一、面谈分析的目的：

为了完善公司的各项工作，了解员工的思想动态，营造一个令员工满意的工作环境和工作氛围。

二、面谈时间：20xx年7月16日——7月22日

三、面谈范围：xx全体物业员工

四、面谈方式：以座谈面对面的休闲聊天的形式

五、总体面谈分析情况：

本次应面谈13人，实际面谈13人。在本次面谈中，对公司的整体评价感到很满意的有3人，满意的有9人，合计13人，占被调查人数的92.3％；对公司整体评价不满意的有1人，占被调查人数的7.7％。

以上数据所得，所有员工都比较满意公司的各项工作，员工满意度达92.3％，达到部门的质量目标（部门质量目标：员工满意度达90％以上），但仍有部分工作需要改善，具体详见面谈内容数据分析。

六、调查内容数据分析：

（一）企业管理情况：

IMG_256认为公司制度制定及执行情况：非常好的1人，很好的有4人，好的有6人，一般的有2人。

IMG_257认为公司的工资福利：较高的有3人，合理的有8人，较低的有2人。

IMG_258公开征集对公司管理提出的意见具体情况如下：要增强制度执行力的有5人。

IMG_259认为公司的工作环境非常好的有3人，很好的有5人，好的有3人，一般的有2人。

IMG_260认为公司的伙食情况：挺好吃的有3人，满意的有10人，要改善的有2人（清凉清淡口味方面的建议）

IMG_261公开征集员工对公司哪方面需要改进的具体情况如下：提高服务意识、自觉性、管理多样化，人员编制不到位 5人

（8）分析：统计反映：

1.在制度执行方面，员工普通认同公司制度的制定及执行的成效，但仍需加强工作的执行力度。

2．至于管理人员在同员工交流的方式上面未顾忌到员工的受教育程度、年龄程度、个人性格特点分门别类的对待，员工感觉不习惯，但是在公司原则性的方面是要坚决地执行，不折不扣的实施。

3.自觉性、服务意识方面需有一个循循善秀的过程，在今后的管理中应加强基本的素质及技能培训和有效地监督考核体系

4.保安队伍流动性太大，岗位编制不齐主要原因在于：

a)实际应聘人员与公司的岗位要求有差距

b)公司的福利待遇

c)招聘形式种类单一

（二）企业文化氛围：

IMG_262认为公司的学习培训的安排和实施：很满意有1人，满意的有12人，

IMG_263认为公司的学习周期：应为1次/季的有2人，1次/月的有1人，1次/半月的有2人，1次/周的有8人。

IMG_264公开征集员工关于接受学习何种培训类型的具体情况如下：有10人提出具体的培训课程，如日常礼仪、公司制度学习、服务技巧，体系流程、物业管理、行为规范等，另一方面希望公司内部培训能明确职能和定位以及能增加与其他行业人员的户外联谊活动，了解不同行业人员的想法。

IMG_265认为公司的文化活动丰富多彩的有3人，满意的有6人，一般的有4人

IMG_266在工作中经常获得新的信息并互相分享经验经常有的有4人，有时有的有3人，不确定的有4人，没有的有2人。

IMG_267与其他部门的合作是否融洽，很融洽的有4人，较融洽的有6人，一般的有3人。

IMG_268公开征集员工对企业文化建设的建议的具体情况如下：a、认为公司管理人员过多，对员工不够重视、讲求团队与实际不符； b、公司不要封锁外部网，工作离不开社会、政府的发展以及法律法规的变化； c、公司应切实从“创新、服务”等目标上付诸行动；d、部门间的沟通不到位；e、要多举办有益身心的户外团队活动f增加员工福利，改善薪酬水平

（10）分析：A、培训方面，需明确培训的职能和定位，有计划有目标进行，员工多认为应根据不同的岗位制定相符的专业性培训，以实际操作为依据，培训内容不宜过于空泛。数据分析反映，除此之外，员工已逐渐加大了对市场拓展、营销、法律法规等培训需求程度。

B、总之企业文化建设须继续加以完善，强化制度管理，健全、完善企业文化体系，提炼公司的企业文化精神，引导全体员工向共同的目标努力发展，培养学习型企业的方向发展。同时应融会贯通，将培训与企业文化活动的推广相结合，寓教于乐，以达到更广泛、相得益彰的作用。组并定期举办丰富多彩的企业文化活动，并且以团队的形式组织参与，以促进员工间的合作意识及互相配合、沟通，从而建造具有凝聚力的企业。

（三）企业发展：

IMG_269认为企业发展非常好的有2人，稳中求胜的有2人，持平的有4人，扩展过快/广的有1人，停滞不前的有4人。

IMG_270认为目前最大问题是，没有提高自己能力机会的有1人，人际关系不和谐的有4人， 工作没有成就感的有8人。

IMG_271认为公司发展前途有信心的有4人，很大希望的有6人，有的有2人，信心不足的有1人。

（4）分析：绝大部分员工认为公司目前发展状况良好，并对公司今后发展势头持肯定态度，表明公司有一定的发展前景，应仍有留职为公司服务的意愿。

在认为目前最大的问题方面，7.6%人认为没有提高自己能力的机会，61.5%人认为工作没有成就感，反映所得，公司能够充分发挥个人职能，尽善尽美，使用和培养人才，做到人尽其才，量才而用，工作没有成就感表现目前员工的工作热情、心态、思想上还有待提高。

（四）个人发展：

IMG_272认为工作很有挑战性的有1人，较有挑战性的有2人，一般的有7人，较无挑战性的有2人。

IMG_273认为自己的能力已得到充分发挥的人6人，大部分得到发挥的人4人，未能完全发挥的有2人，没能让我施展机会的有1人。

IMG_274目前本岗位情况，认为合适，有信心有能力做好的有8人，有意内部调换岗位的有0人，非理想工作但能做好的有3人。

IMG_275除薪酬外，最看重的是提高自己能力的机会的有8人，好的工作环境的有6人，工作的成就感的有6人，领导的关心和表扬的有13人，和谐的人际关系的有6人，相符的职级的有7人。

（5）分析：A、46.1%人认为自己能力大部分得到充分发挥，7.6%员工认为能力未能完全发挥。针对此种情况公司宜认真评估各岗位职能，是否制定了合适符合实际的组织架构、员工的工作量与职务是否相称、员工本身能力是否确实胜任、是否可以适当调换岗位，能做到尽善尽美。

B、除薪酬外，61.5%人最看重的是提高自己能力的机会，员工侧重希望得到自我提升的学习进修机会，继而是“工作的成就感、和谐的人际关系”等非单指物质方面的嘉奖为主。公司向来注重人才培养，为了提高企业的市场竞争力，公司需结合本行业市场调研及企业本身实际经营情况调整员工福利，制订各层级员工相符的培训教育、提供接受教育的机会，将学习理念灌输给每位员工。

公司在内部管理上实行以人为本，制度结合，量化标准的方式，切实的做到公平公正合理，员工与员工，员工与领导之间有良好的沟通反馈的渠道，企业才能留得住人才，才能不停地进行创新服务，取得更好的发展

XXXX项目

20xx年7月17日