# 最新企业调查报告(优质15篇)

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-09-01

*“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面我就给...*

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

**企业调查报告篇一**

根据省工商联开展“进万家民企，促跨越发展”活动的要求，县工商联于今年x月初，利用半个月时间深入到全县9个乡镇对20家小微企业开展调研。通过广泛地走访座谈，充分了解企业生产经营状况、听取企业的意见和建议，基本摸清了全县小微企业生产经营情况，以及小微企业发展存在的困难和制约因素，在调查研究和综合分析基础上，提出了我们的建议和对策。

(一)总体情况

据初步统计,截止xx年底，远安县共有小微企业198家，占全部工业企业的75%;小微企业职工人数xx人，占全部工业企业职工人数的%;完成销售收入62510万元，占全部工业企业的2.8%;实现税金占全部工业企业的6%左右。

分行业看，全县198家小微企业中有：煤炭开采58家，磷矿开采15家，铜矿开采1家，煤磷矿开采占小微企业的比重为37.4%;磷化工9家，新型建材x家，机械制造8家，塑料制品4家，小水电18家，农产品加工30家。

调查情况表明，小微企业已成为推动我县民营经济发展、促进产业结构升级的重要力量，在促进资源优化配置，探索创新、吸纳就业、稳定社会等方面具有不可或缺的作用，已成为衡量县域经济活力的主要标志。

我县小微企业运行状况总体上是健康有序的，发展势头良好，表现为三个“进一步”：发展速度进一步加快，产业结构进一步优化，所占比重进一步提高。调查表明，我县小微企业生产经营正常、生产线基本全部运行，企业用工满员达到90%以上，只有个别企业生产开工不足，有设备闲置现象，没有停工停产和破产倒闭企业，经受住了国际金融动荡和全球经济下滑带来的负面影响和冲击。

(二)我县小微企业发展特点

经过近几年的发展，我县小微企业逐步由小生产走向大生产，从小产业走向大产业，从小市场走向大市场，呈现出自身鲜明的特点。

1、依托自然资源，配套、服务支柱企业。我县小微企业既参与资源开发，又服务配套支柱企业发展，与大企业相互依存，又相互促进。一方面我县小微企业无一不是发挥比较优势、立足丰富的自然资源发展起来的，90%以上的小微企业都是资源型企业。另一方面，相当一部分小微企业都是围绕磷化工、新型建材、机械加工、食品医药等四大支柱产业配套发展，成为支柱企业和龙头企业的有益补充和重要配套，在服务支柱产业过程中，实现小微企业自身的发展壮大。比如河口木器厂为盼盼安居门业公司提供木方等配套产品，金祥塑料制品公司为全县食用菌产业提供食用菌袋和为东圣集团生产包装袋，一些小磷肥企业利用大企业富余的中低品位的磷矿石生产复合肥料等等，既延伸了产业链，又提高了资源配置效率。

2、特色产业优势突出。全县小微企业分布广、市场前景广阔，形成了独特的产业优势。比如磷化工，机械加工，新型建材，以食用菌产业为龙头的农产品加工业，群体规模不断扩张，集聚效应不断显现，形成了较强的产业集聚力和品牌优势，在县域经济发展中占据着重要地位，发挥着越来越重要的作用。

3、成长快、活力强。近年来县委县政府出台了一系列激励措施，大力实施“工业立县”核心战略，推动矿山开采企业“二次创业”，激发全民创业热情，同时大力实施招商引资，吸引外资进入创业，使小微企业如雨后春笋般蓬勃发展，以每年15%的速度增长，大部分小微企业都是近几年发展起来的。

(一)认真落实各项政策措施，全力支持民营经济发展

我县始终高度重视工业经济发展，坚持“工业立县”核心战略地位不动摇，制定出台了一系列政策措施，全力支持民营工业发展，认真贯彻落实中共远安县委、县人民政府《关于支持工业企业做大做强的意见》、《关于大力推进全民创业的意见》、《关于进一步优化工业经济发展环境的措施》，为我县小微企业发展创造了广阔的成长空间。

(二)以全民创业为抓手，激发小微企业活力

一是积极引导民间资本围绕壮大支柱产业和食用菌、鹿苑茶、冲菜、鸣凤米等地方特色农产品深加工，支持创业者依托支柱产业、龙头企业，发展协作配套的加工业、服务业、物流业，形成支柱企业带动小微企业、小微企业助推支柱企业格局。二是在政府电视台开辟“创业直通车”栏目，开设“全民创业网”，广泛宣传创业模范典型，激发群众创业热情，在全县范围内掀起创业高潮。三是大力实施“资金回归”工程，制定优惠政策，积极引导在外投资兴业的远安人回归家乡创业。四是深入开展自主创业培训服务。

(三)抓优化环境，为工业经济发展添活力

一是提高服务效率。开展机关效能建设，全面落实服务承诺，严格实行“一站式审批”、“一条龙”服务。二是为企业用工开展定单培训，提供用工供求信息，缓解企业“招工难”问题。三是加强协调，着力帮助小微企业解决资金“瓶颈”问题。开展银企合作，促使银行和企业成功对接，增加贷款投放量，同时积极推动财政小额贷款担保公司增资扩股，为民营企业贷款提供担保。

(一)产业层次低

我县小微企业尽管发展很快，但总体规模偏小，无论是从小微企业实现的销售收入或产值的绝对额来看，还是从其占全县工业企业的比重来看都还处于较低水平，尚属“小打小闹”，没有形成铺天盖地的大气候。一是资源型企业比重过大,深加工型和科技创新型企业缺乏,过度依赖自然资源,在市场上缺乏话语权。二是产品结构单一，市场空间狭小，生产粗放，工艺简单，技术含量和附加值低。三是现有企业转型升级路子不多，对未来发展缺乏清晰的战略思考和战略定位。

(二)生产成本攀升过快，难以控制

去年以来，面临物价轮番上涨的压力，小微企业无力招架，特别是随着汽油涨价后，主要原材料、工人工资、物流运输费用、财务费用等大幅攀升，并且呈现跟涨不跟跌的态势，严重影响小微企业生存发展。很多企业反映，“开工开不起，停产停不起”。小微企业面临订单减少和生产成本全面上升的双重压力，陷入两难境地。有的企业虽然能勉强维持生产经营，但实属“赔本赚吆喝”。据不完全统计，今年以来，企业主要原材料支出平均同比增长30%以上，运输费用支出同比上涨25.4%，生产用煤、水、油等费用支出较去年同期增长27%，而人工成本同比上涨20%以上。生产成本的持续攀升，严重挤压和侵蚀企业利润空间，小微企业几乎无利可图。如金祥塑料制品公司主要原材料聚丙烯xx年每吨只有9300元，今年猛涨至每吨11350元，涨幅达22.04%。惠明磷肥公司主要原材料磷矿石和硫酸今年较去年同期分别增长24%和14%。人力成本上涨更快，由于汽油涨价和居民消费品价格持续上涨，带来生活成本增加，直接拉升了人力资本，如1家企业反映xx年人均工资较上升了%，预计今年涨幅不会低于去年。

(三)融资渠道单一，融资成本高

调查显示，目前我县小微企业的主要资金来源依然是原始资金积累，大约只有15%左右的企业能获得金融机构贷款，大多数小微企业无法从银行获得贷款，严重影响企业设备更新和产业转型。融资难表现在：一是融资渠道单一，没有专业银行专门为小微企业服务。二是融资成本高。在现行融资体系下，即使有一定的额度可以争取，从申请、评估到落实放贷有相当长的程序和路程。而且贷款门槛高，附加条件多，让人望而生畏。银行不仅会“优中选优”，还会从自身利益出发，附带绑定一些贷款条件，暗中推高小微企业的资金价格。目前，小微企业贷款主要是通过资产抵押来实现，但大多数小微企业并没有足值的资产可供抵押。由于缺乏足够的抵押物，获得银行贷款融资特别困难。更不用说通过发放债券、股票等其他市场化融资手段。

