

區塊 1:

好的，我將根據您提供的完整 CSV 資料（雖然僅顯示了前 4 筆，但我理解您希望我基於第一筆 user message 中提供的 8 位員工數據範例進行分析）以及先前的分析結果（data\_agent 的輸出），進行全面的分析並發表我的看法。

---

**\*\*員工數據分析與留任策略報告\*\***

**\*\*數據來源與範圍：\*\***

本報告基於提供的 CSV 紀錄中，由 'user' 提供的 8 位員工數據樣本進行分析。分析維度包括員工滿意度、情感分數、在職年資、離職風險等級以及推薦分數。同時參考了 'data\_agent' 對此數據的初步分析結果。

**\*\*分析摘要：\*\***

整體而言，這批員工數據呈現出一定的分化。平均滿意度與情感分數處於中等水平，但存在部分員工滿意度和情感分數顯著偏低，且被標記為高流失風險。數據清晰地顯示了滿意度、情感分數與流失風險之間的強烈負相關性。高風險員工（Employee\_ID 2, 5, 8）需要立即關注並採取針對性措施。中風險員工（Employee\_ID 4, 6）也需積極管理以防範風險升高。低風險員工（Employee\_ID 1, 3, 7）則應繼續維護其積極狀態。

**\*\*詳細分析：\*\***

**\*\*1. 員工滿意度分析與流失風險群體識別：\*\***

**\* \*\*數據概況：\*\***

- \* 滿意度分數範圍：1 到 5。
- \* 平均滿意度：3.0。

\* 滿意度中位數：3.0。

\* 分數分佈顯示，雖然平均值為中等，但存在得分極低（1分）和極高（5分）的員工。

\* \*\*流失風險群體：\*\*

\* \*\*高風險 (High Risk):\*\* Employee\_ID 2 (滿意度 2), 5 (滿意度 1), 8 (滿意度 2)。這三位員工的滿意度顯著低於平均水平，是需要最優先關注的群體。他們的低滿意度直接對應了高流失風險標籤。

\* \*\*中風險 (Medium Risk):\*\* Employee\_ID 4 (滿意度 3), 6 (滿意度 4)。滿意度處於中等或略偏上，但仍被標記為中風險，可能與其他因素（如情感、年資、期望等未完全體現在數據中的因素）有關，或是臨界狀態。

\* \*\*低風險 (Low Risk):\*\* Employee\_ID 1 (滿意度 4), 3 (滿意度 5), 7 (滿意度 3)。這些員工滿意度在中等或以上水平，流失風險較低。特別是 Employee\_ID 3 滿意度最高。

\* \*\*我的看法：\*\* 滿意度數據是識別潛在流失風險的有效指標。得分低於 3 分（尤其是 1 或 2 分）的員工應被視為關鍵關注對象。僅僅關注平均值可能會掩蓋個別員工的嚴重不滿。

\*\*2. 員工情感分析與改善建議：\*\*

\* \*\*數據概況：\*\*

\* 情感分數範圍：-0.8 到 0.9。

\* 平均情感分數：0.075。

\* 情感分數呈現較大波動，從強烈的負面情緒 (-0.8) 到非常正面的情緒 (0.9)。

\* \*\*負面情緒焦點：\*\*

\* Employee\_ID 5 (情感分數 -0.8) 表現出最強烈的負面情緒。

\* Employee\_ID 8 (情感分數 -0.4) 和 Employee\_ID 2 (情感分數 -0.3) 也呈現明顯的負面情緒。

\*

值得注意的是，這三位情感分數最低的員工，同時也是滿意度最低、流失風險最高的員工。這進一步驗證了情感狀態與留任意願的關聯性。

\* \*\*改善建議 (基於情感分析)：\*\*

\* \*\*深入溝通，探尋根源：\*\* 針對情感分數顯著為負的員工 (ID 2, 5,

8)，必須進行一對一的深入、坦誠溝通，了解他們負面情緒的具體原因（如工作負荷、人際關係、缺乏認可、薪酬福利、發展受限、管理風格等）。

\* \*\*創建積極的工作環境：\*\*

推動建立更具支持性、包容性和正向反饋的文化。鼓勵團隊合作，改善溝通渠道，確保管理層能及時了解並回應員工關切。

\* \*\*提供支持資源：\*\* 考慮引入員工協助計劃

(EAP)，提供心理諮詢、壓力管理等資源，幫助員工應對工作和生活中的挑戰。

\* \*\*關注工作設計：\*\*

審視工作內容是否過於單調、壓力過大或缺乏成就感，探索可能的職務輪換、豐富化或賦權機會。

\* \*\*我的看法：\*\*

情感分數提供了比滿意度更細膩的情緒洞察。負面情感是強烈的預警信號，顯示員工可能正經歷困難或對現狀極為不滿。

解決情感問題對於改善滿意度和降低流失至關重要。

\*\*3. 根據風險等級的針對性留任策略：\*\*

\* \*\*高流失風險 (Employee\_ID 2, 5, 8):\*\*

\* \*\*策略核心：\*\* 緊急干預、個性化解決方案。

\* \*\*具體行動：\*\*

\* \*\*立即面談：\*\* 由直接主管或 HRBP 進行深度“留任面談 (Stay Interview)”，了解其核心訴求和離職動因。

\* \*\*制定個人化方案：\*\*

根據面談結果，針對性地解決問題（例如：調整工作職責、提供培訓資源、改善工作條件、審視薪酬競爭力、調解人際衝突等）。

\* \*\*明確承諾與跟進：\*\* 提出可行的改善承諾，並設定明確的時間表進行跟進，讓員工感受到被重視。

\* \*\*考慮管理層介入：\*\* 必要時，更高層級的管理者應介入，表達對員工的重視。

\* \*\*中流失風險 (Employee\_ID 4, 6):\*\*

- \* \*\*策略核心：\*\* 預防性維護、提升敬業度。
- \* \*\*具體行動：\*\*
  - \* \*\*定期檢查與溝通：\*\* 增加與這些員工的溝通頻率，主動了解他們的工作狀態、挑戰與期望。
  - \* \*\*提供發展機會：\*\* 探索他們在職業發展上的想法，提供相關的學習、培訓或項目機會，增強其歸屬感和未來感。
  - \* \*\*及時認可與反饋：\*\* 對他們的工作成果給予及時、具體的肯定和建設性反饋。
  - \* \*\*監測關鍵指標：\*\* 持續關注他們的滿意度、情感及績效變化。
- \* \*\*低流失風險 (Employee\_ID 1, 3, 7):\*\*
  - \* \*\*策略核心：\*\* 維持優勢、持續激勵。
  - \* \*\*具體行動：\*\*
    - \* \*\*保持良好實踐：\*\* 維護現有的良好工作環境、福利待遇和管理方式。
    - \* \*\*賦予挑戰與信任：\*\* 給予他們新的挑戰、更大的自主權或參與決策的機會，讓他們持續感受到成長和價值。
    - \* \*\*公開表彰與獎勵：\*\* 將他們作為榜樣進行適當的表彰，強化其模範作用，並給予與貢獻相匹配的獎勵。
    - \* \*\*了解長期目標：\*\* 關心他們的長期職業規劃，並探討公司如何能支持他們實現目標。

\* \*\*我的看法：\*\*

差異化的留任策略是資源有效利用的關鍵。將最多的精力投入到最高風險的員工身上，同時不忘對中低風險員工進行持續的維護和激勵，才能構建穩固的人才基礎。

\*\*綜合看法與總結：\*\*

這份員工數據雖然樣本量不大，但清晰地揭示了幾個關鍵點：

1. \*\*數據關聯性強：\*\*  
員工滿意度、情感分數和流失風險之間存在顯著且直觀的聯繫。這證明了監測這些軟性指標對於預測和管理人力資源風險的重要性。
2. \*\*個體差異顯著：\*\* 平均數可能掩蓋問題，必須關注處於“危險區間”（低滿意度、負面情感、高風險）的個體員工。
3. \*\*早期預警價值：

情感分數和滿意度調查可以作為有效的早期預警系統，幫助組織在問題惡化、員工決定離開前採取行動。

4. \*\*行動導向的必要性：\*\*

分析本身並不能解決問題。關鍵在於基於分析結果，迅速制定並執行有針對性的、個性化的留任策略。

5. \*\*推薦分數的潛力：\*\* 推薦分數 (Recommendation\_Score)

也與滿意度和風險等級呈現一定相關性（例如，高風險員工的推薦分數普遍偏低），可以作為衡量員工忠誠度和整體體驗的輔助指標。

**\*\*總結建議：\*\***

- \* **\*\*持續監測：\*\*** 建立常態化的員工滿意度與情感監測機制（如定期匿名問卷、脈衝調查、情緒關鍵詞分析等）。
- \* **\*\*深入挖掘：\*\*** 對於低分員工，不能僅停留在數據表面，必須通過質性方法（如訪談）深入了解背後的原因。
- \* **\*\*賦能管理者：\*\*** 培訓管理者如何識別員工的早期不滿信號，以及如何有效地進行關懷溝通和輔導。

\* \*\*文化建設：\*\*

長期來看，建立一個重視員工、鼓勵開放溝通、提供成長機會、公平公正的企業文化，是降低流失率、提升整體績效的根本之道。

這份數據分析為理解當前員工狀態提供了一個有價值的快照。建議將這些發現轉化為具體的行動計劃，並持續追蹤其效果。