

2023年行政管理社会调查实践报告 行政管理社会调查报告(汇总5篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？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。

行政管理社会调查实践报告篇一

调查地点□xx县劳务市场

调查对象：外来农民工

调查方式：问卷调查和个别访谈

调查内容：调查当前流动人口学习需求情况

发现的问题：

流动人口通常指为就业、生活，拟离开其户籍地30天以上的人口。一般也会把这部分人员称之为农民工，他们是我国城镇化进程中涌现的一支新型劳动大军，他们对我国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对未能升学的初、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。

1、农民工群体的文化基本状况及现状

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

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,13.1%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。

行政管理社会调查实践报告篇二

百年大计，以人为本。企业的发展说到底还是人的发展。企业竞争归根到底也是人才的竞争。当代社会，面对日新月异的发展和进步，学习速度和培训速度也是提升人才速度的重要参数。培训则常常是提供信息、知识及相关技能的重要途径，有时甚至是唯一途径。在当今市场上，立于不败之地的企业必定是那些能够使其员工充分发挥自己全部潜能的企业。这意味着，企业员工必须接受培训作为继续学习的一种手段，员工培训在帮助公司迎接竞争性挑战的过程中扮演着重要的角色。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，培训是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。培训不仅为管理创造了条件，其本身就是一种管理的手段，即培训通过满足员工高层次的精神文化需求来激发员工的干劲和热情。企业同时应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，建了解统化、结构化的公司内部培训体系。本人在xx制药有限公司范围内采取问卷的方式进行了一次培训需求调研，共发出问卷36份，回收问卷35份，其中有效问卷34份，中层管理人员问卷4份，主管级及员工级30份，现简要对问卷结果加以统计与分析。

1、调查时间□20xx.08.

2、调查地点□xx制药有限公司

3、调查方法：采取问卷式调查

xx制药有限公司是一家以生产抗肿瘤药物为主的制剂生产厂家，药品的生产质量和管理工作直接关系到人民用药的安全问题，对于加强职工的质量意识的显得尤为重要，因此加强员工的培训工作十分必要。

(一) 公司发展理念与文化

1、企业发展方向较为明晰。根据调查资料显示，约有95%左右的员工认为，自己对本公司的发展战略表示了解或十分了解，这主要是与公司目前的业务重点和工作目标有关，但剩余的5%左右员工表示了困惑，这必然会造成实际工作缺乏目标，或者人力资源的较大浪费。

2、将近九成员工熟知企业的精神和价值取向。产品质量是企业的生命，它直接关系到人民的用药安全和身体健康。因而不断进取，永臻完美的管理思想几乎感染了公司的所有员工，可见企业文化对员工的敬业度和忠诚度起到了较大的凝聚作用。

3、企业在制度建立及文化建设方面仍需进一步加强。调查数据显示，认可公司有一个非常健康文化的比例达到85%，而15%左右员工则认为一般，没有员工对此表示反对。此外，仅有45%的员工认为公司的制度体系非常完备，而认为不完备的人数达15%。

(二) 组织结构与岗位设置

1、近九成员工对公司现行组织结构认同，并表示与部门业绩息息相关。公司现有员工中，九成员工对现有机构设置表示赞同，认为现行设置方式在实际工作中发挥了积极作用。

2、现行职能职责、业务流程与实际工作衔接较好。依据调查

结果，80%员工认为目前的岗位职能配置、工作业务流程有效，而认为其在实际中有指导性、参考性作用的仅占35%左右。

(三) 人才管理与技能

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xx制药有限公司的中坚力量，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。

行政管理社会调查实践报告篇三

现时的中国行政体制仍处于官僚制不足阶段，补足官僚制这一课，努力建构与工业文明相适应的具备中国特色的现代官僚制。只有建立法制化的理性管理方式，我国政府机构改革的各项措施才能得到落实，才能有效克服官僚主义、提高行政效率，最终实现由“人治”到法治、由经验管理到科学管理的根本性转变。因此□xxxx年8月1-25日我对x县xx乡政府职能情况进行了专门调查，通过问卷调查等方式，了解到一些具体情况及存在的问题，并就如何解决这些问题本人进行了思考，下面将调查情况汇报如下：

