合併型專案與核算專案兩項功能，屬a+KPI 6.8 同一加值項目

多元考核專案(加值)
合併型專案與核算專案

透過增購”免客製”的產品化新功能，即可廣泛運用育碁a+KPI 6.8彈性功能

	產品化功能	”客製”化功能
應用彈性	設定較彈性 勝	設定較單一
功能完整	功能考慮較完整 勝	功能僅考慮專案應用
費用	費用較低 勝	成本較高
速度	速度較快 勝	時間長、風險高
版更	版更精進易升級 勝	需依專案需求版更
維護	好維護 勝	維護複雜

多元考核專案．各類型專案關聯圖

一般型專案

- 一般績效考核專案
- 新人考核專案
- IDP個人發展考核專案
- 其它目的特定專案

專案已結案 →

合併型專案

- 年度考核 + 特定目的專案(矩陣式組織)
- DL(4) + IDL(1) 不同考核周期，年度需共同進行(強迫分配)
- 上半年 + 下半年(將上半年成績合併於下半年考核進程中)

專案已結案 ↓

核算專案

- 各類型績效專案加權核算(高潛力人才遴選)
- 獎金發放應用

核算專案**系統特點**：

- 受評人、績效作業自動產生；不需自行新增
- 評核作業由初評到核決；無需自評

合併型專案例A．應用情境

合併型專案 應用情境例A：**矩陣式組織**

- 期末的考核，**單位主管**的分數佔**70%**，**專案主管**的分數佔**30%**
- 系統應用：

  (1). 先開啟「專案主管評核績效考核專案」，完成專案主管考核後；

  (2). 再開啟「年度績效評核專案」之「期末績效評核作業」，於此作業中設定**合併「專案主管評核績效專案」佔比30**。「年度績效評核專案」的期末考核流程如下：

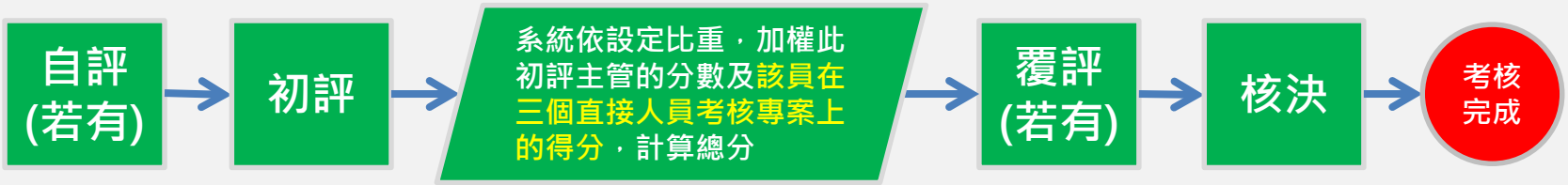
合併型專案例 B ．應用情境

合併型專案 應用情境例 B ：不同考核週期，期末共同批次評核

- 直接人員一年考核四次；間接人員一年一次。期末考核時，直接與間接人員評核共同進行批次評核，可能採用”強迫分配”功能。
- 系統應用：

  (1). Q1/Q2/Q3 分別開啟「直接人員Q1績效考核專案」、「直接人員Q2績效考核專案」及「直接人員Q3績效考核專案」，並完成考核；

  (2). Q4開啟「年度績效評核專案」之「期末績效評核作業」，於此作業中設定合併前述三個直接人員績效考核專案，所有專案佔比相同。「年度績效評核專案」之期末考核流程如下：



註：個別受評者合併的計算方式取有分數之專案加權計算。
例如，直接人員Q2才開始有績效成績，合併的成績計算為Q2加Q3績效成績，再加上Q4之期末初評分數，將三個分數相加除以三；間接人員因只有專案期末分數，則期末初評分數即佔100%。

核算專案例C．應用情境

▌當年度各專案已結案後，需要**依比重**計算員工在當年度**參與的所有專案成績**後，再依設定的**簽核流程**，由**中、高階主管**參酌加權計算後的成績進行**最終成績的調整與確認**，**HR再依核算的成績進行獎金的發放**；此應用**可解決個別專案評核主管的標準不一致的問題**，以**增加獎金發放、或其他人事決策的公平性**。

