

# 大学企业调研报告(优秀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，通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 大学企业调研报告篇一

20xx年，我局政务公开政府信息公开工作在县委、县政府的领导下，深入开展党的群众路线教育实践活动，认真贯彻落实市、县政务公开政府信息公开工作会议和有关文件精神，紧紧围绕农业中心工作。突出现代农业产业建设、农业项目建设、机关行政效能建设等政务公开重点，运用科学管理理念，采用现代信息手段，加大政务公开政府信息公开工作力度，加快电子政府信息公开建设步伐，提升政府信息公开工作水平，并取得了一定成绩。

（一）强化组织领导。为进一步加强政务公开工作的组织领导，结合电子政务工作，我局成立了以局长为领导、相关股室负责人参与的电子政务与信息公开工作领导小组，明确局办公室为机关电子政务及政府信息公开的主要负责工作机构，其它相关股室协助工作。

（二）强化制度建设。为认真做好信息保密工作的前提下，进一步充实完善了政务信息发布公开制度，确保了公开与保密两不误。

（三）强化信息审查。我局信息发布工作由局办公室负责，信息来源由局机关各股室、乡镇农技站提供，重点反映农业新特色、新思维、新发展，信息审核实行层层审核，严格把关。审核完成后，信息交由局办公室专人发布到政府信息公

开平台。

（一）政府信息主动公开渠道。

三是做好便民咨询工作。

（二）政府信息主动公开数量□20xx年，我局主动向社会公开信息共17556条，其中发送农作物良种、栽培技术、病虫害防治、农产品供求等手机短信17439条，报道农业动态信息105篇，发布农作物病虫情报12条。

20xx年，我局未发生政府信息依申请公开的信息。

20xx年，我局未发生政府信息公开收费及减免情况。

20xx年，我局未发生因政府信息公开申请行政复议、提起行政诉讼情况。

（一）存在问题。

## 大学企业调研报告篇二

为深入学习弘扬苏区调查精神，结合《\_\_队党的群众路线教育实践活动实施方案》要求□\_\_x带队赴\_\_市\_\_镇\_\_村开展驻村调研活动，调研组深入基层一线，深入调查现场，放下架子、铺下身子，与基层干部面对面沟通、与辅调员交朋友、与调查对象谈心，以真情换实情，努力践行“深入实际、实事求是、艰苦奋斗、科学严谨、认真细致”的苏区调查精神。

### 一、调研形式

为深入查摆“四风”问题，全面了解基层\_\_调查工作现状以及当前农村经济社会发展情况，调研组制定了详细的调查方案，采取座谈会、走访企业、入户访谈等多种形式，广泛深

入地开展调研活动。

（一）召开专题征求意见会。听取\_\_市局队主要负责人、业务干部、及效能办、政法委、经贸局、环保局、农办等部门代表，对福州队领导班子及成员在“四风”方面存在的问题及\_\_调查工作的意见建议。

（二）召开\_\_调查工作座谈会。邀请乡镇分管领导、首席\_\_员、村干部、辅调员、记账户等人员参会。

（三）走访慰问调查户。深入\_\_市\_\_镇\_\_村走访10户记账户，实地了解村民生产生活及记账情况；（其中1户记账户外出，调研组采取间接调查法了解其基本情况）

（四）实地调研农村生产情况。调研了\_\_村特色产业——农业部马铃薯高产创建示范区、国家农业综合开发科技推广综合示范南美白对虾硬池养殖项目；参观知名企业“明一乳业有限公司”及古槐镇青山村新农村建设情况。

\_\_镇\_\_村是城乡住户调查一体化改革后抽选的居民收支调查村。\_\_镇属\_\_北乡，历史上，相较于\_\_南乡诸镇，发展曾一度滞后。近年来，随着临空经济区开发建设，目前该镇总体经济发展已位居\_\_市中上水平。\_\_村是\_\_镇比较大的行政村，下辖10个自然村，总人口4397人，总户数1239户。村庄的土地资源较为丰富，耕地面积约占全镇耕地面积的4成，\_\_年村财政收入62.35万元。

## 大学企业调研报告篇三

（一）中环核心商圈日趋成熟。中环路位于县城的中心，人口聚集度高，交通便利，集聚辐射强，人流车流较大，优质商业商务资源高度聚集，重百、新世纪、国美等大型知名零售企业布局该区，8家银行、5家保险公司的县域总部设置在该街道，服装、电器、黄金等众多中高端特色专卖店密布街

