

# 2023 年企业调查报告(15 篇)

## 企业调查报告 1

为及时了解西宁市当前企业用工情况，准确判断就业形势，为党和政府制定有关政策提供参考依据。根据国家统计局及省统计局的安排，组织开展了全市下半年企业用工情况调查，此次调查涉及四个行业，分别在四区三县选取 61 家企业，其中，制造业 25 家、建筑业 11 家、批发和零售业 11 家、住宿和餐饮业 14 家，在 61 家企业中中国企业 4 家、集体企业 2 家、有限责任公司和股份有限公司 21 家、私营企业 31 家、港澳台和外商投资企业 3 家；调查内容涉及企业用工基本情况、用工变化的主要原因、新招普工月薪及企业用工预期等十二项问题。

调查结果显示，下半年我市企业用工情况总体保持稳定，用工规模较上半年略有下降，普通技工月底薪有所上涨，不少企业仍存在“求职者薪酬期望过高”、“符合岗位要求的应聘者少”等原因造成的“招工难”现象。同时，调查过程中所反映出来的企业员工流动性加大、结构性缺工等问题也应该引起我们的重视与思考。

### 一、对企业用工情况调查结果的分析

根据 61 家企业用工调查问卷反映出被调查企业用工情况呈现以下特点：

1、企业从业人数略有下降，农民工用工有所减少。在所调查的 61 家企业中，底从业人员 21654 人，较上半年减少 1351 人，其中农民工 5569 人，占比 25.72%，较上半年减少 862 人。从用工情况看，使用农民工最多的行业仍然是建筑业企业，占建筑业全部从业人数的 68.35%，其次是住宿和餐饮业，使用农民工的数量占其从业人员总数的 32.1%，第三是批零售业占 19.5%，第四是制造业占 15.3%。

2、企业人员流动较大，农民工用工不稳定。61 家企业中有 27 家企业用工增加，占 44.26%；23 家企业用工减少，占 37.7%；11 家企业用工持平。新招录

人员 2340 人，其中农民工 839 人，占新招录人数的 45.9%；流失人员人，其中农民工 652 人，占 40.4%。用工增加的主要原因是企业正常经营及季节性用工。用工减少的主要原因是企业正常减员和员工个人原因辞职造成减员。

3、近六成企业用工预期平稳，普通技工需求较大。调查显示，57.38%的企业预计下一调查期用工将持平，有 19.67%的企业预计增加用工，有 22.95%的企业预计减少用工。

通过对企业发展最需要的人员调查显示，有 85.24%的企业发展对人员有需求，其中普通技工的需求比重最高（39.34%），其次为高级技工（22.95%）、经营管理人员（16.39%）、科研人员（4.92%）、其他人员（1.64%）。

4、六成左右的企业反映存在“招工难”，求职者薪酬要求过高成主因。调查企业中仅有 62%的企业反映存在“招工难”问题，较末下降 3 成，较上半年下降 2 成。其中 81.58%的企业反映存在“招工难”的问题与上年差不多；5.26%的企业反映“招工难”的问题比较严重；13.16%的企业反映“招工难”的问题有所缓解。37.7%的企业不存在招工难的问题。

从“招工难”的原因构成分析：“求职者对薪酬期望过高”是造成企业“招工难”的首要原因，其次为“符合岗位要求的应聘者减少”，“求职者人数减少”也是企业招工难的原因，而历次调查的“招聘渠道不畅”的原因，在此次调查中占比为 0，说明各级政府在就业工作中卓有成效。

5、普通技工底薪略有上涨，上涨压力多数企业能消化。底被调查企业近期所招普通技工（或销售人员、普通服务人员）的月底薪中位数为 2393 元。其中月底薪处于 1500 元以下的企业所占比重为 9.84%；月底薪处于 1500- 元的企业所占比重为 32.79%；月底薪在-2499 元的企业所占比重为 19.67%，月底薪在 2500-2900 元的企业所占比重为 22.95%，月底薪在 3000-3499 元的企业所占比重为 9.84%，月底薪在 3500-3999 元的企业所占比重为 4.92%。分行业类型看，近

