

最新公司问题的报告(汇总5篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

公司问题的报告篇一

公司已经走过_年的风雨历程了，在_年的风风雨雨中，每当国家进行经济政策调整和重大变化时，公司总是以积极姿态及时调整自己的组织机构、管理机制、方式及经营方略，以顺应形势的变化，力求在新形势下生存、发展和壮大。这也是公司55年得以不断进步的经验之一。20，公司实行了项目管理体制，对公司更好的适应市场竞争取得了卓有成效的作用，也积累了宝贵的管理经验，改变了员工的思维方式。随着公司改革的进一步深化，初期项目管理中的存在的问题也逐渐暴露出来，亟待在今后的工作和改革中应对和改进。主要有：

短期行为：项目管理是以单一工程为单位进行管理的一种方式，其本身就具有短期性。在管理过程中，大多数项目管理者为了项目效益的最大化，拼设备、吃公司老本，不注重设备的长期管理，不注重人才的培养，反正这些资源都由公司提供，加之公司对设备管理维护评估考核的可操作性较差，对项目人才培养没有完善的激励机制，反而对项目成本产生或大或小的影响，故项目管理者不愿干这吃力不讨好、为他人做嫁衣的工作。致使公司每年都要发生大额的设备投入和人力资源的投入，隐性浪费极大。

主人翁意识淡化：项目管理改变了传统用工方式，加大了竞争，使员工产生了危机感。但负面影响也随之显现，由于项目对人员的使用尤其是对人员下步走向没有相应权力，加之

公司只对项目班子进行考核，而公司规定的项目部对所属管理人员的绩效考核不具有可操作性和现实性，一方面造成项目部对所属员工的制约性和约束力下降，员工的工作责任心自然下降。另一方面使员工产生“项目是领导的、我是打工的，项目成败与我无关，工作好坏与收入高低无关”的想法，加之较成熟的专业人员匮乏，滥竽充数、应付、点卯现象较严重，工作质量和管理水平下降。

对班组控制力不足：笔者较长期在贵阳地区从事房建项目管理，相对而言该片有一定的专业劳务市场和通行的市场规则（虽不尽完善），班组相对容易管理。近期从事市政项目管理，该片公司没有完全形成竞争的劳务市场（这种看法不一定正确，但愿只是笔者的一种不正确的感觉，但笔者在所属市政项目确有这种感觉），劳务承包不象，劳务分包不是，漫天要价，只吃肉不啃骨头，利益要享受，责任确不肯承担，合同价内利益要，合同价外利益也要插足，输打赢要，动辄以停工和民工围攻相要挟，没有市场规则，项目管理实施难度很大。

合同管理不完善：在与业主方面：一方面是大大的市场环境使然，合同双方不在同一平等线上，多数业主只执行对自己有利的条款，不利条款尽力回避；另一方面也存在项目管理基础薄弱、索赔意识不强的原因，合同内的资料都不能及时完善提供，何谈合同外的索赔。在班组方面：一方面是班组合同意识差，只能赢不能输；另一方面合同条款不细不完善，对材料定额消耗、安全、质量、工期损失方面没有制约班组的相应条款，浪费现象严重，项目承担了所有的经营和管理风险。两相夹击，企业效益怎不流失。

环节衔接薄弱：在公司部门与项目部、项目部部门与部门、部门与班组之间都存在着工作衔接上的不够畅通，一些项目部急需解决的问题通过向公司部门反映往往需要较长时间才能解决，有时甚至是泥牛入海无消息，项目部解决问题的捷径往往是直接向分管或主要领导汇报，增加了公司领导的工

作量。由于项目部系临时组建，人员相熟不多，磨合需要时间和过程，而项目合作管理一是需要制度二是需要默契。项目运作初期各项工作都急需全面铺开，默契配合更显重要，因此，公司近年的项目中，较长时间搭档的班子工作运转较顺利，新搭档班子问题相对较多。同一地区项目与项目之间没有沟通的桥梁，不能实现资源共享，周转材料浪费较大。

