

# 对企业的调查报告 企业调查报告(模板6篇)

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。那么什么样的报告才是有效的呢？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。

## 对企业的调查报告篇一

就业是大学生人生的重大转折，面对目前不容乐观的就业形势，给大学生带来了很大的心理压力，这既不利于就业，也影响了大学生的工作和学习。大学生的理想与追求有明确的目的性，但面临着更多、更大的挑战与机遇，因而也承受着更大的心理压力与冲突。作为心理品质“高危人群”的大学生在就业过程中，产生心理问题是有普遍性的，需要老师们进行认真研究，并进行合理辅导。通过分析大学生存在的一些就业心理状况，进行合理引导，开展就业心理辅导，使每位大学生都能拥有一个理想的工作岗位。

正确分析大学生就业中存在的心理障碍，指导大学生客观地认识社会、认识自己及时调整自己的就业期待，做好充分的就业心理准备，把握好就业机会。

1. 我国正处于转型期，政府机构改革和经济体制转轨迫使国有单位减员增效，吸纳能力大幅下降。整个社会就业形势日趋严重。

2. 高等教育本身存在新问题

我国高校招生缺乏自主性，计划经济痕迹依然浓重，没有和市场“零距离”接触。首先，高校培养层次比例和市场需求不相适应，各层次就业率和同期招生数层次结构呈反向。其

次，高校现有学科专业结构存在新问题。学科专业供求错位，专业设置趋同化、集中化。学校不能以市场需要、知识结构需要为导向，学科专业结构、课程结构急需调整。再次，重学术教育轻职业教育。

### 3. 用人单位误区

不少用人单位在选择大学生时存在或多或少的误区，主要有摘要：首先，过分关注文凭。第二，存在性别歧视。第三，生源地域歧视。第四，过分看重工作经验。经验不足是大学毕业生最大的劣势，不少企业经营有困难，急于招聘某一方面能人，并且希望很快给企业带来变化，而一般的大学生则无法满足用人单位要求，用人单位忽视大学生的潜力和可塑性。

### 4. 大学生就业熟悉有误区

我国大学生入学率虽已接近国际公认的高等教育大众化15%的起点指标，但受过高等教育的人口仍只占总人口的5%左右，和发达国家相比，中国的大学毕业生远未到过剩的程度。教育部对部分高校6 000多名毕业生择业行为的调查显示，期望在沿海开放城市就业的学生高达66.67%，仅有6.37%和2.59%的人选择内地省会城市和中小城市，至于乡镇、农村及边远地区几乎没有人愿去。

### 5. 高学历等于高就业能力

这是目前我们社会的普遍误区，因此这种教育下的高校毕业生更轻易出现知识和能力发展的不平衡。

首先，政府应加快经济发展，为高校毕业生就业创造良好的宏观环境。其次，政府需继续重视和推进社会就业，进一步理顺毕业生就业体制，始终坚持市场取向，提高劳动力市场的流动性。

## （一）社会观念和时俱进，服务实在周到

我国社会对大学生就业观念的转变势在必行，必须真正认同劳动者无高低贵贱之分的观念，形成行行出人才的社会意识。同时，实实在在地为毕业生就业提供更多的服务。毕业生更应当根据人才市场供求状况适当调整自己的就业预期。

## （二）高校教育教学改革刻不容缓

1. 毕业生就业情况已成为衡量高校办学成效的重要标志。
2. 学校教育应和市场需求相对接。高校教学改革和社会发展、国家建设需要紧密结合。专业设置、课程结构要满足市场所需；根据不同专业科学地制定扩招规模；加大社会急需专业的招生数量，控制长线专业的发展规模。
3. 发展职业培训机构，大胆尝试校企联姻。刚从学校里出来的学生除了动手能力弱外，表达沟通能力也普遍存在新问题。学校应增设职业培训机构或增加职业素质教育课程，将职业素质培训和实习结合起来。
4. 高校应加强毕业生就业指导工作。给就业指导工作重新定位，成为学生思想政治教育的一个部分，贯穿于大学教育的始终，既弥补以前就业指导的不足，又丰富了大学生思想政治教育体系。
5. 自主创业是时代的要求。创业教育应注重对学生就业观念的转变，使学生由被动的就业观念转变为主动的创业观念，鼓励学生将创业作为自己职业的选择，并将自己的专业技能和喜好特长相结合，创造出自己所期望的价值。努力培养他们创业的能力和素质，增强创业意识，为他们在将来的人生道路上自主创业、岗位立业做好预备。

