

# 中租迪和

## × 育碁a+KPI績效管理系統

報導日期 2015/04/02



### 中租迪和(股)公司

- 行業別：金融週邊產業
- 資本額：82億元
- 員工數：約1,000人
- 公司網址：www.chailease.com

中租迪和成立於1977年，提供多元性的財務金融商品與服務項目，包括租賃業務、分期付款業務、國內應收帳款受讓管理業務、融資貸款型業務、跨國業務等，全方位專業化經營居台灣租賃業產業市場龍頭地位。

1998年全球經濟風暴，鑑於國內外整體投資環境景氣的變遷，為提升企業總體競爭力，中租迪和於1999年~2002年間進行企業內部作業流程改造專案。董事長陳鳳龍先生於2005年榮獲中華民國企業經理協進會頒發年度國家十大傑出經理人之「總經理獎」肯定，2012榮獲「李國鼎管理獎章」。透過卓越經營團隊的領導以及分工明確的專業團隊共同努力，經營規模持續成長，品質與作業效率亦大幅提升。反映於經營績效上，獲利更是屢創佳績。

## 中租迪和導入育碁a+KPI績效管理系統

### 增進組織溝通，持續改善績效、激勵並協助員工發展，增進企業競爭力！

台灣租賃業龍頭的中租迪和（Chailease）2014年度全年獲利58.8億元，在財務績效持續穩健亮眼，追求卓越營運績效的同時更重視員工的學習成長與獎酬福利。在成功導入育碁「a+LMS學習管理平台」後，2013年正式導入育碁「a+LMS績效系統」，達成增進主管與員工雙向溝通、精進績效、協助員工培育發展、即時激勵員工表現以追求更加卓越的動力等應用目的，以因應組織高度成長及全球佈局發展需求，加速落實執行『持續深耕國內市場，積極拓展國外市場』的雙軌發展策略！

## 透過系統串連行政流程、展現績效管理優勢

中租迪和表示，因育基在LMS導入時的專案服務佳、有KPI系統e化輔導經驗、有能力客製且配合度高；再加上人資專案成員對育基系統的熟悉，因此育基成為中租迪和導入KPI e化的首選夥伴。

此次導入育基a+KPI績效系統，育基除了協助專業的專案導入服務外，同時提供符合中租獨特需求的客製服務，例如異質系統的整合，協助其正確的將企畫單位對組織、部門及個人的績效目標數值及達成的實績值匯入系統，讓中租從期初的績效目標設定、期中的績效進度追蹤，到期末的考核、報表匯整等作業流程，應用Web-based的系統完整連貫串接，方便全員透過單一系統入口即可掌握KPI的狀態及進度，讓查閱更方便、作業管理更簡捷，提升專案執行效率、加速落實績效管理的積極性效益。

## 公平透明的績效考核制度、結合e化提昇專案效率

中租迪和致力於創造客觀透明的績效考核制度，提供員工公平競爭且正向成長的工作環境。中租迪和績效考核採全面實施，共計上千名員工，依職位屬性設計不同的工作績效評估方式。業務、審查、法務、客服及企租等業務團隊以KPI (Key Performance Index, 關鍵績效指標) 進行工作成果評估，透過客觀的數量化評估指標，瞭解業務人員整年的工作績效表現。企畫、人資、財會、各管理規劃單位及資訊單位等等幕僚團隊則使用MBO (Management By Objectives, 目標管理) 做為考核工具，定期檢視各目標工作項目的達成狀況。目前依不同的職務、不同的權重，約有3-40張不同的考核表，以客觀、公平合理的評核各員工職務的績效表現，並透過e化有系統的管理個別的評核作業及流程。

在績效目標的設定上，無論是KPI或MBO，目標設定都是從總經理的年度經營目標往下展開到個人年度目標，其中KPI單位目標的設定是由管理規劃單位統籌，而MBO的目標則是由單位主管及員工一起討論，達成共識後所訂定。中租迪和績效考核除了KPI及MBO外，同時包含職能評核MBB(Management by Behaviors)，衡量員工在日常工作時是否有展現出符合各項職能的關鍵行為。職能評核區分為管理職能、核心職能及專業職能，依不同職務別有不同的評核項目，並於期末綜合此評核結果，做為員工獎酬與升遷發展時的重要參考。

每個年度的開始，主管即會指派各項工作給每個部屬，此時即需提供主管好的績效管理資訊與系統工具，以達到績效管理的各項目的。中租迪和績效管理目的及e化應用的效益如下：

### **1. 做為主管定期與部屬溝通的橋樑，增進雙向溝通**

透過統一的e化入口(參圖1-2)，方便主管定期查閱追蹤部屬在各項任務執行上的進度，適時了解部屬所面臨的困難並提供適當的協助；同時，透過育基系統中的”績效筆記”功能(參圖3)，部屬可隨時紀錄重要資訊，同時利用績效面談或是其他機會，主動將工作上所遇到的事情回饋給主管，提昇雙向溝通。

### **2. 即時輔導、持續改善績效表現**

透過KPI系統，主管除了給予適當的協助外，主管可透過系統中的”績效進度報告”追蹤部屬的工作表現，以持續改善。主管與部屬明確訂定出績效改善的達成目標及時程，主管依改善計劃時程落實追蹤，方能達到改善部屬績效的目的。



# 「系統應用示意圖」

## 中租迪和應用圖例

圖1：系統應用圖示\_個人績效作業清單

個人績效作業(共0案)

待審績效作業(共0案)

待審會管作業(共0案)

