# 行政管理调查报告

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2025-04-20

*第一篇：行政管理调查报告调 查 报 告题 目姓 名 专业班级 学 号 指导教师 日 期年 月 日大亚湾楼盘为何空置率高——大亚湾楼盘调查报告一、调查目的：2024年的初春大地回暖世间生机勃勃，新的一年即将开始了，怀着学校毕业回来激动...*

**第一篇：行政管理调查报告**

调 查 报 告

题 目

姓 名 专业班级 学 号 指导教师 日 期

年 月 日

大亚湾楼盘为何空置率高

——大亚湾楼盘调查报告

一、调查目的：

2024年的初春大地回暖世间生机勃勃，新的一年即将开始了，怀着学校毕业回来激动又忐忑不安的心情在社会上开始追寻着自己的职业道路，自己学的是计算机专业，本想着以后发展的是IT行业，结果阴差阳错跨界做了房地产行业的一名置业顾问。现在是2024年的下半年了，转眼间快三年的时光过去了，时光飞逝从一个在校学生到一个行业的老油条。此时感慨万千。

在这三年的工作上基本工作地点都是在离家不远的大亚湾地区，前前后后换过四五个项目楼盘。由于工作需求，大亚湾的五区一岸线基本是熟到不能再熟，算的上是个地区楼盘百事通。但是工作的这几年我心中还是有个问题也是广大买主共同的问题，就是大亚湾地区楼盘空置率高困扰大家多年的问题，就连我多年长驻在这边也是很难理解心中的一个困惑。

大亚湾从1991年经国务院批准成为独立经济开发区发展到至今，20年有余，开发至今项目楼盘大大小小100多个，已交楼楼盘也有40有余，但大亚湾的楼市空置率达9成，大亚湾人口不多，2024年统计不足10万人，而目前整个大亚湾规划区有约12.2万人，包含三个镇，霞涌镇 西区镇。大亚湾楼盘主要集中在澳头镇与西区。

傍晚，沿着惠深沿海高速去往大亚湾，都市喧哗逐渐隐去。在其沿线小桂湾、大亚湾第一中学附近，七八栋高层住宅依山而立，大量别墅密集分布，并无人居住，巨大的楼影子扎在地里。天色暗下来，上百户的高层只有三四盏灯点亮，这是大多楼盘业主会经常遇见已习已为常。因此为了进一步了解为何大亚湾楼盘空置高的问题，我进行了调查研究。

二、调查方法：

调查分析法。我通过对大亚湾已交楼的三个代表性楼盘业主进行了随机电话回访及调查，对问卷进行了统计，分析，得出了结论。

三、调查对象：

三远大爱城楼盘，一二期已交楼单位约425套。随机抽取调查的20位业主中，其中19位来自深圳，1位来自大亚湾本地。目前入住小区的2位。空置率达9成。

锦地繁花楼盘，一期已交楼单位约245套。随机抽取调查的20位业主中，其中18位来自深圳，一位来自上海，一位来自香港。目前入住小区的0位。空置率达10成。

和瑞深圳青年楼盘，一期已交楼单位约500套。随机抽取调查的20位业主中，其中16位来自深圳，两位大亚湾本地，两位惠阳淡水。目前入住小区的6位。空置率达7成。

四、调查项目和分析：

1、是什么导致了楼盘空置率的问题

调查的业主中，90%的业主来自深圳，只有10%的来自其它地区。其工作地点都在深圳地区

从上面数据可以看出空置率高的问题主要源头是深圳客户群体。那么影响深圳客户的问题是什以呢？做了以下调查。65%在深圳租房居住或住在公司，这部分人认为当前大亚湾交通配置跟不上不适合居住，27%深圳有房产，购买在大亚湾房产只用于投资，剩于7%其它客观原因。

