

【e化解決方案】

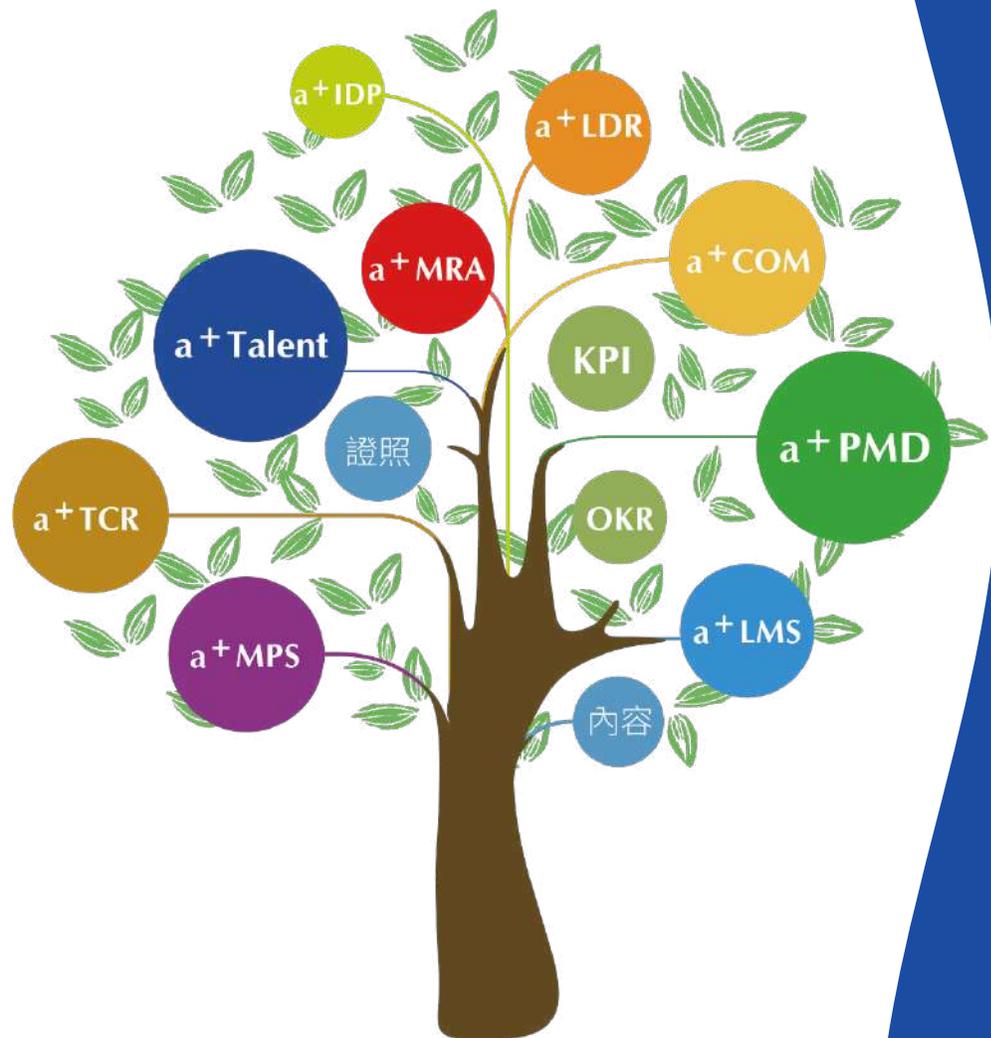
育碁a+PMD Suite績效發展套件 7.0暨
a+Talent Suite 7.0 PR 3新功能簡介
敏捷化績效管理、加速驅動員工成長

育碁數位科技

楊中旗 總經理、黃志揚 產品副理

2021/4/20

Agenda



- a+HRD 全系統**產品設計理念與整合應用**
- a+PMD Suite 7.0 **系統特色與應用效益**
- a+PMD Suite 7.0 **增值功能應用**介紹
- a+Talent Suite 7.0 **PR 3 新功能**簡介
- a+HRD **Core共用底層** 新功能簡介

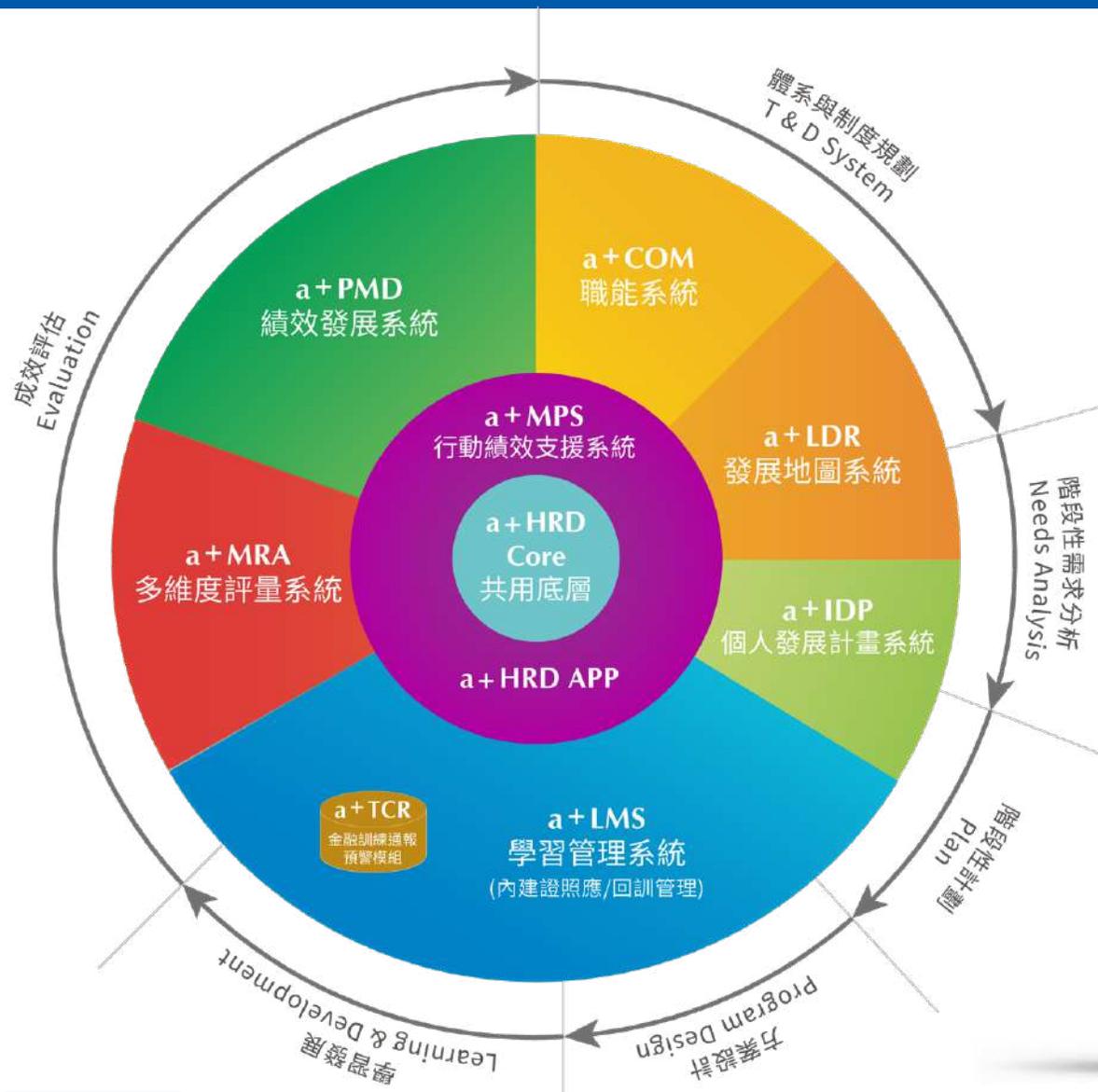
1

a+HRD 全系統

產品設計理念與整合應用特色

- “績效導向” 的產品設計理念與整合應用
- a+HRD Total Solution 系統架構
- 支援多元裝置、跨平台、跨瀏覽器
- 官網產品資訊公開透明：6.x/7.x版本功能演進表、【專業版、旗艦版】版本功能比較表...

“績效導向” 的eHRD完整整合功能



育碁「a+HRD Total Solution」，以“**企業績效**”為目標，從**體系與制度規劃**、**階段性需求分析**、**階段性計劃**、**方案設計**、**學習發展**到**成效評估**，運用e化系統，協助組織打造正向的「企業人才訓練與績效發展循環」以即時因應多變的市場挑戰，持續開創組織營運績效。



eHRD
發展規劃與
績效組合

e-Training &
e-Learning
訓練管理與
線上學習

基礎架構
系統管理/共用



a+HRD 7全模組 系統架構 · 整合性No.1

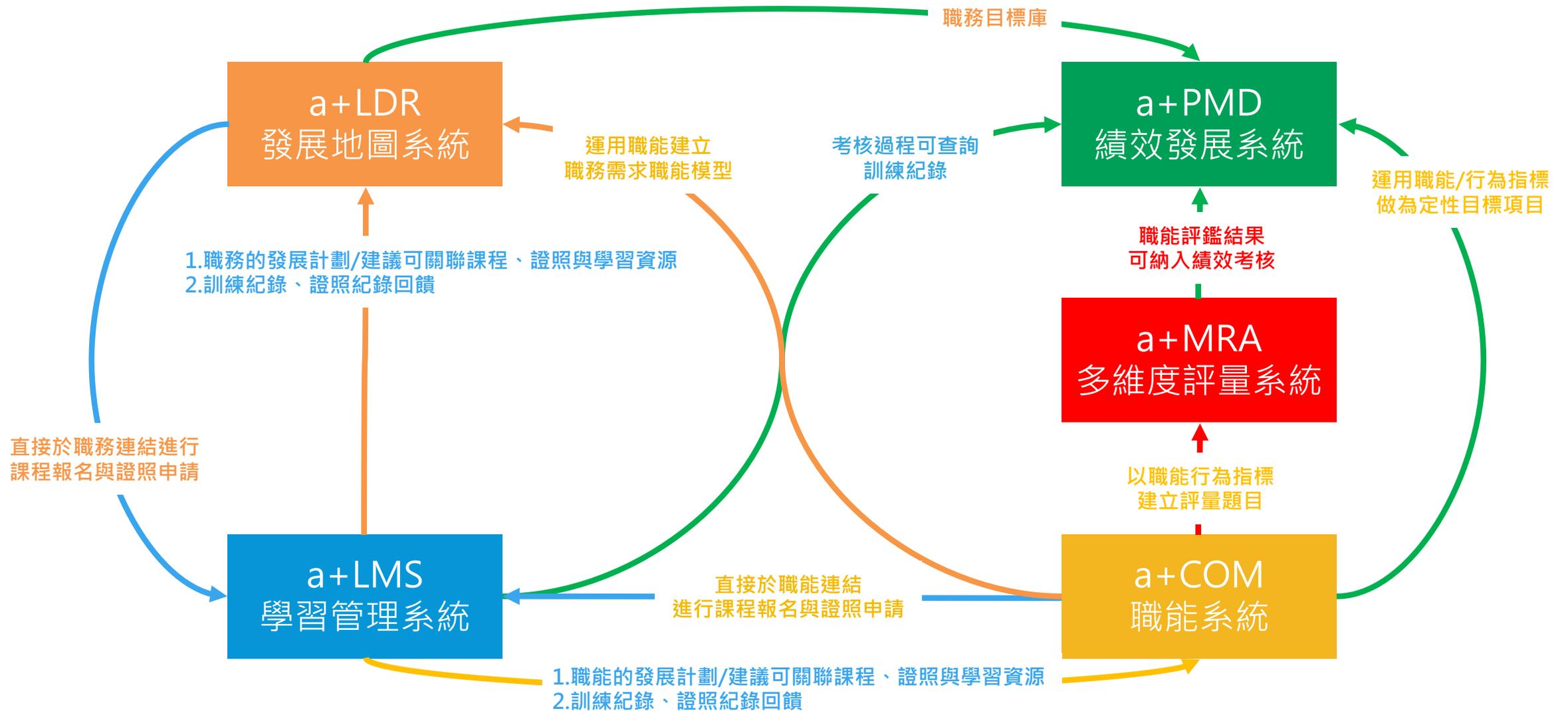
積木式、可階段性導入的整合性a+HRD Solution，一致的系統架構與版本、行動版完整支援。

