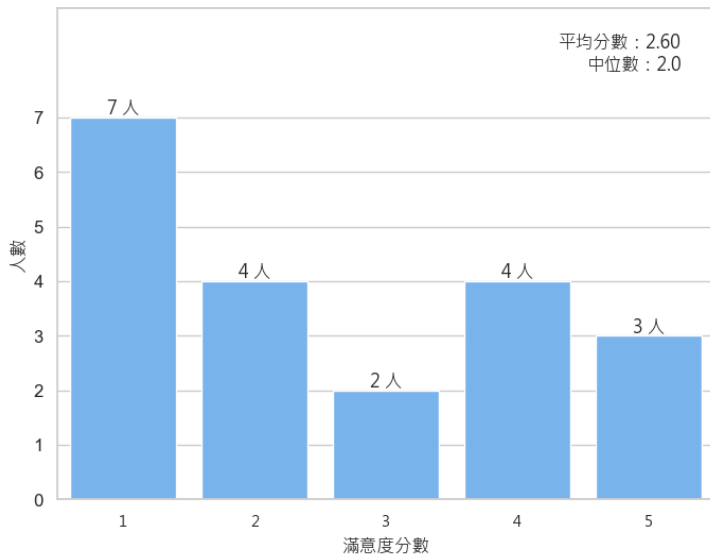
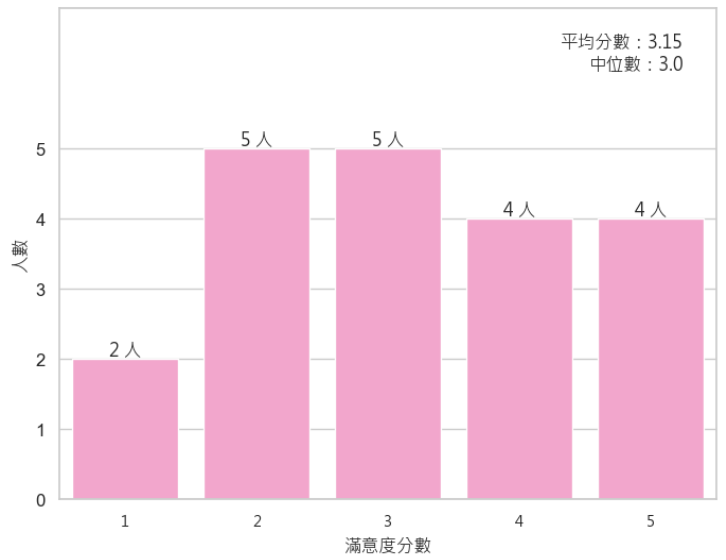


