

17106_360 度績效評估 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

1. 適合對象與能力門檻

- **適合族群：**中階主管、HR 專員/主管、企業老闆與團隊 Leader。協助了解外商常用的 360 度多源績效評估機制，突破傳統單一主管主觀考評的痛點，並評估如何將此制度在地化導入組織中。
- **能力門檻：**入門。無需具備深厚的人力資源專業背景，課程由淺入深解析評估架構、執行步驟與實務地雷。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：360 度績效評估的起源、意涵與目的** — 剖析傳統績效評估（主管單向主觀評核）的局限，介紹 360 度評估的起源與四大核心目的（自我覺察與發展、客觀評估績效、職涯/接班人計畫基礎、提升組織績效）。
 - **章節二：360 度績效評估的執行實務與訓練** — 詳細拆解五大評估來源（主管評部屬、部屬評主管、同儕互評、顧客/供應商評核、自我評估）的執行重點，以及評核者、受評者與單位主管的配套訓練課程。
 - **章節三：在地化應用、優缺點與實例解析** — 分析美商實施 360 度問卷的設計技巧，討論匿名制與猜忌問題，並針對台灣在地企業文化提出「少 90 度（改為 270 度）」的彈性調整建議。

3. 必備前置知識清單

- **基礎團隊管理或被考評經驗：**具備職場工作經驗，了解基本 KPI 或考績運作方式。
- **基礎人力資源/組織運作概念（選備）：**對組織內跨部門合作或專案團隊（Teamwork）運作有初步認識。

4. 專有名詞與概念辭典

- **360 度績效評估：**結合主管（上對下）、部屬（下對上）、同儕（水

平)、顧客/供應商(外部)與受評者自己(自評)等多元角度的績效收集機制。

- **交互主觀**：透過多個利害關係人的主觀評價相互加總與平均，使評估結果達到「相對客觀」的效果。
- **270 度評估(在地化調整)**：因應華人或傳統家族企業較重權威的文化，扣除「部屬評高階主管」的 90 度，保留上對下與同儕互評，避免引發組織衝突。
- **評核偏誤(月暈偏誤/近期偏誤)**：評核者打分數時容易產生的心理盲點；「月暈偏誤」指以偏蓋全，「近期偏誤」指僅憑記憶中近期發生的事件來評定全年度表現。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：人力資源管理師、組織績效營運分析師
- **主要工作任務/能力指標**：
 - **績效制度設計與優化能力**：能根據企業文化與部門特性(如服務業、研發、專案團隊)調整評估來源權重，設計具匿名保護與防弊機制的問卷。
 - **團隊發展與接班人評估能力**：能運用多源回饋發掘具備領導潛能與得人心的幹部，將評估結果轉化為員工職涯發展與接班人計畫。