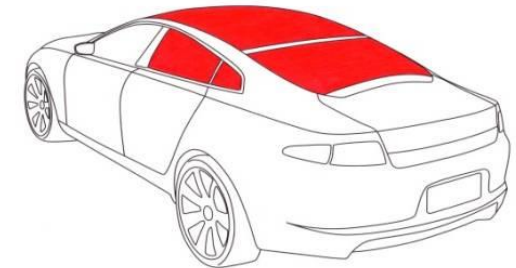


MACAUTO

誠信 • 勤奮 • 創新

KPI實務應用暨LMS導入規劃分享



1. 皇田工業簡介

2. KPI系統實務應用分享

(1) 績效管理架構

(2) KPI系統應用分享

(3) 目前效益

3. LMS系統導入規劃分享

(1) 訓練系統需求及導入評估

(2) 預期應用規劃

(3) 預期效益

- 創立時間：1979年
- 實收資本額：新台幣7億4千9佰萬
- 員工人數：全球1,632人
- 董事長：周幼珊
- 公司地址：台南市永康區永科五路六號
- 上櫃日期：2003.12（9951）
- 所營事業資料：
 1. 電動/手動汽車遮陽簾：天窗捲簾、電動後窗簾、手動後窗簾、手動側窗簾、三角窗簾、冷氣捲簾、遮物簾等。
 2. 庭園工具：割草機、修邊機、電動手推車、樹枝剪、鏈鋸等。

產品簡介

擋風條



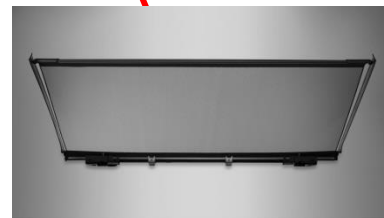
天窗遮陽簾



手動後擋



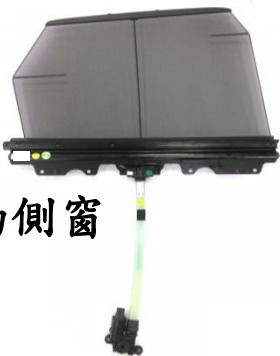
電動後擋
(軌道式/曲臂式)



