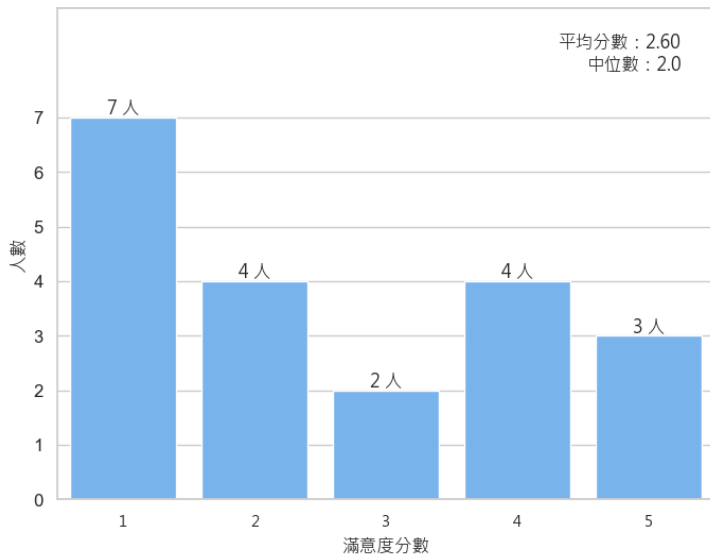
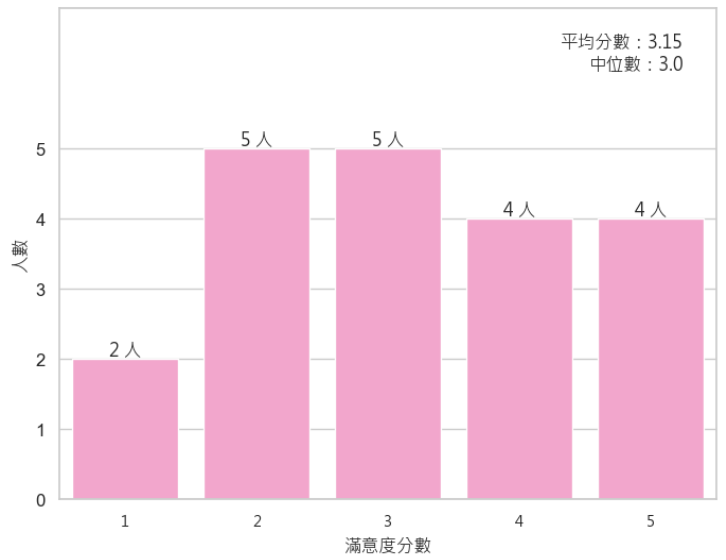


