# 2024年度员工敬业度满意度调研数据分析报告

## 一、调研概述

本次员工敬业度满意度调研覆盖公司全体员工，总体填写率为65%（总体人数1284人，填写人数828人），较去年提升了15个百分点，数据具有较高代表性。调研结果显示，2024年公司整体敬业度为68%，较2023年提升8个百分点；整体满意度为68%，同样较2023年提升8个百分点，呈现双提升态势。

## 二、总体数据分析

### 1. 员工分类占比

根据敬业度与满意度的交叉分析，员工可分为四类：

- \*\*高效-敬业且满意\*\*：占比61%（基准值）

- \*\*受挫-敬业不满意\*\*：占比5%

- \*\*漠然-不敬业满意\*\*：占比4%

- \*\*低效-不敬业不满意\*\*：占比30%

### 2. 管理岗位差异

- \*\*管理岗位\*\*：敬业度76%，满意度78%，显著高于非管理岗位。其中"敬业且满意"比例达69%，"不敬业不满意"仅15%。

- \*\*非管理岗位\*\*：敬业度66%，满意度65%，"不敬业不满意"比例达30%，是管理岗位的两倍。

### 3. 职级差异

- \*\*3和4职级（高职级）\*\*：敬业度71%，满意度70%，"敬业且满意"比例65%。

- \*\*1和2职级（低职级）\*\*：敬业度66%，满意度66%，"不敬业不满意"比例达29%。

## 三、部门维度分析

### 1. 财务部

- \*\*基本情况\*\*：填写率50%（20人中10人填写），敬业度40%，满意度40%。

- \*\*亮点\*\*：文化氛围认同度60%，部门协作40%。

- \*\*不足\*\*：职业发展前景仅20%，学习发展机会30%。

- \*\*员工分类\*\*：60%为"低效-不敬业不满意"。

### 2. 视频事业部（整体）

- \*\*基本情况\*\*：填写率72%（239人中172人填写），敬业度60%，满意度61%。

- \*\*子部门表现\*\*：

- \*\*视频三部\*\*：敬业度72%，满意度66%，为最佳。

- \*\*视频一部\*\*：敬业度55%，满意度60%。

- \*\*视频四部\*\*：敬业度56%，满意度58%。

- \*\*员工分类\*\*：33%为"低效-不敬业不满意"。

### 3. 法务部

- \*\*基本情况\*\*：填写率88%（8人中7人填写），敬业度71%，满意度86%。

- \*\*亮点\*\*：部门管理100%，文化氛围86%。

- \*\*不足\*\*：学习发展机会43%。

- \*\*员工分类\*\*：14%为"漠然-不敬业满意"。

### 4. 海外营销部

- \*\*基本情况\*\*：100%填写率（3人中3人填写），敬业度和满意度均为100%，表现最佳。

### 5. 图片事业部

- \*\*基本情况\*\*：填写率81%（73人中59人填写），敬业度68%，满意度66%。

- \*\*亮点\*\*：公司声誉86%。

- \*\*不足\*\*：资源支持仅32%。

- \*\*员工分类\*\*：31%为"低效-不敬业不满意"。

### 6. 技术部

- \*\*基本情况\*\*：填写率70%（89人中62人填写），敬业度69%，满意度66%。

- \*\*亮点\*\*：文化氛围81%，直接上级77%。

- \*\*不足\*\*：学习发展机会48%。

- \*\*员工分类\*\*：26%为"低效-不敬业不满意"。

### 7. 美术部

- \*\*基本情况\*\*：填写率75%（61人中46人填写），敬业度59%，满意度59%。

- \*\*不足\*\*：资源支持37%，学习发展35%。

- \*\*员工分类\*\*：35%为"低效-不敬业不满意"。

### 8. 平台部

- \*\*基本情况\*\*：填写率61%（33人中20人填写），敬业度60%，满意度65%。

- \*\*亮点\*\*：部门协作75%。

- \*\*不足\*\*：职业发展30%。

- \*\*员工分类\*\*：30%为"低效-不敬业不满意"。

### 9. 大模型部门

- \*\*基本情况\*\*：填写率75%（16人中12人填写），敬业度和满意度均为100%，表现优异。