期所招普通技工的月底薪中位数最高的是建筑业为 2900 元，其次是制造业 2546 元，第三为住宿餐饮业为 1950 元，批发零售最低为 1600 元。

调查中有 50.82%的企业反映近期所招普通技工的月底薪不变，有 1.64%的企业反映近期所招普通技工的月底薪下降，仅有 47.54%的企业反映近期所招普通技工的月底薪上涨；所有企业对底薪上涨均感到有一点的压力，其中有 79.31%的企业反映“有压力，但能消化”，有 20.69%的企业反映“压力明显增加”。

## 二、调查反映出的问题与建议

（一）通过本次的调查数据并结合全市就业情况分析，我市企业用工规模较上半年略有下降，企业用工中存在局部性矛盾，这些问题应该引起我们的重视与思考。

1、受到国内外工业品需求严重不足及初级产品价格持续下跌的影响，我市工业企业效益持续下滑，生产能力下降，反映招工难的问题大幅下降，就业形势依然严峻。

2、近期所招普通技工的月底薪情况看，因企业效益下滑对职工工资上涨有一定影响。

3、企业待遇偏低，求职者薪酬期望过高。

（二）在当前经济结构调整、企业转型升级的形势下，面对企业用工中出现的新情况，我们应该及时采取有效措施、调整工作重点及方向，以便解决好企业用工需求问题，服务好我市经济社会发展。

1、企业要积极改进和完善用工条件。这是解决用工短缺问题最有效、最直接的手段。一是采取措施推进产业升级和结构调整，提升生产技术含量和附加值水平，减少劳动力的使用；二是适当提升工资和福利待遇，满足职工的收入预期；三是优化企业生产生活环境，营造拴心留人氛围；四是加强与政府、劳务输出部

门的联系，积极做好企业人力储备；五是加强人文关怀，维护职工的各项社会保障权益。

2、政府要积极做好用工需求的协调指导。这是解决用工短缺问题的重要保障。一是适时调整企业工资指导线和最低工资标准，规范和引导企业正常增长工资；二是充分发挥人力资源和劳动保障部门的平台作用，为劳务市场和缺工企业提供信息，确保双方及时进行对接；三是制定和完善农民工政策措施，切实解决农民工的待遇问题，加强对农民工的培训，提升农民工的技能和素质，有效解决结构性用工难题。

3、引导求职者要努力适应用工需求和形势。这是解决用工短缺问题的重要条件。一是提升就业认识，摒弃各种不合理的就业理念，以积极的心态对待求职工作；二是认清就业形势，正确分析各种就业信息，充分结合自身实际寻找合适的工作；三是努力学习掌握科技知识和劳动技能，采取先就业再提升的方式，创造机会寻找更加适合个人能力和水平发挥的工作，不断提升自身生活质量和水平。

### 调查报告的特点

有以下几个特点：

（一）写实性。调查报告是在占有大量现实和历史资料的基础上，用叙述性的语言实事求是地反映某一客观事物。充分了解实情和全面掌握真实可靠的素材是写好调查报告的基础。

（二）针对性。调查报告一般比较明确的意向，相关的调查取证都是针对和围绕某一综合性或是专题性问题展开的。所以，调查报告反映的问题集中而有深度。

（三）逻辑性。调查报告离不开确凿的事实，但又不是材料的机械堆砌，而是对核实无误的数据和事实进行严密的逻辑论证，探明事物发展变化的原因，预测事物发展变化的趋势，提示本质性和规律性的东西，得出科学的结论。

#### (四) 时效性。

日前，房地产市场持续活跃，前 11 个月房地产开发投资已经超过去年总量，同比增速达 19.5%。此前密集出台的房地产调控政策也被市场消化，活跃的刚性需求推动住宅市场量价齐涨。而为了给市场降温，年末一二线城市陆续出台地方调控政策，包括严格限购、提高二套房的首付比例等。预计短期内针对住宅市场的调控仍将持续。