(四)用工难现象突出

随着小微企业快速成长，近年来我县小微企业用工需求不断增加，各类企业不同程度地出现了招工难现象，而且伴随招工难的同时，员工稳定难现象也十分突出。特别是技术工人、一线工人和重体力劳动者难招。一是年龄结构问题，企业陷入“年轻的招不到、年老的又不愿招”两难境地，特别是矿山开采企业和化工企业在本地基本上招不到人。本地的、年轻的、受过较好职业培训的人员绝大部分都到沿海发达地区打工去了。二是人员流动频繁。好不容易招进来，花钱进行了培训，干不了多长时间就走了，人员流动变数很大。三是工资福利上涨过快，影响招工和员工稳定。据远大石材厂反映，现在招收的工人基本上都是50-60岁的工人，并且也不好招。过去1天80元工资，现在低于200元1天，根本找不到人干活。金祥塑料制品公司想利用夜晚电力错峰生产却苦于招不到人。

(一)进一步优化发展环境，拓展小微企业成长空间

有什么样的思想观念和发展环境，就有什么样的发展局面。

1、在思想观念和政策设计层面上做到公平公正，一视同仁。对参与市场竞争的各类主体，包括不同所有制、不同来源、不同规模都应坚持公平公正，不能搞身份歧视或规模歧视。在小微企业发展上坚持“四个并重”，即国有民营并重，规模大小并重，内资外资并重，服务发展并重。尤其在资源配置、生产要素供给、税费负担政策确定上，既不能搞厚此薄彼，又不能搞平衡照顾。

2、进一步加大对小微企业的扶持力度。结合国家产业政策导向制定小微企业发展规划。从市场准入、要素配置、财税支持、企业信贷、科技创新、人才培养等多方面给予支持，引导我县小微企业由资源型、粗放型向加工型、科技型、高附加值方向发展，梯次推进，推进产业结构的有序升级。一是对符合产业政策的小微企业税费给予3-5年的减征免征，支持小微企业渡过当前难关，从实际上解决对小微企业关注不够、服务不够，使其自生自灭的问题。既要注重发展大集团，培植龙头企业，也要扶持小微企业发展，没有小微企业的充分发展，就谈不上大企业的发展。只有小微企业“铺天盖地”的发展起来了，才可能有支柱产业和龙头企业的“顶天立地”。二是优化服务环境，解决少数执法部门频繁的检查、稽查、罚款以及变相的骚扰和刁难问题。极个别执法部门在执法与服务上本末倒置、“钱”当头，以罚开道，令小微企业有口难言。优化服务环境不能停留在一般性的口号和简单地提要求上，要有针对性、敢动真格。坚决查处“拐弯刁难”企业的人和事，维护投资者的合法权益。建议结合目前开展的“治庸问责”和机关效能建设，组织县人大代表和县政协委员深入开展评议县直部门服务企业活动，解决县直部门服务企业的思想意识问题。真正了解和收集企业服务需求，有针对性解决一个或几个突出问题，让各类企业放心投资，安心发展，一心一意做大做强，要让全县上下知道服务企业必须全心全意，不能半心半意、三心二意，要一以贯之。

(二)进一步完善小微企业服务体系

一是明确或成立小微企业发展指导中心等类似机构，专司小微企业发展的指导与服务，整合相关部门服务职能，加强宏观引导，着重从宏观层面做好小微企业的战略规划和产业布局。做好政策、科技、信息、统计分析等服务，推动和促进小微企业联合协作、产业集聚。

二是大力发展各类社会服务组织，规范市场竞争秩序。包括各类企业协会和行业商会组织，完善有利于促进小微企业发展的中介服务体系，加快中小企业产权交易中心、信息交流、技术服务、人才培训机构及人才市场、法律咨询维权等服务平台，建立有效的企业自律机制和监督机制，保障民间投资的合法权益。

(三)大胆试闯，破解企业融资难

小微企业融资难和用工难，从深层次上反映我国金融市场和劳动力市场的不发达和不健全，折射出关键生产要素供给不足问题。特别是相对于大中型企业成熟的要素市场，小微企业更像没娘没奶的孩子，嗷嗷待哺。在现行政策条件下，需要我们解放思想，大胆地闯，大胆的试，闯出一条新路来。

1、打破金融垄断，放宽市场准入。营造各类所有制经济公平竞争、共同发展的制度环境，培育一大批与小微企业“对接”、专门为小微企业发展服务的民营小银行或中小银行，应当支持民营资本参与融资服务机制。在金融体系上要“开闸放水”，从根本上破解小微企业发展的“瓶颈”制约。

2、创新金融服务。积极引导民间借贷的阳光化、规范化，允许小微企业以适当高于市场利率的价格进行民间融资;鼓励金融机构面向小微企业开展金融服务，规范和完善小微企业应急周转金运行机制，确保小微企业发展需要。政府相关部门要积极协调，促成专业银行，放宽贷款条件，降低门槛，扩大贷款规模。

3、稳步扩充贷款担保公司规模，扩大担保覆盖面。积极支持远安弘信担保公司增资扩股，不仅要为规模内企业贷款提供担保，也要为小微企业贷款提供担保。目前只募集到1700万元股金，与增资扩股1亿元的目标相距甚远，此项工作要加快步伐。与此同时，也要允许远安现有的小额贷款公司增资扩股，提升规模和质量。

4、通过政府搭架，财政贴息等办法为自主创业者解决部分创业资金。

5、大力推进银企合作，引导金融机构申请新的信贷品种到远安试点，探索创新抵押贷款办法，服务小微企业发展。

(四)人才是企业发展的核心

从政府角度来讲，要培育建设一个规范有序、发达的劳动力市场，做好服务工作。首先要加强劳动力市场建设。花大气力抓好职业技术教育，有针对性的为中小企业发展提供源源不断较高素质的劳动力供给，同时为每个企业提供个性化培训服务。优化培训创业体系，开展创业辅导、技术技能和经营管理培训，并经常化、制度化。二是进一步完善小微企业用工信息发布与共享服务平台，提供就业用工指导。三是协调劳动关系，维护投资者和劳动者的合法权益。

从企业角度来讲，用人纯粹是企业行为。没有稳定的员工队伍，企业不可能健康发展，更不可能做大做强。要有清晰的企业战略定位(发展目标)和远景规划，牢固树立以人为本的理念，用良好的发展环境育人，培育关爱员工的企业文化，用事业留人，用待遇留人。

一是重视人才培养。“风物长宜放眼量”，要注重吸引优秀人才进入经营管理层，舍得花钱培养科技创新人才。

二是关爱员工，创造良好的生产生活环境，为每个员工提供成长空间和发展机遇。

三是规范员工管理，建立薪酬合理增长机制。

**企业调查报告篇二**

应当如何处理传统会计与财务会计之间的关系,使得两者能够在财务信息的生成和披露中起到相辅相成的作用呢?作者以为应当理两者的边界,让它们各司其职、各擅胜场。

(二)使传统会计学回归原本独立学科的地位在使得财务会计学回复其边缘学科的同时,理应让传统会计学回归其应有的地位,成为会计学的学科分支之一。传统会计学负责处理已符合会计确认标准和会计计量条件的经济业务的核算(反映),生成最为基础性的会计信息,为此,作者呼吁,加强对传统会计学进行深入的理论研究和实务处理方法、程序等方面的规范化研究,使其能够更好地为财务信息提供服务。

