# 2024年实践调查报告

来源：网络 作者：落梅无痕 更新时间：2024-06-15

*小编给大家介绍2024年实践调查报告，希望能对大家有所帮助。 2024年实践调查报告(1) 2024年1月25号，xxxx大学控制学院深入社会调研团队1号小分队在以xxxx广场为中心的一定范围内分别对路人、专车司机和出租车司机进行了...*

小编给大家介绍2024年实践调查报告，希望能对大家有所帮助。

2024年实践调查报告(1)

2024年1月25号，xxxx大学控制学院深入社会调研团队1号小分队在以xxxx广场为中心的一定范围内分别对路人、专车司机和出租车司机进行了采访调查，旨在调查专车与出租车的矛盾关系及公众的偏好。现将此次实践活动的有关情况报告于下。

专车采访

在对专车司机的采访中，我们了解到，他们之中有一部分人并不是全职做司机，只是在业余的时候接单。另外，之所以专车可以在公共交通这块大蛋糕中分得一块，有一下几个方面：

1. 很大程度是因为出租车牌照的垄断，为了从业人员利益，使得出租车市场处于一个不饱和状态，让滴滴等公司钻了空子。

2. 专车出现的另一个因素是之前的的黑车，由于黑车一直受法律约束，滴滴等软件的出现在一定程度上相当于将黑车收编，让一些司机拜托了法律的压力，这也促使了专车市场的壮大。

3. 因为出租车司机的门槛较高，他们有很高的标准并要通过一系列考核，而相比之下，专车的要求就很低，(不过专车公司也制定了一些规则来规避政策风险)导致一些不能从事出租车的司机转来为做专车司机。

其实专车并不是完全合法的，因为它还是属于私家车运营。因为相关政策不够完善，政府只是在叫停，但没有相关的法律进行制裁。目前政府一直没有出台新的正式的客运管理文件，都是用的老的客运管理办法。(我们认为这是滴滴等公司已经通过这种便捷的服务俘获了老百姓的心，政府无法提供这种服务，使得政府不敢贸然严令禁止。)

出租车采访

在对出租车司机的采访中，我们了解到滴滴等客运平台对他们的帮助并不是太大，应为专车快车的出现，他们在平台上接的单并不多，主要要是通过传统的招手停的方式接单。另外，专车对他们最大的冲击是经济收入上的。出租车与专车的收入方式不同，专车接一单赚一单的钱，每单专车平台扣除一定费用后，剩下的钱归自己所有，而且有时专车平台还会发补贴，所以专车跑完一单赚点钱大部分都归自己所有。而出租车则要给出租车公司上交一定的份子钱，每天150块，与他们一天的收入无关，即使不干活也要交钱。所以相比于专车，出租车的工作时间不够自由，不管干不干活，每天都要交钱。而不是像专车一样干多少交多少。

矛盾

出租车司机对专车普遍有一定的意见，因为他们认为专车抢占了他们原有的收入，他们现在的收入相比于没有专车时要少1000到2024。而在专车司机眼中，因为出租车是有垄断性质的(一个城市的出租车牌照是有规定的，而且不能满足市场需求)，所以他们之前的收入并不正当，所以并不能说专车司机抢了出租车司机的收入，只是现在才是他们正常该有的收入。他们只是习惯了之前垄断状态时的收入，认为那才是他们应有的。

总的来说，专车瓜分了一部分原来属于出租车的市场蛋糕，专车平台的出现也确实方便了人们的出行。但是，专车和出租车各有千秋，无法相互替代，专车平台的出现也不可避免的有一些弊端。

首先是出租车与专车的矛盾问题，主要体现在出租车司机对专车降低了他们的收入的憎恨。但是通过我们的调查，其实收入问题不应该怪罪于专车。

济南市有四万多辆注册的专车快车，有8500辆出租车。从这个数据可以看出，之前的出租车市场是绝对不饱和的，确实处于严重的垄断状态。出租车司机曾经赚的是垄断的钱，所以在经济收入这个矛盾上，出租车司机确实应该释怀一些。现状也是市场调节蛋糕分配的结果。

不过除了除了收入问题，另一个让出租车司机眼红的就是专车工作的自由性。专车不必每天都要工作，他们跑一单赚一单，不跑不赚，但绝对不陪。而出租车不一样，他们每天都要交定额的份子钱给出租车公司，跑单要交，不跑也要交，这就使得他们的工作量比专车司机大很多，心理上的不平衡也是出租车与专车矛盾的原因之一。

矛盾分析

但是仔细分析我们发现，出租车虽然每天都要交份子钱，但这也是有原因的。首先，他们的车是出租车公司的，相当于用的别人的工具赚钱，而专车司机用的自己的车，要承担车的保养费等。其次，出租车司机的各项保险是由出租车公司交的，公司每年为他们交了车和人的全部保险，而在这方面专车司机要自费。所以出租车确实应该交一定的份子钱，不过具体金额有待计算。

