

最新专科调查报告评审表 行政管理专科 调查报告(通用5篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

专科调查报告评审表篇一

调查报告是反映对某个问题、某个事件或某方面情况调查研究所获得的成果的文章，通过事实说明其观点，对调查对象作出评价，阐明其意义，或从总结点上的经验入手，讲明某个道理。调查报告要怎么写呢？小编精选了一些关于调查报告的优秀范文，让我们一起来看看吧。

一、问题的提出

二十一世纪是知识和技术应用时期，也是各国政府在教育体制改革的重点。技术应用离不开合作和互动方式，合作必须建立在互相信赖的人际交往的基础之上才得以实现，因此培养学生广交朋友的能力显得尤为重要，只有建立正常的人际交往关系，正确处理好人际关系，才能更好地适应新世纪和当代社会的需要，才能有效地提高工作效率。为了比较客观地了解当代农村初级中学的班级人际交往的现状，为教育行政部门作出科学的教育决策提供客观的第一手资料，以便改善不良的人际交往状况，引导学生学会交往，提高正确处理人际关系的能力，鉴于以上原因，我们确立这个课题进行调查研究。

二、调查的内容

本调查研究工作采用了问卷调查的方法，在本校初二年级组六个平行教学班中随机抽取一个教学班进行调查问卷，该教学班共有43位学生，其中男生21名，女生22名，平均年龄13.5周岁，被调查的对象中农村学生占全体学生总数的97.7%，学习成绩该教学班在整个年级组中名列前茅(语文、数学、英语、物理以初一第一学期的期终考试为参考指标)，本次调查共分二十七指标，其中二个指标各分三个支指标进行调查，基本能客观地反映学生、同伴和长辈等在活动中的交往情况，同时能主观地反映该班的每一位学生在人际交往中的真实情况，问卷着重就农村初级中学学生在学习、生活、活动等方面进行调查。

三、调查结果

为了比较真实地反映该班学生人际交往的基本情况，对问卷调查所采集的原始数据应用数理统计学的有关原理进行对原始数据作精加工。

四、调查结果分析

在本次调查过程中，我们对班主任和任课教师作了必要的访问，对学生人际交往的统计数据运用了教育统计学的有关原理和方法，对原始数据作了大量的处理工作，以求得比较准确的结论。本次调查主要采用了两个指标(学生的自我评价和同伴评价)进行比较分析。

1、从表(六)可以知道：中学生被本班同学列为的朋友，次数平均为3次，其中男生为2.86次，女生为3.14次，女生优于男生；女生平均分为6.23分，男生的平均分为5.76分，平均得分为6.00分，女生得分略高于男生，这充分说明农村初级中学的学生对自己人际关系的总体评价过高。

2、中学生认为好朋友的原因主要有以下四种类型，从表(四)中不难求得，首先是同学之间要信赖可靠，其次课余时间经常在一起交流，彼此间有相互了解，倾吐自己的心声，再次是在学习上互助，同学之间有问题互相帮助，帮助同学解决学习上的困难，最后是性格形似、兴趣、爱好相同，参加某一项活动后，交流的机会增加，很容易形成好朋友的原因。从同伴评价的结论中可以知晓，好朋友常常三、四个组成一个小群体，在这些好朋友中，初中二年级学生的男、女同学界线分明，在调查中发现只有一位学生拥有异性好朋友，其余均是同性朋友组成的群体。

3、中学生对自己人际关系的评价与人际关系的客观状况农村初级中学学生人际关系的自我评价和客观评价存在着很大的差异。有37.2%的学生两者之间的评价基本相符，但两者完全吻合的人数只占全班人数的2.3%，有62.8%的学生不能真正反映自己的人际关系状况，其一学生反映自己人际关系的水平高于实际人际关系的高达95.4%，相差5位及以上的占44.2%，其二低于实际人际关系的只占2.3%，说明两者之间的评价有特m显著的差异，学生对自己人际关系的评价期望值过高，因此反映了中学生对好朋友的理解存在着片面性、盲目性。

4、在本次调查中还发现，好朋友拥有zui多的9人次，大于或等于5人次占全班人数的16.3%，没有拥有一位好朋友的人数占全班人数的9.3%，其中男、女学生中，女学生拥有的比例比男生高出14个百分点，男生中拥有好朋友的对象中，学习成绩好、中、差的相当，学习成绩一般的优于学习成绩好的学生，女生中拥有好朋友的对象中，学习成绩优秀而且是班干部中的比例占75%，女生中学习成绩优秀，学习上互相帮助，增加了互相之间的交流机会，并且在学习上主动帮助学习成绩欠佳的同学，很容易树立自己良好的形象，因此人际关系就比较好，但男、女学生中拥有“孤独者”的比例相同。

五、调查结果分析的对策和建议

1、当代的中学生独生子女率不断上升，家庭结构主要以“三代同堂”和“核心家庭”占主要形式，特别是“三代同堂”，由于年龄上存在很大的差异，不同时代，人的思想，与受教育的时间不同而充分显示出不同的观念，对新生事物的理解等方面存在着显著的差异，则需要相互之间经常进行沟通，尽努力填补代沟，鼓励小辈接触社会，了解社会，特别是父母对子女的人际交往方面上，思想要解放一些，给予子女多一些爱，多一些支持，少一些束缚，正确地引导子女与同伴进行交流，建议社会和学校重视和加强对家长这一领域的教育，此外也请家长时常关心子女在人际交往中出现的新问题，研究对策，帮助子女在人际交往方面解决所面临的问题，正确引导子女在人际交往上健康地发展。

2、学校教育的主体是学生，学生在校时间比较长，作为教育对象理应担当起对中学生人际交往的教育，培养学生的正常交往的能力，传授正确交往的方法和技能。学校应当充分发挥团、队、学生会等职能部门的作用，开展丰富多彩的益知、健康、有趣的活动，通过活动，扩大学生交往的范围，增加学生之间的相互了解，只有这样，学生的实际交往能力在活动中提高，学生间的团体合作意识得到进一步加强，但我们应该清楚地认识到，由于学生的年龄比较小，涉世未深，在实际交往中会面临新的问题，建议学校设立心理咨询室的分支机构“人际交往会诊室”，请富有经验的老师担任辅导员，解决学生在人际交往中所出现的问题，提高学生的人际交往的能力。在本次调查中，我们也发现每个群体中总会出现几个“孤独者”，作为教师和班主任应当对这些特殊的学生多一些交流，帮助他们找出原因，寻求人际交往关系不佳的学生改变现状的“处方”，树立他们的信心，使他们的人际交往能力有所提高。

3、作为中学生的本人而言，在人际交往能力上屡遭失败，应树立信心，改变以往处事的陋习，主动与其他同伴交流，寻

求自己的“病因”，多一些信心，必须对自己的行为作必要的“诊断”，克服个性中的消极因素，不断充实自己，在人际交往的能力上更上一个新的台阶。学校教师应针对不同的人际关系的学生，要发挥人际关系较好的作用，帮助人际交往关系欠佳的学生，使学生能在不同程度上提高自己在班级中的地位，以适应新世纪对劳动者综合素质的需求。

一、该公司人才招聘的现状

当前，该公司还没有设立独立的人力资源管理部门来招聘人才，大多数都由总经理直接通过熟人推荐的方式来招聘人才。在面试前由于基层管理人员没有书面资料给予求职者介绍该公司具体的工作流程等详细说明，使得一些求职者对该公司能力的怀疑，也因为该公司没有大型企业的市场和资产等能力而选择了其他的企业，也是导致目前该公司人力不足现象主要原因之一，目前该公司在人才招聘出现了诸多问题。

二、该公司在人才招聘方面存在的主要问题

(一)没有单独设置人力资源部门

该公司对人力资源管理与开发工作的重视性不够，忽略了人力资源部是现代企业架构中不可或缺的重要组成部分，为企业正常、有序的发展提供了必要的支持。

没有配备专门的人力资源管理人员，即使有，其日常工作也仅仅局限于管档案、工资和劳保等，按照“静态”的、以“事”为中心的传统人事管理模式进行工作，没有行使到人力资源管理应尽的职责。

(二)对招聘工作不够重视

该公司对人才的招聘较为随意，更多时候是在人手紧缺或者员工大规模流失的情况下仓促进行招聘，缺乏人力资源计划做指导，在一定程度上对招聘结果产生了不良影响。对该公司而言，招聘更多的时候是一种应急措施，而不是企业人力资源管理与开发工作的需要。

