

# 行政管理医院社会调查报告 行政管理社会调查报告(模板9篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 行政管理医院社会调查报告篇一

通过对乡镇行政管理现状、特征原因剖析、思路对策等方面进行浅述，以期为乡镇行政管理研究提供一点有益的启发。

□20xx年4月25日

书院街道办事处财政所工作人员、辖区居民。

与被调查者直接接触了解情况，通过查阅相关材料等。

乡镇行政管理现状、特征。

乡镇是我国政府管理“五级结构”的最末端机构，承担着贯彻上级政策、管理乡镇农村、沟通城乡的重要职责。有道是“上面千根线，下面一根针”，足见乡镇管理的复杂性和重要性。乡镇是我国行政体系的最基层一级，是人民政权的基石、改革的前沿、发展的重点、稳定的关键。推进统筹城乡发展，建设社会主义新农村，实现全面小康社会，难点在农村，重点在乡镇，工作着力点也在乡镇。

乡镇管理是以乡镇政府为核心的乡镇组织依法管理乡镇范围内社会公共事务的活动，其特点主要表现为管理主体的多元性、执行决策的直接操作性、组织运作的综合性、管理环境的中间性和管理对象的涉“农”性。

统一设党委、政府、人大、人武部、纪检委（监察室）和团委、妇联。一般乡镇内设党政办，经济发展办、社会事务办、企业办、计生办等等，同时乡镇设置司法所、派出所、水管所、计生服务所、劳保所、国土所、财政所，和文化站、林业站、农业站等，这些就是传统的七所八站。站所一般3—5人。

### （一）综合性

乡镇管理的综合性特点主要表现在：第一，管理对象和内容却十分庞杂。第二，从管理方法的运用上看，乡镇各项管理工作的开展，各项事业的发展，必须把各项工作加以综合，采取综合性的具体措施和办法，才能把各项工作推动起来，从而收到明显的效果。第三，从管理职能上看，由于乡镇工作的直接性和综合性的特点，综合协调和合作是非常必要。

### （二）实践性

乡镇处于我国政权系统的最基础一级，乡镇管理处于广大农村第一线。承担着贯彻上级政策、管理乡镇农村、沟通城乡的重要职责，具体地贯彻执行党和国家的路线、方针和政策，并使之具体化，把方针、政策、法律、法规和各项工作落到实处。乡镇管理必须具体、实际。

### （三）群众性

乡镇作为农村基层行政区域单位，实质是乡镇管理机关代表人民群众管理乡镇各项事务。要以广大农民和城镇居民的愿望和要求为基本出发点，一切从群众出发，一切为了群众。管理者与被管理者的利益是一致的，管理的本质是为人民服务。

#### （一）职能转换不到位。

一是管理职能越位。管了许多本应由市场、企业和中介组织管的事。二是服务功能错位。上级将名目繁多的指标分解下达给乡镇，并签订目标考核责任状，有些指标采取“一票否决制”，与乡镇主要负责人政绩“挂钩”。三是社会职能缺位。尤其是免征农业税后，由于财力制约，大部分乡镇只能维持工作运转，无力承担公共设施建设，影响了公共事务管理职能的整体水平。

## （二）站所设置不合理

站所的设置大而全，而且带有计划经济体制的色彩。不适应市场经济体制发展的要求。乡镇不论人口多少，规模大小，站所设置千篇一律，这种状况增加了财政开支，降低了工作效率。有的站所上划由上级主管部门垂管，又受乡镇属地管理，乡镇和部门之间缺乏有机配合与协作，形不成人才、资金、设施、技术的优势互补。

## （三）人权事权脱节

突出表现为责权分离，管用脱节。设在乡镇的站所、中心，有的职称评定在县以上部门，年度考核却在乡镇。不少站所驻在乡镇，人财物却垂直管理，形成“能看见的管不着，管得着的看不见”。由于乡镇和站所主管部门权责重叠交叉，乡镇责大权小或有责无权，县直部门权大责小或有权无责。

## （四）政事、政企不分

财权、物权为在县区业务部门，事权留在乡镇，存在着“见到人的管不到人，管到人的见不到人”和“有责任的没法管，有权管的没责任”的现象，造成乡镇职能虚化，责任增大，自主权缩小。一些站所上划后，大都承担着本行业的行政管理职能，肢解了乡镇政府的行政职权，难以发挥应有的行政效能。

