# 202\_年思想动态分析报告(大全19篇)

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-01-04

*报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。那么，报告到底怎么写才合适呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。思想动态分析报告篇一一季度，\*\*司思想政治工作以党的十八届三中全会精...*

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。那么，报告到底怎么写才合适呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**思想动态分析报告篇一**

一季度，\*\*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、\*\*司“三会”精神为动力，切实落实“3+2”工作举措及《\*\*司思想政治工作制度》，加强员工工余时间管理，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，坚持了员工队伍的稳定。

一季度，\*\*司各级党组织认真贯彻落实公司、油田公司、\*\*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，统一思想增活力，明确任务添动力，进取开展“最美\*\*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\*\*、扎根\*\*、献身\*\*”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%。\*\*司员工队伍思想主流是好的、进取的、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，进取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坚持稳定。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，进取做好油田采输、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、居民生活供给了优质的后勤保障服务。截至3月31日，\*\*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，个别员工工作进取性不高。

(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、单车油材料考核情景存有疑虑。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，将部分员工劳资关系转予承包商，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行车技能、服务态度达不到用车人要求，行车中屡屡出现“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，影响了工作进取性。

(六)部分员工对传统春节不能休假，或长时间加班得不到休息，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名维族员工因子女面临上学，在选择学校上茫然无措，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。

三、“六必讲、六必谈、六必访”思想工作开展情景。

各党支部认真落实\*\*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、工作进取性高。

二是做好休假员工异常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。经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。针对这一情景大队党支部给他们讲清了车队目前面临的请假人员情景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，回家与亲人团聚的心境能够理解，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。大队的安排经过谈话驾驶员也给与理解支持。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，经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，求得理解。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，以进取、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，因为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本事的员工低一些，在干了一段时间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情景决定的。经过前期走访谈心，目前这大部分员工已理解认同，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\*\*\*家发生洪灾后，发出了《为\*\*\*家庭受灾募捐的倡议书》，组织各站点员工开展了募捐活动。一时间各站点认识的、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\*\*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\*\*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\*\*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。

五、下步工作要求及提议。

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\*\*司党建工作要求，认真落实\*\*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”任务目标供给思想政治保障。

(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“时间过半、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本事，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，广泛听取员工意见提议，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，增进理解，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。

**思想动态分析报告篇二**

（一）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。

一、当前本单位职工群众的基本思想状况。

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、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。

二、目前职工思想上反映出的主要问题:。

（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。

三、对策和建议。

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。

（二）按照党办通知要求，杨陵镇中心党支部结合水沟车站值班人员严重违反劳动纪律的问题，日前对杨陵镇车站职工思想动态进行了调查分析。调查以车站现有在岗94人（包括混岗人员）为基数，以二季度所考核的149件安质效问题为主要内容，采取召开座谈会、面对面谈心等形式，对职工思想进行动态分析，排查不稳定因素。并结合实际，制定整改措施，理顺职工情绪，化解思想矛盾，引导干部职工在保安全、促稳定中做出积极贡献。

一、车站存在的突出问题及原因分析。

1、人身安全问题突出首位。二季度车站人身安全问题占到了42件，占到了所有问题的28%，涉及职工30名。比较典型的问题有：侵线作业、横越线路违反规定、未按规定使用备品着装。工作表现差、思想不稳定的职工有客运员×××，有4次出现组织乘降时个人侵线问题。×××思想波动大，情绪不稳定，经常酒后滋事。主要原因是家属工作问题没有解决。采取的措施：对典型的问题和涉及的职工全部谈话、帮教、考核，并制定相应的防范措施。对出现3次以上问题的客运员×××、客运员×××、客运员×××、助理值班员×××等职工进行分人帮教，重点防范卡控。

2、接发列车作业标准执行不好。二季度在开展的专项活动整治中，仍有接发列车、车辆放溜、作业标准问题40件，占到了总问题数量的26%，涉及职工28名。比较典型的问题有：基础管理制度执行不好，立岗出务晚不按规定及时联控，台帐填记错误，作业中漏减程序。工作表现差、思想不稳定的职工有助理值班员×××，有7次晚出务接车问题。×××思想波动大，情绪不稳定，经常酗酒消愁。主要原因是个人素质差，工作要求低，对所指出的问题不能认真整改。采取的措施：对典型的问题和涉及的职工全部谈话、帮教、考核，并制定相应的防范措施。对出现3次以上问题的信号员×××，助理值班员×××、×××等职工进行分人帮教，重点防范卡控。

