# 职场调研报告模板及范文(优选33篇)

来源：网络 作者：翠竹清韵 更新时间：2024-12-16

*职场调研报告模板及范文 第一篇云南省委副书记仇和接受组织调查侵害消费者权益行为处罚办法实施“搜索引擎”成虚假广告“直通车”“史上最牛零食”辣条 生产环境肮脏在遍布全国的辣条中,质量不过关的究竟占多大比例?目前尚无精确统计。但记者注意到,有关...*

**职场调研报告模板及范文 第一篇**

云南省委副书记仇和接受组织调查

侵害消费者权益行为处罚办法实施

“搜索引擎”成虚假广告“直通车”

“史上最牛零食”辣条 生产环境肮脏

在遍布全国的辣条中,质量不过关的究竟占多大比例?目前尚无精确统计。但记者注意到,有关部门已开始加大对不合格产品的查处力度。国家食药监管总局最新发布的抽检情况显示,15款辣条上榜不合格产品名单,不合格项目包含酸价、菌落总数、柠檬黄、胭脂红等。藏身于偏远乡村的“黑工厂”“小作坊”成了挖不净的“毒瘤”,一些辣条就可以这般“任性”。

第十二届全国\_第三次会议圆满完成各项议程后今天上午在人民大会堂闭幕。大会批准政府工作报告、\_常委会工作报告等;表决通过关于修改立法法的决定，xxxx签署第20号主席令予以公布。

\_代表、工信部副部长怀进鹏表示，在5g方面,中国已开始布局和准备。应用范围将会非常广泛,如涉及无人驾驶、自动驾驶、导航、制造业、流通领域、新闻领域等。

昨天下午北京电影学院公布了“艺考”表演专业的复试榜单,只有324人进入了复试,淘汰率超过94%。

据了解，第一套房免征房产税的可能性很大;第二套房有可能从轻征收;一二线城市税负可能大于三四线城市;高档房征收可能性很大;税率超过3%的可能性非常小。

**职场调研报告模板及范文 第二篇**

一、调研前期讨论和准备

1、确定主题项目。经过几次的小组讨论，以及考察相关资料，我们最终把主题锁定在市场服装销售及大学生在服装方面消费观的项目上来，这也是我们在第一堂gyb课上小组头脑风暴讨论分析过的项目。

二、调研过程

2、小组分成两部分进行实地店铺采访，每小组又分配不同任务地点，小组内部成员再细分任务，分别完成照相，记录，采访等任务，并采取任务轮流制，让每个人体验不同的任务执行，拥有相同的锻炼机会。

3、对问卷调查结果及实地店铺采访情况进行总结交流，互相学习，并综合分析原始数据，得出相关结论。

三.调研内容分析

1、此次我们共发放了80份调查问卷。其中有效问卷60份。我们统计了受访问者的一些基本个人信息，得到的数据如下：

性别：男性35人，占被调查者的50%。

女性25人，占被调查者的50%。被调查者男女比例大概为1：1。

(1)现代大学生在服装类型的选择上，更追求服装的舒适度，并非只注重潮流。其中有的男生和的女生都偏好运动休闲型，而追求流行时尚型服装的男、女生分别只占和。

(2)就购买服装的场所而言，的女生和的男生选择在专卖店购买。而具体在学校外面店铺及黄兴步行街，均有超过半数的男、女生选择到步行街选购服装，也有少部分同学选择在街头地摊上选购。

(3)价格是购买服装的又一重要影响因素。有超过半数的购买者只愿接受50-100元/的服装价位。可见，攀比之风在校园里逐步蔓延，但大部分青年学生并未随波逐流。

(4)以款式为购买服装的首选因素的男、女生各占和。质量因素以位列其次，而品牌因素则以居于最后。因此厂商应在款式的设计上注重新奇，以迎合现代大学生着衣的不同品位与风格。

(5)从促使萌生购买新衣欲望的因素来看，绝大多数同学是当自己确实缺少衣物时才选择购新衣，也有部分同学看到促销活动后去凑热闹的，整体上看，大学生衣物消费方面尚算理智。

(6)对旧衣的处理方面，74%同学是直接丢掉的，只有少数选择捐给贫困地区或留给自己弟弟妹妹，所以旧衣后处理方面还是空白。

2、实地店铺采访方面，我们分成两支队伍分头行事，最后汇总情况。我们共走访了18个店铺，其中包括品牌专卖店，大型服装超市，小型服装店等。

(1)从服装档次看，为迎合大学生消费能力，多为中低档衣服，一般价格在50——200之间，品牌方面主要集中在温克，德尔惠，吉盟等中低品牌。

(2)促销广告方面，60%以上店铺采用节假日打折促销的方式，少数选择买一送一的促销方式，店主普遍反应定期的促销活动对销量很有帮助，这说明商家的些许让利会赢得消费者的青睐，从而增强竞争力。

(3)店主反应，在选购衣服时60%顾客会注重款式，30%顾客倾向于质量，说明新款衣服将会带来抢购热潮，这也反应了现代大学生比较注重衣服给他们带来的视觉享受，以及有注意形象的新颖的偏向。

四、调查的心得体会

在这次市场调查实践中，我们小组发扬了团结合作的精神，在各方面都做得比较认真，所以在各个环节的中都进行的比较顺利，做到了事半功倍的效果。此外我们还根据各个成员的所长安排任务，对小小的人力资料也做了合理的安排，这也是我们调查活动得到顺利进行并按质完成任务的关键。

**职场调研报告模板及范文 第三篇**

为深入开展党的群众路线教育实践活动 ，围绕广大群众关心的热点难点问题，用群众熟悉的语言，宣讲党联系群众、关心群众的一系列方针、政策，解答思想疑惑，架起党关爱广大职工的桥梁。我怀着感恩职工、情系职工的心进行走访调研，通过调研真诚倾听职工呼声，真情关心群众疾苦，高度重视职工反映出热点难点问题，并着力为职工办实事、做好事、解难事。

通过走访调研、召开职工座谈会和平时班前会等方式，我了解到职工反映主要问题是：

一、希望矿洗衣房的管理模式及服务方面应扩大范围

如：随时给职工缝补工作服；秋冬天给职工清洗秋衣秋裤、棉袄，不要只是局限于洗工作服外套；建议给洗床单被罩、窗帘（尤其是窗帘，从建矿以来窗帘一次没清洗过）

二、希望保健站不要如同虚设

据了解，我矿保健站是与杨庄矿医院对接设立的，我矿每季度向保健站拨款15万元，这样计算一年就60万元，细想这60万元用于职工小病小伤看病报销也是绰绰有余的。而如今的保健站如同虚设，保健站时常缺药，职工头疼发热打吊水总有不同理由推辞不给吊； 井下发生难免磕磕碰碰的伤员升井后需要拍片子，而保健站内有骨伤CT投射设备但是不能用，还得早找车到周边医院拍CT片子，严重危及职工生命安全；医生及护士服务态度不好，希望保健站正常为职工服务，或是取缔保健站利用省下来的拨款给职工群众看小病小伤报销用。

三、关于我单位职工提出的一个热点问题：是我单位职工请事假交的押金款，有一部分职工上班不够班被淹死的押金款的去向问题。这个热点问题提的好、监督的好，我区开职代会时已制定关于压死的病事假押金处理办法，现压死的押金款都一一上交财务科。

通过调研走访，了解到职工群众关心的热点、焦点是现存的突出问题，以上问题已向矿领导及相关部门反映，希望尽快给予解决 。

**职场调研报告模板及范文 第四篇**

一、取得的成效

我市三届三次全委扩大会议确定的农村产业结构调整“四区一线”战略布局中，依托海川乳制品加工企业，把xx、xx两镇定为奶业片区。

自20xx年2月10日正式启动以来，通过市财政每公斤牛奶补贴元；乡镇每头奶牛划拨3亩地饲草饲料地；奶农无偿使用小区设施；积极协调信用社贷款帮助奶农购牛，畜牧专业技术人员跟踪技术服务；就奶农在养殖高产奶牛的饲养管理、疫病防治技术的难点问题，聘请自治区新农大、畜科院培训中心的专家教授举办了一期培训班；这一系列措施极大地调动了奶农的积极性，奶业片区发展势头良好。

通过深入片区乡镇、村队、奶农与企业，与乡镇干部、奶户与企业管理人员交流、座谈，大家一致认为：在该片区发展奶牛养殖比种植棉花经济效益可观。把xx、xx两镇作为“四区一线”奶业片区定位准确，符合实际，目前，通过各项优惠政策的出台落实，片区奶业发展正在逐步走向高潮，为海川乳业建立了逐步稳定的奶源基地，企业开始由过去的亏损变为盈利，具体表现在：

（一）片区销售鲜奶量由20xx年1月的6吨/日提高到了20xx年6月的13吨/日，提高了10吨/日，如包括吉尔格勒特和八十四户乡日均可收鲜奶16吨。

（二）海川乳业自20xx年6月28日组建以来，因没有稳定的奶源基地，奶源短缺、到周边地区抢奶收购，成本增加，且牛奶质量难以保证，企业一直处于亏损经营状态。到20xx年上半年开始每日收购片区奶和周边乡镇牛奶达16吨，企业由亏损为盈利。20xx年上半年，企业产值1200万元，利税20万元，初步走向良性循环。

（三）奶农收益：如xx奶牛小区的奶农梅月祥饲养78头奶牛，其中产奶牛35头，后备牛25头，每日交奶800公斤，养一头挤奶纯收入6000元；奶农张应平养44头奶牛，产奶牛21头，饲草饲料全部要买，养一头奶牛纯收入在4000元左右；xx镇榆树村的刘振江养18头奶牛7头产奶牛，3头怀孕牛，8头后备牛，饲草饲料基本自给，养一头奶牛纯收入6000元；xx六队藏雷养8头奶牛，挤奶牛4头，饲草饲料全部自给，养一头奶牛纯收入近8000元。

