

CyberLink 績效大師 6



最佳績效評鑑管理系統
協助企業達成組織目標 提升營運績效

系統功能與效益

- 以員工個人發展計畫出發 連結全方位的發展** New
 「績效大師 6」強調員工個人為起點，以全方位的發展模式，直接與工作能力及訓練發展作結合，協助員工對未來發展職務或現在能力缺口進行訓練補足。
- 工作目標鏈層層指派 強化目標管理結構** New
 主管可針對階層目標對轄下員工進行上對下對的工作目標層層指派，讓主管與員工的工作目標銜接更緊密。
- 專案主管評鑑 確保目標管理與專案管理的一致性** New
 員工在設定專案工作目標時，同時選取其專案主管，配合專案主管對員工工作目標及專案目標的評核，可重覆檢視目標設定的正確性。
- 可設定階層分配比例 滿足企業彈性需求** New
 在目標評鑑及價值發展評鑑中，HR 可設定階層主管比重分配，或對績效分數隱藏各層主管評核分數與意見，更彈性的符合不同企業對員工績效評核分數需求，落實績效評估兼顧組織和諧。

訊連科技「績效大師 6」是結合訊連卓越研發技術及業界顧問專家專業理念，所開發的績效管理系統，協助企業由上到下落實目標管理，有效掌握內部優秀人才，提升公司人力資本。

「績效大師 6」強化專案管理的彈性，針對專案目標的追蹤評核，各級工作目標指派與比例分配，讓全方位系統更貼切的滿足各企業不同的文化需求。從員工個人發展計畫的角度出發，全方位的考量協助員工規劃個人發展方向與職涯發展路徑，針對不同的職務或工作能力需求進行訓練、專案、證照等不同的培養方式。配合該能力的建議學習項目進行修習，期末評鑑時還可追蹤訓練成果，有助員工落實個人發展計畫內容。



全方位發展方式滿足個人發展需求



「績效大師 6」模組架構圖

「績效大師 6」在考績評核上開放納入外部資料，來源成果會在評等頁面時呈現，或亦可自行輸入考績分數，用以在系統上評鑑直接人員的考績結果，方便對直接人員的績效管理。

此外，「績效大師 6」廣受企業肯定的績效日誌模組，可隨時紀錄重大績效事項，提高績效考核的公平性；新一版雷達圖功能，一目瞭然了解員工在價值發展的評鑑落點，有助於企業文化養成的重要依據；而獨家績效群組設定功能，依部門或層級劃分群組，讓組織內部績效管理方式的差異性得以實現。

- **綜合考績可納入外部來源** **獨家**
進行員工考績評比時可以匯入既有外部資料，參考出勤紀錄、教育訓練成效等，或由系統上直接填寫考績分數結果。
- **直觀式狀態面板 掌握組織目標進度** **獨家**
全新組織目標狀態面板(Dashboard)，以圖形化方式顯示目標執行進度，協助高階主管檢視各個組織目標的執行狀況，達到確實追蹤與控制目標進度的目的。



組織目標詳細資訊(Dashboard)

- **績效日誌紀錄重要事項 提升績效面談品質**
紀錄日常重大績效事項，不但能夠提供主管追蹤日常員工績效，在期末考核時亦可列出參考，增加考核公平性與透明度。
- **價值發展評鑑雷達圖，一目瞭然個人群體評鑑分析**
提供個人多期價值發展評鑑雷達圖，及個人、組織、企業交叉分析價值發展評鑑雷達圖，一目瞭然員工價值發展歷程，協助企業型塑企業文化。

系統介紹

基礎平台

訊連科技「績效大師 6」為一 web-based 應用系統。讓使用者與管理者都可透過最熟悉的網路瀏覽器，使用「績效大師 6」系統。同時核心系統以 Java 程式語言開發，提供了跨平台且執行穩定的效益。

組織目標管理 (KPI)

透過系統，組織管理階層可以設定組織或部門目標方針，目標方針可以從上級單位到下級單位層層展開，而基層員工在進行個人的工作目標規劃時，可與公司的經營策略與營運目標結合，全面地將公司營運目標落實到每個員工的工作目標，具體落實企業營運策略。

