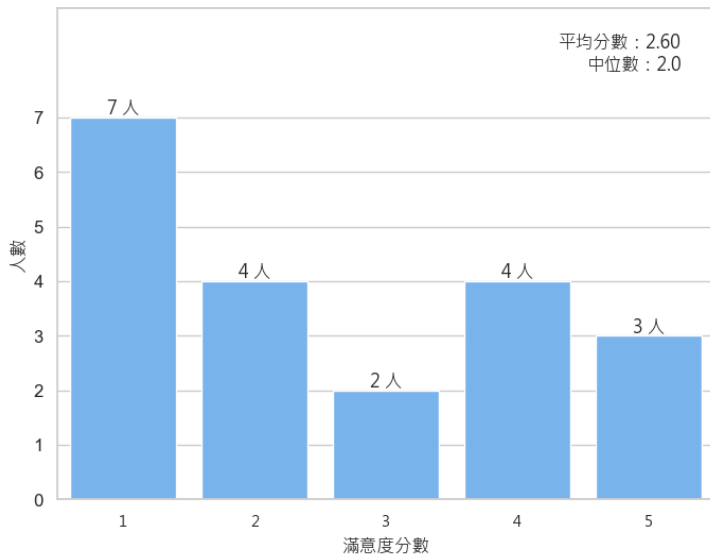
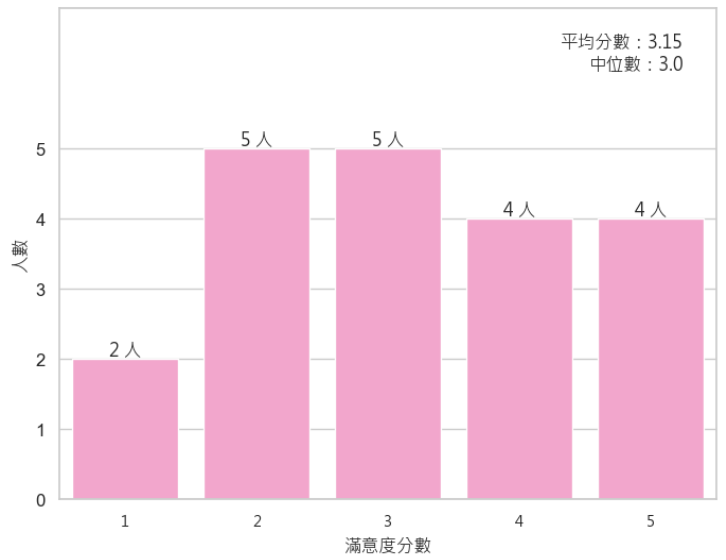