真正全模組整合

a+HRD Core共用底層擴充更多的共用功能/設定/中心/資訊應用, 例如跨模組共用組織流程, 資訊安全控管...等資源與設定, 以及資料庫架構

▲ a+HRD Total Solution產品架構圖

跨模組資料高度整合的a+HRD 7，應用效益高



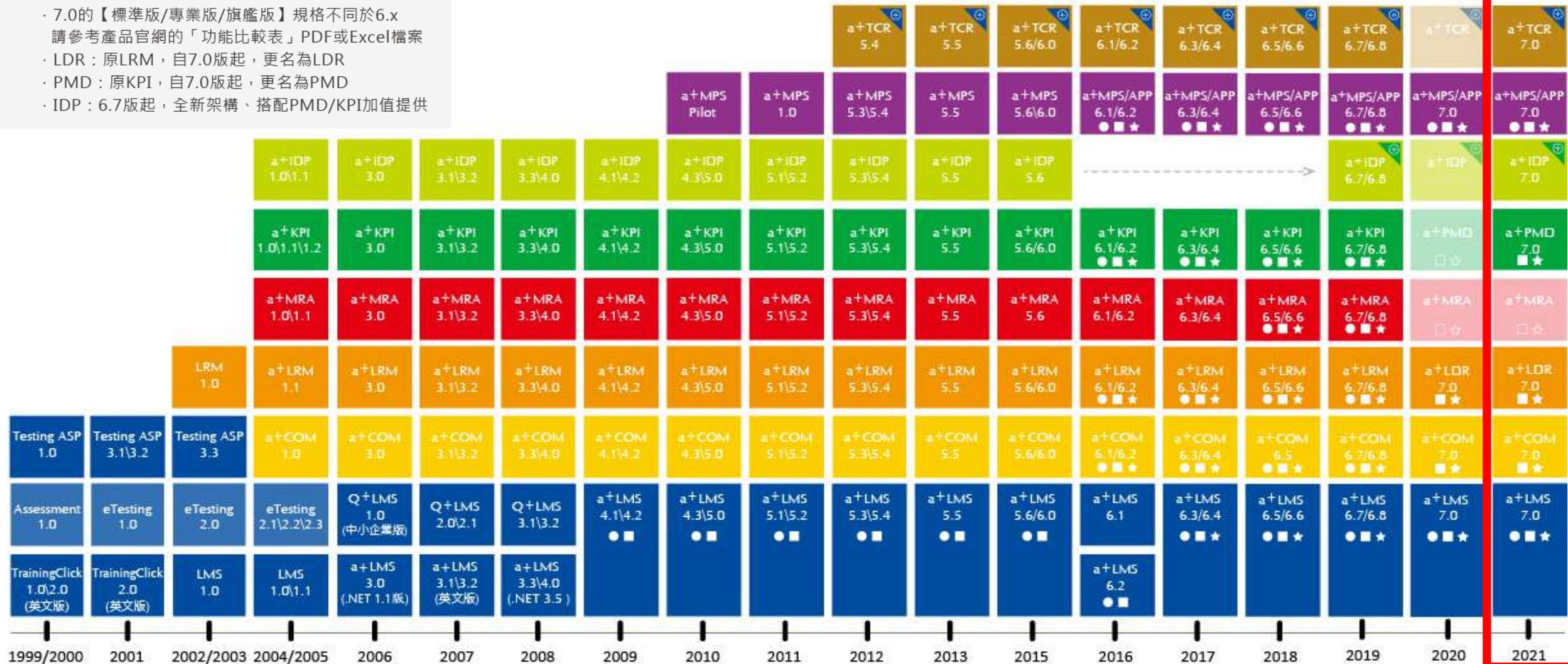
a + HRD 產品 · 演進表

圖示說明：

- 標準版
- 專業版
- ☆ 旗艦版
- ⊕ LMS 加值應用系統
- ⊕ PMD/KPI 加值應用系統

註：

- 7.0的【標準版/專業版/旗艦版】規格不同於6.x 請參考產品官網的「功能比較表」PDF或Excel檔案
- LDR：原LRM，自7.0版起，更名為LDR
- PMD：原KPI，自7.0版起，更名為PMD
- IDP：6.7版起，全新架構、搭配PMD/KPI加值提供



HRD 7 全新架構(採用.net 4.8) · 真正前後台皆更新



支援多元裝置

- 電腦、平版、手機都可使用
- 支援多國語言架構，可輕鬆擴充，滿足跨國企業應用。



支援多種瀏覽器

- IE 11、Edge、Chrome、Firefox、Safari...等多重裝置的常用的瀏覽器，使用者應用超方便！



跨平台系統設計

- 系統採Web-based相容設計
- 跨Windows、Android、iOS、Ubuntu(Linux)...等作業系統
- 行動裝置，支援 APP 與 Browser based 雙模式
- DB 支援最新的 SQL 2016, 2017 或2019

使用者與管理者功能,全部支援跨平台/跨裝置/跨瀏覽器,且皆是全新 UIUX 整合性設計!

使用者中心、UI/UX時代趨勢、簡明一致性



1

a+HRD 7.0 常用按鈕圖例 (Mouse Over 滑過去會顯示)，讓螢幕資訊顯示更聚焦，a+HRD 7.x 跨系統/功能通行...例：點選系統左上角的指南針icon “指引”：3分鐘看懂15個系統位置與圖案icon的導覽介紹文字 (系統Demo 影片連結)



3

第13項的“漢堡”按鈕，是開始啟用User 5個中心，Admin 8個中心的入口。



個人中心
知識中心
主管中心
講師中心
動態中心

aEnrich組織
問卷調查
全部 必
線上活動



2

第14項的“頁面說明指引”，普遍存在系統各個頁面右上方；每次接觸新頁面，直覺失效時，再花2分鐘點選看懂 10個左右的導覽介紹文字。(影片1:10)



人才發展中心
績效中心
資源中心
活動中心
紀錄與報表中心
人事組織中心
設定與管理中心

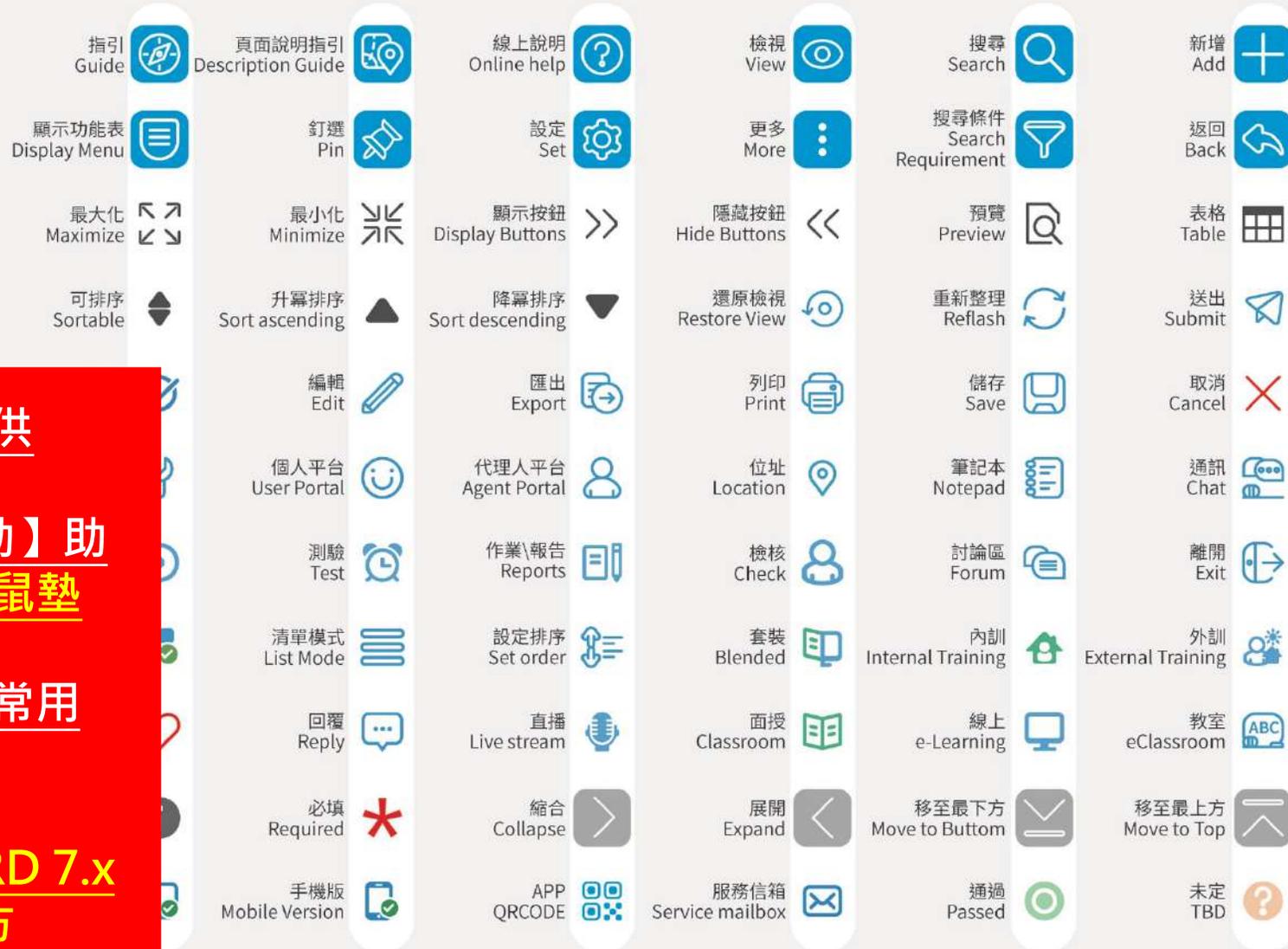
aEnrich組織
績效考核專案
新人考核專案
個人發展專案
核算專案
績效申訴
紀錄與報表
設定

