# 2024年员工思想状况调研报告四篇怎么写(4篇)

来源：网络 作者：悠然小筑 更新时间：2024-09-05

*在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。员工思想状况调研报告四篇怎么写篇一近年来，中国经济发展向高质...*

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

**员工思想状况调研报告四篇怎么写篇一**

近年来，中国经济发展向高质量转型迈进，对资产市场的发展提出了更高的要求，在经济增速放缓背景下，证券行业积极推动业务转型，在主动管理、投行业务、科技金融、投研能力建设方面狠下功夫，努力摆脱同质化竞争模式，追求专业化、特色化经营，实现金融业务脱虚向实。目前，证券行业以及从业人员在转型过程中面临着前所未有的机遇和挑战，如何将压力转化成动力，形成创新力、变局力成为券商未来能否转型成功的关键。

二、调研背景

证券行业是典型的资本密集型和人才密集型行业，复合型、专业型人才对证券公司的发展必不可少，人力资本是证券行业的核心要素之一，证券公司的竞争更多地表现为人才的竞争，良好的激励机制、团队氛围和发展平台才能保持对优秀人才持续的吸引力和凝聚力。国联证券自1992年成立以来，坚持以人为本，营造尊重人、理解人、关心人、激励人的氛围，让想干事的人有机会、能干事的人有舞台、干成事的人有地位。2024年8月，为深入了解员工所思所想，掌握员工思想动态和发展需求，更好营造良好的工作氛围，增强队伍凝聚力，为员工成长建功创造必要的条件，公司在全公司范围内组开展了思想动态问卷调研。问卷内容主要针对在职员工工作状态、精神面貌、团队协作、价值认同、职业发展等方面的自评与互评。调研采用线上不记名方式进行，共收到问卷1270份（问卷参与率为90.7%），其中有效问卷1270份，员工整体参与度高，且较为真实的反映了内心想法。

三、当前员工主要思想状况及分析

（一）思想状况总体稳定，满意度较高

调查发现，在行情低迷、竞争激烈环境下，员工总体职业思想状况比较稳定。对目前工作“满意及非常满意”占比达79.9%，其中职工党员群体为82.6%，高于总体2.7%；

68.5%的员工认为自己具备“主动进取”的工作状态，其中职工党员群体为70.95%，高于总体2.45%；

对自身的工作执行力也给予积极的评价，“好或很好”比例为87.4%；

在继续为公司服务年限问题中，52.8%的员工选择了10年以上，其中总部员工这一比列为55.19%。26.3%的员工选择了5-10年，总部员工两个数据分别比总体高出2.39%和1%。可以说，目前员工总体归属感较好，其中党员群体在情绪状况、主动作为方面较普通群众要好，而总部员工对稳定性的偏好相比处于一线分支机构员工更强。另外，关于满意度细分项问卷数据显示，员工选择满意的前三项原因分别为“学习和成长机会”“个人价值实现”和“组织归属感”，也印证了目前员工思想状况总体比较稳定，券行业作为自己准备长期从事的行业，把公司作为自己准备实现自我提升和价值的重要平台。

（二）团队认知与评价

一是同事关系融洽，相互信任度较高。从对团队同事关系和相互信任度方面的系列问卷表现来看，在对公司不满意原因选项中，“与上司或同事关系不融洽”占比仅为1.6%，而72.3%的员工将“同事之间相互信任”作为团队最大的优势，位列第一。绝大多数员工“喜欢与其他同事进行互动”，并且认为领导和同事的帮助能使手头工作效率得到较大提升。问卷中，员工对部门领导“一视同仁”“让员工感受自身重要性”方面，“赞同”和“部分赞同”的比例分别达到了95.8%和94%（如图5、图6），且与部门员工之间保持了良好的沟通渠道，问卷显示，62.8%的受访者表示领导“主动找我谈话”而“主动向上级汇报”的受访者也达到了30.9%，部门领导在团队氛围营造、公平公正方面得到了大部分员工的认可。总体而言，公司同事之间的关系融洽，相互信任，具备和谐的工作氛围。

二是团队目标明确，在职责分工和沟通协调机制上有提升空间。在团队目标和个人目标一致性方面94.5%的员工给出了“赞成和部分赞成”的选项，且97.7%的员工认为直属领导能明确传达工作要求和目标。对于同事之间工作目标和工作效率的互评方面，93.1%的员工给出了积极的评价。“在工作中遇到困难的原因”问卷中显示，最大原因为“职责划分不清”，占比35.9%；

在“您与同事沟通有点困难”问题中，赞同与部分赞同比列也合计达到了28.1%。员工在发生冲突时的表现中，“不会公开表达不同意见”和“避免讨论可能引起争论的事情”合计占比为35.5%，结合如上三个方面分析，在员工和谐关系背后也存在着因职责划分不明而导致的管理不畅，以及可能因过于在意和谐关系而缺失了多元化思考和必要的内部争论。

