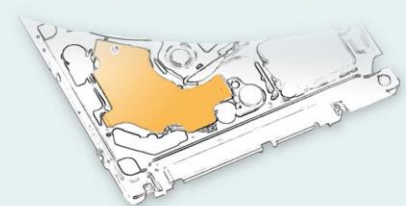
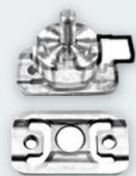


114年度

員工滿意度調查報告

管理部



目錄

CONTENTS

調查目的

調查執行說明

調查結果分析

改善建議

調查目的

建立良好的勞資關係，瞭解同仁對於公司目前所提供的各項措施及政策的滿意度，以做管理部及公司高層在加強內部顧客服務之參考，114年度持續辦理【員工滿意度調查】活動。



調查執行說明



🕒 調查時間：114/11/13~114/11/21

👤 調查方式：企業微信

👥 調查對象：和勤員工

調查執行說明

調查項目覆蓋以下五大維度

教育訓練

管理支持

內部溝通

激勵與成長

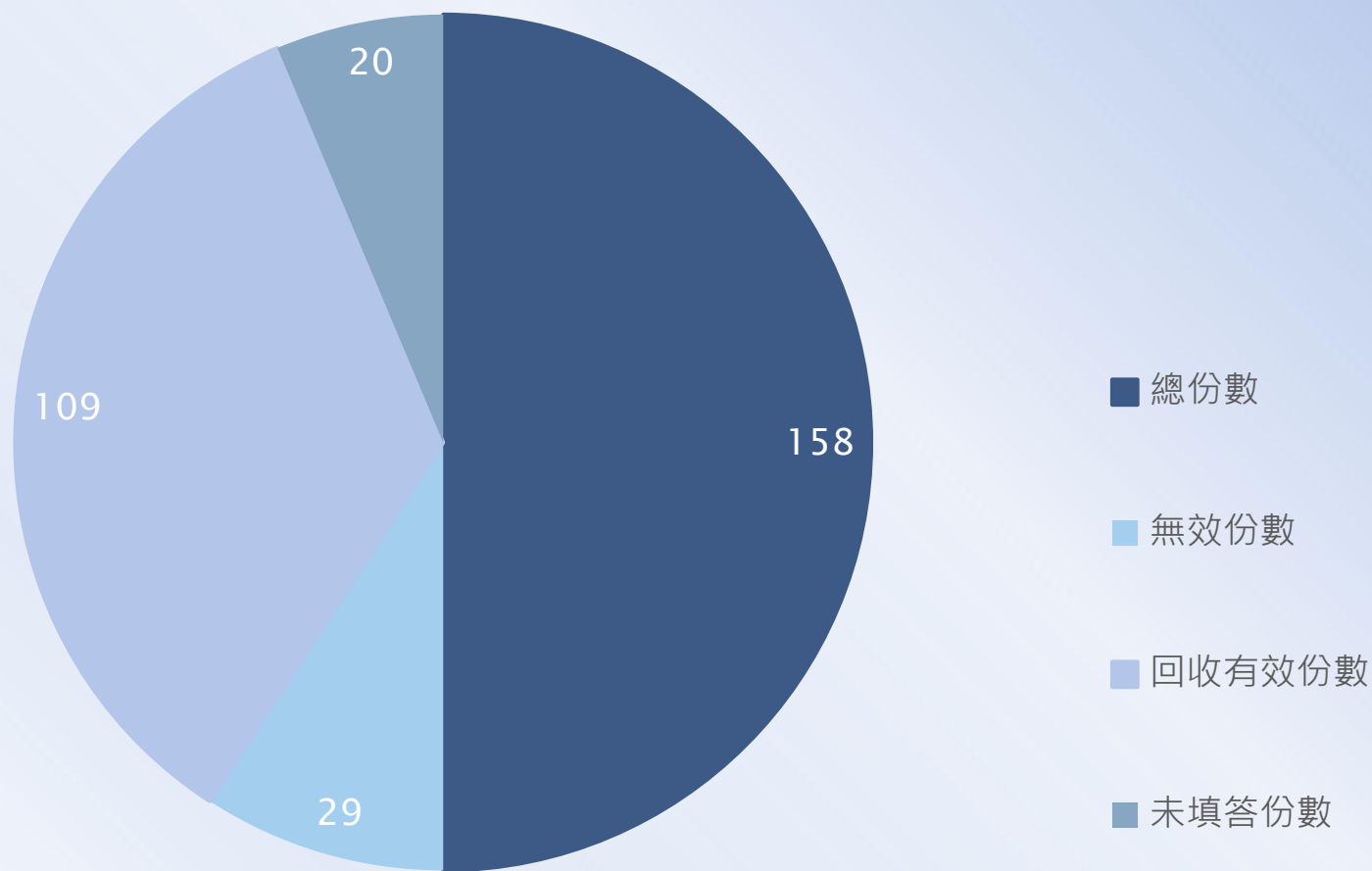
工作滿意度

品質政策認知

滿意度目標

85%

調查執行說明