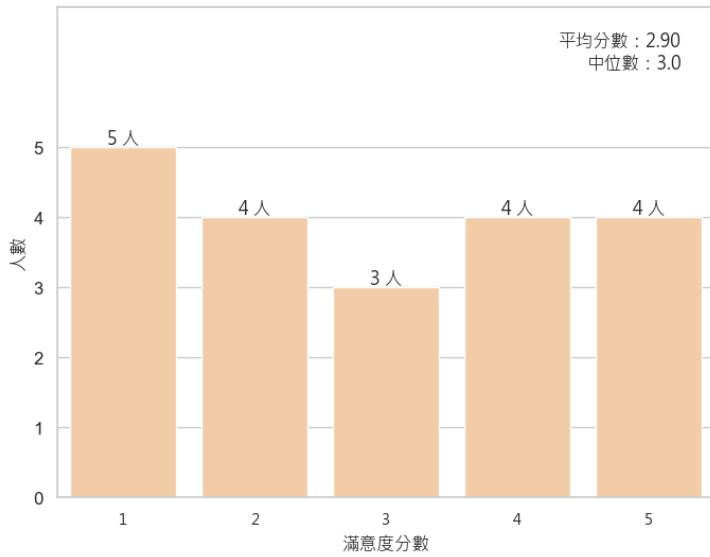
工作環境滿意度 的人數分布



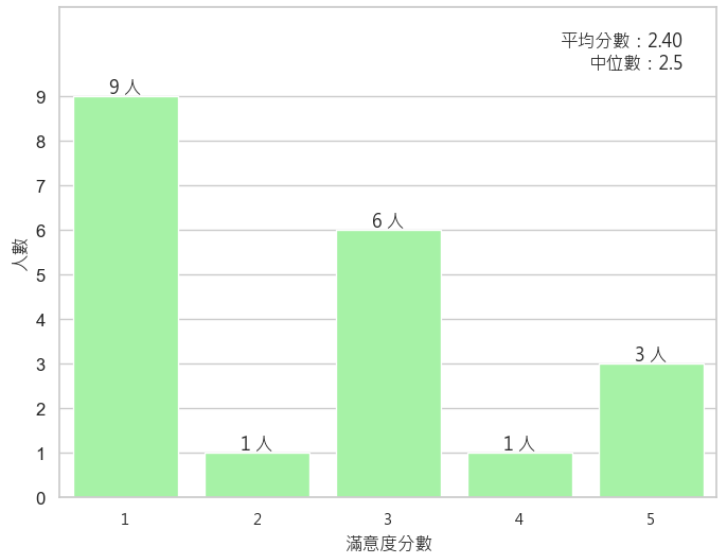
工作與生活平衡 的人數分布



管理制度滿意度 的人數分布



薪資福利滿意度 的人數分布

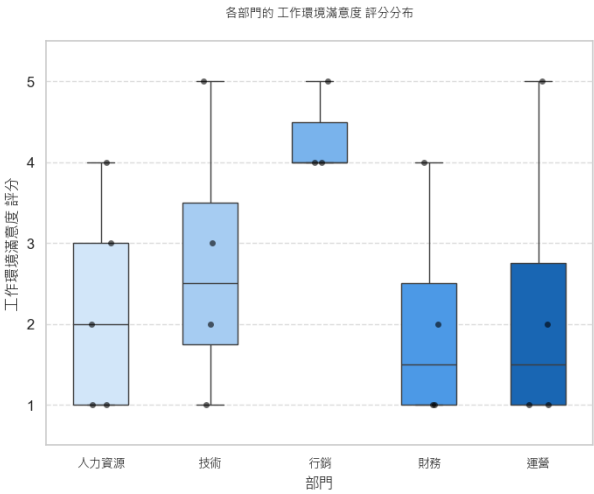


## 描述

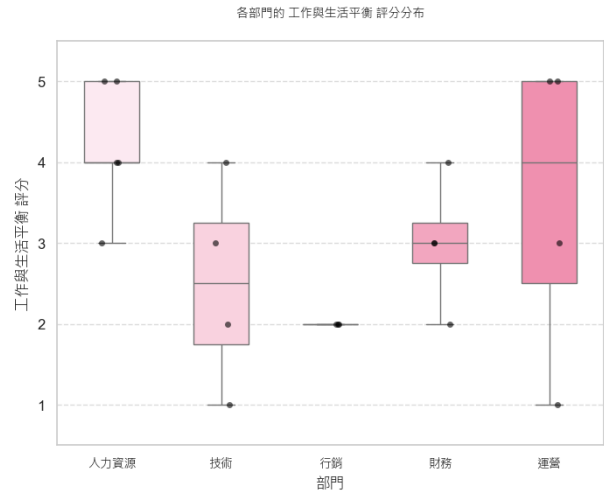
這組圖表呈現了四個不同面向的員工滿意度調查結果，分別是工作環境、工作與生活平衡、管理制度以及薪資福利。每個面向都使用直方圖，顯示了滿意度分數（1-5分）的人數分佈。數據顯示，工作環境和薪資福利的平均分數較低（分別為2.60和2.40），其中多數員工對工作環境和薪資福利給予了較低的評價。工作與生活平衡及管理制度的平均分數略高（分別為3.15和2.90），顯示員工對這兩個方面的滿意度相對較高。

