

最新调研动态信息报告(通用5篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。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。下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

调研动态信息报告篇一

过度的压力使大学生们在情绪上容易失落苦闷。一名接受调查的大二学生说：“我总是有一种难以言状的苦闷和抑郁，感到前途渺茫，对一切都觉得索然无味，老是想哭，但又哭不出来，即使遇到喜事，也毫无喜悦的心情。现在我睡不好，经常做噩梦。”

针对本次调查中显示出来的问题，心理测评师、哲学硕士张小平分析说，从个体身心发展的角度看，大学生处于青少年向成年的转变时期，这一阶段中，会出现自豪感与自卑感的矛盾冲突，强烈交往的需要与孤独感的矛盾冲突，理想与现实的矛盾冲突等一系列问题。这些矛盾冲突如果存在过于强烈和持久，在遭遇某种刺激时，就容易出现心理障碍，影响个体的健康发展。

从现实生活来看，大学生们在中学时形成的优势消失，“中心”地位受到威胁，也会使之产生失落感和恐惧感。此外，当代大学生中，独生子女占了很大的比重。独生子女常常带有强烈的自我中心意识，缺乏社会锻炼，心理较为脆弱，也容易引发上述问题。

(一)大学生心理压力大小程度

对于认为自己人生中哪个阶段压力最大的问题，39.3%的同学选择了“高中特别是高考”，34.4%的同学认为是出身社会以

后，只有24.6%的同学认为是“大学(现阶段)”。这样看来大学生心理压力并不是很严重，然而，无论是高考还是出身社会，都与现阶段密切相关。大学生生活与高中时截然不同的，这种环境差异难免带给大学生更大的压力；而对于毕业，就业压力则成了大学生压力的一个主要来源。这两个阶段的压力大小程度也成了衡量大学阶段的压力程度的一个重要指标。

对于心理压力的程度大小问题，77%的同学认为自己“有一点”心理压力，18%的同学认为自己的压力“比较严重”，而4.9%的同学认为自己有“很严重”的心理压力。而在这一问题中，男生的压力明显比女生大：女生有90%的同学认为自己“有一点”压力，选择“比较严重”的占10%；而男生择只有64.52%选择了“有一点”，选择“比较严重”的占25.81%，另外还有9.68%的男生认为自己有“很严重”的心理压力。这可能是由于我国传统思想的影响，男生对于家庭与社会有更大的责任感，认为自己将来要承担责任太大，因此产生了大于女生的心理压力；以及当代我国男女比例失衡的因素影响，大学男生的压力普遍大于女生。

同时，不同性格的同学对压力的感知也不一样。在调查中，性格开朗活泼的同学学压力明显要小于性格孤僻怪异或者双重性格的同学。

(二)压力的主要方面和来源

根据调查可以看出，对于自身最主要的压力有以下几个方面：就业压力及前途问题(47.5%)，学业问题(26.5%)，经济问题(11.5%)，环境适应问题(8.2%)，另外家庭问题和感情问题分别占1.6%的比例，还有3.3%的人选择了“其他”。而对于另外一道有哪些方面带给自己压力的多选题，则有了这样的选择：学业问题(75.4%)，就业压力及前途问题(65.6%)，经济问题(47.5%)，家庭问题(37.7%)，环境适应问题(23%)，感情问题(27.9%)，其他(1.6%)。

从中我们可以看出，学习压力和就业压力无疑是最主要的两个方面，其次是经济问题和家庭问题，以及环境适应问题和感情问题都是大学生心理压力的重要来源。

通过对比分析我们发现，就业压力从大一至大四始终贯穿于大学的整个阶段，并且年纪越高，就业压力越大，学习压力则基本上呈递减状态。20xx级同学学习压力和就业压力基本相等，都为36.84%；07级的同学就业压力为80%，学习压力为0%。学习是学生的天职，学业的压力无可置疑是学生压力的主要方面之一，然而在就业竞争日益激烈的今天，大学生从一踏进校门便开始为毕业就业问题所困扰。

