

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	績效面談	績效申訴
	所有版本	所有版本	6.8新功能(內建)	6.8新功能(加值)	6.8新功能(加值)
應用/時機	- 日常績效表現紀錄 - 可於期中/期末考核時引用	受評人逐月向主管回報進度	- 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	- 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。	- 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。



6.8 新功能

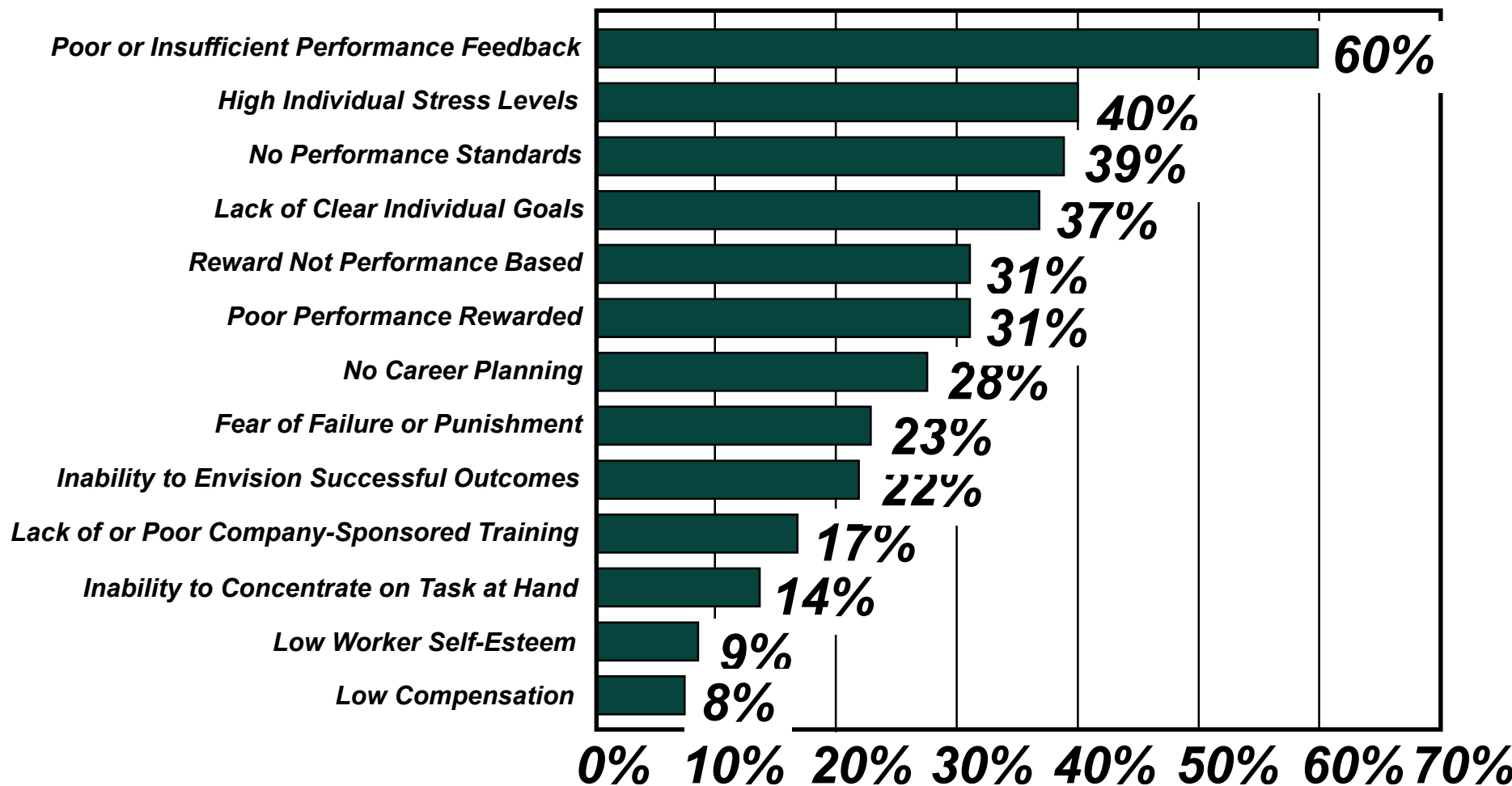
6.8標準版以上皆內建的功能6.x 客戶可直接升級獲得

績效進度報告與績效筆記互動與回饋

透過升級“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

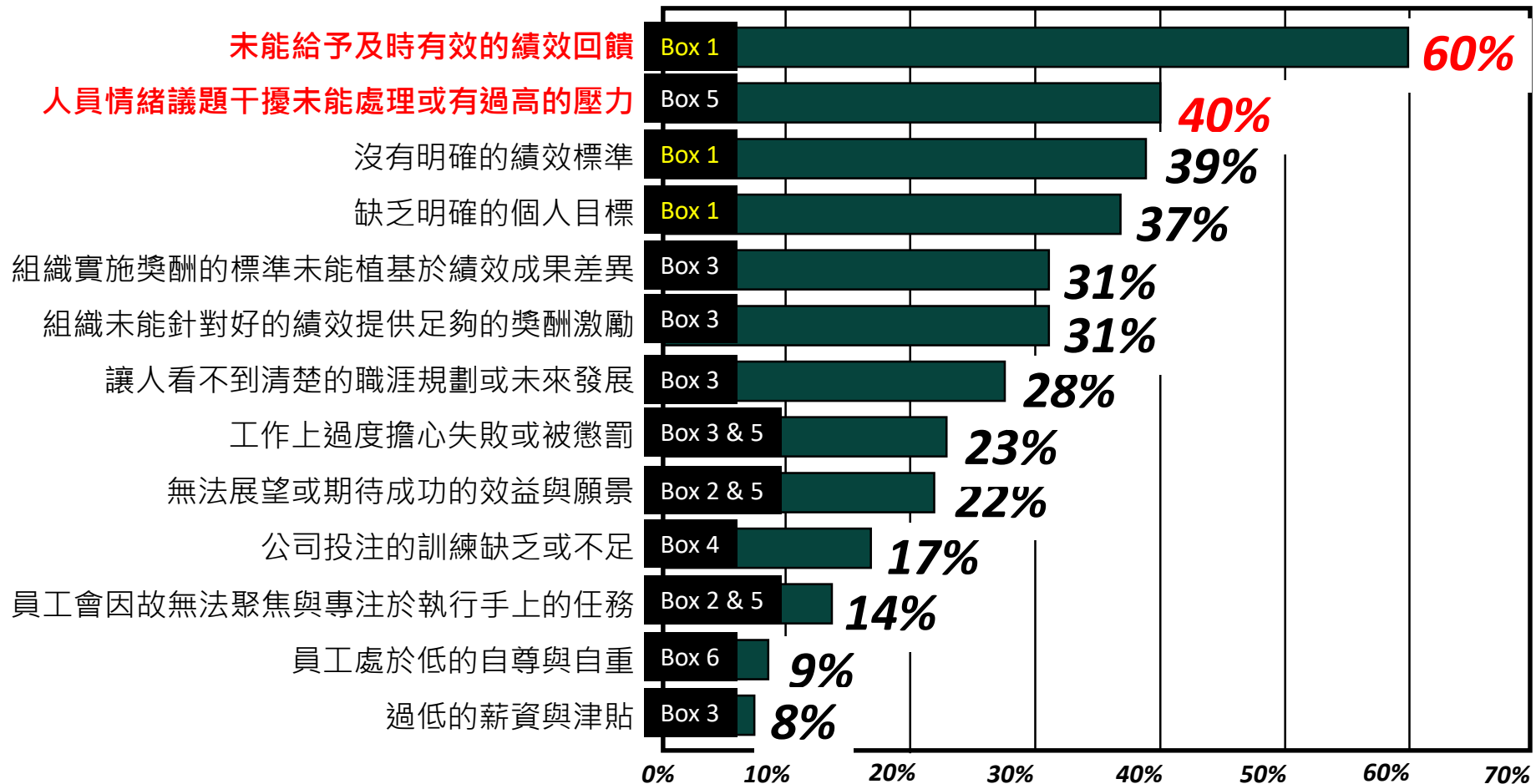
造成企業與組織績效不好的主要原因 (Primary Causes of Poor Performance)



- 這是美國印地安那大學針對組織績效問題要因研究的大略整理：一個總結性的問題分析, 可以幫助**事業主管**與**績效顧問**比較應用

造成企業與組織績效不好的主要原因 (Primary Causes of Poor Performance)

