

满意度调查提升方案(模板9篇)

为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

满意度调查提升方案篇一

随着中国改革开放与人们日益提高的生活水平，人们的生活方面发生了巨大的变化，对此的看法和满意度也是不同的。同时，生活在不同环境的人对生活方式的改变与生活满意度也是不同的。因此，本文通过实地调查问卷的方式收集数据，然后进行数据整合，数据分析，并结合相关学术理论，着实了解随着生活水平的提高，人们对于新的生活方式的反应与满意度是如何的，这样有利于为国家进一步的发展和为人民服务提供更加有利的和有针对性的意见和建议。

改革开放三十多年来，我国的经济发展速度和质量是有目共睹的，甚至经济最为发达的美国都感受到了中国经济为其带来的巨大压力，这说明，我国正在向着实现社会主义现代化经济建设的最终目标大步前进。但是在最近几年国民幸福指数调查中发现，国民的幸福指数和经济发展速度没有成正比，正在急剧的下降。这一调查结果的出现，引起了学术界的广泛关注和深思。居民对生活的满意度决定了我国的发展程度。现如今，随着改革开放，我国居民生活日益舒适，然而，我国城镇居民对生活的满意度却有所下降，本文针对这一问题，进行了深度的调查分析。

当前我国经济上的发展使人们的整体生活水平有了很大提高，为了了解人们对此的反应如何，是否满意或适应当前的生活

方式变化，故在假期做了这份问卷调查并进行分析，以便为国家进一步发展和为人民服务提供更加有利和有针对性的意见和建议。

西安市、大同市、固原市、内江市、商洛市、怀化市、葫芦岛市等

地进行随机问卷调查

采用问卷调查的方法，在几个市进行发放调查问卷和回收，共发放了600份，回收了500份，以此为基础进行分析。

居民生活满意度问卷调查

欢迎参加本次答题

您的性别？

男 女

您的年龄

您所在的城市是

西安 商洛怀化 葫芦岛市 内江市

大同市 固原市 其他

您的受教育程度是

初中及以下 高中大专 本科

硕士及以上

您的职业是？

农民 个体户 在校学生 企业员工

机关和事业单位人员 五固定职业或待业

您的个人月收入是

您对现在的职业和收入满意吗？

满意度调查提升方案篇二

20xx年度本景区游客满意度综合指数为77.38，在9个景区中排名第6位。从各旅游要素来看，游客满意度较高的旅游要素是住宿、购物和景区环境；满意度相对较低的旅游要素是餐饮和文娱娱乐。

从游客满意度评价较低的因素来看：

（5）景区环境的主要问题是门票价格不合理、景区吸引力不强、餐饮质量差等方面。

（一）旅游餐饮影响因素分析

游客对本景区旅游餐饮方面反映比较集中的问题主要是餐饮价格不合理、卫生状况差、工作人员服务态度差、菜品缺乏地方特色、就餐环境差。

（二）旅游住宿影响因素分析

游客对本景区旅游住宿方面反映比较集中的问题主要是住宿性价比低、上网服务不完善、住宿环境不安静、客房卫生状况差、安保措施不完善。

（三）旅游购物影响因素分析

游客对旅游购物方面反映比较集中的问题主要是商品价格不合理、商品缺乏地方特色、购物和退货的自由度低、工作人员服务态度差等方面。

（四）旅游文化娱乐影响因素分析

游客对本景区旅游文化娱乐方面反映比较集中的问题主要是娱乐活动内容单调、娱乐活动品位低、娱乐活动场所卫生状况差等方面。

（五）景区环境影响因素分析

游客对景区环境反映比较集中的问题是门票价格不合理、景区吸引力不强、餐饮质量差等方面。

满意度调查提升方案篇三

为解公司员工的薪酬价值观、心理取向、对分配律的认识等问题，采用问卷调查法对单位300名员工的薪酬满意度进行调查。涉及对公司现行薪酬制度、结构、福利政策、公平性、激励性的满意程度和薪酬改革等11个方面共40个问题的内容，问卷设计以单项选择题为主，辅以少量多项选择题和开放式问题。参与问卷调查的300名员工中，包括所属单位的中层管理人员39人，一般管理人员96人，生产人员165人。