(三) 各方面压力的分析总结

1、学业方面

75.4%的同学认为学业问题带给自己压力，其中，26.2%的同学认为学业问题是自己的主要压力来源。

对于自己所学的专业，有26.2%的人“很喜欢”，36.1%的同学认为“既然选择了就会好好学”，还有24.6%的觉得“还凑合”，有13.1%的人“不喜欢自己所学的专业，想向其他专业方向发展”。从这里可以看出，很多同学对于自己所学专业并不热爱，于是不喜欢上课，逃课，这样一来学习成绩下降甚至挂科，于是更加不喜欢上课，甚至产生厌学情绪，造成恶性循环，给大学生带来更大压力。

认为学业和社会兼职的关系“偶尔”让自己困扰的占36.1%，24.6%“不会”因为这个受到干扰，“没经历过”兼职的占19.7%；47.5%的人“偶尔”会为爱情与友情和学业的关系所困扰，认为“不会”感到困扰的有27.9%，11.5%“经常”感到困扰。从这里可以看出，社会兼职以及感情因素也是给学业带来影响的重要原因。

2、生活方面

对现阶段大学生生活的满意程度，62.3%的人觉得“还可以”，27.9%的同学“不满意”，只有9.8%的人觉得“很满意”。同时从调查中我们看出，经济问题、家庭问题、环境适应问题和感情问题等一系列问题都带给大学生很大的心理压力。

大学是一个小社会，大学生活是社会生活的浓缩反映，大学生在生活上的压力已明显增加。对于家庭的责任感，对于今后生活的责任感带给大学生很大压力。由于来自不同的地域不同的家庭环境，许多家庭条件不太好的同学在经济上也容易感到压力；而离家较远的同学又容易遇到环境难以适应的问题，这一点大二的同学更明显。

3、人际交往方面

在人际交往上，21.3%的“人交际面很广，关系也处理得很好”，但占更大比重的是选择“虽然交际面不是很广，但与同学和老师的相处很融洽”的同学占到67.2%，还有8.2%的人“容易与同学发生摩擦”和3.3%的人人际关系处理得“很不好”。并且我们发现，人际关系较好的同学明显比人际关系较差的同学压力小。这就告诉我们，在现代社会中建立良好的人际关系，拥有值得信赖的朋友是十分必要的。

4、就业压力

这是大学生压力的主要方面，贯穿于整个大学阶段。在对所学专业的就业前景的看法上，54.1%的认为“虽然热门，但竞争压力很大”，觉得“很热门，发展前景很好”和“太冷门，没有什么发展前景”的都为18%，还有9.8%的人觉得“即使很冷门，将来也有可能有的发展前景”。并且通过对比分析我们发现，无论是热门专业还是不太热门专业的学生都感到很大的就业压力。现在的大学生面临着越来越严峻的就业形

势，面对不可知的未来，每个人心中都或多或少地存在着压力。很多同学担心自己将来从事的职业社会地位和收入状况不佳，担心参加工作后不能很好地适应所从事的职业等，这是大学生面临的最重要的一个问题。

(四) 心理压力的影响和应对方式

对于心理压力给自己带来的影响，68.5%的人觉得会“带来一定的负面影响，对学习和生活带来一些不便”，29.5%的觉得“可以转化为动力，促使进步”，还有1.6%的人觉得“没有影响”，没有同学认为影响过大，是自己不能正常的学习和生活。这样看来，虽然大学生都有一定的心理压力，但情况不是特别严重，大家都有自己的排解应对方式，并不会对学习生活会造成过大的影响，这是值得肯定。

关于应对压力的方式(多选)，62.3%的人选择“转移”，比如运动、唱歌、看书等，26.2%的会采取“发泄”的方式，如大哭，大喊，倾诉，记等，44.3%的“顺其自然，自然调整”。这些都是比较好的缓解和释放压力的方式，但也有21.3%的会选择“压抑”，比如假装高兴、一个人闷着或抽烟酗酒的方式，这是很危险的做法，容易由于压力得不到即使释放和缓解而愈加严重，影响自己身心健康，所以应该选择一些有利于健康的方式来缓解自己的压力。

结语：

二十一世纪是一个竞争激烈的社会，人才的心理承受能力将经受严峻的考验。为此，就要不断加强对青年大学生的适应性、承受力、调控力、意志力、思维力、创造力以及自信心等心理素质的教育与培养，使他们真正懂得：要想占有未来，不仅要作思想品德、智能、体魄的储备，更要作战胜各种困难挫折的心理准备，从而引导他们科学地走出自我认识的误区，更新观念，突破时空，超越自我，唯有如此，方能在搏击中，翱翔自如，走向成熟，参与国际人才竞争，迎接新世

纪的挑战!