3、职工两纪问题仍然十分突出。二季度职工在遵章守纪方面出现了27件问题，占到了总问题数量的18%，涉及职工15人。比较典型的问题有：擅离职守、做与工作无关事情、班中打盹睡觉、班中晚来早退。工作表现差、思想不稳定的职工有货场门卫×××。多次对工作环境不满，提出客观理由，共有6次检查不在岗。车站多次开会帮教，结果是态度很好，但整改的效果不大。主要原因是个人素质差，工作要求低，总认为是混岗人员，不在车站管辖之内，无所谓，对所指出的问题不能认真整改。()采取的措施：对典型的问题和涉及的职工全部谈话、帮教、考核，并制定相应的防范措施。对出现3次以上问题广播员×××调换岗位，对货运员×××、×××，助理值班员×××口头警告，进行分人帮教，重点防范卡控。

4、服务质量不高投诉上升趋势。二季度服务质量不高投诉不断上升，在这方面出现的问题共计13件，占到了总问题数量的8%，涉及职工6人。比较典型的问题有：不耐心解答问题、与旅客发生争吵、不能主动开窗售票。工作表现差、思想不稳定的职工有售票员××。××在二季度共有6件服务质量问题，并造成高层投诉。主要原因是个人素质差，工作标准低，不能正确对待自己的工作。采取的措施：对典型的问题和涉及的职工全部谈话、帮教、考核，并制定相应的防范措施。对售票岗位××、××进行分人帮教，重点防范卡控。

5、干部作风不实浮漂严重。二季度干部作风问题共计9件，主要表现在把关不严、填记漏项、上报不及时。另外在综合治理、职工教育等方面也存在着工作检查不到位，工作出现漏洞隐患问题。今后随着“十五三”对规制度的落实，干部作风不实现象将会得到改变。

1、工资福利待遇偏低。车务系统职工工资偏低是历时已久。责任与付出不成比例，特别是今年物价疯长，职工生活开支相对紧张。职工收入本来就偏低，再加上近年来房产价格狂涨到了职工可望而不可及的地步。职工肩上扛着教育、房子、医疗三座大山，生活不堪重负。

2、生产任务重，安全压力大，劳动强度超负荷。伴随着铁路发展形势的需要，对车站职工提出了更高的要求，考核标准更加严格，生产任务更加繁重，职工的思想压力、工作压力都不断增大，但收入的增长缓慢与工作、生活压力的增大形成的强烈反差，造成了职工的思想不稳定性和不确定性。

3、和谐人文职工有期望所求。能缓冲人际关系，建立和谐社会，是职工们众盼所归愿望。能得到充分劳动休息，并有宽松学习优越条件，对问题处理能从以人为本的理念出发，教育而不是处罚，帮助而不是惩处。实事求是创先争优和睦发展。

三、影响职工思想稳定因素的原因分析。

当前影响职工思想稳定的因素大致有三方面。一是工作压力。职工工作时间里要全心全意确保安全畅通、促进经营，业余时间还要坚持政治学习、业务演练和参加各种形式的活动，自己可支配的、用于个人爱好的时间太少，对参与各种形式的会议、活动不积极，提不起兴趣，与领导和同事的沟通不够。二是干群关系。个别干部本位思想严重，检查巡视仅止于完成考核任务，发现问题后以罚代教，处理方式简单粗暴，以致于个别职工在与接受安全管理时存在抵触情绪，执行规章制度做表面文章或当面顶撞。三是个人发展。认为个人的岗位变动与工资待遇与理想状态有差距，自己付出的劳动与收获不成正比。分析存在以上因素的原因在于以下几点：

1、经济与文化建设之间的不平衡。由于侧重于用经济收入量化工作成绩，企业文化建设的不能及时跟进，造成职工缺乏单位归属感和长远目光，认为讲大道理不管用，每天只要接好车、干好活，到时间领到工资就可以了，或过于强调个人一时一事的得失，当一己私利受到损害时，就产生抵触、抱怨、不合作情绪，这种情绪又会在职工中蔓延，影响稳定。