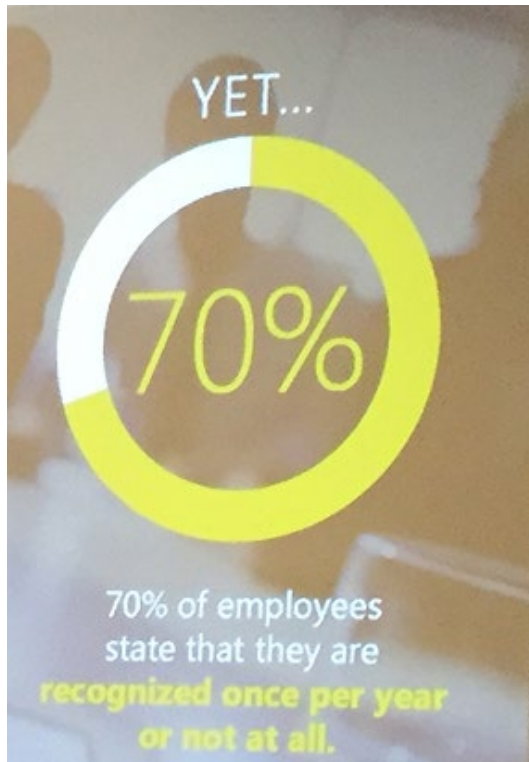
若以您自己或轄管單位最關鍵的議題，是否相符?提醒?



- 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...

Feedback 幫助員工成長也增進價值感, 但...

- _____%員工, 陳述或認為他們每年僅收到主管一次回饋或認可, 甚至根本沒有收到... (會影響Engagement 的issue)
- 主管對於此challenge 的回應是 _____



The number one reason feedback falls off the radar – **we're too busy.**

績效動態與回饋 · 功能/應用效益

情境

Feedback 除了幫助員工成長更增進其價值感。依美國調查：70%員工認為他們每年僅收到主管一次回饋，甚至沒有收到...；而主管未能回饋員工的原因主因“太忙”；所以好的績效管理系統如何結合電腦與手機，讓主管可以利用零碎時間(包含語音辨識轉文字輸入)，針對自己轄下的員工給予非同步的回饋是一個關鍵！

(註：“未能給予及時有效的績效回饋”為影響組織績效的第1名 _ by 印第安納大學)

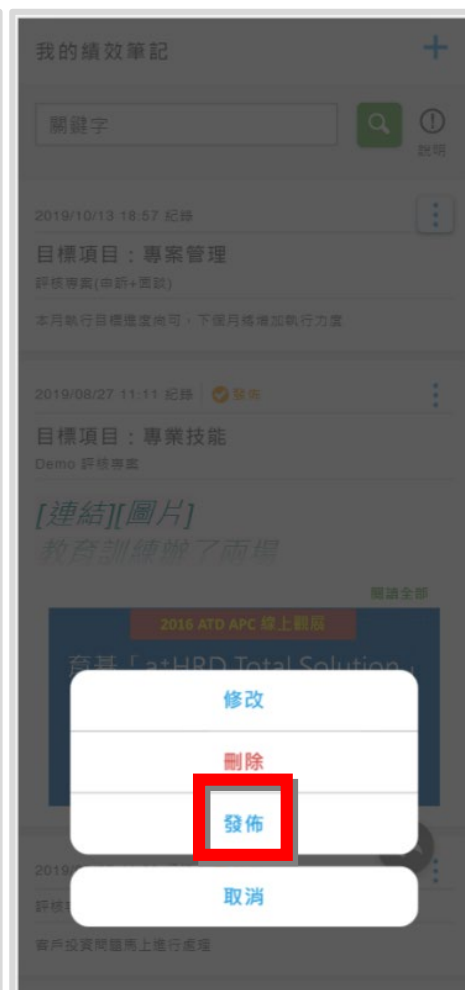
● 功能說明

- 提供主管與員工，系統的電腦版/行動版可填寫績效進度報告/績效筆記/feedback。
- 填寫好的進度報告、筆記內容(都支援多媒體格式與檔案連結)可發布為績效動態。
- 員工透過績效動態可發佈給主管進行回饋，speak with data 並主動啟動交流。

● 效益

- 提供電腦 / 平板 / 手機都可填寫績效期間執行狀況，員工可即時回報。
- 促進績效期間主管與員工的互動，及時掌握績效執行狀況。
- 主管查看進度報告與筆記後可回饋，可及時提供員工執行建議與指導。

a+MPS行動版》填寫筆記與發佈筆記



行動化的進行交流與回報習慣，已經建立;系統功能服務上若能提供，可加速組織溝通



行動版》填寫績效進度報告、完成後自動發佈到績效動態

績效進度報告

◀ 十月 2019 ▶

評核專案(申訴+面談)

