

2023年妇女思想政治引领调研报告 教职工思想状况调研报告集合(通用5篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。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。下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

妇女思想政治引领调研报告篇一

这份报告被广泛使用。根据上级的部署或工作计划，每完成一项任务，都要向上级提出报告，反映工作的基本情况、工作中的经验教训、存在的问题和今后的工作思路。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴！

【篇一】教职工思想状况调研报告

教师是教育事业的第一资源。建设一支高素质的教师队伍，是实施科教兴县战略，实现“人均强县”的基本保证。按照县政协年初工作安排，县政协经科委从11月下旬12月上旬，组织部分政协委员开展了教师队伍管理的视察。视察组先后视察了4所中小学；分别召开了部分中小学校校长、教师和政协委员座谈会。现将视察情况报告如下：

全县现有各级各类学校77所（小学70所，初级中学4所，综合中学1所，幼儿园1所，师训教研中心1所），校舍建筑面积41351平方米，在校学生9303人（学前教育749人，小学4717人，初中2621人，普高801人，职高415人），寄宿生5091人（小学2120人，普通中学2971人），农村留守儿童2063人。教职工607人（幼儿教育21人，小学458人，中学228人），小学、初中、普高和职高专任教师的学历达标率，分别为98.5%、96.4%、73%，小学教师的大专率和初中教师的本科率分别为72.4%和44.3%。

近年来，我县认真贯彻落实《义务教育法》和《教师法》，把农村中小学教师队伍建设摆到了重要位置，以提高教师队伍整体素质为中心，以改善农村教师队伍状况和加强骨干教师选拔培养为重点，调整布局，深化改革，优化管理，注重成效，取得了明显进展。教育行政部门按照县政府的统一部署，有计划地进行学校布局调整，高标准、高水平新建、扩建、改建了部分学校，显著改善了办学条件。在重视外延建设的同时，注重提升内涵水平，认真抓好师德建设、人才培养、人事改革三项重点，以理论学习和法制教育、师德教育和技能培训，促进了教师队伍管理。

（一）管理从不规范走向逐步规范。近年来，《中华人民共和国教师法》、《中国教育改革和发展纲要》、《中华人民共和国教育法》的颁布，为教师管理提供了全面而可靠的法律依据。此外，与这些法律法规配套的其他一系列有关教师队伍管理与建设的文件，则为教师管理提供了科学的操作办法。因此不管是教育行政部门还是学校，对教师管理的盲目性行为大大减少，提高了其整体管理的科学性。

（二）管理增强了教师队伍的活力。教师聘任制的逐步推行、教师结构工资制的试行，教师聘任制与结构工资制相结合管理模式的探索，增强了教师的责任心与事业心、激进了教师工作的积极性、提高了教育教学质量、也带来了学校工作的生机。

（三）管理使队伍建设取得了成绩。一是教师队伍总量稳中有增，基本满足需求。二是学校内部管理基本形成了由教师聘任制度、岗位负责制度、考核评价制度、绩效激励制度等构成的管理体系。三是教师队伍的政治业务素质进一步提高。四是教师的社会地位和经济待遇有所提高。

我县教师队伍建设虽然取得较好成绩，但是与县委、县政府提出的奋斗目标、与实施素质教育的要求、与广大群众的强烈愿望相比还存在差距。

（一）少数教师职业道德意识淡薄，师德师风方面仍然存在不少问题。在市场经济大潮中，少数教师的师德师风与加强未成年人思想道德建设的需要和社会发展的新形势相比，还存在一些不相适应之处和亟待加强的薄弱环节。个别学校领导干部和少数教师滋生了、产生了“一切向钱看”的思想与不注教学质量、忙于有偿家教的现象。一些中小学、幼儿园教师不安心本职工作，上班时间从事商品经营活动。还有少数教师不尊重学生，甚至体罚或变相体罚学生等。少数教师师德失范，损害了人民教师的形象。

（二）教师队伍结构性矛盾仍然存在。教师队伍城乡分布、学段与学科结构不尽合理，教师分配、调配不尽合理，教师编制的结构性问题突出。随着新一轮课改的实施，初、高中教师按学科紧缺的矛盾突出且缺少学科带头人，普遍存在编制虽够却按科分配教师不足、胜任教学教师不足，出现有富余人员或是不称职人员的现象，并且学校的富余人员和不称职人员分流困难，一旦遇到教师病、产假或脱产进修等情况，任课教师就“断档”，影响正常的教学秩序，人员能进能出的机制尚未形成。由于结构性缺编，加上升学率压力，部分教师超负荷工作。

（三）师训经费不到位，影响教师继续教育工作。财政安排中小学教师培训和校长培训经费不足甚至未能落实，使学校只能以校本培训为主。特别是义务教育阶段学校，经费紧张，教师外出学习的机会极少。培训的不足、继续教育的欠缺，导致现有师资队伍的质量与未来教育的不适应、现行教育教学方法的呆板与新一轮课程改革的不适应、现行教研方式的陈旧与指导教师教学的不适应，从而出现了“身在课改中，处在理念下，留在陈旧里”的普遍现象。

（四）教学成本投入偏低，骨干教师流失严重。全县义务教育阶段学校，尤其是农村学校经费来源只有学生的学杂费，既要按规定保证硬件投入，又要按需要满足教育教学，入不敷出，难以维持学校的正常运转。由于市县间、县乡间教师

收入、福利待遇差别较大和高中、初中教师的层层由下向上的选拔，造成了县内优秀骨干教师因外调和改行向外流失，因选拔和调动的内部流失，且特级、高级教师数量不足、年龄偏大，在培养指导青年教师方面，发挥作用不够，学校骨干教师队伍难以稳定、难以形成且新老交替面临形势严峻，导致教育教学质量下降。

（五）学校班子建设不能适应新形势发展的需要。一是学校班子老化，班子凝聚力、影响力较弱，班子成员运用现代学校管理理念与遵循现代教学方式、教学手段的缺陷难以适应管理需要；二是少数学校用人随意，不能真正坚持“能者上、庸者下”的任人机制，造成班子臃肿、人浮于事，甚至导致骨干教师流失；三是个别学校领导素质较低，拜金主义、安于现状不思进取意识、不集众意主观臆断倾向存在，至使学校管理混乱与教育教学水平停滞不前甚至逐渐落后。

优化教育结构，更新教育观念，深化教育改革，实施素质教育，对教师队伍建设和提出了更高的要求。为了在我县建设一支结构优化，素质优良，富有活力，与时俱进的高素质、专业化的中小学教师队伍，我们建议：

