

2023年乡镇调查报告(实用7篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。那么什么样的报告才是有效的呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

乡镇调查报告篇一

××省××市粮食综合生产能力连续多年居××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。××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。

××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。××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，××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，××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××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××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××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。××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××、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。××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、克扣奶户的违法违规行，保护养牛户的切身利益，维护主导产业的正常经营秩序。

××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。××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。

乡镇调查报告篇二

关于小学生学习态度、学习习惯和生活情况的调查报告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最重要的时期，又是学习习惯走向稳定的最佳时期，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。

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。

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。调查问卷采用无记名的方式进行，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23年级为一组，小学46年级为一组。

（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：

你最喜欢哪一门学科（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，学生最喜欢的学科不一定就是主科，而是他们最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、另一班的音乐科是最受学生欢迎的，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23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；46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，受到不良影响也最为严重。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名牌大学，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，要么将来能考上名牌大学，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，最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%的学生没有非常要好的朋友。

(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xx社会主义事业的接班人。未成年时期不仅是学知识、长身体的最佳时期，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、个性爱好以及家庭气氛、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。

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。

乡镇调查报告篇三

瑞都社区在市委、市政府出台的一系列政策文件推动下，逐步提高和丰富着社区管理的发展，成为了本市比较有影响的社区。

为了进一步了解现阶段城市构建和谐社区的基本情况；建立适应居民群众提高生活质量需求的社区服务体系。

通过走访调查的方式对瑞都社区行政管理状况进行了调查，并通过对居民区40人的提问深入了解了人们对和谐社区的期望与需求。

通过调查发现，社区居委会的功能当前还未能突破办理政府行政事务为主，办理社区事务为辅的现状，还习惯于上级领导布置什么就干什么，工作中表现较强的依赖性，自主性、自治性没有得到体现。一是社区自治的任务与工作要求有距离。社区居委会的自治工作应有三方面内容，即：首先要做好社区服务，但实际上社区服务做得极少或是空白；其次要做好社区事务的民主决策与管理，但实际上的效果不明显；第三是丰富社区教育活动，倡导科学文明健康的生活方式、建设社会主义精神文明，但实际上文体活动多，教育活动少。二是社区居委会已经成为事实上的政府的腿。《居民委员会组织法》规定了社区居委会协助政府有关部门做好管理工作的职责，具体规定了必须要协助政府部门做好社区治安、公共卫生、优抚救济、最低生活保障、计划生育和青少年教育等有关工作。通过调查，以上这些职责应该是社区居委会通过居民自我管理、自我教育、自我服务等形式开展的，但是大多数情况是街道办事处要求社区居委会替政府部门填表格、建档案、出具证明材料等行政性工作；同时政府部门临时性的统计、调查任务也都通过街道办事处落实到社区居委会来执行。这使得社区居委会的大部分时间都花在协助政府部门的工作上，居民自治组织的作用被行政化所覆盖。

我结合工作对40人进行了调查，当问到居委会是什么性质的组织时，有28人回答是代表政府的机构，只有8人回答是代表居民的，还有4人不清楚。在社区专职工作者队伍中也有很大一部分有吃人俸禄，为人分忧拿政府的薪水，替政府干活的思想。在街道办事处工作人员中绝大多数都认为社区居委会是街道办事处的下属单位，理所应当地完成街道办事处布置的各项工作任务。

随着市场经济体制改革的深入，大量的单位人转化为社会人、大量农民进入城市生活、本地农民失地流向城市，流动人口的大量进入城市，使社区居委会面对复杂众多人口而发生的各项管理工作和事务数量增加、难度加大，小社区，大社会的模式，增加了社区居委会的工作强度。

繁忙的行政和社会管理事务使社区居委会陷于被动应付的境地，许多部门提出了横到边，竖到底、把工作触角延伸到社区的目标和任务，以进一步加强城市基层基础工作，这本是一件好事，但是指导、服务不到位，形成了会议多、检查多、报表多的局面。有些部门工作（含街道）进入社区没有发挥自身指导、服务职能，为社区居民办实事，而是习惯于把社区当作自己的下属单位去布置工作；热衷于创建、搞评比，轻内容、重形式，各项工作都要求建班子、挂牌子、设展板、建台帐、要数据。社区居委会每天应付着上级领导的检查和收集报表、传送各种数据，从而淡化了居民群众对社区的认同感，削弱了社区居委会对居民群众的亲和力和凝聚力，弱化了社区居委会作为群众性自治组织的职能。

