

行政管理的社会调查报告 行政管理社会调查报告(汇总6篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。报告的格式和要求是什么样的呢？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

行政管理的社会调查报告篇一

内容提要：在行政事业单位的办公室学习处理日常的行政事务，熟悉整个行政事业单位工作的过程，通过实践学习，使所学理论知识得到验证，培养灵活运用书本知识的能力，并且学到许多书本上学不到的东西。

1、社会实践目的

在行政事业单位的办公室学习处理日常的行政事务，熟悉整个行政事业单位工作的过程，通过实践学习，使所学理论知识得到验证，培养灵活运用书本知识的能力，并且学到许多书本上学不到的东西，增长和扩充知识面，增加对社会的接触，为在毕业后能快速地融入社会打下基础。

2、社会实践时间

20xx年2月1日至4月30日三个月

3、社会实践单位

甘肃武威市天祝县文化馆

4、社会实践情况

4.1 在社会实践中的几件小事

在县文化馆实习的三个月，我主要在办公室帮助老刘做一些日常工作。办公室工作比较琐碎复杂和具体，从文件收发传阅、接听电话到打扫卫生，事情看起来简单，却复杂。我简要说几个事例。

而我由于不得要领且有些紧张，竟有些不知所措，听了不到一半，就紧张的告诉对方，请稍等一下，正好办公室的司机进来，看到这种情况，他主动接过电话，非常熟练地听完后，对我说，你在电话记录上记，“县政府办通知今天下午2：30在县政府二楼会议室召开会议，听取文化馆今年建设规划筹备情况，请主要负责人参加，请准备文字汇报材料25份一并带到会上。我慌慌张张拿过笔，生怕漏掉一个字，爬在桌子上迅速地边听边记录，好在我上学以来一直有记学习笔记的习惯，虽然字写的不太好，但记录速度还比较快，待记录完后，头上都感觉有点热了，司机看我写完了，随手拿过来，扫了一眼，说负责人前面的主要两个字丢了，一定要加上，赶快送给主任去看，晚了材料来不及准备，我羞愧地赶快修改后，匆忙将记录拿到办公室主任哪儿，回到办公室后，好一会都没有回过神来，正好办公室的老刘已经回来了，再有电话，他随手就接了，让我心里稍微有点塌实。

4.1.2 一天下午，通讯员取来一大摞文件，老刘把收文本拿给我，要我把文件都收下，说有紧急的文件要挑出来，先登记后交给主任及时处理，我看着这一堆文件，不知如何识别那个文件紧急，这时，老刘似乎看出我的为难，就说，你先看题目，凡是有关会议方面的通知，你要注意召开时间，就能看出是否紧急，再就是注意题目有无紧急通知这样类似的内容，把这些挑出来先登记、处理，再登记其他文件。经他一点拨，我就大略地翻阅了一边文件，挑出了一些较急的文件，让老刘看过后，先登记送主任后，又把其余的文件都进行了登记，老刘看过后，也没说什么，等于认可了。

通知，说让我套上就行了，我一看，果然简洁清楚明了，就把相关内容逐一套上，认真看了一边，立即送给主任，主任看完立即让我打印发送。我突然明白，一切工作都有一定的套路和窍门，虽然我们从小学开始就写作文一直写到大学的论文，但对于公文，只是学习了一些基本知识，但要真正掌握应用自如，还要在工作中学习。从那以后，我没事就看办公室的一些文件，注意文件的格式，表达的方式、表达的内容。在实习的三个月中，我又模仿写了几篇简单的文章，但始终觉得没有底气。一篇好的文章不仅需要良好的文字功底，还需要对工作深入全面的熟悉和掌握，需要熟悉相关的政策、法律法规，需要对工作有独到的见解，才能在文章中有思路、有措施、有创新。而所有这些都需长期的业务钻研和工作实践，我在实习时期只能做到浅尝，无法进一步深入。

4.2 社会实践中的自我调试心路历程

大的绿洲，在农业结构调整、农业产业化发展、城市建设和社会主义精神文明建设中形成了独特的现代文化体系。作为一个文化工作者，要以文化的视角从历史的、现实的、世界的、未来的高度，从劳动人民的喜怒哀乐、吃穿住行研究当地的历史文化的演进，提炼精神文化的沉淀，弘扬先进、科学、文明的主流文化，创新文化的表现形式和承载体系，促进区域特色的文化产品走向全国、走向世界，鼓舞广大人民积极进取、奋发向上，熏陶培养有理想、有道德、有文化、守纪律的四有公民，达到以文化促发展、以文化促和谐的目的，推进区域政治、经济、文化、社会的全面发展。我的实习是很短暂的，但这段时间使我对文化工作有了一个新的认识，不管今后我会从事什么工作，我想对文化的认识和理解都会有宜于我从文化的角度加深对社会的认识，促进我的本职工作。如果我今后有幸成为一文化工作者，我会真心的热爱这项工作，投入我的全部精力，为文化事业的传承、创新和发展发挥自己应有的作用。

