

最新企业调查报告好(优秀6篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

企业调查报告好篇一

社会调查时间：社会调查是每个大学生必须拥有的一段经历，它使我们在实践中了解社会，让我们学到了很多在课堂上根本就学不到的知识，受益匪浅，也打开了视野，增长了见识，使我认识到将所学的知识具体应用到工作中去，就会为我们以后进一步走向社会打下坚实的基础，只有在社会调查期间尽快调整好自己的学习方式，适应社会，才能被这个社会所接纳，进而生存发展。刚进入公司的时候我总是踌躇满志，经历了一连串的经验教训之后，我努力调整观念，正确认识了公司和个人的地位以及发展方向，我相信只要我们立足于现实，改变和调整看问题的角度锐意进取，在成才的道路上不断攀登，有朝一日，那些成才的机遇就会纷至沓来，促使我们成为世界公认的人才。现在我就对这两个多月在鑫海集团下属的鑫海家园物业管理公司这个社会调查的机遇做一个小节。

办公室人际关系对工作的影响，因为这些都是我在校学习中不曾接触过的方面，所以我将首先在报告中首先讲述我在实习期间积累的这方面的认识和经验。

一、物业工作需要严谨的工作态度。其实做任何工作都应该认真细致，尤其是在我工作的会计处，每个岗位都需要与数字打交道，经常要处理大量数据，要求精确，任何一点细小

的错误都会影响到整体的结果。比如做物业服务收取的核算，金额数字必须完全准确，才能进行解付和交易。在记账时，每一笔交易录入电脑后都要有专人复核，确保汇款时间、金额、汇款人和收款人账号等各项要素准确无误。一个月后，我又被借调动到了人事处，但这一严谨的工作作风始终影响着我，同时我也注意到这一作风也是公司的企业文化之一，在每一个员工身上都能得到体现。

二、讲究分工合作，工作程序详细具体，每一步骤都有一定的操作规范。比如进行代理水电费用征收时，必须按照计算核对总金额、记账、复核、打印、用户核对这些步骤进行。每一张票据的信息都要准确地输入电脑，还要经过复核。如果资料出现错误，就无法使征收成功。各道工序都互相关联，每一步都关系到整体结果，必须大家一起分工合作，才能最后完成工作任务，这种细化分工合作的模式表面上看来似乎有些繁杂，但它最大程度上减小了在中间环节中的资金流动，避免了有可能导致的业主与物业公司的纠纷。

三、与同事的相处与交流很重要。由于一个完整的任务需要大家分工合作来完成，所以同事之间的沟通与交流很重要。在工作过程中难免会出现一些差错，给下一道工序的同事造成不便；或者由于某些客观原因，虽然不应由某个人完全负责，但确实影响到其他同事的工作。这时一定要用正确的方法与同事交流，尽快地解决问题，大家才能齐心协力地搞好工作。另外在办公室的人际关系也很难把握，尤其是对于我们这些初出茅庐的实习生，尤其是有些同事之间的关系非常微妙，亲近或疏远任何一方都会给自己带来一些不利的影响，我在这方面的经验是少说话，多做事，这方面的技巧，书本上是学不到的，要在工作中慢慢地学习积累。

以前（社会调查之前），总以为我们的生活按照书本来做就没错了，可是社会调查之后我才发现好多东西是书本上学习不到的。有人说社会是一个大学校，而我现在才真正体会到自己只是一个幼稚班的小朋友而已。当然我并不害怕和气馁。

我有很多领导和同事在指路，而我自己也是一个不吝请教的小学生。也许我有时候会为我曾经做过的一些事情而感到后悔，但是没关系，我也清醒的知道这些都是我为社会交的学费。有了经验就有了生活的知识。

同事是一个很奇怪的东西，当然这个“东西”并非骂人之词，我只是把这个角色当作一个社会的事物组成来分析。我之前也天真的以为搞好和同事的关系和搞好和同学的关系没有什么差别。但后来的实践证明当时的我完全是想当然之见。事实上同事之间的关系要比同学之情复杂的多。至少在大多数场合里同学之间不会有利益冲突，而同事之间的关系会在与领导的关系，权位竞争，工资业绩竞争中寻求平衡。

社会调查期间，我得到了各位领导、老师和前辈们的关心与帮助，各位老师都非常耐心地教导我，让我不但学会业务，也学到很多待人处事的道理。特别是办公室里的领导和同事们，在繁忙的工作中抽出时间，不仅在工作上给我指导，向我解说业务知识，还在生活上给与很多关怀。希望以后有机会能再向各位领导和同事学习请教。

以上是我对自己在本公司工作的，下面我将结合在校学习的管理知识对社会调查期间所观察的公司中存在的一系列问题以及解决方案作一个系统的论述。

在社会调查期间，我深深体会到了本公司的优势，以及在齐齐哈尔市的影响地位。虽然本公司仅经过了短短几年的发展，却取得了如此大的成绩，这与鑫海人辛勤工作勇于创新，敢于挑战的精神是分不开的。但在看到成绩的同时，我也发现了这其中存在的一些影响鑫海物业发展的问题，现总结整理如下：

第一，内部管理不规范。首先，本公司受齐齐哈尔市整个物业管理发展的影响，几处的物业管理差不多都沿袭了旧有的管理模式。部门分工不够明确，制度不健全，少有程序化、

规范化的工作流程，大部分进行着简单粗放的管理。其次，由于物业管理牵扯到的问题众多，各处体制不健全，各种关系错综复杂，需要协调、处理的关系众多，使得各物业处把大量的精力放在处理各种关系上，包括处理物业处与集团公司之间的关系，物业与行政部门的关系，与有关业主之间的关系。处理好这些关系当然有利与物业管理的发展，但当因此而忽视了内部管理与对外服务时，就难免本末倒置了。这样就影响了物业管理的健康发展。

