# 2024年企业调查报告(精选15篇)

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2024-08-31

*在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。企业调查报告篇一为了加快富平县非公有制企业工会组建步伐，县总工会利...*

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**企业调查报告篇一**

为了加快富平县非公有制企业工会组建步伐，县总工会利用一个月时间，深入全县十多个乡镇及30多个非公企业，对全县非公有制企业建会工作进行了一次调查。

基本做法

到今年3月份，全县共建立非公企业工会组织173个，吸收工会会员9545人。具体做法是：

借力造势，集中建会。县工会采取领导包片、干部包户的办法，逐个上门做工作。还利用参与安全检查、劳动仲裁、争议调解、职工劳动保护检查等机会，争取劳动、安监、工商、税务等部门的支持配合，督促企业建会。

个别指导，灵活建会。遵照“工建不搞一刀切，怎么有利怎么建”的原则，跳出传统建会模式，采取“一地一招，一厂一策”建会方式，实行“一站式”办公，将工会挂牌、工会选举同步进行。

选树典型，以点带面。各级工会积极探索，大胆实践，在非公企业建会和发挥作用上涌现出一批具有代表性和指导性的典型。通过这些典型带动了其他非公企业在建会和开展工作中上档次、上水平。

问题与对策

当前非公有制企业建会主要存在三方面问题：

1、非公企业劳动关系很特殊，劳资双方不稳定，建会基础不牢固。一方面双方自主性较强，企业有充分而且灵活的用工自主权，职工也拥有充分的自主择业权。另一方面流动性很大，劳动者流动频繁，变换工作岗位频率较高。一些业主认为，企业只要赚钱发展就行了，不需要什么工会组织，怕组建以后职工要求多，不听话，难管理。非公企业职工大多数临时观念强，集体意识弱，认为在非公有制企业，一切由老板说了算，对建不建工会组织抱无所谓态度，缺乏自我保护意识和自发组织要求。

2、被动建会。在发展的173个非公企业工会组织中，职工群众真正按照《中国工会章程》和《工会法》自愿组建工会的很少。多数都是通过派联络员和上级工会的督促及评劳模、评选先进的约束而成立的工会组织。这种被动成立工会造成先天不足，加上管理滞后，工会干部维权在较低的水平上运作，工会作用的发挥得不到职工的认可。

3、对推托建会的经营者缺乏约束力。按照《工会法》的规定，广大职工“都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。”而现实情况，劳动力市场供大于求，是用人方市场，劳动力贬值，职工还处于弱势地位，不敢向上级工会提出成立工会的意愿。

只有充分调动职工积极性，才能创造更大的经济效益。另一方面教育职工增强自我保护意识，正确理解自己正当利益与企业发展经营者合理回报的关系，懂得依靠工会组织、运用法律武器保护自己。

建立集贸市场、商场工会，以商建带工建。与工商、税务等主管部门联手督促其建会；

建立建筑、装潢企业工会及建筑行业工会联合会；建立民办学校、民办医院工会；依托人才市场、劳务中介或家政服务中心，建立工会组织和行业联合会，使流动较大的务工人员纳入工会组织的管理和维护。

第三，互相配合，形成合力。通过工会与政府联席会议制度，工会可商请工商、财税、城建等部门联合督促建会，坚持“哪里有职工，哪里就必须建立工会组织”的指导原则，积极探索，勇于创新，努力实践，扎扎实实、坚持不懈地抓好非公企业建会工作和组织建设工作。

**企业调查报告篇二**

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。这是对某外资公司人力资源部作的调查。在这里我遇到了不同的人，通过走访积攒了很多的实践经验，收获颇丰。在调查过程中，我将所学的专业知识运用于实践中，与该公司的经理进行了深入的探讨，在学习的基础上为该公司提出了好的建议和意见，受到了公司领导及员工的认可。

员工 管理 激励

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

某外资公司

我在某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走访了某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环节，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。

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。

**企业调查报告篇三**

营业税改增值税（简称营改增，下同）试点改革是继1994年分税制改革以来，又一次重大的税制改革，也是结构性减税的一项重要措施，它有利于促进经济发展方式的加速转变和经济结构战略性调整，改革试点意义重大。厦门市作为改革试点城市于20xx年11月1日启动“营改增”试点工作，涉及范围是交通运输业、研发和技术服务、信息技术服务、文化创意服务、物流辅助服务、有形动产租赁服务、鉴证咨询服务。所对应的国民经济门类包括交通运输仓储和邮政业、信息传输软件和信息技术服务业、租赁商务服务业、科学研究和专业技术服务业、文化体育和娱乐业等。为了解“营改增”后企业税负情况，近期厦门市统计局组织开展了企业走访活动，现将调研情况报告如下：

（一）促进服务业的加速发展。发展服务业尤其现代服务业目前已经成为国民经济新的增长点，也是向结构调整要动力，促进经济稳定增长的重要举措。“营改增”试点首先从交通运输业和部分现代服务业开始，这就为发展服务业尤其是是现代服务业提供了有利的契机。

（二）提升企业综合竞争力。“营改增”的实施，可以实现最大限度地减少重复征税。拓展了试点行业和企业的市场空间。同时增值税的“抵扣机制”会让一些制造业企业在获取服务的同时，也获得了进项增值税抵扣，降低了税负。因此“营改增”的实施有利于企业提升综合竞争力。

（三）有助于深化产业分工。营业税是按照交易额征税，由于无法抵扣上一环节的进项税额，按收入全额缴纳营业税，而且还实际承担了外购固定资产价款等增值税进项税额，因此不利于专业化分工的推行。而增值税实行“抵扣法”。克服了重复征税问题，有助于改变过去多数企业将原来应该独立经营的服务业企业被迫并入制造业企业中的现象，促进了产业分工的细化。

（一）“营改增”后企业税负总体下降

20xx年1-11月，我市规模以上服务业（年营业收入1000万元或从业人员达50人以上，下同）“营改增”涉及的行业实现税金总额（包括应交增值税和营业税金及附加）14.2亿元，比20xx年1-11月（改革前）减少7.8亿元，下降35.4%；实现单位税金（每万元营业收入所包含的税金）0.022万元，下降35.8%。其中交通运输、仓储和邮政业单位税金比20xx年1-11月下降64.6%，降幅较大。

（二）近四成企业税负减轻

20xx年1-11月，我市规模以上服务业实行“营改增”的行业有企业637家，单位税金比20xx年1-11月（改革前）减少的企业数为250家，企业税负减轻面为39.2%。其中，研究和试验发展业企业税负减轻面最大，为66.7%；电信广播电视和卫星传输服务业为63.6%；；广播电视电影和影视录音制作业为62.5%；商务服务业为49.3%；互联网和相关服务业为40.0%。

（三）行业税负差距拉大

“营改增”后试点行业税负拉大。20xx年1-11月我市规模以上服务业实行“营改增”的行业中行业税负最高的是娱乐业，单位税金为每万元0.166万元，行业税负最低的是航空运输业，单位税金为每万元0.008万元，行业税负差距为每万元0.158万元，比“营改增”前的差距多0.022万元。

由于增值税与营业税的计税依据与计算方法不同，因此 “营改增”对不同行业有不同程度的影响。部分行业税负下降，同时部分行业税负增加。税负增加的行业有：

（一）租赁和商务服务业。20xx年1-11月，租赁和商务服务业单位税金比20xx年1-11月增长1.1%，其中，广告业增长56.7%，旅游社及相关服务业增长9.2%。

（二）科学研究和专业技术服务业。20xx年1-11月科学研究和专业技术服务业单位税金比20xx年1-11月增长15.2%。

（三）装卸搬运和运输代理业。20xx年1-11月装卸搬运和运输代理业单位税金比20xx年1-11月增长60.5%。

（四）道路运输业。20xx年1-11月道路运输业单位税金比20xx年1-11月增长117.6%。

（一）营业税改增值税后税率提高

“营改增”后，试点行业的税率均有上升，如广告、会展行业“营改增”之前，营业税税率为5%，“营改增”之后，增值税税率为6%；广播、电视、电影和影视录音制作业“营改增”之前，营业税税率为3%，“营改增”之后，增值税税率为6%；交通运输业“营改增”之前，营业税税率为3%，“营改增”之后，增值税税率为11%；互联网和相关服务业、软件和信息技术服务业“营改增”之前，营业税税率为3%，“营改增”之后，增值税税率为6%；文化、体育和娱乐业“营改增”之前，营业税税率为5%，“营改增”之后，增值税税率为6%。