## （五）乡镇债务多

负担较沉重。乡镇财政实际上是转移支付财政，自身没有财政能力，收钱无门，挣钱无路，要钱无缘，要想干事、干成事、不出事，实在苦恼。由于债务较多，负担较沉重，偿还难度大，不同程度地影响到乡镇的正常管理工作。同时，乡镇偿还能力有限，主要依靠县区财政加大转移支付额度。并且为了发展和完成上级下达的任务，旧债尚未还清，又累欠新债，有的乡镇不得已向社会集资，向农村信用合作社借贷。花钱去路多，收钱来路少，乡镇领导穷于应对，甚至无可奈何，不能全身心地投入管理工作、服务活动和事业发展。

### （一）乡镇政府职能泛化，工作常错位

根据《宪法》和《地方组织法》规定，乡镇政府拥有7项职权，但在实际运作中，乡镇政府这7项职能被泛化，辖区内的政治、经济、文化、社会等各项事业建设无所不包，而且最重份量的工作还是“办理上级人民政府交办的其他事项”，于是安全生产、普高教育、无偿献血、征集兵员、计划生育、社会稳定、民政优抚、社保护面、文明创建等各项中心工作无一不被交办到乡镇政府去办理、去完成，乡镇政府俨然成了一个全能型的政府。

### （二）乡镇行政管理体制条块分割，权力与责任不对称

目前，乡镇的机构设置主要分三大类：一是乡镇政府的直属部门，有内设机构党政办、农业办、社会事务办、经济发展办、规划建设办、计划生育办、维稳综治办共七大办，有武装、工会、团委、妇联等群团组织，有计划生育服务中心、农业技术推广中心两个直属事业中心，上述机构和人员的人、财、物权归乡镇政府直接管辖。二是双重管理的半垂直站所，主要有公安派出所、司法所，这类站所党团关系在乡镇，考核和人事任免征求乡镇意见，但经济权、人事决定权、业务领导权由县级职能部门管辖。三是完全垂直的站所，主要有

工商所、卫生院、林业站、财政所、交管站、兽医站、粮管所、供电所、邮政支局、电信支局、国税分局、地税分局、国土资源所、广播电视站等，占了乡镇机构的大部分，这类站所人、财、物三权均由其上级主管部门直接控制。以上三类机构在乡镇同时并存的关系系统称为条块分割关系。由于这种条块分割的乡镇行政管理体制和屡次乡镇机构改革中的“垂直运动”，使到有执法权、处罚权的职能站所向上垂直，分割肢解了乡镇权力结构，弱化了乡镇政府的治理功能，乡镇政府对他们是看得见，管不着，指不动。但与垂直站所工作直接相关的责任却没有被垂直，而是留给乡镇政府，导致了乡镇政府变得责任大、权力小、能力差。

### (三) 乡镇干部政绩考评机制不科学，考核不符合实际

一是考核评比检查项目多如牛毛。内容涵盖党务、政务、村务、经济、社会各项事业建设等等。二是考核指标不切实际。如农村合作医疗、林权制度改革等工作，上级有关政策文件要求尊重农民意愿，不得强迫命令等，但在实际考核时却又以人口覆盖率、林改面积覆盖率等硬性指标作唯一考核标准。三是“一票否决”制过滥。现时对乡镇政府实行一票否决的有计划生育、维稳信访、安全生产、财政税收等多项，“一票否决”制过多过滥，使乡镇领导干部思想负担长期处于高压状态，为避免“一票否决”而造假、而请客送礼、而粗暴执法等违法行政现象时有发生。

### (四) 乡镇财政来源有限，乡镇财政举步维艰

一是由于山区乡镇区位优势，工业经济基础薄弱，财政税收税源有限，且增长缓慢。二是分税制抽取了乡镇那本来就少得可怜的税收的大部分，使乡镇本级财政来源和积累更为有限。三是财政转移支付资金没有足额到位，不能满足山区乡镇的正常运转需要。基于以上三点，大多数乡镇的财政都是入不敷出，根本不能算是一级独立财政，根本担负不起保运转促发展的重任，乡镇财政运行举步维艰，基础设施建设、

公益事业、公共服务根本无钱落实。

针对乡镇行政管理出现的问题，笔者认为也应相应从四个方面进行着手解决：

### (一) 科学界定乡镇政府职能

对乡镇政府的改革，目前学者有多种声音，一种是主张撤消乡镇政府，实行乡镇自治；另一种是主张改乡镇政府为县政府的派出机构；还有一种是主张强化乡镇政府职能，优化服务。笔者认为，在目前《宪法》和《地方组织法》对乡镇政府的设置还未修改的前提下，宜采用强化乡镇政府职能的观点，对乡镇政府在体制内进行改革，科学界定职能。

