

2023年员工满意度调查回复 员工满意度调查报告(精选5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

员工满意度调查回复篇一

一、调查目的：

1、让员工向公司尽情吐露心声，在员工与领导层之间构筑一个大型沟通互动平台。

2、根据调查结果统计出员工不满意的原因和所占比例，进行客观分析，由此对公司人力资源管理现状进行综合评价，针对评价结果作出如下对应：

1)、及时解决客观存在的问题；

2)、对员工提出的问题、意见、建议以及对公司的满意程度，及时并积极地向员工作出反应或答复，并将确实需要改善的环节、需要解决的问题、需要健全或完善的项目等列入公司理事日程。

3、向员工灌输“公司发展靠大家共同参与、共同献策献力”的观念，从而培养员工的主人翁精神。

4、让员工看到公司的转变、看到公司的革新、看到公司的进步、看到美好的未来，在员工与领导层之间建立“一座诚信长城”，驱逐一切不利公司发展的因素，促进职业化的团队

快速形成。

5、全面提升人力资源管理水平，与员工建立共同的美好愿景，为人才、劳动力的引进打下坚实基础。

二、答卷情况：

本次调查共发出《员工满意度调查表》84份，共收回84份。有效答卷为77份。参与率为92%。问卷涉及广泛，包含了公司的全体员工：

第 1页 /共 10页

4、工作年限比例：由下图我们可以看到公司员工的工龄比例还是较为年轻化的，工作1-2年的员工有45人，占到问卷填写的58%；其次是工作2年以上的员工14人，占18%；而工作半年至一年的员工有9人，占问卷填写的12%；剩下7%和5%分别是试用期员工和刚入职不到半年的员工。

基层员工为主，故在参见问卷填写的人员中，一般基层员工达61人，占到总人数的79%，另外还有5名部门主管及11名基层干部，分别占到总人数的7%和14%。

（《员工满意度调查问卷》见附页）调查结果基本可信。

三、问卷解释：

问卷主要涉及4方面内容：

1、对工作回报的满意度：包括薪资福利及精神和物质回报两个板块；

3、对工作群体的满意度：包括工作方法和工作氛围、后勤服务两大板块；

4、员工建议：要求员工对其工作、生活中遇到的各种问题畅所欲言。

四、答卷汇总、分析与总结：

1、汇总：

1) 对工作回报的满意度

有1名员工是非常满意公司目前的薪酬福利的，在答卷中表示满意的员工只有8人，仅占总作答人数的10%；有34名员工的则选择了“基本满意”，占总人数的44%；还有29名员工则表示对公司目前的薪酬体系“不满意”，占总人数的38%；剩下4名员工则表示为“极不满意”，占5%。具体分布情况如下图所示：

b□培训及个人发展：此模块包含了工作认可、培训需求、个人发展、晋升公平性等4个方面。参加此项作答的有77人。通过对此项问题的综合汇总我们发现，对于是否对在公司的个人发展前景非常满意的，有8人，也就是11%的员工对自己的发展前景表示满意；39人，也就是51%的员工对自己的发展前景表示满意；23人，也就是30%的员工对自己的发展前景表示一般；6人，也就是8%的员工表示以自己个人发展前景不明朗，还有1人对自己的个人发展极不满意。具体分布情况如下图所示：

2) 对工作背景的满意度

此项问题的综合汇总我们发现，有6名员工对工作环境表示很满意；32名员工对自己的工作环境表示满意，占总人数的41%；36名员工则认为目前的工作环境一般，占总人数的47%；3名员工不满意目前的工作环境占总人数的4%；具体分布情况如下图所示：

b□工作匹配：此模块包含了岗位满意度、岗位等级公平性、能力与岗位符合性、能力特长发挥性及岗位职责划分合理性等5个方面。参加此项作答的有77人。通过对此项问题的综合汇总我们发现，有25名员工表示工作分配非常公正合理；45名员工表示比较公正合理，占总人数的58%；7名员工则认为偶尔公正合理，占总人数的9%；没有员工表示对自己的工作匹配度极不满意。具体分布情况如下图所示：

制度，占总答题人数的3%。具体分布情况如下图所示：

a□工作方法和作风：此模块包含了同事及部门之间的沟通配合、工作汇报、对上级工作安排认同度等3个方面。参加此项作答的有77人。通过对此项问题的综合汇总可以看到，有33名员工对目前的工作配合表示很满意，占总答题人数的43%；23名员工则表示满意，占总答题人数的30%；18名员工则认为一般，占总人数的24%；还有2名员工表示不满意，占总答题人数的3%。具体分布情况如下图所示：

