

最新员工思想调研分析报告 工会类调研报告 职工思想状况调研报告(汇总5篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

员工思想调研分析报告 工会类调研报告职工思想状况调研报告篇一

一、工作基本情况

县总工会现有在职干部职工29人，下辖工会组织441个，其中，县直联合工会20个、县直机关工会69个、乡镇联合工会32个、事业单位工会128个、非公企业工会192个，有职工44980人，工会会员42180，入会率达94.2%。其中，152个非公企业工会有农民工会员185*人，入会率达92.9%。全县均按要求配备了专、兼职工会主席和工会干部。我会1989年就跨入了“全国先进县工会”行列，工会工作连年受到市总和县委的表彰，《工人日报》、《中国工运》多次予以推介、宣扬。

1、工会组建工作情况。

我们按照市总“工会组建年”、“工会组建攻坚年”和“工会组建规范年”的工作部署，突出非公企业和街道社区领域，狠抓非公企业规范化建设，无论是组建率、入会率、农民工入会率、巩固率都取得了可喜成绩。20*年，全市县级工会工作规范化建设经验交流会在澧县召开;11月13日，《工人日报》以《学习党的*精神，加强非公企业工会组建规范化建设》为题，全面推介了澧县经验。

2、创模建家工作情况。

全县上下坚持以“建家”促“建会”，广泛开展创模建家活动，共建各级模范之家55家(含小家)，其中，县国土局20*年被评为全国模范职工之家；县移动公司、县农发行被评为全国模范职工小家；艳电局、电信局、电力局等34个单位被评为省、市级模范职工之家。

3、劳模管理工作情况。

我们积极为发展澧县经济的有功之人鼓与呼，全县共推荐选树各级劳模430名，其中，全国职工劳模3名，全国“五一劳动奖章”获得者4名，省级职工劳模7名，市级职工劳模326名，县级劳模60名。20*年，将全县各级劳模的先进事迹统一编印成册实行微机管理，并编辑出版了《澧州劳模风采录》一书，这一工作在全市遥遥领先。此外，劳模的认定与工资补差工作也得到了很好的落实，各项工作规范有序。20*年全市劳模管理经验交流工作会议在我县召开。

4、工会维护职能履行情况。

一是扎实开展民主政治制度建设。全县有89个单位制定了依靠职工办好企业(事业)的若干制度、办法和措施。某国人啤酒公司工会工作规范，积极参与企业发展决策，认真履行职能，老总满意，工会作用彰显得淋漓尽致，有力推动了企业的健康发展，成为企业工会工作的一个亮点。有132个单位坚持和完善了职代会制度。国土局工会突出抓好职代会作用发挥，努力搞好干部选拔任用，确保职工民主、政治权益不受侵害，员工信赖，局长满意，工会有地位，成为机关工会的一面旗帜。有93个企业建立健全了职代会民主评议干部制度。厂务公开工作得以全面推行。有95家非公企业签订了集体合同。二是狠抓农民工政治权益维护，扎实做好了人大一线职工代表和工会界政协委员的推荐工作。三是抓保险体系建设。出台了专门的加强职工意外伤害保险(补充工伤保险)及女

性“两癌”保险文件，积极督促用人单位严格执行国家的社会保障政策和法规。四是在步步高超市等9家定点单位启动《工会会员优惠待遇暂行办法》。

5、女工工作情况。

全县有工会女工组织278个，建会率达95%；有女职工会员11225人，入会率达96%，其中女农民工会员4780人。全县参加女性“两癌”保险的人数达7015人，其中女农民工2552人；全县参加“两病”普查的女职工达52*人，其中女农民工1100人。“芙蓉标兵岗”和“芙蓉百岗明星”等评选活动在我县开展得有声有色。

6、职工学校工作情况。

县工会职校内抓管理，外树形象，取得了较好成绩□xx年被全总授予“全国工会系统示范性职工学校”光荣称号(全省仅此一家)；20*年被**市人民政府评为再就业培训工作先进单位(全市工会系统仅此一家)；20*年又被县政府列入下岗职工再就业培训基地和新农村建设农村劳动力转移阳光工程培训基地，为我县职工教育事业增添了光彩。

7、“双联”工作情况。

我们坚持“加油”与“充电”双管齐下，“输血”与“造血”齐头并进，创新工作举措，打造了我县关爱困难企业和困难职工的品牌。全县共有117家县直单位、1300名机关干部参与到活动中来，有46家困难企业和1100名困难职工得到实质性救助，社会反响好。20*年，澧县被评为全省“双联”工作先进县。20*年，全市“双联”工作经验交流会在澧县召开。