另一原因，因近几年来高校连续扩招，民办高校的陆续出现致使应往届毕业生人数急剧上升，导致人力资源市场上出现供过于求的现象。所以该公司错误认为招到一个合适的人非常容易，反映在招聘工作中，思想上不重视，准备不充分，缺乏科学性、系统性，结果往往导致招聘工作以失败告终。

(三) 对应聘者吸引力较弱

由于该公司在市场的弱势，竞争力不强。而大型企业在市场占有率、资产拥有量、品牌效应、薪资水平、工作条件和员工职业生涯规划等方面占有很大优势，该公司无法与之匹敌。同时，该公司发展目标不明确，管理制度不健全，企业文化缺失，也是造成该公司比较难以招聘到合适的人才的原因。

三、改进该公司人才招聘对策建议

(一) 招聘前做好充分准备

1、明确发展目标。制定战略计划，统计出所需要的人员的类别及数量。在现有的人员储备的基础上，编制出人力资源需求计划，有的放矢的组织招聘工作。

2、编制适合于岗位需要的职务。明确该职务是完成何种工作；应聘者为了胜任此项工作，必须具备的何种能力；企业将如何对此进行考核等。职务说明应该尽量描述清楚，避免因不具体的信息带来的无效应聘者，降低企业的招聘成本，减少不必要的浪费。

3、准备企业简介及招聘简章。招聘的过程一方面是企业寻找合适员工的过程，另一方面是企业进行自我宣传，展示企业形象，扩大企业影响力的过程。企业简介、招聘简章等资料都是企业进行对外宣传的窗口，都代表了整个企业的整体素质。因此，在准备时必须凸显企业特点，以其优势来吸引应聘者。

(二) 科学、合理的组织招聘工作

1、组织招聘小组。招聘录用的人才必须满足相关部门的需要，因此仅仅由人力资源部单独完成招聘工作是不现实的。应由人力资源部牵头，联合各部门相关人员组建招聘小组，将招聘工作各环节进行细分，小组成员各司其职，共同完成此项任务。

2、应聘人员的选拔。应聘人员的选拔是招聘工作的关键环节之一，主要有面试法、笔试法、情境模拟法等方式。在选拔过程中，招聘人员应该客观、公平的进行工作，确保在应聘者中筛选出zui适合的人员。

(三) 建立一套科学的人才引进机制

该公司在企业声誉，工资待遇，工作环境，人才成长机会等方面都不如大企业，所以在招聘之前必须对企业需要的人才技能和知识体系进行详细的考虑与规划。把好招聘关，要严格按照科学的招聘程序，公平公正，因岗寻才，宁缺毋滥。以选任“适合的人才”为原则，而不是期望的人才，要明白“适才比英才更重要”。另外，员工在开放平等的环境下展示自己的才能，限度地激发员工的积极性。只有员工的个人利益在规范的制度下得到保障，才有助于员工之间建立彼此的信任关系，不仅能留住人才，更能督促员工不断学习业务知识，加强对企业的管理，更好地为企业服务。这样既有利于企业的效率的提高，又可以让员工在制度的保证下，对自己在企业的发展有更多的信心。一套科学高效的引进机制，

要求用人单位在用人上注重学历但又不惟文凭，重视能力和个人品质，做到唯才是举、任人唯贤。努力形成“能者上，平者让，庸者下”的灵活用人机制，使每个人都能在企业中找到用武之地，为企业创造更多的价值。

(四) 通过多种渠道招聘人才

通过多种科学途径引进人才，例如人才市场、报刊广告、互联网、猎头公司、熟人推荐等都是有效的人才招聘渠道，对该公司来说一般不应拘泥于某种既定的模式，一切从实际需要出发，不拘一格降人才。人才市场对于招聘普通管理、技术类人才有其简便快捷的优势，报刊广告渠道的优点是信息覆盖面广，可收到较多应聘资料，同时，可减少应聘的盲目性，缺点是广告费昂贵，费时较多，猎头公司在招聘专业技术人员、高级管理人员方面有其优势，但招聘效果与猎头公司的服务素质关系较大，故须对猎头行业作较深入的了解，对猎头公司的服务进行评价，寻找zui合适的猎头公司。通过网络招聘是一个新兴的人才交流渠道，具有使用方便，反馈迅速，一个交费时间内不限使用次数的优点，随着中国互联网的快速发展，其优势将会日益明显；从目前使用实际情况看，它的缺点是受上网人数与类型影响，以it专业技术类、文职类、财务类及公共管理类人才招聘效果较好。

四。人才的使用

五、调查总结

伴随着知识经济和全球经济一体化时代的到来，企业之间的竞争范围不断扩大，在这样的竞争环境下，人才的来去留问题已经成为中小企业生死存亡的大问题。引进人才，管理好人才，留住人才，才是重中之重。

小学阶段要想打好学生一生成长的底子，不仅要让学生逐步掌握适应终身学习的基础知识、基本技能，还要让他们掌握好学习的基本方法。教育，就是培养习惯。小学阶段是培养学生良好学习习惯zui重要的时期，又是学习习惯走向稳定的时期，学习态度的好坏，直接影响学习成效，直接影响学生个性与人格形成与发展；良好的学习和生活习惯是学生顺利学习的基本保证，是终身学习的需要。对人的一生发展起至关重要的作用。学生良好习惯的养成，其意义远远大于知识掌握的多少，远远大于学习成绩的好坏。根据我们平时的观察、了解，目前我市小学中的一部分学生还没有养成积极的学习态度和良好的学习生活习惯，因而缺乏继续学习的能力和动力。为了改变现状，寻找培养学生学习态度和习惯的有效途径和方法，我们深入本市第xx小学，进行了调查和研究。

一、调查目的和意义

通过对我市第xx小学当前小学生的学习态度、学习习惯和生活情况的调查，真正探究小学生在学习态度、学习习惯和生活中普遍存在的问题，准确地了解学生的真实心理，并根据实际提出切实可行的解决方法，以便在今后的教学工作中有针对性地进行教育和改进，并为其他教师提供参考、借鉴。

二、调查过程

调查对象和范围：随机确定二年级至六年级中各一个班级作为课堂教学和作业情况调查对象；随机选取二年级至六年级中187名学生作为调查问卷的对象。随机选取二年级至六年级中36名学生进行访谈。

调查方法：本次调查，本次调查采取观察法、问卷调查法和访谈法相结合的方式。“问卷法”共设计35个问题，内容涉及学习态度、学习习惯和生活情况等方面的内容。调查问卷采用无计名的方式进行，并在调查前向学生讲明了调查的目的、意义，尽量消除学生的顾虑，保证调查的质量。根据学

生年龄特点，将学生分两组进行分析：小学2—3年级为一组，小学4—6年级为一组。

三、调查结果和分析

(一)学习态度方面

在调查问卷中有四道题目是关于学生学习态度的调查：

1. 上课时你会积极参加各项学习活动吗？在187份调查问卷中，有40%的学生是积极参加的，有57%的学生表现一般，还有3%的学生不参加。

2. 在课堂小组合作交流中，你的表现怎样？(a积极发表意见;b认真倾听他人的意见;c不参与)

3. 课堂上你会认真倾听同学回答问题或老师讲解吗？(a会;b有时会;c不会)

从以上的两道(2、3题)问卷调查结果中，我们发现大部分学生都能做到“认真倾听”，但在小组交流中积极发表意见的学生为数不多。

以上的三个方面，问卷结果和我们的听课观察结果基本一致：学生听课率还比较高，大部分学生听课都比较认真，而踊跃举手回答问题、积极发言的学生不多；主动参加各种学习活动和被动参与学习活动的学生基本上是各占一半。在学习态度方面，通过和老师的交谈还了解到：勤学好问的学生在一班中大约占五分二，一些学生缺乏主动性、自觉性和刻苦精神。

调查问卷的第4道题目是：

你zui喜欢哪一门学科？(a语文;b数学;c英语;d美术;e音乐;f体育;g其他)

本题目目的是想了解学生的兴趣情况。从调查问卷和我们的访谈中了解到，学生zui喜欢的学科不一定是主科，而是他们zui喜欢的老师任教的哪一个科。例如在调查的三个班中，其中有一个班的体育科、另一班的音乐科是学生欢迎的，其次才是语文、数学科。学生之所以喜欢这个学科的老师，是因为这个老师的课上得好，生动、有趣。

