



企業績效管理的轉型之道

從理論到實踐的數位策略夥伴

績效管理 (Performance Management, PM) 是企業實現戰略目標的關鍵機制，然而，許多企業管理者發現，儘管管理論體系完善，但實際執行中卻困難重重。目標設定與日常工作脫節、績效評估流於主觀、流程繁瑣耗時，這些「知易行難」的困境嚴重阻礙了組織的敏捷性與員工的投入度。

本白皮書旨在深入剖析當代企業在績效管理上正面臨的深層挑戰，並提出我們的核心觀點：在變動快速的商業環境中，一套完善的數位工具不再只是行政輔助，而是能夠確保績效制度有效落實、連接戰略與執行的專業策略夥伴。我們的解決方案 **Quiwa_Teamwork**，致力於消除理論與實踐之間的巨大鴻溝，透過整合「目標、工作、指標、績效」四大核心模組，幫助企業建立透明、公平且以數據為導向的現代績效體系。

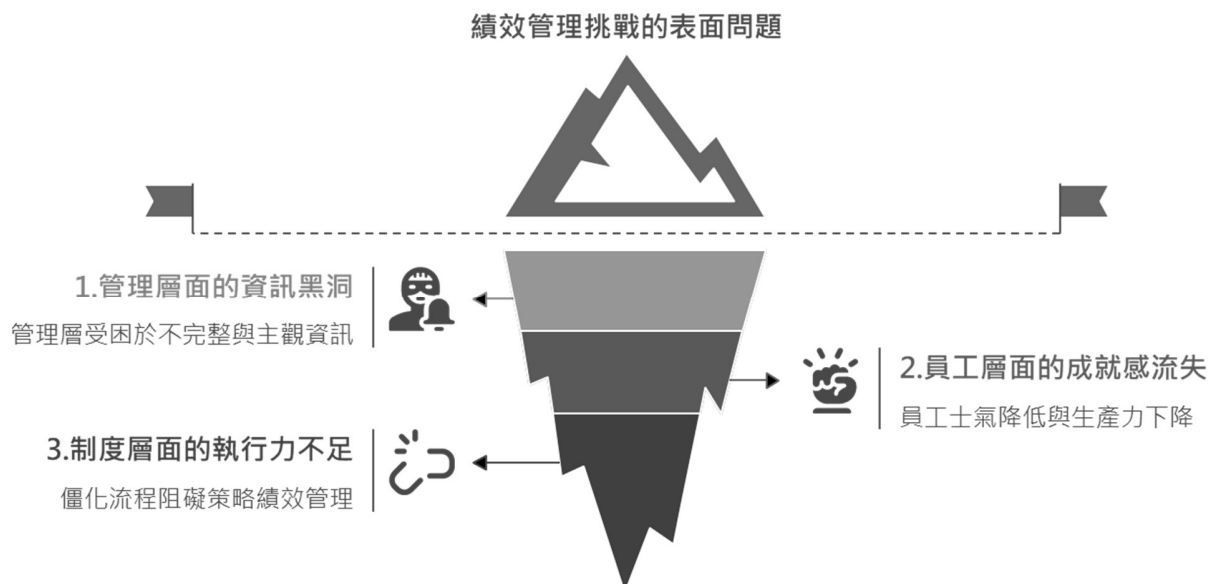


| | |
|---------------------------------------|-----------|
| 績效管理的悖論：企業面臨的三大核心挑戰 | 3 |
| 挑戰一：制度與流程層面的「執行力不足」與「數據斷層」 | 4 |
| 挑戰二：員工層面的「成就感流失」與「成長停滯」 | 4 |
| 挑戰三：管理層面的「資訊黑洞」與「量化困境」 | 4 |
| 從策略到執行：Quiwa Teamwork 的目標與工作管理 | 5 |
| 目標與指標的精準錨定 | 5 |
| 日常工作與進度追蹤 | 7 |
| 流程整合與協作智慧：打造公平嚴謹的評核環境 | 9 |
| 跨部門與團隊的協作控制 | 9 |
| 期間評核的彈性與嚴謹 | 10 |
| 智慧數據與人才戰略：評核結果落點分析的價值 | 11 |
| 人才落點分析 | 11 |
| 真實世界的轉型：客戶案例洞察 | 12 |
| 案例一：遠雄房地產—實現目標管理與多元評鑑的整合 | 12 |
| 案例二：遠綠資訊科技—建構透明、動態的目標追蹤體系 | 13 |
| 轉型效益與商業價值：實現永續成長的策略優勢 | 14 |
| 效益一：組織敏捷性與高效協作的引擎 | 14 |
| 效益二：驅動人才成長與提升留任率 | 14 |
| 效益三：數據驅動，決策品質的大幅躍升 | 14 |
| 效益四：營運成本優化與合規風險管理 | 15 |
| 結論與展望：您的專業策略夥伴 | 16 |



