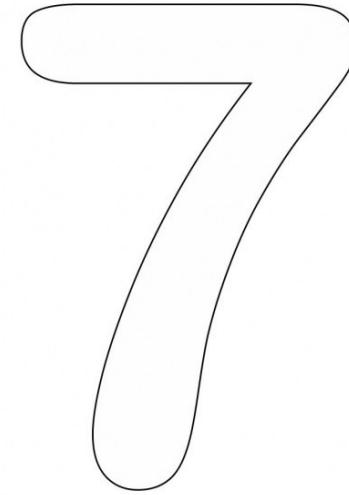
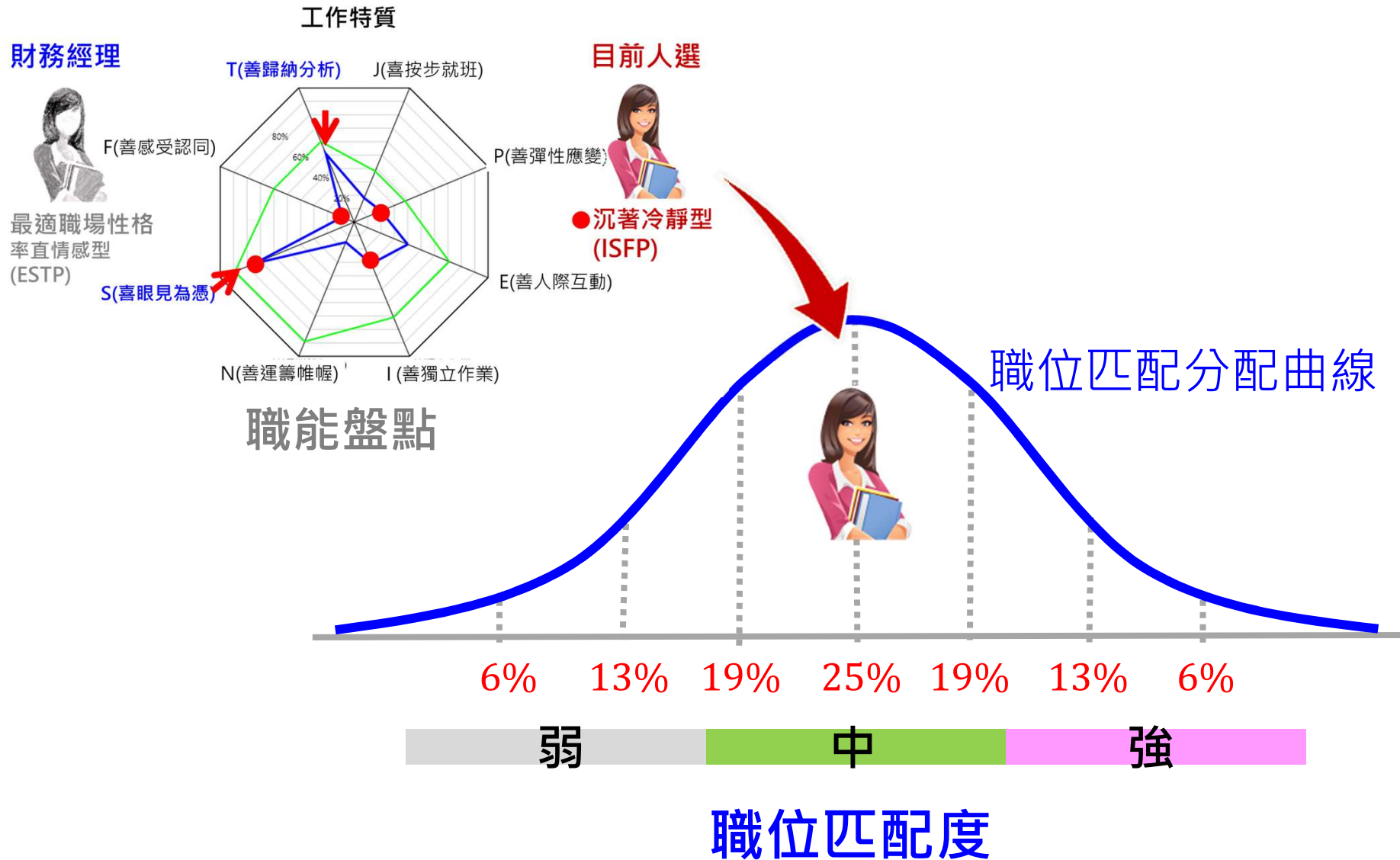


