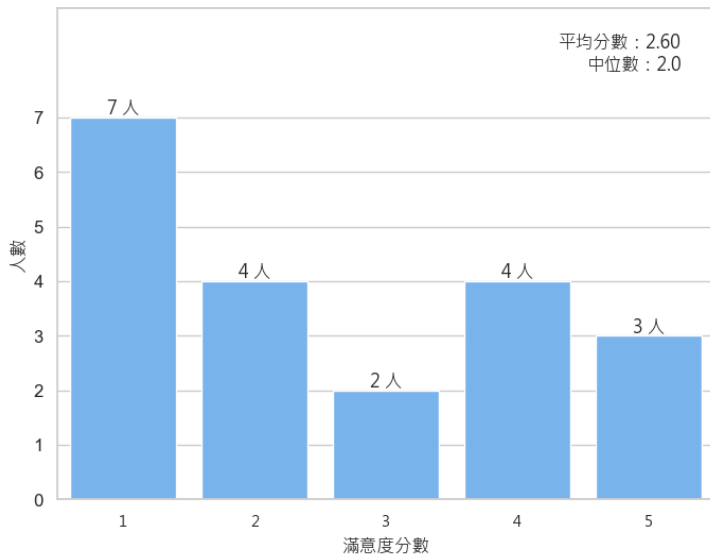
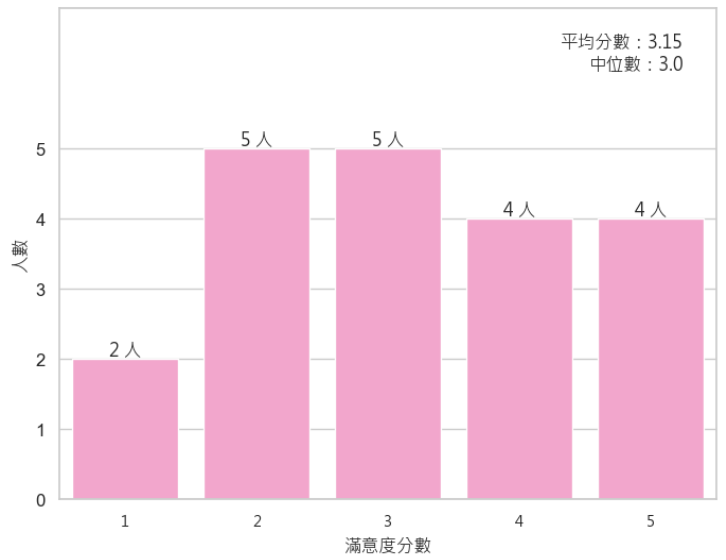


