

员工社保的社会调查报告 企业员工培训的社会调查报告(优质5篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，那么报告应该怎么制定才合适呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

员工社保的社会调查报告篇一

社会调查报告 是针对社会生活中的某一情况、某一事件、某一问题，进行深入细致地调查研究，然后把调查研究得来的情况真实地表述出来，以反映问题，揭露矛盾，揭示事物发展的规律，向人们提供经验教训和改进办法，为有关部门提供决策依据，为科学研究和教学部门提供研究资料和社会信息的书面报告。下面是爱汇小编给大家整理的企业员工培训的社会调查报告，供大家阅读！

“科教兴国”是国家提出的把建设有中国特色社会主义事业全面推向二十一世纪的重大战略，是增强综合国力、强国富民的战略方针。科教兴国战略为科技和教育事业的发展提出了重要任务，企业员工教育培训作为教育大系统中的重要组成部分，担负着提高劳动者素质、促进科学技术发展的重任。做好企业员工教育培训工作，有利于科教兴国战略的实施，有利于经济的发展和社会的进步。员工培训可以有效地帮助公司创造价值或赢得竞争优势，重视员工培训工作的公司会比他们的竞争对手表现出更好的经营业绩，更有信心迎接竞争性挑战。培训不仅通过员工自觉性、积极性、创造性的提高而增加企业产出的效率和价值使企业受益，而且增强员工本人的素质和能力，使员工受益。故有人说培训师企业送给员工的最佳礼物。培训是管理的前提，培训是管理的手段，通过培训来满足员工高层次的精神文化需求，激发员工的干

劲和热情。企业同时应该把培训作为管理的机会和途径，以及完成任务的方法和手段，围绕企业的任务和目标来实施培训，并通过培训沟通上下级的联系，掌握工作进展状况，达成相互理解与支持，共同不断提高工作绩效。

为了充分了解公司员工思想现状，了解公司对员工培训要求和规划，建立结构化的公司内部培训体系，本人采取问卷的方式进行了一次培训需求调查，共发出问卷42份，回收问卷40份，其中有效问卷38份，中层管理人员15份，主管及员工23份，现简要对问卷结果加以统计与分析。

1. 调查时间：2015年9月

2、调查地点：正兴集团公司

3、调查方法：问卷式调查

(一) 目前企业培训存在的问题

1、对培训工作不够重视。随着科技技术的飞速发展对职工的知识技能、创新能力、管理能力的要求越来越高，但是对职工的素质培训和技术培训不能及时进行，大部分现场员工各部分管理人员不能得到有效的培训。缺乏“苦练内功、培养后劲”的意识和行动，长期以往只会导致企业管理水平和安全生产水平的下降。

2、培训工作尚不能适应企业发展的需求。培训工作仍停留在简单的技能培训上，且多以陈旧的培训方式为主，培训效果级差，没有根据企业的整体发展合理地进行布局规划，缺乏分专业分层次和循序渐进的培训。

3、没有调动员工参与培训的积极性。目前培训工作被动参加的多，主动学习的少，应付的多，真正求知的少。由于没有建立起有效的激励机制，企业需求和员工个人发展的要求

不能很好地结合起来，再加上培训工作没有结合企业生存的些根本性问题，因而难以充分调动职工培训的积极性。

4、培训效果反馈不够健全。由于常常搞突击式的培训，人流量大，时间紧，给出题、考核、阅卷带来许多困难，培训部门对培训后的效果不能进行全面、及时的分析和评价，因而无法对后来进行更合理有效地培训安排，从而不能保证培训效果和质量的提高。

5、培训方法落后，多数情况下培训工作采用讲授和技术问答的形式，没有采用互动练习的设施，缺少基础设施的配置。

(二) 人才管理与技能

1、在人才使用上，中高层管理者获得了较高的支持率。部门负责人作为企业的中坚力量，肩负着不断创新、发展企业的重任，从统计数字发现，在工作任务分安排方面，80%左右的员工认为，中高层管理人员做到了用人所长，但仍有20%人员认为存在不公平现象。

2、部门内部沟通基本顺畅，但部门间急需加强。多数员工普遍反映，在实际工作中，上级对其的工作支持力度较强，并就工作内容进行沟通，但从后续问题的调查显示，部门内沟通并没有达到预期要求；也有一部分员工反映，部门间的工作衔接并不十分理想，很多时候只是员工自己沟通和联系，而部门负责人沟通比例也仅认同我们的团队正在进步，35%基本认同这一事实，20%表示沉默，5%表示不认同。

