

最新员工满意度调查表 员工满意度调查报告(汇总5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

员工满意度调查表篇一

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。

员工满意度调查表篇二

1. 满意度调查员要热爱本职工作，加强学习，认真遵守医院的有关制度、规定，不断提高自身的业务素质和文化素养，紧跟医院发展步伐。
2. 满意度调查员对调查结果要公正、公平、合理，严格执行保密制度。
3. 满意度调查员在形象仪表、言行举止上要严格要求自己，态度和蔼，使用文明用语。
4. 满意度调查员要及时将满意度调查反映的意见建议交于嘉定区中医医院精神文明考核小组，并与相关科室进行沟通，做到件件必复，并对处理情况进行跟踪调查。
5. 满意度调查员必须耐心倾听患者的投诉，详细填写投诉登记表。对投诉的患者表示理解他们的心情并给予道歉。
6. 满意度调查员在进行问卷调查时要佩戴名签，着装上岗。
7. 每个月按照调查时间安排表，定期将满意度调查中所反映的问题进行整理、研究、分析、总结、存档，最终形成文字材料，反馈给相关科室。

嘉定区中医医院精神文明考核小组

员工满意度调查表篇三

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。

员工满意度调查表篇四

与员工进行交流，挑选适合其性格和发展的工作，只有在适合自己的岗位上工作，才能培养出工作满意，因此，企业应充分了解员工，尽量安排与其员工个性相符的工作，帮助其提高自身素质，充分提高员工满意度，进而提高工作效益，创造企业财富。

员工满意度调查表篇五

一、调查情况简介

1、调查目的为了更好的了解xx公司的客观现状和员工的真实想法，从专业角度帮助企业诊断组织管理工作中的不足之处，对目前管理进行全面审核，吸取合理化建议，进一步完善各项管理服务工作，提高员工满意度，营造良好的企业文化和工作氛围，更好规划公司未来发展目标，由综合管理部组织开展了此次员工满意度调查。

2、调查时间

2015年2月24日截止。

3、调查对象及方式

本次满意度调查对象为公司全体员工。采取按部门下发《员工满意度调查表》，以不记名的形式由员工个人进行解答后回收的方式。

4、问卷下发及回收情况

本次调查依据xx公司2月份员工人数，共下发问卷320份，回收有效问卷300份，回收率94%。

二、调查具体情况分析

1. 您在公司的工作年限？

分析：公司现阶段，35%的员工未满一年，24%的员工1-2年，19%的员工2-4年，22%的员工4年以上，未满一年的员工占据的比例较大，说明公司的流动性还是比较大的，可塑性还是比较强。建议：

1、积极拓展招聘渠道，做好人员储备，防止出现因员工流出而带来的工作断层。

2、您认为公司的未来前景如何？

分析：对于公司前景预测，约占55%的人认为前景会更好，大部分员工对未来充满信心。

建议：

1、通过目前员工沟通平台（qq平台、员工座谈、上门拜访等）进行沟通，让员工及时了解企业发展目标，发展状况。

3. 您认为公司目前明显的竞争优势是什么？

分析：从上述图表中可以看出，所有的优势都很平均，员工

认为公司没有很明显的突出优势，公司还需更加努力，让员工感受到公司优势在哪里！

建议：

1、建立和完善了各项规范及管理制度，在现有绩效考核制度基础上，参考先进企业的绩效考评办法，实现绩效评价体系的建立与正常运行，并保证与薪资挂钩。从而提高竞争优势。

4. 您认为目前制约公司发展的主要因素是：

分析：有超过74%的员工对于公司未来发展的预期不明确、激励不够、人心不稳。这正反应了公司目前的情况，缺少凝聚力，制约了公司的发展。

建议：

1、要继续加强对公司使命、战略和目标等企业文化的培训，使少数不太清楚公司发展方向或新员工更加熟悉公司文化，并根据公司目标制定个人发展目标，保证公司战略的顺利实现。

5. 您认为现在的工作时间安排及考勤制度是否合理？

分析：有34%的员工对工作时间和考勤制度认为较合理，还有44%对工作时间和考勤制度的合理性感觉一般，说明制度本身可能还有缺陷需要进一步完善。

建议：

1、加强日常考勤管理，办公室6s管理、职业规范管理等多方面措施，提升员工的时间观念。

6. 您到公司后接受过公司组织的培训吗？满意或有用吗？

分析：有47%的员工接受或参加过公司组织的培训，并且感到满意。这说明适当开展培训有利于公司和员工的共同发展需要。还有36%的员工没有参加过培训，可以对这部分员工进行培训，提高员工自身素质修养以及办公能力，充分了解公司，才能为公司做最大努力。

