

# 最新员工思想动态分析报告 职工思想动态分析报告(模板5篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 员工思想动态分析报告篇一

今年以来，工程公司党支部认真学习贯彻省、市公司和我公司党委两会精神，紧紧围绕公司工作任务，开展了以“反骄破满、奋力争先”为主题的集中讨论，结合职工的思想实际，围绕职工反映的热点、难点问题，认真进行了剖析原因，认清危害，深挖思想根源，并结合工作实际采取有力措施进行整改。

### 一、存在的主要问题和薄弱环节

一季度公司广大干部职工紧紧围绕公司党委的中心工作，审时度势，认真谋划全局工作，公司各项工作推进井然有序，干部职工工作热情高涨，各项工作开局良好。但离公司党委的要求和当前企业发展的要求还存在不少问题，存在的主要问题和薄弱环节为：

1、当前干部职工的思想是绝对与党委持续高度一致的，但“两张皮”的现象依然存在。尽管我们一再强调思想政治工作与经营管理工作要齐抓共管，思想政治工作要与经营管理工作融为一体，相互促进，共同提高，可是在实际操作中，“你干你的，我干我的”的现象仍然存在。行政支持，工作就好开展，实际问题就解决的好；行政不支持，工作中阻力就大，解决实际问题的效果就差。

2、今年公司生产经营任务比较繁重，在这种状况下，人力物力全靠在工程施工上，对安全的全方位管理和质量的检查考核可能会有影响。

3、今年以来，不管是一线职工，还是机关管理人员，大家都没有双休日和节假日，几乎天天在上班。长期的连轴转，绝大多数干部职工都能以公司为家，以主人翁的精神对待问题。

## 员工思想动态分析报告篇二

为促进工作顺利开展，进一步掌握当前职工的思想动态，准确把握职工思想脉搏，在分局党总支的领导下，由办公室牵头对职工的工作和生活进行了摸底调查，并结合各级领导谈心对话和征求到的意见和建议，对职工思想动态作了客观实际的 analysis，针对发现的问题及时采取了相应措施，情况如下：

### 一、职工基本情况

（一）人员构成情况：行政编制17人，实有17人。其中：局长1人，总支书记1人，正处级监察专员1人，副局长2人，正处级调研员1人，副处级监察专员1人，副调研员1人，室主任2人，室副主任2人，其余5人；2人为无党派人士，其余16人均为中共党员。

（二）年龄构成情况：平均年龄39岁，年龄最大54岁，最小为27岁。

（三）干部交流情况：现在职17人中，交流干部3人。

（四）夫妻两地分居情况：根据了解掌握情况，现有职工中已婚14人，未婚3人。已婚职工中夫妻长期两地分居有5人。

（五）家庭收入情况。

- 1、已婚职工中，夫妻二人均有相对稳定收入的有8户。
- 2、已婚职工中，除有相对稳定收入的有8户外，其余6人的配偶大多在企业打工，据了解收入较低。
- 3、分局职工中，适龄未婚3人。

（五）离父母较远的情况：职工中，除4人居住地离父母（含岳父母）较近外，其余13人，离父母都较远（100km外），其中：4人父母（含岳父母）均在省外。

## 二、当前职工主流思想状况

（一）职工队伍稳定，思想主流较好。工作积极性较高，对所从事煤矿安全监察工作及单位在关心职工方面所做的工作表示满意。（二）职工思想政治教育工作成效显著。能通过自学为主，并通过总支和各支部组织集中学习等方式及时了解和掌握国际国内重大事件，职工的政治素质有所提高；职工对党员领导干部执行党性党风党纪满意，整个分局呈现和谐气氛。

（三）倾听职工心声，畅通诉求渠道。为及时掌握职工思想动态，化解内部矛盾，帮助解决实际问题，分局建立了以年度“我为分局谋发展”的主题会议为主，通过定期谈心谈话的沟通等长效机制倾听职工心声，同时长年设置“意见箱”，让领导和单位多渠道、多方位的了解实际情况。

