

【產品簡介】

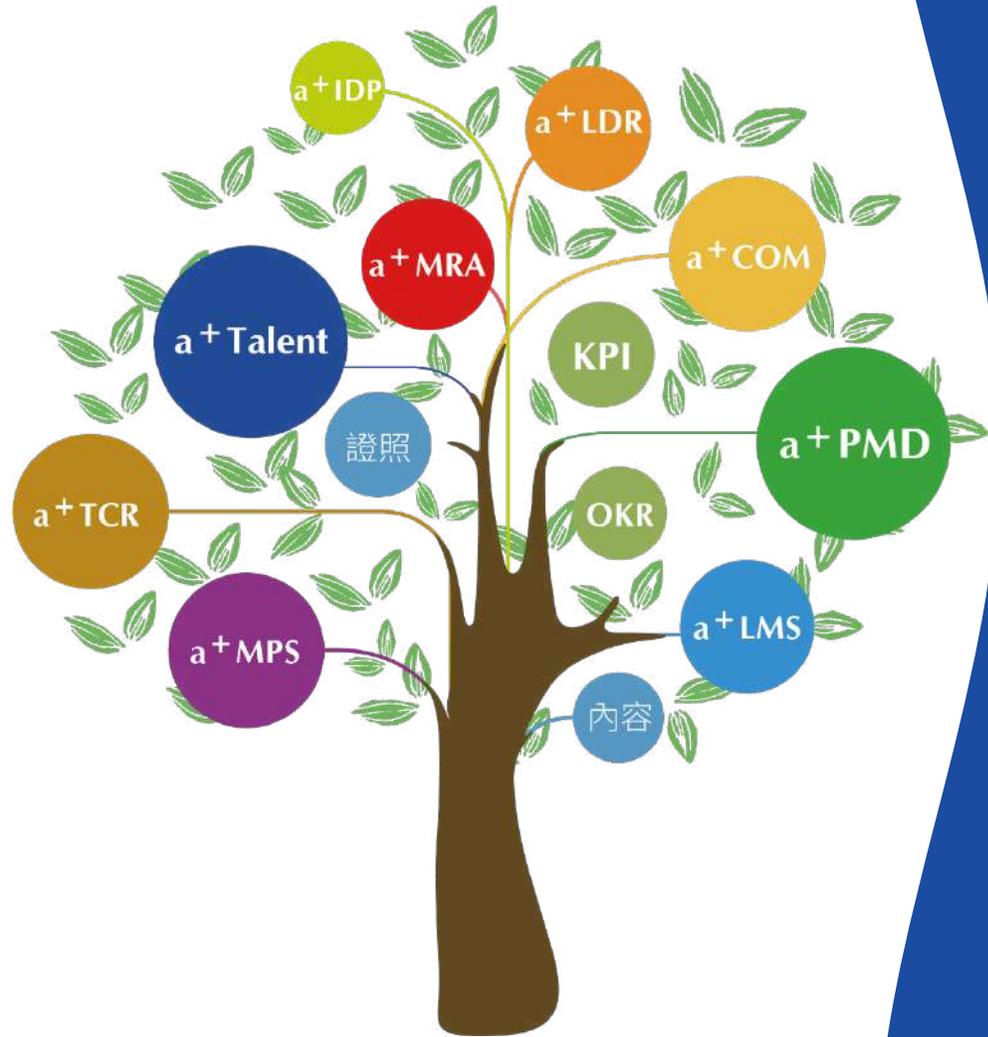
# a+MRA Suite 7.1 職能評量套件 暨 a+HRD Total Solution 7.1

新一代職能評鑑發展系統，發揮企業人才發展新高度

育碁數位科技

2021/8/31

# Agenda



1. a+HRD 全系統設計理念與整合應用特色
2. a+MRA Suite 7.1系統特色與應用效益
3. a+MRA Suite 應用情境範例
4. a+HRD Core共用底層 新功能簡介
5. a+Talent Suite 7.1 新功能簡介
6. a+PMD Suite 7.1 新功能簡介