填寫狀態：? 未完成

送出

目標項目

相關業務進度掌控與成效追蹤

客戶滿意度

Demo 技術研發

PMP認證

專案管理

團隊合作

專業技能

主動積極

評核專案(申訴+面談)

2019年10月績效進度報告

取消

自動儲存

進度報告有異動時，按上、下一項，將自動儲存報告

目標項目

2 / 9

客戶滿意度

實績值

80

目標：(%) | %

實際執行狀況

本月統計結果為80% 共10家客戶回饋

差異說明

B | 24 >>

上一項

下一項

績效進度報告

◀ 十月 2019 ▶

評核專案(申訴+面談)

填寫狀態：✓ 完成 🏆 已發佈

目標項目

相關業務進度掌控與成效追蹤

客戶滿意度

Demo 技術研發

PMP認證

專案管理

團隊合作

專業技能

主動積極

《行動版》查看績效動態與回饋

社群動態 績效動態

我的績效動態

我的績效動態

部屬的績效動態

績效筆記

李冠宇

2019/08/27 11:08 發佈

評核專案(證券)

客戶投資問題馬上進行處理

0

合併型專案 三月 進度報告

李冠宇

2019/08/26 10:09 發佈

質化: 5 | 量化: 5

Demo 技術研發

100%

Demo Learning Curve

0%

Demo 高級工程師完成度

233

互動

查詢

功能表

社群動態 績效動態

部屬的績效動態

新人考核專案(制式考核表) 九月 進度報告

林巧巧

2019/09/04 17:37 發佈

質化: 4 | 量化: 9

新人學習階段1完成度

100%

學習階段 企業文化

100%

學習階段 團隊溝通

100%

閱讀全部

0

新人考核專案(制式考核表) 八月 進度報告

林巧巧

2019/09/04 17:37 發佈

質化: 4 | 量化: 9

新人學習階段1完成度

100%

學習階段 企業文化

100%

新人考核專案(制式考核表)

2019年9月績效進度報告

目標項目

新人學習階段1完成度

已填

學習階段 企業文化

已填

學習階段 團隊溝通

已填

新人工作支援資料

未填

團隊合作

未填

新人學習階段2完成度

已填

學習階段 商品知識

已填

學習階段 團隊合作

已填

新人工作支援資料-文化參考資料

未填

回覆

李冠宇

9 秒前

本月進度執行順利，繼續加油

回覆...

不要把關鍵的績效回報與回饋指導，埋沒在口語，或Line/mail 中(改放系統中, 方便管理)

電腦版》填寫及查看績效動態

我的績效動態

部屬的績效動態

評核專案(申訴+面談) 十月 進度報告

李冠宇

2019/10/13 19:07 發佈

質化: 6 | 量化: 3

相關業務進度掌控與成效追蹤

客戶滿意度

Demo 技術研發

100%

閱讀全部

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

Demo 技術研發

專業課程

100%

0%

0%

閱讀全部

績效筆記

李冠宇

2019/08/27 11:11 發佈

目標項目: 專業技能

Demo 評核專案

2016 ATD APC 線上觀展

育碁「a+HRD Total Solution」

系統6大亮點

公開自信分享

教育訓練辦了兩場

績效筆記

李冠宇

2019/08/27 11:08 發佈

評核專案(證券)

