

# 最新电大行政管理社会调查报告(大全5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 电大行政管理社会调查报告篇一

xx省xx市粮食综合生产能力连续多年居xx省各县(市)首位，列全国百个产粮大县(市)前10名□20xx年全市农业总产值40.5亿元，其中农业产业化产值达到27.6亿元，占农业总产值的63.5%，“九五”期间年均增长10.8%；农民人均收入2459元，其中通过产业化实现的人均收入占63.9%，五年间提高了31个百分点□xx市通过农业产业化发展，正在由农业大市向畜牧业大市、加工业大市和经济强市转变。

xx市把加快农业产业化经营作为调整优化农业结构、增加农民收入的战略措施，农业产业化经营初具规模，已经成为经济发展和农民增收的新亮点。

一是形成了奶牛、鸡蛋和生猪三大主导产业。奶牛业在十年间登上三个台阶，奶牛从1991年的2.2万头，到目前奶牛存栏达13万头，户均1.09头。肉牛饲养量20万头，生猪饲养量51万头，家禽饲养量1054万只。全市现已具备年提供15亿公斤粮食、8万吨肉、32万吨鲜奶、10万吨鲜蛋、7亿公斤瓜采的综合生产能力。

二是增加了农民和财政收入。全市农民通过养奶牛人均增收480元，通过饲养家禽人均增收190元，通过养猪人均增收140元，通过酿酒、饲料加工人均增收330元，通过农民在

龙头企业和市场就业人均增收80元□20xx年畜牧业过腹转化农作物秸秆90万吨，占秸秆总量的65%，仅此一项农民增收8000多万元。农业产业化发展使农民增收有了稳定的渠道，为市财政培植了新的财源□20xx年仅雀巢公司一家就上缴税金1.2亿元，占全市财政收入的42%，成为市财政的支柱。

三是推进了粮食转化增值。粮食的过腹转化和加工转化，改变了农民过去卖原粮的低效循环状态，有效地缓解了农民卖粮难□20xx年畜牧业转化粮食6亿公斤，转化增值5亿元，加工转化1亿公斤，转化增值0.5亿元，转化粮食占总产量的46.7%。

四是吸纳了大量的农村剩余劳动力。全市专兼职从事畜牧养殖业的劳动力16.8万人，占农村劳动力总数的60%，农民离土创业人员14万人，占农村总劳动力的51%。

1. 把资源优势与市场需求结合起来□xx盛产玉米、水稻、高粱和瓜菜、烤烟等作物，农业资源丰富，农畜产品质量好。近年来□xx市立足资源优势，把资源优势与市场需求结合起来，以加快畜牧业发展为重点推进农业产业化经营，确立了由产粮大县向经济强县转变的发展目标。他们反弹琵琶，抓市场、上加工业，带产业、促养殖，在稳定粮食生产的同时，通过加快发展畜牧业生产，实现。粮食过腹增值；通过招商引资建设农畜产品加工龙头企业，实现加工增值；通过建设城市市场，培育发展中介组织，实现农产品流通增值。通过梯次、多次增值，增加了农业综合效益，拓宽了农民增收的渠道。

2. 把做强龙头企业与做大主导产业紧密结合起来。近几年□xx市把农业产业化发展的着力点放到引进培育龙头企业上，扶持、扶强、扶大龙头企业。在奶牛业，1990年引进了世界50强之一的瑞士雀巢公司，从那时起，千方百计扶持企业发展，帮助解决企业发展中遇到的困难和问题，做大做强这个龙头企业。该公司已三次增资扩产改造，总投资由初建时的2.6亿元增加到了6亿元，鲜奶日加工能力由150吨增加到700

吨。20xx年又启动了四期扩建工程，建成投产后，日加工能力将达到1350吨。现在xx农民每天供应雀巢公司700吨鲜奶，收入130万元。在玉米产业上，引进了xx绿色食品集团公司等7家企业，年加工转化玉米605万吨。在小米产业上，引进xx焦氏集团建设万吨小米加工企业，带动全市发展无公害谷子0.33万公顷。

