# 最新人员调查报告(优质12篇)

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-07-16

*在当下这个社会中，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。人员调查报告篇一医务人员是一个特殊的职业群体，在社...*

在当下这个社会中，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**人员调查报告篇一**

医务人员是一个特殊的职业群体，在社会中担负着多重角色，同时还面对着繁重而紧张的临床、教学和科研任务，在医患关系日益紧张，伤医事件层出不穷的今天，医务人员承受着来自社会、家庭和工作的巨大压力。

1、在美国，医生身心疲惫是非常普遍的，并且日趋严重。20xx年12月梅奥杂志(mayoclinicproceedings)的一篇研究报告，采用maslachburnoutinventory(mbi,一个用以诊断身心疲惫的标准)，对6880美国各科医生的工作生活是否平衡的满意程度以及对身心疲惫的调查显示，超过一半的医生经历职业上的\'疲乏，表现在情绪不稳，工作无激情，无成就感，中年一线医生尤其突出。医生罹患抑郁症及自杀的比率大约在39%，远高于一般民众(6.4%)。

在我国，情况也不容乐观，邹至礼等人在论文《综合医院医务人员心理健康状况调查》中指出，在工作中，95.2％的医务人员有中度及以上的压力，这使得医务人员长期处于较高水平的心理应激状态，且容易出现焦虑、抑郁、睡眠障碍等各种心理问题。一项调查发现，医务人员中36.3％处于抑郁状态，甚至大约有22.5％处于中度或重度抑郁状态。

2、医务人员是“人类健康的保护者”，医生身心疲惫必将损害患者安全与医疗质量。社会与医院应充分关注医务人员的心理健康，加强人性化管理，医院应定期组织心理健康筛查，发现问题并及时进行心理干预。美国的医务人员心理健康管理工作做得非常超前，大部分医疗系统都设有员工心理健康帮助计划(eap,employeeassistantprogram)，帮助医护人员在需要的时候疏导减轻心理压力、平衡生活和工作及各种关系，预防治疗心理疾病和身体疾病，以及提供生活上的各种帮助。在遇到医疗纠纷时，有专门的机构或部门帮助医护人员了解情况，协调关系，支持协助医务人员解决问题，或打官司，而不是让医护人员孤单无助。

3、而在我国，这方面的工作还不够成熟，医务工作者在工作中的压力很难得到释放与排解。

20xx年3月24日，因医闹事件患上抑郁症的复旦大学附属肿瘤医院张世林教授从八楼办公室跳下身亡。而张教授在数年前，就因为一起医闹事件出现了情绪低落、沮丧等抑郁症的症状，后经过治疗，症状得以控制。病情好转后在门诊工作期间，因为一次膀胱镜检查，家属反复纠缠，导致张教授抑郁症病情反复加重，这一次，工作压力导致的抑郁症夺走了张教授的生命，一位技艺精湛、德高望重的外科专家离开了我们，留下无尽的感伤与叹息。

这件事为医务人员的身心健康敲响了警钟，有媒体呼医务人员要注意减压，自我心理疏导，必要时求助心理医生，进行心理干预，远离抑郁之类的心理疾患。

然而现实是，在国内大部分医疗机构，并没有专业的心理辅导机构，在医生遇到医疗纠纷时，也没有专业的机构跟进帮助医生处理，在杀医伤医事件以后，更没有对受害者和家属做危机干预的意识。在巨大的压力下，医生常常处于一种孤独无助的状态。

4、陈仲伟主任的离世让医疗圈的集体陷入了一种悲伤后的无助状态。为了缓解恐惧、发泄情绪，网络上甚至流传着一则「医生自救手册」，虽然对大部分人来说，悲伤恐惧的情绪会随着时间推移纾解，然而，没有专业的心理援助与心理健康管理，这样的事件给医务工作者带来的伤害并不能完全平复，带着防御恐慌的心理去工作，会影响医生正常的判断及解决问题的能力，这势必会影响患者安全与医疗质量。

因此，关心促进医务人员的身心健康，在遇到纠纷时，从法律的角度给予保护支持，在伤医杀医事件爆发后，给予危机干预，非常的紧迫与必要。

**人员调查报告篇二**

在本学期11周，我组对西乡的部分工厂工作人员就个人收入分配作了问卷调查。问卷发出51份，收回51份，其中27份男性填写，7份是已婚男性，20份是未婚男性，还有24份女性填写，都是未婚。问卷分为收入和分配两大部分，旨在分析收入和分配是否真实、合理。问卷填写都比较完整、真实和准确地反映了工厂工作人员的收入分配情况，基本上达到了调查的目的。现就将调查的情况做以下分析和报告。

从调查资料的统计数据上，反映了以下几个方面：

（一）基本收入在900元以下

基本收入分为基本工资、福利费用和奖金三项。调查数据显示，基本工资在800元以下

的为大多数，占68.63%，800~1000元的占19.6%，1000元以上的占5.9%。至于福利费和奖金，有些工作人员是没有这三项的，这说明有些工作人员的收入仅仅是基本工资，没有其他的收入补助，就算有，也普遍偏低。福利费在120元以下的占47.05%，在120~150元的占31.37%，在150元以上的占21.56%。显然，所占的百分比越来越小，福利费在150元以上的人可谓少之又少。奖金方面，有奖金的占58.82%，而没有奖金的占41.17%，就算有奖金，高的为100元，只有1人，其他都在30~50元。

（二）男性的基本收入略高于女性

被调查者有27名男性，24名女性。基本工资在800元以下的男性有17人，占62.96%，女性有18人，占75%，男性比女性小12.04个百分点。基本工资在800~1000元的男性有5人，占18.52%，女性有5人，占20.83%，在1000元以下的男性有6人，占22.22%，女性仅有1人，占4.17%，男性比女性高出18.05个百分点之多，这说明社会上还存在着性别歧视问题。

（三）其他收入占总收入的一小部分

问卷设的其他收入有“是否投资”和“是否有兼职”两种。但填写的结果表明：工厂的工人也许没有抗风险的能力去投资。在51份问卷中，有投资的人数为11人，仅占9.8%。投资的内容选项有股票、债券、彩票和其他，结果没有一个是选择对股票和债券进行投资的，对彩票投资的占多数，有4人，占投资人数的80%，对其他进行投资的有1人，占投资人数的20%。这就反映出工厂的工作人员由于工资不高，没有能力对真正的投资项目进行投资，也许是缺乏投资的知识，对股票、债券这类高额投资持不信任态度，认为把自己的血汗钱向大海里扔一样。

