

电大行政管理乡镇调查报告 电大行政管理的调查报告(优秀5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？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。

电大行政管理乡镇调查报告篇一

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。

20xx年11月1日

xxx制药有限公司

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，了解统一化、结构化的公司内部培训体系。本人在武星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。

采取问卷式调查

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

1、在人才使用上，中高层管理者获得了较高的支持率。部门负责人作为武星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，武星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。

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。

电大行政管理乡镇调查报告篇二

乡镇是我国政府管理“五级结构”的最末端机构，承担着贯彻上级政策、管理乡镇农村、沟通城乡的重要职责。有道是“上面千根线，下面一根针”，足见乡镇管理的复杂性和重要性。乡镇是我国行政体系的最基层一级，是人民政权的基石、改革的前沿、发展的重点、稳定的关键。推进统筹城乡发展，建设社会主义新农村，实现全面小康社会，难点在农村，重点在乡镇，工作着力点也在乡镇。乡镇管理工作的有效性和水平，直接关系到一个县区、一个市的整体发展水平和综合实力。

乡镇管理是以乡镇政府为核心的乡镇组织依法管理乡镇范围内社会公共事务的活动，其特点主要表现为管理主体的多元性、执行决策的直接操作性、组织运作的综合性、管理环境的中间性和管理对象的涉“农”性。乡镇管理在农村物质文明、精神文明和政治文明建设中起着不可或缺的作用。

一、乡镇设置现状

统一设党委、政府、人大、人武部、纪检委(监察室)和团委、妇联。一般乡镇内设党政办，经济发展办、社会事务办、企业办、计生办等等，同时乡镇设置司法所、派出所、水管所、计生服务所、劳保所、国土所、财政所，和文化站、林业站、农业站等，这些就是传统的七所八站。站所一般3—5人。

二、现行乡镇管理体制的特征与弊端

乡镇管理属于基层管理的范畴，具有：

(一)综合性

乡镇管理的综合性特点主要表现在：第一，管理对象和内容却十分庞杂。每一个乡镇都设有党、政、武、企、群众团体等机构，领导着政治、经济、文化、人口、等工作。第二，从管理方法的运用上看，乡镇各项管理工作的开展，各项事业的发展，必须把各项工作加以综合，采取综合性的具体措施和办法，才能把各项工作推动起来，从而收到明显的效果。第三，从管理职能上看，由于乡镇工作的直接性和综合性的特点，综合协调和合作是非常必要。乡镇党、政、经各部门只有相互配合，相互支持和帮助，才能使乡镇管理朝着预期的目标发展。总而言之，综合性是乡镇管理的一个明显的特点。

(二)实践性

乡镇处于我国政权系统的最基础一级，乡镇管理处于广大农村第一线。承担着贯彻上级政策、管理乡镇农村、沟通城乡的重要职责，具体地贯彻执行党和国家的路线、方针和政策，并使之具体化，把方针、政策、法律、法规和各项工作落到实处。乡镇管理必须具体、实际。因此，乡镇管理必须直接面对乡镇各个部门或行业，在生产和生活中的实际问题。乡镇管理必须从实际出发，解决实际问题，理论与实际相结合。

(三) 群众性

乡镇作为农村基层行政区域单位，实质是乡镇管理机关代表人民群众管理乡镇各项事务。要以广大农民和城镇居民的愿望和要求为基本出发点，一切从群众出发，一切为了群众。管理者与被管理者的利益是一致的，管理的本质是为人民服务。乡镇管理不但切实反映和维护农民和城镇居民的正当利益，同时也体现农民和城镇居民的愿望和要求。

综上所述，在现行体制下，乡镇政权的运作和管理特征集中体现为：一是执行性。党的路线、方针、政策和国家的法律法规以及上级党政机关的指令和要求都要通过乡镇来贯彻执行，并具体落实到农民群众中去。二是综合性。乡镇全面负责管理本行政区域的经济、教育、科学、文化、卫生、体育事业和财政、民政、公安、司法行政、计划生育等行政工作。三是直接性。除村民自治组织外，它没有下属行政组织，基本上是直接同农民群众打交道。四是非完整性。不象县以上领导机关那样功能完备、机构齐全。

乡镇管理体制目前存在的主要问题：

(一) 职能转换不到位。一是管理职能越位。管了许多本应由市场、企业和中介组织管的事。二是服务功能错位。上级将名目繁多的指标分解下达给乡镇，并签订目标考核责任状，有些指标采取“一票否决制”，与乡镇主要负责人政绩“挂钩”。乡镇领导不得不将主要精力投放在落实各项指标上，