（一）提高教师队伍职业道德水平

建议县政府和教育部门在师德建设上要认真抓好教育、制度和管理的三项建设，规范教师从教行为，提高教师职业道德水平。引导教师树立正确的世界观、人生观、价值观、道德观和教育观，增强热爱学生，言传身教，为人师表，严谨治学，教书育人的使命感和责任心；引导教师形成以爱岗敬业、无私奉献、教书育人为核心精神品质；引导学校建立和完善教师职业道德考核、奖惩机制，建立鼓励教师教有创新、学生学有发展的“评教体系”和“评学体系”。坚持实施师德建设长效管理，建立有效的师德建设监督机制，对违背教师职业道德要求、有损教师形象的行为，应予批评教育乃至行政处分。同时，在教教师有偿教育问题是当前社会反响强烈的

热点问题，政府、教育行政部门和各学校要引起足够的重视，认真研究，制订相应的管理办法，正确地加以引导，禁止从事以营利为目的的有偿教育。

（二）进一步营造尊师重教社会氛围

建议广播、电视、网络等传媒要有计划地运用各种形式，加强尊师重教的舆论宣传。广泛宣传《教育法》、《教师法》等法律、法规；宣传教育的战略地位和我县教育教学各方面发生的深刻变化；宣传教育战线上敬业奉献、为人师表的模范教师和先进事迹等等。力争在全社会形成重视教育、支持教育、参与教育的良好氛围，使教师真正成为受人尊重、令人羡慕的“太阳底下最光辉的职业”。

（三）保障培训经费，提高教师待遇

建议政府、教育行政部门及学校“三位一体”，采取给一点、补一定、筹一点的办法，启动以提高全体教师素质为主的“提升工程”和以骨干教师培育为主的“名师工程”，围绕基础教育课程改革，全面安排和组织教师培训，构筑和完善继续教育培训体系。通过外出学习培训、教育部门集中培训、教研科研活动培训、立足岗位校本培训等方法，促进教师教育思想的“刷新”、知识结构的拓展、能力结构的激活和现代教育技术手段的运用。重视教育的外延发展，对学校的硬件建设作必要投入，更要树立以人为本的观念，注重提高教师的福利待遇和改善教师办公教学条件，让教师真正工作顺心、在校安心、教学尽心、生活舒心。政府按财政增长水平，逐步提高义务教育阶段学校，特别是农村和边远学校教师的福利待遇，让教师的“身价”有增无减，充分调动他们的工作积极性。

（四）理顺管理体制，优化队伍结构

建议根据教师管理特点，广泛征求意见，建立健全一套符合

教师队伍建设的编制、人事、劳动管理制度。充分发挥教育主管部门的宏观调控作用，充分吸纳各个学校与一线教师的建议意见，以形成健康的教师能进能入能分流的任用机制和管理机制。建议教育行政部门完善教师分配、调配机制，坚持按学校实际情况核定学校编制，按学科、依专业配备初、高中教师，走教师队伍专业化的路子，促进教师资源的合理配置，真正做到用有所专、教有所长，促进教育教学质量的提高。

（五）加强学校领导班子建设

建议教育行政管理部门一是改革学校主要领导的任用机制并加强监管，形成“以观念、能力、成绩任人评人”的良好氛围；二是改革学校中层领导班子的配备使用，实行学校中层领导任用报批制度，改变用人随意、能者不能上、庸者不能下的现象；三是加强学校班子考核及对班子后备人选的推荐与考察，及时对学校凝聚力不强、号召力不够、作用发挥不正常、教育教学质量持续不前的班子坚决予以更换或调整。

【篇二】教职工思想状况调研报告

书籍是传承文明的桥梁，是延续文化的中介。教育家朱永新曾多次说：一个人的精神发育史实质上就是一个人的阅读史，一个民族的精神境界，在很大程度上取决于全民族的阅读水平。而学生读书的兴趣与水平又直接受老师的读书兴趣和水平的影晌。因此，教师的读书，尤其是小学语文教师的读书，不仅是学生读书的前提，而且是整个教育的前提。

读书，能改变人的精神、气质和品性。读书，在提高小学语文教师的人文素养，提升专业品质，促进专业发展乃至推动学校文化建设等方面的重要作用是不言而喻的。为了进一步提升小学语文教师的人文素养促进其专业发展，推动小学生课外阅读和构建书香校园建设，推进包河教育的可持续发展，我们拟在全区范围内开展“小学语文教师读书工程”。为此，

我们进行了全区小学语文教师阅读现状调研活动。

一、调研目的：广泛深入地了解全区广大小学语文教师阅读现状，了解老师们的阅读心理和阅读需求，为制定小学语文教师读书工程方案提供必要的现实依据，为构建书香校园，推动小学语文教师读书工程奠定基础。

二、调研范围：全区小学语文教师

三、调研方法：问卷法

四、调研内容：本次调研涉及小学语文教师的阅读情况、工作量、健康状况等，重点调研教师的阅读现状。

五、调研过程

1、设计问卷。依据小学语文教师读书工程的规划，设计了《包河区小学语文教师现状调查表》（重点调查教师阅读状况），并通过语文教研组长将调查表发给了每所学校的每位语文教师。2、问卷回收。各校由语文教研组长负责，通过电子邮件，陆续提交问卷。共收回问卷848份，其中有13份问卷无效，835份是有效问卷。3、统计分析。对提交的问卷进行数据统计和综合分析。

六、调研结果与综合分析

本次问卷分别从读书兴趣、读书时间、读书类别、影响读书的原因等等方面进行了调查。具体情况如下：

1、读书兴趣方面：全区酷爱读书的小学语文教师有186人，占总人数的22.27%；喜欢读书的354人，占总人数的42.39%；一般的284人，占总人数的34.01%；不喜欢的11人，占总人数的1.3%。

3、读书类型方面：基本以阅读教学参考书、教育杂志的小学语文教师有272人，占总人数的32.57%；阅读文学、小说等人文著作有76人，占总人数的9.10%；阅读专业教学杂志如《小学语文教师》等77人，占总人数的9.02%，浏览《新安晚报》等89人，占总人数的10.66%；阅读《合肥晚报》的185人，占总人数的22.16%，读教育专著的79人，占总人数的9.46%；读其他报纸杂志等读物57人，占总人数的6.82%。

4、影响读书的原因方面：

(1)、工作负担较重。调查统计显示58.03%的教师反映由于社会、家长对学校的期待越来越高，学校之间的竞争日趋激烈，各种评估验收、检查，导致他（她）们平时起早摸黑地备课、上课、批改作业、辅导，频繁地开会、评比、总结、接受检查……教师的业余生活被繁重的教学工作和检查验收占用了，辛劳疲惫长期积压，身心多数处于亚健康或不健康状态。一旦放假，不少教师整个身心松弛下来，对书本也会产生一种厌倦感，不想读书，更不愿动笔。

(2)、业余生活丰富。随着电视、电脑的普及，老师也同其他人一样，即使偶尔有点时间，也没有去读书，而是打开电视、电脑，尽情享受快餐文化，或在网上冲浪、聊天、玩游戏。

