

# 最新百分率的意义和计算方法教学反思

## 常见的碱教学反思(实用5篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

### 大学生企业调研报告篇一

北京首钢股份有限公司始建于1919年，是以钢铁业为主，高新技术产业同步发展的上市公司，是目前我国上市公司中最大的钢铁联合企业之一。拥有从焦化、烧结、炼铁、炼钢到轧材，前后工序能力配套的生产体系，主体生产设备达到了国际同行业先进水平。本公司经营范围为钢铁冶炼、钢压延加工，冶金技术开发、咨询、转让、服务，销售金属材料、焦炭、化工产品等，具有完整的产供销体系和独立面向市场的经营能力。进入新世纪，面对前所未有的压力和挑战，首钢积极推进搬迁调整和产业结构优化升级，持续推进创新创业，开创了钢铁企业“一业多地”发展的新格局，实现了从以长材生产为主向高档板材生产为主的转变，向打造世界一流钢铁企业迈出了重要的一步。

#### (一) 行业状况

20xx年，我国经济增速下降，钢铁产品市场需求萎缩，导致钢材市场疲软，产能严重过剩，部分行业用钢量负增长，钢铁生产增速回落，钢材价格低位徘徊且持续低迷；铁矿石等原燃材料价格虽有所下降，但仍处于高位，钢铁企业在生产成本和期间费用双重压力下，经济效益继续下滑，行业处于亏损局面。

中国20xx年的钢产量为7.2亿吨，而美国仅为1.2亿吨。自中国在200x年实施5860亿美元的经济刺激计划以来，钢铁产业已经成为中国同产能过剩作斗争的标志。20xx年上半年中国钢材价格震荡下行。由于国内经济持续减速、市场信心缺失、美联储退出qe去金融化的压力，下半年钢材市场行情仍将弱势运行，并有可能再探新低，但其继续跌幅有限。预计全年粗钢产量将会达到7.5亿吨，由此形成铁矿石等上游原料需求较为旺盛的局面。全国粗钢产能的大量释放，在增大市场压力的同时，使得铁矿石等原材料需求有增无减。今年以来铁矿石价格走低，其主要因素在于全球大宗商品需求疲弱、美元汇率上升，以及人民币大幅升值等多项因素的共同影响。

## （二）公司业务

首钢创建于1919年，目前已形成钢铁业为主，兼营采矿、机械、电子、建筑、房地产、服务业、海外贸易等多种行业的跨国大型企业集团。在中国企业联合会20xx年度中国企业500强中，首钢位列39位。

20xx年底公司钢铁主流程停产，公司只保留第一线材厂及冷轧公司继续开展钢铁生产经营业务，公司抗风险能力受到不利影响。20xx年，受宏观经济因素的影响，公司只有一线材厂及控股子公司冷轧公司正常生产经营。但一线材厂生产能力有限，因此冷轧公司是公司钢铁主业的主体。努力实现减亏、扭亏是冷轧公司20xx年以及未来一段时期的着力点和重心。20xx年，冷轧公司利润总额-59009万元，比上年度减亏19134万元，减亏幅度24.48%。

20xx年公司钢材产销量比20xx年减少4.3%，主要钢材市场疲软，为减少亏损主动压缩产能。由于首黔公司杨山煤矿20xx年进行30万吨技改工程，未生产原煤，造成煤炭收入同比大幅减少。

### （三）公司近三年来财务状况

首钢股份20xx年营业收入1,251,648.62万元，同比降低55.15%；营业利润-29,039.43万元，同比降低194.24%。20xx年，营业收入1,010,338.22万元，同比降低19.28%；营业利润-54,709.65万元，同比降低88.40%。由此看来，首钢近三年财务状况一直处于下降状态，之所以下降，主要是由于自200x年全球金融危机以来，我国经济发展速度有所放缓，在全球经济形势尚未明显反转的情况下，未来国内宏观经济走势存在一定的不确定性。第二，针对国内通胀压力逐步显现采取的宏观调控政策，在缓解通货膨胀的同时，放缓钢铁下游包括房地产、汽车等行业的发展速度，会对本公司的经营产生不利影响。第三，近年来我国钢铁行业扩产，产能结构性过剩仍十分突出，供大于求的局面难以改观。