没有足够精力为农民服务。三是社会职能缺位。尤其是免征农业税后，由于财力制约，大部分乡镇只能维持工作运转，无力承担公共设施建设，影响了公共事务管理职能的整体水平。《地方人民政府组织法》规定，乡镇政府的职权为七项。但在实际工作中，目前乡镇承担的工作内容十分庞杂，可概括为八大类近50项，乡镇工作事无巨细，包罗万象，面广、量大、事杂，将有些应由社会承担的职能纳入乡镇管理范围，将有些应由农民做的事情由干部来做，成为“全能政府”、“无限责任政府”。越位、缺位、不到位的情况较严重，有些应该做的工作没有精力去做，而有些不该做的工作却疲于奔命。

(二)站所设置不合理。站所的设置大而全，而且带有计划经济体制的色彩。不适应市场经济体制发展的要求。乡镇不论人口多少，规模大小，站所设置千篇一律，这种状况增加了财政开支，降低了工作效率。有的站所上划由上级主管部门垂管，又受乡镇属地管理，乡镇和部门之间缺乏有机配合与协作，形不成人才、资金、设施、技术的优势互补。同时还普遍存在“三多三少”的现象，即管理型的干部多，服务型的干部少；“万精油”式的干部多，掌握专业技能的干部少；生产型的干部多，经营型的干部少，制约着乡镇功能的有效发挥。

(三)人权事权脱节。突出表现为责权分离，管用脱节。设在乡镇的站所、中心，有的职称评定在县以上部门，年度考核却在乡镇。不少站所驻在乡镇，人财物却垂直管理，形成“能看见的管不着，管得着的看不见”。由于乡镇和站所主管部门权责重叠交叉，乡镇责大权小或有责无权，县直部门权大责小或有权无责。《宪法》规定，乡镇政府是我国最基层一级政权，但《行政处罚法》等法规没有赋予乡镇政府执法资格，疑似乡镇在法律规定方面职权残缺，存在着“责任大、权力小”和“任务多、要素少”的现象。如禁止农用车载客、安全生产、农村环保等，乡镇没有执法管理权，但工作还得干，只有“违法行政”。由于职能的弱化，工作手段

和方式只能靠单一的教育和说服，而现在利益多元化的状况下这种手段是越来越不被认可，很多情况下是无效管理。在对经济发展的协调中，最常见的是作为为企业发展征地的主体嵌入，让群众理解为官商勾结的负面行动，阻力前所未有，《物权法》出台更加剧了企业征地发展与群众利益的对立，单有的说服已经完全丧失了功能并且容易让乡镇政府卷入具体行为是否具有合法性的质疑，甚至卷入法律纠纷旋涡，难于在对经济的发展支持与老百姓的利益维护中有所作为，陷入干部无能、政府无用的信誉危机。

(四)政事、政企不分。财权、物权为在县区业务部门，事权留在乡镇，存在着“见到人的管不到人，管到人的见不到人”和“有责任的没法管，有权管的没责任”的现象，造成乡镇职能虚化，责任增大，自主权缩小。一些站所上划后，大都承担着本行业的行政管理职能，肢解了乡镇政府的行政职权，难以发挥应有的行政效能。同时，乡镇政府往往包办了企业、事业单位的事；党委政府也很难把党务和政务分开。条块分割，权责分离，乡镇政府很难统筹、协调，不能有效地配置管理要素，进而充分履行职能。另外，有法律地位但没有执法权。

(五)乡镇债务多，负担较沉重。乡镇财政实际上是转移支付财政，自身没有财政能力，收钱无门，挣钱无路，要钱无缘，要想干事、干成事、不出事，实在苦恼。由于债务较多，负担较沉重，偿还难度大，不同程度地影响到乡镇的正常管理工作。同时，乡镇偿还能力有限，主要依靠县区财政加大转移支付额度。并且为了发展和完成上级下达的任务，旧债尚未还清，又累欠新债，有的乡镇不得已向社会集资，向农村信用合作社借贷。花钱去路多，收钱来路少，乡镇领导穷于应对，甚至无可奈何，不能全身心地投入管理工作、服务活动和事业发展。

