

电大社会调查报告完整版 电大社会学调查报告(优秀6篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况,并提供解决方案或建议。下面是小编为大家带来的报告的范文模板,希望能够帮到你哟!

电大社会调查报告完整版篇一

一、调查目的:

随着素质教育的进一步普及,我们越来越感觉到单凭一张试卷来衡量一个学生知识的掌握程度是不全面的,很多学生的才能因我国的考试制度的限制而埋没了,对此,我们深感惋惜。

我校在进一步推行“智慧育人”的过程中,为了更好地挖掘学生的潜力,更好地施展学生的才能,在六年级毕业班尝试撰写毕业论文,为了进一步了解这次考试制度改革的成效,我进行了调查研究。

二、调查方法:

三、调查对象:

四、调查项目和分析:

1、期盼打破考试制度

在对“是否愿意以论文的形式代替考试”的选项中,有49%的学生选择了“愿意”,16%的学生选择了“不愿意”,35%的

学生选择了“随便”。

从以上的数据中可以看出，学生对目前的以一张考卷来评价自身能力的传统的考试制度不满意。他们希望能打破这种传统的考试制度，用较为宽松、自由的方式评价个人的能力。而用毕业论文的形式使那些平时学习成绩较差的学生能寻求帮助完成学业，同时得到一个自己较为满意的成绩；而那些平时学习成绩较为优秀的学生就可以从书本中走出来，用一种审讯、研究的目光重新认识书本中的知识。

应该说，我校的这项考试制度的改革是受到学生欢迎的。

2、研究能力有了普遍提高

调查中，32%的学生认为通过撰写论文，自己的研究能力有了很大的提高；63%的学生认为自己的研究能力有了一定的提高；5%的学生认为自己的研究能力没有提高。()同时，大部分的学生认为通过撰写论文，对以后确定研究课题有一定的帮助，熟悉了论文的框架，对资料重组的能力也有了提高。还有的学生表示自己的“写作能力”“列小标题的方法”等方面也有了提高。

从这些数据中我们不难发现，从“确定选题□r□搜集资料□r□整理资料□r□构思落笔”的这一个过程中，学生的各方面的能力都有了一定的提高，而这一点，正是我们每一位教育工作者所希望看到的。

3、主体能动性得到了发挥

在撰写论文的过程中，有44%的学生独立完成，有32%的学生停留在“搜集、整理资料”的基础上，23%的学生在别人的辅导下独立完成，1%的学生是别人代写的。

在和被调查者交谈中，发现大部分的学生承认在撰写论文的

过程中是很忙的，但也很充实。他们说：以往的业余时间，他们完成作业后，大部分的时间花在看电视、玩游戏机上。自从开始撰写论文后，他们的课余时间就被看书、查资料填得满满的。这说明学生的课余时间正被充分、高效地利用，他们的身心正朝健康方向发展。这时候他们所看的书，不是教师、父母硬逼着看的，而是他们自愿看的，所选的书籍也是他们自己感兴趣的，边看书边思考，其主体能动性的到了发挥，效率自然会提高。

4、实际困难及可行性问题探讨

“你遇到了哪些困难”这一选项中，有5%的学生认为选题太难，45%的学生认为缺少资料，32%的学生还提到了字数太多及打印上有难处，10%的学生提出需要老师的辅导及帮助。

从以上的调查数据中，我们可以看出我们的家长普遍支持我校的考试制度改革，认为撰写论文有一定的可行性，能提高学生的观察能力和分析问题的能力。但从中也发现在制定论文的评价表、论文封面的设计、论文的字数、配备指导老师等方面还需要进一步不完善。

五、思考与对策

1、平时教学中渗透论文教学

在整个论文撰写的过程中，学生普遍反映不知道如何选题、如何落笔，对“论文”这两个字的概念较模糊。这一点上反映了我们在平时的教学过程中缺少这一方面的训练。的确，在“论文是什么”都不知道的情况下，要求学生写出3000字的文章确实有一定的困难。国外的学生也写论文，但他们从很小的时候，学校的老师就对他们渗透“论文”教育，而一开始的时候，学校的要求并不太高，只要学生学会如何查找资料，如何搜集、整理资料。如《素质教育在美国》一书中介绍到：一个名叫矿矿的孩子，他在一年级的的时候就开始撰写

论文，当时他选了一个课题《鲸》。他从“鲸的外形”、“鲸的生活习性”、“鲸的产卵情况”等方面进行了研究，结果得到了老师肯定。而如今，我们的六年级学生如果也选这个课题，也按照这几个方面来写，我想他肯定得不到高分，因为他已经是六年级的学生了！所以，我觉得小学生撰写论文也可以从低年级开始，让他们有一个摸索、适应的过程，经过几年的锻炼，我想这时候再要求他们写一篇毕业论文想必已经没有难度了。

2、提高教师的自身素质

在调查中也发现，许多学生希望在撰写论文的过程中能得到老师的指导。事实上，我们在职的教师大多是中师毕业，自己也没有经历过撰写论文这一过程。在指导论文教学上还没有形成一套属于自己的东西。另外，我们学生的论文是由学生自己选题，这样做的结果使得班级的论文选题铺盖面太广，给我们教师指导论文带来了一定的困难。可以说，在本次学生撰写论文的过程中，教师所起的作用是微乎其微的。所以，考试制度的改革，对我们教师来说，也是提出了一个更高的要求。教师要不断地进行学习，教学生选题，自己首先要学会选题；教学生搜集、整理资料，自己首先要学会搜集、整理资料。我想：以后的论文撰写是否可以组成几个小组，大家共同研究一个感兴趣的课题，同时配备一个指导老师，让我们的论文撰写工作做到扎扎实实，落到实处。

六、结论：

综上所述，虽说毕业班学生尝试撰写论文遇到了一定的困难，但我们相信，传统的一张考卷定终身的考试制度终将被打破，代之而起的诸如“3+x”等综合能力的测试将受到学生及家长的欢迎。而小学生撰写毕业论文这种培养学生综合能力的举措也终将被社会所认可。

