# 2024年企业调查报告(优质9篇)

来源：网络 作者：浅唱梦痕 更新时间：2024-08-17

*报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧企业调查报告篇一改革开放以来的27年里， 中国 经济 保...*

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

**企业调查报告篇一**

改革开放以来的27年里， 中国 经济 保持了令世界瞩目的`高增长。推动这一高增长的动力，由最初的国有、集体 企业 混合引擎逐步过渡到国有、民营和外资三大引擎，且民营经济份额不断增加。近5年来，作为民营企业代表的私营企业和股份制企业的 工业 增加值年度增长率分别达到22.8%和16.5%，明显高于国有及国有控股企业14.2%的水平。与此同时，民营企业规模扩大的速度迅猛，20xx年民营企业500强的最低门槛为营业收入2.97亿元，20xx年提升至4亿元，20xx年更增至6.08亿元，年均增长52%。民营经济在国民经济中已具有举足轻重的地位。

20xx年，民营企业对国民经济的贡献率超过60%；吸纳就业人口超过1亿；民营工业企业完成规模以上的工业增加值以及规模以上工业企业利润的一半以上；各类民营企业已经实现了我国70%以上的对外出口；在全社会城镇固定资产投资方面，各类民营企业的投资比重也超过了40%。

民营经济的快速 发展 对近两年我国经济连续保持9.5%的高速增长发挥了十分重要的作用。与此同时，由于经济增长方式的粗放，以及经济增长对投资、出口的过分依赖，经济运行中资源、环境的制约日渐突出，中外贸易磨擦不断加剧。为此，今年以来中央在继续加强宏观调控的基础上进一步强调了要切实转变经济增长方式，努力构建和谐社会的目标。

在新的形势和政策影响下，民营企业的发展情况如何，民营企业经营者对当前宏观经济走势的信心如何，对国家宏观政策和改革发展战略有何意见和建议，受到社会各界包括政府决策部门的广泛关注。为全面了解上述情况，为政府决策提供 参考 依据，促进民营企业健康发展，20xx年8月至10月，中国民主建国会中央委员会企业委员会与中国企业家调查系统共同组织实施了“20xx·中国民营企业经营者问卷跟踪调查”。

本次调查以民营企业法人代表为调查对象，按行业进行分层随机抽样。调查采用邮寄问卷的方式进行，于8月10日发放问卷5000份，截止到9月20日共回收问卷1256份，其中有效问卷1207份，有效回收率为24.1%。通过部分未填写问卷与填写问卷企业的对比分析，未发现存在系统偏差。

本次调查主要涉及工业、建筑业、 交通 运输仓储及邮政业、批发零售业、房地产业、住宿和餐饮业、租赁和商务服务业等行业，上述行业的企业所占比重分别为：70.5%、3.2%、1.7%、12.9%、3.1%、1.1%、2.2%。从企业的地区分布看，东部地区占65.6%，中部和西部地区分别占20.2%和14.1%。从企业规模看，大、中、小型企业分别占6.8%、47.2%和46%。

本次调查的民营企业经营者96.3%为男性；平均年龄为48岁，其中45-54岁比重占四成，44岁及以下占1/3，55岁及以上占1/4；文化程度为大专及以上的超过3/4，其中具有本科及以上学历的占1/3；所学专业为管理类的接近一半，为经济类的接近1/3；职务为企业董事长或总经理、厂长、党委书记的占94.5%，其他职务的占5.5%。

1、总体经营状况趋于好转、未来走势谨慎乐观。

关于企业目前经营状况，调查结果显示，44.7%的经营者认为企业经营状况“良好”，43%认为“一般”，12.3%认为“不佳”，认为“良好”的比认为“不佳”的多32.4个百分点，这一结果比20xx年的水平高3个百分点，表明民营企业经营状况总体趋好。

与去年类似，不同类型的企业景气状况呈现明显的差异，且今年的差异更为明显，主要表现为东部地区好于中西部地区；大中型企业好于小型企业。

从不同地区看，调查结果显示，东部地区经营者认为企业经营状况“良好”的比认为“不佳”的多37个百分点，而中、西部地区分别为22和26个百分点左右，前者比后者多11～15个百分点。与去年相比，中西部地区与东部地区企业在发展上的差距仍呈扩大趋势。

从不同规模看，规模越大，经营状况越好。调查结果显示，大型企业经营者认为企业经营状况“良好”的比认为“不佳”的多49个百分点，中型企业多38个百分点，小型企业多25个百分点。

从不同行业看，今年企业经营状况的差异明显，与20xx年相比也有一些新的变化。近年来的能源紧张造成的油、煤涨价使采掘业一直保持良好的经营状况；居民收入水平的提高、消费结构的升级促进了住宿、餐饮、租赁、商务服务等服务业的发展。出口的增长给服装、 电子 等行业的企业带来了更多机会。

调查结果显示，采掘业、批发和零售业、住宿和餐饮业、租赁和商务服务业以及制造业中服装、化工、有色、金属制品、电气机械、电子及通信设备等行业经营状况良好，认为企业经营状况“良好”的比认为“不佳”的多40个百分点以上。

与此相反，受宏观调控影响较大的房地产企业当前经营状况差于20xx年，认为经营状况“良好”的企业经营者比认为“不佳”的只多8.1个百分点，比20xx年的结果少24个百分点；钢铁行业也由20xx年的44个百分点降为目前的28个百分点。

2、产销形势较好，但产品价格下跌，成本上升，盈利略受影响。

关于企业目前的产销形势，调查结果显示，半数左右的经营者认为企业的生产(服务)量增加，比认为减少的多近30个百分点，与去年同期的调查结果大体相同，呈现稳定增长的态势。

从产品销售价格情况看，超过四成的经营者认为价格下跌，比价格上升的比重高20个百分点，明显高于去年5个百分点的水平，一方面反映市场竞争的激烈，另一方面也说明目前市场的需求并不太乐观。

分行业看，反映今年产品销售价格上升的主要是电力、煤气及水的生产和供应业，而房地产业、住宿和餐饮业等服务行业、制造业销售价格则普遍下滑。

与此同时，由于受能源涨价等因素影响，超过3/4的企业经营者认为企业成本上升，比认为成本下降的多71个百分点。

在成本上升、价格下跌的挤压下，民营企业今年的盈利情况受到一定的影响。调查结果显示，52.2%的企业经营者认为企业盈利情况“好”(包括“非常好”、“比较好”、“有些好”)，比认为“差”(包括“非常差”、“比较差”、“有些差”)的多4.4个百分点，比去年减少3.4个百分点；其中认为“非常好”、“比较好”的比去年减少7.8个百分点。

3、预期比较乐观，未来投资信心依然较强。

尽管面临成本上升、价格下跌的不利因素，民营企业经营者仍对未来表现出乐观的预期。调查结果显示，35.4%的民营企业经营者认为四季度企业经营状况将“好转”，57.0%认为“不变”，7.6%认为会“恶化”，认为“好转”的比认为“恶化”的多27.8个百分点，与去年大体相当，比国有企业高13个百分点。

