

2023年大学生企业管理社会实践调查报告 (大全5篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。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。下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

大学生企业管理社会实践调查报告篇一

确定性管理，就是在人、财、物的使用上，要做到三定，即：定性、定度、定时。不能确定的管理，等于没有管理。三定，就是什么人做什么事，做到什么程度，以及在什么时间内完成，有一个明确的界定。任何一件小事，全公司都知道这件事应该归谁管。甚至管的是否到位，每个人都有统一的评判标准。这样，管理脉络就会清晰，管理程序就会简单，工作效率就会大幅度提高。

记得读初中时，曾学过韩非子的寓言故事。有一篇说是韩昭王午睡，醒来发现身上盖了一件衣服，就问左右谁给他盖上，左右回答说是管帽子的盖的。于是韩王便吩咐把管帽子的和管衣服的一起拉出去砍头。

这就是法家的理念，到现在依然有着借鉴意义。有效的管理，就是要员工做到不缺位不越位，否则就会有令没人行，有禁无法止。

艺术性管理，是指一样的话不一样的说，一样的事不一样做。这个不一样，就是拣客体乐于接受的去说、去做。也就是管理的内容虽然没变但形式却变了。我看过一本书，书名忘记了，上面写一个q公司的董事长如何艺术地化解矛盾的，情节如下：

艺术性管理，还表现在营销方面。我在不同的场合屡次表达过我的观点。我认为，在现今红海一片的市场上，过去简单的营销技巧已经明显不够用了，营销理应成为一种行为艺术。在这方面，姜子牙同志是我们学习的好榜样。大家都听过姜子牙直钩钓鱼的故事，他为了把自己销售给周文王，设计了很多故事情节，通过渲染铺垫，悬念迭出，引人入胜，终于实现了“钓王”不“钓鱼”的目的。

艺术性，还表现在管理的“齿轮效应”上。巧妙地利用员工长处和短处进行搭配，取长补短，相得益彰。还有，针对员工的个性进行激将等，都是艺术化的具体体现。

四、商场不是战场

俗话说，商场如战场。但从另一个角度分析，这两者却有着根本的不同。具体表现在两个方面。第一，战场上，如果君弱臣强，就有可能臣把君推翻，而且连说理的地方都找不到，所以有的君不敢用能臣，即使用了也做不到用人不疑。而老板却可以放手让能人去干，老板有法定的分配权，永无被推翻的顾虑；第二，战场上能够让部众拼死，置之死地而后生，是为保命而战，而商场上“士兵”是为“势”而战，为利而战。企业如果失去了势，员工如果得不到利，老板玩的所有的“情”都变成了花言巧语，员工也会跑到“敌人”那边，所以商场上发生“投敌现象”就比较正常。这也提示老板们，要做企业家，不要搞“山头主义”，狭隘的山头主义是靠不住的。

五、经常性的制度是成功管理的不二法门

成功的管理，必须建立一套“人性”的制度，这套制度必须是“铁的”和“活的”。所谓铁的，就是不能变；所谓活的，就是要“能动地参与”。它具体包括三个方面：（一）执行前的“民主议事”制度，（二）执行中的“调度听证”制度，（三）执行后的“问责赏罚”制度。

(一) 执行前的“民主议事”制度

所谓企业决策，通俗一点说就是：用正确的方法做需要做且能够做得到的事情。需要做是前提，做得到是基础，用正确的方法是保障。而这一切都不能靠拍大腿来决定。决策一定是科学的，错误的决定不叫决策。决策的过程最好能符合下面三部曲：

第一步，要鼓励员工对公司的发展提出建议。建议提出来后要交给“组织会议”商议(组织会议由组织层的干部组成)，组织层要在两周内完成对建议的讨论。讨论时要全面、具体，要进行对抗性的思辩，必要时应启动市场调查，论证后拿出可行性议案。议案包括提建议人、建议内容、价值评估、操作办法、风险规避、参与论证的人员等。该议案提交决策层申请批准。

第二步，决策层接到该议案后，要在一周内做出是否实施的决定。决定实施的，应拿出指导性意见；决定不实施的，应向组织会议说明理由，并由组织层向建议人做出解释。

第三步，批准后的议案，交付“调度会议”组织实施。调度会的负责人有决策层指定，作为本案的最终负责人，统一调配公司资源，全权负责本案的执行管理。

在执行上面三步时，要特别注意几个方面，一是即便是企业老总的想法也只是建议，也应该向“组织会议”提出，如果老总坚持要干，也只能通过自己的影响力去征服组织层，不能靠行政命令，因为这件事总还是需要下面去执行，下面讨论的过程也是个理解的过程。再者，老总虽然有高度，却未必了解执行的难度。二是在组织会议讨论的时候，要实行会上讲话负责制，鼓励干部敢讲话，讲真话。三是要在法定的时间内结案，既不能久拖不议，也不能久议不决。对采纳的建议，公司要给予建议人适当的奖励，对未采纳的建议，直属上级要给予建议人认真的回应，以避免挫伤其积极性。

(二) 执行中的“调度听证”制度

执行的概念，在很多企业都是模糊不清的。通常的理解，高层做决策，中层搞管理，底层抓执行。这种理解已经害死了一大批企业，且死后都不知是怎么死的。企业和企业之间，资源大抵是相同的，但为什么有的搞得好的有的搞得不好，这就是资源的有效利用问题。企业资源的有效利用，构成了企业的“执行力”。所以，企业的执行力，其实就是企业运用资源的能力。能够综合利用企业资源的，当首推总经理，所以，总经理应该参与企业的执行。

