# 20行政管理秋调查报告8篇

来源：piedai.com 作者：撇呆范文网 更新时间：2022-09-22

*想要让后续调查开展得更加顺利，我们必须认真写好这一次的调查报告，参与调查能够帮助我们开阔眼界，但不要忘记写调查报告记录自己的感受，职场范文网小编今天就为您带来了20行政管理秋调查报告8篇，相信一定会对你有所帮助。20行政管理秋调查报告篇1调*

想要让后续调查开展得更加顺利，我们必须认真写好这一次的调查报告，参与调查能够帮助我们开阔眼界，但不要忘记写调查报告记录自己的感受，职场范文网小编今天就为您带来了20行政管理秋调查报告8篇，相信一定会对你有所帮助。

20行政管理秋调查报告篇1

调查的目的:

针对“科教兴国”而言，它是国家提出，在一定的程度上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。作为教育系统中的重要组成部分之一就是企业职工教育培训，并且担负着劳动者素质的提高做好企业职工教育培训工作，不仅有利于科教兴国战略的实施，同时还能够在一定的程度上有利于经济的发展以及社会的进步。

在一些企业当中，人力资源的重要组成成分就是职工的培训，企业要想能够得到更哈的发展必须要对职工培训的工作进行重视，与此同时职工的培训也必须要跟随企业的发展来循循渐进。由于是受到传统经济体制的一些影响，一部分的企业在对员工培训的过程中存在着一定的误区，企业进行培训的过程中，其培训的成本一直都是能省则省，企业的效益好的时候便不需要进行培训、企业效益不好的时候便没有钱进行培训以及企业的一些高层管理人员不需要进行培训的观念从而导致企业不能够跟随着社会的进步去进步。

企业当中的职工必须要接受培训来作为继续学习的手段，职工进行培训能够更好的帮助企业迎接挑战，同时也能够有效的帮助企业创造价值或者赢取更多的竞争优势，重视职工培训工作的企业要比他们的竞争对手表现出更好的经营业绩，并且也能够更有信心的去迎接挑战。在企业的培训过程中不仅仅要通过职工的自觉性、积极性以及创造性的提高企业的效率以及价值，但是，也能够增强职工自身的素质。培训则是管理的前提以及培训管理的一个手段。企业通过培训不仅仅能够为管理创造出一个有力的条件，并且培训本身也是一种管理，主要是通过培训来满足职工的精神文化需求。

调查的方法：

问卷式调查

调查的时间：

是在\_\_\_\_年5月-8月

样本的情况：

“\_\_\_\_年5月1日——\_\_\_\_年8月31日，我在山东省禹城市\_\_公司就企业培训存在的问题进行了调查。 在进行调查的过程中，随机的抽取了某一部门的位主要的调查样本。

调查的内容：

(1)在目前阶段，对于培训的工作并不够重视。由于科技的不断发展对于职工的知识技能、创新能力以及管理能力方面的要求也越来越高，但是，对于职工的素质培训以及技术培训不能够及时的进行，一大部分的职工没有得到有效的培训，长期以往只会导致企业的管理水平以及生产水平不断下降。

(2)在目前阶段，培训的工作并不能够适应企业发展的需要，并且培训的工作还是停留在简单的技能培训方面，多数是根据陈旧的培训方式为主，培训的效果也很差，并没有根据企业整体的发展合理的进行规划，同时也缺乏着专业的层次以及循环渐进的培训。

调查表的分析：

\_\_公司就企业培训存在的问题进行了调查，调查结果如下：

从调查表中，我们可以知道企业的人才管理和技能：在企业的人才使用过程中，中层的管理人员获得比较多的支持。并且企业部门的负责人则作为企业的中坚力量，这些中层人员主要是肩负着不断创新以及发展企业的责任，根据统计学上的数字可知，在对工作任务进行分配的过程中，占据着百分之八十的职工认为中层的管理人员能够做到对职工的长处加以利用，然而，有着百分之二十的职工认为这并不是公平的。在部门中其内部的沟通基本上是顺畅的，但是，部门之间却是需要进行加强的。很多的职工都普遍的反映在实际的工作过程中，上级对于工作的力度是十分的强，并且也就着工作来进行沟通，然而，后续的问题调查可知，部门之间的沟通并没有得到所预期的效果，经过一部分员工的反映，部门之间的工作在衔接的过程中并不合理，绝大多数只是职工自己进行沟通和联系，然而部门的负责人员沟通的比例也比较少。

关于职工技能的评价，大多数的职工认为，在实际的工作过程中对于自身的工作职能时比较满意的，并且占据着80%的比例，仅仅有着15%的职工觉得自身的技能是完备的，同时，也有着5%的职工对于自己的职能时并不满意的，希望能够在以后的工作生活过程中进行提升。然而在对职能进行转化的过程中，这个比例还是有所下降，大约有着75%的职工认为自己的职能时能够发挥的，大约有着25%的职工则是认为自身的职能时诶有得到发挥，专业素质在向着业绩转化的过程中并不是很理想，所以，对于职工的潜能是有待于不断的开发。 分析结果：