建议：

1、针对基础类、中层管理类的岗位知识、技能和素质开展多种形式的培训（专业技能、管理知识、销售技巧、现场视频、案例模拟、内聘讲师、读书活动等）。

7. 您对您目前的薪资待遇满意吗？

分析：有超过半数的员工对于薪资待遇感到一般和不满意。这表明公司在薪资待遇方面缺少竞争力，这可能会导致员工对待工作态度的热情降低和流动性增大。

建议：

1、根据薪酬体系，每年合理安排（部分）员工晋升，保证员工工作激情。

2、考虑根据cpi指数适当普调员工工资。

3、为生活困难员工提供必要帮助，保证员工生活稳定。

8. 您对公司的企业文化持何态度？

分析：有61%对企业文化持一般态度，说明还有很多员工对公司的企业文化还不太了解。公司有需要在企业文化方面多做宣传。

建议：

1、持续进行公司企业文化的培训和团体活动，帮助员工建立工作归属感和自豪感。

9. 您觉得公司的工作环境如何？

分析：超过一半的员工认为工作环境很好，还有41%和3%的员工认为一般及较差，这部分员工觉得室内太闷，需要多通风。

建议：

1、改善员工工作环境，如（购买一些绿化植物，既可以改善工作环境，又可以净化空气）并改建员工用餐区域，增加一些共同设备（饮水机、茶点、报栏等）。

10. 您觉得公司在卫生与安全方面成效如何？

分析：所有的员工都对公司的卫生和安全方面持有好评，其中18%的员工觉得非常完善，说明公司对员工的办公环境和安全设施方面还是非常重视的。

建议：

1、适当增加保洁用品费用，定期购买一些清洗用品，改善办公区域整洁。

2、采取个人责任制对自己的办公区域进行定期整理。

分析：有66%的员工认为公司在员工福利政策方面做的不够完善，让员工感觉不到公司的关怀。

建议：

1、可以对满一年以上的员工每年进行健康1次体检或购买意外保险。这是给员工的福利，也是公司对员工健康的重视。

2、超过五年以上的员工可以增加带薪假期天数（1-2天）。

12. 您对公司的规章制度了解程度如何？

分析：只有4%的员工对公司的规章制度不太了解，占比很小。公司绝大多数员工对公司的规章制度还是了解的。

建议：

1、对公司颁布的新制度进行宣导并通过员工沟通平台及时了解员工执行度。

13. 在与您相关的工作中，是否能充分行使建议权？

分析：有40%的员工对于行使建议权感到一般，公司领导应该考虑到这个问题，让员工打开话匣子，集思广益，能更好的完成工作。

建议：增设总经理（公共）信箱，对有建设性意见的员工进行物质奖励，提升员工参与企业发展、决策的积极性。

14. 您认为公司的管理制度是否能够严格执行？

分析：大多数员工都认为公司的管理制度能严格执行，但还是有部分员工认为不能。说明公司在有些制度执行上还有些欠缺。

建议： 1、建立内部纵向、横向沟通机制，满足市场规划和内部运作的需求，实施管控改善项目，理顺工作职能和关系，提升各部门流程和工作效率，保障经营管理正常有序、规范高效。