要提高执行力，许多企业都采用了会议解决问题的方式，但遗憾的是，多数都“有会无议”，没有捕捉到灵魂的东西。就如同任何一项有价值的工作，只要能做到“极致”，就一定会取得成就一样，管理工作也需要认真到极致才能奏效。针对某些企业的具体情况，我认为可以实行《调度听证制度》。

调度听证，是指将涉及执行的所有人员，按照“定性、定度、定时”的三确定原则，以会议的形式，公开透明地予以确认，并且执行情况要在下次会议上进行听证。调度听证会的所有内容均记录在案，作为赏罚的依据。

调度听证会要定期举行，最好每周举行一次。调度听证会的主持人要有全局意识，对公司战略成竹在胸，并且观察入微，心细如发，多谋善断，应有总经理亲自主持。

(三) 执行后的“问责赏罚”制度

这是《调度听证》的配套制度。问责，是精神层面的诘问、责备；赏罚，则是物质层面的奖励或处罚。如果没有“问责赏罚”作保障，“调度听证”就会流于形式，效果就会大打折扣。至于《问责赏罚制度》的细则，笔者将另有专文详述。

这种适合易行的管理机制，既不单纯是“人治”，也不单纯是“法治”，她是人治和法治的有机结合，是“人性化管人，制度化管事”的最好体现。

大学生企业管理社会实践调查报告篇二

由于职业的缘故，医务系统的人对病菌非常得敏感，他们格外地注意自己身边的卫生状况。他们在医院的病房里是绝对不会坐在病床上的，并且在触摸过任何与医疗有关的用品后都会立即洗手。所以我们不论是在生活中还是在影片中都经常会看到这样的场景：两位医生站在消毒间的水池边，边洗手，边讨论患者的病情。不过，我们在任何影片中都没有见到过医生洗手后会用毛巾擦干。而生活中的医生也是这样的，他们大多是将手自然晾干，或用烘干机烘干。在过去没有烘干机的时候，有的偶而会在自己的胳肢窝下(通常是在工作中穿着白大褂时)草草地、形式上地擦两下。因为在工作中只有胳肢窝下是最不易覆盖细菌的地方。最有趣的是医生如果外出旅游的话。酒精或消毒纸巾是必不可少的，并且轻易不会在街边、大排档之类的地方吃小吃。即使吃，也只会吃一些面类制品，不会吃肉类。医生通常都怀疑那些地方的肉质。所以，当一个医生邀请你吃饭时，千万别为他节省去吃大排档，因为那样你多半会吃不到东西饿着肚子回来。不过，护士和医生还是有区别的。在没有一次性针筒时，护士常用高温灭菌(蒸)的办法来消毒针筒。在家中她们也常常用到这个方法。例如，定期将钥匙等常接触户外的物件放入脸盆中，通过“煮”来消毒。甚至将买回的熟食点心等食品也要在上锅蒸过后再放入冰箱冷存，才食用。还有一点，就是手术室的护士在步调上又比其他护士走要急，要碎。他们常常手端托盘匆匆地赶往手术室，所以她们在生活中的步子也与别人不同。

三、司机

司机的工作是一个耗费精神、缺乏运动的职业。而且根据他

们驾驶的车型和路线的不同分为几种：首先，最常见的是公共汽车司机。他们是司机中的基层，他们会与同事谈家中发生的琐事，会与街坊谈单位中的趣事。性格特征与其它行业中的工人相同，他们尤其喜爱闲谈，会在上班出车时沏上一壶茶，放在自己的车上。在夏天还会为自己准备一条毛巾挂在车上。其次，长途汽车司机。由于经常要在路上吃喝，他们的性格更为豪爽一些，喜欢结交朋友，随遇而安的能力较强。长途汽车司机经常一个人驾车，跑在高速公路上，孤单、疲劳、寂寞时常伴随着他们，所以他们的忍耐力较强。第三，出租汽车司机。他们是司机中的中产阶级。但是他们一天七八个小时的工作时间要在驾驶座上度过。长时间在小空间里、一天三餐大多吃盒饭，使得他们的体质偏虚，易疲乏，精力不是足够充沛。每天他们都在一遍遍重复着接送客人的单调工作，有些司机常会在载客时与客人聊聊天，以此解闷。这一群人，多半是后改行的，有的是下岗工人；有的是城镇农民；有的是因为家里等钱用，而开车是相对好掌握的一门工种。但是由于这一行太耗费人的精力，他们中流传着一句话“开出租能发家，不能致富！”所以他们一般做个三五年存够了钱就会“转业”。最后，是为领导开车的司机。他们在为人处事上往往比其他司机周全、圆滑。他们话不多，不会乱说话、乱传话。他们的个人时间比较少，休息日如果领导要用车，他们便要出车。陪领导外出办事饭局是不会少的，但考虑到安全，领导不会劝他们酒，所以酒桌上喝饮料的男宾很可能是开小车的司机。他们的穿着较其他司机要整洁正式，工作也相对稳定。

四、it

身材较瘦，脸色有些苍白，黑白颠倒、睡眠少，饮食无规律，头脑灵活，年轻，是这群人的特点。他们喜欢连续熬夜工作，然后再集中休息，很少外出，所以他们脸色偏白。面对显示器和键盘是他们最富激情的时候，他们的工作就是他们的生活。

花絮：

在我体会了解各种职业的过程中，发现了一个有趣的现象。人们出行经常会坐计程车，我发现如果一对男女打车，男的开门就坐在前面副驾驶位子上，而女的坐在后面肯定是夫妻。如果拉开车门两人一同坐在后面的多半是情侣。一个人打车，喜欢坐在后面的人，做事是比较小心谨慎、注重个人隐私的人。而一个人打车坐在前面，并且上车就开始打电话的人，是性格外向、喜欢表现自己、爱张扬的人。

社会群体里有太多的职业和形形色色的人，要表现这些形形色色的人，一定离不开体会生活，了解生活。只有全面了解，深刻体会，才能将他们如实、全面地演绎出来，成为自己笔下创造的人物。

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**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。

二、调查时间、地点、方法

1. 调查时间□xx.08.