电大调查报告范文（二）

我此次社会调查的对象是好旺得企业。调查的题目为《“员工第一” 在好旺得企业人力资源管理中的运用》。我于20**年5月24日14:00—16:30走访了好旺得企业人力资源部罗经理，他向我介绍了好旺得企业员工的招聘、录用及培训，员工的福利等情况，并借阅了好旺得企业《员工手册》和20**年度好旺得企业各部培训记录。5月26日14:00—17:00再次走访副经理，在他的带领下我参观了好旺得企业的员工食堂、员工宿舍及员工活动中心，同时向我介绍了企业如何与员工沟通、如何让员工参与管理。我于20**年5月24日完成初稿，经指导老师审阅后，于5月28日定下此稿。自我鉴定我是中央广播电视大学直属学院“人才培养模式改革和开放教育试点”管理学科工商管理专科20**秋的学员，通过在校近三年的学习，掌握了现代经营管理的基本知识、基本理论。此次参加学校组织的社会实践，我根据所学的有关企业人力资源管理的知识，选择了无锡市一家金牌老字号企业——好旺得企业为调查对象，通过走访该企业的人力资源部经理，查阅企业的《员工手册》及20**年度企业各部门培训记录，以《“员工第一” 在好旺得企业人力资源管理中的运用》为题，写了这篇调查报告。通过此次社会实践，使我更深刻地认识到人力资源管理在企业中的重要性：企业只有重视人力资源的管理，才能有一支高素质的员工队伍，才能取得良好的效益。由于所学知识有限，只能对企业人力资源的部分进行分析，因而无法做到全面的、深层次的分析。

一、员工的招聘和录用

企业在员工的招聘和录用工作中将主动权掌握在自己手中，通过严格的面试、录用测验等。不获得求职者的信息，从而判断求职者的技能、知识是否与工作要求相符。企业在招聘员工时也向求职者全面客观的介绍企业情况，员工工作的内容、要求，企业所能为员工提供的培训、晋升、薪酬、福利等，使求职者能从这些信息中判断自己对所应聘的工作是否满意，是否能胜任其职。这一做法将有助于好旺得企业选择

到更优秀的员工，也有助于员工坚定其在企业长期工作和奋斗的信心，增强企业的凝聚力。

二、重视员工的职业生涯规划，满足员工个人发展需要

好旺得企业从员工进店开始就指导员工确定自身的职业目标，帮助其设计个人的成长计划，并为员工提供适当的发展机会。这样做减少了员工的流失，提高了员工的满意感。企业采用的较为有效的职业生涯规划开发实践方法有如下几种：（一）重视员工培训在企业迅猛发展的今天，好旺得企业的管理者认识到人是企业成功诸因素中的第一要，只有高素质的员工才能提高企业的竞争力。他们不只强调短期的经济效益，并不因为培训会增加企业成本费用、降低利润额而忽视对员工的培训。因而，好旺得企业的管理者本着“员工第一”的原则，重视员工的培训工作，给他们提供各种再充电的机会。针对员工的特点提供一系列的培训指导，除了课堂培训外还有临时代理主管负责等参与式、启发式等多种方式。员工培训是全方位的，除了各种岗位技能培训，还有全面的素质培训。（二）建立店内招聘系统好旺得企业应采取公开方式如布告牌向全体员工提供空缺职位的信息，使符合要求的员工有机会参与应征。同时，在企业职位发生空缺时，首先应在店内进行公开招聘补充，鼓励员工只要好好干就有提升机会，给员工以发展的空间。当企业内无法补充时，再从店外进行补充。（三）定期的工作变动企业员工特别是服务第一线的员工通常工作比较单一。员工长期从事重复的工作容易产生厌烦情绪，服务质量也会降低。好旺得企业通过工作轮换，安排临时任务等途径变动员工的工作，给员工提供各种不同的经验，使他们熟悉多样化的工作。通过员工交叉培训、工作轮换，既可以在一定程度上避免员工对单调岗位工作的厌烦，提高员工的工作积极性，又能节约企业人力成本。此外，通过轮岗，使员工不仅掌握多种岗位的服务技能，同时还熟悉其他岗位的服务程序，有助于提高部门之间工作的协调。（四）为员工提供自我评估的工具员工要树立正确的职业发展计划必须要充分认识自己、了解自己，从而才能确定切实

可行的职业目标。好旺得企业采用了一套《人才基本素质测评软件》为员工进行自我评估提供帮助，该软件可以对每一位申请职业生涯设计的员工进行测试，通过测试，测试者能了解到自己最大的潜能和最适合从事的职位，从而能很快确定自己的发展方向，并在实践中最大限度的发挥自己的潜能。

（五）提供多种晋升途径企业中，服务第一线的员工往往发展前途只有一条，便是提升到管理岗位。尽管不少优秀的服务人员经过培训和锻炼后走上了管理岗位，并且完全能够胜任行政管理。然而，也有不少优秀的服务人员却无法做好行政管理工作，或者不喜欢从事行政管理工作，而服务工作第一线却失去了一批骨干。对此，好旺得企业为前台服务人员和后台服务人员制定了两类不同的晋升制度，并为每个职位设立几个不同的等级。优秀的服务人员可晋升职位级别，增加工资，却不必脱离服务第一线。不同等级的服务员需承担不同的职责。例如：高级服务员不仅需完成自己的服务工作，而且需要培训新服务员。这样，既可以实现企业对优秀员工的有效吸引力，又可以使企业达到合理用人的目的。

三、加强与员工沟通，促使员工参与管理

企业的成功离不开员工的创造性、积极性的发挥。作为服务第一线的员工，他们比管理者更了解顾客的需求和要求，更能发现工作中存在的问题。为此，**企业为员工营造了一种和谐的大家庭气氛，使员工能充分发表意见，积极参与管理，如总经理接待日等方式，通过与员工双向沟通，使企业管理者可以做出更优的决策，此外，好旺得企业的管理者不仅加强与企业现有员工之间的沟通，而且也要重视与“跳槽”员工的交流，因为管理者认为这些员工往往比企业现有员工更能直接、详实的指出经营管理中存在的问题。通过深入了解员工“跳槽”的原因，采取相应的措施，以便更好解决企业经营管理中存在的问题。好旺得企业让员工参与管理，进一步发挥了员工的主观能动性，增强了员工的工作责任感，使员工更清楚的了解管理人员的要求和期望，更愿和管理人员合作，做好服务工作。此外，该企业除了鼓励员工参与管理

