

2023年员工思想动态分析报告(汇总5篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

员工思想动态分析报告篇一

按照集团公司党群工作部安排和要求，****结合近期工作情况，组织相关人员对各基层员工思想动态进行了调研。从调研结果来看，员工队伍的思想主流是积极向上的，员工基本能够服从公司领导安排，认真完成各项工作。但也存在一些问题。针对这些问题，我公司也提出了相应的解决对策，维持企业的大局稳定，保证企业的安全稳定运行。现将有关情况总结报告如下：

随着三供一业接收工作的全面开展，公司处在改革转型迅速发展的关键时期，各项工作面临巨大的挑战和困难。加之社会上一些不良思潮的影响，公司员工思想呈现多样化和复杂化。

一是三供一业移交体量巨大，规范物业服务、夯实管理基础等工作任务繁重，员工工作负担加重、压力增大，收入并未增加，员工普遍存在不满情绪。

二是当前时间紧迫、任务繁重，各岗位员工均处在五加二、白加黑的工作状态，身心疲惫，付出与收入差距较大，员工的幸福感、获得感有所降低。

四是互联网技术发达，微信、微博广泛使用，人人都是自媒体，造成各种思潮交织，观念碰撞，给员工思想带来混乱，给企业稳定造成一定压力。

根据了解的情况，绝大部分职工关注收入福利。在公司迅速

发展的时期，绝大多数职工能正确面对当前发展形势，积极面对工作，认真负责，勤勤恳恳完成各项工作任务。同时，在以80、90后为主的员工队伍中，大部分人普遍希望公司能够加强职工关怀，适时组织开展丰富多样的文体活动。

一是由于网络信息日益发达，员工眼界不断开阔，而一些新媒体中的不负责任、负面、甚至反面的资讯，造成员工思想混乱，增大了工作难度。

二是公司转型发展迅速，节奏快、强度大，工作量日益繁重，再加上收入未能增加，部分员工难以适应，有负面情绪，给队伍稳定埋下隐患。

三是公司在管理中出现的一些不到位现象，也易引起不和谐、不稳定。

一是加强思想政治工作。有针对性地做好宣传、教育和引导工作，疏导缓解员工情绪，诚心诚意解决问题。

二是提升员工幸福指数。全力以赴完成各项工作任务，争取在考核中增加员工收入；减少工作压力，提升员工的幸福感和获得感。

三是加强新闻宣传引导。以公司内刊、微信公众号为载体，通过重点宣传、专题宣传、典型宣传，树立先进典型，加强舆论引导，凝聚奋进力量。

四是开展形式多样的文体活动。以企业文化为支撑，组织开展各类文体活动，陶冶情操，丰富职工业余生活。

员工思想动态分析报告篇二

为及时了解职工的真实思想状况，切实掌握职工思想状况的“第一信号”，确保公司思想稳定和队伍稳定，调动职工

的积极性，增强归属感，营造良好的工作氛围，提升党建工作实效，大连分公司党支部根据公司党委文件指示，组织本部员工、基层员工对职工思想进行了动态调查分析，现将调查情况总结如下：

大连分公司员工人数为89名，参与答题员工人数为65名，答题率为73%。总体看来，公司职工思想状况是健康向上的。思想主流积极，关心公司发展，对企业的发展持乐观态度，对重大问题分析冷静客观，并能做出比较准确的判断。大连分公司一直以来突出强调要把好职工“脉搏”，及时了解职工动态反映，作为思想政治工作着力点，超前分析、主动介入，切实增强掌握职工思想动态的“第一信号”。

特别是今年以来，大连分公司继续深入贯彻党的十九大精神、贯彻学习***新时达中国特色社会主义、弘扬大国工匠精神、持续有效扎实推进各项工作的开展，促进了分公司职工思想状况的整体提高，价值观念、思想道德、敬业精神等都有所转变。绝大多数职工热爱公司，理解公司发展中的困难，并且表现出勇于克服困难、勤奋工作、爱岗敬业的工作状态。

重要性表示认可和关注，并对企业的未来和前景充满信心，寄予厚望。绝大多数职工对公司领导班子很认同，对公司未来发展很有信心。

调查显示，职工比较关注自身收入和福利的增减。当前总体上说职工队伍比较稳定，对待工作兢兢业业、埋头苦干，以实际行动关心企业发展。但在关注公司发展的同时很多职工重点关注自身收入增减。担心企业的前途命运和个人利益。

企业与职工之间是共赢的关系。职工通过自己的努力工作为企业做贡献，同时企业为职工搭建实现人生价值的舞台，职工个人的前途与企业的发展是息息相关的，所以职工对企业未来的发展趋势极为关注。

