

企业员工工作满意度调查与统计分析

姚丹

为了准确了解企业员工的工作满意度情况以及主要的影响因素,我们选取一家成立超过10年、有大约800名职工的大中型工业企业作为研究对象,通过分层随机抽样的方法发放问卷350份,收回有效问卷312份,有效回收率89.1%。使用修订版明尼苏达满意度简版(MSQ)进行测评,在工作内容、薪资福利、升迁发展、同事关系、领导监督这五个方面进行了测量,并利用SPSS 26.0进行描述性统计分析、方差分析及多元线性回归分析等处理,然后得出的结论为:该企业员工的工作满意度均值为3.48,属于一般偏上水平;人际关系得分最高(4.15),而薪酬福利得分最低(2.89);性别对于满意度无明显作用,年龄、受教育程度、工龄在某些方面有显著的不同;薪酬福利、工作本身、晋升发展是影响整体满意度的重要因素,其中薪酬福利的影响最大。据此,从改善薪酬制度、拓宽晋升途径、充实工作任务三个方面提出管理建议,以期能够帮助到企业提高员工满意度、留住人才。

一、调查对象与研究方法

(一)调查对象

本次调查选择一家成立时间在10年以上、有大约800名员工的大中型制造企业,涉及生产部、销售部和人力资源部等部门。该企业的运营状况良好并且部门齐全,具有较强的代表性。为了使样本更具代表性,在每个部门以及各个职位进行分层随机抽样发放问卷共350份,去掉那些填写不完整或者前后矛盾的废卷之后,得到有效问卷数量为312份,有效回收率为89.1%。

样本的人口统计学特征分布均匀,符合企业的实际情况:从性别上看,男性的比例是58.3%,女性的比例是41.7%;从年龄上看,25岁以下的比例是18.9%,26岁至35岁之间的比例是42.6%,36岁至45岁之间的比例是26.3%,46岁至55岁之间的比例是12.2%,中青年职工是公司的主力;从学历上看,大专及以上学历的比例是35.9%,本科的比例是51.3%,硕士及以上学历的是12.8%,本科层次的员工最多;从工龄上看,工作不满1年的比例是15.1%,1年至5年的比例是38.5%,5年以上的比例是46.4%,老员工和新员工的数量相当。

(二)测量工具

调研使用修订版《企业员工工作满意度调查量表》,以MSQ为依托,在此基础上针对工业企业生产运营及管理工作进行适当的修改和完善。问卷分为工作

内容、薪酬福利、晋升机会、同事关系、领导监督五个方面,共20道题目,每一方面有四个问题,分别对应工作的意义、工资报酬的合理性、提升的机会、人际关系以及管理层的支持力度等。问卷使用Likert 5级评分法,1分代表很不满意,5分代表很满意,得分越高代表员工满意度越高。信度检查发现:量表总Cronbach's α 系数为0.876,各个维度 α 系数均大于0.80,信度良好;KMO值为0.854, Bartlett球形检验结果显著($p < 0.001$),结构效度合格,可以进行后续的数据处理工作。

(三)统计方法

问卷的数据先通过Excel进行录入、清理以及整理工作之后再转到SPSS 26.0中做进一步的统计分析。主要有以下几点:第一是描述性统计,求出各个指标以及总体满意度均数和标准差来确定其满意度程度及其排序;第二是独立样本t检验和单因素方差分析,了解性别、年龄、学历、工龄等人口学变量对满意度的影响差异情况;第三是多元线性回归分析,在此基础上利用逐步回归的方法找出各因素对于整体满意度的作用大小。

