

# 企业调研报告(优秀7篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？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。

## 企业调研报告篇一

企业经营业绩评价就是为了实现企业的生产目的，运用一定的标准或指标，采用科学的方法，对企业的生产经营过程做出的价值判断。业绩评价是企业更好的进行经营管理服务的，对企业的经营具有指导作用，企业经营业绩评价的好坏，直接关系到企业的生存与发展。自从20世纪90年代以来，由于经济全球化和世界一体化的发展，我国的经济无论是在生产结构、劳动结构还是经营环境等方面都发生了深刻的变化，这种变化打破了传统的企业管理模式，所以，与之相适应，企业经营业绩方法也应该进行相应的变革。

在我国，企业经营业绩评价指标体系曾经出现过三次变革：第一次是1993年财政部颁布的《企业财务通则》设计了一套财务业绩评价指标体系；第二次是1995年财政部制定的企业经济效益评价指标体系；第三次是1999年颁布实施的国有资本金效绩评价指标体系。三次变革将我国企业业绩评价指标体系的发展历程划分为四个阶段。第一次变革之前，我国正处于完全计划经济时期，企业经营业绩评价体系是一套与计划管理相适应的国营企业财务管理体系，该体系的考核指标以资金、成本、利润为重点；《财务通则》颁布之后至第二次变革之前，这一时期我国的计划经济逐步被市场经济所替代，原来计划经济下比较单一的业绩评价体系已经不再适应市场经济条件下对企业业绩评价的要求，为了更加综合的评价企业，企业的业绩评价体系开始涉及到偿债能力、营运能力和获利能力等方面。虽然《财务通则》的颁布使得企业的

管理更加科学化，但是《企业财务通则》规定的评价体系仍带有计划经济体制的色彩，不能很好的与我国经济体制改革相适应；1995年《企业经济效益评价指标体系》颁布之后，业绩评价体系又有了新的发展，在原来的基础上又增加了4个评价指标，新的业绩评价指标体系不但对企业管理的科学化更具指导意义，使得企业开始注重提高企业的综合经济效益，提高资本保全意识，而且充分考虑到投资者债权人的利益；1999年国有资本金绩效评价指标体系颁发后，国企改革也拉开了序幕，新的评价体系主要包括企业资本效益状况、资产经营状况、偿债能力状况和发展能力状况四个内容，它全面反映了企业的生产经营状况和经营者的业绩，初步形成了与非财务指标相结合的业绩评价指标体系。

### （一）传统的评价是一种事后评价行为

传统的业绩评价方法所反映的都是过去发生的事情，这是由财务业绩评价指标体系本身的特征所决定的。财务报表是传统业绩评价指标数据的主要依据，由于财务报表反映的是企业过去发生的经济事项，所以，由此计算出的财务指标不可避免地具有一定的局限性。业绩评价的目的是根据企业的业绩评估结果对企业进行定位，并使企业从中总结经验和教训，为今后的管理指明方向，但是，传统的评价活动是属于企业的事后管理，企业也主要依据此信息对管理者实行奖惩，在这样的业绩评价活动下，企业只会产生短期行为，对企业未来的指导和评价，传统的评价方法捉襟见肘。

### （二）经营环境导致了企业经营业绩评价指标体系的变化

综观我国企业经营业绩评价体系的发展历程，我们不难发现，企业业绩评价指标的发展与改进是随着企业面临的经营环境的变化而变化的。企业面临的环境分为内部和外部两种环境。企业经营业绩的评价应该充分体现企业为实现其经营目标的管理要求，环境是影响目标实现的前提条件，企业的目标只有适应环境的变化，符合环境的要求，才有实现的可能。即

企业的经营目标必须符合环境的要求，并根据变化了的环境，做出相应的调整，才有实现的可能，企业才有可能求发展。所以，作为体现企业经营管理目标要求的业绩评价体系的设计，也应该符合环境的要求，并根据环境的变化做出相应的调整，以实现企业的效益最大化，保证企业在变化的环境中 有立足之地。

21世纪是经济全球化、经济信息化和高科技化的世纪，企业面临的经营环境发生了前所未有的变化，企业的经营目标、经营理念也在发生着深刻的变化，为了在竞争中求生存，企业必须根据新时期经济发展的特征建立相应的业绩评价体系。

### （一）关注非财务性评价指标，以求得企业的长期发展优势

财务评价指标体系的确是企业业绩评价的一个重要方面，但是它把注意力放在了企业内部因素对经营业绩影响的评价上，忽视了对企业外部影响因素的评价。21世纪，企业面临的外部环境挑战越来越激烈。如果对外部环境缺乏正确评价，企业很难给自己在同行业中定位，进而也就不能在长期竞争中获得优势。在信息时代，集成管理使得一些非财务性评价方法能够立足于企业的整体角度而不是各个分部角度来进行评价，能够产生前所未有的整和效应；同时，由于财务指标太依赖于会计报表而具有滞后性，非财务评价指标，如在客户层面、职员层面等，更有预期性，更加注重未来的发展趋势，财务指标与非财务指标相结合，更有利于管理者明确企业的努力方向，便于企业的战略经营管理目标的实现。

### （二）重视创新业绩的评价，形成企业长期的核心竞争优势

创新是新时期经济发展的关键所在，如果没有创新，经济的发展就失去了动力。创新中，技术出纳关心是最为重要的，经济的竞争的核心是技术竞争和人才竞争。在经济全球化，世界一体化的今天，一个国家的形象，一个企业在竞争中的地位，主要取决于其技术创新及转化为生产力的速度、范围

和效益，所以创新已经成为一个国家、一个企业的竞争优势的第一要素。没有了持续不断的技术创新，一个企业就不可能进行新产品的开发研究，企业也就失去了生存发展的基础。企业的核心竞争力是企业长期发展和业绩提高的有力保障，在新经济时期下，具有不断创新能力的企业比其他企业更具有优势，更能在激烈的市场竞争中取胜。企业的创新与核心竞争力之间是相互促进的：没有核心竞争力形成与保持的意愿，就没有创新的动力，没有创新也就没有核心竞争力的形成。所以，创新业绩的评价应是企业业绩评价的一项重要内容。