企业与职工之间是合作关系。建立在合作关系基础上的员工关系管理具有两个典型特征：一是这种关系必须是劳资双方的一种合作的、和谐的关系，二是这种关系是由企业管理层积极主动的努力构建起来的，需要企业管理人员通过辛勤的劳动不断地进行培育和呵护。按照弗雷德里克·赫兹伯格的双因素理论，以具有竞争力的薪资吸引人和留住人，其效果未必能长久，而创建和维护积极的员工关系环境则是员工的内在需求。在这样的工作环境中，员工的聪明才智得到充分发挥，“自我实现”的需要得到更大满足，更利于留住优秀员工。

企业与职工之间是鱼水情谊。由于受物价上涨，生活压力与日俱增等经济因素影响，广大职工希望能适当提高薪酬待遇和福利待遇，按时发放工资、不拖欠工资、带薪休假，缓解经济压力大的问题。

从调查问卷中看出，职工的思想主流是积极向上的，但也存在着许多不容忽视的问题，亟需在工作中进行引导和教育。做为企业的管理者我们会发现很多员工都会存在不良的情绪，这些消极的情绪会传染。员工不良情绪的诱因分析人的情绪的出现是一个复杂的心理过程，企业员工消极情绪的出现自然也是由多种因素引起的。第一，从企业内部和外部的因素进行分析。从内部分析，一是企业缺乏健全的考核机制。二是没有建立畅通的沟通渠道。从外部分析，原因也有多方面。如家庭关系不和谐等也是造成员工产生不良情绪的原因。第二，从员工自身的主观和客观角度进行分析。首先是主观方面。员工自身存在主观差异。一是人的性格差异。二是文化水平的高低。三是社会阅历的深浅。其次是客观方面。一是环境因素。二是外来压力。例如职务升降、岗位变动、流言飞语等。三是突发因素等。

因此需要及时化解，减轻或者消除员工的消极情绪，需要在抓住问题本质、充分交流的基础上，以人文关怀为主、物质刺激为辅，循序渐进地进行安抚，多沟通多协调，解决职工

实际困难，从而充分调动广大职工的工作积极性，为企业的发展贡献才智。

（一）建立科学的薪酬体系，按时开工资，保障职工利益和留住人才

要建立科学的考评体系，建立科学的薪酬管理体系，形成薪酬多样化，保证基础，突出效益，拉开收入差距。切实重视新入厂大学生的切身利益及专业人才和职工的诉求，对拖欠工资问题加大力度解决。

（二）加强后备人才培养工作，迅速扭转公司后备人才严重不足问题

受行业大环境影响及公司自身工作不力，各层次、各专业人才流失严重，后备人才严重不足，造成公司施工能力下降，外协队伍作为施工能力的补充，客观上对公司后备力量的培养产生了负面影响，对后备人才缺乏目标培养，缺乏考评体系，缺乏公司统一管理，严重制约了公司的发展。公司要加大招收技工的力度，补充技工力量，通过薪酬改革，适度提高职工的薪酬水平，加强大学生的目标培养，要公司一盘棋。公司层面负责建立目标培养体系，同时建立科学的考评体系，使培养、考评形成制度化工作，目的是建立公司内部后备人才成长通道，形成后备人才培养的良性发展。

（三）解决热点问题，创建和谐团队

今年8月份，大连分公司支部“党建工作室”创建了，自此大连分公司的党员和职工有了自己的“家”。党建工作室以“创新谋驱动，转型策发展”为主题，工作室分为党内制度及理想信念教育板块、创新创新工作板块、组织机构板块、廉政教育板块等。大连分公司自从有了党建工作室，党员在进行“两学一做”常态化学习的时候，能够专心学习国家政策、党章、党规及习总书记的系列讲话精神，提高了学习质

量，使“党建工作室”真正成为时刻引领着党员学习生活，实现“两学一做”学习教育制度化常态化的阵地。

、工作、学习和生活等方面情况，丰富向组织说心里话的载体途径，通过谈心谈话及时把握基层员工的思想脉搏和心理状态。

（四）告别以手机为娱乐的主要方式，开展特色活动，丰富职工业余文化生活

2018年9月，大连分公司霍林河炭素厂项目部积极参与由业主方开展的炭素分厂首届职工趣味运动会，丰富职工业余生活，项目部全体员工积极参与，引领广大职工听党话，跟党走，丰富职工文化生活。