（二）进项抵扣不充分

已进入发展平稳期的企业自身可抵扣项目有限，部分企业购进固定资产、生产材料等允许进项税额抵扣的项目偏少，造成“营改增”后企业抵扣的销项金额少于因税率提高而增加的税金，导致税负增长。如福建兆翔雅仕维联合广告有限公司由于可抵扣的固定资产较少，且占企业运营成本较大的广告牌租赁费无法抵扣等原因，造成企业税负增加。城市规划设计研究院由于营业成本主要是设计人员的工资及培训费用，可抵扣的项目仅有办公用品耗材、车辆保养、油费等占营业成本比重较小的费用，可抵扣的费用小于因税率提高而产生的税金，导致企业税负增加，经营压力增大。厦门博坦仓储有限公司早期购入大量码头装卸设备、输油设备等固定资产，“营改增”期间并无购入固定资产的计划，且土地摊销的费用也不在可抵扣的范围内，仅有占企业成本比重较小的设备维修费可作为销项抵扣，抵扣金额小于由于税率提高而增多的税金，企业税负增加。厦门嘉裕金逸电影城有限公司“营改增”后税率提高一倍，而占成本比重较大的电影片租、场地租金、水电费无法抵扣，税负明显增多，企业税负压力增大。

（三）增值税发票难以获得

会展中心、机场等机构尚未纳入“营改增”范围，部分与企业合作的政府部门也没有开具增值税发票的资质，造成展位租金、广告牌租赁等成本无法作为进项抵扣，导致企业应纳税金额大幅增加，税负增幅显著。如厦门飞驰商务有限公司长期与会展局合作，但“营改增”后无法取得与会展局合作项目的增值税发票，导致企业应纳税金额增多，税负增加。

（一）发挥税收导向作用，提高服务业发展层次和发展水平。“营改增”是优化产业结构、转变经济增长方式的宏观调控政策，其结构性减税政策导向性明显。推行“营改增”有利于支持服务业发展，同时也能带动工业的技术升级，所以应充分发挥税收导向作用，积极采取措施，进一步促进产业优化升级。一是适当降低现代服务业增值税税率，减轻企业税负。如适当降低科学研究和专业技术服务业、广播电视电影和影视录音制作业等可抵扣项目较少行业的增值税税率，缓解企业的税负增长压力。二是完善税收优惠或补贴。根据行业盈利现状，发展前景以及在竞争中所处的地位的不同，有针对性地制定不同的增资奖励、技改贴息、人才补贴等政策，以促进产业结构优化，提高服务业的发展层次和发展水平。如进一步加大对软件和信息服务业的税收优惠，对无形资产的转让设置补贴政策，逐步促进技术专利等无形资产的转让和开发，推动互联网和相关服务业、软件和信息技术服务业、科学研究和专业技术服务等高新技术产业的发展。

（二）加快“营改增”的步伐，扩大增值税适用范围。“营改增”是一次从“道道征收、全额征税”向“环环征收、层层抵扣”转变的税收改革，目的是避免重复征税，减轻企业税负，但由于目前增值税的抵扣链条尚未完全打通，行业间尚未实现层层抵扣，依然存在企业抵扣项目少，税负增加的问题。如房地产行业、餐饮行业尚未纳入“营改增”范围，房屋租金、餐饮发票等无法抵扣，影响企业的抵扣金额，增加企业税收负担。“营改增”试点范围越广，行业越全，将越有利于减轻企业税负，结构调整的效果也将越好，因此建议加快改革步伐，逐步扩大增值税适用范围，将税收改革引导产业升级的能量全部释放出来。

（三）推动企业主辅分离，鼓励企业做强做大。一是鼓励工业企业将研发设计、物流、采购、贸易营销、有形动产租赁等生产性服务业从生产制造中分离出来，设立独立的法人企业，或将企业非核心业务外包给专业化的服务业企业。不断推动企业专业化生产的同时促进第三方服务承包商的发展。二是加强政策宣传力度，完善征管服务，鼓励和引导企业积极筹划重整业务，在不同增值税率和适用范围既定的条件下，用好用活相关优惠政策。鼓励企业抓住“营改增”试点机遇，实施技术改造，深挖内部潜力，提高企业的管理水平和经营能力，增强企业做强做大的后劲实力，从而提升行业的整体水平。

（四）扶持龙头企业，促进产业发展。要密切跟踪龙头企业的税负情况，对“营改增”后税负增加的龙头企业给予关注和适当的扶持，以支持龙头企业的发展。鼓励现代服务业企业积极申请高新技术企业的认定，以享受优惠税率。鼓励文化企业积极申报市重点文化企业的认定，以享受扶持政策和扶持奖金。通过扶持龙头企业，充分发挥龙头企业的引领带动作用，促进产业的快速发展。

**企业调查报告篇四**

山东建工集团的改革，波澜壮阔。实行项目法施工是对企业经营机制和施工管理体制的破冰之举。是打响企业发展的第一炮，是全方位企业改革的突破口，是树立企业丰碑的奠基石。对企业进行股份制改造，建立现代企业制度，为企业腾飞插上了搏击长空的翅膀。企业实施战略化管理为企业持续健康发展提供了可靠保证。从山东建工集团的整个改革与发展中，我们感覚到一冶要改制、一冶建安要改制必须做好以下几个方面的工作：

我们建筑行业是属于竞争性行业，是最早进入市场的行业之一。企业的经营机制、组织结构是否适应市场经济的要求，是提高企业市场竞争能力和市场占有率的重要一环。我们公司虽然也实行了改制，但改革的步子不大，仍残留着浓厚的计划经济痕迹。内部经营机制不活、组织结构不合理、企业管理不完善等与企业改革发展和市场经济要求不相适应的情况还相当严重。企业粗放经营有余，集约经营不足，产权关系不明晰，企业发展后劲不足等问题也比较突出。这些问题的存在，严重影响乃至削弱了企业整体优势，阻碍了企业发展。为此，公司领导层要深入学习党的一系列改革开放的路线、方针、政策，深入探讨市场经济的发展规律和建筑市场的前景，从而认清建筑业的形势，理清企业发展思路，提高认识，统一思想，领导班子的思想观念应由计划经济向市场经济转变，经济增长方式应从粗放型向集约型转变，我们认为领导班子解放思想、转变观念，提高认识、理清思路是企业改革改制的首要条件。

十五届四中全会指出：“公司法人治理结构是公司制的核心。要明确股东会、董事会、监事会和经理层的职责，形成各负其责、协调运转、有效制衡的公司法人治理结构。”山东建工集团改革的成功经验已证明在进行股份制改造中，通过经营者持大股、管理业务骨干多持股，不仅实现了投资主体多元化、股权结构多元化，而且是建立有效制衡法人治理结构的基本前提，由于股东会、董事会和监事会组成人员代表不同的所有者利益，所以才能形成相互约束、有效制衡的法人治理结构，才能保证对企业经营决策的正确性，最大限度地减少决策失误。

实践证明，经营者持大股、技术业务骨干多持股明显优于人人持股。特别是经营者持大股是确保股份制改造成功的重要保证，只有经营者持大股才能形成较强的风险机制，才能充分发挥经营者的创造力。经营者出资越多，思想压力越大，压力越大，工作动力越大，工作积极性和主观能动性就越高，其智慧和潜能更能淋漓尽致的发挥。技术业务骨干多持股，能促进他们关心企业发展，增强企业的凝聚力。通过经营者持大股、技术业务骨干多持股，较好的把职工切身利益与企业命运紧密联系在一起，形成了以资产为核心的有效激励约束机制。

总之，党的十五届四中和五中全会，为国有企业改革和发展进一步指明了方向，只要我们进一步解放思想、抓住机遇、转变观念，勇于改革，以敢闯、敢试、敢干的胆略进行制度创新，就能开拓企业发展的新篇章。

二oxx年十月

**企业调查报告篇五**

随着中国社会经济的飞速发展和中央振兴东北老工业基地政策的深入，东北地区的经济建设一日千里，由此也带动了房地产行业的一派勃勃生机。以沈阳为例，20xx年，沈阳地区将陆续有100多个楼盘投入使用，预计住宅销售面积将在1100万平方米左右，建材及相相关销售在50亿元以上，卫浴洁具的销售同比将达到6~8亿元。加上沈阳对外埠周边城市的辐射，巨大的市场需求和商机吸引了众多商家的目光。

1、建材市场调查情况

2、竞争品牌调查情况

3、终端促销方式情况

中国已经是世界上最大的建筑材料生产国和消费国。主要建材产品水泥、平板玻璃、建筑卫生陶瓷、石材和墙体材料等产量多年居世界第一位。同时，建材产品质量不断提高，能源和原材料消耗逐年下降，各种新型建材不断涌现，建材产品不断升级换代。

20xx年，中国建材行业受到政府宏观调控的影响，产业政策调整对某些建材企业造成了一定冲击。20xx年行业发展仍继续保持高速发展态势，产量与销售额总体上稳健增长;中国建材行业发展的宏观经济环境和投资环境依然较好。

