

社会调查行政管理报告 行政管理专科社会调查报告(模板5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

社会调查行政管理报告篇一

随着社会的不断发展，行政管理专业逐渐成为了人们关注和热议的话题之一。近期，我们展开了一项针对行政管理专科生的社会调查，旨在了解他们的学习状况、职业期望以及未来发展趋势。通过对这些问题的调查，我们发现了不少有意义的结果。

首先，我们了解到行政管理专科生普遍在学习方面表现较为出色，许多人拥有良好的学习成绩和学术背景。他们广泛关注行政管理领域的最新动态，并通过不断的学习来提升自己的专业能力。同时，他们也积极参加各种实践活动，为今后的职业发展打下基础。

其次，我们发现行政管理专科生们对未来的职业发展和个人价值观有很有自己的想法和看法。相比于传统的政府机关或者事业单位，他们更倾向于进入大型企业、外企或者互联网公司等其他领域。他们认为这类企业更加注重创新和人才，能够更好地发挥自己的专业技能和个人能力。

另外，我们也发现了一些问题和难点。比如，许多行政管理专科生在学习过程中缺乏实践机会，导致在实际工作中无法很好地运用所学知识和技能。此外，一些专业课程设置较为

单一，无法满足不同学生的需求和兴趣。针对这些问题和挑战，我们建议增加实践机会和课程多样化，让学生能够更好地掌握实践能力和专业技能。

综上所述，行政管理专科生是一群具有潜力和前途的学生群体。对于他们而言，我们需要给予更多的支持和帮助，让他们能够健康成长和发展。我们相信，在多方努力和支持下，行政管理专业将会迎来更加光明的未来。

社会调查行政管理报告篇二

近年来，随着社会经济的快速发展，行政管理专业成为人们热门关注的话题之一。本文对行政管理专科进行了社会调查，旨在了解人们对该专业的认知和评价，以及对今后的发展趋势的看法。

首先，调查结果显示，大多数受访者对行政管理专业还存在着很多模糊的认知。在互联网时代，行政管理职业已不再是指管理事务的人员，而是一种包含多种不同方向的职业。此外，对于学生而言，选择该专业主要是因为对管理方面的兴趣。

其次，在行政管理专科的学习体验方面，调查结果表明，学科设置、教材内容和教学方法是学生关注的重点。学生希望参与实践项目和实践教学，从中深入了解管理理论和实践操作。此外，学生普遍认为教师的实际经验非常重要，应注重教师队伍的建设和实际经验的传授。

再次，本次调查还发现，行政管理专科的毕业生就业率较高，重点招聘对象是政府、企业和非盈利组织等，就业岗位涉及机构管理、人力资源管理和市场营销等。但是，在就业市场竞争激烈的情况下，本科文凭、硕士学位以及实际工作经验是学生获得工作的关键性因素。

综上所述，本文对行政管理专科进行了社会调查，普及大众对该专业的认知，了解学生学习体验，了解毕业生就业形势，为从事行政管理专业相关工作的机构、组织提供参考和帮助，对推动行政管理专业的高质量发展具有一定的现实意义。

社会调查行政管理报告篇三

学号：

姓名：袁蕾

指导教师：

专业：行政管理专业

年纪：

学校：

现在将此次实践活动的有关调查情况报告如下：

调查时间□20xx年12月15—25

调查地点：陕西富强制药有限公司。

随着经济全球化的不断深入，世界经济已经逐渐融为一体，在这个大背景下，许多企业在经济上都得到了较程度的发展，但是在面临经济挑战的时候，任何企业都不能独善其身，都必须通过与其他企业的合作来共同应对问题和挑战。正是在这样的发展趋势之下，现代企业的运营绝对不是生产和销售粗略组合了，企业要想在市场经济的发展趋势下争得一席之地，取得长远发展，就必须依靠企业行政管理。科学高效的行政管理体制和方法是现代企业取得效益必不可少的条件。