但也发现部分学生学习目的不明确。调查中发现，在120张调查问卷中有47.5%人认为上学为了爸爸、妈妈或者是自己，有43人根本就没想过将来从事什么工作。只有23%的同学认为我们是为了将来建设祖国、为了国家的繁荣富强而学习的。这说明有一大部分学生没有远大的理想，他们说不清或根本不知道自己到底为什么要学习，大部分学生认为他们是为父母、为老师而学习，或者认为是为个人将来有一份好的工作而学习。并且在接受调查访谈中有18%的学生有厌学情绪。

(二) 学习习惯方面

调查结果表明：小学生具有一定的良好的学习习惯，如有80%以上的学生在“课堂练习能独立思考完成后等候展示思维过程”（“等待同学或老师说了再做”的学生只占10%）；75%的学生能独立完成各科教师布置的课后作业”；有75%的学生有看课外书的习惯；大部分学生具有良好的倾听习惯等。

但也还存在着一些问题，主要表现在如下几个方面：

1. 学生作业习惯部分比较差。我们检查了5个年级中6个班级小学生的语文、数学作业，其中有4个班级学生的作业大部分做得比较好，还有2个班级的学生作业质量普遍比较差，表现在字迹不端正，随意涂改，不整洁，正确率不高。听课观察：写字的姿势不正确，头趴得低，作业本斜放，握笔很低，大拇指压着食指，“一尺一拳一寸”做到的学生不多。

2. 预习、复习习惯尚未完全“定型”。调查问卷显示，做

到“经常预习、复习”的学生占27%，“有时预习、复习”的学生占52%，“老师布置就会预习和复习”的学生占21%。通过我们与老师、学生的交谈，了解到的情况也基本如此。这就充分地说明了学生能自觉对学科内容进行预习、复习的习惯尚未形成。

3. 部分学生缺乏提出问题、独立思考的习惯。听课观察：例如语文课，教师要求读完课文后提出问题或发表自己的意见，但能主动地提出问题、发表意见的学生为数不多，大部分学生都是等待，一旦老师提问便“沉默是金”。有的课堂上表面热闹，有问有答，实际情况是除了几个优秀的学生能回答老师的问题外，不少学生都是等待其他同学或老师的答案，或是随声附和，自己根本不动脑筋思考问题。

4. 部分学生没有形成良好的课外阅读习惯。在调查问卷的这所小学中，二至六年级的187名学生中有75%的学生喜欢看课外书，有84%的学生家长支持孩子看课外书，有45%的学生几乎每天看课外书。从调查结果看，随着年龄的增加，学生的阅读兴趣呈上升趋势，但家长的支持率呈下降趋势，阅读时间也呈下降趋势。

(三)生活情况方面

1. 从学生回家做家庭作业的时间反映出学生的课业负担仍然不轻，尤其是高年级学生课业负担尤为繁重。调查表明小学2—3年级学生有77.6%的学生可以在1小时之内完成作业，16.1%的学生要用2小时以上的时间完成作业；4—6年级有55.9%学生可以在1小时之内完成作业；有43%的学生要用2小时以上的时间完成作业。

2. 随着网络技术的发展，网络正不断地走进我们的生活，走进学生的视野。游戏不仅被电子化，而且被网络化。网络和电子游戏是一把双刃剑，既能促使学生健康成长，也能制约学生健康成长。小学生由于自控能力弱，猎奇心强，是非观

念尚未形成，由于对社会认知的不足和自我保护意识的缺乏，受到不良影响也zui为严重。当然通过网络，学生也可以学习科学文化知识，了解国内外大事。但是，通过调查可以看出，18%以上的学生上网的目的就是玩游戏或聊天，更有4%的学生期待着发生网恋。

3. 家庭“两极”教育。据我们了解，目前好多家庭在对孩子的学习教育上普遍存在着两种情况，一是望子成龙期望值高，巴望自己的孩子学业成绩比别人优异，以后能考上重点中学乃至大学，将来可以出人头地。家长的这一想法在学生的问卷调查中明显地得到了反映。在家长们看来，要实现上述目标，现在就必须让孩子拼命学习，除此别无选择。于是乎，频频请家教、“陪读”到深夜等现象也就屡见不鲜、见怪不怪了。更有甚者，节假日里竟然把孩子关在家中，不得外出一步，对孩子的要求就是两个字：学习。沉重的高压式学习占用了孩子大量的时间，孩子没有时间思考，甚至连跟父母交流的机会都很少。试想，一个原先喜欢学习的人，如果长期受到这种不和谐的“外力”作用，他的学习兴趣和积极性不受到挫伤那才怪呢！另一种情形则是新的“读书无用论”倾向又开始抬头。好些家长认为，现在孩子读书，要么将来能考上大学，继而找个好工作，否则读与不读没啥两样，时下找工作还不是靠关系和碰运气？在这种思想指导下，一些学习成绩处于中下游的学生的家长便对孩子的学习关心不够。我们知道，人都具有惰性，家中的孩子在无人管束的情况下，他们往往就表现出贪玩、顾不上学习等一些常见的天性来，长此以往，他们的学业成绩越来越差□zui终越来越不喜欢学习也就不足为奇了。

4. 日常生活中不能完全做到自己的事情自己做。在接受调查访谈中的大部分学生，日常起居中一些自己力所能及的事情都是父母代劳，甚至有13.2%的学生鄙视劳动，47%学生没有做过力所能及的家务活，28%的学生表示父母不让参与做家务。

5. 对学生的心理健康教育需要加强。调查结果表

明20%——25%的学生在当前学习和生活中遇到挫折、遭受打击时，感到“很痛苦，不知道该怎么办”；有10%—20%的学生没有非常要好的朋友。

四、解决问题对策

(1) 学校、教师必须对学生的学习态度和学习习惯给予高度的重视

要全面提高教育教学质量，提高学生的综合素质，培养学生的创新意识和创新能力，学校、教师必须对学生的学习态度和学习习惯给予高度的重视，要把端正学生的学习态度和培养学生良好的学习习惯纳入各科的教学计划，并制订行之有效的具体措施。

一个学生具有积极主动的学习态度，也就说他对学习的意义有明确的认识，懂得学习的重要性，在学习中就能够在不断体验到取得进步的愉悦心情，在学习上遇到困难或挫折时就能够主动克服，坚持完成既定的任务或目标；只有具备了良好的学习习惯，才能形成良好的学习品质和能力，让学生掌握开启知识宝库的钥匙，自主学习知识，养成自主学习的习惯，发展自主学习的能力，提高学习效率。

(2) 帮助学生建立正确的学习态度

学习态度不是生来就有的，而是后天习得的，是个体在家庭、学校和社会生活中，通过交往，接受别人的示范、指导、劝说而逐渐形成的。教师要帮助学生建立正确的学习态度，改变不良的学习态度，要及时向学生提出明确的具体要求，引导学生通过相应的活动去改变原有的态度。教师持续的要求和及时的表扬是改变旧的不良态度、形成新态度的前提。我们首先必须帮助学生树立远大的理想，使学生有明确的学习目标；要求学生要学习认真、扎实，勤奋好学，刻苦努力，不耻下问，上课精神集中，认真听讲，努力做到融会贯通、举

一反三，课后按时完成作业、力求正确无误，在各门课程的学习上一丝不苟、求真务实，力求全面发展等。

特别是差生，老师更加要帮助他们树立学习的信心，增加他们的学习勇气，给予他们更多的鼓励和辅导，使他们不断得到进步。

(3) 改革课堂教学，使学生端正态度、养成习惯

课堂是素质教育的主阵地，也是学生形成良好的学习态度和良好的学习习惯的主阵地。因此，教师必须转变教学观念，树立新课程理念，大胆进行课堂教学改革，进一步优化课堂教学，改进教学方法和教学手段。

1. 建立平等的师生关系，创设民主、平等、宽松、和谐的学习环境。让学生感到自己在这个环境里是安全的、融洽的、自主能动的，能和同学、教师甚至教材进行平等的对话。在这样的环境里，课堂就会变成学生放飞心灵的天空，从而使喜欢上上课，喜欢读书，形成积极主动的学习态度。

2. 努力探索多种教学方法，采取形式多样的教学手段，激发学生的学习兴趣，充分调动学生的学习积极性，引导每一个学生积极参加各种学习活动。学会赏识学生，课堂上给学生多一些表扬，少一些批评；多一些鼓励，少一些训斥，尽量创造机会让学生体会成功的喜悦，使学生对学习产生浓厚的兴趣。

3. 努力转变角色，做课堂教学的组织者、引导者和合作者，实施自主、合作、探究学习方式。教师要给时间、空间让学生质疑问难、合作学习和探究，让学生积极参与教学全过程，从而逐步养成独立思考、大胆提问、敢于发言、乐于表达的良好习惯，同时培养学生的合作精神和探究问题的品质。