（四）职工业务能力自信。全体监察人员业务能力能够满足目前工作需要，各项工作开展顺利。

## 三、目前职工关注的热点问题：

（一）关注收入待遇。虽然通过年内几次调整工资，但仍与分局驻地政府部门之间存在不小的收入差距，职工思想有波

动，工作中仍有思想情绪。

（二）工作压力较大。一是严峻的安全生产形势与薄弱的煤矿安全基础之间矛盾比较突出，职业风险高；二是严厉的法律法规与当前煤矿生产不正常、投入大产出不稳定、隐患较多之间的矛盾，造成严格执法难于实施；三是人员少，煤矿较多，工作任务重，工作节奏快，正常休息（如公休假）不能保证。

（三）家庭困难较多。出差较多，夫妻两地分居、子女教育、赡养老人等一系列问题，得不到根本解决，造成职工思想不稳定。

#### 四、采取的对策和措施

（一）加强了对职工的思想教育，营造和谐的环境。结合目前的工作实际，通过多种形式的文化体育活动，缓解释放压力，进一步增强职工之间的沟通协调，提高凝聚力和向心力。

（二）加强与职工的沟通，及时了解职工的困难，在政策条件范围内，为职工创造一定的条件，改善职工的生活工作条件。（三）积极向上级反映，争取执行相关政策，实现同地同待遇。

通过思想动态的分析发现，职工的思想觉悟、知识层次进一步的提高，职工思想相对比较稳定，下一步分局将及时了解和掌握职工思想状况，最大程度激发职工工作热情，调动职工的积极性，凝聚力量，为煤监事业提供坚强的保障。

特此报告。

### 员工思想动态分析报告篇三

今年以来，工程公司党支部认真学习贯彻省、市公司和我公司党委两会精神，紧紧围绕公司工作任务，开展了以“反骄

破满、奋力争先”为主题的集中讨论，结合职工的思想实际，围绕职工反映的热点、难点问题，认真进行了剖析原因，认清危害，深挖思想根源，并结合工作实际采取有力措施进行整改。

一季度公司广大干部职工紧紧围绕公司党委的中心工作，审时度势，认真谋划全局工作，公司各项工作推进井然有序，干部职工工作热情高涨，各项工作开局良好。但离公司党委的要求和当前企业发展的要求还存在不少问题，存在的主要问题和薄弱环节为：

- 1、当前干部职工的思想是绝对与党委持续高度一致的，但“两张皮”的现象依然存在。尽管我们一再强调思想政治工作与经营管理工作要齐抓共管，思想政治工作要与经营管理工作融为一体，相互促进，共同提高，可是在实际操作中，“你干你的，我干我的”的现象仍然存在。行政支持，工作就好开展，实际问题就解决的好；行政不支持，工作中阻力就大，解决实际问题的效果就差。
- 2、今年公司生产经营任务比较繁重，在这种状况下，人力物力全靠在工程施工上，对安全的全方位管理和质量的检查考核可能会有影响。
- 3、今年以来，不管是一线职工，还是机关管理人员，大家都没有双休日和节假日，几乎天天在上班。长期的连轴转，绝大多数干部职工都能以公司为家，以主人翁的精神对待问题，任劳任怨，辛勤工作，但也有个别人不能正确明白和支持，在工作用心性有所懈怠。
- 4、在新形势下，由于人们价值观的变化，大家更关心的是既得利益，传统的思想教育已经在人们的心理产生不了多大的影响，效果越来越差。
- 5、今年，围绕县公司资产划转工作，职工关心、议论较多，

个性是对多产人员的分离、待遇等普遍关心，必须程度上影响了企业的生产经营。

1、开展专题教育，找准思想教育与企业施工管理的结合点，增强职工的市场意识。在“质量与市场”、“管理与市场”、“素质与市场”专题教育中，我们透过每月一次的综合大检查、质量问题分析会、“质量工序自控”以及“青年质量先锋岗”等活动，不仅仅完善了质量管理体系，并且使质量管理措施得到了很好的落实，有力的推动了质量与管理问题的解决，建造了一批高质量精品工程，提高了企业的竞争力。

