

2023年医院护士满意度调查表分析及整改 满意度调查分析报告(精选5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

医院护士满意度调查表分析及整改篇一

摘要：提高顾客满意度，不让顾客流失，是每个企业的核心问题之一。本文对扬州人家国际大酒店的顾客满意度进行问卷调查和抽样调查并统计，分析顾客对该酒店不满意或不太满意的方面，并初步提出了一些改进的建议。

关键词：扬州人家国际大酒店；顾客满意度；调查分析；改进建议

扬州人家国际大酒店——由扬州人家置业有限公司投资建造的豪华型商务酒店，是一家产权式酒店。酒店位于风光秀丽的古运河畔，吸运河水之灵秀，长运河畔之明珠。酒店的整体建造风格志在体现现代化和古老传统的完美结合，充分展现古城扬州深厚的文化底蕴，是扬州魅力之所在，同时透出扬州现代化城市发展的活力。春风十里，竹西佳处。同时也是是一家具有时代特征及浓郁地方特色、按国际高星级标准设计建造的涉外高级旅游商务酒店。酒店位于文昌中路、解放路交叉口。依古运河而建，离市中心行政金融中心和最繁华的文昌路商业中心步行仅数分钟。在酒店内，即可眺望优美的古运河风光带，离著名的国家重点风景名胜区瘦西湖仅有十分钟车程，距中国四大名园之一个园、晚清第一名园何园等旅游景点六分钟车程。除此之外，扬州人家国际大酒店设计高雅清新，舒适宽敞，休闲康乐设施齐全，员工服务温馨快捷。加上高级正宗的淮扬美食以及多功能的宴会厅使得

其颇受顾客的欢迎与喜爱。

酒店拥有豪华套房、行政房、豪华单间、标准间等各类房型330余间（套）。独立的行政楼层提供vip客人快捷的check-in服务，房间提供舒适豪华及人性化的功能配置，快速便捷的信息网络，定能满足您的下榻之需要。酒店餐厅规模庞大，可同时容纳1600人左右用餐。风格迥异的中餐厅提供正宗的淮扬美食及粤、川、沪等各大菜系；典雅的西餐厅为您提供欧美风格的西式菜肴，自助餐厅提供丰盛美味的中外菜肴。菜肴各具特色，一应俱全。此外，扬州人家国际大酒店还设有夜总会，扬州人家食府4楼配备宴会厅、会议室、茶室等。人家国际厅适合举办中、西式宴会、酒会及各类大小型会议，是商务之旅的理想场所。

当然，任何事物都不完美无瑕的，扬州人家国际大酒店也不例外。经调查分析，我总结出顾客们对于扬州人家国际大酒店在以下几个方面反映比较大：

3、扬州人家国际大酒店的员工服务水平和一些硬件设施还有待改进；

4、扬州人家国际大酒店提供的早餐服务不尽人意，顾客普遍反映价格偏贵但口感一般。

（一）我通过问卷调查的方法

我将问卷调查对象即顾客群分为三类，即商务出差型、家人出游型、夫妇或情侣出游型。问卷内容简单设计为：

1、房间卫生；

2、酒店服务；

3、周边环境；

4、设施设备。以五分制为评分标准。最终统计结果如表1所示：

表1问卷调查的统计结果

商务出差型和家人出游型房间卫生酒店服务周边环境设施设备总评

4.0分4.0分

4.0分2.0分4.0分

4.0分4.0分5.0分

2.0分3.0分5.0分

3.25分3.25分4.75分夫妇、情侣出游型5.0分由上表1可以看出：

2、和家人出游型的这一类顾客对于酒店的服务情况以及设施设备情况评价一般；

4、总体来说，不管什么类型的顾客对于酒店的卫生情况和周边环境都挺满意的，而对于酒店的服务质量和设施设备情况不太满意。

酒店的服务质量主要分为有形产品质量和无形产品质量，而这里研究的对象是无形产品质量。无形的产品质量是指饭店提供的劳务服务的实用价值的质量，即劳务服务质量。它主要包括以下几个方面：