从调查结果看，对现行薪酬制度的总体满意度较低，表示非常满意的只有4%，而较不满意及非常不满意的达到35%。此外，从公平性、激励性、对人才吸引力三个纬度进行的调查结果也表明，非常不满意均接近或达到10%，各个纬度的满意度均较低，非常满意度不到8%。一般情况下，完善的薪酬制度应该获得60%以上员工的认同，满意度调查说明现行薪酬制度存在一些问题，有必要重新设计薪酬制度。

员工对各类付薪因素在现行薪酬制度中体现的满意程度不高，

对现行薪酬制度中体现个人绩效、岗位价值、个人技能的不满意的为35%—41%，满意度较高的仅为14%—30%，反映出现行薪酬制度以职务等级作为主要付薪因素，缺乏考核、奖金固化，以及忽略岗位价值和个人技能差异。

调查结果表明只有33%的员工对现行薪酬结构表示满意，可见现行薪酬结构以职务级别定薪的模式存在问题。对待级差的态度上，管理人员、生产人员和中层管理人员的满意度分别为27%、67%和56%，说明不同层级人员对薪酬等级差距的大小存在矛盾，这就说明要通过规范、合理的岗位评价，客观体现岗位价值的差异，以获得大多数员工认同。

非常满意的占28%，较满意的占46%，可见员工对福利政策的满意程度较高，这与企业一直延续国有企业较高的福利水平的实际情况相一致。主要是因为企业为员工提供各种津贴，包括交通津贴、节日津贴或实物、住房津贴、购物补助以及子女升学补助等；服务，包括班车、工作服、体育锻炼设施、娱乐设施、集体旅游、食堂与卫生设施以及节日慰问等。

从调查结果看有42%的员工认为自己的付出与回报不对称(可理解为付出多，回报少)，说明薪酬的内部公平性存在较多的问题。有39%的员工对薪酬的相对公平性不满意，根据公平理论，如果对这一现象不及时采取措施，员工一旦感觉到不公平，往往会自己采取行动纠正这种情景，这会对企业产生不利的影响。

员工对资历回报的满意度较高，这与现行薪酬结构中多个工资项目均能体现工龄因素有关。对个人技能与收入相比较的满意度较低，在年龄小、学历高的员工群体中表现更为突出，可见现行技能工资主要与工作年限挂钩，缺乏合理的技能评定体系，个人技能提升在薪酬中得不到体现。员工对岗位与收入配比不满意，还是说明没有客观的岗位评价。

根据各层次员工对付薪因素选择频次及总序数调查结果，岗

位价值和个人绩效表现为最主要付薪因素，其次是技能和资历，这就意味着岗位管理和绩效管理将是薪酬改革中面临的难题，也是薪酬改革成败的关键。另外，员工对资历因素较为重视，也体现国有企业认同积累贡献的文化，也应引起重视。

中层管理人员中赞同进行薪酬改革的占95%，一般管理人员和生产人员中赞同的分别占81%和68%，总体来讲员工是支持薪酬改革的，但员工由于管理层次不同，在态度上存在差异，说明基层员工对于改革的不确定性存在顾虑，存在改革可能影响既得利益的担心。这就要求薪酬改革中，一方面要把改革的目的、意义宣传到位，在全体员工中形成共同愿景；另一方面要考虑最基层员工以及在竞争中弱势员工的利益。

在收入的固定部分与浮动部分的比例上，多数员工认为固定部分不应小于浮动部分，这与公司大多数岗位多从事规范性工作的因素有关。在收入级差问题上，中层管理人员与一般管理人员和生产人员的观点发生分歧，职位高的员工对拉开收入差距的意愿要强，而一般员工则反之。这就要求建立起一套能体现不同层级员工岗位价值的指标体系，客观反映岗位相对价值，同时通过薪酬调查获取外部相关信息。

75%以上的员工赞同建立竞争淘汰机制，82%的员工赞同异岗异薪，说明员工具有良好的工作动机，认为优胜劣汰是正常的，具有承受压力的心理准备。企业近年来推行的岗位竞聘制得到员工的广泛认同。