该报告预计，未来 10 年，中国报业发展将呈现八大趋势：报纸出版的集约化水平将大幅提高；报业第四个增长周期即将到来；中央党报和省级党报将确立高端主流大报的领导地位；都市报的发展模式将重大转型；行业专业报纸将普遍树立资源中心观；“数字报业”将改变传统报业形态；职业报人和职业报业经理人群体将加速形成；海外报业市场将成为新的发展空间。

## 企业调查报告 2

为对公司人力资源工作情况和一线员工的思想动态情况进行掌握了解，进而为人力资源规划发展提供方向和实际解决一线生产中的人员流动问题，公司人力资源部门特在 3 月 7 日到 3 月 15 日运用了一线实习走访、人员座谈、a、b 问卷等方式，进行了详细的调查；通过调查发现，公司人力资源的管理现状大体是好的，但在人力资源规划管理方面，一线员工管理方面，员工培训学习方面，公司工资制定方面，公司制定方面仍有许多的不足。

### 一、调查问卷情况：

此次共发放人力资源工作问卷(a 卷)共 66 份，按全体管理人员比例的 77% 进行调查；一线职工调查问卷表(b 卷)共 220 份，涉及造纸 1、3、5、7 车间、机电、热电、水处理各车间 220 人，占公司一线生产类总生产人数的 40%。对公司管理层的调查问卷主要以对人力资源工作现状和存在问题的反馈评议为主，

一线员工的调查问卷着重于现阶段员工思想状态的掌握和一线员工流动率的原因收集。（详细情况表附后）

## 二、目前存在的主要问题及原因：

### （一）人力资源管理工作方面：

1、招聘方面：主要反映在公司的招聘条件和人力资源招聘的员工的稳定性方面，尤其对生产一线的操作工人需要吃苦耐劳，并有能具备良好稳定性的员工，对人力资源在这个问题上应该做的工作提出了很多的要求和希望。

2、培训方面：普遍认为公司的中层是应该接受培训的主要阶层，尤其是一线的生产管理者，应该运用正确的管理方法和方式来管理，而非是传统的打骂和棍棒教育，对人力资源组织的培训和内培，以及新员工入厂后入职培训跟踪方面的工作提出了质疑？并对员工入职管理后定期培训的实施和监督提出了要求。

3、入职管理方面：主要质疑存在于员工入厂没有明确的职业规划和职业状态管理，新员工在岗位上自生自灭，缺乏对新入职员工的后续管理和帮助其进入状态的入职帮助，成了单纯的招聘人事部门，并对公司的人才流失，有警觉，也毫无建树，新的人来后，因为没有人管理和没有明确的职业规划很快就会离开公司，很多管理层的普通管理员工在问卷中表达了一种失望的状态，表示没有自己明确的职业规划和职业发展方向。

4、对公司人力资源工作的定位和作用产生了质疑，认为公司没有足够重视人力资源，同时人力资源也没有发挥应有的作用，不适应现在的市场竞争环境，必定会影响到公司的后续发展。

### （二）车间一线员工思想动态方面：

1、车间管理方法：主要反映在车间管理者管理粗放式，管理方法粗鲁对员工缺乏耐心，批评教育以高压方式为主，难以有人情味，对员工的自尊没有半点可顾忌，“愿干就干，不干快走”的话竟然能在管理中使用频繁，根本不去考虑

熟练工人对生产的重要性，高压强压政策使员工慢慢的失去了对公司管理的信任和热情，新员工到职后，作为管理者没有从管理角度去考虑，往往是将其往工作岗位上一放，指定个师父后，任其自生自灭，做的好点的管理者，偶然还会在车间巡视中问问，做的官僚的管理人员甚至在新工人入职一周后，仍然不能知道新职工的名字，更不用说和工人谈心做工作和为工人解决到新环境中的难点、难题了。

2、制度管理方面：主要反映在罚款制度和请假扣款等方面，职工认为罚款管理是管理的一种方式本身没错误，可如果以罚代管，像检查卫生罚款、质量问题罚款、上下班问题罚款等等，现在很多职工对任何问题都是抱着一种非常机械和麻木的心态工作，丧失了工作的热情，重要的一个原因就是因为在被罚款，带着被处罚的心态工作，工作中有怨气，来新工人后错误的引导，甚至说丧气话，促使了新工人离开。工人工作中想的最多就是怎么不被罚款，带着思想包袱工作，形成了一种非常不好的现象。