績效管理的悖論：企業面臨的三大核心挑戰

當代企業的績效管理系統常因缺乏即時性、透明度與連貫性而失效。我們將痛點歸納為管理層面、員工層面與制度流程層面的三大挑戰。這些挑戰共同構成了組織效率的「隱形牆」，阻礙了策略的有效執行。





挑戰一：制度與流程層面的「執行力不足」與「數據斷層」

僵化、低效的流程使績效管理成為行政負擔，而非策略利器。

流程繁瑣、重複輸入：績效管理流程涉及 Excel、實體表單、電子簽核等多頭並行，效率低下。每次評核都需要重新整理資料與報告，耗時且極易發生輸入錯誤。

制度推不動、執行力不足：即使擁有看似完善的績效制度，但缺乏數位工具的標準化輔助，難以在組織內有效落實。主管與員工對制度的理解不一致，造成執行結果的巨大落差。

缺乏歷史數據與分析能力：傳統的紙本或分散式紀錄，使企業難以追蹤個人或團隊的長期績效變化趨勢。高階主管無法獲得數據支持，影響人才發展、訓練與獎酬分配的決策品質，決策依據只能依靠直覺而非科學分析。

挑戰二：員工層面的「成就感流失」與「成長停滯」

績效管理制度若設計不良或執行不力，將直接打擊員工士氣、降低生產力，並加速人才流失。

工作成果難以被看見：員工投入大量精力，但因缺乏透明的回饋與紀錄機制，努力成果往往無法被主管完整看見。這導致員工產生「努力無用論」的消極心態。

回饋延遲或品質不佳：許多企業仍在年終考核時才回顧全年表現，錯過即時改善的黃金時機。缺乏持續、具體、針對性的建議，員工無法得知如何有效成長。

缺乏清晰的目標導向：員工不清楚自己工作真正的優先順序與重點，導致努力方向與主管的戰略期待產生偏差，降低工作的專注度與影響力。

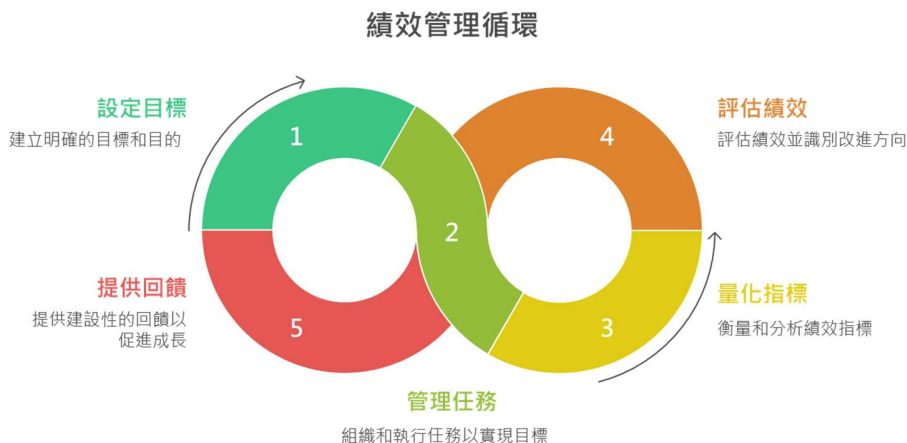
挑戰三：管理層面的「資訊黑洞」與「量化困境」

管理層是績效策略的制定者與推動者，但往往受困於資訊的不完整與主觀性。

| 痛點 | 描述與影響 |
|------------|---|
| 工作狀況無法即時掌握 | 主管無法清楚了解員工日常活動和任務進度。任務回報依賴人工或會議，導致資訊零散、更新延遲，決策缺乏時效性，難以進行即時干預或資源調整。 |
| 缺乏可量化的績效依據 | 年終評核時，主管被迫憑印象或主觀感覺打分，難以「有據可依」。這不僅導致績效評估缺乏客觀性，也直接引發員工對考核公平性的質疑與不滿。 |
| 目標與日常任務脫節 | 儘管公司設定了明確的 KPI 或 OKR，但日常任務缺乏與之的明確連結。員工不清楚自己的工作如何為整體目標做出貢獻，導致執行重點偏移。 |
| 部門間資訊不對齊 | 各單位使用各自獨立的表格或工具，形成數據孤島。跨部門協作時，難以統一標準、比較績效或追蹤共同進度，影響整體效率。 |

從策略到執行：目標與工作管理

Quiwa Teamwork 的核心價值是確保企業的宏觀戰略，能夠無縫展開並落實到每一位員工的日常工作中。本章聚焦於「目標設定」、「指標量化」與「日常執行追蹤」，徹底消除「目標與日常任務脫節」的困境。



目標與指標的精準錨定

1. Objective Management 成員目標設定

提供成員直觀的個人化目標管理設定介面，涵蓋質化目標內容與量化指標設定。

系統支援目標項目展開與績效比重維護與確認，涵蓋質化目標內容以及量化指標設定，確保目標設定的嚴謹性。將抽象的戰略目標轉化為具體的可執行項目，並強制要求連結績效比重，實現個人目標與組織目標的垂直對齊。





