

育碁^{a+} HRD Total Solution 全系列產品
從職能到 360 度多維度評量應用效益新體驗

文件產出日期：2012/8/23

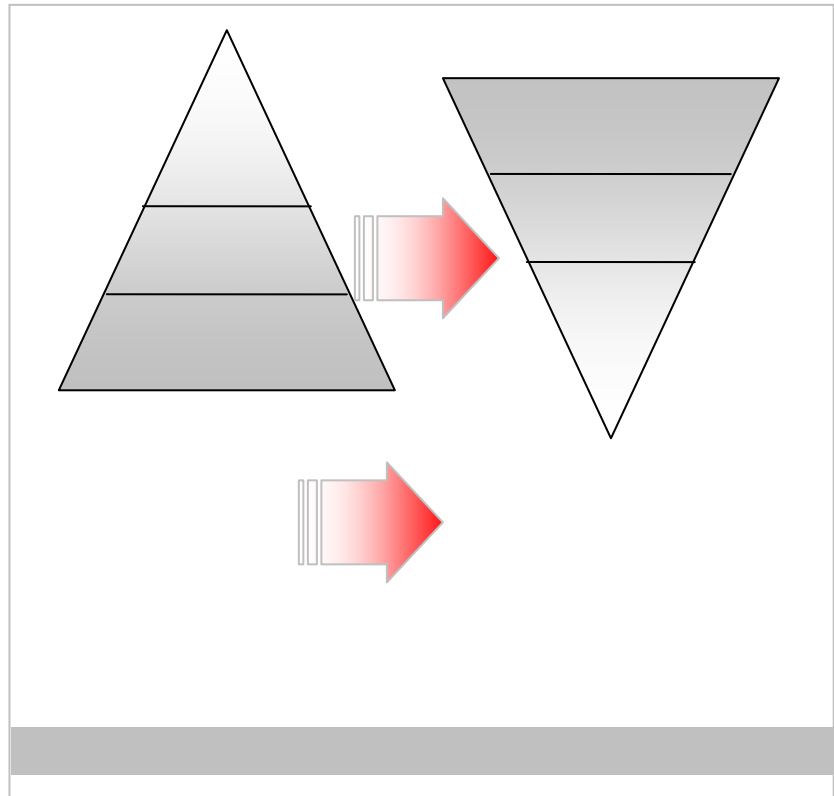
3	企業人力資源發展趨勢
5	a⁺ HRD Total Solution 全系列產品
6	應用情境 1_企業大學發展 (a+LearningRoadmap、a+Competence、a+IDP)
9	應用情境 2_績效評估的深度應用 (a+KPI、a+Competence、a+MRA)
12	產品技術優勢
13	產品系統規格

a⁺ HRD 的意義

a⁺取自 **a**Enrich 企業 logo 的 **a**，**+**有 Enrich 的涵意，所以 **a⁺**=**a**Enrich 同時也代表了『育基**a⁺**HRD 全系列產品』協助企業在人力資源發展應用上的向上升級。

HRD 是 **H**uman **R**esources **D**evelopment 人力資源發展的縮寫。

知識經濟時代的來臨，企業在全球化與自由化的環境競爭壓力下，以往的土地廠房與製造機具將不再是企業最具價值的競爭資產，而未來的重點資產將轉移到以『人力資本管理』(Human Capital Management)為主的經營議題。企業應如何規劃人力資源發展的策略，有效的招募到企業所需要的關鍵人才，並持續發展與運用優秀的知識工作者，來開拓事業版圖並達成不斷提升的績效目標，儼然已成為企業人力資源部門所面臨的全新挑戰。



而常常困擾著企業各階層主管與人資部門的是：

- 如何能協助員工知道自己的優缺點並找到自己在公司內的定位與發展的方向？
- 在有限的資源下要如何規劃訓練學習方案，有計劃的改進員工績效並提升人員生產力？

- 如何能讓員工的訓練學習發展、績效目標與公司的目標是一致的？
- 如何有效協助員工達成組織訂定的目標並快速而公正的評核員工績效？

企業除了前述可能發生的現況外，由於人力資源 (Human Resources) 的獲得 (Gain)、轉換 (Transfer) 或提升 (Improvement)，均無法如同應用財務般的靈活而快速，因此企業必須擬定可行的人力資源發展規劃，藉以有效處理前述的相關問題。在此需求下，導入優質的 e 化人力資源發展系統，將可協助企業從制高點全面性的審視自己的競爭優缺點，並從中分別展開工作的規劃及對應的短、中、長期目標所需的完整人力規劃及發展，以達到企業組織的整體性目標。