（三）把知识和人才资本纳入评价指标体系，以体现无形资产在创造经营业绩方面的功效

21世纪是知识经济时代，知识经济是知识与人才资本为基础的经济，人才受到了前所未有的重视。近几年来，我国虽然在人力资源会计方面取得了很大进展，但是，大部分企业还是缺乏对知识与人力资本方面的评价指标，在对知识与人才等无形资产的确认、计量、记录和报告方面做的还不够，但是恰恰是这些无形资产对当今在激烈竞争环境中的企业取得经营成功起着举足轻重的作用，所以，把知识和人才资本纳入评价体系已势在必行。

（四）提高企业经营业绩评价的影响力度

提高企业经营业绩评价的影响力度，可以从建立企业业绩评价结果公告制度和建立以企业经营业绩评价结果为依据的奖惩制度两个方面来实现：对于企业经营业绩评价结果应建立定期公告制，即在本年度经营业绩评价工作结束以后及时在报刊等媒体上向社会公开发布评价结果，并进行排序，这样一方面可以扩大企业经营业绩评价工作的影响，充分发挥社会舆论和公众的监督作用，另一方面可以促进企业经营者加强内部约束、调动积极性、增强工作责任感和树立形象意识；建立以企业经营业绩评价结果为依据的奖惩制度，经营业绩

评价与经营者的报酬计划及任免制度相挂钩，可试行经营者收入与经营者业绩挂钩的年薪制或股权激励制度，以及将那些企业经营业绩好的经营者进行提拔任免，而对于在企业经营业绩评价中所发现的弄虚作假违法乱纪造成国有资产严重流失，业绩评价大幅下滑的经营者，要进行严惩，明确其责任并公布于众，只有这样，才能有效发挥企业经营业绩评价对企业的监督管理和激励约束作用。

## 企业调研报告篇二

按照通知要求。9月8日我们实际到企业了解了一些基本情况。现将我县农业产业化企业用工调研情况报告如下：

目前我县（农业）产业化企业17家，农产品加工企业近50家，实际用工人数1200人左右。

1、从企业用工需求来看，目前最缺工的企业是几户大的种植企业（旺民长富农业开发有限公司、长白山宇农生态开发有限公司等）。他们是种植加工企业，一个是蓝莓种植加工，另外一家是绿色有机大米加工企业，在种植和栽培原材料方面用工需求大。

2、从企业用工环境来看，我县产业化企业用工并不规范，没有实行标准工作时间制，工资和各项福利待遇也很低，现在生产和技术工人月薪1500-20xx元，其它员工月薪1100-1500元，并且工作时间较长，劳动强度较大、劳动条件较差，普遍存在“招工难”问题。

3. 从企业用工结构来看，在年龄结构方面，大多数企业愿意招聘25—35岁年龄阶段的人员；文化程度方面，企业对工人的文化程度要求不高；性别方面，主要与需求工种有关，如车工、缝纫工偏向女性，电工、机械工则需要男性等。

当前我县企业用工难（主要包括招工难和留人难），既有劳

动力供求失调造成部分企业缺工的客观因素，也有企业劳资关系不和谐的内在因素，主要有几个方面：

1. 劳动力素质不高（劳动力供求失调），用工结构性矛盾突出。“招工难”其实并非无人可招，而是难招到具备一定素质和技能的工人难招。一是随着经济迅速发展和招商引资工作力度不断加大，种植企业在种植及采收作物时用工量急剧增加，并且此时也基本是农忙季节。加工企业招工要求具备一定素质。二是劳动力资源外流现象严重。我县向外劳务输出比较多，大量年轻的农村劳动力流转到国外或经济发达地区就业，很多村屯基本都是老人小孩留守，又以朝族村最严重，在家务农的劳动力占70%是45岁以上的，而且是没有技能的劳动力。三是每年大中专及以上学历毕业生基本不回安图就业，而本地的职（技）校毕业生60%倾向到外地就业，导致本地年轻、有一定文化、懂技术的劳动力资源供给严重不足，使我县企业用工供求矛盾愈显突出。

2. 劳动环境较差，用工缺乏吸引力。

一是工资待遇偏低。近几年来，我县物价消费总体水平已大幅上升，特别是我县物价消费总体水平与周边县城对比偏高，而我县各个企业工资长期徘徊在较低水平，按日工作10小时和月工资1000元计算，平均工资每小时不到4元，加上劳动强度大，没有加班工资和节假日，造成企业难以招收工人或留住工人。有一定技能和熟练工人，或者通过在企业实践掌握一定技术的员工，一旦有更好的去处，往往是马上跳槽。工资待遇偏低成为招工难和员工队伍不稳定的重要因素。

二是企业文化建设滞后。一方面，有些企业存在短期行为，只图眼前利益，缺乏长远发展规划和做优做强企业文化内涵的经营观；另一方面，有的企业缺乏以人为本的理念，没有认识到员工是企业发展壮大的重要资源，没有从根本上做到尊重员工、善待员工，导致无法充分发挥（调动）员工积极性。从调研情况看，劳动用工规范、工作环境优、工资及时

兑现、福利待遇好、人本意识强的企业不存在“招工难”问题。

### 3. 用工不够和谐，职工权益难以保障。

一是部分企业存在“四无现象”。即无劳动合同、无用工手续、无社会保障、无休息休假，部分企业存在劳动强度大，劳动条件差，劳动者的生活得不到基本保障等（问题），使企业从一开始能招到人，到最后留不住人。

在家休息也不就业。

解决企业招工难问题是一项系统工程、民心工程、发展工程，需要政府、部门和企业互动，全社会共同努力，劳动、人事、财政、工商、税务等部门形成合力，提供政策帮扶。为确保我县企业用工需求，积极构建政府、企业、社会“三位一体”的良好用工环境，实行政府引导、企业关心关爱、部门协调帮助，进一步优化就业环境，引导农村富余劳动力向本县转移，以促进农民增收，企业发展。为此建议：