2. Key Indicators 關鍵指標管理

專為管理企業重要關鍵指標設計（如營收、利潤、客戶留存率等），支援各種複雜的統計型態指標計算規則。管理企業重要關鍵指標，並且支援各種統計型態指標計算規則。建立團隊表現量化指標的共通基準（Single Source of Truth），徹底解決了「部門間資訊不對齊」的痛點，使所有單位以同一套數據標準來衡量成功。

| # | 代碼 / 名稱 | 摘要說明 | 分數 |
|---|------------------------|---------------------------|----|
| 1 | P10 目標客戶數 0301 網科公司 | 評估具潛在需求之客戶數 望大特性值(LTB) | |
| 2 | P11 註冊會員數 0301 網科公司 | 網站註冊有效會員數 望大特性值(LTB) | |
| 3 | P20 簽約金額 0301 網科公司 | 新增客戶訂單未稅金額 望大特性值(LTB) | |
| 4 | P21 新增客戶數 0301 網科公司 | 確認訂單成立之新客戶 望大特性值(LTB) | |

3. Performance Indicators 工作績效指標

成員個人所有設定指標的達成率統計。可查詢各項指標的來源數字狀況，掌握績效成果的實際脈動。動態計算整體年度達成率、各月份指標統計與數字成長趨勢，並以「即時目標執行進度投入狀況看板圖」呈現，讓員工與主管隨時掌握進度。





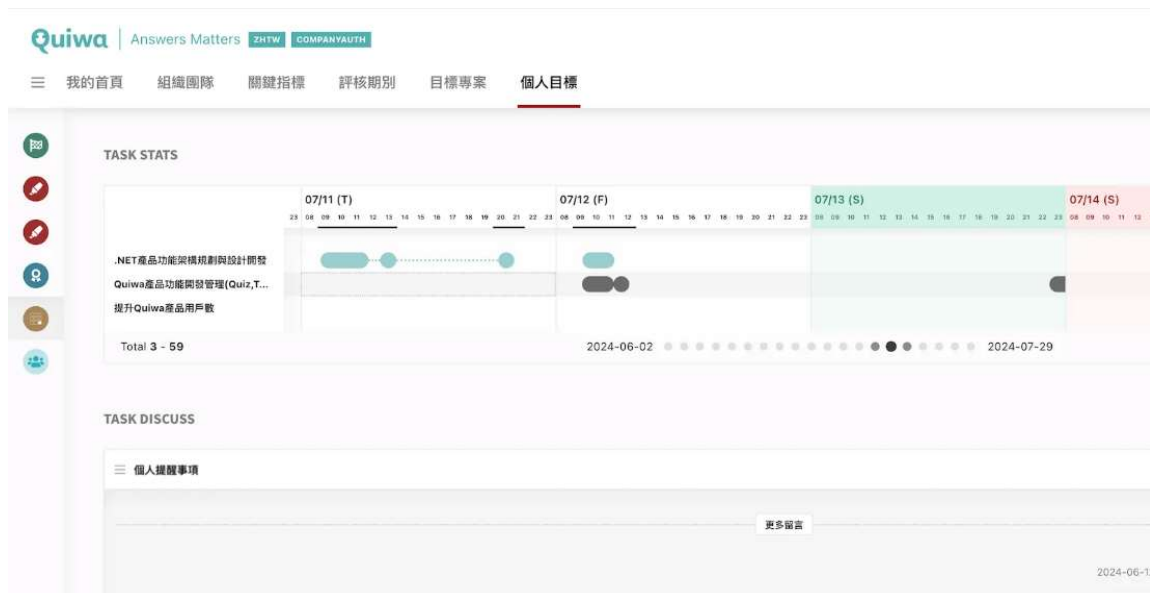
日常工作與進度追蹤

1. 知識留存與互動

以任務為核心的提醒追蹤功能，並留存相關過程意見與互動溝通訊息（如 **Project Team Dashboard** 上的個人提醒追蹤）。使任務執行過程中的決策脈絡和經驗沉澱為組織資產，避免人員異動導致知識流失，並支持團隊間隨時掌握互動溝通訊息。

2. Target Task Dashboard 個人任務桌面

成員個人化目標展開任務看板。各項任務進度歷程以甘特圖顯示，主管與員工皆可掌握執行投入時間，輔助個人進行時間管理與資源調度。大幅提升團隊資訊透明化，解決工作成果難以被看見的問題，同時讓主管能清晰了解員工每日的投入方向是否正確。





3. Task Control Workflow 任務追蹤流程

提供目標（專案）任務執行過程的精細化管理。系統可透過設定任務進度確認方式，依據進度狀況啟用確認流程。確保關鍵任務的執行不會在缺乏監督下偏離策略。可依據管理需求，規劃任務型態進行重點追蹤管理，實現高彈性、高控制力的專案執行。

