

2023年职工意识形态及思想动态情况汇报 员工思想动态分析报告二(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。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

职工意识形态及思想动态情况汇报篇一

根据《关于做好2020年上半年员工思想动态分析的通知》的相关要求，为有针对性的开展好思想政治工作，加强员工队伍建设等打下基础，综合车队在日常扎实开展员工思想政治教育和思想动态掌握的基础上，认真分析总结，现将综合车队2020年上半年员工思想动态分析报告如下：总体看来，综合车队职工思想状况是健康向上的。思想主流积极，重视理论学习，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。今年以来，综合车队通过深入开展“深入学习十九大精神教育学习活动”、“防御性驾驶培训”、“安全生产月活动”、等活动，促进了公司职工思想状况的整体提高，价值观念、思想道德、党性修养、敬业精神等都有所转变。绝大多数职工热爱单位，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。

1、广大员工心系企业，关注党建工作。通过集体讨论、谈心交流和开展各项活动过程和结果来看，广大员工心系企业，十分关注企业的党建工作，并对企业的未来和前景充满信心，寄予厚望。大部分员工对公司社会形象和中国石油员工身份感到光荣和自豪，大多数持理性的乐观态度。

2、多数员工感到工作压力明显增加。随着近年来工作量的持续增加，加上精细化管理的持续深入和各项规章制度的出台，起初还存在一定抵触和难为心理，一方面是工作量增加带来的工作压力，一方面是接受新要求 and 事物上带来的心理压力。谈到工作量的时候，大部分员工认

为自己的工作量很饱和、有时超点负荷，没有员工表示比较轻松；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。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。今年综合车队党支部和工会通过开展一系列谈心沟通、组织活动、困难员工帮扶等活动，及时疏解了员工心理思想疑问，有效疏导了员工的心理压力。

- 1、关注企业发展前途，同时也关注自身切身利益。总体上说大多数员工能够正确对待改革、正确对待利益的再分配，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，员工担心利益受损，特别是担心运输业务开始逐步实行业务外包的方式，员工担心岗位和体制发生较大变化。员工希望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，所以职工对企业未来的发展趋势极为关注。
- 2、今年以来，员工对于日趋严细的管理措施已经完全接受，能够自觉遵守相关规章制度，从思想上有了根本转变。特别是在今年提质增效活动中，广大员工能主动积极作为，为单位挖潜增效建言献策，提出合理化建议8条。从调查中看出，员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，并向上级领导多沟通多协调，解决员工实际困难，从而充分调动广大员工的积极性，为打造世界一流能源企业贡献才智。

- 1、从加强学习教育入手，进一步转变职工思想观念。以学习宣传贯彻党的十九大会议精神为契机，加强职工思想政治工作。继续坚持以增强凝聚力、提高贡献率为着力点，加强和创新宣传思想工作。我们必须从加强学习教育入手，注重借鉴、注重创新的工作原则，全方位的加大对分公司和安研院新的战略、新形势的宣传力度，同时找准位置，明确目标，变压力为动力，做真正适应企业发展的中坚力量。
- 2、进一步改进和完善绩效考核制度，建立合理的资源配置机制。在分配制度方面，一是要以正向激励为主。不管采取何种考核分配机制，只要经营效益有所提高，员工的收入应有适度增加。二是在分配政策出台前，应召开职代会广泛征求各个层面、各个岗位员工的意见和建议，尊重员工的知情权和参与权；在考核分配中，要做到公开透明，消除员

工的疑虑。3、加强政策宣传，增强企业与员工的沟通。这几年企业改革力度大、政策变化快、新政策出台多，受疫情影响大，当一项新政策或新举措出台以后，不加强宣传的力度，员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让员工心甘情愿地执行。