Topic

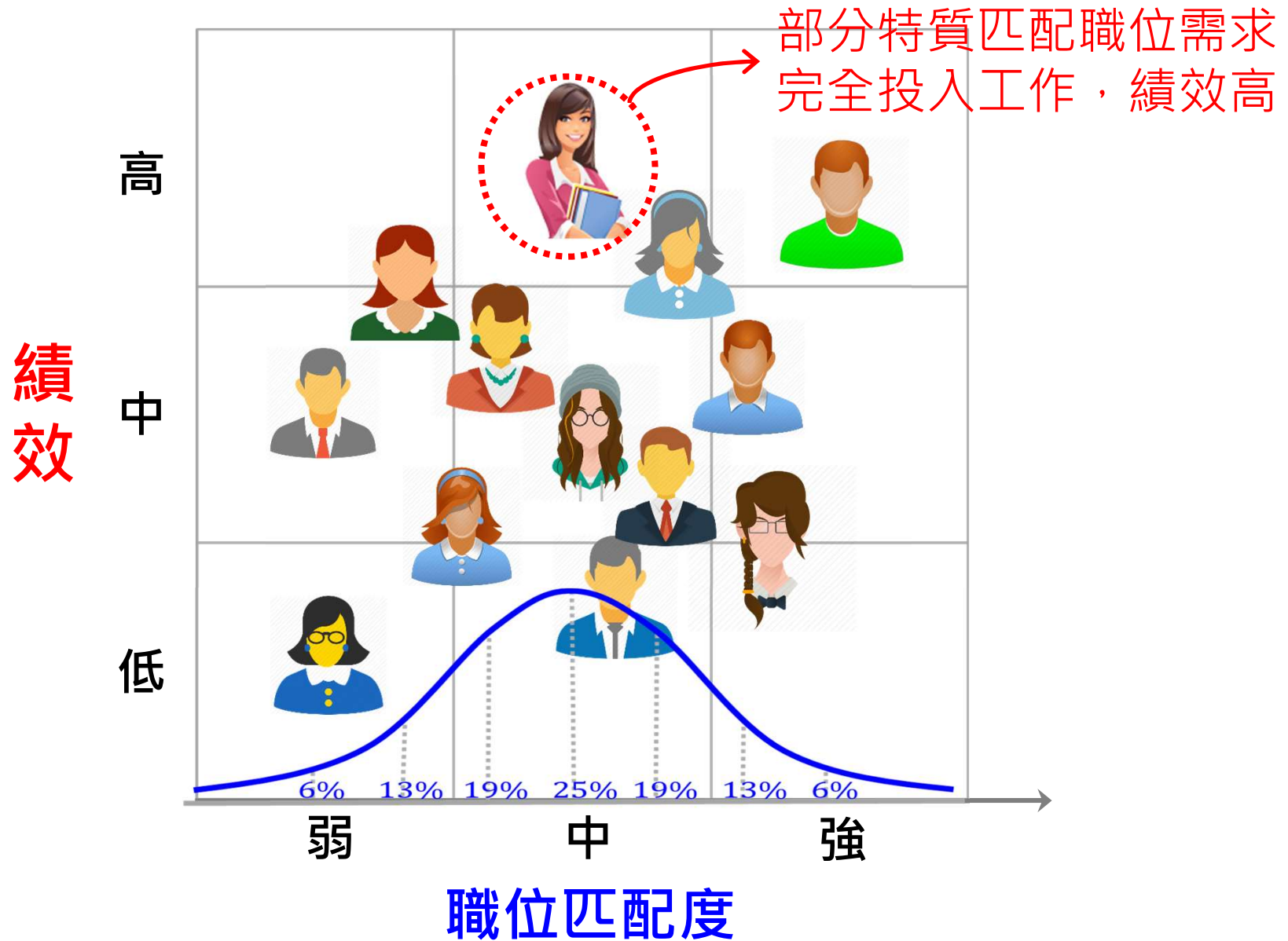


AI如何幫公司評估績效與改善建議？

先了解專家系統的運作模式→職位匹配度



專家系統 ~ 職位匹配度與工作績效



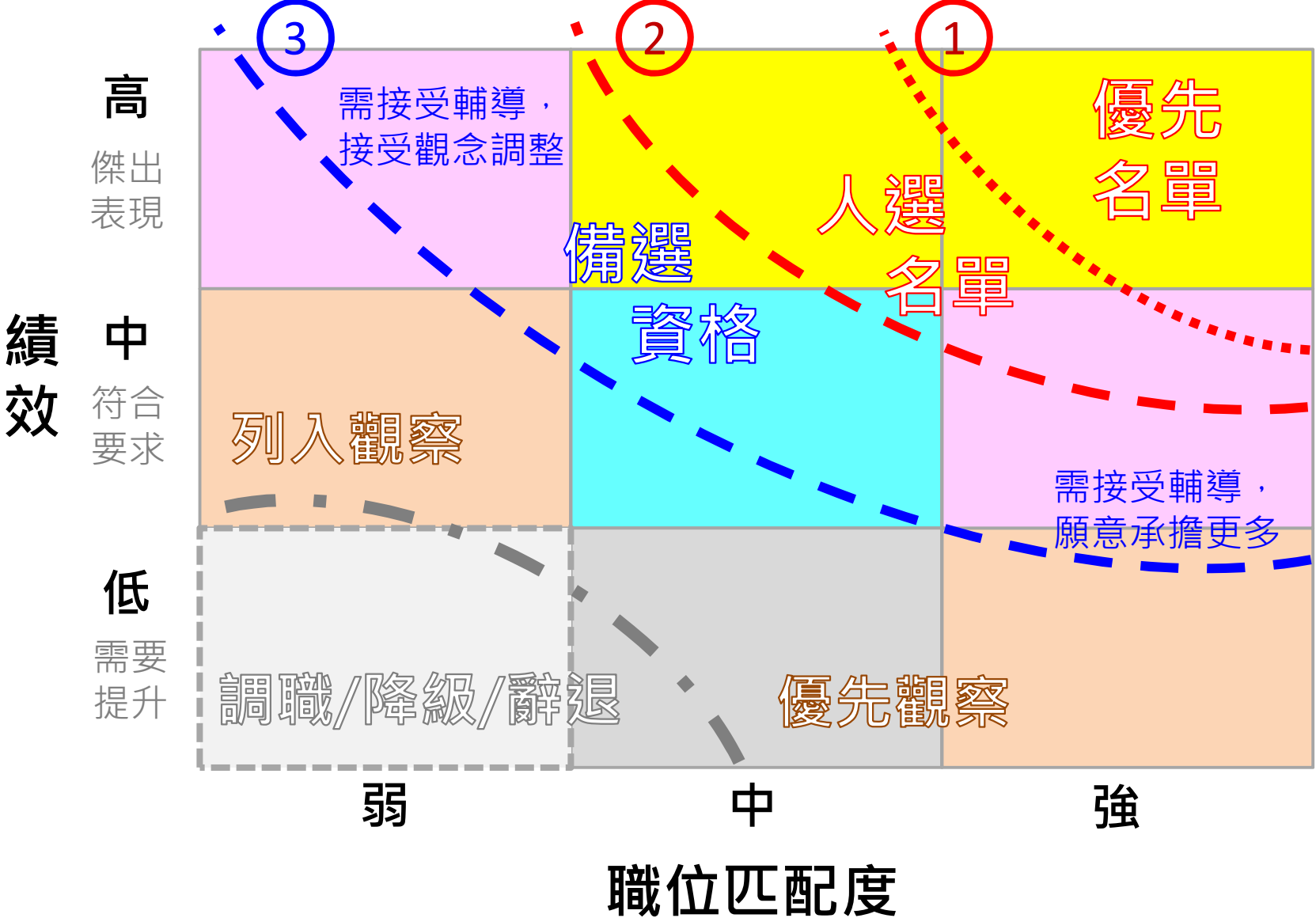
專家系統 ~ 人才匹配矩陣

績效	高 傑出表現	缺乏職位關鍵特質 績效高，工作表現 <u>勞心勞力</u>	具有職位部分特質 績效高，工作態度 <u>完全投入</u>	具該職位匹配特質 績效高，工作執行 <u>事半功倍</u>
	中 符合要求	缺乏職位關鍵特質 績效中，工作表現 <u>盡心盡力</u>	具有職位部分特質 績效中，工作態度 <u>充分投入</u>	具該職位匹配特質 績效中，工作執行 <u>得心應手</u>
	低 需要提升	缺乏職位關鍵特質 績效低，工作表現 <u>事倍功半</u>	具有職位部分特質 績效低，工作態度 <u>消極投入</u>	具該職位匹配特質 績效低，工作執行 <u>得過且過</u>
		弱	中	強
		職位匹配度		