从从业人数的安排情况看，调查结果显示，41.5%的民营企业经营者计划在近期“增加”企业的从业人员，46.3%计划“不变”，19.6%计划“减少”，计划“增加”的比计划“减少”的多近30个百分点。而从国有及国有控股企业情况看，计划“增加”的与计划“减少”的均为22%左右，也就是说不能净吸纳社会就业人员。调查表明，民营企业已成为解决社会就业问题的主要渠道。

从投资计划情况看，调查结果显示，61%的民营企业经营者表示未来计划投资额将“增长”，13%表示会“减少”，表示“增长”的比表示“减少”的多48个百分点，这一结果比国有及国有控股企业高11个百分点。值得注意的是，中、西部地区的民营企业的投资热情显得比东部地区高，表示未来投资额会“增长”的比表示会“减少”的分别多54、50和45个百分点。

关于民营企业经营者有投资意向的地区，调查结果显示，“长三角”地区为首选的地区，选择比重为38.8%；其次为西部地区，选择比重为29.1%；其他地区按投资意向的选择比重大小排序依次是：中部地区(19.8%)、“环渤海”地区(17.2%)、“珠三角”地区(16.3%)和东北老工业基地(13.2%)。其中，近半数(47.2%)的东部地区民营企业经营者选择“长三角”为首选的投资地区，选择其他地区的比重差异不大；中部地区民营企业经营者主要选择中部地区(32.8%)、西部地区(27%)和“长三角”地区为计划投资的地区；西部地区民营企业经营者则非常集中地选择西部地区为计划投资的地区，选择比重接近七成，选择其他地区比重较大的是“长三角”地区(21.2%)。

1、民营企业出口比重上升。

自20xx年中国正式加入w to之后，我国的对外贸易呈现快速发展的态势，尤其是近两年(20xx、20xx)进出口总额年增长率分别高达37.1%和35.7%，今年1～8月为23.5%，其中出口仍达到32.2%的高增长。对外贸易的迅速发展有力地促进了民营企业的发展。

调查结果显示，47%的民营企业有产品出口；有产品出口的企业中出口额占销售收入一半以上的民营企业超过三成；与去年同期相比，37%的民营企业产品出口量“增加”，比“减少”的多14个百分点。

民营企业出口状况有明显的地区差异，其中东部地区55%的民营企业有产品出口，中、西部地区有产品出口的民营企业比重分别为30%和33%；与去年同期相比，东部地区民营企业中的42%出口量“增加”，比“减少”的多21个百分点，而西部地区出口“增加”的仅占27%，与出口“减少”的比重相同，中部地区出口“增加”的仅24%，反而比出口“减少”的少4个百分点。

2、中外贸易摩擦对部分行业的民营企业有较大影响。

随着我国对外贸易持续快速发展以及贸易总量的迅速扩大，与主要贸易伙伴的贸易摩擦也越来越多。

中外贸易摩擦对民营企业的出口也产生了一定的影响。调查结果显示，超过半数的民营企业经营者认为今年以来欧美与中国的贸易摩擦对企业产品出口有影响，其中认为影响“很大”和“影响较大”的分别为3.5%和11.9%，认为“略有影响”的为35.4%。

分行业看，认为影响“很大”或“影响较大”的企业的比重较高的主要包括化纤(50%)、纺织(42.5%)、服装(26.7%)、橡胶(25%)、钢铁(20%)等行业。贸易摩擦对技术含量相对较高的电子及通讯产品的出口厂家影响不太明显，7成经营者认为“没有影响”。

中国 经济 的快速增长和转型从两方面促进了民营 企业 的迅速发展。同时，由于目前经济体制尚处于转型期，传统体制的束缚尚未得到彻底清除，民营企业发展基础的薄弱也决定了其发展过程中会遭遇各种困难、问题和障碍。此次调查显示，目前民营企业发展过程中存在以下几个问题：

1、融资困难、人才短缺、科技创新能力不强、管理水平落后是民营企业发展遇到的主要障碍。

关于什么是民营企业发展中遇到的主要障碍，调查结果显示，3/4的民营企业经营者选择了“融资困难”，是所有选项中选择比重最高的，中西部地区选择“融资困难”的比重更是高达八成。

除了融资难外，民营企业当前遇到的主要问题是如何提高发展水平问题。调查结果显示，关于当前民营企业发展中遇到的主要障碍，66.8%的民营企业经营者选择了“人才短缺”，55.6%选择了“科技创新能力不强”，52.2%选择了“管理水平落后”，47.5%选择了“民营企业经营者素质有待提高”(见表10)。

2、民营企业外部信用环境、经营者人身安全保障、公平国民待遇方面亟待进一步改善。

尽管近年来民营企业发展的外部环境有了比较大的改善，但与民营企业经营者的期望还存在一定距离，尤其在外部信用环境、经营者人身安全保障、公平国民待遇方面需加强改善的力度。

关于外部信用环境，调查结果显示，29.2%的经营者认为比去年“好转”，53.4%认为“未变”，17.4%认为“恶化”，认为“好转”的比认为“恶化”的多11.7个百分点，比去年的调查结果减少8个百分点。

关于民营企业经营者人身安全状况，调查结果显示，27.2%的经营者认为比去年“好转”，50.6%认为“未变”，22.2%认为“恶化”，认为“好转”的比认为“恶化”的仅多5个百分点。调查表明，在目前社会收入差距不断扩大，社会、经济发展不平衡情况下，如何保护好民营企业经营者的积极性，避免其在人身安全方面受到侵害，应引起有关方面的高度重视。

近年来，民营企业对打破垄断，放宽市场准入限制，真正实现公平国民待遇的期望越来越高。关于公平国民待遇，调查结果显示，21.7%的企业经营者认为比去年“好转”，63.7%认为“未变”，14.6%认为“恶化”，认为“好转”的比认为“恶化”的多7.1个百分点，比去年的调查结果减少15个百分点。

关于市场准入限制，调查结果显示，34.5%的企业经营者认为比去年“好转”，57.5%认为“未变”，8%认为“恶化”，认为“好转”的比认为“恶化”的多26.5个百分点，比去年的调查结果减少10个百分点。调查表明，在放宽市场准入限制，实现公平国民待遇方面，民营企业经营者还抱有更大的期望。

3、资源瓶颈制约尤其是能源紧张状况依然比较严重，民营企业发展方式亟待向集约型转变。

中国是一个人均资源十分贫乏的国家。近年来在经济快速增长的同时，资源瓶颈约束也越来越显著。始于20xx年的宏观调控旨在控制经济呈现的过热的趋势，并力图通过转变增长方式来缓解资源压力。从一年多以前钢材市场及“煤、电、油、运”普遍紧张的情况看，目前形势发生了一些变化。

调查结果显示，有一半(49.8%)的民营企业经营者认为目前钢材市场的紧张状况“趋于缓和”，36%认为“变化不大”，仅5.6%认为“更加严重”；29.1%认为目前电力紧张状况“趋于缓和”，44.1%认为“变化不大”，25.4%认为“更加严重”；12.2%认为目前煤炭紧张状况“趋于缓和”，35.6%认为“变化不大”，39.5%认为“更加严重”；4.1%认为目前成品油紧张状况“趋于缓和”，22.4%认为“变化不大”，69%认为“更加严重”；12.5%认为目前铁路运输紧张状况“趋于缓和”，53.5%认为“变化不大”，17.4%认为“更加严重”。

