

2023年国网员工思想动态调研报告(模板5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

国网员工思想动态调研报告篇一

为了全面了解职工的思想状况，及时掌握职工的思想动态，做到有的放矢，保持职工队伍的稳定，以保证公司各项工作的顺利完成。在职工中有针对性地进行了座谈、问卷调查工作。

一、总体情况

员工人，其中党员人，团员人，具有大专以上学历文化程度的人，初级以上技术职称的人。公司党团员、高学历及技术人员、班组长以上管理人员等骨干力量超过职工总数的一半，在稳定员工思想、管理中发挥着不可替代的主导和决定性作用。广大员工在关注国家前途命运和党的路线方针政策上、在关心企业改革开放和公司发展前景上、在投身工作中都表现出极大的热情，过去的一年中，在公司党委的正确引导和带领下，我们这支员工队伍认真参加各种政治学习和活动，用实际行动落实公司的各项决策和部署，表现出对政治的关心和热情以及劳动人民质朴鲜明的感情立场。

二、当前员工主流思想状况

分析职工队伍思想状况，我们拥有一只政治可靠，思想成熟，技术过硬，善于管理，能打硬仗的基本素质比较高的职工队

伍，其主要有以下特点：

（一）关注“十七大” 积极奔小康

党的十七大提出了全面建设小康社会的目标。改革开放的正确道路和伟大成果，是广大职工群众深深感受到的发生在自己现实生活中的深刻变化；全面建设小康社会的目标，是他们看得到的希望和追求，因而广大职工广泛重视和关注十七大以来党的各项方针政策，无论是三中全会的推进农村改革发展，还是四中全会的加强和改进党建工作都是党的十七大路线方针政策的延续，职工们认识到，建设小康社会要从具体工作做起，为构建和谐社会的贡献力量。还要从生活习惯和言行做起，要加强学习，严格要求自己，让自己的一言一行，一举一动都符合小康建设的要求。

（二）热爱企业 投身公司发展

近年来，广大职工已经自觉、不自觉的把公司理念、企业文化融入到自己的思想和行动之中，将自身利益与企业发展联系起来，更加关注公司的经营状况，关心公司未来的发展，关心自己对岗位工作的适应能力。为适应公司发展的需要，广大职工自我加压，自觉学习，主动工作，转变观念，改善作风，加快工作节奏，推动公司发展。

一年来，广大员工正在把精神转化为动力和行动，做到一个关心企业、主动工作、说干就干、雷厉风行的工作氛围已经在全公司范围形成。职工们能够统一思想，顺应形势，扎实工作，表现出了当代工人阶级所具有的优秀品质。

（三）关心国事 做好岗位工作

公司干部员工以“迎国庆 讲文明 树新风”为己任，他们凝聚心智，奉献力量，表现出特别负责任、特别能战斗、特别能吃苦、特别能奉献的精神风貌，展示了新时期为国分忧、

无私奉献的优秀品质。

稳定是头等大事，在维护企业稳定，消除各种不安定因素的工作中，广大员工发挥了坚实稳固的基础作用，他们面对各种社会思想以及不和谐因素，表现出政治的成熟和思想的稳定，广大员工能够做到思想上同党中央保持一致，不信邪、不传谣；工作中同公司一心，勤奋、踏实、努力，表现出自觉维护国家和企业利益的主人翁责任感。

纵观员工队伍状况，我们深感这是一支讲团结、守纪律、重道德、技术精的队伍，他们在政治上成熟，拥护党的方针政策，关心企业发展；在思想上稳定，不随波逐流，不传歪理，不信邪说，能够识大体顾大局，是一支基本素质比较高员工队伍。

三、存在主要问题及分析

认真分析，也清楚的了解到这支队伍在个人素质上也还存在着一些差别，比如有的同志爱发牢骚，散布消极情绪；有的个别职工工作懒散，缺乏进取精神；因此我们也必须高度重视目前职工思想中存在的差异和一些不容忽视的倾向。

首先是一些职工不同程度的存在轻政治学习的现象，特别是任务重、工作忙的时候，这一现象更为突出，更重要的是，这种情况不仅是职工群众有，党员干部中也有这种现象。

第二，由于极个别党员的表现不佳，没能很好的发挥先锋模范作用，影响到一些群众对党员队伍甚至对党委工作有不同看法。

通过分析，我们认为出现上述问题，并不是员工与党离心离德，不赞成公司的核心价值取向，而是由于少数员工只管埋头工作，疏于政策理论学习。当然，这其中也存在着公司的宣传教育工作不够深入广泛的因素。

