【ATD TW Webinar 線上研討會】 整合ATD Sales Competence智慧 與育碁新一代職能評鑑發展系統 a+MRA 7.1 & a+HRD 7.1 發表與介紹會 發揮企業人才發展成效新高度

育碁數位科技 楊中旗\George 總經理 2021/9/8







Agenda

- 1. ATD「業務職能模型」簡介
- 2. 「業務職能」與最新版「a+MRA Suite 職能評量套件 7.1」應用簡介
- 3. a+HRD全系統產品設計理念與整合應用 特色
- 4. 最新版「a+HRD 7.1」整合性產品應用 效益

學習目標

參加本次線上會議,您將學習:

- 1. ATD發展的「業務職能模型」如何應用於業務人才管理,創造商業價值。
- 2. 如何善用「業務職能」與新一代職能評鑑發展系統執行以下任務:
 - · 建構評量工具以評估個人、團隊與組織層面的業務職能缺口
 - ・定義新的業務工作說明書並建立工作輔助工具以協助招募業務人才
 - ·建立業務學習方案,以協助業務人才發展計畫。
 - ·建立業務職涯路徑和發展架構 · 以幫助專業的銷售人員持續成長 !
- 3. 如何應用<mark>最新版「a+MRA Suite職能評量套件 7.1」</mark>,發揮職能發展專案執行成效。
- 4. 如何應用<mark>最新版「a+HRD 7.1 」</mark>整合性產品,加速企業人才發展,創造營運績效。



1

ATD「業務職能模型」簡介

ATD發展的「業務職能模型」如何應用於業務人才管理,創造商業價值。

· World-Class Sales Competency Model (WCSCM) by Dr. Reza Sisakhti



Dr. Reza Sisakhti Facilitated 6 Workshops in Taiwan

Sharing personal experiences and lessons learned:

- Types of experience
- Senior Consulting Engineer in Information Design (Digital Equipment Corporation 14 years)
- Learning Strategy Consulting Director (Gartner Group 1 year)
- Founder and Managing Director of Learning Strategy Practice (ProDyn 23 years)
- Part-time faculty (Boston University 31 years)







































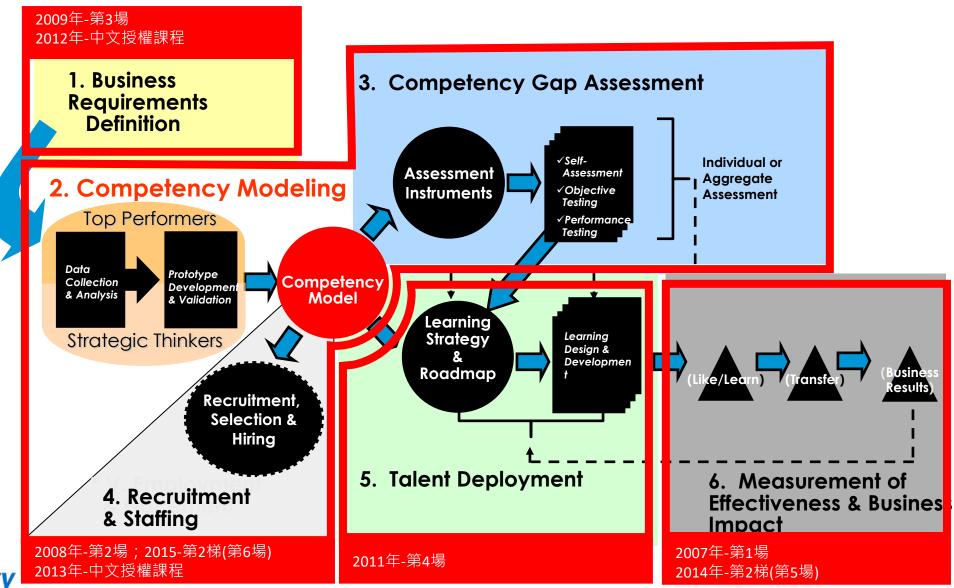


Reza Sisakhti





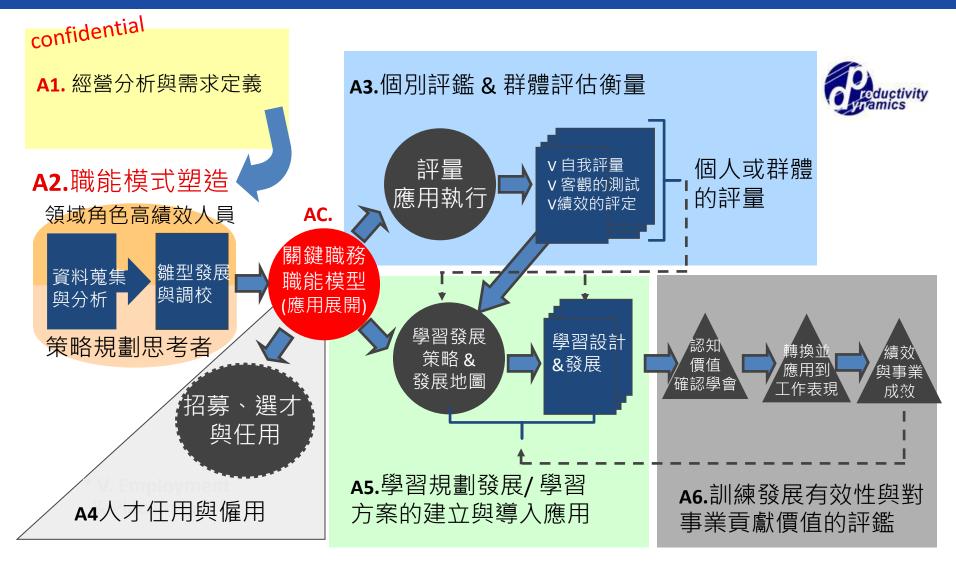
Strategic Talent Management: A Roadmap





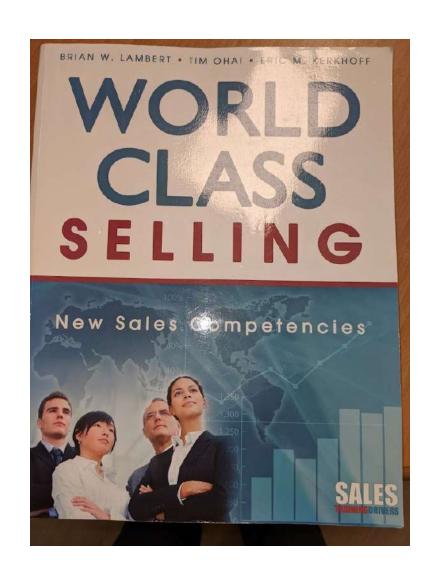
© Productivity Dynamics, Inc.

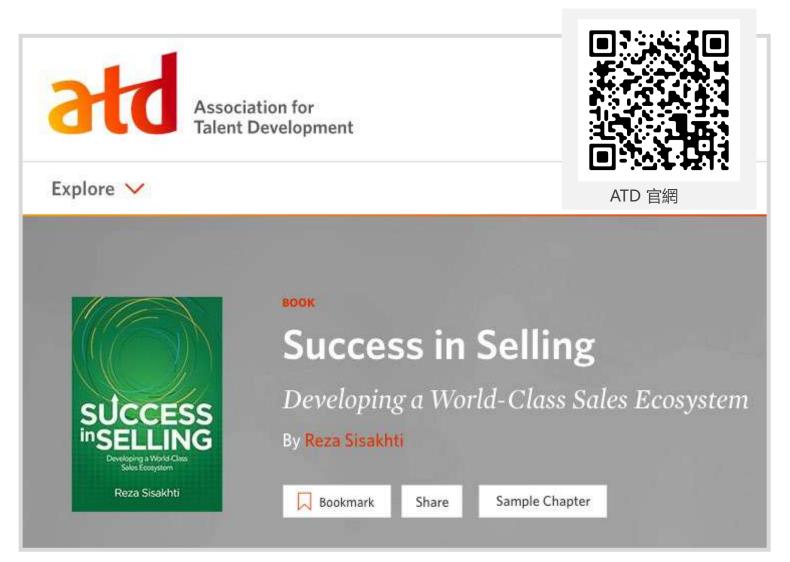
職務職能模式・策略性的人才發展基礎



Source from: Productivity Dynamic

Built World Class Sales Competency for ATD in 2009/2015

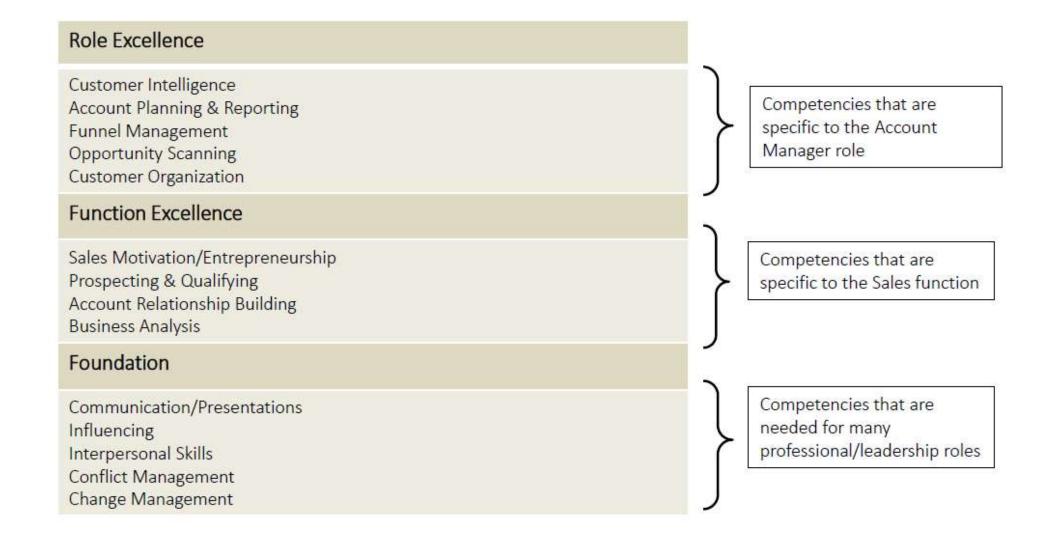




Competency Model Architecture



Competency Model Architecture: Account Manager Example



Success in Selling · ATD Store 可訂購此書籍 (George 2016組過讀書會)