### 10. 人力资源部（整体）

- \*\*基本情况\*\*：填写率86%（21人中18人填写），敬业度61%，满意度78%。

- \*\*子部门表现\*\*：

- \*\*HRBP\*\*：敬业度80%，满意度100%。

- \*\*人才引进\*\*：敬业度80%，满意度80%。

- \*\*其他\*\*：敬业度38%，满意度63%。

- \*\*员工分类\*\*：17%为"低效-不敬业不满意"。

### 11. 市场部（整体）

- \*\*基本情况\*\*：填写率68%（44人中30人填写），敬业度63%，满意度60%。

- \*\*子部门表现\*\*：

- \*\*国内投放\*\*：敬业度83%，满意度83%。

- \*\*市场营销\*\*：敬业度83%，满意度100%。

- \*\*视觉创意\*\*：敬业度46%，满意度38%。

- \*\*员工分类\*\*：33%为"低效-不敬业不满意"。

### 12. 项目管理部

- \*\*基本情况\*\*：填写率50%（2人中1人填写），敬业度和满意度均为100%。

### 13. 音频部（整体）

- \*\*基本情况\*\*：填写率73%（15人中11人填写），敬业度45%，满意度64%。

- \*\*子部门表现\*\*：

- \*\*音频设计组\*\*：敬业度50%，满意度63%。

- \*\*其他\*\*：敬业度33%，满意度67%。

- \*\*员工分类\*\*：36%为"低效-不敬业不满意"。

### 14. 语音事业部（整体）

- \*\*基本情况\*\*：填写率66%（53人中35人填写），敬业度66%，满意度57%。

- \*\*子部门表现\*\*：

- \*\*程序客户端\*\*：敬业度70%，满意度60%。

- \*\*美术3D实现\*\*：敬业度75%，满意度75%。

- \*\*策划\*\*：敬业度71%，满意度43%。

- \*\*员工分类\*\*：31%为"低效-不敬业不满意"。

### 15. 行政部

- \*\*基本情况\*\*：填写率45%（11人中5人填写），敬业度和满意度均为100%。

- \*\*亮点\*\*：各项指标均达80%以上。

### 16. 运营部

- \*\*基本情况\*\*：填写率66%（71人中47人填写），敬业度74%，满意度72%。

- \*\*亮点\*\*：文化氛围83%，公司声誉79%。

- \*\*员工分类\*\*：21%为"低效-不敬业不满意"。

### 17. 政府关系部

- \*\*基本情况\*\*：填写率70%（27人中19人填写），敬业度89%，满意度89%。

- \*\*亮点\*\*：部门协作95%，高管领导89%。

- \*\*员工分类\*\*：11%为"低效-不敬业不满意"。

### 18. 新业务事业部

- \*\*基本情况\*\*：填写率49%（123人中60人填写），敬业度77%，满意度72%。

- \*\*亮点\*\*：文化氛围82%。

- \*\*不足\*\*：资源支持45%。

- \*\*员工分类\*\*：20%为"低效-不敬业不满意"。

### 19. IT部

- \*\*基本情况\*\*：填写率40%（15人中6人填写），敬业度67%，满意度100%。

- \*\*亮点\*\*：满意度达满分。

- \*\*不足\*\*：样本量较小。

## 四、关键发现与建议

1. \*\*管理岗位优势明显\*\*：管理岗位在各项指标上均优于非管理岗位，建议加强基层员工关怀。

2. \*\*部门差异显著\*\*：政府关系部、海外营销部表现优异，音频部、视觉创意等部门需重点关注。

3. \*\*职业发展瓶颈\*\*：多个部门反映职业发展前景不足，建议完善职业发展体系。

4. \*\*资源支持不足\*\*：美术部、新业务事业部等反映资源支持不足，需优化资源配置。

5. \*\*学习发展机会\*\*：技术部、美术部等学习发展机会评分较低，建议加强培训体系建设。

## 五、结论

本次调研显示公司整体敬业度与满意度较去年有显著提升，但仍存在部门间不平衡现象。建议针对不同部门特点制定差异化改进方案，重点关注敬业度低于公司平均水平的部门，同时保持高绩效部门的优秀实践。