Quiwa | Answers Matters ZH-TW COMPANYAUTH

我的首頁代碼管理流程資料管理系統選單樣版設計

節點名稱

送出申請

進度結果確認

審核完成

審核內容

0410 酷蛙數位科技

Ida (業務助理)

任務摘要資料

| | | | |
|--------|-------------------------|----------|--------------|
| 公司 | 0410 酷蛙數位科技 | 目標專案 | 23000 客戶經營室 |
| 任務名稱 | Ida培訓期工作進度-每日 | 負責人 | Ida |
| 達成率(%) | 95.00% | 工時(Hour) | 130.00 |
| 計畫期間起訖 | 2022-12-01 ~ 2023-11-30 | 實際執行起訖 | 2023-03-06 ~ |

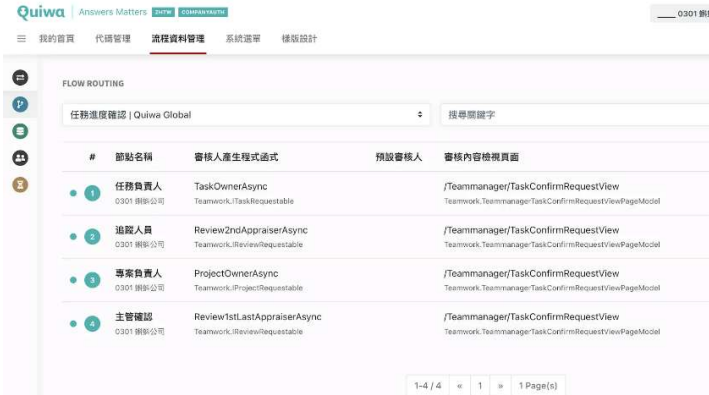
流程整合與協作智慧：打造公平嚴謹的評核環境

績效管理流程的繁瑣與不一致是推動制度的最大障礙。**Quiwa_Teamwork** 專注於提供彈性、強大的流程引擎，確保評核的嚴謹性與公正性。

跨部門與團隊的協作控制

1. Collaboration Workflow 自訂協作流程

提供團隊合作溝通相關流程支援，可彈性自訂任務委派、進度確認、任務結案等審核流程節點。支援串簽、會簽、加簽、退簽等複雜流程控制機制。徹底解決制度推不動、流程繁瑣的痛點，確保複雜的跨部門協作流程能高效、合規地運行。

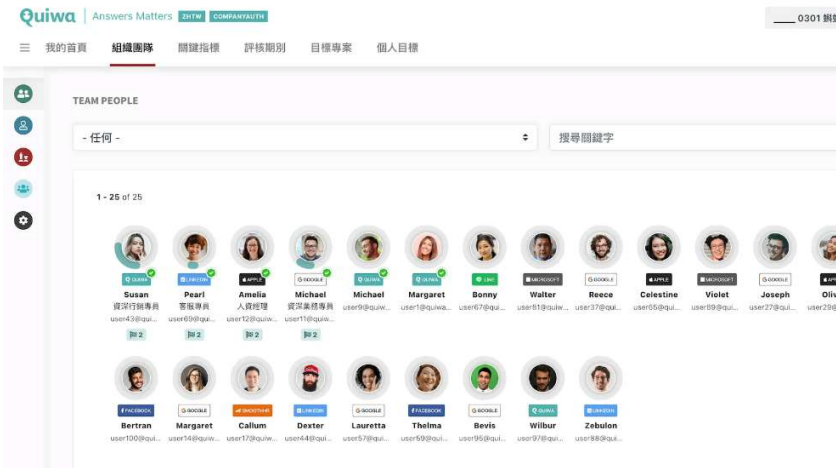


The screenshot shows the 'FLOW ROUTING' section of the Quiwa Teamwork interface. It displays a table with workflow steps, including roles like 'Task Owner', 'Reviewer', and 'Approver', along with their respective system tasks and view models. The interface includes a search bar and pagination controls.

| # | 節點名稱 | 審核人產生程式函式 | 預設審核人 | 審核內容檢視頁面 |
|---|-------|---|-------|---|
| 1 | 任務負責人 | TaskOwnerAsync Teamwork.TaskRequestable | | /Teammanager/TaskConfirmRequestView Teamwork.Teammanager.TaskConfirmRequestViewPageModel |
| 2 | 追蹤人員 | Review2ndAppraiserAsync Teamwork.TaskRequestable | | /Teammanager/TaskConfirmRequestView Teamwork.Teammanager.TaskConfirmRequestViewPageModel |
| 3 | 專案負責人 | ProjectOwnerAsync Teamwork.ProjectRequestable | | /Teammanager/TaskConfirmRequestView Teamwork.Teammanager.TaskConfirmRequestViewPageModel |
| 4 | 主管確認 | Review1stLastAppraiserAsync Teamwork.TaskRequestable | | /Teammanager/TaskConfirmRequestView Teamwork.Teammanager.TaskConfirmRequestViewPageModel |