安全網



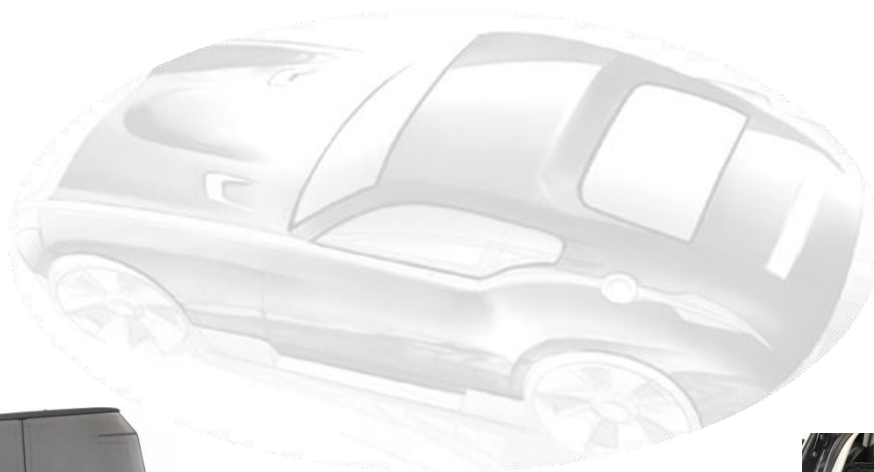
電動側窗



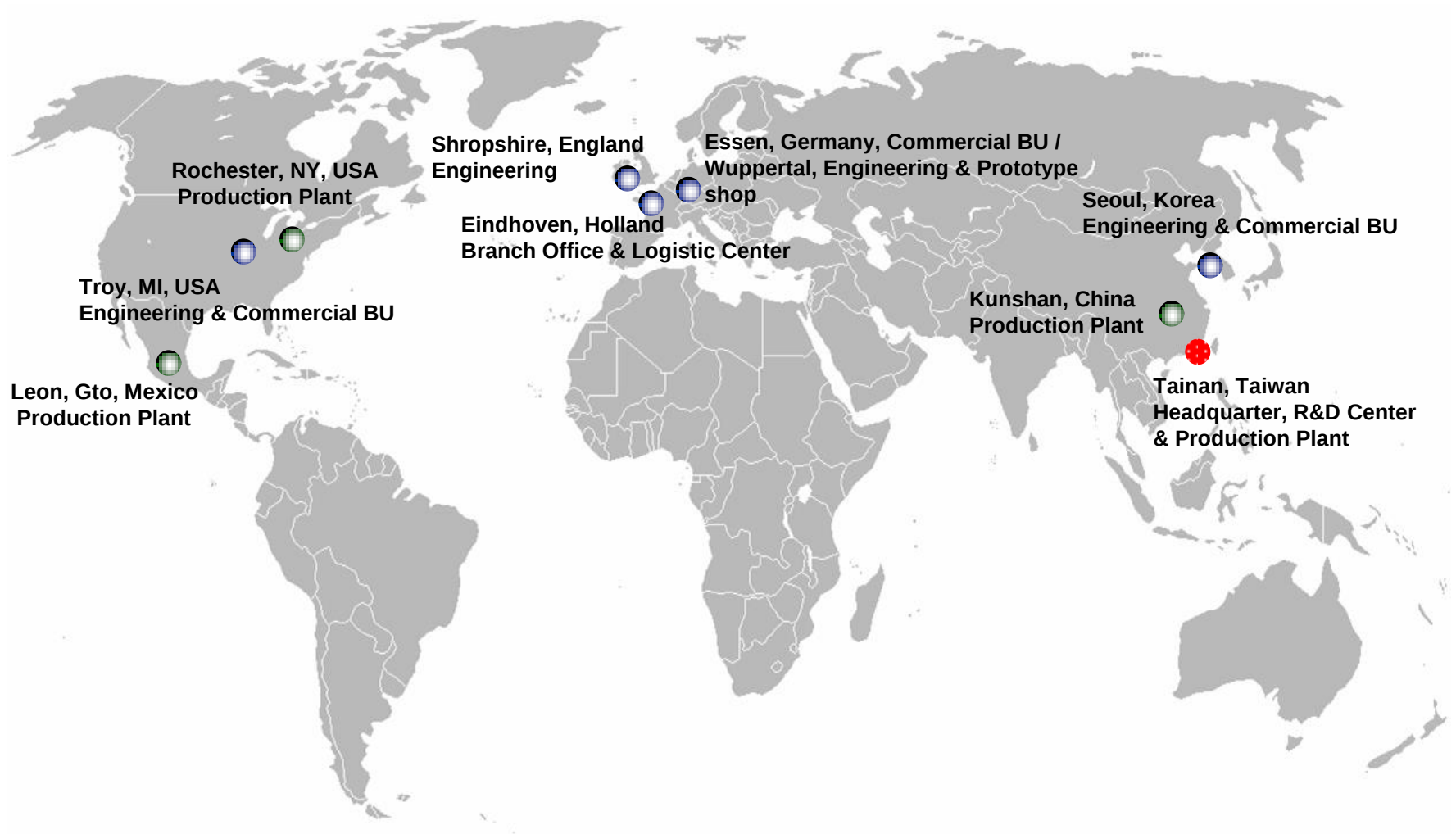
手動側窗



遮物簾



經營據點



1979-2000

1979

1991

- 成立庭園工具事業部

2000

2001-2015

2001

2003

- 取得ISO/TS16949 認證
- 取得ISO14001認證(台灣)
- 台灣OTC掛牌上櫃
- 歐洲辦事處設立於荷蘭阿陪爾頓

2005

- 皇田美國辦事處設立於密西根州特洛依市

2007

