# 最新调研报告最佳(模板15篇)

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2024-04-28

*随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢!调研报告最佳篇一为使县域经济较快地摆脱困境，进一步推进中小企业又好...*

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢!

**调研报告最佳篇一**

为使县域经济较快地摆脱困境，进一步推进中小企业又好又快发展。针对我县中小企业发展中存在的问题，提几点建议：

(一)完善扶持政策，发挥导向作用。政府及相关部门要认真研究国家关于扶持中小企业发展的各项优惠政策，主动适应经济发展新常态。一要坚持工业强县战略不动摇。工业是地方经济的骨架，是解决就业的重要途径，也是服务业发展的基础和农业发展的后盾。要进一步突出工业重点，认真研究解决工业企业发展中的问题，抓紧完善扶持工业政策，积极推进中小工业企业转型升级，做大做强。二要进一步注重商贸企业和现代服务业、物流业等产业的发展，制订相应激励政策，帮助解决企业用地、资质升级等方面的突出问题，促进产业协调发展;三要在完善招商引资企业扶持政策的同时，高度重视本地现有企业的发展，研究出台相应的用地、资金、税收等优惠政策，鼓励现有企业做大做强，减少企业外流。

(二)解决要素制约问题，为中小企业发展提供保障。政府及相关部门，要认真贯彻落实国家关于简政放权、扶持中小企业发展各项政策，经常深入企业，加强调研、沟通，切实解决中小企业发展中存在的问题。一是解决融资难、融资贵的问题。支持金融机构简化信贷审批环节，创新金融产品和服务方式，采取动产、应收账款、股权、商标等抵质押方式，拓宽融资渠道，协调金融机构制定中小企业授信标准和管理政策，提高中小企业中长期贷款及信用贷款的规模。进一步健全中小企业融资担保体系建设，尽快解决中小企业担保公司运作中存在的问题，发挥担保公司和小额贷款公司的作用;二要缓解企业用地难。进一步完善城南园区、中小企业产业园、农民工创业园平台，积极打造头铺产业集群工业区，推进铜陵工业园建设，加大土地资源整合力度，大力盘活存量土地，依法处置闲置土地，探索建立正常的工业用地退出机制，引导企业用好用活现有土地存量，拓展中小企业发展空间;三要协调解决用工难问题。通过加强企业用工监测、用工服务、用工信息发布等举措帮助企业协调用工。多渠道、多形式开展就业培训、技能提升等职业培训，满足企业和劳动者需求。要认真落实特殊岗位、特殊工种人员的有关待遇，加大劳动保障执法力度，维护劳动者合法权益。企业要规范用工管理，改善工作环境，逐步建立工资正常增长机制，实现环境留人和待遇留人。

(三)以工贸为依托，促进产城一体化，大力发展商贸服务业。要认真研究商贸服务业发展规划，积极引进大型商贸综合体，加大对新型商贸流通行业的扶持力度，加强人才培养和引进，完善基础设施供给，提升企业现代化管理水平，大力促进商业流通服务业发展，切实满足群众生活需求。

**调研报告最佳篇二**

近几年来，随着钟落潭高校园区不断有新的学校迁入，越来越多的商家选择在学校附近做水果销售。当然，工贸附近也有商家做起了水果销售。因此，我们这次调查是为了了解在学校附近做水果销售的盈利空间。

通过对工贸附近水果销售的实地调查，我们采用实地调查、问卷调查的方式对在我们学校附近做水果销售商户进行调查。我们与他们进行沟通交流，知道他们销售的水果主要是中低档的，而且附近有水果批发市场，他们可以每天进货一次以保证水果新鲜。我们将这些数据、资料进行整理总结，从中发掘水果销售的盈利空间及其制约发展的问题，共同讨论解决方案，促使其有更好的发展。

1、背景：

正值夏季，消费者对水果的购买日益增多，市场上水果种类也日渐丰富，那么其在学校附近的销售情况如何呢？目前，学校正处建设阶段，很多条件如生活设施、学习辅助设备都不齐全，在一定程度上给老师和同学的生活带来不便，很多老师和学生都要到学校外面卖水果，针对这种情况，所以我们做了这份调查。

2、目的：

通过对学校附近水果摊位的水果销售情况的调查，了解其盈利空间及目前存在的问题，试找出解决办法以加深认识。

a）问卷调查b）实地观察c）访谈

a）小型水果摊位b）学校超市

经过实地调查水果摊位的水果销售情况，对其销售水果相关问题及其营销手段有了初步认识，以下是学校附近水果摊位的相关情况。

一、水果销售的主要群体0%0%40%学生附近居民外来工其他60%

从图一可以看出，学校附近水果摊位销售的主要对象是学生，其次是附近居民。因此，水果销售应该以中低档为主。

二、什么水果卖得最好20%0%苹果橙子香蕉其他60%

从图二可以看出，香蕉说的销售是最好的，应该要多进些比较好卖的水果。

三、摊位的租金是多少40%60%0%00以内300400500以上

从图三可以看出，学校附近的水果摊位的租金存在差异，有固定摊位的在500以上。而在市场上的流动摊位，因为没有人监管通常在200以下。

4、问题分析如下：

（1）、通常这次调查，我们发现水果销售的主要群体虽然是学生，但是商家均表示学生消费不高，而主要的盈利来源是附近居民。（2）、水果的种类不够丰富，在校外的水果只能满足我们日常生活的需要，没有反季节水果，没办法改善我们对一些水果的腻味感。（3）、商家表示水果一般储存在仓库，只有少数放在冰柜，容易造成腐烂。

（4）、水果摊位一般在马路边上，车辆经过引起灰尘，容易污染水果，拿来食用不够卫生。

（5）、商家为了盈利，私自调制电子称，从而出现短斤少两的问题。

（6）、商家没有明确地表明价格，使我们每次购物都要对单价进行询问，麻烦又费事，多数时候问多了价格后又不好意思不买，甚为不便。

（7）、水果摊位在校外，距离我们宿舍有点远，每次我们买水果都要到校外，因为水果不经放，所以我们每次都不可以买太多。

1、学校附近的水果摊位经营规模较小，条件不足。

2、学校附近的水果摊位主要的消费群体是学生，但盈利要来源于附近居民。

3、商家都是每天进一次货，以保证水果的新鲜，还根据水果的销量进货。

4、水果在夏秋卖得好，而香蕉是最好卖的。

5、商家都是自己去运输水果，运输成本低。

6、大部分商家都是把水果储存在仓库，很少放在冰柜里，难以保持水果新鲜。

7、商家没有自己的营销策略，没有一个好的管理办法，加上宣传力度也不足，难以形成规模效应。

8、商家对市场需求认识不足，盲目跟风进货，没有自己独特的竞争力。

9、商家一致认为在学校附近做水果销售盈利空间不大，人流量不多。

1、增加水果品种：通过对市场细分，需求存在很大差异，很多种类水果在小型摊位没有出售，如果经济能力允许，还可以加进一些稀有品种，刺激消费者新需求，以扩大市场，而在同行获得竞争力。

2、水果的摆放：通过观察发现商家摆放水果没有目的性，体现不了整体视觉效益，应将水果摆放整齐美观，有必要可以利用水果做一些造型吸引消费者，把应季水果放在显眼的地方。

3、定价策略：利用顾客求廉心理，将某些水果低价吸引顾客，每天都要有一两种水果降价出售，吸引顾客经常光顾，同时也会吸引顾客选购正常价格的水果，还可以把价钱定在在中间价格上，适合更多的消费者心理倾向。

4、水果采购联合：通过调查发现商家一般都是每天进货一次。进货频繁，且物流费用都由自己承担，因为都是销售中低档的水果，建议联合，由统一供货商送货上门，减少成本，提高利润。

5、促销：普遍销售中低档水果，属于应季水果，价格波动大，很可能过几天卖价没有进价高，需促销加快流通速度，因此采取适合自己的促销活动，在特定的节假日销售。

6、宣传：尽管这附近的水果摊位都属小型，没有自己的品牌，不可能做广告等大型宣传，但可以进行简单宣传，如在摊位竖立小牌，写上个水果名称和其营养价值，人们都比较注重健康问题，消费者为了健康就会买没有计划要买的水果，还可以是写上水果产地，有的人会因为产地优良而选择。

7、水果再加工：只是仅卖水果，进货太多有可能滞销，因此，对部分水果进行深加工，如做水果沙拉，榨果汁，增加销量，提高利润。

调查问卷

敬爱的各位商户：

您好！

本问卷目的在于了解在学校附近做水果销售的盈利空间。本次调查不会对您造成负面影响，仅供我们做实训参考，请放心如实填写。感谢您的配合。

广东工贸职业技术学院20xx年6月20日

1、水果销售的主要群体是（）

a、学生b、附近居民c、外来工d、其他

2、什么水果卖得最好是（）

3、卖得水果都是什么档次的（）

a、高档b、中档c、中低档d、低档

4、水果在什么时候销售情况最好（）a、春天b、夏天c、秋天d、冬天

5、摊位的租金是多少（）

a、200以内b、300c、400d、500以上

6、运输费用是否自己承担（）a、是（做第7题）b、否

7、运输成本占销售额的多少（）

a、10%b、20%c、30%d、30%以上

d、其他原因\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9、如何储存你的水果（）

a、放在仓库b、放在冰柜c、当天进货当天销完，无须储存d、放在流动车上

10、如何宣传你的水果（）

a、广告宣传b、打折促销c、发传单d、没有宣传

**调研报告最佳篇三**

市规划建设局纪检监察工作认真贯彻落实党的xx大、xx届中纪委五次全会党风廉政建设工作会议精神，坚持标本兼治、综合治理、惩防并举、注重预防的工作方针，局纪检组成员紧紧围绕我局中心工作，结合实际，突出重点，严格执行党风廉政建设责任制，认真贯彻落实^v^中央《惩防体系－xx年工作规划》，抓紧解决群众反映的突出问题，加强监督检查，狠抓工作落实，不断开创规划建设系统党风廉政建设和反腐败斗争新局面。为了进一步严肃党的纪律，加大预防力度，使规划建设局党风廉政建设和纪检监察工作在已有的基础上取得了新的成效，促进我市城市规划建设工作健康发展。xx年，对规划建设局纪检监察工作进行了调研，现汇报如下：

一、加强对党员干部的党纪政纪教育，努力筑牢干部职工拒腐防变的思想道德防线

局纪检组积极贯彻“教育为主，预防为主”的方针，立足于教育，着眼于防范，采取多种形式，加强对局里党员干部的党纪政纪教育，通过开展教育活动，建设局各级领导干部的廉洁自律意识明显增强。

（一）组织学习贯彻党纪政纪条规，积极开展党风廉政宣传教育

局纪检组继续采取多种有效形式，在局系统党员干部特别是领导干部中深入开展理想信念、党风党纪、廉政从政教育，促进领导干部廉洁从政。今年，局党组中心组共组织党风廉政建设学习教育7次。局纪检组在全系统范围内开展了“读报促廉”活动，在全系统组织干部职工观看、《用生命铸就忠诚》、《一切为了群众》等警示教育片180场次，党组织生活开展反腐\_\_专题教育66次，先后4次邀请专家、教授为我局全体中心组成员及系统各级领导干部作形势报告、财务内控制度专题讲座和保密知识讲座。并组织机关、事业单位65名副科级以上领导干部到市看守所开展廉政警示教育。局纪检组还及时转发了市纪委《关于违规私驾公车的情况通报》，通过结合典型案例以案说纪，要求局系统各部门各单位举一反三，汲取教训。同时，局系统各单位也通过多种形式加强对干部职工的反腐\_\_教育，如市质监站、市建管中心等单位也分别到市看守所开展了反面典型教育。通过开展多种形式的警示教育活动，筑牢各级领导干部廉洁从政的思想道德防线。

