

104 HR Academy

104 測評銀行

Assessment Expert

ehr.104.com.tw



✉ 104ehr@104.com.tw
☎ (02)2912-6104#6288

104人資學院 HR解決方案

人才管理的4D模式，協助企業構思與解決人才不足的問題，4D分別為界定人才(Define)、發掘人才(Discover)、發展人才(Develop)與佈署人才(Deploy)，此一循環始於界定人才，終於佈署人才。

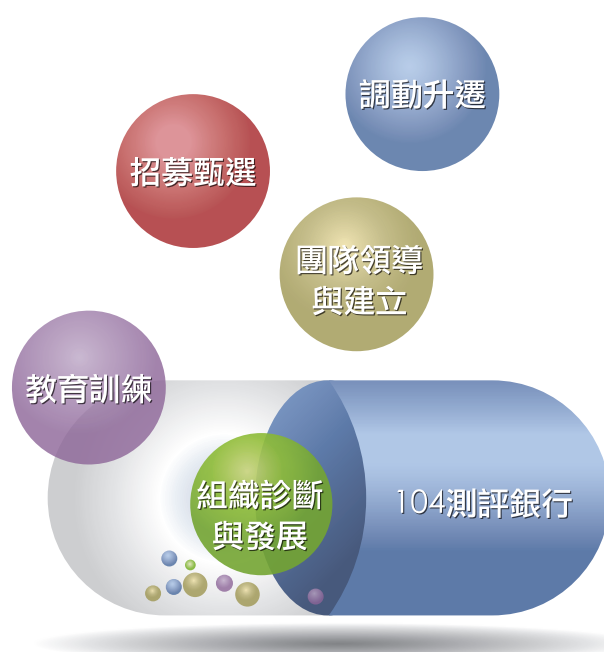


104測評銀行

專業迅速的人才評鑑 多元彈性的系統平台

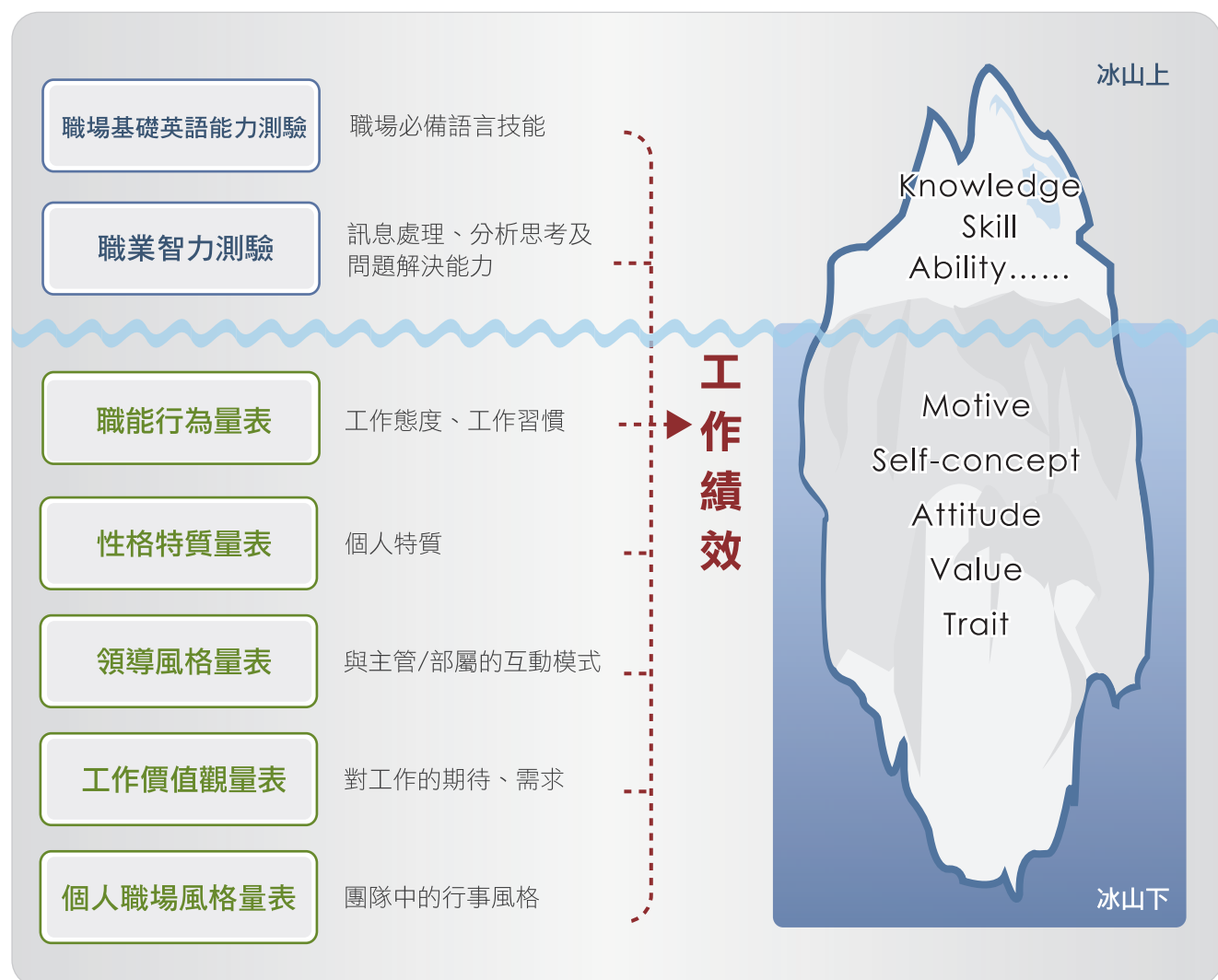
「人才素質」是奠定企業競爭優勢的基石，104人資學院深耕「人才評鑑」領域，以不斷突破與創新的理念、更專業的測評知識與資訊服務技術，滿足您對人才評鑑的多元需求。