（三）多数员工感到工作压力明显增加。

在行业监管趋严、市场行情低迷和竞争愈发激烈的背景下，多数员工倍感压力，95.2%的员工表示面对工作考核指标，需要付出很大的努力，广大基层员工都深深感受到现在工作比原来更忙，业务量更大，要求更高，营销任务也更重了，甚至有15.8%的员工“对工作压力大”表示了不满，在68.5%的员工保持“积极进取”工作状态的同时，也有30.3%的员工选择了“按部就班”。另外，面对资本市场的瞬息万变以及业务种类的推成出新，多数员工也保持了紧跟潮流持续学习的心态，有62.9%的员工认为“培训，强化岗位业务相关知识”将有助于提高工作热情，并且希望通过文化活动、户外拓展等方式排解释放压力，加强团队凝聚力，更好投入工作。

（四）既注重物质激励，也强调价值认同

在“最希望从工作中得到的回报中，排名前三项分别为工作带来的愉悦感（77.2%）、发挥自己的才能（76.9%）以及物质回报（76.4%），

在有助于提高您的工作热情的前两个因素依次为“公平、及时、恰当的激励”（87.5%）、“良好的工作氛围和团队协作精神”（78.7%）。另外，对比总部和分支机构，总部职工对“公平、及时、恰当的激励”的诉求较平均值87.5%高了2.93%，而35周岁以下年轻人对工作带来的愉悦感、更好发挥自己才能的诉求略高于35周岁以上职工，而对物质回报的诉求基本相当。因此，持续完善考核和绩效分配制度，实现职业理想是广大职工考虑最多的问题。

（五）大多数员工对公司前途较为乐观

在对公司前途发展方面76.1%参与调研的员工表示“充满信心”，“一般”为21.2%，“无所谓”和“悲观失望”合计2.6%，其中，公司总部职工对公司充满信心的占比低于平均值1.05%；“预计会继续为公司服务时长”问卷中26.3%的员工认为5至10年，52.8%的员工认为10年以上，而总部职工对应数据分别为27.29%和55.19%，高出平均值0.99%、2.39%。总体上而言，大部分员工对公司未来发展的前景保持较为乐观的态度的同时，内心也具有危机感，并愿意将公司作为未来职业发展的良好平台，与公司一起成长；

总部员工群体较分支机构群体对岗位工作的稳定性有着相对较高的预期，呈现出对公司转型发展和自身岗位稳定性的部分焦虑。

四、相关对策与建议

（一）加强思想教育，帮助员工更好适应新形势新要求

目前，证券行业进入监管常态化阶段，牌照逐步放开、监管力度收紧推动行业竞争进入白热化，行业格局分化加速，压力和危机长期伴随，保持良好的精神状态和奋斗拼搏的心态是公司及个人能否持续发展的关键。一是从加强思想教育和企业文化建设入手，积极关注员工思想动态变化，发挥党员先锋模范作用，强化荣誉感、使命感和危机感教育。二是在业务层面通过及时、深入、系统的培训不断升级专业能力，建立和强化员工自信心。三是要让员工都深刻了解公司转型发展战略和各阶段重点工作，达到相互沟通的目的，帮助员工找准位置，明确目标，迎接新挑战，更好、更快适应资本市场新趋势，形成协调一致的步伐和万众一心的合力。

（二）强化职责分工，加强职业道德建设

以客户需求为中心，以公司战略规划和经营目标为基础，综合考虑市场环境和行业趋势等影响，一是充分调动公司资源，更为明确、细化各职能模块，优化管理运作机制，合理设置岗位，在实践中运用业务流程的实施反馈，不断完善组织结构和职责分工。二是体现精准高效、专业分工、责权对等原则，形成体系完善、节点清晰、职责明确的管理体系，推动流程顺畅高效运行，消除职责模糊不清而带来的管理消耗。三是加强职业道德和职业精神教育，以“人本”思想为基础，引导要求广大职工把公司愿景与个人的职业理想、岗位职责结合起来，注重职业前景规划，增强员工职业责任感，干一行，爱一行，踏实干事业，契约必践行。

（三）完善分配考核机制，将压力转化为动力

一是进一步改进和完善绩效考核和收入分配机制，满足员工自我价值实现需求，调动员工激情和活力，通过有效的正向激励机制，引导员工主动承担压力，主动承担责任，勇于担当作为，充分挖掘潜力，助推公司发展。二是以“公正公平公开”为原则，加大考核分配的透明度，充分尊重员工知情权和参与权，主动消除员工疑虑，最大可能消除搭便车现象，让真正干事业的职工更具归属感和成就感。

（四）丰富培训形式，提高团队协作与凝聚力

在员工喜欢的团建方式中，排名前两位选项分别是“文化活动类”、“户外拓展类”；

在希望组织的活动中，排名前两位的分别是“增强团队凝聚力”“加强团队协作”类的活动，说明员工在系统深入的专业课程培训之余，对有助于增进团队协作的户外拓展类培训有一定的需求。另外，通过文体、拓展类活动也有助于疏导员工精神压力，提供团队成员之间增进了解、强化协同的平台与机会。

