

【OKR】企業績效管理應用 7.x/8.x 版本功能應用簡介

「OKR」應用，支援 a+PMD 7.4 以上版本

目錄

Content

1. 績效管理與人才發展實務與實踐
2. 績效管理與OKR比較巡禮
3. 以Hype Cycle檢視OKR
4. OKR系統應用圖例

第 1 章

績效管理與人才發展的實務與實踐

- 以終為始 – 營利成長(Driving Biz Result) & 賦能的熱忱團隊 (Engaged and Empowered workforce) & 組織智能 (Foundational Knowledge of Talent)
- 關鍵支柱 - 決策階層的組織治理 & 架構技術落實資訊流

面面觀1:績效管理各個構面盤點：OKR的起點與目的地所在？

(各階段持續精進深化!)

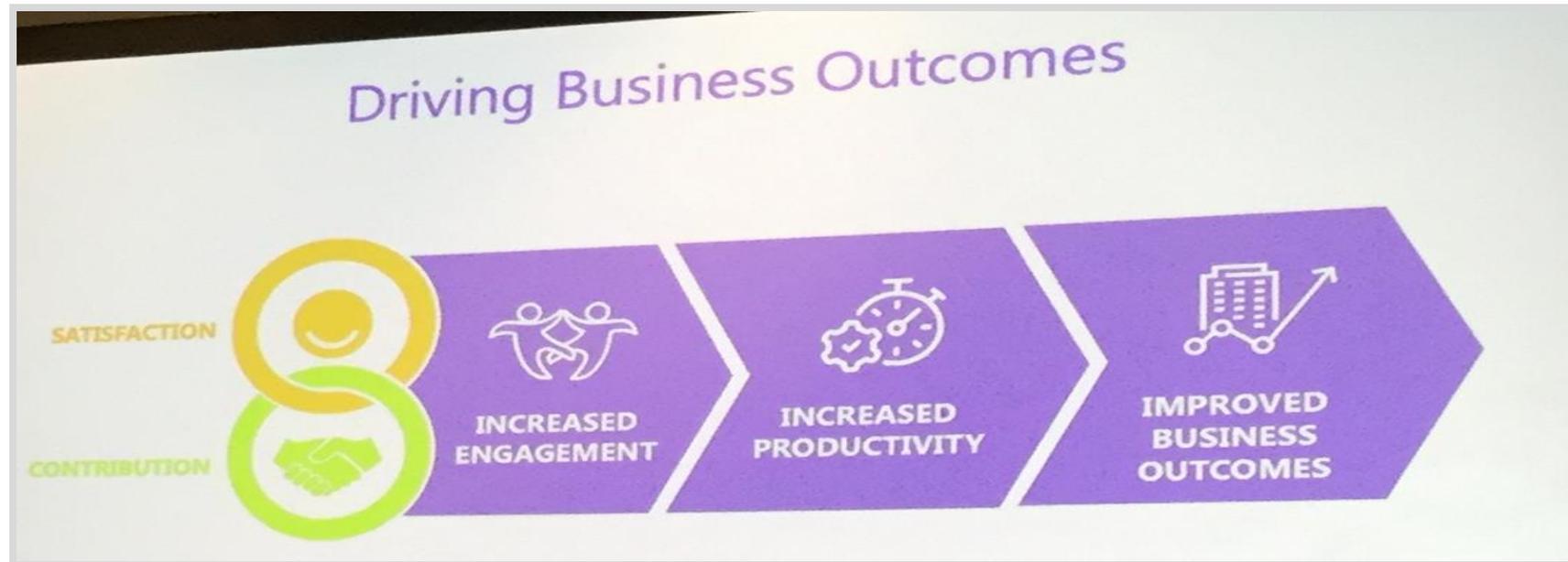
【支柱 1】
組織與治理

【支柱 2】
科技與應用架構



現代績效管理，如何驅動Biz產出成效

要能兼顧 **員工的滿意度**與**績效貢獻**，以增進員工的engagement，進而增加生產力，從而精進Biz 產出/成效。



Source : SU211 -Presented by Hawley Kane, Saba(Halegon) in ATD ICE 2019

如何從績效管理發展整合到人才發展



Source : SU211 -Presented by Hawley Kane, Saba(Halegon) in ATD ICE 2019

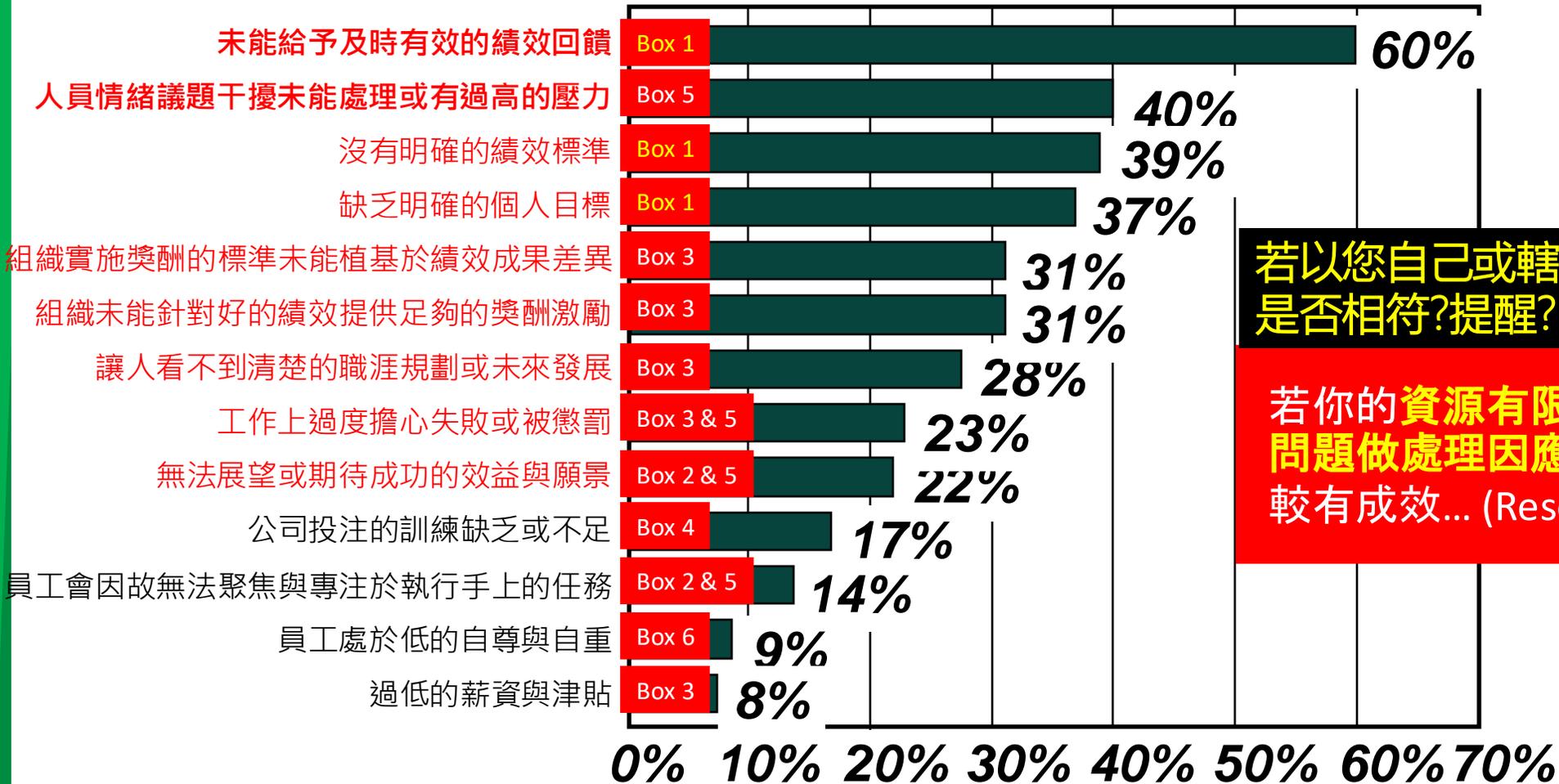
- 目標的設定 – 圖像化成功時的樣貌，**產生具體的吸引力**
- 有價值的目標，人員可能有達成的Gap，**需要被support，從而產生成長/發展的需求**
- **持續性的學習，將學習納入到工作流程的環節管理中 – on job training/績效支援...**

目標若沒有挑戰(Aggesive Goal); 順順的做就可達到!