而对于彩票，也许是报纸的炒作，也许是一种流行，而且彩票的投资相对低，即使没有中，也不过花几元钱，就算是碰运气。正因为这样，彩票的投资成了工厂工作人员的主要投资项目。问到是否有做兼职，大部分工人都选择没有做兼职，有45人，占88.23%，而有兼职工作的仅占11.77%。但从兼职的收入来看，兼职的收入也是很可观的，其中1名工人的兼职收入达到800元，这相当于1名普通工人的一个月基本工资，在某种意义上说，可谓是双薪了。有兼职工作的11人中，大部分的\'兼职收入都处于100~500元，可见这收入对工厂工人来说，也许是可观的，相当于工资上涨了37.5%。在工作之余和有条件的情况下，做点兼职也是可以的，即可以赚到钱又可以充实自己。

（四）男性的投资和兼职热情与女性相当

在投资和兼职这两方面，男性和女性所占的比例相当，男性投资者有3人，占11.11%，女性有2人，占8.33%。而投资的项目都是彩票，男性与女性一样都存在一定的取巧心理，都希望大奖能落到自己的头上，都情愿为彩票事业做贡献。

有兼职工作的男性有7人，占25.93%，女性有5人，占20.83%。可以看出，两者的比例相差不大，工厂的工人都希望用业余时间挣多点钱，兼职工资有800元的是一位男性。虽男女兼职者人数相当，但兼职工资收入男性略高于女性，男性的兼职收入在300~800元不等，而女性的兼职工资大多聚在200元左右。这大概和兼职的选择有关，男性可做体力劳动，也可以做推销、访问等兼职，女性大多数是做推销、访问之类，女性的体力不如男性，兼职选择的范围较小，导致女性的兼职收入少于男性。

（一）伙食费中等偏下

问卷表明，多数人的伙食费都在300元以下，少部分人在300~500元，绝少部分在500元以上。在被调查的51人中，伙食费在300元以下的有37人，占72.54%，已经超过半数，在300~500元的有11人，占21.56%，在500元以上的仅有3人，占5.9%。300元的伙食费是比较低的，以每月30天计算，一天只有10元钱作为伙食费，而这10元钱要购买一日三餐，可以想象是多么的拮据。一个普通的快餐也需5元，就算是饭堂的大锅菜，也得需3~5元。工厂工人若每月的伙食费都在300元左右，那就几乎没有任何的加餐费，每餐都必须控制餐费。

（二）女性在伙食方面比男性节约

男性伙食费在300元以下的有18人，占66.67%，女性有17人，占70.83%，伙食费在300~500元的男性有6人，占22.22%，女性有5人，占20.83%，伙食费在500元以上的男性有3人，占11.11%，女性没有一个是超过500元。男性的伙食费大于女性。据我组分析有以下几个因素：1、男性饭量大，菜太少，也吃不饱2、男性的收入较高3、男性多做体力劳动，消化快，有些需吃宵夜。但总的来说，男女的伙食开支还是比较平衡的。

（三）学习方面的花费在50元以下

对于工厂工人来说，学习也不过是看看抱，看看杂志，了解一些时世新闻，丰富自己的业余生活。在51份问卷中，每月学习花费在30元以下的有25人，占49.01%，花费在30~50元的有7人，占13.73%，花费在50元以上的有9人，占17.64%。这说明工人工资较低，使学习花费不高，同时也说明素质较低的工人还没有意识到知识竞争的重要性。在调查中，了解到很多工厂都没有对员工进行培训，也没有开设什么有关技术方面的知识讲座。对一些不看报，不看书的工人而言，简直没有学习花费，这就使学习花费不高。

在学习花费方面，男性与女性所占的比例差不多，30元以下的男性占44.44%，女性占54.17%，在30~50元的男性占33.33%，女性占25%，在50元以上的男性占22.22%，女性占20.83%，从这些数据看，工人对于自身知识的提高缺乏警觉性，缺乏竞争意识。

（四）其他零星开支在100~150元

发了工资，辛苦了一个月，买一两件新衣服也是常有的事。每月在服装上的花费在50元以上的有30人，占59%，在30~50元的有17人，占33.33%，在30元以下的仅有4人，占8%。这个比例与学习费用相比，相对高了一点，不过也无可厚非，可以理解。在消遣、娱乐费上，大多数都在50~100元，娱乐方面花费在100元以上的有13人，占25.5%，在50~100元的有20人，占40%，在50元以下的有18人，占35.3%。一般工厂工人娱乐也不会到很高级的娱乐场所，一般都是大家一起吃点什么，喝点什么，唱点什么，花费都在50~100元，是正常现象。

（五）结余都在200~500元

工厂工作人员每月的所有收入减所有支出，结余大多数都在200~500元。每月结余200~500元，那每年结余就是2400~6000元，这几千元钱就是每个工人一年的所有积蓄，但有些工厂工作人员也许还不到这个数。每月积蓄在200元以下的有12人，占23.5%，在200~400元的有19人，占37.25%，在400元以上的有20人，占39%。

男性结余多数在400元以上，女性结余多数在200~400元，可见男性的结余稍多于女性。男性结余在200元以下的有7人，占25.93%，女性有5人，占20.83%，结余在200~400元的男性有7人，占25.93%，女性有12人，占50%，结余在400元以上的男性有13人，占48.15%，女性有7人，占29.17%。对这样的结果应该不会感到奇怪，前面各项收入和支出数据可以说明这点，男性结余稍多于女性也在情理之中。

有关调查问卷的内容，所有的情况都已报告完毕。分析和对比调查统计表后，我组认为：

（1）工厂工作人员应该在业余时间多做点兼职，使自己在开支和结余方面都能提高。

（2）工厂应对员工们进行奖惩，表现好的发奖金，以调动工人的积极性，不要一刀切。

（3）工厂工作人员应多学习各方面的知识，丰富自己的文化生活，提高竞争能力。

**人员调查报告篇三**

目标：

1.激发幼儿热爱自然，有初步好奇心和环境责任感，并有初步的环境保护的意识。

2.明确要动手动脑去探究身边的环保。

3.能在教师带领下，通过变废为宝的活动增强环抱意识，体验环保活动的乐趣。

具体内容：

每月主题具体内容

三月“环保”意识的形成

1.安排环保课，让幼儿接受“环抱”概念。

2.利用家长园地，向家长宣传本班环保计划和进行内容。

3.请家长配合，在日常生活中帮助幼儿巩固“环保“概念。

四月收集废旧物品

1.开展“废旧物的收集”活动，教师准备：环保箱。

2.教师帮助幼儿对收集的物品进行一下筛选和分类。

3.继续进行环保教育课的学习。

**人员调查报告篇四**

1、通过对员工流失率分析，掌握年度员工流失整体情况及规律。

2、对员工离职原因进行汇总分析，及时发现公司管理中存在的问题，并了解员工真实的心理状态。

3、为公司改进管理和政策调整提供参考，对发现的问题及时整改，不断提高员工满意度的凝聚力，保证公司快速稳定的发展。

1、分厂每月流失情况统计

根据20xx年1-7月o类员工离职人数统计来看，离职人员共计2929人，离职率202.97%，比例非常之高。同时很明显的看出2.3月两个月离职人员最多。主要原因为2~3月是传统的春节时期，外地员工普遍想要回家过年，在无法请出长假的情况下，同时就公司本身情况长期招工，工龄奖方面也不足以吸引员工，所以就选择辞职，有些员工过完春节可选择再回来重新入职。节后各单位都大量招工，员工可选择性多，相对来说稳定性差。就离职原因图表可以看出离职人数中招聘未报到人数占48.51%，自动离职15.64%，这两项非正常离职人员共占比64.15%，所以不成功的招聘是员工流失的最大隐患。如果从员工选聘这一入口把好关，起到过滤层的作用，可为降低人员流失率起到防微杜渐的作用。