民营企业在对经济的快速增长做出重要贡献的同时，也加大了资源的压力。调查结果显示，与20xx年相比，34.5%的民营企业经营者认为单位产出的能源投入“增加”，比认为“减少”的多近10个百分点；36.7%的民营企业经营者认为单位产出的原材料投入“增加”，比认为“减少”的多近20个百分点；19.7%的民营企业经营者认为单位产出的用水投入“增加”，与认为“减少”的大体相等。以上结果表明，民营企业发展方式亟待实现由粗放型向集约型转变。

1、多数民营企业经营者认为国家宏观调控政策的松紧度比较合适或略显偏紧。

经过一年多的宏观调控，部分行业投资过热的现象明显得到缓解，经济呈现出高增长、低通胀的良好形势。与此同时，由于消费品价格涨幅的持续下滑，企业利润增长速度的连续放慢，宏观经济政策是否应做适当调整以防出现可能的通货紧缩引起了社会各界的广泛关注。

本次调查从民营企业经营者自身的角度对当前的宏观调控政策的松紧程度进行了评价。调查结果显示，36.9%的民营企业经营者认为目前的宏观调控政策“偏紧”，39%认为“合适”，24.1%认为“偏松”，认为“偏紧”的比认为“偏松”的多12.8个百分点。

调查表明，总体来看，民营企业经营者认为目前的宏观经济政策比较合适，略显偏紧，希望在继续保持目前稳定的财政政策和货币政策的基础上，适时适度放松政策操作的力度。

2、房地产调控初见成效，预期房地产价格稳中趋升。

今年以来，宏观调控的一项重要内容就是采取多项措施控制因部分地区不断飙升的房地产价格引发的房地产热。民营企业经营者对房地产调控的成效给予了积极的评价。

调查结果显示，民营企业经营者认为成效最明显的措施包括“限制房地产开发贷款”(45.6%认为“非常有效”，43.5%认为“比较有效”)和“限制新房转手交易”(42.9%认为“非常有效”，41.9%认为“比较有效”)；其次是箍征房地产税(24.1%、55.4%)和“增加信息透明度”(24.1%、53.1%)；再次是“提高房贷利率”(12.3%、57.6%)和“增加土地供应”(21.9%、44.7%)。

尽管房地产调控已取得明显成效，民营企业经营者仍预期房地产价格呈上升趋势。调查结果显示，49.2%预期20xx年所在地区房地产价格将“上升”，37.5%预期“持平”，13.4%预期“下降”，预期“上升”的比预期“下降”的多36个百分点。分地区看，中西部地区经营者预期所在地区房地产价格将上升的比重分别为57.4%和54.2%，明显高于东部地区的45.7%。

为了进一步了解目前房地产市场的现实需求，本次调查还了解了民营企业经营者“所熟悉的人当中最近一年内购买住房的情况”，调查结果显示，八成民营企业经营者反映其熟悉的人当中最近一年内购买了住房，其中76.8%的被购房屋目前用于“自住”，13.5%用于“出租”，9.6%处于“闲置”状态。调查表明，总体来看，目前我国的房地产市场有着比较旺盛的现实需求，买房投资或投机的比重并不高。房地产业仍将是拉动内需、促进经济增长的推动力量。

3、经济体制改革成效明显，对政府转变职能期望较高，希望 金融 、财税体制改革取得突破。

近年来，在我国经济快速增长的同时改革也在不断深入，围绕着市场化、法治化的各项改革逐步进入关键时期。本次调查请民营企业经营者对目前进行的一系列经济改革进行评价。

调查结果显示，认为这些改革取得成效的比重大多明显高于认为“尚未见效”的，表明民营企业经营者对改革成效给予了积极的评价。对于各项改革，按民营企业经营者评价高低(“效果很好”+“效果较好”的比重大小)排序依次是：产权制度改革(34.6%)、促进民营企业发展(34.1%)、政府职能转变(31.1%)、健全社会保障体系(31%)、土地制度改革(23.3%)、投资体制改革(21.3%)、财税体制改革(16.9%)、金融体制改革(15.9%)和垄断性行业改革(10.1%)。

当问及当前最紧迫的改革是什么时，排在第一位的是政府职能转变，选择比重为65.3%，表明企业经营者对政府职能转变在当前改革中的关键作用寄予很大期望。另外，企业经营者认为其他几项紧迫的改革依次是金融体制改革、财税体制改革、健全社会保障体系、促进民营企业发展和垄断性行业改革，以上选择比重均超过三成，分别为39.9%、37.6%、34.1%、33.3%和31.5%。与去年调查结果相比，民营企业经营者认为，垄断性行业改革和金融体制改革的紧迫性明显上升，应引起政府及社会各方面的关注。

**企业调查报告篇二**

图1

图1所示，认为自己从来没有过创业想法的`网友仅占4%。仅有4%的“不创业者”这一数据说明，网络资讯时代，信息的传递对于创业观念普及起到了很好的促进作用。更频繁接触网络和信息的用户，对于创业了解更多，潜在创业可能性也更大。

图2

在对不同职业属性的人群做创业潜力分析中，我们发现了两个有趣现象：不同职业属性人群的创业潜力占比相对平衡，第一名仅领先最后一名10个百分点；文职人员创业热情相对较低，市场族则以微弱优势领先于管理族，排名第一。此前被认为最有创业热情的“工程狮”“程序猿”们，潜在创业热情为48%，比学生和自由职业者还少。

图3

我们试图对不同区域的人群做创业潜力分析，按照预期，我们认为直辖市和省会城市的网民中，有潜在创业想法的人群比例应该明显高于其他城市。

图4

让我们感到欣慰的是，在图4调查显示中，有53.1%的人选择了“很伟大，致敬”，有30%的中国的网友将手中一票投给了“很刺激，向往”。认为创业“不靠谱，无视”的网友只有1%，这让我们意识到，时代的观念已经发生了根本性的转变。还有9%的网友对创业表达的危险和担心。其实，我们希望这一比例可以更高一些——因为创业并不是一件容易的事情，多一些敬畏和准备，并不是坏事。

当你创业的时候，你会发现：最先相信你的是陌生人，最先鼓励你的是合伙人，最先看不起你的是身边的人，最先不相信你的是亲人，打击你最狠的是你最亲密的人，当你有一天功成名就请客吃饭的时候，你会发现除了最先相信你助你成功的陌生人不在，其他的人都在，所以当你遭受到反对声、议论声、嘲笑声、谩骂声，这一切都属于正常，不要因为这些声音，而放弃你的梦想，正因为有了这些声音，才让我们变的更加强大！

**企业调查报告篇三**

为对公司人力资源工作情况和一线员工的思想动态情况进行掌握了解，进而为人力资源规划发展提供方向和实际解决一线生产中的人员流动问题，公司人力资源部门特在20xx年3月7日到3月15日运用了一线实习走访、人员座谈、a、b问卷等方式，进行了详细的调查；通过调查发现，公司人力资源的管理现状大体是好的，但在人力资源规划管理方面，一线员工管理方面，员工培训学习方面，公司工资制定方面，公司制定方面仍有许多的不足。