2、以这次“反骄破满、奋力争先”解放思想大讨论活动为契机，进一步解放思想，树立发展才是硬道理的观念；破除“大锅饭”的均等思想，树立报酬凭贡献，业绩论英雄的观念；破除本位主义思想，树立组织管理权威的思想等针对性的思想政治教育，一方面让职工了解主辅分离是为了主体更好的发展，是为了企业的集团化、集约化发展，正确明白和支持企业的改革，另一方面，透过教育，让职工树立主人翁意识，增强职工的职责感、紧迫感和危机感。

3、认真做好思想政治工作，定期分析职工的思想动态，把问题解决在最底层，把矛盾化解在萌芽状态。公司领导和党支部部门工作人员，深入到生产一线，一方面给职工讲劳动法，一方面给职工讲工程公司工作的特殊性，讲无私奉献精神，讲企业“机不可失、失不再来”的发展机遇，稳住了职工情绪，确保了企业正常的生产秩序和工作秩序。

4、在充分发挥党组织的政治核心作用上，一是干部蹲点制度，要求公司各职能人员、专业技术人员办公到现场，随时了解和解决施工中的技术问题；二是要求公司各位领导务必每一天坚持到现场，以自我的实际行动为干部职工做榜样。三是机关职能科室务必全天候的做好服务工作。做到现场有问题随叫随到，有急需解决的问题能及时解决。

一是坚持解放思想、转变观念。以推动“三破三立”为目的，深入开展“反骄破满、发奋争先”解放思想大讨论活动。透过理论学习、民主生活会、班组政治学习、企业论坛等形式，迅速掀起大讨论热潮，为实现企业发展目标排除思想障碍，营造良好氛围，引导广大干部职工思想解放，理念变革，工作创新，活力干事。

二是坚持稳定至上，严格落实稳定工作职责制。要充分发挥思想政治工作在维护稳定中的保证作用，不断创新思想政治工作理念和方式，加强形势任务教育，把干部员工的用心性和创造性引导到公司“三会”的决策部署上来。围绕稳妥推进县供电公司资产划转工作，有针对性地做好深入细致的思想政治工作，确保队伍稳定。

三是严格重大事项报告制度，依据法律法规和政策规定，妥善处理员工群众反映的问题。要坚持员工思想动态月度分析制度，定期排查不稳定因素，防患于未然，确保不发生影响企业声誉和社会稳定的事件。

四是切实增强政治敏感性，确保公司和谐稳定。进一步增强政治敏感性，发现问题，及时应对，妥善处置，维护公司形象；及时消除负面新闻带来的危害与影响，确保公司健康发展。

## 员工思想动态分析报告篇四

20xx年8月，中心以无记名的方式发放调查问卷，对中心全体干部职工开展思想状况调查，本次调查共发放问卷160份，收回有效问卷154份，中心人事科对大家反映的问题意见进行了汇总、梳理、分析和研究，归纳出了反映比较集中的13个热点问题，并提出了对策和提议。对此，中心高度重视，多次召开领导班子会议专题听取、讨论和研究，提出了具体落实方案。

## （一）业务方面：

- 1、提议每年更新业务手册，同时将日常咨询集中的业务问题归纳其中，人手一份。
- 2、提议进一步补充完善政策实施细则，尽量做到点滴有章可循，以保障资金安全，提高办理效率。
- 3、提议尽快开发住房公积金对冲还贷业务，降低业务大厅人少工作量大的压力。
- 4、提议放宽对夫妻代办业务的限制；进一步放宽贷款使用次数的计算，在20xx年1月的基础上放宽至20xx年12月；对于缴存1年以上、中途断缴的，补齐后，取消需连续缴交6个月后才能够贷款的规定。
- 5、提议新系统上线后，增添以下功能：一是为方便跨县区办理合作建房、经济适用房、保障性住房的提取和贷款业务，增加相关调查详细信息、购房信息、购房名单的录入模块。二是开通网上营业厅业务办理功能。在贷款方面，期房贷款和现房贷款的资料录入，实现可由开发商经办员和借款人录入，录入后，上传所需的基本资料，再提交至信贷员审核。在归集方面，实现单位基础数据变更、职工基本信息变更、人员异动可由各单位经办员在网上营业厅办理。