二、调查结果分析

(一)员工工作满意度总体水平

从描述性统计可以看出,企业员工整体工作满意度均值为3.48,属于一般偏高水平,员工对于工作的总体评价还可以,但是还有很大的进步余地。从五个方面比较分析,人际关系得分最高(M=4.15),表明公司内部沟通交流好、团队合作氛围融洽、同事之间配合默契,在企业文化建设以及开展工作中打下了良好的基础;薪酬福利得分最低(M=2.89),低于理论中值3分,是最需要改进的部分,员工对于工资待遇、福利保障、薪酬公正性等方面存在较大意见;其他几项得分从高到低分别是领导监督、工作任务、晋升机会等,总体一般。

(二)不同群体员工满意度差异分析

1.性别差异:独立样本t检验表明,男、女职工在工作任务、薪酬待遇、晋升机会和发展机遇以及同事间的关系、上司管理等方面都不存在明显差别($p > 0.05$),性别并不影响工作满意度。
2.年龄差异:单因素方差分析结果显示,不同年龄段职工在晋升发展方面有非常大的区别($F = 5.32, p < 0.01$)。25岁以下的年轻人对于晋升发展的满意程度较高,而36岁至45岁的人群则较

低。这主要是因为年轻人的职业期望值高、对升迁抱有积极的态度;而中年人大多遇到职业生涯的瓶颈期,升迁的机会较少造成不满情绪。

3.学历差异:不同学历员工之间在薪酬福利方面有非常大的差距($F = 4.86, p < 0.01$)。硕士及以上学历员工对于工资福利的满意程度远远小于大专及以下学历员工。高学历人才对于自身薪资要求较高,容易与同类或同层次的人才进行比较,从而造成心理上的落差感,导致不满情绪。

4.工龄差异:不同工龄员工在管理监督方面有明显区别($F = 3.95, p < 0.05$)。工作不满1年的新员工对于企业管理监督比较满意,而工作超过5年的老员工则不满意。新员工对公司管理模式感到新鲜,老员工长时间面对一种固定管理模式容易厌烦,缺乏归属感所以评分偏低。

(三)员工工作满意度影响因素分析

以整体工作满意度为因变量,五个维度作为自变量,使用逐步回归的方法进行多元线性回归分析,得到的结果是:回归方程拟合良好($R^2 = 0.624, \text{调整} R^2 = 0.618$),F值较大并且有统计学意义($p < 0.001$),说明该模型具有较强的解释能力。进入回归方程的变量及其标准化回归系数绝对值从大到小依次是:薪酬福利($\beta = 0.412$)、工作本身($\beta = 0.305$)、晋升发展($\beta = 0.186$)。其中,薪酬福利对总体满意度影响最大,是影响员工满意度主要因素;工作本身的内在激励作用居第二位,工作的乐趣、意义感等都会给员工带来不同的感受;晋升发展的影响最小。人际关系以及领导监督不在回归方程中,对于整体满意度没有显著的影响。

三、结论与管理建议

(一)研究结论

本次调研有三个发现:一是员工总体满意程度一般较高,“人际氛围好、薪酬福利差”,人际关系是亮点,而薪酬福利是最主要短板;二是不同类型的员工对公司的满意度不一样,中年骨干力量以及高学历人才的满意度较低,“高能低配”需要引起重视;三是薪酬福利、工作本身和发展机会是影响整体满意度的主要因素,其中薪酬福利的影响最大,提高员工满意度首先要解决的就是薪酬问题。

(二)提升员工工作满意度的管理建议

1.优化薪酬制度,提升内部公平与外部竞争力

企业要建立健全常态化外部薪酬调查制度,及时了解同区域、同行业薪酬情况并适时对重要职位薪酬进行相应调整,以保持自身薪酬竞争力,从而降低人才流失率;摒弃平均主义分配方式,实行宽带薪酬制,使薪酬提升与其工作业绩挂钩的同时也与其技能提高以及所做工作相联系,做到多劳多得、优绩优酬;对于高学历人才、中年骨干等关键人员增加项目提成、利润分享、股票期权等形式的中长期激励措施,把个人利益同企业发展结合起来,增强员工凝聚力及主人翁责任感。