2. Project Team Dashboard 組織團隊儀表板

依據目標（專案）分類管理團隊成員的目標達成狀況。自動依據授權呈現參與目標（專案）的階層組織架構。提供主管全面的團隊總覽視角，實現工作狀況即時掌握，並幫助高階主管快速檢視重要專案的整體健康度。



The screenshot shows the 'TEAM PEOPLE' section of the Quiwa Teamwork interface. It displays a grid of team members' avatars and names, organized by project or goal. The interface includes a search bar and pagination controls.

| 姓名 | 用戶名 |
|-----------|----------------|
| Susan | user42@qui... |
| Pearl | user69@qui... |
| Amelia | user12@qui... |
| Michael | user9@qui... |
| Michael | user1@qui... |
| Margaret | user1@qui... |
| Bonny | user17@qui... |
| Walter | user13@qui... |
| Reece | user17@qui... |
| Celestine | user15@qui... |
| Violet | user15@qui... |
| Joseph | user27@qui... |
| Oliv | user29@qui... |
| Bertran | user100@qui... |
| Margaret | user14@qui... |
| Calum | user17@qui... |
| Dexter | user64@qui... |
| Lauretta | user57@qui... |
| Thelma | user59@qui... |
| Bevis | user95@qui... |
| Wilbur | user97@qui... |
| Zebulon | user88@qui... |



期間評核的彈性與嚴謹

1. Period Review Appraisal 期間表現評核

依據需求自訂評核區間與評核節點。整合自訂表單設計功能，彈性建立評核項目內容與計分基準。透過整合流程進行多人評核給分，支援新進人員試用評核、職位評價、績效評核等複雜實務作業需求，確保評核流程的靈活性與適用性，解決「流程繁瑣、重複輸入」的問題。

2. Period Review Result 期間評核結果

提供目標、指標、職能及獎懲比重，給予期別評核分數標準。透過期別名單管理選定受評對象及他評主管。依據企業自訂分數等第計分標準，自動給予最後評核等第。嚴謹評核權限及過程管控，配合實務作業發佈評核結果，徹底解決缺乏可量化的績效依據的痛點。

| 評核摘要資料 | |
|--------|-------------------------|
| 受評者 | George (業務專員) |
| 評核期別名稱 | 2024 |
| 評核表現期間 | 2024-01-01 ~ 2024-12-31 |
| 組織單位 | 0410 酷蛙數位科技 |
| 評核期別類型 | 全年度 |
| 評核群組 | 一般員工 |

| 評核比重及分數 | |
|-----------|---------------------|
| 指標比重 | 0.70 (0.70) |
| 職能比重 | 0.30 (0.30) |
| 總評者 | Mina |
| 評核日期 | 2025-02-12 14:43:53 |
| 指標達成率(%) | 0.0 |
| 職能符合程度(%) | 90.0 |
| 評核總分 | 27.0 |
| 總分PR值 | 16.7 |
| 評核等第 | F |