2、大亚湾目前适不适合居住

如果工作地点在深圳片区，自驾车过来可以走深汕高速和沿海高速，大约实际的车程都要一个半小时以上才能到达，如果坐车过来可以在深圳各个地铁站坐地铁至离大亚湾最近的双龙站，然后再乘坐深惠2号线至大亚湾。时间约一小时40分。

目前的交通情况目除龙岗片区离大亚湾较近以外，其它深圳地区平均都要一个半钟以上才能到达目地的。从上面数据可以看出，住在大亚湾，工作在深圳的确比较不现实这也是导致空置率高的原因之一。其二大亚湾配置是否能满足需求，调查的这三个楼盘，周边均有菜市场，步行最多约10分钟，但购物商场均比较少而且规模小品种少。大亚湾大型购物广场只有两三所而且位置不集中距离楼盘比较远。

不过当前居住是没有问题的。除了日常生活之外，另外教育和医疗等民生工程的问题也浮现在其中，小孩的教育问题，老人的养老保障等等均是配置体系中不可缺少的。

3.交通配置影响了空置率

大亚湾近20年内，从1991年国务院批准成立惠州大亚湾(国家级)经济技术开发区开始，从当初的熊猫汽车到后来的南海石化，经历了造地、造厂、造房、造城的四造运动，财政薄弱的当地政府为了发展，大量批复土地。20世纪90年代初期，曾寄望于熊猫汽车要建成中国的第一汽车基地，但熊猫汽车的破产同时也破碎了大亚湾定位汽车城的规划。

而据网上统计，2024年至2024年11月，大亚湾区累计出售新建商品房69502套，619万平方米。其中当地人员购买4160套，仅占6%。火热的销售场面一度使大亚湾认为房地产的发展方向走对了，但没想到在2024年，随着调控的深入，深圳投资客开始放弃撤离，市场开始逆转，空城开始逐渐形成。由于惠州市政府财力比较弱，而产业聚集度也比较低，虽然大亚湾有南海石化产业支撑，但却没有产生产业集聚动能，没有完整的产业链，导致区域发展动力不足，而过度依赖房地产的发展又导致目前楼市陷入困境。配套严重缺乏。

4、实际困难及可行性问题探讨

基础设施大大落后于经济的发展，配套不足导致的生活不便，是房地产发展陷入困境的主要原因，成为目前大亚湾楼市发展最大的硬伤。

环顾整个大亚湾，很难看到大型的购物中心、娱乐中心以及医院、学校，一些小型的超市及医疗诊所、民办学校，根本无法满足区域的居住需求，更满足不了来自深圳的业主的消费需求。作为核心区域的大亚湾，无法作为一个独立的生活居住片区，还得在依靠惠阳淡水和深圳其他地方，使得大亚湾不具备功能分区的概念。现在楼盘空置率高，配套设施不全，人气不旺这些问题，关键是产业集群配套建设不完善，服务业、商业难以跟上房地产市场的发展。去年的12月26日厦深高铁正式通车，在大亚湾设有惠州南站，曾带给大亚湾一剂兴奋剂，高铁的开通短时间内能促进一下市场，大亚湾片区的生活配套问题并不能随着高铁的开通而一并得到解决。

五、思考与对策

关于人气不足空置高、公共配套设施缺乏等问题，大亚湾是一个新兴的经济技术开发区，目前正处于开发时期，所以在人气和城市配套方面与周边成熟地区相比确实存在差距。据大亚湾住房和规划建设局未来规划建设最新资料显示。

1.关于交通设施的规划

分别建成了与深圳对接的石化大道西段、龙海二路西段、龙盛五路三条主干道以及与惠阳对接的龙山一路。正在开工建设的有与惠阳对接的龙山五路（石化大道-龙海一路）、龙山三路。连接深圳南山片区的南坪免费快速干道三期目前已在动工。以及连接惠大高速的疏港大道及北环路等等。未来深惠1小时生活圈不再是梦想。