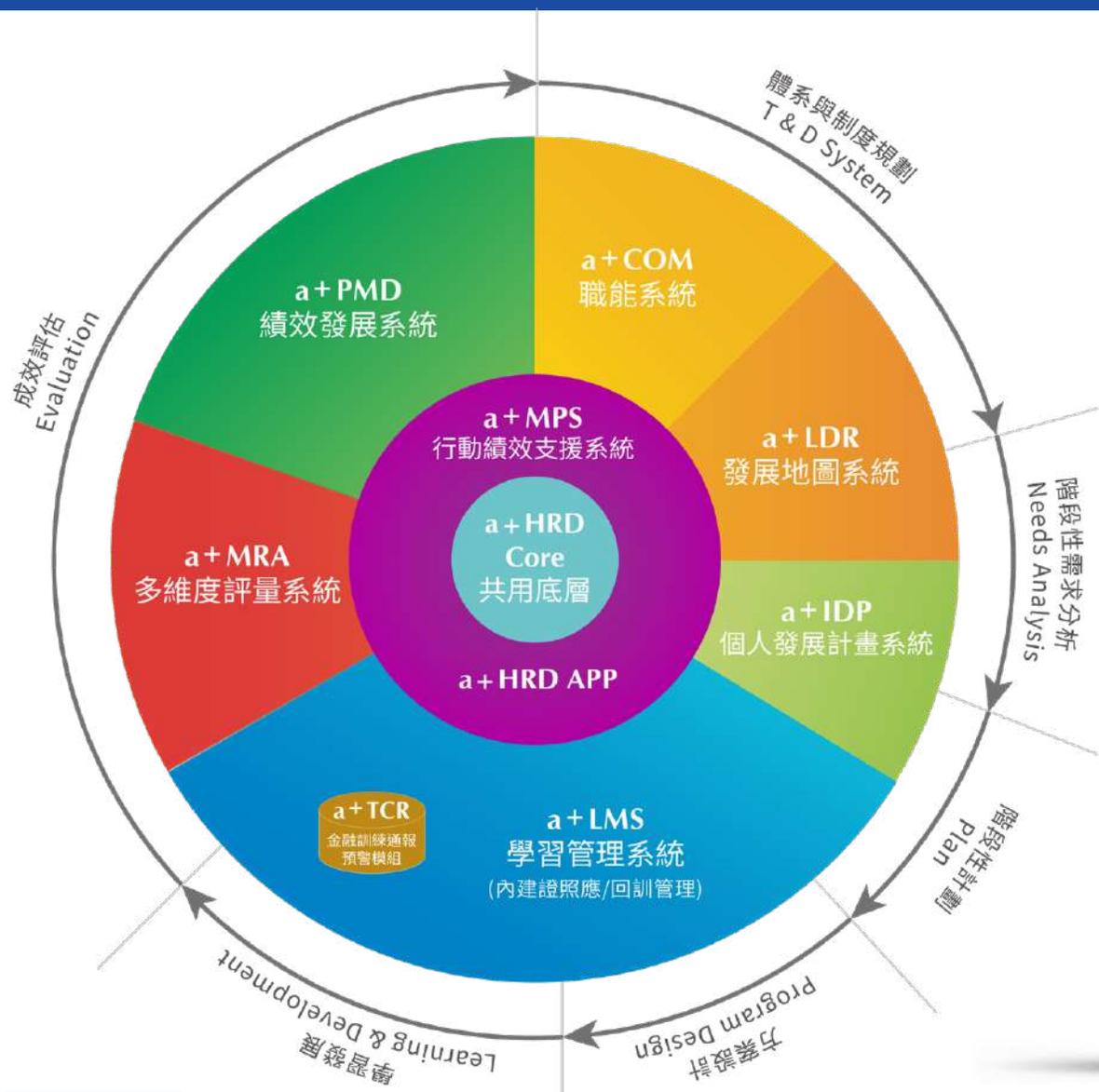
1

# a+HRD 全系統

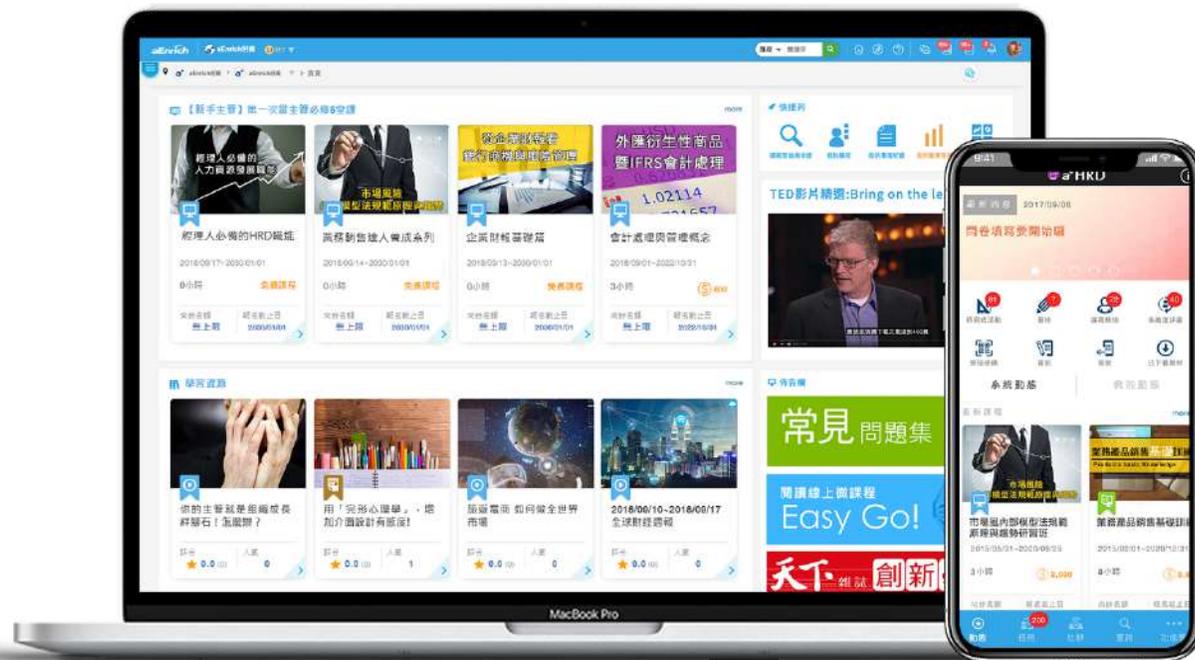
## 產品設計理念與整合應用特色

- “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。



# a+HRD 7.1全模組 系統架構 · 整合性No.1



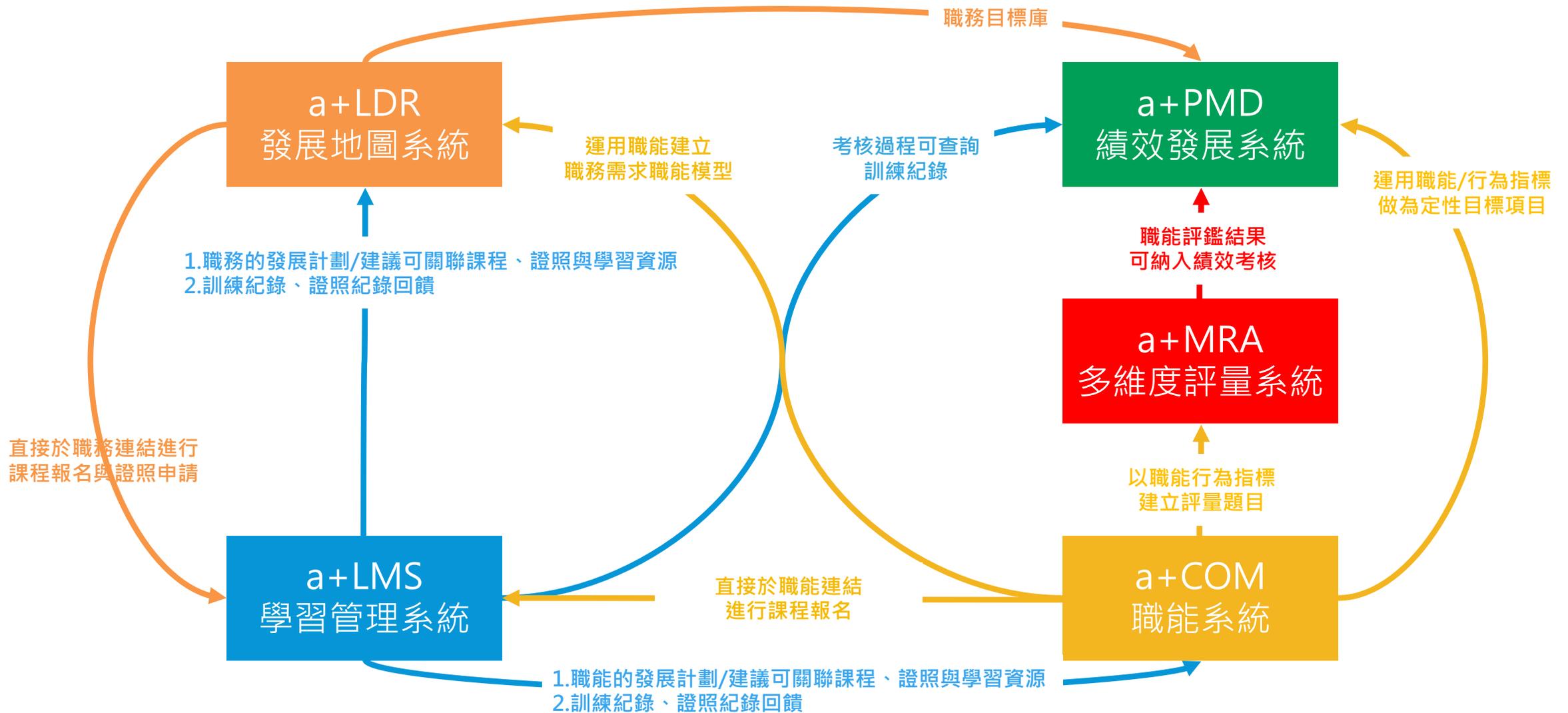
相同最新UI使用界面、積木式可階段性導入的整合性a+HRD Solution，一致的系統架構與版本、行動版完整支援。

## 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

▲ a+HRD Total Solution 整合性產品系統架構圖

# 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

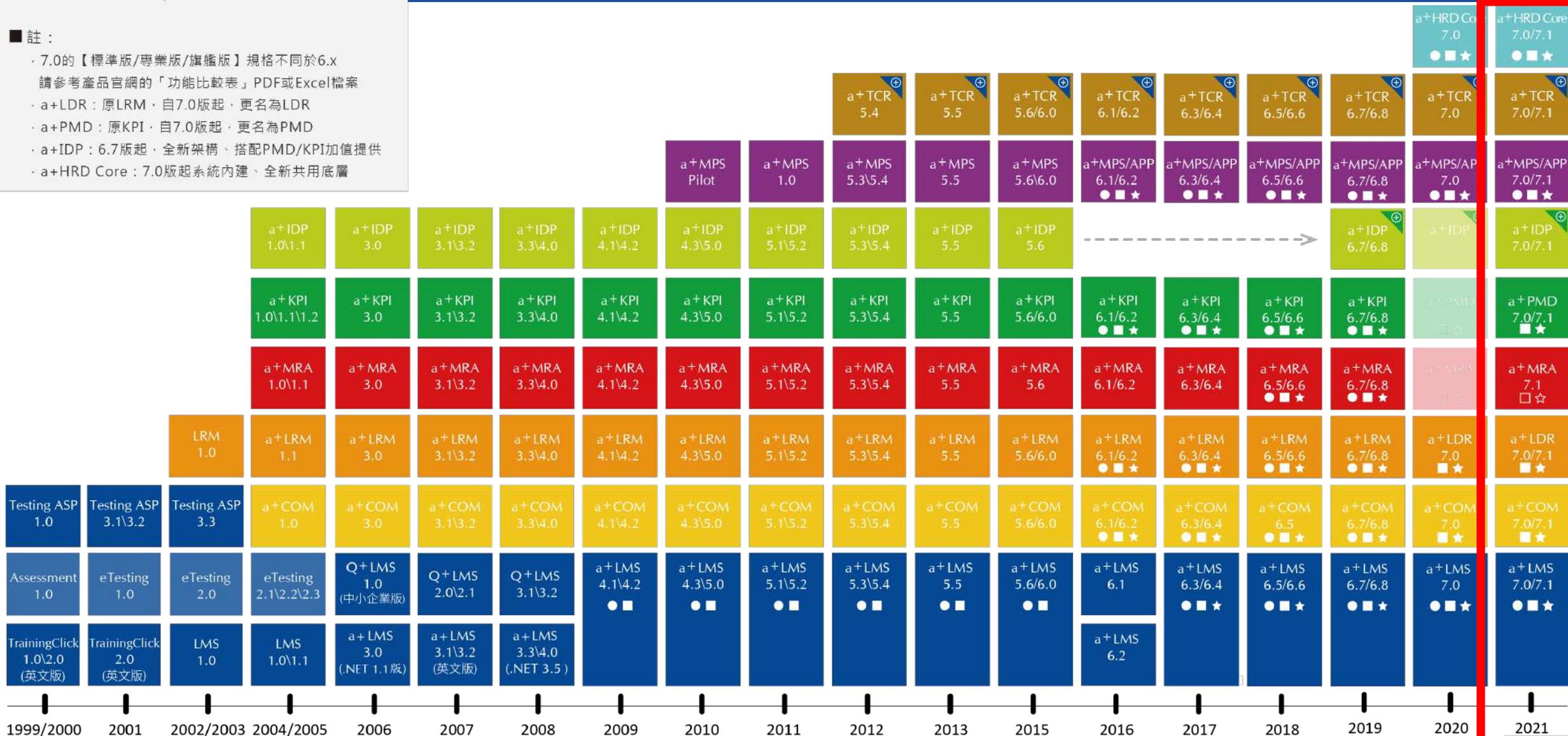
· 請參考產品官網的「功能比較表」PDF或Excel檔案

· 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+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



# HRD 7 全新架構 · 真正前後台皆更新

業界唯一

《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



a+HRD 7 將資訊圖示化，**Mouse Over** 即會顯示其資訊，讓螢幕資訊更簡潔聚焦。



“漢堡”按鈕，啟用User 5個中心，Admin 9個中心的入口。



“**頁面說明指引**”：針對頁面功能提供操作簡介引導，加速應用。



5個整合的  
使用者中心



9個整合的  
管理者中心



**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

**育碁 a+HRD 7.x 系統常用 66 Icons**



公司官網



產品官網

# a+HRD 全系統功能清單 · 官網誠信公開

7.x DM



2021.08.31  
育善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

[Excel](#) [PDF](#)



2021.08.31  
a+Talent Suite人才發展套件



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](#)



# 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。

## a+MRA Suite 7.1 專業版、旗艦版 . 主要功能比較表

職能評量套件

(● 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		
		主管代員工設定評量者		
	評量作業	自動通知評量者，可直接透		
		支援批次評量(單題批次評量		
專案管理		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(單筆、匯入或群組) (註2)	●	●
		評量題卷管理 (註3)	●	●
		催收郵件通知	●	●

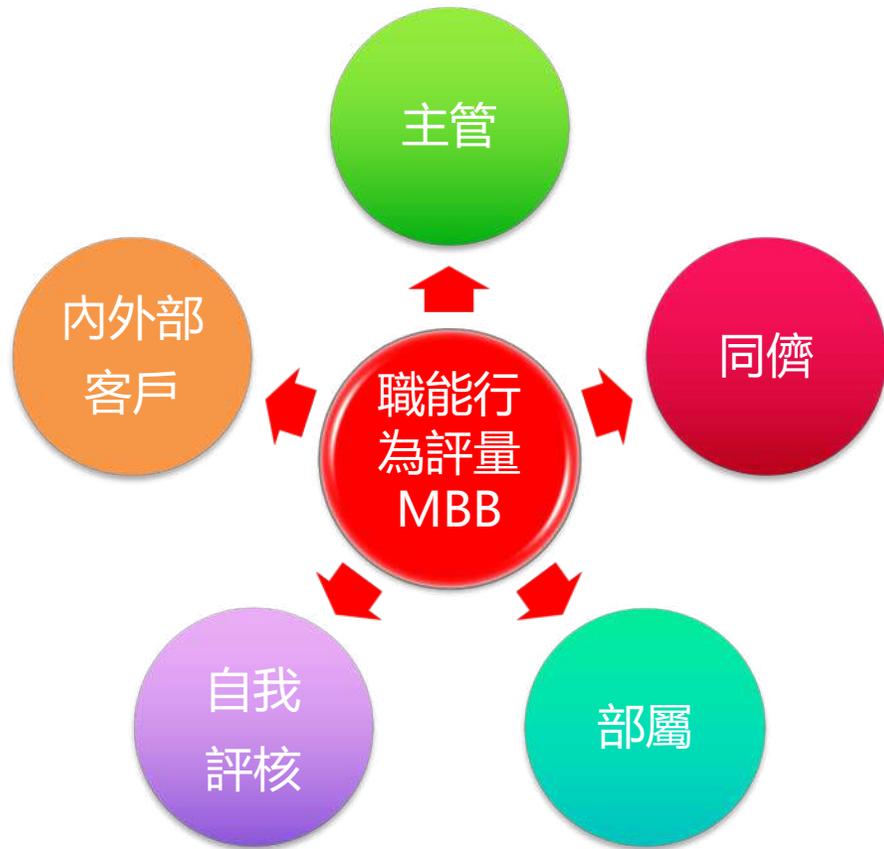
透過符號清楚“標示”產品功能資訊、並提供 Excel 下載功能清單與更多詳細內容，方便客戶進行選商比較。

