

2023年调研报告单位意见评语(大全10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。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

调研报告单位意见评语篇一

事业单位是具有中国特色的一个组织，做好事业单位的调研工作有极其重要的作用。下面是学识网小编为大家整理的事业单位调研 范文，欢迎阅读。

一、事业单位基本情况

我县共有事业机构457个，其中，全额事业单位390个；差额事业单位26个；自收自支事业单位32个；企业化管理事业单位9个，包含乡镇事业单位41个，全额事业单位40个，自收自支单位1个。

系统事业单位203个。全县共有事业编制7126名，其中，全额事业编制5986名；差额事业编制693名；自收自支事业编制288名；企业化管理事业编制159名，包含乡镇事业编制461名，全额事业编制461名，自收自支8名。实有在职人员10480人，其中，全额拨款8270人；差额拨款1205人；自收自支705人；企业化管理300人，包含乡镇实有在职人数431人，全额在职人数423人，自收自支在职人数8人。乡镇事业编制出现空编现象。

二、存在的问题

乏，培训不足，有些卫生院中防保人员为非专业人员，使各项预防保健任务的落实受到影响，给农牧民群众的生产、生

活造成了隐患。诸如向卫生系统一样，县教育系统、文体系统以及各乡镇事业站所，也都因缺乏专业教师、专业演艺人员及技术人员等原因，使本职工作开展被动，工作效率及工作质量不高。

3、部分事业单位政事不分。一些单位名义上是成立了事业单位，但其实是一个单位的内部科室，需要用事业单位的名义就用，这种现象以党政机关所属居多。如水务局下属的防汛抗旱办、城建局下属的招标办等，以及一些大单位系统的培训中心(培训科)等，这些部门单位即以行政面孔行使行政权力，对社会进行干预，又以事业单位的名义进行经营，因其附属于不同政府机构的性质，造成了不同程度的行政性垄断，导致市场分割和资源浪费。

4、具有事业单位身份却不具备事业单位资格。目前我县有部分事业单位缺乏独立法人资格，投资主体单一，不能实现自主经营、自负盈亏，只能依附于行政主管部门，靠吃财政饭生存，尤其突出的是乡镇各事业站所。2005年，乡镇党政机构改革进行完后，各事业站所合属分为五大办公室，由一个乡镇的分管理领导具体负责工作，没有法定代表人或法定代表人由乡镇分管领导兼任，造成行政主管部门与事业单位财务不分、人员混用、办公地点不明确，在一定程度上妨碍了事业单位的社会化进程。

分活力。根源在于事业单位很大程度上是在靠行政化运作，政府各部门对事业单位控制死，管得过多过细，管理方式和手段单一，致使事业单位没有市场竞争力。同时，因事业单位附属于政府机构，使得大量事业单位代行部分政府职能，造成政府职能不清，效率低下，财政负担繁重。

四、几点建议

我们认为事业单位登记管理工作是事业单位机构改革有力切入点。推进事业单位登记管理工作是事业单位体制改革和机

构改革的需要，通过事业单位登记这一管理制度的建立，为实现政事分开，推进社会化进程的目标，提供了法制保障，是落实事业单位离开主管部门的襁褓，走向市场，进入社会，为经济建设服务，为人民生活服务，实现自我约束和自我发展的重要手段。结合我县实际，我们对推进事业单位登记管理工作，为事业单位机构改革做好准备工作，提出几点建议：

1、进一步加强对事业单位的登记工作。确认事业单位具备与其法人资格相适应的开办资金、法人代表、办公地点、经费来源、独立核算的制度和独立承担民事责任的能力，确立事业单位经营管理主体的地位，使之取得受保护的“身份证”。

不符合具备事业单位资格的单位，做好统计工作，为下一步的事业单位机构改革事业单位的富余人员分流提供准确参考数据。（截止目前，我县已登记事业单位218家，登记率占全县事业单位的47%。）

2、加强对事业单位的动态管理，加大监督力度。随着社会经济

环境的快速发展，事业单位的职责、人员、工作量都出现了不同程度的变化，原定的编制、经费等渐渐不适应实际情况的发展需要。做为事业单位管理部门，要采取积极有效的，加大对事业单位的动态管理和监督力度。通过年度报告制度，实现对事业单位的“跟踪”管理，为建立科学的动态管理机制创造有利条件；通过证书悬挂、和查询等登记管理手段，将事业单位置于社会的监督之下，为公众监督事业单位提供必要条件。从而使其更好地适应市场经济的发展要求，早日走向市场，更好地为社会、群众做好服务工作。

3、积极探索事业单位分类管理，促进事业单位机构改革。对事业单位改革要坚持分类管理原则，从实际出发，严格按照有关法律，按事业单位不同性质、职责和任务，明确事业单位类型，找出最为适应市场发展要求的分类办法。

随着

》，通过加强事业单位登记管理，进一步规范市场经济秩序，使事业单位早日要面向社会、参与市场竞争，打破传统的条块分割，为下一步的事业单位机构改革做好准备。

岗位，规定其管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位占用编制的比例。通过科学的岗位设置和管理，对事业单位实行按编定岗、因事设岗、按岗聘用、以岗定薪、合同管理、总量控制的模式。逐步转变事业单位人员管理方式，严格按照单位需要和岗位进人，有效遏制人员膨胀。

实行编制实名制是机构编制管理的一种新的尝试，它既是管编与管人的有效结合点，又是加强机构编制监督管理的有力突破口，它的实行，有利于形成机构编制、人员、财政预算相互配套相互约束的机制，有利于从源头上控制财政供养人员的增长，有利于加强社会监督，从而充分尊重和落实群众对机构编制管理工作的知情权和监督权。木垒县为落实编制实名制，做了大量而有成效的工作，采取了一系列有效的措施：

门的在职人员、财政部门的人员经费核拨情况“三相符”，为编制实名制管理的顺利实施奠定基础。

2、实名建立“双证”。继续完善《机构编制管理证》（称为单位证）。《管理证》实行双证管理，单位一本，编制部门一本，在《管理证》中规范完整地对其所在岗位、占用编制类别逐一登记，并形成完善的办理程序，对领证、增人上编、减人下编、人员编制变更、办理时间进行严格规定，实现动态管理编制。

3、适时对外公示。建立单位证和个人证工作完成后，在编制部门的监督下，由所在单位进行对外公示，接受群众监督。

一、事业单位岗位设置工作的主要精神

1、统一思想，提高认识，切实抓好事业单位岗位设置管理工作。一是xx年中央批准下发了《深化干部人事制度改革纲要》，明确了事业单位人事制度改革方向。同年，中央组织部、人事部下发了《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》，要求建立岗位管理制度，全面推进聘用制。xx年8月31日又出台了《事业单位岗位设置管理试行办法实施意见》。xx年底人事部召开了全国事业单位岗位设置管理工作座谈会，要求各地加快进度，尽快入轨运行。xx年7月，省里召开了事业单位岗位设置管理实施工作会议。对全省事业单位岗位设置管理工作进行了部署。二是事业单位岗位管理制度是按照科学合理、精简效能的原则，通过事业单位实行岗位总量控制和最高等级控制，组织引导事业单位因事设岗、按岗聘用、以岗定薪、合同管理，实现由身份管理向岗位管理、由固定用人向合同用人的转换。三是建立事业单位岗位设置管理制度，是对事业单位人事管理制度的重大改革和创新，也是推进事业单位收入分配制度改革的迫切需要，对于充分调动事业单位各类人员的积极性、创造性、增强事业单位生机与活力，促进经济和社会事业又好又快发展，都具有十分重要的意义。

2、事业单位岗位设置管理实施中的政策和原则。

(1)实施范围：岗位设置管理的实施范围与事业单位收入分配制度改革实施办法所规定的范围是一致的。从单位看，经机构编制部门批准设立，包括经费来源主要由财政拨款、部分由财政支持以及经费自理的事业单位均纳入实施范围，使用事业编制的社会团体参照执行。从岗位和人员看，事业单位的管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位，以及在这些岗位上工作的正式工作人员，都要按照岗位设置管理的有关规定进行管理。

(2) 岗位类别：根据国家确定的事业单位通用岗位类别，事业单位岗位包括三类，即管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位。

(3) 岗位等级：

a□管理岗位等级设置：管理岗位分为10个等级，由高到低分为一到十级职员岗位。管理岗位最高等级职员岗位设置，按照机构编制部门核定的机构规格确定。

b□专业技术岗位等级设置：专业技术岗位分为13个等级，包括高级岗位、中级岗位、初级岗位。高级岗位分为7个等级，即由高到低分为一到七级，其中高级专业技术职务正高级岗位包括一到四级，副高级岗位包括五到七级，中级岗位分为3个等级，即由高到低分为八到十级；初级岗位分为3个等级，即由高到低分为十一到十三级，其中十三级是员级岗位。

c□工勤技能岗位等级设置：工勤技能岗位分为技术工岗位和普通工岗位，技术工岗位分为5个等级，即由高到低分为一至五级；普通工岗位不分等级。

(4) 岗位结构比例：

a□主体岗位占岗位总量的结构比例，《实施意见》进行了原则性的规定，即：主要以专业技术提供社会公益服务的事业单位，应保证专业技术岗位占主体，专业技术岗位一般不低于单位岗位总量的70%；主要承担社会事务管理职责的事业单位，应保证管理岗位占主体，管理岗位一般不低于单位岗位总量的50%；主要承担技能操作维护、服务保障等职责的事业单位，应保证工勤技能岗位占主体，工勤技能岗位一般不低于单位岗位总量的50%。

b□专业技术岗位的结构比例。专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例，全省的控制目标为1:3:6。省、市、县三

级专业技术高级、中级、初级岗位的控制目标为：省属事业单位3:3.4:3.6,市属事业单位2:3.7:4.3,县(市、区)及以下事业单位0.6:3.4:6.全省专业技术高级、中级、初级内部不同等级的结构比例控制目标为：二级、三级、四级岗位之间的比例为1:3:6,5级、6级、7级岗位之间的比例为2:4:4,8级、9级、10级岗位之间的比例为3:4:3,11级、12级岗位之间的比例为5:5。岗位结构成宝塔形上小下大。

c□工勤技能岗位的结构比例。工勤技能岗位一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省控制在25%左右,一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省控制在5%左右。

(5) 岗位条件:

岗位的条件由基本条件和具体条件构成,其中基本条件由国家制定,任何人员上岗都必须符合岗位基本条件的要求,具体条件由主管部门和事业单位根据岗位的实际需要制定,同一等级的岗位在不同的单位其具体条件可以不同。

(6) 岗位聘用:

事业单位聘用工作人员应根据岗位的职责任务和任职条件,在岗位有空缺的条件下,按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。聘用条件不得低于基本条件。事业单位首次进行岗位设置和岗位聘用,岗位结构比例不得突破现有在册的正式工作人员的结构比例,不得突破现有的职务数额,不得突击聘用人员,不得突击聘用职务。竞聘上岗后应签订聘用合同书,然后部分人员即可按规定相应调整个人工资。