80%以上的员工赞同进行岗位分析和岗位评价，反映员工通过岗位评价体现岗位价值，以岗定薪的愿望。同时认为在薪酬改革中进行竞聘上岗非常有必要的员工占87%，这就要求绝不能再延续过去工资调、整时套改的方式，而应该在薪酬改革中同时推行用人机制的改革，实施竞争上岗，给员工足够的选择空间。

中层管理人员与一般管理人员和生产人员的态度存在一定差异，前者将岗位提升放在第一位，而后者将个人绩效放在第一位。但员工总体上认为岗位提升、绩效优良、技能提高、工龄增长应作为提升薪酬的主要因素，这也与员工对付薪因素的态度相一致。因此在薪酬制度设计中，不能忽略岗位晋升机制、绩效与薪酬挂钩机制、技能提高与回报机制等薪酬配套制度的建立。

根据以上调查分析结果，企业应立足多年的分配指导原则，按照岗位确定基础工资与岗位工资，按照工作年限确定年功工资及积累贡献工资，按照企业自身的承受能力，确定奖金水平。合理的、员工满意度较高的薪酬体系是企业稳定发展的根本。

参考文献：

[1]刘正利、杨倩，现代企业薪酬设计研究，经济师□20xx.5

[2]孙萌、石斌，浅谈国有企业薪酬体系改革，时代金融□20xx.9

[3]陈晓勤，企业员工薪酬满意度研究，现代商贸工业□20xx.2

满意度调查提升方案篇四

医院满意度是指一定的社会人群医院针对病人和医生，护士的服务态度，医院收费以及医院对患者治疗效果有满意感的人所占比例的调查。

医院满意度的目的有何意义？医院满意度调查结果可作为评价医院管理水平的重要考核指标之一，能从一个侧面反映出医院的社会形象以便达到改变医疗不足的服务状况，以便来提高整体医疗服务水平，增强医院社会信誉和医院竞争能力的目

的。

目前现状：从近几年的情况看，大部分中等的医院仅能提供基本门诊医疗服务外，总体医疗服务能力低下，难以跟上现在时代经济变化的要求，在发展上存在一定的困难。

调查方式的原则性：1、真实性原则：做到公开、公正、公平，以取得群众真实意见，并客观公正透明的发布调查结果。2、保密性原则：调查采取无记名形式，所有问卷由医院社会服务部保存，其他人无权进行查阅。3、有效性原则：满意度调查结束后，对满意度未达标的，社会服务部后期进行跟进监督检查。

为什么社会群众和患者们对医院的满意的不高呢？受到很多因素的影响。医院的基本设备是否完善先进。医院的设施对医院的发展有着十分重要的影响，设备先进的设施更有利于对患者的治疗。医院的设施如果太陈旧和简陋这样就会影响到资料的效果，妨碍了患者的康复。治疗结果对医院的影响。患者来医院最主要的目的就是希望将病看好，如果一直没有效果就会让患者不相信这家医院治疗的手段，失去信心，间接的在他们心中就会感到不满意。如果医生将患者治疗好了，减少了他们的痛苦，那患者心里就把提高了对医院的满意度。医院的医务人员的自身素质和服务态度。义务人员的自身素质越高服务态度就越好，群众和患者对医院的满意度就很高。

通过对医院满意度的调查结果表明，社会群众和患者以及患者家属对医院的满意度都不是很高，都存在意见和看法。那医院该如何提高满意度呢？加强医疗质量治理建设，提高医院整体水平，树立医院良好形象，满足群众基本医疗卫生服务需求。要加强对医务人员的思想和服务态度，形成对医院荣誉的自觉维护，培养自觉为医院认真工作、努力奋斗的工作作风。要加强医务人员和各管理岗位人员的业务学习，按照科学的计划、完整的体系做好教育培训和引导好自身学习。

很多医院在病人康复出院的时候，会给病人一份满意度调查问卷，要求病人填写住院期间对于医院各方面满意程度。包括对医疗设施的满意度、医护人员服务态度的满意度、医疗费用的满意度以及医疗环境的满意度等等。其实，这种做法不管对于医院还是病人来说，都是非常有意义的。