- ... introduces the new ATD World-Class Sales Competency Model.
- ... presents timely research on key trends reshaping today's sales profession
- ... an indispensable reference for assembling a world-class sales force,
- ... a comprehensive sales tool essential for all sales professionals
- ... features case studies, job aids, and tools critical for personal and organizational success

Key Trends Shaping Sales Practices (continued)

- Use of "win" analytics to gain learner insights
- Emergence of integrated learning environments as a necessity

Market Dynamics and Changing **Customer Demands**

- Rise of empowered buyers
- Sales force verticalization
- Shift from "FAB" to "solution" to "insight" selling
- Blurring lines between sales and marketing
- Adoption of a hybrid sales model

Sales Talent Development

A Perfect Storm

Advances in Technology

- Reconfiguration
- Workforce
- Multigenerational sales and customer teams
- Globalization of teams and customer base

- On-demand availability
- · Omnipresent social media
- Analytics-based prospecting



Architecture of the New Model

WORLD-CLASS SALES COMPETENCY MODEL





Part 1: Sales Force

Customer-facing, quota-carrying sales professionals



Sample Roles Covered:

- Sales representative:
 - Account manager
 - Territory manager
 - Account executive
 - Inside/outside sales representative
- Sales specialist
- Presales technical consultant
- Partner/channel account manager



Part 2: Sales Management & Leadership



Sample Roles Covered:

- Sales executive
- Sales manager
- Sales specialist manager
- Presales manager
- Partner/channel sales manager



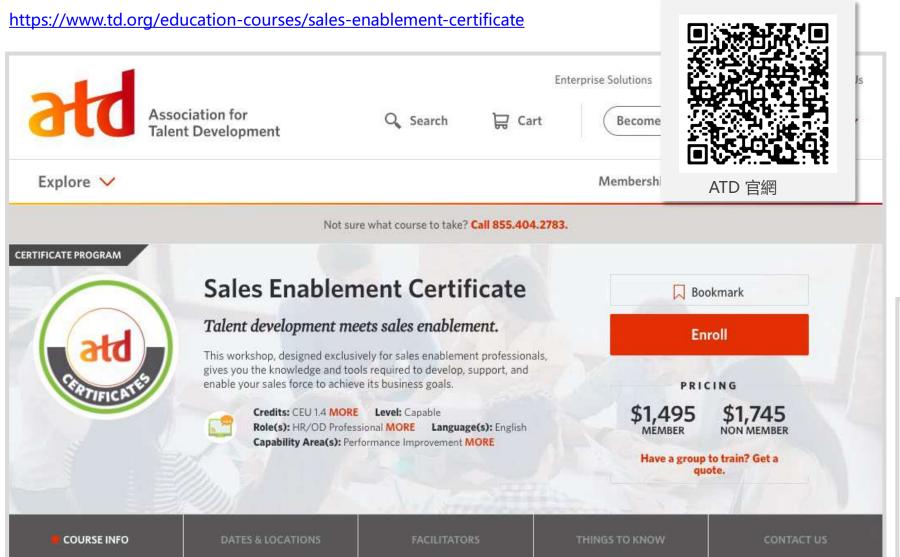
Part 3: Sales Enablement



Sample Roles Covered:

- Sales recruiter
- Sales compensation planner
- Sales technology specialist
- Sales operations analyst
- Sales trainer/coach/consultant
- Sales training designer and developer
- Sales researcher
- Sales professor/academic
- Sales enablement manager
- Sales enablement executive

ATD Sales Enablement Certificate 2021線上教學場次



Facilitators



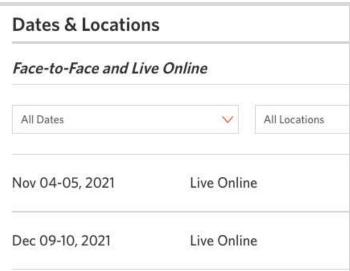




Reza Sisakhti See Bio

Susan Jacobs

Mostafa Galal





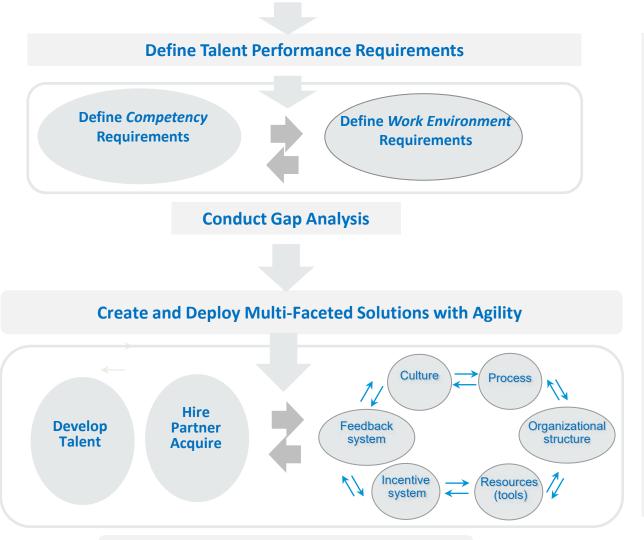
WCSCM Foundational Competencies

Collaboration	Insight	Solution	Effectiveness
 Relationship Building Alignment Building Strategic Partnering Teaming Transformational Leadership Customer Advocacy 	 Business and Financial Acumen Sector / Industry Insight Evaluating Customer Experiences Research / Analysis 	 Product / Service Acumen Competitive Intelligence Consultative Insight Negotiating and Gaining Commitment Complex Problem Solving 	 Diversity Effectiveness Global Awareness Multigenerational Effectiveness Sales Process Acumen Technology Fluency Project Management Effective Communication Ethical Decision Making

Strategic talent transformation: systemic approach

Define Business Requirements

Business-Essential Competencies



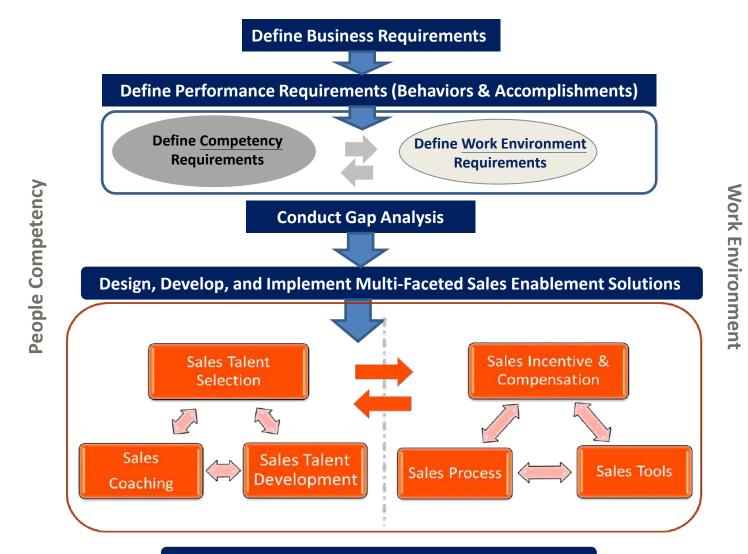
Conducive Work Environment

productivity dynamics

Measure Effectiveness and Business Impact



Sales Enablement Solution Development

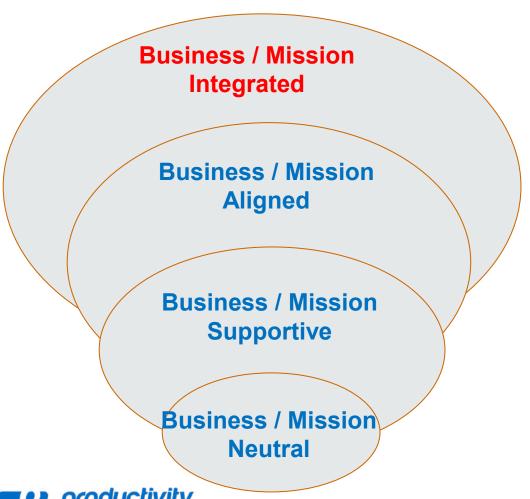


Evaluate Effectiveness and Measure Business Impact

© Productivity Dynamics, Inc.