第 6页 /共 10页

b□后勤服务：此模块包含了对公司内部宣传工作、报纸信件收发工作、文件管理工作、员工关系、行政人事部门满意度等5个方面。参加此项作答的有74人，3人弃权。通过对此项问题的综合汇总我们发现，有19名员工对公司目前的综合管理服务很满意，占总答题人数的26%；42名员工表示满意，占总人数的57%；12名员工则认为一般，占总人数的16%；1名员工不满意，占总人数的1%；具体分布情况如下图所示：

5) 员工建议：为了让员工不受问卷中固定条款的限制畅所欲言，同时帮助我们更好且深入的了解员工的真实想法，我们还采取了让员工任意填写的方式来收集员工的建议。从收集上来的77份问卷汇总之后发现，员工最关注的仍是薪资福利这一块，其中包含有员工薪酬待遇，员工福利，值班、加班补助，工作时间、部门沟通这四个方面，另外一个员工比较

关心的方面则是公司未来的发展方向。具体细分如下：

a□员工薪酬待遇：

第 7页 /共 10页

其二，薪酬过低。员工工资与目前的市场消费水平不成正比，薪酬过低，尤其是部门入职时的工资压的很低，承诺如工作表现突出可调整，但工作安排增加、能力增加了，收入却没有相应增加。部分员工认为即使公司现在进行薪资调节，但如果增长的幅度赶不上现今物价上涨的速度的话，仍起不到良好的效果。

其三，休假方式不合理。员工们均认为公司应该增加年假，按国家出台标准执行婚假、产假、护理假等有薪假期，周末加班调休方式应该修改，减少不必要的加班。

其四、年终奖金。大多数员工认为公司应在每年年底时发放一定的年终奖金以肯定员工们这一年的辛勤劳动。但年终奖应该与个人表现及服务年限挂钩，不应该以大锅饭的形式，应该多项考核，不应该只以考勤作为标准。

b□员工福利：

其一、日常福利政策。42%的员工对公司目前的福利政策不太满意，认为公司目前的福利仅限于传统节日发放物品，形式过于单一，希望能增加带薪年假、车补、餐补、员工体检、定期旅游等；如果公司搬家的话希望能增加班车。

其三、文体娱乐活动。公司半数以上的员工认为公司应多举办一些文体娱乐活动，例如：员工联谊会、员工运动会、户外拓展、郊游等多形式的活动。

其四、职业晋升。建议开展各类培训提升员工的职业技能、

建立学习资料库。增加员工职位、薪资晋升机制。

2、分析总结

通过比较，不难发现一个凸显的直接矛盾：员工有相当高的热情为公司服务，而公司没有相应的福利和基本保障（其导致的结果就必定是热情被逐渐降温）。试想，员工在这里如果没有播种自己感情的空间、领会不到感情收获的愉悦，感受不到公司和集体的温暖，如果他不在乎有无这份工作，单凭每月的工资也都吸引不到他了，加上其它的外在因素影响，走与留还不是只在他一念之间这么轻而易举？所以好的工作环境造就积极向上、奋力进取的员工，反之则会让员工产生消极思想。

第 8页 /共 10页

依据这个调查结果，并结合公司实际，我们可以提出一些问题来验证我们做得是否到位：

- 1)、员工拥护公司发展，公司关心员工自身的发展了吗？
- 3)、员工相信自己的能力能够胜任工作，公司对这一宝贵的资源充分开发和利用了吗？

试想一下，如若这些问题没有逐步落实解决，没有最终结论，将会导致什么样的结果？

五、应对措施与策略要点：

一) 通过对调查问卷的阅读和分析，得出以下结论：

- 1、员工对公司有高度的工作热情，也有高度的期待
- 2、在最基础的事务性工作和管理工作上公司还需要改善。

3、员工们在工作中需要建立强大的信心与热心，这其中主要是来源于公司

4、公司有好的前景和实力，有这样的员工队伍，我们已经具备成功的条件，但是我们缺乏成功的得力方法；如果愿意，我们还可以做得更好。

二) 通过此次调查发现公司目前的当务之急要做的是基础管理工作。

建议从以下几个大方面着手，循序渐进地扭转局面，逐步导入新理念、新思维、新方法，促进公司快速发展。

1、完善员工薪酬福利体系

薪酬福利是改善与员工关系最直接又能最快见效的东西，但当制度与实施脱离时，员工的热情就会被降温，与公司关系的改善也起不到效果。注意，这里的“薪酬福利”不仅仅指员工的工资，还应包括员工保险，值、加班补助，节日福利，员工工装等一系列涵盖了工作以及生活的福利。