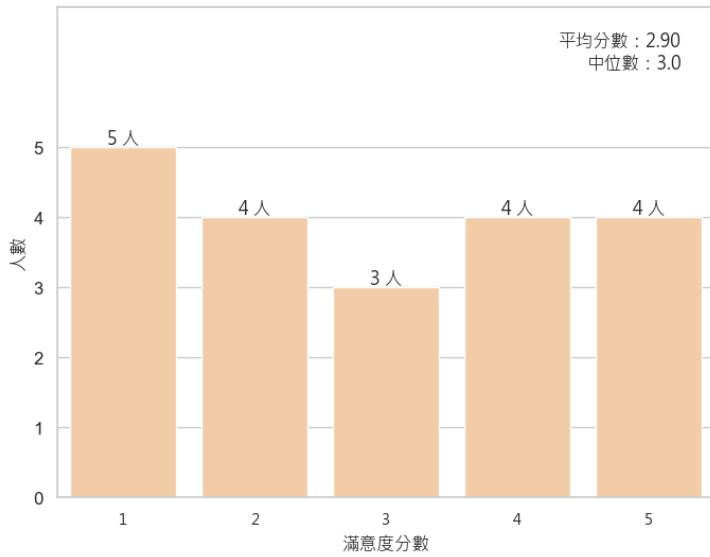
工作環境滿意度 的人數分布



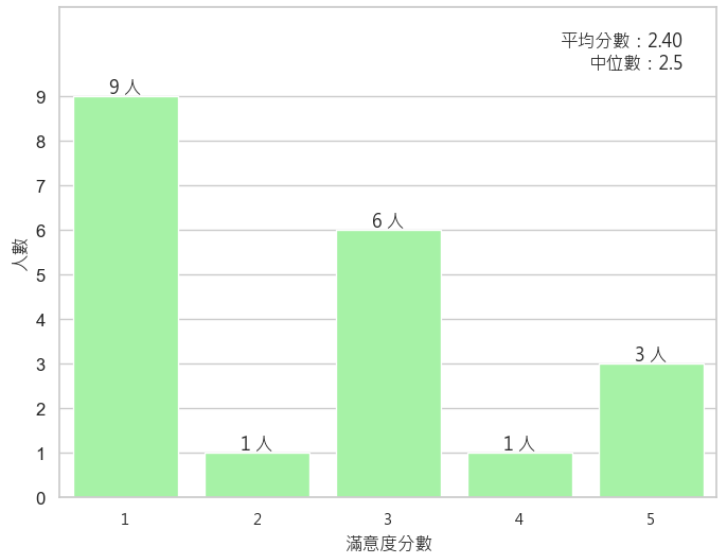
工作與生活平衡 的人數分布



管理制度滿意度 的人數分布



薪資福利滿意度 的人數分布



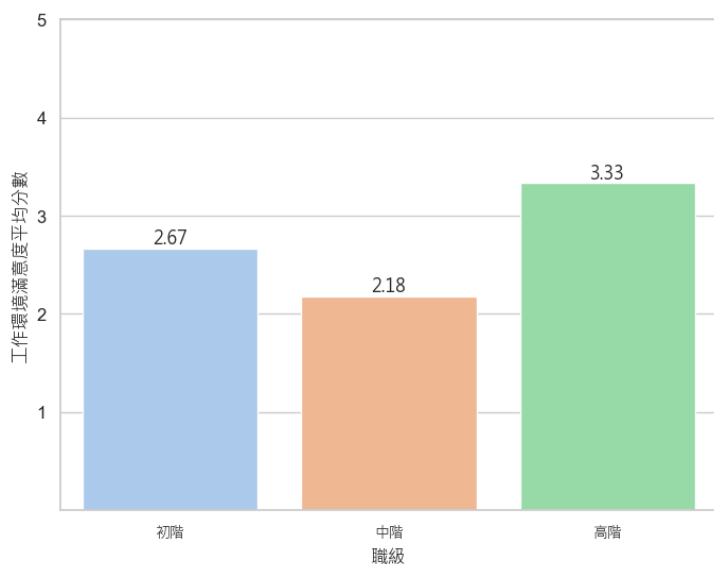
描述

此調查結果呈現了員工在不同面向的滿意度分布，包括工作環境、工作與生活平衡、管理制度及薪資福利。工作環境和薪資福利的滿意度呈現較低的平均分數，分別為2.60和2.40，且有較多員工給出較低的分數（1或2）。工作與生活平衡的平均分數相對較高（3.15），而管理制度的平均分數為2.90。各項目的滿意度呈現明顯差異。

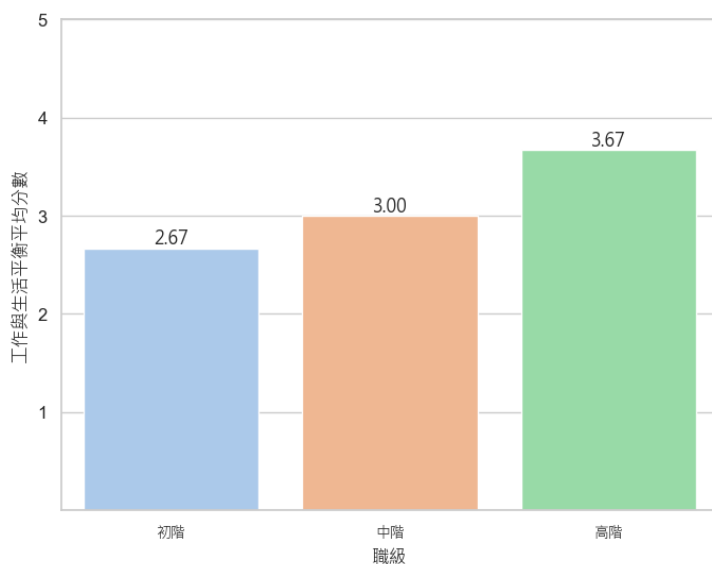
觀點

從人資的角度來看，工作環境和薪資福利的低滿意度需要優先關注。需要進一步調查員工對這些面向不滿的原因，例如工作空間、設備、福利制度等。管理制度方面，可能需要優化溝通流程，提高管理者的領導力。工作與生活平衡的表現相對較好，但仍需關注是否可能因其他方面的不足而影響。建議進行更深入的訪談或焦點團體討論，以收集更具體的改善建議。