### (二) 理顺条块分割的乡镇行政关系

要采取县乡改革联动的方式，理顺县与乡镇、乡镇与站所、乡镇与县级职能部门的关系。要按照责权利统一的原则明确界定县、镇两级政府的事权，把一些专业性强、非强制性手段不能治理的行政事务，如交通、安全、环保、工商、税收等，交由县级政府统管，以县级政府职能部门及其派驻站所管理为主，并相应减少乡镇政府所负的责任。而对一些非由乡镇政府管理不可的社会公共事务，如计划生育、民政优抚、农业水利、林政管理等，则实行以乡镇政府管理为主，强化乡镇政府行政责任，相关职能站所划归乡镇政府直接管辖，同时赋予乡镇政府相应行政权力，保证乡镇政府在这些领域有相应的权威进行管理。

### (三) 建立科学的乡镇政绩考核体系

县级政府要按照建立市场经济体制和法治政府的要求，转变“压力型”考核机制为科学型考核机制，建立能够综合体现经济、社会和人的全面发展实际情况的指标体系，在干部政绩评价标准上，既要看到数字，又要看到数字无法反映的东西；

既要看“显绩”，又要看“潜绩”；既要看主观努力，又要看客观条件。在考核方式方法上要注意实行定性与定量考核相结合，平时考核与集中考核相结合，特别是要树立群众观点，引进社会评价机制，提高群众在政绩考核中的参与程度。对一些必须考核的项目，制订考核指标要科学可行，切合实际，要慎用少用“一票否决”制，为乡镇政府减负，以减少乡镇政府违法行政冲动。

#### (四) 完善乡镇公共财政体制

进一步完善乡镇财政体制，引入公共财政模式，保障乡镇基层基本预算开支，将乡镇从追求经济利益的漩涡中解脱出来。在兼顾县乡利益的基础上，充分考虑到乡镇财政收入的增长潜力及财政承受能力，合理划分乡镇收支范围，按事权与财权相统一的原则，因地制宜，区别对待，确定收支基数，保证乡镇政府行使基本职能的财力需要和可持续发展的能力。要逐步建立起规范的转移支付制度，按《预算法》的要求，逐步恢复乡镇级国库。上级政府和财政部门应集中部分财力，拿出一定的资金，对困难乡镇进行转移支付，确保困难乡镇政府能依法行政的基本财力需要，解决乡镇政府无钱办事的难题。

## 行政管理医院社会调查报告篇二

随着社会的不断发展，行政管理专科已经成为越来越受欢迎的专业之一。在如今这个竞争激烈的社会中，行政管理专科毕业生具有很强的就业竞争力。然而，在当前社会环境下，行政管理专科是否能够真正符合社会对于人才的需求，仍然需要进一步调查研究。

本报告基于对各个单位的调查，对行政管理专科进行了全面的社会调查。通过对受访者的采访和问卷调查，我们得到了一系列关于行政管理专科的数量、质量、学生就业情况等的数据和信息。同时，我们还考察了社会对于行政管理专科的

需求以及人才培养目标等方面的情况。

数据表明，目前行政管理专科的数量正在逐年增加，但是其质量却并无大幅度的提高。在就业方面，行政管理专科毕业生的平均薪资仍然比较低，并且就业岗位的稳定性不够理想，有相当一部分毕业生在毕业后很长时间内还没有找到自己满意的工作。

在调查中，我们还发现了人才培养方面的问题。目前，许多行政管理专科教育的重点都放在了理论知识和法规知识的讲解上，而忽略了实践和创新能力的培养。这导致许多毕业生在实际工作中无法胜任工作需要，同时也限制了他们的职业发展。

另外，我们还考察了社会对于行政管理专科所需人才方面的预期。调查表明，社会需要的行政管理专科人才主要包括政策制定和管理方面的人才、公共事务管理方面的人才、企业管理方面的人才等。这些人才具有综合的理论知识和实践能力，可以胜任各种应用或管理工作。

最后，在对行政管理专科进行综合考察后，我们提出了若干建议。首先，学校应该更加注重实践和创新能力的培养，为学生提供更多的实践机会和创新平台；其次，应该加强与社会的联系，了解社会对于人才的需求，并以此为导向进行课程设计和人才培养计划；最后，政府和企业应该加大对于行政管理专科毕业生的支持，包括提高薪资待遇、优化就业环境等，鼓励更多优秀的毕业生投身于行政管理行业。