总之，大学生就业难的缓解和解决依靠经济发展，也离不开

体制改革和观念更新。解决毕业生就业是一项系统工程，涉及政府、社会、学校和学生自身等各个方面，需要政府管理部门、高校、社会，包括毕业生本人的共同努力。大学毕业生的就业新问题在今后一个阶段内将是一个比较突出的新问题。大学毕业生能够充分就业，对我国社会的稳定，高教事业的发展，建设和谐社会将发挥重要的功能。

## 对企业的调查报告篇二

全县共有餐饮企业14家，职工2168人，其中建立工会的企业6家，入会职工482人，25—200人规模企业6家，25人以下企业8家，其中国有控股企业1家，股份制企业3家，个体企业8家。

截止20xx年12月，建立工会的6家餐饮企业共有职工520人，会员482人。6家餐饮企业工会组织基本健全，能够履行工会的基本职责。

6家餐饮企业共有工会干部18人，而且全部为兼职工会干部。

从调查情况来看，6家餐饮企业工会基本上做到了权为职工所用，利为职工所谋，工会干部们都能坚持为职工办实事做好事，主要从以下几个方面发挥了作用。一是认真宣传贯彻《工会法》、《劳动法》、一系列法律法规，让职工了解法，掌握法，并能运用法律的武器维护其合法权益。二是克服来自各方面的阻力和压力，积极推行劳动合同制度，建立了有效的监督检查机制。三是不断开展职工安全教育，确保了职工生命安全。总之，在维护职工合法权益、协调劳资关系、促进企业健康发展方面，这些新建企业工会取得了一些成绩。

这几家企业虽然建立了工会组织，但工会主席在企业中并未取得实质性的地位，他们的政治和经济待遇没有真正得到落实。其原因就在于6家餐饮企业的工会干部虽然是为工人维权的干部，但更是端着老板给的饭碗的雇员，因此在工作 and 维

权中往往处于两难的境地。由于工会职务兼职化，工会工作业余化，劳动关系复杂化，使这些工会干部难以站在与企业平等的位置上，旗帜鲜明地替职工说话办事。

一些新建企业成立了工会组织后，确实开展了一些困难救助和文体活动，但工作缺少有效的载体，没有真正发挥出工会的各项职能作用。还有的虽建立了职工代表大会制度，但对职代会的工作职权、程序、组织制度等基本知识缺乏足够了解，作用发挥的也不大，各项职权并未认真履行落实，致使一些职代会成为“摆设”。这些问题产生的原因就在于企业的各项决策还是由经营者一个人说了算，工会所开展的各项活动也还是受制甚至听命于企业主，因此企业一旦发生劳资纠纷，往往无视工会组织的存在，职工的合法权益无法得到保证。所以工会在以民主议事会、协商对话会等形式对企业实行民主管理时受到障碍，难以调动员工积极性，实现劳资双赢的目的。

其原因是由于这些工会干部都是“打工一族”，要想真正维护职工的合法权益，替职工说话，就要冒着被解聘的危险，而且还会得罪老板；不替职工说话，不维护职工的权益，自己就会受到道德和良心的谴责，在私下里也常常被员工们所批评与议论。所以为了保住自己的饭碗，决大多数工会主席都不敢与老板轻易闹翻。当老板与员工之间真正产生利益矛盾或劳动纠纷时，许多工会干部都是巧妙圆滑地、胆战心惊地周旋于两者之间进行维持。他们既不敢得罪老板，也不情愿得罪职工群众。因此许多职工都反映，现在的非公企业工会的职责不是维护，而是维持。所以在维权方面，许多工会干部处于一种尴尬的境况，无法真正履行工会的维护职能。

据调查，餐饮业工会干部文化水平都比较低，最高学历是高中，初中学历者比比皆是，这就造成了工会干部法律、经济以及管理知识的缺乏。同时由于都是新上任，对工会工作不甚了解，所以在具体工作中表现为不善干、不敢干也不会干。在参与协调老板与员工的工作关系中也显得无能为力或束手

