# “青年人际关系引导”调研报告

来源：网络 作者：心如止水 更新时间：2024-06-14

*第一篇：“青年人际关系引导”调研报告“青年人际关系引导”调研总结调研背景及目的九月伊始，活力四射的90后也买入了大学校门。为了解大一新生的人际交往状况，发现他们人际交往中存在的问题和闪光点，进而对其人际关系进行正确的引导，我们环境学院调研...*

**第一篇：“青年人际关系引导”调研报告**

“青年人际关系引导”调研总结

调研背景及目的九月伊始，活力四射的90后也买入了大学校门。为了解大一新生的人际交往状况，发现他们人际交往中存在的问题和闪光点，进而对其人际关系进行正确的引导，我们环境学院调研部开展了“青年人际关系引导”的调研活动，并希望能通过这个调研活动促进大一新生的人际交往向着良好的方向发展；同时也能使学院和辅导员更多地了解目前学生的所思所想，从而完善学院的思想建设。

一、调研方法

本次调研采用问卷调查法收集数据

调研对象：环境学院08级新生

调查时间：2024年11月8日

抽样方法：每个寝室随即抽一名同学填写问卷。

发放问卷：45份回收有效问卷：41份回收率：91.11%

二、结果与分析

（一）、总体情况较为乐观，体现为以下几点：

1、对自己人际关系的评价不错。

调查中我们发现，36.5%的同学认为自己的人缘很好，对自己的人际交往非常满意；63.5%的同学认为自己的人缘一般，还过得去；没有人对自己的人际交往不满意，认为自己的人缘很差。同时，我们还发现，绝大多数同学与室友相处融洽。这个出乎很多人意料的结果恰恰体现了“90后”乐观积极的生活态度和热情开朗的生活作风。

2、与同学产生矛盾时，大多数同学会主动与对方交流解决矛盾。

人际交往中往往会产生误解和矛盾。大学生个性较强，接触又密切，不可必免产生矛盾。这就要求大学生在交往中不要斤斤计较，而要谦让大度、克制忍让，不计较对方的态度、不计较对方的言辞，并勇于承担自己的行为责任，“做到宰相肚里能撑船”，他吵，你不吵；他凶，你不凶；他骂，你不骂。只要我们胸怀宽广，容纳他人，发火的一方也会自觉无趣。宽容克制并不是软弱、怯懦的表现。相反，它是有度量的表现，是建立良好人际关系的润滑剂，能“化干戈为玉帛”，赢得更多的朋友。大约73.6%的同学在与同学或朋友发生矛盾后会主动与其交流解决矛盾，这体现了大家敢于面对问题，不逃避的果断作风，这种作风必将对其今后的学习乃至工作有益。

3、交友动机单纯，大多数同学只在意朋友的处事作风、兴趣爱好和道德品质等内在因素，很少有人在意朋友的家庭积极和背景、长相等外在因素。人际交往有五个原则，分别是平等，相容，互利，信用，宽容。

平等的原则：社会主义社会人际交往中人人平等。无论是公务还是私交，都

没有高低贵贱之分，要以朋友的身份进行交往，才能深交。切忌因家庭条件差，自身能力不强而在交友中自卑，也不要因为自己是大学毕业生、年轻、美貌而趾高气扬。这些心态都影响人际关系的顺利发展。

相容的原则：主要是心理相容、即人与人之间的融洽关系，与人相处时的容纳、包含、以及宽容、忍让。主动与人交往，广交朋友，交好朋友，不但交与自己相似的人、还要交与自己性格相反的人，求同存异、互学互补、处理好竞争与相容的关系，更好的完善自己。

互利的原则：指交往双方的互惠互利。人际交往是一种双向行为，故有“来而不往、非理也”之说，只有单方获得好处的人际交往是不能长久的。所以要双方都受益，不仅是物质的，还有精神的，所以交往双方都要讲付出和奉献。信用的原则：交往离不开信用。信用指一个人诚实、不欺、信守诺言。古人“有一言既出、驷马难追”的格言。现在有以诚实为本的原则，不要轻易许诺，一旦许诺、要设法实现，以免失信于人。朋友之间，言必信、行必果、不卑不亢、端庄而不过于矜持，谦虚而不矫饰诈伪，不俯仰讨好位尊者，不藐视位卑者显示自己的自信心，取得别人的信赖。

宽容的原则:表现在对非原则性问题不斤斤计较，能够以德报怨，宽容大度。

新生交友考虑的因素如下图所示：

大一新生刚刚步入大学，涉世不深，思想单纯，交友的功利性不强，所以大多数同学寻求的是志同道合的朋友而非有利用价值的朋友，他们的人际交往较好的体现了以上的五个原则，往往会得到更真诚，更长久的友情。