## 觀點

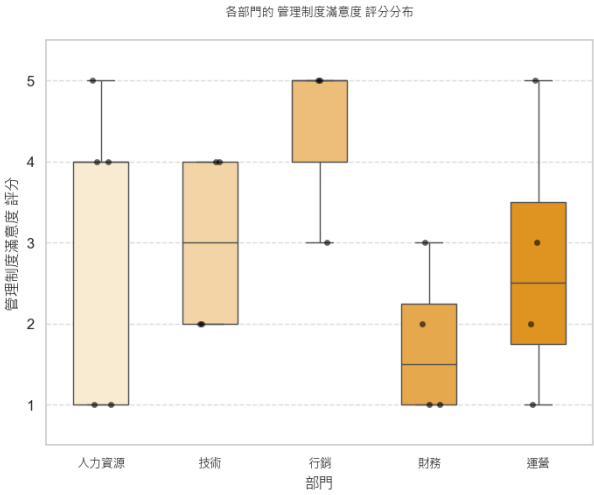
從人資角度來看，員工對於工作環境和薪資福利的滿意度偏低，可能原因包括工作空間、設施、薪資水準、福利制度不夠吸引人等。這可能導致員工士氣低落，影響工作效率和員工留任率。建議針對這些方面進行深入調查，了解員工具體不滿意的原因，並制定相應的改善措施，例如改善工作環境、調整薪資結構、優化福利制度等。此外，也應關注工作與生活平衡，確保員工有足夠的休息時間和個人空間。



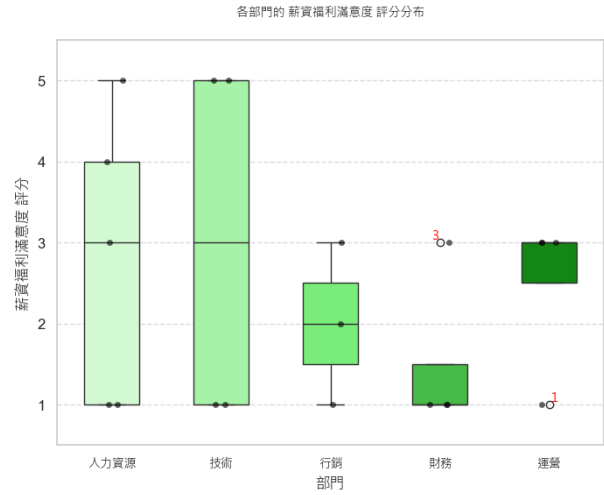
平均分數：  
人力資源: 2.20  
技術: 2.75  
行銷: 4.33  
財務: 2.00  
運營: 2.25  
異常值數量：0