2、调查地点：**制药有限公司

3、调查方法：采取问卷式调查

三、调查内容及分析

**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。

(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，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**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。

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，**制药有限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%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。

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。

大学生企业管理社会实践调查报告篇三

内容摘要：我国企业对通过岗位分析加强岗位管理规范化的态度基本一致，但管理规范化水平有待进一步提高。绝大多数企业进行过组织结构调整和人员调整，且主要以小范围的局部调整为主。企业岗位分析的结果主要应用于考核、招聘、薪酬设计和人员岗位调整等领域。企业对岗位分析在人力资源管理中的作用的认同感高度一致。不同背景企业岗位管理情况存在一定差别。

关键词：企业人力资源管理岗位管理应用

现代人力资源管理的核心命题之一是解决人与组织的关系问题，这一命题自然地集中在人与组织的结合点——岗位的管理上。以岗位分析为核心的岗位管理是现代企业人力资源管理的一项重要基础工作，反映一个企业管理的规范化水平。

一、我国企业当前岗位管理的总体状况

我国企业对通过岗位分析加强岗位管理规范化的态度基本一致，但管理规范化水平有待进一步提高。在调查的1883家企业中，92%的企业认识到通过岗位分析加强岗位规范化管理的重要性，其中，51.8%的企业做过岗位分析，41.4%的企业正在做或准备做岗位分析。这表明，我国企业通过岗位分析加强岗位规范化管理的态度具有高度的一致性。但仅有51.8%的企业做过岗位分析，企业岗位管理规范化水平仍比较低。

绝大多数企业进行过组织结构调整和人员调整，且主要以小范围的局部调整为主。调查显示，在进行岗位分析前，81.7%的企业对自身组织结构都进行了调整，其中，进行局部调整的企业占60.4%，调整较大的企业占21.3%，没进行调整的企业仅占18.3%。有76.3%的企业通过岗位分析对人员进行了调整，其中，人员调整大的企业仅占10.1%；人员局部调整的企业占66.3%；另有23.7%的企业没有进行人员调整。这表明，大多数企业在岗位分析之后进行了人员调整，但调整幅度主要以小范围局部调整为主。

企业岗位分析结果主要应用于考核、招聘、薪酬设计和人员岗位调整等领域。企业进行岗位分析的结果主要应用于考核的占36.2%、招聘的占34.3%、薪酬设计的占33.3%、人员岗位调整的占31.5%；而应用于培训和职业生涯规划的仅占23.1%和10.9%，比例较低。

企业对岗位分析在人力资源管理中作用的认同感高度一致。87%的企业认为岗位分析对企业人力资源管理工作发挥了比较大的作用，其中，9.4%的企业认为作用非常大，31.7%的

企业认为作用很大，46.3%的企业认为作用较大。另有10.1%的企业认为有一点作用，仅2.2%的企业认为没有发挥作用。

二、不同地区企业岗位管理状况

反映出西部地区企业的管理模式正发生重大改变。

不同地区企业岗位分析结果应用稍有差别。东部地区企业岗位分析结果主要应用领域是考核、招聘、薪酬设计，中部地区企业主要应用于考核、薪酬设计、人员岗位调整，西部地区企业主要应用于考核、人员调整、招聘。东中部地区企业越来越认识到薪酬设计对提升人力资源管理水平的重要性，并逐渐将岗位分析的结果应用于薪酬设计领域。

三、不同性质企业岗位管理状况

集体企业正规化管理意识两极分化，私营企业管理正规化水平较低。从企业性质来看，国有企业、非国有股份企业及外资企业“做过”、“正在做或准备做”、“不打算做”岗位分析的比例差别不大；集体企业中，做过岗位分析的企业占60.7%，为最高，但也有14.3%的企业不打算做岗位分析，这表明集体企业管理意识两极分化；私营企业中，做过岗位分析的企业占47.1%，低于其他企业，这表明私营企业还不太重视管理正规化。

集体企业组织结构和人员调整的比例和幅度最大，外资、港澳台企业和非国有股份及有限责任公司进行调整的比例和幅度相对较小。94.1%的集体企业进行了调整，其中进行较大调整的占29.4%，进行局部调整的占64.7%。外资、港澳台企业和非国有股份及有限责任公司进行调整的比例和幅度相对较小，有超过20%的企业基本没有进行组织结构的调整。从人员调整的情况看，集体企业人员调整的幅度和调整比例最大，人员调整大的企业占17.6%；非国有股份和有限责任企业的调整幅度最小，仅有5%的企业进行了较大幅度的调整；外资、