(3)、心情浮躁不安。现在社会越来越浮躁，越来越实际，老师也深受影响。许多老师感觉心很浮躁，静不下心来读书，即使读，也无非是一些报纸、杂志，最关注的多半是娱乐、体育、证券、饮食、健康等知识消息，或者是被动完成学校和上级部门布置的读书任务，自觉主动地去读教育教学方面的书籍不多，更别说读哲学、史学、中外经典等方面的书籍。

(4)、适合的书不多。许多学校重视硬件投入、设备更换，但学校的图书投入不足，书籍更换更少，学校适合老师看的书不多。另外，语文教师给学生和自己孩子推荐和购买书籍

较多，但给自己购买适合的书籍较少。

一是思想认识缺陷。如在“影响读书的原因”中，超过半数的老师认为影响读书的原因是“教师工作负担重，没时间读书”，这一方面反应了目前小学语文教师忙于教学、班级管理、迎接各级评估检查等事务，学习时间较少的事实，另一方面也暴露出小学语文教师对自己要求不高，个别老师认为自己的知识水平应对小学生已经绰绰有余了，没有必要再去读书，对读书的重要意义缺乏正确的认识，对终身学习的认识不深，落实不够，终身读书的观念比较淡薄。

二是读书范围不广。多数教师阅读的是教学参考书、教育教学杂志和报纸，对中外经典作品、人文著作以及孩子爱看的书籍阅读较少。在知识爆炸的信息时代，不及时读书无疑无法胜任小学语文教学这一基础工程的。另外，不喜欢阅读人文书籍，这种现象也令人忧虑，因为人文阅读是阅读金塔的底座，是阅读的基础，人文阅读的质量决定着语文教师人文素养的高低，它制约着语文教师整体素质的层次和水平，所以人文阅读喜爱程度的偏低，在某种程度上反映出小学语文教师人文素养不高。其次作为小学语文教师，承担着指导小学生课外阅读的重要任务，语文教师对适合孩子阅读或孩子喜欢的书籍应首先了解熟悉或与学生共读，只有这样对学生的指导才具有针对性。

三是阅读取向略显功利。阅读教学参考书和教育教学杂志在老师的阅读中占居首位，这表明一方面教学参考和教学杂志对教学工作有促进作用，另一方面说明有些老师，过分依赖教参，教学工作缺乏创造力。另外，调查表明，广大小学语文老师对文史著作的阅读，较多的选择四大名著，当代的佳作和外国经典作品选择较少，阅读取向还略显陈旧。此外，为了完成各级布置的读书任务或为了做课题而读书的老师较多，读书取向略显功利。

七、对策与思考

1、远离浮躁，静心读书

老子说：“轻则失根，躁则失君。”读书可以使我们驶入一个很宁静的心灵港湾，使自己的教学登上“会当凌绝顶”的境地。综观全国很多老师，从小学到初中、高中、大学的老师，其中所有的成名者，如窦桂梅、于永正、魏书生、朱永新等无一不是疏离浮躁者。

以上名师尚且如此，我们一线老师更应该摒弃浮躁，远离浮躁，静下心来好好读书。首先要对自己的人生做一个文化规划，设计自己要陆续读什么书；其次要设法使自己那种浮躁之心平静下来，把认为可以不干的事情放到一边，腾出一片心灵空间来安放文化，思考问题，这样，才能真正走进书籍。

2、读书万卷，教学有神

古人云：“读书破万卷，下笔如有神”。山东教育社总编辑陶继新先生，在《读书与教师生命成长》报告中多次强调“读书破万卷，教学如有神”，认为“读教相长”。因为教学实际是一个人内在文化素养的外化，如果腹中空空，教学就只能是个空架子。我们不少老师比较注重读课本、看教案、学教参，不知道功在其外；如果老师们能真正广泛涉猎各种书籍的话，我们任何教学都能达到从容轻松、出神入化的境界。因为，对老师来说，文化积淀的过程就是备课的过程。如教育专家于漪执教《孔乙己》一课，他导入新课后就这样提问：“有人说，古希腊的悲剧是命运的悲剧；莎士比亚的悲剧是人的性格的悲剧；易卜生的悲剧是社会问题的悲剧，看到悲剧使人泪下。《孔乙己》这篇小说写了孔乙己悲剧的一生，可是我读了以后，眼泪不会夺眶而出，而是感觉内心一阵痛楚，这是为什么呢？这是因为孔乙己的悲剧是在笑声中进行的，那么孔乙己的悲剧到底是命运的悲剧，性格的悲剧，还是社会的悲剧呢？”由此我们可以见一斑而窥全豹，于漪老师读了多少书，又背了多少书，我们无人能比。可见于漪老师丰富的文化内涵，成就了于漪的独具特色的语

文教学。

3、科学选择，广泛阅读

古人云：读万卷书，行万里路。在当今世界，行万里路容易，读万卷书太难。因为现在的书籍浩如烟海，所以我们应该有选择、有针对性地读书，以便我们的知识内涵、素质修养、见识思想、人文底蕴更好地适应工作的需要、创新的需要和发展的需要。

那么作为小学语文教师应该读哪些类型的书呢？

一要直面经典。高层次的文化阅读，能达到一以当十的效应，所以读书的原则要取法乎上。如果我们一味地好奇，读没有太大文化含量的图书，或者整天读一般的小报的话，即便读一辈子，我们也只是在这个层次上徘徊。但如果我们直奔上层的话，就能够以一当十。我们每一个人不能决定生命的长度，但可以扩展它的宽度，高效率的阅读，可以拉长我们的精神生命和文化生命。另外读书不仅要精而深，而且要广而博，教育类以外的文学、美学、经济等方面的书都要读。因为教育只是整个文化的一个分支，我们如果不从整个文化来研读教育，就有可能误入“只缘身在此山中”的状态，所以语文教师要读各种高层次的经典书籍。

经典书籍应该包括中外经典，中国经典包括以老庄、孔孟等为代表的重要思想经典；以先秦散文、汉赋、唐诗、宋词、元曲、明清小说为代表的文化经典；以陶行知、叶圣陶等教育家著作为代表的教育经典。外国经典包括以苏格拉底、黑格尔、杜威、苏霍姆林斯基、布鲁纳、布卢姆等等为代表的重要思想经典；以《爱弥儿》《给教师的一百条建议》《民主与教育》等为代表的教育经典；还有许许多多人文经典名著。这些书籍都是教师涵养自己、提升自己不可或缺的典籍。

三要注重人文。人文书籍是一个人提升品格和修养的主渠道，

读这类书是读书人的真正享受。人们说，匠人和大师的区别在于匠人的学识单一，大师的学识综合。一个人要成为某一方面的大师，关键要具备与之相关的各方面综合素养，特别是人格修养，而这种修养多来自于人文书籍。教师要把自己的书教好，体现特色，彰显个性，只是学习教学专业和教育理论书籍是远远不够的，还必须多读人文书籍，使之成为学者型、研究型、专家型的教师。语文教师要经常阅读《读者》、《意林》、《读书》、《青年文摘》、《特别关注》、《演讲与口才》、《辽宁青年》等刊物；要注重阅读季羨林、余秋雨、易中天、于丹、余光中等名家作品，要研读《时文选萃》、《智慧背囊》等好书以及中外名著。