20xx年，建材行业经济运行总体保持又快又好发展态势。生产销售增速明显加快，经济运行质量进一步提高，产业结构有了新的改善。规模以上建材企业完成工业总产值(现价)13275亿元，增长29.1%;完成主营业务收入11534亿元，同比增长29.3%;实现利润603亿元，增长47.1%。

20xx年我国建材工业完成增加值5240亿元，按可比价格计算比上年增长20.7%，实现主营业务收入16300亿元，比上年增长30%;实现利润总额950亿元，比上年增长10%。

20xx年，在国家实施保增长、扩内需、调结构、惠民生一揽子措施的推动下，我国建材工业克服国际金融危机不利影响，总体保持了较快增长，主要建材产品生产销售增速回升，价格水平止跌回稳，经济效益稳定增长，建材投资热情高涨，结构调整取得新的成效。

我国建材工业的发展将进入重大转折时期，进入主要依靠自主创新和经营管理制胜的新时代。由单纯追求产能规模的扩张转向追求质量和效益的提升;由原材料制造业为主转变为加工制品为主;技术上由从对国外先进技术的模仿跟进转向自主创新;由粗放式的无序、准无序竞争转向规范有序的竞争。

**企业调查报告篇六**

市场调查的核心是消费需求，必须准确地把握“已满足的需求”与“潜在的需求”这两个要件。影响这两个要件消长变化的因素是多方面的：从客观上讲，时空环境、市场价格、外贸情势、社会购买力、产品适销性等均起作用；从主观上看，影响消费需求的主要因素，则是人们的消费心理。故而，要想切实地摸清“行情”，则必须对上述几个方面作出全面、深入的调查研究。

营销活动的时空环境，对于人们的消费需求，具有直接的影响、制约作用，调查中应充分注意以下两个要领：

其一，不同地域的需求差异。

城市与乡村、山区与平原、沿海与内地……身处不同环境、条件下的消费者，其消费需求必有差异。小商贩们常言：“土产进城，多卖三成；清仓(指清仓处理的廉价商品)下乡，心中不慌。”这说明他们也深谙此道。即便是同一山区、同一县境之内，山前山后、县南县北，也会由于经济条件或消费习惯的不同而产生需求差异。只有将这种消费需求的“地域性”特征考察清楚，才好因地制宜地开展商贸活动，避免“章甫适越”的营销错误。

其二，不同时期的需求变化。

研究不同时期的需求变化，尤要注意商品的“三时性”变化特点，即“时尚性”、“时令性”和“时限性”。

有些商品的“时尚性”很强，比如时装、化妆品、手机、家电等，今年时髦，而明年则不一定时髦，甚至一年内几经变化，让人追逐不迭。据言，某女“明星”，五年之内更换了八十多条裙子。诚然，这种盲目的“时髦消费”观念不宜提倡，但是世间的“追风逐浪”者，毕竟不在少数，从企业营销的角度说，则必须充分注意这一消费倾向，做好相关的调查与预测，及时把握商机、扩大经营。

有些商品具有较强的“时令性”特点，比如冬装、夏装、啤酒、饮料、取暖与纳凉用具之类，其销售的旺淡，总是随季节时令呈周期性变化。对于这类商品的需求调查，除了注意其常规性“时令”特点之外，还应分外留意“时尚”的影响。今年夏季“街上流行红裙子”，而明年夏季则未必流行，所以，只有将“时令”与“时尚”综合考察，才能准确地把握需求趋势与未来行情。一般说来，商业季业较之于自然季节，会来得早一些，诚如古人所言：“贾人夏则资(备办)皮，冬则资絺(做夏装用的细麻布)，旱则资舟，水则资车，以待乏也。”

企业经营者应谙此要旨，早作运筹，早作准备，不失时机地把商品推向市场。

另有一些商品具有较强的“时限性”特征，其销售活动常被严格限定在某一特定时间之内，过期则沦为废品。比如日历(包括挂历、台历、历书等)、报纸、期刊、贺年卡、中秋月饼等等，其经营成败，常“在此一举”，故而常被老百姓戏称为“一锤子买卖”。近年来，每每元旦之后，书店门前“挂历买一赠三”的招牌一再警示我们：此类商品的“需求量”，事前务必要摸得准、算得透，否则，必有风险。

所谓“市场状貌”，是指市场营销的常规状态和基本面貌，它是购、销双边活动的直接现实，反过来又是影响和制约购销活动的客观力量。决定市场状貌的因素是多方面的，其中，市场价格、外贸情势、社会购买力、产品适销性等几个方面，乃是形成特定“市场状貌”的最基本的要素。市场状貌的调查，实质上就是以这四要素为主要对象的综合调查。

“市场价格”的调查，应着眼于两个方面：

其一，注意同类产品间的价格比较，尤其是竞争对手的价格动向。

其二，注意整个市场变化态势，因为这种大面积的物价消长，极易引起产、销之间的连锁影响和牵动全局的市场波动，甚至引发消费者的“抢购”或“惜购”心理。比如，发生于上个世纪90年代初期的“抢购”风潮以及90年代后期的“疲软”现象，均对市场经营造成过巨大冲击，甚至迫使不少企业破产、倒闭。这些教训告诫我们：忽视了大市场的大变化，势必被动挨打。

“社会购买力”，是影响消费需求的决定因素，如果有必要购买，且有强烈的购买欲望，却买不起，那么这种“有质而无量”的需求，则等于没有需求(或成为“潜在需求”)。因此，要想准确把握消费需求量，则必须做好“社会购买力”调查。这种调查，宜着眼于三个方面：

其一，社会集团购买力。这种购买力，虽对整个社会市场不会发生太大影响，但对于某些特定行业、特定商品的经营，却能产生惊人的牵动力。例如，19\*\*年之前，公款购买挂历成风，由此而形成了空前的挂历经营高潮。之后，中央有关禁令颁行，挂历市场骤然形成滞销局面。

其二，城乡居民购买力。这种购买力，是对整个社会大市场产生全方位影响的基本力量，应舍得花大力气对其作出细致的调查和具体的分析。比如，手表、自行车、缝纫机的营销长期处于疲软状态，因其价格较低，城乡居民均买得起且已基本满足；而冰箱、空调则不然，虽其也在“疲软”之列，但相当多的家庭(尤其是农民家庭)尚不具备，因受“购买力”限制而无力购置。两相比较不难看出，虽然两者的“现实需求量”都不是太大，但后者的“潜在需求量”却是十分可观的，可以说这是一片尚待开发的蕴金藏玉的经营领域，随着城乡居民生活水平的不断提高，其销售前景会日趋看好。

其三，购买力的投向。购买力能否转化为购买力动机与购买行为，与“购买力投向”密切相关。俗语云：“有钱花在刀刃上。”但对于不同社会阶层的消费者来说，这“刀刃”的内涵却千差万别。比如，小市民热衷于时装、饮食、化妆品；而农民则爱将大量资金投放于化肥、农药与耕作机械上，对于“飘柔”、“清逸”之类的诱惑，他们常会无动于衷。因此，细心地观察、分析各类社会人群购买力投向，对于经营决策具有特殊的指导意义。

最后谈一下“产品适销性”调查。一般说来，商品总有一定的经济寿命周期，总要在市场上经历试销、畅销、饱销、减销直至消亡的全过程。只有准确把握这一变化趋势，认真调查并悉心研究每个阶段产品的适销程度，才能因时制宜地调整经营策略，及时地为产品更新换代，有效地延长其寿命周期，以提高经济效益及市场竞争力。聪明的经营者，常把主要精力花费在“试销期”的适销对路、“畅销期”的未雨绸缪、“饱销期”的除旧布新、“减销期”的起死回生或转产换业上面，而这一切，都离不开及时的调查与悉心的分析研究。

人们的消费心理，是影响消费需求的主观因素。常言道：“姜太公钓鱼，愿者上钩”，强化消费心理的调查研究，不仅是企业决策的重要依据，而且也是运用“攻心”战术引导消费、诱人“上钩”的必要条件。

消费者的心理特征，大致有以下几种类型：

(一)时尚型

具有这种心理特征的人，多为性情开朗、作风浪漫的年轻人。他们极力追求消费方式的新潮、时髦，往往喜欢名牌，喜欢文体明星的装饰，甚至惯于依据既有的消费经验去想象、创造、领导标新的消费方式。

(二)崇外型

具有这种心理特征者，多为文化层次较低、行为盲目、作风放任的年轻人。他们喜欢猎奇，热衷外来货，追求消费形式的诡异怪诞，街头巷尾那些戴着变色眼镜、穿着外文背心、染着红黄头发的“酷哥靓妹”，大多属于这一类。

(三)保守型

具有这种心理特征者，多是性格内向或治学专精、处世谨严的年轻人，以及钟情传统或城府较深的中老年朋友。他们往往无意于流行时尚，反对超前消费，根本没有或竭力克制“高消费”欲望，常把消费水平限制在比同类人群稍低的水平上。

