

修平科技大學人力資源管理與發展系

Hsiuping University of Science and Technology

Department of Human Resource Management and Development

實務專題論文

Thesis of Practical Project

**幸福企業的產業比較與分析
-以 1111 人力銀行幸福企業獎為例**

Comparison and Analysis of Happiness-Oriented Enterprises by Industry

- A Case Study of the 1111 Job Bank Happiness-Oriented Enterprise Award

指導老師：鄭雅云

班級：四技人資系四年甲班

學生：蔡書柔 BI110035

中華民國 114 年 01 月

修平科技大學 人力資源管理與發展系

113學年度實務專題報告

題目：幸福企業的產業比較與分析
-以1111人力銀行幸福企業獎為例

姓名	學號
蔡書柔	BI110035

本報告業經口試委員審查及口試合格特此證明

陳俊碩

簽名處

李子元

簽名處

楊雯惠

簽名處

鄭雅云

簽名處

許世卿

簽名處

指導老師：

系主任：

中華民國 114 年 月 日

目錄

中文摘要	I
英文摘要	II
第一章 緒論	
第一節 研究背景與動機	6
第二節 研究目的	7
第三節 研究流程	8
第二章 文獻探討	
第一節 幸福企業獎	11
第二節 幸福企業相關研究	14
第三節 幸福企業問卷與理論關係	16
第三章 研究方法	
第一節 研究範圍	18
第二節 研究對象	18
第三節 研究實施	18
第四節 資料分析方法	19
第四章 研究結果與討論	21

第五章 結論與建議

第一節 研究結論.....	28
第二節 研究建議.....	29
參考文獻.....	31
附錄.....	33

中文摘要

本研究透過 1111 人力銀行「幸福企業獎」獲獎名單的分析，探討產業分佈狀況，並深入研究。根據文獻，企業文化、福利政策和員工關係對公司的競爭力有顯著影響，為企業提供了管理啟示。

經過統計分析，餐飲業獲得的獎項數量呈現明顯成長趨勢，反映出該產業越來越重視員工的福祉。製造業獲獎數量最多，但獲獎者比例高於餐飲業。製造業中約有 63% 的少次獲得的獎項，而餐飲業這一比例為 42%。

這表明，製造業的屢次獲獎企業集中在少數，而餐飲業的屢次獲獎企業則更加分散。在餐飲業進入門檻較低的前提之下，加入餐飲業的「幸福企業」比加入製造業更加容易。

關鍵字：1111 人力銀行、幸福企業、餐飲業、製造業

英文摘要

This study analyzes the award-winning list of the 1111 Job Bank's "Happiness-Oriented Enterprise Award" to explore industry distribution and conduct an in-depth study. According to the literature, corporate culture, welfare policies, and employee relations significantly impact a company's competitiveness, providing management insights for businesses.

Statistical analysis shows a clear growth trend in the number of awards received by the restaurant industry, reflecting the industry's increasing focus on employee well-being. The manufacturing industry has the highest number of awards, but the proportion of awardees is higher than that of the restaurant industry. Approximately 63% of manufacturing companies received fewer awards, compared to 42% in the restaurant industry.

This indicates that multiple award-winning companies in the manufacturing industry are concentrated in a few, while those in the restaurant industry are more widely distributed. Given the lower entry barriers in the restaurant industry, joining a "Happiness-Oriented Enterprise" in the restaurant sector is easier than in manufacturing.

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

隨著現代企業運營環境的日益變化，員工的工作滿意度和生活品質成為企業長期發展的重要因素。尤其在台灣，員工的幸福感與企業績效之間的正向關聯性已逐漸受到關注。根據許多國際與國內的研究，員工的幸福感不僅能夠提升其工作投入度與忠誠度，還能改善企業的整體生產力和競爭力。因此，越來越多的企業開始重視員工的工作環境、福利制度以及組織文化，並將之視為提升企業形象與市場競爭力的關鍵策略之一。

在此背景下，「幸福企業」這一概念逐漸被提出並成為企業文化與管理的重要指標之一。由 1111 人力銀行所主辦的「幸福企業獎」便是對於企業在提升員工幸福感方面所做努力的一種肯定與認可。此獎項不僅涵蓋了員工的薪酬福利、工作環境等硬性指標，還強調了企業在員工身心健康、職涯發展等軟性層面的投入。該獎項的設立與推動，進一步促使了企業在人力資源管理和組織文化建設上的持續探索與創新。

研究動機源自於筆者在餐飲服務業內場、外場、行政部門累積有將近四年的工作經歷。在餐廳的行政工作中佔了一半的時間，深刻感受到餐飲業在員工管理與工作環境建設方面所面臨的種種挑戰。餐飲業長時間、高強度的工作節奏，加上相對較低的薪酬水平，往往使得員工的工作滿意度難以提升，甚至影響其整體幸福感。因此，在分析幸福企業時，特別關注餐飲服務業，並希望能透過本研究特別探討餐飲服務業中獲獎企業，進而為餐飲業的

幸福企業建設提供一些具體的參考與建議。

此外，除了餐飲業，本研究也將對其他產業的得獎企業進行比較分析。這樣的跨產業比較不僅能夠幫助我們深入了解不同產業中幸福企業的成功因素，也能夠為那些尚未獲獎的企業提供一些可借鑑的範本。希望透過這樣的研究，能夠揭示不同產業中，尤其是餐飲服務業，如何透過提升員工的幸福感來實現組織績效的共同成長。

因此，本研究的核心目的在於，從 1111 人力銀行幸福企業獎的得獎名單出發，針對餐飲服務業進行分析。希望能夠為餐飲服務業及其他相關領域的企業提供一些有益的經驗和啟示，促使其在未來的發展中更加注重員工的幸福感與企業的整體競爭力。