1. 加强宏观管理，进一步发挥政府引导作用。随着县招商引资力度的不断加大，外来企业的不断增多，我县经济发展必将迎来一个新的发展机遇期，各项产业将会得到快速发展，企业用工需求势必迅速增加，若不未雨绸缪，储备管理人才、技术人才和技术工人，届时企业用工矛盾将进一步显露，成为制约我县企业做大做强的瓶颈。一要立足本地劳动力资源，培植企业储备用工。一方面，劳动部门要深入企业，对我县企业全年用工计划进行调查摸底，并做好全县劳动力资源调查，充分挖掘现有劳动力潜力，建立企业用工需求和本县劳动力档案库；另一方面，要大力开展就业技能培训，尽快将更多的普通劳动力转化为技术技能劳动力。人事部门要制定我县（生源）大中专及以上学历毕业生到（返回我县企业）就业的优惠措施，并将其纳入用人管理计划，防止我县技术人才资源的流失，为经济发展储备丰富的人才和劳动力资源。

二要完善劳动力市场服务体系建设。政府应进一步规范和完善劳动力市场，确立劳动者在劳动力市场上的主体地位，为劳动者提供便捷有效的就业服务。职能部门要积极拓展劳动力市场的信息、招聘、代理、测评等功能，加快建立一个集信息收集、就业指导、职业介绍、交流合作、职业培训、社会保险于一体的劳动力市场服务体系。强化就业跟踪服务，为劳动力的多层次、多渠道合理流动创造宽松的环境。要加强跨县、跨地区劳务联系，科学引进劳动力资源，缓解企业缺工矛盾。要引导企业依法依规用工，切实维护企业员工的合法权益，要积极鼓励企业使用本地居民就业，鼓励劳动力通过灵活就业方式实现就业。三要加大对公共就业服务的资金投入。就业是民生之本，按照党的十七大提出的加快城乡统筹的要求，围绕我县持续做强产业、持续改善民生的工作目标，政府应加大培训转移，加大对公共就业服务的资金投入。如通过政府购买公益性就业岗位给就业困难对象，兑现国家在职业培训、职业介绍、职业技能鉴定等方面的补贴等，资金来源可从失业保险金的节余和财政预算安排的方式来筹集。使之更好用来落实各项就业再就业优惠政策，推动我县就业工作的全面深入开展，解决企业用工不足问题。

2. 改善用工环境，进一步发挥企业主体作用。企业主必须始终坚持以人为本，树立和强化“善待打工者就是善待自己”的理念，增强企业自身的吸引力。一要营造“筑巢引凤”的良好企业环境。家有梧桐树，引来凤凰住，良好的企业形象和优美的工作环境是企业规范管理的基本要求。因此，建立规范有序的人性化管理机制、社会保障机制、学习培训机制、监督管理机制，是提高企业吸引人才竞争力的有效途经。二要为员工发展搭建良好的舞台。企业要帮助员工开发各种知识与技能，提供实现个人专长的机会，在目前技工普遍难寻的情况下，企业要采取有效措施加大对在职职工的培训力度，提高产业工人的技能水平，提升技能就业，解决企业用工短缺问题。三要适当提高员工的工资待遇。对大多数劳动力而言，劳动收益仍是其选择就业的首要因素，只要本地和外地的收入相差不是太大，他们肯定会考虑在本地就业。应适时

公开企业经营方针、成本核算、企业效益等，增加工人工资透明度，作为企业主合理地确定和兑现用工待遇应该是明智之举。政府要引导企业按劳动力市场工资指导价位，制定科学合理的工资增长机制，吸引本地区和外来的劳动力到清流就业。四要构建良好企业文化。良好的企业文化，有助于加深员工对企业的感情，增进员工对企业的依靠，保持企业员工队伍的稳定性。因此，作为企业要坚持以人为本，加强关爱员工、赏识部下等人性化的管理，要依法用工，对劳动强度、工作时间、工资福利、社会保险等都要按照有关法律法规的要求，照章办事，努力改善工人的生产生活环境；要努力营造奋发向上、争优创先的用工氛围，创造有利于员工发展的企业人文环境；要培育员工“企业兴我也兴”的理念，使员工溶入企业的生产、生活、文化的各项活动中，努力构建良好的劳动环境，激发他们在企业的积极性和创造性，形成良好的归宿感、成就感、荣誉感，做到感情留人、待遇留人和事业留人。

### 3. 保障合法权益，进一步发挥部门职能作用。

有关部门要采取有效措施把劳动保障制度落到实处。一要加强对企业用工环境的监管。建立政府、企业、劳动者三方协商机制，构建和谐劳动关系，指导和督促用人单位依据国家有关法律法规，按照“重大情况随时报，常规情况定时报”，建立应急报告制度，建立健全劳动合同管理制度，规范用工，依法全面履行劳动合同；切实加大执法监督力度，及时纠正企业强迫性劳动、压低工资、拖欠工资、忽视职工劳动安全等不良行为，要保障落实进城务工人员享有《工会法》赋予的权利，把他们及时吸收到工会组织中去，切实维护职工合法权益。二要实施社会保障全覆盖工程。落实包括农民工在内的企业职工养老、失业、工伤和医疗保险等社会保障制度，将企业员工全部纳入社会保障覆盖范围，并注意向生产、服务一线人才倾斜，重点解决各类人才在不同地区、不同行业、不同单位之间流动的社会保障关系的转移和接续问题，为企业留人、吸引人营造良好环境。三要切实解决外来工的

后顾之忧。进一步跟踪落实政府制定的鼓励外来务工人员在本企业务工的优惠政策，广开招工渠道，吸引外县富余劳动力来我县就业，以解决企业用工不足问题，教育、公安、计生等部门和乡镇要主动为企业外来务工人员服务，解决好其子女入学、户籍管理、计划生育等方面遇到的实际困难，使外来务工人员在清流能放下包袱安心工作，为建设长白山最美、产业最优、旅游最旺、环境最好的生态经济强县添砖加瓦，尽一份力。