（四）奶牛品质不断提高，随着畜牧技术服务加强，提高奶农科技意识，奶牛品质有了很大的提高，如xx镇由年初的1443头牛下降到目前的901头牛，但是牛奶产量不但没有下降，反而上升，养奶牛效益有了很大的提高。

（五）该片区07年内新增奶量2500吨，养牛户新增收入新增产值575万。

实践证明，我市确定的奶业片区非常正确，通过一年半的运营，实现了企业增效，农民增收，带动力逐步加强，规模日益增大。为我市农村经济发展，做出一定贡献。要进一步坚定信心，做大做强。

二、存在的问题及解决方案

1、目前奶牛养殖片区，因奶户分散、挤奶卫生、清洗不到位，牛奶卫生指数超标。

建议奶牛饲养逐步走“小区集中饲养”发展，以提高饲养管理水平和牛奶品质，目前仅xx奶牛小区，饲养320头牛，牛奶产量每天都在5吨以上，而且都达到了卫生指标和牛奶收购标准，部分散户、养殖奶牛经验丰富想扩大养殖规模，但存在院落小无场地，急需建设奶牛标准化养殖小区才解决，今年申请国家建设小区资金100万元，已确定了两个小区建立，今后逐年解决向规模化发展。

2、牛奶收购价格偏低，平均奶价元/公斤，最高元/公斤，加上元补贴，最高可达元/公斤，但还是比周边地区持平或略低。饲草饲料价格逐步升高，带动饲养成本不断增加，养牛户反映强烈。

建议企业牛奶收购价格每公斤再提高元/公斤—元/公斤。

3、为了在牛奶收购中体现公正、公平、公开保护奶农和企业的合法权益，尽快建立牛奶质量第三方检测监督机制，维护牛奶收购秩序。此项目已列入20xx年自治区奶业发展补贴项目，下半年将建成。

4、部分奶农特别是大户，急需贷款购牛和压制青贮饲料如xx镇奶牛小区的梅月祥，急需压制青贮500吨，所需要15万元，还有部分奶农想扩大再生产，购买高产奶牛，急需贷款的问题。

建议政府协调金融部门，按照扶优扶强的原则，加大扶持力度，实行按揭贷款，每月从奶款中按比例偿还，贷款部分由政府贴息或部分贴息。这样降低了金融部门的风险又减轻了奶农的负担。实行由银行贷款，保险公司做保险担保，政府贴息，企业帮扶，农户发展的五位联动的发展模式。

5、建议把吉尔格勒乡和八十四户乡也纳入奶价补贴范围，到年底奶产量可达到20吨/日，到20xx年可达到30吨/日，促进我市奶业又好又快地健康发展。

**职场调研报告模板及范文 第五篇**

通过对调研问卷的分析，发现了很多问题，公共场合，只有57%的人垃圾进桶，说明半数多一点的人注重公共环境卫生，其余43%的人这种观念不强，说明大家卫生习惯很不好，我建议大家都来提高自己的素质，不要乱丢垃圾。

在少用塑袋的调研中，64%的人认识到这一点，53%的人没注意到，说明人们的头脑中环保概念不足，我建议政府何环保组织应该加强倡导的力度，并且政府应该加大经费投入。

在家庭生活中，废袋妥善处理的占到43%，随意的占到57%，问题很严重，我建议大家一定要吧废袋处理好。

对满地废袋的感受习惯的占6%，说明很多人好没有意识到废袋的危害性。讨厌的占22%，说明大家对环境的审美意识还是有的。无奈的占到50%，说明多数人对废袋很讨厌，但囿于人们的自私和丑陋的习惯，无法纠正这一恶习，或者说这是一个严重的社会问题，人们单靠一两个人无力解决。担忧的人占到22%，说明很多人担心环境的污染。我们一定要想办法主力号废袋。

支持控制汽车尾气排放的人占到93%，说明大家认识到尾气排放的危害性。不了解的人6%，说明这些人还缺乏认识。我建议大家一定要控制尾气排放，大家一起来努力，环境一定会好转的。

对包装袋太大造成的环境污染和资源浪费，有71%的人认识到了，这很好。对于食品分装太小，用袋太多以至于严重污染环境，有32%的人认识到。

其实最后两个问题是很严重的，而政府又是最没有注意的，我建议政府应该规定包装的规格，避免环境恶化和资源浪费。

**职场调研报告模板及范文 第六篇**

高素质的职工队伍是企业持续发展、稳定发展、和谐发展的根本所在，是企业核心竞争能力的重要源泉。xx分公司职工队伍素质状况如何？存在着哪些不适应科学发展要求的突出问题？怎样解决？近期，我带着这个问题进行了专题调研。

一、分公司职工队伍素质的基本状况

xx分公司现在岗职工700人，其中劳务用工xx人，占员工总数的近xx%。年龄结构为30岁以下职工xx人，占xx%；31岁—40岁职工xx人，占xx%人；40岁以上xx人，占xx%，平均年龄为xx岁。文化结构为初中及以下职工xx人，占xx%；高中、技校及中专职工xx人，占xx%；大专及以上职工xx人，占xx%；平均文化程度为xx。目前职工主要涉及接收、转运、分拣、封发等工作。

通过调查感到，由于门槛偏低，企业吸引高素质人才的能力有限，导致从业人员的整体素质不高。近几年来，我分公司以员工培训为抓手，以员工素质、岗位技能提高为目标，多措并举，营造出和谐、成长、奉献的工作氛围，员工素质明显提高，并呈现如下四个特点：

二是适应严抓岗位职责落实的自觉性不断提升。速递物流公司先后举办了40期岗位培训班，培训科目涉及速递物流专业知识、营销技巧、服务礼仪等，经过分公司上下的共同努力，员工的岗位能力、综合素质都得到很大提升。

三是团队作战能力明显增强。近三年来，为打造过硬的职工队伍和抢抓机遇占领市场，分公司有针对性开展拓展训练，改善了员工的心理素质,确立了信心,发掘了自我潜能,团队合作精神明显提高。

四是服务意识和职业责任感得到加强。组织员工开展《邮政法》及速递物流相关法律法规，制定行业工作规范，建立严格的考核办法，有效地约束了职工的行为，服务意识和职业责任感得到明显加强。

五是“先、优”意识明显提高。通过开展“创优争先比贡献”、“树百优、学先进”等活动激励员工向“先、优”看齐，职工努力奋战、恪尽职守、辛勤奉献的意识明显提高。

二、存在的问题及原因

总体上看，职工队伍综合素质主流是好的，是呈现上升的趋势。但也的确存在着不容忽视的问题，这些问题既有职工自身的问题，也有企业重视程度、教育引导方式、管理手段措施等方面的问题。主要表现为：

（一）部分职工对“提素”不重视。我分公司主要涉及接收、转运、分拣、封发等工种，技术含量不明显，部分职工自以为素质技能学与不学差距不大，学也是按部就班的干，不学也能应付过去。对“提素”的重要性、必要性认识不明确，自觉性和主动性不强，特别是劳务工，有做一天和尚，撞一天钟的思想，对“提素”漠然视之。

（二）职工文化程度参差不齐，自身素质提高缓慢。调查中了解到，高中、中专、技校以上文化程度的职工只达全员职工总数的85%，大学本科及以上学历的仅占15％，文化结构不合理，与现代思维、现代节奏和步伐、现代管理方式方法不合拍，思维定式，缺乏高度的工作责任感、高效的敬业精神和高标准的工作姿态。

（三）教育培训考核不严，造成素质教育培训效果不明显。公司职工人员多、管理跨度大，多行业、多工种相互交织的局面，一是有些职工对对上级有关文件精神的传达学习、相关业务知识、有关技术要求、有关作业标准的灌输学习态度不端正，敷衍了事，浅尝辄止，只知其然，不知所以然。二是“点”与“面”结合还有欠缺，在教育培训职工素质方面，有时存在重点人、重点岗位、重点内容不突出；有时存在教育培训面又相对狭窄，群众性、普及性、实效性未得以真正体现。

（四）激励机制和约束机制有待进一步健全和完善。

对职工素质技能评定标准、量化指标还不明确，职工素质技能培训内容、方法步骤、时限要求、考核条件还不具体。

分配在调动员工积极性中的扛杆作用发挥不明显。在组织政治、业务、技术知识答题还是岗位比武演练，还远远没有与职工胜任岗位职责、与职工经济利益挂钩，学好学差一个样，也就不可能在职工中产生动力和压力，如何运用激励机制调动职工自觉加强素质技能培养和锻炼，鼓励职工自学成才，对素质业务技术拔尖人才重奖重用；如何运用约束力教育引导职工不学不行，学不好不行，干不好更不行，真正与岗位挂钩、与收入挂钩、与评先挂钩、与用人挂钩等方面的机制建设还有许多欠缺。

三、对策与思考

随着快递市场竞争的日益激烈，业务发展对于高素质员工的渴求非常迫切。而作为劳动密集型企业的邮政速递物流，需要尽快培养一支作风硬、素质高、能力强的团队，以增强企业的核心竞争力是我们迫切需要解决的问题。

一是进一步加大学习和培训力度，不断提高职工的素质。针对邮政速递、物流业务的发展情况和对营销人员的素质、技能要求，从基础管理入手，细化专业要求和考核标准，配合业务和流程操作的需要，在及时出台年度考核培训计划的同时，对各专业、各部室进行动态化培训管理，体现“边学边用”、“传帮带”和“请进来、走出去”的培训特点。不断创新岗位培训的形式、手段和内容，做到月度培训不断、培训形式创新和培训内容实用，力求最大限度实现公司发展与人力资源培训之间的紧密衔接，努力培养企业发展所需的“专才”和“全才”，激发出公司发展的活力、潜力和不竭动力。

二是进一步健全激励约束机制。在大力做好全员培训工作的同时，不断加大内部人才选拔的力度，根据各部门的实际需求，并从中挖掘出优秀人才充实到重要岗位，筹划建立员工档案，记录每一位员工参加各类培训的情况，同时对在职生产人员实行持证上岗管理，鼓励员工参加学历再教育。努力解决员工参训积极性不高、培训方式方法不切实际等问题，把学习培训作为企业投资人力资源、谋求长远发展的固本工作，切实做好对象分析，方法选择。过程控制、效果评估等诸环节的工作，调动了职工获取知识、提高技能的积极性、主动性。