医院通过满意度调查，了解到自身存在的不足，病人同样可以通过满意度调查来反馈自身的需求。，医院管理者会根据满意度调查报告，来发现问题，产生警惕，做出一些整改的措施。同时也通过满意度调查报告，发扬医德医风。我们都希望通过对各医院的满意度调查，履行对社会公共措施的监督职能，同时能起到关注民生，反映民情的作用。医院只有努力完善各方面的措施，发扬医德医风，才能更好地为广大民生服务实做好每一步工作。

满意度调查提升方案篇五

4月9日下午，中国旅游研究院在人民网发布xx年第一季度全国游客满意度调查报告，今年一季度，重庆、烟台、天津列游客满意度前三位。其中入境游客满意度为79.00，同比提高7.51；团队游客满意度为73.63，同比提高4.66；散客满意度为72.83，同比提高3.91。

4月9日下午，中国旅游研究院在人民网发布xx年第一季度全国游客满意度调查报告，今年一季度，重庆、烟台、天津列游客满意度前三位。对比xx年第四季度数据，烟台满意度上升幅度较大，由第16位上升至第二位，无锡从第一位跌出前五，位列第九。

调查报告显示□xx年第一季度全国游客满意度指数为75.02，同比上升2.40，稳定在“基本满意”水平。其中入境游客满意度为79.00，同比提高7.51；团队游客满意度为73.63，同比提高4.66；散客满意度为72.83，同比提高3.91。本季度游客

满意度最大特点是，旅游行政主管部门重点关注、强化监管、查处整治的领域，目的地党委和政府切实重视和管理水平较高的地区，游客满意度水平都普遍较高，并呈现进一步上升的趋势。

满意度调查提升方案篇六

培训课程：

培训时间：

调查时间：

调查方式：下发《培训满意度调查表》，以不记名的方式进行培训满意度调查。

本次调查共发出《培训满意度调查表》份，共收回份。有效答卷为份。《培训满意度调查表》的整体评价得分为分，培训满意率为。91-100分为非常好、81-90分为比较好、71-80分为一般、61-70分为不太好、60分以下为差。

培训效果评价分为四大部分，根据17份调查加权平均结果显示：

其具体调查情况如下表所示：

为进一步做好培训工作，发挥“培训是最好的福利”的效应，在调查问卷中学员提出了相关建议，现综合如下：

- 1、针对不同的群体，进行具有针对性的专题培训；
- 2、增加责任感及团队协作及执行力方面的培训课题；
- 3、沟通技巧的培训。

根据调查结果所反映出来的现象与问题，将进行以下持续改进措施：

2、完善培训体系，对培训后的效果进行阶段性评估。

报告人：年月日

满意度调查提升方案篇七

调查采用随机抽样的方法，以不记姓名、“面对面”问卷的方式进行，调查地点分别为步步高超市、新龙超市、蔬菜市场、金凤小区、县党政大楼机关单位等地，调查的对象为调查地的居民、街头过往行人和单位工作人员，共发放调查问卷100份，收回有效调查问卷100份。

此次调查内容包括市民对创卫工作知晓率、知晓途径、县城整体卫生状况满意度调查、不满意方面和市民建议等方面。此举旨在进一步提高我县创卫工作的针对性和实效性，更加深入推进创卫工作。

调查结果显示，全县“创卫”知晓率达96%，比上半年调查时提高了1个百分点，说明我县创建省级卫生县城工作在不断深入推进。被调查对象对我县创建省级卫生县城工作满意率为93%，较上次调查结果86%上升了7个百分点，表明前阶段我县的创卫工作已经初现成效；被调查对象对县城整体卫生状况的满意度为95%，比上次调查结果86%上升了9个百分点，其中基本满意为73%，满意为22%。表明被调查对象对于目前县城卫生状况改善的认可，但是创卫工作仍然任重道远。