四、对策及建议

以贯彻落实科学发展观为宗旨，用发展的观念和方法解决前进中的问题，以构建和谐企业为目标，强化员工思想政治工作，加大宣传教育力度，加快为职工办实事的进程，努力为广大职工营造一个宽松、活跃、和谐、舒畅的环境氛围，推动发展。

（一）继续加强职工思想教育

根据职工队伍的基本情况，广泛开展融思想性知识性趣味性于一体的职工群众喜闻乐见的活动，继续加强职工思想工作，不断提高职工队伍的思想素质。一是坚持正面宣传教育，把职工的思想统一到各项方针政策上来，统一到企业的各项任务上来，帮助广大职工树立正确的世界观、人生观、价值观。二是高度重视新形势下职工的社会道德和道德养成问题，大力开展公民道德规范教育活动，形成积极向上的精神风貌和良好的道德风尚。三是深入开展“五五”普法教育活动，教育引导职工知法、懂法、守法，增强法律风险防范管理意识，提高依法办事的能力。

（二）不断强化思想政治工作

结合新形势、新情况，不断改变思想政治工作的方式、和方法，提高思想政治工作的成效。一是要围绕工作，有针对性地开展思想政治工作。二是加强教育、宣传、舆论、文娱等阵地建设，把思想教育渗透到各项工作中去。三是要改进思想政治工作手段和方法，提高水平，转变思路，使思想政治工作焕发出新的生机和活力。

（三）抓好党员干部队伍建设

党员干部是企业发展的中坚力量，加强党员干部队伍建设对整个职工队伍建设起到了重要作用。一是加强干部队伍作风

建设，以思想政治建设为重点，以制度建设为保障，打造廉洁高效、求真务实的干部队伍。二是深入贯彻落实科学发展观，认真梳理在党的组织建设、思想作风建设、制度建设和反腐倡廉建设方面存在的问题，不断加强党组织建设。三是以提升党员综合素质，提高党员的履职能力为目标，组织广大党员开展思想教育和针对性强、实效突出的技术、技能，以及管理知识培训，使党员成为各项专业工作领域的业务骨干和岗位带头人。

国网员工思想动态调研报告篇二

各位领导、同事们：

现在，我把自己三年来工作情况作一汇报，请予审议。

一、职责履行情况。

从20xx年xx月至今，我经历了三个阶段的工作。第一阶段在办公室，第二阶段在考核办公室，第三阶段在程控机房工作。

初到公司时，办公室正在进行办公自动化网络的建设。作为一名刚大学毕业的本科生，我被指派参与了此项工作。按照省公司的工作部署，办公网的建设总共分为三步，一是办公网的组网，二是办公网客户端的安装调试及办公自动化软件的培训工作，三是办公网的维护及客户端的长期维护工作。我主要负责后两步的工作。在工作期间，我本着更快更好的融入公司，服务公司的宗旨，积极学习，努力工作，力争认真把自己分内的工作做的更好，同时积极的完成上级交办的其他任务。

20xx年xx月，在我对办公室各方面工作熟悉，已经能很好的胜任本职工作后，随着考核办公室的成立，考核工作的急需进行，我被调入到考核办公室，在主任的领导下独立完成公司的考核工作，取得一定成效。

第一这是一项牵涉面广，操作复杂的工作，我本着认真负责的态度使考核作到公正、公平。

第二是在进行考核的同时，我又深入了解工作涉及的各个环节，积极提出合理的考核方法，使考核日趋完善。在从事管理工作的同时，我深刻意识到在科技发达的今天，作为一名通讯行业的一分子，对技术不了解，就意味着行业的文盲，在做管理的时候就没有科学依据，就无法把工作做的更好，于是，在去年开发区局开局建设的同时，我积极响应组织学习技术的号召，自发申请到机房工作至今。由于我是机房初建时开始跟工的，机房从无到有的每一个过程我都有充分的掌握，我的努力学习使我在后来的工作中受益非浅。我主要负责ewsd交换机的局数据和技术支撑工作，同时有华为cc08128模交换机的日常维护工作。