社区内的阅览室太小，坐10人就已显得拥挤不堪了。虽然社区的一些住宅区已安置了健身设施，但都只有跑步器、旋转盘或者吊杆等两三样。还有活动室小，活动项目非常局限，只能打乒乓球。

社区办公点在住宅区中心，但却没有设立卫生服务室，这对社区居民来说非常不便，尤其因为小区内有些居民住宅地势

偏远，日常小病就医非常不便。

乡镇调查报告篇四

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：

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、企业人才资源匮乏的成因分析。

（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。

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，一个共同成长的梦想，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。

二、在企业发展中人才资源管理的重要作用。

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，是公司对于单个人力个体是否奖惩、奖惩多少甚至是否保留使用

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精神层入手，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。

三、人力资源解决方案。

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

乡镇调查报告篇五

学号□XXXXXX

分校□xxxxx分校

专业：行政管理（专）

指导老师□xxxxx

时间□20xx年4月

（一）、调查的目的意义

中小企业在我国的国民经济中具有重要的作用。统计资料表明，全国工商注册企业中，中小企业占了99%，其产值和利润分别约占60%和40%；而且，中小企业还提供了75%的城镇就业机会；在去年1500亿美元的出口总额中中小企业占有约60%的份额；此外，中小企业在满足人民的多样化需求，培养企业家，进行技术创新，参与专业协作等方面都具有重要的作用。中小企业在一定程度上影响地区乃至整个国家经济的繁荣和社会的稳定。发展中小企业是一个必然的趋势，为中小企业创造良好的环境是经济体制改革的一个重要方向。中小企业如何抓住这个良好的机遇，获得长期生存与持续发展的动力和能力，是中小企业在竞争中面临的严峻课题。

（二）、调查对象：蓟县开发区企业

（三）调查方法

（一）中小企业面临的问题

1、规模小。中小企业不管是生产规模，还是人员、资产拥有量以及影响力都要小于大企业。这使得大部分的中小企业难以提供高薪、高福利来吸引人才。而且，一般来讲中小企业的稳定性比大企业差，不管内部还是外部环境的变化，对中小企业的影晌比对大企业的影响大的多，所以对于人才而言，在中小企业发展的风险要高于在大企业。

2、行业分布广，但地域性强。中小企业分布在各行各业中，从手工作坊式的加工业到高科技技术产业，包括一些不适合大规模资金运作的领域，所以中小企业对人才的需求更具多样性和复杂性。中小企业往往活动范围不广，地域性强，尤其是人员的构成更具有明显的地域性，有时容易形成排外的企业氛围，不利于企业引进新的人才。有的企业位于中小城市、城镇，甚至偏僻的地方，很难吸引人才。

3、个体对企业的贡献度大，影响也大。无论是经营者，还是每一个职工，对企业稳定地进行生产经营活动都很重要。大企业持续正常的运作必须依靠完善的制度，中小企业往往对个体的力量依赖性更大。这样不利于中小企业有针对性、有计划地引进人才。

4、缺乏良好的企业文化。大多数中小企业不注重企业文化的建设，员工缺乏共同的价值观念，对企业的认同感不强，这也是中小企业难以吸引与留住人才的一个重要原因。

（二）中小型企业吸引人才方面应改进的方面

1、人才储备意识不足，缺乏有效的招聘体系。大多数中小企业缺乏中长期人力资源规划。大多数中小企业采取现缺现招的办法，无法估计企业未来发展对人员的需求，在时间紧的情况下，甚至降低录用标准。这种招聘方式无法达到满意效果更谈不上为企业可持续发展发现人才和储备人才了。我们应该作好有效的招聘，有效招聘体系的建立需要有前瞻性、战略性、务实性及最低成本等原则要求。

2、中小型企业用人方面法律意识淡漠。中小企业中劳资关系存在不平等、不公平、不和谐的现象，主要表现在：劳资关系不规范，员工利益得不到有关法律的保护，违反《劳动法》的规定，随意延长员工的工作时间，经常克扣和拖欠员工工资，劳工条件差，工作环境恶劣，工人缺乏必要的劳动保障，在养老、失业、医疗等主要劳动保障方面投入较少。