8、工会经费收缴工作情况。

全县建立了比较稳定的收费机制。机关、行政事业一块全部

由财政代扣;企业一块全部由地税代收，目前正在探索工会经费“应收尽收”新路子。

二、工作中存在的问题

1、组建工作难度大。

一是员工在劳动力就业市场需求矛盾大的形势下，求生存与求工作岗位的观点优先，对主人翁政治地位和加入工会组织的热情客观上位置下移，意识蜕化。二是经营业主的反感。大部分业主认为，企业生产经营赚钱是根本，经济效益优先，工会组织的建立与否无关紧要;企业建了工会就多一个“婆婆”，多一个部门约束;工会建立后要活动、要费用，企业显得不划算。同时，业主认为工会和企业本是利益矛盾体，迫于形势，普遍是应付建会，对工会“给事做不给权用”，致使这些企业的工会成为“橡皮图章”，“一张纸的工会”现象极为普遍，从而使工会在员工中的负面影响增大。三是各级党政的中心工作是发展经济，对工会组建工作的重视是务虚多于务实，对工会是“名厚而实薄”。四是各级人大、政协对工会组建的支持显现出务虚支持、无序监管的局面，实质效用不明显。

2、维护工作难度大。

一是外来务工人员 and 农民工的合法权益难以得到有效的保护，由于这部分人大多都在建筑、采矿、服务等行业工作，劳动强度大，时间长，人员比较分散，流动性大，他们所从事的行业工会组建率又相对较低，而且大部分企业都未建立工会组织，使他们在工资、社保、医保、工伤保险等方面权益难以得到维护。从我县几年的工伤死亡事故来看，95%以上都发生这些行业，特别是采矿业。二是外来务工人员自身素质偏低造成自我保护意识较差，在劳动期间、工资、劳保、工伤等方面的合法权益受到侵害时不懂得用法律或找工会组织维护自己的权益。三是部分非公企业工会组织没有发挥工会组

织应有的作用，虽然企业建立了工会组织，但是企业老板不重视工会工作，为应付上级而建立的工会组织，工会有名无实，职工遇到困难时不知找谁来维护自身的合法权益。四是女职工合法权益难以得到有效维护，特别是女职工特殊保护期的维护。

3、竞赛活动难开展。

一方面，各类竞赛活动是工会服务大局的主要形式，由于国有企业的退出和非公企业的迅速发展，使原来以国有企业为主体的竞赛活动发生了明显变化，失去了原来的主体，而原有的竞赛形式一时也难以在非公企业中开展，使活动逐渐失去了吸引力。虽然我们也提出一些新的活动方式，探索过一些做法，但是由于创新机制和创新意识不够，效果都不理想，使县级工会开展各类竞赛活动一时难以找到适合非公企业开展活动的新方式、新途径。另外，县工会纵然组织开展活动，往往要花费不少经费，但作用不十分明显或费力不讨好，工作开展起来压头情绪严重。

4、工会经费收缴依然艰难。

一是我县工会经费收缴虽已实行财政代扣和税务代收政策，但距“应收尽收”目标仍有相当差距，没有市、县一体化强硬政策一时难以执行到位。二是县级工会经费上缴任务每年都在原有的基础上不断增加，负担过重。

5、县级工会干部年龄偏大，基层工会干部兼职多，难以发挥工会应有的作用。

我们工作的主要对象是基层，我县有400多个基层工会和40000余名工会会员，工作任务重，线长面广，而县总机关受人员编制影响，长期借用文化宫人员；干部平均年龄偏大，综合素质偏低，30岁以下大学生难得一见；县总领导班子平均年龄更大，且多为县委安置性干部，创新意识较差，满足于

现状，缺乏创新精神。由于到工会工作的干部难以得到交流和重用，难以吸引人才，都不愿意干工会工作，有的甚至有抵触情绪。基层工会干部兼职的多，专职的少，乡镇尤为明显，干部素质参差不齐，由于兼职精力有限无暇顾及工会工作，能应付工作就算不错了，使基层工会组织的作用受到严重影响，没有很好地发挥工会组织应有的作用。

三、破解当前工作难题的对策建议

1、统一认识，积极争取县委、县政府的重视与支持。

县委、县政府的重视与支持是我们开展工会工作的前提和关键，对此我们要有清醒的认识。我们要借“舞台”争“席位”，极力宣传自己，赢得重视与支持；要借“舞台”当“演员”，利用开展各种活动来展示自己，扩大工会的影响，达到“有为有位”的目的。同时，要与有关部门建立联席会议制度，及时通报工作情况，解决工作中遇到的困难和问题。