客戶投資問題馬上進行處理

合併型專案 三月 進度報告

李冠宇

2019/08/26 10:09 發佈

質化: 5 | 量化: 5

Demo 技術研發

Demo Learning Curve

Demo 高級工程師完成度

100%

0%

50%

6.8 新功能-績效面談(加值)簡介

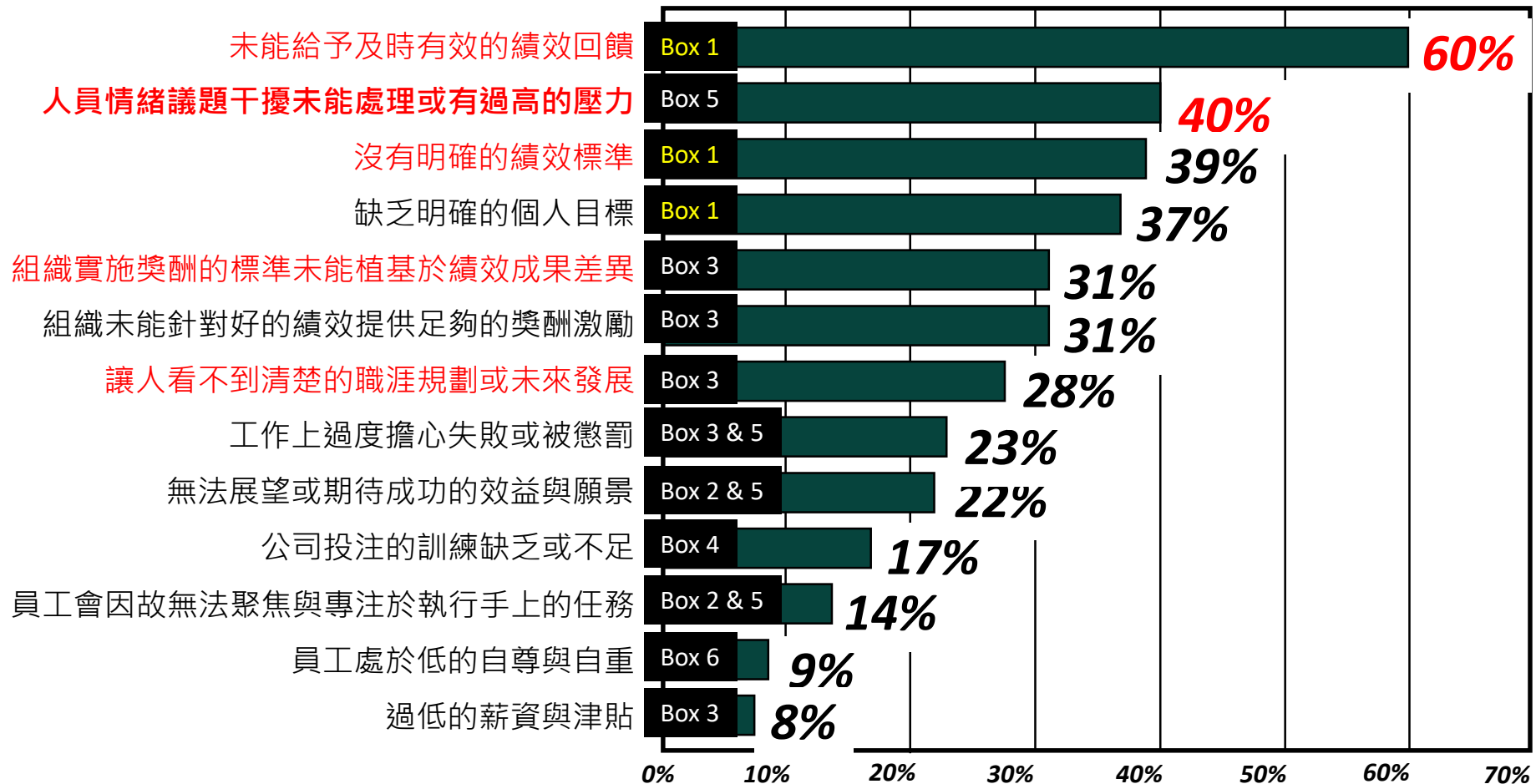
(績效面談與績效申訴兩項功能，屬a+KPI 6.8 同一加值項目)

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

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?



績效面談・情境/功能/應用效益

情境

各企業依績效管理制度，建議或強制主管與員工進行一對一績效面談；良好的面談管理機制，讓主管和員工更深入瞭解，有助彼此持續成長，**落實對員工的輔導與尊重，減少情緒問題對員工與組織績效的隱性影響。**

(註：“員工的情緒干擾”為影響組織績效的第二名 _ by 印第安納大學的調查)

● 功能說明

- 提供績效流程中初評主管可自行填寫、或請受評人填寫面談紀錄。
- 完成時間點可設定為初評送出前、或成績送出前，可選擇是否強制執行填寫面談紀錄，**如系統設定強制執行面談紀錄，則未完成不可送出。**
- 提供面談執行狀況統計數字與圖表。

● 效益

- 提供績效面談制度管理工具，**完善面談追蹤與管理機制，降低員工的情緒干擾。**
- 配合企業行政作業需求，提供強制/非強制，多種強制時間點...等，**企業可依制度需求與演變，在同一系統的不同年度/專案中，彈性選擇應用。**
- 制度建立與系統紀錄，也可以減少非志願性離職員工的勞動爭議與法律訴訟。

