# 项目人员思想调查方案范文(通用16篇)

来源：网络 作者：浅唱梦痕 更新时间：2024-12-16

*项目人员思想调查方案范文 第一篇一. 调行状况，分析贵州师范学院师生对乘坐56路公交车的满意程度，并此得出的结论，进一步了解贵州师范学院师生对56路公交车的看法，并为公交公司改善56的运营情况提供一份参考信息。三.理论构架：本调查研究的基本...*

**项目人员思想调查方案范文 第一篇**

一. 调行状况，分析贵州师范学院师生对乘坐56路公交车的满意程度，并此得出的结论，进一步了解贵州师范学院师生对56路公交车的看法，并为公交公司改善56的运营情况提供一份参考信息。

三.理论构架：本调查研究的基本思想是：影响乘坐56路公交车的满意程度的主要因素有以下几类，

﹤一﹥ 56路公交的自身状况

(1)56路公交车的出查题目：贵州师范学院师生对乘坐56路公交车的满意程度

二. 调查目的：通过调查56路公交车的运车率;

(2)56路公交车的卫生情况;

(3)56路公交车的车速;

(4)56路公交车的数量;

(6)公交车的司机服务态度

(7)56路公交车的基本设施

﹤二﹥ 师生的因素

(8)56路公交车乘客的素质问题;

(9)在公交车的行为举动;

(10)乘坐56路公交车人的师生人数;

(11)对56路公交车的总体评价

(12)择乘坐56路车的最主要的原因

(13)乘坐56路车的时间段

(14)56路公交车内的拥挤程度如何?

(15)对56路公交车内的空气状况的普遍感觉

﹤三﹥ 其它因素

(16)公交车的价格;

(17)师生对时间的看待

(18)56路公交车最需要改进的地方。

**项目人员思想调查方案范文 第二篇**

为了深入贯彻落实江西省流动人口计划生育“一盘棋”工作，以双向管理职责为重点，掌握我乡流动人口基本情况，提升流动人口计划生育服务管理水平，根据南人口字[20xx]12号文件精神，结合我乡实际，特制定本方案。

>一、指导思想

通过对我乡流动人口调查摸底和录入，全面掌握我乡流动人口底数和区域分布情况，提高流动人口数据质量，进一步完善全员流动人口数据库，为规范全乡流动人口管理与服务提供保障。

>二、调查摸底对象

户籍在本地，但离开户籍所在地的县、0岁以上的人员均为本次调查摸底对象；其中：婚嫁、出差、就医、上学、旅游、探亲、访友等事由异地居住、预期将返回户籍所在地居住的人员除外。

>三、调查摸底内容

>四、调查摸底及录入时间

20xx年3月15日至4月30日。

>五、调查摸底数据录入

数据录入由负责流动人口管理的计生工作人员录入，工作人员应按时间要求及时、准确地录入到省级全员流动人口数据库中。

>六、组织保障

为了推动流动人口调查摸底和录入工作顺利进行，决定成立乡流动人口调查摸底和录入专项工作领导小组，组长由副乡长担任，副组长由担任，成员为。同时各村要高度重视，认真对待，做到入户调查，信息准确，确保此次流动人口调查摸底和录入工作按时完成。

**项目人员思想调查方案范文 第三篇**

一、调查主题

二、调查背景

三、调查目的

四、调查内容

五、调查对象

调查对象：河北经贸大学在校大学生

六、调查方式和方法

a)调查方式：抽样调查

b)调查方法：问卷调查

七、调查步骤以及时间安排

a)第一阶段：(4月23日——4月25日)确定人员分工及调查项目、设计调查问卷

b)第二阶段：(4月26日——5月1日)发放调查问卷进行市场调查，回收问卷

c)第三阶段：(5月1日——5月6日)统计调查资料、分析调查结果、撰写调查报告

八、调查工作经费预算

a)市场调查策划书打印(1份)——2元

b)市场调查问卷制作(100份)——20元c)市场调查报告打印(1份)——2元

八、调查人员

河北经贸大学公共管理学院公共管理类2班杨京京、刘磊、张芳等。

**项目人员思想调查方案范文 第四篇**

近年来，我行在向现代商业银行转轨过程中，坚持以人为本，深入贯彻落实科学发展观，紧密围绕业务发展这条主线，抓住热点、把握难点、突出重点，把解决思想问题同解决员工关心的实际问题相结合，充分发挥思想政治工作的保障作用，为促进全行的改革和发展，理顺党群、干群关系，有效防范和化解金融风险，起到了积极的推动作用。然而，随着工商银行股份制改革的不断深化，各种热点、难点问题伴随着改革的逐 戮 步推进开始逐渐显 辨 现，尤其是劳动用 跺 工制度和薪酬激励 止 制度的改革，给临 诌 柜员工带来了较大 笼 的思想波动，有的 曰 甚至产生了一些模 阜 糊的思想认识。在 叼 这种情况下，如何 斋 及时了解和掌握临 夷 柜员工的思想脉搏 碌 ，切实有效地对临 获 柜员工做好解惑释 私 疑、理顺情绪、化 材 解矛盾工作，无疑 瘴 是新时期我行思想 求 政治工作的一项重 辖要内容。

二、调查 瑞 方法及基本情况

为了全面了解和 夫 正确把握当前我行 找 临柜员工的思想动 萌态，我们于近期通 正 过问卷调查、召开 袍 专题座谈会以及个 虽 别访谈等形式，结 牲 合平时了解和掌握 厚 的情况，对当前我 袁 行临柜员工的思想 乎 动态进行了分析和 监 诊断。问卷调查面 酿 向全辖32 个支行 邮 ，调查范围包括：

此外，在接 憎 受调查的这 218 锦 6 名一线员工中， 锯 具备初、中级会计 胎 师职称的占 18. 镐 07％，具备初、 虽 中级经济师职称的 窟占 ％， 芥 已考取金融理财师 豆 （AFP）资格证 妥 书的有 13 人，获 水 得国际金融理财师 饼 （CFP）资格证 操 书的有 1 人，具有 倦 大学英语四级以上 怔 水平的占 拉 1％。

三、当 悠 前我行临柜员工思 政 想主要特点及成因 啪 分析

总体来看 合 ，我行临柜员工经 成 过工行股份制改造 斜 、企业经营转型以 皱 及人事用工制度改 坡 革等一系列重大变 厕 革和市场竞争的洗 醚 礼，员工的心理承 歉 受能力已得到较大 桅 提升，尽管大多数 淹 员工表示工作和精 翠 神压力越来越大， 姚 但整个临柜员

工队 沿 伍的思想状况总体 宰 还是比较平稳。当 梧 然，随着改革的不 历 断推进和利益的重 拯 新分配与调整，在 措 这个群体的部分员 捂工中也表现出了一 义 些值得我们关注和 碾 深思的问题。从调 厚 查和分析的结果来 靠 看，当前，我行临 畜 柜员工的思想状况 盏 主要呈现以下五个 皿 主要特点：

1 雪 、绝大部分临柜员 舶 工认同和支持我行 宠 的改革，并对我行 一 未来的发展充满信 载 心

临柜员工是 缘 工商银行改革发展 腥 过程中不可或缺的 著 一支重要力量。他 釉 们为展示工行服务 央 形象，提升社会美 缮 誉度和客户满意度 刻 作出了积极的贡献 沤 。针对工行股份制 亢 改革的不断深入， 丙 绝大多数临柜员工 裔 所表现出来的并不 墒 是一味地消极或抱 摈 怨，而是积极主动 咏 地去适应改革、支 鬼 持改革，并以积极 翼 进取的精神正确对 垣 待改革所带来的局 该 部利益调整和分配 唯 ，因为他们相信工 毅 行的明天一定会更 器 好。调查表明，有 毒％的临 撬 柜员工对我行目前 扒 实施的薪酬激励制 漾 度持肯定态度，认 杯 为这种制度还是“ 将 基本合理”的。另 旬 外，有超过78. 俭 82％的员工对完 柯 成今年下达的业务 嫡 考核指标“有信心 根 ”。当被问及留在 荷 工行工作的主要原 轩 因时，有 渺 7％的员工表示对 烈 工行未来的发展充 软 满信心。这其中， 撑 有对工行表示“很 蕊 有感情不想离开” 歪 的，也有“对现有 怯 的工作环境和待遇 镭 比较满意”的，有 汀 “对工行发展前景 钥 十分看好”的，也 韭有“对自己发展前 早 途很有信心”的。

身 另外，有大约 58 逸 .78％

的员工认 漾 为在目前所从事的 启 工作岗位上，能够 酗 发挥自己的才能。

靶 这表明，经过这几 什 年的改革发展和形 植 势任务教育，广大 摇 临柜员工的思想观 陛 念已经发生了较大 雏 变化，原先所表现 厅 出来的那些彷徨、 慎 消极、畏惧甚至悲 亩 观、逆反和抵触情 歌绪已大大减少，他 掳 们对改革“阵痛” 俐 的承受能力和适应 堡 能力也明显增强， 谁 他们大多能以平和 沿 的心态去正确对待 擎 改革，以积极求变 梅 态度去主动适应改 砍 革，以积极进取的 擞 精神去参与改革， 由 通过自身的努力和 例 工作业绩实现个人 右 价值的最大化。