核算型專案　**應用情境例C：獎金發放應用**

- **上半年**分數佔比**50%**、**下半年**分數佔比**50%**
- **系統應用**：

  (1). 年中時，開啟並完成**「上半年績效考核專案」**之「期末考核作業」；

  (2). 年底時，開啟並完成**「下半年績效考核專案」**之「期末考核作業」；

  (3). 於**(2)完成後再開啟「年度績效核算專案」**，設定**「上半年績效考核專案」、「下半年績效考核專案」，各佔50**；

  (4). **主管針對「年度績效核算專案」上、下半年加權計算後的分數，進行審核與調整**。

註：因應企業獎金的發放或其他人事決策牽涉機密性時，可自行設定最終核算結果是否公佈予受評者。

核算專案例D．應用情境

▌企業依員工績效與職能水平**遴選高潛力人才**時，遴選的分數需要**參照並匯整多個或特定的專案成績**，再由**評鑑中心主管、人才管理**小組進行高潛力人才的標記，以便後續訓練管理與追蹤時，亦適合應用核算專案。

核算型專案　**應用情境例D：高潛力人才遴選**

- **近三年(2017~2019)績效成績加權平均80分以上，且個人發展計畫專案評定為80分以上**
- **系統應用：**

  (1). 2017~2019年，開啟並完成**「績效考核專案」**之「期末考核作業」；

  (2). 2017~2019年期間內，開啟並完成**「個人發展計畫績效考核專案」**之「期末考核作業」；

  (3). 於(1)、**(2)完成後再開啟「高潛力人才遴選核算專案」**，設定2017~2019年**「績效考核專案」佔比相同(例：1/1/1)**；

  (4). **主管針對「高潛力人才遴選核算專案」中加權計算後的分數，進行審核與調整**。

  (5). **HR依(4)與(2)的結果，遴選組織"高潛力人才"，進行後續訓練管理與追蹤**。

多元考核專案差異簡介

	一般型專案	合併型專案（加值）	核算專案（加值）
說明	可依不同考核目的獨立開立績效專案	可將**已結案**且**開放合併**的一般型專案進行**合併**，並依設定比重加權**計算初評考核成績**。	可**加入“各類型”已結案**的專案，並依設定比重加權計算成績，**再依此成績進行評鑑核算，產出最終成績**。
應用時機	· **一般績效考核** · **新人考核專案**(加值) · **IDP個人發展** (加值) · **特定目的專案**	· **年度考核 + 特定目的專案** **(矩陣式組織)** · **DL(4) + IDL(1) 不同考核周期** **(年度共同進行批次評核);可強迫分配** · **上半年 + 下半年** **(成績合併於下半年考核)**	· **獎金發放應用** · **各類型績效專案加權核算(高潛力人才遴選)** · **上半年 + 下半年(獨立核算成績)**
主要角色	· 受評人 · 直屬主管 · 中高階主管 · 績效管理者	· 受評人 · 直屬主管 · 中高階主管(覆評、核決) · 績效管理者	· **中高階主管(核算主管)** · **績效管理者**
備註		· 不可合併”合併型專案”	· 受評人、績效作業**自動產生**； · 評核作業僅提供**初評到核決**；**無需自評**

合併型與核算專案．應用差異比較

應用案例：上半年考核+下半年考核=員工年度成績

	合併型專案	核算專案
應用	▌上半年考核：一般績效考核專案 ▌下半年：年度績效考核專案**(合併專案)**	▌上半年考核：一般績效考核專案 ▌下半年考核：一般績效考核專案 ▌年度考核：年度績效考核專案**(核算專案)**
結果	員工有**二個**成績：上半年、及年度成績。	員工有**三個**成績： 上半年、下半年、及年度成績。
備註	無法單獨保留下半年成績結果。若要同時保留下半年成績結果，員工年度成績另建合併專案，則需要進行給定空白的考核區塊成績。管理者設定過程也較複雜	員工年度成績:核算專案 (如僅需核算結果不須其他主管評核，只給管理員評核即可)

註：亦可用於**新進員工**，因應進入公司時間與考核週期差異，

需要以”**新人考核專案+上/下半年考核專案=員工年度成績**”的應用情境(年度內入職新人，新人考評給分佔比年度成績)。

6.8 新功能
多元考核應用/核算專案(加值)