道两侧，三峡风、三峡厨娘、源味、万欣等10多家知名餐住入驻，餐饮、住宿、会议等商务业态齐备，知名品牌拥有量占全县拥有量的80%以上。万方渝东北农产品综合交易市场率先投运，21万方亿联家居建材汽车城建设、招商齐头并进，25万方城中城购物广场有序推进，商贸大项目建设将有力提升城市商圈品质。核心商圈所需的零售购物、现代服务、餐饮住宿、休闲娱乐等基本功能完备，中环路商圈是我县最成熟、最活跃的商业集聚区，已逐步确立了核心商圈的地位，是我县经济社会发展的重要力量，对我县城市形象提升发挥了重要作用。

（二）社区便民商圈加快发展。按照业态齐全、功能完善、消费方便、群众满意的要求，全县规划建设了7个社区便民商圈，目前，已建成外滩社区、滨江社区、柏杨湾社区、黄金包社区等4个社区便民商圈，今年将完成盘石社区便民商圈建设，通过3—5年努力实现已建居住区全覆盖。近年来，我县投入近200万元对城区菜市场进行了标准化改造，标准化菜市场已基本实现全覆盖。依托龙头企业建成连锁化社区超市30多个、便民服务店50多个，废旧物资回收点20个。通过社区便民商圈建设，提升了城区居民就近购物消费便利，城区多数地方实现了5分钟到便民店、10分钟到社区超市、15分钟乘车到达综合超市的社区便民商圈发展目标，居民消费满意度显著提高。

商圈建设对经济社会发展的贡献不断增大□20xx年，县域商圈实现社会消费品零售总额亿元，增长15%，占全县社会消费品零售总额的。今年一季度，县域商圈实现社会消费品零售总额亿元，增长，高于全市增速个百分点，占全县社会消费品零售总额的75%。县域商圈就业人员达9万人以上，占全县商贸服务业从业人数的75%以上。随着五大商贸项目的陆续建成，将为我县经济发展提供新的动力和增长点。

一是重视不够措施不多。一些地方和部门对商圈建设认识不足，推进商圈建设的力度不大。商圈长效管理机制尚未建立，

商贸流通主管部门管理手段欠缺，推动建设措施不力。支持商圈建设政策不完善，市政府要求城市建设配套费支持商圈发展的专项资金未建立，对商圈打造缺乏有力支撑。

二是商圈规划权威性不够。商圈布局规划滞后，功能配套不完善（如新城区商圈建设没有仓储物流功能），规划执行的刚性不足，行业管理部门事后参与、被动参与，保障商圈规划实施的制度尚不健全。

三是核心商圈带动作用不突出。中环商圈街道狭窄，建筑拥挤，人车混杂，休闲设施不足，消费购物环境和集聚辐射能力有待提升，承载已经饱和，发展空间不大。

## 大学企业调研报告篇四

人才是第一资源，教育需优先发展。近几年来，我市确立“以人为本，教育为先，成才为根，创业为要”的教育发展理念，大力实施科教兴市、人才强市战略，教育事业初步实现了量的扩张、质的提高、结构优化和效益提高，教育发展成果惠及了百姓，改革创新经验得到了各级领导的肯定和认可，教育人才队伍建设也得到了加速和加强。到2019年底，高中、初中、小学教师学历达标率分别由2019年的40.1%、85.9%、94.5%提高到81.1%、95.9%和97.7%。进入，要建设教育强市、打造教育产业集聚城，需要一支强有力的教育人才队伍作保障，更需要优秀教育人才脱颖而出的机制和制度。我们将围绕教育发展目标，全面启动教育人才资源开发战略，建设一支数量适当、师德高尚、素质优良、结构合理、特色鲜明、充满活力的教师队伍，努力构建教育人才高地，滤布全力加快教育产业集聚。

目前我市专任教师达到48048人，这支队伍水平多高、素质怎样直接关系到全市教育的现在和未来，我们将实施“四大工程”，全面固本培源，积极打造教育人才团队。

当前，“回到学校”已经成为教师培训的世界性选择。我们将着力强化校本建设，积极落实以实践为导向的“基于学校、在学校中、为了学校”的教师校本培训模式，全面开展师德修养、新课程、教育科研、教学基本功等培训，切实培养既有理论水平，更有实践经验的教育专家和教育名家。到末，评选三千名学科带头人、骨干教师、教学能手和教坛新秀，全市每个乡镇都有名教师，努力培养一批国家级科研型教师和省级特级教师。在推进校本培训的同时，切实加强非校本培训，强化教育人才的专业引领。我们将充分发挥教育系统高校多、专家多、科研单位与人员多的优势，积极开展专家学者讲学、科研单位与学校共建、科研人员进校等活动，不断引领教育人才专业发展，全面提高专业水平。期间，实现在职教师全部轮训一遍，其中市级培训20190人，省级以上培训3000人。