之外，还进一步采用授权方式，把一部分决策下放给员工，让员工根据具体情况对客人的问题做出迅速的反应，这样极大的激发了员工的积极性。

电大社会调查报告完整版篇二

调查方法：民办学校实际工作

调查地点：东莞市

调查时间□xx年3月——5月

前言：中国民办教育的发展概况

中国是历史悠久的文明古国，私立教育源远流长。远在24前的春秋时期，孔子等就开始兴办私学。战国时期，形成了以儒、墨、道、法为代表的私学“百家争鸣”的局面。自此以后，私立学校在传承中华文明方面发挥了重要作用。改革开放以来，民办教育也进入了新的发展时期。1982年11月26日，彭真委员长在第五届全国人民代表大会第五次会议上所做的《关于中华人民共和国宪法修改草案的报告》中提出“两条腿”办教育的方针。1985年5月中共中央发布《关于教育体制改革的决定》，指出“地方要鼓励和指导国家企业、社会团体和个人办学”。这个时期出现的民办教育多是非学历的文化补习性质的培训机构。1992年以后，随着邓小平同志视察南方讲话的发表，中国加速了改革开放的进程。同年召开了中国共产党第十四次全国代表大会，大会报告指出“鼓励多渠道、多形式社会集资办学和民间办学，改变国家包办教育的做法”，1993年2月中共中央、国务院颁布的《中国教育改革和发展纲要》规定“改变政府包揽办学的格局，逐步建立以政府办学为主体、社会各界共同办学的体制。”“国家对社会团体和公民个人依法办学，采取积极鼓励、大力支持、正确引导、加强管理的方针”。民办教育推进到中、高等职业教育和职业培训领域。，国务院颁布《社会力量办学条

例》，这是新中国第一个规范民办教育的行政法规，标志着中国民办教育进入了依法办学、依法管理、依法行政的新阶段。19中国共产党第十五次全国代表大会提出了“科教兴国”战略，政府加大了教育改革与发展的力度。夏，召开了全国教育工作会议，会议提出要大力发展民办教育。会议决定，在我国第十个五年计划期间，要基本形成以政府办学为主体，公办学校与民办学校共同发展的教育格局。20底《民办教育促进法》颁布至今，我国民办教育又进入了一个快速发展期。

一、东莞市各级各类教育情况

(一)学前教育□xx年，全市共有幼儿园727所，在园(班)幼儿208373人。在现有幼儿园中，公立集体办园175所，民办园552所。共有省、市一级幼儿园101所。本市户籍3-6周岁幼儿入园(班)率达95.35%，基本普及3年学前教育，实行6周岁入小学。

(二)义务教育□xx年，全市共有小学331所，在校生552377人，本市户籍学龄儿童入学率100%，小学毕业生升学率100%。全市共有初中151所，在校生187878人，本市户籍学龄儿童入学率100%，毕业生升学率97.9%。全市“三残”儿童少年在校生501人，本市户籍“三残”儿童小学入学率98.8%，初中入学率98.17%。

新莞人子女教育方面，全市中小学非本市户籍学生有549553人。非本市户籍小学生432597人，其中在公办小学就读的有105011人；非本市户籍初中生96034人，其中在公办初中就读的有20976人；非本市户籍普通高中学生8792人，中职学生12130人。

(三)高中阶段教育□xx年，全市高中阶段学校共有68所，其中普通高中(含完中)40所，在校生70398人；中职学校28所(含技工学校3所)，在校生50531人。本市户籍初中毕业生35744人，

升入各类高中阶段学校就读的学生34985人，其中普通高中21155人，中职学校13830人。本市户籍学生高中阶段毛入学率94.9%。

(四)成人教育□xx年，全市有5所成人高等教育机构、32所乡镇成人文化技术学校、231所民办非学历教育机构，年培训量达52万多人次，各类成人高等学历教育规模达29756人(不含本市高校内的成人学历教育在校生数)。全市共有20220人报名参加成人高考，共有51459人报名参加全国高等教育自学考试。

(五)民办教育。全市经批准开办的民办幼儿园有552所，民办中小学252所，其中办学层次为小学的有118所、初中10所、九年一贯制学校104所、完全中学1所、普通高中1所、多层次学校9所、中职学校9所(含2所民办技工学校)。民办学校接收了大量新莞人学生，其中民办小学327586人，民办初中75058人，民办普通高中7456人，民办中职学校10228人。义务教育阶段新莞人学生在民办学校就读的有402644人，占全市义务教育阶段新莞人学生的71.4%。

二、广东等沿海城市为什么有这么多民办学校?什么是民办学校?众所周知，广东是我国经济飞速发展的省份。特别是近30年来由于地处改革开放前沿，日新月异，吸引了大批外来务工人员到这里淘金。这些外来务工人员在腰包鼓起来的同时也为广东经济建设作出了巨大贡献，连广东人自己都说我们这里是外来务工人员开发建设起来的。外来务工人员的子女也背井离乡到了这里，教育问题却令他们头疼的。因为这些外来学生若要到当地的公办学校就读，每年要交一笔不菲的赞助费。教育体制的不公平给广东的民办教育带来了发展的机遇，他们主打“不限户籍”、“免收赞助费”这两张王牌，如雨后春笋蓬勃成长起来。可以说民办学校是改革开放的产物。她给国家减轻了巨大的教育压力，对公办学校的发展起到了一定的促进作用。如果要给民办学校做名词解释的话，她应该是在国家教育行政部门批准下，有民营企业或私

人出资建立的教育机构。

三、民办学校与公办学校的区别有哪些了？

我认为最大的区别是民办学校需要招生，而公办学校就不需要。因为公办学校有稳定的生源。例如中华路小学的学生大部分是司门口那块的。并且公办学校办学经费也由国家财政拨款。民办学校由于姓“民”不姓“国”，注定她必须自己解决生源和办学经费。她的办学经费全部来自学生所缴纳的学费。如果没有学生来就读，就发不了教师薪水，食堂就不会冒烟，学校就有可能关门。再形象一点说，民办学校就是一个自负盈亏的公司，我们不仅要扮演教师的角色，在假期还要扮演推销员的角色。