# 2

## 「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



▲ a<sup>+</sup>MRA Suite 主要應用效益

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

# 應用流程

✓ 應用「平台問卷」功能，可進行意見蒐集與回饋



**a+MRA Suite 職能評量套件**



員工



主管

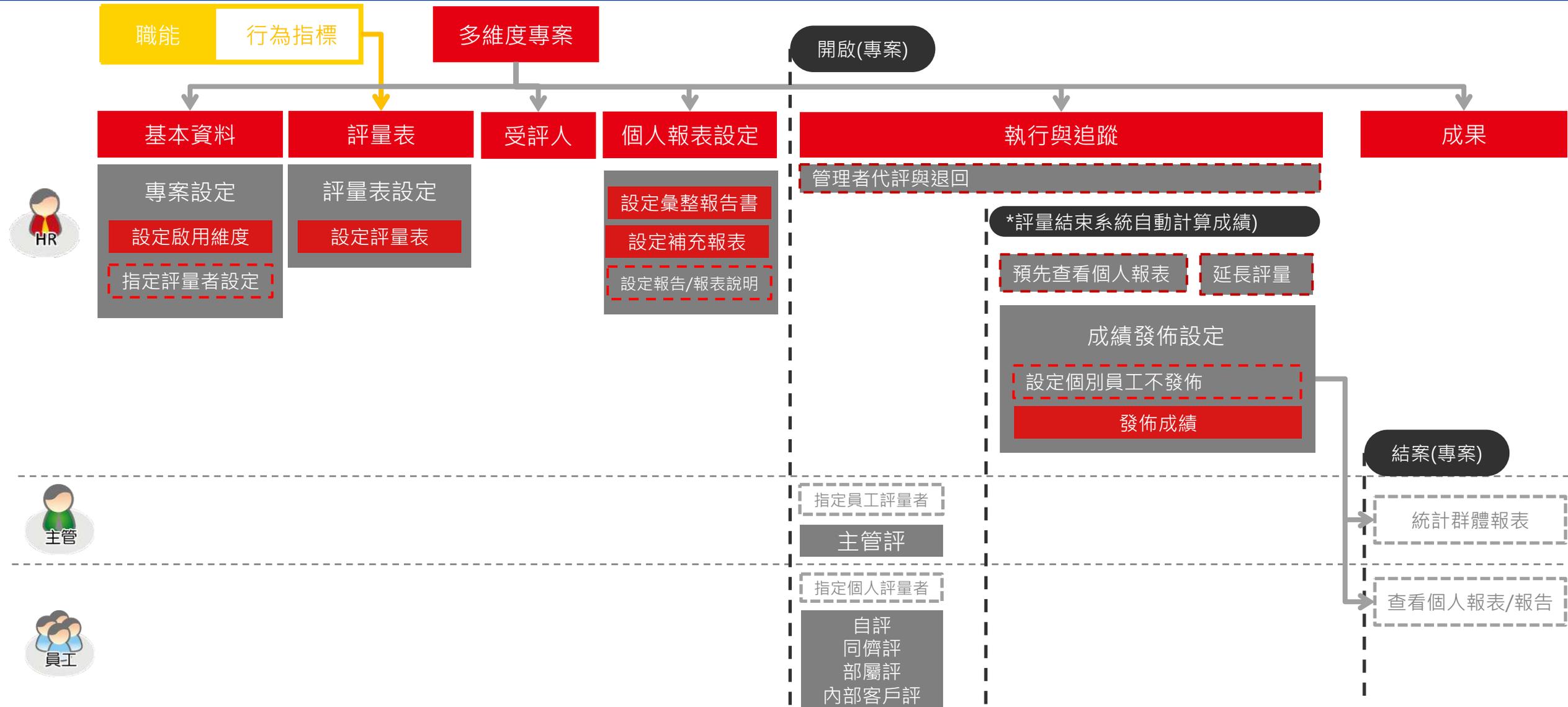


HR

# 多維度評量專案 · 系統應用流程

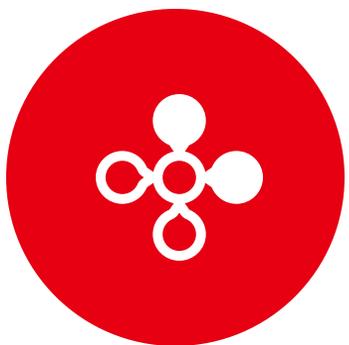
階段/時程	1/1~5	1/5~10	1/10~1/25	1/25~30
階段	多維度評量 專案規劃	期初 專案設定	期中 執行與追蹤	期末 成果統計
 HR	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 規劃評量作業時程</li> <li>· 建置職能資料內容</li> <li>· 蒐集受評人名單</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 建立系統專案</li> <li>· 設定受評人與評量者</li> <li>· 設定評量表內容</li> <li>· 開啟專案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 查看完成率統計與跟催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 計算評量結果</li> <li>■ 查詢個人結果報告</li> <li>■ 查詢部門/整體結果報表</li> </ul>
 主管		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 設定員工評量名單(optional)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 填寫評量表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 查詢員工個人結果報告</li> <li>■ 查詢部門結果報表</li> </ul>
 員工		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 設定個人考評名單 (optional)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 填寫評量表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 查詢個人結果報告</li> </ul>

# 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





# 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。

1.

## 【維度權重】

維度加權運算

維度與計算方式

統計基礎  維度加權運算  算術平均數運算

評量維度	啟用	權重
自評	<input checked="" type="checkbox"/>	1
主管評	<input checked="" type="checkbox"/>	1
同儕評	<input checked="" type="checkbox"/>	1
部屬評	<input checked="" type="checkbox"/>	1
內部客戶評	<input checked="" type="checkbox"/>	1

重設 儲存

# 成績計算方式說明

## 維度加權運算

## 算術平均數運算

公式

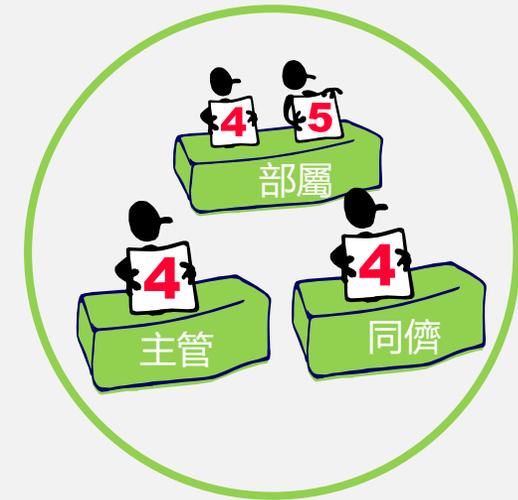
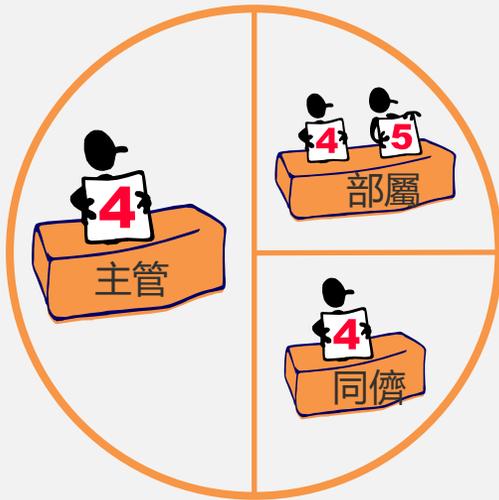
$$\sum \left\{ \frac{\text{單一維度裡  
個別評量者分數加總}}{\text{單一維度評量者人數}} \times \text{維度權重比} + \dots \right\} = \text{職能/行為分數}$$

$$\frac{\text{個別評量者分數加總}}{\text{評量者人數}} = \text{職能/行為分數}$$

範例

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

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



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。

維度與計算方式

統計基礎  維度加權運算 ⓘ  算術平均數運算 ⓘ

評量維度與權重

- \* 至少需啟用一評量維度。
- \* 權重請依各維度的重要性輸入0或正整數。啟用
- \* 各維度所佔的分數比例，為權重除以所有維度數字總合。0代表該維度僅供參考，不列入分數計算。

評量維度	啟用	權重
自評	<input checked="" type="checkbox"/>	1 *
主管評	<input checked="" type="checkbox"/>	1 *
同儕評	<input checked="" type="checkbox"/>	1 *
部屬評	<input checked="" type="checkbox"/>	1 *
內部客戶評	<input checked="" type="checkbox"/>	1 *

重設 儲存

維度與計算方式

統計基礎  維度加權運算 ⓘ  算術平均數運算 ⓘ

評量維度與權重

評量維度	啟用
自評	<input checked="" type="checkbox"/>
主管評	<input checked="" type="checkbox"/>
同儕評	<input checked="" type="checkbox"/>
部屬評	<input checked="" type="checkbox"/>
內部客戶評	<input checked="" type="checkbox"/>

重設 儲存



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。

The screenshot displays the aEnrich system interface for designing an evaluation table. The main content area shows a preview of the evaluation table for '一般同仁評量' (General Staff Evaluation). The table includes a list of behavioral content and corresponding options for evaluation.