Attributes of successful talent transformation

Is business-aligned and business-integrated- A talent development example



Goal: Talent transformation initiatives that are at higher levels of maturity model

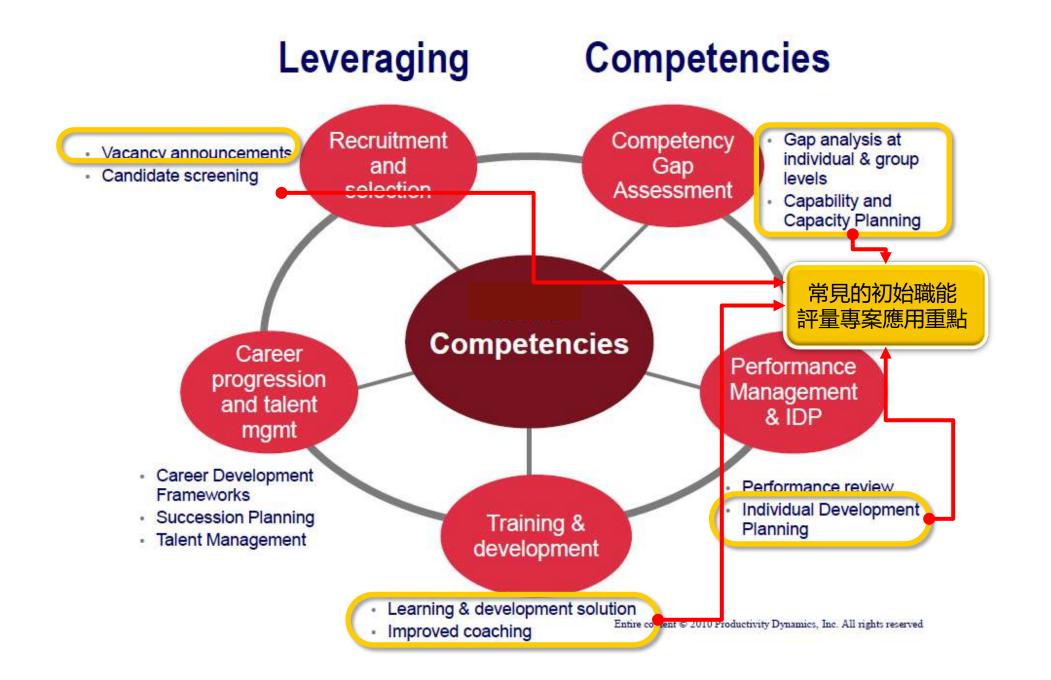
Levels of talent transformation maturity model:				
Levels:	Examples:			
L1: Business neutral	Catalog-based generic onboarding programs			
L2: Business supportive	Onboarding programs for employees of merged companies			
L3: Business aligned	Onboarding program to retain talent from merged/acquired companies			
L4: Business integrated	Strategic talent acquisition and retention as a integral component of new mergers/acquisitions deals			

寫下來或放到聊天室

A. 您曾經應用過(聽過, 或是目前判斷認為)的職能評鑑應用面向與成效期待為何?

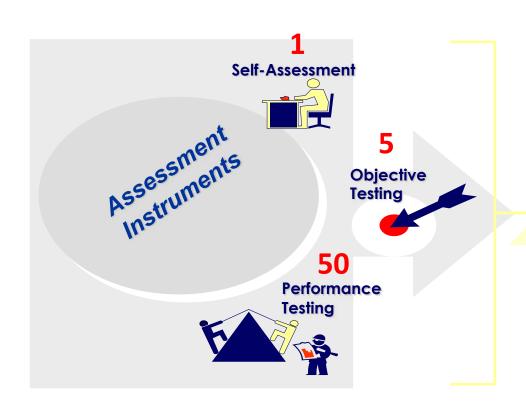
B. 您曾經應用過(聽過, 或是目前判斷認為) 職能評鑑的困難與風險為何? (in other words, 您聽過或見過最悲慘的職能評鑑困境(moment)是?)



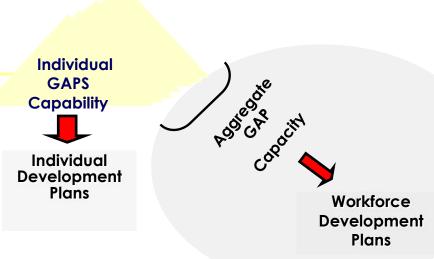


Individual Assessment & Workforce Profiling

1:5:50 主觀評測:考題設計:情境模擬成本最低,最容易普及,最廣泛運用...



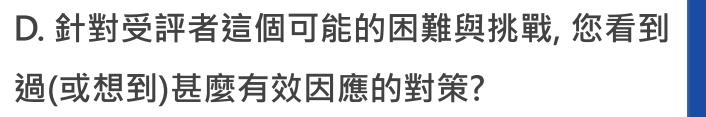
Individual & Aggregate GAP Analysis & Planning





寫下來或放到聊天室

C. 您覺得受評者報表解讀最困難(挑戰)的地方在哪裡? (自己若做過評鑑, 您的困難在哪裡?)





課後資料索取 請掃描QR Code 《立即線上申請》

線上報名後,育碁將個別寄出 「課程講義及會中討論匯整資訊」

*育碁保有最後審核是否提供講義之權利

MRA/eHRD應用漫畫·對於受評者的隱喻(攻心為上)

《春秋 宗聖 v.s. 現代 績效"勝人"》職能評量個人應用:曾子篇 (-

春 秋



v.s. 我週二省吾身

21世紀



自評 v.s. 360度-多維度



托爾斯泰1828-1910: 大多數人想改變這個世界, 但卻極少有人想改造自己!



2

「業務職能」與最新版「a+MRA Suite 職能評量套件7.1」應用簡介

如何善用「業務職能」與新一代職能評鑑發展系統執行以下任務:

- ·建構評量工具以評估個人、團隊與組織層面的業務職能缺口
- · 定義新的業務工作說明書並建立工作輔助工具以協助招募業務人才
- ·建立業務學習方案,以協助業務人才發展計畫。
- ·建立業務職涯路徑和發展架構 · 以幫助專業的銷售人員持續成長 !



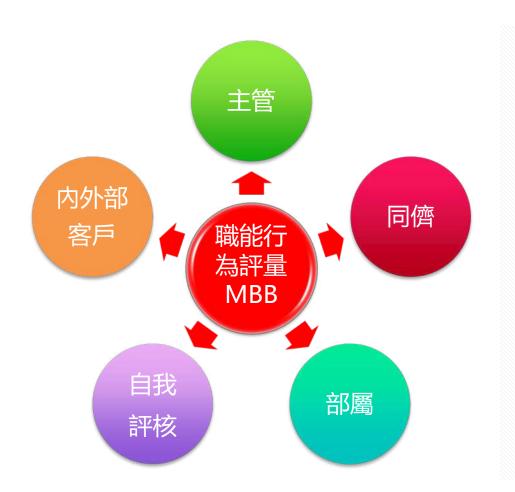


快速導覽 與 重點詮釋

「a+MRA Suite 職能評量套件 7.1」 系統應用特色與效益

- 多維度評量管理概念與e化系統主要功能
- 系統應用四大流程
- 系統特色與應用效益

育碁「a+MRA Suite 職能評量套件」簡介



育碁「a+MRA Suite 職能評量套件」以企業願景、策略發展所定義的職能為基礎,提供多面向彈性的90、180、270或360度等不同維度(主管、部屬、同儕、自評與內外部客戶)主客觀的職能評量資料蒐集與分析,以便做到更公平、公正的評鑑。

應用系統可快速執行、匯整並產出個人及團體的評核結果報表, 易於找到員工真正的能力落差,讓個人及團體了解其優點及待改進之處,進一步做為學習發展或評估學習成效的參考,以提升員工職能,有效培訓企業潛力人才。

應用效益



	<u>.</u>
訓練與發展 (課程實施/Coach)	80%
策略所需職能缺口盤點 (個人及群體)	60%
運用於績效評核 (MBB)	50%
招募遴選 (職缺條件與行為事例訪談)	40%
個人發展計畫 (IDP)	30%
職涯規劃與選才(高潛力人才或接班人)	25%
○ 職能評量專案主要應用領域	Į.