目前我市有事业单位268个,编制总数16973个,实有人数24088人。其中专业技术人员17749人(高级926人,中级4407人,初级8629人,未聘3787人),管理人员1735人,工勤人员4604人。

队伍的7.5倍,而且,编制情况、职称结构、领导职数,行业归属和层级分布等情况较为复杂,涉及面广、政策性强、关系到事业单位广大工作人员的切身利益。是一项十分艰难的任务,要充分认识这项工作的重要性、复杂性和艰巨性,确保按期完成工作任务。

处、专业技术人员管理处、工资处工作人员,通过听取汇报、座谈讨论等形式对州直事业单位人事制度改革试点工作进展情况、存在的问题等进行工作调研,从调研情况看,所调研的十个事业单位不同程度地普遍开展人事制度改革工作实践,有的改革是单项的,有的改革是多项的;有的进行了岗位竞聘的改革,有的进行了分配制度的改革探索,有的进行聘用制度的改革;事业单位人事制度改革工作有的进展较快,有的进展较慢。改革工作做得最好的是伊宁卫校,主要表现在改革的意识强、气氛浓、内容项目多、步子大、进展快,学校人事制度改革方案已制定,七月中旬以后将在全校逐步推行全员聘用制度。

一、认识到位,领导重视,组织保证。

各试点单位领导重视,认识明确,态度积极,事业单位人事制度改革组织领导机构健全。所调研的八个试点事业单位均成立了组织机构,具体负责本单位人事制度改革试点工作。各试点单位领导班子对事业单位人事制度改革认识比较明确,思想比较统一,思路比较清晰,认为事业单位人事制度改革迫在眉睫,势在必行,对改革充满信心,态度比较积极。

二、各试点单位积极探索,大胆实践,结合自身实际和行业特点做了大量的改革试点工作,取得了一定的成绩。

1、积极推行中层领导竞争上岗制度。伊宁卫校2001年首先对学校

人员、工勤人员进行了轮岗,2003年对校中层干部进行竞聘

上岗，实行下聘一级，由科(室)负责人优化组合科室工作人员，提高了全体职工的工作积极性和工作效率；伊犁州院、伊犁州新华医院对中层干部实行竞聘上岗，一年一聘，年终群众满意度低者即可解聘。伊犁日报社对中层本文来自之音，海量精品免费文章请登陆 查看缺岗实行竞争上岗，伊犁晚报社、伊犁电视台对全部中层岗位全部实行了竞聘上岗，通过推行竞争上岗制度，形成了能者上、平者让、庸者下的良好的用人氛围。

2、实行专业技术职务评聘公开制和择优聘任制。除教育系统外，各单位普遍实行了评聘分开，对取得资格人员进行认真考核，选择优秀者予以聘用。伊宁卫校、伊犁中医院对一些业务能力强，但专业技术职务低的专业技术人员实行低职高聘，对专业技术职务高而业务能力弱或敬业精神不强实行高职低聘。伊宁卫校还破格给校内个别带头人给予内部“正高”待遇，较好地调动了专业技术人员的积极性。

3、积极进行内部分配制度改革。伊宁卫校制定了《岗位津贴管理办法》和《课时津贴管理办法》；伊犁州新华医院把职工工资的30%提出来进行二次分配，把分配的权限下放到各科室，建立了“岗位工资制”；伊犁电视台加强岗位管理制度，明确职责，推行部门内部成本核算，费用下达到各部门；伊犁日报社把40%的活工资，组版费、创收提成捆绑起来进行再分配，实行绩效挂钩；伊犁广播电视大学提出了“工资管生活、岗位管福利、效益管奖励”的内部分配目标。通过各种形式的分配制度改革，在一定程度上打破了大锅饭，拉开了收入分配上的差距，改变过去干多干少一样，干好干坏一样的状况，职工的精神面貌发生了很大的变化，工作积极性和效率明显提高，形成了个个想法干好工作，努力争创一流业绩的局面。

4、伊犁州中医院、伊犁日报社、伊犁电视台根据业务发展的需要，面向社会公开招聘人才，引进急缺人才。伊犁州中医院近几年先后招聘了护士28名，引进人才16人，伊犁日报社，伊犁电视台也都结合本行业特点，以办好报，办好电视节目，

出精品的宗旨，实行优化组合，面向社会公开招聘采编人员、节目主持人等急缺人才，对引进人才实行聘用制管理，和本单位职工享受同等待遇，提高单位人才队伍的整体素质和工作水平，促进了事业的发展。

三、各试点单位虽结合自身实际做了一些改革工作，取得了一些的，但总的来看，改革工作还只是部分的，而不是全面的，还不够深入，不够系统，事业单位人事制度改革还面临着一些矛盾，存在着一些不容忽视的问题。

1、由于目前自治州事业单位人事制度改革尚处于试点阶段，改革的大气候处于正在形成之中，尚未形成一个改革的大环境、大气候，一些事业单位怕过于冒进，遭到一些误解，给自身带来一些不必要的麻烦，不敢大胆推进改革。

2、分配制度改革是事业单位人事制度改革的关键，而现行全额预算事业单位执行的工资统发制度，活工资部分直接进入了每个人工资卡中，事业单位缺乏分配的自主权，无法进行调配，活工资实际上成了死工资，没有体现优劳优酬、绩效优先的原则，制约了事业单位内部分配制度的改革。

3、由于部分事业单位尚未完成定编工作，致使这些单位无法进行定岗、按岗聘任和竞聘上岗工作，进而制约了全员聘用制的推行，在一定程度上影响了事业单位人事制度改革工作的进程。

4、事业单位人事制度改革积极性较高，但其业务主管部门对下属事业单位的人事制度改革工作支持关心的力度不大，认为那是人事部门的事，投入组织领导下属事业单位进行人事制度改革工作的精力很少，没有发挥好主管部门对下属事业单位改革的组织领导作用，致使事业单位的人事制度改革工作推动进度较慢。

5、由于在未聘人员如何安置方面没有很好的办法和疏通渠道，

一些事业单位有顾虑、有畏难情绪，不敢大胆进行改革。

6、由于事业单位人事制度改革工作还不到位，加上现行的用人制度的制约，事业单位用人自主权无法得以实现，造成事业单位急缺人才无法正常补充，引进的人才手续难以顺利办理。

7、按照事业单位管理办法，事业单位与职工应按照国家的相关法律法规和政策要求在平等自愿、协商一致的基础上签订明确双方人事关系和权利义务的聘用合同，而劳动部门却要求自收自支事业单位也全部签订，造成自收自支事业单位无所适从。另外，自收自支事业单位的伤病残鉴定和退休应由人事部门负责鉴定和审批，但劳动部门对人事部门的伤残鉴定和退休不予认可，将会直接影响新党办[2005]14号文件的执行。

四、建议及措施。

1、借助自治区的《关于事业单位人事制度改革实施意见》等有关文件的出台，认真组织好文件的学习，利用多种形式大力宣传事业单位人事制度改革，在全社会形成良好的舆论氛围，提高事业单位及其主管部门和全社会对改革的紧迫性、必要性的认识，增强改革的内部动力。

2、加强对事业单位人事制度改革的组织领导，尽快建立健全由主要领导挂帅、有关部门参加的改革领导组织机构，具体负责组织协调改革工作，人事部门要本文来自文秘之音，海量精品免费文章请登陆 查看充分发挥职能作用，加强对改革的指导协调工作，及时帮助，指导改革。各行业主管部门要领导、组织好本系统事业单位人事制度改革工作，充分调动改革单位的积极性，形成统一领导、统一规划、统一组织、统一协调的强有力的工作格局。

3、事业单位人事制度改革同其他改革一样，必然要涉及许多

人的切身利益，各事业单位和主管部门必须处理好改革、发展、稳定的关系，但也不能裹足不前，要克服畏难情绪和等待观望思想，主动思考，主动研究，主动安排，周密部署做好工作。

4、严格执行国家“事业单位在国家规定的津贴总额内享有分配自主权，并根据自身实际情况进行内部分配，合理拉开收入差距”的要求，由财政将“活工资”部分全部打入单位帐户，由事业单位按绩效自主进行分配，打破平均主义的大锅饭，还事业单位分配的自主权。

5、鉴于事业单位定编问题已制约了事业单位人事制度改革工作，各县(市)一定要争取编制部门的大力支持和配合，尽快将各事业单位的编制核定，以保证事业单位按需设岗、以岗定责、按岗聘任、以岗管理。

6、按照事业单位管理办法，自收自支事业单位按照国家的有关法律法规和政策要求签订明确职工与单位双方人事关系和权利义务的聘用合同，并进一步和劳动部门协调，自收自支事业单位的伤病残鉴定和退休由人事部门审批，保证新党办[2005]14号文件中关于文件中未聘人员提前退休精神得以执行。

7、疏通未聘人员安置渠道，各县(市)、各部门、各单位应想方设法设法疏通出口，解决人员能进能出的问题，采用依托技术、行业优势，通过兴办发展新的产业，转岗培训等多种方式，妥善安置未聘人员，认真贯彻执行新党办[2005]14号文件关于内部解聘、提前退休、病退、辞职等办法。

为全面掌握xx区事业单位人才队伍的现状及存在的问题，理清新形势下加强事业单位人才队伍建设的对策及思路，xx区人力社保局组织开展了一次事业单位人才队伍建设调研。

一、全区事业单位人才队伍现状

(一) 基本情况

全区有713个事业单位。其中，全额财政拨款507个，差额财政拨款 88个，经费自理93个；核定编制28581名，其中，全额财政拨款19454名，差额财政拨款5893名，经费自理2933名，企业化管理301名。事业单位拥有人才24548人，其中管理人才5377人，专业技术人才16475人，技能人才3375人。

(二) 结构分类

1、学历情况。硕士研究生及其以上124人、占比例约为0.5%；大学本科学历为8998人、占比例约为36.7%；大学专科学历为5366人、占比例约为21.9%；中专学历为8543人，占比例约为34.8%；高中及以下学历为4948人，占比例约为14.2%。参加在职学历教育的为277人。

2、年龄结构。35岁以下为7841人，占比例约为31.9%；36—40岁为4510人，占比例约为18.4%；41—45岁为4794人，占比例约为19.5 %；46—50岁为 3109人，占比例约为12.7 %；51岁以上为4294人，占比例约为17.5%。平均年龄40.5。

3、区域层级。区属16199人，占比例约为性67 %；52个乡镇(街道)8349人，占比例约为33 %。

4、行业分布。教育系统12503人，占比例约为50.9 %人；卫生系统4772人，占比例约为19.4%人；农业系统2115人，占比例约为8.6%；其它系统5158人，占比例约为21%。

5、性别比例。男性15008人，占比例约为61.1%；女性9540人，占比例约为38.9%。男女比例为1.57:1。

6、职务职称

(1)管理人才5377人，其中：五级职员27人，六级职员140人，

七级职员2614人，八级职员1913人，九级职员及以下683人。

(2) 专业技术人才16475人，其中：高级1967人，中级7934人，初级及以下7257人。

(3) 工勤技能人才3375人，其中：技师122人，高级工1801人，中级工897人，初级工526人，普工29人。

二、主要问题及原因分析

近年来□xx区人事人才工作在区委、政府的正确领导下，坚持以经济建设为中心，积极实施整体性人才资源开发战略，不断创新人才机制，加大人才投入，取得显著成效，初步形成了人才资源开发的新局面。