四、民办学校的管理体制？

民办学校在管理上实行校长负责制，行政机构和公办学校是一样的。校长由创办该学校的公司董事会任命。业务上接受当地教育局的管理。教师薪水的结构为：基本工资+浮动工资+奖金。各学校的基本工资标准有一定的出入。浮动工资主要是班主任津贴和跟车津贴以及教龄工资。奖金当然就是工作上表现较好按等级发放。能力强的教师薪水还是很可观。我所在的学校小学部的王春霞老师7月因招生工作表现突出，招生奖就拿了1万元。行政领导的工资由董事会具体制定。每年都有岗位竞聘活动，能者上，庸者下，实行末位淘汰制度。在教学上，所带年级由学校视情况决定。每周的课时量在20节左右，量还是很大的，我们是新来的，又是科班出生，累点应该的。当语文老师一般要带班主任，任务就更重，除了代课，还要负责早自习和午餐午睡的管理。由于学生都是早接晚送，很多学校都有自己的校车队，不带班的老师会跟车，负责学生在上学和放学在校车上的安全。每周日晚要开教师工作会，总结上周工作，布置下周工作。隔两周用校车送班主任出去家访。每月要进行量化考核。压力还是蛮大的，但比做天和尚撞一天钟好一点，毕竟我们还年轻。

对于我们这些刚出道的新人来说，最难的就是招生。学校对教师都制定了招生标准，达到或超过的有奖，未达到或排名最后要做处理。我们初来乍到，对环境不熟，没有人脉，没有技巧，这时就最能看出你在学校里综合素养的积淀。很多人对招生工作表现出抵触情绪，但要明白的是，在民办学校，你教学业务能力再强，没有学生你讲课给谁听，谁来认可你的价值。

五、在民办学校工作必需具备那些素质？

我把民办学校工作总结为九个字：“招的来，教的好，留得住”。这就需要我们除了具备良好的教育理论和技巧，还需要我们性格外向和较强的适应能力、组织、协调能力以及积极的心态。学生的调皮你要能忍得住，千万不能使性子打骂学生，家长投诉就麻烦了。所以好脾气也很重要。

实践证明，东莞市的民办学校经过十多年的发展，为东莞的经济发展和社会稳定起到了举足轻重的作用。但是，由于种种原因，东莞民办学校仍然面临着办学标准难以提升、教师队伍严重不稳定、学校教育教学质量有待提高等问题。虽然存在不少问题，但民办学校的前景仍然是光明的。

在我看来，目前东莞的民办学校还需在三个方面多加努力。一是，东莞民办学校的整体办学条件仍需要优化。其次，要努力提高教师队伍的稳定性。此外，还要严格把好教育教学质量关，以优质的教育教学质量促进民办学校良性发展。

电大社会调查报告完整版篇三

一、调查目的：了解人力资源管理的过程。

xx公司是xx市唯一一家具备xx工程施工总承包二级资质，获得二级承装(修、试)电力设施许可证□xx省建筑业企业安全资格，通过iso9000□ohs18000□iso14000一体化管理体系认

证的大型xx施工企业。现有员工xxxx人，注册资本金xxxx万元。

公司下设总经理工作部、财务部、生产管理部、安全监察部、经营管理部五个专业部室，下设xxx□xxx□xxx三个分公司□xxx□xxx□xxx四个子公司。

公司承揽xxx工程□xxx工程□xxxx建筑工程的设计、施工、设备安装、运行维护、检修、调试等工程。

公司施工力量雄厚，拥有一大批高级工程师、国家注册建造师、工程安装概预算师等各种专业人才，施工技术精湛，施工质量优良，服务热情真诚。

近三年先后完成xxxx工程xx项??。多项工程获得省、部级优质工程称号，工程质量达到xx省领先水平。

三、调查时间□xxxx年xx月xx日四、调查方式：访谈类

xxxx年xx月xx日，我就企业人力资源管理等问题，访谈了xx公司总经理工作部x主任和人资管理高级经济师xxx□

xx公司人力资源由总经理工作部归口管理，在访谈中□x主任认为人力资源管理是一项大的系统工程，是企业最重要的一环。企业的发展如何，最重要的是看企业中人的发展如何，所以无论从对员工的招聘、培训，到使用、激励、调整，都是漫长而艰苦的过程□xxx向我介绍了xx公司的人力资源管理体系：截止8月30日□xx公司共有员工xxxx人，其中：合同工xxx人，劳务派遣工xxx人。平均年龄xx岁，具有大专及以上学历的xxx人，具有中级及以上职称xx人，基本能够满足公司正常运营的需要。

公司近几年虽然遭受金融危机和通货膨胀等因素影响，公司

经营收入和利润较往年有所下降，但在全体员工的共同努力下，公司整体运营较为平稳。职工平均年龄尚可，但是从整体结构分布来看，近5年内面临退休的职工达xx于人，且其中相当一部分员工处于重要的经营、管理和技术性岗位，将不可避免的对管理和生产工作带来一定程度的影响。

就此，我通过面对面访谈的形式，重点对xx公司的劳动组织、劳动合同、薪酬管理、教育培训、劳动保护及社会保险等内容进行了了解。

1、人力资源管理的基本原则是：坚持总量控制、严格审批程序、优化资源配置、规范岗位薪酬、强化教育培训、依法依规管理。

2、在劳动定员方面：实行总量控制，劳动定员由总经理工作部进行统一核定，报上级主管部门审批后严格执行。劳动定员核定一般每年开展一次，如经营业务或管理体制发生较大变化，则及时核定、调整。

3、在机构、岗位管理方面：按照统一规划、分类明确、精简高效、运转协调、职责清晰、工作饱满的原则，合理设置机构、岗位，确定人员定编。机构、岗位设置和人员定编工作由xx公司统一组织规范，经上级主管部门审批后，由总经理工作部组织实施。由于种种原因，企业自至今，没有对企业组织机构进行调整，现在的组织结构不能适应企业发展的需求。

4、在劳动用工管理方面：一是按照平等自愿、协商一致的原则，与各类用工员工分别签订借工协议、劳动合同和劳务派遣协议。二是各公司在岗位缺员，确需招聘新员工时，于每年6月和12月份向xx公司提出书面用工申请，由xx公司进行整理、汇总，并优先在xx公司内部进行调剂。对确需外聘的专业技能人才，由总经理工作部编制用工申请，报上级主管部门审批后，统一组织招聘。对于临时的、短期的、可替代性的岗位通过劳务派遣公司招聘；对于关键技术性岗位采取