企业行政管理作为企业管理的核心组成部分，对企业的稳定发展起到了不可代替的作用。从企业行政管理的内涵来看，企业行政管理指的是在市场经济的运行过程中，企业为了能够实现自身的经济发展目标，依据一定的法律、制度、原则、方法对内部开展职能性管理的总和，是指依靠企业行政组织按照行政渠道管理企业的一系列措施和方案。企业通过行政管理体制的改革和完善，能够为企业的长远发展注入活力。

在当前企业发展的过程中，许多企业已经充分意识到了加强企业行政管理的必要性和紧迫性，不过，由于历史和现实情况的种种原因，现代企业的行政管理还存在效率低下、工作方式单一等一系列的问题，这直接导致了企业发展与我国经济发展的矛盾日益凸显。而我国的企业行政管理思想和世界先进企业的管理相比仍有很多的不足，存在很多的问题。

陕西富强制药有限公司是一家以生产中药制主的制剂生产厂家，药品的生产质量和管理直接关系到人民用药的安全问题，对于企业行政管理现状与改革显得尤为重要，因此加强员工的培训工作十分必要。

(一) 企业行政管理的权力过于集中，缺乏相应的制约机制。

目前，企业在行政管理的过程中主要存在“一人独大”的情况。主要以管理者个人的意志来直接决定行政管理的工作。由于管理者特殊的地位和权力，使得相应的监督和制约机制完全失效。更为严重的是，在这种气氛和背景的影响之下，完全看领导眼色行事，使得企业内部员工的积极性消失殆尽，极大地降低了企业行政的效率和活力。这无疑会对企业正常、健康、有序地发展造成极大的影响。

(二) 企业行政管理体制不健全，机构设置不合理。

随着企业的发展，逐渐暴露除了体制不健全，机构冗杂和规章制度不科学等一系列的问题，而管理机制不健全是导致行

政管理效率低下的根本原因。企业就是因为没有科学设置符合企业自身情况的行政管理机制，就直接导致了“无章可依”或“有章不依”的情况出现。不仅如此，由于行政管理体制不符合企业的实际情况，行政管理不利，导致企业管理混乱，企业员工在工作上毫无主动性可言，重复工作，逃避工作的现象时有发生，直接造成了企业人力、财力和物力的极大浪费。

(三) 企业内部员工缺乏集体意识，使行政机构运转滞后

企业在发展的过程中，行政管理的工作起到的作用是至关重要的。而企业的行政管理工作不仅仅是管理部门自身的工作，它的工作层面涉及面很广，而且很复杂，涉及到整个企业上下下、里里外外的很多关系。行政管理部门是一个承上启下的部门，是负责向企业执行部门传达决策层的建议和要求，并对于执行部门的工作进行监督和及时向上级反馈其工作业绩的部门。因此，在行政管理部门行使职责的时候，企业内部员工的素质、观念以及对企业的忠诚和认可程度是决定工作效率的重要因素。目前，企业内部的部分员工毫无全局观念，觉得行政工作就仅仅是行政部门自己的事，决策层所做出的决定也就是他们内部的事，完全与自己无关。这样，企业内部也就很自然的分为了各自为营的部门，每个部门都只是站在自己的立场去考虑问题。由于缺乏联系和必要的沟通，直接导致了企业管理效率低下，极大地影响到了企业效益的有效增长。

(四) 企业内部员工的素质低下，业务水平也不高。

目前，企业行政管理出现问题，最为直接的原因就是企业内部职工的业务水平和专业技能低下，在平日的工作中往往无法完成企业发展所对他们提出的要求。这样，在行政管理部门行驶权责的过程中，这些素质低下的员工根本无法有效地去执行，行政管理部门也直接引起了其他部门的排斥和反感。所以，无积极性和创造性，毫无工作热情，得过且过的工作