无策，有的在具体利益维护中谨小慎微，畏首畏尾；大有“多一事不如少一事”的消极思想。这些都严重影响了工会基本职能的发挥和工作的开展。

就是要用党的方针、政策和国家的法律、法规来引导企业主要依法维护员工权益的目的。工会工作在非公有制企业中能否顺利进行，各项活动能否正常开展，在很大程度上取决于企业的理解与支持，反之就会阻碍工会工作的开展。所以我们要通过各种形式和途径加大宣传力度，在社会上广泛宣传组建工会工作是促进企业经济发展，保持社会稳定的一项不可缺少的重要工作。纠正推行建会影响企业的投资环境，增加劳资矛盾等不正确的认识。要积极引导企业主和经营者进行民主管理理念、工作内容、方式方法的宣传，让他们认识民主管理是促进企业发展的动力，把发展企业的理念确立在以人中心，双赢互利上来。

就是协调好餐饮企业的劳动关系。工会是劳动关系矛盾的产物，协调劳动关系是工会工作永恒的主题。这一点对非公企业工会尤其重要。企业的发展必须以和谐稳定的劳动关系为前提条件。目前我县大多数非公企业一般经营规模不大，管理水平不高，职工综合素质不强，工会工作力量比较薄弱，使得职工的合法权益得不到应有的保障，从而导致一些非公企业劳动关系紧张。工会作为职工合法权益的代表者、维护者在非公企业中要积极推动企业依法建立职代会、平等协商和集体合同等民主管理制度，并以此作为参与协调劳动关系的基本途径和主要手段，实现劳资双方由对抗转为对话，由对立转为合作，建立和谐的企业劳动关系促进企业的和谐发展。

要加强我们工会干部的自身素质。实现工会工作的新突破和新跨越，关键在于工会自身，关键在于在干部作风。要加强对工会干部的业务培训，将上岗培训与经常性的轮训结合起来；要将工会知识与现代管理知识培训结合起来，加强对党的方针政策、工会业务、劳动法律、工资和社会保障等知识的学

习；要提高工会干部思想素养和法制水平，着力提高工会干部的综合能力。同时在提高素质的培训中，使工会干部树立参与维护意识，提高参与维护能力，增强参与和维护责任。通过多种途径和措施，下大力气才能建设一支政治立场坚定、业务能力过硬、群众观念牢固、工作作风严谨、想干事、会干事、能成事的高素质工会干部队伍。

## 对企业的调查报告篇三

本次调查主要目的就是诊断民营企业潜在的激励机制问题，很多企业近来倍受员工离员率高的困扰（吸引力不大），通过员工满意度调查就可以找出导致问题发生的原因，确定是否因员工工资不高、管理不善、晋升渠道不畅等问题，在此基础上找出更适合的激励措施。这是对某外资公司人力资源部作的调查。在这里我遇到了不同的人，通过走访积攒了很多的实践经验，收获颇丰。在调查过程中，我将所学的专业知识运用于实践中，与该公司的经理进行了深入的探讨，在学习的基础上为该公司提出了好的建议和意见，受到了公司领导及员工的认可。

### 员工 管理 激励

行政管理专业作为应用性很强的一门学科、一项重要的管理工作，是加强企业管理，提高企业效益的重要手段，企业离不开管理，竞争越激烈，企业管理工作就显得越重要。本次调查主要目的就是诊断民营企业潜在的激励机制问题，很多企业近来倍受员工离员率高的困扰（吸引力不大），通过员工满意度调查就可以找出导致问题发生的原因，确定是否因员工工资不高、管理不善、晋升渠道不畅等问题，在此基础上找出更适合的激励措施。实践证明，员工满意度调查是对企业各种问题满意度的晴雨表，如果企业通过员工满意度调查发现员工对薪酬满意度有下降趋势，就应及时检查其薪酬政策，找出不满的原因，并采取措施及时纠正我想把所学专业运用于实践中，通过调查学到书本上没有的经验，同时发

现企业现存的问题与矛盾，尽我所能为企业提供一些有价值的意见或建议，实现我学习本专业的价值。

20xx年8月至20xx年9月

某外资公司

某外资公司人力资源部

我在某外资公司人力资源部进行调查实习，现按照时间进度将调查内容报告如下：我于20xx年8月10日16：30走访了某外资公司人力资源部的地区经理，他向我介绍了该公司员工的招聘、录用及培训，员工的福利等情况，并借阅了该公司《员工手册》和20xx年度员工培训记录。9月10日14：00—17：00再次走访该经理，在他的带领下我参观了该公司员工食堂、员工宿舍及员工活动中心，同时向我介绍了他们如何与员工沟通、如何让员工参与管理。

