

區塊 1:

好的，這份報告將根據您提供的 CSV 資料片段（包含一個批次的 8 筆員工數據）進行分析，並提出我的看法與建議。

****報告：員工滿意度、情感及流失風險分析報告 (基於提供的數據樣本)****

****1. 資料來源與範圍****

本報告分析的數據來源於您提供的 CSV 檔案片段，具體為 `batch_start=0` 到 `batch_end=7` 批次所包含的 8 位員工數據。

* ****數據欄位：**** Employee_ID, Satisfaction, Sentiment_Score, Years_at_Company, Attrition_Risk, Recommendation_Score.

* ****重要限制：**** 由於僅分析了 8 位員工的數據，此分析結果可能不完全代表整體員工狀況。結論的普適性有限，建議擴大數據樣本以獲得更全面的洞察。

****2. 整體數據概覽 (n=8)****

* ****滿意度 (Satisfaction):****

* 平均值：3.0

* 範圍：1 (最低) - 5 (最高)

* 分佈：低分 (1-2分) 有 3 人，中分 (3分) 有 2 人，高分 (4-5分) 有 3 人。顯示出一定的兩極分化。

* ****情感分數 (Sentiment_Score):****

* 平均值：0.075

* 範圍：-0.8 (非常負面) - 0.9 (非常正面)

* 分佈：負面 (<0) 有 3 人，中性 (=0) 有 1 人，正面 (>0) 有 4 人。

* ****流失風險 (Attrition_Risk):****

* 高風險：3 人 (Employee_ID: 2, 5, 8)

* 中風險：2 人 (Employee_ID: 4, 6)

* 低風險：3 人 (Employee_ID: 1, 3, 7)

* **推薦分數 (Recommendation_Score):**

* 平均值：5.5

* 範圍：2 (最低) - 9 (最高)

* 與滿意度和情感分數有較強的正相關性。

* **在職年資 (Years_at_Company):**

* 平均值：4.75 年

* 範圍：1 年 - 10 年

* 年資與流失風險在本樣本中未呈現簡單線性關係（例如，ID 7 年資最長但風險低，ID 5 年資較長但風險高）。

****3. 詳細分析與發現****

* **滿意度與情感的關聯性：**

* 數據清晰顯示，低滿意度（1-2分）與負面情感分數（<0）高度重疊（ID 2, 5, 8）。同樣，高滿意度（4-5分）通常伴隨正面情感分數（ID 1, 3, 6）。這表明滿意度和情感分數是相互印證的重要指標。

* **識別高流失風險群體：

* **核心特徵：** 高風險群體（ID 2, 5, 8）共同特徵是 **滿意度低（≤2）** 且 **情感分數為負**。

他們的推薦分數也非常低（2-4分）。

* **年資差異：** 這個群體的年資介於 5-7 年，屬於相對穩定的員工，他們的流失將代表經驗的損失。

* **中風險群體的觀察：

* 中風險群體（ID 4, 6）的滿意度中等偏上（3-4分），情感分數為正面（0.1, 0.5）。他們的年資相對較短（2-4年）。這可能代表他們處於一個觀察期或潛在的不滿正在醞釀。

* **低風險群體的特徵：

* 低風險群體（ID 1, 3, 7）的滿意度較高或中等（3-5分），情感分數為正面或中性。值得注意的是 ID

3（滿意度5，情感0.9，年資1年）是高度投入的新員工，而 ID

7（滿意度3，情感0，年資10年）是長期穩定但情感中性的老員工。

4. 我的看法與建議

基於以上分析，我認為雖然樣本量小，但揭示了一些值得關注的模式和潛在問題：

- 意見領袖的潛力與風險：推薦分數（Recommendation_Score）可以視為員工是否願意為公司背書的指標。分數高的員工（如 ID 1, 3）可能是潛在的內部大使；分數低的員工（ID 2, 5, 8）不僅自身有流失風險，還可能在內部散播負面情緒。
- 情感分析的重要性：情感分數提供了比滿意度更細微的情緒洞察。例如，ID 7 滿意度為 3（中等），但情感分數為 0（中性），結合其 10 年年資和低風險，可能表示一種穩定但缺乏熱情（或潛在倦怠）的狀態，需要關注其長期動機。
- 區分對待的必要性：不同風險等級、不同年資、不同滿意度和情感狀態的員工，顯然需要不同的管理和溝通策略。

具體建議：

- 緊急處理高風險群體 (ID 2, 5, 8)：
 - 立即行動：由直屬主管或 HRBP 盡快安排一對一的深入訪談（Stay Interview），了解他們低滿意度和負面情感的具體原因（工作內容、薪酬福利、團隊關係、發展機會等）。
 - 客製化方案：根據訪談結果，制定針對性的短期改善措施。例如，調整工作負荷、提供額外支持、澄清職涯路徑、考慮薪酬調整或非物質激勵。目標是迅速緩解最突出的不滿。
 - 密切觀察：在採取措施後，需密切追蹤他們的情緒和滿意度變化。
- 主動關懷中風險群體 (ID 4, 6)：
 - 預防性溝通：定期與他們溝通，了解他們的工作狀態、挑戰和期望。肯定他們的貢獻（情感分數正面）。

探討他們的職業發展需求，提供學習、培訓或參與新專案的機會，提升他們的投入度和長期留任意願。

* **識別潛在問題：** 留意是否有從中風險轉向高風險的跡象，及早介入。

3. **鞏固維護低風險群體 (ID 1, 3, 7)：**

* **維持優勢：** 對於 ID 1 和 ID 3

這樣高滿意度、高情感的員工，要維護好現有的積極因素，並給予適當的認可和獎勵。讓他們感受到被重視。

* **激發潛能：** 尤其是對 ID 3 這樣的新晉高潛力員工，要提供挑戰和成長空間。

* **關注老員工 (ID 7)：** 對於 ID

7，雖然風險低，但要關注其中性情感。了解他是否尋求新的挑戰或變化，或者對現狀滿意。確保其經驗得到傳承，並防止因倦怠而最終流失。

4. **系統性建議：**

* **擴大數據收集：** 將此分析擴展到所有員工，建立常態化的監測機制（如定期匿名問卷、情感分析工具）。

* **數據整合分析：** 將滿意度、情感分數、績效、離職率等數據結合分析，找出更深層次的關聯和驅動因素。

* **建立反饋閉環：** 確保員工的意見被聽到，並且公司有相應的行動和反饋，這對於提升信任和參與度至關重要。

* **經理賦能：** 培訓管理者如何解讀這些數據，以及如何有效地與不同狀態的員工進行溝通和輔導。

結論

這份初步的數據分析揭示了員工隊伍中存在的明顯差異，特別是高風險群體需要立即關注。通過結合滿意度、情感分析和風險評估，可以制定更精準、更有效的員工保留策略。持續監測和採取針對性行動，是降低人才流失、提升組織健康的關鍵。