（五）注重塑造典型，打造高绩效团队

一是注重发挥每一个团队成员角色。鼓励不同团队角色、岗位职责的员工发挥专业优势，积极参与讨论，不回避与同事之间的意见冲突，完善执行方案，避免思维盲区。二是强化执行力，将高效执行力融入到制度、文化和日常管理，实实在在履行职责，全心全力的良好的工作氛围，按质保量完成工作和任务，形成明确的个人责任意识和勇于负责的理念，使公司管理更加顺畅。三是注重发挥党员先锋模范作用和先进典型示范作用。树立模范和典型，营造时时刻刻学先进、赶先进、当先进的氛围，将广大职工团结到公司发展愿景和经营目标上来，以点带面，从线到面，形成勇当重担，勇往争先的良好局面。

**员工思想状况调研报告四篇怎么写篇二**

为更好地掌握广大青年职工思想情况，真实、全面、高效地把握职工所思、所想、所盼，中铁四局建筑公司团委通过办公oa，对28岁及以下目标青年群体进行了历时5个月的不记名问卷调查活动。在此基础上，公司团委于2024年3月和11月又深入基层，分别到广州地铁项目部、合肥地区各项目部等，采取座谈会、个别了解、网络沟通等形式对青年的现状进行深入调研了解，形成了对建筑公司青年思想状况和生活工作状况的初步分析，以及今后加强青年工作的一些建议。

一、问卷调查的基本情况

建筑公司有正式职工1339人，其中35岁以下青年497人，占总数的37.12%；28岁以下青年233人，占总数的17.4%；

团员149人。本次调查样本容量为155份，有效问卷155份，参与问卷人数占公司28岁及以下青年职工总数的66.52%。问卷参与人员涵盖了建筑公司机关和14个基层单位，基本实现了各级机构全覆盖。调查样本具有较强的代表性及参考性。

本次调研内容涉及基本信息、思想价值观、企业认同感、工作学习生活、工会、共青团和青年工作、开放题等六个方面。通过对调研结果分析，可以看出目前形势下，该公司青年职工思想具有一些集中特点，这些特点也将为今后开展青年政治思想工作提供依据。

二、青年思想基本状况

通过问卷调查可以看出，公司青年职工思想状况呈现以下特点。

（一）关注企业发展。广大青年职工从根本上认识到个人的成长与企业的发展紧密相连，只有在组织的支撑、支持下，个人才能有更大的作为，63%的青年职工对公司运行发展规划“很了解”或“基本了解”；

74%的青工认为公司文化对凝聚青年职工、促进企业发展起到了很好的作用；

81%的青年职工认为公司的发展前景为“有很大发展”或“稳定发展”；

当公司效益不好时，66%的青年职工选择继续留在单位，与企业同甘共苦。这些表明，广大青年职工充分认可“企兴我兴，企荣我荣”的理念，非常珍惜来之不易的发展局面，愿意为公司献计出力。

（二）关心自我价值。54%的青年职工在工作中最看重的是个人发展机会；

20%青年职工在工作中最看重的是薪酬；

57%的青年职工在工作中遇到最大困难是工作环境和工作条件不好；

25%青年职工在工作中遇到最大困难是与上级难以沟通；

认为“工作时精神饱满，处理事情游刃有余”的占35%；

大部分青工迫切希望提高团队沟通与协作能力（21%）、信息分析与处理能力（12%）以及专业知识能力（22%）；

当问及“你认为激励青年成长成才的最有效方式是—”时，回答“提供更多的学习和培训机会”的占22%，希望是“适当增加收入”的占25%，希望是“职务晋升或享受职级待遇”的占23%，希望得到“领导重视和扶持”的占18.6%。从实际调查中了解到，公司绝大多数青年职工更加注重自我的成长进步，不再眼高手低，他们迫切要求提高自身素质和技能，渴望能继续学习，渴望领导支持、尊重自己，实现人生价值。

（三）注重终生学习。随着企业的进一步改革和发展，广大青年普遍感到有一定压力，但又不失信心，对学习深造的需求比较突出，学习的紧迫感明显增强，青年职工自我教育的意愿大为提高，渴望提高自身素质。67%的青年职工能做到每天坚持学习，68%的青年职工认为终生学习是必须的，24%的青年职工倾向于学习工作必备的知识；67%的青年职工每年参加培训的时间超过一周；从实际调查中了解到，公司绝大多数青年职工更加注重自我学习，他们都希望通过学习提高自身的素质，不断储备与更新自己的知识和技能，增强自己的竞争能力。

（四）压力指数较高。19.8%的青年职工对自己的收入水平比较满意，43.8%认为收入水平一般，24.9%的青年职工对收入水平不太满意，11%的青年职工对自己的收入水平很不满意；

能休完所有有薪假的青年职工占18%，可以休完部分有薪假的青年职工占56%，几乎享受不到有薪假的青年职工占24%，完全享受不到有薪假的占12%；

15%的青年职工对工作越来越不感兴趣，疲于应付，6%的青年职工则表示有时感到快要崩溃。调查情况表明，更多的青年关注自己的切身利益问题，如：工作环境、待遇、婚姻、住房、职称晋升、培训机会等。