(四) 员工个人专业知识与技能的发挥占55%。对于部门内部的员工间沟通，调查者则在三个方面表现较为均衡：自己协调、询问同事、求助领导。

3、中级管理人员急需提升的方面。根据调查数据显示，多数员工认为，在以后的工作中，中级管理人员需在以下几个

方面提升个人素质，依次为：责任心、上下级沟通、领导艺术、团队文化、公平性、业务能力、思想意识、职工激励、成就动机。而据中级管理人员的调查显示，则依次为：责任心、上下级沟通、团队文化、领导艺术、公平性、业务能力，思想意识、职工激励、成就动机。

(三) 团队精神状况和素质

1、除少数职员工外，团队士气良好。在实际调研中，28%的员工认为我们团队的精神非常高昂，60%认为我们团队是一个充满关爱、团结一致的集体，但12%的员工认为团队现处在低迷的时期。针对团队的特定成员进行调查时发现，约有35%员工反映某些员工没有与整个团队融合起来，表现出例外或特例的行为。

2、个人利益与个人绩效没有紧密结合。团队是由个人构成的，个人业绩是团队业绩的基础，只有实现个人利益与个人绩效息息相关，才能调动职工的积极性和责任感。

3、团队的素质能满足工作要求，但总体提升缓慢。据统计资料显示，60%员工认为企业团队的素质与优秀企业相比，总体水平不差上下，25%认为略差，15%认为较差。在员工与团队合作的信心方面，30%员工认为团队正向有利方向发展，35%认为没有变化，20%保持观望状态。在团队素质的提升方面，40%员工非常员工专业技能的自我评价。员工普遍认为，在实际工作中自身的专业技能比较满意，这一比例高达80%，仅有15%左右的员工认为自己的技能相当完备，与此同时，5%员工对自身知识与技能表示了不满，希望在以后的工作中逐步提升。但在专业技能转化方面，这一比例有所下降，75%员工认为自身的技能基本发挥，25%员工认为没有完全发挥，可见专业素质在向业绩转化上并不十分理想，职工的潜能和能力有待于进一步开发。

根据目前企业的培训现状，为了让企业的培训更有效，应从

以下几个方面来完善培训体系：

- 1、强化员工责任心的培养。针对本企业的工作情况和工作特性，对职工加强质量意识的培养，使职工充分意识到缺乏责任心所造成的严重后果及给企业发展带来的不良影响。从而保证生产有序地进行。
- 2、加强职工之间相互沟通。不定期的和企业员工进行交流，使职工的意见能够及时反馈，发现的问题能够及时解决。便于部门之间以及领导和员工之间的相互了解和协调。
- 3、调整人员配置、促进员工技能发挥。针对每个员工的特点对其岗位进行调整和安排，使其能够充分发挥个人特长，避免人才浪费。
- 4、加强团队融合提高团队素质。多进行一些团队活动和考核，以便加强团队合作，从整体上提高整体素质。

加强职工培训，在良好的人际关系，相互配合的工作环境下，在公平公正的基础上，可以更好的激发员工工作的热情和斗志，全身心的投入到工作中去，使他们的主动性、创造性将自然地倾泻出来，自觉与管理者一道，把工作做得尽可能好，不仅让员工觉得实现了自己的人生理想，同时对企业有了满足感和归属感。也使企业和员工得到共同的发展，真正实现企业和员工的双赢。一个企业应有明确的培训政策，并有企业自上而下的支持。培训政策不仅要表明企业政策是为最大限度地发挥员工的能力，而且要使员工对各种培训方案非常清楚。否则，培训就不能取得满意的效果。另外，企业还要向员工解释培训的真正意义，让员工感到培训是一个提高自己知识和能力的宝贵机会，从而创造出一种气氛，让员工感到培训机会来之不易，加倍珍惜培训机会。

总之，员工培训的有效管理与创新在知识经济时代日益凸现其重要性，现代企业的竞争是人才的竞争、是知识的竞争，

而培训正是培养人才、传播知识、实现知识共享的有效途径。因此，加强员工培训的管理与创新是企业21世纪培育核心竞争力，取得不断成功的关键所在。

员工社保的社会调查报告篇二

近年来，某局加强思想政治工作，坚持正确用人，依靠科学管理，创造良好环境，充分调动了广大干部职工的工作积极性，推进了我局事业的全面、稳定和可持续发展。

一、主要作法

(一)加强思想政治和作风建设，坚持政治建设队伍

我局坚持两手抓、两手硬，在开展业务教育的同时，通过全面开展思想政治教育和作风建设，提高干部认识，树立正确的世界观、人生观、价值观，强化党性观念、公仆意识、敬业精神，进一步凝聚人心，使广大干部职工保持思想统一，团结一心，系统内形成了团结拼搏、争先进位的良好氛围。