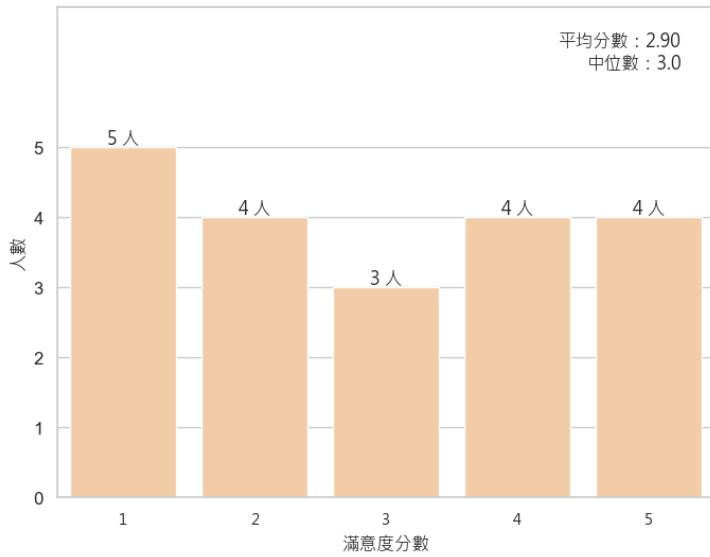
工作環境滿意度 的人數分布



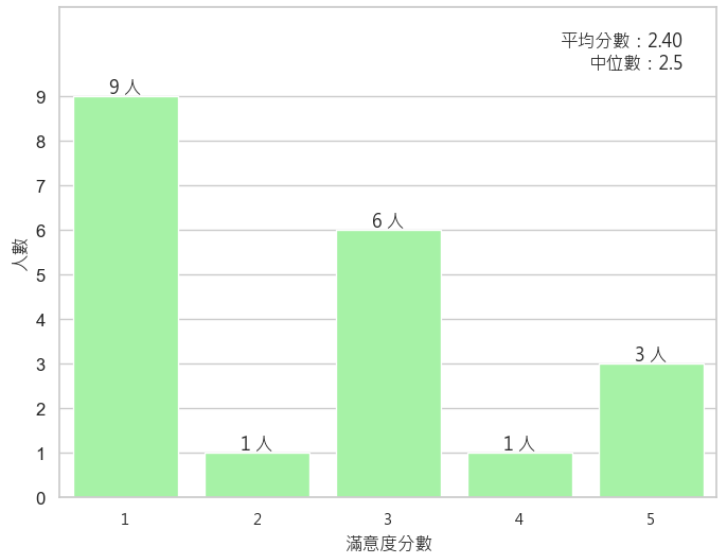
工作與生活平衡 的人數分布



管理制度滿意度 的人數分布



薪資福利滿意度 的人數分布

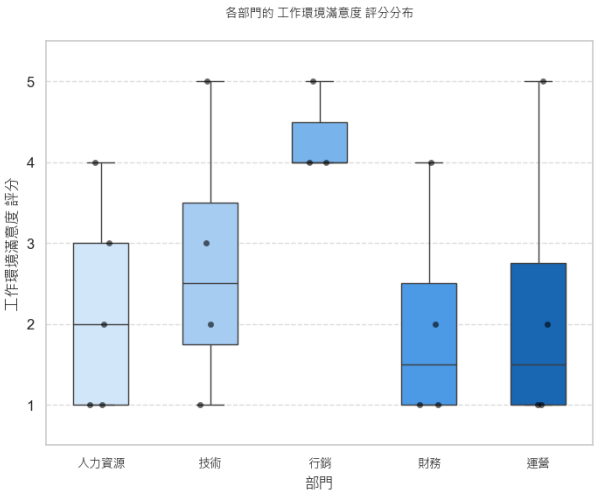


描述

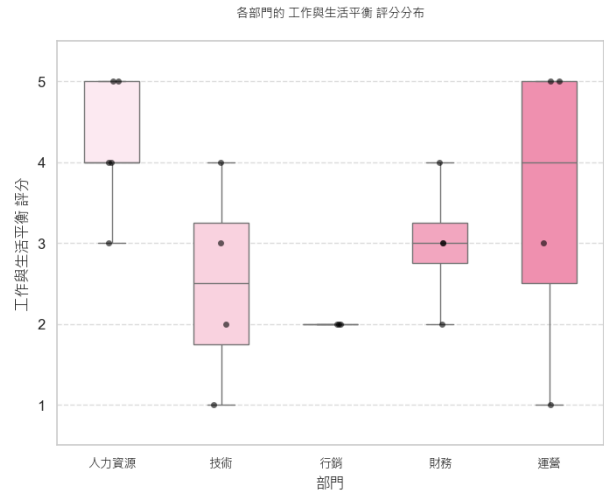
此組圖表呈現了員工滿意度調查的結果，針對四個面向：工作環境、工作與生活平衡、管理制度和薪資福利。每個面向的圖表均為直方圖，顯示了不同滿意度分數的人數分佈。其中，工作環境的滿意度最低，平均分數為2.60，中位數為2.0；薪資福利的滿意度也偏低，平均分數為2.40，中位數為2.5。工作與生活平衡和管理制度的滿意度相對較高，平均分數分別為3.15和2.90。

觀點

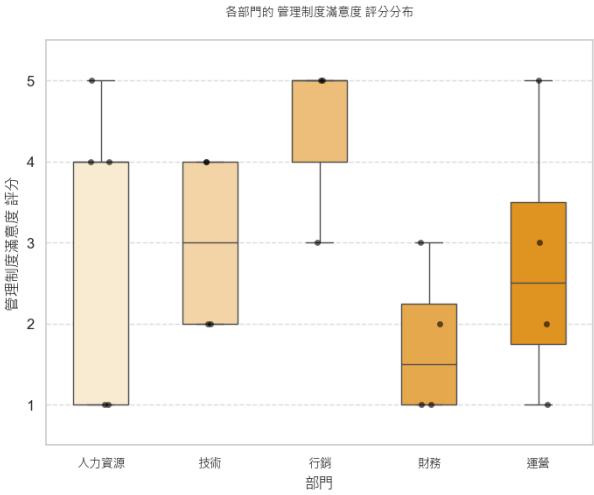
從人資角度來看，首先需要關注工作環境和薪資福利滿意度偏低的問題。這可能暗示著工作條件、職場文化，以及薪酬福利體系存在不足。建議針對這些面向進行更深入的調查，例如進行焦點團體訪談或問卷調查，了解員工不滿意的具體原因。其次，雖然工作與生活平衡的滿意度相對較高，但仍需持續關注，確保員工能夠維持健康的工作生活平衡。最後，管理制度方面，應檢視現有的管理流程，提升其公平性與效率。