育基 **a⁺** HRD Total Solution 系統產品

育基『**a⁺** HRD Total Solution』全系列產品與服務，完整融合了企業對員工職能與職務的訓練需求、分析、規劃、學習發展、多維度評量、個人發展規劃到績效管理等完整的人力資源發展所需的功能，加上”**Tablet 平板支援介面**”及”**a+MPS 行動績效支援系統**”加值模組，協助企業以績效目標為導向，快速展開人才的培訓與發展，提升整體競爭力、創造營運績效。在全系列產品的支援下，將協助企業各階層主管與人資部門大幅降低一般事務性的執行工作，進而專注於企業策略目標與人員發展的分析規劃上，有效提升企業整體運作績效與競爭力的突破，並確保永續發展的根基。

育基『**a⁺** HRD Total Solution』包含系統如下：

■LMS 學習管理

- [a+LMS 學習管理系統・標準版](#)(適合中小型企業、大型企業事業單位)
- [a+LMS 學習管理系統・專業版](#)(適合大型企業)

■eHRD 人力資源發展

- [a+Talent Suite 企業人才套件](#)

含：a+Competence 職能系統、a+Learning Roadmap 學習地圖系統與 a+LMS 學習管理系統

- [a+Competence Development Suite 職能評量發展套件](#)

含：a+Competence 職能系統、a+MRA 多維度評量系統與 a+IDP 個人發展計畫系統

- [a+KPI 績效管理系統](#)
- [a+MPS \(Mobile Performance Support\) 行動績效支援系統](#)

應用情境 1-企業大學發展

◆ **應用情境：**企業大學發展

◆ **應用系統：**a+Learning Roadmap、a+Competence、a+IDP

某企業因為具備精密的製程技術、高素質的專業人才並提供高品質的產品，所以能在競爭激烈的市場上取得領先地位，但長期以來也面臨了產業競爭大、人才被挖角、利潤不斷被壓縮、技術需持續創新等問題，因此希望藉由企業大學的建立，構建專業人才培訓網，並提供員工未來的工作發展遠景。

在此遠景期許下，對組織及企業人力資源發展部門而言，其所面臨的挑戰有：

- 新進員工很多，如何讓員工瞭解並持續掌握自己的工作內容和工作項目？
- 客戶對員工專業的要求，員工如何瞭解這些專業要求？組織提供哪些訓練規劃的協助？
- 人才流動不可避免，如何配合企業短、中、長期的人才需求進行訓練規劃，不要讓人才出現斷層？
- 工作輪調的需求，如何協助員工提升相關知識技能，以滿足未來職位輪調的需求？
- 個人會有瞭解「我將何去何從？」的渴望，如何滿足員工對職涯規劃的期望？
- 如何讓員工瞭解企業職能發展的期待與要求，並進一步規劃相關的發展計劃？
- 臨時通知的教育訓練打斷既有的工作進度，如何讓工作和訓練取得平衡點？
- 員工、主管無法即時掌握完整的學習狀況，應該完成的訓練內容有哪些？已經完成了哪些訓練教育訓練需求？

教育訓練的需求不僅考慮解決現在的問題，更要對未來做準備，因此除了要滿足企業策略發展需求外，亦需考慮個

別員工的發展需求，育基建議企業依階段性不同需求，分階段導入職能(a⁺Competence)系統、學習地圖(a⁺Learning Roadmap)系統、個人發展計畫(a⁺IDP)系統；其中職能和學習地圖可支援組織不同層面的訓練發展需求及短、中、長期的訓練規劃，提供員工、主管、教育訓練單位、人力資源發展部門即時、明確且一致的資訊，奠定企業建構策略性人力資源發展的基礎，同時透過員工個人發展計劃，滿足員工個別性的發展需求，建立組織完整的訓練架構。