(1) 礼貌礼节

它表明了饭店对宾客的基本态度和意愿，饭店服务人员直接面对宾客进行服务的特点使得礼节礼貌在饭店管理中备受重

视，因为它直接关系到宾客满意度，是饭店提供优质服务的基本点。

（2）职业道德

饭店服务过程中，许多服务是否到位实际上取决于员工的事业心和责任感，因此遵守职业道德也是饭店服务质量的最基本构成之一，它无可避免的影响着饭店的服务质量。

（3）服务态度

饭店要求服务人员应具有宾客至上的服务意识并能够主动、热情、耐心、周到地为宾客提供服务。

（4）服务技能

服务人员只有拥有好的服务技能，才能在不同的场合、不同时间、对不同的宾客提供服务时，视具体情况而灵活恰当地运用其操作方法和作业技能以取得最佳的服务效果。

（5）服务效率

服务效率问题在饭店中大量存在着，若使顾客等候时间过长，很容易让顾客产生烦躁心理，并会引起不安定感，进而直接影响着宾客对饭店的印象和对服务质量的评价。

（6）安全情况

饭店安全情况是宾客外出旅游时考虑的首要问题，因此，饭店必须保障宾客、员工及饭店本身的安全。饭店在环境气氛上要制造出一种安全的气氛，给宾客心理上的安全感，但不是戒备森严，否则，更会令顾客不安。

饭店设施设备包括客用设备和供应用设备。

宾客使用饭店就是要使用设施设备。可用设施设备也称前台设施设备，是直接供宾客使用的那些设施设备，如房屋设施、客房设施、餐饮家具、康乐设施等。它要求做到设置完善，档次合适，舒适美观；操作简单，安全环保；完好无损，性能良好。其中宾客十分关注的方面为：

1、客用设施设备的舒适程度；

2、客用设施设备的简单方便。宾客喜欢傻瓜型的设施设备，一看就会操作，想用就会用。因此，配置合适的设施设备，并随时保持设施设备完好率，保证各种设施设备正常运转，充分发挥设施设备效能，是提高饭店服务质量的重要组成部分。

供应设施而设备是指饭店经营管理所需的不直接和宾客见面的生产性设施设备，如锅炉设备、制冷供暖设备，厨房设备等。供应用设施设备也称后台设施设备，要求做到安全运行，保证供应。否则也会影响服务质量。

所以，酒店只有保证设施设备的质量，才能为宾客提供多方面的感觉舒适的服务，进而提高酒店的声誉和服务质量。

（二）我进一步采取抽样调查的方法

随机抽取100名顾客作为对象，统计结果如图1：

图1抽样调查的统计结果

房间卫生酒店服务周边环境设施设备

针对如上所描述的情况，该企业可以尝试做如下改善：

1、要定期对酒店进行必要的维护和修缮；

2、适时满足顾客的需要，推出一些特价房和优惠活动

- 3、加强对员工的培训以及设施设备的检测；
- 4、餐饮方面要贴心考虑，力求丰富多样又不乏特色；
- 6、成立酒店“视察小组”，积极收集资料，发掘问题，解决问题，实现自我成长；
- 7、做好反馈工作，尤其是对员工个人表现的反馈，并给出有针对性的整改建议；
- 8、采用先进的c/s结构，争取在第一时间了解到顾客的需求，从而进行相应的改善。

饭店是服务性行业，服务质量是饭店的生命线，也是工作的中心。组织的生命力和品牌在于质量，因此提高酒店的服务质量是吸引客源的重要方法之一。

总而言之，随着酒店业竞争的日趋激烈，顾客对酒店的要求越来越高。因此，酒店必须不断探索增强和完善自身服务质量的途径和方法，从而提高酒店自身的知名度和美誉度，并取得良好的经济效益和社会效益。

参考文献：

[1]奈杰尔·希尔. 顾客满意度测量手册[m].沈阳出版社□20xx.

[2]程淑丽，辛媛媛. 酒店规范化管理操作范本[m].人民邮电出版社□20xx.

[3]范冰，范伟达. 市场调查课程（第二版□[m].复旦大学出版社□20xx.

[4]吴雪飞. 饭店顾客满意度测评指标体系研究[j].旅游论

坛□20xx.

[5]许秋红. 现代酒店经营决策管理[m].中国发展出版社□20xx.

[6]蒋丁新. 饭店管理概论（第三版□[m].东北财经大学出版社.20xx.