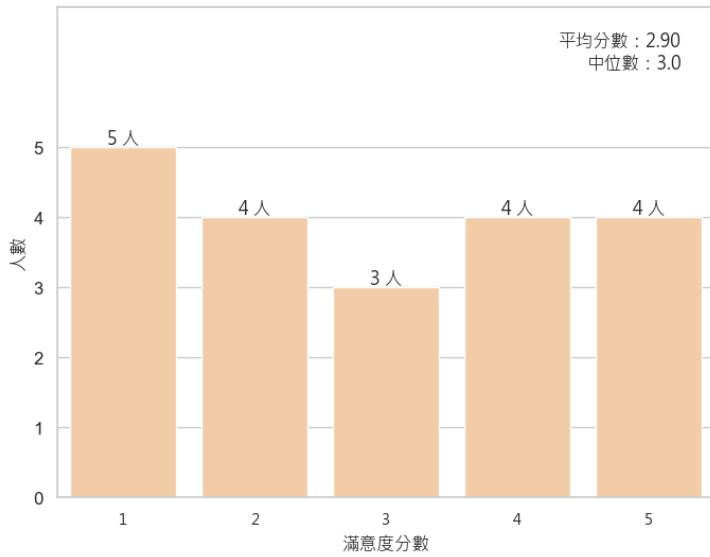
工作環境滿意度 的人數分布



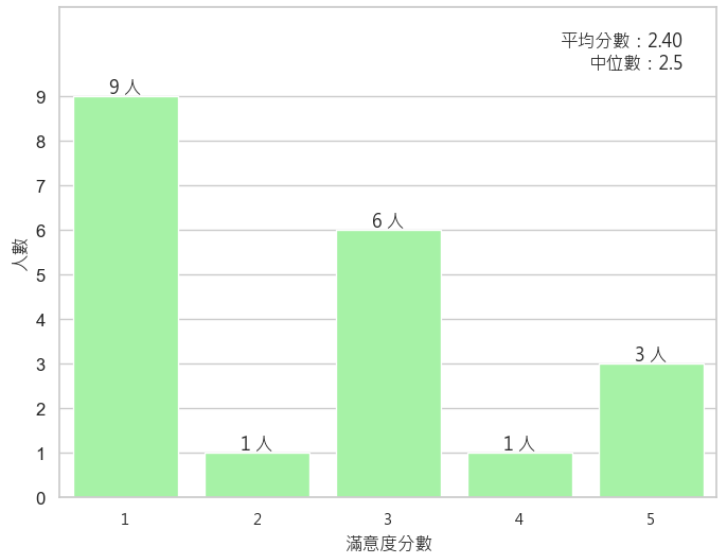
工作與生活平衡 的人數分布



管理制度滿意度 的人數分布



薪資福利滿意度 的人數分布

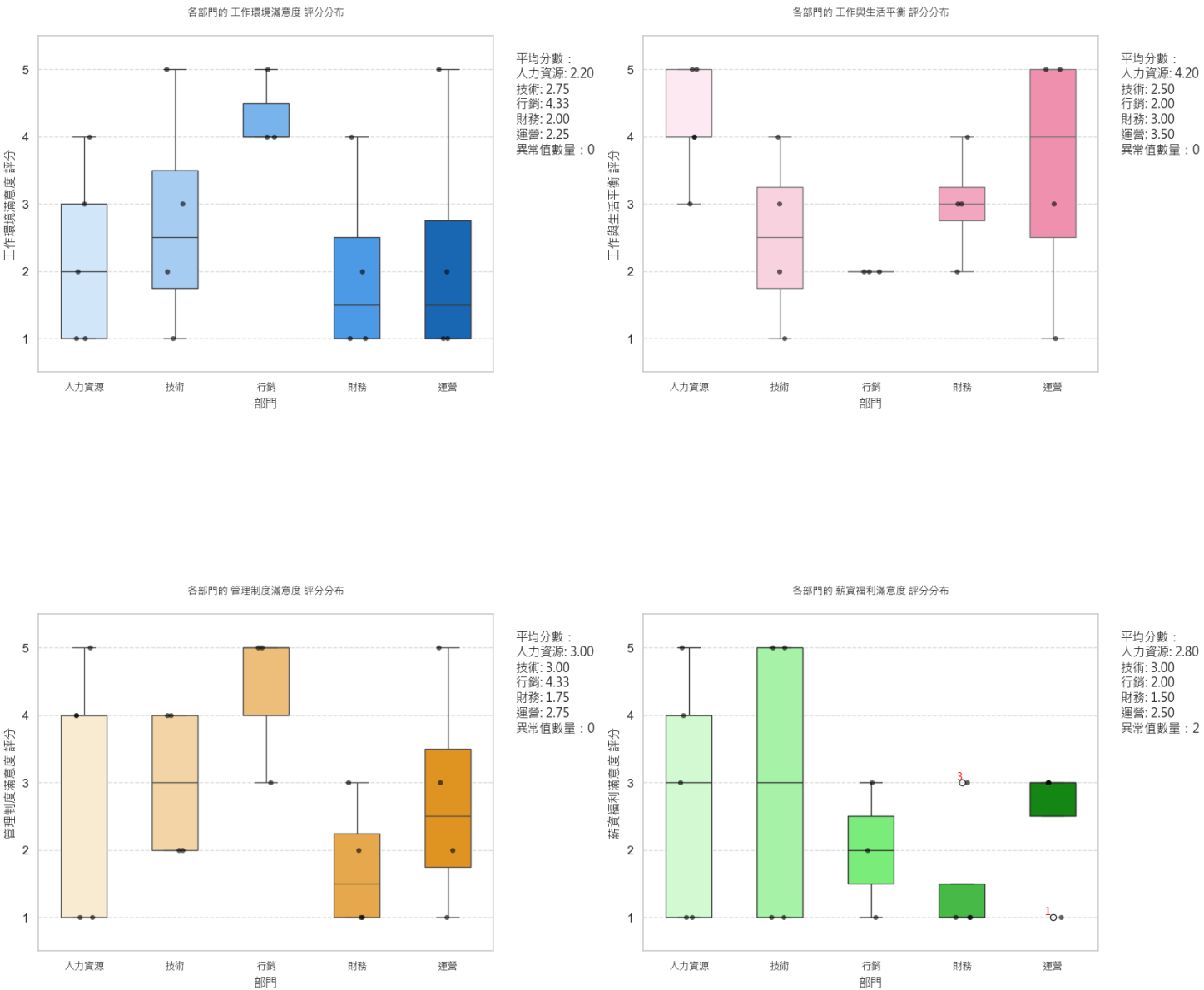


描述

這些直方圖顯示了員工對工作環境、工作與生活平衡、管理制度和薪資福利等四個方面的滿意度調查結果。每個圖表都呈現了不同滿意度分數的人數分佈，並提供了平均分數和中位數。工作環境和薪資福利的平均分數相對較低，表明員工對這兩個方面的滿意度較低。工作與生活平衡和管理制度的平均分數略高，但仍然存在提升空間。

觀點

從人資角度來看，員工對工作環境和薪資福利的低滿意度是需要優先關注的問題。建議進一步調查，了解具體原因，例如工作環境是否舒適、薪資是否合理、福利是否符合員工需求等。同時，也要關注工作與生活平衡和管理制度的現狀，找出潛在問題並制定改進方案，例如優化工作流程、提供彈性工作制度、加強管理層培訓等，以提升員工整體滿意度和工作效率。