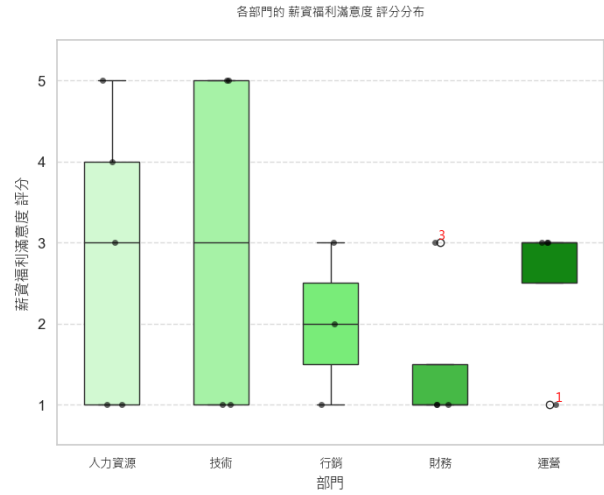
平均分數：
人力資源: 2.20
技術: 2.75
行銷: 4.33
財務: 2.00
運營: 2.25
異常值數量：0



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

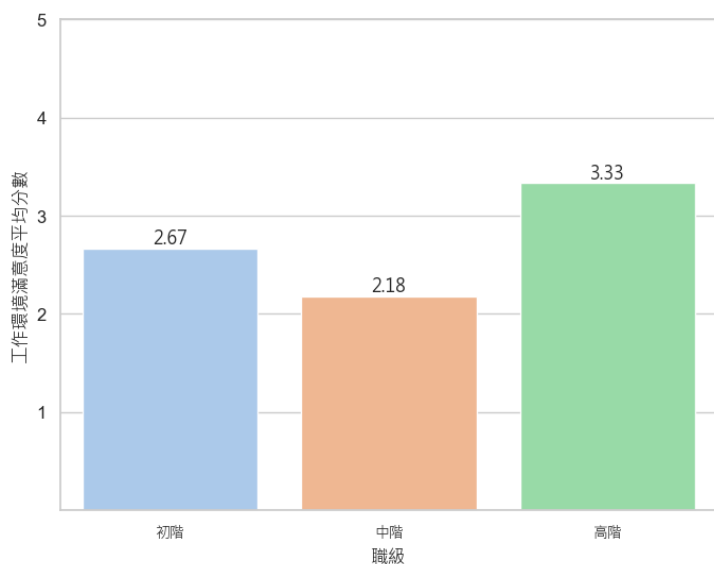
描述

這組圖表呈現了員工滿意度調查結果，涵蓋了工作環境、工作與生活平衡、管理制度和薪資福利四個方面的滿意度，並按部門進行了區分。各項滿意度調查結果以箱型圖呈現，顯示了各部門的平均分數、分佈範圍以及異常值。其中，行銷部門在工作環境滿意度和工作與生活平衡方面普遍偏低，技術部門則在薪資福利滿意度上相對較高。