行為內容	選項
1 工作成果經常能夠超越其他人的標準、期望	<input type="text"/>
2 為完成工作，能自願加班或付出額外的時間完成	<input type="text"/>
3 不需他人督促或提醒，即可完成份內的工作	<input type="text"/>
4 能主動發展以往不同的新方法去突破現狀、解決問題	<input type="text"/>
5 能夠事先預測可能發生的問題，提前採取行動	<input type="text"/>
6 在服務客戶過程中，能及早找出彼此對需求認知的差異	<input type="text"/>
7 能夠在問題解決後持續與客戶聯繫，確定問題確實解決	<input type="text"/>

The interface also shows a sidebar with navigation options: 1. 專案, 2. 評量表 (selected), 3. 受評人, 4. 個人報表設定. The top navigation bar includes the aEnrich logo, user information (admin), and search functionality.

# 多張評量表，可依照不同職務評量不同職能

預設

### 主管專用評量表

3

選項顯示方式  
下拉式選單

題目顯示資訊  
題序、職能 (層級)名稱、行為名稱、行為內容、選項

填答檢視

綜合評述

#### 評量職能

- \*aE01\_團隊合作 (在團隊中主動建立維持與各成員之間的良好關係)  
權重: 2 | 題目數: 6 | 標準分: 1
- \*aE01\_團隊合作 (提出團隊合作、團隊士氣提升的辦法)  
權重: 2 | 題目數: 2 | 標準分: 1
- \*aE01\_團隊合作 (參與團隊決議的過程，提供自己的意見與看法)  
權重: 1 | 題目數: 4 | 標準分: 1
- 管理職能  
權重: 1 | 題目數: 4 | 標準分: 1

### 一般同仁評量

9

選項顯示方式  
選擇鈕

題目顯示資訊  
題序、行為內容、選項

填答檢視

綜合評述

#### 評量職能

- 專業職能  
權重: 1 | 題目數: 1 | 標準分: 1
- 誠信為本  
權重: 1 | 題目數: 4 | 標準分: 1
- 團隊合作 (建立夥伴關係)  
權重: 1 | 題目數: 6 | 標準分: 1
- 團隊合作 (傾聽與溝通)  
權重: 1 | 題目數: 2 | 標準分: 1

# 預覽 · 評量表

微視多維設計學院

## 預覽評量表：一般同仁評量

作答進度 0% (0/7) 職能平均分數 0 分 + 填寫說明

選項值 **5** 總是表現 **4** 經常表現 **3** 偶爾表現 **2** 很少表現 **1** 幾乎沒有 **N/A** 無法填答

行為內容	選項
1 工作成果經常能夠超過其他人的標準、期望	<input type="text"/>
2 為完成工作，能自願加班或付出額外的時間完成	<input type="text"/>
3 不需他人督促或提醒，即可完成份內的工作	<input type="text"/>
4 能主動發展跟以往不同的新方法去突破現狀、解決問題	<input type="text"/>
5 能夠事先預測可能發生的問題，提前採取行動	<input type="text"/>
6 在服務客戶過程中，能及早找出彼此對需求認知的差異	<input type="text"/>
7 能夠在問題解決後持續與客戶聯繫，確定問題確實解決	<input type="text"/>

### 綜合評述

透過具體的事例與回饋，增進被評量人理解自己，建議：

- 正反兩面，同時具備最佳，讓被評者了解您（評量人）沒有偏頗的立場，是中立的、平衡的
- 陳述素材可以是剛剛評量時浮現最深刻的事件畫面／感受印象，或是就曾有的互動案例事件做說明

填寫評述...

#### MRA評量專案

評量期間 2016/11/01 ~ 2018/12/31

受評人 評量者

評量時間 **2018/12/31** 評量維度



# 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

3.

【評鑑人員】

aEnrich aEnrich組織 dmin 訓練計劃 1030101

aEnrich組織 > aEnrich組織 > 多維度評量專案: MRA 評量專案(指定評量者) > 1. 專案

### MRA 評量專案(指定評量者)

評量期間: 2022/11/01 ~ 2023/12/31

說明

- 採用360度評量包含下對上評量、清楚傳達優點
- 個人可以從他人回饋建議中請清楚掌握自己的優缺點與競爭力

我的評量者

自己: 1 主管: 1 同儕: 1 部屬: 1

指定評量者設定

- 由主管指定 設定時間: 2021/06/01 ~ 2022/10/31
- 由受評人指定 設定時間: 2021/06/01 ~ 2022/10/31

User Name User Name User Name User Name User Name

自己 主管 同儕 部屬 內部客戶

# 開放員工、主管指定考評者設定

### 編輯多維度評量專案

名稱 \*

評量期間 \* 2021/08/09 — 2021/09/09 (例如：2021/08/09)

評量職能 \*

---

#### 指定評量者設定

由主管指定

主管設定期間 \* 2021/08/02 — 2021/08/06 (例如：2021/08/09)

Email通知主管

通知主管內容

由受評人指定

受評人設定期間 \* 2021/08/02 — 2021/08/06 (例如：2021/08/09)

Email通知受評人

通知受評人內容

---

# 指定個人/員工評量者

行事曆

2021 八月

員工多維度評量專案(Demo)  
評量期間: 2021/05/01 ~ 2022/08/31  
待填/應填: 0/4

MRA評量專案(指定評量者)  
設定個人評量者 期間: 2021/06/01 ~ 2022/10/31  
設定員工評量者 期間: 2021/06/01 ~ 2022/10/31  
個人評量者: 2 設定員工評量者: 2

## MRA評量專案(指定評量者)

評量期間: 2022/11/01 ~ 2023/12/31

主頁 主管

### 說明

- 採用360度評量包含下對上評量、清楚傳達促進組織溝通互動、聚焦、直接有效的期待
- 個人可以從他人回饋建議中請清楚掌握自己的強弱勢，積極應用或成長，來創造出組織的成長與競爭力

### 我的評量者

自己: 1 主管: 1 同儕: 0 部屬: 0 內部客戶: 0

李冠宇 陳宜庭

我的評量者 2位

評量階段 截止期限  
指定評量者 2022/10/31

設定個人評量者

聯絡專案承辦人

## MRA評量專案(指定評量者)

評量期間: 2022/11/01 ~ 2023/12/31

主頁 主管

### 參與的部屬

楊詩涵

自己: 1  
主管: 2  
同儕: 0  
部屬: 0  
內部客戶: 0

新增

### 設定評量者作業

維度	評量者	部門
自評	李冠宇	系統研發課, 軟體研發組, 系統研發部
主管評	陳宜庭	系統研發部, 業務部



# 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

## 4. 【職能評量】

**評量表：批次評量**

行為內容	楊博遠 0分	林冠宇 0分	張海濤 0分
1. 願意藉由反思或質疑,挑戰既有的模式,從不同的角度進行思考與提案			
2. 願意不斷地的學習,掌握新知與市場需求,			
3. 遵守公司作業流程,尊重與法律規定,不擅自行事			
4. 工作中能盡力展現出真誠與同理心的行為			

# 專案 · 批次評量

## Demo MRA評量專案(評量專案)

評量期間: 2016/11/01 ~ 2022/12/31

主頁

主管

### 說明

1. 採用360度評量包含下對上評量、清楚傳達促進組織溝通互動、聚焦、直接有效的期待
2. 個人可以從他人回饋建議中請清楚掌握自己的強弱勢，積極應用或成長，來創造出組織的成長與競爭力

### 我的受評人

關鍵字    (0) 共 22 筆  

			楊詩涵	主管
			楊詩涵	同儕
			陳家豪	主管
			陳宜庭	部屬
			陳佳穎	主管
			陳佳穎	同儕
			陳佳穎	部屬



李冠宇

我的受評人 22 位  
完成率 86.36%

評量階段 截止日期  
評量中 2022/12/31

批次評量 ▾

同儕評 1 筆  
部屬評 1 筆  
同儕評 1 筆

# 多題 · 批次評量

## 填寫評量表

作答進度  72.73% (16/22)

選項值 **5** 總是表現 **4** 經常表現 **3** 偶爾表現 **2** 很少表現 **1** 幾乎沒有 **N/A** 無法填答

行為內容		陳凱 3.6 分	林奕華 4.3 分
1 能夠觀察到事件的正反、利弊面，贊成與反對意見		3 ▾	3 ▾
2 能夠了解問題的來龍去脈，分析出最關鍵的部份為何		2 ▾	5 ▾
3 面對問題時，能夠同時透過數個方向來進行檢討與分析		4 ▾	5 ▾
4 能從一個單獨的線索，預測出對整體問題的影響		4 ▾	5 ▾



### 員工多維度評量專案(Demo)

評量期間 2021/05/01 ~  
2022/08/31

受評人



評量者



邱彥廷

評量時間

2022/08/31

評量維度

同儕評

2021/08/09  
17:23  
已暫存



# 單題多人 · 批次評量

## 單題評量

1. 能夠觀察到事件的正反、利弊面，贊成與反對意見

共 2 筆 

受評人	選項					
	總是表現	經常表現	偶爾表現	很少表現	幾乎沒有	無法填答
陳凱	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
林奕華	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⏪ ⏩ 1 / 1 ⏪ ⏩ 顯示筆數 10 筆

(已填/總數:2/2)

下一題 確定



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

The screenshot displays the aEnrich system interface for a personal report. The main content area is titled '個人報告說明' (Personal Report Explanation) and includes a table of '職能評量分析' (Competency Analysis) with columns for '職能名稱' (Competency Name), '個人' (Individual), and '評量' (Evaluation). The table lists various competencies and their scores. To the right, there is a '職能分數圖' (Competency Score Chart) and a '職能綜合評述' (Competency Summary) section. The right-hand sidebar shows the user profile for '李冠宇' (Li Guanyu) with a '職能綜合分數' (Competency Overall Score) of 3.98. A red circle highlights the '彙整報告書' (Summary Report) button in the sidebar.

