

# 2023年家具公司调查报告(优秀6篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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！

## 家具公司调查报告篇一

系 部

专 业

班 级

学 号 学生姓名

指导教师 企业业务外包 信息管理系 物流管理 物流092班  
36 许玥 庞天天

企业业务外包

调查目的：了解企业业务外包

调查时间□20xx年10月

调查对象：宝洁公司

调查方式：网上查询

业务外包的主要类型

1. 研发外包

研发外包是利用外部资源弥补自己开发能力的不足。

## 2. 生产外包

生产外包是企业将自己的资源专注在新产品的开发、设计和销售上，企业不再拥有自己的生产厂房和设备，而将生产及生产过程的相关研究“外包”给其他的合同生产企业。

## 3. 物流外包

物流外包是企业将物流活动“外包”给专业的物流公司来完成。

## 4. 除核心业务外的完全业务外包

即非核心业务全部“外包”，本企业只从事具有竞争优势的核心业务。

## 5. 全球范围业务外包

在世界经济范围内竞争，企业必须在全球范围内寻求业务外包。

业务外包的方式主要有四种：

1. 临时服务和临时工

2. 子网

3. 与竞争者合作

4. 除核心竞争力之外的完全业务外包

业务外包是近几年发展起来的一种新的经营策略。即企业把内部业务的一部分承包给外部专门机构。其实质是企业重新

定位，重新配置企业的各种资源，将资源集中于最能反映企业相对优势的领域，塑造和发挥企业自己独特的、难以被其他企业模仿或替代的核心业务，构筑自己竞争优势，获得使企业持续发展的能力。

企业业务外包具有两大显著优势：

（一）、业务外包能够使企业专注核心业务。

企业实施业务外包，可以将非核心业务转移出去，借助外部资源的优势来弥补和改善自己的弱势，从而把主要精力放在企业的核心业务上。根据自身特点，专门从事某一领域，某一专门业务，从而形成自己的核心竞争力。

（二）、业务外包使企业提高资源利用率。

实施业务外包，企业将集中资源到核心业务上，而外包专业公司拥有比本企业更有效、更经济地完成某项业务的技术和知识。业务外包最大限度地发挥了企业有限资源的作用，加速了企业对外部环境的反应能力，强化了组织的柔性和敏捷性，有效增强了企业的竞争优势，提高了企业的竞争水平。

业务外包因能促进企业集中有限的资源和能力，专注于自身核心业务，创建和保持长期竞争优势，并能达到降低成本，保证质量的目的，所以在市场经济竞争中日益受到企业瞩目。

这是虚拟企业经营采取的主要形式。首先要确定企业的核心竞争优势，并把企业内部的智能和资源集中到那些具有核心优势的活动上，然后将剩余的其他企业活动外包给最好的专业公司。虚拟企业中的每一团队，都位于自己价值链的“战略环节”，追求自己核心功能的实现，而把自己的非核心功能虚拟出去。

如boeing——世界最大的飞机制造公司，却只生产座舱和翼

尖□nike——全球最大的运动鞋制造公司，却从未生产过一双鞋，等等。业务外包的虚拟化合作方式，不仅使得企业不同产品生产的成本趋于较低、效率提高，而且还可以推动企业不断顺应市场需求嬗变的态势，降低风险，从而营造企业高度弹性化运行的竞争优势。

业务外包出现的问题主要来自以下几个方面：

### （一）、可能会增加企业责任外移

由于在外包经营中缺乏对业务的监控，增大了企业责任外移的可能性，导致质量监控和管理难度加大。

### （二）、可能挫伤员工工作热情

可能挫伤员工工作热情，导致员工失去敬业精神在业务外包中，必然会牵涉到部分员工的利益，如果他们知道他们的工作被外包只是时间问题的话，员工的工作热情和职业道德会降低，他们会失去对公司的信心和工作的原动力，从而导致工作业绩明显下降。

### （三）、知识产权问题

### （四）、外包企业的忠诚度

### （五）、外包商选择问题

业务外包的特点

### （一）是外包偏向于后台业务

新经济时代，市场瞬息万变，企业生存的基本准则就是能及时获取终端信息，随市而变。为了把握终端市场，把准市场脉搏，许多企业对前台业务，都是亲力而为，强化服务，而

将后台业务，离市场较远的业务外包出去。

（二）.是外包偏向于机械性业务

## 家具公司调查报告篇二

为了深入了解服装产品的销售情况，我于20xx年6月到20xx年的8月份对xxxx有限公司的营销状况进行了深入的调查，调查采取的是与公司的领导、职工座谈的方式。

并总结了一些值得肯定和坚持的做法和经验，同时对其出现的问题进行了主动的分析和探讨，并形成了如下的调查报告：

天津xxxx有限责任公司地处京津黄金走廊，毗邻廊坊的杨村开发区，交通便利，环境优美、整洁，是武清开发区企业的一份子，该公司占地近8万平方米，是集生产、运输、销售、服务为一体的综合性公司。固定资产近980万元，公司拥有先进的技术，引进了日韩的服装特色，面料先进；工艺特色，款式新颖，年产1亿御的服装，现有休闲、运动、秋衣、毛衣、羽绒服等系列产品，分别适用于婴儿、儿童、中年、成年、老年的男女款式，产品畅销于河北、东北、山东、山西、吉林、黑龙江等省市。该公司通过了qs20xx质量体系认证，以科学严谨的管理为依据，引领着时尚，不断创新，使公司的产品质量始终居于国内同行业的领先水平。

不可否认xxxx有限公司责任公司虽然在产品的质量销售渠道策略上取得了一些成效，但在新的市场中还存在一些不容忽视问题有待进一步解决。

（一）品牌意识淡薄

不可否认，近些年来中间出现了一批服装品牌，但是相对皮尔卡丹、李宁、阿迪达斯等知名品牌□xxxx的品牌可谓是小巫见大巫了，但是相对于国际的品牌来说，我们该公司的品牌

还处于初级阶段上，不能被消费者近快接受，消费者很重视宣传，与名牌产品的衣服相比，即使物美价廉，有经济基础的人也不愿意购买，要想获得更大的利益，必须注重品牌的宣传。

（二）由于季节性的影响和待业的竞争影响了消费者的要求变化，产品的个性化越来越强，使产品的更新换代加快，就会发生季节性的库存，这就要求经销商拥有相应的储存能力，衣服怕雨淋、虫咬，不能片面的只重视销售而轻保管，使该公司造成了一定的浪费，影响了公司的质量，同时也就影响了本公司的销售利润。

### （三）缺乏现代的管理水平

营销人员的整体素质参差不齐，企业内部缺乏掌握服装与计算机技术的复合型人才，该公司的营销人员只有十几个人，对于拥有200多名的职工的企业来说；比例是非常低的，营销人员的主动性、积极性不够，机器设备与国际的设备相比相关甚远，使资源在一些方面浪费严重。

### （四）产品的更新问题

产品在市场上存在一定的生命周期，产品的生命周期理论说明，不会有哪一种产品经久不衰，永远获利，该公司的营销人员经常对各类产品的市场状况进行分析，淘汰了过时的产品，加快了新产品的研制，在花色、面料、工艺、款式等方面都得到了明显的改善，使产品得到了畅销，从而延长了成熟期，甚至进入了再次投入期，例如公司在年轻女装方面添加了一些时尚的小饰品，深入年轻女性的喜欢与此同时也繁荣了市场，提高了在国内市场的占有率。

在现代市场营销观念中品牌是构成产品装饰的一个重要组成部分，一个好的品牌在助于新产品尽快被消费者有利于提高产品的档次，从而获得较高的利润。

一个好的品牌是一个企业能力、形象、产品质量和特色的综合体，该企业大力推进品牌策略，一是树立好企业品牌引领着服装业的时尚。

在市场中款式新颖，独特质量好是促进和扩大销售的重要因素，不仅在中年人的款式方面下功夫还在老年人，婴儿等人群的款式也要改进。

企业为了开拓市场，实现销售目标，要更进一步的选择营销渠道策略。

(1) 在离厂区附近的开设直销点，既可降低产品的价格也可节省运输的费用，同时也加快了货款的回收。

(2) 要经常进行市场调研，使产品不致于断码，断色，经常注意时尚人群的穿着，及时改进产品。

(3) 以产定销，扩大销售渠道，使销售网络与国际接轨。

首先要树立营销人员在于精而不在于多的理念同时也要招聘企业内部能掌握服装与计算机技术的复合型人才，还可以选拔内部有潜质的人员，企业人员还要经常培训，让营销人员充实专业知识。

