

《企业调研汇报范文》

企业调研汇报范文（一）：

某企业员工满意度调查分析汇报

员工满意度是指员工对所在企业中饰演主角的感受或情感体验，是员工对其工作或工作经历评估的一种态度反应。透过员工满意度调查，有助于分析员工满意度(ES)、客户满意度(CS)和企业业绩三者之间的关系，提高品牌企业的经济效益；有助于理解员工怎样看待企业、评价企业，诊断品牌企业潜在的问题，不停完善企业的管理制度；有助于增强管理者的职责意识，使品牌员工对企业战略目的有明确认识，强化企业健康友好的文化气氛。

xx日，人力资源部前去某企业开展了员工满意度调查工作，经后期调查数据的录入、整顿、记录与分析。现将本次某企业员工满意度调查成果作如下分析汇报：

一、调查时光：

xxxx日

二、调查地点：

某企业车间二楼培训室

三、调查组员：

xxxxx

四、调查对象：

企业各部门员工

五、调查措施：

抽样匿名调查

六、调查人数：

本次员工满意度抽取 42 个样本进行调查，其中，有效问卷为 41 份。

七、满意度分析

本次员工满意度问卷从总体满意度、管理环境、工作环境、绩效考核、职业发展、薪酬福利和协作沟通等七个维度进行设计，问卷较为全面地包括了员工满意度的各项资料，较为客观地反映了员工在现阶段对品牌企业的满意度。

1、整体满意度分析

从上图可以看出，十分满意的员工占抽样调查员工的 56%；满意的员工占抽样调查员工的 34%；员工感觉还可以，有部分地方不满意的占调查员工的 10%。从中可以看出，某企业员工满意度整体较高，满意以上为 90%。其中还需要深入理解被调查员工提到的部分不满意的详细方面。

2、管理环境维度分析

其中，在理解员工对管理制度与否合理的见解时，有 2%的被调查员工认为企业的制度常与实际脱离，管理还是得靠自我的经验，22%的被调查员工认为企业制度基本能为管理带给帮忙，76%的被调查员工认为企业制度很完善，我们工作生活都很有序。

推荐管理者在管理中精益求精，专心听取员工的推荐。同步，理解少部分员工对管理制度不满的原因。

在理解员工对企业的鼓励奖励制度的满意度时，有 76% (即图中 1、2 之和) 的被调查员工认为企业的鼓励制度基本公平，能满足管理需要；有 17% 的被调查员工认为企业制度惩罚多于奖励，需要鼓励员工还是得靠自我掏钱包；有 5% 的员工认为企业鼓励制度形同虚设，员工得过且过。（阐明：本题实际做作答员工为 40 人。）

推荐管理者在达到企业经营目的的基础上，思索调整既有的鼓励奖励制度，或理解个别部门的鼓励奖励措施，找出部分员工的不满之处，增长团体的凝聚力，提高员工的工作专心性。详细比例请见下表：

在理解员工对上司的承诺兑现实状况的满意度时，总体满意度较高，78% 的被调查员工认为上司的承诺总是可以实现，只有 2% 的被调查员工认为上司的承诺从不实现。

阐明品牌的大部分管理者言行一致，得到员工的信赖。推荐管理者掌握丰富的管理知识和技巧。

3、工作环境维度分析

其中，在理解员工哪些方式有助于提高工作热情时，详细比例如下：

有 41% 的被调查员工认为公平、及时、恰当的鼓励有助于提高工作热情，有 44% 的被调查员工认为良好的工作气氛和团体精神；有 10% 的被调查员工认为不停参与培训，获得与岗位有关的知识。被调查员工没有员工选用加强内部竞争，实行员工的优胜劣汰。

从中可以看出，被调查员工愈加重视良好的工作气氛和团体精神，另一方面是重视公平、及时、恰当的鼓励。相比其他品牌，某企业员工整体凝聚力较强，重视团体协作。推荐品牌管理者可以从以上几种方面提高员工的工作热情。

