

# 最新行政管理社会调查报告论文(实用5篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。那么，报告到底怎么写才合适呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 行政管理社会调查报告论文篇一

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经济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。

## 行政管理社会调查报告论文篇二

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知识和技能是否实用，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中和工作中的应用，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。

## **行政管理社会调查报告论文篇三**

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。

## **行政管理社会调查报告论文篇四**

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

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置和人才培养计划；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。

# 行政管理社会调查报告论文篇五

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问题，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问题：

## 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，共同为行政人员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，许多行政管理人员感到职业倦怠。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。