批次評核

目標指派作業

專案名稱: 2015 年度個人績效管理計畫

考核期間: 2014/12/01 ~ 2015/11/30

承辦人: [姓名]

附件: [文件]

績效進度報告

職稱訊息公告

目標設定期間: 2015/3/10 ~ 3/24

目標審查期間: 2015/3/10 ~ 3/31

人資聯絡窗口: [姓名]

作業名稱	作業期間	作業狀態	作業進度
規劃作業項目		開啟	完成
績效規劃作業		開啟	完成
評核作業項目		關閉	
期末績效評核		關閉	

圖2：系統應用圖示\_規劃績效目標

個人 KPIs

項目	目標 ID	內容	衡量標準	目標值	達成率	原始分數	比重	主管評分	主管描述	具體爭執	自評分數	自我描述	具體爭執
個人 KPIs	1			>=100(%)									第一階段, 目標達成
個人 KPIs	2			>=100(%)									第二階段, 目標達成
個人 KPIs	3			>=96(%)									第三階段, 目標達成

圖3：預警專案明細維護\_績效筆記

績效紀錄明細

姓名: [姓名]

專案名稱: [專案名稱]

目標項目: [目標項目]

內容: [內容]

# 「管理端」

## HR

圖4：預警相關統計\_績效評核

總分計算原則

考核區塊	區塊類型	比重(%)	評等
KPI評核表	績效目標評核	100	

績效總評 (總評歷程)

KPI評核表

KPI評核表清單

項目	目標 ID	內容	衡量標準	目標值	達成率	原始分數	比重	主管評分	主管描述	具體爭執	自評分數	自我描述	具體爭執
個人 KPIs	1			>=100(%)									第一階段, 目標達成
個人 KPIs	2			>=100(%)									第二階段, 目標達成
個人 KPIs	3			>=96(%)									第三階段, 目標達成

# 「使用者端」

## 員工

圖5：「管理端」績效報表

基本資料

專案編號: [專案編號]

專案名稱: [專案名稱]

開辦中作業: [開辦中作業]

統計範圍: [統計範圍]

報表產生時間: [報表產生時間]

結果報表清單

報表名稱	報表類型	統計範圍	作業名稱	報表日期
問卷統計報表	正式成績	所有成績	期末績效評核	2015/01/
績效評核成績名冊(含考核表區塊分數)	所有成績	所有成績	期末績效評核	2015/01/
績效評核成績名冊	所有成績	所有成績	期末績效評核	2015/01/
績效評核成績名冊(含考核表區塊分數)	非正式成績	所有成績	期末績效評核	2015/01/
人數分佈統計表	所有成績	所有成績	期末績效評核	2015/01/
績效評核成績名冊	所有成績	所有成績	期末績效評核	2015/01/

### 3.部屬職涯發展規劃參考

系統整合了KPI、MBO及職能評量等考核項目，且可完整查閱過往年度的績效評核歷程與記錄…等歷史資料，結合報表(參圖5)的應用，可以更有效分析出部屬現在的能力及未來的發展潛力，並盤點出還缺少哪些必備的能力？做為部屬培育發展的規劃參考。

### 4.更公平客觀的激勵制度、促進員工追求更加卓越的動力

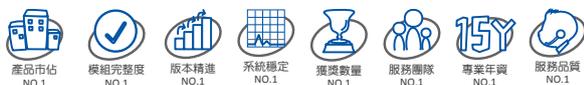
當公司在發放各項激勵獎金時，必需依照員工不同程度的表現給予不同程度的激勵。這時候就需要仰賴公平客觀的績效管理工具所評核(參圖4)出來的結果，透過系統可以處理大量的資料、正確的匯整，避免人工作業疏失，同時運用”強迫分配”等功能，方便績效表現跨單位統整排序。有了正確的資訊，公司再將評核出來的結果運用在各項獎金的發放，讓表現好的員工獲得較高的激勵，公平合理的管理制度亦可讓表現平平的員工在下一年度有追求更加卓越的動力。

### 深化應用HRD系統整合，發揮人才價值，提升營運效益邁向國際化

中租迪和一直將員工視為公司最寶貴的資產，也認為員工在職場組織中健康的發展，對於員工身心的健康與反應在家庭的健全發展最為關鍵，人力資源制度也都朝此方向設計，與員工建立長期合作的夥伴關係，並藉此善盡企業的社會責任。未來中租迪和將持續透過e化來提昇組織績效與人才發展，目前規劃逐步導入育基a+HRD全系統，以完整串聯績效、職能、訓練、個人發展…等系統，同時將理想的制度透過系統e化的輔助，深化的應用與持續的改善精進，讓績效管理與人才發展可以發揮到最大最佳的成效！發揮組織人才價值，提昇營運績效，以因應未來國際化與產業發展所需，並持續致力朝向『成為亞太地區卓越的財務金融公司』的企業願景邁進！



## a+HRD Total Solution 全方位數位人力資源發展(eHRD)解決方案



- 台北總公司  
電話：+886-2-25178080 ext.505,312  
傳真：+886-2-25178801  
E-mail: a\_marketing@aenrich.com.tw  
地址：104台北市建國北路一段126號6樓
- 中南區營業中心  
電話：+886-6-656-6829  
手機：+886-953-303382  
E-mail: RobinPan@aenrich.com.tw  
連絡人：潘建忠 經理
- 新竹區營業中心 **NEW**  
電話：+886-3-5309730  
手機：+886-920-648501  
E-mail: MichaelWu@aEnrich.com.tw  
連絡人：吳俊緯 經理
- 台南成大育成研發中心  
地址：701台南市大學路一號  
電話：+886-6-2378103



www.aenrich.com.tw