目標管理 (MBO)

配合組織目標的達成，除了員工自行設定目標規劃外，主管亦可以將工作目標直接指派給所管轄的下屬，透過層層指派，確保工作目標被完全的承接。員工完成個人工作目標設定後，系統便會透過email通知該員工主管針對員工的目標設定進行審核與修改。規劃完畢之後，系統會定期自動通知員工及主管針對先前規劃的目標進行期中檢討和期末評鑑。完成評鑑作業之後，HR 部門可以將評鑑結果匯出，作為員工績效檢討或加薪升等用途。

專案目標管理

系統專案工作目標管理，將員工個人目標及所參與的專案目標搭配評核。員工在編寫 MBO 專案目標時，可選取該目標之專案主管，而專案主管可檢視員工規劃的內容並在期末對員工專案目標進行評鑑，更完善的檢視專案主管對於員工目標之規劃/評核。

價值發展評鑑管理

透過系統內富彈性的問卷、項目、評鑑人員和評鑑時間設定，可用來評鑑員工在行為表現上，符合企業核心價值的程度。而企業將其核心價值設計到評鑑制度中，經由評估的過程，要求每個員工身體力行，則可進而形塑或改造企業文化。

獎懲管理

提供管理繁複的員工獎懲紀錄，多種管理方式包括：由管理員直接輸入、Excel 匯入，或是透過資料庫自動排程等方式匯入系統，大幅降低 HR 行政負擔；員工也可查詢個人的獎懲紀錄，隨時了解自己的獎懲表現，達到獎懲的即時激勵與警惕效果；根據獎懲表現彈性調整綜合考績分數，還可落實企業獎懲制度。

考績分等

彈性的考績評等支援管理者自訂績效分等等級名稱，可針對每一等級設定分布百分比限制，且允許不同群組使用不同的績效分布規則。在評鑑過程中，可查詢評等群組目前等級分佈狀況，包含各等級百分比限制及人數等。考核評等的結果通知信件，可以根據不同等級設定不同的內容。

訊連科技 eHRD 完美架構企業人才管理解決方案

完整 eHRD 解決方案 協助企業人才發展目標

- **培訓大師**—最佳教育訓練管理系統，協助企業提升員工競爭力。
- **績效大師**—最佳績效管理系統，協助企業達成組織目標、提昇營運績效。
- **職能大師**—多維度職能管理評鑑，協助企業發掘核心人才，達成公司策略目標。
- **能力大師**—最佳員工能力評鑑管理工具，協助企業人力盤點。
- **接班人遴選管理系統**—最佳接班人遴選管理系統，協助企業核心人才養成、培育企業未來接班人。
- **職涯發展管理系統**—最佳個人能力養成職涯發展管理平台，協助企業發展組織人才。
- **eHRD 人才管理中心**—eHRD 整合性首頁，協助企業進行跨系統的綜合人才管理。



訊連科技 eHRD 全方位人才管理解決方案

訊連科技的優勢

- **上市公司營運穩健，備受肯定的長期合作夥伴**
訊連科技創立於 1996 年，經營穩健獲利良好，具發展前景，2004 年 9 月成功上市。以完整的 eHRD 全方位解決方案，深耕企業人力資源發展市場，目前已成功導入最多跨國標竿企業，成為業界領導品牌。
- **堅強的專業團隊，企業導入 eHRD 的最佳夥伴**
秉著最多企業實務及 HRD 資深顧問經驗，協助客戶以正確觀念建立完整 HRD 架構。堅持以最佳的服務品質與專案導入流程，提供完整的產品開發、技術團隊與輔導顧問，成為企業數位學習最佳夥伴。
- **與 HRD 高度整合的產品設計，協助企業願景落實**
結合企業實務經驗及資深顧問專業，產品設計與 HRD 高度整合，功能強大與彈性兼具的全方位人力資源發展解決方案。可跨平台與資料庫整合，穩定度高，架構彈性易於擴充，確實保障企業智慧財產安全。
- **深得信賴的專案導入及客戶服務**
訊連科技具優良專案執行力及客戶服務能力，客戶滿意度高，多家客戶主動推薦新客戶。完全自行研發本管理系統，可於最短時間內解決問題，並可針對功能機制進行調整，滿足不同企業需求。
- **成功經驗最多，國內外獎項佳績頻傳**
客戶數最多穩居業界第一。訊連 eHRD 的成功好評來自各界客戶的肯定與熱情推薦，同時訊連科技與合作的客戶皆成功的在人力創新獎，Brandon Hall Award，工業局企學網等國內外獎項中榮獲最多獎項的驗證。透過每季舉辦的人資菁英會，提供客戶專業知識與經驗分享的交流環境。