## 企业调研报告篇三

为进一步增强领导干部队伍作风建设工作针对性，探索新形势下提高领导干部思想政治素质的对策措施，按照市纪委《关于开展全面加强领导干部作风建设调研工作的通知》要求，我委通过座谈走访，对全局领导干部队伍的思想作风现状进行了专题调研，并就相关问题进行了深入思考。现将调研情况报告如下。

近年来，我局始终把加强领导班子、领导干部队伍建设

作为推进工作、加快发展的重要保证，通过思想作风建设，不断提高干部思想政治素质。连续数年开展了阶段性、集中性思想作风建设活动，根据不同时期的情况，确定不同的教育主题，经常持久地抓好思想作风建设，促进了全局各项事业的健康顺利发展，领导干部队伍思想作风建设取得了扎实成效。

### (一) 基本现状

一是发展意识强，坚持以经济建设为中心的思想始终比较坚定。局领导班子提出海洋渔业产业结构战略调整等渔业发展三大战略目标后，全局上下凝心聚力，干事创业，实现了渔业经济发展的新跨越。领导干部特别是党政一把手殚精竭虑、任劳任怨，始终保持着艰苦奋斗的优良传统和奋发有为的工

作状态。

二是精神状态进一步振奋，读书充电更新知识的风气日益浓厚。局领导班子、领导干部对在市委、市政府的领导下，再创渔业生产新局面充满信心。同时，领导干部面对新形势，身处知识爆炸的新时代，都有一种压力感、紧迫感、危机感。求知欲望、更新知识的意识比过去明显增强，在干部队伍中形成了一股读书充电、更新知识的新风尚。

三是权利运行机制进一步规范，民主集中制建设日益加强。近几年来，各级党委坚持集体领导与个人分工负责相结合的制度，完善党委、政府议事规则，进一步健全保障民主集中制实行的监督制约机制，凡属本部门的重大决策、大额度资金使用、大的工程招投标、干部任免等都规定必须集体讨论决定。

渔业企业服务、为解决实际问题的积极性明显高涨。

应该说，全局领导干部队伍的主流是值得肯定的。但对照xxxxx的八个方面的良好风气，少数干部中还存有不相适应的地方。

一是学习不够，不善于用科学的世界观、方法论认识、分析和解决问题。个别干部心浮气躁，精神不振，思想消极，计较个人进退，热衷于拉关系，走后门；少数干部不认真学习理论，不深入思考问题，不善于用科学的理论指导工作，习惯于凭经验想问题，办事情。

二是思想解放程度不够，工作中有时偏重于求稳怕乱。现实具体表现为在制定部门工作计划时，不利因素考虑得比较多，谋求超常规发展的大举措还比较少；少数领导班子及领导干部满足于已有成绩，不求上进，不思发展。

三是理论与实际联系得不够紧密。表现为贯彻落实上级精神

有时带有机械性，照本宣科，召开会议多，下发文件多，在结合本局本部门实际方面花的功夫还不够；个别时候还存在单纯靠行政命令去落实的现象，有的则盲目实行了一刀切造成了一定的负面影响。

民群众仍存在距离，不愿意或者还不善于做群众的思想政治工作；个别单位、部门还存在特权思想，有时考虑部门和局部利益过多，忽略了整体和全局。

五是自身建设重视不够，干净干事还有差距。个别领导不重视防微杜渐，把吃吃喝喝视为平常小事；个别领导干部对自己要求不严，没有树立正确的世界观、人生观、价值观和权力观、地位观、利益观，利用手中的权力谋取私利，个别领导干部也受到市纪委立案侦查和党纪政纪处分。

领导干部的思想存在上述问题，原因是多方面的，有主观的也有客观的，有机制上的也有体制上的。主观上，理想信念缺乏，对自身肩负的责任认识不深刻，淡化了为民服务意识，没有形成很好的群众观和权力观；有的领导干部认为做好工作只要用好手中的权力就可以，不注重提高自身能力和水平。客观上，当今社会发展迅速，新生事物层出不穷，知识更新日益加快，一些干部信息闭塞，不能很快地接受新思想、新知识；社会转型期个别方面还存在着一些不合理、不规范的地方，有些干部看社会的阴暗面较多，从而产生错觉，丧失信心。体制上，干部人事制度改革不够深入、彻底，还存在干好干孬一个样、干多干少一个样、干与不干一个样的现象，还有混日子过的空间，没有真正对领导干部产生多大的冲击和压力。机制上，对干部进行教育、管理、监督的制度体系还不够健全，有的现有制度执行的不够严格，等等。

要针对当前领导班子和领导干部作风方面存在的突出问题和深层次原因，建立机制，完善制度，规范行为，强化监督，把领导干部作风建设提高到新水平。

## (一)加强政治理论教育，用理论武装干部头脑

到预防教育的效果。

## (二)强化制度建设

一是抓好有关制度的制定和完善。在提高自身素质方面，要建立健全政治理论学习制度，聘请专家定期讲课与知识更新制度；在作风方面，建立健全调研制度、优质服务制度；在决策方面，建立健全决策程序制度，包括决策前的调研考察制度、决策中的论证征求意见制度，决策后的督办落实制度；在保持班子团结方面，建立工作沟通制度，完善民主生活会制度；在约束方面，建立完善和实行谈话提醒制度、组织部门与纪检部门联系通报制度、离任审计制度、群众反映领导干部个人重大问题回复制度、谈话诫勉制度、干部考核情况反馈制度等；在生活作风方面，认真贯彻执行中央关于党风廉政建设的一系列规章制度。通过建立完善相关制度，使领导班子和领导干部的工作更加程序化、规范化，保证加强党的作风建设的具体要求落到实处。