但同时，我们也 洋 在调查和座谈过程 妊 中感到，分享改革 曙和业务发展成果已 阴 日益成为广大员工 休 的共同愿望，比如 楷 ，尽管有 锈 5％的员工对目前 悠 的收入分配制度表 气 示了认可，但仍有 咱 ％的员 郑 工认为我行目前的 贷 临柜员工收入还“ 窄 缺乏市场竞争力和 赵 吸引力”，48. 宴 30％的员工感到 片 “业务发展与个人 党 收入不匹配”，并 舆 认为这两者是导致 汤 一线人员离职跳槽 幼 的一个重要原因。

湍 所以，有近 80％ 无 的临柜员工仍希望 年 能够进一步提高收 谓 入，以稳定一线骨 昼 干队伍。另外，由 暴 于绝大部分临柜员 忽 工并非是与我行直 报 接签订劳动合同， 靳 加上在有些待遇方 绎 面（如，同工同酬 优 以及年休假问题等 嫁 ）客观上与正式员 肪 工存在一定差别， 榷 因此，他们总感到 核 自己在工行工作缺 求 乏归属感和自豪感 抢 ，在问卷调查中有 郊 ％的临 滁 柜员工都提到了这 婪 一问题。还有一部 瘫 分临柜员工觉得由 余 于自

己并非和工行 朵 直接签订劳动合同 焉 ，平时尽管自己很 绰 努力的工作，但总 寨 觉得缺少一种“安 愉 全感”和“稳定感 喧 ”等等。这些现象 堆 说明，当前我行临 墟 柜员工对工行改革 合 发展存在着较高的 亥 预期，如何正确认 寿 识和对待这种预期 靡 ，已成为我们面临 献 的一个十分重要而 藐 又必须面对和解决 懊 的现实课题。

值 当然，在目前临柜 妖 员工队伍中，也有 雨 极少数人存在着一 涉 种得过且过的思想 徒 ，他们既不关心工 裳 行的发展，也不关 赃心自己的未来，这 厅 些人有的纯粹是受 腿 “父母之命”参加 怖 工作的，有的仅把 浮 在工行工作当作是 狄 “穿在自己身上的 重 一件漂亮的外衣” 喧 ，平时吊儿郎当， 鸳 不踏实工作，既影 企 响服务质量，又影 案 响整个集体，对于 绒 这种现象，我们必 享 须引起足够的重视 抖 。

2、临柜员工的 潞 工作压力和精神压 齿 力与日俱增

目 酚 前，尽管工商银行 所 股改上市已暂告一 闰 个段落，但随之而 搞 来且不断深化的机 严 制与体制的变革与 赴 我们每个员工的关 矛 系更为密切，而且 宴 ，这样的变革是“ 洁 脱胎换骨”和“刻 舜骨铭心”的。因此 辅 ，这种变革不管是 殷 对整个工行还是对 泳 我行的每一位临柜 抒 员工来讲，都将带 浦 来巨大的冲击。调 冀 查显示，随着我行 秒 各项改革的不断深 娱 化和同业竞争的不 问 断加剧，有高达 9 凯 ％的临柜 右 员工感受到了前所 城 未有的工作和精神 戊 压力，而这种压力 搜 集中来自于以下三 瘫 个方面：

一是 鞘 来自于风险控制的 荐 管理压力。调查中 缅 ，有 ％ 春

的员工感到自己象 挞 坐在“火山口”一 木 样，整天提心吊胆 矽 ，精神高度紧张， 崇 生怕哪笔业务出现 树 差错受到处罚。座 染 谈中一些临柜员工 久 反映，自己本来一 锡 天的时间已经够紧 育 张了，除了要全力 绥 做好柜面服务外， 紧 还时不时的要挤出 钝 时间和精力应付各 绝 种检查，使他们感 郴 到现在工作的时间 株 越来越长，工作的 帽 压力越来越大，整 煮 天疲于应付，根本 漳 没有时间去思考如 碾 何把工作做好、做 簇 细。在这种状态下 粗 ，他们觉得只要能 跨 把当天的工作应付 蓉 下来，不出差错已 余 算是“老天保佑” 您了。如果让这种长 桅 时间、超负荷的状 桓 况持续下去，不采 奋 取切实有效的措施 编 ，必然会影响临柜 久 员工的精神状态和 闸 服务质量。同样， 气 对构建和谐银行， 送 实现我行的可持续 莹 发展也极为不利。

二是来自于业 悠 绩指标的考核压力 茄 。在目前市场竞争 填 十分激烈，考核指 葬 标不断增加的情况 秀 下，尽管大多数一 绪 线员工对完成今年 跨 支行下达的业绩考 莱 核指标很有信心， 介 但仍有 岁 ％的员工感受到了 吱 越来越大的压力， 遇 他们对自己明年还 另 能不能完成考核任 消 务感到心里没底， 咱 普遍存在“到时再 垫说”和“听天由命 捎 ”的倾向。部分临 侥 柜员工由于自己认 壹 为现行的考核制度 憎 存在“不够科学” 砚 和“缺乏公正”， 刹 等问题，使得这部 箱 分员工的积极性和 愤 主动性没有得到充 筋 分发挥。

三是 濒 来自于客户投诉的 晋 精神压力。一方面 督 ，随着人们生活水 织 平的日益提高，广 唁 大居民对银行提供 骚 个性化、差别

化金 宴 融服务的需求越来 桔 越多，对服务的时 拂 间、效率、质量乃 辰 至服务的环境、设 惫 施、形象等各方面 羔 的期望也越来越高 掖 ，对这柜面人员的 屑 各项素质和要求提 户 出了很高的要求。

曳 另一方面，由于客 剖 户自我保护意识的 遮 不断提高和各行对 皂 临柜服务投诉处罚 悠 力度的不断加大， 胆 加上有的行在处理 假 服务投诉问题上存 暇 在简单化的现象， 缄 有 ％的 迄 一线员工感到了前 肄所未有的服务压力 累 。

**项目人员思想调查方案范文 第五篇**

20\_年10月（上）/ 总第270期引 言当前正是金融改革进入深水区的关键时期，在金融舆论环境、就业竞争压力、个人发展前景等多维因素的影响下，青年员工思想状况越来越复杂，一方面有对未来的美好憧憬和激情，另一方面也有面对职业规划的迷茫和竞争压力的焦灼。这次思想状况调研以漳州 N 银行 XX 支行为蓝本，该支行员工 180 人，35 岁以下员工占据三分之一，具有一定代表性。本次调研采用调查问卷和实地访谈的形式， 合计发放 67 份问卷，回收有效问卷 60 份，随机实地访谈 24 名 30 岁以下年轻员工，同时采用相关统计软件分析，以期能真实和客观的反应基层青年员工的思想状况。1银行基层青年员工思想现状本次调研设置的多样化问题有 14 个，涉及年轻员工对事业观、价值观等几方面看法，相对全面的了解和客观反应了他们的工作、生活、思想状况[1] 。（1）对于目前所从事的工作岗位的看法。在 60 份有效问卷调查中有 33% 的青年员工对于目前自己所从事的工作岗位是“满意”的，有 55% 的员工对于自己的工作岗位持“一般”态度，另外有 2% 的员工选择“无所谓”，还有 10% 的员工对于自己工作岗位“不满意”。（2）对于收入水平的看法。针对“工作业绩和实际收入的匹配度”，13% 的青年员工选择“满意”，37% 的青年员工选择“比较满意”，还有 45% 和 5% 的青年员工选择“一般”和“不满意”。（3）对于职业规划的看法。在回答“您对自己 3-5 年的工作有明确的目标和方向吗？”时， “有明确目标和方向”占 48%；“考虑过，但实现很难”占 37%，选择“没有明确的目标和方向，缺乏指导”占比 15%。（4）对于工作中最关注内容的看法。在回答您在工作中最关注的问题是什么时，选择“工资水平”的占 43%；选择“发展机会”占 33%；选择“工作内容”的占 20%；选择“人际关系”的占 4%。（5）对于激发工作热情举措的看法。这个问题中，32% 的青年员工选择“合理分配，多劳多得”，同样有32% 的青年员工选择“重视人才，提供培训”，剩余的36% 的青年员工选择“公平竞争，择优上岗”。（6）对于个人职业晋升的看法。在回答“目前，您认为想获得个人职业晋升发展最重要的是什么？”这个问题中，58% 的青年员工选择了“出色的工作能力、业绩”；20% 的青年员工选择“和谐的领导同事关系”；12% 的青年员工认为个人晋升主要依靠“良好的个人品德”，还有 10% 的青年员工认为主要取决于 “有后台、背景支持”。（7）对于人生意义的看法。在回答“从整个人生长度银行基层青年员工思想状况调研报告■ ■ 陈伟松（中国农业银行股份有限公司漳州分行）摘要：