三是适当提高用工门坎，不断适应新条件下速物工作需要。由于门槛偏低，企业吸引高素质人才的能力有限，近年来，用户对服务要求的提升与从业人员素质不高产生反差，所以一是要提高招工门坎，对求职者明确提出了要达到的文化水平以及专业技术特长、文化素质要求，不符合需要的不予招聘。二是通过职业技能鉴定展开竞争，在岗职工达到企业规定的岗位最低等级才能上岗，并逐步向更高的技术等级跃进，并享受相应的相关待遇；达不到岗位最低等级的就转岗、待岗直至解除劳动合同，达到了优胜汰劣的目的，为公司生产提供了人力支持和技术支持。

四是突出发挥工会的职能作用。企业工会是广大员工政治、精神、文化乃至心灵诉求的通道，这条通道不仅承载着广大员工的物质诉求，更担负着关心员工、激励员工、提升员工价值等多方面的工作，也是“员工是亲人”，“人心工程”、“素质工程”的企业文化理念的主体。随着企业快速发展，在企业多种用工形式下，企业员工在思想、工作、生活和心理上的问题和随之产生的困惑也愈来愈多，这更需要工会发挥工作的优势，落实职工各项权利加强教育引导，维护职工的经济权益，建立健全企业劳动关系的协调机制，提升队伍素质，激发员工的工作热情，提高企业凝聚力，使企业与职工达到共同发展、互利双赢。

**职场调研报告模板及范文 第七篇**

临近三八妇女节，职场女性的就业话题再度受到关注。智联招聘6日发布的一则报告显示，超八成女性认为在就业中存在性别歧视，其中，超两成女性认为在就业中性别歧视严重。此外，72%的受访者表示自己的直属领导为男性，只有28%的.受访者表示领导为女性。

>在就业中，性别歧视普遍么？>——超八成女性认为存在歧视

智联招聘6日发布的这份报告主题为“20xx中国女性职场现状调查报告”，主要针对一些女性在职场中的就业、升职等问题展开调查，共收回有效样本128576份，其中，调查对象中57%为男性，43%为女性。

根据调查显示，女性群体对于就业中的性别歧视感知更为强烈。超八成女性认为在就业中存在歧视，其中，22%的女性认为就业中性别歧视现象严重，59%的女性认为在就业中存在一般性别歧视。仅有2%的女性认为在就业中完全不存在性别歧视。

相较而言，男性感受到的就业性别歧视没有女性严重。调查显示，超七成男性认为在就业中存在性别歧视。此外，只有5%认为在就业过程中不存在性别歧视。

>高学历女性会遭歧视么？>——超四成具硕士学历女性感受到严重歧视

在就业过程中，高学历女性会被歧视么？上述调查指出，从学历角度看，女性学历越高，感受到的就业性别歧视越明显。

调查显示，在拥有高中或大专或本科学历的女性群体中，认为在就业中存在严重性别歧视的比例分别为12%、18%、28%，但在拥有硕士学历的女性群体中，有高达43%的女性认为就业中存在严重的性别歧视。值得注意的是，在拥有硕士学历的女性群体中，超九成女性认为在就业中存在一般甚至严重的性别歧视。

此外，调查也显示，拥有高中、大专、本科、硕士学历的男性群体中，认为在就业中存在严重性别歧视的比例分别为14%、13%、14%、18%。

>升职会受性别因素影响么？>——超八成女性认为在晋升中存歧视

有观点认为，在职场发展中，女性遭受到的性别歧视也让人担忧，特别是女性在面临晋升领导岗位的问题上，性别歧视的问题尤为凸显。

升职会受性别因素影响么？根据调查显示，超八成女性认为在晋升中存在性别歧视，其中，有25%的女性认为在晋升中存在严重性别歧视。此外，仅有3%的女性认为在晋升中不存在性别歧视。

调查也显示，有74%的男性认为在晋升中存在性别歧视，其中，18%的男性认为在晋升中存在严重性别歧视。认为在晋升中不存在歧视的男性比例仅为5%。

>职场女性晋升难么？>——超四成女性到目前为止尚未升过职

该报告还对个体职业生涯中第一次晋升使用的时间进行调查，结果显示，有59%的男性在两年内完成个人职业生涯的首次晋升，女性这一比例则为49%，低于男性10个百分点。

值得注意的是，调查显示，尚有44%的女性表示截至目前自己从未获得过升职，而面对这一状况的男性比例仅为31%，比女性低出了13个百分点。

调查据此分析，在获得晋升的时间成本上，女性投入了更多的时间，然而获得晋升机会的比例却更小。

>女领导多么？>——女性领导占比不到三成

当前，在职场中，女性领导越来越多，不过，相比众多男性领导，她们还只是少数。上述调查也发现，72%的受访者表示自己的直属领导为男性，只有28%表示领导为女性。

对此，调查指出，这表明，目前领导层中性别分布严重失衡，男性占据绝对主导地位。

那么，男性领导为何多于女性领导呢？对此，调查分析，基于同男性天然的生理差别和受深厚的男权社会意识的影响，女性在迈向领导岗位的路途上，总是会面临比男性更多的障碍和困境。

调查还指出，人们总是对女性能否担负起领导的责任而持怀疑态度，而相对而言，女性本身在这方面也缺乏相应的自信，即使是已经身处高位的女性，她们在工作中面临的挑战更多，其背后付出的努力也更多。

**职场调研报告模板及范文 第八篇**

经过在校期间两周的教学技能培训，经最后考核由学院统一安排，我们青岛大学13级心理学系实习生进入青岛市各中小学，开展为期十周的教育实习活动，随着各项实习任务接近尾声，我从实践教学锻炼中对教育工作得到了深刻认识，对以后进入教师岗位起到了关键性作用。在实践专业课的教育实习和班主任的工作实习过程中，我逐渐提高了对教育的认识，并结合实习认识开展教育实习调查。

调研内容包括中学教学法，根据中学生年龄特征和心理特征总结中学学习法，并针对中学生学习情况提出优化学习方案等。

调研报告具体内容如下：

基本情况：青岛39中是一所具有54年历史的高初中兼备的完全中学。教师在教学一线成绩突出，潜心培养学生并对现代教育有全新的思考；39中学生聪颖，基础扎实，学习勤奋。鉴于此，调研针对性更强。

一、调研目的

1、了解学生学习情况；

2、讨论与分析中学学习法；

3、明确中学教学法。

二、调查对象及其方式

此次调查针对性强，明确调查对象是青岛39中高一年级学生，学生基础扎实，学习勤奋，具有巨大潜力。通过问卷调查、交流访谈等形式开展调查活动。

三、调查与分析

学生基本情况：刚升入高中学习，学生学习情况差异很大，如何快速适应高中学习，能够有效地提高成绩，学生还需经很长的摸索过程来发展与提高。39中的学生学习勤奋、学习主动性强；但是在自我成长中寻找到适合自己的学习方法是至关重要的。学生根据以前的学习习惯及实践摸索学习方法的情况，很快就在成绩上产生差异。现就调查情况做以下论述：

(一)学习法探究

1、预习情况与方法

众所周知，预习是听好课的基础，能让学生快速的融入课堂教学，接受新知识并加深记忆，更能体现学生自学能力。经调查显示，近30%的同学没有养成预习的习惯；学习主动性强，能够自觉预习的约为42%；完成教师要求预习28%。能够做到主动预习的学生，通过预习课本，能够很快的学习新知识，亦能发现问题，并在课堂学习时能及时的反映问题。而缺乏主动性的学生则在新课后不断补缺才能发现问题，花费时间较多。

预习是学生学习主动性的一种表现。要做到预习有效，可以简略的了解新知识，发现问题，上课时老师讲解的更快地吸收以解决问题；要做到预习快速以节省时间，明确预习达到的效果所花时间近无预习后复习效果所花时间的三倍。所以，形成预习的习惯至关重要。

2、听课情况与方法

听课是学习最主要及最重要的途径，听课效率直接影响到成绩提高。经调查显示，学生学习兴趣、自身学习习惯及自制力对听课造成直接影响，课堂学习氛围与课程结构安排对学生听课均产生重要影响。调查学生群体中，学生在心里上对学习重视程度各异，高一学生就对主科与副科及文科与理科定位清晰，导致在基础学科学习上投入时间较少，甚至有一成的同学有放弃个别学科学习的倾向，有近七成的学生还是能认真的听课，有九成以上同学有记笔记的习惯，但有的学生目的却不是很明确。因此，课堂听课因人而异，在听课效果上产生的差异也较明显。

听课是学习最有效的一种方式。学习兴趣起导向作用，能调动学生学习的积极性，学生要提高对基础学科的重视程度，要对学习感兴趣，了解基础学科的魅力；积极配合教师营造课堂浓厚的学习氛围，敦促自己学习。听课要仔细，认真思考，积极与教师进行互动，在课堂上不能“置身事外”，完全按自己的想法来学习。听课时注意记笔记，思考老师提出的问题，积极回答；在课堂上提高自制能力，专心听课，要求自己能做到对知识进行罗列并形成体系。在做到提前预习的基础上，学生听课时，便会在大脑中形成清晰地知识结构，把握知识要点，提高认知规律能力，为复习做好充分准备。

3、复习情况与方法

复习是对所学知识的有效梳理过程，通过复习有效地运用所学知识提高自己独立思考、交流与探讨和发现问题、解决问题的能力。调查显示，学生普遍认为“复习就是做题”的观点，这种观点是不正确的，学生应及时的更正这种想法。复习是通过对知识的重新梳理，把握知识结构的过程，达到使思维逻辑严谨，能够解决问题；“做题”是在形成知识结构后，运用所学知识解决问题的实践过程。