总之，在当前社会环境下，行政管理专科仍然需要进一步改进和优化。唯有如此，方能更好地满足社会需求，为社会和国家的发展贡献更多的力量。



# 行政管理医院社会调查报告篇三

调查地点□xx县劳务市场

调查对象：外来农民工

调查方式：问卷调查和个别访谈

调查内容：调查当前流动人口学习需求情况

发现的问题：

流动人口通常指为就业、生活，拟离开其户籍地30天以上的人口。一般也会把这部分人员称之为农民工，他们是我国城镇化进程中涌现的一支新型劳动大军，他们对我国现代化建设作出了重大贡献，可是尽管农民工群体为城市乃至整个国民经济发展作出了巨大贡献，但一直受到不合理的待遇，存在各种问题，成为社会普遍关注的弱势群体□20xx年6-7月，我们就农民工学习需求情况进行了一次最新情况的调查。调查共发放问卷500份，收回问卷430份，有效问卷410份，接受调查的农民工的就业地分布餐饮业、建筑业为主。结合本次调查活动，对当前农民工需求情况以及有针对性地对未能升学的初、高中毕业生、下岗转岗人员进行学习需求的调查，以改善这一部分人群在城市中的生存能力。

## 1、农民工群体的文化基本状况及现状

虽然有所提高，但仍然偏低。在本次调查中，农民工的平均文化程度为8.7年，初中及以下文化程度的比重仍高达80.0%。在对阻碍你外出打工的主要原因的回答中，36.4%的农民工认为文化程度太低是最主要的障碍，这在所有选项中是最高的。

## 2、农民工从事的行业部门有所扩大，但仍以餐饮业、建筑业为主

与20xx年县统计局的调查数据相比,从事制造业和建筑业的农民工比重逐年上升,且上升幅度也逐年加大。但由于农民工从事的工作大多工作条件比较差、工作强度大。进城就业的农民工文化素质普遍较低,缺乏起码的职业技能。在谋求某一职业时,绝大多数农民工根本拿不出相关的技能证书,在激烈的职业竞争中他们只能甘居下风,去从事一些城里人不愿干的简单劳动。

3、调查发现,50.0%的农民工对自己的文化生活很不满意,42.7%的农民工选择用睡觉来打发闲暇时间,34.0%的人选择逛街,13.1%的人喝酒聊天。此外,免费的电视、广播,花钱不多的报纸、网络,占了农民工文化生活内容的很大比例。调查显示,目前在xx县的农民工受教育程度有逐步向高学历发展的趋势,中技中专学历占32.4%,初中毕业占28.2%,高中毕业占20.1%,大专及以上学历占了10.8%,小学及以下文化程度仅为8.1%。

调查显示,教育程度低的农民工对聊天、睡觉、看电视或听收音机感兴趣,受过高中以上教育的农民工更喜欢读书看报、上网和运动,偶尔涉足歌舞厅。在20—29岁的受访农民工中,有78.7%会在闲暇时间上网,19岁以下年龄段的上网比例达到了87.5%。

调查发现广大农民工对学习需求呈现以下几方面特点:

- 1、农民工渴望接受科学文化知识和职业技能培训。接受调查者认为,致富的障碍是缺乏科学文化知识和职业技能。
- 2、农民工要求接受指向性较强的实用技术培训。
- 3、培训地点的多样性和方法的灵活性。在接受培训的地点上、方法上应灵活机动,以业余函授培训为主,脱产为辅,以实地培训为主,网络为辅。培训的时间1个月以内为宜。

4、农民工从事二、三产业的愿望增强。农民工自身及对子女的就业，选择从事农业类的仅占8.6%，选择较多的是从事第二产业和第三产业，倾向于二、三产业中的建筑、餐饮、销售、汽车驾驶与维修等专业。

针对农民工的学习需求，成人教育和职业教育要深入思考，认真定位，加大改革力度，适应社会经济发展。

1、调整优化教育培训专业。根据农民工和企业发展的需要，结合传统产业和优势，围绕建筑、餐饮、销售、汽车驾驶与维修等专业，努力为本地培养人才。

2、加大教育培训改革力度。农民工靠的是实用技术，企业需要的是技术熟练、又有专业知识的人员，成人教育和职业教育要根据实际、实用、实效的原则，加大教育培训改革力度。要主动适应经济社会发展需求和市场经济规律，改革办学机制，坚持培训与学历教育相结合。

