

企业社会实践调查报告 社会实践调查报告 中小型企业 管理(汇总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。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

企业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，要实行会上讲话免责制，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。

企业社会实践调查报告篇二

中部崛起关乎着社会主义和谐社会、全面建设小康社会的重大战略布局，这是发挥社会主义制度优越性的需要，是社会主义本质的必然体现，同时也是全面贯彻党的基本路线，坚持以经济建设为中心，坚持深化改革、扩大开放的需要，有利于中华民族的全面振兴和国家竞争力的增强。

而大学生是国家重要而宝贵的人才资源，在全面建设小康社会及中部崛起的政策实施的大背景下，研究新形势下大学生与企业之间的双向选择与双向需求问题具有重要意义。

二、调查方法

1、调查时间：7月19日~7月23日

2、调查地点：安徽省合肥市

3、调查对象：合肥电力公司等企业在读大学生及企业代表

4、调查方式：问卷调查、访谈、座谈等

5、发放问卷：200份回收问卷：191份有效问卷：185份

6、资料整理分析：本次调查数据来自本次调查问卷，数据经过社会实践小组成员的整理分析，以百分比的形式展示出来。

三、数据统计及分析

第一部分：中部崛起与大学生

一、中部崛起对大学生的影响

分析图一

从图表可以看出一半的人会因为政策的出台，愿为中部的明天出一份力；32%的人主要从自身发展的角度出发，综合对比后，可能改变初衷，选择中部作为大展作为的舞台；还有18%的大学生不会因为政策而改变自己的选择，不受约束的寻找自己的天空。由此可见因为中部崛起的战略而优先考虑中部的占到了受调查者的82%。从同学们的热情可见现在大学生思想政治觉悟还是较高的，国家政策好了，对个人来说无疑是件好事，没有谁会对自己的将来说“不”。同时也应看到现在大学生都是有主见的群体，他们在决定自己该走的路时会将国家和个人综合考虑。而对于企业来说做好充分的准备才能好好的抓住这次机会。

二、现在中部发展需要与大学生求职供求关系

分析图二

三、中部企业如何吸引大学生

分析图三

从表三中透露出的信息可以看出有28%的同学觉得国家中部崛起的大好政策是吸引他们的地方，只有13%的觉得优越的地理位置与待遇够魅力，有59%的觉得企业以及个人广阔的发展空间最诱人。可见对于现在的学生良好的政策和待遇只是其次，就业已经显得更理性了，他们知道最开始的位置很可能不是自己的位置，自己的机会才刚刚开始。同学们已经把自己的

择业变得更加理智了，作为企业来说则要跟随大局的变化而改变，不仅仅要用良好的待遇来吸引四面八方的毕业生，还要为他们的提升留下空间，不能束缚他们的手脚。

四、对中部崛起的战略大学生还应该做的

分析表四

表四告诉我们中部崛起政策是政府给我们大学生提供的机会，广阔的就业前景要想转化为自己真正的优势，需要同学们自己的努力。在校园里，有42%的认为拥有针对中部崛起所需求的专业技术和科学理念才是最关键的，36%的把眼光放在了团结协作与艰苦奋斗上，22%的认为思想政治水平和奉献精神才是自己走进工厂的关键因素。大学中的专业知识仍旧是我们大学生成功的资本。

五、大学生对中部崛起成功的看法

分析表五

在表五中涉及了最直接的问题，面对国家继西部大开发之后又提出的一个新的政策，在校的大学生们都表示出了较高的信心，有78%的对这项政策表示出了信心，而对于另外的22%来说天空相信也不是灰暗的。现代大学生知道了政策优势对一个地方发展的重要性，而相比西部大开发中部的地理、自然环境是吸引人的另一个重要优势，同时也反映出大学生对自己未来充满了信心。而企业面对同学们的信心百倍应该大胆的做出更多的努力来建设中部。

结语：仅仅一份调查可以看到的东西是很多的，作为一个大学生，面对国家中部崛起的战略支持，有很多机遇可以抓住。曾有一位世界银行的首席执行官说过：来了解为什么有的企业愿意到某个地方进行投资，到那里去创造就业机会，促进经济的增长，主要的驱动原因并不是某个地方有优惠的政策，