但是，由于xx区处于欠发达地区，与东部沿海发达地区相比，人才竞争压力尚未得到根本改变，与建设重庆第二大城市的要求还有较大差距。

(一) 人才总量仍然不足。全区现有总人口 173万人，而事业单位人才仅24548人，占总人口数比为1.42 %，从比例上看，远远不能满足于全区各项事业发展对人才的需求。

素质低。全区事业单位技术工人3375人，文化素质和技术水平偏低，有2819人只有高中及以下文化程度。四是地域分布不够合理。城镇和待遇较高的事业单位人才相对过多，而乡镇和条件较差的事业单位分布较少。

(三) 吸引人才的软环境缺乏优势。一是人才政策环境缺乏吸引力。地区经济气候影响了人才资源开发，人才投入明显不足，出台的优惠政策吸引力不强。二是工资待遇偏低。与同类城市相比□xx收入水平偏低，影响了人才引进，造成了人才流失。三是收入分配制度缺乏激励性。全区绝大部分事业单位仍然沿用计划经济时代按职称、级别等因素进行分配的制

度，分配中的平均主义现象依然比较严重，使得“按劳取酬”、“以岗定薪”、“优绩优酬”等新型分配方式在很多事业单位并未得到真正实施。比如，乡镇事业单位因为规格低，管理岗位和专技职数受限，想上又上不去，待遇较差，挫伤了广大专业技术人员的积极性和创造性。四是竞争机制缺乏。注重人才为我所有，不注重人才为我所用；有些单位注重引进外部人才，忽视发挥内部人才的作用，挫伤了原有人才的积极性，造成一边引进一边流失的现象；公平、公正的人才管理激励机制和为人才解除后顾之忧的社会保障制度有待健全。

(四)人才流失仍然比较严重。近3年，全区共引进研究生及其以上人才仅80名左右，而近两年来，调出区外专业技术人才近100人。

上述问题的存在，既有一定的客观原因，也有各级各部门对人才工作重视不够，抓得不力等主观因素。

一是缺乏对人才队伍建设战略性、紧迫性的认识。一些单位的领导没有牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，重视物质资源而忽视人才资源，没有像抓经济工作那样抓单位的人才队伍建设。对人才工作的组织领导、宏观协调、战略研究、资金投入等方面的工作重视不够，措施不力。人才工作很多时候还是“说起来重要，做起来次要，忙起来不要”的局面。

严重滞后于经济发展，条条框框过多，人事管理过于集中。比如，新的事业单位岗位设置办法脱离实际，导致中、高级已聘人员数额大大超岗，基层单位矛盾突出。2、人才评价机制不活。一些地方和部门拘泥于某些政策的条条框框，过于看重身份、学历、职称，而没有将人才评价的重点放到人才的实际工作能力和工作绩效上来。3、分配激励机制不活。一些单位和地方在分配上的“大锅饭”、平均主义还不同程度存在，干好干坏一个样，技高技低报酬差不多，利益分配向

从事智力密集型劳动的人才，向有发明创造、有科研成果的优秀专技人才倾斜的力度不大。4、人才培养机制还未健全。全区人才培养缺乏力度，财力支撑不足，一些单位在人员进修、继续教育方面往往以财力紧张为由，很少作出安排，使相当部分专业技术人员没有得到继续教育更新知识的机会，知识老化现象相当严重。

条件、交通、信息方面缺乏比较优势，人们的思想观念、生活方式、文化氛围差异比较大，一定程度上制约了人才的成长，影响了人才作用的发挥。

三、建议和对策

(一)转变观念，提高认识，进一步营造良好的人才工作氛围。认真贯彻落实全市人才工作会议精神召开全区人才工作会议，提出人才队伍建设的战略性措施，表彰一批有突出贡献的优秀专家、学者。开展“人才队伍建设与xx发展”为主题的大讨论活动，逐渐使“爱才、重才、容才、护才”的思想深入人心。充分发挥媒体的作用，开辟“专家访谈”专栏，及时宣传优秀人才的先进，为各类人才充分施展抱负、建功立业创造良好的社会舆论环境。利用各种途径，特别是通过“三峡人才网”等方式，在区内外广泛宣传xx区引进和吸纳优秀人才的有关政策，宣传xx区经济和社会发展的美好蓝图，以吸引更多的人才为xx区的发展贡献聪明才智。

(二)坚持改革创新，构建优秀人才脱颖而出的良好机制。根据科学研究、工程技术、管理、教育、卫生和文化艺术等各类专业技术人才成长的不同特点、规律，制定不同的考核标准、培养方式、激励措施和管理办法。积极推进事业单位分配制度改革，健全完善按岗论酬、按绩论酬的分配机制，高科技和有突出贡献的人才的奖金、津贴可多于平均数的5-8倍。改革专业技术职务评聘制度，建立“个人申报、社会评价、单位聘任、政府调控”的专业技术职务评聘体系。建立专业技术人才分类管理体制，区委区府重点管理好副高以上职称、

研究生以上学历的“双高”人才和有突出贡献的人才。

。四是举办经济发展论坛。每年邀请10名左右国内知名专家学者，就xx未来的发展进行专题讲座，进一步拓宽广大干部

的视野。

(四)完善优惠政策，优化人才环境。一是开辟优秀人才来万的绿色通道。建议结合实际重新修订区2000年制定的留住人才、使用人才、吸引人才的优惠政策。凡引进单位急需的全日制研究生、以及具有高级专业技术职称的人员，编办、人社等部门应采取限时办结的方式，及时办理相关手续。对引进的正高或博士研究生，用人单位可安置其配偶或子女入学、就业。对引进的高层次人才，可按实际专业水平和工作能力，破格评聘相应的专业技术职务。对辞职、离职或因要求流动被辞退后来xx区工作的，经人社部门核准后，承认其原有的专业技术职务，工龄连续计算。凡引进人才，其子女入学由教育部门根据其本人意愿，确保优先安排。二是提高紧缺人才的生活待遇。被聘为正高的在职专业技术人员和博士研究生，用人单位可实行年薪制，并拨给足额的科研经费。被聘为副高以上专业技术职务的人才，由用人单位每两年组织一次健康体检，每年安排参加一次国内学术研讨会，并在用车、通讯、信息资料费等方面给予一定的补贴。被聘用或安排在关键岗位发挥重要作用、做出重大贡献的实用人才要打破条条框框，实行论功行赏。三是对优秀人才进行重奖。建议区委、区政府设立“突出贡献人才奖励基金”和“xx突出贡献人才奖”，每两年对在科学技术领域取得重大突破和为xx区经济建设做出重大贡献的人才给予重奖。

1.2.3.4.5.6.

调研报告单位意见评语篇二

领导调研工作方案

（模板）

（参会人员：基层员工代表□□ 3□xx点至xx点，个别访谈。

（谈话人员：基层员工代表，谈话人员数量各调研组商定）。

注：1、调研之前，要发放调查问卷，发放范围建议是企业班子成员、企业中层领导、部分员工代表，发放数量根据企业规模而定。调研后，收回调查问卷，并梳理汇总至调研报告内。2、座谈会和个别谈话提纲：如何评价公司领导班子在作风方面的总体表现，有哪些突出问题及改进的意见建议；对搞好本次教育活动有哪些意见建议；对公司深化改革、提升盈利能力的意见建设等。

领导班子成员走访调研活动安排

为进一步弘扬党密切联系群众的优良传统，倾听基层对公司领导班子作风建设的意见和建议，根据《关于深入开展党的群众路线教育实践活动的实施意见》的总体安排，公司领导班子成员将结合“三走进、三服务”活动，深入社区开展专题走访调研。具体安排如下：

谈话对象为单位党政领导班子成员。

2013年7月22日起至8月中旬结束。具体时间由各事业部通过公司办公室与相关领导衔接后确定，原则上走访调研不少于半天。

领导干部深入基层调研工作方案

aaaaaa

aaaaaa

衡量干部的重要标尺。 1. 加强干部人事制度改革。要推进

事业单位人事管理制度建设。全面实施岗位设置管理工作，做好专业技术等级岗位实施和特设岗位试点工作。全面推行和完善聘用制度。加快完成聘用制度推行工作，加强聘用合同日常管理。做好公务员招考和事业单位公开招聘工作，推进公开招录招聘工作规范化建设，提高选人用人透明度和公信力。

2. 强化干部考核工作。全面加强全区公务员和事业单位工作人员年度考核工作，严格执行年度考核标准，合理确定各单位的评优比例，对年度考核不合格的工作人员，依法依规采取相应的惩罚措施。同时加强平时考核，了解和掌握干部职工的工作情况。

（四）在防止和纠正用人上的不正之风上下功夫，提高组织工作满意度。进一步加强对干部选拔任用的全程监督，建立选人用人群众满意度民意调查制度，坚决防止和杜绝“带病提拔”、“带病上岗”。

aaaaaa

组织领导。为加强提高组织工作满意度工作的指导，成立区人社局提高组织工作满意度工作领导小组，由局党组书记、局长任组长，其他班子成员任副组长，各股室及下属单位负责人任成员。领导小组办公室设在人事信访股，并负责处理日常工作。

2、坚持做到“两不误、双促进”。要将提高组织工作满意度与完成人力资源社会保障各项任务紧密结合，统筹协调，合理安排，精心组织，强化措施，使提高满意度工作与业务工作“两不误、双促进”。

二〇一一沁园春·雪
北国风光，千里冰封，万里雪飘。望长城内外，惟余莽莽；大河上下，顿失滔滔。

山舞银蛇，原驰蜡象，欲与天公试比高。

须晴日，看红装素裹，分外妖娆。江山如此多娇，引无数英雄竞折腰。惜秦皇汉武，略输文采；唐宗宋祖，稍逊风骚。

一代天骄，成吉思汗，只识弯弓射大雕。

俱往矣， 数风流人物， 还看今朝。 年五月二十二日

aaaaaa

调研报告单位意见评语篇三

为深入贯彻落实市委六届五次全体会议和市委办、市府办《关于做好领导挂钩帮扶老少边岛重点村工作的通知》（莆委〔2013〕63号）精神，深入基层了解情况转变作风，提高帮扶工作的针对性、有效性和科学性，经局党组研究，现将我局进驻高峰村蹲点调研工作制定如下方案：

把驻村蹲点调研作为机关干部了解基层情况、改进作风的重要举措，通过机关干部与基层党员群众同吃同住同劳动，了解真实情况、倾听群众意见、培养群众感情、切实转变作风，为开展支持高峰村加快发展出谋献策。通过调研，全面掌握高峰村的村情民风、班子建设、经济发展、社会治安、社会事业等方面的情况，找准抓住目前存在的突出问题，研究分析相对落后的主要原因和下一步帮扶帮建的工作重点，形成调研报告，制定具体的帮扶方案和工作计划，为有针对性地开展挂钩帮扶打好基础，为即将展开的党的群众路线教育提供有效载体，做到开展教育实践活动与挂钩帮扶工作两不误、两促进。