應用流程



○ 應用「平台問卷」功能,可進行意見蒐集與回饋





• 規劃評量專案



- -規劃評量作業時程
- -建置職能資料內容
- 蒐集評量名單

期初評量設定



- 建立多維度評量專案
- -設定受評者與考評者
- -設定評量內容
- -開啟專案





• 進行多維度評量



- -自評
- -他評(批次評量)
- 查看完成率統 計與跟催



期末報表統計



- 計算與發佈評量結果
- 查詢員工個人結果報告
- 查詢部門/整體結果報表

a+MRA Suite 職能評量套件







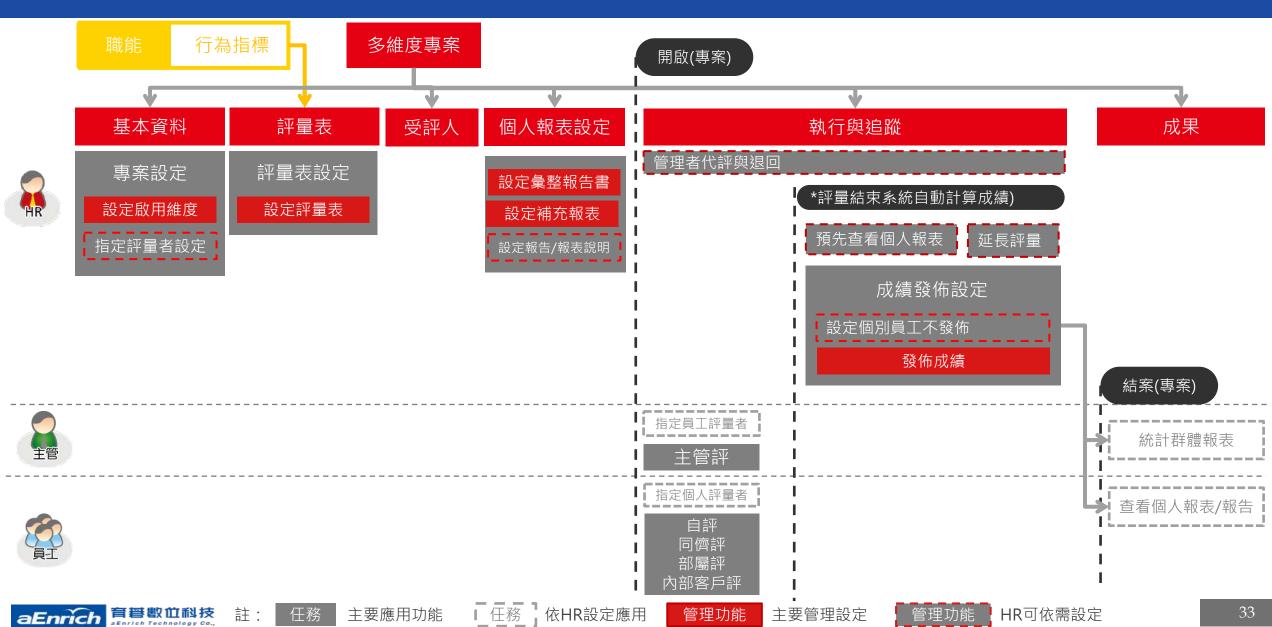


HR

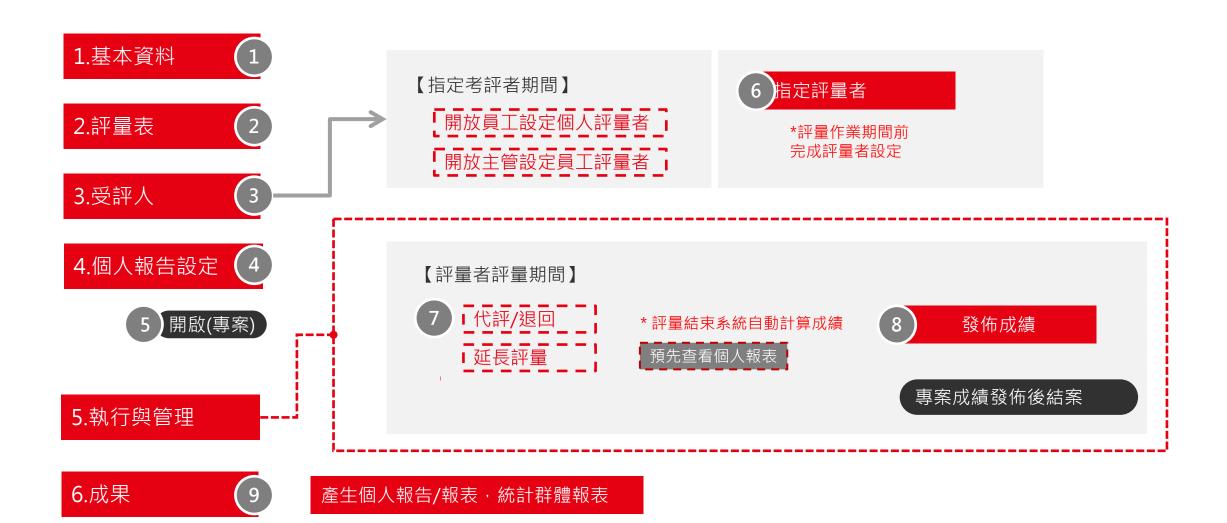
多維度評量專案・系統應用流程

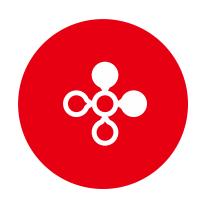
階段/時程	1/1~5	1/5~10	1/10~1/25	1/25~30
階段	多維度評量 專案規劃	期初 專案設定	期中 執行與追踨	期末 成果統計
HR	・規劃評量作業時程 ・建置職能資料内容 ・蒐集受評人名單	■建立系統專案 ・設定受評人與評量者 ・設定評量表内容 ・開啟專案	■ 查看完成率統計與跟催	■計算評量結果■查詢個人結果報告■查詢部門/整體結果報表
主管		■設定員工評量名單(optional)	墳寫評量表	■查詢員工個人結果報告 ■查詢部門結果報表
		■設定個人考評名單 (optional)	■ 填寫評量表	■查詢個人結果報告

a+MRA多維度評量系統·專案架構



管理者・多維度評量專案系統操作流程圖





【維度權重】

兩種專案計算基礎。滿足不同分析應用

專案計算基礎可支援維度加權、算術平均數兩種,滿足組織 因應各維度有不同權重的計算需求。



成績計算方式說明

維度加權運算

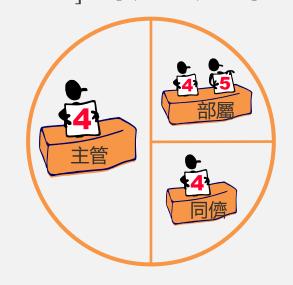
算術平均數運算

公人式

範例

各維度 ∑{ 單一維度裡 個別評量者分數加總

$$\left[\begin{array}{c}4\times\frac{2}{4}\end{array}\right] + \left[\left(\begin{array}{c}4+5\\2\end{array}\right)\times\frac{1}{4}\right] + \left[4\times\frac{1}{4}\right] = 4.12$$



