

113 年度員工滿意度調查及改善計畫

首次進行 113 年度員工滿意度調查，評估面向涵蓋品牌認同、團隊成果、團隊精神、專業展現、個人目標、個人價值、個人歸屬、個人發展等項目，以了解員工對於職場環境的滿意程度，作為後續管理制度優化之參考依據。本次調查結果填答率為 77%，同仁對於國建之認同指數為 63.6 分，而留任意願達 93%，反映整體氛圍與發展方向獲得同仁肯定，並依據調查結果持續完善相關人才培育策略及績效考核，確保員工職涯發展。

對象	全體員工(174 人)
評估面向	品牌認同、團隊成果、團隊精神、專業展現、個人目標、個人價值、個人歸屬、個人發展等項目。
調查單位	人力資源組
調查及執行年度	調查年度：113 年度 執行年度：114 年度
調查頻率	每年一次
整體填答率	134 人(77%)
組織認同指數	63.6 分
調查結果	(一)品牌認同度顯著提升。 1.三年留任意願較前次(110 年)提升 3% (90%->93%)。 2.品牌認同指數較前次(110 年)成長 75% (36.4 分->63.6 分) (二)團隊氛圍獲得明顯改善。 1.無論主管還是同仁對於團隊氛圍八個面向調查結果皆有正向回饋。 2.95%的填答者對於團隊是否有在進步給予正向回饋。 (三)填答者對於公司提供「訓練發展機會」及「跨領域專業歷練」有最多的期待。 (四)填答者對於「管理/團隊」及「薪資/福利」有較多的肯定。 (五)填答者對於「管理/團隊」及「環境」有較多的建議。
提升改善方案	1. 因應同仁照顧孩童等多元彈性需求，於合規、系統支援及單位業務、人力正常運作前題下，依同仁較多建議的環境面向執行彈性上下班刷卡出勤制度試行案。 2. 就同仁有最多期待的「訓練發展機會」及「跨領域專業歷練」配合薪酬制度調整建置職涯發展藍圖及相關培訓計劃。