第二，责权利不明。责权利不明，是影响企业发展的主要障碍。这包括两个方面，一方面是各物业处与总公司之间。由于我公司物业管理的特殊性，各处的物业管理，均是由作为开发商的总公司筹备建立的，物业管理人员，大部分是由集团公司从各岗位调配的人员，这就导致了建设与管理不分的局面，无形之中增加了物业管理的难度。虽然，这种建管一家的局面，也曾给物业管理带来过一定的好处，例如，一些房屋维修问题、设备设施配备问题，都可以较好的协商解决。但更多的却是使物业管理工作无法独立开展。许多问题都需要层层审批，造成了多头管理，影响了物业管理的服务质量的提高和物业管理企业的健康发展。另一方面，是各物业管理处内部、各岗位之间权责不明，岗位职责分工不合理，人员配备不科学，造成了工作效率低下，人员富余，工作链断档，工作流程不顺畅，使一些工作不能正常、快捷有效的完成，大大影响了服务水平的提高。

第三，基础薄弱，正常运行困难。首先由于部分物业开发较早，设备、设施老化，使维修难度加大，维修成本高，给各方面工作带来了很大压力。其次，前期遗留问题较多，物业管理仅凭自己的力量难以解决。物业管理与开发商之间，与建设单位之间，与业主之间矛盾重重，物业管理收入微薄，使物业管理收入不抵支出难以正常运行，企业举步维艰。这就使得物业管理难以改进设备，改善服务，导致了服务水平低，业主投诉率居高不下，对服务不满意，进而导致部分业主拒交物业管理费。这样就使得物业管理陷入了恶性循环之

中。

第四，缺乏专业的管理人员。由于企业从业人员，相对缺少专业知识，大部分是中途搞物业管理，尽管经验相对丰富，但缺乏系统的理论知识。并且由于观念、资金等问题，企业很少引进专业的管理人员，这就导致了，服务意识较差，观念创新匮乏，使得物业管理难以进入良性发展的轨道。

这些问题影响着我公司的发展，为改善其物业管理状况，树立公司物业管理品牌，不妨采取以下措施，以促进企业快速、健康发展。

1. 明晰权力和责任。本公司欲走品牌之路，就必须走独立发展之路，明确与总公司之间的关系，分清责任界限，享受独立开展各项工作的权利，承担其作为物业管理企业应负的责任。另外，各物业处也应加强自身的管理，合理划分部门，科学安排岗位，规范各部门的职责，做到“人人有事关，事事有人关”理顺物业管理流程，明确各部门员工的职责与权利。

2. 建立、健全规章、制度。一个成功的企业一定要有一套科学、合理、适合本企业特点的规章、制度，来规范员工的行为。要树立鑫海物业品牌，必须要健全规章、制度作为保障。这包括制订质量保证制度、收费管理制度、财务制度、岗位考核制度等一整套必备的制度，还包括物业管理服务工作流程、投诉受理程序、报修维修程序、紧急事故处理程序等一系列程序化的规范。只有健全这些规章、制度，并积极落实，才能打造一个成功的企业，才能树立海纳物业品牌。

3. 改善物业管理环境。改善管理环境，就要理顺各方面的关系，使得各部门可以协调配合。减少在不必要的环节上的开支，用于改善设备、设施。在资金有限的情况下，最大限度的提供优质服务，尽最大努力满足业主的合理要求，以提高收费率，增加企业收入，使企业走上良性循环的道路，能够

独立正常运作。

4. 提高员工素质。只有提高员工整体素质，才能形成优秀的团队，才能打造成功的企业，才可以树立鑫海物业品牌。提高员工素质可以从以下几个方面入手，一方面，内部培训。经常开展业务知识、专业知识、服务意识学习活动，整体提高员工的业务水平和服务意识；另一方面，就是从优秀的物业公司，请专业知识渊博，实践经验丰富的专家，进行培训，学习优秀物业管理企业的成功经验；最后，引进人才。企业应引进部分专业知识丰富的优秀人才，以补充新鲜血液，提高企业的活力和创新力，促进企业的发展和品牌的树立。

5. 建立企业文化。物业管理企业的服务特性决定了必须从文化层面上去提高员工素质，只有建立起适合本企业特点的企业文化，从文化的高度和层面来突出企业价值观，以此规范员工的服务水平、服务态度和服务意识。这样才能促进企业的正常运行、高速发展。

总之，想要走品牌之路，就应全面改善管理，明确公司之间、部门之间、岗位之间的职责与

权利，建立健全各种规章制度，理顺、协调各方面关系，形成高素质的优秀管理队伍，建立起适合鑫海物业特点的企业文化，树立全新的鑫海物业形象。另外，由于鑫海物业所辖小区较多，各处的物业、业主各具特色，建筑物业差异较大。所以，还应根据各处的特点采取不同的改善措施。

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。”初读此句时，我并没有特别的感觉。然而就在这不长的实习后，我不仅真正明白了它的意义，更深切体会到它的内涵。对我而言，社会和单位才是最好的大学，我发现自己在课本上学到的理论知识如果不与公司工作实践相结合就显得太有限，太浅薄。在公司里每一个人都是我的老师，我要学习的实在太多太多，不仅是专业技能，还有职业精神和社会经验，这些都能成为我