◆ **應用導入：**可分兩階段導入。

※ **第一階段：導入職能及學習地圖：**

1. 職能：組織依其願景及長期的目標...等，擬訂人力資源發展策略，再依策略目標訂定各類需求職能，不僅協助員工發展職能，且為日後職能評鑑建立基礎。藉由定義各職能的意義、可觀察的行為指標，提供相關的發展計劃，協助員工瞭解並發展職能。透過職能模式的建立，釐清個人與組織的核心能力，促使員工取得良好的工作績效，進而使組織獲利。每個企業都應發展一套完善的職能模式，運用在人力資源的訓練發展、績效評估、晉升及招募活動上，這樣可使組織發展與人力運用產生最佳效益。

2. 學習地圖：組織可透過工作設計與工作分析，界定組織內具有特定性、重要性或代表性的工作內容，依此架構出組織所需的工作說明書(亦稱職位說明書)，藉此規範組織成員在特定工作，短中長期所應具備的知識、技能、態度特質(職能)，並提供相關的訓練規劃資源。員工透過個人學習地圖瞭解個人的訓練學習目標，並可配合組織的需求，並利用組織提供的資源，持續地補充、提升相關知識技能及職能，除了達到目前工作的要求，進一步可強化個人的能力，不僅提升目前工作的績效，甚至可以滿足未來工作或職務上的調整，協助組織未來的管理與發展。

※ 第二階段：導入個人發展計畫

組織的訓練主要為配合組織目標進行規劃，就組織或員工而言，如何在此前提下，讓員工有機會找到自我發展的方向和著力點，激發員工個人的潛力，正是組織推展個人發展計畫的重要因素。透過年度或特殊專案的發展計畫專案，員工和主管共同討論特定期間內的發展項目，除了將目前組織所需求的職能、工作上所需的訓練規劃納入外，並應考慮員工個人發展潛力、個人興趣與個人特質，適時將其未來的發展、晉升、工作調整的需求納入發展計畫，並可依個人需求規劃適合的學習發展時程，訓練單位更可據此歸納統整組織完整的訓練學習需求、有效掌握優質人力，從而提昇組織競爭力。

◆ 應用效益：

- 幫助組織了解、管理並發展職能
- 建立關鍵職位說明書，提升員工工作績效
- 建立個人化的學習地圖，提供有方向的訓練規劃
- 統整企業的策略需求及員工個別發展需求，有效規劃訓練學習資源
- 協助員工生涯發展及組織未來的管理與規劃
- 發展可衡量的知識與績效目標
- 將企業人力資源系統與組織使命、價值及長期策略結合

◆ 未來發展：

1. 職能評鑑

- 透過 360 度或 270 度評量，在職能與訓練學習地圖的比較下，瞭解員工個人化知識落差
- 將個人化知識落差，落實到學習行動計畫

2. 整合績效

- 員工配合年度的績效目標設定，適時將必須的訓練學習規劃納入個人的發展計劃
- 績效評核完成後，搭配個人發展計劃，協助表現不佳的員工改善績效，協助績效優良的員工進一步發展

應用情境 2-績效管理的深度應用

◆ 應用情境：績效管理的深度應用

◆ 應用系統：a⁺KPI、a⁺Competence、a⁺MRA

某企業於每年進行績效管理時，從績效目標設定、到績效達成回報、及半年一次的績效檢討作業流程中，均採取書面作業，不但花費大量人力處理行政作業，而且難以掌握各階段績效執行進度及各項績效目標的執行結果。此外，對於一般員工及主管而言，有下列問題：

- 目標如何有效由上而下進行貫串，以確保組織目標之落實
- 歷史資料查閱不便，如：個人或部屬過去的考績資料
- 書面作業，目標修改/追蹤/記錄過程不易
- 績效期間歷程性資料散存於各處，無法有效呈現
- 人工作業時，主管要落實績效分數的強迫分配需自行統計