(一)重新划分三大学科分支

而就会计的职能来看,虽然有诸多主张,但其中有几项职能是共同认可的,如反映(核算)、监督(控制)及预测(评价和决策)职能,作者在此以会计学的这三项基本职能,将其三大分支划分为:传统会计学、财务会计学和管理会计学,对应的会计基本职能是反映、预测(包含计划、评价和决策等职能)和监督(包含考核、评价和决策等职能)。将此三个学科理解为会计学的三大分支或许更容易被接受,并不难发现现今的财务会计学为何面对信息使用者的需求时力不从心却又不得不持续疲于应对的原因。传统会计学是反映过去的经济业务的,以历史成本为最主要的计量方法,生成的会计信息最主要解决的就是可靠性问题;财务会计学是重在计划、预测和决策,生成的财务信息主要解决的是相关性问题;管理会计学解决的是内部提供信息的问题,侧重是相关性。这三个会计各司其职、各擅其事,“大分工而小合作”,共同支撑起在会计学指导下所构建的信息大厦,并与其他会计学科如税务会计、环境会计、人力资源会计、行为会计等一起构成会计学。

(二)三大分支各司所职、各行所道

1、传统会计学司职基础会计信息的生成传统会计学指导下从事核算的会计人员按照“会计核算”概念的界财会研究定范畴和方法,开展会计工作,直到最终生成会计信息。该会计信息以历史成本计量为主,只在很少的情况下使用其他会计计量属性(如某项经济业务的不确定性很小或不重要,像期末存货计量,某种材料的市场价格下跌造成库存该材料的价值减损,因市场上有明确的该材料销售单价,此情况下确定其可变现净值时的不确定性很小,便可以使用以可变现净值对其账面价值进行调整),因此,称此阶段的会计信息为基础会计信息,原因有二:其一是正如前述其生成过程是最基础的,可靠性是最高的;其二是该会计信息是财务会计和管理会计利用以生成财务信息和管理信息的基础。此外,还可能会有些项目需要说明(如商业票据的贴现、资产抵押等),列作表外说明,形成会计报表的附注。会计报表与其附注构成会计报告。这样得到的会计信息和会计报告,以“可靠性”为依重,能够保障会计信息的真实,从而达到解除或延迟受托责任,同时,它也是第二部分财务会计生成财务信息和管理会计生成管理信息的信息源头。因此,传统会计学解决了一套表(财会报告)的第一层面(会计报告)和履行了第一司职(反映)。

2、财务会计学司职财务信息的生成财务会计学指导下的财务人员或会计人员使用传统会计生成的基础会计信息,运用专门的处理方法,以除历史成本外的会计计量属性,对经济业务按照“相关性”为重的原则对基础会计信息予以具体分析并进行二次加工处理,同时对基础会计信息中未能包含的经济业务中的不确定性予以适当的削减后进行会计处理,两部分结合生成基于不同会计计量属性的财务信息和财务报表,并将依旧无法进入财务信息的信息列作表外附注或补充资料、辅助报表、其他财务报告,而后共同构成财务报告。这里的财务信息和财务报告是完全对外提供并以“相关性”为重,保障其决策有用性,使其能够更好地满足信息使用者对决策有用的信息的不同层次的需求,助推信息使用者从财务报告中“各取所需”而做出科学、合理的决策,并辅助基础会计信息对企业管理层受托责任的解除和延迟。财务会计生成的财务信息包含对传统会计生成的基础会计信息二次加工而生成的财务信息和传统会计未予确认和计量而财务会计进行确认和计量而生成的财务信息两部分,这两部分与基础会计信息在数量关系上的差异和非货币形式表现的数量关系部分,正是“相关性”的最好体现,虽然对基础会计信息的再加工会增加一些工作量,但采用计算机技术进行处理将不会是大问题。因此,财务会计学解决了一套表(财会报告)的第二层面(财务报表及其附注等)和履行了第二司职(预测、决策等)。

3、管理会计学司职管理信息的生成管理会计学指导下的会计人员(也可能不是会计人员)利用基础会计信息和财务信息,结合管理会计的方法,具体、详细地进行针对性剖析各个环节、各个项目、各个作业,生成管理信息和管理报告,该管理报告主要是向企业内部各层次提供,为企业经营过程提供决策所需信息或直接参与到决策中去,通常不必对外披露,即使有适合和应当对外披露的,也只是其中的一小部分内容,披露时应当列入“企业信息披露体系”(见下图2)中“其他与财务、会计相关的报告”之内。因此,管理会计学解决了一套表(财会报告)的第二层面(管理报告)和第三司职(监督、分析、评价、决策等)。

(三)三大分支共构的财务信息体系

财务会计学是传统会计学与企业理财学相互借鉴融合而形成的边缘学科。让财务会计学回复其边缘学科之本位,与同为边缘学科的管理会计学构成“一主外一主内”的格局和架构,同时重新回归传统会计学,三者共同构建起现代会计学的主体框架,形成倒“金字塔”骨架,使会计信息简明可靠、财务信息边界清晰相关、管理信息(这里专指管理会计学指导下生成的信息)解析分明。三大学科各司其职,共同发挥效用,走出现代会计学指导下科学、合理的财务信息生成和披露系统之路。企业的会计模式应当由原来的财务会计模式修正为如下图2所示的模式。如果将整个企业信息系统比喻成一驾马车,而企业财务信息系统是车辆部分的话,那么企业财务信息生成和披露系统将分别是其中的两只车轮。企业财务信息生成系统的具体骨架简述如下图3所示:综上所述,企业财务信息生成系统可简约概括为:“一套报表,二个层面,三方司职,多种属性,总体满足,各取所需”。

**企业调查报告篇三**

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。

**企业调查报告篇四**

8月21日,我们接到对非公有制企业调查的通知后，及时向有关领导做了汇报，成立了以党组书记\*\*为组长的调查小组，制定了非公有制企业调查实施方案，调查组深入各乡镇开展了非公有制企业调查工作。目前调查工作已经结束，现报告如下：

改革开放以来，我县非公有制经济，在各级党委、政府的正确领导下，经过全县人民的大胆实践，励精图治，艰苦创业，经过了从无到有，从小到大，迅猛发展的历程，显示出了旺盛的生命力，呈现出快速发展的势头。我县非公有制经济的快速健康发展，显示出了强大的生命力和巨大潜力，在国民经济和社会发展中发挥了经济作用。主要表现在以下六个方面：

非公有制企业已成为我县经济建设的重要支撑力量。据县统计局提供，今年上半年，我县生产总值实现30.2亿元，其中非公有制经济完成20.3亿元，占全县生产总值的比重达67.25%，其中规模以上企业完成97746万元，规模以下企业完成51256万元。这充分显示，非公有制企业已成为我县经济建设的重要支撑力量。

满足了人民群众不同层次的需求全县非公有制企业中的商业、饮食、服务业的网点遍及各乡（镇）、村，对繁荣经济，活跃城乡市场，解决全县49万人人口对衣、食、住、行等基本生产生活资料的多层次、多方面需求发挥了积极作用。仅县二肥超市有限公司就拥有连锁店 家，遍布全县12个乡镇 个村庄。

为拓宽就业渠道作出了重要贡献元至七月份全县非公有制企业增加到了1866家，从业人员达74914人，为农民提供了稳定的收入。同时，非公有制企业还在吸纳下岗职工、促进国有企业的改革分流、确保社会稳定方面也发挥着积极的作用，近年来，共吸纳下岗职工8000多人。

加快了农村产业结构调整的步伐非公有制企业的崛起和壮大，逐步打破了农村只是农业，农民只能种地的传统习俗陈旧的单一农业经济结构格局，逐步形成了多元化的经济结构，出现了农业、工业、运输业、商业、建筑业和服务性行业互相促进，协调发展的局面，加快农村产业结构调整的步伐。据县统计局统计，仅上半年，第三产业完成生产总值65082万元，其中批发和零售业实现15200万元，住宿和餐饮业实现3386万元，交通运输和仓储业实现2687万元。

