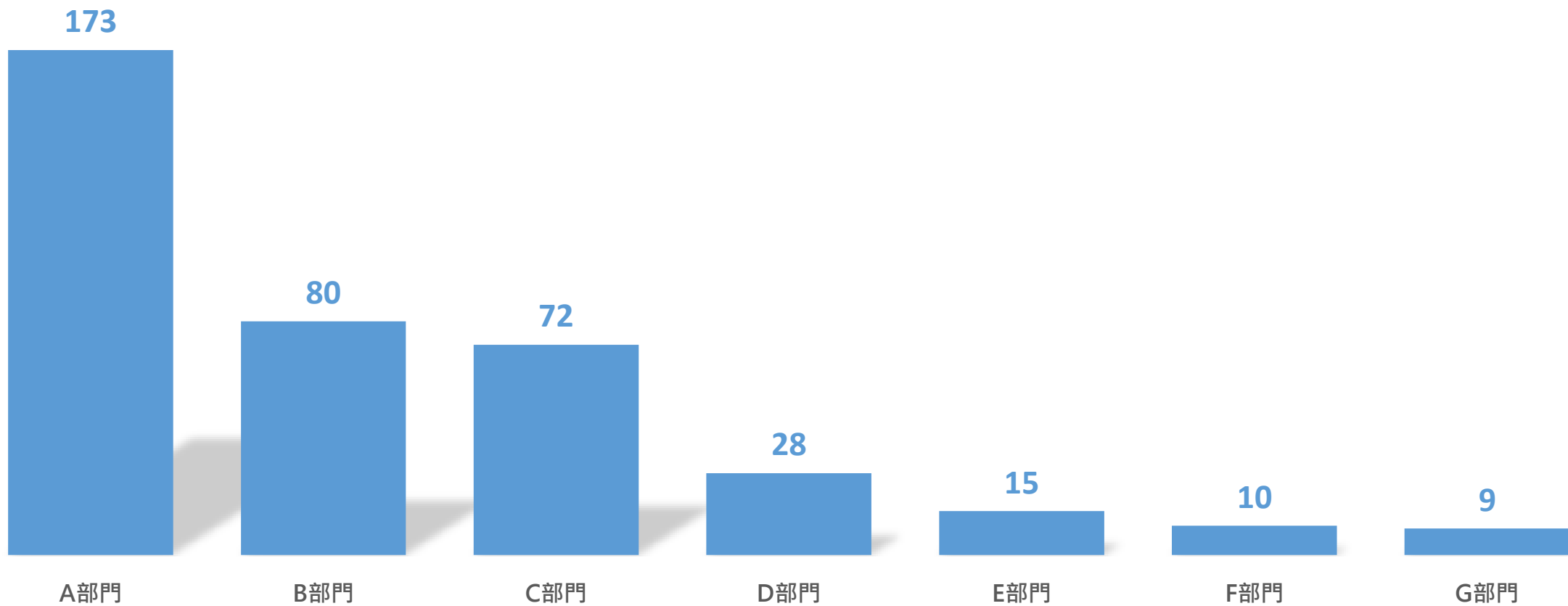


The background of the slide is a photograph of a modern office interior, featuring large windows and a clean, minimalist design. The entire image is overlaid with a semi-transparent orange filter. On the left side, there is a white vertical line with a small white circle at the top, which serves as a decorative element for the title.