2、制订年度职工活动计划，并且一定要落实

一个有活力的集体一定充满着笑声，一个没有笑声的企业肯定有一个不健康的职工队伍。开展各种集体活动是员工做好工作的兴奋剂，是塑造企业文化、宏扬企业文化的有力工具。对于满足员工的精神需求、改良员工的思想情操，多做活动同培训一样，甚至比培训有更好的效果。

3、完善和健全沟通管理机制：

1) 公司应组织中高层管理人员进行沟通技巧的培训，提高公司中高层管理人员的沟通意识和沟通技巧，定期进行员工访谈，倾听员工的心声，了解员工的工作，生活情况，重视员

工的身心健康，注意缓解员工的工作压力，适时地给员工以夸奖与表扬，鼓舞下属员工，提高士气，使沟通成为公司的软性激励措施。

2) 加强部门与部门之间的沟通，让员工充分了解各部门的工作流程。定期或不定期的举行部门间的沟通活动，延续开展户外拓展、趣味运动会等活动，增强公司的凝聚力。

第 9页 /共 10页

3) 建立员工合理化建议渠道，让员工有表达意愿的机会，为公司管理出谋划策，并及时反映公司管理中出现的问题。公司应根据员工的合理化建议及时展开评估调查并将结果公布。

4) 加强公司企业文化的建设及企业内外宣传，让员工了解公司动态，分享公司的成长过程。

4、部门职能建设：

1) 企业中许多问题基本上都是由于职责管理出现问题而产生。如，岗位或部门之间的相互推诿、扯皮、彼此冲突等，这些都是由于企业在职责界定方面不够合理，从而容易出现有的岗位职责过重，而有的岗位却非常清闲，这就是人们常见的企业不公平现象。

2) 所以要做岗位分析，弄清楚企业中每个职位都在做些什么工作；进一步细分岗位，梳理各岗位的职责，重点在职能交叉与无人负责的区域进一步挖掘和提升个人工作潜力与绩效，根据工作量与工作难易程度等因素，对部分岗位的岗位职责重新划分调整，明确这些职位对员工有什么具体的从业要求，通过工作分析这一过程能够有效帮助员工重新理解工作的价值和标准，能够帮助员工提高工作效能。

5、人员匹配度：

人员匹配是指从能力和知识技能水平方面，将员工个人与专业序列等级对员工的要求进行比较的过程，人员匹配的比率通常可以被看作是员工个人对该等级的胜任程度。如果某员工的人员匹配率是100%，则可以被认为是正好完全符合该等级的要求。建议在对员工进行人员匹配时，从三个方面进行考核：

- 1) 价值观：指对于担任**岗位的人员而言，必须具备的核心价值观；
- 2) 行为能力：指为了更有效的自己所在岗位的工作和任务而应具备的行为能力；
- 3) 知识技能：指为了更有效的完成所担任岗位工作而应具备的各种知识和技能；

6、人员变动：

- 1) 公司应加强对员工的培训，提高员工的自身素质及文化，提升基层管理人员的管理能力，最基本的就是部门要用好人、留住人，提高他对公司的满意度和忠诚度，这样才能降低员工的流失率。
- 2) 坚持以人为本，高层领导应多关心点员工，使员工体会到家的温暖，良好的企业文化塑造。整个企业的文化将极大的影响一个企业的发展与壮大，好的企业文化将使得员工有一种别于物质和精神的满足感。打造一个好的企业文化将对留住员工有极大的益处。
- 3) 建立人才机制，做好员工的职业规划，为员工提供发展的方向，从而降低员工的流失率。

员工满意度调查回复篇二

是指员工对企业的实际感受与其期望值比较的程度，也就是员工感到工作本身可以满足或者有助于满足自己的工作价值观念需要，而产生的一种愉悦的感觉程度。

薪酬是决定员工工作满意的重要因素，它不仅能满足员工生活和工作的基本需求，而且还是公司对员工所做贡献的尊重。

工作本身的内容在决定员工的工作满意度中也起着很重要的作用，其中影响满意度的两个最重要的方面是工作的多样化和职业培训。

工作中的晋升机会对工作满意度有一定程度的影响，它会带来管理权利、工作内容和薪酬方面的变化。

员工满意度调查在管理方面一是考察公司是否做到了以员工为中心，管理者与员工的关系是否和谐；二是考察公司的民主管理机制，也就是说员工参与和影响决策的程度如何。

好的工作条件和工作环境，如温度、湿度、通风、光线、噪音、工作安排、清洁状况以及员工使用的工具和设施都极大地影响着员工满意度。

公司里面同事之间，上级和下级之间的关系是否处理好直接影响到员工的工作情绪和工作效率。

首先，员工满意度可以被看作是一种整体的态度，它能应用于个体工作的不同部分。虽然满意度对员工而言是指个体对工作的感知和态度，但在实际的研究或评估时，管理者还是会倾向于用整体的眼光去看待它。