第二節 研究目的

本研究旨在透過對 1111 人力銀行「幸福企業獎」歷屆獲獎名單的分析，深入了解不同產業獲獎企業的分佈情況，並著重探討餐飲業中重複獲獎的品牌。具體研究目的如下：

1. 分析各產業獲獎比例

本研究將使用 Excel 對 1111 人力銀行「幸福企業獎」歷屆獲獎企業名單進行數據整理和統計，分析各產業的獲獎比例，以了解餐飲業與其他產業之間的相差數據。

2. 分析業重複獲獎品牌

獲獎企業進一步篩選出那些屢次獲獎的品牌，並特別針對餐飲業

進行深入分析。

3. 提供餐飲業及其他產業的管理啟示

透過上述分析，本研究將為餐飲業及其他相關產業的企業提供相關建議，幫助其改善員工幸福感，提升企業的整體競爭力。

總結來說，本研究的核心目的是通過介紹 1111 人力銀行幸福企業獎、數據分析以及案例介紹，揭示如何透過提升員工幸福感來促進企業的長期發展，並為餐飲業及其他行業提供具體的管理參考。

第三節 研究流程

本研究的流程將分為數個階段，從資料蒐集、分析到結果討論，每一階段的設計和執行都旨在達成研究目的。以下是本研究的具體流程：

1. 資料蒐集階段

- 獲獎名單蒐集：首先，將透過 1111 人力銀行的公開資料，收集歷屆「幸福企業獎」的獲獎名單，特別關注各產業獲獎企業及餐飲業獲獎企業的資料。
- 產業分類與標註：將所收集的企業進行產業分類，標註企業所屬的產業類別（如餐飲業、製造業、服務業等），並根據獲獎年份對企業進行整理。

2. 資料整理與分析階段

- Excel 數據整理：利用 Excel 對獲獎名單進行整理，包括企業名稱、獲獎年份、所屬產業等資訊。對各產業的獲獎比例進行統計分析，並製作簡單的圖表，呈現各產業獲獎情況。
- 餐飲業重複獲獎品牌篩選：從餐飲業獲獎企業中篩選出重複獲獎的品牌，並記錄其獲獎次數。根據品牌獲獎的頻率，選擇幾個代表性品牌進行詳細分析。

3. 案例分析階段

- 重複獲獎品牌的深入分析：對餐飲業中獲獎次數較多的品牌進行詳細的案例分析，研究其在提升員工幸福感方面的具體做法，包括薪酬福利、職涯發展、工作環境等方面的管理策略。並對這些品牌的成功因素進行歸納。

4. 1111 人力銀行幸福企業獎分析

- 透過上網蒐集 1111 人力銀行幸福企業資料，並以電子郵件詢問主辦單位有關票選過程、投票資格及得獎資訊，整理回覆後製成相關文獻。

5. 結果整理與討論階段

- 結果彙總與整理：將以上分析結果進行整理，總結不同產業的獲獎特徵，並總結餐飲業中重複獲獎品牌的成功經驗。

- 討論與建議：根據分析結果，討論企業在提升員工幸福感方面的有效策略，並為餐飲業及其他相關產業的企業提供具體的管理建議。

6. 研究結論階段

- 結論撰寫：根據研究發現，總結出提升員工幸福感對企業競爭力和績效的積極影響，並提出未來研究的建議，為企業的實踐提供參考。

第二章 文獻探討

第一節 幸福企業獎

「幸福企業」獎項由 1111 人力銀行主辦，旨在表揚在員工福利、工作環境及企業文化等方面表現優異的企業。評選過程深入探索了企業對員工的關懷，涵蓋了多個層面，包括企業推薦、員工福利、工作時間彈性、薪資待遇等。透過多元的調查與分析，該獎項致力於發現並推廣那些在提升員工幸福感與滿意度方面具備卓越成就的企業。

透過電子郵件與 1111 人力銀行聯繫取得相關問題解答，以下內容問答：

- Q1.請問是如何評選的呢？
- A1.幸福企業評選有 60%來自網路民眾投票，其餘 40%由 1111 人力銀行對企業進行薪資待遇及相關福利措施評估，最後總結出幸福企業得獎名單。
- Q2.票選時間是什麼時候呢？
- A2.每年投票時間都不太一定，基本上會於過完年後開放網路票選。
- Q3.一定要該企業在職員工才能夠投票嗎？
- A3.並非企業員工才能夠投票，未任職過的民眾也可參與投票。
- Q4.沒有在 1111 人力銀行註冊的企業可以參與投票嗎？
- A4.沒有註冊的公司也可以參與投票。
- Q5.為什麼有些企業能夠在同一年度得了兩種獎項？

- A5.可能為集團旗下其他品牌有得獎，1111 人力銀行內部會將其得獎資料整合，所以會出現一年度有兩種獎項的現象。

1111 人力銀行幸福企業投票表單，涵蓋企業推薦、員工福利、工作時間彈性、薪資待遇等多方面的問題。問卷的具體內容如下：

1. 基本資料與企業推薦

- 問題 1：請問您想推薦企業(品牌)名為何？
(填空)

- 問題 2：請問您推薦企業之統一編號為何？(8 碼)
(填空)

- 問題 3：請問您推薦該企業(品牌)的主要原因為何？
(填空)

這些問題旨在收集受訪者對推薦企業的基本資料以及推薦的原因，並了解員工選擇推薦企業的關鍵因素。

2. 企業福利相關問題

- 問題 4：請問您認為幸福企業應該具有哪些「員工津貼/補助」？【複選至多 3 項】
 - 【 員工社團補助 】
 - 【 員工旅遊獎勵補助 】
 - 【 婚喪喜慶補助 】
 - 【 員工置裝津貼 】

- 【 托嬰托育補助】
- 【 在職進修補助】
- 【 用餐津貼】
- 【 車資交通津貼】
- 【 員工外派出差津貼】
- 【 員工車位/油錢補助】
- 【 租屋/購屋津貼】
- 【 專業證照受訓考證補助】

- **問題 5:** 請問您認為幸福企業應該具有哪些「工作時間」的彈性與調整？【複選至多 3 項】

- 【 周休三日】
- 【 上下班不需打卡】
- 【 可申請在家上班】
- 【 不需輪班】
- 【 工時彈性/可依個人需求調整】
- 【 工時縮減】

- **問題 6:** 請問您認為幸福企業的「薪資待遇」應該具備哪些條件？【複選至多 3 項】

- 【 專案獎金】
- 【 豐厚的年終獎金】
- 【 員工認股/分紅】
- 【 員工久任獎金】
- 【 薪資優於業界水準】
- 【 願意與員工共享利潤/盈餘】
- 【 每年固定調薪】