想变化上。思路就是出路，观念就是财富，能够在三个月的

时间里，让自己的思想观念发生一些变化，对我是很重要的。

5、社会实践体会

5.1 理论知识和现实社会总是有差距的。我们的成长过程就是学习的过程，在学校里学习的所有的理论知识，都是前辈们实践的科学总结，都应该扎扎实实地学习掌握。但学校的理论知识与社会实践总是有差距的，这或许是因为社会在不断发展进步，或许是因为有些东西只可意会不可言传。只学习不实践，理论知识和现实社会差距永远不会缩小。通过三个月的实践我发现了自己的不足，一是动手能力差、社会交往经验不足，眼高手低；二是知识储备不足，文字功底不够；三是深入社会实践少，眼界不开阔；四是对书本知识和学校教育理解有偏差，对社会实践的重要性认识不足。这些问题归结起来就是一句话，理论知识和现实社会总是有差距的。就是说我们在学校学习得再好，仍然要谦虚谨慎，注重实践，坚持理论指导实践，但实践对我更重要。中国共产党的理论创新实质就是理论与实践的新的结合，个人的成熟也是个人掌握的理论与实践结合的过程。认识到理论知识和现实社会的差距和不同，才能认识到我们刚毕业学生的不足，才能知道我们自己的发展方向，才能在进入社会时，有一个准确的定位和正确态度。

5.2 学习提高素质，实践提高能力。离开了长期的学校学习，特别是大学的专业系统地学习，我们进入社会的成本会是非常高昂的，一些基本的东西会时时妨碍你，这些基本的素质和素养必须在学校奠定。但这些并不是你能力的全部，具体的工作能力、即动脑、动口、动笔、动手的能力，只能在具体的工作中逐步掌握。所以，刚毕业的大学生进入社会很可能是一个学习技能的新学生。技能对一个人很重要，从小的说，是安家立命的根本，从大的说是融入社会、融入生活、体现个人价值的阶梯。我们没有技能，只有满脑子的想法，往往是空谈误己，衣食不保。

行政管理的社会调查报告篇二

一、公司简介。

略

二、调查发现该企业人才流失的问题及原因。

（一）人力资源观念落后。

- 1、该企业仅仅视人力资源开发与管理为事务性的工作，如档案管理，并没有将其提高到相应的战略高度。
- 2、该企业将人力仅仅视为被动的生产要素，而不是一种可以开发和利用的资源。
- 3、该企业的管理层将工资、福利等视为成本而不是投资。在管理中，往往表现为对人力成本的精打细算，能省就省，对人力资源方面无所作为。
- 4、领导者视企业利益高于一切，他们并没有真正认识到只有将企业利益与员工利益结合起来，才能有效的调动员工的积极性，充分发挥其主观能动性和创造性，为企业做出更大的贡献。

（二）用人机制不合理。该企业存在着“论资排辈”和“裙带”。

现象，一个人坐上某个位置后，只要他不犯大的错误，一般会长期占居这个位置，直至升迁。调查发现大学生在企业里做着很一般的工作，不是他们的能力不够，而是没有他们发挥的舞台，这严重影响了他们的积极性。个人的才能得不到发挥，英雄无用武之地。

（三）缺乏科学合理的绩效考核机制。

该企业的绩效考核机制缺乏合理性主绩效评价中目的不清、原则不明、方法不当，考核和评估标准较单一，不能根据不同的部门制定不同的业绩考核体系，不能将企业的人才分类（如稀缺人才、特殊的无人代替人才等），不能对不同类型的人才采用不同的考核及奖惩办法等。

（四）分配制度不合理，且工资待遇偏低。

该企业的工资大部分由岗位工资、工龄工资、技能工资以及奖金组成，过多的考虑员工的资历、学历，而不是能力，缺乏灵活性，拉不开档次，体现不了干好干坏、水平高低的差异，平均主义色彩浓厚。有相当一部分是进入企业时间不长的年轻人，由于严格的限制，他们的待遇往往很低，付出得不到合理的回报，这就直接导致了他们的离职。另外，相对于外资企业，该国企的工资待遇普遍偏低，这也迫使追求高报酬的人才大量流失。