4、同学们的课余生活丰富多彩。

告别了紧张忙碌的高三，大家进入了一个全新的环境，在这里，每个人都有机会施展才艺，也可以贪婪而自由的博览群书、钻研学问，丰富的课余生活展现了大一新生的热情与活力，以及对新生活的热爱与憧憬。同学们课余生活的安排如下：

5、大家对社团、学生会、班级团日活动对人际关系的作用比较认同。

约有98.1%的同学认为社团、学生会和班级团日活动对人际关系的改善有效果，由此可见各个社团、学生会、团支部在改善人际关系方面做的比较到位。当然，6、与朋友的联系密切，联系方式多种多样，但主要依赖于手机和网络。作为新时代的青年，大家深深体会到了现代通讯工具为人际交往提供的便利。QQ，MSN，手机短信，飞信„„这些多种多样的通讯工具无不便利了同学们的人际交往。

（二）、新生的人际交往仍旧存在一些问题，如：

1、几乎没有人愿意向辅导员、老师倾诉自己的苦恼。

当同学们遇到苦恼时，大部分会向同学、朋友倾诉，而调查中没有人选择向辅导员倾诉。这其中虽然有新生入校和辅导员老师不熟悉的原因，但也说明了辅导员和同学缺乏沟通交流，并且学生对辅导员不是非常信任。同学们离开家乡到这个陌生的地方读书，辅导员便充当了亲人的角色，悉心呵护着每一个同学。因此，对于这个时刻关心着大家的长辈，同学们应该非常信任。

2、约一半的同学与异性或者陌生人交流较为被动。与在新社交场合与陌生人、在平时生活中与异性同学交往的状况如下图所示：

几乎一半的同学在与陌生人或者异性交往中过于羞涩。人是社会的人，很难想象，离开了社会，离开了与其他人的交往，一个人的生活将会怎样？有人存在，必须与人交往，必须有与陌生人的交往，当然，更要有与异性的交往。对于性格内向的同学来说，与异性，与陌生人交往羞涩是正常的，但每个人都要努力去克服这种羞涩，在生活﹑学习﹑工作中，要正视和解决不愿交往﹑不懂交往﹑不善交往的问题，塑造自身形象，以积极的态度和行为对待人际交往，建立和谐的人际关系。

四、建议

（一）、辅导员应多与同学沟通，倾听同学的心声，了解同学内心的想法，正确地开导、引导同学。

大学生的社交能力普遍偏弱使得人际关系成为重中之重的一个课题。多年来，学生长期在高考指挥棒下，过分注重追求成绩而忽视了人际交往能力等其他素质的培养。进入高校后，学校也很少有专门的系统课程培训。所以导致很多大学生智商很高，情商却很低，往往处理不好如何与其他人相处、沟通、交流。而这些正是时下企业招聘时最为看重的能力素质，因此，给大学生补上这节课已经刻不容缓。在近日各高校举行的校园招聘会上，一些企业负责人表示，员工的交际与沟通能力越来越成为企业在市场竞争中获胜的主要动力，因而用人单位在招聘时更看重求职者的“情商”。面对用人单位开出的招聘条件，越来越多的大学生感受到了人际交往能力的重要性。大学中，辅导员应该说是同学们接触最多也是最可以信赖的长辈，因此作为辅导员，应重视同学们人际关系的培养，注重改善同学们的人际关系。

（二）、学生会多搞一些增进同学交流的活动，并且注重培养大家与校园外的人的交往能力。

人际交往的核心部分，一是合作，二是沟通。培养交往能力首先要有积极的心态，理解他人，关心他人，日常交往活动中，要主动与他人交往，不要消极回避，要敢于接触，尤其是要敢于面对与自己不同的人，而且还要不怕出身、相貌、经历，不要因来自边远的地区、相貌不好看或者经历不如别人而封闭自己，其次要从小做起，注意社交礼仪，积少成多；再次要善于去做，大胆走出校门，消除恐惧，加强交往方面的知识积累，在实际的交往生活中去体会，把握人际交往中的各种方法和技巧。

（三）、生活委员平时注意身边的不和谐现象，充当好同学间的润滑剂角色。

虽然此次调研结果显示大家的人际交往状况比较乐观，但不可争议的事实是，如今大学生，基本都是独生子女。家长们“望子成龙”的期盼，对自家“独苗”的呵护，成为培育“一切为我”的温床。当大家进入大学校园，独立地过集体生活，与同学相处时，一些同学自小养成的“以自我为中心”的自私心理就会暴露出来。因此校园生活中难免会有不和谐的小插曲，这就需要生活委员协调同学间的关系，为化解同学间的矛盾努力。

（四）、同学们自身应注重人际关系的培养。

良好的人际交往和沟通能力不是与生俱来的，它需要在社会交往实践中学习，锻炼和提高。但如同其他事务一样,“没有规矩不成方圆”，大学生在交往过程中，也有它内在的规律性，即依据一定的交往原则。只有遵循了正确的交往原则才能建立起和谐的人际关系，也不能在交往中掌握和创造更好的人际交往的艺术。人际关系是一个人或一个集体的生存的必要条件或必要的手段，所以培养良好的人际关系对我们这样的大学生乃至青年人来说及其重要与必要。