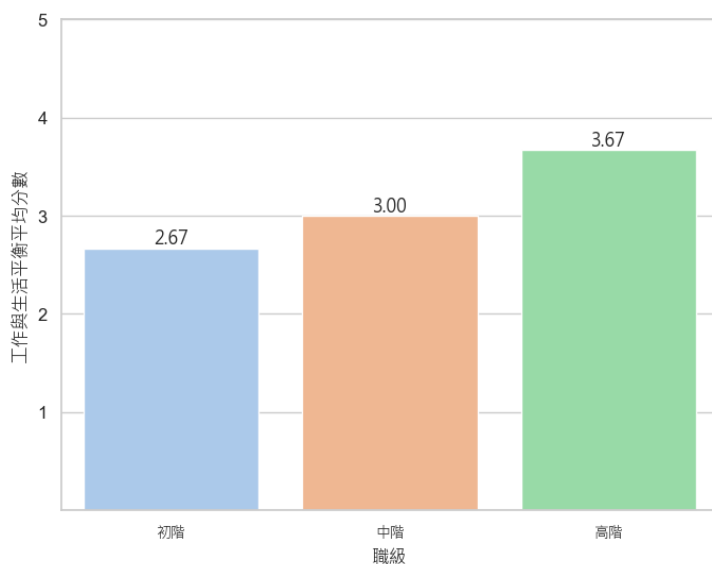
觀點

從人資角度來看，這份調查結果揭示了一些潛在問題。行銷部門在多個維度的滿意度上都偏低，這可能與工作壓力、團隊文化或管理模式有關，需要深入調查。財務部門在薪資福利和管理制度滿意度上得分最低，值得關注。技術部門對薪資福利的滿意度較高，但工作環境滿意度需要關注。建議進行更深入的訪談和焦點小組討論，以了解各部門具體問題，並制定針對性的改進措施，例如優化管理制度、改善薪資福利等，以提升員工整體滿意度。

