



## 綜合人才洞察評鑑

特質分析與多向度洞察報告

---

受測者姓名	Howard
電子信箱	tank_howard@hotmail.com
職務角色	專案經理
身份別	在職
測驗項目	綜合人才洞察評鑑 Comprehensive Insight Assessment
邀請時間	2025年09月02日 10:16
結果取得時間	2025年09月03日 21:01

---



## 簡介 | 快速掌握價值

Traitty 特質評鑑專為企業設計，幫助您在招募時更快速、準確地找到真正適合的人才。以心理學、行為科學等學理背景為基礎，並輔以 PerceptionPredict 多年以 AI 模型協助企業辨識高績效人才的實務經驗所開發，具備高度實用性，是數位化招募流程的強力工具。

## 使用方式 | 如何善用、發揮效果

得力於 Perception 的特質數據化，每份評鑑完成後都會取得各自的參考數值（按評鑑項目不同有所不同），也會提供關鍵特質列表與特質分數，企業使用者可快速從大量應徵者中篩選具潛力者。您可將 Traitty 特質評鑑系統直接納入現行招募流程的初篩或第二關卡，根據參考數值進行人才甄別與決策以提升效率與命中率，若需進一步分析，可深入閱讀報告中的特質構面定義與分數解析，作為面談或內部評估的輔助資料，以及後續團隊配置、辨別具發展潛力人才的參考依據。

## 注意事項 | 正確運用心法

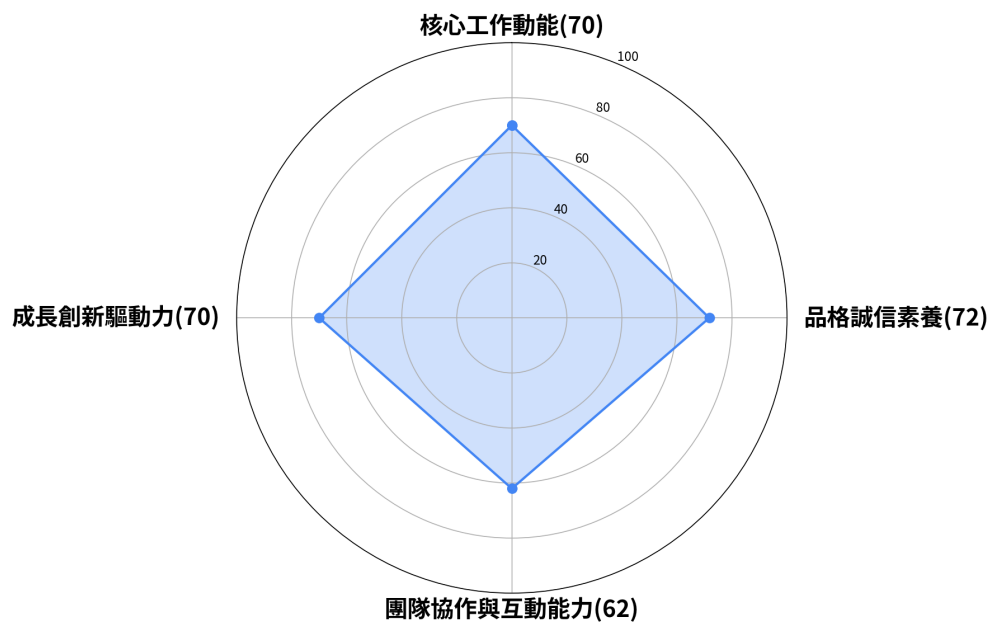
Perception 多年來為企業客製化開發人才識別與預測模型，雖具備準確性與預測力，但仍非 100% 判定結果。人才具備發展與改變的可能，故特質與預測分數僅能做為參考，企業仍應妥善對人才進行了解，並在後續培訓與發展規劃時，提供相關資源與條件等應有之輔助。

## 關鍵特質分數

關鍵特質	分數	特質描述
個人成長動機	88	<p>高分者：積極主動尋求自我提升機會，對個人發展具備明確願景和行動力。</p> <p>低分者：較少主動尋求成長機會，對自我發展缺乏明確規劃和執行動力。</p>
個人責任感	86	<p>高分者：主動承擔責任並確保任務完成，對結果負責。</p> <p>低分者：較少主動承擔責任，可能會將問題歸咎於外在因素而非自身。</p>
創新力	59	<p>高分者：喜歡嘗試新方法解決問題，勇於突破框架、追求彈性與效率。</p> <p>低分者：傾向遵循現有規範與做法，較少主動尋求創新或改變現狀。</p>
同理心	49	<p>高分者：能站在他人角度思考問題，敏銳察覺他人情緒變化，在人際互動中展現體貼關懷</p> <p>低分者：較難理解他人感受，容易以自己的角度判斷事情，在人際關係中較為疏離</p> <p>源於人際心理學，是理解與感受他人情緒的能力。它在企業中能促進團隊合作、提升顧客體驗，並加強領導力。世界經濟論壇（WEF, 2025）指出，隨著 AI 取代例行性工作，人際敏銳度與同理心被視為未來關鍵技能之一。哈佛商學院的研究指出，具同理心的主管能提升團隊信任與合作，進而改善績效。</p> <p>實務上，服務業的同理心與顧客滿意度與回購率有顯著相關，Marriott International 即因此顧客滿意度提高 15%、員工流動率下降 20%。Salesforce 也重視員工間理解與支持，達到提升團隊協作與內部溝通；強化員工敬業度與工作滿意度。</p>
工作熱忱	54	<p>高分者：對工作充滿熱情和投入，能從工作中獲得深度滿足感和成就感。</p> <p>低分者：對工作缺乏熱忱，將工作視為例行公事而非熱愛的事業。</p>