2、离职员工在职年限统计

从以上两个图表可以看出，入职1-12个月正常离职人数最多，自离员工从图标上看1个月内的新工自离人员最多。

忠诚源自于满足，入职1-3月的员工处于稳定期，3-12月处于离职潜伏期，这两个阶段的员工如果没有完全融入公司，没有归属感及满足感，极其轻易的就会选择离职，根据正常离职人员面谈表归纳总结主要有以下三点：（1）外地员工较多，年轻员工因结婚或回家盖房等个人原因而导致辞职；（2）因分厂上半年生产任务比较繁重，部分员工无法适应而离职；（3）培训机会少，在重复的岗位上觉得个人发展受限。

自离员工主要有以下三点：

（1）实习生，根据实习生座谈会分析自离主要原因为招聘时宣讲跟实际工作出入较大，大部分学生无法接受实际情况而选择自离。

（2）部分为在公司其他分厂自离过几次人员，因生产人员压力，不得已招聘这些存在不稳定因素人员。

（3）对新员工关注度不够，很多新员工直接分配至车间后给予的关心及指导不够，有些因为不能尽快适应岗位工作，同时对环境陌生，出现问题无法及时辨别出应该跟谁反映，所以选择自离。

1、成功招聘，目前分厂招聘途径主要有校企合作、中介介绍、社会招聘、内部介绍，其中内部介绍人员最为稳定。

a．对实习生的招聘宣讲，尽量以事实为依据，避免由校方直接跟学生宣讲，夸大企业实际情况。让实习生期望值太高，实际到达工厂落差太大选择自离。

b．中介介绍人员过来后必须经过二次严格塞选，因为为获取最大利益，在招聘过程中，夸大其词，同时对人员情况方面根本不做了解就推荐至工厂。

c．社招人员。目前入职登记表要求仅对姓名、年龄、身份证、家庭成员和紧急联系人几项做要求填写，其余部分可随应聘者自愿。这对通过入职表根本无法塞选。同时招聘人员与应聘者缺少必要沟通，要求今后招聘在入职表填写上有工作经历的必须填写完整，如果在工作经历上在职时间短或者出现空白期等等需多问应聘者实际情况，排除掉稳定性差员工，对于其他不合格人员委婉拒绝入职。同时在办理入职手续时发现在奥马各分厂自离过两次以上人员拒绝入职。

2、培训，提高员工的忠诚度。

a.新员工培训，人事综管科严格落实新工三天入职培训方案，工艺科月底前编制新老帮带规定，解决新员工工作上问题。

b.员工在职培训，生产科在本月底前制定生产方面储备管理人员方案，完善内部提拔程序和制度，让员工看到晋升的希望。鼓励多方面发展学习，做好平时岗位技术培训，在招聘质检员等职位时，优先在内部招聘，各部门在员工调动时应最大程度给与支持。

3、细节方面改善，因为员工绝大部分吃住公司，应给与家一般的温暖

b.每月举办生日聚会，发放小礼品。

c．每月评选优秀员工，予以奖励，树立其他员工学习榜样。

d．离职员工回访，鼓励正常离职的优秀员工，再回公司。

附

五分厂20xx年1月-7月离职明细表

**人员调查报告篇五**

1、岗位职责：协调部门内部工作，实施部门员工管理第一文库网与业绩考核，提出部门员工配置与奖罚意见，指导并督促部门员工工作，保证工作正常进行。

2、会同公司有关职能部门根据工程项目情况合理安排部门岗位数量及人员分工调整，并进行督促指导、检查与考核。3、参加公司项目规划研究并提出专业化建议。

4、负责本部门员工各种报销费用的审核工作，对真实有效的费用予以签字认可。

5、负责对公司内所有分包施工队伍的人员配置、信誉、施工质量等进行全面的考察，并对其施工进度及进度款进行审核确认。

6、加强工程管理力度，组织人员对工程质量进行事前控制和实时检查，对检查中发现的质量问题应及时督促指导项目经理采取措施加以整改。狠抓工程现场安全管理，指导项目经理做到安全文明施工。

7、检查整体及分项工程的计划进度与实际进度情况，协调处理工程管理中出现的技术、质量、材料、关系协调等问题，指导项目经理采取有利措施保证工期。

8、组织本部门专业人员协助业务部并提供技术咨询服务和工程保修服务。

9、组织部门及项目工程部工程技术人员的会议及学习，提高业务水平，并指导做好协调工作。

10、对设备、材料采购、及现场安装使用环节进行监督检查，确保

其质量，杜绝丢失损坏、浪费等现象，降低工程成本使公司获得最大利润。

11、完成公司领导交办的其他工作任务。二．项目经理若干岗位职责：

1、在公司和工程部经理领导下，负责公司工程项目的全过程管理。

2、项目经理对工程的质量、形象进度计划和安全生产负全部责任。

3、必须严格执行国家和地方有关工程施工标准和技术规范，确保工程质量。

4、负责在施工前编制施工组织方案，在施工中，项目经理就作业技术要求和安全要求向施工人员进行书面技术交底和安全交底。

5、监督项目施工人员认真履行各自的职责，协调、管理、监督、落实工程中遇到的各种情况。监督、管理施工人员的\'各种进度和服务质量，检查安全文明施工情况。

清，确保施工质量，杜绝材料丢失、损坏、浪费等现象，降低工程成

本，使公司利润最大化。

9、负责按合同办理工程施工过程中发生的所有变更签证及其他索赔事项。负责编制竣工资料，收集、整理各项资料，参与工程的结算审定工作，提供各项经济技术签证资料。10、完成公司领导交办的其他工作任务。