育碁a+HRD 7特別提供

【系統學習與推廣輔助】助成物-單頁印刷或是滑鼠墊

育碁a+HRD 7.x 系統常用 66 Icons

檔案提供於官網a+HRD 7.x 各版本功能演進表下方



育碁 a+HRD 7.x

系統常用 66 Icons



公司官網



產品官網

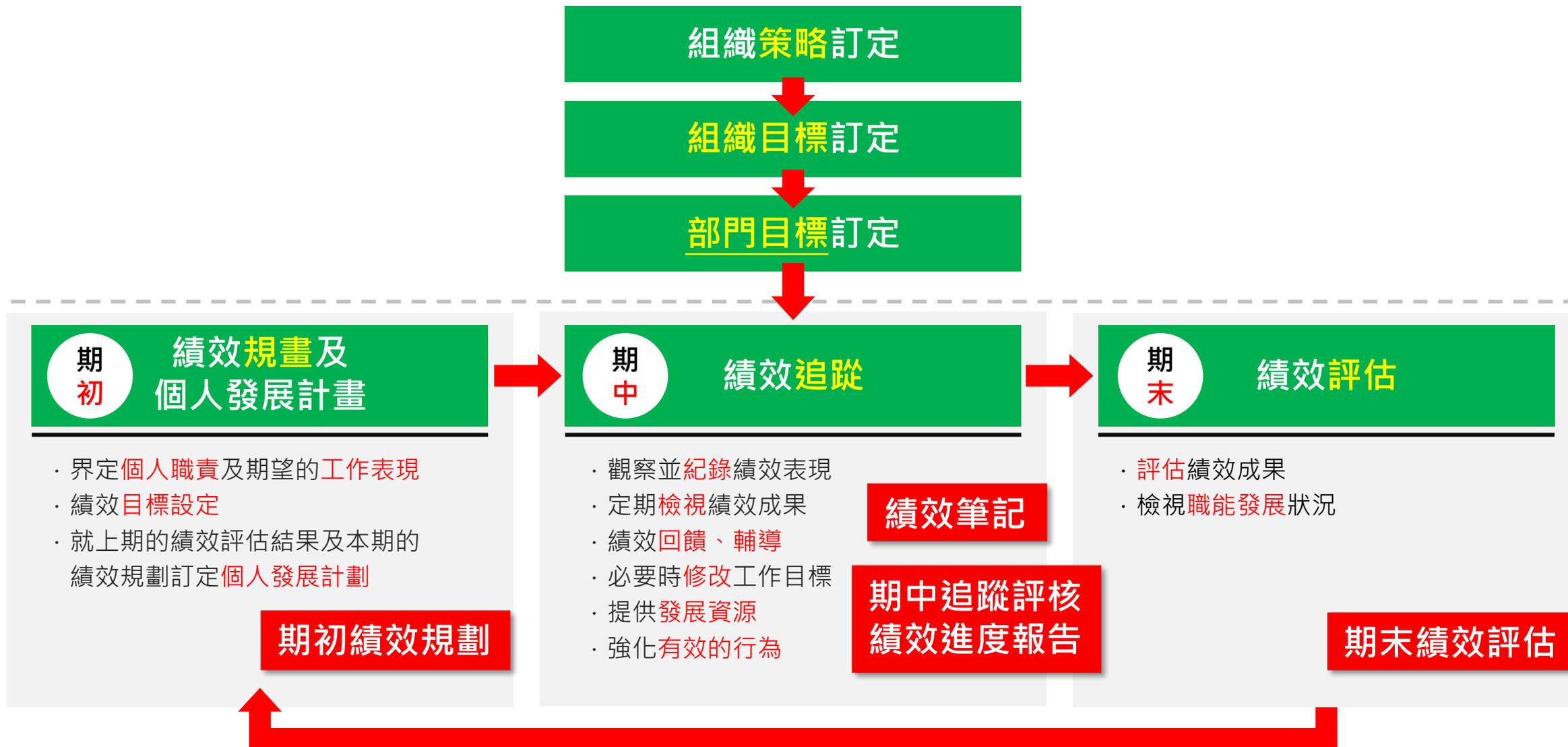
2

「a+PMD Suite 績效發展套件 7.0」 系統應用特色與效益

- 績效管理概念與e化系統主要功能
- 系統特色與應用效益
- 系統應用四大流程



績效管理概念圖 · 系統主要功能



系統應用 · 四大流程

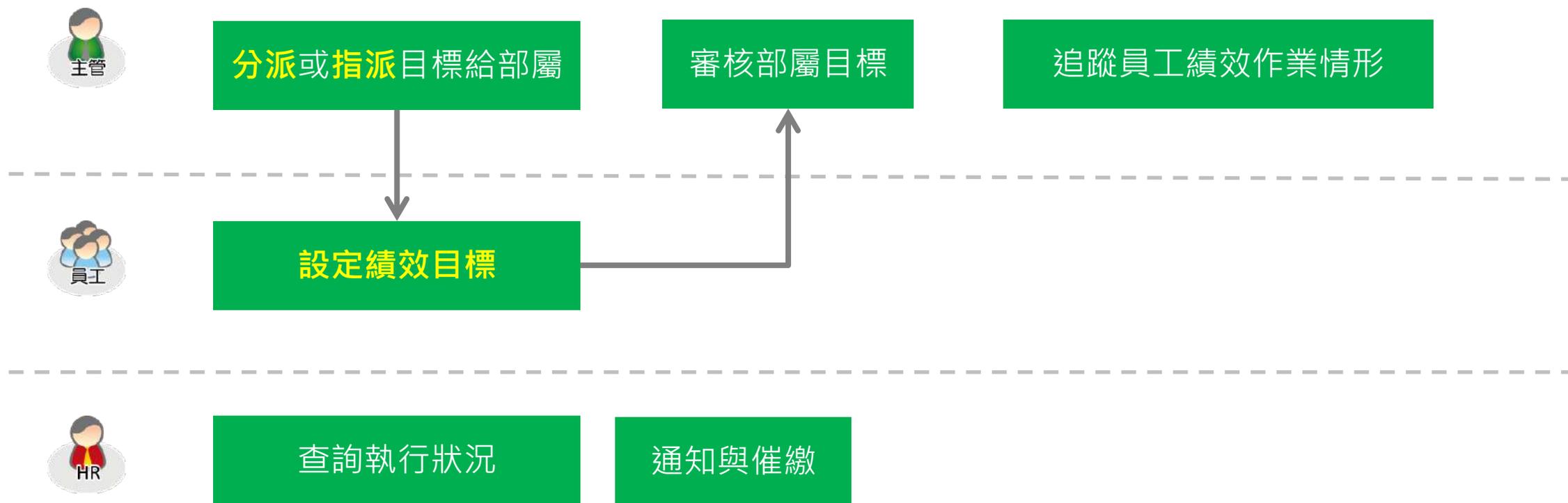
✓ 應用「平台問卷」功能，可進行意見蒐集與回饋



a+PMD Suite 績效發展套件



期初 · 目標設定流程圖





目標承接圖示化 · 目標關聯檢視管理更清楚

績效目標上下承接值、績效進度、達成率...等資訊完整呈現。

1. 【目標管理】





主管

績效目標分派 · 加速目標層層展開與管理

特色

新客戶數
自訂項目
建立者：李冠宇
上層目標：
承接人數：1

修改
刪除
分派

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



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 考核區域

楊詩涵 * 工作目標評核 x 看簽約筆數 >= 5 * (家)

合計 >=5

績效目標指派 · 協助部屬目標規劃

特色

The screenshot shows the 'aEnrich組態' system interface. The breadcrumb path is 'aEnrich組態 > aEnrich組態 > 主管中心 > 任務'. The left sidebar has '任務' (33) selected. The main content area lists task categories: '課程回饋與檢核 (4)', '個人績效作業 (0)', '待審績效作業 (12)', '待審會簽作業 (2)', and '指派 (6)'. A red box highlights the '指派 (6)' option. A red callout box contains the text: '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'. Below this, three '目標規劃' cards are shown for employees 林冠宇, 林台彥, and 陳宜庭. Each card has a '目標指派' button highlighted with a red box. The cards list '專案：分派指派專案' and '作業：績效規劃作業', with a '截止日期' of '2023/04/18'.

目標進度儀表板 · 資訊完整呈現



目標進度儀表板 · 資訊完整呈現



績效目標**上下承接值**、績效進度、達成率...等資訊完整呈現。

- 點選目標項目的**承接人數**，進一步查看承接**人員清單**、各人員的**目標及進度**。
- 點選「**展開所有承接**」可查看詳細之目標關聯清單及其階段目標等完整資訊

目標進度儀表板 · 資訊完整呈現



查詢總體績效報告

工作目標評核 行為評核 非列管績效項目

營業額

總達成率 36.4%

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	填寫
2016/6	拜訪客戶			>=30 (萬元)	28	93.33	完成
2016/7	簽新客戶			>=10 (萬元)	12	120	完成
2016/8	維護合約			>=20 (萬元)	8	40	完成
2016/9	結案收尾款			>=40 (萬元)	28	70	完成
2016/10	維護合約			>=20 (萬元)	18	90	完成
2016/11	結案收尾款			>=70 (萬元)	82	117.14	完成
2016/12	客製訪談			>=10 (萬元)	6	60	完成
2017/1							未寫
2017/2							未寫
2017/3							未寫
2017/4							未寫
2017/5							未寫
2017/6							未寫
2017/7							未寫
2017/8							未寫

列印 匯出

Detailed description: This is a detailed performance report for revenue. It shows a total achievement rate of 36.4%. The table lists monthly reports from 2016/6 to 2017/8, including stage goals, actual execution status, variance explanations, target values, actual values, and achievement rates. The status is '完成' (Completed) for 2016 and '未寫' (Not written) for 2017. Buttons for '列印' (Print) and '匯出' (Export) are at the bottom right.

- 點選「展開所有承接」可查看詳細之目標關聯清單及其階段目標等完整資訊

目標刪除/修改紀錄

受評人 **李冠宇**
高級工程師

目標歸屬部門
系統研發課
主管：李冠宇

專案名稱
年度考核專案

作業名稱
績效規劃作業(目標刪除紀錄)
到期日 2019/02/09

目標項目刪除紀錄

工作目標規劃 比重：% MBO

目標

客戶滿意度
指定項目

修改 修改
變更紀錄

專業技能
自訂項目

35 完整顯示

目標項目變更紀錄

型	類別	內容	衡量標準	目標值	比重	原更動者	更動者
目		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)	>=70(%)	35	李冠宇(李冠宇代簽) 2019/09/14	李冠宇(李冠宇代) 2019/09/14
目		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)	>=70(%)	30		李冠宇(李冠宇代) 2019/09/14

寫說明

完整保留目標更動歷程

內容：
1.對現行工作方法之改進及創新能力。



2. 【目標庫】

職務目標庫 · 目標設定與職務規劃更緊密

可依照職務建立職務目標庫，提供適用對象於目標規劃階段快速套用，目標設定更便捷

The screenshot displays a user interface for performance management. At the top, there are fields for '受評人' (李冠宇), '目標歸屬部門' (系統研發課), '專案名稱' (報表統計專案), and '作業名稱' (績效規制作業). Below this, a '工作目標規劃' section shows a target for '營業額' (Sales Revenue) with a weight of 40% and a goal value of >=800(萬元). A '選擇職務目標項目' (Select Job Target Item) dialog box is open, showing a table of available targets.

職務	目標項目名稱	類別	內容	衡量標準	目標值
<input type="checkbox"/>	Demo 人力資源 績效管理		尋求外部聯合會館課程	通過任一課程或取得任何一張證書，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 checked="" type="checkbox"/>	Demo 人力資源 HRD 策略規劃			取得任何一張證書，即為完成。(人力資源管理師)	>=100(%)

員工目標設定

行為評核 比重：% MBB

目標 比重 評核重點

+ 新增
 複製
 加入職能
 加入職務目標

編號	名稱	描述	單位	公式
HR_1	職缺平均天數 (非管理職)	職缺平均天數 (非管理職)	時間 / 天數 (每年)	每個職缺員報到的
HR_2	職缺準時提供性	新雇員工報到時間與職缺報出需求時間差異天數	時間 / 天數	(Total_Day Need-By_1 Offers.Acc 差異總天
HR_3	錄取轉換率	公司給予錄取通知與真正報到任職的人數比率	百分比	報到任職 的人數 *
HR_4	平均招募時間	從一職位出缺到補到人力的平均時間	時間 / 天數	(total time vacancies) vacancies)
HR_5	每一位員工平均的招募成本		金額 (每年)	
HR_6	新任職員工服務超過12個月的比率	新任職員工服務超過12個月的比率	百分比	
HR_7	新任職員工第一次評核結果令人滿意的比率	新任職員工第一次評核結果令人滿意的比率	百分比	新任職員工第一次評核結 果令人滿意的人數 / 新任職

- 直接新增目標項目
- 可複製過往專案目標
- 可由職能新增目標
- 也可從職務目標庫(育碁提供200條指標庫範例/400條職能行為指標, 匯入系統)中選取

支援職務目標庫(整合a+LDR發展地圖系統)

- 目標庫來源：可分管理者自訂與職務內容目標資料

breadcrumb: aEnrich組織 > aEnrich組織 > 職務: 人力資源人員 > 3. 目標庫

sidebar: 1. 資料維護, 2. 發展方式, **3. 目標庫**, 4. 成果

summary table:

類別	筆數
訓練與認證完成度	3 筆
需求職能	2 筆
工作項目	0 筆
管理者自訂	0 筆 +

target list table:

名稱	類別	目標值	內容	衡量標準
人力資源人員完成度		>=100(%)		需完成職務內所有的訓練與認證項目
溝通技巧		>=100(%)		通過任一課程或取得任何一張證照，即為完成。 (溝通能力技巧, 團隊合作概論, 人

right panel: 匯入 (暫無資料, 匯入)

目標設定與審核 · 由職務加入目標

選擇職務目標項目

已選取 0 筆

關鍵字 共 44 筆

<input type="checkbox"/> 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 (團隊合作五大秘訣,團隊領導的五大突破)		

新增
複製
加入職務目標

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

期中 · 績效記錄應用功能

績效筆記



記錄績效筆記
(個人表現)

發佈績效動態



記錄績效筆記
(部屬表現)

回饋績效動態



HR

績效進度報告

記錄績效進度報告

發佈績效動態

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



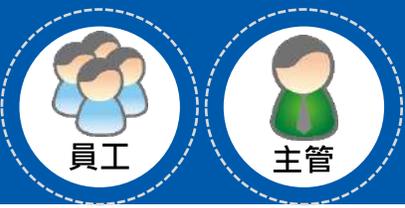
3.

【溝通回饋】

進度報告與筆記， 增進主管與員工互動溝通

即時回饋部屬的進度報告與筆記，利於雙向溝通與即時輔導

The screenshot displays the aEnrich system interface. At the top, there is a navigation bar with the aEnrich logo, user information (aEnrich組織, user), and various utility icons. Below the navigation bar, the breadcrumb trail reads: aEnrich組織 > aEnrich組織 > 動態中心 > 我的績效動態. The main content area shows a post titled "2020 OKR 專案 三月 進度報告" by user "李冠宇" (Li Guanyu), posted on 2020/05/26 09:39. The post includes a progress bar with "質化: 4", "量化: 0", and "進度型: 0". The text of the post reads: "提升客戶數量，製造更多業績" and "評估並提升客戶對產品的滿意度". Below the post, there are icons for comments (1) and likes (1). A second post by "GeorgeYang" is partially visible at the bottom, dated 2020/06/06 10:00, with the text "客戶數如期達標；產品銷售服務滿意度持續努力，共同達成組織營運目標。"



即時回饋，利於雙向溝通與即時輔導

aEnrich aEnrich組織 user

課程 關鍵字

aEnrich組織 » aEnrich組織 » 動態中心 » 我的績效動態

首頁

我的績效動態

部屬績效動態

2020 OKR 專案 三月 進度報告

李冠宇
2020/05/26 09:39 發佈

質化: 4 | 量化: 0 | 進度型: 0

提升客戶數量，製造更多業績
評估並提升客戶對產品的滿意度

1 1

GeorgeYang
2020/06/06 10:00

客戶數如期達標；產品銷售服務滿意度持續努力，共同達成組織營運目標。

評核專案(申訴+面談) 三月 進度報告

李冠宇
2020/03/09 11:45 發佈

- 即時的Performance Based Feedback 是團體 Productivity 的關鍵
- 主管可即時回饋部屬的進度報告與筆記，保持良好績效紀錄與回饋，利於雙向溝通與即時輔導，以利員工績效發展。
- 電腦及手機皆支援



員工



主管

績效筆記隨時紀錄 · 提升評核品質及信效度

編輯績效筆記

對象 本人 他人

專案名稱 無 專案名稱

目標規劃 x

目標項目名稱 選擇

評述 *

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

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
>=900(萬)	實績值	

輸入分數 *

B [Note Icon] [Download] [Refresh] [Close] [Next]

選擇筆記紀錄

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。



主管

獨家

績效進度報告彙總 · 方便主管及時追蹤與協助

查閱總體績效報告

新客戶數

總達成率 27.78%

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	填寫狀態
2016/6	拜訪新客	新客決定自行開發自己公司需要的產品		>=1 (家)	0	0	完成
2016/7	拜訪新客			>=1 (家)	2	200	完成
2016/8	拜訪新客			>=1 (家)	0	0	完成
2016/9	拜訪新客			>=1 (家)	1	100	完成
2016/10	拜訪新客			>=1 (家)	1	100	完成
2016/11	拜訪新客						
2016/12	拜訪新客						