- 歐洲辦公室遷移至德國埃森並成立服務處於荷蘭恩多芬

2008

- 韓國辦事處設立於首爾

2013

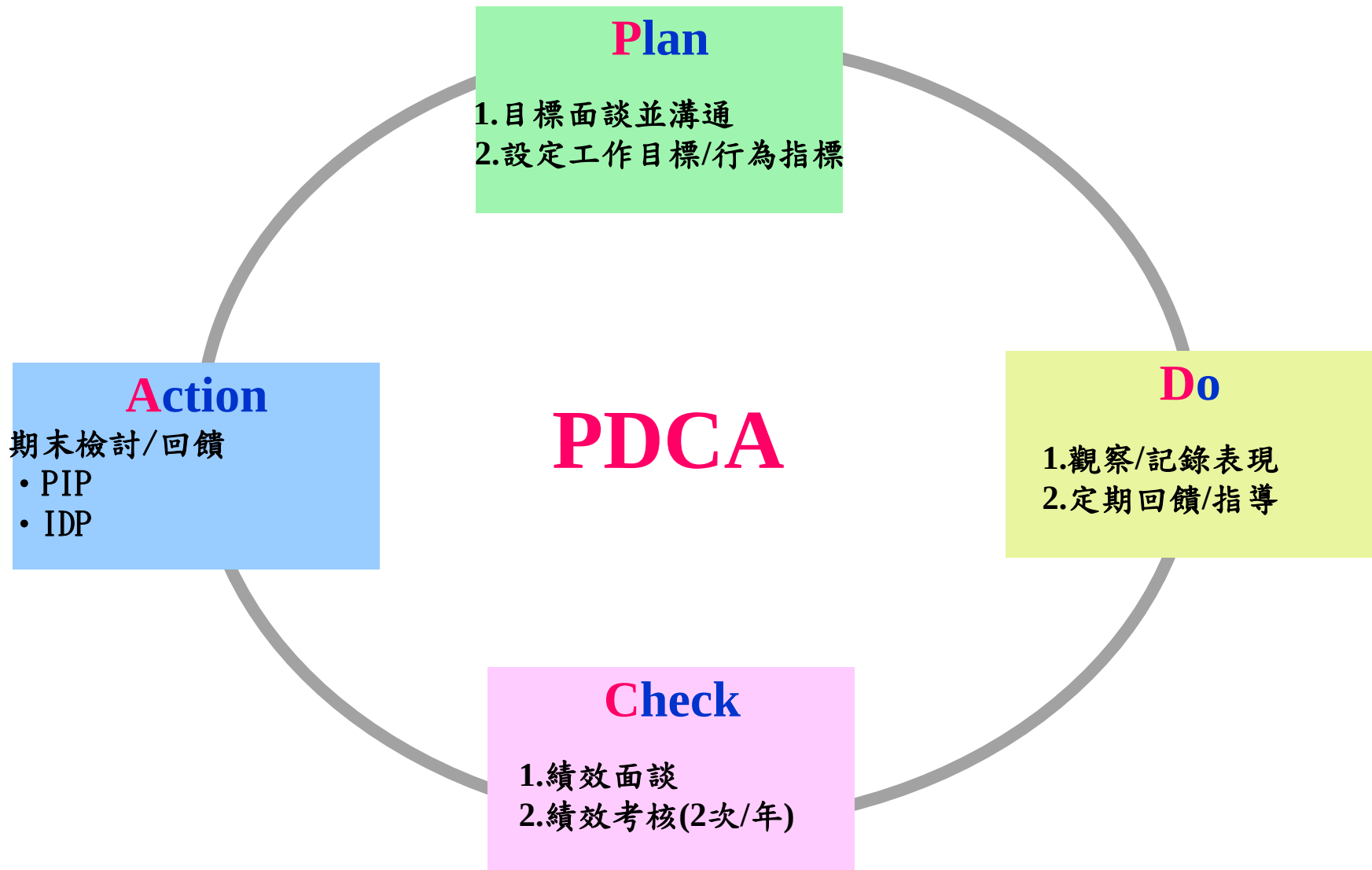
- 英國辦事處設立於什魯斯伯里

2014

- 台灣總公司遷移至永康科技工業園區
- 英國辦事處遷移至什羅浦郡，並於德國烏帕塔設立開發基地

2015

KPI系統實務應用分享



目前效益

目標

連結

作業

完成

貢獻

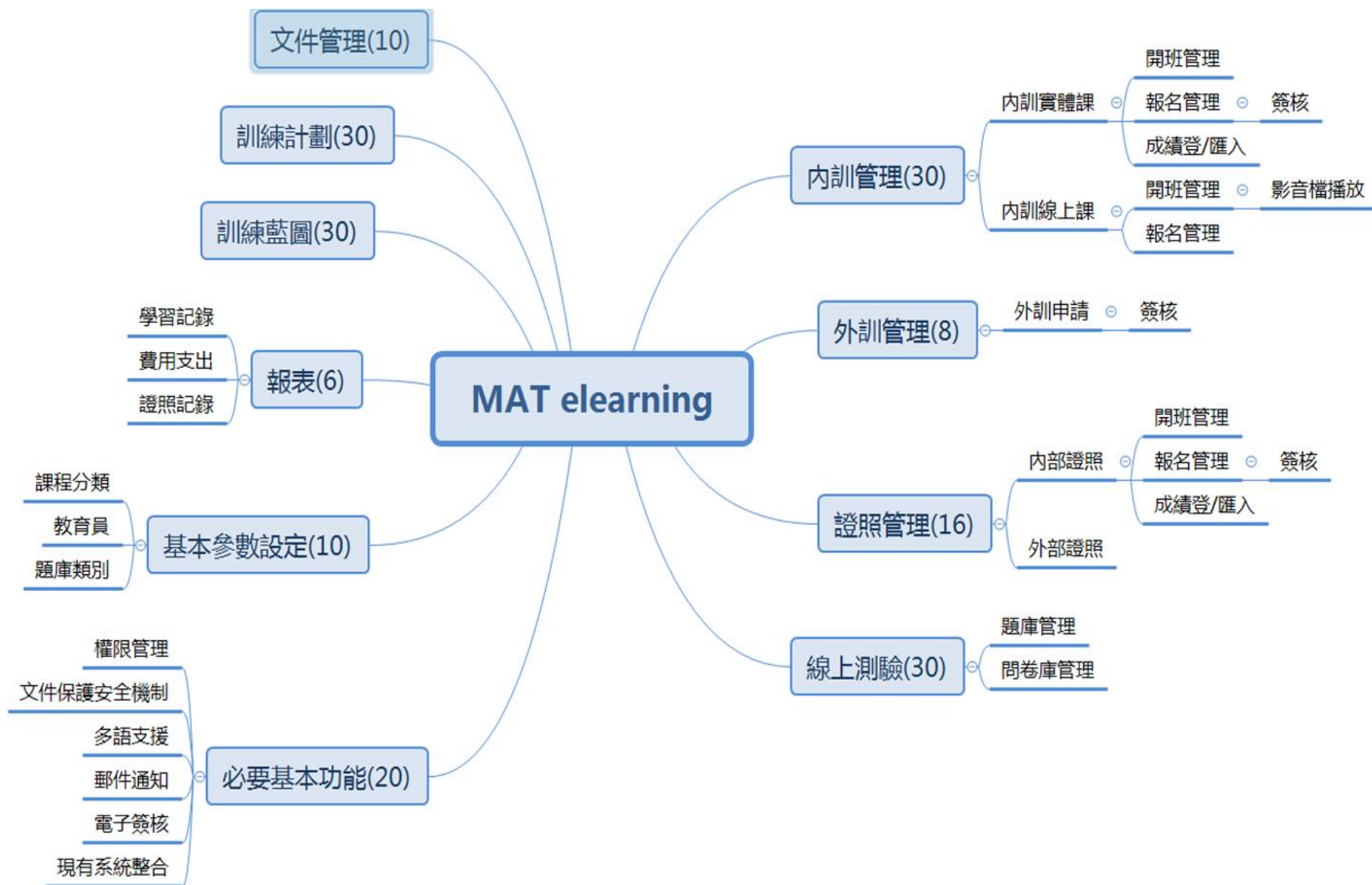
評估

落實

溝通

LMS系統導入規劃分享

