

员工满意度调查的总结(精选5篇)

对某一单位、某一部门工作进行全面性总结，既反映工作的概况，取得的成绩，存在的问题、缺点，也要写经验教训和今后如何改进的意见等。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

员工满意度调查的总结篇一

根据公司实际情况，结合现代企业管理理念，完善公司的管理制度，规范公司的运作流程，特别在触及到员工利益的方面应谨慎，比如现在最突出的一个题目就是碰到法定节假日，员工享受不到法定节假日应享遭到的福利。

4、创新培训方式，丰富培训内容

培训方式有很多，如课堂讲授、现场培训、户外培训、摹拟培训等，根据实际状态，更多还是采用课堂讲授和现场培训，特别是课堂讲授，应当突破以往的填鸭式培训，改成互动式培训，让学员真正参加到培训中来，进步培训效果。同时，要对内部的培训讲师进行相应的上岗培训，让他们了解作为培训讲师应当具有的资历条件。培训的内容应当丰富多彩，可结合图片、文本、声音、视频等资料编制课件。

5、提升管理职员能力

管理是一门艺术，它不是传统上我们理解的人管人的意思，而是通过人把事办好，所谓“进进一家公司，离开一名主管”，中高层管理职员管理艺术的好坏，会直接影响到公司人才的往留。因此提升管理职员特别是中高层管理职员管理能力是必要的。公司应鼓励部分经理通过各种培训学习、考试进步自己的学历、知识、技术、能力水平。

员工满意度调查的总结篇二

现代企业管理中有两个“上帝”，一个是顾客，一个是员工。顾客是企业生存及发展的条件，而员工则是顾客满意的出发点和终点。顾客满意与否直接遭到员工满意度的影响。通过员工满意度调查，可使企业了解员工的想法，把握员工的需求，做好今后企业发展的方向和决策，及时解决题目，使企业、顾客、员工都满意。

一、员工满意度调查的概况

此次满意度调查发放员工满意度调查表40份，收回有效调查表38份。调查问卷经过精心设计，从质量方针及目标的理解、质量目标实施状态、质量活动参与状态、工作、安全、装备及工艺、薪资、假期、培训、主管、其他等维度进行了调查，要求员工根据自己实际感受分五档次(非常满意、满意、一般、差、很差)进行评价，员工们积极参与本次满意度调查，使得该项工作顺利完成。调查数据显示员工对公司的满意率为86.02%，优于指标85%的要求。

二、员工满意度调查各项维度

从各项数据来看，员工对质量方针和质量目标的理解、年度质量目标和本部分年度质量目标的实施状态、质量活动参与状态、公司对员工提出的有改善和创意方面的建议、意见之采用和实施程度及其他方面的满意与一般基本上各占一半。对工作方面(工作条件、工作环境和场地)、工作现场的安全性、装备与工艺技术、假期方面、员工培训、主管等方面有60%左右的员工表示满意，但是也有40%的员工表示出一般。而工资及福利方面70%以上的员工表示一般。

三、员工满意度缘由分析

通过上面数据的扼要分析，我们从中发现员工对公司满意及

不满意的方面。员工满意的我们要继续保持及精益求精，员工不满意的我们要分析缘由，解决题目。

1、技术研发气力较薄弱

我公司技术职员外出接受技术培训机会较少，大都接受内部培训，跳不出老思路的束缚，且技术职员人数少，没法满足公司日趋扩大的需要。

2、管理制度不太完善

无规不成方圆，科学的管理制度能使企业更好的运作。公司在管理制度制定方面尚缺科学化，没有公道的工作流程，在触及到员工利益方面斟酌欠妥。

3、培训方式单一

公司采用传统的课堂教授方式，讲师在上面讲，学员在下面听，一味的填鸭，缺少必要的课堂互动环节，使得学员产生厌倦情绪，思想也就发生了奥妙的变化，对培训的展开产生了不利的影响。（可以参详人力资源培训报告）

