

电大财务案例分析课程报告 电大行政管理调查报告(精选5篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。那么什么样的报告才是有效的呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

电大财务案例分析课程报告篇一

二十一世纪是知识和技术应用时期，也是各国政府在教育体制改革的重点。技术应用离不开合作和互动方式，合作必须建立在互相信赖的人际交往的基础之上才得以实现，因此培养学生广交朋友的能力显得尤为重要，只有建立正常的人际交往关系，正确处理好人际关系，才能更好地适应新世纪和当代社会的需要，才能有效地提高工作效率。为了比较客观地了解当代农村初级中学的班级人际交往的现状，为教育行政部门作出科学的教育决策提供客观的第一手资料，以便改善不良的人际交往状况，引导学生学会交往，提高正确处理人际关系的能力，鉴于以上原因，我们确立这个课题进行调查研究。

本调查研究工作采用了问卷调查的方法，在本校初二年级组六个平行教学班中随机抽取一个教学班进行调查问卷，该教学班共有43位学生，其中男生21名，女生22名，平均年龄13、5周岁，被调查的对象中农村学生占全体学生总数的97、7%，学习成绩该教学班在整个年级组中名列前茅（语文、数学、英语、物理以初一第一学期的期终考试为参考指标），本次调查共分二十七个指标，其中二个指标各分三个支指标进行调查，基本能客观地反映学生、同伴和长辈等在活动中的交往情况，同时能主观地反映该班的每一位学生在人际交往中的真实情况，问卷着重就农村初级中学学生在学习、生活、活动等方面进行调查。

在本次调查过程中，我们对班主任和任课教师作了必要的访问，对学生人际交往的统计数据运用了教育统计学的有关原理和方法，对原始数据作了大量的处理工作，以求得比较准确的结论。本次调查主要采用了两个指标（学生的自我评价和同伴评价）进行比较分析。

1、从表（六）可以知道：中学生被本班同学列为最好的朋友，次数平均为3次，其中男生为2、86次，女生为3、14次，女生优于男生；女生平均分为6、23分，男生的平均分为5、76分，平均得分为6、00分，女生得分略高于男生，这充分说明农村初级中学的学生对自己人际关系的总体评价过高。

2、中学生认为好朋友的原因主要有以下四种类型，从表（四）中不难求得，首先是同学之间要信赖可靠，其次课余时间经常在一起交流，彼此间有相互了解，倾吐自己的心声，再次是在学习上互助，同学之间有问题互相帮助，帮助同学解决学习上的困难，最后是性格形似、兴趣、爱好相同，参加某一项活动后，交流的机会增加，很容易形成好朋友的原因。从同伴评价的结论中可以知晓，好朋友常常三、四个组成一个小群体，在这些好朋友中，初中二年级学生的男、女同学界线分明，在调查中发现只有一位学生拥有异性好朋友，其余均是同性朋友组成的群体。

37、2%的学生两者之间的评价基本相符，但两者完全吻合的人数只占全班人数的2、3%，有62、8%的学生不能真正反映自己的人际关系状况，其一学生反映自己人际关系的水平高于实际人际关系的高达95、4%，相差5位及以上的占44、2%，其二低于实际人际关系的只占2、3%，说明两者之间的评价有特m显著的差异，学生对自己人际关系的评价期望值过高，因此反映了中学生对好朋友的理解存在着片面性、盲目性。

4、在本次调查中还发现，好朋友拥有最多的9人次，大于或等于5人次占全班人数的16、3%，没有拥有一位好朋友的人数占全班人数的9、3%，其中男、女学生中，女学生拥有的比例

比男生高出14个百分点，男生中拥有好朋友的对象中，学习成绩好、中、差的比例相当，学习成绩一般的优于学习成绩好的学生，女生中拥有好朋友的对象中，学习成绩优秀而且是班干部中的比例占75%，女生中学习成绩优秀，学习上互相帮助，增加了互相之间的交流机会，并且在学习上主动帮助学习成绩欠佳的同学，很容易树立自己良好的形象，因此人际关系就比较好，但男、女学生中拥有“孤独者”的比例相同。

1、当代的中学生独生子女率不断上升，家庭结构主要以“三代同堂”和“核心家庭”占主要形式，特别是“三代同堂”，由于年龄上存在很大的差异，不同时代，人的思想，与受教育的时间不同而充分显示出不同的观念，对新生事物的理解等方面存在着显著的差异，则需要相互之间经常进行沟通，尽最大努力填补代沟，鼓励小辈接触社会，了解社会，特别是父母对子女的人际交往方面上，思想要解放一些，给子女多一些爱，多一些支持，少一些束缚，正确地引导子女与同伴进行交流，建议社会和学校重视和加强对家长这一领域的教育，此外也请家长时常关心子女在人际交往中出现的新问题，研究对策，帮助子女在人际交往方面解决所面临的问题，正确引导子女在人际交往上健康地发展。