（二）领导讲廉政党课，分析我局党风廉政建设和反腐败工作形势

8月28日，郭庆局长向局系统40余名领导干部讲了一堂题为《强化党员意识，着力加强反腐\_\_建设，做新时期勤廉兼优的表率》的廉政党课。要求各级领导干部认真履行“一岗双责”，不断提高自身道德修养，作廉洁自律的表率。

（三）教育在先，防范在前，对新任、续聘干部实行任职廉政谈话制度

局纪检组认真执行《新任、续聘领导干部任职廉政谈话制度》，今年对局系统4名新任领导干部进行了党风廉政建设和廉洁从政教育，结合领导岗位实际提出廉洁从政要求，并在任前进行党纪政纪、法律法规、案例实务等相关内容的书面考试。通过实行廉政谈话制度，加大了对领导干部的廉洁从政教育力度。

二、认真落实廉洁从政各项规定，进一步规范党员干部的从政行为

局纪检组、监察室按照《廉政准则》和领导干部廉洁自律有关规定要求，加强了对领导干部遵守廉洁自律规定的监督，进一步规范了党员干部的从政行为。

**调研报告最佳篇四**

为进一步加强对市直机关党建工作领导，全面提升我市机关党的建设质量，确保市委《关于进一步加强机关党组织规范化建设的意见》落地见效，3月底至4月中旬，市委直属机关工委组织6个调研组对全市91个单位党组织进行了深入细致调研。调研采取查阅资料、实地观摩、召开座谈会方式，对各单位的组织设置、班子建设、工作机制、组织生活、党员管理、基本保障六个方面进行了调研督导检查，现将调研情况报告如下：

一、总体评价

通过调研总体感到，随着全面从严治党压力层层传递和巡视巡察问题的整改提高，市直机关党建工作质量有了明显提升。各单位党组（党委）对党建工作都非常重视，能够将党建工作列入重要议事日程，定期研究和听取党建工作汇报，有针对性研究解决存在的突出问题。各机关党组织能认真履职尽责，主动担当作为，注重措施创新，狠抓制度落实，较好地在“围绕中心、建设队伍、服务群众”中发挥了党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。

二、主要特点和成效

（一）政治建设统领意识有新强化。各单位坚持把政治建设摆到党的建设的首要位置，在学深悟透践行^v^新时代中国特色社会主义思想上下功夫，教育引导党员干部增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。市委办公室成立了^v^新时代中国特色社会主义思想读书小组，定期开展读书交流，举办“学习讲堂”，创编《学习参阅》；市农业农村局在局图书室设立了^v^^v^图书专柜，开展了“我最喜欢的^v^金句”分享，举办了党章党规知识测试；市人社局开展了“学党章、学十九大、学^v^新时代中国特色社会主义思想”考学活动等。各级党组织在加强党员干部理论武装上舍得花精力，强读强记，常学常新，做到了学思用贯通，知信行统一，在大是大非面前始终保持政治定力、坚定政治立场。

（二）党建工作组织领导力有新提高。市直各单位机关党组织对党建工作重视程度明显提高，党组织班子配备齐全，组织设置规范，党建制度落实，党的活动开展经常，党建阵地建设水平提高，党组织的领导力、凝聚力、影响力、创造力和战斗力大幅提升。今年3月份，全市机关党的工作会议召开后，各机关党组织能够及时向党组（党委）和所属党务工作人员传达会议精神，并结合实际制定本单位党的工作要点和党建工作计划。市直各单位机关党支部书记均由单位主要负责人（分管领导）或内设机构负责人担任，党组织书记主职主责意识不断增强，市委老干部局、市交通运输局机关党委书记由局党组书记亲自担任；市水利局党组加强了对党建工作经费保障力度。

（三）党建工作规范化建设有新跃升。市直各单位进一步加强基本制度、基本活动建设，较好地落实“三会一课”、主题党日、组织生活会和民主评议党员等党建制度。市委领导李公乐、徐家平、李向前等严格落实双重组织生活制度，按时参加所在支部组织生活；市公安局狠抓党员主题活动日，确定每月20日为党员主题活动日；市人社局出台了《机关党组织工作台账》，规定每周五下午为党员主题活动日，确保了任务明确，细化到人，责任清晰；市人大、市商务局、市地震局、市烟草公司等机关党组织，工作有计划、有安排、有检查，工作扎实有效。市直机关党组织书记抓党建工作台账、党组织书记抓党建述职评议、星级党组织创建等激励、考评机制发挥出巨大作用，有效调动了市直机关党组织的工作积极性，促进了市直机关党建工作良性发展。

（五）党建工作阵地建设有新成效。各单位加大投入加强党建阵地建设，积极营造良好的党建环境。市公安局建设了集党建、廉政、警史三合一的局党员干部教育基地。市税务局系统全部建有标准化党员活动室。市人大、市委老干部局、市检察院、市委党校、市水利局、市气象局、市地震局等单位都立足单位实际建设了较为规范的党建活动阵地。

三、存在的主要问题

（一）党建工作规范化程度不够高。个别单位没有把“三会一课”等制度规定和要求落实到具体行动中，有的党组织活动和工作疲于应付、流于形式，照本宣科多，自主创新少，按部就班多，精品打造少。部分单位缺少党建活动阵地。

（二）党建活动、组织生活不够严。部分单位党建活动内容、活动形式和党员需求、工作需要有脱节现象，仅满足于政治说教、催交党费，教育管理监督党员和组织宣传凝聚服务群众的职能没有得到充分发挥，部分党员党性观念不强，模范作用不明显，宗旨意识淡化，发展不平衡。有的单位组织生活落实不够好，缺乏庄重氛围和仪式感。

（三）党务干部能力素质不过硬。有的支部书记对党建工作热情不高，认为业务工作是硬指标，党建工作是软任务，没有把党建工作摆上应有的位置。有的党支部书记抓党建工作摆位不正，认为机关党建就是组织一下学习，发展几个党员，工作简单，不用要求很高，对党建工作缺乏原动力，进取意识不强，党务知识缺乏，工作方法单一。有的支部书记对党建工作认识有偏差，认为支部书记与自己进步没关系，还加重了工作量，政治觉悟有待得升。

（四）党员表率作用发挥不够好。党员发挥作用载体设计不够丰富，党员参与党务活动渠道狭窄，缺乏参与热情。部分党员党性观念、宗旨意识淡化，工作质量和工作效率不高，为基层服务意识不强，走在前、做表率的意识淡化。个别党员纪律性不强，自我约束能力较差，没有发挥出党员的表率作用。

**调研报告最佳篇五**

社区是城市社会的基本构成单位，是“三个文明建设”的重要阵地，也是构建社会主义和谐社会的基础。大力加强社区建设，推动城区经济社会的健康快速发展，协调社区不同利益群体关系，提高社区居民的生活水平和生活质量，对于建设社会主义和谐社会具有重要意义。

为了进一步加大社区建设工作力度，加快建设管理有序、服务完善、文明祥和的新型社区，促进我县城市化建设进程，全面提高城镇居民生活水平，进一步推动城市三个文明建设，强力推进街道社区各项工作上台阶，创特色、争一流。我办就如何进一步加强社区建设进行了专题调研，调研采取走访、征求建议和意见、外出参观学习等形式，充分听取驻区单位和居民不同意见。调研期间共走访驻区单位12个，居民50户74人，开会讨论4次，外出参观学习2次。在此基础上，本人经过认真梳理、总结，现将调研结果报告如下：

城市街道办成立于xx年8月，正式开展工作于xx年4月，现有干部职工50人。街道办位于\*\*县政治、经济、文化的中心，辖区界限北至\*\*村（\*\*村与\*\*\*火车桥之间有25户100多人，计划生育工作属街道办管理，但社区其它工作又不属于街道办管理）；南至\*\*桥、\*\*大桥；东至\*\*烟草公司后墙，；西至\*\*及\*\*沟；辖区总面积4.5平方公里，总户数6554，总人口23391人，其中农民594户2507人，居民4182户15307人，流动人口1778户5577人；辖区划分为12个小区，分别由12个牵头单位协助管理。街道办辖南关、北关两个社区居委会，指导下寺湾、道镇两个基层社区居委会，内设计生站、人武部、民政站、司法所、综治办等工作机构，承载着辖区内的党建、精神文明、社会治安综合治理、文化、科技、教育、卫生、计划生育、安全生产、党管武装等多项职能。

1、社区基础设施建设情况

街道办经过几年的艰苦创业、辛勤工作，办事处现有15间办公用房，一大间集体办公用房和一间会议室，办公设备基本维持正常办公运转。南关居委现有办公用房7间，会议室1间，建有社区支部办公室、警务室、计生卫生服务站、低保工作站，但距一个标准社区“四室三站一场”还相差甚远。北关居委现在租房办公，xx年10月份由政府划拔了办公场所，目前办公场所的维修工作全面展开。

2、整合资源，合理划分社区

街道办根据县委、县政府相关规定，与民政局一同按照“管辖区域与户数适当、界线明确、区域相对集中，资源配置相对合理，功能相对齐全”的原则，将辖区划分为2个社区居委会（\*\*社区、\*\*社区），12个居民小区（\*\*）。

3、加强社区工作者队伍建设

街道办共有50名在职干部职工，由于年龄、文化结构的参差不齐，加之人员来自四面八方，缺乏社区工作经验，制约着社区工作的快速发展。为了全面提高社区工作效率，办事处狠抓干部自身教育，采取集中学习与自学相结合，请进来与走出去相促进的工作方针，组织全体干部加强政治理论学习和业务技能培训，通过学习培训和外出参观考察，进一步提高了社区干部对社区工作的认识，开拓了视野，明确了工作思路，增强了工作能力，提高了工作效率。

4、社区各项功能逐步趋向完善

社区的功能就是服务社会、服务居民，充当城市发展的排头兵。近年来，我办根据工作实践，逐步探索理清了以县委政府领导，街道社区主办，社会各方支持，群众广泛参与的总体工作思路和管理格局；全面完善社区各项功能，社区党建、社区精神文明、社区治安、社区服务、社区文化、社区卫生、社区计生、社区保障等机制运转良好，充分发挥了各自的功能，基本达到社区服务的要求，健全了社区基层党组织建设，开展了“平安社区”、“文明和谐小区”系列创建活动。强化了“社区是我家，建设靠大家”的文明意识和环保意识，自觉美化家园，爱护环境，极大的丰富居民文化生活，推进了社区共驻共建工作，合疗、卫生、救助制度得到健全，社区旧貌得到改变，实现了社区资源共享、快速发展。

**调研报告最佳篇六**

童年，就像一个五彩斑斓的盒子，里面有许多闪光有趣的回忆。随着时间的流逝，有的回忆已被尘封了，而有的回忆却被时间的流水冲刷得更加璀璨。

那好象是我6岁的时候，我和姐姐拿了一个呼啦圈到门前去玩，我们比赛看谁转得多，可我不知道为什么，就是转不过姐姐，我气急了，不服气的说：“我不玩了!”过了一会儿，我又拿起呼啦圈，在地上滚着，想着玩什么好?我和姐姐说：“我们把呼啦圈往天上扔，看谁接住把!”姐姐毫不犹豫的答应了，第一轮是姐姐扔，可惜的是，我又失败了，谁让我长得矮呢!第二轮轮到我扔了，不知道为什么，我是出好大的力气把呼啦圈往天上扔，我仰着头看着呼啦圈，顿时，我愣住了，我竟然把呼啦圈扔到了别人家的房顶上，呃。心里想：这下可完了，我一定会挨骂的!我蹲在地上，脸上显现出一副很衰的模样，姐姐呢，则在一旁幸灾乐祸。哎~!