- 「**量化目標**」：系統可自動計算判斷，並提醒目前的進度落後與否
- **主管**可追蹤人員的績效表現狀況，**即時發現問題**，**即時處理**



筆記與績效進度可發布為動態 · 即時回饋

aEnrich育基 > aEnrich育基 > 績效動態 ← 返回

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

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

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

新人考核專案 九月 進度報告
王戴 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。



績效進度報告 · 查詢與檢視

- 1. 專案
- 2. 考核表
- 3. 受評人
- 4. 作業
- 5. 執行與管理**
- 6. 成果

名稱	未完成	完成	成績確認	完成比例	發送比例	面談完成比例
期中檢討1(非強... 2016/04/01 ~ 2023/1... ● 開啟	15	1	15	51.61%	48.39%	61.29%
期中檢討2 2017/10/01 ~ 2023/1... ● 開啟	29	0	2	6.45%	6.45%	32.26%

績效進度報告



通知發送



可查詢與檢視績效進度報告完成狀態與內容，及時掌握、即時回饋與溝通輔導，以共同促進績效目標的達成。



績效進度報告 · 催填通知

搜尋績效進度報告

發送催填通知

可發送“催填通知”，即時提醒！

已選取 0 筆

關鍵字



共 31 筆

員工編號

姓名

部門

職稱

在職

填寫狀態

1030101

李冠宇



可查詢與檢視績效進度報告完成狀態與內容。

檢視總體績效報告

檢視 20

JAN

檢視

FEB

檢視

MAR

檢視

考核區塊

區塊類型

完成 已發佈

比重(%)

工作目標規劃

目標項目評核

30

未完成

一般員工行為

行為評核

40

未完成

工作目標規劃

績效進度報告清單

目標項目

階段目標

目標值

實績值

達成率

實際報

相關業務進度掌控與成效追蹤

客戶滿意度

>=70 (%)

(%)

Demo 技術研發

>=100 (%)

100(%)

100

PMP認證

>=100 (%)

100(%)

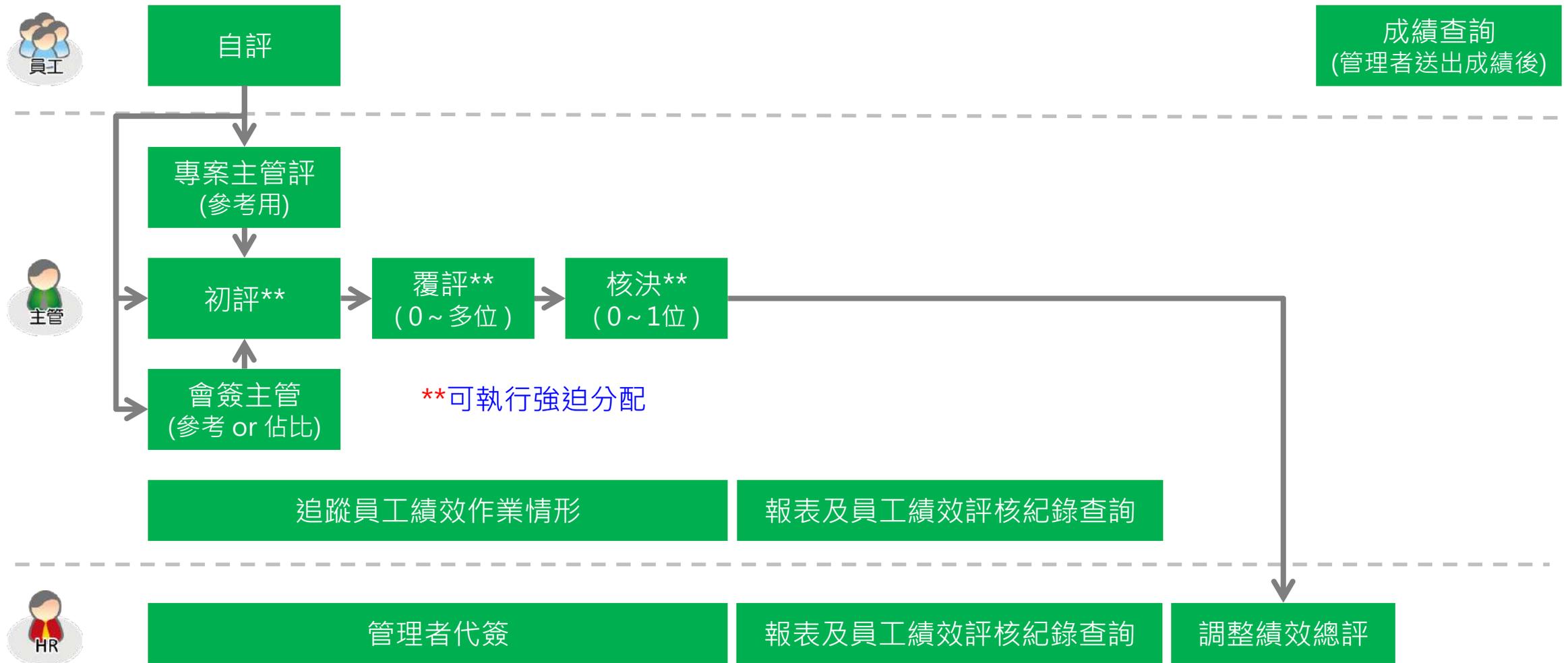
100

專案管理

未完成

未完成

期末 · 績效評核流程圖





支援會簽 · 滿足矩陣式組織專案應用

會簽主管評核佔比彈性 · 滿足各評核應用需求。

4. 【會簽應用】

全部 完成 未完成 成績確認

通知 >

已選取 0 筆

受評人員：

<input type="checkbox"/>		曾雅婷	1021125	測試工程師	設定會簽
<input type="checkbox"/>		謝宗翰	1021201	系統分析師	設定會簽
<input type="checkbox"/>		陳家豪	1030112	高級工程師	設定會簽
<input type="checkbox"/>		林冠宇	1030114	工程師	設定會簽

系統研發課, 軟體研發組 是 一般員工考核: 未開始

會簽資訊

加入 發送會簽通知

姓名	會簽佔比(%)	執行狀態
邱彥廷	60	
劉怡萱	20	尚未簽核(未發送通知)
曾雅芳	20	尚未簽核(未發送通知)

顯示筆數 20



設定(初評)會簽

- 1. 作業
- 2. 評核方式
- 3. 簽核流程
- 4. 分配群組
- 5. 執行與管理**
- 6. 成果

全部 完成 未完成 成績確認

通知 >

已選取 0 筆

受評人員 :

 **曾雅婷**
1021125 | 測試工程師

 **謝宗翰**
1021201 | 系統分析師

 **陳家豪**
1030112 | 高級工程師

 **林冠宇**
1030114 | 工程師

- 可以設定前任主管，虛線主管，專案主管共同回饋與會簽佔比。
- 不論開放初評主管設定否，管理者均可設會簽人員

設定會簽

設定會簽

設定會簽

會簽資訊

加入 發送會簽通知

姓名	會簽佔比(%)	執行狀態
邱彥廷	60	
劉怡萱	20	尚未簽核(未發送通知)
曾雅芳	20	尚未簽核(未發送通知)

● 開啟

完成作業

關閉



自動排名、強迫分配 易篩選優秀人員

評核時可應用建議或強制名次排名，快速完成比較，分配或排名作業。

5. 【績效評量】

The screenshot displays the 'aEnrich' system interface for performance evaluation. A modal window titled '自動排名：排名試算結果' (Automatic Ranking: Ranking Calculation Results) is overlaid on the main screen. The modal contains a table with the following data:

排序	名次	績效總評	受評人	目標歸屬部門	職稱	職等
+	1	86 / B	陳柏翰	軟體研發組	測試工程師	職等6
+	2	82.76 / B	李冠宇	系統研發組	高級工程師	職等3
+	3	74 / B	陳家豪	軟體研發組	高級工程師	職等5
+	4		楊詩涵	系統研發部	高級工程師	職等2
+	5		邱彥廷	系統研發組	副理	職等4

The background interface shows a list of evaluators and a sidebar with a '自動排名' button circled in red.



自動排名、強迫分配 · 易篩選優秀人員

aEnrich | aEnrich組織 | ser

課程 | 關鍵字

自動排名

受評人清單

- 主管可使用批次評核進行等第調整
- 可先依特定條件試算，且可直接拖曳受評人上下次序，排名更方便、更直觀。
- 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。

排名試算結果

排序	名次	績效總評	受評人	目標隸屬部門	職稱	職等
+	1	86 / B	陳柏翰	軟體研發組	測試工程師	職等6
+	2	82.76 / B	李冠宇	系統研發課	高級工程師	職等3
+	3	74 / B	陳家豪	軟體研發組	高級工程師	職等5
+	4		楊詩涵	系統研發部	高級工程師	職等2
+	5		邱彥廷	系統研發課	副理	職等4

執行 上一步



支援群組式強迫分配

分配群組設定

群組代號: 001
群組名稱*: RD共用群組
群組主管*: 林美雲
群組人數: 7人
績效評核作業: 3期中檢討(群組強迫分配評核進行中)

分配群組

RD共用群組 7
001 | 主管: 林美雲

- 檢視
- 設定
- 完成設定
- 群組成員

進階資訊

強迫分配
強迫分配類型 建議型 強制型
分配比例標準 評等 分數間距
強迫排名

評等資訊

分配比例	分數	分配比例(%)	系統計算人數	應分配人數
評等				
A	90 ~ 100	<input type="text"/>		<input type="text"/>
B	70 ~ 89.99	<input type="text" value="50"/>	3.5	<input type="text" value="4"/>
C	60 ~ 69.99	<input type="text"/>		<input type="text"/>
D	0 ~ 59.99	<input type="text"/>		<input type="text"/>
合計		50	3.5	4

- 1. 支援各群組獨立設定分配比例
- 2. 可僅設定部份分數區間(或評等)的分配，例如僅限定最高或最低評等的分配。

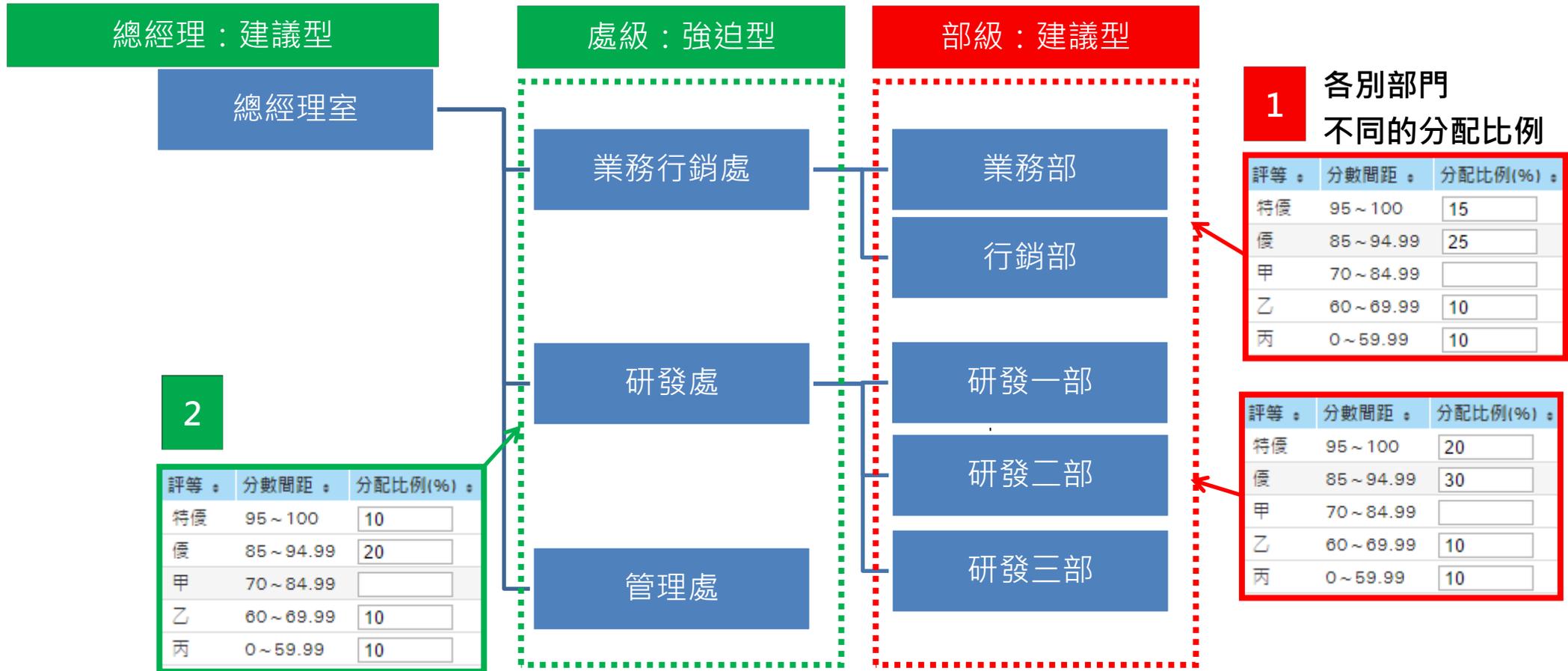
分配群組建立方式：部門/自訂群組/複製

The screenshot displays the '分配群組' (Allocate Groups) page in the aEnrich system. The breadcrumb trail at the top reads: 'aEnrich組織 > aEnrich組織 > 專案: 群組+群組已評+群組報表 > 作業: 3期中檢討(群組強迫分配評核進行中) > 4.分配群組'. On the left, a navigation menu lists: '1. 作業', '2. 評核方式', '3. 簽核流程', '4. 分配群組' (highlighted with a red box), '5. 執行與管理', and '6. 成果'. The main content area, titled '分配群組', contains three group configuration cards. Each card has a '完成設定' (Complete Setting) button and a dropdown menu. The dropdown menu, highlighted with a red box, lists three options: '由群組加入' (Add from group), '由部門加入' (Add from department), and '複製專案內群組' (Copy group within project). The three cards are: 1. '系統研發部' (System R&D Dept) with 6 members, manager 李冠宇, and '建議型強迫分配、建議型強迫排名分配制度' (Suggested forced allocation, suggested forced ranking allocation system). 2. 'RD共用群組' (RD Shared Group) with 7 members, manager 林美雲, and '建議型強迫分配、未啟用強迫排名分配制度' (Suggested forced allocation, non-enabled forced ranking allocation system). 3. '特定部門' (Specific Department) with 10 members, manager 林台彥, and '建議型強迫分配、未啟用強迫排名分配制度' (Suggested forced allocation, non-enabled forced ranking allocation system).