訓練系統需求



系統導入方案評估表

方案 項目	內部自行開發	外購套裝軟體
導入時間	1-1.5年 (2018Q1後展開)	10個月
人力投入	人資協同專職IT投入開發	人資與IT協同系統廠商共同導入
費用結構	IT開發時間約255工作天(約一年) 人事成本估: IT:A HR:B 總額:A+B	LMS導入:C 總額:C
需求符合度	初期僅評估基本需求的開發，如有更high level需求(如:職能/學習地圖/IDP規劃)現行內部應無能力完成	套裝系統各功能參數提供一定之彈性，除非企業需求較為特殊，否則系統需求吻合程度可達95%以上
後續擴充性	需視IT單位人力狀況，即使有新需求也不一定能及時支援	套裝軟體以模組化的方式拆分系統功能，具備高度的擴充性，可依需求選擇其他擴充模組
維護便利性	需由企業儲備相關系統維護人員，且有人員離職異動等風險	IT人員協同系統廠商共同維護
其他	N/A	可與現行KPI系統串整並進一步展列個人發展計畫與公司策略規劃結合

預期成果

項目	應用前	應用後
建立數位課程堂數	0堂	
縮短新人訓完訓時間	3個月	
提高員工滿意度	4.3分	
降低稽核缺失	1.5件/年	
降低訓練成本		

預期應用規劃

數位化

學習地圖

證照管理

人才發展



附件



(A)工作目標
(80%)