## （二）薪资福利方面：

- 1、工会活动开展太少，为员工谋求的福利太少，员工正常福利无法落实。提议多组织职工户外活动，多创造同事交流机会，促进公积金家庭大融合。
- 2、期望能够开通临聘人员上升通道，稳定员工队伍。
- 3、工资逐年下降，期望提高工资待遇。



### （三）其他方面：

- 1、业务量大，工作人员少，要求增加人员。
- 2、提议开通多县轮岗制，加深业务学习和同事交流，突破长期在一个管理部工作业务本事受限的局限性。
- 3、工作资料与所学不对口，难以发挥自身最大价值。期望中心领导能够合理安排职工工作资料和工作地点，进一步增强职工归属感。
- 4、期望领导多下基层指导检查工作，了解员工思想动态，发现基层工作的缺点和错误，多帮忙、少处罚，促进全中心工作平衡发展。
- 5、期望得到职称或职务公平竞争和学习进修的机会。

本次调查主要分为五个模块，包括凝聚力、基本工作情景、对中心评价、对自我评价以及意见提议。经过数据统计分析，81.5%的干部职工对所在部、科室感到很满意或满意；90.2%的干部职工对中心有归属感，期望在中心获得良好的发展；60.5%的干部职工期望得到学习进修和参与培训的机会，以提高工作本事；41.1%的干部职工认为自我工作压力大；71.7%的干部职工认为工作量大是导致自我工作压力大的主要原因；还有59.5%的干部职工有或偶尔有调岗的想法。从汇集的问卷信息看，中心干部职工普遍具有较高的思想觉悟，积极向上的工作态度，对中心未来的发展充满信心。但也有少数职工工作进取性不高，处于一种被动应付状态。

总的来说，当前中心干部职工思想状况稳定，工作兢兢业业，关心中心发展，珍惜工作岗位，他们期望获得更多实践锻炼的机会，经过多种学习培训方式，提高工作本事，为中心的发展做出应有的贡献。

对干部职工反映提出的意见提议，中心高度重视，多次召开领导班子会议专题听取、讨论和研究，提出以下具体改善、加强和落实的措施、意见。

（一）构建制度框架，实现流程再造。为规范住房公积金业务办理和方便一线业务人员操作，中心将在认真研究和充分听取一线业务人员意见提议的基础上，完善住房公积金实施细则和规程，按照“统一、规范、简便、高效”的原则，进一步调整、修改、完善我市住房公积金相关政策和实施细则，制定住房公积金业务操作手册，完善办事公开制度和服务指南，全面构建住房公积金法规政策、制度规程、办事公开的制度框架和流程再造，为一线业务办理供给遵循。

（二）启用新版业务系统，实现业务拓展。20xx年全面上线新版住房公积金业务操作系统，全面推行自主归集，实现住房公积金按月对冲还贷、银企互联和通存通兑还贷，从技术支撑上最大限度减少一线业务人员工作量，实现业务审核、录入、审批精简、快捷、高效，提升服务办事效率，提高群众满意度。同时加快便民服务场地建设进度，争取20xx年中心机关、直属营业部和各县区管理部新便民服务场地全部投入使用，全面改善基础设施和服务环境，为中心干部职工工作、生活、休息营造最好氛围。

（三）搭建综合服务平台，实现业务提速。全面启动和完善住房公积金综合服务平台建设，开通集“12329”服务热线、网上营业厅、信息提醒、手机app、微信公众号等于一体的住房公积金综合服务平台，实现住房公积金业务网上一站式办理，减少柜台人员工作压力和工作量，加快业务受理审批速度，推进住房公积金服务理念、方式、途径、品质的创新、丰富、延伸和提升。

（四）强化教育培训，完善激励机制。切实加强队伍建设，全面推行全员层级化管理，推行中层干部和关键岗位人员竞聘上岗和轮岗交流，健全全员业务考核和绩效评价激励体系，

鼓励员工积极参加学历教育、执业资格和专业技术考试，定期组织员工专业知识和业务政策操作考试，作为晋级、竞岗、考核的依据。开展岗位培训、技能竞赛和服务礼仪、服务规范培训，提升全员综合素质和业务水平。