二是进一步加强各种制度的针对性和可操作性，让干部明确应该怎么做，不能怎么做，违反的如何处罚。

处，不能姑息迁就，做到有章必循、执章必严、违章必究，确保制度落到实处，促进和保证领导班子和领导干部作风的进一步好转。

## (三)健全监督管理体系

目前，有些领导班子和领导干部作风不正的一个很重要原因就是监督管理不够。因此，搞好作风建设，必须健全监督管理机制。

## 企业调研报告篇四

为深入开展好创先争优活动，进一步拉近窗口与服务对象的距离，增强做好行政服务工作的自觉性和主动性，推动党支部和窗口工作再上新台阶。近期，按照中心的活动要求，第三党支部组织所有党员窗口的负责人，共同走访了扬州市振世达汽车配件有限公司。通过实地查看、开展座谈和填写行政服务工作征询意见表等形式，了解他们创业的艰辛、听取他们对窗口工作的意见和建议、帮助他们解决生产经营中的困难。现将具体情况汇报如下：

企业概况。

扬州市振世达汽车配件有限公司成立于 1988年，位于丁沟镇振兴路。之前，该公司以钣金加工业务为主，从 1994年开始，该公司通过技术创新开始主营汽车模具，主要生产汽车覆盖件、冲压件、驾驶室总成，并为汽车和工程机械企业提供劳务加工，目前拥有员工20xx年产值8000万元。现已成为是江苏省高新技术企业、江苏省汽车零配件重点企业、团省委青年就业创业见习基地。

企业对窗口工作的意见和建议。

通过座谈了解和信息反馈，该企业对我们的行政服务工作均给予了满意的评价，他们认为与其它政府部门相比较，无论是工作人员的素质还是服务大厅的环境，行政服务中心都要高出一筹，软件、硬件都代表了江都政府机关的良好形象。但同时，我们也收集到一些新的信息和问题。对我们开展今后的窗口工作起到了启示和警示的作用。

项目办理程序复杂。企业反映，目前，行政服务中心将各个政府部门的行政许可、行政审批职能统一进驻中心办理，缩短了办理时限、简化了办事流程、方便了群众办事，但是在实际工作中，企业在办理行政许可或行政审批事项时，中间

环节较多，如在办理房产登记手续时，不仅需要中心建设、建管、房管、消防等窗口的手续，办理过程中还牵涉招标办、建筑工程质量监督站等单位，企业多头跑、来回跑的现象仍然严重。他们建议中心进一步整合资源、增进项目，同时加强项目联办力度，提高工作运行效率，真正为企业办事提供便利。

政策法规难以掌握。企业相关负责人表示，由于对相关政策法规不熟悉，使他们在办事过程中常常处于被动、不利的地位，比如：工伤认定必须在工伤事故发生后 年内进行申报，若超过时限则申报无效；取得工伤认定后，其工伤鉴定每季度集中鉴定 次，若季度末未能按时申报，则将延续到下一季度鉴定，从而耽误企业的工伤事故理赔事宜。他们建议中心以及各窗口部门进一步强化政策法规的宣传指导工作，一方面可以督促政府机关依法行政，便于有关部门开展工作；另一方面也可以指导企业依法办事，合理维护自身权益。针对企业关心的工伤认定、工伤鉴定和福利企业申报变更等问题，劳动、民政窗口的同志在当天的走访过程中，已经与企业进行了互动交流，企业对交流的效果表示满意。

涉企收费不尽规范。一是存在 包年 收费现象。企业反映，相关部门出于方便的目的，每年一次性向企业定额收取行车等生产设备的检定、检测收费，收费随意性较大；二是协会收费较多。企业家协会、工商业联合会以及一些专业协会每年都会收取会费，而企业却从未或很少得到过协会的服务。他们建议增强收费政策的透明度，同时对服务职能相同、相近的协会，取消一批、合并一批，进一步减轻企业负担。针对这一问题，我们当场向企业赠送了《江都市涉企收费目录》，力求让企业明明白白缴费。同时，我们也建议中心进一步推进 两集中、两到位 工作，将部门的行政审批职能和一部分中介服务职能集中到中心办理，实行集中办公、统一收费，严禁部门暗箱操作、单独收费，进一步规范政府部门的收费行为。

企业目前的困难及解决过程。

通过走访、坐谈，我们发现该企业目前主要有三个方面问题需要解决：一是企业一名职工因工负伤，急需办理工伤申报手续；二是企业增加残疾人，需要办理福利企业变更手续；三是该企业xx年建成的厂房至今尚未领取房屋所有权证，有关手续急需完善。

为帮助企业解决好上述问题，我们当场确定了项目陪办人员，尽最大的努力，为企业排忧解难。

目前，该企业职工的工伤认定、工伤鉴定和工伤理赔工作都已由劳动窗口办理结束，陪办人员与劳动窗口同志实行了上门服务，企业和职工的权益得到了有效保障。

同时，在陪办人员的全程陪同下，民政窗口也凭残联核发的残疾证为企业办理了福利企业的变更手续，企业将继续享受福利企业的相关优惠政策。

对于企业新建厂房尚未领取房屋所有权证的问题。我们通过多方了解，查明其原因是由于施工期间，企业对工程申报等事项缺乏了解，未向施工单位及时地索要工程概述以及项目施工方案，以至在申请建筑工程施工许可时，缺少相应的申报材料，影响了许可证的核发以及竣工验收工作的实施。针对这一情况，我们主动联系了建管窗口的同志，在建管窗口同志的帮助下该企业补办了工程概述以及项目施工方案等材料，目前相关事项已经基本协调办理到位，该企业的施工许可已发放到位，赢得了企业的好评。

此次的服务走访体验活动，加强了第三党支部与振世达汽车配件有限公司的互相了解，增进了党员干部同基层企业和服务对象的感情联系，为我们进一步做好行政服务工作提供了一个重新审视自我、反思自我、完善自我的机会，我们第三党支部将以此为契机，梳理总结工作经验、强化学习业务知

识、研究探讨改进措施，努力推动行政服务工作创新创优。

## 企业调研报告篇五

据了解，当前钢铁、煤炭、有色等行业产能过剩矛盾进一步加剧，一些企业完全沦为靠借债维持生存的“僵尸企业”，而部分困难企业“犹抱琵琶半遮面”，不愿上报真实情况，甚至刻意隐瞒财务状况，背后隐藏的风险不容忽视。“僵尸企业”是中央企业可持续发展的心头之患。“国资委副主任张表示，”僵尸企业“对于中央企业的可持续发展、提质增效是一个比较大的障碍，也是企业减利的最大出血点，处理”僵尸企业已经提到议事日程。

国资委研究中心研究员王绛表示，去年年底中央经济工作会议曾提出，要落实财税支持、不良资产处置、失业人员再就业和生活保障以及专项奖补等政策。这些相关配套政策也有利于清退僵尸企业，为僵尸企业提供善后之路。业内认为，推进供给侧结构性改革，当务之急是化解一些行业严重的过剩产能，以“托底+改革”有效释放风险，通过“断臂求生”实现新旧动能转换。

所谓“僵尸企业”，是指已停产、半停产、连年亏损、资不抵债，主要靠政府补贴和银行续贷维持经营的企业，工信部副部长冯飞说。（新华社）

中国企业联合会副研究员冯立果在接受《证券日报》记者采访时表示，“僵尸企业”形成的原因既有体制性因素，也有行业周期轮回的影响。其中，行业周期成因主要是因为随着国内外经济放缓，使得市场需求逐步减弱，进而加剧了行业内的产能过剩。但是，由于银行贷款、地方政府扶持以及考虑职工再就业等问题使得这类企业很难从市场中真正退出来，长此以往，“僵尸企业”数量就越来越多。

原攀钢集团董事、教授级高级工程师周家琮把“僵尸企业”

的来源分为四类：

即计划经济和战备经济的遗产，也是今日中国经济的历史路径依赖。

在计划经济、战备经济时期兴建的许多企业，并非按市场经济要求配置资源，潜藏着在市场经济条件下沦为僵尸的基因。正如吴先生所曾指出，许多企业从投产之日起，就不具备市场经济下的竞争能力。企业布局备战优先，靠山分散、远离市场交通不便，资源配置不计成本、自办社会一应俱全。有些企业是领导人或计划部门拍脑袋或算“政治账”的产物，并无经济性可言。计划经济时代都吃大锅饭，无忧破产、更不会出现僵尸企业。

然而在后来市场经济大潮冲击下，这些企业除少数成功转型或搬迁外，大部分先天不足被市场淘汰，这也是上世纪末国企大量关闭的原因之一。

但在当时的历史条件下，或因尚未完全摆脱短缺经济的卖方市场；或因经济过热需求旺盛、竞争力不行的企业也有生存空间；或因政府优惠和救助；或因市场经济初期容易寻租野蛮生长；各种环境条件的的掩护，使部分上述企业得以幸存。不过一旦经济下行、环境变化，这些企业内部非市场的劣势基因顿成显性、各种问题陆续暴露，最后终于陷入困境。

即经济过热催生产能过剩的恶果，也是今日僵尸企业最主要的成因。

目前僵尸企业多属产能过剩行业，而产能过剩的原因，一是片面追求高速增长、过度依赖投资的发展模式。高投资形成对钢铁、水泥等投资品的旺盛需求，刺激这些产业的盲目扩张，在高投资终于难以为继时，必然出现严重产能过剩。二是在gdp至上和土地财政推动下，房地产业的畸形增长，拉动了相关产业的产能扩张。三是国有企业改革滞后、不是以效

益而是以规模作为发展目标，在“做大”的冲动下盲目扩张。四是各级政府以政治压力、行政指令和政策鼓励推动治下的企业投资建厂、大干快上。加上狂热的招商引资，不但导致传统行业产能过剩，一些所谓“新兴产业”产能也恶性膨胀。高增长制造了各种能把猪吹上天的“风口”，企业不论良莠皆风光一时，产业转型升级、管理和技术创新多沦为口号、乏人问津。然“飘风不终朝”，一旦狂风不再，劣质企业顿时现出原形。

即经营环境的剧烈变化使企业难以招架。

近年中国企业饱受经营环境大起大落的冲击；金融危机后世界经济复苏乏力，出口需求难有起色；国际大宗商品价格暴跌，对国内相关产业竞争力冲击尤甚；劳动力、土地、环保、汇率、物流等各种要素成本显著上升，或由过去的被人为压低逐步市场化，以上外部条件变化多方位推高了企业成本；许多企业本来成长过快、虚胖的，身体并不健康，寒冬来临越冬困难不免被冻僵。

尤其是资本市场和房地产市场的泡沫，也是一批企业沦为僵尸的根源。

毋庸讳言，中国资本市场和房地产市场，曾经热衷投机炒作、泡沫相当严重，一些企业禁不住其巧取豪夺、一夜暴富的示范和诱惑，盲目跟风希图牟取暴利。一旦投机失败或泡沫破裂，就可能把企业拖入深渊。另一方面，泡沫行业汲取了大量经济资源，其对制造业的挤压和冲击，虽貌似无形、却十分深刻和长远，也是制造业普遍艰难的深层次原因。

记者调研发现，去年以来，我国煤炭、钢铁等行业产能过剩矛盾进一步加剧，一些企业完全沦为靠借债维持生存的“僵尸企业”。

产能严重过剩的煤炭行业遭遇断崖式的价格下跌后，出现了

全行业亏损。记者在煤炭大省山西调研了解到，从20xx年7月起，山西煤炭行业出现连续亏损。根据有关统计，去年前三季度，山西煤炭企业亏损70多亿元。

山西省钢铁行业协会提供的信息显示，当前山西绝大多数钢铁企业处于亏损和严重亏损状态，20多家重点企业已有7家全面停产，其余企业大多处于限产运行的“失血性”生产之中，部分企业负债率过高，连续多年亏损。

除煤炭、钢铁、有色等重化工行业外，造船等领域的产能过剩也还没有完全消化。20xx年以来，我国已有多家造船企业破产。南通中远船务有限公司副总经理庄建军对记者表示，现在船企倒闭得很多，尤其是民营船厂，造船能力过剩的问题十分突出，预计将有约40%的船企会被淘汰。