我通过在校近二年的学习，掌握了现代行政管理的基本知识、基本理论。此次参加学校组织的社会实践，根据所学的有关企业人力资源管理的知识，选择了改企业为调查对象，通过走访该公司的人力资源部经理，查阅公司的《员工手册》及20xx度公司各部门培训记录，以《“员工第一”在该大公司人力资源管理中的运用》为题，写了这篇调查报告。企业的行政管理体系，可以说是企业的中枢神经系统，企业的人力资源管理是企业行政管理中最重要的一环，在“人的管理”的问题中，很少有比“激励”更让经理们感兴趣的，“激励就是指通过高水平的努力实现组织目标的意愿，而这种努力以能够满足个体的某些需要为条件。人力资源是现代企业的战略性资源，也是企业发展的最关键的因素。激励这个概念用于管理，是指激发员工的工作动机，使员工努力去完成组织的任务，实现组织的目标。因此，企业实行激励机制是最根本的目的是正确地诱员工的工作动机，使他们在实现组织目标的同时实现自身的需要，增加其满意度，使

他们的积极性和创造性继续保持和发扬下去。

通过此次社会实践，使我更深刻地认识到人力资源管理在企业中的重要性：企业只有重视人力资源的管理，才能有一支高素质的员工队伍，才能取得良好的效益。由于所学知识有限，只能对企业人力资源的部分进行分析，因而无法做到全面的、深层次的分析。

该公司在员工的招聘和录用工作中将主动权掌握在自己手中，通过严格的面试、录用测验等获得求员者的信息，从而判断求员者的技能、知识是否与工作要求相符。同时，公司在招聘员工时也向求员者全面客观的介绍公司情况，员工工作的内容、要求，公司所能为员工提供的培训、晋升、薪酬、福利等，使求员者能从这些信息中判断自己对所应聘的工作是否满意，是否能胜任其员。这一做法将有助于该大公司选择到更优秀的员工，也有助于员工坚定其在公司长期工作和奋斗的信心，增强企业的凝聚力。

该公司从员工进公司开始就指导员工确定自身的员业目标，帮助其设计个人的成长计划，并为员工提供适当的发展机会。这样做减少了员工的流失，提高了员工的满意感。公司采用的较为有效的员业生涯开发实践方法有如下几种：

### （一）重视员工培训

在公司迅猛发展的今天，该公司的管理者认识到人是公司成功诸因素中的第一要素，只有高素质的员工才能提高公司的竞争力。他们不只强调短期的经济效益，并不因为培训会增加企业成本费用、降低利润额而勿视对员工的培训。因而，该公司的管理者本着“员工第一”的原则，重视员工的培训工作，给他们提供各种再充电的机会。针对员工的特点提供一系列的培训指导，除了课堂培训外还有临时代理主管负责等参与式、启发式等多种方式。员工培训是全方位的，除了各种岗位技能培训，还有全面的素质培训。

## （二）建立招聘系统

该公司采取公开方式如布告牌向全体员工提供空缺员位的信息，使符合要求的员工有机会参与应征。同时，在公司员位发生空缺时，首先应在店内进行公开招聘补充，鼓励员工只要好好干就有提升机会，给员工以发展的空间。当公司内无法补充时，再从店外进行补充。

## （三）定期的工作变动

公司员工特别是服务第一线的员工通常工作比较单一。员工长期从事重复的工作容易产生厌烦情绪，服务质量也会降低。该公司通过工作轮换，安排临时任务等途径变动员工的工作，给员工提供各种各样的经验，使他们熟悉多样化的工作。通过员工交叉培训、工作轮换，既可以在一定程度上避免员工对单调岗位工作的厌烦，提高员工的工作积极性，又能节约公司人力成本。此外，通过轮岗，使员工不仅掌握多种岗位的服务技能，同时还熟悉其他岗位的服务程序，有助于提高部门之间工作的协调。

## （四）为员工提供自我评估的工具

员工要树立正确的员业发展计划必须要充分认识自己、了解自己，从而才能确定切实可行的员业目标。该公司采用了一套《人才基本素质测评软件》为员工进行自我评估提供帮助，该软件可以对每一位申请员业生涯设计的员工进行测试，通过测试，测试者能了解到自己最大的潜能和最适合从事的员位，从而能很快确定自己的发展方向，并在实践中最大限度的发挥自己的潜能。在文化方面，有较高学历的人一般更注重自我价值的实现，既包括物质利益方面的，他们更看重的是精神方面的满足，例如工作环境、工作兴趣、工作条件等，这是因为他们在基本需求能够得到保障的基础上而追求精神层次的满足，而学历相对较低的人则首要注重要的是基本需求的满足；在员务方面，管理人员和一般员工之间的需求也