4、各级管理职员学历良莠不齐

从目前状态看，各级管理职员的学历、知识水平还没有到达该岗位所要求的'任职资历，未经过系统的管理知识学习，只凭个人的工作经验，在沟通调和方面欠缺火候。

四、改进措施

针对上述的题目及缘由，特提出以下改进措施：

1、进步员工的知识层次

公司应鼓励员工进步自己的学历层次，利用业余时间参加各

种有益于工作的培训，包括公司内部组织的各项培训，外部组织的相应资历认证、职称考试、学历考试。公司可以根据实际情况利用好一号会议室，添置相干的图书、光碟等文本、影视资料，让员工有一个良好的学习环境和资源。

2、增加技术研发的投进

技术是企业竞争的核心竞争力，应每一年在公司预算中抽取一定的比例作为技术研发经费，鼓励技术职员多参加资历认证、职称考试等，进步自己的学历、知识、技能水平。

员工满意度调查的总结篇三

12月26日，由中国房地产业协会指导，易居中国克而瑞信息集团、房教中国、地产人网联合举办的“中国房地产人力资源高峰论坛”在上海星河湾酒店隆重举行。

此次高峰论坛发布了“房企员工满意度调查报告”，此次调研成果来源于地产人网于5月4日启动向83家典型房企发放员工满意度调查问卷，于10月31日截止并收回。

报告显示，房地产企业员工的收入及福利满意度普遍较低，平均分分别为6.12和6.45。不满意的员工占到2-3成，占比相对较大，满意的员工也绝大多数处于勉强满意的范畴。

另外，目前房企在办公环境的营造方面基本能够满足员工的需求，但心理层面的舒适度明显落后于物理层面，调研中85%的房企员工表示工作有压力。3成以上的员工表示看不到升迁的机会，缺乏积极进取的原动力。

员工满意度不高47%考虑跳槽问题

根据调研数据显示，房地产企业的员工处于相对满意区间的占92%，处于不满意区间的占8%。其中，6分满意度的勾选率

最高，占到4成，其次为8分，占21%。就样本而言，整体满意度的平均分为7.13，处于一般水平，说明目前房地产企业的员工对于自身工作现状相对满意，但满意度水平不高，存在较大的提升空间。

从员工跳槽倾向的调研发现，考虑跳槽的'员工接近半数，47%的员工都有在考虑跳槽问题，仅19%的员工明确表示不跳槽。目前多数房企处于转型阶段，更多机会涌现使得人才在机遇方面有更多选择，同时对于企业方更需关注员工流失率，留人机制有待进一步完善，如何提高员工满意度、留住人才值得引起各类房企的思考。

薪酬涨幅不及预期15%员工4-未涨工资

从调研数据来看，房地产企业员工的收入及福利满意度普遍较低，平均分分别为6.12和6.45。不满意的员工占比均超过2成，满意的员工也绝大多数处于勉强满意的范畴。

短期的原因在于房地产市场行情的影响，开始，行业进入深度调整期，不复“黄金十年”的辉煌，房企营销问题增多，去化速度放缓，因而业绩上涨乏力，而且利润率走低，众多房企尤其是小型房企面临前所未有的挑战，在业绩下滑的情况下员工薪酬、福利难以达到预期；长期深层次的原因则在于薪资涨幅不尽如人意，就调研的员工中近15%表示在当前公司工作超4年甚至10年以上，而薪资从未有所上涨。

86%员工以公司为傲3成员工看不到升迁机会

从调研数据来看，目前员工普遍对当前所在的公司抱有自豪感，86%的员工以公司为傲，同时绝大多数员工认为当前所从事的工作有意义并具有挑战性，其中认为工作有意义的员工高达96%，觉得工作富有挑战性的员工占到91%。

虽然如此，但同样就调研数据而言，目前房地产企业就职的

员工对工作的职业发展存在疑虑，受惑于公司内部晋升通道受阻，职业发展前景不清晰的问题。3成以上的员工表示看不到升迁的机会，缺乏积极进取的原动力。而这一现象发生的原因在于目前企业的晋升机制不够完善有待提高。