平均分數：  
人力資源: 4.20  
技術: 2.50  
行銷: 2.00  
財務: 3.00  
運營: 3.50  
異常值數量：0



平均分數：  
人力資源: 3.00  
技術: 3.00  
行銷: 4.33  
財務: 1.75  
運營: 2.75  
異常值數量：0



平均分數：  
人力資源: 2.80  
技術: 3.00  
行銷: 2.00  
財務: 1.50  
運營: 2.50  
異常值數量：2

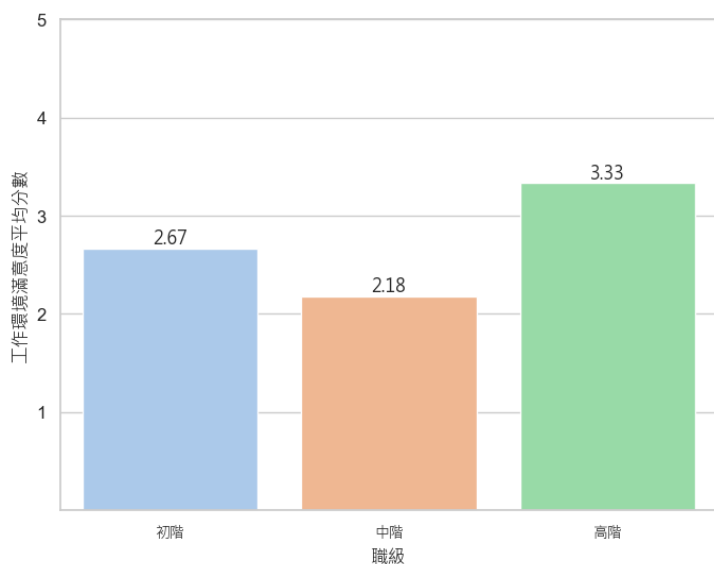
## 描述

圖表呈現了各部門員工在工作環境、工作與生活平衡、管理制度和薪資福利四個方面的滿意度調查結果，以箱型圖呈現。各部門的平均分數有所差異，行銷部門在工作環境滿意度最低，且工作與生活平衡的滿意度也最低，其次是財務部門。薪資福利滿意度整體偏低，尤其是財務部門。人資、技術和建營部門則在不同指標上有較高的滿意度，但各部門的平均滿意度與整體落差較大。

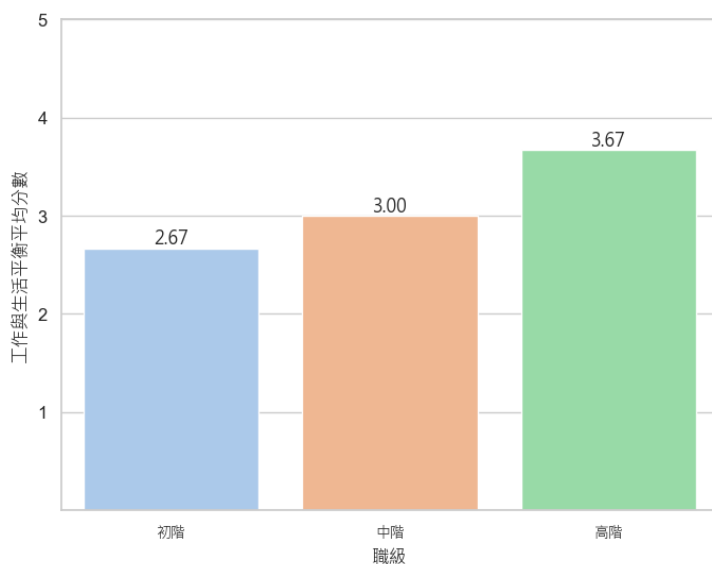
## 觀點

整體而言，行銷部門和財務部門的滿意度偏低，需要重點關注。行銷部門可能面臨工作壓力大、工作環境不佳或生活平衡受影響的問題，而財務部門則可能對薪資福利感到不滿。建議針對這些部門進行更深入的訪談，以了解具體原因，並提出針對性的改進措施，例如調整工作流程、提供額外的福利或改善管理制度。同時，應學習人資、技術和建營部門的優良做法，並進行推廣，以提升整體員工的滿意度。