2、学校教育的主体是学生，学生在校时间比较长，作为教育对象理应担当起对中学生人际交往的教育，培养学生的正常交往的能力，传授正确交往的方法和技能。学校应当充分发挥团、队、学生会等职能部门的作用，开展丰富多彩的益知、健康、有趣的活动，通过活动，扩大学生交往的范围，增加学生之间的相互了解，只有这样，学生的实际交往能力在活动中提高，学生间的团体合作意识得到进一步加强，但我们应该清楚地认识到，由于学生的年龄比较小，涉世未深，在实际交往中会面临新的问题，建议学校设立心理咨询室的分支机构“人际交往会诊室”，请富有经验的老师担任辅导员，解决学生在人际交往中所出现的问题，提高学生的人际交往的能力。在本次调查中，我们也发现每个群体中总会出现几个

“孤独者”，作为教师和班主任应当对这些特殊的学生多一些交流，帮助他们找出原因，寻求人际交往关系不佳的学生改变现状的“处方”，树立他们的信心，使他们的人际交往能力有所提高。

3、作为中学生的本人而言，在人际交往能力上屡遭失败，应树立信心，改变以往处事的陋习，主动与其他同伴交流，寻求自己的“病因”，多一些信心，必须对自己的行为作必要的“诊断”，克服个性中的消极因素，不断充实自己，在人际交往的能力上更上一个新的台阶。学校教师应针对不同的人际关系的学生，要发挥人际关系较好的作用，帮助人际交往关系欠佳的学生，使学生能在不同程度上提高自己在班级中的地位，以适应新世纪对劳动者综合素质的需要。

电大财务案例分析课程报告篇二

百年大计，以人为本。企业的发展说到底还是人的发展。企业竞争归根到底也是人才的竞争。当代社会，面对日新月异的发展和进步，学习速度和培训速度也是提升人才速度的重要参数。培训则常常是提供信息、知识及相关技能的重要途径，有时甚至是唯一途径。在当今市场上，立于不败之地的企业必定是那些能够使其员工充分发挥自己全部潜能的企业。这意味着，企业员工必须接受培训作为继续学习的一种手段，员工培训在帮助公司迎接竞争性挑战的过程中扮演着重要的角色。

员工培训可以有效地帮助公司创造价值或赢得竞争优势，重视员工培训工作的公司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。故有人说，培训是企业送给员工的最佳礼物。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。企业同时应把培训作为管理的机会和途径，以及完成任务的方法和手段，围绕企业的任务和目标来实施培训，并通过培训沟通上下级的联系，掌握工作进展状况，达成相互理解与支持，共同不断提高工作绩效。

为了充分了解公司员工思想现状，了解公司对员工培训要求和规划，建了解统化、结构化的公司内部培训体系。本人在xx市郎肤丽实业有限公司范围内采取问卷的方式进行了一次培训需求调研，共发出问卷58份，回收问卷xx份，其中有效问卷49份，中层管理人员问卷xx份，主管级及员工级xx份，现简要对问卷结果加以统计与分析。

1. 调查时间□20xx年xx月xx日。
- 2、调查地点□xx市xx实业有限公司。
- 3、调查方式：采取问卷式调查。

xx市郎肤丽实业有限公司有限公司是一家以生产汽车喷漆剂和杀虫水为主的化工生产厂家，化工的生产质量和直接关系关系到人民的健康安全问题，对于加强职工的质量意识的显得尤为重要，因此加强员工的培训工作十分必要。

（一）公司发展理念与文化。

- 1、企业发展方向较为明晰。

根据调查资料显示，约有90左右的员工认为，自己对本公司的发展战略表示了解或十分了解，这主要是与公司目前的业务重点和工作目标有关，但剩余的10左右员工表示了困惑，这必然会造成实际工作缺乏目标，或者人力资源的较大浪费。

- 2、将近九成员工熟知企业的精神和价值取向。

产品质量是企业的生命，它直接关系到人民的健康安全。因而“不断进取，永臻完美”的管理思想几乎感染了公司的所有员工，可见企业文化对员工的敬业度和忠诚度起到了较大的凝聚作用。