2、思想政治工作与严格考核之间的断层。由于在落实安全逐级负责制过程中没有及时跟进思想政治工作，随着干部考核任务的指标化比例的增大，作为安全管理链节中的最末一环，职工对安全管理的最直观认识就是“提高工作效率=违章违纪=定责处理=罚钱”，尤其后进职工容易产生被“抛弃”的感觉，这种认识容易冲淡职工对安全生产和经营的责任感，被动接受管理，心理上产生抗拒。

3、形势需要与个人素质之间的差距。随着新设备、新技术的投入应用，企业发展对高素质人才的需要越来越迫切，当职工个人素质由于文化水平低、不爱学习、不善于总结提高、年龄大适应力差等因素而跟不上岗位需要时，就自信心受挫、积极性受影响，进而对改革形势片面理解，不自觉地把这种负面情绪带到工作、学习与同事的交流中，这些错误观念、言论的蔓延，直接影响到班组氛围。

4、个人价值观、世界观的移位。个别职工政治素质不高，理想、信念空洞、淡化，强调个人需要，一切都用经济衡量，精神支柱比较脆弱，遇到不如意就说不公平，夸大影响；或不考虑全面因素，拿自己的工资水平与地方工资水平进行简单横向比较；或家庭突遭变故、经济骤然紧张时，过于依赖来自单位的救助，一旦得到的帮助不能达到自己的想象范围，就产生抱怨情绪。

四、当前针对稳定工作采取的举措。

党支部认为，越是安全、经营形势遇到困难时，越是要加强思想政治工作，用党的思想政治工作路线指导、融入各项工作。首先要加强思想疏导。其次对困难职工进行有重点有针对性地帮助。第三要对重点人员开展持续性的思政工作。

1、对于收入偏低问题，应该内部体现多劳多得分配原则。希望能从本行业内部调整，坚持与安全、任务、质量相结合，多方面提高职工福利待遇，全面提升职工的生产、生活条件，使职工的正常收入能与社会的发展相适应，使职工的物质需求得到有效满足。

2、对于职工压力大的问题。通过劳模事迹报告会、“如何心理减压讲座”等形式，大力宣传、选树职工身边涌现出来的先进集体和先进人物，用职工身边的典型人物带动周围群众，以“负责、认真、主动”的工作精神，盯重点、卡关键、保安全，全力以赴投身安全生产。

3、对于职工思想工作。通过座谈会、政治学习、形势宣讲会等形式，大力宣传当前铁路面临的发展形势，做好重点帮扶工作，保证职工队伍稳定。开展各类民生建设活动。建立了“月度职工思想分析制度”，开展了“月度职工思想分析”活动，每月有车间班子成员分头深入岗位与职工交流谈心，及时发现职工的思想动向，解疑释惑，疏通思想，化解矛盾，确保职工快乐生活、积极工作。另外还要加强民生宣传教育，鼓舞职工士气。段党委通过网络、宣传折页、宣讲报告会等形式，大力宣传路局、段各级组织关注民生建设的各项政策、举措，让干部职工看到、感受到各级领导关注民生、关爱职工的各项实举，从而，鼓舞干部职工士气，激发干部职工积极投身安全生产的积极性。

五、对下一步做好职工队伍稳定工作的建议。

1、加强引导提高素质。帮助职工建立起正确的价值观，坚定政治立场，用长远眼光看待企业发展、定位个人价值，引导职工逐渐开阔眼界、提高认识，走出思想观念上的误区。

2、增进沟通减少偏见。干部在到现场检查巡视时，不仅要发现问题，还要利用职工作业间隙与职工进行谈心，并把谈心对象、谈心主要内容记在巡视本上，真正将谈心工作融入安全管理中，通过与职工面对面的交流，增进理解，消除因沟通不到位而产生的误会。

3、营造氛围影响心情。对职工承诺的事保质保量完成，对职工关心的事有回音、有答复，对职工的困难多帮助，减少不必要的会议，同时多组织调研活动，缓解职工的工作压力和紧张情绪，营造宽松民主、健康向上的氛围，让职工主动投入生产、经营，自觉维护大局稳定。

总之，要消除不稳定因素、为干部职工创造一个栓心留人、乐于奉献的工作环境，做好思想政治工作是第一位的。要把握住一线职工的思想动态，并及时解决职工遇到的难题、存在的疙瘩，才能为保障安全稳定扫清障碍，为创建精品工作提供动力支撑。

**思想动态分析报告篇三**

回顾总结整个调研的情景，本次活动在领导的精心组织管理下、在广大职工进取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，具体主要体此刻以下几个方面：

