2023年国企员工思想动态分析报告总结 员工思想动态分析报告(精选5篇)

在当下这个社会中，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。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，我们一起来看一看吧。

国企员工思想动态分析报告总结篇一

按照公司《2019年度“六好”党支部创建工作实施方案》文件，要求支部每半年开展一次党员、群众思想情况分析，结合近期工作状况，网络支部对部分员工的思想动态进行了调研。从调研结果来看，大家的思想状态是乐观向上、充满激情的，工作热情高昂，仅个别同志还存在畏难急躁的情绪。现将有关情况报告如下：

1、员工最为关注企业及个人发展。当前通信市场竞争激烈，公司业务发展形式严峻，员工最关心的是企业的发展前景、个人收入和职业前途;希望公司上下协力同心搞好经营发展，提高市场占有率，增加营业创收，跨进入一类公司，增加个人收入。以上情况说明我们的员工有较强的整体意识，能够认清公司利益与个人利益的关系，同时也说明了员工将自己的命运与公司发展紧密联系在一起。

2、员工整体工作目标明确，心态积极向上。尽管市场竞争的战火使员工感到压力较大，但均能面对现实，立足本职，工作目标比较明确，同时大部分员工对公司发展前景比较乐观，认为当前最重要的是努力做好本职工作用，提升网络质量，增强竞争力。从以上情况表明，员工对严峻的形势有着较强有适应能力和正确的工作导向，面对竞争压力，能以积极向上的心态参与进来，做好本职，为公司发展出力。

因部分网络指标排名连续落后，导致绩效考核分数较低，工资待遇受到影响，个别员工对未来发展前景担扰，加之日常工作强度及难度较大，在日常工作中出现急躁与畏难情绪。

1、有针对行的加强对员工思想政治教育和引导。对个别员工出现的急躁畏难情绪，对形成的原因进行梳理分析，有针对性的对员工的价值观和行为方式给予正确引导及培训，特别是对员工关心的热点问题进行解答和释疑，使员工掌握正确的工作方法，以积极向上的心态参与到网络工作中。

2、进一步加强人文关怀。开展员工关爱活动，加强对在工作和生活中遇到困难员工的关爱，把解决员工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，使遇到困难员工能甩开包袱，精神振奋的投入到日常工作中去。

国企员工思想动态分析报告总结篇二

总的看来，二季度xx项目部职工思想状况是健康向上的。思想主流积极，重视理论学习，关心公司发展及项目部职工的稳定，对企业的发展持乐观态度，有效的促进了部门职工思想状况的整体提高。绝大多数职工热爱公司，理解公司发展中存在的困难，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、多数职工感到工作生活丰富多彩。本季度公司总部开展春季登山、观看《厉害了、我的国》，班建管理培训交流、公司领导到项目部与职工面对面交流，到项目部组织职工开座谈会，三八妇女节安排项目部组织女工游园踏青等活动，不仅丰富了职工的业余生活，更有效的缓解了职工的工作压力同时强身健体。

2、虽然检修工作压力大，但是工作势头良好。本季度xx号机组进行小修检修工作，由于天气炎热，工作量大，项目部员

工都较为辛苦，但是大家都克服困难，积极加班加点在检修现场开展各项工作，不抱怨，态度积极向上，特别是党员、积极分子，充分起到了带头作用。

1、项目部员正式工人数偏少误餐费固定不变，技工12人没有费用，特别是更换供货商后，采购费用比原供货商要高出很多，导致伙食标准下降，职工意见较大。

2、员工福利待遇问题。黄石项目部员工待遇与其他项目部对比存在差距较大，员工要求提高工资的愿望比较强烈。特别是加班费及过节值班费标准太低。

3、项目部班组合并还处于关键磨合时期，部分职工对打破原有班组管理体制不能适应，归属感不明确，造成了一定的思想波动。

4、项目部女员工每年妇检项目由于公司投入的钱较少，导致检查项目少。

5、女工保健方面n多年一直没有变化，与物价上涨的今天不能同步。

7、部分员工政治业务学习的自觉性不够，在思想上存有惰性，理论素质不高。

1、希望公司能按项目部实际情况适当提高伙食费标准。

2、希望公司能在福利待遇上向黄石项目部倾斜，适当平衡。

3、各专业专工应经常下班组，参与班组的各项学习，组织生活，起到协调融合作用，增强班组成员凝聚力。

4、希望公司相关部门可以根据现在女性疾病大数据的结果，适当进行女员工检查项目的调整，保证检查的重大意义。

5、希望公司根据市场发展规律酌情提高女职工保健费用。

6、加大对基层员工的形势教育，让员工认识到企业现在所处的环境机遇与挑战并存，增强员工的紧迫感。树立员工信心，鼓励大家增强信心，从而让员工坚定信心，实现思想观念的根本性转变。

7、要求党员加强自律，加大学习力度，保证学习效果。

国企员工思想动态分析报告总结篇三

一季度□xx司思想政治工作以党的十八届三中全会精神为指导，以学习贯彻公司、油田公司□xx司“三会”精神为动力，切实落实“3+2”工作举措及□xx司思想政治工作制度》，加强员工工余时刻管理，以“六必讲、六必谈、六必访”为手段，多方位、多角度地开展工作，化解了矛盾，理顺了情绪，持续了员工队伍的稳定。

一季度□xx司各级党组织认真贯彻落实公司、油田公司□xx司“三会”精神，以“抢早抓先促大干，誓夺首季开门红”主题竞赛活动为载体，紧紧围绕全年生产经营任务目标，广泛开展“形势、目标、任务、职责”主题教育活动，统一思想增活力，明确任务添动力，用心开展“最美xx人”评选和深化“道德讲堂”活动，大力表彰拾金不昧的先进人物，宣传发动广大员工继承和发扬“爱国、创业、求实、奉献”的大庆精神、“三老四严”、“四个一样”的“铁人”精神，传承和弘扬“拖不垮、打不烂的石油运输野战军”的“铁军”精神，把思想统一到持续推进“一流的专业化管理公司”建设上来，进一步增强了员工“热爱xx□扎根xx□献身xx”的信心，聚集了诚信经营，廉洁从业，礼貌践行的正能量，营造了和谐发展的良好氛围，为实现“开门红”目标奠定了坚实的思想基。

一季度经各党支部对员工总数2662人进行abc分类评定，其

中a类员工28人（爱喝酒2人，劳动纪律淡薄10人，受处分处罚5人，任务亏欠11人），占员工总数的1.05%□b类员工238人，占员工总数的8.94%□c类员工2396人，占员工总数的90.01%□xx司员工队伍思想主流是好的、用心的、提高的。大多数员工思想稳定，工作兢兢业业，勇于奉献，进取意识不断提高。运输主业广大干部员工围绕油田钻探生产需要，用心挖掘罐车和工程机具潜力，一季度共完成原油拉运、油田物资运送等工作持续稳定。采油和油田服务板块员工紧跟油田产能建设部署，协调服务资源，用心做好油田采输、技术及加工制造等项目服务。物流贸易板块员工围绕效益做文章，主动舍弃低效、无效、高风险的项目，保证了效益最大化。矿区和基地后勤员工加强春季绿化管理，落实节能降耗措施，为生产经营、居民生活带给了优质的后勤保障服务。截至3月31日□xx司完成首季经营计划的100.35%，利润指标、运输生产指标均踏线运行，实现了首季“开门红”。

（一）因市场不稳定、生产任务不饱和、新的任务指标调整，部分员工对完成任务信心不足，存在畏难情绪，担心完不成任务指标，个人收入受影响，产生思想波动。如：工程运输大队翻斗车市场受限于车型，市场有必须的萎缩，工作量不是很足，这10名驾驶员思想有必须的波动。小车服务大队皮卡车驾驶员，特种安装队井队搬迁任务少，工作量不饱和，个别搬安员工产生思想波动。物流发展公司由于农资市场不景气，造成销售收入下降，任务完成困难，个别员工工作用心性不高。

（二）考核办法修订，严格考核兑现，使部分员工思想产生波动。如机构调整后，生产指挥车队出台了差费考核办法，使部分员工对收入、单车油材料考核状况存有疑虑。3月份考核兑现，对任务未完成的单位，奖停发金，部分员工产生思想波动。

（三）用工机制变化，部分单位采用承包制，将部分员工劳

资关联转予承包商，使员工产生思想波动。如春节临近，采油技术服务公司承包商中基伟业延缓发放工资，导致3名员工情绪低落，工作态度懒散，惰性较大，思想波动较大，影响工作。3月份，综合服务公司有32名合同转签人员没有安排参加体检，认为福利待遇降低了，人员思想出现了很大的波动。

（四）工作条件、环境变化或岗位任务调整不如愿，产生思想波动。如搬迁运输大队接收15台红头斯太尔老旧车辆，部分员工不愿开老旧车辆，担心设备经常出故障影响收入。成品油运输大队调整车辆进入哈拉哈塘参加原油运输，因路况较差，费车费力，部分驾驶员思想有波动，担心完不成任务、成本太高、身体吃不消，并且月收入还比不上英买力和泽普的收入。

（五）个别员工技能水平有限，不能单独顶岗完成任务，产生思想波动。小车服务大队少数员工开车技能、服务态度达不到用车人要求，开车中屡屡出现“危险动作”，按时准点率差造成任务量减少，影响个人收入，思想波动大。特种安装队个别新聘员工由于技术水平有限，暂时不能单独顶岗，影响了工作用心性。

（六）部分员工对传统春节不能休假，或长时刻加班得不到休息，产生思想波动。如春节期间，由于生产任务繁重，担心请不上假，无法与家人团聚过年，有思想疑虑。主业车队较为突出一些。油田技术服务公司个别员工对任务繁重，无法正常休息，有思想情绪。

（七）个别员工因家庭事务、暂时困难产生思想波动。如东河油田技术服务公司1名维吾尔族员工因子女面临上学，在选取学校上茫然无措，有思想疑虑。3月3日采油技术服务公司员工郝喜亚位于陕西的老家遭遇水库决堤，母亲与外公外婆均因惊吓过度而入院，灾难所造成的经济损失给这位年轻的员工巨大的压力，由于思想不集中，导致化验工作接连两天出错，情绪更加低落。

各党支部认真落实xx工作举措，坚持做好思想政治工作，主动把握员工情绪波动规律，及时做好员工思想工作。经统计，一季度各党支部共进行“六必讲、六必谈、六必访”35512人次，其中“六必讲”31832人次，“六必谈”1799人次，“六必访”1881人次。

一是做好岗位调整或任务分配不如愿员工的思想工作。1月份，搬迁运输大队接收15台红头斯太尔老旧车辆。为确保这批车辆尽快投入运行，大队党支部一是组织员工召开座谈会，向大家讲清此次人员、车辆调整的重要性；二是对接车员工事先摸底，征求大家对此次工作调整的意见，大家一致同意，采用公平、公正、公开的方式，以抽签决定抽调人员；三是大队党支部对接车员工逐人进行谈话，鼓励大家尽职履责好好工作，维护好设备，争取好收入；四是从材料考核入手，接车人员在3个月之内不考核材料费，打消接车人员的思想顾虑。目前，接车的驾驶员思想稳定、工作用心性高。

二是做好休假员工个性是有休假意愿不能得到满足员工的思想工作。临近春节，搬迁运输大队休假排队的驾驶员到达了20余名。透过请假前的谈话了解，想回家过年只是请假的一个原因，还有一层原因是害怕春节期间任务不饱满，在这闲呆着不如回家与家人团聚。针对这一状况大队党支部给他们讲清了车队目前面临的请假人员状况以及春节期间无法预知的生产任务，期望大家要有大局观念，大队明白大家都离家较远，回家与亲人团聚的情绪能够明白，但大家都回家大队生产将受到严重影响，大队对休假驾驶员安排两批进行倒休，第一批休假驾驶员初七往回返，其它驾驶员再安排休假回去能够过十五。大队的安排透过谈话驾驶员也给与明白支持。大队班子研究决定，对节日期间执行任务的驾驶员给与干一天奖励三天任务的决定，激发了驾驶员工作热情，稳定了员工思想情绪。

三是做好劳务用工员工的思想工作。综合服务公司党支部对32名合同转签人员，透过个别谈话掌握员工情绪，并及时

召开转签员工会议，对员工进行解释。同时召开管理人员会议，针对员工的福利待遇问题，根据单位实际分析研究，能解决的立即予以解决；暂时不能解决的，今后创造条件尽量解决；不切实际，不可能解决的，坚持耐心解释，求得明白。讨论决定转签员工体检工作由本单位出钱安排，尽量到达转签员工待遇同在册员工待遇一致。员工表示对这一处理结果满意。综合服务公司党支部在做好员工思想政治工作的同时，用实际行动关心和体贴一线员工，解决他们的合理要求，排除他们的后顾之忧，使全体员工以平和心态应对遇到的矛盾和问题，以用心、昂扬、乐观的精神状态投入后勤服务工作中去。