随着市场金融环境的变化，银行基层青年员工的思想现状呈现多元化和群体化的表现特点，通过对

银行漳州

支行青年员工的调研和访谈结果显示，银行基层青年员工的思想状况主流是好的，整体素质也在不断提升，但在部分青年员工中也存在眼高手低的功利化心态、缺乏清晰的职业定位、对社会热点以及社会责任感有待进一步提升等问题，本文提出在加强思想意识层面引导的基础上，辅助于青年员工清晰的职业定位；以人性化的管理为导向，创造机会给青年员工参加公益活动，内化社会责任意识；畅通多渠道的反馈路径，进一步提升银行基层青年员工思想素质。关键词：

青年员工；思想素养；价值观；社会责任感。

。. .。

陈伟松：银行基层青年员工思想状况调研报告20\_年10月（上）/ 总第270期

113看，您认为什么样的人生才是有意义的？”这一问题中，“事业有成，家庭美满”占比最高达到 62%；其次，是“通过工作实现人生价值并受人尊敬”占比为 23%，选择“为社会做出应有的贡献”仅占 12%；还有 3% 的青年员工选择“两三知己，平淡一生”。在回答“人生信条”问题中，“我为人人，人人为我”占 30%；“走自己的路，让别人去说吧”占 22%，还有 10% 和 3% 的青年员工选择“人生苦短及时行乐”和“有权和有钱才有真理”，剩余的 35% 选择“其他”。（8）对于国内外热点事件和公益活动的看法。针对“您时常关注国内外热点问题和重大事件吗”问题中，主要集中在“一般，“偶尔看下”和“很关心”上面，75%青年员工选择“一般，偶尔看下”；选择“很关心的”的青年员工占比 25%。

**项目人员思想调查方案范文 第六篇**

银行员工思想状况分析调研

近年来，我行在向现代商业银行转轨过程中，坚持以人为本，深入贯彻落实科学发展观，紧密围绕业务发展这条主线，抓住热点、把握难点、突出重点，把解决思想问题同解决员工关心的实际问题相结合，充分发挥思想政治工作的保障作用，为促进全行的改革和发展，理顺党群、干群关系，有效防范和化解金融风险，起到了积极的推动作用。然而，随着工商银行股份制改革的不断深化，各种热点、难点问题伴随着改革的逐步推进开始逐渐显现，尤其是劳动用工制度和薪酬激励制度的改革，给临柜员工带来了较大的思想波动，有的甚至产生了一些模糊的思想认识。在这种情况下，如何及时了解和掌握临柜员工的思想脉搏，切实有效地对临柜员工做好解惑释疑、理顺情绪、化解矛盾工作，无疑是新时期我行思想政治工作的一项重要内容。

二、调查方法及基本情况

此外，在接受调查的这2XXX名一线员工中，具备初、中级会计师职称的占％，具备初、中级经济师职称的占％，已考取金融理财师（afp）资格证书的有XXX人，获得国际金融理财师（cfp）资格证书的有1人，具有大学英语四级以上水平的占％。

三、当前我行临柜员工思想主要特点及成因分析

总体来看，我行临柜员工经过工行股份制改造、企业经营转型以及人事用工制度改革等一系列重大变革和市场竞争的洗礼，员工的心理承受能力已得到较大提升，尽管大多数员工表示工作和精神压力越来越大，但整个临柜员工队伍的思想状况总体还是比较平稳。当然，随着改革的不断推进和利益的重新分配与调整，在这个群体的部分员工中也表现出了一些值得我们关注和深思的问题。从调查和分析的结果来看，当前，我行临柜员工的思想状况主要呈现以下五个主要特点：

1、绝大部分临柜员工认同和支持我行的改革，并对我行未来的发展充满信心

临柜员工是工商银行改革发展过程中不可或缺的一支重要力量。他们为展示工行服务形象，提升社会美誉度和客户满意度作出了积极的贡献。针对工行股份制改革的不断深入，绝大多数临柜员工所表现出来的并不是一味地消极或抱怨，而是积极主动地去适应改革、支持改革，并以积极进取的精神正确对待改革所带来的局部利益调整和分配，因为他们相信工行的明天一定会更好。调查表明，有％的临柜员工对我行目前实施的薪酬激励制度持肯定态度，认为这种制度还是“基本合理”的。另外，有超过％的员工对完成今年下达的业务考核指标“有信心”。当被问及留在工行工作的主要原因时，有％的员工表示对工行未来的发展充满信心。这其中，有对工行表示“很有感情不想离开”的，也有“对现有的工作环境和待遇比较满意”的，有“对工行发展前景十分看好”的，也有“对自己发展前途很有信心”的。另外，有大约％的员工认为在目前所从事的工作岗位上，能够发挥自己的才能。这表明，经过这几年的改革发展和形势任务教育，广大临柜员工的思想观念已经发生了较大变化，原先所表现出来的那些彷徨、消极、畏惧甚至悲观、逆反和抵触情绪已大大减少，他们对改革“阵痛”的承受能力和适应能力也明显增强，他们大多能以平和的心态去正确对待改革，以积极求变态度去主动适应改革，以积极进取的精神去参与改革，通过自身的努力和工作业绩实现个人价值的最大化。

但同时，我们也在调查和座谈过程中感到，分享改革和业务发展成果已日益成为广大员工的共同愿望，比如，尽管有％的员工对目前的收入分配制度表示了认可，但仍有％的员工认为我行目前的临柜员工收入还“缺乏市场竞争力和吸引力”，％的员工感到“业务发展与个人收入不匹配”，并认为这两者是导致一线人员离职跳槽的一个重要原因。所以，有近80％的临柜员工仍希望能够进一步提高收入，以稳定一线骨干队伍。另外，由于绝大部分临柜员工并非是与我行直接签订劳动合同，加上在有些待遇方面（如，同工同酬以及年休假问题等）客观上与正式员工存在一定差别，因此，他们总感到自己在工行工作缺乏归属感和自豪感，在问卷调查中有％的临柜员工都提到了这一问题。还有一部分临柜员工觉得由于自己并非和工行直接签订劳动

合同，平时尽管自己很努力的工作，但总觉得缺少一种“安全感”和“稳定感”等等。这些现象说明，当前我行临柜员工对工行改革发展存在着较高的预期，如何正确认识和对待这种预期，已成为我们面临的一个十分重要而又必须面对和解决的现实课题。

当然，在目前临柜员工队伍中，也有极少数人存在着一种得过且过的思想，他们既不关心工行的发展，也不关心自己的未来，这些人有的纯粹是受“父母之命”参加工作的，有的仅把在工行工作当作是“穿在自己身上的一件漂亮的外衣”，平时吊儿郎当，不踏实工作，既影响服务质量，又影响整个集体，对于这种现象，我们必须引起足够的重视。

2、临柜员工的工作压力和精神压力与日俱增

目前，尽管工商银行股改上市已暂告一个段落，但随之而来且不断深化的机制与体制的变革与我们每个员工的关系更为密切，而且，这样的变革是“脱胎换骨”和“刻骨铭心”的。因此，这种变革不管是对整个工行还是对我行的每一位临柜员工来讲，都将带来巨大的冲击。调查显示，随着我行各项改革的不断深化和同业竞争的不断加剧，有高达％的临柜员工感受到了前所未有的工作和精神压力，而这种压力集中来自于以下三个方面：

一是来自于风险控制的管理压力。调查中，有％的员工感到自己象坐在“火山口”一样，整天提心吊胆，精神高度紧张，生怕哪笔业务出现差错受到处罚。座谈中一些临柜员工反映，自己本来一天的时间已经够紧张了，除了要全力做好柜面服务外，还时不时的要挤出时间和精力应付各种检查，使他们感到现在工作的时间越来越长，工作的压力越来越大，整天疲于应付，根本没有时间去思考如何把工作做好、做细。在这种状态下，他们觉得只要能把当天的工作应付下来，不出差错已算是“老天保佑”了。如果让这种长时间、超负荷的状况持续下去，不采取切实有效的措施，必然会影响临柜员工的精神状态和服务质量。同样，对构建和谐银行，实现我行的可持续发展也极为不利。

二是来自于业绩指标的考核压力。在目前市场竞争十分激烈，考核指标不断增加的情况下，尽管大多数一线员工对完成今年支行下达的业绩考核指标很有信心，但仍有％的员工感受到了越来越大的压力，他们对自己明年还能不能完成考核任务感到心里没底，普遍存在“到时再说”和“听天由命”的倾向。部分临柜员工由于自己认为现行的考核制度存在“不够科学”和“缺乏公正”，等问题，使得这部分员工的积极性和主动性没有得到充分发挥。