2.关于商业设施的规划

比如中心区的沃尔玛超市已于今年开业、西区橙天嘉禾影院目前正在抓紧建设。比亚迪南门对面的世纪城大型百货连锁也在紧张的招商当中。太东集团旗下的太东时尚岛商业群也紧密筹备中。将来购物广场将越建越多规模越建越大。

3.医疗卫生设施方面

区级医院共规划5处。其中，西区医院位于西区北部综合配套片区；中心区医院规划3处，其中两处位于中心北片区，一处现状医院（区人民医院）位于澳头老镇；霞涌医院位于黄金海岸片区。片区级门诊共规划14处。其中西区规划4处，结合居住区配置；中心区规划6处，结合居住区配置；霞涌规划2处，一处是结合霞涌原有医疗设施设置，另一处是规划新增，位于小径湾区；塘横规划2处。目前，由我区采用BT模式，投资7.43亿元，与中山大学附属第一医院合作，按“三级甲等”标准建设的惠州市中大惠亚医院已

正式运营，不仅大大地改变了目前的医疗现状，也将现状医疗配套设施标准提高至惠州市的前列。

4.教育科研设施方面

全区规划幼儿园80所、小学46所，初中22所，高中7所，职高1所。其中西区规划公办幼儿园32所，小学21所，初中9所，高中3所；中心区规划幼儿园38所，小学18所，初中9所，高中3所，职高1所；霞涌规划幼儿园10所，小学7所，初中4所，高中1所。近年来，先后建成了42班的大亚湾第一中学高中部（投资约2.9 亿元）、34班的澳头中心小学（投资约4800万元）、27班的西区中学（投资约8600万元）、18班的霞涌中心小学（投资约4000万元）、12班的西区幼儿园（投资约1500万元）等一批环境优美的现代化学校。

六、结论：

对于大亚湾空置高的问题，空城的说法对于历史来说是肤浅的。许多城市都是从荒芜到繁华，今天的大亚湾就如同昨日的深圳龙岗、南山，需要一个发展的过程。对于一个片区的价值，应该从更长远的角度来看待。

未来5年配置交通等一系列公共民生建设工程在加速进行当中，将来配套越来越完善功能越来越齐全。所以作为我也是大亚湾房地产关系链中重要的一员，我相信大亚湾房地产未来的蓝天将会越来越美好。

**第二篇：行政管理调查报告**

行政管理调查报告

——农业产业化发展调查

黑龙江省五常市粮食综合生产能力连续多年居黑龙江省各县（市）首位，列全国百个产粮大县（市）前10名。2024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。五常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。

一、现状与成效

五常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。2024年畜牧业过腹转化农作物秸杆90万吨，占秸杆总量的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。2024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。2024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%。

二、经验与做法

1． 把资源优势与市场需求结合起来。五常盛产玉米、水稻、高粱和瓜菜、烤烟等作物，农业资源丰富，农蓄产品质量好。近年来，五常市立足资源优势，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，实现农产品流通增殖。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，五常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，2024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。现在五常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，引进了黑龙江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，引进黑龙江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。五常市加强对农业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。鲜蛋收购覆盖黑龙江、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第一车间。五常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、秸杆三化、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。2024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、克扣奶户的违法违纪行为，保护养牛户的切身利益，维护主导产业的正常经营秩序。

三、启示与建议

五常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、牵动能力强的龙头企业，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。五常市农业产业化形成了牛、鸡、猪三大主导产业，主要是因为在主导产业的选择上，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。

4． 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．推进农业化产业化经营，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。

