

《活動中學員問答匯整暨 George 補充回應》

2021/9/8【ATD TW Webinar】整合 ATD Sales Competence 智慧

與育碁新一代職能評鑑發展系統-發揮企業人才發展成效新高度

參加者	聊天室回應及提問內容	George 回答
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？		
陳學員	還沒應用過，但期望可以了解人才能力是否足夠	請參考講義 Page23 的幾種應用層面：召募選才、個人與團隊職能強弱勢盤點與缺口掌握、績效管理與個人發展計畫、訓練與發展、職涯規劃與人才管理。
Ellen 學員	期待能應用在員工訓練	
Evan 學員	接班人計劃、儲備幹部職能成熟度	
郭學員	還沒應用，但期望可以用在特定的員工訓練上	
李學員	職能角色差距之加強教育訓練依據及規劃	
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?)		
陳學員	還沒用過，但期望未來可以導入。	謝謝回饋狀態！
Ellen 學員	很難正確定義出組織職能，在組織內無法有效應用	<ul style="list-style-type: none"> ● 職能的定義與選擇，最好先做組織的挑戰與因應策略分析，再就策略執行人所需的能力來定義職能行為指標。 ● 也有企業是選擇快速模式，參考坊間的職能字典，由主管做挑選，精準度較低，但主管可能可以接受；唯一的問題會是後續的深入應用，會較難掛勾的好。
Evan 學員	定義不出關鍵職能和職能指標，需要發展的職能變化太快，來不及養成就又要發展新的了	<ul style="list-style-type: none"> ● 若是組織的挑戰與策略沒有改變，通常所需的職能變化不會太大，但若是業經營挑戰有改變或是策略改變，就可能會需要調整所選職能。 ● 有時候是因為暨有職能已經在團隊普遍落實，行有餘力改盤點其他順位較低的職能行為指標而做調整，這是好事。
郭學員	還沒用過，感覺是一個很大工程，困境應該是很難有效定義關鍵職能跟職能指標。	這是一開始面對的困難，最大的困難會在後面。若是育碁的客戶，會建議客戶必要時，可以善用「平台問卷」進行調查，speak with Data better than judgment only。
許學員	做了職能各關鍵向度的評鑑，期望用在管理職晉升時的參考，但高階主管相信自己的直覺與用人眼光，不知該如何切入讓高階主管正視	這是很平常的狀況，需要有職能顧問提供案例與架構分享，看能否調整決策者的思維；若無法，那就定義為 readiness 尚未到位。
Yolanda 學員	主管不認同評鑑結果	所以組織溝通與專案設計很重要。

李學員	由下屬評量主管, 對管理風險較嚴的主管, 反而有負面影響, 未來也會逐漸失去客觀性	這確實對於很多公司的組織文化是一個挑戰, 需要有良好的設計與溝通, 不能勉強, 所以有些公司只做 270 度, 放掉下對上的評量。
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?)		
Tessa 學員	接受與受評者預期不同的結果	沒有做特別的溝通與設計, 超過一半抗拒是必然的, 可參考育碁官網的職能評鑑溝通漫畫 https://www.aenrich.com.tw/download/comic16.asp
Yolanda 學員	同仁會根據主管或公司會喜歡的答案來作答..	沒有做好專案的設計與組織溝通確實是危險的, 可能蒐集到不精準的回饋, 用這樣的報表, 沒有分析的價值, 反而會有問題。
郭學員	同仁會帶太多主觀及喜好因素來作答, 會失真	主觀評量僅能降低, 無法完全避免, 這是通用的職能評鑑常面對的問題, 所以需要對評量人進行相關的說明及教育訓練。
D. 針對受評者這個可能的困難與挑戰, 您看到過(或想到)甚麼有效因應的對策?		
郭學員	通常會先與高階長官對焦方向, 再邀請領域的技術專家開會定義關鍵職能指標	很棒的答案, 這是職能評鑑專案執行前要做的事之一。
E. 對應於上課前的期待, 您有什麼收穫?		
陳學員	了解系統應用	謝謝, 工欲善其事必先利其器, 有彈性的系統來 support 可以事半功倍。產品介紹如下: ● 育碁最新版 a+MRA Suite 職能評量套件
郭學員	期待可以更了解職能評鑑	● 育碁官網有相關資訊可參考, 例: HRD 專欄 、 客戶案例 、 e 化系統 ...。 ● 職能評鑑主題活動 2020/12/16 活動 (詳參連結); 2022 年上半年育碁將再舉辦一場, 屆時也歡迎報名。
F. 若未如您原本期待, 有無其它意外收穫?		
陳學員	了解 核心 Core 是做什麼的(驚豔)	這是這次 Webinar 的第二個主題, 育碁 a+HRD 7.1 產品發表會其中的一個亮點。a+HRD Core 共用底層與共享功能的設計, 設計理念即時希望可以幫助 HR 更整合性的使用系統, 極大化系統應用效益。
郭學員	聽到更多關於育碁在數位轉型下, 開發多元 eHRD 系統的紮實度及成熟度	育碁在這個領域 22 年, 我們會持續系統產品版更投資與做好服務, 期望成為台灣 HR 的好朋友。
G. 您的主管期望導入職能評鑑時, 您會如何做 or 如何回應?		
陳學員	找專家, 了解業界的實務應用經驗, 不要侷限	● 善用外部顧問的角色, 可以讓 HR 有所觀摩學習之外, 也可以減少內部溝通與衝突的風險。