3、企业在制度建立及文化建设方面仍需进一步加强。

调查数据显示，认可公司有一个非常健康文化的比例达到85，而15左右员工则认为一般，没有员工对此表示反对。此外，仅有45的员工认为公司的制度体系非常完备，而认为不完备的人数达15。

（二）组织结构与岗位设置。

1、近九成员工对公司现行组织结构认同，并表示与部门业绩息息相关。

公司现有员工中，九成员工对现有机构设置表示赞同，认为现行设置方式在实际工作中发挥了积极作用。

2、现行职能职责、业务流程与实际工作衔接较好。

依据调查结果，80员工认为目前的岗位职能配置、工作流程有效，而认为其在实际中有指导性、参考性作用的仅占35%左右。

（三）人才管理与技能。

1、在人才使用上，中高层管理者获得了较高的支持率。

部门负责人作为的中坚力量，肩负xx市郎肤丽实业有限公司着不断创新、发展企业的重任，从统计数字发现，在工作任务分安排方面，80左右的员工认为，中高层管理人员做到了用人所长，但仍有20人员认为存在不公平现象。

2、部门内部沟通基本顺畅，但部门间急需加强。

多数员工普遍反映，在实际工作中，上级对其的工作支持力度较强，并就工作内容进行沟通，但从后续问题的调查显示，部门内沟通并没有达到预期要求；也有一部分员工反映，部门间的工作衔接并不十分理想，很多时候只是员工自己沟通和联系，而部门负责人沟通比例也仅占55。对于部门内部的员工间沟通，调查者则在三个方面表现较为均衡：自己协调、询问同事、求助领导。

3、中级管理人员急需提升的方面。

根据调查数据显示，多数员工认为，在以后的工作中，中级管理人员需在以下几个方面提升个人素质，依次为：责任心、上下级沟通、领导艺术、团队文化、公平性、业务能力、思想意识、员工激励、成就动机。而据中级管理人员的调查显示，则依次为：责任心、上下级沟通、团队文化、领导艺术、公平性、业务能力，思想意识、员工激励、成就动机。

（四）团队精神状况和素质。

1、除少数员工外，团队士气良好。

在实际调研中，28的员工认为我们团队的精神非常高昂，60认为我们团队是一个充满关爱、团结一致的集体，但12的员工认为团队现处在低迷的时期。针对团队的特定成员进行调查时发现，约有35员工反映某些员工没有与整个团队融合起来，表现出例外或特例的行为。

2、个人利益与个人绩效没有紧密结合。

团队是由个人构成的，个人业绩是团队业绩的基础，只有实现个人利益与个人绩效息息相关，才能调动员工的积极性和责任感，而据相关数据显示□xx市郎肤丽实业有限公司仍需要

在此方面继续努力。

3、团队的素质能满足工作要求，但总体提升缓慢。

据统计资料显示，60员工认为公司团队的素质与优秀企业相比，总体水平不差上下，25认为略差，15认为较差。在员工与团队合作的信心方面，30员工认为团队正向有利方向发展，35%认为没有变化，20保持观望状态。在团队素质的提升方面，40员工非常认同我们的团队正在进步，35基本认同这一事实，20表示沉默，5表示不认同。

（五）员工个人专业知识与技能的发挥。

电大财务案例分析课程报告篇三

（一）调查的内容

我们将企业的财务人员设置、帐册设置、核算状况等作为主要调查内容，具体包括1、财务人员设置情况，包括：1、岗位设置状况，是否设有总账、出纳、保管.2、人员素质情况，包括是否有专业证书、是否专职等。3、账册设置情况，包括设置是否齐全，记载是否及时，账账、账证、账实是否相符。4、成本核算是否准确、真实。5、抽查主要原材料、产成品、现金是否与账面相一致。

（二）调查的结果

在调查年销售额300万元以下的50户中小企业中，1、岗位设置不全，或不规范的40户，占调查户数的80%2、账册设置齐全32户，占调查户数的64%;记载及时，或基本及时的20户，占调查户的40%;帐实相符5户，占调查户数的10%3、成本核算准确、真实的15户，占调查户数的30%4、盘存主要原材料、成产品、现金与账面相不一致45户，占调查户数的90%。

通过这次调查，发现有90%以上的中小企业纳税人在财务上存在问题。

调查的结果是令人吃惊的，是什么原因造成这样的结果的？

一是随着经济的迅猛发展，投资主体呈现多元化态势。部分纳税人产生了重生产经营管理，轻财务核算；重营销队伍建设，轻财务人员培训。少数纳税人文化层次和现代经营管理理念欠佳，不能按照《征管法》和税务机关的要求建账，主观随意性太大，收支无发票，收入随意报，记账的业务只是非开票不可的业务，有的记账只是形式主义，为了应付税务机关。