3、加强教育培训基地建设，改善办学条件。加大投入，改善办学

条件，增添实验实训设备，增强学员的动手能力，提高操作技能，使受训的学员真正具有一技之长，直接上岗，对口就业，变劳务输出为技能输出。

## 行政管理医院社会调查报告篇四

行政管理是一门关系到所有人的学科，是国家或组织实施公共政策的重要工具。因此，我们进行了一项针对行政管理专科社会调查，旨在了解该领域的经验和见解：

针对行政管理专科在社会中的地位，调查结果显示，该领域在社会中的认可度相对较高，与人们生活息息相关，因此十分重要。

关于行政管理专科所学的知识 and 技能是否实用，调查结果显示，不少人认为多数学科知识和技能都能在生活和工作中应用，但也有些人认为某些知识颇为理论化，稍有疏忽就难以应用。

对于行政管理专业所需素质的了解，结果表明，除了学术积累和专业技能，在与人合作方面的沟通能力、执行力、协调能力、分析能力等方面也要有一定的素质。

在人才培养方面，针对行政管理专科的课程设置和教学方法，调查显示学生和社会大众希望学生在学习过程中能应用多种教学方式，特别是鼓励学生参加实践活动，以便于学生更好地掌握知识和技能。

对于行政管理专科毕业生的就业前景，调查结果表明，他们的就业方向相对单一，主要分布在政府机构、公共事业、大中型企事业单位等领域，同时也有少数学生选择在企业界工作，但比例相对较小。

总体来看，行政管理专科在社会中的地位和对社会的作用得到了社会大众的认可，对于学生而言，掌握多种素质、多种教学和实践方式有助于他们更好地在将来的职业生涯中适应社会的变化，同时也有利于他们更好地发展自身。对于社会而言，学生的多元化培养和就业多样化方向将为社会发展带来新的活力。

以上是本次行政管理专科社会调查报告。

## **行政管理医院社会调查报告篇五**

近年来，随着国家发展和社会进步，行政管理专业也逐渐成为了一个备受热议的领域。作为后勤管理领域中的一个核心职业，行政人员在现代社会的组织运营中扮演着至关重要的角色。

为了深入了解行政管理专业在社会中的影响以及行业内的现状，本调查针对行政管理专科人员进行了调查。调查目的是了解这个领域存在哪些問題，以及提出解决方案，以使行政管理专业能够得到进一步发展。

调查结果显示，行政管理人員存在着以下問題：

### 一、缺乏高质量的培训机会

在调查中，许多受访者反映，目前市场上提供的培训机会普遍质量不高，难以有效提升技能水平。因此，建立更高质量的培训机会是当务之急。行业协会应该与相关机构合作，共同为行政人員提供定制化的培训和专业发展计划。

### 二、行业价值理念不明确

在调查中，一些受访者表示，他们对行业的价值观和理念感到困惑。他们不清楚自己的职责和义务，也不知道如何在工作中发挥最大作用。因此，建立一个公认的行业价值理念和职业准则显得尤为重要。

### 三、缺乏职业发展机会

许多行政管理人員感到自己的职业发展前景不明朗。他们希望有更多的机会晋升或重构自己的职业生涯，但往往缺乏机会或途径。行业协会应该提供更多的职业发展机会，包括开展行业内的招聘活动或者职业咨询等。

### 四、普遍存在职业倦怠

由于工作的繁琐、重复性强以及缺乏活力等原因，许多行政管理人員感到职业倦怠。这不仅会对个人的职业生涯产生负面影响，还会影响整个行业的形象和发展。因此，行业协会应该加强对从业人员的关注和支持，提供更好的工作环境和

福利待遇等。

综上所述，在行政管理专科领域中，存在着许多问题需要解决。行业协会应该积极推动行业的规范化和标准化，加强对从业人员的关注和支持，提供更高质量的专业发展机会，以促进行业的健康发展。

我们期待着行政管理专业在未来的发展中迎来一个更加光明的前景。

## 行政管理医院社会调查报告篇六

现时的中国行政体制仍处于官僚制不足阶段，补足官僚制这一课，努力建构与工业文明相适应的具备中国特色的现代官僚制。只有建立法制化的理性管理方式，我国政府机构改革的各项措施才能得到落实，才能有效克服官僚主义、提高行政效率，最终实现由“人治”到法治、由经验管理到科学管理的根本性转变。因此□xxxx年8月1-25日我对x县xx乡政府职能情况进行了专门调查，通过问卷调查等方式，了解到一些具体情况及存在的问题，并就如何解决这些问题本人进行了思考，下面将调查情况汇报如下：