或那个地方有比较优越的地理条件，更重要的一点是，地方政府的行为。就是我们所说的投资环境的问题。有一个优良的投资环境，也就有了经济的增长点，也就可以做到事半功倍。当然这些头脑聪慧的大学生是能够发现的。所以在这个人才竞争激烈的时代，抓住了机遇我们就能真正的在大好的局面下开创出一片自己的天地。

拥有一颗信心，抱有一颗恒心，坚持与奋斗总会让我们中部从现在的塌陷走向辉煌的。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

企业社会实践调查报告篇三

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。it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各型各色的人，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。

企业社会实践调查报告篇四

在当下社会，大家逐渐认识到报告的重要性，其在写作上有一定的技巧。那么一般报告是怎么写的呢？以下是小编帮大家整理的大学生暑假企业实习社会实践调查报告，希望能够帮助到大家。

当今社会就业的压力很大，在校大学生都愿意在暑假的时候深入社会去体验生活，从中获取一点工作经验，从而可以在以后的就业时有一定的基础，可以减少就业的压力。并且老师们也鼓励学生们深入到基层去参加社会实践活动。为了响应学校的号召，我最后决定到新乡市泵厂有限责任公司进行社会实践活动，我于8月 日至 5日在新乡市泵厂参加了社会实践调查活动。

新乡市泵厂有限责任公司是新乡市一个非常知名的企业，它主要生产各种泵类，如工业用泵、大型水泵等，它拥有职工200多人，其中包括优秀的领导、一些一流的办公人员、高级技术设计师、熟练操作工、还有一些学徒工，拥有独立的下料车间、车工加工车间、还有安装车间，整个加工过程实现流水线加工方法，工人们在自己的工作岗位上操作自己的机床，进行加工生产，整个生产过程井井有条。

我刚到该公司时，找到了厂里的主要负责人陈经理，陈经理给我讲述了有关加工车间的生产情况和装配情况，又和我简

单介绍了企业现在需要什么样的人才类型。使我对该厂的基本情况有了一个初步了解，另外，他告诉了我工厂的发展现状，然后就把我引到了加工生产的第一线。首先在那里听到的就是机床的声音，那里的工人们个个都穿着工作服在各自的工作机床前认真的工作着，有的手里还拿着专门的量具在测量工件的尺寸，惟恐加工时出现不允许的偏差。其次我在那里看到了一些加工装配好的成品，泵用途不同，当然大小也不一样，不过加工的零件的类型是大体相同的。

作为一个学习机械类专业的大学生，我们应当了解基本的生产加工方法和工艺流程，所以为了与我们学习的理论知识相结合，我在加工车间内仔细地观看工人师傅的操作，从中了解加工的方法，从而可以在以后的加工生产过程中可以有一点实际的工作经验。

首先我来到了下料车间，这里有一台拉床可以在上面加工键槽，我以前只是听教我们专业课的老师讲过拉床的结构和工作原理，我没有见过拉床，所以我一看到拉床时很惊喜，因为现在拉床在工厂内已经不是很多了。它的拉刀材料是高速钢做成的，制造相当复杂，它的齿与齿之间有一定的齿高差，外侧的齿比内侧的齿高一点，可以拉削工件，因而拉刀的造价很昂贵，它加工的键槽的精度也是最高的。锯床主要是用来锯削原材料的，为了下一步生产的顺利进行，工厂内必须有一定的原材料供应，不然的话，工厂的生产就不能够顺利的进行，所以锯削加工也是非常重要的加工过程。

然后我来到的是车工加工车间，那里面的车床有一些是老式车床，因为有的都非常的庞大，主要加工一些泵的泵体零件，在车床上加工时需要用卡盘固定工件，但如此庞大的工件是如何安装在上面的啊？在工厂内有专门的吊车，它可以把工件吊到适当的位置，然后由工人师傅靠体力把工件装卡在卡盘上，从而达到所要的要求。车床加工的刀具也是各种各样的，用来加工不同的工件。在车床上加工螺纹是一件非常需要技术的工作，如果进给量把握的不好就会导致加工的产品

