

劳动调研小报告(优秀13篇)

辞职报告是职业生涯中的一个重要环节，它能够让我们对自己的工作做一个总结和概括。以下是一些经验丰富的人士写的实践报告范文，希望能够给您写作带来启示和灵感。

劳动调研小报告篇一

（一）生活方式：

- 1、衣：经过观察，大都穿着朴素。
- 2、食：三餐较简单，菜色较少。
- 3、住：一般都住在大约几十平方的就房子，房屋摆设简单，家具简陋。
- 4、行：一般都呆在村子里，偶尔去赶集买生活用品，没有像城市社区那样的健身场所。

（二）健康状况：

- 1、老年人一般都带有各种小病。
- 2、农村医疗条件较差，一个村有时一个卫生所都没有，一个乡才有一个大型的医院。
- 3、有的老年人还种着几亩田，经常下地劳作。

（三）精神生活：

- 1、农村青、中年人大都在外打工，子女陪伴在身边的时间较少。

2、农村很少举行大型的活动，除非是开会或者是全村放电影，否则很难聚到一块，娱乐方式较少。

3、一些老年人以打麻将、牌等方式消遣时间，很少讨论国家大事，看书籍等，在家忙着做一些琐碎事情。

（四）家庭关系：

大多数家庭关系都是较和睦的。

劳动调研小报告篇二

城市资源，以形成城乡良性互动的大好局面，实现农村剩余劳动力的就地转移；另一方面，我们在调整城市产业结构以实现农村剩余劳动力的异地转移的同时，我们还要鼓励农民进城创业，发挥其主观能动性以推动就业。

“三农”问题就是对农业、农民和农村问题的总称。具体的讲，就是农业的增长与发展；农民现实的收入及其增长、未来的生活、职业等变化及由此带来的问题；农村发展，包括农村经济及社会的发展。农业、农村与农民三者之间的联系是紧密相连而难以分隔的。其中，农民从事生产活动，创造价值，增加收入，改善居住地的生存环境条件，建设新型的农村；农民将所得收入用于增加农业投入，进一步促进农业发展。可见，在这三者关系中，农民是具有主动性的一方，而农业是农民获取收入的源泉和进行劳动创造收入的对象之一，农村则是在农民通过劳动创造收入后进行改造、改变的对象。因此，三农问题的实质是农民问题。近年来，随着农副产品价格的普遍下降，农民负担日益加重，中国农民、农村和农业的困境越来越成为人们普遍关注的话题。

劳动调研小报告篇三

1、引进人才呈上升趋势，人才总量有所增加□xx年国有企业

改制时，全市人才总量一度呈下滑趋势，随着各企业逐步走上正轨，企业人才也稳步上升。截至目前，全市31家规模企业人才总量由xx年底的841人增至908人，增加了67人，人才比达到17%，增长了1.4个百分点。调查表明，发展来势足、效益好的企业引才力度较大，人才总量大幅上升。如中意糖果、鸿鹰祥、金湘猪鬃、鑫源缸套等企业近两年分别引进人才15人、8人、12人、10人，受调查的64名人才中，对单位人才引进情况满意和比较满意的占68.8%。从引进人才的方式来看，高层次专业技术人才主要通过在大专院校毕业生中招聘，一般专业技术人才则通过人才招聘。如自来水公司从益阳城建学院引进了一名给排水专业的大学生，鸿鹰祥从湘潭大学引进一名外贸英语专业的大学生。

2、人才培养力度加大，培养措施得到增强。问卷表明，一部分企业对人才培养的经费投入明显加大。如湘澧盐矿用于人才培养的年均费用达20万元，金湘猪鬃去年投入15万元加强企业人才的培养，另有7家企业人才培养费用在1万元以上。石化仪还对单位干部职工参加学历教育的费用实行全额报销。人才培养的措施明显增强。问卷表明，各企业培训人才的方式主要有外聘专家授课、企业内部专长员工授课、选派外出进修、播放光碟、订阅专业书籍等。如湘澧盐矿依托机电学院请湖南省干部教育学院教授定期给中层以上管理人才上课，金湘猪鬃与长沙集成人才培训公司达成协议，分期分批将全体中层以上管理人员和专业技术人才送到长沙进行系统培训，效果比较明显。受调问卷表明，认为企业培训活动开展得较多的占51.6%。

3、人才收入稳步增长，分配机制有所改善。调查表明，目前规模企业的分配标准与人才的市场价位及其工作实绩逐步靠拢，为了吸引和留住人才，一些企业在分配制度改革方面进行了尝试，实行了中高层管理人才年薪制、技术人才岗位工资制，并大幅提高新引进人才的待遇。如湘澧盐矿对去年新引进的大学生实行提前定级，其工资标准按正式职工同等待遇执行。调查数据显示，全市规模企业经营管理人才和专业

技术人才年均收入均在1万元以上，其中年薪2.5万元至3万元的有雪丽造纸、石化仪、鑫源缸套、嘉诚汽配、湘澧盐矿等5家企业，年薪5万元的有帮乐公司，其收入居全市规模企业之首。

二、存在的问题及原因

1、企业人才队伍总体水平有待提高。一是人才比例偏小。受经济环境、区位条件、资源配置等多种因素的影响，加之我市企业经营规模偏小，经济效益较差，直接导致全市企业经营管理人才和生产技能人才的缺乏。据统计，全市规模企业职工总人数7108人，而其中各类企业人才仅有1257人，占比重还不到17%，比全常德市企业人才比例低7个百分点。二是人才构成失衡。全市企业人才中，初级工498人，中级工332人，高级工6人，其人才梯次构成比为83：55：1，与合理的金字塔型比6：3：1有较大差距。高级技术人才的严重不足，影响了人才队伍的帮扶提升能力与企业的创新发展能力。另外人才的老齡化也应引起足够重视，作为我市三大工业板块之一的汽车制造业技术人才就表现出了年龄老化的趋势，如嘉城汽部所有技术人才均为湖桥返聘人员，虽能满足现在生产需要，但基本没有新产品开发能力。三是人才分布不均。全市规模企业人才行业、岗位分布不均。从岗位分布看，企业人才大多数集中在行政管理、财会、简单手工技术等方面，如雪丽造纸115名企业人才中，有63名在行政管理岗位。从行业分布看，企业人才多集中在汽车制造、盐化工、造纸等行业，其它发展中的企业高新科技人才和信息管理人才严重缺乏。

2、企业人力资源管理理念尚需改进。一是企业“人才资源是第一资源”理念缺乏。这在一些生产规模较小的私营企业中尤为突出。多数企业管理层没有培养职业经理人及新产品研发带头人的想法和措施，对人才的使用只看眼前，不重长远，能用一时则用一时，不愿花钱培养人才，而且缺乏有效的激励机制，特别是有竞争力的薪酬激励机制。理念的缺失导致

了人才环境的不优。调查中，64%的企业人才认为企业主对人才的重视和关心情况是“一般”，69%的企业人才对自己目前的薪金感觉“一般”或“不满意”。二是企业用人“近亲繁殖”现象普遍。民营企业大多采取的是家族式的管理和族群式的人才聚集，特别是企业管理层基本是“自己人”，对外聘技术人才也是顾虑重重，不敢放手使用，怕他们跳槽或者自己办公司，成为潜在的竞争对手。这就导致部分企业人才没有归属感而一走了之，长此以往，企业缺乏人才支撑，缺乏发展后劲。三是企业用人存在“急功近利”思想。一些企业虽然也表现出了对某些岗位人才的渴求，但也存在急功近利思想，表现在对人才的“只用不养”或“重用轻养”，只把人才当“蜡烛”，而不是“可充电电池”，不少企业都认为人才就要来即能用，企业可以不承担人才培养和培训义务。如邦乐公司负责人就表示他们的技术人员全部来自汽车改造行业人才队伍比较成熟的株州，基本不用公司培训。对企业培训情况的调查结果也表明，大多数企业虽然也对员工开展比较经常的培训，但多是一些基本的公司章程或操作流程等应知应会教育，少有涉及提升员工综合素质或专业技能的培训，对岗位技能培训采取最为广泛的形式就是“师傅传带式”，少有正式的理论培训班或产品研发班。调查中，54.9%的企业人才认为企业近两年“培训活动开展较多”、60%的企业人才反映企业培训员工的主要方式是“企业内部专长员工授课”、65.5%的企业人才认为企业目前比较注重“一线生产技能培训”。

