

人資分析與改善建議報告

人資分析與建議

1. 整體資料分析與潛在人力風險：

經分析提供的員工資料，發現公司存在以下潛在人力風險：

- * 薪資福利滿意度普遍偏低：許多員工對薪資福利的滿意度評分較低 (1 分或 2 分)，尤其在薪資福利滿意度為1分的員工中，同時存在工作環境滿意度低和管理制度滿意度低的情況，顯示薪資福利問題可能加劇其他方面的負面感受。這是一個非常嚴重的警訊，可能導致員工流失。
- * 高離職風險員工比例偏高：離職風險分級 4 以上的員工比例相對較高，顯示公司存在一定的員工流失風險。其中，離職風險分級為 4 的員工數量最多，需要特別關注。
- * 部門間差異明顯：不同部門的員工滿意度呈現差異，人力資源部門的員工對薪資福利滿意度相對較高，但其他部門，例如財務部門，員工對薪資福利和工作環境的滿意度普遍較低。這可能與部門的工作性質、管理方式或資源分配有關。
- * 回饋情緒分數與離職風險的關聯性：回饋情緒分數普遍偏低，且與離職風險分級呈現負相關趨勢，情緒分數越低，離職風險越高。這暗示員工的負面情緒累積，可能導致離職。

2. 改善組織氛圍、培訓與留才策略：

基於上述分析，建議採取以下策略：

- * 提升薪資福利：進行薪資福利制度的全面檢討，根據市場行情和員工貢獻，調整薪資結構和福利項目，以提升員工的薪資福利滿意度。可考慮引入績效獎金、員工股票期權等激勵機制。
- * 改善工作環境：針對工作環境滿意度低的部門，深入了解員工的具體訴求，例如改善辦公設施、優化工作流程等，營造更舒適的工作環境。
- * 優化管理制度：改善管理制度，提升管理透明度和公正性，增強員工對公司的信任感。可以考慮導入更人性化的管理模式，例如彈性工作制、遠端工作等。
- * 加強員工溝通：定期舉辦員工座談會或意見調查，了解員工的意見和訴求，及時解決問題，增強員工的歸屬感。建立匿名反饋管道，鼓勵員工積極表達意見。
- * 強化培訓發展：根據不同部門和職位的需求，提供專業技能培訓和職業發展規劃，提升員工的專業能力和競爭力，進而提升員工滿意度與留任意願。
- * 關注員工情緒健康：建立員工輔導機制，關注員工的心理健康，及時提供協助和支持。鼓勵員工之間互相支持，營造積極向上的團隊氛圍。
- * 針對不同部門採取差異化策略：針對各部門的具體情況，制定有針對性的改善方案，例如財務部門可以考慮加強薪資福利的調整，而技術部門則可以考慮加強技術培訓與人才發展。

3. 對離職風險為 5 的員工 (E10011) 提出具體挽留建議：

員工 E10011 (男性，財務部門) 的離職風險等級為 5，需要立即採取行動挽留。建議

:

- * 個別談話： 與該員工進行深入的個別談話，了解其離職意願和原因，並積極尋求解決方案。
- * 薪資福利調整： 根據其職位和貢獻，調整薪資和福利，使其待遇與市場行情相符，甚至更具競爭力。
- * 職位晉升或調動： 如果條件允許，考慮其職位晉升或調動，提供新的挑戰和發展機會。
- * 改善工作環境： 了解其對工作環境的不滿之處，並積極採取措施予以改善。
- * 提供額外支持： 提供其額外的支持和資源，例如提供更強大的後援團隊，或委以更具挑戰性的項目，以展現公司的重視。