四要重视专业。人常说，古典让人厚重，前沿让人激越。专业是一个人工作谋生的最前沿阵地，要想取得理想的专业成绩，提升专业素养，就非得认真读专业书不可，另外熟悉了解儿童阅读兴趣和阅读习惯，熟读儿童经典图书和现在流行的绘本图书等，不仅能有效指导学生阅读，更能激发学生阅读兴趣，加大师生互动交流，增进师生友谊和情感。

4、厚薄激发，读写结合，

众所周之读是写的基础，没有大量的阅读，所谓的写，特别是所谓的写好，绝不会成为现实。但同时，只读不写也不行，大量的写，对读又是一个促进，而且多写会使写作熟能生巧。我们应该既重视阅读，又注重写作，读写结合。

书海无涯勤涵泳，作为一名小学语文教师，我们不能决定生命的长度，但可以扩展它的宽度；我们不能企望控制他人，但可以好好掌握自己；我们不能要求事事顺利，但可以做到事事尽心。让我们自己打开书本，打开自己的成长之门，走向人生发展的最高境界吧！

【篇三】教职工思想状况调研报告

当前，集团公司进入高质量升级发展的关键时期，战略规划为企业今后的发展画出了时间表和路线图。目标任务已经确定，实现规划关键在人。如何把全体职工的主观能动性调动起来，上下一致，同频共振，发挥每一个人的作用，是摆在我们面前的一道课题。

结合《关于〈“我为群众办实事”实践活动工作方案〉的通知》的部署，为了更好、更快的摸清职工所思所想，把握职工思想脉搏，更有的放矢地做好工作，我们成立了课题小组，深入各公司，分别采取问卷调查，召开座谈会，与职工面对面访谈等方式，主动了解职工的思想状况，让职工帮助我们查找工作中的短板，听取职工对企业发展的意见建议。共发放调查问卷xx份，面对面访谈了解情况xx多人，基本摸清了职工的思想状况和工作状态，为下一步有针对性地采取措施打下基础。

一、当前职工的思想和工作状况

面对企业发展，大部分职工对于公司战略规划的制定和企业未来发展的目标是非常认同的，工作是积极努力的；但有些干部职工认为目前企业发展变化的速度太快，新项目、新技术、新管理方式层出不穷，心理和行动上还没有完全做好准备，自己的能力和水平跟不上企业发展的节奏，感到压力很大；还有的职工因为工作压力大，表现出畏难情绪，徘徊彷徨，表现为懒惰消极懈怠的工作状态，甚至个别职工对企业满腹牢骚，存在一些抱怨。

二、原因分析

造成职工有这样想法和状态情况的原因是多方面的，归纳起来，主要包括以下几方面：

1. 职工对是公司规划了解不全面，理解不深刻，措施不明确。规划出台后，集团和各公司都进行了宣讲，但是宣讲的力度不够大，宣讲的覆盖面不全。访谈中有职工表示，虽然发展规划层层做了传达，但传达到一线班组职工中，内容大大缩水、打了折扣。基层员工虽然知道公司制定了发展规划，但对具体内容并不清楚，对于本岗位应如何落实没有明确目标，对于公司推动的一些工作不理解。

2. 部分职工危机意识、责任意识不强，自加压力，主动求变的意识薄弱。集团的发展壮大靠的是持续不断的创新，这个创新是公司、车间和员工各层面的创新。在访谈调研中有职工反映，目前从公司层面对车间创新工作的指导减弱，车间技术主任作用发挥不突出，车间层面的技术革新、工艺改进较以前减少，职工立足岗位创新创效较以前也在减少。这反映出公司发展的紧迫感不强，干事创业的劲头不足，存在守摊、按部就班工作现象，没有把创新发展摆在突出位置。

3. 部分岗位人员能力不足、配备不足，日常工作繁忙，疲于应付。在调研中，各公司的员工普遍反映人员配备不足，无法满足高速的管理、生产和运营等的运转。通过对照发展规划中每年各岗位人员需求，目前部分岗位人员确实存在人员配备不到位的情况，尤其是研发、技术、市场营销、自动化、信息化、安全环保方面的人才紧缺。今年以来，企业“刀刃向内”引进了精益管理的新变革，这更加需要有经验的人才来充实企业人才队伍。目前我们的员工仅仅能按时完成任务，但工作质量不高、没有做扎实、干到位。这种工作状态也对职工的情绪造成一定的影响。

4. 制度需要完善，流程更应清晰。在调研过程中，员工反映了一些工作上问题，有职责职能不清、工作衔接不顺、协调配合不畅、部室服务意识不强等等，表面上虽然都是日常工作中经常出现的问题，但实质上还是制度不完善、流程不清晰、机制不健全等问题的造成的。这些问题直接导致了管理不到位、执行力不强、效率低下，容易形成推诿扯皮、管理

与被管理形成矛盾对立的局面，严重影响了员工工作积极性和主动性的发挥。

5. 职工对考核奖励机制了解不深。当前集团已经建立了绩效考核体系、职工薪酬体系和职工培训体系等。调研中，职工还是反映了一些晋升通道、薪酬待遇、轮岗交流问题。从职工提的问题中可以看出，职工、特别是一线职工对绩效考核体系、职工薪酬体系和职工培训体系存在一些模糊的认识。特别是对kpi考核，只看到考核的表面，没看到考核的实质。这些制度体系，不仅关系到企业的发展，更与每名职工的切身利益和职业发展最直接、最密切，只有深刻的理解，才能调动积极性，增强努力工作的动力。

6. 职工对提高工作能力的需求没有得到满足。在调研中职工反应，车间管理人员、技术人员的培训比较缺乏，缺乏了解外界的机会，眼界不开阔，思维和视野受到局限；对管理能力培训的较多，对专业能力培训的较少，专业人员存在吃老本状况，知识储备严重不足，专业水平不能满足工作需要，工作效果打了折扣，职工虽然有努力工作的意愿，个人能力受到了一定限制，无法适应工作的需要，跟上企业发展的步伐。

三、对策措施

1. 加强对职工的形势任务教育。思想是行动的先导。在当前企业快速发展的时代，新事物不断涌现，只有将企情讲清讲透，让员工正确认识自己的企业，从思想上转变，才能有行为作风的转变，才能结合企业要求及自身特点，扬长避短，发挥特长，去主动迎合企业的转变。要加大形势任务教育力度，在各公司持续不断地广泛宣传规划，要做到全员覆盖，让每名职工深入了解企业未来发展方向和各阶段目标任务，清楚自己在规划实现中的作用。我们还要对规划的调整或任务进展情况及时向职工传达，使职工的思想始终与规划保持一致。