2、突出重点，培育工作品牌，形成工作特色。

县级工会人手少、任务重，这是县级工会普遍存在的问题。在这样的情况下，我们一定要坚持“有所为有所不为”的原则，结合我县实际，找准工作重点，集中力量，重拳出击，打响品牌。一是服务经济发展要有作为。要紧紧密结合当地实际，围绕共谋经济发展的要求，开展岗位练兵、劳动竞赛、技术比武、合理化建议、女职工素质竞赛等活动。同时大力开展“创建学习型组织、争做知识型职工”活动，努力提高职工队伍素质，促进县域经济发展。二是履行维权职能要到位。县级工会抓维权，既要重视机制维权、宏观维权，又要努力为职工办实事、做好事、解难事。要重点培育诸如“双联”、“爱心超市”等多个工会维权品牌，全方位提高工会影响力、凝聚力。三是指导工会发挥作用。对行政、事业和企业单位等基层工会，县级工会要加强分类指导，注重培育各类工作典型，示范带动，发挥基层工会组织的作用。

3、转变活动方式，扎实搞好基层服务。

多年来，工会在活动方式上一直存在着许多弊端，主要是行政化的倾向、“白搭式”的配合，既耗费了工会干部的精力，又浪费了工会仅有的一点点财力。为此，我们要转变活动方式，变活动型为服务型，将主要力量和精力用在重点工作的突破上，用在对基层工会的服务上；要密切联系职工群众、切实关心职工群众；要加强调查研究，倾听职工呼声，反映职工的意愿与要求，竭诚为他们办好事、办实事。通过活动的开展，使工会组织具有磁场一样的凝聚力，一呼百应的号召力。

4、创新经费收缴机制，增强工会实力。

做好工会经费收缴工作，关键是创新机制。一是行政事业单位工会经费的“划拨机制”。要继续加强与县委、县政府及财政部门的协调，确保行政事业单位(特别是教育系统)的工会经费足额列入县级财政预算，并由县财政直接划拨到县总工会。二是非公企业工会经费的税务“代收机制”。要在“应收尽收”上作文章，加快市、县一体化步伐，规范操作。要通过协调，做好地税部门代收过程中的监督管理和服务工作，真正做到代收前、代收中、代收后的全过程管理。三是工会经费收缴激励机制。我们要建立工会经费收缴激励机制，防止不缴、少缴、欠缴、漏缴现象。当前，乡镇(社区)工会性质不明，乡镇(社区)一级工会没有工会经费留成，直接影响着工作积极性。上级工会要认真研究解决这一问题，推动乡镇(社区)工会工作规范运转。

员工思想调研分析报告 工会类调研报告职工思想状况调研报告篇二

为了进一步掌握当前职工群众的思想动态，把准职工思想脉搏，促进“一降两提升”工作顺利开展，滨河销售营业部党总支按照公司党委要求，在广大干部职工中全面深入地开展了思想动态大调研，调研以“自下而上、四级联动、多方引

导、重点解剖”为工作思路，采取“全面谈心、问卷调查、专题分析、分类座谈”的方式进行，取得了较好的实际效果。

1、干部职工思想主流是好的、积极的、进步的，职工队伍是稳定的。93.7%的职工能够积极参与本次活动，认为效果明显；94.9%的职工认为所从事的工作能够受到重视，工作积极性有所提高；95.8%的职工对从事的工作表示满意；98.3%的职工对公司在切实关心职工群众方面所做的工作表示满意。97.9%职工认为创建金银牌队和优秀队是一个非常好的载体，职工群众的能够在争创过程中充分发挥作用，劲头很足。

2、思想政治工作成效显著，干部职工的整体素质有了新提高。98.87%的同志对营业部党群干群关系和党员干部党性党风党纪表示满意；94.8%的职工对党员干部最不满意的行为了选择了其他；2.4%的认为党员干部奉献意识淡薄、工作业绩差；1.6%的认为自律意识差；0.8%的认为对职工群众态度冷漠；0.4%的认为党员干部政策水平低，办事不公；91.7%的职工认学习教育应该采取脱产轮训的方式；99.1%的职工表示了对专业技术和操作技能方面培训的渴望；98.9%的职工认为自己的职业技能能够满足目前工作需要，但在对培训的感受上，98.5%的职工认为培训形式单调，参加培训的机会太少；90.1%的职工认为集中开展思想政治教育主题活动更有利于职工教育；93.1%的职工表示对形势任务的了解主要通过会议传达和宣传材料的途径；96.7%职工能够认真阅读《胜利供水报》，教育工作是富有成效的。干部职工们认为，通过形势任务教育，更加明确了党的方针、政策，更加明确了目前及今后供水系统所面临的困难和优势，统一了思想，开阔了视野，认清了方向，沟通了意见。但从调查的数据中还可以看出，形势任务教育工作在方式方法，在深度、广度和力度上还有待于进一步加强。

3、干部职工对公司及本单位的发展前景和生产经营工作的关注程度明显提高。99%的职工认为公司发展前景很好，单位发展潜力巨大；91.2%的职工认为本单位管理有序，制度全面，