调研动态信息报告篇二

11月我部门组织了员工思想动态调研，采取了召开座谈会、个别谈话、走访等形式对员工的思想动态进行了全面认真的分析。

针对员工关注的热点、焦点、难点问题，分别与部门领导、班组长和一线员工进行了比较广泛、深入的座谈交流。采取分层次开会等形式，引导员工畅所欲言，摆事实、道实情、说真话、说心里话，对员工的所思、所想、所忧、所盼等思想动态进行了比较全面的了解。通过调查，从总体看，员工队伍的思想主流是好的，绝大部分员工的思想是健康的，精神面貌、精神状态是积极向上的。在主观调查中，有95%的员工认为企业的发展 and 个人的利益是息息相关的，认为公司发展面临的是市场竞争的激烈性，扭亏为盈是公司当前面临的主要问题。由此可见，在激烈的市场竞争中，我部门大多数员工都能识大体，顾大局，勇立潮头，顽强拼搏，始终发挥着主力军的作用，始终是推动物业公司进步的中坚力量。

史遗留问题。由此可见，在新的形势下，员工思想上也出现了一些不容忽视的倾向，一是部分员工对自己的前途和命运感到比较茫然，稳定感、安全感减少，失落感、迷茫感增多，求稳怕变的心态比较普遍。二是员工思想变得越来越讲求实际，实用主义、攀比心理比较普遍，集体主义、利他主义有所淡漠，个人主义、利己主义有所抬头，对物质利益的追求度提高，对收入分配的满足感降低。

当前员工思想方面存在的主要问题可以用“九个最”来概括，具体为：

最担心的问题是前途和命运。目前，公司正在开展减员增效，部分员工担心减员使自己失掉“饭碗”，特别是年龄偏大、知

识老化、技能低下的员工更为忧虑，很关心什么时候减员，减员政策是否对自己有利，能否使自己今后的生活得到一定保障。

既需要实际利益，也注重精神愉悦，关注自身价值的体现。最集中的问题是精神压力大。大部分员工特别是一线员工普遍反映任务一年比一年大，工作一年比一年多，担子一年比一年重，抓得一年比一年紧，正常休假没有保证，长时间超负荷运转，身心处于疲惫状态，精神压力得不到缓释。同时，不少员工反映领导对员工关心不够，分任务、压担子多，教方法、教思路少；批评、指责多，互相理解、支持少；抓工作、促进度多，彼此交流、沟通少。大部分员工认为他们的精神压力明显大于工作压力。

最普遍的问题是业余文化生活单调。大部分员工认为基层行文体娱乐活动太少，工作压力得不到缓解。不少员工反映单位文体娱乐活动一方面没有相应的设施，另一方面，员工在过重的工作压力下也没时间、没精力、没心情去参加文体娱乐活动。导致员工之间应有的交流、沟通不够，心理处于封闭状态，已对人际交往、家庭关系等方面产生不同程度的负面影响。

针对基层员工思想特点，应着重从“培养”、“引导”、“激励”三方面加强员工思想政治工作：

立终身学习理念；其次，企业要为员工成长、成才搭建一个平台。

引导——进一步将员工的思想、行为引导到与公司共同命运的思想。

激励——通过绩效考核等手段，利用先进典型示范作用，对员工进行全方位的激励。

二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。

三是要注重团队的作用，努力创建和谐团队。

“培养”、“引导”、“激励”，这三项工作如果做好了，就会象三驾马车，强有力地拉动员工，向着创建和谐企业的目标共同前进。

二00九年十一月

调研动态信息报告篇三

一、员工思想动态调查分析工作的总体情况

客户服务中心按照公司《关于开展员工思想动态调查分析工作的通知》，对客户服务中心员工进行思想动态调研，员工能够积极的响应公司调研工作，认真填写调研问卷。根据问卷回收后的总体具体情况如下：

这次调研共发放问卷40份，回收到问卷30份，回收率达到100%。其中包括领导干部4人；各部门管理人员15人；一线员工共21人。

参加调研的人员，56周岁以上1人；46—55周岁6人；36—45周岁17人；35周岁及以下员工16人；有本科及以上学历的2人；大专学历21人；中专6人；高中以下学11人；中共党员16人；团员4人；群众20人。