一是开展整风肃纪。我局以落实上级主管局“五条禁令”为出发点，用三个月的时间，开展了轰轰烈烈的整风肃纪活动，解决了干部职工作风纪律方面存在的问题，形成了雷厉风行、真抓实干、求真务实、高效热情的工作作风，严肃了工作纪律，振奋了干部职工的精神，调动了队伍的工作积极性。

二是开展思想作风纪律整顿。我局开展了一个月的思想作风纪律整顿，通过围绕工作抓“整顿”，通过“整顿”促工作，勤政意识明显增强，行政执法明显规范，工作纪律明显加强，服务质量明显提高，违规行为明显遏制，队伍形象明显提升，通过检查看落实，听汇报找问题，座谈定措施，形成了比学习、比形象、比作风、比工作的好竞争氛围。

三是开展保持共产党员先进性教育活动。我局开展了为期____多月的先进性教育活动，领导率先垂范，广大干部职工同心同德，广大党员干部的先锋模范作用充分发挥，增强了政治意识、责任意识、大局意识，激发了积极性和创造性，永葆共产党员先进性，促进了工作的持续发展。

四是典型示范。利用各种先进个人的先进事迹，激发干部职工锐意进取的工作热情，提高奋发有为的工作积极性。一方面，充分利用张思德、郑培民、周国知等共产党员楷模的先进事迹激发广大干部的积极性；另一方面，利用省局模范的先进事迹激发干部职工的积极性；另外，利用系统内身边的先进个人的先进事迹激励干部职工积极进取、奋发向上，达到典型示范的目的，形成了你追我赶的工作氛围。

(二)改革人事制度，坚持正确用人

我局出台了《局人事制度监察管理暂行办法》，全面推行了机关逢进必考、轮岗交流、引咎辞职、提任干部试用期、领导干部半年考核、副职组阁、职务聘任和上挂下派等制度，进行了一系列人事制度改革，坚持正确用人。用人“唯贤”，坚持德才兼备，公平公正，努力引导干部积极向上；用人“重绩”，凭政绩、凭能力上岗位，积极鼓励干部争创佳绩；用人“适时”，根据不同时期的实际情况，适时起用、适时交流、适时调整，充分发挥干部的主观能动性。使基层班子的凝聚力、战斗力进一步增强，干部职工的工作积极性显著提高。

一是实行机关逢进必考。为了建设学习型机关，我局实行机关逢进必考制度，采取统一考试考核的办法，择优选拔了____有一技之长、工作能力强的干部充实到机关，形成了公开选拔、考试考核的机关进人良性竞争机制。

二是实行轮岗交流。我局根据人员分布的实际，实行机关、城区与边远地区单位的轮岗交流。规定，在同一地方工作满

三年以上的干部，实行轮岗交流，解决了城区人员相对多、边远单位人员相对少的问题，充实了基层的执法力量，实现了人员的合理分布，保持了基层工作的活力，建立健全了机关、城区和基层间人员交流的机制。

三是实行领导干部聘任制。我局实行干部聘任制，规定所有的干部实行聘任制，聘任期两年，对出现不能完成责任目标任务、干部考核不称职等情况的，予以解聘。此举进一步深化了干部人事制度改革，形成了干部选拔作用的优胜劣汰的竞争激励机制。

四是实行上挂下派制。为进一步推进系统干部人事制度改革，加强中青年干部的培养，我局实行机关干部与基层干部上下交流挂职锻炼制度，每年安排____左右、年龄在40岁以下的副股级以上基层干部上挂机关，年龄在40岁以下、基层工作时间较短的机关干部下派基层锻炼，进一步增强干部适应不同工作岗位的能力，锻炼中青年干部，为全市工商事业持续、快速发展提供坚强的组织保障。

五是积极选拔后备干部。党组热心发现人才，悉心培养人才，按照组织推荐、个人自荐、组织考察、党组认定的程序，对基层政治、业务素质优秀的2____副职干部和业务骨干进行教育培训，作为后备人才培养运用，使各类人才脱颖而出，激发了干部职工的进取心。