人员素质亟待提高：一方面是政府管理部门对项目施工管理和特种作业人员都要求持证上岗，而项目持证人员寥寥可数，与政府管理部门要求相差甚远，主要靠作假和“勾兑”来解决，与大型一级企业不匹配。另一方面能够独当一面的专业人员太少，这可能与公司提拔使用人才的机制有一定关系，近年来，公司及项目行政主要管理人员都是从技术干部中选拔，较成熟的技术干部从事行政管理，使相当部分的技术干部误认为只有当项目经理才是事业的成功，无心钻研技术业务，对几年未能当上项目经理便无心“恋战”，想方设法跳槽去挣“大钱”，这也是人才流失的一个重要原因。与此同时，公司对技术干部关心的较多，对配套管理的材料、机电、安全、行政工作人员和党群人员关心的相对较少，对技术工人关心的更少，而这部分人员在项目管理中发挥着不可替代的作用，项目的效益往往在管理过程中流失，造成公司预期与实际效益有较大差距。成熟的专业人员少的直接结果是管理水平下降，传统优势项目不断丢失，不断重复低级错误和效益的流失。

公司问题的报告篇二

电子商务是在由计算机、软件和通讯系统构成的网络中实现的。通过internet生产商可以不经由分销商或零售商直接将产品卖给消费者，消除了一些不必要的中间环节，节约了运输和销售等费用。企业之间交易的各种票证单据按统一格式在网上传输，能够快速的将需求信息向上游企业传递，实现无纸的计算机辅助订货，从而提高交易效率、降低成本。

2.2 企业信息的传递更加的快捷准确

电子商务使企业的信息由直线传递变为网络传递，因此分销商可以方便地查看零售商的库存情况，制定购销计划，而不必根据零售商的订单来预测需求情况；制造商也可以访问分销商甚至零售商的库存数据，了解更准确的需求信息，有效地避免了由于多重预测带来的信息失真。

2.3 满足消费者个性化的需求

在电子商务时代，消费者可以对所需要的商品提出个性化、差异化的设计要求，生产商和相应供应商组成的虚拟联合会根据客户的需求，共同完成产品的设计，然后组织生产，以最大限度的满足顾客的需求；实时的网上新产品信息发布机制，以更低廉的方式吸引顾客，提高消费效率。

3 我国企业实施有效供应链管理的主要措施

3.1 建立健全先进信息系统

信息技术在供应链管理中的主要作用首先在于将供应链上的企业紧密地连接起来，使链上的信息路线与产品的物理运动路线相一致，这样各个企业能够共享链上的信息，有效协调各自的行为。

3.2 提高供应链效率

首先，通过缩短补给供货期，管理者能够减少供货期间需求的不确定性，还减少了潜在的需求的不确定性。其次，管理者可以通过减少批量规模，提高运营业绩。减少批量规模可以降低需求波动性的幅度，从而提高效率。再次，管理者可以消除促销、实施每日最低限价的定价策略。消除促销也就是消除零售商的超前购买行为，使订单能够反映顾客的真实需求。

3.3 整合内部供应链，提高企业竞争优势

首先，互联网技术为供应链所有环节提供了强大的信息支持，生产者、最终消费者和中间经营者都能够及时地了解供应链的全部动态，使供应链中任何多余的环节、不合理的流程与作业都能够被及时发现。其次，资源整合就是优化配置的决策，根据企业的发展战略和市场需求对有关的信息、人力、财务资源进行重新配置，以突显企业的核心竞争力，并寻求资源配置与客户信息需求的最佳结合点，进而提高客户服务水平。

3.4 建立良好的合作伙伴关系

首先，选择具有延续性和扩展性的合作伙伴。企业在进行供应链合作伙伴选择之前就应该对整个供应链有一个宏观和长期的规划，也就是说要考虑得尽量全面、具体，并且要充分照顾到供应链未来的发展以方便合作伙伴关系的升级，这也就是企业供应链的可持续发展问题。其次，培养合作伙伴间的相互信任。相互信任是合作各方在面向不确定的未来时所表现出的彼此间的信赖。通过发展相互信任关系，合作伙伴能够利用他们互补的技能减少交易成本，迅速适应市场变化。

