

电厂季度思想动态分析报告(汇总5篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？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。

电厂季度思想动态分析报告篇一

（一）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。

一、当前本单位职工群众的基本思想状况

回顾总结整个调研的情况，本次活动在领导的精心组织管理下、在广大职工积极认真的配合参与下取得了预期的目的，本次调研所反映出的问题比较客观、真实、可信，具体主要体现在以下几个方面：

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、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。

二、目前职工思想上反映出的主要问题：

（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、x工、x员工与x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。

三、对策和建议

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。

（二）按照党办通知要求，杨陵镇中心党支部结合水沟车站值班人员严重违反劳动纪律的问题，日前对杨陵镇车站职工思想动态进行了调查分析。调查以车站现有在岗94人（包括混岗人员）为基数，以二季度所考核的149件安质效问题为主要内容，采取召开座谈会、面对面谈心等形式，对职工思想进行动态分析，排查不稳定因素。并结合实际，制定整改措施，理顺职工情绪，化解思想矛盾，引导干部职工在保安全、

促稳定中做出积极贡献。

一、车站存在的突出问题及原因分析

1、人身安全问题突出首位。二季度车站人身安全问题占到了42件，占到了所有问题的28%，涉及职工30名。比较典型的问题有：侵线作业、横越线路违反规定、未按规定使用备品着装。工作表现差、思想不稳定的职工有客运员×××，有4次出现组织乘降时个人侵线问题。×××思想波动大，情绪不稳定，经常酒后滋事。主要原因是家属工作问题没有解决。采取的措施：对典型的问题和涉及的职工全部谈话、帮教、考核，并制定相应的防范措施。对出现3次以上问题的客运员×××、客运员×××、客运员×××、助理值班员×××等职工进行分人帮教，重点防范卡控。

2、接发列车作业标准执行不好。二季度在开展的专项活动整治中，仍有接发列车、车辆放溜、作业标准问题40件，占到了总问题数量的26%，涉及职工28名。比较典型的问题有：基础管理制度执行不好，立岗出务晚不按规定及时联控，台帐填记错误，作业中漏减程序。（）工作表现差、思想不稳定的职工有助理值班员×××，有7次晚出务接车问题。×××思想波动大，情绪不稳定，经常酗酒消愁。主要原因是个人素质差，工作要求低，对所指出的问题不能认真整改。采取的措施：对典型的问题和涉及的职工全部谈话、帮教、考核，并制定相应的防范措施。对出现3次以上问题的信号员×××，助理值班员×××、×××等职工进行分人帮教，重点防范卡控。

3、职工两纪问题仍然十分突出。二季度职工在遵章守纪方面出现了27件问题，占到了总问题数量的18%，涉及职工15人。比较典型的问题有：擅离职守、做与工作无关事情、班中打盹睡觉、班中晚来早退。工作表现差、思想不稳定的职工有货场门卫×××。多次对工作环境不满，提出客观理由，共有6次检查不在岗。车站多次开会帮教，结果是态度很好，但

整改的效果不大。主要原因是个人素质差，工作要求低，总认为是混岗人员，不在车站管辖之内，无所谓，对所指出的问题不能认真整改。采取的措施：对典型的问题和涉及的职工全部谈话、帮教、考核，并制定相应的防范措施。对出现3次以上问题广播员×××调换岗位，对货运员×××、×××，助理值班员×××口头警告，进行分人帮教，重点防范卡控。

4、服务质量不高投诉上升趋势。二季度服务质量不高投诉不断上升，在这方面出现的问题共计13件，占到了总问题数量的8%，涉及职工6人。比较典型的问题有：不耐烦解答问题、与旅客发生争吵、不能主动开窗售票。工作表现差、思想不稳定的职工有售票员××。××在二季度共有6件服务质量问题，并造成高层投诉。主要原因是个人素质差，工作标准低，不能正确对待自己的工作。采取的措施：对典型的问题和涉及的职工全部谈话、帮教、考核，并制定相应的防范措施。对售票岗位××、××进行分人帮教，重点防范卡控。

