

调研方案要求财务回单位报(优质5篇)

无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、风险的评估以及市场的需求等，以确保方案的可行性和成功实施。以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

调研方案要求财务回单位报篇一

为进一步了解和掌握我市各级城市管理行政执法队伍建设状况、管理体系和运行模式，研究队伍建设工作中存在的突出问题和解决办法，为上级机关制定政策和推动全市队伍规范化建设不断前进做好准备。经研究，支队决定于3月份就全市城管行政执法队伍建设状况开展一次调研活动。具体方案如下：

一、调研

20xx年3月。

全市十一个区城市管理行政执法大队及相关街道中队。

1. 当前队伍建设发展尤其是中队规范化建设的基本状况。
2. 各区大队、中队两级之间的管理模式和运行机制；
3. 基层中队下街道的经费划拨、人员规模和运作情况；
5. 对下一步工作的打算，有何意见、建议；

本次调研活动由靳楠支队长牵头，支队领导带队，分为四个调研小组，支队机关各部门派员参加。具体如下：

第一组：**；

第二组：**下关大队；

第三组：**大队；

第四组：**六合大队。

本次调研活动主要采取听取各大队介绍情况，召开座谈会，走访有关部门（中队），实地调查，集中研讨等方法进行。调研活动分三个阶段：

1. 准备阶段（3月1日至3月3日）

2. 调查阶段（3月6日至3月10日）

支队各调研小组在支队领导带队下，分赴各大队进行调研，同时各大队安排两个街道中队作为实地调查对象。具体日程安排由各调研小组电话通知相关大队。

3. 汇总阶段（3月13日至3月20日）

各小组分析调研材料、数据，在此基础上汇总调研情况，撰写调研报告报上级机关，供决策参考。

1. 请各区大队提前做好书面汇报材料和调研活动的安排；

2. 不尽事宜，请电话联系法纪督导中心。

调研方案要求财务回单位报篇二

为确保学习实践活动扎实推进、取得实效，根据实施方案要求，经**学习实践活动领导小组研究决定，拟分别举办院级领导干部及党委成员调研成果交流会和中层领导调研成果交

流会。现将有关事宜通知如下：

时间□20xx年11月23日（星期日）上午8：00

地点：南**

参加人员：**中层以上领导干部、副高职以上人员。交流完毕后，进行群众满意度测评。

按照统一部署，自行组织的原则，中层领导干部调研成果交流会以支部为单位进行，时间统一定于11月24日下午。参加人员为本支部所辖全体教职工。各党支部召开交流会的时间及地点需提前通知活动办检查指导组，各教学单位还需提前通知本单位联系院领导。交流完毕后，进行群众满意度测评。其它安排由各党支部自行确定。

1、与会人员须准时到会，一般不得请假，如确有特殊情况需要请假，中层领导须向学习实践活动办公室主任田明欣副书记请假，其它人员需向支部书记请假，并说明具体情况。

2、为了保证会议的顺利进行，与会人员须提前10分钟入场，进入会场后请将手机关闭或置于静音状态。

调研方案要求财务回单位报篇三

面对如何建设特色专业，进一步完善人才培养方案和充实专业方向内涵，我们对四川大学、西南交通大学、西华大学、西南科技大学等重点院校和普通院校的进行了走访与调研，并结合我院学科发展方向和本着学校对我校特色专业发展和建设的要求，即以培养高素质应用型人才为目标，以培养学生创新精神和实践能力为出发点，建立厚基础、高素质的创新人才培养体系的要求，做出如下总结。

新世纪，什么是社会前进不可或缺的动力，是科技，而科技

的主导者和倡导者就是人才。培养什么样的人，才能适应21世纪的中国和世界的发展需要呢？如何培养社会发展所需要的人才呢？这些都是新世纪高等教育所必须思索和解答的问题。