4、绩效考核维度分析

在理解员工对考核与否公正、客观、有说服力的满意度时，有 56%的被调查员工认为完全贴合，39%的被调查员工认为基本贴合，2%的被调查员工认为不相符。

推荐管理者透过员工访谈的方式，理解该部分员工对考核措施不满意的深层次原因，识别该部分员工在团体中的作用。详细比例请见下图：

在理解员工对考核过后上司的反应与关注的满意度时，有 63%的被调查员工认为对于做得好的表达赞扬，并与你分析考核中需要改善的地方，并协助你改善。有 24%的被调查员工认为告诉你考核成果，对做得局限性的予以指出。有 10%的被调查员工认为只告诉考核成果，不做出任何行动。同样，也有 2%的被调查员工认为考核只是为了应付，上司无任何作为。

推荐各层级管理者对下属的绩效考核予以合理的关注，以理解下属的想法，并做出绩效辅导和工作帮忙。

5、职业发展维度分析

在理解员工对自我的晋升渠道与否清晰的满意度时，有 37%的被调查员工认为自我十分清晰并清晰措施；有 37%的被调查员工认为基本明白，但详细措施不清晰；有 17%的被调查员工认为只明白做得好就有机会，上司没有给到明确指导；也有 7%的员工认为不明白也没有想过要升职。

从此项调查资料发现，只有一部分被调查员工对自我的职业发展明晰明确，有 54%的被调查员工认为明白，但不明白详细措施，也得不到上司的明确指导。推荐管理者对下属愈加明确的工作指导，重视人才培养；同步，推荐各级管理者深入理解员工的职业发展爱好，鉴别员工的潜力优势，规划员工的技术，或管理职业发展途径。

6、薪酬福利维度分析

在调查员工对自我工资待遇的满意程度时，17%的被调查员工认为此刻企业的工资在同行业来说是稍高的，56%的被调查员工认为此刻企业的工资在同行业来说是差不多，22%的被调查员工认为偏低，5%的员工认为差远了。

综合分析，认为 73%的被调查员工认为此刻企业的工资水平在同行业内中等偏上，内部员工认为较为合适；但也不能否认，27%的被调查员工认为偏低。推荐管理者透过多种渠道理解行业内薪酬水平，同步理解不满意员工所代表的岗位，详细理解不满意薪酬水平的深层次原因。详细比例请见下表：

在调查员工对哪种文体活动最感爱好时，5%的被调查者选用卡拉 OK；37%的被调查者选用户外运动；54%的被调查者选用旅游。详细比例请见下表：

本项调查资料可以为综合部组织员工活动带给根据，推荐综合部首先思索户外运动和旅游这两种形式，进而增长员工的满意度，丰富员工的业余生活。

7、协作与沟通维度分析

在调查员工碰到困难时，所选用的倾诉对象时，39%的被调查员工选用直接主管作为倾诉对象；7%的被调查员工选用人力资源部，，24%的被调查员工选用同事；24%的被调查员工选用家人、朋友。

从本次调查资料可以得出，39%的员工在碰到困难时，会选用直接主管，阐明品牌部分管理者值得员工信赖和肯定，有助于团体目的的实现。当然，被调查员工中仅有7%的员工选用人力资源部，阐明人力资源部和综合部作用没有充足发挥。八、其他推荐

1、期望提高员工的工龄工资，提高老员工的忠诚度；

企业调研汇报范文（二）：

伴随世界经济的不停发展，社会主义市场经济的不停完善，企业之间的竞争也日益严峻。怎样在这样剧烈的竞争中，保留实力、求得发展已被越来越多的企业列入发展规划中。而企业文化，就像拯救企业的灵水同样，地位愈加突出。那么，什么是企业文化呢？诸多企业干部和员工对企业文化的概念仍然很模糊，他们普遍狭窄的认为企业的墙报、广播和业余文化生活就是企业文化。其实企业文化的范围很广，而远不是这样简朴。那什么是企业文化呢？