3、企业人才队伍建设机制亟待健全。一是企业人才人事管理不规范。有的企业与员工签订的聘用合同不鉴证，不实行人事代理，不为专业技术人员申报职称，导致有的专业技术人员连续多年没有晋升专业技术职务，现有职称还是从原来的公有制单位带进去的；大部分企业人才引进后没有人事档案、养老保险、劳动保障，各类应由企业负担的保险都没有；“个体户式”经营与“家庭式”管理对企业人才只有月薪或年薪，没有正常的薪酬激励机制，“干好干坏一个样”等。种种管理上的不规范，导致了本地企业人才引力的缺乏。雪丽造纸

年初准备从长沙电力学校引进两个大专生，上午确定的初步意向下午就收到了辞呈。石化仪近两年从机电学院引进的6名大中专生也只留下了2个。二是企业人才市场发育不完善。全市没有形成统一的企业人才市场发展规划，对企业人才市场(如针对本市一些支柱产业)的现状、未来和对策缺乏系统的研究，特别是在发展方向上还没有形成统一的思想认识；人才市场管理混乱，操作欠规范，目前还没有形成一整套行之有效的管理机制，人才市场管理较混乱，出现了无序竞争、主管部门不明确等问题；人才市场中介服务整体水平不高，人才开发服务与人员就业服务混淆在一起，人才市场仅停留在介绍人员就业的“职业介绍”层次上；缺少企业经营管理人才资源库，由于人才市场体系不完善，本就数量有限的经营管理人才又难以整合，企业往往只能盲目分散地自寻人才，因此，用一用，看一看，今天用，明天走的情况时有发生。三是企业人才社会服务体系不健全。在原来国有管理模式下，企业人才的管理全由企业负担，包括企业人才的各种后勤保障服务，有人曾笑谈像湘澧盐矿这样的企业，除了“火葬厂”外，其它食堂、学校、医院、市场一应俱全。企业改制后，各种后勤保障在市场经济条件下逐步走向社会化，企业不再负担职工的“生老病死”，员工与企业间只存在最基本的用工关系。在企业“一步到位”甩开包袱的同时，社会化的服务却未跟进，必然导致企业人才的利益丧失。我们调查的很多规模企业连职工宿舍、食堂等最基本的物质条件都不具备，又怎能谈及引才留才。

三、对策及建议

津市实行“工业强市”，需要有一支能够为之提供智力支持的人才队伍。而企业人才队伍建设的好坏，在很大程度上决定这一目标能否实现。当前，建设适应津市工业又快又好发展的企业人才队伍，应是各级各部门工作中的重中之重。

1、大力强化企业主人人才意识

做好企业人才工作，关键要提高企业主素质，强化人才强企意识。首先，要加强对企业主的教育培训。要通过党校调训、建立企业主协会开展活动、企业主论坛等方式，帮助他们确立“企业要腾飞，必须靠人才”的理念，走出经济工作是硬指示，人才工作是软指标的误区，提高企业主重视人才、尊重人才意识。其次，要将引导与提高结合起来，在引导中提高企业主素质。如实行市级领导与企业主结对帮扶、定期走访等制度。要明确规定，凡是今后市级领导外出从事与经济工作相关的参观考察、招商引资时，要带领企业主一道外出，让他们身临其境地感受，在感受中更新观念，提高素质。第三，要将工商联纳入到人才工作职能部门中来，充分发挥其团结、帮助、引导、教育作用。

2、大力推动企业引进人才

一方面，要鼓励企业引进人才。实行人才引进零门槛制度，凡是企业引进的人才，在落户、子女入学等方面一律与党政机关、事业单位工作人员同等待遇。设立“人才突出贡献奖”和“企业引进人才奖”，由政府拿出一定的资金建立人才引进和奖励基金，对年度内引进人才最多，且人才签署劳动合同年限在2年以上的企业，由政府给予该企业5千至1万元的专项奖励。另一方面，要协助企业招贤纳士。要充分发挥人才交流中心的中介作用，采取组团参加各类人才招聘会，政府网页、党建网、电视台代为发布招聘信息等措施，帮助企业引进各类人才。此外，要更新人才引进的思维，实行企业顾问制度，与一些高校、科研院所的专家教授长期挂钩联系，聘请他们担任企业的技术顾问，或建立产品研发中心。采取每月发一定数额的报酬，平时不到企业上班，只在企业生产经营中的技术攻关或遇到难题的关键时刻请他们来解决问题。实行借“智”生“才”，让相关专家来企业进行阶段性的强化培训，手把手地帮、教、带，让企业员工学会学精关键技术，从而培育出本企业既熟练掌握关键技术又拥有丰富实践经验的人才。

3、创新人才培育管理措施

一是同等规格培训育人才。要实行企业人才与党政机关、事业单位工作人员在各种培训上享受同等待遇，要将企业人才培训纳入到市委党校主体班培训规划，每年至少举办2期。同时，通过培训，及时了解企业人才需求状况和通报省市有关人才培训信息，引导企业不定期的安排人才外出培训。二是拓展党建功能育人才。大力寻求企业党建工作与企业人才工作的链接点，在企业中广泛开展以“把共产党员培养成企业人才、把企业人才培养成共产党员”为主要内容的“双培”工程。同时，实行企业人才工作联络员制度，由企业党建工作指导员或联络员兼任企业人才工作的联络员，这样既可以强化企业人才工作力度，又可以节约人力资源。三是制定规划育人才。劳动、人事部门要分别根据企业人才特点制定人才培养工作规划，适时进行培养，并帮助人才与省相关院校专业的教授之间牵线搭桥，建立联系，促进成长。

4、大力营造良好的外部环境

行企业高层次人才市管制度，对企业主和企业高层次优秀人才由市委组织部、人事局和用人单位共同管理，帮助解决他们的生活、工作、政治待遇问题。对在全市经济发展方面做出突出贡献的人才，可聘为市委、政府经济顾问，推荐成为人大代表、政协委员。

劳动调研小报告篇四

全市总人口106万，农村劳动力43万，其中农村富余劳动力20余万，农村人均耕地面积0.8亩，是重庆辖区的劳务输出大县（市）之一，常年在外务工经商的农民达14.9万人，每年带回的经济收入总额在4亿元以上。农村富余劳动力有效转移，是农民致富增收的重要渠道，农民外出经商务工，成为农民增收的重要途径，为我市农村经济的发展起到了重要作用。

永川要在未来7年内建设成为大城市，30%以上的农村人口必须转移到城镇，这其中，首先是农村富余劳动力的转移，必须通过多种措施吸纳这部分人就业。

我市农村富余劳动力中，30岁以下的劳动力占68%，30—40岁占27%，40岁以上占5%。农村劳动力特别中40岁以下的人将是转向城镇的主要人口，他们的转移情况、务工收入高低，将直接影响到我市城镇化建设的进程。

劳动调研小报告篇五

一、依托阳光工程，不断挖掘地方特色。

阳光工程在我县的开展，取得了可喜的成绩，也逐步成为农民转移就业的平台。从近二年的培训转移就业农民学员来看，所开展的专业培训有：汽车驾驶、建筑、电工、焊工、计算机应用、餐饮等。xx是全省的农机大县，也是全国有名的“小农机之乡”，农机生产企业达到三百多家，每年所需的从业人员要三万多名，我们可以全力打造“农机加工”树本地特色品牌，扩大本地就业。家政服务行业社会需求层次很多，我县涉及这方面的人数偏少，还有着广泛的发展空间，但在低层次上我县劳动力没有竞争优势，那么我们就可以考虑在高层次的需求领域同别人开展竞争，打造xx品牌。还可以利用已输送至国外从事建筑业的有利条件，重点培育和打造“建筑湘军”，树境外劳务输出品牌。

