

高階文官培訓飛躍方案107年訓練

# 評鑑報告說明

公務人員保障暨培訓委員會  
培訓評鑑處許處長秀春  
107年6月8日

# 評鑑報告內容



評鑑中心法遴選結果



人格測驗結果

# 一、評鑑中心法遴選作業 職能評量結果報告

# (一) 評測職能、定義及說明

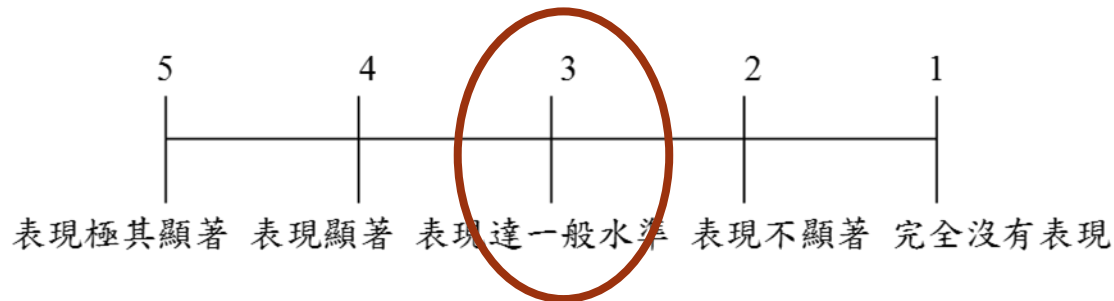
<b>職能項目</b>	<b>定義</b>
<b>團隊領導</b>	成為團隊中關鍵領導角色，運用具有彈性的互動模式去影響他人看法及行為，以建立共識；能清楚說明組織目標及激勵與指導組織成員朝共同目標努力。
<b>關鍵行為 指標</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1-能清楚向團隊成員說明政府政策與機關任務所需達成之目標，並以身作則，凝聚團隊共識，順利完成上級交辦之業務。</li><li>2-能秉持公平公正原則，依團隊成員的專業分配工作，並鼓勵相互協助、支援，提高團隊成員對於機關業務的參與度與貢獻度。</li><li>3-能展現同理心，站在團隊成員的角度給予其支持與鼓勵，並對於團隊成員的努力給予肯定。</li><li>4-能具前瞻性思考，引領團隊成員，完成目標。</li><li>5-能有效處理突發事件，視危機為轉機，率領團隊成員展現公務人員使命必達的信念。</li></ol>