- 可於績效流程之外，提供特定主管快速展開**跨專案成績加總核算考核**；
- 核算專案可做為績效成績延伸應用的管理工具；可用於**績效管理行政流程、人才篩選與評鑑或獎酬計算**...等管理應用情境。
- 這也是人才評比與人才庫延伸應用的基礎功能

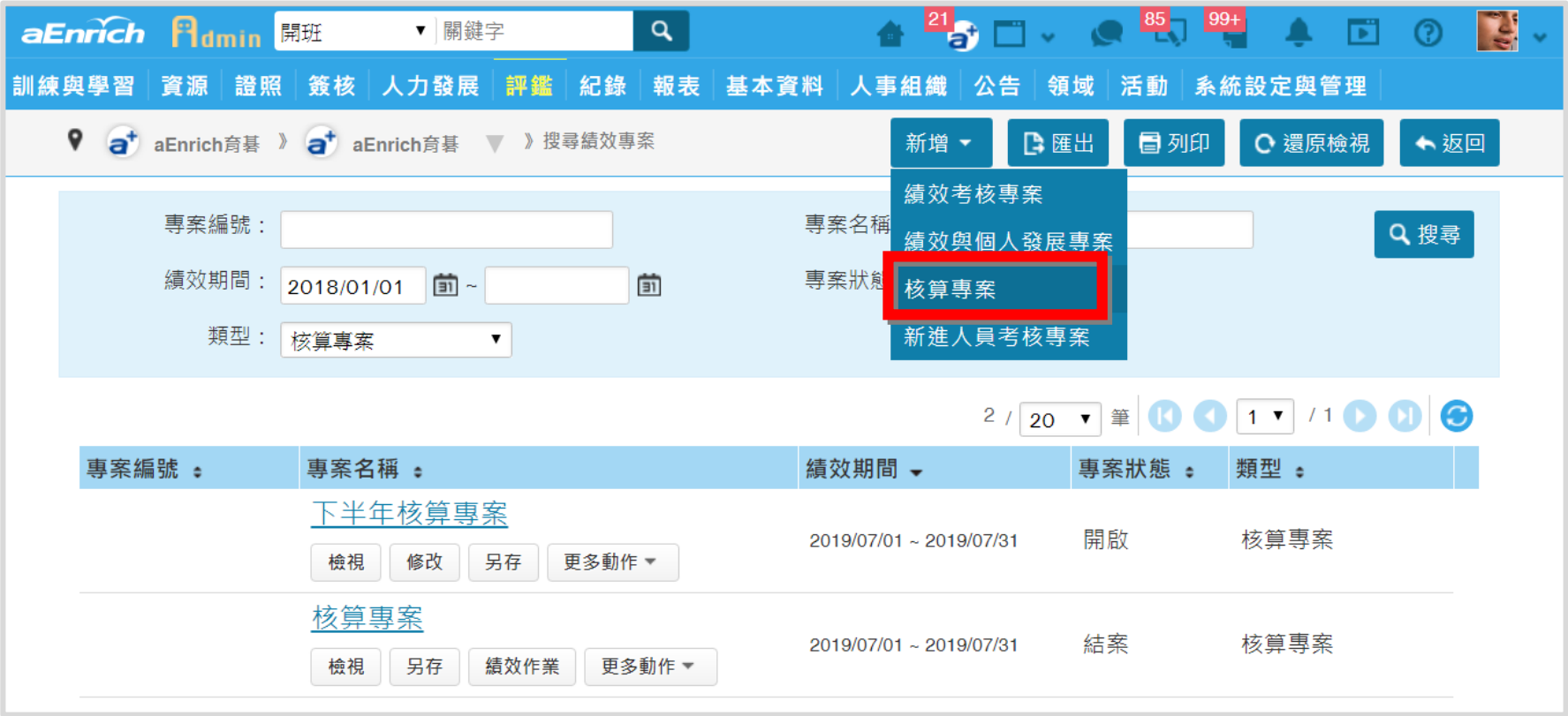
合併型專案與核算專案兩項功能，屬a+KPI 6.8 同一加值項目

核算專案．功能/應用效益

- **功能說明**
  - 提供核算專案與核算評核作業，可**加總多個**專案期末成績。
  - 專案依照被加入的專案**自動**產生受評人員，並將受評人員各專案期末成績依各比重加權計算。
  - 核算主管可進行核算的**批次**評核，可對計算後的成績進行審核與調整。
- **應用效益**
  - 提供跨專案合併計算工具，**可彈性依照需要設定核算評核方式與流程**。
  - 將不同來源的成績合併後**可配合人才篩選制度，透過核算流程進行人才評鑑**。