### （一）党政职能交叉

长期以来，党政职能交叉、政企不分，许多本应由党或企业管理的职能被政府所取代，导致政府职能过多，管理过宽，势必相应增设一些机构，从而使机构进一步膨胀。

### （二）行政管理水平和质量不高

随着行政主体的地位、影响和权能的不断变化，政府职能被不断地进行简单的切割划分和调剂配置，越切越细，越分越乱，切出来的“新”部分越来越多，职能越来越被人为放大，对设立新机构、增加新人员以便加强管理的要求也越来越强烈，于是

不可避免地陷入一种恶性循环。

（三）政府已经渗透到私人领域二十世纪，政府已经渗透到人类生活的方方面面。根据瓦格纳法则，在由农业和自给自足的社会向现代化、工业化和城市化的社会过渡时期，许多原来由家庭或私人供给的货物和服务转而由国家和政府来供给，因而产生了对政府绩效更大的需求，并且不断增长的工业化和城市化也要求政府进行辅助性投资。我国自建国以来就处在瓦格纳法则所论述的社会过渡时期。加上一直受苏联高度集权的计划经济体制的影响，政府的职能延伸到社会生活的各个领域，本该由市场取代政府的职能也基本被政府担负了。综合经济管理职能、社会工作职能、行业管理职能等等全部集中在政府部门。政府职能的扩展必然带来机构的膨胀。因为政府职能的实现靠政府机构来完成，政府机构是实现政府职能的主体，依职能而设，随职能的变化而变化。因此，政府职能的扩张是导致机构膨胀的直接的、主要的原因。要转变这种状况，就必须科学界定好政府职能，该归位的要归位，该释放的要释放，既不能把政府办成一个“万花筒”式的组织，也不能使政府出现职能空位。当前要重点理顺好以下两种关系，即按照党政职能分开的原则，理顺党的工作机构和政府机构的关系；按照政企分开、政事分开的原则，理顺政府与企事业单位的关系。

#### （一）干部人事制度不合理

长期以来，政府机构事实上存在着“能进、能上、能高”而“难出、难下、难低”的干部用人制度，缺乏竞争的动力与压力，也没有严格的奖惩考核制度。干部只上不下，只升不降，一到年限就提拔，一遇机会就升级；政府机构一有条件就升格，一开口子就增加职数，机关变成解决就业和待遇的福地，致使干部队伍和机构迅速膨胀。

由于不合理的干部人事制度，机关普遍存在人浮于事、人满为患的情况，尤其是普遍存在“官”多“兵”少；后勤人员多，业务人员少；习惯于行政命令、分指标、批项目的多，业务骨干

少;庸人多,能人少。因此,不合理的干部人事制度是造成机构、人员膨胀的一个重要原因。要改变这种局面,就必须改革干部人事制度。只有深化干部人事制度改革,引入竞争机制和激励机制,完善公务员制度,才能最终消除“肿胀”,保证政府机构改革顺利进行。

## (二) 不科学的政府系统自身的政绩评价机制以及中国传统文化中的一些消极因素

我国政府政绩评价机制可以归纳为一种“只看产出,不看投入”的机制,也就是说,在评价完成某个政府行为时,考察的指标仅仅是完成的结果,横向或纵向的对比,而忽略了为完成这个政府行为而进行的投资。

长期以来,我国政府系统的行为常采取行政命令方式,以撤换领导来制约和保证政府系统有序运行,这种方式常伴有主观的随意和感情的冲动。如有的领导常常根据自己的好恶随意撤换部门负责人或在机构设置和人员增加上开口子,批条子,因人设事,因人设机构,缺乏公正严肃的约束机制。一是机构编制没有法律依据,缺乏硬约束、硬保障,机构改革缺乏硬配套支持,这就使得机构膨胀问题在软环境、软约束中可以自由地延续泛滥;二是财政拨付与支持随机构和人员的增多随意增加,“僧”多则“粥”多,“僧”少则“粥”少,人浮于事仅对行政效率有影响,对部门利益则丝毫没有损害。由于没有通过财政硬约束来限制人员和机构的增加,所有的政府部门都有增编、增员的冲动和可能。因此,要切实精简机构和人员,就必须遵循市场经济规律,采取利益约束的办法,以部门为财政支出单位,实行政府包干制,即财政对政府各部门实行硬约束,增员不增工资总额,减员不减工资总额,把裁员的任务通过利益约束的方式下放给各部门;三是干部选拔任免缺乏制度保障,没有竞争的动力和压力,没有切实保证优胜劣汰的竞争机制和激励机制,冗员过多,人浮于事的现象严重。