启迪了广大农民的市场经济意识非公有制企业的发展，促进农村商品生产和经营，增强了广大农民是市场经济意识，逐步改变了他们过去养牛为种田、养猪为过年的小农经济思想。如围绕“林果强县”工程，建起了远宇木业加工厂、东森木业等木器加工龙头企业，以树根、树梢和下脚料等“废弃物”为原料，加工成细木板，使原木增值3.7倍，带动发展木材加工企业100多家、从业人员近2万人，年产值突破10亿元。再如围绕做大做强肉牛养殖业，使肉牛养殖业成为了农民打开致富门的“金钥匙”。目前，该县500头以上的规模养牛场达到18家，其中千头以上的有5家，肉牛存栏总量18.8万头，增加就业岗位300个，带动了1万余户农民养牛致富。

促进了社会主义精神文明的建设几年来，我非公有制企业主，致富不忘国家，不忘群众，积极主动为受灾群众、孤寡老人、希望工程和社会事业捐款捐物的事例不胜枚举，受到各级党委、政府的好评和社会的赞誉。如今年汶川地震发生后，由县工商联组织的捐助活动当天收到善款近15万元。

通过调查发现我县非公有制企业明显存在投资规模小、科技含量偏低、新产品开放能力较弱、企业管理和技术水平较低、知名品牌偏小、产业链偏短、企业整体素质偏低等缺陷。尤其在改善融资环境、投资环境、政务环境和人才培训等方面还存在诸多不足之处，影响了非公有制企业的快速发展。因此，我们必须认真分析存在的问题，理顺体制，改善非公有制企业发展环境，才能使非公有制企业快速稳定地发展。

优势产业项目较少，抵抗风险、持续发展能力较低 通过调查了解到我县大部分非公有制企业属于科技含量低、市场占有率低的行业和项目，其产品寿命和市场份额的预期风险较高。我国加入wto后，全球大企业将陆续进入国内市场，他们更占有规模、资金、管理和运营体制上的优势，对那些不具备比较优势的民营企业来说，在强悍竞争对手面前面临生死存亡的考验。

地方银行不能有效地结合实际开展创造性经营，缺乏应对市场变化风险的措施和能力 关于企业融资据调查显示主要存在以下几方面的问题：一是政府政策支持力度不够，专门为非公有制企业提供融资服务的机构寥寥无几，目前我县仅有1家，注册资本150万元，担保能力在300万元以内。二是支持非公有制企业发展的投资风险基金与直接融资渠道的保障力度不够。三是金融部门对民营企业的支持力度不够，主要是银企对接不够全面，缺乏有效的合作平台。根据调查统计的资料显示：约90%以上民营中小企业因企业规模小，固定资产少，无抵押能力和担保困难，而难以向银行贷到款，特别是中小企业大多数申请的是小额贷款，因达不到银行单笔贷款的规模要求而被拒之门外，造成银企矛盾。还有一个突出问题即民营有效资金不多，符合抵押资产较少，难以达到抵押贷款条件，其大多数是租用原乡镇的土地和厂房等租赁经营性质的小型企业，其新增资产普遍不符合法定产权抵押要求，从而使民营企业融资更加困难。四是在贷款程序和手续方面过于繁琐复杂。如符合国家产业扶持政策的企业贷款，需要经县、市、省、国家多个相关部门报批、审核，几经周折争取到的项目费又被层层扣减，最后拿到手里只有一半或者更少。

政务环境还需进一步改善从我县调查的情况来看：近年来，随着改革不断深入，政府部门的服务意识不断强化，政务环境有了明显改善，但仍存在一些问题，一是税费负担重，“三乱”尚未彻底根治。据企业反映，近年来“三乱”现象有明显改变，由过去的普遍现象，表现为现在的极个别现象，据调查，认为“三乱”现象没有的占50%，认为不多了的占25%，认为偶尔有的占25%；二是还存在着权力部门化，部门利益化，利益寻租化的现象。有些职能部门的同志在执法过程中，往往用以管理代替服务、以罚代管的方式，行政执法缺乏人文关怀；三是某些职能部门在行政执法过程中，缺乏主动服务意识，企业创业环境需进一步优化 我们在调查中发现我县的非公有制企业创业环境也存在着问题：一是物流系统还不够完善，企业货物外运不够顺畅，运输时间长；二是产业不配套，围绕行业龙头企业的协作配套企业不多，不能发挥集群聚集效应，增大了企业运营成本；三是围绕民营企业需要的社会化服务体系还不够健全完善，企业不知道是哪个机构能够解决他们在管理中运行的某些问题，而管理服务机构又不知企业到底需要什么样的服务，导致信息不畅；四是缺乏为企业培训专业技术人员机构，企业专业技术人才难求。

抓住机遇，强化舆论机制，营造大力支持促进非公有制企业发展的良好舆论氛围首先，要统一思想，广泛宣传民营企业在经济建设中的地位和作用，宣传大力支持非公有制企业的政策；其次，要引导非公有制企业树立信心，充分认识当前发展面临的机遇和挑战。据有关资料反映，我国国民经济已连续10年达到7%以上的高速增长，表明我国经济高速发展的时期已经来临。非公有制企业的经营者要一定要抓住机遇，乘势而上，发展企业。

优化服务机制，为非公有制企业的加快发展创造良好环境：

二是加大民主监督力度，落实有关政策，依法保护非公有制企业的合法权益。

1、建立非公有制企业权益保护机构，受理和协商解决企业投诉和反映的各种问题。

2、对现行的行政收费项目、标准再一次彻底的清理，并实事求是的通过听证，予以调整审定。

3、对财政投入的项目、额度及相关政策，要予以公示，接受社会监督。

4、建议实行税费统一征收，从源头上杜绝有收费项目的单位向企业乱收费的现象。

5、用政策和严格的纪律制止任何单位以任何借口向企业拉赞助、搞摊派。

6、建立诚信招商环境，落实招商引资政策。

三是强化金融服务环境，首先要强化政府支持力度，优化企业外部融资环境。一方面要认真贯彻《中小企业促进法》，由政府牵头成立“民营企业贷款信用担保公司”，为民营企业发展融资提供贷款保证;另一方面要注意优化企业外部融资环境。民营企业要赢得银行信用和支持，也必须健全各项制度，强化财务管理，保证会计信息真实性和合法性。同时，应鼓励民间创办投资公司，培育、建立独资、合资、合作风险投资主体，推动技术与资本的有效结合。

**企业调查报告篇五**

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。

**企业调查报告篇六**

（一）调研背景及目的

小微企业是近年来我国经济社会发展的一支重要生力军，在促进经济增长、转型升级、优化经济结构以及扩大就业、增加收入、改善民生、促进稳定等方面具有举足轻重的作用。目前，我国经工商部门登记注册的小微企业占企业总数的99%，提供了85%的城乡就业岗位，最终产品和服务占国内生产总值的60%，上缴税收占全国企业的54.3%。支持小微企业健康发展，对于我国经济保持平稳较快发展，具有重要战略意义。国务院出台了一系列政策措施支持我国小微企业的发展。

为了响应国家政策，重庆市政府也出台了相关政策，大力扶持小微企业低成本创业和发展。重庆市政府出台了《关于大力发展小微企业若干意见》,在此基础上，工商、财政、人力社保、质监、环保、民政、宣传等相关部门，单独或联合下发支持小微企业发展的文件23个，涵盖了小微企业发展政策扶持的诸多方面。据悉，20xx年重庆市政府共发放财政补助金14.92亿元扶持小微企业，截至20xx年底，重庆累计发展小微企业50955户，共带动40.62万人就业。按照计划，今年我市将新增微企3万户，20xx年，我市将累计发展微企15万户。仅20xx年，全市便建立微企孵化园、创业基地65个。

