

2025年度考核〔員工認知及滿意度評核表〕－評核結果統計報告

2025年 員工認知及滿意度評核表-統計分析	滿意度%					平均 得分
	非常 不同意	不同意	同意	很同意	非常 同意	
一、 管理及領導	0.1%	3.9%	63.2%	21.8%	10.9%	3.4
1. 我覺得公司經營管理階層提供員工明確且具前瞻性的公司 遠景與方向	0.0%	4.1%	64.2%	21.7%	10.0%	3.4
2. 我覺得公司主管關心員工福利與工作情況	0.3%	3.4%	62.6%	22.7%	10.9%	3.4
3. 我認同我的部門主管的領導及管理風格	0.0%	2.6%	59.2%	23.7%	14.5%	3.5
4. 我對我目前在一詮的工作感到滿意	0.0%	4.9%	64.1%	20.9%	10.1%	3.4
5. 整體而言，我對公司感到滿意	0.2%	4.6%	66.2%	19.9%	9.2%	3.3
二、 品質觀念及認知	0.0%	0.7%	58.0%	25.4%	15.9%	3.6
6. 我知道公司導入的品質管理系統，例如ISO9000、 IATF16949、IECQ QC080000等；也知道公司開始進軍汽車產 業供應鏈市場	0.0%	0.8%	57.8%	24.0%	17.3%	3.6
7. 我了解公司的經營理念及品質政策	0.0%	0.5%	58.5%	25.2%	15.8%	3.6
8. 我了解所工作部門的品質目標	0.0%	0.7%	57.5%	27.0%	14.9%	3.6
9. 我了解公司產品的異常會對客戶產生影響；也認知到IECQ QC080000系統要求中，關於將有害物質混入作業過程輸出或 產品的風險，以及如何貢獻於達成有害物質減免的目標	0.0%	0.5%	58.3%	25.2%	16.0%	3.6
10. 我知道如何取得或查閱品質文件	0.0%	0.8%	58.0%	25.5%	15.7%	3.6
三、 溝通及激勵	0.1%	2.0%	59.8%	23.8%	14.2%	3.5
11. 我經常可以自由的與直接主管溝通而不用擔心有不良結果	0.2%	1.6%	57.0%	25.5%	15.7%	3.5
12. 我認為管理階層的主管樂意接受員工的建議	0.2%	2.5%	59.2%	23.9%	14.4%	3.5
13. 我可以得到足夠的訊息與資料來完成我的工作	0.0%	2.5%	61.1%	23.7%	12.7%	3.5
14. 我知道員工意見或建議的溝通管道，例如勞資會議、EIP 「員工意見箱」	0.0%	1.5%	59.3%	24.3%	14.9%	3.5
15. 我知道當我有優異表現/工作疏失時，公司會給予激勵/懲 處	0.2%	2.1%	62.6%	21.4%	13.6%	3.5
四、 教育訓練與員工發展	0.2%	3.6%	65.9%	19.5%	10.8%	3.4
16. 我認為公司對新進人員的教育訓練適當且足夠	0.5%	6.0%	67.3%	17.0%	9.2%	3.3
17. 我已經充份了解我的職務內容，也受到必要之訓練	0.0%	1.3%	65.8%	21.4%	11.4%	3.4
18. 我覺得我目前專業需要再加強或提昇廣度，希望有教育訓 練機會	0.0%	1.1%	62.3%	23.4%	13.2%	3.5
19. 我覺得公司的升遷管道暢通且制度化	0.3%	4.9%	67.5%	17.8%	9.5%	3.3

20. 我認為在公司可獲得良好的工作發展遠景	0.2%	4.7%	66.5%	18.1%	10.5%	3.3
五、 績效管理	0.1%	2.3%	63.7%	22.6%	11.3%	3.4
21. 我覺得我的工作績效還有改善及成長空間	0.0%	1.5%	64.5%	23.0%	10.9%	3.4
22. 我清楚了解績效評估（員工考核）的方法	0.0%	1.6%	64.2%	22.9%	11.3%	3.4
23. 我清楚了解主管對我的工作要求與期望	0.0%	1.1%	64.1%	23.7%	11.1%	3.4
24. 我知道也同意主管將考核結果應用在我的薪資福利及教育訓練上	0.0%	2.3%	63.1%	23.0%	11.6%	3.4
25. 公司的考核制度和獎勵制度可以激勵我提昇工作績效	0.3%	4.9%	62.7%	20.3%	11.8%	3.4
六、 薪資、福利與工作環境	0.9%	9.0%	66.2%	16.6%	7.4%	3.2
26. 我對工作付出與薪資所得的比例感到滿意	1.0%	14.1%	62.8%	15.7%	6.4%	3.1
27. 我了解公司的薪資福利制度	0.2%	5.2%	69.4%	16.7%	8.5%	3.3
28. 我對公司的福利措施感到滿意	0.5%	12.4%	66.0%	14.6%	6.5%	3.1
29. 我對公司整體工作環境和設備感到滿意	1.6%	7.7%	65.8%	17.8%	7.0%	3.2
30. 我對工作場所的安全性和公司在安全衛生上的管理感到滿意	1.1%	5.7%	66.8%	18.0%	8.3%	3.3

2025 年度員工認知及滿意度評核報告

從數據與反饋看見組織的優勢與隱憂



評核總結：共識高度一致，但硬體與薪酬存在落差

優勢 (Strengths)

品質觀念 (Quality Awareness) :
99.3% 高度共識

溝通管道 (Communication) :
99.1% 知曉發聲管道



隱憂 (Watch-outs)

教育訓練 (Training) : 99.7% 渴望
成長，但 4.8% 認為新人訓不足

管理信任 (Trust) : 2.4% 懷疑建議
是否被「接受」



急迫 (Urgent)

薪資感受 (Salary Sentiment) :
12.2% 認為付出 ≠ 收穫

硬體設施 (Infrastructure) : 電梯
故障、工安隱憂、基礎設施不足



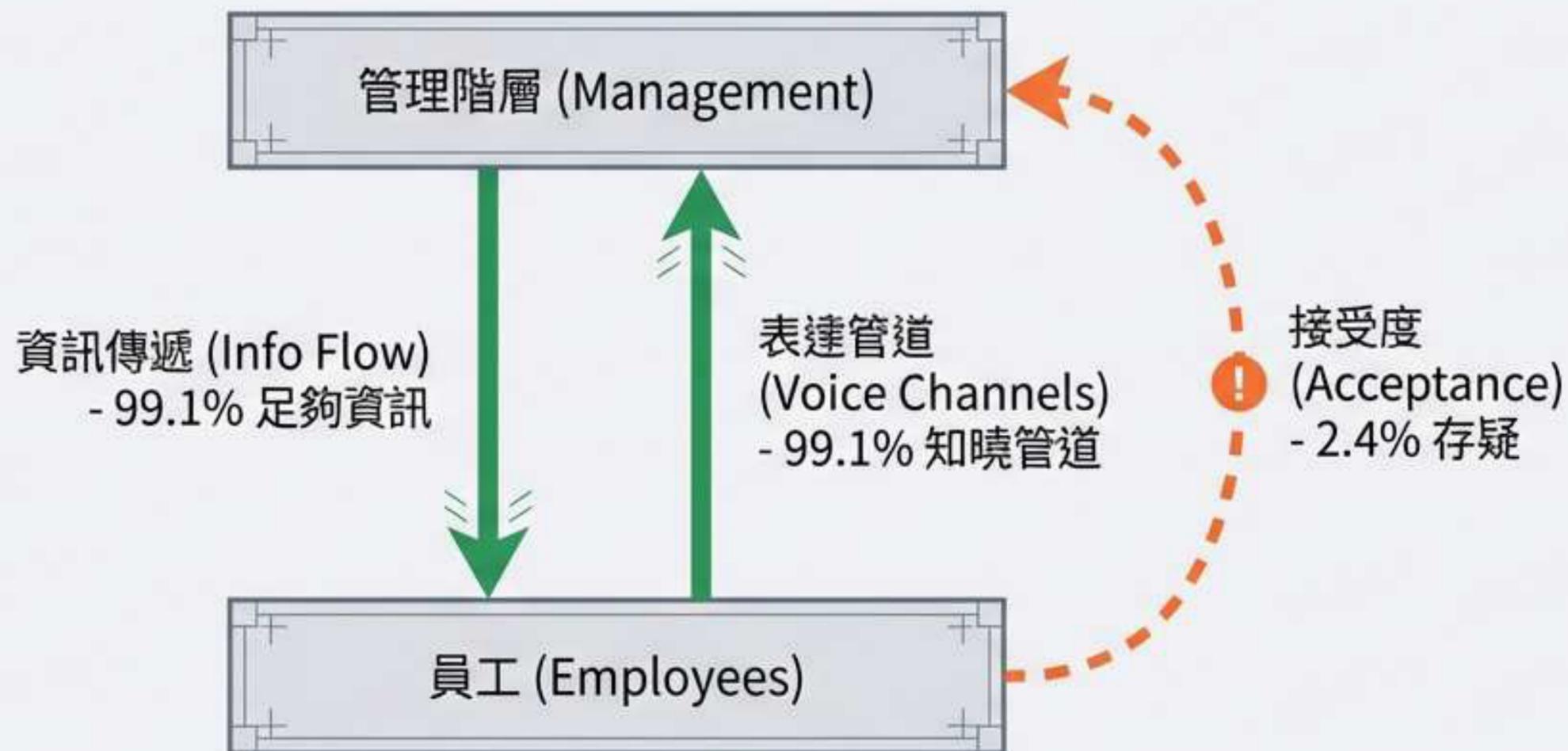
組織基石：全員皆具備高度品質意識與願景共識



- 99.5% 員工同意：「我了解所工作部門的品質目標」與「我知道如何查閱品質文件」。
- 系統認知高度普及：ISO9000, IATF16949, IECQ QC080000。
- 策略轉型成功：員工清楚認知公司進軍「車用供應鏈」的市場方向。