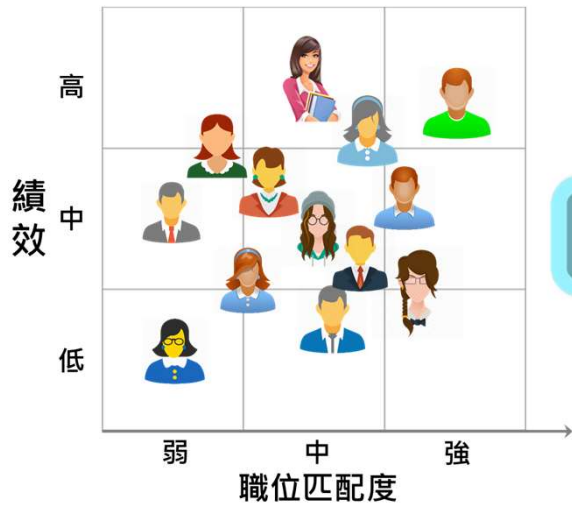
專家系統 ~ 工作任務調整的依據、過勞的預防

績效 傑出表現 符合要求 需要提升	高 傑出表現	辛苦任職 稍減目前工作量 強化所缺特質訓練	完全適任 可賦予較多的責任 補強特質方面輔導	完全勝任 可賦予更多的責任 優先安排晉升規劃
	中 符合要求	勤奮任職 維持目前工作責任 主管善用優勢派工	足以適任 可賦予更多的責任 善用優勢補強特質	足以勝任 可挑戰較多的績效 給予績效技巧輔導
	低 需要提升	尋求轉任 工作安排分散風險 啟動轉職辭退機制	要求責任 賦予更多工作責任 加強績效技巧訓練	增加工作 可再增加工作量 主管善用獎遲要求
		弱	中	強
職位匹配度				

專家系統 ~ 人才晉升名單建議 (①→②→③)



從專家系統到AI的運作模式



評估對象



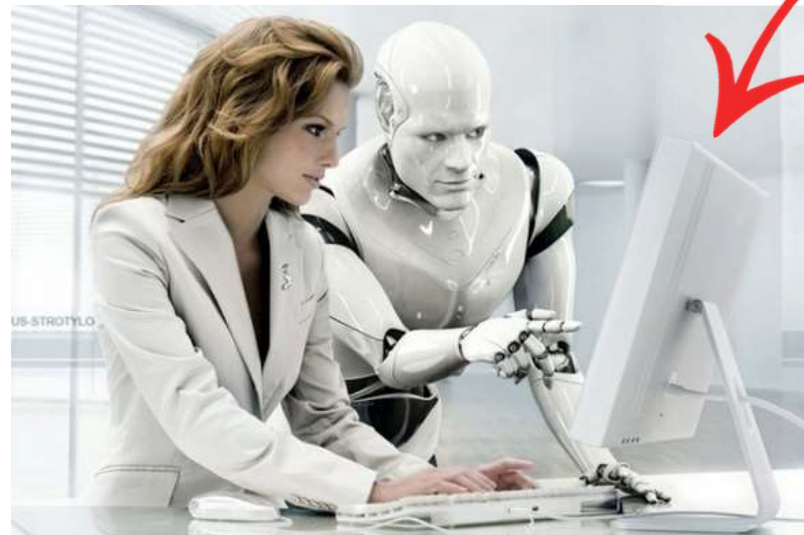
目前表現.....
目前績效.....
→工作調整方向？
如何協助更成長？
是否適合晉升？



紀錄每年人員
績效與職位匹配的
專家系統資料庫



依照部門表現
或組織效能，
讓AI學習



AI建議主管：
※該員目前表現原因
※建議績效發展方向
※目前是否適合升遷，
應該提醒注意面向
※目前組織匹配狀況
※未來組織規劃建議