[7]王伟. 你的饭店健康吗饭店诊断[m].旅游教育出版社□20xx.

[8]谢亚峰. 星级宾馆酒店经营管理[m].中国纺织出版社□20xx.

医院护士满意度调查表分析及整改篇二

为了进一步加强双方的紧密合作，加强与小区业主的沟通，了解20xx年物业公司是否能满足各小业主的需要并对客户满意度信息调查回馈，以解决遇到的问题，努力满足业主的需求，并在此基础上持续改进，从而使物业服务工作更能够迎合实际需要，完善公司形象，特制编制了物业满意度调查分析报告。

1、调查方法：

此次物业满意度调查采用问卷法，通过对各各小业主发放问卷，各小业主填好后回传至项目管理处，最后由品质部回收。

2、调查内容：

此问卷的设计包括两个大方面的内容。

第一部分为个选择题，主要包括综合评价、安全服务、清洁

卫生、环境绿化、维修服务、客户服务6个方面，每个题目都设置了五个基本选项，分别为非常满意、基本满意、一般、不满意、非常不满意，以此来调查客户主要对我们公司的哪些具体服务不满意。

第二部分是打分题和一个开放性问题，来弥补第一部分选择题所不能涉及到的内容，主要是让客户提一些具体意见与建议以此查漏补缺便于完善调查内容。

1、调查情况：此次客户满意度调查问卷，发放20份，回收17份，可用问卷17份；

2、评估方法：

(1) 非常满意、

(2) 比较满意、

(3) 一般、

(4) 不满意、

(5) 非常不满意；

(一)、综合评价

(二)、安全服务

(三)、清洁卫生

(四)、环境绿化

(五) 维修服务

(六) 客服服务

(七)对物业服务关注问题的重要程度评分

工作内容总分平均分
工作内容总分平均分
工作内容总分平均分

治安及消防管理534
车辆及停车场管理544
清洁卫生服务554

环境绿化管理594
维修服务423
客户服务554

社区文化建设534
工作人员素质574
工作人员礼仪礼貌523

(八) 意见与建议

- (1)、绿化修剪整齐，提高、保持小区整体形象。
- (2)、工作人员统一着装，提升综合素质。
- (3)、解决小区内乱搭乱盖、违建问题。
- (4)、路灯、门禁等公共设施维修到位，部分公共设施维护不力，望加强。
- (5)、保洁的力度不强，垃圾清理不及时。
- (6)、蚊虫较多，消杀不力。
- (7)、绿化养护不及时，杂草杂树太多，无人修枝打草。
- (8)、小区养犬的较多,望加强管理。

(九) 分析

(1)、综合评价：服务满意度47%。环境绿化、、客户服务基本管理：员工仪表满意度57%；员工礼仪满意度43%；行政事务满意度29%。

(2)、安全服务:

保安人员精神面貌满意度:88%

保安人员服务态度满意度:100%

车辆及停车场管理满意度:71%

小区道路通畅情况满意度:82%

小区消防安全管理满意度:71%

小区治安环境情况满意度:65%

(3) 清洁卫生:

保洁人员服务态度满意度: 65%

小区总体清洁质量满意度: 53%

公共区域蚊虫消杀满意度: 41%

(4) 环境绿化:

保洁人员服务态度满意度: 65%

小区总体清洁质量满意度: 53%

公共区域蚊虫消杀满意度: 41%

(5) 维修服务:

维修人员服务态度满意度: 59%

维修技术及质量满意度: 53%

维修的及时性满意度：53%

公共设施/设备维护满意度：47%

（6）客服服务：

客服人员形象素质满意度：71%

客服人员服务态度满意度：71%

客服沟通协调能力满意度：65%

客户意见处理效率满意度：53%

小区宣传栏的内容满意度：47%

据此分析，占一半以上的客户对我们公司的整体服务是比较满意的，但是仍有一部分客户对我们的物业管理水平不满意，对我司服务主要不满意的地方主要体现在清洁卫生及环境绿化问题上，其中公共设施的维修是亟待解决的问题。在开放性问题中，客户提到比较多的也是环境消杀、绿化养护、保洁清理及公共设施维修等问题。