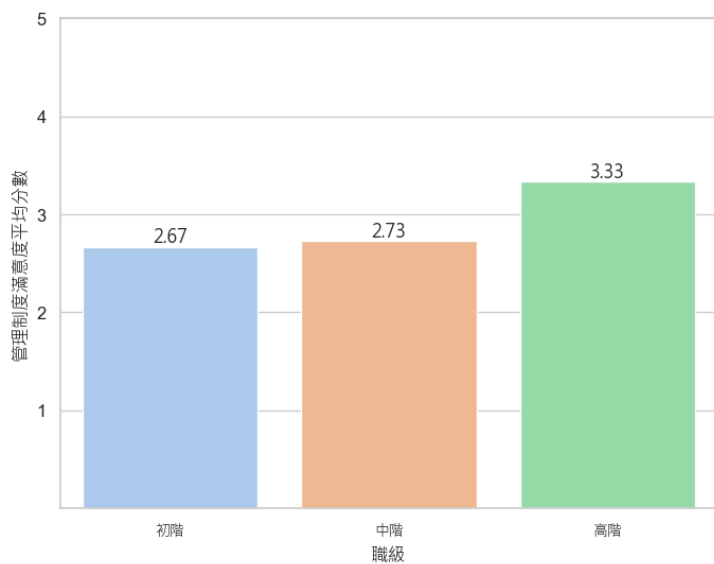
不同職級的工作環境滿意度比較



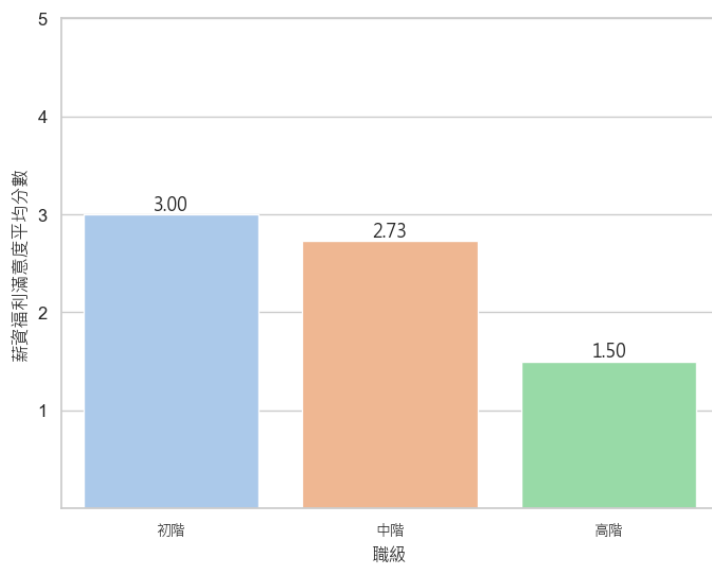
不同職級的工作與生活平衡比較



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

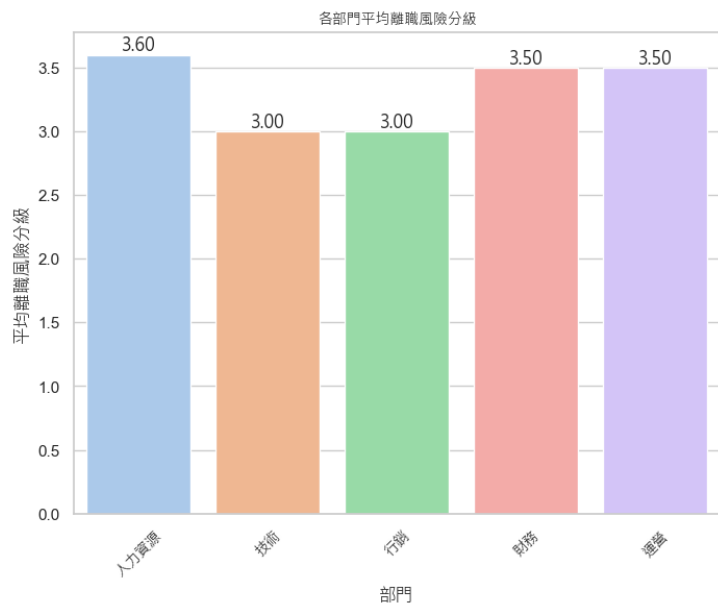


描述

此組圖表呈現不同職級員工在工作環境、工作與生活平衡、管理制度和薪資福利方面的滿意度平均分數。整體趨勢顯示，高階主管的滿意度通常最高，而中階主管的滿意度相對較低。尤其在薪資福利方面，高階主管的滿意度顯著偏低，初階員工相對滿意。工作與生活平衡方面，中階主管表現最低，低於初階員工。

觀點

整體而言，中階主管的滿意度最低，可能原因是他們承受了更多的壓力，且在工作與生活平衡方面面臨挑戰。高階主管的薪資福利滿意度偏低，或許反映了他們對績效獎金、分紅或額外福利的期望。建議針對中階主管進行調查，深入了解他們的工作困境和需求；同時重新檢視高階主管的薪酬結構，確保其競爭力與激勵性。另外，應關注初階員工的工作環境，避免過度高估其滿意度，以確保長遠發展。



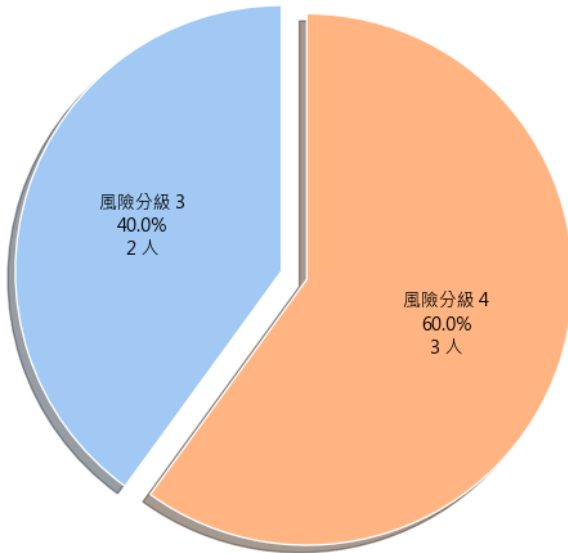
描述

此圖表呈現各部門平均離職風險分級。人力資源部門的平均離職風險最高，為 3.60。技術和行銷部門的離職風險最低，皆為 3.00。財務和運營部門的風險等級為 3.50。這代表各部門員工對離職的意願程度有所不同，人力資源部門的員工可能較其他部門更容易考慮離職。

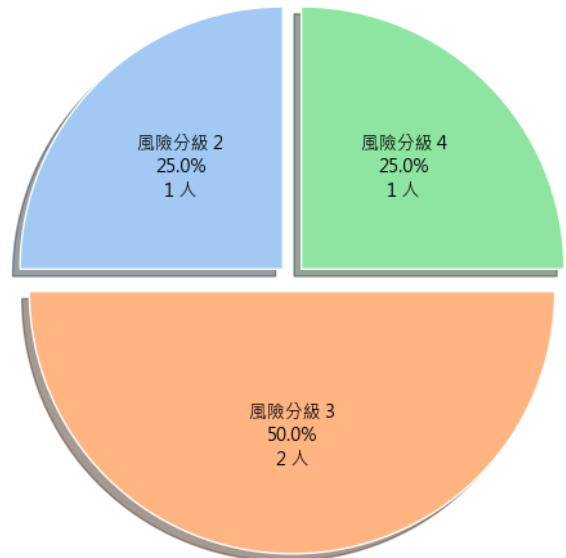
觀點

從人資角度來看，此數據顯示不同部門間存在離職風險的差異。人力資源部門的風險最高，可能需要優先關注。建議深入調查人力資源部門員工離職意願高的原因，例如工作壓力、薪資福利、晉升機會等。針對高風險部門制定挽留措施，例如改善工作環境、提供員工關懷、調整薪酬福利等，以降低實際離職率。