Gap/support/development, Upskill 需求就不會出來

面面觀 3 · 績效常見問題所在... 造成企業與組織績效不好的主要原因

【Primary Causes of Poor Performance】



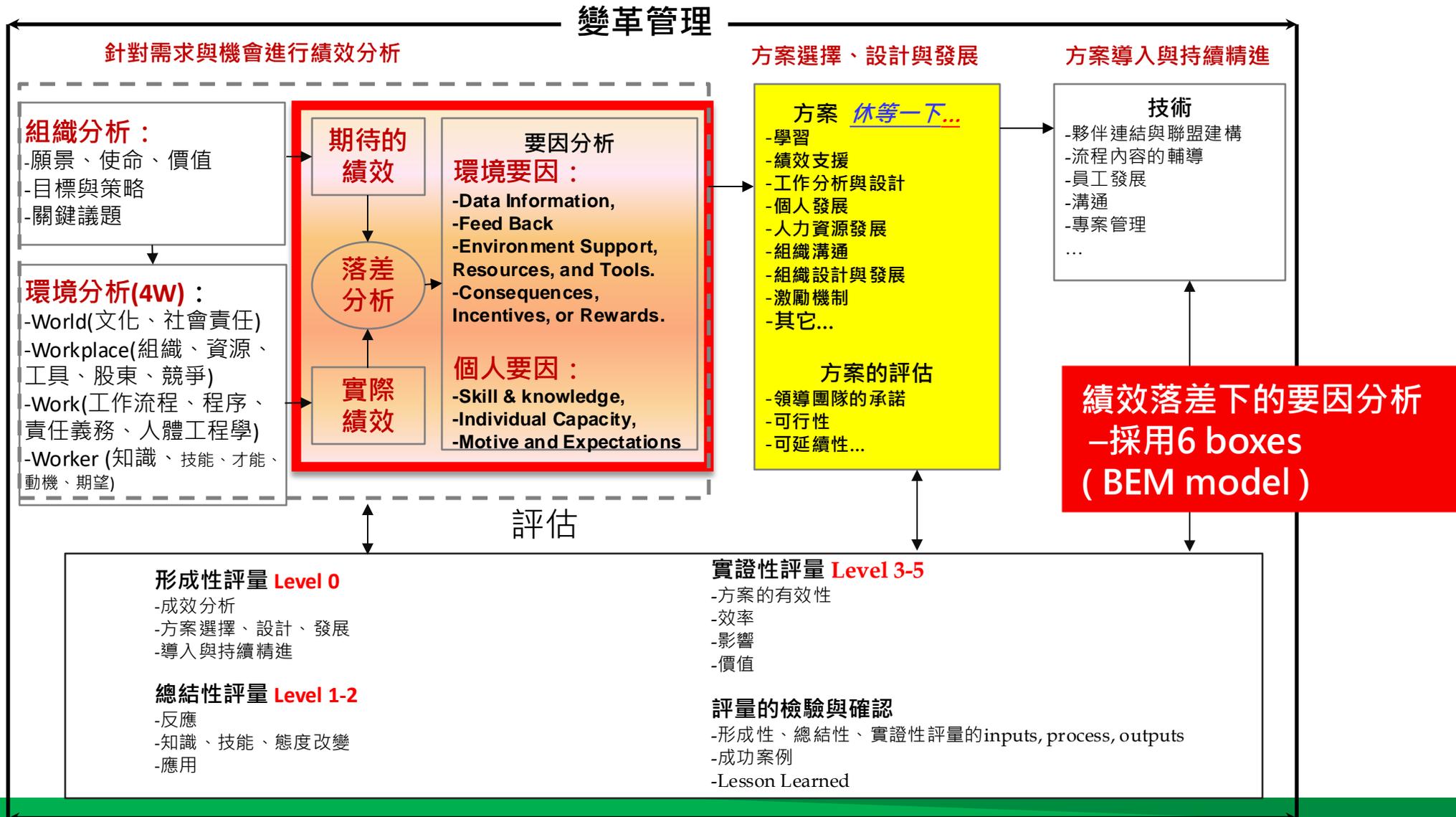
若以您自己或轄管單位最關鍵的議題，是否相符?提醒?

若你的資源有限，可以從最常見的問題做處理因應(賭大的)，通常會比較有成效... (Research Based)

資料來源：ISPI 2013 Mon PM Session: Performance Goals & Feedback at Three Levels! Closing the Human Performance Gap The Conference Board 1994

面面觀 4 · 經過考驗與調校的分析架構

ISPI Performance Improvement HPT Model (Human Performance Technology)



面面觀 5 · 要因分析常見關鍵 (不同企業與環境會有不同)

若將印第安那大學研究的績效要因試做粗分類

組織或環境要因 Organizational Factors (為組織轄管, 控制及權責內 Under the authority, control, and responsibility of Organization)

Box 1 · 資訊 Information	Box 2 · 資源 Resources	Box 3 · 激勵 Incentives
<ul style="list-style-type: none"> · 清楚的績效期待 · 跟績效關聯的回饋 · 工作關聯的指引 · 績效管理系統 · ... <p>37%</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 素材與工具 · 足夠的時間 · 清楚的流程與程序 · 安全且有組織的工作環境 · ... <p>6%</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 財務性的激勵 · 非財務性的激勵 · 可以建立人成就感的工作 · 正向的工作環境 · ... <p>27%</p>

個人要因 Individual Factors (為工作者個人轄管, 控制及權責內 Under the authority, control, and responsibility of Individual)

Box 4 · 知識與技能 Knowledge/Skill	Box 5 · 能力 Capacity	Box 6 · 動機 Motive
<ul style="list-style-type: none"> · 具備需要的知識 · 具備需要的技能 · 適合本人專業的工作角色 · 對於跨角色團隊合作有適切的了解 · ... <p>5%</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 具備學習的能力 · 能成功執行被期待的任務 · 個人適任於所被期待工作角色 · 能不受情緒限制而干擾其績效達成 · ... <p>15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 個人具備執行工作的動機 · 個人有想要達成工作的績效 · 個人認同於這個工作角色 · 目標與期待是務實且可達成的 · ... <p>10%</p>

面面觀 6 · 誰是Performance Consultant?

無可取代? 主管該內建的能力!

HPT/LDR Assessment

- Who is a Performance Consultant
- Who is a organizational leader?

Managers make difference.
主管大不同...
所以為何有主管選拔,不少主管
訓練與領導力發展...

- 能夠做好績效分析的角色, 就能扮演好leader的角色 - 因為常要做決策/對策的選擇/以對有限資源(含時間)做投入
- (Managers as Performance Consultant) “決策主管” 就該要是 “組織的績效顧問 - 能分析與判斷關鍵問題在哪裡?” ...

資料來源： ISPI 2013 Mon AM Session: HPT Is Good Leadership; Good Leadership Is HPT

主管的例行工作即在於 (Leader & HPT)

- 營造人們可以成功的環境

- 協助招募以找到具適合能力與知識的人
- 以明確的績效目標和回饋來教練和發展員工
- 提供必要的工具以及時間和明確規範的程序
- 衡量與獎賞

- 解決績效落差的議題

- 澄清績效落差並用可衡量的指標來描述
- 澄清阻礙績效的因素
- 發展可能的解決方案並從中選擇最好的
- 執行必要的改變並以所期待的企業成效來衡量

“RCA” Root Cause Analysis

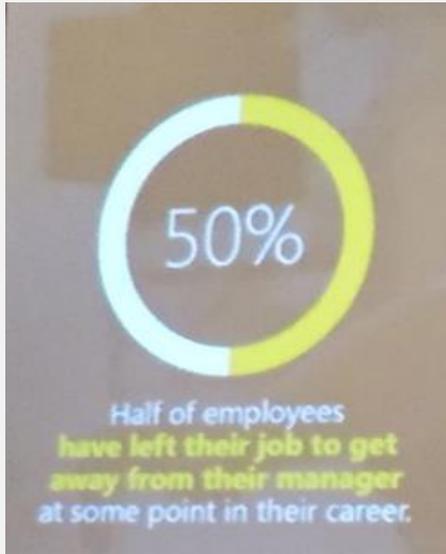
- 主管做?
- 主管認知!
- Drive/Review 團隊做...