多種績效作業皆可開啟績效面談功能

- 期中/期末評核作業、新人考核作業、延長考核作業皆可開啟績效面談。

  aEnrich育碁 >  aEnrich育碁 ▼ > 編輯績效評核作業

績效面談：

ON 

強直面談：

ON 

面談時間：

初評送出前 ▼ 

初評送出前

成績確認前

發佈為正式成績：

初評主管填寫面談

- 初評主管可於作業開啟後，進行績效面談。
- 主管可先邀請員工進行面談紀錄的填寫，勾選指定員工點選邀約員工自填紀錄

aEnrich育基

aEnrich育基

搜尋待完成績效評核作業

匯出

列印

還原檢視

返回

邀約員工自填面談

分類檢視：

待填面談

待審績效作業

待審會簽作業

批次評核

核算專案批次評核

待填面談

受評人填寫：

(全部)

目標歸屬部門：

選擇

作業名稱：

已選資料 0

搜尋

20 / 20 筆

1 / 1

☐ 受評人：	專案名稱：	作業名稱：	目標歸屬部門：	受評人填寫：
王子倫 ☐ 填寫面談	新人考核專案	新人考核	新人部門	未提出
士威 ☐ 填寫面談	新人考核專案	新人考核	新人部門	未提出
林巧巧 ☐ 填寫面談	新人考核專案	新人考核	新人部門	未提出
林巧巧 ☐ 填寫面談	評核專案(申訴+面談)	期中檢討2	新人部門	未提出

初評主管填寫面談(續)

- 初評主管填寫**是否已面談**、**面談日期**、**地點與內容**。
- 如員工已完成填寫，會先顯示員工填寫內容。

受評人: 邱彥廷

績效面談

已面談：

☒ 是 ☐ 否

面談日期：

2019/10/12  (例如：2019/10/12)

面談地點：

面談內容

初評
李冠宇



自評
邱彥廷
2019/08/27 16:48



團隊合作 有確實可以做到,協助同仁處理問題

送出

面談統計與儀表板

- 系統提供面談完成狀況與面談結果統計。



6.8 新功能-績效申訴(加值)簡介

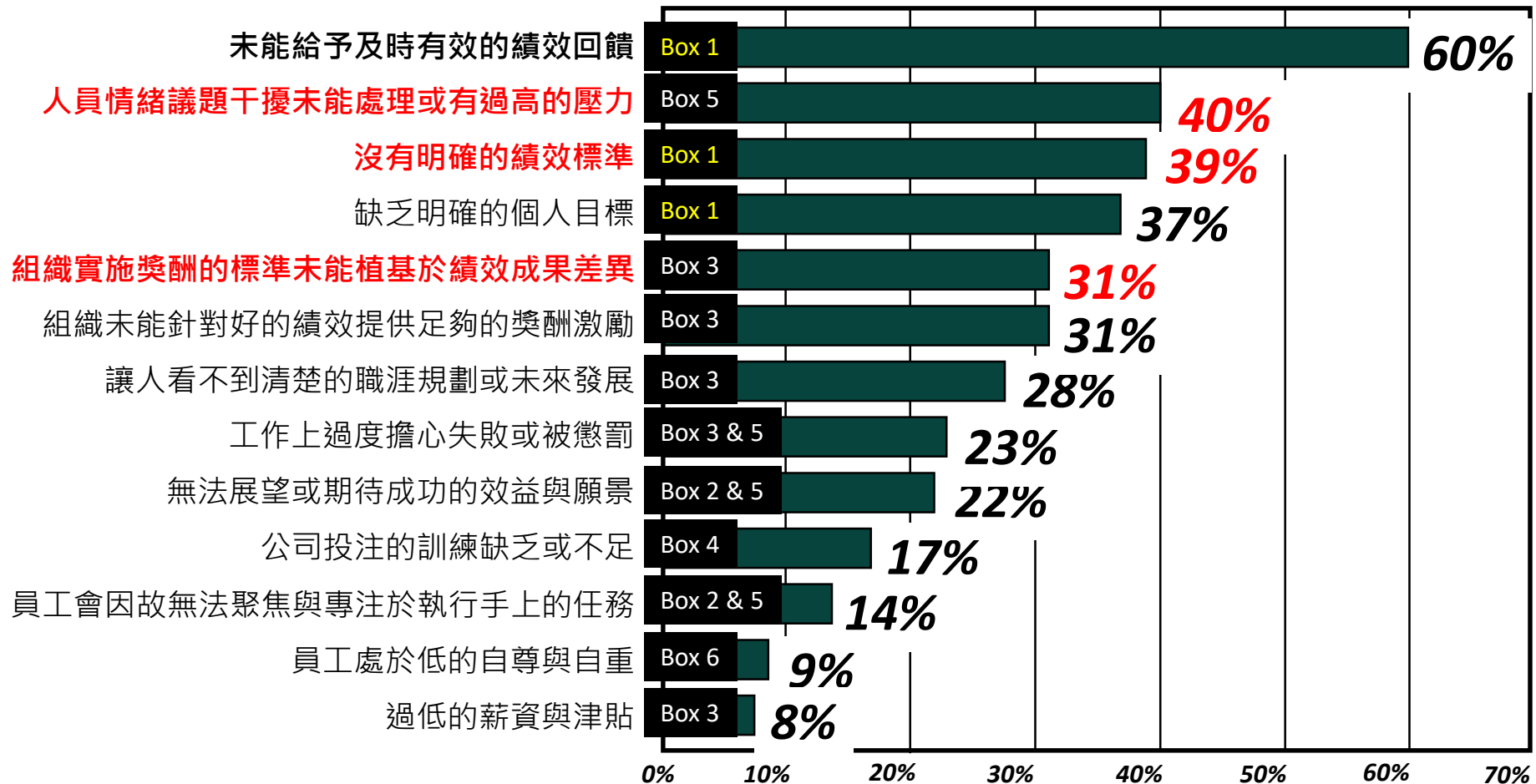
(績效面談與績效申訴兩項功能，屬a+KPI 6.8 同一加值項目)