職能名稱	個人	評量	
職能名稱(類別)	4	4.4	4.8
職能名稱(類別)	4	4.4	4.8
職能名稱(類別)	2.9	3.9	2.79
職能名稱(類別)	2.9	3.9	2.79
職能名稱	1.5	3.3	3.8
職能名稱	3.5	3.3	1.8
職能名稱(類別)	3.5	3.3	1.8
職能名稱(類別)	3.5	3.3	3.8
職能名稱	3	3	2.11
職能名稱(類別)	3	3	2.11

# 個人彙整報告書(關聯圖表) · 職能評量分析



補充報表檢視

專案名稱 多維度評量專案(彙整報告書)  
 受評人 楊詩涵  
 請選擇查閱報表 各行為指標個人/群體比較表

職能	行為名稱	行為內容	個人平均分數	群體分數
分析性思考		1.在審慎的評估各替代方案的可能性之後，按部就班地按照自己的計劃，來解決所遇到的狀況	3.25	3.37
分析性思考		2.面對困難時，能夠同時透過數個方向來進行檢討與分析	3	3.26
分析性思考		3.能看出問題的多重原因及在每個形成階段對下一步的影響	3.5	3.66
分析性思考		4.能夠了解問題的來龍去脈，分析出最關鍵的部份為何	4.09	3.97
分析性思考		5.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	3.82	3.46
分析性思考		6.能夠觀察到事件的正反、利弊面，釐清與反對意見	4.18	4.09
分析性思考		7.能夠將事件或解決程序分解成相互具有因果關係的小部份	2.73	3.38
分析性思考		8.能從一個單項的線索，預測出對整體問題的影響	3.18	3.71
分析性思考		9.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目標的行動方案	3.36	3.33

[下載](#)

針對同一類分的每個相關現

# 個人彙整報告書 · 行為指標分析

## 行為指標分析

### 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。

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

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 個人平均分數	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
	差異	0.1	
3.82 個人平均分數	他評	3.8	職能：分析性思考   關聯職務：無關聯職務
	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	

# 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。

自評 1	主管評 3	同儕評 4.5	部屬評 3.25	內部客戶評 4	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 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,盡全力貢獻所長,達成目標。
自評 3	主管評 1.5	同儕評 4	部屬評 3.75	內部客戶評 4.5	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 工作中能自發地擬訂詳細的工作計畫與時程
自評 4	主管評 4	同儕評 4	部屬評 4.25	內部客戶評 1.5	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% 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 遇到問題時找出替代方案
自評 3	主管評 2	同儕評 4	部屬評 4.5	內部客戶評 3.5	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 能按時完成所交付工作外,工作的成效超出預期結果
自評 4	主管評 3	同儕評 2	部屬評 4.5	內部客戶評 3.5	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 當遇到事情時 能快速反應,減少錯誤發生
自評 3	主管評 4.5	同儕評 3.5	部屬評 2.25	內部客戶評 4.5	職能：分析性思考   職能訓練完成率：100%   關聯職務：無關聯職務 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
自評 3	主管評 3.5	同儕評 4.5	部屬評 3	內部客戶評 4	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 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、立即性的挑戰及對競爭者服務的不滿意等。

# 個人彙整報告書 · 職能訓練關聯 (整合Talent)

## 職能訓練關聯

### 主動積極

定義：  
不需他人指示或要求能自動自發做事，面臨問題立即採取行動加以解決，且為達目標願意主動承擔額

關聯職務：人力資源職能管理師、工程師、技術副理



### 問題分析及解決能力

定義：  
能夠掌握問題核心，精確解讀訊息做出結論，尋求適當解決方案，衡量利弊得失並採取實際行動以

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



主動積極 C005

類別：認知類

基本資料 發展方式

發展計劃

- 認真的態度 0% 0 堂開班
- 積極的態度 0% 0 堂開班
- 學習與創新 100% 2021/07/05完成

關於職能

發展方式

- 發展計劃：3 筆
- 發展建議：1 筆

人力資源職能管理師 Admin-2-001

2015/03/14 建立 2019/08/05 李冠宇 修改

路徑中的職務 類別：人力資源管理(A-HRM)

基本資料 工作說明書 發展方式 目標庫

工作說明書

工作衡量指標：

- 非財務面 職能績效管理制度
- 非財務面 建立職能為本的人才發展計劃
- 非財務面 職能薪酬管理

基本資格要求：

- 最低學歷資格：研究所畢業，主修人力資源、企業管理、勞工關係、心理、工業管理、社會等相關研究所，研究所期間曾修習人力資源管理學程
- 工作經驗：與3年以上人力資源管理經驗，且目前正從事與認證科目直接相關的人力資源管理工作

關於職務

發展方式

- 訓練與認證：1 筆
- 需求職能：5 筆
- 知識技能：2 筆
- 發展建議：1 筆
- 工作項目：0 筆



# 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

## 6. 【報表分析】



# 管理者 · 評量結果雷達圖

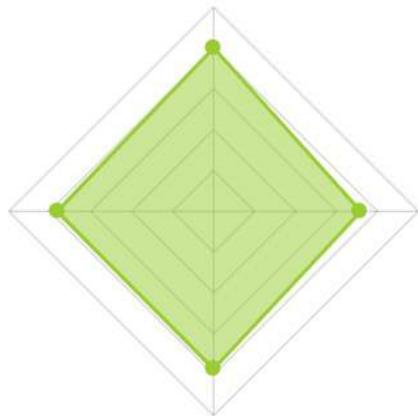
評量表職能分數雷達圖

主管專用評量表

\*aE01\_團隊合作(在團隊中主動建立維持與各成員之間的良好關係)

4

管理職能  
3.82



\*aE01\_團隊合作(參與團隊決議的過程, 提...  
3.59

\*aE01\_團隊合作(提出團隊合作、團隊士氣提升的辦法)

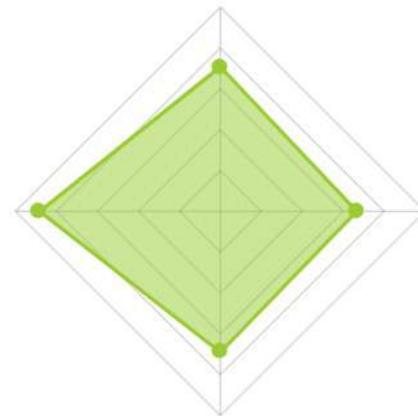
3.86

一般同仁評量

誠信為本

3.54

專業職能  
4.41



團隊合作(傾聽與溝通)  
3.33

團隊合作(建立夥伴關係)

3.45

# 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·

## 職能分數比較圖

☰ : 多維度評量專案(彙整報告書)



# 主管 · 部屬評量結果雷達圖

## 多維度評量專案(彙整報告書)

評量期間: 2021/05/01 ~ 2021/07/31

主頁 主管

### 職能分數分佈



### 參與的部屬



楊詩涵

職能綜合分數  
3.58



林冠宇

職能綜合分數  
3.19

### 楊詩涵職能綜合分數

#### 職能綜合分數

3.58

職能綜合分數



#### 職能分數比較圖





# 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)

7.

【職能詞典】

The screenshot displays the aEnrich system interface. On the left, a sidebar menu shows '1. 資料維護' (Data Maintenance) with sub-items: '職能主頁' (Competency Home), '行為指標' (Behavioral Indicators), '輔導資料' (Supporting Materials), and '設定' (Settings). The main area shows a table of competencies with columns for '編號' (ID), '名稱' (Name), '內容' (Content), '所屬層級 (層級順序)' (Level/Order), and '適用權度' (Applicability) with sub-columns for '自己' (Self), '主管' (Supervisor), '同儕' (Peer), and '部屬' (Subordinate).

編號	名稱	內容	所屬層級 (層級順序)	自己	主管	同儕	部屬
10002	願意配合團隊的決議	願意配合團隊的決議					
10003	在團隊當中能與他人	在團隊當中能與他人					
10004	遵守團隊所達成的決議	遵守團隊所達成的決議					
10005	避免衝突的發生，或	避免衝突的發生，或					
30001	在任何團隊事務討論中	在任何團隊事務討論中					
30002	表現出協助團隊達成	表現出協助團隊達成					
30003	對於問題的分析及決	對於問題的分析及決					
30004	能夠具備願意與人	能夠具備願意與人					

A detailed view of the '400條行為指標' (400 Behavioral Indicators) for the 'Teamwork' competency is shown. The definition states: '定義：在工作執行的過程中及專業成長上，組織成員能夠透過共同的互信、合作、支援、協調，解決工作上所發生的問題及達成團隊的目標。' (Definition: In the process of work execution and professional growth, organizational members can solve work-related problems and achieve team goals through mutual trust, cooperation, support, and coordination.)

層次	描述
1. 願意配合團隊的決議	1. 樂於接納團隊角色的分配，並能適應在團隊中所扮演的角色 2. 願意配合團隊的決議，積極參與團隊的決議行動 3. 在團隊當中能與他人共事 4. 遵守團隊所達成的決議、方案，且徹底執行 5. 避免衝突的發生，並避免產生衝突的各種行為
2. 在團隊中主動建立維持與	1. 在團隊中，對他人表現出關心與熱忱 2. 與人共事時，能與他人相處融洽，保持和諧的互動關係 3. 樂於與其他人分享工作資訊與意見 4. 主動關懷其他成員的工作狀況，並協助他人完成工作 5. 能給予其他成員改善工作的建議，並感謝他人的建議 6. 能尊重團隊成員不同的觀點，不因執個人立場
3. 主動參與團隊決議的	1. 在任何團隊事務討論中，積極表示意見 2. 能提出協助團隊達成最後共識的建議 3. 對於問題的分析及決策，具備高度參與態度 4. 能夠具備願意與人溝通，以達成共識的態度
4. 在合作過程中，為了達成	1. 為了團隊利益，在決策過程中能支持個人所反對或不同意的意見 2. 誠實坦率，能放下個人利益支持團隊的決議 3. 能從團隊成就的角度來檢視自己的表現，不邀功、不諉過 4. 在不影響原有職務情況下，為團隊目標的達成能於承擔更多職責
5. 在團隊合作過程中，主動	1. 能運用個人溝通技巧，化解團隊中的衝突 2. 能協助他人共同解決團隊面臨的問題或困難，使工作任務得以順利達成 3. 能維持團隊關係和諧，以確保團隊合作過程中面臨的問題與衝突

# 職能可依照層次區分行為指標、適用維度

顧客導向 C004

類別：認知類

基本資料 發展方式

定義

是指企業以滿足顧客需求、增加顧客價值為企業經營出發點，在經營過程中，特別注意顧客的消費能力、消費偏好以及消費行為的調查分析，重視新產品開發和營銷手段的創新，以動態地適應顧客需求。它強調的是要避免脫離顧客實際需求的產品生產或對市場的主觀臆斷。競爭者導向則是指公司以競爭者為中心，根據競爭者的行動和反應來採取行動。公司將大部分時間用於追蹤競爭者的行動，試圖找出對策來反擊。它強調的是要避免無視競爭對手的存在