3. 把完善市场体系与强化流通带动功能紧密结合起来。xx市加强对农业产品市场的统一规划、建设和管理，建成了新胜蛋禽等一批农产品专业批发市场，初步形成了以全国性批发市场为龙头，以区域性专业批发市场、专业市场为骨干，以城乡集贸市场和经营网点为基础的农产品市场体系，市场年交易额达15亿元。新胜蛋禽批发市场已与全国13个大中城市的30多家公司建立了稳定的供销关系，日销售鲜蛋600吨以上，日交易额220万元，带动全市饲养蛋鸡1000万只。鲜蛋收购覆盖xx、吉林两省10多个县(市)，远销到广州、上海、江苏、福建、安徽等省市，每天销往俄罗斯鲜蛋有70吨。市场各环节吸纳从业人员2300多人，年创收2800多万元，养鸡户年收入1亿多元，经销户收入600多万元，带动相关加工和服务业增加产值1亿多元，实现利税800多万元。另外，全市流通经济组织发展到200多个，流通大户300余户，从事农产品营销的经纪人达2400余人，市场和流通中介组织已成为农业产业化发展的重要牵动力量。

4. 把依靠科技进步与加强基地建设紧密结合起来。基地是农业产业化龙头企业的生产车间。xx市把依靠科技进步与加强基地建设紧密结合起来，用先进技术装备基地，围绕龙头企业和市场对基地进行合理布局，培育典型，发挥示范作用，推进专业化生产和规模经营。目前专业户发展到5.6万户，专业村256个，专业乡(镇)9个，分别占户、村、乡(镇)总数的42%、66%和30%。涌现出了一批奶牛生产万头乡(镇)、千头村、百头大户和蛋鸡生产的百万只乡(镇)、十万只村、万只大户。大力推广普及先进适用技术和综合配套的高产优质生产模式，

奶牛生产全部推广“冻精配种、配合饲料、秸秆三化、暖舍饲养、防疫灭病”的高产模式。鸡蛋生产普遍推广“纯化良种、配合饲料、密集饲养、科学防病”的高产模式。20xx年推广先进技术60多项，先进技术覆盖率达到96%。

5. 把创造优良环境与促进农业产业化发展紧密结合起来。不断优化农业产业化发展环境，对龙头企业实行挂牌保护，派驻专人负责协调监督对企业的各项检查、收费等问题。对收费项目进行集中清理，印制收费项目目录，给企业发放收费项目“明白卡”，取消和缓收收费项目83项，合并92项，下调44项，一年减轻企业负担1000多万元。同时，出台了鼓励乡镇发展奶牛业的政策，新增奶源增加税收的地方留成部分，市乡两级五五分成，乡镇每增加1吨鲜奶，可增加税收60元，调动了乡镇发展奶牛生产，扩大基地规模的积极性。发挥政府的宏观控制作用，调整龙头企业和农户间的利益关系，让利于民，雀巢公司在两年内七次提高鲜奶价格，鲜奶价格由每公斤0.78元上调到1.60元。在鲜蛋销售上，每天都由市场主管部门首先定出鲜蛋参考价，防止蛋价大起大落，保护养殖户和营销户双方利益。强化环境治理，打击偷、盗、毒害奶牛犯罪活动，严肃查处个别奶站投机倒把、克扣奶户的违法违纪行为，保护养牛户的切身利益，维护主导产业的正常经营秩序。

xx市农业产业化的实践证明，农业产业化经营是实现农民增收和调整优化农业结构的现实选择，带给我们一些重要启示：

1. 推进农业产业化经营，必须把壮大龙头企业作为关键环节来抓。搞好龙头企业建设，是发展农业产业化经营的关键环节。只有通过招商引资、政策扶持、促进联合等多种渠道和手段，培强培壮一批产品竞争力强，为农户提供系列服务、与农户利益关系密切、牵动力强的龙头企业，实现规模经营，把龙头舞起来，才能把农业产业化带动起来。

2. 推进农业产业化经营，必须大力推行集约化经营。推进集

约化经营是农业产业化向更高层次发展的必然要求。建立农村集体土地使用权流转机制，促进农业资源向优势产业和龙头企业集中，引导农民进行适度规模经营，加快建设专业化、区域化、规模化的商品生产基地，把基地规模和产业做大了，农民收入才能提高，农业产业化才能保持快速发展。