(四)惜购型

具有这种心理特征者，多是主持家业的一家之长或家庭主妇。他们往往具有强烈的购买欲望，但是“当家方知柴米贵”，他们的消费行为却与购买欲望常常处于尖锐的矛盾之中。也许是囿于长期节衣缩食的生活习惯，也许是碍于经济条件的限制，他们的“出手”总是十分谨慎，甚至“该出手时”也不“出手”，爱挑剔、心存疑虑、擅长讨价还价，是他们特有的购物习惯。

(五)从众型

具有这种心理特征者，多是文化层次较低、消费水平不高、自主能力不强的人。他们反应较灵敏，但喜欢“随大流”，缺乏新意识，热衷效仿他人的消费行为并惯于接受他人的消费习惯。

(六)专注型

具有这种心理特征者，常是对待生活、学习、事业或理想等某一方面比较执着的人。他们的日常消费只是保持或低于一般水平，而对某一项消费却不惜代价、倾力以求。比如，有人为事业需要，节衣缩食，却宁肯花大钱去购买家用电脑；有人为了爱情，自奉节俭，却甘愿为爱人购买钻石项链。

深入地研究一下人们的消费心理，不仅有助于“因人制宜”地制定整体性经营战略，同时，也是销售活动中察颜观色、随机应变、及时调整营销战术的重要依据。

**企业调查报告篇七**

现在将此次实践活动的有关调查情况报告如下：

20xx年11月15—20

甘肃华星煤业有限公司。

煤炭是与国民经济发展密切相关的重要资源，推动煤矿企业健康发展，对于加快转变经济发展方式具有重要意义。在这项工作中，工商机关应积极履行职责，紧紧围绕“五个更加”的要求，深入调查研究，有针对性地加强企业监督管理，加强行政指导，努力推动煤矿企业实现科学发展。

随着经济全球化的不断深入，世界经济已经逐渐融为一体，在这个大背景下，许多企业在经济上都得到了较大程度的发展，但是在面临经济挑战的时候，任何企业都不能独善其身，都必须通过与其他企业的合作来共同应对问题和挑战。正是在这样的发展趋势之下，现代企业的运营绝对不是生产和销售的粗略组合了，企业要想在市场经济的发展趋势下争得一席之地，取得长远发展，就必须依靠企业安全管理。科学高效的安全管理体制和方法是现代企业取得效益必不可少的条件。

企业安全管理作为企业安全管理的核心组成部分，对企业的稳定发展起到了不可代替的作用。从企业安全管理的内涵来看，企业安全管理指的是在市场经济的运行过程中，企业为了能够实现自身的经济发展目标，依据一定的法律、制度、原则、方法对内部开展职能性安全管理的总和，是指依靠企业组织按照渠道安全管理企业的一系列措施和方案。企业通过安全管理体制的改革和完善，能够为企业的长远发展注入活力。

在当前企业发展的过程中，许多企业已经充分意识到了加强企业安全管理的必要性和紧迫性，不过，由于历史和现实情况的种种原因，现代企业的安全管理还存在效率低下、工作方式单一等一系列的问题，这直接导致了企业发展与我国经济发展的矛盾日益凸显。而我国的企业安全管理思想和世界先进企业的安全管理相比仍有很多的不足，存在很多的问题。

源的开发，矿井始建于1983年，位于华亭县城以北10km，华亭煤田北端，行政区划属甘肃省华亭县策底镇管辖。煤炭的生产质量和安全管理直接关系到人民用药的安全问题，对于企业安全管理现状与改革显得尤为重要，因此加强员工的培训工作十分必要。

一企业安全管理的权力过于集中，缺乏相应的制约机制。

目前，企业在安全管理的过程中主要存在“一人独大”的情况。主要以安全管理者个人的意志来直接决定安全管理的工作。由于安全管理者特殊的地位和权力，使得相应的监督和制约机制完全失效。更为严重的是，在这种气氛和背景的影响之下，完全看领导眼色行事，使得企业内部员工的积极性消失殆尽，极大地降低了企业的效率和活力。这无疑会对企业正常、健康、有序地发展造成极大的影响。

二企业安全管理体制不健全，机构设置不合理。

随着企业的发展，逐渐暴露除了体制不健全，机构冗杂和规章制度不科学等一系列的问题，而安全管理机制不健全是导致安全管理效率低下的根本原因。企业就是因为没有科学设置符合企业自身情况的安全管理机制，就直接导致了“无章可依”或“有章不依”的情况出现。不仅如此，由于安全管理体制不符合企业的实际情况，安全管理不利，导致企业安全管理混乱，企业员工在工作上毫无主动性可言，重复工作，逃避工作的现象时有出现，直接造成了企业人力、财力和物力的极大浪费。

三企业内部员工缺乏集体意识，使机构运转滞后

管理效率低下，极大地影响到了企业效益的有效增长。

四企业内部员工的素质低下，业务水平也不高。

目前，企业安全管理出现问题，最为直接的原因就是企业内部职工的业务水平和专业技能低下，在平日的工作中往往无法完成企业发展所对他们提出的要求。这样，在安全管理部门行驶权责的过程中，这些素质低下的员工根本无法有效地去执行，安全管理部门也直接引起了其他部门的排斥和反感。所以，无积极性和创造性，毫无工作热情，得过且过的工作态度直接导致了安全管理的效率低下。

根据目前公司的现状，在取得进步的同时也不可避免的出现了问题，对于企业所出现的`问题，本文主要提出以下几点见解：

1、完善企业的安全管理机构，健全企业安全管理领导体制。

企业要想取得长远的发展，取得较好的经济效益，就必须拥有健全的安全管理机构。例如，对于企业的安全管理，可以遵循总裁一分管副总一总监一经理一主管一下属分公司主管一人员等系列安全管理系统。并且实行首长负责制，制定一套符合企业自身实际情况的监督体制，以确保监督各部门的实际工作情况，使得各部门各司其职，各负其责，通过对自己本职工作细心负责共同保证企业各项工作的有序进行，进而促进企业的效益最大化实现。

2、要建立和完善企业安全管理的各项制度。

良好的企业安全管理制度一定会保证企业健康有效的发展。企业要想取得发展就必须重视企业安全管理制度的建设。通过制度建设正本清源，成为企业员工明确遵守韵信条。此外，还要明确工作的细节和程序，例如表格、图表、文件的统一和规范，还有必不可少的法治秩序等等。通过这些制度的确立，可以使得企业有法可依，用制度规范大家的行为。只有这样，才能够保证企业内部的科学分工，实现安全管理层次的权力保障和执行部门命令的有效实施，进而提高企业的运行效率。

3、精简机构，避免权力过度集中。

在企业进行安全管理的过程中，机构设置冗杂直接影响到了企业的效益实现，这与现代企业的安全管理理念是背道而驰的。因此，要想使得企业安全管理实施高效，就必须对企业的组织机构进行调整，深化后勤社会化改革，尽量减少安全管理层次，突出安全管理部门的重要性，确保安全管理的有效畅通。

4、要加强企业安全管理队伍的建设。

要想保证企业安全管理部门的有效畅通，就必须引进高素质的专业安全管理人才，优化安全管理队伍的结构，要增加懂经济、懂法律的人才比重。此外，还要对于安全管理人员进行定期的培训，不断提高他们的专业技能和工作能力，以确保企业安全管理工作的有效进行。企业安全管理人员应该不断提高自身的服务水平。服务是工作的定位，永远是为企业服务的，部门的定位一定是服务部门，这种观念应深入每一个人员的意识中，只有这样，才能够保证自身工作的顺利开展。进一步强化企业工作人员之间的沟通与合作。企业要发展，部门必须有良好的合作意识。只有与企业各部门的密切配合才能推动各方面的工作。

通过这次的社会实践，我更好的懂得了未来的生存之道。以及在企业发展的趋势是怎样的，还有就是作为一个者我们应该做些什么才能够有助于企业发展。

5、工商机关应加大对煤矿企业的帮扶力度

在淘汰私营小型煤矿企业的过程中，工商机关应加强行政指导，努力促进私营小型煤矿企业向规模以上企业和现代企业转型，提高生产集中度和资源回采率，减少资源浪费，降低安全事故发生率，切实保护环境。

应当鼓励国有重点煤矿企业、地方国有骨干煤矿和其他大中型煤矿深加工企业，通过联营、兼并、参股、控股、收购等方式对地方中小煤矿企业进行整合、改造、提升，由粗放型、密集型向集约型转变，实现低成本扩张，形成稳定的产业链。