(三) 健全激励机制，加强科学管理

近年来，我局根据当前形势和任务的要求，拓宽干部管理思路，创新管理方法，坚持使用与教育并举，健全激励机制，加强科学管理。

一是开展各类专业知识培训。我局加强培训力度，先后开展了法规、计算机、财务等专业知识培训1____次，确保人员轮训，使干部在不断提高素质中保持积极性。

二是开展“五项能手”等评比活动。开展十佳中层干部、公文写作能手、行政许可能手、财务管理能手、微机操作能手、办案先进单位和办案能手、党风廉政建设先进单位和个人等争创评比活动，通过树立典型，表彰先进，把物质奖励与精神奖励相结合，使干部在人生价值认可和取得相应的利益回报中增添积极性。

三是全面推行干部绩效挂钩百分考评制度。将干部政治思想作风、工作态度、廉洁自律和依法行政情况进行百分量化考核，考核结果与干部工资补助、提拔运用、轮岗交流、评先表优挂钩，增强干部队伍的岗位责任意识，激发了工作的进取心、事业心和责任心，改变了干好干坏一个样、干多干少一个样的分配方式，把奖勤与罚懒结合起来，使工作认真、实绩突出的干部在精神与物质上双收益，使他们才有所展，劳有所得，功有所奖，使工作松懈、政绩平庸的干部得到应有的处罚，从而使干部在争创佳绩中发挥出巨大的积极性。

四是实施了分管领导责任科室包保问责制度。实行分管领导、机关科室管线管片责任包保，与包保单位各项工作捆绑考核，做到奖罚分明、荣辱与共，从而形成了上下联动、左右互动、齐抓共管的良好氛围。

五是完善了机关基层岗位目标责任制考核考评办法。在结合《条例》的基础上，完善岗位目标责任制考核考评办法，制定出不同层次、不同职务、不同岗位干部量化考核指标，健全考核机制。制定中，注重定性考察与定量考核、平时考察与年度考核有机结合，全面、客观、公正、准确地评价干部履岗能力和工作实绩。并根据考核实行升降奖惩，使干部在得到公正评价和提拔任用中激发积极性。

(四) 创造良好环境，调动干部积极性。

第一、改革人事制度，创造有利于优秀人才脱颖而出的政治环境。我局通过全面实行中层干部职务聘任制、提任部岗制、

末等退让制、引咎辞职制和一般干部末位待岗制，建立健全了优胜劣汰、能上能下的干部选拔任用竞争机制，为那些思想好、作风硬、业务精、能力强、群众拥护的干部创造了良好的政治环境，提高广大干部职工政治待遇，焕发了干部职工的政治热情。

第二、全面实施“五改五化”，创造催人奋进的执法工作环境。我局全面实施“五改五化”，改革公文传输方式，实行机关办公无纸化，提高办事效率；改革经费核销制度，实行职务消费货币化，加大源头治腐力度；改革工资分配方式和上岗执法模式，实现工资分配职级化和执法资格等级化，多劳多得，奖勤罚懒；改革监管方式，实现职能工作专业化，强化职能到位，实现业务新突破。通过全面改革内部机制，创造积极进取的执法工作环境，达到保护先进，奖勤罚懒的目的，用政策的影响力促使干部奋发努力。

第三、加强基层建设，创造和衷共济的办公生活环境。我们按照“钱往基层投，物往基层流”的宗旨，大力实施“拴心留人工程”，创造一个工作安心、生活舒心的办公生活环境。

一是加强办公场所建设。在省、市局的大力支持下，投资购买并改建了____基层单位的办公大楼；改建了____基层单位的办公大楼。投资近2百万元，新建____基层单位的办公大楼；改建____基层单位的办公大楼；购买并改建____基层单位的办公大楼。在基层分局普遍建成了办事大厅，各项制度上墙，配套了座椅、沙发等便民接待设施，实现一个窗口对外、一条龙办事的服务平台。同时，投资购置执法车8辆。

二是加快自动化办公网络建设。投资购置了微机、票据打印机18台套，购置了两屏一栏，开通了宽带网和局域网，配齐了基层单位自动化办公设施。为网络化管理和无纸化办公打下牢固基础。

三是改善基层生活环境。为了实施基层拴心留人工程，我们

采取市局投资一点，基层自筹一点的办法，累计投入1____元，开展基层小菜园、小花园、小食堂、小图书室、小活动室、小洗澡堂建设，全市系统基层单位的所容所貌焕然一新，基本实现了绿化、美化、净化、亮化的目标。

四是改善机关办公环境。为了提升机关窗口形象，我局挤出资金，舍得花钱，将钱用在刀刃上，为每个科室单位配备了空调机，改善了机关办公条件，营造了一个舒适的机关环境，提升了机关窗口形象，提高了工作效率，增强了工作积极性。