此次共发放人力资源工作问卷（a卷）共66份，按全体管理人员比例的77％进行调查；一线职工调查问卷表（b卷）共220份，涉及造纸1、3、5、7车间、机电、热电、水处理各车间220人，占公司一线生产类总生产人数的40％。对公司管理层的调查问卷主要以对人力资源工作现状和存在问题的反馈评议为主，一线员工的调查问卷着重于现阶段员工思想状态的掌握和一线员工流动率的原因收集。详细情况表附后）

（一）人力资源管理工作方面：

1、招聘方面：主要反映在公司的招聘条件和人力资源招聘的员工的稳定性方面，尤其对生产一线的操作工人需要吃苦耐劳，并有能具备良好稳定性的员工，对人力资源在这个问题上应该做的工作提出了很多的要求和希望。

2、培训方面：普遍认为公司的中层是应该接受培训的主要阶层，尤其是一线的生产管理者，应该运用正确的管理方法和方式来管理，而非是传统的打骂和棍棒教育，对人力资源组织的培训和内培，以及新员工入厂后入职培训跟踪方面的工作提出了质疑？并对员工入职管理后定期培训的实施和监督提出了要求。

3、入职管理方面：主要质疑存在于员工入厂没有明确的职业规划和职业状态管理，新员工在岗位上自生自灭，缺乏对新入职员工的后续管理和帮助其进入状态的入职帮助，成了单纯的招聘人事部门，并对公司的人才流失，有警觉，也毫无建树，新的人来后，因为没有人管理和没有明确的职业规划很快就会离开公司，很多管理层的普通管理员工在问卷中表达了一种失望的状态，表示没有自己明确的职业规划和职业发展方向。

4、对公司人力资源工作的定位和作用产生了质疑，认为公司没有足够重视人力资源，同时人力资源也没有发挥应有的作用，不适应现在的市场竞争环境，必定会影响到公司的后续发展。

1、车间管理方法：主要反映在车间管理者管理粗放式，管理方法粗鲁对员工缺乏耐心，批评教育以高压方式为主，难以有人情味，对员工的自尊没有半点可顾忌，“愿干就干，不干快走”的话竟然能在管理中使用频繁，根本不去考虑熟练工人对生产的重要性，高压强压政策使员工慢慢的失去了对公司管理的信任和热情，新员工到职后，作为管理者没有从管理角度去考虑，往往是将其往工作岗位上一放，指定个师父后，任其自生自灭，做的好点的管理者，偶然还会在车间巡视中问问，做的官僚的管理人员甚至在新工人入职一周后，仍然不能知道新职工的名字，更不用说和工人谈心做工作和为工人解决到新环境中的难点、难题了。

2、制度管理方面：主要反映在罚款制度和请假扣款等方面，职工认为罚款管理是管理的一种方式本身没错误，可如果以罚代管，像检查卫生罚款、质量问题罚款、上下班问题罚款等等，现在很多职工对任何问题都是抱着一种非常机械和麻木的心态工作，丧失了工作的热情，重要的一个原因就是因为被罚款，带着被处罚的心态工作，工作中有怨气，来新工人后错误的引导，甚至说丧气话，促使了新工人离开。工人工作中想的最多就是怎么不被罚款，带着思想包袱工作，形成了一种非常不好的现象。

3、工资方面：工人因为自身工资的问题，对公司的管理根本不理解，特别是对车间管理的工资持很大意见，他们有的甚至这么讲：“造纸的是我们，挣钱的是他们”“挣钱的不干活，干活的不挣钱”等等，总之是意见很大，加上去年物价上涨，更是增加了员工发这个牢骚的共性，继而相互埋怨和影响，最终使很多本来不会离开的人也离开了公司。很多人都在做自己个人得失的比较，现在在这个工作上所受的工作环境劳动强度拿到的工资跟其他的行业进行比较，如果感觉不合适就选择离开，最让人担心的是很多的老工人也说出同样的话，其中有1个是在企业工作了多年的老工人，相信如果不是的确有不合适，断然不会这么说，因为人工作时间长了，毕竟对人对物对公司都会有感情。

4、工作时间方面：现在多数车间三班倒，并且是三天倒三班，员工可以说很难休息好，又加上机器检修，很多员工是连轴转，24小时不休息，三班都要来，却没有得到应有的回报，没有加班费，所以很多员工意见很大，平时工作中本身的环境就不是很好，加上这么累，工资高还可以，现在工资也不高，加上不能准时歇班，请假扣款，调休又没有人，如此恶性循环下去，更是心里不平衡，进而就会牢骚、埋怨、甚至离开。

5、信息沟通方面：很大企业高层管理者都不知道一线的任何信息，员工反映的事情也没有结果，很多工人有问题不知道找谁说，对上对下的管理都是一根线，一旦线断，就没有了公司的任何信息，很压抑，本来有些对公司很好的建议和想法因为没有说的地方，也就转为牢骚了，很多企业的老工人希望能有机会和公司的高层谈谈，说说心里话，有的员工甚至说：管理人员天天坐在办公室里出规定，有时候做的根本就和现实中的不符合，也没有很好的沟通反映机会，比较压抑！

1、招聘方面：

对新员工的招聘，特别是一线新员工的录入，一定要做到三点：a、生源要准；b、双向合适；c、协议管理，比如：可与某技校签订单向人员输入协议，技校用半工半读方式为企业培养专项人才，有些技校现在采用的国家补助，学生免费上学，毕业后用工资来抵学费的做法，那这样的学生到单位后就会相当的稳定，因为学校有协议和条规约束，而企业又可和学校签订单独的协议，稳定性必然强，属于国家补助的学生，必定能吃苦，这就是：生源准；企业和学校能达成共识，并学校能有能力为企业培训本专业的学生，这就是：双向合适；有学校和学生的协议，又有企业跟学校的协议，企业用人管人，学校同样进行管理，学费，毕业证等后续手续的办理，使学校的管理非常生效，而学校又和公司有明确的协议约束，使这样的双向管理非常生效；另一方面对人力资源和车间管理者也可以采取双向的问责，从招聘开始，有用人部门出具《人员需求申请表》，根据申请条件和申请到岗日期安排进行招聘，面试时作为使用部门的责任人就必须要参与，形成人力资源牵头，使用部门面试，最终完成员工的入职，员工入职后，到使用部门后，对员工的稳定考核必须采取双向管理：即建立《职工管理双向考核制》，有用人部门和使用部门同时管理入职职工，对职工的流失对人力资源和使用部门双向考核，从而保证职工的稳定性，实现公司职工的优良管理。

2、培训方面：

对公司培训的实施，不能太多依靠于各部门自己的《年度计划》，作为人力资源必须能够掌握适时的企业发展动向，从而能够根据管理人员的动态和管理问题点及时提出培训的课题，形成《临时培训需求计划》，进而组织培训，实际解决管理的难点和难题，提升企业的管理能力；对公司的一线生产管理者的培训：应该从企业理念、生产管理方法方式、企业的企业文化、一线班组长的管理工具等方面展开，做为公司的人力资源必须在培训组织上有能够策划，在实施中能够单独授课、有说服力、并能够让所有管理者都能信服的培训讲师，人力资源通过人员的《在职管理制度》和《员工入职跟踪调查表》深入生产一线进行入职跟踪发现课题后，及时立项，培训组织者便根据课题马上组织《临时培训需求计划》实施。公司各部门也可以根据自己本部门的需求，及时的向人力资源部门提交《临时培训需求计划》，两线控制两线提交，则必然会通过培训保证了企业思想和企业管理力的统一性和先进性，更好为企业发展提供软环境的支持和保障。

