

2023年酒店企业调研报告大学生(大全5篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。优秀的报告都具备一些什么特点呢?又该怎么写呢?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。

酒店企业调研报告大学生篇一

此次的问卷调查,在男女、年级上的分布比例,可以说是比较具有代表性的,首先,男女比例分别是和;男女生在兼职的主要目的上存在着很有意思的差别:男生冲着钱去做兼职的,占被调查男生总数的,女生的这一数值是;男生兼职为锻炼自己的,占被调查男生总数的52.4%,女生的这一数据是。

男生中为锻炼自己而选择做兼职的占了大半,与此形成鲜明对照的是,女生兼职为赚钱的占了大半。学工处心理辅导员表示:可能是男生更有远见,同时他又补充道:也许是因为女生比例比较大,贫困生相对较多造成的。

而在年级的分布上,主要是以大二大三为主体,这基本上是由于对现实情况的考虑:大一新生刚跨进大学校门没多久,有兼职经历的人还不是很多,同时,大四的学生,由于忙着各自前程,并且毕业在即,较难实施调查。

学生的合法权利需要重视

在被调查学生中,在第一次兼职的时间这道题上,165个人填答了,还有6个人没有填答。在有填答的学生中,大一就开始兼职的学生占到了。第一次找兼职,大部分的学生还是通过

学生兼职中介，在调查中，这一比例占到了45.0%，而由同学介绍、自己找、学校勤工助学找到兼职的分别是，，。

比照其中的两个数据，记者发现里面隐藏着一个不容忽视的问题：有57%的同学从大一开始兼职，而同时又有有的学生，第一次是通过学生兼职中介找工作的。就以上两个数据看，其实，整个学生兼职中介还是相当有市场的。但中介市场鱼龙混杂，大学生兼职利益如何得到有效的保障，是个大问题。调查显示，有将近百分之五十做过兼职的同学没有受骗，但也有多达百分之四十的同学有过受骗经历。

遇到这个问题的同学，最直接的解决办法是拨打110或315消费者会，一般中介为了长期经营考虑，只要有关部门介入他们都会归还中介费。法律界人士提醒同学们，与中介签合同，要注意一些细节问题。如果没有任何问题，不要轻易交中介费，以防上当。

在兼职次数调查这道题上，只有133个同学填答，33个同学没有填答。从调查结果看，做兼职次数最多的同学多达10次，而*均兼职的次数是2.33，绝大多数同学仅做过一次兼职。

家教和勤工助学最有保障

至于如何协调兼职和学习的关系，被调查学生中，在为做兼职，可曾逃课这道题上，170个人填答了，1个人没有填答。在有填答的学生中，表示翘过课的占了，可见翘课比例还是相当高的，看来如何协调好兼职与翘课的关系不容忽视。在对上题中所提到的翘课的学生的翘课频率调查中，65个人填答了，有106个人没有填答。从填答的65个人看，大部分人选择了很少，这一数据占到了，另外表示其翘课频率一般（每周一两次）的占，表示经常翘课的（每周3次以上）的占。

酒店企业调研报告大学生篇二

本文通过阅读相关的资料和文献，了解一些以高新技术为主导产业的中小企业人才流失的问题，通过实事论证的方法提出了一些我国中小企业人才流失的原因以及相应的解决方法 and 对策，有些原因或对策并不是好的，也不能解决现在中下企业在人才流失方面存在的问题，只此是个人的一些看法或见解，我会继续的修改，同时也很感谢我的指导老师在此期间对我的指导。

酒店企业调研报告大学生篇三

了解大学生在校期间的兼职状况；并分析其中的原因。

新疆大学数学与系统科学学院大一，大二，大三学生。

兼职的种类，目的，期间遇到的问题，兼职的收入情况等。

男生兼职多半为锻炼自己

此次的问卷调查，在男女、年级上的分布比例，可以说是比较具有代表性的，首先，男女比例分别是和；男女生在兼职的主要目的上存在着很有意思的差别：男生冲着钱去做兼职的，占被调查男生总数的，女生的这一数值是；男生兼职为锻炼自己的，占被调查男生总数的，女生的这一数据是。

男生中为锻炼自己而选择做兼职的占了大半，与此形成鲜明对照的是，女生兼职为赚钱的占了大半。学工处心理辅导老师表示：“可能是男生更有远见”，同时他又补充道：“也许是因为女生比例比较大，贫困生相对较多造成的。”

