

114 年度員工滿意度調查實施情形及改善計畫

本公司人力資源課於 114 年 7 月首次執行 113 年員工滿意度調查，以了解組織氣候，並針對問卷執行統計分析，以掌握員工對公司各項制度及管理措施意見與回饋，提升勞資和諧度。本次員工滿意度調查內容包括工作內容與成就感、組織管理與溝通、職涯發展與學習機會、工作環境與資源及福利與生活平衡五大構面，二職等以上員工覆蓋率為 90%，整體滿意度為 81%，展現員工高度認同公司。

對象	全體職員
題目	五大構面:工作內容與成就感、組織管理與溝通、職涯發展與學習機會、工作環境與資源及福利與生活平衡
調查人數	62 人
覆蓋率	86%
負責調查單位	人力資源課
調查頻率	每年一次
調查期間	113/1/1~113/6/30
整體滿意度	4.05 分 (最低 0 分，最高 5 分)
調查結果	二職等以上員工覆蓋率為 90%，整體滿意度為 81%，展現員工高度認同公司
提升職能方案	<p>每年年底向全公司同仁進行職能提升之訓練需求問卷，以培訓員工工作所需職能，針對調查結果，2025 年持續提升員工職能及職能符合率之推動專案如下：</p> <p>為活化組織、激發創意及鼓勵持續改善之工作態度，塑造高績效的組織文化，凡有關生產、品質、研發、維護、節電、節水及環保等內容，達到節省物料、時間或勞力等改善職能提升議題，經審查通過後即安排實施專業課程。</p> <p>為合理考核員工對組織之承諾、工作勝任度、績效表現及貢獻，達到人才識別及管理制度化的目的，依據所訂定知績效考核辦法持續要求各階層主管公平龔照執行考核，並安排是當隻雞小考和面談措施，用以整體績效管理及人才發展制度之根基，考核結果作為員工升遷、調薪、年終獎金及其他人事作業參考之依據，提供主管提報培訓參考。</p> <p>為促進公司/跨部門專案協作之人力資源管理效益，提升組織彈性與競爭力，建立完整績效考核程序，明訂組織成員之權利與義務，持續修訂定各項適切性與合規性管理辦法，促進勞資和諧與員工滿意度，提升組織競爭力。</p>