透過數百家知名企業的實務經驗，以整合性概念提供最便捷的服務，協助企業不斷創造與累積人才資本，塑造出競爭對手無法複製的企業文化和競爭優勢。



	104測評銀行	坊間其他測評供應商
測驗工具特性	- 提供多樣化的測評工具，滿足兩岸三地不同職務、不同評鑑目的之需求。 - 依不同測驗工具屬性，採用不同的答題形式，與各種避免受測者造假的技術，有效降低受測者假造的可能性。	- 單一測評工具，無法全面衡量受測者各面向特質。 - 傳統測謊機制。 - 單純運用測謊題與作答時間遏止受測者造假。
平台設計理念與特色	- 快速精準的人才評鑑： 1.e化整合方案 4.首創自動組題 2.多元評鑑模式 5.真正在地研發 3.彈性系統平台	- 僅將測驗題目與報表e化： 1.e化程度較為陽春 4.測驗題項無法拆解 2.單一評鑑內容 5.多為國外代理 3.需額外負擔系統客制費用
人力資源運用	涵蓋整體策略性人力資源管理範疇。	較侷限於招募甄選或組織診斷。
價格	價格彈性，依據使用者付費的原則，可依選用測驗向度之不同數量計價。	價格單一，使用者需全額負擔整份測驗價格。
整體價值	物超所值，成效顯著。	費用高，成效單一。

104測評銀行架構



104測評銀行之特色

專業 Professional	均聘請學界、商界之專家學者，暨相關專業人士共同開發，建置許多適切的常模資料供企業比對，以符合實際需求並提高工具的準確性與可信度。
迅速 Immediate	運用網路「即時回饋」的特性，有效節省統計、計分等時間，搭配清晰易懂的報表資料，降低學習門檻。
多元 Diversified	提供多樣化的測評工具，針對不同人才規格之需求，制定企業專屬的評鑑範本，滿足不同評鑑目的，藉以全方位評估受測者在不同面向的表現。
彈性 Flexible	首創「自動題組」功能，自動調整適合的測驗向度，不再受傳統測驗限制，彈性調整「測驗作答聲明」、「施測通知信」、「受測者帳號」等內容，滿足各種情境之使用目的。

測驗的運用與效益

應用領域	測驗的運用	效益
招募甄選	1. 職能行為量表 2. 性格特質量表 3. 工作價值觀量表 4. 職業智力測驗 5. 職場基礎英語能力測驗	汰除「不適任者」，避免所用非人造成的損失。
組織診斷與發展	1. 領導風格量表 2. 職能行為量表 3. 工作價值觀量表	協助瞭解組織目前的優弱勢，藉以提升企業組織的競爭力。
調動／升遷	1. 個人職場風格量表 2. 職能行為量表 3. 工作價值觀量表	作為職務調動或升遷決策之參考依據。
教育訓練	1. 領導風格量表 2. 個人職場風格量表 3. 職能行為量表	比對職務要求與員工之落差，分析訓練需求，規劃課程提升員工能力。
團隊領導與建立	1. 領導風格量表 2. 個人職場風格量表 3. 性格特質量表	協助主管瞭解部屬，採取適當領導方式。並評估團隊組成最佳模式。

我們能為您做的



測評工具簡介：職業智力測驗

「職業智力測驗」在歐美各國已經是最受重視且最被普遍使用的心理測驗，其目的是用來測量一個人的學習能力，智力的高低除了決定一個人對於新知識的學習速度外，根據過去研究發現，在工作上，更會進一步影響一個人的工作績效與表現。