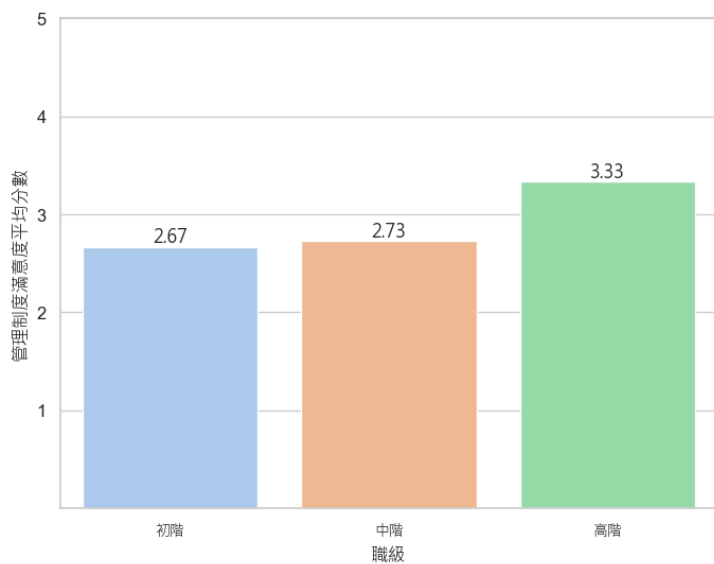
不同職級的工作環境滿意度比較



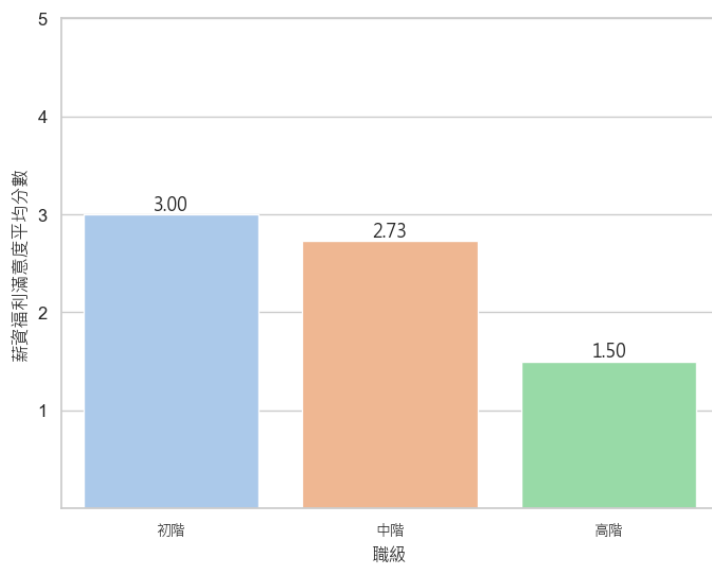
不同職級的工作與生活平衡比較



不同職級的管理制度滿意度比較



不同職級的薪資福利滿意度比較

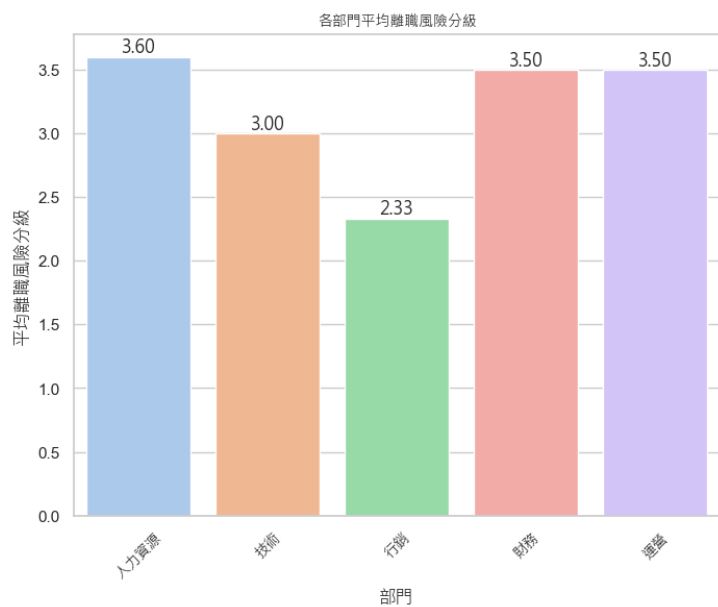


## 描述

這組圖表呈現了不同職級員工在多個面向的滿意度調查結果，包括工作環境、工作與生活平衡、管理制度、以及薪資福利。圖表皆以長條圖呈現，橫軸為職級（初階、中階、高階），縱軸為滿意度平均分數。整體而言，高階員工在工作環境、工作與生活平衡、以及管理制度上的滿意度都高於初階和中階員工，但高階員工對薪資福利的滿意度最低。中階員工的滿意度普遍低於高階，但略高於初階員工，在工作與生活平衡、以及薪資福利上得分最低。