职工教育培训管理是确保培训学习正常有序开展的约束机制。科学规划设计培训内容和方式，加大培训学习的创新力度，对有效管理培训教育学习有重要促进作用。要以现阶段企业的培训情况来让企业的培训变得更加有效，因此必须要从以下几个方面来对培训的体系进行完善：

(1)要制定职工教育培训计划管理

职工培训要有明晰的培训计划，这是培训学习具体实施的行动纲领。在进行培训教育之前，需要对相关指数进行科学评估，这样才能做到有备无患。首先是培训需求分析。企业生产和发展中一定会遇到一些瓶颈问题，找到这些问题的根源，可以制定针对性措施，培训学习对解决问题能够发挥多少正能量，这是需要分析的。一些工作任务需要一些技能和方法，职工在哪些方面存在短板，并通过什么样的培训学习可以弥补，这也是需要分析的。其次是培训计划制定。凡事预则立，不预则废，工作培训学习也是这样，要先制定详细的可行性培训计划，一，培容包括三个层次，即知识培训、技能培训和素质培训。在制定培训计划前，要充分研究各类职工应选择哪种层次最为合理就可以细分到人，可使职工通过培训之后，企业和个人都有所收划。

(2)要加强职工教育培训过程管理

职工培训过程管理是确保培训顺利完成的最重要环节。在制定好职工教育培训计划之后，就要对实施过程进行合理的管理，确保培训工作顺利进行。一是要安排合理的培训时间，因为各部门的职能不同的职工工作时间也不尽相同就需要安排合理的时间，分批次进行培训，确保每个需要培训的职工都能够在耽误提下接受培训;二是要对培训过程进行监督，制定严格的考核制度在企业，选聘一些具有较高专业技能的专业人员对职工进行培训而且在培训完之后要进的考核，以检验职工的培训效果，对于培些不合格的职工以次接受再次培训够确证培的效果。培训管理是一项复杂而纷繁的事务工作，要对培训学习开展过程进行管理，不仅要对教师施教行为进行约束，还要对职工学习行为进行规范。要对整个教学过程进行跟踪监督，也要对职工日常习惯进行跟踪教育。像出勤情况、实训情况、考核情况等，都需要有专业的管理。

(3)要加强职工教育培训评估管理

在职工教育培训学习中，对培训学习成果进行评估，这是衡量培训效果的最基本方式。对评估实施管理，主要针对职工掌握培训内容技能情况和教师施教态度方式两个方面展开。特别是对职工培训学习情况进行评价，不能单单用一次考核得出结论，要看职工回到工作岗位上的具体表现，对培训教师的评价也要从指教认识、指教能力和指教方式等多个方面进行。

体会：

在对员工培训的过程中一个行之有效的管理方法是十分重要的，在现代企业中，其竞争就是人才的竞争以及知识的竞争，然而培训能够更好的培养人才以及传播知识，从而有效的实现知识贡献的一个途径。所以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。

20行政管理秋调查报告篇2

实践时间：20xx年08月09日至20xx年09月09日 本人李世勇，在伊春市防火中心财务部实习，并兼处理采购部的有关工作。

在财务部，主要负责帐单和凭证的核对，对金碟k3财务系统也有一定的接触。采购部方面，负责iso环境认证体系的建立。主要跟事业单位的供应商进行沟通，调查了解他们提供的产品(原料)是否符合环保标准，并负责环保协议的签订。

工作表现与收获

在实习期间，严格遵守事业单位的规章制度，积极投入到工作中，做到了自觉、自律、自学、自新。自己虽是实习，但我以对正式员工的要求来要求自己。自觉遵守考勤、办公管理等规定。坚守伊春市防火中心人守则，从小事做起，从身边的事情做起，严于律己。

我不是学财会专业的，在财务部实习有一定的困难。但我做到了 心态归零 ，通过自学、请教等方式努力学习财务知识，提高了自己的工作能力和服务水平，养成了持续 工作+学习 的意识。

在伊春市防火中心的最大收获在于体验到了其独特的事业文化。伊春市防火中心那种 贴近顾客、服务顾客、感

动顾客 的经营思想，那种 先学做人，后学做事 的理念，使我深深认识到事业管理不仅是一门科学，更是一种文化。文化是事业的灵魂，是事业核心竞争力所在。

自身存在问题

第一自己的财务知识有限，而同事们的工作繁忙。不能经常请教他们，以至很难对事业单位作出较大的贡献。 第二自己身兼两职，隶属于两个部门。有时不能很好的区分工作的主次轻重，工作效率不是特别高。

第三缺乏协调的技巧。因为身受 双重领导 ，财务部与采购部同时需要我的情况时有发生。而我未能提出解决问题的方法，只是等两位领导协调后才开展工作。

除了收获、看见自身不足外，也凭借较扎实的理论基础，发现了事业单位存在的一些不足：

第一招聘录用不是非常规范。在体育中心的招聘现场，我递交简历说明应聘人力资源职位后，招聘人员互相交流 素质不错，不能做人力资源管理，其他职位也行。 而未问我是否愿意服从调配，感觉自己没受到尊重。一百多人参加了复试，复试很简单就是 一分钟自我介绍 ，然后追问一两个问题。这样很可能导致能力强但缺乏面试技巧者被筛选出去，或没能力但熟练掌握面试技巧者进入事业单位。不管出现哪种情况，对事业单位来说都是个损失。我曾参加过国家公务员面试，虽未能成功，但我比较心服，我觉的结