复习是个过程，有效地梳理知识是关键，要扎实基础，通过有效地训练练习，提高逻辑思考能力，最终达到提高解决问题能力的效果。

(二)教学法探究

39中教师在教学一线成绩突出，潜心培养学生并对现代教育有全新的思考，在各自教学岗位研究成果若干，已形成独自的教学风格，教师严格教学，探讨教学法，对中学教学有独特的见解。在实习过程中，我深受不同教师的个人魅力影响，感受到教师们将各自对教育的思考融入教学，效果明显。从中我们也得到很多启示，教与学具有双向性，不仅要有课堂教学更要有课后指导，教师课堂教学不仅要知识结构清晰更要逻辑严谨，激发学生学习兴趣，做到指导性与互动性教学；课后指导则意义更加重大，不仅能及时的了解学生，帮助学生提高解决问题的能力，从而优化教学使学生更快发展；更要有意识做学生心理上的导师，做好学生思想上工作，使学生健康发展。

四、明确调查意义

1、如实反映教育调查基本情况，提供调查材料，为从事教育理论研究提供资料和为实践提供指导。

2、及时提供教育实践中的典型经验、典型事例，作为指导教育工作、解决问题的现实依据，推动教育工作的发展。

作为一名教育实习生，调研工作更是给了我们指向性，使我们更明确教育实践工作，为进入教师岗位提供有力的经验。

五、小结

**职场调研报告模板及范文 第九篇**

曾经有一部小资电影《台北晚九朝五》的介绍这样写道：“一部现世青年的真实写照，讲述当下都市青年的狂躁、绝望、迷惘和无奈。 ”如今相同的命题放到职场，我们却发现几乎所有的白领人士连狂躁和迷惘的时间也没有，“晚九朝五的时间里你在干什么？”得到的回答永远只有两种――加班或者睡觉，睡觉为了第二天的工作。

如果不是有“华为员工过劳死”事件的发生，也许我们都还没有真正意识到超负荷工作的严重性。这份严重程度从日日可见的新闻标题中便可窥见一斑：“9成白领有压力，最担心住房教育和医疗”“调查：多数上班族休假仍无法放松心情”“7种职业过劳死频发，IT年龄最低 岁” ……一个个触目惊心的标题揭示了如今职场人士的生存状态：亚健康以及压力上瘾。

摆脱不了加班“紧箍咒”

西游记里，“西天取经”项目组组长观音菩萨对孙悟空的直接负责人唐僧这样交待：“如果他不好好干活，你就念紧箍咒。 ”孙悟空虽然是这个项目组里的精英骨干，却不得不服从没什么能力的唐僧，特别是因为唐僧的无能和其他若干客观条件给他带来巨大的额外工作量的时候，除了认劳认命加班加点地做事之外，他并没有其他的选择，这种心情相信身在职场的各位不难理解。想一想，连神通广大的孙悟空，即使有过几次跳槽去当山大王的念头，最终却还是屈服在唐僧紧箍咒的威力下，那么平凡如我们，又有几个人在面对办公桌上成堆的工作量时，胆敢拍案而起，对老板大吼一声“我不干了”呢？

在前程无忧论坛近日关于业余生活的话题“别让中国的职场人继续劳累了”里，不同行业不同岗位的职场人士给出了同一个答案：“现实所逼。人才竞争如此激烈，生活压力又如此之重。老板让你干活你敢不干？让你加班你敢不加？你不加班照样有其他人抢着加班，到时候你哭都来不及。说到底，我们都是弱势群体，说话不敢大声，走路不敢用力，事情不敢不做而要装作积极抢着做，苦啊！”

“弱势群体”四个字确实是表面风光的白领人士在职场的真实写照，太多的事情不是想做而是不得不做，当白领第一课学的就是加班――在这种职场潜规则的影响下，无数职场白领成为企业盈利的“可牺牲成本”。根据近期前程无忧“职场人士业余生活调查”显示，在收到的 3千多份有效样本中，有 40%的职场人士经常加班，几乎将全部业余时间奉献给了工作（图1）；33%的白领会有加班任务；而能够完全支配自己业余时间的仅为11%。大部分白领人士对于加班存在一种“被动自愿”的心态，现在的公司在最大限度使用人力资源方面的技巧已经越来越“高明”。说到图 1：你在业余时间经常加班吗？加班，公司的态度总是“不鼓励也不反对 ”，但每天的工作量却是雷打不动的硬指标，完成不了，谁能安心回家？很多职场人士表示，在初入职场时，每天面对超额工作量但老板绝口不提加班的情况，并没有感觉有什么不妥，可时间一长“保鲜期”一过，开始时对工作的热情消磨殆尽，突然发现自己上班容易下班难，根本没有休息闲暇时间，也不知道准确下班时间究竟是几点。工作张牙舞爪地占据了原本应该属于自己的生活，造成巨大的身体负担和精神压力，让人倦怠让人痛苦，却又无力改变。鼓起勇气去和老板据理力争，老板只消一句话便将所有反抗挡回：“我并没有要求你们加班。”

犹如一群姥姥不疼妈妈不爱的孩子，一边在公司上层的压榨下劳心劳力；另一边必要的政策法规跟不上，无处寻找依托和保护。在环境和人为的双重压力下，的白领阶层继续着无偿加班的命运（图2），有些甚至形成了“不加班不习惯”的恶性生活状态，违心地对加班任务表示欢迎。

“其实我想走，其实不想留”

究竟是谁给职场白领套上了加班“紧箍咒”？是工作？是老板？是环境？还是我们自己？白领人士“压力上瘾”的现象也许可以对这个问题作出一番解释。

现代职场存在一种认知――“高压力才能获得高薪水”，今年的绩效考评如何、年末的奖金数额多少以及未来的升职加薪都仰仗平常的工作态度，对大多数的职员来说，“忙”已经成了一种习惯、一种生活状态，更是一种“好现象”。

“‘忙’说明我被需要，说明我有存在的价值。有事情需要我处理那么我就不用担心会被辞退，事情越多证明我越重要，证明公司不会倒闭、前景看好。 ”这一番话道出很多员工的心声，大部分人无法从忙碌的生活中缓下脚步是因为他们已经习惯了快速的节奏，换一种步调他们甚至会不知道该怎么走路。每天超时加班，当超负荷的工作量将他们压得喘不过气来时，他们会发誓“明天绝对不能再这样了”，但是一旦到了第二天，他们就会把昨天的决心忘得一干二净，继续投身到周而复始的日程中与工作“抵死缠绵”。他们也渴望休息，渴望业余生活，可当空闲下来的时候，便会有一种不知所措的失落感深入到他们的骨髓中。

“不是不想停，而是不敢停。 ”参与调查的白领对加班原因作出更详尽的说明：“想一想不加班的后果――丢饭碗、在同事竞争中落后、影响自己将来的事业、无法支付房子的费用、还有身边亲戚朋友的想法――一想到这些，就觉得如果不加班多做点事情就很罪过。 ”由此可见，除了工作量、环境等原因的压力外，观念和制度的缺失也是造成“玩命”加班的罪魁祸首。

**职场调研报告模板及范文 第十篇**

随着沿海地区土地、劳动力、能源等基本要素供给趋紧，我国纺织和服装产业正在从劳动力、土地和能源成本较高的东部向中部转移，\_\_X、湖北、河南、江西、安徽等临近东部的几个主要省份已经开始承接这种转移。

为了解\_\_X省服装市场的发展趋势，进一步加强我校与企业的沟通和联络，20\_\_年4月23-29日，我校美术系系主任周林、副主任谭武南随\_\_X师大美术学院的教授对\_\_X地区的服装产业发展情况进行了调研考察。

一、\_\_X省服装产业概况

\_\_X省地处我国中南部，长江中游，是连接东部沿海省与西部内陆省的桥梁地带。全省土地面积万平方公里，人口6000多万，聚居了几十个少数民族。这样的地理位置和民族分布状况，决定了\_\_X服饰文化的多姿多彩。\_\_X的服饰文化历史悠久。史书记载，华夏始祖炎帝神农氏曾在\_\_X株洲“织麻为布，制作衣裳”，\_\_X某种程度上是中华服饰文化之源。九十年代初，“湘派”服饰也一度全国领先，\_\_X的服装工业在产量、产值、出口创汇等几大指标上都曾位居前列。但是，20\_\_年左右，\_\_X省的服装产业在全国的排位下降了不少。主要的原因就是\_\_X服装产业产品单一、重复投资、创新能力有限，企业的持续发展能力不强。

近几年，随着一批充满活力的新型股份制企业和民营企业异军突起，\_\_X的服装产业又焕发了生机。表现在以下几个方面：

一、服装生产企业的数目大幅增加，由原来的20\_多家增长到3000多家;

二、涌现出如益鑫泰、忘不了、圣得西、超市、新王宁等一批知名品牌，远东、依柳、风景缘、浪漫风华等品牌也正在兴起;

三、形成了株洲、宁乡、醴陵、湘潭、长沙等一些产业集聚地区，吸引了一些著名品牌服装生产企业来投资建厂。

20\_年，\_\_X纺织服装行业的总产值、工业增加值、销售收入、纱产量、服装产量、出口和利润分别比上年增长了、、、、、和。“十五”期间，\_\_X共投入技术改造资金20亿元，新增了一批较先进的纺织服装设备，有35项新产品通过了省级鉴定。5年\_创“中国名牌”2个(梦洁、益鑫泰)，\_\_X名牌20个，获\_\_X省质量管理奖3个，国家免检产品3个，建立国家级技术中心1个，省级技术中心4个，获\_\_X省科技进步奖10项。

二、产业集聚地管窥

宁乡的服饰企业以“忘不了”和“圣得西”为代表形成了宁乡县城服饰的“十里长街”，成为了\_\_X省最大的裤装产业集群。宁乡年产值过亿的服装生产企业有10来家，还有大大小小100多家企业，大多数年产值在3000万到5000万之间。以忘不了公司为例，这个大型生产企业以裤装为主，也生产西装和商务休闲装。企业有职工1000多人，占地20\_0多平方米，年产值过亿。圣得西公司组建了西北方分公司和西南分公司，聘请法国著名设计师联袂打造国际品牌，在国际竞争中又迈出了一步。宁乡县处在长沙到张家界的高速路的一个出口，不久这里将会建造一个40平方公里的工业园，打造一个品牌服装集中地。