（三）中小企业吸引人才具体策略

1、善于识别优秀人才。优秀人才必须心理健康和有正常的人格。他们应有积极的人生观，用积极的态度面对现实中的问题，能够面对和承受挫折，他们应该对自己和他人有责任感；他们应该有开放的心态，勤于学习，不断创新；他们应该懂得尊重别人，尊重规律，尊重知识；他们应该有克己修身的人格品位；他们应该是“言必信，行必果”之人；他们应该设定一个明确的奋斗目标和个人生涯规划。具有以上特点的人才，只要给予适合他成长的环境，便可成为优秀人才。优秀人才分为显露型和潜在型两种，对于前者，大多数已有工作成就，比较容易辨认，但此类人才因受大家注意不易招聘或招到易被其它企业挖角。而后者才应该是企业所需要吸引和培养的人才，看出这类人才的潜质。

2、通过多种渠道招聘人才。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，对中小型企业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，较高职位通过一般人才市场招聘较困难，需其他渠道的补充配合。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质素关系较大，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，寻找最合适的猎头公司。通过网络招聘是一个新兴的人才交流渠道，具有使用方便，信息传播快捷，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。熟人推荐也是一个渠道，有些大型公司也很注重这一点。比如cisco公司就采取员工内部举荐和经常与员工个人关系圈保持接触的方式，吸引那些呆在其他公司内部不知道

自己应该挪挪窝的人才。

3、树立吸引人才的正确观念。正确认识人才，树立正确的人才观念是吸引人才，用好人才的前提。人才是多样性的：企业经营中的方方面面都需要不同的各种各样的人才。除技术人才外，还有管理人才、市场营销人才、公关人才等等。应该说，一切具有可以为企业发展所用的特殊技能或才干的人都是企业的人才。全面的人才观可以克服狭益的人才观的弊端，使企业全面分析人力资源方面所面临的问题和机遇，从制度上建立起完美的人才体系，有针对性地招揽切实需要的适用人才。

乡镇调查报告篇六

企业行政管理是指企业行政系统为了企业的生存与发展而依靠一定的法律、制度、原则及方法对企业进行职能性管理的总和。它具有管理、服务和协调三大功能：在管理上，处理好企业日常事务，确保企业顺利运行的同时全盘考虑企业的经营理念、管理策略、企业精神、企业文化建设，为高层决策提供参考；在服务上，为企业各个部门的运转提供后勤服务；在协调上，实现纵横两个方向的沟通，即实现企业不同层级部门之间、不同职能部门之间的美好沟通协调。企业行政管理对我国企业的发展有着十分重要的作用。目前，我国的企业行政管理仍然存在一些问题。为此，需要采取相应的措施，改进我国的企业行政管理。这也是本篇报告要着重论述企业行政管理的改革思路和解决的问题。

行政管理工作可以说是千头万绪、纷繁复杂。企业行政人员每天都面临着大量的、琐碎的、不起眼的事务。但是，这些事务只不过是行政管理这棵大树上的枝枝叶叶而已。概括起来说，行政管理在企业中主要有管理、协调、服务三大功能；其中管理是主干，协调是核心，服务是根本。究而言之，行政管理的实质就是服务。专门的行政管理部门（通常称为办公室、总经理办公室、行政人事部之类）担负着企业行政管

理的组织实施、具体操作，是行政管理工作中的一个部分、一个环节，是整个行政管理系统中的一个小系统。行政部门应该兢兢业业、认真细致地做好种种行政事务工作，把领导和员工从繁重、琐碎的行政事务和生活琐事中解脱出来，可以集中精力、轻装上阵，研究国内外市场形势，考虑公司的发展战略，探讨公司的组织架构，任用公司的各级干部，实施公司的经营方针，解决公司所面临的重大问题，以及专心做好每一笔重要业务等等。

（一）行政机构庞大臃肿

我国的企业行政机构过于庞大臃肿，几度精简，收益甚微，结果是“精简、精简，有增无减”，没有必要设立的行政机构大量出现。

（二）权力集中缺乏制约

权力过分地高度集中而又缺乏应有的监督制约机制，导致一些企业工作人员官僚主义严重，家长制、人身依附等封建主义的影响依然存在，严重影响着决策民主化、管理科学化的进程，在很大程度上挫伤企业员工的积极性，使企业行政系统缺乏活力和效率。