构化面试是比较公平有效的。

第二 对新进员工的分配不尽合理。就拿我自身来说。我是学行政管理的，应聘时也说明了我的职业取向但却叫我从事财务工作。对事业单位而言，是人力资源的浪费;对我而言，是自己的选择得不到尊重。我首先接受了事业单位的安排，并在财务部努力工作、勤奋学习。但财务毕竟不是自己的专业特长、兴趣所在。在跟人力资源总监沟通几次未果后，最终选择了跳槽。去一家小事业单位做行政人事助理，结束了我在伊春市防火中心的实习经历。

总结在伊春市防火中心的实习经历。不管是正面，还是负面的感受，对自身而言都是极大的收获 。伊春市防火中心是我踏入社会的第一所学校，从中我学到了很多，也更加清楚地了解到自己的优势和不足。

20行政管理秋调查报告篇3

一、实习目的

在企事业单位的办公室学习处理日常的行政事务，熟悉整个企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矗

二、实习时间

20xx年3月1日至5月31日三个月

三、实习单位

博兴县文化馆

四、实习内容

实习刚开始时，我的指导教师根据我的专业特点，给我分配了办公室日常工作以及初步学习》会计实践。从学校到社会的大环境的转变，身边接触的人也完全换了角色，老师变成老板，同学变成同事，相处之道完全不同。在这巨大的转变中，我们可能彷徨，迷茫，无法马上适应新的环境。我们也许看不惯企业之间残酷的竞争，无法忍受同事之间漠不关心的眼神和言语。很多时候觉得自己没有受到领导重用，所干的只是一些无关重要的杂活。我们应该从小事做起，一步一个脚印，逐步积累起经验。“在大学里学的不是知识，而是一种叫做自学的能力”。参加工作后才能深刻体会这句话的含义。除了英语和计算机操作外，课本上学的理论知识用到的很少很少。我负责的办公室工作，平时在工作只是打打电话处理文件，几乎没用上自己所学的专业知识。就连以前学过的会计基础知识也不能很好的应用。在这个信息爆炸的时代，知识更新太快，靠原有的一点知识肯定是不行的。我们必须在工作中勤于动手。由于现在还住校，所以每天7点不到就得起床去挤公交车，就算再寒冷再差的天气，只要不是周末，都得去上班，我们必须克制自己，不能随心所欲地不想上班就不来，而在学校可以睡睡懒觉，实在不想上课的时候可以逃课，自由许多。

每日重复单调繁琐的工作，时间久了容易厌倦。象我就是每天就是坐着对着电脑打打字，显得枯燥乏味。但是工作简单也不能马虎，必须具备坚忍不拔的个性，遭遇》挫折时绝不能就此放弃，犯错遭领导。一直以来，我们都是依靠父母的收入，而有些人则是大手大脚的花钱。也许工作以后，我们才能体会父母挣钱的来之不易。而且要开始有意识地培养自己的理财能力。

五、实习体会

踏上社会，我们与形形色色的人打交道。由于存在着利益关系，又工作繁忙，很多时候同事不会象同学一样对你嘘寒问暖。而有些同事表面笑脸相迎，背地里却勾心斗角不择手段，踩着别人的肩膀不断地往上爬，因此刚出校门的我们很多时候无法适应。影响一个人的工作态度。每天只是在等待着下班，早点回去陪家人。生病时的轻轻一句》慰问，都有助于营造一个齐乐融融的工作环境。心情好，大家工作开心，效率高。在电视上不止一次的看到职场的险恶，公司里同事之间的是非，我想我能做的就是“多工作，少闲话”。且在离毕业走人仅剩的几个月，更加珍惜与同学之间的相处。

我是学管理的，在书本上学过很多套经典管理理论，似乎通俗易懂，但从未付诸实践过，即使在办公室中也很难处理一些令人措手不及的事情。也许等到真正管理一个公司时，才会体会到难度有多大；我们在老师那里或书本上看到过很多精彩的谈判案例，似乎轻而易举，也许亲临其境或亲自上阵才能意识到自己能力的欠缺和知识的匮乏。实习这两个月期间，我拓宽了视野，增长了见识，体验到社会竞争的残酷，而更多的是希望自己在工作中积累各方面的经验，为将来自己走上工作岗位做好准备。

20行政管理秋调查报告篇4

农民工是我国改革开放和工业化、城镇化进程中涌现的一支新型劳动大军。他们户籍仍在农村,主要从事非农产业,有的在农闲季节外出务工、亦工亦农,流动性强, 有的长期在城市就业,已成为产业工人的重要组成部分。大量农民进城务工或在乡镇企业就业,对我国现代化建设作出了重大贡献。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。