3、工资方面：工人因为自身工资的问题，对公司的管理根本不理解，特别是对车间管理的工资持很大意见，他们有的甚至这么讲：“造纸的是我们，挣钱的是他们”“挣钱的不干活，干活的不挣钱”等等，总之是意见很大，加上去年物价上涨，更是增加了员工发这个牢骚的共性，继而相互埋怨和影响，最终使很多本来不会离开的人也离开了公司。很多人都在做自己个人得失的比较，现在在这个工作上所受的工作环境劳动强度拿到的工资跟其他的行业进行比较，如果感觉不合适就选择离开，最让人担心的是很多的老工人也说出同样的话，其中有1个是在企业工作了多年的老工人，相信如果不是的确有不合适，断然不会这么说，因为人工作时间长了，毕竟人对人对物对公司都会有感情。

4、工作时间方面：现在多数车间三班倒，并且是三天倒三班，员工可以说很难休息好，又加上机器检修，很多员工是连轴转，24小时不休息，三班都要来，却没有得到应有的回报，没有加班费，所以很多员工意见很大，平时工作中本身的环境就不是很好，加上这么累，工资高还可以，现在工资也不高，加上不

能准时歇班，请假扣款，调休又没有人，如此恶性循环下去，更是心里不平衡，进而就会牢骚、埋怨、甚至离开。

5、信息沟通方面：很大企业高层管理者都不知道一线的任何信息，员工反映的事情也没有结果，很多工人有问题不知道找谁说，对上对下的管理都是一根线，一旦线断，就没有了公司的任何信息，很压抑，本来有些对公司很好的建议和想法因为没有说的地方，也就转为牢骚了，很多企业的老工人希望能有机会和公司的高层谈谈，说说心里话，有的员工甚至说：管理人员天天坐在办公室里出规定，有时候做的根本就与现实中的不符合，也没有很好的沟通反映机会，比较压抑！

### 三、解决的措施及建议：

#### 1、招聘方面：

对新员工的招聘，特别是一线新员工的录入，一定要做到三点：a、生源要准；b、双向合适；c、协议管理，比如：可与某技校签订单向人员输入协议，技校用半工半读方式为企业培养专项人才，有些技校现在采用的国家补助，学生免费上学，毕业后用工资来抵学费的做法，那这样的学生到单位后就会相当的稳定，因为学校有协议和条规约束，而企业又可和学校签单独协议，稳定性必然强，属于国家补助的学生，必定能吃苦，这就是：生源准；企业和学校能达成共识，并学校有能力为企业培训本专业的学生，这就是：双向合适；有学校和学生的协议，又有企业跟学校的协议，企业用人管人，学校同样进行管理，学费，毕业证等后续手续的办理，使学校的管理非常生效，而学校又和公司有明确的协议约束，使这样的双向管理非常生效；另一方面对人力资源和车间管理者也可以采取双向的问责，从招聘开始，有用人部门出具《人员需求申请表》，根据申请条件和申请到岗日期安排进行招聘，面试时作为使用部门的责任人就必须参与，形成人力资源牵头，使用部门面试，最终完成员工的入职，员工入职后，到使用部门后，对员工的稳定考核必须采取双向管理：即建立《职工管理双向考核制》，