而在年级的分布上，主要是以大二大三为主体，这基本上是由于对现实情况的考虑：大一新生刚跨进大学校门没多久，有兼职经历的人还不是很多，同时，大四的学生，由于忙着

各自前程，并且毕业在即，较难实施调查。

学生的合法权利需要重视

在被调查学生中，在“第一次兼职的时间”这道题上，165个人填答了，还有6个人没有填答。在有填答的学生中，大一就开始兼职的学生占到了。第一次找兼职，大部分的学生还是通过学生兼职中介，在调查中，这一比例占到了，而由同学介绍、自己找、学校勤工助学找到兼职的分别是，，。

比照其中的两个数据，记者发现里面隐藏着一个不容忽视的问题：有57%的同学从大一开始兼职，而同时又有有的学生，第一次是通过学生兼职中介找工作的。就以上两个数据看，其实，整个学生兼职中介还是相当有市场的。但中介市场鱼龙混杂，大学生兼职利益如何得到有效的保障，是个大问题。调查显示，有将近百分之五十做过兼职的同学没有受骗，但也有多达百分之四十的同学有过受骗经历。

遇到这个问题的同学，最直接的解决办法是拨打110或315消费者会，一般中介为了长期经营考虑，只要有关部门介入他们都会归还中介费。法律界人士提醒同学们，与中介签合同，要注意一些细节问题。如果没有任何问题，不要轻易交中介费，以防上当。

在兼职次数调查这道题上，只有133个同学填答，33个同学没有填答。从调查结果看，做兼职次数最多的同学多达10次，而*均兼职的次数是，绝大多数同学仅做过一次兼职。

家教和勤工助学最有保障

至于如何协调兼职和学习的关系，被调查学生中，在“为做兼职，可曾逃课”这道题上，170个人填答了，1个人没有填答。在有填答的学生中，表示翘过课的占了，可见翘课比例还是相当高的，看来如何协调好兼职与翘课的关系不容忽视。

在对上题中所提到的“翘课”的学生的“翘课频率”调查中，65个人填答了，有106个人没有填答。从填答的65个人看，大部分人选择了很少，这一数据占到了，另外表示其翘课频率一般（每周一两次）的占，表示经常翘课的（每周3次以上）的占。大部分学长都忠告计划做兼职的同学，学习才是大学里最重要的事，兼职在学有余力的情况下也值得去做，锻炼为主。长期的兼职，是在寒假或暑假时参加。

此外，家教和勤工助学被评选为最稳定的兼职，家教和勤工助学是由家长和学校支付，故可信度较高，不失为兼职的选择。促销成为最有锻炼效果的兼职，众多兼职高手也是从促销练起的，所以如果你兼职的目的主要是为了锻炼自己，那么促销无疑是的选择。

采访中，有兼职高手告诉记者，他们大部分成功的兼职都是自己主动寻找的，无论是找兼职，还是做兼职每一个过程我们都应该主动地去跟别人联系，主动做好应该做的事，让老板放心，同事开心。

兼职所得收入的用途

48%的同学将兼职收入作为生活费，以减轻家里经济负担；41%的同学将其作为额外的零花钱；6%的同学将其作为恋爱开支；其余5%的同学将其积累，作为长久投资（例如旅游等）。

丰富多彩的大学生课余生活给了我们无限的激情，满腔的热情，更重要的是的兼职经历。通过调查，同学们大都希望在大学期间从事兼职工作，家长们基本同意子女兼职并予以支持。在兼职过程中同学们遇到了各种各样的困难，由于缺乏经验和社会阅历，不知如何应对，甚至有些同学还被欺骗过。但也有一部分同学具有一定的特长，善于交际，能力突出，能够将兼职工作做得有声有色。另外，同学们一致认为学校应该成立专门的兼职指导机构，鼓励指导同学们从事兼职，

使大家在丰富课余生活的同时，既锻炼了能力，又获得了一定的报酬，为以后的就业做好准备。

酒店企业调研报告大学生篇四

大多大学生村官选择这项职业的初衷“农村的舞台真的很大，无限广阔”，要到农村这片肥沃的土地上“实现自身的价值，得到锻炼，获得社会经验”。因此，大家都表示要把祁阳大学生村官建设成一个待得住、干得好、流得动的队伍，更好地发挥自身在社会主义新农村建设中生力军的优势，争当“四个先锋”。

酒店企业调研报告大学生篇五

摘要：嵊州素来以领带之乡、茶叶之乡、越剧之乡著称并形成自己的特色产业。而近几年来，随着经济的发展，另一支产业发展地更为迅猛，电声配件的制造与加工。在该产业中，浙江天乐集团是其中的领头者。企业管理是一个企业的灵魂，通过对天乐集团企业管理机构的研究，以及比较该企业企业管理的历史发展，并将企业管理与企业的成绩相联系，得出企业管理和企业成功之间的关系。通过进入企业，对企业本身、其经营者，员工等进行走访、调查的方式，更好地了解天乐的管理制度是否普遍落实并详细了解该企业的管理方式，深入地了解内情，并得出自己的总结。