## 二、公司近三年财务状况分析

### 3. 分析步骤：

（1）对企业进行会计分析，首先是资产负债表的分析，包括资产负债表的水平分析与垂直分析。其次是对利润表进行分析，包括利润表的水平分析、垂直分析和分项分析，最后是对现金流量表分析，包括现金流量表的水平分析与结构分析。

（2）对公司进行财务效率的分析，首先分析的是公司的偿债能力分析，其次是公司营运能力的分析，然后是公司盈利能力的分析，最后是公司发展能力的分析。

（3）对公司的财务进行综合分析和业绩评价，通过杜邦分析进行综合全面改的分析，找出公司存在的问题。

## 大学生企业调研报告篇二

3月25日下午，《改革内参》“僵尸企业治理之道”内部研讨会在中国经济体制改革杂志社大会议室召开。本次研讨会由我国经济学家何帆教授担任主报告人。研讨会邀请了中央财经大学公共财政研究院王雍君院长，中国企业改革与发展研究会周放生副会长，中国社科院人口与劳动经济研究所都阳教授，上海钢联电子商务股份有限公司总经理高波，国家统计局就业大数据小组组长李志龙，中国人民大学经济学院教授陶然等学者担任点评和发言嘉宾。中国经济体制改革杂志社总编辑史克毅、编辑部主任刘学军、调研部主任贾存斗、财新智库宏观经济研究员朱鹤、财政部财政科学研究院研究员樊轶侠、上海钢炼电子商务股份有限公司副总经理任竹倩，以及来自中央财经大学、民生银行等相关研究机构的学者共同参与研讨。

何帆教授研究团队的主报告《中国僵尸企业：现状、成因及政策建议》是在长期跟踪、研究僵尸企业，多次深入企业进行调研的基础上编写而成。报告提出处置僵尸企业不能紧靠企业自身之力，需要银行、政府和企业之间相互配合，共同发力，形成“企业自救、银行辅助、政府托底”的分工格局，这是成功处置僵尸企业的重要保障。何帆教授认为在经济低迷的时期去产能以及解决僵尸企业，难度会比我们想象的要大。去产能的主体是市场而非政府，但现在是政府在主导去产能，比如让各省拿出一个去僵尸企业的数量名单，这种方法有可能会产生激励机制的扭曲。从国际经验来看，真正解决问题的是企业本身，政府要做的是在配套政策上去支持，在社会政策上要托底。

王雍君院长从财政治理的角度来剖析僵尸企业，认为讨论僵尸企业的对策必须关切五个方面的问题：一是僵尸企业的制定标准，二是僵尸企业应该正确分类，三是财政压力和可承受性的测试，四是政府的职能边界，五是财政支持的方式。

都阳教授和李志龙博士均从就业角度来分析僵尸企业的治理。都教授认为如果把去产能过程中的就业问题判断成很严重，会阻碍这个进程的推进。应采取保护工人，不保护岗位的原则来解决就业问题。李博士认为去产能带来的冲击可能不是那么大，保就业，可能还是要把目光放的更宽一点。对员工的安置问题，他认为有两点值得关注：一是分享经济可能是下一个淘宝式的就业发动机；二是健全面向城乡全体劳动者的职业培训制度，更加有针对性的做好失业人员的职业培训。

高波总经理建议由国家部委牵头成立高级别巡视组，摸清现有僵尸企业和即将成为僵尸企业的数量及产能，立即停止求助、补贴及银行贷款，对各类钢铁企业压缩产能的奖补一视同仁，优先解决从业人员分流及安置问题。

