

2025年 竣邦集團 員工滿意度調查

對象	竣邦國際全體員工
題目/構面	工作職位、薪資福利、員工發展、領導管理、工作環境
調查人數	186人
覆蓋率	66.4%
負責調查單位	人力資源部
調查頻率	每年一次
調查期間	2025/11/24~2025/12/5
整體滿意度	3.68分 (最低1分，最高5分)
調查結果	正向60.1%、中立28.4%、負向11.5%；優勢在工作設計與主管支持，待改善聚焦薪酬公平/激勵與職涯發展可見性。
提升改善方案	<p>針對本次調查結果，本公司將聚焦「獎酬公平與激勵」、「職涯發展可見性」、「訓練資源」三大議題，規劃2026年度優先改善主軸如下，以降低分數較低之高風險題項、並期待將中立觀望族群轉為正向認同</p> <p>1. 薪酬公平 與 激勵制度優化</p> <ul style="list-style-type: none">針對薪酬公平與激勵制度進行調研與優化，對應市場行情，與時俱進的調整，確保競爭力；人員如不清楚制度，將以員工溝通座談、公告 (包含但不限於：勞資會議、新人座談會、高階主管座談、全員大會、電子公告...等)，進行解說宣達，讓員工清楚相關制度。2025 年已將績效評核系統化，藉由年度績效評核，由主管與員工面談，讓員工了解績效落差與激勵制度。

2. 職涯發展可見性 與 人才梯隊建置

- 不定期針對核心關鍵職缺內部徵才，讓符合專業、有意願之員工進行內部應徵，以提升員工對中長期前景的信心與留任意願。
- 劃竣邦人才梯隊建置：2026 年推動「基層暨潛力人才」專班；同步導入中階、高階主管領導力工作坊、戰略營進行跨級共學，強化接班與組織永續。

3. 數位訓練資源 與 培訓效益提升

2025 年 Q3 至 2026 年 Q1，人力資源部啟動線上學習平台建置；標準化、系統化各部門數位訓練資源啟動集團所有部門專業課程建置，以職務能力模型/學習地圖為主軸，盤點各部門專業知識、關鍵流程與系統操作，達到培訓效益提升；並透過學習護照設計，與晉升激勵有所綁定。