(一) 党政职能交叉

长期以来，党政职能交叉、政企不分，许多本应由党或企业管理的职能被政府所取代，导致政府职能过多，管理过宽，势必相应增设一些机构，从而使机构进一步膨胀。

(二) 行政管理水平和质量不高

随着行政主体的地位、影响和权能的不断变化，政府职能被不断地进行简单的切割划分和调剂配置，越切越细，越分越乱，切出来的“新”部分越来越多，职能越来越被人为放大，对设立

新机构、增加新人员以便加强管理的要求也越来越强烈,于是不可避免地陷入一种恶性循环。

(三) 政府已经渗透到私人领域二十世纪,政府已经渗透到人类生活的方方面面。根据瓦格纳法则,在由农业和自给自足的社会向现代化、工业化和城市化的社会过渡时期,许多原来由家庭或私人供给的货物和服务转而由国家和政府来供给,因而产生了对政府绩效更大的需求,并且不断增长的工业化和城市化也要求政府进行辅助性投资。我国自建国以来就处在瓦格纳法则所论述的社会过渡时期。加上一直受苏联高度集权的计划经济体制的影响,政府的职能延伸到社会生活的各个领域,本该由市场取代政府的职能也基本被政府担负了。综合经济管理职能、社会工作职能、行业管理职能等等全部集中在政府部门。政府职能的扩展必然带来机构的膨胀。因为政府职能的实现靠政府机构来完成,政府机构是实现政府职能的主体,依职能而设,随职能的变化而变化。因此,政府职能的扩张是导致机构膨胀的直接的、主要的原因。要转变这种状况,就必须科学界定好政府职能,该归位的要归位,该释放的要释放,既不能把政府办成一个“万花筒”式的组织,也不能使政府出现职能空位。当前要重点理顺好以下两种关系,即按照党政职能分开的原则,理顺党的工作机构和政府机构的关系;按照政企分开、政事分开的原则,理顺政府与企事业单位的关系。

(一) 干部人事制度不合理

长期以来,政府机构事实上存在着“能进、能上、能高”而“难出、难下、难低”的干部用人制度,缺乏竞争的动力与压力,也没有严格的奖惩考核制度。干部只上不下,只升不降,一到年限就提拔,一遇机会就升级;政府机构一有条件就升格,一开口子就增加职数,机关变成解决就业和待遇的福地,致使干部队伍和机构迅速膨胀。

由于不合理的干部人事制度,机关普遍存在人浮于事、人满为患的情况,尤其是普遍存在“官”多“兵”少;后勤人员多,业

务人员少；习惯于行政命令、分指标、批项目的多，业务骨干少；庸人多，能人少。因此，不合理的干部人事制度是造成机构、人员膨胀的一个重要原因。要改变这种局面，就必须改革干部人事制度。只有深化干部人事制度改革，引入竞争机制和激励机制，完善公务员制度，才能最终消除“肿胀”，保证政府机构改革顺利进行。

（二）不科学的政府系统自身的政绩评价机制以及中国传统文化中的一些消极因素

我国政府政绩评价机制可以归纳为一种“只看产出，不看投入”的机制，也就是说，在评价完成某个政府行为时，考察的指标仅仅是完成的结果，横向或纵向的对比，而忽略了为完成这个政府行为而进行的投资。