(4) 建立目标体系，培养学生良好的学习习惯

新课程标准指出：“应重视学生良好习惯的培养。”习惯一旦形成，便成为一种自动化的潜意识行为，养成良好的习惯，学生将终身受益，它将对于人生、事业、生活起着经常性、永久性的作用。培养学生良好的学习习惯可以按照下面的一些方面去要求：

课前预习的习惯、课前准备的习惯、认真上课的习惯、课后复习的习惯、独立作业的习惯、勤学好问的习惯、认真审题的习惯、书写工整的习惯、学习分析的习惯、讲究效率的习惯、珍惜时间的习惯、勤查工具书的习惯、阅读书报的习惯。

在此基础上，依据新课程理念，我们认为要把以上这些常规习惯逐步打造为更高层次的学习习惯，即创造性的学习习惯，包括诸如敢于质疑，善于质疑，注重实践，学会思维，掌握合作式、开放式、探究式等多种学习方式。

(5) 加强教学常规管理，促进学生良好学习习惯的形成

学校必须把培养学生的好习惯纳入教学常规管理中，经常检查、督促教师的课堂教学和学生作业批改情况。教师应该经常布置和检查学生的学科预习、复习情况，鼓励和指导学生课外阅读。通过教学常规教学管理，促进学生良好学习习惯的形成。

(6) 要切实地把学生过重的课业负担减下来

尤其是家庭作业的布置，一定要适量。要把课余时间还给学生，给学生阅读的时间，给学生自由发展的空间。

网络的虚拟性、平等性、信息多面性，正好满足了未成年人的心理需求，从而导致了他们长时间沉溺网络，因网络滋生的未成年人违法犯罪也日益突出。作为学校应把“网络”知识教育纳入教学内容，并充分利用它开展教学活动，引导学生正确使用“网络”、健康地使用“网络”，充分发挥网络

的积极作用。

(8) 对学生的心理健康教育必须加强

目前，未成年人基本上为独生子女，与人平等沟通交流的机会少，孤独、自闭、忧郁等心理问题日渐突出。因此，学校应配备专门的心理教师，设立心理咨询热线或心理咨询室，及时帮助解决小学生的心理问题。未成年人是祖国未来的建设者，是中国特色社会主义事业的接班人。未成年时期不仅是学知识、长身体的时期，也是思想道德形成的关键时期。他们的道德水平，将直接关系到我们建设社会主义现代化国家的宏伟蓝图能否实现。学校、教师都要增强这方面的意识，并要学习相应的心理辅导方法，及时解决学生中存在的心理问题，使他们活得健康，活得快乐。

(9) 重视家庭教育与学校教育的沟通

家长是子女的第一老师，家庭是未成年人接受教育的第一课堂。父母与子女朝夕相处，父母的思想品德、文化素养、行为习惯、个*好以及家庭气氛、家规家风，无时无刻不在影响着子女，熏陶着子女，对他们的智力发展，特别是良好个性和思想品德的形成，起着极为重要的作用。要重视发展家庭教育，加强对家庭教育的科学引导，积极开办家长学校，举办知识讲座。学校要加强与家长之间的联系，相互之间及时沟通信息，交换意见，形成协调一致的教育方式，互相配合，共同教育，把学校教育、家庭教育紧密结合起来，体现教育的整体性。

五、调查体会小结

此次在xx市第xx小学的社会调查实践，收获颇多。通过这次调查实践，笔者有了很深的体会，小学生良好的学习态度、学习和生活习惯的养成不是一朝一夕、一蹴而就的，而是需要多渠道、多层次、全方位的培养，经过反复的、长期的训

练而成。需要高度重视，常抓不懈；树立榜样，启发自觉；齐抓共管，形成合力；持之以恒，要反复抓。这样才能收到好效果。

“科教兴国”是国家提出的把建设有中国特色社会主义事业全面推向二十一世纪的重大战略，是增强综合国力、强国富民的战略方针。科教兴国战略为科技和教育事业的发展提出了重要任务，企业职工教育培训作为教育大系统中的重要组成部分，担负着提高劳动者素质、促进科学技术发展的重任。做好企业职工教育培训工作，有利于科教兴国战略的实施，有利于经济的发展和社会的进步。职工培训是人力资源管理与开发的组成部分和关键职能，企业要生存和发展，必须重视职工培训。随着科学技术的进步、职工个人的发展以及企业发展的需要，职工培训越来越重要；由于传统和计划经济体制的影响，一些企业对该工作存在诸多误区：成本能省则省、效益好时无需培训、效益差时无钱培训、高管人员不需培训等。因此要从观念、内容、方式以及授课者的选择等方面创新职工培训工作。只有这样，企业才能在市场竞争中立于不败之地。因此研究和探讨企业职工教育培训工作意义深远重大。

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。

为了充分了解企业职工思想现状，了解企业对职工培训要求和规划，建了解统化、结构化的企业内部培训体系。本人在成都某企业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100份，回收问卷95份，其中有效问卷94份，中层管理人员问卷8份，主管级及职工级86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□xxxx年xx月

2、调查地点：某国有企业

3、调查方法：问卷式调查和查阅资料相结合

三、调查内容及分析

(一) 目前企业培训存在的问题

1、对培训工作不够重视。随着科技技术的飞速发展对职工的知识技能、创新能力、管理能力的要求越来越高，但是对职工的素质培训和技术培训不能及时进行，大部分现场职工各部分管理人员不能得到有效的培训。缺乏“苦练内功、培养后劲”的意识和行动，长期以往只会导致企业管理水平和安全生产水平的下降。

2、培训工作尚不能适应企业发展的需求。培训工作仍停留在简单的技能培训上，且多以陈旧的培训方式为主，培训效果级差，没有根据企业的整体发展合理地进行布局规划，缺乏分专业分层次和循序渐进的培训。

3、没有调动职工参与培训的积极性。目前培训工作被动参加的多，主动学习的少，应付的多，真正求知的少。由于没有建立起有效的激励机制，企业需求和员工个人发展的要求不能很好地结合起来，再加上培训工作没有结合企业生存的。些根本性问题，因而难以充分调动职工培训的积极性。

(二)

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。部门负责人作为企业的中坚力量，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%左右的职工认为，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。多数职工普遍反映，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；也有一部分职工反映，部门间的工作衔接并不十分理想，很多时候只是职工自己沟通和联系，而部门负责人沟通比例也仅占55%。对于部门内部的职工间沟通，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，多数职工认为，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、职工激励、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、职工激励、成就动机。

四、今后的对策与建议。

根据目前企业的培训现状，为了让企业的培训更有效，应从以下几个方面来完善培训体系：

分意识到缺乏责任心所造成的严重后果及给企业发展带来的不良影响。从而保证生产有序地进行。

2、加强职工之间相互沟通。不定期的和企业职工进行交流，使职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职工之间的相互了解和协调。

3、调整人员配置、促进职工技能发挥。针对每个职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。多进行一些团队活动和考核，以便加强团队合作，从整体上提高整体素质。

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。

二、调查时间、地点、方法

1. 调查时间：2007.08.
- 2、调查地点□xx制药有限公司
- 3、调查方法：采取问卷式调查

三、调查内容及分析

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□

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。

专科调查报告评审表篇二

三农关系国家发展，农村财务管理关系三农发展。为了了解农村财务管理状况，学习农村财务管理相关知识，寻求农村财务管理好的方法，**年*月份至*月份，我对*****农经站进行了实地调查，调查内容如下：农经站是市、县、乡、镇在农业与农村工作的一个职能部门。它的工作涉及农村经济、

政策、计划、土地、农业承包、扶贫、分配、销售、农产品加工、农民专业合作社、二轮土地承包等诸多方面。

农经站主要工作职责之一就是强化农村集体资产及财务管理。清理核实村组历年形成的债权债务，摸清农村集体家底，采取有效措施，防止集体资产流失和增加新的债务。

农村财务委托代理服务是指农村不再设立会计和出纳岗位，只配备一名村级报账员及时向乡镇农经站进行报账，由农经站人员代为管理农村财务。

农经站为进一步规范村级财务管理，实现农村财务收支公开化，财务监督制度化，根据《会计法》和《*****村级财务监督管理暂行办法》，结合农村财务实际情况，制定农村财务委托代理制度，并积极实施。