1 · 群組設定提供部門以外彈性的選擇(例如同職等/同職務...)

2 · 群組名單在a+HRD系統跨模組中，可以共享。

強迫分配類型與分配比例





支援強迫排名

進階資訊

強迫分配

強迫分配類型 建議型 強制型

分配比例標準 評等 分數間距

強迫排名

強迫排名類型 建議型 強制型

評等資訊



分配比例

評等

A

B

C

D

強制型：
排名不重覆不空白

績效總評	名次
85 / A	1
85.00 / A(前者)	2
83.81 / A	3
82.09 / A	4
77 / A-	5
0 ~ 59.99	

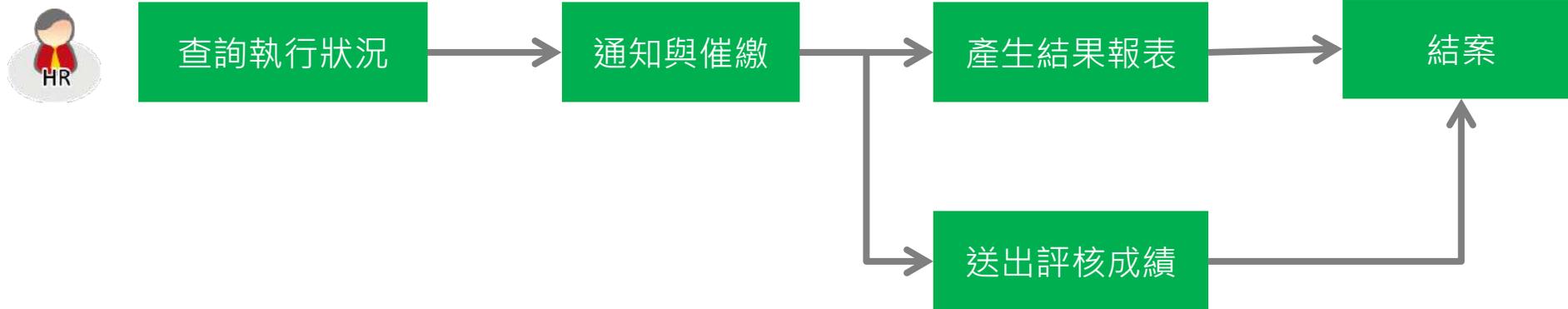
建議型：
排名可重覆可空白

績效總評	名次
85 / A	1
85.00 / A(前者)	1
83.81 / A	2
82.09 / A	3
77 / A-	
0 ~ 59.99	

系統

3.5

期末 · 績效評核專案結案流程圖





資訊儀表板、報表 · 精準掌握評核結果

圖表化動態顯示績效最新狀況，利於及時追蹤管理與回饋輔導

6. 【報表分析】





成果檢視

2021/03/17 17:08:36 統計

- 1. 專案
- 2. 考核表
- 3. 受評人
- 4. 作業
- 5. 執行與管理

6. 成果

人數分佈統計

2期中檢討(群組強迫分配評核完成)

未開始 4 人 | 成績尚未確認 6 人 | 成績確認 1 人

一般員工考核



A: 1 人
B: 0 人
C: 0 人

1期中檢討(群組非強迫分配)

未開始 4 人 | 成績尚未確認 5 人 | 成績確認 2 人

一般員工考核



A: 1 人
B: 1 人
C: 0 人

3期中檢討(群組強迫分配評核進行中)

未開始 7 人 | 成績尚未確認 4 人 | 成績確認 0 人

一般員工考核



暫無資料或資料統計中

報表統計 | 前往搜尋



2018/09/14 績效評核
成績名冊-群組+群組...

2019/09/14 14:39:44 完成



2018/03/15 績效評核
成績名冊-群組+群組...

2019/03/15 16:19:52 完成



2018/03/02 強迫分配
評核分佈統計表-群...

2019/03/02 16:40:57 完成



2018/03/02 人數分佈
統計表-群組+群組已...

2019/03/02 16:40:18 完成

更新

開啟

關閉



產生報表

報表統計

統計條件

報表類型 * 人數分佈統計表

報表名稱 * 人數分佈統計表
績效評核成績名冊
績效評核成績名冊 (含考核表區塊分數)
強迫分配評核分佈統計表
評核進度統計表

績效評核作業 * 群組報表

統計範圍 * 以系統時間

區分考核表

考核表 選擇

統計人員範圍 目標歸屬部門 選擇
 群組名稱



績效分配統計-人數分佈統計表

目標歸屬部門	考核表	分數間距	評等*	實際人數	實際分配比例
系統研發部(K6R1)	一般員工考核表	90-100	A	0	0%
		80-89.99	B	1	100%
		60-69.99	D	0	0%
		50-59.99	E	0	0%
		0-49.99	F	0	0%
	小計			1	100%
			90-100	A	0
		70-79.99	C	1	100%
部門合計				2	100%
系統研發課(K6R2)	一般員工考核表	90-100	A	1	50%
		80-89.99	B	1	50%
		70-79.99	C	0	0%
		60-69.99	D	0	0%
		50-59.99	E	0	0%
		0-49.99	F	0	0%
	小計			2	100%
部門合計				2	100%

可依部門進行績效統計，統計時可選擇是否要區分考核表。



成績名冊 · 自選欄位

統計範圍：

成績確認

考核表：

統計人員範圍：



目標歸屬部門



群組名稱

例如，可產生每關 (初評/覆評/核決) 之分數、評等與名次/排名人數

員工編號	員工姓名	目標歸屬部門代號	目標歸屬部門名稱	在職	通用考核表	績效總評分數	績效總評評等	正式成績	自評分數	自評評等	初評分數	初評評等	初評名次	核決分數	核決評等	核決名次
ccc2	ccc2	C01	C01(Idella)	是	employee01	80	B	否	80	B	80	B	3/6	80	B	4/6
ccc3	ccc3	C01	C01(Idella)	是	employee01	79.5	C	否	79.5	C	79.5	C	4/6	79.5	C	3/6
ccc4	ccc4	C01	C01(Idella)	是	employee01	98	A	否	90	A	80	B	2/6	98	A	1/6
ccc5	ccc5	C01	C01(Idella)	是	employee01	70	C	否	65	D	70	C	5/6	70	C	5/6
ccc6	ccc6	C01	C01(Idella)	是	employee01	63	D	否	63	D	63	D	6/6	63	D	6/6
ccc7	ccc7	C01	C01(Idella)	是	employee01	95	A	否	95	A	95	A	1/6	95	A	2/6

自選欄位

員工資料部份：



員工編號



員工姓名



員工入職日期



職稱



職等



職類



目標歸屬部門代號



目標歸屬部門名稱



群組



是否在職

績效評核資料部份：



績效總評分數



績效總評評等



是否為正式成績



自評分數



自評評等



自評送出時間



初評分數



初評評等



初評名次



初評人員



初評送出時間



覆評分數



覆評評等



覆評名次



覆評人員



覆評送出時間



核決分數



核決評等



核決名次



核決人員



核決送出時間

可自選需求欄位，產生所需報表



員工績效儀表板 (主管可檢視)

人才發展中心
績效中心
資源中心
活動中心
紀錄與報表中心
人事組織中心
設定與管理中心
服務供應商中心

aEnrich組機 > aEnrich組機 > 紀錄與報表中心 > 紀錄 > 員工資訊儀錶板

林冠宇 | 1030114
系統研發課(K6R2)
查看所有隸屬部門

職稱: 工程師
入職日: 2015/01/14

學習 發展 **績效**

最新評鑑

2016結案專案
75.84分
B

績效目標進度

潛力人才發展計劃

目標類型	數量
量化型目標	3 個
質化型目標	0 個
進度型目標	0 個

- 品保設紀 /100(%) 0% 量化 | 0人承接
- 6標準差 /100(%) 0% 量化 | 0人承接
- 工程師完成度 /100(%) 0%

近期績效評鑑

時期	分數
近3期	70
近2期	80
近1期	75.84/B

2016結案專案 75.84/B

點擊可以檢視考核成績明細



部門績效儀表板 (主管可檢視)

人才發展中心

績效中心

資源中心

活動中心

紀錄與報表中心

人事組織中心

設定與管理中心

服務供應商中心

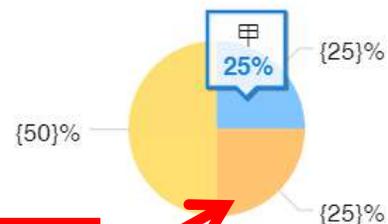
aEnrich組織 > aEnrich組織 > 紀錄與報表中心 > 紀錄 > 部門資訊儀錶板

部門訓練 績效評核

專案名稱 *

報表統計專案 x

區分考核表



一般員工考核表



主管考核表



點擊各色塊可以檢視部門考核成績明細



考核流程可彈性設定 · 滿足各應用情境

圖示化呈現考核流程設計，考核流程變更、連續簽核檢查、流程預覽等操作更簡便

7. 【考核流程】

The screenshot displays the 'aEnrich' HR system interface for configuring a performance review workflow. The main content area shows a '簽核流程' (Approval Process) section with a list of review steps. Each step includes a reviewer's profile (name, ID, title) and the person being reviewed. A search bar and a list of users (可評者選定資格) are also present. The interface includes a sidebar with navigation options (1. 作業, 2. 簽核流程, 3. 執行與管理) and a top navigation bar with the 'aEnrich' logo and user information.



評核方式與佔比

aEnrich組織 > aEnrich組織 > 專案: 評核專案 > 作業: 期中檢討1 > 2. 評核方式

1. 作業
2. 評核方式
3. 簽核流程
4. 分配群組
5. 執行與管理
6. 成果

評核方式

進入特定考核表，設定評核方式

一般員工考核表  主管考核表 

完成設定

評核方式 ⓘ

- 自評項目評述
- 專案經理項目評述
- 主管項目評述
- 分數由 * 階段至 * 階段
- 評等由 * 階段至 * 階段



簽核流程 · 變更流程

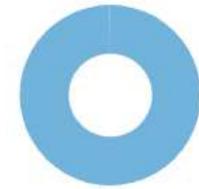
- 1. 作業
- 2. 評核方式
- 3. 簽核流程**
- 4. 分配群組
- 5. 執行與管理
- 6. 成果

簽核流程

預設流程

申請者-->直屬主管-->績效管理員

套用狀況



- 依預設流程：16 筆
- 非預設流程：0 筆
- 流程異常：0 筆

考評者離職檢查

變更流程

已選取 0 筆

簽核流程

- 套用個人適用流程
- 變更為其他流程
- 回復作業預設流程

開啟

完成作業

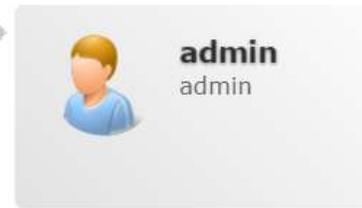
關閉



初評



核決



關鍵字



連續簽核檢查 · 方便流程異常的提醒檢查與調整

簽核流程

預設流程

申請者-->直屬主管

套用狀況

- 依預設流程：11 筆
- 非預設流程：0 筆
- 流程異常：2 筆

流程異常

連續簽核	2 筆
考評者離職(0位)	0 筆

[考評者離職檢查](#) [變更流程 >](#)

已選取 0 筆

簽核流程

關鍵字 共 2 筆

考評者連續簽核

離職

群組主管 563

<input type="checkbox"/>	 林冠宇 1030114 工程師 系統研發課,軟... 職等4	初評	 李冠宇 1030101 高級工程師 系統研發課,軟... 職等3	核決	 李冠宇 1030101 高級工程師 系統研發課,軟... 職等3
<input type="checkbox"/>	 陳柏翰 1030301 測試工程師 軟體研發組 職等6	初評	 李冠宇 1030101 高級工程師 系統研發課,軟... 職等3	核決	 李冠宇 1030101 高級工程師 系統研發課,軟... 職等3



專案分權 適用多組織、多目的使用

因應跨國或跨區公司，各有不同的考核制度、簽核流程，考核對象，滿足彼此區隔，權限可分開管理的應用需求

8.