虽然青年职工队伍总体上是积极进取的，但也不可避免存在着一些问题，具体表现在以下几个方面。

（一）个人素质参差不齐。多数青年职工注重自身的修养，注重理论和业务知识的学习，工作积极性高，另外还有一部分青年职工，存在得过且过、不思进取的情况，不注重自身素质的提高，存在享乐思想。当被问及“面对工作任务，你的精神状态怎样”时，42%的人选择了“工作很累，压力大，能力透支”，35%的人选择了“精神饱满，处理时游刃有余”；在回答“你认为需要单位和组织在哪方面给予更多的关心”时，41%的青年选择了“业务知识培训或职业生涯导航”，从中可以看到一部分青年成长成才的需求十分迫切，渴望得到正规系统的业务培训。

（二）部分青年职工思想上存在波动。69%的青年职工有或曾有过跳槽的想法，仅有29%的青年职工没有跳槽的想法，而在青年职工跳槽的主要原因中，32%由于薪资待遇低于期望值，17%是工作环境问题，13%外在高薪高职诱惑。35.9%的青年职工对目前的收入水平不满意，20%的人在企业效益不好时，选择“留在单位，走一步看一步”。这种态度的直接表现就是对工作岗位的取舍两难，既想去更好的单位，又下不了决心，舍不得现有的岗位。

（三）新职工易出现自我定位偏差。部分刚入职青年职工想法相对简单，做事多以自我为中心，听不进领导和同事的意见，工作中遇到一点困难就打退堂鼓，工作不顺利就要求离职，做事不考虑后果。还有一些对自身能力的认识存在盲目性和偏差，认为与身边的同事甚至领导自己相比，自己拥有更高的学历，能力非常大，应该受到领导的重视和器重，工作应该是做管理和指挥。一旦面对一线施工环境，获得关注度不高、个人价值无处体现等问题时，部分青年职工就会产生认知上的不平衡，进而失去进步的耐心和勇气，对现有的工作不珍惜，另谋职业的现象时有发生。

三、对青年思想状况成因的分析及思考

存在决定意识。分析显示，公司青年思想状况与他们所处的企业环境和青年的自身特点有很大的关系，主要表现在以下方面。

（一）企业的环境氛围影响职工成长。一是施工生产一线相对偏远，文化生活相对单调，与上学时优越的物质人文环境相比有所落差；

二是部分青年职工还住房贷款压力大，收入低，认为工作量与工资不成正比；

三是个别部门对青年人才重使用、轻培养，重引进、轻管理，重应急、轻规划，不能有针对性地帮助他们对自身的成长进步和个人事业的发展作出合理的职业生涯规划和管理。

（二）青年成长需求与现实不对称。参与问卷调查的青年63%集中在25-30岁，这个年龄段可以说是人生最复杂、压力最大的阶段。因为人生中正处于“负重”和“爬坡”阶段，青年职工的关注点就会更多地落在个人收入、晋升机会、住房、婚恋、子女教育等诸多现实问题上。客观地说，现在部分青年职工的收入水平与生活支出并不对称。有些青年职工觉得自己的工作付出不能得到认可，心情郁闷。有的青年职工抱怨，自己工作了好几年，收入一分未涨，职级基本没变。

（三）激励不完善影响青年积极性。很多青年职工表示，每个月总是等着那点工资，其他的也没啥盼头，久而久之就产生消极情绪，“做事也就那点工资，不做事也就那点工资，还不如乐得清闲”。很多青年职工表示虽然知道这样不好，但又实在拿不出工作的激情。另一方面，部分领导不太关注激励的作用，奖惩不分明，久而久之就形成了不求有功但求无过的工作氛围。

（四）管理观念落后导致沟通不善。尽管当今社会人才资源竞争日益加剧，但是部分基层项目领导还是沿袭着传统的管理观念，人才观念缺失、尊重意识淡薄，没有真正将人才资源作为第一资源。对刚入职的青年职工仍然沿用老办法，关心重视不够，很容易给青年职工留下简单粗暴的印象。有些领导一门心思扑在了施工生产上，很少有时间和精力去了解青年职工的所思所想，即使沟通交流也不注重形式，结果造成很多时候青年职工都怕跟领导交流。很多青年职工反映，不是他们怕辛苦，不是他们挑剔，而是担心领导不了解。

四、建议和对策

通过对当前青年职工思想工作状况的分析，现提出以下建议：

（一）纳入大局，把握方向，强化青年职工政治意识。第一，丰富青年职工思想政治教育的内容。把握好国企中青年职工思想的政治方向，既注重岗前教育，又增强在职和跟踪教育。第二，丰富青年职工思想政治教育的载体。把微信、qq和手机党校等作为重要手段，分层次、分类型地设计思想教育内容。第三，确保青年思想政治教育的实效。活用网络教学、远程选课等模式，加大青年职工教育培训的覆盖面和实效性，营造成长成才环境。第四，广泛开展企业形势任务教育，让青年职工能够真切地感受到企业所面临的形势任务，切实以主人翁的身份参与到企业的深刻变革中去。

（二）优化环境，强化激励，建立青年人才培养新机制。各级组织和领导要本着对企业长远发展负责的态度，走进青年中间坦诚交流，关心青年工作生活，发现他们的优点，挖掘他们的潜力，大胆使用，严格管理，引导青年职工积极作为，激励青年参加更艰苦岗位的锻炼，努力培养一支政治觉悟好、综合素质高、开拓创新型的青年人才队伍。要不断改善青年职工的待遇状况，完善相应的考核激励机制，通过物质和非物质激励形式，不断激发青年活力、拓展发展空间。其中，物质奖励要着重加大工资绩效奖励，注重绩效考核；非物质奖励要着重加强基层党政领导与青年的交流沟通，鼓励青年职工更加积极进取。

（三）关心个体，关注需求，增强青年职工凝聚力。第一，定期对青年职工思想状况调查分析，抓住青年最关心、最直接、最现实的困难和问题，为他们办好事、做实事、解难事，让他们感受到企业的温暖。第二，为青年职工设计职业规划。没有职业规划，青年职工对于自己的发展就没有方向，“摸着石头过河”固然可行，但有的放矢的努力更事半功倍。第三，积极维护青年利益诉求，增强组织向心力。调查中，大部分青年职工感到工作压力大，需要心理疏导援助，应探索建立青年职工心理健康服务体系，提高青年职工自身抗压性，使他们以阳光心态面对工作、生活中的困难、挫折。

（四）丰富生活，和谐企业，提升青年职工幸福感。针对生活诉求多元化，不断丰富基层青年职工业余文化生活。各基层单位应该尽量在项目驻地为青年职工创造娱乐活动空间，增设音响设备和体育器材等设施，丰富一线青工业余生活；针对单身未婚青年的婚恋问题，在不影响现场施工生产的情况下，尽量满足他们为相亲而提出的适当假期的合理请求，同时为探亲家属提供必要的生活条件；重视正面宣传，为青年职工带去企业利好消息，带去正能量，并通过典型宣传，提高青年职工的荣誉感、归属感和幸福感。

五、结语

人才培养，是企业管理的永恒课题，作为国有建筑施工企业，要不断研究探索培育人才的好思路、好方法，为企业持续快速发展源源不断地提供后备人才。青年人才培养工作形势紧迫，任务艰巨，这要求我们必须在思想上高度重视，在工作中开拓进取，尽快培养和造就一支“能打仗、打胜仗”的青年队伍，为建成大轨道交通房建知名企业奠定坚实的人才基础。

**员工思想状况调研报告四篇怎么写篇三**

产业工人是工人阶级中发挥支撑作用的主体力量，是创造社会财富的中坚力量，是创新驱动发展的骨干力量，是实施制造强国战略的有生力量。为加强新时代产业工人队伍思想建设，进一步推进产业工人队伍建设改革，强化理论武装，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍，近期，\*\*市总工会开展了新时代产业工人队伍思想状况的调研，通过深入基层、组织召开职工座谈会、调查问卷、到企业走访、个别谈话等多种形式，对全市产业工人队伍思想状况进行了深入调研。现将调研情况报告如下：

一、\*\*市产业工人队伍的基本情况

\*\*市目前企业总数5457个，其中，国有企业192家，集体企业118家，有限责任公司企业1025家，股份有限公司企业102家，私营企业3983家，港澳台投资企业12家，外商投资企业25家。\*\*市职工总数37.9万余人，其中，能源化学产业企业职工占总数的18%左右，农牧林水渔产业企业职工占总数的15%左右，机冶建材产业企业职工占总数的12%左右。

此次调研企业包括国企和非公企业，其产业工人队伍情况具有一定代表性。一是产业工人队伍稳定性不同。国企产业工人队伍数量相对稳定，非公企业流动性较大。二是青年工人比例大。国有企业经济效益好的企业青年工人比例大，非公企业大部分都是青年职工比例占95%以上。三是技术工人比例提高。近年来，随着我市经济蓬勃发展，全市产业工人队伍不断发展壮大，整体思想素质逐步提升。

二、\*\*市产业工人队伍的思想总体状况

通过调研，了解到产业工人的思想状况整体向好，思想观念发生了深刻的变化，在习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神指引下，产业工人信心倍增、干劲十足，广大职工比以往更加关注改革开放的成果，更有了参与企业改革的积极性，更关心企业的发展，维护企业的稳定和注意自身素质的提高，在他们身上更多呈现出的是支持改革、参与竞争、正视现实、自我发展、开阔视野，与时代共进的思想主流。具体表现在以下几个方面：

1、产业工人积极拥护党的领导。自觉在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，继承和发扬艰苦创业、拼搏奉献的光荣传统，融入了时代特征，自觉站在新时代前列，积极投身现代化建设，主动承担起新的历史使命，为企业发展，为社会发展做出了积极贡献，体现了产业工人与时俱进，开拓创新的精神风貌。

2、产业工人的大局意识较强。95%以上的产业工人能够关注国家经济和民生方面的政策，兼顾国家利益、集体利益和个人利益。当个人利益与国家利益、集体利益发生矛盾时，95%以上的产业工人选择以国家利益、集体利益为重。绝大多数产业工人都能够明确地认识到，只有当国家和集体实力得到不断增强，个人利益才能得到实现。

3、产业工人更加关注企业发展。产业工人都能清醒认识到企业改革与自身利益息息相关，现在产业工人比以往更加关心企业的前途，更加关心企业的经营效益。

4、产业工人知识意识逐渐增强。产业工人也越来越认识到科学技术知识日益成为生产力、竞争力和经济发展的重要因素。努力掌握新知识，增强新技能，不断提高自身素质的需求增强。他们对未来的工作和生活的改善有美好的期望，半数以上的职工认为企业和社会应该更加关注职工的技能提升，不断加强教育培训，改善技能提升方式。