9成以上房企组织专业培训仅涉及34%员工

根据调查发现，各类房企虽已开始关注员工的培训，90%以上的房企也会组织专业培训，但每年都组织员工培训的仅占到34%，其他的基本有2-3年的时间间隔，无法持续性地满足员工培训需求。

同时，数据还显示岗位上上级指导性也较为突出，90%的员工认为上级指派的工作对自己专业能力的提升有帮助。其中，7分以上满意度的逾半数，占到57%。

房企办公环境尚有提升空间85%员工压力大

调研数据显示，目前房企在办公环境的营造方面基本能够满足员工的需求，但尚有进步空间，房企应进一步升级优化办公环境，从而满足员工日益增长的环境诉求。

然而，心理层面的舒适度却明显落后于物理层面，调研中85%的房企员工表示工作压力大。众所周知，房地产行业向来工作压力大，加班习以为常，再加上20以来行业深度调整带来的前景不明朗使得房地产从业人员压力倍增。

不仅于此，员工承受的精神压力还有来自于上司要求和监管的不合理，以及来自于同事的不认可。14%的受访员工认为上司的期望和要求不合理，35%的受访员工认为上司的监督超出正常范围，11%的受访员工认为自己对于工作的意见和建议得不到同事的重视。

36%员工反映房企存在变相降薪、裁员、重组现象

雇主形象同样会影响员工的满意度，包括老板的个人形象以及企业的组织架构稳定性。接受调研的房企员工普遍表示对当前所处企业的老板较为认可，其中93%表示喜欢目前的老板，甚至有近3成的人非常喜欢。

同时，据调研发现，接近半数的员工均表示所处公司不存在变相降薪的现象，岗位和部门架构都非常稳定，但也有36%的员工反映房企或多或少地存在变相降薪、变相裁员、重组并购的问题，使其对企业的稳定性存疑。

员工满意度调查的总结篇四

1.1 薪酬含义

薪酬是指员工从组织中获得基于劳动付出的各种补偿，包括经济性的和非经济性的补偿。其中：经济性薪酬包括直接的经济性薪酬和间接的经济性薪酬（直接的经济性薪酬主要有基本工资、奖金、津贴、股权、红利等；间接的经济性薪酬是指企业向员工提供的各种福利，如各种保险、补助、优惠、服务和带薪休假等）；非经济性薪酬包括工作本身、组织内部环境以及组织外部特征唯员工所带来的效用满足。

1.2 薪酬公平

公平理论是以员工的投入和他获得的报酬相比较，员工在心理上对这种比较的结果加以判断，从而在员工的心理上产生是否公平的感觉。它既包括员工与其他人的比较，也包括员工现在与过去的比较，在一个公平的环境下，可以激励员工的工作积极性。探索公平理论在现代企业薪酬管理中的应用，即是所谓的薪酬公平，它是指员工对于企业薪酬管理系统及管理过程的公平性、公正性的看法。这种公平性是员工将本人的薪酬与企业外部劳动力市场薪酬状况及企业内部不同职位的薪酬水平进行对比的结果，它可以得到以下两种公平的表现形式：内部公平和外部公平。

1.3 薪酬满意度

所谓薪酬满意度，是指员工对获得企业的经济性报酬和非经济性报酬与他们的期望值相比较后形成的心理状态。从广义上看，是员工对其劳动所得的所有报酬的一种态度；从市场的角度看，是人力资源价格给员工造成的心理态度；从分配角度看，是企业对人力资源要素的回报是否符合员工心理的期望值。

员工的薪酬满意度越高，薪酬的激励功能就越明显，员工就会更努力地工作，往往得到企业领导的肯定和赞赏，从而得到更高的薪酬，从而形成一个良性循环，企业可能留住更多优秀的员工。相反，则会形成恶性循环，造成人才流失。员工的工作态度直接影响着生产经营的成效，而员工的薪酬满意度又直接影响着他们的工作态度。薪酬激励就是在保障员工基本生活的同时，充分激励、发挥员工的能力，从而提高企业的经济效益和市场竞争力。