关键词：历史发展；管理机构；联系；落实

企业管理的概念是什么？企业管理，是对企业的生产经营活动进行计划、组织、指挥、协调和控制等一系列职能的总称。企业的成功秘诀是什么？技术的进步？营销策略的成功？这些不可否认，但是，还有一个十分重要的因素，那就是企业管理。对于一个大企业来说，企业管理相当于是龙头，对整个企业都有指导性作用。对于浙江天乐集团的成功，大家都关注于技术科技的进步以及营销战略的成功，但我从企业管理方面

来剖析天乐的成功。

一、浙江天乐集团简介

浙江天乐集团有限公司创建于1974年，是国内液晶电视出口量较大的企业之

一、亚洲最大的扬声器零配件专业生产企业以及音响类产品的大型集团企业。集团拥有“天乐工业园”和“天乐数码园”，“蛟镇工业园”及“天乐微电园”四大厂区。截止2008年12月底，集团总资产达12亿元，其中固定资产净值亿元，现公司拥有员工5000多人。目前集团已形成扬声器零件为主业，液晶电视、家庭影院为新的经济增长点的产业格局，实现了电声产业和电子产业的双轮驱动。2011年集团实现销售收入超30亿元！集团现拥有浙江天乐电声有限公司、浙江天乐数码电器有限公司、浙江天乐音响有限公司、浙江天乐进出口有限公司、浙江华乐电子有限公司等全资子公司。

二、天乐企业管理机构的发展史

管理机构的演变可以看出天乐整个的企业管理的发展。而企业管理的进步史也正对应着企业的成功史。

1. 天乐管理机构的雏形

1986年，天乐还只是一个小小的嵊县电声器材厂，作为一个小工厂，整个厂由厂长和两个副厂长负责。虽然也已经有部门的分工，但是还处于最简单的形态，只有销售、供应质检和财务几个最基本的分类，管理十分不完善。整个厂也只有五个车间。有了一般企业的雏形，但是在管理方面还完全跟不上一般水*。整个机构的关系十分简单。由厂长负责财务，两个副厂长分别负责销售生产和质检。整个都是经验主义的标准，没有理论支持管理，没有规模效应，管理混乱。决策层就掌握在厂长和副厂长手中，十分简单。在职工层面，没

有一个领导的核心，不能使员工效率最大化。与之相对应的就是该厂的成绩，作为一个小的校办厂，不论是资金还是人力方面都十分欠缺。而当时的厂长葛南尧作为一名只有大专文化的中学教师，缺乏企业管理的原理、理论，没有办法驾驭完整的系统。但是，在那样一个经济发展的历史大潮下，企业管理的雏形为它日后的成功打下了坚实的基础。尽管不完善，它是日后发展的萌芽点。

2. 体制转换和发展

1995年是天乐集团的转折点，从这年起开始了企业的转型，成为真正意义上的有限责任公司。从管理机构上也可以看出明显的变化。

与1986年相比，整个管理机构变得更规范，更完整。在董事长的下面有三个副总经理，分别负责经营、生产和技术。这个分工使得目标更明确，效率更大化，也使得管理层的机构相对较为完善。变化较为明显的是部门的增设。这些部门不是胡乱增设的，比较突出的是增设了进出口部，这一改变说明公司已经不再局限于国内，更放眼于国际。还有一个亮眼的改变是在技术总部这一块，与1986年相比增设了研究所、技改部等等。这也是转型的关键。管理机构的一系列改变在意义上也是企业管理制度的前进。

管理部门的调整使得组织机构更合理。技术创新预示着技术、市场、信息、设备与工艺管理的进步。计算机室的设立使得业务管理数字化，更先进、合理。在静态的管理制度下有了动态的流程，使得运作流程化、精细化、信息化。这一阶段，企业管理人员开始总结管理经验，管理机构系统化，并逐步形成一套科学的管理体系。

3. 管理结构不断优化

1999年，天乐集团的综合竞争力已经跃上一个新的台阶，管

理机构也出现了一些新的变化。

由于生产的需要，增设了一个艇湖分厂，所以在管理机构上有专门的艇湖分厂的主管。除了1995年的八个车间外，增加了六个艇湖车间。另外，还出现了加工中心和实验车间，更成立了企业技术中心，开发出处于国家领先地位的新产品。总的来说，天乐在技术管理、计划管理、生产管理、人力资源管理上都提高了一个档次，使决策层分工更精细化。通过分析，我发现在1999年时，业务管理已经具有一定水*，但是，在行为管理上还存在着缺陷。企业更侧重于如何依靠技术进步、新品研发来拉动企业经济水*，但忽视了企业成员文化的管理。没有从精神层面上提高生产水*。更重视实际物质上的变化，对于如何使员工工作效率最大化这个问题并没有采取任何措施。这也是企业管理失败的一个方面。所以，尽管有了很大的优化，但缺失了文化管理这个层面。