为了更好的理解企业文化的本质及其作用，本人于x年x月至x月x日透过访问法，资料搜集法对xxxx科技有限企业进行调查。总体来说企业文化，很广泛从多方应对于企业的发展提出理念，对于人才的规定有独到的见解。然而企业的文化管理方面的存在某些问题，就这些问题而展开分析，并提出改善的推荐。

一、xx市xx科技有限企业概况

xxxx 科技企业成立于 2023 年，位于 xx 市福田区益田路，法定代表人是刘某某，注册资本(万元)100，企业的经营范围：兴办实业(详细项目另行申报)；服装设计，国内商业、物资供销业(不含专营、专卖、专控商品)；计算机系统集成；弱电工程设计；计算机软件、硬件产品的开发与设计；微波产品、电子产品的技术开发及销售(不含限制项目)。

二、企业企业文化的简要简介

(一) 以品质为基础

企业逐渐健全推行质量保证体系，在管理上坚持：优秀人才、优秀品质、优秀服务。产品的质量是我们的诚信。推行：零缺陷服务，为顾客带给满意度。

(二) 以创意为发展

勇于创新，创新是高科技企业的灵魂，是企业持续旺盛生命力的基础，是获得竞争优势、立于不败之地的法宝。时刻虚心学习、永远大胆创新，是每一种员工的职责。

(三) 以成果分享为共同目的

一种成功的企业，只有不停的分享，在此过程中也要不停的理解批评，而管改善自我，以优秀的成果造福客户。服务客户、服务社会。

一种企业的文化体此刻管理上。对于以上企业文化的分析，发现企业文化在管理方面的存在某些问题：

三、xxxx 科技企业企业文化管理问题及其原因

(一) 企业的管理制度不够健全

企业文化中可以看出，对于企业利益与品质的保证较多的，相对而言对与员工利益的保证就十分欠缺。比例过度的失调，很显然只有有的体制实行起来，不能灵活应对，波及范围太校此刻市场发展迅速，而企业不可以与时俱进，对于制度予以对应的改善。陈旧的制度导致员工工作缺乏动力，也使得许多员工也抱着混口饭吃的态度工作。诸多员工认为自我在企业的发展空间小，不可以很好的体现自身的价值，在企业文化中也提到了优秀人才不过根据调查诸多人都没有受企业任何专业的培训。这也暴露的体制不可以很好实行的缺陷。

(二) 企业员工对企业文化认识局限性

诸多企业员工认为企业文化，那是企业高层的事情，与自我没有多大的利益关系。也不会想花时光在这上方。更多是思索与自我利益有关的事情。企业在企业文化上的宣传力度很欠缺，在调查过程中也有高层说到：此刻工作繁忙，很难有时光去做文化建设的宣传和配合工作，对于怎样宣传企业文化感到束手无策。尚有人认为企业子要效率好，那么企业文化就会自然构成。这也是此刻阶段绝大多企业的想法。

(三) 在建立企业文化上没有良好的沟通平台

企业自身对于企业文化的理解十分的欠缺，以利益为第一，员工对企业目的缺乏详细的理解，没有构成企业的共同价值观，危机而感缺乏，企业的归属感不强，时常体现出恃才傲物、工作上由于分工不太合理，出现了互相推工作的状况，常常以很忙来拒绝参与院内的文娱活动，同事间往往只存在工作关系，缺乏润滑。中层领导班子的管理潜力问题突出，院中层领导班子成员大多是由专业技术拔尖的员工担任，他们的普遍特点是工作压力、工作职责越来越多，管理任务繁忙，对于管理上的知识没有系统的学习和研究。因此导致了企业与员工矛盾重重。