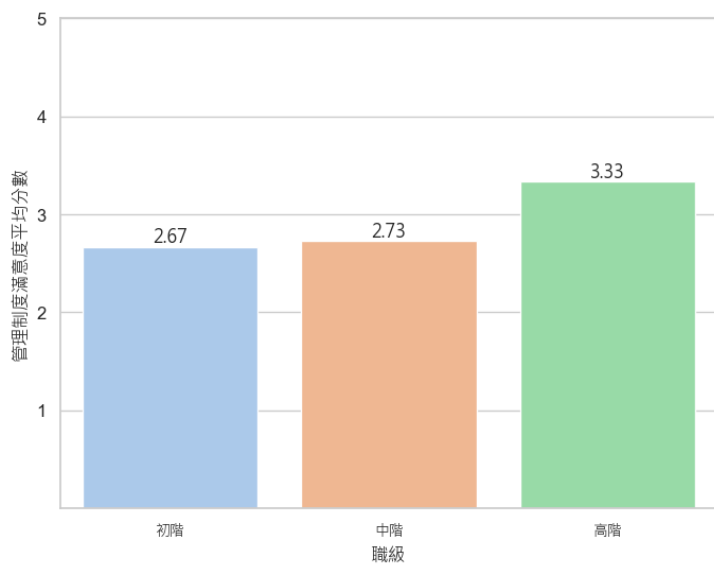
不同職級的工作環境滿意度比較



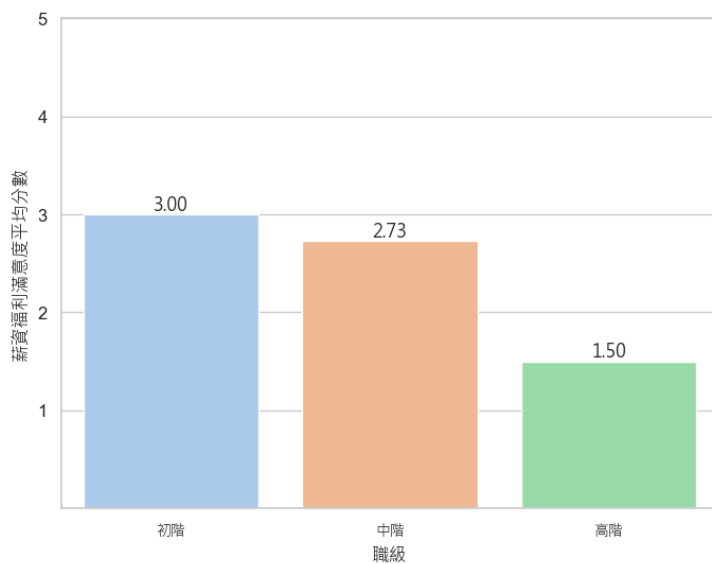
不同職級的工作與生活平衡比較



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

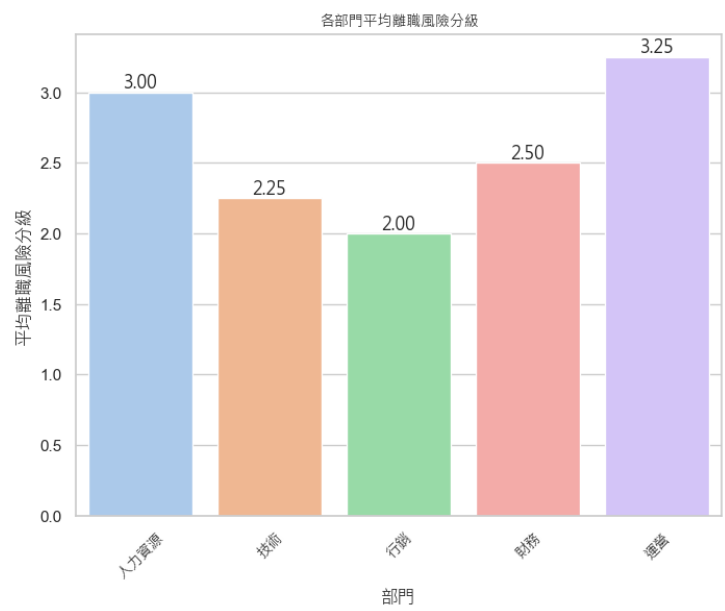


描述

這些圖表呈現了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四個方面的滿意度調查結果。圖表均為長條圖，比較了初階、中階和高階員工的平均滿意度分數。總體趨勢顯示，高階員工在所有指標上的滿意度都普遍高於初階和中階員工。其中，薪資福利方面，高階員工的滿意度最低，而工作環境和管理制度方面，中階員工的滿意度較低。