三．技术员若干

岗位职责：

1.组织贯彻实施国家和上级指定的各项技术标准、规定、规范和技术质量管理制度。

2.贯彻公司的管理方针，负责实施施工项目的质量计划，确保管理目标的实现。

3.负责协助项目经理组织编制施工方案、施工组织设计的交底及实施过程中的检查、监督工作。熟悉施工图纸及工程的质量要求、分项工程衔接和材料规格、质量要求。

**人员调查报告篇六**

许多外国企业纷纷登陆中国，与国内企业争夺各种资料。在国内外的各种竞争中，人才的竞争成为了焦点。而面对国内有限的人才资源，各种企业或机构间相互“挖人”的现象日趋频繁。为此，降低人才流失便成为了各大企业目前最为关健的重大问题，就此问题我们展开了全面的调查——各企业人员流失的情况调查。下面是我们针对珠海几家企业人员流失率方面的情况调查。具体调查情况如下：

现对调查结果做如下分析：

1、企业人力资源现状

在调查中，总体感觉一些公司员工士气低下，员工普遍茫目、压抑、缺乏归属感，企业对员工是持少付出，高负荷、高索取的方式进行管理的。员工对企业是持消极、对抗的态度，人员流失率过高。根据市人力资源部门统计数据，某些企业人员年流失率达90%以上。劳资双方没有共同目标和愿景，劳资矛盾明显增大，这样不仅影响企业和员工的双方利益，也给社会造成一定的损失。

1、企业在选人上，重招聘轻配置

企业获取所需要员工的主要途径来源于招聘。内部招聘可信、可靠度高，可节省大量培训费用，能讯速接受企业文化。而外部招聘可以挑选优秀/高技术人才等较多优势，使得许多企业对外部招聘重视有加，拿着“金锁配钥匙”——招聘大批人才。

2、企业在用人上，重使用轻尊重

用人与要爱人惜人，尊重人，这是企业获取核心竞力的必经环节。但是有一些企业视人为资本、赚钱的机器，一味追求满负荷、高效率，以求人工成本的节约，企图实现人力的完全私有。所以他们漠视人应有的尊严，不考虑人的感受，对人的工作环境、人身安全防范措施等“可能”引起老板开支增加的问题很少考虑。致使一人多岗、超负荷工作现象时有发生，特别是那些高薪聘来的各类人才，往往都赋于较多的工作任务，被设定了较高的工作目标，当这些人员在压力过大却得不到足够补偿时，只好选择离职。

3、企业在育人上，重引进轻培训

有些企业基层员工文化水平相对较低，进入企业后，人力资源部门很少对他们进行培训。企业一方面希望员工掌握一定的技能，来提高工作效率与工作质量，另一方面又不愿意加大对他们的`培训投入。

由于人力资源基础溥弱，缺乏系统的培训计划，导致新员工进企业后未经培训，就直接上岗。使得员工进公司几个月，操作仍不熟练，工作效率低下。

此外，人才资源具有保值增值性，企业要实现人才资源的保值增值功能，离不开对人才的教育培养。许多企业在人才培养方面却表现出“等不急”、“急功近利”现象，处于员工忠诚度的怀疑和培训成本的顾虑，往往只重视人才的引进而不重视人才的培训。因此，企业不愿意承担人才投资成本与风险，而采用“用人就招、现招现用、用完走人”的短期功利的选人与用人恶性循环措施，这一方面加剧了员工的外流，另一方面也形成了阻碍企业发展的瓶颈。

4、企业在留人上，激励不足

企业人才激励手段单一，只强物质激励，而忽视精神激励。在物质激励上，也只有薪资部分，且薪资水平往往也偏低，对外缺乏竞争力；对内，家族内外人员薪资水平相关悬殊，分配不公，难以实现内部公平性；结果员工工作成绩得不到体现和奖励，必然导致优秀人才的流失。

对于精神激励不足，普遍存在以下现象：一是奖罚标准不明确，带有一定的主观随意性，奖得少罚得多，批评多于表扬；二是员工的合理化建议多，被采纳的却少得可怜。在这种缺少人文关怀的企业里，员工正强化的精神需求被忽略，不满情绪渐增，凝聚力下降，阻碍才智与才干的主动发挥，最终员工离心倾向加剧。

1、科学地选拔和配置人员

在人才选用上，要善于运用现代人力资源管理的理论和方法，然而根据企业自身的发展战略和计划，建立科学灵活的人才选用机制，要立“任人唯贤”的选人观念，坚持“适才”原则，切实避免人才消费的盲目性、随意性、短期性，以发展和动态的视角形成科学合理的人才结构，实现“按需用人”、“以事择人”、“唯才是举”、“人事相宜”。同时，企业也应重视内部选拔人才，因为内部所选拔出来的人才对企业本身的人、事、财、物等等相对较熟悉，也能更好地处理各种人际关系以及相关事务，有利于激励企业内部的其他人员，也有利于企业的经营管理，减少外部选拔带的阻力和成本。

在人员配置上，严格进行科学有效的考评，坚持能级匹配原则，根据岗位要求和员工的自身特点，留优淘劣，合理安排，使人员各司其职，真正实现按能力定岗位、以事定岗。人员的合理配置，能使优秀的人才不因工作过于简单而感到枯燥乏味，降低工作效率，甚至产生辞职念想。

2、要合理的使用人才

后尊重员工的意见，信任其能力，适量放权，并为其成功制定一套核心价值观念，对其进行职业生涯设计，以使企业内的人员觉得自己有发展前途，从而愿意长地为企业做出更多更大的贡献。

3、用人更要育人

人才是每个企业核心竞争力的重要因素。因此，企业应转变“人才是成本”的旧观念，重视以充实员工工作内容、提高工作能力、增强其自我提升或管理的机会等为目的培训，结合人才开发计划，根据自身的实际特点，建立起多样性的员工培养等机制，强化人才继续教育和培训，使之适应环境和企业发展的需要，以发挥更大的作用。同时，进行员工培训要做到三个“舍得”；“舍得花钱、舍得花时间、舍得花精力”。企业也只有通过培训，才能不断提升人才的人力资本价值，提高员工对企业的忠诚度。

4、要不断完善企业激励制度

企业的长远发展离开对员工的物质激励与精神激励的交互作用。首先，在提供薪酬和福利等物质激励时，要先调查市场薪酬，了解市场薪酬水平，以此制定科学合理的薪酬体系，提高薪酬的外部竞争力；同时，将员工的薪酬与业绩挂钩，通过建立公正有效的绩效评价体系，实现薪酬的公平分配。其次，企业在重视物质激励的基础上，更要加强精神激励的价值，实现激励的多元化，采用多元化的福利和利润分享，满足员工不同层次的需求。在企业中，采用授权和民主参与的激励方式来增强员工的主人翁精神；采用成长激励方式，帮助员工设计科学合理的职业生涯，注重员工自我价值的实现。