**第三篇：行政管理调查报告**

一、调查的原因及目的

“科教兴国”是国家提出的把建设有中国特色社会主义事业全面推向二十一世纪的重大战略，是增强综合国力、强国富民的战略方针，行政管理调查报告。科教兴国战略为科技和教育事业的发展提出了重要任务，企业职工教育培训作为教育大系统中的重要组成部分，担负着提高劳动者素质、促进科学技术发展的重任。做好企业职工教育培训工作，有利于科教兴国战略的实施，有利于经济的发展和社会的进步。职工培训是人力资源管理与开发的组成部分和关键职能,企业要生存和发展,必须重视职工培训.随着科学技术的进步、职工个人的发展以及企业发展的需要,职工培训越来越重要;由于传统和计划经济体制的影响,一些企业对该工作存在诸多误区:成本能省则省、效益好时不需培训、效益差时无钱培训、高管人员不需培训等.因此要从观念、内容、方式以及授课者的选择等方面创新职工培训工作.只有这样,企业才能在市场竞争中立于不败之地.因此研究和探讨企业职工教育培训工作意义深远重大。

企业职工必须接受培训作为继续学习的一种手段，职工培训在帮助企业迎接竞争性挑战的过程中扮演着重要的角色。职工培训可以有效地帮助企业创造价值或赢得竞争优势,重视职工培训工作的企业会比他们的竞争对手表现出更好的经营业绩,更有信心迎接竞争性挑战。培训不仅通过职工自觉性、积极性、创造性的提高而增加企业产出的效率和价值使企业受益，而且增强职工本人的素质和能力，使职工受益。培训是管理的前提、培训是管理的手段。培训不仅为管理创造了条件，其本身就是一种管理的手段，即培训通过满足职工高层次的精神文化需求来激发职工的干劲和热情。企业同时应把培训作为管理的机会和途径，以及完成任务的方法和手段，围绕企业的任务和目标来实施培训，并通过培训沟通上下级的联系，掌握工作进展状况，达成相互理解与支持，共同不断提高工作绩效。

为了充分了解企业职工思想现状，了解企业对职工培训要求和规划，建了解统化、结构化的企业内部培训体系。本人在成都某企业范围内采取问卷的方式进行了一次培训需求调研，共发出问卷100份，回收问卷95份，其中有效问卷94份，中层管理人员问卷8份，主管级及职工级86份，现简要对问卷结果加以统计与分析。

二、调查时间、地点、方法

1．调查时间：2024年1月

2、调查地点：某国有企业

3、调查方法：问卷式调查和查阅资料相结合

三、调查内容及分析

（一）目前企业培训存在的问题

1、对培训工作不够重视。随着科技技术的飞速发展对职工的知识技能、创新能力、管理能力的要求越来越高，但是对职工的素质培训和技术培训不能及时进行，大部分现场职工各部分管理人员不能得到有效的培训。缺乏“苦练内功、培养后劲”的意识和行动，长期以往只会导致企业管理水平和安全生产水平的下降。

2、培训工作尚不能适应企业发展的需求。培训工作仍停留在简单的技能培训上，且多以陈旧的培训方式为主，培训效果级差，没有根据企业的整体发展合理地进行布局规划，缺乏分专业分层次和循序渐进的培训。

3、没有调动职工参与培训的积极性。目前培训工作被动参加的多，主动学习的少，应付的多，真正求知的少。由于没有建立起有效的激励机制，企业需求和员工个人发展的要求不能很好地结合起来，再加上培训工作没有结合企业生存的．些根本性问题，因而难以充分调动职工培训的积极性。

4、培训效果反馈不够健全。由于常常搞突击式的培训，人多量大，时间紧，给出题、考核、阅卷带来许多困难，培训部门对培训后的效果不能进行全面、及时的分析和评价，因而无法对后来进行更合理有效地培训安排，从而不能保证培训效果和质量的提高，调查报告《行政管理调查报告》。

5、培训方法落后，多数情况下培训工作采用讲授和技术问答的形式，没有采用互动练习的设施，缺少基础设施的配置。

（二）人才管理与技能

1、在人才使用上，中高层管理者获得了较高的支持率。部门负责人作为企业的中坚力量，肩负着不断创新、发展企业的重任，从统计数字发现，在工作任务分安排方面，80％左右的职工认为，中高层管理人员做到了用人所长，但仍有20％人员认为存在不公平现象。