有用人部门和使用部门同时管理入职职工，对职工的流失对人力资源和使用部门双向考核，从而保证职工的稳定性，实现公司职工的优良管理。

## 2、培训方面：

对公司培训的实施，不能太多依靠于各部门自己的《年度计划》，作为人力资源必须能够掌握适时的企业发展动向，从而能够根据管理人员的动态和管理问题点及时提出培训的课题，形成《临时培训需求计划》，进而组织培训，实际解决管理的难点和难题，提升企业的管理能力；对公司的一线生产管理者的培训：应该从企业理念、生产管理方法方式、企业的企业文化、一线班组长的管理工具等方面展开，做为公司的人力资源必须在培训组织上有能够策划，在实施中能够单独授课、有说服力、并能够让所有管理者都能信服的培训讲师，人力资源通过人员的《在职管理制度》和《员工入职跟踪调查表》深入生产一线进行入职跟踪发现课题后，及时立项，培训组织者便根据课题马上组织《临时培训需求计划》实施。公司各部门也可以根据自己本部门的需求，及时的向人力资源部门提交《临时培训需求计划》，两线控制两线提交，则必然会通过培训保证了企业思想和企业管理力的统一性和先进性，更好为企业发展提供软环境的支持和保障。

## 3、入职管理方面：

对一线员工和新进公司的管理者，在进厂的前期跟踪后期的入职沟通方面必须按照《培训管理制度》，按规定定期召开沟通会，做到一线生产信息和基层管理信息上上通下达，能够让员工从思想上先有个疏导口，有人力资源的第二方人力布控点，不再是单纯的一线管理一线汇报，而是二线疏导两线汇报；纵向管理，横向调度，自然能够加强人员在职的稳定度和信息掌握的准确度，能够根据情况和信息及时反应、及时对应、灵活对待、把问题降到最低。在对非从事生产的办公基层管理者，在收集基本的入职信息后，根据本人的工作情况和职业状态，必须给予本人一个良好的职业规划和职业晋升计划，否则会错过会很多以后会成长为优秀管理者的基层管理人员，使公司丧失建立良好人才储备梯队的机会和平台。

## 企业调查报告 3

### 基本情况概述

糖果 KTV 企业股份有限公司,于创立,朝阳地区糖果 KTV 注册资金为六十万,地处五一街 7-2 号,占地八百四十平方米,经营面积一千七百平方米,拥有三十余间风格不同的 KTV 客房,以及功能齐全的相应配套服务,是集 KTV、餐饮、休闲、娱乐为一体的综合性 KTV,以量贩式经营为主要经营方式,坚持「不断迎合顾客需求」的经营理念,在朝阳经营的八年来,营业额稳步提升,知名度不断提高。

### 糖果 KTV 的优势和不足

#### 糖果 KTV 优势:

#### 地理位置优越

糖果 KTV,地处五一街商业街区,是朝阳市中心最繁华的地段,便利的交通、大量的人流、城市所形成的消费群等等,无一不是糖果 KTV 的地理优势。

#### 品牌定位广泛

糖果 KTV,定位为综合的 KTV 品牌,推出的包房规格包括迷你房、小房、大房、VIP 房、VIP 豪华房,价格也从每小时十元到每小时一百余元不等,针对不同的消费群体,而餐饮、休闲方面也秉承着的经营理念,从中餐、西餐、自助不同的样式、到休息区、咖啡厅、水吧多元化的满足顾客的不同消费需求。

#### 高品味的设计和管理

糖果 KTV 从外部的装修,到内部的装潢、格局的设计,都是总公司统一设计、装修,内部装潢、外部装修、格局设计都是走在时代的前沿,给人以高品位的环

境享受，管理理念更是不断迎合顾客需求，为顾客提供高标准、人性化、极致化的有素质的专业服务。

#### 糖果 KTV 不足

#### 条件有限

因为是市中心的繁华地段，因此糖果 KTV 的整体空间较小，停车场拥挤，大门不够宽敞，而绿化也仅仅只是点缀的作用。

#### 综合定位

因为糖果 KTV 的定位为综合 KTV，虽然服务全面，但是诸多方面不够完美，餐饮方面，某些菜色差强人意、餐厅的环境也不够具有主题特色，包房方面，曲目照同水平 KTV 稍缺少一些流行歌曲、某些包房的音响也不够完善，而休闲方面达不到某些要求较高的顾客的需求。