新增核算專案

- 新增核算專案



維護核算專案績效資料

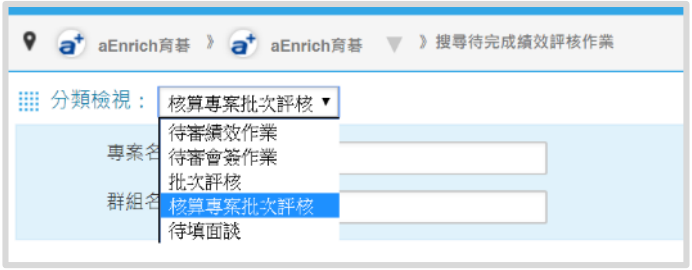
- 可加入其他已結案專案，被加入之專案其受評人與期末成績會被帶入核算專案；依照比重計算成績。

管理核算專案

- 核算專案受評人依被加入的專案自動產生，無需自行新增。
- 績效作業由系統自動產生，無需自行新增。
- 核算評核作業提供初評到核決。(也可以設定僅由績效管理者確認...)

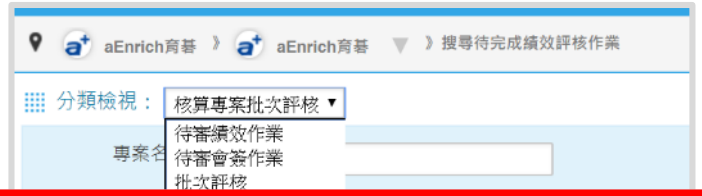
核算專案批次評核

- 核算主管可由「個人中心」核算作業、或待審績效作業-核算作業批次評核進入批次評核頁面。



批次評核頁面

- 核算主管可由「個人中心」核算作業、或待審績效作業-核算作業批次評核進入批次評核頁面。



批次評核-初評

查閱相關資訊 儲存 取消

受評人: 吳詩詩

績效總評:78.22/B

評核結果

專案名稱	績效期間	比重	分數	加權分數	評等
2017結案專案	2018/01/01 ~ 2018/06...	1	83	41.5	A
2016結案專案	2017/07/01 ~ 2017/12...	1	73.44	36.72	B
加權計算總分				78.22	B
績效總評				78.22	B

6.6 新功能
多元考核應用/合併專案(加值)