104企業健診 員工滿意度調查

此範例僅供參考，實際內容請以104提供為準

387 份有效問卷 / 有效填答率 59%



3.5分



0

非常不同意

表示員工對公司的措施感到非常不滿意



1

不同意

表示員工對公司的措施感到不滿意



2

有點不同意

表示員工對公司的措施感到不太滿意



3

有點同意

表示員工對公司的措施感到還算滿意



4

同意

表示員工對公司的措施感到滿意



5

非常同意

表示員工對公司的措施感到非常滿意

PR 64

PR1

高過1%的公司

PR50

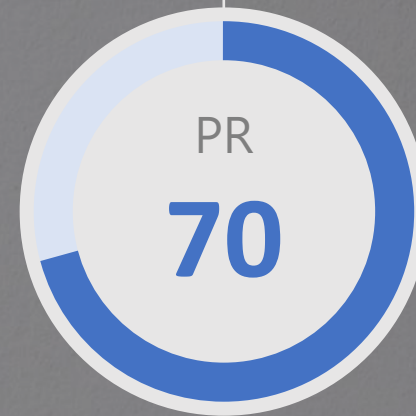
與業界比較，高過50%的公司

PR99

高過99%的公司



優點1



福利制度

我覺得公司提供的福利能讓我感受到公司照顧員工的心意 3.91分

我對公司提供的福利感到滿意 3.90分



優點2



同事合作

同事與我在工作上溝通順暢、相處融洽

3.98分

同事與我經常密切合作，交流工作資訊，並共同解決問題

3.92分



改善點1



績效管理

公司目前的績效考核制度能確實反應我的工作表現 3.11分

公司的績效考核有明確可衡量的評估標準 3.12分



改善點2



發展整體

我覺得公司提供足夠的晉升機會

2.97分

我覺得繼續留在公司工作會有很好的職涯發展

3.22分



改善點3

3.2分

PR

62

獎勵制度

我覺得公司的調薪制度公平合理

3.08分

我對公司的獎金制度(如：業績獎金、績效獎金、紅利、三節獎金等)，感到公平合理

3.25分

3.1

績效管理

3.1

發展整體

3.2

獎勵制度



改善點4



薪資競爭力-內部公平

和公司內部其他工作相較，我覺得我所得到的薪酬是公平合理的

3.11分

我覺得我對工作所付出的努力與我所得到的待遇成正比

3.28分

3.1

績效管理

3.1

發展整體

3.2

獎勵制度

3.2

薪資競爭內

改善點5



薪資競爭力-外部公平

我覺得我目前工作的薪資水準，能讓親戚朋友們感到羨慕 2.83分

與其他同業相比，我覺得我所得到的薪酬是公平合理的 3.21分



滿意度與PR值組合

19

優勢

- | | |
|-------|-------|
| 同事合作 | 主管承擔 |
| 福利制度 | 同事整體 |
| 工作掌握度 | 價值承諾 |
| 主管整體 | 工作指導 |
| 工作平衡 | 努力承諾 |
| 主管激勵 | 主管溝通 |
| 團隊建立 | 團隊合作 |
| 工作整體 | 工作成就感 |
| 企業文化 | 工作環境 |
| 組織溝通 | |

滿意度>=公司平均數
公司PR值>50

表示該向度滿意度較高，且在同產業中表現較突出，應持續保持

9

安全

- | | |
|----------|------|
| 作業流程 | 培訓發展 |
| 薪酬整體 | 獎勵制度 |
| 薪資競爭力(內) | 留職承諾 |
| 發展整體 | 績效管理 |
| 薪資競爭力(外) | |