資料來源： ISPI 2013 Tuesday Chat & Chew, Roger Chevalier, PhD, CPT

帶人主管的重要性；然而...(focus on developing leaders)

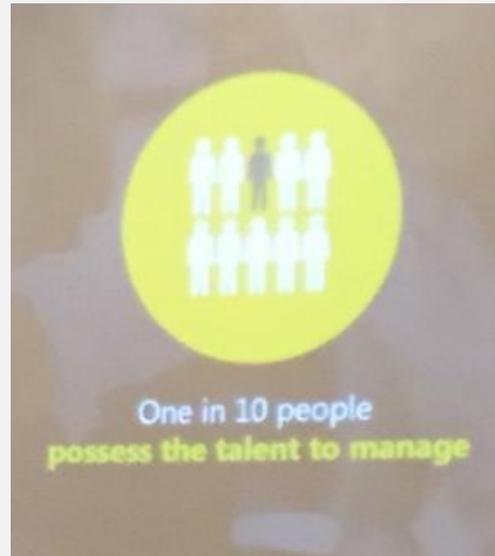
50 %

員工離開公司是
因為**不想跟他的主管
共事?**



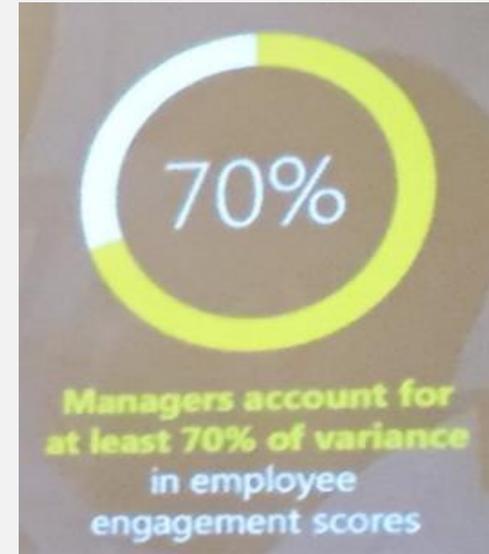
10 %

在未發展前，有多
少人本身就具備有帶
人的**管理天賦?**



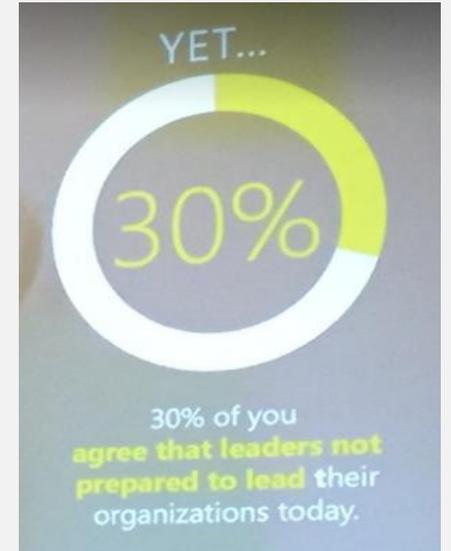
70 %

帶人主管對於員工的
engagement 有多
少影響?



30 %

現職主管/leader，
**並未準備好帶領他的
團隊?**



有一句話: People leave his manager, not the company!

Source : SU211 -Presented by Hawley Kane, Saba(Halegon) in ATD ICE 2019

第 2 章

绩效管理與OKR比較快速巡禮



何謂 OKR

OKR



- 透過設定**目標(Objectives)** 與**關鍵成果 (Key Results)** 來達成組織的目標
- 關鍵成果是「**如何達成目標**」的具體衡量指標，目的在於把精力**聚焦**在最重要的任務上。
- 一個組織/部門/人設定**3-5個目標**，一個目標下設定**2-4個關鍵成果**。

例如：

- **目標**：提升客戶數量，製造更多業績
- **關鍵結果**：(1) 與一名客戶的交談時間，提高20%；(2) 每個月新客戶佔比維持在30%~50%間

更多例子

範例	例 1	例 2
目標 O	2020年底前， 用戶每日觀看時間達到10億小時	持續打造世界級的團隊
關鍵成果 KRs	<ol style="list-style-type: none">1. 推出YouTube VR，相關影片數從10支增加到50支2. 提高電玩主題的觀看時間至每日達1.5小時3. 主要APP提升15%，客廳觀看提升5%	<ol style="list-style-type: none">1. 聘請10名工程師2. 聘請1名商業總監3. 讓所有應徵者都覺得公司具有專業水準，在應徵者回饋問卷上，得分4分以上(滿分5)

MBO、KPI、OKR？

每一個名詞的出現

- 只是換湯不換藥，新名詞新噱頭？
- 還是真有意義上的重大變革？



基本**精神是一致**的，只是各自強調/強化的重點不同

OKR的基本精神



- 1 除了設定目標，還著重於「如何達成目標」的關鍵結果指標，強調**聚焦**
- 2 不論**企業、部門、個人**都可以實施OKR
- 3 把目標設定權**交還給員工**
- 4 目標從上至下分解，強調**目標的連結性**，而KR可以從下至上提出
- 5 目標及KR設定過程經**多方回饋、溝通及適度修正**，才成為**認可的OKR**
- 6 強調團隊與主管「**選擇關鍵結果**」(**根因分析**)的**能力**
- 7 各層級**目標透明公開**

OKR的基本精神



8 設立具有**挑戰性的目標**，以自我激勵發揮最大潛力

9 與績效考核脫勾，若不脫勾

- 以外在動機增強，會減弱自主性的內在動機
- **具挑戰性的目標很少會被訂定**

10 允許團隊**自由設定週期**，檢視結果，企業亦可訂定檢視週期

11 **快速調整目標與關鍵指標**，更能因應市場變化

12 期末以團隊為單位，**團隊成員一起打分評估**成果

13 重視**績效發展**甚於管理

MBO、OKR與KPI (pros & cons)

	MBO	OKR	KPI
基本假設	在目標明確的條件下，人們能夠對自己負責，進行自我管理和自我激勵，以實現目標為目的，特別是那些自己參與訂定的目標。		以控制論為主要的思想流派，認為需要通過管控和利益驅動員工實現目標。
優	過程公開透明、提高團隊歸屬，並進而強化實現目標的動機	<ol style="list-style-type: none"> 1. 過程公開透明、提高團隊歸屬，並進而強化實現目標的動機。 2. 目標結果與考核不直接關聯，更有益於創造開放輕鬆的環境，激發員工更多更大膽的創新。 3. 重視績效發展甚於追究過去的精神，更能符合現代的社會趨勢 	透過績效考核、獎酬制度等，強化「效率」、「效果」，結果導向
缺	依據目標達成率進行考核與評鑑，承接挑戰性目標的意願低	<ol style="list-style-type: none"> 1. 未與績效、獎酬直接關聯，內在動力是否易於維持? 特別是兩套制度並行時(例如KPI與OKR)，如何讓員工多數的心力不會放在KPI指標上? 2. 鼓勵挑戰，可能給員工帶來更多壓力 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 較重視由上而下的訂定，屬於個人的，未於團隊間公開。 2. 員工有可能為達指標，不擇手段。 3. 未定期檢視所設定的指標是否真能協助實現組織目標

OKR 適用情境

理論來源來自於麥格雷戈的人性假設的Y理論，即人生來是主動、積極，也願意承擔責任的。

企業對人性的假設偏向Y理論或企業內的員工多為自主性較高的員工

職務類型

- **推算型工作**：工作目標和措施都比較明確和成熟的崗位；根據現有指令、按照某種途徑達到結果，例如收銀台員工、製造業的直接人員等
- **探索型工作**：目標的方法不是特別清晰且不太成熟的崗位；實驗各種可能性，找尋更好的方案，例如：廣告策畫、研發等。