3. 推进农业产业化经营，必须处理好各方面的利益关系。利益机制是农业产业化发展的原动力。没有利益驱动，产业链就会脱节。只有加强政府宏观控制，按照市场经济原则正确处理农业产业化经营中公司和农户的利益关系，形成风险共担、利益共享的机制，把农业产业化经营纳入市场化、法制化轨道，才能实现龙头企业、基地、农户、市场的一体化发展，增加农民收入，增强产业化链条的凝聚力。

4. 推进农业产业化经营，必须选择好主导产业。农业产业化发展必须立足发挥优势，突出本地特色，因地制宜确定发展模式，选择主导产业。xx市农业产业化形成了牛、鸡、猪三大主导产业，主要是因为主导产业的选择上，充分考虑了本地的资源优势、农民的基本素质和市场的有效需求。这三个产业都属农村传统产业，农民有基本的技术和经验，而且市场容量大，技术和市场风险相对比较小。

5. 推进农业产业化经营，必须大力提高市场化程度。市场化程度直接影响着农民进入市场的速度，影响农民收入增长的速度。培育农业产业化市场体系，搞活流通，是加快农业市场化进程的有效手段。只有采取政策扶持、效益吸引、典型引路等办法活跃市场主体，建设和完善市场体系，从根本上架起小生产通向大市场的桥梁，才能使广大农民通过进入市场来实现收入的增加。

6. 推进农业产业化经营，必须加强农业基础设施建设。农村消费环境较差，这既是当前农村经济发展速度的制约因素，也是农村市场启而不动的重要原因。只有加强农村、农业基础设施建设，才能夯实农业产业化发展的基础，真正启动农

村市场，提高农民消费水平。建议国家采取加强农业基础设施建设的政策，加快农村电力、道路、水利、教育、文化等基础设施建设步伐，加大对农业科研与推广服务、农村教育、农村环境保护等方面的投入，改善农业生产条件，增强农村抗御自然灾害、抵御市场风险的能力。

## 电大行政管理社会调查报告篇二

促进桂龙生物技术有限公司关于加强员工培训，提高员工个人素质、提升企业形象。

桂龙生物技术有限公司

1. 桂龙生物技术有限公司培训员工的基本情况
2. 桂龙生物技术有限公司培训员工的成功经验
3. 桂龙生物技术有限公司培训员工存在的问题
4. 完善桂龙生物技术有限公司培训员工的对策

查阅资料、座谈、个别访谈

四川省双流县九江镇桂龙生物技术有限公司

20xx年8月15日至20xx年9月25日

调查过程记录

第一阶段：查阅、搜集相关的信息材料

第二阶段：对桂龙生物技术有限公司培训员工的进行深入了解

第三阶段：整理调查资料，进行分析，完成报告

## 关于桂龙生物技术有限公司培训员工的调查报告

为了深入了解桂龙生物技术有限公司培训员工的相关情况，笔者于20xx年6月15日至20xx年8月25日对桂龙生物技术有限公司培训员工的情况进行了深入的调查。在这次调查中主要采用了“多看、多听、多问、多查以及多想”的方式，在此次调查过程中，得到了该企业领导的大力支持并取得了良好的实践效果，笔者在此表示衷心感谢！

### 一、桂龙生物技术有限公司培训员工的基本情况

企业员工接受培训作为继续学习的一种手段，培训可以有效地帮助公司创造价值或赢得竞争优势，通过培训员工不仅是自觉性、积极性、创造性的提高，增加企业产出的效率和价值使企业受益，而且增强员工的素质和能力，员工受益的同时企业的业绩也不断提升，达到共同成长共同发展的目的。

（一）桂龙生物技术有限公司现有员工116人，16人为研究生以上毕业、20人为本科毕业、26人为专科毕业、54人为专科以下毕业；在全体员工中相关生物专业毕业的人数仅为30人，约为总人数的25%；75%的员工虽然都有一定的文化程度但对于生物药品知识熟悉的人仅65%；对生物药品了解完全不了解的员工占到40%。

（二）桂龙生物技术有限公司对员工20xx-2014年的培训情况□  
20xx-2014年投资规模在10万元以上的培训项目为8次；20xx-2014年投资规模在5万元以上的培训项目为16次；□20xx-2014年投资规模在5万元以下的培训项目为24次；培训经费占总投资额5.5%。