（五）保障合法权益，丰富员工精神文化生活。建立关心、帮忙和解决干部职工困难工作机制，体现人文关怀。制定、修改和完善中心礼貌创立五年规划，鼓励中心各部、各科室以及干部职工个人进取开展和参与“礼貌标兵”、“青年礼貌号”、“巾帼礼貌岗”、“礼貌窗口单位”和“礼貌职工”等等各项礼貌创立活动，进取参加创卫、创森、创交模和扶贫帮困、志愿者服务等活动，不断提升中心礼貌程度。组织开展技能竞赛、演讲比赛和其他文体健身活动，不断丰富员工的精神文化生活，让中心广大干部职工有更多获得感。

（六）坚持党建引领，提升中心形象。全面坚持党的领导，全面落实从严治党主体职责和监督职责，全面提升中心党支部规范化建设水平，从严落实“三会一课”、民主生活会、民主评议党员等组织生活制度。严格执行中央“八项规定”、省委“九项规定”、市委“十项规定”和有关廉洁从政各项规定，不断提升、改善和增强干部职工的党性观念、宗旨意识、工作作风和纪律观念，牢固树立住房公积金亲民、勤政、廉洁的良好形象和风貌。

（七）加强疏导宣传，强化团队凝聚力。建立定期调研分析干部职工思想动态机制，及时关注、疏导和排解干部职工思想困惑。加强政策规定以及中心决策、制度制定的宣传解释说明，避免产生因理解不到位而引发思想上的误解、误会和误区。强化中心领导班子成员基层调研和基层指导，及时倾听基层呼声、吸收基层意见和采纳基层提议，提高决策和制度制定的民主性、科学性和群众满意性，不断激发和增强住房公积金团队的向心力、凝聚力和战斗力。

## 员工思想动态分析报告篇五

为了进一步掌握当前职工群众的思想动态，把准职工思想脉搏，促进“一降两提升”工作顺利开展，滨河销售营业部党总支按照公司党委要求，在广大干部职工中全面深入地开展了思想动态大调研，调研以“自下而上、四级联动、多方引导、重点解剖”为工作思路，采取“全面谈心、问卷调查、专题分析、分类座谈”的方式进行，取得了较好的实际效果。

回顾总结整个调研的情况，本次活动在领导的精心组织管理下、在广大职工积极认真的配合参与下取得了预期的目的，本次调研所反映出的问题比较客观、真实、可信，具体主要体现在以下几个方面：

1、干部职工思想主流是好的、积极的、进步的，职工队伍是稳定的。93.7%的职工能够积极参与本次活动，认为效果明显；94.9%的职工认为所从事的工作能够受到重视，工作积极性有所提高；95.8%的职工对从事的工作表示满意；98.3%的职工对公司在切实关心职工群众方面所做的工作表示满意。97.9%职工认为创建金银牌队和优秀队是一个非常好的载体，职工群众的能够在争创过程中充分发挥作用，劲头很足。

2、思想政治教育工作成效显著，干部职工的整体素质有了新提高。98.87%的同志对营业部党群干群关系和党员干部党性党风党纪表示满意；94.8%的职工对党员干部最不满意的行為选择了其他；2.4%的认为党员干部奉献意识淡薄、工作业绩差；1.6%的认为自律意识差；0.8%的认为对职工群众态度冷漠；0.4%的认为党员干部政策水平低，办事不公；91.7%的职工认学习教育应该采取脱产轮训的方式；99.1%的职工表示了对专业技术和操作技能方面培训的渴望；98.9%的职工认为自己的职业技能能够满足目前工作需要，但在对培训的感受上，98.5%的职工认为培训形式单调，参加培训的机会太少；90.1%的职工认为集中开展思想政治教育主题活动更有利于职工教育；93.1%的职工表示对形势任务的了解主要通过会