關鍵特質	分數	特質描述
心理資本	83	<p>高分者：具備堅定希望、自信效能、強韌復原力和樂觀態度的綜合心理資源。</p> <p>低分者：心理資源相對匱乏，面對挫折時容易感到無助和悲觀。</p>
感謝	91	<p>高分者：容易感受和表達對他人幫助的感謝，具備感恩的心態和行為。</p> <p>低分者：較少主動表達感謝，可能將他人的幫助視為理所當然。</p>
權益公平感	60	<p>高分者：對公平性問題較不敏感，能接受付出與回報之間的差異。</p> <p>低分者：重視工作付出與回報的公平性，追求對等回報。</p>
生活熱情	63	<p>高分者：以高度熱忱和能量面對工作和生活，充滿期待和興奮的積極態度。</p> <p>低分者：缺乏生活和工作的熱忱，較少表現出興奮和積極的情緒狀態。</p>
盡責	57	<p>高分者：具備高度自律性，能有條理地完成工作，對承諾負責並遵守規範，能長期維持穩定表現。</p> <p>低分者：工作態度較隨興，缺乏條理性，對規範與責任感敏感度低，容易出現疏忽。</p>
真實性	66	<p>高分者：行為與內在價值觀高度一致，不會為了迎合他人或受外界而改變自己的立場。</p> <p>低分者：較易受外在壓力影響而調整行為，可能會為了迎合他人或環境而妥協原則。</p>
誠實謙遜	70	<p>高分者：為人誠懇謙遜，重視公平正義且不會為了個人利益而操弄他人。</p> <p>低分者：容易以自我為優先，可能會為達目的而採取不當手段，較缺乏謙遜態度和道德約束。</p>
集體意識	75	<p>高分者：優先考慮團隊利益，願意為了集體目標而犧牲個人利益。</p> <p>低分者：傾向更關注個人利益和目標，團隊合作時可能優先考慮自身需求。</p>

## 特質向度雷達圖



## 各向度數值

### 1. 品格誠信素養 (Integrity and Trustworthiness): 72 分

說明：「信任，是合作的基礎，品格，是組織的延伸」，此面向能幫助判斷候選人是否誠實可信、價值觀健康。在需要長期合作、授權、或接觸機密資訊、接觸人群的職位尤為重要，也常是中高階主管選用與留任的核心依據。

### 2. 核心工作動能 (Core Work Drive): 70 分

說明：此面向反映一個人在職場上的穩定性、執行力與自驅力。無論任何職位，若缺乏這類特質，較易出現拖延、不可靠、執行不力等問題，為組織埋下風險。

可作為篩選是否具備任職基本條件的重要參考。

### 3. 成長創新驅動力 (Growth & Innovation Drive): 70 分

說明：「持續進化的人，才跟得上變動的世界」，此面向反映個人的未來潛力與變革適應能力，也是人才升級與領導梯隊培養的重要基礎。

建議用於判斷是否適合高成長企業、轉型環境、或需開創性角色的候選人。

### 4. 團隊協作與互動能力 (Team Collaboration & Interpersonal Agility): 62 分

說明：「能獨立是能力，願共事是價值」，此面向評估一個人在人際互動與團隊合作中的成熟度與適應力。

適用於跨部門合作密集、團隊導向文化明確、或需要與客戶頻繁互動的職位。

也能預測其是否易與同事發生衝突或落單。

## 綜合分析

### 優勢面向：品格誠信素養 (72 分)

在工作中誠實面對問題和挑戰，不隱瞞困難或錯誤。

會虛心接受建議並感謝他人協助，並傾向優先為他人和整體考慮。

#溝通透明

#虛心謙遜

#群體利益考量

#認同他人

#言行合一

#表達感恩

#### 結構化面試問題建議

1. 請描述一次你在工作中面臨道德或倫理兩難的情況，你是如何處理的？
2. 當你在工作中犯錯時，你通常會如何處理？可以舉一個具體例子嗎？
3. 如果你發現同事或主管的決定對其他人不公平，你會如何應對？
4. 請分享一次你主動感謝或表彰他人貢獻的經驗。
5. 在團隊合作中，當你的個人利益與團隊利益發生衝突時，你會怎麼做？

## 劣勢面向：團隊協作與互動能力 (62 分)

\* 請注意，此建議為相對比較，並非絕對值，請參考各別特質與各分類分數  
經常將個人目標置於團隊之上，較難察覺他人的情緒和需求。  
與同事有距離，傾向保護自己的資源較少主動分享。

#個人本位  
#難理解他人  
#關係疏離  
#衝突迴避  
#適應困難  
#不願分享

### 結構化面試問題建議

1. 請描述一次你幫助團隊成員解決困難的經驗，你是如何提供協助的？
2. 當團隊中出現意見分歧或衝突時，你通常扮演什麼角色？請舉例說明。
3. 請分享一次你需要與工作風格或個性與你很不同的人合作的經驗。
4. 如果你發現團隊成員情緒低落或遇到困難，你會如何回應？