後者面臨的商業環境變動較快，需要大量創意、工作積極性，較適合導入OKR。



OKR 適用情境(續)

目標特性

例如Google將目標分成下列二類

- **實現目標**：就是一般的工作事項，像招募、銷售額，這類目標必須在規定的時間內 100% 達成。
- **延伸目標**：代表高風險，更多是為了未來而定的目標。這類目標就適合設具挑戰性，較適用OKR。

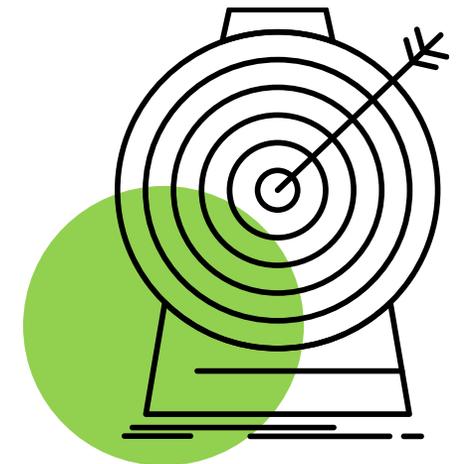
組織文化強調溝通

溝通的頻率與深入度

組織特性

支持開放價值、透明公開制度、靈敏性高、強調團隊合作、新創企業

.....