一、调查情况

1、农民工大多是通过劳动市场找到工作单位的，但也有相当一部分是通过亲友、同乡介绍工作的。统筹城乡就业，促进农村劳动力持续向非农产业和城镇转移。目前，我国有

3.4亿劳动力主要从事农业生产，农村劳动力向非农产业和城镇转移仍将持续相当长时间。

2、从事的职业主要有建筑工人、工厂雇工、餐厅服务员、家政服务人员等。而且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，56.0％的农民工对自己的文化生活很不满意，36.7％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，目前在汕头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74.7％会在闲暇时间上网，19岁以下年龄段的上网比例达到了85.5％。

二、农民工学习需求情况分析

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、运输、纺织、市场营销、汽车驾驶与维修等专业。

三、建议与启示

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、运输、纺织、化妆品等方面的品牌，加强机电、数控应用技术、化工、工业工程、铸造、纺织、带有专业性的市场营销等专业的技能培训和学历教育，适应本地经济发展需求，为本地培养人才。同时适应沿江开发的形势，向外地输送人才。要进一步加强省重点职业学校专业现代化建设，培植示范骨干专业，强化特色专业，使设置的培训专业更贴近生产实际，职业学校的培训功能得到进一步发挥。

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。

4、加强校企合作、校镇合作。学校如何介入，要与企业共同商定。可与企业签订择优录用毕业生的合同。建立健全各镇职业教育、成人教育培训服务机构，及时向社会提供各种人才信息，进一步凸现职业教育、成人教育在农民工中的引领作用、幅射作用。

20行政管理秋调查报告篇5

一、问题的提出

二十一世纪是知识和技术应用时期，也是各国政府在教育体制改革的重点。技术应用离不开合作和互动方式，合作必须建立在互相信赖的人际交往的基础之上才得以实现，因此培养学生广交朋友的能力显得尤为重要，只有建立正常的人际交往关系，正确处理好人际关系，才能更好地适应新世纪和当代社会的需要，才能有效地提高工作效率。为了比较客观地了解当代农村初级中学的班级人际交往的现状，为教育行政部门作出科学的教育决策提供客观的第一手资料，以便改善不良的人际交往状况，引导学生学会交往，提高正确处理人际关系的能力，鉴于以上原因，我们确立这个课题进行调查研究。

二、调查的内容

本调查研究工作采用了问卷调查的方法，在本校初二年级组六个平行教学班中随机抽取一个教学班进行调查问卷，该教学班共有43位学生，其中男生21名，女生22名，平均年龄13周岁，被调查的对象中农村学生占全体学生总数的97%，学习成绩该教学班在整个年级组中名列前茅（语文、数学、英语、物理以初一第一学期的期终考试为参考指标），本次调查共分二十七个指标，其中二个指标各分三个支指标进行调查，基本能客观地反映学生、同伴和长辈等在活动中的交往情况，同时能主观地反映该班的每一位学生在人际交往中的真实情况，问卷着重就农村初级中学学生在学习、生活、活动等方面进行调查。

三、调查结果

为了比较真实地反映该班学生人际交往的基本情况，对问卷调查所采集的原始数据应用数理统计学的有关原理进行对原始数据作精加工。

四、调查结果分析

在本次调查过程中，我们对班主任和任课教师作了必要的访问，对学生人际交往的统计数据运用了教育统计学的有关原理和方法，对原始数据作了大量的处理工作，以求得比较准确的结论。本次调查主要采用了两个指标（学生的自我评价和同伴评价）进行比较分析。

1、从表（六）可以知道：中学生被本班同学列为最好的朋友，次数平均为3次，其中男生为2次，女生为3次，女生优于男生；女生平均分为6分，男生的平均分为5分，平均得分为6分，女生得分略高于男生，这充分说明农村初级中学的学生对自己人际关系的总体评价过高。

2、中学生认为好朋友的原因主要有以下四种类型，从表（四）中不难求得，首先是同学之间要信赖可靠，其次课余时间经常在一起交流，彼此间有相互了解，倾吐自己的心声，再次是在学习上互助，同学之间有问题互相帮助，帮助同学解决学习上的困难，最后是性格形似、兴趣、爱好相同，参加某一项活动后，交流的机会增加，很容易形成好朋友的原因。从同伴评价的结论中可以知晓，好朋友常常三、四个组成一个小群体，在这些好朋友中，初中二年级学生的男、女同学界线分明，在调查中发现只有一位学生拥有异性好朋友，其余均是同性朋友组成的群体。

3、中学生对自己人际关系的评价与人际关系的客观状况农村初级中学学生人际关系的自我评价和客观评价存在着很大的差异。有37%的学生两者之间的评价基本相符，但两者完全吻合的人数只占全班人数的2%，有62%的学生不能真正反映自己的人际关系状况，其一学生反映自己人际关系的水平高于实际人际关系的高达95%，相差5位及以上的占44%，其二低于实际人际关系的只占2%，说明两者之间的评价有特m显著的差异，学生对自己人际关系的评价期望值过高，因此反映了中学生对好朋友的理解存在着片面性、盲目性。