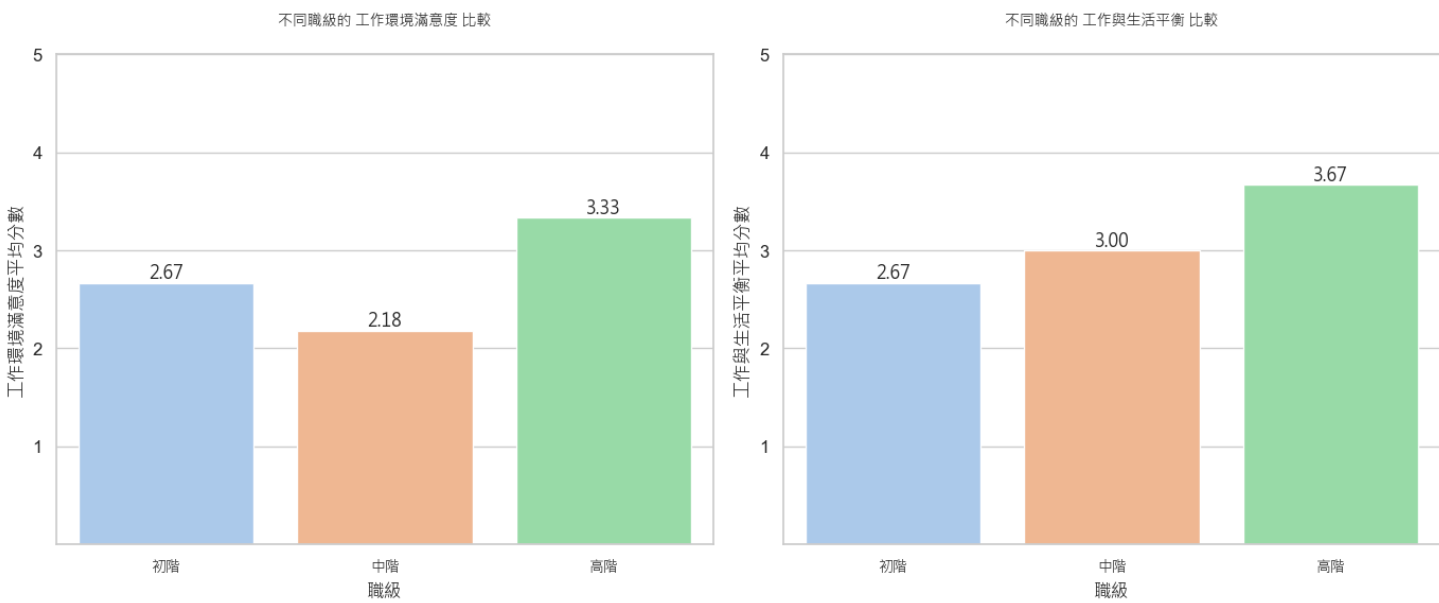


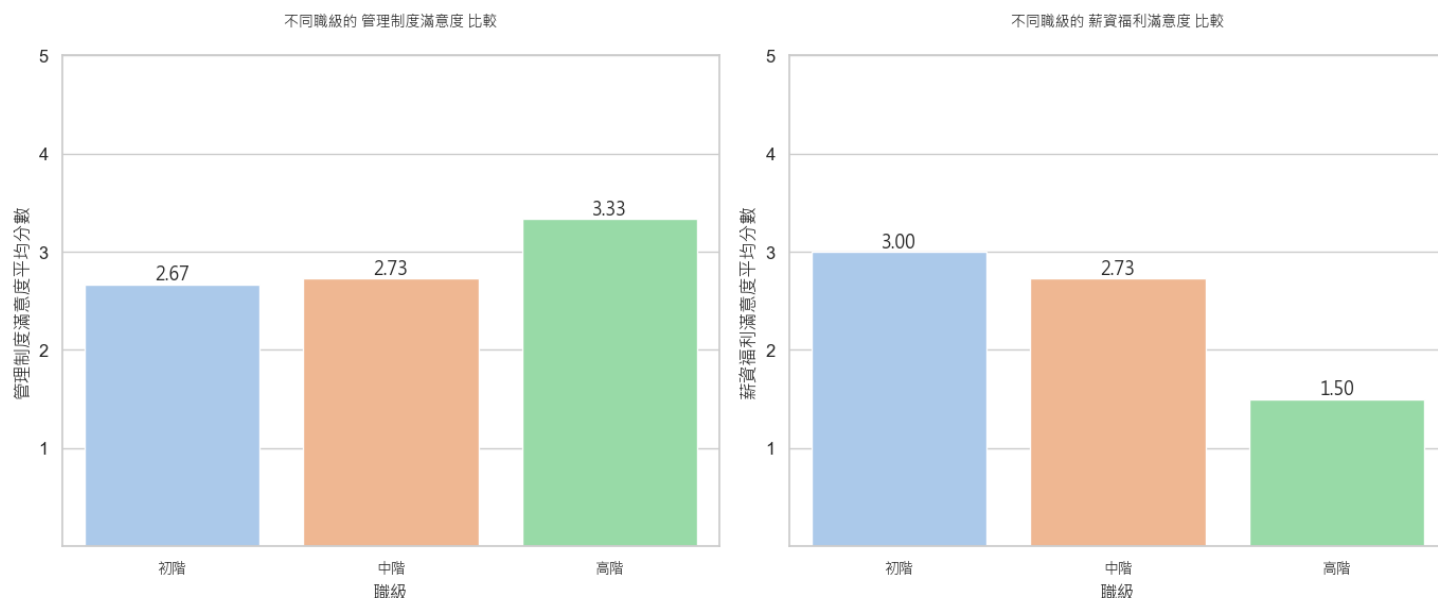
描述

這些圖表呈現了不同部門員工在工作環境、工作與生活平衡、管理制度、薪資福利等方面的滿意度調查結果，並以箱型圖的形式呈現。數據顯示各部門間存在顯著差異，例如行銷部門在工作環境及管理制度方面得分較高，而財務部門則在各方面得分偏低。薪資福利方面，技術及人力資源部門相對滿意度較高。

觀點

從人資角度來看，首先，財務部門的各項指標均偏低，需要重點關注，可能存在內部問題，如工作壓力、管理方式等。其次，行銷部門在工作環境滿意度高，但在工作生活平衡上較低，可能存在加班或工作負荷過重的問題。再次，薪資福利方面，財務及運營部門的滿意度明顯偏低，可能影響員工的留任率。建議人資部門針對性地進行深入調查，並制定改善方案，例如調整薪資福利、改善管理制度、優化工作流程等。