在工作中，作为一名专业的技术人员，我本着刻苦敬业、认真负责的精神做好自己的本职工作，努力学习提高自己的技术水平，积极检查设备的运行情况，确保交换机的稳定运行。德国西门子公司的ewsd交换机最大的优点就是运行稳定可靠，但同时还存在着omt不直观的缺点，由于是英文平台，操作不够灵活，给维护工作带来了一定的难度。针对这种特点，在日常的维护工作中，我重点在专业英语方面下工夫，在对机型的整体运行，单板结构功能有了很好掌握后，我又对维护端操作平台作了系统的学习并逐步实践，很大的提高了我的技术水平，让故障能在很短的时间内判断定位并协调排除。作为网关局，重要性是显而易见的。我作为网关局的技术支撑人员，责任重大，没有过硬的技术，很好的素质，是无法胜任工作，把工作做的更好的。网关局最重要的是网间计费和互联互通。ewsd15版所具备的网间计费和联机计费以及完善的路由性能和网管控制性能为网间计费和不同网络的互联互通提供了有效保障，我专门对以上方面作了系统的学习并实践，迄今为止，已经熟练的完成了联通cdma133及移动msc2局和电信的电路的开通运行、网间计费，互联互通及

其他的一系列后续工作。随着网关局工作的日益加重，我想我的技术水平也会日臻提高，工作会作的更好。

二、培训学习情况。

当今科技创新日新月异，我深刻意识到今天知识更新太快了，作为一个技术人员，不进步就等于落后，不学习就会被淘汰。为了更好完成自己的工作，必须不断地学习，努力提高自己的技术水平和工作能力。三年来，我在自己学习、增加新知识上下了不少功夫，取得了一些效果。

20xx年我参加了省公司组织的为期2周的办公自动化技术培训，同时又参加了为期5天的路由器技术培训，掌握了一定的办公自动化的软件和网络的组网以及网络终端维护知识，使我在后来的办公自动化工作中得心应手，工作得到顺利开展。同年xx月份，随着电信条例得颁布实施，我由公司指派参加了由信息产业部组织的为期xx天的电信条例培训班，为公司的电信条例的普及做准备，对电信条例作了系统的学习，增强了我的电信法规知识，对我后来的工作有很大的帮助。去年xx月我又参加了bisc公司组织的为期2个月的ewsd中级操作维护培训，使我对ewsd有了系统而深入的专业学习并上机实践，在这两个月的刻苦学习使我对程控交换有了一个全面的认识，使我能很好的胜任后来的工作，并逐渐把工作干的更好。

在业余时间，我采用科技手段才能更快更多获取信息，加快知识的更新。我主要采取两种方法，一用电脑充电，二是书海知识来加快新知识的占有量。

三、存在的问题和今后努力方向。

回顾检查自身存在的问题，我认为主要有两点：

第一、自己作为技术支撑人员，专业知识不够全面，有待更

好的学习，好为企业服务。

第二、我现在还很年轻，到我们企业的时间还很短，有好多方面还很欠缺，希望大家多批评指正。

今后怎么办，我想，绝不能辜负大家对自己的重托和期望，一定要努力做到以下三点：

1、严格要求、认真负责作好自己的本职工作。

2、努力学习，提高素质，提高技术水平，提高工作能力，力求创新，为企业发展作出贡献。

谢谢大家！

国网员工思想动态调研报告篇三

各位领导、各位评委：

我叫xxx今年22岁，中专学历，技术员职称，现在电信局市话处号线室工作。19xx年参加工作以来，在领导和同事们的关心帮助下，在生产实践的锻炼中，我不仅对电信装机线路的优化设计、线路维护等工作有了深层次的认识，而且对如何提高电信服务质量、努力提高行业竞争力进行了有益的探索，使自己逐步走向了成熟。20xx年我被电信局授予先进生产者的荣誉称号。现我向各位领导汇报一下我近年来的工作学习情况，敬请领导批评指正。

我是19xx年x月电信学校毕业分配到电信局。从一个学生到一个电信职工我深深地知道自己角色的定位，我也深切的明白自己肩负的责任和使命。自参加工作的那一天起，我就把自己的理想、青春和电信局的发展紧紧地连在了一起，始终怀着一颗对电信事业无限忠诚的赤热之心，无论是在最初的市话处装机队实践磨练阶段，还是在号线室岗位，我都谦虚的