1、干部职工思想主流是好的、进取的、提高的，职工队伍是稳定的。93.7%的职工能够进取参与本次活动，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，工作进取性有所提高；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%职工认为创立金银牌队和优秀队是一个十分好的载体，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为选择了其他；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当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%的职工认为自我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经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，经过形势任务教育，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能够看出，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。

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，多数职工认为经过“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、减缓压力起到了十分明显的作用；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、增强团队战斗力十分有必要，能够理解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，可是期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，可是也有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，并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。

二、目前职工思想上反映出的主要问题：

（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异常大。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，虽营业部经过加强形势任务教育使绝大多数职工能够理解，但在必须程度上也影响着职工的进取性。

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本事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”，应当更加具有奉献精神，严以律己、宽以待人，提高办事水平和效率，仅有这样，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。

**思想动态分析报告篇四**

为积极应对严峻形势挑战，\*\*分厂党支部积极做好公司、\*\*分厂两级职代会精神的学习宣传，号召公司广大职工以职代会精神为动力，统一思想，坚定信心，重点做好在当前发展机遇良好局面下的经营生产工作，坚持稳定为先，落实稳定工作责任制和问责制，及时了解职工的思想动态，努力把问题解决在萌芽状态，确保企业各项工作的正常进行。

一、加强职工思想工作的措施的和取得的成绩。

职工思想现状进入第一季度以来，\*\*分厂坚持贯彻公司职代会和党群工作会议精神，以保持共产党员先进性教育为契机，广泛动员广大党员群众积极参与到企业文化建设中来，使广大职工保持了良好的精神状态，营造了稳固向上的生产经营氛围，主要体现在以下几点：

1、广大职工思想稳定，人心思进。职工加强对管理制度、生产技能、安全规程的学习，着力提高自身素质和工作水平，积极投身到工作当中去。

3、伴随产能的提高，车间各工种的劳动强度加大，部分老职工体力和精力不济。为此，厂部安置这部分职工以劳动负荷不高的岗位，同时调入能力全面的青年职工填补其空位，人力资源合理调配进一步稳定职工思想。

二、职工思想状况存在的问题。

部分职工子女由于种种原因，就业困难，使这部分职工在思想上有后顾之忧;。

三、稳定职工思想下一步的工作思路。

深入开展保持共产党员先进性教育，践行科学发展观活动。教育活动密切联系群众，倾听群众对党支部、党员个人、厂领导班子以及企业下一步工作情况的意见和建议，使科学发展观活动真正紧扣主题，落实在生产生活实际中。

市场经济严峻的形势下，进一步加强职工对创建节约型企业的意识，促进下一步的生产经营活动。

对于职工子女的就业问题，强调职工加强对子女的思想教育，鼓励其加强对知识面的延伸和拓宽，为竞聘上岗就业做足准备。

开展活动形式多样化、实际化，丰富职工的业余文化生活，增进职工和领导班子、职工和职工之间的沟通交流。加快对“职工活动中心”的建设进度，把代表职工根本利益的事情落实到实处。

**思想动态分析报告篇五**

时光飞逝，幕然回首时才发现记忆在时间的路上已留下一串清晰的脚痕，这应该就是成长了吧。大量的应届毕业生拿着精心制作的简介来往于各大招聘会和职业介绍所.我们作为大三的学生,马上也要面临这样严峻的问题。

大学毕业生由于个人的社会实践能力以及思想认识等方面的原因，当他们进入这个急剧发展变化的社会时，感受到前所未有的困惑和矛盾，这种思想状态，即成为他们进步和发展的阻力，又成为他们成熟和成长的动力。此次实践活动通过对多名大学毕业生的调查了解，重点大学毕业生思想动态的类型以及改善思想状态的措施等等.