落实工作做的好。绝大多数职工已明确意识到单位生产经营的状况，会直接影响到自身的切身利益，时刻关注生产经营状况，职工的主人翁意识大大增强；98.8%的职工群众对推进公司改革发展稳定决策部署实施及“一降两提升”目标实现和生产经营形势表示出了高度的认可，普遍反映今年以来，公司大力开展“一降两提升”主题活动非常切合当前供水企业发展建设步调，是公司提升精细化管理水平的具体体现，普遍认为，通过活动的开展，尤其是营业部降漏增收活动的大力开展，增强了单位发展活力，凝聚了职工队伍，提升了管理水平，对圆满完成公司下达的降漏增收及经营目标任务充满了信心和斗志。

4、职工对所在单位的信任程度进一步提高，对开展“群众论坛”充满了热情。96.3%的职工对近年来职工主人翁地位和行使民主管理权力的工作及厂务公开工作表示满意，多数职工认为通过“群众论坛”多维广角的开展，引导职工更加关心改革，关心营业部事业的发展；参加答卷的所有人员对公司实施“大健康工程”表示很受欢迎，认为心理援助对改变职工工作生活态度、处理上下和同事关系、减缓压力起到了非常明显的作用；97.7%的职工感到单位比较民主。绝大多数职工认识到，经营任务的实现，职工的压力大了，单位领导的压力更大了。虽然目前还面临着很多的困难，但干部职工都有足够的信心，在公司及本单位领导的带领下，能够闯过眼前及今后所遇到的一个个难关。同时，97.6%的职工表示公司加强劳动纪律对提升队伍形象、增强团队战斗力非常有必要，能够接受当前比较严格的职工教育管理措施。

5、在最关心的问题上，参与调查的职工普遍关注住房和收入两个焦点。99.4%的职工认为公司在近年的住房改革工作所作出的努力，是实实在在为职工群众谋利益。但也有部分职工，尤其是退休老职工提出了区域购房限制的问题。另外，关于x职工分房问题x仍未解决，相关职工对公司所做的努力表示认可，但是希望这个问题能够尽快解决。个人收入方面，职工普遍认为个人收入实现了逐年提升，这与公司领导层面的

正确领导和供水事业的不断发展是分不开的，但是也有x职工表示出了个人收入与单位经营业绩考核相挂钩方面的担忧，而且大部分职工也对物价、房价的过快上涨呈现出了担忧的心态。

(一) 调查中所反映出来的共性问题。

1、普遍认为当前工作压力特别大。调研中，我们感到，目前职工比以往任何时候都要感到压力巨大。压力大主要表现为难以放松和焦虑紧张，个人收入与任务效益的挂钩、对用户以及工作对象的不满和抱怨、快节奏的工作频率、高强度的工作负荷和任务完成时间的紧迫等等，是造成职工压力大的主要因素。

2、普遍认为收入是职工最焦虑和最担忧的主要因素。绝大多数职工虽然认可个人收入的提高，但均表现出对涨幅不满的情绪，认为当前的收入水平的提高难以应对物价、房价的快速上涨。同时，因个人收入与单位效益相挂钩，部分职工显现出了忧虑的现象，虽营业部通过加强形势任务教育使绝大多数职工能够理解，但在一定程度上也影响着职工的积极性。

3、普遍表现出对党员干部队伍的高期望。调研中，我们发现职工群众普遍对党员干部的工作能力和奉献精神提出了更高的要求。认为，党员干部作为一个单位和部门的“领头羊”，应该更加具有奉献精神，严以律己、宽以待人，提高办事水平和效率，只有这样，企业发展才能更有凝聚力和战斗力，才能带领广大职工群众顺利圆满完成各项任务，才能保证职工利益不受损失。

4、普遍认为岗效薪点工资制应该落到实处。大部分的职工认为当前岗点定点x□x岗位和x岗位差距过大，没有充分发挥工资激励作用。关键岗位和一般岗位之间的差距没有拉开，一些一线艰苦岗位的岗点倾斜力度不够，导致部分工种人员力量配备不足。个人绩效考核没有体现多劳多得的原则。

5、36周岁以上的职工的思想较为稳定，对目前的工作状况比较满意。他们大多数是生产中的骨干力量，在注重实际的同时，还表现出了任劳任怨、顾全大局的品格。

6、35周岁以下的职工，思想状况较为复杂，他们更注重实际。认为有一份劳动就应得到一份收获，注重自己所看到的，亲身感受到的和自己所得到的。他们最关心的是工资奖金和单位的经济效益，最担忧的是改革影响到自己，最苦恼的是得不到领导的重视。