有不同，因此企业在制度激励机制时一定要考虑到企业的特点和员工的个体差异，这样才能收到最大的激励效力。

#### （五）提供多种晋升途径

时至今日，由于人们的物质和精神生活都极大丰富，人们已不单单追求金钱，他们还要求行到社会的认同、尊重，实现自我价值。公司中，服务第一线的员工往往发展前途只有一条，便是提升到管理岗位。尽管不少优秀的服务人员经过培训和锻炼后走上了管理岗位，并且完全能够胜任行政管理。然而，也有不少优秀的服务人员却无法做好行政管理工作，或者不喜欢从事行政管理工作，而服务工作第一线却失去了一批骨干。对此，该公司在对员工满意度调查也是一项对于企业来说很有意义的工作，通过员工满意度的测量，可以及时找出企业人力资源管理中当下和潜在存在的各种问题，通过满意度调查可以找出对员工来说有效的激励措施，为公司内部行政人员和车间生产人员制定了两类不同的晋升制度，并为每个员位设立几个不同的等级。优秀的员工可晋升员位级别，增加工资，却不必脱离岗位第一线。不同等级的员工承担不同的员责。例如：高级员工不仅需完成自己的工作，而且需要培训新员工工作。这样，既可以实现公司对优秀员工的有效吸引力，又可以使企业达到合理用人的目的。

### 对企业的调查报告篇四

根据省局《关于做好20xx年度企业所得税税源调查分析预测工作的通知》（赣地税函〔xx年〕152号）的通知精神，我局高度重视，局长办公会做了专门研究，进行了工作部署。通过精心组织、合理安排，我局克服了时间紧、任务重等不利因素，圆满地完成了调查任务，现将调查情况汇报如下：

xx年年度盈利企业情况分析〔xx年年度，企业所得税列管户为1147户，其中查帐征收户为591户，根据我们的调查测算，盈利企业为260户，实际缴纳所得税额预计为2535万元；核定

征收企业462户，预计xx年企业所得税为4168万元。

20xx年度预测□20xx年度查帐征收1199户，盈利企业为306户，预计所得税为2731万元，同比增加196万元，增长7.7%；核定征收企业482户，预计所得税5755万元，增长1587万元，增长38%。

20xx年度影响企业所得税的因素主要有以下几方面：

10年我市建筑安装、房地产企业仍处于上升发展阶段，增势比较明显。我市建筑安装、房地产企业所得税将是10年在税率调整下的一个主要增长点。

工业企业所得税在经济稳步发展下，虽然税率调整，但是其经济发展带来总的应纳税所得额，即所得税税基的增长基本能抵消税率调整的影响，两相相抵，应纳税所得税税额略有增长。

1. 税率变化的影响：主要在两方面。一是查帐征收企业，由于企业所得税税率由33%降为25%，直接降低了8个百分点，因此在查帐征收户中，预计20xx年度企业所得税下降663万元，影响较大的还是制造行业，下降435万。

2. 高新技术企业减按15%的税率征收企业所得税对我市税源无影响。

3. 企业工资薪金税前据实扣除对税源的影响：由于我市企业职工工资水平不高，因此企业工资薪金税前据实扣除影响不大，预计减少41万元。

4. 享受企业所得税减免税到期恢复征税对税源的影响，如民政福利企业优惠政策的变化、享受资源综合利用、主辅分离企业优惠政策到期恢复征税对税源的影响：无影响。

5. 文化体制改革企业享受企业所得税优惠政策对税源的影响：无影响。

6. 实行核定征收企业应税所得率的调整对税源的影响：根据总局、省局调整应税所得率的精神，我市对工业、商业等行业应税所得率有所下降，对税收会带来减收因素。但建筑安装、房地产业仍是我市重点税源行业，我市建筑安装业原按2%附征，房地产业按3%附征企业所得税，与其他设区市地税局比，我市附征率相对比较低。我局决定，建筑安装业拟按12%，房地产业拟按16%的应税所得率核定征收，附征率比原来预计各提高一个百分点。因此核定征收所得税不仅不会减少，而且会增加1266万元。