（三）行政机构运转不灵、效率低下

由于部门和环节过多，造成行政机构某些部位和环节运转不灵，往往因扯皮现象导致行政效率低下。主要表现为：解决问题的客观条件已经具备，只因少数人反对，而长期得不到解决，如已经作了正式决定，而且又是正确的，只是触及到某个部门、单位的利益，这个单位和个人就找借口拒不执行。

（一）选择合适的企业行政管理模式

为了解决我国企业行政管理现存的一些问题，有必要在考虑

企业的实际需要和企业行政管理的特点的基础上选择合适的企业行政管理模式。企业行政管理必须时刻着眼于为企业的经济利益服务，这就要求企业行政管理部门甘当幕后英雄。企业行政管理的理想境界应该是“润物细无声”。企业行政管理部门应该像一部自动化程度很高的机器，这头原料（任务）进去，那头成品（结果）出来；其中的许许多多曲曲折折，都消化在行政体系之内，切忌为自己评功摆好，四处张扬，特别是不能把自身变成“门难进，脸难看，事难办”的官府衙门。

还必须强化企业行政管理部门的企业管理职能。社会上许多企业都设有企业管理部，但由于很大一部分企业管理职能往往还保留在企业行政管理部门，“企管口”和“行政口”二者的职能往往发生重叠和冲突。在此情况下，企业管理部实际上只起到了一个类似“法规处”的作用，在管理制度的执行上并无权威；而行政管理部门又被削弱了管理职能，沦为“总务处”。为了避免这种互相重叠和冲突造成的互相削弱，“行政口”与“企管口”必须合而为一，要将一般企业的“企业管理部”的职能注入企业行政管理部门，强化其企业管理职能。

再者，如果只是一般地要求企业行政管理部门深入各业务部门，增强为企业第一线服务的观念，克服衙门习气和老爷作风，恐怕难收实效。因为企业行政管理人员如果没有一个切入口介入各业务部门的工作，会感觉“师出无名”，难以着手；如果介入得比较生硬，还会干扰各业务部门的正常工作，引起各业务部门的反感和排斥。强化企业行政管理部门的管理职能后，企业行政管理部门深入各业务部门工作，就成了自然而然、顺理成章的事情。企业行政管理部门为了使制订的管理制度符合实际并切实可行，为了考察各业务部门执行制度的情况，为了使管理能够切实有益于各部门的业务，就必须深入跟踪各部门业务的进展，并与各业务部门保持良好的合作关系。由此，企业行政管理部门在通过强化管理职能而深入了各业务部门工作之后，也就能把其工作做得更好。

比如，由于深入了各业务部门，对于各业务部门人员的工作表现和工作能力就会了解得更多、更深入，这对搞好人员考核和任用显然有很大助益。又如，企业行政管理人员在深入业务中可以从企业管理的角度为各业务部门出谋划策，做好上下沟通和跨部门协调等等，这能解决各业务部门自身难以解决的一些问题，甚至起到企业高层领导都难以起到的作用，等等。这一切都有利于搞好企业行政管理部门自身与各业务部门的协调，改善双方的关系，改善企业行政管理部门的形象。

（二）选择规范的企业行政管理模式

目前我国企业行政管理中的“游击作风”、“打乱仗”的现象是我们应当大力反对的。这种现象反映的实质就是企业的管理体系混乱。企业行政管理是企业内部管理不可缺少的一部分，如果没有健全有效的内部管理，企业的制定的各项规章制度就不可能得到很好的执行，经营者也不可能及时的发现企业经营管理中的失误，从而给企业带来败局。所以为了改变这种现状，企业行政管理的核心应该在于设置合理有效的行政管理规章制度和结构体制，使各部门各岗位在行政管理工作的协调下处于良好的运作状态。因为“社会生活最重要的方面——我们需要的与其说是最好的人，还不如说是好的制度”。在企业行政管理的具体工作中，上下级和各岗位之间不但要分工明确，还要明确应有其职责权力，使职责不会被推委，也不会被包揽。

（三）联系实际开展工作

企业行政管理必须时刻着眼于为企业的经济利益服务，反对“为管理而管理”；必须坚决摒弃形式主义，切实讲究实效；必须大力讲究勤俭节约，反对大手大脚；必须根据企业实际需要和可能采取灵活变通的方式方法，一切以企业利益为最高原则，反对泥古不化、因循守旧。同时，要联系实际加强企业文化建设，培养企业行政管理人员的责任意识和忠