三是来自于客户投诉的精神压力。一方面，随着人们生活水平的日益提高，广大居民对银行提供个性化、差别化金融服务的需求越来越多，对服务的时间、效率、质量乃至服务的环境、设施、形象等各方面的期望也越来越高，对这柜面人员的各项素质和要求提出了很高的要求。另一方面，由于客户自我保护意识的不断提高和各行对临柜服务投诉处罚力度的不断加大，加上有的行在处理服务投诉问题上存在简单化的现象，有％的一线员工感到了前所未有的服务压力。

**项目人员思想调查方案范文 第七篇**

集体林权制度改革是农村经营制度的又一重大变革。为贯彻落实中央林业工作会议精神，推动全省林业大发展，承德市思想政治工作研究会承担了河北省重点政研立项课题----《集体林权制度改革后林农思想状况的调查与思考》的调研工作。抽调专人组成专题调研组，针对集体林权制度改革后林农的思想状况走村入户进行专题调研，全面总结了承德市林改工作的做法和成效，并针对林农思想状况和存在的突出问题，提出了一些对策建议。

>一、关于承德市集体林权制度改革的成功实践

1、承德市在具体工作中大胆实践“均山”、“均利”、“均股”、“均山＋均利”等多种林改模式，得到了林农一致拥护，顺利完成了林改工作。是有效保护了森林资源。

2是维护了农村稳定。

3是促进了林农致富。

4是加快了林业发展。

5是推动了农村民主。

>二、林权改革后存在的主要问题

1.一些地方存在不稳定因素。主要有两种：一是确权争议引发矛盾。二是利益再分配引发矛盾。

2、部分林农对林改政策有后顾之忧。

3.一些地方林牧矛盾依然突出。

4、林木砍伐及融资难问题突出。

5、林业技术服务存在滞后问题。

>三、有关对策建议

1.加大林权政策宣传力度，切实稳定林农心态。继续加大林改政策宣传力度。明确告知林农，本次林改政策总结了历史上林业改革政策的经验和教训，以《农村土地承包法》和《物权法》为基础，将农村的家庭承包责任制引入到集体林权制度改革，并结合林业生产特点，确定了合理的承包期限。我国已进入民主与法制社会，林改的政策不会变，如果变也应向着有利于林农、有利于林业发展的方向变化。再者是今后制定涉及林业方面的政策和配套措施，要保持林改政策的稳定性、连续性让广大林农吃上“定心丸”。各级党委、政府及相关部门应本着尊重历史，面对现实，依据相关政策，加大林权争议调处力度，积极稳妥地调处林权争议，消除农村社会不稳定因素。

2.创新林业管理体系和运行机制。建立“稳定公益林、搞活商品林、放开人工林”的运行机制，简化林木砍伐手续，缩短审批时间，进行有计划的砍伐，调动林农爱林、护林、育林、营林的积极性，真正实现“还山于民、还权于民、还利于民”，使林农得到实实在在的利益。

3.推进林业融资改革，筹集林业发展基金。结合林业生产周期长的特点，完善财政贴息和农业低息贷款政策。加大林业补贴、林业产品税费扶持力度，保证林农发展林业事业能贷到低利息和长时间使用的贷款。同时为了保证林权抵押贷款业务的顺利开展，结合林业生产风险大的特点，建立和开展森林保险制度。按照经济领域惯有的金融产品＋保险产品配套开展的模式。建议上级部门将森林保险纳入国家政策性保险保费补贴范围，加强中央及地方政府政策扶持力度，由中央财政在地方财政提供配套保费补贴的前提下，对各地政策性森林保险业务给予一定比例的保费补贴。森林保险业务开展起来后也能促进林权抵押贷款业务的顺利开展，才能保障林农投入林业后不担心。

4.制定切实可行的政策，有效化解林牧矛盾。结合土地规划调整，根据生态条件合理确定牧业用地。根据牧场大小或牧草生产力合理确定载畜量。划定的生态脆弱区严禁放牧，幼林期（5年内）林地严禁放牧，对违规放牧实行严厉的经济处罚，有效地解决林木矛盾，使林业、畜牧业协调发展。

**项目人员思想调查方案范文 第八篇**

一、调查背景

新课标要求学生学会合作、学会交流，但是在课堂教学中我发现许多学生在扮演听众。其中有一部分是不会(或者未思考)，还有一小部分是进行过思考，却不愿发言的。曾询问过部分学生：你会吗?(学生答：会。)你为什么不参与他们的讨论?学生的回答要么是“我不想说”，要么是“他们都说了，我没什么好说的”，要么就是沉默。这说明，他们的表达欲望不强。在发言中还有另一种现象，学生虽理解并愿意说，但表达不得要领，说了半天，也不能准确地表达出自己的观点，既浪费时间，也达不到合作学习的效果。因此说，在合作学习中培养学生善于发言的能力是十分重要的。为了更好的了解学生课堂发言的情况，研究造成学生不良发言习惯的原因，帮助教师了解学生的心里状态，获得关于养成良好的发言习惯的方法、途径、策略，使学生养成良好的发言习惯，提高发言能力，特进行了这次问卷调查。

二、调查目的

通过调查问卷了解学生课堂发言的情况，喜欢发言和不喜欢发言的原因及动机。从而帮助教师了解学生的心里状态，为下一步的研究提供参考。

三、调查方法

通过调查问卷书面、个别访谈。

四、调查过程

调查一年级二班50人，采用不记名的问卷调查法，每个选项均为单项选择。

五、数据汇总

1.在课堂上，你想发言吗?

A、很想B、一般C、不想

数据：选择A的有18人，占36%;选择B的有27人，占54%;选择C的有5人，占10%

分析：64%的孩子认为自己在课堂上不积极发言交流，大部分孩子都需要进一步培养发言的能力。这也正说明了开展此项课题研究是很有必要的

2.课堂上，不想发言的原因是什么?

A、不会B、怕别人笑C、不屑

数据：选择A的有20人，占40%;选择B的有22人，占44%;选择C的有8人，占16%。

分析：60%的孩子在回答问题时候，是有自己的想法二不回答。说明回答问题的欲望不强。

3.发言出错时，你一般心理

A、好好听别人发言B、懊悔C、以后不发言了

数据：选择A的有26人，占52%;选择B的有20人，占40%;选择C的有4人，占8%

分析：48%的孩子在在发言时是因为得不到师生的肯定而降低了积极性。今后的课上鼓励表扬发言的学生要多下工夫。

4.课堂中，发言精彩时，你一般心理

A、听别人发言B、沾沾自喜c、对别人的发言不屑一顾

数据：;选择A的有28人，占56%;选择B的有16人，占32%;选择c的有6人，占12%。

分析：56%的孩子还是比较习惯于发言后听别人的意见，近一半的学生要提高主动参与学习的积极性，倡导同伴间的互助合作学习，将发言同伴的发言作为一个训练重点。

5.你认真听的主要原因是：

A、上课生动、有趣B、认真听会得到老师表扬C、为了考试能考好

数据：选择A的有20人，占40%;选择B的有7人，占14%;选择C的有23人，占46%。

分析：46%的孩子发言的目的性极强，直指考试。25%的孩子是因为老师的课堂魅力而专注于发言。看来，我们要努力呈现生命充满活力的课堂，吸引更多的孩子认真发言。

6.你对待别人发言的态度是：

A、没什么了不起B、很好，值得学习C、无所谓

数据：选择A的有10人，占20%;选择B的有26人，占52%;选择C的14人，占28%。

分析：48%的孩子不能正确对待别人的发言，说明部分孩子的发言习惯没有养成。同时，班级良好的交流氛围也十分重要

7.当同学站起来回答问题时，你能仔细认真听吗?

A、能B、有时能C、不能

数据：选择A的有22人，占44%; 选择B的有18人，占36%;选择C的有10人，占20%.

分析：56%的学生不能专心听同学的发言，说明大部分学生不太善于发言同伴的发言，今后要注意指导学生发言别人发言的方法。

8.合作交流时你希望什么学生先说：

A、优生B、和自己同水平C、差生

数据：选择A的有15人，占30%;选择B的有25人，占50%;选择C的有10人，占20%。

分析：大部分孩子希望能有所准备再发表看法，要把训练学生争先表达自己的想法作为课堂教学时的一个重要内容。

9.老师表扬别人的发言时你一般：

A、为别人高兴B、不屑一顾C、发誓要超过他

数据：选择A的有23人，占46%;选择B的有3人，占6%;选择C的有22人，占44%。

分析：大部分学生心态是好的。

10.与别组争论时，你的表现是：

A、争着说，抢着说B、认真听，轮流说C、不听也不发言

数据：选择A的有6人，占12%;选择B的有43人，占86%;选择C的有1人，占2%.