但是，小微企业由于其本身的“微小”特性，导致在发展过程中

带着对小微企业生存境遇的关注，本团队于20xx年5月在重庆多个省市开展了小微企业经营和融资现状调研，并形成《重庆小微企业经营与融资现状调研报告》。

（二）调研方法

重庆小微企业经营与融资现状调研采用网络调研与实地走访相结合，定量分析与定性分析相结合的调研方法。

报告中，所有的数据按照四舍五入规则显示为无小数位数值，因此导致部分数据的加总值与字面相加值有微小的偏差，属正常现象。

样本分布情况。调研样本为1407份，江北、南岸、沙坪坝、万州、的样本数居多，分别为21.04%、8.88%、9.81%、12.22%、13.93。内贸企业样本数超过66.95%，现行业经营年限3年以上的样本数为72.07%。按照《中小微企业划型标准规定》（工信部联企业[20xx]300号），调研样本中微型企业占比达到72%，中型企业占比仅6.68%。行业分布以原材料、工业品、加工定制行业为主（见表1.1），原材料行业包括冶金矿产、橡胶、精细化学品、化工、纺织、农业、建材、能源、医药保养等；工业品行业包括通用机械、行业设备、五金工具、电工电器、电子元器件、仪器仪表、汽摩、安防、照明等；加工定制行业包括机加工、电子加工、印刷、模具、包装等。

**企业调查报告篇七**

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。

**企业调查报告篇八**

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。

**企业调查报告篇九**

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**

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。

**企业调查报告篇十一**

我们接到对非公有制企业调查的通知后，及时向有关领导做了汇报，成立了以党组书记\*\*为组长的调查小组，制定了非公有制企业调查实施方案，调查组深入各乡镇开展了非公有制企业调查工作。目前调查工作已经结束，现报告如下：

一、我县非公有制企业现状

改革开放以来，我县非公有制经济，在各级党委、政府的正确领导下，经过全县人民的大胆实践，励精图治，艰苦创业，经过了从无到有，从小到大，迅猛发展的历程，显示出了旺盛的生命力，呈现出快速发展的势头。我县非公有制经济的快速健康发展，显示出了强大的生命力和巨大潜力，在国民经济和社会发展中发挥了经济作用。主要表现在以下六个方面：

非公有制企业已成为我县经济建设的重要支撑力量。据县统计局提供，今年上半年，我县生产总值实现30.2亿元，其中非公有制经济完成20.3亿元，占全县生产总值的比重达67.25%，其中规模以上企业完成97746万元，规模以下企业完成51256万元。这充分显示，非公有制企业已成为我县经济建设的重要支撑力量。

满足了人民群众不同层次的需求 全县非公有制企业中的商业、饮食、服务业的网点遍及各乡(镇)、村，对繁荣经济，活跃城乡市场，解决全县49万人人口对衣、食、住、行等基本生产生活资料的多层次、多方面需求发挥了积极作用。仅县二肥超市有限公司就拥有连锁店 家，遍布全县 12个乡镇 个村庄。

为拓宽就业渠道作出了重要贡献 元至七月份全县非公有制企业增加到了1866家，从业人员达74914人，为农民提供了稳定的收入。同时，非公有制企业还在吸纳下岗职工、促进国有企业的改革分流、确保社会稳定方面也发挥着积极的作用，近年来，共吸纳下岗职工8000多人。

加快了农村产业结构调整的步伐 非公有制企业的崛起和壮大，逐步打破了农村只是农业，农民只能种地的传统习俗陈旧的单一农业经济结构格局，逐步形成了多元化的经济结构，出现了农业、工业、运输业、商业、建筑业和服务性行业互相促进，协调发展的局面，加快农村产业结构调整的步伐。据县统计局统计，仅上半年，第三产业完成生产总值65082万元，其中批发和零售业实现15200万元，住宿和餐饮业实现3386万元，交通运输和仓储业实现2687万元。

启迪了广大农民的市场经济意识 非公有制企业的发展，促进农村商品生产和经营，增强了广大农民是市场经济意识，逐步改变了他们过去养牛为种田、养猪为过年的小农经济思想。如 围绕“林果强县”工程，建起了远宇木业加工厂、东森木业等木器加工龙头企业，以树根、树梢和下脚料等“废弃物”为原料，加工成细木板，使原木增值3.7倍，带动发展木材加工企业100多家、从业人员近2万人，年产值突破10亿元。再如围绕做大做强肉牛养殖业，使肉牛养殖业成为了农民打开致富门的“金钥匙”。目前，该县500头以上的规模养牛场达到18家，其中千头以上的有5家，肉牛存栏总量18.8万头，增加就业岗位300个，带动了1万余户农民养牛致富。

促进了社会主义精神文明的建设 几年来，我非公有制企业主，致富不忘国家，不忘群众，积极主动为受灾群众、孤寡老人、希望工程和社会事业捐款捐物的事例不胜枚举，受到各级党委、政府的好评和社会的赞誉。如今年汶川地震发生后，由县工商联组织的捐助活动当天收到善款近15万元。

二、非公有制企业发展中存在的问题

通过调查发现我县非公有制企业明显存在投资规模小、科技含量偏低、新产品开放能力较弱、企业管理和技术水平较低、知名品牌偏小、产业链偏短、企业整体素质偏低等缺陷。尤其在改善融资环境、投资环境、政务环境和人才培训等方面还存在诸多不足之处，影响了非公有制企业的快速发展。因此，我们必须认真分析存在的问题，理顺体制，改善非公有制企业发展环境，才能使非公有制企业快速稳定地发展。

优势产业项目较少，抵抗风险、持续发展能力较低 通过调查了解到我县大部分非公有制企业属于科技含量低、市场占有率低的行业和项目，其产品寿命和市场份额的预期风险较高。我国加入wto后，全球大企业将陆续进入国内市场，他们更占有规模、资金、管理和运营体制上的优势，对那些不具备比较优势的民营企业来说，在强悍竞争对手面前面临生死存亡的考验。

别是中小企业大多数申请的是小额贷款，因达不到银行单笔贷款的规模要求而被拒之门外，造成银企矛盾。还有一个突出问题即民营有效资金不多，符合抵押资产较少，难以达到抵押贷款条件，其大多数是租用原乡镇的土地和厂房等租赁经营性质的小型企业，其新增资产普遍不符合法定产权抵押要求，从而使民营企业融资更加困难。四是在贷款程序和手续方面过于繁琐复杂。如符合国家产业扶持政策的企业贷款，需要经县、市、省、国家多个相关部门报批、审核，几经周折争取到的项目费又被层层扣减，最后拿到手里只有一半或者更少。

政务环境还需进一步改善 从我县调查的情况来看：近年来，随着改革不断深入，政府部门的服务意识不断强化，政务环境有了明显改善，但仍存在一些问题，一是税费负担重，“三乱”尚未彻底根治。据企业反映，近年来“三乱”现象有明显改变，由过去的普遍现象，表现为现在的极个别现象，据调查，认为“三乱”现象没有的占50%，认为不多了的占25%，认为偶尔有的占25%；二是还存在着权力部门化，部门利益化，利益寻租化的现象。有些职能部门的同志在执法过程中，往往用以管理代替服务、以罚代管的方式，行政执法缺乏人文关怀；三是某些职能部门在行政执法过程中，缺乏主动服务意识，企业创业环境需进一步优化 我们在调查中发现我县的非公有制企业创业环境也存在着问题：一是物流系统还不够完善，企业货物外运不够顺畅，运输时间长；二是产业不配套，围绕行业龙头企业的协作配套企业不多，不能发挥集群聚集效应，增大了企业运营成本；三是围绕民营企业需要的社会化服务体系还不够健全完善，企业不知道是哪个机构能够解决他们在管理中运行的某些问题，而管理服务机构又不知企业到底需要什么样的服务，导致信息不畅；四是缺乏为企业培训专业技术人员机构，企业专业技术人才难求。

三、对改善非公有制企业发展环境的几点建议

抓住机遇，强化舆论机制，营造大力支持促进非公有制企业发展的良好舆论氛围。首先，要统一思想，广泛宣传民营企业在经济建设中的地位和作用，宣传大力支持非公有制企业的政策；其次，要引导非公有制企业树立信心，充分认识当前发展面临的机遇和挑战。据有关资料反映，我国国民经济已连续10年达到7%以上的高速增长，表明我国经济高速发展的时期已经来临。非公有制企业的经营者要一定要抓住机遇，乘势而上，发展企业。