系統功能列表

功能模組	主功能	功能描述	角色		
			管理員	主管	一般員工
組織目標	組織目標管理	建立、修改及刪除組織部門目標	●	●	
		下級單位可承接上級目標，組織目標可層層展開	●	●	
		可查看單位目標之下級執行單位	●	●	
		可查看單位目標負責人員	●	●	
		個人目標可以與組織目標作連結			●
		可以匯出員工承接組織部門目標狀況至 Excel 檔案	●	●	
		可以用 Excel 將全公司組織部門目標匯入系統	●		
		組織目標執行狀況維護	●	●	
		組織目標圖形化追蹤表單	●	●	
		組織目標異常查詢	●	●	
MBO 目標設定	MBO 目標設定	主管的 MBO 項目可轉換為該部門的目標		●	
		員工可將組織目標承接至個人 MBO 目標		●	●
MBO	MBO 管理	可彈性設定考核週期以及多次期中檢討	●		
		可設定 MBO 之規劃期間、執行期間及評鑑期間	●		
		可以自動根據匯入系統之人員及組織資料設定評鑑主管，也可特別指定	●		
		可自動根據最新組織異動資料更新員工的考核主管	●		
		評鑑層級包含自評、專案主管、初核主管、覆核主管及核決主管	●		
		可根據不同評鑑層級設定 MBO 評分所佔的比例	●		
		可設定共同主管為評鑑主管，幫員工評分供直屬主管參考	●	●	
		彈性設定員工與主管針對 MBO 評鑑時的做法，支援員工無法評分只回報目標狀況，以及高階主管針對員工個別目標整體表現給予分數等特殊情境	●		
		管理員可開放員工與主管於年中檢討目標設定，依市場趨勢變化修改目標設定	●		
		系統會依期限自動寄發提醒信，管理員也可針對未完成之 MBO 寄發提醒信	●		
MBO 規劃	MBO 規劃	於 MBO 規劃與評鑑時可連結到價值發展表單		●	●
		員工可以進行 MBO 內容規劃，包含目標定義，權重，工作細項，各細項衡量指標，預計完成日期，填寫個人規劃意見			●