分析：关于小组交流时的发言表现，选择B的有43人，占86%从数据来看比较理想，但也不排除会存在没有如实作答的情况，需要在以后的教学过程中加强过程性的监测。

六、结论

(一)通过调查、观察，我发现造成他们不良的发言习惯的原因主要有两方面。

1.客观原因：外界的干扰影响了学生的发言。包括教师的态度、同学的态度。

2、主观原因：学生的不够强烈的表现欲望影响了他们的发言，还有兴趣，信心方面的影响。

(二)解决的策略。

1.发挥示范作用：教师的、优秀学生的、进步生的。

2.创造交流的氛围、提高兴趣、信心。

3.教会方法：善于说，还要善于听取、完善。

4.及时的激励、评价。

5.家校合作，齐抓共管，协调一致。

**项目人员思想调查方案范文 第九篇**

按照集团公司党委的部署，我公司党委近期通过调查问卷、座谈会的方式在全公司范围内开展了一次员工思想状况调研活动。现将有关情况报告如下：

>一、员工思想状况现状

基层各单位、项目部和广大员工能基本认识到外部大环境对企业发展产生的影响；员工队伍能够客观的认识当前企业的发展形势，绝大部分员工对企业的发展充满信心，愿意和企业一起共度难关；大多数员工都能正确的认识自己的工作岗位职责，但对工资待遇、工地生活等方面希望又一定的改善；广大干部员工都愿意对目前公司的发展状况积极的献计献策，对公司做出的相关政策和措施调整能主动配合。

>二、存在的问题

（一）、员工们对目前企业面临的严峻形势认识还不是很深刻，缺乏危机感和面对危机的勇气。

（二）、员工们虽然对公司的的调整政策和措施有所了解，但是对具体的实施和落实情况不清楚。

（三）、绝大部分员工愿意和企业一起共度难关，但是对于自己要做什么、该做什么没有一个清晰的概念。

（四）、员工对目前的工资待遇、生活状况的满意度比较低，个别部门存在拖欠工资的现象。

>三、针对以上问题的几点建议

（一）、广泛开展形势任务教育。要让广大的干部员工全面深刻的认识到企业目前所面临的困境，增加员工的危机感。同时也要让广大员工认识到危机只是暂时的，企业具备克服困难的实力，需要广大员工的积极配合和努力。

（二）、提高员工主人翁意识。要让广大员工参与到企业的监督管理中来，企业的生死存亡是关系到每一个人的切身利益。员工要对企业定制的相关措施深刻了解，并且对措施的实施情况要随时关心和监督。

（三）、增强员工对岗位职能的认知。要牢固树立员工爱岗敬业的精神，对当前形势下的员工工作作出正确的引导。培养员工迎接困难、面对困难、解决困难的能力，让员工在困难情况下，能坚定信心、坚守岗位，为公司走出困境尽自己的努力。

（四）、提升员工的归属感和幸福感。要切实了解员工当前的需求，解决员工的实际困难，进一步完善分配制度，尽可能的提升员工的福利保障。对部分有拖欠工资行为的单位，要尽快进行解决处理。着力改善基建员工的工地生活状况，领导要对基建员工多关心和慰问。

在新的困难和压力面前，我们企业的员工的思想状况总的来说还是积极向上的，大多数员工都保持着高度的责任感和奉献精神，对企业走出困境很有信心。我们要继续加强员工思想政治教育，不断增强员工对企业的信心和归属感，确保企业能走出困境，持续稳定的发展。

**项目人员思想调查方案范文 第十篇**

重阳节是我国第一个法定的老年节，之所以设置这个节日是基于中国已转入老龄化社会的现实，以及呼吁全社会关注老年人养老等问题。今年重阳节期间，我深入街办辖区，就居家养老服务体系建设进行调研，充分听取各方面的意见，形成调研报告如下：

一、街办在居家养老方面取得的成绩

自XX年以来，我街办积极推动居家养老服务工作，取得一定的成效，形成良好的发展态势，初步呈现出以下三方面的特点：

1、辖区情况基本摸清。成立了街办社会事务办公室，主抓居家养老工作，同时街办还成立了居家养老服务工作领导小组，有我任组长，分管领导任组长，相关职能部门负责人为成员，形成一级抓一级，层层抓落实的工作机制。对辖区内老年人的家庭状况、身体状况、居住状况、

2、基础设施初步建立。去年街办投入巨资，对破败的车库及附属设施进行改造，建设了xx社区居家养老服务站，面积达x平方米。设有男、女休息室，阅览室，诊疗，娱乐室，心理咨询室并配有教为健全的体育健身器材，居家养老服务站集老年日托、配餐送餐、文体活动、休闲娱乐、康复保健于一体吸引老人从家中走进社区，得到区有关领导的好评，并拟申报市级居家养老示范点。

3、保障水平促步迈进。xx社区居家养老服务站因天宁路以北旧城改造而拆除，街办不等不靠，而是想方设法在异地重建上做文章。建设居家养老服务中心的请示经区政府第xx次常务会通过，区发改委在今年重阳节前夕印发了《关于xx区幸福街道便民服务中心(居家养老服务中心)立项的批复》。居家养老服务中心建筑面积为x平方米，比原地扩大6倍，现在用地已落实，相信不久的将来，这里将是我区乃全市居家养老建设的示点。

二、存在的困难和问题。

从调研情况来看，我街办居家养老服务还存在一些不足和制约因素，主要有以下四个方面：

1、社会认知不到位。社会各方对加强居家养老服务工作的总体认识尚未提高到一定高度，孝老敬老的意识日渐淡化，行政推动和宣传尚欠力度。调查发现，有些老年人对居家养老服务的概念不甚了解，其中有的更对社区开展的居家养老服务内容闻所未闻。老年人“花钱买服务”的生活理念不强，对政府提供的无偿服务接受快，对有偿、低偿服务接受慢，有时还存在质疑心理。一位基层工作人员向我道出苦衷：“我们能做好无偿服务，难做好有偿、低偿服务。”一些人对养老服务工作存在偏见，大多年纪轻和文化程度较高的人不愿意从事此项工作，认为伺候老人的工作脏，收入低，地位不高。有的人员在参加家政培训后，宁愿当孩子保姆，不愿从事居家养老服务。

2、人员配备不能完全到位。居家养老服务中站的服务人员主要以下岗失业人员、低龄老人为主，普遍老化，文化程度相对较低，基本没有居家养老服务方面的专业技能，服务水平和质量打了折扣。服务人员只能应付一般的生活料理和家政服务，居家养老服务档次不高，功能不全。居家养老服务中站存在专职管理人员少、工作任务重的窘境。

4、运作机制不到位。目前，我区设立居家养老服务站的只有我街办一家，别的镇街都没有涉足，其他社会力量没有涉及这个领域，因为采取的不是市场化运作模式，导致资金投入主体单一、数量不足。xx社区居家养老服务站仅仅在吃、医、娱等基本生活方面提供服务，缺乏更高层次的消费项目，老年人很难从市场上买到满意的服务品种。同时因为采用的不是市场化运作的模式，所以很难维持它的长久性。

三、今后努力的方向。

据有关部门统计，截止XX年底，我国60岁及以上老年人口已达亿，占总人口的。目前我国各级养老机构的床位仅400万个，近2亿老龄人口“抢”400万张床位，平均每50个老人才能“摊”到一个床位。据调查，有90%的老年人在养老方式上首选居家养老模式。在高度发达的美国有95%的老人过着居家养老生活，英国只有占2%的老人住在养老院里。居家养老，逐渐替代传统家庭养老而成为主流养老方式。在居家养老服务事业上，政府、社会、社区、家庭均应释放最大的诚意和人情温暖，要让老人们生活得更有意义、更有尊严。我觉到在居家养老服务工作应该在以下六个方面予以加强。

**项目人员思想调查方案范文 第十一篇**

一、六市粮食系统反腐倡廉制度建设取得明显成效

按照当地党委政府的统一部署和省\_的有关要求，六市五县\_党组(党委)从今年3月起，结合粮食部门实际，相继开展了反腐倡廉制度建设推进年活动。调查情况表明，各地推进年活动已经取得明显成效。