1.4 薪酬公平对员工薪酬满意度的影响

员工薪酬满意度是一个相对的概念，一般认为超出期望值表示满意，达到期望值表示基本满意，低于期望值表示不满意。企业薪酬水平的确定与企业自身经营情况、企业外部环境与企业个人素质等多方面有关。要提高员工的薪酬满意度，就要对其影响因素进行分析，员工薪酬满意度的影响因素主要是怎样处理好两个公平即外部公平、内部公平的问题——也就是如何处理好薪酬公平问题。

1.4.1 内部公平性造成的影响

薪酬内部公平性不够是降低员工薪酬满意度的主要原因。员工对内部相对公平的关心远远大于外部公平，员工不仅关心自己工作所获得的薪酬，更关心与他人薪酬的比较，他们会将自己的投入和所获与他人进行比较，来判断薪酬是否公平

合理，当员工感觉到对自己不公平时，他的满意度就会下降。但是，薪酬与满意度联系的关键不是员工的实际所得，而是对公平的感觉。员工在实际比较时，往往高估、夸大自己的付出，低估他人的付出，影响员工做出理性的判断。因此，企业应关注员工对薪酬内部的公平感。

所谓的内部公平，就是薪酬管理中的内部一致性。这里讲的决定报酬的内部公平准则，依据的不是从事这一工作的员工个人特征，而是工作本身。这意味着组织内部报酬水平的相对高低，应该以工作的内容为基础，或者以工作所需要的技能要求的某种组合。总之，内部公平强调的重点是根据各种工作对组织整体目标实现的相对贡献大小来支付报酬。薪酬体系要实现内部公平的目标，应该至少具备以下几个特征：一是完成这一工作所需要的知识和技能越多，得到的报酬也越多；二是从事这种工作时所处的环境越不好，这种工作得到的报酬也应该越多。

1.4.2 外部公平性造成的影响

员工在企业内部比较的同时，还会将自己的薪酬水平与外部同行业、同地区、类似岗位的人员相比较，如果薪酬水平低于外部市场的平均水平，员工的不满情绪就会油然而生。所以在薪酬设计时也应关注外部公平性。

所谓的外部公平，强调的是本企业薪酬水平同其他组织的薪酬水平相比较时的竞争力，这种外部竞争力关注的是组织之间薪酬水平的相对高低。很显然，外部市场环境是影响薪酬的一个重要因素，为了保持公司薪酬政策的外部竞争力，公司核心员工的薪酬水平应该高于其他公司，或与其他公司保持一致，否则公司就难以避免人才流失和企业的生存危机。有些企业骨干员工实际薪酬低于甚至远低于市场水平，企业成了人才培训中心，许多大学生、研究生在企业干两年，等到成为“熟练工”时，便纷纷跳到薪酬高的企业。由此给企业造成更大的损失。可见，某些企业的薪酬政策没有做到外

部公平，失去了外部竞争力。

2.1 企业现行薪酬状况

是如此。企业对薪酬的管理，是建立在对企业薪酬总量及结构设计上的控制来进行的，每年年末制定下一年度的工资总额预算，下年初按企业统一制定的工资总额发放目标，确定各月的发放额度。

2.2 薪酬构成

企业目前薪酬主要由工资、规定的社会保险和住房公积金及其他的福利项目构成。

工资。工资是企业为员工支薪酬的主体，为薪酬的其它部分(如社会保险和公积金及其他福利)提供计算基础，也是员工能够最直接了解的部分，分为固定工资(基础工资+岗位工资)、浮动工资及其它补贴等，其中浮动工资是根据各月的产量而定，约占员工整个薪酬的30%。

年终奖金。年终奖金该企业薪酬分配的另一个重要组成部分。每年根据企业的利润情况，该企业按比例提取奖金，对员工进行分配。

社会保险。社会保险由养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、生育险和住房公积金组成。这是国家法律规定必须为职工办理的基本保险项目。

其他福利。包括企业对员工的非工作时间报酬、津贴和服务。非工作时间报酬，包括假日、节日、带薪休假、事假，以及探亲假等；津贴，包括交通津贴、节日津贴或实物、住房津贴、购物补助，以及子女升学补助等；服务，包括班车、工作服、体育锻炼设施、娱乐设施、集体旅游、食堂与卫生设施及节日慰问等。