大连分公司唐山北郊项目部利用下班时间因地制宜地组织员工开展文体活动，例如：打滚子比赛、乒乓球、羽毛球、单人跳绳等活动。

通过科学合理安排和系列活动的开展，既丰富和活跃了广大员工的业余文化生活，又提高了员工们的身体素质和集体荣誉感，增强了企业的凝聚力，营造了生动活泼、宽松和谐、积极健康的企业氛围，让广大员工以更加旺盛的精力和崭新的精神面貌投入到工作中去。

（五）加强政策宣传，增强与职工沟通

这一年来，公司改革力度大、新政策出台较多，当一项新政策或新举措出台以后，不加强宣传的力度，职工不了解政策或举措出台的背景、作用和目的，就达不到相互之间的沟通，再好的政策也很难得到贯彻落实，这样不但难以形成协调一致的步伐和万众一心的合力，还很可能形成发展企业的阻力。因此，增强企业与职工的沟通就显得尤为重要了。

员工思想动态分析报告篇三

尊敬的党组织： 中国共产党，成立于1921年7月，1949年10月至今为代表工人阶级领导工农联盟和统一战线，在中国大陆实行人民民主专政的中华人民共和国唯一执政党。中国共产党是中国工人阶级的先锋队，中国社会主义事业的领导核心，中国各族人民利益的代表者，最终目的是实现共产主义的社会制度。

马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观是中国共产党的行动指南。这些理论是共产党人在长期的革命实践和社会主义建设中总结、创造出来的，它揭示了人类社会历史发展的普遍规律，指出了建设理想社会的方向，为我们提供了强大的思想理论武器。作为一名入党积极分子，只有积极学习这些理论，并以这些理论指导自己认识客观世界、认识人类社会的历史进程，自觉地批判、抵制其他错误的理论认识，才能真正做到从思想上入党。

努力奋斗，要为实现中华民族的伟大复兴而奋斗，要以此来实现自己的人生价值。

全心全意为人民服务是党的宗旨，是党的活动的根本出发点和落脚点，是区别了其他政党的最根本的标志，也是每位共产党员应尽的义务和根本的人生价值观。坚持全心全意为人民服务的宗旨，既是坚持党的工人阶级先锋队性质的客观需要，也是党性原则的突出体现。作为一名入党积极分子，必须通过勤奋学习和实践锻炼，牢固树立起全心全意为人民服务的人生观和价值观，不断提高全心全意为人民服务的自觉性。

在近期，党中央在全党内组织了党的群众路线教育实践活动。按照“照镜子、正衣冠、洗洗澡、治治病”的活动总要求，解决形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风“四风”问

员工思想动态分析报告篇五

为全面了解和掌握当前公司员工队伍状况与思想状况，有针对性地做好公司各方面的工作，从**年*月份开始，公司党委组织了员工思想状况问卷调查，重点了解当前公司在岗员工思想状况，共向全公司不同岗位及工种的员工进行了无记名问卷调查。现将本次调查结果分析如下：

一、基本情况

本次调查的范围涉及公司共16个部门，在岗员工总人数546人，共发放问卷调查表300份，收回276份，问卷回收率88.7%。

1、本次问卷男性为166人，占问卷总数的60.1%，女性为110人，占问卷总数的39.9%；已婚人数265人，占问卷总数的96%，未婚人数11人，占问卷总数的4%；文化程度：高中以下107人，占问卷总数的38.9%，中专45人，占问卷总数的16.3%，大专74人，占问卷总数的26.8%，本科以上50人，占问卷总数的18.1%；政治面貌：党员62人，占问卷总数的22.5%，团员6人，占问卷总数的2.2%，群众208人，占问卷总数的75.3%。

2、调查对象在28周岁以下的人数为6人，占被调查者总数的2.17%；年龄在28—35岁之间的人数为55人，占被调查者总数的19.9%；年龄在35岁以上的人数为155人，占被调查者总数的56.2%；参工时间10年以下的人数为7人，占被调查者总数的2.4%；参工时间10年以上的人数为209人，占被调查者总数的97.6%。

1以下人数偏低，导致员工年龄层次不尽合理。今后公司将适当引进一批年轻的各类专业人才，丰富公司员工队伍。

二、调查情况统计与分析

1、员工对公司的忠诚度：69%的员工对公司“有归属

感”，79.6%的员工目前最关心的是“企业发展”，68.1%的员工希望通过努力工作换取更大的个人发展，说明大部分员工对公司是忠诚的，他们选择了与公司共进退；但是仍有31%的员工选择对公司没有“归属感”，这是今后公司思想政治工作中不要忽略的人群。