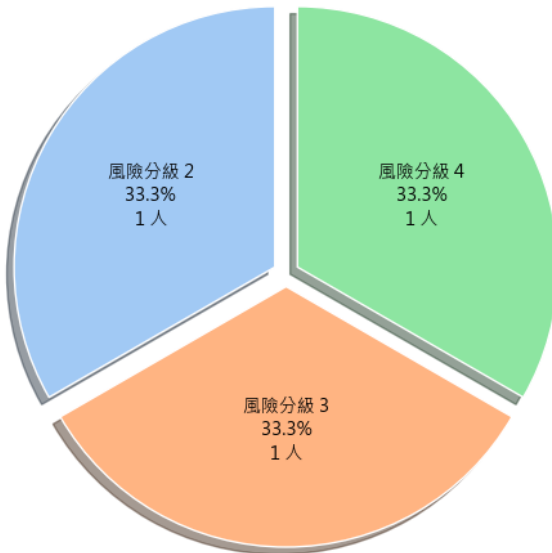
人力資源 部門離職風險分級占比
(總人數：5 人)



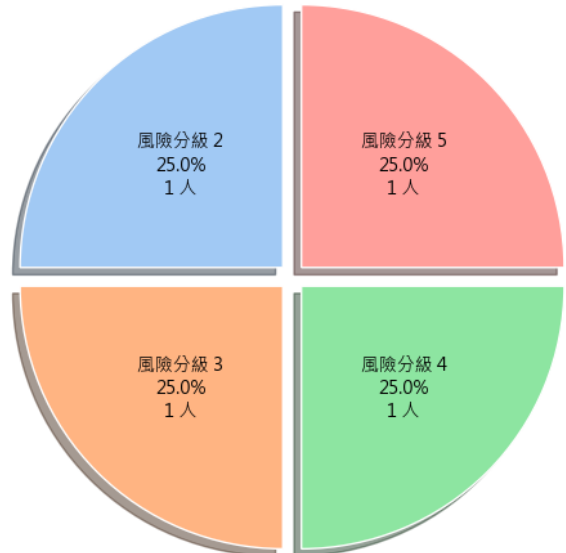
技術 部門離職風險分級占比
(總人數：4 人)



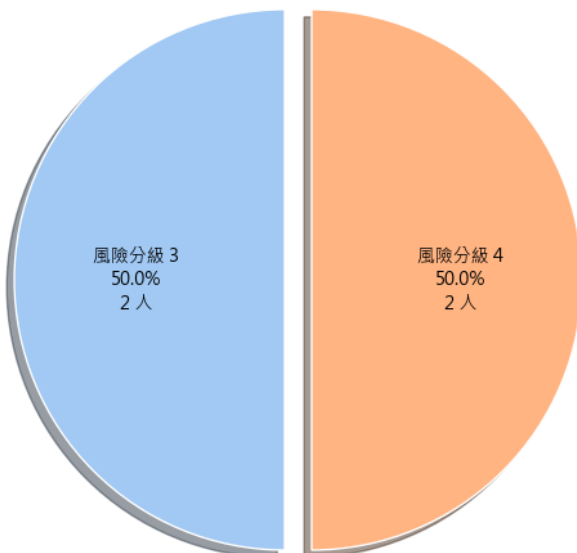
行銷 部門離職風險分級占比
(總人數：3 人)



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

圖表呈現各部門離職風險評估的占比，涵蓋人力資源、技術、行銷、財務、運營等五個部門。每個部門的圓餅圖顯示了不同風險分級（例如：2、3、4、5）所佔的比例，並標註了對應的人數。不同部門間風險分佈差異較大，例如人力資源部門高風險（分級4）占比最高，而技術部門的風險分佈較為分散。

觀點

從人資角度來看，數據顯示各部門的離職風險程度不一。人力資源部門的高風險比例偏高，可能需要特別關注。技術部門的風險分佈較分散，表示離職原因可能較多樣。建議深入調查各部門的員工流失原因，了解具體問題，並針對性地制定留才措施，例如改善工作環境、提供更好的晉升機會、加強員工福利等。此外，定期追蹤風險評估結果，確保留才策略的有效性。