纵观这17份问卷，客户对物业公司的管理、服务总体上存在一定的不满，这需要我们进一步的努力。我们需要在以下几个方面进行整改：

- 1、保洁、维保的工作有待加强
- 2、强化绿化养护，修枝。
- 3、加强小区公共设施的维修, 保养工作。
- 4、针对季节的不同，强化消杀问题。

5、针对小区内饲养犬类，加强管理。

此次调查仍有许多不足之处，力争下次调查中能够细化调查项目，更好的设计调查题目，这样才能通过满意度调查更全面地了解公司的不足，获得公司的持续改进。

医院护士满意度调查表分析及整改篇三

员工满意度调查报告年度职工满意度调研报告一、调查情况简介1、调查目的为了更好的了解xx公司的客观现状和职工的真实想法，从专业角度帮助企业诊断组织管理工作中的缺乏之处，对目前管下面是小编为大家整理的,供大家参考。

年度职工满意度调研报告

一、调查情况简介

1、调查目的为了更好的了解xx公司的客观现状和职工的真实想法，从专业角度帮助企业诊断组织管理工作中的缺乏之处，对目前管理进行全面审核，吸取合理化建议，进一步完善各项管理效劳工作，提高职工满意度，营造良好的企业文化和工作气氛，更好规划公司未来开展目标，由综合管理部组织开展了此次职工满意度调查。

2、调查时间

2015年2月24日截止。

3、调查对象及方式

本次满意度调查对象为公司全体职工。采取按部门下发?职工满意度调查表?，以不记名的形式由职工个人进行解答后回收的方式。

4、问卷下发及回收情况

本次调查依据xx公司2月份职工人数，共下发问卷320份，回收有效问卷300份，回收率94%。

二、调查具体情况分析

1. 您在公司的工作年限？

分析：公司现阶段，35%的职工未满一年，24%的职工1-2年，19%的职工2-4年，22%的职工4年以上，未满一年的职工占据的比例较大，说明公司的流动性还是比拟大的，可塑性还是比拟强。

建议：

1、积极拓展招聘渠道，做好人员储藏，防止出现因职工流出而带来的工作断层。

2、您认为公司的未来前景如何？

仅供学习参考

分析：对于公司前景预测，约占55%的人认为前景会更好，大局部职工对未来充满信心。

建议：

1、通过目前职工沟通平台（qq平台、职工座谈、上门拜访等）进行沟通，让职工及时了解企业开展目标，开展状况。

3. 您认为公司目前明显的竞争优势是什么？

分析：从上述图表中可以看出，所有的优势都很平均，职工

认为公司没有很明显的突出优势，公司还需更加努力，让职工感受到公司优势在哪里！

建议：

1、建立和完善了各项标准及管理制度，在现有绩效考核制度根底上，参考先进企业

的绩效考评方法，实现绩效评价体系的建立与正常运行，并保证与薪资挂钩。从而提

高竞争优势。

4. 您认为目前制约公司开展的主要因素是：

分析：有超过74%的职工对于公司未来开展的预期不明确、鼓励不够、人心不稳。这正反响了公司目前的情况，缺少凝聚力，制约了公司的开展。

建议：

仅供学习参考

1、要继续加强对公司使命、战略和目标等企业文化的培训，使少数不太清楚公司开展方向或新职工更加熟悉公司文化，并根据公司目标制定个人开展目标，保证公司战略的顺利实现。

5. 您认为现在的工作时间安排及考勤制度是否合理？

分析：有34%的职工对工作时间和考勤制度认为较合理，还有44%对工作时间和考勤制度的合理性感觉一般，说明制度本身可能还有缺陷需要进一步完善。

建议：

1、加强日常考勤管理，办公室6s管理、职业标准管理等多方面措施，提升职工的时间观念。

6. 您到公司后接受过公司组织的培训吗？满意或有用吗？

分析：有47%的职工接受或参加过公司组织的培训，并且感到满意。这说明适当开展培训有利于公司和职工的共同开展需要。还有36%的职工没有参加过培训，可以对这局部职工进行培训，提高职工自身素质修养以及办公能力，充分了解公司，才能为公司做最大努力。