随着人们对信息产业的重视及人们生活水平的提高，电子商务必将成为企业之间以及企业与消费者之间信息交流的桥梁，而居于电子商务的供应链管理的全新贸易方式，必将成为推动未来经济增长的关键动力。因此，我国的企业应该向一些先进的企业看齐，先分析一下自己的优势、劣势、机遇和威胁，然后建立适合于自己的电子商务供应链管理新模式，并对自己的系统进行实时的升级和维护，以确保它能够成为一个安全、开放的系统平台，并对其进行有效的管理，从而为企业创造更多的利润。

【参考文献】

[1]陈畴镛，于俭《电子商务供应链管理》东北财经大学出版社.

[2]向欣《中国企业供应链管理现状及主要问题》中国流通经济.

相关阅读：

电子商务在中小外贸企业的应用

电子货币风险及法律规制

移动电子商务的应用分析

电子商务中的虚拟价值链分析

公司问题的报告篇三

各上市公司、会计师事务所：

为确保上市公司中期报告工作进行顺利，现将20中期报告披露工作有关问题通知如下：

一、上市公司在中期报告正文中应严格按照《公开发行证券公司信息披露编报规则第9号》（证监发〔〕11号）编制利润表附表；在中期报告摘要中可以只披露以净利润为基础计算的`全面摊薄和加权平均每股收益和净资产收益率指标。

二、中期报告“主要财务数据和指标”部分，增加披露“每股经营活动产生的现金流量净额”指标。

三、公司董事会作出的2001年中期利润分配预案应与公司中期报告同时披露。

四、监事会应审议中期报告，并对相关议案形成决议，以单独公告的形式与中期报告同时披露。

五、上市公司如被会计师事务所出具了非标准无保留意见审计报告，公司董事会应在重要事项中说明2001年上半年对相关事项的解决情况，监事会应就董事会的说明表示意见。

六、上市公司或持股5%以上股东如曾向监管部门或公众投资者就一些事项作过承诺，公司董事会应在重要事项中说明该承诺事项在报告期内的履行情况。

七、如公司在报告期内存在委托理财事项，公司董事会应作为重大事项披露委托理财协议的具体内容、委托理财的收益情况，并说明委托理财行为是否经过法定的审议程序。

八、如上市公司2001年中期财务报告经审计，且被出具了非标准无保留意见审计报告，签字注册会计师应在审计报告完成十日内，分别向中国证监会、证券交易所就有关情况作出书面报告，说明审计意见涉及事项对报告期内公司财务状况和经营成果的影响。

公司问题的报告篇四

公司已经走过_年的风雨历程了，在_年的风风雨雨中，每当国家进行经济政策调整和重大变化时，公司总是以积极姿态及时调整自己的组织机构、管理机制、方式及经营方略，以顺应形势的变化，力求在新形势下生存、发展和壮大。这也是公司55年得以不断进步的经验之一。，公司实行了项目管理体制，对公司更好的适应市场竞争取得了卓有成效的作用，也积累了宝贵的管理经验，改变了员工的思维方式。随着公司改革的进一步深化，初期项目管理中的存在的问题也逐渐暴露出来，亟待在今后的和改革中应对和改进。主要有：

短期行为：项目管理是以单一工程为单位进行管理的一种方式，其本身就具有短期性。在管理过程中，大多数项目管理者为了项目效益的最大化，拼设备、吃公司老本，不注重设备的长期管理，不注重人才的培养，反正这些资源都由公司提供，加之公司对设备管理维护评估考核的可操作性较差，对项目人才培养没有完善的激励机制，反而对项目成本产生或大或小的影响，故项目管理者不愿干这吃力不讨好、为他人做嫁衣的。致使公司每年都要发生大额的设备投入和人力资源的投入，隐性浪费极大。

主人翁意识淡化：项目管理改变了传统用工方式，加大了竞争，使员工产生了危机感。但负面影响也随之显现，由于项目对人员的使用尤其是对人员下步走向没有相应权力，加之公司只对项目班子进行考核，而公司规定的项目部对所属管理人员的绩效考核不具有可操作性和现实性，一方面造成项目部对所属员工的制约性和约束力下降，员工的责任心自然下降。另一方面使员工产生“项目是领导的、我是打工的，项目成败与我无关，好坏与收入高低无关”的想法，加之较成熟的专业人员匮乏，滥竽充数、应付、点卯现象较严重，质量和管理水平下降。

对班组控制力不足：笔者较长期在贵阳地区从事房建项目管理，相对而言该片有一定的专业劳务市场和通行的市场规则（虽不尽完善），班组相对容易管理。近期从事市政项目管理，该片公司没有完全形成竞争的劳务市场（这种看法不一定正确，但愿只是笔者的一种不正确的感觉，但笔者在所属市政项目的确有这种感觉），劳务承包不象，劳务分包不是，漫天要价，只吃肉不啃骨头，利益要享受，责任确不肯承担，合同价内利益要，合同价外利益也要插足，输打赢要，动辄以停工和民工围攻相要挟，没有市场规则，项目管理实施难度很大。

合同管理不完善：在与业主方面：一方面是大的市场环境使然，合同双方不在同一平等线上，多数业主只执行对自己有

利的条款，不利条款尽力回避；另一方面也存在项目管理基础薄弱、索赔意识不强的原因，合同内的资料都不能及时完善提供，何谈合同外的索赔。在班组方面：一方面是班组合同意识差，只能赢不能输；另一方面合同条款不细不完善，对材料定额消耗、安全、质量、工期损失方面没有制约班组的相应条款，浪费现象严重，项目承担了所有的经营和管理风险。两相夹击，企业效益怎不流失。

环节衔接薄弱：在公司部门与项目部、项目部部门与部门、部门与班组之间都存在着衔接上的不够畅通，一些项目部急需解决的问题通过向公司部门反映往往需要较长时间才能解决，有时甚至是泥牛入海无消息，项目部解决问题的捷径往往是直接向分管或主要领导汇报，增加了公司领导的量。由于项目部系临时组建，人员相熟不多，磨合需要时间和过程，而项目合作管理一是需要制度二是需要默契。项目运作初期各项都急需全面铺开，默契配合更显重要，因此，公司近年的项目中，较长时间搭档的班子运转较顺利，新搭档班子问题相对较多。同一地区项目与项目之间没有沟通的桥梁，不能实现资源共享，周转材料浪费较大。

人员素质亟待提高：一方面是政府管理部门对项目施工管理和特种作业人员都要求持证上岗，而项目持证人员寥寥可数，与政府管理部门要求相差甚远，主要靠作假和“勾兑”来解决，与大型一级企业不匹配。另一方面能够独当一面的专业人员太少，这可能与公司提拔使用人才的机制有一定关系，近年来，公司及项目行政主要管理人员都是从技术干部中选拔，较成熟的技术干部从事行政管理，使相当部分的的技术干部误认为只有当项目经理才是事业的成功，无心钻研技术业务，对几年未能当上项目经理便无心“恋战”，想方设法跳槽去挣“大钱”，这也是人才流失的一个重要原因。与此同时，公司对技术干部关心的较多，对配套管理的材料、机电、安全、行政人员和党群人员关心的相对较少，对技术工人关心的更少，而这部分人员在项目管理中发挥着不可替代的作用，项目的效益往往在管理过程中流失，造成公司预期

与实际效益有较大差距。成熟的专业人员少的直接结果是管理水平下降，传统优势项目不断丢失，不断重复低级错误和效益的流失。

项目成本管理粗放：据笔者对部分项目的了解和与部分项目的经理交往交谈中了解到，相当部分项目对成本的控制停留在宏

观控制上，对微观管理做的较少，尤其是对材料的定额消耗考核少，经济活动分析时则是以合同价与总消耗做简单对比，对设备的实际损耗状况未进行考核，挖潜节能的空间被压缩，甚至方向不甚明确。这也与管理人员管理素质下降有直接关系。

上述问题的存在，直接影响着项目的经济效益和管理水平，也影响着公司的信誉和发展，亟待公司在深化改革中逐步解决。以笔者不成熟的想法，当前可从以下方面加以改进：

- 1、加强全员的主人翁意识教育和培养。虽然现行管理体制员工只是企业生产力资源中的其中一种资源，但他依然是十分重要的和十分活跃的资源，尤其在我们这种科技含量不高的劳动力密集施工企业，在上下游业务还需要中游业务支持撑阶段、资本资源还占不了主体情况下，对人力资源的管理依然是十分重要的。在管理理念上要真正体现以人为本思想，泰勒式制度管理方式、把人当作机器式的管理方法在现代靠人才竞争、靠资本竞争时代的弊端已充分暴露。在公司制订政策和发生行政作为时应该体现人文关怀。在项目依然是公司主营收入阶段，收入分配应该向项目人员适当倾斜。通过政策调整使员工感受到他们依然是企业发展的依靠力量，企业和员工共荣辱、共利益，增强公司的凝聚力，保留住一线管理骨干力量和基本技术工人，要通过用人机制的改变和竞争使员工产生积极向上、努力的精神状态，避免因内部竞争削弱企业对员工的吸引力。同时，加强员工教育不仅是党群部门的，而且是各级各部门的共同责任。员工教育不能仅仅

以开了几次会、搞了几次活动来衡量，关键要因人因事施教，内容要坚持以职业道德和岗位职责为主，要注重效果，不能搞花架子。

2、加快劳务市场的培育。公司通过近些年的改革，基本形成了管理型施工模式，劳务市场的形成对我们十分重要，公司近几年在贵阳的房建项目运作的比较成功，基本经验之一是公司在贵阳掌握有一批能产生竞争的较为专业的房建施工队伍。铁路、公路、市政方面虽然也各有一批施工队伍，但由于过去上述项目利润大且实行工料同包，使上述项目分包队伍形成了过度逐利的恶习，项目也养成了粗放管理的习惯。公司已意识到了这个问题，几年前开始推行班组工费分包，又开始组建劳务公司，方向是正确的，但步伐不快。另一方面，公司要面向整个建筑劳务市场（当然，这个市场需要政府的努力和规范），进行多个选择，形成竞争态势，避免形成新的劳务“垄断”。同时，与劳务公司的合作要有平等、合作、互利、双赢的理念，要发挥龙头作用，不能以“老大”自居。要根据分包方式的不同，完善、细化分包合同，将公司经营、项目管理的风险降低到最低限度，将容易发生问题的管理内容在合同中要有明确的表述，对不易管理的易耗材、小型机具、周转次数较少的如竹胶板、木模等可同期分包或规定定额消耗量，以减少材料消耗和浪费。

3、加速人才培养。当今的竞争焦点是人才。在人才培养方面，一是办证。在国家日益规范建筑市场的情况下，这是一项当务之急的，除为经营办理相关证照外，还要为项目管理办理相应证照。二是提高人员素质。公司目前的项目经理绝大部分是从技术干部转行而来，其中一部分对行政管理、物资设备管理、财务管理、人力资源管理、组织管理等相关知识了解甚少，有些甚至是凭感觉、凭意气处理一些，给项目管理留下的隐患或潜在危害较多，所有项目经理都应该经过相关知识培训后才上岗，已上岗的也应补课，公司每年都应组织这方面知识的培训。项目管理需要的不仅仅是工程技术人员，其他方面的管理人员不可或缺，也应该是人才，不能倚轻倚

重，其他管理人员的培养同样重要。在人才培养费用方面，公司对项目应实行激励机制，项目发生的相关培养费用在产值收益中扣减，不占项目成本开支。三是留住人才。留人要留心，除必需的经济待遇外，政治上的关心、事业上的支持、生活上的关怀同样必不可少，尤其是政治、事业方面的关心帮助是更多的管理人员特别是年青技术干部所看重的。要扭转只有当领导、当项目经理才是“成才”观念，鼓励更多的人员当专家，设立相应的激励机制。四是吸引人才。目前公司依然走的是从初级到中级再到高级的人才培养道路，企业也为此付出了高昂的培训费用，不妨缩减部分初级培养，招聘部分有几年经验的管理人员从事项目施工和技术管理，成熟者签订员工合同，以减少从见习生到初级管理者这段时间的培训费用，也可解决管理人员缺乏的状况。