A B C D E F

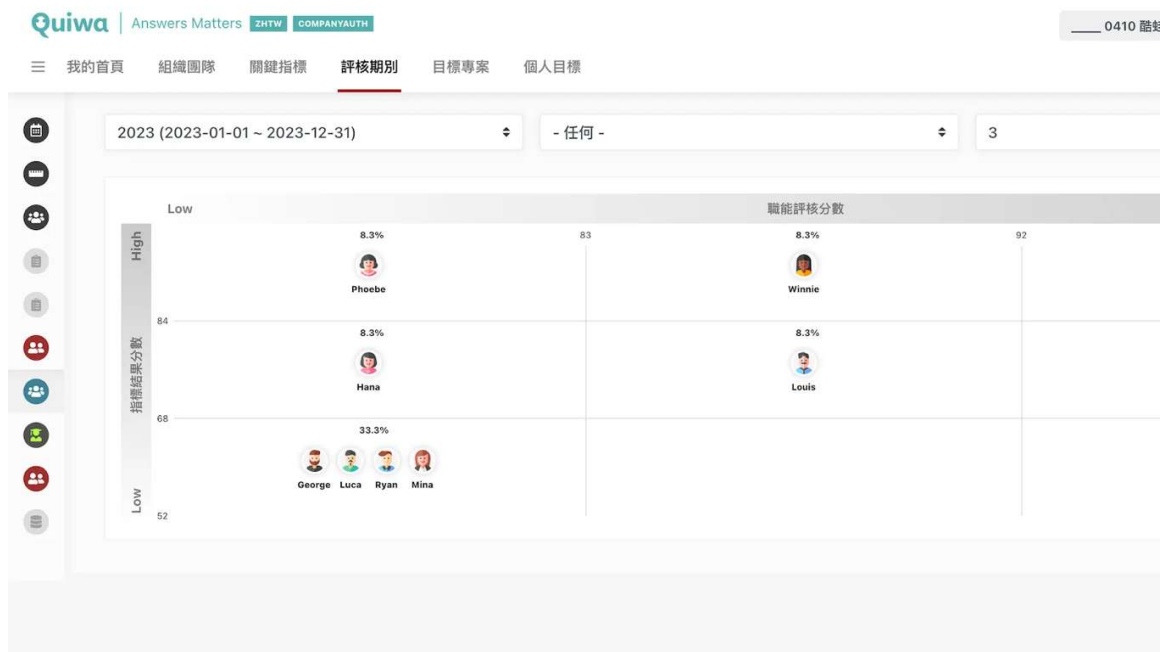
智慧數據與人才戰略：評核結果落點分析的價值

本章將展示 **Quiwa_Teamwork** 如何超越基礎的資料彙整，透過深度數據分析，直接支持企業的人才發展與戰略決策。

人才落點分析

1. Appraisal Results Scatter 評核結果落點分析

依據表現評核結果展開優秀人才落點分析。可彈性選擇分數分段或群組，快速區分團隊落點分佈。將主觀的評核分數轉化為客觀的人才地圖。主管能視覺化辨識出高潛力人才 (High Potential)、高績效人才 (High Performance) 與需要立即改善的員工，為接班人計劃、教育訓練資源分配提供精準依據。



歷史數據與決策品質

追蹤與趨勢分析：系統自動留存所有目標、指標、任務和評核的歷史數據。這使得管理層能追蹤個人或團隊績效的長期變化趨勢，而非僅是單一時間點的結果。

預測性分析：基於累積的績效趨勢，企業能更準確地預測未來人才需求與潛在風險。例如，透過分析不同群組的績效分散程度，可識別組織內部的瓶頸與高產出區域，即時優化資源分配與戰略重點。