這些問題將收集員工對企業福利、薪資待遇、工作時間彈性等方面的期望，這些因素是影響員工幸福感的關鍵指標。

3. 員工基本信息

- 問題 7：請問您的姓名
(填空)
- 問題 8：請問您的 E-mail
(填空)
- 問題 9：請問您的電話
(填空)

這些問題有助於後續的資料追蹤及分析，並確保問卷資料的可溯源性。

第二節 幸福企業相關研究

本章將回顧與本研究相關的文獻，主要涵蓋員工幸福感、幸福企業、企業績效的關聯性以及餐飲業的特定挑戰等領域。透過對相關文獻的整理，將為本研究提供理論基礎，並為後續的研究分析奠定基礎。

1. 亞伯拉罕·馬斯洛 (Abraham Maslow)

- 理論概述：提出需求層次理論 (Maslow's Hierarchy of Needs)，認為人類需要滿足生理、安全、社會、尊重與自我實現需求。此理論經常應用於企業管理中，說明如何通過滿足員工的需求提升幸福感。

2. 馬丁·塞利格曼 (Martin Seligman)

- 理論概述：提出正向心理學與 PERMA 模型
 - 正向情感 (Positive Emotion)
 - 投入 (Engagement)
 - 關係 (Relationships)
 - 意義 (Meaning)
 - 成就 (Achievement)

描述幸福感的五個核心要素，並強調其對員工幸福和企業績效的影響。

3. 弗雷德里克·赫茨伯格 (Frederick Herzberg)

- 理論：雙因素理論 (Two-Factor Theory)
- 概念：該理論認為：滿意的對立面不是不滿意，而是沒有滿意；不滿意的對立面不是滿意，而是沒有不滿意。和馬斯洛的層次需求理論不同，赫茨伯格認為低層次需求的滿足，並不會產生激勵效果，相反，其只會導致不滿意感的消失。
 - 【激勵因子】生涯發展、工作特性、責任、成就、賞識。
 - 【保健因子】工資、人際關係、工作條件、地位、福利。

4. 愛德華·德西與理查德·瑞安 (Edward Deci & Richard Ryan)

- 理論：自我決定理論 (Self-Determination Theory, SDT)
- 概念：人類幸福感依賴於三大核心需求的滿足：自主性 (Autonomy)、關聯性 (Relatedness) 和勝任感 (Competence)。

5. 丹尼爾·平克 (Daniel Pink)

- 理論：驅動力理論 (Drive Theory)
- 概念：現代工作者的主要動機來自於內在驅動 (intrinsic motivation)，包括自主性 (Autonomy)、專業性 (Mastery) 和目標感 (Purpose)，而非僅僅是外部獎勵如金錢。

綜合以上理論可以簡單總結出提升幸福感有以下幾點：基本需求、尊重與肯定、良好關係、社會地位、物質保障、自主性、情緒紓解。

第三節 幸福企業問卷與理論關係

關於問卷內容第一題至第三題為被投票企業的基本資料，第七題至第九題為投票者的基本資料。第四題至第六題為投票者認為被投票者具備那些條件以能夠被評選為幸福企業。

第四題的主軸在於「員工津貼與補助」，其中旅遊補助、社團補助、置裝津貼能夠為員工的間接提升生活品質。租屋/購屋津貼、托嬰托育補助、車資交通津貼、用餐津貼、員工車位/油錢補助保障員工及其子女的安全與生存。在專業證照受訓考證補助、在職進修補助、外派出差補助的輔助下鼓勵員工進修、提升自我，也能夠藉此提高職位。企業透過婚喪喜慶補助這筆津貼除了為員工帶來關心還有一部份力量。

第五題得主軸在於「工作時間」，其中可申請在家上班、不需輪班、工時彈性/可依個人需求調整，有些員工可能會需要在某個時間點接送小孩或是在家照顧長輩而無法進入公司，以上幾點滿足了其員工的基本需求及自主性，另外上下班不需打卡也能夠讓

員工時時掌控自身工作狀況，特別能夠滿足自主性。工時縮減、周休三日展現出更好的薪酬福利，藉此在業界會有更多求職者。

第六題的主軸在於「薪資待遇」，重點滿足基本需求與物質保障，其中專案獎金激勵員工為目標奮鬥，未公司效益，也為自己帶來一份肯定與獎勵。

第三章 研究方法

第一節 研究範圍

本研究以 2019 年至 2024 年「幸福企業」得獎名單為研究對象，總計 10,198 筆完整得獎企業資料，涵蓋多元產業類別。在此基礎上，研究進一步篩選出餐飲業與製造業得獎名單，餐飲業共計 898 筆，佔總資料的 8.81%；製造業共計 2,143 筆，佔總資料的 21%。

為聚焦分析，篩選出較具代表性的品牌企業，餐飲企業品牌 11 間，佔總資料 0.52%。以及製造業 5 間企業，佔總資料 0.25%。

這 11 間餐飲企業在市面上有非常多間分店，有一定的知名度和影響力，並且已經成功地拓展了其業務。這 5 間製造業在資料分析明顯為排名前五，且皆為國際型企業。

第二節 研究對象

本研究以過去五年內獲得「幸福企業獎」的餐飲業與製造業企業涵蓋不同規模與類型，有大型連鎖品牌與國際型企業，在多個國家皆有營運。這些企業均在提升員工幸福感方面表現突出，具有一定的代表性與研究價值。

第三節 研究實施

本研究主要依據 1111 人力銀行蒐集與統計問卷數據後公開發佈的「幸福企業獎」獲獎名單進行分析。

一、資料來源與樣本選擇

資料來自 1111 人力銀行所公佈的「幸福企業獎」歷屆得獎名單，分析過去五年獲獎的企業，並針對餐飲業與製造業著重分析。

二、研究範圍

本研究以 2019 至 2024 年「幸福企業」得獎名單為基礎，從 10,198 筆資料中篩選出 898 筆餐飲業，再選取屢次獲獎且較具代表性的 11 間企業；2,143 筆製造業，再選取屢次獲獎的 5 間企業。