调查结果表明，被调查对象主要对公共场所、市容环境以及农贸市场卫生及食品安全方面存在不满意。

根据调查情况，提出如下意见建议：

(一)提高意识。加大创卫工作的宣传教育力度，提高全民文明卫生意识，从保持地面卫生、制止乱丢乱扔等细节着手，不断强化卫生、干净、整洁理念，使全民自觉、共同参与创卫。

(二)抓好典型。建立“创卫”示范点(社区)，并组织交流，学习经验，以点带面，促进“创卫”工作的全面改观。

(三)突出重点。把工作重点放在以下几个方面：1.加强社区建设。加强社区公共卫生设施、体育、健身设施与道路、路灯、停车位等公共生活设施建设；2.治理卫生死角，如超市、集贸市场、小街小巷、旧居民区、车站、学校和医院等人群密集区域；3.治理渣土、沙石车辆；4.治理车辆乱停乱靠与行人闯红灯；5.抓好食品、餐饮卫生安全，特别是流动摊点食品、餐饮的卫生安全。

(四)强化互动。加强城管、环卫、卫生等相关部门之间的联动，加大联合执法力度。要安排“创卫”工作专职监管、劝导人员，全天候上街值班、巡查，包干负责各地段的创卫工作，对于不良行为进行训诫和惩处。

(五)加大投入。扩大县城绿化范围，加强硬件设施与场馆的建设与维护管理。

(六)建立机制。实现创卫日常工作的监管常态化，大胆创新，不断巩固和拓展“创卫”工作成果。

满意度调查提升方案篇八

20xx年，售后部开展了客户满意度调查。本次调查针对扬州的相关客户（允许随机抽样调查）。

一、简单分析：

统计结果表明，320名客户总满意度为86.25%，同比同期有所提升。对比10年情况分析可以看出：

1、客户接触我们的产品基本上都是由我们的业务代表人员电话拜访才获得的，因此说明了我们电话拜访回访是一个很成功的做法，同时也比较受客户欢迎。

2、在影响客户选购方面，客户对我们最满意的选项一般集中在质量方面，然后对公司产品比较不满意方面基本上是集中在供货速度和产品相关服务方面，这说明了我们需要再供货速度的供应链上作出改进，同时要提高相关业务人员或者后勤服务人员的服务意识。

3、在信息处理和反馈方面，从客户反映的情况来看，我们的产品出现问题之后，处理投诉情况方面，我们的业务人员的配合程度和反应速度还是比较让客户满意的，但是客户对于我们处理投诉情况的结果方面不大满意，觉得我们的处理手法与其所期望的有所差距。

二、改进的方向和措施

针对上面分析的结果，我们需要对在客户调查过程中发现的问题进行改进，特别是对于客户比较不满意的方面，我们需要加大改进的力度，以寻求其满意程度的改善。据此，我们将针对以下几个方面，去相应的措施进行改善：

1、改善对客户的供货速度。对于供货速度的问题，牵涉的因素是非常广的，从原材料的供应到后期物流供应商的速度，都可能直接影响到我们对客户的供货期。因此，要比较完满地解决这一问题，关键是我们需要构建比较完整完善的物流供应链，确保供应链的每一个环节都能够不出现错漏的状况，这样子才能够保证供货的速度，提高客户的满意程度。

2、改善业务人员与后勤人员的服务意识。对于服务不到位的

问题，业务人员和后勤人员的服务意识不到位，专业水准程度不够高这两个方面，是影响其服务质量的重要原因。因此，我们需要对其进行更多的培训，提高两者的服务意识和专业的服务水准，以保证我们的人员服务质量有本质上的提高。

3、针对投诉情况处理不满意的问题。对于处理结果的不满意，其中也有两方面的因素。诚然，对于客户来说，肯定是希望获得尽可能好的反馈结果，但是这往往与公司的利益会有所冲突。因此如何把握好两者的度，就需要我们好好斟酌。首先，我们需要再解决问题的过程中，多与客户沟通相关的意见，这样才能够进一步了解客户的需求。其次，在我们提出解决方案的时候，尽可能给客户多几个选择的方案，提高客户的自主选择权，这样也可能有利于客户满意度的提高。

