# 最新企业调查报告及 企业调查报告(通用8篇)

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2024-08-17

*报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，...*

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。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。

**企业调查报告及篇一**

今年暑期，在团省委和院党政领导的高度重视关心下，我院根据上级的指示精神，本着“受教育、长才干、作贡献”的指导思想，以“落实科学发展观，创建和谐社会”为活动主题，以“走进企业、走进行业、走进职业”调研活动为内容，来深入了解企业对高校毕业生的需求标准以及企业家的人才观，对高校人才培养机制进行研究与分析，促成高校培养的人才与社会接轨，更好地整合学校教学资源，促进学校提高自身服务质量，此我们开展了关于企业人才需求的调查。

从7月6号正式去往温州到7月10号，我们用了一个星期不到的时间走访了温州三十家服装企业，这些企业大都属于市级企业，以有限责任制的形式存在的，以私营企业居多，我们采访的这些企业大多是中型的，大型的我们只采访到一家，有xx多名员工的庄吉集团。

这次我们调查的主要有四个方面，一是企业的基本情况，二是企业对所聘人才的要求，三是关于企业的招聘情况，四是关于企业已聘毕业生的情况。所有问题的回答都是由企业的部门主管所回答，其准确性是值得信赖的。以下，我从四个方面来分析我们这次的调查结果。

这个我在以上就有提到，如企业属于哪种性质，哪种行业，在温州服装企业大都是私营的，这跟当地的政策带有一定的关系。温州是中国经济较繁华的城市，温州是大都以私营性质而致富的，所以这边的企业大都是私营企业。

一般来说企业需要的大多是综合素质高的人才，在调查中，结果显示，不管哪个公司对于人才要求主要还是会看是哪个缺哪种岗位，再筛选人才，也就是不同岗位有不同的需求，现在这些企业最需要的主要是高级管理人才和专业技术人才。在学历上，虽然都说看不同的岗位再决定需哪种学历的人才，但是大多数的企业还是比较偏重于大中专学历的人才，原因虽词不同，但大意大同小异，认为本科学历的学生眼高，容易跳槽，且大多数在技术上也并不是很优异，在薪资与学历上，挂钩并不是很大，若是刚入某企业，大多数企业并不会根据学历的高低来平定薪资的多少。

企业在录用应届毕业生时对于其毕业院校声誉、成绩优秀、学历的高低、或党员的身份及或是学生干部并不是很看重，只是做一个参考，并不是一个决定因素，而在社会实践、专业学习及实践工作经验上大多数企业是非常看重的，除专业能力。

在思想素质能力上也非常的重视，在调查的这些企业上，大多数企业认为员工的思想素质能力和专业技术能力与企业的经济效益是息息相关的，且相关程度达80%以上，思想素质能力与专业能力对于企业的经济效益，大多数服装企业认为是同样的重要，在企业招聘时，他们是认为能力比专业更重要，会优先考虑能力，这也应证了许多毕业生在毕业后走了以自己专业相关不是太大的路。

还有，现在有很多的大学生在考各种的证书，根据我们这次的调查，对毕业生所持的各种证书及证明，企业单位有以下看法：学历证书上，企业认为学位证与毕业证稍微重要点，其他的如辅修证，双学位证只是起一个参考的作用;在国家等级考试证书上，企业单位较重视英语四级或六级的证书或分数及计算机二级证书，对于计算机三级要求不高，只是起参考。

在荣誉证书上，如三好学生、优秀干部、奖学金等，只是参考;在竞赛获奖证书上，如全国比赛、省市比赛，校级比赛在应聘时大多数企业也只是把它们当做个参考物;在职业证书上，企业就较重视，如管理认证，技术认证，这些就很重视，而对于英语重视不是很高，只做个参考;在他人评价证明上，如实践单位、老师同学等，他们的评价中是做个参考，不起决定作用;以上这几条关于证书证明的，在这只是大多数服装企业对于服装专业证书的看法。

总的来说，企业看中的是综合能力，专业能力，思想素质能力，实践能力，实践经验，而对于学历的或是一些现在大学生特别看重的那些证书的，企业单位并没将其做为决定因素，只是做为一个证明，一个参考物。所以在校大学生别只以为拿个学历证书就可以，重要的还是要培养自己的专业技术能力，实践能力，思想素质能力，交际能力等综合能力。

服装企业的服装专业毕业生主要是来自综合类性质的学校，服装专业毕业生所从事的工作主要是专业工作，与其所学专业一点都没有关系的非专业工作很少。现在，大多数服装企业很难完成招聘服装专业毕业生的计划，而影响其的主要是单位的发展需要。一些大学生毕业后心态未调好，眼界过高，不符合企业的发展需要，这也是导致企业难以完成服装专业毕业生招收的计划的原因之一，再者，有很多企业，其发展需要与一些大学生的需求存在着异处，这也是一些大学生跳槽的一因素。

总的来说，在今后的三年里，对于服装专业本科毕业生的总体需求将呈上长升趋势。现在的服装企业一般是通过该校校友在单位的工作表现，或其他用人单位的反馈或其他途径来了解毕业生所毕业院校的人才培养情况，接下来，我来讲讲企业在各种招聘渠道的使用频率及招聘后人才的使用效果及选拔方式的使用频率与其效果：

2)关于选拔方法的使用频率及其效果：现在企业经常用的有求职简历、面试、专业知识或技能考试、工作取样(实际操作)，这些常用的方法除了简历形式的效果只是一般外，其它几样效果都不错，简历只是一个参考，其实也相当一个毕业生的名片一样，而那些通过评价中心或是推荐资料的方法，只是偶尔用下，而且效果也不是很好，另外如心理测验的或体检的方式的很少使用，就算用了效果也只是一般般。在这个方面里，主要是希望学生懂得调整心态，知道选择或是了解何种应聘方式。

调查的三十家中，对已在该单位工作的各类高校服装专业的毕业生的整体评价还是不错，满高的。敝开来讲，在思想道德素质上，如关心集体，遵守纪律，服从岗位分配，自律能力强上;在职业精神上，如上进心，团队精神，职业道德等：在诚信素养上，如忠诚所属企业，保守企业秘密，平等竞争等;在劳动技能上，如外语，计算机的运用和动手能力，在这些能力上，企业对这些已毕业的服装专业的毕业生的评价都非常的高，还有在专业能力上，心理素质上和商务能力上，企业的评价也不错。这体现了留下来的毕业生在各方面的都不错，值得企业单位的信赖。

同时，各企业也给我校提了点建议：一在人才培养规格和教学上需做哪些改革：建议加强动手能力和专业技能的培养，加强处理人际关系的能力及协作精神的培养，加强专业知识的培养，加强人生观、职业道德和劳动态度方面的培养及加强个人道德和修养;二对在校大学生所提的一些建议：如温州拜丽德服饰有限公司的一位部门负责人说：实践加实践;加强专业理论知识,切实掌握;调整工作心态，合理规划个人职业生涯。

还有温州透秀服饰有限公司的负责人也说到了：在学校期间学好理论的同时，暑期可到企业实习，多接触现代企业工作模式，要调整好心态，要从基层做起。及温州爱蔓斯服饰有限公司的设计师也说到了：增强自己的专业能力和知识的同时，职业道德与综合性的思想素质尤其重要，良好的人际关系与团队精神也是关键。等等，有很多公司都给了我们很多宝贵的建议，希望我们这些新一代的接班人能紧记这些建议，完善自我，提高自我，让自己成为一个能被社会认可的有用人才。

过一个星期的实践，在这实践过程中， 我们深深感到：社会实践活动有利于全面贯彻党的教育方针;有利于提高学生思想认识，增强大学生的社会责任感和使命感;有利于培养和锻炼学生的能力，加深他们对所学课程的理解，增长知识和才干;更有利于青年知识分子克服自身的弱点，在实践中砥砺品格、升华思想，树立起正确的世界观、人生观和价值观。

**企业调查报告及篇二**

此次共调查了607家国有企业，占调查样本总数的49％；民营企业242家，占19％；集体企业119家，占10％；“三资”企业115家，占9％；其它企业160家，占13％。

调查本着随机抽样调查与有目标调查相结合的原则，或者说一般与重点相结合的原则而进行。有的省市调查对象以有关省市销售额前200名或者前300名企业为基础作为随机调查的样本。有的省市调查选择重点地区，同时结合随机调查。有的省市直接进行随机抽样调查，因而更能反映企业知识产权工作的全貌。

调查发现，我国工业企业研究与开发经费的投资规模普遍较低。20xx年，回答调查的1035家企业共投入研究与开发经费109.4947亿元，平均每家企业研发经费为1058万元。研究与开发经费投入占企业销售收入的比例较低，算术平均比例为4.67％，低于国家规定和国际惯例5％的最低水平。企业总计技术人员61.2484万人，每家企业拥有技术人员的算术平均数为523人。企业规模较小，研发投资偏低，限制了企业使用技术人员的数量，也制约了知识产权工作。

1.获奖成果多，发表论文多，申请专利少

“九五”期间，1245家企业共获科技成果奖2384万项，其中，获得省部级以上科技成果奖达5564项，占23％；发表论文33787万篇，平均每项成果发表论文1.4篇。然而，“九五”期间1245家企业总共申请专利9638件，平均每家企业申请专利7.7件。其中，发明专利申请1452件，占15％；实用新型专利申请4697件，占49％；外观设计专利申请3482件，占36％。

以上数据表明，“九五”期间，我国企业平均每2.5项获奖科技成果才申请1件专利；平均发表3.5篇论文才申请1件专利。可见，我国企业获得科技成果奖多，发表论文多，但申请专利却较少。这种“两多一少”的结构，反映了我国企业依然重视科技成果评奖和发表论文，而忽视专利申请。也说明了企业依靠专利参与市场竞争的观念仍比较淡薄。

2.专利申请以实用新型和外观设计为主，发明的比例较低

在1245家企业中，共有751家企业申请过专利，占60％。这751家企业累计申请中国专利16090件，平均每家21.4件。累计获得专利授权12931件，占专利申请量的80％，现在保持有效专利9378件，占授权专利的72.5％。其中，发明专利申请只有2546件，仅占16％；实用新型专利申请8018件，占50％；外观设计专利申请5492件，占34％。

由此可看出，我国企业申请专利，以实用新型和外观设计专利申请为主，发明专利申请所占比例较低。我国企业目前普遍规模较小，投资研发能力有限，研究与开发能力较弱，结果企业平均专利申请数量较少，发明专利申请更少。这种专利申请的结构，真实地反映了我国企业研发能力较弱、研发水平偏低和专利意识不强的基本国情。

造成这种结果的原因主要有三种：第一，计划经济下的科技管理体制依然在发挥作用，知识产权体制没有真正确立；第二，企业内部治理结构不健全，研究开发和申请专利的激励机制没有发挥效率；第三，企业领导缺乏知识产权意识，企业发展主要依靠劳动或资源密集，对专利技术密集的依赖不大。

3.国际专利申请严重滞后

在1245家被调查企业中，累计申请国外专利352件，获得授权201件，占国外专利申请的57％。被调查企业申请国际专利件数占国内专利申请的数量不足2.2％。调查显示：在申请国外专利的企业中，国有企业占主导地位，这与国有企业资金和科技优势有密切关系，民营以及其他经济类型的企业也逐步开始申请国外专利。

目前我国国际专利申请严重滞后，在今后若干年内，国际专利申请落后对我国出口贸易和对外投资产生的严重制约影响将逐渐显现出来。这是关系到我国经济能否长期持续保持较高经济增长势头的大事，政府决不可等闲视之，需要研究对申请国际专利企业的补贴与激励办法。

4.注册国外商标和计算机软件开发能力较弱

1245家企业累计注册商标12927件，平均每家企业注册商标超过10件。其中，国内商标10074件，占78％；国外商标2812件，占22％。被调查企业累计注册登记计算机软件共946件。大中型企业不但注册商标数量多，而且获得驰名和著名商标的数量也比较多。规模越大的企业，越重视注册商标。但企业注册国外商标比重还不够高，自主开发计算机软件能力较弱。

1.三成企业未设知识产权管理机构

在1245家被调查企业中，设有专门知识产权管理机构的企业有152家，占有效样本的13％；设有兼职机构的企业676家，占57％；专、兼职机构都没有的企业350家，占30％。配备知识产权工作专职人员的企业只有157家，占13％；配备兼职人员的企业766家，占65％；专兼职工作人员都没有的企业262家，占22％。可见，大多数企业设置兼职机构和配备兼职人员管理知识产权事务，设置专门机构和配备专职人员的企业所占比例较低，没有任何设置的企业仍占不低的比重。

这项调查结果表明：第一，由于我国大多数企业平均知识产权数量较少，涉及知识产权管理的事务不多，因而没有设置专门机构和配备专职人员的需要；第二，表明很大一部分企业对设置知识产权管理机构和配备人员重视不够，我国企业知识产权管理组织建设尚需进一步完善。

2.1／3的企业未建知识产权管理内部规章

在被调查的1245家企业中，制订了知识产权内部规章的企业有425家，占有效样本的36％，正在制订规章的企业有365家，占31％；没有制定规章的企业395家，占33％。近2／3的企业正在建立或者根本没有建立知识产权内部规章，说明我国工业企业知识产权管理的内部规章制度建设非常不健全，很大一部分企业没有把知识产权管理制度化。

3.1／3的企业未兑现职务发明奖酬

在被调查的1245家企业中，1042家企业此项调查回答有效。对职务发明人兑现了奖酬的企业有411家，占40％；部分兑现了奖酬的企业有305家，占29％；未设奖酬的企业有326家，占31％。

可见，有近六成企业没有全部兑现和没有兑现奖酬政策。这表明，我国《专利法》中制订的奖酬政策只在一部分企业得到落实，对于大部分企业这项政策“名存实亡”，没有发挥激励创新的效果。企业这种奖酬激励机制严重缺位的状况，已经严重地挫伤了科技人员的积极性和创造性。

4.2／3的企业未曾与职工签订知识产权保护协议

在被调查的1245家企业中，企业与职工之间签订保护知识产权协议的有401家，占34％；正在制订保护协议的有314家，占27％；没有签订保护协议的有459家，占39％。因此，目前2／3以上的企业在企业与职工之间尚未有保护知识产权的协议。

这说明，只有1／3的企业认识到保密、竞业禁止、奖励、技术参股及其分红和产权归属等等涉及职工与企业知识产权关系的问题需要通过协议来加以约束，意识到知识产权对于企业业务发展的利害关系。相当数量的工业企业还没有意识到，与职工签订保护知识产权协议的重要性和必要性。

5.七成企业未将专利工作纳入考核指标

在被调查的1245家企业中，339家企业将专利工作纳入了企业考核指标中，占有效样本的30％；有780家企业没有将专利工作纳入企业考核指标，占70％。说明约七成的企业没有认识到知识产权工作对于企业发展的重要作用。

6.1／4的企业研发前未进行专利查新

在1245家企业中，建立专利文献库的企业有191家，占有效样本的17％；迄今没有建立专利文献库的企业有963家，占83％。在1140家有效回答文献检索调查的企业中，选择在技术开发前检索过专利文献的有851家，占75％；有289家企业表示在技术开发前没有检索专利文献，占25％。

众所周知，专利文献库是技术创新的重要基础设施。充分利用专利文献库，进行专利文献检索和“查新”，是企业提高研发能力、提高研发起点和进行原创性创新的关键环节。但是，当前超过八成的企业没有建立起专利文献库，超过1／4的企业在技术开发立项和研发过程中，不能自觉地运用专利文献，导致技术开发起点低、耗时长、费用高、效率低。这已成为影响我国企业提高技术创新能力的一个关键性限制因素。因此建议政府主管部门建设公共专利信息检索数据库，提供网上检索查询服务。

1.三成企业能利用专利保护发明创造

在1245家企业中，完成一项发明创造后选择申请专利手段保护的有696家，占30％；选择作为技术秘密的有560家，占24％；选择进行科技成果鉴定的有668家，占29％；选择发表论文的有291家，占13％；选择不采取任何保护措施的86家，占4％。

这里，企业选择科技成果鉴定与选择发表论文两项所占的比重达42％，说明了我国企业存在着重视科技成果评奖和论文发表，而轻视专利申请的问题。然而企业也应认识到，科技成果鉴定和发表论文对科技创新成果的商业化利益并不能起到有效的保护作用。

2.近五成企业为赢得市场而申请专利

在被调查的1245家企业中，关于申请专利动机调查的五个选项共做出1780项选择。选择申请专利为了独占市场的有829项，占47％；选择申请专利作为荣誉的有350项，占20％；选择许可转让动机的有399项，占22％；选择休眠专利的有15项，占1％；选择其它的有187项，占10％。

可喜的是，近一半企业把申请专利并付诸实施，作为占领市场、实现商业价值的重要手段，说明我国企业逐步提高了对专利在商业竞争中重要地位的认识。

3.三成企业因不懂或不重视专利而放弃申请

关于没有申请专利原因的调查共有5个选项，在被调查的1245家企业中，做出选择的总权数为1061家。选择不懂专利的企业有120家，占全部选项权重的12％；选择失去新颖性的企业264家，占25％；选择缺乏经费的企业246家，占23％；认为不重视申请专利的企业有206家，占19％；认为专利保护不力的企业有225家，占21％。

调查显示，企业不懂专利和不重视申请专利的主观因素占较大比重，表明我国在知识产权宣传与教育方面的落后，这已经成为制约企业知识产权管理水平和我国经济发展不可忽视的因素。

我国专利保护不力，导致企业不去申请专利所占比重较高。使企业失去了申请专利进行保护的信心，也降低了他们申请专利的积极性。加强知识产权保护是一切知识产权工作的核心和目标，如果我国不能够在短期内改善知识产权司法和行政效率，提高知识产权保护的有效性，那么，将会在一个较长时期内影响我国经济增长率和国际竞争力。

4.专利整体技术水平不高，导致近三成企业授权后又放弃

在被调查的1245家企业中，回答专利授权后是否放弃过专利权问题的企业有855家。其中，回答放弃过专利权的企业有251家，占29％；没有放弃过专利权的企业有604家，占71％。在放弃专利权原因的调查中，选择缴不起专利年费的企业有58家，占12％；认为专利产品市场前景不好的企业有188家，占40％；回答忘缴专利年费的企业有45家，占9％；选择其它原因的企业有184家，占39％。

我国每年申请和授权了大量专利，由于种种原因使得近三成的企业中途放弃专利权。其中主要原因是由于我国申请专利的整体技术水平不高，授权的专利技术含量也不高，往往容易被模仿和替代，结果造成专利产品市场前景不好而放弃专利权。

5.遭遇侵权后半数企业以司法途径保护知识产权

当知识产权被侵权后，在被调查企业中，选择行政途径解决纠纷的有336家，占所有选择权数的18％；采取司法途径解决的有937家，占50％；选择协商解决的有564家，占30％；不采取措施的只有48家，占2％。

50％的被调查企业采取司法途径解决侵权纠纷，这表明了企业捍卫知识产权意识的增强。但是，如果双方能够协商解决纠纷，那么，这种解决方式就是效率最高、成本最低的最优方式。调查表明，三成侵权纠纷通过双方协商这种最优方式解决。政府应鼓励企业首先协商解决纠纷，降低知识产权保护的高成本。

6.半数企业主要技术来源于自主开发

在被调查的1245家企业对技术来源所作的选择中，选择自主开发的企业683家，占全部选择权数的53％；选择合作开发技术的364家，占29％；以引进渠道获得技术来源的211家，占17％；除此之外，以其它方式获得技术的企业17家，占1％。

这项调查数据表明，我国企业自主研究开发技术的比重较高，而合作开发和引进外来技术这两种来源分别所占的比例相对较低。

随着技术开发难度的加大，技术开发经费的投资规模要求越来越大，由于单个企业技术开发能力有限，技术开发投资风险增大，因而，企业之间结成联盟进行技术合作开发，将成为未来发展的趋势之一。此外，从比较优势、经济节约和跨越式发展战略方面来看，引进技术也是当今企业获得技术的主要来源之一，企业家对引进技术也要给予足够重视。但是，企业也必须培养对引进技术的再开发能力，不能对引进技术形成“药物依赖”。

7.自主开发专利实施率高，但市场份额较低

在专利实施调查中，企业自主开发专利实施的比例占到77％；许可专利实施的比例只有30％。显然，企业自主开发的专利实施比例较高，而通过专利技术许可贸易获得技术来实施的企业还不多，许可实施的比例还很低。可以说，我国专利流通的市场渠道非常不畅，每年有相当数量的非职务专利，因找不到实施企业，不能够形成生产力和经济效益，这种浪费需要加以重视和解决。

在1245家企业中，有专利产品销售收入的企业706家。以专利产品的销售收入占企业销售收入的比例计算，在10％以下的企业有350家，占50％；在10％以上的企业有30家，占4％；20％左右的企业有143家，占20％；40％以上的企业有183家，占26％。可见，近一半的企业专利产品销售收入占企业全部销售收入的比例不足一成，大多数企业的专利产品还不是独占市场的主导产品。

（一）企业专利工作实施建议

为了健全企业的专利制度，特提出如下建议：

1.加强对企业管理和科技人员的知识产权教育和培训，增强企业知识产权保护观念。

2.制定适合企业发展需要的知识产权内部规章制度，规范企业与发明人、设计人之间的责权利关系，建立知识产权要素参与分配的技术创新激励机制，尤其要完善奖酬制度，提高奖励力度和兑现率，把知识产权的质和量作为技术人员晋升职称及工资的指标。

3.尽快建立专管或兼管知识产权的机构，主要领导分管知识产权工作，配备专兼职管理人员，加强专利申请、维护和保护工作，研究、规划和实施知识产权战略，加强专利产业化实施和转让许可贸易工作。

4.企业应积极申请专利，加强知识产权保护，尤其是商业秘密的保护，将专利保护与保密结合起来，防范仿冒和侵权行为。

5.建设与本企业技术研究与开发相关的专利信息库，建立专利信息查询系统，并充分利用国家知识产权局的公共专利文献数据库，做好专利检索服务，把专利信息运用落实到企业项目投资论证、研究开发过程、专利申请决策和专利保护管理等各个环节。

6.增加研究开发投资和知识产权管理经费投入，设立专项专利、商标经费，用于缴纳申请和应付诉讼等经费开支。

（二）企业对专利管理部门的期望

此次调查，也集中地反映了广大企业对政府提高专利管理水平和效率的强烈呼声。

1.希望政府加大对知识产权的宣传力度，提高社会知识产权意识。在加强知识产权宣传与普及的基础上，希望政府加强知识产权培训和交流工作，特别是要增强企业领导的专利意识。政府要从宣传、教育和培训入手，指导、帮助和支持企业提高知识产权工作的水平，交流和学习国内外成功企业的先进经验，提高企业保护知识产权的能力。

2.努力扭转对我国知识产权保护不力的现状。我国知识产权保护有效性较差，专利侵权诉讼时间过长，已经严重损害了企业申请专利的信心。一部分企业已经不敢申报专利，而采用技术秘密方式加以封锁保护。企业迫切要求简化案件审判程序，缩短审判周期，严厉打击侵权、仿冒、盗用专利行为，把处罚从单一经济惩罚扩大到经济与刑事惩罚并重，解决取证难、判决难、索赔难等问题，切实保护专利权人的权益。

3.专利审查部门应加快审查速度，缩短审查时间，提高审查质量。目前专利审批周期过长。有时专利从申请受理到授权发证所需时间长达3－4年，甚至更长。然而，专利审批周期拉长大大降低了申请专利的经济价值，也降低了企业申请专利的积极性。

4.建议简化申请手续，减少不必要的填表内容。对实用新型和外观设计专利审查不够严谨，授权偏松偏易，时有重复、类似或相近技术被授予专利的情况发生，也存在不符合专利法的授权专利出现，这些问题往往容易造成企业之间发生纠纷，造成侵权认定困难和查处困难。

5.建议国家深化改革现行的科技成果申报、鉴定和奖励制度。目前普遍存在的重成果、轻专利的问题已经制约了企业申请专利的积极性，也严重损害了企业竞争力。当前，计划经济体制的科技管理模式仍然在沿用，阻碍着与市场经济体制相适应的知识产权管理模式的发展。

6.大力培育和发展专利市场。为了解决企业专利流通困难，专利技术开发与实施的资金短缺问题，国家知识产权局应积极促成风险融资市场和知识产权交易所的创建；国家知识产权局和国家经贸委需要协调培育专利转让的流通组织，为供求双方牵线搭桥，解决企业专利“卖难买难”的问题；同时在资金和税收上制定促进专利技术引进、开发和实施的优惠政策，刺激我国企业加大技术研发、引进和实施的投资力度。

调研组成员：邓军王迎新韩秀成夏先良周民薛丹执笔：夏先良韩秀成

在经济全球化和知识经济时代的今天，作为wto的新成员，中国企业面临着来自全球的挑战，企业知识产权工作将冲在全球竞争的最前沿，并在很大程度上决定企业的市场竞争力。因此对中国企业知识产权工作的实际状况进行全面的调研，从而提出知识产权管理新的思路就具有重大的现实意义。

**企业调查报告及篇三**

——岗位管理现状内容摘要：我国企业对通过岗位分析加强岗位管理规范化的态度基本一致，但管理规范化水平有待进一步提高。绝大多数企业进行过组织结构调整和人员调整，且主要以小范围的局部调整为主。企业岗位分析的结果主要应用于考核、招聘、薪酬设计和人员岗位调整等领域。企业对岗位分析在人力资源管理中的作用的认同感高度一致。不同背景企业岗位管理情况存在一定差别。

关键词：企业 人力资源管理 岗位管理 应用

现代人力资源管理的核心命题之一是解决人与组织的关系问题，这一命题自然地集中在人与组织的结合点——岗位的管理上。以岗位分析为核心的岗位管理是现代企业人力资源管理的一项重要的基础工作，反映一个企业管理的规范化水平。

我国企业对通过岗位分析加强岗位管理规范化的态度基本一致，但管理规范化水平有待进一步提高。在调查的1883 家企业中，92%的企业认识到通过岗位分析加强岗位规范化管理的重要性，其中，51.8%的企业做过岗位分析，41.4%的企业正在做或准备做岗位分析。这表明，我国企业通过岗位分析加强岗位规范化管理的态度具有高度的一致性。但仅有51.8%的企业做过岗位分析，企业岗位管理规范化水平仍比较低。

绝大多数企业进行过组织结构调整和人员调整，且主要以小范围的局部调整为主。调查显示，在进行岗位分析前，81.7%的企业对自身组织结构都进行了调整，其中，进行局部调整的企业占60.4%，调整较大的企业占21.3%，没进行调整的企业仅占18.3%。有76.3%的企业通过岗位分析对人员进行了调整，其中，人员调整大的企业仅占10.1%；人员局部调整的企业占66.3%；另有23.7%的企业没有进行人员调整。这表明，大多数企业在岗位分析之后进行了人员调整，但调整幅度主要以小范围局部调整为主。

企业岗位分析结果主要应用于考核、招聘、薪酬设计和人员岗位调整等领域。企业进行岗位分析的结果主要应用于考核的占36.2%、招聘的占34.3%、薪酬设计的占33.3%、人员岗位调整的占31.5%；而应用于培训和职业生涯规划的仅占23.1%和10.9%，比例较低。

企业对岗位分析在人力资源管理中作用的认同感高度一致。87%的企业认为岗位分析对企业人力资源管理工作发挥了比较大的作用，其中，9.4%的企业认为作用非常大，31.7%的企业认为作用很大，46.3%的企业认为作用较大。另有10.1%的企业认为有一点作用，仅2.2%的企业认为没有发挥作用。

反映出西部地区企业的管理模式正发生重大改变。

不同地区企业岗位分析结果应用稍有差别。东部地区企业岗位分析结果主要应用领域是考核、招聘、薪酬设计，中部地区企业主要应用于考核、薪酬设计、人员岗位调整，西部地区企业主要应用于考核、人员调整、招聘。东中部地区企业越来越认识到薪酬设计对提升人力资源管理水平的重要性，并逐渐将岗位分析的结果应用于薪酬设计领域。

集体企业正规化管理意识两极分化，私营企业管理正规化水平较低。从企业性质来看，国有企业、非国有股份公司及外资企业“做过”、“正在做或准备做”、“不打算做”岗位分析的比例差别不大；集体企业中，做过岗位分析的企业占60.7%，为最高，但也有14.3%的企业不打算做岗位分析，这表明集体企业管理意识两极分化；私营企业中，做过岗位分析的企业占47.1%，低于其他企业，这表明私营企业还不太重视管理正规化。

集体企业组织结构和人员调整的比例和幅度最大，外资、港澳台企业和非国有股份及有限责任公司进行调整的比例和幅度相对较小。94.1%的集体企业进行了调整，其中进行较大调整的占29.4%，进行局部调整的占64.7%。外资、港澳台企业和非国有股份及有限责任公司进行调整的比例和幅度相对较小，有超过20%的企业基本没有进行组织结构的调整。从人员调整的情况看，集体企业人员调整的幅度和调整比例最大，人员调整大的企业占17.6%；非国有股份和有限责任公司的调整幅度最小，仅有5%的企业进行了较大幅度的调整；外资、港澳台资企业调整比例最小，31.6%没有进行人员调整。

不同性质企业岗位分析结果应用领域稍有差别。国有企业和国有控股企业的岗位分析结果主要应用于考核和薪酬设计；集体企业主要应用于薪酬设计和考核；外资、港澳台资企业、私营企业和非国有股份及有限责任公司主要应用于招聘和考核。这表明，国有和集体企业越来越认识到薪酬设计在人力资源管理中的重要作用，过去平均主义的分配方式已经明显不适应现代企业管理的需要，并根据岗位分析和评价的结果逐渐拉开收入差距。

上市企业管理规范化水平明显高于非上市企业。境内外都上市的企业岗位管理规范化程度最高，做过岗位分析的比例高达72.5%；非上市的企业岗位管理规范化程度最低，做过岗位分析的比例仅为47.3%；境内上市、境外上市或拟上市企业做过岗位分析的比例差别不大。

拟上市企业的组织结构调整幅度最大，企业上市有利于促进企业管理水平提升。拟上市的企业组织结构调整大的占28.9%；境内外都上市的企业100%都进行了组织结构调整。

上市企业更注重把岗位分析的结果应用于薪酬设计。境内外都上市的企业岗位分析结果主要应用于薪酬设计和考核；没有上市的企业、拟上市企业主要应用于考核和招聘。这表明上市企业更注重把岗位分析的结果应用于薪酬设计，来提升人力资源的管理水平。

上市企业更加认同岗位分析对企业人力资源管理的作用和地位。上市企业认为通过岗位分析对公司人力资源管理的作用“非常大”和“很大”的比例占54%；非上市企业认为通过岗位分析对公司人力资源管理的作用“非常大”和“很大”的比例不到40%，低于上市企业。

企业资产规模越大，企业岗位管理规范化程度越高。企业资产额3000万元以下的企业、3000万元至1.5亿元的企业、1.5亿元至3亿元、3亿元以上的企业做过岗位分析的比例分别为：42%、52.2%、52.8%、58.9%。从企业的销售额来看，也有类似规律。这表明，企业的规模越大，管理的层级越多、管理的复杂程度越大，越需要通过岗位规范化管理提升企业的人力资源管理水平。

企业规模越大，组织结构调整的比例越大。资产额3亿元以上的企业组织结构调整幅度最大，28.1%的企业组织结构调整大；资产额3000万元以下的企业组织结构调整幅度最低，只有16.1%的企业进行了组织结构的大调整。从企业销售额看，也有类似的规律，即销售额越大，调整幅度越大。

企业规模越大，薪酬设计受岗位分析的结果的影响越高。资产额3亿元以上企业的岗位分析结果主要应用于考核、薪酬设计和招聘；资产额1.5亿元至3亿元企业主要应用于考核、招聘和薪酬设计；资产额3000万元至1.5亿元的企业主要应用于考核、招聘和薪酬设计；资产额3000万元以下的企业主要应用于考核、招聘和人员岗位调整。

企业规模越大，越认同岗位分析对企业人力资源管理的作用。资产规模3亿元以上的企业认为通过岗位分析对公司人力资源管理的作用“非常大”和“很大”的比例占45.3%；资产规模1.5亿元至3亿元企业的比例占39.1%；资产规模3000万元至1.5亿元的企业占38%，资产规模3000万元以下企业的比例占37.8%。

采掘业企业做过岗位分析的为79.2%，高于其他行业；其次是公用事业类企业，占61%；金融保险和建筑业企业做过岗位分析的比例较低，分别为47.9%和48.7%。

从组织结构调整情况看，农林牧渔业企业调整比例最大，95%的企业都进行了组织结构调整；批发零售餐饮业企业的调整幅度最大，进行组织结构大幅调整的占46.7%；采掘业企业调整幅度最小，调整大的企业所占比例仅5%。

从人员调整看，采掘业企业调整比例和幅度最大，所有受调查的企业都进行了人员调整，且绝大部分企业以较大范围的人员调整为主，人员调整大的企业占89.5%。通讯与信息技术（it）及制造业企业调整幅度最小，进行较大范围人员调整的企业不到8%。交通运输、仓储和邮政业企业调整比例最小，进行人员调整的比例为67.6%，低于其他行业的企业。

从岗位分析结果应用看，农林牧渔业、制造业、批发零售餐饮业、房地产业、金融保险岗位分析的结果主要应用于考核和招聘；采掘业企业主要应用于薪酬设计，公用事业企业主要应用于人员调整和考核；建筑业、交通运输、仓储和邮政业主要应用于考核和薪酬设计；通讯与信息技术（it）、社会服务业主要应用于招聘和人员岗位调整。

**企业调查报告及篇四**

众所周知，企业品牌创建是为了增强市场竞争力，是一个艰难的自我创新过程，而且很难有特定的模式给企业进行参考。但是企业又必须在充分审视自身的战略经营规划、资源产品、核心技能和市场环境的条件下，给企业品牌确立一个充满活力的“角色”。也就是说企业必须要有自知之明、知己知彼的理性心态，对于那种脱离企业战略实际的做法，刻意追求所谓的“国家品牌”、“行业第一品牌”等那些“想当然”的品牌目标，本质上就缺乏可操作性，那么在实际操作中就会使得企业摸不着头脑，因此讲，企业创建品牌首要关键之一就是要有正确的健康、理性心态，通过心态的调整来确立品牌创建的实际发展方向。

在创建品牌过程中，企业必须对所在行业的发展状态准确把握，要分析评估本行业己发展到什么阶段，当在对行业环境有所认识的前提下，才有可能对企业的产品呈现的特色和“含金量”有更为深刻的创意，而这个创意也必须建立在消费者的需求基础之上，要知道企业产品所面对的消费者的需求性有多大潜力，以及替代品会在什么时间出现等等，通过思考，从企业的产品结构系统中描绘出品牌的应有价值，从而实现产品到品牌之间的转化过程。现实中，不少企业对产品和项目只知道尽快“上马”，却不知道适时“马下”工作的开展，导致产品结构混乱，使企业的整体品牌价值大大减弱。这就是说创建品牌的成功之道还在于对产品结构之间的内在关联和发展状态紧密把握，以品牌为导向促进产品结构的合理化。“宝宝”的做法值得一鉴。

在创建品牌过程中，核心技能也是关键之一。在明确品牌发展方向的同时，企业必须考虑自身推动发展方向的实际能力。换句话讲，只有技能才会使品牌战略规划轻松出世，确保战略规划得以实施。在实际发展过程中，不少企业的领导都属于智慧型的领头人，对企业发展具备清晰而明智的指引思路，但企业的发展历程总是跌跌撞撞，甚至失去很多大好机会。很大原是因为企业本身的核心技能较差，企业内各个部门成员的素质很难和企业的战略规划所需要的技能合拍，所以企业本应以良好的态势健康发展，而如今企业的发展也十分艰难。可见素质技能是品牌创建的基础，企业必须把提高自身素质技能摆在创建品牌考虑的核心内容之内，通过创建品牌工程，提高部门成员技能，增强企业核心竞争力。“巴大”的实践值得借鉴。

创建品牌还有一个最关键、最重要的考虑因素：这就是市场环境。品牌创建说到底是为了提高市场竞争力，为此，在企业创建品牌过程中，应从市场环境当中分析出利于品牌竞争的有效信息。这些信息内容包括竞争对手的企业实力、发展策略、战略规划、品牌定位、关键目标、客户群体等等，通过对这些信息的研析，制定出差异化的品牌竞争策略。一般而言，企业的竞争战略可以归纳为：人才竞争、成本竞争、差异化竞争和专一化竞争，而品牌差异化的竞争策略可以使企业结合自身产品、技能、产品结构，准确从目标消费群体出发，勾画出鲜明的品牌发展方向，这是确保创建品牌成功的关键，也是品牌战略规划的基础工作。“金太阳”与“巴大”的经验值得总结。

上述对品牌创建因素的分析，遵循最大的原则就是实效原则，所谓实效原则就是不要只是把品牌创建看作“形象工程”，而要实实在在的把品牌创建当作企业市场竞争的一把“利剑”，要理性看待品牌创建和企业发展战略规划、经营管理之间的关联，理清品牌发展目标，从更深层次的角度推动企业品牌的发展。方向明确了，风险自然会降低，但涉及到品牌创建的路径仍然需要根据企业的实际情况出发，从战略、管理、经营、组织、绩效全面衡量创建品牌的标准，使品牌成为推动企业经营发展的关键驱动力。

**企业调查报告及篇五**

1月，纺织企业原料采购明显较12月减少，在12月集中补库之后，大多以随用随购为主，棉花库存下降8.86%，库存天数减少6.79天。被调查企业中，46%减少棉花库存，33%增加棉花库存。

1月纱线产量增加，环比上升了1.56%。纯棉纱占比较12月减少了0.04个百分点;混纺纱占比较12月减少了1.99个百分点。

企业要参与市场竞争，就必须拥有高素质的员工队伍。人才要参与人才市场竞争，就必须时时“充电”，吸收新知识和新技能，以增强自身竞争力。培训使企业人力资本整体增值的同时，也增加了企业自身的价值。员工培训可以有效地帮助企业创造价值或赢得竞争优势,重视员工培训工作的企业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。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。

在金融危机的海啸过后，虽然这次危机对中国的影响没有像其他国家的影响那么大。但是从对大学生就业的这个方面讲，它所带来的也就并非一般的影响了。目前，已经有不少大学生在校园招聘会上发现， 现在来招聘的单位没有往年多，而且需要的名额也十分有限。 有一位企业的总裁说过：“如今，企业都在大量裁员，很多在职的精英我们都不得不忍痛割爱，更别说再去招聘没有经验的高校毕业的大学生了。”这也足以见得大学生就业形势的严峻了。

1月，企业手中配额不多，进口棉采购明显减少。另一方面新疆棉陆续出疆，内地库存继续增加，企业为了保证用棉质量，对新疆棉采购比例增加。进口棉占总用棉量的比重为31.94%，较上月减少了0.99个百分点;新疆棉占45.88%，较上月增加了0.63个百分点。

同样的矛盾也存在于大多数教师身上。调查显示，72.1%的老师认为网络对于学生学习上的好处是显而易见的，能够获取有用信息，开拓视野，提高学习效率，促进学习。45.6%的教师同时又认为，学生上网不仅浪费时间，影响学业，而且会耽于玩乐，无心向学。支持学生上网的教师只有31.9%，42.7%的教师则认为平时应禁止学生上网，只有假期才能允许，21.8%的\'教师觉得还是任其自然为好。值得注意的是，教师对于学生上网的观点和态度，往往会通过家访、家长会等途径作用到家长和学生身上。

食品出厂检验落实情况：我厂配备了架盘天平、分析天平、电热干燥箱、水浴锅、旋光仪、分光光度计、ph计、超净工作台、台式培养箱、显微镜、蒸汽压力灭菌器等检验设备，具有检验辅助设备和化学试剂，实验室测量比对情况均符合相关规定。检验人员经过山东省质量技术监督局培训，具有山东省职业技能鉴定中心发放的检验资格证书。按照国家标准，对生产出的每个单元的每批产品进行检验，将检验的原始记录和产品出厂检验报告留存备查，对出厂的每批产品留样，并进行登记。

据统计，1月全国50家重点大型服装类零售企业零售额同比下降24.7%，内需减少;同时，我国纺织品服装出口情况不乐观，据海关总署最新数据显示，20xx年1月我国出口纺织品服装约260.85亿美元，同比减少8.85%，环比增加1.60%。其中出口纺织纱线、织物及制品97.17亿美元，同比减少7.79%，环比减少0.38%;出口服装及衣着附件163.68亿美元，同比减少了9.47%，环比增加2.84%。其中棉制纺织品和服装出口也出现下降，棉纱线出口同比下降13%，棉制针织服装出口下降15%。

1月，我国进口棉纱线21.7万吨，同比增长20.4%，环比增长5.7%。在国内外棉价差收窄的情况下，棉纱线进口自20xx年12月起出现连续两月增加。

**企业调查报告及篇六**

社会调查时间： 社会调查是每个大学生必须拥有的一段经历，它使我们在实践中了解社会，让我们学到了很多在课堂上根本就学不到的知识，受益匪浅，也打开了视野，增长了见识，使我认识到将所学的知识具体应用到工作中去，就会为我们以后进一步走向社会打下坚实的基础，只有在社会调查期间尽快调整好自己的学习方式，适应社会，才能被这个社会所接纳，进而生存发展。刚进入公司的时候我总是踌躇满志，经历了一连串的经验教训之后，我努力调整观念，正确认识了公司和个人的地位以及发展方向，我相信只要我们立足于现实，改变和调整看问题的角度锐意进取，在成才的道路上不断攀登，有朝一日，那些成才的机遇就会纷至沓来，促使我们成为世界公认的人才。现在我就对这两个多月在鑫海集团下属的鑫海家园物业管理公司这个社会调查的机遇做一个小节。

办公室人际关系对工作的影响，因为这些都是我在校学习中不曾接触过的方面，所以我将在报告中首先讲述我在实习期间积累的这方面的认识和经验。

一、物业工作需要严谨的工作态度。其实做任何工作都应该认真细致，尤其是在我工作的会计处，每个岗位都需要与数字打交道，经常要处理大量数据，要求精确，任何一点细小的错误都会影响到整体的结果。比如做物业费用收取的核算，金额数字必须完全准确，才能进行解付和交易。在记账时，每一笔交易录入电脑后都要有专人复核，确保汇款时间、金额、汇款人和收款人账号等各项要素准确无误。一个月后，我又被借调动到了人事处，但这一严谨的工作作风始终影响着我，同时我也注意到这一作风也是公司的企业文化之一，在每一个员工身上都能能得到体现。

二、讲究分工合作，工作程序详细具体，每一步骤都有一定的操作规范。比如进行代理水电费用征收时，必须按照计算核对总金额、记账、复核、打印、用户核对这些步骤进行。每一张票据的信息都要准确地输入电脑，还要经过复核。如果资料出现错误，就无法使征收成功。各道工序都互相关联，每一步都关系到整体结果，必须大家一起分工合作，才能最后完成工作任务，这种细化分工合作的模式表面上看来似乎有些繁杂，但它最大程度上减小了在中间环节中的资金流动，避免了有可能导致的业主与物业公司的纠纷。

三、与同事的相处与交流很重要。由于一个完整的任务需要大家分工合作来完成，所以同事之间的沟通与交流很重要。在工作过程中难免会出现一些差错，给下一道工序的同事造成不便；或者由于某些客观原因，虽然不应由某个人完全负责，但确实影响到其他同事的工作。这时一定要用正确的方法与同事交流，尽快地解决问题，大家才能齐心协力地搞好工作。另外在办公室的人际关系也很难把握，尤其是对于我们这些初出茅庐的实习生，尤其是有些同事之间的关系非常微妙，亲近或疏远任何一方都会给自己带来一些不利的影响，我在这方面的经验是少说话，多做事，这方面的技巧，书本上是学不到的，要在工作中慢慢地学习积累。

以前（社会调查之前），总以为我们的生活按照书本来做就没错了，可是社会调查之后我才发现好多东西是书本上学习不到的。有人说社会是一个大学校，而我现在才真正体会到自己只是一个幼稚班的小朋友而已。当然我并不害怕和气馁。我有很多领导和同事在指路，而我自己也是一个不啬请教的小学生。也许我有时候会为我曾经做过的一些事情而感到后悔，但是没关系，我也清醒的知道这些都是我为社会交的学费。有了经验就有了生活的知识。

同事是一个很奇怪的东西，当然这个“东西”并非骂人之词，我只是把这个角色当作一个社会的事物组成来分析。我之前也天真的以为搞好和同事的关系和搞好和同学的关系没有什么差别。但后来的实践证明当时的我完全是想当然之见。事实上同事之间的关系要比同学之情复杂的多。至少在大多数场合里同学之间不会有利益冲突，而同事之间的关系会在与领导的关系，权位竞争，工资业绩竞争中寻求平衡。

社会调查期间，我得到了各位领导、老师和前辈们的关心与帮助，各位老师都非常耐心地教导我，让我不但学会业务，也学到很多待人处事的道理。特别是办公室里的领导和同事们，在繁忙的工作中抽出时间，不仅在工作上给我指导，向我解说业务知识，还在生活上给与很多关怀。希望以后有机会能再向各位领导和同事学习请教。

以上是我对自己在本公司工作的，下面我将结合在校学习的管理知识对社会调查期间所观察的公司中存在的一系列问题以及解决方案作一个系统的论述。

在社会调查期间，我深深体会到了本公司的优势，以及在齐齐哈尔市的影响地位。虽然本公司仅经过了短短几年的发展，却取得了如此大的成绩，这与鑫海人辛勤工作勇于创新，敢于挑战的精神是分不开的。但在看到成绩 的同时，我也发现了这其中存在的一些影响鑫海物业发展的问题，现总结整理如下：

第一，内部管理不规范。首先，本公司受齐齐哈尔市整个物业管理发展的影响，几处的物业管理差不多都沿袭了旧有的管理模式。部门分工不够明确，制度不健全，少有程序化、规范化的工作流程，大部分进行着简单粗放的的管理。其次，由于物业管理牵扯到的问题众多，各处体制不健全，各种关系错综复杂，需要协调、处理的关系众多，使得各物业处把大量的精力放在处理各种关系上，包括处理物业处与集团公司之间的关系，物业与行政部门的关系，与有关业主之间的关系。处理好这些关系当然有利与物业管理的发展，但 当因此而忽视了内部管理与对外服务时，就难免本末倒置了。这样就影响了物业管理的健康发展。

第二，责权利不明。责权利不明，是影响企业发展的主要障碍。这包括两个方面，一方面是各物业处与总公司之间。由于我公司物业管理的特殊性，各处的物业管理，均是由作为开发商的总公司筹备建立的，物业管理人员，大部分是由集团公司从各岗位调配的人员，这就导致了建设与管理不分的局面，无形之中增加了物业管理的难度。虽然，这种建管一家的局面，也曾给物业管理带来过一定的好处，例如，一些房屋维修问题、设备设施配备问题，都可以较好的协商解决。但更多的却是使物业管理工作无法独立开展。许多问题都需要层层审批，造成了多头管理，影响了物业管理的服务质量的提高和物业管理企业的健康发展。另一方面，是各物业管理处内部、各岗位之间权责不明，岗位职责分工不合理，人员配备不科学，造成了工作效率低下，人员富余，工作链断档，工作流程不顺畅，使一些工作不能正常、快捷有效的完成，大大影响了服务水平的提高。

第三，基础薄弱，正常运行困难。首先由于部分物业开发较早，设备、设施老化，使维修难度加大，维修成本高，给各方面工作带来了很大压力。其次，前期遗留问题较多，物业管理仅凭自己的力量难以解决。物业管理与开发商之间，与建设单位之间，与业主之间矛盾重重， 物业管理收入微薄，使物业管理收入不抵支出难以正常运行，企业举步维艰。这就使得物业管理难以改进设备，改善服务，导致了服务水平低，业主投诉率居高不下，对服务不满意，进而导致部分业主拒交物业管理费。这样就使得物业管理陷入了恶性循环之中。

第四，缺乏专业的管理人员。由于企业从业人员，相对缺少专业知识，大部分是中途搞物业管理，尽管经验相对丰富，但缺乏系统的理论知识。并且由于观念、资金等问题，企业很少引进专业的管理人员，这就导致了，服务意识较差，观念创新匮乏，使得物业管理难以进入良性发展的轨道。

这些问题影响着我公司的发展，为改善其物业管理状况，树立公司物业管理品牌，不妨采取以下措施，以促进企业快速、健康发展。

1.明晰权力和责任。本公司欲走品牌之路，就必须走独立发展之路，明确与总公司之间的关系，分清责任界限，享受独立开展各项工作的权利，承担其作为物业管理企业应负的责任。另外，各物业处也应加强自身的管理，合理划分部门，科学安排岗位，规范各部门的职责，做到“人人有事关，事事有人关”理顺物业管理流程，明确各部门员工的职责与权利。

2.建立、健全规章、制度。一个成功的企业一定要有一套科学、合理、适合本企业特点的规章、制度，来规范员工的行为。要树立鑫海物业品牌，必须要健全规章、制度作为保障。这包括制订质量保证制度、收费管理制度、财务制度、岗位考核制度等一整套必备的制度，还包括物业管理服务工作流程、投诉受理程序、报修维修程序、紧急事故处理程序等一系列程序化的规范。只有健全这些规章、制度，并积极落实，才能打造一个成功 的企业，才能树立海纳物业品牌。

3. 改善物业管理环境。改善管理环境，就要理顺各方面的关系，使得各部门可以协调配合。减少在不必要的环节上的开支，用于改善设备、设施。在资金有限的情况下，最大限度的提供优质服务，尽最大努力满足业主的合理要求，以提高收费率，增加企业收入，使企业走上良性循环的道路，能够独立正常运作。

4.提高员工素质。只有提高员工整体素质，才能形成优秀的团队，才能打造成功的企业，才可以树立鑫海物业品牌。提高员工素质可以从以下几个方面入手，一方面，内部培训。经常开展业务知识、专业知识、服务意识学习活动，整体提高员工的业务水平和服务意识；另一方面，就是从优秀的物业公司，请专业知识渊博，实践经验丰富的专家，进行培训，学习优秀物业管理企业的 成功经验；最后，引进人才。企业应引进部分专业知识丰富的优秀人才，以补充新鲜血液，提高企业的活力和创新力，促进企业的发展和品牌的树立。

5.建立企业文化。物业管理企业的服务特性决定了必须从文化层面上去提高员工素质，只有建立起适合本企业特点的企业文化，从文化的高度和层面来突出企业价值观，以此规范员工的服务水平、服务态度和服务意识。这样才能促进企业的正常运行、高速发展。

总之，想要走品牌之路，就应全面改善管理，明确公司之间、部门之间、岗位之间的职责与

权利，建立健全各种规章制度，理顺、协调各方面关系，形成高素质的优秀管理队伍，建立起适合鑫海物业特点的企业文化，树立全新的鑫海物业形象。另外，由于鑫海物业所辖小区较多，各处的物业、业主各具特色，建筑物业差异较大。所以，还应根据各处的特点采取不同的改善措施。

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。”初读此句时，我并没有特别的感觉。然而就在这不长的实习后，我不仅真正明白了它的意义，更深切体会到它的内涵。对我而言，社会和单位才是最好的大学，我发现自己在课本上学到的理论知识如果不与公司工作实践相结合就显得太有限，太浅薄。在公司里每一个人都是我的.老师，我要学习的实在太多太多，不仅是专业技能，还有职业精神和社会经验，这些都能成为我以后能很好的胜任工作的基础，也是我能在激烈的竞争中脱颖而出最重的砝码。回想当初刚要实习的时候，我抱着终于可以告别学生的单调生活，进入自己梦寐以求的充满活力的社会大舞台的心情，进入了鑫海集团旗下的鑫海物业管理公司，经历了两个月的实习却又发现自己学到的东西始终是不够，这也让我深刻地认识到学生的本职是学习而不是上课，从课堂到企业，学习是永无止境的，从这个角度说，我愿意永远当一个学生。这次实习的时间虽然很短，可我学到的却是我一个学期在学校难以了解的。就比如何与同事们相处，相信人际关系是现今不少大学生刚踏出社会遇到的一大难题，于是在实习时我便有意观察前辈们是如何和同事以及上级相处的，而自己也尽量虚心求教，不懂就问。要搞好人际关系并不仅仅限于本部门，还要跟别的部门例如市场部的同事相处好，那工作起来的效率才高，人们所说的“和气生财”在我们的日常工作中也是不无道理的。而且在工作中常与前辈们聊聊天不仅可以放松一下神经，而且可以学到不少工作以外的事情，尽管许多情况我们不一定遇到，可有所了解做到心中有底，也算是此次社会实践的目的了。通过这次实习，我对民营企业发展现状有了从理性到感性的认识，这对我来说是一次很大的进步。在实习过程中我不仅学到了许多在课堂上学不到的知识，并提高了自己的实际工作能力，对毕业后在新的工作岗位上做好本职工作打下了基础，提高了自信心。有不少学生实习时都觉得课堂上学的知识用不上，出现挫折感，可我觉得，课本上学的知识都是最基本的知识，不管现实情况怎样变化，抓住了最基本的就可以以不变应万变。在实习期间我发现虽然企业表面现象千差万别，管理方式各有特色，但归根到底，都可以用我们在工商管理中的原理和相关的分析来解释，所以在校期间努力掌握理论知识仍然是我们本科阶段的重中之重，但这样的理论学习之有与相关实践联系起来才更有生命力，也更能显现出它的价值。所以我认为这次的暑期实习最重要的意义就在于使我们切实认识到本专业的社会价值，是我们在步入社会成为一个能独立承担经济和责任的自然人之前的一次最重要的锻炼，我会更努力地积累理论知识，使自己成为一个更优秀的工商管理人才。

**企业调查报告及篇七**

【导语】调查报告是对某一情况、某一事件\"去粗取精、去伪存真、由此及彼、由表及里\"的分析研究，揭示出本质，寻找出规律，总结出经验，最后以书面形式陈述出来。以下是大的企业调查报告，欢迎阅读！

一、产业结构不够合理，重复建设较为普遍

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。

二、科技创新能力不足，产品更新换代缓慢 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。

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。二是思维僵化。由于长期以来受小农文化熏陶，固步自封、志得意满、看问题的片面性决定了无法在瞬息万变的经济浪潮中作出及时的改变。

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：

一、手套生产企业现状

全镇手套生产企业可以说只有济宁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。

济宁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xx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。

二、下步工作的打算

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。限度地调动每一位员工的积极性，挖掘他们的潜力，激发他们干事创业的激情。

一、产业结构不够合理，重复建设较为普遍

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。

二、科技创新能力不足，产品更新换代缓慢

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。

三、发展理念不够超前，管理方式普遍落后

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。

内容仅供参考

**企业调查报告及篇八**

20xx年11月选煤总厂正试实施公务用车改革。在这一年的时间里，选煤总厂车改究竟取得什么样的效果？带着这样的疑问，我们进行了深入的调查。感到选煤总厂的车改是一项成功的举措，为企业转换经营机制、探索和深化“砍掉成本”、降低费用、转变干部作风等问题探索出一条切实可行的有效途径。

选煤总厂车改主要是采用了“三化”式运作方案，即：一是职工通勤市场化。上交原5台通勤客车，改为租用公交汽车公司大客跑通勤，每趟按线路远近交纳费用，保证职工通勤和上下班安全。二是公务用车补贴化。取消副处级以下公务用车，改为发放通勤补助费，副处级领导每人每月1000元，副总级每人每月800元，各职能科室根据业务量大小每月50-300元不等，节约归已，超支自付，解决公务用车问题。三是保留车量包干化。为了便于工作，选煤总厂保留了3台正处级领导公务用车、1台值班车和1台货车，制定严格的费用标准，由司机对油耗、修理费和其它各种费用进行包干，严格控制费用支出。

通过调查，我们发现，选煤总厂通过实施车改达到了预期目标，彰显了“五大效果”：

1、节省了资金支出。车改前，选煤总厂车队原有各种车辆16台，20xx年11月—20xx年10月共发生各种费用143万元，其中租赁费31.9万元，工资27.7万元，养路费、证照费等17.1万元，修理费21.2万元，汽柴油、润滑油、配件费等40.5万元，差旅费等4.6万元。车改后，选煤总厂仅余车辆5台，各项费用大幅减少，20xx年11月至今，保留车量发生费用52.9万元，其中租赁费13万元，工资12.5万元，养路费等费用4.2万元，修理费7.8万元，汽柴油等13.6万元，差旅费等1.8万元；再加上为方便工作而新增的公务用车补贴19.2万元、交纳汽车公司通勤费29.7万元，总计费用101.8万元，比车改前减少了41.2万元，实现了节约资金的目的。

2、精简了辅助机构。选煤总厂车队原为独立的行政部门，原有43名职工，其中9名管理人员（7名副科级以上干部，2名干事），34名工人，车改后，车队机构撤销，其中33名干部职工重新分配工作，支援了生产建设；10名干部、职工并入办公室管理，达到精简了辅助机构的目的。3、提高了工作效率。车改前，有这样一句话，叫“管车的不好管、要车的不好要、配车的难调配”，生动地形容了选煤厂公务用车状况。各部门一有外出任务就要车，没有车就等靠，影响正常工作，为此各部门与车队经常因车辆分配问题发生争执。如今，副处级以下厂领导和各部门都有了通勤补贴费，发生外出任务不等不靠了，厂领导也与职工一同出入，提高了办事效率，改善了领导形象，密切了干群关系。

4、保障了通勤安全。过去由厂通勤车接送职工上下班，由于北方冬季路滑，再加上车辆状况不好，通勤车经常中途发生故障，既影响正常工作，又威胁职工安全，企业承担了较高的风险，如今，与汽车公司签订严格的服务合同，车辆途中发生故障将由公交公司包赔损失，降低了企业风险，保障了职工上下班安全。

5、积累了改革经验。选煤总厂通过车改，走出了一条以转换经营机制促进企业降低成本之路，既为该厂其它部门的改革提供了经验，同时也为集团公司探索“以转变经营机制，‘砍掉成本’”提供了有益的参考。

改革是一项复杂的“系统工程”，涉及企业内部利益的重新调整和分配，牵一发而动全身，思想不统一不能改革，时机不成熟也不能改革，条件不具备更不能改革。选煤总厂的车改，同样需要注意这些问题。为保证车改顺利实施，减少矛盾激化，选煤总厂针对各阶段特点进行了周密的安排部署。

1、必不可少的前期准备

一是统一领导的思想。车改作为一件涉及职工乘车安全和领导集体自身利益的大事，它的重头戏就是统一思想认识，特别是领导干部的思想认识。当前，有个别领导干部认为，公务用车不单纯是一种代步工具，更是一种身份地位的象征。正因为存在这种特权思想，无形中增加了车改的阻力。选煤总厂主要领导看到这一情况，认识到车改要想得到职工拥护，首先就要统一领导集体的思想认识，转变思想观念，消除这种特权思想。为此，他们通过开会讨论、个别谈心等方式，耐心细致地做领导集体的思想政治工作，使每一名领导干部认识到车改对企业的现实意义，教育个别领导干部要端正思想、树立改革意识、发挥表率作用，从而达到统一思想认识的目的，保证车改顺利推进。二是细致的调查论证。制定车改方案是实施车改的关键。为保证车改方案科学合理，选煤总厂由厂经营办牵头、工会参与坚持内查、外调相结合，进行了细致的调查论证。内查，就是详细调查原车队运行状况，各种费用组成，发动职工提出合理化建议，进行各种方案的模拟和测算，分析不同情况的利弊，找出适合企业车改的运作方案。外调，就是到其它车改成功的企业进行参观考察，集团公司内部重点考察了热电厂，外部到了大庆等地实施车改的企事业单位，求取真经，借鉴成功经验。通过大量的调查论证，最后形成了两套六种方案，并详细分析了每种方案的利弊得失，为领导决策提供了丰富的`选择空间和可靠的参考依据。

2、组织严密的实施过程

厂长办公会进行专题研究，从不影响工作、保证职工通勤安全、确定利益分配方案、保持企业稳定等多个角度出发，进行了细致的研讨、认证，最后通过不同的组合和效益分析确定了最佳方案。同时，严格履行改革程序，召开职工代表大会充分听取职工的意见，尊重职工的选择，为车改顺利推进打下了良好的群众基础。

3、积极稳妥的善后处理

一是妥善安置闲置人员。车改过程中，矛盾最集中和最棘手的问题是人员再分配问题。这一问题处理不好，将形成影响企业正常发展的不稳定因素。为此，他们一方面针对原车队人员的特点和企业各单位缺员情况，按照保一线生产的方针进行了合理的再分配；另一方面要求接收单位加强岗位技能培训和思想教育，使再分配人员尽快适应新岗位要求，保持企业和谐稳定。二是不断调整利益分配。在车改方案实施后，他们坚持企业利益与个人利益相结合、并以企业利益为主原则，不断调整通勤补贴方案，针对工作实际情况进行了适当的增补，如为荣工科、保卫科增设通勤费等，保证正常工作需要；同时，也不断完善车改配套措施，针对保留车辆进行了配套改革，实行包干费用的作法，防止了公车私用和车改后照样作公车等问题出现。通过不断的调整，保证企业车改始终处于高起点推进、低成本动作，促进了节支降成。

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