## (二) 評測職能及適配工具 ( 管理發展訓練 )

	評測職能			
	團隊領導	溝通協調	課責與績效 管理	環境覺察
模擬面談		✓	✓	
團體討論	✓	✓		✓
公事籃演練	✓	✓	✓	✓

# (三) 報告書內容 ( 1 / 3 )

## ● 評分尺度

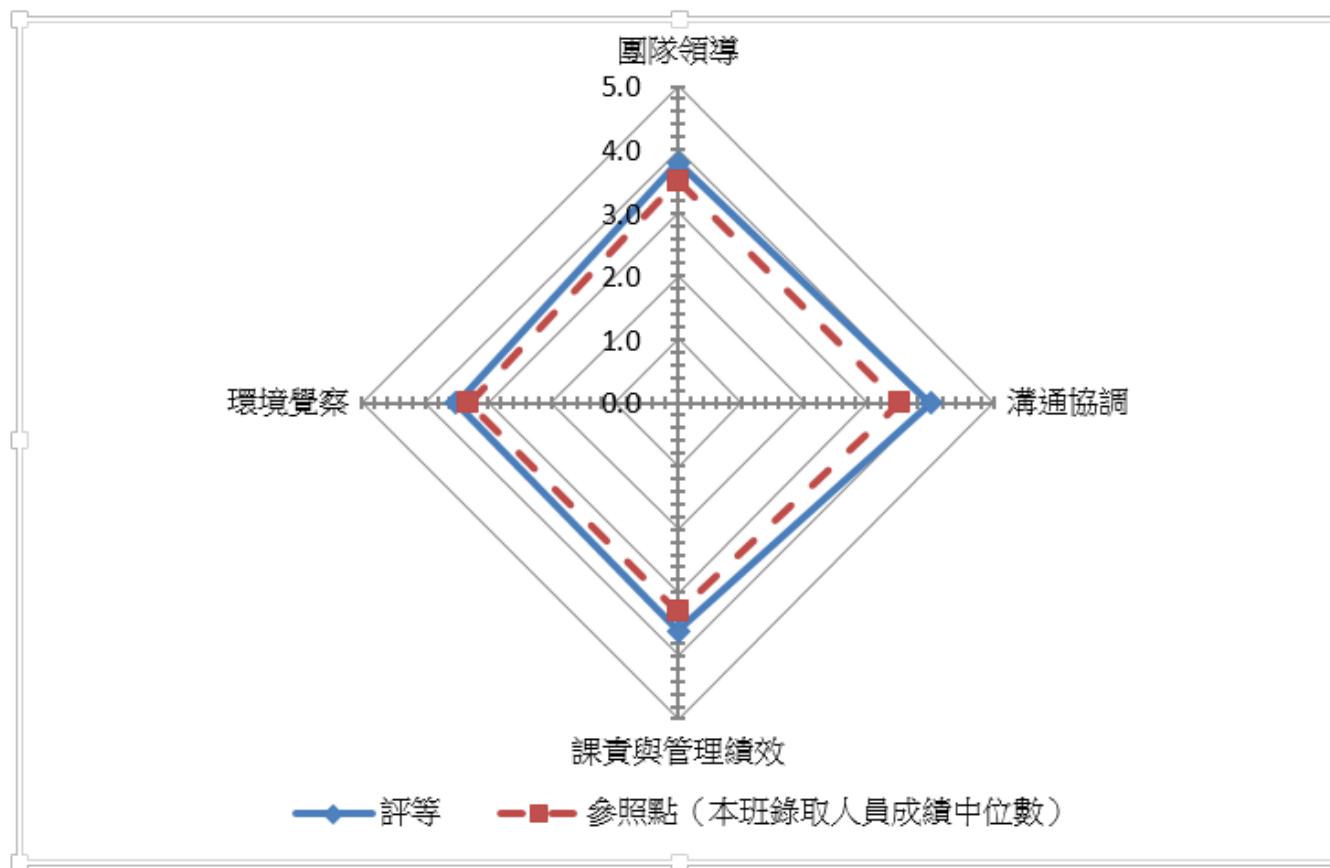


## ● 評測結果

職能	評分	參照點 (本班錄取 人員成績中 位數)	說明
團隊 領導	3.8	3.5	<ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>團體討論：</b> 在掌握目標前提下，發揮柔性領導作用，能關注成員的意見，適時給予支持，對於團隊之共識決議發揮關鍵性作用。</li><li>■ <b>公事籃演練：</b> 能關注同仁在業務上及心理上的需求，給予同仁包容，有助於團隊的凝聚與領導。</li></ul>

# (四) 報告書內容 ( 2 / 3 )

## ● 評測結果雷達圖



## ( 四 ) 報告書內容 ( 3 / 3 )

### ● 整體建議

1. 各項職能表現都在一般水準之上，尤其團隊領導及溝通協調能力表現接近顯著水準。
2. 政策的達成，除本機關之立場外，尚需考量內外環境，兼顧周延性及全面性。
3. 偶有遇衝突容易退縮之現象，原因可能是對自己立場信心不足，或因不願破壞人際和諧，而無法挺身而出，捍衛己身立場；建議宜加以留意，如能更細緻處理衝突問題，當能成為優秀的領導者。



## 二、人格測驗評量結果報告

## (一)源起

保訓會於民國99年至101年間，針對我國文官的專屬性及高階文官職務內容之特殊性，研發適合我國高階文官之人格測驗量表。

## (二)六大特質內涵

- **嚴謹性**：指思考周延、注重細節、謹言慎行並能堅持所為
- **情緒穩定性**：指具備高情緒智商（EQ）、能控制自身情緒，面對挫折有容忍和恢復的能力。
- **友善性**：指願意與人溝通、有同理心、能表現出溫暖和善及關懷等行為。
- **領導性**：指具有願景、果決善斷性，並能擇善固執、勇於承擔。
- **使命感**：指能以工作為榮、無私付出，並能堅守廉潔公正
- **創新學習**：指具有開放性的思維、好學，並具備創造力

## (三) 人格常模

### 簡任第十二職等以上人員常模 (A)

	嚴謹性	情緒穩定性	友善性	領導性	使命感	創新學習
常模中位數	46.00	42.00	48.00	50.00	50.00	49.00
下標	40.45	34.96	42.27	44.16	44.34	42.73