二、强化技能培训，定向打造劳务品牌。

整合农民工培训资源，劳动保障、科技、教育、建设、财政部门要按照各自职能，全力配合农业部门，切实做阳光工程各项工作。各阳光工程培训基地在阳光办的领导下，可以用灵活多样的形式，在不同层次上开展对农民的培训。初级培训主要面向企业扩大生产规模或新办企业所需增加的劳动力；中级培训可以对熟练工在原有技能上的新突破，以满足企业

技改或熟练工自身发展的需要；高级培训则主要面向省内、国内、外劳动力市场，让我县农民走出去后有较强的竞争力。

三、强化市场导向，引导形成劳务品牌。

在农村劳动力转移培训阳光工程工作中，坚持“政府推动、部门监管、学校主办、农民受益”的原则，强化市场导向、典型带动，发展劳务品牌。逐渐推动劳务输出向组织化、精品化、规模化发展。积极寻求区域劳务协作，不断形成和壮大泛珠三角、华东、华南三大劳务协作区，在沿海大中型企业广泛建立劳务输送基地，培养劳务开发经济人队伍，努力使之成为劳务输出的信息窗口、服务窗口和维权窗口，强化输出地、输入地的对接。

四、搞好公共服务，发展壮大劳务品牌。

利用阳光工程项目，以农业部门为主体，政府出资，有关部门大力配合，建立一个面向全县的农村劳动力市场，实行培训、就业、维权三位一体的工作机制。为农民工免费提供政策咨询、就业信息、就业指导等方面的服务。统一开发建立农村劳力资源数据库，实现互通、资源共享，并将劳动力信息网络延伸到乡镇，形成覆盖城乡的培训就业信息服务网络。促进我县农村劳动力资源规范、有序、合理、高效配置。

劳动调研小报告篇六

某某镇是一个典型的农业镇，截至2009年末，全镇耕地面积2938公顷，占全镇总面积的30.2%；农业人口5.8万人。从调查的结果来看，农村劳动力转移呈现如下六大特点：

一是从转移人数看，总数较为稳定。2005年至2009年，某某镇分别转移农村劳动力1.7万人、1.81万人、1.80万人、1.73万人和1.75万人，分别占当年农村劳动力总数的47.3%、48.1%、48%、47.5%和47.8%，从总量和占比来看，

变化都不大。临时性外出务工人员减少，长期外出务工人员增加，劳动力转移队伍相对较为稳定。从100户的调查结果看，2009年转移的203名劳动力中，常年在外务工（一年以上）的占99%，临时性在外务工的仅5人。

二是从转移渠道看，无序外出偏多。近几年来，政府实施农民职业技能培训“阳光工程”，旨在加大农村劳动力转移力度，但受各方面条件制约，不能充分满足庞大的劳动力输出需求，农村劳动力转移仍以亲友帮带和自闯为主，有组织的外出务工比例不高。2009年，全镇转移的农村劳动力中，通过劳务机构介绍的仅占11.6%，亲友帮带的占42.2%，自闯的占41.8%，其他形式的占4.4%。

三是从产业分布看，以二、三产业为主。经统计，2009年，全镇转移的农村劳动力中进入一、二、三产业的分别占0.9%、56.1%和43.0%。

四是从转移流向看，以东部沿海为主。2009年，某某镇转移的1.75万农村劳动力中，省内、省外和境外的比例分别为21.3%、78.6和0.1%，到广东、江苏、浙江、上海等东部沿海城市占76.9%，到西部和其他地区仅占1.7%。东部沿海工业经济的快速发展形成了对劳动力的强大需求，西部开发大战略的实施也对内陆劳动力转移提供了机会，从发展趋势看，东部沿海和西部地区仍将是农村劳动力转移的主要集中地。

五是从年龄结构看，以青壮年为主。2009年，某某镇外出务工农村劳动力中18岁以下、18—35岁、35岁以上的比例分别为7.5%、67.8%和24.7%。而从调查结果看，203名转移劳动力中，没有18岁以下的外出务工人员，94%的为青壮年，农村劳动力转移以青壮年劳动力居多。

六是从文化程度看，以初高中为主。2009年，某某镇外出务工农村劳动力中，小学以下文化、初中、高中、大专以上文化的分别占13.1%、70.5%、15.6%和0.8%。入户调查的203名

农村转移劳动力中，初中、高中文化程度的比例分别为48.7%、38.8%。

劳动调研小报告篇七

城镇化和工业化是推动农村劳动力转移的两个“轮子”，是农民变市民的重要载体。加快城镇化和工业进程，有利于进一步扩大就业容量，有利于促进农村剩余劳动力向城镇或非农化转移。一是全力抓好工业园区建设。科学规划，稳步推进，完善基础设施，加快新碧工业园区和五东、壶镇二大城市功能区建设，通过招商引资，制订优惠政策和提供优质服务，吸引更多外来企业向工业园区集聚，使工业园区成为增加农村劳动转移的重要载体。二是积极推进城镇化进程。统筹城乡发展，以城带乡，以乡促城，城乡互动，加快仙都新区、中心镇、中心村建设，增强城镇劳动力转移容纳和承载能力，使城镇真正成为吸纳农村劳动力的“蓄水池”。同时切实抓好下双龙扶贫小区建设，引导农民脱贫致富农民下山向城镇集聚。三是加快第三产业发展。充分发挥仙都国家4a级风景名胜区的优势，以旅游开发为龙头，带动饮食服务、交通运输、商业等第三产业的发展，促进农村劳动力向第三产业转移。四是打破体制瓶颈，消除劳动力转移的屏障。深化户籍制度改革，鼓励农民离土离乡进城落户，在社会保障、子女入学、就业等方面与镇居民享受同等待遇。

2、加大培训力度，提高农村劳动力素质和技能

加快农村劳动力转移，关键是提高农村劳动力素质问题。加强农民素质培训是解决农村劳动力转移的治本之策。深入实施“千万农民素质工程”，以培训促转移，以转移带培训，是实现农村劳动力转移的重要手段。一是加强对现有培训资源整合利用。坚持“实际、实效、实用”原则，整合教育资源，完善职业培训网络，科学制定年度劳动力培训计划，积极推行劳动力“培训教育券”制度，加强对培训工作管理，促进新时期农民教育培训体系的快速发展。二是创新培训方式。

大力推行“订单”、“定向”。

劳动调研小报告篇八

农村劳动力转移是工业化、现代化的必然趋势，是每一个国家工业化进程中无法回避的必经阶段。加快农村劳动力转移，是推进农村经济结构调整、增加农民收入、全面建设小康社会的客观要求，是解决好“三农”问题的根本措施，也是切合我县县情的现实选择。为此，我们就全县农村劳动力转移情况进行专题调研，并作深入的分析思考，现将有关情况报告如下：

劳动调研小报告篇九

近年来，随着农业劳动生产率的不断提高，农村劳动力出现大量剩余，并不断向非农产业转移。为了解农村劳动力转移对农业生产和地方经济社会的影响，本人走访了两个村，并选择了100户有劳动力转移的农户进行了调查，调查发现：农村劳动力大量转移，对农民增收和地方经济的促进作用明显，但对农业生产也造成一些负面影响，且社会问题较为突出，应引起有关部门的重视和社会的广泛关注。