分析人士表示，“僵尸企业”不仅经济效益较差，且占用大量的土地、资本、能源、劳动力等优质资源，资源配置效率很低，进而造成了严重的资源浪费。从另一角度来说，由于僵尸企业往往背负大量负债，有时还会涉及到民间借贷，关系到当地众多企业的资金链安全。而且，一些银行为了避免企业破产、呆账变坏账，不得不续贷。如果处置不及时，还将导致银行不良资产的持续增加。

越是产能过剩的困难行业，资金越成为稀缺资源。记者调研发现，产能严重过剩行业受资金链紧张影响，财务成本大幅上升，由于担心银行断贷、抽贷，不少经营困难企业“犹抱琵琶半遮面”，不愿上报真实情况，甚至刻意隐瞒财务状况，形成“不确定性”风险。

为了防止银行断贷造成资金链断裂，在煤炭、钢铁等行业，财务作假的现象普遍存在。全国工商联冶金企业商会原名誉会长赵喜子说，70家国有钢铁企业中，仅有10家左右是略有盈利，其余全部是亏损，可不少钢铁企业的财务报表显示的却是“盈利”。“比如一家钢铁企业报表显示盈利20亿元，

结果我们调查发现，这些钱是通过卖资产得来的，企业把这笔收入‘做’成了‘盈利’。”

“煤炭企业还有三五年的困难日子，很多企业可能挺不过今年。”一位不愿透露姓名的大型煤炭企业负责人告诉记者，“企业去年报表上显示盈利5000万元，其实是做的‘假账’，实际上亏损10亿元以上，为了防止银行抽贷，把以前节余的资金做到账里去了。”

中部某省一家大型钢铁企业负责人说，以前企业一年期以上贷款占60%，现在只占5%至6%，而且利率还上浮了20%至30%。“现在企业资产负债率超过80%，主要靠银行贷款维持运转，如果有一笔银行贷款发不下来，公司就可能出现资金链断裂。”

“很多企业不愿意被上报，估计‘僵尸企业’的实际数量可能数倍于上报的数量，这些企业主要集中在煤炭、有色等行业。”某地级市经信委行业管理科负责人介绍称。

据赵喜子介绍，当前我国钢铁行业银行负债1.3万亿元，还有2万亿元非银行负债，在钢铁行业去产能过程中，这些负债极易形成债务风险。“尤其是民间借贷，债务信息不明，三角债、多角债充斥其中，对于这类不确定的风险，需引起高度关注。”

记者调研发现，在煤炭、钢铁等产能严重过剩行业，存在大量亏损企业、“僵尸企业”，这些企业为了生存不惜恶性竞争，降价销售，陷入“生产越多、亏损越多”的恶性循环。

“钢材只要生产出来还是能卖得出去，只是价格太低，亏本赚吆喝”。一大型钢铁集团相关负责人告诉记者□20xx年我国钢材出口达到1.1亿吨以上，同比增长20%以上，这说明钢材的市场需求依然很大。

一些煤炭大省甚至存在“越亏损越超采”的怪现象，一些企业负责人反映，不论开采与否，矿井的维护成本都是“刚性”的，为了“摊薄”这些成本，维持现金流，一些企业就尽可能多开采。越是大企业、现代化水平高的企业，超采情况越严重，有的煤矿实际产能比设计产能多出好几倍。

这种反常超采，不仅进一步加剧了煤炭市场下行压力，还导致资源浪费。

从记者调研了解到的情况看，“僵尸企业”之所以不愿退出，主要是还没被逼到绝境，产品还有一定市场空间，资金链还没有断裂，有的国有企业甚至还能从银行获得贷款，有的企业欠薪欠税欠材料费，僵而不死。此外，银行债务风险、就业压力、财政税收等因素，都制约着“僵尸企业”的退出，无论是企业本身，还是地方政府、银行，都想再扛一段时间，“不愿意自己先死”。

受访人士普遍认为，只有果断处置“僵尸企业”，才能让产能过剩行业正常发展，但在处置“僵尸企业”过程中，必须厘清政府与市场的界限。政府应着力化解“市场失灵”类过剩矛盾，把握好时机节点，避免行政过度干预、“出力不讨好”。

工信部产业政策司相关负责人认为，产能过剩是市场经济的常态，但当前我国一些行业出现的严重产能过剩，单靠市场已经无力化解，因此要分析哪些行业过剩是市场形成的，哪些行业的产能过剩是非市场因素形成的，对“市场失灵”类过剩，政府要出台措施着力化解。

僵尸企业占用宝贵的实物资源、信贷资源，侵蚀有限的市场空间，是阻碍企业发展和经济增长的病毒。中央高度重视僵尸企业处置问题，提出“资产重组、产权转让、关闭破产”是清理处置僵尸企业的主要路径；“重组救活为主、破产退出为辅”是处置僵尸企业的基本方针。

然而，虽然近来清理僵尸企业的鼓声如雷鸣般轰响，但有些地方却很“冷静”，仍是按兵不动。

有的说，“事情太复杂，先看看，等一等，别给自己惹麻烦”；有的说，“不是不想清理僵尸企业，而是拿不准，怕被指责国资流失”；也有的怕得罪人，落个败家子的坏名声，特别企业负责人中相当一批临近退休的，有硬拖到底的想法，把清理僵尸企业的难题留给下一届。

这些问题，可能既有自下而上自发性和自上而下主动性不足的主观层面的问题，也有为上者“敦促”相关部门推进改革的手段匮乏和为下者利用群众热情借势推进改革的能力不足的客观层面的问题，还有操作上困难的问题。

接下来要着力解决的是如何让顶层设计与企业自发形成合力，这既需要给地方政府和社会的首创性留出足够的空间和弹性，更需要一俟时机成熟，顶层应有排除阻力、锐意革新的决心和能力，有化阻力为动力的神奇力量。