株洲的服装生产以芦淞服饰大市场为代表。

芦淞服饰市场占地平方公里，营业面积达万平方米，拥有43个大型服装专业市场，10万从业人员。这个市场汇集了国内4000多个服装服饰品牌总代理，商品辐射15个省市的230多个县、市、区。市场内有5个大型物流集散中心及与之相配套的100多条通向全国各地的货运专线，有6万多平方米的仓储系统，一个综合性的电子商务中心，年成交额近200亿元，年上缴税收达8亿元。最近，株洲市政府圈地1000亩，在芦淞区建设一个服装工业园作为芦淞服饰市场集群的生产基地，目前已有数十个品牌入园。

三、\_\_X服装产业发展的优势

\_\_X有着历史悠久的服饰文化，生产的服装有独特的风格，为服装生产的品牌化道路提供了一个良好的前提;而且，\_\_X出产高质量的苎麻和桑蚕丝，这些原料经过科技技术的开发和处理，成为高档面料，也可以为服装生产的升级提供动力。

适逢中国的服装生产产业结构调整，由沿海向中西部转移，国家又实施西部开发和中部崛起的战略，\_\_X地处中南，又赶上产业转移的好时机，可谓占尽天时、地利的好条件。只要抓住这个机遇再度崛起，湘派服装重写辉煌就时日可待了。

\_\_X已经有了一些产业聚集地和一些知名品牌，这些产业集聚地和知名品牌的示范效应正在逐步地释放出来。以株洲芦淞区的芦淞服饰市场群为例：全区数以千计的厂家前店后厂，一厂一品，产销两旺，形成了庞大的产业集群。政府统一规划、管理，从硬件标准、配套设施、周边环境、软件条件等方面给市场营造了一个良好的经济发展模式。这种发展模式可以在有条件的地方进行推广。

四、\_\_X服装产业目前发展中存在的问题

\_\_X省内服装生产能力严重不足。\_\_X有人口6800多万，但\_\_X省的服装年产值仅为30亿左右，与全省服装预期消费500亿相去甚远。即使在今年\_\_X服装生产连年上升的情况下，也是服装进口的增长速度快于服装出口的增长速度。所以，\_\_X服装产业的发展空间还是很大的。

\_\_X省对于服装产业的政策支持力度不是很大，服装产业没有列入支柱性发展产业。这样，在政策和投资上，服装产业享受的就比较少了。株洲芦淞的服饰市场群那么发达，崛起那么快，政府的重视、引导和支持起了很大的作用。所以，政府的支持和引导也是\_\_X服装产业欠缺的。

产业集群地初显规模效应，但是还没有形成非常完整的产业链。许多著名的服装生产集聚地涵盖纺织、漂染、成衣加工生产、辅料生产、市场营销各个领域。\_\_X的产业集聚地还没有达到这样的水平，这样就在资源配置、成本控制和物流管理方面增加了难度，难以形成小资本、大聚集的区域特色产业。

**职场调研报告模板及范文 第十一篇**

雨碌乡的林业工作始终坚持“绿山富民奔小康”的指导思想，积极推进天然林保护工程、退耕还林、集体林权制度改革、中低产林改造等林业重点工程，加大造林绿化和资源保护工作力度，全面推进生态环境建设，加快林业产业结构调整和林业产业发展步伐，使全乡的林业工作步入持续、高效、良性发展轨道。

一、林业现状

1、造林绿化成效显著，森林覆盖率持续增长。我乡现已完成长防林程9万余亩，造林更新万亩，封山育林万亩。森林覆盖率达到％。通过各项林业重点工程的实施和森林经营管理水平的不断提高，使全乡森林覆盖率和森林蓄积逐年增长。森林植被总量得到快速恢复增长，森林质量得到明显提高，目前，全乡有林业用地面积 万亩，占国土总面积的 %。全乡生态环境、人居条件、工农业生产条件得到明显改善。

2、林业产业体系初具规模，发展后劲不断增强

在稳步推进林业生态体系建设的同时，加快林业产业体系建设，坚持生态建设和产业建设齐头并进，按照生态建设产业化、产业建设生态化的要求，以林业重点工程项目为依托，坚持以核桃为主导产业的发展战略，为全乡的经济发展做出了重要贡献。

3、依法治林得到加强，森林动植物资源及生物多样性得到有效保护

自天然林保护工程实施以来，我乡的天然林资源得到全面有效保护。林政资源管理工作步入了正规化、制度化、标准化的管理轨道，森林公安重拳出击，严厉打击了各类破坏森林资源的违法犯罪活动。近年来，全乡林区未发生重大森林火灾、森林病虫害和恶性林政案件，大量的动植物得以生存和繁衍，林区治安秩序良好。

4、林木建设保障有力，科技兴林富有成效

在科技兴林方面，为确保各项工程顺利实施，我乡坚持以科技为先导，加大科技投入，加大科技推广和科技成果转化。坚持适地适树，采用科学合理的造林模式，不断提高造林成效，促进了林业效益的有效发挥。

5、工程管理形成了科学规范、合法有序的模式体系

在各项林业工程建设管理方面，我乡积极加大林业工作规范化、标准化进程，确保了各项工程高标准、高质量顺利实施，确保了全乡林业事业持续、健康、高效、稳步发展。近年来，我乡各项林业重点工程项目均顺利地通过了上级各部门的检查验收。通过检查，各级检查组一致认为我乡在实施各项林业工程项目方面，各级领导重视、实施情况良好，资金管理有序，政策兑现落实，工程成效显著，人民群众满意。

二、当前面临的主要问题1、林业产业化建设滞后

1、全乡林业产业规模小，科技含量低，结构不合理，特色林业经营没有做到集约化，加工只是初加工，林业经济效益还较低、生产力水平低。特别是我乡山区较多，农民靠山吃山，山不致富，希望在林，林无产业的现象还存在，林业产业化建设滞后。

2、投入依然不足目前虽然我乡逐年加大对林业投入，积极争取国家生态建设投资，但是工程造林扶持资金仍然难以满足基础设施、自然灾害、科技推广等生态建设需要，生态建设的投资渠道仍然比较单一，全乡林业投入机制尚在起步阶段，林业投入与生态环境建设的要求还有很大的差距。

3、科技水平有待提高现代林业注重林业科技含量，尽管我乡在林业科技培训、新品种推广等方面做了大量工作，但是由于受基础设施、资金投入、造林条件等多方因素制约，林业科技科技含量不高，林业科技水平与现代林业发展存在较大差距。

4、林牧矛盾仍然十分突出由于我乡多年来森林保护的方式单一，加之群众思想观念有待于进一步提高，尽管我们在封山禁牧等方面做了大量的工作，但林业生态建设的社会效益和经济效益、整体利益和局部利益之间的矛盾仍然很突出，同时又存在管理不到位、基层队伍薄弱等问题，解决林牧矛盾的任务十分艰巨。

5、林政执法机构还不健全。随着全乡林业建设的发展，林政案件、林地纠纷增多，林业行政执法工作的重要性日益突出。而我乡林政执法主要依靠县森林公安派出所协助，目前尚未建全林业执法机构，导致重大林政案件无法介入调查，不同程度影响林政资源依法管理。

三、下一步的工作打算

一、坚持好字优先，抓好林业产业化及配套措施的实施

我乡的林业产业化还处于起步阶段，产业化水平还较低。因此，要加快林业产业化建设，调整和优化林业结构，培育和扶持龙头企业，大力发展特色林业，促进农民增收致富。

1、加快推进林业产业结构升级。要适应生态建设和市场需求的变化，优化资源配置，加快形成以森林资源培育为基础、以精深加工为带动、以科技进步为支撑的林业产业发展新格局。

2、加强对林业产业发展的引导和调控。乡党委、政府和林业部门要根据市场需要、资源条件和产业基础，充分用好用活产业发展政策，争取项目，增加投入，并制定配套的扶持政策，引导产业健康发展，避免低水平重复建设。

3、优先发展好重点产业，突出重点、强势推进，创新机制。

二、坚持科学发展，实现生态效益、经济效益和社会效益

统一随着林业建设指导思想由木材生产为主向生态建设为主的转变，加强林业生态体系建设势在必行。要坚持科学发展，把生态效益、经济效益和社会效益三者有机统一起来，以保护生态为主、同时兼顾林业企业的效益，保护林农的利益，做到相互促进、共同发展。

1、以公益林、自然景区为重点，实施生态林管护。紧紧围绕全乡生态建设的目标和任务，坚持保护与治理并重的原则，进一步落实生态林管护制度，加快生态项目实施进度，加大生态治理力度，使全乡的生态建设取得明显的成效。抓好现有国家、省级公益林的重点生态管护。认真做好林地普查和病虫害测报工作，有效防止各类病虫害的发生，把林业有害生物成灾率严格控制在规定范围之内，进一步加大植物检疫检查力度。

2、以退耕还林成果巩固为关键，提高林农发展林业的积极性。全乡亩退耕还林面积是保障农民持续增收的重要途径，也是改善生态环境的重要补充。一要进一步加大国家退耕还林政策的宣传，提高林农对退耕还林项目的认识和参与的积极性。二要加强退耕还林项目的技术指导，引导林农自觉加强对退耕还林地的管理，指导农户采取合理的管护措施，确保退耕还林建设成果。三要针对部分地块自身条件不够、苗木不适宜生长的实际情况，及时更换树种，避免退耕还林面积的再度减少。