5、干部作风不实浮漂严重。二季度干部作风问题共计9件，主要表现在把关不严、填记漏项、上报不及时。另外在综合治理、职工教育等方面也存在着工作检查不到位，工作出现漏洞隐患问题。今后随着“十五三”对规制度的落实，干部作风不实现象将会得到改变。

二、职工思想动态倾向及关注的热点问题

1、工资福利待遇偏低。车务系统职工工资偏低是历时已久。责任与付出不成比例，特别是今年物价疯长，职工生活开支相对紧张。职工收入本来就偏低，再加上近年来房产价格狂涨到了职工可望而不可及的地步。职工肩上扛着教育、房子、医疗三座大山，生活不堪重负。

2、生产任务重，安全压力大，劳动强度超负荷。伴随着铁路发展形势的需要，对车站职工提出了更高的要求，考核标准

更加严格，生产任务更加繁重，职工的思想压力、工作压力都不断增大，但收入的增长缓慢与工作、生活压力的增大形成的强烈反差，造成了职工的思想不稳定性和不确定性。

3、和谐人文职工有期望所求。能缓冲人际关系，建立和谐社会，是职工们众盼所归愿望。能得到充分劳动休息，并有宽松学习优越条件，对问题处理能从以人为本的理念出发，教育而不是处罚，帮助而不是惩处。实事求是创先争优和睦发展。

三、影响职工思想稳定因素的原因分析

当前影响职工思想稳定的因素大致有三方面。一是工作压力。职工工作时间里要全心全意确保安全畅通、促进经营，业余时间还要坚持政治学习、业务演练和参加各种形式的活动，自己可支配的、用于个人爱好的时间太少，对参与各种形式的会议、活动不积极，提不起兴趣，与领导和同事的沟通不够。二是干群关系。个别干部本位思想严重，检查巡视仅止于完成考核任务，发现问题后以罚代教，处理方式简单粗暴，以致于个别职工在与接受安全管理时存在抵触情绪，执行规章制度做表面文章或当面顶撞。三是个人发展。认为个人的岗位变动与工资待遇与理想状态有差距，自己付出的劳动与收获不成正比。分析存在以上因素的原因在于以下几点：

1、经济与文化建设之间的不平衡。由于侧重于用经济收入量化工作成绩，企业文化建设的不能及时跟进，造成职工缺乏单位归属感和长远目光，认为讲大道理不管用，每天只要接好车、干好活，到时间领到工资就可以了，或过于强调个人一时一事的得失，当一己私利受到损害时，就产生抵触、抱怨、不合作情绪，这种情绪又会在职工中蔓延，影响稳定。

2、思想政治工作与严格考核之间的断层。由于在落实安全逐级负责制过程中没有及时跟进思想政治工作，随着干部考核任务的指标化比例的增大，作为安全管理链节中的最末一环，

职工对安全管理的最直观认识就是“提高工作效率=违章违纪=定责处理=罚钱”，尤其后进职工容易产生被“抛弃”的感觉，这种认识容易冲淡职工对安全生产和经营的责任感，被动接受管理，心理上产生抗拒。

3、形势需要与个人素质之间的差距。随着新设备、新技术的投入应用，企业发展对高素质人才的需要越来越迫切，当职工个人素质由于文化水平低、不爱学习、不善于总结提高、年龄大适应力差等因素而跟不上岗位需要时，就自信心受挫、积极性受影响，进而对改革形势片面理解，不自觉地把这种负面情绪带到工作、学习与同事的交流中，这些错误观念、言论的蔓延，直接影响到班组氛围。

4、个人价值观、世界观的移位。个别职工政治素质不高，理想、信念空洞、淡化，强调个人需要，一切都用经济衡量，精神支柱比较脆弱，遇到不如意就说不公平，夸大影响；或不考虑全面因素，拿自己的工资水平与地方工资水平进行简单横向比较；或家庭突遭变故、经济骤然紧张时，过于依赖来自单位的救助，一旦得到的帮助不能达到自己的想象范围，就产生抱怨情绪。

四、当前针对稳定工作采取的举措

党支部认为，越是安全、经营形势遇到困难时，越是要加强思想政治工作，用党的思想政治工作路线指导、融入各项工作。首先要加强思想疏导。其次对困难职工进行有重点有针对性地帮助。第三要对重点人员开展持续性的思政工作。