二、存在的主要问题

虽然我局在调动干部积极性方面采取了一些措施，取得了一些效果，但由于工商体制和执法环境等原因，我局有些方面还做得不够，与上级要求、与新形势下的干部管理工作的要求还存在一定差距。主要表现在以下方面：

一是加强思想政治教育做得不够系统、经常，教育效果有待进一步提高。

二是激励机制需要进一步健全，需要加大奖励力度。

三是执法设备、办公环境需要进一步改善。

三、几点建议

一是改革定额补贴、以收定支的经费体制。积极向上呼吁纳入全省财政体系，保证工资经费充足，使工商部门从真正意义上吃上“皇粮”，从体制上根本解决问题；二是建立相关保障制度。如实施机关单位养老保险等，为基层减负，解决干部职工的后顾之忧；三是进一步加强基层建设，改善执法设备和办公环境；四是建立健全绩效评定综合体系。干部的实绩考核评价标准要与其岗位职责紧密衔接，使岗位职责制定、分解得科学合理，并具有较强的可操作性，限度地保证实绩考

核的客观性、公正性和准确性。具体来说，就是要根据不同岗位的特点，建立相互联系、各有侧重的考核评价标准；五是建立待遇激励机制。要深化对劳动和劳动价值的认识，根据工商实际情况研究并制定一套合理的分配政策，改革分配方式，通过设置重奖、津贴等办法，较大幅度地提高有实绩突出干部职工的待遇，并依此为突破口，适当拉开收入差距，促进人才价值机制的形成等等。

员工社保的社会调查报告篇三

尊敬的各位领导，大家上午好！

时光荏苒！转瞬之间，为期两个月的岗前培训即将结束，我们也将踏入工作岗位，正式成为这个大家庭中的一员。今天很荣幸的站在这里代表十七期的全体学员向在座的各位领导、老师汇报我们这两个月以来的学习、收获情况！在此，我代表十七期学员向公司和领导给予我们的关爱致以崇高的敬意；对各位老师不辞辛劳孜孜不倦的教诲，送上最真诚的感谢。感谢所赐予我们的一切！

在浓厚的文化氛围中，经过两个月的培训与磨练，我们感受颇深，收获良多。两个月看似很漫长，但却又十分短暂，漫长在于学识的拓展及心态的升华，短暂却是在于两个月的磨练与培养。回顾两个月以来的点点滴滴，我们每天都在进步，每天都会成长。

现将我们十七期的耐心训练及岗前培训的收获向公司和公司领导汇报如下：

耐心训练对于我们来说是一个重塑自我，凤凰涅槃的过程，现在回想起来，心中只有珍惜和怀念。十四天，短短的十四天也许在我们漫长的人生当中只是一个短暂的片段，但正是由于这十四天的坐、站、行重新塑造了我们的形象。随着日子一天天过去，每天起床、穿衣、叠被、跑步、站军姿、夜间

紧急拉练。一系列的科目都让我们对自己有了新的认识，从简单的穿衣服拉拉链，我们知道了什么叫“细节决定成败”；扛圆木只在电影里才见过的情景，却真实的出现在我们面前，从这里我们又学到了团结协作。人的潜力究竟有多大？我们自己也不知道，但我们全咬着牙，挺了过来，从中我们学会了“坚持、挺住”；知道了什么叫无条件服从，什么叫令行禁止，什么叫团队协作。每天大量的训练，我们拥有了强健的体魄，更让我们挑战自己，战胜自己，从思想上藐视困难。耐心训练更重要的是练“心”，“心稳了，手也就稳了”，通过身体上的训练练就了我们拥有一颗坚韧的心，沉稳的心，团结的心，向上的心。队友的深厚情谊也深深地在我们心里种下，大家手拉着手一起跑，帮着打背包，帮着涂抹红花油，互相真诚的鼓励，不抛弃、不放弃。想起了50公里的最终拉练，最后大家都是搀扶着完成的。班里有几名受伤严重的学员，忍受着疼痛，缠着绷带，一直坚持走到了最后，他们的勇气和毅力让我们深深的钦佩。然而这种精神不正是现在这个物欲横流的社会所缺乏的么？所以，我们感谢公司的良苦用心，十四天让我们从内到外焕然一新，体会到了耐心训练的深层含义——耐心坚持，不离不弃。