【專案分權】

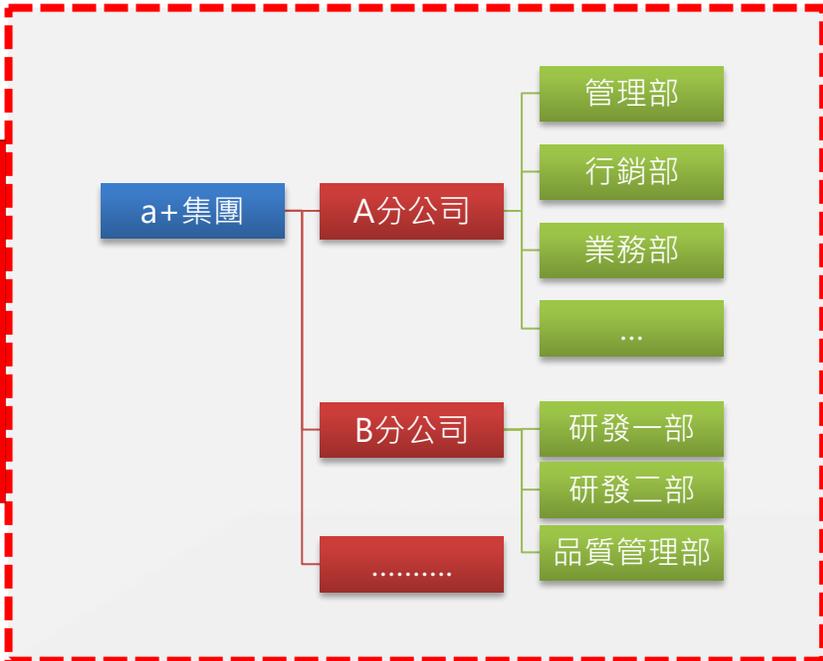




專案分權，適用多組織、多目的性使用

潛力人才發展計劃	⋮	2019/02/01 ~ 2023/12/31	開啟
年度考核專案	⋮	2015/02/01 ~ 2023/12/31	開啟
上下年度合併專案	⋮	2019/02/01 ~ 2022/12/31	開啟
合併型專案	⋮	2019/02/01 ~ 2022/12/31	開啟

可依公司、部門、不同考核對象、目的...等，各別建立績效專案，設定專案承辦人員各別管理，亦適合多組織
 依需應用。





專案設定 · 集中設定與管理

New

系統可自動發信，提醒相關成員進行必要活動

績效專案的管理權限可分權給其他人員(承辦人)管理。



角色系統應用「中心化」設計 關鍵資訊集中、應用更聚焦！

關鍵資訊集中，且採視覺化設計，聚焦角色行為。



9.

【創新設計】



「績效中心」 · 績效專案關鍵資訊

人才發展中心

aEnrich aEnrich組織 dmin

訓練計劃 關鍵字

績效中心

資源中心

活動中心

紀錄與報表中心

人事組織中心

設定與管理中心

服務供應商中心

績效考核專案

新人考核專案

個人發展專案

核算專案

績效申訴

紀錄與報表

設定

總覽

28 總數

- 編輯中 2 筆
- 執行中 15 筆
- 已結案 4 筆
- 關閉 7 筆

執行中狀態

狀態	數量
目標規劃中	2
考核進行中	6
其他	7

編輯中 | 前往搜尋

執行中 | 前往搜尋

已結案 | 前往搜尋

2017結案專案

2018/01/01 - 2018/06/30

人數分佈統計

考核表

A: 1 人

B: 0 人

快速檢視及管理各績效專案的相關資訊、統計執行狀態、考核狀態、專案狀態，引導管理者進行日常管理。



「個人中心」· 個人、發展、績效關鍵資訊

aEnrich組織 > aEnrich組織 > 個人中心 > 主頁

主頁
任務 77
儀錶板
查詢
設定

邱彥廷 1021003
anyama01@enrich.com.tw

個人 發展 123 績效

行事曆

3月17日 星期三 | 任務: 45 | 上課: 0
時段 全天

銷售技巧團隊會議
討論區
發表與回覆 3 篇(含)以上
期間: 2017/12/01 ~ 2024/12/31

【研發品保】實驗設計課程問卷
課程問卷 需填寫
期間: 2018/08/01 ~ 2025/08/31

邱彥廷 的

訊息 10
論壇
教室管理 ABC

目標指派
績效紀錄 KPI
績效群組

申請單 + >

1 筆 | 1 筆 | 4 筆 >

成果概要

本年度訓練狀態
證照數量 有效 1 張

aEnrich aEnrich Technology Co.,

跨模組整合應用資訊、關鍵資訊不漏接
彙整任務、執行成果；最新社群動態...等，



績效 · 績效任務、我的績效管理...

個人 發展 績效

績效任務

分派指派專案 2016/04/01 ~ 2026/11/30	會簽專案 2016/04/01 ~ 2019/12/30	群組+群組評核專案 2016/04/01 ~ 2017/12/31	報表統計專案 2016/04/01 ~ 2017/12/31
目標管理 8 績效評核 未送達	目標管理 3 績效評核 未送達	目標管理 1 績效評核 未送達	目標管理 績效評核 未送達

4 / 5

我的績效管理

分派指派專案 2016/04/01~2026/11/30 承辦人：admin	會簽專案 2016/04/01~2019/12/30 承辦人：admin
到期日 2023/04/18	到期日 2023/04/25
到期日 2023/05/09	到期日 2023/11/30
到期日 2023/11/30	到期日 2023/11/30

申訴紀錄 | 前往搜尋

暫無資料。

績效筆記 | 前往搜尋

- 2016/07/15 14:48
紀錄對象: 曾雅婷
2015年第一季有支援 行銷網路規劃
- 2016/07/15 14:48
專案: 評核專案
目標項目: 主動積極
紀錄對象: 邱彥廷
4月份支援了一場workshop

加速績效活動執行與推展，提供任務提示與分類、績效階段進度

aEnrich



績效 · 績效任務區塊

- 主頁
- 任務 60
- 儀錶板
- 查詢
- 設定

李冠宇 | 1030101
anyama01@aenrich.co

個人 發展 1 **績效**

績效任務

2020 绩效管理 (含OKR)
2020/01/01 ~ 2020/12/31

個人中心 · 我的绩效管理 1

目標管理 績效評核

1 2

2020 绩效管理 (含OKR)

目標管理
規劃：0 筆
審核：0 筆

績效評核
自評：1 筆
評核：0 筆
會簽：0 筆
強迫分配/強迫排名：0 筆

面談
員工自填面談：0 筆
填寫部屬面談：1 筆

未送達

職稱 高級工程師
入職日 2015/01/01

申訴+面談
2021/12/31

績效評核 14

申訴紀錄 | 前往搜尋

評核專案(申訴+面談) 期中檢討
1(非強制面談)

- 2019/08/30 18:06 接受回覆內容
- 2019/08/30 16:33 李冠宇回覆
- 2019/08/30 16:31 提出申訴

績效筆記 | 前往搜尋

2019/08/27 11:11

階段式引導，掌握任務細部分類與狀態。一目了然绩效管理週期，所應執行的任務。

3

「a+PMD Suite 績效發展套件 7.0」 應用情境範例簡介

- 新人考核專案 (加值功能)
- OKR系統應用
- 其它應用情境_簡報PDF下載

The screenshot displays the aEnrich website interface. At the top, the navigation bar includes the logo 'aEnrich 育晉' and menu items: '產品', '服務', '資源', '客戶', '知識', '活動', '關於'. The main content area is titled '績效管理' (Performance Management) and features five solution cards:

- OKR 導入向前行** (OKR Introduction Forward): 2020.10.07, OKR導入向前行, PDF下載. Description: 結合績效管理系統.
- 新人考核** (Newcomer Assessment): 2019.11.14, 新人考核, PDF下載. Description: Newcomer Assessment, 6.8產品加值功能.
- 績效面談&申訴** (Performance Interview & Appeal): 2019.11.14, 績效面談與申訴, PDF下載. Description: 6.8產品加值功能.
- 多元考核專案** (Multiple Assessment): 6.8產品加值功能.
- IDP 個人發展計畫系統** (Individual Development Plan System): 6.7產品新功能.

應用情境範例 · 1

《新人考核專案》

依新人不同入職時間，可依照條件自動展開新人考核相關作業，即時啟動新人考核；無需分專案或分期手動管理與提醒，大幅降低行政作業。



範例《1》

【增值功能】



新人考核專案 · 情境/功能/應用效益

20%

企業每年新人比率

- **企業需求與困擾**：企業每年約有**20%以上的新人(您公司約多少?)**需要進行新人考核作業。但新人不同時間報到，需各自對應時間進行新人考核的作業繁雜...
- **e化專案管理目的**：透過系統**自動化的**協助與引導，**敏捷化**新人試用期考核作業，確保新員工符合崗位要求，以加速新員工融入企業、勝任崗位，為企業創造價值。

系統功能

- 可**條件篩選**新進人員，**自動配對考核表與簽核流程**。
- 依**相對入職日**，**自動產生考核作業時間與信件提醒**。
- 可依主管判定通過或延長考核，若判定為**延長**(主管可調整系統預設的延長試用考評時間)，則該新人可**自動啟用延長考核作業**。

應用效益

- 可依新人不同入職時間，**即時啟動新人考核作業**。
- 可依照新人不同入職日進行考核，無需分專案或分期手動管理與提醒，**大幅降低行政作業**。
- 若考核未通過，可自動啟動延長考核，**方便主管依需進行新人二次考核**。

特色一 · 受評人自動篩選加入

aEnrich組織 > 新人專區 > 績效專案: 新人專案 > 3. 受評人

1. 專案
2. 考核表
3. 受評人
4. 作業
5. 執行與管理

受評人員

適用考核表

受評人適用條件

設定名單產生條件

已入職天數 天 ~ 天

部門

生效天數 天 ~ 天

職等

生效天數 天 ~ 天

職稱

生效天數 天 ~ 天

職類

生效天數 天 ~ 天

群組

共 0 筆

可依入職日與其他人事資料欄位，自動定期篩選加入受評人員

特色二 · 考核表自動對應

The screenshot shows a software interface for managing assessment tables. On the left is a navigation menu with items: 1. 專案, 2. 考核表 (highlighted), 3. 受評人, 4. 作業, 5. 執行與管理, 6. 成果. The main area is titled '考核表' and shows a '預設' (Default) status with a green checkmark. A card for '新人制式考核表' (New Hire Standard Assessment Table) is displayed, indicating it is not provided for self-planning. Below this, statistics for '考核區塊' (Assessment Blocks) are shown: 目標項目評核: 1, 文字區塊: 3, 目標比重合計: 強制合計100%. A '適用條件' (Application Conditions) section shows 0 groups of conditions. A red callout box contains the text: '可依照新進人員相關人事條件，自動對應受評人考核表。' (Can be automatically matched to the assessor's assessment table according to the related personnel conditions of new hires.) A '設定適用條件' (Set Application Conditions) dialog box is open, showing a list of assessment tables with checkboxes and a dropdown menu for '設定適用條件' with options: 部門 (Department), 職等 (Job Grade), 職稱 (Job Title), 職類 (Job Category), and 群組 (Group). The '預設考核表' (Default Assessment Table) is checked.

1. 專案

2. 考核表

3. 受評人

4. 作業

5. 執行與管理

6. 成果

● 開啟

考核表

✓ 預設

新人制式考核表

9 不提供自行規劃

考核區塊

目標項目評核：1

文字區塊：3

目標比重合計

強制合計100%

適用條件

0 組條件

新增

複製

設定適用條件

可依照新進人員相關人事條件，自動對應受評人考核表。

設定適用條件

考核表名稱

新人制式考核表

新人考核表

部門 選擇

職等 選擇

職稱 選擇

職類 選擇

群組 選擇

預設考核表

特色三 · 相對考核期間自動設定

1. 作業

2. 評核方式

3. 簽核流程

4. 執行與管理

5. 成果

新人考核

設定

作業階段

各階段作業以個人的“入職日”作為相對日期的設定 (自動對應個人的目標設定期間與考核期間)。

自評期間
入職日後0天 ~ 200天

考評期間
入職日後0天 ~ 200天

初評
入職日後0天
入職日後200天

覆評
入職日後0天
入職日後200天

核決
入職日後0天
入職日後200天

特色四 · 評定結果彈性設定

初評

評核內容 單項評核與總評同步

[-] 新人目標 | 比重：% | MBO

目標：	比重	成果	評核
新人學習階段1完成度	10	100 目標：>=100(%) 達成率：100%	75 * / B+ * 自評：75/B+ 具體事蹟
學習階段 企業文化	8	100 目標：>=100(%) 達成率：100%	77 * / B+ * 自評：77/B+