我已经做好了挨骂的准备，可是，或许是上天保佑我把，呼啦圈又从房顶上滚下来了，不知道该怎么形容我当时的心情，就好像是久旱的土地突然沐浴到了雨水一样，我高兴死了，完全没有想到它会转回来，可能是它在那上面转了一圈觉得没什么好玩的，又回来找我了吧!

**调研报告最佳篇七**

池塘边的榕树上，知了在声声叫着夏天……”童年是每个人的回忆，而我现在就在享受着童年，下面我给大家讲述我的童年趣事。

趣事一：(发生在幼儿时期)。听妈妈说，我上幼儿园的时候说的话十分诙谐——有一次，我在家里做幼儿园老师布置的作业，妈妈见我写了三张“1”，奇怪地问：“你怎么总是写“1”呀?”我一本正经地回答道：“就是就是，这什么老师呀，只教“1”不叫“2”，妈妈，明天我不上了!哼!”妈妈听后捧腹大笑。

趣事二：(发生在六年级)。下课了，我和好朋友一起去踢毽子。忽然有一位同学喊：“胡梓钺，语文老师喊你去办公室!”可是我却把语文听成了英语，于是便跑到办公室去找英语老师。英语老师看见我来了疑惑地问：“胡梓钺你来干什么的?”“不是您喊我的吗?”“我没喊你，回去吧。”于是，我回去找那个喊我去办公室的同学。“你说哪个老师喊我?”“语文老师啊。”我晕……我赶忙去找语文老师。

每个人都有自己的童年，怎么样，听了我的叙述，是不是也激发了你的童年记忆，快来用笔敲开童年的大门吧!

**调研报告最佳篇八**

艺术与设计系副教授、高级工程师谭立平老师，于2024年1月9日带领首批7名2024届服装设计与工程专业毕业生赴惠州真维斯公司进行企业挂职实践。之后考察、访问了惠州、深圳、东莞虎门、佛山、中山等地的服装公司。1月21日回到学校。现将有关状况汇报如下：

一、惠州真维斯公司状况

旭日企业是东南亚地区最大的服装制造和出口企业之一。拥有著名休闲服品牌“真维斯”。“旭日企业”是香港交易所的上市公司。目前拥有1100多家专卖店，其中国内专卖店900多家，在休闲服品牌中，无论是销售总额，还是店铺数量，均居国内首位。澳洲专卖店200多家，居澳洲第二位。真维斯(惠州)总部共600多职员，500多台电脑，拥有专门的局域网。

真维斯在国内的知名纺织服装院校均有投资。董事长杨钊、总裁杨勋先生担任东华、北服、西纺、天纺等多所院校的客座教授。真维斯与西纺惠州服装学院共同培养ao生(企业中高级管理人才)的合作，已经进行了九年，取得了成功的经验。每年大约20~30人，时光6个月，从大三的本科生、或大二的专科生中选拔。大约10个学分的课程(主要是企业管理、纺织品贸易等课程)由旭日企业研究会承担。该研究会设在西纺惠州服装学院内，由香港理工大学教授、西纺惠州服装学院教师、旭日企业高级管理人员组成，课程也由他们承担。学生毕业后即成为旭日企业的中、高级职员。这次从广西工学院选拔的7名毕业生就应说是准ao生，她们与西纺惠州服装学院的21名毕业生一齐纳入了旭日企业的人事计划中。

二、深圳昌兴公司状况

深圳昌兴胸围杯公司人事部负责人李国林先生，1月10日，在我们乘车前往惠州的途中给我打了一个电话，告诉我公司将停产放假，原定本学期赴该公司进行毕业实习的时光改为下个学期。1月11日，我对该公司进行了考察。该公司是一家女式内衣专业生产厂，500多人，厂址位于深圳龙岗镇爱联村。该公司在东莞新建了一家内衣企业，目前还没有启用，预计5月份启用。录用后的服装专业毕业生主要安排在东莞的新建企业内。与该公司签定了实习协议。仍然承诺下学期接收毕业生实习、就业。该公司条件一般，规模较小，管理并不规范，作为校外实习基地建设并不适宜，但作为学生就业选取仍然不失为一条门路。

三、惠阳真美公司状况

1月12日，我对惠州市惠阳真美公司进行了考察、访问。惠阳真美公司是一家大型港资企业，主要生产甲克、羽绒、衬衫、压胶服，目前拥有员工2500人。该公司新购置了5万平米的土地，新建了6万平米的厂房，80%的基建工程已经完工，从2024年2月起将陆续迁入新工业园生产。与该厂的洽谈取得了实际性的进展：从无意接收学生实习、就业到春节后思考接收部分学生试一试，但对英语应用潜力要求较高。该公司发展空间较大，迁入新工业园区后，估计生产潜力将翻一番。新工业园区是一个现代化程度较高的服装园区。透过努力能够发展成为校外实习基地，今后工作重点是加强与该企业的联系与沟通。该公司能够作为我院重点实习基地建设的企业。

四、惠州富绅公司状况

1月13日，我访问了富绅公司。此次访问富绅的目的主要是修补因毕业生问题带来的负面影响。富绅公司是我校去年建立的校外实习基地，已于2024年5月迁入了新的工业园区。约3000台(套)国内、外先进缝纫设备，拥有美国进口的全自动裁床、服装cad系统，西服生产线正在安装。富绅品牌最近获得了“中国名牌产品”称号，成为广东省第一个获得如此殊荣的企业。2024年富绅公司录用了广西工学院6个毕业生，目前仅一个毕业生韩冬冬留在富绅工作，其余5个毕业生均于试用5个月以后离开了富绅。究其原因，企业和学生的说法不完全相同。企业认为，广西工学院毕业生缺乏用心、进取精神，潜力平平。毕业生则认为，企业产品单调，下半年经营淡泊，只能用裁员的办法降低成本。离开富绅的本科生除了冯苑苑外，唐继梅、司鑫收在深圳平湖天宇饰品厂实现了再就业。专科生丁荣芳、冼献晓在佛山溢达公司实现了再就业。

由于企业正处于裁员中，暂时不接收毕业生实习和就业。我和富绅行政部经理盘国华先生的个人关系仍然如故。

五、佛山溢达公司状况

1月17日，我对佛山市高明区的溢达公司进行了考察、访问。佛山溢达公司是一家特大型港资纺织、服装联合企业，目前拥有职工2万多人，其中杨梅分厂(服装部分)就有员工1万多人。该公司是一家生产纯棉衬衫等纯棉成衣的全能企业集团。该公司每年10月左右都要到十几个纺织服装院校去选拔应届毕业生。院校有天纺、西纺、安徽机电学院、广东纺织职业技术学院等。尽管已经有两位广西工学院的大专毕业生最近加入了该公司，但公司人力部的负责人仍然说：没有听说过广西有个工学院，工学院有服装专业，还将我错当广西纺校的老师。

该公司录用办法也很个性，求职者首先遇到的是一份类似英语四级考试的试卷，或直接用英语进行面试。专业考试时十分注重纺织与服装的联系，如服装求职者要能够鉴别基本的面料疵点，分析产生的原因。这样要求是为了让进入中高层的管理人员具备全方位的潜力。

与该公司的洽谈也取得了实际性的进展：总公司及分公司均表示，2024年的人事计划已经完成，一般到4月份时有部分实习生会放下，到时与我联系补充事宜。2024年的人事计划能够思考广西工学院。今后工作重点仍然是加强与该企业的联系与沟通，同时鼓励考研的学生选取该公司就业。透过洽谈，该公司能够成为我院实习基地，争取让该公司2024年10月进校选拔学生。

六、广东中山新金纺织时装公司状况

中山新金纺公司对我院服装专业的毕业生很感兴趣，目前已经初步录用了包括高职学生在内的13名毕业生进行试用，主要从事跟单、设计、打板工作。透过洽谈，该公司能够成为我院实习基地。

七、中山美丽华、霞湖世家、利生、恒茂等公司(浙江秘书网)状况

1月18、19日两天考察了中山市的美丽华、霞湖世家、利生等公司。除了霞湖世家外，其余公司均为港资企业。除了美丽华位于黄圃镇外，其余公司均位于中山市沙溪镇。沙溪镇是国内知名的休闲服生产基地，已经举办了5届国际休闲服装节。以上公司均为大、中型服装企业。尤其是位于沙溪镇隆兴工业园的霞湖世家、利生、恒茂等公司均为外表装修豪华的现代化服装企业(业内人士称“五星级酒店”)。

中山美丽华公司期望学生投递简历和相片，根据状况录用。该公司能够作为实习基地建设的企业思考。

利生公司表示只接收英语过四级，会粤语的学生，对服装艺术设计的学生不感兴趣，认为“这些学生做不了事情”。

霞湖世家是广东纺织职业技术学院的实习基地，已经选拔了一批广东纺院的学生到企业就业。该企业表态目前只能够接收愿意下基层的学生。霞湖世家也是能够作为实习基地建设的企业思考。

中山恒茂制衣厂是一家外表装修十分豪华的现代化服装企业。该公司表示愿意选拔几个学生试试，目前该公司已经和李海燕等同学联系过了。该公司能够作为实习基地建设的企业思考。

以上公司均对应聘者的英语应用潜力提出了较高要求。除了中山美丽华、霞湖世家、恒茂外，其余公司均表示不愿意采用先实习后录用的办法，顾虑经过培养后学生不愿意效力本公司，因毕业设计断档而影响公司工作的连续性。

八、虎门面料市场状况

1月15日对虎门的服装市场、面料市场进行了考察。虎门富民布料大市场、兴裕布料辅料市场，集中了全国流行的各种布料、辅料。我收集了今年冬季流行的全棉珠帆格、蜜丝绒、cvc等面料小样。在著名的富民布料大市场对面，另一座布料市场——虎门国际布料交易中心已经拔地而起。广东的虎门、浙江的绍兴、广东的西樵，已经成为中国的三大布料市场，主宰者中国布料市场的半壁江山。

九、几点推荐

1、加快步伐调整专业方向和课程体系

我系2024级服装设计与工程专业的教学计划，几易其稿，但仍然感觉不足。西纺惠州服装学院根据广东的状况，在服装设计与工程专业的教学计划中设定了服装贸易方向，目前，又在调整原有的教学计划和课程体系。在目前的状况下，推荐在2024级服装设计与工程专业的教学计划中，合并设计与工程方向，增设管理与贸易方向。课程体系要根据企业的实际运作需要进行调整，淘汰作用、效果并不明显的课程(这是个敏感问题，我暂时不发表看法)，增设能够反映企业运作所需要的纺织品贸易、以及企业管理等方面的课程，加大专业英语的教学力度和英语四、六级的透过率的工作。

2、加大专业品牌的包装、宣传力度

我院服装专业的品牌问题是我这次考察感受最强烈的问题。访问原先没有打过交道的企业，没有一个明白广西有个工学院，工学院有个服装专业的。象佛山溢达那样的特大型公司，竟然还将我当成广西纺校的老师，真是尴尬。此次考察，除了名片和毕业生的资料外，没有任何宣传资料，和象富绅、真维斯、利生这些公司的精美宣传资料相比较，确实感到相形见拙。如何进行包装、宣传，推荐召开专门的会议研究。

3、更改系名

用人单位往往是输入“服装院校”几个关键词进行搜索。“艺术与设计系”这个系名不便于企业搜索，同时也易产生混淆。有的公司说：“我们不要搞艺术的学生”。有的公司说：“艺术系怎样还有工程师?”服装是艺术与设计系唯一的专业，然而系名中却没有“服装”两个字，容易造成服装这个专业在该系只是权宜之际或不起眼的地位。国内服装院校的竞争，基本上是规模的竞争，系名对专业发展的作用不可小视，推荐在系名中冠以“服装”两字。