外部招聘的方式;三是领导岗位选择内部招聘。四是根据生产经营需要□xx公司内部在岗人员离岗、转岗、借调的,由各公司提出申请□xx公司审批同意后,总经理工作部统一办理相关手续,这一政策的实施,有利于内部人才的合理流动,提高人才利用率。五是xx公司统一建立劳动合同制员工和劳务派遣人员用工档案,并负责人力资源信息维护管理。

5、在薪酬管理方面:按照国家相关法律、法规和上级主管部门有关薪酬管理制度和办法,分类确定薪酬结构,对管理岗位执行岗位工资,对各公司生产岗位实行基本工资加绩效工资的方式,根据绩效考核结果,确定实际报酬,这一政策的实行,有效增强了职工的工作积极性。6、在培训管理方面:对新招聘人员的岗位培训由总经理工作部统一组织,经培训考核合格后,确认上岗资格。对在岗员工培训由总经理工作部统一规划,按三级(集团、各公司、班组)教育培训体系分级组织实施。各公司结合专业分工,建立健全员工培训、考核档案,组织开展灵活多样员工培训、考核活动,并对员工教育培训考核情况报总经理工作部备案。由于xx公司是一个综合性的xx公司,人员复杂,专业众多,在培训上无法做到兼顾全面。

7、在劳动保护和社会保险管理方面:一是由总经理工作部负责建立健全劳动保护管理制度,统一劳保用品标准,各公司组织发放。二是xx公司按照国家有关社保政策,统一组织员工参加各项社会保险,并及时、足额提取上缴。

8、在企业文化建设和职工业余文化生活方面:近几年□xx公司十分重视企业文化建设,大力开展班组建设和职工创新活动;建设了企业文化长廊,建立了“创新、诚信、责任、共赢”的核心价值观;购置健身器材,筹建了职工活动室;逢年过节组织开展慰问和文艺演出;开展了拓展训练等活动,极大丰富了员工的业余文化生活,拉近了职工间的距离。六、调查结果:

从上述资料上看，近几年xx公司的发展现状较为平稳，无论从建制规模还是产值上并未有改变。对此，我们从人力资源管理的几个方面来分析：

从员工招聘的方式看□xx公司的做法值得借鉴，一是对于临时的、短期的、可替代性的岗位通过劳务派遣公司招聘，可以有效降低工资成本和用工风险；二是对于技术性员工选择外部招聘的形式，人员可选择的范围较为广泛。从外部招聘找到的人员比内部多的多，无论从技术、能力和数量方面讲都有很大的选择空间。而且外部招聘会给组织带来新思想和新方法。这些新的思想和观念可以使企业数量最多的基层员工这个大环境充满活力与生机。此外，从外部招聘的人才，可以节省大笔的培训费用；三是内部领导适合做内部招聘，主要是这部分人才在外部招聘选错人的风险比较大，而且就算是选对了人，在不了解企业现状与组织文化就上岗的话，会造成许多不必要的麻烦，与员工关系的处理也会成问题。

在绩效管理方面，影响绩效的主要因素有员工技能、外部环境、内部条件以及激励效应，而在影响绩效的四个因素之中，只有激励效应是最具有主动性、能动性的因素，人的主动性积极性提高了，组织和员工会尽力争取以提高技能水平以及组织绩效□xx公司在绩效管理方面采取的是有奖有惩的方式，公平公正。绩效奖惩就是一种很好的激励手段，多劳多得的薪酬管理机制能够有效激发员工的工作积极性，提高员工的工作动力。

员工之间的关系管理方面□xx公司开展了扎实有效的企业文化建设，在助推员工交流方面起到了积极作用。俗话说，团结就是力量。当员工之间有了一个很好的交流平台，对个人发展和企业建设方面达成了很好的共识，工作效率自然就会提高。沟通是员工之间相互了解与合作的媒介，在这方面做好了，员工之间会更团结，给企业带来更多的利益。此外，良好好的文化环境，也影响到员工的个人形象，可以使员工

活力四射，充满热情，从而更好的开展工作，并为企业树立良好的社会形象。

员工流动性的管理，给员工一个“入口”可以让优秀人才进入企业工作，但是要想留住优秀人才，就必须给他们建造一个合理的“出口”[]xx公司在这方面的做法比较好，他们对内部在岗人员因工作需要出现离岗、转岗、借调的，都会结合实际情况及时研究并办理相关手续，这样一来就形成了人才流动机制，有利于留住人才、用好人才，可以更好的促进企业发展。综上所述，我对xx公司的人力资源管理给出以下几点建议：

(一)建立人力资源部，对xx公司劳动合同签订、薪酬管理、业绩考核、办理用工手续、缴纳各种保险(基金)等工作进行专业化统一管理。

(二)设立一个完整的培训单位，深入开展企业文化、安全生产等方面的培训，让更多的员工能够系统了解公司的企业文化，认同企业的核心价值观，提高安全意识和安全技能。(三)针对专业众多无法兼顾全面的实际情况，可以开展“全员培训师”、“师带徒”等专项活动，由各公司或基层班组结合实际情况开展专业化培训，提高员工的专业技能水平。(四)制定学习奖励规定，鼓励员工积极参与国家认真的建造师、结构师、安全师等注册考试，在提高自身素质的同时，可以有效提高企业资质，提升企业市场竞争能力。

(五)制定一套合理的员工守则，让大家都了解公司的规章制度和员工的基本行为规范。(六)根据现代公司的管理要求，结合实际情况，对组织机构进行统一规范，以适应企业发展需求。

七、调查体会

人力资源管理是企业发展动力的源泉，是企业可持续发展的

根本保障。好的人力资源管理能给企业带来生气，带来更多事半功倍成果，无论是看得见还是看不见的，都是企业的财富。在竞争日益激烈的社会，在这个人才紧缺的社会，企业要想生存下去，必须严把人力资源的各个环节与关卡，根据企业现状和未来，有计划、有目标地开展人力资源管理工作，使人力资源管理能够真正助飞企业的成长。

电大社会调查报告完整版篇四

一、该公司人才招聘的现状

当前，该公司还没有设立独立的人力资源管理部门来招聘人才，大多数都由总经理直接通过熟人推荐的方式来招聘人才。在面试前由于基层管理人员没有书面资料给予求职者介绍该公司具体的工作流程等详细说明，使得一些求职者对该公司能力的怀疑，也因为该公司没有大型企业的市场和资产等能力而选择了其他的企业，也是导致目前该公司人力不足现象主要原因之一，目前该公司在人才招聘出现了诸多问题。