3、入职管理方面：

对一线员工和新进公司的管理者，在进厂的前期跟踪后期的入职沟通方面必须按照《培训管理制定》，按规定定期召开沟通会，做到一线生产信息和基层管理信息上上通下达，能够让员工从思想上先有个疏导口，有人力资源的第二方人力布控点，不再是单纯的一线管理一线汇报，而是二线疏导两线汇报；纵向管理，横向调度，自然能够加强人员在职的稳定度和信息掌握的准确度，能够根据情况和信息及时反应、及时对应、灵活对待、把问题降到最低。在对非从事生产的办公基层管理者，在收集基本的入职信息后，根据本人的工作情况和职业状态，必须给予本人一个良好的职业规划和职业晋升计划，否则会错过会很多以后会成长为优秀管理者的基层管理人员，使公司丧失建立良好人才储备梯队的机会和平台。

**企业调查报告篇四**

通过此次社会实践，使我更深刻地认识到人力资源管理在企业中的重要性：企业只有重视人力资源的管理，才能有一支高素质的员工队伍，才能取得良好的效益。由于所学知识限，只能对企业人力资源的部分进行分析，因而无法做到全面的、深层次的分析。

该公司在员工的招聘和录用工作中将主动权掌握在自己手中，通过严格的面试、录用测验等获得求员者的信息，从而判断求员者的技能、知识是否与工作要求相符。同时，公司在招聘员工时也向求员者全面客观的介绍公司情况，员工工作的内容、要求，公司所能为员工提供的培训、晋升、薪酬、福利等，使求员者能从这些信息中判断自己对所应聘的工作是否满意，是否能胜任其员。这一做法将有助于该大公司选择到更优秀的员工，也有助于员工坚定其在公司长期工作和奋斗的信心，增强企业的凝聚力。

该公司从员工进公司开始就指导员工确定自身的员业目标，帮助其设计个人的成长计划，并为员工提供适当的发展机会。这样做减少了员工的流失，提高了员工的满意感。公司采用的较为有效的员业生涯开发实践方法有如下几种：

（一）重视员工培训

在公司迅猛发展的今天，该公司的管理者认识到人是公司成功诸因素中的第一要素，只有高素质的员工才能提高公司的`竞争力。他们不只强调短期的经济效益，并不因为培训工作会增加企业成本费用、降低利润额而勿视对员工的培训。因而，该公司的管理者本着“员工第一”的原则，重视员工的培训工作，给他们提供各种再充电的机会。针对员工的特点提供一系列的培训指导，除了课堂培训外还有临时代理主管负责等参与式、启发式等多种方式。员工培训是全方位的，除了各种岗位技能培训，还有全面的素质培训。

（二）建立招聘系统

该公司采取公开方式如布告牌向全体员工提供空缺员位的信息，使符合要求的员工有机会参与应征。同时，在公司员位发生空缺时，首先应在店内进行公开招聘补充，鼓励员工只要好好干就有提升机会，给员工以发展的空间。当公司内无法补充时，再从店外进行补充。

（三）定期的工作变动

公司员工特别是服务第一线的员工通常工作比较单一。员工长期从事重复的工作容易产生厌烦情绪，服务质量也会降低。该公司通过工作轮换，安排临时任务等途径变动员工的工作，给员工提供各种各样的经验，使他们熟悉多样化的工作。通过员工交叉培训、工作轮换，既可以在一定程度上避免员工对单调岗位工作的厌烦，提高员工的工作积极性，又能节约公司人力成本。此外，通过轮岗，使员工不仅掌握多种岗位的服务技能，同时还熟悉其他岗 位的服务程序，有助于提高部门之间工作的协调。

（四）为员工提供自我评估的工具

员工要树立正确的员业发展计划必须要充分认识自己、了解自己，从而才能确定切实可行的员业目标。该公司采用了一套《人才基本素质测评软件》为员工进行自我评估提供帮助，该软件可以对每一位申请员业生涯设计的员工进行测试，通过测试，测试者能了解到自己最大的潜能和最适合从事的员位，从而能很快确定自己的发展方向，并在实践中最大限度的发挥自己的潜能。在文化方面，有较高学历的人一般更注重自我价值的实现，既包括物质利益方面的，他们更看重的是精神方面的满足，例如工作环境、工作兴趣、工作条件等，这是因为他们在基本需求能够得到保障的基础上而追求精神层次的满足，而学历相对较低的人则首要注重要的是基本需求的满足；在员务方面，管理人员和一般员工之间的需求也有不同，因此企业在制度激励机制时一定要考虑到企业的特点和员工的个体差异，这样才能收到最大的激励效力。

（五）提供多种晋升途径

时至今日，由于人们的物质和精神生活都极大丰富，人们已不单单追求金钱，他们还要求行到社会的认同、尊重，实现自我价值。公司中，服务第一线的员工往往发展前途只有一条，便是提升到管理岗位。尽管不少优秀的服务人员经过培训和锻炼后走上了管理岗位， 并且完全能够胜任行政管理。然而，也有不少优秀的服务人员却无法做好行政管理工作，或者不喜欢从事行政管理工作，而服务工作第一线却失去了一批骨干。对此，该公司在对员工满意度调查也是一项对于企业来说很有意义的工作，通过员工满意度的测量，可以及时找出企业人力资源管理中当下和潜在存在的各种问题，通过满意度调查可以找出对员工来说有效的激励措施，为公司内部行政人员和车间生产人员制定了两类不同的晋升制度，并为每个员位设立几个不同的等级。优秀的员工可晋升员位级别，增加工资，却不必脱离岗位第一线。不同等级的员工承担不同的员责。例如：高级员工不仅需完成自己的工作，而且需要培训新员工作。这样，既可以实现公司对优秀员工的有效吸引力，又可以使企业达到合理用人的目的。

**企业调查报告篇五**

百万，涵盖了特色餐饮、宾馆餐饮、火锅、小吃、快餐、休闲餐饮等多个业态，主要是国内餐饮行业中各业态、各区域、各类型的代表性企业和领军企业，范围覆盖中国内地每一个省、自治区和直辖市。应该说是汇总了行业中的优秀企业。本次调查明显有两个特点：

一是真实填报数据的企业越来越多，行业发展逐渐进入规范发展的轨道。

二是企业填报和专家调研相结合，真实的反映了行业的发展现状。鉴于餐饮行业中企业差距较大，因此本报告中若干指标会略高于行业平均水平。

本调查报告主要结论如下：

本报告借鉴美国restaurants & institutions对美国餐饮企业排序的通用方式（见报告附件），对国内民族餐饮品牌和单体餐馆两个序列进行了排名，依据各企业营业额从高至低分别排出了前30强和前xx年营业额则平均在一亿元以上。

xx年，全国餐饮企业平均利润率、人均劳效、每平方米营收、每餐位营收四项指标均取得较好业绩，全国餐饮品牌30强平均利润率为8.2%，利润率排在前三位的企业分别是上海老城隍庙、上海小南国、厦门舒友海鲜；前30强品牌年人均劳效平均为8.2万元，排在前三位是上海老城隍庙、上海杏花楼、广州酒家。