向老师傅学习，并用心做着不懈的努力和追求，使自己很快融入了集体、融入了角色。

电信部门是直接 with 广大群众接触的窗口。作为一名电信职工我深知自己的一言一行就代表了电信局的一个侧面，在某种程度上就代表了电信局的形象。基于这一认识，我时时处处严格要求自己，以自己实际行动改被动服务为主动服务，做到岗位服务的规范化、专业化。

作为服务行业客户满意不满意是衡量工作水平的高低的关键环节。为使客户来我们市话处舒心、办理业务称心、后期服务放心，我在工作中坚持做到了“一快、二准、三笑、四无”。“一快”就是办理业务快速；“二准”就是办理业务准确、回答用户疑难问题准确；“三笑”就是笑迎、笑送、微笑办理业务；“四无”就是对用户无指责、无刁难、无推诿、无顶撞。

同时我还坚持做到了“三心”：捧出一颗爱心，想用户之所想，急用户之所急，帮用户之所难，用自己的一言一行，让每一个客户时时处处感到关爱和真情；拥有一片热心，就是要热爱电信工作，做到百问不厌，有求必应，笑脸相迎，笑脸相送，用微笑服务给用户营造一种舒畅和谐的氛围；献上一颗诚心，就是以诚相待，以诚感人，以诚助人，用一颗诚心解决用户线路上的困难。也正是自己坚持顾客至上的经营理念，全心全意为客户服务，时时处处为客户着想，有问必答、有求必应，才赢得了广大用户的信赖。

我的发言完了，敬请领导批评指正。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

国网员工思想动态调研报告篇四

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；高中以下学历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

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

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

大多数员工能够把思想和行动统一到公司的决策部署上来，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化，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

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

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. 充分发挥政治引领作用，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，才能在改革中顺利地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

国网员工思想动态调研报告篇五

提纲

- 一、海府分公司员工基本情况
- 二、本次调查的方式与方法
- 三、基层员工思想动态主要特点

- 1、大多数员工的关注点是企业和转型
- 2、对转型的预期有喜有忧
- 3、对待转型的态度总体积极向上
- 4、员工希望企业为自身提升素质创造条件
- 5、普遍感觉工作压力大
- 6、员工思想观念日益多元化。首先是获取信息的渠道多元化；其次是对先进典型的看法多元化；第三是处理问题方式多元化。

四、基层员工思想特点成因及对策分析

基层员工思想上之所以呈现以上特点，主要有以下原因：

- 1、地区社会经济发展水平的影响。电信行业的工资水平相对于其他行业有较大的竞争优势。
- 2、经历了多次改革，员工心理承受能力和应对能力已趋于成熟。
- 3、年轻员工为主的特点，使得青年人更希望企业为自身素质提升、职业发展创造条件。
- 4、工作压力来自于“外”、“内”两个方面。“外”——电信行业买方市场的形成、激烈的市场竞争、移动分流的加剧；“内”——，尤其随着企业内部绩效考核、末位淘汰的实施，均为员工带来了思想上的压力。

针对基层员工思想特点，作为基层企业，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、行为引导到与转型同心、同步上来。

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。

一是继续完善、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；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。

正文

中国电信集团公司在工作会上明确提出实施企业战略转型，企业将由传统基础网络运营商向现代综合信息服务提供商转变。面对转型，作为直接面向用户服务、占企业人数比例最多的基层员工们在想什么？他们是如何看待转型的？他们对转型和企业有什么期望？针对这些问题，近期，我们在海府分公司范围内开展了一次员工思想动态调查活动。

一、海府分公司员工基本情况

海府分公司现有员工176人，是海南省电信有限公司下属22个子公司当中业务收入规模最大、员工人数最多的子公司。全公司员工平均年龄33岁，其中45岁以上老员工8人，占4.5%，35-44岁的60人，占34.1%，34岁以下青年员工108人，占61.4%。从文化结构上来看，研究生学历3人，占1.7%，全日制大学本科学历45人，占25.6%，大专、中专学历65人，占36.9%，高中以下学历63人，占35.8%。海府分公司员工构