诚感，提高他们的职业道德素质，使他们以身作则，带头遵守企业的规章制度；要深入各业务部门了解情况，制订符合实际并切实可行的管理制度，其中包括建立业绩考评制度，以提高企业行政管理人员的业务能力；要根据日常实际工作的特点，选拔有耐心的、有服务意识的企业行政管理人員。

（四）构建企业行政管理新体系

1. 构建企业行政管理的权力体系构建企业行政管理的权力体系就是设计企业行政架构。企业行政架构的设计与应时而变是企业行政管理的核心内容，这一问题主要涉及企业组织的概念、类型、治理结构、组织结构设计的原理和内容、企业组织力量的整合、行政流程的结构设计、职能分解、岗位设置、人事相合等。

2. 构建企业行政管理的技术体系企业行政管理需要技术支撑。企业行政管理的技术体系包括：（1）企业行政管理中的领导与管理，这部分是关于在组织中行政管理人員如何进行有效领导与管理的内容；（2）企业行政管理中的沟通与协调；（3）企业行政控制与监督。

3. 构建企业行政管理的事务体系事务管理是企业行政管理的重要组成部分。构建企业行政管理新体系离不开其事务体系的构建。企业行政管理的事务体系包括办公室管理、文书档案管理、会议管理、总务后勤管理、企业行政信息系统管理，等等。

综上所述，要做好企业行政管理工作，不但要有与本企业实际情况相符合的、规范的企业行政管理模式，做到有章可循，有条可依，还要有良好的人文环境、工作环境和企业行政管理体制，这样的企业的行政管理工作才能杂而不乱、繁而不烦、张弛有度。行政管理人員在深入业务中可以从企业管理的角度为各部门出谋划策、做好上下沟通和跨部门协调等等，就能解决各部门自身难以解决的一些问题，甚至起到公司高

层领导都难以起到的作用，等等。这一切，显然都有利于搞好行政部门自身与各部门的协调，改善双方的关系，改善行政部门的形象。实践中，我们要充分运用先进的企业行政管理方法，尽量适应企业员工的需要和特点，顾及社会因素及其各方面的影响，努力健全企业规章制度，大力提高企业行政管理人员的素质，充分发挥和利用人的内在潜能，获得最佳管理效果。这些都是解决企业行政管理问题的现实选择。

乡镇调查报告篇七

调查时间□xx年3□20—xx年4。8

调查内容：

- 1、事业管理局的工作性质；
- 2、事业管理局的日常管理；
- 3、事业管理局的存在问题；
- 4、解决事业管理局问题的对策。

为了深入了事业管理局服务意识的相关情况，我于xx年3月20日至xx年4月8日对事业管理局进行了深入的调查。在这次调查中主要采用了“多看、多听、多问、多查以及多想”的方式，在此次调查过程中，得到了该局领导的大力支持并取得了良好的实践效果，笔者在此表示衷心感谢！

负责管理和承办覆盖全市的养老保险、养老保险基金的筹集、管理、运用和支付；管理和承办城镇各类职工的失业保险、失业保险金的筹集、管理、运用和支付；编制全市社会保险基金发展的具体计划和宏观规划，研究制定各种保险基金的统筹方案及实施办法；参与制定各种社会保险制度的改革方案及实施办法，具有对保险范围内执行职工退休，失业待遇

正确与否的复核权；促进保险基金的融通、增值，提高给付能力，充分发挥保险基金的保障和为地方建设服务的双重功能。

（一）处理审批慢流程复杂时间跨度大

（二）服务意识有待提高

（三）人员老化

很多人都是工作多年的老的工作人员，面对日新月异的社会，一些办公本领如微机等掌握的不是很好。对待来办事人员没有良好的心态和语气，往往激发矛盾，引起不必要的争端。

（四）精通业务人员及员工培训滞后

xx局由于政府编制问题已经多年没有充实年轻的一线人员了，都是工作多年的人员，年龄层次偏高，接受新的知识和技能培训较慢，人才储备几乎为零。

（一）工作制度

着手对原有的工作制度进行规范。规范事假制度：因事必须本人处理者可请事假，半天以内由部门负责人批准，半天以上，一天以内的，报办公室批准，一天以上的需经中心领导审批；工作时间必须佩戴胸卡；在工作时间不看书报杂志、不吃零食、不玩电脑游戏、不上网操作股票等都写入职工守则里。实现工作制度标准化，解决长期存在的松散情况。