长期以来，我国政府系统的行为常采取行政命令方式，以撤换领导来制约和保证政府系统有序运行，这种方式常伴有主观的随意和感情的冲动。如有的领导常常根据自己的好恶随意撤换部门负责人或在机构设置和人员增加上开口子，批条子，因人设事，因人设机构，缺乏公正严肃的约束机制。一是机构编制没有法律依据，缺乏硬约束、硬保障，机构改革缺乏硬配套支持，这就使得机构膨胀问题在软环境、软约束中可以自由地延续泛滥；二是财政拨付与支持随机构和人员的增多随意增加，“僧”多则“粥”多，“僧”少则“粥”少，人浮于事仅对行政效率有影响，对部门利益则丝毫没有损害。由于没有通过财政硬约束来限制人员和机构的增加，所有的政府部门都有增编、增员的冲动和可能。因此，要切实精简机构和人员，就必须遵循市场经济规律，采取利益约束的办法，以部门为财政支出单位，实行政府包干制，即财政对政府各部门实行硬约束，增员不增工资总额，减员不减工资总额，把裁员的任务通过利益约束的方式下放给各部门；三是干部选拔任免缺乏制度保障，没有竞争的动力和压力，没有切实保证优胜劣汰的竞争机制和激励机制，冗员过多，人浮于事的现象严重。

（四）乡政府组织自身的原因

乡政府作为一个管理国家和社会事务的组织，一旦被人们理性地设计出来，就会成为控制人、支配人的东西，具有天然自我膨胀的倾向。其一，政府同企业一样，政府行为是按个人成本收益原则来计算的，追求最大的自身利益，这样每个政府官员都存在一种谋求特殊利益的冲动，为保持官位、升职、发财，必然培植亲信，选用自己的人，造成机关人员膨胀；其二，从组织学角度来说，在任何组织里，组织成员的收入和组织产出规模存在着正相关关系。因此，为了保证组织成员的收入，就必须努力使自己的组织机构得以发展，因为规模的扩大，有可能使薪俸提高、职务提升更加便利，职务权力更大，含金量更高；其三，政府官员为了保证下属单位工作顺利，会尽最大可能争取保险系数，即加大投入维系更大储备。特别是地方政府官员，由于他们由上级任命，要赢得上级的认可，就必须完成上级的指示，满足上级的愿望，这样一种行为方式在我国外延式的发展战略中便会演化成对高数量的追求，产值、速度等数量性指标成为衡量政府领导者、官员的标准，这迫使政府官员有着强烈的数量冲动：要更大的机构规模、更大的管辖范围、更高的社会指标。为满足数量冲动，政府官员行为方式的另一特征就是囤积，即政府尽可能扩大规模以滞存更多的资源；尽可能扩大活动范围以获取更多的财政收入。

（一）继续深化改革

一是进一步明确县乡政府职能，规范县乡政府行政行为。缺位的地方要补位。如在教育、医疗、社会保障等方面，这是政府的义务所在，不能完全交由市场去做。越位的地方要退位。对于微观经济领域，政府应该退出，但对于关系到国计民生如金融、电力等领域，政府必须起主导作用。对于其他领域，政府不应该干预企业的具体事务。政府要学会放权，扶持一些非政府部门。挂靠在政府部门的一些半官方非政府部门，必须在人财物及业务方面与政府部门彻底脱钩，使这些部门真正成为承接政府具体性职能、技术性职能和一些社

会性职能的重要载体。错位的地方要纠正。如在注重经济发展的过程中，不应以牺牲环境为代价，更不该做环境违法企业的“保护伞”。在推进城镇化的过程中，要注意保护群众的利益。要让群众得到实惠，而不要去与民争利。二是在继续推进县乡机构改革的同时，必须着力推进事业单位改革。事业单位改革既是改革中的重点又是难点。考虑到情况复杂和成本较高及历史影响等原因，必须由省政府统筹负责，稳步推进，以确保改革顺利推进。三是深化有关综合配套改革。目前县乡综合配套改革效果不佳。要在建立社会保障等政策体系的基础上，加快干部人事制度改革步伐。深化投资体制改革、财政管理体制等以求改革的整体推进，才能巩固改革成果。