多途径、多方法鼓励教师参加各种形式的学历进修，特别是高一层次的学历提升。积极争取支持，利用市内外高校资源开办在职教师本、专科学历教育。到末，使幼儿园、小学和初中专任教师学历达标率达到100%，其中小学和初中45周岁以下教师学历分别提升到专科和本科层次；普通高中专任教师学历达标率提高到95%以上，其中研究生学历达到4%以上；职业学校专任教师学历达标率提高到90%以上，其中研究生学历达到2%以上。

建立城区学校和农村学校、示范学校和农村薄弱学校“一帮一”制度。所有城区学校的教师和教干，年龄在45周岁以下，没有农村学校任教经历的，都要参加一年以上的支教工作。同时，从农村学校选派一批专任教师到城区学校“学教”。在城区学校与农村学校之间选派教干挂职交流，组织名师送教，定期开展送课、送专题讲座下乡活动，开展行政管理、教育教学、教学科研、教师队伍建设等方面的交流，全面提高农村学校师资水平和办学质量。

教育发展需要教育人才的团队精神和团队力量，我们将通

过“我校的教育理念”、“我的教育信念”、压滤机滤布“教育需要热爱”等系列专题，全面加强职业道德建设和教育共同远景建构，形成热爱教育、奉献教育、发展教育的团队精神和勇于创新、拼搏进取、善于学习的团队文化，积极建设具有核心竞争力的教育人才团队。

针对我市教育发展加快，教育人才供给不足、结构还不尽合理、整体素质还需进一步提高的实际，我们将切实加大引进教师、引进学生、引进投资的“三引进”力度，扩大开放，全面出击，招才引智。一是筑“巢”引“凤”。积极优化我市教育发展环境，改善教育教学条件，提高全市教育办学水平，用良好的教育环境和教育发展水平吸引人才。二是待遇“引”才。积极落实市委、市政府关于引进人才的奖励政策，吸引更多的高层次教育人才汇聚\_\_。三是扩大开放。在充分利用国内、国际资源培训师资，加速骨干教师成长的同时，积极聘请国内外专家到我市从事教学和培训活动，促进我市师资水平和教学质量的提高。通过“外”才和“外”智的引进，不断壮大和优化全市教育人才资源，积极推进教育人才高地建设。

有了人才，关键在用。用人对了头，一步一层楼。在人才资源开发和建设中，关键要创造有利于人才脱颖而出和才尽其用的良好机制和制度。针对教育系统人才多和需求量大的实际，我们将进一步深化人事制度改革和创新，不断激发教育人才的积极性和主动性，不断开创教育人才辈出的新局面。

进一步完善和落实教育人才中心运作体制，充分发挥教育人才服务中心职能，开展政策咨询、转岗培训、教育系统人事代理、人事托管等服务工作，并与有关部门积极配合，推动校际、区域、公民办之间教师的合理流动。

按照“教师不调配，进市场；校长不任命，搞竞争”的思路，全面推行和完善以“科学设岗、以岗定酬、竞争上岗、合同管理、人事代理、人事仲裁”为主要内容的人事制度改革，

建立健全重能力、重实绩、重贡献的激励机制，形成适应基础教育改革与发展要求的中小学师资和人事管理新模式。进一步完善教干选拔任用制度，校长和中层干部实行竞争上岗、公推直选、平等竞争、择优聘任。通过平等竞争，择优聘用，让能者上岗，弱者离岗。

以评激励。健全和完善特级教师、名教师、学科带头人、骨干教师、教学能手、教坛新秀的评选和考核工作，让教师有成就感、成功感。以待遇激励。改革分配机制，实行结构工资制和特级教师、名校长、名教师特殊津贴制，全面落实多劳多得、优教优酬的分配制度。以情激励。全面推行以人为本的管理制度，大力实施民主管理、情感管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性。