2. 进一步加快人才队伍建设。人才是实现规划的关键因素。我们要按照规划的需求改善人才结构，一方面通过各种方式引进人才，充实到所需要的岗位，在人才的智力和数量上得到保障；另一方面要加强对现有员工培养，提高职工队伍的素质和能力，把“人”变成“人才”。要完善职工培训教育体系，制定计划，做好各类、各层级人员的培养，使每个人都享有培训和学习的机会，为每位员工搭建施展才能的成长平台，为各类人才打开职业上升的通道。在做好中高层培训的同时，要加强各类专业人员的继续教育，提升专业能力。要重视基层操作人员的培养，利用内部资源及外部资源做好培训，走出去、请进来，学习先进精益管理方法，打开工作思路，挖掘提升个人能力的潜能。

3. 培养员工“主人翁”意识。“主人翁”精神就是每个人像干自己的事一样去工作。我们要让所有员工都认识到“铁饭碗”的时代已经结束，企业的利益和每个人的利益密切相关。一要引导职工做“主人翁”，而不是“打工者”，主动关心、积极参与、全力支持企业的发展，与企业形成利益共同体，以“共建”之力，结“共享”之果。二要教育职工保持“????”的企业精神，树立“等不起”的时不我待作风，戒除慵懒散散的惰性习气，激发自身工作热情，发挥积极性、主动性、创造性，跟上企业快速发展的步伐，避免因不适应形势发展被淘汰出局。三要拓宽与职工交流渠道。我们要将领导干部深入基层调查研究和定期召开班组长以上会议向职工反馈情况等形式固化下来，主动倾听一线职工对企业改革和管理工作的意见建议，调动职工参与企业管理的积极性，让职工真正做企业的主人翁。

4. 进一步建立完善各项制度和流程。健全规章制度有助于规范工作秩序和员工行为，良好的制度不仅能调动员工积极性，也是保证公平公正的有效手段。企业的制度要顺应企业发展，因此必须不断建立与完善，形成规章制度体系。一要围绕落实发展规划，从市场营销、质量管理，安全环保、强化风险管控等方面入手梳理制度和 workflows，将工作不完善的地方用制度予以规范，进一步提高工作效率。二要加强对各项制度和流程的宣讲，特

别要加强对绩效考核体系、职工薪酬体系的宣讲，从思想上正确认识考核的目的和意义，消除迷茫和模糊认识，引导工在认同中主动做好工作。三要加大制度执行力度，对违反制度的行为要坚决予以处罚。特别要强化kpi考核，从行动上提高执行力，形成奖惩分明，优胜劣汰的内部竞争机制，切实解决干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题。

【篇四】教职工思想状况调研报告

摘要：通过问卷调查、督导员听课、召开座谈会等方式，从自然状况、学习状况、生活状况和工作状况等方面了解高校35岁以下青年教师的基本状况。在肯定青年教师队伍建设成绩的同时，建议从成长环境、专业发展、生活问题等方面关注青年教师队伍建设存在的不利因素和薄弱环节，为高校进一步加强青年教师队伍建设提供现实依据和决策参考。

关键词：青年教师；高校；队伍建设

随着高校的跨越式发展和全面推进内涵发展以来，高校青年教师队伍建设取得了显著成绩，青年教师正在成长为高校教学第一线的主力军，不仅促进了整个师资队伍的建设与质量，而且在提高高校本科教学质量和人才培养质量方面发挥着越来越重要的作用。但不容忽视的是青年教师队伍建设还存在一些不利因素和薄弱环节。主要表现为青年教师的成长环境优化改善不足，专业发展受重视程度不够，学习、生活和工作方面得到的关心、教育与引导不够。现以某高校为例，通过问卷调查、座谈和院（部）督导员听课等三种方式了解到的基本状况进行分析，为学校进一步加强青年教师队伍建设提供现实依据和决策参考。

2012年9—11月，某高校主要通过问卷调查、座谈和院（部）督导员听课等三种方式，了解35岁（含）以下青年教师的基本状况。问卷调查内容包括自然状况、学习状况、生活状况和工作状况等33个客观性问题和1个主观性问题，共向31个院

（部）发出问卷527份，收回问卷427份，回收率为89.56%；召开了涵盖31个院（部）93名青年教师参加的5个座谈会；院（部）督导员提交了听课总结。

（一）对教学激励机制普遍认同

青年教师认为，近年来学校贯彻《国家中长期教育改革和发展规划纲要》和《高教30条》精神，推出了有利于他们学习、成长方面的政策尤其是鼓励搞好教学工作的政策、措施后，学校教学工作的中心地位有了较大提升，不但教学成果显著，教学水平提高，而且也促使他们更加热爱本职工作，以作为一名高校教师而自豪，并对教学工作产生了很大兴趣，增强了责任感、使命感和工作热情。

（二）积极投身教学工作

他们勇于承担本科教学工作，成为本科教学工作和人才培养的排头兵。他们讲授的多是新课，课时量大，层次多，还有指导学生毕业论文等，教学工作量饱满。同时，青年教师在个人时间安排上“以教学为主”的占55.24%，比“以科研为主”的高出43.12个百分点；在“目前您认为个人更重视如下哪个方面的提高”的选项中，位居第二的是“教学水平”，占53.61%，说明多数青年教师以教学为重，将教学工作视为自己安身立命的本职工作。

（三）课堂教学质量有较大提高

认为学生网上评教的可信度比较高，可信度达到70%以上的青年教师占52.86%；对督导员听课的信度、效度与公正均给予了较高评价，认为督导员打分公平和比较公平的占99%；课后交流和有时交流的占96%；督导听课对教师有帮助和有所帮助的占92%等。目前，多数青年教师治学严谨，能用心备课，设计板书；不少人能脱稿讲授；有些教师注意吸纳新信息，知识面较广，能够介绍相关学科最新研究成果；有些教师能运

用有效教学方法与手段，调动学生积极思考，注意学生反馈，与学生互动，收到了良好的教学效果。

（四）科研能力与水平不断提升

他们比较注重科研意识培养，主持和参与科研课题的能力较强，热情较高。如青年教师来校后主持国家、省部和校级以及横向课题的比例分别为7.93%、26.57%、46.15%和2.56%，合计为83.21%；参与国家、省部和校级以及横向课题的比例分别为27.27%、51.52%、22.84%、6.76%，合计为108.39%。仅就主持国家项目来说近年来就有37项，占全校186项的19.9%，这在学校全部国家级项目中占1/5的比重。获得校级（含）以上奖励的教师占17.49%，不少青年才俊脱颖而出。

（一）师资结构不合理，男女比例不均

问卷调查显示，有36.69%的人具有博士学位，青年教师男女比例为4：6，12%的人具有国外留学经历。这在一定程度上反映出学校青年教师队伍的理论基础、知识水平和教学科研方面发展潜力的薄弱与不足。建议学校在引进高水平人才的同时，加大对校内青年教师的培养，鼓励和支持他们攻读学位，提高学历层次，尤其是有计划地选派优秀青年教师到国外参加培训、留学攻读学位、合作研究，接受教育新思维，学习国外的先进技术和经验，不断提高自己的学术水平。