总而言之，提高客户满意度的问题，是每个公司都需要坚持不懈地去改进的事情。这个关系到一个公司的可持续发展和发展壮大，因此我们应该要切实地重视起来，努力把公司客户满意度提高起来，成为一个让客户更加信赖满意的公司。

满意度调查提升方案篇九

前言

本课题在各高校进行抽样调查，最终获得400份有效问卷，用spss创建数据库，主要利用频数分析和t检验分析等方法来分析学生对所学专业的满意度的特征及原因。

在我国，有许多大学对大学生对所学专业的满意度这个课题进行了认真而长期的调查和研究，并且得出了结果，对其原因进行了系统而仔细的分析，而后提出了合理的建议。如北京教育科学院潜能研究中心就北京高校的大学生专业学习状况进行了分析，主要调查了高考选报专业时考虑的因素和高考志愿决策者两个方面，本课题的研究是从多方面来分析的，可以为在校大学生提供一些建议。

二、

研究方法

1.

调查对象

□

2.

调查工具及分析方法

2.1

文献资料法

阅读大量的有关专业满意度的材料和国内各种期刊的相关文献资料，为本次调查及报告提供理论依据。

2.2

问卷调查法

统计分析方法

运用所学的spss统计分析方法对调查问卷中的数据进行了处理，有性别对比组、年级对比组、相关分析等，并对其进行逻辑分析。

三、调查结果分析

3.1个人因素对专业满意度的影响

在调查中我们得出：对专业非常满意的只有8%，比较满意的有43.8%，一般的有38%，其中男生只有4.5%的人认为对专业非常满意，23.8%的认为比较满意，15.3%的认为一般。女生只有3.5%的人认为对专业非常满意，20%的认为比较满意，22.8%的认为一般。总体上大部分学生对自己的专业还是比较满意的。

我们可以从表1中看出大一有15.5%的学生对自己的专业不满意，大二有9.7%的学生对自己的专业不满意，大三有5.6%的学生对自己的专业不满意，大四有3.6%的学生对自己的专业不满意。这说明不同年级在对专业的认同上是不同的，因此专业满意度也不同。

在调查中来自城市的学生对自己专业不满意的有10.3%，来自乡镇的学生对自己专业不满意的有10.2%，这说明地域不是影响专业满意度的主要因素。

在表2中可以看出一本学历的学生有5%对自己的专业不满意，二本学历的学生有13%对自己的专业不满意，三本学历的学生有8%对自己的专业不满意，专科学历的学生有15%对自己的专业不满意。我们从中可以看出虽然大部分学生对自己学历不太重视，但还是有一部分学生还是在在意学历对专业的影响的。学历的高低对大学生专业满意度是有影响的。

不同专业的学生对自己的专业满意度也不同，总体来看，艺术类对自己专业的满意度，这也与他们的性格和爱好有关，一般报考艺术的都是自己比较喜爱的专业，所以满意度要比普通类的要高，其次是理工科的学生专业满意度也比较高，由于理工科的学习的是比较实用的知识，他们自己也比较有信心，所以满意度也比较高。文科学生对自己专业的满意度略低于理工科，但比其他类的要高。

3.2学校的设施对专业满意度的影响

学校的设施的高低是一个学校优劣的重要指标。优美的环境，完善的学习设施，便利的交通，丰富的学习氛围，一流的老师……在这样的校园里学习自然会是学生对这个学习满意，进而对自己的专业满意。

学生来到学习，首要看到的是学习的设施，在表3中我们可以看出在对学校硬件设施满意度的调查中，对学校硬件设施非常满意的一本的学生有61.9%，二本的学生有14.3%，三本的学生有19%，专科的学生有4.8%。学校的硬件设施会间接影响到学生的专业满意度。

□

从表四可以看出：在被调查者中有51.8%的学生所在院系都有社会实践，48%的学生所在院系没有社会实践活动，这也是影响学生专业满意度的一个因素。学校多举行社会实践活动可以增强学生对专业的了解，进而提升对本专业的满意度。

从表5中看出：有13%的学生所在院系对其进行专业思想教育，69.5%的学生所在院系偶尔对其进行专业思想教育，17.5%的学生所在院系没有对其进行专业思想教育。经常对学生进行专业思想教育有助于学生形成对本专业的认同感，增加对本专业的兴趣，进而可以提升对本专业的满意度。

经过在大学一段时间的学习，93%的学生对其专业都有一定的了解，只有少数学生还对专业不太了解。98%的学生在对待专业课上都比较积极，都会完成自己的任务，只有少数学生持消极怠工的态度。可见学校对学生的影响力还是很大的，学校应该在现有的基础上更大程度地满足学生的要求，增加学生对专业的马满意度。

3.3

专业自身对大学生专业满意度的影响

专业是一个人未来发展的一个重要瓶颈，对本专业的学习程度、对本专业的忠实程度……都会影响个人发展。但本专业的社会认知程度、就业前景……都会影响个人对本专业的满意度。

从表6中可以看出：对就业前景乐观的有7%，对就业前景比较乐观的有41.3%，对就业前景一般的有37.3%，对就业前景不太乐观的有13%，对就业前景非常不乐观的有1.5%，总体看来绝大多数学生对自己专业的就业前景还是持积极的态度，这也是学生对自己专业满意度高的另一个原因。

从表7看出：有44.5%的学生认为到时毕业会从事与本专业相关的工作，6.8%的学生不会从事于本专业相关的工作，有48.3%的学生会视情况而定。专业未来的发展对大学生是否从事本专业有很大影响。

从调查中还看出：大部分学生对自己现在还是很有信心的，认为自己会找到比较理想的工作，并且收入会达到一般之上的水平。

从表8中看出有6.5%的学生认为自己专业未来需求量非常大，有49%的学生认为自己专业未来需求量比较大，有38.3%的学生认为自己专业未来需求量一般，有6.3%的学生认为自己专业未来需求量比较少或很少，97.3%的学生对自己的专业还是充满信心的。

3.4

社会对本专业的认知程度

不管是学什么专业，最终都会走向社会。社会对本专业的需求量很对本专业的认知程度直接影响本专业的就业。但学校是在育人的同时，也是一个为社会做贡献的事业单位，社会需要什么样的人，学校就为社会培养什么样的人，因此，

学校设置的专业也都是社会需求的专业，只不过需求量的多少不同。

4.3%的人不知道，社会对各个专业的期望值不同，对各个专业的评价也不同，但各个学校设置这些专业肯定有他的社会用处，所以学好本专业是走向社会之前所必须做的。

四、

结果与讨论

4.1

整体满意度

从调查结果中可以看出，90%的学生对自己的专业持肯定态度，还是比较满意的。很多学生愿意在本专业的基础上继续努力，争取有更高的发展。

4.2专业满意度指标分析

影响专业满意度的指标很多，但总体来说主要有三个：专业因素、个人因素、学校因素、社会因素。

专业潜力与前景是影响专业满意度的zui重要指标。因为它关系到将来的人生发展问题，譬如就业。就业是青年一项突出的需要。青年要进入社会领域、获得经济收入和社会地位都有赖于自己的职业。近年来，我国的就业压力进一步增强。学生本身的素质和技能以及专业方向是用人单位zui为注重的方面，决定着能否顺利就业，因此成为学生们关注的焦点也不足为奇。专业本身的设置要符合社会的要求，要让学生学习几年有用武之地。

一般刚入学的学生对专业的了解都比较少，而且专业认同感

低，他们觉得自己的专业前景不好，专业满意度都比较低。随着专业知识的学习和个人阅历的增加，他们开始对专业有所了解，专业认同感逐渐增加，因此高年级的学生的专业满意度普遍比较高。

学生在此方面的担忧有诸多原因，例如对自身和专业不够了解而盲目填报导致丧失兴趣，或是被调剂到现专业，或对本专业就业信息不够了解，或对专业方向不满意，又或是社会对该专业方向的需求发生改变之类。