陶然教授认为去产能的过程中有一个值得考虑的问题，就是怎样实现真正的国退民进，而现在的很多做法是国进民退，包括压产能，把民营压掉，保国企。

樊轶侠研究员提出去产能的目标，不能全国性的划一个杠杆，总体的思路是央企一套指标，地方按照自己的大致标准，给一定的自主权。政府要提供间接的去产能补助。除了直接的补贴，还有融资支持，在税收优惠方面更能体现间接的支持。

## 大学生企业调研报告篇三

根据县纪委《关于开展以“企业大走访、矛盾大排查”为主题的企业评机关（单位）活动实施方案》要求，县物价局纪检组于4月28-29日对太白镇5家企业进行了走访，全面调查目前企业生产经营面临的矛盾和问题，重点了解企业对县直机关（单位）服务发展、提高效能、优化环境方面的建议和意见，现将走访调研情况汇报如下：

太白镇大多数企业属冶金压延、机械制造类行业，受金融危机影响较大，所走访的5家企业也均经营钢材、机械加工、建

材贸易等，去年下半年以来，一直处于亏损状态。如市兴祥金属材料工贸有限公司，去年7-11月份亏损30多万元，产品库存积压相当严重，今年x月份后，受国家4万亿投资拉动，市场略有回暖，但销售经营仍十分艰难；市华明机械厂资金不足，研发投入不够，产品需求下降，去年实现利润较上一年大幅下降120%；太白诚信建材贸易公司去年销售也大幅下降，且资金回笼太慢，造成如今一直处于停产半停产状态；龙山桥矿山公司、鑫森机械公司也都不同程度地受到国内外经济形势的影响，企业效益持续下滑。

### 1、资金周转压力大。由于受到金融危机影响，加上冶金

压延、机械加工等行业的激烈竞争，产品价格提升潜力小，销售压力大，造成库存积压较多。所调查走访的5家企业中有4家资金周转出现困难。其中，华明机械厂因产品档次不高、竞争力弱，市场需求下降，目前拟上马科研改造项目，但研发资金缺口达100多万；诚信建材由于资金回笼慢，造成周转困难；龙山桥矿山公司则由于矿石售价下降幅度达，加上购置了一批安全设备，生产经营的周转资金十分紧张。

### 2、融资困难，且利息重。调查走访中，发现大多数企业一方面资金吃紧，另一方面则融资渠道狭窄，且利息较高。走访的5家企业计划年内总投资300万元，其中技改、技术创新等内涵投资项目200万元。由于融资渠道狭窄，基本靠银行贷款，且利率还不低。贷款形式主要采用抵押标的物，企业存货、设备和第三方担保次之，担保方式单一，融资渠道狭窄，缺乏必要的信用担保，目前这些中小企业均面临着融资困难问题，制约了企业的发展。

### 3、优惠政策辐射不到。调查走访中，发现5家企业都属中小企业，这些年来，为促进地方经济发展、解决当地劳动力就业等方面做出了许多贡献，但由于规模小、影响不大，普遍得不到政策的眷顾，而且缺乏地方政府及部门的支持与帮助。如太白诚信建材贸易公司反映在工商登记年审、税收返还等

优惠政策方面，与县经济开发区相比差距较大；龙山桥矿山公司反映供电部门实行预交电费，企业由于用电量较多，预交金额大，本身资金周转就困难，造成企业很大压力。

1、加强融资支持，创新担保方式。多管齐下解决融资难瓶颈，引导银行业金融机构转变经营理念，打破只片面强调大客户的陈旧观念，提高小企业融资能力，简化信贷业务流程，完善金融产品创新。支持发展中小企业担保机构，要加强对小企业的辅导和服务，建立合理的小企业信用评级体系，促进中小企业信用担保体系建设。

2、加大帮扶力度，营造发展环境。为中小企业创造良好的外部发展环境，提供优质的服务，加快政府职能转变，促进中小企业健康发展。涉及到多个部门、各种发展环境，多个部门要形成工作合力，联合解决发展难题。同时，政府应当树立“小企业大就业”的意识，增加公共服务的供给。

3、完善政策体系，推进企业创新。要从财税金融支持、实施政府采购促进、促进人才流动、降低创新风险、支持企业投入等方面入手，制定和落实相应的政策措施，鼓励中小企业提升自主创新能力。采取政府支持引导、企业自主运作、社会广泛参与的方式，建立一批服务机构，搭建一些必要的服务平台，为企业创新提供全方位服务。鼓励和支持企业与科研院所开展联合、合作，发挥社会力量为中小企业创新服务。

4、建立预警机制，增强风险意识。把有关信息和可能发生的风险及时地传递给广大中小企业，使其早作准备，制定应对措施，减少损失，以利稳健发展。

## 大学生企业调研报告篇四

1. 薪酬水平偏低。

从下表可以看出，重庆力帆汽车销售公司的薪资低于全国力

帆销售公司的薪资，不仅在重庆地区偏低，而且相对于全国平均水平低1000元左右。

在市场经济和新经济条件下，企业的人才竞争首先是薪酬的竞争。薪酬是对人才价值认定的表现，体现某个人的能力和贡献并得到社会承认。公司如果薪酬水平偏低，则必然不可能引进或留住人才。

3. 这主要表现在薪酬制度不完善，不同岗位间的工资差别不明显。该公司薪酬体系没有形成明确的岗位工资等级。这样一来，致使薪酬体系某些环节有失公平。同时，公司的薪酬结构中并没有提出社会福利工资。公司完整的福利体系应该包括公共福利和个别福利两个方面，公共福利考虑员工的对以后生活的一种安全感，个别福利则能够让员对公司产生出一种归属感。在公司薪酬方案中既无公共福利，也无公司自有的个别福利，这就造成了公司员工的归属感不强。

#### 4. 薪酬的激励缺乏竞争性。

现行的岗位工资标准起点低，而绝对差额小。公司的整体薪酬价位与劳动力市场价位不一致，大部分生产环节岗位工资接近或低于所从事相同劳动强度的外部市场的薪酬水平，不具有外部竞争性。公司内部，由于职工付出了辛勤的劳动却得不到同行业应当得到的工资，使得跳槽事件频频，尤其是关键部门的人才流失，使公司蒙受巨大的损失。劳动报酬一个样就失去了岗位薪酬的激励作用。

1. 建立完善的薪酬管理制度。建立完善的薪酬管理制度，有利于企业各部门和岗位分清职责和权限，各种制度有章可循。奖惩分明，消除以个别领导好恶为准而发生不透明、不公平、引发员不满的弊端。制定公开透明的业绩评价制度，工作评价要科学合理，由此建立起来的报酬制度才能公平合理。有效调动员工的积极性，使薪酬的管理纳入制度化、科学化、规范化管理的轨道。



## 2、建立富有竞争力的薪酬体系。

薪酬直接影响到企业在人才市场中的竞争力。合理的薪酬才能占有人才和摆脱优秀人才“跳槽”而流失。企业要发展，就要建立一套适应当前人才市场竞争的薪酬体系。奖金不再以学历、工龄等资历为主要参考依据，而主要应根据承担责任的大小、工作绩效的表现来进行支付。在福利方面拉开档次，从而真正的发挥出福利在激励方面的作用。

## 3、充分重视薪酬激励的重要作用。

只有企业对员工采取一定的激励措施，员工才能够对工作的积极性加强；反之，则会降低工作效率，对单位的经济利益造成一定的损失。在对员工的薪酬设计中，除了一些物质上的激励外，公司也必须深刻认识到，在薪酬激励中包含的不仅仅是金钱和物质的激励，而且也包括精神方面的激励，实质上蕴含着成就激励、地位激励、名誉激励等。如今，精神方面的激励已经成为企业激励机制中一种复杂而高效的激励方式。