觀點

從人資角度來看，高階員工滿意度高，可能與其職責和待遇有關。初階和中階員工在工作環境、管理制度等方面的滿意度偏低，可能與工作壓力、晉升機會、權力分配等有關。而高階員工對薪資福利的滿意度最低，可能與薪資結構、福利分配不均有關。建議針對不同職級的員工，分別制定改進措施，例如：優化中階員工的工作環境，增強初階員工的發展機會，以及檢討高階員工的薪資福利制度，以提升整體員工的滿意度。



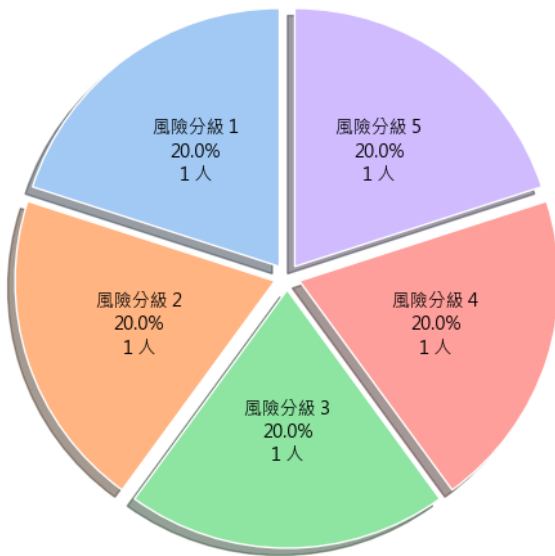
描述

該圖表呈現了各部門的平均離職風險評分，其中運營部門的風險最高，為 3.25 分，人力資源部門次之，為 3.00 分。行銷部門的離職風險最低，為 2.00 分。其他部門如技術和財務的評分介於 2.25 分和 2.50 分之間。

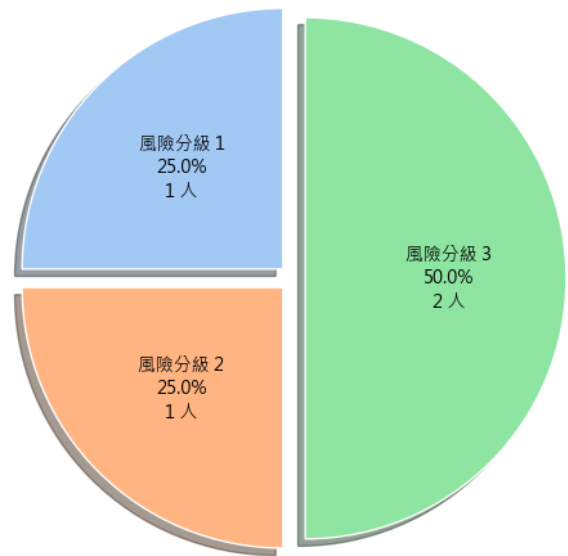
觀點

從人資角度來看，運營部門的高離職風險值得關注。原因可能與工作壓力、晉升機會、薪資福利等因素有關。人力資源部門的風險也偏高，需要檢視其內部管理是否出現問題。建議針對高風險部門進行深入調查，了解離職意願的具體原因，並制定針對性的改善措施，例如優化工作流程、提供更具競爭力的薪酬福利，以及加強員工關懷等。

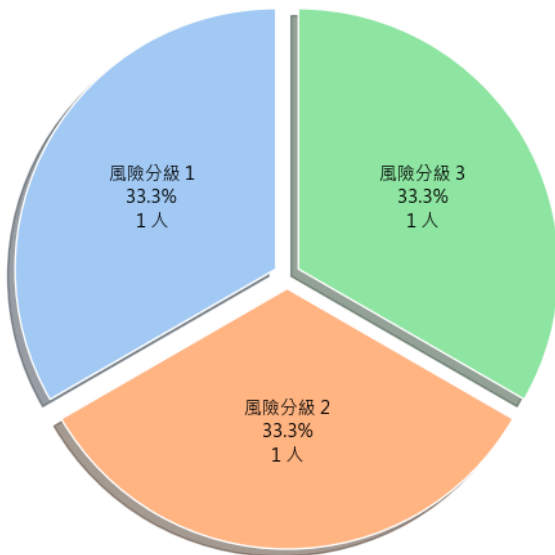
人力資源 部門離職風險分級占比
(總人數：5 人)