2、员工对公司现状及未来发展前景的看法：20.1%的员工认为公司目前的管理水平“好”或“较好”，60.2%的员工认为“一般”，20.8%的员工认为“很差”；33.8%的员工认为公司的发展前景“形势良好”，38%的员工认为“困难较多”，21.8%的员工认为“效益较差”，13.4%的员工认为“危机四伏”。说明大部分员工能够现实地判断公司目前的发展水平，但是面对市场目前的严峻形势，员工盲目乐观或悲观的现象仍然突出，公司应当因势利导，积极开展宣传教育，让员工充分了解公司目前“机遇与危机并存”的发展现状，调动员工积极性，才能争取更大发展。

3、员工对工作的感受：15%的员工感觉自己的才能在岗位上得到“全部发挥”，58.8%的员工感觉得到“基本发挥”；31%的员工感觉得到“稍有发挥”或“没发挥”；在自身工作状况方面，71.3%的员工感觉“满意”或“基本满意”，22.7%的员工感觉“不满意”，说明公司在人力资源方面有较大的挖掘空间。

4、培训方面：81.9%的员工迫切希望得到“专业技能”培训；培训目的方面：36.1%的员工希望通过培训“将来从事更有挑战性工作”，47.7%的员工希望通过培训“更胜任自己的工作”，说明公司员工渴望通过专业性培训，为公司和个人发展打下基础。

5、工作积极性因素和公司制度建设方面：65.7%的员工认为“收入偏低”是影响其工作积极性的因素，46.3%的员工认为是“激励机制不健全”，30.1%的员工认为是“工作不被领导承认”，16.2%的员工认为是“人际关系复杂”。分

别有43.5%和59.7%的员工认为影响公司发展的主要内部因素是“分配机制”和“激励机制”，60.2%的员工认为公司收入分配机制“不合理”，76.9%和82.9%的员工认为工资方面和福利方面的制度需要改善。

工作积极性影响因素和公司制度建设选择为多选项，调查对象选择虽然相对分散，但主体和“收入”有关，其对“收入满意度”的评价也不高，说明员工对目前的分配原则充满改革期望，也从侧面反映出目前的分配激励机制不尽完善，从而对员工的工作积极性产生负面作用。

6、班子建设方面：19%的员工认为公司领导对员工的态度“很好”或“较好”，50.5%的员工认为“一般”，30.5%的员工认为“不关心”；在获取员工信任的手段方面：76.7%的员工认为要“提高员工收入”，50%的员工认为要“科学民主管理”，13%的员工认为要“积极传达上级政策和文件精神”，34.3%的员工认为要“思想统一，团结一致”，37%的员工认为要“对公司发展做出科学决策”。数据表明员工希望公司领导能够团结一致，加强班子建设，推动公司持续发展，进而提高员工收入。

展战略”。

说明公司员工对贯彻科学发展观有一定的认识，行业“两个至上”共同价值观逐步深入人心，公司政治思想工作初步取得成效；但是仍有一小部分的员工表现出对“提高收入”、“平均分配”有过度的热情，这是我们政治思想工作下一步要努力解决的问题。

8、自身迫切要解决的问题：65.3%和79.6%的员工认为“收入”和“住房”是目前迫切要解决的问题，31.1%的员工则认为要解决“子女就业”问题。公司可在发展的过程中逐步解决员工的各类实际问题，同时政治思想工作要同步跟上。

结论

调查表明，绝大多数员工对公司是忠诚的，对公司充满热情和信心。他们渴望通过专业培训，提高自身素质，进而推动公司和个人发展；渴望通过科学的人力资源配置，发挥自身水平，进而为企业做出贡献；渴望合理调整激励和分配机制，挖掘自身潜力，进而推动企业发展；渴望公司班子团结一致，坚持科学发展观，科学决策，诚信经营，民主管理，推动企业持续稳定健康发展。但是，调查中反映出的一些问题也要引起我们注意。

应该说，公司员工希望公司持续发展，进而满足一些个人愿望，如：提高收入、解决住房、解决子女就业等，是无可厚非的。但一小部分员工表现出过度追求个人利益，忽视企业发展的前提，这是我们政治思想工作要发挥优势，努力解决的问题。同时需要解决的还有员工本位主义思想及盲目乐观或悲观的问题。

在这样的情况下，公司将注意以下几个方面：

（一）公司要进一步搞好对转变观念的教育，树立起适应市场经济下新体制和新机制的新观

念，进一步增强职工对改革的心理承受力，对改革保持一种相对平稳的心态。

（三）要充分调动和保护好员工的生产经营积极性，把解决思想问题和解决实际问题结合起来，解除职工的后顾之忧，积极投入到生产经营中来。

三、公司党委和经营班子主要对策及工作重点

4、针对此次调查中存在的问题，要进一步分解细化，再次采用调查问卷的方式进行无记名调查，为进一步明确工作方向

提供参考依据。