Insight: 員工清楚知道「我們做什麼」以及「為什麼品質很重要」。內部關於公司轉型車用供應鏈的溝通非常成功。

管理與溝通：管道暢通，但「接受度」仍有提升空間

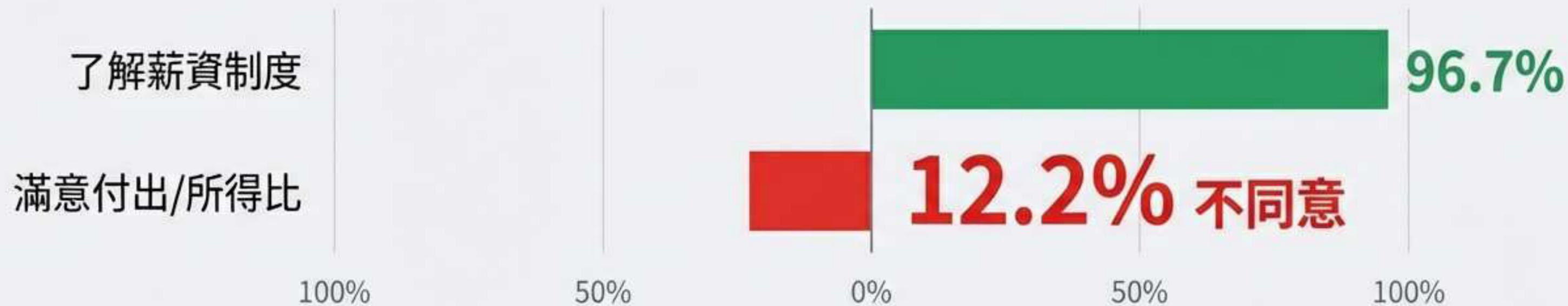


● **98.4%**
認同部門主管的
領導風格

● **99.1%**
知道勞資會議與
EIP 意見箱

組織層級運作良好，基層主管獲得高度認同。
挑戰在於讓員工不僅知道「哪裡可以說」，更要感覺到「說了有用」。

主要痛點：薪資滿意度與付出不成正比



3.3% 認為考核獎勵制度無法激勵績效

Category VI 平均得分：3.2 (全問卷最低)

雖然 96.7% 的員工了解制度運作，但「了解」不等於「滿意」。通膨與內部比較是主要驅動因素。

人才發展：渴望成長，但新進人員支援不足



員工展現強烈學習意願。需特別關注新進人員 (New Hires) 的初期培訓體驗，避免在入職初期流失人才。

員工之聲（硬體）：電梯故障與工安隱憂頻傳



員工之聲（制度）：追求公平性與對抗通膨

前後勤公平性（Fairness）

- 「績效年終各項獎金不要分前後勤...大家都是同事業處。」
- 「婚假不應該扣除績效獎金。」

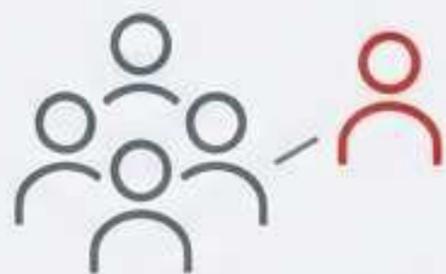


通膨焦慮（Inflation）

- 「薪資多年未調，與目前物資上漲不成正比。」
- 「希望能恢復員工旅遊津貼。」

核心訴求：不只是「更多錢」，而是「更公平的計算邏輯」與「透明度」。

員工之聲（氛圍）：特定部門的內部摩擦



半導體 / 品保 (QA Dept)

- 「單位有排擠效應」
- 「部門內部氣氛不佳，有個人情緒處理工作」



電鍍 EP (Plating Dept)

- 「物料管理混亂」
- 「工作內容不明確」

雖然**整體滿意度高**，但品保與電鍍部門存在具體的「**微氣候**」**管理盲點**，需針對性介入。

建議行動方案：短期修繕與長期制度檢視

立即改善 (Quick Wins)



- 優先維修客/貨梯
- 3F 地板防滑處理 / 移除凸出水管
- 8F 增設蒸飯箱 / 評估 1F 廁所增建

制度檢視 (Policy)



- 檢視「前後勤」獎金分配邏輯
- 獎金發放透明化：若若不發放需公告具體理由

強化溝通 (Culture)



- 標準化「新進人員」教育訓練流程
- 針對品保部門 (QA) 進行團隊建設與排擠調查

結語：優化環境體驗， 釋放團隊潛能

我們的員工擁有極高的品質意識與公司認同感（軟實力強）。

透過改善「硬體設施」與回應「薪資公平性」，我們能消除現有的摩擦力，將高滿意度的共識轉化為更高的生產力。

2025 Employee Awareness & Satisfaction Assessment