**企业调查报告篇八**

根据省局《关于做好2\*\*0年度企业所得税税源调查分析预测工作的通知》（赣地税函〔xx年〕152号）的通知精神，我局高度重视，局长办公会做了专门研究，进行了工作部署。通过精心组织、合理安排,我局克服了时间紧、任务重等不利因素，圆满地完成了调查任务，现将调查情况汇报如下：

xx年年度盈利企业情况分析：xx年年度，企业所得税列管户为1147户，其中查帐征收户为591户，根据我们的调查测算，盈利企业为260户，实际缴纳所得税额预计为2535万元；核定征收企业462户，预计xx年企业所得税为4168万元。

2\*\*0年度预测：2\*\*0年度查帐征收1199户，盈利企业为306户，预计所得税为2731万元，同比增加196万元，增长7.7%；核定征收企业482户，预计所得税5755万元，增长1587万元，增长38%。

2\*\*0年度影响企业所得税的因素主要有以下几方面：

（一）经济的影响。

10年我市建筑安装、房地产企业仍处于上升发展阶段，增势比较明显。我市建筑安装、房地产企业所得税将是10年在税率调整下的一个主要增长点。

工业企业所得税在经济稳步发展下，虽然税率调整，但是其经济发展带来总的应纳税所得额，即所得税税基的增长基本能抵消税率调整的影响，两相相抵，应纳所得税税额略有增长。

（二）政策因素的影响。在新的企业所得税政策背景下，影响企业所得税的主要因素还是政策变化方面：

1．税率变化的影响：主要在两方面。一是查帐征收企业，由于企业所得税税率由33%降为25%，直接降低了8个百分点，因此在查帐征收户中，预计2\*\*0年度企业所得税下降663万元，影响较大的还是制造行业，下降435万。

2．高新技术企业减按15%的税率征收企业所得税对我市税源无影响。

3．企业工资薪金税前据实扣除对税源的影响：由于我市企业职工工资水平不高，因此企业工资薪金税前据实扣除影响不大，预计减少41万元。

4．享受企业所得税减免税到期恢复征税对税源的影响，如民政福利企业优惠政策的变化、享受资源综合利用、主辅分离企业优惠政策到期恢复征税对税源的影响：无影响。

5．文化体制改革企业享受企业所得税优惠政策对税源的影响：无影响。

6．实行核定征收企业应税所得率的调整对税源的影响：根据总局、省局调整应税所得率的精神，我市对工业、商业等行业应税所得率有所下降，对税收会带来减收因素。但建筑安装、房地产业仍是我市重点税源行业，我市建筑安装业原按2%附征，房地产业按3%附征企业所得税，与其他设区市地税局比，我市附征率相对比较低。我局决定，建筑安装业拟按12%，房地产业拟按16%的应税所得率核定征收，附征率比原来预计各提高一个百分点。因此核定征收所得税不仅不会减少，而且会增加1266万元。

（三）加强企业所得税征管对税源变化的影响：2\*\*0年我局将进一步落实税收管理员制度，加强精细化管理，促进企业所得税管理水平的进一步提高。市局将认真组织学习、宣传《新企业所得税法》及《实施条例》，充分吃透政策精神，加强所得税管理，拓宽税基，涵养税源。

**企业调查报告篇九**

公司近期业务订单随市场影响而时有变化，生产部对一线生产员工进行了重新统筹和安排；其调整过程本身或调整的方式方法，给岗位操作员工的工作心态，带来了一定的波动。现就个别员工提出离职一事为起点，分别对生产现场员工（班长一名、岗位操作员工三名、生产管理人员一名）进行了面谈；从中了解到一部分员工的工作现状及思想波动因素。

1、工作量不足，工作安排难以周全，少数员工思想波动。

业务订单不足，导致岗位操作员工工作量不足，少量的工件怎样分派？安排谁干活？谁休假（带薪？不带薪？，5月份车间仍个别员工安排休假）等问题上安排难度增大，岗位员工担心自己分不到活，心理上滋养了不稳定的因素；对上月（5月份）生产安排中抱有抵触、不满情绪的员工明显增加。

2、辞退员工，让在岗位的员工心存余悸:

公司5月份决定精减现有操作员工，由所属部门单方面提出辞退名单，人力资源办理离职手续。80%的离职员工因对公司心存感恩，接受了公司决定；但其中有2―3人通过不同途径了解一点劳动保障内容，进行了争辩；经办人员进行多次解释，才得以处理完毕。员工离职，无辞退理由或理由不充分，对现有在职员工的影响大少不容置疑。

1、分派工件任务，无流程、规范可言：

公司任务暂时不多，员工普遍表示理解，在任务不足的情况下，车间仅有任务的分派，其合理安排、统筹就犹为重要；在上面提到的5月份工作安排，其生产任务分派随意性大，由现场管理人员把握分派；无公平、公正指导标准和规范，无疑给青年员工心态滋生不稳定因素，青年员工的稳定心态会有所打乱，形成不思进取的工作情绪。

1、近期钳工班员工\*\*提出离职一事，显露出生产现场工件分派不合理和公司对员工待遇福利不明确或随意性；学徒是否有补助？补助多少？是否有参照依据？经了解：没有！（这应该是人力资源经过统筹分析后，制定出的有针对性的规范化文件）；现行情况是：对于学徒（以此为例）岗位定性，由生产车间管理人员决定，就“\*\*”而言，其入职第一个月车间给予补助金200元，第二个月补助金100元，无通知，无说明，导致员工心理不平衡。

2、公司针对现有的不同岗位不同补助标准，由生产车间随性确定，其可塑性很大；其执行、实施者本人的素质与个人喜好，必会融入实际工作中；对公司整体管理造成“人治”、“随意”误区。

1、针对员工提出离职的问题，管理人员应该合理解释，尽量挽留，分析出员工提出离职的真实原因，以便公司改进和完善留人机制；若以粗暴的态度和语言对待，其本身体现其管理人员的综合素质，同时，也有违“公司”、“员工”共同发展的企业宗旨。如有个别生产管理人员对待提出离职员工如此回复：你在这里骗钱呀，做二个月就想走，一个月后再说。这样的\'管理人员如此处理此事，必定让员工产生抵触情绪。

其一，公司尽快建立健全生产现场管理人员相关的规范、制度和操作流程，做到有规可依，公平公正地综合处理；遇到问题，对事不对人；尽量避免个人处理问题的随意性。

其二，建立健全管理人员培训机制。通过不同形式上的培训提高管理人员的整体素质。如公司倡导的：在每次每周生产例会中，穿插“精”、“短”的培训内容。从平常的一点一滴中帮助管理人员提高综合管理能力。

其三，尽快建立健全人力资源运行体系，完善员工竞聘机制、入职、试用、离职等相关制度规定和操作流程，约定在职岗位员工工作努力或不努力，都有制约机制和激励机制相对应；让员工在生产中自然而然地产生“上进”思维习惯，在这种“上进”中有他们近期达成的目标（高级技工、优秀员工、岗位能手等）；当然，一些制度的建立并推行、实施，必然会触及原来一些办事习惯和处理风格，这就要求我们管理人员首先从思想上有清晰的认识，可以通过在培训学习中一步一步改变观念，从原来街道作坊的经营管理模式，向现代企业管理体系转变。

**企业调查报告篇十**

自全市干部进企业帮扶活动开展以来，根据市委对口帮扶工作相关文件精神，我与安站镇\_\_有限公司对口帮扶，本人一开始就积极响应上级要求，以企业需求为第一信号，急企业所急，帮企业所需，解企业所难，充分发挥自身职能优势，深入企业了解生产经营情况、利税完成情况、企业发展趋势，摸清企业遇到的实际困难，掌握影响企业发展的突出问题，积极帮扶企业协调解决。使帮扶工作取得了一定的成效，为企业解决实际困难，促进企业发展作出了积极的贡献，同时也为加强我办作风建设发挥积极作用。现将我办帮扶工作情况汇报如下。

\_\_有限公司是原合肥市泰山环保设备总厂改制而成，公司现有占地面积约22015平方米，其中：建筑面积6500平方米，办公面积约1200平方米。公司拥有大型行车、自动切割、剪板设备、自动焊机、氩弧焊机、钻床、冲床、铣床等生产设备100余套。该公司生产节能环保设备的已有二十多年历史，主导系列产品有“金山锅炉”、“懒汉锅炉”两大系列，“金山锅炉”系列以承压、燃气锅炉为主，“懒汉锅炉”系列以倡导节能、环保、低碳为主，现已开发具有“燃煤、燃气两用”的新型节能环保热水锅炉。