（二）人员服饰

针对原来工作人员穿衣随便的情况，规定了职工每天必须统一着装，无形之中又增加了职工的团队感。

（三）规范语言

作为窗口性行业，在整个建设管理过程中，语言的规范化是重点之一。针对这一问题专门组织礼仪培训，强调“微笑服务”，并要求职工在接待群众及单位时礼貌规范用语“您好，您有什么需要我为您服务”是接待时基本礼貌语言。并把这条纳入年终的考核内容之一。

（四）增加计算机的使用

规范报审表，安装机读审批表系统，完善办公自动化体系，开通网上办公，网上报审，网银缴费等。增加计算机和互联网方面的培训和使用率，可作为技能审核的一部分。

（五）开发电子政务智能服务终端

在这方面可以借鉴银行的发展经验，开发出类似于atm电子政务智能服务终端。公众只需带上自己的服务卡，便可以在遍布于大街小巷的任何一台智能终端上开展政务活动，如查询事业管理局的政策法规，在线报审与缴费，甚至可以进行在线的视频交流，省去了许多奔波于政府各部门的麻烦，也在一定程度有利于维护民群的尊严和政府的形象。引入平台概念，进一步说就是网上平台的意思，对人才引进、解决困难人员办理社会养老保险、档案挂靠等方面正在逐步计划进行网上服务功能，目前已经有50%的业务在网上进行操作。在市中心的启动下，通过不断努力探索，增加人性化功能，优化后台服务，真正体现“以人为本，服务至上”原则，让单位和个人足不出户轻松办理业务。

（六）建立培训考核机制

- 1、在人员上岗时，严格把关，坚持宁缺勿滥的原则，上岗合适的人员。坚持这个原则，做到因岗用人，因此不论转岗还是新进入的成员，都能很快投入到工作当中，人员因不合理

匹配而无法完成工作的情况大大降低。

2、建立长期的人员技术培训班，使新成员有更大的学习空间和锻炼的机会，迅速成长为骨干。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，使成员始终保持一种持续学习、进步的动力和状态，会取得很好的效果。

3、鼓励成员不断创新，对技术骨干人才以全面的支持和较宽松的政策，重奖有特殊贡献的成员，为创新成员承担创新风险责任以留住优秀成员。对于技术型成员，将他们的工作业绩与激励紧密挂钩，促进成员发挥主观能动性。也激发成员从行局角度考虑问题，加深成员对本单位的认同感。

4、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。通过严格进入、鼓励创新、培训人员等措施形成一个良好的人才发展梯队，确保人才队伍建设呈良好方向发展。

人心的一件事。

6、持“客户至上”原则。原来我们的许多工作人员工作态度散漫，一副“朝南坐”的脸对着客户，对着百姓。制度的建立，使得政府职能有所改变，打破原来职工的固有思维，这一原则特别对政府职能的操作提供了更高的要求。我们在办理业务时，如果还是以前的思想认为自己手握重权而态度冷淡甚至蛮横，不仅仅我们有这个服务内容，其他各区县也有，去其他区县也可以接收办理。因为客户的流失就有可能影响其年终的考核，该举措使得职工必须懂得“客户是其衣食父母”，提高办事质量，加强办事效率，从而更好的服务大众。

7、加强开放式交流和合作。加强各部门的优势互补，扬长避短，整合人力资源。但是在目前，我们经常会遇到这样或那样的问题，在这当中我们多次联系周边各区县，发现大家互相间的交流太少，上级似乎整合了各区县，却又好像大家各

管各的，随时都可以脱离。所以，需要建立健全交流机制，加强各县区、各部门之间的交流合作，以达到取长补短，不断加强提高的目的。

此次在事业管理局的社会实践，收获颇多。通过这次实践，笔者有了很深的体会，感觉到改革和社会发展过程中肯定是困难重重，但是改革之路必将继续下去。只有重新定位，面向市场，面向广阔的企业和个人，社会报保险事业才会顺利走下去。只有继续协调管理，整合相关资源，贯通全市服务平台和信息网络，加强自身管理，为社会提供更优良的服务，才能更好的发展和服务人民。同时，感觉到理论和实践之间还是有一定差别的，因此本人在实践过程中能主动的请教，虚心的学习，尽量把理论知识融入到实践中去，使自身的理论知识更上一个台阶，实践能力与水平也得到较大地提高。