建议：

1、针对根底类、中层管理类的岗位知识、技能和素质开展多种形式的培训〔专业技能、管理知识、销售技巧、现场视频、案例模拟、内聘讲师、读书活动等〕。

7. 您对您目前的薪资待遇满意吗？

仅供学习参考

分析：有超过半数的职工对于薪资待遇感到一般和不满意。这说明公司在薪资待遇方面缺少竞争力，这可能会导致职工对待工作态度的热情降低和流动性增大。

建议：

1、根据薪酬体系，每年合理安排〔局部〕职工晋升，保证职工工作激情。

2、考虑根据cpi指数适当普调职工工资。

3、为生活困难职工提供必要帮助，保证职工生活稳定。

8. 您对公司的企业文化持何态度？

分析：有61%对企业文化持一般态度，说明还有很多职工对公司的企业文化还不太了解。公司有需要企业文化方面多做宣传。

建议：

1、持续进行公司企业文化的培训和团体活动，帮助职工建立工作归属感和自豪感。

9. 您觉得公司的工作环境如何？

仅供学习参考

分析：超过一半的职工认为工作环境很好，还有41%和3%的职工认为一般及较差，这局部职工觉得室内太闷，需要多通风。

建议：

1、改善职工工作环境，如〔购置一些绿化植物，既可以改善工作环境，又可以净化空气〕并改建职工用餐区域，增加一些共同设备〔饮水机、茶点、报栏等〕。

10. 您觉得公司在卫生与平安方面成效如何？

分析：所有的职工都对公司的卫生和平安方面持有好评，其中18%的职工觉得非常完善，说明公司对职工的办公环境和平安设施方面还是非常重视的。

建议：

1、适当增加保洁用品费用，定期购置一些清洗用品，改善办公区域整洁。

2、采取个人责任制对自己的办公区域进行定期整理。

是否完善，假设不完善，还需进行哪方面的改善？

仅供学习参考

分析：有66%的职工认为公司在职工福利政策方面做的不够完善，让职工感觉不到公司的关心。

建议：

1、可以对满一年以上的职工每年进行健康1次体检或购置意外保险。这是给职工的福利，也是公司对职工健康的重视。

2、超过五年以上的职工可以增加带薪假期天数〔1-2天〕。

12. 您对公司的规章制度了解程度如何？

分析：只有4%的职工对公司的规章制度不太了解，占比很小。公司绝大多数职工对公司的规章制度还是了解的。

建议：

1、对公司公布的新制度进行宣导并通过职工沟通平台及时了解职工执行度。

13. 在与您相关的工作中，是否能充分行使建议权？

仅供学习参考

分析：有40%的职工对于行使建议权感到一般，公司领导应该考虑到这个问题，让职工翻开话匣子，集思广益，能更好的完成工作。

建议：增设总经理〔公共〕信箱，对有建设性意见的职工进

行物质奖励，提升职工参与企业开展、决策的积极性。

14. 您认为公司的管理制度是否能够严格执行

□

分析：大多数职工都认为公司的管理制度能严格执行，但还是有局部职工认为不能。说明公司在有些制度执行上还有些欠缺。

建议：

1、建立内部纵向、横向沟通机制，满足市场规划和内部运作的需求，实施管控改善工程，理顺工作职能和关系，提升各部门流程和工作效率，保障经营管理正常有序、标准高效。

15. 您对自己的工作职责是否明确？

仅供学习参考

分析：大多数职工都明确自己的工作职责，只有3%的职工不清楚，说明在入职时人事和部门领导对于职工的工作内容介绍的还是很明确的。

建议：

1、完善各部门职位的工作分析，为人才招聘与评定薪资、绩效考核提供科学依据。

16. 您对您目前的工作量的看法是？

建议：

1、保证工作的公平分配，杜绝局部职工出现混日子的工作态度，防止影响其他积极工作职工的工作士气。

17. 您认为工作的挑战性如何？

仅供学习参考

分析：44%的职工认为工作的挑战性一般，31%的职工认为较有挑战性。说明工作对职工的挑战性还是不够多。可以让职工接触更多的事物。

建议：