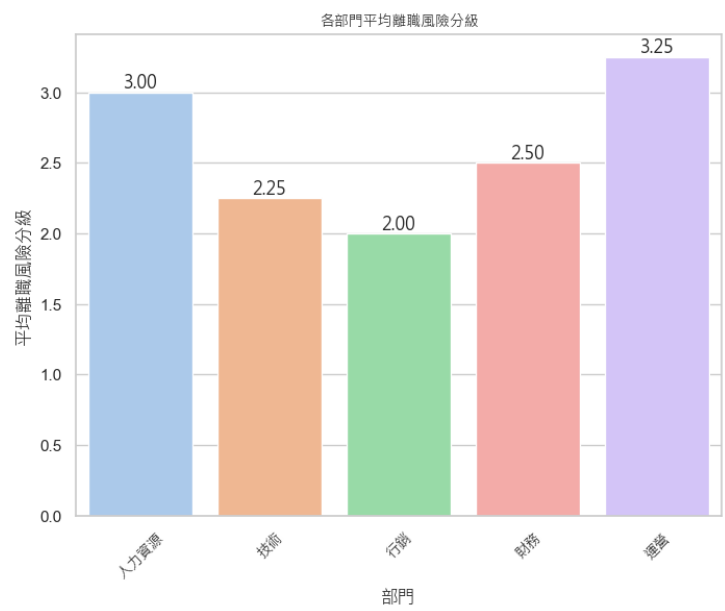


## 描述

這些圖表顯示了不同職級員工在工作環境、工作與生活平衡、管理制度、薪資福利等四個方面的滿意度。數據呈現以平均分方式，可看出整體滿意度由初階至高階呈現遞增趨勢，但在薪資福利方面高階員工的滿意度最低，可能顯示公司高階員工對薪資福利的期望更高，而目前未能滿足。

## 觀點

從人資角度來看，高階員工在薪資福利方面的低滿意度是重點。應深入調查高階員工對薪資福利的具體需求，包含薪資結構、獎金制度、福利項目等。此外，初階員工對工作環境、工作與生活平衡的滿意度也偏低，需關注其工作壓力、支持系統等。建議公司進行額外的訪談或調查，針對不同職級的員工提供客製化的改善方案，以提升整體員工滿意度，進而提高員工留任率。



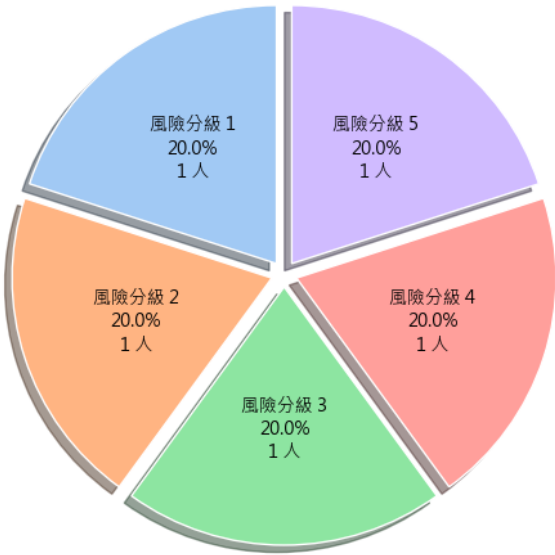
描述

該圖表顯示了各部門的平均離職風險評分，涵蓋人力資源、技術、行銷、財務及運營五個部門。運營部門的離職風險最高（3.25），其次是人力資源部門（3.00）。行銷部門的離職風險最低（2.00），財務部門為2.50，技術部門為2.25。顯示了不同部門間員工對離職意願的差異，為進一步深入分析提供了依據。

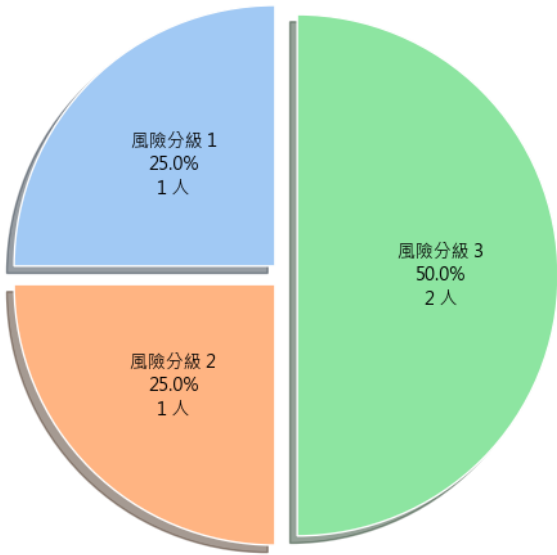
觀點

從人資角度來看，運營部門和人力資源部門的離職風險偏高，需重點關注。可能的原因包括工作壓力、晉升機會、薪酬福利等問題。建議針對這兩個部門進行更深入的員工訪談或調查，找出具體原因。同時，分析行銷部門的成功經驗，探討如何將其做法應用於其他部門，以降低整體離職風險。持續監控各部門的離職率，並定期進行滿意度調查，以評估改進措施的有效性。