個別評量者分數加總

評量者人數

= 職能/行為分數

$$\frac{(4+4+5+4)}{4} = 4.25$$



成績計算方式主要確定如何綜合計算多個評量者對同一受評人的的整體性分數。



維度與計算方式

成績計算方式主要確定如何綜合計算多個評量者對同一受評人的的整體性分數。

專案計算基礎可支援維度加權、算術平均數兩種,滿足組織因應不同計算需求。





2. 【評量表設計】

差異化評量內容· 因應不同層級職務需求

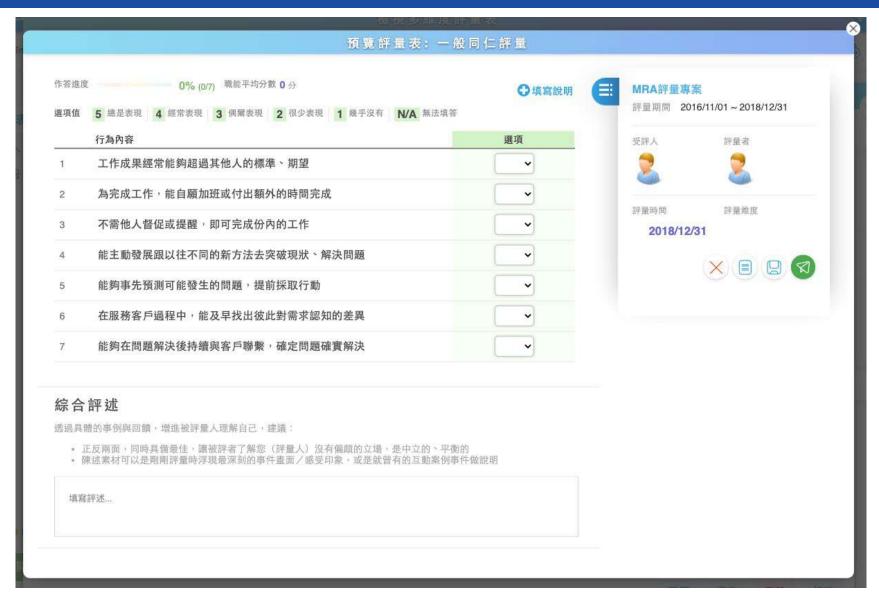
包含質化與量化職能評量表,並可依不同對象調整答題量表。



多張評量表,可依照不同職務評量不同職能



預覽・評量表





3. 【評鑑人員】

彈性的考評人員設定提升評鑑結果可信度

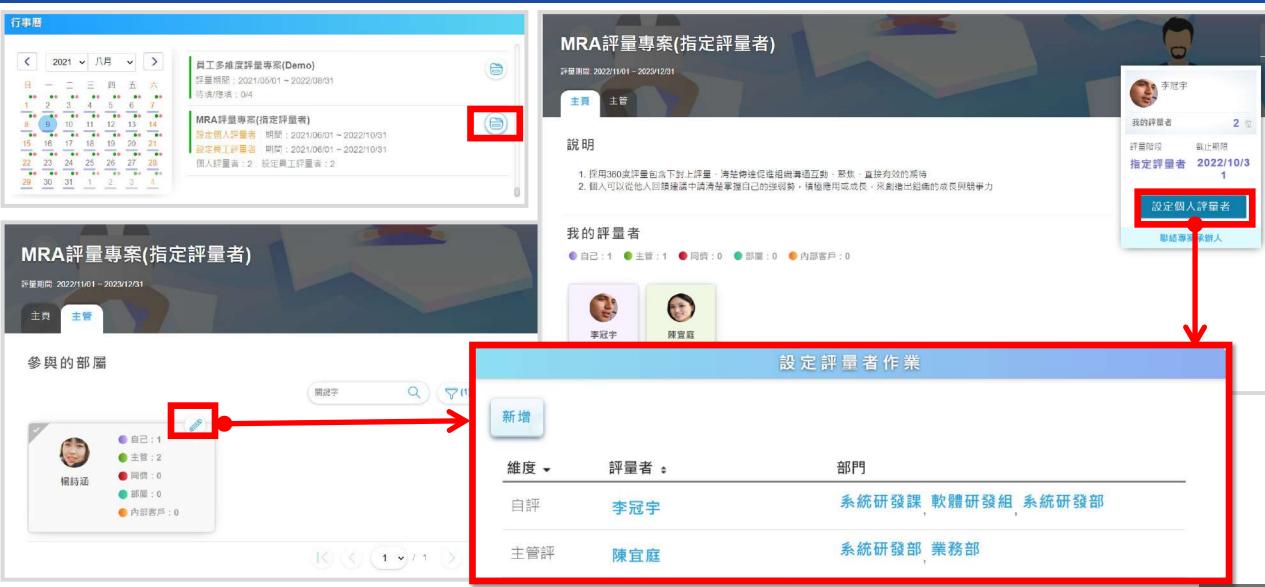
除管理者指定考評者外,亦可設定開放主管、受評者自行指定 考評者,使評鑑結果更具有可信度



開放員工、主管指定考評者設定



指定個人/員工評量者





4. 【職能評量】

便利的批次評量 可多筆評量提升效率

同專案、同維度、同考核表・可多題或單題批次評核多位受評人



專案・批次評量



多題・批次評量



單題多人・批次評量





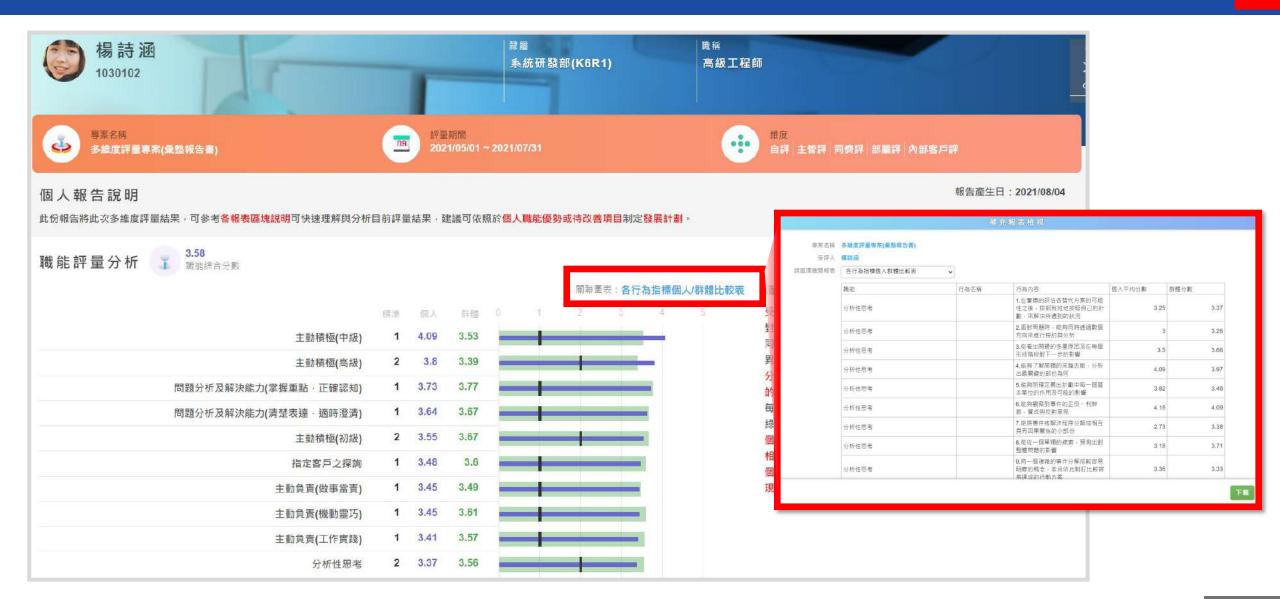
5. 【個人報告】

清晰完整的個人彙整報告書利於解讀分析

獨創的個人職能評量報告,內容包含:職能評量結果、行為指標分析、職能綜合評述及職能訓練關聯等完整資訊,HR可依需設定欲呈現的內容,方便員工個人與主管解讀及討論,以利後續個人學習發展等應用



個人彙整報告書(關聯圖表)・職能評量分析



個人彙整報告書・行為指標分析

行為指標分析

❷ 優勢行為指標

此處列出個人被評量的各職能行為個人平均得分較高的行為項目。

分數愈高,代表在該職能行為的表現愈佳。可制定相關發展計畫運用優勢職能行為提升對組織的貢獻。

每一項職能行為中,個人的評量分數高於其他指標平均分數,則代表個人該職能行為表現於具有相對優勢。

可再搭配他評-自評-差異來瞭解組織與個人對此項指標的自我認知差異。

4.18 個人平均分數	他評	4.1	職能:分析性思考 關聯職務:無關聯職務
	自評	5	能夠觀察到事件的正反、利弊面・贊成與反對意見
	差異	-0.9	
4.09 個人平均分數	他評	4.1	職能:分析性思考 關聯職務:無關聯職務
	自評	4	能夠了解問題的來龍去脈,分析出最關鍵的部份為何
	差異	0.1	
4.09	他評	4.1	職能:主動積極(中級) 關聯職務:人力資源職能管理師、工程師、技術副理
	自評	4	能夠獨立完成所交付的工作,若遇到問題可以積極地找尋解決方法
個人平均分數	差異	0.1	
- CARLES	他評	3.8	職能:分析性思考 關聯職務:無關聯職務
3.82 個人平均分數	自評	4	能夠明確定義出計劃中每一個基本單位的作用及可能的影響
	差異	-0.2	
3.82 個人平均分數	他評	3.7	職能:指定客戶之探詢 關聯職務:Demo 專案經理
	自評	5	運用客戶滿意度擴展更廣、更深的業務機會,並能在客戶組織中建立更策略性的地位。
	差異	-1.3	

關聯圖表:優勢與待改進之行為項目比較圖 各行為指標各維度分數表

個人彙整報告書・認知差異分析

認知差異分析 ◎ 跨維度認知差異 關聯圖表:職能各維度分數分佈圖、各行為指標各維度分數表 此處列出該行為在評量結果中,維度得分符合個人優勢條件,卻有同時有其他維度符合待改善標準的認知差異情況,可特別針對差異的維度在細部查看報表或綜合評述是否有具體回饋。 職能:主動負責(做事當責) 職能訓練完成率: 100% 關聯職務:無關聯職務 主管評 同儕評 部屬評 內部客戶評 4.5 3.25 對於自己負責的工作,或是支援他人的任務,都會主動提供意見,盡令力貢獻所長,達成目標, 職能:主動負責(工作實踐) 職能訓練完成率:100% 關聯職務:無關聯職務 内部客戶評 自評 主管評 同儕評 部屬評 1.5 3.75 工作中能自發地擬訂詳細的工作計畫與時程 職能:問題分析及解決能力(清楚表達,適時澄清) 職能訓練完成率:100% 主管評 同儕評 部屬評 内部客戶評 關聯職務:人力資源職能管理師、人力資源人員、測試工程師、系統分析師、技術副理 4.25 1.5 遇到問題時找出替代方案 職能: 主動積極(高級) 職能訓練完成率: 33.33% 關聯職務: 人力資源職能管理師、工程師、技術副理 主管評 內部客戶評 自評 同儕評 部屬評 能按時完成所交付工作外,工作的成效超出預期結果 職能:主動積極(初級) 職能訓練完成率:33.33% 關聯職務:人力資源職能管理師、工程師、技術副理 自評 主管評 部屬評 內部客戶評 同儕評 當遇到事情時 能快速反應,減少錯誤發生 3.5 職能:分析性思考 職能訓練完成率:100% 關聯職務:無關聯職務 内部客戶評 主管評 同儕評 部屬評 自評 4.5 3.5 2.25 4.5 將一個複雜的事件分解成較容易明瞭的概念,並且依此制訂比較容易達成的行動方案 職能:指定客戶之探詢 職能訓練完成率:100% 關聯職務: Demo 專案經理 同儕評 部屬評 自評 主管評 內部客戶評