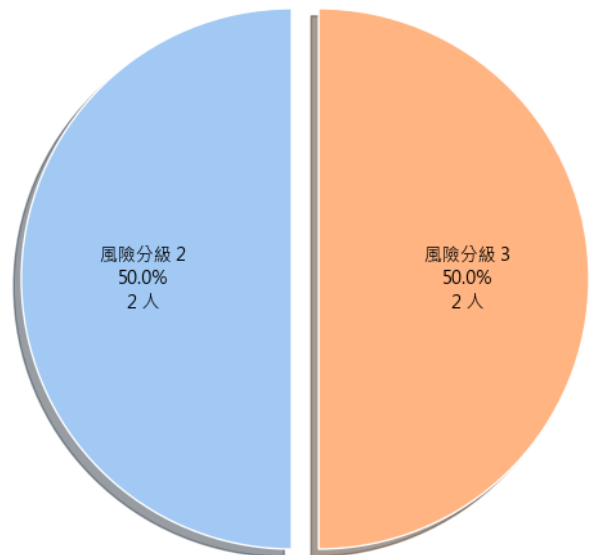
技術 部門離職風險分級占比
(總人數：4 人)



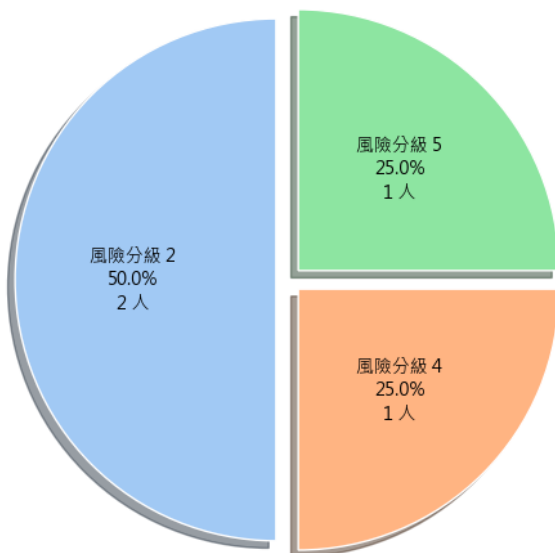
行銷 部門離職風險分級占比
(總人數：3 人)



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)