环境学院分团委调研部

\*\*\* \*\*\* \*\*\* \*\*\*

**第二篇：人际关系调研报告**

大学生人际关系调查问卷

1、你的性别（）

A、男B、女

2、你所在的年级（）

A、大一B、大二C、大三D、大四

3、你觉得在校园生活中人际关系重要吗？（）

A、很重要B、一般C、不是很重要D、很不重要

4、你自己平时在人际交往时注意了要处理好人际关系吗？（）

A、经常注意B、偶尔C、没想过

5、（多选）你觉得处理人际关系包括以下哪些方面？（）

A、表情B、动作C、眼神D、说话E、其他细节

6、你经常因为处理人际关系不恰而苦恼吗？（）

A、经常B、一般C、偶尔D、从来不

7、你觉得人际关系能对你的生活和学习产生影响吗（）

A、会B、不会

8、你跟你父母的关系如何？（）

A、很好B、良好C、不怎样

9、你认为你的性格是内向还是外向？（）

A、内向B、外向C、中性

10、你觉得性格与人际关系有关吗？（）

A、有关B、无关C、一点点吧

11、你因同学一个扫你面子的玩笑而生气吗？（）

A、会B、不会C、看情况而定

12、当你与同学发生矛盾时，即使理在你那儿，你也会好言相对，不会一时冲动，气势汹汹把情况搞糟？（）A、会B、不会C、视情况而定

13、若朋友不小心打碎了一个你非常心爱的物品，你会一点不发怒的原谅他吗？（）

A、会B、不会C、要看是什么朋友

14、一次协会新成员的见面会中，作为新成员的你会主动跟在你周围的人交流吗？（）

A、会B、不会

15、当陌生人主动与你交往时，你会?？（）

A、真心相待B、小心谨慎C、不理不睬

16、你有勇气在公开场合发表自己的看法吗？（）

A、有B、没有

17、你和寝室的室友之间的关系怎样？（）

A、和他们很好B、一部分好C、关系都一般

18、如何看待和室友之间的关系？（）

A、朋友知己B、普通同学C、家人D、仅仅是住在一起的人

19、能否适应来自不同地区同学的生活方式？（）

A、能B、基本上能C、不能

20、你有几个知心朋友？()

A、没有B、1-3个C、4-6个D、6个以上

21、（多选）你认为交友中最注重那几个因素？（）

A、性格B、兴趣爱好C、道德素质D、处事作风E、个人能力F、学习成绩G、长相H、家庭状况

22、你心情不好的时候，会将情绪带给朋友或同学，或者对朋友发脾气吗?（）

A、偶尔会B、经常会C、从来不

23、设想大学四年后你与同学各分东西，你会有怎样的感觉？（）

A、感觉非常的不舍B、有一点不舍C、不会有不舍的感觉D、只是舍不得那些和自己要好的同学

24、请问你珍惜朋友和友谊的原因是？（）

A、他（她）身上有许多学习的地方B、互有利用的价值C、感情好无法割舍D、可以共同进步

25、如果你和同学因为一些问题产生了矛盾，关系僵持起来，你会怎么办？（）

A、他主动招呼我，我才会回应他B、请别人从中帮忙，协调和他的紧张关系C、从此不理他

D、会主动接近对方，沟通并消除矛盾

**第三篇：青年思想调研和引导工作总结**

大学生青年思想调研和引导工作总结

根据团市委《关于广州市分类引导青年工作的通知》要求，为切实履行好团的根本职责，增强共青团组织对青年的凝聚力和吸引力，通过深入开展青年引导工作，提炼经验，提升服务水品，我校团委紧紧围绕学校工作大局，以引导广大青年坚定跟党走中国特色社会主义道路的信念为目标，以提高青年思想教育工作的针对性和实效性为核心，认真研究，精心组织，求真务实，锐意创新，认真总结引导青年的有效案例，积极探索新形势下引导青年工作的有效路径，建立健全开展引导青年学生工作的长效机制，为进一步巩固和扩大增强共青团员意识主题教育成果，深入了解当前我校青工思想情况，认真分析团组织在服务青年中的经验和不足，探索新形势下继续做好共青团和青年工作的有效途径，推动我校共青团和青年团员工作健康发展，我校团委通过对本校学生的思想政治状况进行调研和引导，总结了一份青年思想引导工作报告，现将总结如下：