4、从有企业运作经验的本科毕业生中引进师资

这些年来，我们总从服装专业的应届本科毕业生中引进教师，由于毕业生缺乏企业实际运作经验，授课资料枯燥，对学生的吸引力不大，推荐从有三年以上大公司运作经验的优秀本科生中引进教师，改善我系现有的教师结构状态，不失为一种事半功倍的办法。有三年以上大公司运作经验的优秀本科生，从教学效果的角度来说，比刚毕业的硕士生要强得多。

5、对挂职实践的同学给予更多的关心与支持

广西工学院的7名毕业生刻苦、勤奋、谦虚，全身心地投入了工作，基本上进入了工作状态。同时，她们也感到了来自各方面的压力：一是与西纺惠州服装学院ao生之间的差距，尤其是英语、专业潜力的差距;二是首批准ao生的压力，她们是否成功关系到广西工学院的品牌，关系到师弟、师妹的前途;三是进入到一个现代服装企业后要应对许多从未接触过的领域、知识。真维斯公司，尤其是陈经理给予了她们许多鼓励和帮忙，加上旭日企业员工的团队精神、人文关怀和科学的培养机制，相信她们不会让艺术与设计系的老师和同学感到失望。推荐系领导、老师们经常与她们沟通，鼓励她们在实践中成才，帮忙她们消除一些心理上的障碍。

6、与广东大型服装企业建立校企联系制度

广东的服装企业是我系毕业生就业的主渠道。广东的服装院校均与本省的企业建立了经常的联系制度。如聘请知名企业的掌门人为客座教授，请有成就的企业家到学校作报告，带学生到企业去参观，亲身感受企业的文化、形象等等。当然，我们离得远，但只要我们真诚地付出，我们仍然能够把广东的知名企业请进来。

7、在学生中大力提倡回报母校意识

广东的服装院校毕业生就业渠道、信息，除了学校主动与企业联系外，其中有个很重要的原因就是校友带给就业信息。我们的毕业生回报母校的意识比较淡薄，参加工作了，让他们寄一个单位证明都十分不情愿。我们就应在在校生中大力提倡回报母校的意识，让他们毕业后给母校带给就业信息，使更多的师弟、师妹在毕业前实现就业。

**调研报告最佳篇九**

纪检是负责党内监督的特意机关。本文将介绍2024纪检调研报告。

2024纪检调研报告(1)

xxxx年起，xxxx县纪委积极探究加强派驻基层纪检监察组织建设的思路，推行向各县直部门单位派驻纪检组织的作法，实现了对县直部门单位和领导干部的监督关口前置、工作重心下移。现结合工作实际，对加强县直派驻纪检组织建设谈几点粗浅看法。

一、求实创新，积极探究加强县直单位监督有效途径

坚持在学习中创新，在实践中完善，积极借鉴派驻乡镇纪检监察机构建设的成熟作法,分战线向县直单位部门派驻纪检监察组织。一是推进上力求四个到位：机构组建到位。按照性质相关、归口设置的原则，将县直各部门单位划分为综合、农林、公交、文卫、政法和财贸6条战线，分别组建了派驻县直单位纪检组，配备了纪检组组长或负责人。培训调研到位。开展了学习培训和外出考察活动，组织到其他市县乡镇派驻室进行了考察学习，深入各驻管部门单位进行座谈调研，很快习惯了新的岗位。工作规范到位。研究制订了会议监督、工作报告、内部治理等17项工作制度和工作流程图，统一建立了一帐二册三表四簿五档等基础资料，工作实现了规范统一。后勤保障到位。为各派驻纪检组协调解决了办公室，配备了办公桌椅、电脑、打印机、电话、档案柜等办公设备，并随时保障办公车辆。二是机制上做到四个明确：明确了治理权限。规定每个驻检组编制为3人，组长为正科级，人员编制、工资福利、组织关系以及治理考评等统一由县纪委监察局负责。明确了责任定位。对县直派驻纪检组织具有的监督权、指导权、建议权和调查权四项权利进行了明确细化，确保派驻组织工作到位别越位，治乱别添乱。明确了工作关系。县直派驻纪检组织与县纪委监察局是被领导和领导关系，直接向县纪委监察局请示报告工作;与所辖各部门单位是监督与被监督的关系，别参与部门单位业务分工;与所辖单位纪委是指导与被指导的关系，协调、指导驻管部门和单位开展纪检监察工作。明确了治理要求。实行周五例会制度，主管领导与各派驻组一起总结分析本周工作，研究谋划下周思路。县纪委每月集中听取一次各派驻组工作，每季度对派驻工作进行一次实地督导检查，半年和年末时对派驻工作进行全面考核测评。三是效果上实现四个防止：防止了权力失控。综合运用列席会议、现场监督、督导检查等手段开展监督工作。年初以来，共列席驻在部门各项会议31次，参议各类事项70余项，参与重大事项监督活动23次，有效规范了权力运行。防止了决策失误。催促各部门单位制订《党委会重大决定集体票决制度》、《重大决策征求意见和听证制度》等制度53项，并仔细监督各项制度降实事情，进一步推进各部门单位科学民主决策。防止了行为失范。为县直部门单位领导干部建立廉政档案712份，组织干部职工参观廉政教育基地11批次，催促领导干部仔细报告重大个人事项，对浮现的廉政倾向性咨询题进行及时提醒预防，促进了驻管单位领导干部廉洁自律。防止了工作失职。经过专项督导、明查暗访、半年考核等方式，加强对各驻管部门贯彻执行上级决策部署、降实党风廉政建设责任制等事情的监督检查，确保了驻管部门单位仔细履行廉政建设工作职责，上级决策部署贯彻降实到位。

二、深入剖析，充分认识工作中存在的咨询题和别脚

由于还处在摸索完善时期，向县直部门派驻纪检组组织工作还存在一些咨询题和别脚，要紧体如今以下几个方面：

一是机制别全，别利监督。尽管明确了派驻纪检组对驻管单位有监督权，但对监督工作没有制订统一要求、具体标准和实施细则，纪检组在履行监督职责时对监督什么内容、以什么标准、方式监督、达到什么监督效果等认识别清把握别准，工作有时带有随意性，缺少规范性，妨碍了监督效果。

二是关系复杂，别愿监督。有的派驻纪检组长与驻管部门单位领导特别熟悉，或与驻管单位有着千丝万缕的联系，从碍于情面，别愿深入监督。有的从自身利益思考，怕得罪人，怕丢选票，发觉咨询题时睁一只眼闭一支眼或大事化小、小事化了，导致监督作用弱化，职能发挥不行。

三是业务别熟，可不能监督。大多数派驻组干部是从各单位、各乡镇干部转任，且集中培训时刻较短，对纪检监察业务别精通，对工作程序别熟悉，进入角色有些慢，有些工作别够深入，仅停留在上传下达上。加上别了解所监督单位的工作性质、工作流程、运行状况、资金流向和容易出咨询题的环节，抓别住监督重点，寻别准症结所在，导致监督上比较盲目，工作缺乏针对性和实效性。

四是配合别够，别能监督。有的被监督单位对设立县直派驻纪检组织重要性认识别脚，在配合工作上别积极主动，有些事情别及时通报，有些文字材料别按时报送，导致驻检组信息渠道单一别畅。有的部门单位甚至存在抵触和防范心理，把派驻干部当成外人防范，有些重要工作会议，特别是涉及三重一大的会议别邀请或别及时邀请派驻纪检组织参加，导致无法对重点领域和环节实际有效监督。

五是常期驻在，别便监督。目前对派驻纪检组织实行分战线派驻，统一治理的治理模式，工作人员受县纪委的直接领导和治理。但由于工作人员在驻在部门工作，县纪委无法实现全程直接治理，驻在部门又别便治理，别敢监督，在人员治理上存在真空地带，有治理两层皮现象。

三、加大力度，深入推进县直派驻纪检组织建设

加强县直派驻纪检组织建设，要从完善机制，创新形式入手，紧紧环绕强化监督那个重点，深入研究探究派驻工作规律，仔细解决工作中存在的咨询题，确保派驻职能得到有效发挥。

(一)以确保平稳运行为基础，优化工作格局。一是配齐配强人员。积极争取上级纪委和县委县政府对县直派驻工作的大力支持，仔细核定并降实好人员编制和职级，确保人员数与工作量相匹配。并且，要别断优化人员结构，充实工作力量，经过面向社会招考、从基层纪检机关选调等方式把那些政治成熟、思想坚决、能力突出、作风过硬的优秀干部充实到派驻纪检监察组织工作，为做好县直派驻工作提供保障。二是做到专人专用。派驻纪检组长能够担任驻在单位党委委员(党组成员)，并参加有关党委(党组)会议和行政会议，但别要参与或变相参与驻在单位业务分工，确保纪检组长从其他琐碎事务工作中解脱出来，集中精力抓好监督工作，研究解决派驻工作遇到的各种咨询题。三是加强内部治理。建立县直派驻纪检组织的考核机制，每年对派驻纪检组长进行一次述职考核，重点考核派驻纪检监察机构完成所承担的党风廉政建设和反腐败工作事情;向纪委及时报告请示重要事项、定期报告工作制度的降实事情;存在的咨询题及改进措施等方面，切实提高派驻组织的责任和履职意识。并且，建立和完善联合督查、交叉办案、定期轮岗、目标治理等工作制度，激发纪检干部的工作积极性，减少工作阻力。

(二)以提升人员素养为重点，加强队伍建设。一是提高思想认识。进一步加强派驻工作人员政治思想教育，增强政治责任感和使命感，使其坚固树立加强监督是本职、疏于监督是失职、别善于监督是别称职的观念，敢于从监督的角度发表别接受见，敢于在干部监督和查办案件中坚持原则，自觉维护党纪、政纪的严肃性。二是强化学习培训。针对派驻工作的实际和特点，仔细制定派驻纪检监察干部培训打算，并有组织，有步骤开展业务学习培训活动。并且，坚持多措并举，双管齐下，经过抽调参加委局机关的专项工作、协助办案、挂职锻炼等形式,提高党纪法纪意识和业务能力;经过查阅相关资料、参加驻管部门会议、参与业务检查等方式学习熟悉驻管部门要紧业务知识,别断提高派驻干部的素养和能力,使其成为纪检监察业务和驻管部门业务的双内行。三是加大指导力度。加强对派驻纪检监察组织的领导和指导，每个纪委领导负责联系、指导和协调一具派驻纪检组工作，帮助派驻纪检监察组织把握工作重点和程序，研究解决各种矛盾和咨询题，建立健全基础软件，尽快帮助派驻工作走入正轨，看到成效。

(三)以改进工作方式为切入，增强监督效果。一是加强协调，取得支持。要加强和驻管单位的联系，使各单位充分认识派驻工作的必要性和重要性，了解派驻组的工作性质、工作要求、工作程序，提高驻管部门党政一把手主动同意监督意识，更好地支持和配合派驻组开展工作。并且，要建立定期汇报制度，对各部门同意监督中存在的咨询题及时主动地向纪委汇报工作，取得县纪委监察局的支持和指导。二是主动融入，履职尽责。县直派驻纪检组织要坚持在融入中监督，在监督中服务，环绕驻管单位的工作中心，将监督的各项职能巧妙地融合、穿插于驻管单位的各项具体工作职责之中，经过主动参与驻管单位的重要工作、参加有关会议和活动、开展调查研究等多种方式，履行对驻管单位领导班子及其成员监督检查的职责。三是说求办法，统筹推进。在整体推进派驻工作的并且，要选准工作的侧重点和突破点，抓住三重一大事项集体决策、党风廉政建设责任制降实、领导干部廉洁自律等重点事项和关键领域开展监督工作，确保派驻工作重点突出，事半功倍。