一、机构与人员配置

（一）农经站现有站长1名，业务会计3名。认真完成农村财务委托代理服务工作。同时接受市农经管理部门业务指导及乡镇监督考核。

（二）村报账员主要负责村级收入、支出原始凭证的收集整理，村级备用金的领取、保管，定期向乡镇农经站报账。

（三）农经站有关农村财务委托代理服务主要职责

1、审核监督被代理村集体的报账凭证是否符合有关规定、审批程序是否符合要求、各项收支和资金使用是否合理合法，保证会计资料完整、真实、合法。

2、及时做好被代理村集体的各项会计业务核算工作。

3、及时反映会计信息。为被代理村集体提供会计报表，并指

导各村按财务公开规定及时进行财务公开，接受群众监督；按照上级主管部门要求，及时上报有关报表和提供各类会计信息。

4、专门设置档案柜、档案盒，做好被代理村集体的会计资料、档案的整理和保管工作。

5、加强会计资料、档案的安全保管工作，防火、防盗、防毁损。

（四）农村报账员的主要职责

1、首先要审查报账手续的完整性、真实性、合法性。

2、及时办理村级财务收支报账手续。

3、发生固定资产、库存物资、增减变化及土地流转等业务，及时记录。

二、会计账簿设置与账务处理

（一）农经站设总分类账、现金日记账，及明细分类账。

总分类账户的会计科目主要包括现金、银行存款、应收款、内部往来、库存物资、牲畜（禽）资产、林木资产、固定资产、累计折旧、固定资产清理、在建工程，短期借款、应付款、应付工资、应付福利费、长期借款及应付款、一事一议资金，资本、公积公益金、本年收益、收益分配、经营收入、经营支出、发包及上交收入、补助收入、其他收入、其他支出、管理费用等。

现金日记账记录现金的增减变化，要求明确记录发生日期及摘要内容。明细分类账户进一步记录每项经济业务的发生时间及摘要内容，便于进一步对各项经济业务的监管。

（二）农经站把票据审核作为重点内容，由2名会计人员专门负责审核监督被代理村集体的报账凭证是否符合有关规定、审批程序是否符合要求，杜绝存在不合理票据，白条抵账、坐收坐支等现象。

（三）村集体各类经济业务的账务处理均采用通用记账凭证，要求记账凭证的填写规范，字迹清晰工整，金额大小写清楚正确。

（四）农经站相关账户记录必须按月与村报账员记录进行核对，以保证记录准确无误。

三、票据设置及印鉴管理

（一）票据设置

委托代理后，会计核算设置村集体经济组织财务支出审批单、村集体专用收款收据、购物单、劳务支出及差旅单、审核单等必要票据。发生经济业务及时记入相关票据。

（二）印鉴管理

1、将各村村委会公章、村委会主任、党支部书记、理财小组组长、村报账员相关印鉴在农经站备案。

2、农经站业务会计保管村级财务专用章及个人名章。

3、由村理财小组组长保管村民理财小组审核专用章。

四、银行账户管理

（一）每村只设一个银行基本账户。

（二）农经站、村级报账员每月与开户银行核对一次银行存款账户记录。

五、收入管理方面

各村委会要将本村集体收入及时缴入镇农经站，不准滞留、不准公款私存、不得坐收坐支、更不准私设“小金库”。集体收入包括：经营收入、发包收入、租赁收入、土地经营收入、处理变卖资产收入、筹资筹劳收入、募集捐献收入、国家拨入的专项资金、外来投资、借入资金、其他收入等。村集体收取款项时，由村报账员出具收款收据。不得先打白条后开收据，做到款、票同步运行。收取的现金必须及时存入村集体开设的银行账户，不得坐支。

六、支出管理方面

村集体支出采取备用金领取方式进行管理。实际开支时，需经村民理财小组同意并加盖印鉴后，由村党支部书记、村委会主任审批签字；如遇重大开支和事项，还要通过村民大会审议；凡指明专门用途的资金，使用中必须做到专款专用，杜绝挪用现象发生。

（一）报销流程

- 1、村集体发生财务支出事项时，经手人必须取得合法、有效、真实的原始凭证，并在原始凭证背面注明用途并签字，提交村报账员。
- 2、村报账员根据原始凭证填制《村集体经济组织财务支出审批单》，加盖报账员名章，并将原始凭证一同提交村民理财小组审核，民主理财小组长在审核通过的原始凭证上加盖“民主理财组审核专用章”，并在《村集体经济组织财务支出审批单》上加注“属实”意见。
- 3、村党支部书记、村委会主任在《村集体经济组织财务支出审批单》上分别签署“同意”、“准支”意见并签章。

4、村报账员将《村集体经济组织财务支出审批单》与原始凭证提交农经站。经农经站站长或业务会计审核同意并在《村集体经济组织财务支出审批单》上签章后，由会计人员进一步审核记账，同时在原始凭证上加盖“准予注账”专用章。

（二）农经站审核报支事项时，不规范、不合法、不真实的经济事项不予受理。

七、现金管理规定

库存现金实行封闭式运行管理。由农经站根据村规模大小与现金流量需求，为各村核定备用金额度，然后在农村信用社以村委会名义为各村开设备用金存折户，并转入与核定备用金额度相等的资金。各村需要支用时，由村报账员凭备用金存折到农村信用社取款使用。村报账员持备用金存折到农经站进行报账。

八、土地台账管理规定

（一）各村建立完善土地台账。

（二）土地台账格式设计充分考虑农村近年来出现的土地流转、退耕还林、建设用地等土地变更事项，设计相关栏目，使土地台账记录与农村土地资源分布状况相符合。

（三）土地台账实行镇、村两级管理，即一式两份，村留存一份，由村报账员管理；乡镇农经站备案一份，由业务会计管理。发生变动必须一式两份同时登记，两份记录应当完全一致。

村报账员、业务会计发生变动时，办理土地台账移交手续，不得遗失。

（四）土地台账记录必须有据可查。所有变更事项均须保存

书面依据。

（五）土地台账记录必须完整无遗。村集体机动地必须纳入土地台账记录。

九、财务公开规定

（一）各村按照国家和我市的村务公开制度规定公开财务收支事项。

（二）财务公开由上期结存、本期收入、本期支出、期末结存四部分组成。“上期结存”、“期末结存”均系会计账面的货币资金结存数。所有公开数据均系实际发生的数据。

（三）财务公开中，没有数据发生的项目，一律填写“0”，不能空格不填，也不能删除项目名称。

（四）财务公开在村公开栏或村内醒目位置及时公开。

十、责任追究办法

（一）发生业务差错的，分具体情况依法追究村报账员、业务会计、农经站站长责任。

（二）对使用非法票据报账的，追究报账员、村委会主任责任。

（三）对擅自篡改制度的，分具体情况追究农经站站长及相关人员的责任。以上十项就是农村财务委托代理服务制度的主要内容。

通过两个月时间的实地调查我发现*****农经站坚决落实农村财务委托代理服务制度，把农村财务管理作为一项重点工作来做。提高了农村财务管理水平，进一步规范了村级财务管理，为农村财务管理节约了会计成本，保证了会计信息

的质量。农村财务委托代理服务这一举措得到了各村党支部、村委会及广大农民朋友的好评，很好的促进了农村经济的快速发展。

专科调查报告评审表篇三

前言

随着我国社会主义市场经济体制的建立,教师流动已成为社会的必然现象。但近年来,在农村中小学出现的一股教师流动的热潮,明显呈现出盲目性、单向性和失范性的特点,属于教师的非良性流动,即教师流失。

农村中小学教师是农村基础教育发展的主力军,然而农村中小学骨干教师的流失却呈逐年上升趋势。农村教师这种单向的不合理流失,不得不让许多人为农村中小学教育的发展前景担忧。这一现象严重影响了农村基础教育的质量,不利于农村人口整体素质的提高。本文选择湖南省湘潭市湘潭县的乡镇为个案研究对象,通过实地调查研究,尝试提出实现农村中小学教师合理流动的对策,并为解决农村中小学教师流失问题提供借鉴。

调查时间: 10月5日——11月5日

调查地点: 湘潭县地区的各农村中小学校

调查方式: 实地调研

调查过程、结果及对策分析:

一、农村中小学骨干教师流失的现状

教师流动分为良性流动和非良性流动。教师良性流动一方面可以使教师能够根据自身业务特长灵活自由地选择职业、学

校和教学岗位,充分发挥教师资源的最大效益;另一方面可以不断调整教师队伍,使更多的高素质人才不断地充实到教师队伍中,满足教育事业近期和长远的发展需要。教师流动如果不发挥上述作用,则是非良性流动即教师流失,这就是本文要探讨的问题。