（二）教学压力大，教学能力有待提升

1. 教学任务重，精力投入大。学校现有35岁（含）以下专任青年教师616名，占本科教学教师总数的38.4%，承担着全校41.66%的本科教学工作量，已逐渐成长为本科教学第一线的主力军。

2. 教学基本功不扎实。一是学术基本功不扎实，不能很好地解决“能教”的问题。二是教学基本功不扎实，不能很好地

解决“会教”的问题，这个问题具有一定的普遍性。

3. 教研能力较弱。有62.71%的青年教师没有主持过教研项目。

4. 教学水平不高。青年教师来校后，未获得本科教学工作优秀奖（或者a□的占62.70%，这说明他们的教学特色不鲜明，吸引力不强，学生参与教学过程不够，教学水平还不高，课堂教学效果不够好。

建议对进校1—2年的青年教师，岗前培训时按照学科设置二三十人的小班，开门见山讲怎样才能上好课，同时进行师德教育，解决教学态度与动力问题；实行导师制，以便更好地传、帮、带。对进校2—3年和部分进校6—10年的青年教师，一是继续强化教学能力和水平的提高。（1）完善集体备课制度，开展教研室活动。（2）建立青年教师听课制度。（3）定期进行教学研讨和经验交流；聘请专家和名师作专题讲座；院（部）开展观摩教学活动等；建立青年教师之间的交流、座谈机制。（4）建立优秀青年教师面向全校学生授课制度。（5）鼓励青年教师讲专题课。（6）督导员要完成“督”（发现问题，找出差距）的任务，更要完成“导”（解决问题、引向正确）的任务。（7）实行助课制，向老教师学习。二是加强青年教师的业务培训，定期举办青年教师综合培训。三是实行青年教师下基地锻炼制度，提高青年教师的实践技能。四是采取多渠道、多形式的奖励方式。对部分进校5—10年的青年教师，在教学研究方面给他们提供机会，加大教改项目的倾斜力度，可设立青年教师专项。

（三）科研水平不高，科研能力需要加强

1. 开展科学研究的时间少。由于他们将大部分精力投入到教学工作中，搞科研的时间相对减少了很多。在“如何安排个人教学和科研的时间”的选项上，有12.12%的教师选择以科研为主，27.04%的平均使用，55.24%的以教学为主。在未来五年的个人发展目标中，他们将加强科研能力排在首位，比

例为72.03%。

2. 科研成果获奖不多且级别较低。有73.43%的青年教师没有获得过任何科研奖励，说明他们的科研能力与水平还有待提高。建议学校针对进校6—15年的青年教师，要尽可能地拓宽渠道，为他们创设良好的科研环境，调动他们参与科研攻关的主动性。如建立更科学的学术评价体系；减轻教学工作任务，增加科研时间；定期举办不同层次的讲座，提高其科研意识与能力；设立专项资金对骨干教师进行资助，促其快速成长；给予更多鼓励与资助，加强与学界交流机会，资助必要的学术会议；完善科研设施，提供必要的实验平台。

（四）评职和定岗定编压力大，人事制度改革思路须拓宽

随着高等教育改革的不断深化，以往高校教师相对安定的工作环境、教师职务基本稳定的状态、教师收入差距不大的状况等都有了程度不同的改变。高等教育改革给高校教师开辟了更大的发展空间，同时也给他们带来了巨大的心理冲击，尤其是最近开展的定岗定编工作，使很多青年教师认为限制了自己的职称评定和个人发展。有64.34%的青年教师认为新推出的职称评定条例，科研和教学标准高。他们在未来五年内的发展目标中，将“加强科研能力”和“职称晋升”作为首选目标，两者比例分别占72.03%和69.46%，位居第一和第二。职称晋升的吸引力伴随着巨大的压力。建议学校一是寻找教学标准和科研标准的等价点，可以互相抵消。二是学校在评职政策上进行调整，设教学型和科研型，青年教师应根据自己的实际情况确定发展方向。三是学校针对一些专业正、副高职名额已饱和，不能及时晋升正、副高职而导致人才外流的情况，经过认真调查研究，对那些在专业和学科建设中确实发挥重要作用的高水平教师制定相应倾斜政策，如评定校内正、副高职等。

（五）生活与工作环境不尽理想，要加大改善力度

青年教师面临着婚姻、住房、养育子女、收入不高、业务提高、出业绩、出成果、晋升职称等多重压力。本次调查显示主要压力来自于经济收入67%、工作62%、住房55%。而他们近三年的平均收入（包括工资、津贴、教分及各种奖励）也较低。这样的待遇对他们自身的成长和发展，对学校未来的发展都是不利的，急需改善。同时，他们对教学、科研、管理工作、评职、住房、待遇、子女教育、业余生活等方面提出了具体的意见和建议。学校对青年教师学习、生活、工作应给予更多的人文关怀，营造有利于他们成长的生活和工作环境；同时，青年教师应以一种积极的态度正确地看待职业压力，要积极面对挑战，勇于面对压力，将压力变为前进的动力，要学会自我调适、自我减压，让自身获得更好的成长与发展空间，提高教育教学质量。只有学校和青年教师之间互相理解、互相支持，学校和青年教师自身的发展才能走上良性发展轨道。

妇女思想政治引领调研报告篇二

自从20xx年10月国际疼痛学会(iasp)倡议设立“世界疼痛日”

以来，每年10月由iasp发布抗痛年主题，已经成为全球疼痛医学界最令人瞩目的大事。iasp确定每年10月第三个周一为“世界镇痛日(global day against pain)”并冠以一个主题，成为一个年度即“世界镇痛年(global year against pain)”关注的焦点。今年的“世界抗痛年”主题为“口面痛”。

多年来，中华医学会疼痛学分会以普及疼痛医学知识，提高疼痛诊疗水平，造福广大疼痛患者为宗旨，积极响应国际疼痛学会的号召，采取多种形式进行了多层次、多方位的宣传，提高了公众、专业人士及政府相关部门对疼痛的认知度，有力促进了我国疼痛医学事业的大发展。

中华疼痛学会号召全国各地医疗机构，密切关注疼痛问题，在有条件的二级以上医院建立疼痛科，为方便疼痛病人就医、科学诊治疼痛创造有利条件。结合本年度主题，工作重点如下：

1. 口面痛发病率较高，疼痛程度剧烈，严重影响着患者的生活质量，要积极宣传、重视口面痛的防治工作。
2. 我国卫生部20xx年颁布227号文件，在2级以上医院建立疼痛科，至今已6年。目前2级以上医院基本都已建立疼痛科，为慢性痛患者解除痛苦做出了积极贡献。为适应这一需要，根据我国具体情况，中华医学会疼痛学分会确定今年的工作重点为加强疼痛医师的培训，为进一步发扬我国这一领先优势提供人力资源支持。