1、对于收入偏低问题，应该内部体现多劳多得分配原则。希望能从本行业内部调整，坚持与安全、任务、质量相结合，多方面提高职工福利待遇，全面提升职工的生产、生活条件，使职工的正常收入能与社会的发展相适应，使职工的物质需求得到有效满足。

2、对于职工压力大的问题。通过劳模事迹报告会、“如何心理减压讲座”等形式，大力宣传、选树职工身边涌现出来的先进集体和先进人物，用职工身边的典型人物带动周围群众，以“负责、认真、主动”的工作精神，盯重点、卡关键、保安全，全力以赴投身安全生产。

3、对于职工思想工作。通过座谈会、政治学习、形势宣讲会等形式，大力宣传当前铁路面临的发展形势，做好重点帮扶工作，保证职工队伍稳定。开展各类民生建设活动。建立了“月度职工思想分析制度”，开展了“月度职工思想分析”活动，每月有车间班子成员分头深入岗位与职工交流谈心，及时发现职工的思想动向，解疑释惑，疏通思想，化解矛盾，确保职工快乐生活、积极工作。另外还要加强民生宣传教育，鼓舞职工士气。段党委通过网络、宣传折页、宣讲报告会等形式，大力宣传路局、段各级组织关注民生建设的各项政策、举措，让干部职工看到、感受到各级领导关注民生、关爱职工的各项实举，从而，鼓舞干部职工士气，激发干部职工积极投身安全生产的积极性。

五、对下一步做好职工队伍稳定工作的建议

1、加强引导提高素质。帮助职工建立起正确的价值观，坚定政治立场，用长远眼光看待企业发展、定位个人价值，引导职工逐渐开阔眼界、提高认识，走出思想观念上的误区。

2、增进沟通减少偏见。干部在到现场检查巡视时，不仅要发现问题，还要利用职工作业间隙与职工进行谈心，并把谈心对象、谈心主要内容记在巡视本上，真正将谈心工作融入安全管理中，通过与职工面对面的交流，增进理解，消除因沟通不到位而产生的误会。

3、营造氛围影响心情。对职工承诺的事保质保量完成，对职工关心的事有回音、有答复，对职工的困难多帮助，减少不必要的会议，同时多组织调研活动，缓解职工的工作压力和

紧张情绪，营造宽松民主、健康向上的氛围，让职工主动投入生产、经营，自觉维护大局稳定。

总之，要消除不稳定因素、为干部职工创造一个拴心留人、乐于奉献的工作环境，做好思想政治工作是第一位的。要把握住一线职工的思想动态，并及时解决职工遇到的难题、存在的疙瘩，才能为保障安全稳定扫清障碍，为创建精品工作提供动力支撑。

（三）按照公司相关通知，针对当前面临的形势了解和掌握当前员工思想动态，大准项目开展一次员工思想状况调研活动，活动采取问卷调查、召开座谈会等多种形式，对项目班子、管理人员、技术人员、协作队伍四个层面的人的思想状况进行了调研，现将有关调研情况报告如下：

一、项目员工（含民工）的基本情况

截至2011年5月14日，大准项目部在岗员工（含民工）127人，员工53人；项目班子4人、管理人员21人、技术人员7人，协作队74人，有中级职称的1人，初级职称的7人。

此次调研活动中，除召开不同层面员工参加的座谈会进行调研外，同时对27名员工进行了问卷调研，占员工总数的20%。

二、员工思想动态分析

公司生产经营顺利成功与否，与每名员工都有直接关系，因此，深入了解当前员工队伍的思想现状，普遍关心的突出问题，为我们公司维稳、公司发展提供数据。从调研情况来看，当前绝大多数员工拥护和支持公司工作，思想总的来说是在稳定中有波动，在波动中又趋于稳定，铁道部暂停开标对公司经营冲击很大，员工的效益受到很大影响，公司受到困难是暂时的，广大员工对公司发展是有信心的。员工的思想动态情况分析如下。