师流出地区的教育事业发展的—种社会现象。据相关调查数据显示,目前湘潭县农村中小学教师流失现状表现为以下几个方面特点:

(一) 中青年骨干教师流失严重

有些青年教师知识精深、广博,学历高,条件优秀,容易被好的单位看好、挖走;另外,青年教师自身精力旺盛,无家庭负担和牵挂,对自己的未来抱很高的期望,因而容易流动。有些刚毕业的青年教師,认为农村生活水平低、条件差,认为在农村工作没社会地位,没奔头,不安于现状,不愿留在农村、扎根农村。种种原因造成农村中小学青年教师流动频繁,流失严重。还有,学校里很多中年骨干教师也频繁流动,原因是这部分教师业务精通,教学经验丰富,管理能力强,他们也容易被挖走,或者他们为了实现自己更大的理想和抱负,为了子女有更好的生和学习环境而流向城市或更好的学校去工作。以湖南省湘潭县乌石镇为例,2008年有教师180人。据笔者调查,从2008年到2011年暑期,流出的教师共36人,流失率达5%,其中男教师22人,女教师14人。以上数字均不包括区域内校际间教师流动量,而且一年比一年多,可见,湘潭县农村中小学教师的流失率呈明显的上升趋势。

(二) 高学历、高职称、教学经验丰富的教师流失严重

目前,湘潭县大部分农村中小学校办学条件差,工资待遇低,对高学历、高职称的教师缺乏吸引力,一些教师在农村任教只是暂时的,考虑到自己的将来和发展他们会择机离开,流向更好的单位。经验丰富的教师,他们选择和被选择的机会更多,流

动的可能性也很大。中青年骨干教师大多有较高学历且为学校的管理或教学骨干人才,因为具有这样的优秀条件,他们最容易被其它单位看好而挖走。有的青年教师表示他们在农村任教是为了积累教学经验,时机成熟他们就会辞职到城镇或发达地区应聘,也有的青年教师是因为考研的失利,他们不得不暂时任职农村,在这儿安心复习,以备来年再战。中年教师在学校和单位都是业务骨干,他们一般行政、教务一肩挑,工作任务十分繁重,同时能力也非常强。我们可以看出教师流失说到底就是优秀教师的流失。

(三) 主干课程教师以及热门专业的教师流失严重

教师所学专业,任教学科影响教师流失情况。比如,农村中小学就很难留住专业的英语教师、计算机教师等;主干课程比如语文、数学、英语和物理、化学等教师流失较多。

(四) 流失方向呈现多向性和明显的性别特征差异

中西部农村中小学教师大部分流向城市的公立中学和高薪的私立学校,以及经济条件较好的乡镇。流失率占总流失率的92%左右,考研、考公务员、下海等从事其它职业的占8%左右。男性教师以系统外流动为主,而女性教师则以系统内流动为主。据湘潭县的调查可以得知,在流向方面,男性教师大多流入到城市中小学,个别的则从政、或下海;而大多数女教师基本上由于要照顾家庭,一般选择调到离家近一点或到福利待遇好一些的学校。求稳定、求方便的思想在大多数女教师中间比较盛行。

二、农村中小学教师流失的原因

对于农村中小学教师流失,国内许多专家、学者都进行了探讨和分析,有人认为是农村中小学教师师德出了问题,有人认为是金钱的诱惑,也有人认为是农村教师自我发展的原等等。但就当前形势看,农村中小学教师流失,原因是多

方面的,是社会、学校、个人以及制度等多种因素综合所致。归纳总结具体有以下几个方面:

(一) 农村中小学教师收入低

工资是教师收入的主要来源,是教师生活的保障。但目前,我国农村中小学教师的收入普遍偏低,除了微薄的工资,根本没有其他福利可言,这与农村教师的辛苦劳动很不相当。面对城市教师优厚的工资、福利待遇,农村教师岂不动心。改革开放以来,随着我国经济发展水平提高以及党和国家对农村教育的重视,中西部农村中小学教师的工资得到了不断的提高,教师的生活条件也得到了相应的改善。但是,同当地其它行业相比较,农村教师的劳动在很大程度上仍是个人谋生的手段“富不了,但也饿不着”是他们的真实写照。湘潭县农村中小学教师任务重、压力大。有时一个人担任几个年级的课程,闲时需要备课,根本没时间,也没精力从事其它副业生产。相比较,其它行业的工作相对比较清闲,可以从事农副业生产,收入远远高于这些地区的中小学教师。些教师甚至不惜代价,托关系、走后门往城市调动。我们不能一味责备农村教师师德、责任心缺失。追求丰厚的物质待遇和优越的生活条件是每位教师的权利,也是人的本性。低工资,低福利和待遇的不公,成为农村中小学教师队伍不稳定的主要因素,成为农村教师大量流向城镇的一个重要原因。

(二) 农村中小学教师社会地位卑微

据有关数据显示,目前我国教师的社会地位是比较低的,特别是农村中小学教师。经济决定政治,农村教师的低收入,一定程度上决定了社会地位低下。人都有被尊重的需要,与城市教师以及其他公务员相比,同样的学历和知识,同样的劳动和付出,却没有同样的待遇和社会地位,农村教师怎么能安于现状?当前,由于各种因素造成的不被尊重的社会和职业地位,成为农村中小学教师流失的一个重要原因。在湘潭县,县城教师的基本工资虽说和乡镇教师的工资一样,但是乡镇教师的福利待

遇则远远低于县城教师。乡镇教师一般没有补课费、住房补贴、节假日补助,单位发放的物品也远远低于县城教师,更不能与长沙株洲等城市教师工资相比。作者的几位已经调到县城的几所条件优越的学校的同事,分别任教于湘潭县江声实验中学,云龙实验中学,百花小学,云龙实验小学。工作一年后,他们的工资都不低于1800元,加上其它补课费、节假日补助费等,一个月基本上能拿到4000元左右。这是中西部农村中小学教师流失的又一原因。

(三) 农村中小学教师工作环境差

农村中小学,设备简陋,工作环境差,发展空间小。近几年来,尽管国家加大了对农村义务教育和学校基础设施建设的投入,但也只限于部分校舍的改善,投入的力度并不大,有的偏远的小学甚至连一间像样的教室和教师住房的没有,生活起来极不方便。教学设备依然陈旧,大部分学校教学状况还是一块黑板、一本教科书、一支粉笔,距离教学手段、教学内容、教学设备的现代化还有很大的差距。该现状制约着教师专业 and 能力的发挥、发展和提高,成为农村中小学教师流失的原因之一。

(四) 农村中小学校管理不科学规范

一、机械的管理方法,对教师生活的漠不关心,对教师考核的不公、奖惩的不分明,这种管理上的落后和粗放导致教师对领导、学校失望,一定程度上加速了骨干教师的流失。长期以来,农村中小学忽视了对学校内部的科学管理,致使各种矛盾激化。有些学校领导不注意从生活上关心、体贴教师,不能切实帮助他们解决生活中急需解决的各种困难,解除他们的后顾之忧,当然,也就很难使教师产生归属感。尤其是刚刚从学校毕业的新教师,他们有的离家较远,有的学校没有食堂,或有食堂的学校伙食比较差。有的领导对这些不管不问,感情冷漠、令人寒心。这些青年教师连温饱都解决不了,怎能会集中精力从事教学工作呢?在农村中小学,教师一人担任几个年级的课程或者一人教授几门学科屡见不鲜,教学任务非常繁重,同时,他们还

要面对学生、家长、社会各方面的压力。学生要减负, 家长和学校要成绩, 社会要素质教育, 致使许多老师心理承受力达到了“临界点”以致加剧了焦虑、嫉妒、忧郁等不良心理的形成。这促使他们想跳出教师行业, 从事其它职业。

（五）自身发展和子女教育的需要

农村中小学有很多骨干教师, 为了自身更好地发展, 他们不得不另谋出路, 到城市寻求发展。另外, 教师都比较重视子女的教育, 为了给孩子创造更好的生活和学习环境, 他们努力寻找机会到城市工作。这些都是农村中小学骨干教师流失不可忽视的因素。另外, 近几年, 城市中小學生源扩张, 私立中小学校兴起, 急需大量教师, 这为农村教师进城提供了很好的机会。湘潭县城几所学校, 近几年就曾多次针对农村教师进行招考, 目的就是从小农村的教师中选拔优秀的教师充实到城市学校中来。这样一来, 城市的教育发展有了保证, 可对原本基础就薄弱的农村教育无疑是雪上加霜, 使农村中小学教育陷入无止境的恶性循环。教师比起其他职业人员来说, 往往更重视子女的教育问题。在农村, 学校条件差、环境不好, 子女教育问题一直困扰着他们。现在许多城市中小学到农村招聘优秀教师往往会允诺解决教师子女的上学问题。为了给孩子提供更好的学习环境, 这些老师就会选择到城市发展, 作者的一位女同事曾说, 她一个人带着女儿到云龙实验小学任教, 就是想让女儿接受更好的教育。