三、資料收集與分析

資料收集主要來自 1111 人力銀行網站的公開資料。研究將使用 Excel 工具進行資料整理與分析，並對不同獲獎企業的管理模式進行比較，特別是分析重複獲獎的品牌。

四、研究步驟

研究將按照以下步驟實施：

1. 收集歷屆獲獎名單。
2. 分析獲獎產業的比例與分布。
3. 深入探討屢次重複獲獎的餐飲業與製造業公司。

第四節 資料分析方法

本研究主要使用 1111 人力銀行公佈的「幸福企業獎」獲獎名單，對獲獎企業進行資料分析。分析的核心方法如下：

1. 資料整理與篩選：收集歷屆獲獎的企業名單，並特別篩選

出餐飲業與製造業獲獎品牌。

2. 獲獎比例分析：計算所有產業在所有獲獎企業中的比例，以了解餐飲業與製造業的表現。
3. 重複獲獎品牌分析：選取過去幾年內多次獲獎的餐飲品牌與製造業公司，並深入分析。
4. 資料分析將使用 Excel 進行數據整理和統計，並通過圖表和描述性統計呈現結果。

第四章 研究結果與討論

本章節將根據 1111 人力銀行幸福企業獎相關資料，對獲獎情況進行詳細分析，並探討其中因素。

4.1 獲獎比例趨勢分析

根據對 1111 人力銀行幸福企業獎 歷屆獲獎名單的分析，製造業佔市場 21%，科技能源研發佔市場 17%，一般生活服務業及餐飲服務業各佔市場 9%。在餐飲業中少次獲獎品牌約佔 42%(總資料 4%)；製造業中少次獲獎品牌約佔 63%(總資料 13%)。

下圖(4-1)是各行業的獲獎數量統計：

2022 年：

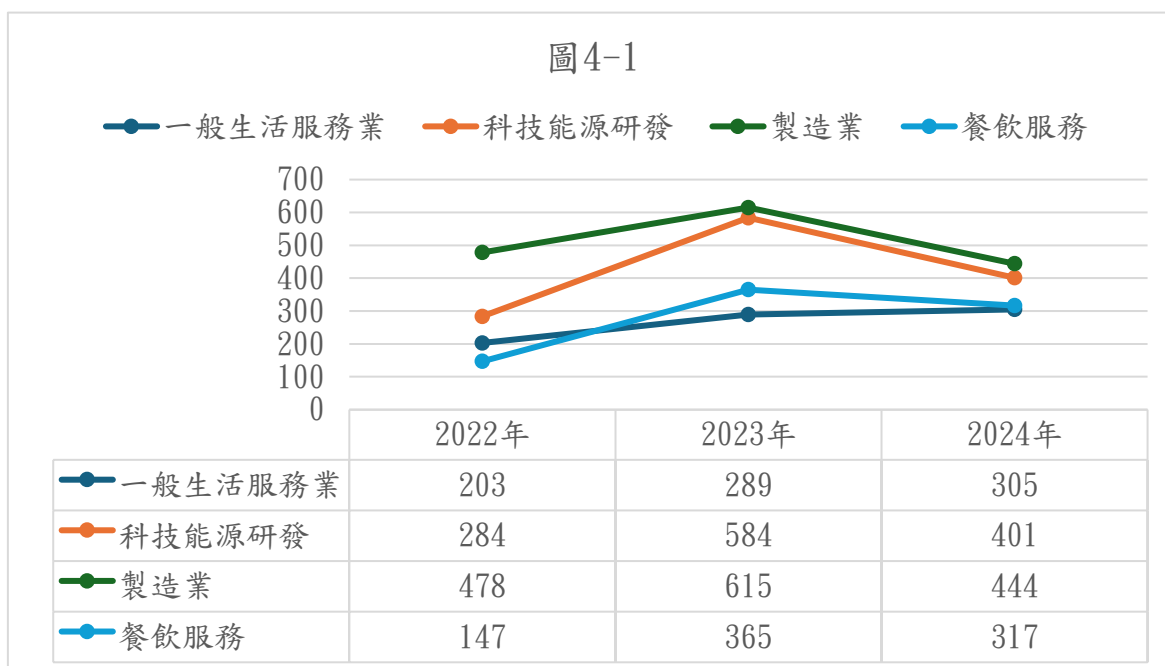
- 一般生活服務業：203
- 科技能源研發：284
- 製造業：478
- 餐飲服務業：147

2023 年：

- 一般生活服務業：289
- 科技能源研發：584
- 製造業：615
- 餐飲服務業：365

2024 年：

- 一般生活服務業：305
- 科技能源研發：401
- 製造業：444
- 餐飲服務業：317



從數據中可以看出，餐飲服務業的獲獎數量從 2022 年獲獎數 147 到 2023 年達到最高值 365，成長了 148%，這顯示餐飲業企業在提升員工幸福感和工作滿意度方面的努力逐漸得到認可，在業界中也促使越來越多的餐飲業企業開始注重員工的福祉。其中製造業在這幾年中獲獎數穩居榜首。