## 大学企业调研报告篇五

我们团队“三下乡”暑期社会实践活动总共进行六天，7月14日下午，全体下乡成员和当地政府人员召开座谈会，向有关部门了解当地的政治、经济、社会发展状况以及当地基层干部的现状。15日上午，全体成员分成几个小组，在当地政府人员的带领下走访罗波镇周边的农家并发放调查问卷，了解当地基层干部的日常工作及工作成果。下午，主要对大学生村官进行专访，通过与当地大学生村官沟通，交流，发掘和宣传他们的先进事迹，学习他们扎根基层、服务人民的精神。16日全天，在当地政府人员的带领下分成五个小组走访乡村进行调研活动，到村委会了解基层干部情况，以家访的形式，收集基层干部的基本信息、照片、感人故事等资料。17日上午，我们重点采访一批先进基层干部，与当地基层干部进行实地考察。因为当地正在修路，所以下午我们协助当地基层干部做好修路的相关工作。18日上午，在当地政府人员带领下开展“美丽广西，清洁乡村”的活动。19日，全体下乡成员聚集当地政府举行“三下乡”社会实践活动结束仪式，派代表读感谢信，至此，我们的暑期社会实践活动顺利完成。

罗波镇位于广西壮族自治区南宁市下辖的武鸣县东部，距县城24公里，东与宾阳县交界，西邻陆斡镇，南邻太平镇，北邻马头镇。宾（阳）武（鸣）公路贯穿中部，交通较为便利。全镇总面积161平方公里，辖有1个社区——罗波社区居委会；13个村委会——凤林、旧陆斡、暮定、板欧、联新、石梁、梁彭、布凌、天马、西边、尚黄、四栋、坛；192个村民小组，103个自然屯，2002年有9948户，37709人。近年来，罗波镇的国民经济持续发展，整体效益不断提高。依靠科技进步，根据市场需求，加强产业结构调整，不断促进经济发展，提高人民生活水平。农业生产以种植水稻、玉米、甘蔗、木薯、水果、经济林等为主。乡镇企业主要有淀粉厂、酒精厂、砖厂、水厂、纸厂等，主要产品有普通淀粉、变性淀粉、机砖、机制包装纸等。工业发展因为没有完善的政策、先进的技术、充足的资金等问题没有突破性的发展，仅处于初步发展阶段。因此，罗波镇的基层干部的工作压力很大，但其对罗波镇工农业及乡村经济社会发展现状的压力是由许多综合因素造成的。

第一、近年来，计生工作压力大，农村农民的日常琐事不断增多，既要严肃、恰当地处理，又要杜绝强制手段，难于完成落实。当前，基层综合治理和维持社会稳定工作压力大，由于体制改革，土地田园划分、企业破产改制等许多历史遗留问题，导致基层存在着较大的不稳定因素，以农村土地、安全事故矛盾纠纷居多，导致基层干部的各项日常工作压力增大。

第二、交通安全、消防安全、食品安全、生产安全、农村农民及牲畜安全等工作压力大。特别是乡政府权小责大，没有处罚权、审批权、执法权、拘留权，各种权限归各相关上级部门执行，其往往只能是以教育为主，但安全责任又由乡政府承担。从而使安全管理压力大。

第三、大部分乡镇除了最高领导干部有独立办公室外，其他工作成员都是几位共用一个工作室，甚至有的是在分管的

部门临时占用一张办公桌办公，更谈不上有电脑、空调等现代化设备。因此，基层干部的办公环境得不到改善。

第四、干部之间沟通交流少，导致心理压力大，干部关系紧张。干部与群众之间也缺少沟通交流，有的群众不理解国家政策，加上干部队伍中一些害群之马，使得干群关系趋于紧张。医疗得不到保障，连每年一次集中体检都没有。乡镇干部正职异地使用、机关选派等相对较多，乡镇干部副职年纪大后也没有像以往一样能到县直机关任职，基层干部觉得自己在经济上没来头，政治上没奔头，心理压力较大。

造成基层党员领导干部工作生活压力大的原因，主要由以下几种：

第一、自身能力有待加强。一是有的领导干部早年接受正规教育少，仅凭多年的经验应付工作，对转型时期的工作缺少学习和探索，新提拔的年轻或刚从机关下到基层担任领导职务的干部，对基层工作的特点、规律尚未掌握，无法适应新时期新工作的新要求，出现“新方法不会用，老方法不管用，硬方法不敢用”的尴尬局面。二是缺少心理健康教育和专业培训，心理调适能力差，健康状态不佳。

第二、干部考核评价体系未完善。上级人人都喊自己一摊子工作最重要，对上表决心，对下压担子，干不好让位子，没有设身处地多为基层干部考虑些，到底可行不可行，究竟有哪些“一票否决”的工作真正是基层能够解决的。开展考核的好处不可否认，但过分地凭分数论英雄，造成很多领导干部怕在考核中不过关而瞻前顾后。同时，在开展工作中出现的问题上级不够理解和宽容，干部压力更大。在考核的过程中，对政绩的界定过于僵化，只重结果不讲过程，挫伤了一部分同志的积极性，缺少宽松和谐的工作环境。