行為指標 +

1 LV1 (顧客滿意)滿足顧客需求的變化

2 LV2 (顧客導向)以滿足(顧客需求)，增加(顧客價值)為(企業)價值

李冠宇 發展計劃完成率 50% 2020/07/26 統計

關於職能

發展方式

發展計劃：2 筆

發展建議：0 筆

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

編號	名稱	內容	所屬層級 (層級順序)	適用維度				
				自己	主管	同儕	部屬	內部客戶
002	顧客滿意	滿足顧客需求的變化	LV1(1)			✓	✓	✓
001	顧客導向	以滿足(顧客需求)，增加(顧客價值)為(企業)價值	LV2(2)	✓	✓	✓	✓	✓
003	傾聽客戶意見	<ul style="list-style-type: none"><li>用心聽取顧客的聲音</li></ul> (Voice of + 完整資訊)	LV3(3)	✓		✓	✓	✓

評量時依照需要整體職能進行綜合性評量或選擇特定層級進行更精準的行為定錨。

# 職能可依照層次區分行為指標、適用維度

1. 資料維護

- 職能主頁
- 行為指標
- 關聯資料
- 設定

2. 發展方式

3. 成果

● 開啟

關閉

## 團隊合作 1.05

類別：人際能力

基本資料 發展方式

### 定義

能夠透過彼此間的互信，組織成員能夠在工作執行上所發生的問題及完成任務。

### 行為指標 +

#### 團隊合作

樂於接納團隊角色的分配，並能善盡在團隊中

遵守團隊所達成的決議、方案，且徹底執行

主動關懷其他成員的工作狀況，並協助他人

能給予其他成員改善工作的建議，並感謝他人

### 編輯職能層級

啟用層級

共用層級

職能層級 編號	名稱	說明	順序
L001	初級	具有本項職能的基礎能力	1
L002	中級	能熟悉本項職能的各項基礎，並能妥善加以運用，進而改善績效	2
L003	高級	能在此項職能上成為專家，並能教導他人，使他人精進此項能力	3

重設 儲存

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

選擇職能			
名稱	職能層級	層級順序	行為指標
<input type="checkbox"/> 主動積極			3
<input checked="" type="checkbox"/>	初級	1	
<input checked="" type="checkbox"/>	中級	2	
<input checked="" type="checkbox"/>	高級	3	
<input type="checkbox"/> 主動負責			
<input type="checkbox"/>	工作實踐	1	
<input checked="" type="checkbox"/>	做事當責	2	
<input checked="" type="checkbox"/>	機動靈巧	3	
<input type="checkbox"/> 分析性思考			
<input type="checkbox"/> Solution Planning & Design			
<input type="checkbox"/> Named Account Prospecting			
<input type="checkbox"/> Funnel Management			
<input checked="" type="checkbox"/> Demo 團隊合作			
<input type="checkbox"/>	順從團隊的決議依照共識來決定自己行為	1	
<input type="checkbox"/>	在團隊中主動建立維持與各成員之間的良好關係	2	
<input type="checkbox"/>	參與團隊決議的過程，提供自己的意見與看法	3	
<input type="checkbox"/>	合作過程中能把整體利益置於個人之上	4	
<input type="checkbox"/>	團隊合作主動積極地排除困難，		
<input type="checkbox"/>	提出團隊合作、團隊士氣提升的		
<input type="checkbox"/> Business Acumen			



評量時依照需要整體職能進行綜合性評量或選擇特定層級進行更精準的行為定錨。



# 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)

8.

【整合應用】

初評

受評人 楊詩涵 高級工程師

目標評量部門 系統研發部 主管：陳立庭

專案名稱 2021上半年專案(MRA)

作業名稱 期末績效評核 到期日 2023/07/31

填寫說明

評核內容  單項評核與總評同步  評核時分數與評等同步

- 工作目標評核 比重：30% MBO
- 行為評核 比重：30% MBB
- 非列管績效項目 比重：20% MBO
- 多維度評量專案 比重：20% MRA

評核結果

當前評核 分數 82.4 評等 A

非列管績效項目 20% 合計分數：81/A

多維度評量專案 20% 合計分數：77.08/B

77.08 B

績效考核專案：可納入職能評量項目(MBB行為評核)

目標	比重	成果	專案評定分數	評核
分析性思考	2		3.37	78 B
主動負責(工作實踐)	1		3.41	77 B

自評：78/B

# 多維度專案專案設定開放可關聯績效專案

1. 專案

2. 評量表

3. 受評人

4. 個人報表設定

5. 執行與管理

6. 成果

● 開啟

結案

關閉

## Demo MRA 評量專案(發布結果)

編號：

設定

### 設定

#### 統計基礎

算術平均數運算

- 自評
- 主管評
- 同儕評
- 部屬評
- 內部客戶評

#### 關聯資料

績效評核  啟用後，可被列入到PMD專案內

報表類型	允許主管統計
部門別職能分數...	<input checked="" type="checkbox"/>
整體職能落差分...	<input checked="" type="checkbox"/>
部門別職能落差...	<input checked="" type="checkbox"/>
整體自評/他評比...	<input checked="" type="checkbox"/>
部門別自評/他評...	<input checked="" type="checkbox"/>
整體各維度職能...	<input checked="" type="checkbox"/>
部門別各維度職...	<input checked="" type="checkbox"/>
整體綜合評述	<input checked="" type="checkbox"/>
部門別綜合評述	<input checked="" type="checkbox"/>
整體職能綜合分...	<input checked="" type="checkbox"/>
部門別職能綜合...	<input checked="" type="checkbox"/>
整體各行為指標...	<input checked="" type="checkbox"/>

# 績效專案評核作業加入多維度專案

## 設定評核方式與佔比

已完成設定 是

### 評等資訊

總分計算原則

新增多維度專案

考核區塊

工作目標規劃

一般員工行為

Demo MRA評量專案(發布結果)

## 選擇多維度評量專案

關鍵字



執行	編號	專案名稱	評量期間	專案狀態
<a href="#">選擇</a>		Demo MRA評量專案(發布結果)	2016/11/01 ~ 2021/07/31	開啟
<a href="#">選擇</a>		上半年MRA評量專案(評核完畢+報表)	2016/11/01 ~ 2021/05/31	結案
<a href="#">選擇</a>		多維度評量專案(彙整報告書)	2021/05/01 ~ 2021/07/31	結案



1 / 1



移除

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

初評

受評人: 楊詩涵 (高級工程師)

目標歸屬部門: 系統研發部 (主管: 薛宜高)

專案名稱: 2021上半年專案(MRA)

作業名稱: 期末績效評核 (到期日: 2023/07/31)

評核內容:  單項評核與總評同步  
 評核時分數與評等同步

工作目標評核 比重: 30% MBO

行為評核 比重: 30% MBB

非列管績效項目 比重: 20% MBO

**多維度評量專案 比重: 20% MRA**

填寫說明

評核結果

當前評核 會簽 歷程

82.4 \* A

非列管績效項目 合計分數: 81/A

81 \* A

多維度評量專案 合計分數: 77.08/B

77.08 \* B

績效考核專案：可納入**職能評量項目**(MBB行為評核)

多維度評量專案 比重: 20% MRA

目標	比重	成果	專案評定分數	評核
分析性思考	2		3.37	78 * / B
主動負責(工作實踐)	1		3.41	77 * / B
主動負責(做事當責)	1		3.45	75 * / B

自評: 78/B

自評: 77/B

補充報表檢視

專案名稱: 多維度評量專案(彙整報告書)

受評人: 楊詩涵

請選擇查閱報表: 個人群體分數比較圖

1 of 2 Page Width

個人群體分數比較圖

個人 群體

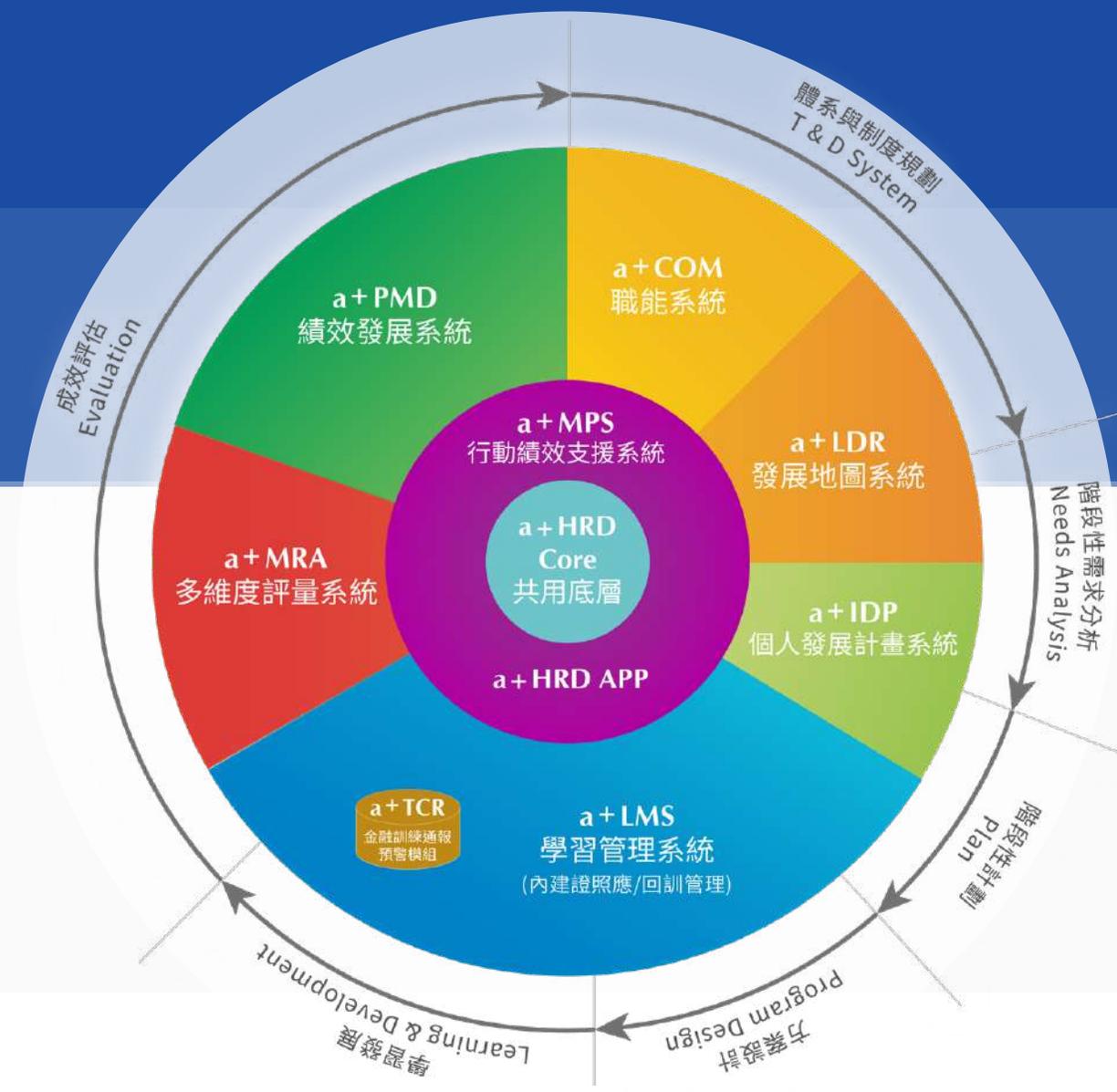
項目	個人	群體
穩定客戶之採購	3.48	3.8
分析性思考	3.37	3.56
主動負責(機動靈活)	3.45	3.61
主動負責(做事當責)	3.45	3.49
主動負責(工作實踐)	3.41	3.57
問題分析及解決能力(學理邏輯 - 正確認知)	3.73	3.37