4.2 重複獲獎品牌分析

在分析多次獲獎的品牌時，以下幾個品牌在多個年度中獲得了顯著的獎項，展現了其在員工幸福感方面的突出表現，如下列表格(4-2)。

- 樂多多世界股份有限公司

獲獎紀錄：2021 特別獎、2021 金獎、2022 銀獎、2023 金獎、
2024 銀獎、2024 金獎

• 鼎泰豐小吃店股份有限公司

獲獎紀錄：2019 金獎、2021 特別獎、2021 金獎、2022 金獎、
2023 金獎、2024 金獎

• 饗賓餐旅事業股份有限公司

獲獎紀錄：2021 特別獎、2021 金獎、2022 金獎、2023 金獎、
2024 銀獎

• 王品餐飲股份有限公司

獲獎紀錄：2019 金獎、2021 金獎、2022 金獎、2023 金獎、
2024 金獎

• 一之軒食品有限公司

獲獎紀錄：2019 金獎、2021 金獎、2022 金獎、2023 金獎、
2024 金獎

• 海底撈火鍋股份有限公司

獲獎紀錄：2019 金獎、2021 銀獎、2022 金獎、2023 金獎、
2024 金獎

• 酷聖石冰淇淋股份有限公司

獲獎紀錄：2019 金獎、2021 銀獎、2022 金獎、2023 金獎、

2024 金獎

- **王座國際餐飲股份有限公司**

獲獎紀錄：2021 銀獎、2022 金獎、2023 金獎、2024 金獎

- **野宴餐飲連鎖加盟集團**

獲獎紀錄：2021 銀獎、2022 銀獎、2023 銀獎、2024 銀獎

- **路易莎職人咖啡股份有限公司**

獲獎紀錄：2019 金獎、2022 銀獎、2023 金獎、2024 金獎

- **達美樂披薩股份有限公司**

獲獎紀錄：2021 銀獎、2022 金獎、2023 金獎、2024 金獎

- **台塑企業**

獲獎紀錄：2019 金獎、2021 特別獎、2021 金獎、2022 金獎、
2023 金獎、2024 金獎

- **光陽工業股份有限公司**

獲獎紀錄：2019 金獎、2021 特別獎、2021 金獎、2022 金獎、
2023 金獎、2024 金獎

- **南寶樹脂化學工廠股份有限公司**

獲獎紀錄：2019 金獎、2021 金獎、2022 金獎、2023 銀獎、
2024 銀獎

• 勤美股份有限公司

獲獎紀錄：2019 金獎、2021 金獎、2022 銀獎、2023 金獎、
2024 銀獎

• 德淵企業股份有限公司

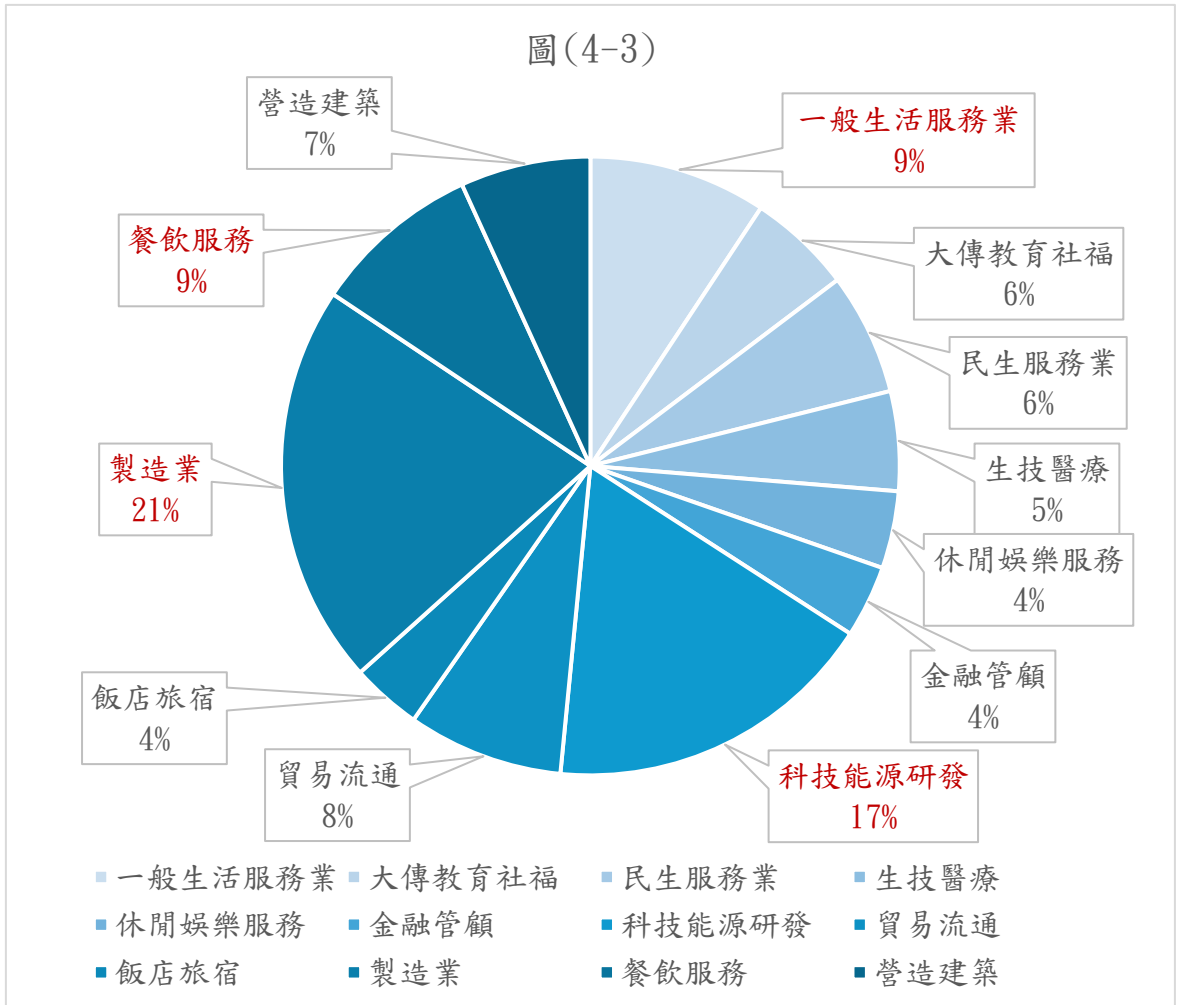
獲獎紀錄：2021 銀獎、2022 銀獎、2023 銀獎、2024 銀獎

表格(4-2)						
企業名稱	一	二	三	四	五	六
樂多多世界 股份有限公司	2021 特別獎	2021 金獎	2022 銀獎	2023 金獎	2024 銀獎	2024 金獎
鼎泰豐小吃店 股份有限公司	2019 金獎	2021 特別獎	2021 金獎	2022 金獎	2023 金獎	2024 金獎
饗賓餐旅事業 股份有限公司	2021 特別獎	2021 金獎	2022 金獎	2023 金獎	2024 銀獎	
王品餐飲 股份有限公司	2019 金獎	2021 金獎	2022 金獎	2023 金獎	2024 金獎	
一之軒食品 有限公司	2019 金獎	2021 金獎	2022 金獎	2023 金獎	2024 金獎	
海底撈火鍋 股份有限公司	2019 金獎	2021 銀獎	2022 金獎	2023 金獎	2024 金獎	
酷聖石冰淇淋 股份有限公司	2019 金獎	2021 銀獎	2022 金獎	2023 金獎	2024 金獎	