优化服务机制，为非公有制企业的加快发展创造良好环境 一是进一步深化行政、金融、税收体制改革，切实精简机构人员，简化审批办理程序，实施阳光作业，强化服务意识，构建公正、合理、统一、高效的服务平台，放开民间资本准入领域，进一步清理不利于非公有制企业发展的政策规定，促进非公有制企业快速发展；二是加大民主监督力度，落实有关政策，依法保护非公有制企业的合法权益。1、建立非公有制企业权益保护机构，受理和协商解决企业投诉和反映的各种问题。2、对现行的行政收费项目、标准再一次彻底的清理，并实事求是的通过听证，予以调整审定。3、对财政投入的项目、额度及相关政策，要予以公示，接受社会监督。4、建议实行税费统一征收，从源头上杜绝有收费项目的单位向企业乱收费的现象。5、用政策和严格的纪律制止任何单位以任何借口向企业拉赞助、搞摊派。6、建立诚信招商环境，落实招商引资政策。三是强化金融服务环境，首先要强化政府支持力度，优化企业外部融资环境。一方面要认真贯彻《中小企业促进法》，由政府牵头成立“民营企业贷款信用担保公司”，为民营企业发展融资提供贷款保证；另一方面要注意优化企业外部融资环境。民营企业要赢得银行信用和支持，也必须健全各项制度，强化财务管理，保证会计信息真实性和合法性。同时，应鼓励民间创办投资公司，培育、建立独资、合资、合作风险投资主体，推动技术与资本的有效结合。

**企业调查报告篇十二**

一是产业结构层次较低。我镇企业大多集中在加工制造业这种传统的劳动密集型产业上，其产品大多停留在简单制作的水平上。相当数量的企业技术装备水平低，产品质量、产品附加值低。

二是重复建设，重复投入。由于我国消费品市场和资金市场的不成熟，容易形成短时期内的消费热点，短期的利润促使大量资金迅速涌入，在这个过程中，政府也缺乏宏观的经济引导，此后随着生产能力的扩大，需求趋于饱和，在此情况下，企业不得不展开低水平的竞争。

三是产业关联度低。在纵向合作上，即在关联的企业之间，没有建立起合作关系，缺乏统一的技术和质量标准；在横向合作上，即在生产相同或类似产品的企业之间缺乏明确的市场分工,没有在信息、人员培训等方面共享社会资源。例如我镇的一定数量的砖厂，就存在制造水平低，重复建设，关联度低等问题。

究其原因，

一是多数企业主要集中在生产基础产品的产业上，这些产业对企业的规模、技术、资金、劳动力素质的要求都不高，产业的进入壁垒低，生产经营以“低质跑量”为主，在消费的短期热点中，容易造成持续上项目而形成行业的恶性竞争。

二是从产品价值链的角度看，我镇仍处于赢利较少的生产制造环节，而利润丰厚的研发、设计以及市场营销、品牌推广等环节基本没有涉及。

三是由于大量企业处于高度专业化分工状态，其固定资产专用程度较高，一旦出现全行业衰退或企业亏损,经营者也很难使设备转用或转卖，所以企业只能艰难维持经营，或偷工减料以求降低成本，使市场上产品质量不断退化。这种局限于中低档生产制造环节，处于产品价值链的低端部分，缺乏自主品牌和市场影响力，企业所获得的附加值和利润偏低就是必然结果了。

我镇企业大多没有自己的核心技术和知识产权，只是以目前市场上极为普遍的甚至于落后的技术作为生产工艺，品牌意识不强。由于自主创新能力不足，缺乏对技术创新投入的力度，产品更新换代缓慢,仅仅依靠低价取胜。这在我镇企业中是极其普遍的现象，调查的这些企业中，大部分只有1-2名技术人员，有的甚至没有技术人员，这造成了企业缺乏发展后劲，缺少自己的核心竞争力，在经历短暂的辉煌后，发展动力不足，甚至会出现消亡的现象。

究其原因，

一是企业起点低、实力小，大多缺乏自主创新能力，绝大部分企业都没有自己工艺人员，更别提研发人员。就经济大环境来看，以技术研发为主体的人才倒三角的高新技术企业往往具有更强的活力和潜力。

二是高素质的专业技术人才和经营管理人才太少，员工素质普遍较低，大多数人只有初中及以下的文化程度。

三是缺乏公共的技术创新平台，不能使企业有效的和高校等科研单位直接挂钩，把最新的技术成果直接转化为生产力。

四是大型公司为了保持其技术优势，一般都把核心技术和关键工艺严格控制在内部，我镇企业很难获得相关资料。例如我镇德利煤化有限公司就难以获得附加值很高的针状焦的生产工艺。

我镇企业大多仍沿用家族式管理方式，这一管理方式为企业建立之初的生存与发展曾做出过很大贡献。但是，在当前形势下，特别是在企业发展的中期，这一管理方式往往容易转化为消极的阻滞，容易造成经营效率的低下和激励机制的偏颇。同时，大部分企业主小农意识严重,“小富即安、小进即满”的心态制约了企业的进一步发展。调查中发现，部分企业完全有可能通过融资等手段进一步扩张，但由于担心怕“外人”来分蛋糕，为了避免风险，企业只愿维持现状，不想再去进一步发展。

究其原因，

一是价值观错位。管理者将企业存在的价值看成是家族利益最大化的栽体，而不是上升到更高的社会价值层面，“私利”与“功利”相混淆，促使思想陷入封闭，拒绝改变，导致企业管理僵化。

**企业调查报告篇十三**

20xx年6月末，统计局对我旗26家规模以上工业企业进行了一次生产经营状况和全年趋势判断调查，从企业生产经营总体情况、企业生产（设备）能力利用情况、企业能源原材料供应及价格情况、企业产品出口情况、企业盈利情况、企业产品销售价格及变动趋势、企业流动资金情况、企业结构调整等八个方面进行调查。

一、

通过细致调查，26家企业在对今年以来生产经营总体状况的基本判断中，有23%的企业经营状况良好；有62%的企业经营状况基本正常；只有15%的企业经营状况较差。企业认为20xx年比20xx年生产经营走势较好的占31%；认为基本相当的占35%。第三季度我旗停产的企业共有5家，因季节性停产的有兴安雪淀粉、奈伦淀粉、银峰淀粉和光明热力4家，因基础设施未建设完成的企业江河余热发电1家，除以上5家企业停产外其余21家企业生产正常。在与企业谈到制约企业当前生产经营的突出问题时，有42%的企业认为市场需求不足；有50%的企业认为能源原材料价格上涨影响较大；有38%的企业流动资金紧张；有31%的企业由于市场竞争加剧，使产品价格不断下降。

从企业生产（设备）综合能力情况来看，当前企业生产能力达到满负荷生产的占15%；基本发挥正常的占58%;发挥不足的占23%；发挥严重不足的占4%。预计全年企业主要产品生产能力（设备）利用率在80%以上的达到5家，占全旗规模以上工业企业的19%；利用率在70%---80%的10家，占38%；利用率在60%---70%的6家，占23%；利用率在50%---60%的3家，占12%；利用率在50%以下的2家，占8%。20xx年有新能力投产或能力扩建的企业共8家，占全旗规模以上工业企业的31%。

第二季度企业主要能源供应情况：在煤炭供应上，我旗26家规模以上企业中有8家企业不使用煤炭，在剩余的18家企业中只有光明热力煤炭供应有所紧张外，其余企业煤炭供应正常，预计第三季度与第二季度基本相同。在所有26家企业中全年电力供应正常。在第二季度中有38%的企业主要原材料供应充足；有42%的企业主要原材料供应一般。预计第三季度与第二季度基本相同。第二季度原材料购进价格与上季度相比基本稳定的占38%；价格有所上涨的占46%；价格明显上涨的占4%。预计第三季度原材料购进价格与第二季度相比基本稳定的占77%;价格有所上涨的占15%；认为价格下降的占4%。