以后能很好的胜任工作的基础，也是我能在激烈的竞争中脱颖而出最重的砝码。回想当初刚要实习的时候，我抱着终于可以告别学生的单调生活，进入自己梦寐以求的充满活力的社会大舞台的心情，进入了鑫海集团旗下的鑫海物业管理公司，经历了两个月的实习却又发现自己学到的东西始终是不够，这也让我深刻地认识到学生的本职是学习而不是上课，从课堂到企业，学习是永无止境的，从这个角度说，我愿意永远当一个学生。这次实习的时间虽然很短，可我学到的却是我一个学期在学校难以了解的。就比如如何与同事们相处，相信人际关系是现今不少大学生刚踏出社会遇到的一大难题，于是在实习时我便有意观察前辈们是如何和同事以及上级相处的，而自己也尽量虚心求教，不懂就问。要搞好人际关系并不仅仅限于本部门，还要跟别的部门例如市场部的同事相处好，那工作起来的效率才高，人们所说的“和气生财”在我们的日常工作中也是不无道理的。而且在工作中常与前辈们聊聊天不仅可以放松一下神经，而且可以学到不少工作以外的事情，尽管许多情况我们不一定遇到，可有所了解做到心中有数，也算是此次社会实践的目的了。通过这次实习，我对民营企业发展现状有了从理性到感性的认识，这对我来说是一次很大的进步。在实习过程中我不仅学到了许多在课堂上学不到的知识，并提高了自己的实际工作能力，对毕业后在新的工作岗位上做好本职工作打下了基础，提高了自信心。有不少学生实习时都觉得课堂上学的知识用不上，出现挫折感，可我觉得，课本上学的知识都是最基本的知识，不管现实情况怎样变化，抓住了最基本的就可以以不变应万变。在实习期间我发现虽然企业表面现象千差万别，管理方式各有特色，但归根到底，都可以用我们在工商管理中的原理和相关的分析来解释，所以在校期间努力掌握理论知识仍然是我们本科阶段的重中之重，但这样的理论学习之有与相关实践联系起来才更有生命力，也更能显现出它的价值。所以我认为这次的暑期实习最重要的意义就在于使我们切实认识到本专业的社会价值，是我们在步入社会成为一个能独立承担经济责任的自然人之前的一次最重要的锻炼，我会更努力地积累理论知识，使自己成为一个更优秀的工商管理人才。

企业调查报告好篇二

在当前中国实施创新驱动发展战略的背景下，独立、客观、快捷、科学地开展专利评估，为用户提供经营决策参考依据，有效提高用户对专利资产的利用效率，具有重大战略意义。

在专利评估实践中，不同的用户有不同的动机，对评估有着不同的诉求。有的用户评估专利是为了到银行进行质押并获得融资，有的用户评估专利是为了以无形资产进行投资，有的用户评估专利是为了进行专利转让或许可，还有的用户评估专利是为了确定专利侵权赔偿金额。因此不同的用户，对专利评估的数据需求是不同的，对专利评估各个技术环节的需求的侧重点是不同的。

在这些纷繁复杂的评估数据中，不同用户出于不同的专利评估目的，对这些数据的需求是不同的，其选择是有所侧重的。比如说，用户评估专利的目的是为了到银行进行质押并获得融资，那么银行对这些专利评估数据中最看重的是专利的盈利能力，那么能够表征专利盈利能力的评估数据有专利收益和专利交易指数，分析数据有专利效度、专利权属稳定性因子、专利关联产品或服务年度销售增长率等，这些数据所表征的专利盈利能力具体表现为：盈利能力强的专利要么每年可以收取到高额的专利许可费，要么每年可以获得高额的专利产品或服务销售收入，要么每年可以阻止竞争对手实施该专利而制止了高额的侵权产品销售所得。因此用户在做专利质押时，只要在评估报告中向银行重点出示上述评估数据即可。

以某专利以银行质押融资为评估目的举例，假定用户选择的是出具简易报告，则报告在结论部分将主要披露专利收益和专利交易指数，分析数据有专利效度、专利权属稳定性因子、专利关联产品或服务年度销售增长率等6项数据，当然也可以应用户需求出具其它数据。具体如下图：

- 1、首先应该选择评估目的。它将决定评估报告中重点披露和揭示哪些数据；
- 2、评估报告的形式。它将决定评估报告内容的丰富程度，关系着专利评估的成本和费用；
- 4、是否需要加急评估，它关系着评估订单和任务处理的优先顺序；
- 5、是否需要开展专利附带技术评估，将专利背后技术秘密的价值和价格进行揭示；
- 6、是否需要增值服务，比如工商入资登记、转让和许可合同的起草和备案等。

企业调查报告好篇三

××市区仍有109家国有企业未改制，完成企业改制需要46亿元总成本，约有4.5万名职工需就业和社保安置。这是全市实现科学发展、奋起赶超要直接面对和破解的重大课题。有着显著地域优势和产业资源优势的××市区，为何国有企业改制进程如此缓慢，以致目前改制成本高筑，推动企业改制如此艰难；目前影响企业改制的冻结问题在哪里；要采取哪些措施整体推进改制，是贯彻落实市委九届七次全委扩大会议精神，实现科学发展，奋起赶超的需要，是市直各部门，各企业班子要认真分析、深入研究解决的问题。

1997年全市学南通，对国有企业实行股份制改造，全市上下刮起了改革风。但未能从企业机制和职工身份转变上实行彻底改革。遇上1998年全市抗洪救灾与灾后重建等诸多因素影响，致使市属企业改革拖后了三年。20xx年起全省掀起国有企业改革热潮，××各县区都集中时间、精力进行国有企业改革，但市属国有企业改革力度较小，进展缓慢。20xx年起，市属企业市直各行业纷纷向政府呈送改制方案，但政府要抓的

大事太多，国有企业改制问题似乎提不上主要议题。20xx年各部门以企业为单位向政府呈报改制方案，但市政府未成立改制办。一个企业改制从改制立项、职工分流方案初审、资产评估、职代会成立、企业改制方案通过到最后的领导小组批复，全程要经过六个部门、八个程序，最快要八个月至一年，有的甚至是一年半或两年。因此，一段时期政府叫得响、企业干着急、部门慢慢来的改革态势，桎梏着市属国有企业的改制进程。20xx年市政府加大力度推进企业改制，成立企业改制领导小组和市政府改制办，促进了市属国有企业改制。但20xx年4月调整职工身份置换补偿金标准，和改制企业“四零五零”人员养老、医疗保金续缴年龄，增加了企业改制成本，在有些部门与行业引发了新的矛盾。综上所述，笔者认为：政府推进企业改制的工作力度、部门服务企业改制的态度、改制政策标准制定和前后一致的尺度、企业班子实施企业改制的同心度，是近几年××市属国有企业改制工作滞后的主要原因。