纵向看，学校方面指标的满意度提升无形中激励了学生，珍惜各种资源和机会，在学习上充分发挥自己的主观能动性，从而呈现出学习能力的现象。

横向看，因为每个人对自己的专业定位不同，个人的性格气质也不同，尤其是在各个人不同的学习适应方式上有很大区别。因为之前对专业各个方向不够了解，对专业要求的学习能力也不够了解，心理准备难免不足。而之前对专业有所误解，或不适应学校的专业学习任务安排，或因为兴趣发生变化，这些都会造成一定程度的对专业的不满。

刚跨入大学不久的低年级生对于大学的憧憬较高，很多人基于过去对相关学科的成功体验，或受到这些专业未来发展前景的吸引，在进入大学时都胸怀大志，目标远大，但现实可行性却较低。高年级生在实现自身目标的过程中不断受挫，开始意识到zui初的目标过于理想化，而重新制定更为现实可行的人生规划，由于和寄予该专业的期望产生出入，对专业的满意度自然有所降低。另外，随着对专业的了解程度加深，与低年级生的盲目相比，高年级生对于专业的满意与否逐渐确定，由于误区等造成的不了解问题被解除，相联系的是由误区产生的满意感消失，专业满意度“真实”地降低了。

一般国家重点大学的设施都比较好，基本上能满足学生的需求，而普通类的学校设施还不太完善，学生对学校设施的不

满意，这无形中影响力学生的专业满意度。

现代的社会竞争日益激烈，学生在学校都能感受到社会激烈竞争的气息，使他们望而生畏。今年有遇上金融危机，学生找工作更是雪上加霜，这更使在校大学生危机感加强，工作不好找，进而会使学生对自己所学专业产生怀疑，影响对自己专业的满意度。所以政府应采取相应措施来挽救消极的就业形势，逐渐恢复大学生的就业信心，这样才能提升学生的专业满意度。

五、结论与建议

学生对自己所学专业的满意度都很高，大部分学生现在所学的专业是自己高考时所填的专业，或是已经转过的专业，都比较符合自己的兴趣爱好，学校一般都对刚入学的学生进行专业思想教育，使学生对自己的专业有一个全新的了解，大学的设施一般都比中学的设施要好，也有与专业相关的社会实践活动，培养了学生的动手能力和社会适应能力，使学生不致于到社会上显得茫然，这就激发了学生对本专业的热情，大大增加学生的专业满意度。

学生的专业满意度很大程度上是来自别人对本专业的看法和认同程度。学生在自由时间多看与本专业有关的资料和信息，多与他人交流，从更深层次上来认识本专业，无形中会提升对本专业的满意度。

学生对专业教师教学水平是否满意是影响学生对专业的喜欢程度的关键因素。因此，学校要科学合理地安排教学，既要考虑到教师原来的专业背景、学识专长，又要考虑到教师的实际教学能力。教师要注意从教育对象的个性出发进行教育，营造积极健康的教育教学环境，感染、吸引学生，激发学生的学习欲望和学习动机，使学生不仅愿意而且乐意参与到自己的专业学习中去。

学生对学校的教学条件与设施、课程设置、学校教育教学管理制度等方面的满意度会影响专业的满意度。所以学校的教学条件和设施应尽量满足学生的要求，课程设置应科学合理，人为化的学校管理模式，使学生对本学校产生认同感。

现状反映全国高等教育系统在人才培养中存在着的的问题及可采取的措施。专业满意度问题在一定程度上反映了该专业设置的合理性，理应得到关注。但从20xx年教育满意度调查来看，20个评价指标中没有一个是针对学生而设的指标。对学生主观满意度的忽视是高等教育界无法回避的软肋，是亟待解决的一个大问题!如何解决?很重要的一方面就是要重视学生的专业满意度，变高校单方面挑人为高校考生双向选择。高校的危机意识增强，会更多地考虑学生的实际需要，设置实际应用性专业，在教学内容上更切合实情，只有这样才能争取到优秀的人才，形成良性循环。这有利于高校的发展，也有利于考生合理择校，促成“双赢”。专业设置应该顺应社会潮流，这也将成为高校教育的主流走向，成为高校机构的主要努力领域。另外，考虑到将来的个人发展，专业设置和管理方面的具体措施应该更加人性化和高效性，这样有利于提高学生的积极性，可以更合理地进行资源利用，节约社会资源。