从单店来看，前xx年人均劳效分别为北京22.3万元、上海22.8万元、广东2 .2万元、浙江8.3万元；企业每天每平方米营收分别为北京39元、上海28.5元、广东59元、浙江32.8元。

按特色餐饮、快餐、小吃、火锅四种业态测算，三大指标分别是：就利润率而言，特色餐饮8.76%、快餐5.2%、小吃0.4%、火锅9.6%；就年人均劳效而言，特色餐饮xx年利润超亿元的企业有四家，分别为杭州饮服、上海杏花楼、北京全聚德、上海小南国。

在30强品牌中，企业对上市融资扩张充满信心，其中有一半品牌企业在筹划上市，在调查的营收中数据清晰。但目前资本扩张依然以自筹资金为主，资金筹集的市场化程度不高。

在接受调查的餐饮企业中，80%的企业开业年限超过3年，50%以上则是具有十年以上的历史，74%的企业为民营。特别是老字号企业经过这些年的市场锤炼，重现发展生机，在30强品牌中占0席，老字号跨区域连锁扩张进入了一个新的阶段。

数据显示，接受调查的餐饮企业中，已有62%开展了特许经营，并把其视为品牌扩张和企业发展的重要路径，这是餐饮业发展的必然选择，另一方面也受到了各地物业价格高企的影响，数据显示，全国各地适合用做餐饮经营的物业价格均比上年有所增长，而北京上海等地，中高档餐饮的目标物业平均租金已经高于5元平米天，成为企业不堪之负。

从财务能力来看，企业对人力成本不断上升表示担忧。餐饮企业中原材料成本和人力成本占据了企业成本费用的最大部分，分别为37%和2%，且均比上一年度有所上涨。平均利润率逐年下降。企业对盈利能力成长信心不足。

从人力资源状况来看，企业对一线人员紧张和高层次管理人员缺乏表示担忧。企业员工流动率依然较高，平均达到了56%，影响了企业服务品质和持续发展的能力。而员工结构以40岁以下、高中学历以下为主，但大专以上学历员工比例有所增加。企业对员工培训的重视程度也有所增强，有42%的企业年度培训经费占薪资总额的比例超过3%，平均达到3.6%。

从集团化发展来看，餐饮企业越发重视集中采购、统一配送，并注重中央厨房、种养殖基地和餐饮食品加工方面的多元化发展。但是在计算机联网管理和餐饮信息化技术应用方面仍有待提高。

在要求餐饮企业高层管理人员对企业和单店的核心竞争力要素依据重要程度进行排序时，最被重视的核心竞争力要素分别为：企业层面依次是品牌、人才、管理与服务三项；单店层面依次是品牌、出品质量和特色。显示了企业已经对品牌在市场竞争和企业发展中的重要性有了充分的认知。

调查显示，餐饮企业把在本地媒体尤其是平面媒体上投放广告作为最为主要的营销和推广方式，在渠道建设中，实现与大中型预订网络合作的比例并不高，70%的企业仅为0- 5%的预定量。

越来越多的企业开始重视忠诚客户建设和客户关系管理，主要通过会员卡、优惠卡方式实现，但是在客户关系管理方面，仍有较大的提升空间。

调查显示，消费者使用信用卡消费的人群比例达39%，有预定习惯的消费者比例并不高，平均仅为37%，传统上签单消费的消费者比例已经下降至很低。

展望未来，企业对餐饮市场长期向好趋势不变，餐饮业将继续快速健康发展，对大众餐饮、中心厨房、名菜名点成品半成品加工、原辅材料基地建设充满信心；对会所餐饮、健康餐饮、精细化管理、六t管理走势乐观；对企业上市、融资扩张、连锁经营热情很高；对品牌提升、餐饮文化发展趋势表示乐观。餐饮市场将进入品牌消费时代，餐饮业将以6%的增速继续对扩大消费、促进就业发挥积极作用。

**企业调查报告篇六**

药品零售连锁企业是我国医药零售产业发展的一种新的营销方式和管理模式，它是我国市场经济体制改革不断深入完善的产物，在药品零售市场中占据了主导地位，日益被社会所认同。跨地域连锁企业如雨后春笋般蓬勃发展，展现出了无限生机。但是，在企业管理体系实际运行中，也逐渐显现出不少缺陷及问题。如跨地域连锁网点延伸面广，再加上机构、人员配置有限，在对所辖网点的指导和督导上实施不到位；对制度执行情况无法进行有效监控，出现了管理上的失控；另外受地域交通的限制，药品统一配送也无法到位等。上述问题的存在，说明跨地域连锁仍存在着某些缺陷。

为提高药品零售企业的整体管理水平，合理配置资源，作为一种探索，重庆市××区于20xx年开始发展了一批区内药品零售连锁企业。经过发展现已形成基本格局：一是以药品批发企业为依托组建的药品连锁，有基础，有实力，管理较规范；二是零售药品企业为扩大经营规模，经重组整合而组建的\'药品连锁，虽然基础较差，规模小，但有发展潜力。这种格局的形成，在一定程度上弥补了跨地域连锁的局限性。

管理的集中度和有效性；二是解决了跨地域连锁企业在管理上的脱节和统一配送不到位的问题；三是规范了药品市场流通体制的散、乱、差问题，通过优化组合，促进了药品零售产业向规模化、集约化发展；四是为打造连锁品牌企业、跨地域发展奠定了良好的基础；五是连锁企业网点的延伸，解决了农村边远地区农民吃药难的问题。

区内药品零售连锁企业因为起步较晚，其组织模式和管理方法还在不断的探索和完善之中。在发展过程中存在着许多问题，主要表现在：有的药品连锁企业一味追求上规模，大量收编加盟药店，导致管理上的失控；有的药品企业管理机构人员素质低下，经营管理上呈无序状态；有的药品企业名为药品连锁，实则各干各的，根本未实行统一管理，统一配送；更有甚者，借“连锁”之名，行“批发”之为。上述种种问题的存在，严重阻碍了药品零售连锁经营企业的健康发展，亟待进一步规范：

（一）药品监督管理部门在坚持“以监督为中心，监帮促相结合”的工作方针的同时，把推进药品零售连锁与整顿规范药品市场秩序结合起来，严把准入关，防止低水平地一哄而上，盲目发展。

（二）大力鼓励和支持区内药品零售连锁经营的发展，特别是农村边远地区网点的建设，实行政策上的优先扶持，在其经营硬件的准入标准上适当放宽。

（三）加强对区内药品零售药品连锁企业的动态管理和正确引导，对未实行“五统一”管理，药品质量保证体系不健全，不认真实施g，质量管理水平滞后，规范发展上达不到要求的企业要坚决撤销其资格，予以取缔。