（五）员工个人因素。

从工龄结构上看，呈年轻化特点，这与行业从业人员的特点是相符的。同时也说明公司人才流失较为频繁，工龄1年及以下1—3年离职的现象最为普遍。

1、年龄和工龄因素。

员工的年龄越轻、工龄越短，流失的就越大。年轻的员工精力旺盛，对企业的依赖性不强，加之自身的适应力强和家庭负担轻，一旦有更好的选择，他们就会离开企业。此外，年轻的员工，特别是刚毕业的大学生，在进入企业的初期容易产生过高的期望，一段时间后便会感到失望，从而产生离职的意向甚至行为。

2、就业、择业观的转变。

随着知识经济的到来，企业的寿命越来越短，被市场更新的速度越来越快。企业寿命的'缩短使员工的就业观念有了很大的转变，他们对职业的忠诚度超过了对企业的忠诚度，他们会想到以更好的方式来保全自己的职业生涯，而非甘心与企业共同衰亡。同时，随着高校的扩招，毕业生的就业压力越来越大，“先就业再择业”的观念也已深入人心。此外，很多企业在招聘员工时明确要求工作经验，这也迫使部分员工，特别是刚毕业的大学生把企业作为“跳板”，等积累了经验后就另择他枝。

三、解决该公司人才流失的建议与策略。

（一）树立正确、科学的人力资源观。

1、企业必须树立正确的人力资源观。企业要树立正确的人力资源管理观就必须把员工视为企业最重要的资源，把人才视为企业最宝贵的财富，必须清醒地认识到企业之间的竞争归根到底是人才的竞争，把人力资源开发与管理提升到战略高度。

正如联想集团原董事局主席柳传志先生所说：“小公司做事，大公司做人”。1985年20万元起家的联想集团，现在已经成为世界it行业的巨头，它靠的是什么呢？靠的是人才，没有人才，它不可能有现在的辉煌。如果不继续依靠人才，联想的未来也就不可能更辉煌。由此可以看出，谁掌握了人才，谁才是最大的赢家。

2、企业必须树立科学的人力资源管理观。企业应认识到人力资源管理的意义作用，明确人力资源管理的目标，同时掌握并能够运用各种先进的人力资源管理方法，使企业有可能荟萃对企业发展产生重大意义的各方面人才。

（二）建立和形成人才辈出、拴心留人的机制。

完善考核机制，公平用人、晋升机制。首先要做到“贤者治、能者上、庸者下”。

行政管理的社会调查报告篇三

学号□XXXXXX

分校□XXXXXX分校

专业：行政管理（专）

指导老师□XXXXXX

时间□20xx年4月

（一）、调查的目的意义

中小企业在我国的国民经济中具有重要的作用。统计资料表明，全国工商注册企业中，中小企业占了99%，其产值和利润分别约占60%和40%；而且，中小企业还提供了75%的城镇就业机会；在去年1500亿美元的出口总额中中小企业占有约60%的份额；此外，中小企业在满足人民的多样化需求，培养企业家，进行技术创新，参与专业协作等方面都具有重要的作用。中小企业在一定程度上影响地区乃至整个国家经济的繁荣和社会的稳定。发展中小企业是一个必然的趋势，为中小企业创造良好的环境是经济体制改革的一个重要方向。中小企业如何抓住这个良好的机遇，获得长期生存与持续发展的动力和能力，是中小企业在竞争中面临的严峻课题。

（二）、调查对象：蓟县开发区企业

（三）调查方法

（一）中小企业面临的问题

1、规模小。中小企业不管是生产规模，还是人员、资产拥有量以及影响力都要小于大企业。这使得大部分的中小企业难以提供高薪、高福利来吸引人才。而且，一般来讲中小企业的稳定性比大企业差，不管内部还是外部环境的变化，对中小企业的影响比大企业的影响大的多，所以对于人才而言，在中小企业发展的风险要高于在大企业。

2、行业分布广，但地域性强。中小企业分布在各行各业中，从手工作坊式的加工业到高科技技术产业，包括一些不适合大规模资金运作的领域，所以中小企业对人才的需求更具多样性和复杂性。中小企业往往活动范围不广，地域性强，尤其是人员的构成更具有明显的地域性，有时容易形成排外的企业氛围，不利于企业引进新的人才。有的企业位于中小城市、城镇，甚至偏僻的地方，很难吸引人才。

3、个体对企业的贡献度大，影响也大。无论是经营者，还是每一个职工，对企业稳定地进行生产经营活动都很重要。大企业持续正常的运作必须依靠完善的制度，中小企业往往对个体的力量依赖性更大。这样不利于中小企业有针对性、有计划地引进人才。