薪酬方案的设计需要做到公平、公正，同时还必须具有激励作用。重庆力帆汽车销售有限公司应该以力帆总公司的标准为依据，制定本公司的薪酬体系。薪酬方案的改进可以参考总公司的标准，如下面表格所示：

表四：职位界定表

## 大学生企业调研报告篇五

20xx年1月1日，新修订的《劳动法》和“两税合一”（指内资企业和外资企业的所得税率统一为25%）开始正式实施；同时出口退税政策调整，节能减排等改革措施不断深化；人民币持续升值等新情况不断出现。为调查这些新举措（新情况）对我市企业用工的影响和作用，我们选择了部分企业进

行了问卷调查，共收到33家企业的调查表反馈，其中：国有企业17家，集体企业3家，私营企业8家，外资企业5家。现报告如下：

所调查的33家企业均组织学习过新的《劳动法》。企业用工的管理方法正走向依法管理、规范管理、合同式管理。33家企业的在岗职工为30946人，已经签订劳动合同为25767人，占的比重为83.3%；276人因职工或企业的原因未签劳动合同而离开企业，占的比重为0.9%；尚有4903人在待签过程中，占的比重为15.8%。未签劳动合同而离开现象主要出现在私营企业和外资企业，其中：私营企业270人，外资企业6人。

本次调查企业主要用工方式时允许有复选项，企业选择频次最高的为“签订固定期限劳动合同用工方式”选项，共计24次，占总选择频次的52.2%；其次为“签订无固定期限劳动合同用工方式”选项，共计17次，占37.0%；第三为“签订劳务派遣劳动合同用工方式”选项，共计3次，占6.5%；第四为“签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同的用工方式”选项，共计2次，占4.3%。

新《劳动法》的实施将使企业用工成本增加。我市企业选择频次最高的选项为“办理社会保险的成本增加”，共计19次，占总选择频次的41.3%；其次为“合同终止时经济补偿金的成本增加”选项，共计11次，占23.9%；第三为“不签劳动合同的成本增加”选项，共计8次，占17.4%；第四为“违法解除劳动合同的成本增加”选项，共计8次，占17.4%。前两项为守法成本增加，认同率高，说明通过深入学习贯彻《劳动法》，企业认同劳动者社会保险的重要性，遵守法律的意识增强。后两项为违法成本增加，也有相当部分企业认识到它的重要性，但认同率不如前两者高，说明大多数企业基本不做违法的前提假设，故而未把违法成本增加当主要成本支出的首选项，这也从另一侧面说明企业守法意识加强。

33家企业中出现劳动力短缺现象的8家，占24.2%，劳动力充

足甚至过剩的24家，占72.7%，其他情况（经营者正办理交接，无法判断）1家。占3.1%。

出现劳动力短缺现象的企业以私营企业较多，有4家，占私营企业总数的50%；其次为国有企业，有2家，占国有企业总数的11.8%；第三为集体企业，有1家，占集体企业总数的33.3%；第四为外资企业，有1家，占外资企业总数的20.0%。

从行业发布看，劳动力短缺现象主要分布在酒店、宾馆、饭店等服务行业。

对于“出口退税政策调整”，63.6%企业认为“没有影响”，36.4%企业认为“有影响，但影响不大”，没有一家企业认为影响较大。

对于“两税合一”，33.3%企业认为“没有影响”，66.7%企业认为“有影响，但影响不大”，没有一家企业认为影响较大。

对于“节能减排”，30.3%企业认为“没有影响”，69.7%企业认为“有影响，但影响不大”，没有一家企业认为影响较大。六、人民币持续升值对我市企业有影响甚至有较大影响。

对于“人民币持续升值”，85.0%企业认为“有影响，但影响不大”，12.0%企业认为“没有影响”，3.0%的企业认为有较大影响。