一、我校引导青年工作推进情况和评估工作效果 我校团委首先用座谈会的形式开展了青年思想调查，内容包括大学生的人生观、价值观、政治态度、思想热点和思想道德等。调查对象包括学院各专业各个年级的团员大学生代表。通过调查，我们发现并总结了我院学生思想道德状况 的主流是呈现积极,健康,向上的态势,他们拥护党的领导和各项路线方针政策,人生态度比较积极,能够把个人价值实现与服务社会统一起来。

针对调查情况，我们施行了以下整改措施：

第一，以团学干部和学生骨干为重点，针对不同群体的需求广泛开展形式多样的主题教育，开展了丰富多彩的学社团体活动，我校现有51个社团，其中有文学社、书画社、演讲协会、蓝球协会等，请专职教师或特长的教师授课，鼓励在校学生多参加这些学社团体中的各项活动，从而培养他们一定的组织能力和社交能力，开拓视野。更在社团中重点突出学习型社团，让大学生青年通过参与社团达到提高自身综合素质，提高学生的学习风气。在我校51个社团中，通过组织培养与筛选，浮现了一批层次高、品位高、评价高、参与度高的精品社团活动，实现了社团活动娱乐化、学术化和公益化的有效结合，为提高学生思想素质、促进学风建设、繁荣校园文化、服务学生成长起了良好的作用。

第二，考虑到我校的实际情况，为从多方面培养学生，增强学生能力，我校积极开办了各种培训班、讲座。例如：大学生精英干部培训班、舞蹈班、在职化妆学习班、美容、美发培训班等。通过开展培训活动，让学生在有限的时间里能学到多种技能，毕业后即使不从事本专业的工作，也能够胜任其他工作，拓宽了学生们的求职思路。

第三，经常开展丰富多彩的文体活动。如球类比赛、文艺晚会、运动会等，使学生积极参加文体活动锻炼身体，提高身体素质，通过参加集体活动培养团体协作精神。组织并开展了校元旦晚会；举办校级篮球比赛、校级足球比赛；举办校级十大歌手比赛和校级原创文学演讲比赛。广大师生在享受一场视听盛宴的同时，也被这些校园之星的事迹深深的打动了，倍受鼓舞，深受启迪。

第四，创造条件让学生多参加社会实践活动。比如亚运会、亚残运会志愿服务工作、社区服务活动及到勤工助学等，社会活动是引导学生健康成长的重要途径，学生从课堂走向社会，与生活实际相结合。我校积极参与了广州亚运会、广州市创建文明城市、社区志愿服务活动和开展勤工助学等活动数次。通过实践，不仅能让学生所学的知识落实到实处，使理论具体化，而且能使学生明确社会需要什么样的人才，自己应如何提高为人民服务的能力，为将来走上社会奠定基础。

第五，努力培养学生积极健康的情绪。我们开展了许多活动，比如励志学习栏评比活动、班级文明卫生评比活动、寝室设计大赛等。通过开展此类活动，培养了学生乐观进取的精神,积极振作的情绪,相互支持、激励的言行，文明礼貌

和真诚友善的举止，相互团结、合作关心和帮助的情感，及时改善消极情绪，抵御颓废文化的行为。

第六，通过互联网与学生交流互动。我校团委通过组织团、学、社、青四大组织开设微博、建立QQ群等各种形式，做好网上舆论情况收集、分析、引导社会观察、开展教育活动等工作，以校团委为枢纽、各基层团委为骨干节点的信息化联系指挥体系，及时通报信息，随时掌握网络舆情。这样，可健全我校共青团网上思想引领队伍体系，培养了广大同学文明、健康上网的意识，同时，对树立我校大学生正确的网络道德观发挥了积极作用。

二、我校开展引导青年工作总结的经验与教训 在社会主义市场经济体质完善过程中，国际国内形势正在发生着日益剧烈的变革，这些变革正在以前所未有的深度和广度影响和改变着人们的思维模式，生活方式和行为模式。处在变革时代的青年团员不可避免地受到周围变革的社会诸因素的影响，其思想状况也在随之发生着日新月异的变化。这些变化及影响是我们进行思想政治工作的必须予以密切关注的。少数青年学生受到了一些不良因素的影响，在思想上出现了一些不良倾向，具体表现为：

第一，价值观上的不良倾向； 第二，自我意识及逆反心理增强； 第三，少数青年大学生心理失衡；

第四，少数大学生满足于现状，缺乏进取心。造成影响大学生思想状况的主要因素主要有： 第一，社会环境。当前，我国的改革开放正在进一步向纵深发展，特别是随着高校管理体制改革的推进，高校扩招以及后勤社会化的改革，都使得大学生的学习、生活环境发生着相应的调整和改变，并对其思想状况产生着不同程度的影响。

第二，学校教育教学环境。大学校园是大学生学习、生活、成才的重要环境，高校教育教学改革、学校环境、校园文化建设以及教师的素质、水平将直接影响青年大学生的思想。

第三，内在因素。青年大学生正处在个体生理、心理迅速发展并趋向成熟的关键时期，其身心的发展变化以及自我意识的不断增强，导致大学生更加关注自我发展，渴望实现人生价值。不同个体的身心特征也是影响大学生思想状况的一个重要内因。