### 二、桂龙生物技术有限公司培训员工的成功经验

### （一）着力加强企业员工软实力建设

20xx-2014年公司通过高、中、低级培训，使企业由原来的单一生产经营低端模式转变为，研发、生产、运输、经营高端产品模式；由原来的单一的市场经营状况转变为专业化、规模化、研发一条龙的经营状况。由原来年产量不足10吨到年产量达45万吨。使企业进入全国500强之林。

### （二）着力加强企业对员工和客户对的信誉

20xx-2014年企业对员工通过培训，不但使员工个人的能力提升也使企业受益。使员工对企业的文化相当熟悉且参与企业文化建设工作，对企业的软实力建设提升得到显著成绩；员工素质的提升直接影响了客户对企业信誉度的提升，因此达到了共同成长共同发展的目标。

## 三、桂龙生物技术有限公司培训员工的问题

### （一）各部门之间对于培训沟通不顺畅

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。

### （二）对于新员工的培训缺乏总体定夺

企业在招到新员工之后，往往是按照新员工自己的意愿来决定去哪个部门工作，这虽然体现了企业以人为本的用人之道，但当新员工发现自己并不适合当前的工作便提出辞职，白白流失了一些人才。笔者见意企业应该在充分了解新员工所学专业和工作意向外，要充分了解新员工的个人特长和兴趣点。这样通过培训才会使新员工短期内适应和胜任所在的岗位并且在短期内有所业绩。

### （三）团队精神状况和素质

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。

（四）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，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。

## 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：

（一）、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。

（二）、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。

（三）、加强团队融合提高团队素质。多进行一些团对活动和考核，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。

## 电大行政管理社会调查报告篇三

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成了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）组织结构与岗位设置

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。



对XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX事业管理局进行了深入的调查。在这次调查中主要采用了“多看、多听、多问、多查以及多想”的方式，在此次调查过程中，得到了该局领导的大力支持并取得了良好的实践效果，笔者在此表示衷心感谢！

## 一、工作性质：

负责管理和承办覆盖全市的养老保险、养老保险基金的筹集、管理、运用和支付；管理和承办城镇各类职工的失业保险、失业保险金的筹集、管理、运用和支付；编制全市社会保险基金发展的具体计划和宏观规划，研究制定各种保险基金的统筹方案及实施办法；参与制定各种社会保险制度的改革方案及实施办法，具有对保险范围内执行职工退休，失业待遇正确与否的复核权；促进保险基金的融通、增值，提高给付能力，充分发挥保险基金的保障和为地方建设服务的双重功能。

## 二、日常管理：

## 三、存在的问题

（一）处理审批慢流程复杂时间跨度大

（二）服务意识有待提高

（三）人员老化

很多人都是工作多年的老的工作人员，面对日新月异的社会，一些办公本领如微机等掌握的不是很好。对待来办事人员没有良好的心态和语气，往往激发矛盾，引起不必要的争端。

（四）精通业务人员及员工培训滞后

xx局由于政府编制问题已经多年没有充实年轻的一线人员了，

都是工作多年的人员，年龄层次偏高，接受新的知识和技能培训较慢，人才储备几乎为零。

#### 四、提高服务意识的对策和建议

##### （一）工作制度

着手对原有的工作制度进行规范。规范事假制度：因事必须本人处理者可请事假，半天以内由部门负责人批准，半天以上，一天以内的，报办公室批准，一天以上的需经中心领导审批；工作时间必须佩戴胸卡；在工作时间不看书报杂志、不吃零食、不玩电脑游戏、不上网操作股票等都写入职工守则里。实现工作制度标准化，解决长期存在的松散情况。

##### （二）人员服饰

针对原来工作人员穿衣随便的情况，规定了职工每天必须统一着装，无形之中又增加了职工的团队感。

##### （三）规范语言

作为窗口性行业，在整个建设管理过程中，语言的规范化是重点之一。针对这一问题专门组织礼仪培训，强调“微笑服务”，并要求职工在接待群众及单位时礼貌规范用语“您好，您有什么需要我为您服务”是接待时基本礼貌语言。并把这条纳入年终的考核内容之一。