## (四) 乡政府组织自身的原因



乡政府作为一个管理国家和社会事务的组织,一旦被人们理性地设计出来,就会成为控制人、支配人的东西,具有天然自我膨胀的倾向。其一,政府同企业一样,政府行为是按个人成本收益原则来计算的,追求最大的自身利益,这样每个政府官员都存在一种谋求特殊利益的冲动,为保持官位、升职、发财,必然培植亲信,选用自己的人,造成机关人员膨胀;其二,从组织学角度来说,在任何组织里,组织成员的收入和组织产出规模存在着正相关关系。因此,为了保证组织成员的收入,就必须努力使自己的组织机构得以发展,因为规模的扩大,有可能使薪俸提高、职务提升更加便利,职务权力更大,含金量更高;其三,政府官员为了保证下属单位工作顺利,会尽最大可能争取保险系数,即加大投入维系更大储备。特别是地方政府官员,由于他们由上级任命,要赢得上级的认可,就必须完成上级的指示,满足上级的愿望,这样一种行为方式在我国外延式的发展战略中便会演化成对高数量的追求,产值、速度等数量性指标成为衡量政府领导者、官员的标准,这迫使政府官员有着强烈的数量冲动:要更大的机构规模、更大的管辖范围、更高的社会指标。为满足数量冲动,政府官员行为方式的另一特征就是囤积,即政府尽可能扩大规模以滞存更多的资源;尽可能扩大活动范围以获取更多的财政收入。

### (一) 继续深化改革

一是进一步明确县乡政府职能,规范县乡政府行政行为。缺位的地方要补位。如在教育、医疗、社会保障等方面,这是政府的义务所在,不能完全交由市场去做。越位的地方要退位。对于微观经济领域,政府应该退出,但对于关系到国计民生如金融、电力等领域,政府必须起主导作用。对于其他领域,政府不应该干预企业的具体事务。政府要学会放权,扶持一些非政府部门。挂靠在政府部门的一些半官方非政府部门,必须在人财物及业务方面与政府部门彻底脱钩,使这些部门真正成为承接政府具体性职能、技术性职能和一些社会性职能的重要载体。错位的地方要纠正。如在注重经济发展的过程中,不应以牺牲环境为代价,更不该做环境违法企

业的“保护伞”。在推进城镇化的过程中，要注意保护群众的利益。要让群众得到实惠，而不要去与民争利。二是在继续推进县乡机构改革的同时，必须着力推进事业单位改革。事业单位改革既是改革中的重点又是难点。考虑到情况复杂和成本较高及历史影响等原因，必须由省政府统筹负责，稳步推进，以确保改革顺利推进。三是深化有关综合配套改革。目前县乡综合配套改革效果不佳。要在建立社会保障等政策体系的基础上，加快干部人事制度改革步伐。深化投资体制改革、财政管理体制等以求改革的整体推进，才能巩固改革成果。

## （二）改进对县乡主要领导干部的考核管理办法，建立科学的绩效考核机制

不管是转变职能还是深化改革，人始终是第一因素。在目前的实际工作中，领导干部往往对上负责多，为基层负责少。应付上级的各种检查达标升级考核事情多，为群众办实事、办好事的事情少。开会和外出考察的时间多，深入乡村老百姓田间地头调查研究的少。这和美国等西方国家比，除了体制原因外，与我们现有的一系列考核管理办法和用人导向有直接关系。领导办事能力、工作成效、道德修养，群众在底下看得清清楚楚，但他们却决定不了领导干部的升迁去留，而是靠上级有关组织的某部分领导人。出现跑官卖官边腐败边升迁、检查绿化用油漆把石头涂绿、检查养殖大户时把全组的猪牛集中、明知是高污染企业，返还税收后地方基本没有一分钱，也要引进等奇怪现象也是这种考核机制带来的恶果。因此要进一步建立和完善科学的干部考核管理办法，使干部都想干事、能干事、干成事。

## （三）保证合理支出需要，确保县乡政府的正常运转

按目前财税体制，县乡没有主体税种，连“吃饭”财政都说不上，只有依赖上级财政的支持。要为群众办的事太多太多，而手中的钱太少太少。因此，一是必须改变政府间的财力划

分，保证县乡政府有稳定的财源。二是加大转移支付力度，调整转移支付结构。不要只就简单的东中西部划分来确定各地的转移支付力度，而是要适应我国区域经济社会发展状况等多种因素，建立以县为单位的财政转移支付制度。在保障“吃饭”基础上使各项事业得以协调发展。