(一)多措并举，推进活动深入开展。多数市、县\_自觉从全面贯彻落实科学发展观、完善惩治和预防腐败体系、推进粮食流通反腐倡廉建设、实现粮食流通产业又好又快发展的高度，充分认识开展反腐倡廉制度建设推进年活动的重要性和必要性，把其与园区建设攻坚年、企业改制突破年、粮食流通服务年活动一道部署、一道检查、一道考核，同步推进。淮北市\_党委认真汲取黄山和本市粮食系统腐败案件的深刻教训，以开展反腐倡廉制度建设推进年活动为契机，紧密联系实际，突出工作重点，认真抓好制度的清理、完善、创新和落实工作，着力推进反腐倡廉制度创新，努力在重点部位、关键环节和主要方面取得突破。芜湖市局党委切实加强对反腐倡廉制度建设推进年活动的组织领导，统筹安排，精心组织，真抓实干，狠抓落实，确保这项活动顺利推进。合肥市局党组把制度建设推进年活动摆上重要议事日程，主要负责同志亲自抓方案制定、抓动员部署、抓宣传教育、抓制度清理、抓问题整改、抓督促检查，抓贯彻落实，颇有成效。滁州市局纪检组积极协助党组开展制度建设推进年活动，采取南谯现场会与到来安考察相结合的方式，以点带面，推进全市粮食系统反腐倡廉制度建设。蚌埠、淮南市局新的领导班子按照“一岗双责”的要求，通过加强领导，精心组织，突出重点，统筹安排，使得活动进展有序，并初见成效。

(二)反腐倡廉，主题教育注重实效。上述粮食部门在“加强制度建设、坚持廉政勤政、促进科学发展”主题教育活动中，按照“学、看、讲、查、谈”五个步骤完成“规定动作”。通过“学、看”， 进一步统一了党员干部的思想，深化了对中央反腐倡廉建设重大决策部署的认识，增强了开展制度建设推进年活动的自觉性，提高了拒腐防变与抵御风险的能力。通过安排领导干部讲授廉政党课，使广大党员干部和入党积极分子受到了一次深刻的反腐倡廉教育。六个市局中有五个市局是主要领导同志上廉政党课，为全省市级粮食行政机关多年来所少见。据了解，多数廉政党课内容紧密联系粮食工作实际，以“反造假、反违规、反腐败，正党风、正政风、正行风”为主线，既充分肯定了粮食系统和本单位党风廉政建设和反腐败工作取得的成绩，又指出了粮食系统腐败问题之所在，剖析了产生的原因和危害后果，按照“一个坚决，三个更加注重”的要求，有针对性地提出了反腐倡廉的任务和对策。许多市局\_长特别强调，既要旗帜鲜明地坚决反对腐败，又要大张旗鼓地强力倡导廉洁;既要严厉惩处腐败分子，又要大力表彰廉政典型;既要勤勤恳恳工作，又要清清白白做人。不少领导同志列举近年来发生在粮食系统的典型案例，语重心长地告诫党员尤其是领导干部，要常思贪欲之害，做到一要志存高远，算好“政治账”;二要淡泊名利，算好“经济账”;三要珍爱幸福，算好“家庭账”。同时要坚持和完善反腐败领导体制和工作机制，在粮食系统构建不愿腐败的自律机制、不易腐败的防范机制、不能腐败的约束机制、不敢腐败的惩治机制、不需腐败的保障机制。许多\_长深感粮食工作责任重大，表示廉洁从政要从我做起，带好班子和队伍，以良好的党风政风行风促进粮食事业健康发展，为保障国家粮食安全贡献力量。

(三)立改结合，制度建设日臻完善。按照清理制度、完善制度、创新制度和落实制度四个环节的内容，淮北、滁州、芜湖、合肥、来安等市、县\_强化工作措施，突出抓好重点部位和关键环节的制度建设。据初步统计，四市一县\_共清理登记和创新完善反腐倡廉制度178件，其中保留133件、修订25件、废止7件、创建23件。淮北市局制度建设起步较早，XX年9月就组织编印了《淮北市粮食系统制度汇编》第一版;两年后根据情况变化和新增内容，编印了《制度汇编》第二版;今年注重制度完善和创新，大幅度充实反腐倡廉制度，拟在近期编印《制度汇编》第三版。该局制度建设有五大亮点：一是制度建设由业务和行政管理向廉政勤政建设延伸，初步形成粮食系统制度建设体系;二是以细化岗位职责为基础，制度建设覆盖了各类机构(18个单位)和人员(14个岗位);三是从实体到程序、从行为规范到责任追究，全方位强化制度管理;四是制度建设坚持奖惩并举，鼓励先进，鞭策后进，保护守法者，制裁违纪者;五是以落实制度为目的，强化制度的执行力。该局拟在第四季度组织开展全市粮食系统规章制度基础知识测试和竞赛活动，以进一步增强广大干部职工遵纪守法的意识。滁州市局纪检组大力协助党组推进制度建设，紧紧围绕腐败问题易发多发的重点部位和关键环节，研究推进制度的完善、改革、创新问题，努力从制度上堵塞滋生腐败的漏洞，以加强对权力运行的规范、监督和制约。目前已将50件制度整理成册，拟在近期付印。该局同时确定来安县局和南谯区局为制度建设示范单位，指导两局工作开展，其中《来安县\_反腐倡廉制度汇编》初稿正在校阅之中。合肥市局党组注重反腐倡廉制度创新，拟在近期出台规范粮食行政执法自由裁量权规定，确保依法行政、合理行政。芜湖市局党委成立3个由局领导挂帅的制度建设课题组，努力完善本局反腐倡廉制度;同时选择芜湖大桥省级粮食储备库为制度建设示范单位，推广其以制度管事、管人的成功经验和做法。笔者现场察看该库规章制度，涉及机构和人员的岗位职责有13项，各项管理制度有57项。严格的制度，规范的管理，良好的效益，为该库赢得诸多殊荣。

二、存在问题与工作对策

在充分肯定六市粮食系统反腐倡廉制度建设成绩的同时，笔者在调查中也看到，各地推进年活动进展不平衡，少数地方和单位仍存在一些不可忽视的问题。一是在“四个年”活动上，重彼轻此。少数单位把开展园区建设攻坚年、企业改制突破年和粮食流通服务年活动当作硬任务，把制度建设推进年活动当作软任务，工作应付“走过场”;二是在建章立制上，重业轻廉。一些单位业务管理制度制定的多，涉及廉洁从政、廉洁从业的制度少;三是在约束对象上，重民轻官。少数地方和单位曲解“依法治国”的含义，把依法行政、依法治企作为“依法治民”的依据，制定的规章制度约束一般干部职工的多，约束领导班子和领导人员的少;四是在制度设计上，重规轻处。不少单位出台的规章制度，提出“要求”的多、规定“不准”的多，明确“制裁”的少，缺乏实效性和可操作性;五是在制度建设上，重修轻创。通过制度清理，对某些被保留的制度，酌情修订是必要的，但不能“以修代创”，缺乏制度创新意识;据此，笔者认为，上级和有关地方粮食主管部门应当按照省委省政府关于开展反腐倡廉制度建设推进年活动的部署和要求，抓住重点，从以下几个方面加以解决：

第一，各级粮食部门主要负责同志，应当同时履行\_长和党组(党委)书记的双重职责，按照党风廉政建设责任制的要求，大力推进粮食系统反腐倡廉制度建设。

第二，上级粮食主管部门应当加强对本系统开展制度建设推进年活动情况的督查调研，总结经验，查找不足，突出重点，分类指导，确保活动扎实有效开展。

第三，按照中央惩防腐败体系建设五年《工作规划》的要求，结合粮食流通管理工作实际，在健全和创新制度的基础上，构建粮食流通领域反腐倡廉制度体系。

第四，组织专题培训和研讨活动，大力提高制度建设的能力和水平，努力做到执行上级制度“具体化”、借鉴外地经验“本土化”、制定新的制度“特色化”。

第五，要把是否堵塞了制度漏洞、促进了制度落实、推动了工作开展，作为检验制度建设推进年活动成效的重要标准，切忌搞形式、走过场。

**项目人员思想调查方案范文 第十二篇**

为进一步加强新形势下共青团引导和服务青年的能力，实现青年需求与团组织活动的对接。厂团委决定以问卷调研的形式，开展“90后”青年发展状况调研，准确把握新生代员工的特点，从而有针对的引导新形势下企业青年的成长发展。分装车间团支部积极配合厂团委对车间当前青年工人从3月10日到3月20日开展为期10天的调研，被调研人数为21人，涉及到传动系正式工、临时工中年龄在25岁以下的青年员工，调研的基本内容有青年员工的思想与价值观、工作、生活、学习以及对共青团工作的意见，问卷采用无记名方式开展，下发问卷共21份，实际回收21份。

>一、调研的基本情况和青年员工的基本情况

从对调研问卷的数据分析来看，分装车间的青年工人总体状况良好，下面为具体展示：

1.在思想价值方面，有80%的员工选择家庭和睦幸福作为人生目标，说明在当代的青年中家庭已然是第一位的，对于拼命赚钱的生活并不展现多少兴趣，相反对于发扬艰苦奋斗，寻找适合自己兴趣的生活的人占总体人数高达55%。有20%的人感觉自身工作能力不足，有35%的人感到自己对社会适应能力不强，这都表明“90后”青年们已经能够理性的对自己的思想与生活作出分析，发现自身不足，他们能够正确面对自己生活中的困难，树立远大目标。