（二）改进对县乡主要领导干部的考核管理办法，建立科学的绩效考核机制

不管是转变职能还是深化改革，人始终是第一因素。在目前的实际工作中，领导干部往往对上负责多，为基层负责少。应付上级的各种检查达标升级考核事情多，为群众办实事、办好事的事情少。开会和外出考察的时间多，深入乡村老百姓田间地头调查研究的少。这和美国等西方国家比，除了体制原因外，与我们现有的一系列考核管理办法和用人导向有直接关系。领导办事能力、工作成效、道德修养，群众在底下看得清清楚楚，但他们却决定不了领导干部的升迁去留，而是靠上级有关组织的某部分领导人。出现跑官卖官边腐败边升迁、检查绿化用油漆把石头涂绿、检查养殖大户时把全组的猪牛集中、明知是高污染企业，返还税收后地方基本没有一分钱，也要引进等奇怪现象也是这种考核机制带来的恶果。因此要进一步建立和完善科学的干部考核管理办法，使干部都想干事、能干事、干成事。

（三）保证合理支出需要，确保县乡政府的正常运转

按目前财税体制，县乡没有主体税种，连“吃饭”财政都说

不上，只有依赖上级财政的支持。要为群众办的事太多太多，而手中的钱太少太少。因此，一是必须改变政府间的财力划分，保证县乡政府有稳定的财源。二是加大转移支付力度，调整转移支付结构。不要只就简单的东中西部划分来确定各地的转移支付力度，而是要适应我国区域经济社会发展状况等多种因素，建立以县为单位的财政转移支付制度。在保障“吃饭”基础上使各项事业得以协调发展。

（四）大力发展乡村社会自治组织，巩固农村基层的社会稳定

在当前及今后一段时间内，由于社会自治组织不发达，缺乏强大的行业组织、社会中介组织的有效管理，不能很好解决调整后的政府职能社会接管问题。因此，作为补充，把乡村社会自治组织的机制创新作为构建农村社会管理微观制度的重要形式，在法律允许的范围内，大力发展各类经济自治组织、中介服务组织等社会自治组织，以巩固农村社会的稳定，促进山区经济的发展。

总之，只有建立法制化的理性管理方式，我国政府机构改革的各项措施才能得到落实，才能有效克服官僚主义、提高行政效率，最终实现由“人治”到法治、由经验管理到科学管理的根本性转变。

行政管理社会调查实践报告篇四

百年计，以人为本。企业的发展说到底还是人的发展。企业竞争归根到底也是人才的竞争。当代社会，面对日新月异的发展和进步，学习速度和培训速度也是提升人才速度的重要参数。培训则常常是提供信息、知识及相关技能的重要途径，有时甚至是唯一途径。在当今市场上，立于不败之地的企业必定是那些能够使其员工充分发挥自己全部潜能的企业。

这意味着，企业员工必须接受培训作为继续学习的一种手段，

员工培训在助公司迎接竞争性挑战的过程中扮演着重要的角色。员工培训可以有效地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，培训是企业送给员工的最佳礼物。培训受理的前提、培训受理的手段。培训不仅为管理创造了条件，其本身就是一种管理的手段，即培训通过满足员工高层次的精神文化需求来激发员工的干劲和热情。企业同时应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，建了解统化、结构化的公司内部培训体系。本人在xx制药有限公司范围内采取问卷的方式进行了一次培训需求调研，共发出问卷36份，回收问卷35份，其中有效问卷34份，中层管理人员问卷4份，主管级及员工级30份，现简要对问卷结果加以统计与分析。

为了提高护理专业学生的人文修养和专业能力，增强同学们的综合素质，培养具有较强的社会竞争力，能迅速适应就业需要的护理人才，护理系团总支安排每名学生在寒假期间，自主安排时间，参加社会实践活动。锻炼能力，提升素质，巩固在校理论学习。从而为下阶段的学习和适应社会打下良好基础。

1、调查时间□xx年xx月xx日

2、调查地点□xx制药有限公司

“有一份付出，就会有一份收成。”我坚信，我们现在付出

了辛勤劳动，将来一定会享受到成功的喜悦。通过这次假期的短期社会实践，我感觉首先自己需要学习的东西还有很多，虽然自己身为一名研究生，但是真正的实践机会很少，动手的机会很少，所以，我们不能眼高手低，什么都要去学，什么都要去做。“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”在日常的学习生活中，就应该培养自己这方面的能力，为以后更好的适应工作打下坚实的基础！