××市属国有企业改制进程与长江沿岸市区相比落后五至六年，与全省其他设区市相比滞后二至三年。表面上是109户国有企业的存在与急待改制，实质上，一是错失改革良机，增加企业成本；二是国有资产的休眠与浪费；三是挫伤了企业骨干和企业职工创业激情与工作热情；从根本上影响着××的经济发展速度。当前推进市属国有企业改制，要着重围绕，钱从哪里来，人往哪儿去，妥善研究和解决好以下三个根本性问题。

(一)企业改制成本不足和成本动态增长问题。企业改制成本由企业职工身份置换补偿金，企业应缴职工养老保险金、医保金、失业保险金，企业各类债务等组成。随着时间的推移，企业改制成本年增长速度超过两位数。以市粮食直属分局六户企业为例。20xx年底测算改制成本为2800万元。20xx年底基本完成企业改制成本为4300万元，如果拖到明年完成改制，成本要达到7000万元。市直109户未改制企业今年底完成改制

成本是46亿元，明年底完成接近50亿元□20xx年底完成改制，成本将达到55亿元。市直早完成一年企业改制相当于增加三十个1000万元利税大户。就市属各行业，各部门来说，今明两年推进市属国营企业改制所带来的经济价值大于任何产业和工作所创造的经济价值。

(二)企业老职工安置和企业员工再就业问题。据统计市属109户企业共有职工4.5万人，剔除已达到退休年龄和五年内提前退休老职工2.5万人，约有2万人需再就业寻求出路和生活保障。如何以人为本，以保民生、保增长、保稳定来实施企业改制，是改制工作的核心问题。改制企业，主导改制的行业主管部门，制订企业改制方案，选择老企业的关、停、并、转时，首先要考虑的是企业老职工的安置问题。要以妥善积极的办法，落实老职工的养老和医疗保障安置，帮助就业有困难的职工实现转岗创业和再就业，切忌只顾少数人利益把职工安置问题简单推给政府，推向社会。

(三)企业债务清理和银行债务偿还问题。市属国有企业普遍存在企业债务重，银行欠款多的问题。绝大部分企业的地产、房产都抵押在各国有商业银行。企业不启动改制，债权债务得不到有效清理，抵押资产一定程度也在流失和贬值。国家支持国有商业银行发放贷款，支持中小型企业发展，××各商业银行也要站在支持××经济发展的高度，支持市属国有企业改制，支持国有老企业的关、停、并、转，支持新企业的整合重组，从而有利于银行债务的有效清理与落实。

整体推进市属国有企业改制的对策与措施

推进市属国有企业改制是一项系统工程，需要市委市政府的高度重视，需要各部门各行业的精心组织与服务，需要各改制企业干部职工的同心参与和配合，全市上下要站在发展的高度，兼顾长远利益与眼前利益，全局利益与局部利益，以人为本，协调各方关系，整体推进改制工作的顺利进行。

(一)以经济规划和产业发展主导企业改制。一个地区有一个地区的经济发展和产业特色。××前几年制订了“十一五”经济发展规划，明确了发展机械、电子、汽车、化工、棉纺、水产、旅游、食品等特色产业。市属众多家国有企业曾经都有自己的产业发展定位，市属国有企业改制，首先要分析确认现有企业的产业发展前景、行业发展定位。主导改制的政府行业组成和工作部门，要充分研究行业发展、行业企业整合、行业内企业财税增长培植问题，在本行业内做出企业改制和企业发展方案，以发展主导改制，以改制促发展。

(二)以产权改革和机制创新实施企业改制。许多发达地区的经济发展事实证明，国有中小型企业生存发展的障碍不是产品不适应市场，也不仅仅是设备、技术、资金问题，而是计划经济遗存下来的公有制形式下的企业经营、管理、分配机制不适应市场经济的发展。市属国有企业的改制，首先要动产权、动机制，宜股则股、宜租则租、宜卖则卖，鼓励全民创业，彻底改变企业现有的经营体制与管理机制，以现代企业制度的建立，实施企业改制。

(三)以招商引资和资产盘活促进企业改制。近几年推动经济发展的手段是招商引资。市属国有企业改制，要以招商引资为切入点，加大企业招商，产业引资力度，引进外来资金、技术、机制、人才，对现有企业进行彻底的改组、改造。只要企业在××落户、安排××人就业，向××财税部门纳税，要舍得让利，与其企业关停，留守人员坐食国有资产，不如引进盘活，让资产生财，让政府得税，让员工得利，促进地域经济发展。

(四)以土地收储和资产抵交扶助企业改制。近两年市属企业改制，普遍遇到一个有地无钱，有业无现的问题。很多企业通过了改制方案，确无资金起动的。如何解决影响市属企业改制的资金瓶颈问题，按市场价格集中收储市区各改制企业的国有土地，和企业应缴养老保险金、医疗保险金，经评估后以资产抵押，畅通改制企业与社保、医保，为参与改制职工

进行养老保险、医疗保险通道，在政府集中土地资源和有效资产的基础上，最大限度地支持企业尽快完成改制。

(五)以整体推进和分步实施督促企业改制。市属国有企业改制，是一项规范性和系统性很强的工作，宜分系统分部门整体推进，分步实施。一要分系统制订企业改制总体方案，各企业实施方案；二要以系统为单位筹措改制成本，平衡调度改制资金；三要分系统做好老职工社、医保托管，新企业员工培训、转岗、分流、再就业服务；四要以系统为单位清理企业债权债务，盘活存量资产；五要加强督促检查，严肃改制工作纪律，确保改制工作健康有序进行。

企业调查报告好篇四

——岗位管理现状内容摘要：我国企业对通过岗位分析加强岗位管理规范化的态度基本一致，但管理规范化水平有待进一步提高。绝大多数企业进行过组织结构调整和人员调整，且主要以小范围的局部调整为主。企业岗位分析的结果主要应用于考核、招聘、薪酬设计和人员岗位调整等领域。企业对岗位分析在人力资源管理中的作用的认同感高度一致。不同背景企业岗位管理情况存在一定差别。

关键词：企业 人力资源管理 岗位管理 应用

现代人力资源管理的核心命题之一是解决人与组织的关系问题，这一命题自然地集中在人与组织的结合点——岗位的管理上。以岗位分析为核心的岗位管理是现代企业人力资源管理的一项重要的基础工作，反映一个企业管理的规范化水平。

我国企业对通过岗位分析加强岗位管理规范化的态度基本一致，但管理规范化水平有待进一步提高。在调查的1883 家企业中，92%的企业认识到通过岗位分析加强岗位规范化管理的重要性，其中，51.8%的企业做过岗位分析，41.4%的企业正在做或准备做岗位分析。这表明，我国企业通过岗位分析加

强岗位规范化管理的态度具有高度的一致性。但仅有51.8%的企业做过岗位分析，企业岗位管理规范化水平仍比较低。

绝大多数企业进行过组织结构调整和人员调整，且主要以小范围的局部调整为主。调查显示，在进行岗位分析前，81.7%的企业对自身组织结构都进行了调整，其中，进行局部调整的企业占60.4%，调整较大的企业占21.3%，没进行调整的企业仅占18.3%。有76.3%的企业通过岗位分析对人员进行了调整，其中，人员调整大的企业仅占10.1%；人员局部调整的企业占66.3%；另有23.7%的企业没有进行人员调整。这表明，大多数企业在岗位分析之后进行了人员调整，但调整幅度主要以小范围局部调整为主。

企业岗位分析结果主要应用于考核、招聘、薪酬设计和人员岗位调整等领域。企业进行岗位分析的结果主要应用于考核的占36.2%、招聘的占34.3%、薪酬设计的占33.3%、人员岗位调整的占31.5%；而应用于培训和职业生涯规划的仅占23.1%和10.9%，比例较低。

企业对岗位分析在人力资源管理中作用的认同感高度一致。87%的企业认为岗位分析对企业人力资源管理工作发挥了比较大的作用，其中，9.4%的企业认为作用非常大，31.7%的企业认为作用很大，46.3%的企业认为作用较大。另有10.1%的企业认为有一点作用，仅2.2%的企业认为没有发挥作用。

反映出西部地区企业的管理模式正发生重大改变。

不同地区企业岗位分析结果应用稍有差别。东部地区企业岗位分析结果主要应用领域是考核、招聘、薪酬设计，中部地区企业主要应用于考核、薪酬设计、人员岗位调整，西部地区企业主要应用于考核、人员调整、招聘。东中部地区企业越来越认识到薪酬设计对提升人力资源管理水平的重要性，并逐渐将岗位分析的结果应用于薪酬设计领域。

集体企业正规化管理意识两极分化，私营企业管理正规化水平较低。从企业性质来看，国有企业、非国有股份公司及外资企业“做过”、“正在做或准备做”、“不打算做”岗位分析的比例差别不大；集体企业中，做过岗位分析的企业占60.7%，为最高，但也有14.3%的企业不打算做岗位分析，这表明集体企业管理意识两极分化；私营企业中，做过岗位分析的企业占47.1%，低于其他企业，这表明私营企业还不太重视管理正规化。

集体企业组织结构和人员调整的比例和幅度最大，外资、港澳台企业和非国有股份及有限责任公司进行调整的比例和幅度相对较小。94.1%的集体企业进行了调整，其中进行较大调整的占29.4%，进行局部调整的占64.7%。外资、港澳台企业和非国有股份及有限责任公司进行调整的比例和幅度相对较小，有超过20%的企业基本没有进行组织结构的调整。从人员调整的情况看，集体企业人员调整的幅度和调整比例最大，人员调整大的企业占17.6%；非国有股份和有限责任公司的调整幅度最小，仅有5%的企业进行了较大幅度的调整；外资、港澳台资企业调整比例最小，31.6%没有进行人员调整。

不同性质企业岗位分析结果应用领域稍有差别。国有企业和国有控股企业的岗位分析结果主要应用于考核和薪酬设计；集体企业主要应用于薪酬设计和考核；外资、港澳台资企业、私营企业和非国有股份及有限责任公司主要应用于招聘和考核。这表明，国有和集体企业越来越认识到薪酬设计在人力资源管理中的重要作用，过去平均主义的分配方式已经明显不适应现代企业管理的需要，并根据岗位分析和评价的结果逐渐拉开收入差距。

上市企业管理规范化水平明显高于非上市企业。境内外都上市的企业岗位管理规范化程度最高，做过岗位分析的比例高达72.5%；非上市的企业岗位管理规范化程度最低，做过岗位分析的比例仅为47.3%；境内上市、境外上市或拟上市企业做过岗位分析的比例差别不大。

拟上市企业的组织结构调整幅度最大，企业上市有利于促进企业管理水平提升。拟上市的企业组织结构调整大的占28.9%；境内外都上市的企业100%都进行了组织结构调整。

上市企业更注重把岗位分析的结果应用于薪酬设计。境内外都上市的企业岗位分析结果主要应用于薪酬设计和考核；没有上市的企业、拟上市企业主要应用于考核和招聘。这表明上市企业更注重把岗位分析的结果应用于薪酬设计，来提升人力资源的管理水平。

上市企业更加认同岗位分析对企业人力资源管理的作用和地位。上市企业认为通过岗位分析对公司人力资源管理的作用“非常大”和“很大”的比例占54%；非上市企业认为通过岗位分析对公司人力资源管理的作用“非常大”和“很大”的比例不到40%，低于上市企业。

企业资产规模越大，企业岗位管理规范化程度越高。企业资产额3000万元以下的企业、3000万元至1.5亿元的企业、1.5亿元至3亿元、3亿元以上的企业做过岗位分析的比例分别为：42%、52.2%、52.8%、58.9%。从企业的销售额来看，也有类似规律。这表明，企业的规模越大，管理的层级越多、管理的复杂程度越大，越需要通过岗位规范化管理提升企业的人力资源管理水平。

