

最新行政管理专业调查报告(汇总5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

行政管理专业调查报告篇一

调查目标：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。

调查时间□xx年3.5—xx年4.10

调查对象：云瑞科技

调查方式：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，该公司一方面是人才难聚，另一方面又是人才难留，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核心层入手，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。

行政管理专业调查报告篇二

在人们素养不断提高的今天，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。那么大家知道标准正式的报告格式吗？以下是小编帮大家整理的行政管理专业社会调查报告，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

1. 调查时间： .

2、调查地点□xx制药有限公司

3、调查方法： 采取问卷式调查

xx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，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。

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。

(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xx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、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

行政管理专业调查报告篇三

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。

行政管理专业调查报告篇四

xx省xx市粮食综合生产能力连续多年居xx省各县(市)首位，列全国百个产粮大县(市)前10名[]20xx年全市农业总产值40.5亿元，其中农业产业化产值达到27.6亿元，占农业总产值的63.5%，“九五”期间年均增长10.8%;农民人均收入2459元，其中通过产业化实现的人均收入占63.9%，五年间提高了31个百分点[]xx市通过农业产业化发展，正在由农业大市向畜牧业

大市、加工业大市和经济强市转变。

xx市把加快农业产业化经营作为调整优化农业结构、增加农民收入的战略措施，农业产业化经营初具规模，已经成为经济发展和农民增收的新亮点。

一是形成了奶牛、鸡蛋和生猪三大主导产业。奶牛业在十年间登上三个台阶，奶牛从1991年的2.2万头，到目前奶牛存栏达13万头，户均1.09头。肉牛饲养量20万头，生猪饲养量51万头，家禽饲养量1054万只。全市现已具备年提供15亿公斤粮食、8万吨肉、32万吨鲜奶、10万吨鲜蛋、7亿公斤瓜采的综合生产能力。

二是增加了农民和财政收入。全市农民通过养奶牛人均增收480元，通过饲养家禽人均增收190元，通过养猪人均增收140元，通过酿酒、饲料加工人均增收330元，通过农民在龙头企业和市场就业人均增收80元□20xx年畜牧业过腹转化农作物秸秆90万吨，占秸秆总量的65%，仅此一项农民增收8000多万元。农业产业化发展使农民增收有了稳定的渠道，为市财政培植了新的财源□20xx年仅雀巢公司一家就上缴税金1.2亿元，占全市财政收入的42%，成为市财政的支柱。

三是推进了粮食转化增值。粮食的过腹转化和加工转化，改变了农民过去卖原粮的低效循环状态，有效地缓解了农民卖粮难□20xx年畜牧业转化粮食6亿公斤，转化增值5亿元，加工转化1亿公斤，转化增值0.5亿元，转化粮食占总产量的46.7%。

四是吸纳了大量的农村剩余劳动力。全市专兼职从事畜牧养殖业的劳动力16.8万人，占农村劳动力总数的60%，农民离土创业人员14万人，占农村总劳动力的51%。

1. 把资源优势与市场需求结合起来□xx盛产玉米、水稻、高粱和瓜菜、烤烟等作物，农业资源丰富，农畜产品质量好。近年来□xx市立足资源优势，把资源优势与市场需求结合起来，

以加快畜牧业发展为重点推进农业产业化经营，确立了由产粮大县向经济强县转变的发展目标。他们反弹琵琶，抓市场、上加工业，带产业、促养殖，在稳定粮食生产的同时，通过加快发展畜牧业生产，实现。粮食过腹增值；通过招商引资建设农畜产品加工龙头企业，实现加工增值；通过建设城市市场，培育发展中介组织，实现农产品流通增值。通过梯次、多次增值，增加了农业综合效益，拓宽了农民增收的渠道。

2. 把做强龙头企业与做大主导产业紧密结合起来。近几年□xx市把农业产业化发展的着力点放到引进培育龙头企业上，扶持、扶强、扶大龙头企业。在奶牛业，1990年引进了世界50强之一的瑞士雀巢公司，从那时起，千方百计扶持企业发展，帮助解决企业发展中遇到的困难和问题，做大做强这个龙头企业。该公司已三次增资扩产改造，总投资由初建时的2.6亿元增加到了6亿元，鲜奶日加工能力由150吨增加到700吨□20xx年又启动了四期扩建工程，建成投产后，日加工能力将达到1350吨。现在xx农民每天供应雀巢公司700吨鲜奶，收入130万元。在玉米产业上，引进了xx绿色食品集团公司等7家企业，年加工转化玉米605万吨。在小米产业上，引进xx焦氏集团建设万吨小米加工企业，带动全市发展无公害谷子0.33万公顷。

3. 把完善市场体系与强化流通带动功能紧密结合起来□xx市加强对农产品市场的统一规划、建设和管理，建成了新胜蛋禽等一批农产品专业批发市场，初步形成了以全国性批发市场为龙头，以区域性专业批发市场、专业市场为骨干，以城乡集贸市场和经营网点为基础的农产品市场体系，市场年交易额达15亿元。新胜蛋禽批发市场已与全国13个大中城市的30多家公司建立了稳定的供销关系，日销售鲜蛋600吨以上，日交易额220万元，带动全市饲养蛋鸡1000万只。鲜蛋收购覆盖xx□吉林两省10多个县(市)，远销到广州、上海、江苏、福建、安徽等省市，每天销往俄罗斯鲜蛋有70吨。市场各环节吸纳从业人员2300多人，年创收2800多万元，养鸡户年收入1

亿多元，经销户收入600多万元，带动相关加工和服务业增加产值1亿多元，实现利税800多万元。另外，全市流通经济组织发展到200多个，流通大户300余户，从事农产品营销的经纪人达2400余人，市场和流通中介组织已成为农业产业化发展的重要牵动力量。