成中以近几年分配的大中专毕业生以及建省前后入局的在企业工作十多年但无较高学历的中青年员工为主要成份。

二、本次调查的方式与方法

本次员工思想动态调查，采取访谈和问卷调查相结合的方式。访谈涉及基层前后端员工、老员工以及新入局的大学生等，访谈范围不仅仅限于本公司，还包括省公司和其他分公司部分人员。问卷调查主要在海府分公司范围内进行，共发放问卷172份，回收有效问卷163份。问卷设计时重在了解员工对转型的认识、态度、期望以及目前员工工作生活状态等方面的信息，以客观选择题为主，辅之以主观问答题，便于统计分析。在选项设计上，一般提供5—8个选项，尽量包含调查对象可能的各种想法，同时提供一项开放式选项以免圈定思维；在语言上力求客观中立，不含褒贬感情色彩，或均从正面描述，以免诱导被调查者。问卷以不记名填写的方式进行，便于打消员工思想顾虑，获取真实有效信息。因此，此次调查，虽然面不太广，人数不太多，但由于涵盖基层各工种、各层次人员，且为员工真情实感之流露，也可窥一斑略知全貌。

三、基层员工思想动态主要特点

总体上看，海府电信员工尽管近几年来经历了重组上市等若干重大变革，目前又面临着激烈的市场竞争和企业转型的挑战，但从调查分析结果以及访谈过程来看，基层员工队伍思想相对平稳，面对转型的心理承受能力较强；尽管大多数员工表示工作所带来的压力比较大，但是整体员工队伍相对稳定，面对企业转型的不断深入，绝大多数员工不是消极等待观望，而是积极主动地去应对，他们想得更多的是如何干好本职工作，如何提高自身综合素质，绝大多数员工工作热情较高，兢兢业业、踏实工作。从调查结果来看，基层员工思想主要呈如下特点：

1、大多数员工的关注点是企业和转型

当问到“当前您最关心的问题是什么”时，32%的员工选择了“企业转型后的发展前景”，24%的员工选择了“转型在本分公司如何实施”，领先于其他选项，如“自己和家庭的收入”（21%）、自己的发展前途（23%）等等。在回答另一个问题“目前您最担忧什么”时，这一点同样得到印证，员工最担忧的两个问题是“企业效益下滑，发展前景不乐观”（28%）、“企业领导者能否正确对待权力，为企业利益和员工利益办事”（34%）。转型时期员工最希望企业加强的工作依次是：提高员工收入、福利水平（28.22%）；抓好经营服务工作，不断提高经济效益（27.61%）；加强员工培训，提高员工素质和竞争力（20.25%）；创新企业管理机制，使企业更有生机和活力（18.40%）；开展竞争上岗，能者上、平者让、庸者下（5.52%）。超过70%的员工都选择了能够促进企业发展的工作，说明了员工对企业的热爱和关心程度。

与收入、健康的个人“小”问题相比，员工更关心企业转型、企业发展等“大”问题。表明员工已将个人的命运与企业的兴衰联系到一起，这有利于调动基层员工的积极性，是推进转型、搞好企业的基础。

2、对转型的预期有喜有忧

企业转型是集团公司深思熟虑的战略决策，它将是一次影响深刻的变革，不管是对企业还是企业的每一位员工都将带来巨大的冲击。

转型对企业的影响，46.01%的员工认为困难与机遇并存，41.1%的员工认为企业转型将给企业发展带来机遇，增加企业活力，只有3.68%的员工认为转型对企业没什么影响，换汤不换药，4.29%的员工预计转型会使企业经营更加困难，另外有4.91%的员工表示无法判断。总体来说基层员工对企业转型是持谨慎乐观态度的。

谈到转型对员工个人的影响时，22.09%的员工认为收入、福利待遇会发生较大变化，24.54%的员工担心下岗的压力更大了，22.09%的员工则预期转型给自己带来了大展身手和脱颖而出的机会，还有26.38%的员工认为转型会增加工作量和竞争压力从而影响同事关系（值得一提的是在选择这个答案时，很大一部分员工在答案后写明“并不会影响同事关系”），只有4.91%的员工认为没多大影响。表现出员工对个人的预期也是有喜有忧的，但危机感及忧虑感略强一些。

3、对待转型的态度总体积极向上

尽管转型给员工个人带来了强烈的冲击和危机感，但面对这种冲击和危机感，大多数员工态度积极，表现出良好的心态和较强的心理承受能力。面对冲击有一半以上的员工选择的应对措施是“努力干好本职工作，用能力和业绩增强竞争力”（62.58%），28.83%的员工认为自己应该“抓紧时间学习，多掌握几种技能、多拿证”；只有7.98%的员工选择“做好领导及同事关系”，另外只有0.61%的员工选择得过且过“走一步看一步，工作生活照旧”；而选择“跳槽，换个单位”则为0%。表明员工经历了近几年多次电信体制改革，对改革已有了较强的心理承受能力和适应能力，而且近几年，企业努力提高经济效益和员工利益的各项举动，已得到广大员工的认可和信任，员工对企业的归属感、信赖感增强，以变应变、与时俱进，跟上企业前进的步伐已成为多数员工积极向上的选择。