(四)以健全工作机制为保障，促进长效推进。一是推进统一治理。进一步强化派驻县直部门纪检组织统一治理模式，县纪委监察局对派驻纪检监察组织实行人、财、物统管，别但真管派驻干部的考察考核、交流任免及日常业务工作，而且要负责他们的工资福利和后勤保障，使派驻组织可以超脱于驻管部门之外，无后顾之忧地开展工作，提高行使监督权力时的独立性和权威性。二是加强制度建设。要加强长效机制建设，制订完善监督工作的会议参与、监督检查以及年度述廉、办案回避等具体方法和规章制度，明确具体参与监督的环节、方式，确保工作人职员作中有据可依，有章可遵，规范工作程序，依法依纪开展工作。三是抓好制度降实。仔细降实重大决策、重要干部任免、工程建设项目和大额度资金使用等三重一大事项集体决策和考核咨询责制度，对制度降实事情进行全面督查考核。并且，要加大咨询责力度，对故意回避监督、规避咨询题，甚至创造阻力对抗监督的一经查实要严肃处理，从机制上防止或减少别配合监督咨询题的发生。

2024纪检调研报告(2)

为加快基层纪检监察机关xxxx步伐，更好履行监督执纪咨询责职责，县纪委针对xxxx工作组成调研组，经过座谈讨论、下发征求意见表等方式深入开展调查研究，对工作现状、存在咨询题进行了仔细梳理归纳，并研究对策建议。现将调研事情报告如下：

一、xxxx降实的基本事情及要紧做法

近两年，为深入贯彻降实中央纪委xxxx要求，县纪委立脚工作实际，坚持回归本职，聚焦主业，经过进一步明确职责定位，改进工作方式，提升履职能力，切实把xxxx要求降实到工作实践中。

(一)聚焦主业主责，职能定位得到进一步明确

从明确职责定位入手，以提升纪检工作水平为目的，采取有效措施整合力量，优化机构，做到收缩战线，突出主业。一是调整优化内设机构。调整内设机构，增强办案力量，撤销了党风室、执法和效能监督室，设立了党风政风监督室，增设案件检查二室。推行全员办案，人员力量重点向办案一线调配，全委办案人员总数达到70%以上。二是精简议事协调机构。对县纪委参与的领导小组、协调小组、联席会议等议事协调机构进行梳理，将招标投标工作、人事考录、电子监察平台职能、政府绩效治理、行政审批制度改革等常规行政监督工作全部交给相关责任部门，工作全部回归主业。三是转变基层纪委职能。强化基层纪委职能转变，配齐配强基层纪检监察干部，在查办案件和纪检监察干部任用上做到了两个为主。并且，力求派驻全覆盖，对派驻纪检组进行全面整合，设立联合工作室，集中力量，优化资源，确保监督职能有效发挥，确保构建起常态化、立体化监督工作格局。

(二)突出执纪咨询责，监督惩罚实效得到逐步彰显

突出主业主责，强化监督惩罚咨询责职能，以零容忍态度查处违法违纪案件，以零缺位理念加强权力监督制约。一是突破大要案，强化执纪惩腐。坚持有案必查，有腐必惩，进一步提高办案的质量和效率，严厉查处各种违纪违法行为。两年多来，县纪委共立案查处违法违纪案件146件，其中大要案件53件，移交检察机关7人，处分违纪人员163人，其中，乡科级39人，有力维护了党纪政纪的严肃性。二是重点咨询责，强化整改咨询责。环绕作风建设、纠正四风、创新群众工作等重点工作和关键环节，改进督查方式，加大咨询责力度，确保上级重大决策部署降实到位。两年多来，共开展四风专项监督检查25次，处理违反作风建设规定人员67人，赋予27个单位全县通报批判，并针对创新群众工作中群众投诉举报咨询题处理29人，赋予党纪处分5人。三是从严监督，强化干部监督。加强对权力运行和领导干部监督，建立了领导干部四项监督制度，去年，有400多名科级干部报告了个人有关重大事项，12个部门单位一把手向县委进行会议述廉述责，所有部门单位一把手做出廉政公开答应，83个行政村全部设立了纪律监督小组，县乡纪委招聘28名党风廉政监督员、100名行风评议监督员、50名环境监督员对党员干部进行全面监督，干部监督力度得到持续加大。

(三)强化作风建设，纪检干部素养得到别断提升

以打造纪检监察铁军为目标，以转变纪检监察干部作风为着力点，强化纪检干部队伍综合素养建设，履职能力得到进一步提升。一是强化学习培训，提升素养。打造学习培训、角色换位、实践练兵三个平台，经过实案解剖、专题讨论等形式，组织纪检干部定期学习培训，去年组织50多名委局干部和乡镇纪检监察干部到省纪委进行专班培训，纪检干部党纪政纪意识和查办案件能力得到进一步提升。二是强调求真务实，转变工作作风。结合群众路线实践活动，去年开展创建五型队伍、三看九反思等活动，全县纪检监察干部深入基层，深入群众开展调查研究，形成调研报告37篇，为基层群众解决实际困难20多件，切实在实践砥砺中改进工作作风。三是加强内部治理，规范执纪行为。加强对全体纪检监察干部的日常监督和治理，实施纪委要紧领导、分管领导、科室主任和工作人员分层监督制度，经过案件回访、设立监督举报电话、案情通报和纪律访查等形式，规范纪检监察干部执纪和日常行为，有效防止灯下黑咨询题。

二、工作中存在的咨询题和别脚

两年多来，纪检监察机关xxxx工作得到稳步推进，但工作中也暴露出一些咨询题和别脚，妨碍和制约了xxxx工作深入开展，归纳起来要紧表现为四个方面：一是一些基层纪检监察组织没有严格降实xxxx要求，职能转变慢，明转暗别转，还是参与一些行政督办、优化环境等与纪检监察工作无关或关系别大的工作，清理议事协调机构也别够深入完全，没有真正做到抓住重点，突出主业，往往种了别人地，荒了自己的田。二是有的基层纪检监察组织负责人对xxxx新要求别习惯，研究别多，认识别深，转什么、如何转、转成什么样内心没有数，xxxx工作存在盲目性和随意性，导致工作没思路，推进没力度，上级纪委与基层纪检组上下别同步，妨碍了xxxx速度和效果。三是个别基层纪检监察组织和干部存在责任意识别强、工作要求别高、工作作风别实等咨询题，没有尽职尽责做好本职工作，导致工作创新性、深入性别脚，监督乏力、惩罚别力、咨询责失力，监督执纪咨询责职能没有得到有效发挥，妨碍了纪检监察组织的权威性和公信力。四是少数基层纪检监察干部对自身要求别够严，在廉洁自律和规范言行上做的不行，要求别人做到的自己做别到，个别纪检监察干部甚至存在搞特权、当老好人、慵懒散奢等现象，伤害了纪检监察干部整体形象。

究其原因，要紧有以下四个方面：一是思想认识别高，被动转。有的纪检监察组织负责人对xxxx重视程度别够，没有把xxxx摆上突出位置，推一推动一动，别想转;个别纪检干部甚至怕被边缘化和孤立化，怕xxxx妨碍与所在党委政府关系，xxxx积极性和主动性别强，别愿转。二是职责界定别清，难以转。目前，上级纪委对转职能中哪些是职责范围内，哪些是职责范围外工作没有统一界定和明确规定，纪检监察组织转职能缺少有力依据，加上有的基层党委认为纪委有查处咨询责的尚方宝剑，一些工作图省事仍交给纪检组织牵头负责，造成纪检监察组织职能越位，经常浮现协调变牵头、牵头变主抓、主抓变负责的事情。三是人员素养参差，可不能转。目前，纪检监察队伍特别是基层纪检监察队伍专业化水平还别够高。在转职能上，对监督的再监督、执法的再执法的理解别深别透，分别清哪些是职责范围内的，哪些是越权的;在转方式上，存在执纪监督能力别脚咨询题，适应用传统手段，满脚于老一套，无法寻准切入点，难于创新方式办法，导致监督执纪效果不行。四是人员力量别脚，无力转。目前，基层纪检监察干部普遍存在兼职多，专职少咨询题，除乡镇外，各基层党委都没有纪检机构，也没有设立纪委书记，而是内部确定一名班子成员抓纪检工作，各乡镇尽管设立了纪委书记，但基本上由党委副书记兼任，纪委副书记也基本上兼职，这种一身多职事情使其无法把要紧精力放在纪检监察工作上，并产生人员流淌性大、纪检业务别熟、办案监督力量别脚、工作难以统筹等咨询题，严峻阻碍转职能的降实。

三、推进xxxx工作的对策和建议

针对xxxx过程中遇到的困难和咨询题，我们认为应从明确职能定位入手，进一步创新举措，调整路径，主动作为，着力完善体制机制建设，创新纪检工作方式办法，切实加强纪检干部作风建设，进一步推进xxxx工作，确保更加科学高效地履行好执纪监督职责。

(一)环绕中心工作, 扎实推进纪检监察职能转变

纪检监察机关转职能，关键在于环绕聚焦中心任务开展工作，核心在于明确主责、突出主业、加强主力。一是要明确纪委职责范围。针对职责界定没有具体规定的咨询题，建议上级纪委制订完善下级纪检监察工作职能权限，对基层纪委的职责范围进行明确规定，强调基层纪检人员应专职专管，别得参与其他综合性工作，除党风廉政和纪检监察以外，别承担其他任何的工作责任，确保基层纪委的相对独立性，保障基层纪检干部有充分时刻和精力做好本职工作。在此基础上，要切实加大宣传力度。一方面，积极引导基层纪检监察组织对xxxx重要性和必要性认识，别断增强转的自觉性和主动性。另一方面，注重做好党委、政府的宣传解释工作，争取地点党委、政府对纪检监察机关实现xxxx的重视、理解和支持，为顺利实现xxxx营造良好的外部环境。二是要突出纪委主业主责。纪检监察机关要抓住重点，聚焦主业，突出执纪监督咨询责那个要紧职责，进一步清理议事协调机构，完全把招投标、电子监察、政府采购等行政性工作交还给相关部门，抽出身来全神贯注、全心全力抓好案件查办、干部监督、行政咨询责、作风建设等中心工作。要进一步整合工作力量，在别增加机构、编制、人员条件下，别断调整优化内设机构，增强执纪办案力量，加强基层派驻纪检组织建设，将人、财、物向主业倾歪，向办案一线倾歪，真正做到握指成拳，聚焦主业，突出抓好监督执纪工作。三是要加强纪委力量配备。针对基层纪委作用发挥别脚的咨询题，要坚持整合工作力量、合理设置机构、强化监督职能的思路，建议在县直各部门单位，特别是基层党委设立专职纪委书记，按副科级干部配备，特意负责抓纪检监察工作，并配齐配强纪检监察干部，加强业务培训力度，减少人员流淌，解决基层纪检工作无专人负责，人员流淌性大，纪检业务别熟等咨询题。并且，要按照两个全覆盖要求，全面推行向乡镇场、部门单位派驻纪检监察机构的作法，并探究对人员编制、干部治理、后勤保障等实行统一治理的有效机制，进一步明确和完善派驻机构职责、权限和工作任务、流程，全面加强基层派驻纪检监察机构建设，确保派驻纪检监察机构监督职能有效发挥。