主要产品：dzl系列单锅筒水火管燃煤蒸汽锅炉、热水锅炉;szl系列双锅筒水火管燃煤蒸汽锅炉、热水锅炉;dzg系列手烧蒸汽锅炉、热水锅炉;wns系列燃气蒸汽锅炉、热水锅炉;cwns系列常压燃气热水锅炉;cdzl系列常压燃煤热水锅炉;clhg系列手烧常压热水锅炉;clhs系列燃煤气化懒汉锅炉;ygl、yll系列有机热载体炉;lsc系列立式双层炉排蒸汽锅炉;jhl、clsc系列燃煤(天然气)懒汉茶炉;太阳能锅炉、太阳能锅炉改造、智能分散式生活污水处理系统、脱硫烟气净化器、袋式除尘器、消声器、垃圾中转箱等二十多个系列近千种规格的节能环保设备。

目前，公司面临的主要困难有：人力资源缺少、技术力量薄弱、资金运转缓慢、机器设备老化等多方面的问题，也是大部分中小微企业普遍存在的问题。20\_\_年，根据国家的环境保护政策，“治理雾霾天气，拆除与治理高耗能的燃煤锅炉”这一强硬措施，该公司针对企业当前的情况，做到了认真分析、研究讨论，积极开发了——新型脱硫除尘器，该设备具有除尘效果好、脱硫效率高，各项检测指标达到国家污染物排放最新标准。而且具有运行成本低、基建投资省，是目前我国对于治理燃煤锅炉排放的硫化物、烟尘的首选设备。

为把帮扶活动落到实处，工作取得实效，不让“帮促”工作变成走过场、做样子。我深入生产一线，了解实际情况，帮助企业查漏补缺。对查出的事故隐患，为企业制定了详细的整改措施，并逐条落实整改工作。

我充分利用这次机会，带着任务、带着问题扎根企业开展帮扶工作，在活动开展中，我能做到求真务实，深入生产一线开展调研工作，和干部职工座谈，和群众座谈，以扎实的工作作风，高质量地完成各项工作任务。加强了与当地党委、政府的沟通协调，充分依托当地党委、政府开展工作，同时加强自身作风建设，切实树立为民务实和勤政廉政的良好形象。

1、广泛搜集项目信息。我个人要充分发挥机关干部接触面广、联系面宽、信息量大的优势，广泛搜集信息，精心选择项目，抽出一定的时间和精力，做好项目信息的跟踪落实工作。

2、加大引导帮扶力度。本人要借着这次的帮扶活动，加大组织、宣传、引导力度，让企业能够切实感觉到政府帮扶活动的真实用意，大力引导企业引人才、学技术、搞销售，促进他们尽快上项目，尽早出效益。

3、多方协调沟通，全面解决困难。召开研讨会、座谈会等形式，集思广益，共同讨论还未解决的困难问题，提出整改的意见建议，制定切实可行的解决方案，积极与相关部门沟通联系，争取困难问题在属地解决。

4、提高帮扶工作的针对性和互动性。加强与企业和相关单位的沟通与协调，增强责任感，为企业全心全意办实事，一心一意解难事。切实解决企业生产经营中遇到的困难和问题。

5、客观分析，认真总结。对这次帮扶活动做好分析和总结，总结好的经验和做法，为今后工作提供良好的范例。

**企业调查报告篇十一**

随着市场经济的逐步建立和完善，企业之间的投资、融资、并购等资本运作行为已越来越普遍，而资本运作顺利进行的基础是对商业市场、资本市场和企业经营的全方位周密考察，如果缺乏这一基础的投资、融资、并购活动，无疑会有高度的投机性和风险，所以做好前期的尽职调查是必不可少的环节之一，企业尽职调查报告。尽职调查：是指投资人在与目标企业达成初步合作意向后，经协商一致，投资人对目标企业一切与本次投资有关的事项进行现场调查、资料分析的一系列活动。调查内容大致如下：

1、公司成立背景及历史沿革；

2、公司章程；公司成立以来股权结构的变化及增资和资产重组情况；

4、公司员工状况，包括年龄结构、受教育程度结构、岗位分布结构和技术职称分布结构；

5、公司实施高级管理人员和职工持股计划情况。6、控股子公司的有关资料、包括名称、业务、资产状况、财务状及收入和盈利状况。

1、公司目前所从事的主要业务及业务描述，各业务在整个业务收入中的重要性；

2、公司的主流产品；公司产品系列，产品结构，产品零部件构成细分及明细；

4、公司对外投资情况，包括投资金额，投资比例，投资性质，投资收益等情况。

5、公司成立以来业务发展、生产能力、盈利能力、销售数量、产品结构的主要变化情况；

6、企业目前的营销手段；

7、企业品牌建立与保护措施；

8、公司在业务中所需的原材料种类及其他辅料，包括用途及在原材料中需求中的比重；

9、企业对周边环境造成的污染，以及对环境的影响；

10、进出口、进出口退税、进出口结汇状况；

11、企业过去三年的损益表和资产负债表；

12、企业过去三年的纳税状况；

13、公司收入、利润来源及构成；

14、公司主营业务成本构成情况，公司管理费用构成情况；

15、公司销售费用构成情况；

16、对公司未来主要收入和支出的有重大影响的因素有哪些，调查报告《企业尽职调查报告》。

17、公司目前执行的各种税率情况；

18、公司目前主要有哪些债权，该债权形成的原因；

19、公司目前主要的银行贷款，该贷款的金额、利率、期限、到期日及是否有逾期贷款；

20、公司对关联人(股东、员工、控股子公司)的借款情况；

21、公司对主要股东和其他公司及企业的借款进行担保及低抵押情况；

22、公司历年股利发放情况和公司现在的股利分配政策；

1、行业背景调查；2、公司产品在市场上所占份额；3、主要客户来源及状况分析：主要客户在公司销售总额中的比重；公司主要客户的地域分布状况；4、公司销售策略：广告策略；定价策略；销售手段、销售人员；激励措施；销售地域，销售管理及销售网络分布情况；5、公司销售合同执行状况；6、公司为消费者提供哪些售后服务，具体怎样安排；7、产品的研发和质量控制；8、同类公司的调查；9、未来的发展计划。

1、公司现在所使用技术和生产工艺的先进程度、成熟程度、特点、性能和优势；

4、公司变化的原因。

1、面对面访问：公司管理层、相关业务人员、核心技术人员、公司客户、供应商、债权人、工商部门、税务部门、环保部门等。

2、查阅公司成立和税务登记资料：公司营业执照、公司章程、重要会议记录、重要合同、账簿、凭证等。

3、实地观察：企业厂房、设备和存货等实物资产。

**企业调查报告篇十二**

有人说，阅读等于竞争力；有人说，读书是提高工作能力的一项基本功。作为企业管理层，他们是否也认同这种说法呢？《中国图书商报·阅读周刊》在京沪粤浙四地，对企业管理层读书的基本情况展开了调查与研究。

在关于过去一年，大约读了多少本书的调查中，回答10本以下的居多，为55.10%，11～20本的为30.61%；21～50本的为10.20%，51～100本的为4.08%，在调查的企业管理人当中，没有人一年的阅读量在100本以上。

与此同时，在读书时间方面，最近半年与前一个半年相比，读书时间增加了的为25.00%；基本一样的为33.33%；减少了的为41.67%。看来企业管理层因为承担的日常性事务多一些，能阅读的时间非常有限。

选择图书的占45.10%；杂志占17.65%；报纸占13.73%；电视占15.69%；互联网占60.78%；手机占3.92%。无疑，互联网正成为企业管理者生活中必不可少的信息媒介。值得一提的是，目前主要针对高端人群的手机网上业务，还没有被广泛地认同和使用。

在针对影响购买图书的主要因素的调查中，不管是针对女性读者的调查，还是针对企业管理者的调查，首先影响购买图书的主要因素都是图书内容简介。62.75%的企业管理人购书主要是看自己是否被内容简介打动。

书店店员的推荐作用也并不弱，占到11.76%。因为企业管理者社交圈比较广，52.94%的人选择熟人推荐；对于出版社而言，没有什么比出版一本好看的书更有说服力；受价格因素影响的占13.73%；受封面设计影响的占7.84%；从9.80%的选择者来看，大家对形式的要求要小于内容，没有一个人受图书厚薄影响；认为受书名影响的占9.80%；出版单位名气也比较重要，11.76%的人看重出版社品牌；作者知名度在企业管理者心中不是最重要的，但仍然有23.53%的人会看人买书；现在各大出版社都很看重自己的书是否榜上有名，名气当然重要，但对企业管理者来说，名气并不具有绝对的推销力量，只有17.65%的认可它；而37.25%人选择相信媒体的书讯和书评。

当然，网上购书的情况也值得注意。现在网上购书的主体是三高一中人群，所谓的三高一中是指学历高、职位高、收入高的25~40岁人群，这部分人恰恰是企业管理层的主要组成部分。而且，94.12%的企业管理人自购图书主要是给自己看。

有人说，在人类进化史上，互联网是钻木取火以来的最大进步。并且说，人人家里的每一个电器都将有一个ip地址，人的一切生活和工作都将要实现智能化。

可是，任何媒介都是双刃剑，既惠泽于人，又可能造成伤害。随着数字技术的普及，人们的阅读兴趣和目的发生令人遗憾的负面迁移：读书热点从世界名著转向实用书再转向娱乐书。追求知识丰富、精神修养、人格完美的阅读兴趣大不如前了。因此网络阅读受到了许多人的诟病，认为它消融了人们的读书情结。

调查发现，79.17%的企业管理人每天上网的时间至少在2～3小时；每天1～2小时的占14.58%；4.17%的人每天的上网时间在1小时之内；只有2.08%的人只是偶尔上。无疑，现代人的工作、生活已经离不开网络。调查发现，如果一味地去否定网络阅读，也不见得会提升图书阅读率。对于政府、阅读推广机构和广大网民来说，如何引导网络阅读，如何利用网络阅读，或许能更好地解决现代人的阅读问题。

、

在调查之前，我们预测可能财经类图书是最受企业管理层欢迎的图书。但在关于一般都阅读哪种类型的书籍的调查中，结果出人意料。尽管也有40.00%的人选择财经类书籍，但与生活类高达54.00%的比例相比，还是有很大差距；此外有42.00%的人选择社科类；32.00%的人选择了娱乐类；选择文学类的占26.00%；人物传记类占4.00%；2.00%的人选择其他；没有人愿意读哲学类。

由此可见，企业管理人平时工作繁忙，在阅读倾向上都比较偏向于轻松阅读，不太喜欢沉重严肃的书籍。同时，企业管理层的工作压力大，在忙碌之余，希望能在复杂多变的社会以及工作环境中得到减压、放松，获得一份安宁平和的心态，因而生活类图书受到追捧。

**企业调查报告篇十三**

为期半月的寒假实践，我非常重视，也很认真。因为我们平时只能从课本上学习理论知识，能有这样的实践机会，当然就格外珍惜，希望能够通过实践学习一些书本学习不到是知识，积累实践经验，为日后参加工作打下基础。

由于缺乏实践经验，我对民营企业性质的人力资源管理工作了解不多，认识不深。为了能更快适应环境，更好的开展工作，我特别注重加强专业知识的学习，坚持“向同事学、向书本学”的思路，不断提升业务水平，以弥补自身专业知识结构的欠缺和阅历短浅的受限。“三人行，必有我师”，企业中的每一位领导和同事都是我的老师，他们的丰富经验是一笔宝贵的财富，是我不断学习的源泉。为此，我积极向身边的领导、同事和前辈们请教，虚心吸取他们的宝贵经验，以他们的工作思路、言行举止、工作程序和工作方法为榜样，规范和纠正自己方法、思路上的缺陷。另一方面，通过系统的学习企业人力资源开发与管理、民营企业党务管理实务等业务知识，努力掌握与企业主桥梁工程有关的工作内容，熟悉工作流程。

这次实践经历让我发现，理论与实际的差距：刚踏上社会的我跃跃欲试，大有气吞山河之势，因为我平时学的知识终于可以派上用场了。但后来实践发现实际上我看的只是基本理论学，尚未具有发展潜力，没有容入企业。学校主要是通过学习，掌握观察问题、分析问题、解决问题的思路和方法。走进企业才发现作为人力资源工作者一要熟悉国家人事劳动及其他法律法规政策，二要掌握最新的人力资源理论和技术，三要具备战略家的某些素质，最重要的是能够根据外部环境的变化和企业实际把学到的知识具体化。因为知识老化速度以加快企业外部环境变化更快更复杂，到社会上继续学习才是理论与实际的最佳结合办法，大学课堂上学的都是理论知识，很多案例的分析其实也都不够真实，而且还会失去现实意义。工作中的人力资源管理工作，很多方案如果用大学的理论知识来做，最后都实行不通的，甚至会被全盘否定掉。

要认真学习业务知识，在工作上争创佳绩。要成为一名合格的企业管理层员工，首要条件就是成为业务上的骨干。对于我来说，首要任务就是要学习、熟练掌握业务知识，始终一积极的工作态度、高度的责任感和只争朝夕的精神投入到工作中;要在加强业务知识学习的同时，踏踏实实的做好本职工作，戒骄戒躁，争取在自己的工作岗位上作出优异的成绩在。

要扬长避短，不断完善自己。要正确的认识自己，在工作中不但要发扬自己的优点，还要客观地面对自己的不足之处，更进一步注重锻炼自己的应变能力、协调能力、组织能力以及创造能力，不断在工作中学进取。

人力资源其职业道德的基本要求以及对我的影响

一要有爱心：爱职业，爱员工，敬重领导。二要有责任心：认真做好工作中的每一件“小事”。人力资源管理工作事无巨细，事事重要，事事都是责任。三要业务精益求精：时时、事事寻求合理化，精通人力资源业务，知人善任，用人有方，追求人与事结合的最佳点。四要有探索、创新、团结、协调、服从、自律、健康等现代意识。五要树立诚信观念。诚信乃做人做事之本。

由于人的工作是最复杂微妙的工作，人力资源主任这个职位是对个人品性要求很高的一个职位，需要以积极的心态去全身心的投入其中。想成为一个合格甚至优秀的人力资源员工具备以下方面的素质：

（1）具备公正、忠信、坚定勇敢的意志力。相对来说，只有公正才可以做到无私，才能够客观地对人力进行评估、确定，在选拔、推荐、使用人才时坚持“唯才是用”的原则。还要具有坚定勇敢的意志力才能使自己在人力资源构造过程和开展自己的工作中，承受来自于各方面的压力和挑战来坚持公正、忠信的原则。

（2）具备广博的社会科学知识。一方面可充分利用各种社科学知识或方法。另一方面，一个人力资源的负责人同时要和不同专业、不同领域的人员接触相处，广博的社会科学知识有住与提升对各种人才以及各类人才和不同层次的人才进行验核判别，也有利于人力资源建立广泛的社会关系，为建造单位或组织所需的人力资源库营造条件。

（3）具备实现人力资源有效管理的专业知识和职业能力。这些知识和能力包括：人力资源规划管理和人力资源管理手册设计的能力职位分析和绩效考核管理能力；薪酬与福利管理能力；人力资源开发、培训能力；人事制度管理能力。当然，作为人力资源经理还具备组织能力、领导能力、表达能力、自信力（以及对人力资源管理工作的兴趣或爱好）等其它素质能力。

当前针尖内燃部件制造有限公司正在深化改革，以强化科学管理，提升工作质量和办事效率，提升企业经济效益为目的，真正建立起符合市场经济规律的、规范合理的、符合现代企业制度要求的组织管理体系。同时在工作制度方面实行岗位技能工资制，规范工资分配体系，加强岗位技能工资制的管理。

以上几方面可以看出，人力资源部的职责工作及对员工的要求是全面的，在整个单位中发挥着重要的作用。

我国热力资源非常丰富，这是建设社会主义现代化强国的宝贵财富，但是我国的人力资源管理状况，尤其是企业的人力资源管理与西方发达国家还存在着较大的差距。如何改善人力资源管理，充分发挥人力资源的使用效益，从而实现人力资源的可持续性发展，已成为每一个企业所面临的重要课题。

因此我在针尖公司学到的不仅仅是职业技能，更可贵的是学到如何先去做个正直、无私、博学的人。也为我今后的学习指明了方向。

以下是我对人力资源管理提出的几点建议：

1、首先我们企业应该要树立人力资源管理的观念，将人力资源管理纳入企业的发展战略之中。

2、在激烈竞争的现代企业中，企业如果没有创新，就很难发展，即使生存也会面临危机在管理上也是如此，企业通过不断地自我否定、自我超越，不断杨弃来提升管理水平，提升人力资源的利用效率。

3、人力资源管理要与企业的经济挂钩，建立多种形式的系统化的激励机制，重视精神激励。

1）目标设定方面不仅要体现企业目标的要求，还必须要满足职工个人发展的需求

4、要充分利用外部资源为企业人力资源发展服务。

不知不觉实习一个月结束了，在这段时间真的很高兴，身上学了还多有关人力资源的知识，课外的知识。这一个过程是值得我回忆的。这几天专业调查和楂树冷夜实践，所学到的和接触到的给人以启发，对我们这些在校大学生，对以后要从事的职业岗位进行全方位的了解，不仅是接触了解社会，更是提升自身的好机会，对适应社会是很有裨益的。