态度直接导致了行政管理的效率低下。

根据目前公司的现状，在取得进步的同时也不可避免的出现了问题，对于企业所出现的问题，本文主要提出以下几点见解：

1、完善企业的行政管理机构，健全企业行政管理领导体制。

企业要想取得长远的发展，取得较好的经济效益，就必须拥有健全的行政管理机构。例如，对于企业的行政管理，可以遵循总裁一行政分管副总一行政总监一行政经理一行政主管一下属分公司行政主管一行政人员等系列管理系统。并且实行首长负责制，制定一套符合企业自身实际情况的监督体制，以确保监督各部门的实际工作情况，使得各部门各司其职，各负其责，通过对自己本职工作细心负责共同保证企业各项工作的有序进行，进而促进企业的效益最大化实现。

2、要建立和完善企业行政管理的各项制度。

良好的企业管理制度一定会保证企业健康有效的发展。企业要想取得发展就必须重视企业行政管理制度的建设。通过制度建设正本清源，成为企业员工明确遵守的信条。此外，还要明确工作的细节和程序，例如表格、图表、文件的统一和规范，还有必不可少的法治秩序等等。通过这些制度的确立，可以使得企业有法可依，用制度规范大家的行为。只有这样，才能够保证企业内部的科学分工，实现管理层次的权力保障和执行部门命令的有效实施，进而提高企业的运行效率。

3、精简机构，避免权力过度集中。

在企业进行行政管理的过程中，机构设置冗杂直接影响到了企业的效益实现，这与现代企业的行政管理理念是背道而驰的。因此，要想使得企业行政管理实施高效，就必须对企业的组织机构进行调整，深化后勤社会化改革，尽量减少管理

层次，突出行政管理部門的重要性，確保行政管理的有效暢通。

4、要加強企業行政管理隊伍的建設。

要想保證企業行政管理部門的有效暢通，就必須引進高素質的專業管理人才，優化行政管理隊伍的結構，要增加懂經濟、懂法律的人才比重。此外，還要對於行政管理人員進行定期的培訓，不斷提高他們的專業技能和工作能力，以確保企業行政管理工作的有效進行。企業行政管理人員應該不斷提高自身的服務水平。服務是行政工作的定位，行政永遠是為企業服務的，行政部門的定位一定是服務部門，這種觀念應深入每一個行政人員的意識中，只有這樣，才能夠保證自身工作的順利開展。進一步強化企業行政工作人員之間的溝通與合作。企業要發展，行政部門必須有良好的合作意識。只有與企業各部門的密切配合才能推動各方面的工作。

通過這次的社會實踐，我更好的懂得了未來的生存之道。以及在企业发展的趋势是怎样的，还有就是作为一个行政者我们应该做些什么才能够有助于企业发展。

社會調查行政管理報告篇四

調查地點□xx縣勞務市場

調查對象：外來農民工

調查方式：問卷調查和個別訪談

調查內容：調查當前流動人口學習需求情況

流動人口流動人口通常指為就業、生活，擬離開其戶籍地30天以上的人口。一般也會把這部分人員稱之為農民工，他們是我國城鎮化進程中湧現的一支新型勞動大軍，他們對我國

现代化建设作出了重大贡献，可是尽管农民工群体为城市乃至整个国民经济发展作出了巨大贡献，但一直受到不合理的待遇，存在各种问题，成为社会普遍关注的弱势群体。20xx年6-7月，我们就农民工学习需求情况进行了一次最新情况的调查。调查共发放问卷500份，收回问卷430份，有效问卷410份，接受调查的农民工的就业地分布餐饮业、建筑业为主。结合本次调查活动，对当前农民工需求情况以及有针对性地未能升学的初、高中毕业生、下岗转岗人员进行学习需求的调查，以改善这一部分人群在城市中的生存能力。

调查情况：

1、农民工群体的文化基本状况及现状农民工的文化程度有所提高，但仍然偏低。从文化程度看20xx年初，文盲/半文盲占0.8%，小学文化程度占19.6%，初中文化程度占59.6%，高中/中专文化程度占19.6%，大专以上文化程度占0.4%。与20xx年国家统计局的调查数据相比，初中及以下文化程度所占比重由83%下降到80.0%，高中及以上文化程度所占比重由12.2%上升到20.0%。农民工的文化程度虽然有所提高，但仍然偏低。在本次调查中，农民工的平均文化程度为8.7年，初中及以下文化程度的比重仍高达80.0%。在对阻碍你外出打工的主要原因的回答中，36.4%的农民工认为文化程度太低是最主要的障碍，这在所有选项中是最高的。