5、产业工人对精神文化生活的需求较高。随着经济社会发展，物质生活水平的提高，产业工人对精神文化生活的需求也越来越高，不再满足单纯的物质需求，更多地转变为对个人综合全面发展的需求。产业工人对参加本职工作以外的活动较感兴趣，希望结合目前的生产工作实际，贴近一线职工，组织一些喜闻乐见、产业工人能广泛参与的活动，通过多种形式的文化体育活动，缓解释放压力，增强职工之间的沟通协调，提高企业凝聚力。

三、\*\*市产业工人思想状况中的突出问题

近年来，全市各级工会组织始终坚持全心全意依靠工人阶级的指导方针，在维护职工权益方面做了大量卓有成效的工作，促进了劳动关系和谐健康发展，形成了共建共享的良好氛围。在看到成绩的同时，我市产业工人队伍也存在一些问题。

一是思想价值观呈现多元化趋势。从本次调查的情况看，我市产业工人的思想道德和价值观念较以前有了较大的提高，但仍呈现复杂性、多元化的特点。产生这种情况的原因是，产业工人由于个人意识、传统观念、认识范围及所受教育程度的不同，对同一客观世界的反映也就有所不同。绝大部分产业工人最为关注的是收入分配，社会福利与劳动保障，然后才是精神层面的向往与追求。更多是除了挣钱外，为了实现个人价值，力求通过自身努力获得企业及同行们的认可和尊重。

二是产业工人的主人翁意识呈现淡化倾向。一些产业工人的主人翁自豪感随着经济地位的变化而失落，自卑感、压抑感代替了往日的光荣感和自豪感。面对改革开放中不可避免出现的某些问题，一些职工感受到失落和无奈，觉得改革总是以牺牲职工的利益为代价，认为改革越深化，职工的地位越下降。尽管中央一再强调全心全意依靠工人阶级办企业，尊重职工的主人翁地位，但落实到基层尤其是非公有制企业就显得苍白无力了。在非公企业中，有些职工不认同自己是企业主人，认为只要企业效益好，能够按时发放工资，是不是主人并不重要。

三是担忧企业和个人的生存问题。95%以上希望企业发展壮大，对个人成长有个良好的环境；

对于亏损企业，产业工人最关注的是个人生存问题，如：大雁公司等国有企业，尽管企业目前还能勉强保障工人工资，但是如果公司继续亏损下去，企业是否会长时间拖欠职工工资，特别是单职工家庭、有重大疾病的、有贷款需要按月偿还的、家庭特别困难的职工比较担心。

四是产业工人压力大积极性下降。调查显示，85%以上的产业工人认为目前工作生活中最大的压力还是社会上普遍存在的物价问题，产业工人感到压力最大的焦点问题是收入、医疗、房价、教育、劳保待遇等问题；

59%的产业工人对自己工资收入增长不满意，认为工资收入应该随着经济社会不断发展而逐渐增长，至少不能落后物价上涨的幅度太多。48%的产业工人认为自己现有的工作技能已经足够能应付目前的工作，不需要再进行学习深造了；

有的一线工人认为工人阶级现在是社会的最底层，没有什么社会地位可言，特别是在一些生产型企业中，只要把分内活干好了就可以了。一些产业中工人不安心在生产一线从事艰苦劳动，存在“出工不出力”的现象。

五是产业工人文化建设有所淡化。主要是体现在两个方面的不统一。首先，软硬建设标准不统一。各企业的工人思想阵地建设水平很不均衡。有的企业有一整套工人文体活动设备。而有的企业只有简单的基础设施，设施资源十分短缺。其二，产业工人参与普及率不统一。一些企业的工人参与文体活动的机会极少，活动趣味重口难调等传统问题依然存在。文化产品与服务供给不足，不能满足广大产业工人的精神文化需求。调查数据显示，目前在企业中不约而同地存在着“重设施建设，轻内容建设”的问题，使得产业工人文化阵地建设在更多程度上成为一个“形象工程”。为产业工人提供的资源十分的有限。另外，主动参加业余学习的人数有减少，职工书屋图书借阅量同比往年也有所降低。

四、做好新时代产业工人思想工作的对策及建议

（一）引导产业工人自觉践行社会主义核心价值观，汇聚实现中国梦的强大正能量

工会肩负着引领产业工人听党话、跟党走的政治责任。要加强对产业工人的思想政治引领，把思想政治工作贯穿到产业工人队伍建设改革各项工作中。深化“中国梦·劳动美”“草原职工心向党·建功亮丽\*\*古”等主题教育活动，推动广大产业工人把践行社会主义核心价值观作为情感认同和行为习惯。