议传达和宣传材料的途径;96.7%职工能够认真阅读《胜利供水报》，教育工作是富有成效的。干部职工们认为，通过形势任务教育，更加明确了党的方针、政策，更加明确了目前及今后供水系统所面临的困难和优势，统一了思想，开阔了视野，认清了方向，沟通了意见。但从调查的数据中还可以看出，形势任务教育工作在方式方法，在深度、广度和力度上还有待于进一步加强。

3、干部职工对公司及本单位的发展前景和生产经营工作的关注程度明显提高。99%的职工认为公司发展前景很好，单位发展潜力巨大;91.2%的职工认为本单位管理有序，制度全面，落实工作做的好。绝大多数职工已明确意识到单位生产经营的状况，会直接影响到自身的切身利益，时刻关注生产经营状况，职工的主人翁意识大大增强;98.8%的职工群众对推进公司改革发展稳定决策部署实施及“一降两提升”目标实现和生产经营形势表示出了高度的认可，普遍反映今年以来，公司大力开展“一降两提升”主题活动非常切合当前供水企业发展建设步调，是公司提升精细化管理水平的具体体现，普遍认为，通过活动的开展，尤其是营业部降漏增收活动的大力开展，增强了单位发展活力，凝聚了职工队伍，提升了管理水平，对圆满完成公司下达的降漏增收及经营目标任务充满了信心和斗志。

4、职工对所在单位的信任程度进一步提高，对开展“群众论坛”充满了热情。96.3%的职工对近年来职工主人翁地位和行使民主管理权力的工作及厂务公开工作表示满意，多数职工认为通过“群众论坛”多维广角的开展，引导职工更加关心改革，关心营业部事业的发展;参加答卷的所有人员对公司实施“大健康工程”表示很受欢迎，认为心理援助对改变职工工作生活态度、处理上下和同事关系、减缓压力起到了非常明显的作用;97.7%的职工感到单位比较民主。绝大多数职工认识到，经营任务的实现，职工的压力大了，单位领导的压力更大了。虽然目前还面临着很多的困难，但干部职工都有足够的信心，在公司及本单位领导的带领下，能够闯过眼前及

今后所遇到的一个个难关。同时，97.6%的职工表示公司加强劳动纪律对提升队伍形象、增强团队战斗力非常有必要，能够接受当前比较严格的职工教育管理措施。

5、在最关心的问题上，参与调查的职工普遍关注住房和收入两个焦点。99.4%的职工认为公司在近年的住房改革工作所作出的努力，是实实在在为职工群众谋利益。但也有部分职工，尤其是退休老职工提出了区域购房限制的问题。另外，关于x职工分房问题□x仍未解决，相关职工对公司所做的努力表示认可，但是希望这个问题能够尽快解决。个人收入方面，职工普遍认为个人收入实现了逐年提升，这与公司领导层面的正确领导和供水事业的不断发展是分不开的，但是也有x职工表示出了个人收入与单位经营业绩考核相挂钩方面的担忧，而且大部分职工也对物价、房价的过快上涨呈现出了担忧的心态。

### (一) 调查中所反映出来的共性问题。

1、普遍认为当前工作压力特别大。调研中，我们感到，目前职工比以往任何时候都要感到压力巨大。压力大主要表现为难以放松和焦虑紧张，个人收入与任务效益的挂钩、对用户以及工作对象的不满和抱怨、快节奏的工作频率、高强度的工作负荷和任务完成时间的紧迫等等，是造成职工压力大的主要因素。

2、普遍认为收入是职工最焦虑和最担忧的主要因素。绝大多数职工虽然认可个人收入的提高，但均表现出对涨幅不满的情绪，认为当前的收入水平的提高难以应对物价、房价的快速上涨。同时，因个人收入与单位效益相挂钩，部分职工显现出了忧虑的现象，虽营业部通过加强形势任务教育使绝大多数职工能够理解，但在一定程度上也影响着职工的积极性。

3、普遍表现出对党员干部队伍的高期望。调研中，我们发现职工群众普遍对党员干部的工作能力和奉献精神提出了更高

的要求。认为，党员干部作为一个单位和部门的“领头羊”，应该更加具有奉献精神，严以律己、宽以待人，提高办事水平和效率，只有这样，企业发展才能更有凝聚力和战斗力，才能带领广大职工群众顺利圆满完成各项任务，才能保证职工利益不受损失。