二、该公司在人才招聘方面存在的主要问题

(一)没有单独设置人力资源部门

该公司对人力资源管理与开发工作的重视性不够，忽略了人力资源部是现代企业架构中不可或缺的重要组成部分，为企业正常、有序的发展提供了必要的支持。

没有配备专门的人力资源管理人员，即使有，其日常工作也仅仅局限于管管档案、工资和劳保等，按照“静态”的、以“事”为中心的传统人事管理模式进行工作，没有行使到人力资源管理应尽的职责。

(二)对招聘工作不够重视

该公司对人才的招聘较为随意，更多时候是在人手紧缺或者员工大规模流失的情况下仓促进行招聘，缺乏人力资源计划做指导，在一定程度上对招聘结果产生了不良影响。对该公司而言，招聘更多的时候是一种应急措施，而不是企业人力资源管理与开发工作的需要。

另一原因，因近几年来高校连续扩招，民办高校的陆续出现致使应往届毕业生人数急剧上升，导致人力资源市场上出现供过于求的现象。所以该公司错误认为招到一个合适的人非常容易，反映在招聘工作中，思想上不重视，准备不充分，缺乏科学性、系统性，结果往往导致招聘工作以失败告终。

(三) 对应聘者吸引力较弱

由于该公司在市场的弱势，竞争力不强。而大型企业市场占有率、资产拥有量、品牌效应、薪资水平、工作条件和员工职业生涯规划等方面占有很大优势，该公司无法与之匹敌。同时，该公司发展目标不明确，管理制度不健全，企业文化缺失，也是造成该公司比较难以招聘到合适的人才的原因。

三、改进该公司人才招聘对策建议

(一) 招聘前做好充分准备

1、明确发展目标。制定战略计划，统计出所需要的人员的类别及数量。在现有的人员储备的基础上，编制出人力资源需求计划，有的放矢的组织招聘工作。

2、编制适合于岗位需要的职务。明确该职务是完成何种工作；应聘者为了胜任此项工作，必须具备的何种能力；企业将如何对此进行考核等。职务说明应该尽量描述清楚，避免因不具体的信息带来的无效应聘者，降低企业的招聘成本，减少不必要的浪费。

3、准备企业简介及招聘简章。招聘的过程一方面是企业寻找合适员工的过程，另一方面是企业进行自我宣传，展示企业形象，扩大企业影响力的过程。企业简介、招聘简章等资料都是企业进行对外宣传的窗口，都代表了整个企业的整体素质。因此，在准备时必须凸显企业特点，以其优势来吸引应聘者。

(二) 科学、合理的组织招聘工作

1、组织招聘小组。招聘录用的人才必须满足相关部门的需要，因此仅仅由人力资源部单独完成招聘工作是不现实的。应由人力资源部牵头，联合各部门相关人员组建招聘小组，将招聘工作各环节进行细分，小组成员各司其职，共同完成此项任务。

2、应聘人员的选拔。应聘人员的选拔是招聘工作的关键环节之一，主要有面试法、笔试法、情境模拟法等方式。在选拔过程中，招聘人员应该客观、公平的进行工作，确保在应聘者中筛选出最适合的人员。

(三) 建立一套科学的人才引进机制

该公司在企业声誉，工资待遇，工作环境，人才成长机会等方面都不如大企业，所以在招聘之前必须对企业需要的人才技能和知识体系进行详细的考虑与规划。把好招聘关，要严格按照科学的招聘程序，公平公正，因岗寻才，宁缺毋滥。以选任“适合的人才”为原则，而不是期望最好的人才，要明白“适才比英才更重要”。另外，员工在开放平等的环境下展示自己的才能，最大限度地激发员工的积极性。只有员工的个人利益在规范的制度下得到保障，才有助于员工之间建立彼此的信任关系，不仅能留住人才，更能督促员工不断学习业务知识，加强对企业的管理，更好地为企业服务。这样既有利于企业的效率的提高，又可以让员工在制度的保证下，对自己在企业的发展有更多的信心。一套科学高效的引

进机制，要求用人单位在用人上注重学历但又不惟文凭，重视能力和个人品质，做到唯才是举、任人唯贤。努力形成“能者上，平者让，庸者下”的灵活用人机制，使每个人都能在企业中找到用武之地，为企业创造更多的价值。

(四) 通过多种渠道招聘人才

通过多种科学途径引进人才，例如人才市场、报刊广告、互联网、猎头公司、熟人推荐等都是有效的人才招聘渠道，对该公司来说一般不应拘泥于某种既定的模式，一切从实际需要出发，不拘一格降人才。人才市场对于招聘普通管理、技术类人才有其简便快捷的优势，报刊广告渠道的优点是信息覆盖面广，可收到较多应聘资料，同时，可减少应聘的盲目性，缺点是广告费昂贵，费时较多，猎头公司在招聘专业技术人员、高级管理人员方面有其优势，但招聘效果与猎头公司的服务素质关系较大，故须对猎头行业作较深入的了解，对猎头公司的服务进行评价，寻找最合适的猎头公司。通过网络招聘是一个新兴的人才交流渠道，具有使用方便，反馈迅速，一个交费时间内不限使用次数的优点，随着中国互联网的快速发展，其优势将会日益明显；从目前使用实际情况看，它的缺点是受上网人数与类型影响，以it专业技术类、文职类、财务类及公共管理类人才招聘效果较好。

四. 人才的使用

五、调查总结

伴随着知识经济和全球经济一体化时代的到来，企业之间的竞争范围不断扩大，在这样的竞争环境下，人才的来去留问题已经成为中小企业生死存亡的大问题。引进人才，管理好人才，留住人才，才是重中之重。

电大社会调查报告完整版篇五

一、调查目的：

随着素质教育的进一步普及，我们越来越感觉到单凭一张考卷来衡量一个学生知识的掌握程度是不全面的，很多学生的才能因我国的考试制度的限制而埋没了，对此，我们深感惋惜。

我校在进一步推行智慧育人的过程中，为了更好地挖掘学生的潜力，更好地施展学生的才能，在六年级毕业班尝试撰写毕业论文，为了进一步了解这次考试制度改革的成效，我进行了调查研究。