## 觀點

數據顯示，高階員工對公司環境、管理制度的評價較高，可能是因為他們擁有更多自主權與決策權。然而，高階員工對薪資福利的滿意度最低，這可能暗示著他們對薪酬的期望與實際狀況存在差距，亦或是公司薪資福利體系不足以滿足高階員工的需求。人資部門應進一步調查高階員工的薪資福利期望，並檢視現有福利制度，考慮優化薪酬結構或增加其他福利，以提升高階員工的整體滿意度，並降低人才流失風險。



## 描述

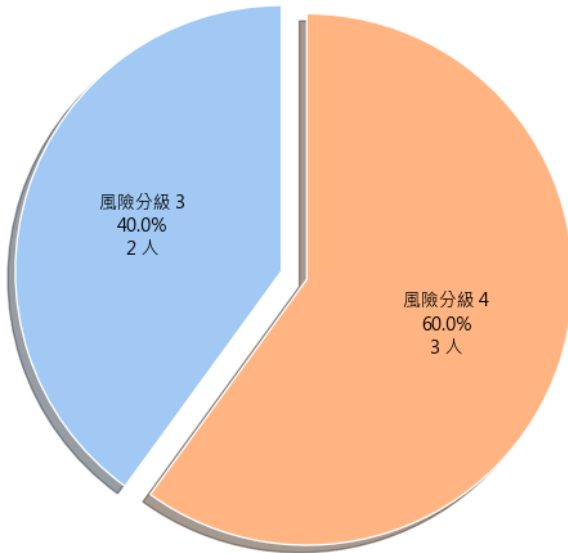
此圖表呈現各部門的平均離職風險分級，數據顯示，人力資源部門的離職風險最高 (3.60)，其次是財務和運營部門 (3.50)。技術部門的離職風險為 3.00，而行銷部門的離職風險最低 (2.33)。整體而言，不同部門間的離職風險存在差異，這反映了不同工作環境、團隊文化或職位需求可能對員工的離職意願產生影響。

## 觀點

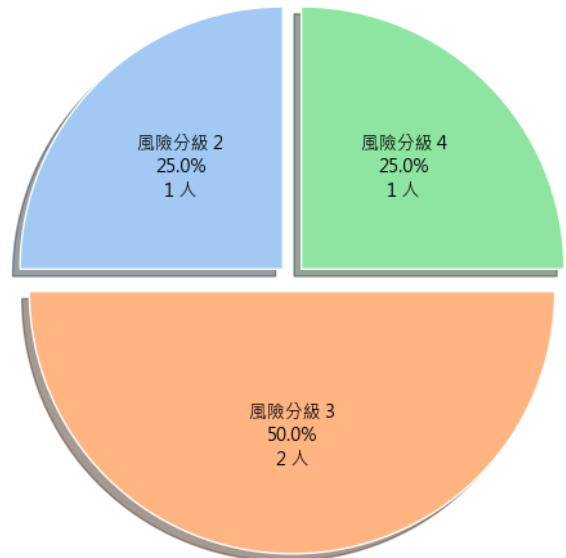
從人資角度來看，高離職風險部門（人力資源、財務、運營）需要優先關注。建議針對這些部門進行深入的員工訪談或問卷調查，以了解離職風險高的具體原因，例如：工作壓力、晉升機會、薪酬福利、團隊氛圍等。針對不同原因制定相應的改善措施，例如：優化工作流程、提供培訓發展機會、改善溝通機制等。同時，也應關注離職風險低的行銷部門，學習其成功經驗，並在其他部門推廣。