4. 把依靠科技进步与加强基地建设紧密结合起来。基地是农业产业化龙头企业的生产车间。xx市把依靠科技进步与加强基地建设紧密结合起来，用先进技术装备基地，围绕龙头企业和市场对基地进行合理布局，培育典型，发挥示范作用，推进专业化生产和规模经营。目前专业户发展到5.6万户，专业村256个，专业乡(镇)9个，分别占户、村、乡(镇)总数的42%、66%和30%。涌现出了一批奶牛生产万头乡(镇)、千头村、百头大户和蛋鸡生产的百万只乡(镇)、十万只村、万只大户。大力推广普及先进适用技术和综合配套的高产优质生产模式，奶牛生产全部推广“冻精配种、配合饲料、秸秆三化、暖舍饲养、防疫灭病”的高产模式。鸡蛋生产普遍推广“纯化良种、配合饲料、密集饲养、科学防病”的高产模式。20xx年推广先进技术60多项，先进技术覆盖率达到96%。

5. 把创造优良环境与促进农业产业化发展紧密结合起来。不断优化农业产业化发展环境，对龙头企业实行挂牌保护，派驻专人负责协调监督对企业的各项检查、收费等问题。对收费项目进行集中清理，印制收费项目目录，给企业发放收费项目“明白卡”，取消和缓收收费项目83项，合并92项，下调44项，一年减轻企业负担1000多万元。同时，出台了鼓励乡镇发展奶牛业的政策，新增奶源增加税收的地方留成部分，市乡两级五五分成，乡镇每增加1吨鲜奶，可增加税收60元，调动了乡镇发展奶牛生产，扩大基地规模的积极性。发挥政府的宏观控制作用，调整龙头企业和农户间的利益关系，让利于民，雀巢公司在两年内七次提高鲜奶价格，鲜奶价格由每公斤0.78元上调到1.60元。在鲜蛋销售上，每天都由市场主管部门首先定出鲜蛋参考价，防止蛋价大起大落，保护养殖户和营销户双方利益。强化环境治理，打击偷、盗、毒害

奶牛犯罪活动，严肃查处个别奶站投机倒把、克扣奶户的违法违纪行为，保护养牛户的切身利益，维护主导产业的正常经营秩序。

xx市农业产业化的实践证明，农业产业化经营是实现农民增收和调整优化农业结构的现实选择，带给我们一些重要启示：

1. 推进农业产业化经营，必须把壮大龙头企业作为关键环节来抓。搞好龙头企业建设，是发展农业产业化经营的关键环节。只有通过招商引资、政策扶持、促进联合等多种渠道和手段，陪强陪壮一批产品竞争力强，为农户提供系列服务、与农户利益关系密切、牵动力强的龙头企业，实现规模经营，把龙头舞起来，才能把农业产业化带动起来。

2. 推进农业产业化经营，必须大力推行集约化经营。推进集约化经营是农业产业化向更高层次发展的必然要求。建立农村集体土地使用权流转机制，促进农业资源向优势产业和龙头企业集中，引导农民进行适度规模经营，加快建设专业化、区域化、规模化的商品生产基地，把基地规模和产业做大了，农民收入才能提高，农业产业化才能保持快速发展。

3. 推进农业产业化经营，必须处理好各方面的利益关系。利益机制是农业产业化发展的原动力。没有利益驱动，产业链就会脱节。只有加强政府宏观控制，按照市场经济原则正确处理农业产业化经营中公司和农户的利益关系，形成风险共担、利益共享的机制，把农业产业化经营纳入市场化、法制化轨道，才能实现龙头企业、基地、农户、市场的一体化发展，增加农民收入，增强产业化链条的凝聚力。

4. 推进农业产业化经营，必须选择好主导产业。农业产业化发展必须立足发挥优势，突出本地特色，因地制宜确定发展模式，选择主导产业。xx市农业产业化形成了牛、鸡、猪三大主导产业，主要是因为主导产业的选择上，充分考虑了本地的资源优势、农民的基本素质和市场的有效需求。这三个

产业都属农村传统产业，农民有基本的技术和经验，而且市场容量大，技术和市场风险相对比较小。

5. 推进农业产业化经营，必须大力提高市场化程度。市场化程度直接影响着农民进入市场的速度，影响农民收入增长的速度。培育农业产业化市场体系，搞活流通，是加快农业市场化进程的有效手段。只有采取政策扶持、效益吸引、典型引路等办法活跃市场主体，建设和完善市场体系，从根本上架起小生产通向大市场的桥梁，才能使广大农民通过进入市场来实现收入的增加。

6. 推进农业产业化经营，必须加强农业基础设施建设。农村消费环境较差，这既是当前农村经济发展速度的制约因素，也是农村市场启而不动的重要原因。只有加强农村、农业基础设施建设，才能夯实农业产业化发展的基础，真正启动农村市场，提高农民消费水平。建议国家采取加强农业基础设施建设的政策，加快农村电力、道路、水利、教育、文化等基础设施建设步伐，加大对农业科研与推广服务、农村教育、农村环境保护等方面的投入，改善农业生产条件，增强农村抗御自然灾害、抵御市场风险的能力。

行政管理专业调查报告篇五

在现在社会，越来越多的事务都会使用到报告，不同的报告内容同样也是不同的。你所见过的报告是什么样的呢？下面是小编为大家收集的行政管理专业社会调查报告，欢迎阅读，希望大家能够喜欢。

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。

1. 调查时间□20xx.08

2、调查地点□xx制药有限公司

3、调查方法：采取问卷式调查

xx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，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