MBO 評鑑	直屬主管可以指派自己的工作目標給員工		●		
	員工可訂定專案目標，並讓專案主管協助審核目標內容		●	●	
	管理員可設定工作目標範本，供員工制定 MBO 時選取	●		●	
	個人 MBO 規劃內容由主管審核及修改後員工還可進行修正及確認動作，需經雙方共同確認後才定案		●	●	
	依權限檢視轄下員工 MBO 規劃清單與規劃狀況		●		
	可將規劃清單匯出	●	●	●	
	主管可不修改 MBO 內容，直接退回表單		●		
	評鑑除填寫達成度外，還可填寫檢討與評鑑意見		●	●	
	目標達成分數，可限制為整數，或是開放至小數後一位	●			
	可彈性設定目標達成分數之上限，符合各種評分制度	●			
	彈性設定評鑑分數顯示規則，可選擇設定是否顯示各級主管的評分 / 只顯示最終分數 / 或開放員工查看最終分數	●			
	依權限檢視轄下員工 MBO 評鑑清單與評鑑分數		●		
	可將評鑑清單匯出	●	●	●	
	評鑑時可查詢員工該年的訓練成效與結果(配合訓練系統)		●	●	
個人發展計畫	個人發展計畫規劃	填寫 MBO 時，員工可一併進行個人發展計畫內容規劃，填寫個人與工作項目相關發展項目			●
		規劃內容由主管審核及修改後員工還可進行修正及確認動作，需經雙方共同確認後才定案		●	●
		管理員可將全公司員工個人發展計畫規劃匯出整理作教育訓練計畫	●		
		主管可將轄下員工個人發展計畫規劃匯出整理		●	
		可依照員工所在的職務以及未來可發展的職涯路徑進行能力補強與發展(配合能力系統)		●	●
		自系統挑選課程以做為員工發展方式(配合訓練系統)		●	●
		以下拉框方式挑選發展方式	●	●	●
	個人發展計畫評鑑	期末檢討發展計畫達成狀況除填寫執行狀況外，還可填寫評語		●	●
	依權限檢視轄下員工 MBO 評鑑清單與評鑑狀況		●		
價值發展評鑑	管理	可彈性設定考核週期	●		
		可設定執行期間及評鑑期間	●		
		可視企業需求開放主管 / 員工針對各項考評內容的比重進行調整	●		
		可以自動根據匯入系統之人員及組織資料設定評鑑主管，也可特別指定	●		
		可自動根據最新組織異動資料更新員工的評鑑主管	●		
		可針對不同被評鑑人使用不同的評鑑問卷	●		

		問卷題目個數不限，可自行設定題目選項以及改變選項內容	●		
		可彈性設定考評分數以選項方式呈現或直接打分數	●		
		評鑑問卷內容可設定繁中、簡中、英文三種語系，依評鑑者預設語系，顯示不同語言的評鑑問卷	●		
		評鑑層級包含自評、初核主管、覆核主管及核決主管	●		
		可根據不同評鑑層級設定價值發展評鑑所佔的比例	●		
		系統會依期限自動寄發提醒信，管理員也可針對未完成之表單寄發提醒信	●		
		於價值發展問卷填寫時，可切換至個人 MBO 目標		●	●
	規劃	員工與主管可針對評鑑項目的比重進行調整		●	●
		規劃內容由主管審核及修改後員工還可進行修正及確認動作，需經雙方共同確認後才定案		●	●
	評鑑	可針對各項表現進行評分與意見填寫		●	●
		彈性設定評鑑分數顯示規則，可選擇設定是否顯示各級主管的評分 / 只顯示最終分數 / 或開放員工查看最終分數	●		
		可將評鑑清單匯出	●	●	●
		依權限檢視轄下員工價值發展評鑑清單與分數		●	
	綜合考績管理	可自行設定考績來源設定，個數不限	●		
		可匯入外部績效成績，當成綜合考績評分時的參考	●		
		提供主管手動評分的功能，可應用於直接人員績效考評		●	
		公司考績配分規則設定：可自行設定群組，調整不同來源的配分比重	●		
		可設定當員工無某來源的成績時，此比例歸入其他來源計算	●		
		建立新一期別的綜合考績後，並設定完成後，系統即自行計算綜合考績總分	●		
		可觀看總成績，及查看年度評鑑各個來源的分數細項	●	●	●
		可匯出考績結果至 Excel	●	●	●
		獎懲分數及事由可匯入綜合考績	●		
	管理員可開放高階主管直接修改員工綜合考績總分，且系統針對分數同分提供提醒功能	●			
考績評等	設定規則	可自訂績效分等等級名稱，可依分數排名按分佈百分比歸等，或是依分數區間歸等	●		
		可自行設定群組，允許不同群組使用不同的績效分布規則	●		
		每一群組可設定負責評等主管人員，針對該群組人員進行評等	●		
		強迫套用分布規則：可設定若不符合績效分布規則，主管評等不可完成	●		