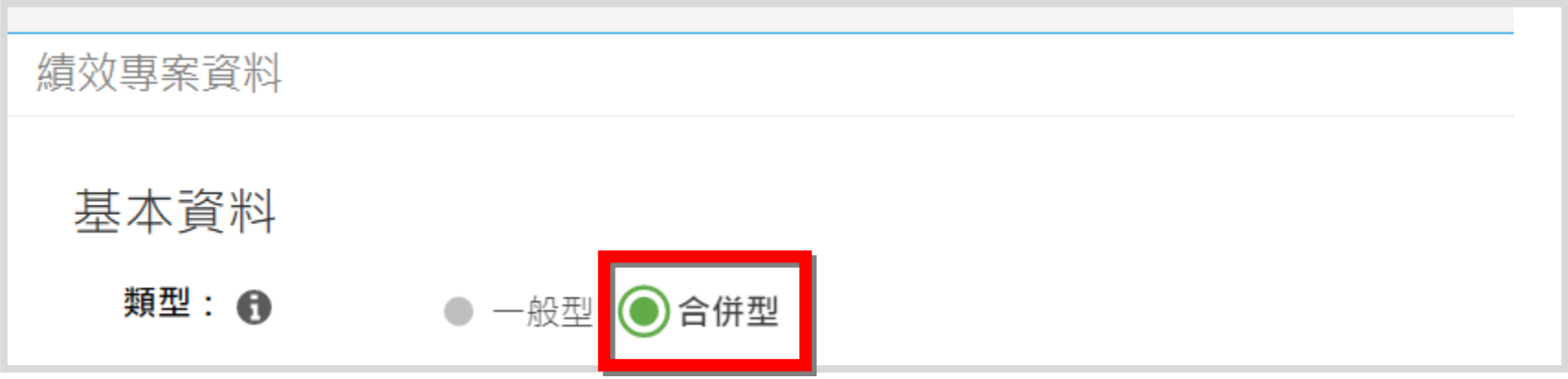
- 支援多元考核制度評核
- 多績效考核成績合併計算
- 快速排名與落等

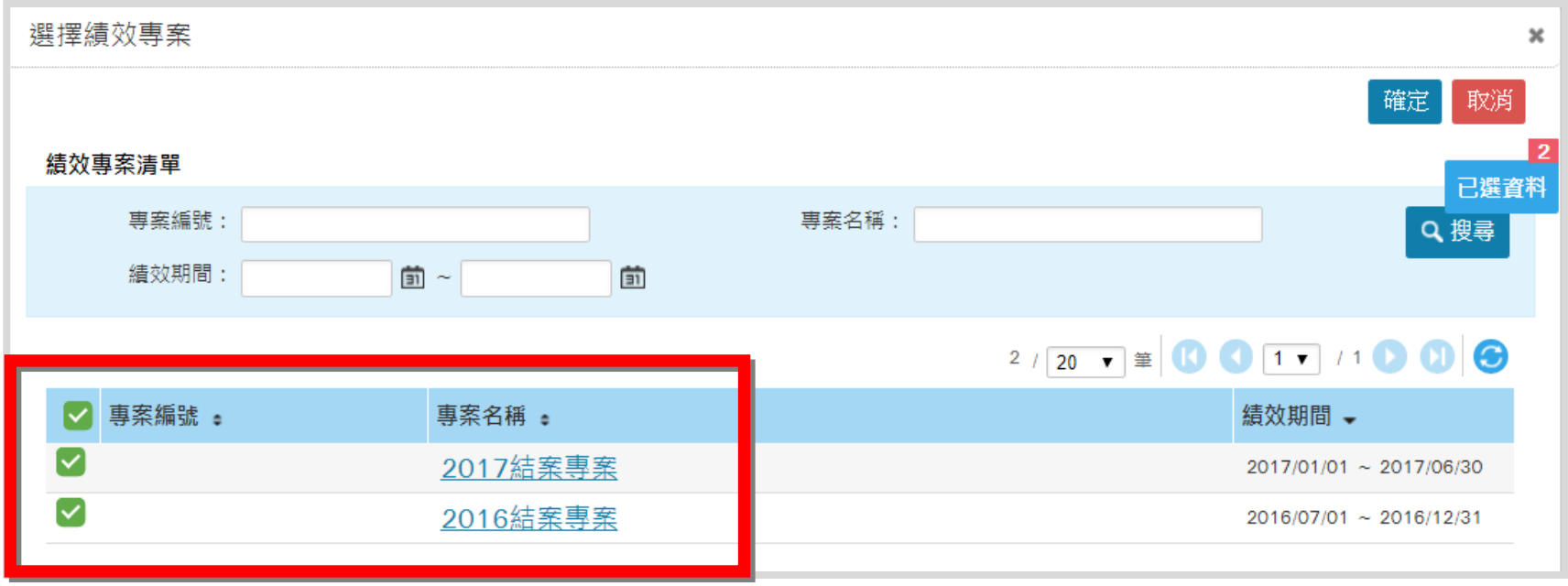
合併型專案與核算專案兩項功能，屬a+KPI 6.8 同一加值項目

支援多元考核制度

- **功能說明**
  - 提供專案設定可選擇專案類型：**一般型**或**合併型**。
  - 合併型專案可將其他**已結案**且**開放合併的一般型專案**進行合併。
  - 合併方式可**設定比重**，依照實際受評人有參與的專案才列入計算。
- **應用效益**
  - 讓**不同績效制度**可合併於同一專案中，進行**合併考核**。
  - **更彈性**的符合**多來源**或**多流程**的評核方式，如：專案型組織，矩陣式組織所需的績效制度基礎。
  - 可將合併**不同年份**或是**不同時間點**的考核結果，作為**人才篩選的個人績效參考資料**。(ex.近三年績效成績合併，作為人才評價使用)