1、员工对于公司未来发展趋势的态度

通过发放问卷调查反馈的情况来看，87%的员工认为公司会走出困境。同时，也有7%和6%的员工对于公司发展“无所谓”和“没出路”的态度，他们主要集中在32岁以下年龄段和50岁以上年龄段，这跟他们到公司时间不长，自身发展方向不明朗和部分年龄偏大的员工由于文化程度低、技能低，担心公司经营出现严重问题自己失去工作，个人利益受损等因素有关，但总体上来说，绝大部分员工都是对公司有信心的。

2、员工关注和担忧的问题

在这次调研中，员工最关注的问题分别是公司经营生产管理问题和公司是否走出困境的问题，关注度达到了94%这表明绝大多数员工关心公司、热爱公司，期盼公司加快发展，真正做实做强；都能清醒认识到公司与员工自身利益息息相关；也能清醒的认识到只有公司经营形势好、多承揽新工程，公司效益和员工收入才能逐步提高，大河有水小河满。

而员工比较担忧的问题还有公司的可持续发展问题，表明部分员工对公司改制后的发展前景认识不足、信心不足，觉得困难多、压力大，对激烈的市场竞争和恶劣的经营环境，心理还不能适应，大锅饭思想、平均主义思想还存在，超前意识、市场意识、竞争意识和责任意识还没有真正树立。再有就是对部分员工由于工作生产技能较低、专业技术水平较低，害怕失去岗位，丢失“饭碗”，表明员工对于公司的依赖程度比较高。

由于建筑业是一般性竞争行业，经营生产整体大的环境和格局比较严峻，且国有资本在本行业是国退民进的状态，各种协作队在多年发展经营中已经成了小气候，导致长期在国有公司管理模式下的员工对于公司未来发展状况比较担忧，部分员工只看到当前公司面临的严峻挑战，没有认真分析建筑业发展的未来趋势，且由于自身素质低、更新知识少、年龄

偏大等因素，缺少积极进取精神，自身素质与公司发展有一定的距离，其最终会因为不能适应新形势而落伍掉队。

三、建议和对策

在调研过程中，员工中也提出了很多诚恳的意见和建议。主要归纳为：一是；部分员工希望公司定期举办各种专业技术培训，对员工进行新知识新政策新技术的教育，对自学成材的员工公司应给予表彰奖励或培养使用，给予有能力的员工更多的竞聘机会，以提高员工的专业技术和生产技能，真正调动员工的工作积极性。二是；部分员工对架子队发展抱有很大的期盼，希望公司能多组建市场化运作的架子队。三是；员工们希望充实和加强市场经营力量，利用亲朋好友和社会各种关系，多承揽新工程，真正落实好相关的奖励政策、调动每名员工参与经营的积极性，有活儿就有饭碗。

应该说，通过调研，绝大部分员工对企业管理是持积极和拥护态度的，即使在少部分职工出现的一些这样那样的想法、思想偏差、认识不到位也是一种正常的现象，其反映出的问题也是具有一定代表性的，我们认为重点加强以下几方面工作：

- 1、充分发挥项目党组织、工会及共青团组织的作用，加强对党团员和广大员工的宣传思想工作，形成良好的舆论氛围导向。要通过发挥各基层党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，使广大员工树立正确的世界观、人生观、价值观，激发员工开拓进取、无私奉献的敬业精神和良好的职业道德，培养他们爱岗敬业情感，并加强对当前的建筑市场大的趋势的分析。既要让员工看到面临的严峻挑战，更要让员工看到竞争的优势和发展机遇，调整好心态，更新观念，增强信心，使广大员工看到事业有追求，工作有奔头。

- 2、给员工更多的选择。建议建立公司科学的人才培养机制和激励机制，搭建人才培养和使用的平台，以调动和激发员工

工作积极性。通过实行“公平、公正、公开”的竞争机制和“能者上、平者让、庸者下”的用人机制，推动公司各项工作的持续健康发展。

3、项目建立有效的沟通交流机制，项目要通过开展劳动竞赛和文体活动，凝聚人心、鼓舞士气，促进公司发展，从而在全体员工中形成明确的目标、共同的理想和统一的行动，围绕经营生产管理，努力干好本员工作。