2.拓宽晋升通道,完善职业发展体系

建立管理、技术双通道晋升机制,使管理人员和技术人员有明确的发展方向,防止员工扎堆到管理通道上来。扩大内部竞争上岗的透明度,以岗定人,择优录用,给员工一个平等的竞争环境。根据员工的不同年龄段、受教育程度以及个人的职业愿望来设计不同的职业发展规划,并辅之以相应的技能培训及管理类课程的学习,提高员工的能力水平,解决其职业生涯中的瓶颈问题,减轻中年员工的职业倦怠感。

3.丰富工作内容,激发员工内在动力

实行岗位轮换制,使职工了解各个岗位的工作内容,开阔眼界,避免长时间从事单一工作带来的厌烦情绪。采取工作多样化、充实化的措施,适当授予职工一定的工作决策权和自主性,在其职权范围内允许其自己安排工作任务以及工作方式等。增加一些有难度的任务,让员工在完成工作的同时获得成就感来弥补薪资上的不足之处,提高积极性。

(三)研究局限与未来展望

本文有一定的不足之处:调查对象只在一个生产企业进行,范围较小,结论一般性不高;使用横截面数据,不能体现员工满意度的变化情况。

未来的研究可以从三个方面进行拓展:一是扩大样本量,涵盖不同行业的企业以及不同规模的企业,使研究结果更具普遍性;二是采用定性的方法如深度访谈、案例分析等探究员工对薪酬不满的原因及职业倦怠问题;三是进行纵向研究,持续关注员工满意度的变化情况以帮助企业制定具有预见性和灵活性的管理措施。

(作者单位:黄山市城乡公共资源交易有限公司)

中国式现代化视域下中高职院校劳动教育一体化建设探究

黄启维

中国式现代化是具有中国特色的独特发展路径,核心要义在于实现人的全面发展,培育兼具劳动素养、专业技能与责任担当的时代新人。中高职院校作为职业教育的核心组成部分,肩负着培养一线技术技能人才、服务产业升级、助力共同富裕的重要使命,劳动教育作为职业教育的核心内核,是衔接中职与高职人才培养、实现“德技兼修”目标的关键纽带。

习近平总书记强调:“要努力构建德智体美劳全面培养的教育体系,形成更高水平的人才培养体系。”当前,中高职院校劳动教育虽取得阶段性成效,但中职与高职在目标设定、内容构建、评价体系等方面存在脱节,未能形成“中职启蒙、高职深化”的一体化育人格局,难以满足中国式现代化对人才劳动素养的要求。因此,推进中高职院校劳动教育一体化建设,成为职业教育改革的重要课题。

一、中国式现代化视域下中高职院校劳动教育一体化建设的核心价值

中高职院校劳动教育一体化建设,契合中国式现代化发展导向,其核心价值集中体现为三个方面。

首先,助力人的全面发展是中国式现代化的根本目标。中高职院校劳动教育一体化打破了学段壁垒,构建递进式培育体系,中职聚焦劳动习惯启蒙、基础技能与价值观塑造,引导学生树立正确劳动观,高职侧重专业技能精深、创新能力提升与职业素养定型,助力学生向“职业人”转型。这种模式将劳动教育与专业、思政教育深度融合,推动学生知识、技能、素养的全面提升,契合中国式现代化育人要求。

其次,衔接产业需求是服务中国式现代化产业升级的重要支撑。产业转型升级对技术技能人才提出更高的要求,中高职院校劳动教育一体化立足产业实际,将产业需求、岗位标准融入教学全过程。中职夯实基础技能与岗位认知,高职深化专业技能与创新思维,形成完整培育链条,为产业升级提供高素质人才支撑,推动物质文明与精神文明协同发展。