该企业像传统的国有企业一样，在薪酬分配上趋于平均化，同一级别的员工工资差异微乎其微（单单依靠学历、职称和工龄工资的差别），不同级别间的薪酬水平差距也仅仅在个百上千元左右。

级别 经理 副经理 主管 及技术人员 组长 普通工人 备注

平均每月薪酬5473其中：

1、固定工资部分占70%，浮动（绩效）工资占20%，技能工资10%；

2.3对现有薪酬公平满意度调查、分析

本文的研究方法主要采用了实证分析的研究方法，通过对薪酬公平满意度的要素的分解，采取调查问卷的形式，通过对企业内部员工发放问卷获得原始数据（发放问卷150份，收回143份，回收率为95.33%），对数据进行归类、整理，分析，检验，确保数据的有效与可靠性。

2.3.1：企业员工对现行薪酬制度的调查情况如下：

对薪酬制度的总体评价：

满意度 非常不满意 不满意 一般 较为满意 非常满意 备注

副经理 52300

主管及技术人员 1221750

组长 14320

普工 42525183

总数 285539253

占比18.67%36.67%26.00%16.67%2.00%

对外部公平满意度调查：

满意度非常不满意不满意一般较为满意非常满意

总数3550322310

占比23.33%33.33%21.33%15.33%6.67%

对内部公平满意度调查：

满意度非常不满意不满意一般较为满意非常满意

总数2870281311

占比18.67%46.67%18.67%8.67%7.33%

由上述可看得出，只有45%的员工表示满意以上的，而较不满意和非常不满意的员工比例达到了55%。此外，从公平性的三方面进行的调查结果也表明，各个方面的满意度均在34%~48%偏低。满意度调查说明现行薪酬制度存在一些问题，有必要重新设计薪酬制度。

2.3.2对付薪因素在现行薪酬制度中体现的满意程度

员工对各类付薪因素在现行薪酬制度中体现的满意程度不高，对现行薪酬制度中体现个人绩效、岗位价值、个人技能的不满意的为58%~69%，满意度较高的仅为6%~16%，反映出现行薪酬制度以职务、工龄等作为主要付薪因素，缺乏考核、奖金固化，以及忽略岗位价值和个人技能差异。

满意度非常不满意不满意一般较为满意非常满意备注

副经理73000

主管及技术人员2611620

组长23320

普工17251689

总数574725129

占比38.00%31.33%16.67%8.00%6.00%

2.3.3其他方面评价

在对现行薪酬的结构态度、对现行福利政策的态度、岗位分析与评价和竞聘上岗的态度、对现行薪酬公平感的感受、竞争淘汰机制、对待薪酬改革的态度等方面的分析结果，满意度均在10%左右或者更低，多数员工要求对现有薪酬制度进行改革，重新设计企业的薪酬体系。

3企业薪酬存在问题及成因分析

结合现有薪酬状况和薪酬制度，企业员工对薪酬满意度方面存在的问题主要体现以下几方面：

3.1薪酬制度存在平均主义

约有30%的员工都认为：现有薪酬制度缺乏公平性，薪酬分配中没有合理拉开差距，部分岗位的薪酬拉不开差距，相同岗位的工资差异较大，并且干多干少、干好干坏，在分配上得不到应有的体现，严重影响员工的工作积极性。

3.2企业未进行科学的工作评价

工作评价是薪酬设计的基础，评价的结果会成为确定薪酬的有力依据。工作评价的内容主要包括工作任务和责任、完成工作所需要的技能、工作对组织整体目标实现的相对价值的

大小、工作环境和风险等。该企业没有进行详尽、科学、合理的工作分析，因而也无法进行工作评价。

3.3 决策过程和程序不透明

现有工资登记对员工完全保密，透明度较低，另外，绩效考核虽然与员工薪酬挂钩，但考核分数不公开也使员工感到不公平。并且员工工资等级的确定随意性较大，并且一旦确定，长时间难以更改，容易引起员工的不满。