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

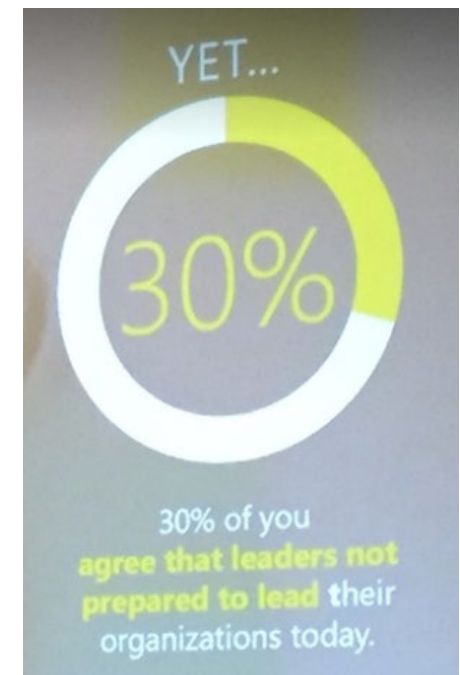
造成企業與組織績效不好的主要原因 (Primary Causes of Poor Performance)

若以您自己或轄管單位最關鍵的議題，是否相符?提醒?



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

- _____%員工, 離開他公司, 是因為不想要跟他的主管共事?
- _____%, 在未發展前, 有多少人本身就具備有帶人的管理天賦?
- _____%, 帶人主管對於員工的 engagement, 有多少影響?
- _____%, 你認為現有的主管/leader, 並未準備好帶領他的團隊?



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

績效申訴 · 功能/應用效益

情境

並非每個現職主管，都能在管理角色做到理想（美國調查，現有的主管/leader，有30%並未準備好帶領他的團隊）；除了績效面談的機制與記錄管理，增加提供員工收到績效成績與內容後的申訴機制，可以落實對員工的尊重，減少情緒問題對員工與組織績效的隱性影響。（提供申訴機制的企業，一個年度通常也僅有個位數的申訴案件...）
（註：“員工的情緒干擾”為影響組織績效的第二名 _ by 印第安納大學的調查）

● 功能說明

- 績效作業可設定申訴期間，員工可於期間內提出申訴。
- 提出申訴後系統會寄送信件提醒績效管理者。
- 管理者可對於收到的申訴進行回覆，回覆結果可再次由申訴者確認回覆。

● 效益

- 提供績效制度申訴管道，方便受評人可對於評核過程與結果進行意見陳述。
- 提供管理者回覆、申訴者再確認機制，確保績效申訴有效性與公正性。
- 也可以間接的盤點與了解現職帶人主管的管理狀態。
- 有此機制，主管會多些同理心與落實績效管理公平性，管理能力可自我提升，企業文化/形象佳。