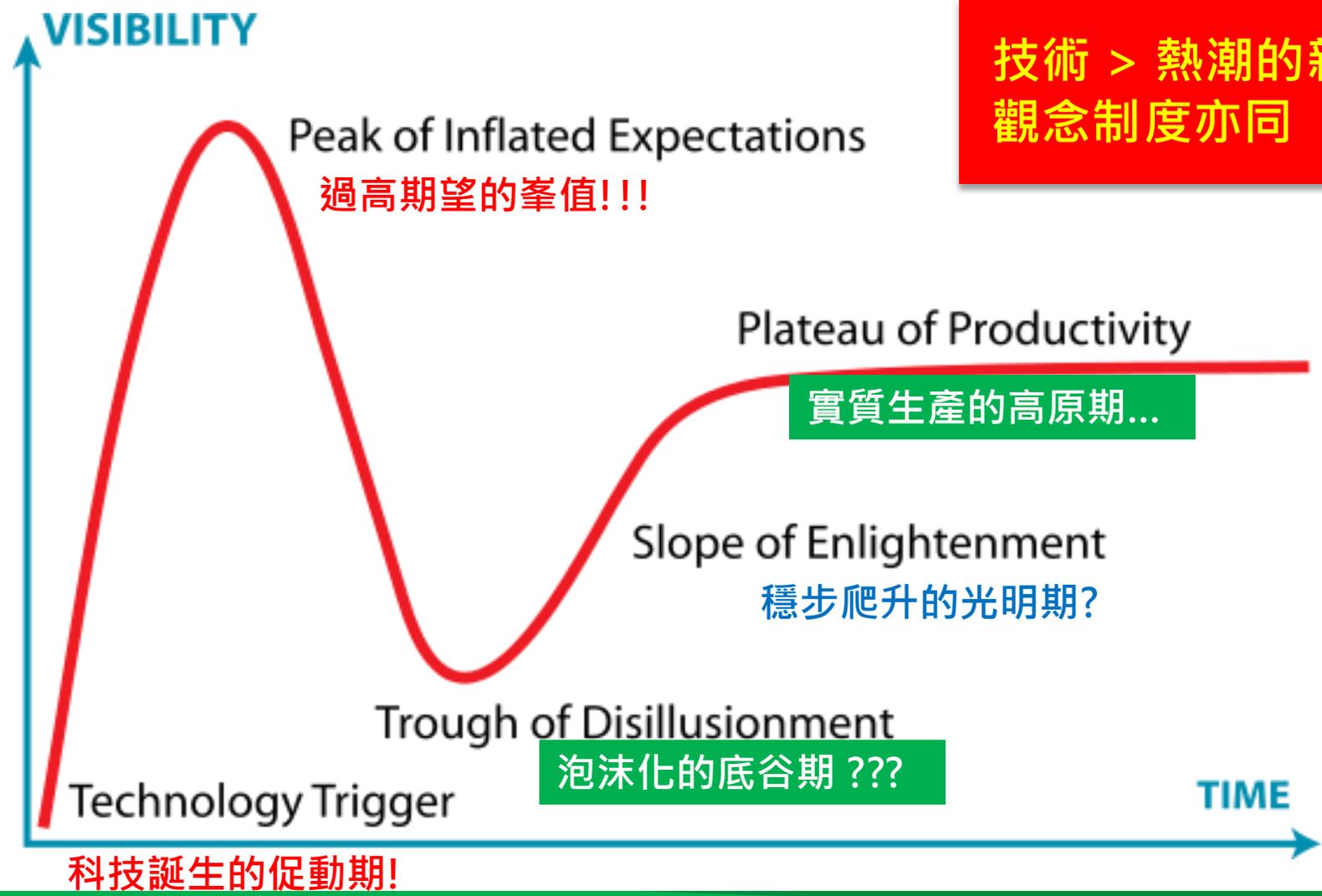
第 3 章

以Hyper Cycle 檢視 OKR不同功能應用的階段性進展

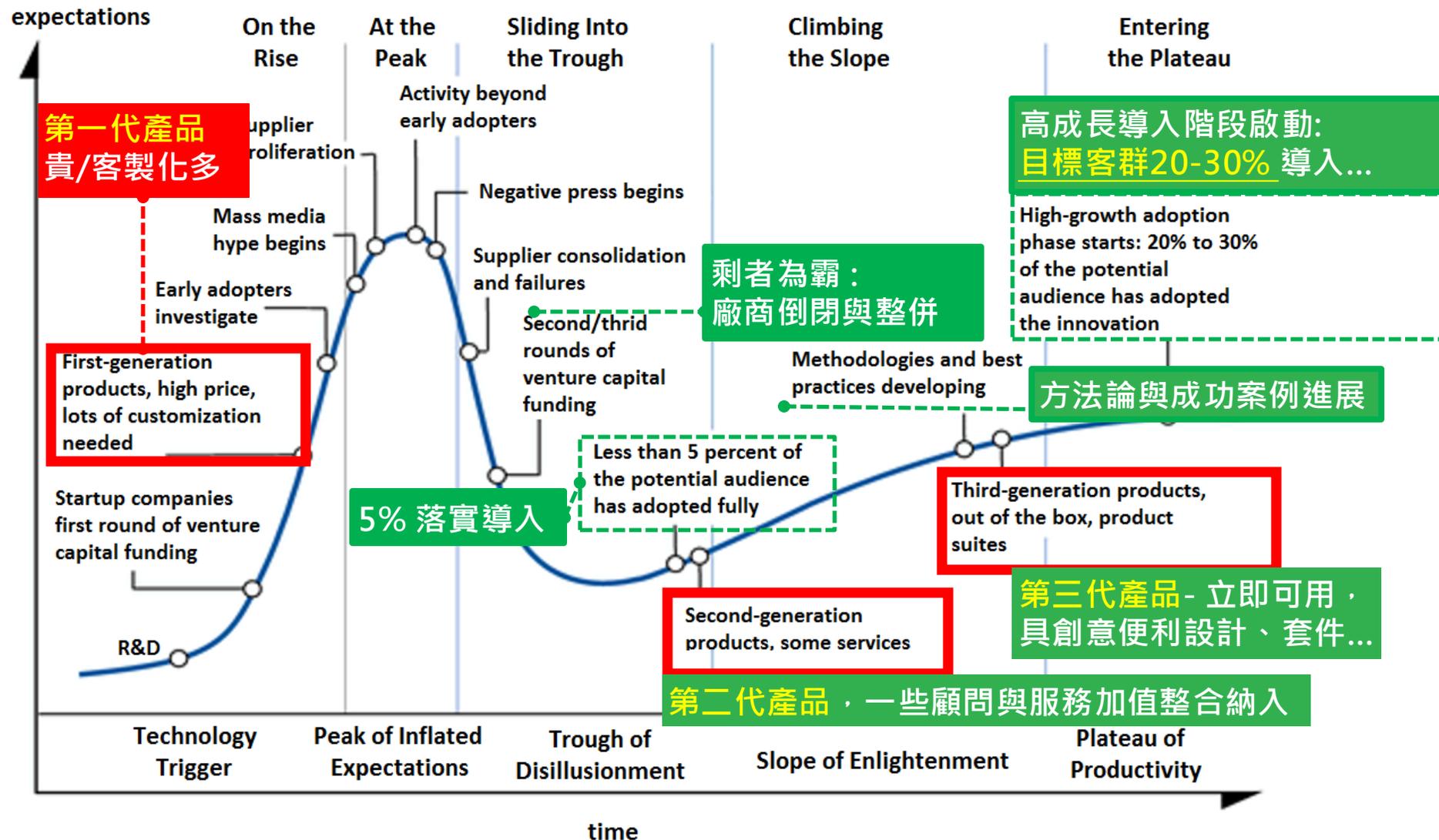
3

Gartner Hype Cycle 技術成熟度曲線

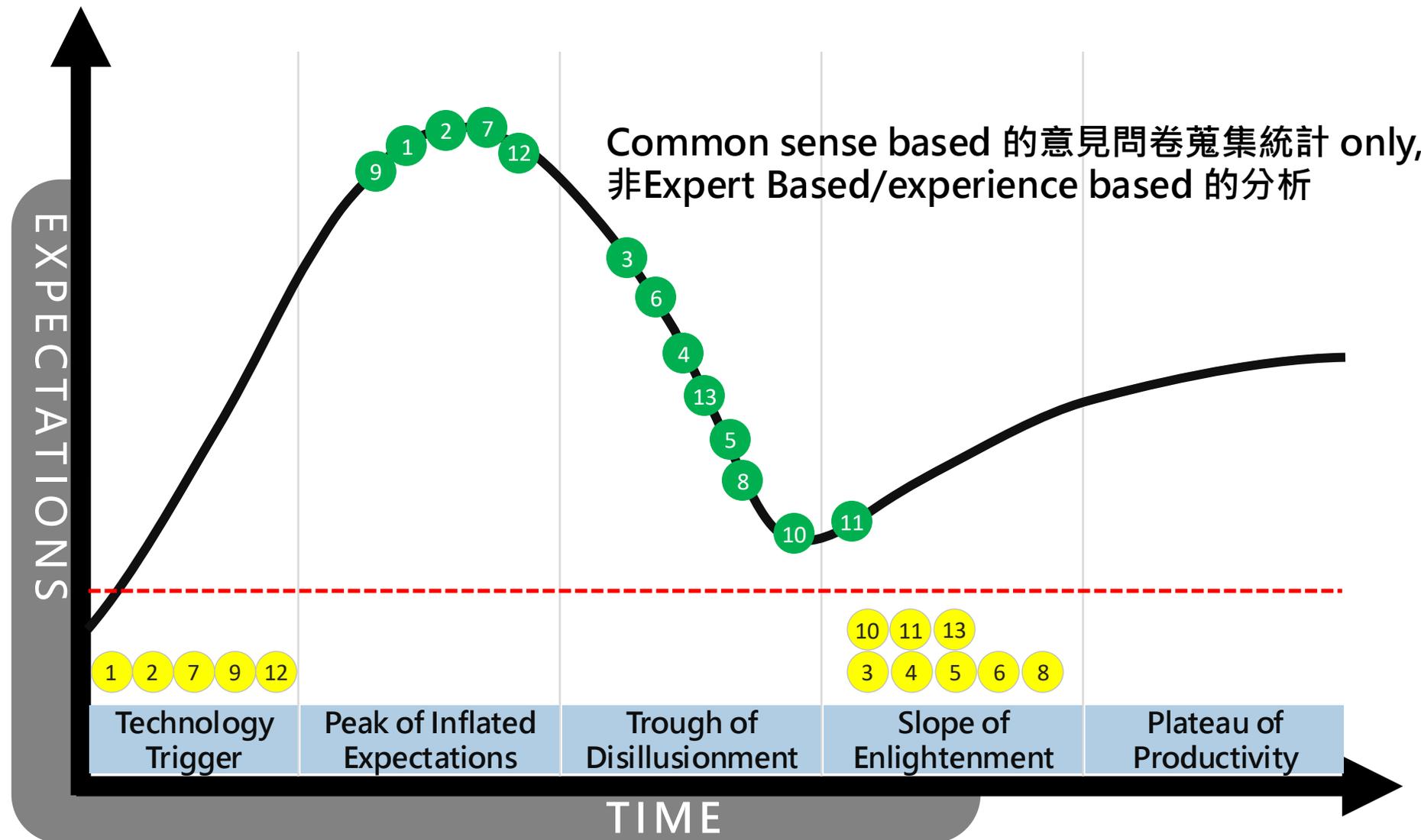
(或稱：技術循環曲線/光環曲線/炒作周期) Since 1995



Hype Cycle 中常可檢視的參考產出



適用OKR的台灣優質企業，目前應用OKR精神項目的階段



第 4 章

應用情境範例

《OKR》系統應用

4

OKR的基本精神



- 1 除了設定目標，還著重於「如何達成目標」的關鍵結果指標，強調**聚焦**
- 2 不論**企業、部門、個人**都可以實施OKR
- 3 把目標設定權**交還給員工**
- 4 目標從上至下分解，強調**目標的連結性**，而KR可以從下至上提出
- 5 目標及KR設定過程經**多方回饋、溝通及適度修正**，才成為**認可的OKR**
- 6 強調團隊與主管「**選擇關鍵結果**」(**根因分析**)的**能力**
- 7 各層級**目標透明公開**

OKR的基本精神



8 設立具有**挑戰性的目標**，以自我激勵發揮最大潛力

9 與績效考核脫勾，若不脫勾

- 以外在動機增強，會減弱自主性的內在動機
- **具挑戰性的目標很少會被訂定**

10 允許團隊**自由設定週期**，檢視結果，企業亦可訂定檢視週期

11 **快速調整目標與關鍵指標**，更能因應市場變化

12 期末以團隊為單位，**團隊成員一起打分評估**成果

13 重視**績效發展**甚於管理

目標設定與修改

- SMART ① ⑧ 挑戰但有機會達成
- 階段性目標與行動計劃 ① 聚焦關鍵任務
- 職務指標庫的建立與運用，透過範例指標的提供，指引員工設定較佳的目標
- 向上連結 (Align Upward)，員工主動承接 ③ ④
- 指、分派，由上而下分配展開 ④ Alignment
- 快速調整目標與關鍵指標，更能因應市場變化 ⑪ 快速因應

SMART / 階段性目標 / 行動計劃

1 除了設定目標，還著重於「如何達成目標」的關鍵結果指標，強調聚焦

8 設立具有挑戰性的目標，以自我激勵發揮最大潛力

新增目標項目

基本資料

目標項目名稱 *

類別 選擇

上層目標 選擇

所屬區域 * 工作目標規劃 x

內容

衡量標準

比重 *

目標型態 質化型目標 量化型目標

目標值 實績值 > *

實績值 <

<= 實績值 <=

目標值單位

成率計算方式 * 無

價值會計方式 *

新增目標項目

進階資訊

執行期間 YYYY/MM/DD - YYYY/MM/DD (例如：2021/03/30)

行動計劃

階段性目標

年月	階段目標	目標值
2016/4	<input type="text"/>	實績值 >= <input type="text"/>
2016/5	<input type="text"/>	實績值 >= <input type="text"/>
2016/6	<input type="text"/>	實績值 >= <input type="text"/>
2016/7	<input type="text"/>	實績值 >= <input type="text"/>
2016/8	<input type="text"/>	實績值 >= <input type="text"/>
2016/9	<input type="text"/>	實績值 >= <input type="text"/>
2016/10	<input type="text"/>	實績值 >= <input type="text"/>
2016/11	<input type="text"/>	實績值 >= <input type="text"/>
2016/12	<input type="text"/>	實績值 >= <input type="text"/>
2017/1	<input type="text"/>	實績值 >= <input type="text"/>
2017/2	<input type="text"/>	實績值 >= <input type="text"/>