职工意识形态及思想动态情况汇报篇二

今年，我们机关支部紧紧围绕转型发展大局，全面加强和改进队伍建设各项工作，队伍素质和精神面貌有了较好的转变。面临行业“寒冬气”来临，员工的思想意识和思维观念正在发生着复杂而深刻的变化，给新常态下队伍管理工作带来了诸多新问题。剖析队伍思想动态，找准问题症结所在，是当前加强队伍建设的有效途径，也是推动提质增效的关键所在。为此，我们对员工队伍建设现状和存在问题进行了专题调研，现将有关报告如下：

队伍思想相对平稳，保持着较高的工作热情。面对中心转型发展的不断深化，绝大多数员工不是消极等待观望，而是积极主动地去适应，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。从调查结果来看，员工思想主要呈现如下特点：

一是员工最为关注企业发展。员工最关心的是：企业发展前景、个人收入，以及自己今后的发展前途。员工最担心的是：企业效益下滑、发展前景不乐观。员工最希望的是：领导班子抓好经营发展，不断提高经济效益和员工工资、福利。以上情况充分说明，我们的员工具有较强的大局意识，能够分清矛盾主次、能够摆正集体利益与个人利益的关系，也表明员工已将个人的命运与企业的兴衰紧密联系在一起，这是我们川南总站机关各单位有效“寒冬期”挑战的基础。

二是员工心态总体积极向上。尽管“寒冬期”给员工思想一

定冲击和影响，但面对现实，绝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，绝大多数员工对中心今后的发展前景比较乐观，面对中心的转型发展，认为最先应该做的是：努力干好本职工作，用能力和业绩增强自身竞争力；抓紧时间学习，多掌握几种技能。以上情况充分表明，员工对严峻形势有着较强的适应能力和正确的思维观念。

三是员工提升素质欲望较强。绝大多数员工希望企业为自身素质提升创造条件，以增强自己发展潜力和竞争能力。通过调查了解，员工们希望企业多组织新业务、新技术、新知识培训，同时也希望开展一些经济法律知识的培训。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。

一是部分员工对企业发展存在悲观情绪。部分员工认为受经济下行和行业“寒冬期”的影响，行业形势较长时间内不会发生根本变化。特别是，还有部分员工对“提质增效、生存发展”的要求认识不足，缺乏紧迫感、压力感和事业心。

二是部分员工对工资待遇存在较高期望。部分员工感觉目前的工资待遇较低，较比居高不下的物价还有差距。还有部分员工也认为日常工作劳动强度大，需要企业在工资待遇上体现对员工的关心。此外，部分员工目前正面临着赡养老人、子女上大学等重重经济困难，倍感生活压力大，产生了一定的思想波动。

三是部分员工缺乏应有的积极向上心态。部分员工学习的积极性不高，求知的压力不够、动力不足，离上级学习型、创新型企业的要求相距甚远。还有部分员工在对待转型发展的态度上存在矛盾心理，既盼改革、又怕改革，既反对传统的管理模式和发展路径，又怕打破现有“平衡”状态去承担风险，既想参与竞争，又怕在竞争中被淘汰。

一是进一步加强企业规范管理。要全面加强和完善企业制度的建设的执行，确保以良好的风气、规范的要求对员工进行长期的影响，使员工逐渐适应转型发展的要求，促进员工个体行为与集体趋向保持一致。

二是进一步加强企业舆论导向。不断加大企业对舆论导向和文化建设的控制力，对员工的价值观念、行为方式给予正确的引导和潜移默化的转变，特别是对员工关心的热点、疑点和焦点问题进行解惑释疑，从而为企业营造理通气顺的外部环境。

三是进一步加强企业人文关怀。企业思想政治工作要与维护员工的精神文化权益、员工的经济利益相结合，要把解决思想问题与解决实际问题融为一体，切实做到想员工之所想，急员工之所急。同时要特别重视做好困难群体、特殊群体的思想工作和帮扶工作，确保员工队伍健康稳定。