劳动调研小报告篇十

高立祥

赵廷荣刘文国

六年级学生

赵廷荣负总责，刘文国负责发放回收调查问卷、分析调查结果，高立祥负责汇总，整理成文。

四川省西昌市川兴小学高立祥

20xx年9月5日--11月25日

四川省西昌市川兴小学

问卷法、访问法、观察法、文献法相结合

为了了解现在农村小学劳动教育的真实状况，西昌市川兴小学农村小学劳动教育调查组在学校从学前班到六年级随机抽样调查了120名同学，走访了32名学生家长，和学校12名老师交换了意见。此次调查主要包含两方面的内容：一、劳动意识；二、劳动技能。结果让调查组触目惊心，百分之八十的同学劳动意识淡漠，百分之六十五的同学缺乏起码的劳动技能。

（一）、发放调查问卷进行调查

调查问卷分学生、家长两种。

1、学生调查问卷

题目如下：

- （1）、是否掌握洗衣服、扫地、做饭等家务劳动的技能？
- （2）、是否掌握最基本的农业种植、养殖技能？
- （3）、是否主动或在父母安排指导下进行家务劳动和简单的农业生产劳动？
- （4）、在学校是否自觉参加并完成自己的劳动任务？

2、家长调查问卷

题目如下：

(1)、是否安排子女做力所能及的家务劳动和简单的农业生产劳动？

(2)、是否教给子女必要的劳动技能？

调查结果：此次发放学生调查问卷325份，收回有效调查问卷317份；发放家长调查问卷100份，收回有效调查问卷95份。结果，263名学生表示从未想到主动参加劳动，190名学生表示不会做家务劳动，没有掌握农业生产的相关技能。90名学生家长表示从未安排子女做家务劳动，更不会安排子女参加农业生产，也没有传授相关的劳动技能给子女。

(二)、调查走访

调查组从学前班到六年级随机抽样调查了120名同学，走访了32名学生家长，和学校12名老师交换了意见，情况也不容乐观，与调查问卷的结果惊人的相似。

(三)、网上查询

调查组怕以偏概全，上网搜查，发现我国现阶段劳动教育地位低下，处于可有可无的状态，学校、学生、家长都自觉或不自觉地忽视劳动、轻视劳动，从而导致学生劳动意识淡漠，缺乏起码的劳动技能。

按理说，对孩子进行劳动教育是天经地义的事。因为劳动教育是一切教育的基础。众所周知，人之所以成为“人”，正是劳动进化的结果。如果没有劳动，就不会有人类。正是基于上述朴素的唯物史观，古今中外的众多有识之士都高度关注对下一代进行劳动教育，视培养下一代的劳动技能，把帮助他们树立正确的劳动意识视为己任。高尔基说：“我们世界上最美好的东西都是由劳动，由人的聪明的手创造出来的”；“没有劳动就不可能有正常人的生活”（卢梭语）；“劳动永远是人类生活的基础”（马卡连柯语）……

由此不难看出，劳动教育是马克思主义教育思想的基本点，是党和政府始终坚持不懈的教育方针。《中国教育和发展纲要》明确指出：加强劳动观点和劳动技能教育，是实现学校培养目标的重要途径和内容。各级各类学校都要把劳动教育列入教学计划，逐步做到制度化、系统化。

客观公正地说，党和政府对劳动教育是高度重视的。我国的劳动教育，理应不是目前呈现在世人面前的如此令人不容乐观的现状。追根溯源，笔者认为制约劳动教育的因素是应试教育、校园安全和家庭教育。我们现在的教育，主要就是看学生的考试分数，只要考试分数高的学生，就是优生，就是人才；学校怕学生发生安全事故，不敢也不愿对学生进行劳动教育，更不敢组织学生进行劳动；还有不得不说的是，由于实行计划生育，每个家庭只有一至二个孩子，家长极易产生溺爱情节，视子女为“小公主”、“小皇帝”。

正是由于学校、社会、家庭都不同程度地漠视对学生的劳动教育，才造成了下一代劳动意识的严重扭曲和劳动技能的严重匮乏。但是，作为一个社会的“人”，没有正确的劳动意识，未能掌握基本的劳动技能，势必会被社会淘汰。推而广之，如果我们的下一代都是如此无能，作为成人社会的我们必定会感到脸红心跳，失去希望。

基于上述原因，调查组一致认为，家长、学校应该齐心协力，家校联动，让孩子从小树立劳动意识，掌握基本的劳动技能。

怎样才能实现上述目的呢？

（一）、从学校层面来说，应该做好如下工作：

1、让学生从小树立劳动意识

学校要利用班队会、升旗仪式等对学生进行劳动教育，让劳动最光荣的理念深入人心。

2、建立合理的劳动技术课程体系

开展劳动技术教育，在课程结构的安排上要根据当地的生产情况和从学校实践基地出发，根据学生的年龄特点，爱好和兴趣，形成合理的劳技课程体系，有计划地对学生进行劳动技术教育。

3、从实际出发建设实践基地

劳动技术课是一门实践性很强的课程，要求学生要有一定时间从事劳动实践活动，这就要求各学校要根据所开设的劳技课程，按标准建设配套的劳动技术专用实验室和劳技教育实践基地。

4、加强师资队伍的建设

建立一支学科齐全，素质较高，一专多能，相对稳定的专兼职的劳技课师资队伍，是提高劳技课教学质量的关键。师资队伍的来源，一是让一部分具有一定专长的文化课教师专教劳技课，二是选派部分老师参加课相关科目的培训学习后，兼职担任劳技课程。只有加强劳技课的师资队伍建设，才能保证劳技课的教学质量。

5、加强劳技教学管理工作

要提高劳技课的教学质量，学校必须形成完善的管理体制，做到行政上有人抓，业务上有人管，主要要提高劳技老师的思想认识水平。劳技老师必须杜绝没有安排实践课的“纸上谈兵”的教学方法，在实践课中要改变单纯的“老师讲，学生听”和“老师做，学生看”的教学模式。为保证劳技课的教学效果，要形成行之有效的劳技教育考核手段，考核的内容要包括劳动观点、劳动习惯、基础知识、基本操作技能四个方面的考核，同时要注重平时表现、动手能力、掌握基础内容作为考核的原则。

（二）、从家长层面来说，应该做好如下工作：

1、家长要重视劳动教育

家长要以身作则，重视对孩子进行劳动教育，让孩子从小树立劳动意识。千万不能溺爱孩子，一定要让孩子做一些力所能及的事。要以社会生活实际、社会发展历史、家庭社会实例等告诉孩子劳动的重要性，让孩子从思想上认识到劳动的光荣，劳动的伟大，不爱劳动的人是没有出息的。

2、教给孩子一些劳动技能

劳动也需要一定的技能，家长要教给孩子一些劳动的程序、操作要领、方法和技巧。家长在孩子劳动的过程中要给予指导，在孩子取得进步时，哪怕这个进步是非常微小的，家长也要给予鼓励，让孩子从劳动中体验到快乐和幸福。

3、注重实践锻炼

对孩子进行劳动教育，不能只停留在口头上，而应通过劳动实践来进行。如果家长平时没有参加具体的劳动，那么，孩子是不可能爱好劳动的。因此，家长一定要让孩子参加劳动实践，千万不能心疼孩子。当然，劳动的内容要根据孩子的实际情况决定，从简单到复杂逐渐过渡，切不可一开始就让孩子做难度比较大的劳动，挫伤孩子的劳动积极性。

4、尊重孩子的劳动

培养孩子爱劳动的习惯，需要家长进行一定的强化。但是，家长必须注意不要单纯地把孩子当作劳动力来使唤，不要把劳动当作惩罚孩子的手段，也不要过分用物质和金钱来强化孩子的劳动，而是应通过表扬、鼓励等方法来强化；在孩子劳动的过程中多做具体的指导，多鼓励，尊重孩子的劳动成果，让孩子从劳动中得到快乐，从而让孩子牢固树立劳动意

