

# 员工满意度调查的主要内容 员工满意度调查报告(大全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。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？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。

## 员工满意度调查的主要内容篇一

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的满意度：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。

## 员工满意度调查的主要内容篇二

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。

### **员工满意度调查的主要内容篇三**

为了了解公司员工对企业的认知度，掌握员工心理动态，进一步完善公司各项工作，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，在员工与领导层之间构筑一个大型的沟通互动平台。

20xx年11月18日—11月20日

公司全体员工

向全体员工下发了《企业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。

本次调查共发出《企业员工满意度调查问卷》300份，共收回253份。有效答卷为253份。在本次调查中，对公司的整体评价感到很满意的约为37人，占被调查人数的14.62%，比较满意和满意的约为180人，占被调查人数的71.35%，对公司整体评价不满意和非常不满意的约为35人，占被调查人数的14.11%。数据所得，绝大部分员工都比较满意公司的各项工作，员工满意度达85.89%，达到企业的质量目标（企业质量目标：员工满意度达85%以上），但仍有部分工作需要改善和提高，具体详见调查内容数据分析。

### （一）工作回报满意度

调查显示，近19.78%的员工对工作回报不满意（其中极不满意率为6.9%），满意率为80.21%，为调查的五大项内容中满意度最低，说明员工普遍对于工作回报不太满意。

工作回报满意度不高，大多数员工认为现在企业的工资福利在逐步增加，但公司提供的假期及休假安排时间太少，加班加点多，长期上班员工身心疲惫，无法照顾家人，严重影响家庭和睦，劳动时间和报酬、付出和回报不能成正比。因此，市场部要与主机厂多沟通、多分析、多渠道的进行信息收集，加大计划的准确性，确保计划准确、及时、快速、有效，保证生产系统有目标性的赶产，从而合理安排一线员工休息时间，这样才能留住员工，充分发挥他们的作用，保证企业的生产经营活动正常运转。各部门在薪资福利方面对员工加大宣贯力度，让员工清楚产量、质量及工资之间存在何种关系，使员工清楚计算标准是什么，引导员工正确看待公司制度的公平性、公正性。

### （二）员工对工作本身的满意度

调查显示，13.15%的员工对工作本身不满意（其中极不满意率为5.74%），满意率为86.84%。

从调查结果分析，多数员工对自己的工作能力充满自信，认为自己拥有足够的能力，能够在本质岗位上完成工作任务。尤其是“工作过程中，我不需要做本职工作要求以外的事情和我目前的岗位所承担的责任与权力是对等的”满意度分别高达97.23%和98%，反映出员工知悉本岗位职责与自身享有的权利，能更好的立足本职岗位，为企业创造更高的价值，是公司工作岗位设计较合理的环节所在，是员工在工作中能获得成就感的关键因素，是员工能为完成生产任务而竭尽所能的主要原因。应予以保持。

### （三）员工对工作群体和工作环境的满意度

调查显示，近13.31%的员工对工作群体和工作环境不满意（尤其“公司食堂提供的饭菜”一项不满意率占调查总人数的36.76%），满意率为86.68%。

从调查结果显示来看，“我很认可其他同事的工作方式，他们也认可我，合作愉快”满意率占调查总人数的96.83%，说明员工在工作期间相互配合默契，工作中精神饱满，士气高昂。

但调查统计表中可以看出各项满意率不均衡，主要体现在近4成员工认为“食堂餐盘、饭菜不卫生，味道差”，超过5成员工对食堂餐饮保障表示一般。私下访查了解到：一是经常有人在饭菜里发现虫子（微信群多次发图片）、头发、清洗球之类物质；二是汤碗残留洗洁精泡沫甚至菜叶等；三是菜品单一，有些菜油水少；四是食堂工作人员经常在操作间吸烟。这些问题是食堂急需改善的关键所在，望集团办加强对食堂的监督管理，确保员工能吃上干净卫生的饭菜，从而降低员工对公司的抱怨。

### （四）员工对管理关系的满意度

调查显示，近13.55%的员工对管理关系不满意，满意率

为86.44%。

统计显示，此类各项满意率较均衡，表明大部分员工满意公司领导的管理能力，赞同公司领导班子的管理思路。各级管理人员应以此为契机，在今后的工作中，要改变死板教条、死拉硬套，做到具体事情具体看待，特别是某些管理人员要停止独断专行的个人意识，充分发挥集体的力量，在民主的基础上发挥制度的良好作用。在管理方面应注重攻心为上，这是千百年来不变的道理，各级管理人员要主动关心员工的工作和生活，主动与员工沟通，开展交流谈心，说话要和气、公正、平等，在工作和个人生活方面要切实为员工解决一些实际困难和问题，消除他们的后顾之忧，让他们安心工作，尽心工作，是减少人员流失强有力的手段。

#### （五）员工对企业本身的满意度

在本年度调查中，此项满意率高达89%，满意度高居首位，不满意率仅占11%。

调查显示，员工在企业能够得到应有的尊重，对企业发展前景充满期盼，对企业的发展方向充满信心。

但，极少数人认为“企业发展是离不开能人贤士，这是一个优秀企业的生存之道，公司在用人方面应不拘人格，不要只凭关系取之用之”，由此可见，公司在选人用人方面依然存在些许弊端，针对此种情况，公司应给员工提供同等的竞争机会和平台，明确竞争目标，竞争原则公平公正，所选人员需经过考评合格，优胜劣汰，真正做到竞聘上岗。