4、缺乏良好的企业文化。大多数中小企业不注重企业文化的建设，员工缺乏共同的价值观念，对企业的认同感不强，这也是中小企业难以吸引与留住人才的一个重要原因。

（二）中小型企业吸引人才方面应改进的方面

1、人才储备意识不足，缺乏有效的招聘体系。大多数中小企业缺乏中长期人力资源规划。大多数中小企业采取现缺现招的办法，无法估计企业未来发展对人员的需求，在时间紧的情况下，甚至降低录用标准。这种招聘方式无法达到满意效果更谈不上为企业可持续发展发现人才和储备人才了。我们

应该作好有效的招聘，有效招聘体系的建立需要有前瞻性、战略性、务实性及最低成本等原则要求。

2、中小型企业 在用人方面法律意识淡薄。中小企业中劳资关系存在不平等、不公平、不和谐的现象，主要表现在：劳资关系不规范，员工利益得不到有关法律的保护，违反《劳动法》的规定，随意延长员工的工作时间，经常克扣和拖欠员工工资，劳工条件差，工作环境恶劣，工人缺乏必要的劳动保障，在养老、失业、医疗等主要劳动保障方面投入较少。

（三）中小企业吸引人才具体策略

1、善于识别优秀人才。优秀人才必须心理健康和有正常的人格。他们应有积极的人生观，用积极的态度面对现实中的问题，能够面对和承受挫折，他们应该对自己和他人有责任感；他们应该有开放的心态，勤于学习，不断创新；他们应该懂得尊重别人，尊重规律，尊重知识；他们应该有克己修身的人格品位；他们应该是“言必信，行必果”之人；他们应该设定一个明确的奋斗目标和个人生涯规划。具有以上特点的人才，只要给予适合他成长的环境，便可成为优秀人才。优秀人才分为显露型和潜在型两种，对于前者，大多数已有工作成就，比较容易辨认，但此类人才因受大家注意不易招聘或招到易被其它企业挖角。而后者才应该是企业所需要吸引和培养的人才，看出这类人才的潜质。

2、通过多种渠道招聘人才。人才市场、报刊广告、互联网、猎头公司、熟人推荐等都是有效的人才招聘渠道，对中小型企业来说一般不应拘泥于某种既定的模式，一切从实际需要出发，不拘一格降人才。人才市场对于招聘普通管理、技术类人才有其简便快捷的优势，较高职位通过一般人才市场招聘较困难，需其他渠道的补充配合。报刊广告渠道的优点是信息覆盖面广，可收到较多应聘资料，同时，可减少应聘的盲目性，缺点是广告费昂贵，费时较多。猎头公司在招聘专业技术人员、高级管理人员方面有其优势，但招聘效果与猎

头公司的服务素质关系较大，故须对猎头行业作较深入的了解，对猎头公司的服务进行评价，寻找最合适的猎头公司。通过网络招聘是一个新兴的人才交流渠道，具有使用方便，信息传播快捷，反馈迅速，一个交费时间内不限使用次数的优点，随着中国互联网的快速发展，其优势将会日益明显；从目前使用实际情况看，它的缺点是受上网人数与类型影响，以it专业技术类、文职类、财务类及公共管理类人才招聘效果较好。熟人推荐也是一个渠道，有些大型公司也很注重这一点。比如cisco公司就采取员工内部举荐和经常与员工个人关系圈保持接触的方式，吸引那些呆在其他公司内部不知道自己应该挪挪窝的人才。

3、树立吸引人才的正确观念。正确认识人才，树立正确的人才观念是吸引人才，用好人才的前提。人才是多样性的：企业经营中的方方面面都需要不同的各种各样的人才。除技术人才外，还有管理人才、市场营销人才、公关人才等等。应该说，一切具有可以为企业发展所用的特殊技能或才干的人都是企业的人才。全面的人才观可以克服狭益的人才观的弊端，使企业全面分析人力资源方面所面临的问题和机遇，从制度上建立起完美的人才体系，有针对性地招揽切实需要的适用人才。

行政管理的社会调查报告篇四

农村医疗保障由卫生服务供给体系和农村医疗保健制度两方面构成。长期以来，合作医疗是我国农村医疗保健制度的主要形式。然而农村合作医疗制度自建立以来，在我国广大农村地区经历了几起几落，时至今日，大部分地区的合作医疗已走向衰落。在农村经济社会发生了重大变革以后，合作医疗能否恢复？医疗保险是否可行？什么是可行的农村医疗保障制度？这一系列关系农村社会发展的重大问题一直为政府、农民和研究者所关注。

在农村经济社会发生了重大变革以后，合作医疗能否恢复？医

疗保险是否可行?进行调查。

一、调查的基本情况

1、调查的对象：

我们对xx镇x个村的xx多位农民调查

2、调查的时间：

2008年7月-8月

3、调查的范围：

包括普通农民、村干部、乡村医生。访谈对象大部分在40岁以上，40岁至60岁的人占了一半左右。

4、调查的方式

根据访谈录音，整理成45份访谈记录

二、情况分析

1、建立农村医疗保障所依存的乡村社区土壤

中国农村社区具有浓厚的乡土特色，它在生活方式、价值观念、收入来源、人际交往、寻医问药等方面，有区别于城市的典型特征。我们必须清醒地认识到农村医疗保障是建立在这种乡土特色基础之上的。

土地仍然是农民家庭对国家完粮纳税和解决自己吃饭问题的最基本保障，而农民家庭的其它一切开销越来越依靠现金收入，这就要依靠种植经济作物和外出打工来实现。但是这几年种植经济作物受市场的影响很大，价格也在不断下跌。同时由于种植业生产周期较长，靠结构调整也比较难以增加收

入。

由于农村经济社会的变化，疾病谱也发生改变，农村中患恶性肿瘤和心脑血管疾病的人近年来有所增加，并且心脑血管病的发病年龄有所提前。有个村庄的心脑血管病人的发病年龄都集中在四、五十岁左右，虽然农民认为可能和农村中的环境污染、人们不再吃粗粮以及体力劳动减轻有关。但同时我们也认为这可能和竞争环境带来的生存压力增大有关。

当前农民家庭保障的资金来源主要是通过家庭积蓄解决医疗费用支出的急

需；通过大家庭成员之间的互济减轻医疗费用负担；通过向亲朋好友的借钱缓解医疗费用负担。这种行为方式就形成了以家庭为核心向亲戚、朋友扩散的互助互济的人际网络。

乡村医生是来自农民的乡土医生，长期的农村常见病的医疗实践造就了他们，许多60年代、70年代培养的乡村医生在农民中行医时间长，在村里有一定威信，对开展预防保健工作和治疗农村常见病发挥着重要作用。但是农村经济改革以来，村卫生室的承包经营使乡村医生越来越把提供医疗服务作为谋生手段，而同时在乡土社会里，农民又很难把乡村医生的服务这种无形的产品当作需要购买的劳动产品，而只把药品作为必须为之付费的商品。

乡村医生也常常感到“乡里乡亲的，怎么可能像城市医院一样收挂号费、治疗费、出诊费？”因此不论乡村医生还是个体医生，都提供“免四费”（免挂号费、诊断费、注射费、出诊费等）的服务，同时，传统医学中的简便治疗方法由于不能赚钱已多不被乡村医生采用，卖药、处方药品、静脉输液则被广泛应用。但是乡村医生对于本村的贫困家庭，往往出于医生悬壶济世的职业传统和乡土社会中的乡谊和同情心给予医疗费用的减免。

在就医机构的选择上，农民选择大医院是在得大病或疑难病时为求得较好的治疗；寻求私人诊所一般是在大医院治疗效果不明显或费用较高的情况下，为找到较便宜的服务和寻求特殊治疗效果时的选择。这种选择往往具有一定的盲目性，即所谓“有病乱投医”。

通常在常见病的治疗上，农民是以自己的经历和他人的经历对县、乡、村各种医疗机构的医疗水平进行判断，各种治疗信息的获得又是以农民之间的人际传播。由于政府卫生部门没有向农民发布医疗保健信息，乡村医生也没有对农民提供健康教育和宣传医疗保健常识的服务，使农民缺乏获得医疗保健信息的正规渠道，只能以非正规的渠道获得零散和不确切的信息。

2、合作医疗必须具备社区的公共资财

我了解到对于建立农村医疗保障制度，除部分贫困户外，多数农产家庭具有一定的筹资能力。但是这仅仅是农产家庭经济上的可能性，这一制度能否建立，还存在着某些社会制约因素。

在访谈中农民谈的最多的是“合作医疗没有集体经济不能搞”；“现在都个人顾个人，合作医疗没人组织不能搞”；“医疗保险要讲信用，实施要长久”。

我们认为，合作医疗是社区和农户共同筹资的医疗保障，是一种社区的公共产品。在集体经济时期，生产大队提留的公益金为合作医疗基金提供了大部分资金，农民个人只在年终分红时由生产队代扣少部分资金作为个人交纳的合作医疗费，这使每个社区成员通过集体提留的预先扣除，得以享受社区的医疗保障。然而，这种社区医疗保障的有无及保障水平的高低，要视社区的经济发展水平而定。

从一些农民的回忆中可以看出，即使在70年代时，各生产大

队合作医疗的兴衰及持续时间也不同。集体经济实力强的大队，合作医疗持续的时间也长，有的一直坚持到实行生产责任制为止。集体经济缺乏实力的大队，合作医疗持续的时间则短，有的甚至不到一年就解体了。这说明并不是家庭联产承包责任制的实施使合作医疗解体。

那么，为什么在访谈中农民把合作医疗的解体与家庭联产承包责任制联系在一起呢？这是因为集体经济组织的终结使合作医疗失去了预先扣缴合作医疗费筹资手段。实行生产责任制后，闻喜县和我国多数中、西部农村地区一样，村庄的公共积累逐渐减少，缺乏经济实力，村提留只能维持村干部的工资，村庄的任何公共事业就只能依靠农民一家一户的集资予以解决。对于村庄电路改造一类的公共事业，由于是每家农户都明确受益的事情，即使是平均分摊公共电路改造的费用，挨家挨户集资的难度还小一点；而医疗服务消费则是一种不确定的行为，当合作医疗筹资无法通过集体经济组织预先扣除时，其挨家挨户筹资的难度就可想而知。

因此，这种“空壳”的集体经济由于没有社区的“公共资产”，而缺乏合作的经济基础，就像有的农民说的，“合作医疗没有集体资金，和谁合作！”这就使我们不难理解在村里常可以听到的“现在集体没有钱，对农民没有吸引力，合作医疗没法搞”的说辞。

3、合作医疗必须具备社区的组织资源

改革前的传统体制时期，集体经济组织不仅有组织生产的经济职能，也有组织村庄社会事业的行政职能。70年代，正是通过公社体制使合作医疗制度几乎是在一夜之间迅速推行，广泛实施。改革以来，伴随公社体制的终结，合作医疗制度大面积解体。但是在合作医疗的落潮中，人们相继看到以下两种情况。

一种情况是苏南模式坚持集体经济，依靠集体经济发展乡镇

工业，促进村庄经济和社会事业的发展，促使合作医疗向合作医疗保险过渡。苏南模式使我们一度看到在传统的集体制没有彻底解体的情况下，村庄社区的医疗保障得到了不断地发展。

另一种情况是一些村庄经过了改革初期的分散经营后，在“既承认合作者个人的财产权利，又强调法人成员共同占有”的基础上在村域内再组织起来，这种再组织的社区合作体系——“超级村庄”，推动了包括医疗保障在内的村庄社区的公共事业的发展。

干部”的说法。这就造成了依托社区组织的合作医疗在缺乏社区组织资源的条件下难以为继。虽然1982年的宪法就确立了村民委员会的法律地位，1998年又正式颁布了试行10年的《村民委员会组织法》，但是，村组织的完善和功能的有效发挥，还需要一定的过程。在访谈中，农民几乎都一再提到“现在是个人顾个人，没有人组织，搞不了合作医疗”，当说这些话时，我们在农民的脸上看到的是无奈。

4、信誉是推行农村医疗保险必须具备的条件

通过访谈，我们发现当地农民一般都对医疗保险缺乏了解，有些人对人寿保险、平安保险以及农业生产上的保险等其他商业保险还有所了解，但对社会医疗保险都一无所知。

但无论是哪种情况，农民都对医疗保险的信誉表示了极大的关注。在市场经济条件下，农产是独立的经营实体，农村改革以来，产权明晰的结果，使风险和利益对称，这既调动了农产生产、投资的积极性，同时也使他们独自承担着市场的风险。因此对一个新事物，他们完全是以一个独立的生产经营者的眼光来观察的。

对于保险组织和保险制度来说，在农民那里，信誉就是关键。他们要确信其对医疗保险的投保确实能够得到分担风险的回

报才会投保。就像有的农民说的那样，“现在基本是一部分贫困户确实交不起钱：一部分富裕户个人付得起医疗费，但不一定投保，多数农户能付得起30元以内的保费，但是不是投保，还要看可信不可信”。访谈中，农民表现了对乡、村干部的极大不信任，对保险公司商业信誉的不满意和对政府政策多变的担心。医疗保险能否实行？医疗保险由谁来办？对于这些问题的回答，农民是从现实农村社会发生了的和正在发生着的各种事情中寻找答案的。以往合作医疗的失败，合作医疗中的种种不合理现象；以往农村社会事务中的种种失误和反复折腾，甚至生产经营中的损害农民利益的事件，都使农民变得怀疑、谨慎，不愿意轻易失去自己的血汗钱。

与此相关联，农民提出了如果实行医疗保险，就要长久实施，管理要透明等制度建设的要求。他们担心如果医疗保险放在县里管理，则可能是可望不可及，他们难以获得医疗保险的支付，甚至担心如果经办的人携款跑了，他们都不知道。如果医疗保险放在乡、村管理，他们又担心管理有漏洞，保险金被挪用等腐败现象的发生。然而作为制度建设，为防止这些问题的发生，在地域广大，人口分散的农村社会，医疗保险就必然要付出较高的管理成本。

由于合作医疗是以社区和农产共同筹资为基础的一种社区医疗保障，因此如果没有社区公共资财的经济基础，没有村级组织在村民自治基础上的重新整合，仅依靠政府政策和卫生部门工作的推动，合作医疗就无法持续实施和发展。农民的社会医疗保险是以政府保险机构信誉和农产投保为基础的一种社会医疗保障形式，则政府和保险机构的信誉是能否实施农民医疗保险的关键问题。

三、存在的问题，不完善的地方

其一，建立农村医疗保障必须考虑农村地区乡土社会的特点。

其二，虽然合作医疗能否恢复不取决于是否存在集体经济组

织，但社区的公共资财的确是合作医疗必须具备的一个条件。

其三，在农产分散经营后，在社区的再合作、再组织基础上的村民自治组织同样是合作医疗必须具备的一个条件。

其四，医疗保险组织的信誉是实施农民医疗保险必须具备的条件。

四、建议：

主要针对疾病模式、家庭保障、医疗服务、就医行为作出具体的政策，希望获得医疗保障。

1、调整优化农村卫生资源，加快服务模式改革。

2、增加农村卫生投入，加大卫生支农和扶贫力度。

3、加强对医务人员的培训，加强人才培养，提高服务质量和技术水平。

4、进一步完善药品采购制度，加大行风建设力度，最大限度降低药价，更大限度地让利于农民。

总之，9亿农民的“看病难”、“因病致贫”、“因病返贫”的问题是一个亟待解决的问题。为此我们要积极改善乡村卫生医疗条件，积极建立新型农村合作医疗制度，并不断完善和发展新型农村合作医疗制度，用事实来打消农民心中的疑虑与困惑，相信这项为农民服务的政策必将深入人心，使新型农村合作医疗制度走向健康发展的道路。

行政管理的社会调查报告篇五

调查时间□xx年3□20—xx年4。8

调查内容：

- 1、事业管理局的工作性质；
- 2、事业管理局的日常管理；
- 3、事业管理局的存在问题；
- 4、解决事业管理局问题的对策。

为了深入了事业管理局服务意识的相关情况，我于xx年3月20日至xx年4月8日对事业管理局进行了深入的调查。在这次调查中主要采用了“多看、多听、多问、多查以及多想”的方式，在此次调查过程中，得到了该局领导的大力支持并取得了良好的实践效果，笔者在此表示衷心感谢！

负责管理和承办覆盖全市的养老保险、养老保险基金的筹集、管理、运用和支付；管理和承办城镇各类职工的失业保险、失业保险金的筹集、管理、运用和支付；编制全市社会保险基金发展的具体计划和宏观规划，研究制定各种保险基金的统筹方案及实施办法；参与制定各种社会保险制度的改革方案及实施办法，具有对保险范围内执行职工退休，失业待遇正确与否的复核权；促进保险基金的融通、增值，提高给付能力，充分发挥保险基金的保障和为地方建设服务的双重功能。

（一）处理审批慢流程复杂时间跨度大

（二）服务意识有待提高

（三）人员老化

很多人都是工作多年的老的工作人员，面对日新月异的社会，一些办公本领如微机等掌握的不是很好。对待来办事人员没

有良好的心态和语气，往往激发矛盾，引起不必要的争端。

（四）精通业务人员及员工培训滞后

xx局由于政府编制问题已经多年没有充实年轻的一线人员了，都是工作多年的人员，年龄层次偏高，接受新的知识和技能培训较慢，人才储备几乎为零。

（一）工作制度

着手对原有的工作制度进行规范。规范事假制度：因事必须本人处理者可请事假，半天以内由部门负责人批准，半天以上，一天以内的，报办公室批准，一天以上的需经中心领导审批；工作时间必须佩戴胸卡；在工作时间不看书报杂志、不吃零食、不玩电脑游戏、不上网操作股票等都写入职工守则里。实现工作制度标准化，解决长期存在的松散情况。

（二）人员服饰

针对原来工作人员穿衣随便的情况，规定了职工每天必须统一着装，无形之中又增加了职工的团队感。

（三）规范语言

作为窗口性行业，在整个建设管理过程中，语言的规范化是重点之一。针对这一问题专门组织礼仪培训，强调“微笑服务”，并要求职工在接待群众及单位时礼貌规范用语“您好，您有什么需要我为您服务”是接待时基本礼貌语言。并把这条纳入年终的考核内容之一。

（四）增加计算机的使用

规范报审表，安装机读审批表系统，完善办公自动化体系，开通网上办公，网上报审，网银缴费等。增加计算机和互联

网方面的培训和使用率，可作为技能审核的一部分。

（五）开发电子政务智能服务终端

在这方面可以借鉴银行的发展经验，开发出类似于atm电子政务智能服务终端。公众只需带上自己的服务卡，便可以在遍布于大街小巷的任何一台智能终端上开展政务活动，如查询事业管理局的政策法规，在线报审与缴费，甚至可以进行在线的视频交流，省去了许多奔波于政府各部门的麻烦，也在一定程度有利于维护民群的尊严和政府的形象。引入平台概念，进一步说就是网上平台的意思，对人才引进、解决困难人员办理社会养老保险、档案挂靠等方面正在逐步计划进行网上服务功能，目前已经有50%的业务在网上进行操作。在市中心的启动下，通过不断努力探索，增加人性化功能，优化后台服务，真正体现“以人为本，服务至上”原则，让单位和个人足不出户轻松办理业务。

（六）建立培训考核机制

1、在人员上岗时，严格把关，坚持宁缺勿滥的原则，上岗合适的人员。坚持这个原则，做到因岗用人，因此不论转岗还是新进入的成员，都能很快投入到工作当中，人员因不合理匹配而无法完成工作的情况大大降低。

2、建立长期的人员技术培训班，使新成员有更大的学习空间和锻炼的机会，迅速成长为骨干。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，使成员始终保持一种持续学习、进步的动力和状态，会取得很好的效果。

3、鼓励成员不断创新，对技术骨干人才以全面的支持和较宽松的政策，重奖有特殊贡献的成员，为创新成员承担创新风险责任以留住优秀成员。对于技术型成员，将他们的工作业绩与激励紧密挂钩，促进成员发挥主观能动性。也激发成员

从行局角度考虑问题，加深成员对本单位的认同感。

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

人心的一件事。

6、持“客户至上”原则。原来我们的许多工作人员工作态度散漫，一副“朝南坐”的脸对着客户，对着百姓。制度的建立，使得政府职能有所改变，打破原来职工的固有思维，这一原则特别对政府职能的操作提供了更高的要求。我们在办理业务时，如果还是以前的思想认为自己手握重权而态度冷淡甚至蛮横，不仅仅我们有个服务内容，其他各区县也有，去其他区县也可以接收办理。因为客户的流失就有可能影响其年终的考核，该举措使得职工必须懂得“客户是其衣食父母”，提高办事质量，加强办事效率，从而更好的服务大众。

7、加强开放式交流和合作。加强各部门的优势互补，扬长避短，整合人力资源。但是在目前，我们经常会遇到这样或那样的问题，在这当中我们多次联系周边各区县，发现大家互相间的交流太少，上级似乎整合了各区县，却又好像大家各管各的，随时都可以脱离。所以，需要建立健全交流机制，加强各县区、各部门之间的交流合作，以达到取长补短，不断加强提高的目的。

此次在事业管理局的社会实践，收获颇多。通过这次实践，笔者有了很深的体会，感觉到改革和社会发展过程中肯定是困难重重，但是改革之路必将继续下去。只有重新定位，面向市场，面向广阔的企业和个人，社会报保险事业才会顺利走下去。只有继续协调管理，整合相关资源，贯通全市服务平台和信息网络，加强自身管理，为社会提供更优良的服务，才能更好的发展和服务人民。同时，感觉到理论和实践之间还是有一定差别的，因此本人在实践过程中能主动的请教，

虚心的学习，尽量把理论知识融入到实践中去，使自身的理论知识更上一个台阶，实践能力与水平也得到较大地提高。

行政管理的社会调查报告篇六

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：

2012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2014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，2000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以为常。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

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么呢？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。其两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，2011年至2013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2011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。据大亚湾住房和城乡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

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。