根据调研的总体情况来看，参加调研的公司员工都能从个人角度真实的反应思想状况，实事求是的反映自己的真实想法；从问卷统计情况来看，反映出了我公司员工的个人政治立场、对公司发展改革的看法、在工作生活中的想法、学习教育的做法，以及对企业文化的了解情况。

二、当前员工主流思想状况

1. 员工对公司发展现状感到由衷自豪。员工面对公司的发展变革能够表现出了能够积极主动的适应，“三集五大”管理体系。通过对回收的40份问卷调查表的统计情况来看，干部员工一致认为，对于构建三集五大体系表示坚决支持，并且对公司目前发展情况表示是成就辉煌，由衷自豪。

2. 企业让员工在生活与工作中得到满足。广大员工从问卷调查结果来看，员工们认为企业为他们带来了幸福感，目前他们最关注的还是公司的发展前景，希望个人在企业当中的发展的空间能够最大限度的得到发挥。

三、员工关注的热点和存在的倾向性问题

对待工作兢兢业业、埋头苦干，以实际行动关心企业发展。但

在期盼改革带来生机、活力的同时，由于青年员工大部分为独

生子女，所以赡养老人、教育子女也就成了他们生活中的负担，怎么样去平衡工作与家庭的关系将是企业党政领导所要思考的新课题。

2. 在调查中发现，多数员工认为增强竞争意识，提高自身

素质，才能在企业改革的大潮中站稳脚跟，但一些职工却不能充

分利用有效时间，从自身出发弥补不足，在提高自己的专业技

能、文化素质方面缺乏积极主动的意识，甚至个别员工认为只

要安全生产不出事就行，觉得公司开展的学习实践活动和企业

文化建设与自己的关系并不大，不能充分结合各种载体活动努

力提高自身综合素质。

四、员工思想状况形成原因分析

1. 个别员工没有充分认识到学习的重要性，觉得目前的工

作技能与水平只要能保证当前的安全生产就可以了，不思进

取，缺乏创新热情与奉献意识。

管理和业务学习能够得到改善。

3. 公司近年来通过企业文化建设，推动了公司安全健康科

学发展，使员工对企业的忠诚度和工作积极性普遍提高，使绝

能

够站在在大局的高度上想问题，家园文化已经深入每个位员工的心中。

五、对策及建议

1. 不断加强学习培训，不断提升员工综合素质。随着企业体制改革进一步深入，供电企业要实现战略性转变将面临更加

个建设”为保证，全面推进“两个转变”，建设“一强三优”

现代公司科学发展总战略，以及建设坚强智能电网，实施“三

集五大”等各项重大决策的认识的内容和省电力公司党组提出的“夯实基础、和合奋进”的工作基调，注重传承。注重借鉴、注重创新的工作原则，强化“管理基础”、规范“两全管控”

提升“发展质量”的内容，必须全方位的进一步加大对国网公

司和省、市公司新的战略的宣传力度，使公司每个职工都深刻

者，做真正适应企业发展的主人。在抓好方法和手段创新，不

断加强学习培训，端正学习态度、创新工作方法，积极探索管

理新方法、新途径，使员工得到有效的管理和监督，注重理论

联系实际，以科学的发展观理念，为企业发展做好各项工作。

42. 加强基础管理，完善机制建设。我们在征求职工对公司的经营管理和发展所提出的建议中，广大职工集思广益，各自提出了观点。经过综合分析，我们了解到广大职工迫切希望企业进一步加强内部管理，解决科学的管理手段和不适应改革的管理机制之间的矛盾，从机制建设入手，狠抓管理，在改革中求发展，向管理要效益。强化培训机制。要通过举办培训班、技能竞赛等形式，加强职工对专业技术知识、服务礼仪等知识的学习，采取自学和集中培训相结合的方式，提高职工队伍素质。

3. 充份发挥政治引领作用，确保职工队伍思想稳定。我们将逐步抓好“二个创新”：一是抓好职能创新。我们认识到，创先争优活动开展以来，我们把创先争优活动与部门职能相结合，与公司中心工作相结合，以活动主题为中心，紧紧围绕“科学规划、整体推进、稳步实施、力求实效”的十六字方针，把创先争优活动与公司建设工作相结合，成为企业全体党员干部入耳、入脑、入心的自觉行动思想政治工作充分发挥其职能作用已经显现，已经直接地参与到生产、经营、管理、服务等各个环节，把企业的中心工作作为自己的“主战场”。