7、普遍表现出了对个人技能提升的渴望。绝大多数职工渴望在专业技术和操作技能方面加大培训力度，丰富培训方式和内容，增加培训覆盖面，以脱产轮训或集中培训的方式，提高自己的职业技能。

(二) 调查中所反映出来的个性问题。

1、部分基层单位文化娱乐设施缺乏，职工业余文化生活单调，影响了职工队伍的凝聚力和爱岗敬业热情。

2、工、员工与职工的工资、待遇等方面不同，潜在的不稳定因素较多。

3、维修力量薄弱和维修工作量大的矛盾。

4、职工对工资、福利待遇等事情还受周围环境的影响。

1、加强对职工的集体主义教育，营造一个和谐的集体环境。职工回避调查中相关的敏感问题，说明培养职工集体责任感和激发职工的对工作的热情和对单位的关心是对基层管理人员的要务，发动基层干部结合单位的各种实际采取各种有效的方法调动职工积极性，增加职工的凝聚力已势在必行，所以营造一个和谐的集体环境是基层管理人员的一项基础工作。

2、加强对党员干部的能力与素质培训。一是要加强素质教育和个人修养。个别党员干部在工作和个人生活中不注意影响，必然会让职工难以佩服。二是加强管理能力的学习培训。管理人员缺乏管理知识，不注意学习，在职工的教育管理中欠缺方式方法。三是加强业务知识的学习。个别基层干部业务水平较差，还不谦虚，给职工留下了较坏的印象。因此，应探讨切合实际的培训方式，使之能够内强素质、外树形象。

3、创新职工培训方法。职工的学习少，素质必然降低、思想必然落后，因此加强职工的素质教育和业务知识的培养非常必要。通过创建学习型单位、学习型班组、学习型职工等工作的开展进一步探讨出新的激励培训机制，将有限的资金应用在刀刃上。

4、建立对上级指示和政策贯彻落实的监督机制。对相关政策的主管部门，不但要采取有效的措施贯彻政策，还要有贯彻落实情况的反馈尤其是涉及改革和关系到职工利益的政策，更要采取不同的形式了解职工对政策的掌握情况。

5、加强职工转变思想观念的宣传教育。调查问卷中反映出职工思想观念的转变还需要一个过程，尤其是今年“一降两提升”目标和营业部降漏增收目标任务以及双定工作开展的影响等就摆在面前，职工的思想观念不转变，改革就难以稳定。

6、加大厂务公开力度。在一定范围内，我们应将可以公开的全部事项进行公开，能解释的给予合理的解释，能答复的给予立即答复，解除职工的疑虑。

总之，通过本次大调研活动，我们发现当前职工思想已经呈现出新的特点，职工的思想觉悟、知识层次、工作环境、社交范围不同，接受能力和承受能力也不同，从而直接增加了思想政治工作的难度。只有掌握新特点，加大对思想政治工作研究和探讨力度，对症下药，才能做好新时期思想政治工作，为供水行业的持续发展提供保证。

员工思想调研分析报告 工会类调研报告职工思想状况调研报告篇三

按照铁路局、集经处《关于在青年职工中开展“奉献呼铁成才成长”主题教育的通知》文件的要求，为了解青工在想什么、干什么、关心什么、需要什么，公司党总支、工会、团支部在12月份月上旬开展了青年职工思想状况调查，本次调查主要对青工的基本情况、青工自身发展、青工思想素质、青年生活情况、党工团工作的针对性进行了了解。为调整我公司党、工、团组织的工作思路，让青年职工更好的发挥才智奠定了基础。

本次调查主要以集体讨论、个别谈话等形式进行，调查对象主要是针对公司35岁以下的青年职工，本次参加调查的青工人数共计42人，男青工为31人，女青工为11人；政治面貌党员占5人，团员占18人，群众占19人；此次调查真实的反映了青工对生活、工作、学习、自身发展几个方面的态度。

从此次调查的结果分析来看，青年职工的思想主流是积极进取和奋发向上的，追求自我价值的实现，展示出了良好的精神风貌。对我公司的现状及今后的发展尤为关注。

（一）、通过调查，青工比较关心的几个问题是：

- 1、希望真实、透彻的了解公司的发展趋势和经营状况；
- 2、希望通过各种培训提高自身的岗位技能；
- 4、自身在企业的发展状况和待遇；

（二）、通过调查，青工普遍具备以下特点：

- 1、关心公司发展，责任意识较强

青工对我公司的发展非常关注。尤其是对公司的安全发展、永续发展、和谐发展青工最关心，青工能够将企业发展与个人前途联系在一起，能够认识到企业利益和个人利益是分不开的。从每年召开职代会后对公司今后发展的信心中了解到，青工对公司发展前景普遍充满信心。大部分青工对公司的生产经营和发展表现出理解和支持，大部分青工服从组织安排，都衷心希望企业通过改革长足发展，经营越来越好。大多数青工对所从事工作较满意，而且可以胜任工作内容，愿意积极投身到公司以后的建设当中。