（一）基本村情。包括地理位置、自然资源、人文资源、村人口数、党员数量等情况。

（二）班子建设。包括班子配备、工作运转、报酬待遇等情况，目前存在的主要问题及原因。

（三）经济发展。包括村民和村集体经济主要收入来源□20xx年村民人均纯收入、村财政收入情况，目前村级负债情况以及制约村级经济发展的主要问题及原因。

（四）社会治安。包括社会治安综合治理、信访维稳工作和信访老户的稳控情况，目前存在的突出问题及原因。

（五）社会事业。包括计生工作、义务教育、基本医疗、住房条件、饮水安全、民生工程、困难群体等情况，目前急需解决的突出问题等。

（六）教育实践活动。对开展党的群众路线教育活动群众的意见和建议。包括当前群众对机关干部作风反映最强烈的突出问题，如何提高民主生活会和组织生活会的质量，以整风精神开展批评与自我批评；如何更好地聚集整改、取信于民；如何更好服务基层、做好新时期的群众工作；如何开门搞活动，让基层群众参与、让基层群众评判等。

（二）20xx年11月5-7日，由郑玉礼副局长带队，成员有：杨兴斌、龚美金、吴敏达、许赞卫、曾宪焱、林炳勇。

这次驻村调研组领导亲自带队，全体机关党员干部要高度重视，把驻村蹲点调研作为机关党员干部党性锻炼的重要举措，主动与挂钩村做好衔接和具体安排工作，以自然村为单位，每组7人，驻村三日两夜，开展好xxx走访一批困难群众、召开一场座谈会（或现场会）、收集一些问题建议、记好一本民情日记、解决一些实际问题xxx等五个一活动，真正做到掌握情况，体验生活，听取意见，增进感情，共谋发展。

机关干部驻村期间要自觉树好形象，自带被褥和日常生活用品，住宿原则上集中在村部；村部不具备条件的，可安排在农户家中。驻村期间，每人每天交纳食宿费用30元，伙食费由每组成员组的第一名同志负责预借交纳，并索回正式发票。要严禁接受村级接待和土特产等礼物，严禁玩牌、赌博、喝酒，严禁以驻村名义谋取个人私利，做到不层层陪同、不流于形式、不影响基层干部群众生产生活。

每位机关干部驻村蹲点调研结束后，要撰写书面报告，包括

驻村体会，群众生产生活哪些需要解决的实际问题，群众对机关干部作风的看法以及对开展党的群众路线教育实践活动的意见建议等。每组蹲点调研结束后，5日内完成蹲点调研报告，由成员组的第一名同志负责收集，统一交给党办（含电子版）。待整体蹲点调研结束后，局党组要提出支持高峰村产业发展、形成xxx一品一业xxx□增强自身造血功能的具体方案；要对高峰村贫困户逐一登记造册，安排机关党员干部结对帮扶；要根据驻村蹲点调研内容形成专题调研报告。支持高峰村产业发展方案、机关党员干部结对帮扶一览表及驻村蹲点调研专题报告于2013年11月30日前分别送市委组织部、市委农办。

调研报告单位意见评语篇四

**县机关事业单位养老保险工作启动于1997年4月。截止xx年底，全县参保机关事业单位共有234个，其中：党政机关46个，事业单位188个（乡镇转制事业单位74个），现有参保人员2335人（乡镇事业单位转制人员442人），退休人员425人，供养遗属20人。在职参保人员与供养退休人员比例5.5：1。历年累计征缴养老保险费5014 万元，历年累计发放退休人员养老金2868 万元，历年累计结余养老保险基金 2146万元。

（一）管理体制与州局及部分县（市）不统一。社会保险经办机构职能、资源整合、“五险合一，一票征收”等改革目标至今尚未实现。经办机构尚未纳入参照公务员管理。

（二）业务管理机制不健全，特别是控制机制、反馈机制、导向机制不够完善，管理基础不牢，管理手段不新。

（三）至今没有统一政策和法规，工作处于被动状态，与事业发展要求差距较大。

（四）乡镇转制事业单位人员养老保险现行政策不完善，特

别是计发养老金待遇的有关规定不尽合理，如缴费满15年的人员，缴费每增加一年，计发比例提高1%，致使乡镇事业单位转制人员的退休待遇与企业养老保险的退休待遇差距越来越大，今年退休人员按上述办法计发的待遇已高于人事部门核定的退休费标准。

（一）创新管理机制，优化管理模式。计划经济体制是以单位为管理主体，表现在社会保险管理上，主要是通过单位管理“单位人”；市场经济体制下，社会保险管理的是“社会人”，实行社会化管理服务，从而减轻参保单位的事务性负担。在市场经济体制转轨过程中，如果不创新管理体制，管理就会遇到体制性障碍，而且难以提升。要遵循“机构职责明确、权限分配适度、制约配合平衡、控制调度及时”的原则。形成“服务、管理、监督”三级管理模式框架，将纵向分工的管理体制调整为横向分工的管理体制。原来纵向分工的管理体制，明显存在工作协调难和业务经办权限过于集中两个弊端，这对提高服务质量和职工综合素质不利。而横向分工的管理体制既互相配合，又互相制约，也能提高办事效率。因此，建议将县（市）级社会保险经办机构尽快进行整合，通过“五险合一”使机构设置上下统一，同时加强服务大厅建设，形成“一站式”办理业务的服务网络，实现社会保险经办业务的统一化、标准化、高效化。

（二）强化管理手段，改善管理环境。依托计算机系统规范业务管理，健全三大机制，一是控制机制。主要是控制业务经办人员的具体操作情况；控制社保基金的资金流量。二是反馈机制。对一线操作和基层现场管理工作中遇到的问题，采用全面反馈的方法快捷处理，形成经办业务网上运行，公开办事制度和程序，实行阳光操作。三是导向机制。努力提高数据库质量，加快金保工程建设步伐，通过内部局域网络对工作计划、规范管理进行及时高效引导。

（三）结合实际情况，完善相关政策。我县机关事业单位养老保险一直沿用的是**县人民政府颁发的《**县机关事业单位

位养老保险实施办法》（鹤政发〔1996〕12号）。从现行的情况来看，有部分条款已不符合工作实际和新的政策规定，建议县人民政府对12号文件进一步修订补充和完善。

（四）切实加强能力建设。各级党委政府应尽快将社保经办机构的参公管理落实到位，同时在队伍建设和素质建设上下功夫。

调研报告单位意见评语篇五

1报告简介：

主要内容：高分子材料与工程专业就业前景。2调研目的：

通过调查，了解高分子材料与工程专业现状和前景，就业方向，岗位要求等情况。3专业特色：

本专业坚持立足地方、服务行业的办学定位，培养具备材料科学与工程基础知识和高分子材料与工程专业知识，能在高分子材料合成改性、成型加工和应用开发等领域从事科学研究、技术开发、工艺设计、生产及经营管理等方面工作，具有创新精神和高度社会责任感的复合应用复合型高级工程技术人才。4就业方向：

（1）从业领域：

可到石油化工、电子电器、建材、汽车、包装、航空航天、军工、轻纺及医药等系统的科研（设计）院所、企业从事塑料、橡胶、化纤、涂料、粘合剂、复合材料的合成、加工、应用、生产技术管理和市场开发等工作，以及为高新技术领域研究开发高性能材料、功能材料、生物医用材料、光电材料、精细高分子材料和其它特种高分子材料，也可到高等院校从事教学、科研工作。

(2) 就业前景:

销售工程师、研发工程师、工艺工程师、工程渠道事业部区域经理 区域代表、技术研发工程师、销售代表、储备干部、技术工程师、高分子材料工程师、质量工程师、材料工程师、注塑工程师等。

(3) 高分子材料与工程专业在同类专业中的排名

从以上数据进行分析，显而易见可以得出高分子材料与工程专业是一个非常具有前景的专业，无论在学术研究上还是在工业制造中都是有发展前途的专业。只要我们把握好这个机会，利用好这个机会，就业前景是无比广阔的。

调研报告单位意见评语篇六

为深入落实xxxxxx[]扎实开展学习实践活动，根据教导处工作计划，决定在第16周对二年级进行校内一周教学调研活动。

1. 对二年级教师的教学常规工作情况通过课堂教学评价，检查作业布置与批改、辅导、研修手册等环节，进行全面的观察、调查和评价。
2. 对二年级学生的学习方法、学习习惯、学习负担等情况通过听课、查作业、座谈等手段进行一个全面的了解和评价。
3. 通过本次调研，全面了解我校二年级教师的教学情况和学生的学习情况，不断完善我校的教学工作管理。

20xx-20xx学年第一学期第16周

二年级

组长：王xx

副组长：崔xx

组员：教导处、督导团人员

1. 随堂听课：了解各学科教师的课堂教学情况。
2. 资料检查：备课本、学生作业本、研修手册。
3. 家长问卷问卷及座谈。
4. 质量调研：语文、数学

1. 听课

语文、数学、英语、体育、音乐、美术、品生等

2. 学生座谈

时间：周三中午12：15开始

对象：每班抽取2人：学号为12、32

地点：阅览室

负责人：姜xx

3. 家长问卷，负责人xx

1. 各调研人员负责检查被听课老师的备课及整班作业。
2. 在调研过程中，要留下能说明问题的学生。

调研报告单位意见评语篇七

一、建设单位总工程师

- 1、负责公司所有工程工程的全面技术管理工作。
- 2、参与审定工程的方案设计、初步设计和施工图设计，并对设计中存在的技术问题提出修改意见。
- 3、参与招标文件中技术要求的审定工作。
- 4、参与单项工程的地质勘测和设计管理工作（包括地勘、设计、图纸会审等）；
- 5、负责检查图纸会审纪要内容的落实情况。
- 6、深入施工现场，遵照有关施工规范，负责工程技术管理及对工程质量、工程进度和安全的监督。重点负责监督检查施工单位是否按施工图纸要求和工程规范要求进行施工，严格检查工程质量，把好工程质量关。
- 7、负责向施工单位解释施工图中的有关技术问题，并及时处理施工现场的有关技术性问题；负责对工程重大变更提出决策性意见。
- 8、全面负责质量、安全、文明施工管理，严格工序控制，组织竣工验收
- 9、坚持调查研究，及时发现问题，采取措施，定期向公司汇报工程进展情况。

二、建设单位工程工程经理：

- 4、根据公司批准的工程工程总施工预算书，严格监督控制工程
- 7、负责协调解决工程工程施工中的设计、施工问题以及现场的涉外关系；
- 8、负责组织各专业工程师的现场配合和协调工作，完成现场施工日志的准确记录；

9、负责工程竣工至保修期满时间段内的工程保修管理和协调工作；

11、工作中要有工作责任心，有计划性，不断提高自己的专业水平和管理素质。一般一天的工作流程：落实、完成当天的工作计划——进一步熟悉施工设计图纸，掌握了解现场各项工作的施工完成情况和需要解决的问题——监督处理协调现场各项工作——对当天工作进行小结，填写工作日志。一般一周（一月）的工作流程：总结本周（本月）的工程施工情况，编制本周（本月）工程完成情况统计报表（工程月报），编制下周（下月）的工程计划安排——准备协调解决相关的设计、施工问题——安排下周（下月）的其他专业工程师的工作；填写本周（本月）工作考核表，报工程管理部及工程总监进行考核。

三、土建工程师岗位职责

1、协助工程部经理对建设工程实施质量、进度、投资控制、合同管理、信息管理及组织协调工作。

2、负责编制本专业“监理细则”并实施，在工程部经理的领导下做好现场专业监理工作。

3、认真阅读、熟悉设计图纸、施工组织设计和施工技术方案，2 / 18 提出审查意见，参加招投标和设计技术交底、图纸会审。

4、了解政府相关政策、标准，掌握验收程序和方法及时将情况上报工程部经理，以便采取相关措施，保证工程的顺利竣工。

5、加强政府相关主管部门和业务单位的联系，增进了解为工程顺利开展打下良好基础。

6、认真研究本专业相关做法及方案，提出切实可行的专业优化方案上报工程部经理批准后，监督落实执行。

7、审查本专业的进场材料、成品、半成品，并进行认证，监督本专业监理工程师执行材料实验见证。

8、施工过程的巡视检查，重点部位组织旁站监督，发现质量问题和施工工艺问题及时报告工程部经理，下达质量整改通知单，并跟踪落实整改工作。

9、检查本专业的隐蔽工程、分项工程质量并参加验收。巡查现场、监督施工工程质量，参加分部、单位工程竣工初验和竣工验收，审查本专业技术资料。

10、填写监理日志、周总结，每月上报监理月报，参加工地周例会，协调本专业各工种的工程配合工作。

11、协调施工及监理单位的业务关系，管理、监督上述单位按照规定履行各项责任。

12、负责组织落实施工现场的各项任务，处理施工现场场地内的有关技术难题，提出有效可行方案报部门经理同意后实施。

13、严格进行工程进度、质量控制，对尚未通过验收就进行下道工序施工及出现质量事故和拖延进度的承包单位进行处罚，承包单位不能及时改正的，应部分或全部暂时扣发当月进度工程款。

14、严格控制工程成本，对工程费用实行事前控制，减少不必要的费用及签证产生。

15、协助做好供应商的资质审查，甲供材料、物资供应落实等有关工作，对相关的材料设备提出合理配置、性价比选材

等节约成本的建议意见。

16、主办工程工程资料的收集整理归档及竣工资料的整理报送工

3 / 18 作；负责与政府质量监督部门及专业验收部门的联系。

17、结合配套工程对工程总体施工进行合理统一安排。 18、协助工程部经理主办理与本专业有关的报建、检测、认证、验收等相关手续。

19、完成公司及工程部经理交办的其他工作。 四、安装工程
师岗位职责

2、施工组织设计、技术方案的分析评定、关键部位施工方案及关键工序施工工艺把关；

4 / 18 五、建设单位现场代表岗位职责

1、现场代表必须尽心尽职，依法办事，廉洁奉公，有高度的责任感。

2、认真研究、熟悉工程设计文件、招投标文件和合同要求，了解学校对所管工程的要求和对工程的管理程序。

3、组织施工图纸会审，并督促整理好会审纪要，尽量把图纸中存在问题消除在开工前或分部工程施工前。

4、配合做好工程的“三通一平”工作，组织对建筑物定位、放样及核样工作。

5、检查和监督所负责工程工程的质量、进度、安全和文明施工。 6、认真做好施工日志，真实反映施工过程情况。

7、负责各项现场签证、工程变更、设计变更等现场全过程管

理，必要时组织甲方人员参与。根据新区办《现场签证管理制度》，做到签证事实清楚、签证数据准确，不宜在事后补充签证。

8、参加工地例会和相关协调会议，积极协调参建各方的关系，监督各方严格按施工规范、设计图纸、施工合同、招投标文件及新区办相关管理制度进行施工。

9、参与重要材料、设备的看样订货；复查进场材料、成品、半成品质量和品牌的证明文件，抽查进场材料、成品、半成品的质量和品牌；督促监理要求施工方按规定进行抽样送检，确保工程质量。

10、及时了解和掌握工程施工情况，及时协调解决施工过程中出现的问题，对较大问题提出参考意见并上报。

11、参与隐蔽工程、分部工程、分项工程验收；组织在建工程全面检查和组织整体工程验收。

12、依据合同及其他有效文件和现场情况，做好工程进度款支付的审查工作并报造价科审定。

13、施工管理过程中，加强对各工序的过程监督，对发现的工程质量问题，要及时督促监理要求施工单位整改，发现重大质量问题必须上报，并组织有关人员或部门进行处理。

14、督促和配合监理部门履行职责，做好监理、施工单位的协调

5 / 18 配合工作；协调监理、施工、设计等参建部门关系，使工程顺利建设；监督检查监理及施工合同的履行情况。

15、根据新区办《现场签证管理制度》审核工期签证工作，核查并报审经监理审批后的施工单位的周、月进度计划，报

科、处审批。

16、对监理审核后的竣工图、施工界限及甩项工程手续进行审核。对施工单位未完成合同和图纸的内容进行检查。

17、负责收发往来技术文件，审查工程技术资料，及时将工程有关需传递的资料、文件、变更通知等送交相关单位和人员，并及时反馈落实情况。

18、配合、督促施工单位做好工程竣工资料及资料归档，确保工程资料齐全、真实。

19、保修期内跟踪工程使用情况，督促监理、施工单位做好工程回访和保修工作，保修期满提交保修情况报告。

20、负责对监理、施工单位工作业绩、管理水平的考核；对监理人员、施工管理人员的考核和更换提出意见。

21、配合其他部门工作，完成领导交办的其他工作。

对总包、分包及监理单位的管理

一、对总包单位的管理（1）总包单位应经常同建设单位工程经理、监理单位沟通，在工作流程上、质量控质、进度控制上主要参考第三部分。对于工程的其他分包单位的管理原则上由总包单位统一管理，对于建设单位直接分包的工程，建设单位给总包单位一定的管理费（具体费用根据分包工程在施工合同中约定），总包单位应在施工过程中在技术质量等方面配合分包单位。（2）分包单位进场前建设单位工程经理、监理单位应对分包单位资质、施工合同、施工方案等进行审查，合格后分包单位方可进场。（3）施工过程中总包单位应对分包单位在技术、质量、进度、协调进行管理，建设单位付给总包单位一定的管理费用，具体价格在总包合同中双方约定。

6 / 18 建设单位认可），建设单位、监理单位参与，通过开标价格及各家的综合势力最终确定分包单位。（3）分包单位确定后，建设单位对总包单位的分包工程确认单价，列入总包单位的工程结算中，不参与取费。（4）分包单位进场前建设单位工程经理、监理单位应对分包单位资质、施工合同、施工方案等进行审查，合格后分包单位方可进场。（5）总包单位对分包工程的进度、质量及投资控制负全面责任，并履行保修责任。（6）建设单位、监理单位随时监督分包工程的履行合同情况，如建设单位拨款到位，而总包单位未按照合同的约定及时拨款，并影响了工程进度，建设单位有权直接拨付工程款给分包单位，此款从下次总包单位的应付款中扣除。

二、对监理单位的管理

工程施工过程中应以监理单位的管理为主，建设单位授予监理“三权”（停工权、复工权、拨款权），监理单位应熟悉图纸及现场情况，并为工程的质量、进度、投资控制负责。若监理单位在施工过程中为建设单位提供的合理化建议被采纳，并为建设单位节省了资金，建设单位将给予监理单位一定的奖励，奖励额为节省工程资金的20%，奖金在下一次的监理费拨付中一并兑现。建设单位应严格按照监理规范及监理合同的要求监督监理单位，具体的考核及管理方法见《驻工地监理工作考核细则》，建设单位每月组织施工单位对监理单位的当月表现进行评比、考核。

工作流程规定

一、现场施工工程例会：

- 1、现场施工工程例会一般由监理工程师主持；
- 2、现场施工工程例会一般每两周举行一次，特殊情况举行专题协调会议；

6、总包单位根据月度现场施工协调例会要求，完成工程月报表的编制、完成下月工程工程进度计划的编制，报送监理工程师审核、建设单位审查、审定、批准。

二、现场专题技术会议：

1、现场专题技术会议一般由监理工程师主持；

6、重要的专题技术会议的会议纪要如：设计方案确认、单项施工组织设计审查、涉及合同技术条件变更必须报工程工程部、公司领导批准。

三、现场经济签证：

3、办理经济签证的相关单位负责人签字顺序：总包单位代表、监理单位总监、建设单位代表、分管经理。

4、现场签证单填写要求：所有工程量必须经现场测量后填写，到场人员必须当场在现场签证单上签字或当场在记录的原始数据上签字，后补签签证单。现场签证单一式四份，建设单位工程工程部两份（一份自留、一份送审）、监理单位一份（进度结算用）、总包单位一份，现场签证单必须在一个星期之内签字（或盖章）完毕，否则签证单视同无效。签证原则上不允许签计时工，如有特殊临时用工情况，必须列明用工人数及用工时间。

5、签证的效力：总包单位应予提报签证的文件，但未经建设单位签证的，均属无效。已实施未经签证所产生的经济责任由总包单位承担。总包单位对建设单位的指令确有异议，在建设单位坚持要求执行时，总包单位应予以执行，因指令错误发生的费用和给总包单位造成的损失由建设单位承担，延误的工期相应顺延。因拒不执行指令而造成的损失则由总包单位承担。总包单位应如实填写签证单，经查实不符合实际的，监理、建设单位有权拒签。

四、现场技术核定单：

3、现场技术核定单必须严格遵循国家规程规范、行业标准和经

4、办理现场技术核定单的时效性：现场技术核定单必须在事发前现场核定；

5、现场技术核定单：必须报工程工程部、工程分管经理核定；为提高工作效率，需建设单位工程部经理决定的应在一天内回复，需报至公司讨论的，在两天内回复。

五、材料价格回执单：

3、办理材料价格回执单原则：现场认价单必须在总包单位采购实施前签字确认；

5、如遇重大的现场认价，必须事先经由公司领导确认方可实施。 六、设计变更：

10 / 18 总包单位；

七、施工图纸自审和会审：

1、施工图纸自审：（1）、根据合同约定、国家规程规范、行业标准，总包单位进场前或单项工程施工前，总包单位应自行主持施工图纸自审，写出施工图纸自审记录；（2）、总包单位的施工图纸自审记录，报送监理工程师、建设单位工程部经理及分管经理；（3）、监理工程师对总包单位的施工图纸自审记录提出审核意见；（4）、建设单位工程部经理及分管经理施工图纸自审记录提出审核意见；（5）、建设单位工程部经理安排图纸会审时间。

4、由监理工程师将批准的施工图纸会审意见送达总包单位实

施执行；

八、施工组织设计

3、监理工程师在三个工作日内提出审核意见；

4、建设单位工程经理及分管经理在收到施工组织设计三天内提出审核意见；

7、施工组织设计一经批准，是工程质量管理质量控制的目标计划，必须严格监督管理实施，确保批准的施工组织设计的实现。

九、工程进度计划：

1、编制原则：根据合同约定、施工设计图纸；

2、工程进度计划根据批准的施工组织设计编制实施；

5、报送监理工程师在二个工作日内提出审核意见；

7、监理工程师送达总包单位实施执行；

9、施工总进度计划一经批准，是工程管理进度控制的目标计划，必须严格监督管理实施，确保批准的施工总进度计划的实现。

十、施工预算书

十一、工程月报表：

13 / 18 内容：本月工程形象进度、质量情况、分部分项完成的实际工程量；（3）、工程月报的时效性：由建设单位工程经理在每月28日前编制完成；（4）、编制工程月报表应及时报分管经理审核，由分管经理针对月报及现场

的情况提出要求。（5）、工程工程月报是工程工程月度投资完成情况的统计报表和月度工程进度款的支付依据，必须认真履行职责，严格核算、审查，确保建设单位的投资利益得到保证。

十二、甲供材的采购及进场管理程序：

1、采购程序：（1）施工图纸出齐后7天内，工程工程部应要求施工单位上交材料设备使用计划，同时考虑生产周期，由工程工程部、材料部编制《甲供材料（设备）采购工作计划》，经甲、乙双方协商后作为招投标文件的依据。（2）工程工程部、材料部按《招标投标管理工作细则》规定要求进行甲供材料（设备）的采购。（3）委托招标公司拟定《招标文件》，工程工程部、材料部定《采购合同》及各厂商的入围资格请分管经理审批。（4）工程工程部、材料部按经审批的《入围资格》要求，招标公司邀请三家以上的供应商进行招投标，并封样存至仓库，做好标识。（5）工程工程部、材料部、审计部有关人员实施招投标。（6）工程工程部、材料部按《招标投标管理工作细则》及招投标结果，与供货厂商签订采购合同并报请审批。

2、申报程序：（1）总包单位对建设单位提包的材料、设备计划应包括以下内容：工程名称、材料设备名称、规格型号、需用数量、需用时间、技术质量等级、供货地点、编制时间。（2）总包单位提报的计划应先提交监理单位，由总监签订后转建设单位工程工程经理，报材料部采购。

3、进场管理程序：（1）、进入工程现场的材料（设备）签约之前，建设单位工程工程经理和监理单位总监必须检查供货厂商的法人委托书、地址、营业执照、资质证书、准用证、合格证、检测报告及其技术指标等资料是否符合《合同》和入围资格要求。（2）、检查进场材料（设备）的尺寸、规格、型号等是否符合设计及合同要求。（3）、进场材料（设备）的检查、验收工作必须做到100%，由工程工程部、14 / 18

材料部负责会同监理公司、总承包公司等有关单位共同参与进行，验收合格后方可支付材料（设备）款。（4）、钢材、水泥等甲供材，材料进场后，监理单位应会同供应商，现场取样送检，合格后方可卸货验收，并作进场记录，监理单位在每月25~28日汇总甲供材进场的数量。

十三、施工用水电的管理：

1、所有施工及配合施工单位用电、用水均由工程工程部统一管理，用电单位必须持用电方案经工程工程部审核批准，用水单位必须挂表，并严格按批准方案认真组织施工。

3、各用电、用水单位对各自的线路、管路负有维护管理责任，应经常对所属线路进行检查，发现安全隐患，立即整改。若用电线路存在安全隐患，而不能得到及时整改，工程工程部将停止供电；发现水管有漏水现象，工程工程部将停止用水，直至整改完后供水。

4、当水、电的总表数于分表总值出现差量时，按照各施工单位的总用水、用电量对差值部分进行公摊。

十四、工程工程检查验收：

8、工程工程竣工验收资料：按照工程建设备案制管理规定要求，总包单位提交经监理工程师、建设单位签字确认的工程工程系统技术资料、全部竣工图和工程技术档案。

十五、工程竣工移交：

1、根据批准的工程工程竣工验收报告，总包单位提出工程工程移交报告；

2、监理工程师审核同意，报建设单位批准实施；

3、总包单位提供经批准的工程竣工验收资料一式四套；
4、办理移交手续，总包单位、监理工程师、建设单位工程经理及分管经理进行正式移交；5、同时建设单位和物业公司正式办理交接手续，参加交接的人员：建设单位工程经理及分管经理和公司领导，相关工程竣工验收资料交二套给物业公司。

十六、工程款支付：

2、工程支付申请单三份，分别由总包单位、监理单位、建设单

16 / 18 位保存。

十七、工程结算：

4、工作总监审定同意；

6、工程结算书一式四份：总包单位、监理工程师、建设单位工程管理部及财务部；

7、工程结算付款办法严格按照工程款支付办法的程序确认，严格审核工程各阶段工程付款的正确性，对最后一次工程结算付款必须按照合同规定抵扣工程预付款、工程质量保证金及水电费、定额管理费等，并由工程分馆经理及财务主管人员做付款清单备查。

工程资料管理

一、工程资料分类：

2、图片图象资料：工程照片； 3、电脑部份：现场工程管理资料； 二、工程资料的管理职责：

1、建设单位工程经理负责现场的资料管理；

三、工程工程资料管理规定：

1、工程现场每周必须进行工程工程资料整理归档工作； 2、现场档案资料管理员负责审查档案资料，整理齐全后保存； 3、借阅工程资料必须履行手续，不得遗失，更换； 4、工程工程资料必须建立资料台帐、资料目录。四、工程工程文件资料的签收传递规定：

1、设立文件发文签收登记本，一切文件资料发送、送达时必须要求签收；

4、所有对内对外文件资料必须按职责规定权限审查签发。 5、工程工程竣工移交后，现场的文件资料按公司规定和要求进行交接。

18 / 18

调研报告单位意见评语篇八

品牌推广宣传策划

岗位职责

1)收集公司产品相关的热点新闻及相关行业的政策信息、市场资讯；

任职资格

1)学历要求：本科及以上；

2)专业要求：机械、材料等工科专业，或市场营销、统计等相关专业；

3)工作经验：5年以上市场调研及分析工作经验，从事过机械

及材料相关工作者优先。

知识与技能

- 1) 熟悉产品市场营销业务, 独立的市场开拓能力, 有渠道开发管理经验者优先考虑;
- 2) 具备快速的学习能力, 强烈的市场竞争意识;
- 6) 乐于面对挑战; 有较强的项目策划能力, 写作能力较强, 文笔流畅.

调研报告单位意见评语篇九

建设单位总工岗位职责:

- 1、负责公司所有工程项目的全面技术管理工作。 2、参与审定项目的方案设计、初步设计和施工图设计, 并对设计中存在的技术问题提出修改意见。 3、参与招标文件中技术要求的审定工作。
- 4、参与单项工程的地质勘测和设计管理工作 (包括地勘、设计、图纸会审等);
- 5、负责检查图纸会审纪要内容的落实情况。
- 6、深入施工现场, 遵照有关施工规范, 负责工程技术管理及、工程进度和安全的监督。重点负责监督检查施工单位是否按施工图纸要求和工程规范要求施工, 严格检查工程质量, 把好工程质量关。
- 7、负责向施工单位解释施工图中的有关技术问题, 并及时处理施工现场的有关技术性问题; 负责对工程重大变更提出决策性意见。

8、全面负责质量、安全、文明施工管理，严格工序控制，组织竣工验收

9、坚持调查研究，及时发现问题，采取措施，定期向公司汇报工程进展情况。

建设单位工程项目经理：

7、负责协调解决工程项目施工中的设计、施工问题以及现场的涉外关系；

8、负责组织各专业工程师的现场配合和协调工作，完成现场施工日志的准确记录；

9、负责工程项目竣工至保修期满时间段内的工程保修管理和协调工作；

10、负责组织参加现场施工协调会议，审核监理工程师现场会议记录、工程项目管理报告和其他文件资料； 11、工作中要有工作责任心，有计划性，不断提高自己的专业水平和管理素质。

调研报告单位意见评语篇十

1 1 施工单位员工情况调研报告 调查报告是在占有大量现实和历史资料的基础上，用叙述性的语言实事求是地反映某一客观事物。下面就让小编带你去看看施工单位员工情况调研报告范文 5 篇，希望能帮助到大家!施工单位调研报告 1 施工成本综合地反映了施工活动中的劳动消耗和物资消耗，是用于施工和管理的一切费用的总和。施工成本划分为直接成本和间接成本两部分，直接成本由人工费、材料费和机械费组成。间接成本是指直接从事施工的单位为组织管理在工程施工中所发生的各项支出。本次调查以问卷方式为主，辅以

对典型项目的现场调研。

2 且严重制约成本管理水平的提高。

1.2 体制机制问题，造成成本控制积极性不高 体制落后，权力集中在企业中上层，对项目部的控制过严过死，内部审计确认盈利后，层层扣款，分解到项目部时利润微乎其微，还迟迟不予兑现，项目部成本控制积极性普遍不高。部分项目经理成本效益的意识还没有树立，干活不算帐的情况仍然存在。近年来，该施工企业一直都在探索体制改革。

1.3 项目施工成本管理方法落后，成本监管滞后 在整体管理水平落后的形势下，成本管理方法也不够科学。相关控制审批手续往往只是走程序，职责不清，不能达到预期的目的。项目部内部管理人员沟通不畅，起不到互相监督的作用。而作为成本控制的重要监督部门——内部审计部门的工作主要停留在事后审计阶段，监管滞后。

1.4 施工成本管理的奖惩措施不到位 施工现场成本浪费现象频发，却得不到应有的惩罚，而采用先进的施工工艺和方法降低成本，也得不到相应的奖励，导致职工成本控制的积极性不高，不仅不支持施工成本管理工作，而且还可能会产生抵制情绪，觉得成本控制只是领导层的事情，对职工个人来说意义不大，使施工成本管理工作难以顺利开展。

2. 控制施工成本的措施

3 2.1 领导需重视，制定积极的措施控制成本 首先，领导层要有决心和信心，全力支持成本控制。其次，企业应从人力、物力等方面加大对成本管理的投入，从思想和行动上重视成本管理。可抽选高素质的人员成立专门的成本控制部门；还应将内部审计关口前移，加强事前和事中控制，强化审计对成本的控制和监督作用；全体职工都应该具有控制成本的意识，减少施工现场浪费，养成节约成本的好习惯。

2.2 成本控制的分解落实是多层次的 项目部是成本控制的核心，企业应该给予项目部相对应的成本控制权力。成本控制既包括企业对项目部成本的控制，还包括项目部对作业班组成本的控制及作业班组对作业人员的成本控制，要做到责任成本分解到人，人人身上都有成本控制责任，从而避免只管干活不管算帐的现象，最大限度地挖掘潜力，降低成本。

2.3 制定并执行合理的激励制度 成本控制任务要和经济利益挂钩。及时地对责任主体进行客观公正的考核，落实奖惩措施，只要其完成责任范围的各项指标，就应根据完成程度给予奖励，如未完成，就应根据事先约定的方法和力度给予惩罚。严格落实奖惩制度，才能使每一个责任主体都能积极参与到成本控制中去。

2.4 采取技术措施控制项目成本

4 生产力的提高是伴随科学技术水平及操作技能的提高的。应用新的施工技术是提高生产力的有效途径。首先，施工准备阶段，应对工程成本目标进行预先估计、分析和计量，并将有关成本的控制责任分解落实。其次，在施工过程中，研究制定各种降低消耗、提高工效的新工艺、新技术，多施工方案比选，确定有利于缩短工期、提高质量、降低成本的最佳方案。

2.5 采取预算措施控制项目成本 2.5.1 人工费控制 人工费的控制最有效的途径是采用科学的管理方法。施工任务与收入挂钩，才能有效地调动作业人员的积极性。提高作业效率、合理安排施工工序也是降低人工费支出的有效途径。

2.5.2 材料费的控制 材料费一般占工程费比重很大，加强项目部的材料采购和收、发存管理，成本自然降低。首先是对材料用量的控制，按定额确定材料消耗量，实行限额领料制度。加强周转料管理，延长周转次数等。其次是对材料价格进行控制。参考市场行情，货比三家，择优选购。避开钢材

价格波峰期获得低价位;集中提交材料计划,获得批量价格;节省运输费用降低钢材的使用价格。

2.5.3 机械费的控制

5 通过合理施工组织、机械调配,提高机械设备的利用率和完好率,同时,加强现场设备的维修、保养工作、经常性修理等各项费用的开支管理,避免不正当使用造成机械设备的闲置;加强租赁设备计划的管理,充分利用社会闲置机械资源,从不同角度降低机械台班价格。

2.5.4 间接费的控制 一个工程项目尽量由一个项目部组织施工。减少管理机构和人员的重复设置;外地施工管理人员减少回鞍次数降低差旅费的支出;压缩办公用品的开支,网络办公节约长途话费等等。

2.6 建立成本控制体系 以施工预算收入为中心,建立包括目标成本管理体系、动态成本管理体系、成本后评估体系以及责任成本体系的成本控制体系。分别从事前、事中、事后反馈以及责任与激励机制方面进行管理。逐步积累成本控制的经验和完善成本信息数据库,从而有效地控制成本。

结束语:

从该企业的成本管理现状调查情况来看,提高成本管理水平是施工企业走向现代化管理的重要内容,也是提高经济效益的最有效途径,它涉及面广,潜力大,可挖掘性强。施工企业在成本管理实践中不断加大力度,不断总结和完善,就一定能在激烈的市场竞争中站稳脚跟,开辟出新的天地。

6 施工单位调研报告 2 一、走访时间 20____年 7 月 30 日。

二、走访地点 ____市第二污水处理厂,该厂位于王家店村附近,地处京沪铁路以东,南环路以北,滂河的西南岸。

三、走访对象 泰安市第二污水处理厂管理人员。

四、走访目的 1、了解企业的历史、现状及前景展望、用人要求、企业中各层次员工待遇及职业发展轨迹，优秀员工职业发展案例，以及企业发展面临问题及建议等。

2、通过走访泰安市第二污水处理厂，巩固和强化所学的专业知识，深入理解和掌握污水处理的工艺的流程、特点等。

3、能结合实际，运用掌握的知识解决实际中存在的问题，并更加深入地掌握水污染控制工程工艺在实际生产中的运用，融会贯通。

4、培养自己理论联系实际，综合利用所学理论知识解决实际问题的能力，全面提高自己的综合素质，为将来的工作奠定良好的基础。

5、通过深入企业进行走访调研，积极与企业进行沟通

7 交流，了解我们环境工程专业的就业形势，并虚心听取企业对我们青岛农业大学和环境工程专业的意见和建议，以便更好地提升自己。

五、走访前准备 走访前我详细上网搜查了泰安市第二污水处理厂的相关资料，并与污水处理厂的相关管理人员积极取得联系，拟提出了关于污水处理厂运行管理和工艺等方面的问题。我力争做到带着目的、带着问题、带着任务去泰安市第二污水处理厂进行深入的走访调研。

六、走访企业简介 泰安市第二污水处理厂是国家“南水北调”东线工程的配套项目，是山东省重点工程，也是泰安市委、市政府围绕建设经济强市目标，为治理污染，保护环境，改善人民群众生活质量而实施的城市基础设施建设项目。

8 元，工程于 20____年 4 月正式开工，于 20____年 11 月 27日竣工投入使用。

泰安市第二污水处理厂为国有企业。注册资本 432 万美元，资产总额 947 万美元，负债总额 523 万美元；占地面积80 亩，建筑面积 10809平方米；员工人数 163 人，其中技术管理人员 62 人。主要产品规模：日处理污水 5 万吨。产品质量生产技术居国内先进水平。

该项目财务内部收益率(全部投资)为 5.51%，大于本行业基准收益率 4%，投资回收期 14.66 年(包括建设期)，低于基准回收期。同时，项目的建设可大大改善城市环境质量，保护水体，具有良好的环境效益和社会效益。

建设第二污水处理厂是泰安市委、市政府根据城市发展需要，为治理污染，保护环境，改善人民群众生活质量作出的重大决策。第二污水处理厂的建成投产，将使城市生态环境大大改善，并进一步缓解城市供水不足的矛盾，对促进泰安市经济和社会发展将产生积极影响。

9 处理厂的设计特点、工艺流程、设计理念、主要设计参数、各构筑物选型依据及其优缺点和运行中存在的问题及改进措施。在参观过程中，我认真观察，仔细聆听，积极思考，及时提问问题请他帮忙解答。理论联系实际，受益匪浅。

(一)氧化沟工艺流程图 调节溢流堰的高度改变沟渠内水深，进而改变曝气装置的淹没深度，使其充氧量适应运行的需要。淹没深度的变化对曝气设备的推动力也会产生影响，从而可以对进水流速起到一定的调节作用；其二是通过直接调节曝气器的转速：由于机电设备和自控技术的发展，目前氧化沟内的曝气器的转速时可以调节的，从而可以调节曝气强度的推动力。

(二)简化了预处理和污泥处理 氧化沟的水力停留时间和污泥

龄都比一般生物处理法长，悬浮装有机物与溶解性有机物同时得到较彻底的稳定，故氧化沟可以不设初沉池。由于氧化沟工艺污泥龄长，负荷低，排出的剩余污泥已得到高度稳定，剩余污泥量也较少。因此不再需要厌氧消化，而只需进行浓缩和脱水。

八、走访体会 “纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。” 虽然我只在泰安市第二污水处理厂进行了短短一天的走访调研，但我却学到了很多知识。非常感谢泰安市第二污水处理厂给我提供这样珍贵的走访调研机会。这是我们大学生涯里精彩的一章。

10 这次走访调研是对我们所学理论知识的一次全面的升华，是一次将理论和实践相结合的机会，通过这次走访调研我对自己所学理论知识有了更深刻的理解，使我感觉到自己所学的强弱所在，了解到理论和实际生产中的差距，同时对我国现代污水处理技术、监测技术有了一定的了解。这不仅为自己的毕业环节提供了珍贵的资料参考，同时也为自己以后走上工作岗位打下了坚实的基础。此次走访调研使我进一步了解了污水处理的工艺流程，让我更加深刻地认识到了污水处理的重大意义，增强了节约用水和环境保护的意识。

环境是人类生存与发展的基本前提，而人类的生产、生活活动对环境造成的影响是无所不在的。作为一个未来环境工作者，我深刻体会到自己所背负的任务有多么艰巨。这次走访调研不仅强化了我的专业知识，还提高了我的综合职业能力、独立思考能力、实践技能、爱岗敬业的品质，从而为今后能承担技术工作、生产工作和管理工作奠定了良好的基础。

11 时，他还就我们学校的课程体系提出了一些意见和建议，例如：多鼓励学生积极到与自己专业相关的企业等进行参观实习；要求学生打好坚实的理论基础；培养学生吃苦耐劳的精神等。在参观的最后，我热情邀请泰安市第二污水处理厂到我们青岛农业大学进行宣讲及招聘工作等，该厂表示非常乐

意接受我们学校的毕业生。

“艰辛知人生，实践长才干”。在深入企业的走访调研中，我学会了如何与人进行有效的沟通，如何将所学的理论知识学以致用，如何分析解决问题。同时，我了解了社会，开阔了视野，增长了才干，并认清了自己的位置，发现了自己的不足，对自身价值能够进行客观评价。这在无形中使我对自已有一个正确的定位，增强了我努力学习的信心和毅力。我会更加努力地学习科学文化知识，早日成为国家的栋梁之才，回报社会。

施工单位调研报告 3 为进一步了解企业对优化发展环境的相关建议、意见和要求，根据威环境办发[20____]18 号文件要求，深入企业了解全县优化发展环境工作开展以来企业对环境建设工作是否知晓；对职能部门的服务态度、服务质量、服务效率是否满意；有何建议、意见及要求。我局组织企业开展了座谈会，并请企业填写了相关的调查表。现将有关情况报告如下：

一、走访调研活动的基本情况

12 组织召开由 5 家矿山企业和 5 家房地产开发企业参加座谈会，发放《威宁县国土资源局走访企业调查表》10 份，参加的企业分别是：炉山镇大山煤矿、炉山镇连昌煤矿、炉山镇振华煤矿、结里孔家沟煤矿、威宁县西洋焦化有限公司、贵州大明医药公司、威宁县亿科房地产开发公司、贵州飞龙房地产开发公司、贵州奥力房产、威宁伊卓置业发展有限公司。

二、主要问题(一)

各家企业对当前影响我县经济社会发展的重要问题、制约发展的机制和体制等方面提出了自己的看法。

连昌煤矿认为：当前影响我县经济社会发展的重要问题，对煤矿而言，主要是政策因素变化太快。

大山煤矿认为：煤矿的建设跟不上政策的发展，停建影响建设工期，增加了巷道维修工程量。

贵州大明医药公司认为：中小企业融资困难。

贵州奥力房产认为：拆迁征地工作相对力度不够，特别是在回族区的拆迁工作无行之有效的方法；行政审批环节过于复杂，时效性不强。

威宁县亿科房地产开发公司认为：影响当前我县经济发展的重要问题是交通不便。

13 建设的力度。

(二)企业反映的主要问题总结如下：

- 1、县职能部门不准煤矿出关的规定影响了企业资金的运转。
- 2、煤矿安监压力大，随时都有可能叫停产，联合生产不能按时完成，工程量增加，时间紧迫而政府给的各方面的压力都比较大。
- 3、九万吨煤矿在兼并重组集团化后的处境困难。
- 4、以飞龙地产为代表的房开公司一致反映目前面临的问题是征地、拆迁问题，拆迁不到位，资金投入很大而工程却没有进展，企业如坐针毡。
- 5、企业还提出在房地产开发中拆迁不力的一个问题是在于政府朝令夕改，前任领导出台的政策后任领导不认可，项目推进办公室成立的多，落到实处的少。

(三)各家企业对国土局工作表示满意。

沟通交谈中，对企业提出的一些问题，县国土局能给予答复的当场给予答复。如非法转让和越界越层问题，非法转让按照相关要求清查是否有非法转让行为，以及是否在省厅办理

转让手续，把相关证明资料补件入省厅窗口。越界越层的县国土局是否处罚过，如处罚过，把处罚决定书和罚款收据补件入省厅窗口。不能给予答复的请企业把建议和问题写在调查表上以便上报县相关部门领导。

14 施工单位调研报告 4 法律事务室赴云贵四公司企业法制工作调研及现场法律服务活动开展以来，法律事务室洪晓珊主任走访了黔西南州发展资源开发有限公司(安龙公司)、云南壮乡水泥有限公司、文山海螺水泥有限责任公司、昆明宏熙水泥有限公司等四家企业，通过实地查看、开展座谈等形式认真了解企业经营现状和存在困难，结合自身工作提出了很多解决问题的对策办法，并形成书面调研报告。

8月14日下午，洪主任到安龙公司开展调研，通过走访、座谈，现场就企业提出的日常经营中遇到的实际问题予以解答，现将座谈提出的问题梳理如下：

第一，水泥质量控制方面，该公司质量处相关管理人员反映，目前企业通过发放水泥使用手册给客户，会不会被客户抓到把柄，造成客户不认可海螺的水泥质量要求，从而产生质量投诉的法律风险。

第二，合同签订管理方面，该公司合同管理人员反映，在合同招标过程中，需以合同总价确定中标单位，但按照公司制度，可能涉及到要以每一合同下各子项的确定，这样不仅很难操作，而且容易产生合同风险。

15 议问题，但后续需要继续完善合同文本，通过签订补充合同的形式，从合同内容上划清责任，避免承担不必要的法律风险。

第四，企业安全生产方面，生产安全处人员反映，企业环保验收、安全验收尚未通过，卫生职业健康许可证、安全生产许可证尚未办理，办理了试生产许可证，但已经是第三次延

期了，在 20____年 8 月底到期，再申请延期将不会被批准。另外，矿山的采矿权证、安全许可证都有，没有越界开采，但矿山林地证没有办理。

第五，大协议执行方面，公司所属土地马上开展土地稽查，土地用地指标已经上报，但需要交钱，目前政府讲没钱，需要向企业借钱，这一块比较麻烦。

第六，采购合同执行方面，公司财务人员反映，在当地采购物资，经常碰到供货方随便冒用别人资质，变更经营范围，虽然当地工商局予以变更，但仍存在违反法律的风险。

第七，销售开票方面，如果普通客户来公司开户，我们开具发票，客户拿增值税发票抵扣，这样操作有没有法律风险，关键客户来开户，公司没有理由不予开具，但这样是否会涉及虚开增值税发票的风险。第八，设备买卖合同方面，公司有部分设备买卖合同到期，供方到货比较晚，能否解除合同，并扣除违约金，同时由于设备合同主要依靠部室合同文本签订，公司本身对合同文本的修改无法具体操作，对合同履行的履行存在较大的制约。

第九，劳动人事方面，公司办公室人员反映，有员工离职后不打招呼就走人了，公司按照员工劳动合同中留的地址把离职手续材料寄出去了，但有时候碰到被邮局退回的情况，这样一个风险怎么回避。

第十，供应保全方面，按照公司制度与周边供应商商谈好后，形成谈判记录，要求供应商必须先交保证金再供货，但由于供应商不配合，我们采取在首批货款中扣除相应的保证金，这样操作与公司财务要求不符，是否存在法律风险。

第十一，关于质量异议处理，公司在合同履行中对于供应商供货质量有异议，发短信、书面传真请求对方盖章反馈，对方往往久拖不决，会产生法律风险。

17 留问题。目前公司生产经营权证比较齐全，存在的主要问题是跟当地政府部门沟通协调难度比较大，跟当地银行打交道也比较困难，一定程度上制约了工作的开展。

8 月 16 日下午，到文山海螺公司开展调研，通过走访、现场实地查看，了解到文山海螺公司是文山州重点建设项目之一，符合国家产业政策的要求。公司位于云南省文山州砚山县平远镇阿三龙村 324 国道旁，距昆明 220 公里。公司于 20____年 4 月 9 日正式注册成立，项目计划投资 18 亿元人民币，项目规划建设两条日产 4500 吨新型干法熟料生产线，年产 220 万吨水泥粉磨系统，配建 9mw 低温余热发电系统，建成后可年产优质熟料 300 万吨，优质水泥 450 万吨，建成后将成为云南省的水泥生产公司。

20____年 8 月 18 日上午，到昆明宏熙公司开展调研，通过走访、座谈，现场就企业提出的日常经营中遇到的实际问题予以解答，现把座谈提出的问题梳理如下：第一，关于矿山销售合同的解除，原合同无可操作性，对方在交接前已投入较大的设施并提出索赔，存在合同纠纷，需马上解除合同，存在哪些法律风险。第二，石灰石矿山开采、运输外包合同，转让方在管理权移交后 6 个月过渡期内完成合同解除手续，原公司的石灰石矿山开采、运输外包是与两个自然人签订合同，存在较大的安全风险。

第三，公司于 6 月 10 日成立了清欠组，至 7 月 10 日已

18 和欠款单位全部核对清楚，全部取得书面对账单，已收回账款 44 万元，但截至 8 月 6 日承接债权清单款项仍有 1844.73 万元未及时收回，需要如何规避应收账款无法收回的风险。

第四，公司有 7 名员工与原公司劳动合同未终止，且与新公司未签订劳动合同，现要求公司协调解除劳动合同及经济补偿问题，目前公司等于在给他们放假，具体应该如何操作；另

有一部分人不上班主动提出辞职，但老股东方不同意他们辞职，能否直接接触劳动合同。

第五，公司矿山征地补偿、附近道路征地补偿及环保污染赔偿等问题。

第六，昆明洪熙公司外供电线路由中国南方电网公司石林供电有限公司供电，线路从石林变电站水泥线至公司总降全长为 1.8 千米，加盟海螺前存在公司内部对外供电情况，按照南方电网管理制度，属于违章供电行为，如何规避风险。

第七，供应部门相关人员反映，在新老股东交接期间有一批煤炭，原股东方签订的价格比较高，质量考核条款基本上没有，海螺接手后验收质量不合格，要求退货，但对方一直不协助解决，如果直接扣除煤款，是否存在法律风险。

第八，水泥质量控制方面，该公司相关管理人员反映，公司质量纠纷小的争议比较多，还未产生较大的诉讼纠纷，对出现的问题应该怎样操作才能避免产生法律风险。

第九，公司以前采取用水泥充抵煤等材料货款的情形，19 有财务人员受煤老板委托去销售一部分水泥，也有没受到委托就把部分水泥进行销售的情形，对公司财务人员的这种行为到底是代表公司行为还是个人行为，会产生哪些法律风险。

施工单位调研报告 5 一、产业结构不够合理，重复建设较为普遍 一是产业结构层次较低。我镇企业大多集中在加工制造业这种传统的劳动密集型产业上，其产品大多停留在简单制作的水平上。相当数量的企业技术装备水平低，产品质量、产品附加值低。

二是重复建设，重复投入。由于我国消费品市场和资金市场的不成熟，容易形成短时期内的消费热点，短期的利润促使大量资金迅速涌入，在这个过程中，政府也缺乏宏观的经济

引导，此后随着生产能力的扩大，需求趋于饱和，在此情况下，企业不得不展开低水平的竞争。

三是产业关联度低。在纵向合作上，即在关联的企业之间，没有建立起合作关系，缺乏统一的技术和质量标准；在横向合作上，即在生产相同或类似产品的企业之间缺乏明确的市场分工，没有在信息、人员培训等方面共享社会资源。例如我镇的一定数量的砖厂，就存在制造水平低，重复建设，关联度低等问题。

究其原因，一是多数企业主要集中在生产基础产品的产

20 业上，这些企业对企业的规模、技术、资金、劳动力素质的要求都不高，产业的进入壁垒低，生产经营以“低质跑量”为主，在消费的短期热点中，容易造成持续上项目而形成行业的恶性竞争。

二是从产品价值链的角度看，我镇仍处于赢利较少的生产制造环节，而利润丰厚的研发、设计以及市场营销、品牌推广等环节基本没有涉及。

三是由于大量企业处于高度专业化分工状态，其固定资产专用程度较高，一旦出现全行业衰退或企业亏损，经营者也很难使设备转用或转卖，所以企业只能艰难维持经营，或偷工减料以求降低成本，使市场上产品质量不断退化。这种局限于中低档生产制造环节，处于产品价值链的低端部分，缺乏自主品牌和市场影响力，企业所获得的附加值和利润偏低就是必然结果了。

二、科技创新能力不足，产品更新换代缓慢 我镇企业大多没有自己的核心技术和知识产权，只是以目前市场上极为普遍的甚至于落后的技术作为生产工艺，品牌意识不强。由于自主创新能力不足，缺乏对技术创新投入的力度，产品更新换代缓慢，仅仅依靠低价取胜。这在我镇企业中是极其普遍的现

象，调查的这些企业中，大部分只有1-2 名技术人员，有的甚至没有技术人员，这造成了企业缺乏发展后劲，缺少自己的核心竞争力，在经历短暂的辉煌后，21 发展动力不足，甚至会出现消亡的现象。

究其原因，一是企业起点低、实力小，大多缺乏自主创新能力，绝大部分企业都没有自己工艺人员，更别提研发人员。就经济大环境来看，以技术研发为主体的人才倒三角的高新技术企业往往具有更强的活力和潜力。

二是高素质的专业技术人才和经营管理人才太少，员工素质普遍较低，大多数人只有初中及以下的文化程度。

三是缺乏公共的技术创新平台，不能使企业有效的和高校等科研单位直接挂钩，把最新的技术成果直接转化为生产力。四是大型公司为了保持其技术优势，一般都把核心技术和关键工艺严格控制在内部，我镇企业很难获得相关资料。例如我镇德利煤化有限公司就难以获得附加值很高的针状焦的生产工艺。

三、发展理念不够超前，管理方式普遍落后 我镇企业大多仍沿用家族式管理方式，这一管理方式为企业建立之初的生存与发展曾做出过很大贡献。但是，在当前形势下，特别是在企业发展的中期，这一管理方式往往容易转化为消极的阻滞，容易造成经营效率的低下和激励机制的偏颇。同时，大部分企业主小农意识严重，“小富即安、小进即满”的心态制约了企业的进一步发展。调查中发现，部分企业完全有可能通过融资等手段进一步扩张，但由于担心怕“外人”来分蛋糕，为了避免风险，企业只愿维持现状，22 不想再去进一步发展。

究其原因，一是价值观错位。管理者将企业存在的价值看成是家族利益化的载体，而不是上升到更高的社会价值层面，“私利”与“功利”相混淆，促使思想陷入封闭，拒绝改变，导致企业管理僵化。二是思维僵化。由于长期以来受

小农文化熏陶，固步自封、志得意满、看问题的片面性决定了无法在瞬息万变的经济浪潮中作出及时的改变。

员工调研报告

员工调研报告

员工思想动态调研报告

员工满意度调研报告

施工单位员工个人年终工作总结范文