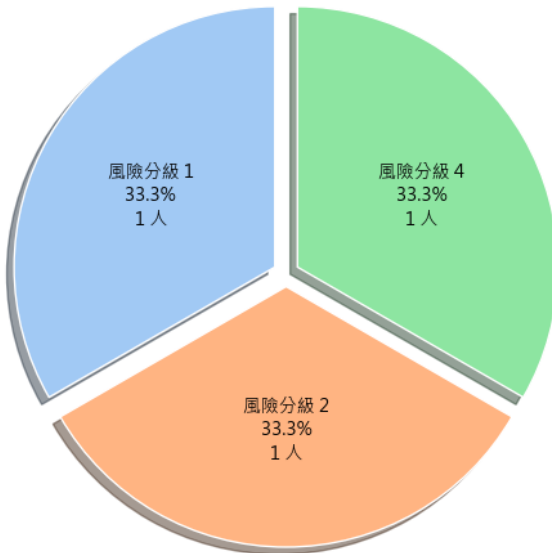
人力資源 部門離職風險分級占比  
(總人數：5 人)



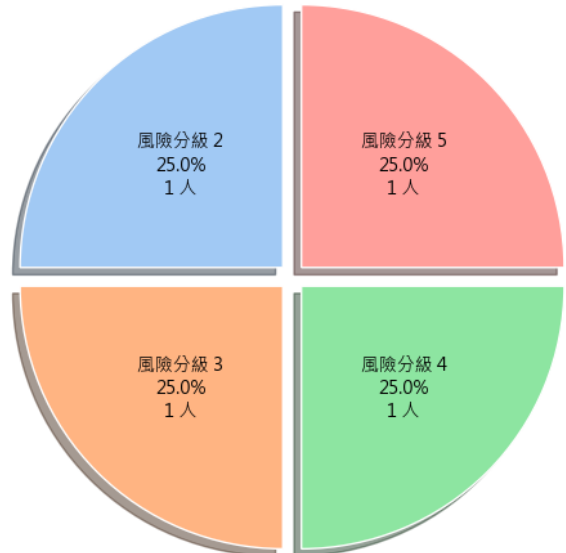
技術 部門離職風險分級占比  
(總人數：4 人)



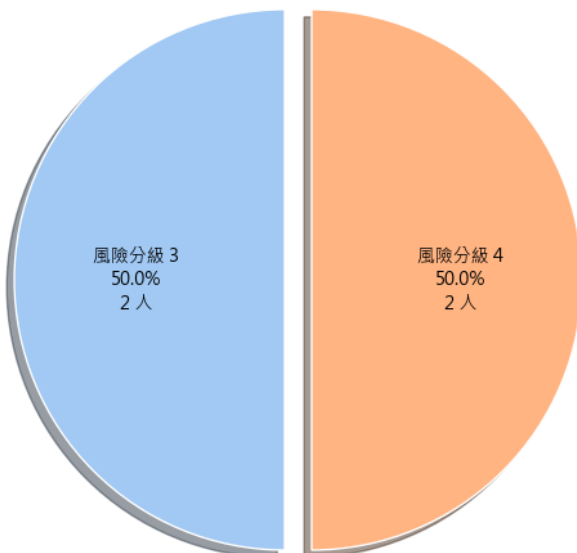
行銷 部門離職風險分級占比  
(總人數：3 人)



財務 部門離職風險分級占比  
(總人數：4 人)



運營 部門離職風險分級占比  
(總人數：4 人)



## 描述

這些圖表呈現了不同部門的離職風險分級占比。數據來自人力資源、技術、行銷、財務和運營部門。每個部門的圓餅圖顯示了不同風險等級的人員比例，風險等級越高，表示離職的可能性越高。各部門的樣本數相對較小，從3到5人不等。

## 觀點

數據顯示各部門的離職風險分佈存在差異。人力資源部門的離職風險相對較高，60%的員工處於風險等級4。技術、財務和運營部門的風險等級分布較為分散。行銷部門則顯示出較為均勻的分佈。應優先關注人力資源部門，深入調查離職風險高的原因，例如工作壓力、薪酬福利或晉升機會等，並制定相應的改善措施。同時，也應定期監測其他部門的風險變化。