其次，员工满意度是多维的。管理者不能用员工在一个要素上的满意度抵消在另一个要素上的高度不满，或在算术上将

两种感情混合起来得到一个平均满意度。但是尽管如此，在研究中仍会有不同侧重以便实际应用。

第三，员工满意度是生活满意度的一个重要组成部分。员工工作之外的环境性质会间接地影响员工对工作的感情。类似地，既然工作是很多员工生活的重要组成部分，那么工作满意度也会影响到员工日常生活的满意度，因而，管理者不仅需要关注员工工作和目前的工作环境，而且需要关注员工对生活其它组成部分的态度。

第四，员工满意度是动态的。整个组织的工作满意度水平是不稳定的，它与许多变量有关。员工满意度作为一种态度，一般是经过很长一段时间才能形成，但它的下降可能比它的形成还要快。因此，管理者要密切关注满意度及其变量的关系。

员工满意度调查回复篇三

为了完善公司的各项工作，及时解决客观存在的问题，提高员工满意度，营造一个令员工满意的工作环境和工作氛围。

20xx年11月23日——11月27日

中国铁路工程集团有限公司

向员工下发《员工满意度调查问卷》，以不记名的方式进行员工满意度调查。

1、工作性质与管理

(3)对公司的民主管理工作满意度：100%的员工表示非常满意

(4)对公司的培训机会与管理工作的满意度：100%的员工表示非常满意

(5)对公司的招聘与用工工作满意度：100%的员工表示非常满意

2、公司文化与工作环境

(2)对公司的工作环境与职业健康与安全工作满意度：100%的员工表示非常满意

(3)对与同事的工作协作与人际关系满意度：100%的员工表示非常满意

3、公司对员工的关心

(2)对公司的员工权益维护工作满意度：100%的员工表示非常满意

4、薪资待遇与福利

(1)对公司目前的福利政策满意度：100%的员工表示非常满意

(2)对公司的薪酬待遇与管理工作满意度：100%的员工表示非常满意

5、其他方面

(1)对公司上次满意度调查改进措施和效果的满意度：100%的员工表示非常满意

总结：从问卷方面来观察员工对公司的各方面政策基本是满意的。

通过分析发现，员工有相当高的热情为公司服务是因为公司有不错的福利的基本保障。试想，员工在这里如果没有播种自己感情的空间、领会不到感情收获的愉悦，感受不到公司

和集体的温暖，如果他不在乎有无这份工作，单凭每月的工资也都吸引不到他了，加上其它的外在因素影响，走与留还不是只在他一念之间这么轻而易举？所以好的工作环境造就积极向上、奋力进取的员工，反之则会让员工产生消极思想。

依据这个调查结果，并结合公司实际，我们可以提出一些问题来验证我们做得是否到位：

- 1)、员工拥护公司发展，公司关心员工自身的发展了吗？
- 3)、员工相信自己的能力能够胜任工作，公司对这一宝贵的资源充分开发和利用了吗？

试想一下，如若这些问题没有逐步落实解决，没有最终结论，将会导致什么样的结果？

一)通过对调查问卷的阅读和分析，得出以下结论：

- 1、员工对公司有高度的工作热情，也有高度的期待
- 2、员工们在工作中需要建立强大的信心与热心，这其中主要是来源于公司
- 3、公司有好的前景和实力，有这样的员工队伍，我们已经具备成功的条件，如果愿意，我们还可以做得更好。

二)公司未来可能需要做的工作

1、完善员工薪酬福利体系

薪酬福利是改善与员工关系最直接又能最快见效的东西，但当制度与实施脱离时，员工的热情就会被降温，与公司关系的改善也起不到效果。注意，这里的“薪酬福利”不仅仅指员工的工资，还应包括员工保险，值、加班补助，节日福利，员工工装等一系列涵盖了工作以及生活的福利。

2、制订年度职工活动计划，并且一定要落实

一个有活力的集体一定充满着笑声，一个没有笑声的企业肯定有一个不健康的职工队伍。开展各种集体活动是员工做好工作的兴奋剂，是塑造企业文化、宏扬企业文化的有力工具。对于满足员工的精神需求、改良员工的思想情操，多做活动同培训一样，甚至比培训有更好的效果。

员工满意度调查回复篇四

员工满意度调查流程

第一步、决定是否需要实施一个员工满意度调查的项目

这看起来很简单。你只要问自己两个问题：

1. 你有员工吗？
2. 你了解你的员工对工作以及工作环境的感受吗？

如果第一个问题的答案是有，第二个问题的答案是你不了解，那么你需要做一个员工满意度的调查，甚至不管你仅有几个员工（这种情况下，你可以采取非正规的沟通渠道达到了解的目的）。但当你面临下面的情况时，调查就变的非常迫切和重要了：

1. 公司迅速扩张. 当一个组织快速发展的时候，了解和掌握员工对他们的工作、对公司的发展前途以及个人的成长等各方面的看法是十分重要的。
2. 有上升趋势的员工流动率. 当你的公司的员工流动率超过该行业的平均流动率的时候，对你的公司来说可能存在内部的问题，通过员工满意度的调查是解决这个问题的首选方法，

可以快速诊断问题的症结所在。

3. 突发的事件. 组织内部的突发事件是一个公司不可预测的问题，这类事件可能导致公司内部沟通不畅、诚信危机、员工的恐惧等等。通过一个员工的调查直接可以了解事件的影响程度。
4. 公司机构或管理层的变更. 变更对于组织内部的很多人来说都是困难的，如果决策者处理不好，公司的生产力和利润可能都要下降。
5. 高度竞争的行业. 在一个竞争非常激烈的行业内，降低人员流动率，提高企业的生产力都是企业制胜的关键因素。与员工保持紧密的联系是维持持续竞争力的有效手段。
6. 薪资政策的制订. 你必需知道员工报酬的那些方面是“固定”的以及固定在那个水平范围内，既要保证公司的最大投资回报率，也要使员工满意。

第二步、向管理层推销调查

一个公司管理层的决策者认识到员工满意度调查的必要性是很正常的。接下来的任务就是让管理决策把调查摆到日程中去。如果没有一个计划就随便做调查，那将会很糟糕的。

在缺乏员工对工作环境有什么看法这类信息的时候，决策影响生产率，员工士气，员工流动率，薪资以及收益成本都处在信息真空，这会导致潜在的资源浪费以及成本的上升。如果一个公司关注于企业内部资源以期待改善某一方面收益而员工的真实需要是要更多的培训和更好的沟通，最后的结果将会是导致资源成本更高，同时员工的士气更加低落。

如果评估降低流动率节约的成本主要取决于新员工培训达到合格工作要求的培训费用，拥有高技能的人力资源的公司将

会意识到大量的成本节约和生产率的提高。哈佛商业周刊报道降低5%的人员流动率可以使企业降低10%的运作成本并且提高25%-65%的劳动生产率。

上面所述的是企业的“硬”收益，除此以外还为企业带来很难量化衡量的“软”收益。员工会很感激企业能在意他们的意见，当他们的意见被采纳执行后会更有主人翁感。当企业的变更让员工感觉到对未来的工作更有利时，会给企业带来除了降低流动率以外的潜在的多方面的受益，包括：

- 更有充满活力的员工，
- 大幅提高的生产率，
- 改善的团队合作关系，
- 高质量的产品和服务，
- 更加满意的客户。

it技术的发展已经能让管理层在短时间内了解调查结果。

第三步、决定员工满意度调查中该问什么问题

现在这个步骤与以前相比已经变的非常简单了。以前的做法通常是咨询人员到客户的工作场所，花上几天或一周的时间面访内部的员工，然后设计问卷。这种方法有很多不利的方面：

- 浪费时间，
- 成本昂贵，
- 尽管不同的客户问卷中包含相同的部分内容，但是问题的

用辞不一致导致多个公司的横向比较变的没有可能。

研究开发了一个对大多数公司都适用的，包含了核心问题的基本问卷，这份问卷包括：主管公正、组织沟通和工作环境等问题，基于这些核心问题开始，再根据不同客户的要求进行个性化的设计。定期地，会根据最新实施项目的情况来检查目前的基本问卷，看看哪些问题需要增加，哪些需要调整，这样来保证基本问卷的广泛代表性，并且能够使客户通过横向的比较来了解自己企业在行业中所处的位置，进行标杆管理。

要决定需要什么样的个性化，通常问一些诸如此类的问题：

- 在这个时间实施调查的原因是什么？
- 客户对于公司内部工作状况好和不好的假设前提是什么？
- 公司内部产生了什么样的谣言？
- 是否有以前员工调查的结果？如果有，是否可以给我们参考？
- 员工福利政策中包括了那些方面的福利？