所以要想缓解出租车与专车之间的矛盾，首先是要改正出租车司机的心态，其次是改革出租车的运作方式：有没有可能想专车一样工作就交份子钱，休班就不交份子钱，或者重新审视每天说交的份子钱是否合理。

专车平台影响

再说平台对公众的影响。毫无疑问专车的出现大大方便了我们的出行，丰富了我们的出行方式，给我们提供了很多便利。但是，他也有一些不足或者不利于一些特殊群体。比如专车司机的审核太随便，有的保险不全，或者很多人资质不行，这就造成了安全性的问题以及服务体验的问题。再有，一些中老年人并不会使用智能手机，当大部分司机选择用平台接单的时候，这些中老年人打车就相对困难许多。

相对于专车，出租车更加的安全有保障，由于专车只能通过互联网平台接单，出租车对中老年人等一些喜欢传统方式的人群更加友好。

公众爱好

在我们对路人们的街访中，我们发现喜欢选择出租车的女生较多，因为出租车属于正规军，安全有保障。还有一部分人群就信任传统的方式，不喜欢接受新的变化，所以也偏向选择出租车。而选择快车和专车的人大部分主要考虑的是经济问题，因为快车甚至要比出租车还要便宜。还有部分人考虑的主要因素是出行体验，因为快车和专车毕竟都是私家车，他们的卫生要比出租车好得多。

总结

总之，专车的出现丰富了我们的出行方式，让我们对自己的出行更加自由，可选择。这是出租车市场不饱和和市场对经济调控作用的必然结果。对此产生的矛盾需要我们摆平心态来对待。另外政府也应对专车的司机审核加以监管，对专车和出租车的数量加以平衡，收集两方意见，协调好两方关系。

2024年实践调查报告(2)

乡镇卫生院是农村卫生服务体系的枢纽，是政府为广大人民群众提供医疗卫生服务和公共卫生服务的重要载体。乡镇卫生院院长是卫生院最高行政领导人，是卫生院的法人代表，卫生院院长在上级卫生行政管理部门领导下，被授权负责卫生院全面的行政和业务管理工作，对卫生院重大问题行使最终决策权。笔者就我县卫生院及卫生院院长相关情况进行了部分调查，现就该情况作初步浅显的概述。

一、调查基本情况介绍

xxxx地处九嶷山东麓，地势由西南向东北倾斜，境内山、丘、岗、平区相互交错，以山地为主，是典型的山区县，辖15个乡镇，其中包括10个办事处，总计人口36万余人。境内辖25个乡镇(办事处)卫生院。卫生院院长23名，23名卫生院院长中，大专以上学历18人，医学专业出身23人，执业助理医师资质以上xxxx人，其中主治医师以上资质3人，干部身份7人，女性院长3人;年龄结构:30-40岁14人，40-50岁8人，50岁以上1人;院长历任时间:10年左右及以上7人，10年内，断续不计，14人。

二、传统卫生院功能模式对卫生院院长的客观影响。

传统卫生院院长的主要职责受到传统计划经济体制以及后来市场竞争经济的深入影响，卫生院的主要功能及其职责也发生变化。传统卫生院院长的认定基本上是受上级卫生行政主管部门直接任命，其中主要职责与卫生院的功能性质直接相关。在计划经济体制下，卫生院属于差额拨款事业单位，注定了卫生院要以经济效益为主、社会效益为辅的功能模式，同时兼顾国家卫生政策;在市场经济体制下，受到经济潮流及竞争市场的冲击，卫生院面临倒闭、破产、改制的境地，卫生院出现以租赁、转让、承包、科室外租等多种形式办院，呈现出百花齐放的态势，各式各样的经营管理模式充斥医药市场，虽然某种程度上给卫生院带来了发展，但是收效甚微，只是出现极少数的活力势头，绝大部分卫生院依然是食不果腹、衣不遮体;但是也呈现了一批所谓的成功院长人士与成功经验，不过此时的卫生院公益性质发生改变，群众就医用药受到极大负面影响，以药养医、大处方、乱检查以及某些恶性竞争，不仅导致卫生资源的极大浪费，而且进一步导致了群众看病难、看病贵的问题日趋严重。这给后来的医改带来了巨大的考验，甚至后来广大的群众对医药体制改革出现了观望与期待的心理思维。