#### 分析与建议

随着人们生活水平的不断提高，闲暇时间邀上几位约亲朋好友去 KTV 练练嗓子，客户同事之间喝上几杯已慢慢成为了人们生活中一种普遍的放松娱乐方式。

但是做为经营娱乐场所的老板应该怎样面对这些问题？娱乐场所日益增加的今天作为 KTV 来讲豪华的装修，配置好的音响，等不可缺少的硬件设施是不可缺少的，但是千篇一律的经营模式让 KTV 老板也很式头疼，怎样吸引新顾客，怎样留住老顾客都是一个难题。

作为经营 KTV 的老板要从自身着想多上一些能够吸引顾客的其他有特色的方式娱乐。不能只做全面综合的 KTV，要在全面服务的基础上，增加自己特色的娱乐服务。才能吸引顾客。

## 一、企业基本状况

德尔福派克电气系统有限公司烟台分公司坐落于山东省烟台市福山区高新产业区内，位于永达街 980 号。创建于 3 月，是世界 500 强企业德尔福在山东建立的首个制造基地，在中国设立的第 7 家工厂。烟台分公司分为两期工程，一期工程占地 41 亩，建筑面积约 10000 平方米。二期工程占地 1 平方米，建成后达到 2 平方米，人员超过 2800 人，培养出了一批优秀管理人员及技术专家，逐步实现人员本地化。

二期扩建之后，整个生产车间拥有 17 条流水线和 36 台切线机，年产线束能力达到 99 万套。

烟台厂从建厂至今始终遵循着“追求杰出”的企业文化，贯彻“超越客户的期望”的质量方针，严把产品质量关，对客户的要求快速响应，多次被客户评为最佳供应商奖、被授予最佳响应奖。烟台厂服务的客户有：

上海通用

上海通用北盛（沈阳）

上海通用东岳（烟台）

北美通用

韩国雷诺三星

意大利菲亚特

墨西哥通用

## 二、实习岗位状况及要求

目前公司几乎为国内所有主要整车制造商供货，包括通用汽车、上海大众、一汽大众、奇瑞、福特、丰田、东风日产、东风标致和华晨等。

### 三、实习过程

经过几天的企业培训，体检，我就被分到了 SGM308 生产线，然后我很快被分给了一个师傅，我看着他做，很快很乱，不是懂，然后我边被要求上手，一开始我做的很少几乎只有师傅的六分之一，当然这我是不会做的，慢慢会了。

在 SGM308 我深深的感受到在生产线上，我们是一个团队，从预装开始，插线，布线，缠胶带，电测，目测，都是很严谨的。没一步都不能出现错误，不能出现不良当然，很明显的例子就是安全气囊，如果安全气囊打不开，那车子出现事故，车主的生命是不会有太多的就会生还的。在 SGM308 每天早上我们都要大声喊口号（永做最上峰），然后到各自工位，流水线转起来，我要做的就是快快快，在一分钟之内结束我的事情，然后就是重复重复。其他人也是这样。所以我们都是坚持，做好自己的事情。非常迅速，也会保证质量，都很重要。在 SGM308 我不会因为自己是一名大学生就会有优越感，有些孩子比我小 5 岁多，工资和我一样，所以大家都努力去做，我很认真的跟着师傅学习，也学习其他工位，这样会使我很快融入这个团体，也会给我更多的机会，做关键岗，每个月多出 500 多，是非常诱人的。在 SGM308 我每天下班都会很累，虽然这样，我当做是在锻炼自己，因此这半年我都努力在做好，当然还会有错误发生，我也会每天挨批，然后便会改过，之后便不会再犯了，因为都熟悉了么。其实，最重要的实坚持，因为板一直在转，不会累的，如果偷懒，板流下去，对大家都不好。在德尔福派克的这半年我也熟悉了工厂的工作环境，我会选择更加好的工作环境，更加好的待遇，当然我也会做好。在德尔福锻炼了我自己，从身体方面，还有也逐渐从学校的环境中出来，融入了社会，学会独立，责任感。

在这段时间里，我一直坚持着那些关于社会关于自己的问题，听从安排，安排的事情不要问为什么。认真做自己该做的事情，不管什么时候，不要泄气。不管自己的工作能力如何，一定要积极，向上，努力。做不了最优秀的员工，但必须做到是最努力的。人的可变性是很强的，改变一种说话方式，客户或许就会做出与原来相反的决定，所以不要急于放弃客户。客户的培养是需要时间的，不要