上述问题的存在，不能归咎于哪级组织、哪个领导，其成因是复杂的。从党的十一届三中全会到党的，经过20xx年的农

村社会主义改革和建设，农村管理体制、管理对象、管理任务、管理方式等都发生了深刻的变化。既有现实的原因，又有历史的原因；既有社会条件的原因，又有自然条件的原因；既有体制机制的原因，又有资金等管理要素匮乏的原因；既有乡镇自身工作的原因，又有上级组织的原因。这也是目前需要认真思考并逐步进行解决的问题。当前，我国正处在发展的关键时期，新情况、新问题大量涌现，乡镇管理必须创造性地回答和解决农村现代化建设所面临的现实矛盾和问题。

电大行政管理乡镇调查报告篇三

通过调查企业在人才管理中存在的问题，提出合理改善建议，使企业的人才管理工作得到进一步提高。

□□

云瑞科技。

访谈法。

根据教学要求，按照学校统一的安排，我对云瑞科技人力资源管理中存在的问题进行了调查，该公司是一家民营企业，人数为20人左右，以电子产品为主，集销售、维修于一体。公司在人员的招聘上遇到了很多问题，专业人才非常紧缺，即使是人才来了后，因其在人才管理上的滞后，而影响其对未来的工作规划，因而人员尤其是研发人员流动频繁，甚至有些人员是带着项目离开，这些人才都属于企业人力资源管理中符合80标准的人才，他们的流失对科技型企业尤其是以技术为中心的企业来说，是一件非常严重的事情。

（一）经济实力不强。

相对于大企业、集团来讲，该公司属中小企业，规模小处于资金积累的成长期，资金实力相对薄弱，在人才、资源、资

金、渠道等很多方面均无法与大企业、大集团来抗衡。尽管近两年国家也在各方面加大了对中小企业的管理和扶持力度，以保证国家经济结构的合理，促进中小企业的发展。

但就现状来看，要拿出占流动资金重要比例的资本来笼络人才及技术，就必须为运营风险设想，公司不由变得小心谨慎。因此提供给人才的待遇可能比较大企业、集团就不具有竞争力。

（二）现行人才资源管理方式不完善。

现行人力资源管理方式不完善主要表现在现行的分配、激励机制的不健全、不完善。没有行之有效的员工激励制度，很难提升现有人才的进取心，激发他们的创造性工作潜能，甚至在管理制度有缺陷的情况下，会形成员工对企业麻木不仁的极端松散现象。这主要表现为：

- 1、员工的自身素质和专业技能不够；
- 2、员工没有放到合适的岗位工作，造成人力资源浪费或闲置。

因此，必须根据其自身的状况，量体裁制适合本公司的人力资源薪酬分配及员工激励制度。合理的为员工提高薪资标准和福利时，人力资源的良好精神风貌和高效将为公司增加更多的财富，从而实现双赢。

（三）资源有限性或内部吸引力（凝聚力）不强。

该公司所处的行业及发展势头，直接影响其人才招聘难易和人力资源储备。虽然与大企业实力悬殊，但在市场竞争上却是处于同一起跑线的。人才十分重视人力付出的现阶段目标收入和自身在企业中的长期目标、成就能否实现，在这种情况下，公司亟需在人力资源管理上下功夫，借鉴同行优秀企业的经验，快速发展壮大，以便招徕凤凰。

从上述的人力资源难于青睐的几个原因可以看出，该公司一方面是人难聚，另一方面又是人难留，应该根据自身的实际情况制订人力资源策略。在弘扬“人本管理”，称赞“知识就是生产力”的今天，给人才们一份情理之中的报酬，一个轻松的工作环境，一个共同成长的梦想，几丝关爱，比起居高临下的纯粹用金钱去收买控制人才，是要高明很多的方法。

从我们目前所掌握的资料来看，无论是西方的管理方法还是东方的管理哲学，其对人的关注都是第一位的，而执行力这一关键管理概念的兴起与被关注，更是体现了人力资源管理在企业管理中的核心作用——没有人的高效执行，任何其他的管理方法都只能停留在设想、计划和纸面的阶段。

（一）在公司的战略管理中，必须要有人力资源规划与之相匹配。

公司的战略规划了发展愿景、发展策略和发展过程设计，而人力资源的战略规划是战略规划的核心内容之一。

如同业务战略要求变化和发展一样，人力资源规划也要随着进行相应变化和发展，由于对自身的发展定位不同，它的人力资源规划也会有很大的区别。在环境变化的时候，招募到适合新环境的人就是根据公司的战略定位确定新的人力资源规划要求。

（二）“以人为本”，注重人力资源队伍建设，优化人力资源结构。

人本管理的核心是：对公司中的人应当视为人本身来看待，众所周知，人力资源的匮乏是制约公司发展的重要因素之一，加强人力资源队伍建设刻不容缓。要根据公司发展的长远规划，有步骤地加强人力资源梯队建设。