“心灵如一片盛开的花瓣，阳光便自然绽放在脸上”。与耐心训练相比，心态培训更像是和风细雨，润物无声，但却深入内心，历久弥香，它让我们有了一颗沐浴阳光的“激情心”。许老师告诉我们要把工作当自己的事业经营，今天的成就是昨天的积累，明天的成功则依赖于今天的努力。对生活中的困难，我们不再抱怨，不再牢骚满腹，而是懂得了知足，学会了感恩；制定目标，我们不再眼高手低，骄傲自满，明白了要以积极平和的心态去学习和生活，学会了收敛自己的锋芒，反思自己的不足；对待他人的过错，不再耿耿于怀，而是严于律己、宽厚待人；对于生活中的小事，我们不再马马虎虎，敷衍了事，懂得了事无巨细，精益求精才更容易迈向成功；阳光心态，使我们懂得了奉献与自私，舍弃与获得，公平与诚信、分享与宽容、感恩与赞美、成功与失败、攀比与抱怨、事业与命运等辩证关系，使我们的心态有了一个平

稳的过渡。心态决定一切，忠于职业，才能忠于企业；有激情、有责任感，才能收获成功；有快乐心情，才能分享快乐。心态决定行为，行为决定习惯，习惯决定人生。因此，要想改变人生，应该从改变习惯做起；要想改变习惯，就要从改变行为做起；要想改变行为，就需要拥有一颗阳光的心，激情的心。

一个人，只有拥有诚信的品格才能立足于世，一个企业，只有保持诚信的品格才能蓬勃发展。诚信做人，诚心制药，是每一个人不懈的追求。人的精神就是理想，企业的核心就是企业文化。我们的企业精神是“事事创新、锲而不舍、艰苦奋斗、永远创业”。这短短十六个字凝聚的是前辈们的辛勤汗水，是元老们创业的成功精髓。在这两个月的培训时间里我们深深的体会到企业文化带给我们的震撼，我们的企业文化是不断创新、发展和进步的文化，我们的企业文化是生生不息、薪火相传的文化，她以其深厚的底蕴提供给我们这个集体强大的凝聚力和发展的动力。我们每一次任务的完成都是靠团队里的每一个人共同努力，互相帮助，互相协作完成的。每个人都在为团队奋斗，每个人又都在团队里奋斗。团队的精神，鼓舞着每一个人，也激励着整个团队，使我们共同前进。

各位老师不仅授给我们专业知识，还分享了他们丰富的工作经验、深刻的人生体会和心得，使我们领略到了别样的人生，也教会我们怎样去做人，尽量少走弯路。告诉我们35岁之前不要怕，50岁之后不要悔。就这样每一天都在充实而紧张的学习中度过。产品知识的培训让我们对公司的药品有了全方位的了解；财务制度和营销政策的学习让我们知道了在工作中应该遵守公司的哪些政策和制度，如何更加有效的开展工作；孙老师的营销技巧，让我们了解了如何去调研客户，如何去开发客户、如何去拜访客户；现场模拟，更是让我们这些市场人员提前进入了工作角色，让我们事先感受到了市场竞争的激烈和残酷，更是让我们在进入市场之前就已经全副武装；相对于收获的经验知识而言，我们更多的是收获了创

业的激情。我们坚信，只要按照公司的要求，去努力、去付出，我们必将收获不一样的明天。

感恩是一份责任心，感恩是对公司文化的一种认同，感恩是对公司业绩的一种钦佩，感恩更是对公司关怀的一种回报。对于我们有知遇之恩、关爱之恩、呵护之恩。是使我们学会感恩，也使我们明白：“予人玫瑰，手留余香”。一个经常怀着感恩之心的人，心地坦荡，胸怀宽广，自觉自愿地给人以帮助，助人为乐。公司为我们提供充实的后勤保障，使我们在衣食无忧的环境中学习产品知识、企业文化、营销技巧等。没有人理所当然应该给予我们什么，但是却无所求的一直在给予我们。我们会在感恩中认真务实地去工作、生活。

最后感谢公司和公司各位领导对我们殷切的帮助和细致的关怀，以及对于我们在生活和学习方面做出的各种周密细致的安排，使我们无时无刻不感觉到给予的家一样的温馨，使我们能坚持走到今天，顺利结业，这是我们每个人的成功，是我们十七期的成功，更是的成功。

在此，我代表全体学员郑重的向公司承诺：

一、始终保持阳光心态，发扬耐心训练坚持挺住、不抛弃不放弃的精神，快乐工作，快乐生活。

二、忠诚公司，严格遵守公司的各项规章制度，正确的执行公司的政策；思想、言行与公司要保持高度一致；不做危害公司利益的事，不说损害公司形象的话；把公司的事当成自己的事。