在中国镇痛周内casp准备开展如下工作：

- 1□20xx年10月21日，在各地同时启动“世界抗痛年”及“中国镇痛周”的相关活动。
- 2、组织有关专家编写疼痛科普文章及宣传资料，推广防治疼痛新理念，普及疼痛医学知识。
- 3、建议在“疼痛周”内各大医院举办疼痛义诊咨询活动。

妇女思想政治引领调研报告篇三

20xx年10月1日，我有幸进入株洲市湘江建设集团新成立的子公司文化旅游公司工作，株洲市湘江文化旅游发展有限公司是一个充满机遇和挑战的公司，我觉得在这个优秀的平台上，我能不断积累工作经验，提升自己的能力，并在将来干出一番事业。在试用期期间，我认真完成了自己的岗位职能，做好了本职工作，基本完成了各项工作任务。在实习期间，我在工作过程中遇到了很多问题，在解决问题的过程中

我锻炼了自己、提升了自己随机应变、解决问题、与人沟通的能力。回顾这三个月的工作，我在公司领导及各位同事的支持与帮助下，严格要求自己，按照公司的要求，较好地完成了自己的本职工作。

一. 学习和培训方面

作为一名刚新入职的员工，刚进公司的时候对公司的基本构架和业务都不熟悉，能做的事情非常有限，开始的三个月的试用期主要是边学习边工作，积累业务经验和专业知识，这是一个累积工作经验的过程，在这里过程中我认识了很多新的同事和朋友，学到很多专业知识，增加了信息量，提升了工作能力。

公司的同事很好相处，待人热情，乐于助人，在工作上

不留余地地指导和帮助我，私下也相处得十分愉快。我入职的时候工作安排的主要方向是规划报建员，对外工作是在国土局、规划局、房产局、交通局等相关业务部门跑动、办理土地报建的前期手续。集团公司的几位前辈在我工作起步阶段耐心细心地对我进行指导，带我熟悉了各个业务部门的位置，让我了解了各个部门的职能，认识了部门的工作人员。

通过这段时间的工作，我汲取到了很多有用的信息，熟悉了公司的经营理念和组织结构；通过到相关部门进行跑动，我清楚了相关部门的职能和位置。

在工作的第四周，我在党校参加了关于房屋征收和住房保障专题研讨班，株洲市很多从事征地拆迁和住房保障的领导和前辈来党校进行了讲课，通过几天的学习，我熟悉了征地拆迁的现状和沟通方式，了解了解决征地拆迁问题的政策和模式，知道了一些解决争端的方法和理念，学习了房屋征收的基本程序，通过几天的学习我提升了自己的认知水平，有很大的收获。在学习的过程中我认识到了自己还有很多不足，

我主要应该从以下方面改善提高自己：

(1) 自觉加强理论学习，提高个人素质。加强学习理论知识，向专业知识学习，向身边的同事学习，逐步提高自己的理论水平和工作能力。

在点滴实践中完善提高自己。

(3) 发挥规划报建员的职能，做好项目报批和沟通工作。

(4) 配合办公室做好各项文字写作和信息报送工作。

(5) 协助科室同事完成投资项目审批资料的整理、归档、定卷工作。

二. 工作项目方面

在工作方面，我工作态度端正，能严格考勤、按时上下班。我了解公司的基本规章制度并能按严格遵守。上级交代的任务能够基本完成。

在办公室内务方面，我协助完成了以下工作：

2. 负责做好处内外各种会议的记录工作；
3. 按照领导要求，做好会议记录，协助领导贯彻落实会议确定的各项工作任务；
4. 负责做好文件、公文、函件的接收、登记、保密、传递、保管、督办和文书归档工作；
5. 负责做好上情下达、下情上达的工作；
6. 负责做好印章管理工作；

7. 负责做好各种报告、文件的. 打印、复印工作；
8. 负责做好来访人员及对外联络的服务工作；
9. 完成领导交办的其它工作。

在对外的工作方面，我协助参与了以下工作：

- 1、协调房地产开发前期主管部门，完善各种具体手续，负责到发改委、规划局、国土局、房产局等部门办理地产开发项目立项及可研批复等手续，保证开发计划顺利实施。
- 2、协调与市政府有关部门的关系，配合土地前期谈判，组织办理土地征用手续，确保市政配套设施符合公司开发项目的需要。
- 3、组织办理工程项目的开工任务手续和土地勘查手续等，办理消防验收、规划验收、档案验收、环保验收的竣工验收手续，完善房屋入住所需的各种手续，证件等。
- 4、参与各有关单位及部门经济合同的谈判，并及时整理已完成的合同。
- 5、处理公司交予的其它事宜。

参与了湘江流域株洲段旅游客运码头和重要岛屿开发策划和城市设计的项目准备和前期工作。项目涉及湘江流域株洲段旅游客运码头，范围为北至天元区马家河镇高塘村，南至株洲县朱亭镇，包括株洲市行政范围内整个湘江流域总长约89.7公里。这次规划还包括重要岛屿开发策划与城市设计：古桑洲、矮洲岛等江心岛屿及半岛，总用地为97公顷。本次规划前期召开了全体参与人员的项目预备会，预备会介绍了项目的基本情况，规划的计划安排及分工合作安排。

我们学习了相关案例研究、完成了相关规划的收集。我们就项目规划和规划局达成了协议，株洲市地方海事局也参与进来，起到了第二甲方和监督协调的作用，海事局一如既往地支持和配合湘江集团的工作。株洲市湘江文化旅游发展有限公司和株洲规划设计院达成协议，初步以105万作为规划设计的费用。持续工作还在跟进中，预计与明年4月初完成整个规划设计工作。

三. 工作中的不足

在工作中主动性不足，缺乏创新思维和想象力。在工作中，与新认识的的人交流沟通比较差，遇事考虑不周全、不细致。文字功底欠缺，不擅长公文写作，部分办公软件的使用还不够娴熟，构思策划能力不强。从进公司以来，我虽然努力做了一些工作，但距离公司领导的要求还有不小差距，如理论水平、工作能力上还有待进一步提高，对新的工作岗位还不够熟悉等等，这些问题，我决心在今后的工作中努力加以改进和解决，使自己更好地做好本职，服务公司。各部门领导和同事的耐心指导，使我在较短的时间内适应了公司的工作环境。在此，我要特地感谢部门的领导和同事对我工作的指导和帮助，感谢他们对我工作中出现的失误的进行提醒和指正。在工作中，我一直严格要求自己，认真及时做好公司的每一项任务，同时主动为公司前辈分忧，这使得我的个人能力有所提高。可同时我也看到公司的发展十分迅速，有意在公司继续发光发热！