語文理解	「類比推理」、「同義推理」，適合從事需要大量字詞運用與文字撰寫的工作性質使用，如客戶服務類人員及業務代表。
數理概念	「數字推理」、「圖形推理」兩種題型，適合從事經常需要數字推理或計量演算的工作性質使用，如程式開發工程師及金融服務類人員。
空間概念	「空間摺疊」、「空間展開」，適合從事需要空間能力與程式設計的工作性質使用，如研發工程單位及製程規劃類人員。
知覺速度	「比較作業」、「校對作業」，適合從事需要立即反應與快速對比的工作性質使用，如財會人員與技術類人員。
邏輯推理	「圖形推理」、「歸納推理」、「演繹推理」，適合從事需要抽象思考、邏輯演算的工作性質使用，如軟體研發類人員。
記憶能力	「數字記憶」、「圖像記憶」，適合從事需要快速記憶、短暫記錄的工作性質使用，如客服人員及人力資源類人員。



測評工具簡介：職場基礎英語能力測驗

「職場基礎英語能力測驗」乃是104測評銀行針對企業評量需求所開發之專業英語測驗，旨在評量職場情境中，個人能妥善使用英語和他人溝通的程度，本測驗所評量的為 **英語閱讀（Reading）** 及 **英語聽力（Listening）** 的部分。為了能確實評量到個人的英語閱讀與聽力之能力，本測驗的試題內容、型式與難度都經過測驗專家、課程專家及資深教師審慎規劃後，經由嚴謹的統計方法，確定每一道英文試題。

此外，為了使評量結果能準確反映各類人士在英語程度上的不同，本測驗在題庫規劃中即涵括各級難度的試題，編妥的試題經預試、選題、大規模施測及項目參數分析等過程，始計算出各試題的難度，結果顯示：本測驗試題難度的分佈非常廣泛，可適用於各種英語程度的人士。



測評工具簡介：職能行為量表

104測評銀行針對國內企業之實際需求，經市場調查遴選出企業需求度最高的45項職能（competency），採用情境判斷測驗（Situational Judgment Test：SJT）的編題方式，依據各個職能的定義及關鍵行為編製成「職能行為量表」，企業可透過此量表了解受測者在各項職能上的表現。

該量表的特殊答題形式，除了可以減少受測者造假的可能性外，測驗結果也能更準確地反應受測者在實際工作情境中的行為表現；此外，測驗結果更可透過與一般在職者常模的比較，藉以呈現出受測者在各項職能上的優劣程度。

針對不同職務應徵者挑選對應的職能測驗向度，以評估受測者在這些關鍵職能行為上的表現，由於可以針對不同職務設定不同的職能測驗向度，使用上十分彈性靈活，且每項職能的測驗時間約2分鐘，亦可充分滿足企業對測驗必須快速有效的要求。



- **信度驗證**：信度係指「測驗結果的一致性、穩定性及可靠性」，信度係數愈高即表示該測驗的結果愈一致、穩定與可靠。本量表於兩週後實行再測，以Pearson γ 計算前後兩次測驗分數的相關，各向度之再測信度係數中位數為.67 ($p < .01$)，顯示本測驗具有良好的信度。
- **效度驗證**：效度係指「測驗能夠測量到我們想要測量特質的程度」，本測驗之效度驗證就是要瞭解「測驗得分能確實反映個人工作職能表現的程度」。本量表在正式施測時，亦能同時收集各職能之效標資料，以Pearson γ 計算各職能分數與效標分數之相關，作為效標關聯效度的驗證，結果顯示本量表各向度之效標關聯效度係數中位數為.58 ($p < .01$)。

測評工具簡介：性格特質量表

個人想瞭解自己，企業也想瞭解個人。正所謂「天生我才必有用」，只要認清每個人的特質，善用其長處、發展其短處，就能讓人才在企業打造的舞台上盡情演出。本量表係採心理學界普獲認同之**五大人格因素（Big5）**為基礎，針對27項工作相關性格特質進行試題編製，再經由預試、正試、信效度檢驗、常模建立等嚴謹過程編製而成；測驗總共130題，測驗時間約10-15分鐘。

本量表中納入測謊題，防止作答者造假，可有效提高測驗結果準確性；測驗報表亦提供可信度指標，協助測驗使用者更容易解讀測驗結果。另外，本測驗總共有27個性格特質向度，**企業能根據其需求，任意挑選測驗的向度**，使用上相當靈活且彈性，能幫助企業在選才上發揮更大的效益。



測評工具簡介：領導風格量表

組織內領導者的領導風格可能影響部屬的工作效能、工作士氣及工作滿足感，而**部屬所期待的主管領導風格**，與**主管本身的領導風格**是否契合，也影響著整體工作效能。104測評銀行蒐集大量文獻，經過預試、正試、信效度驗證等嚴謹程序，研發出領導風格量表，題目共38題，測驗時間約5分鐘。測驗結果有助於了解受測者的領導風格，以及適合成為何種領導者的部屬，倘若兩者相契合，將有助於提升組織效能。