职工意识形态及思想动态情况汇报篇三

企业的发展离不开人文关怀，而思想政治工作是一项如何引导人，教育人、塑造人、培养人的工作，是企业发展不可或缺的生命线、向心力。一位教育学家曾经说过，你想改变一个人，就必须了解他。而企业如果不了解、不清楚员工在想些什么，需要什么，那企业的发展如同逆水行舟。为此，九景信息中心将员工思想动态分析工作纳入20xx年重点工作之一，并于春节大假后召开员工思想动态汇报会，找准切入点，及时了解员工的思想变化，其作用和效果明显。

在电视、广播、报纸，网络普及的时代，员工获取信息的渠道日益多样，各种思想发生激烈碰撞。九景信息中心如果不能及时掌握员工思想动态，可能在面临新问题时，就会显得力不从心，无从着手。只有全面了解员工思想动态并加以分析，才能准确把握员工的思想脉搏，找到化解矛盾、理顺情绪、对症下药的有效办法，使九景信息中心的发展更具活力。

九景信息中心员工思想动态分析工作具有普遍性、全面性，不分年龄、职务、工种和学历。切实关心他们的家庭生活、身体健康状况和柴米油盐等切实利益，及时弄清他们思想波动的根本原因，从而更好的为他们排忧解难。

员工是企业的主体，是企业发展的根基。做好员工思想动态分析工作，是为了更好的服务九景信息中心所有员工，这也是根据上级部门提出“严格管理+人文关怀”理念在实际工作中的具体运用。九景信息中心从员工的实际生活入手，关心、重视员工反映的实际问题，把收集到的各方面信息进行分类整理，为科学决策提供准确依据，并加以解决，使九景信息中心思想动态分析工作起到作用，而不是仅仅停留到分析报告中。

九景信息中心对现有的思想动态分析工作体系进行优化，建立起了规范、高效、量化的职工思想分析体系，该体系以贴近员工工作、走入员工生活为切入点，通过对员工的需求及思想信息采集、汇总、分析、处理、反馈、效果评估和持续改进等，实施全过程管理与控制，在及时、全面、准确地掌握和分析员工思想动态的基础上，把解决思想问题与解决实际问题有机地结合起来，因势利导，化解矛盾，理顺情绪，最大限度地调动广大员工的积极性、主动性和创造性，实现思想政治工作危机事件预测和可控，促进九景信息中心和谐有序、持续健康地快速发展。

九景信息中心支委分工明确到部门，细致到员工，每月支委会上要求对本月掌握的职工思想动态进行分析，并做出书面分析材料。部门负责人每天利用听红歌时间对员工思想情况进行了解，如发现个别员工思想波动较大，及时与支部书记联系。九景信息中心把员工思想动态分析结果予以量化，提出了“四必须”原则，即“员工生病住院必看；合理要求必办；生活困难必帮；思想波动、情绪不稳必谈”。针对员工思想不稳的状况，利用家访、谈心等形式，开展思想政治工作，保持员工队伍的稳定。针对家庭困难的员工，九景信息中心

要求支部对员工家庭现状进行摸底，就员工身体状况、家庭成员状况、医药费用收支等情况进行了调查、核实，及时上报。

新年开篇奏响和谐乐章。九景信息中心由于对员工思想动态分析工作的高度重视，增进了与员工之间的联系，加深了与员工之间的了解，为进一步增强九景信息中心的凝聚力和号召力起到积极的促进作用，也为九景信息中心持久发展提供了政治保证。

职工意识形态及思想动态情况汇报篇四

为了及时掌握安质部员工的思想状况，切实关心员工的工作、学习和生活，了解员工对公司各项改革措施及思想政治建设的意见和建议，调动员工工作积极性，增强队伍凝聚力，促进各项事业的发展，安质部通过问卷调查、座谈交流等方式对员工思想文化的状况进行了多渠道、多形式的了解和调研，对员工思想动态的现状和基本特点有了初步的、基础性的了解，结合问卷调查及座谈结果撰写了本篇调查报告。