我旗只有4家企业存在出口业务，今年以来企业产品出口形势一般的占50%；较差的占50%。认为全年企业产品出口与去年基本相当的占50%；比20xx年明显减慢的占50%。有25%的企业认为目前汇率变动很小，对企业出口基本没有影响；有25%的企业认为汇率变动已对产品出口产生一定影响；有50%的企业认为汇率变动已对产品出口产生明显影响。

企业盈利情况：预计第二季度企业实现利润比上年同期明显增加的企业占12%；与上年同期基本相同的占50%；比上年同期明显减少的占38%。预计全年企业实现利润比20xx年大幅度增加，增幅20%以上的占8%；增幅10%---20%的占8%；增幅10%以内的占43%；降幅10%以内的占15%；降幅10%以上的占16%；有27%的企业认为导致利润增幅减少或利润下降的主要因素是能源、原材料价格上涨，成本增加的原因；有8%的企业认为是利率上调，利息支出增加的原因；有42%的企业认为是市场总体供过于求，产品价格不断下降的原因。

在26家企业中，有15%的企业与第一季度相比当前企业产品价格有所上升；有58%的企业持平；有23%的企业下降。从全年看，有8%的企业认为产品价格呈上升趋势；有65%的企业认为基本稳定；有23%的企业认为有下降趋势。

在我旗规模以上工业企业中，现有设备的综合技术水平达到国际90年代先进水平的1家，达到国内先进水平的6家，达到国内一般水平的18家，只有1家企业设备属国内落后水平。

1、新增的四家企业将成为我旗主要的经济增长点，蒙西水泥年产510万吨熟料生产线一期工程已于去年12月投入使用，一期170万吨生产线运转正常，如每月满负荷生产，产值可达到4000万元左右，到今年7月份该公司将开始生产水泥，产值将进一步增长；目前该公司第二条170万吨生产线（即二期工程）已启动，预计7月末开工，通过一年的建设，可投入生产，到时该企业产值将翻一翻。金华木业因为今年手握订单，基本未受到金融危机影响，生产态势平稳。江河余热发电在与电力公司形成联网后，预计将在9月进行生产，有望拉动我旗经济增长。双娃饲料的产品主要是供应总公司洛娃集团在我旗建立的三个奶牛养殖基地，连带向周边养殖户进行销售，因此大的市场环境对其几乎没有影响。

2、我旗油脂企业在全旗工业总量上所占比重较大，现已接近生产能力极限。油脂企业今年由于植物油价格下降，将对产值产生一些影响，但加工原料大豆是我旗主要的种植品种，按近年情况来看，大豆价格起伏不大，一直保持稳定，因此油脂企业不会有太大变化，但从现在市场及大豆期货价格看，豆油、豆粕价格仍有上涨趋势，前景乐观。

3、我旗农畜产品价格依旧保持较高水平，加之今年我旗全面禁牧，部分养畜户进行抛售，屠宰企业屠宰量增加，促使企业工业产值较去年大幅度增长；蒙原和草原在短期内产值会有所增长，但如此一来本地区牲畜头数势必有所减少，靠屠宰生存的蒙原、草原将受到影响，将向外地收购牲畜，如果牲畜收购渠道不畅，明年产值有下降的可能。

4、乳品企业由于受金融危机和“三鹿”的双重影响，在产品销售上存在很大困难。双娃乳业的扩能带动该公司产值持续走高，奶牛基地的优势也得到充分体现，虽然今年双娃乳业完成的产值要比去年有大幅度增长，但该公司新建的日处理鲜奶1000吨生产线未能全线投产，企业存在严重的“吃不饱”现象，奶源短缺和产品销售难等问题都将影响企业发展。而雪花乳业奶源短缺和产品销售难的问题更为严重，今年产值明显下降。同时国际同类产品价格较低，本地企业乳产品即使降到成本价，销售价格仍高于国际同类产品价格，因此，影响乳品企业加快生产的信心。

5、xx旗电力有限责任公司今年产值将增长近一倍，其主要原因是今年我旗蒙西水泥投产，该企业日用电量在35万千瓦时左右，另外我旗又新增几家企业，加上绥满高速公路、扎兰屯至xx旗铁路施工用电和城镇建设用电，使电力公司售电量增加。

7、金石水泥今年一直停产未报，主要原因是该企业因环保未达标，在去年11月份被通报关闭，5月末该企业完成水泥窑的改建，从蒙西水泥购入熟料加工生产水泥，年设计生产能力50万吨，相当于改建前的一倍以上，产值有望大幅度提高。

**企业调查报告篇十四**

：黑龙江省海伦市华晨超市

：了解华晨超市内部控制制度

员工岗位职责、会计科目使用流程、账表格式等。五、调查内容：

1、通过调查我了解到超市里设有店长、副店长、各处处长、各处课长、人力资源主管、防损经理、收银课长、防损员、收银员、理货员、保洁员、生鲜技工、财务会计、出纳、系统管理员、微机录入员、客服员、播音员、万能工、收货课长、验货员、保洁员。

2、通过调查我了解到，“损耗”是一个在超市经营过程中经常听到或论及的字眼。据说，全世界零售业每年的商品损耗高达1600亿美元；在我国，这一数字也是高达250亿元人民币。上海某超市开业第一个月的营业额为60万元，但商品损耗却超过10万元，因而被迫歇业。随着中国加入wto，国内连锁企业中的大卖场发展迅速，前景看好。但由于竞争激烈，目前基经营利润只有1%左右。业内人士普遍认为，若能将大卖场在2%以上的商品损耗率降低到1%，则其经营利润可以增长100%。可见防损耗管理对大卖场发展的重要性。超市防损耗管理并不容易，它牵涉了太多人为的疏忽，而商品损耗的发生肯定会对超市的经营发展产生不良影响。超市应根据损耗发生的原因有针对性地采取措施，加强管理，堵塞漏洞，尽量使种类损耗减至最小。华晨超市设置这么多职工岗位，每个岗位分工这么详细，全是为了更好的管理超市，降低不合理的损耗。

3、系统管理员负责本店网络、款机、电子秤、电脑的维护及维修工作以及相关数据的处理工作。确保店内工作正常运行和各种信息报告的正确输出。

4、防损经理的工作是将门店的商品损耗降到最低（分析商品的流失情况，制定、实施防范措施；负责店内安全工作）。防损员是一种一职多岗的工作要负责卖场人员、商品、物品的安全，负责管理卖场的治安秩序，处理突发事件。分保安主管、保安领班、保安员、稽核员、消防员、闭路电视监控员。

（1）保安主管需要负责超市商品和人员安全，负责维护超市的治安秩序，处理突发事件；负责保安员工作指导和员工培训，定期组织学习有关业务知识，定期进行考核；负责超市的防盗工作，对于盗窃员工及顾客依公司规范予以处置；负责保安员警械的检查、更换；协调与政府各治安部门和相关治安部门的业务关系，协调内部各部门之间的关系，取得他们的支持，确保超市安全；指导下属工作，负责他们的考勤。

(2)保安领班负责督促值班保安员认真履行职责；大胆管理，纠正值班保安员存在的问题；协助值班保安员处理值勤中发生的问题；对一时无法处理的问题，立即报告超市值班经理，并及时做书面记录。

(3)保安员需要负责责任区域内的治安巡逻，维护超市的治安秩序；自觉遵守保安纪律，明确自己的职责；上岗值勤时，各司其职，各尽其责；熟知公司各有关部门的分布情况，熟悉各种消防设施，重点设备的位置，遇有紧急事件做到快速反应；在营业时间内负责门店的保安工作及开、闭超市的安全检查，提高警惕，严防各类、犯罪分子的破坏活动，维护公司利益，保护顾客和员工的人身财产安全；执勤中，注意发现易燃、易爆及可疑物品，及时处理排除隐患，避免发生火灾或爆炸事件；遇有突发事件，要善于控制局面，及时疏忽顾客、抢险救灾；配合各商品部门负责超市早开场、晚闭场及营业终止后的清场安全检查工作；清场时注意发现有无滞留人员，是否有火险隐患，有无可疑物品，重点部位要重点检查，对检查出的隐患及不安全因素，要认真记录，及时上报有关部门；在岗期间要保持通讯联络，未经允许，不得随意关闭对讲机中断联系；协助做好超市营业结束后的封店工作。