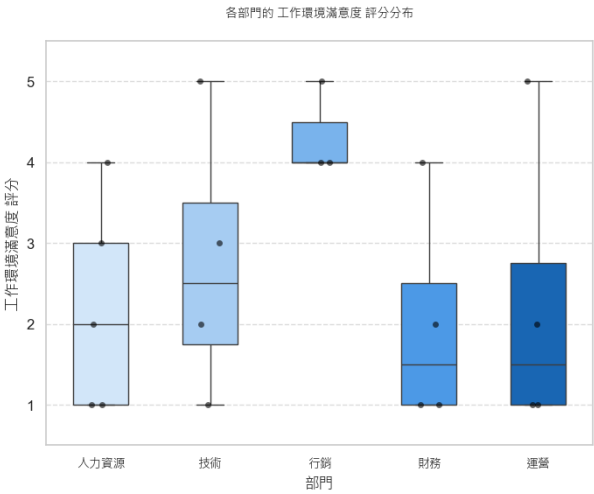


描述

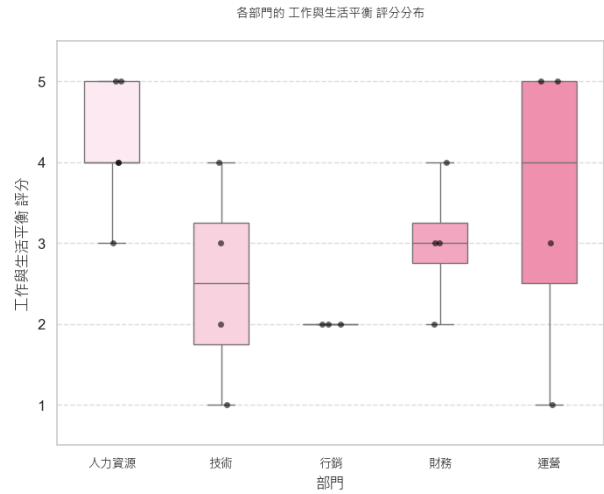
這些圖表呈現了不同部門的離職風險分級佔比，以圓餅圖形式呈現。各部門包括人力資源、技術、行銷、財務和運營。人力資源的離職風險分佈較為分散，風險級別從 1 到 5 都有涉及，且比例均等。其他部門的風險分佈較集中，例如財務部門主要集中在風險級別 2 和 3，運營部門的風險分佈則偏向於 2、4、5，技術部門風險分佈則集中在 1、2、3，而行銷則主要集中在 1、2、3。

觀點

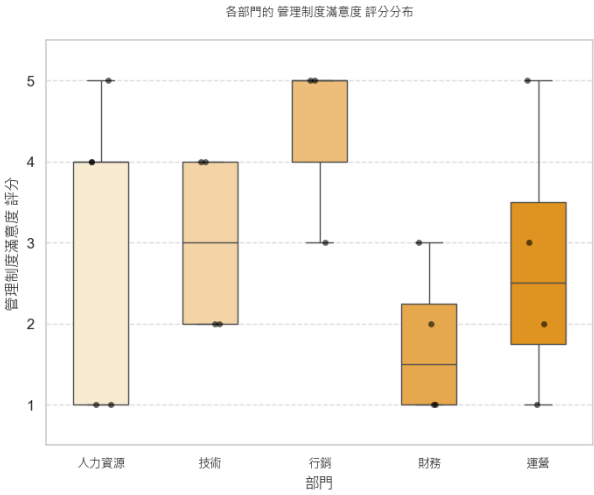
從人資角度來看，不同部門的離職風險分佈差異顯著，這可能反映了不同部門的工作環境、薪資福利、晉升機會等方面的差異。人力資源部門的分散性可能意味著在不同層面存在離職風險，需要深入分析離職原因，以便針對性地改善。其他部門的集中性則提示了特定群體存在較高風險，例如，財務部與運營部的離職風險主要集中在中間級別，需要調查是否因工作壓力、管理風格等因素導致。建議針對不同部門，採取差異化的員工關懷和挽留策略，降低整體離職率。



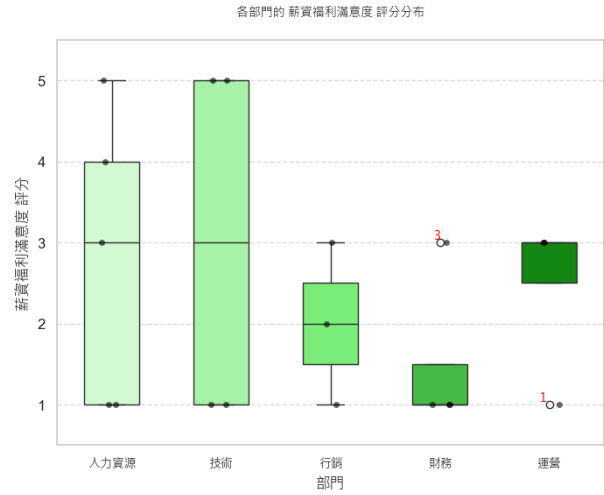
平均分數：
人力資源: 2.20
技術: 2.75
行銷: 4.33
財務: 2.00
運營: 2.25
異常值數量：0



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

此調查結果以箱型圖呈現各部門在不同面向的員工滿意度。主要呈現了四個維度：工作環境滿意度、工作與生活平衡、管理制度滿意度、薪資福利滿意度。各部門的平均滿意度存在顯著差異。其中，行銷部門在工作環境及管理制度的滿意度較高，技術部門在薪資福利方面的滿意度也相對較高。財務部門在多個維度上滿意度最低，而人力資源部門則呈現相對平均的分佈。

觀點

數據顯示，財務部門的員工滿意度在多個維度上均偏低，這可能與工作壓力、薪資福利、管理制度等因素有關，值得深入調查。行銷部門在工作環境和管理制度方面表現良好，可探索其成功經驗。同時，技術部門對於薪資福利的滿意度較高，亦可作為參考。建議針對財務部門進行深入訪談或問卷調查，以了解具體問題，並據此調整相關政策，提升員工整體滿意度，改善人力資源的管理績效。