儲存並新增 儲存

「職務」績效指標的建立與運用

選擇職務目標項目

已選取 0 筆

關鍵字 共 44 筆

職務	目標項目名稱	類別	內容	衡量標準	目標值
<input type="checkbox"/>	Demo 人力資	績效管理	尋求外部適合的課程	通過任一課程或取得任何一張證照，即為完成。(企業電子化人力資源管理實務,溝通能力技巧)	>=100(%)
<input type="checkbox"/>	Demo 人力資	HRD策略規劃		取得任何一張證照，即為完成。(人力資源管理師)	>=100(%)
<input type="checkbox"/>	Demo 人力資	Demo 人力資源發展專員完成度		需完成職務內所有的訓練與認證項目	>=100(%)
<input type="checkbox"/>	Demo 人力資	分析人力資源發展的需求	可參考學習資源(團隊合作五大祕訣,團隊領導的五大突破)		

新增
複製
加入職務目標

新客戶數
建議項目

新客戶數的
完整顯示

衡量標準:

- **績效專案小組**以過往各不同單位人員具體的目標陳述，整理成範例素材，建立職務指標庫，透過**範例指標**的提供，指引員工設定較佳的目標。
- **主管**檢視與調整部屬的目標設定時，也可從**育碁專案**導入時提供的**200條指標庫**中選取以作進一步的調整。

建立 Alignment

3 把目標設定權交還給員工

4 目標從上至下分解，強調目標的連結性，而KR可以從下至上提出

新增目標項目

基本資料

目標項目名稱 *

類別 選擇

上層目標 選擇

項目類型

所屬區塊 * 資料搜尋中...

內容 選擇

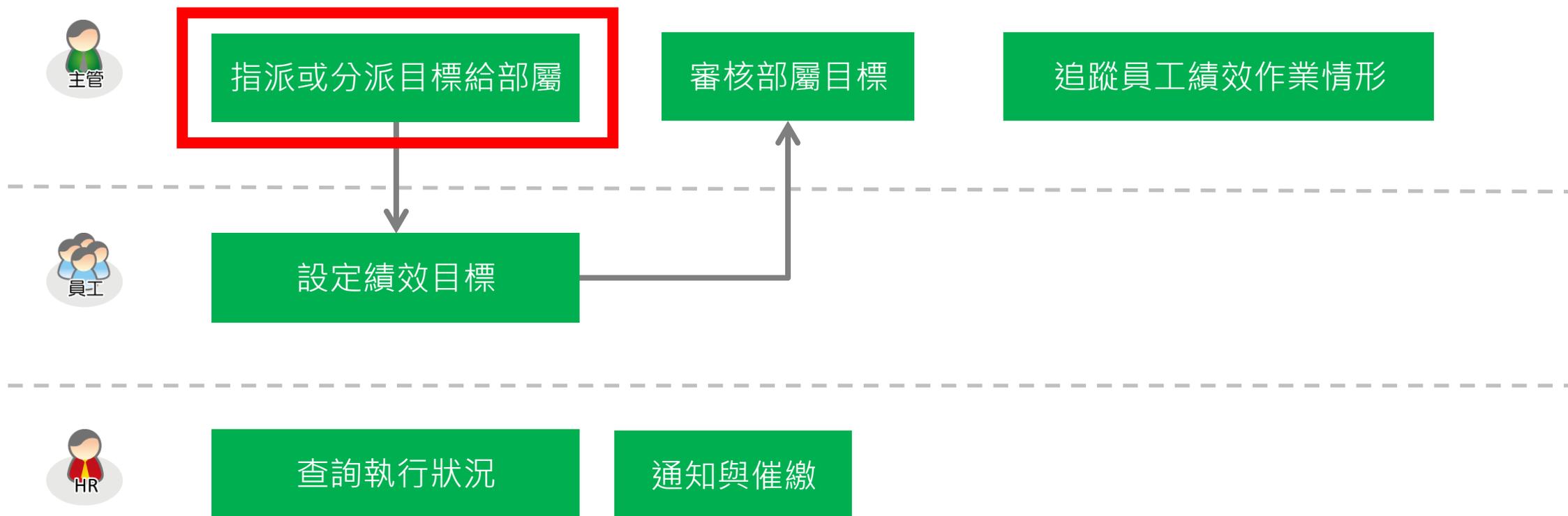
規劃目標時，可設定目標的連結性，選擇所設定的目標是對應於主管的哪個目標

選擇上層主管目標項目

目標項目清單

執行	目標來源	主管	目標項目名稱	類別
選擇	主管	陳宜庭	1.1 提升客戶數量，製造更多業績 -- 與一...	
選擇	主管	陳宜庭	1.2 提升客戶數量，製造更多業績 -- 每個...	
選擇	主管	陳宜庭	2.1 評估並提升客戶對產品的滿意度 -- 發...	

期初 · 目標設定流程圖



建立 Alignment · 分派

3 把目標設定權交還給員工

4 目標從上至下分解，強調目標的連結性，而KR可以從下至上提出

新客戶數

自訂項目

建立者：李冠宇

上層目標：

承接人數：1

目標值：>=18(家)

內容：客戶數今年至少 新客要10家，舊客維護合約要5家

衡量標準：看簽約筆數

20

修改 修改

刪除

分派

目標分派適用於由主管目標往下展開的目標項目

- 加速目標的串連展開與管理
- 點選分派即可進行績效目標分派

承接人員清單

加入 批次修改目標

受評人姓名 考核區塊

楊詩涵

工作目標評核 x

>= 5 (家)

合計 >=5

建立 Alignment · 分派 \ 加入承接人員

- 3 把目標設定權交還給員工
- 4 目標從上至下分解，強調目標的連結性，而KR可以從下至上提出

分派績效目標

承接人員清單

加入 批次修改目標

考核區塊 衡量標準 目標值 :

新增承接人員

已選取 0 筆

關鍵字 共 2 筆

受評人 :	隸屬部門	指(分)派進度 :
<input type="checkbox"/> j100	JT100	未完成
<input type="checkbox"/> j1200	JT200	未完成

顯示筆數 20 筆

確定

加入承接人員

建立 Alignment · 分派 \ 修改目標值

3 把目標設定權交還給員工

4 目標從上至下分解，強調目標的連結性，而KR可以從下至上提出

分派績效目標

承接人員清單

加入 批次修改目標

受評人姓名	考核區塊	衡量標準	目標值
jt100	 * 工作目標規劃 x		
jt200	 * 工作目標規劃 x		

修改 刪除

修改目標值等其他欄位

儲存

建立 Alignment · 分派 \ 承接人數查閱

3 把目標設定權交還給員工

4 目標從上至下分解，強調目標的連結性，而KR可以從下至上提出

規劃績效目標

目標項目規劃狀況
已完成

工作目標規劃
3 項 | 項目比重合計：100

一般員工行為
5 項 | 項目比重合計：100

目標	比重	評核重點
相關業務進度掌控與成效追蹤 建議項目 建立者：JimmySu	20	內容： 執行人力資源相關業務，並規劃相關作業流程及表單，以管控進度及追蹤成效 衡量標準：
客戶滿意度 指定項目 建立者：JimmySu		內容：
配合工作任務 自訂項目 建立者：JimmySu		

承接人數：2

一般員工行為 | 比重：% | MBB

目標

從主管的個人目標頁面，可看各目標目前的承接者與承接內容

承接人數清單

共 2 筆 | 刷新

受評人姓名	目標項目名稱	考核區塊	衡量標準
jt100	配合工作任務	工作目標規劃	
jt200	配合工作任務	工作目標規劃	

顯示筆數 20 筆

績效目標指派 · 協助部屬目標規劃

3 把目標設定權交還給員工

4 目標從上至下分解，強調目標的連結性，而KR可以從下至上提出

主頁
轄下部門
任務 33
成果
設定

- 課程回饋與檢核 (4)
- 個人績效作業 (0)
- 待審績效作業 (1)
- 待審會簽作業 (2)
- 指派 (6)**

目標指派，適用於非由主管目標往下展開的目標項目 - 選擇要指派的人員，點選目標指派

目標規劃	目標規劃	目標規劃
<p>林冠宇</p> <p>目標指派</p> <p>專案：分派指派專案 作業：績效規劃作業</p> <p>截止日期 2023/04/18</p>	<p>林台彥</p> <p>目標指派</p> <p>專案：分派指派專案 作業：績效規劃作業</p> <p>截止日期 2023/04/18</p>	<p>陳宜庭</p> <p>目標指派</p> <p>專案：分派指派專案 作業：績效規劃作業</p> <p>截止日期 2023/04/18</p>