如此之下的卫生院院长主要职责，除了应对国家相关卫生政策外，主要转变在抓医院管理以促进医院经济效益，即以创收为主，所谓的创收能人，成为了卫生院的领头羊，而坚守在大多数偏远山区、规模较小的卫生院院长成了新时代的活雷锋，形成了一面是经济建设的楷模、一面是精神文明守候的榜样，两大阵营的出现，形成了卫生院发展极其不合理、不科学的格局。此种格局的出现，主要有来自国家体制的影响，也与部分地方因素有关。

三、公益性为主导下的卫生院功能转换对卫生院院长的影响。

近年来，受到国家新的医改政策影响，所有医疗机构均需回归其公益性、回归政府主导、回归服务百姓为主。国家实施全面的深化医药卫生体制改革，在一系列保基本、强基层、建机制的医改政策下，带动了卫生院的补偿机制、管理体制和运营机制的转变，也进一步影响到卫生院院长的角色定位及卫生院的功能定位，同时也影响到基层卫生院院长的个人思维，甚至极大的影响到卫生院院长的走向，即所谓的何去何从。新形势的卫生院，需要从事以公共卫生服务为主的功能，使得卫生院的出发点与传统管理模式发生巨大转换。卫生院院长的主要职责也与以往不同，不仅是行政上的管理者，还要兼顾财务、人事、医改新政等工作职责，责任性与风险性增加，观念也需日益更新，诸如卫生院的人事改革、绩效报酬制度改革、硬件软件建设、公共卫生服体系、乡村卫生一体化、新农合等等工作均需兼顾，在某种程度上，给卫生院长带来巨大的思想压力与工作负荷。

同时，在公立医疗机构公益性大旗之下，对公立医疗机构将采取由政府合理确定人员编制、工资水平、经费标准，明确收支范围和标准，药品、器械、设备由政府集中招标采购，按国家规定核定的基本建设、设备购置标准投入等等系列管理措施。这样，院长们的人权、财权、物权，几乎全部没有了，这些权力的行使需要请示相关主管部门的领导，那么院长们如果希望自己的医院能够获取更多的资源，怎么办?靠好好经营医院来赚钱是不可能的了，因为是公益性的，不能赚钱，那么就只能靠公关主管部门了。这种情况下，院长们需要天天围绕着那些拥有资源分配权的部门领导，比如拨款是采取标准的下限还是上限，也许会通过谈判交流等非科学、不合理手段方式。如此之下，将会出现难以预测的不良结果，这样一来，可能就毁掉了一批院长。因为院长本来应该是好好经营医院，提高医院市场竞争力的，而在这种制度设计下，他不得不成了一个公关院长。这种体制下的管理与经营模式不得不引起相关部门的深思，如何预防与打击不良行为，以及如何面对诸如道德、法律、舆论方面的压力，亦将成为相关人员研究的课题，诸如这些，也给卫生院及院长带来考验与压力。

四、影响卫生院院长的其他要素。

1、人事问题。卫生院需要发展，关键在于人才。人才的合理选择以及人事制度改革在当前受到考验。以往个别通过关系化、人情化、私下协议化的人事制度，将受到冲击;同时诸多在同等条件下，长期工作在艰苦与特殊岗位的卫生人才队伍，包括卫生院院长，也随之浮躁起来，开始寻求更趋于合理、合情、平等、适合自我发展的岗位。这样不仅是医改体制需要，也是人性本身的需求，更重要的是社会主义民主政治建设的需要与政府职能部门执政的需要。如此，将打破以往人事格局，进一步向更加公平、公正、合理的人事制度建设框架迈入，有利于人才的选拔与应用，有利于社会的稳定和谐建设。否则，将成为社会一个不稳定、不和谐的因素，而导致不良的后果。

2、卫生院硬件建设。由于行政区划的不合理性与缺陷性，导致一大批办事处卫生院建设一度滞后，该些卫生院的房屋等硬件，均还处于上世纪六七十年代，甚至部分卫生院房产都缺失;在再次建设方面，受到行政区划、审批权限、财政投入、人员办事效率等影响，卫生院所谓硬件建设再度成为历史遗留问题，甚至历经多年的建设项目一度再拖，成为人们茶余饭后关注的焦点，同时也极大的消极了卫生院的积极性。硬件建设的滞后，严重的制约了卫生院的发展，特别是办事处卫生院，同时给卫生院职工的工作生活及当地群众的就医用药带来极大的困难，给医改新政工作的深入开展带来极大的阻碍，甚至严重的影响到卫生院以及政府相关部门的社会地位及形象，如此给社会增添一个不和谐的因素。如此而来，个别卫生院出现人走楼空的现象。