王座國際餐飲 股份有限公司	2021 銀獎	2022 金獎	2023 金獎	2024 金獎		
野宴餐飲 連鎖加盟集團	2021 銀獎	2022 銀獎	2023 銀獎	2024 銀獎		
路易莎職人咖啡 股份有限公司	2019 金獎	2022 銀獎	2023 金獎	2024 金獎		
達美樂披薩 股份有限公司	2021 銀獎	2022 金獎	2023 金獎	2024 金獎		
台塑企業	2019 金獎	2021 特別獎	2021 金獎	2022 金獎	2023 金獎	2024 金獎
光陽工業 股份有限公司	2019 金獎	2021 特別獎	2021 金獎	2022 金獎	2023 金獎	2024 金獎
南寶樹脂化學工廠 股份有限公司	2019 金獎	2021 金獎	2022 金獎	2023 銀獎	2024 銀獎	
勤美 股份有限公司	2019 金獎	2021 金獎	2022 銀獎	2023 金獎	2024 銀獎	
德淵企業 股份有限公司	2021 銀獎	2022 銀獎	2023 銀獎	2024 銀獎		

4.3 跨產業比較分析

下列圖表(4-3)顯示過去五年「幸福企業」獲獎名單中，各產業的占比情況。



在跨產業的比較中，發現到餐飲業的獲獎數量相對於科技、製造等行業依然較少，但其增長趨勢顯示出餐飲業在提升員工幸福感方面的努力逐漸獲得認可。

4.4 結論與啟示

在獲獎名單中製造業的總獲獎數最多，但其中少次獲獎的比例也較餐飲業來的多，由此可知製造業多次獲得幸福企業獎集中在某幾間企業，餐飲業屢次獲獎企業分布較多間品牌企業，在通常餐飲業與製造業相比之下餐飲業的門檻較低的前提之下，求職者想加入幸福企業選擇餐飲業會比製造業來得容易。

第五章 結論與建議

第一節 研究結論

本研究透過對 1111 人力銀行幸福企業獎歷屆獲獎名單的分析，探討了餐飲業與製造業中屢次與少次獲獎比例。根據研究結果，主要結論如下：

1. **餐飲業獲獎數量逐年增長**：從 2022 年至 2024 年，餐飲業在幸福企業獎的獲獎數量顯示出明顯的增長趨勢，這表明餐飲業越來越重視員工的幸福感與工作滿意度。2023 年，餐飲業的獲獎數量達到最高值，在一年度中成長了 148%，顯示出該行業對員工福祉的投入逐漸得到肯定。

2. **重複獲獎的品牌具有共同特徵**：如鼎泰豐、王品餐飲、海底撈、酷聖石、台塑企業、光陽工業、南寶樹脂、德淵企業等多間企業屢次獲獎，且除了在台灣本地有設店設廠，在海外也皆有營運，尤其是製造業大多數為國際型企業，這些企業通常在員工福利、工作環境、薪資待遇及員工職涯發展方面具有突出表現。且這些企業在提供高薪、完善的福利、工作彈性等方面做出了明顯的努力，且能夠提供穩定的職業發展機會，這使得他們的員工忠誠度與工作投入度大幅提升。

3. **福利政策優勢**：獲獎的企業普遍在員工福利方面有較為多樣化的設置，包括但不限於員工旅遊補助、托嬰托育補助、用餐津貼、專業證照訓練補助等，這些福利政策有效提升了員工的工作滿意度，進而增強了企業的競爭力。

4. **企業文化與員工關係的重要性**：獲獎企業往往具備積極健康的企業文化，這些企業不僅注重員工的經濟利益，還重視員工的身心健康與情感關懷。這些企業的成功在於能夠關注員工的全面發展，並通過內部的支持系統來激勵員工，提升其工作滿意度與忠誠度。

總結來說，餐飲業的幸福企業獲獎數量的逐年增長與企業文化的發展密切相關。越來越多的企業認識到提升員工幸福感不僅能改善員工的工作態度與忠誠度，還能夠提高企業的生產力和競爭力。

第二節 研究建議

根據本研究的結果與發現，針對幸福企業的評選標準和員工滿意度的關聯性，提出以下幾點建議，以期對未來相關研究和企業實踐提供幫助：

1. 深入探討企業薪資、福利措施及員工訓練的影響：

在本研究中，幸福企業的選出標準包含了多個方面，其中薪資水平、福利措施以及員工訓練與發展被認為是關鍵因素。未來研究可以進一步探討各品牌的平均薪資、福利措施及員工訓練的補助與內容，並分析其對員工滿意度和企業幸福感的具體影響。這有助於企業瞭解如何調整薪酬和福利策略來提升員工滿意度，從而增強企業的整體競爭力。

2. 問卷設計的完善與擴展：

本研究中提到 1111 人力銀行使用的調查問卷主要集中在員工的

角度進行填寫，若能進一步增加「工作氛圍感」以及「公司規定條款」的滿意度等內容，或許有助於問卷更加完整，進而反映出員工對工作環境和公司政策的實際感受。這樣的改進不僅能提升調查數據的準確性，也有助於從更多角度分析企業幸福感的形成原因。

3. 企業內部氛圍與規定的改善：

根據現代工作者的說法，工作氛圍和公司規定條款對員工滿意度有著顯著影響留任與工作積極度，進而影響企業生產力。未來的研究可以聚焦於如何優化企業的內部工作環境，改善管理規範，建立更加友善和支持性的工作氛圍。企業可考慮通過設計有效的團隊合作、溝通渠道以及人性化的規章制度來提升員工的工作幸福感。