育基建議此企業分階段導入 a⁺KPI、a⁺Competence、a⁺MRA 組合，從相關職能行為指標的訂定，到多維度評量的實施以及全程績效管理的作業流程悉數 e 化，除有效提昇 HR 的工作效率，並使員工透過系統定期回報績效執行狀況，協助主管即時掌握員工的績效表現。

◆ 應用導入：共分兩階段導入。

※ 第一階段：導入目標管理(Management By Object, MBO)

某企業在採用育基績效系統(a⁺KPI)之後，將原本繁複分散的行政作業全部 e 化，從關鍵績效指標設定、審核與修改都直接在系統內完成，同時提供完整的進度追蹤機制及報表，不但一目了然所有績效作業目前的進度，還可以定期自動發出追繳通知或以手動設定特定群組通知進行績效作業，有效大幅縮減人工的行政作業。

而某企業在從事績效評核時，已確實將關鍵績效指標達成情形做為評核績效的標準。一般員工在年初設定預定達成的關鍵績效指標，並經主管審核與修改；在半年期間主管與員工針對所設定的目標進行追蹤與檢討；在年中/年末檢視目標的達成狀況，主管並據此評核員工在評核期間的績效表現。最後，主管及 HR 人員亦透過系統所提供的管理報表，進行績效成績調整，以符合原定之強制分配比例的管理原則。

※ 第二階段：導入目標管理加上行為管理 (Management By Behavior, MBB)

在評定績效時，除了要考核目標的達成情況外，在行為方面也應做相對的考核與確認，以確保團隊合作的穩固、企業文化的傳承，並支援組織未來的發展。某企業採用育基職能系統 (a⁺Competence) 及多維度評量系統 (a⁺MRA)，將企業文化所需的職能行為表徵或職務所需的行為表現，以及職類所需的專業表現納入績效評鑑範疇內，運用多維度評量進行行為面的評鑑；並以權重方式將上述評鑑結果作為整體績效評估的一環，如此兼顧績效目標的達成與行為面的表現，進而完成較為客觀公平的績效評量，將更有利於企業內人才之平衡發展與企業文化及優質團隊的建立。

某企業實施多維度評量時，依照不同部門的需求進行主管向下評量、自評、部屬向上評量、同儕評量、內部客戶評量等，以不同角度觀察並評量一個人的職能表現。人力資源管理人員在有需要進行多維度評量時，新增一個專案，被設定為評核者的人員，可於線上進行評核；評核完成後，系統會依組織需求產出多種個人及團體的評核結果報表，讓個人及組織了解其優點及待改進之處，做為進一步學習發展之參考。

◆ **整體效益與未來發展：**

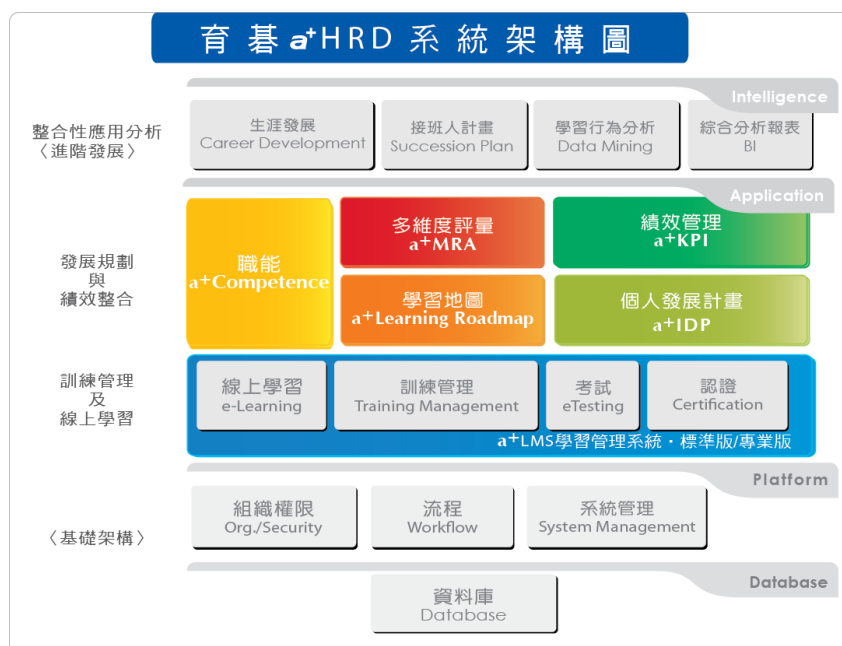
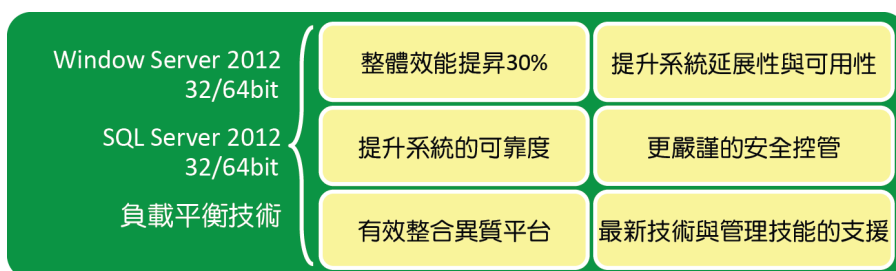
某企業成功導入 a⁺KPI、a⁺Competence、a⁺MRA 組合後，績效管理之全程作業皆在 e 化系統上進行，所有作業表單回收迅速、容易，不但清楚掌握各階段的作業進度，適時給予催繳通知，更能輕易瞭解各項作業的執行結果，最後由系統計算各式成績，以便查詢報表及統計結果。對於一般員工及主管而言，有下列效益：