立即性的挑戰及對競爭者服務的不滿意等。

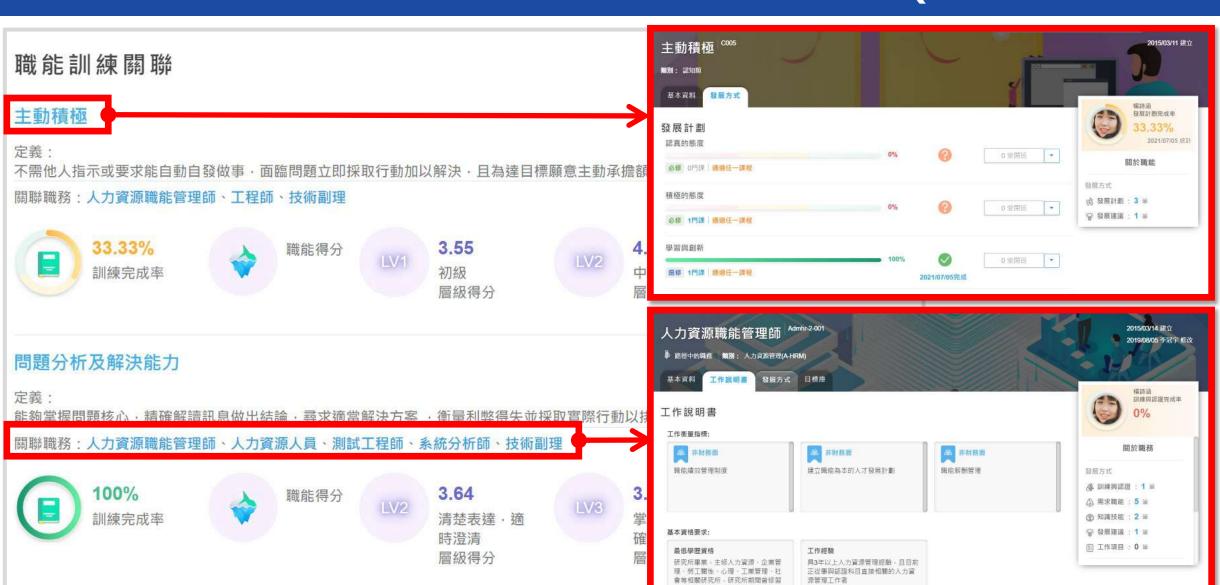
利用與客戶電話聯繫時,探索該客戶在業績發展或新的事業機會的可能性,例如:客戶的成長、基礎建設的改變、

3.5

4.5

3

個人彙整報告書·職能訓練關聯(整合Talent)





6. 【報表分析】

專業多樣化報表 彈性匯整個人或群組分析

評鑑分析雷達圖、個人強弱項多期行為分析、人員常態分析報表



管理者・評量結果雷達圖



個人・多維度專案儀錶板

我的職能分數

□ : 上半年MRA評量專案(評核完畢+報表)

3.98

職能綜合分數

*aE01_團隊合作(在團隊中主動建立維持與各 *aE01_團隊合作(參與團隊決議的過程程·提 *aE01_團隊合作(提出團隊合作、





主管・部屬評量結果雷達圖





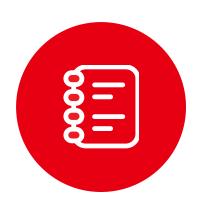
3.73



問題分析及解決能力(掌握重點·正確認知)

職能分數比較圖

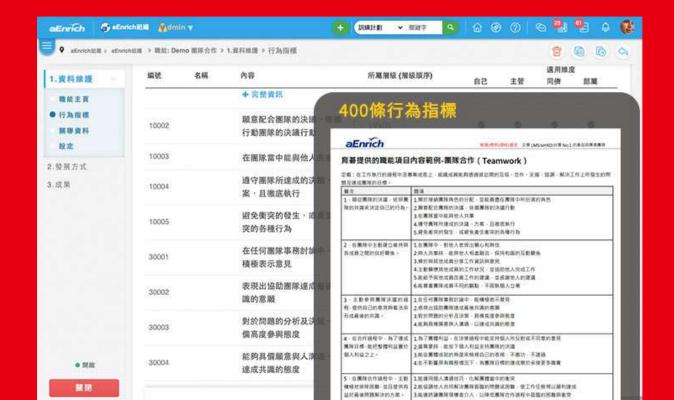




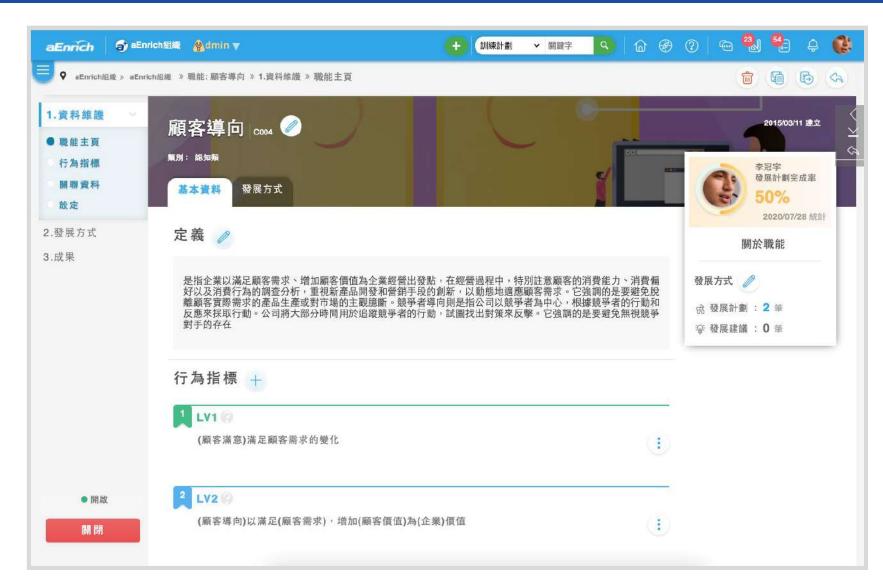
7. 【職能詞典】

免費42個職能項目資料 讓評量表設計更便利

系統免費Bundle 42個內建職能項目(合計400多個行為指標)



職能可依照層次區分行為指標、適用維度



彈性選擇評量層級,將 行為再細分程度或影響 性層級區分。

職能依照層次區分行為指標、適用維度



職能可依照層次區分行為指標、適用維度



職能依照層次區分行為指標、適用維度





8.

【整合應用】

可跨 a+HRD 7.x 全模組整合 發揮應用綜效

職能評量結果可納入至各類績效考核專案(一般/新人/IDP)



多維度專案專案設定開放可關聯績效專案



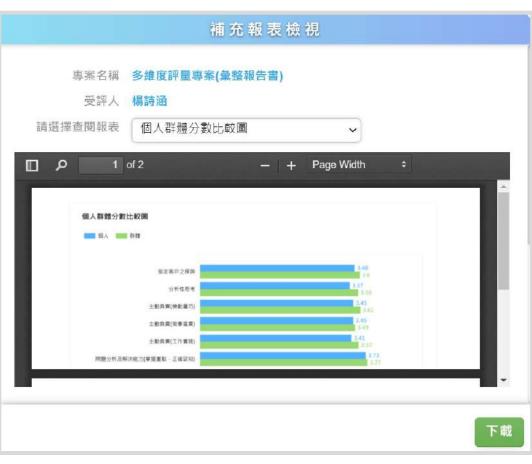
績效專案評核作業加入多維度專案

設定評核方式與佔比 選擇多維度評量專案 已完成設定 關鍵字 評等資訊 執行 編號: 專案名稱: 評量期間: 專案狀態: 總分計算原則 選擇 Demo MRA評量專案(發布結果) 開啟 2016/11/01 ~ 2021/07/31 新增多維度專案 選擇 上半年MRA評量專案(評核完畢+報表) 結案 2016/11/01 ~ 2021/05/31 考核區塊: 選擇 多維度評量專案(彙整報告書) 結案 工作目標規劃 2021/05/01 ~ 2021/07/31 一般員工行為 Demo MRA評量專案(發布結果) 行為評核 10

比重合計:100%

考核時參考職能分數給評/檢視補充報表





a+MRA 7.1 系統功能清單官網誠信公開

a+MRA 7.1 相關資料於2021/9/8 產品發表會前3周即於官網公開

日期:2021/8/16 (第一版) 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。

職能評量套件



aTMRA Suite 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	專業版 旗艦版				
	指定評量者	受評人自訂評量者	透過符號清楚"標示"產品功能	能容 訊。	、並提供	H		
	汨 处計里省	主管代員工設定評量者	Excel 下載功能清單與更多詳細					
	評量作業	自動通知評量者,可直接透	户進行選商比較。	<u> </u>	/ <u> </u>			
	町里17米	支援批次評量(單題批次評量	<u>/ 213/21-3754X</u>					
		多元化評量維度設定 (註1)		•	•			
		評量人員關係設定	•	•				
		彈性受評人與評量者設定(單	•	•				
		評量題卷管理(註3)	•	•				
	專案管理	催收郵件通知	•	•	56			

課程》職能評鑑方法論與系統應用・2020/12/16



《預告》2022年上半年 將結合a+MRA 7.1 再舉辦一場



2020/12/16 活動資訊



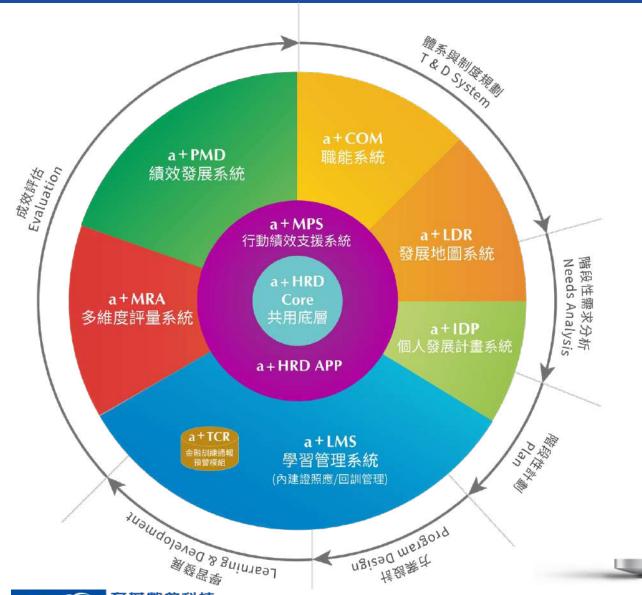
3

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。







▲a+HRD Total Solution 整合性產品系統架構圖

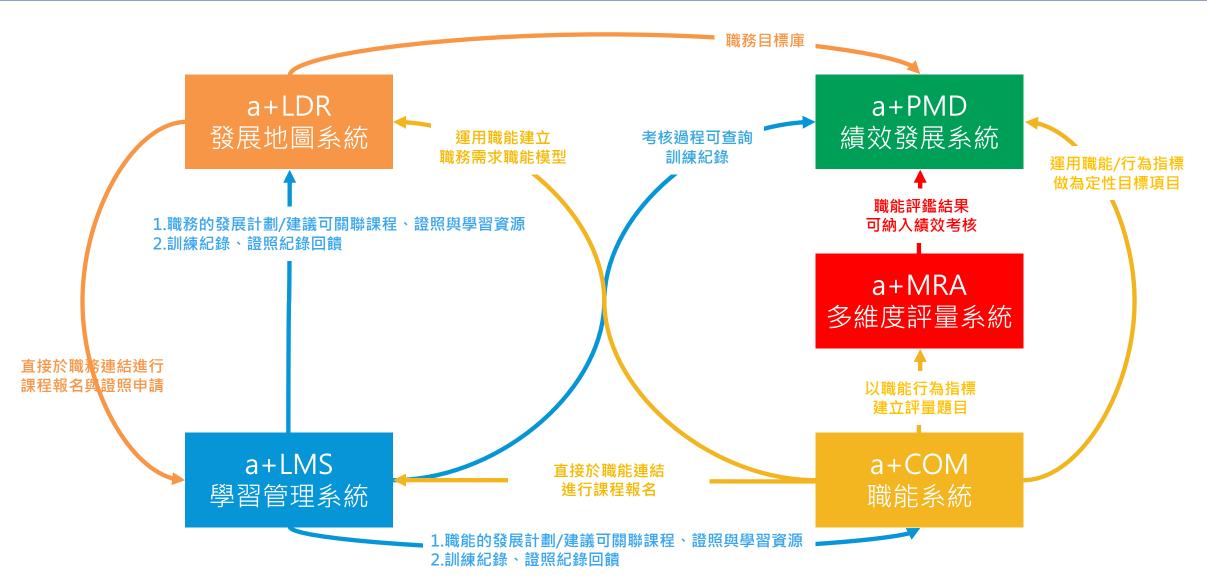
a+HRD 7.1全模組 系統架構・整合性No.1

相同最新UI使用界面、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

跨模組資料高度整合的a+HRD 7,應用效益高





■ 圖示說明:

○ 標準版

① LMS 加值應用系統

□ 專業版

☆ 旗艦版

① PMD/KPI 加值應用系統

a + HRD產品・演

■ 註: ·7.0的【標準版/專業版/旗艦版】規格不同於6.x															7.0 ●■★	7.0/7.1 ● ■ ★
請參考產品官網的「功能比較表」PDF或Excel檔案 · a+LDR:原LRM·自7.0版起·更名為LDR · a+PMD:原KPI·自7.0版起·更名為PMD								a+TCR 5.4	a+TCR 5.5	a+TCR 5.6/6.0	a+TCR 6.1/6.2	a+TCR 6.3/6.4	a+TCR 6.5/6.6	a+TCR 6.7/6.8	a+TCR 7.0	a+TCR 7.0/7.1
· a+IDP:6.7版起·全新架構、搭配PMD/KPI加值提供 · a+HRD Core:7.0版起系統內建、全新共用底層						a+MPS Pilot	a+MPS 1.0	a+MPS 5.3\5.4	a+MPS 5.5	a+MPS 5.6\6.0	a+MPS/APP 6.1/6.2 • ■ ★	a+MPS/APP 6.3/6.4 • ■ ★	a+MPS/APP 6.5/6.6 • ■ ★	a ⁺ MPS/APP 6.7/6.8 • ■ ★	a+MPS/AP 7.0 ● ■ ★	a+MPS/APP 7.0/7.1 ● ■ ★
	a+IDP 1.0\1.1	a+IDP 3.0	a+IDP 3.1\3.2	a+IDP 3.3\4.0	a+IDP 4.1\4.2	a+IDP 4.3\5.0	a+IDP 5.1\5.2	a+IDP 5.3\5.4	a+IDP 5.5	a+IDP 5.6			>	a+IDP 6.7/6.8	a+IDP	a+IDP 7.0/7.1
	a+KPI 1.0\1.1\1.2	a+KPI 3.0	a+KPI 3.1\3.2	a+KPI 3.3\4.0	a+ KPI 4.1\4.2	a+KPI 4.3\5.0	a+KPI 5.1\5.2	a+KPI 5.3\5.4	a+KPI 5.5	a + KPI 5.6/6.0	a+KPI 6.1/6.2 ● ■ ★	a+KPI 6.3/6.4 ● ■ ★	a + KPI 6.5/6.6 ● ■ ★	a+KPI 6.7/6.8 ● ■ ★	a ⁺ PMD 口	a+PMD 7.0/7.1 ■★
	a+MRA 1.0\1.1	a+MRA 3.0	a+MRA 3.1\3.2	a+MRA 3.3\4.0	a+MRA 4.1\4.2	a+MRA 4.3\5.0	a+MRA 5.1\5.2	a+MRA 5.3\5.4	a+MRA 5.5	a+MRA 5.6	a+MRA 6.1/6.2	a + MRA 6.3/6.4	a+MRA 6.5/6.6 • ■ ★	a+MRA 6.7/6.8 • ■ ★	a±MRA 口台	a+MRA 7.1 □ ☆
LRM 1.0	a+LRM 1.1	a+LRM 3.0	a+LRM 3.1\3.2	a+LRM 3.3\4.0	a+LRM 4.1\4.2	a+LRM 4.3\5.0	a+LRM 5.1\5.2	a+LRM 5.3\5.4	a + LRM 5.5	a+LRM 5.6/6.0	a+LRM 6.1/6.2 • ■ ★	a+LRM 6.3/6.4 ● ■ ★	a+LRM 6.5/6.6 • ■ ★	a+LRM 6.7/6.8 • ■ ★	a+LDR 7.0 ■★	a+LDR 7.0/7.1 ■ ★
Testing ASP 1.0 Testing ASP 3.1\3.2 Testing ASP 3.3	a+COM 1.0	a+COM 3.0	a+COM 3.1\3.2	a+COM 3.3\4.0	a+COM 4.1\4.2	a+COM 4.3\5.0	a+COM 5.1\5.2	a+COM 5.3\5.4	a+COM 5.5	a+COM 5.6/6.0	a+COM 6.1/6.2 • ■ ★	a+COM 6.3/6.4 • ■ ★	a+COM 6.5 • ■ ★	a+COM 6.7/6.8 • ■ ★	a+COM 7.0 ■★	a+COM 7.0/7.1 ■ ★
Assessment eTesting eTesting 1.0 1.0 2.0	eTesting 2.1\2.2\2.3	Q+LMS 1.0 (中小企業版)	Q+LMS 2.0\2.1	Q+LMS 3.1\3.2	a+LMS 4.1\4.2 • ■	a+LMS 4.3\5.0 ● ■	a+LMS 5.1\5.2 ● ■	a+LMS 5.3\5.4 ● ■	a+LMS 5.5 • ■	a+LMS 5.6/6.0 ● ■	a+LMS 6.1	a+LMS 6.3/6.4 • ■ ★	a+LMS 6.5/6.6 • ■ ★	a+LMS 6.7/6.8 • ■ ★	a+LMS 7.0 • ■ ★	a+LMS 7.0/7.1 ● ■ ★
TrainingClick TrainingClick LMS 1.0\2.0 2.0 1.0 (英文版) (英文版)	LMS 1.0\1.1	a+LMS 3.0 (.NET 1.1版)	a+LMS 3.1\3.2 (英文版)	a+LMS 3.3\4.0 (.NET 3.5)							a+LMS 6.2					
1999/2000 2001 2002/2003	3 2004/2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020	

a+HRD Core

HRD 7 全新架構・真正前後台皆更新

《採用.net 4.8》







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 UI/UX 整合性設計!