**人员调查报告篇七**

某公司把流程梳理好了，也通过流程软件进行了固化，但是感觉不到效率的明显提升，因为对于管理层来说，人员都还是那么多，工作也都还是那么多，时间也没多大变化。

原来是该部门按照领导要求重新对发货进行了分类，但是制定的表单只是在原来的表单上面改动了一个字段，而没有进行详细的说明，很多销售人员根本没有注意到这一细节的变化，都是随意填写，导致申请经常被打回，不得不重新走流程。

再进一步分析，发现有个部门一天可以审核600左右的单子，但是实际上只有不到200的单子，分摊下来基本上每个人的工作量只有正常的1/3。一边是人员忙不过来，也是抱怨连连，另外一方面一些人在偷偷的几个人做一个人的事情。

业务规则发生了变化，不一定会导致流程发生变化，但是会导致流程的表单发生变化，同时也会导致流程的执行人员发生变化。所以，流程梳理完了之后，固化在系统中并不意味着流程要僵化在系统中。流程在运行过程中，需要经常的对流程的节点工作量进行分析，判断流程是否合理，流程的表单和文档是否需要调整，最终实现业务的稳定运行和人力资源的合理配置。

**人员调查报告篇八**

（一）调查目的与意义

1.调查目的

在竞争激烈的21世纪随着社会经济的发展，上海金时利胶粘带有限公司的人员流失情况越来越严重，因此急需要找出公司人员流失的根本原因，故此要对金时利进行一次调查。

2.调查意义

在竞争日益激烈的今天对企业人员不正常流失都已司空见惯了，正是这各类企业还是众多消费者以及人员自身都熟视无睹的盲区就会成为制约企业发展的瓶颈。因此公司必须要调查出人员流失的原因并对此现象进行分析，正所谓“人才难得又难知，要爱惜人才”，要留着他们，就要找出减少人员离开的相对政策，从而为企业提供一条可资借鉴之路。

（二）调查对象概况

1.调查对象全称

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

2.调查对象地址

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

3.调查证明人

姓名：xxx；联系电话：xxxxxxxxxxxxx；与调查主题关系：xx。

（三）调查时间

04月11日—06月19日。

（四）调查方式

访谈（包括电话访谈)，访谈对象为：销售业务员：xxxxx联系电话：xxxxxxxxxxxx客服：xxx联系电话：xxxxxxxxxxxxxx访谈对象的选择原则是：选择不同岗位的人员，主要是想通过员工在不同职位对于公司现状的看法以及对于公司不同问题的指出。

资料搜集，搜集资料概况：

（1）资料名称：《行政管理实践环节一体化》,资料来源：光盘

（2）资料名称：《员工培训制度》，资料来源：公司内部资料；

（一）公司介绍

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx。

（二）人才流失现状

在现代社会发展在进步和完善的同时，各类企业在吸引人才方面有更大的自由选择，同时，个人在选择职位是是也有了双向性的选择。所以留住人才的问题也面临了更大的挑战，人才流失已经成为现代企业很棘手的一个问题。近两年来，人们选择职业和流动方向的主要标准是薪酬收入问题，企业在（如销售人员）流失最为严重，因收入成为选择职业的第一考虑因素，潜意识受到了功利价值观的影响。由于全球经济的不景气，对企业发展也起到一定的影响，导致公司的效益于之前几年的相差较大，最后落到职工身上的福利也就越来越少，薪酬增涨幅度也越来越小。使部分人才对单位丧失信心，再加上培训，晋级，提拔，考核等方面不足，使员工认为在这种环境下很难有什么发展前景，因而纷纷离职，导致人才流失。公司对员工无任何人文关怀，工作单调，使人产生枯燥感，个人感到岗位不能发挥自己的特长一个有上进心的员工，在努力工作的同时，常常会审视自己所从事的工作的发展前景，如果企业不能够给员工提供一个良好的发展前景，员工就会考虑作出新的选择。很多企业创业之初，薪酬待遇和工作环境都比不上对手企业，但他能够吸引和留住一批忠实员工，靠的就是掌门人给广大员工勾画出来企业培训是提高企业战斗力的又一把利刃。现在商业上的竞争归根结底是优秀人才的竞争，一个关键人才的得失可能直接导致企业的兴衰。

（一）企业人才流失中存在的问题

企业的绩效考核和薪酬制度主要问题表现在：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。这种考核制度严重挫伤了人才的积极性、主动性和随着知识经济时代的到来和社会生活水平的提高，员工的需求开始从低层次的物质需求转化为高层次的精神需求，作为人才一般物质待遇都会不错，根据马斯洛的需求理论他们早已超越了生理、安全的需要，而对于在社交、尊重、自我实现的需要比普通员工更为强烈，他们更看重工作满意度和成就感，关注自己在企业中的发展机会和前途。

（二）人才流失对公司的影响及此问题的改善方案

当各个企业的关键人才(如销售人员等)离开企业时，他们很可能会带走企业的人脉和生意，使得企业的竞争力受到巨大影响，并可能影响到企业的生产效率，使得关键工作无法正常运行。企业应加强对企业员工的教育培训，特别要注重对年轻员工的培养。培训是企业给予人才的一种福利，一个不能提高人才的技能和观念，没有人才发展机会的企业是很难留住人才的。人力资源是高增值性资源，它能在使用过程中不断实现自我补偿和发展。只要他们在企业工作的时间愈长，企业得到的回报就愈大。因此，对于员工的技能培训企业要做到定期开展。

**人员调查报告篇九**

摘要：本文以上海市奉贤区庄行镇为调查地，从就业渠道、务工目的、工作时间、工薪报酬、工作环境和合法权益等方面对外来务工人员的工作状况作了详细深入地分析。结果发现：非正规就业是外来务工人员主要的就业形式，务工目的在以经济利益为主的基础上因年龄段而显现出差异性，工作与加班时间超过了法律规定的范围，工作报酬低，工作环境不理想，合法权益频受侵害。究其原因，城市管理体制与外来务工人员快速增长间的不平衡性是其宏观原因，而外来务工人员自身人力资本和社会资本的匮乏则是其微观因素。

关键词：外来务工人员；工作状况；上海市；权益保护

一、外来务工人员工作状况研究

外来务工人员又称作“农民工”、“民工”、“进城务工人员”，产生于20世纪80年代，是中国现代化进程中特有的现象。他们在中国现代化进程中的作用毋庸置疑，但这一群体工作状况令人堪忧：劳动就业受限制，工资报酬低；工作环境差，身体健康得不到保障；劳动强度大、人格尊严得不到尊重；接受文化教育机会少，经济赔偿难以落实等，这直接影响着其生存状态改善的同时，又势必影响中国现代化的进程。