企业规模越大，组织结构调整的比例越大。资产额3亿元以上的企业组织结构调整幅度最大，28.1%的企业组织结构调整大；资产额3000万元以下的企业组织结构调整幅度最低，只有16.1%的企业进行了组织结构的大调整。从企业销售额看，也有类似的规律，即销售额越大，调整幅度越大。

企业规模越大，薪酬设计受岗位分析的结果的影响越高。资产额3亿元以上企业的岗位分析结果主要应用于考核、薪酬设计和招聘；资产额1.5亿元至3亿元企业主要应用于考核、招聘和薪酬设计；资产额3000万元至1.5亿元的企业主要应用于

考核、招聘和薪酬设计；资产额3000万元以下的企业主要应用于考核、招聘和人员岗位调整。

企业规模越大，越认同岗位分析对企业人力资源管理的作用。资产规模3亿元以上的企业认为通过岗位分析对公司人力资源管理的作用“非常大”和“很大”的比例占45.3%；资产规模1.5亿元至3亿元企业的比例占39.1%；资产规模3000万元至1.5亿元的企业占38%，资产规模3000万元以下企业的比例占37.8%。

采掘业企业做过岗位分析的为79.2%，高于其他行业；其次是公用事业类企业，占61%；金融保险和建筑业企业做过岗位分析的比例较低，分别为47.9%和48.7%。

从组织结构调整情况看，农林牧渔业企业调整比例最大，95%的企业都进行了组织结构调整；批发零售餐饮业企业的调整幅度最大，进行组织结构大幅调整的占46.7%；采掘业企业调整幅度最小，调整大的企业所占比例仅5%。

从人员调整看，采掘业企业调整比例和幅度最大，所有受调查的企业都进行了人员调整，且绝大部分企业以较大范围的人员调整为主，人员调整大的企业占89.5%。通讯与信息技术及制造业企业调整幅度最小，进行较大范围人员调整的企业不到8%。交通运输、仓储和邮政业企业调整比例最小，进行人员调整的比例为67.6%，低于其他行业的企业。

从岗位分析结果应用看，农林牧渔业、制造业、批发零售餐饮业、房地产业、金融保险岗位分析的结果主要应用于考核和招聘；采掘业企业主要应用于薪酬设计，公用事业企业主要应用于人员调整和考核；建筑业、交通运输、仓储和邮政业主要应用于考核和薪酬设计；通讯与信息技术及社会服务业主要应用于招聘和人员岗位调整。

企业调查报告好篇五

1月，纺织企业原料采购明显较12月减少，在12月集中补库之后，大多以随用随购为主，棉花库存下降8.86%，库存天数减少6.79天。被调查企业中，46%减少棉花库存，33%增加棉花库存。

1月纱线产量增加，环比上升了1.56%。纯棉纱占比较12月减少了0.04个百分点；混纺纱占比较12月减少了1.99个百分点。

企业要参与市场竞争，就必须拥有高素质的员工队伍。人才要参与人才市场竞争，就必须时时“充电”，吸收新知识和新技能，以增强自身竞争力。培训使企业人力资本整体增值的同时，也增加了企业自身的价值。员工培训可以有效地帮助企业创造价值或赢得竞争优势，重视员工培训工作的企业会比他们的竞争对手表现出更好的经营业绩，更有信心迎接竞争性挑战。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。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。

在金融危机的海啸过后，虽然这次危机对中国的影响没有像其他国家的影响那么大。但是从对大学生就业的这个方面讲，它所带来的也就并非一般的影响了。目前，已经有不少大学生在校园招聘会上发现，现在来招聘的单位没有往年多，而且需要的名额也十分有限。有一位企业的总裁说过：“如今，企业都在大量裁员，很多在职的精英我们都不得不忍痛割爱，更别再说再去招聘没有经验的高校毕业的大学生了。”这也足以见得大学生就业形势的严峻了。

1月，企业手中配额不多，进口棉采购明显减少。另一方面新疆棉陆续出疆，内地库存继续增加，企业为了保证用棉质量，

对新疆棉采购比例增加。进口棉占总用棉量的比重为31.94%，较上月减少了0.99个百分点；新疆棉占45.88%，较上月增加了0.63个百分点。

同样的矛盾也存在于大多数教师身上。调查显示，72.1%的老师认为网络对于学生学习上的好处是显而易见的，能够获取有用信息，开拓视野，提高学习效率，促进学习。45.6%的教师同时又认为，学生上网不仅浪费时间，影响学业，而且会耽于玩乐，无心向学。支持学生上网的教师只有31.9%，42.7%的教师则认为平时应禁止学生上网，只有假期才能允许，21.8%的教师觉得还是任其自然为好。值得注意的是，教师对于学生上网的观点和态度，往往会通过家访、家长会等途径作用到家长和学生身上。

食品出厂检验落实情况：我厂配备了架盘天平、分析天平、电热干燥箱、水浴锅、旋光仪、分光光度计、pH计、超净工作台、台式培养箱、显微镜、蒸汽压力灭菌器等检验设备，具有检验辅助设备和化学试剂，实验室测量比对情况均符合相关规定。检验人员经过山东省质量技术监督局培训，具有山东省职业技能鉴定中心发放的检验资格证书。按照国家标准，对生产出的每个单元的每批产品进行检验，将检验的原始记录和产品出厂检验报告留存备查，对出厂的每批产品留样，并进行登记。

据统计，1月全国50家重点大型服装类零售企业零售额同比下降24.7%，内需减少；同时，我国纺织品服装出口情况不乐观，据海关总署最新数据显示，20xx年1月我国出口纺织品服装约260.85亿美元，同比减少8.85%，环比增加1.60%。其中出口纺织纱线、织物及制品97.17亿美元，同比减少7.79%，环比减少0.38%；出口服装及衣着附件163.68亿美元，同比减少了9.47%，环比增加2.84%。其中棉制纺织品和服装出口也出现下降，棉纱线出口同比下降13%，棉制针织服装出口下降15%。