使用者中心、UI/UX時代趨勢、簡明一致性









育碁a+HRD 7特別提供【系統學習與推廣輔助】

- ·a+HRD 7.x 系統常用66 Icons(單頁印刷DM、滑鼠墊)
- ·檔案於官網a+HRD 7.x 各版本功能演進表下方













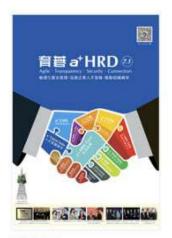






a+HRD 全系統功能清單・官網誠信公開

7.x DM



2021.08.31

育碁a+HRD產品服務簡介



2021.08.31

a+PMD Suite績效發展套件



2021.08.16

a+PMD Suite績效發展套件(專 業版/旗艦版)主要功能比較表





2021.08.31

a+Talent Suite人才發展套件

建建设建筑和设理、提升企业人才提举;



2021.08.16

a+Talent Suite人才發展套件 (標準版/專業版/旗艦版)主要功 能比較表 Excel PDF ●













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:2021/8/16(第一版)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。



(● 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		專業版	旗艦版
		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	登入驗證碼	•	•	•
		•	•	•	
		MFA	O	O	0
	女主注	自建角色		£ ≡	•
		設定角色使用功能表		•	
		設定角色動作權限★	i -	19	•
		登入限制(IP、時段、上線數)	× -	16 18	•
		列印浮水印	•	•	•

4

最新版「a+HRD 7.1」 整合性產品應用效益

如何應用最新版「a+HRD 7.1」整合性產品,加速企業人才發展,創造營運績效。

- ·a+HRD Core 7.1功能及應用效益
- · a+HRD整合應用模式及效益(a+MRA 與 a+PMD, a+Talent等整合應用)





a+HRD Core · 主要功能簡介

所有7.1模組皆內建

• 功能:

- 提供「資源中心」, 含:學習資源、論壇..等項目。
- 提供「活動中心」,可進行平台問卷與考試。
- 提供「人事組織中心」,可管理人事資料,組織設計與分權架構。
- 提供「設定與管理中心」,管理系統運作相關機制、首頁設計、使用權限、資安機制...等。

• 效益:

- 將組織管理架構提供完善的帳號、角色、動作授權,滿足企業管理層級與需求。
- 一分權獨立平台架構,讓資料管理與平台經營有效分群,可確保關鍵資料獨立運作。
- 提供平台經營相關工具與資源,讓系統平台能更深化使用者體驗與互動。
- 全系統一體適用資安要求與機制,平台使用更安全安心。



可依權責、工作內容區分角色權限,滿足企業實際運作

		關鍵字 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □	關鍵字 Q (0) 共19 筆 C 系統預設 €	
編號:	名稱 :	說明 •		
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 與學習統計。也可查看員工、部門的訓練儀錶板。	紀錄	
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	—— 可區隔績效管理員/資源管理員/人事 統等角色權限	-/杀	
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,還可與工或部門的績效儀錶板。	可查看 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,還可查看員證照儀錶板。	建	

角色權限分權 - 管理員 V.S.承辦人

權限 : 說明: 管理公司訓練學習相關功能(如:課程、開班)外,還可執行查 教育訓練管理員 詢訓練紀錄與學習統計。也可查看員工、部門的訓練儀錶 板。 管理與承辦特定開班,可針對承辦之開班執行查詢練紀錄與 開班承辦人 統計。 • 可將管理員與承辦人再次分權 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 績效管理員 員丁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。

<u> 系統功能表檢視權限・可依需彈性設定</u>



動作權限・可依需彈性開關



分權管理·多領域架構與應用效益



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!

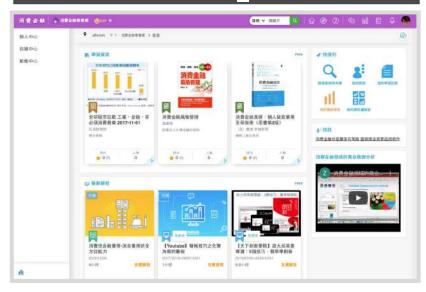
aEnrich集團_首頁



投資銀行_首頁



消費金融 首頁



a+MRA 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,亦可使用考試活動進行員工知識會考,使平台應用效益最大化。

a+MRA 7 內建 a+HRD Core,可應用動態中心功能



a+MRA 7 內建 a+HRD Core,可應用學習資源



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!

歡迎育碁客戶報名參與 9/29 a+HRD Core 與領域分權應用介紹

https://www.aenrich.com.tw/news_events/Events/2021_0929/20210929_eDM.asp





- 1. 【開場】課程介紹與學員期待交流
- 2. 【善用育碁提供的支援與服務】

育碁新一代「客戶服務系統」

- A. 提供線上微課程,結合「服務供應商」訂閱 管理機制,協助快速學習系統基本操作
- B. 透過專屬服務報表,掌握服務諮詢動態
- 3. a+ HRD Core 7.1 介紹
- 4.【領域分權】系統功能應用介紹
 - · 應用情境與效益
 - · 領域設定與應用管理: 領域專屬首頁、資料共享
 - · 應用範例介紹: 新人專區、分公司/廠區...
 - 「服務內容領域」系統應用介紹
 - · 實務應用案例分享交流
- 【育碁官網「功能應用情境」PDF學習資源】 如何善用參考素材,深化系統應用

a+HRD Core 7.1·學習資源強化管理功能

•功能:

- -提供下架機制:過時的學習資源可下架,減少陳舊資料影響使用者搜尋相關資源的 干擾;下架後仍可保留相關評分、下載紀錄。
- **可透過類別設定查閱條件**:提供學習資源可限定特定對象查閱,使用類別快速設定 與大量套用學習資源。

• 效益:

- 幫助使用者聚焦合適的學習資源。
- 讓管理者可有效管理平台上提供的資源。
- 具機密性的參考資料可多一層查閱保護。



學習資源·下架



學習資源·可依類別查閱條件限制查閱



當學習資源套用此類別時,使用者查閱或是查看關聯資料就會檢查是否符合該類別的可查閱的條件,來決定顯示搜尋結果或限制提供查看明細。



「a+Talent Suite人才發展套件 7.1」 新增功能與功能調整



- 資料主頁架構調整
- 學員複習機制

複習機制

•功能:

-提供選擇結案後,可進行教材閱讀活動。

•效益:

-讓學員可事後複習,且不會影響相關開班紀錄。

開放複習設定・開班設定啟用結案後



我的課程清單,提供複習分頁・集中顯示已結案可複習課程





「a+PMD Suite績效發展套件 7.1」 新增功能



- 主管可將績效筆記發布動態給員工
- 主管中心提供員工績效任務進度追蹤區塊

筆記發布功能擴充・主管發佈





主管中心主頁・績效任務進度追蹤



PMD主題實體活動・實踐最佳績效管理制度與e化應用

https://www.aenrich.com.tw/news events/Events/2021 0915 2/20210915 eDM.asp

【育碁Golden Club】 育碁KPI 聯合輔導系列課程

Best Practice

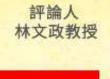
如何實踐最佳的績效管理制度與e化應用





陳鳳雅 HRD顧問





2021 13:30~16:30





因報名熱絡,以及 「實聯制」座位安排 已緊急更換較大場地 敬請把握報名機會









一小時的Webinar, 您有甚麼收穫?

E. 對應於上課前的期待, 您有什麼收穫?

F. 若未如您原本期待, 有無其它意外收穫?

G. 您的主管期望導入職能評鑑時, 您會如何做 or 如何回應?

H. 對於整合性系統的介紹,對您有什麼收穫?



課後資料索取 請掃描QR Code 《立即線上申請》

線上報名後,育碁將個別寄出 「課程講義及會中討論匯整資訊」

*育碁保有最後審核是否提供講義之權利

Thank you~

楊中旗 George

總經理

GeorgeYang@aenrich.com.tw

電話:02-2517-8080 ext. 110



•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