伴随改革进程，上海市成为“国际都市”，同时已成为中国流动人口最多的城市之一。据最新统计，20xx年，本市常住人口总量达到1888.46万人，比上年增加30.38万人，增长1.6%。其中，户籍常住人口为1371.04万人；外来常住人口为517.42万人,占全市常住人口比重由上年的26.9%上升到27.4%。大量涌入的外来务工人员为上海的城市建设做出了重大贡献，被社会学家形象的称为上海市现代化建设的“手脚架”。但有关调查也反映，这一群体的劳动报酬、劳动时间和社会保障得不到应有的保障，甚至被冠以“捞佬”“捞妹”等鄙视的称呼。

因此，了解外来务工人员的工作状况及其成因，将有助于解决这一社会普遍关注的热点问题，而更全面详细的了解他们的工作状况，对于提高对这一群体管理与服务的质量和促进上海经济的更快速发展是必不可少的。

对其工作状况的研究，主要体现在以下三方面：

一是就业特征方面。在城市中外来务工人员群体仍然得到的是非市民待遇，他们从事的是劳动强度大，报酬少，基本权利得不到保障，社会地位低的工作。而且他们在城市的就业总体上并不乐观。

二是社会保障方面。进城农民工不仅不能享有城市居民所拥有的住房、医疗、失业、义务教育、养老等方面的社会福利，而且由于消费在其收入中所占比重高，这就使得农民工在城市中基本上处于低福利或福利缺失状态。城市农民工缺乏最基本的失业保险、最低生活保障，他们的工伤医疗保险也不健全，养老保险缺失。

三是教育需求方面。有关就业与收入的研究曾指出，人力资本积累尤其是教育与培训是改善农民工处境、提高其收入的重要因素。但是农民工群体的教育需求直接受其收入、工作时间特点的影响，加之该群体信息匮乏与培训机构课程设计存在问题，都制约了该群体接受继续教育或进行人力资本投资。外来务工人员在城市就业艰难，除了其自身因素（文化程度低、缺乏技能等）外，城市的就业歧视也是重要原因。有学者从政治经济学的角度分析指出，农民工的就业歧视分为工资歧视、雇佣歧视、职业歧视三个方面，导致这三种歧视的深层次原因是市场失灵和个人偏见。

因此，考察上海市外来务工人员的工作状况的具体情况及探究其成因，有助于丰富外来务工人员工作状况的理论研究和加深对这一问题的认识。

二、研究设计

（一）核心概念界定

根据已有学者的研究，本文将“外来务工人员工作状况”定义为离土离乡的劳动力寻找并从事工作过程中，所面对的涉及工作的各种情况。本文研究的对象是在上海市工作的外来务工人员。

（二）研究方法

1.资料收集方法

样本20份，后者20份，共40份。共发放问卷40份，回收有效问卷40份，有效回收率为100%。问卷填写方式是采用一对一的问卷访谈法，并且在问卷发放之前进行甄别，排除来自本地农村的务工人员。

（2）访谈法。在进行问卷调查的同时，还有针对性的对具有典型特征样本进行了深度访谈，以加强对外来务工人员这部分群体工作状况的总体把握。访谈对象包括：外来务工人员，厂长。

2.资料分析方法

数据分析。运用spss14.0软件对问卷调查数据进行了描述性统计分析，并对部分数据进行相关分析。

三、外来务工人员工作状况分析

（一）外来务工人员基本情况表1：样本总体特征

变量

年龄分布

30周岁以上

合计

文化程度

小学及以下

初中

高中及中专

大专及以上

合计

打工年限2年

3年

4年

5年以上

以上的占77.5%。

（二）非正规就业是主要的就业形式

调查发现，外来务工人员获取就业方式主要来自亲缘和地缘。62%的外来务工人员的就业获取方式是通过亲戚朋友（特指那些为外来打工人员初次进入劳动市场提供帮助的亲友和老乡）介绍，“通过父母去找单位”的占21%，通过正规途径如“人才市场、中介”的共占17%。可见，外来务工人员在选择就业信息时，仍然受血缘和地缘因素的影响。

（三）部分外来务工人员日劳动时间被违法延长

在上海地区，工作劳动时间在11-12小时是相当普遍的情况。调查显示，把加班时间计算在内，一天工作在8小时的占2.5%，在8-10小时的仍有37.5%，在12小时以上的占15%。关于劳动时间，《劳动法》对劳动时间、节假日休假时间、加班时间作了明确规定。即每周工作不超过40小时，延长劳动时间一般每日不超过1小时，特殊情况每日不超过3小时，但是每月不得超过36小时。以《劳动法》为标准，外来务工人员的工作时间不是突破规定时间，而是远远超过规定时间。而如此长时间的工作只有外来青年务工人员才能适应，这也说明了为什么年轻力壮的外来务工人员占绝大多数的原因之一。

表2外来务工人员工作时间

变量

每天上班时间8小时频次1

百分比（%）2.5

8-10小时

合计14 19 6 4037.5 47.5 15.0 100%

（四）外来务工人员工作报酬低

关于外来务工人员工资收入的调查发现，月收入在960元的占20%，月工资在1500元以下的占62.5%，月收入在20xx元以下的高达92.5%，而来自国家统计局综合司的资料表明，上海市20xx年全市在岗职工的年平均工资为37483元，即月平均工资收入为3123元，可见外来务工人员的收入水平偏低。

在调查过程中，发现大多数外来务工人员对最低工资制度不甚了解，有些甚至根本没有听说过，部分企业采用种种手段不严格执行最低工资标准，侵害了职工权益。如在加班费的折算方面，部分企业违反《劳动法》和《最低工资规定》。在调研中我们发现，不少私企普遍采用“底薪+加班费+补贴”的工资结构，当它的总和大于最低工资标准时，就容易掩盖最低工资不能兑付的现实问题。

（五）外来务工人员自我保护意识缺乏，合法权益频受侵害

国家规定，企业必须为职工购买社会保险。调查表明，企业“为外来务工人员交纳了“社会保险”的有37.5%，“综合保险”的占52.5%，“没有交的有5%，企业社会保障制度残缺原因有两方面，一是上海对于工人参保的规定是企业和参保职工本人共同支付保险金。对外来务工人员而言，参加社会保险固然重要，但要扣工资里的钱，这样原本很低的工资就更少了。二是外来务工人员流动性太大，而交社保这笔钱对于小企业来说也不是一个小数目，因此部分企业负责人有意或无意的模糊社保的概念。

**人员调查报告篇十**

随着汽车工业的快速发展，近几年汽车市场发展很快，汽车保有量直线上升，尤其是私人汽车所占比例迅速提高。年度，我国汽车保有量已达到3600万辆，其中私人汽车保有量达到2200万辆。汽车保有量增加特别是私人轿车保有量高速增加对汽车维修行业产生了深远的影响，汽车维修需求明显增加。汽车进入家庭步伐加快，维修服务成为社会焦点，维修从业人员面临新的挑战。

