2025 年度揚秦國際員工滿意度調查報告

本公司與國立中央大學人力資源管理研究所合作，於 2025 年 4 月展開首次員工滿意度調查。本次調查對象為任職滿六個月之全時員工（排除高階主管）共 344 人，有效回收率高達 90.1%。調查涵蓋工作內容、薪資福利、組織承諾等十大關鍵構面。結果顯示：整體平均滿意度為 4.7 分（滿分 6 分），平均正向百分比達 84.1%。

【未來具體作為】 本公司承諾將調查結果轉化為實質的管理優化動能：

1.數據導向決策：針對滿意度較低或具指標性之構面，由管理部召集跨單位研討，深入剖析核心問題並提出年度優化方案。

2.建立常態機制：將滿意度調查納入年度例行排程，追蹤歷年趨勢變化，確保管理政策與員工需求精準接軌。

3.落實雙向溝通：調查結束後將針對重點改善項目向員工進行回饋（Feedback Loop），落實「傾聽、對話、改變」的正向循環，營造共融共好的幸福職場。

調查對象	任職滿六個月之全時員工（排除高階主管）
調查人數	344 人
有效回收率	310 份，有效回收率達 90.1%
調查面向	工作內容、溝通合作、薪資福利、訓練發展、績效晉升、主管領導、生活品質、工作投入、離職傾向、組織承諾十大構面
負責調查單位	管理部
調查頻率	每年一次
調查期間	2025/04~2025/05
調查結果	4.7 分（最高 6.0 分） ，平均正向百分比：84.1%
提升改善方案	1. 優化多元激勵薪酬體系（2026 年起實施） 【具體做法】重新設計獎金結構，建立「個人績效、部門績效、公司獲利」三位一體的連動機制。 【預期效益】 確保員工個人貢獻、團隊表現與公司成長緊密結合，落實績效導向的分配正義，提升同仁對整體經營成果的參與感。 2. 強化關鍵單位薪酬競爭力：物流部轉型方案（2026 年起實施） 【具體做法】針對物流部門進行薪酬專案檢視，對標市場水平並優化「固定薪與變動薪」配置比例，並導入激勵性薪酬策略。 【預期效益】提升物流人才的留任率與招募競爭力，透過具彈性的激勵結構帶動單位營運效能。 3. 推動「智能排班系統」數位轉型(預計 2026 年第二季啟用) 【具體做法】整合門市營運大數據（歷史業績、尖離峰人力需求）與員工出勤偏好，建立自動化排班模型。 【預期效益】透過數據化管理落實排班公平性，在滿足營運需求的同時，大幅優化員工工作負荷，達成人力配置最適化與同仁生活平衡。