为此，笔者认为，结合地方实际，合理布局，建立区内药品零售药品连锁企业，是适应医药经营体制改革要求的药品流通新格局的一种大胆探索，应得到大力支持和鼓励。

**企业调查报告篇七**

\*\*\*铁塔制造有限公司是生产500kv电压等级的输电线路铁塔、输电线路钢管杆、变电站构架、广播电视塔、微波通讯塔及避雷装饰塔的专业公司，属制造、加工型企业。\*\*铁塔占地面积5万余平方米，建筑面积1万平方米，企业总资产\*\*\*\*万元，其中固定资产\*\*\*\*万元，流动资产\*\*\*\*万元，企业固定职工\*\*\*人，其中高级工程师\*\*名，工程师\*\*名，助理工程师\*\*名，具有较强的技术骨干力量。企业拥有铁塔专业加工设备，其中包括三条角钢自动流水线、三条半自动角钢自动线，年生产能力达\*\*\*万吨，公司于\*\*\*\*年\*\*月份通过了质量管理体系认证，并全面贯彻实施iso9001-20xx标准，公司产品各项技术指标完全达到或有优于国家标准。\*\*\*\*年，\*\*塔销售收入达\*\*亿，利税\*\*\*万元。

一是人力资源紧缺。目前，企业虽已有固定职工\*\*\*余人，但人力资源短缺问题依然存在，尤其是区域销售人才及一线电焊、铁塔放样等专业技术人员紧缺，缺乏。

二是市场竞争力弱。目前全国已经获得铁塔类产品生产许可证得工厂约\*\*\*家，主要产品多为各类输电塔和通讯塔。其中只有\*\*多家企业生产技术成熟，市场竞争力强，控制着全国\*\*%左右的铁塔市场份额。与国内一些强势企业相比，\*\*铁塔的生产规模比较小，市场份额比较小，市场竞争力还比较弱。

三是产品结构单一。随着以特高压网络为主网架、超高压网络为主网架、超高压网络分区的运行，四柱管塔和钢结构的应用越来越广泛。而目前企业以输电线路铁塔、电力塔生产为主，对四柱管塔等一些新型生产项目有待进一步扩展，以便更适应市场发展趋势，获得更大发展空间。

一是国家持续加大电网投资的发展机遇。根据《\*\*\*\*\*\*\*》，\*\*\*\*年全国新增500kv、220kv和110kv输电线路长度分别为\*\*万公里、\*\*万公里和\*\*万公里，预测新增各类输电塔\*\*\*万吨;到\*\*\*\*年，我国将建成“四横六纵多受端”的特高压输电网络，国家对特高压电网的投入将达到\*\*\*\*亿元，国家持续加大电网投资的政策背景，给铁塔企业发展带来了良好的市场空间和发展机遇。

二是城乡农网改造升级换代的发展机遇。在\*\*\*\*年的投资规划中，国家电网计划固定资产投资将完成\*\*\*\*亿元，其中电网投资完成\*\*\*\*亿元，主要投向特高压输变电线路等重点工程建设、新一轮农网改造等城乡配电网建设，以及智能电网试点建设等;南方电网计划固定资产投资\*\*\*\*亿元，其中电网建设投资\*\*\*亿元，主要着力城网改造和农网改造升级，全面加快各级电网发展。国家电网智能电网战略研究报告明确提出：“\*\*\*\*年—\*\*\*\*年是全面建设阶段，将加快特高压电网和城乡配电网建设，初步形成智能电网运行控制和互动服务体系”，输变电设备的升级换代、大容量输电线路建设及改造、城网改造和农网完善等都将给铁塔制造行业带来巨大的增长空间。

三是国际铁塔市场需求较大的发展机遇。全世界无论是发达国家和地区还是发展中国家和地区，都面临着电力资源的短缺问题，全世界用电量将持续增长，在电力能源建设中扮演“高速公路”角色的高压、超高压输电线路的建设必然成为重点发展的基础设施项目。而电力塔是输电线路上最大投资部分，预计未来10到30年，国际输电塔市场必将呈现出旺盛的需求趋势。预计从\*\*\*\*年到\*\*\*\*年，国际输电塔市场年均需求将从目前的\*\*\*\*万吨逐渐增加到\*\*\*\*万吨左右。目前国际铁塔市场的主要供应国是中国、印度和土耳其，由于中国目前是世界第一大钢铁生产国，各种铁塔生产成本相对较低，国内一些大型铁塔生产企业已经拥有与发达国家同行业相近的技术和装备水平，因此铁塔企业在国际市场上具有较强的市场竞争力，向中国采购铁塔产品的海外公司呈不断增长态势，这对公司今后的经营发展将产生积极有利的影响。

(一)以管理为基，夯实企业科学超常发展基础。

一是加强质量管理，打造质量控制优势。在质量管理方面，企业要始终坚持“质量第一”的经营理念，严格执行国家和行业标准，建立严格的产品质量控制体系，从产品设计、生产、服务等各个方面加强管理，不断提高公司产品的质量水平。同时，公司要严格按照行业、国家标准形成一套完善的质量控制体系，并贯穿原材料采购、产品加工以及售后服务全过程，确保公司产品质量处于同行业领先水平，为产品销售量的增长提供有力保证。

二是加强环节管理，打造成本控制优势。\*\*铁塔属加工型行业，一般采用型材进行加工，在原材料采购进程中，可通过向钢厂直接采购，减少中间环节，节省采购成本;在生产方面，加强下料、放样等各环节工序管理，避免放样和冲孔加工出现错误而造成原材料的浪费，从而提高原材料的利用率，使公司在同类产品中更具有竞争优势。

三是加强团队管理，打造团队竞争优势。建立学习型技术团队，实现企业可持续发展，是企业可持续发展的必经之路。在企业内部，企业要始终坚持“以人为本”的管理理念，注重人才引进机制的创新，引进和聘请学历高、经验丰富、资历深的专业技术人员和区域管理人才，培育一支稳定的管理团队，同时，要积极倡导新知识、新技术、新业务、新技能的学习，致力于新技术、新工艺、新产品的开发和利用，及时研究国内外市场需求和动向，努力与国际市场接轨，打造一支具有竞争力、凝聚力的团队，通过科学高效的体制机制来保证管理目标的实现。

(二)以科技为先，助推企业科学超常发展动力。

科学技术是第一生产力。先进的科学技术是提高铁塔企业核心竞争力的重要基础。随着近几年电力行业的崛起，铁塔企业不断增加，各企业在竞争的压力面前，生存和发展的前提是充分运用现代最先进的科学技术，不断提高企业技术核心竞争力。对广厦铁塔这样一个加工型企业来讲，企业技术的核心就是”放样技术”，因此，我们必须广泛应用使用铁塔三维实体智能化放样软件，提高企业在市场的竞争力。加大科技创新投入，加强与科学研究院所进行技术合作开发，改善焊接工艺方法，提高焊接工艺水平，提高公司的工艺技术含量，推进企业科学可持续发展。

(三)以创新为魂，提供企业科学超常发展引擎。

一是在产品技术方面创新。由于铁塔产品的生产一般是按图纸进行加工制造的，工艺加工技术的优劣对企业的成本控制有较大影响，因此铁塔企业的竞争主要集中在工艺加工技术上，公司要积极采取三维实体放样软件和专业的放样技术，在保证放样精度的同时，提高生产效率，提高产品质量。另一方面，在加工方面要提高弧形下料和火曲折弯的技术水平，降低产品生产成本，通过产品技术的创新，提高公司产品在同类产品中的竞争优势。

二是在产品品种方面创新。在未来经营中，公司要抓住世界制造产业向中国转移的契机，以及电力行业和通信行业“发展规划”为铁塔行业带来的机遇，在产品系列、配套能力、生产规模等方面实现创新，实现公司铁塔产品的多样规模化生产，不仅能够生产加工符合省网、国家电网和南方电网设计标准的铁塔产品，而且还要设计生产加工符合欧标等海外市场的铁塔产品，扩大产能，持续满足铁塔市场的发展需要，为公司进一步发展提供良好的基础。

三是在营销市场方面创新。目前，企业产品涉及湖北、山东、河北、天津、江西等十几个省网、国家电网、移动通信等领域，创新市场营销，打造市场竞争优势，加大与国家电网、南方电网、跨区电网、省级电网和大型通讯企业的业务合作，以电力铁塔为主营市场销售产品，积极稳妥的开拓国内市场，进一步稳固国内市场份额，提升国内市场占有率，提升市场综合能力。

**企业调查报告篇八**

一、调查的原因及目的

百年大计，以人为本。企业的发展说到底是人的发展。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\*\*制药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36份，回收问卷35份，其中有效问卷34份，中层管理人员问卷4份，主管级及员工级30份，现简要对问卷结果加以统计与分析。

1．调查时间：xx.08.