公正獎酬的依據：薪酬與獎金發放不再憑主觀印象，而是基於系統中真實、可追溯的績效紀錄（包含目標達成、過程投入、他人回饋），顯著提升獎酬制度的信服力與員工公平感知。



真實世界的轉型：客戶案例洞察

Quiwa Teamwork 數位績效管理解決方案，如何成功協助標竿企業達成戰略目標與流程優化的實證案例。

案例一：遠雄房地產—實現目標管理與多元評鑑的整合

挑戰：大型房地產企業的績效評核需兼顧年度目標達成度與員工職能發展，傳統流程難以整合兩者，且 KPI 計算與數據彙整耗時耗力。

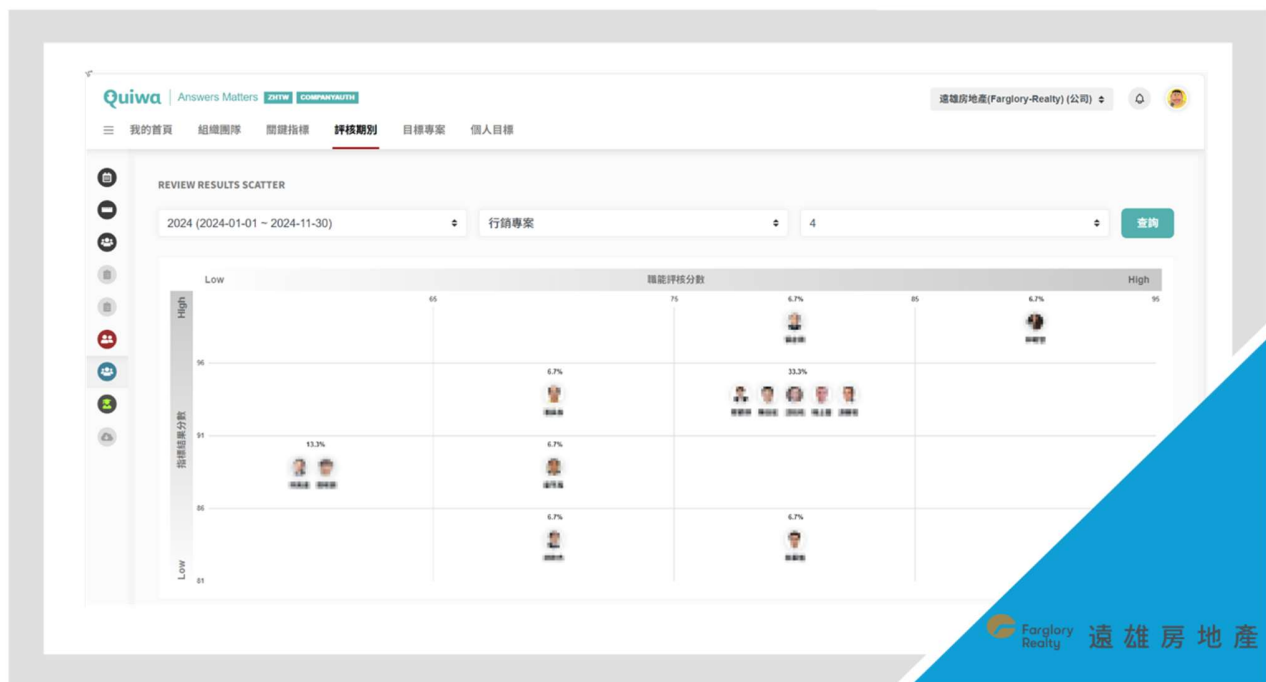
Quiwa Teamwork 解決方案與成果：

遠雄房地產自 2022 年導入我們的系統，成功將年度目標管理與 KPI 指標計算數位化。

KPI 自動化計算：系統根據預設指標自動彙整數據並計算 KPI 達成率，大幅提升評核的客觀性與效率，確保數據公正性。

多維度評鑑整合：系統將年度績效評核與職能評鑑流程完整結合，確保評核結果不僅基於結果（目標），也基於過程（能力），為人才發展規劃提供更全面的依據。

數據支持決策：系統產出統一、標準化的績效報告，確保管理層的評核工作「有據可依」，員工對評核結果的公平性認可度顯著提升。





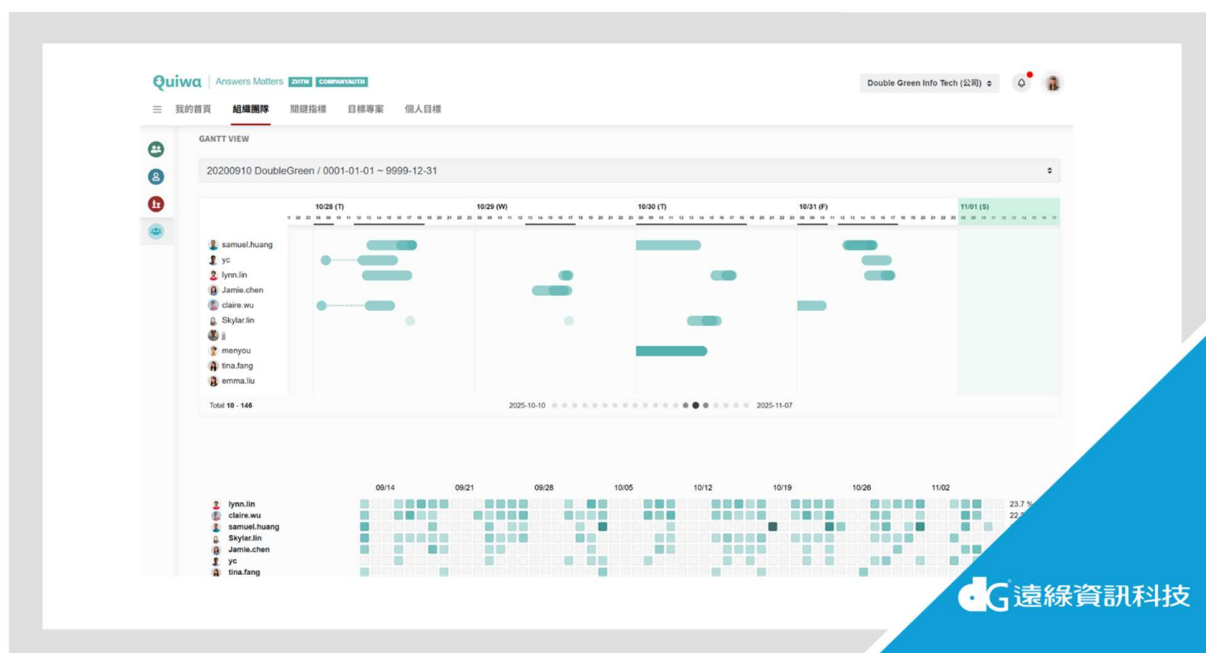
案例二：遠綠資訊科技—建構透明、動態的目標追蹤體系

挑戰：資訊科技業的目標變化快，需要高彈性與高透明度的進度管理，以確保日常執行不偏離公司年度方針。

Quiwa Teamwork 解決方案與成果：

遠綠資訊科技透過 **Quiwa Teamwork** 系統，建立了一套從目標、任務到指標確認的**動態管理閉環**。

目標展開與任務連動：同仁在系統中訂定目標後，日常工作任務皆從目標展開。每次**工作進度回報**時，系統同步要求進行指標確認，實現工作的目的性。就特定專案下的工時狀況也可以透過儀表板呈現對應資訊。



動態追蹤與即時校準：主管可以動態看到同仁年度目標的執行達成狀況。在過程中，主管可以隨時參考執行數據，確認公司年度目標方針是否偏移，並即時進行策略性校準，實現敏捷管理。

