動上
- (A) 認知類
  - (B) 人際互動類
  - (C) 精神運動類
  - (D) 態度改變類。
- (C) 118. 下列何者指檢驗學員在訓練中所學之內容是否可用於工作上，也就是所謂訓練移轉的問題
- (A) 反應評估
  - (B) 學習評估
  - (C) 行為評估
  - (D) 結果評估。

# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (C) 119. e-Learning 之推廣策略可分為三個階段，包含 (1) 讓使用者開始使用 (2) 讓使用者樂於使用 (3) 讓使用者持續使用，其順序為  
(A) 312  
(B) 213  
(C) 123  
(D) 321。
- (C) 120. 下列何者為人力資源研究組織所提教學系統設計(Instructional System Design)模式下其認為有效的訓練的特性 (1) 詳細的需求分析 (2) 詳實的教材與有經驗的教師 (3) 透過對學習經驗精確的控制，以設計訓練計畫，並達成教學目標 (4) 以績效標準作為評估基礎  
(A) 123  
(B) 124  
(C) 134  
(D) 1234。
- (B) 121. 在訓練的種類上，依訓練的時機來分類，可分為哪幾項 (1) 職前訓練(Before-the-job Training) (2) 在職訓練(On-the-job Training) (3) 專職訓練(Focus-the-job Training) (4) 職外訓練(Off-the-job Training)  
(A) 123  
(B) 124  
(C) 134  
(D) 1234。
- (A) 122. 完整的訓練需求分析包含哪些 (1) 組織分析 (2) 工作分析 (3) 人員分析 (4) 系統分析  
(A) 123  
(B) 124  
(C) 234  
(D) 1234。

### 第 12 章 績效管理 11 題

- (D) 123. 那一種理論並非績效理論中所談及之員工控制型態  
(A) 輸入控制  
(B) 產出控制  
(C) 行為控制  
(D) 程序控制。
- (D) 124. 下列哪一項並非推行績效管理 e 化的好處  
(A) 縮短績效管理工作時間  
(B) 方便人員績效資料的管理  
(C) 即時決策支援  
(D) 方便績效面談。
- (D) 125. 下列哪些為績效管理系統的使用者  
(A) 主管(Line Manager)  
(B) 總經理(CEO)  
(C) 人資部門決策主管與行政人員(HR Manager & Administrator)  
(D) 全部皆是。

# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (A) 126. 根據 Oushi 的結果，Snell 將人資管理活動按系統模式分為幾種類型，其中藉由甄選與訓練來進行員工社會化，以確保達成組織目標應有的能力，這種類型是屬於
- (A) 輸入控制
  - (B) 產出控制
  - (C) 行為控制
  - (D) 程序控制。
- (D) 127. 績效管理模組與其他 e-HR 模組較無關係者為
- (A) 教育訓練
  - (B) 薪資管理
  - (C) 員工基本資料庫
  - (D) 招募模組。
- (D) 128. 下列哪一選項並非 Tornow 所認為 360 度多源回饋可以達到的功能
- (A) 強化主管的覺察能力
  - (B) 績效評鑑
  - (C) 作為組織續承計劃
  - (D) 獎金福利設計。
- (D) 129. 以下哪一項功能並非人資部門主管與人員所使用
- (A) 考核名單產生作業
  - (B) 考核分數設定作業
  - (C) 分數計算作業
  - (D) 線上個人目標自評。
- (B) 130. 績效管理的工作包含為 (1) 定義工作 (2) 設定未來之期望 (3) 觀察與記錄員工行為:隨時觀察員工表現 (4) 做出決定並解決績效問題，請問其流程為
- (A) 2341
  - (B) 1234
  - (C) 4321
  - (D) 2341。
- (B) 131. 1979 年 Ouchi 根據交易成本觀念提出組織的控制機制包括 (1) 市場機制 (2) 學習機制 (3) 派閥機制 (4) 科層機制
- (A) 123
  - (B) 134
  - (C) 234
  - (D) 1234。
- (D) 132. 根據 Oushi 的結果，Snell 將人資管理活動按系統模式分為哪幾類 (1) 輸入控制 (2) 行為控制 (3) 產出控制
- (A) 12
  - (B) 13
  - (C) 23
  - (D) 123。

# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (A) 133. 績效管理流程，其順序何者正確 (1) 期初目標設定 (2) 期中績效評核 (3) 期末作業 (4) HR 彙整作業 (5) 實施績效輔導
- (A) 12345  
(B) 12435  
(C) 15234  
(D) 14235。

### 第 13 章 考勤管理 4 題

- (B) 134. 哪一種出勤型態是指公司只要求員工每天上班的總時數，至於何時上下班員工可自行決定，但出勤時段必須包含規定的核心時段
- (A) 固定工時  
(B) 彈性工時  
(C) 變形工時  
(D) 混合工時。
- (A) 135. 考勤系統所儲存的員工出勤情形，根據勞動基準法第三十條規定，其資料至少要保存
- (A) 一年  
(B) 兩年  
(C) 三年  
(D) 四年。
- (C) 136. 當員工到職滿一週年後，即可享有七天的特休假，是以到職日為計算基準，係屬何種制度
- (A) 時間制  
(B) 責任制  
(C) 週年制  
(D) 曆年制。
- (D) 137. 下列哪一項考勤管理 e 化部分所能提供的功能不包含
- (A) 紀錄員工出勤狀況  
(B) 設定員工出勤班別或輪班表  
(C) 員工缺勤處理  
(D) 基本資料維護。

### 第 14 章 薪資福利與保險 12 題

- (D) 138. 薪資項目除了本薪之外，尚不包含下列哪一項名目
- (A) 加給、津貼  
(B) 獎金  
(C) 福利  
(D) 保險。
- (B) 139. 那一項並非職工福利金提撥的來源
- (A) 創立時就其企業資本總額內提撥  
(B) 由勞保費中提撥一定金額  
(C) 每月營業收入總額內提撥  
(D) 每月於每個職員、工人薪津內提撥。



# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (D) 140. 從人力資源管理有關的選、訓、育、用、留五項主要人才議題中，薪資福利與保險屬於哪項議題的層次
- (A) 選員
  - (B) 教育訓練
  - (C) 用人
  - (D) 留才。
- (B) 141. 將工作評價的結果與其薪資或薪資給付率之間的關係，以二維圖表示描述出來，從而整理出一個一般趨勢，就是所謂的
- (A) 薪資等級或薪等(Pay Grade)
  - (B) 薪資曲線(Wage Curve)
  - (C) 薪資幅度(Pay Range)
  - (D) 薪級表(Pay Scale Table)。
- (D) 142. 那一項作業並非薪資計算作業的前置作業
- (A) 補發作業
  - (B) 補扣作業
  - (C) 獎金計算作業
  - (D) 薪資轉帳。
- (C) 143. 福利金的保管、進出規劃與福利工作的推動，應交由哪一個單位負責
- (A) 人事部
  - (B) 總務部
  - (C) 職工福利委員會
  - (D) 財務部負責。
- (A) 144. 為了管理上的簡化目的，價值相近的工作經常會予以歸類然後再各類依價值高低區分出等級，成為所謂的
- (A) 薪資等級或薪等(Pay Grade)
  - (B) 薪資曲線(Wage Curve)
  - (C) 薪資幅度(Pay Range)
  - (D) 薪級表(Pay Scale Table)。
- (C) 145. 下列何者係指公司提供許多種類的福利項目，員工可以選取自己偏好的福利項目
- (A) 保留式福利計畫
  - (B) 選擇式福利計畫
  - (C) 自助式福利計畫
  - (D) 累加式福利計畫。
- (A) 146. 薪資作業的工作包含 (1) 資料輸入 (2) 開始薪資計算 (3) 結束薪資計算 (4) 薪資後續作業，請問正確的流程應為
- (A) 1234
  - (B) 2341
  - (C) 4123
  - (D) 4123。

# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (A) 147. 職工福利作業包含 (1) 福利項目規劃 (2) 員工福利活動申辦 (3) 員工福利活動參與 (4) 福利成效與滿意度分析，請問正確流程應為
- (A) 1234  
(B) 2341  
(C) 3412  
(D) 4123。
- (D) 148. 下列何者是工作分析常用的方法 (1) 觀察 (2) 訪談 (3) 問卷
- (A) 12  
(B) 13  
(C) 23  
(D) 123。
- (D) 149. 下列何者屬於員工福利 (1) 保險類福利 (2) 退休類福利 (3) 不工作時間的給付 (4) 服務性福利
- (A) 123  
(B) 134  
(C) 234  
(D) 1234。

### 第 15 章 員工生涯管理 8 題

- (D) 150. 有效生涯管理系統應考量的事項，請問何者為非
- (A) 確認員工生涯發展之需求  
(B) 確認組織成長與發展之需求  
(C) 員工生涯發展與組織成長相結合  
(D) 考量與獎金制度連結。
- (D) 151. 哪一項並非 e-Career 系統中，員工端所應具備的功能
- (A) 員工個人資料查詢  
(B) 員工線上自我評估  
(C) 查詢公司內部工作機會  
(D) 個人薪資袋瀏覽。
- (D) 152. 何者係指員工決定他將如何達成其短期與長期事業生涯目標的過程
- (A) 自我評估  
(B) 現狀查核  
(C) 目標設定  
(D) 行動規劃。
- (B) 153. 在某個職位設定可轉換之職位，讓員工可依本身之志趣選擇不同之職系自由發展，稱為
- (A) 職位置換圖(Position Replacement Chart)  
(B) 雙重職涯路徑(Dual Career Path)  
(C) 個人發展路徑圖(Personal Development Roadmap)  
(D) 生涯評估(Career Assessment)。
- (C) 154. 哪一項並非建置 e-Career 對組織與員工的主要好處
- (A) 充分開發員工潛在才能  
(B) 提升組織延攬與留置人才的能力  
(C) 增加獎金計算的便利性  
(D) 提高人力資產之管理效能。

# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (D) 155. 下列哪一個 e-HR 模組與 e-Career 系統之關連性最低
- (A) 人力資源規劃
  - (B) 薪資福利
  - (C) 教育訓練
  - (D) 員工關係。
- (A) 156. 生涯管理系統包含四大項目，分別為 (1) 自我評估(Self Assessment) (2) 現狀查核(Reality Check) (3) 目標設定與 (4) 行動規劃，正確的流程應為
- (A) 1234
  - (B) 2341
  - (C) 3412
  - (D) 4123。
- (D) 157. 有效的生涯管理系統須考慮到哪些 (1) 員工生涯發展之需求 (2) 組織生長與發展之需求 (3) 前兩者的需求之結合
- (A) 12
  - (B) 13
  - (C) 23
  - (D) 123。

### 第 16 章 人力資源入口網頁與自助式服務 7 題

- (D) 158. 哪一項並非人力資源入口網頁 (HR Portal)所服務的功能
- (A) 電子表單與電子化工作流程
  - (B) 經理人自助式服務
  - (C) 員工自助式服務
  - (D) 薪資計算作業。
- (D) 159. 入口網頁在設計上必需能夠反應多項原則，其中並不包含下列哪一項
- (A) 實際 (Realistic)
  - (B) 相關 (Relevant)
  - (C) 友善的介面 (User-Friendly Interface)
  - (D) 修改彈性(Flexibility)。
- (B) 160. 入口網站中，所屬員工之績效考核應在哪一系統中
- (A) 員工專區
  - (B) 經理人專區
  - (C) 外部客戶專區
  - (D) 其他。
- (D) 161. 人力資源服務中心的成立之原因有下列數項，其中並不包含下列哪一項
- (A) 降低人力資源管理成本
  - (B) 促使人力資源轉型
  - (C) 改善服務品質
  - (D) 協助單位主管進行人員管理。
- (D) 162. 人力資源入口網頁的員工端部份，系統的功能不包括下列哪一項
- (A) 組織與人力資源資訊
  - (B) 個人資料查詢
  - (C) 訓練發展
  - (D) 部屬資料查詢。

# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (B) 163. 大型企業集中化管理人力資源作業活動最被廣泛接受的解決方案為
- (A) 人力資源入口網站
  - (B) 人力資源服務中心
  - (C) 企業智慧資訊系統
  - (D) 自助化服務。
- (A) 164. 下列何者之使用者包括人力資源部門人員、企業經理人、一般員工及外部客戶 (1) 人力資源 e 化管理系統 (2) 內部網路人力資源資訊系統
- (A) 1
  - (B) 2
  - (C) 12
  - (D) 以上皆非。

### 第 17 章 人力資源管理科技的未來發展 12 題

- (D) 165. 未來哪一項技術可將人事資料於不同系統間作資料的分享
- (A) 類神經網路
  - (B) 基因演算法
  - (C) 案例分析
  - (D) HR-XML。
- (D) 166. 下列哪一項並非運用應用軟體租賃服務，可以替企業帶來之效益
- (A) 能夠持續不斷的享用企業營運所需的最新科技
  - (B) 能將企業資源集中於核心能力上
  - (C) 降低企業資訊整體持有成本
  - (D) 使系統容易客製與修改。
- (D) 167. 將職能模式的概念設計在 e-HR 系統中將會是一個未來趨勢，請問企業的職能模式建構的方向並不包含下列哪一項
- (A) 核心
  - (B) 管理
  - (C) 專業職能
  - (D) 企業文化。
- (B) 168. 整體人力資源的功能，能夠配合企業的營運策略，唯有如此，人力資源功能才能支援與協助組織目標的達成，增加組織的競爭能力稱為
- (A) 內部適配(Internal Fit)
  - (B) 外部適配(External Fit)
  - (C) 職能模式(Competence Model)
  - (D) 人力資源商業智慧(HR Business Intelligence)。
- (A) 169. 下列何者為企業組織內所有員工必須具備之工作行為模式，具體反映所有工必須具備之知識、技能、特質與態度，主要運用在招募與甄選供具的設計與選用
- (A) 核心職能
  - (B) 管理職能
  - (C) 分工職能
  - (D) 專業職能。



# 中華企業資源規劃學會 專業認證

## 進階 ERP 規劃師人力資源管理-參考題型

- (D) 170. 進行資料探勘時，並不包含哪一項的分析活動
- (A) 將資料進行分類(Classification)
  - (B) 將資料進行集群(Clustering)
  - (C) 將資料進行次序(Sequencing)
  - (D) 將資料進行合併 (Combination)。
- (B) 171. 利用電腦電話整合系統而形成之客服系統，可讓服務中心提供巨大的服務能量，形成何者
- (A) 客服式人力資源
  - (B) 虛擬式人力資源
  - (C) 整合式人力資源
  - (D) 直接式人力資源。
- (B) 172. 人力資源資訊系統資料庫所儲存的資料及處理過的資訊皆可以進一步做加值化(Value Added)的運用，而產生所謂的
- (A) 關鍵績效指標(Key Performance Indicators)
  - (B) 人力資源商業智慧(HR Business Intelligence)
  - (C) 職能模式(Competence Model)
  - (D) 以上皆非。
- (C) 173. 下列何者主要是將電腦智慧加入電話撥打、接收與管理的科技中
- (A) 專用電話交換分機
  - (B) 電話語言回覆系統
  - (C) 電腦電話整合系統
  - (D) 以上皆非。
- (A) 174. 整合不同資料來源及儲存的資料，供決策分析之用的資訊技術是
- (A) 資料倉儲
  - (B) 罐裝式報表
  - (C) 交易管理
  - (D) 多工執行計算。
- (C) 175. 人力資源商業智慧分析所產生的報表有哪些 (1) 罐裝式報表(Canned Report) (2) 特製式報表(Ad Hoc Report)
- (A) 1
  - (B) 2
  - (C) 12
  - (D) 以上皆非。
- (D) 176. 資料探勘運用之演算法包括 (1) 分類(Classification) (2) 組合(Composition) (3) 集群(Clustering) (4) 次序(Sequencing) (5) 關聯(Association)
- (A) 1234
  - (B) 2345
  - (C) 1245
  - (D) 1345。