三、时刻牢记，公司的利益高于一切，团队的荣誉高于一切，的形象高于一切。

四、恪守雷厉风行，执行到位的企业作风。

五、弘扬精神，做一名合格的人。

全体学员起立，我宣誓：“心态端正、意志坚定、吃苦耐劳、顾全大局、执行到位”。

最后，由衷祝愿在座的各位领导、老师身体健康，工作顺利！衷心的希望的明天越来越好！

我的汇报到此结束，谢谢大家！

员工社保的社会调查报告篇四

俗话说：“众人拾柴火焰高”，“一条篱笆三个桩，一个好汉三个帮”。这就是说，我们无论做何事情，干什么工作，只有团结一致，齐心协力，事情才能做好，工作任务才能圆满完成。当前农信社正处在改革发展的十字路口，由于改革发展任务重，压力大，持续时间长，员工产生了疲软心态和消极情绪，工作主动性不强，这些现象直接影响了农信社的改革发展进程。因此，在枯燥乏味的工作中不停地发掘和提高员工工作的积极性，对农信社的创新发展具有重要的现实意义。

一、影响员工积极性的因素。

(一)用人机制相对落后。近年来，农信社的改革变化较大，但由于体制不顺，导致在用人机制上，还没有引入足够的自由竞争机制，改革的广度和深度还不够，在提拔、使用、吸引人才的方式上，还明显地带有计划经济时期的思想烙印。主要表现在：一是县联社领导干部的选用主动权仍掌握在上级管理部门，实质上是以任命制为主，而且考核评价标准不明确；二是公开选拔竞聘的范围相对狭窄，干部选拔任用、员工竞争上岗、淘汰退出等方式还只是在低层次、小范围内操作；三是用人方法陈旧。在一些地方用人机制不健全，缺乏相互制衡，权力失控，在用人上存在“用人失察”、“任人唯

亲”现象，其后果是，一方面裙带滋生，近亲繁殖，另一方面埋没了真才实学，提拔了溜须拍马的，重用了缺德无才的。由于风气不正，使有真才实学的高素质人才心灰意冷。这种机制的直接后果是“庸者下不来，能者上不去”，导致干部员工普遍滋生惰性心态，缺乏积极向上的活力。

(二)有效激励相对不足。农信社现行的激励机制在实际操作中，调动广大员工工作积极性的作用有限，主要体现在年度评先评优不论功过，只凭印象或当年的业务绝对量；收入分配不论真正贡献，要么平均、要么不分具体情况只看表面数据来谈“按劳分配”，造成了现实中“做的不如坐的，干的不如看的”的不公平现象，广大员工对此颇有意见，极大地抹杀了他们的工作积极性。职工收入和职工的劳动量多少、贡献大小、能力高低相脱节，“铁饭碗、铁工资、铁交椅”仍然存在。职工干好干坏一个样，普遍缺乏主人翁意识和工作责任感，更缺乏企业面临的竞争和风险意识。再有，农信社惩多奖少，多干事，就多出错，多出错，就多挨批评多受处罚，反之，则平安无事。这样，责任和利益、工作量和绩效不一致，就使得信用社员工的工作积极性得不到的发挥。

(三)收入分配职务化。主要体现在信用社的机构管理和人员配置的仍延用以前的行政模式。员工收入分配的确定依据基本上也沿用了机关、公务员模式，分配的主要依据是职务等级，难以真正体现个人贡献。在这样的情况下，晋升和薪酬只决定于工龄及职务。学历、职称、能力等难以作为薪酬分配和晋升的因素，这将严重打击信用社的高学历、年轻人才积极性。

(四)绩效考核不合理。一是考核任务下达不够科学，不能充分考虑各地的经营环境，使考核失于公平。这样的结果，就导致了地区条件好和历史包袱轻的信用社的员工工作不花多大的“力气”，几乎就人人高收入；而地区条件差，历史包袱重的信用社员工，即使工作相当努力，也只有低报酬。基于此，前一类信用社的员工工作作用不着很认真，后一类信用社

的员工认为任务反正难以完成，而消极怠工。二是统一法人后，县联社对基层社的考核目标单一性，重点强调发展速度，没有考核对全社的人均贡献率大小。

(五) 职业生涯不明确。由于管理体制的行政化，农信社对员工的个人发展没有清晰的规划，导致员工缺乏足够的压力和动力，影响了员工积极性的发挥。在知识经济的今天，要创建一种学习型的工作环境，在这方面农信社也缺乏对一线员工的教育培训，使得农信社的业务开展难以适应竞争日益激烈的市场需要。