2、部门内部沟通基本顺畅，但部门间急需加强。多数职工普遍反映，在实际工作中，上级对其的工作支持力度较强，并就工作内容进行沟通，但从后续问题的调查显示，部门内沟通并没有达到预期要求；也有一部分职工反映，部门间的工作衔接并不十分理想，很多时候只是职工自己沟通和联系，而部门负责人沟通比例也仅占55％。对于部门内部的职工间沟通，调查者则在三个方面表现较为均衡：自己协调、询问同事、求助领导。

3、中级管理人员急需提升的方面。根据调查数据显示，多数职工认为，在以后的工作中，中级管理人员需在以下几个方面提升个人素质，依次为：责任心、上下级沟通、领导艺术、团队文化、公平性、业务能力、思想意识、职工激励、成就动机。而据中级管理人员的调查显示，则依次为：责任心、上下级沟通、团队文化、领导艺术、公平性、业务能力，思想意识、职工激励、成就动机。

（三）团队精神状况和素质

1、除少数职工外，团队士气良好。在实际调研中，28％的职工认为我们团队的精神非常高昂，60％认为我们团队是一个充满关爱、团结一致的集体，但12％的职工认为团队现处在低迷的时期。针对团队的特定成员进行调查时发现，约有35％职工反映某些职工没有与整个团队融合起来，表现出例外或特例的行为。

2、个人利益与个人绩效没有紧密结合。团队是由个人构成的，个人业绩是团队业绩的基础，只有实现个人利益与个人绩效息息相关，才能调动职工的积极性和责任感。

3、团队的素质能满足工作要求，但总体提升缓慢。据统计资料显示，60％职工认为企业团队的素质与优秀企业相比，总体水平不差上下，25％认为略差，15％认为较差。在职工与团队合作的信心方面，30％职工认为团队正向有利方向发展，35%认为没有变化，20％保持观望状态。在团队素质的提升方面，40％职工非常认同我们的团队正在进步，35％基本认同这一事实，20％表示沉默，5％表示不认同。

（四）职工个人专业知识与技能的发挥

职工专业技能的自我评价。职工普遍认为，在实际工作中自身的专业技能比较满意，这一比例高达80％，仅有15％左右的职工认为自己的技能相当完备，与此同时，5％职工对自身知识与技能表示了不满，希望在以后的工作中逐步提升。但在专业技能转化方面，这一比例有所下降，75％职工认为自身的技能基本发挥，25％职工认为没有完全发挥，可见专业素质在向业绩转化上并不十分理想，职工的潜能和能力有待于进一步开发。

四、今后的对策与建议。

根据目前企业的培训现状，为了让企业的培训更有效，应从以下几个方面来完善培训体系：

1、强化职工责任心的培养。针对本企业的工作情况和工作特性，对职工加强质量意识的培养，使职工充分意识到缺乏责任心所造成的严重后果及给企业发展带来的不良影响。从而保证生产有序地进行。

2、加强职工之间相互沟通。不定期的和企业职工进行交流，使职工的意见能够及时反馈，发现的问题能够及时解决。便于部门之间以及领导和职工之间的的相互了解和协调。

3、调整人员配置、促进职工技能发挥。针对每个职工的特点对其岗位进行调整和安排，使其能够充分发挥个人特长，避免人才浪费。

4、加强团队融合提高团队素质。多进行一些团队活动和考核，以便加强团队合作，从整体上提高整体素质。

加强职工培训，在良好的人际关系，相互配合的工作环境下，在公平公正的基础上，可以更好的激发职工工作的热情和斗志，全身心的投入到工作中去，使他们的主动性、创造性将自然地倾泻出来，自觉与管理者一道，把工作做得尽可能好，不仅让职工觉得实现了自己的人生理想，同时对企业有了满足感和归属感。也使企业和职工得到共同的发展，真正实现企业和职工的双赢。一个企业应有明确的培训政策，并有企业自上而下的支持。培训政策不仅要表明企业政策是为最大限度地发挥职工的能力，而且要使职工对各种培训方案非常清楚。否则，培训就不能取得满意的效果。另外，企业还要向职工解释培训的真正意义，让职工感到培训是一个提高自己知识和能力的宝贵机会，从而创造出一种气氛，让职工感到培训机会来之不易，加倍珍惜培训机会。