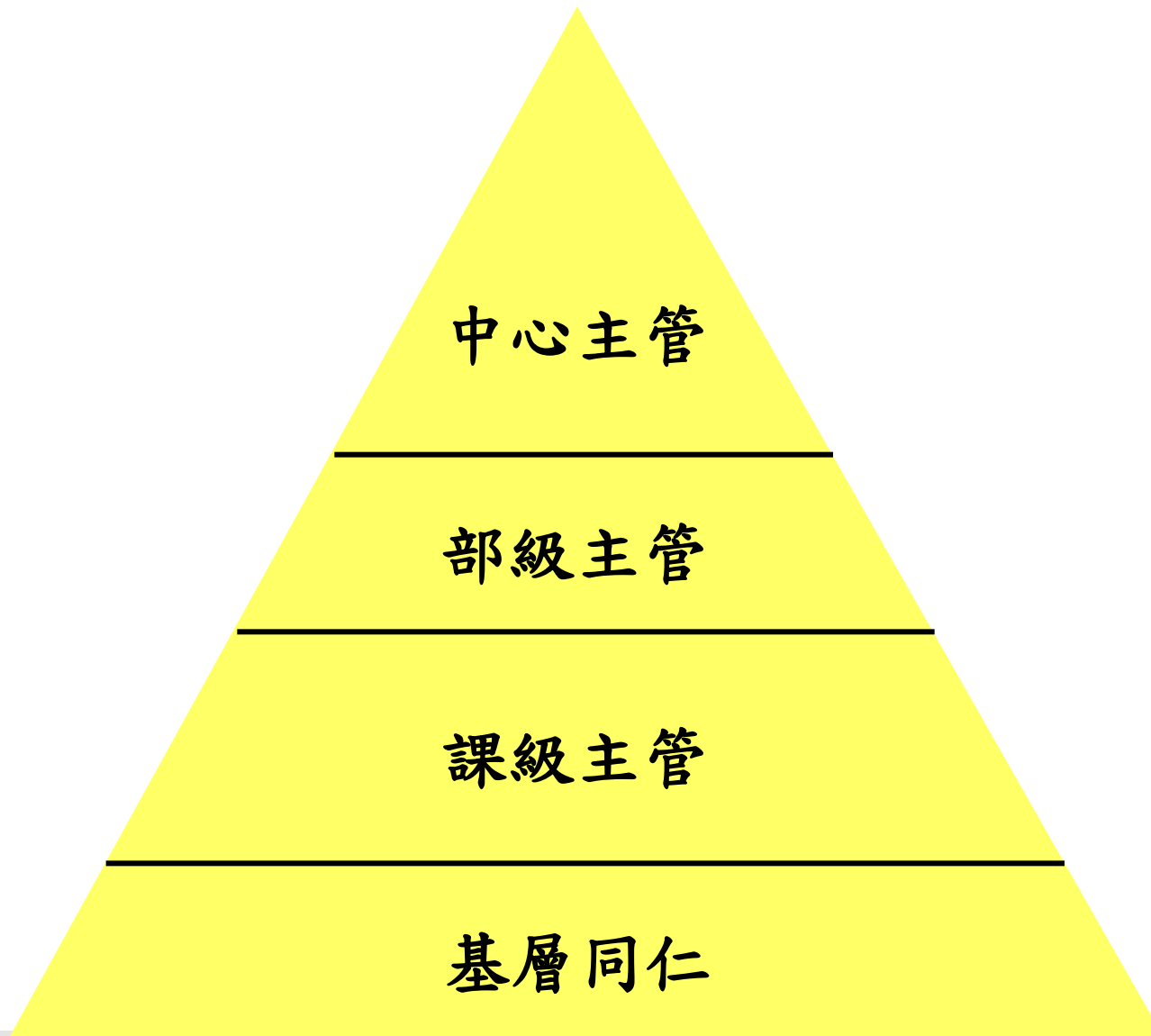
個人/部門
績效

專案績效

(B)行為指標
(20%)

核心職能

管理職能
(主管級)



目標分派-主管分派目標

下一步

取消

所屬區塊: (全部) ▼

目標項目:

搜尋

績效目標清單

共100筆

頁數: 1 / 10

不分頁

	所屬區塊	目標項目	項目類型	類別	上層目標	內容	衡量標準	目標值	比重	直接承接人數
☐	績效目標	營業額	建議	財務類	國外業務處業績	營業額的含蓋範圍包括中國地區所有產品、服務的營業額。	每季營業額總計	>= 250000000 (元)	45	3
☐	績效目標	新客戶數	建議	顧客類	國外業務處新客戶數	新客戶數的含蓋範圍包括中國地區第一次使用的客戶。		>=20	25	3
☐	績效目標	客戶滿意度	建議	顧客類	國外業務處員工滿意度	由客服人員每月所進行之員工滿意度調查統計而得。	滿意度分數 = (得分/量表最高分數)	>= .85(%)	10	3
☐	績效目標	客戶抱怨數	建議	顧客類	國外業務處客戶抱怨數	由客服人員紀錄之客戶抱怨數統計而得。	由稽核主管認定	<= 10	25	3

目標設定-工作目標

考核區塊清單

考核區塊	區塊類型	可自行規劃	比重(%)
工作目標	績效目標評核	是	80
行為指標	行為評核	否	10
專案指標	績效目標評核	是	10

工作目標

行為指標

專案指標

 目標刪除紀錄

績效目標清單

目標項目	項目類型	內容	衡量標準	目標值	比重
驅動工作表現	自訂	專案設計報價準確度	誤差 0%~-5% :100分 誤差 -6%~-10% :95分 誤差 -11%以上:90分 誤差 1%~5% :93~85分 誤差 6%~10%:83~75分	0~100(分)	20
驅動工作表現	自訂	降低失敗成本	0.002% : 85分:「歸因為研發部的失敗成本」 每減少0.001% :加5分 每增加0.001% :扣5分	0~100(分)	30