4. 擴大樣本範圍與行業多樣性：

本研究主要針對特定範圍的幸福企業進行調查，未來的研究可以考慮擴大樣本範圍，並將其他行業的企業納入比較，以分析不同類型企業在提供員工幸福感方面的表現。這樣的研究將有助於揭示不同行業間在幸福企業建設方面的差異性及成功因素，進而為跨行業的企業提供可借鑑的經驗。

5. 後續追蹤研究：

員工幸福感是動態變化的，未來可以進行長期追蹤，探討企業內部政策與員工幸福感的變化趨勢。這樣不僅有助於檢視企業的幸福企業策略的長期效益，還能為未來的政策調整提供依據。

參考文獻

1. 1111 人力銀行幸福企業

<https://happiness.1111.com.tw/>

2. 1111 人力銀行幸福企業-歷屆得獎名單

<https://happiness.1111.com.tw/past-award>

3. 1111 人力銀行幸福企業-網友投票

<https://happiness.1111.com.tw/recommend>

4. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation.

Psychological Review, 50(4), 370–396.

5. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new*

understanding of happiness and well-being. Free Press.

6. Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. John Wiley &

Sons, New York.

7. Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*. 19, 109-134.

8. Daniel Pink (2009) *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*

附錄

此附錄為 113 年 4 月開始實務專題製作的研討紀錄，原預定製作提案改善與實務開發型專題，但由於私人原因而無法繼續完成全年實習。為了確保論文研究的完整性，113 年 9 月 19 日原專題類型「提案改善與實務開發型」更改成「學術研究型專題」，原實務專題的題目「秉豐國際餐飲有限公司提案改善」更改成「幸福企業的產業比較與分析-以 1111 人力銀行幸福企業獎為例」作為新題目。

修平科技大學人力資源管理與發展系

人力資源管理與發展系實務專題小組研討紀錄

專題題目	秉豐國際餐飲有限公司提案改善	指導老師	鄭雅云
班級	人力資源管理與發展系 三年甲班		
學號	BI110035		
姓名	蔡書柔		
週次：一 日期：04/01	研討內容	工作分配	下次進度
簽到：	<ol style="list-style-type: none"> 計畫於2024年底完成《小黃本》精裝版的編撰與出版。 本學期的主要任務是完成「提案改善與實務開發型」專題的撰寫格式，涵蓋第一至第五章內容。第一至第三章完成撰寫並製作PPT進行彙報。 專題提案的核心在於問題探討與解決方案設計。首先，通過發現問題並分析其原因與影響，闡明改善的必要性，接著提出具體的改善措施和執行方案。 在產業與公司分析方面，進行台中地區同業分布調查，並對標竿企業進行深入研究。同時，對實習公司組織結構進行分析，詳細描述現有的組織運作模式。 改善提案的方向集中於以下幾個關鍵領域：降低公司成本，具體措施包括減少固定支出、縮減人事成本、調整薪資結構；優化人員管理，通過改善基層與管理層的溝通機制來傾聽基層意見。 		<p>第一至第三章 製作PPT彙報</p> <p>專題完成至 第二章</p>

指導老師：_____

修平科技大學人力資源管理與發展系

人力資源管理與發展系實務專題小組研討紀錄

專題題目	秉豐國際餐飲有限公司提案改善	指導老師	鄭雅云
班級	人力資源管理與發展系 三年甲班		
學號	BI110035		
姓名	蔡書柔		
週次：二 日期：6/11	研討內容	工作分配	下次進度
簽到：	<p>1. 文獻探討內容 介紹秉豐國際餐飲有限公司的發展背景、經營理念、員工數及部門配置，說明實習部門的職責。 提案改善：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 定義提案改善，描述問題及成因，提出解決策略與執行計畫。 <p>2. 章節調整 將原第三章「研究方法」移至第四章「提案改善」，增強內容邏輯性。</p> <p>3. 研究方法內容 一、個案研究法 分析公司經營模式與實習經驗，結合觀察與數據提出建議。 二、學用符合</p> <ul style="list-style-type: none"> • 工作內容： 整理實習計畫與成果。 • 能力連結： 分析課程內容與實務的應用關聯。 <p>三、流程精進提案改善 提出流程優化方案，強調可行性與效益。</p>		專題完成至第三章

指導老師：_____

修平科技大學人力資源管理與發展系

人力資源管理與發展系實務專題小組研討紀錄

專題題目	秉豐國際餐飲有限公司提案改善	指導老師	鄭雅云
班級	人力資源管理與發展系 三年甲班		
學號	BI110035		
姓名	蔡書柔		
週次：三 日期：6/13	研討內容	工作分配	下次進度
簽到：	<ol style="list-style-type: none"> 1. PPT 結構看起來是可以的，針對細節還有學用符合增加介紹，此外要帶入「我是實習/正職的工作身分」才能把選定這個場域。 2. 改善提案的緣由與正當性確實點出。 3. 修改修正專題報告內容，查閱內文，說明下次可改進方向。 4. 專題內容的順序需要再做些微的調整。 		第四章撰寫完 第一至三章 修改完成

指導老師：_____

修平科技大學人力資源管理與發展系

人力資源管理與發展系實務專題小組研討紀錄

專題題目	秉豐國際餐飲有限公司提案改善			指導老師	鄭雅云				
班級	人力資源管理與發展系 三年甲班								
學號	BI110035								
姓名	蔡書柔								
週次：四 日期：6/18	研討內容			工作分配	下次進度				
簽到：	<p>1. 研究背景與動機</p> <p>多說明自己本身和公司之間的關係連結： 我自秉豐國際餐飲有限公司創立初期便加入，並在行政部門從實習生一路轉為正職，至今已在公司任職多年，對公司運作有深入了解。作為公司的元老級員工，我在長期的工作中逐漸發現並積累了對公司現有問題的觀察與洞察力。這段經歷使我能夠更清楚地看出目前的問題點，並促使我提出針對性改善提案，旨在提升公司運營效率與管理體系。因此，本研究的動機來源於我對公司運作與發展的深厚了解，並希望能藉此改進方案帶來更好的成果。</p> <p>2. 研究方法</p> <p>Word、PPT 學用符合的部分修改為表格呈現：</p> <table border="1" data-bbox="451 1310 1166 1359"> <tr> <td>工作項目</td> <td>工作說明</td> <td>技能態度</td> <td>專業課程</td> </tr> </table>			工作項目	工作說明	技能態度	專業課程		第一章至第二章 修改完成
工作項目	工作說明	技能態度	專業課程						