三、解决农村中小学骨干教师流失问题的对策

本来, 教师的合理流动有利于调整、改善教师群体结构, 提高教师素质和教育教学质量, 但是农村教师的单向、不合理流动却会带来消极影响。

其一, 骨干教师的流失影响学校教育教学质量的提高

教师是学校实施教学工作的主体, 是教学工作得以开展和完成

的保证,教师的数量和素质反映了教师的整体实力,优秀教师的流失会影响教师整体素质、教学水平,对流出学校会产生十分不利的影响。骨干教师的流失,导致教师结构不合理,师资短缺,部分课程无法开设,教育教学质量难以保障。上级主管部门和教育行政管理机构要制定积极的和严格的教师流动管理制度,从某些方面杜绝农村中小学教师的不合理流动。

其二,骨干教师的流失影响教育均衡发展

当前,教育均衡问题是全社会共同关注的问题,教育均衡发展是每个人所期望的。然而教师的不合理流失,进一步拉大了城乡差距和区域差距。影响了教育的均衡发展;再次,教师的流失,学校不得不给学生频繁更换老师,对学生的身心和学习都会带来巨大的影响,不利于学生心理的稳定和学习成绩的提高;另外,优秀教师的流失,会引发优秀学生的流失。优秀教师的流失,使学生及其,丧失信心。为追求优质的教育,家庭条件好的学生会选择到城市求学。也有优秀的学生因为所喜欢教师的离开而选择退学或者厌学,造成农村中小学的办学规模缩减,教学质量大大降低,陷入强校愈强、弱校愈弱的恶性循环,致使城乡教育差距更大。

根据前面对农村中小学骨干教师不合理流动的分析,我们要针对原因采取有效对策,控制教师不合理流失,引导教师合理流动。

(一) 提高农村教师待遇和地位

农村教师待遇和地位问题一直是社会关注的热点问题,也是一直没能很好解决的问题。农村教师的待遇和社会地位、职业地位,一直赶不上同类的城市教师,致使形成二元化的城乡结构,城市对农村教师来说充满了吸引力。要解决农村教师单向流入城市的现状,就要求国家和地方教育行政部门高度重视这一问题,多了解农村教育的状况,关心农村教师,出台并健全相关政策 and 措施,完善农村教师的住房公积金制度、养老保险制

度、医疗保险制度、职称评聘制度以及各项福利津贴制度,解决农村教师的后顾之忧,这是控制农村教师流失的根本对策之一。教师工资的足额发放在湘潭县农村中小学还没有得到保障,农村教师的其它待遇像教师津贴、住房、医疗保险等与其它行业或城市的中小学教师相比,仍有不小的差距。因此提高农村中小学教师的福利待遇已是当务之急。政府应加大对农村教师的政策倾斜,在同等条件下,对在农村从教的人员,工资应向上浮动一档。另外,在农村工作一定年限,如超过八年的,在评职称方面都应优先考虑,同时在医疗保障、住房补贴等方面都应该予以适当倾斜。并对愿意扎根农村教育的教师或愿意为农村教育事业奉献的青年教师和大学毕业生予以表彰奖励。这样,不仅能够稳住这些地区现有的教师,而且还能吸引其它地区、其它行业人员。

（二）加大对农村教育的投入

况,教育行政部门应转变职能,逐步废除传统的教育人事聘任的实际情况,自主地选择聘任教师。为了防止那些办学条件差、偏远、贫困的乡镇中学的教师流失,教育行政部门应废除传统的重点中学、普通中学的划分,优先发展办学条件差的乡镇中学,从财力上大力扶持,逐步改善那里的办学条件,同时鼓励应聘教师到偏远的贫困乡镇中学从事教学工作,给他们更优越的工作环境和福利待遇。另外,其它行业部门的优秀人才,凡热爱教育事业,符合《教师法》规定学历要求,经过教师资格考试、考核,符合从事教育工作条件者,应积极地吸引其从事教育事业,以拓宽农村师资来源。

（三）完善管理制度,提升管理水平

要想有效控制教师的流失,就必须完善学校各项管理制度,提高管理水平。首先,学校管理科学民主,以教师为本,学校重大问题和决策要让全体教师参与,形成科学、民主的教学工作氛围;其次,学校要制定和完善奖惩措施,做到教师的福利与职责、业绩、责任心挂钩,激发教师的工作热情;再次,学校领导要有

长远的目光,积极规划、带领全体教师共创未来,让教师看到发展的希望。

(四) 加强教师责任心教育,提倡奉献精神

由于短时期内,农村中小学教师流失的现象还不能有效控制,所以对教师进行职业道德教育,培养教师崇高的思想境界,增强教师的责任心和事业心,提倡教师的奉献精神是非常必要的。作为农村中小学教师,应该站在时代的高度,以大局为重,以国家为重,以教育为己任,增强责任心,把农村的教育作为自己义不容辞的责任,多奉献,共同撑起农村基础教育的一片蓝天。

(五) 制定合理的考核标准,完善教师的评价制度

制定和完善对教师的考核评价制度,努力使考核工作更具针对性、合理性与可操作性。对教师的思想品质、工作态度、业务水平、工作成绩等按横向与纵向相结合的办法,实行平时考核与阶段性考核相结合,定性考核与定量考核相结合,本着公开、公平、公正的原则,在学生评议、教师自我评议和学校综合考评的基础上,量化考核,将考核结果记入考绩档案,作为教师聘任的重要依据。实行“职”“、聘”公开,根据考绩聘任,摒弃过去论资排辈,职务终身的做法,既可以高职低聘,也可以低职高聘,构建学校内部上下流通的畅通渠道。

(六) 建立和健全教师进修的激励机制

为了提高农村中小学教师的素质,提高他们的教学能力,应积极鼓励教师进修,保障教师在学习期间的工资和福利待遇。从其它行业部门进入教育系统的人员应提倡他们进修,以提高他们的教学能力,教师学习进修可以满足他们对知识的追求和需要,又与他们的利益相联系,可以调动教师工作的积极性。

专科调查报告评审表篇四

2020年4月19日

行政管理专业专科文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

关于企业人力资源管理的社会调查报告

内容提要

我于今年 2月对惠州晶锋电子有限公司的人力资源管理进行了走访调查。调查发现此公司人力资源管理在招聘环节对应聘者进行严格审查面试，以便录用到最优秀，最适合其岗位的员工。为树立整体形象，执行规范而统一的公司规章制度，此公司事业部编制《员工手册》，其《员工手册》也是依据中国法律编制的，是属于企业规章制度中的一个组成部分。在员工培训过程中重视员工的职业生涯规划，满足员工个人发展需要。在日常管理中加强与员工沟通，促使员工参与管理。在日常生活中企业关心员工的生活。企业建立了一套完善的报酬体系。

关键词：人力资源管理 毕业社会调查 调查报告

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

关于企业人力资源管理的社会调查报告

企业在员工的招聘和录用工作中将主动权掌握在自己手中， 3

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

经过严格的面试、录用测验等。企业在招聘员工时也向求职者全面客观的介绍企业情况，员工工作的内容、要求，企业所能为员工提供的培训、晋升、薪酬、福利等，使求职者能从这些信息中判断自己对所应聘的工作是否满意，是否能胜任其职。这一做法将有助于该公司选择到更优秀的员工，也有助于员工坚定其在企业长期工作和奋斗的信心，增强企业的凝聚力。

二、重视员工的职业生涯规划，满足员工个人发展需要

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

直接报酬主要指企业为员工提供的工时工资、加班费等。

（二）间接报酬

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

调查，能够看出该公司公司的管理者是真正重视员工，把员工放在首位，切实把“员工第一”运用到企业的人力资源管理中。正因为如此，该公司才能在激烈的人才竞争中，吸引和留住优秀的员工，使企业有一支稳定的、高素质的员工队伍，为宾客提供高效、优质的服务，得到各方朋友的肯定。

最近一项调查表明，本市超过半数以上的企业处于中高度危机状态。报告显示，困扰本市企业的首要因素是人力资源危机，有33.7%的被调查企业表示人力资源危机对其企业产生了严重影响。在调查中发现，企业中高层管理人员的意外离职，有时会给企业带来巨大的损失，因为她们熟悉本企业的运作模式、拥有较为固定的客户群，而且离职后只要不改换行业，投奔的往往是原企业的竞争对手，势必会给原企业的经营和发展带来较大的冲击。

六、人才管理与技能

1、根据统计，在各个企业的人才管理上的问题显而易见。首先作为管理层的人才没有物尽其用，管理方面的人才有的仅仅只是一个地位而已，却没有更大的实权从而导致了一人独大，一人决定的现象；往往一个公司的发展主要靠的是大家的同心协力，有问题一起解决，有建议一起研究等。其中78.4%认为在管理方面的漏洞主要体现在公司政策，21.6%认为主要是管理层的问题。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

2、在公司内部的各个部门存在一些问题，在沟通上的问题主要是：部门间的存在一些小小的摩擦，没有预期的那般和谐。一般在处理问题的过程中总会有些分歧，有分歧总会有些不愉快，因此沟通成为各个部门之间的一道鸿沟，因此解决沟通问题以及要体谅各个的难处问题也是运功培训的中药指标之一。

3、中级管理人员急需提升的方面。根据调查数据显示，多数职工认为，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、职工激励、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、职工激励、成就动机。

七、团队精神状况和素质

1、除少数职工外，团队士气良好。在实际调研中，28%的职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%的职工认为团队现处在

低迷的时期。针对团队的特定成员进行调查时发现，约有35%职工反映某些职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，才能调动职工的积极性和责任感。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

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%职工认为企业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。在职工与团队合作的信心方面，30%职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%职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。

八、职工个人专业知识与技能的发挥

职工专业技能的自我评价。职工普遍认为，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%左右的职工认为自己的技能相当完备，与此同时，5%职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%职工认为自身的技能基本发挥，25%职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，职工的潜能和能力有待于进一步开发。

四、总结与建议

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。的主人翁” 这种指导思想而提出来的。合理化建议使职工感到自己在企业中的价值，感受到自己也是企业的管理者，从而以“主人翁” 的身份积极参与企业提高质量、降低成本、提高效率等各项管理活动，广大职工分布在各不同的工作岗位，她们最熟知本岗位上的情况，怎么改进、怎么创新，她们最有发言权，她们提出的建议最容易出效率。这些成果汇集起来就能“聚沙成塔”，成为企业进步的巨大动力，也使职工自身有了成就感、归宿感、责任感。

二，建立健全相应的工作机制和规章制度。首先，要加大对开展职工合理化建议活动的宣传工作。宣传开展这一活动对企业管理和技术创新的重要性和必要性，宣传广大职工应有的主人翁精神，宣传开展这一活动的方法和步骤，宣传奖励制度和标准。这样就能更广泛地发动职工，使她们胸襟开阔，目标明确，渠道畅通。

其次，要在制度上加以规范。应从班组开始，到车间，到管理层，都应有相应的科学而有效的管理制度，层层有人管理，职责分明。另外，要注意职工合理化建议的跟踪、评估、验证工作，使有价值的合理化建议迅速投入使用，并转化为生产力。相关部门对收集上来的合理化建议要分类管理，逐条与有关部门研究其可行性，确认后可与实践部门签订实践合同，并跟踪检查实施情况，使职工合理化建议的采纳率得到有效落实。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

再次，对职工合理化建议，采用必不可少的奖励办法，用通俗的话来说就是要花钱买“金点子”。企业要拿出一个专项资金，来兑现被采用的合理化建议者，其标准应和其出现的效益大小成正比。这种做法最取信与民，也更成效。有突出

贡献的要予以重奖，而且要打造声势，大力宣传。奖励一个，必然会带动一片。这就激发了职工对这一活动的热情，职工合理化建议“金点子”多了，就会使企业生气勃勃，一片灿烂。

经过对该公司人力资源管理的调查，或许能给那些处于危机状态下的中国企业带来些启示，甚至是经验。

2020年4月19日

专科调查报告评审表篇五

作为一名法学专业的学生，一年的学习下来，说实话，我并不清楚，我在学什么，学这为了什么。而这次的经历——一个月的法院生活，我体会到了公平与正义的真正价值。

有时候，我在想我会不会就是传说中那个永远也长不大的小孩。因为我发现，真的，我依然年少轻狂，不识“愁的滋味”。

为了能通过面试，顺利地进入法院实习，我前一天在家反复忖度他可能涉及到的问题的`答案。比如：“你为什么想进法院实习？”那我会毫不犹豫地说：“定纷止争，维护正义，成就一个法律人应有的价值。”

第二天，我一路紧张而兴奋地到达法院。仔细端看，大门庄严肃穆，旁边的二尊石狮巍然矗立，整个法院笼罩在一层等级与森严的暮纱下。不禁，一阵畏然。

看到“门口禁止停放一切车辆”的告示牌后，我好不容易才找了个地方把我的爱车给安顿下来。刚往大门方向走去，门卫就远远地问我，“干什么的？”“我找院长！”我底气十足地回答。“你找哪位院长？”“啊...”哑然。“哦，一个法院会有几个院长么？”我纳闷。“那你有什么事啊？”“我是个大

学生，来这儿实习的。”“哦，这样啊，那你先过来坐吧。我们这儿下午是三点上班，现在还没到时间，你在这儿等会儿。”没办法，只能这样咯。

没过一会儿，一位领导模样的人从大门经过，门卫告诉我“这是我们季庭长，你去找他看看”。看他走远，我忙奔过去，他显然觉察到什么，回过头来，我急急地上去，一下子却不知说些什么。“季庭长，您好。”“你好，有事吗？”他温和地回答。“我是来这儿实践的。”“哦，这事，你去找政治处吧。”“好，谢谢。”我不得不重新回到传达室。

终于，在两点五十左右，政治处有人上班了。门虚掩着，我敲门进去，说明情况后，他说：“好，我跟领导汇报一下，可以的话，我这两天打电话通知你。”而我想象中那些求职应聘的问题，竟只字未提，不禁黯然。什么可以的话打电话通知，这明明就是委婉的拒绝嘛。哎，没戏，歇菜般我离开了法院。

憧憬的破灭，犹如怒放后的烟花，瞬间的璀璨浮华后，天空一无所有，留下寂寞的回忆顾影自怜。

回家后我死死地睡了一觉。“哼，有什么大不了的，此处不留爷，自有留爷处。我再找就是了呸。”我想了想，若谈专业对口的话，那就还有检察院和司法局这两个国家机关了。正当我琢磨着先去找哪个单位的时候，电话铃响了。“是陈海杭吗，我是法院……”啊，真的吗，我可以去法院工作出了？这份意外的收获来得太措手不及，我都有些蒙了。

7月5日，我正式开始了第一天的法院生活，被安排在政治处工作。我也不知道那里是做什么的，只是隐约感到我的工作似乎与案件审理没有什么关系。

嗨，没想到我竟会在前一天面试的地方工作。也许缘份就是这样简单而神奇。走进办公室，一切都异常陌生，所以干的

每一件事都很新鲜，自然十分卖力。大家对我这个新手显得十分客气，端茶倒水的也没让我干些什么。第一天，我差不多就在翻看材料中渡过了。三五天熟络了以后，他们似乎把我看成他们中的一员，称呼上也从以前的“小丫头”直接改叫“小陈”了，有什么要帮忙的，也很自然地安排我去。虽然工作量一下增加了许多，但我却做得很开心。因为我终于不是在这儿参观了。

这样的状态大约持续了近半个月左右，每天似乎是稀松平常地上班、工作、下班，俨然一位上班族。令我欣慰的是，办公室的同事很照顾我，因为所在部门性质的关系，差不多全院各类人群我都有机会接触到，大家对我的工作也给予了一致的首肯。

上班的第三个星期，当我像往常一样朝法院赶的时候，脚步明显软了很多，疲沓沓地无力。一开始新鲜而好奇的美丽外衣渐渐淡去的时候，我的工作如同开水般平淡无味，不得不承认，我有些厌倦了。

好在我是个善始善终的人，不至于犯下“行百者半九十”的错误。每天坚持准点上下班，领导下达的工作，尽心完成。虽然没有了当初火一样的热情，但档案依然整理得井井有条，文件印发只字不差，办公室打点得安然有序。我庆幸我坚持下来了。