2、农民工从事的行业部门有所扩大，但仍以餐饮业、建筑业为主调查显示，农民工的就业部门分布的范围极为广泛，但就业部门仍然比较集中。在430个样本中，从事餐饮业和建筑业的农民工人数最多，分别占29.1%和56.7%，二者共占85.8%；与20xx年县统计局的调查数据相比，从事制造业和建筑业的农民工比重逐年上升，且上升幅度也逐年加大。但由于农民工从事的工作大多工作条件比较差、工作强度大。进城就业的农民工文化素质普遍较低，缺乏起码的职业技能。在谋求某一职业时，绝大多数农民工根本拿不出相关的技能

证书，在激烈的职业竞争中他们只能甘居下风，去从事一些城里人不愿干的简单劳动。

3、调查发现，50.0%的农民工对自己的文化生活很不满意，42.7%的农民工选择用睡觉来打发闲暇时间，34.0%的人选择逛街，xx.1%的人喝酒聊天。此外，免费的电视、广播，花钱不多的报纸、网络，占了农民工文化生活内容的很大比例。调查显示，目前在xx县的农民工受教育程度有逐步向高学历发展的趋势，中技中专学历占32.4%，初中毕业占28.2%，高中毕业占20.1%，大专及以上学历占了10.8%，小学及以下文化程度仅为8.1%。调查显示，教育程度低的农民工对聊天、睡觉、看电视或听收音机感兴趣，受过高中以上教育的农民工更喜欢读书看报、上网和运动，偶尔涉足歌舞厅。在20-29岁的受访农民工中，有78.7%会在闲暇时间上网，19岁以下年龄段的上网比例达到了87.5%。

调查发现广大农民工对学习需求呈现以下几方面特点：

1、农民工渴望接受科学文化知识和职业技能培训。接受调查者认为，致富的障碍是缺乏科学文化知识和职业技能。

2、农民工要求接受指向性较强的实用技术培训。

3、培训地点的多样性和方法的灵活性。在接受培训的地点上、方法上应灵活机动，以业余函授培训为主，脱产为辅，以实地培训为主，网络为辅。培训的时间1个月以内为宜。

4、农民工从事二、三产业的愿望增强。农民工自身及对子女的就业，选择从事农业类的仅占8.6%，选择较多的是从事第二产业和第三产业，倾向于二、三产业中的建筑、餐饮、销售、汽车驾驶与维修等专业。

针对农民工的学习需求，成人教育和职业教育要深入思考，认真定位，加大改革力度，适应社会经济发展。

1、调整优化教育培训专业。根据农民工和企业发展的需要，结合传统产业和优势，围绕建筑、餐饮、销售、汽车驾驶与维修等专业，努力为本地培养人才。

2、加大教育培训改革力度。农民工靠的是实用技术，企业需要的是技术熟练、又有专业知识的人员，成人教育和职业教育要根据实际、实用、实效的原则，加大教育培训改革力度。要主动适应经济社会发展需求和市场经济规律，改革办学机制，坚持培训与学历教育相结合。

3、加强教育培训基地建设，改善办学条件。加大投入，改善办学条件，增添实验实训设备，增强学员的动手能力，提高操作技能，使受训的学员真正具有一技之长，直接上岗，对口就业，变劳务输出为技能输出。