4、在本次调查中还发现，好朋友拥有最多的9人次，大于或等于5人次占全班人数的16%，没有拥有一位好朋友的人数占全班人数的9%，其中男、女学生中，女学生拥有的比例比男生高出14个百分点，男生中拥有好朋友的对象中，学习成绩好、中、差的比例相当，学习成绩一般的优于学习成绩好的学生，女生中拥有好朋友的对象中，学习成绩优秀而且是班干部中的比例占75%，女生中学习成绩优秀，学习上互相帮助，增加了互相之间的交流机会，并且在学习上主动帮助学习成绩欠佳的同学，很容易树立自己良好的形象，因此人际关系就比较好，但男、女学生中拥有“孤独者”的比例相同。

五、调查结果分析的对策和建议

1、当代的中学生独生子女率不断上升，家庭结构主要以“三代同堂”和“核心家庭”占主要形式，特别是“三代同堂”，由于年龄上存在很大的差异，不同时代，人的思想，与受教育的时间不同而充分显示出不同的观念，对新生事物的理解等方面存在着显著的差异，则需要相互之间经常进行沟通，尽最大努力填补代沟，鼓励小辈接触社会，了解社会，特别是父母对子女的人际交往方面上，思想要解放一些，给子女多一些爱，多一些支持，少一些束缚，正确地引导子女与同伴进行交流，建议社会和学校重视和加强对家长这一领域的教育，此外也请家长时常关心子女在人际交往中出现的新问题，研究对策，帮助子女在人际交往方面解决所面临的问题，正确引导子女在人际交往上健康地发展。

2、学校教育的主体是学生，学生在校时间比较长，作为教育对象理应担当起对中学生人际交往的教育，培养学生的正常交往的能力，传授正确交往的方法和技能。学校应当充分发挥团、队、学生会等职能部门的作用，开展丰富多彩的益知、健康、有趣的活动，通过活动，扩大学生交往的范围，增加学生之间的相互了解，只有这样，学生的实际交往能力在活动中提高，学生间的团体合作意识得到进一步加强，但我们应该清楚地认识到，由于学生的年龄比较小，涉世未深，在实际交往中会面临新的问题，建议学校设立心理咨询室的分支机构“人际交往会诊室”，请富有经验的老师担任辅导员，解决学生在人际交往中所出现的问题，提高学生的人际交往的能力。在本次调查中，我们也发现每个群体中总会出现几个“孤独者”，作为教师和班主任应当对这些特殊的学生多一些交流，帮助他们找出原因，寻求人际交往关系不佳的学生改变现状的“处方”，树立他们的信心，使他们的人际交往能力有所提高。

3、作为中学生的本人而言，在人际交往能力上屡遭失败，应树立信心，改变以往处事的陋习，主动与其他同伴交流，寻求自己的“病因”，多一些信心，必须对自己的行为作必要的“诊断”，克服个性中的消极因素，不断充实自己，在人际交往的能力上更上一个新的台阶。学校教师应针对不同的人际关系的学生，要发挥人际关系较好的作用，帮助人际交往关系欠佳的学生，使学生能在不同程度上提高自己在班级中的地位，以适应新世纪对劳动者综合素质的需求。

20行政管理秋调查报告篇6

引言：通过调查发现管理中存在的问题，提出合理改善建议，使服务意识得到进一步提高。

调查对象：xxxxxxxxxx事业管理??

调查时间：20xx年x月x日-20xx年x月x日

调查内容：

1、 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx事业管理局的工作性质;

2、 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx事业管理局的日常管理;

3、 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx事业管理局的存在问题;

4、 解决xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx事业管理局问题的对策。

为了深入了xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx事业管理局服务意识的相关情况，我于xxxx年3月20日至xxxx年4月8日对xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx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!

一、 工作性质：

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。

二、 日常管理：

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx事业管理局是面相广大社会群体的窗口单位，每日来访人员特别集中，人员素质参差不齐，要求人员按时上下班，来人热情服务，领导值班带岗解决突发事件，解释理解困难人员的疑惑;

三、存在的问题

(一) 处理审批慢流程复杂时间跨度大

目前，xx局还是采用人工填写单据，人工审批，信息录入电脑的工作方式。进度较慢，容易出现较大的人为错误。办理时需要跑的部门太多，领导审批，单位间的证明等非常繁琐。从申请表提交到批复约需要4—6个月，都是积累到一定数量才会上报，造成工作时间长，群众意见较大

(二) 服务意识有待提高

对待大量的来访人员，一些工作人员渐渐失去耐心，不肯多做解释，随意的指点找这个那个部门，让来访人员往返多次仍然不能解决问题

(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。

四、 提高服务意识的对策和建议

(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??