3、调查方法：采取问卷式调查

xx制药有限公司是一家主要生产抗肿瘤药物为主的制剂生产厂家，药品的生产质量和管理直接关系到人民用药的安全问题，对于加强职工的质量意识的显得尤为重要，因此加强员工的培训工作十分必要。

（一）公司发展理念与文化

1、企业发展方向较为明晰。根据调查资料显示，约有95%左右的员工认为，自己对本公司的发展战略表示了解或十分了解，这主要是与公司目前的业务重点和工作目标有关，但剩余的5%左右员工表示了困惑，这必然会造成实际工作缺乏目标，或者人力资源的较浪费。

2、将近九成员工熟知企业的精神和价值取向。产品质量是企业的生命，它直接关系到人民的用药安全和身体健康。因而“不断进取，永臻完美”的管理思想几乎感染了公司的所有员工，可见企业文化对员工的敬业度和忠诚度起到了较的凝聚作用。

3、企业在制度建立及文化建设方面仍需进一步加强。调查数据显示，认可公司有一个非常健康文化的比例达到85%，而15%左右员工则认为一般，没有员工对此表示对。此外，仅有45%的员工认为公司的制度体系非常完备，而认为不完备的人数达15%。

（二）组织结构与岗位设置

1、近九成员工对公司现行组织结构认同，并表示与部门业绩息息相关。公司现有员工中，九成员工对现有机构设置表示赞同，认为现行设置方式在实际工作中发挥了积极作用。

2、现行职能职责、业务流程与实际工作衔接较好。依据调查结果，80%员工认为目前的岗位职能配置、工作业务流程有效，而认为其在实际中有指导性、参考性作用的仅占35%左右。

（三）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xx制药有限公司的中坚力量，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、员工激励、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、员工激励、成就动机。

（四）团队精神状况和素质

1、除少数员工外，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，才能调动员工的积极性和责任感，而据相关数据显示□xx制药有限公司仍需要在此方面继续努力。

二、广泛发动宣传。我局召开了全体职工会议，传达学习《关于整治不作为慢作为乱作为问题专项行动的实施》的文件精神，并进行了宣传动员。

专项经费保障不足。由于没有关爱留守儿童的专项基金和专项经费，关爱留守儿童活动经费主要靠干部职工捐款、社会捐赠、办公经费来维持，关爱留守儿童活动的持续性和有效性难以得到保证。

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%员工认为公司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。

（五）员工个人专业知识与技能的发挥

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，员工的潜能和能力有待于进一步开发。

总之在实习的过程中，虽有一些遗憾，但更多的是收获的喜悦。这是我们初涉社会的开端，迈向残酷而美好的未来……我要一直坚信自己的能力，不断奋斗和前进。

根据目前公司的培训现状，为了让公司的培训更有效，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。针对本公司的工作情况和工作特性，对员工加强质量意识的培养，使员工充分意识到缺乏责任心所造成的严重后果及给公司发展带来的不良影响。从而保证生产有序地进行。

- 2、加强员工之间相互沟通。不定期的和公司员工进行交流，使员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。

加强员工培训激发员工的创新能力，改变员工的平庸工作行为，尽可能降低管理成本，克服不可测性，保证质量低劣的员工无法进入，有效降低优秀员工的流失率。在今后的工作

中不断对各类员工进行不同目的的分类培训，以满足不同员工的不同需求。加强员工培训，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。

行政管理社会调查实践报告篇五

社会调查

社会调查标题：关于烟草公司人才发展的调查报告

分校工作站

电大工作站

班

级

2017年春季行政管理 姓

名

学

号

是否申请学位

指导教师

关于烟草公司人才发展的调查报告

一、调查的原因及目的百年大计，以人为本。企业的发展说到底还是人的发展，企业竞争归根到底也是人才的竞争。当代社会，面对日新月异的发展和进步，学习速度和培训速度是提升人才速度的重要参数。培训则常常是提供信息、知识及相关技能的理要途径，有时甚至是唯一途径。在当今市场上，立于不败之地的企业必定是那些能够使其员工充分发挥自己的全部潜能的企业。这意味，企业员工必须接受培训作为继续学习的一种手段，员工培训在帮助公司迎接竞争挑战的过程中扮演着重要的角色。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，培训是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。培训不仅为管理创造了条件，其本身就是一种管理的手段，即培训通过满足员工高层次的精神文化需求来激发员工的干劲和热情。企业同时应把培训作为管理的机会和途径，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，建了解统化、结构化的公司内部培训体系。本人在永昌县烟草公司范围内采取走访的方式进行了一次培训需求调研，共10人，回中层管理人员问卷1人，现简要对结果加以统计与公析。