3.4 薪酬制度缺乏对外竞争性

由于国企经营者收入偏低，国企与非公有制企业之间的经营人才流动出现严重失衡。国有企业几乎成为为非公有制企业培养人才的摇篮。要吸引优秀人力资源，留住明星级人力资源，必须使企业的薪酬制度在同行业中具有竞争力，这需要人力资源部门进行薪资调查，要考察同区域同行业的整体薪酬水平，如果可能的话，最好能够了解到各具体岗位的薪酬标准，引入劳动力市场价位，采用市场上劳动力供求函数所确定的工资水平。

3.5 薪酬制度缺乏对内公平性

薪酬制度要有效发挥其激励作用有一个前提那就是建立在公平基础上，只有当人们认为奖励是公平的，才会产生满意，激发动机。该企业的薪酬结构基本上还是岗位效益工资制度。企业的经营者的薪酬与职工平均收入的差距远远低于同行标准，核心员工、关键员工和普通员工的薪酬差距较小，分配不公平，造成激励和约束作用很差。

3.6 原有薪酬制度过分依据人的行政级别

该企业仍然与传统国有企业一样采用的是行政级别来定薪，缺乏薪酬调整机制，管理手段单一死板。在这种制度下员工

想要多拿工资只有靠“熬”级别。薪酬分配过分依据人的行政级别，而与员工从事的工作岗位无关，忽略了岗位差异，挫伤了那些从事高技能、高知识、高能力工作岗位的人的积极性。在企业中，行政职务的大小、学历职称高低、工龄对工资具有决定性的影响，而对不同职位的价值重视不足。员工因为级别不同而获取不同的年底奖金，由于级别评定只与学历、职称有关，所以能力强而学历低、核心骨干会感到极度不公平，导致企业人才的严重流失。

3.7 缺乏规范化、量化的员工绩效考核体系

薪酬支付考核方法简单，缺乏科学的付酬计量。而作为薪酬重要组成部分的业绩奖金与员工个人的实际工作绩效的脱钩，又使得薪酬制度的激励功能缺失，业绩奖金只是被员工当作是基本工资收入的附加，失去了激励的作用。该企业在绩效考核中仍沿用传统的、以经验判断为主体的绩效考核手段，职工个人的收入与贡献大小不紧密，不同程度地存在平均主义，从而使企业的激励体系缺乏针对性、公平性、导向性，不能有效地促动员工围绕企业的战略与目标开展工作。

4.1 建立并宣传合理的公平观

通过培训、沟通等建设企业文化的方法建立企业的公平观；通过规章制度、薪酬手册制定明确的薪酬标准，以此强化内部一致的薪酬公平观。在公平观的建设和宣传中，公司必须对“付出”与“有效付出”，“收入”与“部分收入”、“全部收入”等概念作明确地辨析，进而建立统一的公平标准。员工在工作中的一切努力是“付出”，但不等同于“有效付出”。不能把平均主义视为公平，公平最重要是体现薪酬合理分配原则，使员工感到满意。

4.2 加强岗位评价，实现薪酬的内部公平

岗位评价就是根据各岗位对企业经营目标的贡献，对企业中

的各个岗位的价值进行综合评价，决定企业中各个岗位相对价值的大小，从而确立一个合理、系统、稳定的工作结构，开发一个工作价值的等级制度，在此基础上确定各岗位的薪酬级别和岗位待遇。岗位评价立足于岗位，从劳动多样性的角度设计薪酬，依靠价值定待遇，使不同岗位之间的比较科学化、规范化，让员工相信公司每个岗位的价值都反映了该岗位对公司的贡献。

4.3通过科学的薪酬体系设计，体现薪酬的公平性

公平的薪酬体系要求薪酬与岗位特点、员工个人能力素质以及实际工作绩效相关联。其中，不同的岗位对员工能力和素质的要求有所差异。员工个人素质主要包括教育、培训、知识和经验；能力是指个人素质的行为表现，主要包括分析和解决问题的能力，如计划能力、沟通能力、独立工作能力和协作能力等。从事同类岗位的员工个人情况可能不相同，能力也可能大相径庭。实际工作绩效则与员工个人努力直接相关，是个人能力素质的物化表现。员工个人能力素质以及实际工作绩效都是员工对组织的投入，应当与组织的回报相匹配。