4、扩大项目的部分管理权限。主要体现在用工、工资分配、员工考核方面，在用工（包括管理人员）上：由项目自主选择，公司只规定管理费用额度，具体人员不予硬性搭配；在员工工资待遇上：公司规定项目工资总额，具体人员工资由项目与员工商谈；在员工绩效考核上：项目可根据工程进展情况及时对员工进行奖惩，报公司备案，以充分发挥奖金的及时激励作用。项目班子成员的任用、工资标准、考核仍有公司进行。

5、实行联动机制。在项目班子的配备上，尽量不拆散以前配合比较默契的搭档班子，以将磨合过渡降到最低。对项目较多的地区实行片区管理，加强材料、机具购置单价等方面的信息沟通，在周转材料、机具和办公用品等互相调剂，力争实现资源共享，避免重复购置和浪费。提高公司本部人员的服务意识和办事效率，规定项目的报告在若干个日答复的期限。加强公司对项目的指导作用。

观控制上，对微观管理做的较少，尤其是对材料的定额消耗考核少，经济活动分析时则是以合同价与总消耗做简单对比，对设备的实际损耗状况未进行考核，挖潜节能的. 空间被压缩，

甚至方向不甚明确。这也与管理人员管理素质下降有直接关系。

上述问题的存在，直接影响着项目的经济效益和管理水平，也影响着公司的信誉和发展，亟待公司在深化改革中逐步解决。以笔者不成熟的想法，当前可从以下方面加以改进：

1、加强全员的主人翁意识教育和培养。虽然现行管理体制员工只是企业生产力资源中的其中一种资源，但他依然是十分重要的和十分活跃的资源，尤其在我们这种科技含量不高的劳动力密集施工企业，在上下游业务还需要中游业务支持撑阶段、资本资源还占不了主体情况下，对人力资源的管理依然是十分重要的。在管理理念上要真正体现以人为本思想，泰勒式制度管理方式、把人当作机器式的管理方法在现代靠人才竞争、靠资本竞争时代的弊端已充分暴露。在公司制订政策和发生行政作为时应该体现人文关怀。在项目依然是公司主营收入阶段，收入分配应该向项目人员适当倾斜。通过政策调整使员工感受到他们依然是企业发展的依靠力量，企业和员工共荣辱、共利益，增强公司的凝聚力，保留住一线管理骨干力量和基本技术工人，要通过用人机制的改变和竞争使员工产生积极向上、努力的精神状态，避免因内部竞争削弱企业对员工的吸引力。同时，加强员工教育不仅是党群部门的，而且是各级各部门的共同责任。员工教育不能仅仅以开了几次会、搞了几次活动来衡量，关键要因人因事施教，内容要坚持以职业道德和岗位职责为主，要注重效果，不能搞花架子。

2、加快劳务市场的培育。公司通过近些年的改革，基本形成了管理型施工模式，劳务市场的形成对我们十分重要，公司近几年在贵阳的房建项目运作的比较成功，基本经验之一是公司在贵阳掌握有一批能产生竞争的较为专业的房建施工队伍。铁路、公路、市政方面虽然也各有一批施工队伍，但由于过去上述项目利润大且实行工料同包，使上述项目分包队伍形成了过度逐利的恶习，项目也养成了粗放管理的习惯。

公司已意识到了这个问题，几年前开始推行班组工费分包，06年又开始组建劳务公司，方向是正确的，但步伐不快。另一方面，公司要面向整个建筑劳务市场（当然，这个市场需要政府的努力和规范），进行多个选择，形成竞争态势，避免形成新的劳务“垄断”。同时，与劳务公司的合作要有平等、合作、互利、双赢的理念，要发挥龙头作用，不能以“老大”自居。要根据分包方式的不同，完善、细化分包合同，将公司经营、项目管理的风险降低到最低限度，将容易发生问题的管理内容在合同中要有明确的表述，对不易管理的易耗材、小型机具、周转次数较少的如竹胶板、木模等可同期分包或规定定额消耗量，以减少材料消耗和浪费。

3、加速人才培养。当今的竞争焦点是人才。在人才培养方面，一是办证。在国家日益规范建筑市场的情况下，这是一项当务之急的，除为经营办理相关证照外，还要为项目管理办理相应证照。二是提高人员素质。公司目前的项目经理绝大部分是从技术干部转行而来，其中一部分对行政管理、物资设备管理、财务管理、人力资源管理、组织管理等相关知识了解甚少，有些甚至是凭感觉、凭意气处理一些，给项目管理留下的隐患或潜在危害较多，所有项目经理都应该经过相关知识培训后才上岗，已上岗的也应补课，公司每年都应组织这方面知识的培训。项目管理需要的不仅仅是工程技术人员，其他方面的管理人员不可或缺，也应该是人才，不能倚轻倚重，其他管理人员的培养同样重要。在人才培养费用方面，公司对项目应实行激励机制，项目发生的相关培养费用在产值收益中扣减，不占项目成本开支。三是留住人才。留人要留心，除必需的经济待遇外，政治上的关心、事业上的支持、生活上的关怀同样必不可少，尤其是政治、事业方面的关心帮助是更多的管理人员特别是年青技术干部所看重的。要扭转只有当领导、当项目经理才是“成才”观念，鼓励更多的人员当专家，设立相应的激励机制。四是吸引人才。目前公司依然走的是从初级到中级再到高级的人才培养道路，企业也为此付出了高昂的培训费用，不妨缩减部分初级培养，招聘部分有几年经验的管理人员从事项目施工和技术管理，成

熟者签订员工合同，以减少从见习生到初级管理者这段时间的培训费用，也可解决管理人员缺乏的状况。

4、扩大项目的部分管理权限。主要体现在用工、工资分配、员工考核方面，在用工（包括管理人员）上：由项目自主选择，公司只规定管理费用额度，具体人员不予硬性搭配；在员工工资待遇上：公司规定项目工资总额，具体人员工资由项目与员工商谈；在员工绩效考核上：项目可根据工程进展情况及时对员工进行奖惩，报公司备案，以充分发挥奖金的及时激励作用。项目班子成员的任用、工资标准、考核仍有公司进行。

5、实行联动机制。在项目班子的配备上，尽量不拆散以前配合比较默契的搭档班子，以将磨合过渡降到最低。对项目较多的地区实行片区管理，加强材料、机具购置单价等方面的信息沟通，在周转材料、机具和办公用品等互相调剂，力争实现资源共享，避免重复购置和浪费。提高公司本部人员的服务意识和办事效率，规定项目的报告在若干个日答复的期限。加强公司对项目的指导作用。

公司问题的报告篇五

在世界各大企业越来越注重供应链管理的推动作用时，我国企业的供应链管理理念则相对较为落后。企业对供应链的关注还主要集中在供应商—制造商这一层面上，并没有考虑建立从供应商、分销商、零售商到最终用户的完整供应链，更没有考虑供应链管理的战略性等问题。

1.2 库存问题

在电子商务环境下的供应链管理中用信息代替库存，也就是企业持有的是“虚拟库存”而不是实物库存，只有到供应链的最后一个环节才交付实物库存，那样可以大大降低企业持

有库存的风险。但是，这些“虚拟库存”如何应对随机的市场即时需求，库存的“实效性”问题受到考验。

1.3 供应链整合程度低

供应链的整合主要集中在两个方面，一是企业的内部整合，另一个就是供应链上企业间的整合，即供应链的外部整合。纵观我国企业供应链内部整合发展的过程，其中仍然存在着不少问题：第一，重视程度不够，把供应链整合看成是纯技术的问题；第二，目标不明确，缺乏全面规划；第三，企业自身管理基础薄弱；第四，以客户为导向的经营模式的不完善。

1.4 供应双方没有建立良好的合作伙伴关系

供应链中的企业虽然拥有共同的利益，确没有形成真正的战略伙伴关系。企业会把自己的成本或风险通过竞争转移至供应链上的其他企业，企业间的竞争性大于合作性。信息共享、风险共担这些合作理念都没有在合作中充分地体现出来，没有实现真正的供应链合作。