识，强化孩子爱劳动的习惯。

5、利用方法，“强迫”孩子劳动

当孩子不愿意劳动时，家长决不能姑息迁就，一定要想方设法让孩子参加劳动。家长应该明白，不管孩子愿不愿意，都必须劳动。一个不会劳动的人，会不断萎缩，直到失去自我，这样的孩子注定是不会幸福的。

综上所述，调查组认为：我们只有坚持家校联动，切实践行德、智、体、美、劳五育并举，才能最大化地让孩子从小树立劳动意识，掌握基本的劳动技能，我们的社会才会有希望。

劳动调研小报告篇十一

广泛开展农村劳动力转移培训是提高农民素质，增强农民工就业能力，加快农村劳动力转移，促进农民增收的重要环节，更是应对市场经济，提升产业、劳务竞争力的一项重要基础性工作。为进一步开展好我市今后农村劳动力转移培训工作，我们在平时的工作中就我市农村劳动力转移培训工作做了一些调查，对全市农村劳动力转移的现状、存在的问题进行分析，并针对性地提出对策与建议，供领导决策时参考。

（一）全市农村劳动力资源情况：我市农村劳动力资源现状，主要表现为“数量较大、素质较低、年龄较轻、男性较多、分布较广、技能较差”。

1、从数量上看，根据我市农村劳动力资源系统统计数据显示，到底全市共有农业人口588462人，其中农村劳动力326178人，16-45周岁的农村劳动力21人，已累计转移农村劳动力12万人，还有富余农村劳动力45665人。

2、从性别构成上看，全市有效男性劳动力占农村劳动力总数的60.6%；有效女性劳动力占农村劳动力总数的39.4%。

3、从年龄结构上看，进城务工18岁以下的约占12%，18—30岁之间约占44%，而30—40岁约占35%，40岁以上的仅占9%。进城务工人员中青年占绝大多数。

4、从文化程度上看，近90%的农村劳动力只具有初中及以下文化程度，高中及以上文化程度的不足10%；农村劳动力中掌握一门以上非农技能的人数不到10%。调查结果显示，转移劳动力中，小学以下文化程度占41.2%；初中文化程度者占49.2%；高中文化程度者占8.6%，中专及以上文化程度者占0.08%。

5、从增收渠道上看，主要以种养和劳务收入为主，部分兼营一些副业。

6、从就业的情况看，目前我市转移出去的12万多农村劳动力中，有一定技能水平的不足10%，有近87%的人是初中及以下文化，其中近75%的人在从事简单的体力劳动，工作苦、时间长、报酬低。

7、从行业分布上看，全市326178个农村劳动力中，有约22万劳动力从事第一产业，占全部农村劳动力的69.9%，较上年下降3.2个百分点；有4万余劳动力从事第二产业，占全部农村劳动力的13.2%，较上年上升1.9个百分点，有近6万劳动力从事第三产业，占全部劳动力的16.9%，较上年上升1.5个百分点。

（二）全市农村劳动力转移状况的基本特点

1、农村劳动力转移以青壮年为主。据调查统计，外出务工人员中，年龄在30岁以下的人数占56.7%，30—50岁的占37.1%，50岁以上的占6.2%。

2、劳动力转移有序性逐渐增强。农民过去外出务工，主要靠血缘、人缘、地缘“三缘”关系向外转移。据调查，在农村

转移劳动力中，通过政府及有关部门组织转移的人数大幅度增长，增幅在5%以上，而通过中介组织介绍、亲帮亲、邻带邻或其他方式外出的人数下降2.5%。

3、转移劳动力仍以沿海经济发达地区及中西部地区为主。随着国家经济结构的调整，西部大开发的大力推进，西部地区劳动力需求迅速增大，农村劳动力转移仍以沿海经济发达地区及中西部地区为主，但比重有所下降，转移到东部和中部的比重有所上升。据调查，在沿海经济发达地区占35.5%，西部地区务工的人员占46.8%，东部地区占3.6%，中部地区占4.2%，其它地区10.1%。

4、二、三产业已成为农村劳动力转移的主渠道。，农村外出劳动力转移到第一产业仍然从事农业的比重为5.1%，比上年下降了2个百分点；转移到第二产业的占56.6%，比上年上升了10.2个百分点，其中：采矿业占6.7%，制造业占5.6%，电力煤气及水的生产供应业占1.7%，建筑业占37.6%。转移到第三产业的占38.3%，比上年下降8.2个百分点，其中：交通运输仓储及邮电通讯业占6.2%，批发零售贸易业占2.7%，住宿和餐饮业占15.9%，其他服务业占5.6%，其他占8.1%。

5、转移具有明显的兼业型。在重庆市内从事非农行业的劳动力，农忙季节都要回家从事农业生产，属亦工亦农性转移，兼业时间的长短因家庭劳动力的多寡与劳务收入的高低而不同。一般情况下，家庭劳动力较多，在外务工时间就长，劳务收入也较高，反之则短。

（三）、全市农村劳动力转移培训情况

1、主要成效。我市从起实施农村劳动力转移就业培训工程，经过各成员单位和定点培训学校的共同努力，取得了预期成效。

1) 超额完成了重庆市下达的“培训4000人、转移80%”的工

作目标。完成农村劳动力转移培训7348人(含非定点培训学校所培训的人数), 转移6543人, 其中阳光工程培训5916人, 转移5252人, 转移率为88.8%, 获得上级财政补贴资金135万元。今年前上半年的情况是: 到5月底, 全市培训结业3027人, 指导就业2447人, 分别完成全年计划的50.45%、50.9%。新增转移农村劳动力5015人, 完成了全年计划的50%。

2) 培训学校转变了的办学理念。以前是重培训、轻转移, 重数量、轻质量, 如今正朝着学员学得好、输得出、稳得住、收入高方向发展。

3) 拓宽了农村劳动力转移渠道。过去农民工进城务工由于缺乏技术, 多以苦力和汗水挣钱, 而今通过阳光工程的培训, 他们均掌握一技之长, 能凭脑力和技能创收, 就业面逐步拓宽。

4) 提高了转移农民工的劳务收入。通过阳光工程培训的农民工大多成为相关行业的技工乃至高工, 劳务收入大幅度提高。据不完全调查统计, 参加阳光工程培训输出的农村劳动力, 其务工收入较不培训者高40-100%以上。

2、主要作法。 , 我市农村劳动力转移培训工作进展迅速, 并超额完成任务, 得益于以下举措。

一是切实加强领导, 理顺工作关系。市委、市政府对农村劳动力转移培训工作认识到位, 并予以高度重视, 在年初的农村工作会上, 就把“阳光工程”定位为今后农业和农村工作的三大“重头戏”之一(在, 市里将“阳光工程”纳入了市里的八大“民心工程”来实施), 组建了市劳务开发领导小组, 设立了办公室, 成员单位23个。为了减少工作交叉、重复, 理顺工作关系, 提高工作效率, 又在8月份将“劳务办”和“阳光办”进行合并办公。领导小组全年召开专题会议5次, 对研究解决的问题, 做到了事事有回音, 件件都落实。

二是各方统筹协调，完善资源系统。农村劳动力资源系统是农村劳动力转移的基础，是上级制定政策，指导落实的依据。为了抓好我市资源系统的建设，市政府出台了相关文件，及时组织召开了我市的农村劳动力资源系统建设工作会议，劳务办随即对全市60余名资源系统管理人员进行了业务培训。各乡镇、有关部门克服了人员不够、设备不足、经费紧张等方面的困难，统筹兼顾，积极协调，用近半年的时间彻底地对年龄在16—45周岁的农村劳动力的情况进行了调查，并于12月份全面完成了基本数据的微机录入，摸清了我市农村劳动力资源状况的“家底”，为有的放矢地开展培训和转移提供了基本数据，也为全重庆市掌握情况，指导输出提供了最为翔实可靠的数据。