（三）引进先进的人力资源管理机制，推动薪酬制度改革，提高各类人力资源的使用效率。

引进先进的人力资源管理机制，推动薪酬制度改革，是留得住、用得起人才的关键。激励与约束是公司人力资源管理最主要的两方面手段，也是各类人力资源充分发挥应有作用的有效保证。从某种意义上讲，建立完善的人力资源绩效考核制度应当是衡量单个人力对公司贡献高低的重要方式，是公司对单个人力个体是否奖惩、奖惩多少甚至于是是否保留使用的一把标尺。这一机制的建立需要有一个强有力的人力处置机制作保证，这就需要公司切实加快人事制度改革，尽早解决人力资源管理约束机制形成的瓶颈问题，从而促进人力资源管理的制度化和规范化。

塑造激发员工创造力的环境和机制：一是创造一个鼓励员工开拓创新精神和冒险精神的宽松环境，以及思想活跃和倡导自由探索的氛围；二是建立正确的评价和激励机制，重奖重用有突出业绩的开拓创新者，让那些墨守成规，无所作为的人难以立足；三是强化公司内的竞争机制，激励人们去研究新动向、新问题，并明确规定适应时代要求的技术创新和管理创新的具体目标；四是要求公司必须组织员工不断学习以更新知识，并引导他们面对现实去研究市场的新变化、技术的新动向，研究现实经济生活所提出的种种挑战。

（四）重视企业文化建设，用优秀的企业文化增强公司的凝聚力、向心力。

企业文化像空气一样充斥于公司的每个角落，影响着公司的健康发展。好的文化使公司充满活力，在竞争中处处主动，占尽先机；而忽视企业文化建设的公司往往人心涣散，缺少应有的斗志和集体力量，长期生存的能力难以维系。在管理策略上，应该根据公司的实际情况加大对企业文化建设的力度。按照四个不同的层次结构，物质层、行为层、制度层和企业文化的精神层入手，同公司的战略紧密联系在一起，而

不仅仅是搞一些浅层次的活动或宣传，企业文化的建设和保持应该是贯穿于公司生命周期的全过程。

在人力资源管理上，企业文化建设是人力资源管理的最高形式，人力资源管理的所有技术都是企业文化的一种体现和载体，同时，它反过来又要受到企业文化的影响和制约。因而，我们在实施人力资源战略之时，必须给予企业文化建设足够的重视，要通过塑造先进、文明、团结、创新、人文的更具亲和力的企业文化，引导职工文明素质及爱岗敬业精神的不断提高和升华；要将创建活动真正融入到一种企业文化塑造的进程和意义当中，从有形到无形，缔造独特的经营境界及价值操守，从而进一步促进公司的更快更好发展。

针对本公司在人力资源管理中存在的问题，提出如下解决方案：

第一，在招聘时，严格把关，坚持宁缺勿滥的原则，招聘合适的员工。坚持这个原则，做到因岗用人，因此不论转岗还是新招的员工，都能很快投入到工作当中，人员因不合理匹配而离职的情况大大降低。

第二，建立长期的员工技术培训班，使新员工有更大的学习空间和锻炼的机会，迅速成长为员工骨干。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，使员工始终保持一种持续学习、进步的动力和状态，取得了很好的效果。

第三，鼓励员工不断创新，对现有研发、技术骨干人才以全面的支持和较宽松的政策，重奖有特殊贡献的员工，为创新员工承担创新风险责任以留住优秀员工。对于技术型员工，将他们的工作业绩与激励紧密挂钩，促进员工发挥主观能动性。也激发员工从公司角度考虑问题，加深员工对公司的认同感。

第四，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。

通过严格招聘、鼓励创新、培训人员等措施形成一个良好的人才发展梯队，确保企业人才队伍建设呈良好方向发展。

电大行政管理乡镇调查报告篇四

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市郎肤丽实业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58份，回收问卷xx份，其中有效问卷49份，中层管理人员问卷xx份，主管级及员工级xx份，现简要对问卷结果加以统计与分析。

1. 调查时间□20xx年xx月xx日。
- 2、调查地点□xx市xx实业有限公司。
- 3、调查方式：采取问卷式调查。

xx市郎肤丽实业有限公司有限公司是一家以生产汽车喷漆剂和杀虫水为主的化工生产厂家，化工的生产质量和管理直接关系到人民的健康安全问题，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90%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10%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健康安全。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。

1、在人才使用上，中高层管理者获得了较高的支持率。

部门负责人作为的中坚力量，肩负xx市郎肤丽实业有限公司着不断创新、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[]xx市郎肤丽实业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。