港澳台资企业调整比例最小，31.6%没有进行人员调整。

不同性质企业岗位分析结果应用领域稍有差别。国有企业和国有控股企业的岗位分析结果主要应用于考核和薪酬设计；集体企业主要应用于薪酬设计和考核；外资、港澳台资企业、私营企业和非国有股份及有限责任公司主要应用于招聘和考核。这表明，国有和集体企业越来越认识到薪酬设计在人力资源管理中的重要作用，过去平均主义的分配方式已经明显不适应现代企业管理的需要，并根据岗位分析和评价的结果逐渐拉开收入差距。

四、上市与非上市企业岗位管理状况

上市企业管理规范化水平明显高于非上市企业。境内外都上市的企业岗位管理规范化程度最高，做过岗位分析的比例高达72.5%；非上市的企业岗位管理规范化程度最低，做过岗位分析的比例仅为47.3%；境内上市、境外上市或拟上市企业做过岗位分析的比例差别不大。

拟上市企业的组织结构调整幅度最大，企业上市有利于促进企业管理水平提升。拟上市的企业组织结构调整大的占28.9%；境内外都上市的企业100%都进行了组织结构调整。

上市企业更注重把岗位分析的结果应用于薪酬设计。境内外都上市的企业岗位分析结果主要应用于薪酬设计和考核；没有上市的企业、拟上市企业主要应用于考核和招聘。这表明上市企业更注重把岗位分析的结果应用于薪酬设计，来提升人力资源的管理水平。

上市企业更加认同岗位分析对企业人力资源管理的作用和地位。上市企业认为通过岗位分析对企业人力资源管理的作用“非常大”和“很大”的比例占54%；非上市企业认为通过岗位分析对企业人力资源管理的作用“非常大”和“很大”的比例不到40%，低于上市企业。

五、不同规模企业岗位管理状况

企业资产规模越大，企业岗位管理规范化程度越高。企业资产额3000万元以下的企业、3000万元至1.5亿元的企业、1.5亿元至3亿元、3亿元以上的企业做过岗位分析的比例分别为：42%、52.2%、52.8%、58.9%。从企业的销售额来看，也有类似规律。这表明，企业的规模越大，管理的层级越多、管理的复杂程度越大，越需要通过岗位规范化管理提升企业的人力资源管理水平。

企业规模越大，组织结构调整的比例越大。资产额3亿元以上的企业组织结构调整幅度最大，28.1%的企业组织结构调整大；资产额3000万元以下的企业组织结构调整幅度最低，只有16.1%的企业进行了组织结构的大调整。从企业销售额看，也有类似的规律，即销售额越大，调整幅度越大。

企业规模越大，薪酬设计受岗位分析的结果的影响越高。资产额3亿元以上企业的岗位分析结果主要应用于考核、薪酬设计和招聘；资产额1.5亿元至3亿元企业主要应用于考核、招聘和薪酬设计；资产额3000万元至1.5亿元的企业主要应用于考核、招聘和薪酬设计；资产额3000万元以下的企业主要应用于考核、招聘和人员岗位调整。

企业规模越大，越认同岗位分析对企业人力资源管理的作用。资产规模3亿元以上的企业认为通过岗位分析对企业人力资源管理的作用“非常大”和“很大”的比例占45.3%；资产规模1.5亿元至3亿元企业的比例占39.1%；资产规模3000万元至1.5亿元的企业占38%，资产规模3000万元以下企业的比例占37.8%。

六、不同行业企业岗位管理状况

采掘业企业做过岗位分析的为79.2%，高于其他行业；其次是公用事业类企业，占61%；金融保险和建筑业企业做过岗位分

析的比例较低，分别为47.9%和48.7%。

从组织结构调整情况看，农林牧渔业企业调整比例最大，95%的企业都进行了组织结构调整；批发零售餐饮业企业的调整幅度最大，进行组织结构大幅调整的占46.7%；采掘业企业调整幅度最小，调整大的企业所占比例仅5%。

从人员调整看，采掘业企业调整比例和幅度最大，所有受调查的企业都进行了人员调整，且绝大部分企业以较大范围的人员调整为主，人员调整大的企业占89.5%。通讯与信息技术[it]及制造业企业调整幅度最小，进行较大范围人员调整的企业不到8%。交通运输、仓储和邮政业企业调整比例最小，进行人员调整的比例为67.6%，低于其他行业的企业。

从岗位分析结果应用看，农林牧渔业、制造业、批发零售餐饮业、房地产业、金融保险岗位分析的结果主要应用于考核和招聘；采掘业企业主要应用于薪酬设计，公用事业企业主要应用于人员调整和考核；建筑业、交通运输、仓储和邮政业主要应用于考核和薪酬设计；通讯与信息技术[it]社会服务业主要应用于招聘和人员岗位调整。

从对岗位分析的认知度看，农林牧渔业、采掘业、制造业等生产型企业对岗位分析的认知度更高一些；而通讯与信息技术[it]金融保险、批发零售餐饮业等服务型企业对岗位分析的认知度较高，相当一部分企业认为通过岗位分析对企业人力资源管理的作用较小或没有作用。

大学生企业管理社会实践调查报告篇四

社会调查时间：社会调查是每个大学生必须拥有的一段经历，它使我们在实践中了解社会，让我们学到了很多在课堂上根本就学不到的知识，受益匪浅，也打开了视野，增长了见识，使我认识到将所学的知识具体应用到工作中去，就会为我们以后进一步走向社会打下坚实的基础，只有在社会调查期间