另外，96%以上的员工认为自己在企业的工作前景比较乐观。

4、员工希望企业为自身提升素质创造条件

对比员工对企业的热爱，企业可以为他们做些什么呢？员工希望的是：多提供教育培训机会（47.85%），增加个人收入（22.09%），让自己从事最喜欢、最有优势的工作（16.65%），帮助解决实际困难（13.50%）。

员工希望企业提供更多的培训机会，那么都希望公司牵头开展哪方面的培训呢？员工们希望的是：电信新业务、新技术（41.18%），计算机基础知识（26.74%），经济法律知识（10.70%），英语（9.63%），服务礼仪、社交礼仪（8.02%），文化基础知识（3.74%）。

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。

5、普遍感觉工作压力大

这些工作量都会给自己带来什么样的精神负担和思想压力呢？23.93%的员工表示非常大、有时觉得难以承受，52.76%的员工认为比较大，22.09%的员工觉得一般、还可以，只有1.23%的员工没感觉什么压力。

员工普遍感觉压力较大，说明企业经营压力已得到有效的传递，也说明过去计划经济条件下无忧无虑、旱涝保收的时代已一去不复返了。有压力才有动力，保持适度的压力是提高企业工作效率和竞争力的重要条件，但压力应保持在什么水平？对工作起促进作用，还是阻碍作用？值得管理者思考。

6、员工思想观念日益多元化

首先是获取信息的渠道多元化。获取电信系统信息的途径以接触频率多少排序，依次是互联网（34.98%），各种会议（21.67%），《海南电信报》（13.79%），同事间口口相传（10.84%），电视广播等媒体（9.85%），其他（8.87%）。互联网作为新兴媒体越来越被员工所接受，这也体现了电信员工适应时代发展的能力。

其次是对先进典型的看法多元化。一方面，37.89%的被调查

者赞同“他们确实符合先进典型的要求，他们的事迹可以激发员工奋发向上”，还有15.53%的员工指出先进典型没有被上级发现；另一方面，又有人认为“推出的这些典型个别方面做的不错，但整体还不够先进的标准”（30.43%），或“其实大家都差不多，不存在特别突出的先进”（16.15%），表明员工认识上存在一定的分歧。

第三是处理问题方式多元化。当问及“如果您有困难或遇到一时想不通的问题，您会如何处理”时，被调查者愿意采取的依次是：寻求同事帮忙（34.86%），向自己的领导反映，寻求帮助（25.14%），与亲友商量办法（23.43%），压在心底自己承担（12.57%），发牢骚（4.00%）。

四、基层员工思想特点成因及对策分析

基层员工思想上之所以呈现以上特点，主要有以下原因：

1、地区社会经济发展水平的影响。尽管近几年来海南的gdp增长率都保持在10%左右，但整体上海南还属于后发展地区，社会经济发展水平较低。海南劳动力市场受地区经济发展水平的影响，整体工资标准也不高。在这种形势下，电信行业的工资水平相对于其他行业有较大的竞争优势。在访谈中，有超过一半的被访谈者特别是工作十多年的老员工坦言，假如自己离开电信公司很难再找到同样工资水平的工作。同时，企业近几年注重以人为本，不断提高企业管理水平和经济效益，使企业在社会有较高的知名度和地位，能够在中国电信工作，大家普遍感觉很光荣、自豪。这种心态使得员工对企业有高度的信任感和依赖感，将自己个人的命运与企业的命运已牢牢联系在一起，同时对企业推出的任何改革动态都表现出高度关注，对企业寄予了厚望。