四、完善 XX 市 XX 科技有限企业的企业文化管理的推荐

(一) 企业管理制度的完善

管理制度要形式多样，机制灵活，却又不失威信。波及企业自身的利益以及员工的利益。重视管理水平的提高，贯彻各项规规章制度，同步要获得全体员工的一致承认，追踪全球最新技术、经营管理理念。予以员工不停的培训、深造机会，激发工作热情和创新活力。坚持以人为本，广为接纳和储备具有先进管理经验和技术的科技人员，构成良好的人才知识构造，为企业发明更多财富。

(三) 加强对于企业文化的宣传

首先明确企业的奋斗目标，召集员工对于企业文化的共同学习，使其对于企业文化有深入的理解。不定期询问员工意见，还可以同步创业企业文化特色如：人本文化特色、整体文化特色、创新文化特色、求实文化特色、服务文化特色等，让员工参与其中。找到属于自我的文化特色。使企业文化深入人心。

(三) 建立双向沟通的模式，让员工与企业间构成良好沟通

企业对于自身的文化要有深入的理解。对于员工要予以人性化的管理，不定期理解员工对于企业的见解，认真的思索或者采用接纳。让员工对于企业有较强的归属感，企业对于员工予以更多专心的关注，可以公开的鼓励员工，挖掘他们的潜在的潜力。在节假日予以合适的问候。开展多种活动，拉近员工与企业之间的距离。良好的沟通与合作使企业内运作顺畅，增长效益。

以上是我透过对于 XXXX 科技有限企业在企业文化方面调查之后的所感。透过这次的调查过程认识到企业文化实质是以企业管理哲学和企业精神为关键，凝聚员工归属感、提高专心

性和发明性的人本管理理论。优秀的企业文化就应是以人为本、以价值观塑造为关键的文化管理，是对人的管理与对物的管理的有机结合。一种企业具有良好的企业文化才能在此刻商业场上立于不败之地。

企业调研汇报范文（三）：

一、调查背景

改革开放以来，伴随中国市场经济确实立和发展，民营企业像雨后春笋般蓬勃成长，并逐渐趋于成熟。它是处理社会就业、增长国家财政收入、发展高科技、支援国家经济建设等众多方面发挥着越来越重要的作用，已经成为我国经济增长中的一环亮点。不过民营企业毕竟存在着许多先天的局限性和缺陷，个性是财务管理工作存在的诸多问题，使得企业不能适应市场经济的迅速发展。

我选用民营企业作为考察点，对*****有限企业的财务管理工作的问题进行调查分析，找出民营企业的财务管理工作存在的共性问题，为完善企业的财务管理工作带给借鉴和启示。

二、调查成果

透过这次调查，发现企业岗位设置、账册设置基本齐全，记载及时，基本上做到了帐帐、帐实相符、帐实相符。账务做到了日清月结。财务人员都能遵守会计职业道德，没有发现带给虚假财务汇报、做假账、隐匿或者销毁会计凭证、会计账簿。财务会计汇报、贪污、挪用公款、职务侵占等于会计职务有关的违法行为发生。并且企业财务制度完善。健全，并制定了各项规章制度。但同步我还发现企业有几点不好的地方：

1、管理者素质低下，财务管理意识不强

思想重视不够，财务管理重于形式。财务管理只是个形式，对其认识不够，致使许多制度过于简朴，趋于形式，摆摆样貌。甚至部分资料不愿建账，也有怕多缴税，不感建账的想法，尚有部分资料由于缺乏财务会计知识，不会建账。企业内部财权集中地关键人手中，过于注意控制，而疏于管理。在财务管理方面仍停滞于过去简朴的收付记账法，会计基础十分微弱，通晓财务管理的理论、措施的人很少，不可以按现代企业管理制度规定进行财务管理。

2、专业人员素质较低，缺乏管理专业知识

会计专人聘任专职三人，非专职两人，个他人员缺乏会计专业知识，不具有会计从业资格，例如，刘某 23 年前十港下镇乡镇基层的一名村会计，没有获得过会计从业资格证，****有限公司财务负责人就联络上退闲在家的刘某到企业从事会计工作，刘某凭借几十年前积累下来的经验处理平常会计业务。有的虽然参与短期培训获得会计证，但对会计金融知识理解甚少，基本不懂成本核算，更谈不上现代企业的财务管理。