2、重视个人价值实现，主动学习、创新意识强

青工普遍具有较强的自主和自我实现意识，在处理个人利益和集体利益的关系时，倾向于通过追求个人利益来实现集体利益。实现个人价值更正面地表现在青工主动学习和创新意识的显著增强。大部分青工对待人生的态度积极进取，对自身的发展和充电表现出强烈欲望，业余时间通过各种渠道学习自身岗位所需的基本知识。普遍认为人生的幸福源于事业有成和为社会做贡献，认为一个人成功的标准主要有事业上的成功和自我实现。同时，从调查中也可以看出，青工认识到只有多劳才能多得，必须加强学习和创新，才能提高工作和生产能力，还有一部分青工对自己未来工作有明确的目标，主要体现在学历较高的青工中。

3、青工求知欲强烈，对自身职业技能和学历水平的提高表现出了强烈的需求，迫切希望得到与专业发展，工作岗位相关的培训辅导。调查显示青工愿意积极参与公司组织的各类学习和培训。表明青工对自身素质、技能的提升需求迫切，并正在为追求更加美好的前景而努力储备知识。

4、道德水平、服务奉献意识不断提高

近年来，通过广泛开展党员创先争优活动、团员意识主题教育和社会主义荣辱观教育、我为公司建设做什么主题等活动，

青工整体道德水平不断提升，青工的奉献意识也随之增强。大部分青工选择愿意参加公司的各类有偿无偿活动，并且希望通过自身的展示、付出为公司建设做一些力所能及的事情。

5、对靠近党、团组织的积极性不断提高

1、对公司深层次的发展认识不到位。在调查中，对企业的管理机制存有疑虑。调查显示：有部分青工对企业的发展有所担忧，另有部分青工认为单位的管理机制不到位，认为自己的工作能力得不到认同，这表明我们在企业的管理体制方面在执行力度和合理程度上还是有一定的问题。少部分青工对公司每年的经营现状了解还不全面、不到位，缺乏应有的信心和支持。

2、青年职工知识学历各不相同，反差较大。很大一部分青工参加工作时间短、知识面较窄，主要以近几年分配的大学生为主。技术拔尖人才、综合管理素质高的青年人才队伍还没有形成气候，青年人才尚有一定的落差。青年思想情绪不稳定。从调查了解的情况看，有的青年职工不喜欢目前所从事的工作，在所在岗位上对本职工作不忘初心投入，或是埋怨条件艰苦，待遇偏低，或是感觉专业不对口，工作没有兴趣，或是嫌工作太累，生活乏味，没有动力。部分青年职工对就业岗位理解偏差。部分青年职工的价值取向存在偏差，把高收入看作是成功的标志。而埋头苦干，艰苦奋斗，脚踏实地，展示作为的精神准备不够。

3、思想活跃，但奉献精神和工作责任心存在不足

青工普遍思想活跃，但部分青工的社会责任心和工作责任心不足。表现在对待工作态度方面，从调查问卷中了解到不少青工在工作中协作配合精神不够，遇到工作推诿扯皮的行为时有发生。部分青工个人主义倾向比较严重，拜金主义、享乐主义比较流行。部分青工思想上把企业发展同自身利益的联系淡化，更多强调个人自身的发展，忽视了青年只有在企

业发展中才能实现自我价值的问题。部分青工对自己的定位不准确，摆不正心态，在工作中发生矛盾，较少从自身角度反省。

4、参与意识不高。部分青年对公司组织的各项活动缺乏热情、认识不高。表示参加活动很被动，认为目前，团内的很多活动比较少、青工参与性不够、团内的活动的单调使团组织在青工中影响力没有充分发挥出来。

5、由于公司生产实际，青工业余生活单调，两点一线的生活，让不少青工生活的很疲惫，青工对生活热情缺少，表现在青工普遍认为业余生活无所事事，没有规律，参加健康积极的活动较少，更多的是依靠上网、打牌来打发时间，存在这些问题的更多的在单身住宿职工和指挥（项目）部青年职工中体现，这些人长年一人在外，没有家人的监督和约束，业余生活无计划。

6、对安全管理不注重细节，存在一些形式主义。在实际生产过程中执行力与要求脱节，制度落实的不到位。很多人认为单位的技能型人才培养不到位，走形式主义，与此同时有部分人认为单位的安全工作不足之处是执行力不到位，从这几方面可以反映出组织管理中各方面暴露出的种种问题，有待我们改进。