評等作業	各群組負責評等主管，可參考系統預設，或前一階段主管所設定的各員工等級，進行等級調整動作		●		
	系統會依照考績總分排名以及等第分布規則，計算出各員工的等第，供考核主管參考或直接帶入		●		
	可查詢評等群組目前等級分佈狀況，包含各等級百分比限制及人數等	●	●		
	各級主管可查看所負責群組人員，在其之前各階段所有人員等級調整的歷史紀錄		●		
	考核評等結果通知員工之信件，可以根據不同等第用不同的通知內容	●			
	管理員代高層主管要求負責評等主管重新進行評等	●			
	管理員可選擇尚未完成評等的群組，通知負責評等主管儘快完成	●			
績效改善計畫	規劃	主管可於期中針對表現不佳之員工新增績效改善計畫表	●	●	
		可針對某期綜合考績作業完成後評核為某特定等第的所有員工，一併產生績效改善計畫表	●		
		績效改善計畫表含待改善事項、具體改善行動項目		●	●
		績效改善計畫表先由員工填寫，再由直屬主管確認，任何修正都需經過員工及直屬主管雙方同意		●	●
		績效改善計畫表可設規劃期限，到期日前系統寄發提醒通知信給員工及直屬主管	●		
		管理員可設定績效改善計畫表填寫說明	●		
	評鑑	績效改善計畫表可設評鑑期限，到期日前系統寄發提醒通知信給員工及主管	●		
		績效改善計畫表評核主管可設直屬主管及上二層主管	●		
		績效改善計畫表評核時可填寫具體改善行動項目之達成結果及評核通過或不通過		●	●
		績效改善計畫表評核時先由員工填寫，再由直屬主管評核通過或不通過並輸入意見，最後由上二層主管核決通過或不通過並輸入意見		●	●
		績效改善行動計畫統計表:依團隊分別列出不通過人數佔全員之百分比	●		
獎懲紀錄	管理	可設定獎懲項目，自訂各項目名稱與對綜合考績加減分數	●		
		可設定匯入自動排程，定期定時由資料庫匯入系統	●		
		可由 Excel 整批匯入獎懲紀錄	●		
		此獎懲紀錄可反應在綜合考績總分計算上	●		
系統管理	績效群組	可設定績效群組，將組織績效評估名單作有效管理	●		
		績效群組可依團隊、職等、職稱及職務代碼建立名單	●		
		可查詢組織人員之群組歸屬，以確認無遺漏的人員	●		
	核心管理	使用者管理：新增、刪除、更改使用者個人資料	●		

		團隊管理：新增、刪除、更改團隊資料、設定團隊層級關係	●			
		角色管理：設定系統的角色及其權限	●			
		郵件管理：設定批次郵件寄送時間，設定各類郵件的範本內容	●			
報表	員工報表	價值發展評鑑多期分析			●	
		價值發展評鑑群體分析			●	
	主管報表	轄下成員評語總覽表		●		
		轄下成員綜合考績多期統計表		●		
		轄下成員綜合考績分析表		●		
		轄下團隊綜合考績分析統計表		●		
		轄下成員價值發展評鑑各面向比較表		●		
		轄下成員價值發展評鑑多期分析		●		
	管理員報表	轄下成員價值發展評鑑群體分析		●		
		評語總覽表	●			
		員工綜合考績多期比較表	●			
		綜合考績分析表	●			
		綜合考績分佈統計表	●			
		價值發展評鑑各面向比較表	●			
		價值發展評鑑多期分析	●			
	績效日誌	紀錄	價值發展評鑑群體分析	●		
			紀錄個人績效日誌			●
紀錄轄下員工績效日誌				●		
可選擇績效日誌紀錄是否開放給主管查詢				●	●	
查詢		完成紀錄後可選擇是否寄送通知信通知主管此績效紀錄			●	
		查詢個人績效日誌			●	
		查詢轄下員工績效日誌		●		
		MBO 自評時可查詢個人績效日誌作為評分參考依據			●	
		價值發展評鑑自評時可查詢個人績效日誌作為評分參考依據			●	
		評鑑轄下員工 MBO 時可查詢員工績效日誌作為評分參考依據		●		
評鑑轄下員工價值發展評鑑時可查詢員工績效日誌作為評分參考依據		●				
可匯出績效日誌清單以及詳細內容		●	●			