总之，员工培训的有效管理与创新在知识经济时代日益凸现其重要性，现代企业的竞争是人才的竞争、是知识的竞争，而培训正是培养人才、传播知识、实现知识共享的有效途径。因此，加强员工培训的管理与创新是企业在21世纪培育核心竞争力，取得不断成功的关键所在。

**第四篇：行政管理调查报告**

一、调查的原因及目的“科教兴国”是国家提出的把建设有中国特色社会主义事业全面推向二十一世纪的重大战略，是增强综合国力、强国富民的战略方针。科教兴国战略为科技和教育事业的发展提出了重要任务，企业职工教育培训作为教育大系统中的重要组成部分，担负着提高劳动者素质、促进科学技术发展的重任。做好企业职工教育培训工作，有利于科教兴国战略的实施，有利于经济的发展和社会的进步。职工培训是人力资源管理与开发的组成部分和关键职能，企业要生存和发展，必须重视职工培训。随着科学技术的进步、职工个人的发展以及企业发展的需要，职工培训越来越重要；由于传统和计划经济体制的影响，一些企业对该工作存在诸多误区：成本能省则省、效益好时不需培训、效益差时无钱培训、高管人员不需培训等。因此要从观念、内容、方式以及授课者的选择等方面创新职工培训工作。只有这样，企业才能在市场竞争中立于不败之地。因此研究和探讨企业职工教育培训工作意义深远重大。

企业职工必须接受培训作为继续学习的一种手段，职工培训在帮助企业迎接竞争性挑战的过程中扮演着重要的角色。职工培训可以有效地帮助企业创造价值或赢得竞争优势，重视职工培训工作的企业会比他们的竞争对手表现出更好的经营业绩，更有信心迎接竞争性挑战。培训不仅通过职工自觉性、积极性、创造性的提高而增加企业产出的效率和价值使企业受益，而且增强职工本人的素质和能力，使职工受益。培训是管理的前提、培训是管理的手段。培训不仅为管理创造了条件，其本身就是一种管理的手段，即培训通过满足职工高层次的精神文化需求来激发职工的干劲和热情。企业同时

应把培训作为管理的机会和途径，以及完成任务的方法和手段，围绕企业的任务和目标来实施培训，并通过培训沟通上下级的联系，掌握工作进展状况，达成相互理解与支持，共同不断提高工作绩效。

为了充分了解企业职工思想现状，了解企业对职工培训要求和规划，建了解统化、结构化的企业内部培训体系。本人在成都某企业范围内采取问卷的方式进行了一次培训需求调研，共发出问卷100份，回收问卷95份，其中有效问卷94份，中层管理人员问卷8份，主管级及职工级86份，现简要对问卷结果加以统计与分析。

二、调查时间、地点、方法

1.调查时间：XXXX年XX月

2、调查地点：某国有企业

3、调查方法：问卷式调查和查阅资料相结合三、调查内容及分析

（一）目前企业培训存在的问题

1、对培训工作不够重视。随着科技技术的飞速发展对职工的知识技能、创新能力、管理能力的要求越来越高，但是对职工的素质培训和技术培训不能及时进行，大部分现场职工各部分管理人员不能得到有效的培训。缺乏“苦练内功、培养后劲”的意识和行动，长期以往只会导致企业管理水平和安全生产水平的下降。

2、培训工作尚不能适应企业发展的需求。培训工作仍停留在简单的技能培训上，且多以陈旧的培训方式为主，培训效果级差，没有根据企业的整体发展合理地进行布局规划，缺乏分专业分层次和循序渐进的培训。