电厂季度思想动态分析报告篇二

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。

四、影响员工思想状况的因素分析

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

电厂季度思想动态分析报告篇三

进入第三个季度以来，项目党委以深入学习、宣传、贯彻党的十七大精神，深入学习实践科学发展观，扎实开展以“创先争优”为主题的实践活动，认真开展形势政策宣传教育。继续开展“四好班子”创建活动，加强干部队伍建设和机关作风建设，发挥基层党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。扎实开展党风廉政建设，进一步深入宣贯公司廉洁文化。精神文明建设、文明单位创建不断深化。成立公司各分工会，工会组织作用得到进一步发挥，职代会制度建设有了新的进展。

在团结向上主流思潮下，一些可能引起不稳定的因素也不可忽视。项目地处偏僻，周边社会治安情况不容乐观；个别员工对工作缺乏热情，对事业缺少强烈的责任心，对工作没有

十足的干劲，对岗位少了一份执著的热爱。这些情况的出现固然有其社会背景，但如果不加重视就有可能对稳定工作产生不良影响。

项目党委认为，通过调查分析员工的思想动态，为加强和改进企业的思想政治工作，及时掌握企业员工的思想动态，正确把握和引导员工的思想行为，引导广大党员和干部员工把工作重点真正聚焦到创造价值、提升效益上来，确保完成年度任务目标，以改革创新精神推进公司又好又快科学发展。

二 主要思想政治工作

一、积极开展“创先争优”活动。按照创先争优活动要求，项目党委研究确定以“价值思维引领生产经营、创先争优促进扭亏增盈”为创先争优活动主题。党支部开展“管理创新、服务基层”活动。

党支部要以安全生产、经营管理等重点和关键工作为中心，以激发广大党员的活力为目标，紧密结合实际，精心设计重点突出、特色鲜明、简单明了的主题，确保创先争优活动群众看得见、工作能落实、党员好参加，为广大党员发挥作用搭建新的平台。

二、创新管理年活动。

项目部以价值思维为导向，创新管理方式方法。通过绩效考核办法，以综合管理、纪检监察审计管理为重点，细化考核指标，确保科学客观、可控能控。针对项目规章制度不够健全、制度的执行、监督力度不够、管理上存在较多的薄弱环节制定和完善了管理制度。

三、下一步思想教育工作重点

1、积极开展宣传教育工作。不仅通过ci系统等载体加强形势

任务的宣传教育，而且领导班子成员通过职工代表大会，公司成立10周年座谈会等多种形式带头宣讲，分析形势，明确任务，让广大员工坚定战胜生产经营、改革发展困难的信心和决心。同时坚持正确的舆论导向，坚持每季一次的员工思想动态调查，与员工面对面交流，积极做好引导和疏导解释工作，并尽全力帮助困难员工，缓解了矛盾，理顺了情绪，促进了员工队伍的稳定和谐。

2、切实解决员工实际问题。对员工反映的员工福利和收入分配等热点难点问题，一方面积极做好政策解释和思想政治工作，另一方面通过采取绩效考核办法，按照“效率优先、兼顾公平”的原则，加大了向一线员工倾斜力度，增加部分高岗位职数设置，努力培养高技能人才，努力提高员工技术业务素质，为员工畅通职业生涯搭建平台。

3、加强对新进员工进行岗前培训 通过解惑释疑、列举事例说明等形式，先后对新进员工进行了安全法规、消防知识、企业文化、党风廉政、人事管理、民主管理、规章制度等方面的培训。通过培训让新员工建立了对企业的认同感，达到了让新员工熟悉工作环境、了解公司制度、掌握项目运行、维护相关内容的预期目的，培养了的团队精神，增进了沟通交流，对新员工尽快适应工作岗位，融入企业文化起到了良好的促进作用。

4、把思想政治工作与管理创新、争创星级公司紧密结合起来，相互促进，共同提高。在推行各项管理的过程中，充分利用各种渠道、方式，做好提高员工思想认识的工作，把正确的信息、工作标准和价值判断标准灌输给员工，使员工充分认识到管理创新的重要性，并形成共识，从而自觉地遵守各项管理制度。为了提高公司创建星级企业水平，学习先进的管理经验，公司组织生产骨干前往宝珠寺水力发电厂进行了为期两天的考察学习。通过这次学习考察，获益匪浅，收获颇丰，对改善生产成本控制和加强班组管理等方面将产生积极的作用，并进而助推公司创建星级企业水平。