1、部门经理加强对部门职工的岗位培训，采取部门内部岗位轮换，调动职工积极性。

18. 你认为是否有必要对公司的中层经理进行管理知识培训？

分析：有76%的职工认为公司有必要对中层经理进行管理知识培训，说明职工对于中层领导在管理方面还有所欠缺，增加这方面的培训，有利于提高公司的管理水平。

建议：

1、定期召开开展部门中层管理者例会，就工作中出现的问题现场讨论、现场解决。

19. 如果是技术认证培训，并且需要个人出资，你最大的承受能力是多少？

仅供学习参考

分析：少出钱又能学到更多适合自己的技能是大多数职工的选择，但也有很多职工认为钱不是问题，只要能学到对自己有用的东西就行。

建议：

1、鼓励职工报考一些从业资格证书，给予一定比例报销，提升职工及管理者的专业技能。

20. 除了薪酬外，您最看重？

分析：超过半数以上的职工除了薪资之外更看重的是能提高自身能力的时机。公司可以根据情况，让职工接触更多方面的工作，让职工在工作中能力不断得到提高。

建议：

1、争取对有培养前途的职员进行轮岗培训；以老带新培训；职工自我培训（读书、工作总结等方式）等。

21. 您认为自己在工作上是否得到了充分发挥？

仅供学习参考

分析：有一半的职工认为自己在工作中未能得到完全发挥。说明公司在职工工作方面，没能提供太多让职工自主发挥才能的时机，缺少创新精神。

建议：

1、部门经理在一些工作让下属采取工作责任制，提升职工的积极性。

22. 您认为在公司工作有没有开展前途？

分析：超过一半的职工认为说不准在公司工作有没有开展前途，说明公司没有让职工感到归属感，这样会减少职工的工作热情，进而影响公司开展。

建议：

1、定期开展职工关系沟通，就职工的工作、生活问题及时解决，增强职工归属感。

23. 您认为目前最大的问题是？

仅供学习参考

分析：半数的职工认为没有提高自己能力的时机，37%的职工认为共组没有成就感。公司应给职工提供更多方面的工作时机，让职工在工作中得到提高增加成就感。

建议：

1、让职工参与到部门决策、工程筹备中，提供展现自己才能的舞台。同时，对一些岗位采取内部招聘，能者居之。

24. 您认为目前的工作？

分析：半数以上的职工认为自己目前的工作很适合自己，并且有信心、有能力把工作做好。这说明公司在选择什么人做什么工作时考虑的还是比较周到。

建议：

1、立内部纵向、横向沟通机制，调动公司所有职工的主观能动性，建立和谐、融洽的企业内部关系。

25. 您的职业倾向？

仅供学习参考

分析：有14%的职工没有对未来的职业规划，绝大多数职工考虑过自己的职业倾向，希望公司可以考虑不同职工的职业选择提供相应的岗位，使职工可以更好的得到开展。

建议：岗位轮换或见习，增强职工的综合素质开展。

26. 您在工作中遇到困难，上司和同事能够提供有利的支持和协助吗？

分析：所有职工都能得到上级领导或同事的支持与帮助，但是仍有3%的职工得到的帮助比他们预计的要少，总体来讲公司的内部团结和和睦性气氛还是比拟浓的。

建议：加强对部门职工的关心力度，在工作上给予支持和帮助。

27. 您是否有时机向上级领导畅谈你的感受与看法？

仅供学习参考

分析：根据调查经常和偶尔和上级领导畅谈自己的感受与看法的职工占据多数，说明和公司领导的交流渠道还是比拟畅通的。

建议：

1、组织有效沟通培训，协助20%的目前仍然没有寻找到有效沟通手段的职工，提升沟通技能。

28. 你对哪层领导寄予希望？

分析：近半数的职工对自己的直接领导寄予希望，希望领导们不要让自己手下的职工失望！多多跟下属沟通，了解职工在想什么，有什么困难，让职工感觉到公司的人性化。

建议：

1、通过有效沟通，及时表达对职工工作的认可或建议，鼓励职工努力工作。

29. 您认为公司提供的整体环境有利于留住优秀人才吗？

仅供学习参考