目標設定-行為指標

考核區塊清單

考核區塊	區塊類型	可自行規劃	比重(%)
工作目標	績效目標評核	是	80
行為指標	行為評核	否	10
專案指標	績效目標評核	是	10

工作目標

行為指標

專案指標



目標刪除紀錄

績效目標清單

目標項目	項目類型	類別	上層目標	內容	衡量標準	比重
品質導向	指定			1.確實遵循標準程序，確保高品質2.留意工作流程與細節，檢... 詳細內容	評分標準：(90分以上及70分以下須舉例說明)總是如此(95分以上)：展現該項行為的時間或頻率很高(90%以上的時間或頻率)，足為同仁的楷模。經常如此(90~94分)：會自發性的展現該項行為(80%以上的時間或頻率)，工作行為合宜。有時如此(80~89分)：有時會展現該項行為(70%以上的時間或頻率)，工作行為尚稱恰當。偶爾如此(70~79分)：偶爾會展現該項行為(50%以上的時間或頻率)，需要偶爾提醒。很少如此(70分以下)：展現該項行為的時間或頻率很低(50%以下的時間或頻率)，需要常常要求。	20
創新能力	指定			1.挑戰現有標準，辨識新的機會或模式2.主動提出新的意見或... 詳細內容	評分標準：(90分以上及70分以下須舉例說明)總是如此(95分以上)：展現該項行為的時間或頻率很高(90%以上的時間或頻率)，足為同仁的楷模。經常如此(90~94分)：會自發性的展現該項行為(80%以上的時間或頻率)，工作行為合宜。有時如此(80~89分)：有時會展現該項行為(70%以上的時間或頻率)，工作行為尚稱恰當。偶爾如此(70~79分)：偶爾會展現該項行為(50%以上的時間或頻率)，需要偶爾提醒。很少如此(70分以下)：展現該項行為的時間或頻率很低(50%以下的時間或頻率)，需要常常要求。	20

目標設定-專案指標

考核區塊清單

考核區塊	區塊類型	可自行規劃	比重(%)
工作目標	績效目標評核	是	80
行為指標	行為評核	否	10
專案指標	績效目標評核	是	10

工作目標

行為指標

專案指標

績效目標清單

目標項目	項目類型	類別	上層目標	內容	衡量標準	目標值	比重
提案單完成準時率 	指定			200B 天窗		>=90(%)	10
會議紀錄交辦事項準時率 	指定			200B 天窗		>=90(%)	20
APQP文件完成準時率 	指定			200B 天窗		>=90(%)	20

觀察/記錄表現-績效筆記

績效管理

簽核文件

- ▶ 待處理績效作業
- ▶ 我的績效評核紀錄
- ▶ 績效筆記

● 目前頁面 》 績效筆記-新增績效紀錄

績效紀錄明細

姓名

☒ 我的紀錄 ☐ 其它人紀錄

專案名稱

☒ 無

☐

目標項目

...

內容

批次評核與強迫分配

● 目前頁面》待處理績效作業--批次評核

送出

暫存

返回

群組名稱(代號)	流程改善小組(RD01-M)	強迫分配類型	強制型	
群組總人數	40	未送達人數	4	
評等(分配比例標準)	分數間距	分配比例(%)	應分配人數	已分配人數
特優	90~100.00	5	2	1
優	80~80.99	25	11	11
甲	70~79.99	30	14	12
乙	60~69.99	30	7	0
丙	0~59.99	10	6	1
合計		100%	40	25

(評核時細項分數/評等與總評同步 ☒ ) (評核時分數與評等同步 ☒ )

檢視 

標幟 

 匯出名單

部門:  受評人: 職稱:

受評人員清單									
共100筆 頁數: 1 / 5 每頁筆數: 20									
標幟	受評人	目標歸屬部門	職稱	工作目標評核(70%)		專案目標(15%)		多維度	
				前者評分	評核分數	前者評分	評核分數	前者評分	
	 周瑄慧	國外業務部(K6H1)	區經理	86.05 / 優	86.05 / 優	86.05 / 優	86.05 / 優	86.05 / 優	8
	 張亦中	國外業務部(K6H1)	經理		86.05 / 優		86.05 / 優		8
	 陳俊賢	國內業務部(K6H2)	區經理	86.05 / 優	86.05 / 優	86.05 / 優	86.05 / 優	86.05 / 優	8
	 王大明	國內業務部(K6H2)	經理	86.05 / 優	86.05 / 優	86.05 / 優	86.05 / 優	86.05 / 優	8
	 李小孩	人力資源部(K6A1)	經理	86.05 / 優	86.05 / 優	86.05 / 優	86.05 / 優	86.05 / 優	8
	 丁噹響	人力資源部(K6A1)	協理	86.05 / 優	86.05 / 優	86.05 / 優	86.05 / 優	86.05 / 優	8