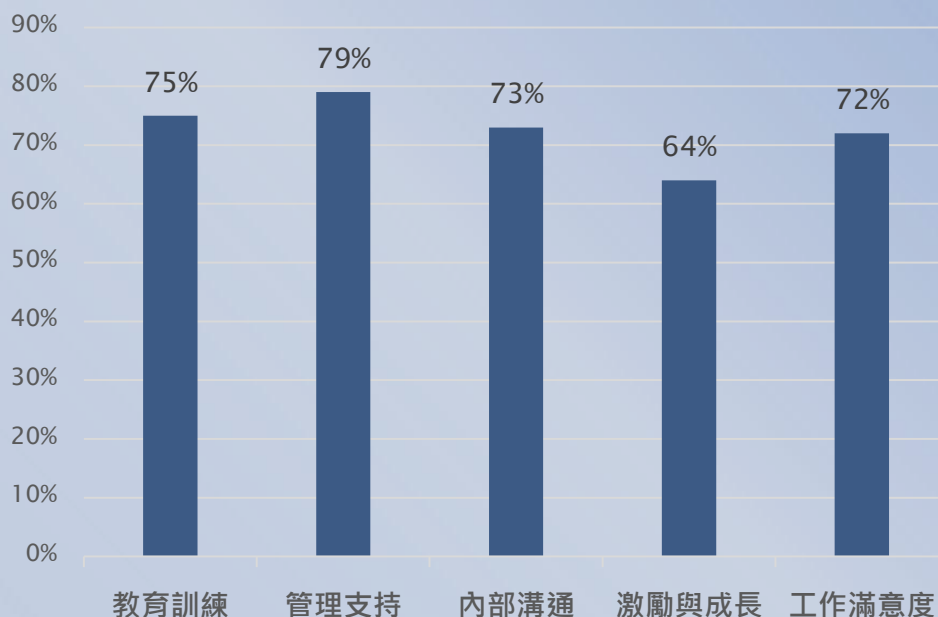
調查結果分析

各維度達標狀態一覽

114年度整體平均滿意度

73%

(目標85%)



調查結果分析

維度一：教育訓練

平均滿意度

75%

題目簡述	滿意度 %
公司提供重要訓練課程	74%
課程完善度	72%
提供在職訓練機會	76%
人員異動時主動訓練	73%
訓練可提升工作能力	78%

調查結果分析

維度二：管理支持

題目簡述	滿意度 %
主管支持訓練方案	77%
主管參與規劃決策	76%
主管給予問題解決指引	80%
與主管互動感覺舒適	82%
主管鼓勵開放式溝通	80%

平均滿意度

79%

調查結果分析

維度三：內部溝通

題目簡述	滿意度 %
會議運作有系統	73%
有策略目標傳達管道	71%
主管主動傾聽並給指引	76%
了解績效評估方式	70%
定期收到績效回饋	71%
方針管理工具使目標清楚	75%
ISO系統/SOP使工作合理	74%