郭學員	先去了解找出適合的職能評鑑系統	<ul style="list-style-type: none"> ● 有好的系統可以使用確實可以事半功倍，讓專案進展敏捷有效率。
H. 對於整合性系統的介紹，對您有什麼收穫？		
陳學員	育碁系統感覺蠻不錯的	<ul style="list-style-type: none"> ● 育碁專注並深耕 eHRD 領域 21 年，產品從 5.x, 6.x, 7.x 全是應用全新的技術架構與 UI 設計，資安更不斷提升； ● 反觀有些廠商僅是調整 UI only，缺乏最新技術架構的應用及各系統的整合設計，較無法協助企業發揮系統的最佳應用效益。
Ellen 學員	看到育碁一直不斷在系統成長，成為人資好夥伴，系統架構很貼心	<p>謝謝您的肯定與支持。在服務的敏捷與透明度上也是目前 eHRD 業界唯一，期望透過資訊的公開透明，能加速與客戶的溝通，歡迎參閱回饋。</p> <p>https://www.aenrich.com.tw/products/announce_service.asp#</p>
郭學員	更了解全面性 HRM 及 HRD，透過系統整合，有效幫助企業做更好的人才管理	育碁產品整合性的特色，及眾多客戶的應用回饋（目前保固維護中 eHRD 系統客戶超過 200 家以上），加上育碁產品的不斷演進，才能提供客戶高穩定性的系統產品，讓企業客戶能享有好的系統投資成本效益。
其他提問與回饋		
陳學員	我請教~~育碁平台，若跟國外的系統平台相比，有什麼優勢或差異？	<p>育碁除了提供完整功能且可彈性設定(如：領域分權、角色權限表...等)應用的 eHRD 系統「產品」以外；累積 300 多家客戶的實戰經驗，提供了台灣客戶在地、專業且即時的「服務」，滿足台灣各大、中、小型企業的應用需求，也與客戶創造了不少各產業的應用標竿，協助國內企業做好人力資源發展，相較於國外系統有更好的系統應用「性價比」。主要優勢及差異列舉如下：</p> <p>■ 產品發展策略</p> <ul style="list-style-type: none"> · 大部分客戶為華人企業，產品研發除了參考國際 HRD 應用趨勢外，更特別就育碁台灣及中國大陸 300 多家績優企業客戶的實務應用情境與需求，不斷發展出適合華人企業且可彈性依需要設定應用的 HRD 完整系統。例如： <ol style="list-style-type: none"> 1. 金融業適用的「金融訓練通報預警模組」：符合台灣金融法規與公會訂定所需的證照取得應訓與 renew 回訓要求。 2. 通用(但科技製造業特別適用)的 " 證照應訓回訓預警 " 功能：方便客戶稽核時所需的職務訓練完成度控管與證照預警管理、ISO 與工安衛法規訓練管理等需求應用。 3. " 簽核流程設定 " 功能：華人重視申請簽核所需彈性的簽核流程設定。 <p>■ 台灣客戶在地長期專業服務團隊</p> <p>累計 300 多家客戶的服務經驗與實績，培養出具 HRD 領域專業及系統應用純熟的 60 多人團隊。提供系統導入、客製分析</p>

		實作、整合應用、問題解決、資訊環境變動因應、專業客服、客戶經驗交流，建置輔導... 等領域專業服務。
James 學員	一直很想買但是老闆給很少的錢錢	ROI 是一個溝通 base，確認老闆要創造的效益與價值是甚麼，可以合理去溝通值得投入的成本。另外可以參考 page 21，定位 HR 團隊目前跟公司的連結層次到哪裡，從價值創造與認知提升優先，再做提案。
郭學員	據我所知～育碁系統算不錯用，但對有興趣的企業，在購置成本可再多給點折價空間～因為成本也是管理者考慮原因之一	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品與服務好，符合所需是最重要的，育碁有提供不同的版本：標準版/專業版/旗艦版，U 數/N 數，不同計價方式。可與育碁服務同仁告知預算限制為何，請其提供您合適的提案內容，若有進一步需求，歡迎隨時與我們連絡，謝謝！ ● 育碁官網提供詳細清楚的功能比較表，歡迎下載參考，若先買標準版，未來是可以無縫升級專業版/旗艦版的。