系統需求

1. Client 端：

CPU	Intel Pentium 3 1GHz 以上
RAM	512 MB 或以上 (建議 1G 以上)
OS	Windows 2000, Windows XP(建議使用), Windows Vista, Windows 7 或以上
其它週邊	音效卡
軟體需求	Microsoft IE 7.0 或以上

2. Server 端(600 人同時上線建議規格) – 兩台伺服器：

說明：

1. 各伺服器角色說明

- ◆ CPAS 應用程式伺服器：建構 Web 化的操作介面，並且搭配 Java 應用程式伺服器，接收處理使用者的相關操作並且產生回應畫面。
- ◆ 資料庫伺服器：紀錄使用者資料與所有相關的工作目標紀錄與數據。

2. 系統容量

- ◆ 依下列規格使用兩台伺服器的架構，可提供 600 位使用者同時上線

CPAS 應用程式伺服器

Reference Model	HP ProLiant DL360 G6
CPU	Intel Xeon X5550 @2.67GHz (4 core) 單顆
RAM	4GB or above
Hard Disk	146GB with SAS and RAID 5
OS	Windows 2003/2008 server x86 Windows 2003/2008 server x64(建議使用)
Web Server	Microsoft IIS 6.0 or above (Windows Server 內含)
AP Server	Tomcat 5.5.15 (免費安裝)
Mail Server	Microsoft SMTP Service(可連結現有 Mail server)

資料庫伺服器

Reference Model	HP ProLiant DL360 G6
CPU	Intel Xeon X5550 @2.67GHz (4 core) 單顆
RAM	4GB or above
Hard Disk	146GB with SCSI and RAID 5
OS	Windows 2003/2008 server x86 Windows 2003/2008 server x64(建議使用)
DB Server	Microsoft SQL 2005 Standard or above (建議使用) Oracle 10g

3. Server 端(300 人同時上線建議規格)：

說明：

1. 系統容量

◆ 依下列規格使用一台伺服器的架構(CPAS 應用伺服器、資料庫伺服器)，可提供 100 位使用者同時上線使用安裝於同一台 (CPAS 應用伺服器 AP、資料庫伺服器 DB)

Reference Model	HP ProLiant DL160 G6
CPU	Intel Xeon X5550 @2.67GHz (4 core) 單顆
RAM	4GB or above
Hard Disk	146GB with SAS and RAID 5
OS	Windows 2003/2008 server x86 Windows 2003/2008 server x64(建議使用)
Web Server	Microsoft IIS 6.0 or above (Windows Server 內含)
AP Server	Tomcat 5.5.15 (免費安裝)
Mail Server	Microsoft SMTP Service(可連結現有 Mail server)
DB Server	Microsoft SQL 2005 Standard or above (建議使用) Oracle 10g

4. 測試 Server：

說明：用於正式上線前之測試，提供客戶做內部測試使用。所包含的資料庫與OS均以正式環境一致安裝於同一台

硬體需求	一般個人電腦 CPU: 2.0GHz 雙核心、RAM:4GB、HD:160GB
OS	Windows 2003 server(建議使用)
Web Server	Microsoft IIS 6.0 or above (Windows Server 內含)
AP Server	Tomcat 5.5.15 (免費安裝)
Mail Server	Microsoft SMTP Service(可連結現有 Mail server)
DB Server	Microsoft SQL 2005 Enterprise (建議使用) Oracle 10g

5. 資料庫 Connection Licenses 建議表

平均同時上線人數	20	100	300	600
建議 DB 連線數	5	15	45	90

特別聲明：

硬體建議之 Reference Model 僅供參考，訊連與硬體廠商並無任何合作關係，使用者可自行調整或選購其他品牌之同等級硬體設備。且所有之建議規格僅為一般狀況下之建議值，若有特殊之使用情境或其他客製項目，得視情況動態調整。