##### （四）增加计算机的使用

规范报审表，安装机读审批表系统，完善办公自动化体系，开通网上办公，网上报审，网银缴费等。增加计算机和互联网方面的培训和使用率，可作为技能审核的一部分。

##### （五）开发电子政务智能服务终端

在这方面可以借鉴银行的发展经验，开发出类似于atm的电子政务智能服务终端。公众只需带上自己的服务卡，便可以在遍布于大街小巷的任何一台智能终端上开展政务活动，如查询XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX事业管理局的政策法规，在线报审与缴费，甚至可以进行在线的视频交流，省去了许多奔波于政府各部门的麻烦，也在一定程度有利于维护民群的尊严和政府的形象。引入平台概念，进一步说就是网上平台的意思，对人才引进、解决困难人员办理社会养老保险、档案挂靠等方面正在逐步计划进行网上服务功能，目前已经有50%的业务在网上进行操作。在市中心的启动下，通过不断努力探索，增加人性化功能，优化后台服务，真正体现“以人为本，服务至上”原则，让单位和个人足不出户轻松办理业务。

#### （六）建立培训考核机制

- 1、在人员上岗时，严格把关，坚持宁缺勿滥的原则，上岗合适的人员。坚持这个原则，做到因岗用人，因此不论转岗还是新进入的成员，都能很快投入到工作当中，人员因不合理匹配而无法完成工作的情况大大降低。
- 2、建立长期的人员技术培训班，使新成员有更大的学习空间和锻炼的机会，迅速成长为骨干。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，使成员始终保持一种持续学习、进步的动力和状态，会取得很好的效果。
- 3、鼓励成员不断创新，对技术骨干人才以全面的支持和较宽松的政策，重奖有特殊贡献的成员，为创新成员承担创新风险责任以留住优秀成员。对于技术型成员，将他们的工作业绩与激励紧密挂钩，促进成员发挥主观能动性。也激发成员从行局角度考虑问题，加深成员对本单位的认同感。
- 4、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。通过严格进入、鼓励创新、培训人员等措施形成一个良

好的人才发展梯队，确保人才队伍建设呈良好方向发展。

人心的一件事。

6、持“客户至上”原则。原来我们的许多工作人员工作态度散漫，一副“朝南坐”的脸对着客户，对着百姓。制度的建立，使得政府职能有所改变，打破原来职工的固有思维，这一原则特别对政府职能的操作提供了更高的要求。我们在办理业务时，如果还是以前的思想认为自己手握重权而态度冷淡甚至蛮横，不仅仅我们有个服务内容，其他各区县也有，去其他区县也可以接收办理。因为客户的流失就有可能影响其年终的考核，该举措使得职工必须懂得“客户是其衣食父母”，提高办事质量，加强办事效率，从而更好的服务大众。

7、加强开放式交流和合作。加强各部门的优势互补，扬长避短，整合人力资源。但是在目前，我们经常会遇到这样或那样的问题，在这当中我们多次联系周边各区县，发现大家互相间的交流太少，上级似乎整合了各区县，却又好像大家各管各的，随时都可以脱离。所以，需要建立健全交流机制，加强各县区、各部门之间的交流合作，以达到取长补短，不断加强提高的目的。

## 五、调查体会

此次在XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX事业管理局的社会实践，收获颇多。通过这次实践，笔者有了很深的体会，感觉到改革和社会发展过程中肯定是困难重重，但是改革之路必将继续下去。只有重新定位，面向市场，面向广阔的企业和个人，社会报保险事业才会顺利走下去。只有继续协调管理，整合相关资源，贯通全市服务平台和信息网络，加强自身管理，为社会提供更优良的服务，才能更好的发展和服务人民。同时，感觉到理论和实践之间还是有一定差别的，因此本人在实践过程中能主动的请教，虚心的学习，尽量把理论知识融入到实践中去，使自身的理论知识更上一个台阶，实践能力与水

平也得到较大地提高。

XXXXXXX广播电视大学

XXXXXXXXXXXXX专科 XXX

## 电大行政管理社会调查报告篇五

行政管理是社会永不变更的话题，下面小编为大家整理了一篇关于行政管理专业社会的调查报告，仅供大家参考。

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：2007.08.

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。

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%。

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。

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。