总之，通过这次员工满意度调查及分析，我们所看到的正奥比克希的发展前景是光明的，发展方向是正确的加强企业文化建设，健全、完善企业文化体系，强化制度管理，促进员工间的合作意识及互相配合、沟通，引导全体员工向共同的目标努力发展。拉近员工对企业、对领导层的信任感、依托



感，从而建造更具有凝聚力的企业。

## 员工满意度调查的主要内容篇四

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。

## 员工满意度调查的主要内容篇五

作为一名党员干部，特别是企业基层党务工作者，应该时刻牢记职责，牢记使命，经常扪心自问我们党员干部的“责任田”种得怎么样？我们应该清醒地认识到：一些党组织的负责人和党务工作者不能理直气壮地抓党建，有的也不知道怎么去抓，开展党建工作缺乏起码的责任，一些基层单位党组织“三会一课”制度形同虚设，流动党员长期处于“流失”状态，党员学习活动只是走走过场，民主评议党员工作只停留在遥远的记忆里，有的基层党组织甚至几年没有召开民主生活会，上级党组织一旦检查就出现造假的现象，还有个别党

员不能按时交党费，有的甚至对信念理想丧失信心，把曾经高举自己的右手在党旗下的庄严宣誓已经忘到了九霄云外……面对上述问题，作为党员领导干部和党务工作者，必须要有强烈的政治责任意识和忧患意识，要把本职工作，把组织交给的任务，当成“责任田”；要把它看成是组织的一种信任，是自己的一种责任；要把它当成事业，当作乐趣，真心实意去对待。

只有这样，党建工作就会具体，就会细致，就会深入，就会扎实，就会不怕麻烦。只有带着政治责任，才会知道工作就是要解决问题，要关心温暖党员。

要时刻不忘自己的职责，自己的身份，要拥有默默无闻、踏踏实实工作的高尚风格，要具有不计名利、无私奉献的工作心境。应做的工作，做好了不夸耀，不张扬，做不好就要有寝食难安，无地自容之感。

只有这样，我们的基层党建工作才会有希望。

改革开放的不断深入和社会主义市场经济体制的初步确立，对基层党组织的领导权和控制力提出了新的挑战；所有制结构的不断调整和新经济、新社会组织的大量涌现，对基层党组织建设提出了新的挑战；经济社会的快速发展和执政理念的不断深化，对建设高素质的基层党员干部队伍提出了新的挑战；新旧观念的相互碰撞和东西文化的相互激荡，对基层党员干部队伍的思想作风建设提出了新的挑战。这“四大”挑战虽然巨大，但并不可怕，可怕的是缺少信心，丧失热情。

我们有些同志对待党建工作没有激情，老是提不起精神，有厌烦感，有冷漠感，总好像组织对自己不公，好像自己天生是做大事的，干这事委屈了自己，好像干这事待遇低费力不讨好，好象别人亏欠了什么。带着一肚子的委屈和牢骚，这能干好工作吗？有激情才会有动力，工作才会有魄力，有推行力，也才会激发创造力。

因此，每个党员领导干部、党务工作者都要满怀信心、满腔热情干好党建工作。对肩负的工作，要有激情，要有干好的决心，要将决心变为持久的动力，持续的激情。

工作要不分份内份外，不挑肥拣瘦，不丢三落四。要全身心的投入，要求真务实，兢兢业业，精益求精，不做表面文章，不欺上瞒下，一心一意抓好党建工作。

党建工作的头绪本来就很多，工作任务历来就很重，我们必须站在实现“中国梦”的高度，切实担负起党务工作者的职责和使命，进一步明确工作任务和目标，切实改进和创新工作方法，切实提高基层党建工作的效率与效益，更加积极主动、有序有效的开展工作，努力实现党的建设与企业稳定发展、和谐社会建设整体同步推进。一是要处理好夯实基础与突出重点的关系。

哪些是基础工作，哪些是重点工作，我们一定要搞清楚，不能够顾此失彼。作为一个企业的党务工作者，对所管辖的党组织、党员的基本情况、基本数据要有台帐，活动要有方案、办法，会议要记录记载，各种文件资料分门别类收集整理，这是必不可少的基础工作，要舍得用心舍得花气力，要非常扎实。

二是要处理好埋头苦干与巧借外力的关系。要完成基层党建的各项工作任务，需要我们亲历亲为，需要我们埋头苦干，这是关键。

但我们也千万不可忽视外力的作用，也离不开各方面的帮助和支持。自己的能量有限就动用资源，动用外力。

我们要善于汇报，要让主要负责人知道我们工作的重要，知道我们工作任务的繁重，要积极争取领导重视和支持，把自己的想法尽快变成领导的意图和决定。要注重总结归纳，还要善于宣传，要通过宣传让别人别单位学习你的好经验好做

法，分享你的胜利果实，也能提高本企业党建工作的知名度。

三是要处理好巩固成果与大胆创新的关系。凡是认准了的工作看准了的事，特别是一些受基层党组织和党员干部欢迎认同的工作，就要不断巩固和扩大成果，要持之以恒地抓，不可随意性太大，不能半途而废，不要急于提新口号换新花样，要保持工作的连续性。

同时要注意在继承传统的过程中不断探索创新，不断有新的突破、新的飞跃和新的发展。工作中要与时俱进，要有强烈的创新意识，抓党建工作也要象抓企业工作一样，要有品牌意识，通过探索创新确立自己的品牌。

要紧抓热点，突破难点，发现盲点，推出亮点。四、必须科学谋划抓党建党建各项工作都是紧密相连的，也是相辅相成的，我们推进工作一定要有“大党建”的眼光和高度，“上面千条线，下面一根针”，缺少科学谋划，缺少科学统筹的方法，工作是难以开展的，也会顾此失彼。