尽快调整好自己的学习方式，适应社会，才能被这个社会所接纳，进而生存发展。刚进入公司的时候我总是踌躇满志，经历了一连串的经验教训之后，我努力调整观念，正确认识了公司和个人的地位以及发展方向，我相信只要我们立足于现实，改变和调整看问题的角度锐意进取，在成才的道路上不断攀登，有朝一日，那些成才的机遇就会纷至沓来，促使我们成为世界公认的人才。现在我就对这两个多月在鑫海集团下属的鑫海家园物业管理公司这个社会调查的机遇做一个小节。

在社会调查期间，我有幸到通过公司各处流动工作，对各处的物业管理情况有了初步的了解。在这一过程中，我学到了公司管理工作中的具体业务知识，丰富了所学的专业知识。为以后正常工作的展开奠定了坚实的基础，从个人发展方面说，对我影响最大的应该是作为一个社会人工作作风以及在办公室人际关系对工作的影响，因为这些都是我在校学习中不曾接触过的方面，所以我将首先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。

一、物业工作需要严谨的工作态度。其实做任何工作都应该认真细致，尤其是在我工作的会计处，每个岗位都需要与数字打交道，经常要处理大量数据，要求精确，任何一点细小的错误都会影响到整体的结果。比如做物业费用收取的核算，金额数字必须完全准确，才能进行解付和交易。在记账时，每一笔交易录入电脑后都要有专人复核，确保汇款时间、金额、汇款人和收款人账号等各项要素准确无误。一个月后，我又被借调动到了人事处，但这一严谨的工作作风始终影响着我，同时我也注意到这一作风也是公司的企业文化之一，在每一个员工身上都能得到体现。

二、讲究分工合作，工作程序详细具体，每一步骤都有一定的操作规范。比如进行代理水电费用征收时，必须按照计算核对总金额、记账、复核、打印、用户核对这些步骤进行。每一张票据的信息都要准确地输入电脑，还要经过复核。如

果资料出现错误，就无法使征收成功。各道工序都互相关联，每一步都关系到整体结果，必须大家一起分工合作，才能最后完成工作任务，这种细化分工合作的模式表面上看来似乎有些繁杂，但它最大程度上减小了在中间环节中的资金流动，避免了有可能导致的业主与物业公司的纠纷。

三、与同事的相处与交流很重要。由于一个完整的任务需要大家分工合作来完成，所以同事之间的沟通与交流很重要。在工作过程中难免会出现一些差错，给下一道工序的同事造成不便；或者由于某些客观原因，虽然不应由某个人完全负责，但确实影响到其他同事的工作。这时一定要用正确的方法与同事交流，尽快地解决问题，大家才能齐心协力地搞好工作。另外在办公室的人际关系也很难把握，尤其是对于我们这些初出茅庐的实习生，尤其是有些同事之间的关系非常微妙，亲近或疏远任何一方都会给自己带来一些不利的影响，我在这方面的经验是少说话，多做事，这方面的技巧，书本上是学不到的，要在工作中慢慢地学习积累。

以前（社会调查之前），总以为我们的生活按照书本来做就没错了，可是社会调查之后我才发现好多东西是书本上学习不到的。有人说社会是一个大学校，而我现在才真正体会到自己只是一个幼稚班的小朋友而已。当然我并不害怕和气馁。我有很多领导和同事在指路，而我自己也是一个不吝请教的小学生。也许我有时候会为我曾经做过的一些事情而感到后悔，但是没关系，我也清醒的知道这些都是我为社会交的学费。有了经验就有了生活的知识。

同事是一个很奇怪的东西，当然这个“东西”并非骂人之词，我只是把这个角色当作一个社会的事物组成来分析。我之前也天真的以为搞好和同事的关系和搞好和同学的关系没有什么差别。但后来的实践证明当时的我完全是想当然之见。事实上同事之间的关系要比同学之情复杂的多。至少在大多数场合里同学之间不会有利益冲突，而同事之间的关系会在与领导的关系，权位竞争，工资业绩竞争中寻求平衡。

社会调查期间，我得到了各位领导、老师和前辈们的关心与帮助，各位老师都非常耐心地教导我，让我不但学会业务，也学到很多待人处事的道理。特别是办公室里的领导和同事们，在繁忙的工作中抽出时间，不仅在工作上给我指导，向我解说业务知识，还在生活上给与很多关怀。希望以后有机会能再向各位领导和同事学习请教。

以上是我对自己在本公司工作的，下面我将结合在校学习的管理知识对社会调查期间所观察的公司中存在的一系列问题以及解决方案作一个系统的论述。

在社会调查期间，我深深体会到了本公司的优势，以及在齐齐哈尔市的影响地位。虽然本公司仅经过了短短几年的发展，却取得了如此大的成绩，这与鑫海人辛勤工作勇于创新，敢于挑战的精神是分不开的。但在看到成绩的同时，我也发现了这其中存在的一些影响鑫海物业发展的问题，现总结整理如下：

第一，内部管理不规范。首先，本公司受齐齐哈尔市整个物业管理发展的影响，几处的物业管理差不多都沿袭了旧有的管理模式。部门分工不够明确，制度不健全，少有程序化、规范化的工作流程，大部分进行着简单粗放的管理。其次，由于物业管理牵扯到的问题众多，各处体制不健全，各种关系错综复杂，需要协调、处理的关系众多，使得各物业处把大量的精力放在处理各种关系上，包括处理物业处与集团公司之间的关系，物业与行政部门的关系，与有关业主之间的关系。处理好这些关系当然有利与物业管理的发展，但当因此而忽视了内部管理与对外服务时，就难免本末倒置了。这样就影响了物业管理的健康发展。