(5)消防员要定期检查和制订应急方案的制定实施，负责义务消防队员的专业培训和定期演练；要熟练使用各种灭火器材，熟悉掌握消防程序，并妥善维护各种设备和器材。

(6)闭路电视监控员需要严格按照规程操作，遇到异常或故障应立即向保安部值班领导或主管汇报，不得擅自摆弄。

5、收银课长的责任是合理调度人力，控制人事成本；对突发事件和顾客抱怨的`处理；熟悉收银设备的全套操作，能解决简单的故障；对突发事件和顾客抱怨的处理。收银员要求工作细心不要收错钱、漏收钱、少收钱，还要熟练使用各种设备，比如扫码枪、刷卡机、收银电脑。对于刷卡的顾客要记得让顾客签字确认，不要忘记给顾客小票等等。

6、超市里的员工还必须遵：守不穿工作服不进卖场；不佩戴工号牌不进卖场；仪表不注重，衣帽不整洁不进卖场。商品必须上齐、丰满、卫生；顾客骂不还口，打不还手，以理服人，理直气和；定位定岗，不集扎堆闲聊，不说笑打闹，不抢购快讯商品。待客必须有礼貌，有敬语，有五声；说话诚实，帮助挑选，当好顾客参谋；认真执行便民措施，保证顾客满意。员工衣着也很讲究，个人卫生：外表朴实、干净、整洁，发式要求朴素大方，并保持头发清洁。制服：公司为所有员工统一配备制服，全体员工必须保持制服的干净、整洁。工号牌：公司将发给每位员工工号牌，它是每日着装的重要组成部分，若您上班时未佩戴工号牌，将会受到公司的警告处罚，若遗失，则必须重新补办，并缴纳工本费五元。员工只可在非工作时间购物，也不可在用餐时间内选购。所有员工的包袋在进入和离开卖场时间均接受检查（购物需在营业时间内进行）。所有员工在未经许可的情况下不得购买损坏的商品。当快讯商品紧缺时，所有员工必须把利益让给广大顾客，而不得私占、多占紧销商品7、验货员要严格按收货程序接收供货商货物；配合电脑录入员查询商品数量；按条码规则在商品正确位置贴条形码；指导或帮助供应商卸货；执行退货工作；指挥车辆停放，指导货物码放；负责整理周转仓的货物，按划分的区域堆放货物。

（二）会计科目使用流程

按超市经营的品种设立明细科目进行商品进、销存核算。根据开户行不同设置银行存款明细账、库存现金等与企业会计相同的会计科目。

（三）帐表格式

以权责发生制为基础进行会计确认、计量和报告。采用复式记账法，以会计等式作为记账基础，对每项经济业务，必须在两个或者两个以上相互联系的账户中进行等额记录，必须按经济业务对会计等式的影响类型进行记录，定期汇总的全部账户记录必须平衡。采用借贷记账法的账户结构。总分类账户与明细分类账户平行登记。

通过调查我了解到华晨超市依据《会计法》、《企业会计准则》、《企业财务会计报告条例》、《企业会计制度》以及财政部发布的其他有关法规，结合企业的实际情况，设置工作岗位，该超市的管理层管理的很到位，职责分工也很明确，这样出现情况也很容易解决。超市把员工的工作分的详细，奖惩条例明确，达到员工之间互相监督互相牵制的目的，最终使超市损失减少利润最大化。华晨超市的会计工作也很明确，账簿登记等全是按照国家法律法规进行。据了解超市内部审计制度略有不足，仅是通过主管和经理人的签字不可以，应专门设置内部审计部门，这样可以防止超市员工发生相互串通作弊等行为。应当再细分一下员工责任，把审批环节增加人手，再设置几个不定期抽查人员。

**企业调查报告篇十五**

为贯彻县党政联席会关于手套行业发展问题的有关精神，按照县委、县政府的要求，我镇及时组织经贸委人员对全镇手套生产企业进行调查摸底，摸清了手套生产企业的个数、经营情况、市场情况及发展趋势。现报告如下：

全镇手套生产企业可以说只有xx三园工贸有限公司一家，其余均为作坊式加工，不能称之为企业，为此，只能以这家公司为例进行分析。

xx三园工贸有限公司位于疃里镇前贾村327国道南侧。公司成立于20xx年5月，6月正式投产。公司占地30000平方米，建筑面积12000平方米，现有职工150人，主要生产防滑手套等产品。设备齐全、配套，固定资产475万元。通过调查发现，工作中存在的问题是：

1、思想不够解放。在全县上下“解放思想、干事创业”的良好氛围下，特别是县委、县政府出台了一系列鼓励民营经济发展的优惠政策，给全县经济注入了活力，激发了企业内部潜力。作为三园公贸内部，还存在着发展定位不高、怕担市场风险的错误认识，没能把握住机遇，导致企业发展不快。

2、产品科技含量底。三园公贸属于劳动密集型企业。产品科技含量不高，需要的是技术熟练的年轻工人。但是随着近几年青岛、胶东等地的快速发展，工人报酬高，大部分工人都远赴外地打工，导致我们当地劳动力市场人员不足，使现有的设备不能全部正常运转，影响了企业的高速度发展。

3、缺乏高素质的管理人才。现在的私营企业的管理大多还是家族式的粗放管理，企业内高素质、经营理念先进的管理人才较少，加上企业疏于对人才的培训，导致企业不能形成一支高效的管理人才队伍，使企业负责人大事小事一肩挑，抽不出较多的时间研究市场、充电学习，管理水平得不到快速提高。

1、发展思路是：用足用好县委、县政府的各项优惠政策，加强企业的内部管理，促进生产机制的高效运转，提高产品数量，提升产品质量，扩大市场占有率，利用自主出口权的优势，使产品迅速打入国际市场。全力推进外贸出口，扩大出口创汇额，使三园工贸成为疃里镇的知名龙头企业，带动一方经济的发展。

工作目标是：按照超常规、高速度、跨越式发展的总体要求，预计年产品数量达到15万打，产值突破500万元，实现利税80万元，出口创汇突破20万美元。

2、具体工作措施：

（1）进一步解放思想、树立抢机遇、大发展的意识。县委、县政府对企业发展越来越重视，对企业制定的政策越来越优惠。各级领导对企业发展越来越关心，为企业出谋划策，增强了我们干事创业的信心和决心。给我们企业的发展、招商引资提供了一个较大的发展空间。所以我们要牢牢把握住这个千载难逢的机遇，以思想的大解放促进经济的大发展，增强压力感和紧迫感，坚定发展的决心和信心。

（2）加大企业投入，增加企业效益，带动经济发展。充分利用我县全力推动招商引资的优势，与韩国客商积极洽谈、合作，投资150万元新上一条牛仔裤服装生产线，把企业发展成集手套加工，服装生产多个品种共存，互助互补的企业集团。

（3）积极推进外贸出口。在镇党委、政府的大力支持下，企业实现了外贸出口10万美元，但是其余的多为代理出口。明年，将充分利用已有的自主出口权积极向国外市场进军，打出产品品牌，使代理出口变为自主出口，增加企业效益。

（4）加强企业内部管理。向发达地区、县内的先进企业学习，努力探索先进的管理经验，建立现代化的管理模式。培训提高现有人才，引进科技人才，向管理要质量，向先进机制要产量，向科技、人才要效益。最大限度地调动每一位员工们的积极性，挖掘他们的潜力，激发他们干事创业的激情。

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