目前大学毕业生思想动态的主要类型有：第一是迷茫型,这类人对自己的将来没有定位，不知所终，不知道努力的方向和前进的动力，只知道随大流，精心地设计自己，努力地找工作，辛勤地参加各种面试。第二是逃避型,这类学生心理相对脆弱，不敢或不愿意直面现实人生，采取回避甚至逃避的态度，不想这么早进入社会。他们有的感情出现过挫折，有的找工作不太顺利，有的对现工作不满意或者在工作中碰过壁，不肯屈就于现有工作等等，我们常说的“孔乙已型”、“肯老族”就是指这类人。第三是执着型,这种类型的毕业生一是自己的能力和实力较强，对自己的选择和行为有信心；另一种是自己家底殷实，有关系有背景。第四是务实型,这类学生对社会对自己都有清醒的认识，对自己的定位比较明确，肯吃苦耐劳，不好高务远，善于从小事做起，把小事做好，把好事做实。这类学生以农村男生占多数。

造成大学毕业生有这样的思想动态，这样的思想波动其实是有多个因素的，但是我们觉得最主要的原因其实还是因为：社会竞争加剧，使毕业生缺乏自信。一方面，经济社会发展的速度和规模是有限的，所增加的就业岗位也是有限的，而且随着社会现代化程度的不断加深，信息化、机械化、自动化操作也排除了许多原本由人操作的岗位，大量的劳动密集型企业和低技术含量的企业为了成本和管理考虑，宁愿意聘用农民工也不想聘用大学毕业生。另一方面，我国每年毕业的各类大中专学生近六百万，从各类技工学校和技术培训班毕业的学生也有几百万，这么庞大的新生劳动力集团层出不穷地涌入社会，对社会保障和劳动再就业的带来了巨大的冲击。

另外造成大学毕业生思想波动的还包括有家庭和社会对大学生的期望与社会现实的差距太大，增加了大学生的心理压力，大学毕业生的社会实践能力太差，进入社会求职碰壁后往往变得自卑和自闭，还有对大学毕业生的指导帮助太少，使他们往往感到十分无助等等因素。

所以，大学毕业生初次踏入社会，短时间的心理困惑和矛盾是在所难免的，也是一种很正常的社会现象。只有当他们正视这些矛盾和困惑，采取积极措施，改变自己，适应社会，从根本上提高自己的社会实践能力，提高自己的社会生存本领，学会运用各种手段保护自己之后，他们才能够成熟，才能够算作真正意义上的大学毕业生。

08级3班李小凤081503021。

**思想动态分析报告篇六**

银行上半年员工思想动态分析报告为加强党员队伍的思想建设，了解党员队伍的思想现状，增强党的组织工作的针对性和实效性，我支部结合实际、统筹兼顾，认真归纳并分析了党员队伍的思想状况。现将主要情况分析报告如下：

在总分行党委的正确带领下，我支部全体党员不断增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，严守政治纪律政治规矩，工作兢兢业业，勇于奉献，顾全大局，团结协作，认真履行工作职责，为推动湖北银行各项工作稳步有序开展推波助力。

为保持党员队伍的先进性和纯洁性，增强党组织的凝聚力、向心力和战斗力，我支部加强学习型党组织建设，推动创先争优活动深入开展，不断提高基层党建科学化水平，为顺利推动党员队伍思想建设提供组织保证和动力支持。具体工作如下：

（一）现阶段我支部党员思想相对稳定，我支部以“两学一做”制度化常态化为抓手，依托“三会一课”、主题当日等形式深入学习党的十九大精神，习近平总书记系列重要讲话精神等先进的政治理论，在支部党员中形成了以共产党员理想信念为基点的政治态度，不断提高政治站位，在学习的过程中结合自身工作岗位的实际情况，以先进的理论指导工作实践，用出色的工作成绩验证先进理论。

在疫情期间，我支部党员志愿者积极参与社区志愿服务，不怕苦不怕累，不仅对社会主义核心价值体系有了更深入的认识，也把雷锋精神切实转化为实际行动，进一步培养了爱岗敬业、不畏艰险的高尚风范和优良品德。

（三）高度重视反腐倡廉宣传教育，增强党员廉政意识。为了切实做好保持党员队伍思想纯洁、队伍纯洁、作风纯洁、清正廉洁的各项工作，我支部通过组织广大党员集中学习、观看反腐影片、阅读书籍等活动，培育党员崇尚廉洁的价值取向，要求党员应当时刻保持一名党员的纯洁性，坚决抵制拜金主义、享乐主义、铺张浪费等不良风气。

（四）按时落实支部组织生活，培养党员组织意识。为了营造良好的组织生活环境和氛围，我支部定期召开“三会一课”和民主生活会，落实中部书记交心谈心制度。不仅为党员教育提供了一个多元化的交流平台，时刻提醒党员牢记自身职责及应履行的义务，以党员的标准严格要求自己，同时，通过思想交流，形成共识，凝聚人心，从而使广大党员更紧密团结在支部周围，使支部的战斗堡垒作用得以进一步发挥。