本量表採用強迫選擇題型，減少受測者造假的可能性，且作答容易。量表題目皆經過預試分析而編製，確保選項能代表向度概念。此外，結果報告簡潔明瞭地列出受測者可能展現的領導行為，更參酌專家意見，針對各種領導風格類型列舉代表人物供使用者參考。



測評工具簡介：工作價值觀量表

「工欲善其事，必先利其器」，對企業來說，若想要永續經營，最重要的「器」便是人才，但人才並非「器物」般單純，因此企業需瞭解人才的**工作動機**，才能有效地為人才做最妥善的安排。104測評銀行參考國內外文獻，找出16個企業與員工最重視的工作元素，編製出工作價值觀量表，本量表共分成兩個部份，測驗時間約5分鐘。

本量表採用強迫排序的作答方式，填答者必須將16個工作元素根據重要性加以分類，測驗結果能更客觀、有效地反應個人的真實工作價值觀，同時可讓企業清楚瞭解受測者較重視哪些工作元素，藉以作為人才甄選的重要參考依據。

工作價值觀量表

填答者在選擇工作時較重視

工作自主權
較重視工作時是否有較大的工作自主權，期待擁有更多的權力去決定如何完成工作，對於工作上的事情希望能夠得到充分的授權，而非只是聽令行事。

工作時間
較重視工作時間的固定與否，期待工作時間能夠盡量固定，不會需要常加班或超時工作，希望工作與生活兩者之間能夠取得平衡。

薪水
較重視公司所提供的薪水是否符合期待，期待公司提供的薪水能夠足以維持好的生活品質。

填答者在選擇工作時較不重視

上司重視與認同
較不重視主管能否尊重、採納部屬的意見，工作上即使主管不認同部屬提出的好建議也覺得無所謂，更不會認為主管做決策時總是需要考量部屬的意見或想法。

重視

工作自主權

工作時間

薪水

工作環境

工作關係

工作倫理性

福利

工作明確性

工作穩定性

個人發展與成長

出差

工作成就感與挑戰

可親善與鼓勵

工作多樣化

升遷

上司重視與認同

不重視

測評工具簡介：個人職場風格量表

個人身處於現代職場中，往往需要透過團隊合作以達成工作目標，但在與人合作過程中，卻常因為彼此的行事風格與習慣的不同，而發生相處與溝通的問題，因此個人若能清楚瞭解自己與他人的處事風格與特性，便能在合作的過程中彼此協調互補，進而發揮團隊最大的力量。

有鑑於此，104測評銀行使用西遊記中的人物作為基礎設計此量表，量表題目採用強迫選擇作答形式，能有效防止填答者作假，亦能準確且輕易地將填答者區分為西遊記中不同的人物類型；測驗結果不僅可以清楚反應出填答者在團隊中的行事風格與扮演角色外，由於西遊記中每個人物的個性十分鮮明，因此結果報表也更為簡單易懂。本量表共包含18題，測驗時間約5分鐘。



為何選擇104測評銀行？

有效預測工作績效

依據學理研究、統計分析、及實務驗證，提供能有效預測工作績效的測評工具。

兩岸豐富常模資料

可依職類進行常模比對，並已建置台灣及大陸常模資料，符合企業佈局大中華區發展所需。

組織診斷的整合分析

- 可針對組織、部門、團隊進行整體分析。
- 整體特質分析結果，可作為組織發展及人力資源規劃參考依據。

自動組題評鑑模式

可依據不同職務選擇題本範本，參考範本建議的評鑑向度，再針對企業狀況進行微調。

整體評價的權重設定

- 可針對不同題本，設定計分權重，以計算整體評價。
- 透過整體評價，可針對不同受測者進行比較。

簡要易懂的評鑑資訊

- 多項測驗結果報表一次呈現，呈現內容亦可自選設定。
- 報表以圖示為主，簡明清晰易懂。

彈性操作的系統平台

- 可針對不同使用者控管使用權限。
- 彈性的帳號設計，可滿足不同施測需求。
- 不同身分別使用者，單一登入入口。
- 可自行設定施測畫面、施測通知信內容、呈現的Logo及作答聲明。

關心人資・共創價值

Define人才標準 | Discover人才遴選 | Develop人才發展 | Deploy人才佈署

104人資學院

地址：231新北市新店區寶中路119-1號10樓

電話：(02)2912-6104 分機 6288

傳真：(02)7702-6104

網址：ehr.104.com.tw



【104人資學院專刊】電子報
HR專家文選、最新講座，歡迎訂閱！