二、提高员工积极性的建议。

(一) 坚强有力的领导是前提。

“火车跑的快，全靠车头带；队伍往哪走，全看一把手”。一个单位或一个部门事业要发展，配好领导班子是关键。一是合理地信用社主任和联社机关中层干部进行调整和交流，让那些思想品质好、业务素质高、工作大胆主动、有开拓精神、勇于挑担子的年轻人进入中层领导岗位，努力把农信社领导班子建成能征善战、能打硬仗的领导核心；二是坚持以德才挑贤才，以业绩定好坏、以能力评胜负，以功过论英雄，以贡献给奖赏，推行“干部员工选，员工干部点”双向选择、公开竞聘、竞争上岗机制；第三，建立健全信用社社务会制度。所有重大事情，必须经信用社社务会研究，杜绝“一张嘴”、“一支笔”的家长制作风，经常开展批评和自我批评，决不能当老好人。对工作安排一项落实一项，做到件件有回音，事事有着落，严禁中途流产，形成良好的工作作风。同时，要求在工作中加强对职工的正面教育、正面引导，不该说的不说，该给职工鼓劲的就带头鼓劲。

(二) 科学合理的激励是动力。

1、不断完善物质激励机制，促进员工自觉调整工作方式和工

作态度。切忌为了避免矛盾而实行不偏不倚的“平均主义”，真正实行“按劳分配、多劳多得、不劳无获”的收入分配制度，在兼顾公平的前提下，拉大员工之间的收入差距。一是管理人员的薪酬根据其管理范围的大小及管理机构的业务情况综合而定，其全部报酬由联社直接划到本人帐上；二是营业人员按照所在机构的业务增减量和业务总量的多少来计算业绩工资，上不封顶，下不保底，这样就能拉开员工收入之间的距离，联社把每个信用社营业人员总的业绩工资划到相应的信用社，再由信用社主任进行二次分配，促使员工的思想和工作态度发生转变，由原先的“要我做”变成“我要做”，因为大家心里都清楚：多劳多得，多忙一笔业务，就多拿一份报酬；三是在按存量、增量等指标确定等级社时，要综合考虑地区差别和历史因素，不良贷款应根据与年初的增减数来计分，对纯储蓄网点，业务量要打折，因为办理一笔存款要比办理一笔贷款所花的时间少得多，更何况贷款的后期管理也很花时间和精力。

2、用活精神激励机制，推进员工自我价值的顺利实现。农信社正处在体制改革中，员工的思想变化波动较大，在这种情况下，特别要注重用好精神激励模式。一是对能力较强的员工，为他们提供良好的工作环境和条件，安排给他(她)感兴趣的工作岗位，当作后备干部来培养，必要时安排到领导岗位上，促进他(她)自我价值的实现。二是做到公正公道，不任人惟亲，要树立以人为本的管理思想，尊重下属，在严格要求职工的同时，对职工要多一分理解、多一点表扬，少一丝训斥、少一些处分，使员工真正在信用社的改革和发展中得到心理的满足和价值的体现，从而齐心协力，推动信用社的快速发展。

员工社保的社会调查报告篇五

近年来，集团发展迅速，对人力资源的需求也日益增加，针对这一需求，集团人力资源部开展了大量的招聘工作，在10年的社会招聘中，招了近30名操作工。为了使新入职的新员

工及早转换角色，适应新的工作环境，集团人力资源部今日组织了为期一周的新员工集中培训。

1、培训目的

- 1) 使新员工对集团有全方位的了解，认识并认同集团的企业文化，坚定自己的职业选择；
- 2) 使新员工了解并接受集团的行为规范及行为准则；
- 3) 提高新员工对各自岗位的认识，帮助新员工转换角色；
- 4) 加强新员工之间、新老员工之间的沟通。

2、培训地点及安排

培训地点在集团新落成的同安研发中心，本次集中培训有7个主题，共历时4天半：

- 1) 团队拓展训练；
- 2) 历史、现状和未来高管寄语；
- 3) 了解、规范和执行解读人力资源、规章制度、员工福利等；
- 4) 学习、成长、超越与技服岗位的前辈交流岗位工作技能；
- 5) 去年、今年和明年倾听09届员工谈新员工如何“履新”；
- 6) 培训总结与人力资源部部长一道回顾与总结；
- 7) 新员工亮相、团队活动等。

培训的最后一项为培训总结会，人力资源部部长同新员工们一道回顾及总结几天以来的培训内容，同时，要求新员工填

写培训评估调查问卷，作为对本次培训反应层面的评估调查。人力资源部共下发培训效果调查问卷72份，回收69份有效问卷，以下为问卷统计分析结果。