第二，责权利不明。责权利不明，是影响企业发展的主要障碍。这包括两个方面，一方面是各物业处与总公司之间。由于我公司物业管理的特殊性，各处的物业管理，均是由作为开发商的总公司筹备建立的，物业管理人，大部分是由集

团公司从各岗位调配的人员，这就导致了建设与管理不分的局面，无形之中增加了物业管理的难度。虽然，这种建管一家的局面，也曾给物业管理带来过一定的好处，例如，一些房屋维修问题、设备设施配备问题，都可以较好的协商解决。但更多的却是使物业管理工作无法独立开展。许多问题都需要层层审批，造成了多头管理，影响了物业管理的服务质量的提高和物业管理企业的健康发展。另一方面，是各物业管理处内部、各岗位之间权责不明，岗位职责分工不合理，人员配备不科学，造成了工作效率低下，人员富余，工作链断档，工作流程不顺畅，使一些工作不能正常、快捷有效的完成，大大影响了服务水平的提高。

第三，基础薄弱，正常运行困难。首先由于部分物业开发较早，设备、设施老化，使维修难度加大，维修成本高，给各方面工作带来了很大压力。其次，前期遗留问题较多，物业管理仅凭自己的力量难以解决。物业管理与开发商之间，与建设单位之间，与业主之间矛盾重重，物业管理收入微薄，使物业管理收入不抵支出难以正常运行，企业举步维艰。这就使得物业管理难以改进设备，改善服务，导致了服务水平低，业主投诉率居高不下，对服务不满意，进而导致部分业主拒交物业管理费。这样就使得物业管理陷入了恶性循环之中。

第四，缺乏专业的管理人员。由于企业从业人员，相对缺少专业知识，大部分是中途搞物业管理，尽管经验相对丰富，但缺乏系统的理论知识。并且由于观念、资金等问题，企业很少引进专业的管理人员，这就导致了，服务意识较差，观念创新匮乏，使得物业管理难以进入良性发展的轨道。

这些问题影响着我公司的发展，为改善其物业管理状况，树立公司物业管理品牌，不妨采取以下措施，以促进企业快速、健康发展。

1. 明晰权力和责任。本公司欲走品牌之路，就必须走独立发

展之路，明确与总公司之间的关系，分清责任界限，享受独立开展各项工作的权利，承担其作为物业管理企业应负的责任。另外，各物业处也应加强自身的管理，合理划分部门，科学安排岗位，规范各部门的职责，做到“人人有事关，事事有人关”理顺物业管理流程，明确各部门员工的职责与权利。

2. 建立、健全规章、制度。一个成功的企业一定要有一套科学、合理、适合本企业特点的规章、制度，来规范员工的行为。要树立鑫海物业品牌，必须要健全规章、制度作为保障。这包括制订质量保证制度、收费管理制度、财务制度、岗位考核制度等一整套必备的制度，还包括物业管理服务工作流程、投诉受理程序、报修维修程序、紧急事故处理程序等一系列程序化的规范。只有健全这些规章、制度，并积极落实，才能打造一个成功的企业，才能树立海纳物业品牌。

3. 改善物业管理环境。改善管理环境，就要理顺各方面的关系，使得各部门可以协调配合。减少在不必要的环节上的开支，用于改善设备、设施。在资金有限的情况下，最大限度的提供优质服务，尽最大努力满足业主的合理要求，以提高收费率，增加企业收入，使企业走上良性循环的道路，能够独立正常运作。

4. 提高员工素质。只有提高员工整体素质，才能形成优秀的团队，才能打造成功的企业，才可以树立鑫海物业品牌。提高员工素质可以从以下几个方面入手，一方面，内部培训。经常开展业务知识、专业知识、服务意识学习活动，整体提高员工的业务水平和服务意识；另一方面，就是从优秀的物业公司，请专业知识渊博，实践经验丰富的专家，进行培训，学习优秀物业管理企业的成功经验；最后，引进人才。企业应引进部分专业知识丰富的优秀人才，以补充新鲜血液，提高企业的活力和创新力，促进企业的发展和品牌的树立。

5. 建立企业文化。物业管理企业的服务特性决定了必须从文

化层面上去提高员工素质，只有建立起适合本企业特点的企业文化，从文化的高度和层面来突出企业价值观，以此规范员工的服务水平、服务态度和服务意识。这样才能促进企业的正常运行、高速发展。

总之，想要走品牌之路，就应全面改善管理，明确公司之间、部门之间、岗位之间的职责与权利，建立健全各种规章制度，理顺、协调各方面关系，形成高素质的优秀管理队伍，建立起适合鑫海物业特点的企业文化，树立全新的鑫海物业形象。另外，由于鑫海物业所辖小区较多，各处的物业、业主各具特色，建筑物业差异较大。所以，还应根据各处的特点采取不同的改善措施。