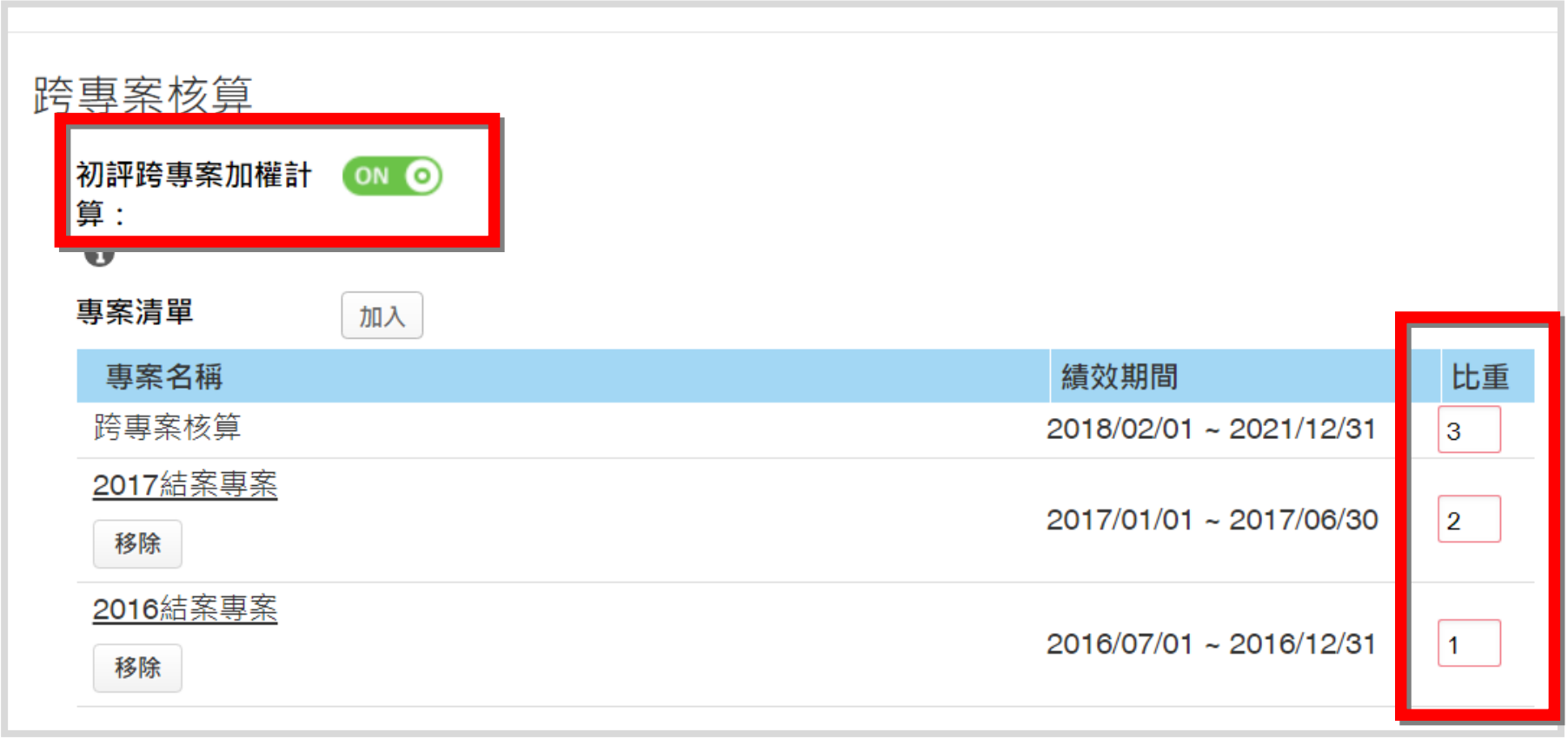
設定專案類型與合併專案



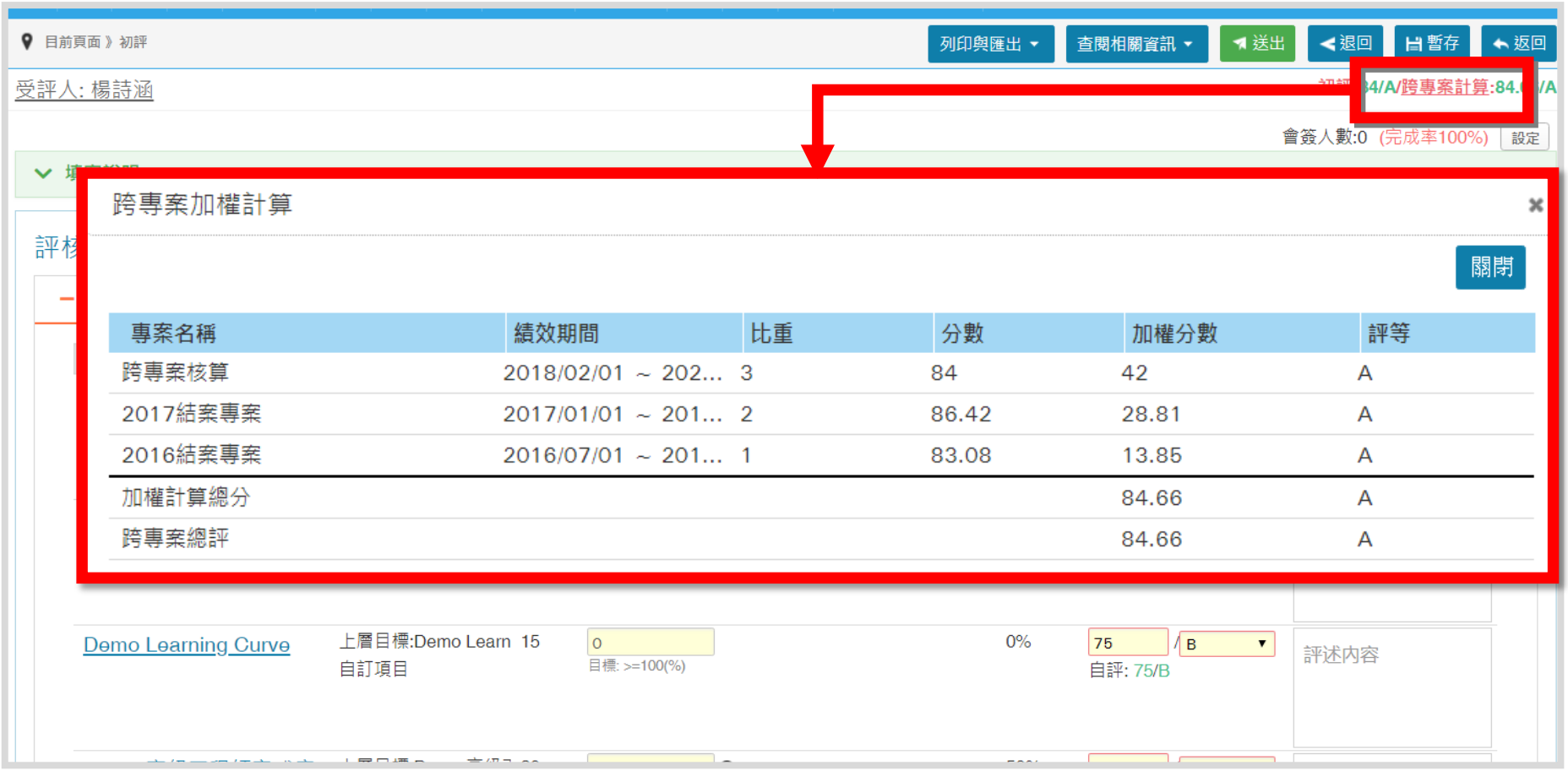


設定初評合計比重

- 當員工有參與該專案者，其績效成績與比重才會列入計算



主管初評查看合併後成績



主管查看批次評核合併成績

多績效成績合併計算

- 可由管理者僅對期末成績合併計算後，核算績效總成績。

多績效成績合併計算

受評人績效總評試算結果

上一步 執行 取消

已選資料 0

員工編號： 姓名： 搜尋

排除加權後分數空白者： 排除加權分數對應之評等空白者：

9 / 20 筆 1 / 1

員工編號	姓名	原始分數	加權後分數	原始評等	加權分數對應之評等
1021125	曾雅婷	83.8	83.2	A	A
1030101	李冠宇	86	85.8	A	A
1030114	林冠宇	74	76.37	B	B
1030102	楊詩涵	88	86.7	A	A
1021201	謝宗翰	73.1	76.89	B	B
1021003	邱彥廷	83	82.36	A	A
1030211	陳佳穎	79	79.75	B	B
1021002	陳宜庭	82.9	83.14	A	A
1030301	陳柏翰	81	81.07	A	A