(二)立脚创新创优, 全面实现监督执纪方式转变

要做到方式转到位，必须紧紧抓住思想、能力、协作三个关键环节，坚持转变思维、提升能力、拓展思路，切实转变监督执纪咨询责方式办法，力求创新创优，别断提升工作效果和水平。一是要转变工作理念。要按照防止越位、补上缺位、纠正错位的思路开展工作，准确把握和迅速理顺执法监督与执法检查、效能监察与效能建设、纠风整纪与行风治理间的关系，别参与和承担纪委以外的工作，做到到位别越位、牵头别包办、催促别替代、协调别越位，幸免浮现协调变牵头、牵头变主抓、主抓变负责的现象。在履职方式上，要改变监督执纪重点和方向，紧紧环绕对监督者实施再监督、对检查者开展再检查的职能定位，变一线参与为后方监督，变被动追究为主动咨询责，按照法定权限和程序，集中精力履行好监督和惩戒职责。二是要改进工作方式。别断创新工作方式办法，在惩治腐败上，要探究推行案件检查室、派驻纪检组(监察室)、乡镇纪委三位一体的办案模式，建立案件查办年度考核制度，并强化办案领导以上级纪委为主，加强对基层纪委案件工作的催促指导，有效解决基层办案工作中存在的力量别脚、程序别严、线索积压、案件流失等咨询题。要加强监督体制机制建设，有效整合监督资源，积极构建民主监督、社会监督、媒体监督、纪委监督、专业监督等多元立体监督格局，突出监督重点，扩大监督范围，做到监督工作全天候、全覆盖、全过程，有效解决党员干部监督难咨询题。要加大纠正四风力度，坚持整章建制与整风严纪相结合、集中管理与长治常抓相结合、重点突破与全面纠正相结合、组织治理与全面监督相结合，做到别放过一具死角、别放过一具重要节点、别放过一具违纪行为，有倾向就预防，有疑点就监督，有咨询题就追责。三是要形成工作合力。要以降实两个责任为切入，坚持党委、纪委一起转，进一步制订完善党委主体责任和纪委监督责任职责界定和任务分解的方法细则，将党委的主体责任和纪委的监督责任具体化、标准化，并经过签订责任状、严格量化考核等方式，实现转职能上的党政纪同频共振，协同推进。作为xxxx的主责部门，纪检监察机关也要增强协作意识，树立全局观念，变单兵作战为联合作战，充分发挥反腐败协调小组作用，加强与公安、检察、审计、财政等部门的协作合作，建立完善上述部门之间组织协调、日常沟通、信息共享、案件移送、联合办案、案件反馈等工作制度，形成一体化反腐败工作制度，提高执纪监督咨询责的科学性、时效性和协作性。

(三)强化自身建设，别断促进纪检干部作风转变

纪检监察机关实现xxxx，转作风是基础和保障。为此，要按照忠诚、为民、务实要求，从严治理纪检监察干部，坚定纠正四风咨询题，以良好作风别断擦亮纪检监察机关那个金字招牌。一是加强教育培训，素养上再提升。一方面，要加强政管理论学习和党性党纪教育。要别断创新教育机制，经过定期培训、座谈讨论、查摆整改等方式，组织开展形式多样、内容丰富的思想教育活动，别断提升纪检监察干部宗旨意识、党性意识、责任意识和廉政意识，使纪检监察干部时间拧紧理想信念那个总开关，始终坚决正确的政治方向。另一方面，要加强纪检监察业务学习培训。要着眼反腐倡廉工作需要，建立纪检监察干部集中学习、定期培训、岗前培训等制度，改进完善各类学习载体，探究解剖麻雀、以案说纪、业务说堂、人机对话等培训形式，有打算的安排纪检监察干部到上级机关参加培训，在此基础上，还要强化对经济、法律、财会、计算机等方面知识的培训，别断拓展知识面，别断提高纪检监察干部执纪监督能力和综合素养。二是加强制度建设，机制上更完善。主要紧环绕纪检监察工作的特点，积极推进制度创新，大胆探究建立健全一整套可以有效进行规范治理的制度体系。对实践中证明行之有效、能发挥作用的制度坚持，对尚别完善的制度进行仔细修订，对尚未建立、工作中又真的需要的制度则本着科学规划、便捷可行的原则深入调研，逐步建立健全一套完备的治理制度。实际工作中，要针对纪检监察干部队伍治理的关键部位和薄弱环节，重点完善机关纪律、案件查办、作风建设、干部治理等各项纪律规定，建立规范流畅的工作程序，制定纪检监察干部准入制度、考核监督方法，探究实行纪检监察干部退出机制，形成用制度规范行为，按制度办事，靠制度管人的机制。三是加强监督治理，约束上更严格。要树立群众观念，紧密联系群众，努力改进工作作风，养成求真务实，严、细、深、实的工作作风，努力解决群众反映强烈的突出咨询题，坚定纠正四风咨询题，切实打通联系服务群众的最后一公里。要加大内部监督治理力度，明确领导责任，降实好一岗双责，建立完善内部监督机构，畅通社会监督渠道，严格执行工作纪律、作风建设、机关治理等规章制度，杜绝办人情案、金钞票案、跑风漏气、搞特权等行为，坚定防止灯下黑。并且，要强化纪委内部执纪咨询责，对查实违纪违法的纪检监察干部，要严肃处理，并点名道姓，通报曝光;对别适合在纪检监察岗位工作的，要坚定调离，绝别搞下别为例，以严格的纪律约束打造一支忠诚可靠、秉公执纪的反腐铁军。

**调研报告最佳篇十**

员工满意度是指员工对所在公司中扮演主角的感受或情感体验，是员工对其工作或工作经历评估的一种态度反映。透过员工满意度调查，有助于分析员工满意度(es)、客户满意度(cs)和公司业绩三者之间的关系，提高品牌公司的经济效益;有助于了解员工如何看待公司、评价公司，诊断品牌公司潜在的问题，不断完善公司的管理制度;有助于增强管理者的职责意识，使品牌员工对公司战略目标有明确认识，强化公司健康和谐的文化氛围。

xx日，人力资源部前往某公司开展了员工满意度调查工作，经后期调查数据的录入、整理、统计与分析。现将本次某公司员工满意度调查结果作如下分析汇报：

一、调查时光：

xxx日

二、调查地点：

某公司车间二楼培训室

三、调查成员：

xxxx

四、调查对象：

公司各部门员工

五、调查方法：

抽样匿名调查

六、调查人数：

本次员工满意度抽取42个样本进行调查，其中，有效问卷为41份。

七、满意度分析

本次员工满意度问卷从总体满意度、管理环境、工作环境、绩效考核、职业发展、薪酬福利和协作沟通等七个维度进行设计，问卷较为全面地包含了员工满意度的各项资料，较为客观地反映了员工在现阶段对品牌公司的满意度。

1、整体满意度分析

从上图能够看出，十分满意的员工占抽样调查员工的56%;满意的员工占抽样调查员工的34%;员工感觉“还能够，有部分地方不满意”的占调查员工的10%。从中能够看出，某公司员工满意度整体较高，满意以上为90%。其中还需要进一步了解被调查员工提到的部分不满意的具体方面。

2、管理环境维度分析

其中，在了解员工对“管理制度是否合理”的看法时，有2%的被调查员工认为公司的制度常与实际脱离，管理还是得靠自我的经验，22%的被调查员工认为公司制度基本能为管理带给帮忙，76%的被调查员工认为公司制度很完善，我们工作生活都很有序。

推荐管理者在管理中精益求精，用心听取员工的推荐。同时，了解少部分员工对管理制度不满的原因。

在了解员工对“公司的激励奖励制度”的满意度时，有76%(即图中1、2之和)的被调查员工认为公司的激励制度基本公平，能满足管理需要;有17%的被调查员工认为公司制度惩罚多于奖励，需要激励员工还是得靠自我掏钱包;有5%的员工认为公司激励制度形同虚设，员工得过且过。(说明：本题实际做作答员工为40人。)

推荐管理者在达成公司经营目标的基础上，思考调整现有的激励奖励制度，或了解个别部门的激励奖励措施，找出部分员工的不满之处，增加团队的凝聚力，提高员工的工作用心性。具体比例请见下表：

在了解员工对“上司的承诺兑现状况”的满意度时，总体满意度较高，78%的被调查员工认为上司的承诺总是能够实现，只有2%的被调查员工认为上司的承诺从不实现。

说明品牌的大部分管理者言行一致，得到员工的信赖。推荐管理者掌握丰富的管理知识和技巧。

3、工作环境维度分析

其中，在了解员工“哪些方式有助于提高工作热情”时，具体比例如下：

有41%的被调查员工认为“公平、及时、恰当的激励”有助于提高工作热情，有44%的被调查员工认为良好的工作氛围和团队精神;有10%的被调查员工认为不断参加培训，获得与岗位相关的知识。被调查员工没有员工选取“加强内部竞争，实行员工的优胜劣汰”。

从中能够看出，被调查员工更加注重良好的工作氛围和团队精神，其次是注重公平、及时、恰当的激励。相比其他品牌，某公司员工整体凝聚力较强，注重团队协作。推荐品牌管理者能够从以上几个方面提升员工的工作热情。

4、绩效考核维度分析

在了解员工对“考核是否公正、客观、有说服力”的满意度时，有56%的被调查员工认为完全贴合，39%的被调查员工认为基本贴合，2%的被调查员工认为不相符。

推荐管理者透过员工访谈的方式，了解该部分员工对考核方法不满意的深层次原因，识别该部分员工在团队中的作用。详细比例请见下图：

在了解员工对“考核过后上司的反应与关注”的满意度时，有63%的被调查员工认为对于做得好的表示赞扬，并与你分析考核中需要改善的地方，并协助你改善。有24%的被调查员工认为告诉你考核结果，对做得不足的给予指出。有10%的被调查员工认为只告诉考核结果，不做出任何行动。同样，也有2%的被调查员工认为考核只是为了应付，上司无任何作为。

推荐各层级管理者对下属的绩效考核给予合理的关注，以了解下属的想法，并做出绩效辅导和工作帮忙。

5、职业发展维度分析

在了解员工对“对自我的晋升渠道是否清晰”的满意度时，有37%的被调查员工认为自我十分清晰并清楚方法;有37%的被调查员工认为基本明白，但具体方法不清楚;有17%的被调查员工认为“只明白做得好就有机会，上司没有给到明确指导”;也有7%的员工认为“不明白也没有想过要升职。”

从此项调查资料发现，只有一部分被调查员工对自我的职业发展明晰明确，有54%的被调查员工认为明白，但不明白具体方法，也得不到上司的明确指导。推荐管理者对下属更加明确的工作指导，重视人才培养;同时，推荐各级管理者深入了解员工的职业发展兴趣，鉴别员工的潜力优势，规划员工的技术，或管理职业发展路径。

6、薪酬福利维度分析

在调查员工“对自我工资待遇的满意程度”时，17%的被调查员工认为此刻公司的工资在同行业来说是稍高的，56%的被调查员工认为此刻公司的工资在同行业来说是差不多，22%的被调查员工认为偏低，5%的员工认为差远了。

综合分析，认为73%的被调查员工认为此刻公司的工资水平在同行业内中等偏上，内部员工认为较为适宜;但也不能否认，27%的被调查员工认为偏低。推荐管理者透过多种渠道了解行业内薪酬水平，同时了解不满意员工所代表的岗位，具体了解不满意薪酬水平的深层次原因。具体比例请见下表：

在调查员工“对哪种文体活动最感兴趣”时，5%的被调查者选取卡拉ok;37%的被调查者选取户外运动;54%的被调查者选取旅游。具体比例请见下表：

本项调查资料能够为综合部组织员工活动带给依据，推荐综合部首先思考户外运动和旅游这两种形式，进而增加员工的满意度，丰富员工的业余生活。

7、协作与沟通维度分析

在调查员工“遇到困难时，所选取的倾诉对象”时，39%的被调查员工选取直接主管作为倾诉对象;7%的被调查员工选取人力资源部，，24%的被调查员工选取同事;24%的被调查员工选取家人、朋友。