此外，大学生的家庭、同学、朋友、网络信息等的状况也是影响大学生思想的重要因素。

随着高等教育日趋普及化，越来越大比例的青年都要必经大学之路而走向社会和工作岗位，再加上大学生群体是社会知识的强势拥有者，他们对社会的作用不言而喻，因此，大学里对人格的培养与塑造是最直接的，也是及其关键的。

这一次的调研活动，使得我团委对于我院团员青年的思想状况有了更深一步的了解，也使得我们分团委在今后的团工作中，能够汲取青年团员的意见，有侧重点地进行工作。在今后引导大学生青年的工作中，我校团委的主要工作方向和重点是：

第一，引导大学生青年树立健康、积极、向上的人生观和价值观；

第二，把建设高水品的民办高校作为目标，把引导大学生青年工作和学校发展大局相结合，引导广大青年争做科学发展的开拓者，引导广大青年争做和谐校园建设的促进者，引导广大青年争做文明新风的引领者；

第三，把帮助大学生青年成长成才作为重点，把解决青年思想问题和解决青年实际问题集合起来；

第四，以科学发展观为指导，把推进引导大学生青年工作与加强团的基层建设结合起来。增强吸引力，凝聚力，进一步完善青年组织体系，加强团干部队伍建设。

我们深知，做好分类引导大学生青年工作是党赋予共青团的根本任务，是团中央作出的重大部署。忙碌的一年过去了，在崭新2024年中，我校各级团组织和广大团干部将切实把思想和行动统一到党的要求和上级团组织的部署上来，把引导青年工作放在更加重要和突出的位置，继续探索引导路径、总结工作规律，自下而上建立起我校共青团引导青年

工作体系。

共青团广州涉外经济职业技术学院委员会

二〇一二年一月九日

**第四篇：新时期国企青年职工引导工作调研报告**

双管齐下----通过创新机制与“平台”建设

来引导国企优秀青年建功立业

-------新时期国企青年职工引导工作调研报告

青年，是企业发展的后备军，改革建设的接班人，是企业的活力之源，未来的基石。因此，引导与培养好企业青年职工，使之发挥价值、创造价值、体现价值，对企业人力资源建设及可持续发展具有十分重要的战略意义，是企业发展一项永恒的课题，更是企业良性延续的重要历史使命。贯彻与践行科学发展观，人才是关键，只有培养起一批具有科学发展意识，具备科学发展管理能力与执行力的青年同志，新时期下的国有企业才能科学并可持续的良性发展。

自来水公司作为一个县属国有企业，区域性的经营着“自来水”这一特殊商品。企业长期以来的相对垄断，缺乏竞争与创新的就职环境，已经让一部分年轻同志丧失了激情，忘记了计划经济时代国有企业的垄断史已经成为过去，忘记了政府扶持下的国有企业更需要通过经济效益来确保稳定与发展。试想一下，如果企业不具备市场竞争的能力、市场分析判断及产品行销的正确手段，不正视当今发展环境下公用事业将面临的竞争和压力，不关注全民法制意识逐渐增强的今天群众对满意度不断提升，不思考如何顺应市场的规律来进行企业的短期和长远规划。长此以往，企业将缺乏市场竞争与适应能力，导致职工思想涣散、危机意识渐弱、安于现状思想严重，执行力不强、不思进取、坐吃山空，导致企业停滞不前，发展缓慢。这等等国有企业的通病都将导致企业的恶性循环加剧，逐渐走向衰落，从而失去市场及经济支撑，最终被市场所淘汰，而这些问题的后果，将会直接降临在青年职工一辈人的身上。

在青年职工的培养引导中，我们长期以来被几个问题所困扰：一是敬业精神、大局意识不强；二是综合素质、业务能力、经验阅历有所欠缺；三是创新思维观念与学习主动性较差。这些都是青年职工队伍管理亟待解决的问题，要解决以上这些问题，企业就要打破人情观念、打破固有思维、打破传统格局，用全新的机制和平台来引领青年队伍适应新的社会、工作、个人的发展需求。

一、破除固有观念，进行内部机制、人事制度、薪酬体系的改革，建立“良性竞争平台”，促进技术、管理型青年职工人才的自主成长。

很多企业目前在专业技术、综合管理上的青年人才储备后劲不足，原因是多方面的，深层次的，这些问题需要企业通过建立创新、晋升、引入、竞争、奖惩、培养等机制来完善人力资源后备力量的体