2、经历了多次改革，员工心理承受能力和应对能力已趋于成熟。前面我们已介绍过，海府分公司员工主要由近几年入局的大中专毕业生和建省前后入局、工作十年以上的员工为主，

对于工作十年以上的员工来说，从邮电分营、寻呼剥离、移动分营、政企分开，到重组上市，已经历了若干次改革，历次改革并没有造成员工队伍的不稳定，反而给努力工作、奋发向上的'员工提供了机会，因为走过看过，所以得出在转型面前“唯有努力干好本职工作，用能力和业绩增强竞争力才是正确出路”的结论。对近几年新入局的大中专毕业生来说，目前正处于职业发展的上升期，转型无疑给他们提供了难得的机遇，因此也是磨刀霍霍，准备大展身手。基于这些情况，所以在对待转型的态度方面，均表现出较积极。这种积极成熟心态是转型成功的必要保证，是推动企业发展的内在动力，应当积极加以鼓励和引导。

3、年轻员工为主的特点，使得青年人更希望企业为自身素质提升、职业发展创造条件。海府分公司34岁以下青年员工占到60%以上，是一个充满青春、充满活力的集体。按美国心理学家马斯洛的“需求理论”：人类的需要按由低到高依次分为生理、安全、社交、受尊重、自我实现的需要。低层次的需要基本得到满足以后，高层次的需要会取代它成为推动行为的主要动因。对基层青年员工来说，购房购车固然重要，但受人尊重、有更大的发展、实现人生价值等更为重要，而且个人职业发展也是满足物质需要的前提和保证。因此他们更希望企业能够加大培训力度，跟上电信新技术、新业务的步伐，为提升自身素质和竞争力创造条件。另外，当今青年人在价值取向上更多表现出“多元化”的特点，他们重精神，也重物质，重自我，也重团队，重眼前，也重发展，因此，企业在如何调动员工积极性方面，就要跟上这一特点，有针对性地开展引导和激励。

4、工作压力来自于“外”、“内”两个方面。“外”——电信行业买方市场的形成、激烈的市场竞争、移动分流的加剧，直接导致了电信员工工作压力的成倍增大。尤其对身处市场一线的基层员工来说，由于经营指标的层层下达，每个人身上都承担了相应的收入指标和营销指标，此市场已非彼市场，此用户已非彼用户，工作强度和难度日益加大。经历过电信

辉煌时期的老员工更是感触良深，在访谈中相当多的员工都表示，现在不管是前端还是后端，不管是面对外部客户还是内部客户，他们都承受着相当大的工作压力，快乐工作暂时“与我无缘”。“内”——近几年企业内部接踵而来的各项改革以及精确化管理和严格的内控制度的推行等，尤其随着企业内部绩效考核、末位淘汰的实施，员工在紧张忙碌的工作之余，还必须不断加强学习提高自身素质，均为员工带来了思想上的压力。另外，近几年来公司招聘了不少应届大学毕业生，这些大学生犹如新下水的鲶鱼，一进入公司立马在周围引起了“鲶鱼效应”，既给公司带来了一股新鲜的空气，同时也给老员工带来了冲击。

针对基层员工思想特点，为确保转型战略在基层能够顺利实施，作为基层企业，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，努力培养一支适应转型的员工队伍。

人是生产力中最活跃的因素，转型能否成功，人力资源转型是根本保障。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，尤其是转型急需的营销策划、ict业务、it知识等方面的培训，努力提高员工综合信息服务提供方面的素质，有可能的话，也可以组织基层员工出省考察，以开阔眼界；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，要为青年员工脱颖而出创造条件，如开展积极向上的劳动竞赛、建立“公开、平等、竞争、择优”的竞争上岗机制，在内部营造“想干事、能干事、干成事”的良好氛围等。

引导——进一步将员工的思想、行为引导到与转型同心、同步上来。

此次调查中员工对于转型表现出的积极成熟的心态让我们感到较欣慰。我们仍应通过正面的宣传，加大员工对转型战略的认知度和参与度，进一步将员工思想观念、价值观、行为准则统一到转型的轨道上来，让员工思想成为转型的推动力。另一方面，对于基层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。目前出台的年休假实施方案、组织先进员工旅游、领导与员工沟通面对面、开展丰富多彩的文体生活等都是不错的给员工减压的好手段。总之，通过变压力为动力，增强基层员工对转型的信心、对企业的信心、对自己的信心。

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。

一是继续完善、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；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。管理学中经常会提到“木桶原理”、“短板原理”，的确，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。

“培养”、“引导”、“激励”，这三项工作如果做好了，就会象三驾马车，强有力地拉动基层电信员工，向着集团公司为我们指明的转型道路、向着创建和谐企业的目标共同前进！