工作中，关心金融业务发展，热爱金融事业，重视提升业务知识和技能水平；

能够自觉抵制各种不良风气和腐败现象的侵蚀，未发现党员中存在违法、违纪现象。主要表现在以下几个方面：

（一）明确指导思想，以理想信念为方向的政治态度。广大党员明确以党的十九大精神和科学发展观为指导思想，将国家命运与个人前途紧密联系起来，坚决拥护党的领导，坚信中国共产党有能力搞好自身建设和国家发展，对党和国家的前途充满信心。

（二）重视业务学习，以实现自我为动力的学习态度，大多数党员把提高工作能力作为首要任务。根据实际需要学习专业技能和业务知识，要求进步和求知的欲望比较强。愿意通过努力学习提高自己的工作能力，为湖北银行履职多做贡献，进而实现个人的价值。

同事之间团结互助，和睦友善。

（四）恪守廉政法纪，以教育警示为约束的法纪态度。

由于我支部一直坚持进行党风廉政教育，提高了党员遵纪守法的自觉性，让每一名党员意识到触碰“廉政底线”的风险和危害，增强了党员的责任感，强化了党员的自我约束意识，这些都为树立清正廉洁、纪律严明的党员队伍形象提供了政治思想和纪律保证。党员队伍中未发现存在违法违纪现象。

党组织活动开拓意识及创新能力还需进一步提高；

青年党员教育和引导工作有待加强。支委会在继承和发扬思想政治工作优良传统的基础上，针对存在的问题提出对策如下：

（一）进一步做好党员先进性教育工作。进一步增强广大党员的先进性意识。在巩固“两学一做”和科学发展观的基础上，结合党建工作的实际，从党员思想实际出发，有针对性地开展党员先进性教育活动。用榜样的事迹教育广大党员正确认识新时期党员标准，强化先进意识，要注意挖掘党员队伍中的优秀典型和闪光点，着重探索发挥好普通党员作用的途径，引导党员在工作中发挥先锋模范作用。

（二）不断改进党组织活动的方式方法。应增强党组织活动的实际效果，在总结好的做法和经验的同时，与时俱进，不断创新，紧密结合新的形势和任务，不断创新党组织活动。

**思想动态分析报告篇七**

202\_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，并提出了对策和建议。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、意见建议情况。

(一)业务方面：

1.建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.建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.建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.建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202\_年1月的基础上放宽至202\_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个月后才可以贷款的规定。

5.建议新系统上线后，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。建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.希望可以开通临聘人员上升通道，稳定员工队伍。

3.工资逐年下降，希望提高工资待遇。

(三)其他方面：

1.业务量大，工作人员少，要求增加人员。

2.建议开通多县轮岗制，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能力受限的局限性。

3.工作内容与所学不对口，难以发挥自身最大价值。希望中心领导能够合理安排职工工作内容和工作地点，进一步增强职工归属感。

4.希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，多帮助、少处罚，促进全中心工作平衡发展。

5.希望得到职称或职务公平竞争和学习进修的机会。

二、调查分析与评价。

本次调查主要分为五个模块，包括凝聚力、基本工作情况、对中心评价、对自己评价以及意见建议。通过数据统计分析，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，希望在中心获得良好的发展;60.5%的干部职工希望得到学习进修和参与培训的机会，以提高工作能力;41.1%的干部职工认为自己工作压力大;71.7%的干部职工认为工作量大是导致自己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积极性不高，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，他们希望获得更多实践锻炼的机会，通过多种学习培训方式，提高工作能力，为中心的发展做出应有的贡献。

三、落实措施与意见。

对干部职工反映提出的意见建议，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，提出以下具体改进、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建议的基础上，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，为一线业务办理提供遵循。

(二)启用新版业务系统，实现业务拓展。20\_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通贷，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20\_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、短信提醒、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、帮助和解决干部职工困难工作机制，体现人文关怀。制定、修改和完善中心文明创建五年规划，鼓励中心各部、各科室以及干部职工个人积极开展和参与“文明标兵”、“青年文明号”、“巾帼文明岗”、“文明窗口单位”和“文明职工”等等各项文明创建活动，积极参加创卫、创森、创交模和扶贫帮困、志愿者服务等活动，不断提升中心文明程度。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责任和监督责任，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建议，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。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！