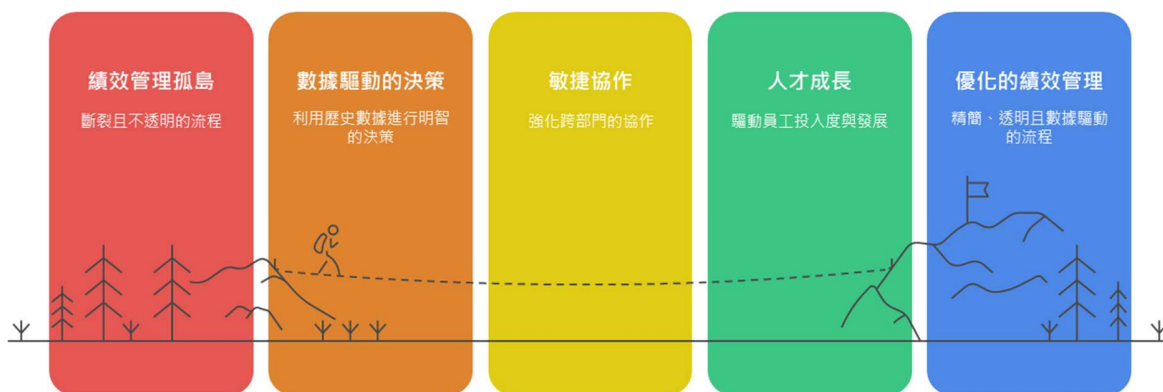
流程透明化：系統扮演了透明化評核制度的最佳工具，搭配年中與年終兩次正式評核流程，所有過程與結果紀錄一目瞭然，充分體現了公平、公開的績效文化。



轉型效益與商業價值：實現永續成長的策略優勢

對於 B2B 企業主、中高階主管及策略夥伴而言，導入 Quiwa_Teamwork 不僅是優化人力資源流程，更是對企業競爭力的策略性投資。

轉型績效管理



效益一：組織敏捷性與高效協作的引擎

在快速變化的市場中，組織的反應速度決定了競爭力。藉由消除資訊延遲，加速決策。

強化策略校準速度：系統提供的即時儀表板，讓管理層能在季度甚至月度層面快速判斷戰略執行是否偏離，並即時調整資源或目標，使企業能更迅速應對市場變化。

跨部門協作效率：統一的 **Quiwa Teamwork** 平台打破了資訊孤島，透過自訂協作流程和 組織團隊資訊，減少了跨部門的溝通成本和重複性工作，加速項目交付與協作效率。

效益二：驅動人才成長與提升留任率

高效透明的績效管理系統直接影響員工體驗、投入度 (Engagement) 與忠誠度。

精準接班人計劃與人才發展：透過系統累積的績效歷史、職能評鑑與落點分析數據，企業能夠科學識別高潛力人才和關鍵職位的接班人，建立可持續的人才梯隊。

提升公平感知與投入度：當員工知道自己的工作成果與努力都被系統公正記錄，對績效考核的信任度顯著提高，從而提升主動投入工作的意願和忠誠度。

效益三：數據驅動，決策品質的大幅躍升



缺乏數據是管理層最大的盲點。**Quiwa Teamwork** 提供的**歷史數據與分析能力**，使企業能夠從根源上優化決策。

決策精準度提升：從過去的「憑印象」轉變為「憑數據」，特別是透過評核結果落點分析分析，實現人才投資、晉升與獎懲決策的科學化。

資源優化配置：基於動態指標追蹤，即時識別瓶頸，將資源快速導向高產出或高優先級專案，極大化投資回報。

效益四：營運成本優化與合規風險管理

數位化是減少人力資源部門行政負擔與降低潛在法律風險的必要手段。

行政時間縮減與成本節省：消除資料重複輸入、表格彙整、人工追蹤進度等耗時工作。導入數位 PM 系統可為 HR 團隊節省 **20% 以上** 的行政時間，降低間接營運成本。

流程標準化與降低合規風險：所有的評核過程、主管回饋、申訴紀錄都數位化存檔，**形成完整的追溯鏈**。這在面對勞資爭議或合規審計時，能提供客觀的歷史證據，有效降低企業的法律風險。



結論與展望：您的專業策略夥伴

績效管理的價值，在於它能將高階戰略轉化為每日行動，並激發員工的潛能。然而，僅有良好的理論遠遠不夠。我們的核心理念是：**績效管理理論多但知易行難，完善的數位工具就是專業的策略夥伴。**

Quiwa Teamwork 解決方案，正是為了成為您組織中，那一位永不疲倦、數據驅動、且確保制度落實的策略夥伴。我們不只提供工具，更提供一套經過實證、能夠完整解決從**戰略部署**到**日常執行**所有痛點的數位化解決方案。透過 **Quiwa Teamwork**，您的企業將從繁瑣的績效行政工作中解放，專注於利用數據實現人才的持續成長與企業的永續發展。

立即轉型：掌握組織成長的數位鑰匙

告別零散的表格和低效的會議。是時候為您的企業導入一套能夠真正將績效理論轉化為卓越執行力的數位工具了。

我們誠摯邀請您，體驗 **Quiwa Teamwork** 為組織帶來的革命性變革。