快速調整目標，因應市場變化

11 快速調整目標與關鍵指標，更能因應市場變化

績效專案

年度考核專案

績效期間：2015/02/01 ~ 2023/12/31
承辦人：admin

主頁 目標進度

目的說明
訂定全球行銷專業處

訊息公告

上半年目標設定作業時程項次 項目 參與者 預計進度=====1. 初設公司目標 總經理 107.4.4-107.4.72. 初設部門目標 主管 107.4.10-107.4.143. 董事會預算定案 董事會 104.4.194. 修正公司目標 總經理 104.4.195. 修正部門目標 主管 107.4.20-107.4.266. 目標展開討論 主管與員工 104.4.27-104.4.047. 設定員工目標並送簽 全體員工 107.4.14-107.4.168. KICK OFF(提早舉行) 全體員工 104.4.1=====各位與主管針對個人目標頭談後，請各位到eHRD 登入後，進入待處理績效作業，按績效規劃鈕後進入新增績效目標，展開自己目標及衡量標準等。設定完成後送出簽核(下班前完成)

我的績效

績效規劃作業(目標刪除紀錄)	2019/02/01~2019/02/09	目標修改中	變更規劃
期中檢討	2021/09/01~2021/11/30	未開始	

- 期初目標審核完成後，可週期性的開放目標調整(可搭配 QBR/期中檢討評核)，檢視目前目標與調整；
- 或績效週期內持續開放，讓員工在有需時(通常會與主管先溝通)，可立即調整之。

同一專案應用 · 比重設定為0

9 與績效考核脫勾

2020 績效管理 (含OKR)

績效期間：2020/01/01 ~ 2020/12/31

承辦人：陳宜庭

主頁 目標進度

目標

完成

[-] KPI | 比重：100% | MBO

目標

客戶續約金額900萬

續約率95%

客戶滿意度 90分以上

實績值

[-] OKR | 比重：0% | MBO

目標

協助傳統產業客戶成為數位品牌

可建立於同一專案，以不同的考核區塊，並將OKR的區塊比重設置設為0，即可讓OKR與績效考核脫勾，同時完OKR與考核項目的設定。放置於同一個專案的好處是，同仁進入同一個專案可同時完OKR與考核項目的設定。

[-] OKR | 比重：0% | MBO

目標

協助傳統產業客戶成為數位品牌

比重 成果

50

不同專案應用 · OKR獨立專案

9 與績效考核脫勾

可獨立建置OKR專案，讓OKR與績效考核專案脫勾

2020 OKR 專案

承辦人資料

績效進度報告

+ 規劃作業

+ 評核作業

2020 績效管理 (含OKR)

承辦人資料

績效進度報告

+ 規劃作業

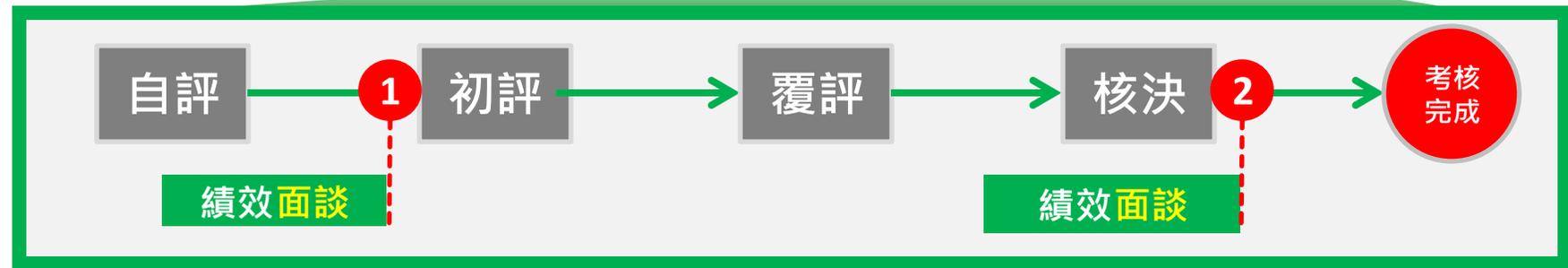
+ 評核作業

績效期間的管理與教導

- 系統設計有多項**互動回饋功能**，可於導入e化系統一段時間後
 - 著重在這些功能使用上的教育與宣導，**落實績效期間即時性的管理、回饋與教導**。
- 三大項功能
 - 績效進度報告 + 動態 + 雙方互動
 - 績效筆記 + 動態 + 雙方互動
 - 搭配期中檢討作業之績效面談機制

績效 互動與回饋 工具應用

階段	期間			期中正式評核/期末評核	
功能	績效筆記	績效進度報告	績效動態	加值 績效面談	加值 績效申訴
應用/時機	<ul style="list-style-type: none"> 日常績效表現紀錄 可於期中/期末考核時引用 	<ul style="list-style-type: none"> 受評人逐月向主管回報進度 	<ul style="list-style-type: none"> 可發布績效筆記/進度報告 以動態通知主管 主管可回饋互動 	<ul style="list-style-type: none"> 初評前/成績確認前針對結果進行總結性評量與回饋。 可開放員工先填寫/由初評主管直接填寫呈報 	<ul style="list-style-type: none"> 提供合理且制度化的事後申訴機制。 管理人員獨立處理，確保受評人權益。



期中 · 績效記錄應用功能

績效筆記

績效進度報告



記錄績效筆記
(個人表現)

發佈績效動態

記錄績效進度報告

發佈績效動態



記錄績效筆記
(部屬表現)

回饋績效動態

查閱績效進度報告
(含匯出與列印)

催繳

回饋績效動態



查閱績效進度報告
(含匯出與列印)

催繳

績效期間的管理與教導 · 績效進度報告

10 允許團隊自由設定週期，檢視結果，企業亦可訂定檢視週期

- 透過系統內建的績效報告功能，由員工自主回報每個月的執行成果。
- 主管與員工之間可約定於每月/季或其他頻率，至系統填寫進度報告，以追蹤績效表現狀況，即時發現問題，即時處理。

我的績效管理

2020 OKR 專案

2020/01/01~2020/12/31

承辦人：陳宜庭



2020 OKR 自訂頻率成果溝通



自評

考評者評核

已完成

未完成



KPI與OKR執行成果追蹤



自評

考評者評核

未完成

到期日

2020/03/20

未開始

到期日

2020/03/27

填寫進度報告

績效進度報告(續)

10 允許團隊自由設定週期，檢視結果，企業亦可訂定檢視週期

填寫2020年3月績效進度報告

完成 已發佈 顯示快顯

OKR

比重 70 提升客戶數量，製造更多業績

階段目標

KR1：與一名客戶的交談時間提升15% / KR2：每個月新客戶佔比維持在30~50%之間

實際執行狀況	差異說明
KR1：與一名客戶的交談時間從平均4.8分鐘到5.4分鐘，提升12.5%	與一名客戶的交談時間，是平均所有的客戶，有些客戶撥電後，很快速的的拒絕再細談而掛掉電話，由於這類客戶通常也很難成為成功的新客，所以亦不需深耕進一
KR2：1-3月，每個月新客戶佔比	

透過「執行狀況」與「差異說明」的填寫，方便與主管溝通成果及後續的行動方案，或OKR的調整方向。

量化、質化目標均可填寫實際執行狀況與差異說明

績效進度報告 · 績效動態

10 允許團隊自由設定週期，檢視結果，企業亦可訂定檢視週期

The screenshot displays the aEnrich system interface. The top navigation bar includes the aEnrich logo, user information (JimiSA70 旗艦, ser), and various utility icons. The left sidebar contains navigation options: 個人中心, 知識中心, 主管中心, 講師中心, 動態中心 (highlighted), and 部屬績效動態 (highlighted). The main content area shows a performance report titled "新人考核專案(制式考核表) 九月 進度報告" by 林巧巧, dated 2019/09/04 17:37. The report includes a progress bar for "新人學習階段1完成度" (100%), "學習階段 企業文化" (100%), and "學習階段 團隊溝通" (100%). A feedback modal is open, showing a "回覆" (Reply) button and a text input field. A callout box explains that after completion, the report is published to the manager's dynamic center for review and feedback.