二是财务人员、办税人员素质参差不齐，由于新办企业不断增加财务人员紧缺，老会计有一定水平，但一人代几个单位的帐，时间上不能保证；新会计不是缺理论知识，就是少实践经验；更主要的原因是企业是老板，工资由老板发，不听老板的就被炒鱿鱼，所以会计只能根据老板提供的票据“做账”、“圆账”。

三是税务部门管理不到位。税务部门特别是管理部门由于工作的千头万绪，疏于对纳税人的财务管理，不能按照征管法的要求加强税收征管，部分税务人员工作责任心不强，遇到问题不是很好地对照法律法规的要求加以整改，而是回避矛盾，将纳税人存在的问题私自消化。在系统内部，对税务人员的执法责任追究重于书面与形式，没有得到很好的落实，税务人员思想上产生麻痹，得过且过的观点左右了少数人的执法行为。

四是现行法律法规对纳税人未按规定建账的处罚较轻。对纳税人未按规定建账的处罚，征管法第六十条第二项规定，纳税人未按规定设置账簿、保管账簿或者保管记账凭证和有关资料的，由税务机关责令限期改正，可以处二千元以下的罚款；情节严重的，处二千元以上一万元以下的罚款。如纳税人偷税数额较大，而故意销毁或隐匿账簿凭证的，税务机关最

多也只能给予纳税人罚款一万元。

五是现行财税法规对财务不健全缺少切实的、有效的、统一的界定方法。有的条文只是把“账证不全”、“不能准确的核算销项税金、进项税金、应纳税金”笼统的称作财务不健全，但具体的什么叫做“账证不全”、什么叫“不能准确的核算销项税金、进项税金、应纳税金”没有完整的、清楚的、统一的，操作性强的量化的标准，计算的规范尺度，“不全”、“不能准确”应达到的程度是什么，让人感到模糊不清，财务状况是否健全难以界定且费时费力，税务管理人员无法把握财务不健全的“度”，客观上造成税务人员疏于对这类问题的管理。

切实加强中小企业纳税人会计核算与账册管理促进中小企业健康发展已迫在眉睫，经过思考，笔者认为要做好以下几个方面的工作：

一是加强税法宣传。坚持日常宣传与宣传月宣传相结合，进一步提高全体公民的税法意识，使广大公民牢固树立依法纳税、诚信纳税和偷税漏税违法的观念，让纳税人心中有“税”，明白“诚信纳税”与“诚信做人”一样重要，明白“诚信纳税”与“商誉”一样的有价值。在日常工作中，有针对性地进行税法宣传，通过会计例会、业余税校等阵地进行经常性税法宣传，通过纳税评估、涉税事项调查等进行专项辅导，促进涉税专业人员专业知识提高。通过税法宣传教育，使中小企业业主明白从“诚信做帐”开始“依法诚信纳税”。

二是强化办税人员的培训管理。办税人员是联系税务机关与纳税人的桥梁，是税法宣传声音的传播者，是决定征管质量高低的重要因素。因此，应以办税人员管理为突破口，实现诚信做账意识的增强。1、建立办税人员档案，成立办税人员协会，明确分片办税负责人，通过自律组织，交流工作体会，提高业务。2、加大管理力度，坚持办税人员例会制和考核制，

定期进行活动，宣传税收政策法规和税收征管工作要求。建立《办税人员考核登记簿》，重点考核财务核算水平、日常工作能力、工作业绩，通过日常征管、纳税评估、涉税调查来综合评价。

三是严把认定关。税务认定中涉及到对账册、凭证管理的有一般纳税人预认定、正式认定、年检和所得税征收方式鉴定等，在各种认定、年检、鉴定中，要严格把关，不能迁就，严格执行有关规定，不符合规定不能让其过关。

四是减少责任区人员“不务正业”的时间。税务部门的绝大部分工作都会落实到基层管理分局，责任区的管理人员更千头万绪，经常要应付各种学习、考试、检查，不断要写小结、写心得、写信息、报报表，不但要管理、评估更要搞创建，每月到责任区巡查的时间一般不超过5个工作日。因此上级部门必须保证基层管理人员到责任区的时间，每月最好不少于12个工作日。