20xx年我局将进一步落实税收管理员制度，加强精细化管理，促进企业所得税管理水平的进一步提高。市局将认真组织学习、宣传《新企业所得税法》及《实施条例》，充分吃透政策精神，加强所得税管理，拓宽税基，涵养税源。

## 对企业的调查报告篇五

为更好的了解企业文化的本质及其作用，本人于x年x月至x月x日通过访问法，资料搜集法对xxxx科技有限公司进行调查。总体来说企业文化，很广泛从多方面对于企业的发展提出理念，对于人才的要求有独到的见解。然而企业的文化管理方面的存在一些问题，就这些问题而展开分析，并提出改进的建议。

xxxx科技有限公司成立于20xx年，位于xx市福田区益田路，法定代表人是刘某某，注册资本（万元）100，企业的经营范围：兴办实业（具体项目另行申报）；服装设计，国内商业、物资供销业（不含专营、专卖、专控商品）；计算机系统集成；弱电工程设计；计算机软件、硬件产品的开发与设计；微波产品、电子产品的技术开发及销售（不含限制项目）。

## （一）以品质为基础

企业逐步健全推行质量保证体系，在管理上坚持：“优秀人才、优秀品质、优秀服务”。产品的质量是我们的诚信。推行：零缺陷服务，为用户提供满意度。

## （二）以创意为发展

勇于创新，创新是高科技企业的灵魂，是企业保持旺盛生命力的基础，是取得竞争优势、立于不败之地的法宝。时刻虚心学习、永远大胆创新，是每一个员工的责任。

## （三）以成果分享为共同目标

一个成功的企业，只有不断的分享，在此过程中也要不断的接受批评，而管改进自我，以优秀的成果造福客户。服务客户、服务社会。

一个企业的文化体现在管理上。对于以上企业文化的分析，发现企业文化在管理方面的存在一些问题：

### （一）企业的管理制度不够健全

企业文化中可以看出，对于企业利益与品质的保证较多的，相对而言对与员工利益的保证就十分欠缺。比例过分的失调，很显然只有的体制实行起来，不能灵活应对，涉及范围太校现在市场发展迅速，而企业不能够与时俱进，对于制度给予相应的改善。陈旧的制度导致员工工作缺乏动力，也使得许多员工也抱着混口饭吃的态度工作。很多员工认为自己在企业的发展空间小，不能够很好的体现自身的价值，在企业文化中也提到了“优秀人才”但是根据调查很多人并没有受企业任何专业的培训。这也暴露的体制不能够很好实施的缺点。

### （二）企业员工对企业文化认识不足

很多企业员工认为企业文化，那是企业高层的事情，与自己没有多大的利益关系。也不会想花时间在这上面。更多是考虑与自己利益相关的事情。企业在企业文化上的宣传力度很欠缺，在调查过程中也有高层说到：现在工作繁忙，很难有时间去做文化建设的宣传和配合工作，对于如何宣传企业文化感到束手无策。还有些人认为企业子要效率好，那么企业文化就会自然形成。这也是现在阶段绝大多数企业的想法。

### （三）在建立企业文化上没有良好的沟通平台

企业自身对于企业文化的了解十分的欠缺，以利益为第一，员工对企业目标缺乏具体的了解，没有形成企业的共同价值观，危机而感缺乏，企业的归属感不强，时常表现出恃才傲物、工作上因为分工不太合理，出现了互相推工作的情况，常常以“很忙”为由来拒绝参加院内的文娱活动，同事之间往往只存在工作关系，缺乏润滑。中层领导班子的管理能力问题突出，院中层领导班子成员大多是由专业技术拔尖的员工担任，他们的普遍特点是工作压力、工作责任越来越多，管理任务繁忙，而对于管理上的知识没有系统的学习和研究。所以导致了企业与员工矛盾重重。

### （一）企业管理制度的完善

管理制度要形式多样，机制灵活，却又不失威信。涉及企业本身的利益以及员工的利益。注重管理水平的提高，贯彻落实各项规章制度，同时要取得全体员工的一致认可，追踪全球最新技术、经营管理理念。给予员工不断的培训、深造机会，激发工作热情和创新活力。坚持以人为本，广为接纳和储备具有先进管理经验和专长的科技人员，形成良好的人才知识结构，为企业创造更多财富。