组织在进行薪酬体系设计时应尽量使每个员工的投入与产出的比例相等以实现公平。就薪酬来说，应当存在差异，但差异必须是合理的，与员工的投入相对应的。如果薪酬差异仅仅因为员工的来源不同，就会令员工产生不公平感，产生抱怨，降低对工作的投入。

在薪酬设计的实际操作过程中，岗位与员工能力素质差异主要通过固定的岗位薪酬体现，岗位薪酬主要由员工的岗位特点、教育经历和工作经验决定。而浮动的绩效薪酬是组织对员工的努力和贡献的回报，与员工的实际工作绩效相关。

4.4通过合理程序和有效沟通，保证薪酬公平的实现

在实际的操作过程中，主管和员工在员工的努力程度上会存在信息不对称，岗位的复杂性也有可能使绩效的评价标准不够客观，加上过于复杂的薪酬设计会导致过高的成本，这些都可能使薪酬分配的结果有失公平。

对于这种缺陷可以通过公开的程序和有效的沟通加以弥补，尽量将不公平的分配结果所带来的消极态度和行为降至最少。具体有以下一些措施：一是给予员工选择薪酬形式和参与薪酬系统设计的机会；二是公开企业的报酬结构和计算方法，使员工了解薪酬决策的程序以判断其合理性；三是做好有关薪酬结果的沟通，对薪酬结果给予清晰、合理的解释；同时，主管在与下属沟通的过程中，应当尊重下属，礼貌地对待下属，给予下属发言权。

4.5以绩效为导向的薪酬体系

将员工的薪酬分为两大部分：固定工资和绩效工资。由岗位或技能决定的固定工资按付酬周期按时发放，绩效工资则是按照每次的考核结果，对照预设的达标值按比例发放。同时，一些非强制性福利、培训、精神奖励、晋升等也与绩效考核紧密挂钩。绩效薪酬可以有效地衡量员工的有效付出，将个人回报和个人对企业的有效付出挂钩，强调个体劳动的能动性，可以避免“干好干坏一个样”的不公平现象。

4.6建立良好的薪酬公开制度

由于薪酬是衡量企业制度是否公平的重要标准，一个公平合理的薪酬制度应该是透明的，可以通过岗位薪酬体现岗位价值、上升空间与职业发展前景，有助于激励员工的工作热情，与吸收外部人才，其作用有：一是薪酬公开可以给员工一个奋进的目标，激励员工积极向上、努力进取，攻克企业在管理和技术上的一个又一个难关，在人才育成的同时，保证企业低本、快速的发展；二是可以避免员工之间相互猜疑，影响工作情绪，有利于突出人才、留住人才、优胜劣汰；三是

薪酬是一个企业对员工付出的回报，管理者要向员工表示感谢，感谢因员工的努力，保证了企业的正常运转和发展。

4.7建立有效的监督制度和沟通机制

引入监督机制，保障薪酬制度的有效执行。可以通过上级、同级实施监督。比如核定员工绩效薪酬时，可以采取上级建议、隔级核定的方法。这样既可避免由于上下级矛盾或过度亲密引起的过高或过低的判断；同时，隔级核定也使得管理者可以从更高层次审视该员工的绩效薪酬的内部公平性，减少有限视野下对组织整体薪酬内部平衡的忽视。当然，最好的监督是员工监督。管理者要建立沟通机制，搭建高效的沟通平台，通过访谈、调查等方式与员工进行积极地薪酬沟通，充分发挥员工的监督作用，保障公正的薪酬制度得以公正地执行。

本文研究表明，在薪酬公平满意度的两个影响因素中，薪酬的内部公平与其相关性最大，其次是外部公平。这反映了人们普遍关心组织内部的比较公平，同时也说明本次调查的对象在获得市场薪酬的能力上比较弱。