分析：大多数职工认为公司提供的整体环境还是不错的，有利于留住优秀人才。但是光靠环境优势留住人才是不够的，公司应全面考虑留住和吸引人才的方法。

建议

1、在做好职工沟通的同时，做好相关制度及薪资福利、企业文化等方面的提升，塑造公司整体环境。

30、与您之前任职的其他公司相比，总体来说，您如何评价xx公司？

职工对xx公司的评价：

1、工作环境、气氛好；

2、领导关心下属；

3、人际关系较好；

4、团队协作能力不强；

5、人员配置上欠缺；

6、轻管理，重业务；

7、管理混乱、上级下达给下级的做法和制度不具体，没有人来监督、制度空谈；

31、您认为目前公司存在哪些问题？其中最迫切需要解决的三件事情是什么？

职工认为需要最快解决的事情：

- 1、专业技能培训；
- 2、福利和培训不完善；
- 3、监督体制；
- 4、人员配备。

1、职工表示，希望高层管理人员能多了解一线职工的需求、了解公司业务的需求，建立良好的团队协作力。更有职工提出应深入了解职工内在，而不是不看外表、了解一线职工，注重人才，提高职工福利。

三、总结

来相应改善的措施，提升公司的管理水平和工作气氛。

仅供学习参考

医院护士满意度调查表分析及整改篇四

满意度调查分析报告 日期：

序号：

编号：

版本□b/0 详细分析 满意原因：

服务热情：

维修及时：

治安好：

备注：

不满意原因：

维修不及时：

小区卫生差：

客服电话难打：

客服服务差：

停车位和楼道灯问题：

备注：

对物业的期望与建议：

提高办事效率：

希望物业与业主能互相理解：

加强小区周边及园内设施建设：

望加大监管力度：

望物业工作能细节化、人性化：

备注：众多业主希望物业工作能再接再厉

满意度调查

满意度调查整改措施

食堂满意度调查

患者满意度调查

讲堂满意度调查

医院护士满意度调查表分析及整改篇五

本集团自20xx年进行了大范围调薪并为员工购买社会保险改善员工福利，针对这次大规模的调薪而进行本次的薪酬满意度调查，了解员工对本次集本涨薪的态度，并为公司建立合理有效的绩效薪酬方案提供参考依据。

物业公司全员，相比较房地产行业、集团本部，物业公司作为劳动密集型服务行业，员工以基层人员为主，涨薪对他们的意义更为重大。

1、员工对目前公司薪酬制度公正性和公平性的满意度：

你对目前公司薪酬制度公正性和公平性的评价是

a 非常公正和公平 17%5%

b 较公正和公平 20%

c 不确定 20%38%

d 不够公正公平

e 完全不够公正和公平

从调查数据显示，有5%的员工认为目前公司薪酬制度非常公正和公平；有20%的员工也持正面的态度，认为较公正和公平；有38%的员工对此并不太确定；而有20%的员工认为不够公正和公平；甚至有17%的员工认为完全不够公正和公平，员工有这样的负面情绪，主要是一方面有部份的员工没有为其购买社保，另一方面工作量大、物价上涨，工资的涨幅却不明显，这都引发他们认为不公平公正的心理。值得注意的是，如果对这一现象不及时采取措施，员工一旦感觉到不公平，往往会自己采取行动纠正这种情景，这会对企业产生不利的影响。

2、员工对目前公司薪酬制度客观性的评价

你对目前公司薪酬制度客观性的评价是8%21%4%22%

a 非常客观和有远见性

b 有一定的客观性和远见性

c 不确定

d 不够客观45%

e 没有一点客观性

从调查数据反映所得，有4%的员工认为目前公司薪酬制度非常有客观性和远见性；另外有22%的员工认为有一定的客观性和远见性；此外，有45%的人认为不确定；而我公司的薪酬主要由基本工资和绩效工作两大部份组成，对于薪酬制度的合理性，大部份员工持积极的态度，这表明大部份员工认可现薪酬制度。但21%的员工认为不够客观和8%的员工认为一点也不客观，员工有这样消极的心理，主要是认为：

1、公司的待遇低致使员工流动率高；

2、员工没有发表意见的权利；

3、与同行业相比工资低；

4、付出与收入不成正比。经分析，这此理由并不能很好地体现本集团薪酬制度欠缺客观性和远见性，因为这与薪酬制度的公正公正性有更密切的联系。

3、员工对薪酬与职位相称的满意度

你认为你的薪酬与你的职位xx%22%4%27%36%

a□非常相称

b□基本相称

c□不确定

d□不相称

e□非常不相称

位非常相称；有27%的员工认为基本相称；共计有31%的员工对此持积极的态度。而有36%的员工认为不确定，这说明没有对岗位没有进行很客观的评价，员工对薪酬与自身职位能否挂勾并不太清楚。除此之外，有22%的员工认为薪酬与职位不相称；有xx%的员工认为非常不相称，从意见反映所得，员工主要认为付出与收入不成正比，收入与岗位职岗不相符。造成此原因，一方面可能因为岗位评价体系不完善致使不能体现岗位价值；另一方面也可能因为员工衡量个人付出与回报缺乏科学的认识，付出与有效付出并不是同一个概念。

4、员工对月收入组成部份的了解情况

你明确知道自己的月收入由哪几部分组成？ 15%0%5%28%52%

a□非常清楚

b□清楚

c□部分项目清楚

d□完全不知道

e□没兴趣关心

薪酬的组成部份包含了本集团的薪酬制度、结构、福利政策、激励性政策等信息，有利于让员工更了解本集团的薪酬制度。从调查结果中看，有5%的员工表示非常清楚，有28%的员工表示清楚，而52%的员工表示部份项目清楚，只有15%的员工认为完全不知道和没兴趣关心。这表明本集团的薪酬组成状况较为清晰，但有过半的员工只清楚部分的项目，这表明公司的薪酬理念在员工间传宣还没有到位。

5、与同行业相比和其他公司相比，员工对本公司的薪酬满意度情况

你认为同行业相比或其他公司相比，本公司的薪酬如何10%2%1%38%49%

a□很高

b□比较高

c□一般

d□偏低

e☐很低

6、员工认为本公司薪酬方案中最不合理的地方有哪些。

你认为本公司薪酬方案中最不合理的部分是（多选）

a☐基本工资

b☐工龄工资

c☐奖金

d☐社保

e☐津贴

f☐加班工资

g☐涨幅工资xx%17%10%24%xx%xx%16%

7、有员工对薪酬方面的事情提出不同意见和建议时，公司的态度是

a☐非常欢迎，积极采纳和接受意见

b☐基本上会有一些正面的改善，但比较被动

c☐不确定

d☐听听而已，没什么改变

e☐非常敏感，尽量压制

从数据表明，对薪酬方面的事情提出不同意见和建议，

有xx%的员工认为公司会非常欢迎并积极采纳和接受意见；有37%的员工认为基本上会有一些正面的改善，但比较被动；有24%的员工对此认为不确定，这表明公司对员工在薪酬方面的事情提出不同意见和建议时，反应比较积极，而具体体现在本年度的加薪上；而有23%的员工认为公司的态度是听听而已，没什么改变，另外有5%的员工认为在此建议上公司的态度是非常敏感，尽量压制。他们认为没有听取员工的意思，都是领导说了算。

8、员工对自身薪酬涨幅的评价

你对自己薪酬涨幅的评价 17% 3% 8% 30% 42%

a 非常满意

b 基本满意

c 一般

d 不太满

意 e 非常不满意

本小题直接反映员工对本年度薪酬涨幅的满意度，只有3%的员工认为非常满意、认为基本满意的员工占8%，而有42%的员工认为一般；有30%的员工则认为不太满意；有17%的员工认为非常不满意。这主要因为员工认为工资的涨幅比不上物业上涨的幅度，员工的福利不断削减。

虽然有部份员工对薪酬涨幅不太满意，但根据数据显示超过半数的员工对此次的薪酬涨幅持肯定态度，这说明本次的涨薪能起到积极的作用。

薪酬是否具有激励性是薪酬制度的原则之一，企业在薪酬管

理中是否做到具激励性，极大影响着员工对企业的忠诚度和满意度，进而影响员工的积极性、上进心甚至是员工的去留。本年度的薪酬调整是为了提高本公司的薪酬的激励性，进而提高员工对企业的满意度。从调查结果显示，物价的快速上涨也让一部份的员工感到压力，从而影响员工对本公司薪酬的满意度，但还是三份之二的员工都对本次的薪酬涨幅持积极的态度，表明本次的涨薪能基本达到预期的目标。