系建设，企业才不会出现“青黄不接”的后续发展问题。近几年，我们采取外送学习、自主培等方式取得的成效不是十分明显，青年职工业务素质虽然得到了一定的提升，但要适应企业发展的需求还相去甚远。究其根本，我们应该从企业机制上大动“手术”，培养青年职工的危机意识、建立公平的竞争平台，形成“学习、竞争、发展”的氛围，才能从思想与行为上扭转长期以来青年职工的习惯养成，形成“敢想、敢谈、敢干”的工作格局。并通过长期的坚持不懈的努力，引导青年职工树立正确人生观、价值观，帮助他们根据自身实际情况建立正确的职业生涯规划，以环境的“外因”调动青年职工主观的“内因”，促使青年职工自学成才，勇于进取，这才是引导青年职工实现自身价值的首要途径。

青年人才的造就事关企业人力资源引进、培养和规划。像我们这样的县内国有企业，由于福利待遇、区域环境等因素，普片存在人才引不进、留不住的问题。在当前一段时期内，我们只有通过企业内部培养来进行人才队伍建设。职工是通过不同的渠道进入企业的，不管是退伍安置、还是非专业型人员调入，从企业发展的眼光来看待，这样的人力资源结构都不能有效的促进企业的创新及发展，不具备发展的后劲。青年职工没有进行过企业专业知识的系统培训，没有得到过管理能力的锻炼，老一套传、帮、带的方式让大部分的青年职工工作技能和综合知识一直停留在初级阶段，再加上没有一套可行的竞争机制，青年职工安于现状，不思进取，本来工作技能、综合能力就没有得到系统培训，又没有形成良好的学习、思考习惯，也就没有外在及内在的能力提升养成条件。导致新进入单位的同志也随着时间的推移，渐渐的磨平了最初的锐气与激情，变得得过且过，被动应付工作，不主动的思考如何自主提升、改进不足。又因为没有形成竞争的氛围，没有可见性的晋升机会，青年职工认为做得好的与做得一般的都是拿的一样的报酬，就产生了消极的情绪，不会对自己在企业内的职业生涯进行规划展望，既然没有目标，何谈动力？企业应该在机构改革重组的基础上深化人事制度与薪酬体系的改革，使职工劳有所得，实现个人价值、转换就职平台的同时获得合理报酬，从精神与物质两个方面调动青年职工工作积极性，从而引导青年职工增加危机感、创造竞争意识、形成积极向上的工作氛围。一是要合理制定人力资源建设企划案。通过引进人才和竞争机制建设，刺激青年职工学比赶超；通过业务和理论素质培养，稳步提升青年职工综合素质；通过晋升机制的建立，使青年职工树立正确的职业目标；通过淘汰机制，培养青年职工正确荣辱观念。二是要按岗、按责、按事、按实绩考量制定薪酬体系。责、权、利一体化，注重创新培养，形成完善的绩效薪酬体系。三是要建立适合于自己的企业文化，补充青年职工精神食粮，满足青

年职工的个人价值需求，树立自信心，培养爱岗敬业精神，用面来带点，再用点来形成面，最终达到整体青年职工道德素质、思想意识境界提升的目的。

二、走下去，沉到底，通过多种方式了解青年职工的发展需求，建立“干事磨砺平台”，给青年职工创造机会，引导“想干事”的青年职工通过工作实践积累经验，最终“会干事、能干事”。

一个团队的执行力，取决于它的价值观、凝聚力和综合能力。而青年职工往往是工作的具体执行者，如果青年职工思想境界、理论水平、工作能力不足，那么轻则造成工作效果不佳，重则有可能给整体工作造成重大失误。

其实，很多青年职工并不是不愿意成为企业的栋梁和中流砥柱，也不是不愿意成为上级的得力助手和干将，他们其实都有强烈的突破和提升自我的愿望。但是，如何成为一个优秀的业务骨干，大多数人还在自我摸索却不得其法，这就需要我们去帮助他们发掘自身潜力、引导他们发挥长处，回避和改正不足之处，使其少走弯路，健康、稳定的成长。

如果把企业比喻成为一个人，高层管理者就是大脑，要思考企业的方向和战略。中层就是脊梁，要去协助大脑传达和执行命令到四肢。而处在执行者角色的青年职工就是手和足，需要去完成具体的指令以实现预期目标。怎样让青年职工具备完成好工作的能力呢？首先，我们要了解每一个青年职工的履历、能力，就要摆脱领导与被领导的关系，多举办青年职工喜好的文体活动，通过活动与青年职工做朋友，谈人生，清楚的知道他们“缺什么”，才能有的放矢的进行针对性引导和培养。我认为，了解每一名职工是一个管理者的首要任务，只有明白了自己手中的人力资源，才能更好的挖掘潜力，发挥其价值。更多的时候，我们都把机会和任务给了那些我们所熟知的、信任的、认为能较好的完成工作任务的同志，而忽略了许多有潜力的、相对陌生的年轻同志，在它们丧失展示自己的机会的同时，我们也错失了培养增加一个得力助手的良机。