3、公共卫生与基本医疗服务的矛盾。基于目前在硬件、软件平台建设、人员人事调节、绩效考核体系、财政投入、报酬分配机制等方面未趋健全的情况下，公共卫生服务为主的卫生院面临诸多问题，甚至举步维艰，加之，医疗服务在传统观念中根深蒂固，在部分领导层及群众眼里仍然视为卫生院主要工作目标及主要服务方向，如此而来，一是加大了公共卫生与医疗服务的相互矛盾，孰轻孰重难以抉择;二是同时兼顾时，但是受到上述因素影响，甚至一事无成，公卫与医疗都没做好;三是反而增加卫生院压力与思想包袱，甚至打击了卫生院工作的积极性与上进心。

4、诸如收入待遇偏低、职工子女教育及家属安置问题、人事编制不合理、职工个体因素及素质、人员队伍的内部矛盾、地理区位、地缘人文基础、多重部门的重复管理等因素，也一时困扰卫生院及卫生院院长，这些问题也将长期存在，并成为制约卫生院发展的一道道难题。譬如待遇过低、子女家属问题的影响，导致部分卫生院特别是小卫生院职工出现跳槽而另谋出路。

五、相关建议。

1、人才是创新发展的第一要素，建立健全卫生院及卫生院院长人才选拔应用机制至关重要。

制定人才长远培养计划、按照国家人事制度改革政策及党和国家新时期的用人机制，力争做到德才兼备、不拘一格用人，做到人尽其才、才尽其用，大力培养与应用相关特殊特长人才，建立人才引进与交流机制，建立人才信息平台库，建立一套合理科学的人才选拔聘用机制，杜绝任人唯亲，注重任人唯贤，给想做事、能办事的人创造良好环境，充分发挥人才在专业服务、经营管理等方面的作用。由于医疗卫生工作，是具专业性、技术性、创造性均很强的行业，同时需要兼顾专业与服务、专业与管理、专业与效益的有机协调。正所谓:用人所长，天下无不可用之人;用人所短，天下无可用之人。

2、把开展对基层卫生院建设与卫生院长的科学实际调查作为一项长期制度。调查与研究相关工作事实，以便应对策略的完善。加强人员及卫生院院长的平等互相交流、上下交流以及对外交流，建立与完善院长交流学习平台;适时开展建设卫生院发展论坛院长论坛院长精英管理俱乐部活动，为卫生院注入新的活力，以提高卫生院院长的工作热情，同时给更多的年轻人有学习进步、交流应用的机会。

3、切实发挥卫生行政主管部门的指导与领导作用。主管部门应当更进一步担负起部门职责与义务，切实调查研究卫生院发展工作，切实为下属部门积极谋划，切实提高工作效率与办事质量，切实加强自我内部管理建设，整合部门资源，形成有效合力，切实为卫生院的发展提供政策指导、资金保障、硬件投入、人才引进、管理经验、制度建设等，发挥真正的主将作用，树立良好的工作形象，以减轻卫生院院长的思想顾虑与工作压力。以至于，从上到下形成一股绳、一股劲，一种魄力，打造卫生系统的精气神,从而有效的提高卫生系统的社会影响力。

4、加强对卫生院职工及卫生院院长的人性关心与爱护，解决好他们最直接、最关心、最突出的问题。思想政治上多教育、生活工作上多照顾、舆论宣传上多引导。给基层一个献言献策、可言可谏、舆论督导的平台，以利于沟通交流，也是实践群众路线的工作需要。

5、加强卫生院院长自我修为。加强对党纪国法的学习，提高自身的的思想觉悟，加强各种规章制度的学习，提高法制的认识，熟悉党的卫生方针、政策，具有较高的政治坚定性和理论成熟度，;提高对国家医改政策的学习、理解与领会能力;坚持卫生院是政府主办的具有公益性的不以营利为目的基本性质不变，把切实维护广大人民群众得利益作为首要责任，切实履行全心全意为人民健康服务的宗旨;坚持理性开支、厉行节约、勤俭办院的原则等等。

6、他山之石，可以攻玉。学习，永远是创新发展的关键要素。学习与借鉴各地区、各行业、各部门的先进经验，结合自我实际，不断完善自我缺陷与不足。

六、小结

医疗卫生工作是关乎大众民生的工作，需要政府与社会的积极参与。乡镇卫生院的发展离不开政府部门的积极引导，更离不开广大医务人员的努力奉献，乡镇卫生院院长作为基层医改的领头人，主管乡镇卫生院全面工作的当家人，随着医改工作的进一步深入开展以及社会主义民生工程建设进一步完善，因此对于卫生院院长的要求以及影响也越来越深远。同时对于新形势下乡镇卫生院院长岗位的研究与思考，将成为我们的一大重要课题。相信在党和国家一系列务实政策之下，乡镇卫生院的前景非常乐观，人民群众的健康幸福指数日益提高，乡镇卫生院院长的走向与动向也更趋于科学合理。我们将拭目以待。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找