四是做好薪酬与本人愿望有差距员工的思想工作。生活服务公司有少数民族员工有24人，他们基本从事厨工、服务员岗位，正因业务技能方面还有欠缺，在招聘定薪酬时就较比一些熟练工或有技术潜质的员工低一些，在干了一段时刻后他们了解到很多汉族厨师工资比他们高，各生活点少数民族员工互相沟通后就认为是汉族员工高民族员工低、从心里觉得是待遇上的不平衡，从而产生要求加薪的愿望。生活公司定薪酬是根据工作量、厨师的技能水平、参照当地薪酬标准和生活公司各项实际状况决定的。经过前期走访谈心，目前这大部分员工已明白认同，思想情绪稳定。目前库尔勒站点员工沙拉木提还有疑虑，对此问题反映比较强烈。

五是家庭有困难员工的思想工作。采油公司党支部在得知xxx家发生洪灾后，发出了《为xxx家庭受灾募捐的倡议书》，组织各站点员工开展了募捐活动。一时刻各站点认识的、不认识的员工都20元、50元、100元、200元……纷纷献出爱心。一些休假中的员工得知此事后也纷纷委托同事代自我捐款。让该同志感受到了组织的关爱，体会了同事们的友情，郝喜亚表示自我要好好工作，必须用实际行动回报大家的关爱，竭尽所能为xx司、采油技术服务公司的发展贡献力量。1月初，东河油田技术服务公司党支部书记在走访慰问过程中，发现

一名维吾尔族员工情绪低落，缺乏工作热情，与该员工沟通后得知，该员工的子女已到上小学的年纪，期望9月份在库车上小学，由于少数民族同胞不太清楚向哪个机构咨询，对子女上学之事一向感到茫然。党支部书记得知此事之后，立即与xx司工会、矿区联系、落实，向这名员工做了答复。这名员工对党支部书记关心自我的工作十分感激，工作热情大涨。

（三）部分员工政治业务学习的自觉性不够，在思想上存有惰性，理论素质不高。

二季度是全面推进工作的“黄金期”，各单位抓经营创效益、补欠扭亏任务繁重，同时也是需要重视员工思想工作的重要时段。各党支部要按照xx司党建工作要求，认真落实xx司思想政治工作制度，扎实做好“六必讲、六必谈、六必访”思想政治工作，为实现“三过半”任务目标带给思想政治保障。

（一）各支部要组织员工广泛深入开展“凝聚共识补欠产，奋力实现三过半”主题竞赛活动，要以“时刻过半、任务过半、效益过半”为硬指标，围绕“质量”和“效益”两个核心，汇聚全员力量，以更大的干劲、更有效的措施、更务实的作风抓好各项工作落实，做到干事业一条心，抓工作一个调，抓落实一股劲，确保全面实现上半年“三过半”目标。

（二）认真组织开展好第三十二个“民族团结教育月”活动，大力开展党的民族理论、民族政策和维护社会稳定的宣传教育，提高员工区分宗教信仰自由与非法宗教活动的潜质，把民族团结的种子植入每一位员工的心中，化解民族员工的民族情绪，使广大员工牢固树立“三个离不开”的思想，自觉维护民族团结和祖国统一。

（三）认真开展“四知五清六掌握”工作。要加强学习，广泛听取员工意见推荐，提高思想政治工作的科学性和针对性。要建好资料基础台账；做好下情上达工作，加强与员工的交谈沟通，增加了解，增进明白，增强交融；坚持勤观察，从

员工异常言行中发现隐逸问题，做好员工思想工作预警；坚持走访前线、外点，摸准摸透员工思想动态，掌握热点难点问题，把“六必讲、六必谈、六必访”做到现场，及时发现和预防问题苗头，及时化解不稳定因素，确保实现队伍稳定的目标。

国企员工思想动态分析报告总结篇四

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，理解公司发展中存在的困难，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犹为重要了。

员工思想动态分析报告2022

银行员工思想动态分析报告

国企员工思想动态分析报告总结篇五

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，也表明员工已将自己的命运与企业的兴衰紧密联系到一起，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潜化的转变，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。

员工思想动态分析报告2022

银行员工思想动态分析报告