然后起草出一份问卷初稿讨论，多次的沟通直到问卷的最后定稿。

第四步、选择员工满意度调查方法

有两种基本的员工满意度调查的方法

- 使用互联网和纸张问卷。选择的标准是看受访者最适合哪一种
- 最适合的考虑是方便性、易用性和可信度。

当样本量比较小，员工比较集中时，两种方法的成本是差不多的，但是当有一个公司有上千名的员工并且员工分布在不同地方的时候，互联网调查的成本优势就显而易见了。

如果大多数的员工在工作场所都能够登陆互联网，这时候，互联网就是首选的方法，互联网的调查会带来很高的回复率以及更快的反馈结果，而且容易控制调查的进程以及自动的逻辑检查的能力。我们有安全的服务器设备，因此不必要担心数据的回收安全。

如果公司只有一小部分员工能够上网，则采用传统的纸张调查的方式。

在一些情况下，也可以采用混合的方法，这样可以有效的提高回复率。

第五步、在员工满意度调查中该注意的问题

通过互联网实施调查的优势之一是你能够询问传统方式无法做到的特定问题，当一些客户意识到这种情况时，他们会有一种倾向去问这方面所有的问题。然而，不建议这样做。

有很多原因导致员工不愿意回答某些特定的问题，包括：

1. 他们感到没有资格回答，
2. 他们害怕回答，害怕公司的某个人发现他们的反馈，
3. 他们对涉及的问题漠不关心的，
4. 他们忘记了要去回答。

让我们分别来详细说明上面的情况。

如果员工感到他们没有资格回答，他们的答案可能会是随便

猜选的。这样的答案可能会使调查的数据更加混乱，分析出有价值的结果变得更加困难。

如果员工害怕回答问题，但是要被要求必须这样做，他们可能有意的选择一些不能反映他们真实意图的答案，这将会导致调查结果不能准确反映某个群体的真实意见。

如果员工对涉及的问题漠不关心，他们可能会随机的选择答案敷衍了事，这也会到导致数据的混乱状况。

上面所列的第四种情况是员工忘记了他所回答的某个问题。这种情况在做员工满意度打分题的时候经常发生。

另一个员工不愿意回答的问题是问他们所属的部门，这并不是因为他们遗忘的原因 - 而是员工潜在的意识不想让自己的身份被调查者识别。

接下来的背景资料问题通常员工都不能完整的回答，通常也不要求员工一定要回答这些问题的，了解员工所属的部门比了解他们的性别、年龄，收入等变量更有意义。

第六步、确认最终问卷并且测试

检查正确的逻辑跳转、问题顺序以及问题的格式。

当问卷确认后，如果是纸张的问卷，去安排排版印刷；如果是网上问卷，就会通过专业的问卷设计系统来生成web的问卷（这个问卷只需要简单的步骤就能完成）。

当网页的问卷设计完成后，需要做内部的测试来确保问卷能够正常进行并且可以生成正确的数据文件。

第七步、向公司内部宣传员工满意度调查

应该象对待企业的产品和服务的态度一样来对待员工满意度调查。必须要保证调查的高质量，让每个相关的人员都了解到调查的重要性。这部分主要讨论这方面的做法。

正如其他的推广活动一样，需要注意到以下几方面的事情：

- 决定推广的目标受众，
- 创建产品或服务的意识，
- 传递产品或服务的益处，
- 让人们知道如何去获得产品或服务。

在你开始以前，你将需要指定某个人负责这个调查过程的沟通。这通常是一个项目经理做，也可以是不同的人。

员工满意度调查需要推广的受众事实上包括两类人。

- 员工，
- 员工的管理者。

让员工了解调查的原因是显而易见的，但经理也是必要的目标受众 - 他们的支持是保证员工满意度调查项目实施的必要保证。一个经理可以提高或者降低他所负责员工的回复率。

.