1、期望提高员工的工龄工资，提高老员工的忠诚度;

**调研报告最佳篇十一**

本次暑期实践“诗意田园，特色乡旅”暑期调研团队以xx市为研究对象，进行了四次实地调研活动。分别是对xx市旅游局进行访问，前往台xx国际酒庄生态文化区进行调研，深入访察台依村生产生活现状和白沙镇田园小镇建设情况。

首站访问xx市旅游局，意在为整个实践活动起到提纲挈领的作用。通过和旅游局局长以及规划科科长进行访谈，了解了xx市5—10年的中长期规划，并且从政府的视角，尤其是基层执行部门来解读田园综合体意义所在。此外，也能够了解到xx某些旅游景点及试行田园综合体发展模式现有困难及可能困难，如建设资金、交通线路、行业规范等。这次访谈为整个实践活动奠定了基调，从而顺利的继续开展项目。

第二站是访问台xx国际酒庄生态文化区。首先工作人员带领团队成员进行参观，团队对台xx国际酒庄生态文化区的整体布局、建设情况、未来规划有了初步了解。接下来对酒庄负责人进行了访谈。使得团队成员对于生态文化区的建设理念、经营现状、宣传手段、融资方式、商业模式、发展前景等方面有了深刻的了解。最后通过对游客发放问卷来获得游客的满意度数据。从而在整体上，供给侧和需求侧分析了台xx生态文化区发展态势。

经过研究实践团队将台xx生态文化区作为研究重点，为了了解台xx特色旅游资源开发的现状及其对周边村落的生产、生活的影响，实践团队选择台依村，对村民进行访谈与问卷调查。团队了解到xx的村民对于经济发展的态度是积极的，并且有着自己对于田园综合体的\'见解。

白沙滩镇凭借着其独有的自然资源及文化，正致力于发展东方田园文旅小镇。因此实践团队第四站选在白沙镇进行调研，目的在于了解该田园小镇的发展规划及商业模式等。经过实地考察团队总结道白沙滩镇正紧跟国家“田园综合体”模式的新导向，致力于打造一个集现代农业、休闲文旅、田园社区三大版块为一体的“东方田园文旅小镇”，规划中的湿地生态园、梅园温泉客栈、铂尔曼酒店等，正在如火如荼地建设当中。该地区是xx未来田园特色旅游一股不可忽视的力量。

随着时间推移，为期5天的实践活动也就此结束。在实践过程中，团队获得了xx市旅游发展尤其是特色村镇旅游发展的一手资料；通过访谈从政府、商家、民众、游客等主体获得了其对于田园综合体发展模式的看法和建议；在实地考察中切身体会了xx市村镇特色旅游发展水平和发展问题等。这些都将成为团队后续研究的宝贵数据，以期深入探究xx市倡导田园综合体发展模式的可行性及发展方法。

**调研报告最佳篇十二**

童年是一幅画，画里画着我们五彩缤纷的生活;童年是一首歌，歌里唱着我们童年许多的欢乐;童年是一首诗，诗里写着我们许许多多的趣事。可在我的脑海中清晰的记着一件事，使我一生难忘。

记得那是在我四岁的时候，对于一个四岁的我来说是多么的喜欢看电视。一天，我在电视上看见电视里的猫即会游泳又会飞。于是我把家里正在睡觉的猫抓来放进水里，只见小猫在水里一边挣扎，一边“喵喵”地叫，我想：小猫不想游泳，那我就让它表演‘飞’吧。于是，我把小猫放在阳台上，可是我等了好一会儿，小猫也没有动静。我想：小猫可能需要我的帮忙吧。于是，我把小猫往下一推，只听小猫“喵”的一声惨叫，就没有再出声了。妈妈跑下楼问我怎么回事，我边哭边说：“小猫……”，妈妈急忙跑下楼，经过紧急“抢救”，小猫的性命保住了。

童年趣事就像沙滩上的贝壳，你随手捡起一个，总会体会出里面的“趣”。就是这件事，我现在也忘不了。

**调研报告最佳篇十三**

改革开放以来，随着中国市场经济的确立和发展，民营企业像雨后春笋般蓬勃成长，并逐步趋于成熟。它是解决社会就业、增加国家财政收入、发展高科技、支援国家经济建设等众多方面发挥着越来越重要的作用，已经成为我国经济增长中的一环亮点。但是民营企业毕竟存在着许多先天的不足和缺陷，个性是财务管理工作存在的诸多问题，使得企业不能适应市场经济的快速发展。

我选取民营企业作为考察点，对\*\*\*\*有限公司的财务管理工作的问题进行调查分析，找出民营企业的财务管理工作存在的共性问题，为完善企业的财务管理工作带给借鉴和启示。

二、调查结果

透过这次调查，发现公司岗位设置、账册设置基本齐全，记载及时，基本上做到了帐帐、帐实相符、帐实相符。账务做到了日清月结。财务人员都能遵守会计职业道德，没有发现带给虚假财务报告、做假账、隐匿或者销毁会计凭证、会计账簿。财务会计报告、贪污、挪用公款、职务侵占等于会计职务有关的违法行为发生。而且公司财务制度完善。健全，并制定了各项规章制度。但同时我还发现公司有几点不好的地方：

1、管理者素质低下，财务管理意识不强

思想重视不够，财务管理重于形式。财务管理只是个形式，对其认识不够，致使许多制度过于简单，趋于形式，摆摆样貌。甚至部分资料不愿建账，也有怕多缴税，不感建账的想法，还有部分资料因为缺乏财务会计知识，不会建账。公司内部财权集中地关键人手中，过于注意控制，而疏于管理。在财务管理方面仍停滞于过去简单的收付记账法，会计基础十分薄弱，通晓财务管理的理论、方法的人很少，不能够按现代企业管理制度要求进行财务管理。

2、专业人员素质较低，缺乏管理专业知识

会计专员聘请专职三人，非专职两人，个别人员缺乏会计专业知识，不具备会计从业资格，例如，刘某10年前十港下镇乡镇基层的一名村会计，没有取得过会计从业资格证，\*\*\*\*有限公司财务负责人就联系上退闲在家的刘某到公司从事会计工作，刘某凭借几十年前积累下来的经验处理日常会计业务。有的虽然参加短期培训取得会计证，但对会计金融知识了解甚少，基本不懂成本核算，更谈不上现代企业的财务管理。

3、资金管理不善，使用资金不够合理

有些公司为逃避银行的监督，多开户头。许多业务不透过银行来结算，超限额、超范围地支取现金，且数额巨大。而却还不按照《现金管理暂行条例》的规定对现金进行管理，经常坐支现金，在发现现金短暂时盘查但是彻底;除此在货款坏账的管理、存货资金成本管理、固定资产更新或改造中存在问题，占用了超多的资金，降低了资金的使用效率。据记载为了节约支出，部分时段还会计、出纳一人兼。只记银行帐、现金账根据需要任意调整。

4、成本核算混乱，账目设置不够规范

企业没有严格区分资本性支出和收益性支出的界限、应计入成本支出和不应计入成本支出的界限、本期费用和以后各期费用的界限、完工产品和在产品的界限，成本核算不准，库存不实。该企业的存货发出不是按照国家或行业的规定来计算，而是采用目测或估推，任意扩大或缩小范围，从而失去了存货发出成本和期末存货的真实性和准确性。

5、预算编制缺乏，资本结构不够优化

预算经过规划、分析，并加以数量化系统的编制，可使企业的目标及策划具体的显现。例如：企业目标是追求利润极大化?降低成本?或是提高成本?全能生产?目标一旦拟定，就能够制定策略及政策，并定期检讨执行成果。\*\*\*\*有限公司经过17年的发展历程，伴随着所在行业的发展以超常规的速度不断膨胀，近年来公司成功地实施了外部扩张型战略，成为资产总额超过千万元的公司。公司现有的发展规模迫切需要提升企业内部管理水平，行业的激烈竞争与有限的利润空间给公司进一步发展带来了机会与压力，规范经营管理、合理控制成本成为企业亟待解决的问题。因此，如何利用先进的预算管理理论，建立贴合公司特点生物全面预算管理体系，以实现合理的资源配置、更好地规划经营活动、控制公司生物成本，让公司在竞争的市场环境中获得持续的高速发展，是摆在公司负责人面前的首要课题。

6、融资困难，周转资金不足，使用缺乏科学性，财务管理成断源之湖。

目前，我国民营企业初步建立较为独立，渠道多元的融资体系，但是融资难、担保难，仍然是制约民营企业发展的最突出的问题，主要问题是：第一，负债过多，融资成本高，风险大，造成民营企业信用等级低，资信相对较差。第二，大多数民营企业是非大型企业，有些银行受传统观念和行政干预的影响，对其贷款不够热心。第三，中介机构不健全，缺乏专门为民营企业贷款服务的金融中介机构和贷款担保机构。

分析其主要原因表此刻两个方面：一是金融业对民营企业的信贷支持部够。我国金融系统从设置到服务项目，大都是以大企业为服务对象，民营企业的信贷服务往往被忽略，由于贷款难，生产经营过程中所需资金不足，极大制约了民营企业的发展。有的民营企业，虽存在暂时困难，但银行一旦支持就能起死回生;而是民营企业的日子渠道单一，难以适应市场需求的变化。由于有的民营企业，在既得不到银行的贷款支持，又不具有自我融资或向社会公开融资潜力，无形中，加强企业财务管理也就成了一句空话，财务管理也就成了断源之湖!

除此之外在资金投放或活动中，企业有盲目跟风的思想，想一蹦而就，一口吃成大胖子，没有做好前期的市场调查及对未来风险的预算及防范。在资金的运用上，企业在盈利时，不注意资金的节约，过多将资金投入企业非生产性支出。一旦市场变化，生产资金紧缺时，资金却无处可筹。

三、解决问题的方法及对策

1、提高民营企业主、财会人员的财务管理意识及综合素质

提高民营企业的财务管理水平，首先要提高民营企业主的管理素质。民营企业主要提高管理水平，透过考察或参加专项研讨会，利用业余时光系统自学，边工作边函授，听讲座，参加短期培训，请专家进行专题辅导等渠道来提升自我财务管理水平。

民营企业应当树立以人为本观念，一方面可高薪聘请资新的财会人员补充到企业中来，另一方面务必加强企业现有财会人员培训，提高他们的综合素质。企业要根据现代企业制度对高效科学管理的客观要求，改变过去重视技术轻视财务的陈旧管理方式。

2、重视货币时光价值，做出科学的投资决策

要重视货币时光价值，应有一批专业的财务管理人员，还应有一批效率高，潜力强的市场调查人员，收集决策所需的资料，以便决策人员进行周密的市场和全面可行性论证，保证决策的安全性和科学性。企业还需在决策实施后，跟踪实施结果，及时根据市场的变化进行新的决策。当然，企业的投资决策不能只思考到货币时光价值，还有项目自身的一些因素以及政府的政策等因素，这些都要有相应地思考。

3、加强资金管理，提高使用效率和合理性

(1)要合理筹集资金，确保资金占用和资金成本最低;(2)要加强货款坏账的管理;(3)要加强存货资金成本管理。(4)要加强固定资本更新或改造。

4、建立科学、严谨、实用的成本管理机制，提高企业经济效益

财务部门要利用自身拥有超多有关成本核算信息的有利条件，运用量本利分析法，合理测定企业最佳销售量及保本销售量，进一步确定销售价格，确定存货最佳存量，减少无效或低效劳动。同时，寻找适合企业产品个性的既能提高产品功能又能降低成本的途径。在产品核算当面要遵守重要性原则，对严重影响企业效益的产品要做横向比较，把成本浪费消灭在产品生产采购的源头，实现财务部门抓成本核算管理的事前参与和超前控制。