据统计，维修行业近几年汽车保有量，维修企业数和从业人员数如下图：

目前汽车维修从业人员的法律意识，技术素质还不够高的问题，已成为制约汽车维修行业持续发展的主要“瓶颈”。在当今激烈的市场竞争中，在众多维修企业投入大量资金对厂房，设备进行改造升级换代之后，很多国内汽车维修企业的人力资源已无法满足现代汽车维修的需要，从业人员整体学历偏低、高等级技能人才比例偏低、接受专业训练的人才比例低、工资待遇低，留不住人才等等。因此，“人才难得，人才难留”这是许多汽车维修企业共同面临的问题。这个问题也成为提高企业竞争力和效益的关键因素。因此，人才的需求已成为亟待的问题摆在了行业和企业管理者的面前。

为推动汽车维修从业人员素质的提高，促进行业全面的`发展，我委托几个同行的管理者对目前永嘉汽车维修行业的现状进行了一次抽样调查，通过对12家各类汽车维修企业的220名相关人员自然状况的调研，，这些数据反映了当前汽车维修从业人员素质结构，企业岗位设置和相关培训等基本状况。

一、汽车维修企业从业人员文化水平。

分析汽车维修行业从业人员的文化水平，初中及以下文化程度的占全员比例为38.5%，具有高中文化程度者占51.5%；具有大专及以上文化程度的仅占10%。文化水平层次的结构比例为4：5：1。维修从业人员的文化结构水平偏低的问题是个不争的事实。另外，通过调查也表明，无论是汽车维修技术及管理人员队伍还是技术工人队伍都存在着人员知识老化，高级技术和管理人才严重缺失的共性问题。

二、汽车维修企业岗位设置和结构状况。

现代汽车结构的发展，维修新技术的广泛运用和普及，催生了一些新的智能型且复合特征的岗位。例如：机械维修和电器维修两个技术岗位复合而产生的机电一体化的岗位，已呈现迅速发展的趋势。这个新型的岗位，主要对入场车辆故障情况进行检测和诊断，为确定维修作业项目和后续的生产安排提供依据；对修复竣工出厂的车辆进行检查，确认故障排除情况或鉴定维修质量。

三、汽车维修行业人员接受培训的情况。

技术和管理人员总体的受训率达88.7%左右，其中接受过专业学历教育者占17.8%；接受过任职资格证书（技术等级证或岗位培训证）培训者占48.2%；接受过主题（例如汽车维修新技术，现代企业经营管理及其他主题讲座等）培训者占24.7%；接受过有关经营管理方面的人员比例为9.35%。技术人员中接受过学历教育者占19.54%；接受过资格培训者占到54.91%。通过调查表明：75.3%的人员认为现行工种的分类和岗位设置标准已不适应现实维修生产的需要，相应的职业培训体系应该进行改革。对现行业培训的评价方面，有58.3的问卷认为培训收费过高且盈利为目的；37.6%的认为职业培训内容重复和不适用。高达80%以上的问卷对职业培训的师资和教学手段评价一般和表示不满意；46.5%和30.3%的认为培训市场混乱和人才处于无序竞争状态（一些机构培训无目标，教学无大纲，教材不统一，师资素质低，考试，考核走过场，滥发证书等）；44.95%认为职业培训机构不足；26.52%认为生产压力大，抽不出时间学习；同时，在问卷调查中，从业人员大多希望做到生产与学习能够相辅相成，而且生产学习能够两不误。有76%的问卷把结合岗位边干边学作为首选方式。有近60%的认为，在有些情况下采取脱产学习也是必要的。有17.6%的人员认为提高学历的主要途径是以入校学习方式为好，认为函授进修方式的占21.2%.此外，有26.4%的认为自学也是提高自身学历方式。

四、汽车运用与维修培训情况。

目前的培训资源总体为多层次，多渠道，多形式，培训力量从量上能够满足要求；但从质上。无论从培训的方式和专业的分类模式都存在着与现在汽车维修企业不相适应的问题，理论和实践结合不够紧密的问题仍普遍存在。

总体来说，当前汽车维修业仍处在人才缺乏，整体从业人员素质低下的状况。分析从业的构成，接受过中等职业学校培训的不过；接受过各类高等教育的除一些大的集团用高薪吸引了一些人员，其他小维修企业还是很少的。目前，二三类汽车维修业户的从业人员的主体大都是来自离开土地的农民、城市普通中学毕业生，其文化水平不高，服务意识不强，专业知识缺乏的问题在一定程度上带有普遍性。

总之，随着汽车维修技术的发展和普遍应用，行业的发展对从业人员文化素质要求也越来越高。近年来，汽车维修业从业人员文化素质有所提高，多是受益于国家大力普及义务教育的结果，以及行业自身就业的吸引力的提高。这些外部条件，将有利于促进从业人员的技能结构和年龄结构趋向合理，也为在行业中大力实施职业教育打下了坚实的文化素质基础。因此，如何进一步加快实现从业人员队伍的较高文化素质的构成，如何加快提高现有技术和管理人员队伍的专业素质，加快高级技术及管理人员队伍的建设，加速新专家群体的形成，是关系到汽车维修行业和维修企业实现现代化，促进汽车维修行业快速发展的关键问题，必须引起全行业的高度重视，并且求的有效地解决。

相信通过努力，今后几年，汽车维修行业人员队伍将能够以不断提升人员素质为前提而发展壮大，并将会有一大批高素质的人才涌入到汽车维修行业中。这类群体队伍的不断壮大，将会更好的在行业内部营造良好的氛围，并为客户提供更加规范和满意的服务。

**人员调查报告篇十一**

20xx年4月23日—4月24日

深圳市中裕电器厂

口头调查

大学生亲身体验，感受务工者艰辛——河南农业职业学院社会调研纪实

河南农业职业学院赴深圳调研实践于6月28日到达目的地，开展为期十天的实践活动。在当地部门领导的热情接待下，对深圳的外来务工者有了大概的了解：

走在深圳的大街小巷，映入眼帘的大都是工业区。在来来往往的人群中，90%的人都是外来务工人员。或许在大多人们的印象中深圳是一个灯红酒绿的地方，而对那些务工者们来说，那是一个遥不可及的梦。