下載

## 5

## a+HRD Core 共用底層

- 7.1版新增功能：強化「學習資源」管理功能
- 主要功能簡介：
  - 系統角色分權
  - 領域分權



# a+HRD Core · 主要功能簡介

## ● 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。
- 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

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

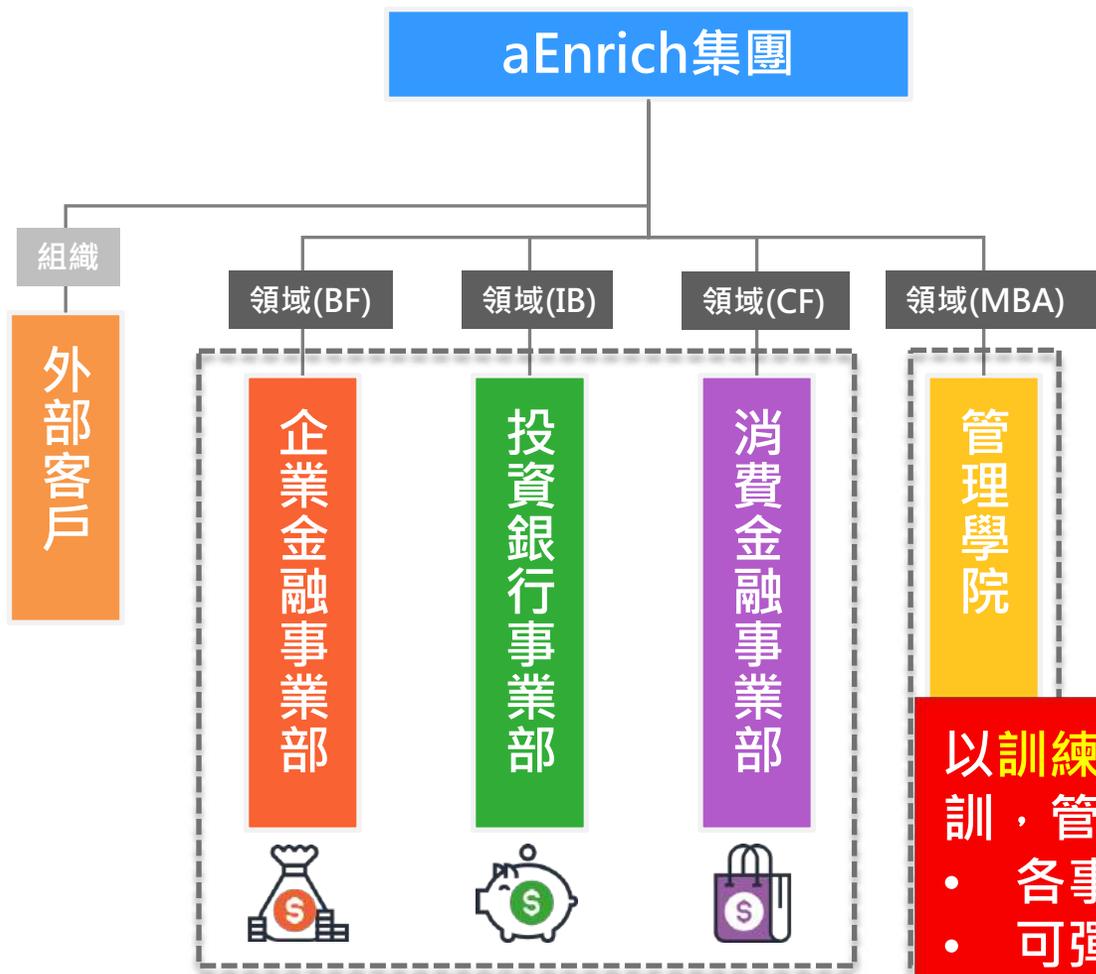
設定

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

The screenshot shows the aEnrich Group homepage dashboard. It features a top navigation bar with the aEnrich logo and user profile. The main content area is divided into several sections: a search bar, a navigation menu, and a grid of featured content. The featured content includes a 'Talent Management Workshop' (2021/10/26), an 'LMS 6.X - 員工如何報名 - 申請課程?' (2019/11/24), and an 'LMS 6.X - 如何將學習紀錄同步至Google行事曆?' (2019/11/24). There are also sections for '常見問題' (Frequently Asked Questions) and '最新課程' (Latest Courses).

## 投資銀行\_首頁

The screenshot shows the Investment Banking homepage dashboard. It features a top navigation bar with the aEnrich logo and user profile. The main content area is divided into several sections: a search bar, a navigation menu, and a grid of featured content. The featured content includes a video titled '外匯衍生品產品 暨IFRS會計處理' (1.02114, 0.721657, 1.02591), a video titled '【Youtube】簡報技巧之化為為目的的簡報\_導讀文流' (2019/12/19), and a video titled '【Youtube】簡報技巧之化為為目的的簡報\_導讀文流' (2019/12/19). There are also sections for '最新課程' (Latest Courses) and '學習資源' (Learning Resources).

## 消費金融\_首頁

The screenshot shows the Consumer Finance homepage dashboard. It features a top navigation bar with the aEnrich logo and user profile. The main content area is divided into several sections: a search bar, a navigation menu, and a grid of featured content. The featured content includes a video titled '全球股市狂歡 工業、金融、非必需消費品 2017-11-01', a video titled '消費金融風險管理', and a video titled '消費金融基礎 - 個人貸款業務全流程指南 (活書第2版)'. There are also sections for '最新課程' (Latest Courses) and '學習資源' (Learning Resources).

# 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

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等 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。

# a+MRA 7 內建 a+HRD Core，可應用學習資源

The screenshot displays the aEnrich HRD system interface. The top navigation bar includes the aEnrich logo, user information (aEnrich組織, dmin), and search options (訓練計劃, 關鍵字). The breadcrumb trail shows the path: aEnrich組織 > aEnrich組織 > 資源中心 > 學習資源. The left sidebar contains a menu with items like 教材, 論壇, 題庫, 樣板, 其它, 紀錄與報表, and 設定. The main content area is titled '總覽' and features a large '421 總數' (Total) indicator. Below this, a table lists resource types and their counts: 書籍 (5), 文章 (3), 檔案 (2), 連結 (2), and 教材 (409). To the right, a '引用率' (Citation Rate) section shows four categories: 開班 (2.61%), 職能 (6.65%), 職務 (2.14%), and 學習階段 (0%). At the bottom, there are sections for '學習資源管理 | 前往搜尋' and '排行榜' (Ranking) with filters for 人氣, 好評, 下載, and 閱讀時數.

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+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: "刻意無視"的危險 > 1.資料維護 > 基本資料

1. 資料維護

- 基本資料
- 設定

2. 成果

## "刻意無視"的危險

◎ 教材 作者: 出版公司: 課程類別: 待分類 資源類型:

DANGER DANGER DANGER

關鍵字  共 421 筆

名稱	資源類型	作者	評分	人氣	最後異動日期	狀態
【天下經濟論壇 第2講】人工智慧共舞的發展與隱憂			0	1	2021/08/04 09:31:22	已下架
人才管理	課後報告	陳鳳雅	4.1	32	2021/07/10 02:00:02	已下架
"刻意無視"的危險			4	10	2020/07/13 15:52:46	上架中
aE_01_訓練成效評估 - 行為檢核		陳鳳雅	3.6	57	2019/09/02 14:53:50	上架中

資源檔案

下架

- 提供**下架**功能，下架後使用者將不在搜尋到此筆學習資源。
- 可留存過往閱讀、評分、下載相關紀錄；也可再次**上架**使用。

# 學習資源 · 可依類別查閱條件限制查閱

人才發展中心  
績效中心  
評鑑中心  
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組編 > aEnrich組編 > 資源中心 > 設定 > 課程類別

關鍵字

課程類別

- 待分類
- 專業認證
- 策展範例
  - 千年一問\_鄭問故宮
  - 新手主管
- 資訊類
  - 軟體應用
  - 資訊概論 000
- 管理類
  - 組織經營
  - 修改
  - 另存
  - 個人 + 新增
  - 刪除

課程類別編號

課程類別 \* 組織經營

上層類別 管理類 \*

可查閱條件 加入

職等：職等2

職稱：經理、副理

設定條件

部門 選擇

職等 職等2 \*

職稱 經理 \*  
副理 \*

職類 選擇

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人才發展套用 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

# 資料主頁調整

- 調整內容：

- 課程、證照、教材、學習階段、職務、職能資料等主頁架構調整。

- 效益：

- 引導名稱明確化，主頁卡片資訊可直接開啟編輯相關設定。
- 設定區塊重新歸納對應功能，清單提供資料總覽。

# 課程 · 主頁

The screenshot displays the '課程 · 主頁' (Course Home) interface. The breadcrumb path is 'aEnrich組織 > aEnrich組織 > 課程: \*aEnrich a+HRD Total Solution > 2.開班管理'. The left sidebar contains navigation options: '1. 資料維護' (with sub-items: 課程主頁, 教材, 關聯資料, 設定), '2. 開班管理' (highlighted), and '3. 成果'. The main content area is titled '總覽' (Overview) and shows a total of 7 courses. A status legend indicates: 編輯中 (0), 執行中 (6), 已結案 (1), and 停開 (0). A secondary summary shows '執行中開班' (Courses in Progress) with 0 '即將上課' (Upcoming), 3 '上課中' (In Progress), and 2 '上課結束' (Completed). Below this is a table of course statuses: 編輯中, 執行中, 課程已結束, 未結案, 已結案, 停開, 年度自動開班, 其他領域開班, 縮合. A search bar and filter options are present. The table below lists two courses with columns for name, pass rate, student count, start/end dates, status, and last update date.

名稱	課程通過率	學員人數	上課開始日	上課結束日	狀態	最後異動日期
*aEnrich a+HRD ... ✓年度自動開班	--%	0	2021/09/01	2022/08/03	申請中尚未上課	2021/08/08
*aEnrich a+HRD ... ✓年度自動開班	100%	41	2020/09/01	2021/08/03	上課結束	2020/09/08

資料維護功能名稱更明確。並提供更精準的分類與引導

強化課程-開班結構，比照中心分類追蹤模式提供該課程下開班總覽，方便有效管理課程開班執行狀態

# 證照 · 主頁



Video

breadcrumb: aEnrich組織 > aEnrich組織 > 證照: Demo MCSE(應訓回訓與模擬考試) > 1.資料維護 > 證照主頁

2015/03/11 建立

## Demo MCSE(應訓回訓與模擬考試) Demo MCSE

證照類型: 課程證照 | 有效期間: 發照後有效期間 1 年 0 個月 | 核發單位: Microsoft  
廠商: 微軟  
類別: 電腦類

- 1.資料維護
  - 證照主頁
  - 取得規範
  - 部門證照分配
  - 關聯資料
  - 設定
- 2.執行與管理
- 3.成果

● 開啟

關閉

### 簡介

廣受全球認可的 IT 專業人員標準證明您具有必要的技能與技術，能設計、建置以及部署能夠提供更多資料給更多組織內人員的解決方案。取得 MCSE: Business Intelligence 認證將可讓您成為 BI 與報告工程師等職位的合格人選。

### 考照限制

無限制

### 通過成績標準

暫無資料。

### 訓練項目

應訓項目 | 回訓項目

Microsoft SQL Server 2012

已取得 6 人 | 模擬考試 2 梯次

模擬考試

● 適用人員  
● 部門需取得證照

# 教材主頁



Video

☰ aEnrich組織 > aEnrich組織 > 教材: 文創台灣專訪(MP4教材)Demo小考 > 1.資料維護 > 基本資料

1.資料維護

- 基本資料
- 內容
- 設定

2.開班管理

3.成果

## 文創台灣專訪(MP4教材)Demo小考

影音檔 | 3.28 分鐘 | 廠商: aenrich | 作者: | 價格: | 授權日: | 版本: |

課程類別: 待分類

### 簡介

暫無介紹

### 教材內容

文創台灣專訪(MP4教材)Demo小考  
影音檔 | 長度: 03:17 | 3個小考 | 大小: 11.63 MB

● 啟用

停用

### 閱讀人次

4  
總人次

最近7天

### 總閱讀時數

00:01:36

# 學習階段



Video

aEnrich組織 > aEnrich組織 > 學習階段: 研發RD0~3個月 > 1.資料維護 > 學習階段主頁

2015/03/17 建立  
2020/07/28 李冠宇 修改

## 研發RD0~3個月

編號: [編輯]

學習階段 類別: 研發(E\_RD)、品保(E\_QA)

基本資料 發展方式 目標庫

### 說明與備註

暫無介紹

備註  
暫無介紹

### 關聯資料

研發新人學習地圖

● 開啟

關閉

李冠宇  
訓練與認證完成率  
**100%**  
2016/11/16

#### 關於學習階段

發展方式 [編輯]

- 訓練與認證: 2 筆
- 需求職能: 2 筆
- 知識技能: 2 筆
- 發展建議: 0 筆
- 工作項目: 0 筆

#### 目標庫

- 管理者自建: 0 筆
- 需求職能: 2 筆

# 職務



Video

aEnrich組織 > aEnrich組織 > 職務: Demo 高級工程師 > 1.資料維護 > 職務主頁

2015/03/17 建立  
2021/06/15 李冠宇 修改

## Demo 高級工程師

編號: [icon]

路徑中的職務 類別: 研發(E-RD)

基本資料 工作說明書 發展方式 目標庫

### 說明與備註

依公司目標與產品部需求，產出高品質(high performance、high reliability、Reasonable cost)硬體產品。

備註  
暫無介紹

### 關聯資料

Demo 產品研發人員發展路徑

● 開啟  
關閉

李冠宇  
訓練與認證完成率  
**100%**  
2020/07/28

#### 關於職務

發展方式

- 訓練與認證: 2 筆
- 需求職能: 4 筆
- 知識技能: 0 筆
- 發展建議: 1 筆
- 工作項目: 0 筆

目標庫

- 管理者自建: 1 筆
- 需求職能: 6 筆

# 職能



Video

☰ aEnrich組織 > aEnrich組織 > 職能: Demo 團隊合作 > 1.資料維護 > 職能主頁

2015/03/11 建立

## Demo 團隊合作 C003

類別：個人效能類

基本資料 發展方式

1.資料維護

- 職能主頁
- 行為指標
- 關聯資料
- 設定

2.發展方式

3.成果

● 開啟

關閉

李冠宇  
發展計劃完成率  
**100%**  
2021/01/15 統計

關於職能

發展方式

📄 發展計劃：1 筆

💡 發展建議：2 筆

定義

能夠透過彼此間的互信，組織成員在工作執行中及專業長上相合、支援、協調以解決工作上所發生的問題及完成任務。

行為指標 +

2 LV2 ?

在團隊中，對他人表現出關心和熱忱

與人共事時，能與他人相處融洽，保持和諧的互動關係

樂於與其他成員分享工作資訊與意見

主動關懷其他成員的工作狀況，並協助他人完成工作

# 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

aEnrich組織 > aEnrich組織 > 開班: 銷售技巧 10月下旬(2021) > 1.資料維護 > 設定

1.資料維護

- 開班主頁
- 報名相關
- 教室管理
- 設定

2.執行與管理

3.成果

● 申請中尚未上課

### 自動通知

課程 活動

- 新開班通知
- 上課通知
- 取消上課通知
- 課程結果通知

### 開班預算

總預算: 0 元

● 網路維護費: 0 元

### 查閱

查閱期間: 2021/08/03 ~ 2022/08/03

所有人

### 年度自動開班

於原課程結束後5天產生  
預計 2022/08/08 開班

### 結案相關

- 自動結案
- 開放複習

● 可複習的活動, 包含: 教材、參考資料  
● 結案後複習活動, 不列入訓練紀錄

### 組織分享設定

0 個 分享對象

0 個 停權對象

# 我的課程清單，提供複習分頁，集中顯示已結案可複習課程

rich組織 > aEnrich組織 > > 主頁 > **搜尋我的課程**

進行課程 未完成 即將到期 完成 **複習課程**

此開班已結案，課程教材僅提供學員複習使用，系統不會進行學習紀錄統計，是否繼續閱讀？

取消 **確定**

開班複習Demo

線上 | 課程結束

教室

通過狀態  
無待通過的活動 **通過**

課程狀態  
已結束

開班複習Demo

若要結束全螢幕，請將滑鼠移到螢幕頂部

學習活動 | 參考資料

學習活動

篩選  需通過項目  未完成項目

排序  活動排序  類型

- 1**  **eLearning Hyper Cycle(多國字幕demo)**  
從課程起始日後
- 2**  **文創台灣專訪(MP4教材)Demo小考**  
從課程起始日後

僅顯示閱讀活動與參考資料



# 「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

aEnrich組織 > aEnrich組織 > 個人中心 > 主頁 > 搜尋績效筆記

姓名	評述
楊詩涵 (1030102)	 本季營業額尚未達標，但考量疫情影響，思考有效突破方案。
邱彥廷 (1021003)	 戶名單

修改  
發佈  
刪除

紀錄對象選擇部屬，提供發佈功能，可發佈於部屬績效動態

部屬的績效動態 縮合

### 績效筆記

 楊詩涵  
9 秒前 由李冠宇發佈

目標項目: 營業額  
2021上半年專案(MRA)

本季營業額尚未達標，但考量疫情影響，有思考有效突破方案。

 0

# 主管中心主頁 · 績效任務進度追蹤

**員工多維度專案追蹤**

專案名稱	時間範圍	評量狀態	評量完成	評量進行中
多維度評量	2019/09/06 ~ 2019/10/06	評量結束	5人	0人
Demo MRA評量專案(發布結果)	2016/11/01 ~ 2021/07/31	評量結束	6人	0人
Demo MRA評量專案(評量專案)	2016/11/01 ~ 2022/12/31	評量中	0人	2人

**員工績效任務進度追蹤**

專案名稱	時間範圍	目標管理	績效評核
2021上半年專案(MRA)	2021/01/01~2022/07/31	規劃未完成: 0 變更規劃中: 0 目標審核中: 0	自評未完成: 0 考核進行中: 1
2021新人考核專案	2021/01/01~2022/07/31	規劃未完成: 0 變更規劃中: 0 目標審核中: 0	自評未完成: 6 考核進行中: 0
目標規劃	2020/09/01~2025/12/31	規劃未完成: 6 變更規劃中: 0 目標審核中: 1	自評未完成: 0 考核進行中: 0
2020 績效管理(含OKR)	2020/01/01~2020/12/31	規劃未完成: 7 變更規劃中: 0 目標審核中: 0	自評未完成: 7 考核進行中: 0
2020 OKR 專案	2020/01/01~2020/12/31	規劃未完成: 2 變更規劃中: 0 目標審核中: 0	自評未完成: 0 考核進行中: 0

**員工目標規劃進度追蹤**

受評人	作業進度	目前處理人員
曾雅婷	未開始	
楊詩涵	未開始	
陳家豪	未開始	
陳佳穎	未開始	
陳柏翰	未開始	
王葳	未開始	

# 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。



### 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
	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	●	●	●

# Thank you~

楊中旗 George  
總經理

[GeorgeYang@aenrich.com.tw](mailto:GeorgeYang@aenrich.com.tw)

電話：02-2517-8080 ext. 110

黃志揚 Gerald  
產品副理

[GeraldHuang@aEnrich.com.tw](mailto: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](mailto: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