



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

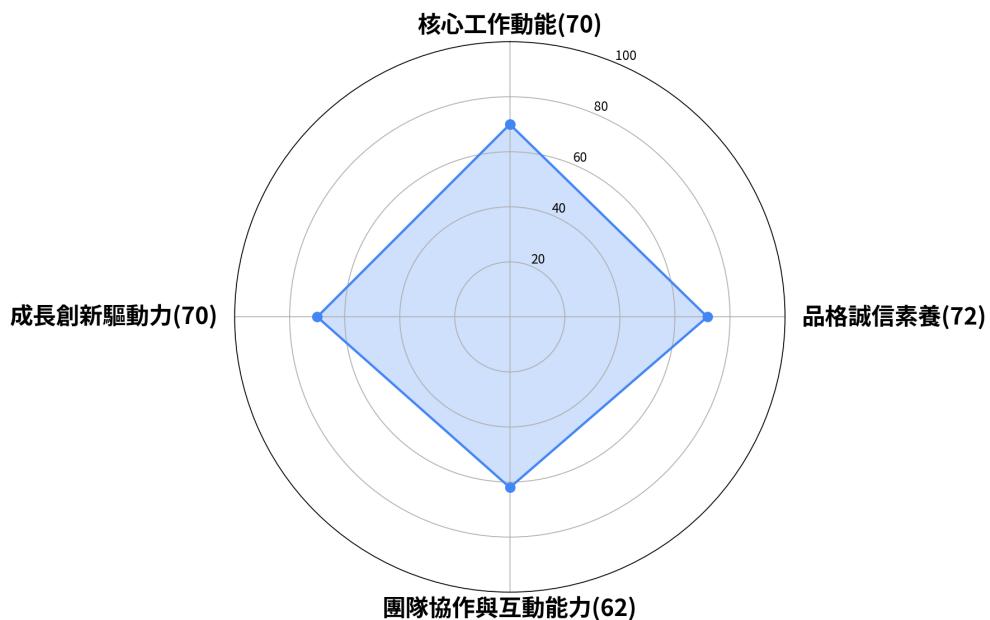
關鍵特質	分數	特質描述
個人成長動機	88	高分者：積極主動尋求自我提升機會，對個人發展具備明確願景和行動力。 低分者：較少主動尋求成長機會，對自我發展缺乏明確規劃和執行動力。
個人責任感	86	高分者：主動承擔責任並確保任務完成，對結果負責。 低分者：較少主動承擔責任，可能會將問題歸咎於外在因素而非自身。
創新力	59	高分者：喜歡嘗試新方法解決問題，勇於突破框架、追求彈性與效率。 低分者：傾向遵循現有規範與做法，較少主動尋求創新或改變現狀。
同理心	49	高分者：能站在他人角度思考問題，敏銳察覺他人情緒變化，在人際互動中展現體貼關懷 低分者：較難理解他人感受，容易以自己的角度判斷事情，在人際關係中較為疏離 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。 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。
工作熱忱	54	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。 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。



關鍵特質	分數	特質描述
心理資本	83	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。 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。
感謝	91	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。 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。
權益公平感	60	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。 低分者：重視工作付出與回報的公平性，追求對等回報。
生活熱情	63	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。 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。
盡責	57	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。 低分者：工作態度較隨興，缺乏條理性，對規範與責任敏感度低，容易出現疏忽。
真實性	66	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。 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。
誠實謙遜	70	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。 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。
集體意識	75	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。 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。



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？