### 簡任第十二職等主管常模 (B)

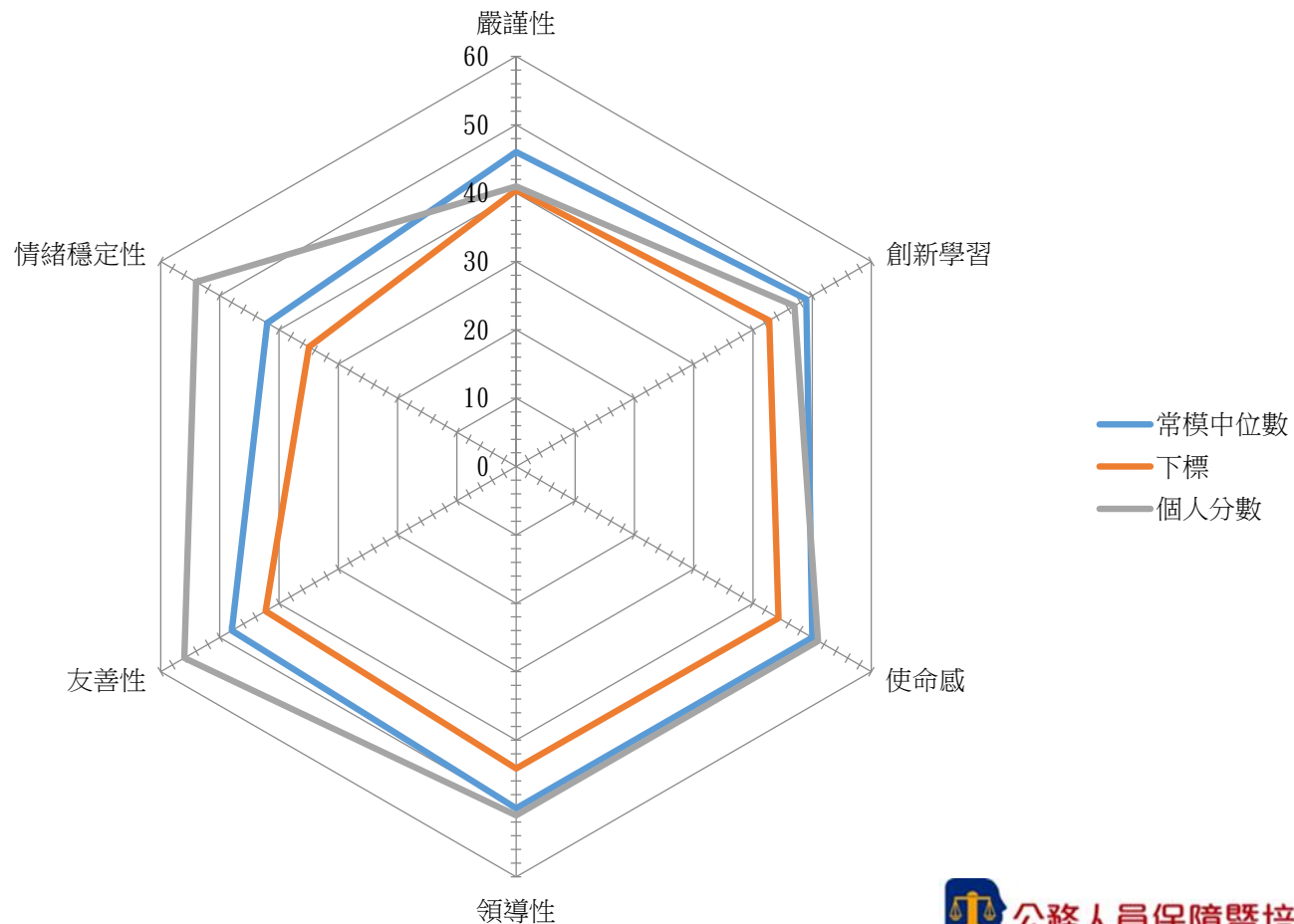
	嚴謹性	情緒穩定性	友善性	領導性	使命感	創新學習
常模中位數	46.00	43.00	48.00	50.00	51.00	48.00
下標	40.77	35.96	42.43	44.26	45.52	42.34

## (四) 分數呈現

以「個人分數」在「常模分數」中每百人之相對位置呈現

	嚴謹性	情緒穩定性	友善性	領導性	使命感	創新學習
個人分數	41	47	51	51	56	54
在A常模之相對位置 (PR值)	19	74	71	62	88	82
在B常模之相對位置 (PR值)	18	75	73	62	84	84

# 簡任第十二職等以上人員常模(A)



說明完畢  
敬請指教