电大行政管理乡镇调查报告篇五

（一）人力资源观念落后。

1、该企业仅仅视人力资源开发与人为事务性的工作，如档案管理，并没有将其提高到相应的战略高度。

2、该企业将人力仅仅视为被动的生产要素，而不是一种可以开发和利用的资源。

3、该企业的管理层将工资、福利等视为成本而不是投资。在管理中，往往表现为对人力成本的精打细算，能省就省，对人力资源方面无所作为。

4、领导者视企业利益高于一切，他们并没有真正认识到只有将企业利益与员工利益结合起来，才能有效的调动员工的积极性，充分发挥其主观能动性和创造性，为企业做出更大的贡献。

（二）用人机制不合理。该企业存在着“论资排辈”和“裙带”。

现象，一个人坐上某个位置后，只要他不犯大的错误，一般会长期占居这个位置，直至升迁。调查发现大学生在企业里做着很一般的工作，不是他们的能力不够，而是没有他们发挥的舞台，这严重影响了他们的积极性。个人的才能得不到发挥，英雄无用武之地。

（三）缺乏科学合理的绩效考核机制。

该企业的绩效考核机制缺乏合理性主绩效评价中目的不清、原则不明、方法不当，考核和评估标准较单一，不能根据不同的部门制定不同的业绩考核体系，不能将企业的人才分类（如稀缺人才、特殊的无人代替人才等），不能对不同类型的人才采用不同的考核及奖惩办法等。

（四）分配制度不合理，且工资待遇偏低。

该企业的工资大部分由岗位工资、工龄工资、技能工资以及奖金组成，过多的考虑员工的资历、学历，而不是能力，缺乏灵活性，拉不开档次，体现不了干好干坏、水平高低的差异，平均主义色彩浓厚。有相当一部分是进入企业时间不长的年轻人，由于严格的限制，他们的待遇往往很低，付出得不到合理的回报，这就直接导致了他们的离职。另外，相对于外资企业，该国企的工资待遇普遍偏低，这也迫使追求高报酬的人才大量流失。

（五）员工个人因素。

从工龄结构上看，呈年轻化特点，这与行业从业人员的特点是相符的。同时也说明公司人才流失较为频繁，工龄1年及以下1-3年离职的现象最为普遍。

1、年龄和工龄因素。

员工的年龄越轻、工龄越短，流失的就越大。年轻的员工精力旺盛，对企业的依赖性不强，加之自身的适应力强和家庭负担轻，一旦有更好的选择，他们就会离开企业。此外，年轻的员工，特别是刚毕业的大学生，在进入企业的初期容易产生过高的期望，一段时间后便会感到失望，从而产生离职的意向甚至行为。

2、就业、择业观的转变。

随着知识经济的到来，企业的寿命越来越短，被市场更新的速度越来越快。企业寿命的缩短使员工的就业观念有了很大的转变，他们对职业的忠诚度超过了对企业的忠诚度，他们会想到以更好的方式来保全自己的职业生涯，而非甘心与企业共同衰亡。同时，随着高校的扩招，毕业生的就业压力越来越大，“先就业再择业”的观念也已深入人心。此外，很多企业在招聘员工时明确要求工作经验，这也迫使部分员工，特别是刚毕业的大学生把企业作为“跳板”，等积累了经验后就另择他枝。

（一）树立正确、科学的人力资源观。

1、企业必须树立正确的人力资源观。企业要树立正确的人力资源管理观就必须把员工视为企业最重要的资源，把人才视为企业最宝贵的财富，必须清醒地认识到企业之间的竞争归根到底是人才的竞争，把人力资源开发与管理提升到战略高度。

正如联想集团原董事局主席柳传志先生所说：“小公司做事，大公司做人”。1985年20万元起家的联想集团，现在已经成为世界it行业的巨头，它靠的是什么呢？靠的是人才，没有人才，它不可能有现在的辉煌。如果不继续依靠人才，联想的未来也就不可能更辉煌。由此可以看出，谁掌握了人才，谁才是最大的赢家。

2、企业必须树立科学的人力资源管理观。企业应认识到人力资源管理的意义作用，明确人力资源管理的目标，同时掌握并能够运用各种先进的人力资源管理方法，使企业有可能荟萃对企业发展产生重大意义的各方面人才。

（二）建立和形成人才辈出、拴心留人的机制。

完善考核机制，公平用人、晋升机制。首先要做到“贤者治、能者上、庸者下”。