本次调查的对象是安质部在职员工，采取无记名方式，共发放问卷12份，回收有效问卷12份，回收率达100%。从调查情况来看，员工能够积极参与，认真对待，实事求是地反映自己真实想法。

总的看来，安质部员工思想状况是健康向上的。大部分员工思想稳定，工作兢兢业业，关心公司的发展，珍惜工作岗位，理解单位的困难，关心公司发展及员工的稳定，对公司的发展持乐观态度。对重大问题分析冷静客观，并能做出比较准确的判断。也有一部分员工的工作积极性处于一种被动状态，是在各种压力下不得不作为的状态。他们都希望通过各种方式的学习培训，提高工作能力，愿意为公司的发展做出应有的贡献。

调查数据显示，有98.9%的员工关注收入福利。当前总体上说员工队伍比较稳定，大多数能够正确对待改革、正确对待利益的再分配，对待工作兢兢业业、埋头苦干，以实际行动关心公司发展。但在期盼改革带来生机、活力的同时，员工担心利益受损、技术知识不适应，在关注公司发展的同时很多员工重点关注自身收入增长。担心公司的前途命运和个人利益。公司与员工应当是共赢的关系，员工通过自己的努力工作作为公司做贡献，同时公司为员工搭建实现人生价值的舞台，员工个人的前途与公司的发展是息息相关的，所以员工对公司未来的发展趋势极为关注。

从调查中看出，员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，并向上级领导多沟通多协调，解决员工实际困难，从而充分调动广大员工的积极性，为打造世界一流能源公司贡献才智。

1、从加强学习教育入手，进一步转变员工思想观念。继续坚持以“增强凝聚力、提高贡献率”为着力点，加强和创新宣传思想工作。我们必须从加强学习教育入手，注重借鉴、注重创新的工作原则，强化学习创先争优活动主题内容，全方位的加大对本公司和集团公司新的战略的宣传力度，使全公司每个员工都深刻了解集团公司和省电力公司运作手段及实施结果，同时找准位置，明确目标，变压力为动力，做真正适应公司发展的主人。

2、进一步改进和完善绩效考核制度，建立合理的资源配置机制。在分配制度方面，一是要以正向激励为主。不管采取何种考核分配机制，就一个单位而言，只要经营效益有所提高，其员工的收入就要有适度增加。二是在分配政策出台前，应召开职代会广泛征求各个层面、各个岗位员工的意见和建议，尊重员工的知情权和参与权；在考核分配中，要做到公开透明，消除员工的疑虑。在费用管理方面，应坚持“统筹考虑，保证一线”的原则，将有限的“钢”用在“刀刃”上。

3、注重塑造典型，创建和谐团队。一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；二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”，只有倡导团队合作、有效沟通，才能达到团队合力1+12的效果。只有团队和谐，团队成员才能快乐工作、共同进步。

职工意识形态及思想动态情况汇报篇五

主体是分析报告的主要部分，一般是写调查分析的主要情况、做法、经验或问题。如果内容多、篇幅长，最好把它分成若干部分，各加上一个小标题；难以用文字概括其内容的，可用序码来标明顺序。主体部分有以下四种基本构筑形式。

(1) 分述式。这种结构多用来描述对事物作多角度、多侧面分析的结果，是多向思维在谋篇布局中的反映。其特点是反映业务范围宽、概括面广。

(2) 层进式。这种结构主要用来表现对事物的逐层深化的认识，是收敛性思维在文章谋篇布局中的反映。其特点是概括业务面虽然不广，开掘却很深。

(3) 三段式。主体部分由三个段落组成：现状；原因；对策。如此三段，是三个层次，故称三段结构。

(4) 综合式。主体部分将上述各种结构形式融为一体，加以综合运用，即为综合式。例如，用“分述结构”来写“三段结构”中的“现状”；用“三段结构”来写“层进结构”中的一个层次；用“总分结构”来写“分述结构”中的某一方面内容，等等。