建立公平的薪酬体系，则需加强岗位评价做好组织内部公平；做好薪酬调查，及时调准薪酬水平与结构，实现与市场薪酬的有效对接；建立完善的绩效考核体系，实现员工的个人公平；通过信号传递，实现有效沟通。

员工满意度调查的总结篇五

20**年医药行业企业间的兼并重组将持续深入，今年将成为医药企业迅速扩大势力范围，提速发展的重要战略年。在这个关键时点，“人才争夺战”也在悄然打响。年初，华东区某医药商业公司以三倍年薪挖角竞争对手同岗位人员；2月，华北区某医药公司以20%的薪酬涨幅激励核心团队，提高员工满意度；3月初，华南地区某生物制药公司在人才招聘会中，

以高出同行业80%的薪酬标准招揽各界英才。虽然吸引和保留核心员工的方式有多种，毫无疑问，薪酬福利是权重最大的要素。在生物制药方兴未艾，中药技术二次创新，化学药物占据优势，医药商业规模扩容的今天，各类医药企业的薪酬水平到底如何?我们从北京众达朴信管理咨询有限公司推出的《20**年一线城市医药行业薪酬福利调研及20**年预测分析报告》中，可以得到一些答案。

生物制药研发人员薪酬水平较高

生物制药是国家的战略性新兴产业，其制药技术将成为未来创新主动力也是企业核心竞争力，从对研发人员的薪酬策略上，可以看到生物制药行业对研发人员的重视程度。从众达朴信的.一类城市医药行业薪酬报告来看，生物制药行业的研发专员、研发经理和研发部长的年度总现金中位值分别是：95685元，184585元和286873元。研发人员20**年的涨薪涨幅在15.8%，处于各职能前列。化学药物的研发人员薪酬水平略低与生物制药，研发经理的年度总现金为145328元，而中药企业的研发经理相应数据为128846元。

医药商业销售人员薪酬优势明显

未来几年，医药商业市场规模将继续扩容、行业集中度不断提升。药品批发企业兼并重组步伐加快，行业规模化程度进一步提高。销售人员一直是医药行业离职率最高的职类，而对医药商业行业来讲，销售人员对其发展起到至关重要的作用。从众达朴信薪酬调研报告中来看，20**年医药商业销售代表、销售经理、销售部长的年度总现金分别为89658元，223588元和387685元，生物制药的销售人员薪酬也逐年增加，销售经理年薪中位值为173560元，化学药物销售经理年薪中位值为165872元。国外销售和国内销售的薪酬差距依然很大，销售部长层级薪酬差距在35%-50%。

中药行业缩短薪酬差距

中药行业占医药行业约为22%份额，属于外商投资受限的行业，政策重点扶持，也是中国具有比较优势的子行业。随着中药行业创新力度加大，利润逐年增长，薪酬水平也与同行业缩短了差距，中药行业的经理层级年薪范围在12-18万之间，较上一年度增幅14.8%。

各类型医药公司涨薪幅度预测

20**~20**年的医改，为医药行业长远发展建立了基石，医药行业市场被全面看好。根据众达朴信的监测数据显示，参与调研医药企业20**年实际涨薪幅度为13.2%，20**年预计涨薪幅度为12.6%，其中生物制药预计涨薪幅度为13.3%，化学药物预计涨薪幅度为12.8%，医药商业和中药预计涨薪幅度分别为12.2%和11.3%。其中研发、生产和销售仍然是涨薪重点部门。

福利项目不断完善

医药行业福利完善程度相对较高。由于制药企业大部分都在远离市中心的郊区，所以超过70%的企业提供班车和工作餐。超过60%的医药企业提供旅游、过节费、文体票等体现员工关怀的福利项目。未来几年，有30%的医药企业会提供弹性福利，这项政策会有效地保留和激励核心骨干员工，提高雇主满意度。

从数据可知，医学行业的发展也正处于一个上升的阶段，但薪酬的发展也体现了国家对医疗政策的支持，相信在国家的扶持下，我们的医生会更加的用心，无论是在技术，医心医德上都会有进一步的提高。也请广大市民放宽心，静观其变，相信不久医学界就会给我们带来非一般的改变！