指導老師：_____

修平科技大學人力資源管理與發展系

人力資源管理與發展系實務專題小組研討紀錄

專題題目	幸福企業的產業比較與分析 -以 1111 人力銀行幸福企業獎為例	指導老師	鄭雅云
班級	人力資源管理與發展系 四年甲班		
學號	BI110035		
姓名	蔡書柔		
週次：五 日期：9/19	研討內容	工作分配	下次進度
簽到：	<ol style="list-style-type: none"> 1. 更換專題題目為「幸福企業的產業比較與分析-以1111人力銀行幸福企業獎為例」。 2. 整理過去五年來1111人力銀行獲得「幸福企業」獎項的名單。 3. 研究票選目的與標準，探討如何定義「幸福企業」， 		<p>留取原論文 可用資料</p> <p>完成第一章</p>

指導老師：_____

修平科技大學人力資源管理與發展系

人力資源管理與發展系實務專題小組研討紀錄

專題題目	幸福企業的產業比較與分析 -以 1111 人力銀行幸福企業獎為例	指導老師	鄭雅云
班級	人力資源管理與發展系 四年甲班		
學號	BI110035		
姓名	蔡書柔		
週次：六 日期：10/22	研討內容	工作分配	下次進度
簽到：	<ol style="list-style-type: none"> 1. 整理資料樣態分佈，類似樞紐分析，了解每年各業類中獲選的企業數量。通過這些數據，能夠大致掌握每年不同產業的變化趨勢，並進行比較，從中發現有價值的洞察。掌握各業類的分佈後，再進一步分析「幸福企業」的定義與票選過程，確保對獲獎企業的理解更具深度。 2. 使用 Excel 進行資料分析，呈現年度與產業趨勢圖表，幫助視覺化理解不同時期與行業間的變化，進而提供有力的數據支持與比較結果。 		完成第二章至第三章

指導老師：_____

修平科技大學人力資源管理與發展系

人力資源管理與發展系實務專題小組研討紀錄

專題題目	幸福企業的產業比較與分析 -以 1111 人力銀行幸福企業獎為例	指導老師	鄭雅云
班級	人力資源管理與發展系 四年甲班		
學號	BI110035		
姓名	蔡書柔		
週次：七 日期：12/3	研討內容	工作分配	下次進度
簽到：	<p>專題題目確定為「幸福企業產業與分析-以 1111 人力銀行幸福企業獎為例」。</p> <p>利用 Excel 進行樞紐分析，深入探討各產業得獎趨勢與分佈情況，並根據年度資料揭示不同產業的變化趨勢。</p> <p>特別針對餐飲服務業研究，對過去五年獲獎次數最多的前十名企業進行統計與分析。</p> <p>說明該產業中最具代表性的幸福企業特徵與發展趨勢。</p>		完成第四章至第五章

指導老師：_____

修平科技大學人力資源管理與發展系

人力資源管理與發展系實務專題小組研討紀錄

專題題目	幸福企業的產業比較與分析 -以 1111 人力銀行幸福企業獎為例	指導老師	鄭雅云
班級	人力資源管理與發展系 四年甲班		
學號	BI110035		
姓名	蔡書柔		
週次：八 日期：12/6	研討內容	工作分配	下次進度
簽到：	<p>專題內容的研究背景與動機須撰寫到關於自己因為有在餐飲業的工作經驗，所以想特別關注研究資料中的餐飲業。</p> <p>說明幸福企業投票動機、目的及過程分析。</p> <p>試著研究並敘述餐飲服務業如何成為幸福企業，福利、薪酬、個人成就…等因素。</p>		增加研討內容

指導老師：_____

修平科技大學人力資源管理與發展系

人力資源管理與發展系實務專題小組研討紀錄

專題題目	幸福企業的產業比較與分析 -以 1111 人力銀行幸福企業獎為例	指導老師	鄭雅云
班級	人力資源管理與發展系 四年甲班		
學號	BI110035		
姓名	蔡書柔		
週次：九 日期：12/23	研討內容	工作分配	下次進度
簽到：	<p>一、關於 1111 人力銀行幸福企業評選</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 請問是如何評選的呢？ 2. 票選時間是什麼時候呢？ 3. 一定要該企業在職員工才能夠投票嗎？ 4. 沒有註冊的企業可以參與投票嗎？ 5. 為什麼同時能夠得到金獎與銀獎？ <p>二、餐飲業無良事蹟(公開透明資料)作為文獻探討</p> <p>三、製造業得獎幸福企業分析</p>		增加評審老師的內容

指導老師：_____

修平科技大學人力資源管理與發展系

人力資源管理與發展系實務專題小組研討紀錄

專題題目	幸福企業的產業比較與分析 -以 1111 人力銀行幸福企業獎為例	指導老師	鄭雅云
班級	人力資源管理與發展系 四年甲班		
學號	BI110035		
姓名	蔡書柔		
週次：十 日期：12/30	研討內容	工作分配	下次進度
簽到：	<ol style="list-style-type: none"> 1. 完成封面 2. 完成專題簽名欄 3. 完持目錄 4. 完成中英文摘要。 5. 調整全文版面格式。 6. 新增附錄內文並附上資料 7. 評審老師所提出的問題點標明出獨立文件。 8. 全數完成後交由指導老師檢閱。 9. 指導老師檢閱後沒問題簽名後，即刻找各個評委老師簽審。(1/3前完成) 10. 簽審完無誤後，裝訂論文三本。 		全篇論文完成 評委老師簽審 裝訂論文

指導老師：_____