績效申訴 · 申訴啟用/說明與期間設定

- 當期中/期末評核、新人考核、延長考核作業皆可開放申訴功能。開放後當受評人可查閱評核成績後，即可在申訴期間內提出申訴。

aEnrich育基 > aEnrich育基 > 編輯績效評核作業

儲存 重設 取消

申訴

申訴： ☒ ON

申訴說明：

申訴期間： 於績效成績送出後 90 天內，受評者可進行申訴

回覆確認期間： 受評者需於回覆後 60 天內確認。

評等資訊

回覆確認期間僅能在此期間內，申訴者可在此回覆確認期間完成確認(接受或不接受)；超過回覆確認期間，未確認的申訴者還是可以完成確認

受評人提出申訴

- 可於我的紀錄\績效評核紀錄或個人績效作業內提出申訴/查閱申訴回覆。

aEnrich育基 > aEnrich育基 > 搜尋我的績效評核紀錄

專案名稱:

匯出 列印 還原檢視 返回

訓練
職務訓練狀況
多維度評量紀錄
績效評核紀錄
資源閱讀紀錄
正式考試

31 / 20 筆 1 / 2

搜尋

專案名稱	績效期間	目的說明	績效總評
評核專案(申訴+面談)	2019/08/01 ~ 2021/12/31	訂定全球行銷事業處員工設定績效目標，效評該結果作為績效表現依據。	90/A+
評核專案(申訴+面談)	2019/08/01 ~ 2021/12/31	訂定全球行銷事業處員工設定績效目標，並以其績效評該結果作為績效表現依據。	82.5/A

查閱評核表 查詢申訴

查閱評核表 申訴

一 評核作業

作業狀態	作業名稱	作業進度	自評期間	
開啟	期中檢討1(非強制面談)	成績確認	2016/04/01~2023/12/31	查閱評核表 查詢申訴
開啟	期中檢討2	成績確認	2017/10/01~2023/12/31	查閱評核表 面談 申訴

管理者回覆

- 當管理者收到申訴通知信件，可進入系統進行申訴回覆。

訊息類型	啟用	發送方式	上次執行時間	狀態
申訴通知 ⓘ 設定訊息 發送紀錄	否	郵件 ⚡		
申訴回覆通知 ⓘ 設定訊息 發送紀錄	否	郵件 ⚡		

[a+ aEnrich育基](#) > [a+ aEnrich育基](#)

多維度專案
績效專案
績效專案資料異動紀錄
申訴回覆

匯出 列印 還原檢視 返回

分類檢視: 尚未回覆 ▾

專案名稱:

姓名:

排除完成作業或已結案專案: ☒

作業名稱:

申訴時間: 2018/01/01 ~

搜尋

受評人 :	專案名稱 :	作業名稱 :	作業期間 :	申訴時間 ▾
林台彥 回覆	評核專案(申訴+面談)	期中檢討1(非強制面談)	2016/04/01 ~ 2023/12/31	2019/08/30 16:45
楊詩涵 回覆	評核專案(申訴+面談)	期中檢討1(非強制面談)	2016/04/01 ~ 2023/12/31	2019/08/30 16:38

編輯回覆

 aEnrich育基 >  aEnrich育基 > 回覆申訴

查閱評核表送出重設取消

申訴中



林台彥

職稱：專案經理

主管：林台彥

專案名稱：評核專案(申訴+面談)

作業名稱：期中檢討1(非強制面談)

目標歸屬部門：管理部



林台彥

2019/08/30 16:45

面談建議, 初評主管可以及早進行, 避免因工作時程或有出差問題得延期, 就會延後評核

內容：

A 大小 B

送出

申訴的處理, 各家企業因管理文化與制度不同而有不同, 系統提供績效管理員將完整的處理過程, 內容, 結論; 可以多媒體的方式, 編輯留在系統中, 當作正式回覆, 也落實管理。

查看已回覆申訴與**是否確認接受**

- 申訴紀錄僅**員工個人與績效承辦人/績效管理員**可查閱，
不**提供主管查閱**。

  aEnrich育碁 >  aEnrich育碁 ▼ > 檢視申訴

返回

接受



陳霆菲
職稱：行銷專員
主管：李冠宇

專案名稱：評核專案(申訴+面談)
作業名稱：期中檢討1(非強制面談)
目標歸屬部門：新人部門



陳霆菲
2019/08/30 16:39

新人的目標 衡量基準,是否跟舊同事相同,這樣是否會有失公平



李冠宇 (績效評核管理員)
2019/08/30 17:15

主管衡量標準 有所不同,以任務的完成度來做評量