老人们常说：“穷人的孩子早当家”，为什么？因为“穷人”家庭环境，使得他们的孩子很早就获得了生活历练的机会，那我们企业对青年职工的培养环境呢？换位思考一下，是不是也如同“富人”的家庭一样让他们缺失了太多的锻炼机遇。因此，只有多给青年职工创造机会与平台，才是培养引导他们健康成才的有效途径，才能使得他们“早当家”。同时，青年职工自身也应该加强自身理论及业务素养学习，积极思考如何在工作中善于发现机会，准确把握机会，成功运用机会。

三、扬长避短，因人而异，针对青年职工特点，帮助其制定符合自身实际的职业生涯规划，建立“职业规划平台”，引导青年职工树立短期及长远目标，稳步实现个人价值。

其实，我们应该清楚看到青年职工的长处，青春赋予了他们时间的优势，除了经验阅历上的不足，他们身上还有很多可取之处等待着企业去发掘。作为一名年轻的企业管理者，谈到企业青年职工的引导工作，有种感同身受的感觉，所以每每回首往昔，都觉得自己有责任引导青年同志建立正确人生目标，规划好职业前景。

许多的青年职工，他们刚刚才从学生、退伍军人或社会青年的群体中走向工作岗位，正处在实践经验少、阅历浅的成长过渡期。现实的残酷、社会的压力和他们所憧憬的理想化生活往往是天壤之别，在这人生的转折点上，巨大的反差会对他们的心理造成很大的冲击，使他们感到迷茫、困惑，使他们对自己职业生涯的发展不能作出一个正确的判断、规划，没有一个正确的理论或目标指引，从而浑浑噩噩、被动的去应付工作，就像一台流水线机器一样周而复始的重复着乏味的工作与人生。一个青年职工在这样的成长时期，如果置身于一种消极、安逸、不思进取的工作氛围下，很大程度上都可能被“同化”，变得工作上拈轻怕重，不能勇于承担责任，思想上贪图享乐、得过且过。长久下去，这些青年职工的斗志和激情就会磨灭，就会失去青年职工勇于尝试、敢于创新的优势，等到平庸的度过了这段宝贵的光阴，才发现“三十而仍不能自立”，唏嘘不已。

我认为，企业的青年职工就像是一块璞玉，等待着企业去雕琢，去发现其蕴藏的才华和潜力。在青年职工的引导与培养上，企业一是要认真评估青年职工的创新能力、思维能力、计划能力、判断能力、协调能力、指挥能力、组织能力各个方面的优势，为其建立个人特长档案，为青年职工的培养打好基础；二是要通过岗位流动等形式为青年职工轮换岗位，锻炼其综合能力；三是要帮助青年职工拟定学习计划、业绩、技能提升计划，专人负责，一对一帮教，使其尽快提升自身综合素质；四是要根据其成长发展状况，帮助其制定职位提升规划，引导青年职工的发展意识；五是要组织青年职工到专业院校进行深造，提升专业理论水平；六是要提拔优秀青年职工到重要岗位进行实践锻炼，以先进带动后进，形成积极向上发展氛围。

在企业工作了近十年，回顾这些年从基层职工到管理岗位的转变，感触颇多。在此，愿和大家一起分享以上的个人的心得与看法，不足之处还望大家多批评指正，以期互勉提升。

-------共青团正安县委兼职副书记

张 砺 寒

二0一一年十二月六日

**第五篇：青年思想引导工作调研报告**

青年思想引导工作调研报告

青年员工是工商银行未来发展的生力军，为全面准确掌握和分析我行青年员工思想状况，教育引导广大青年员工树立正确的世界观、人生观和价值观，做到爱岗敬业、求实奉献，助推我行各项工作又好又快发展。近日，分行团委依据总行相关要求开展了一次青年员工思想状况调研活动，现调研活动已结束，有关调研情况具体报告如下：

一、调研活动基本情况

本次调研采取问卷调查方式，对不同岗位类别青年员工的思想状况进行了调研。以电子版调查问卷进行发放，要求全行35岁以下青年员工进行答卷，最终回收调查问卷319份，按要求录入100份，各行上收问卷率94%。调研内容涉及员工的基本信息、理想信念、学习成才、生活情感、工作事业、社会参与等方面。其中选取比较有特点、针对性较强的调查问卷进行录入。在录入的调查问卷中：男性员工41人，女性员工58人。25周岁以下有29人、26-30周岁有42人、31-35周岁有28人、中共党员26人、团员51人，群众23人。

二、青年思想的现状及存在的问题

（一）青年员工的理想信念方面

1、从本次调研情况来看，绝大多数的青年员工对自己和社会环境有个清醒的认识。基本上对社会发展中出现的一些负面问题，-1-

能够有客观的评价，不会人云亦云。大多数对自身的发展还是积极向上的。对问题的看法更加多元化、客观化。能够积极参加我行组织的各项社会公益活动。在今年出现的“郭美美”、“我爸是李双江”等事件后，47%的人认为这只是个别现象，28%的人认为虽然现在是个“拼爹”时代，但相信自己努力，还是可以成功的。