當前評核 會簽 歷程

新人目標 100%
合計分數：76.23/B+

評定結果

- 通過
- 延長考核日 2021/04/23 *
- 不通過

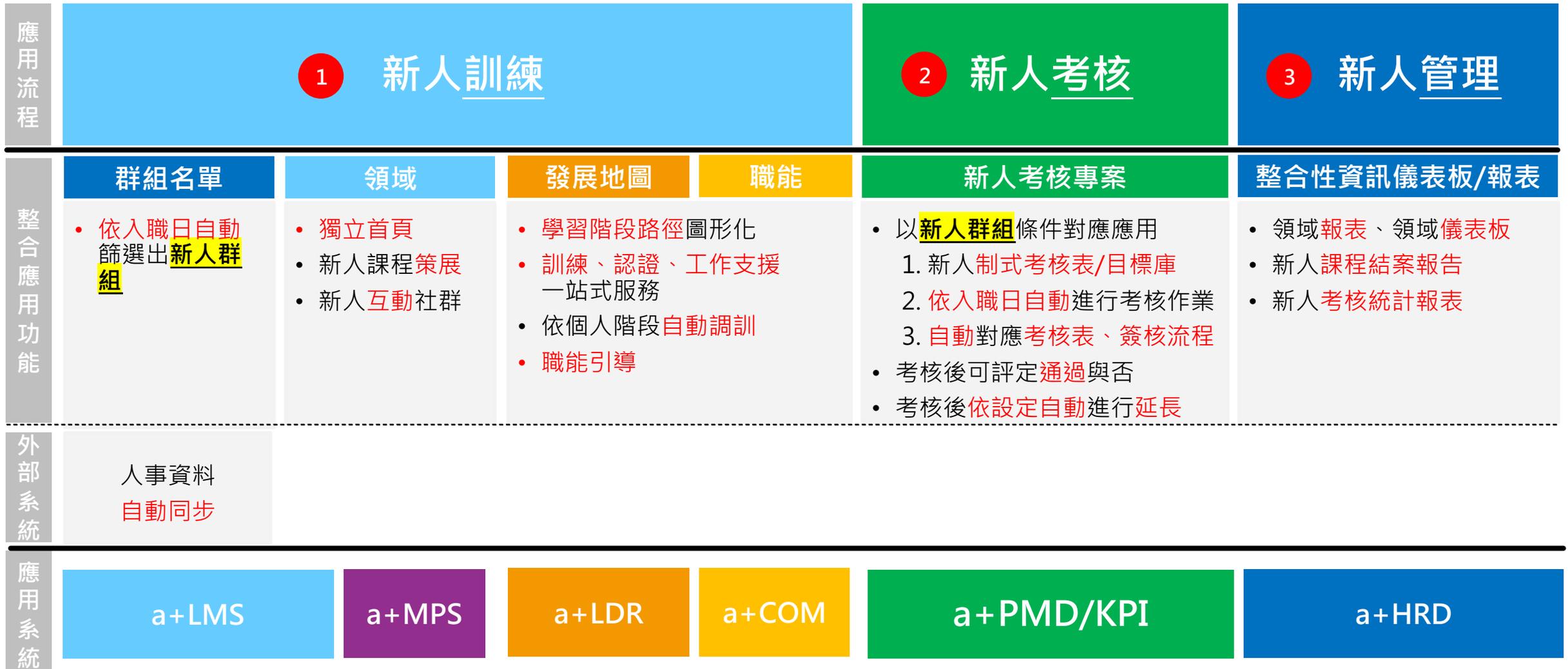
會簽完成 0人

主管考核可評定
通過/延長/不通過

註：若同時增購“績效面談與申訴” 加值功能，還可紀錄與確保主管與新進人員的績效晤談與落實回饋，塑造雙向溝通，人本尊重的組織文化與企業形象...

整合式新人管理 · 系統應用架構

以企業每年大量的新人管理，透過a+HRD 跨模組進行有效率的管理為例



應用情境範例 · 2

《OKR》應用關聯功能



範例《2》 【OKR應用】



- 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

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**

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

上層目標

項目類型

所屬區塊*

內容

規劃OKR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
<input type="button" value="選擇"/>	主管	陳宜庭	1.1 提升客戶數量，製造更多業績 – 與一...	
<input type="button" value="選擇"/>	主管	陳宜庭	1.2 提升客戶數量，製造更多業績 – 每個...	
<input type="button" value="選擇"/>	主管	陳宜庭	2.1 評估並提升客戶對產品的滿意度 – 發...	

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

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。

目標

KPI 比重：100% MBO

目標	比重	成果	實績值來源
客戶續約金額900萬	40	實績值 目標：>=900(萬) 達成率：0%	
續約率95%	40	實績值 目標：>=95(%) 達成率：0%	
客戶滿意度 90分以上		實績值	

OKR 比重：0% MB

目標
協助傳統產業客戶成為

OKR 比重：0% MBO

目標	比重	成果
協助傳統產業客戶成為數位品牌	50	

10 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。

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

2020 績效管理 (含OKR)

2020/01/01~2020/12/31

承辦人：陳宜庭



KPI與OKR執行成果追蹤

自評

考評者評核

未完成

未開始

到期日

2020/03/20

到期日

2020/03/27

檢視

填寫進度報告

10 團隊自由設定週期，檢視結果，企業亦可訂定檢視週期

績效進度報告(續)

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	實際執行狀況	差異說明
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	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% KR2：1-3月，每個月新客戶佔比	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

比重 30 評估並提升客

階段目標

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。

aEnrich

10 團隊自由設定週期，檢視結果，企業亦可訂定檢視週期

我的績效動態

The screenshot displays the aEnrich HR system interface. On the left, a navigation menu includes '我的績效動態' (My Performance Status) and '部屬的績效動態' (Subordinate Performance Status). The main content area shows a performance review entry for 'Demo 評核專案 一月 進度報' by 李冠宇, posted 12 minutes ago. It includes qualitative and quantitative scores (質化: 7, 量化: 3) and a list of subordinates: 部屬管理, 部屬教育訓練, and 部屬向心力. A red box highlights a communication icon with '0' next to it. A large red callout box on the right contains the text: '可透過對談功能，與部屬持續溝通討論、立即回饋 (performance based 的feedback, and speak with data/gap/result...)'.

更多內容，歡迎至「育碁官網」 資源/功能應用情境，下載簡報PDF檔

aEnrich 育碁

產品 服務 資源 客戶 知識 活動 關於

績效管理



2020.10.07

OKR導入向前行

PDF下載



2019.11.14

新人考核

PDF下載

新聞報導

電子報

功能應用情境

a+HRD產品DM

影音專區

周年特輯

績效面談與申訴

PDF下載

多元考核專案

Multiple assessment

IDP

4

「a+Talent Suite 人才發展套件 7.0」 PR 3 新功能簡介

- 行事曆擴充全天活動，任務日程清楚檢視
- 「活動與待辦」檢視模式，精準完成任務
- “新增”快捷功能，方便快捷新增資料
- 日期自動計算，加速開班設定作業
- 線上教室總覽、一站式掌控資訊脈絡





行事曆擴充全天活動，任務日程清楚檢視

行事曆

7月 22日 星期四 | 任務：29 | 上課：0

時段 **全天**

日	一	二	三	四	五	六
27	28	29	30	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

- 銷售技巧團隊會議**
討論區 | 發表與回覆 3 篇(含)以上
期間：2017/12/01 ~ 2024/12/31
- 【研發品保】實驗設計課程問卷**
課程問卷 | 需填寫
期間：2018/08/01 ~ 2025/08/31

績效規劃作業

林冠宇
目標指派
期間：2016/04/01 ~ 2023/04/18

績效規劃作業

林台彥
目標指派
期間：2016/04/01 ~ 2023/04/18

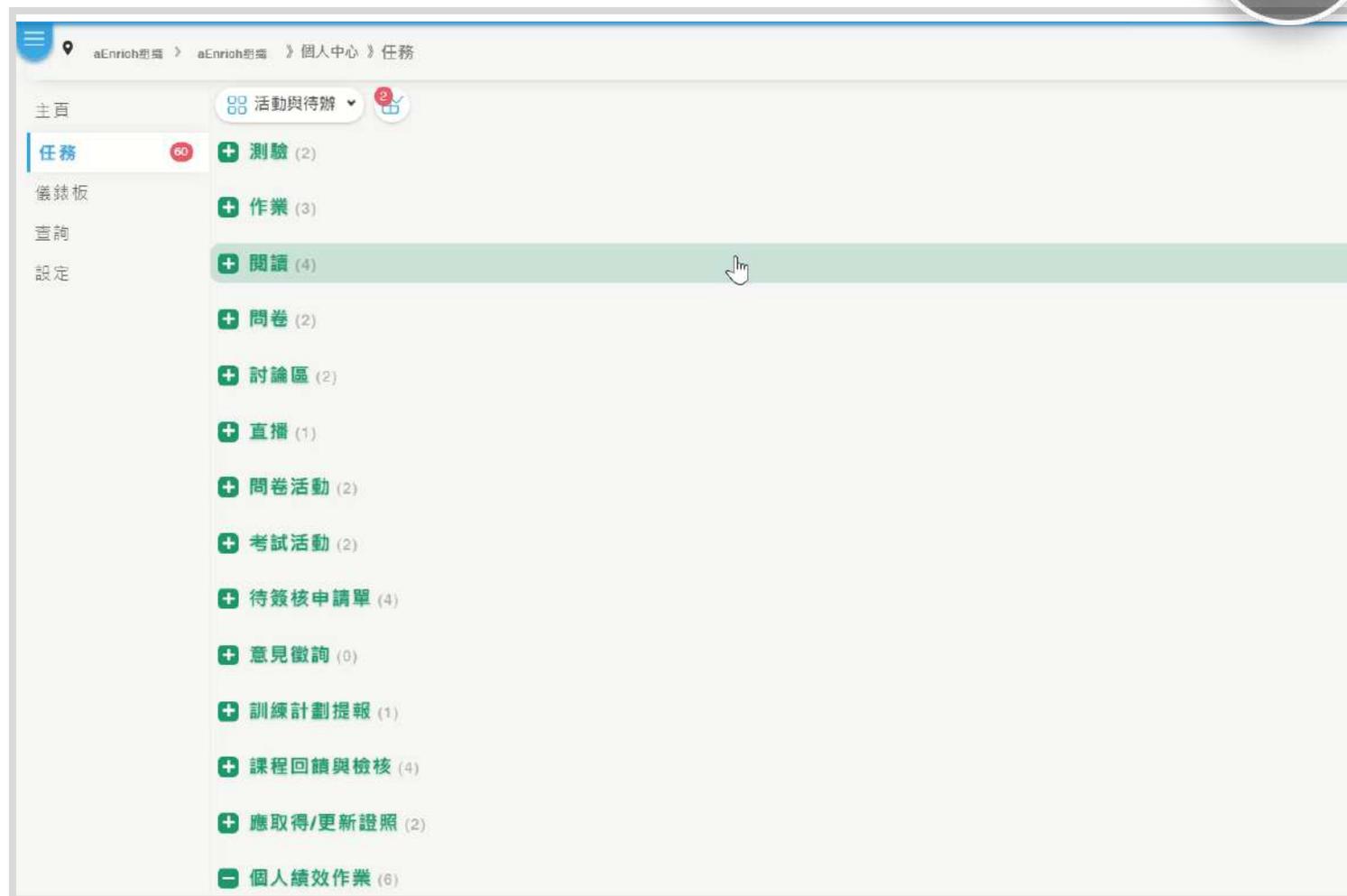
行事曆擴充跨日任務與課堂活動資訊查閱，透過行事曆，方便使用者快速查閱與掌握“每日”需執行事項，方便使用者快速查閱與掌握“每日”需執行事項，並可透過連結於查詢後快速執行任務。



「活動與待辦」檢視模式，精準完成任務



「個人中心」任務·新增
「活動與待辦」檢視模式
·提供更細緻的任務分類
·使用者可依分類的重要
性優先完成該任務。





“新增” 快捷功能，方便快速新增資料



新增資料

申請單

- 外訓申請
- 部門自辦訓練
- 外訓集體申請

訊息

- 訊息

意見回饋

- 意見回饋

課程 ▾ 關鍵字 🔍

家 刷新 問 39 42 2

aEnrich

aEnrich

主頁

任務

儀錶板

查詢

設定

理部(K6A1)

職稱
副理

入職日
2014/10/03

邱彥廷 的

- 訊息 10
- 論壇
- 教室管理 ABC
- 目標指派
- 績效紀錄 KPI
- 績效群組

申請單

- 1 筆 申請中
- 1 筆 被退回
- 4 筆 已歸檔



日期自動計算 · 加速開班設定作業



查閱

員工查閱

查閱期間 報名起始日前 7 天 課程結束日當天 (2021/04/25 ~ 2022/10/31)

可查閱人員 全部 指定

申請

課程費用 * 新台幣 * 定價: 2000 元 優惠價: 1500 元

人數限制 15

報名

報名期間 課程起始日前 30 天 課程結束日當天 (2021/05/02 ~ 2022/10/31)

免簽核

免填申請單

報名流程 * 申請者-->教育訓練管理員

開放集體報名



線上教室總覽 · 快速瀏覽開班活動設定與執行概況

Demo a+HRD Total Solution

總覽 預覽教室 學習活動 資源 設定 學習成果 報表 離開

目前頁面 » 總覽

成果

Demo a+HRD Total Solution

線上課程

課程通過率



上課表現平均 0
課程總分平均 0
通過人數 0

教材總閱讀率



課程人數 15
實際閱讀人數 8
閱讀人次數 180
總閱讀時數 01:52:01
平均閱讀時數 00:14:00

活動與通過條件

學習活動

15

總數

3

通過條件數

通過狀態自動判定

執行中

判定通過

2015/03/01 開始判定

未啟用

判定未通過

學習活動 | 前往搜尋

- 文創台灣專訪(MP4教材)Demo小考
 2016/09/01 ~ 2024/12/20
- 外部主機 Learning and Forgetting Curves in
 從課程起始日後
 閱讀時間達 5 分鐘(含)以上
- 外部主機英聽練習(主題: Does Being Cold Make You Sick?)
 在外部主機 Learning and Forgetting Curves in 完成後 30 天內
 閱讀時間達 5 分鐘(含)以上