五是加大评税、稽查力度。纳税评估是管理的重要方面，在评估中发现账外经营、做假账一定要移交稽查部门处理；在稽查中发现做假账故意偷税的建议处于二倍以上罚款。

总之，切实加强中小企业纳税人会计核算与账册管理已迫在眉睫，但谁也不能指望一夜之间有个多大的变化，要有一个循序渐进的过程，要分三步走：第一步是“全”，就是要求纳税人设置全总账、出纳、保管岗位，设置全相应账册；第二步是“实”，就是要求纳税人如实、全面记账；第三步是“规范”，就是要求纳税人按照法律、法规的规定进行记账。在做好以上五项工作，经过这三个步骤后，中小企业纳税人财务状况一定会有质的变化。

电大财务案例分析课程报告篇四

【摘要】提到财务管理，首先我们要明确企业财务管理就是为

了维护企业利润最大化。优秀的财务管理对企业而言犹如一张极富粘性的网，任何的风吹草动都会由它直接触动企业的中枢神经。财务管理是通过价值形态对企业资金运动进行决策、计划和控制的管理。财务不同于其他部门，本身并不能创造什么价值。但由于财务管理是直接向管理层提供第一手的信息，所以财务管理实际上是一个隐性的管理部门。

【关键词】 利润最大化，决策，隐性

引??

财务管理是企业的重要组成部分，渗透到企业的各个领域、各个环节之中。财务管理直接关系到企业的生存与发展，从某种意义上说，财务管理是企业可持续发展的一个关键。然而，有些企业的财务管理则不尽人意。这些企业的财务管理存在两个误区：一是把财务管理简单化，仿佛财务管理只是财务部门的事，忽视其整体管理职能；二是财务部门完全听命于“老板”，忽视财务管理自身的规律性与相对的独立性。

一、实践调查目的

(一) 社会实践调查的意义和目的

会计学专业培养既具备扎实的会计理论功底，也掌握一定的会计操作技巧和技能的实务性人才，但在一般情况下，学生缺乏业务实践机会。为锻炼培养学生的实际操作能力，增强学生毕业后的工作适应性，各试点单位应组织学生积极开展社会调查活动。

作为集中性教学实践的重要环节，社会调查是将学生的理论知识转换为实践技能的重要过程；是培养学生观察和认识社会的能力，提高学生对会计理论的理解，学生理论联系实际、学以致用、学以致用的具体实践，体现应用型人才的培养目标，旨在加强学生对社会的了解，培养和训练学生认识、观察社会以及

分析、解决问题的能力，初步掌握社会调查方法，提高专业技能。同时也为学生写作毕业论文提供选题思路。各试点单位在教学过程中必须高度重视社会调查这一集中实践教学环节。

(二) 公司概况

玩具厂是一家不大的企业，位于经济技术开发区，交通便利，企业的业绩还不错，销量很高，特别是一些玩具出口的较多，然而企业的一些帐的回收速度很慢，甚至很难收回。我觉得是企业财务管理方面的问题。因此我去玩具公司调查其财务管理情况。并找出其相应对策。

二、实践调查的内容与过程

我们将单位的财务人员设置、账册设置、预算管理等作为主要调查内容，具体包括为：

- 1、岗位设置状况，主要针对是否设有会计、出纳、保管。
- 2、人员素质情况，主要针对是否有专业证书、是否专职、是否遵守财务人员的职业道德等。
- 3、账册设置情况，主要针对总账、明细账、银行存款日记账、现金日记账等账册设置是否齐全，记载是否及时，账账、账证、账实是否相符。
- 4、主要针对内部财务制度是否健全。

根据以上安排我进行了实践调查，现将主要情况报告如下：

首先，在第一个周的时间里，我对公司先进的财务管理理念有了初步的了解。会计作为一门应用性的学科、一项重要的经济管理工作，是加强经济管理，提高经济效益的重要手段，

经济管理离不开会计，经济越发展会计工作就显得越重要。会计工作在提高经济在企业的经营管理中起着重要的作用，其发展动力来自两个方面：一是社会经济环境的变化；二是会计信息使用者信息需求的变化。前者是更根本的动力，它决定了对会计信息的数量和质量的需求。其次，在第二周的时间里，我认真的学习了日常财务操作的全过程。跟公司出纳人员学会了如何开支票、电汇等票据，如何根据原始凭证并运用财务软件进行记账凭证的编制，每月月底如何根据银行对账单与财务软件上的银行存款余额账户进行核对并及时编制银行存款余额调节表，向会计主管学习财务报表的编制和财务报表的分析。最后，在第三个周的时间里，我学习和了解了公司的有关财务制度，对财务人员的岗位主要职责有了具体认识：