**企业调查报告篇十四**

1、小型企业在国民经济中处于重要地位，正逐步成为发展社会生产力的生力军。

2、在农村经济中处于主体地位。

3、小型企业是大型企业不可缺少的伙伴和助手

（一）生产规模中等或微小，因而投资较省，建设周期短，收效较快

大型企业相比较，小企业的首要特征之一，即在于企业规模小、经营决策权高度集中，但凡是小企业，基本上都是一家一户自主经营，使资本追求利润的动力完全体现在经营者的积极性上。由于经营者对千变万化的市场反应灵敏，实行所有权与经营治理权合一，既可以节约所有者的监督成本，又有利于企业快速作出决策。其次，小企业员工人数较少，组织结构简单，个人在企业中的贡献轻易被识别，因而便于对员工进行有效的激励，不像大企业那样在庞大的阶层化组织内容易产生怠惰与无效率的情况。可见，小企业在经营决策和人员激励上与大企业相比具有更大的弹性和灵活性，因而能对不断变化的市场作出迅速反应。所谓企业小、动力大、机制灵活且有效率。当有些大公司和跨国企业在世界经济不景气的情况下不得不压缩生产规模的时候，小企业却在不断调整经营方向和产品结构，从中获得新的发展。

（二）对市场变化的适应性强；机制灵活，能发挥“小而专”，“小而活”的优势小企业由于自身规模小，人、财、物等资源相对有限，既无力经营多种产品以分散风险，也无法在某一产品的大规模生产上与大企业竞争，因而，往往将有限的人力、财力和物力投向那些被大企业所忽略的细小市场，专注于某一细小产品的经营上来不断改进产品质量，提高生产效率，以求在市场竞争中站稳脚跟，进而获得更大的发展。从世界各国的类似成功经验来看，通过选择能使企业发挥自身优势的细分市场来进行专业化经营，走以专补缺、以小补大，专精致胜的成长之路，这是众多小企业在激烈竞争中获得生存与发展的最有效途径之一。此外，随着社会生产的专业化、协作化发展，越来越多的企业摆脱了“大而全”、“小而全”的组织形式。小企业通过专业化生产同大型企业建立起密切的协作关系，不仅在客观上有力地支持和促进了大企业发展，同时也为自身的生存与发展提供了可靠的基础。

（三）经营范围的广泛性，行业齐全，点多面广；成本较高，提高经济效益的任务艰巨

一般来讲，大批量、单一化的产品生产才能充分发挥巨额投资的装备技术优势，但大批量的单一品种只能满足社会生产和人们日常生活中一些主要方面的需求，当出现某些小批量的个性化需求时，大企业往往难以满足。因此，面对当今时代人们越来越突出个性的消费需求，消费品生产已从大批量、单一化转向小批量、多样化。虽然小企业作为个体普遍存在经营品种单一、生产能力较低的缺点，但从整体上看，由于量大、点多、且行业和地域分布面广，它们又具有贴近市场、靠近顾客和机制灵活、反应快捷的经营优势，因此，利于适应多姿多态、千变万化的消费需求；非凡是在零售商业领域，居民日常零星的、多种多样的消费需求都可以通过千家万户小企业灵活的服务方式得到满足。

（四）小企业是成长最快的科技创新力量

为小企业的发展提供了有利条件。非凡是在新技术革命条件下，许多小企业的创始人往往是大企业和研究所的科技人员、或者大学教授，他们经常集治理者、所有者和发明者于一身，对新的技术发明创造可以立即付诸实践。正因为如此，20世纪70年代以来，新技术型的小企业像雨后春笋般出现，它们在微型电脑、信息系统、半导体部件、电子印刷和新材料等方面取得了极大的成功，有许多小企业仅在短短几年或十几年里，迅速成长为闻名于世的大公司如惠普、微软、雅虎、索尼和施乐等。

积极推行技术创新战略，不断增强企业竞争能力

所谓企业的竞争优势，说到底是由它所能为客户创造的价值决定的，但这种价值的多少则取决于企业的核心能力——技术创新力。市场竞争与其说是产品竞争、服务竞争，不如说是技术竞争。因为通过服务及产品质量的提高和成本的降低所带来的价值增加毕竟是有限的，只有通过技术创新开发的新产品所带来的价值才是无限的。

鉴于在当前的国际贸易中以小企业为主的低成本劳动力的传统优势正面临越来越多的新挑战，因此，通过技术创新保持持续的竞争优势已成为小企业获得生存和发展的焦点。具体来讲，小企业应从自身的人才、资金相对不足的实际出发，坚持以市场需求为导向，一方面应积极利用科研单位、大专院校的科研、技术优势，通过共同分享研究开发成果来促进科技尽快转化为生产力；另一方面，由于小企业缺乏自主开发新产品的条件和经费，因此要注意扬长避短，专注发展自己的核心专长。

例如，充分利用国内外现有高新技术改造传统生产技术，提高产品的科技含量和资源的利用率。此外，还可以在不根本改变产品性质的前提下，对产品进行改良。例如，变化其外形、包装，色彩、附属物件等，对其生产加工过程进行改变、革新，从而达到降低成本、改善质量、提高企业在国内外市场上竞争能力的目的。

培育小企业的核心竞争力，不仅要发展具有独特竞争优势的产品、技术和服务，还必须通过合理产权结构和制度设计，引导企业走向一条良性发展的道路。大部分小企业属于个人或家族私营性质，由于权力的高度集中，企业的工作经常是命令代替计划，随意性太强；随着企业规模的扩大、管理层级的增加，产权制度的缺陷也日益暴露出来。

让员工参与到企业管理中去，充分发挥员工的聪明才智，调动他们的积极性，构建\"参与型\"企业文化，能够促进企业形成高度的团队精神，减少决策失误，保证企业的可持续发展。企业的发展战略是多样化的，小企业在具体作战略选择时，要遵循一条原则：“适者为优”的原则，即小企业要根据自身特点，适时、适度、适合企情、适合环境的战略选择才是最优的战略选择。随着经济的发展，小企业的生存还会遇到更多的困难，从长远发展来看，只要小企业根据自身状况，科学地制定发展战略，控制经营风险，化不利因素为有利条件，就能为自身的健康发展创造更大空间。

金融危机下，搜索引擎营销成为最受企业欢迎的推广方式。

在已经开展搜索引擎营销的企业中，九成企业表示将在09年加大或保持在搜索引擎方面的营销投入，即使在受金融危机影响很大的企业中间，这一比例也高达81.7%，表明搜索引擎营销正越来越受到广大小企业的欢迎和认可。

被调查的企业经过改制后，已经不再像以前那样被动地等待政府的拨款解决经营过程中的资金问题，它们在新的体制、新的经营理念下灵活运用多种方式积极筹集资金。

除了仍然积极主动地与银行进行沟通取得其支持外，企业将精力更多地放在自身的发展和内部资金的积累上，通过内部留存利润灵活地运用自有资金。在国家政策的扶持下，小企业群体正在茁壮成长。他们在信息化方面最迫切的需求就是提高工作效率、建立基本的管理规范，这需要有小企业专属的信息化解决方案支持，而不能采用粗放型管理或者延续以往传统的大型企业模式。随着信息化技术的逐渐成熟，相信会有越来越多的小企业加入到信息化的行列中来。

**企业调查报告篇十五**

自规范清理公职人员开办企业、在企业兼职（任职）工作开展以来，编办积极贯彻落实中组发〔20xx〕18号文件精神，领导高度重视，认真开展自查自纠工作。现将工作情况报告如下：

一、传达有关文件情况

根据组织部《中供成武县委组织部关于转发关于进一步规范党政领导干部在企业兼职（任职）问题的意见的通知》（成组发〔20xx〕16号）文件要求，编办迅速召开了全体会议，认真组织学习中组发〔20xx〕18号文件精神。

二、排查摸底情况

编办每一位干部职工填写《承诺书》，承诺其本人没有在任何企业或其他营利性组织兼任或者担任任何职务；不利用职权和职务上的影响为企业或个人谋取不正当利益；认真贯彻执行中组部《关于进一步规范党政领导干部在企业兼职（任职）问题的意见》及《答复意见》，坚决配合做好规范清理干部职工在企业兼职（任职）工作严格遵纪守法。

三、清理规范过程、主要做法及清理成效

编办要求每个人填写干部职工开办企业、在企业兼职（任职）有关情况统计表；单位主要负责人与相关人员谈话，讲明了政策，做好思想工作；严格要求全体干部职工，认真贯彻落实中央、省、市、县有关规定，严格杜绝干部职工违规在企业兼职任职情况出现。通过排查摸底，编办全体干部职工没有人开办企业、在企业兼职（任职）。

四、清理后的现状及下步工作打算

通过此次干部职工在企业兼职任职清理规范工作，将上级精神传达到了每位同志，做到了底子清，情况明，所有人员全部上报。编办未发现公职人员开办企业、在企业兼职（任职）的`情况，也没有收到相关举报。今后，编办还将进一步加强对该项治理工作的组织领导，加强宣传教育，巩固成绩，以实际行动响应党风廉政建设。

20xx年4月30日

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