

2023年员工调研报告(大全8篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。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，我们一起来看看吧。

员工调研报告篇一

- 2、行业政策法规、市场动态、行业趋势、技术发展等信息的搜集梳理、分析研究；
- 3、竞争对手的信息收集，竞争分析；
- 4、客户动态和信息收集和客户需求分析；
- 5、产品信息的收集、汇总、整理与反馈；
- 6、内部信息归口管理和洞察，对客服、销售、研发技术信息的收集和分析；
- 7、构建市场分析数据库和撰写市场洞察报告；
- 8、为销售策略、产品立项决策、市场推广提供相应支持；

员工调研报告篇二

党的十八大以来，我局把发展党员工作作为抓好党建工作的一项重要内容。按照党章要求，扩大党的群众基础和阶级基础，认真做好发展党员工作，激发党员服务审计工作的活力，不断提高党员队伍整体素质。

一是严格按照要求发展党员。坚持以标准为依据，以质量为核心，严格程序，把好“入口关、考察关、公示关”，择优

发展党员，使发展党员工作走上制度化、规范化的轨道，确保新发展党员质量。2020年发展预备党员1名，2020年转正1名，2020年发展预备党员1名，2020年转正1名，2020年发展预备党员1名。

二是严格筛选培养入党积极分子。把发展党员工作的重点放在入党积极分子的培养教育上。把入党积极分子登记造册，设立台帐，并编入各党小组进行管理。认真组织入党积极分子参加集中培训。

三是加强党组织自身建设。坚决贯彻党要管党、从严治党的方针，切实抓好自身建设，不断增强党的凝聚力、吸引力，提高党组织在职工群众中的威望和吸引力，越来越多的优秀分子自觉心系党组织、靠近党组织。

员工调研报告篇三

本人自来公司已经五年了，于任职期间，自认对于本人业务范围内之工作竭尽所能以达成公司任务之分配，每日尽忠职守、披星戴月的奉守岗位均超过法定加班时数，均有员工签到簿及监视器以兹证明，且依据劳动法规定，雇主延长劳工工作时间者，其延长工作时间之工资标准加给予。

本人无法苟同以xx公司如此有制度的企业却无申报加班费之机制，故据以提出辞呈以兹抗议。后续加班费之给付将向劳资相关单位申诉。

敬

陈经理敬会人事室主任

钱副理

行政赵小姐

团队管理人的辞呈

尊敬的陈总经理：

请接受我的这份正式辞呈。您知道，在过去的半年中，我们在公司项目的处理方法、任务分配及目标上存在许多分歧。这些冲突影响了我对团队的管理，也让我对该项目的未来结果感到迷惘。显而易见，你我都无法就此作出让步。因此，我想辞职对于我和这个团队来说都是最好的选择。

20××年8月25日（星期五）将是我在公司工作的最后一天。我希望在您有空的时候和您谈谈，商量一下工作交接问题。

此致，

敬礼！

欣

20××年5月19日

员工调研报告篇四

可不授予实职，处级设立调研员和副调研员职务，司局级设立巡视员或副巡视员职务，相当于处级或副处级，司局级或副司局级。

调研员负责处理人民群众和国外、境外人士给市委、市政府及市委、市政府主要负责同志的信访件和上级有关部门交办的信访件。

调研员接待人民群众来访保证信访渠道畅通，及时，准确地向市委、市政府领导以及市委办公室、市政府办公室反映群众在来信来访中提出的重要建议，意见和问题。

调研员综合分析信访信息，开展调查研究，为市委、市政府制度政策、措施提出建议。

调研员承办市委、市政府领导交办的信访事项、督促检查领导同志有关批示件和落实情况。

员工调研报告篇五

目前我院的人民陪审员数量为82人，这是我院根据我院法官人数，结合相应的法律规定，逐步向人民陪审员制度正规化的要求大踏步的迈进，这不仅是人民陪审员人数上的增加，而更体现的是各级法院对于人民陪审员的重视程度在逐步加强，正规、健全的人民陪审制度也正稳步地走向成熟。

根据法律的规定结合目前的情况来看，我院基本都是通过居民委员会、村委会等基层组织推荐，由我院院长提请同级人民代表大会常务委员会任命产生人民陪审员，本人提出申请的还是少见，这也跟早期法律关于人民陪审员制度规定的不完善，法律规定没有真正深入人心有一定的关系，在案件的审理过程中，我院基本能够做到合议庭的组成人员中有人民陪审员的“一席之地”，特别是在基层人民法庭，案件的性质都属于村邻里的纠纷，而人民陪审员往往是由村委会推荐产生的人员，他对村屯及村里群众的情况比较了解，比人民法院的法官更接地气，说的话在某种情况下更加的有力度，更能令老百姓信服，所以在审理一些棘手的案件时，往往通过人民陪审员的“独有优势”可以做到事半功倍，而尝到如此“甜头”的我们也自然更加推崇人民陪审员这一伟大的制度，另外，陪审员的社会职业和生活经历各不相同，他们参与审判可以从不同角度分析案情的情况，从而弥补法官在某种程度上的不足，与法官相辅相成，对于审判工作有很好的促进作用。另一方面，陪审员参与审判还可以促进法官的办案责任心，减少他们在认定案件事实中因疏忽大意而造成的失误，进而更有效地防止司法决策过程中的片面与独断。

（一）人民陪审员制度是指国家审判机关审判案件时吸收非职业法官作为陪审员，陪审是与职业法官或职业审判员一起审判案件的一种司法制度，它是我国司法制度的重要组成部分之一。人民陪审员制度是我国司法民主的要求，是我国始终坚持走群众路线的重要体现，也是司法公正的重要保障。人民陪审员制度是司法民主化、人民当家作主的具体体现，是人民群众监督法院审判工作，确保司法公正的基本途径，也是对人民群众进行法制教育、宣传法律的重要形式，更是扩大审判活动，实现法律效果和社会效果的有机统一，是发挥自身优势，提高诉讼效力的强有力措施。

（二）2004年8月28日第十届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议通过了《关于完善人民陪审员制度的决定》，这是我国历史上第一部关于人民陪审员制度的单行法律，是我国社会主义民主与法律建设的一项重要举措，该决定的几点重要内容如下，第四条：公民担任人民陪审员，应当具备下列条件：（一）拥护中华人民共和国宪法；（二）年满二十三周岁；（三）品行良好、公道正派；（四）身体健康。担任人民陪审员，一般应当具有大学专科以上文化程度。第五条：人民代表大会常务委员会的组成人员，人民法院、人民检察院、公安机关、国家安全机关、司法行政机关的工作人员和执业律师等人员，不得担任人民陪审员。第六条：下列人员不得担任人民陪审员：（一）因犯罪受过刑事处罚的；（二）被开除公职的。第八条：符合担任人民陪审员条件的公民，可以由其所在单位或者户籍所在地的基层组织向基层人民法院推荐，或者本人提出申请，由基层人民法院会同同级人民政府司法行政机关进行审查，并由基层人民法院院长提出人民陪审员人选，提请同级人民代表大会常务委员会任命。

人民陪审员制度是好的，但是我们应该本着辩证的角度分析问题、看问题，人民制度本身也难免会存在一定的缺陷，首先，现行法院组织法第十条规定：“人民法院审判第一审案件，由审判员组成合议庭或者由审判员和人民陪审员组成合议庭进行”。刑事诉讼法、民事诉讼法、行政诉讼法这三大诉讼

法也都作了这样的规定。通过法律规定可以看出人民陪审员制度不是法院审判案件必须遵循的一项原则，而是法院审理案件时可供选择的一种方式，并且在《决定》颁布之前，法律对适用人民陪审员制度未作出任何具体明确的规定。因此，这就导致了法院在审理一审案件时，在陪审制的选择上呈现出很大的自由。虽然法院在决定是否采用陪审的过程中可能会考虑某些因素，比如法院在审判案件时为图省事，在可用可不用陪审制的情况下往往会选择放弃陪审制，而是直接由审判员组成合议庭进行审理。所以法律的这种任意规定，使得陪审制在实践中处于一种模糊的状态，这样的情况就需要我们法律作出更进一步的规定，以求能够完善这一法律制度，让人民陪审员制度在司法实践当中发挥出其应有的作用。其次，因为法院工作的专业性很强，而人民陪审员通常没有受到过良好的法学教育，受自身业务素质的影响，使得人民陪审员在参与案件审理过程中可能一直到案件结束都没能弄懂究竟是怎样的一个案件，那么人民陪审员也就成为了庭审中的一个摆设，更让人民陪审员制度名存实亡，另外因为受历史环境以及自身思想上的某些影响，一些人民陪审员可能会觉得自己毕竟是个“外来人”，还是“夹着尾巴的好”，这样的思想不仅使得人民陪审员发挥不出其应该发挥出来的作用，还会阻碍司法改革前进的脚步，所以对于这样的问题如何杜绝，也是值得我们去深思的。

对于提出的以上问题，我认为，首先要在法律环节作出健全、实效的法律规定，用法律为制度护航，这就好像一支小船，它只有拥有了结实的船板和风帆才能够畅快的在大海里航行，如果要在制度的实践当中追求百分百的效果，那么就需要存在百分百过硬的制度本身，就好像那句谚语说的，“皮之不存，毛将附焉”；其次对于人民陪审员在案件审理过程中如何能够做到有效参与，那就需要我们的人民陪审员对于法律知识要有学习专研的精神，打铁还需自身硬，只有自身提高了，才能更好的适应审判工作，也才能发挥出积极的审判作用，除此之外，还要法院以及一些有关单位多组织有关法律知识的学习，让人民陪审员得以快速的进步，以面对目前比

较艰巨的司法改革任务，另外要组织机关干部学习好群众路线教育，这样机关工作人员跟人民群众才能更好地融合到一起，让机关干部对于自己的工作性质有更清醒的认识，而且也会使得人民陪审员更加“安心”，不会有“外来人”的感觉，随着各个法院的法官与人民陪审员在工作当中更多地业务沟通，久而久之这种历史遗留以及思想上的问题也会慢慢得以解决，逐步的淡化。

我国的陪审制度还有很长的路要走，每一步都存在不小的困难。但是，只要有一个好的改革思路，坚持不怕苦的精神，即使摸着石头过河也未必不是保障一切改革成功的良药。

员工调研报告篇六

根据对成都房地产市场各岗位薪资水平的了解，预计我公司目前实施的薪资水平属房地产行业薪资总体水平的80分位左右。可见，出现离职率偏高的现象，与薪资因素关系不大。本报告认为，产生人员离职的主要因素有以下四个方面：

（一）上下级沟通不畅。从对部分离职人员面谈的结果上看，员工与直接上级的沟通不足，是导致员工离职的主要原因。主要表现在两个方面，第一，公司中层人员尚缺乏主动和下属沟通的意识和技巧，尤其是在工作技能指导方面，以致员工在工作中遇到困难、信息不足时，不能得到部门领导的及时帮助。此种状况的长期存在，必然引起员工在心理上的不满。第二、沟通的渠道不畅通。关于公司基层员工建议、投诉等信息，我公司尚无一套完整的沟通渠道。虽实施了总经理信箱制度，但实施的效果明显不佳。第三，离职管理水平欠缺。在员工提出离职或公司主动劝退过程中，部门负责人未能与离职人员进行充分的离职面谈，这就增大了员工离职的可能性。

（二）职业发展空间不足。随着员工工作年限、工作技能的不断增加，明确的职业发展空间便是留住员工的重要途径，

而目前公司尚无完整的考核体系、培训体系及人员晋升体系，尤其在员工晋升途径上。这必然导致部分具备高技能、丰富经验离职现象的出现。

（三）公司凝聚力不强。企业文化的建设关系公司人才队伍的稳定性。飞森公司在经历了七年的发展历程中，公司员工的凝聚力问题一直是公司企业文化建设的短板，主要表现在企业文化理念不明确、公司发展战略传达不到位及各部门沟通协调度不够等方面。

（四）奖惩制度不合理。公司已制定了明确的公司奖惩制度，但执行的效果不佳，部分员工抱怨大，这也是员工离职的一个重要原因所在。主要表现在两个方面，第一，在制度规定中，对奖励和惩罚的标准界定不明确，以致奖惩的随意性过大。第二，在执行过程中，惩罚的力度过大，而奖励的力度过下，以致奖与惩不平衡，员工出现抱怨、不满情绪。

建议

结合以上离职原因分析及公司发展现状，本部分从以下五个方面提出改进建议，试图在一定程度上增强公司员工的稳定性。

（一）建立人员晋升机制。明确的人员晋升机制不仅有利于拓宽员工的职业发展空间，更有利于解决公司公司管理人员短缺问题，这为项目储备合格的项目管理人员尤为有利，建议从以下几个方面予以完善：第一，加强公司的职位体系管理，明确划分职位级别（如：总经理级、总监级、经理级及主管级别等）并严格区分工资待遇。第二，明确员工晋升的职位范围、晋升应具备的条件、晋升程序及晋升考核等流程。

（二）清晰的定位中层管理人员的角色。由集团人力行政部制定针对各中心（部门）负责人岗位说明书，严格规定其职责分工。除业务上的工作职责外，建议强调以下几点职责：

第一，管理者作为“导师”要担负起辅导本部门员工业务工作的职责。第二、上传下达角色。认真传达有关公司战略会议的精神，让本部门员工知晓公司重大方针政策（保密事项除外）。第三，营造部门和谐的工作环境。同时，人力行政部应多组织面向中层管理人员有关管理技能提高方面的培训。

（三）加强员工离职管理。员工的离职管理一直是我公司人力资源管理中的薄弱环节。建议从以下三个方面予以完善，第一，离职数据的统计。人力行政部应定期统计集团范围内的人员流失数据（包含年度/季度人员流失率、人员离职面谈记录），以有利监控公司人员流失情况。第二、离职面谈。对主动离职或公司辞退的员工，应以制度的方式规定直接上级和人力行政中心负责人与离职人员进行充分的沟通，以起到了解离职真实原因及挽留优秀员工的目的。第三，离职程序。人力行政中心制定明确的员工辞退、离职程序，避免部门负责人辞退员工的随意性。

结论

一个稳定的、优秀的人才队伍，对公司发展战略的实现起到至关重要的作用，通过此报告希望引起公司领导对员工离职情况的高度重视。

员工调研报告篇七

临时员工要面临着一个不同于永久员工的现实，他们必须问自己：“我的下一笔钱从哪儿来”，不像永久员工可以定期获得薪水。所以不要假设临时员工会高兴地等到合同结束后才开始寻找新的工作，如果你这样想，你将经历更大量的离职率。所有的员工都在寻找保障，如果他们不能从这个雇主那里得到，他们就去寻找能提供保障的下个雇主。

相对于永久性员工，临时员工通常情况会被企业区别对待，比如企业在培训课程、社交活动和内部交流的过程中将临时

员工排除在外等。不管劳动合同的形式如何，所有的员工都在为企业贡献着价值。像大多数员工一样，临时员工也渴望有归属感，他们对企业的归属感越强，就越有可能性拥有更好的生产率。

下面是减少临时员工离职率的方法：

1、在任何合同的中点自动的建立一个“下一步”讨论，然后再寻找随后的中点直至合同结束。比如一个半年的合同，首次讨论应该是第三个月结束后，第二次讨论是接下来的一个半月后，第三次讨论是接下来的三个星期后，第四次讨论是接下来的十天后，每次讨论，都要为员工提供更多未来机会的细节。

2、坚持对你的劳动力储备库进行调查，为你的雇主提供反馈，让他们知道未来如何吸引和保留优秀的临时员工。比如你可能发现你的雇主在圣诞聚会和员工社交活动的时候把临时员工排除在外，而这样做又能增加临时员工的敬业度，就要把这种情况反馈给你的雇主。

3、为雇主提供临时员工的参与步骤，比如一个将新工人引入已经建立的团队的计划。

员工调研报告篇八

在排查中，我局通过查阅发展党员资料填写是否规范，入党志愿书是否本人亲笔填写，考察培养期是否合规，是否经过集中境况，会议记录是否完整，对弄虚作假、带病入党、近亲繁殖、人情党员等问题进行了重点摸排。通过排查发现，我局发展党员资料齐全，不存在上述问题。随后，对于新党员入党宣誓不及时、预备党员逾期未转正问题也进行了重点排查，十八大以来我局发展的预备党员均按期转正，但也存在个别新党员入党宣誓不及时问题。

针对上述问题，我局将在下一步工作中通过学习提高发展党员的思想认识，加强党员教育培养和发展管理，并在工作中加强党务工作者的培养力度，明确发展党员的规范化程序，不断提高专业理论和实际能力，切实做好审计机关发展党员工作。