- 1、进行会计核算。会计人员要以实际发生的经济业务为依据，记账、算账、报账，做到手续完备，内容真实，数字准确，账目清楚，日清月结，按期报账，如实反映财务状况、经营成果和财务收支情况。进行会计核算，及时地提供真实可靠的、能满足各方需要的会计信息，是会计人员最基本的职责[1]。

- 2、实行会计监督。各单位的会计机构、会计人员对本单位实行会计监督。会计人员对不真实、不合法的原始凭证，不予受理；对记载不准确、不完整的原始凭证，予以退回，要求更正补充；发现账簿记录与实物、款项不符的时候，应当按照有关规定进行处理；无权自行处理的，应当立即向本单位行政领导人报告，请求查明原因，作出处理；对违反国家统一的财政制度、财务制度规定的收支，不予办理。

- 3、拟订本单位办理会计事务的具体办法。

- 4、参与拟定经济计划、业务计划，考核、分析预算、财务计划的执行情况。

5、办理其他会计事务。

三、实践调查的结果

(一) 岗位设置与分工虽然该公司成立时间不长，但是他们合理的设置了会计工作岗位，坚持不兼容岗位相互分离，确保了岗位之间权责分明，相互制约、相互监督，使内部控制制度不折不扣地贯彻执行，基本做到了数据维护管理与电算审核相分离；资料录入与审核记账相分离；记账人员与经济业务事项和会计事项的审批人员、经办人员的职责权限明确分工，并相互分离、相互制约。

(二) 好的经验做法

公司票据管理票据是单位财务收支的法定凭证和会计核算的原始凭证。因此，空白票据是由专人去保管，保管票据的人员没有参与银行的全部印鉴章的保管，这也遵循了不兼容职务分离的原则[2]。票据保管人员对票据的领用和使用上严格遵守了票据管理条例，基本上能够按照规定的要求使用，对因填写错误而作废的票据，做到了全部联次保存。记账人员在会计账簿的摘要中对已使用的票据号码作了记录，以便随时检查已使票据号码的连续性。另外，未经批准公司财务人员没有发现擅自将票据背书转让、擅自签发空白支票，对已经开出的银行本票、汇票等，做到了随时关注使用情况，期满后立即进行了使用余额的核对和记录。每月还由专人将银行对账单与账簿记录进行核对，还将票据的使用情况与银行对账单有关记录一一核对，做到了账证相符。加强票据管理是公司内部财务管理制度的一项重要内容，在工作中该公司建立了严格的票据保管制度，做到了专人保管制度；专库保管制度；专账保管制度；保管交接制度；定期盘点制度。

(三) 发现存在的问题

1、风险意识淡薄，投资决策较差

财务管理人员盲目放账，很少考虑风险。投资决策权往往集中在主要的管理者手中，总经理要管的环节很多，而且他不理解生产环节，无法对风险做到足够的认识和鉴别，造成盲目投资。

2、融资困难，筹资渠道不畅

(1) 融资渠道少，企业负债过多，融资成本高，风险大，造成企业信用等级低，资信相对差。

(2) 国家没有专设中小企业管理扶持机构，国家的优惠政策未向中小企业倾斜，使之处于长期不利地位。

(3) 资金回收策略不当，盲目赊销，造成大量应收账款失控，相当比例的应收账款长期无法收回；存货相对比例较大，且很多表现为超储积压存货。

四、改进公司财务会计工作方面的建议

(一) 加强对财务风险的管理

强化风险管理，首要的风险降到最低限度。其次，要建立科学有用的财务预测和风险监控机制。建立有限的风先要强化财务管理人员的风险意识，即使调整财务管理热源适应新环境的知识结构，使他们具有即使捕捉风险，衡量防范风险的能力，采取各种防范措施，把可能遭险处理机制以及建立财务风险制度文化。

(二) 强化企业自身能力，提高融资能力

1、扩大经营规模，提高产业层次，强化竞争；

2、健全信用融资机制及担保制度；

3、改善经营管理方式，使管理细化，提高资金使用效率。

(三) 建立健全企业内部控制制度，加强各方面的管理

1、在资金运用上，要保持一定的付现能力，确保资金周转能够满足企业日常经营所需。

2、加强存货的科学管理。合理利用进货批量和进货时间，做到既有充足的货源以满足需要，又避免存货积压滞销等问题。力争以最小的投入获得最大的产出。

(3)加强应收账款的管理。应收账款是企业的一项金投放，是为扩大销售和盈利所进行的投资，因此，要制定恰当的信用政策，以确保资金的有效使用。同时，要制定适应的收款政策，当应收款发生以后，要对回收情况实施监督，积极采取各种措施，尽量争取按期收回款项，对发生的坏账及时进行会计处理。