电厂季度思想动态分析报告篇四

今年以来，**公司认真贯彻落实井矿集团《职工思想定期分析制度》精神，以“质量效益年”活动为契机，以“节能降耗、提质增效”为主题，以各种劳动竞赛为主线，努力拼搏、共创佳绩，上半年圆满实现了时间任务双过半、实现了安全生产。为进一步扎实稳妥地做好企业改革发展和经营生产管理工作，了解和掌握当前职工思想动态，为企业改革、发展、稳定营造积极向上的和谐氛围，为领导决策提供依据。日前，按照公司党委部署要求，纪委、工会、政工部相关人员组成调研小组，针对职工关心、反映强烈的热点、焦点问题，拟定调研提纲，深入采掘一区、二区和机运区，采取座谈会的形式，召开由区队、管理人员、班组长、一线职工代表、劳务派遣工代表参加的座谈会。现将此次调研情况报告如下：

一、当前我公司职工的思想状况主流与分析。

从调研总体情况来看，职工思想的主流是健康、积极向上的，对企业未来的发展表现出极大的关心，热切期盼矿井稳定、科学发展；随着矿井扩大煤炭物流、转型发展、“质量效益年”活动的稳步推进，“节约意识”已深入人心，职工表现出更为热切的关注，对个人前途和企业的未来充满信心。反映出我公司职工心系企业，奉献企业的精神状态。职工整体思想呈现出积极进取，求进步、求安全、1 求稳定、求发展新态势。其主要表现在：

1、职工对自身有了新的认识。座谈中，绝大多数职工表示，在工作中首先要做到尽职尽责，“上标准岗、干标准活”，安全是实现企业长治久安的保障，一定要把好安全这道关，做到“相互关爱、共保平安”；其次，在这样艰苦的工作条件下，尤其要珍惜我们的煤炭资源，加强工作面后方煤的清理和矸石分装分运，实现精掘细采。同时，在谈到工资薪酬

时，又表现出较高的姿态，用机运区职工的一句话来说就是：在这么困难的条件下，按我们的劳动付出来讲，与其他煤矿职工来比，我们的工资真不高，但如果和我们所出的这一点煤来比较，工资待遇也就可以了。体现了我们职工鲜明的工作态度和对本职工作的热爱。座谈中，大多数的职工想的最多的、关注最多的还是企业未来的发展，面对南二采区工作面的结束，采掘战场全部转往南三采区，面对南三工作面地质条件复杂、运输线长、运料距离远等实际问题，采掘二区职工主动适应新环境、你追我赶创先进、争优秀，表现出高涨的工作热情，展现出班组强大的凝聚力和战斗力。职工整体对企业的前途充满希望，但也有部分职工对企业今后的发展表现出担忧。

2、职工对公司上半年工作给予了充分的肯定，对新一届领导班子表示满意。座谈中，职工对公司转变干部工作作风，大兴“雷厉风行、执行到位”之风的要求表示满意，对开展的“塔式法”、“全 2 面对标、夺旗争星”等特色活动表示赞扬，认为公司真正将开展“创先争优”活动引向深入、全面拓展，让先进在职工群众中“靓”了起来、“红”了起来，让职工找准了比、学、赶、超的目标。真正使党建工作与生产经营增进了融合、示范点与辐射面增进了辅合、基层党组织建设和干部队伍建设增进了结合。在当前企业转型发展的关键时刻，进一步细化管理，定岗定编以及周围环境因素的影响，让职工多多少少对自己的工作和生活收入有些担忧，职工能够在错综复杂的心态中肯定领导班子上半年的工作成绩，可以说新一届领导班子在职工群众中已经树立了很高的威信，职工对领导班子的工作及企业的发展充满信心并寄予深切希望。

3、职工对今年以来，公司围绕“质量效益年”活动开展“节能降耗、提质增效”等活动表示高度赞扬。参加座谈的职工都表示，今年以来，公司采取的“源头治理、提高煤质、扩大物流、提高效益”的工作思路及措施，都非常符合我公司矿井生产的实际。上半年，全体干部职工围绕“提质

量、强素质、增效益”要求，树立了过苦日子、过紧日子的思想，充分发扬艰苦奋斗的优良传统，上下一心，在思想上不等不靠、任务上赶早超前、质量上不折不扣，安全上落实责任、超前预防，以良好的工作态势和工作方法，全力以赴实现了时间任务双过半。通过优化设计、掘配巷，采取沿空留巷、工作面带采、矸煤分装分运等方法，上半年，保持了较好的工程质量，少出了矸石，大大提高了精煤回收率，整体呈现出积极向上的生产经营氛围。

二、目前职工思想上存在、集中反映的一些问题。

1、高温天气已至，职工强烈反映，对于班中餐食堂的卫生标准、饭菜花样及饭菜质量期待有所改观；还反映承包出去的餐厅饭菜质量、菜品、价格不成正比，建议公司提高其卫生标准、加大考核监督检查力度，以保证职工的饮食健康；此外，部分职工反映，建议能否在井口走廊及井下设点放路保温桶，以方便上、下井职工饮水。

落实解决方案：

落实部门：依据实际情况，公司决定在暑期，将在井口放路保温桶，具体由保卫部门井口检身人员负责，以方便职工饮水；元氏矿社区物业科，将跟踪加大对班中餐食堂、职工餐厅的卫生、标准等监管力度。

2、在当前“提质增效、精细管理”的要求下，两个采区职工共同反映机电设备的检修质量不合格（减速机漏油等），频繁更换、维修，有时刚运送到井下就出现不能使用的情况，费工费力费时；据部分职工反映，电机等机电设备、维修配件等，因进货渠道不一，配件在安装使用、检修时，出现型号不匹配的现象，造成无法安装使用，建议公司进一步规范各种设备、配件的进货渠道，以减少资金、资源浪费。同样，在座谈中，机运区职工反映，机电设备在检修完成，运出车间或运往井下使用前，都要经过专人检验，检修不合格的

设备是严禁拉走使用的，提出设备在运送过程中没有注意轻拿轻放和设备的保护，建议规范检修、维护记录、加强采区职工素质教育，实行设备挂牌制度。

落实解决方案：

落实部门：机运区明确设备维修责任，做到挂牌负责，发现问题进行责任追究；采掘区进一步加大对职工的整体素质教育；机电办、物资供应部加大对设备配件进货程序进一步规范。

3、职工还反映，由于井下地理条件限制，再加上任务、工作量繁重，各自采区运送破板等材料无相应计划措施，这样一来，出现存料堆放情况，自然就会影响、造成井下运输、运料不畅通，影响到生产。建议是否组建专门的运料队，以减少工作冲突。此外，部分职工反映，在巷道修建完成后，供水管路上时有破板等材料堆放，无人清理，建议进一步规范管理。

落实解决方案：

落实部门：制定采掘区、机运区巷道运输措施，将在近日调度会上布路执行。同时，将加大职工整体素质教育，增强职工团队意识。

4、职工集中反映男澡堂洗澡水更换不勤且水凉（如：中班晚上11点上井，澡堂的水经常是凉的）；部分职工反映澡堂地面滑，走路易摔倒，建议给职工铺块防滑垫，建议公司进一步加强澡堂管理。

落实解决方案：

落实部门：**将进一步加大对职工澡堂的规范管理，依据实际情况调整放水时间、购买防滑垫、加大澡堂内部管理，做

好后勤服务。

5、职工反映，对于药费报销问题上，希望进一步加大使用及报销公示、公开规范力度，职工个人买药、住院的医疗费用以及个人账户的花费、余额、报销情况都不太清楚；部分农民工反映，对个人养老保险的缴纳问题不清楚，开出的对账单与个人交纳部分有出入，向相关部门询问，总是以回头帮忙查问为借口而拖延。希望相关部门能定期进行公示，让职工心里明白。

落实解决方案：

落实部门：劳动保障部每半年，将职工的医疗费用、报销情况、个人医保账户余额以及农民工个人养老保险缴纳情况等涉及职工利益的项目定期公示，以深入推进精细化管理、增强企业透明度。

三、解决问题建议。

职工的思想动态是需要我们党组织进行有意识、有计划、有组织地正确引导。我们始终把提高职工的思想觉悟作为提高职工队伍整体素质、服务企业生产经营的一项重要工作来抓，同时与生产经营相结合、相促进，以推动企业稳步快速发展。基于以上的职工思想动态分析，我们还应进一步加强下面几项工作：

1、从加强学习教育入手，进一步转变职工思想观念。以开展“创建学习型党组织”、“五好支部”、“六好党员”、“夺旗争星”竞赛活动为契机，加强职工思想政治工作。继续坚持以“增强凝聚力、立足本职做贡献”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，注重借鉴、注重创新的工作原则，强化“创先争优”活动主题内容，用广大共产党员的先锋模范作用影响和带动广大职工群众，变压力为动力，做真正适应企业发展的主人。

2、注重塑造典型，创建和谐团队。

一是要以“创先争优”活动为主线，注重塑造一批先进典型人物，利用典型示范作用，激励其他职工爱岗敬业、岗位成才；二是注重团队的作用，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。现在我公司正处于发展转型期，职工更应该向先进人物看齐，踏实干好自己本职工作，才会为公司科学发展添砖加瓦。

3、加强政策宣传，增强与职工的沟通。

这几年企业改革力度大、政策变化快，当一项新政策或新举措出台以后，不加强宣传的力度，职工不了解政策或举措出台的背景、作用 and 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，还很可能形成影响企业发展的阻力。因而，增强与职工的沟通就显得尤为为重要。同时，在一定范围内，我们应进一步加大矿务公开内容，充分发挥经理信箱和书记信箱的作用，能在信箱中答复的问题要做出明确的答复，能解释的给予合理的解释，这样即减少了来访，又能通过信箱宣传政策，解除职工的疑虑。通过心与心的沟通交流，必定会增强职工对公司转型的信心、对企业的信心、对自己的信心。

总之，通过调研，新时期职工思想已经呈现出新的特点，职工的思想觉悟、知识层次、整体素质得了有很大提高。我们只有紧紧围绕“构建和谐企业”这个中心，以调动职工的积极性、创造性为重点，依靠职工、关心职工、激励员工、惠及职工，在企业的转型发展中不断增强凝聚力和向心力，才能做好新时期职工思想政治工作，实现企业价值、社会价值、职工价值的共同成长。

2011年7月6日

电厂季度思想动态分析报告篇五

思想动态分析：

一、职工思想现状

公司通过学习“两会”精神，开展和组织“拒腐防变、廉洁从业”的学习，使职工能够刻苦钻研，提升自我修养与能力，坚持求真务实的作风，保持积极向上的思想、学习和工作的态度，近两个月未发现职工的不稳定因素，干部职工中不存在实际困难和思想问题。

二、加强思想工作的措施

1、认真开展学习“两会”精神，深入学习领会，准确把握“两会”的精神实质。公司党支部制定学习计划，通过听报告、学文件 组织职工着重学习领会“两会”提出的一系列新观点、新论断、新举措和新要求。通过组织开展“两会”知识答题和两会精神征文展示等系列活动，努力营造浓厚的学习宣传贯彻氛围，使职工树立高度的政治意识、大局意识和责任意识。

2、贯彻落实十八大精神，提高员工的政治素养和理论水平，不断增强员工的创新意识。通过积极参加地方组织的“十八大精神”解读等社会实践，积极参与地方植树等公益活动及落实十八大精神主题教育，教育职工积极响应党的号召，树立正确的世界观、人生观、价值观，并将党的十八大精神落实到员工的日常生活与学习中，以饱满的热情投入自己每天的生活与学习当中。

3、认真组织学习“廉洁从业”。3月份结合公司生产、经营、管理工作实际，通过组织观看廉洁从业“教育光盘”“展

板”等教育工作，增强职工的廉洁自律意识，规范各级有业务处置权人员的廉洁从业行为，确保职工成为称职、廉洁、阳光、负责人的职工。

4、员工积极参与抢气维稳工作。3月份连续出现燃气用户日夜排队抢购气现象，经过公司进行统一部署，员工积极参与抢购气的维稳工作，特别是党员团员冲在第一线，在思想上和行动上与公司保持高度一致，并带动身边的群众，保障了用户抢购气期间公司的正常运营。