平均滿意度

73%

調查結果分析

維度四：激勵與成長

題目簡述	滿意度 %
升遷給薪制度適宜	64%
升遷調薪公平	64%
所得/調薪與績效相關	65%
獎勵制度不錯	63%
依個人表現給獎勵	63%

平均滿意度

64%

調查結果分析

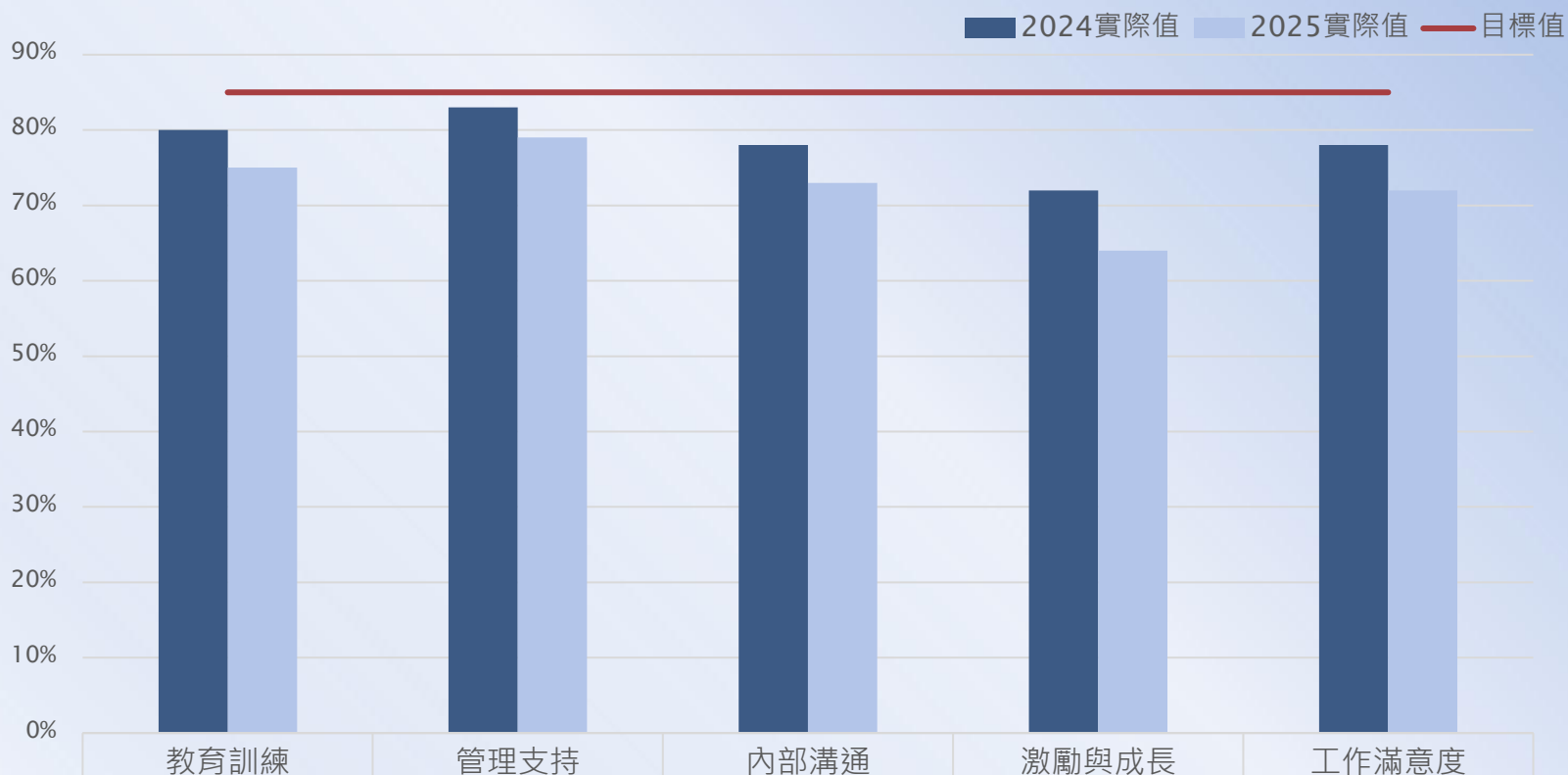
維度五：工作滿意度

題目簡述	滿意度 %
工作量與內容適當	70%
對主管領導方式滿意	75%
對主管決策能力滿意	75%
工作表現獲得肯定	71%
休假福利滿意	68%
薪水與工作量匹配	66%
與同事相處愉快	78%
工作環境滿意	74%

平均滿意度

72%

調查結果分析



2024實際值	80%	83%	78%	72%	78%
2025實際值	75%	79%	73%	64%	72%
目標值	85%	85%	85%	85%	85%

品質政策認知

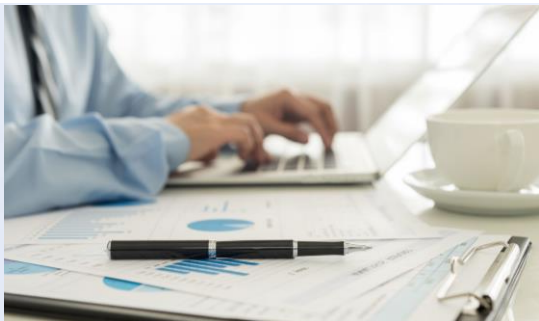
題目簡述

簡述公司品質政策

回饋正確率

100%

改善建議與行動計畫



教育訓練

- 1.公司及主管需重視教育訓練的規劃與執行，落實執行訓練需求調查及人員訓練規劃，並確實執行部門年度訓練計畫。
- 2.人員異動時，評估異動人員受訓需求，規劃訓練計畫並落實執行訓練安排及成果考核。

管理支持

- 1.強化主管對訓練的支持態度，如主動推薦員工參加訓練，協調工作安排保障人員參訓時間。
- 2.提升主管問題解決及指導能力,協助員工分析工作中所遇到的難點，提供具體可操作的解決方案。
- 3.優化主管溝通方式，聚焦傾聽技巧、非暴力溝通，情緒管理等核心提升接觸舒適度。

內部溝通

- 1.透明績效評估規則，明確評估維度/評分標準，使員工了解績效評估方式及評估內容，對員工公開考核結果，針對落差部份進行改善輔導。
- 2.對評估結果有異議的員工提供申訴管道，確保公平透明。
- 3.建立經營策略及目標傳達管道，如在企业微信開通專區進行傳達。

改善建議與行動計畫



激勵與成長

- 1.建議進一步優化薪酬績效制度，完善績效考核指標，確保薪酬分配公平公正，充分發揮薪酬的激勵作用。
- 2.建立升遷，調薪制度諮詢管道與反饋制度，確保升遷與調薪透明性、明確性、可衡量性，並且不受主觀偏見的影響。

工作滿意度

- 1.優化薪酬福利與工作條件的匹配度。
- 2.開展主管領導力訓練，提升主管領導及決策能力。
- 3.持續優化硬件設施及環境，確保安全整潔的工作環境。
- 4.重視員工關懷及身心健康，落實友善職場的建立，避免員工遭受職場不法侵害。

改善員工體驗並非單一部門的責任，需要全體主管與員工的積極參與。

誠摯感謝所有參與調查的同仁