3、没有调动职工参与培训的积极性。目前培训工作被动参加的多，主动学习的少，应付的多，真正求知的少。由于没有建立起有效的激励机制，企业需求和员工个人发展的要求不能很好地结合起来，再加上培训工作没有结合企业生存的。些根本性问题，因而难以充分调动职工培训的积极性。

（二）人才管理与技能

1、在人才使用上，中高层管理者获得了较高的支持率。部门负责人作为企业的中坚力量，肩负着不断创新、发展企业的重任，从统计数字发现，在工作任务分安排方面，80％左右的职工认为，中高层管

理人员做到了用人所长，但仍有20％人员认为存在不公平现象。

2、部门内部沟通基本顺畅，但部门间急需加强。多数职工普遍反映，在实际工作中，上级对其的工作支持力度较强，并就工作内容进行沟通，但从后续问题的调查显示，部门内沟通并没有达到预期要求；也有一部分职工反映，部门间的工作衔接并不十分理想，很多时候只是职工自己沟通和联系，而部门负责人沟通比例也仅占55％。对于部门内部的职工间沟通，调查者则在三个方面表现较为均衡：自己协调、询问同事、求助领导。

3、中级管理人员急需提升的方面。根据调查数据显示，多数职工认为，在以后的工作中，中级管理人员需在以下几个方面提升个人素质，依次为：责任心、上下级沟通、领导艺术、团队文化、公平性、业务能力、思想意识、职工激励、成就动机。而据中级管理人员的调查显示，则依次为：责任心、上下级沟通、团队文化、领导艺术、公平性、业务能力，思想意识、职工激励、成就动机。

四、今后的对策与建议。

根据目前企业的培训现状，为了让企业的培训更有效，应从以下几个方面来完善培训体系：

1、强化职工责任心的培养。针对本企业的工作情况和工作特性，对职工加强质量意识的培养，使职工充

分意识到缺乏责任心所造成的严重后果及给企业发展带来的不良影响。从而保证生产有序地进行。

2、加强职工之间相互沟通。不定期的和企业职工进行交流，使职工的意见能够及时反馈，发现的问题能够及时解决。便于部门之间以及领导和职工之间的的相互了解和协调。

3、调整人员配置、促进职工技能发挥。针对每个职工的特点对其岗位进行调整和安排，使其能够充分发挥个人特长，避免人才浪费。

4、加强团队融合提高团队素质。多进行一些团队活动和考核，以便加强团队合作，从整体上提高整体素质。

**第五篇：行政管理调查报告**

行政管理专科社会实践要求

社会实践是行政管理专业集中实践环节之一，要求进行社会调查、撰写社会调查报告，并以调查报告作为评定成绩依据。具体要求如下：

一、社会调查选题要求和形式

1、社会调查的内容应限定在行政管理专业实践范围内。应根据行政管理专业的特点，结合当地公共管理的实践，以及一些热点问题，有针对性地选题，并实施社会调查。

2、社会调查形式：可采取行政机关实习、实地综合考察、案例分析等形式。

二、调查报告内容与格式要求

1、内容：参加行政机关实习、实地综合考察等活动的学生应独立完成调查报告，完整的调查报告内容包括：社会调查目的、参加时间、地点、方式、内容、过程、发现的问题，运用行政管理学理论去解决问题，形成相关结论。

2、字数要求：社会调查报告文字材料不得少于2024字。

3、格式要求：社会调查报告要有统一的格式。统一使用A4纸进行文字打印及装订，页面上下边距各2 CM，左边距2.5CM，右边距2 CM。统一格式，报告标题为小二号黑体字，顶部居中排列，上下各空一行，正文为小四号宋体字，行距为1.5倍行距。各级标题序号为“一”、“

（一）”、“1”、“（1）”、“①”。

三、时间要求

6月10日前将调查报告交班主任。

（报告形式如下）

关于xxxxxxxxxxx的调查报告

年级：

专业：

姓名：

学校：

关于xxxxxxxxxxx的调查报告

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！