社会调查行政管理报告篇五

通过调查企业在人才管理中存在的问题，提出合理改善建议，使企业的人才管理工作得到进一步提高。

3.5-4.10

云瑞科技

访谈法

根据教学要求，按照学校统一的安排，我对云瑞科技人力资源管理中存在的问题进行了调查，该公司是一家民营企业，人数为20人左右，以电子产品为主，集销售、维修于一体。公司在人员的招聘上遇到了很多问题，专业人才非常紧缺，即使是人才来了后，因其在人才管理上的滞后，而影响其对未来的工作规划，因而人员尤其是研发人员流动频繁，甚至有些人员是带着项目离开，这些人才都属于企业人力资源管理中符合80标准的人才，他们的流失对科技型企业尤其是以

技术为中心的企业来说，是一件非常严重的事情。

一、企业人才资源匮乏的成因分析

(一)经济实力不强

相对于大企业、集团来讲，该公司属中小企业，规模小处于资金积累的成长期，资金实力相对薄弱，在人才、资源、资金、渠道等很多方面均无法与大企业、大集团来抗衡。尽管近两年国家也在各方面加大了对中小企业的管理和扶持力度，以保证国家经济结构的合理，促进中小企业的发展。但就现状来看，要拿出占流动资金重要比例的资本来笼络人才及技术，就必须为运营风险设想，公司不由变得小心谨慎。因此提供给人才的待遇可能比较大企业、集团就不具有竞争力。

(二)现行人才资源管理方式不完善

现行人力资源管理方式不完善主要表现在现行的分配、激励机制的不健全、不完善。没有行之有效的员工激励制度，很难提升现有人才的进取心，激发他们的创造性工作潜能，甚至在管理制度有缺陷的情况下，会形成员工对企业麻木不仁的极端松散现象。这主要表现为：

- 1、员工的自身素质和专业技能不够；
- 2、员工没有放到合适的岗位工作，造成人力资源浪费或闲置。

因此，必须根据其自身的状况，量体裁制适合本公司的人力资源薪酬分配及员工激励制度。合理的为员工提高薪资标准和福利时，人力资源的良好精神风貌和高效将为公司增加更多的财富，从而实现双赢。

(三)资源有限性或内部吸引力(凝聚力)不强

该公司所处的行业及发展势头，直接影响其人才招聘难易和人力资源储备。虽然与大企业实力悬殊，但在市场竞争上却是处于同一起跑线的。人才十分重视人力付出的现阶段目标收入和自身在企业中的长期目标、成就能否实现，在这种情况下，公司亟需在人力资源管理上下功夫，借鉴同行优秀企业的经验，快速发展壮大，以便招徕凤凰。

从上述的人力资源难于青睐的几个原因可以看出，该公司一方面是人才难聚，另一方面又是人才难留，应该根据自身的实际情况制订人力资源策略。在弘扬“人本管理”，称赞“知识就是生产力”的今天，给人才们一份情理之中的报酬，一个轻松的工作环境，一个共同成长的梦想，几丝关爱，比起居高临下的纯粹用金钱去收买控制人才，是要高明很多的方法。

二、在企业发展中人才资源管理的重要作用

从我们目前所掌握的资料来看，无论是西方的管理方法还是东方的管理哲学，其对人的关注都是第一位的，而执行力这一关键管理概念的兴起与被关注，更是体现了人力资源管理在企业管理中的核心作用——没有人的高效执行，任何其他的管理方法都只能停留在设想、计划和纸面的阶段。

(一) 在公司的战略管理中，必须要有人力资源规划与之相匹配

公司的战略规划了发展愿景、发展策略和发展过程设计，而人力资源的战略规划是战略规划的核心内容之一。

如同业务战略要求变化和发展一样，人力资源规划也要随着进行相应变化和发展，由于对自身的发展定位不同，它的人力资源规划也会有很大的区别。在环境变化的时候，招募到适合新环境的人就是根据公司的战略定位确定新的人力资源规划要求。

(二)“以人为本”，注重人力资源队伍建设，优化人力资源结构。

人本管理的核心是：对公司中的人应当视为人本身来看待，众所周知，人力资源的匮乏是制约公司发展的重要因素之一，加强人力资源队伍建设刻不容缓。要根据公司发展的长远规划，有步骤地加强人力资源梯队建设。