同点主要集中在：面向市场需求，实施专业教育；重视实践教学，校企合作紧密；以本科教育为主，形成包括研究生教育在内的实用性教育体系等。围绕这种教育体系的形成与建设，必须优先发展和壮大学科的特色专业，利用特色专业的建设，加强人才培养的力度和培养方式的改革，因此人才培养方案的制定与优化当然必须围绕特色专业建设展开，是特色专业建设过程中的首要环节，也是特色专业建设的重点和难点。要在全面贯彻党的教育方针，遵循教育教学规律的基础上，按照知识、能力、素质协调发展的要求，根据社会对各类人才的需求、背景和趋势，准确定位人才培养目标。要遵循基础理论教学和专业能力培养并重的理念，体现先进科学的专业教育教学思想，通过吸引产业、行业和用人单位共同参与研究和确定专业人才培养目标，制定出与学校定位、专业特色、生产实践、社会发展相结合的人才培养方案。

培养理论研究型的学生为主；西华大学机械工程及自动化学院和西南科技大学机械制造科学与工程学院虽是两所定位于本科教育，它们的本科教育也是重基础，宽方向，重实训，重校企合作，并积极向研究生教育靠拢的两所院校。这些学校的人才培养均是结合了本校与地区的优势，走了高等教育发达国家和地区的人才培养的路线。成都大学是一所城市型综合大学，人才培养在学习先进经验的同时必须结合自身发展特点与需要，走成都大学特色建设的路，而成都大学工业制造学院所开设机械设计、机械制造类本专科专业已有近30年历史。机械设计制造及其自动化专业以培养学生设计制造能力为主线，以加强学生实践能力为重点，强调理论教学与实践相结合，以机械为主、机电结合，突出计算机技术与数控加工技术的应用，重视实践能力的培养，强调实践教学环节，学生的工程意识、专业意识、动手能力都是培养的重点。

因而所培养的人才主要处于研究、决策与操作执行层之间的，对工程科学研究成果进行工程技术分析研究、对开发的新产品进行工艺设计实施，能对生产决策进行生产组织，掌握从事生产第一线工作所需要的理论知识和实践技能的应用型高级工程技术人才。

随着我国和四川制造业水平的不断发展，制造业将成为我省和我市支柱产业和主导产业，社会迫切需要一批掌握汽车制造、数控技术、模具制造及cad/cam技术的高素质人才，在这种大好机遇下，社会这些需求将更有利本专业的建设与发展。

另外，通过走访调查其他高校相关学科与专业建设的理念，以及对企业需求的调研与分析，并结合前期对特色专业的建设工作的总结，按照学校对学院发展要求，以及学院自身发展需要，我校机械制造及自动化特色专业的建设，人才的培养模式的制定与建设必须结合市场需求，结合学校建设目标来进行。

总之，人才的培养必须坚持贯彻执行机械设计制造及其自动化专业的建设规划，注重专业建设投入，按照边建设、边总结、边发展的方针，现正在逐步修改和完善专业教学计划，已进一步确立了应用创新型人才的培养模式，并且还进一步确定了以培养应用创新型人才为核心的人才培养目标；与此同时，本专业继续强调加强专业基础教育、强化实践性环节的教学、突出应用创新能力的培养，结合市场需求，现基本已形成“基础—方向—企业需要”的三段式人才培养接插件模式。在重视基础学科知识教育的同时，把准社会需求方向，灵活制定出学生发展学习的重点方向，依靠社会需求方向学科知识的学习，加强基础学科知识与方向学科知识的融会贯通，从而使学生在具备机械学科大知识背景的同时，还能尽早掌握企业需求方向的相关专业知识，从而较容易在企业工作中进入角色，做到企业能用，企业敢用，企业用着放心。

（1）专业培养目标

问题，能在机械制造业从事机械产品设计、制造、科技开发、应用研究、运行管理和经营销售等方面工作，具有竞争意识和创新精神的高级工程技术人才。

（2）人才培养规格

本专业学生主要学习机械工程领域的基础理论，掌握力学、机械设计技术、机械制造技术、自动化及控制技术等基本知
识，受到现代机械工程师的基本训练，具有机械产品设计、制造及设备控制、生产组织管理和市场营销的基本能力。