三是强化过程监督，精心组织培训。在培训过程中，要求培训学校结合自身实际，开设具有一定市场竞争力的专业，以适应市场用工的需求；采用独立培训、校校联合、校企联合等方式，以技能培训为主，引导性培训为辅，配备高素质的教师，精心开展培训。培训结束后安排理论考试和技能考核，对合格人员颁发由劳务办统一印制的《结业证书》，并在学员自愿的前提下开展职业技能鉴定工作，对合格人员发放鉴定证书。

经常召集培训学校的工作人员就如何提高培训质量，增强转移效果进行工作探讨，提高了具体业务人员的政治责任感，强化了工作责任，提高了工作效率。强化程序管理，严格执行培训中的抽查制度。详细填写抽查表，及时指出培训中所反映出来的问题，要求培训单位及时整改，以指导培训的开展。指导学校按要求建立台帐，收集学员卡片、照片、身份证复印件等资料。认真审核台帐内容，将不符合财政补贴条件的人员从名单中剔除，对转移率低的培训班次督促学校加强输出工作，对转移率不达标培训班次不予认定，从而实现了培训过程的监督。及时了解指导各定点培训单位的输出工作，监督他们抓好输出后的追踪调查，并为输出人员提供力所能及的帮助。

四是广集用工信息，最大限度输出。各定点培训机构还安排专人负责输出工作，充分利用长期以来建立起的输出网络，广泛收集用工信息，以订单为主，多形式多渠道实行批量输出，培训一批就输出一批，由专人将受训学员送往输出地，联系、办理相关的务工手续，签订用工合同，较好地保障了外出务工农民的权益。输出地点主要集中在广东、北京、上海、浙江、成都、重庆等省市。培训人员80%以上实现了就地或异地转移就业。

一是学员素质普遍偏低。学员素质参差不齐且总体较低，培训中普遍反映学习吃力，造成培训质量不高，转移率还相对较低。

二是宣传不够深入。很多农民对相关政策了解不够，对实施农村劳动力转移培训中的一些优惠政策持怀疑态度，对培训操作办法知之甚少。虽然通过广播电视、科技赶场、宣传资料、标语等形式取得了一些宣传效果，但宣传面、力度还显得不够。

三是财政资金补助额度较低。农民的收入本身较低，经济基础薄弱，没有足够的钱用于培训或学技术，特别是对培训周期长，费用花费大的工种，这个矛盾就更加突出，因此低额补助标准对农民的吸引力不强。重庆市的标准略有提高，但我市难于兑现新的标准，因为重庆下达计划为4300人，而南川的“民心”工程目标是6000人，要用4300人的补助金额完成6000人的培训，因此补助标准只能维持到的水平。

四是职业技能鉴定工作难于开展。一方面农民缺钱不愿参加鉴定，另一方面参加鉴定对农民日后就业作用不大。

五是培训工作发展不平衡。平坝或经济发达地区农民参训意识较强，培训工作的力度较大，相反，山区或经济欠发达地区农民参训意识较弱，且自己封闭、保守，培训工作也相对滞后，不培训就转移的现象突出。

培训学校之间培训质量差异大。在检查中发现，部分培训学校培训制度不健全，培训程序、方式不规范，培训工作随意性大，有走过场的现象发生，不注重培训质量，有不按教学计划压缩时间的、有未完成“规定动作”的、有档案不完善的，训前训后没差别，农民收效甚微。

六是档案管理不完善。有的培训学校在档案管理上，事前不立档，事后补档；各种基础数、资料不齐全；有的甚至没有落实专人管理档案。

七是缺少工作经费。按照国家实施阳光工程的资金管理办法，要求同级财政要安排一定的工作经费，其它区县都配备了三、五万不等的工作经费，到目前为止，我市阳光办还没有相应的工作经费，这严重地影响和制约了我市阳光工程项目的正常开展和实施。

八是培训与就业矛盾突出。首先表现在“培非能就”。参加劳动力转移培训的往往是农村富余劳动力，也有为数不多的下岗失业人员、被征占的地农民等，农村富余劳动力文化水平低，文盲也不少；“结构性失业”下岗失业人员和被征地农民中的留守人员往往年龄比较大、观念比较陈旧、文化层次低下。这些人员参加劳动力技能培训的效果不是很明显，就业难度比较大，即使就了业，被“退单”的也不少。其次是“培非所用”。因为就业岗位数量少和就业条件的限制、用人单位的挑剔或待遇不公等问题，导致培训的知识、受训的对象被“弃荒”的现象很普遍。第三是“用非所培”。部分与企业达成就业意向的人员，经过培训获取合格证书或等级证书后，没有被企业安排到相应的岗位上，而是被安排在劳力型的岗位上，而原来达成意向的岗位往往被后来的大中专高校生所占据。

九是没有形成自己的劳务品牌。因为培训力量、工种分散，输出地不集中，量不大没有形成集团输出，“售后服务”、跟踪调查没跟上，受训对象素质不高、敬业精神不强、法制

与诚信意识不浓，劳务市场没有名气，因而没有形成诸如“江津富侨保健、大足五金巧匠、巴南石龙技工、黔江港务装卸工”等的重庆地方品牌，没有诸如“蓝田厨师、米脂婆姨”的全国知名品牌，更没有诸如“菲佣、英式管家”的世界品牌。没有品牌，自然就没有品牌的效应、收益和回报。

（一）领导重视、部门联动是保证。据调查，凡是农民培训转移工作抓得好的地方，都体现了当地党委、政府高度重视和宣传舆论部门、农业、财政、劳动、教育、工会、司法、乡镇及街道办事处等有关部门的积极支持配合，有的地方党委、政府第一把手亲自关注，为农民培训转移提供了良好的政策保障和社会环境。在今后的工作中，应切实做到“三个到位”，即思想认识要到位；政策扶持要到位；工作措施要到位。要把农民受益作为实施阳光工程的出发点和归宿，特别强调要把责任落实作为实施好阳光工程的重要保证。

（二）大力宣传、营造氛围是先导。利用各种新闻媒体，广造舆论，及时挖掘、宣传劳力转移的新情况、新特点，推广各地加快劳动力转移的新经验，树立新典型，为全市农村劳动力转移培训工作起到了推波助澜的作用，目前在社会上，逐步树立了“劳务能致富”、“劳务光荣”等观念，农民自愿走出家门，参与培训转移。

阳光办和各培训单位要进一步通过各种途径，如广播、报纸、电视、互联网、招生广告等媒体，切实加大宣传力度，使广大农业科教工作者和农民及时理解实施阳光工程的精神实质，了解阳光工程实施的目的、意义和要求，及时公布阳光办举报电话、培训基地、培训任务分解情况，增强了培训工作的透明度，使广大农民对阳光工程能够全面透彻地理解，帮助其自主选择培训内容、培训时间和培训机构。在广大涉农工作者中，要积极灌输“抓农村劳动力转移就是抓农民增收”的理念，调动广大干部的积极性、主观能动性和创造性，引导更多的农民转移到二、三产业中去，从而促进我市城镇化、工业化的进程。

（三）规范管理、透明运作是关键。管理出效益，透明显公正，从项目申报、基地认定、监督实施、经费补贴、检查验收等方面，要有程序化的流程。我们要像抓粮食直补资金的发放一样严格阳光工程的资金管理，财政安排的劳动力转移培训补助资金都用于农民的培训学费，严格做到了项目经费专帐管理、专款专用。

为规范阳光工程的实施，增强阳光工程运作的透明度，便于监督检查，提高学员培训质量和转移输出能力。要求参加培训的学员持农村户口本及本人身份证到本阳光办公布的培训单位报名参训，培训单位必须按实际登记造册。各承担项目的培训单位要建立了农村劳动力转移培训台帐和转移就业台帐。

（四）改进培训、提高质量是基础。改过去的结果审批为过程监督，积极地为改善学员的学习条件，解决工学矛盾，努力提高培训质量。阳光办提出了“三个强化”：强化课程设置，课程设置按市场需求，并与用人单位密切配合；强化教学内容整合，符合用工要求，增加能提高动手能力的内容；强化教学过程管理，教学中注重实践环节，增加实习时间安排，促进学员解决实际问题的能力提高。