最后,推动教育公平是助力共同富裕的重要路径。共同富裕是中国式现代化的本质要求,职业教育是促进教育公平的关键载体。中高职院校劳动教育一体化实现了资源共享、师资共建、评价互通,让中职与高职学生享有均等优质教育资源,助力学生通过技能提升实现就业增收。同时培育劳动精神与奋斗精神,引导学生靠诚实劳动实现个人价值,为共同富裕提供人才与精神保障。

二、中高职院校劳动教育一体化建设的现实困境

当前,中高职院校劳动教育一体化建设受办学定位、资源配置等因素影响,仍面临诸多突出困境。

首先,目标与内容层面存在明显短板。劳动教育缺乏统一目标体系,中职侧重生活劳动与基础技能,忽视职业劳动启蒙与价值观塑造;高职侧重专业技能训练,与中职内容衔接不足,部分院校将劳动教育等同于技能训练,弱化劳动精神培育。同时内容缺乏系统性设计,中职以劳动常识为主,与专业教育融合度低,高职侧重专业实训,与中职内容缺乏逻辑关联,且内容

外语学科勇担语言文化新使命 激活文化传播创新活力

秦彩玲

语言文化是民族生存发展的精神根基,是文化传承创新、文明交流互鉴的核心纽带。教育部等多部门联合印发的《关于深入推进中华优秀传统文化传承发展 提高全民语言文化素养的意见》明确了数字赋能、人才建设等发展方向,与外语学科功能定位高度契合。2026年河南省两会锚定“六个强省”建设目标,将文旅文创融合、国际传播能力提升列为重点,本土丰富的语言文化资源与开放发展需求,赋予外语学科全新的时代使命。作为中外语言文化交流的桥梁纽带,河南高校外语学科应紧扣国家战略与区域实际需求,以河南高校外语教育发展改革座谈会“数智赋能新征程、国际融通新未来”精神为指引,勇担语言文化传承创新重任,以改革融合激活文化传播创新活力,在服务河南经济社会发展大局中彰显学科价值。

一、政策引领与时代需求构成外语学科肩负使命的逻辑必然

中华优秀传统文化的传承发展,离不开多语种传播与跨文化互鉴。教育部等部门相关意见从科研阐释、教育普及、数字赋能等七大方面作出部署,明确推动中华优秀传统文化“走出去”,其对数字赋能、人才队伍建设的要求,为外语学科发展锚定时代坐标。

河南作为华夏文明重要发祥地,甲骨文、河洛文化等语言文化资源得天独厚。2026年河南省政府工作报告提出深化“行走河南·读懂中国”品牌建设、提升文化国际传播力,推动河南从“文化大省”向“文化强省”跨越,为外语学科挖掘本土资源、讲好河南故事指明了方

向。同时,河南对外开放持续深化,跨境电商、国际文旅等产业蓬勃发展,迫切需要兼具外语能力、文化素养、跨境实践能力的复合型外语人才,倒逼外语学科加快人才培养改革。

数智技术重构了语言教学与文化传播模式,相关政策明确要求推动语言文化与信息技术融合,河南高校外语教育发展改革座谈会也将“数智赋能外语教育”列为核心议题。这要求外语学科要主动适应数智时代,将数字技术全面融入教学、研究、传播全过程。

二、守正创新与内外融合是外语学科践行使命的核心路径

践行语言文化传承创新使命,外语学科需要坚守“守正”根本、秉持“创新”理念,推动中华优秀传统文化与外语教学、本土资源与国际传播、传统方式与数字技术的“内外融合”,并且需要从人才培养、科学研究、社会服务三大维度精准发力。

(一)深化人才培养改革,构建“外语+语言文化+跨域能力”体系

按照政策要求,外语学科需打破单一语言技能培养模式,构建复合型人才培养体系。在课程设置上,基础外语课程增加中华优秀传统文化多语种阐释内容,摒弃“重技术、轻文化”倾向;开设“河南地域文化多语种表达”“中华优秀语言

文化外译”等特色课程以及“AI辅助翻译与文化传播”“数字媒体与语言文化传播”等前沿课程,提升学生数字文化传播能力。

在教学实践中,与河南广播电视台大象国际传播中心、跨境电商企业、文旅景区等共建实践平台,让学生参与地域文化多语种翻译、国际文旅宣传等实际工作;借助人工智能、虚拟仿真技术构建沉浸式教学模式,开展沉浸式跨文化交流教学;举办“河南故事多语种讲述大赛”“文化外译大赛”,以赛促学,激发学生文化传播积极性。

(二)强化科学研究支撑,打造“语言文化+外译传播+数字创新”体系

立足河南省域资源禀赋,外语学科需打造特色研究体系。在研究方向上,联合历史、考古等学科开展古文字文化多语种传播研究;聚焦经典文献外译,注重文化内涵精准转译与传播效果提升;深挖河洛文化、黄河文化精髓,为“行走河南·读懂中国”品牌国际传播提供理论支撑。

紧扣数字赋能要求,整合河南地域语言文化资源,构建数字语料库、多语种翻译库;开展大语言模型、AI翻译在文化传播中的应用研究,探索智能文化传播平台建设路径;分析数智时代跨文化传播规律,优化国际传播策略。同时强化科研成果转化,将研究融入课程教学,为政府、企业提供文化传播策略咨询、多语种翻译等专业服务,扩大学术影响力。

(三)提升社会服务能力,构建“政策支撑+校地协同+国际传播”体系

外语学科需要立足专业优势,构建

全方位社会服务体系。助力文化强省建设,为河南语言文化传承发展提供政策咨询,参与本土语言文化资源保护与开发;开展全民语言文化素养提升公益服务,提供外语培训、多语种翻译等支持;深度参与“行走河南·读懂中国”品牌建设,为文旅企业提供定制化服务。

深化校地校企协同,与政府外事部门、媒体、外贸企业等搭建合作平台,为跨境电商、国际文旅等产业提供翻译、跨文化交流指导;参与河南国际交流活动组织实施,提供语言支撑。

推动中华优秀传统文化国际传播,依托多语种优势搭建国际传播平台,利用海外社交媒体、数字融媒体传播河南特色文化;组织中外语言文化交流活动,培养复合型国际传播人才,为国家国际传播能力建设注入河南力量。

三、数智赋能与协同联动是激活文化创新活力的保障机制

数智时代,要推动外语学科更好践行使命,需要构建以数字赋能、人才支撑、协同联动为核心的保障机制。

(一)强化数智技术赋能,打造数字支撑体系

落实“语言文化与信息技术融合”要求,河南高校外语学科需加大数字技术应用力度。搭建外语教育与语言文化传播一体化数字平台,整合数字语料库、虚拟仿真教学平台等资源,实现共建共享;推动数字技术与教学、研究、传播深度融合,利用人工智能、大语言模型优化教学模式,提升文化外译与传播的智能化、精准化水平;将数字素养教育融入人才培养全过程,开展教师数字技术专项培训,提升师生数字应用与创

新能力。

(二)强健人才队伍,夯实人才基础

按照“培养研究型、应用型、复合型语言文化人才队伍”要求,打造高素质外语师资队伍。加强现有教师培训,组织参与文化研究、数字技术应用、跨文化传播等专题研修;建立教师实践锻炼机制,鼓励深入部门、企业、媒体一线挂职,打造“双师型”队伍;实施青年教师培养计划,配备导师,搭建科研教学平台,助力快速成长。精准引进语言文化研究、数字翻译、跨文化传播等领域高层次人才,通过兼职、项目合作等方式汇聚国内外优秀资源;完善人才评价与激励机制,将文化研究、社会服务等纳入评价体系,激发教师工作的积极性。

(三)搭建协同联动机制,凝聚多方合力

语言文化传承创新是系统工程,需要政府、高校、行业、企业协同发力。加强校地合作,推动河南高校外语学科建立发展联盟,联合开展人才培养、科学研究,共享优质资源,打造品牌集群;加强与国内知名高校交流,借鉴先进理念经验。深化校地协同,对接省教育厅、省文旅厅等部门,争取政策、资金支持,推动学科发展与区域文化建设、对外开放深度融合;为政府部门提供语言文化传承、国际传播等政策咨询与技术支撑。强化校企合作,与媒体、跨境电商、文旅企业等搭建实践与服务平台,推动科研成果转化、开展定制化人才培养,实现校企共赢。拓展国际合作,与海外高校、研究机构开展联合合作,学

更新滞后于产业发展,无统一编写标准,碎片化问题突出。

其次,师资与实践层面支撑力度不足。师资队伍各自为战,协同机制缺失,中职师资多为思政教师或班主任,缺乏专业经验;高职师资多为专业教师兼职,缺乏劳动教育理论储备,院校间无常态化交流培训,教学方法单一。实践平台缺乏一体化建设,中高职局限于校园,与企业合作不足,高职实训基地向中高职开放度低,校企协同机制不完善,企业参与积极性不高,导致劳动实践与生产劳动脱节。

最后,评价机制存在定向偏差。评价体系缺乏一体化设计,中职以定性评价为主,侧重劳动态度,忽视技能与素养;高职重技能量化考核,轻劳动精神与创新能力评价。评价主体以学校为主,企业、家庭、社会等多元主体参与不足,评价结果互认度低,难以发挥激励导向作用,不利于学生劳动素养全面提升。

三、中高职院校劳动教育一体化建设的实践路径

立足中国式现代化视域,破解现实困境,需聚焦关键环节,构建全方位、一体化的劳动教育发展体系。

首先,明确目标与内容体系,实现学段融通。以“中职启蒙、高职深化”为目标,中职以培育劳动习惯、夯实基础、树立价值观为核心,聚焦生活与基础生产劳动;高职以提升专业技能、培育创新能力、塑造职业素养为核心,聚焦专业与创新劳动,建立目标协同机制。进一步推动内容衔接融合,结合专业特色,产业需求与新媒体技术设计教学内容,邀请企业骨干参与内容设计,由教育行政部门牵头制定统一编写纲要。

其次,打造协同师资队伍,强化育人能力。建立师资共建共享机制,联合开展专题培训,推动教师双向交流互聘;组织教师到企业挂职锻炼,积累产业经验,完善激励机制,培育复合型师资队伍,落实“三育人”,形成育人合力。

再次,搭建一体化实践平台,深化劳动育人。推进校地共建,共享实训基地与实践项目,高职基地向中职开放;深化校企合作,共建实践基地,聘请企业骨干兼职,设计真实实践项目,建立企业参与激励机制。

最后,完善贯通式评价体系,发挥导向作用。构建兼顾过程、结果和多元主体的评价体系,将劳动态度、技能、精神、创新能力纳入评价范围;建立中高职评价结果互认机制,将中职评价作为高职招生培养参考;引入企业、家庭、社会多元评价主体,借助智能化手段,实现精准评价,充分发挥评价的激励导向作用。

【作者系安徽商贸职业技术学院马克思主义学院助教;本文系安徽商贸职业技术学院2023年质量工程项目“中国式现代化视域下高职院校劳动教育实践路径创新研究”(项目编号:ZL2023023);安徽商贸职业技术学院2024年质量工程重点教学科研项目“人工智能赋能中高职思政一体化建设研究”(项目编号:ZL2024002);安徽省职业与成人教育学会2024年教育教学研究规划课题“深入推进中小学思政政治教育一体化建设路径研究”(项目编号:AZCJ2024130);2025年安徽商贸职业技术学院人文社科项目“新媒体视域下短视频‘05’后大学生的网络育人路径探究——以抖音短视频为例”(项目编号:2025KYR.04)的研究成果。】

征稿

xxrbll@126.com