1月，我国进口棉纱线21.7万吨，同比增长20.4%，环比增长5.7%。在国内外棉价差收窄的情况下，棉纱线进口自20xx年12月起出现连续两月增加。

企业调查报告好篇六

【导语】调查报告是对某一情况、某一事件“去粗取精、去伪存真、由此及彼、由表及里”的分析研究，揭示出本质，找出规律，总结出经验，最后以书面形式陈述出来。以下是大的企业调查报告，欢迎阅读！

一、产业结构不够合理，重复建设较为普遍

一是产业结构层次较低。我镇企业大多集中在加工制造业这种传统的劳动密集型产业上，其产品大多停留在简单制作的水平上。相当数量的企业技术装备水平低，产品质量、产品附加值低。

二是重复建设，重复投入。由于我国消费品市场和资金市场的不成熟，容易形成短时期内的消费热点，短期的利润促使大量资金迅速涌入，在这个过程中，政府也缺乏宏观的经济引导，此后随着生产能力的扩大，需求趋于饱和，在此情况下，企业不得不展开低水平的竞争。

三是产业关联度低。在纵向合作上，即在关联的企业之间，没有建立起合作关系，缺乏统一的技术和质量标准；在横向合作上，即在生产相同或类似产品的企业之间缺乏明确的市场分工，没有在信息、人员培训等方面共享社会资源。例如我镇的一定数量的砖厂，就存在制造水平低，重复建设，关联度低等问题。

究其原因，一是多数企业主要集中在生产基础产品的产业上，这些产业对企业的规模、技术、资金、劳动力素质的要求都不高，产业的进入壁垒低，生产经营以“低质跑量”为主，

在消费的短期热点中，容易造成持续上项目而形成行业的恶性竞争。

二是从产品价值链的角度看，我镇仍处于赢利较少的生产制造环节，而利润丰厚的研发、设计以及市场营销、品牌推广等环节基本没有涉及。

三由于大量企业处于高度专业化分工状态，其固定资产专用程度较高，一旦出现全行业衰退或企业亏损，经营者也很难使设备转用或转卖，所以企业只能艰难维持经营，或偷工减料以求降低成本，使市场上产品质量不断退化。这种局限于中低档生产制造环节，处于产品价值链的低端部分，缺乏自主品牌和市场影响力，企业所获得的附加值和利润偏低就是必然结果了。

二、科技创新能力不足，产品更新换代缓慢 我镇企业大多没有自己的核心技术和知识产权，只是以目前市场上极为普遍的甚至于落后的技术作为生产工艺，品牌意识不强。由于自主创新能力不足，缺乏对技术创新投入的力度，产品更新换代缓慢，仅仅依靠低价取胜。

这在我镇企业中是极其普遍的现象，调查的这些企业中，大部分只有1-2名技术人员，有的甚至没有技术人员，这造成了企业缺乏发展后劲，缺少自己的核心竞争力，在经历短暂的辉煌后，发展动力不足，甚至会出现消亡的现象。

究其原因，一是企业起点低、实力小，大多缺乏自主创新能力，绝大部分企业都没有自己工艺人员，更别提研发人员。就经济大环境来看，以技术研发为主体的人才倒三角的高新技术企业往往具有更强的活力和潜力。二是高素质的专业技术人才和经营管理人才太少，员工素质普遍较低，大多数人只有初中及以下的文化程度。

我镇企业大多仍沿用家族式管理方式，这一管理方式为企业

建立之初的生存与发展曾做出过很大贡献。但是，在当前形势下，特别是在企业发展中期，这一管理方式往往容易转化为消极的阻滞，容易造成经营效率的低下和激励机制的偏颇。

同时，大部分企业主小农意识严重，“小富即安、小进即满”的心态制约了企业的进一步发展。调查中发现，部分企业完全有可能通过融资等手段进一步扩张，但由于担心怕“外人”来分蛋糕，为了避免风险，企业只愿维持现状，不想再去进一步发展。

究其原因，一是价值观错位。管理者将企业存在的价值看成是家族利益化的载体，而不是上升到更高的社会价值层面，“私利”与“功利”相混淆，促使思想陷入封闭，拒绝改变，导致企业管理僵化。二是思维僵化。由于长期以来受小农文化熏陶，固步自封、志得意满、看问题的片面性决定了无法在瞬息万变的经济浪潮中作出及时的改变。

为贯彻县党政联席会关于手套行业发展问题的有关精神，按照县委、县政府的要求，我镇及时组织经贸委人员对全镇手套生产企业进行调查摸底，摸清了手套生产企业的个数、经营情况、市场情况及发展趋势。现报告如下：

一、手套生产企业现状

全镇手套生产企业可以说只有济宁三园工贸有限公司一家，其余均为作坊式加工，不能称之为企业，为此，只能以这家公司为例进行分析。

济宁三园工贸有限公司位于疃里镇前贾村327国道南侧。公司成立于xx年5月，6月正式投产。公司占地30000平方米，建筑面积12000平方米，现有职工150人，主要生产防滑手套等产品。设备齐全、配套，固定资产475万元。通过调查发现，工作中存在的问题是：

1、思想不够解放。在全县上下“解放思想、干事创业”的良好氛围下，特别是县委、县政府出台了一系列鼓励民营经济发展的优惠政策，给全县经济注入了活力，激发了企业内部潜力。作为三园工贸内部，还存在着发展定位不高、怕担市场风险的错误认识，没能把握住机遇，导致企业发展不快。2、产品科技含量低。三园工贸属于劳动密集型企业。产品科技含量不高，需要的是技术熟练的年轻工人。但随着近几年青岛、胶东等地的快速发展，工人报酬高，大部分工人都远赴外地打工，导致我们当地劳动力市场人员不足，使现有的设备不能全部正常运转，影响了企业的高速度发展。

3、缺乏高素质的管理人才。现在的私营企业的管理大多还是家族式的粗放管理，企业内高素质、经营理念先进的管理人才较少，加上企业疏于对人才的培训，导致企业不能形成一支高效的管理人才队伍，使企业负责人大事小事一肩挑，抽不出较多的时间研究市场、充电学习，管理水平得不到快速提高。