二、调查方法：

三、调查对象：

四、调查项目和分析：

1、期盼打破考试制度

在对是否愿意以论文的形式代试的选项中，有49%的学生选择了愿意，16%的学生选择了不愿意，35%的学生选择了随便。

从以上的数据中可以看出，学生对目前的以一张考卷来评价自身能力的传统的考试制度不满意。他们希望能打破这种传统的考试制度，用较为宽松、自由的方式评价个人的能力。而用毕业论文的形式使那些平时学习成绩较差的学生能寻求帮助完成学业，同时得到一个自己较为满意的成绩；而那些平时学习成绩较为优秀的学生就可以从书本中走出来，用一种审讯、研究的目光重新认识书本中的知识。

应该说，我校的这项考试制度的改革是受到学生欢迎的。

2、研究能力有了普遍提高

调查中，32%的学生认为通过撰写论文，自己的研究能力有了很大的提高；63%的学生认为自己的研究能力有了一定的提高；5%的学生认为自己的研究能力没有提高。同时，大部分的学生认为通过撰写论文，对以后确定研究课题有一定的帮助，熟悉了论文的框架，对资料重组的能力也有了提高。还有的学生表示自己的写作能力列小标题的方法等方面也有了提高。

从这些数据中我们不难发现，从确定选题→搜集资料→整理资料→构思落笔的这一个过程中，学生的各方面的能力都有了一定的提高，而这一点，正是我们每一位教育工作者所希望看到的。

3、主体能动性得到了发挥

在撰写论文的过程中，有44%的学生独立完成，有32%的学生停留在搜集、整理资料的基础上，23%的学生在别人的辅导下独立完成，1%的学生是别人代写的。

在和被调查者交谈中，发现大部分的学生承认在撰写论文的过程中是很忙的，但也很充实。他们说：以往的业余时间，他们完成作业后，大部分的时间花在看电视、玩游戏机上。自从开始撰写论文后，他们的课余时间就被看书、查资料填得满满的。这说明学生的课余时间正被充分、高效地利用，他们的身心正朝健康方向发展。这时候他们所看的书，不是教师、父母硬逼着看的，而是他们自愿看的，所选的书籍也是他们自己感兴趣的，边看书边思考，其主体能动性的到了发挥，效率自然会提高。

4、实际困难及可行性问题探讨

你遇到了哪些困难这一选项中，有5%的学生认为选题太

难，45%的学生认为缺少资料，32%的学生还提到了字数太多及打印上有难处，10%的学生提出需要老师的辅导及帮助。

从以上的调查数据中，我们可以看出我们的家长普遍支持我校的考试制度改革，认为撰写论文有一定的可行性，能提高学生的观察能力和分析问题的能力。但从中也发现在制定论文的评价表、论文封面的设计、论文的字数、配备指导老师等方面还需要进一步不完善。

五、思考与对策

1、平时教学中渗透论文教学

在整个论文撰写的过程中，学生普遍反映不知道如何选题、如何落笔，对论文这两个字的概念较模糊。这一点上反映了我们在平时的教学过程中缺少这一方面的训练。的确，在论文是什么都不知道的情况下，要求学生写出3000字的文章确实有一定的困难。国外的学生也写论文，但他们从很小的时候，学校的老师就对他们渗透论文教育，而一开始的时候，学校的要求并不太高，只要学生学会如何查找资料，如何搜集、整理资料。如《素质教育在美国》一书中介绍到：一个名叫矿矿的孩子，他在一年级的的时候就撰写论文，当时他选了一个课题《鲸》。他从鲸的外形、鲸的生活习性、鲸的产卵情况等方面进行了研究，结果得到了老师肯定。而如今，我们的六年级学生如果也选这个课题，也按照这几个方面来写，我想他肯定得不到高分，因为他已经是六年级的学生了！所以，我觉得小学生撰写论文也可以从低年级开始，让他们有一个摸索、适应的过程，经过几年的锻炼，我想这时候再要求他们写一篇毕业论文想必已经没有难度了。

2、提高教师的自身素质

在调查中也发现，许多学生希望在撰写论文的过程中能得到老师的指导。事实上，我们在职的教师大多是中师毕业，自

己也没有经历过撰写论文这一过程。在指导论文教学上还没有形成一套属于自己的东西。另外，我们学生的论文是由学生自己选题，这样做的结果使得班级的论文选题铺盖面太广，给我们教师指导论文带来了一定的困难。可以说，在本次学生撰写论文的过程中，教师所起的作用是微乎其微的。所以，考试制度的改革，对我们教师来说，也是提出了一个更高的要求。教师要不断地进行学习，教学生选题，自己首先要学会选题；教学生搜集、整理资料，自己首先要学会搜集、整理资料。我想：以后的论文撰写是否可以组成几个小组，大家共同研究一个感兴趣的课题，同时配备一个指导老师，让我们的论文撰写工作做到扎扎实实，落到实处。

电大社会调查报告完整版篇六

暑假实习是我们每个学生必须经历的一段人生过程，它使我们在实践中了解到了社会，让我们学到了很多在课堂上根本就学不到的知识，这些经历使我增长了见识、丰富了视野、受益匪浅，为今后的专业知识学习奠定了坚实的基础。带着敬畏的使命感，我“闯”进了的门，迎接我的是民一庭的副庭长xxx□他将我领进办公室。就这样我开始了在这个新鲜而又刺激的环境中的法律工作。虽然我的工作繁琐而且多有些重复，但我依然保持着浓厚的兴趣处理每项事情。总体来说对我影响最的应该是作为一个法律工作者，工作作风以及在工作过程中专业知识对整个工作的指导与引导作用，因为这些都是我在校学习中不曾接触过的方面，所以我将在报告中首先讲述我在实习期间积累的这方面的认识和经验、总结。

20xx年7月14日至8月4日我在江西省上饶市中级人民法院实习，我在人民庭进行了将近一个月的暑期社会实践活动。实践期间，我在工作与学习中得到了xxx法官和xxx的悉心指导，在此我对他们表示衷心的感谢。这期间我不仅学会了填写诸如立案审批表、受理应诉通知书之类的诉讼文书，整理证据材料，装订卷宗和归档，而且通过几次旁听也对民事诉

讼程序有了进一步的了解。

实习中有很多事情给我留下了深刻印象并让我从中汲取了不少经验知识。

如制作并送达相关的刑事诉讼法律文书，具体包括了民事判决书及各类民事裁定书、出庭通知、开庭传票、开庭公告、宣判笔录和执行通知等，另外还有寄送挂号信、制作邀请人民陪审员通知、与当事人或其代理人交换证据等。