急于求成，可能会适得其反。了解客户的需要是最重要的。保持微笑，准备好问题，认真聆听，然后分析问题，解决问题。

在实习过程中，我也逐渐增强自己的沟通能力，经过这一段时间的工作，让我认识更多的人。如何与别人沟通好，这门技术是需要长期练习的，以前工作的机会不多，使我与别人对话时不能随机应变，会使谈话时有冷场，这是很尴尬的。人在社会中都会融入社会这个团体中，人与人之间合力去做事，使其做事的过程中更加融洽，更事半功倍。别人给你意见，你要听取，耐心，虚心的接受。在社会中要自信，自信不是麻木的自夸，而是对自己的能力做出肯定。在多次的面试中，明白了自信的重要性。你没有社会经验没有关系，重要的是你的能力不比别人差，社会工作经验也是累积出来的，没有第一次又何来第二次第三次呢？有自信使你更有活力更有精神。在社会中我也克服了自己的胆怯心态，学会了厚脸皮，不怕别人的态度如何的恶劣，也要轻松应付，大胆与人对话，工作时间长了你自然就不怕了。只有征服自己才能征服世界。有勇气面对是关键，就像那句话，“勇气通往天堂，怯懦通往地狱”。在工作中我也不断丰富了自己的知识。人缺少了血液，身体就会衰弱，人缺少了知识，头脑就会枯竭。

雪弗兰科帕奇整条产线的内容，预装，预装是整条产线的起始部分，当然也是最重要的部分，这关系到之后的步骤，从预装的开线，也就是将原材料铜线经过超声波压接，接好端子，分好类，归位。再之后，经过物料工，经过压接的导线就被拉到了插线，这里需要每位员工将不同的端子插到合适的位置，每一个端子对应的插口都有明确规定，当然都是有图示的，需要熟练操作，非常关键，影响到汽车性能。插好的线，一组一组的就被布线的员工取走，将其布置到图示板的合适位置，必须准确，也是为了之后员工将其成组缠绕做铺垫，经过布好的板会随着机器的转动而流下去，这样在下一道工位的员工就会进行缠绕了，经过严密的缠绕，一套线束就下来了，然后就要经过电测台，进行检测，首先会大体看一下，重点是检测端子的性能是不是都好，这个过程需要将各个塑件插到电测台的各个位置，经过检测的线束才会下线，然后压继电器。最后就是目测了，目测会将各项指标都核实一下，最后下线。

在实践的这段时间内，我闲暇是会帮忙做其他的工位，感受着工作的氛围，这些都是在学校里无法感受到的，而且很多时候，我不时做一些工作以外的事情，有时要做一些清洁的工作，在学校里也许有老师分配说今天做些什么，但是这里，不一定会有人告诉你这些，你必须自觉的去做，而且要尽自己的努力做到最好，一件工作的效率就会得到别人不同的评价。在学校，只有学习的氛围，毕竟学校是学习的场所，每一个学生都在为取得更高的成绩而努力。而这里是工作的场所，每个人都会为了获得跟多的报酬而努力，无论是学习还是工作，都存在竞争，在竞争中就要不断学习别人先进的地方，也要不断学习别人怎样做人，以提高自己的能力！记得老师曾经说过大学是一个小社会，但我觉得校园里总少不了那份纯真，那份真诚，尽管是大学高校，学生还终归保持着学生的身份。而走进企业，接触各种各样的客户，同事，上司等等，关系复杂，但我得去面对我从未面对过的一切。在这次实践中，我感受最深的一点是，在学校，理论的学习很多，而且是多方面的，几乎是面面俱到而在实际生活中，可能会遇到书本上没学到的，有可能是书本知识一点都用不上的情况，或许工作中运用到的知识很简单的问题只要套用公式似得就能完成任务，有时候我会埋怨，实际操作这么简单，但为什么书本上的知识让人学的这么费力呢？这是社会与学校脱轨了吗？也许老师是正确的，虽然大学生生活不像踏入社会，但是总算是社会的一个部分，这是不可否认的事实。但是有时也要感谢老师的孜孜不倦的教导，有些问题有了课堂上的认真消化，有平时作业做补充，我比一小部分人具有更高的起点，有了更多的知识层面去应付面对工作上的各种问题，作为一名新世纪的大学生，应该懂得与社会上各个方面的人交往，处理社会上发生的各方面的事情，这就意味着大学生要注意社会实践，社会实践必不可少。