进行网上营销，争取把我们的“国”字号的商标打入世界各地。

通过对天津远江服务有限责任公司营销状况的了解和分析，坚信该服装企业能够在“市场营销理论”的引导下，在新的市场革局下，使该公司保持在国内同行业的领先水平。

## 家具公司调查报告篇三

行政管理专业作为应用性很强的一门学科、一项重要的管理

工作，是加强企业管理，提高企业效益的重要手段，企业离不开管理，竞争越激烈，企业管理工作就显得越重要。本次调查主要目的就是诊断民营企业潜在的激励机制问题，很多企业近来倍受员工离员率高的困扰（吸引力不大），通过员工满意度调查就可以找出导致问题发生的原因，确定是否因员工工资不高、管理不善、晋升渠道不畅等问题，在此基础上找出更适合的激励措施。实践证明，员工满意度调查是对企业各种问题满意度的晴雨表，如果企业通过员工满意度调查发现员工对薪酬满意度有下降趋势，就应及时检查其薪酬政策，找出不满的原因，并采取措施及时纠正我想把所学专业运用于实践中，通过调查学到书本上没有的经验，同时发现企业现存的问题与矛盾，尽我所能为企业提供一些有价值的意见或建议，实现我学习本专业的价值。

20xx年8月至20xx年9月

x外资公司

x外资公司人力资源部

我在x外资公司人力资源部进行调查实习，现按照时间进度将调查内容报告如下：我于20xx年8月10日16：30走访了x外资公司人力资源部的地区经理，他向我介绍了该公司员工的招聘、录用及培训，员工的福利等情况，并借阅了该公司《员工手册》和20xx年度员工培训记录。9月10日14：00—17：00再次走访该经理，在他的带领下我参观了该公司员工食堂、员工宿舍及员工活动中心，同时向我介绍了他们如何与员工沟通、如何让员工参与管理。

我通过在校近二年的学习，掌握了现代行政管理的基本知识、基本理论。此次参加学校组织的社会实践，根据所学的有关企业人力资源管理的知识，选择了改企业为调查对象，通过走访该公司的人力资源部经理，查阅公司的《员工手册》



及20xx年度公司各部门培训记录，以《“员工第一”在该大公司人力资源管理中的运用》为题，写了这篇调查报告。企业的行政管理体系，可以说是企业的中枢神经系统，企业的人力资源管理是企业行政管理中最重要的一环，在“人的管理”的问题中，很少有比“激励”更让经理们感兴趣的，“激励就是指通过高水平的努力实现组织目标的意愿，而这种努力以能够满足个体的某些需要为条件。人力资源是现代企业的战略性资源，也是企业发展的最关键的因素。激励这个概念用于管理，是指激发员工的工作动机，使员工努力去完成组织的任务，实现组织的目标。因此，企业实行激励机制是最根本的目的是正确地诱员工的工作动机，使他们在实现组织目标的同时实现自身的需要，增加其满意度，使他们的积极性和创造性继续保持和发扬下去。

## 家具公司调查报告篇四

\*\*\*\*\*贷款有限公司：

借款人\*\*因公司扩大生产流水线需要，于年月日向我公司提出了50万元的贷款申请，公司委派\*\*、于年月日对其基本情况及借款用途等进行了调查。经调查，该笔业务符合我公司《贷款管理办法》有关规定，我部门认为可以为借款人发放金额为50万元，期限1个月，利率为\*\*%的抵押贷款。

### 1、借款申请人情况

\*\*，男，汉族，已婚，现年32岁，身份证号码\*\*\*\*\*，户籍所在地为\*\*\*\*\*。大学学历，借款人系我公司优质客户，在我公司信誉度较好，目前住址\*\*\*\*\*宿舍8楼803室联系电话：\*\*\*\*\*。该借款户与其妻子\*\*自xx年以来一直经营\*\*建材有限公司，现公司经营正常，正处于发展期。