专家认为，产能过剩问题在发达国家已有处置先例，我国需结合自身实际，探索中国特色的去产能路径，妥善化解产能过剩矛盾。

首先，完善“托底”政策，引导“僵尸企业”有效退出。记者调研发现，不同类型“僵尸企业”退出时的风险点各有不同，国有企业集中在职工下岗失业带来的社会风险，而民营企业更多是资金链断裂带来的金融风险。针对这些风险特点，各级政府需提前制定好“托底”预案。“比如在债务清算方面，政府要通过法律程序优先确保30万元以下的债权人利益，将企业退出带来的社会风险要尽量降低。”河北省冶金行业协会副会长宋继军说。

其次，健全配套政策，制定可操作性强的实施细则。基层干部反映，一些化解产能过剩的文件由于缺乏操作细则，在地

方落实效果欠佳。例如国家虽然鼓励企业兼并重组，但在审批、税收、土地转让等方面都缺乏明确政策，给基层操作带来很大困难。“兼并重组是化解产能过剩的重要途径，可审批时间长、交易成本高，我们感觉企业没什么积极性。”浙江省经信部门一位干部说。一些企业负责人也表示，希望在税收、土地、资金等方面出台“含金量”高的政策。

再次，抓住“窗口期”推进改革，从源头上破解产能过剩症结。从调研情况看，当前产能过剩矛盾在国有企业表现得更为突出。一些国企负责人反映，国有企业因其体制机制原因，效益普遍不如民营企业，当前经济下行、企业困难正是推进国企改革的“窗口期”，希望政府能够加速国企改革，从体制机制上破解产能过剩难题。

## 企业调研报告篇六

为认真贯彻落实《国务院办公厅关于进一步加强药品安全监管工作的通知》文件精神，进一步强化企业作为药械安全第一责任人的责任意识，积极培育、扶助、规范和发展进贤县这一支柱产业，不断提升产品品位，促进企业做大做强，笔者就如何探索进贤县医疗器械企业自律的有效途径谈几点粗浅的认识。

### 一、基本现状及存在问题

进贤县，位于江西省中部，鄱阳湖南岸，是历史悠久、人杰地灵的千年古县。该县的医疗器械产业从上世纪80年代起步，历经数次治理，在基本完成原始积累之后，一个孕育巨大商机的产业，一个让投资创业者向往与施展才华的大平台，正以飞跃式超常规速度在全国同行市场迅速崛起。目前拥有生产取证企业64家，固定资产达3.4亿，生产品种73种，注册品种数492余个，经营取证企业76家，经营品种上千种。据不完全统计，20\*年年产值达7.3亿余元，年销售额达十多个亿元，从业人员达2万余人，销售网络遍布全国各地，不少获得省、

全国知名品牌的产品已远销东南亚、土耳其、美国、加拿大、韩国、俄罗斯等国家。医疗器械产业已成为当地区域经济发展的重要支柱产业之一，也成为当地食药监部门监管的“重头戏”。

尽管医疗器械产业发展势头看好，但也存在不容乐观的方面：一是由于传统观念夹带“家庭制”的“小农经济”意识的束缚，一些生产、经营管理者认识不到位，从而使自己生产、经营的产品质量进入市场缺乏应承担的责任感；二是由于近几年医疗器械原材料价格涨幅波动较大，而当地重复生产的卫生材料厂家较多，造成产品的销售价格战引起不正当的竞争，因此少数生产企业在产品的规格、数量、重量上做起“文章”；三是不正当的竞争引起不规范生产，如少数企业为了节省成本，对一类产品将b型（未灭菌）当成a型（已灭菌）销售；四是少数企业由于内部管理不严，将半成品私自委托在家中加工，如户外加工纱布块；五是面对医疗器械生产、经营这支点多面广的庞大的产业，当地药监部门医疗器械主要监管力量只有三人（还要兼做其他工作），对生产、经营处于动态的这支产业，力量对比悬殊。既是全天候的零距离的监管，也难于保证生产、经营企业的违法违规和不诚信行为不发生！面对日趋激烈的全国大市场的竞争，医疗器械产业要生存和发展，首先必须自律，因此建立一种诚实、守信的机制乃当务之急！

## 二、目的、意义

医疗器械是关乎国计民生的重要产业，“医疗器械产品关乎人命，医疗器械监管无小事，丝毫马虎不得”。享受合格、安全、放心医疗器械的使用是人民群众的基本权益和殷切期望！向社会提供安全、合格和有效的医疗器械产品是生产、经营企业应尽的责任和义务，是医疗器械产业的生存底线。否则，医疗器械产业不遵守这个游戏规则就不会获得生存和发展的空间，甚至被市场淘汰。医疗器械行业必须严格恪守：守法是企业的立足之基，质量是企业的生存之本，诚

信是企业的发展规律之魂！目前，全社会还没有形成诚信的价值观，国内没有统一的食药械安全信用制度和发布信息发布制度，各部门割裂的信息系统降低了信息沟通的效率。食药监部门要努力创新工作为企业营造守法规、重质量、讲诚信、谋发展的良好氛围，通过打造诚信体系使企业始终承诺向社会提供最佳、合格、安全、放心的产品，承担产品进入市场安全责任，这一切，企业必须建立在自律的基础之上，才能努力打造进贤县这一支柱产业的全国的精品、知名品牌！

### 三、创评内容

1、企业的法人、各类管理者必须熟悉和认真执行国家的有关法律、法规、规章，自觉做到学法、用法、守法，严格依法进行生产、经营活动，自觉履行维护消费者的合法权益和义务。

2、要充分发挥行业协会的作用，成为沟通企业与企业，架起政府与企业的桥梁，监管部门与行业协会，共同引导企业参与市场竞争，纳入诚实守信发展之路！诚信是维护市场的支柱，是繁荣市场的基石，人民群众在呼唤诚信，社会各界也在期待诚信，企业的生存和持续发展更离不开诚信，食药监部门与医疗器械行业要共同携手打造诚信体系，以这项诚信创评工作为“亮点“，不断激励和全面助进医疗器械行业行为规范，做大做强、拓展更加发展的空间，为人民群众的用械安全提供可靠的保障！

## 企业调研报告篇七

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。