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的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xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx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。

5、建立考核体系，启动 八大服务项目 ，设置专岗专人，同时对这些工作人员制定统一的考核体系。以自身努力和后边平台业务共同发展为考核目标，如负责派遣员工根据其全年业务完成情况及年终互评得出其全年考核结果，从而给予其优秀、良好、合格三类不同奖惩。这一考核体系的出台，将打破原来社保局 做好做坏一个样 的大锅饭制度，让全局的职工都依据其不同的努力成果得到其应得报酬，激发职工的斗志，这是整个平台建设过程中最能振奋人心的一件事。

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，不仅仅我们有这个服务内容，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。

五、调查体会

此次在xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx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。

20行政管理秋调查报告篇7

调查目的：培训不仅通过员工自觉性、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，而且增强员工本人的素质和能力，使员工受益。故有人说，培训是企业送给员工的最佳礼物。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，即培训通过满足员工高层次的精神文化需求来激发员工的干劲和热情。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。

调查时间：\_\_年11月1日

调查地点：\_\_\_制药有限公司

调查范围：为了充分了解公司员工思想现状，了解公司对员工培训要求和规划，了解统一化、结构化的公司内部培训体系。本人在武星制药有限公司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36份，回收问卷35份，其中有效问卷34份，中层管理人员问卷4份，主管级及员工级30份，现简要对问卷结果加以统计与分析。

调查方法：采取问卷式调查

调查过程：药品的生产质量和管理直接关系到人民用药的安全问题，对于加强职工的质量意识的显得尤为重要，因此加强员工的培训工作十分必要。

(一)公司发展理念与文化

1、 企业发展方向较为明晰。根据调查资料显示，约有95%左右的员工认为，自己对本公司的发展战略表示了解或十分了解，这主要是与公司目前的业务重点和工作目标有关，但剩余的5%左右员工表示了困惑，这必然会造成实际工作缺乏目标，或者人力资源的较大浪费。

2、 将近九成员工熟知企业的精神和价值取向。产品质量是企业的生命，它直接关系到人民的用药安全和身体健康。因而“不断进取，永臻完美”的管理思想几乎感染了公司的所有员工，可见企业文化对员工的敬业度和忠诚度起到了较大的凝聚作用。

3、 企业在制度建立及文化建设方面仍需进一步加强。调查数据显示，认可公司有一个非常健康文化的比例达到85%，而15%左右员工则认为一般，没有员工对此表示反对。 此外，仅有45%的员工认为公司的制度体系非常完备，而认为不完备的人数达15%。

(二)组织结构与岗位设置

1、 近九成员工对公司现行组织结构认同，并表示与部门业绩息息相关。公司现有员工中，九成员工对现有机构设置表示赞同，认为现行设置方式在实际工作中发挥了积极作用。

2、 现行职能职责、业务流程与实际工作衔接较好。依据调查结果，80%员工认为目前的岗位职能配置、工作业务流程有效，而认为其在实际中有指导性、参考性作用的仅占35%左右。

(三) 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。部门负责人作为武星制药有限公司的中坚力量，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%左右的员工认为，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。多数员工普遍反映，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;也有一部分员工反映，部门间的工作衔接并不十分理想，很多时候只是员工自己沟通和联系，而部门负责人沟通比例也仅占55%。对于部门内部的员工间沟通，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，多数员工认为，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、员工激励、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、员工激励、成就动机。

(四) 团队精神状况和素质

第3 / 6页

1、 除少数员工外，团队士气良好。在实际调研中，28%的员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%的员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%员工反映某些员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，才能调动员工的积极性和责任感，而据相关数据显示，武星制药有限公司仍需要在此方面继续努力。

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%员工认为公司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。在员工与团队合作的信心方面，30%员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%员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。

(五) 员工个人专业知识与技能的发挥

员工专业技能的自我评价。员工普遍认为，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%左右的员工认为自己的技能相当完备，与此同时，5%员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%员工认为自身的技能基本发挥，25%员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，员工的潜能和能力有待于进一步开发。

本次调研使用的调查问卷：

1、您对公司是否有归属感?(请根据您的感受在下列适当的空格内打√) ① 有 ② 无 ③ 一般

2、您对公司前景是否看好?(请根据您的感受在下列适当的空格内打√) ① 是 ② 否 ③ 无所谓

3、您对公司薪酬制度是否满意?(请根据您的感受在下列适当的空格内打√)

① 满意 ② 非常满意 ③ 不满意 ④ 很不满意

4、您对公司是否充满热情?(请根据您的感受在下列适当的空格内打√)

第4 / 6页

5、您对上级的工作安排是否满意?(请根据您的感受在下列适当的空格内打√)

① 满意 ② 非常满意 ③ 不满意 ④ 很不满意

6、您认为自己的能力是否得到充分发挥?(请根据您的感受在下列适当的空格内打√)

① 是 ② 否 ③ 一般

7、您是否了解自己的岗位职责?(请根据您的感受在下列适当的空格内打√)

① 是 ② 否 ③ 一般

8、您是否满意现在的工作环境?(请根据您的感受在下列适当的空格内打√)

① 满意 ② 非常满意 ③ 不满意 ④ 很不满意

9、您是否满意现在的工作时间?(请根据您的感受在下列适当的空格内打√)

① 满意 ② 非常满意 ③ 不满意 ④ 很不满意

10、您是否认为自己有晋升机会?(请根据您的感受在下列适当的空格内打√)

① 是 ② 否 ③ 一般

11、您是否认为能提升自己的能力，实现人生目标?(请根据您的感受在下列适当的空格内打√)

① 是 ② 否 ③ 一般

12、您是否可以利用有限的资源开展工作?(请根据您的感受在下列适当的空格内打√)

① 是 ② 否 ③ 一般

13、您是否能按期完成工作?(请根据您的感受在下列适当的空格内打√) ① 是 ② 否 ③ 一般

14、您是否认为工作压力过大，难以承受?(请根据您的感受在下列适当的空格内打√)