### 2、担保单位及个人基本情况

\*\*建材有限公司：位于\*\*街道\*\*村\*组，成立于xx年1月8日，其企业法人营业执照号为：\*\*\*\*\*组织机构代码证号为：\*\*\*\*\*，法定代表人\*\*，注册资本300万元，法人出资150万元占注册资本比例%50，妻子\*\*出资150万元占注册资金比例%50公司系两人出资企业，经营范围为生产、销售蒸压加气混凝土砌块。

\*\*，男，现年45岁，身份证号码为\*\*\*\*\*，现居\*\*\*\*\*街道9号，目前在\*\*建材有限公司担任财务管理工作，有正当的职业和稳定的经济收入，具备担保资格。

### 3、资产负债情况

根据该借款单位的基本信用信息报告和财务信息来看，该单位截止xx年1月20日，资产总计612.5万元，其中流动资产合计80万元，负债总计21万元，均为流动负债，属正常范围。且该单位截止信息获取日未与其他金融机构发生信贷关系，征信状况为正常。

### 4、资金需求情况

该借款单位计划新开生产线一条，以扩大生产规模，增强竞争力。开启新的生产线需投入约260万元资金用于新的生产线购买机械和设备，该户目前已自筹资金210万元，尚有50万元资金缺口，因此，该借款单位特向我公司申请1个月短期借款50万元用于购置机械设备。

### 5、借款人生产经营情况及效益预测

该借款单位法人从事建筑业较早，积累了一定的经验，如今看准了发展的机遇，开始扩大公司的生产规模，以适应建材市场的需求量。根据目前建材市场的需求量来看，该借款单位适时扩大生产规模，在今后3年内都可获得可观的利润。

## 6、还款来源情况

申请单位本次申请的50万元贷款的还款来源主要包括：一、公司的日常经营收入；二是公司厂房和设备作为抵押物合法足值产权清楚，且易出手变现。可见，该借款人有较强的经济实力和经营收入，还本付息的能力较强，抵押物合法足值，可以确保资金的安全性。

综上所述：该户目前经营正常，主体资格合法，符合贷款条件，还款来源有保障，同意发放贷款50万元，贷款期限1个月，利率执行月利率\*\*‰，五级分类认定为正常。

## 家具公司调查报告篇五

通过思想作风纪律整顿第三阶段的整改，针对个人作用没有得到很好发挥、综合协调不到位、服务基层质量不高等问题，我深入剖析原因，总结工作不足，对下一步进一步发挥级部的综合服务、协调、指导作用，提高级部的工作水平，在纪律月制定如下整改措施：

级部承担着学校的综合服务、指导、协调工作的重任，为我校再创辉煌做出贡献，迫切需要转变观念，改进工作思路。必须站在全局的高度，从政治上、思想上、业务上、服务水平上，从维护全局的根本利益出发来考虑问题，处理问题。必须不断解放思想，更新观念，与时俱进，跟上时代的要求，为学校的根本利益服务。

要主动为领导分忧，当好参谋，加强与各处室的工作联系，加强与学校的联系、沟通，建立良好的协调渠道，必要时随时进行联系。进一步在级部发扬扎实、认真、无私、奉献的精神，脚踏实地，埋头苦干，讲实话、办实事、求实效。深入基层，调查研究，结合实际情况，不断提高对业务工作指导的及时性、有效性和针对性。在工作中强化服务意识，为把搞好服务贯彻到工作始终。

在日常工作中，真正发挥排头兵的作用，强化开拓进取意识，创造性地开展工作。一是增强工作的计划性。按月确定级部阶段性工作重点、目标，工作落实到人，责任到人。二是增强工作的创新性。

保持昂扬向上的精神状态，坚决克服按部就班、墨守成规的思想，大力倡导开拓创新精神，敢想、敢做，勇于探索，在本职工作中不断做出新成绩。三是增强争先创优意识。工作高标准，严要求，向先进学习，减少工作差距，力争使级部工作一年一个新台阶。

严格规章制度，确保令行禁止。进一步修订完善各项规章制度，做到有章可循，有章可依。对教师加强教育和引导，经常组织学习各项制度，自觉遵守市委禁酒令作息制度等，爱岗敬业，自觉抵制各种不良行为，严格维护规章制度的严肃性。