2、存在的问题有

对社会总体状况感到满意，但对自身状况不满，改变现状愿望强烈。绝大多数的人表示压力过大。少部分人理想信念淡薄，满足于现状，缺乏进取心。

（二）生活情感方面

1、大多数还是有正确的择偶观、是非观，不会一味追求物质生活上的攀比。在此项选择中，80%的人都选择的是否定。不会因看到别人嫁大款、娶富婆，而不甘心自己也找个一般条件的人。

2、存在的问题

一是每天由于工作压力大，很多人虽然知道健康的重要性，但在实际生活中，还是改不掉熬夜、抽烟喝酒、饮食不规律等不健康的生活状态，亚健康状态很严重。二是很多人都存在压力大，但不知如何排解的问题。

（三）工作学习方面

1、通过调研，我们发现绝大多数青年员工都具有忧患意识。思想上积极要求进步，立足岗位积极工作，对公司的发展也高度关注。被调查中的人员有64%的正在利用空余时间学习与工作相关的知识。还有15%的人员正在制定学习计划。有35% 的人在学习与职业资格证相关的，还有 58% 的人在学习与学历学位有关的课程。其余 7%的人在学习其它的知识，用以陶冶情操，提高自身综合素质的或者开阔视野。

2、存在的问题

由于每天的工作压力大，一些青年员工感到工作和生活很单调、乏味，没有可以排解压力的渠道。加之自身的业务能力水平与工行的发展不能适应，感到工作很吃力，对工作处于应付状态。另外，感觉自身的发展空间受到限制，对发展前途感到迷茫，不知道自己工作的意义和价值所在。

三、建议与对策

通过以上调研分析，对部分青年员工思想上存在的问题，我们提出以下建议及对策：

（一）创新思想政治工作，提升青年员工思想政治素质

针对青年员工要坚持不懈地进行理想信念教育，在创新教育内容中，尤其是领导干部，必须注重自身的形象塑造，做到事事严于律己，处处率先垂范，用自身的形为教育和影响青年员工。领导干部要塑造廉洁勤政形象、求真务实形象和诚信守诺形象，为青年员工树好榜样；要关爱感召青年员工，为青年员工送去关心和爱护，经常掌握青年员工的思想状况和喜怒哀乐，帮助青年员工解决工作、生活乃至家庭的实际困难。这样，使青年员工真切感受到工商银行的温暖，自觉保持与工商银行同心同德，竭心

尽力做好工作。

（二）营造员工发展和成长的良好氛围

一是加强青年员工的理想信念教育。一些青年员工理想信念发生动摇，原因往往比较复杂，有的是思想问题，有的是实际问题。要坚定青年员工的理想信念，就必须解决好这些问题，就需要结合青年员工的思想实际，认真分析问题产生的原因，根据不同情况，有的放矢，对症下药，不照本宣科，不空喊口号，正确引导他们正视现实，积极工作，树立正确的理想信念。

二是要顺应社会发展趋势，顺应青年员工的思维特征、思想规律和心理特点，改进思想教育的方式方法，多进行启发疏导，多传授给他们一些学习和分析问题的原则、方法，多帮助他们积极思考、民主讨论、总结提高。用事实循循善诱、因势利导、化解症结，不断提高教育效果，促进青年员工发展和成长。

三是要积极开展相关知识和业务技能的培训，完善青年员工的各项工作技能。积极开展岗位练兵活动，激发大家的上进心。在各项技能比赛中，看到自己的不足，学习别人的长处。

（三）进一步完善用人机制

我们广大青年员工一般都有强烈的事业心和成就动机，希望自己能够通过努力拼搏尽快成长起来，希望企业能够为自己提供一个良好的发展空间。为此，我行要进一步完善用人机制，优化员工发展和成长成才环境，善于发现他们的优点、发掘他们的潜力，合理培养、大胆提拔、适时使用、严格管理他们，正确地引

导他们积极作为。尽快建立一个优胜劣汰、奖罚分明、监督有力的良好选人用人机制，使那些德才兼备的优秀员工人才能够及时脱颖而出，发挥作用。

（四）树立高尚的道德情操，具有良好社会公德

通过加强教育引导，使每个员工树立高尚的道德情操，具有良好的社会公德，增强社会责任感，热衷参与公益事业，能够为需要帮助的人群提供帮助，能够挺身而出制止违背社会公德的事件与现象。能够合理安排好业余时间，发挥个人兴趣爱好，把“照顾家庭”、“参加学习培训”、“参加公益事业”、“充当志愿者”作为业余时间的主要使用方式。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找