4、普遍认为岗效薪点工资制应该落到实处。大部分的职工认为当前岗点定点x□x岗位和x岗位差距过大，没有充分发挥工资激励作用。关键岗位和一般岗位之间的差距没有拉开，一些一线艰苦岗位的岗点倾斜力度不够，导致部分工种人员力量配备不足。个人绩效考核没有体现多劳多得的原则。

5、36周岁以上的职工的思想较为稳定，对目前的工作状况比较满意。他们大多数是生产中的骨干力量，在注重实际的同时，还表现出了任劳任怨、顾全大局的品格。

6、35周岁以下的职工，思想状况较为复杂，他们更注重实际。认为有一份劳动就应得到一份收获，注重自己所看到的，亲身感受到的和自己所得到的。他们最关心的是工资奖金和单位的经济效益，最担忧的是改革影响到自己，最苦恼的是得不到领导的重视。

7、普遍表现出了对个人技能提升的渴望。绝大多数职工渴望在专业技术和操作技能方面加大培训力度，丰富培训方式和内容，增加培训覆盖面，以脱产轮训或集中培训的方式，提高自己的职业技能。

## (二) 调查中所反映出来的个性问题。

1、部分基层单位文化娱乐设施缺乏，职工业余文化生活单调，影响了职工队伍的凝聚力和爱岗敬业热情。

2□x工、x员工与x职工的工资、待遇等方面不同，潜在的不稳定因素较多。

3、维修力量薄弱和维修工作量大的矛盾。

4、职工对工资、福利待遇等事情还受周围环境的影响。

1、加强对职工的集体主义教育，营造一个和谐的集体环境。职工回避调查中相关的敏感问题，说明培养职工集体责任感和激发职工的对工作的热情和对单位的关心是对基层管理人员的要务，发动基层干部结合单位的各种实际采取各种有效的方法调动职工积极性，增加职工的凝聚力已势在必行，所以营造一个和谐的集体环境是基层管理人员的一项基础工作。

2、加强对党员干部的能力与素质培训。一是要加强素质教育和个人修养。个别党员干部在工作和个人生活中不注意影响，必然会让职工难以佩服。二是加强管理能力的学习培训。管理人员缺乏管理知识，不注意学习，在职工的教育管理中欠缺方式方法。三是加强业务知识的学习。个别基层干部业务水平较差，还不谦虚，给职工留下了较坏的印象。因此，应探讨切合实际的培训方式，使之能够内强素质、外树形象。

3、创新职工培训方法。职工的学习少，素质必然降低、思想必然落后，因此加强职工的素质教育和业务知识的培养非常必要。通过创建学习型单位、学习型班组、学习型职工等工作的开展进一步探讨出新的激励培训机制，将有限的资金应用在刀刃上。

4、建立对上级指示和政策贯彻落实的监督机制。对相关政策的主管部门，不但要采取有效的措施贯彻政策，还要有贯彻落实情况的反馈尤其是涉及改革和关系到职工利益的政策，更要采取不同的形式了解职工对政策的掌握情况。

5、加强职工转变思想观念的宣传教育。调查问卷中反映出职工思想观念的转变还需要一个过程，尤其是今年“一降两提升”目标和营业部降漏增收目标任务以及双定工作开展的影响等就摆在面前，职工的思想观念不转变，改革就难以稳定。



6、加大厂务公开力度。在一定范围内，我们应将可以公开的全部事项进行公开，能解释的给予合理的解释，能答复的给予立即答复，解除职工的疑虑。

总之，通过本次大调研活动，我们发现当前职工思想已经呈现出新的特点，职工的思想觉悟、知识层次、工作环境、社交范围不同，接受能力和承受能力也不同，从而直接增加了思想政治工作的难度。只有掌握新特点，加大对思想政治工作研究和探讨力度，对症下药，才能做好新时期思想政治工作，为供水行业的持续发展提供保证。