### （三）加强对于企业文化的宣传

首先明确企业的奋斗目标，召集员工对于企业文化的共同学

习，使其对于企业文化有深入的了解。不定期询问员工意见，还可以同时创业企业文化特色如：人本文化特、色整体文化特色、创新文化特色、求实文化特色、服务文化特色等，让员工参与其中。找到属于自己的文化特色。使企业文化深入人心。

### （三）建立双向沟通的模式，让员工与企业间形成良好沟通

企业对于自身的文化要有深入的了解。对于员工要给予人性化的管理，不定期的了解员工对于企业的看法，认真的考虑或者采取接纳。让员工对于企业有较强的归属感，企业对于员工给予更多积极的关注，可以公开的鼓励员工，挖掘他们的潜在的能力。在节假日给予适当的问候。开展各种活动，拉近员工与企业之间的距离。良好的沟通与合作使企业内运作顺畅，增加效益。

## 对企业的调查报告篇六

我县龙头企业只所以表现出经营好的效益也不稳定；项目对头的开工又不足等不正常现象，其原因就在于龙头企业还没有真正建立起稳定、高效的原料基地。多年来，虽然龙头企业和县、乡政府在基地建设上没少付出，但效果始终不够理想，究其原因，其症结就在以下四个方面的问题没有得到妥善解决。

一是由于市场供求关系的变化所带来的市场经济的波动，使得基地农户从业热情忽高忽低，直接影响到原料基地的稳定程度。二是由于有些企业在基地建设上抓法不力，一些好的项目还没有被农户所认识等诸多因素的影响，使企业的生产经营活动，因没有基地的支撑而难以正常进行。三是以种植业作为经营项目的原料生产基地，由于基础设施相对薄弱，原料产出能力不能满足企业的需要。四是淡薄的诚信意识，影响了企业与农户的密切合作。

上述问题的存在是利益关系调节失当的必然结果。只要我们严格遵循市场规律，实现经济利益的合理分配，那么一切困难和问题都将会被克服，基于这样的认识，下面，仅就如何从调节经济利益入手、加强龙头企业基地建设建议如下：

二、维护农户利益。合理承担风险，靠让利于民来巩固基地。企业要在生产经营活动中，千方百计规避化解市场风险，追求利润的最大化，本是天经地义，无可指责的正常行为，而无利不起早、亏本就撂挑又是农民传承多年难以改变的信条与习惯，这就构成了长期存在于合作双方之间，又必须给予妥善解决的矛盾。在市场形势看好，体现利益均沾时，矛盾表现的并不十分明显，一但行情走低，需要风险共担时，这一矛盾势必会凸显出来，在这种情况下，如何巩固千方百计创建起来的原料基地、最大限度地保护农户的生产积极性，有效化解合作双方利益分配上的矛盾，是龙头企业无法回避而又必须作出正确回答的课题。我认为，解决的办法只有一个，那就是坚持让利于民的原则，在确保产业少挣不赔的前提下，由企业尽量多承担风险。对确实赔本的农户要合理给予补贴。在这一方面，如文国冷冻食品有限公司等一些企业，分别采取了诸如：体现让利直接补；兑现承诺诚信补；反哺基地间接补等一系列补贴措施，收到了很好的效果。使他们能在市场行情走高时，由于省去了原料生产环节的再组织和减少因临时采购造成的高额支出而抢占先机，获取更大的效益。

四、树立诚信意识。严格兑现承诺，在精诚合作的氛围中，建立起龙头企业与农户的依存关系。市场经济既是法制经济，同时也是诚信经济。在市场经济相关法律法规还不十分完善的条件下，以诚实、守信为纽带把原料生产的供需双方紧密联系在一起、使龙头企业和农户在精诚合作的氛围中建立起相互支持，争取双赢的依存关系就显的尤为重要。要做到这一点合作双方就必须用签订所规定的相关条件来自觉地约束自己的生产经营行为，龙头企业要不折不扣地兑现在企业能承受、农户能接受的前提下作出的所有承诺，就是在受到市场风险冲击的情况下，也应当以牺牲企业部分利益来避免

农户受到伤害。用诚实、守信的人格魅力来保护农户的从业热情，巩固和发展已有的原料基地。农户则应当自觉履行订单所规定的各项义务，认真按照操作规程办事，杜绝掺杂使假、坑害合作方利益的现象发生。用说到哪、做到哪的实际行动，给人无信不之的千年古训以新的诠释。我想，农、企双方真正做到了这一点，哪么，合作关系稳定，共同受益的产生链条必然会越来越粗壮，越来越牢固。