调查邀请发出前的2到3周内，你应当让员工意识到调查的意义。

1. 与高级经理进行沟通，强调调查的重要意义、调查的保密性。
2. 高级经理与公司的中层管理人员再进行沟通。

3. 通过最有效率的沟通途径向员工传播调查的信息。

所有的经理都应当立即召开所属员工会议向他们通报调查的流程。

在调查实施前的沟通期间，包括与员工的沟通，下面的要点应当被强调：

- 回复的重要性。“我们不能解决员工没能告诉我们的事情。”
- 调查过程 and 数据的保密和匿名性，
- 调查结果将如何分发给所有的员工，
- 调查的信息将如何使用。

第八步、邀请员工参加调查

发给员工的调查邀请信可以通过email邮件或者张贴备忘录的形式。无论那种方式，下面的关键信息一定要传递给员工。

- 要发生什么。例如，“我们将要实施一个员工满意度的调查”；
- 为什么要发生。例如，“... 由于变更可能带来的新的挑战，评估员工满意度的水平已经变的迫切重要。”
- 调查是匿名和保密的。使员工确信他们的反馈将会严格保密。如果使用外部的咨询公司，向员工说明只有外部的咨询公司才能看到完整的答案信息。
- 调查结果怎样使用。任何你希望与员工分析的结果都最可能得到较高的回复率。

- 调查需要花多少时间来完成。大多数这种类型的调查，如果设计的比较合理，将需要15到20分钟的时间来完成。

- 给出截止日期

- 感谢员工花费时间来参与。

其他信息也可以考虑包括在邀请信中：

- 告诉员工调查可以在工作时间内完成，

- 参加调查的人员可能有机会得到抽奖的机会。

为了能提高问卷回复率，邀请信应该以公司的最高管理层的名义发出，并且最好能有总经理的签名。

第九步、解释调查的结果

调查可以产生多少数据是令人惊奇的。每个矩阵的问题都可能多个答案，每个答案都会与平均分数去比较，还需要根据不同的人群进行细分，为每个群体生成独立的报告。这些数据首先需要转换成信息（通过正确的图表和统计分析方法）。然后，数据必需被正确的解释。不同的分析人员可能会做出不同的分析结果。这里有一个例子。

1. 强项和弱项分析。在这一步骤中，查看问卷内的强项和弱项，例如，每个问题选项和一组内其他问题的比较；不同问卷之间的强弱比较，例如，这个调查结果与行业内其他相同公司调查结果的比较。这种比较既可以基于每个独立问题进行，也可以基于一组问题平均的基础上进行。

2. 查找显著点。典型地，一般的明显不同的方面将会在简单分析中出现。例如，当发现团队合作的分数很低时，通常可以发现是内部沟通的问题做的不好。这些显著点可以提供发

现公司内部存在问题的线索。

3. 杠杆分析[leverage analysis]. 有限的公司资源要求公司能够快速确认那些领域对员工是最重要的’。杠杆分析提供了一种选择重要性领域的方法，通过计算每个领域的基于底线的杠杆- 总的满意。通过quadrant分析确定的优先目标（见下图）是哪些符合下面两个标准的领域：

1. 他们需要改进，
2. 并且，他们的改进将会强烈地提高总体满意分数的底线。

查看每两个属性之间的统计关系来测量总体满意分数。那些高放大性质的属性将对总体满意分数有更强的影响力。通过画出杠杆分数和重要性分数分别做为坐标轴的x和y[]就可以很容易的看出哪些属性是需要立刻注意的。

第十步、分享你的调查结果

在第一时间分享调查结果是非常重要的，原因有两个方面：

1. 如果你想通过员工满意度的调查来全面改善公司的生产力，你必须让每个人知道公司的总体情况和他们个人对组织机构的影响力。
2. 员工应该知道他们花费在填写问卷的时间是非常有价值的。

每个组织机构都有它自己的信息发布渠道。在一些情况下，特别是在调查结果显示公司内部沟通存在问题的时候，原来的发布渠道可能需要一定的调整，以使调查的结果能够畅快地传递到每个员工的手上。

分享员工满意度调查结果的基本原则：

1. 诚实性原则. 一个组织必须公正的发布调查的结果，既要包括调查结果有利的方面，也要公布调查中发现的不利问题。员工将能看到那些隐藏在背后的潜在问题，并且思考如何来改进目前的状况。
2. 时效性原则. 你越早公布调查结果，公司就能越快提出改进计划并且实施。
3. 区别性原则. 向公司不同层次的员工公布不同的调查报告。高级管理层需要从公司整体了解和掌握调查的信息，部门经理则需要了解不同部门之间的比较以及部门内部的详细信息。
4. 讨论下一步的计划. 当调查结果被公布以后，让所有的员工了解下一步将采取什么样的行动来改进调查中发现的问题。
5. 保密性原则. 不要公布可能引起员工感到自己的个人信息泄露的内容。例如，让组织中的任何人看到与他自己不相关的某些报告内容是不合适的。

公布结果应该考虑的问题：

1. 在调查完成之前就开始制定信息发布的计划；
2. 项目实施经理应当向总经理简要介绍调查项目；
4. 部门负责人然后再与部门的主管分享部门内部的调查结果；
7. 在所有的沟通会上，确保沟通是双向的，鼓励员工随时提出问题；

第十一步、根据调查结果采取改进行动

发布调查结果从一开始，高层的执行人员就应该决定什么层次的员工将得到什么样的报告。一旦调查结果被分发，必须制订一个跟进计划来决定哪些领域需要首先解决以及该如何

来解决这些问题。

向你的员工沟通调查结果和行动计划

公司在员工满意度调查中犯的最大错误是没有把调查的结果传递给公司的每个员工而且没有制订改进的计划。并不是建议要求完整的把报告发布给每个员工，却建议在可能的情况下，公司用诚实和公开的态度揭示调查中发现的问题和不足，并且能够及时提出改善计划。制订行动计划来改善员工满意程度。

一旦发布了调查结果并且确定了需要解决的首要问题，公司必须决定采取何种有效的手段来改进这些方面。

第十二步 什么时候需要重复员工满意度调查

经常听到这样的提问，“员工满意度调查多长时间实施一次？”。建议是对大多数的公司而言一年做一次是比较合适的。

根据使用的调查方法和公司规模的不同，通常需要三到四周来完成整个调查项目的实施（对于那些以互联网为主要沟通工具的公司来说，调查的周期会缩短很多）。

目前员工满意度调查对于企业管理越来越重要，很多企业已经开始在日常管理中定期进行这样的调查，以便更好的实现企业的稳定和发展。其中尤其是通过委托专业的第三方调查机构，往往获取的效果更好。

说到具体的原因，那是因为他们不仅拥有很丰富的经验，而且对于调查的流程非常清晰，不像企业自行调查，很多时候都会有一种盲人摸象的感觉。同样作为专业的第三方调查机构，员工满意度调查网认为，企业在进行这样的调查时，不仅要选择专业权威的第三方调查机构，还要清楚具体的调查

流程。

一、前期准备工作不可少。这包括和老板及其他管理层的沟通，还应该做好员工的宣传工作，让员工明确指导员工满意度调查的重要性。作为企业的hr人员，不管是员工满意度调查、薪酬调查，亦或是其他的调查，都需要做好充足的准备工作。

二、调查问卷的设计要全面合理。相信没有人会怀疑员工满意度调查问卷的重要性。这是整个调查成功与否非常关键的方面，这个问卷的内容主要包括薪酬福利、职业发展、工作本身、人际关系和管理制度等方面，问题设置要合理得当。

三、第三方调查机构是首选。目前在市场上已经有不少的满意度调查机构，但是对于民营企业来说，一定要选择实力过硬而且具备较强专业性的调查机构，员工满意度调查网自从成立开始就一直专注于此，可以为企事业单位提供最出色的调查服务。

四、满意度调查的执行。执行尽量采用在同一的房间进行，然后做好必要的监督，以保证调查的最终效果。在执行的过程中，企业的管理人员尽量不要给员工施加任何无谓的压力，让他们发表出自己的观点。

五、对最终的调查问题进行汇总和分析。调查完毕之后要记得及时整理和分析问卷，将调查的结果条理化，并及时向领导层汇报。只有这样，才能让问题在后期改善时更加及时，部分民营企业在这方面做的不太好。

六、做好问题的改善和反馈工作。这一步往往是很多企业容易忽略的地方，也是导致员工满意度调查难以发挥效果的重要原因。作为企业hr部门，执行完调查要对调查结果负责，及时对存在的问题提出解决方案并向员工进行答疑。

员工满意度调查回复篇五

随着全球经济一体化进程的加快，市场竞争日趋激烈，企业与企业的竞争已经发生了一些微妙的变化，现在大家都意识到员工满意度的重要性。员工满意度是指员工对公司各方面的满意程度和归属感，体现在员工对企业的忠诚度、凝聚力和工作态度等方面。它与企业效益、人员流动率、工作效率等有着密不可分的关系。我们通过的调查发现员工满意度调查对公司来说是一个很好的沟通和管理工具。

4、评估组织变化和企业政策对员工的影响，员工满意度调查能够有效地用来评价组织政策和规划中的各种变化，如果公司刚进行某项改革，那么公司管理层通过员工满意度调查对变化前后进行对比，就可以了解到公司决策和变化对员工满意度的影响。

5、促进公司与员工之间的沟通和交流。由于采用无记名形式，保证了员工自主权，这样员工就能畅所欲言地反映埋在心底的、平时管理层听不到的声音，这样员工满意度调查就起到了信息向上和向下沟通的催化剂的作用。