1、正确的价值观、世界观和人生观尚未完全确立的结果。一个人一是确立了正确的世界观、人生观和价值观，就能够从容对待工作和生活中的各种困难和挫折。部分青年职工中的思想问题很大程度上就是没有树立正确的“三观”缺乏明确的奋斗目标，对自己的发展方向不明确，遇到困难，态度消极，习惯找借口。

2、公司对青工重视不够的结果。作为企业的新鲜血液，青年职工占据着未来发展的优势。他们将是公司发展的后生力量。市场经济条件下，企业把利润最大化作为追求目标，却因此

忽视了青年群体组织建设，不太重视调动和发挥青年的作用，久而久之就形成了一种，你不重视我，我也不积极进取的消极思想。

3、工作条件艰苦，待遇收入与现实的生活压力形成反差的结果。尽管单位进行工资效益分配机制，积极建立激励机制，但是作为建筑施工企业，公司大多数青年职工都面临房子、家庭等生活上的难题，不免觉的生活压力较大，使少数意志不够坚定的青年情绪低落，不忘初心本职工作，甚至跳槽的也时有发生。

1. 合理引导，积极培育，进一步营造一个良好的成长环境。青年职工一般都有强烈的事业心和成就动机，希望在专业方面有所建树，希望自己的综合素质能够得到一定的提高。领导可以给他们搭建一个学习平台，单位内部设立一个青工成才档案，及时把握住青年职工的动态，督促他们在工作中不断的学习，不断的进步。善于发现他们的优点，努力挖掘他们的潜力，适时提拔，严格管理，引导他们积极作为。建立一个奖罚分明、监督有力的选人用人机制，鼓励德才兼备的青年人才脱颖而出，从而激励广大的青年职工勤学爱钻。

2. 建立青年职工培训计划，对不同岗位、不同层次的青年职工进行目标培训。增强他们的自信心，帮助其拓宽视野，提高其工作技能，以选拔出一批较优秀的青年。作为领导也要善于听取不同意见，要能容忍他们年青人的失败，帮助搭建青年职工成长的平台。

3. 落实保障，优化环境，注意提高青年骨干的工资待遇。创造比较安全适宜的工作环境和人文环境，增强企业的凝聚力，同时建立合理有效的激励机制，使青年职工的收入和贡献紧密结合，尤其对在科技攻关、经营管理等方面做出突出贡献的青年骨干，要倾斜照顾，实行奖励，有计划、有步骤的重点培养和打造青年人才群体。

4. 做好青工的安全工作。通过黑板报、宣传栏、公标栏、标语等形式，广泛地向青年职工进行宣传发动，引导广大青工积极投身到各类安全活动中去，对青年职工进行安全知识的宣传和教育，增强青工的安全意识；每季度举行一次青工安全工作座谈会，并邀请单位安全工程师、技术员到会给青工们讲解安全工作知识，不断的增强青年职工的安全意识，提高青年职工遵章守业的自觉性和主动性。

5. 在青年职工中树立典型，评出优秀的青年示范群体，并经常组织一些青年联谊活动，拓宽青年职工的交往面，为他们放宽一些住房政策，为他们能够扎根公司创造条件。

员工思想调研分析报告 工会类调研报告职工思想状况调研报告篇四

一、总体情况

总的看来，支行职工思想状况是健康向上的。思想主流积极，重视理论学习，关心支行发展及职工的稳定，对支行的发展持乐观态度，对重大问题分析冷静客观，并能做出比较准确的判断。今年以来，支行通过深入开展创先争优活动、“双培养一输送”、“敬业之星”评选等活动，促进了支行职工思想状况的整体提高，价值观念、思想道德、党性修养、敬业精神等都有所转变。绝大多数职工热爱支行，理解支行发展中存在的困难，并且表现出勇于克服困难、勤奋工作、爱岗敬业的工作状态。

二、当前员工主流思想状况

1、广大员工心系支行，关注党建工作

调查来看，广大员工心系支行，十分关注支行的党建工作，对支行深化“两个转变”、党员“一带二”、“双培养一输送”、深入开展创先争优活动、“员工关爱年”等，表示关

注，并对支行的未来和前景充满信心，寄予厚望。有83.6%的员工对支行社会形象和国家电网员工身份感到光荣和自豪，大多数持理性的乐观态度，而有负面反映的只占3.6%。而在回答“对支行开展创先争优活动的看法”时，有60%的员工表示“起到了积极作用”，只有9.1%的员工认为“形式大于内容”，这说明支行在深入开展创先争优活动还是起到了一定的效果；同时在支行文化的认知度上有45.5%“十分认同”，50.9%“表示认同”，只有3.6%表示“存在疑惑”。这一方面说明绝大多数员工对支行支行文化很认同，对支行未来发展很有信心。