以上是我思想作风纪律整顿开展情况，不妥之处，请各位领导和同志们批评指正。我们将把这次整顿看作是一个新的起点，上下齐心，振奋精神，扎实苦干，开拓创新，以更加饱满的热情，共同把全年各项任务落实好，把我们学校的工作推向一个崭新的发展阶段。

## 家具公司调查报告篇六

在当前金融危机波及面不断扩大、毕业生数量逐年增加、社会整体就业形势日益严峻的多重背景下，进一步明确当前大学毕业生所面临的就业形势，分析就业策略对促进大学生就业具有积极意义。

在金融危机的海啸过后，虽然这次危机对中国的影响没有像其他国家的影响那么大。但是从对大学生就业的这个方面讲，它所带来的也就并非一般的影响了。目前，已经有不少大学生在校园招聘会上发现，现在来招聘的单位没有往年多，而

且需要的名额也十分有限。有一位企业的总裁说过：如今，企业都在大量裁员，很多在职的精英我们都不得不忍痛割爱，更别说再去招聘没有经验的高校毕业的大学生了。这也足以见得大学生就业形势的严峻了。

但是社会还是需要人才的，前提是你一定是个人才。一个人如果能做到让人家无可代替的话，那么他就一定是成功的。

就每个个体而言，就业能力包括专业能力与市场能力两个部分。在专业能力方面，以敬业精神、职业道德和职业操守为代表的态度型资产是大学生专业能力中的关键，以解决问题能力为代表的知识技能型资产是专业能力的基石。在市场能力方面，为寻找更好的职业发展机会，大学生必须要了解现在整个劳动力市场，特别是大学生的劳动力市场的总体供求数量信息和结构信息，要了解职位具体的职责要求，扩大自己的认识面，更要了解自己个人就业能力的水平，同时还必须改进自己的展示能力。正所谓知己知彼百战百胜。

企业对研究生的需求仍然较大，本科生供需基本持平，专科生供大于求；学科专业失衡：当前的就业市场，文科专业的就业形势与理科相比不容乐观。然后，企业对于大学生的要求是希望他们能有实战的经验。希望大学生能多参加社会实践来锻炼自己的能力从而能更加积极坦然的面对自己得与失。这种现象就是很多人在进入社会以后，就很容易有挫败感，而显得精神萎靡。这就要我们大学生在校以及走上社会以后要锻炼自己强大的心理承受能力。有一个很生动的比喻，一对面粉放在面板上，你用手一拍，这对面粉就散了。

这就是现在大学生的承受能力。你把他加点水再拍就不一定散了。但还是一对很松软的面粉，如果你在给他不断地加水，再接着揉。揉到最后就变成了一个面团。你再怎么拍就不会散了。你继续给他揉，揉到最后，他就不仅仅是一对面团了。你即使用手给他拉，他也不会断，这就成拉面了。人的神经承受能力，一定要达到这种状态才能去参与社会。所以我们

需要锻炼的正是这个。其实在现在的社会上有些企业提供了一些职位，这些职位是能够让大学生作为一个起步的位子，让他们锻炼自己的机会。当社会给大学生提供这样的机会，而且他们是可以做到的，但他们又会觉得这个不符合我的爱好，或者这个不是我的发展方向，又或者这个工作岗位的工资太低了。这样的情况很多。企业又针对大学生提出这样的建议：切勿浮躁。目前有很多企业的老板都发觉现在的大学生也就是很多的年轻人心态十分地浮躁，看着碗里的，想着锅里的。很多年轻人也时常会抱怨，社会对他不公平，总是抱怨人家的家庭条件好，只要靠靠关系就能走上一条舒服的路。而自己呢身无分文，什么都没有。但是我们应该觉悟到人的出生时由不得自己选择的，但是人生命的终点是由我们自己选择的。难道真正的原因不是在我们自己身上吗？如果我们总会觉得社会就是我们的敌人，自己生活的不幸的来源就是社会，这样的想法本身就是大学生也可以说是年轻人心理不健康的表现。端正自己的态度也是决定人生的一大要点。如果我们换一种思维的话，把自己当做是社会的主人的人，这样我们才能够社会上争得一席之地。要靠着自己的能力才能够成功。

