

員工滿意度調查

實施情形及改善計畫揭露

一、調查概述

本公司人力資源部於 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 10 日期間辦理員工滿意度調查，調查單位涵蓋全公司各部門（包含技術單位、業務單位、後勤單位等），調查對象為 2025 年度新進員工，目標覆蓋率達 95% 以上。本調查採每年一次之頻率進行，透過 Google 表單匿名填寫方式蒐集新進員工意見，以利員工真實表達對公司各項制度及環境的看法，確保意見回饋之客觀性與完整性。

調查內容涵蓋工作內容與環境、新人訓練、職涯發展及公司文化等四大面向，以全面瞭解新進員工對組織各層面的滿意程度及適應狀況。

二、調查基本資料

項目	內容
調查期間	2025 年 1 月 1 日 ~ 2025 年 12 月 10 日
調查對象	2025 年度新進員工（全公司各部門）
調查涵蓋部門	技術單位、業務單位、後勤單位及其他各部門
目標覆蓋率	95% 以上
負責調查單位	人力資源部
調查頻率	每年一次
調查方式	Google 表單（匿名填寫）
調查構面	工作內容與環境、新人訓練、職涯發展、公司文化（共四大構面）

三、調查結果

本年度員工滿意度調查已順利完成，調查結果達成預定之覆蓋率目標（95% 以上），有效蒐集全公司各部門新進員工之意見回饋。整體而言，新進員工對公司各項制度及環境表達正面評價，惟在新人訓練課程完整性、產品認識深度及新人輔導機制等面向，部分員工反映仍有改善空間。

各構面調查結果摘要

調查構面	主要正向回饋	待改善事項
工作內容與環境	工作環境整潔、設備齊全，整體	部分新進員工反映工作職責說明

	工作氛圍友善	尚可更為明確
新人訓練	教育訓練課程規劃具系統性，講師教學態度佳	新人職前訓練內容有待優化，產品介紹課程尚不完整
職涯發展	公司提供明確之升遷管道，員工發展機會受肯定	新進員工期望更多職涯諮詢及個人化發展規劃
公司文化	公司文化具包容性，跨部門合作氛圍良好	新人導師 (Mentor) 制度，執行力度有待提升

四、提升改善計畫

針對本年度調查結果，本公司擬定以下改善計畫，預計於 2026 年度全面推動執行：

- **優化新人職前訓練內容：**全面檢視並更新職前訓練課程架構，確保新進員工在報到初期即能充分了解公司組織架構、工作職責及相關作業流程，縮短適應期並提升工作效能。
- **強化新人輔導機制：**強化「新人導師 (Mentor) 制度」，由資深同仁擔任輔導員，並建立雙向回饋檢核表，確保新進同仁在入職前三個月獲得即時的心理與工作支援。
- **規劃完整公司產品介紹課程：**設計系統性之公司產品認識課程，使新進員工能深入瞭解公司產品特色、核心技術及市場定位，提升員工對公司業務之認同感與專業能力。
- **持續追蹤改善成效：**建立改善措施之追蹤機制，於各季度定期檢視執行進度，並於次年度員工滿意度調查中評估改善成效，持續滾動修正，以提升新進員工工作滿意度與組織適應力。

改善計畫執行時程

改善項目	預計啟動時間	預計完成時間	負責單位
優化新人職前訓練內容	2026 年 Q2	2026 年 Q3	人力資源處
強化新人輔導 (Buddy) 機制	2026 年 Q2	2026 年 Q3	人力資源處
規劃公司產品介紹課程	2026 年 Q3	2026 年 Q4	人力資源處 / 各業務部門
建立改善成效追蹤機制	2026 年 Q3	持續執行	人力資源處

本公司將持續重視員工意見，以員工滿意度調查作為組織改善之重要依據，致力打造友善、專業且具成長性的工作環境，吸引並留任優秀人才，共同推動公司永續發展。