妇女思想政治引领调研报告篇四

20__年，长征旅游公司在总公司等上级领导的支持和关怀下，通过全体员工的努力和奋斗，取得较好的业绩，在旅游车市场占有率占主导地位，现将一年来的工作总结如下：

一、生产方面

公司树立“诚信经营、服务至上”的宗旨，20__年旅游包车市场比较疲软，市场恶性化竞争加剧，我公司共行驶1222公里，营收为1111元，在旅游包车市场占主导地位。我公司在年初制定工作方针，针对春运市场特点，积极联系各省份地区的农民工，整合各线路的运输力量，开辟了西安，成都、咸阳三条黄金线，其中西安营收200元，成都营收200元，咸阳营收100元，共产生营收600元左右，占全年营收约五分之一，为一年的经济效益打下了良好的基础。我公司在日常管理下工夫，提高自身的服务水平，树立诚信经营，优质服务的理念，打好品牌服务这张牌，拓展旅游包车市场。同事在内部管理，我们营造亲情式的关怀去帮助他们，解决一些力所能及的难题，使整个公司溶为一整体，就像一个大家庭。我公司以大局为重，不计较部门得失。在遇到节假日和交流会期间主动服从安排，与部门沟通，在客流高峰期及时参加加班疏散吕可人，减少客运站压力。

二、安全方面

安全工作是我公司的重中之重，可以说：没有安全就没有一切。全年始终狠抓安全管理，时时刻刻严加防范，确保安全行车。公司人员都牢固树立安全行车意识，把安全融化到血液中，落实在出车前，行驶中、回场后都能自觉检查和保养车辆，确保车辆技术完好，行驶中都能自觉依法行车，遵章行车。

为了安全，公司全年狠抓安全教育，狠抓安全管理，每位司机都必须认真参加总公司和旅游公司的安全学习，值班人员根据天气和路面变化对gps进行跟踪登记，并发出安全提醒语，确保平安行车。在总公司安保处的指导下，在全体旅游公司管理人员和驾驶员的努力下，旅游公司在20__年无责任事故发生。

三、20__年工作计划

旅游公司在20__年根据总经理室管理目标，结合本部门的实际情况将在以下几个方面展开工作。

（一）做好20__年春运工作吗，打好新年第一战

积极联系各农民工多的厂家，密切关注农民工运输的市场动态，合理安排运力，调整发车时间；认真贯彻由上级部门的政策法规，做好长途运输的安全管理工作，确保春运工作的平安；配合客运站做好春运旅客疏散工作，努力完成上级下达的各项应急任务。

（二）做好旅游旺季包车业务，努力巩固旅游市场份额

积极与各旅行社联系，沟通，与旅行社建立良好的互利关系；积极调研旅游包车市场的价格动态，创造较好的经济效益；积极与行管部门横向联系，打击跨地区的非法经营。

（三）做好社会包车业务，扩大市场占有率

做好驾驶员文明服务教育工作，提供优质服务；做好车辆技术状况和卫生工作，提供舒适、便捷、准点的运输服务；做好社会调查和宣传工作，努力拓展社会包车业务。

新的一年，长运旅游公司将攻坚克难，迎难而上，在激烈的市场竞争中，既创造经济效益又创造良好的社会效益，为总公司的发展做出贡献。

妇女思想政治引领调研报告篇五

妇女儿童科学素质状况调研报告提高妇女儿童科学素质是新农村建设的重要任务，科学素质是公民素质的重要组成部分。妇女儿童素质的高低关系到全民素质的整体水平。加快妇女儿童事业发展，提高我市妇女儿童科学素质，对于增强妇女儿童获取、运用科技知识和提高自主创新能力以及推

动**“两城”建设和“三城”创建，实现科学跨越发展都具有十分重要的意义。

在科教兴国战略、人才强国战略和可持续发展战略的指引下，各级科协及所属团体、农村基层科普组织和有关党政部门、社会团体和企事业单位，围绕党和政府的中心工作，坚持不懈地开展科普宣传、科技培训、科普示范、科技咨询服务等形式多样的农村科普工作，提高了广大农民的科学文化素质，在促进农村物质文明、政治文明、精神文明建设方面做出了贡献，取得了明显的社会和经济效益。

但也要看到，我国是一个农业人口占80%的农业大国，农民科学素质偏低的情况，制约了农村经济和社会的发展，阻碍了“科教兴国”、“可持续发展”等战略的实施。在农村进行科普教育，提高农民特别是妇女儿童的科学素质是社会主义新农村建设的一项重要任务。建设社会主义新农村，促进农村物质和精神文明建设，显得任重道远。

县城关镇村认真贯彻落实科学发展观，促进了妇女儿童事业的健康发展，积极组织妇女儿童参加科普活动，促进了妇女儿童科学素质的提高。妇女在政治、经济、文化、社会和家庭生活等各个领域的权利得到进一步实现，儿童的教育、健康和生存环境不断改善，整体素质明显提高。广大妇女在广泛的经济社会参与中，实现了自身的进步与发展，成为发展**、繁荣**的主力军，撑起了**经济的“半边天”。

基本情况

（一）概况

城关镇**村地处县城东部，与东城区接壤连片，全村共辖12个村民小组，336户，1162人。其中青壮年劳动力720人、育龄妇女129人、儿童96人；党员37人，其中女性党员7人，村支两委中女性干部2人□xx年，全村人均纯收入1516元（同期，

全县人均纯收入1773元、全镇人均纯收入2672元)。妇女中具有初中以上文化程度的共有99人，其中高中26人、大专12人。

(二) 积极开展妇女科普活动，提高科技致富能力

1、加强妇女科技培训，提高科技致富能力。**县科协、县妇联与农业、教育、劳动等部门联合，组建了万名妇女学习培训学校，每年对农村妇女进行集中培训2-3期，培训妇女骨干3000余人次。农时聘请农业专家在县电视台讲座3-4次，开展了“双学双比”和“巾帼建功”活动，激励妇女学文化、学技术，不断提高农村妇女科学素质。在**村，**县科协等单位每年举办以甜玉米种植，鸡、鸭、猪、牛养殖等种养技术和医疗保健等为主要内容科技的科技培训5-6次，参与听讲达2500人次以上，科学普及带动致富能力明显增强，涌现了一批以郭启菊、李月婵、李玉萍为代表的.在花卉苗木、养猪、养鸡等方面依靠科技致富的妇女科普带头人6人，占全村育龄妇女数的4%。

2、妇女就业层次提高，就业自主性增强。社会主义市场经济体制的建立，为妇女就业发展提供了更多机会。在**村，妇女增强了依靠科技增收的意识和能力，普遍掌握了1至2门农业实用新技术，青年妇女的非农就业比重提高。随着产业结构的调整，40岁以下的农村妇女在非农产业就业的比例逐步提高，依托城乡结合部的便利，这部分年轻妇女大部分在县域企业务工，有的外出寻找发展机遇，有的则自主创业，开创更大的发展空间。