填寫完成後，即時發佈於主管的動態中心，立即可查閱部屬的績效動態，並可給予回饋，與部屬進行互動。

進行回饋

績效進度報告 · 檢視統計表

10 允許團隊自由設定週期，檢視結果，企業亦可訂定檢視週期

績效專案

2020 OKR 專案

績效期間：2020/01/01 ~ 2020/12/31

承辦人：陳宜庭

主頁

目標進度

個人於每月/每季填寫實績值後，可匯整成如左的統計表，列出每個目標每個回報時間點的階段目標值、實績值與達成率；並合計各階段的表現，瞭解截至目前的執行狀況，目標整體的執行成果。

檢視績效進度報告

KPI OKR

客戶續約金額900萬

總達成率

報告年月	階段目標	實際執行狀況	差異說明	目標值	實績值	達成率
2020/1						
2020/2						
2020/3		本季執行符合市場預期認知，故均能順利執行	無		900	
2020/4						
2020/5						

完成

績效進度報告

檢視總體績效報告

實績值

修改目標

績效筆記隨時紀錄 · 提升評核品質及信效度

10 允許團隊自由設定週期，檢視結果，企業亦可訂定檢視週期

編輯績效筆記

對象 本人 他人

專案名稱 無 專案名稱

目標項目名稱 選擇

評述 *

KPI | 比重: 100% | MBO

40 比重 客戶續約金額900萬

內容:

衡量標準:

目標值	實績值	達成率	分數
>=900(萬)	實績值		

B [圖示] [圖示] [圖示] [圖示] [圖示]

選擇筆記紀錄

· 可記錄本人 (自己) or 他人的具體事蹟
記錄自己及部屬的事蹟時，可對應績目標項目進行績效考核時，能直接引用筆記內容至相關的評述中。

· 隨時可使用「績效筆記」功能，平時就記載績效事蹟，記載時可註明與哪個績效目標相關。

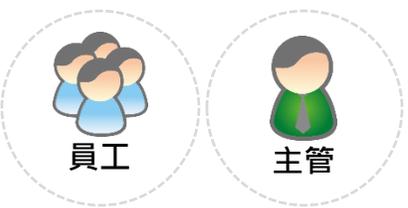
績效考核時可於文字區塊選擇插入筆記紀錄，輕鬆列舉實例，佐證績效表現。

績效筆記

10 允許團隊自由設定週期，檢視結果，企業亦可訂定檢視週期

The screenshot displays the aEnrich performance notes system interface. The top navigation bar includes the aEnrich logo, user information, and search options. The main content area shows a list of performance notes with the following columns: 姓名 (Name), 評述 (Description), 專案名稱 (Project Name), 目標項目名稱 (Target Item Name), and 紀錄時間 (Recording Time). The first note is highlighted with a callout box containing three actions: 修改 (Edit), 發佈 (Publish), and 刪除 (Delete). The callout box also contains the text: 記錄自己的筆記，可以發佈給主管，讓主管即時瞭解現況，並可進行雙向溝通。

姓名	評述	專案名稱	目標項目名稱	紀錄時間
李冠宇 (1030101)	[圖片] 教育訓練辦了兩場	評核專案	專業技能	2019/08/27 11:11
李冠宇 (1030101)	客戶投資問題馬上進行處理	評核專案(證券)		2019/08/27 11:08
李冠宇 (1030101)	技術會議及教育訓練共兩場	自評專案	專業技能	2016/04/24 14:46



筆記與績效進度可發布為動態 · 即時回饋

10 允許團隊自由設定週期，檢視結果，企業亦可訂定檢視週期

aEnrich育碁 > aEnrich育碁 > 績效動態

我的績效動態
部屬的績效動態

Demo 評核專案 一月 進度報告
李冠宇 12 分鐘前 發佈
質化: 7 | 量化: 3
部屬管理
部屬教育訓練
部屬向心力

個人發展計劃專案 八月 進度報告
李冠宇 2019/08/27 13:54 發佈
質化: 1 | 量化: 2 | 進度型: 8
業務員證照

績效筆記
楊詩涵 2019/08/27 11:37 發佈
Demo 評核專案
支援專案 到客戶端進行教育訓練
0

新人考核專案 九月 進度報告
王葳 2019/08/26 11:43 發佈
質化: 1 | 量化: 6
學習階段1-1
學習階段1-2
新人工作項目1

績效動態也可以在手機上回報與回饋，在這個行動化的時代，可以更及時的互動交流，團隊Review/Mentor/Coach節奏快速敏捷。

期末績效評核 · 會簽

12 期末以團隊為單位，團隊成員一起打分評估成果

初評

填寫說明

退回原因

評核內容 單項評核與總評同步 評核時分數與評等同步

工作目標規劃 比重：70% | MBO

30 比重 客戶滿意度

內容：
由客服人員每月所進行之員工滿意度調查統計而得。

衡量標準：
滿意度分數 = (得分 / 量表最高分數)

自評：楊詩涵 分數 84 評等 優

具體事蹟：
下階段可以更努力

目標值 >=85(%) 實績值 72 達成率 0%

分數 84

具體事蹟

評核結果

當前評核 會簽 歷程

工作目標規劃 70%
合計分數：77.15/甲
77 * 甲 *

一般員工行為 30%
合計分數：79/甲
79 * 甲 *

績效總評
合計分數：77.71/甲
77 * 甲 *

會簽完成 2人

可透過會簽人員的設定，邀約同團隊的其他成員，共同評估執行成果

期末績效評核 · 會簽佔比設定

12 期末以團隊為單位，團隊成員一起打分評估成果

會簽設定

須待所有會簽人員簽核完畢，才可以送出初評

[加入](#) [發送會簽通知](#)

可設定會簽佔比

姓名	會簽佔比(%)	分數	加權分數	評等	執行狀態
李冠宇	70	77	53.9	甲	
林台彥	<input type="text" value="20"/> *	80.01	16	優	簽核完成
陳宜庭	<input type="text" value="10"/> *	76.98	7.7	甲	簽核完成
邱彥廷	<input type="text" value="0"/> *				簽核進行中
會簽總評			77.6	甲	

期末績效評核 · 專案經理評核

12 期末以團隊為單位，團隊成員一起打分評估成果

目標項目：相關業務進度掌控與成

基本資料

目標項目名稱	相關業務進度掌控與成效追蹤
類別	營業額
上層目標	
項目類型	建議項目
所屬區塊	工作目標規劃
內容	執行人力資源相關業務，並規劃相關作業流程及表單，以管控進度及追蹤成效
衡量標準	每月以報表定期向主管彙整並報告執行進度與成效追蹤成果。
比重	20
目標型態	質化型目標

進階資訊

執行期間	
行動計劃	
專案經理	楊詩涵
建立者	邱彥廷
最後更動者	
最後更動日期	2016/09/17

階段性目標

若團隊成員不是對其他成員的每一項OKR都清楚狀況，可透過**專案經理機制**，在目標設定時，針對單項目標設定相關的評核成員，日後評核時，團隊成員就只要評估有被設定的項目，對確實瞭解狀況的目標項目才給予回饋。
另：育碁提供**多元考核專案整合**方式(a+PMD 超值選購)，會更有彈性。



產品需求單

歡迎立即線上填寫
我們將儘速為您服務！



育碁官網



a+HCM產品



客戶證言



台北 總公司

電話：02-2517-8080

地址：台北市大安區建國南路二段276號10F

New ! 2023/7/17 擴大遷入!

台南 辦公室

電話：06-2378103 分機 721

地址：台南市東區東門路2段297號6樓之1