2、多数员工感到工作压力明显增加

谈到工作量的时候，23.6%的员工表示自己长期处在超负荷工作状态，76.4%的员工认为自己的工作量很饱和、有时超点负荷，没有员工表示比较轻松；员工普遍感觉压力较大，说明支行经营压力已得到有效的传递。有压力才有动力，保持适度的压力是提高支行工作效率和竞争力的重要条件。

三、员工关注的热点和存在的倾向性问题

调查数据显示，有70.9%的职工关注收入福利。当前总体上说职工队伍比较稳定，大多数能够正确对待改革、正确对待利益的再分配，对待工作兢兢业业、埋头苦干，以实际行动关心支行发展。但在期盼改革带来生机、活力的同时，职工担心利益受损、技术知识不适应，在关注支行发展的同时很多职工重点关注自身收入增长。担心支行的前途命运和个人利益。支行与职工应当是共赢的关系，职工通过自己的努力工作为支行做贡献，同时支行为职工搭建实现人生价值的舞台，职工个人的前途与支行的发展是息息相关的，所以职工对支行未来的发展趋势极为关注。由于物价上涨，生活压力与日俱增，使员工的收入无形中的减少了许多，希望能增加支行的特殊补贴，缓解经济压力大的问题。

从调查中看出，员工的思想主流是积极向上的，但也存在着许多不容忽视的问题，亟需在工作中进行引导和教育，并向上级领导多沟通多协调，解决员工实际困难，从而充分调动广大员工的积极性，为打造一强三优的电网贡献才智。

五、对策及建议

1、从加强学习教育入手，进一步转变职工思想观念。

以学习宣传贯彻党的十七届五中全会精神为契机，加强职工思想政治工作。继续坚持以“增强凝聚力、提高贡献率”为着力点，加强和创新宣传思想工作。我们必须从加强学习教育入手，学习总行党组提出的“三个建设”为保证，全面推进“两个转变”，建设现代支行科学发展总战略。注重借鉴、注重创新的工作原则，强化学习创先争优活动主题内容，全方位的加大对支行和省支行新的战略的宣传力度，使全支行每个职工都深刻了解总行和分行运作手段及实施结果，同时找准位置，明确目标，变压力为动力，做真正适应支行发展的主人。

2、进一步改进和完善绩效考核制度，建立合理的资源配置机制。

在分配制度方面，一是要以正向激励为主。不管采取何种考核分配机制，就一个单位而言，只要经营效益有所提高，其员工的收入就要有适度增加。二是在分配政策出台前，应召开职代会广泛征求各个层面、各个岗位员工的意见和建议，尊重员工的知情权和参与权；在考核分配中，要做到公开透明，消除员工的疑虑。在费用管理方面，应坚持“统筹考虑，保证一线”的原则，将有限的“钢”用在“刀刃”上。

3、注重塑造典型，创建和谐团队 一是要注重塑造一批先进典型人物，利用典型示范作用，激励其他员工爱岗敬业、岗位成才；二是要注重团队的作用，努力创建和谐团队。管理

学中经常会提到“木桶原理”、“短板原理”，只有倡导团队合作、有效沟通，才能达到团队合力1+1>2的效果。只有团队和谐，团队成员才能快乐工作、共同进步。

4、加强政策宣传，增强支行与员工的沟通。

这几年支行改革力度大、政策变化快、新政策出台多，当一项新政策或新举措出台以后，不加强宣传的力度，员工不了解政策或举措出台的背景、作用和目的，就达不到相互之间的沟通，再好的政策也很难得到贯彻落实，这样不但难以形成协调一致的步伐和万众一心的合力，还很可能形成发展支行的阻力。因而，增强支行与员工的沟通就显得尤为重要了；另一方面，对于员工压力较大的问题，要建立有效的疏导机制。尽管压力有一定的积极作用，但是当压力强度达到某一个临界值的时候，它就会削弱员工的工作效率，因此如何为员工减压，或如何合理地为员工设置压力，现在已引起基层管理者的重视。通过变压力为动力，增强员工对转型的信心、对支行的信心、对自己的信心。

2011年9月

员工思想调研分析报告 工会类调研报告职工思想状况调研报告篇五

- (一) 明确目标，提升思政工作地位。
- (二) 健全组织，加强思政队伍建设。
- (三) 形式多样，注重思政工作效力。
- (四) 以员工为本提升思政工作接地性。
- (五) 发挥榜样的力量，掀起学习热潮。

二、存在问题

三、下一步打算

路漫漫其修远兮，吾将上下而求索！前进的道路无止境，征途永远在路上。面对未来，我们将紧密围绕在党的周围，高举党的伟大旗帜，牢固占领思想政治工作这一意识形态阵地，积极探索思政工作的新方式、新模式，切实开展好各项思想政治工作，为单位各项事业高质量发展贡献出更多的力量。