(三)引进先进的人力资源管理机制，推动薪酬制度改革，提高各类人力资源的使用效率。

引进先进的人力资源管理机制，推动薪酬制度改革，是留得住、用得起人才的关键。激励与约束是公司人力资源管理最主要的两方面手段，也是各类人力资源充分发挥应有作用的有效保证。从某种意义上讲，建立完善的人力资源绩效考核制度应当是衡量单个人力对公司贡献高低的重要方式，是对单个人力个体是否奖惩、奖惩多少甚至于是是否保留使用的一把标尺。这一机制的建立需要有一个强有力的人力处置机制作保证，这就需要公司切实加快人事制度改革，尽早解决人力资源管理约束机制形成的瓶颈问题，从而促进人力资源管理的制度化和规范化。

塑造激发员工创造力的环境和机制：一是创造一个鼓励员工开拓创新精神和冒险精神的宽松环境，以及思想活跃和倡导自由探索的氛围；二是建立正确的评价和激励机制，重奖重用有突出业绩的开拓创新者，让那些墨守成规，无所作为的人难以立足；三是强化公司内的竞争机制，激励人们去研究新动向、新问题，并明确规定适应时代要求的技术创新和管理创新的具体目标；四是要求公司必须组织员工不断学习以更新知识，并引导他们面对现实去研究市场的新变化、技术的新动向，研究现实经济生活所提出的种种挑战。

(四)重视企业文化建设，用优秀的企业文化增强公司的凝聚力、向心力。企业文化像空气一样充斥于公司的每个角落，

影响着公司的健康发展。好的文化使公司充满活力，在竞争中处处主动，占尽先机；而忽视企业文化建设的公司往往人心涣散，缺少应有的斗志和集体力量，长期生存的能力难以维系。在管理策略上，应该根据公司的实际情况加大对企业文化建设的力度。按照四个不同的层次结构，物质层、行为层、制度层和企业文化的精神层入手，同公司的战略紧密联系在一起，而不仅仅是搞一些浅层次的活动或宣传，企业文化的建设和保持应该是贯穿于公司生命周期的全过程。

在人力资源管理上，企业文化建设是人力资源管理的形式，人力资源管理的所有技术都是企业文化的一种体现和载体，同时，它反过来又要受到企业文化的影响和制约。因而，我们在实施人力资源战略之时，必须给予企业文化建设足够的重视，要通过塑造先进、文明、团结、创新、人文的更具亲和力的企业文化，引导职工文明素质及爱岗敬业精神的不断提高和升华；要将创建活动真正融入到一种企业文化塑造的进程和意义当中，从有形到无形，缔造独特的经营境界及价值操守，从而进一步促进公司的更快更好发展。

三、人力资源解决方案

针对本公司在人力资源管理中存在的问题，提出如下解决方案：

第一，在招聘时，严格把关，坚持宁缺勿滥的原则，招聘合适的员工。坚持这个原则，做到因岗用人，因此不论转岗还是新招的员工，都能很快投入到工作当中，人员因不合理匹配而离职的情况大大降低。

第二，建立长期的员工技术培训班，使新员工有更大的学习空间和锻炼的机会，迅速成长为员工骨干。培训根据不同岗位、不同人员分别进行，有专业培训，也有普通的大众培训，将培训贯穿于工作过程当中，使员工始终保持一种持续学习、进步的动力和状态，取得了很好的效果。

第三，鼓励员工不断创新，对现有研发、技术骨干人才以全面的支持和较宽松的政策，重奖有特殊贡献的员工，为创新员工承担创新风险责任以留住优秀员工。对于技术型员工，将他们的工作业绩与激励紧密挂钩，促进员工发挥主观能动性。也激发员工从公司角度考虑问题，加深员工对公司的认同感。

第四，制定一个有效的薪酬考核政策，对不合格的人员采取淘汰制。

通过严格招聘、鼓励创新、培训人员等措施形成一个良好的人才发展梯队，确保企业人才队伍建设呈良好方向发展。