3、资金管理不善，使用资金不够合理

有些企业为逃避银行的监督，多开户头。许多业务不透过银行来结算，超限额、超范围地支取现金，且数额巨大。而却还不按照《现金管理暂行条例》的规定对现金进行管理，常常坐支现金，在发现现金短临时盘查不过彻底；除此在货款坏账的管理、存货资金成本管理、固定资产更新或改造中存在问题，占用了超多的资金，减少了资金的使用效率。据记载为了节省支出，部分时段还会计、出纳一人兼。只记银行帐、现金账根据需要任意调整。

4、成本核算混乱，账目设置不够规范

企业没有严格辨别资本性支出和收益性支出的界线、应计入成本支出和不应计入成本支出的界线、本期费用和后来各期费用的界线、竣工产品和在产品的界线，成本核算不准，库存不实。该企业的存货发出不是按照国家或行业的规定来计算，而是采用目测或估推，任意扩大或缩小范围，从而失去了存货发出成本和期末存货的真实性和精确性。

5、预算编制缺乏，资本构造不够优化

预算通过规划、分析，并加以数量化系统的编制，可使企业的目的及筹划详细的显现。例如：企业目的是追求利润极大化？减少成本？或是提高成本？全能生产？目的一旦确定，就可以制定方略及政策，并定期检讨执行成果。***有限公司通过 23 年的发展历程，伴伴随所在行业的发展以超常规的速度不停膨胀，近年来企业成功地实行了外部扩张型战略，成为资产总额超过千万元的企业。企业既有的发展规模迫切需要提高企业内部管理水平，行业的剧烈竞争与有限的利润空间给企业深入发展带来了机会与压力，规范经营管理、合理控制成本成为企业亟待处理的问题。因此，怎样运用先进的预算管理理论，建立贴合企业特点生物全面预算管理体系，以实现合理的资源配置、更好地规划经营活动、控制企业生物成本，让企业在竞争的市场环境中获得持续的高速发展，是摆在企业负责人面前的首要课题。

6、融资困难，周转资金局限性，使用缺乏科学性，财务管理成断源之湖。

目前，我国民营企业初步建立较为独立，渠道多元的融资体系，不过融资难、担保难，仍然是制约民营企业发展的最突出的问题，重要问题是：第一，负债过多，融资成本高，风险大，导致民营企业信用等级低，资信相对较差。第二，大多数民营企业是非大型企业，有些银行受老式观念和行政干预的影响，对其贷款不够热心。第三，中介机构不健全，缺乏专门为民营企业贷款服务的金融中介机构和贷款担保机构。

分析其重要原因表此刻两个方面：一是金融业对民营企业的信贷支持不够。我国金融系统从设置到服务项目，大都是以大企业为服务对象，民营企业的信贷服务往往被忽视，由于贷款难，生产经营过程中所需资金局限性，极大制约了民营企业的发展。有的民营企业，虽存在临时困难，但银行一旦支持就能起死回生；而是民营企业的日子渠道单一，难以适应市场需求的变化。由于有的民营企业，在既得不到银行的贷款支持，又不具有自我融资或向社会公开融资潜力，无形中，加强企业财务管理也就成了一句空话，财务管理也就成了断源之湖！

除此之外在资金投放或活动中，企业有盲目跟风的思想，想一蹴而就，一口吃成大胖子，没有做好前期的市场调查及对未来风险的预算及防备。在资金的运用上，企业在盈利时，不注意资金的节省，过多将资金投入企业非生产性支出。一旦市场变化，生产资金紧缺时，资金却无处可筹。