4. 天乐管理机构当今形势

相比于1999年，企业最高的决策层不再是董事长了，而有了正规的董事会。依次往下为董事长、总经理和副总经理。当权力不再集中于董事长和总经理时，整个管理核心就有了一个质的飞跃。内部更是有一个企业必备的管理链，以十五个部门构成一条完整、精细的管理链。再对比如此成熟的企业，它的业绩也是十分骄傲的，它的电声产品年产量达25亿只，订单20万条。是嵊州最大的企业。

三、6s管理

浙江天乐集团最有特色的概念为6s管理。这个也成为天乐最具有企业特色的现场管理经典之作。

什么是6s管理?6s管理即指整理、整顿、清扫、清洁、修养和安全。由于前五个词组日文的罗马拼写和第六个词组成英文的字母拼写中，第一个字母均为“s”故简称为6s

6s管理的出现是文化管理得到发展的标志。相比于1999年企业管理的发展，现在的企业管理发展地更完善的就是文化管理。文化管理也是一个企业管理制度十分成熟之后的产物。它对于提高工作效率，提升公司内外形象都有巨大的意义。除了理论上的概念□6s管理更是落实到实际。建立干部“6s”值日、检查、通报制度(每周一期的检查情况通报)。实施“走动管理”，深入生产现场，发现问题，解决问题。形成“在求变中提高，在创新中发展”的管理。

四、实地走访

落实情况。

从调查过程中，我选择了不同部门不同工龄不同部门的50个员工进行了调查。其中，工龄一到三年的有8个，四到六年的有17个，七到九年的21个，十年以上的4个。车间员工45个，部门员工5个。

对于公司是否有清晰战略的这个问题，将近80%的员工都选择了有，但不清晰。说明在员工中，战略意识还有待普及。远景描述的选择也是主要集中在听说过，但很模糊和偶尔听说过两个选项上。但是60%以上的员工都认为战略是必要的，只有10%的车间员工认为是不切实际的东西。

在第五题中，设置了哪一年公司收入超八亿的问题。令我惊讶的是，只要工龄在五年以上的人都选择了正确答案。经过询问才发现，全体员工都在2007年嵊州体育馆中参加过庆祝活动，看过表演，所以印象深刻。由此可见，天乐在鼓舞士气方面做得很出色。而这也属于文化管理的一部分。

对于分工和责任界定是否明确这两个问题，80%以上的员工都选择了清晰和比较明确。经员工叙述，分工明确和责任界定清晰是天乐的一大特色，拥有明确的制度，甚至还有较为完善的员工手册。

管理制度是否能严格执行这个问题，车间的员工偏向于选择基本上是，而部门的员工则选择“是”，比较确定。对于公司管理层的信任度这个问题上，分歧更大。有39个车间的员工都选择了逐渐下降，而部门的员工基本选择了增强。这说明，在车间员工中即低层员工中管理制度的落实还有很大的空间，要真正做到落实还有很远的路。天乐还需要切实了解是什么原因导致员工对管理层的信任下降。

总的来说，天乐管理制度很大程度上已经落实了，但是，在低层员工，尤其是文化素质较低的外来员工上还十分欠缺。

五、结语

通过这整个调查过程，整体研究了天乐近年来企业管理机构的演变，并通过相互比较，得出整个管理机构的演变方向。同时，对比近年来天乐取得的成绩，可以很明显地看到管理机构的完善与否很大程度上影响到企业的业绩。也就是说，企业的管理制度是企业的发展计划的路线和原则、灵魂与纲领。天乐的成功就是因为它的管理制度在与时俱进，没有像一般的小型企业只注重产量，而忽视战略和纲领。在调查过程中发现，天乐注意中、长期大计划下小计划的细分和落实。在文化管理层面上，更是嵊州企业的领导者。然而，真正做到文化管理是要在科学管理的基础上，尊重人性，以人为本。天乐离这个目标还有很远的路。总的来说，天乐正在从科学管理向文化管理转变，追求更高的层次。

十分欠缺。通过调查，天乐有明确的战略思想，但在员工间还得不到任何反响，所以，还有待于普及。在实践方面，天乐做得很出色的是企业的管理边界十分明确，这也是科学管理的一个重要因素。

有成熟的科学管理经验，有文化管理的转变，相信天乐集团在未来能向国际大企业靠拢。

——大学生调查报告

大学生调查报告