建立定点培训机构的竞争和淘汰机制，每年都要通过招投标方式对定点培训学校进行重新认定，将不达标的学校淘汰出局，同时允许有培训能力的学校进入培训环节。

在办学模式上，通常有固定地点办班与流动办班两种方式。但只要方便学员，办班就没有定式，多数时间是将班办到了乡镇，这样，让学员吃住在家，学习在当地，既极大地方便学员，又降低了学员参训的费用。

在教学安排上，认真制定教学计划，因材施教，做到以操作为重点，理论学习与上机实践相结合，始终坚持高起点严要求。

在师资方面，要求培训学校精心策划，组织思想品质好、教学经验丰富、实践技能强、善于管理的德能兼备的教师担任班主任和任课教师。

在教学课程上，统一安排学习进城务工指南、农民工维权法律知识、城市生活常识、职业道德等公共课目。同时按不同专业、不同订单，确定相应的专业理论课程，主要选用了农业部、重庆市有关部门针对农村富余劳力转移而编写的系列培训教材。

在考试考核上，不走过场，努力做两不误。既让学员过关，又要让学员学到知识。每期学习结束，都组织理论知识和技能操作的考试考核，凡考试考核合格的学员，阳光办均颁发了重庆市统一印制的学习结业证书，并推荐到市劳动部门办理岗位合格证书和职业资格证书，为广大学员当时或滞后就业提供了方便。

在日常管理上，规范操作，强化过程监管，提高培质量。招标后，阳光办及时地与培训基地签订了责任书，明确了各培训单位的目标、权利和义务，进一步增强其责任感、使命感；阳光办负责同志定点联系培训单位，要求联系人每月至少到培训基地两次，督促培训单位按期完成任务，并为其提供必要的服务；实行不定期抽查、暗访制度，主要是对学员的免费情况、培训质量及转移输出情况等做明查暗访，规范培训要求；实行月份报告制度，培训单位每月25日左右必须向阳光办上报月份进度表，准确填报当月新增学员数，以及培训结业、培训转移进度，报告工作进展情况，以便于及时发现问题，采取措施，快速处理。

（五）整合资源，合力攻坚是捷径。农村劳动力转移工作是一项系统工作，需要方方面面的统筹与协作。如果能够将有限的资源进行整合，如部门职能、培训资源、输出网络、资金、项目、供求信息、产业需求、品牌的整合，那么，农村劳动力转移培训工作中面临的各种难题将迎刃而解。在今后

的工作中，应努力地理顺部门职能、共享培训资源，为农村劳动力转移培训营造条件。

1、理顺部门职能。各方密切配合，部门协同作战，是确保“阳光工程”高效运作、顺利推进的联动机制。宣传、舆论部门要强化政策的宣传；农办负责劳动力转移培训的协调、指导、督查；农业部门精心组织，规范实施，负责项目管理办法和实施方案的拟定，牵头搞好培训单位的招投标，认定培训单位，监督检查培训单位的培训工作情况，开展学员就业情况抽查和培训效果的评估验收，建立项目档案等；财政部门负责项目资金的配套、落实，监督检查培训补助资金的使用，参与制定项目管理办法和实施方案，参与对培训工作的督促检查，对培训效果的评估验收，对学员就业情况的抽查等；劳动部门积极为农村劳动力的转移就业搭建平台，提供劳动力的用工信息，规范受训农民职业技能鉴定，降低收费标准，切实让利于民，以及劳动力市场的培育、劳动环境的整顿规范；教育部门多渠道解决农民工子女就学困难，有力地促进了农村劳动力进城务工；乡镇及街道办事处要充分发挥桥梁纽带作用，组织广大农村青年积极开展就业培训；工会、司法部门要积极组织好农民工的维权工作。

2、共享培训资源。这里所指的培训资源，它既包括有形的，也包括无形的。凡具有合格的职业培训资质和独立法人资格，有联系安排就业能力的培训机构，包括中等职业培训学校、职中、技校、农广校、乡镇成人学校等均可参与投标。在自愿申请的基础上，由相关部门组成的评审小组，根据职业培训单位承担农村劳动力转移培训相应岗位必备的培训场所、教学设施设备、实训基地和师资等基本条件、联系安排就业渠道和能力、单位信誉、收费标准等，优胜劣汰，择优确定。

也可以将一些规模小、设备差、师资力量不足教育机构整体合并，成立专门的培训中心。也可以搞“强、强”联合，提升培训规模和档次。整合的主要内容包括：农民素质培训的组织、培训规划的制定、实施方案的确定、培训教材的选定、

教员的聘任、资金与资金的有效管理和使用、培训-转移-服务体系（信息及资源、输出的“网络”）、声誉、品牌效应等。其它地方在整合培训资源上率先迈出一步，实践证明，整合培训资源，不但能使没有得到有效利用的培训资产得以盘活，教育资源得以有效利用，有效地克服了过去培训工作中出现的政出多门、教材不统一、重复培训、低层次、低效能培训等现象，尤其是把各级财政分散安排给有关部门的培训经费集中管理使用，大大提高了资金使用效率。同时增强了培训的规范性，提高了培训效益，对农村劳动力转移培训工作更是起到了重要的保障作用。

联合实施项目，打捆使用资金，也不失为一个好办法。对于与农民工培训相近或相关的项目，可以联合实施，如扶贫培训、企业工人岗前培训、成人再就业教育培训、农综开发、产业化开发、小城镇建设、工业化建设、农业产业化打造等项目。一旦找准契机或结合点，实现双赢或多赢就是必然。

（六）强化监管、狠抓落实是手段。督查是确保农民受益的关键环节，为确保阳光工程规范操作，顺利实施，要切实加大督查工作力度。重点督查五个方面的内容：即领导重视情况；配套经费和工作经费的到位情况；项目操作的公开、公正、公平和透明运作情况；补助资金的发放形式；培训质量与学员的转移就业情况。实行八查八看：一查宣传发动，看宣传是否到位；二查组织措施，看措施是否得力；三查培训台帐，看学员培训情况；四查学员到校上课情况，看学员是否就读；五查教学质量，看培训效果；六查订单签订合同，看劳动力转移就业单位是否落实；七查学员转移就业情况，看培训转移率；八查转移劳动力工资待遇，看受训农民是否增收致富。通过定期督查，促进阳光工程的顺利实施和整体推进。

1、合理地下达工作计划。我市农村劳动力转移培训工作计划尽量与重庆市一致。如果“上小下大”，上级政策在我市的执行过程中势必要打折扣。

2、酌情地配套工作经费。尽可能地解决农村劳动力转移培训所需资金。劳务办作为全市农村劳动力转移培训工作的监督指导机构，有4名固定的工作人员，在实施监督指导的过程中要发生必须的费用，但是劳务办没有资金来源，同时上级政策也明确规定培训补助资金不能用作劳务办的工作经费，其解决办法只能通过市级财政解决。

3、进一步分解落实责任。进一步明确各自工作职责，分工协作，各司其职。

4、建立培训输出的激励机制。对培训、输出工作中的先进予以激励，工作落后的予以必要的惩罚。

劳动调研小报告篇十二

12月6日，中山大学社会科学调查中心发布《中国劳动力动态调查□201x年度报告》。《报告》显示，年全国有收入的劳动者的工资平均数为30197元，与年相比，年均实际增长速度达到9.1%。而工作时间上，从2012年到2014年，全国劳动力的工作时间总体下降，一般周工作小时数从约50小时降到约45小时，其中超过60%的加班雇员是“自愿加班”，外资合资企业加班人数比例最高，雇员平均加班时长达41.5个小时。