第5 / 6页

15、您是否认为公司还有要改善的地方?(请根据您的感受在下列适当的空格内打√)

① 是 ② 否 ③ 一般

调查结果：根据目前公司的培训现状，为了让公司的培训更有效，应从以下几个方面来完善培训体系：

1、强化员工责任心的培养。针对本公司的工作情况和工作特性，对员工加强质量意识的培养，使员工充分意识到缺乏责任心所造成的严重后果及给公司发展带来的不良影响。从而保证生产有序地进行。

2、加强员工之间相互沟通。不定期的和公司员工进行交流，使员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员工之间的的相互了解和协调。

3、调整人员配置、促进员工技能发挥。针对每个员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。多进行一些团对活动和考核，以便加强团队合作，从整体上提高整体素质。

加强员工培训激发员工的创新能力，改变员工的平庸工作行为，尽可能降低管理成本，克服不可测性，保证质量低劣的员工无法进入，有效降低优秀员工的流失率。在今后的工作中不断对各类员工进行不同目的的分类培训，以满足不同员工的不同需求。加强员工培训，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，可以更好的激发员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，不仅让员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。也使企业和员工得到共同的发展，真正实现企业和员工的双赢。

20行政管理秋调查报告篇8

为了深入了解\*\*镇电子政务建设的相关情况，我于xx年6月15日至xx年8月25日对\*\*镇的电子政务建设进行了深入的调查。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，得到了该镇领导的大力支持并取得了良好的实践效果，我在此表示衷心感谢!

一、\*\*镇电子政务建设的基本情况

所谓 电子政务 (e—governance),是指政府机构在管理和服务职能中运用现代电子信息技术,建成精简、高效、廉洁、公正和透明的政府运作模式。随着以微电子技术、网络技术为代表的信息时代的到来,政府的工作手段和工作方式必须进行改革。经过多年的发展, \*\*镇政府上网工程已经取得了一定的成效。

(一)\*\*镇政府规划的2002年～2003年信息化建设重点项目中，投资规模在100万以下的项目占33%;投资预算在100万～1000万之间的项目占40%;投资规模在1000万以上的项目占27%，其中6%的信息化建设项目投资规模在5000万以上。

(二)电子政务业务系统中，投资规模在100万以下的项目占21%;投资预算在100万～1000万之间的项目占43%;投资规模在1000万以上的项目占36%，其中11%的项目投资规模在5000万以上 ，内网建设项目中，投资规模在100万以下的项目占20%。

(三)投资规模在100万～1000万之间的项目占46%;投资规模在1000万以上的项目占34%，其中3%的项目投资规模在5000万以上 ;oa项目的投资规模多在500万以下，500万以上的项目比例仅为11%，其中投资规模在100万以下的项目占61%;投资规模在100万～1000万之间的项目占30%;而投资规模在1000万以上的项目占9%

二、\*\*镇电子政务建设的成功经验

(一)着力加强政务信息网建设

\*\*镇政府于2003年1月共投资约220万元完成该镇政务信息网建设并投入使用，比其他设乡镇提前了近一年，受到上级部门的表彰。在网络应用方面，在全省率先启用全省视频会议系统漳州子系统，率先利用政务网线路进行信息交换，率先建立并使用市级电子邮件系统。

(二)着力加强政府公众信息网建设

\*\*镇政府公众信息网于2003年国庆开通。此信息网在在线应用和在线服务方面下大力气，开发了各种便民服务和应用系统，比如，重点项目在线管理系统、政府采购，办事指南、话费查询、交通违规查询、停电公告、办事表格下载等各种服务。

(三)着力加强政府内外信息网建设

在内网建设中，\*\*镇率先于去年6月中旬基本建设完成并组织了验收，在同行启动建设的其他乡镇中首先完成任务。今年1月11日省数字办公室对全省范围内网站进行评比，在200多个单位中评出32个单位，\*\*镇政务信息网站(内网)名列其中。

同时，外网建设也取得显著成效。在去年9月中国乡镇电子政务发展研究课题组考察评价中，\*\*镇信息网在中国众多政府门户网站排行榜中名列第25位。

三、\*\*镇电子政务建设存在的问题

(一)电子政务的规划和标准缺乏统一性

目前，\*\*镇电子政务的发展缺乏宏观规划，没有提出明确的发展目标。同时，条块分割的管理体制与电子政务的统一性、开放性、交互性和规模经济等自然特性产生严重冲突，各部门在电子政务的建设中往往各自为政，采用的标准也各不相同，业务内容单调重复，造成新的重复建设。同时，缺乏规范和标准也使得信息流通不畅，资源无法共享和信息孤岛，影响了跨部门、跨区域共性业务的处理。

(二)长期形成的信息分割不利于电子政务的发展

信息垄断在很大程度上意味着特权和利益，因此，不同部门之间为了保证自己的部门利益，往往限制信息交流。要发挥电子政务的作用就要从信息如何广泛共享和深层次挖掘入手，发挥信息的最大效用，这就必须突破传统政务模式下的信息分割的不利局面，加快信息本身的整合和共享。