3、以项目建设为支撑，积极对上争取，增强林业发展后劲。当前，要加快林业发展，离不开项目的支撑。要抓住项目建设不放松，增强林业发展后劲。一是切实抓好现有项目的实施。对已经实施的退耕还林、公益林、集体林权制度改革等项目，及时总结和宣传，并积极向上级主管部门反馈，争取更大的支持；正在实施的项目，如中低产林改造（抚育间伐）项目，要采取切实可行的措施保障实施并产生效益。二是积极争取新项目。紧密结合我乡的林业实际，及时编报项目对上争资；及时了解和掌握上级林业主管部门的项目安排，争取更多份额。

4、以林权的依法有序流转为切入点，激活林业发展机制。在完成集体林权制度改革确权发证的基础上，规范林权的依法、有序流转，激活林业发展机制，促进林业发展和林农增收；加大力度，搞好政策宣传。把林权流转的意义宣传到千家万户，“让栽树人受益”的好处深入人心，把农民和社会力量参与植树造林、发展林业产业的热情激发起来；把政策推动与依法治理紧密结合。处理好管理与服务的关系，规范林权市场，依法变更林权转让手续，依法保护投资经营者的合法权益，努力培育林业新的经济增长点。

5、以依法治林为保障，加强限额采伐管理，加大林政执法力度，促进林业可持续发展。逐年科学合理适度安排人工林的抚育间伐，提高林木的年生长量和亩效益，减轻生态建设的压力，增加林农收入。切实加强限额采伐的管理，规范审批程序和操作规程，确保有序采伐。同时，加大林政执法力度，严厉打击各种破坏森林资源和扰乱林业生产经营秩序的违法犯罪活动，为林业可持续发展提供保障。

**职场调研报告模板及范文 第十二篇**

全球职业社交平台领英日前发布的《中国职场人士跳槽报告》显示，中国职场人士的跳槽频率显著高于美国，其平均在职时间为34个月，相比美国的56个月，几乎短了两年;中国职场人士的在职时间的中位数为24个月，比美国短半年之多。

>现状

暂时不想找新工作的人数仅一成多

>原因

缺人才造成跳槽率居高不下

在分析中国职场高跳槽率的原因时，《报告》认为，人才需求旺盛、企业缺少内部人才培养体系等是中国职场跳槽率高居不下的主要原因。

更重要的是，快节奏的宏观大环境下，很少企业能有足够的时间和资源，去培养起有效的内部人才体系，大量人才通过外聘方式招募，引发人才跳槽潮。

国际著名猎头顾问克劳迪奥·费尔南德斯在哈佛接触到的70%至80%的中国企业都未建立有效的模型以评估人才潜力，多数中国企业对此甚至毫无概念。它们亟待建立完善的潜力评估体系，以吸引、激励、培养他们最优秀的人才。而在缺少内部人才培养体系的情况下，企业习惯通过提供更高的职位和薪水来吸引外部人才。这使得中国的职场人往往不够耐心，频繁跳槽换工作。

此外，在求职过程中，人才与企业之间存在严重的信息不对称现象，就职往往是在不充分信息基础上做出的决定，也为之后的快速跳槽埋下伏笔。

跳槽过程中，人才需要大量的信息来帮助做出决定。中国的职场人士更多倾向于被动接受信息，而非主动寻找，因此所获得的信息源更多集中在公司和HR。他们往往会基于“自己对该公司和该职位的想象”做出了决定，之后很大程度发现现实与想象的落差大到无法接受，便选择了用脚投票。在领英今年第三季度的焦点小组访谈中，有30%的白领曾有过这种经历。

>追访

中国人跳槽最看重发展空间

中国职场如此频繁地跳槽，跳的到底是什么?哪些是中国职场人士最为看重的?

**职场调研报告模板及范文 第十三篇**

此次调研的参与人数达到7528人，男女比例持平。受访人群年龄段主要集中在25岁-35岁，占比。工作年限3-5年的职场精英达到，6-9年工作经验的受访者也达到的占比。

>外出旅行成春节开销大户，职场人观念更新换代

在职场精英春节主要的开销方面，我们发现了一个很有趣的想象，7528名受访者中，有50%的人把主要的开销用于旅行、外出，以前公认的开销大头，比如给孩子压岁钱、孝敬父母的开销则退居至二三位。

一方面，春节从特有的节日氛围里脱离，回家团圆的传统观念在当代职场人身上发生了很大的变化。另一方面，7天的长假一年只有两次，并且不少岗位春节期间工作量较少，可以方便的请到年休假，更易于安排行程较长的远途旅行，都使得选择外出旅行放松身心成了节日的首选安排。当然压岁钱与孝顺金依然在春节开销中占了很大的比重，多数职场精英准备了3000元-10000元不等的孝顺金，而在孩子的压岁钱上的支出也平均在1000元-3000元不等。

不同于一线城市旅行外出的开销占了首位，像福州、西安、合肥等二三线城市在春节的支出上压岁钱与父母的孝顺金要远超过旅行开销，而且个人娱乐消费购物等占比紧随其后。

>婚姻状态影响春节开销，已婚已育职场人开销压力大

职场精英们春节期间开销的金额，主要集中在5千元-2万元之间，其中开销在5千-1万的有，开销在1-2万的有，其次是开销在5千元以下的占，2-3万或3万以上的则都不到一成。

数据同时显示，单身的受访者与已婚的受访者，在春节开销方面区别十分明显。在受访的单身职场精英里，5千-1万元档的开销占比最高，为，1-2万元档的占比其次，为。

而已婚的受访者则开销明显高些，5千-1万元档占比， 1-2万档的则有45%的比例，另外开销在2-3万或3万以上两档的则多数是已婚精英。不论是全家出游，还是给双方亲朋拜年，家庭的开销都远远高于单身个人的开销。

此次调研中，我们还关注了年终奖是否够春节开销的问题。的受访者表示公司提供的年终奖不够春节的开销，的受访者表示年终奖与春节开销基本持平，仅的精英年终奖可以覆盖春节期间的开销。同时，职场精英们也表示年终奖还是在分担春节高额的开销方面起到很大的作用。

职场精英们春节的开销体现了现代职场人的生活观念，过节的方式也由全家团聚，开始转向去远方看看，钱和时间成为春节过得好不好的最大影响因素。考虑到春节前后也是跳槽的高发时期，企业也可以在这些方面关注到员工的需求，从而起到员工保留和激励的作用。

**职场调研报告模板及范文 第十四篇**

人力资源服务机构任仕达日前发布的中国人才市场报告显示，未来一年内，93%的企业表示将要面对关键岗位员工流失的问题，35%的企业认为这将对其正常运营造成极大挑战。据悉，很多公司在20xx年整年都有招聘需求，一方面是因为迫切需要人才，另一方面也是因为公司人员流失严重，而进入20xx年，就业形势仍不容乐观。

据了解，即使很多公司的福利待遇都还算不错，可还是留不住人。刚离职的小李表示：“在公司得不到重用，很难有升职的机会；且公司人事斗争十分复杂，自己对这一切都产生了厌倦。”

“职业忠诚感减弱、人际关系淡漠、代际冲突明显”成为当下企业管理者在人力资源管理上普遍遇到的难题。据调查，中国员工对企业的忠诚度相较5年前调查时大幅减弱，离职率翻倍增长。不少员工对工作充满了抱怨和不满情绪。

据了解，即使公司业绩上升、利润翻倍、企业扩张，但部分员工还是做好了抬脚走人的准备。据调查，超过三分之一员工正开始认真考虑离职，24~29岁的人中间有70%曾考虑离职；业绩最好的优秀人才已经开始四处寻找合适的新职位，随着经济和就业环境的继续改善，企业面临着随时失去最有价值人才的风险。

为什么会出现这样的职场现象呢？

职业生涯的提升和基本薪酬是最受员工重视的要素。但是在绝大部分公司里，员工认为恰恰是这两方面缺乏公平和公正。

中国人才市场报告显示，有44%的员工认为所在企业不能合理地应对人才问题，48%的员工评价公司对人力资本的挑战能力一般或较差，45%的员工对其直属主管的评价是一般或较差。近五分之一的员工坦言公司从未采取任何措施来体察他们的心情和满意度。

职场中层管理者对下属关心不够，尤其是中层管理者和下属之间的代际冲突，成为员工忠诚度不够的重要原因。调查显示，有这种离职意向的雇员大部分集中在16岁到24岁的年龄层，比例达到了39%。

有人力资源专家分析认为，在经济快速增长的前提下，无论是金融、酒店、服务等等各个行业都出现了中层管理者稀缺的情况。在上世纪90年代初期因敢想敢做迅速发展起来的企业不少在中层人才选拔上依然沿用了这一标准。经历过艰苦奋斗和默默承受、一心拼业绩的企业管理者对下属的要求依然保持了过去的创业风格，要求员工在恶劣的职场环境下拼搏和隐忍。

更年轻一代的员工并不认同这一价值观。代际冲突出现在职场。

今年，90后开始正式步入职场，相较70后、80后，他们有更多的自我主张。对于公司，他们要求更多，耐心更少。更加注重晋升和发展的机会。会迅速退出以谋求下一个更好的机会。

“现在的工人太现实了，旁边新开一个厂，工资比我们每月高100元。一下四十几个工人就全过去了。我这边再长200元薪水，工人又全回来了。”

这是在南方不难见到的场景。低龄化的工人，技术含量不高的工作，吸引度不够的环境，甚至一百块钱都成为工人离开的理由。

但是薪水，却并非留住员工唯一的办法。

调查显示，能够不断激发员工兴趣、提供及时认可和制定与外部竞争市场协调一致的激励方案，才是真正的关键所在。

**职场调研报告模板及范文 第十五篇**

>七成人月收入低于5000元

通过最近几年的数据统计，中国职场人总体薪资水平为：70%的职场人月薪在5000元以下，5000元成为白领和蓝领的分界线，而月薪8000是半数职场人心中的期望值。有的人从没涨过薪资。

>超半数蓝领有辞职的打算

>房贷之下被生活重压

随着一二线房地产市场价格飙升，职场人买房显得愈加艰难，一线城市中，近6成职场人选择租房住，职场人的房租支出，按城市线级形成了三个梯队：三线城市每月平均房租元，500元以下的比例最高；二线城市平均房租元，500-1000元比例最高；一线城市平均房租元，1000元以上的比例最高，特别是在20xx元以上，一线城市比例远远高于二三线城市。

除了租房，买房后的房贷也是职场人面临的一大居住成本压力：一线城市职场人每月的房贷远远高于二三线。每月房贷在4000元以上的比例为，遥遥领先，可谓“一枝独秀”。

高压之下，超过70%的职场人平时的娱乐方式为玩手机，远远领先于看电影的比例，而在男性玩游戏的比例最高，女性逛街的比例最高。

>职场人的钱都去哪了？

52%的人在餐饮支出是其最大，其次是房租/房贷和服装。10个人中，有4个月光族。超六成职场人储蓄比例不足年收入的30%。与此同时，大城市虽然压力最大，却是存款比例最高的地方。

>3个职场人，一个是单身

通过调查数据统计，职场人单身一族的比例达。从性别看，男性的单身比例达，比女性高，而26-30岁“大龄单身”人群达，一线城市的单身比例达到，远远高于二三线城市，三线城市的单身比例最低。

其中广州的单身一族尤其多，其次是福州、深圳和上海。然而北京的单身一族比例并不高，，在TOP10城市位居第八。

随着社会的发展，观念的进步，“新”职场人趋向“晚育”。准备在30岁以上生育的比例为， 23岁以下的比例仅占。男性相对准备“晚育”的更多，30岁以后占比，女性大多准备在26-29岁生育，占比。而在生二胎问题上，男性要比女性更加想要，超过10%。

>逃离北上广，一个难以逾越的话题

城市对于人的归属意味越来越重，“择一城终老”的美好大概是每一个人都心之所向的。当人们选择一座城时他们在选择什么？较高的收入、更多的机会、开放的环境、美丽的风景……每一个都足以成为理由，然而，这些都败给了一个若有若无又根深蒂固的东西：习惯。因为习惯了这个城市而选择在此工作、生活。因为对于大多数人而言，北上广意味着更多的机会，更高的收入，更好的社会福利，更交通的便利。但离开的首要原因并不是因为雾霾，交通，而是房价太高，其次是落户难，这些是每一个在一线城市打拼过的人最大的痛点，想在一线城市拼得一番事业，挣得一个安定的家实在太难。

>职场关键词：90后成长，80后奋斗，70后忙碌

的人选择了迷茫，迅速发展的经济和多变的社会环境下，普通大众如何迅速适应并找准自己的方向实属不易。位列第二梯队的关键词是成长、平淡和奋斗。忙碌和苦逼也成为很多人的生活写照。

90后是当下最鲜活的一股生命力，最能代表他们的词是“成长”，然而年轻的他们在成长的道路上难免迷茫，他们觉得孤独，但也寻求改变。80后正处于人生的“立”之年，他们忙着打拼事业、组建家庭，他们的词典里只有一个词“奋斗”。70后已步入人生的稳定阶段，他们是最“忙碌”的一群人，勇敢地扛起“责任”的大旗，同时在他们眼里人生平淡，但也难免焦虑。

**职场调研报告模板及范文 第十六篇**

>高层管理者心理最健康

从20xx年到20xx年的三年间，职场人的心理健康从20xx年间的低谷“反弹”上升，开始恢复，但工作压力感并未减少，在工作幸福感和个人生活幸福感 也在逐年下降。其中大城市压力更大，尤其是北上广深四地，白领在工作中常常感受以视疲劳为主的疲倦和记忆力下降等各种不适症状。

>5年内员工离职意向高

20xx年职场工作状态的主题是工作热情下降，跳槽意向增多。数据图显示，20xx年至20xx年，职场人工作投入逐年下降，离职意向逐年升高。入职1年 至5年的员工离职意向较高，工作投入和工作绩效相对略低。工作10年及以上的员工离职意向最低，且工作投入和工作绩效最高。

有些令人意外的是，国企与事业单位人员似乎更有压力。报告显示，这些端“铁饭碗”的职场人并未因工作相对固定而幸福感高涨，相反，他们是所有职场人中最为郁闷的\'群体，其工作耗竭和抑郁倾向均高于其他类型企业。

>工作越久幸福感越高

报告显示，工作越久，幸福感越高，工作1-5年的职场人幸福感较低。

金融/银行/保险行业员工的幸福感最高。医药生物/医疗保健行业员工在20xx年行业幸福感和个人幸福感都明显下降，但个人幸福感依然高于其他行业。在个人幸福感方面，金融/银行/保险/广告/传媒/印刷出版行业的员工也较高。

受访者普遍认为工作不确定性、个人发展受限和动力源匮乏是主要的压力来源。而且，国企员工各方面压力感受都大于其他企业员工，特别是在承担领导责任和工作风险方面，压力更甚。

**职场调研报告模板及范文 第十七篇**

云南省委副书记仇和接受组织调查

侵害消费者权益行为处罚办法实施

搜索引擎成虚假广告直通车

史上最牛零食辣条 生产环境肮脏

在遍布全国的辣条中,质量不过关的究竟占多大比例?目前尚无精确统计。但记者注意到,有关部门已开始加大对不合格产品的查处力度。国家食药监管总局最新发布的抽检情况显示,15款辣条上榜不合格产品名单,不合格项目包含酸价、菌落总数、柠檬黄、胭脂红等。藏身于偏远乡村的黑工厂小作坊成了挖不净的毒瘤,一些辣条就可以这般任性。

第十二届全国\_第三次会议圆满完成各项议程后今天上午在人民大会堂闭幕。大会批准政府工作报告、\_常委会工作报告等;表决通过关于修改立法法的决定，\_\*\*\*签署第20号主席令予以公布。

\_代表、工信部副部长怀进鹏表示，在5g方面,中国已开始布局和准备。应用范围将会非常广泛,如涉及无人驾驶、自动驾驶、导航、制造业、流通领域、新闻领域等。

昨天下午北京电影学院公布了艺考表演专业的复试榜单,只有324人进入了复试,淘汰率超过94%。

据了解，第一套房免征房产税的可能性很大;第二套房有可能从轻征收;一二线城市税负可能大于三四线城市;高档房征收可能性很大;税率超过3%的可能性非常小。

近三年来,故宫已接近或超过1500万人次,成为世界上参观人数最多的博物馆，故宫日均最高8万人次的限流方案在今年再次被提出。

**职场调研报告模板及范文 第十八篇**

一、基本情况

此次调研，共走访廉租住房住户17户，城市棚户区10户，均为我县中低收入家庭。其中廉租住房家庭对象中，家庭人口4人以上的居多，人均年收入均在万元以下，家庭成员身体状况一般，只有7户参加了医保及社保，居住面50平方米；城市棚户区对象家庭中，家庭人口均为4人以上，人均年收入低于万元，一户参加职工医保，大部分家庭参加城镇居民医疗保险，住房均为棚改实物安置住房，面积121平方米。

二、调研情况

走访调研期间，坚持开门纳谏、边听边改、立说立改，以实际行动取信于民，对群众反映的问题及时协调解决。

廉租住房家庭经济较困难家庭成员多劳动力少，家庭年人均收入低于8000元属于低收入家庭；部分家庭参加了社会养老保险和城镇居民医疗保险；入住廉租房之前均为无房户，租住他人住房。

城市棚户区家庭，原住房均位于城市危旧房集中区或城郊结合部，原住房结构较老旧、危房占大多数，生活设施配套不齐、安全隐患较突出；实施棚户区改造后，选择实物货币补偿并举，住房均为棚改实物安置住房，面积121平方米，住房及生活条件明显改善。

通过走访调研，对部分家庭提出的问题及时给予解决，暂时不能解决的想群众解释清楚取得群众理解。阳光家园小区住户提出的安装室外路灯问题已编列工作计划，逐步加以解决，加强物业公司管理，要求物业公司加强对小区保安人员的教育，确保群众财产安全。

三、调研结果

廉租住房小区科学化、规划化管理水平亟待提高。

目前，我县建成的较大规模廉租住房小区有3个，中等小区1个，廉租房小区要建成和谐、整洁、有序的标准化小区，物业公司的管理水平还有待提高。

**职场调研报告模板及范文 第十九篇**

20xx年有一件事格外值得HR关注：95后毕业生正式进入职场!这意味着职场将迎来一大批95后小鲜肉，为了解95后新生代的职场态度，某权威机构进行了一次专业调研：95后职场期望调研，来看看调研结果，了解一下职场的新生代吧~

调研问题 1

>95后眼中的自己究竟是什么样子?

95后会用这些词形容自己：

位居榜首的关键词是

「自由」

95后崇尚自由，心态乐观，适应力强，他们具备鲜明的个性和新锐的价值取向。

调研问题 2

>95后倾向于哪种自我提升的方式?

根据调研数据显示，除必备的专业知识外，95后更注重学习语言技能和获取各种资质证书。

调研问题 3

>95后认为参加团队活动对自己有什么帮助?

近几年来，越来越多的团队活动和培训形式渗透到大学生在校期间，这些团队活动帮助在校生建立团队意识、培养职业化素养，更为广大企业提前培育了“商业种子”。

95后认为参加团队活动对自己的帮助是?

调研问题 4

>95后认为参加团队活动能够提升自己哪些技能?

几乎所有参与调研的95后都乐于参加学校组织的各种团队活动，通过这些活动，他们的能力得到了显著提高，尤其是在沟通技巧和团队合作方面。这些团队活动为他们进入职场提前做好了准备。

调研问题 5

>95后本科生毕业后的选择是?

考研成为多数95后的首选，但更多人表现出对就业选择的不确定性。相比90后而言，95后更加缺乏清晰的职业规划。

调研问题 6

>95后毕业后想从事的职业是?

**职场调研报告模板及范文 第二十篇**

市委从相关部门抽调16人组成四个基层党建调研组，深入9个县(市、区)、52个市直党委、66个基层党组织，组织召开基层党组织书记座谈会16个，座谈212人次，发放1100张调查问卷，对全市乡村、街道社区、机关事业单位、国企及“两类”组织等不同领域基层党建工作开展了深入调研。

一、主要做法及成效

1、深入开展创先争优活动，基层党组织和党员干部的先锋模范作用进一步发挥。坚持保障大局，紧扣发展，突出特色，强化服务，把创先争优活动打造成科学发展工程、群众满意工程、固本强基工程。深入开展“争发展排头、当服务先锋”主题实践活动，引导基层党组织和广大党员履职尽责创先进、立足岗位争优秀。通过在产业项目中开展“党员示范岗、党员先锋岗”活动，在工业三年再翻番中开展“为企业献良策、做贡献”和争创“生产标兵、技术能手”活动，在发展现代农业中开展“争做带头致富标兵”、创建“场县共建、小城镇建设”示范单位等活动，使广大党员在经济社会发展中当先锋、作表率，推动了全市经济社会跨越式发展。通过开展创先争优“双百工程”评选活动，全市选树先进基层党组织225个，优秀\_员典型132个，王江、赵永录、王海青、邱成武、姜驰等优秀\_员的事迹在中央和省、市多家媒体宣传报道。省委常委、组织部长徐泽洲来我市调研指导创先争优活动，对我市“围绕中心扎实开展活动、强化组织领导狠抓落实、健全机构扎实推进、典型引带营造氛围”的做法给予了充分的肯定和高度评价，认为我市创先争优活动思路清晰，载体实在，措施具体，成效显著，让群众看到了创先争优活动带来的新变化、新气象。

3、全面推行新型民主治村模式，基层民主管理机制不断完善。为加快农村基层民主化进程，有效解决农村“一事一议”难议成的问题，我们借鉴“四议两公开”做法，积极实践以村党组织、村代会、村委会为基本组织架构的农村新型民主管理办法，探索构建村党组织领导、村代会决策并监督、村委会落实的新型民主治村模式，将领导、决策、监督、执行“四权”分离，建立了权责明晰、决策民主、运作规范、监督有力的村级工作运行机制。目前，全市的村结合村委会换届，推行了新型民主治村模式。同时，在全市62个乡镇全面推行了以“广开渠道提建议、党委科学定决策、政府实施干实事、社会监督评优劣、组织考核问实效”为主要内容的“五环工作法”，加快了乡镇基层民主建设进程。我市基层民主管理工作的经验在全省组织部长座谈会上交流，并在《黑龙江日报》、《党的生活》杂志、省委组织部《组工信息》刊发。

4、发挥非公党工委和社会组织党工委“双轮驱动”作用，努力实现“两类”组织党的组织和工作全覆盖。20\_\_年，我们依托市工商局个体劳动者协会和市民政局民间组织管理局在全省率先成立了非公有制经济组织党工委和社会组织党工委。截至目前，市非公有制经济组织党工委新建党组织172个，市社会组织党工委新建党组织33个，初步形成了市委领导，组织部门牵头，专业部门和县(市、区)条块结合，合力推进的“两类”组织党建工作机制。同时，我们结合非公有制企业缺少懂党建人员的实际和自主择业军转干部实现再就业的愿望需求，开展了选派自主择业军转干部到非公有制经济组织担任“党建指导员”工作，有力地促进了党的建设覆盖和非公企业健康发展。

**职场调研报告模板及范文 第二十一篇**

>摘要：

通过对幼儿教师职场状态的调查，了解幼儿教师的职业状态，引起人们对幼儿教师职业的关注，提高幼儿教师的地位和待遇，并提高幼儿教师综合素质和整体素质。

>关键词：

幼儿教师、 职场状态、专业性

教师的职场状态，主要指幼儿教师在幼儿园工作期间的教育、教学、教研、学习、培训及家园联系的状貌特征以及表现出来的情态。20xx年12月，我们对四平市6个县区11所幼儿园，包括公办园、民办园、处于改制中（由企业幼儿园改制为公办幼儿园）幼儿园的师资状况、职业道德、教育教学、培训进修、家园联系等五个方面进行了调查。我们采取调查问卷和访谈的方式，共发放问卷140份，收回问卷110份。有效问卷106份，有效率占75。7%。

>一、调查结果与分析

（一）师资状况

调查显示：在编教师198人，持证上岗的144人，保育员23人。其中具有大专以上学历的181人（幼师专业53人），高中学历的51人，初中学历的8人，大专以上学历181人〔其中幼师专业53人）；教龄在五年以下的29人，6—15年的74人，16—20年的50人，20年以上的77人；小教高级职称的教师108人，小教一级的教师92人，小教二级的教师3人；省级骨干教师12人，市级骨干教师25人，县、区级骨干教师20人，园级骨干教师17人。由此可见：

（1）持证上岗的教师占在编教师的72。7%；

（2）教师的学历基本达标，但是教师队伍专业化水平不高，非师范类的教师尚占有一定比例；

（3）教师以中青年骨干居多。

（二）结果与分析

本次调查共设计了20道题，这些题目是对教师职场状态的定量和定性分析。

1、对幼儿教育工作的满意程度

（1）热爱幼教事业、愿意终身从事幼儿教育，是绝大多数幼儿教师从业的坚定信念。幼儿教师喜欢和孩子在一起，并且对工作本身充满乐趣和信心，这表明幼儿教师对事业的忠诚和对孩子的热爱。“幼教工作是一项比妈妈疼爱孩子更细心、更耐心的工作，是充满爱的事业。”这是幼儿教师们对幼儿教育最基本的看法。有了对幼儿教育事业这样崇高的认识以及整个社会教师地位的总体提升，他们才能希望终身从事幼教工作。由此也反映出，幼儿教师良好的职业道德，可敬的奉献精神。

（2）认为工作很辛苦，精神压力大。其中24。5%的教师感觉异常累。导致这种现象的原因，我们认为主要是这样几个因素：一是很多教师工作时间长，每天工作8到10小时；二是工作量大；三是25岁至39岁之间的教师多数都是各个幼儿园的“顶梁柱”，他们经常上各种形式的公开课，工作任务比较多；四是幼儿教师的地位尚有待进一步提高。虽然幼儿教师对自己从事的事业热爱有加，但幼儿教师是教师中弱群体这一事实，一时还难以改变。他们没有自己专门的职称系列，走的是小教系列，这不免使人感觉有些不专业；而且幼儿教师工作劳累、工资低。这很容易导致一些人对幼儿教师职业另眼相看，认为幼儿教师是一个非常容易从事的职业。

从上述分析看，幼儿教师对幼教职业是满意的，但是希望幼儿教师的地位能进一步得到提高。

2、对教材把握程度

我们以省编幼儿教材为蓝本，在小班、中班、大班和学前班的教材里各选一课，共四题，教师任选一题，只要能表述出该课的具体内容即可。这对任何一位任课老师来说，都不应该是困难的事情。我们的目的在于通过此题，调查教师对教材把握的情况。从调查的情况看，能完整表述的教师占22%，能简单表述的教师占19%，只能表述纲目的教师占22%，完全表述错误的教师占32%，没有答题的教师占5%。由此我们可以看出，真正能完整表述课文者并不多，后两项的人数超过了前两项的人数。如果说初步表述课文还可以完成教学，那么表中的后两项就很难胜任教学，而有误人子弟之嫌了。

对教材生疏的原因，我们分析主要是因为：

（1）有的幼儿园并没有完全使用省编教材。课程改革中，幼儿教师能够直接投人进去的莫过于教学内容与方法的改革。课改使用的统编教材，具有较强的时代性、综合性、实践性、针性、开放性和趣味性，科学地融进了幼儿成长过程中应该学习的内容以及适合不同年龄段幼儿的教育方法，受到了广大幼儿教师的欢迎。但是，也还是存在一些问题。比如教材中需要的教具，有的没有及时配套。幼儿课程很多是通过游戏的方式来完成的，寓教于乐，玩中学，乐中学，没有教具万万不能的。为了提高幼儿的学习兴趣，教师只好根据提示，自制教具。条件好的幼儿园，寻求使用其它更方便的配套教材，统编教材不能不用，配套教材又舍不得放手；而条件不好的幼儿园，只好尽力而为，使用统编教材，又不能完全体现其新理念。这给教师的教学带来了一定的难度。

（2）个别幼儿园采用了小学一年级教材。这样的情况尤其以民办园居多，他们迎合家长的要求，把小学课程搬进了幼儿园，至使省统编教材无法使用。调查中，有45%的教师认为幼儿教育小学化问题，是当前幼儿教育的主要问题。

3、家园联系谈论的话题

调查结果依次是：学习一日常表现一能力表现一思想品德一兴趣爱好一心理健康一家园差异一卫生条件。从调查结果排序，我们可以看出，孩子的学习是家长普遍非常关心的事情；其次才是孩子在幼儿园一天的表现；能力的培养又次之；品德排在第四位；兴趣爱好、心理健康、家园差异，几乎被忽视了；卫生已经很少有人问津。为什么会出现如此大的差距？因为在孩子如何学习这个间题上，教师与家长在观念上存在着一定的分歧：

（1）关于学习。在学习问题上，家长最关心的还是孩子每日在幼儿园中学到什么知识。教师则认为，知识确实是孩子在成长过程中需要学习的重要内容，但是家长过于注重幼儿学前教育中拼音和计算方面的能力，忽视了孩子的思想品德、兴趣爱好等，对孩子的成长实际是不利的。儿童幼年期在发展过程中，具有不同的敏感期，每一个敏感期都是接受某种教育和知识学习的最佳时期，教育必须适应这种发展过程中的动态性、节律性和阶段性特征违背规律，该学不学或者堰苗助长都是不可取的。

（2）关于教学。很多家长会用自己的观念去影响甚至干扰教师。如果教师没有按照家长的意图施教，家长就不能理解，对教师失去信任，甚至提出转园。令人惊叹的是，教师已经意识到家长的一些要求是违背教育科学规律的，也认识到幼儿教育小学化会给孩子的成长带来不利因素、“帮助幼儿理解基本的数学

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！