劳动力人均受教育年限为9.28年

《报告》发现，到2014年，青年型劳动力为主的年龄结构已不复存在，劳动力平均受教育年限仅为9.28年，参加过职业技术培训及曾经获得专业技术资格证书（即执业资格）的比例不高；大部分劳动年龄人口有工作经历，未工作的比例不及两成；超过四分之一（26.77%）的农村劳动力有外出务工经历，并且，超过四成（40.62%）还准备外出务工。

仅1/4农村务工人员会网购火车票

《报告》得出，中国劳动力阅读报刊、用手机发短信、写信、银行atm取款完全没问题的比例皆超过一半，仅有超过四分之一的务工人员在使用网上银行、网上购买火车票方面完全没有问题。

去年全国劳动力工资平均3万元

《报告》发现，2014年全国有收入的劳动者的工资平均数为30197元，与2012年相比，年均实际增长速度9.1%；在东中西地区，劳动者的工资平均数分别为33624元、26960元和28246元；与2012年相比，年均实际增长速度分别为10.5%、7.7%和8.4%。

家庭收入两端差距高达21倍

以往网友感叹自己“拖后腿”，往往是由于收入差距造成。据统计，全国平均总收入最高的20%家庭，收入达到153546元，而最低的20%家庭，平均总收入只有7155元，差距达到21倍。城市和农村内部的差距也非常大，城市最高收入组家庭平均总收入是最低组的约12倍，农村的差距则高达27倍。

所有类别男性收入远高女性

女性为19567元；城市男性平均工资为40152元，女性仅为28704元。

东部大专学历老板收入最高

老板和农民的收入差距有多大？调查显示，东部雇主的经营性收入平均最高，达到105253元，西部农民的平均收入最低，仅为8829元。

学历水平和收入水平有多大关系？总的来说，学历越高，平均收入越高，本科及以上学历总平均收入最高，达到58875元，

而且收入增加幅度最大。具体来说，从未上过学的人做生意收入最低，平均仅有9747元，大专学历者做生意最厉害，平均收入达到68285元，超过了本科及以上学历者。

工作时间最短是负责人和技术人员

从2012年到2014年，全国劳动力的工作时间经历了总体性下降，一般周工作小时数从约50小时降到约45小时（-11.28%）。

数据显示，2014年劳动力平均工作时间最长的职业类型是个体户，最短的则是负责人和专业技术人员。

外资合资企业加班比例最高

调研发现，加班雇员的加班时长和加班有偿时间比都有较大上升，然而加班工资增长的幅度却并没有跟上；超过60%的加班雇员是“自愿加班”，过半数加班雇员“自愿加班”的原因是为了获得直接的经济回报，其次是表达对企业或组织的归属和忠诚（近20%），只有很小部分的雇员加班是考虑其职业发展以及自我实现。

加班人数比例最高的前三类工作单位分别是外资合资企业（52.66%），国营企业（39.39%），党政机关（37.52%）。其中外资合资企业加班雇员的平均加班时长达41.5个小时。

1. 高中生古诗阅读能力的调查报告
2. 放假调查报告
3. 社区调查报告
4. 环保的调查报告
5. 读书调查报告

6. 教育调查报告
7. 地名调查报告
8. 调查报告格式
9. 调查报告的写法
10. 行业调查报告

劳动调研小报告篇十三

为完善建立和规范城乡劳动力就业状况数据库，准确掌握城关镇就业岗位供需要求和农村劳动力转移动态，按照县就业局的统一安排，城关镇劳动保障所于6月12日—6月22日，对全镇16个（村）街的单位用工情况和劳动力资源就业状况进行了专项调查。在调查流程上，我们先后进行了调查摸底，造册登记，检查验收，总结汇报四个阶段；在调查内容上，注重从单位用工情况和农村劳动力资源就业状况两个方面开展深入调查。具体内容包括：用工人数、用工结构、工资待遇、用工需求和劳动力总数、转移就业人数、富余劳动力数、就业去向、年龄结构、文化程度、产业比例、收入、求职愿望、培训要求以及失业人员中特困家庭生活状况等；在组织形式上，镇党委成立由组织书记任组长的专项调查登记领导小组，由镇劳动保障所所长任主任的专项调查登记办公室和由村（街）劳动保障专干为负责人的调查登记小组，责任到人，分工明确，充分发挥村（街）劳动保障工作平台的基础性作用。在10天内，圆满完成了调查登记工作任务。同时也使我们进一步撑握了当前全镇的单位用工情况和劳动力资源就业状况，现将调查登记情况报告于后：

城关镇地处县城腹地，是全县政治、经济、文化中心，辖16个村（街），136个村民组。用工在3人以上的单位239个，单位用工人数达2419人，其中失业人数46人；全镇总人口41111

人，其中：劳动力人数有16369人，转移就业人数7124人，富余劳动力人数6260人。在转移就业人员中县内输出人数3483人，县外省内输出人数909人，长江三角洲262人。珠江三角洲1343人，华北地区546人，东北地区63人，西北地区113人。西南地区132人。境外3人。其它地区270人。

从调查情况看，我镇劳动力资源有以下特点：

一、富余劳动力比重较大，在全镇16369人劳动力中，富余劳动力有6260人，占32.8%。

二、劳动力受教育程度差异较大，初中文化占大多数。

三、劳动力外出打工的较少，在本县内和本省内打工的较多。经调查，在7124名转移就业人员中，县内和省内打工的人数为4392人，占61.7%，省外打工的人数有2732人，占38.3%。

四、年龄偏大，文化程度较低，缺乏技能，一部分人暂无就业但有培训学习一技之长的愿望。

一、我镇劳动力素质不高，缺乏劳动力技能，难以在城市实现稳定就业，我镇在区外务工的3641人中，有相当数量的人没有稳定的职业和住所，受过专业技能培训的人数很少。

二、劳动力收入水平低，外出农民工以从事体力劳动为主，多在建筑业，加工业，保安等技术含量低的行业中就业，月工资收入在发达城市中居于偏低水平。

三、外出农民工合法权益得不到保障。

一是拖欠和克扣农民工工资。虽然党中央国务院出台了一系列加强农民工管理服务的政策。但在一些地区，企业仍有拖欠和克扣农民工工资的现象依然存在；二是对农民工存在歧视性规定和不合理政策，为农民工设罢就业门槛，对农民工

和城镇居民不能一视同仁；三是生产生活条件差。一些企业没有按照行业生产安全规章制度进行生产，造成生产安全事故，农民工居住环境，饮食卫生条件较差；四是子女就学困难；五是就业困难人员多，主要原因是文化程度偏低，没有一技之长，思想观念有待进一步更新。

劳动保障工作事关改革发展稳定大局，事关人民群众的切身利益，做好城乡统筹就业、培训和社会保障工作，是全社会奔小康的必然要求。为此，结合调查情况，提出如下工作建议：

一、加大投入，夯实组织基础

一是政府要把就业和再就业工作放在更加突出的位置，进一步加强政策扶持和资金投入。二是积极开发就业岗位，特别是公益性岗位。三是健全组织体系，充分发挥镇、村两级劳动保障工作平台的基础性作用。

二、开发好农村劳动力资源，多渠道促进农民增收。

一是建立“机制灵活，手续简便，费用低廉，依法管理”的就业服务体系，进一步加强乡镇劳动保障服务水平建设，不断完善基层职业介绍网络，降低劳动力流动成本，提高劳动力资源利用率。二是加强农村劳动力培训力度，使劳务输出向技术领域迈进，从而提高劳动力的综合素质和收入水平。

三、关心就业困难人员，建立完善长效帮扶机制。

一是要根据就业困难人员的就业意向，积极开发和采集适合他们工作的岗位。二是要加强对就业困难人员的跟踪服务，积极开展就业咨询、求职登记、就业引导、就业培训、推荐介绍等一条龙服务，帮助解决他们在就业中遇到的各种困难。三是要积极开展调查活动，搞清就业困难人员的培训意向，困难程度等，全面掌握情况。