2.在对企业的认同感方面，有超过50%的员工对XXX厂当前的运行情况及企业文化基本了解，他们从根本上认识到企业与个人的关系，将个人的发展与企业的发展紧密相连，有45%的青年认为现在影响企业发展的主要因素是管理体制，而这也正是影响个人发展的原因，他们当中绝大多数人并未从企业中得到归属感，但是他们依然热爱自己的职业，因为他们认为企业可以通过改革给与他们脱颖而出的机会，对企业未来充满信心。

4.在共青团与团活方面，这次参与调研的有4名\_党员，9名共青团团员，其余为群众，党团人员占总体。说明青年员工们对共青团有一定认识，但并不到位，有待提高。对于团活的举办超过半数的人认为如果不与个人事情相冲突，愿意参加，他们认为团组织组织团活可以对青年进行思想教育，丰富文体生活，在回答希望团组织开展什么团活动时，有20%希望团组织给与思想引导，20%提出开展心理健康指导与服务，的员工表示开展职业生涯规划会有利于自身发展，还有一些希望组织一些社团活动，比如打球，义务劳动等。

>二、青年员工中存在的主要问题

在调查中我们也发现了一些不容忽视的问题：

员工对企业没有归属感，有近80%的青年员工对企业无归属感或感觉不明显，部分员工感到工作压力大，精力不足，能力透支，还有一部分对于协调人际关系，搞好同时间关系感到很吃力，另外一些员工表示不喜欢目前的工作，不能安心工作，想跳槽，这都有可能导致工作出差错，从而影响企业发展。

部分青年思想价值观偏离，人生目标定位不准确，人生规划不明确，有少数人存在拜金主义，还有一部分人抱有与世无争，悠闲度日的消极思想，这都不利于青年职工的发展，更不利于企业进步。

**项目人员思想调查方案范文 第十三篇**

为认真贯彻\_“不忘初心、牢记使命”主题教育工作会议和\_\_重要讲话精神，落实“守初心、担使命，找差距、抓落实”主题教育总要求，把学习教育、调查研究、检视问题、整改落实贯穿主题教育全过程。公司根据上级统一部署要求，决定以党委班子成员为重点，开展“不忘初心、牢记使命”主题教育调研活动，为保证调查研究工作成效，特制定具体调研方案如下。

一、指导思想

深入贯彻党的十九大和\_“不忘初心、牢记使命”主题教育工作会议精神，认真落实习\_在党的十九届一中全会上关于大兴调查研究之风的重要指示，坚决按照省委、市委关于认真开展“不忘初心、牢记使命”主题教育、加强调查研究工作相关精神要求，认清形势、找准问题，坚定不移地以\_新时代中国特色社会主义思想为指导，谋划做好下一阶段工作，同时推动公司高质量发展，以更加优异的工作成绩献礼新中国成立70周年。

二、时间安排

调研工作从20\_\_年9月25日开始，到10月下旬结束。领导干部到联系点和基层一线、下属单位开展调研，10月下旬，形成高质量的调研成果，10月底前，召开调研成果交流会。

三、调研内容

紧紧围绕“不忘初心、牢记使命”主题，聚焦新时代党的建设总要求和重点任务，着眼查找自身问题和解决保定实际问题，立足职能职责和当前正在做的事情，确立调研课题。

同志，重点围绕国有企业党的建设面临的紧迫问题，进行调研，调研课题为《关于提升新时代企业基层党组织建设水平的研究》。

同志，重点围绕推动高质量发展的政策体系进行调研，调研课题为《关于发展现状及对策的研究》。

同志，重点围绕应对和化解各种风险挑战进行调研，调研课题为《关于风险防范的研究》。

四、调研对象

1、基层党员干部;

2、党组织负责人;

3、所属公司负责人;

4、相关专家;

5、公司;

6、普通党员群众。

五、人员安排

第一调研组组长，组员。

第二调研组组长，组员。

第三调研组组长，组员。

五、调研方式

调研可结合各自工作实际，采取到基层宣讲、召开座谈会、走访联系点、现场办公、赴外地学习考察等灵活多样的方式进行。要善于运用大数据分析、问卷调查、专家咨询等现代调研方式，提高调查研究的质量和效率。同时要坚持从群众中来、到群众中去，扑下身子、沉到一线，尽可能多听一听基层和一线的声音，尽可能多接触第一手材料。

(一)召开座谈会。分层次组织调研对象召开座谈会，广泛征求可行性意见建议。

(二)开展问卷调查。发放相关调查问卷，征求意见建议。

(三)进行个别访谈。与党员干部职工进行个别访谈和谈话，征求意见建议。

(四)深入实地考察。深入基层一线，实地考察投资项目，深入了解企业发展遇到的突出矛盾困难。

(五)广泛征求意见。发放征求意见表，围绕调研内容征求意见建议。

六、工作要求

(一)把握基本原则。全面贯彻党的十九大精神，坚持以\_新时代中国特色社会主义思想为指导，用党的最新理论武装头脑、推进工作，冲锋在前、担当在前、实干在前，坚持问题导向、需求导向、效果导向，让各项工作任务落下去，让惠及干部职工各项工作实起来，推动上级决策部署在基层落地生根。

(二)切实解决问题。深入基层一线、群众中间，察实情、办实事、解难题。向基层学习、拜群众为师，做到深入实际、深入群众，摸实情、讲实话，出实招、见实效，全面了解情况，精准抓住难关和痛点，切实解决实际问题。

(三)形成调研报告。调研结束后，各调研组认真撰写调研报告，将调研报告发送至巡回指导组。月下旬，召开会议交流调研成果，拿出难题的实招、硬招，推动各项工作安排落实落地，把调研成果转化为解决问题的具体行动。

(四)严格纪律规定。在调研中，要严格遵守党的政治纪律、工作纪律、廉洁纪律，严格执行中央八项规定精神，不给基层增添额外负担，不干扰基层工作，不影响企业正常生产经营，不影响干部职工正常生活。

**项目人员思想调查方案范文 第十四篇**

为了做好全市流动人口摸底调查验收工作，确保摸底调查工作质量，准确掌握流动人口数据，为全市宏观经济决策提供真实可靠的依据，特制定本方案。

>一、检查验收目的

检查摸底调查情况和验收数据的质量，全面了解各镇区开展流动人口摸底调查的工作情况，保证全市流动人口摸底调查数据质量合格，真正查清我市现有流动人口数量、工作生活状况

及分布情况，了解我市流动人口的结构、特点和发展趋势。

>二、检查验收原则

（一）以镇区提供相关资料为依据，全面检查各镇区开展摸底调查的工作情况；

（二）以《\_\_\_市流动人口统计表》为依据，采取随机抽样的形式检验数据的差错率。

>三、检查验收的时间安排

（一）9月5日至9月15日为各镇区自查；

（二）9月16日至9月30日为市验收小组复查。

>四、验收小组人员分工安排

（一）全市24个镇区，每个镇区抽调一名流管办副主任或管理服务中心副主任，分组参与全市摸底调查验收工作。各镇区须于9月10日之前将抽调人员报市流管办综合科。（联系人：邓瑜，电话：826131013631103090）