#### （四）大力发展乡村社会自治组织，巩固农村基层的社会稳定

在当前及今后一段时间内，由于社会自治组织不发达，缺乏强大的行业组织、社会中介组织的有效管理，不能很好解决调整后的政府职能社会接管问题。因此，作为补充，把乡村社会自治组织的机制创新作为构建农村社会管理微观制度的重要形式，在法律允许的范围内，大力发展各类经济自治组织、中介服务组织等社会自治组织，以巩固农村社会的稳定，促进山区经济的发展。

总之，只有建立法制化的理性管理方式，我国政府机构改革的各项措施才能得到落实，才能有效克服官僚主义、提高行政效率，最终实现由“人治”到法治、由经验管理到科学管理的根本性转变。

## 行政管理医院社会调查报告篇七

近年来，随着各行业的发展，行政管理专科这一人才培养专业逐渐受到关注。为此，我们展开了一项调查，旨在了解社会对于行政管理专科人才的认知和需求。

首先，我们调查了广大企业对于行政管理专科人才的用人需求。调查结果显示，超过60%的企业在招聘行政管理人才时，会关注其专业背景。而具有行政管理专科学历的求职者更具优势。

此外，我们还询问了参与调查者对于行政管理专科人才的看

法。有大部分受访者表示，行政管理专科属于顶岗实习型专业，更注重实践经验。因此，在选择毕业生时，会考虑其实习经验、职业技能等方面的素质。

那么，什么才是行政管理专科毕业生应该具备的职业素质呢？调查显示，大部分受访者认为行政管理专科毕业生应具备以下几点素质：

4. 具有高度责任感：行政管理人才的工作责任十分重大，需要具有高度责任感。

在调查的过程中，我们还了解到行政管理专科的课程设置、师资力量等方面。不少受访者对于行政管理专科存在以下几点疑虑：

2. 师资力量相对较为薄弱：部分受访者认为行政管理专科师资力量相对较弱，需要进一步加强。

综上所述，行政管理专科在社会中的地位不断攀升，越来越多的企业开始注重行政管理人才的招聘和培养。未来，行政管理专科面临的机遇与挑战并存，需要不断优化自身课程设置和师资力量，培养出更多具有实践经验和职业素质的优秀人才。

## 行政管理医院社会调查报告篇八

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。

3.5-.4.10

云瑞科技

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

现行人力资源管理方式不完善主要表现在现行的分配、激励机制的不健全、不完善。没有行之有效的员工激励制度，很难提升现有人才的进取心，激发他们的创造性工作潜能，甚至在管理制度有缺陷的情况下，会形成员工对企业麻木不仁的极端松散现象。这主要表现为：

- 1、员工的自身素质和专业技能不够；
- 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，直接影响其人才招募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，是对单个人力个体是否奖惩、奖惩多少甚至于是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制。

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

## 行政管理医院社会调查报告篇九

近年来，行政管理专业逐渐成为各大高校的热门专业之一，其受到了越来越多的广泛关注。为了更好地了解行政管理专业的现状，我们进行了一次社会调查，并撰写了该报告，旨在为社会各界提供有参考价值的信息。

调查结果显示，行政管理专业的学生主要分布在公立院校中，其中以“985”高校毕业的学生比例较高。此外，在就业方面，行政管理专业学生的就业方向非常广泛，涵盖政府部门、事业单位、国企和民企等多个领域。

相比较于其他专业，行政管理专业的培养方向较为独特。该专业注重培养学生的组织协调能力、领导能力以及对管理事务的全面分析能力。随着社会的发展，对行政管理人才的需求日益增长，这也为该专业的发展提供了广阔的空间。

然而，与行政管理专业的发展相对应的是，该专业也存在一些问题。首先，行政管理专业学生在学习期间缺乏真正的实践机会，这导致他们在实际工作中的能力与知识水平不足。其次，该专业的课程设置缺乏针对性，考虑不周全。最后，由于政府管理部门的改革，行政管理专业培养的人才也需要不断适应和更新。

总的来说，行政管理专业作为一门重要的社会科学专业，其发展潜力不可小觑。但是，我们也需要正视该专业存在的问题，进一步优化其培养方案，提高学生的实践能力和适应能力，为社会提供更优秀的管理人才。