三、处理问题的措施及对策

1、提高民营企业主、财会人员的财务管理意识及综合素质

提高民营企业的财务管理水平，首先要提高民营企业主的管理素质。民营企业重要提高管理水平，透过考察或参与专题研讨会，运用业余时间系统自学，边工作边函授，听讲座，参与短期培训，请专家进行专题辅导等渠道来提高自我财务管理水平。

民营企业应当树立以人为本观念，首先可高薪聘任资新的财会人员补充到企业中来，另首先务必加强企业既有财会人员培训，提高他们的综合素质。企业要根据现代企业制度对高效科学管理的客观规定，变化过去重视技术轻视财务的陈旧管理方式。

2、重视货币时光价值，做出科学的投资决策

要重视货币时光价值，应有一批专业的财务管理人员，还应有一批效率高，潜力强的市场调查人员，搜集决策所需的资料，以便决策人员进行周密的市场和全面可行性论证，保证决策的安全性和科学性。企业还需在决策实行后，跟踪实行成果，及时根据市场的变化进行新的决策。当然，企业的投资决策不能只思索到货币时光价值，尚有项目自身的某些原因以及政府的政策等原因，这些都要有对应地思索。

3、加强资金管理，提高使用效率和合理性

(1) 要合理筹集资金，保证资金占用和资金成本最低；(2) 要加强贷款坏账的管理；(3) 要加强存货资金成本管理。(4) 要加强固定资本更新或改造。

4、建立科学、严谨、实用的成本管理机制，提高企业经济效益

财务部门要运用自身拥有超多有关成本核算信息的有利条件，运用量本利分析法，合理测定企业最佳销售量及保本销售量，深入确定销售价格，确定存货最佳存量，减少无效或低效劳动。同步，寻找适合企业产品个性的既能提高产品功能又能减少成本的途径。在产品核算当面要遵守重要性原则，对严重影响企业效益的产品要做横向比较，把成本挥霍消灭在产品生产采购的源头，实现财务部门抓成本核算管理的事前参与和超前控制。

拓展成本核算考核范围，建立以成本、费用、利润为中心的成本考核体系，将能量化的指标尽量量化，透过考核绩效增进各部门工作效率的提高。财务部门不能局限于目前成本核算资料，不仅仅要考核产品制导致本核算，并且要考核产品的质量成本。职责成本。把成本管理的重心从侧重于简化成本核算转移到侧重于成本控制。

5. 优化资本构造，确定最佳资本构造区域。

实践告诉我们把企业的最佳资本构造设定在一种点是不尽合理，并且缺乏实际应用价值。企业的最佳资本构造就应在一种最佳资本构造区域，只要企业经营方向，销售方略等决定企业方向原因不变，企业资本构造只要在最有区域内都是可以理解的，企业也必要常常调整。

6、实行预算管理体系，保证生产经营有序进行

企业要编制全面的销售预算、采购预算、费用预算、成本预算、现金收支预算和损益预算，使企业生产经营能沿着预算管理轨道科学合理地进行。预算管理的关键是制定严密、详细、可行的预算计划，制定详细的计划需要企业各个部门的亲密配合，也需要财务部门有精干人员参与这项工作；预算的执行、总结、分析也是很重要的方面，透过预算执行状况的总结、分析，可以发现变动原因及原因，使企业采用的对策更具有针对性。实行预算管理体系具有体现如下几种方面

；5。结合信息技术手段，不停提高预算管理效率。

四、调查体会

通过这次的调查，我体会到应对现今剧烈竞争的市场，在企业财务管理现实状况当中，应对新环境的变化，企业对财务管理和会计核算的规定也越来越高，建立健全财务制度，个性是加强财务管理的应用，提高财务管理水平显得十分重要。企业就应不停强化自身各项管理措施，及时进行技术、管理、制度等方面的创新，才能逐渐处理其财务管理中存在的多种问题，从而推进企业和整个国民经济的健康发展。

企业调研汇报范文（四）：

服装企业考察汇报范文

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。
如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/087021052103006113>