(三)公众的参与问题

顾客导向 的现代公共行政理念，要求市政管理要以提高民众的参与度和满意度为目标。\*\*镇政务电子化的过程中公众的参与程度并不令人满意的主要原因包括两个方面：一是信息技术和计算机操作技能的缺乏。计算机及网络通信技术是近几年才迅速发展起来的，电脑对于广大的老百姓尤其是中西部的老百姓来说还是很陌生的，政务信息化更无从谈起。二是硬件及网络设备的匮乏。因此，硬件和网络设备的缺乏成为了制约\*\*镇电子政务发展的又一大障碍。

(四)网络信息安全问题

目前对信息安全构成威胁的既有自然因素也有人为因素，主要有火灾等自然灾害、硬件故障、严重误操作、数据泄露、盗用、伪造、假冒、故意对数据或程序破坏、病毒、错误指向、黑客、特洛伊木马、搭线窃听等。一旦网络受到攻击，不能正常工作，甚至全部瘫痪时，整个社会将陷入危机。市政机密难保，致使某些部门不敢使用互联网。

四、 完善漳州政务电子化的对策建议

(一)制定发展规划，明确阶段目标，避免重复建设

作为政务活动和信息技术的结合点， 电子政务建设不单单是一个技术问题，而且涉及到政党部门的工作程序、组织结构、人事制度等方面的调整和协调。因此，\*\*镇政府要制定相应的发展规划，建立相应的部门机构，加强对电子政务的研究、规划和组织协调，并根据漳州市现状，制定切实可行的阶段性目标。

(二)加快信息资源的整合和共享

据统计\*\*镇政府掌握了社会信息资源的80%，提高社会信息的价值，信息资源的整合和共享是关键。然而，在传统的行政模式下信息掌握在少数人手中，把信息看成是一种权力的象征。要实现信息共享，必须打破各级政府和部门对信息的垄断和封闭，整合信息资源，在原来离散、孤立的信息技术平台上构造一个开放的统一信息技术平台，实现信息最广泛的交换，使之发挥最大的经济效益和社会效益。

(三)提高公众参与程度的策略

1. 考虑建立电子政务服务大厅，为公众提供方便

\*\*镇政府可以考虑在一定的区域内建立电子政务服务大厅，为公众参与政务提供计算机设备和免费服务。公众可以在这里免费使用计算机设备，浏览政务信息、与政府对话。不过，要有技术支持，使得电子政务服务大厅的计算机设备以及网络设置只能被用于电子政务建设，而不能用于其他事项。

2. 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的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\*\*镇政府的政策法规，在线报税与纳税，甚至可以与市政府部门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漳州市政府的形象。

3. 扩展电话功能至电子政务应用

鉴于\*\*镇目前电话普及率比较高而网络发展不足的现状，可以考虑开发集成于电话之上的电子政务集成终端，利用电话拨号而不必负担昂贵的成本就能轻松方便地实现实时政务活动。具体过程：拨号进入政府的政务服务智能服务器，连通服务器和个人终端;语音提示和显示屏提示，进入政务类型受理界面;选择服务类型，显示屏输出处理结果。

(四)网络安全问题的应对方法

1. 加强对公务员的安全技术教育，树立网络安全观念。网络的开放性在给生活带来诸多方便的同时，也给社会生活的许多方面带来了很多不稳定的因素，尤其是作为社会管理者的政府，一旦其网络遭到恶意攻击，很可能给社会带来灾难性的损失。因此，加强公务员的网络安全教育和技术培训，使之树立网络安全意识，并掌握一定的网络安全技术和技能，不仅是对公务员自身素质的一大要求，也是应对网络安全的关键。

2. 鼓励本地信息技术产业的发展，解决好技术的先进性与自主性的关系。作为一个先进复杂的系统，电子政务系统必须尽量采用先进技术和手段以提高政务运转的效率，并增强整个系统的可靠性。从目前信息技术发展的情况来看，绝大多数的关键技术外省市已经掌握，也可进行总结引用或购买。

3. 鉴于安全问题，在构建电子政务系统过程必须要处理好技术先进性与自主性的关系。首先，对于核心应用系统和关键政务环节，必须确保在各类实施方案中的技术自主性。其次，对于核心层外部，但又与其他外部信息系统存在一定可监控隔绝层的层次，可以尽量采用先进技术以提高系统的效率和可靠性。实际上在整个电子政务系统中，位于此层次的应用系统也是承载信息最多，工作模型和处理流程最复杂的。由于此层应用系统不直接与外部信息系统相接，并能在一定的安全监控体系中运行，因此，不必单纯从技术自主的角度考虑放弃某些先进的技术。最后，对于直接与外部信息系统相联的部分，也要针对不同情况分别加以考虑。对于其中安全监控系统，需要在其中的核心部分(如核心加密算法)确保技术自主，对于其余部分，由于所承载的信息基本都属于非关键信息，可以考虑与其他信息系统接口保持通信协议、数据格式甚至软件体系的一致性。

五、 调查体会

此次在\*\*镇政府的社会实践，收获颇多。通过这次实践，我有了很深的体会，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。

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com