

本公司為推動人才職涯發展並提高溝通與員工間的互動，於 113 年共舉辦 4 次勞資會議，定期讓員工了解公司狀況和政策。

114 年度 10 月實施「員工滿意度調查」，詳細執行情況如下：

本公司總務處於 114 年 10 月執行 113 年員工滿意度調查 (employee satisfaction survey, ESS)，這是企業了解員工需求與工作環境改善的重要工具，透過滿意度問卷，有效收集員工對企業文化、福利、管理制度、職涯發展、公司認同等方面的意見，囊括了員工有形及無形的需求。

針對重大問題進行深度溝通和訪談與訂定改善計畫，本次華榮員工滿意度調查內容包括：工作環境、工作特性、薪酬福利、升遷制度、職涯發展、公司認同等構面，員工滿意度調查覆蓋率為 100%，同時，65%華榮員工高度認同公司，我們計畫於 114 年提升華榮員工公司認同度 2%的目標。

對象	全體職工
項目	工作環境、工作特性、薪酬福利、升遷制度、職涯發展、公司認同
調查人數	415 人
覆蓋率	100%
負責單位	總務處
調查頻率	每年一次
調查期間	113/1/1~113/12/31
整體滿意度	6.7 分 (最高 10 分)
調查結果	公司整體的員工滿意度佳，65%的華榮員工高度認同公司。
改善方案	<p>114 年持續改善內容與推動專案如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 為活化組織，激發創意持續改善之工作態度，提升績效的組織文化，凡生產設計、研發品質、節電節水及環保議題等內容，達到節省物料、時間或勞力等改善，經查實之提案能獲得提案獎金。</li> <li>* 為合理考核職工工作表現及所產生之貢獻度，得到公平合理之評核，達人才識別及管理制度的目的，訂定績效評級管理作業辦法。用以瞭解職工未來在執行相關任務之適應性及潛力，並作為後續薪資獎金、升遷調整、獎懲與教育訓練參考之依據。</li> <li>* 為促進跨部門專案協作之人事管理效益，提升組織競爭力，設立相關審核及績效考核程序，明訂組織成員之權利義務及管理辦法。</li> </ul>