才能适应市场经济发展的需要，才能在改革中顺利的实现企业战略性转变，公司才能早日成为“一强三优”的现代化公司。

客户服务中心二0一二年九月六日

调研动态信息报告篇四

鹤电公司组织了员工思想动态调研，采取了召开座谈会、个别谈话、发放问卷等形式对员工的思想动态进行了全面认真的分析。

针对员工关注的热点、焦点、难点问题，分别与部门领导、班组长和一线员工进行了比较广泛、深入的座谈交流。采取分层次开会等形式，引导员工畅所欲言，摆事实、道实情、说真话、说心里话，对员工的所思、所想、所忧、所盼等思想动态进行了比较全面的了解。

通过调查，从总体看，员工队伍的思想主流是好的，绝大部分员工的思想是健康的，精神面貌、精神状态是积极向上的。在主观调查中，有95%的员工认为企业的发展和个人的利益是息息相关的，认为公司发展面临的是市场竞争的激烈性，扭亏为盈是公司当前面临的主要问题。由此可见，在激烈的市场竞争中，我部门大多数员工都能识大体，顾大局，勇立潮头，顽强拼搏，始终发挥着主力军的作用，始终是推动物业公司进步的中坚力量。

在目前最关心的个人问题的判断上，90%的员工选择收入等福利，10%的员工选择子女就业。在认为影响队伍稳定的主要因素的判断上，有70%的员工选择对薪酬收入和福利不满意，有30%的员工选择劳动用工等历史遗留问题。由此可见，在新的形势下，员工思想上也出现了一些不容忽视的倾向，一是部分员工对自己的前途和命运感到比较茫然，稳定感、安全感减少，失落感、迷茫感增多，求稳怕变的心态比较普遍。二是员工思想变得越来越讲求实际，实用主义、攀比心理比较普遍，集体主义、利他主义有所淡漠，个人主义、利己主义有所抬头，对物质利益的追求度提高，对收入分配的满足感降低。

最关心的是工资收入和福利待遇。消费水平和物价在不断增长，员工更加关心自己的收入，有部分员工认为目前工资分配过底，无法提高工作积极性。员工希望多提供教育培训机会，增加个人收入，让自己从事最喜欢、最有优势的工作帮助解决实际困难。从中可以看出员工虽然希望提高个人收入，但已远远不满足于此，更多的是希望企业能给予更多的培训机会以提升自己的人力资本价值；既需要实际利益，

也注重精神愉悦，关注自身价值的体现。

针对基层员工思想特点，应着重从“培养”、“引导”、“激励”三方面加强员工思想政治工作：

培养——关注员工成才需求。一方面，企业要主动围绕转型，开展一些新技术、新业务方面的培训；另一方面，围绕“创建学习型企业、争做知识型员工”等活动，鼓励员工树立终身学习理念；其次，企业要为员工成长、成才搭建一个平台。

引导——进一步将员工的思想、行为引导到与公司共同命运的思想上来。

激励——通过绩效考核等手段，利用先进典型示范作用，对员工进行全方位的激励。

二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。

三是要注重团队的作用，努力创建和谐团队。“培养”、“引导”、“激励”，这三项工作如果做好了，就会象三驾马车，强有力地拉动员工，向着创建和谐企业的目标共同前进。

调研动态信息报告篇五

按照集团公司统一部署，结合公司实际，我公司在本月组织开展了员工思想动态调研活动。

一、总体情况

此次调研活动，采用了问卷调查、座谈、走访等多种形式，调研对象（参与调研员工）共计57人，达到公司总人数的60%，调研对象的人员结构层次涵盖了公司领导（1人）、中层管理

人员（4人）、一般管理人员（14人）和一线员工（38人）。

调研过程全面、客观、认真，针对员工关注的热点、焦点、难点问题，分别采用了对所有调研对象进行无记名问卷调查、对一线员工代表进行走访、与管理人员代表进行座谈等形式，引导员工畅所欲言，摆事实、道实情、说真话、说心里话，广泛、深入地对员工的政治立场、理想观念、价值取向、道德观念及对集团公司的决策部署的认识和态度等进行了全面了解。