- 可隨時查詢職能內容，隨時知道個人發展需求及方向
- 在訓練後採取多維度評量，可評鑑學習後的效益
- 透過系統的新增/刪除/修改功能，輕易達成目標設定；完整紀錄/修改/追蹤歷程，部屬可與主管共同檢視目標設定合理性，改善目標設定技巧
- 可隨時查閱相關表單，作為目標設定、績效評核或 IDP 設定參考
- 績效考核作業中，系統直接運算分配狀態，主管隨時可查閱，判定是否要調整分數

績效考核完成後，應著手改善個人表現不佳的目標與行為，建議將這些待改善的方向，運用育基個人發展計畫系統 (a⁺IDP) 及學習管理系統 (a⁺LMS) 進行績效改善計畫的規劃與執行，並可回饋至已建立的學習地圖 (a⁺Learning Roadmap) 及職能訓練模式，藉由教育訓練與發展建議的實施，落實優質人才之養成與提昇，以符合人力資源發展的策略，最終強化組織競爭力與企業文化。

產品技術優勢

- Web Application 提供隨時隨地的服務
- 以反覆式開發方式開發軟體
- 以元件為基礎的架構
- 用視覺方式製作軟體模型
- 持續驗證軟體品質
- 控制軟體的改變
- 採用微軟 .Net Framework 3.5 的架構技術開發
- 2007-2010 年榮獲微軟 Gold Certified Partner 認證
- 2006, 2008, 2009 年 a⁺HRD 通過美國 VeriTest “Platform Test for ISV Solution” 測試，育基擁有國際級 ISV(獨立軟體開發廠商)能力



軟硬體設備需求

◆ 伺服器端

- 硬體：Intel Xeon 2.6Ghz、4GB RAM、HD 300GB 以上
- 作業系統：Windows sever 2003 或 2008(32/64 位元)
- 應用程式伺服器：MS IIS V6.0 或 V7.0
- 資料庫：Microsoft SQL Server 2005 或 2008 或 2012 (32/64 位元)

◆ 使用者端

※ 最低系統需求環境：

- 硬體：Core 2 以上、1 G RAM 以上(建議)
- 應用軟體：Microsoft IE7.0 / IE8.0 / IE9.0、
Window Media Player 7.0 以上

若需各類服務的詳細資料，歡迎至育碁數位科技網站

<http://www.aenrich.com.tw/> 參閱。

育碁數位科技股份有限公司

aEnrich Technology Corporation

網址：www.aEnrich.com.tw

台北總公司：

電話:02-2517-8080 傳真:02-2517-8801

台北市中山區建國北路一段 126 號 6 樓

中南區營業中心：

電話:06-656-6829
