

人資分析與改善建議報告

人資分析與建議

經分析提供的員工資料，公司存在若干潛在人力風險，主要體現在以下幾個方面：

1. 潛在人力風險：

- * 高離職風險：多位員工的離職風險分級為4或5，顯示公司存在較高的員工流失風險。其中，離職風險分級為5的員工更需要立即關注。
- * 薪資福利滿意度偏低：大部分員工對薪資福利的滿意度偏低（平均值低於3），這可能是導致高離職風險的重要因素。
- * 工作環境與管理制度方面意見分歧：員工對工作環境和管理制度的滿意度呈現兩極分化，顯示在工作環境和管理制度方面可能存在一些問題，需要深入調查分析。
- * 人力資源部門員工的低滿意度：人力資源部門的員工對工作環境滿意度普遍偏低，這值得特別關注，因為人力資源部門是公司內部管理和溝通的重要樞紐。
- * 回饋情緒分數負值比例高：許多員工的回饋情緒分數為負值，表示員工情緒普遍較低落，這暗示公司內部可能存在未被察覺的壓力源。

2. 改進空間：

- * 薪資福利調整：應重新評估現有薪資福利制度，進行市場調查，調整薪資水平和福利項目，以提升員工的薪資福利滿意度。
- * 改善工作環境：針對工作環境滿意度低的部門和員工，深入了解其具體訴求，例如改善辦公設施、工作流程等。
- * 優化管理制度：重新審視管理制度，使其更為公平、透明、有效率，並加強員工與管理層的溝通，提升員工對管理制度的信任度。
- * 加強員工溝通與關懷：定期與員工進行溝通，了解員工的意見和需求，並提供必要的支持和幫助。舉辦員工活動，提升團隊凝聚力，改善員工情緒。
- * 強化人力資源部門：針對人力資源部門員工低滿意度問題，應進行深入調查，了解其根本原因並予以解決。這可能包含工作流程優化、加強培訓或提升工作環境等。

3. 改善組織氛圍、培訓與留才策略：

- * 組織氛圍：建立開放、透明、互相尊重的公司文化，鼓勵員工之間的溝通與合作，定期舉辦團隊建設活動，增強團隊凝聚力。
- * 培訓發展：提供員工完善的培訓發展計劃，提升員工的技能和素養，增加員工的職業發展機會，以提高員工的歸屬感。
- * 留才策略：實施有效的績效考核制度和獎勵機制，對表現優秀的員工予以表彰和獎勵，並提供具有競爭力的薪酬福利和發展機會。針對高離職風險員工，制定個性化留任計劃。

4. 對所有離職風險為5的員工（提供性別與部門），提出具體挽留建議：

僅有一位員工離職風險為5，為女性，來自財務部門 (E10011)。

針對E10011員工，建議採取以下挽留措施：

- * 一對一訪談：與該員工進行深入訪談，了解其離職意願和原因，並針對其提出的問題，積極尋求解決方案。重點關注其低薪資福利滿意度及工作環境滿意度。
- * 薪資福利調整：如果薪資福利確實存在問題，應考慮根據其職位和貢獻，調整其薪資待遇或提供其他福利。
- * 改善工作環境：了解其在工作環境方面的不滿，並嘗試改善，例如調整工作安排、改善辦公環境等。
- * 提供職業發展機會：向其展示公司未來的發展前景和個人職業發展規劃，提升其在公司的長期發展預期。