#### 四、心得体会

实习很快就结束了，这段时间由于公司生产压力很大，我们几乎天天加班，但感觉自己很幸运，所有的苦让我知道了社会 and 学校的差距，公司是我们用时间来换取金钱，而学校我们花费了钱获得了时间。我不能像在学校里那样懒散，在这里就要收到上级的约束，每天重复这单调的生活，因为我要生存。我在这里也

温习了市场营销等相关书籍，最大的感受就是上学时间没有好好听课，现在很多自学都很困难，浪费时间，接下来我一定好好努力。

## 企业调查报告 5

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。

### 一，企业文化对农村信用社的重要性

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。

### 二，农村信用社企业文化的构成

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 and 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。

### 三，农村信用社企业文化现状

(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为规范，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。

#### 第四，思考完善信用社企业文化的途径

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。

## 企业调查报告 6

### 前言

为进一步提高对中小型企业个性化纳税服务能力，提高纳税人对税法的尊重度，提高纳税人对税务机关的满意度，帮助企业有针对性的识别税收风险管理，实现企业最大限度的减少纳税成本，促进企业健康发展。我们对吴忠市盈丰畜产品商贸有限公司进行了纳税情况调查。

关键词

纳税额、纳税比例、纳税业务、税收筹划

正文

一、企业基本情况

(一) 简介

吴忠市盈丰畜产品商贸有限公司是成立于的一家有限责任公司,位于吴忠市利通区郭桥乡,注册资金 500 万,公司目前的固定资产净额是 525 万,公司主要是对各类羊皮进行收购、简易加工和销售。

(二) 行业背景

宁夏是回族自治区,且周边地区也有回族居住,由于回族食用羊肉和牛肉居多,再加上西北的地理环境,因此宁夏以及周边地区都会圈养各个品种的羊。公司就是基于这种特殊的环境,将羊皮收购到自己公司,进行粗加工再销售到华北、南方一带的皮革公司进行加工制革。

(三) 主营业务

羊皮的收购加工及销售

(四) 组织结构

公司在总经理的领导下,下设四个部门分别是:销售部、生产部、采购部、财务部。

(五) 人员结构

公司是有限责任公司,公司共有 27 人。股东 2 名,办公室主任一名,车间主任一名,车间技术人员 8 名,收购员 13 名,会计及出纳各一名。

## 企业调查报告 7

针对某企业的物流管理报告，可以分以下几个方面着手。

第一部分，简要介绍被调查企业的基本概况，如企业性质、注册资金、职工人数、年业务收入、主营业务、利润率、在行业中的地位，以及相关的资质等，如国家或地方给予的荣誉、颁发的证书等，使读者能全面地了解该企业的基本情况。

第二部分，详细介绍被调查企业的物流现状，分几个方面，

(1) 现有的物流基础设施，如仓储设备、运输设备，包括向外租借的或外包的设施设备；

(2) 现有的物流管理队伍，主要是物流管理的组织结构和人员配备；

(3) 目前的操作模式，如全部是自己操作的，或自营与外包相结合，或全部外包的，等等；

(4) 目前的操作流程，针对主营业务详细描述该企业的物流操作流程；

(5) 物流信息技术，或者是物流信息处理方式，这部分内容在操作模式或操作流程中会提到，但针对物流信息量大或者物流信息技术较好的企业，应单独列出来重点介绍。

该部分是报告的最主要部分。

第三部分，问题与建议。通过上面的主要内容的调查，分析其中的主要问题，并提出有针对性的解决建议。

按照以上思路，整 3000 字的报告非常简单。

本人原创。

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/758072005017007002>