成为废品。所以我观看师傅们加工螺纹时他们都是小心翼翼的，没有一点的马虎大意，加工出的工件完全符合图纸的要求，我想那一方面是由于专业化生产的原因，另一方面是由于车工师傅们都有很丰富的加工经验。铣车和磨床也在加工车间内，铣床上主要加工键槽，各种键槽基本上都可以在铣床上加工，加工精度相当高，因为在安装泵时要求有一定的配合精度要求，所以工人师傅们都一丝不苟的专注于加工生产。磨床上主要加工的是端面精度要求高的工件，在工厂内现在使用的一般还是比较普通的磨床，但这完全可以满足工件安装的精度要求。钻床是用来钻孔的机床，可以加工各种各样的孔，现在工厂内使用的大多是万能摇臂钻床，它使用简单，加工时需要两个人合作，因为钻孔的时候有很大的震动，所以一个人可以掌握钻头的位置，另一个人将工件固定，只有这样才可以避免加工时出现大的偏差。

最后我来到了安装车间，那里有各种各样的零件和一张装配图纸，工人师傅们有的拿着各种各样工具，有的看图纸说明，有的调整工件的位置，他们相互配合，从而可以保证安装的准确性。

在我呆在工厂的一段时间里，我经常和工人师傅们请教有关的加工方法和工艺特点，师傅们对我是有问必答，我从中学到了很多的机械加工的知识。师傅们还给我讲了有关工厂的生产特点，以及从事机械加工行业应当注意的有关事项，使我收获颇丰。工人师傅们说工厂内实行定额生产，如果完成一天的定额就可以拿到自己应该得到的工资，如果自己的加工超出了规定的任务，多余的加工任务可以按件数记酬，这样以来就可以调动工人师傅的生产积极性，从而可以大大的提高工作效率。我针对工厂的生产实际也对工人师傅们提了几点建议：

- 1，加工的时候要及时的清除工作台面和刀具上的切屑，防止切屑对已加工部分产生不良的影响。

2, 加工工件时尽量提高其加工的精度, 以利于泵的安装, 并可以提高泵在工作时的机械效率。

3, 加工完成工件后, 在休息的过程中应当关闭机床的照明灯, 可以节省一定的电力资源。

以上几点只是我发表的个人拙见, 在生产中未必凑效, 希望公司对我的建议做出客观的评价, 谢谢!

在暑假社会实践的过程中, 我白天在工厂内进行生产调查, 晚上回去总结一些加工的知识 and 加工原理, 并结合自己的专业课本进行思考。经过这次社会实践活动, 我已经基本上了解了工厂的实际加工特点和加工方法。我坚信: 在未来的社会中, 我一定会运用自己的实际能力开创一片新天地。

在此, 感谢新乡市泵厂有限责任公司给我提供这次社会实践的机会, 同时也感谢车间内所有的工人师傅们对我的指导! 谢谢!

企业社会实践调查报告篇五

动画创作需要创作者对自己笔下的人物有全面的了解, 并且将之用简练的笔触概括出来。这就需要对周围的人和事有相当的敏感和兴趣, 不断地从身边发现、挖掘素材运用到创作中。

一个人在工作中的习惯行为或特有行为会在他的生活中留有痕迹。就这一主题, 我在假期里针对几个人典型职业进行了仔细地观察和了解。这一过程对我来说是个不小的收获, 为我在以后的人物创作积累了丰富的生活素材。

一、农民

这个暑假 we 有机会来到山东平邑沂蒙山老区进行社会电大实践。那里的人总体给我的感觉就是——纯朴、勤劳。黝黑的皮肤、宽厚的肩膀、粗壮的手掌，使他们看上去年龄要比实际老些。他们的步子又大又稳，履山路如平地。他们话不多，不太善于表达自己的感情，但待人宽厚大度，极为好客，每当有人路过他们家门口，他们都会热情地送上茶水，并且不求回报。在他们的群体里没有利益之争，一家有事大家都会帮忙。我们去的地方是老区，生活水平很低，他们都是自给自足。他们日出而作日落而息，靠自己的双手吃饭。跟他们在一起这段日子，对他们来说是最平常不过的生活，对我来却说是另一种生活体验，是一种在城市中享受不到的和平安宁。

二、医生