批次評核自動排名與批次落等

- **功能說明**
  - 可由**特定調整**排序後試算名次。
  - 並採用**拖曳調整**或是**直接設定排名**。
  - 可**批次**調整受評人等第，建議可用名次搜尋或是分數排序。
- **應用效益**
  - **提升排名功能易用性**，先依照特定條件試算，並直接於畫面上拖曳受評人上下次序，提供**更方便、更直觀的方式進行排名**。
  - 依照排名結果給定等第，**利於組織方便依照需求，快速完成等第分配**。

自動排名依照條件試算

目前頁面 》批次評核

送出 | 批次設定評等 | 暫存 | 自動排名 | 返回

績效評核作業: 期中檢討

設定排名方式

試算 | 重設 | 取消

說明

1.依所選方式，由高到低給定名次，可再自行手動調整名次
2.依分數自動排名，若本關無分數或分數相同者，第二順位依評等，若仍無評等或評等相同者，第三順位依姓名降冪排序給定名次
3.依評等自動排名，若本關無評等或評等相同者，第二順位依分數，若仍無分數或分數相同者，第三順位依姓名降冪排序給定名次
4.依本關名次自動排名，若本關名次空白或名次相同者，第二順位依分數，若無分數或分數相同者，第三順位依評等，若仍無評等或評等相同者，第四順位依姓名降冪排序給定名次

排名方式： 依分數 依評等 依本關名次

可依條件：分數、評等、本關名次

吳詩詩 評核	軟體事業處	產品經理	職等3	77.96 / B(跨專案計算) 76.10 / B(前者)	7			
李冠宇 評核	系統研發課	高級工...	職等3	85 / A 86 / A(跨專案計算) 85.00 / A(前者)	2			
林冠宇 評核	系統研發課	工程師	職等4	79.38 / B 80.33 / A(跨專案計算) 79.38 / B(前者)	3			

調整排名

排名試算結果

上一步 執行 關閉

可拖曳調整排名、或直接編輯排名

排序	名次	績效總評	受評人	目標隸屬部門	職稱	職等
✥	1 編輯	86 / A	李冠宇	系統研發課	高級工程師	職等3
✥	2 編輯	83.47 / A	曾雅婷	系統研發課	測試工程師	職等5
✥	3 編輯	84.66 / A	楊詩涵	系統研發部	高級工程師	職等2
✥	4 編輯	81.17 / A	陳宜庭	系統研發部	專案經理	職等5
✥	5 編輯	80.33 / A	林冠宇	系統研發課	工程師	職等4
✥	6 編輯	77.96 / B	吳詩詩	軟體事業處	產品經理	職等3

拖曳調整排名

排名試算結果

上一步 執行 關閉

排序	名次	績效總評	受評人	目標隸屬部門	職稱	職等
✥	1 編輯	86 / A	李冠宇	系統研發課	高級工程師	職等3
✥	2 編輯	83.47 / A	曾雅婷	系統研發課	測試工程師	職等5
✥	3 編輯	84.66 / A	楊詩涵	系統研發部	高級工程師	職等2
✥	4 編輯	81.17 / A	陳宜庭	系統研發部	專案經理	職等5
✥	5 編輯	80.33 / A	林冠宇	系統研發課	工程師	職等4
✥	6 編輯	77.96 / B	吳詩詩	軟體事業處	產品經理	職等3

批次調整等第

批次設定評等
設定評等
執行
取消
6
已選資料
目標歸屬部門：
選擇
受評人：
搜尋
職等：
本關名次：
設定評等
確定
取消
針對已選6位受評人設定評等
評等：
A
受評人
/ 1
績效總評
職等
76.1 / B
職等3
85 / A
職等3
79.38 / B
3
林冠宇
系統研發課
工程師
職等4
79 / B
6
陳宜庭
系統研發部
專案經理
職等5
84.73 / A
4
曾雅婷
系統研發課
測試工程師
職等5
84 / A
5
楊詩涵
系統研發部
高級工程師
職等2