拓展成本核算考核范围，建立以成本、费用、利润为中心的成本考核体系，将能量化的指标尽尽量量化，透过考核绩效促进各部门工作效率的提高。财务部门不能局限于目前成本核算资料，不仅仅要考核产品制造成本核算，而且要考核产品的质量成本。职责成本。把成本管理的重心从侧重于简化成本核算转移到侧重于成本控制。

5。优化资本结构，确定最佳资本结构区域。

实践告诉我们把企业的最佳资本结构设定在一个点是不尽合理，并且缺乏实际应用价值。企业的最佳资本结构就应在一个最佳资本结构区域，只要企业经营方向，销售策略等决定企业方向因素不变，企业资本结构只要在最有区域内都是能够理解的，企业也必要经常调整。

6、实施预算管理体系，保证生产经营有序进行

;5。结合信息技术手段，不断提高预算管理效率。

四、调查体会

经过这次的调查，我体会到应对现今激烈竞争的市场，在企业财务管理现状当中，应对新环境的变化，企业对财务管理和会计核算的要求也越来越高，建立健全财务制度，个性是加强财务管理的应用，提高财务管理水平显得十分重要。企业就应不断强化自身各项管理措施，及时进行技术、管理、制度等方面的创新，才能逐步解决其财务管理中存在的各种问题，从而推动企业和整个国民经济的健康发展。

**调研报告最佳篇十四**

通过调查，笔者认为红河学院高校学生产生这种公益事业观念和行为的原因主要有以下两个方面：

1．个人因素

（1）大学生的能力有限，这与家庭经济来源有一定程度的影响。红河学院高校的大学生一般都是靠家庭提供生活费的，都是消费一族，经济收入直接影响到参与公益事业的行为与观念，有稳定充裕生活费的大学生更愿意通过捐赠的方式帮助别人，因为这种方式比较方便且能给予接受者最为实际的帮助；相反，生活费来自打工兼职的大学生，相对比较少参与公益捐赠，但他们也愿意通过当志愿者等方式参与社会公益事业，为接受者提供实际的帮助。

（2）大学生对社会公益事业的了解甚小，直接影响到其参与行为与观念。大部分大学生对社会公益事业的现状、参与途径等信息了解甚小，并且极少主动关心公益事业的发展。他们通常是遇到自己感兴趣的公益活动才会参加，对不了解不感兴趣的则完全不理会，这很大程度上影响了他们的行为和观念。

2．社会影响

（1）参与社会公益事业渠道单一。目前社会上参与公益事业的方式比较少，只有捐款、志愿者等，无法调动公众参与到公益活动的热情。特别是在学校的大学生，学校只是偶然有组织参与公益的活动，校园宣传不足，缺少参与公益事业的渠道，难以调动大学生参与到公益活动中。

（2）社会的诚信度缺失。当今社会出现许多“伪”穷人，他们原本能够自食其力，不需要帮助的，但却欺骗公众捐款，导致大学生对社会上的捐款持怀疑态度。公益透明度不高，对捐款的使用情况、流向不明确，导致大学生对公益事业诚信度的缺失、对公信力的下降。

（3）公益事业发展缓慢。社会上的公益机构数量不多、质量不好，内部组织建设不规范，效率低下，缺少有效的管理，导致大学生不敢投身到此类的公益事业中。

（4）政府重视程度不足。现代意义上的公益事业是最近十几年才发展起来的，在监管程度上存在不足，政府对此缺少足够的关注、宣传。因此，关于公益事业的相关法律和制度还不完善，无法起到很好的监控作用。

**调研报告最佳篇十五**

一、公司债务问题分析

首先在进行尽职调查报告中相关问题分析前，就应掌握两个关键概念，一是财务尽职调查，财务尽职调查在控股中相对较常见，一般是控股方委托第三方对目标方进行企业相关状况的调查，并对目标企业相关资料进行调查整理，得出尽职调查报告，为相关决方或者投资方带给决策依据，具备必须资格的会计事务所通常扮演着第三方的主角。二是债务黑洞，会计上并没有债务黑洞这一概念的标准定义，众所周知，黑洞是天文学中的相关概念，在会会计中加以应用主要是为了证明债务在企业经营管理中，个性是涉及到企业控股活动时，要充分意识被控股企业即目标企业是否与第三方存在着隐性债务，透过对北京浩利鸿公司带给的尽职调查报告，我们能够从以下几个方面来对目标公司进行财务分析以此来决定该目标公司是否存在着债务黑洞。

1、目标公司带给的公司报表。决定目标公司是否存在着债务黑洞，最重要的证据来自目标公司带给的相关报表，这就应包括目标公司资产负债表、利润表、利润分配表、资产评估报告等，在北京浩利鸿公司带给的尽职调查报告中，并没有带给上述目标公司的资产报表状况，只是提到了目标公司拥有的主要财产、目标公司的重大债权债务以及对外重大投资和关联方等，在主要财产上对目标公司固定资产、商标专利、土地使用权等，并不能据此深入了解目标公司主要资产状况。在负债方面，报告中列出了目标公司与北京物美公司之间的债务状况，也不能全面了解目标公司的总体负债状况。

2、目标公司带给的资金融通文件。在北京浩利鸿公司带给的尽职调查报告中主要是列举了目标公司从2024年2月20日到2024年11月28日间7次股权转让，并没有对目标公司重要的资金融通状况进行披露，个性是目标公司的贷款合同或者是涉及到目标公司于其他公司资金融通的状况的相关文件，也能够是目标公司将要签署的贷款合同等，这对决定目标公司是否存在债务黑洞具有十分重要的好处。单从尽职调查报告列出的几点无法准确的决定目标公司是否存在债务黑洞。目标公司的7次股权转让和一次增资，只能反映目标公司控股状况和注册资本变动状况。目标公司资金融通文件中还没有披露目标公司是否存在三角债务，或者目标公司是否存在向其他公司带给债务担保，当然那里所说的担保有有几个特点，一是担保形式不局限于资产抵押、质押、留置、向第三方出具的订金等，二是担保的数额就应能够对公司正常经营产生不良良性，并且其所引发的风险目标公司无法承担。

综上所述，根据北京浩利鸿公司带给的尽职调查报告并结合相关理论知识分析，认为目标公司债务黑洞状况无法确认，这一结论的得出主要是依据目标公司报表和目标公司资金融通文件不充分。无法具体决定目标公司的债务状况，也就无法决定目标公司是否存在隐性债务问题。

二、控股出资状况分析

一般状况下，要实现对企业的控制，要实现对目标公司股权的控制，能够分为对上市公司控制、对非上市公司控制、对子公司控制、对合营公司和联营企业控制，在会计中控制是指能够对目标企业财务或者经营权施加重要影响，而且还要能够从控制目标企业中实现获益，这是对目标企业实现控制的最主要标志，众所周知，控制的主体具有唯一性，当然这种控制主要表此刻透过签署投资协议，拥有被投资企业半数以上表决权，透过北京浩利鸿公司带给的尽职调查报告，我们能够看出目标公司总共进行了7次股权转让，并且调查报告显示，在xx年12月3日，百诚来实业出资2700万元，出资比例占90%，蓝海投资出资300万，出资比例占10%，都是以货币出资方式，因此能够看出在经过几次股权交易后，目标公司基本上已经被白诚来实业所控制，其出资比例已经占出资额的90%，而蓝海出资300万，占10%，这是基本状况，要实现对目标公司的控股，能够透过收购百诚来实业股权的55%，也就是出资1485万元，进而实现对目标企业的控制，业务出资1485万元后，目标企业的股权结构发生了变化，百诚来实业出资额下降到1215万元，而蓝海投资股权不变，这样就能够实现对目标企业的控制即占55%股权拥有绝对话语权。

三、债务黑洞风险规避分析

在进行目标公司控股时，就应最大限度的规避风险，结合北京浩利鸿公司带给的尽职调查报告以及股权控股风险相关理论，认为在进行目标公司股权控股时要注意以下几点：

1、目标企业是否具有控股价值

要最大限度的降低控股风险，首先要重视对所控股企业价值评估，也就说被控股企业有没有控股的价值，没有控股的价值而强行要进行控股，这是最大的风险，因为企业是盈利性组织，其终极目标是实现企业的盈利，北京浩利鸿公司带给的尽职调查报中并没有对目标公司在资产、负责方面进行详细的披露，这对控股方进行债务黑洞风险规避十分不利。

2、要对控股风险因素进行识别

要最大限度的降低目标公司控股风险，需要借助必须的财务工具，个性是财务报表这一工具的运用十分重要，对控股风险因素的识别决定要利用尽职报告中财务分析结论，不能忽视的另一个方面是所控股的目标公司在全国同行业中处于什么地位或者在现行国家政策法规下目标企业所在的产业面临着那些挑战和机遇，要做到在微观上重视目标企业经营业绩和关键财务指标的变化，在宏观上对行业经营大环境变化的把握等。在尽职调查报告中，对目标企业内部经营的详细财务数据也没有进行披露，个性是目标公司资产周转潜力、债务偿还潜力、现金流状况、债务结构等都没有进行深入剖析，这客观上也对分析目标企业风险带来了挑战。

3、要对重大交易或者合同影响进行评估、

在北京浩利鸿公司带给的尽职调查报中，对目标公司进行的重大交易和重大合同进行了揭示，主要是披露了中融盛世代为垫付的地价款29，035，797。62元。根据目标公司xx年12月8日出具的《确认函》，截至xx年12月8日，除《审计报告》中披露的目标公司应付前关联股东中融盛世代为垫付的地价款29，035，797。62元外，目标公司目前没有其他重大关联交易状况，对这次重大交易对目标公司产生的后期影响也没有进行评估，所以要防范债务黑洞务必要对重大交易或者合同的影响进行评估，这能够第一时光给投资者风险评估提高决定资料和决策依据。

4、要对目标企业与第三方诉讼和担保状况进行摸底

决定目标公司是否存在债务黑洞风险，最重要的一个环节就是要对目标公司进行第三方诉讼和担保状况摸底，要搞清楚目标公司是否存在对外担保或者抵押或者其他形式的担保、诉讼状况，因为这些因素都是带来债务黑洞的潜在因素，尽职调查也要关注这一点，北京浩利鸿公司带给的尽职调查报中指出于2024年11月21日，目标公司与北京海龙进出口服务公司签署《项目转让协议书》，北京海龙进出口服务公司将北京市朝阳区南磨房乡建设的非贸易物品监管中心综合楼项目(即利鸿大厦)以3，780万元转让给目标公司。因此在进行目标公司债务黑洞风险控制时，要对这一项重大交易进行系统调查和全面评估。

四、分析结论

根据北京浩利鸿公司带给的尽职调查报，能够进行如下决定，第一该尽职报告中对目标公司相关财务报表和财务数据披露不够充分，无法对该目标公司是否存在财务黑洞作出准确决定，结合尽职调查报告，认为该目标企业存在潜在的债务纠纷但是这无法证明目标企业存在巨大财务黑洞;第二，尽职调查报告中对目标企业股权结构调整进行了披露，根据控股需要能够收购55%股份实现绝对控股，即出资金额为1485万元，当然这这是其中一种控股方案;第三，由于北京浩利鸿公司带给的尽职调查报结论中提到该目标公司存在潜在的债务纠纷并给出了相应指导意见，结合债务风险控制相关理论，提出了四个维度来控制目标公司债务黑洞风险。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn