# 企业调查报告(通用9篇)

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2024-07-26

*随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。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一什么是人才？所谓人才，就是合适时间合...*

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。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**

什么是人才？所谓人才，就是合适时间合适地点的合适人选（简称：“三合”），即最适合岗位的人员。离开岗位谈人才，就象离开矛谈盾，离开船谈帆，离开脚谈鞋，并无实在意义。

企业从最初的创业期到成长期到成熟期，每一个阶段都需要不同的人才。在创业时期，企业需要的是一批具有激情、勇于打拼的市场开拓者，他们可能没有很高的学历，却对行业非常了解，并坚定、执着、专注于自己的事业。但是打江山的人并不一定就能管理好江山。随着企业的规模扩大，国际化战略的展开，企业需要一批懂得现代化管理技巧和方法，具有国际化视野的职业经理人。

企业在选择人才时就要选择与自己的成长阶段、发展战略相匹配的人才。

合适的地点的意思就是说，要想招聘到合适的人选，需要选择合适的招聘渠道。例如，蒙牛在招聘总裁时，除了在《商业周刊》杂志发布招聘广告外，公司还通过国际知名猎头公司和中国外国专家局的渠道，积极寻找总裁候选人。

为了获得充足的适合企业未来发展的人才，企业还可以将自己的选才工作深入到了高校各级学校中。

在紧急情况下，企业可以开出了各种优厚条件提前“挖人”。

合适人选的含义是指选择人员的知识、技能、素质等要与招聘岗位相符合，这是选拔人才最重要的一个标准。企业招聘人才的目的是什么？不是用他的高学历、高素质、丰富经验来作为摆设和炫耀，而是希望他们的学历、素质、经验能够为企业所用，给企业带来价值。如果不能实现这个目标，那么高学历、高素质、丰富经验与无用便是等同。因此，一个人是不是人才并不是由他的学历、能力、经验等来定义的，而是由他与将要从事的岗位的契合程度来定义的，适合岗位的需要才是最重要的。例如，一个做雪糕的人，他的人才标准就是把雪糕做得全国消费者最爱吃。

别人能做你也能做，你是个常人，

别人不能做你能做，你是个能人，

别人想不到你想到并能做，你是个人才。

什么样的人是人才，不同企业对人才的看法肯定不一样。有的会侧重素质，有的会侧重学历，有的会侧重经验，有的会侧重技能，这些不同的选择人才标准就是基于人的假设基础之上的。

行业内经常会说：“适合才是最好的”。但我们认为，人才的选择上应该是：

适合但不是最好的！

为什么，相信绝大部分的人力资源总监都有这样的疑惑，公司对人力资源的标准一向都定得较高，根据公司战略制定了组织构架，根据组织构架设置部门，根据部门职责制定岗位说明书。这样的流程走下来，基本上从市场上想招聘到合适的岗位难度很大，要不然就是应聘者素质不合要求，要不然就是对方漫天要价，要找到真正适合的人才真难。

那什么是合适的呢？

能够满足目前岗位90%以上的要求，但总有那么一些不是非常胜任的，也就是离目标总有差距的人才是合适的。如果一个员工一到岗位就非常胜任岗位的要求，那他个人的发展就没有了空间，因为他已经非常适合岗位了，另外他也没有太多的学习机会，该懂的都懂了，还有什么好学的。这样的员工一方面忠诚度低，因为他肯定是主要为了钱而来，而且他可以为了钱立即就跑到竞争对手那边去。另一方面，他也不会有太多的创新，他的知识和技能已经足以满足目前岗位的要求，因此他不会花太的时间去学习或创新，他可能会经常将知识当成经验，而且容易和其他同事冲突，因为他已经是专家。

所以，人才的选择上要合适的人，但肯定不是最好的。

永远有差距，就永远有追求!

企业选择人才对于人力资源部的考核指标体系中肯定有岗位胜任率这一指标，这个指标只是从一方面反映了企业人力资源部的关键业绩而已，其实还有加上一项指标，就是人力资源岗位差距提升率，就是说，我们知道任何人都不可能百分百适合岗位，因此如何提升企业人力资源岗位的素质就是非常关键的一项工作，它可以通过培训、换岗或者导师制度等方式，但终究要有点要清晰的，就是人无完人，金无足赤，位无百分百胜任。

**企业调查报告篇二**

对于石油石化这一特殊行业，石油工程项目有其特殊性，则项目管理的运用也有别于其他行业。该行业项目管理的总体现状是：既有项目管理的新原则，新内容，新组织形式，又有原成建制分公司管理、现场施工的旧影子，其运行机制和组织管理模式存在以下特点：

1。、在项目管理运行机制上实行公司总部决

策层、项目部管理层和施工作业层“三层分离”，总部、项目部、负责施工作业的专业公司三者之间各司其职，即：总部负责决策和总体协调，项目部负责管理和具体组织项目实施，专业公司负责施工作业。

2、推行系统化管理，加强总部监督。企业总部的职能部门和项目部的业务机构或岗位均按照业务系统对应设置，初步形成矩阵式的项目管理模式。

3、企业的信息化建设，提高了管理效率。如，企业建立企业信息管理系统，使公司的总部和项目部之间信息处理网络化，实现了工作运转程序化，提高了管理效率。

4、企业内外各种资源实现动态调配，建立内部模拟市场运行机制，确保公司与项目部之间在各种人力、物力和财力等得资源配置上有较大的自由度。

此外，通过大量的项目管理实践和吸收先进的项目管理技术，石油企业形成了较为完备的项目管理制度体系，为项目管理的实施和发展奠定了坚实的基础。

随着市场经济的不断深入，网络化、信息化的不断加快，石油企业内外部环境都发生了巨大的变化，发展的步伐加快，使得项目管理的进行中也逐渐暴露各种不能适应环境变化所带来的种种弊端。localhost这其中存在的问题有：

1、投资决策责任可追溯性较差。石油企业投资往往是集体决策，这样做虽然是集群体智慧以减少投资失误，但往往由于权力因素，实际上还是以一把手或者主管领导的意志为准，一旦投资失误，责任便相应分摊，可追溯性较差。

2、任务协调主要靠行政命令。受传统承建制管理模式的影响，公司总部、项目部和专业分公司之间，实际上还存在着上、下级的影子，一些任务的协调和执行，还是靠行政命令来执行，缺乏主动性和自主性。

3、管理思想落后，缺乏竞争意识。很多的项目承担单位存在依赖性，缺乏动力和压力。由于缺乏竞争和合理的招、投标机制，致使“关系户”的现象大量存在，严重影响了工程项目的质量。

4、制度体系不够完善严谨，管理多是靠经验。没有形成一套从公司到项目通用的、真正指导总部与项目部管理的制度体系。实际上造成了制度不能很好执行，项目管理主要靠经验。项目费用被挤占、挪用的现象时有发生，项目进展受到严重影响。

以上这些问题的出现，除了部分原因是因为石油企业的特殊机制存在限制，以及市场经济不够完善所导致，但是，很大一部分原因还是在于我们石油企业的管理思想落后，尤其是项目管理的理念和方法，对经济的高速发展和国际化进程的加快不能很好的\'适应。

1、完善项目经理的选拔和考核机制。首先，要按照德才兼备的原则公开选拔，竞聘上岗，做到不拘一格，唯才是举，量德而用；其次，要实行项目经理职业化管理。项目经理应从受过正规培训、具有项目经理资格证书的人员中选拔。要制定项目经理任用制度，健全项目经理管理制度，明确项目经理的责、权、利、险。要加强项目经理后备人选的培养锻炼，通过继续教育、挂职顶岗等途径，不断提高他们思想政治水平、职业道德和业务素质；再次，要设置精干高效的项目管理机构。施工公司一般要设有项目管理部，并由一名副总裁负责项目的计划和执行管理。为使项目管理更专业化还应设立协调部，主要协调项目与外部之间的关系，这样就使得项目管理部门和项目经理全身心从事项目管理，并有足够的精力和时间利用现代化的管理手段提高工作效率。此外，对项目部管理层人员，要根据项目的不同特点和不同阶段的要求，通过在各项目之间合理组合和有效流动，派遣与聘用相结合的方式，同时要防止项目经理自由组阁，形成独立“王国”。

2、加强对成本、质量、进度管理的控制。成本控制上，建立财务账目管理体系，加强目标管理。项目经理部应设专人负责建立项目产能的账目工作，进行单独核算。对工程内部钻井、采油、地面、生产准备等区块，实行资金切块管理，分别建帐，做到账目清晰，界限明确。在质量控制上，加强质量管理意识，强调质量管理重要性，严格按照项目质量管理体系的要求办事，提高人员来保证和提高产品质量或服务质量。进度控制上，要在项目管理过程中使用里程碑计划。里程碑计划的好处在于可以率先完成并展示客户期待的重要功能，可以按照阶段进行整合以降低项目末期联调的风险和压力，可以进行小范围的纠错和评估有利于系统的稳定，有清晰明确的里程碑报告便于控制项目进度资源和质量。

3、促进激励，完善考核奖惩制度。要根据项目经营承包合同书，做好项目年度和终结考核工作。对实现经营目标和超额盈利的，要严格兑现；对出现项目亏损、发生重大质量安全事故或经营越权行为等责任问题的，要给予相应的经济、行政或法律的处罚。真正形成企业与项目之间的经济责任监督与执行关系，以保证项目高质量、高效益地运行。

**企业调查报告篇三**

我于暑假期间在xx有限公司进行了为期一个月的实践活动，在活动期间我对这家公司的经营和管理进行了较深入的调查，了解了其日常的运作状况及近几年的发展情况。这次调查以问卷、访谈、查阅资料等方式进行。共下发了35份问卷，回收有效问卷35份;采访了包括销售部经理在内的管理人员共5人;查阅了该公司最近三年产品开发与销售、人力资源管理等方面的档案资料。

南京xx公司成立于20xx年，该公司系高科技民营企业专业从事制冷机电设备的研究与生产;各类冷库、暖通工程以及净化室的设计安装;中央空调及末端设备的维护保养。同时，可根据客户要求定制各种工作台、清洗箱、推车等不锈钢制品。

通过多年的经营，已建立了较为完善的供销体系，拥有了较为稳定的顾客群体，树立了良好的商业信誉。这些成功与其经营者的管理方式及理念是分不开的。根据该公司的管理情况，现将调查报告如下：

(一)产品开发情况

1、拥有自己的制冷产品。xx有限公司拥有自己独立的产品，品种有12大类，大小型号有25种。主要有医药冷库、恒温冷库、速冻冷库、冷藏冷库、冰冻冷库、低温冷库、等几大类。品种齐全，各种冷库设备体系完整。在开发和销售方面渠道流通大，消费者选择层面广，产品性能、价格合理。

2.开创、研发新产品。xx有限公司每三年更新研发新产品，在老产品的基础上开创、研发产品新的性能和使用价值。该公司在产品的开创和研发方面尤其重视，每年收益的40%会拿来研发新的制冷产品。这不仅提高了该公司产品的性能，更能跟进科技增长的步伐，增加公司产品销售的宽度，从而用研发的新产品赢得广大消费者的认可。

(二)产品销售情况

富思源;创造组织目标与人人目标双实现的企业文化”的企业宗旨。xx有限公司通过其专业人员队伍，根据不同的顾客需求，提供相应的商品，并给予详尽的使用方法的指导，在顾客中树立起了良好的企业形象，赢得了商家和厂家的好评。有的厂家直接要求xx有限公司作在南京的独家代理，全权负责其产品的销售及安装。而有长期业务关系的商家与xx有限公司签定了供销合同，由xx有限公司提供其所需的全部制冷商品。

2、供销一体化，由此减少了库存，较低了成本。xx有限公司在销售、安装、提供优质服务等方面也有显著的成功。该公司根据不同时期的销售情况及各商家的订单制定相应的采购计划，使库存量控制在一定的范围内。并将自己的采购区域缩小至省内，避免了远距离采购，减少了运输成本，即使临时有大量订单，也可以较快的完成顾客要求的安装。降低成本的同时，也使其商品价格具有更大的竞争力，使销售渠道拓宽，取得优秀的销售成果。

(三)人力资源管理情况

在xx有限公司人力资源情况，主要表现是人员结构方面合理。xx有限公司能根据企业自身的经营特点及业务需求，结合员工不同的素质和工作经验，合理的进行人员配置，使员工都能各司其职，在减少了劳动力成本的同时使该公司的人力资源发挥了最大的功效。负责销售安装方面的人员在接受业务后，会及时到指定的地点集合人员给顾客安装制冷设备。公司方面人员各司其职，负责各自负责的领域，互助互惠，使得公司运作正常，发展迅速。

(四)生产经营管理

1、产品的质量管理。xx有限公司在产品的质量管理方面做的也很完整。产品的质量决定了产品的生命力，一个公司的质量管理水平决定了公司在市场中的竞争力。为保证本公司质量管理工作的顺利开展，并能及时发现问题，迅速处理，以确保及提高产品质量，使之符合管理及市场的需要，所以，该公司在产品质量管理方面双面把关、面面俱到。公司还设立了一套齐全的质量管理程序，在产品的质量安全方面有充分保证。

2、 产品的经营管理。

则。现在大多企业，在初具规模时，想到的都是如何快速发展，如何快速壮大。企业实现国际化、企业实现现代化、企业实现信息化、企业实现多元化、企业上市等等陈词，已成为他们的发展目标或手段。企业发展有远大的理想与目标，固然可喜可贺，然，一着不慎，全盘皆输。企业在追求快速发展时，倒闭、破产、严重不景气的企业举不胜举。xx有限公司谨遵在经营企业时的种种上述心理，严格执行经营管理制度，在生产、销售、安装方面做到有有原则、有想法。

(一)、用人机制落后，用工形式任人唯亲

该公司三分之一以上的员工直接或间接的与业主存在着亲属关系。这种以血缘关系维系的劳动用工形式，使企业的核心职位都被业主自家的内部人员占据了，使外来人才感到难有用武之地，导致人才对企业缺乏认同感，企业内部关系紧张，外来人才易萌生去意，不利于企业的长期发展。

(二)、激励与约束机制不健全。

在对该公司的调查中发现，有些员工无法在工作上获得满足感或成就感，个别员工自身潜力有待发掘，有多大的本事用在多大的地方没有绝对体现，导致员工在完成工作的难易程度不具体。找不到在工作上的重心，以至于在工作上找不到满足感，久而久之造成了该公司人才的流失严重的现状。美国心理学家赫茨伯格通过对美国200多个工商机构的工作人员进行调查研究，发现影响人们工作情况和积极性的因素分为两类：保健因素和激励因素。保健因素是指与工作环境或工作条件有关的一些因素，它的缺乏可使职工产业较大的不满情绪甚至会引起怠工和辞职，激励因素是指与工作内容紧密联系的一些因素，如工作本身的挑战性，职业上的成长与发展，工作的责任与权限等，它可以使人对工作产生较大的满意感，并对人的积极性有很大的激励作用，使员工产生持久、充分的工作满意感，极大地调动员工的工作积极性。根据这些理论并结合该公司的现状表明了该公司在激励和约束机制上仍有待加强。

(三)、忽视劳动者的社会福利保障。

(四)、公司没有明确发展目标。

在xx有限公司实习过程中，发现其决策程序较粗糙，决策所需信息中，相当程度仍使用以供销人员为主体的偶遇式的市场信息收集方式，信息的收集处理利用并无规范的规则，决策信息、预测行情的准确度较差，且满足于现状，也使这家公司的发展目标不明确，导致自身发展受限。

(五)、产品样式过于单一、销售途径局限化。

该公司在生产产品方面只遵循以往的老式产品的样式，没有紧跟时代步伐开创新的、不同种类的样式的制冷产品。这样只会导致局限自己销售范围，达不到消费者的满意程度。在销售方面只局限于省内或在一个小范围内，达不到敢于走出去的思想，这种销售方式只会局限于公司发展的脚步，不利于公司大的、更好的发展。

(一)、建立健全规范的管理制度。

企业管理制度是企业员工在企业生产经营活动中 共同须遵守的规定和准则的总称。管理制度的规范性能更好地发挥企业管理职能;能提高企业的工作效率;能增强企业在市场的竞争力。因而，要建立健全企业的管理制度才能更好的发展公司。

(二)、建立公平的用人制度。

要打破旧的用人方式，实行竞争上岗，同时完善激励制度与约束机制，才能在员工中营造一种学先进、争先进、弘扬正气的氛围，真正调动起员工的工作热情和积极性。还要鼓励员工学习钻研业务，诚实敬业工作，争取为企业建功立业。在这基础上还必须注意社会保障体系的建立，为员工解除后顾之忧。

(三)、制定适当的经营战略。

机会时有所依据;弥补企业目标不足，为企业提供必要的决策规划。同时要树立风险意识，增强风险抵御能力，减少决策失误。

(四)、建立企业独特的企业文化。

企业文化是企业的灵魂，是推动企业发展的不竭动力。它包含了一个企业的4

经营哲学、价值观念、企业精神、企业道德、团体意识、企业形象和企业制度。企业文化可以使企业员工明确的价值取向和行动目标，同时可以增加团体的凝聚力，并为员工创造良好的环境。

(五)、改进产品单一化，增加产品销售渠道。

产品是一个公司的决胜关键，产品单一只会被社会淘汰，被消费者摈弃。因此改进产品使之多样化才会有利于公司的发展。而增加销售渠道，才真正给公司开了一扇大门。公司的发展离不开销售这一环节，销售渠道的局限只会使公司止步不前，因此增加产品销售渠道才会更好的发展公司。在激励与约束机制、劳动者的社会福利保障、发展目标明确、改进产品等方面确定良好的解决战略才能更好的发展公司，使公司在壮大自己方面更有把握和决胜因素。

**企业调查报告篇四**

随着国有资产管理体制改革的不断深化，建立和完善企业法律风险防范机制，加快提高运用法律手段防范和化解经营风险显得日趋重要。据了解，许多法律纠纷产生的主要原因是企业内部责任不清、制度不健全、监管失控、法律意识淡薄等造成的，这在一定程度上反映出企业在依法经营观念、风险防范意识和内部管理等方面存在着较大差距。因此，积极构建企业法律风险防范体系不仅是企业参与市场竞争和实现自身改革发展的客观需要，同时也是加强国资监管和实现国有资产保值增值的必然要求。

在我国，无论是在计划体制下设立的国有企业，还是在市场引导下催生的民营企业，法律风险管理往往处于次要地位，事前、事中、事后的系统防范机制多数没有形成，因而，应对复杂的国内外市场环境，在遭受法律风险时往往处于被动局面。市场经济就是法制经济，作为市场经济主体的企业必须依法经营管理、依法开展各种经济活动，这是对企业最基本的要求。企业的各种行为如改制、并购重组、对外投资、契约合同和产销行为等都存在不同程度的法律风险，因此任何企业都要重视风险、防范风险、化解风险。国有企业一定要树立强烈的法律风险意识，企业的管理人员一定要注重提高自身的法律素养和法制观念，依法制定重大经营决策，切实将企业改制改组、经营管理、兼并重组、纠纷处理等工作纳入规范的法制轨道。

增强企业的法律风险防范意识，要注重加强对全体人员的法律知识培训，尤其是企业高管人员的培训。通过培训使大家了解法律风险是什么，会对企业有什么样的影响。如果高层管理人员能理解到法律风险可能会产生的影响，他们肯定会有意识地去防范风险。目前已经有一些案例对企业做出了警示，企业高层对此也逐渐重视。例如这些年企业贷款担保纠纷比较多，有些企业缺乏对贷款人资产状况及偿债能力的详细了解和分析，只凭借业务关系或是私人关系就为人提供贷款担保；有些甚至是贷款人与银行双方串通，骗取保证人提供保证的，这些都为企业带来了承担连带清偿责任的法律风险。企业的管理层如果具有法律风险意识，就能够主动将与法律相关的业务交由法律部门进行审核，而不是走走过场，公司的重大决策也应该有法律事务人员直接参与。同样，也要注重培养企业员工，这也是法律风险管理成功与否的关键因素。在企业中深入开展全员法律宣传教育和培训学习，使全体员工尽快形成依法获取权利、行使权利和保护权利的思维方式，逐步养成按章操作的行为习惯，在工作中不断充实相关法律知识，时刻保持法律的警觉性，在每个风险控制点各司其职、充分发挥作用，最终构建稳固的法律风险防范根基。

率，法律审核把关不严，有的甚至根本就没有进行法律论证，缺乏必要的制度和机制保障。因此，构建企业法律风险防范体系，必须下大力气建立健全企业法律风险防范工作机制。

首先，要建立健全法律风险防范机构。自各地国有资产监督管理机构成立以来，国有企业请求国资委调处的重大法律纠纷案件越来越多，涉案标的也越来越大。据调查，涉案企业中2／3没有设立专门的法律事务机构。由于法律风险存在于企业日常经营的全过程，企业应当也必须成立相应机构，专门负责法律风险管理工作。企业应当根据工作需要为法律事务机构配备企业法律顾问。”法律事务机构对外可对监管部门的立法、执法行为和监管意见进行参与和应答，对内可负责制定和监督执行企业相应的规章制度并协调内部各成员之间的通力配合，这样从体制上把好了法律风险的第一关。

合同管理、商标专利管理、企业招投标管理、诉讼项目管理等企业法律规章制度，完善操作流程，确保各流程控制点的全面到位；要突出建立风险预警机制，规避事前法律风险。根据企业整体战略目标确定对风险的分类方法，对各类法律风险进行评分和排序，划分风险高中低等级，提出化解和规避法律风险管理的有效措施，实现法律风险的最小化。针对不同级别的法律风险，重点从风险预警和防范入手，逐步变事后法律补救为事前法律风险防范和事中法律控制。建立企业法律风险分析评估、控制管理制度，定期对可能出现的法律风险进行调查分析，注重信息化管理，积极运用法律风险控制系统，提高科学化管理水平；要突出重大投融资、知识产权等重点领域的法律风险防范，积极推进重人经营法律意见书制度。公司出台重大经营决策时，应当吸收法律专业人员参与，法律专业人员应当对企业重大经营管理活动的合法性、可行性进行法律论证，并且提供书面的法律意见，为企业科学决策提供法律保障。

第三，要配置一批高素质的法律事务人才。面对经济全球化的挑战，在各国企业的竞争较量中，为了及时了解规则、运用规则，企业越来越重视法律人才。一方面，要把好入口。坚持引进企业法律专业人才，切实拥有一支既熟悉法律，又熟悉企业的专门人才。另一方面，要建立企业法律人员激励机制。积极探索建立法律顾问岗位等级制度、奖惩制度以及定期进修培训制度。另外，要创新法律顾问制度，积极探索实施外部法律顾问制度。在当前企业法律人才待遇偏低、高水平人才缺乏的情况下，善于借助“外脑”，形成内外相协调的法律人才体系。

有调查显示，中国企业的法律风险意识还有所欠缺，公司治理成为中国企业最大的法律风险来源。因此，专家认为，中国公司防范法律风险的三大战略就是公司治理、合同管理和知识产权，而公司治理首当其冲。中航油新加坡事件使中国最终损失了5亿多美元，这一事件集中暴露了长期在低风险运营环境下的中国企业进入国际资本市场后对法律风险的不够重视，同时也暴露了中国企业特别是其海外子公司在公司治理方面可能存在的严重问题。许多国有企业出现的严重问题，本质原因既不在制度的缺失，也不在监管的失灵，而在于公司治理结构、内控制度和风险防范方面存在的问题。所以，要保障国有资产安全、实现国有资产保值增值，不仅需要一支高素质的经营者队伍，更需要科学的治理结构和严格的内控制度作保障。

在现代企业制度中，要通过建立健全法人治理结构，在股东会、董事会、监事会和经理层之间合理配置权限、公平分配利益，明确决策、执行和监督责任，在企业内部形成一种有效的激励、监督和制衡机制。这既是内部管理控制的重要内容，也是企业内部控制制度建立的基础和有效运行的前提。因此，我国企业尤其是国：有企业一定要按照新《公司法》的规定，落实现代企业制度，建立出资人、董事会、监事会、经理层各负其责、协调运转、有效制衡的现代企业治理结构，着力解决公司治理结构尚不十分健全，运行不规范、“空壳”董事会“内部人”控制、权力过分集中等重大问题。

**企业调查报告篇五**

笔者作为公司里面企业整体品牌形象定位、产品的市场包装策划以及市场研究的部门负责人，最近也是频频要接待这些大大小小特点各异的营销咨询培训企业的业务人员。其实笔者所在公司是很想找这么一家在医药招商领域有一定研究，可以为企业的发展提供一些智力上的支持的专业型的老师，来提升企业的整体素质，但是最后往往都不了了之了。

仔细的反思一下这样的情况，不难可以从中得到一些启发。其实对于企业培训而言，要重点把握的几个方面是必须要达到的：

需要说明的一点是：企业花出大把的真金白银请来培训老师，再用上一天或者两天不等的时间来集中培训，并不是为了赶时髦，而是要真真实实的起到企业既定的目的。

所以，首先企业在确定请来培训公司组织员工或者代理商培训之前，一定要设定好企业的目的是什么。而企业组织实施的培训，也要从两个方面的来表现。

1、企业内部培训的目的

企业内部培训，也就是针对企业员工开展的培训，无怪乎几个方面的目的：是为了提升员工的销售技巧？还是为了提升员工对市场的把握程度和敏锐度？还是为了及时掌握对新的行业动态下可能对企业的市场销售产生的相关影响，做好应对准备？又或者是为了增强企业员工的凝聚力和团队精神等等。

2、企业外部培训的目的

企业外部培训，主要是针对企业的经销商或者代理商来实施的培训活动。一般企业在实施这样的活动的时候都希望可以从企业自身的情况出发，强制性的灌输给这些代理商或者经销商一些企业产品、营销等相关东西，其实这样的效果是很不好的。我们完全可以换一种思维，从这些代理商感兴趣的话题或者急需要解决的问题入手，通过一些行之有效的讲解，对他们有所用。并在这样一个轻松的环境里，最终达到有效传播企业品牌、产品等相关方面的目的。当然，这需要建立在对代理商有一个详细客观的调研的基础上的。

企业培训的目的要明确，这种明确是建立在培训的主要对象的定位清楚的基础上的。企业可以通过有效实施培训行为，最终为企业的销售助力的两个主要对象就是企业内部的员工和企业的所有客户。

现实情况是，企业的实施这样一个培训的过程中，只是主动的夸大企业本身的能动性，希望通过对内部员工的引导，提升与员工队伍的市场战斗力，来促进经营业绩的提升。而往往很少有企业注重代理商的沟通为企业销售带来的更为积极有效的作用。

这里说的就是企业在经营思路定位的问题，是从自身出发来安排企业的经营行为？还是从外部出发，根据客户群体和目标消费体的实际需求情况来安排调整企业的营销方针。这里企业的自身员工的培训提升和对外部客户的培训沟通，就是这样一个关系。

当然，并不是说企业只是针对内部员工培训就起不到销售。只是希望可以通过两者的有机结合达到一个更好的效果。也就是要内外结合，全面兼顾。

达到效果最优培训的目标明确，培训的载体清楚，可以有效的实施两者的兼顾，最后还是要落实到培训方式的选择上。

1、外部咨询公司的老师培训

一般企业选择培训，都会选择有一定知名度和实力的培训公司来实施操作。这样做的一个好处就是可以将外部的一些好的经验和理念带到企业当中来，企业的员工或代理商也乐于接收这样的一种行为。只是，采取这种方法的费用会相对大一些。

2、企业内部自行组织的培训

企业内部组织的培训，只要是为员工提供一些行业、模式、技巧等方面的文字、光盘等资料，或者由企业副总或者人力资源部的相关人员实施。这样做的好处是费用相对低廉，对于相关员工或者客户的信息情况的掌握会更加周全。但是劣势可能就存在对与相场的调动，和配选效果上面会有很大的差距。

归根结底，无论采取那种方式，必须要把握的就是原则性问题，也就是对整个培训效果的预期以及对于培训相关环节的把握。要达到预期目的，就一定要严格按照设定的方向选择课题，并围绕相关内容准备那些真正对企业有用的东西，并深度挖掘。假如在培训结束之后，大家普遍反应就是耽误时间，没有什么收获，还不如不做，这是企业一定要极力规避的问题。

中小企业如何选择合适的培训形式？

中小企业在是否进行企业培训的这个问题上，几乎都存在着这样的认识误区：认为只有大企业才有能力做培训，中小企业在资金规模还没有成形的情况下，谈培训还言之尚早。员工的流动、培训的成效、预算的支配等都成为了中小企业开展培训考虑的因素，也是因为出于这种顾虑，企业对培训都显得 “提不起劲”。

然而，在信息资讯不断迭代的今天，培训对企业的重要性，相信几乎没有企业会对它产生质疑。企业要想在未来的市场竞争中立稳脚跟，加强企业的核心竞争力就成了关键所在，而提高核心竞争力的方法，可以通过培训来强化人才队伍建设，提升员工职业素质，夯实企业的实力。此外，建立持续稳定的培训制度，能够加深员工对企业的认同感与归属感，有效降低人才流失率，企业应该转换传统的培训观念，认识到培训是帮助企业“养人才”，而非替对手“作嫁衣”，因为员工通常不是因为掌握了足够的技能而离职，而是企业无法对个人提供长远的培养与职业发展空间而离职。

就目前来看，中小企业在培训这一方面所处的现状，主要有下列特点：

1、重视培训程度不足。企业对培训重视程度的不足，会使企业人员的岗位职能、资讯接受逐渐与社会发展脱节，业务能力始终保持在一个水平，绩效难以提升，最终导致企业效益的降低。

2、参加培训人员有限。由于培训成本预算不足，参加培训人数有限，无法惠及全体员工，导致培训只集中在部分管理层。每次组织培训，时间、交通成本的消耗，也是企业考虑是否集体参训的重要因素。加之培训费用有限，邀请讲师进行企业内部培训费用高，导致了公司员工水平参差不齐，员工无法集体受益企业培训的机会。

3、培训效果无法落地。中小企业在培训中容易忽视自己公司的经营状况，无法根据企业的员工特点、岗位需求设定符合其发展的培训课程。“集体上大课”这种看似人人都有做培训的形式，却不是人人都适合。培训内容沦为形式，工作业绩无法挂钩。

那么中小企业应该选择什么样的培训才有效果?

在互联网+的浪潮下，在线学习逐渐显现出它的便利性、主动性与多元化优势。拥有一个属于自己企业的商学院，实战的师资队伍，系统的培训规划，适中的培训费用，才能最有效解决中小企业在培训上的难题。

客户服务礼仪培训：客服礼仪规范攻略

在对客服人员的暗访中常常暴露出这些共性问题：不注重细节;服务意识不足，不能重视客户感受，不清楚什么因素影响客户感受;没有意识到好的职业状态的重要性，不清楚职业仪容仪表、职业姿态、职业表情、职业语言该如何做，怎样把最好的服务礼仪带给客户。

针对这些问题，姜华老师在掌握客户服务礼仪，提升职场气质的视频课程中，作了深度的剖析。理论讲解与实战案例相结合，课堂上引导学员根据实际工作特点设计场景，注重课程内容的企业可操作性和个人可应用性，塑造客户服务人员专业的职业形象。

通过学习本课程让学员掌握客户服务中与客户交往的礼仪规范及客户服务礼仪标准;全面的学习客户服务的系统知识;迅速提高客服人员的服务意识和礼仪水平。通过提升客户满意度，进而提升企业形象和竞争力。

服务管理培训:学服务蓝图设计让客户服务可视化

1我们为顾客做了很多工作，可好像顾客就是看不见，并不领情；

2顾客的需求真是着摸不透，我们怎样做都好像不能满足他们.；

3我们的基层服务人员总不能全身心地投入到为顾客服务之中；

4同时顾客在接受服务过程中很容易“迷失”，感到没有人知道他们真正需要的是什么。为了使服务企业了解服务过程的性质，有必要把这个过程的每个部分按步骤地画出流程图来，这就是服务蓝图。

《让客户服务可视化》的在线视频课程中，王新彰老师将提供满意的答案。指出了服务营运的特征与当今服务管理的问题，给出服务蓝图中各个区域的接触面管理的内容及解决方案，让学员掌握服务蓝图的绘制步骤与方法。

通过服务蓝图，服务机构的服务人员、管理人员和顾客可以看到服务机构提供的服务是什么、自己在服务中的地位和作用、服务过程中所有的程序和流程。

哪些组织需要服务蓝图? 凡是有顾客参与服务活动过程的组织都需要服务蓝图。政府服务、金融、保险、电信服务、行政服务、医院、房地产、物业服务、教育培训、交通运输、邮电、批发零售、商品贸易、餐饮等企事业单位。

让企业物流管理为企业发展创造价值

众多行业创造物流价值的成本居高不下。合格合理的物流体系，并不仅能为企业降低成本，更能提高对用户的服务水平，进而提高了企业的竞争能力。

在《现代物流对企业发展所产生的价值(2集)》的在线视频课程中，刘武老师结合宝供集团实例，教您如何让物流成为企业的商战利器!

刘武老师认为，物流业是一个国家经济运行的血脉，是未来国家转型升级最重要的产业，无论国家怎么转型怎样升级，物流都是基础，因此，作为一名物流从业者，不应只看到个人的利益，企业的业绩，更应时刻关注整个行业的发展。

经济高速发展，但是物流业的发展和进步却是不成体系的，也不是主动的，而是处在被很多东西推着往前走的状态，无论是在物流效果还是效益方面都很低下，与发达国家无论是在技术还是模式方面差距都很大，只要用心去做，每个人都以推动行业的发展为己任，总有一天，中国的物流能够真正站在世界之林的最前列，总有一天，在全世界的大街小巷都能买到中国的农产品。

一直以来宝供都是以规范化、标准化来运行的，但随着近几年以客户为导向理念的实现，要让规范化标准化与客户为导向的理念相融合，作为第三方物流服务企业就要时时刻刻站在客户的角度去思考问题，如何让客户感觉到更方便、更快捷、更舒服、想在前、做在前，进一步优化流程，让供应链更短，反应更迅速。

如何提升服务品质？企业服务文化建设攻略帮助打造职业化团队

我们已走进“人人都是服务员、行行都是服务业、环环都是服务链、个个都是文化者、处处均显文化味”的服务经济时代!作为企业的负责人，作为客服管理层，作为致力于提升经营管理效益的中高层：是否一直在探索这些瓶颈难点热点：

为什么许多企业难以做强做长做舒畅?

为什么经济贡献度很高内外关系却不尽和谐?

为什么领导强调忠诚敬业，员工仍然貌合神离?

如何激发服务的动力活力，使员工用心用情快乐智能品牌服务?

如何使员工由“职业杀手”修炼为客户青睐的服务明星?

如何提升内部服务品质，提高服务的整体效益?

解决这些问题的金钥匙在于强化文化自觉，建设和谐共赢的企业文化!打造一支高度职业化的服务团队，着力提升服务品质效益，提高品牌的亲和力感召力和文化服务贡献度《建设服务文化，提升服务品质》的在线视频课程中， 陈步峰老师从文化思考、文化自觉、服务文化、服务意识、服务基因、服务能力、服务科学、服务模式、服务机制、服务品牌呈现整套服务体系的打造。帮助企业解决文化缺失症、麻木症,建设文化型、服务型、智慧型、健康型、幸福尊严企业。

**企业调查报告篇六**

近年来，国内的创业热情空前迸发。20xx年，我国全年新登记企业增长24.5%，平均每天新增1.5万家。20xx年上半年，这一数字更达到了1.6万家。这些企业为市场注入了新的活力，也是中国经济整体转型升级的重要力量。

但是，由于法律服务的高门槛和高成本，早期企业往往难以获得合规方面的全面建议，潜在的劳动用工风险成为了早期企业发展中最普遍的问题。为了帮助早期企业完善用工制度、防控用工风险，无讼联合华创资本，首次发起了面向早期企业的劳动用工风险调研。

调研工作自20xx年4月启动以来，历时4个多月，数百家早期企业积极参与，经出品方严格核查，最终确定了符合此次调研数据质量标准的99家企业。这99家企业涉及电子商务、企业服务、金融科技、人工智能/大数据等多个领域，覆盖天使轮、a轮、b轮等多个融资阶段。

一直以来，法律风险的系统性评估都是企业经营管理过程中的难题。企业往往只有被动地应对纠纷和诉讼，却很难事先自查法律风险所在。尤其对于早期企业而言，由于缺乏专业法务人员的支持，企业更难对法律风险有清晰认知。而此次发布的“劳动用工无讼指数”是一套成熟严谨的企业法律风险评价指标，填补了劳动用工领域的这项空白。

作为面向企业的互联网法律服务机构，无讼一直致力于帮助企业认知及解决潜在法律风险点。在劳动用工方面，无讼通过大数据能力梳理了近三年来全国法院公开的所有劳动争议裁判文书，从近60万篇裁判文书中分析企业的涉诉缘由，据此总结出涵盖9大劳动用工管理模块的59个风险点，为其标定不同的风险权重，设计了劳动用工风险体检问卷。企业通过填写此份问卷自查劳动用工风险，所得分数即为企业的“劳动用工无讼指数”。

根据“劳动用工无讼指数”的评判标准，如果一家企业的“劳动用工无讼指数”整体得分在80分以上，说明企业的劳动用工表现较为优秀，风险相对可控，但如果低于这个分数，则意味着企业面临着不同程度的劳动用工风险，发生纠纷和在纠纷中处于不利地位的可能性较高。

报告数据显示，早期企业的“劳动用工无讼指数”整体偏低，平均分仅为67.1。不过，随着企业逐渐规模化和组织结构的完善，“劳动用工无讼指数”也呈现出了逐渐递增的趋势，企业的劳动用工制度也愈渐完善。

无讼创始人蒋勇表示：“作为‘法人’，企业运转的方方面面都和法律息息相关。但由于法律服务的高门槛和高成本，大多数初创企业难以配备专职法务人员，也难以便捷高效地获得专业法律人士的建议，在法律风险上处于‘裸奔’状态。作为面向企业的互联网法律服务机构，无讼希望通过法律大数据能力、成熟企业法务管理经验的积累和海量专家律师的支持，帮助企业实现健康合规运转。发布此份报告，也是希望从劳动用工领域切入，给创始人及人力资源管理团队提供一些参考。”

华创资本管理合伙人陈锐表示：“无讼作为中国互联网法律服务行业的领军企业，在法律领域和互联网技术领域均具有丰富的行业经验和深厚的影响力。此次推出早期企业劳动用工风险调研报告，以及帮助企业预警法律风险的‘劳动用工无讼指数’，正是无讼依托这种经验和影响力，为中国早期企业的发展和规范做出的突出贡献。”

发现一：在导致劳动争议的众多原因中，劳动关系解除和薪酬福利占比过半

早期企业最容易因为什么事情发生劳动纠纷？答案是劳动关系解除和薪酬福利。数据显示，35%的早期企业的劳动纠纷都是由劳动关系解除所导致，由薪酬福利问题带来的争议则占16%。由此可见，一半以上的劳动争议都是由解聘员工和工资待遇上的问题引起的。前者往往是企业未与员工达成一致就单方面解除劳动关系；后者则多为企业未能及时或足额给予员工工资补偿和加班费，因此引发纠纷。

发现二：每五次劳动纠纷就有一次走向仲裁或诉讼

大部分企业与员工之间的争议都是通过内部协商解决的。从报告来看，这类争议解决方式的占比高达69%。但值得注意的是，通过劳动仲裁和诉讼解决劳动争议的比例超过了20%。这意味着，每五次劳动争议中，就会有一次走向仲裁或诉讼阶段，这对企业来说无疑意味着更高的解决争议的时间和经济成本。

发现三：工时制度和休息休假管理成为企业劳动用工管理中最薄弱一环

一般而言，企业的劳动用工管理可以被分为招聘与录用管理、劳动合同管理、工资福利管理、工时制度与休息休假管理等九大模块。报告数据显示，早期企业在工时制度与休息休假管理这一模块的表现最为薄弱。早期企业普遍使用不定时工时制、加班制，同时缺少管理经验和劳动风险防范意识，未能对相关制度进行规范并且及时取得监管部门的审批，因此管理制度的进一步完善成为当务之急。

发现四：四成企业对于如何足额补贴加班工资或给予调休没有明确的规定

去年9月，某知名互联网公司被爆出实行全员“996”，遭到员工一片声讨。此次调研中也反映出早期企业员工加班普遍比较频繁，同时，40%的企业未对员工的加班及时足额支付加班工资或者安排调休，这可能会导致员工情绪的变化和潜在的用工风险。

发现五：近半数企业竞业限制协议内容不完善，执行中也缺乏约束力

早期企业，尤其是互联网领域的早期企业，常常通过竞业限制协议，禁止本单位员工在离职后，去往与本单位有竞争关系的其他用人单位工作或自己从事同类业务。一旦员工违反此类协议，企业就可向其提起索赔，保护自身利益。此类诉讼纠纷屡见报端：两年前，某知名互联网公司就曾因员工违反竞业限制协议而将15名前员工告上法庭，今年4月，某视频网站又因前高管跳槽同业而向其提出近五千万元的索赔金额。

从企业端看，完善的竞业限制协议，是有效的竞争保护手段。但报告显示，46%的企业并未为竞业限制合理约定违约金条款，这意味着，一旦员工违反竞业限制约定，企业将无法获得任何补偿。除此之外，企业在约定竞业限制期限、竞业限制补偿的支付上也多有不完善之处。这些不完善使得企业的竞业限制条款难以实质发挥应有的约束作用，从而无法对企业形成有效的保护。

发现六：金融科技行业劳动争议赔偿额最高，人工智能行业竞业纠纷发生比例最高

不同的早期企业也在劳动用工纠纷上体现出了明显的行业特征。就企业在过去一年中因为劳动争议支付的赔偿金而言，金融科技行业位居榜首，10万元以上高额赔偿的比例高达14.2%，远远高于其他行业。这一行业整体薪资水平较高，产生的劳动争议也多集中在竞业禁止、股票期权、高额培训费用等领域，因此纠纷金额也就往往较高。

而在引发纠纷的原因方面，人工智能/大数据、企业服务、智能硬件行业由竞业限制引发纠纷的比例位列前三。近年来人工智能行业的火爆不用多说，由此带来的是专业人才供求的严重失衡，激烈的人才争夺战在所难免。虽然大多数企业会通过签订竞业限制协议的方式保护自身商业秘密，但在激烈的人才争夺中，竞业限制纠纷还是会频繁爆发。除此之外，企业服务和智能硬件也是近期十分热门、并且注重技术能力的行业，对技术人员的争夺同样严重，由此导致的竞业限制纠纷也就同样多发。

在此次调研结束后，无讼为每一家参与调研的企业提供了详实的风险评估报告及解决方案建议，引发企业广泛关注。多家参与调研的企业均表示，风险评估让自己清晰地看到了企业管理中的不完善之处，知晓了可能存在重大劳动用工风险的领域，并在无讼法务的支持下采取了有效的合规措施。

**企业调查报告篇七**

按调研工作要求开发区应急局专程到广宇木业、欣成木业等企业征求有关企业生产用蒸汽需求量的问题，有关企业负责人建议由开发区管委会广泛向各企业征求意见，筹集建设资金，由海浪或广龙供热向各企业专线供应生产用蒸汽，以此做为招商引资的一个基础建设亮点。随后应急局又分别向北味等多家企业负责人和管理人员征求了意见。结合以上燃煤设施改造情况看，仅以目前开发区企业数量、生产布局和需求量来讲不具备支撑海浪和广龙专线供应生产蒸汽的条件。

1、木业企业。开发区现有欣成等木业11家，其中需要生产用汽企业10家。主要分布在东升路以西，兴海路以东，北环街沿线和人民大街以北区域，布局比较分散，离海浪供和广龙供热站来讲管线位置最远是金秋木业大约3004米，预计工程费用312万元；东信木业最近点504米，工程费用预计43万元；管线铺设生产成本较高。且目前企业自用锅炉燃烧加工剩余物和粉尘即可满足全年生产烘干需求。同时，海浪供热和广龙供热现有生产能力，也达不到全年供热（蒸汽）。

2、制药企业。开发区现有惠美佳、康宝制药、基纳端克期制药3个制药企业，蒸汽主要用于中医原料提取、灭菌、配制、加温、蒸煮等环节。根据燃煤设施淘汰政策，以上企业全部更换了燃汽锅炉，完全可以满足生产自用，不需要外部供应。

3、食品企业。开发区现有森宝源、营宝、森然、森展、北珍、北味、鑫禾园、天龙、益优康、禾丰、永联盛、红松果等正常生产企业12家，其中红松果、鑫禾园、森展、营宝等企业处于半年停产状态，以上企业主要是对冬季供热需求量很大，生产过程很少用到蒸汽烘干。一般都是在9月份开始利用松仁壳等加工剩余物对豆角、玉米、五味子、松子或食用菌等食品进行蒸煮或烘干，对专线供应蒸汽需求量不是很大。另外，在加工时间上与冬季供热时间相差大约45天左右。

开发区现有15家企业有意向并入供热大网，经xx和xx供热公司测算并报市住建局备案，管网建设长度约为2万延长米，外部供热管网工程费用约为20xx万元。市燃煤设施淘汰领导小组（生态环境局）以将有关预算情况上报xxx副市长，目前等待市政府研究批复中。

应急局建议在开发区大量进驻制药或食品加工型企业，且布局合理的前提下考虑实施生产蒸汽专线供应。由开发区经合局或发改等部门策划包装有关基础设施建设项目，向上争取扶持资金。

开发区应急局

20xx年10月10日

**企业调查报告篇八**

现代社会的信息化、网络化和现代通信、计算机互联网技术的发展，对公安机关提出了越来越高的要求。为适应社会形势发展的需要，公安部近年来连续部署了“工程”建设，标志着警务工作信息化工程全面启动。要适应社会发展和科技进步的需要，公安机关必须把科技强警工作和公安信息化建设摆在重要的位置。公安办公室作为“司令部”、“参谋部”，要及时、准确掌握各类情况，为领导决策提供科学依据，必须加强信息化建设。

(一)认识上的偏差

部分领导和民警在思想观念上存在着只须懂法就足以胜任当前公安工作的偏见，对信息化的了解也仅限于信息化就是用微机打字、信息化就是上因特网，对信息化范围、信息化开展的意义认识不足，没有真正意识到信息化建设对公安工作有着巨大推动作用。因此，公安机关出现了阻碍科学技术与办案结合的不利因素，缺乏依靠科技进步的内在动力;对于如何把信息技术运用到公安工作中来、如何用信息化促进公安工作的跨越式发展，研究较少，重视不够。这种状况已成为公安机关加快信息化进程，推动办公、办案现代化发展的瓶颈，与当前形势发展和公安工作的任务需求极不相应，也制约了公安工作的发展。

(二)办公室基础设施简陋导致工作效率的低下

科技强警的鼓敲了几年，但基层公安局办公室仍然普遍存在基础设施简陋、办公条件差等现象，办公室作为综合部门，工作是多而杂，且有的工作手续多、所经部门广，仅仅依靠几个民警的手工操作或单机办公，往往使办公室民警大有力不从心之感，工作效率低下那也是情理之中。因此，针对办公室的职能作用，建立省人省力的信息化系统，将办公室人员从材料难写的困惑中解脱出来，提高工作效率势在必行。

(三)缺乏人才，使信息化建设力不从心

公安机关信息化建设工作存在最突出的问题，就是严重缺乏信息技术人才。从目前来看，公安机关的工作人员在过去所接受的教育中很少涉及信息技术知识，而专门的技术人员又大多为法医、会计、痕检、摄像等传统技术型工作人员，因此对于信息技术这门科技含量很高的结合技术，显得束手无策，很难提出一个长远的发展规划、很难得心应手地组织开展信息化建设。对于有一些信息化建设的单位，又由于人才缺乏，先进的信息化设备不能使用或不能充分发挥作用，使信息化建设的成果成为摆设。因此在没有一支高水平的信息化技术人才队伍的前提下，公安信息化建设对某些单位而言简直是一种神话或资金上的严重浪费。

(四)缺乏资金，信息化建设难以保障

信息化建设是一项高技术、高投入、高效能的现代化基础建设，必须要有足

够的建设经费作保证。它所涉及的硬件设备、软件系统都需要大量的资金来购置。以一个县公安局办公室为例，信息化系统需要一个由一台服务器，10台终端微机组成的小型局型网，购置网络办公系统、数据统计系统，仅此几项建设资金投入就达几十万元。财政却往往因为各种原因，不能保障和支持公安机关的信息化建设。因此公安机关在信息化建设上只能是等米下锅，信息化建设得不到有效保障。

(一)信息化系统的构成

公安办公室信息化系统就是根据信息论、系统论、控制论、现代管理科学理论、现代信息技术，结合办公室的职能作用和业务工作特点而建立的信息体系。公安办公室信息化系统是公安信息系统的子系统，以技术为辅助手段，使公安办公室获得快速、灵敏、准确、全面和安全有效的综合信息支持，实现办公自动化、科学化、网络化，以充分发挥公安办公室的综合分析、“参谋”作用。一般来说，根据办公室的职能作用，基层公安局办公室信息化系统主要包括以下几个系统：

1、指挥中心信息处理系统

该系统主要承担快速、准确、全面获得的动态信息，为领导正确决策提供第一手资料，是科学决策、快速指挥调度的重要依据和信息主渠道。指挥中心信息处理系统纵向与上下级公安指挥中心信息网络连接，横向以公安信息管理中心为枢纽，整合同级公安犯罪信息中心、交通、户政、刑侦、出入境、治安等信息系统，运用计算机网络技术控制手段，将分散的信息统一起来，实现信息资源共享和系统开放，成为覆盖全局、四通八达的能为各警种、各基层战斗单位和一线民警提供大量信息的高速通信网，从而克服时空限制支持各警种协同作战。

2、公安统计系统

该系统主要依靠统计软件，进行数据的收集、分类、汇总，有效地进行数据统计和解决统计不实问题，并对下级公安机关进行有力的综合指导。公安统计系统可通过数据统计，进一步进行社会治安情况分析，为各级部门提供服务。

3、综合调研系统

该系统主要以科学管理的手段快速、及时、准确地收集各业务单位、基层机关所得到的成绩和经验，进行系统分析，反映整个公安工作的经验、成就和业绩。

4、档案管理系统

该系统主要是通过科学技术手段解决过去查找材料、文件困难，材料保存时间不能过长等问题。档案管理系统建立后，将文件、材料的文号、文名、存放文柜进行编号，录入计算机，以便于检索，并将文件、材料进行扫描存入微机，需要查阅，只需在计算机中进行检索便可直接查看，同时还可通过局域网，突破时空限制。

5、刑侦、治安、户政等业务部门系统

公安办公室的职能作用决定了其工作具有综合性的特点，办公室与刑侦、治安、户政等业务部门是相互服务的。因此，办公室信息系统与刑侦、治安、户政等业务部门的网络连接是必不可少的。刑侦、治安、户政等业务部门子系统主要是结合网络技术手段，进行网上追逃、户口上网管理，以便进行信息快速流通。如指挥中心信息处理子系统通过业务部门收集各类业务数据、不安定情况等;办公室综合调研系统通过刑侦部门收集打击犯罪的情况等;公安统计子系统从户政收集人口数据等等，都可从各业务部门子系统网络上获得。

(二)办公室信息化系统的建设

1、组建经济实用的小型局域网，搭建网络化办公平台，实现信息化系统的职能作用。

2、购置实用的业务办公系统软件，实现办公自动化。

基层公安办公室根据实际情况可以自行购买相应的业务及办公系统软件。各基层公安局办公室要积极争取政策，引进人才，把技术精、有责任心和热爱公安事业的信息技术人才充实到公安机关中来，并努力营造一个适合技术人员发展的空间，保证信息技术人才进得来、留得住、用得好、有发展。其次立足本室，在没有专门人才的情况下，加大全员培训力度，从实际工作出发，从实际应用出发，努力提高全体民警的信息化素质，提高计算机使用水平。

3、建立制度，确保信息化建设发挥作用。

信息化建设的项目建成以后，不能放着、摆着不用，而要充分地、强制性地利用起来。不能因为民警囿于传统工作方法，学习掌握上存在惰性，学习掌握需要一段时间，而不做制度上的要求。应从整体发展的角度、公安事业发展的高度，制定规章制度，要求各类案件信息必须输入微机、各类公文必须在微机上书写、流转，从而使民警从传统的办公状态进入到网络化办公、信息化办公的角色中，只有这样才能把信息化建设的成果应用到公安工作中，推动公安工作向前发展，才真正地将信息化建设落到实处。

**企业调查报告篇九**

民族文化是衡量一个民族是否有发展潜力的标准，企业文化是衡量一个企业是否有竞争力的标尺。中国加入世贸组织以来，各领域竞争开始，中国金融业逐步对外开放。作为在激烈竞争环境下谋求发展的农村信用社，在竞争中求发展，在发展中塑造形象，在形象中把握内部控制，在内部控制下构建和谐是当前的发展方向。然而，如何创建一个和谐发展的信用合作社，企业文化的改善已被提上日程。

农村信用社的企业文化是在农村信用社发展过程中形成的，根植于相对稳定的价值观、理念、宗旨、规范等。它决定了农村信用社的思维方式、价值取向、行为特征和企业特征。对于农村信用社的发展来说，企业文化可能不是最直接的因素，但却是信用社可持续发展的决定性因素。农村信用社作为金融企业，要抓住知识经济时代的发展机遇，做大做强，在日益激烈的金融竞争环境中立于不败之地，就必须重视企业文化建设，建立自己相应的企业文化体系。

农村信用社的企业文化包括以下几个方面:第一，企业信誉。作为一个经营货币的特殊企业，其信用和声誉极其重要。第二，服务质量。农村信用社的出发点是为农业、农村和农民服务，支持当地经济发展。因此，我们必须树立“服务第一”的理念，努力做好“质量文明服务建设”。第三，企业伦理。农村信用社的企业伦理必须有广泛的群众基础。只有在员工意识不断提高的基础上，才能形成人人都能遵守的行为准则，保证企业的正确行为。第四，企业精神。农村信用社企业文化的核心内容是企业精神，企业精神作为一种精神而存在。虽然它是无形的，但它具体而有形地体现在农村信用社的管理和员工意识上。第五，企业目标。农村信用社的目标是农村信用社企业文化追求的动力源泉。第六，企业规范。如果说前五项是农村信用社企业文化中的“软件”，那么企业规范就是农村信用社企业文化的“硬件”部分。农村信用社规范主要是指农村信用社的规章制度、组织结构、工作内容、管理程序和标准等。，是农村信用社在一定时期内的“固定框架”，为维护相应的企业文化软件服务。第七，企业环境。在深化农村信用社改革的过程中，对外为农村信用社营造宽松的经营环境，对内为从业人员营造良好的心理环境、工作环境和人际关系，是一项极其重要的任务。这种企业环境的营造也体现了农村信用社整个企业文化建设的水平和成效。

(一)文化观念不够清晰。文化理念是员工应该遵循的价值观念和行动规范，一般包括诚信精神、形象口号、座右铭、员工手册、社会歌曲、宣传册等。，可以用凝练的语言和生动的形象准确地表达出来。由于体制不清、产权不清、行政区划不清、缺乏统一规划，农村信用社在表达文化理念上模糊不清，无法给客户留下深刻印象。当被问及文化观念时，新河员工也很难回答。

(二)现代经营理念的缺失。企业文化源于企业的各种经营活动，同时促进企业的发展。然而，大多数农村信用社的领导和员工对这种辩证关系没有深刻的认识，导致只重视信用社的业务运作，而忽视了企业文化的建设。目前，部分农村信用社干部缺乏现代财务管理知识、现代企业管理理念、求稳定、迎现状，缺乏把农村信用社做大、做强、做优的意识。

(三)缺乏共同参与意识。企业文化是所有员工在实践中创造的。因此，农村信用社企业文化建设的主体是农村信用社的每一位员工。员工是企业发展的源泉，是农村信用社最大的内部资源。但由于长期受事业单位管理体制的影响，员工队伍管理松散，工作主动性不强，集体意识弱化，参与活动积极性不高，企业文化意识不足，缺乏主动参与意识。

当前，农村信用社必须加强企业文化建设，从各方面进行认真的统一和规划，使农村信用社企业文化建设取得新的突破和提高。

(一)加强对农村信用社企业文化建设的思想认识和理解。在市场经济条件下，农村信用社作为农村经济发展的主体，必须重视自身的企业文化建设，重视战略眼光和时代意识。首先，企业精神建设要纳入农村信用社发展规划目标，列为企业管理的重要事件。同时，要通过各种宣传媒体加强农村信用社企业文化的宣传，让管理者和员工了解什么是企业文化，明确企业文化的作用，努力培养和增强自身的企业精神。其次，制定企业文化建设规划，引起员工对本单位企业文化建设的重视。

(二)各级农村信用社领导必须成为推进企业文化建设的骨干力量。农村信用社的企业文化在很大程度上取决于领导的决心和行动。领导要率先学习企业文化知识，深刻理解企业文化内涵，对自身企业文化建设有独到见解，对农村信用社发展有长远的战略思考。要亲自参与文化理念的总结和提炼，指导各种制度的设计，提出个性化的观点，突出独特的、前瞻性的管理意识，通过长远的眼光、人格魅力和管理艺术，感染和影响员工发挥最大的潜能，促进企业的科学可持续发展。

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