## 公司薪酬调查报告6

在薪酬行情越来越市场化，透明化的今天，一个企业的薪酬组成及其薪酬的高低大大决定一个企业是否能招到人才，留住人才关键所在！

如何使良好的薪酬福利政策成为企业发展源源不断的驱动力？是当下每一个企业管理者和hr所要思索的问题。所以这次我们对公司员工以及当下铜陵部分中型企业的薪酬调查，进而对我们内部薪酬体系进行分析，对外部薪酬进行比较，发现当前薪酬体系优缺点，对优秀的进行保留，对不足的加以改善，并根据实际情况提出当前合适的薪酬方案，完善薪资体系，使其更适合公司的发展，可以最大的激励员工，吸引优秀人才，推动企业的发展。

## （一）、调查对象

本次薪酬是对公司各部门的薪酬进行及其他一些企业薪酬的调查，接下来就是对公司薪酬组成和其他公司薪酬比较及公司当下薪酬体系的分析。

## （二）、薪酬的构成

通过调查，我们对公司当前薪酬结构有了进一步了解，组成部分如下

1、基本现金收入：公司根据员工所承担的责任给予的'报酬基本工资

2、变动现金收入：公司根据员工短期的工作效果给予的现金奖励绩效工资其他货币性奖励

3、福利保障：指公司根据公家相关法力给员工提供的福利保障五险及公积金

4、其他：公司给员工提供各种活动或补贴

1、在给予员工缴纳五险的条件上，时间太长，铜陵的大部分企业都为三个月，少数为半年。

2、在结假日安排上，部分节假日放假算入一月四天休假中，并没有做到节假日休息的福利待遇，这个会让员工在入职后发现与入职前介绍不符，给员工造成一个先入为主的不好印象，对员工后期的留职有一定影响。 3、在月休假和上下班时间也是安排的存在问题。公司的月休假总共四天，休假模式为二周休息一两天，简单看二天是给员工大的休息空间，但是因为公司这个休假模式可能会导致员工连续上班超过15天以上出现，这样连续作业会让员工身心产生疲惫，从而导致工作上问题的出现几率增大，进而影响公司部分程序的运

作，大大增加公司生产成本。且早上7.30上班的时间点会导致员工的工作疲劳症的快速触发，大大影响员工的工作效率。

4、食宿补贴上，在调查的企业中大部分不提供住宿，但这些企业对员工每月有一定的交通补助且部分企业提供班车福利，同时免费提供工作餐或者有餐费补贴。同样少数提供食宿的企业基本都做到包吃包住，对上下班回家的员工给予一定的交通补助。

在看我们企业给员工提供的食宿条件上，不包吃，员工每月需缴纳300元左右的餐费和100元左右的宿舍费用。相对于我们所调查企业简直没有任何优势可言。

结合上述，我们不难发现xxx年离职人员大部分员工的任职时间都在一年之内和二年以上，且离职率较高。任职在一年以内离职大大反应公司的在对员工薪酬组成这一块的问题。如基本现金收入低，福利待遇不规范，食宿无补贴而且可变动收入不高。而两年以上离职的员工大部分觉得薪资可提升空间较小，不能满足自己生活需求。这些都导致了公司目前招人难，留人难。四、解决建议方案 1、根据行业薪酬水平适当提高普通员工的基本工资水平，增加可变动性收入，提升己公司薪酬的外部竞争性，吸引优秀人才。

3、在食宿方面，建议取消餐费和住宿费，只收取水电费。对于不住宿的员工提供适当的交通补助。

4、将员工的一年以后缴纳五险改为半年。将上班的时间改为：

通过此次的薪酬调查研究，我们发现公司的薪酬体系还存在不少问题，进而希望公司对产生的问题进行分析，对我们所提出的建议进行考虑。因为只有员工待遇有保证，他们工作效率就会有保证。从而引起一系列的良性循环，对于企业经营来说，规范标准化的经营局面可以得到保证，企业的经营风险自然可以得到降低和控制。



科学合理的薪酬体系是企业发展的驱动力，设计一套科学合理的薪酬体系的意义不只是能降低企业的成本，最为重要的是能够激励企业的员工，吸引外部优秀人才，留住内部人才，为企业创造了无数无形和有形的财富。