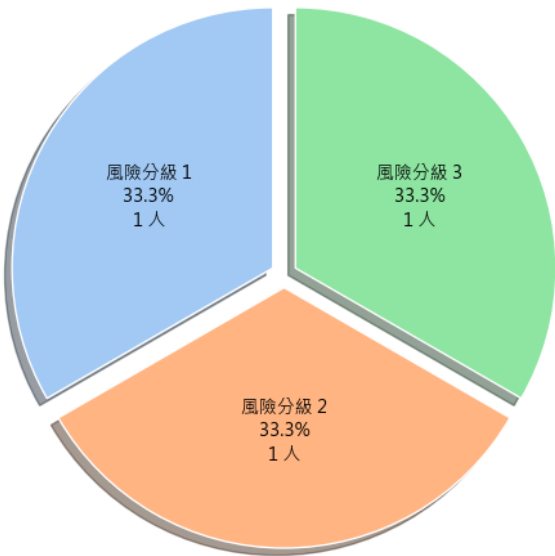
人力資源 部門離職風險分級占比  
(總人數：5 人)



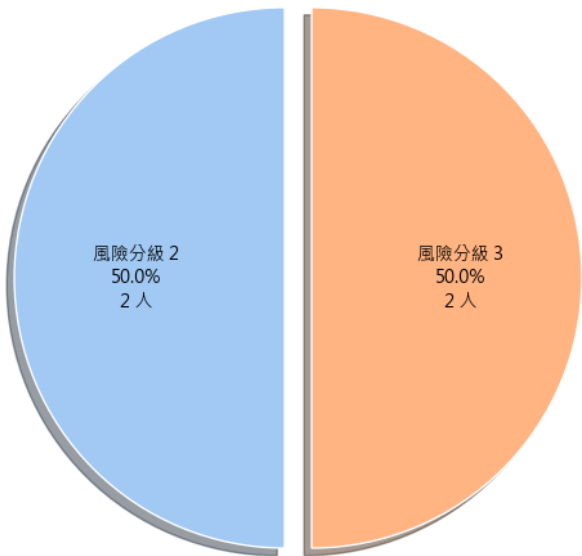
技術 部門離職風險分級占比  
(總人數：4 人)



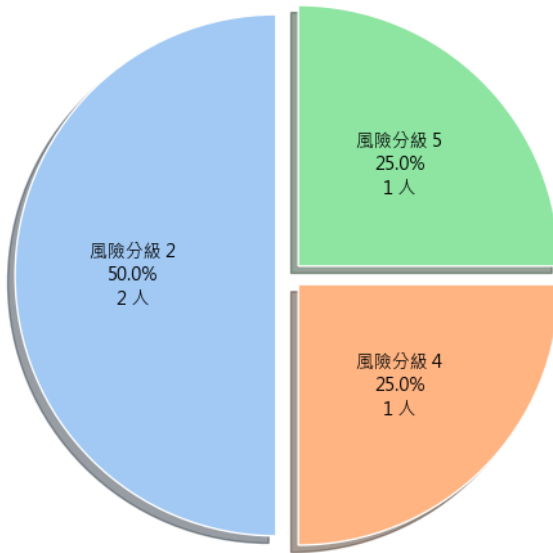
行銷 部門離職風險分級占比  
(總人數：3 人)



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

此組圖表呈現了不同部門的員工離職風險評估分布情況，以圓餅圖形式呈現。每個部門的離職風險被分為五個級別，從1到5，其中5表示最高的離職風險。人力資源部門的離職風險分布較為分散，每個風險級別的占比都是20%。技術部門和行銷部門的風險集中在較低風險級別（1-3），財務部門集中在風險級別2和3。運營部門的風險分布則更分散，風險級別為2,4,5。

## 觀點

從人資角度來看，不同部門的離職風險分布差異很大，表明不同部門可能存在不同的問題。技術和行銷部門的離職風險相對較低，可能說明這些部門的工作環境或員工滿意度較高。而財務和運營部門的風險分布較為集中或分散，這可能意味著這些部門需要進一步調查，以確定具體原因。人力資源部門的風險分散則可能顯示部門內部的問題需要更多關注。建議針對風險較高的部門進行深入的員工訪談和調查，找出導致離職風險的原因，並制定有針對性的改進措施，例如改善工作環境、提供更好的發展機會等，以降低員工流失率。