2、调查地点：\*\*制药有限公司

3、调查方法：采取问卷式调查

\*\*制药有限公司是一家以生产抗肿瘤药物为主的制剂生产厂家，药品的生产质量和管理直接关系到人民用药的安全问题，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95％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5％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用药安全和身体健康。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％。

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、工作业务流程有效，而认为其在实际中有指导性、参考性作用的仅占35%左右。

**企业调查报告篇九**

规模以上工业企业（以下简称“规上企业”）是指应税货物销售额在2024万元以上、具备企业法人资格，以一般纳税人资格申报并经统计部门核定的工业企业。新常态下，工业进入集中发展、集聚发展、集群发展的新阶段，规上企业的数量多少、规模大小、水平高低、效益好差、带动能力强弱，是衡量一个国家或地区经济发展水平的重要依据，规模工业增加值又是地方政府绩效考评的一项重要指标。加快培育壮大规上企业，既是省市的要求，又是部门的职责，更是企业的期盼，尤其是对加快产业集聚、促进工业升级、加速新型工业化进程意义重大。

截至20xx年底，我县共有规上企业85家，居全市第4位；完成规模工业增加值42.83亿元、增长12.3%，占全市总量的6.2%，居全市第10位；实现主营业务收入163.88亿元、增长14.03%，占全市总量的5.8%，居全市第11位；实现利税27.8亿元、增长11.7%，占全市总量的7.6%，居全市第12位；上交税金0.84亿元、减少18.1%，占全市总量的2.3%，居全市第13位。数据表明，我县规模工业经济在全市所占比重小、排位靠后，企业不多、总量不大、产业不强、结构不优，工业经济仍然处在工业化的起步阶段。

1.项目推进速度慢。有些项目受设计规划、资金筹措、土地供应、证照办理、水电安装、施工天气等因素影响，建设周期拉长，不能按期竣工投产，影响规模工业企业申报；有些项目虽然顺利竣工投产，占地也大、用工也多，但由于是“两头在外”粗加工企业，不急于办理环评、安评手续，随意延长试产期，企业未申报税收或应税收入太少，无法申报规模工业企业。

2.项目品质不达标。为享受招商引资优惠政策，争取更多用地指标和政府帮扶，有些企业在洽谈时刻意夸大可行性研究报告的相关数据，进行美化包装，致使竣工投产后达不到规工企业申报条件。比如，有的项目洽谈时自称是高新技术企业、战略性新兴产业企业，但投产后却是来料加工、来样加工、来件组装、劳动密集型的低端企业，由于只计算劳务收入，不按全价计算产值，人均税利不高，主营业务收入达不到规模工业企业标准；有的项目进园时承诺固投总额、投资强度、生产规模、上交税金，但建成后多数指标落空，达不到设计产能，而且设备陈旧，流动资金短缺，生产处于半停产状态；有的项目一投产便缺少流动资金，办理土地使用证和房产证后就申请银行贷款，无法达标生产。

3.企业缺乏根植性。有些企业虽在xx运行多年，但总部一直设在沿海发达地区，在我县所建的厂房相当于一个生产车间，无技改扩产和自营出口计划，也不在xx办理成本结算。有些企业并不在xx投资建厂，而是租赁厂房生产，无做大打算，无长远规划，政策享受期满便迁往外地，影响规模工业企业申报。

4.多因素影响企业申报。有的企业虽是法人单位，但未办理一般纳税人资格，帮扶单位也不要求企业办理一般纳税人资格登记；少数法人企业为办理土地使用证配合申报规模工业企业，办好土地使用证后通过更改工商登记方式，退出规工企业序列；还有电子、服装、针织等企业虽然用工人数多，却一直持个体工商户营业执照，纳税少，企业管理不规范，消防安全隐患多，无申报规上企业资格；有的企业担心申报规工企业后要多交税金，应付检查多，增加会计成本，不愿申报规上企业。

5.帮扶等工作不到位。有的企业未及时办理相关批文或登记备案，加上帮扶人员责任不强，服务缺位，造成资料不全或资料填报不规范，影响规工企业成功申报；还有少数企业本来培育成规模工业企业，由于年报不及时，被统计部门排除在外。有些乡镇和单位认为完成了年度申报任务即可，对一些明明达标的企业拖着不报，计划在次年申报，以便减少下年度压力，而不了解跨年度申报规上企业难度更大，机会更少。

6.引税型企业频繁变更影响总量做大。考虑税收稽征督查，有些引税型企业生产一年半载便更名、注销或外迁。规工企业申报成功后一定期限内，对更名、注销或外迁的引税型企业的网上只能直报停产，造成统计上的有名无实。20xx年，我县就有12户引税型轻纺企业退出规工企业序列。

1.严把项目进园关口。引资单位在正式签约前应对项目的生产规模、投资额度、科技含量、发展前景进行深入细致地调查分析，尽可能了解客商投资意愿及资本实力。有关部门在项目进区时，应要求企业严格按规上企业统计规定办理相关手续，确保项目投产后能成功申报。

2.选准重点帮扶项目。实行“抓大放小”，重点选择符合国家产业政策、有较大投资规模、较多就业岗位、较大财政贡献、较强发展后劲的企业进行“保姆式”帮扶培育，并在资金、技术、政策、招工、供材等方面予以倾斜，将其培育成规上企业。

3.消除企业申报顾虑。职能部门与帮扶单位要从提升企业发展竞争力的角度出发，积极贯彻落实扶持中小企业发展特别是鼓励规模上企业发展的各项优惠政策，消除企业法人的各种疑虑，帮助办好相关证件，协助企业强化经营管理，扩大生产规模，增加经济效益，做好申报工作，及时培育成规上企业。

4.健全帮扶工作机制。增强大局意识与忧患意识，落实“马上就办，办就办好”工作机制，营造高效务实的政务环境，为申报企业搞好服务、提供便利；要健全扶持政策，抓好政策执行情况督查。要定期开展帮扶业务和规上企业培育知识培训，提升帮扶人员的工作能力和服务水平。

5.加快项目建设进度。建立健全督查机制，认真落实“四定”责任制，创新管理方式，科学安排工期，强化跟踪问效，现场解决实际问题，确保重点工业项目加快建设，尽早投产见效。

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