滿意度<公司平均數
公司PR值>50

表示該向度的滿意度雖不高，但仍優於其他公司，若資源充足可改善

0

危險

無

滿意度<公司平均數
公司PR值<50

表示該向度員工不滿意，且情況比其他公司嚴重，建議優先改善

0

盲點

無

滿意度>=公司平均數
公司PR值<50

表示該向度的滿意度雖較高，但仍落後其他公司，建議次要改善



貴公司的同仁滿意“同事、主管”
且“價值承諾”與“努力承諾”也高！

喜歡一起共事的同事；
認為主管有達成目標的企圖心，且勇於承擔責任；
十分認同公司價值理念，且願意努力工作協助公司發展。

倘若，將發展與薪酬的五個改善點做得更好
相信會激勵員工更努力貢獻，且願意留在公司長期奮鬥。



發送655份問卷
有效問卷387份
有效填答率59%

全公司分析

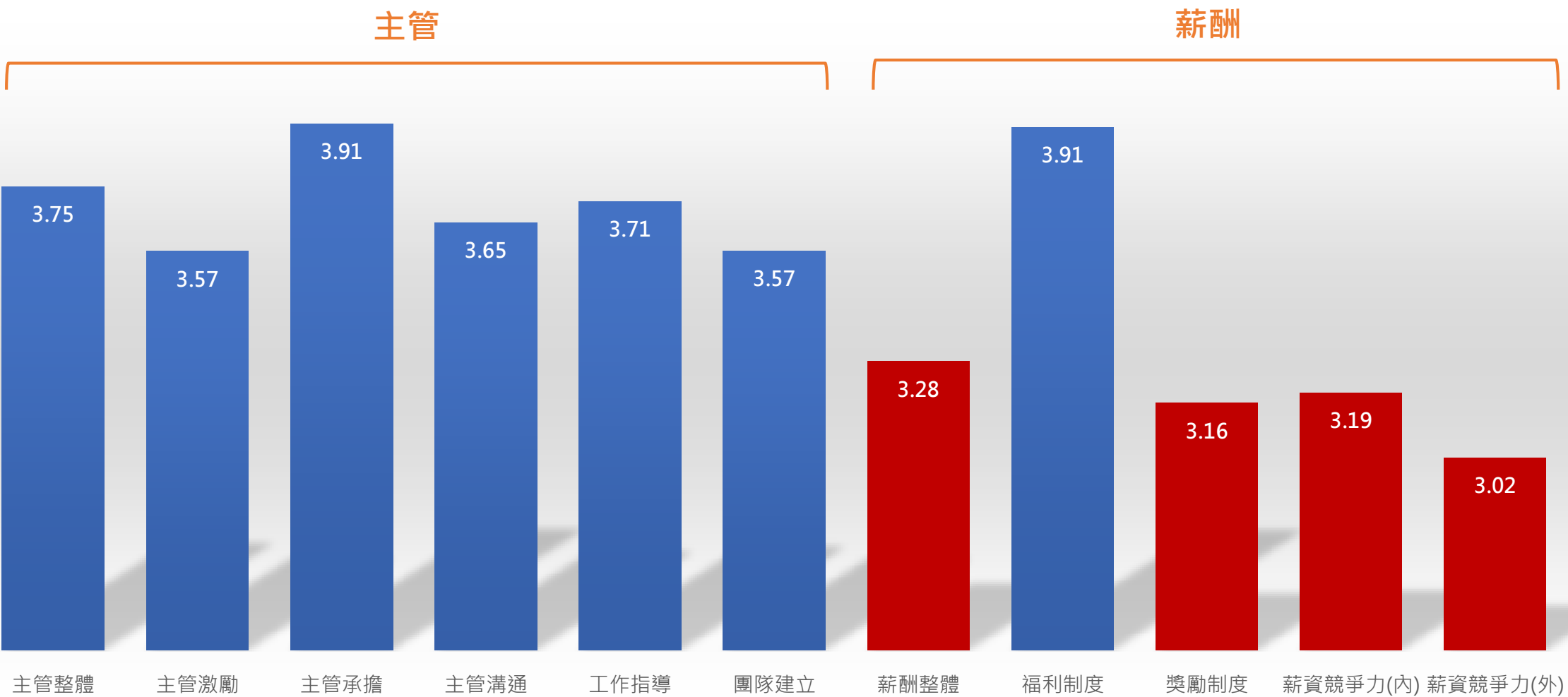
員工滿意度與組織承諾

 低於平均數3.54，皆以紅色或問號表示



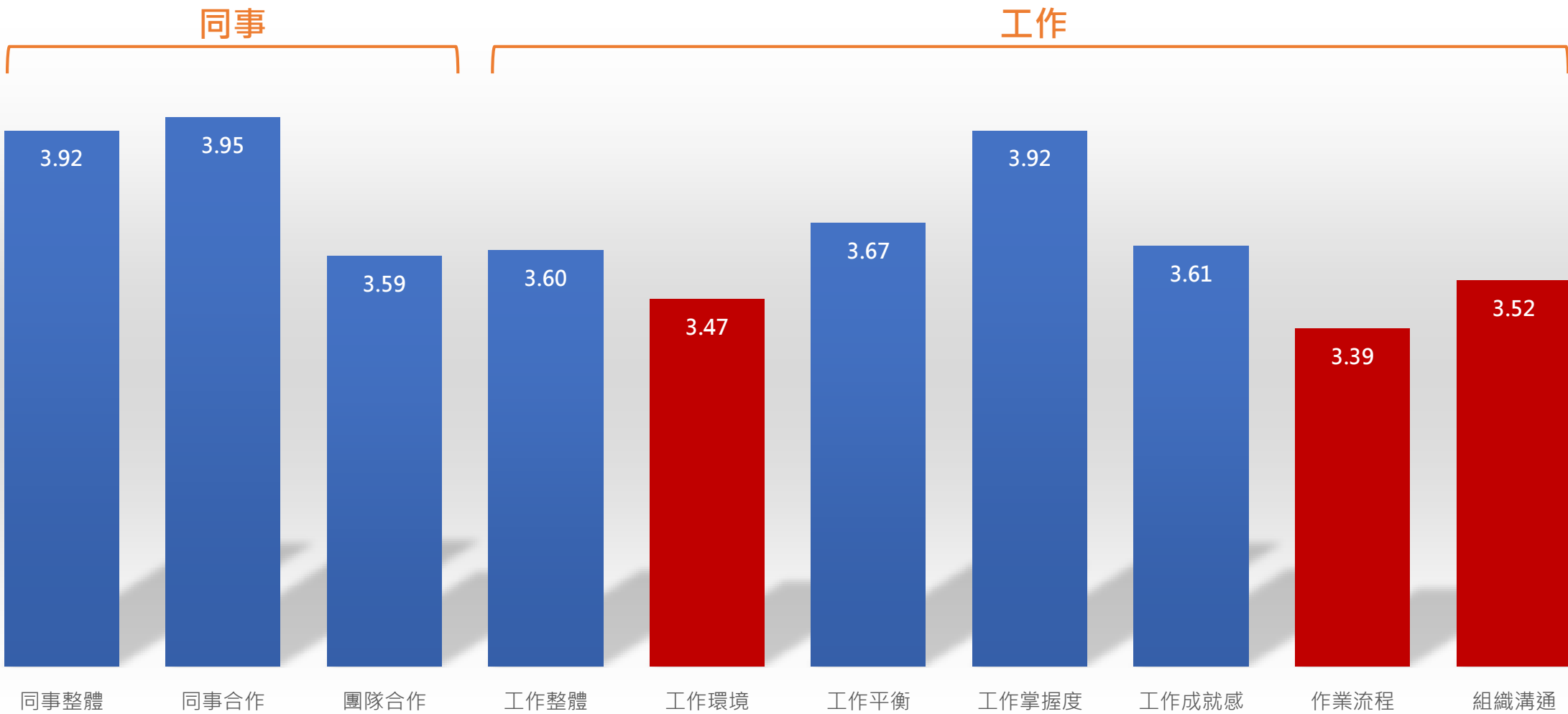
整體而言，員工對「同事」向度滿意度最佳，對「薪酬、發展」的滿意度相對較低。
員工認同企業的價值(價值承諾)且願意努力投入工作(努力承諾)，但「留職承諾」並不高，需多留意離職傾向。

員工滿意度-中向度分數1



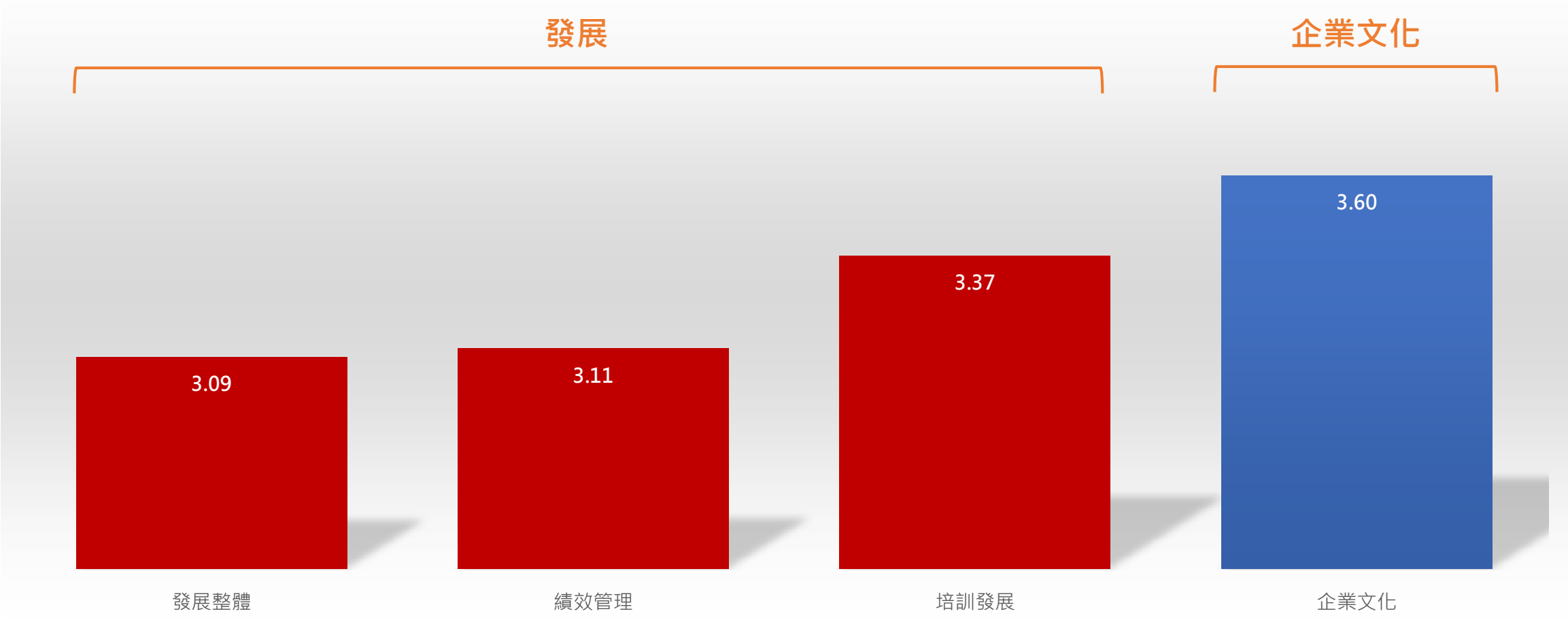
員工對「主管」的各個向度都有不錯的滿意度；除了「福利制度」外，薪資的各向度都低於平均數，需特別留意

員工滿意度-中向度分數2



員工在「同事」的各向度都有不錯的滿意度；工作中的「作業流程、工作環境、組織溝通」都有待提升

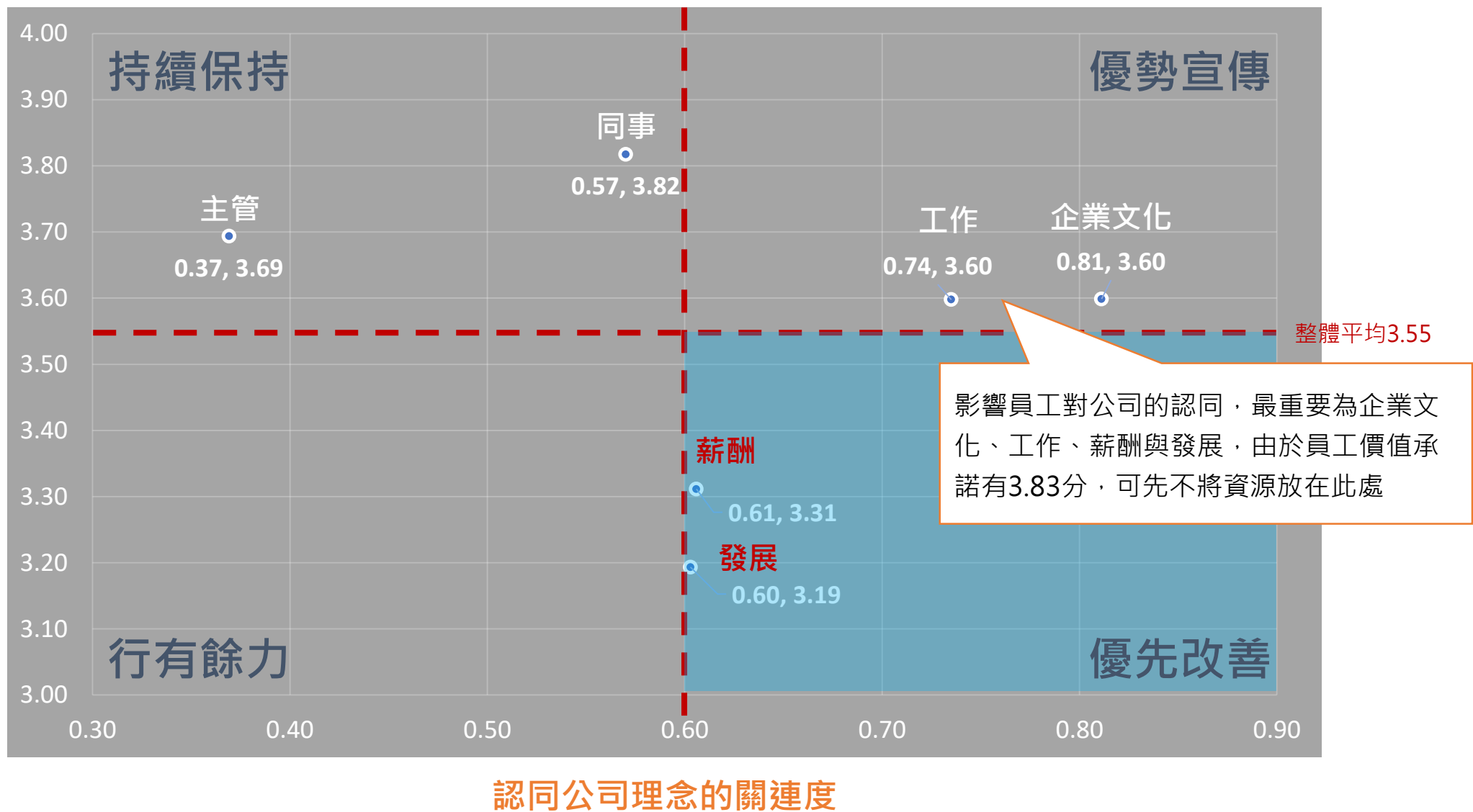
員工滿意度-中向度分數3



員工對於「發展」各向度的滿意度皆低於平均。對「企業文化」滿意度高，員工認為公司對於未來有長期的使命願景

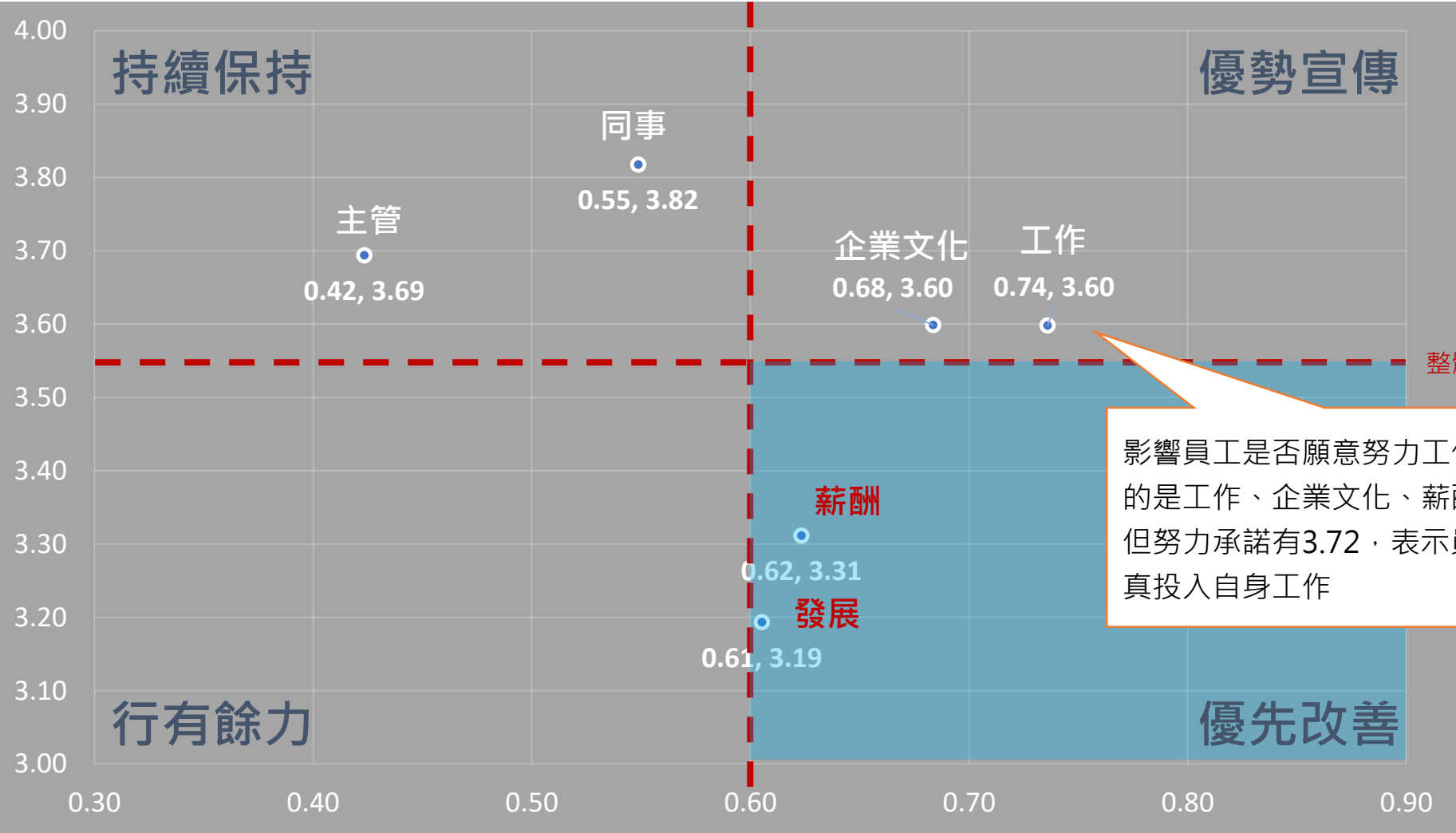
價值承諾與各構面關係

各構面的滿意度——平均數



努力承諾與各構面關係

各構面的滿意度——平均數

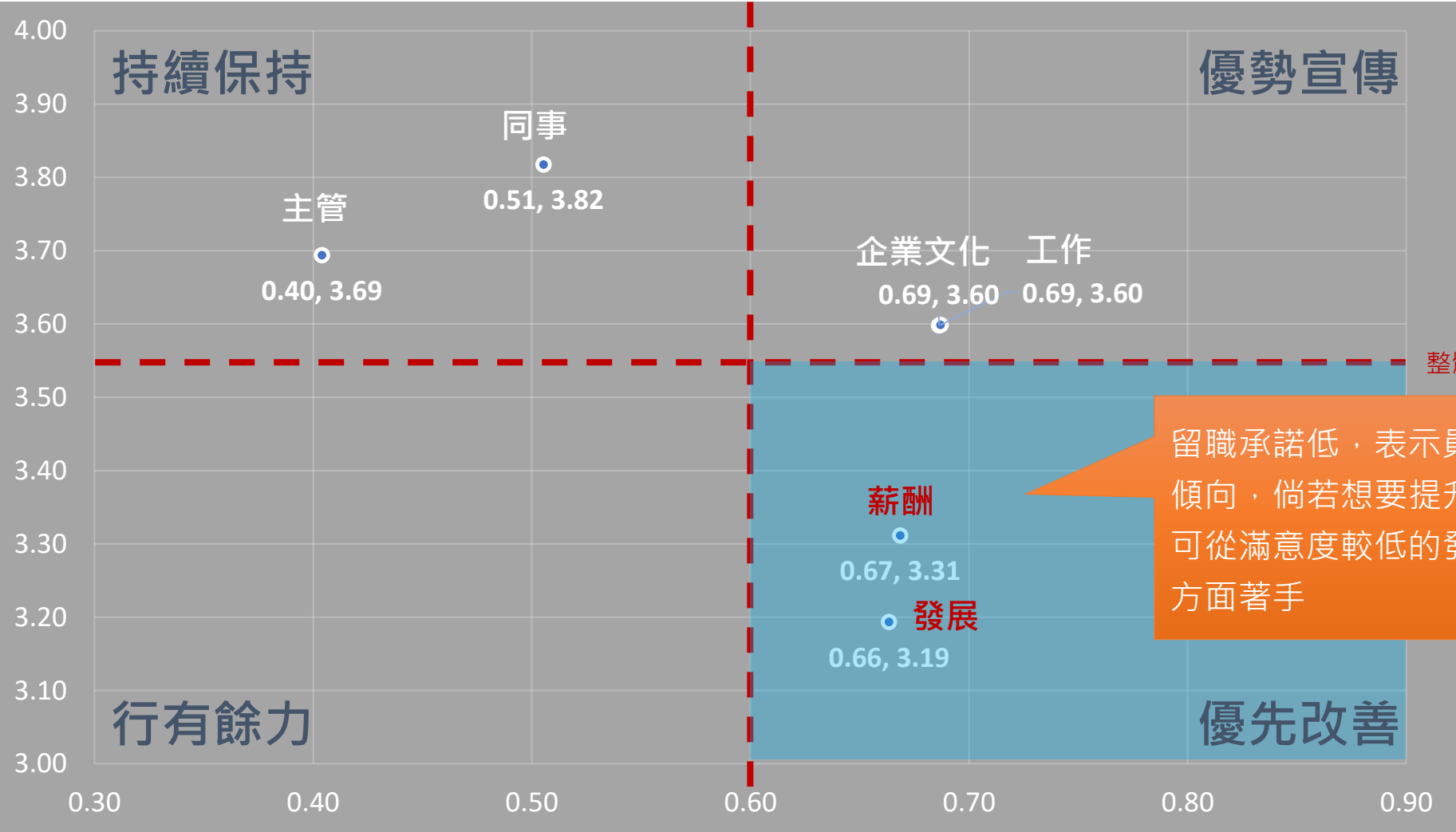


影響員工是否願意努力工作，最重要的是工作、企業文化、薪酬與發展，但努力承諾有3.72，表示員工普遍認真投入自身工作

願意投入工作的關連度

留職承諾(3.19分)與各構面關係

各構面的滿意度——平均數



留職承諾低，表示員工有離職傾向，倘若想要提升留職承諾，可從滿意度較低的發展與薪酬方面著手

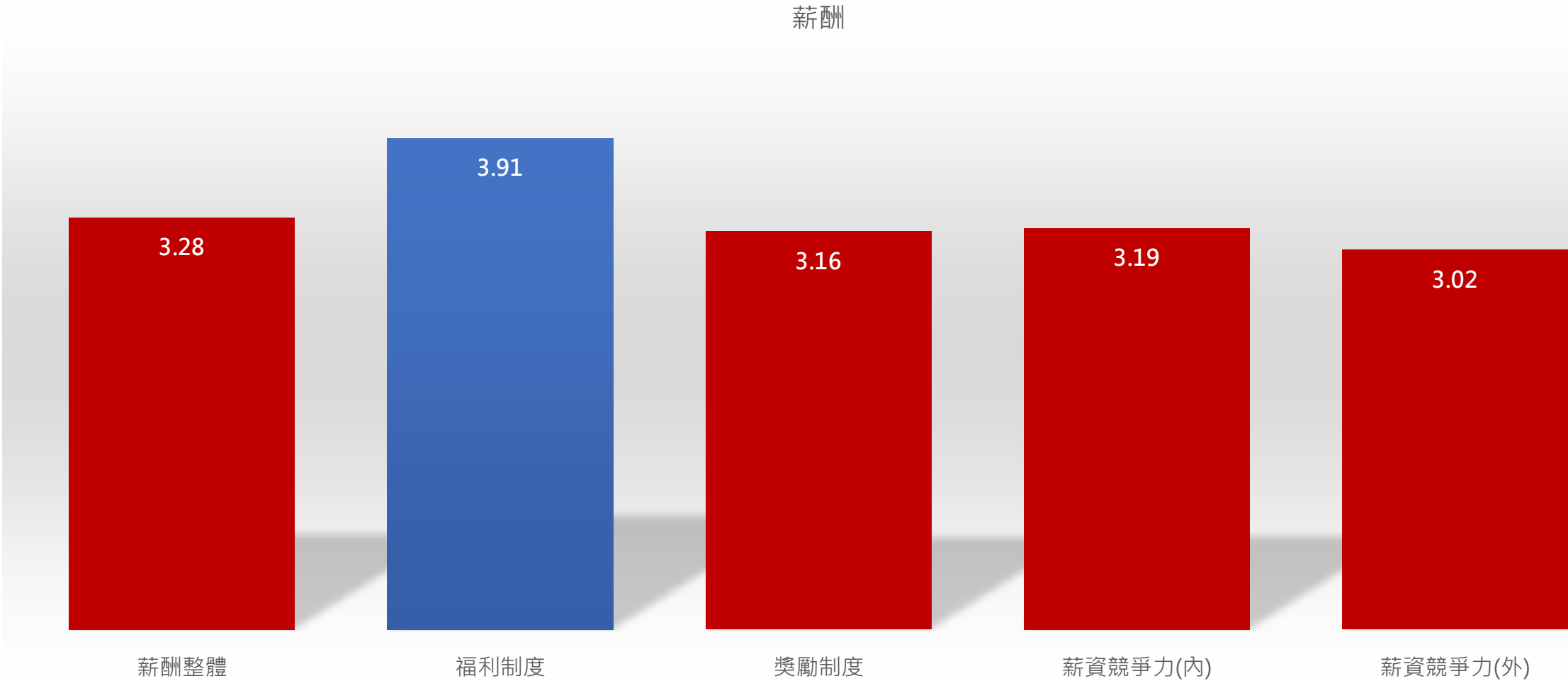
願意長期留任的關連度

想要提升留職承諾，從「發展」構面著手



針對發展而言，員工對「發展整體、績效管理、培訓發展」的滿意度都在平均數以下，可從此三方面著手改善

想要提升留職承諾，從「薪酬」構面著手



針對薪酬而言，除了「福利制度」員工對薪酬各向構面的滿意度都在平均數以下，可從此四方面著手改善

小結

1. 留職承諾低，反應出人員有離職的傾向
2. 倘若想要提升留職承諾，建議先從發展與薪酬著手
 - 發展：建議先從績效管理制度與晉升制度著手
 - 確認績效制度能反應工作表現、有明確衡量的評估標準等
 - 確認晉升制度能提供足夠的晉升機會、有好的職涯發展等
 - 薪酬：倘若公司已有進行外部薪資調查，可先確定外部薪資競爭力是否如同仁所感受，倘若實際的競爭力高，建議再對員工做適時的宣導及溝通；調薪及獎金制度，可以搭配績效制度的優化進行調整，並對員工說明與溝通，以求公平合理。

產業比較



整體滿意度

387名員工填答 | 調查期間2019/09/18~2019/10/02



全公司整體滿意度

員工對於所有滿意度面向的整體滿意程度。最低0分，最高5分。



比對電子資訊／軟體／半導體相關業水準

PR值代表員工滿意度在該產業中高過多少百分比的公司。越接近100表示公司的員工滿意度越優於其他公司。

註：此數值為比對104企業大師2019/10/14的常模資料，由於常模資料將不定期更新，確切比較結果請見104企業大師員工滿意平台。

產業比較

產業比較

PR值圖示: ● < 40 | ● 40-60 | ● > 60

優勢

以下面向的滿意度較高，且在同產業中表現較突出，應持續保持

面向	平均數	PR	
同事合作	4.0	60	
主管承擔	3.9	64	
福利制度	3.9	70	
同事整體	3.9	55	
工作掌握度	3.9	59	
價值承諾	3.8	64	
主管整體	3.7	62	
工作指導	3.7	60	
工作平衡	3.7	62	
努力承諾	3.7	61	
主管激勵	3.6	61	
主管溝通	3.6	62	
團隊建立	3.6	60	
團隊合作	3.6	54	
工作整體	3.6	55	
工作成就感	3.6	57	
企業文化	3.6	59	
工作環境	3.5	61	
組織溝通	3.5	65	

危險

以下面向員工不滿意，且情況比其他公司嚴重，建議優先改善

公司目前沒有此類型的面向

註：此數值為比對104企業大師2019/10/14的常模資料，由於常模資料將不定期更新，確切比較結果請見104企業大師員工滿意平台。

產業比較

產業比較

PR值圖示: ● < 40 | ● 40-60 | ● > 60

發展

薪酬

安全

以下面向的滿意度雖不高，但仍優於其他公司，若資源充足可改善

面向	平均數	PR	
作業流程	3.4	58	
培訓發展	3.4	61	
薪酬整體	3.3	57	
獎勵制度	3.2	62	
薪資競爭力(內)	3.2	57	
留職承諾	3.2	61	
發展整體	3.1	60	
績效管理	3.1	65	
薪資競爭力(外)	3.0	62	

盲點

以下面向的滿意度雖較高，但仍落後其他公司，建議改善

公司目前沒有此類型的面向

註：此數值為比對104企業大師2019/10/14的常模資料，由於常模資料將不定期更新，確切比較結果請見104企業大師員工滿意平台。

小結

1. 員工滿意整體平均為3.5分，PR64已高於電子資訊/軟體/半導體相關業 64% 的企業。
2. 「發展、薪酬」各向度分數雖低於公司平均3.5分，但與同產業相較算是表現不錯。然而為避免長期下來，員工仍可能因發展與薪酬狀況不佳選擇而離職，仍建議改善「發展與薪酬」兩個向度。
3. 後續可以針對不同事業群單位、年資、職類、層級或績效等第深入分析，瞭解哪個族群對發展、薪酬的向度較為不滿意，以精準對症下藥有效提昇滿意度。

員工滿意度



主管

主管整體、主管激勵、主管承擔、
主管溝通、工作指導、團隊建立



工作

工作整體、工作環境、工作平衡、工作掌握度、
工作成就感、作業流程、組織溝通



薪酬

薪酬整體、福利制度、獎勵制度、
薪資競爭力(內)、薪資競爭力(外)



發展

發展整體、績效管理、培訓發展



同事

同事整體、同事合作、團隊合作



企業文化

企業文化

員工敬業度



價值承諾

努力承諾

留職承諾

各面向解釋

構面	中向度	定義
主管	主管整體 主管激勵 主管承擔 主管溝通 工作指導 團隊建立	直屬主管的管理方式能獲員工認同或愛戴的程度 主管會適時支持、協助及讚賞部屬的程度 主管會帶領同仁挑戰目標並站出來承擔責任的程度 主管能瞭解及傾聽員工意見，並建立好溝通關係的程度 主管能協助員工解決問題並給予建設性意見的程度 主管能建立部門或團隊成員間信任與合作關係的程度
薪酬	薪酬整體 福利制度 獎勵制度 薪資競爭力(內) 薪資競爭力(外)	相對員工貢獻，公司給付薪酬的公平合理程度 公司照顧員工之各項福利措施的實用與完整程度 公司調薪及獎金制度的公平合理程度 公司薪對不同貢獻度或不同職務間的公平合理程度 公司資薪資相較市場行情的公平合理程度
同事	同事整體 同事合作 團隊合作	公司同事容易相處與合作共事的程度 公司同事間能相處融洽與互助合作的密切程度 團隊成員間能彼此合作達成任務的運作順暢度

各面向解釋(續)

構面	中向度	定義
工作	工作整體 工作環境 工作平衡 工作掌握度 工作成就感 作業流程 組織溝通	工作內容能符合員工志趣並發揮其專長的程度 工作環境規劃妥善、設備也能符合工作所需的程度 公司管理與假勤制度能讓員工兼顧工作與生活的程度 員工能瞭解其工作範圍、職責及工作表現的程度 員工能發揮專長並從工作歷練中提升競爭力的程度 公司規定或流程不致妨礙工作進而有利工作的程度 公司讓員工瞭解營運狀況及接納員工意見的程度
發展	發展整體 績效管理 培訓發展	公司能提供員工晉升或職涯發展機會的合理程度 公司績效考核有能反應工作表現的公平合理程度 公司培訓能滿足工作及未來發展需求的程度
企業文化	企業文化	公司有明確且一貫之願景、使命與價值觀的程度
敬業度	價值承諾 努力承諾 留職承諾	員工認同公司理念，並以身為公司員工為榮的程度 員工願配合公司安排、努力工作以協助公司的程度 即使條件沒更好，員工仍願持續留任公司的程度