五、实践调查的心得体会

想要作为一名合格的会计预算员，且精通各类财务分析。他的工作好比企业的心脏，心脏不跳动随之企业的肢体也将僵持。他的能力直接影响着企业的兴起与衰退，所以每个企业都必需要要求财务管理员灵活掌握财务预算方法和懂得企业规避风险的手段。由此分析告知我们无论任何企业“财务”是操作的主干，是企业的灵魂。

经过此事件调查后，深深体会到，我学到的理论与实践调查中的具体事件还有差别的。在调查这段时间里，我不懂就问，虚心学习。在与各层领导交往中，学习了一些处人事宜，锻炼我的社会知识。

电大财务案例分析课程报告篇五

通过调查企业在人才管理中存在的问题，提出合理改善建议，使企业的人才管理工作得到进一步提高。

云瑞科技。

访谈法。

根据教学要求，按照学校统一的安排，我对云瑞科技人力资源管理中存在的问题进行了调查，该公司是一家民营企业，人数为20人左右，以电子产品为主，集销售、维修于一体。公司在人员的招聘上遇到了很多问题，专业人才非常紧缺，即使是人才来了后，因其在人才管理上的滞后，而影响其对未来的工作规划，因而人员尤其是研发人员流动频繁，甚至有些人员是带着项目离开，这些人才都属于企业人力资源管理中符合80标准的人才，他们的流失对科技型企业尤其是以技术为中心的企业来说，是一件非常严重的事情。

（一）经济实力不强。

相对于大企业、集团来讲，该公司属中小企业，规模小处于资金积累的成长期，资金实力相对薄弱，在人才、资源、资金、渠道等很多方面均无法与大企业、大集团来抗衡。尽管近两年国家也在各方面加大了对中小企业的管理和扶持力度，以保证国家经济结构的合理，促进中小企业的发展。

但就现状来看，要拿出占流动资金重要比例的资本来笼络人才及技术，就必须为运营风险设想，公司不由变得小心谨慎。因此提供给人才的待遇可能比较大企业、集团就不具有竞争力。

（二）现行人才资源管理方式不完善。

现行人力资源管理方式不完善主要表现在现行的分配、激励机制的不健全、不完善。没有行之有效的员工激励制度，很难提升现有人才的进取心，激发他们的创造性工作潜能，甚

至在管理制度有缺陷的情况下，会形成员工对企业麻木不仁的极端松散现象。这主要表现为：

- 1、员工的自身素质和专业技能不够；
- 2、员工没有放到合适的岗位工作，造成人力资源浪费或闲置。

因此，必须根据其自身的状况，量体裁制适合本公司的人力资源薪酬分配及员工激励制度。合理的为员工提高薪资标准和福利时，人力资源的良好精神风貌和高效将为公司增加更多的财富，从而实现双赢。

（三）资源有限性或内部吸引力（凝聚力）不强。

该公司所处的行业及发展势头，直接影响其人才招聘难易和人力资源储备。虽然与大企业实力悬殊，但在市场竞争上却是处于同一起跑线的。人才十分重视人力付出的现阶段目标收入和自身在企业中的长期目标、成就能否实现，在这种情况下，公司亟需在人力资源管理上下功夫，借鉴同行优秀企业的经验，快速发展壮大，以便招徕凤凰。

从上述的人力资源难于青睐的几个原因可以看出，该公司一方面是人才难聚，另一方面又是人才难留，应该根据自身的实际情况制订人力资源策略。在弘扬“人本管理”，称赞“知识就是生产力”的今天，给人才们一份情理之中的报酬，一个轻松的工作环境，一个共同成长的梦想，几丝关爱，比起居高临下的纯粹用金钱去收买控制人才，是要高明很多的方法。

从我们目前所掌握的资料来看，无论是西方的管理方法还是东方的管理哲学，其对人的关注都是第一位的，而执行力这一关键管理概念的兴起与被关注，更是体现了人力资源管理在企业管理中的核心作用——没有人的高效执行，任何其他的管理方法都只能停留在设想、计划和纸面的阶段。

（一）在公司的战略管理中，必须要有人力资源规划与之相匹配。

公司的战略规划了发展愿景、发展策略和发展过程设计，而人力资源的战略规划是战略规划的核心内容之一。

如同业务战略要求变化和发展一样，人力资源规划也要随着进行相应变化和发展，由于对自身的发展定位不同，它的人力资源规划也会有很大的区别。在环境变化的时候，招募到适合新环境的人就是根据公司的战略定位确定新的人力资源规划要求。

（二）“以人为本”，注重人力资源队伍建设，优化人力资源结构。

人本管理的核心是：对公司中的人应当视为人本身来看待，众所周知，人力资源的匮乏是制约公司发展的重要因素之一，加强人力资源队伍建设刻不容缓。要根据公司发展的长远规划，有步骤地加强人力资源梯队建设。

（三）引进先进的人力资源管理机制，推动薪酬制度改革，提高各类人力资源的使用效率。

引进先进的人力资源管理机制，推动薪酬制度改革，是留得住、用得起人才的关键。激励与约束是公司人力资源管理最主要的两方面手段，也是各类人力资源充分发挥应有作用的有效保证。从某种意义上讲，建立完善的人力资源绩效考核制度应当是衡量单个人力对公司贡献高低的重要方式，是对单个人力个体是否奖惩、奖惩多少甚至于是是否保留使用的一把标尺。这一机制的建立需要有一个强有力的人力处置机制作保证，这就需要公司切实加快人事制度改革，尽早解决人力资源管理约束机制形成的瓶颈问题，从而促进人力资源管理的制度化和规范化。

塑造激发员工创造力的环境和机制：一是创造一个鼓励员工开拓创新精神和冒险精神的宽松环境，以及思想活跃和倡导自由探索的氛围；二是建立正确的评价和激励机制，重奖重用有突出业绩的开拓创新者，让那些墨守成规，无所作为的人难以立足；三是强化公司内的竞争机制，激励人们去研究新动向、新问题，并明确规定适应时代要求的技术创新和管理创新的具体目标；四是要求公司必须组织员工不断学习以更新知识，并引导他们面对现实去研究市场的新变化、技术的新动向，研究现实经济生活所提出的种种挑战。

（四）重视企业文化建设，用优秀的企业文化增强公司的凝聚力、向心力。

企业文化像空气一样充斥于公司的每个角落，影响着公司的健康发展。好的文化使公司充满活力，在竞争中处处主动，占尽先机；而忽视企业文化建设的公司往往人心涣散，缺少应有的斗志和集体力量，长期生存的能力难以维系。在管理策略上，应该根据公司的实际情况加大对企业文化建设的力度。按照四个不同的层次结构，物质层、行为层、制度层和企业文化的精神层入手，同公司的战略紧密联系在一起，而不仅仅是搞一些浅层次的活动或宣传，企业文化的建设和保持应该是贯穿于公司生命周期的全过程。

在人力资源管理上，企业文化建设是人力资源管理的最高形式，人力资源管理的所有技术都是企业文化的一种体现和载体，同时，它反过来又要受到企业文化的影响和制约。因而，我们在实施人力资源战略之时，必须给予企业文化建设足够的重视，要通过塑造先进、文明、团结、创新、人文的更具亲和力的企业文化，引导职工文明素质及爱岗敬业精神的不断提高和升华；要将创建活动真正融入到一种企业文化塑造的进程和意义当中，从有形到无形，缔造独特的经营境界及价值操守，从而进一步促进公司的更快更好发展。

针对本公司在人力资源管理中存在的问题，提出如下解决方

案：

第一，在招聘时，严格把关，坚持宁缺勿滥的原则，招聘合适的员工。坚持这个原则，做到因岗用人，因此不论转岗还是新招的员工，都能很快投入到工作当中，人员因不合理匹配而离职的情况大大降低。

第二，建立长期的员工技术培训班，使新员工有更大的学习空间和锻炼的机会，迅速成长为员工骨干。培训根据不同岗位、不同人员分别进行，有专业培训，也有普通的大众培训，将培训贯穿于工作过程当中，使员工始终保持一种持续学习、进步的动力和状态，取得了很好的效果。

第三，鼓励员工不断创新，对现有研发、技术骨干人才以全面的支持和较宽松的政策，重奖有特殊贡献的员工，为创新员工承担创新风险责任以留住优秀员工。对于技术型员工，将他们的工作业绩与激励紧密挂钩，促进员工发挥主观能动性。也激发员工从公司角度考虑问题，加深员工对公司的认同感。

第四，制定一个有效的薪酬考核政策，对不合格的人员采取淘汰制。

通过严格招聘、鼓励创新、培训人员等措施形成一个良好的人才发展梯队，确保企业人才队伍建设呈良好方向发展。