15. 您对自己的工作职责是否明确？

分析：大多数员工都明确自己的工作职责，只有3%的员工不清楚，说明在入职时人事和部门领导对于员工的工作内容介绍的还是很明确的。

建议：

1、完善各部门职位的工作分析，为人才招聘与评定薪资、绩效考核提供科学依据。

16. 您对您目前的工作量的看法是？

建议：

1、保证工作的公平分配，杜绝部分员工出现混日子的工作态度，避免影响其他积极工作员工的工作士气。

17. 您认为工作的挑战性如何？

分析：44%的员工认为工作的挑战性一般，31%的员工认为较有挑战性。说明工作对员工的挑战性还是不够多。可以让员工接触更多的事物。

建议：

1、部门经理加强对部门员工的岗位培训，采取部门内部岗位轮换，调动员工积极性。

18. 你认为是否有必要对公司的中层经理进行管理知识培训？

分析：有76%的员工认为公司有必要对中层经理进行管理知识培训，说明员工对于中层领导在管理方面还有所欠缺，增加这方面的培训，有利于提高公司的管理水平。

建议：

1、定期召开开展部门中层管理者例会，就工作中出现的问题现场讨论、现场解决。

19. 如果是技术认证培训，并且需要个人出资，你最大的承受

能力是多少？

分析：少出钱又能学到更多适合自己的技能是大多数员工的选择，但也有很多员工认为钱不是问题，只要能学到对自己有用的东西就行。

建议：

1、鼓励员工报考一些从业资格证书，给予一定比例报销，提升员工及管理者的专业技能。

20. 除了薪酬外，您最看重？

分析：超过半数以上的员工除了薪资之外更看重的是能提高自身能力的机会。公司可以根据情况，让员工接触更多方面的工作，让员工在工作中能力不断得到提高。

建议：

1、争取对有培养前途的职员进行轮岗培训；以老带新培训；员工自我培训（读书、工作总结等方式）等。

21. 您认为自己在工作上是否得到了充分发挥？

分析：有一半的员工认为自己在工作中未能得到完全发挥。说明公司在员工工作方面，没能提供太多让员工自主发挥才能的机会，缺少创新精神。

建议：

1、部门经理在一些工作让下属采取工作责任制，提升员工的积极性。

22. 您认为在公司工作有没有发展前途？

分析：超过一半的员工认为说不准在公司工作有没有发展前途，说明公司没有让员工感到归属感，这样会减少员工的工作热情，进而影响公司发展。

建议：

1、定期开展员工关系沟通，就员工的工作、生活问题及时解决，增强员工归属感。

23. 您认为目前最大的问题是？

分析：半数的员工认为没有提高自己能力的机会，37%的员工认为共组没有成就感。公司应给员工提供更多方面的工作机会，让员工在工作中得到提高增加成就感。

建议：

1、让员工参与到部门决策、项目筹备中，提供展现自己才能的舞台。同时，对一些岗位采取内部招聘，能者居之。

24. 您认为目前的工作？

分析：半数以上的员工认为自己目前的工作很适合自己，并且有信心、有能力把工作做好。这说明公司在选择什么人做什么工作时考虑的还是比较周到。

建议：

1、立内部纵向、横向沟通机制，调动公司所有员工的主观能动性，建立和谐、融洽的企业内部关系。

25. 您的职业倾向？

分析：有14%的员工没有对未来的职业规划，绝大多数员工考虑过自己的职业倾向，希望公司可以考虑不同员工的职业选

择提供相应的岗位，使员工可以更好的得到发展。

建议：岗位轮换或见习，增强员工的综合素质发展。

26. 您在工作中遇到困难，上司和同事能够提供有利的支持和协助吗？

分析：所有员工都能得到上级领导或同事的支持与帮助，但是仍有3%的员工得到的帮助比他们预计的要少，总体来讲公司的内部团结和和睦性氛围还是比较浓的。

建议：加强对部门员工的关心力度，在工作上给予支持和帮助。

27. 您是否有机会向上级领导畅谈你的感受与看法？

分析：根据调查经常和偶尔和上级领导畅谈自己的感受与看法的员工占据多数，说明和公司领导的交流渠道还是比较畅通的。

建议：

1、组织有效沟通培训，协助20%的目前仍然没有找到有效沟通手段的员工，提升沟通技能。

28. 你对哪层领导寄予希望？

分析：近半数的员工对自己的直接领导寄予希望，希望领导们不要让自己手下的员工失望！多多跟下属沟通，了解员工在想什么，有什么困难，让员工感觉到公司的人性化。

建议：

1、通过有效沟通，及时表达对员工工作的认可或建议，鼓励员工努力工作。

29. 您认为公司提供的整体环境有利于留住优秀人才吗？

分析：大多数员工认为公司提供的整体环境还是不错的，有利于留住优秀人才。但是光靠环境优势留住人才是不够的，公司应全面考虑留住和吸引人才的方法。

建议

1、在做好员工沟通的同时，做好相关制度及薪资福利、企业文化等方面的提升，塑造公司整体环境。

30、与您之前任职的其他公司相比，总体来说，您如何评价xx公司？

员工对xx公司的评价：

1、工作环境、氛围好；

2、领导关怀下属；

3、人际关系较好；

4、团队协作能力不强；

5、人员配置上欠缺；

6、轻管理，重业务；

7、管理混乱、上级下达给下级的做法和制度不具体，没有人来监督、制度空谈；

31、您认为目前公司存在哪些问题？其中最迫切需要解决的三件事情是什么？ 员工认为需要最快解决的事情：

1、专业技能培训；

2、福利和培训不完善；

3、监督体制；

4、人员配备。

1、员工表示，希望高层管理人员能多了解一线员工的需求、了解公司业务的需求，建立良好的团队协作力。更有员工提出应深入了解员工内在，而不是不看表面、了解一线员工，注重人才，提高员工福利。

三、总结

综上所述，初步了解了xx公司员工关于公司文化、管理和薪酬等方面的一些想法。针对这些调查结果，管理部门应及时制定相关措施，对于员工认可的方面要大力维护，做到更好；对于员工认可度较差的地方，则应根据公司实际酌情改善。希望通过本次调查在了解员工的真实想法的同时，为公司的发展带来相应改善的措施，提升公司的管理水平和工作氛围。