活動與通過條件

學習活動

學習活動 | 前往搜尋

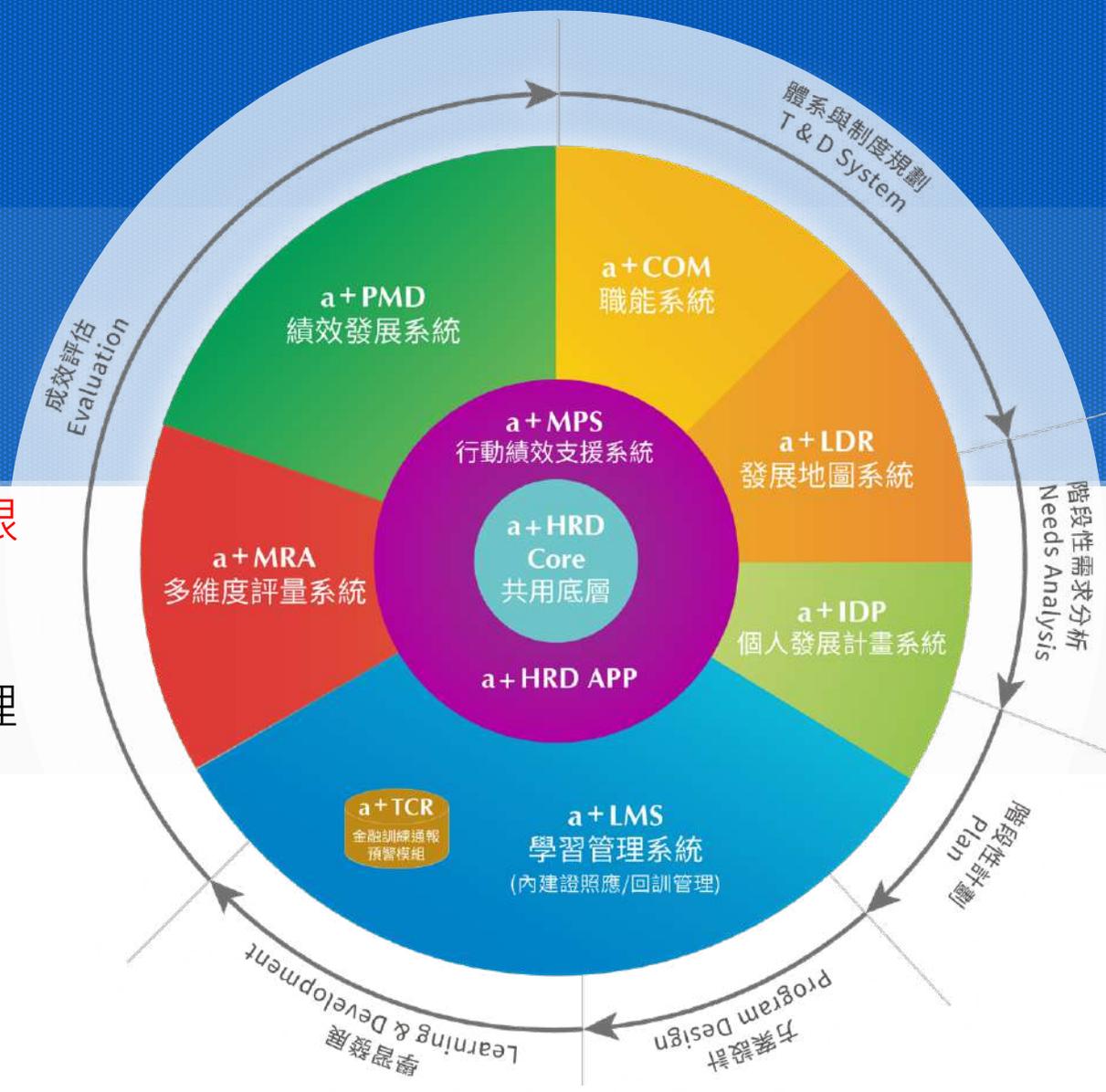
文創台灣專訪(MP4教材)Demo小考

5

a+HRD Core 共用底層

PR 3 新功能簡介

- **系統角色分權**：可依**權責**、**工作內容**區分**權限**，**滿足企業實際運作**。
- **領域分權**：集團/公司可依需各自**規劃與分權**管理，**方便聚焦學習發展**，**提升整體學習管理效率**！



可依權責、工作內容區分角色權限，滿足企業實際運作

編號	名稱	說明	系統預設
TrainingAdmin01	查詢者	查詢者	否
TrainingAdmin	教育訓練管理員	管理公司訓練學習相關功能(如：課程、開班)外，還可執行查詢訓練紀錄與學習統計。也可查看員工、部門的訓練儀錶板。	是
SystemAdmin	系統管理員	管理系統與網站設定(如：首頁區塊配置、系統色系調整、公司的簽核流程	
HRAdmin	人力發展管理員		
KPIAdmin	績效管理員	維護績效專案，管理績效專案進度，除可統計績效相關報表外，還可查看員工或部門的績效儀錶板。	是
KPIUnderTaker	績效專案承辦人	維護與承辦特定績效專案，管理該績效專案進度，並統計相關報表。	是
CTFItemUnderTaker	證照承辦人	維護與承辦特定證照，並可統計相關報表。	是
CTFItemAdmin	證照管理員	維護組織內證照、管理核發證照，除可統計相關報表外，還可查看員工的證照儀錶板。	是

- 可區隔績效管理員/資源管理員/人事/系統等角色權限

角色權限分權 – 管理員 V.S.承辦人

權限

說明

教育訓練管理員



管理公司訓練學習相關功能(如：課程、開班)外，還可執行查詢訓練紀錄與學習統計。也可查看員工、部門的訓練儀錶板。

開班承辦人



管理與承辦特定開班，可針對承辦之開班執行查詢訓練紀錄與統計。

• 可將管理員與承辦人再次分權

績效管理員



維護績效專案，管理績效專案進度，除可統計績效相關報表外，還可查看員工或部門的績效儀錶板。

績效專案承辦人



維護與承辦特定績效專案，管理該績效專案進度，並統計相關報表。

系統功能表檢視權限 · 可依需彈性設定



動作權限 · 可依需彈性開關

設定權限表

恢復系統設定

人才發展

資源(訓練輔助資源)

資源

活動

人事組織

系統

Portal

分類

訊息

評鑑

實體

讀取

新增

寫入

刪除

匯入

匯出

EntityPortal

執行

開班



報名相關

設定

執行與管理

成果

QRCode

完成開班

結案/取消結案

停開/取消停開

教室管理

管理表單

分享

課程



規劃

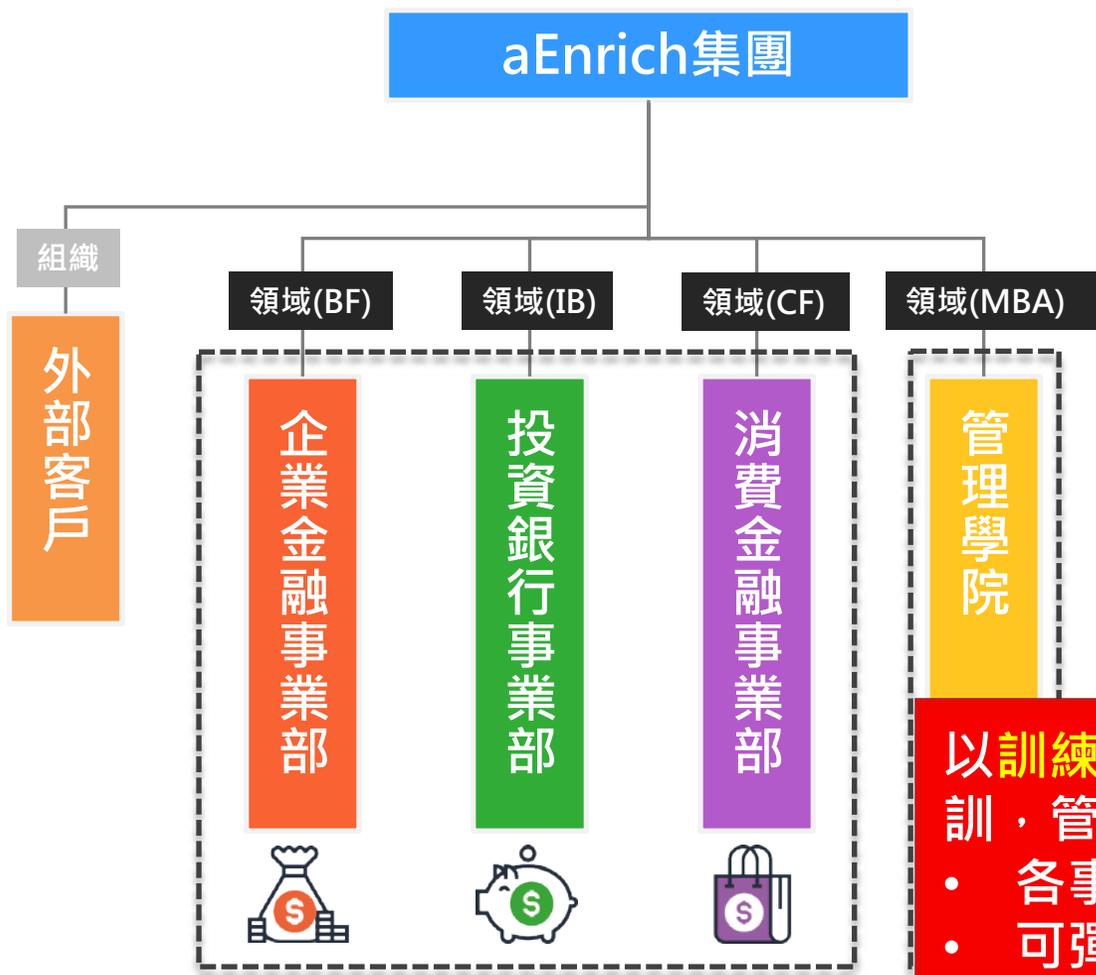
設定

開班管理

啟用/停用

分享

分權管理 · 多領域架構與應用效益



以訓練/績效管理需求出發，打破既有組織架構，開放BU獨立辦訓，管理績效。

- 各事業部依照總部原則獨立辦訓、管理績效。
- 可彈性設定領域間資源共享或保密隔離。
- 員工依企業需求，可同時參與多領域訓練或績效管考。

集團/公司領域分權管理，方便聚焦學習發展

集團/分公司可應用「領域分權」，依需各自設定領域「專屬首頁」，配置領域適用的資訊區塊，方便聚焦學習與發展，提升應用效能！

aEnrich集團_首頁



投資銀行_首頁



消費金融_首頁



a+PMD 7 內建 a+HRD Core，可應用活動中心功能



a+HRD全系統提供「活動中心」，可應用問卷、考試等功能，若僅採購績效系統，管理者也可應用系統設計簡易問卷調查，蒐集員工平台使用滿意度；或是協助企業內部進行其他調查，亦可使用測驗活動進行員工知識會考，使平台應用效益最大化。

a+PMD 7 內建 a+HRD Core，可應用學習資源

The screenshot displays the 'a+HRD Core' Learning Resources page. The left sidebar contains a menu with '學習資源' (Learning Resources) highlighted in a red box. The main content area shows a total of 421 resources. Below this, there is a table of resource types and counts, and a section for usage rates across different categories.

資源類型	數量
書籍	5 筆
文章	3 筆
檔案	2 筆
連結	2 筆
教材	409 筆

類別	引用率
開班	2.61%
職能	6.65%
職務	2.14%
學習階段	0%

a+HRD全系統提供「學習資源」，管理者可上傳各類學習輔助資源，方便系統的應用，以加速員工知識分享/了解系統應用或組織重要宣告...等重要資訊！

a+PMD 7 內建 a+HRD Core，可應用動態中心功能

公司福利

李冠宇
2019/09/04 10:44 新人交流專區

有什麼想問的都可提出

4 0

陳霆菲
2019/09/04 10:59

應該試入職日滿三個月的人才可以參加,所以應該是7/20號前入職者都可去

試用其問題

黃心怡
2019/09/04 10:55 新人交流專區

試用期的衡量標準

2 1

林巧巧
2019/09/04 10:57

主動積極提問,或是對於較複雜的事項都能做筆,也滿有幫助

a+HRD全系統提供「動態中心」，可應用論壇功能，建立線上社群，促進組織內團隊/員工的交流,互動學習。

資安規格產品內建

(a+HRD 7 已通過多家金融業掃描驗證)

日期：2021/3/23(第五版) 功能若有追加，將持續進行調校與更新，請以官網最新版本為準。



標準版、專業版、旗艦版. 主要功能比較表

(● 有此功能 - 無此功能 ○ 可加購功能 ■ 可加購模組 ★ 獨家功能)

模組	分類	功能說明	標準版	專業版	旗艦版
a+HRD Core 共用底層	安全性	帳號密碼登入(可設定密碼強度規則、密碼錯誤達指定次數可限制登入)	●	●	●
		登入驗證碼	●	●	●
		APP圖形鎖(整合MPS)	●	●	●
		MFA	○	○	○
		自建角色	-	-	●
		設定角色使用功能表	-	-	●
		設定角色動作權限★	-	-	●
		登入限制(IP、時段、上線數)	-	-	●
		列印浮水印	●	●	●
		HTTPS加密機制	●	●	●

Thank you~

楊中旗 George
總經理

GeorgeYang@aenrich.com.tw

電話：02-2517-8080 ext. 110

黃志揚 Gerald
產品副理

GeraldHuang@aenrich.com.tw

電話：02-2517-8080 ext. 533



•台北總公司

電話: 02-2517-8080

傳真: 02-2517-8801

地址: 台北市中山區建國北路一段126號6樓

•中南區營業中心

連絡人：潘建忠 經理

電話: 06-656-6829 手機: 0953-303382

robinpan@aenrich.com.tw

•台南辦公室

電話06-2378103

地址: 台南市東區東門路2段297號6樓之1