根据本小组调查，外来务工者们对自身的吃穿住行大多都不满意。

其次，住宿条件恶劣，常常是十几个人挤在一个十几平方的小房间中；

最后，工作环境的不理想，是打工者们的苦不堪言的痛楚，地位的低下使打工者们的内心承受着巨大的压力与自卑感。

打工者中86.8%的人的年龄在18—34岁之间，将自己如花的岁月全部献给了工厂，从他们的言辞中，我们感受到他们对自己想要的生活的急迫追求与对生活的无奈，因为他们在生计与责任间，无奈的放弃了自己的梦想与追求。走与留是他们左右为难的问题之一。无奈的选择留下的大多是已到中年的.人们，因为他们所承担的不仅仅是自己的温饱，而更多的对家庭的责任，面对一张张充满疲惫的脸，我们自然的想到他们对家里面的那份爱，因为上有老下有小，他们不得不委屈自己以求得家庭的正常生活，他们也会为了自己的子女甘愿吃更多的苦，受更多的累。对于那些仍在家乡的留守儿童来说，缺乏父母对于他们的关怀从而影响到他们的学习与身心的健康也是那些打工者们所担心的，其实他们大多不愿抛家弃子的背井离乡，只是生活中具有了太多太多的无奈，他们每天最开心的时刻，恐怕就是在下早班后给家里的一个电话，听一听孩子的声音。连平时不苟言笑、严厉非凡的领班，提到她的孩子时，眼中也会在不经意间流露出慈爱的笑容和滔滔不绝的话语，那份自豪和喜爱之情溢于言表。

有技术的工人远比没技术的工人的各方面待遇好，工人应该积极的对自己进行技能培训，工厂也应该多为工人制造职业技术方面的培训机会。务工者长期奔波受累，却收获甚微。在中国常常从事的制造是一些低科技含量和质量要求不高的产品，而一些高端产品却往往被其他国家所垄断，中国确实是一个劳动力相当丰富的国家，但不重视对工人技术的提高也是造就我国生产力不高的原因之一，我们应当加强对工人技术水平的改进和提高以促进我国生产力的提高，国外的定期培训和持证上岗，能很好的保持一种较高的工作技能，从而使得他们的生产力和生产质量都有一定的保证，这是值得我们去学习的！

我国现实行的对外来务工者（农民工）的经济政策便是要把扩大就业摆在经济社会发展更加突出位置，坚持实施积极的就业政策，千方百计增加就业岗位。建立健全与经济发展水平相适应的社会保障体系，完善城镇职工基本养老和基本医疗、失业、工伤、生育保险制度，认真解决进城务工人员的社会保障问题。完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度，坚持各种生产要素按贡献参与分配，更加注重社会公平，加大调节收入分配的力度，努力缓解地区之间和部分社会成员收入分配差距扩大的趋势。实行此政策有利于缩小贫富差距和构造和谐的社会主义社会，从侧面来说也有利于外来务工人员的心理健康，如果能更好的保障外来务工者在工厂内的经济利益、技能的提高与定期的心理辅导我想这样就能更好的促进我国外来务工人员的生产积极性，从而提高生产水平和生产质量。

务工者改变自身现状最重要的不是学历、工作环境、自身条件，而是要知道如何去努力提高自身的能力，现如今的我国社会，已经不是绝对学历的时代，而更多的企业家和用人单位已经将目光渐渐的转移到了能力上来，能力可以更好的适应于现今社会，从而更好的提高企业市场竞争力和增加企业的收入。只有当下务工者的素质提高了，才能提升工厂的综合实力，从而促进现代社会的科技发展与促进我国的工业建设和经济发展。

经过这一段时间的社会实践活动，使得我们感慨颇多也为我们的人生道路上积累了一份宝贵的财富，也许就在不久的将来我们也会成为这些打工者们中的一份子。现在我们所要做的便是在各方面提升我们的能力，以便在不久的将来创造出属于自己的一片宽广美好的天空。

**人员调查报告篇十二**

一、----月份总人数为-----人，离职人数为-----人，占总人数的---%。比-----月份上升了2个百分点，具体情况如下：

1、分类数据：

按入职时间统计

按级别统计

按部门统计

试用期3个月内：--人，占比例---%

助理主管级及以上：无

人事行政：---人

营销部：---人

3-6个月：---人，占比-----%

助理级：----人，占比-----%

工程部：----人

研发部：----人

6个月---1年：---人，占比例----%

文员级：---人，占比例-----%

物控部：----人

会计部：----人

1年以上：---人，占比例----%

职工级-----人，占比例----%

品保部：无

生产部：----人

合计：----人

合计：-----人

采购部：无

保安组：---人

2、离职方式：

辞工

急辞工

自动离职

辞退

解雇

合同到期

人

人

人

人

人

人

二、离职原因：

本月员工离职主要有以下几个方面原因：

1、对薪资，福利不满。

认为工资偏低。

2、工作环境不适应

a、车间太阴冷潮湿，易患风湿。

b、不适应工作环境，体力吃不消。

3、在公司工作时间很长，感觉没有发展空间，难发挥个个专业特长，找到待遇更好的工作。

4、不满上司管理风格。

a、制度执行方面，人情关系非常明显。如：正常离职与急辞工的界定因人而异，同样情况，不同的做法。

b、组长管理不严，责任心不强，处事不公平。如：加班安排、评优、绩效考核等方面，老乡关系、人情关系很明显，干得多，干得好的员工评不上优，干得少，关系好的员工却能评上，绩效考核分也较高，这样好的员工心理会产生不平衡，影响工作效率。

5、吃方面，伙食口味不好。

三、改善建议：

1、薪资方面：本月离职员工大部分都是已经找到待遇更好地工作，由此看来，公司的薪资与市场薪资有些差距。为了能留住熟手员工（本月工作一年以上的离职员工所占的比例较高，占例-----%）。

建议：

a、加快薪资改革进度，让公司的薪资具有一定的市场竞争力。

b、各部门尽量做好人力安排，平衡员工的上班时间，稳定员工的工作情绪。

2、工作环境方面：一般是些新进员工及工作年限太长的员工。

建议：

a、新进员工在进厂时讲清公司的工作环境，让能接受的员工留下来。

b、工作年限太长有所顾虑的老员工，除了让他们自己平日做好防护保暖工作外，建议公司在这方面适当增加一些劳保福利。

3、管理方面：应尽量满足员工的心理需求，因为很多员工在离职面谈时提到管理者的说话技巧不好，让人不爽。另外他们工作做得好也没人表扬、没人关注，认为人情关系、老乡关系比实干来得好。

建议：

a、管理者应注意自己的言行，严格要求自己，提高自身素质及沟通能力。

b、评优、考核等尽量做到公平、公正。只有公开，员工才能看到自己及他人的成绩，才能让他们认可管理者是否做到公正，起到相互监督的作用，这样干得好的员工就能拿得多，正气才可以树立起来，才可以真正体现公司“衡工量值”的理念。4、吃方面：员工只有吃好，才能有力气干活，所以建议后勤尽量多想些办法，多做些花样，让员工能吃好。

[离职原因调查报告]

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn