

# 调查报告的工作报告 工作积极性调查报告 (大全5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。报告书写有哪些要求呢?我们怎样才能写好一篇报告呢?下面我给大家整理了一些优秀的报告范文,希望能够帮助到大家,我们一起来看看吧。

## 调查报告的工作报告 工作积极性调查报告篇一

俗话说:“人们用高火焰收集柴火。”,“三堆篱笆,三帮英雄”。也就是说,无论我们做什么,做什么,只有团结一致,齐心协力,才能把事情做好,任务才能圆满完成。目前,农村信用社正处于改革和发展的十字路口。由于任务重、压力大、改革发展持续时间长,员工心态薄弱、情绪消极,工作主动性不强。这些现象直接影响到农村信用社的改革和发展进程。因此,不断探索和提高员工在枯燥工作中的积极性,对于农村信用社的创新发展具有重要的现实意义。

(一)就业机制相对落后。近年来,农村信用社改革发生了巨大变化。但由于制度不尽人意,在用人机制上没有引入足够的自由竞争机制,改革的广度和深度都不够。在推广、使用和吸引人才的方式上,也有明显的计划经济时期的思想印记。主要表现为:一是县联社领导干部选拔的主动权仍掌握在上级管理部门手中,主要以聘任制为主,考核标准不明确;二是公开选拔竞争范围相对狭窄,干部选拔任用、员工竞岗、淘汰退出等方式只在低水平、小范围内操作;第三,用工方式过时。有的地方就业机制不健全,缺乏相互制衡,权力失控,就业存在“就业监督”“徇私任命人。现象,后果就是,一方面裙带滋生,近亲繁殖,另一方面埋没了真正的人才,提拔了马屁精,重用了不道德、不称职的人。因为不正之风,不鼓励有真才实学的高素质人才。这种机制的直接后果

是“平庸的人爬不下来，全能的人爬不起来”，导致干部和员工普遍滋生惰性心态，缺乏积极的活力。

(二)相对缺乏有效的激励机制。在实践中，农村信用社现行的激励机制对调动员工积极性的作用有限，主要体现在年度考核最佳，不计功过，只凭印象或当年的绝对业务量；收入分配，不管其实际贡献如何，要么是平均的，要么是看表面数据，不管具体情况如何“根据工作分配。”，导致现实的“不如坐着，不如看着”这种不公平的现象，广大员工有很多意见，这大大抹杀了他们的工作热情。员工的收入与员工的劳动量、贡献和能力不相符。“铁饭碗，铁薪，铁顶”依然存在。工人做得好做得差，普遍缺乏主人翁意识和工作责任感，甚至缺乏企业面临的竞争意识和风险意识。而且，一个农村信用社处罚多奖励少，官多了，就会犯更多的错误，受到更多的批评，受到更多的惩罚，否则就安全了，就健全了。这样，责任与利益、工作量与绩效不一致，使得信用社工作人员的工作积极性无法得到充分发挥。

(三)工作收入分配情况。主要体现在信用社的机构管理和人员配备上，继续沿用以前的行政管理模式。确定员工收入分配的依据基本遵循政府机构和公务员的模式，分配的主要依据是工作等级，难以真实反映个人贡献。在这种情况下，晋升和工资只取决于服务年限和职位。学历、职称、能力等难以作为薪酬分配和晋升的因素，会严重打击信用社高学历、年轻人才的积极性。

(4)绩效考核不合理。第一，评估任务不够科学，没有充分考虑当地的商业环境，使得评估不公平。因此，地区条件好、历史包袱轻的信用社员工，工作花费并不多“实力”几乎每个人的收入都很高；而地区条件差、历史包袱重的信用社员工，即使努力也只是低工资。基于此，前者信用社的员工不需要认真工作，后者信用社的员工则认为任务无论如何都难以完成，只是懒而已。二是统一法人后，县联社对基层社会的考核目标单一，重在发展速度，没有考核人均对全社会的

贡献率。

(e)职业不明确。由于行政管理体制的原因，农村信用社对员工的个人发展没有明确的规划，导致员工缺乏足够的压力和动力，影响了他们积极性的发挥。在今天的知识经济中，创造一个学习的工作环境是必要的。在这方面，农村信用社也缺乏对一线员工的教育和培训，这使得农村信用社难以满足竞争日益激烈的市场需求。

(一)强有力的领导是前提。

“火车跑的快，靠的是前带；团队走向何方取决于最高领导者”。一个单位或者一个部门想要发展，匹配领导班子是关键。一是合理调整和沟通信用社董事、工会机关中层干部，让那些思想素质好、业务素质高、工作大胆积极、勇于担当的年轻人进入中层领导岗位，努力把农村信用社领导班子建设成为能打好打硬的领导核心；第二，坚持选拔德才兼备的人才，以业绩判断好坏，以能力判断胜负，以功过判断英雄，以贡献奖励，以提拔“选干部选员工，选员工选干部”双向选择、公开竞争、竞争上岗机制；第三，建立和完善信用社社会事务会议制度。所有重大问题都必须由信用社社会事务委员会研究并消除一张嘴。“一支钢笔。重男轻女的作风，经常进行批评和自我批评，一定不是什么好人。工作安排逐一落实，做到每一块都有回响，一切都到位，严禁打胎，形成良好的工作作风。同时，要求在工作中加强对员工的积极教育和指导。不该说的不说，带头鼓励员工。

(二)科学合理的激励是动力。

1、不断完善物质激励机制，促进员工自觉调整工作作风和工作态度。永远不要为了避免矛盾而不偏不倚“平均主义”，真正贯彻“按劳分配，多劳多得，不劳无获”收入分配制度，在兼顾公平的前提下，拉大了员工之间的收入差距。第一，管理人员的工资根据其管理范围的大小和管理机构的业务情

况确定，其全部报酬由协会直接划入我的账户；二是业务人员根据所在机构业务量和总业务量的增减来计算绩效工资，上无上限，下无保障，这样可以拉大员工收入差距。美联社将每个信用社业务人员的绩效工资总额分配给相应的信用社，然后由信用社主任进行二次分配，促进员工思维和工作态度从原来的“要我做”变成“我想做”因为每个人心里都清楚：你越努力，得到的生意越多，得到的报酬就越多；第三，根据存量、增量等指标确定评级机构时，要综合考虑地区差异和历史因素。不良贷款应根据年初的增减情况进行评分。对于纯储蓄网点，业务量要打折扣，因为办理存款的时间比办理贷款要少得多，更何况贷款后期管理。

2. 运用积极的精神激励机制，促进员工自我价值的顺利实现。农村信用社正在进行体制改革，员工的思想变化波动很大。在这种情况下，要特别注意利用好精神激励模式。第一，要给能力强的员工提供良好的工作环境和条件，分配到自己感兴趣的工作岗位，培养成后备干部。如有必要，他们应被分配到领导岗位，以促进其自我价值的实现。第二，要公平公正，树立以人为本的管理理念，尊重下属。在严格要求员工的同时，给予员工更多的理解、表扬、申斥和惩罚，让员工在信用社的改革和发展中真正获得心理满足和价值表达，齐心协力推动信用社的快速发展。

## 调查报告的工作报告 工作积极性调查报告篇二

根据市人大常委会今年专项评议工作方案的安排，在副主任的带领下，我组对全市农业工作进行了评议调查。现将评议调查情况报告如下，请予审议。

近年来，我市农业工作按照《农业法》等相关法律法规，以增加农民收入为核心，以发展现代农业为目标，以保障农产品有效供给、确保农产品质量安全为重点，致力服务“三农”，保持了农业农村经济平稳较快发展，农民收入持续增长的良好态势。20xx年，全市完成农林牧渔业总产值211.2亿元，农

业增加值146.8亿元，实现农民人均纯收入10972元，同比分别增长3.9%、3.9%、17.6%，全市农村经济综合指标位居全省第二。一是农业提质增效明显。粮食生产实现“九连丰”，蔬菜供应本地市场占有量达71%，茶陵脐橙、炎陵黄桃、攸县南方早熟梨等特色经济作物提质扩面，较好的实现了农业增效、农民增收。二是农产品质量安全得到有效保障。建立国、省、市级农业生产标准53项，标准化示范基地56个，监测点100个，近三年农产品抽检农残合格率平均为99%以上。积极应对“镉超标大米”事件，农业主管部门向市政府提出了《关于水稻土壤重金属污染治理五年行动计划的请示》，提出解决重金属污染土壤修复方法。三是农业产业化已具雏形。市级以上龙头企业105家，三星以上休闲农庄47家，近三年平均每年吸引游客近300万人次。四是农业服务体系逐步健全。

全市乡镇农技站均改革为全额拨款事业单位，农技体系改革经验在全国、全省推介。农业科研成果显著□20xx年以来获省市科技奖4项，贡献率达61%。农业行政执法力度加强，年均查处涉农案件100余件，近三年农业执法挽回经济损失859.5万元，依法行政水平不断提高。

(一)农业各项投入仍显不足。我市农业投入渠道单一、总量不足。一是财政投入不足。近年来，中央、省级财政农业投入不断加大，但与现代农业发展需求还存在较大差距，且市级配套有限，资金分散，导致项目效果不佳□20xx年以来，市级财政投入农业生产资金1625万元，其中各类专项投入大部分少于省内其他市州。如20xx年我市粮食生产专项资金200万元，而长沙市1600万元，郴州市500万元，常德市、岳阳市、衡阳市均为300万元，较少。二是农民和社会资本投入欠缺。由于体制等原因，农村集体经济无钱投入，农民无力投入，社会资本不敢投入。农业投入不足且疏于管理维护，导致农业基础设施薄弱，抵御自然灾害能力不强。特别是前段时间持续的干旱，对我市农业抵御自然灾害的能力提出了严峻的考验。

亩以上集中连片的40个，其他多为小规模经营，难以形成产业化。

(三)农业生态安全仍不容乐观。随着工业化、城镇化建设步伐加快，耕地面临减少的危险，占补难以得到实质性平衡。种粮比较效益低、农村青壮劳动力短缺等导致“双改单”甚至抛荒，据农业部门反映，全市每年季节性抛荒约2-4万亩。现代化建设过程中江河污染、化肥污染、工业三废等，造成农业生态系统脆弱，如上半年的“镉超标大米”事件，给我市粮食生产、贮藏和销售造成冲击。“革命草”、“水浮莲”、“福寿螺”等生命力强的外来物种入侵，严重影响了生态安全。

(四)农技服务能力不强。全市基层农技站人员年龄老化、青黄不接，平均年龄在40岁以上的占60%，某县农技人员平均年龄超过45岁。基层农技站人员专业技术单一，技术推广乏力，农技培训与农民的需求衔接不够紧密，一般性的技术培训农民不感兴趣，农民需要的实用技术基层做不了。

定发展和农民持续增收。

(二)健全服务体系，提升政府服务水平。进一步引进和培养农业专业人才，加大对基层的业务指导、对农技人员和农民培训力度。强化农技人员主动服务意识，坚持进村入户，提升服务水平。加强农业科技创新，加快成果转化应用，提高科技对农业增长的贡献率。创新农村金融服务，发展村镇银行，推进“三农”银企对接。进一步健全农产品质量监管体系，推进农业标准化生产，广泛开展病虫害绿色防控，加快生态农业修复与建设。采取有效措施，尽快推动落实水稻土壤重金属污染治理工作。

(三)创建特色品牌，促进农业增效农民增收。围绕特色产业资源，做大做强优质稻制种、无公害蔬菜、精品水果、休闲农业等特色产业，按照专业化、市场化、规范化的要求引进先进技术，延伸产业链，开展一体化经营和深加工，提高农

产品附加值。注重品牌建设，利用农产品展销会等平台积极宣传推介，打造一批在省内外有较高影响力和市场竞争力的农产品品牌。

(四)发展规模经营，推进农业产业化进程。加快转变农业发展方式，调整农业产业结构，用工业理念抓农业，提升农业产业化、标准化、集约化和信息化水平。加快农业经营体制创新，规范推进农村土地流转，完善利益分配制度，发展新型合作组织。进一步实施科技管理、加快院校合作、培育龙头企业，提高农业机械化水平，推动农业产业化进程，促进现代农业发展。

## 调查报告的工作报告 工作积极性调查报告篇三

针对窗口服务行业建立的服务质量监测评价体系，着重于持续评价和考核，实现窗口服务行业管理常态化。在监测模式上采用覆盖业务条线、产品和分支行的矩阵测评框架；在监测内容上涵盖客户满意度、服务市场竞争力，在指标设计上，体现可测、可控、可改的原则；在成果上将监测、评价、考核、辅导、宣传融为一体。

### 2. 设计服务专项考评

结合窗口服务行业自身的特点和管理需要，帮助窗口服务行业定制服务专项考核办法，提供相关指标，从而有效发挥服务考核对服务管理导向性作用。

### 3. 优化服务管理职能

由于服务管理具有综合性强、难度大、见效慢等特点，服务管理部门如何给自身定位？管理职能如何细化？内部职能如何整合？可为窗口服务行业理顺服务管理模式、优化服务管理职能提供咨询服务。

#### 4. 设计服务规范画册

手册及光碟以柜面服务标准流程和客户投诉处理为主要内容，通过漫画及flash动画形式展示服务流程，设计小巧便携，便于员工随时阅读，是实现服务标准化、管理规范化的好帮手。

#### 5. 传授服务管理能力

针对总部与分支机构主管领导、及网点负责人三个层面在服务管理中的定位和职能，分别从服务质量管理与控制的决策、方法和现场组织方面，培训辅导各级管理人员提高服务管理的科学性和有效性。

#### 6. 训练服务技能技巧

针对各网点服务管理人员的服务技巧，已经开发出系列培训课程，从礼仪规范、快速处理、大堂经理致声到营销沟通技巧进行系统训练，打造精英服务队伍，提高一线服务效率。

#### 7. 建立培训管理体系

服务质量的问题最终解决主要还是依赖及时有效的培训。因此在服务能力的保持层面，必须通过建立一套适合企业特点培训管理体系，做到对培训效果监督和保证开展及时有效的服务培训。

神秘顾客有何重要作用呢？

神秘顾客在银行的暗访监督后，给服务人员带来了无形的压力，引发他们主动的去提高自身的业务素质、服务技能和服务态度，促使其为顾客提供优质的服务，而且持续的时间较长。

神秘顾客可以从顾客的角度，及时发现、改正商品和服务中

的不足之处，提高顾客满意度，留住老顾客，发展新顾客。

神秘顾客在与服务人员的接触过程中，可以听到员工对企业和  
管理不满的声音，帮助管理者查找管理中的不足，改善员工的工作环境和条件，拉近员工与企业和管理者之间的距离，增强企业的凝聚力。

## 调查报告的工作报告 工作积极性调查报告篇四

此次调研共走访了4所学校，深入到村小，通过听汇报、开座谈、查资料等形式，对农村少先队工作有了一次较全面的了解。

1、组织建设：学校党政领导重视少先队工作，少先队组织健全，有大队、中队、小队组织；成立了大队委员会。

2、阵地建设：全部建立了少先队综合活动室，没有建立红领巾广播站；有自办黑板报。

3、辅导员队伍建设：自身业务过硬，但从未接受过专门培训，都是兼职。

4、工作经费：在调查的4所学校中，少先队活动没有专项经费，

5、活动时间：在活动开展的周期上，都是不定期开展，形势不容乐观，这也是经费限制带来的必然。

6、少先队组织普遍开展了常规活动，发挥了组织的作用。

1、少先队大队辅导员素质不高，兼职任务重。

少先队工作对辅导员要求非常高，除了有较高的理论水平和思想素质外，还要具有较强的组织领导能力，开放的思维、

饱满的热情、开朗的个性、见多识广、年轻活泼也是其必备条件。如此条件，在师资力量本来就薄弱的农村小学是难以达到的，教师外出进行“主业”培训机会都没有，更何况是“从业”的少先队工作学习，教师自我学习又缺少资料，加之，工作重、压力大，学历进修和业务学习还得搞。兼职辅导员往往还是学校的骨干力量，身担数职，简直无法顾及少先队工作。

## 2、少先队工作开展的经费难以保证。

农村小学规模小，收费少，方方面面的开支不少，学校运转困难大，没有资金投入其中，最终使少先队工作成了无组织、无场所、无资金。

## 3、辅导员兼课较多，少先队的业务知识缺乏，信息闭塞。

辅导员都是自己摸着干，或校长教怎么干就怎么干。农村青年教师缺乏，任课相对较多，最少也是14节，其中有1位辅导员还兼班主任工作，这与省里文件规定“大队辅导员每周课时6—8节”相差甚远，而且主要精力都放在工作计划target=\_blank教学上，根本没有更多的时间去阅读业务书籍或去开展队活动。致使出现辅导员不知建队节是哪一天，不知主题队会程序、队干轮流制和选举制度，不知“全童入队”的思想，而坚持“成熟一个，发展一个”等等，大队辅导员如此，中队辅导员更是不知所云。

## 4、少先队的阵地建设薄弱，没有更好地发挥作用。

少先队大队部是队干部开会议事、进行队前教育的场所。农村学校校舍虽紧张，但校领导较重视少先队工作，大都能腾出一间或大或小的队室。但由于上述的原因，队室缺乏管理，布置不规范，利用率较低。有的把中队旗倒挂在大队部的墙壁上，入队誓词想当然的乱编一个，张贴墙上；活动照片陈旧，队史挂图也没有。鼓号乱扔地上，桌上、柜上一层灰，简直

成了储藏室。

5、由于业务知识、信息的缺乏，少先队活动内容缺乏新意。

传统的少先队活动没有特色，新的少先队思路 and 理念没有渗透和反映出来，“手拉手”活动还停留在互相表演节目的层次上，“新世纪我能行”、体验教育活动、“民族精神代代传”、活动等近年来开展的少先队活动，在农村根本没有体现。

6、少先队员的主体地位和队干的作用没有得到体现和发挥。

辅导员是少先队员的指导者和亲密朋友，少先队组织是少年儿童群众性组织，应该自己的活动自己搞。农村辅导员缺乏少先队的专业知识，对辅导员的职责并不明确，任何活动都亲自去策划、设计，孩子们被动地充当某个角色，去表演一下，参与一下，导致活动成人化，缺少童趣，缺乏吸引力，队员们的主动性、积极性没有充分得到调动和发挥。

1、进一步加强对农村少先队工作的指导力度

上级团委学少部要针对农村少先队工作的特点，制定好农村少先队工作计划，经常召集农村辅导员开会、活动、听取意见，为他(她)们出谋划策，每学期至少有一次城乡之间少先队工作的观摩活动。要经常到村小去了解情况，发现问题，指导工作，保证对一线工作情况及时掌握。

2、重点加大农村辅导员和分管领导的业务培训。

在调研中，我们能深刻感受到农村辅导员对于业务知识的渴求和业务培训的迫切心情，尤其是想干还不会干的刚上任的年轻辅导员和干了许多年一直摸着干摸不出头绪的老辅导员，包括一些校长，他们的愿望都很迫切。上级团委学少部应大辅导员分批进行轮训，加强队伍建设。

### 3、进一步督促落实农村辅导员的待遇问题。

调查表明，农村学校党政领导对少先队工作高度重视，认识到位；少先队内部组织机构健全，管理得当，但也表现出部份学校对于少先队一些必要的基础设施和宣传设施的建设还需进一步加强，为适应新形势特别是在建设社会主义新农村改革背景下，少先队工作从内容到形式的变革需要奠定一定的物质基矗。

## 调查报告的工作报告 工作积极性调查报告篇五

按照县委组织部学习实践科学发展观活动要求，老干局采取问卷调查、走访慰问、集中或个别座谈、资料统计分析对比等形式对我局管辖的离退休干部就两项待遇、思想动态、服务管理等进行了调研，就如何运用科学发展观、解决老干部现实问题做了以下探讨。

### 一、我县老干部基本状况

1、年龄结构；我县现有离退休干部211人，其中60-70岁 124人，占59%，71-80岁83人，占39 %，80岁以上19人，占9%。平均年龄75岁。

2、享受待遇；离休待遇39人，占18 %，享受副县级及副县级以上待遇23人，占10 %，副科级待遇149人，占70 %。

3、身体状况。目前离退休干部中，基本健康状况的人员有125人，占全体离退休干部的59%，生活不能自理18人，占8.9%，长期患病或重症38人，占18 %。

4、居住情况。县城居住的176人，占 83 %。异地安置的10人，占4.7 %，酒、嘉居住的32人，占11 %，上述人员中，除12人因身体和其他原因在平房居住外，其余均在楼房居住。

5、收入情况。离休干部（包括企业离休干部）月收入最高4000元，最低2800元。平均月收入在3500元以上。

## 二、我县老干部的现实特点

经济发展形势，对我国、我省、我县的发展现状比较满意，能够体谅和理解我县在改革、县域经济发展进程中遇到的困难和问题，能积极地支持本县工作，并用亲身经历影响和做好身边子女的思想、维稳工作，真心的感谢我县各级组织为他们离退休后的生活和两项待遇的落实所做的工作和照顾。

对政治待遇的落实比较满意。从走访、座谈、问卷调查中反映出绝大多数老干部对政治待遇的落实比较满意。近几年，县委、县政府认真落实离退休干部的政治待遇，定期组织学习、阅读和解读文件，向老干部通报我县政情、重点工作，组织参加重要会议和重大活动，各部门定期主动征求老干部的意见建议，特别是对老干部活动的氛围上、规格上、都予以最大照顾，如20xx年6月份组织的老干部赴东4县市考察，县上给予高度重视，拨专门经费保证老干部出行，县委常委亲自带队前往，各县市都以较高规格出面接待，各县（市、区）委办积极组织协调，精选观摩路线，主动派车进行礼节性的迎送。庆七一全县歌咏比赛大会组织者将老干部合唱团在会场中心就坐，重大节日安排走访慰问，住院、重大疾病上门看望，极大地满足了老干部的精神需求。

对生活待遇的落实较为关注。从问卷调查、个别座谈中反映出老干部对生活待遇的落实较为关注。近几年我县加大并从优落实“两费”机制，企业离休干部“两费”全部转由县财政承担、连续出台政策，提高离休干部护理费标准、交通费和遗属生活困难补助费标准，让老干部更好地分享改革发展成果，为做好老干部工作奠定了物质基础。老干部对我县落实一系列老干部政策非常满意，对离退休管理部门多层次、全方位落实老干部生活待遇表示感谢。这几年，我县经济持续快速发展，老干部的价值观念也有了新的更高的要求，因

此对企业与行政事业单位待遇不平衡，个别单位和部门在落实从优政策上的迟缓和不到位感到不足，引起部分老干部思想波动，个别单位对老干部的工资变化情况解疑释惑不够细致导致误解，有个别的老干部对分享改革发展成果理解还不够深刻，认识上比较片面，存有攀比的心理。如对退休后取消了电话费补助问题有看法等。