毕业生应获得以下几方面的知识和能力：

1. 有较扎实的自然科学基础知识、较好的人文与社会科学基础知识；
2. 掌握现代机械设计的基本理论和技能，能够较熟练地运用计算机辅助设计技术及所学专业知
识进行机械产品的设计。
3. 熟悉现代机械制造的基本理论、技术和装备，掌握零件机械加工工艺规程和机器装配工艺规程编制的一般方法，具有产品质量控制、性能检测的基本知识和能力。
4. 掌握自动控制的基本理论，熟悉数控技术，初步具备使用和维护数控机床、加工中心等设备的能力。
5. 具有新工艺、新技术、新设备的研究与开发能力，初步掌握机械产品及其制造过程技术经济分析的一般方法。

调研方案要求财务回单位报篇四

为不断推进组织工作和人社部门自身建设，进一步开创组织

工作新局面，树立人社部门干部新形象，全面提高组织工作满意度，根据我区严肃换届纪律专题谈心谈话会暨“双承诺”活动会议精神和有关文件要求，结合我局实际，特制定区人社局领导干部深入基层调研工作方案。

通过本工作方案的实施，使人社系统党员干部在党性修养上有新的进步，在思想观念上有新的转变，在工作作风上有新的改进，在精神状态上有新的提升，在能力素质上有新的提高，在解决难题上有新的突破，在改革创新上有新的进展，在服务科学发展上有新的成效。具体为：组织工作满意度有明显提高，人社部门干部满意度有明显提高，干部选用任用满意度有明显提高，防止和纠正用人上不正之风满意度有明显提高。

（一）在宣传工作上下功夫，提高组织工作满意度。人社部门干部要牢固树立公仆意识、群众意识，自觉把为民服务的理念融入到组织工作的全过程之中，为人民群众掌好权、用好人、分好忧。要扎实做好为干部群众服务工作，提高服务质量，打造服务品牌。

1、通过多种形式开展宣传。通过宣传展板和党务公开栏宣传一些典型的、影响面较大的实例。主要包括：全局组织工作所取得的成绩，在一系列学习活动中涌现出来的典型人物和事迹，好的工作经验和做法。

2、深化“创先争优”评选活动。利用90周年之际，开展“创先争优”评选活动，将在平凡工作岗位上做出不平凡事业的党员先进评选出来，树立典型，利用媒体，加强组织工作宣传，提高群众知晓率和满意度。

3、加大对公务员招录及事业单位工作人员招聘工作的宣传力度。利用各种宣传载体，拓宽宣传渠道，及时宣传报道各类招考工作信息，提高群众的知情权和参与权。

（二）在树立人社干部新形象上下功夫，提高组织工作满意度。人社部门要紧紧围绕党的建设和组织工作的中心任务，切实加强学习型机关、学习型组织、学习型干部队伍建设，着力培养高素质的人社干部队伍。

1、强化服务意识，树立新形象。一是提供优质服务。在局机关及下属单位继续开展优质服务窗口活动，规范办事程序，提高服务质量和水平。二是开展惠民服务。结合“强基惠农春季大行动”的开展，着力建立人社干部经常下基层调研的长效机制，要求人社干部腾出时间，腾出精力，沉下身子，深入基层，深入群众，访民情、听民声、解民困、办实事。通过开展经常性服务群众活动，提高群众对组织工作和人社干部的满意度。

2、广泛征求意见，问计于民。针对影响和制约组织人事工作科学发展、人社部门和人社干部服务科学发展的水平和能力的问题，紧紧围绕干部个人在思想作风、工作作风、生活作风等方面存在的问题，征求党员干部和服务对象对组织工作的建议和意见。

3、深入调查研究，找准问题。紧紧围绕提高组织工作群众满意度这个重点，深入到联系点，进行调研。针对当前群众反映强烈的热点问题、组织工作的难点问题、影响形象的突出问题调研。局机关全体党员干部要深入农村、企业进行调研，力争办一件以上实事，为基层群众解决实际问题。

（三）在干部选拔任用工作上下功夫，提高组织工作满意度。人社部门要坚持站在群众立场评价、识别和任用干部，把群众的满意度和认可度作为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。全面加强对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”。

1、组织学习《中国共产党党员领导干部廉洁从政若干准则》。将《廉洁从政若干准则》纳入干部培训的内容。

2、召开“四项监督制度”学习会议。召开会议将“四项监督制度”原原本本地传达到全局系统领导干部和干部职工，认真组织领导班子学、干部职工学。

3、召开有关严明换届纪律工作会议。通过会议，及时传达中央、自治区、玉林市和区委有关严肃换届纪律和提高组织工作满意度的会议及文件精神，不断提高干部职工政治觉悟水平。

4、抓好知晓率。采取逐级承诺的方式，提高换届选举工作的知晓率和贯彻落实效果。人社局党组要向上级党组织作出承诺，人社部门副科级以上领导干部要向区委作出承诺，其他干部要向人社局党组作出承诺。

1、加强组织领导。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”。

调研方案要求财务回单位报篇五

调研背景是对本次调研工作开展的原因，需要在调研方案中大致介绍和总体概括。

调研目的主要是针对特定市场或特定产品而进行的，它包括调研涉及到的各个细节点。简而言之，就是解释为什么调研，即通过调研所获得的信息将主要用来解决什么样的问题。

调研内容的确定必须服务于调研目的，它主要解决为达到调研目的，必须收集哪方面的信息的问题。

一般而言，调研的内容主要有：行业性的市场环境调研、消费者行为模式调研、消费者信息接受模式调研、广告调研、产品调研、品牌的三度调研等。

调研方法主要说明从什么地方、什么人、用什么方法来收集有关的信息。它一般对三个内容进行说明：调研区域、调研对象、调研方法。

调研区域，说明城市的数目及名称。调研区域可根据客户的调研要求，根据各城市的代表性来选择，也可以用抽样的方法来选择。如果用抽样来选择的话，则必须对抽样的过程进行详细说明。

调研对象，说明样本的数量、限制条件及选择原则。如果调

研究对象的选择是以抽样来决定的话，则应对抽样过程进行详细说明。

调研方法，说明以何种调研方式来对相关的调研对象收集资料。常用的调研方法有文案调研、问卷调研、电话访问、深度访谈、座谈会等形式。

样本量，对消费者、媒体等调研对象的样本数目及抽样方法。一般可列表说明。

这一节主要对调研流程、调研组织、人员培训三个方面进行简单说明。

调研流程，可用一个简单的图对整个调研流程进行说明。

人员要求，对该项目的组织情况进行简单说明。

人员培训，它包含人员的素质要求、人员的培训内容进行简单说明。

对整个调研流程的质量控制是保证客观、科学地收集市场信息的前提。本节一般可对公司的整个质量控制系统进行简单说明。

在客户确认项目后，就要有计划的安排调研工作的各项日程，用以规范和保证调研工作的顺利实施。按调研的实施步骤，可分七个小项来对时间进行具体安排：调研方案、问卷的设计；调研方案、问卷的修改、确认；项目准备阶段（包括网络、人员安排）；实地访问阶段；数据预处理阶段（编码、输入）；数据统计分析阶段；调研报告撰写阶段。

市场调研项目的预算分为两个方面：一是调研经费的预算，二是投入的人力预算。

1、调研经费预算

在进行经费预算时，一般需要考虑如下几个方面：

- (1) 总体方案策划费或设计费；
- (2) 抽样方案设计费(或实验方案设计)；
- (3) 调查问卷设计费(包括测试费)；
- (4) 调查问卷印刷费；
- (6) 数据录入费(包括编码、录入、查错等)；
- (7) 数据统计分析费(包括上机、统计、制表、作图、购买必需品等)；
- (8) 调研报告撰写费；
- (9) 资料费、复印费、通讯联络等办公费用；
- (10) 专家咨询费；
- (11) 劳务费(公关、协作人员劳务费等)；
- (12) 上交管理费或税金；
- (13) 鉴定费、新闻发布会及出版印刷费用等。

2、调研人力预算

市场调研项目中事前做好人力预算也十分关键，因为它关系到调研项目能否按期完成。调研项目的人力投入不能太少以至影响项目进度或质量，也不能投入太多而造成人力成本过高。