通过旁听法庭审理，学习法官在法庭上对庭审过程的指挥，了解法庭审理民事案件各个阶段，进一步加深对我国现行民事诉讼法律制度的了解和具体的适用情况。法官一向贯彻“调节为主，判决为辅”的原则。因此。

移送有关案卷材料，制作各种笔录和记录工作，了结刑事判决生效后的执行工作。在案件终结后，装订卷宗、封存案卷，日后备考。全面了解的部门设置，积极学习民事案件的审判、熟悉各部门的基本工作，初步知悉现行的工作模式与工作流程。

在这将近一个月的学习与工作中，我圆满的完成了实践计划中的各项内容。通过实践期间各位老师的指导，我学会了制作部分法律文书、整理刑事案件材料，了解了民事案件审判流程、各部门工作模式等实际性质的工作。通过这些学习与实践，我看到了法律在实践中的完美运用，真正体会到民法的任务是伟而现实的。当今社会的发展变化使得出现各种新型民事案件，民法体系不断地进行着发展与完善，因此人民法庭的工作也在不停的与与时俱进当中。

旁听民事案件审判是我这次社会实践中的最主要部分，我旁听了盗窃、离婚等各种民事权利、义务性质的纠纷案件，属于人民内部矛盾性质，所以采取的多是协调、和解的方式，民法、婚姻法、经济法运用的是较多的法律依据。其中有的

适用普通程序，有的则适用简易程序。适用简易程序的案件在开庭之前由检察院制作《适用简易程序建议书》，人民制作《适用简易程序决定书》，这类案件一般是犯罪后果较轻，事实清楚、证据确凿，同时犯罪分子悔罪态度好，依法判刑不重的案件，或者是告诉才处理的案件，这使我又重新加深了对民事诉讼法的理解与掌握。法官在量刑的过程中，要考虑多方面的因素，首先是考虑是否有自首或立功表现和协调、和解的手段化解矛盾，同时也要看被告人的悔罪态度和认罪表现，综合以后，酌定量刑，这也是我国民法以人为本的重要表现。

通过这一个月们的实践活动，使我的所学与实践充分结合在一起，这不仅使我的理论水平又得到了提高，同时也是我增加了实践工作经验，我相信在以后的学习中会有助，我也会更加努力地继续学习。

在社会实践期间，我也发现不少现实问题，例如取证难问题、执行难问题、有利于公诉方问题、法庭秩序问题等，但是我最关注的还是有关简易程序的问题。

受理的案件，在事实清楚、证据充分，法定刑在三年有期徒刑以下的情况下，检察院和就可以达成合意适用简易程序，完全不考虑被告人的意见，而且在开庭之前被告人根本无从知晓自己是在何种程序下受审。在简易程序下，辩护人对被告人的助作用微乎其微，因为简易程序的效率是建立在被告人完全认罪的条件下的。简易程序的启动完全由或法官的操控来实现，立法上简易程序过于简单，缺乏基本权利保护规则和程序性制裁规则，既没有指定律师的程序也没有告知适用简易程序后果的义务。

所以，我们应该借鉴国外经验，创设新型简易程序。辩诉交易由于其理念基础与我国司法理念相差很，不适合我国司法实践，但是处刑命令程序值得借鉴。这种程序又叫处罚令程序，适用于事实清楚、证据充分，立案后不需要过多侦查，

量刑较轻或免于刑事处罚的案件。由检察院建议适用处罚令程序，也可由犯罪嫌疑人或其代理人向检察院提出申请，若检察院驳回还可复议一次。认为不符合适用该程序的条件时，则适用简易程序或普通程序。这样更能有效节约司法资源，提高工作效率。

侵害人格权，侵权人应当承担精神损害赔偿 responsibility，受害人有权得到精神损害赔偿的救济，这个问题在今天已经不是疑难问题，已经成为社会和法学界的共识。最高人民已经做出了肯定的司法解释[20xx年3月8日公布了《关于确定民事侵权精神损害赔偿责任若干问题的解释》。这个司法解释中规定的可以请求精神损害赔偿的，包括侵害人格权、其他人格利益、身份权，甚至是侵害财产权的侵权行为，受害人都可以请求精神损害赔偿 responsibility。笔者认为应当将被害人因犯罪行为遭受的精神损失纳入附带民事诉讼的范围。这里的精神损失，应当是侵犯人身权利而造成的精神损失，而不包括侵犯财产权利而造成的精神损失，并且人身权利应作扩解释，不仅仅局限于一般的生命、健康、身体权，而是包括《关于确定民事侵权精神损害赔偿 responsibility若干问题的解释》规定的可请求精神损害赔偿的各项人格权和身份权。

学生社会实践是引导我们走出校门，走向社会，了解社会现实，投身社会实际的良好形式；同时也是促进我们向人民群众学习，培养锻炼自身的良好渠道，是提升思想、提高自己专业素质的有效途径，通过参加社会实践活动，有助于我们更新观念，了解社会对人才的需求面。

而我真正得益于这次实践的却信念的转变。以前曾经认为法学这门学科暗淡无光，现在却有了一种从未有过的豁然开朗的感觉。我愈来愈发现自己对法学有了兴趣和信心。从法官们的身上，我感觉到了他们对法律工作的热爱，而他们的行动也证明了这一点。正是这种强的信仰力量使他们能够年复一年、日复一日的在如此压力和强度之下始终保持勤奋踏实的状态为社会为人民带来公平与正义。我想，要达到这种境

界我的路还很长。当下所能够做的就只有用量的理论知识武装自己，培养法律思维和其他基本社会人文素养。

一个月的社会实践一晃而过，却让我从中领悟到了很多的东西，使我更加珍惜自己来之不易的学习机会，明白了学习的可贵。同时拉近了我与社会的距离，也开阔了自己的社会视野。对于学习法学专业的学生来说，接触到更多的社会现实，了解当事人的心态特征，也可以避免走入理论的极端，促使我能够将所学知识灵活运用，达到理论与实际完美结合，让我真正成为一个人能够满足社会需要的人。社会实践，让我明白了自己和别人存在的差距，也更加明确了自己的一份责任，而我也将会以此为契机，努力学习自己的专业知识的同时，拓展自己的综合才能，在以后的学习中完善自我。