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。”初读此句时，我并没有特别的感觉。然而就在这不长的实习后，我不仅真正明白了它的意义，更深切体会到它的内涵。对我而言，社会 and 单位才是最好的大学，我发现自己在课本上学到的理论知识如果不与公司工作实践相结合就显得太有限，太浅薄。在公司里每一个人都是我的老师，我要学习的实在太多太多，不仅是专业技能，还有职业精神和社会经验，这些都能成为我以后能很好的胜任工作的基础，也是我能在激烈的竞争中脱颖而出最重的砝码。回想当初刚要实习的时候，我抱着终于可以告别学生的单调生活，进入自己梦寐以求的充满活力的社会大舞台的心情，进入了鑫海集团旗下的鑫海物业管理公司，经历了两个月的实习却又发现自己学到的东西始终是不够，这也让我深刻地认识到学生的本职是学习而不是上课，从课堂到企业，学习是永无止境的，从这个角度说，我愿意永远当一个学生。这次实习的时间虽然很短，可我学到的却是我一个学期在学校难以了解的。就比如何与同事们相处，相信人际关系是现今不少大学生刚踏出社会遇到的一大难题，于是在实习时我便有意观察前辈们是如何和同事以及上级相处的，而自己也尽量虚心求教，不懂就问。要搞好人际关系并不仅仅限于本部门，还要跟别的部门例如市场部的同事相处好，那工作起来的效率才高，人们所说的“和气生财”在

我们的日常工作中也是不无道理的。而且在工作中常与前辈们聊聊天不仅可以放松一下神经，而且可以学到不少工作以外的事情，尽管许多情况我们不一定遇到，可有所了解做到心中有数，也算是此次社会实践的目的了。通过这次实习，我对民营企业发展现状有了从理性到感性的认识，这对我来说是一次很大的进步。在实习过程中我不仅学到了许多在课堂上学不到的知识，并提高了自己的实际工作能力，对毕业后在新的工作岗位上做好本职工作打下了基础，提高了自信心。有不少学生实习时都觉得课堂上学的知识用不上，出现挫折感，可我觉得，课本上学的知识都是最基本的知识，不管现实情况怎样变化，抓住了最基本的就可以以不变应万变。在实习期间我发现虽然企业表面现象千差万别，管理方式各有特色，但归根到底，都可以用我们在工商管理中的原理和相关的分析来解释，所以在校期间努力掌握理论知识仍然是我们本科阶段的重中之重，但这样的理论学习之有与相关实践联系起来才更有生命力，也更能显现出它的价值。所以我认为这次的暑期实习最重要的意义就在于使我们切实认识到本专业的社会价值，是我们在步入社会成为一个能独立承担经济责任的自然人之前的一次最重要的锻炼，我会更努力地积累理论知识，使自己成为一个更优秀的工商管理人才。

大学生企业管理社会实践调查报告篇五

一、调查实录：

笔者自××××年×月×日至×月×日用了近一个月的时间对××镇部分企业在人力资源管理上的情况进行了调查。

（一）对企业经营管理者队伍进行了调查。首先对58家规模（年纳税销售500万元）以上企业和45家小型（年纳税销售不足100万元）企业采用问卷形式进行调查。

规模以上企业调查结果是：经营管理者队伍的整体素质不断提高。从年龄结构看，35岁以下的365人，占35.7%；36-40岁

的289人，占28.3%；41-45岁的145人，占14.2%；46-50岁的134人，占13.1%；50岁以上的89人，仅占8.7%。从能力结构来看，具有专业职称的621人，占60.77%；非专业型401人，占39.23%。企业经营管理者队伍中年富力强者占大多数，专业人员的比例逐年增加，队伍的整体素质不断提高。

小型企业调查结果是：经营管理者队伍的整体素质相对较差。从年龄结构看，35岁以下的136人，占16.9%；36-40岁的189人，占23.6%；41-45岁的154人，占19.3%；46-50岁的134人，占16.8%；50岁以上的187人，占23.4%。从能力结构来看，具有专业职称的236人，占29.5%；非专业型564人，占70.5%。

（二）走访了镇经贸办和规模以上企业、小型企业各10家。调查内容是：企业吸纳各类技术人员和管理状况。

（三）对企业中人才流动情况进行了调查。

二、调查分析，问题和建议。

1、企业经营管理者队伍建设有待进一步加强。企业经营管理者队伍建设是企业人力资源管理的一个重要组成部分。改革开放之初，我镇中小型民营企业大多是在计划经济与市场经济的制度缝隙中发展起来的。受当时创业的环境和制度因素的影响，企业成功与企业主锐利目光、个人魅力、创业精神和特殊禀赋有关。但制度转轨过程中市场给予的巨大机会，掩盖了中小型民营企业在管理上的缺陷，特别是企业人力资源管理上的缺陷。这时期多数中小型民营企业采取以个人为中心、以亲情为主导的管理模式。随着经济的进一步发展，以及中小型民营企业主、企业管理层素质的不断提高，他们对企业人力资源也有了较全面的理解。越来越多的企业逐渐认识到人力资源管理对企业发展具有着重要的战略意义，并着手制定本企业的人力资源规划，也取得了一些成绩。从调查情况来看，特别是规模以上企业在这一方面重视的程度比小型企业要高得多。其中，一个重要的标志是，企业管理层的

年轻化程度差异较大，35岁以下管理人员所占的比例规模以上企业比小型企业高出18.8个百分点。同时，企业管理层中比较注重人员的专业性，规模以上企业中专业技术人员的比例达60.77%，比小型企业高出31.27个百分点。可见，我镇不少规模以上企业也是从小型企业发展而来的，他们已经从自身的发展中比较清醒地意识到，企业的发展壮大是与企业经营队伍素质的提高息息相关的。但这种意识还要不断加强，特别是一些小型企业。目前，为解决“头痛医头，脚痛医脚”的应付式管理，不少中小型民营企业管理者都请专业的咨询机构进行诊断并制定相应的企业战略规划以及人力资源规划。从这点来看，中小型民营企业对人力资源管理重要性的认同感正逐渐从意识上转到实际中去。认识到人才是发展工业经济的第一资本、企业发展离不开一支优秀的经营管理者队伍，从调查资料分析，我镇不少企业已经把经营管理者队伍建设工作摆上了重要议事日程，正采取积极措施，不断调整经营管理者队伍，使企业经营管理者队伍的整体素质不断提高。但还存在着一些不容忽视的问题：

(1) 整体文化素质偏低。对全镇66家不同类型工业企业的经理(厂长)文化素质抽样调查显示，硕士1人，占1.5%、本科学历2人，占3%；专科学历的18人，占27.3%；中专(高中)文化程度的27人，占40.9%；初中及初中以下文化程度的18人，占27.3%。

(2) 队伍发展不平衡。队伍的整体功能作用发挥比较充分的管理者队伍大都是在规模以上企业，而一些小型企业还没有引起足够的重视。

2、要增强科学的人力资源战略意识。调查数据表明，近三年引进的各类技术人才数量虽然呈上升趋势，但还远远不够。从四家规模以上企业人才流动情况来看，人才的流动量还比较大，人才的不稳定性比较大，这对企业的发展有一定的冲击性。中小民营企业虽然意识到了人力资源管理的重要性，但由于管理基础薄弱，人力资源部门功能定位不清，导致人

力资源管理部门先天不足。虽然中小企业不能像大型企业一样有一整套人力资源管理系统,但其职能却是类似的,必须有贯穿企业管理全过程的人力资源规划、招聘、测评、培训、激励、考核、薪酬、社会保障与劳资关系等一系列职能。目前,我镇民营企业不仅专职人力资源管理人员配备很少,(不少企业还没有人力资源管理人员)分工也不明确,即使有也大多未受过专业培训,大多停留在员工的档案管理、工资和劳保福利等日常事务性管理中,是典型的以“事”为中心的“静态”人事管理。因此,要改善中小型民营企业人力资源管理现状,重要的一点是,人力资源管理人员必须是受过专业训练的,同时,科学设置企业人力资源管理机构也是必需的。这其中,也必须得到镇企业主管部门的重视和引导。

同时,企业管理层应该充分认识到人力资源是现代企业的战略性资源,也是企业发展的关键的因素,而激励是人力资源的重要内容,也就是说用各种有效的方法去调动他们的积极性和创造性,使他们努力去完成组织的任务。所以,企业必需有人力资源战略,而且这一战略必须是科学的。

3、用人机制有待进一步健全和规范。中小型民营企业在管理方面突出的问题便是家族式管理。至调查结束时(20xx年3月底)统计,胡埭镇680家民营企业私人绝对控股;且父子当家、夫妻当家、兄弟当家的企业占绝对比例,其它企业也都有亲戚关系等。许多企业主认为,企业要稳定发展就必须“由我本人或我的家人来经营管理”。这是一个极端错误的观点。民营企业在创业初期使用的这种家族式管理模式,在一定阶段和范围内有着不可比拟的优势。诸如内在的凝聚力和团结、能提供可充分利用的信用资源、但当企业发展到一定阶段后,弊端就很明显地暴露出来,企业发展的历史习惯使得他们在用人方面常表现为对外人不放心、任人惟亲、过分集权、论资排辈等,同时近亲繁殖获取信息量小,思路狭窄、家族成员在企业里掌控较多的资源,在企业里无意间容易形成排挤外来人才的行为,且容易漠视人力资本的投入。况且,这种家属式的企业发展到一定程度,由于利益驱动而必定要导致

企业“分家”，这对企业的发展壮大无疑是不利的。现代企业受技术专业化和专业化管理挑战，民营企业仅仅依靠原来的家庭成员已难保证企业的持续成长。

4、建立长期有效的薪酬与激励机制。在中小型民营企业，外聘人员的报酬一般采用基薪加奖金或基薪加提成的办法，且带有一定的灵活性。这对于一般员工效果可能比较好，或者在企业发展初期没有太多不足。随着企业的发展和人才结构的复杂化，对核心员工来说，报酬不仅是一种谋生手段，或是获得物质及休闲需要的手段，更是一种人们的自我满足和自尊的需要。单一的薪酬体系已不能满足核心员工的多样化需求，企业对原有的薪酬体系必须做出调整。如考虑合理地设计核心员工持股、公开同样岗位的市场工资水平、增加外出培训机会、增加额外的保险与福利，或者改善工作环境，提供良好的休假以及娱乐等。我镇金龙环保在这方面正在作一些尝试，为我镇中小型企业如何加强人力资源管理作出新的有益的探索。

当今世界一个企业的兴衰成败在很大程度上取决于其对人力资源进行的开发与管理。中小型民营企业只有改变其不规范的人力资源管理与家族式经营模式，实现人力资源管理观念的突破，在职业经理人与技术创新者的合理配置方面进行创新，充分调动人力资源的积极性、发挥其作用，使人力资源的整体效益最大化。同时，充分利用中小型民营企业在人力资源管理方面的优势，如组织层次少、对市场反应灵敏；机制灵活，有利于吸引优秀人才等，在改革实践中合理解决上述几个问题，必将极大地改善企业的人力资源管理现状，增强企业竞争力，为××镇民营企业的发展带来新的机遇。