（二）市流管办抽调12名工作人员参与摸底调查验收工作，具体分组如下：

1、第一组

组长：梁文业成员：冯结群、石峰

负责：\_\_\_镇、\_\_\_镇、\_\_\_镇、\_\_\_镇、\_\_\_镇、\_\_\_镇等6个镇区。

2、第二组

组长：郑雄成员：钟铭、邓瑜

负责：\_\_\_镇、\_\_\_镇、\_\_\_镇、\_\_\_镇、\_\_\_镇、\_\_\_镇等6个镇区。

3、第三组

组长：梁梓胜成员：徐绍伟、郑嘉文

负责：石岐区、南区、东区、西区、开发区、南朗镇等6个镇区。

4、第四组

组长：李有林成员：梁绮玲、尹德良

负责：港口镇、黄圃镇、南头镇、民众镇、三角镇、阜沙镇等6个镇区。

>五、检查验收的范围和标准

（一）摸底调查开展的情况。（15分）

1、镇区成立流动人口摸底调查工作领导小组，组长由镇区主要领导担任。（3分）

计分：1-1、没有成立工作领导小组扣2分；

1-2、组长不是由镇区主要领导担任扣1分。

2、镇区政府提供摸底调查专项工作经费，组织专门的摸底调查队伍。（4分）

计分：2-1、没有提供专项工作经费扣2分；

2-2、没有组织专门的摸底调查队伍扣2分。

3、镇区要通过电视、标语、发放宣传单张、召开动员会等形式，广泛宣传发动，提高全社会对摸底调查工作的认识。（5分）

计分：3-1、没有通过镇区电视宣传扣1分；

3-2、没有悬挂宣传标语扣1分；

3-3、没有发放宣传单张扣1分；

3-4、召开两次以上动员会不扣分，只召开一次动员会扣1分，一次动员会都没有召开扣2分。

4、《\_\_\_市流动人口统计表》要求数理清晰，无错项漏项，按50张为一本分类进行装订，并配有说明封面。（3分）

计分：4-1《\_\_\_市流动人口统计表》数理不清晰、存在错项漏项扣1分；

4-2没有分类按50张为一本进行装订扣1分；

4-3没有配说明封面扣1分。

（二）《\_\_\_市流动人口统计表》（出租屋部分）的登记情况。（40分）

5、流动人口基本情况差错率小于5。（34分）

计分：5-1、流动人口总数差错率为5—10扣10分，大于10扣20分；

5-2、流动人口男性差错率为5—10扣1分，大于10扣2分；

5-3、流动人口女性差错率为5—10扣1分，大于10扣2分；

5-4、16岁以下流动人口差错率为5—10扣1分，大于10扣2分；

5-5、出租屋房间数差错率为5—10扣1分，大于10扣2分；

5-6、出租屋床位数差错率为5—10扣2分，大于10扣4分；

5-7、出租屋总面积差错率为5—10扣1分，大于10扣2分。

6、出租屋是否违章建筑差错率小于5。（3分）

计分：出租屋是否违章建筑差错率为5—10扣分，大于10扣3分。

7、出租屋是否登记备案差错率小于5。（3分）

计分：出租屋是否登记备案差错率为5—10扣分，大于10扣3分。

（三）《\_\_\_市流动人口统计表》（企业宿舍部分）的登记情况。（40分）

8、外地员工情况差错率小于5。（18分）

计分：8-1、外地员工总人数差错率为5—10扣7分，大于10扣14分；

8-2、外地员工男工差错率为5—10扣()1分，大于10扣2分；

8-3、外地员工女工差错率为5—10扣1分，大于10扣2分。

9、企业人员情况差错率小于5。（2分）

计分：9-1、企业管理人员差错率为5—10扣分，大于10扣1分；

9-2、有专业技术人员差错率为5—10扣分，大于

10扣1分。

10、企业住宿情况差错率小于5。（16分）

计分：10-1、留厂住宿人数差错率为5—10扣5分，大于10扣10分；

10-2、住宿面积差错率为5—10扣1分，大于10扣分；

10-3、宿舍间数差错率为5—10扣1分，大于10扣分;

10-4、床位总数差错率为5—10扣分，大于10扣3分。

11、工资情况差错率小于5。（4分）

计分：11-1、平均工资差错率为5—10扣分，大于10扣1分；

11-2、最高工资差错率为5—10扣分，大于10扣1分；

11-3、最低工资差错率为5—10扣分，大于10扣1分；

11-4、20xx元以上工资人数总数差错率为5—10扣分，大于10扣1分。

(四)附加项(5分)

12、增加摸底调查项目，做到一厂一表、一屋一表。（5分）

计分：12—1、增加摸底调查项目，做到一厂一表得分,否则不得分;

12—2、增加摸底调查项目，做到一屋一表得分,否则不得分。

（五）其他

13、《\_\_\_市流动人口统计表》都必须按要求如实填写，不得空项，发现1个空项，扣1分，一直将总分扣至零分为止。

>六、检查验收实施方法

1、根据各镇区提供的资料，验收工作组首先核定被检查验收镇区的摸底调查工作开展情况，包括：是否成立领导小组，是否提供专项经费，是否广泛宣传发动，以及《\_\_\_市流动人口统计表》是否按要求填写、装订等。

2、验收工作组在市工商局调取各镇区企业名单，然后采取随机抽取的方法，抽取10间出租屋和4家厂企，对抽中的出租屋和厂企进行现场检查，对检查的全过程进行记录，检查完毕后将检查情况与原统计表逐一核实，分别计算差错率。

3、单项差错率为核查数据与原统计表数据之差除以核查数据。某一部分差错率为所有单项差错率之和除以项目总数。

4、检查验收采取评分制，总分为100分。每项内容的扣分与其考核分值相同。

5、检查验收分为达标、不达标和不合格三个等级。其中总分80分以上为达标，分为不达标，分以下为不合格。

6、达标的镇区，以摸底调查出的流动人员总人数为基数，按照元/人的标准由市流动人口管理办公室拨付调查补助经费；不达标的镇区，要求进行补查，补查完成达标后，按达标的标准拨付调查补助经费；不合格的镇区，进行全市通报，重新进行摸底调查工作，不拨付任何费用。

7、在达标的镇区中按得分情况选出优秀镇区，由市流管办另行奖励。

8、各镇区须如实提供台帐，严禁瞒报摸底调查数据，如发现直接定性为不合格。、检查验收应注意的问题

1、检查验收工作难度较大，各验收小组应认真做好合理的行程安排。

2、各项数据的填写与计算要严格按规定进行，严禁弄虚作假。

3、各组在检查过程中发现有漏填、错填的统计表，要及时督促有关镇区整改。

4、各受检镇区要提前做好检查资料的准备工作，并派人积极配合各验收小组进行验收，对发现的问题要及时整改。

**项目人员思想调查方案范文 第十五篇**

（一）调研背景 近年来，宝洁公司凭借其强大的品牌运作能力以及资金实力，在洗发水市场牢牢地坐稳了第一把交椅。但是随着竞争加剧，局势慢慢起了变化，联合利华强势跟进，夏士莲、力士等多个洗发水品牌从宝洁手中夺走了不少消费者。花王旗下品牌奥妮和舒蕾占据了中端市场，而低端的市场则归属了拉芳、亮庄、蒂花之秀、好迪等后起之秀。至此，中国洗发水行业呈现了一个典型的金字塔型品牌格局。通过市场细分，西安杨森于20xx年推出了采乐，在药品和洗发水两个行业找到了一个交叉点。为了提高其在全国重点城市中的占有率，并为其今后的营销发展计划提供科学的依据，六人行市场调查公司将在全国范围的重点城市进行一次专项市场营销调查。

（二）调研目的

本次市场调研工作的主要目标是：

1、分析采乐洗发水的前期营销计划（包括其销售渠道、媒体投放、产品终端和产品情况）以及消费者的产品期望，明确其自身的优势和劣势，以及面临的机会和威胁。

2、了解消费者对去屑洗发药的认知，探察对去屑洗发药的接受程度。 3、了解产品的知名度以及美誉度，确定今后营销计划的重点。

（三）调研内容

根据上述调研目的，我们确定本次调研的内容主要包括：

1、针对其营销计划进行全面的分析，从而为其今后的营销计划提供科学的依据。本部分所需要的主要信息点是：

（1）消费者对于采乐洗发药的使用情况——是否用过，满意度，以及认为产品的哪方面更加吸引消费者。

（2）对采乐在前期营销计划情况的了解——怎样知道采乐的，通过什么渠道购买到采乐的，是否遇到买不到采乐的情况，使用采乐过后的感觉，以及认为可以在产品上改进的地方。

（3）消费者对于去头屑这方面的认知。

2、了解消费者的观念，以及对采乐前期推广的深入程度做一个调查。 3、对产品前期的销售宣传做一个调查，主要须掌握的信息点有： （1）对于采乐的了解程度——是否知道以及是否使用过。 （2）对于采乐印象的评价（五分法）

此外，我们还将收集包括消费者的年龄、性别、收入、职业，以及包括消费者的发质在内的背景资料以备统计分析之用。

（四）目标被访者定义

因本次调查是针对其前期的营销计划实施情况的一个效果回馈，我们在样本定义时遵循以下原则：一是样本要有广泛的代表性，以期能够基本反映消费者对采乐洗发药的看法，以及能反映采乐前期营销计划的实施情况；二是样本要有针对性。由于采乐属于日用品，而且它主要是针对有头屑的人，还有它的价格也较高，所以就需要有一定的购买和支付能力。因此此次调查主要是针对有使用经验的人，主要在全国的重点城市做调查。

基于以上原则，我们建议采用如下标准甄选目标被访者： 1、20—45周岁的城市居民。

2、本人及亲属不在相应的单位工作（如市场调查公司、广告公司以及洗发水行业等）。 3、在过去的六个月内未接受或参加过任何形式的相关市场营销调研。

**项目人员思想调查方案范文 第十六篇**

一、调查目的：

进入大学后，有些同学就变得相对迷茫，相对而言有些同学带了很多钱，但是自己却没有很好的消费习惯，因而大学生的消费情况就变得多样，因此我们结合所学习的东西来详细了解大学生消费各方面的情况，为大学生合理消费制定科学的管理方案提供依据。

二、调查对象

因为大学生的消费不同于中学阶段，也不同于家庭消费，是经济的的另一种分类——大学生经济。但是它具有普遍性，因而全体广城的在校学生都是调查对象。

三、调查内容

(1)大学生的基本生活情况

(3)大学生的电子产品消费

(4)大学生的朋友圈消费

(5)大学生的其他消费

四、调查方法

①采访法

②问卷调查

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！