二、调查时间、地点、方法

三、调查内容及分析

烟草公司是国家控制和统一管理的一个特殊企业，它具有较

强的独立性，所以对于加强职工的质量意识的显得尤为重要，因此，加强员工培训工作十分重要。

（一）公司发展理念与文化

1. 企业发展方向较为明晰。根据调查资料显示，约有95%左右的员工认为，自己对公司的发展战略表示了解或十分了解，这主要是与公司目前的业务重点和工作目标有关，但剩余5%左右的员工表示困惑，这必然会造成实际工作缺乏目标，或者人力资源的较大浪费。

2. 将近九成的员工熟知企业的精神和价值取向。因而“不断进取，永臻完美”的管理思想几乎感染了公司的所有员工，可见企业文化对员工的敬业度和忠诚度起到了较大的凝聚作用。

3. 企业在制度建立及文化建设方面仍需进一步加强。调查数据显示，认可公司有一个非常健康文化的比例达到85%，而15%左右员工则认为一般，没有员工对此表示反对。此外，仅有45%的员工认为公司的制度体系非常完美，而认为不完美的人数达15%。

（二）组强结构与岗位设置

1. 近九成的员工对公司现行组织结构认同，并表示与部门业绩息息相关，公司现有员工中，九成员工对现有机构设置表示赞同，认为现行设置方式在实际工作中发挥了积极作用。

2. 现行职能职责、业务流程与实际工作衔接较好，依据调查结果，80%员工认为目前的岗位职能配置、工作业务流程有效，而认为其在实际中有指导性、参考性作用的仅占35%左右。

（三）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。部门负责人作为公司的中坚力量，肩负着不断创新、发展企业的重任，从统计数字发现，在工作任务中分安排方面，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%的员工认为存在不公平现象。

2. 从部门内部沟通基本顺畅，但部门间急需加强。多数员工普通反映，在实际工作中，上级对其工作支持力度较强，并就工作内容进行沟通，但从拮据问题的调查显示，部门内沟通并没有达到与其要求，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、员工激励、成就动机。而据中级管理人员的调查显示，则依次：：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、员工激励、成就动机。

（四）团队精神状况和素质

1. 除少数员工外，团队士气良好，在实际调研中，90%的员工认为我们团队的精神非常高昂，5%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。团队是由个人组成的，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，才能调动员工的积极性和责任感，而据相关数据

显示，公司仍需要在此方面继续努力。

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%的员工认为公司的素质说优秀的企业相比，总体水平不差上下；25%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。

（五）员工个人专业知识与技能的发挥

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%左右员工认为不满，希望在以后的工作中逐步提升，但在专业技能较化方面，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较化上并不十分理想，员工的潜能和能力有待于进一步开发。

四、今后的对策与建议

根据目前公司的培训现状，为了让公司的培训更有效，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。针对本公司的工作情况和工作特性，对员工加强质量意识的培养，使员工充分意识到缺乏责任心所造成的严重后果及给公司发展带来的不良影响。从而保证生产有序地进行。

2. 加强员工之间相互沟通。不定期的和公司员工进行交流，使员工的意见及时反馈，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。

加强员工培训激发员工的创新能力，改变员工的平庸工作行为，尽可能降低管理成本，克服不可测性，保证质量低劣的员工无法进入，有效降低优秀员工的流失率，在今后的工作中不断对各类员工进行不同目的的分类培训，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情感和斗志，全身心的投入到工作中去，使他们主动性、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。