二、下步工作的打算

1、发展思路是：用足用好县委、县政府的各项优惠政策，加强企业的内部管理，促进生产机制的高效运转，提高产品数量，提升产品质量，扩大市场占有率，利用自主出口权的优势，使产品迅速打入国际市场。全力推进外贸出口，扩大出口创汇额，使三园工贸成为疃里镇的知名龙头企业，带动一方经济的发展。工作目标是：按照超常规、高速度、跨越式发展的总体要求，预计年产品数量达到15万打，产值突破500万元，实现利税80万元，出口创汇突破20万美元。

2、具体工作措施：

(1)进一步解放思想、树立抢机遇、大发展的意识。县委、县政府对企业发展越来越重视，对企业制定的政策越来越优惠。各级领导对企业发展越来越关心，为企业出谋划策，增强了

我们干事创业的信心和决心。给我们企业的发展、招商引资提供了一个较大的发展空间。所以我们要牢牢把握住这个千载难逢的机遇，以思想的大解放促进经济的大发展，增强压力感和紧迫感，坚定发展的决心和信心。

(2) 加大企业投入，增加企业效益，带动经济发展。充分利用我县全力推动招商引资的优势，与韩国客商积极洽谈、合作，投资150万元新上一条牛仔褲服装生产线，把企业发展成集手套加工，服装生产多个品种共存，互助互补的企业集团。

(3) 积极推进外贸出口。在镇党委、政府的大力支持下，企业实现了外贸出口10万美元，但其余的多为代理出口。明年，将充分利用已有的自主出口权积极向国外市场进军，打出产品品牌，使代理出口变为自主出口，增加企业效益。

(4) 加强企业内部管理。向发达地区、县内的先进企业学习，努力探索先进的管理经验，建立现代化的管理模式。培训提高现有人才，引进科技人才，向管理要质量，向先进机制要产量，向科技、人才要效益。限度地调动每一位员工的积极性，挖掘他们的潜力，激发他们干事创业的激情。

一、产业结构不够合理，重复建设较为普遍

一是产业结构层次较低。我镇企业大多集中在加工制造业这种传统的劳动密集型产业上，其产品大多停留在简单制作的水平上。相当数量的企业技术装备水平低，产品质量、产品附加值低。二是重复建设，重复投入。由于我国消费品市场和资金市场的不成熟，容易形成短时期内的消费热点，短期的利润促使大量资金迅速涌入，在这个过程中，政府也缺乏宏观的经济引导，此后随着生产能力的扩大，需求趋于饱和，在此情况下，企业不得不展开低水平的竞争。三是产业关联度低。在纵向合作上，即在关联的企业之间，没有建立起合作关系，缺乏统一的技术和质量标准；在横向合作上，即在生产相同或类似产品的企业之间缺乏明确的市场分工，没有在

信息、人员培训等方面共享社会资源。例如我镇的一定数量的砖厂，就存在制造水平低，重复建设，关联度低等问题。究其原因，一是多数企业主要集中在生产基础产品的产业上，这些产业对企业的规模、技术、资金、劳动力素质的要求都不高，产业的进入壁垒低，生产经营以“低质跑量”为主，在消费的短期热点中，容易造成持续上项目而形成行业的恶性竞争。二是从产品价值链的角度看，我镇仍处于赢利较少的生产制造环节，而利润丰厚的研发、设计以及市场营销、品牌推广等环节基本没有涉及。三是由于大量企业处于高度专业化分工状态，其固定资产专用程度较高，一旦出现全行业衰退或企业亏损，经营者也很难使设备转用或转卖，所以企业只能艰难维持经营，或偷工减料以求降低成本，使市场上产品质量不断退化。这种局限于中低档生产制造环节，处于产品价值链的低端部分，缺乏自主品牌和市场影响力，企业所获得的附加值和利润偏低就是必然结果了。

二、科技创新能力不足，产品更新换代缓慢

我镇企业大多没有自己的核心技术和知识产权，只是以目前市场上极为普遍的甚至于落后的技术作为生产工艺，品牌意识不强。由于自主创新能力不足，缺乏对技术创新投入的力度，产品更新换代缓慢，仅仅依靠低价取胜。这在我镇企业中是极其普遍的现象，调查的这些企业中，大部分只有1-2名技术人员，有的甚至没有技术人员，这造成了企业缺乏发展后劲，缺少自己的核心竞争力，在经历短暂的辉煌后，发展动力不足，甚至会出现消亡的现象。

究其原因，一是企业起点低、实力小，大多缺乏自主创新能力，绝大部分企业都没有自己工艺人员，更别提研发人员。就经济大环境来看，以技术研发为主体的人才倒三角的高新技术企业往往具有更强的活力和潜力。二是高素质的专业技术人才和经营管理人才太少，员工素质普遍较低，大多数人只有初中及以下的文化程度。三是缺乏公共的技术创新平台，

不能使企业有效的和高校等科研单位直接挂钩，把最新的技术成果直接转化为生产力。四是大型公司为了保持其技术优势，一般都把核心技术和关键工艺严格控制在内部，我镇企业很难获得相关资料。例如我镇德利煤化有限公司就难以获得附加值很高的针状焦的生产工艺。

三、发展理念不够超前，管理方式普遍落后

我镇企业大多仍沿用家族式管理方式，这一管理方式为企业建立之初的生存与发展曾做出过很大贡献。但是，在当前形势下，特别是在企业发展的中期，这一管理方式往往容易转化为消极的阻滞，容易造成经营效率的低下和激励机制的偏颇。同时，大部分企业主小农意识严重，“小富即安、小进即满”的心态制约了企业的进一步发展。调查中发现，部分企业完全有可能通过融资等手段进一步扩张，但由于担心怕“外人”来分蛋糕，为了避免风险，企业只愿维持现状，不想再去进一步发展。

内容仅供参考