二、当前员工主流思想状态

1发挥自己的专业技术才能，实现自身价值。但受现实生活压力影响，60%左右人员希望能适当增加工资福利收入。

三、员工关注的热点和存在的倾向性问题

（一）员工关注的热点问题

1、公司发展前景。在目前最关注的问题判断上，70%的员工选择公司发展改革前景，认为企业的发展和个人的利益是息息相关的，认为公司发展面临着激烈的市场竞争，提升产品的市场竞争力是公司当前面临的主要问题。由此也可以看出，在激烈的市场竞争中，我公司大多数员工都能识大体，顾大局，勇立潮头，顽强拼搏，始终发挥着主力军的作用，始终是推动公司发展的中坚力量。

2、个人福利收入。在目前最关注的问题判断上，90%的员工选择福利收入；在对目前的收入福利判断上，70%以上的员工对福利收入不满意；在影响员工积极性的主要因素上，50%以上的员工选择收入分配问题；在对未来的打算判断上，10%以上的员工选择了有合适的机会就跳槽。由此可见，在新的行业市场形势下，福利收入是影响职工队伍稳定的一个主要因素。

性和锻炼性的工作机会；在目前的工作状态判断上，30%的员工选择工作类和压力大；在对未来的打算判断上，10%以上的员工选择了有合适的机会就跳槽。由此可见，在新的形势下，个人发展空间是影响职工队伍稳定的另一个重要因素。

（二）存在的倾向问题

通过调查，员工思想上出现了一些不容忽视的倾向：一是部分员工对自己的前途和命运感到比较茫然，稳定感、安全感减少，失落感、迷茫感增多，求稳怕变的心态比较普遍；二是员工思想变得越来越讲求实际，实用主义、攀比心理比较普遍，对物质利益的追求度提高，对收入分配的满足感降低。

四、影响员工思想状况的因素分析

根据此次调研情况，当前员工思想方面存在的主要问题可以具体概括为：

（一）最担心的问题是企业与个人的前途和命运。目前，集团公司正处于跨越式发展关键时期，部分员工担心跟不上企业转型对员工素质提高的要求。

（二）最关心的问题是工资收入和福利待遇。消费水平和物价在不断增长，使员工更加关心自己的收入。部分员工认为目前工资分配过低，无法提高工作积极性；部分员工希望多提供晋升或者具有挑战性的工作机会，增加个人收入。

从中可以看出员工虽然希望提高个人收入，但已远远不满足于此，更多的是希望企业能给予更多的机会以提升或实现自身的资本价值。

（三）最集中的问题是精神压力大。大部分员工特别是一线员工普遍反映任务量过大，工作多，担子重，时间紧，长时间超负荷运转，身心处于疲惫状态，精神压力得不到缓释，

认为自身的精神压力明显大于工作压力。同时，部分员工反映领导对员工工作要求较多，指导较少。

（四）最普遍的问题是业余文化生活相对单调。大部分员工尤其是一线员工认为文体娱乐活动较少，工作压力得不到缓解。一方面是缺少文体娱乐活动相应的设施，另一方面是员工在过重的工作压力下没时间、没精力、没心情参加文体娱乐活动。

五、对策及建议

针对基层员工思想特点，应着重从“培养”、“引导”、“激励”三方面加强员工思想政治工作：

（一）培养——关注员工成才需求。一是企业要主动开展一些新技术、新业务方面的培训；二是企业要为员工成长、成才搭建一个平台。

员工树立终身学习理念，提升员工对企业的忠诚度。

（三）激励——通过适当提高员工的福利收入、绩效考核、特殊贡献奖励等手段，利用先进典型示范作用，对员工进行全方位的激励。一是适当提高福利收入水平，缓解员工面临的现实生活压力；二是继续完善、创新绩效考核机制，合理拉开收入差距，奖优罚劣，鼓励员工争创优良业绩；三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；四是要组织开展更多的企业文化活动，丰富员工的业余文化生活，努力创建和谐团队。

综上，“培养”、“引导”、“激励”，这三项工作如果做好了，就会象三驾马车，强有力地拉动员工，向着创建和谐企业的目标共同前进。