一要紧跟核心，用新时代思想武装产业工人。把全心全意依靠工人阶级方针教育作为思想理论建设的重要内容，全方位、深层次、多维度开展学习宣传习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，把中央、自治区党委和市委的决策部署传达到基层、宣传到产业工人中去。二要教育引领，用崇高精神感召产业工人。把握产业工人思想动态，创新职工思想政治工作方式方法，着力打造具有时代特征、\*\*民族特色、地域特色的产业工人思想政治教育工作新品牌，不断增强工作的针对性和有效性。三要示范带动，用先进典型激励产业工人。大力弘扬劳模精神和工匠精神，运用新媒体手段和群众性文化活动等方式，深入基层一线和职工群众，开展生动活泼的宣传教育活动，通过多种表现形式展现劳动者风采，讲好劳动者故事，形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的时代氛围。

（二）保证产业工人主人翁地位，团结动员产业工人围绕中心任务建功立业

适当增加一线职工在党的代表大会代表和委员会委员、人民代表大会代表、政协委员、群团组织代表大会代表和委员会委员中的比例，在群团改革中落实产业工人在领导班子中挂职、兼职，健全劳动关系三方协调机制和政府与工会的联席会议制度。要着力在产业工人中发展党员，尤其要重视在非公企业、社会组织、小微企业中发展工人党员，重点发展生产一线工人、技术能手特别是优秀青年工人入党，发挥其先锋模范作用。进一步完善产业工人工资收入同工作岗位、劳动成果、劳动贡献挂钩的办法，维护劳动收入的主体地位，确保产业工人收入随企业效益提高而提高，产业工人生产生活条件随着经济发展不断改善。

经济建设是工会工作主战场，要以促进自治区经济高质量发展为目标，紧紧围绕支柱产业、战略性新兴产业和骨干企业等产业工人集聚的重点领域，大力开展劳动和技能竞赛，提高产业工人参与率和受益度。着眼构建产业工人技能形成体系，进一步畅通产业工人发展通道，引导产业工人提高技术技能素质，培育更多“北疆工匠”，为产业工人建功立业、创新创效提供宽广舞台。要大力开展技术革新、发明创造、合理化建议等群众性经济技术创新活动，充分焕发创新潜能和创造活力，在大众创业万众创新、振兴实体经济、增强企业核心竞争力等方面充分发挥产业工人的积极性主动性创造性，为推动\*\*古经济高质量发展建功立业。

（三）健全完善工会维权体系，维护产业工人合法权益，让改革发展成果更多更好惠及广大产业工人

工会要适应新时代产业工人队伍发展规模、利益诉求等的新变化，更好履行维权基本职责。加强维权机制建设，积极参与协调劳动关系，健全职工代表大会制度、平等协商和集体合同制度。要加强企业民主管理，健全以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，探索建立职工民主管理委员会、民主议事会等多种民主管理形式，推进厂务公开、业务公开，落实职工“四权”。要坚持和完善职工董事制度、职工监事制度，构建党委会、工会、职代会与股东大会、董事会、监事会各负其责、协调运转、有效制衡的公司治理结构，保障工人代表有序参与企业治理。要保障产业工人的劳动就业权益，扎实做好供给侧结构性改革中职工权益维护工作。要保障产业工人取得劳动报酬的权利，改善产业工人待遇水平。要保障产业工人的劳动保护权益，深化“安康杯”竞赛，督促企业加强安全生产，改善产业工人劳动安全卫生条件，有效维护产业工人安全和健康权益。

（四）强化服务意识、提升服务能力，做好联系服务产业工人工作

联系服务职工群众是工会工作的生命线。把职工对美好生活的向往作为工会新的使命，在做好物质服务、生活服务的同时提供更高水平的精神性、发展性服务，促进职工实现体面劳动、舒心工作、全面发展。构建覆盖广泛、快捷有效的服务产业工人工作体系，要从解决好产业工人的后顾之忧入手，抓住产业工人最关心最直接最现实的问题，既尽力而为，又量力而行，真正把服务办到职工心坎上，不断提升职工的获得感、幸福感、安全感。加大对困难产业工人解困脱困工作力度，扎实开展精准帮扶工作。深入推进农牧民工入会工作，大力实施“互联网+”工会普惠化服务，加强普惠项目设计，优先安排与产业工人切身利益紧密相关的服务项目，实现产业工人入会、职工维权、帮扶培训等工会服务职工各类项目的网上一站式整合，努力为产业工人提供实时高效的全天候贴心服务。

（五）进一步加强对产业工人的文化引领，着力提高产业工人的自身素质

把维护和发展产业工人精神文化权益作为工会的重要任务，在更高水平上推进产业工人文化建设。要注重发挥工会文化阵地平台作用，推进各级职工文化活动阵地、设施建设，支持基层工会升级改造职工文体活动场馆。要加强职工书屋建设，拓展网上职工电子书屋，为基层产业工人搭建更为广阔的学习成长平台。要探索构建基层产业工人文体活动的新载体新平台，大力开展具有工会特色、符合产业工人需求的职工群众性文体活动，大力繁荣发展产业工人文艺创作，丰富产业工人的精神文化生活，深化职工之家建设，加强分类指导，推动职工之家创建活动向新领域新产业延伸，提高新时代产业工人的自身素质，为决胜全面建成小康社会、为加快“建设亮丽\*\*古，共圆伟大中国梦”作出积极贡献。

**员工思想状况调研报告四篇怎么写篇四**

为做好新形势下职工思想政治工作，进一步掌握和了解职工思想状况，了解职工的愿望、需求和意见建议，结合自身特点，深入一线，采取问卷调查、召开座谈会等形式进行，对全所职工的思想状况进行了调研。现将有关调研情况报告如下：

一、调查职工基本情况

共调查职工38人，其中一线职工21人，占总人数的58%；

80、90年代人为主体，占75%；

文化程度大专及以上占76%；

对目前从事的工作满意度，56%的职工表示非常满意，24%的职工比较满意，20%的职工表示一般。

二、职工队伍思想状况分析

目前，职工队伍的思想状况应当说主流是好的。大多数职工思想比较稳定，工作中也都有较强的事业心和责任感，关心国家时事政策，具有正确的理想信念，对高速公路事业充满信心，并希望多为高速公路事业做出贡献。然而当我们深处挖掘时就不难发现，部分职工的思想观念存在着不容忽视的问题，其主要表现在以下几个方面：

第一，学习意识薄弱。许多职工忽略了学习的重要性，学习的主动性较差，浪费了很多可以进步的机会，单位内部组织地学习那只是杯水车薪，关键还是要职工利用业余时间自己充电，通过系统、完善的学习，不断提高自身素质，增强知识储备，逐渐成为新时期的优秀人才。

第二，危机意识淡薄。许多职工盲目的满足于现状，不思进取，更不要求进步，对工作也不抱有任何热情，然而，他们都忽视了社会的竞争的激烈。因此，我们应加大教育及宣传力度，努力转变职工观念，提高自觉意识，树立刻苦奋斗的风气，鼓励职工积极上进，努力拼搏，做出成绩，营造良好的工作氛围。

第三，责任意识薄弱。部分职工在工作中缺乏责任感，缺少主动性和创造性。对工作不认真，不负责，缺少集体荣誉感及上进心。

第四，生活目标模糊。很多职工对前途没有目标，成天就是上班、睡觉、吃饭，日子过得单调无味，既放弃了追求，又放弃了理想，对前途十分迷茫

第五，部分职工心态浮躁。浮躁的心态时常让他们表现出脾气暴躁、缺乏耐心，遇到一些不顺心的事情就容易耍性格、发脾气。他们在遇到说话不客气，语气不太好的司机时，就容易控制不住自己的情绪，与司机发生口角，这就给岗亭来往车辆的顺利通行制造了一些障碍。浮躁的心态也使他们总是焦虑不安、挫败感强，对未来充满美好幻想。

第六，趋利意识强，集体意识淡薄。部分职工不能正确对待改革过程中出现的矛盾和问题，一旦某些政策影响到自己的利益时，便牢骚满腹。也有部分职工集体意识不强，自己某些方面表现不佳，也不愿主动更改，有损收费所乃至整条线的形象。有时看到所里有不良现象，觉得事不关己，并没有及时制止。

三、解决职工思想问题对策和措施

针对当前我们了解的职工思想情况，我们认为要想解决好这一问题，必须下大力气狠抓职工队伍思想教育工作，加深研究，注重引导，积极探索在新时期、新形势下高速公路思想政治工作新思路。

第一，为职工创建良好的学习条件。为了更好的开展我们所里的各项工作，就必须提高全体职工的综合素质，不断培育职工成长和进步。扩建职工书屋，多添置一些高品质书籍，来提高职工的思想理论水平，扩充职工的知识面。

第二，加强对职工的思想教育。抓职工思想教育要下真功、求实效。要坚持贴近基层实际，贴近职工思想，贴近一线生活，切实帮助职工解决工作生活中的实际问题。

第三，坚信“以人为本”的思想理念。只有从关心人、理解人、教育人出发，坚持不懈地抓队伍建设，提高全员素质，充分调动党员干部和职工的积极性，思想政治工作才有凝聚力。

第四，坚持不懈地做好职工思想引导工作。教育我们的职工真正了解“创建文明单位”、“争创青年文明号”的意义，同时给自己定位，采取多种形式和方法，教育引导职工自我管理，服从大局。

第五，增强职工的分享意识。对于高速公路整个系统来说，大部分岗位的工作性质都是单调、枯燥、乏味的。接触面窄，吸收新知识的途径有限，知识匮乏使人变得偏激、固执，常常自我感觉良好。如果让同事之间能够分享各自的经验、知识，加强同事之间的交流，从而发现自己的不足。

第六，进一步提高职工的生活质量。为了进一步丰富职工的业余文化生活，提高职工的身体素质和生活质量，增强职工的凝聚力，可以在所里多组织一些有意义的活动。业余时间常让职工参与所里的“一种三养”的活动，扩大职工的活动，陶冶职工的情操，让职工体会其中的乐趣。

总之，要持久健康发展，就必须造就一批思想过硬、作风优良、素质高强的职工队伍，我们必须清醒认识到当前职工队伍的思想现状，高度重视政治思想工作，要全面开展，贯彻管理工作中，深入一线，查找各种不良思想产生的根源，从而做好职工队伍思想教育和引导工作，把青年职工培养成为“有理想、有道德、有文化、有纪律”的一代新人。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找