

# 公司的分析报告(精选9篇)

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。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 公司的分析报告篇一

- 1、公司的基本信息（包括历史沿革）
- 2、行业背景（历史、现状、未来否则趋势）及行业地位（结合行业分析报告的内容）
- 3、公司的主要产品或者业务情况
- 4、分析期及近三年的主要会计和业务数据分析（结合公司董事会报告的内容）
- 5、股本变动及股东情况分析
- 6、公司近三年董（包括独董）、监、高及员工（掌握核心技术或者关键技术人员）情况分析（变动原因、独董）

- 1、公司治理的目的、核心
- 2、公司三会制度及其运行情况（独立董事制度、独董述职报告、监事会报告、董事会秘书及证券事务代表制度独董）
- 3、公司近三年开展的治理活动及其效果
- 4、公司董事长、总经理两职设置情况（分离或者合一）
- 5、公司及董监高近三年被证监会、交易所行政处罚情况（事

由、进展、影响及整改情况，同时结合主流媒体的及公司的澄清公告)

6、违规担保、关联方非经营性资金占用情况

7、内部控制制度的报告及鉴证报告

8、履行社会责任报告情况

9、公司独立性分析（是否严格实行“五分开”）

1、宏观经济运行状况的影响分析（国际、国内宏观经济运行状况，可以借助统计资料和主流媒体的相关报道）

2、宏观经济政策的影响（金融货币政策、财政政策、收入分配政策）

3、产业政策的影响分析（包括产业结构政策、产业组织政策的影响等等）

4、法律、法规的影响分析

5、科学技术进步的影响分析（生物技术、材料技术、信息技术、航空航天技术等等的影响）

1、公司行业市场排名

2、市场占有率

要求：客观真实、图文并茂、生动形象

1、竞争能力（竞争优势）分析

体现：资本、技术、管理、人才、成本、资源、区位等方面

□swot分析

pest分析

1、审计报告解读（关注“非标”意见的审计报告，结合董事会、监事会报告）

2、财务指标计算、分析

偿债能力指标

盈利能力指标

管理效率指标

现金流量指标

3、三张报表及附注的分析

注意：各种指标的含义、取值大小是相对的

不能简单的堆砌各种指标

1、重大事项分析

重大诉讼仲裁事项

重大收购、出售资产事项（决策程序、评估基准日、评估方法的选择、评估价值、有无溢价跌价、交易时间、收或者付款方式、定价政策等等）

2、关联交易及其分析

日常关联交易、重大关联交易

决策程序、交易目的、交易时间、收或者付款方式、定价政策、有关第三方的独立报告（评估及审计机构、独立财务顾问、独立董事、监事会）、对公司财务状况及经营成果的影响等等。

3、同业竞争问题分析

4、募集资金项目及其效益分析（包括非募投项目）承诺、变更、专项报告、对分析期经营成果的影响等等。

5、应收账款项目分析

6、存货项目分析

7、其他

1、存在的问题

2、建议措施

3、结论性意见。

## 公司的分析报告篇二

一、分析目的

1、通过对月度、年度员工离职率及原因的分析，及时掌握公司发展过程中人才队伍的流动状况。

2、通过对各层面的离职分析，总结员工离职的主要原因，以此发现公司目前存在的管理问题，并提出合理化的建议。

二、数据来源及计算方法

## 1、分析数据来源

本分析报告涉及的离职数据，均来自于公司各月份的人力资源报表。

## 2、计算方法

### 三、离职数据分析

为更全面地反映2017年度员工的离职情况，本部分将从年度离职率、月度离职率、各岗位序列离职率、各职级离职率等四个层面进行分析。

#### （一）年度离职率（总体离职率）

2017年度总体离职率=38人/（173人+5人）\*100%=21.35%

从以上数据可以看出，公司年度总体离职率呈现偏高，已超过公司发展正常的人员流失率（15%）。因公司今年未有大的项目启动，工资实际降低，加上合同到期不续签等现象的出现，是导致公司总体流失率偏高的重要原因之一。

#### （二）各月份离职率（具体数据见下图）

从以上数据上看，公司在2017年上半年度离职率较高，下半年度离职率呈现平稳。其中，在1月、2月、5月、10月及12月这五个月份的离职率均未超过4%，其影响因素主要表现为：第一，受临近春节人才市场需求量不大、年终奖金发放等因素影响，员工在1月、2月离职的愿望不强。第二，公司分别在本年度3月、9月组织了大规模的人才招聘会进行了大量的人员补充，受此因素的影响，在4月、5月及10月的离职率呈现偏低的趋势。

同时，公司在3月、8月、9月及11月这四个月份员工的离职率

明显偏高，离职率均超过10%。其影响因素主要表现为：第一，在3月份，本地区房地产人才市场的人才需求数量明显上升，成都商报、华西都市报等成都主要媒体均出现大篇幅的针对房地产行业的人才需求招聘。受此因素的影响，公司在3月份出现员工离职率明显偏高的趋势，其离职人数已远远超过1、2月份离职人数的总和。第二，受公司内部各因素影响，公司在8月、9月两个月均表现出离职率再度上升的趋势。在9月公司组织的大规模招聘，也受此因素的影响。

### （三）各岗位序列离职率

根据公司的业务发展流程，本部分将公司各岗位划分为管理类、工程类、策划类三个岗位序列，以便于对公司各岗位的流失情况进行分析。其中，管理类包括人力行政中心、财务中心、招标办及总经办，工程类包括工程部、预算部，策划类包括产品研发中心、策划部。各岗位序列的（年度）离职情况如下图：

从上图显示的数据上看，公司管理类岗位的总体离职率最低，而工程类、策划类岗位的总体离职率明显偏高，其中策划类岗位的总体离职率已超过公司的总体流失率。可见，公司业务类人员的流失率已远远超过职能类人员的流失率。对一个高速发展的房地产企业来说，此种人员结构流失极为不合理的现象对公司业务的发展将产生极为不利的影响，应引起高度重视。

### （四）各职务等级的离职率

为便于对人员离职率的分析及统计，本部分将公司的职务等级分为中高层人员及员工两大部分，其中，中高层人员指各部门负责人及以上。具体数据见下图：

占中高层人员离职率的50%，该部分离职人员中以策划类总监离职表现的尤为明显。可见，公司的中高层管理人员队伍稳

定性不高，以致出现策划部门频频“换帅”现象。

## 一、 员工离职因素分析

根据对成都房地产市场各岗位薪资水平的了解，预计我公司目前实施的薪资水平属房地产行业薪资总体水平的80分位左右。可见，出现离职率偏高的现象，与薪资因素关系不大。本报告认为，产生人员离职的主要因素有以下四个方面：

（一）上下级沟通不畅。从对部分离职人员面谈的结果上看，员工与直接上级的沟通不足，是导致员工离职的主要原因。主要表现在两个方面，第一，公司中层人员尚缺乏主动和下层沟通的意识和技巧，尤其是在工作技能指导方面，以致员工在工作中遇到困难、信息不足时，不能得到部门领导的及时帮助。此种状况的长期存在，必然引起员工在心理上的不满。第二、沟通的渠道不畅通。关于公司基层员工建议、投诉等信息，我公司尚无一套完整的沟通渠道。虽实施了总经理信箱制度，但实施的效果明显不佳。第三，离职管理水平欠缺。在员工提出离职或公司主动劝退过程中，部门负责人未能与离职人员进行充分的离职面谈，这就增大了员工离职的可能性。

《公司离职率分析报告》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

（二）职业发展空间不足。随着员工工作年限、工作技能的不断增加，明确的职业发展空间便是留住员工的重要途径，而目前公司尚无完整的考核体系、培训体系及人员晋升体系，尤其在员工晋升途径上。这必然导致部分具备高技能、丰富经验离职现象的出现。

（三）公司凝聚力不强。企业文化的建设关系公司人才队伍的稳定性。飞森公司在经历了七年的发展历程中，公司员工的凝聚力问题一直是公司企业文化建设的短板，主要表现在

企业文化理念不明确、公司发展战略传达不到位及各部门沟通协调度不够等方面。

（四）奖惩制度不合理。公司已制定了明确的公司奖惩制度，但执行的效果不佳，部分员工抱怨大，这也是员工离职的一个重要原因所在。主要表现两个方面，第一，在制度规定中，对奖励和惩罚的标准界定不明确，以致奖惩的随意性过大。第二，在执行过程中，惩罚的力度过大，而奖励的力度过下，以致奖与惩不平衡，员工出现抱怨、不满情绪。

#### 四、建议

结合以上离职原因分析及公司发展现状，本部分从以下五个方面提出改进建议，试图在一定程度上增强公司员工的稳定性。

##### （一）建立员工职业生涯规划。

由于建筑施工企业的性质特殊，企业内部岗位少，晋升途径狭窄，远远不能满足员工的心理需要。要想改善这种现状又能实现组织结构的扁平化管理，可以在企业内部建立任职资格体系，规划员工在企业内部的职业生涯，拓宽员工职业发展空间。让员工可以通过业绩来实现自身价值，从而满足其受尊重的需要，加大其心理满足成分。

##### （二）定期调查员工需求，逐步建立个性化福利体系

企业是由多个个体组合而成的。而不同的个体之间存在差异，这种差异经常表现为不同的需求。只有深入现场，通过调查分析他们存在哪些需要，将这些需求进行归类，同时总结我们现有福利项目，将两者进行对比，考虑企业承受能力和发展步骤，逐步建立个性化福利套餐。员工可以根据自身的实际需要选择适合自己的福利套餐，使员工劳有所得，住有所居，病有所医，老有所养，解决其后顾之忧，安心去工作。

（三）改革现行薪资激励体系

（四）加强员工关系管理，引入心理援助

（五）总结企业文化，加强氛围影响

（二）清晰的定位中层管理人员的角色。由集团人力行政部制定针对各中心（部门）负责人岗位说明书，严格规定其职责分工。除业务上的工作职责外，建议强调以下几点职责：第一，管理者作为“导师”要担负起辅导本部门员工业务工作的职责。第二、上传下达角色。认真传达有关公司战略会议的精神，让本部门员工知晓公司重大方针政策（保密事项除外）。第三，营造部门和谐的工作环境。同时，人力行政部应多组织面向中层管理人员有关管理技能提高方面的培训。

谈记录），以有利监控公司人员流失情况。第二、离职面谈。对主动离职或公司辞退的员工，应以制度的方式规定直接上级和人力行政中心负责人与离职人员进行充分的沟通，以起到了解离职真实原因及挽留优秀员工的目的。第三，离职程序。人力行政中心制定明确的员工辞退、离职程序，避免部门负责人辞退员工的随意性。

## 五、结论

一个稳定的、优秀的人才队伍，对公司发展战略的实现起到至关重要的作用，通过此报告希望引起公司领导对员工离职情况的高度重视。

### 一、离职数据分析

为更全面地反映2017年度员工的离职情况，本部分将从年度离职率、月度离职率、各岗位离职率、各职务等级离职率等四个层面进行分析。（一）年度离职率（总体离职率）

计算公式：员工年度离职率=年度累计离职人数/年初人数+年度内累计入职人数

2017年度公司总体离职率=22人/（38人+23人）\*100%=36% 从以上数据可以看出，公司年度总体离职率呈现偏高，已超过公司发展正常的人员流失率（30%）。

## （二）各月份离职率（具体数据见下图）

从以上数据上看，公司在2017年上半年度离职率较高，下半年度离职率呈现明显偏底趋势。其中，在2月、7月、9月、11月及12月这五个月份的离职率均为0，其影响因素主要表现为：受临近春节人才市场需求量不大、年终奖金发放等因素影响，员工在2月离职的愿望不强。

《公司离职率分析报告》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

同时，公司在4月、5月、6月及10月这四个月份员工的离职率明显偏高，离职率均超过8%。其影响因素主要表现为：在3月份，春节过后，本地区人才市场的人才需求数量明显上升，齐鲁晚报、智联招聘、前程无忧等主要媒体均出现大篇幅的针对房地产行业的人才需求招聘。受此因素的影响，公司在3月份出现员工离职率明显偏高的趋势。

## （三）各岗位序列离职率

根据公司的业务发展流程，本部分将公司各岗位划分为项目类、业务类、后勤类（财务、办公室）三个岗位序列，以便于对公司各岗位的流失情况进行分析。各岗位序列的（年度）离职情况如下图：

体离职率已超过公司的'总体流失率。可见，公司业务类人员的流失率已远远超过职能类人员的流失率。对一个高速发展

的房地产投资企业来说，此种人员结构流失极为不合理的现象对公司业务的发展将产生极为不利的影响，应引起高度重视。

#### （四）各职务等级的离职率

为便于对人员离职率的分析及统计，本部分将公司的职务等级分为中高层人员及员工两大部分，其中，中高层人员指各部门副职及以上。具体数据见下图：

从上图显示的数据上看，在公司总体离职率偏高的情况下，公司中高层人员的离职率也呈明显偏高的趋势。其中，在2017年度部门正职人员的离职总人数为4人，占中高层人员离职率的40%。可见，公司的中高层管理人员队伍稳定性不高，以致出现部门频频“换帅”现象。

### 三、员工离职因素分析

很多员工在离职时，简单写下“个人原因”四个字，但实际上这个人原因背后有很深的不可忽视的原因，根据员工离职面谈，产生人员离职的主要因素有以下四个方面：

（一）上下级沟通不畅。从对部分离职人员面谈的结果上看，员工与

直接上级的沟通不足，是导致员工离职的主要原因。

主要表现在两个方面，第一，公司中层人员尚缺乏主动和下属沟通的意识和技巧，尤其是在工作技能指导方面，以致员工在工作中遇到困难、信息不足时，不能得到部门领导的及时帮助。此种状况的长期存在，必然引起员工在心理上的不满。第二、沟通的渠道不畅通。关于公司基层员工建议、投诉等信息，我公司尚无一套完整的沟通渠道。虽实施了总经理信箱制度，但实施的效果明显不佳。第三，离职管理水平

欠缺。在员工提出 离职或公司主动劝退过程中，部门负责人未能与离职人员进行充分的离职面谈，这就增大了员工离职的可能性。同时，办公室人力资源人员也未及时的进行有效的跟进，了解员工离职的一些具体的想法，最终导致了员工流失。在2017年度离职的22人中，有相当一部分员工在离职前人力资源人员未发现员工的异常情绪及行为，没有做到及时的关注。

（二）职业发展空间不足。随着员工工作年限、工作技能的不断增加，明确的职业发展空间便是留住员工的重要途径，而目前公司尚无完整的考核体系、培训体系及人员晋升体系，尤其在员工晋升途径上。这必然导致部分具备高技能、丰富经验离职现象的出现。

（三）公司凝聚力不强。企业文化的建设关系公司人才队伍的稳定性。公司在经历了五年的发展历程中，公司员工的凝聚力问题一直是公司企业文化建设的短板，主要表现在企业文化理念不明确、公司发展战略传达不到位及各部门沟通协调不够等方面。

#### 四、建议

结合以上离职原因分析及公司发展现状，从以下五个方面提出改进建议，试图在一定程度上增强公司员工的稳定性。

（一）建立人员晋升机制。明确的人员晋升机制不仅有利于拓宽员工的职业发展空间，更有利于解决公司公司管理人员短缺问题，这为项目储备合格的项目管理人员尤为有利，建议从以下几个方面予以完善：第一，加强公司的职位体系管理，明确划分职位级别（如：总经理级、副总经理级、经理级及主管级别等）并严格区分工资待遇。第二，明确员工晋升的职位范围、晋升应具备的条件、晋升程序及晋升考核等流程。

（二）清晰的定位中层管理人员的角色。由公司制定针对各部门负责人岗位说明书，严格规定其职责分工。除业务上的工作职责外，建议强调以下几点职责：第一，管理者作为“导师”要担负起辅导本部门员工业务工作的职责。第二、上传下达角色。认真传达有关公司战略会议的精神，让本部门员工知晓公司重大方针政策（保密事项除外）。第三，营造部门和谐的工作环境。同时，办公室人力资源负责人应多组织面向中层管理人员有关管理技能提高方面的培训。

尊重，心理上满足人才。让员工充分感受到组织的温馨，员工有离职意向，一定会在日常的工作中表现出来，比如工作积极主动性突然下降，变得消极被动，多什么事情都无所谓，开会不发言、有任务不在主动申请等等，一些异常的行为表现都应该及时发现。第三、离职面谈。对主动离职或公司辞退的员工，直接上级和人力资源负责人与离职人员进行充分的沟通，以起到了解离职真实原因及挽留优秀员工的目的。第四，离职程序。办公室制定明确的员工辞退、离职程序，避免部门负责人辞退员工的随意性。

## 五、下一步工作重点计划

一个稳定的、优秀的人才队伍，对公司发展战略的实现起到至关重要的作用，控制员工流失率是人力资源配合公司战略发展的工作目标。公司提倡控制员工流失率，并不是简单的把离职率降到最低，并不是意味着留住所有的人。我们把公司的员工分为三类：一是公司希望永远留下来的骨干；二是公司每一个发展阶段所需要的专业人才；三是可有可无的可替代性人才。最终我们要实现的控制流失率的目标是要达到：从降低流失率到实现可以明确什么人在什么时间可能会离开公司，以满足公司不同阶段的战略需求。

汇报人：李 潇

## 公司的分析报告篇三

宁乡地处长沙市西部，东邻望城，南接湘潭、湘乡，西与涟源、安化交界，北与益阳、桃江毗连。宁乡作为长沙市重要县城将首当其冲地担当起长沙物流业“排头兵”的重任。宁乡是长沙的科技、金融、商贸中心之一，交通和通讯枢纽，物流在城市及区域经济中一直占有重要地位。宁乡隶属湖南省省会长沙，辖17镇15乡、912个村，全县总人口130万，总面积2906平方公里。宁乡自然资源丰富，有着巨大的开发潜力。是全国闻名的“渔米之乡”、“生猪之乡”、“茶叶之乡”，先后被列为全国优质米、瘦肉型猪、水产品生产基地，生猪和粮食产量分列全国第五位和第九位。目前已开发利用的有煤、铁、锰、油、金刚石、海泡石、花岗岩等20多种。工业形成了以建材、机电、化工、矿产、食品、服饰六大支柱为主体的工业体系。名胜古迹广布县内，其中有刘少奇故居、沩山密印寺、灰汤温泉国际旅游度假区等均。

随着我国经济形势的快速发展，宁乡经济发展必将迎来更大的机遇和挑战。现代物流的目的是实现物流的时空效应，同时也是城市社会经济活动正常高效进行的前提。大力发展现代物流，是保证物资的有序流通，推动城市经济快速健康发展的有力保障。

因此，现代物流将在宁乡经济活动中占有不可替代的地位。成立一家利用信息和网络技术以及运用现代组织和管理方式，将运输、仓储、装卸、配送、信息等环节进行整合并进行一体化经营的新兴现代物流运输公司是初步可行的。

### （一）公司投资环境

近几年宁乡的经济飞速发展，传统物流业开始向现代物流业转变。随着物流基地设施和装备的现代化，物流信息网络的建设以及集中配送等新的生产组织方式的广泛采用，宁乡传统物流业正开始向现代物流业转变，并在加快物流速度，减

少库存，降低成本，延伸服务等方面显示出良好的发展前景。

## （二）公司设立背景

物流公司集中位于宁乡县南部，交通、通讯极为便利。本公司选择在此成立，是综合考虑，物流资源共享，信息共享，可以大大改善公司单一操作的局限性。

综上所述，本公司选点在宁乡县豪德物流集中区进行建设非常适宜。

### （一）形象定位

现阶段世界经济，基本进入了第三产业时代，满足商品数量早已不成问题，而如何将生产出来的商品及时销售给消费者，尽快回收成本是主要矛盾，能解决这一主要矛盾的重要手段之一就是现代物流。后来人们又发现，仅有现代化物流还不够，必须有现代信息技术、资金后盾和商业机会支撑，只有把物流与商流、资金流、信息流有机地组合，使供应商、制造商、分销商、零售商乃至用户有机地组合，形成一个最佳、最优化的系统，即由多个环节组成一个有效供应的“链”，才更有效、更保险。

从以上状况分析得出，本物流运输公司将以新兴现代物流公司的形象，出现在公众面前。针对物流系统中的主要活动包括客户服务、需求预测、运输、装卸、仓库以及信息与通讯等。公司将采全新的高科技手段，提供服务。

### （二）项目投资及回报分析

宁乡恒亮物流有限责任公司拟注册资金100万，现有员工12余人。公司现有运输车辆5辆，依托加加食品、湘沩彩印、温氏集团的有利条件，以“由内到外”的业务扩展方式，结合有利的地理、仓储、货源优势成立得天独厚的物流公司。同时

在未来的几年里将致力发展成为集物流信息化、自动化、智能化、集成化为一体的，以绿色物流为增长点的现代物流。

公司负责人：周文亮、周明亮、钟一鸣。其中法人代表是高级物流师，有丰富的物流管理经验，曾与加加合作12年，是加加2个省份的物流承运商□20xx年是全国优秀物流商。

公司经营范围：以普通货物运输、配送、仓储、装卸搬运以及相关的物流信息开展业务。

公司前期经营对象：以加加集团为主，包括长沙加加酱油有限责任公司、盘中餐公司、九陈醋公司，以及几大公司在广东、浙江的总经销商。湘沕公司产品主要有：纸板、纸箱各种原材料以及各种印刷的半成品、成品等。在满足几大公司的运输服务条件下，不断加大对营运车辆的投入，将目标转移到长沙市这个物流市场，竭力打造服务最佳、成本最低、效益最高的物流公司。

本项目包括：仓库、网络调度、管理办公室。

其中：仓库、职工宿舍、办公用房约500平方米，预计投5万元。

物流基地联网调度、服务用微机3台，扫描仪1台、打印机2台、复印机1台，共计3万元。

车辆成本约100万元；

本公司的建成，对扩大内需，拓展物流市场，使我县物流市场在省内外更多的占有市场份额极为有利。且该公司的发展前景好、投资风险小，是可行的。

收益情况年总收入：300万元。

- 1、营业税费为3%，总收入9万元；
- 2、房屋租赁费：12万元；
- 3、固定资产分摊费：14万；
- 4、不可预见费用：8万（其中包括车辆磨损费、报废等）；
- 5、员工工资及福利：65万/年
- 6、油料费：150万元

总支出：258万元

年收入净值：42

预计年纳税10万元；预计年收入总额300万元。两年即可收回成本，并开始盈利。

综上成本效益分析，是可行的。

### 1、地理优势：

本公司位于宁乡县南站，是宁乡城市发展规划中的物流基地核心所在地，紧邻319路入口，毗邻二环路、火车站（货运车站），距离市中心长常高速入口较近，交通四通八达，辐射面广，具有得天独厚的地理优势。

### 2、仓储优势：

本公司位于豪德货代市场仓储中心，有临时的货物储存地。

### 3、人才优势：

本公司法人代表系高级物流师，安全员、调度员、财务人员

都有5年与加加物流合作的经验，熟悉业务操作流程，客户满意度高。

#### 4、货源支撑：

现有加加每年近万吨的货物运输、湘沅彩印上千吨的货物配送、温氏公司近千吨的货物配载。

#### 5、潜在优势：

在拟成立的本公司，全县的零散货物聚集地会搬迁到豪德市场，这都为本公司的建设奠定了良好的基础。

综合以上有利条件，本公司的成立是可行的。

#### 1、成本最小

#### 2、投资最少

#### 3、服务最佳

本公司定价结合宁乡经济发展水平及成本，采取适中的定价策略。

采用广告及发送纸质宣传资料方式进行大范围宣传；结合宁乡的制造业布局

## 公司的分析报告篇四

4、行业竞争加剧，各个国家的商业壁垒和保护主义将会影响到华为在全球通信设备市场的拓展；目前的国际销售收入比例占全部销售收入的七成。

5、通信设备行业不再属于新兴产业，已经变成了一个传统制

造产业，这个行业属资本密集、技术密集、人才密集，并且先发优势非常明显。华为显然已经站在了至高点，把其他竞争对手甩在身后。

7、华为的国际销售战略，同时也是人民币升值的受害者，在20xx年度，由于人民币升值导致的损失高达40亿元。

8、总的看来，华为的生存环境短期之内还能继续所向披靡，长期来看，生存不易，行业决定命运，博主宁愿相信阿里巴巴能活102年，不相信华为能活这么长时间，但无论如何，已经是中国最具创新能力企业的佼佼者。

面对外界的不同观点，任老板有一段精彩的澄清：看今天潮起潮涌，公司命运轮替，如何能适应快速变动的社会，华为实在是找不到什么好的办法□cec轮值制度是不是好的办法，它是需要时间来检验的。

传统的股东资本主义，董事会是资本力量的代表，它的目的是使资本持续有效地增值，法律赋予资本的责任与权利，以及资本结构的长期稳定性，使他们在公司治理中决策偏向保守。在董事会领导下的ceo负责制，是普适的□ceo是一群流动的职业经理人，知识渊博，视野开阔，心胸宽履，熟悉当代技术与业务的变化。选拔其中某个优秀者长期执掌公司的经营，这对拥有资源，以及特许权的企业，也许是实用的。

华为是一个以技术为中心的企业，除了知识与客户的认同，一无所有。由于技术的多变性，市场的波动性，华为采用了一个小团队来行使ceo职能。相对于要求其个人要日理万机，目光犀利，方向清晰要更加有力一些，但团结也更加困难一些。华为的董事会明确不以股东利益最大化为目标，也不以其利益相关者（员工、政府、供应商）利益最大化为原则，而坚持以客户利益为核心的价值观，驱动员工努力奋斗。在此基础上，构筑华为的生存。授权一群“聪明人”作轮值的ceo□让他们在一定的边界内，有权利面对多变世界做出决

策。这就是轮值ceo制度。

销售总收入达20xx亿人民币，同比增长11.7%，净利润116亿人民币，经营业绩基本符合预期。20xx年在企业业务和消费者业务所取得的成绩令人振奋，消费者业务销售总收入达446亿人民币，同比增加44.3%，特别是在智能终端领域强劲增长，整体出货量接近1.5亿台。企业业务第一年作为集团的核心业务之一，较去年同比增长57.1%，全年销售收入达92亿人民币。20xx年华为依然持续增长并巩固市场占有率，国内销售收入达655.7亿人民币，同比增长5.5%，海外销售收入达1384亿人民币，同比增长14.9%。基于对持续创新的承诺，华为在20xx年还增加对研发的投入，达237亿人民币，同比去年增加34.2%，占据全年销售收入的11.6%。作为公司的经营战略，华为以创新驱动业务增长，为公司的长远发展和企业的持续成功奠定基石。

2、运营商网络业务稳步发展，在无线lte领域继续保持领先地位、专业服务与国家宽带等领域取得快速增长，在电信软件、核心网领域，帮助310多家运营商客户提供端到端解决方案和服务。企业业务成为中国企业市场ict解决方案的主流供应商，成立it产品线，收购华为赛门铁克，加强了华为在云计算数据中心解决方案的领先地位，企业ict解决方案能力进一步提升。

3、ict行业正处于一个新的发展起点，零等待、品质至上、简单至上等用户体验需求成为驱动行业发展的关键因素。云计算将得到更广泛的应用，并将改变ct和it产业的商业模式。未来5年，移动宽带用户将超过50亿，网络流量将增长近百倍。智能终端更迅猛地普及，成为人们日常生活的重要组成部分。

4、华为将通过实现“超宽带”、“零等待”和“无处不在”的信息与通信技术能力，满足用户对极致体验的追求，促进个人、企业、机构和社会之间相互联结，为人们的工作、生

活孕育新的巨大机遇、激发出无限可能。

5、在面对巨大产业机遇的同时，也面临着很多挑战。从宏观环境看，全球经济困境还没有缓解的迹象，通货膨胀、汇率波动等加大了公司经营成本和风险。全球需求疲软、资产泡沫破灭、金融去杠杆化将可能同时发生，增加了未来全球经济走向的不确定性，战略选择与战略执行能力正在经受新的考验。

## 20xx年的业务

领先解决方案迎接信息洪峰

的到来，把握新的机遇。

驱动创新

华为整合成立了“20xx实验室”。作为公司创新、研究和平台开发的主体，将构筑公司面向未来技术和研发能力的基石。

云计算“化云为雨”

个云计算数据中心。

专业服务

发布业界领先的huawei smartcare解决方案，助力运营商实现每业务每用户的精准感知管理。在60个国家对1巧张网络提供管理服务，帮助客户卓越运营。

智能手机成就卓越体验

华为20xx年发布系列明星智能手机，致力于满足用户对体验的极致追求。全年，华为智能手机销售量约20xx万部。

## 汇聚全球优势资源

华为在全球范围建设能力中心，整合全球优势资源，以更有效地服务客户。

## 提升ict解决方案能力

华为以53亿美元收购华赛（华为与赛门铁克的合资公司），该项收购将有助于增强公司端到端的ict解决方案能力。

为适应信息行业正在发生的革命性变化，华为做出面向客户的战略调整，华为的创新将从电信运营商网络向企业业务、消费者领域延伸，协同发展“云一管一端”业务，积极提供大容量和智能化的信息管道、丰富多彩的智能终端以及新一代业务平台和应用，给世界带来高效、绿色、创新的信息化应用和体验。华为将继续围绕客户的需求持续创新，与合作伙伴开放合作，致力于为电信运营商、企业和消费者提供ict解决方案、产品和服务，持续提升客户体验，为客户创造最大价值，丰富人们的沟通和生活，提高工作效率。

运营商网络：华为向电信运营商提供统一平台、统一体验、具有良好弹性的angle解决方案，支撑电信网络无阻塞地传送和交换数据信息流，帮助运营商简化网络及其平滑演进和端到端融合，快速部署业务和简单运营，降低网络apex和opex同时，华为专业服务解决方案与运营商深度战略协同，应对无缝演进、用户感知、运营效率和收入提升等领域的挑战，助力客户商业卓越。

消费者业务：华为将继续以消费者为中心，通过运营商、分销和电子商务等多种渠道，致力打造全球最具影响力的终端品牌，为消费者带来简单愉悦的移动互联网应用体验。同时，华为根据电信运营商的特定需求定制、生产终端，帮助电信运营商发展业务并获得成功。

企业业务：华为聚焦ict基础设施领域，围绕政府及公共事业、金融、能源、电力和交通等客户需求持续创新，提供可被合作伙伴集成的ict产品和解决方案，帮助企业提升通信、办公和生产系统的效率，降低经营成本。

## 公司的分析报告篇五

经过详细的市场调查和认真研讨，拟在阿成立公司，公司名称a[]法文名称为b[]公司性质为有限责任公司，投资主体为c[]注册资本金为20xx万第纳尔（约30万美元）。公司主要经营建筑工程总包施工和建筑设备租赁。目前阿国力日渐强盛，外汇储备较多，引资政策逐步灵活，外汇管制也有所松动，而且全国大兴土木，工程任务较多，市场竞争不充分，工程施工难度不大，利润空间较大；建筑设备租赁随之也很有市场，前景看好。未来公司的管理团队在10人左右，全部为本科以上学历对口学历。为了早日占领市场和发展开拓，为了取得企业利益的最大化，我们建议尽快在阿投资成立公司。

### 1、行业分析

阿系北非地区政治经济大国。以中建总公司为代表的中国承包工程企业于上世纪八十年代进入阿市场，同时中国承包企业以自己的实际行动赢得了当地的人们和政府的尊重和信任，“中国建设速度”在该国成为美谈。阿国政府20xx年推行“三年经济振兴计划”，投入70亿美元用于基础建设，为中国企业进入阿市场提供了机遇。阿国政府于20xx年后加大了对国民经济建设的投入[]xx年至09年斥资550亿美元执行大型基础设施项目建设，从而产生了中信-中铁建联合体中标迄今为止中国单项最大的海外工程承包合同——阿东西高速公路建设，合同总金额近70亿美元。未来公司建筑设备可以全部租给执行该工程项目的中资企业，只要设备保养及时并性能良好，可以实现设备满租，尽快收回投资和获得丰裕的正现金流量是可以实现的。结合我公司的实际情况及当地工程承

包市场现状，修路、修水厂、铺设管道及房建应是我们的重点项目，也可以逐步参与机场建设、海水淡化及苦咸水淡化等工程，这些工程目前竞争还不激烈。

设备租赁是基础经营业务，工程项目才是我公司发展壮大主营业务，是决定公司在未来3年时间内生存及继续发展的关键环节。同时工程项目的取得及执行受到很多客观条件的限制，风险规避在项目的前期及执行中更为重要。现就阿工程项目的大体情况分析说明如下：

10年反恐结束后（87年--97年），同时国际原油价格飞涨，阿国大力发展国民建设，大兴土木。现该国相当于中国90年代中期的发展阶段，发展过程为：房建--市政--土建，其逐级并且交叉发展（提供招标信息）。中资公司在阿国执行的工程项目主要集中在土建方面，其专业基本覆盖各个方面，尤其以劳动密集型、技术含量相对较低的项目尤为突出。技术含量较高的项目必须有欧洲公司的参与设计及设备供货才能得到当地业主的认可。

具体专业的优劣势分析：

### 1）、房建项目

优势：技术含量较低，当地需求很大，竞争较少，进入该市场比较容易，有利于短期内公司的名字被当地业主熟悉及品牌的提升（当地业主非常重视拟执行项目公司在阿的业绩）。

劣势及风险方面：施工周期长，利润值较低，材料价格受市场波动的影响较大，人工管理成本较高，受汇率等因素的影响罢工事件发生机率较大。

### 2）、市政项目（路、桥、管道方面）

优势：技术含量较低，利润值较高，施工周期较短，除管道

项目中管道的供货受市场原材料价格波动影响较大外，其他方面影响较小。

劣势：市场竞争激烈，因受阿国扶持当地企业优惠政策的影响，在报价方面当地公司价格较低。同时部分省份的项目已基本被有实力及进入阿国较早的中资公司垄断，我公司很难与之抗衡。

### 3)、水利

优势：因技术含量较高，当地公司基本无法进入。利润空间有保证，与房建及管道项目相比，原材料价格受市场波动的影响较小。

劣势：因受法国殖民的影响，当地业主有些盲目推崇欧洲产品，中国的设计及机电产品很难得到业主的认可。虽然利润空间尚可，但中资公司承揽该项目的利润只能从土建方面获得。其他水利项目，如海水淡化等，当地经常采用bot的模式进行。

4)、其他项目：如灌溉、打井、开矿等，我公司暂不具备此方面的人力及能力。

## 2、在阿承包工程业务发展现状及发展特点

近年来，中国企业在阿建筑、水利、石油和电信等领域先后承建了一大批工程建设项目，使得我在阿承包工程业务得到强劲快速发展□20xx年--20xx年累计签约额51亿美元，阿已成为我国在海外的重点工程市场。

以下是发展特点：

1) 业务发展强劲快速，合同规模大幅提升；

2) 实施领域逐步拓宽、发展机构进一步优化；利润空间较高较为突出的'电信、石油、交通和水利等领域签约金额稳步增加，管理成本较高的住房行业在签约金额中所占比重逐步下滑。

3) 单项金额逐步提高，项目技术含量不断增升，中国企业先进的施工工艺和丰富的建设经验得到进一步发挥。

4) 在阿企业不断增多，大企业作用得到发挥。市场竞争开始激烈，刚进入的公司只能进一步细分市场，经营适合自身特点和能力范围内的业务和市场。

### 3、前景分析

20xx年，中信-中铁建联合体中标阿东西高速公路建设项目，合同总金额近70亿美元[]20xx年初开始，施工期40个月。执行此项目的工程公司为：中标段由中铁建负责施工，施工分包公司有十多家。西标段由中信负责完成，具体施工单位有新疆建设，山东路桥，中铁十二局和中铁十七局。该项目施工单位大多数属于第一次走出国门境外的施工企业，由于对当地情况不甚了解，设备的采购数量以及型号都不是很合理。另外，近期中铁建和中土联合中标了150多公里的铁路项目，预计项目将于20xx年启动。南部的东西高速项目也将开启。设备租赁前景看好。我们自己成立公司，可以以自己的名义进口设备，并可以拥有自己的银行账户，自己掌握经营主动权。成立公司后，所有为出租而进口的设备可以增加公司在承揽建筑工程投标中的分值，大大增加中标机会。利用拥有国际工程承包资质和保函等资源的公司总部资源承揽当地工程，穿插出租设备进行施工，积极施工，控制成本，处理好与业主的关系，相信会取得很好的效益。

## 公司的分析报告篇六

4. 行业竞争加剧,各个国家的商业壁垒和保护主义将会影响

到华为在全球通信设备市场的拓展；目前的国际销售收入比例占全部销售收入的七成。

5. 通信设备行业不再属于新兴产业,已经变成了一个传统制造产业,这个行业属资本密集、技术密集、人才密集,并且先发优势非常明显。华为显然已经站在了至高点,把其他竞争对手甩在身后。

6. 华为一年三百多亿的研发投入,为自己的发展提供了保障,持续不断地向市场推出新产品和新功能,同时降低新产品和现有产品的成本,以保持自己的竞争能力, 7. 华为的国际销售战略,同时也是人民币升值的受害者,在20xx年度,由于人民币升值导致的损失高达40亿元。

8. 总的看来,华为的生存环境短期之内还能继续所向披靡,长期来看,生存不易,行业决定命运,博主宁愿相信阿里巴巴能活102年,不相信华为能活这么长时间,但无论如何,已经是中国最具创新能力企业的佼佼者。

## 轮值ceo制度

面对外界的不同观点,任老板有一段精彩的澄清:看今天潮起潮涌,公司命运轮替,如何能适应快速变动的社会,华为实在是找不到什么好的办法□cec轮值制度是不是好的办法,它是需要时间来检验的。

传统的股东资本主义,董事会是资本力量的代表,它的目的是使资本持续有效地增值,法律赋予资本的责任与权利,以及资本结构的长期稳定性,使他们在公司治理中决策偏向保守。在董事会领导下的ceo负责制,是普适的□ceo是一群流动的职业经理人,知识渊博,视野开阔,心胸宽履,熟悉当代技术与业务的变化。选拔其中某个优秀者长期执掌公司的经营,这对拥有资源,以及特许权的企业,也许是实用的。

华为是一个以技术为中心的企业,除了知识与客户的认同,一无所有。由于技术的多变性,市场的波动性,华为采用了一个小团队来行使ceo职能。相对于要求其个人要日理万机,目光犀利,方向清晰要更加有力一些,但团结也更加困难一些。华为的董事会明确不以股东利益最大化为目标,也不以其利益相关者(员工、政府、供应商)利益最大化为原则,而坚持以客户利益为核心的价值观,驱动员工努力奋斗。在此基础上,构筑华为的生存。授权一群“聪明人”作轮值的ceo,让他们在一定的边界内,有权利面对多变世界做出决策。这就是轮值ceo制度。

## 基本的财务数据

销售总收入达20xx亿人民币,同比增长11.7%,净利润116亿人民币,经营业绩基本符合预期□20xx年在企业业务和消费者业务所取得的成绩令人振奋,消费者业务销售总收入达446亿人民币,同比增加44.3%,特别是在智能终端领域强劲增长,整体出货量接近1.5亿台。企业业务第一年作为集团的核心业务之一,较去年同比增长57.1%,全年销售收入达92亿人民币□20xx年华为依然持续增长并巩固市场占有率,国内销售收入达655.7亿人民币,同比增长5.5%,海外销售收入达1384亿人民币,同比增长14.9%。基于对持续创新的承诺,华为在20xx年还增加对研发的投入,达237亿人民币,同比去年增加34.2%,占据全年销售收入的11.6%。作为公司的经营战略,华为以创新驱动业务增长,为公司的长远发展和企业的持续成功奠定基石。

## 基本面分析

2. 运营商网络业务稳步发展,在无线lte领域继续保持领先地位、专业服务与国家宽带等领域取得快速增长,在电信软件、核心网领域,帮助310多家运营商客户提供端到端解决方案和服务。企业业务成为中国企业市场ic丁解决方案的主流供应商,成立it产品线,收购华为赛门铁克,加强了华为在云计算数

据中心解决方案的领先地位,企业ict解决方案能力进一步提升。

3. ict行业正处于一个新的发展起点,零等待、品质至上、简单至上等用户体验需求成为驱动行业发展的关键因素。云计算将得到更广泛的应用,并将改变ct和it产业的商业模式。未来5年,移动宽带用户将超过50亿,网络流量将增长近百倍。智能终端更迅猛地普及,成为人们日常生活的重要组成部分。

4. 华为将通过实现“超宽带”、“零等待”和“无处不在”的信息与通信技术能力,满足用户对极致体验的追求,促进个人、企业、机构和社会之间相互联结,为人们的工作、生活孕育新的巨大机遇、激发出无限可能。

5. 在面对巨大产业机遇的同时,也面临着很多挑战。从宏观环境看,全球经济困境还没有缓解的迹象,通货膨胀、汇率波动等加大了公司经营成本和风险。全球需求疲软、资产泡沫破灭、金融去杠杆化将可能同时发生,增加了未来全球经济走向的不确定性,战略选择与战略执行能力正在经受新的考验。

## 20xx年的业务

领先解决方案迎接信息洪峰

的到来,把握新的机遇。

驱动创新

华为整合成立了“20xx实验室”。作为公司创新、研究和平台开发的主体,将构筑公司面向未来技术和研发能力的基石。

云计算“化云为雨”

个云计算数据中心。

## 专业服务

发布业界领先的huawei smartcare解决方案, 助力运营商实现每业务每用户的精准感知管理。在60个国家对1巧张网络提供管理服务, 帮助客户卓越运营。

## 智能手机成就卓越体验

华为20xx年发布系列明星智能手机, 致力于满足用户对体验的极致追求。全年, 华为智能手机销售量约20xx万部。

## 汇聚全球优势资源

华为在全球范围建设能力中心, 整合全球优势资源, 以更有效地服务客户。

## 提升ict解决方案能力

华为以53亿美元收购华赛(华为与赛门铁克的合资公司), 该项收购将有助于增强公司端到端的ict解决方案能力。

## 华为的战略选择

为适应信息行业正在发生的革命性变化, 华为做出面向客户的战略调整, 华为的创新将从电信运营商网络向企业业务、消费者领域延伸, 协同发展“云一管一端”业务, 积极提供大容量和智能化的信息管道、丰富多彩的智能终端以及新一代业务平台和应用, 给世界带来高效、绿色、创新的信息化和应用和体验。华为将继续围绕客户的需求持续创新, 与合作伙伴开放合作, 致力于为电信运营商、企业和消费者提供ict解决方案、产品和服务, 持续提升客户体验, 为客户创造最大价值, 丰富人们的沟通和生活, 提高工作效率。

运营商网络: 华为向电信运营商提供统一平台、统一体验、具

有良好弹性的,ngle解决方案,支撑电信网络无阻塞地传送和交换数据信息流,帮助运营商简化网络及其平滑演进和端到端融合,快速部署业务和简单运营,降低网络[apex和opex]同时,华为专业服务解决方案与运营商深度战略协同,应对无缝演进、用户感知、运营效率和收入提升等领域的挑战,助力客户商业卓越。

消费者业务:华为将继续以消费者为中心,通过运营商、分销和电子商务等多种渠道,致力打造全球最具影响力的终端品牌,为消费者带来简单愉悦的移动互联应用体验。同时,华为根据电信运营商的特定需求定制、生产终端,帮助电信运营商发展业务并获得成功。

企业业务:华为聚焦ict基础设施领域,围绕政府及公共事业、金融、能源、电力和交通等客户需求持续创新,提供可被合作伙伴集成的ic丁产品和解决方案,帮助企业提升通信、办公和生产系统的效率,降低经营成本。

## 公司的分析报告篇七

郑州百文股份有限公司,是一家大型的商业批发企业,公司财务分析报告。90年代上半期,郑百文经营情况一直不错。1996年,经中国证监会批准发行a股,在上海证券交易所挂牌交易。1997年,主营业务规模和资产收益率等指标,在所有商业上市公司中排第一,进入国内上市企业100强。

19xx年,郑百文在中国股市创下每股净亏2.54元的最高记录[19xx年,郑百文一年亏掉9.8亿元,再创中国股市亏损之最[20xx年3月,郑百文刊登债权人中国信达资产经营公司要求其破产还债的公告,8月22日起已暂停公司股票的市场交易。

依据郑百文公布的19xx—20xx年中期财务报告、会计师事务所审计报告,以及通过其他公开渠道取得的有关资料,对该公

司进行财务分析。需要特别说明的是：

## 1、财务报表和审计报告说明

(1) 郑百文在19xx年度财务报表附注中承认：部份会计记录混乱, 会计处理随意, 内部往来长期未核对清理。

(2) 郑州会计师事务所、天健会计师事务所对其所做的19xx年、19xx年和20xx年中期审计报告, 均因郑百文“所属家电公司缺乏可信赖的内部控制制度、会计核算方法具有较大的随意性”, 以及“无法取得必要的证据确认公司依据持续经营假定编制会计报表”而拒绝发表意见。

(3) 截止20xx年6月30日, 郑百文未能按期偿还银行借款已达21亿元, 对该破产申请事宜及可能面对的由其他债权人提出法律诉讼所产生的后果, 目前难以估计。

## 2、会计制度说明

郑百文在会计制度一致性上存在较大差异。公司对19xx年12月31日应收款项余额按一年以内10%、一至两年60%、二至三年80%、三年以上100%的比例计提了坏帐准备；对存货中家电类商品按20%、其他商品按10%的比例计提了存货跌价准备；对长短期投资分项以其可收回金额低于帐面价值的差额提取了长短期投资减值准备。但到20xx年中期, 却又大幅度改变了相关资产损失准备的计提方法, 即暂不计提短期投资跌价准备、应收帐款坏帐准备、存货跌价准备和长期投资减值准备。

## 3、有关结论说明

本报告主要是站在股东的立场上, 分析其经营、管理方面存在的问题及亏损的主要原因。由于受资料、时间及其他条件的限制, 报告得出的有关结论, 可能存在着片面之处, 请阅读者予以注意。

要了解郑百文的财务状况和经营成果,有必要首先放在整个行业的大环境中进行比较分析。

## 1、行业比较说明

比较的范围选择是:商业板块中20家上市公司。这些公司是:武汉中商、武汉中百、昆百大、合肥百货、华联商城、中商股份、百隆科技、青百a、百大集团、王府井、杭州解百、重庆百货、兰州民百、东百集团、西安民生、中兴商业、豫园商城、益民百货、新华股份、津劝业。

比较的年度选择19xx—20xx年中期,其中每股收益的比较是19xx—20xx年中期。

比较的指标选择:每股收益、主营业务收入、主营业务利润、应收帐款周转率、存货周转率。

## 2、行业比较结论

2.1 19xx—20xx年中期,商业板块每股收益总的呈下降趋势。其中19xx—97年高度稳定,19xx—20xx年中期大幅下滑。郑百文每股收益,在19xx—96年与行业平均值接近,但在19xx—20xx年中期,不仅远低于行业平均值,也远低于行业的最低值。郑百文每股收益的下降,有大环境的影响,但更主要的可能是它自身经营管理中存在问题。

2.2 19xx—20xx年中期,商业板块的主营业务收入平均值变动较小,变动幅度不超过10%,但郑百文的主营业务收入大幅下降,下降幅度均超过50%以上。19xx年,郑百文主营业务收入居行业之首,但主营业务利润不仅远低于行业平均值,也远低于行业最低值,居行业亏损之首,这是极不正常的,工作报告《公司财务分析报告》。

2.3□19xx—20xx年中期,商业板块应收帐款周转率平均值呈减缓的趋势,但周转还是非常快的,19xx年为52次,19xx年为45次,行业最低值也分别为12次和10次,而郑百文只有4次和2次,显著低于行业最低水平,形成呆坏帐损失的风险很大。

2.4□19xx—20xx年商业板块存货平均周转率虽呈减缓趋势,不到1个百分点,但郑百文存货周转率大幅下降,下降幅度超过3个百分点,这说明郑百文的营销方式或存货质量可能出现了问题。

从行业比较初步看出,19xx年开始,郑百文的每股收益、主营业务收入、主营业务利润出现大幅度下滑,应收帐款周转率、存货周转率明显减缓。下面,有必要对其财务状况、获利能力、现金流量进行进一步分析。

## 公司的分析报告篇八

### 一、基本情况

1、历史沿革。公司实收资本为 万元,其中: 万元,占%; 万元,占%; 万元,占%。

2、经营范围及主营业务情况我 公司主要承担 等业务。上半年产品产量:

3、公司的.组织结构、公司本部的组织架构 根据企业实际,公司按照精简、高效,保证信息畅通、传递及时,减少管理环节和管理层次,降低管理成本的原则,现企业机构设置组织结构如下图:

### 4、财务部职能及各岗位职责

财务部职能(略)

财务部的人员及分工情况财务部共有x人，副总兼财务部部长x人、财务处处长x人、财务处副处长x人、成本价格处副处长x人、会计员x人。

财务部各岗位职责（略）

## 二、主要会计政策、税收政策

1、主要会计政策公司执行《企业会计准则》《企业会计制度》及其补充规定，会计1月1日—12月31日，记账本位币为人民币，采用权责发生制原则核算本公司业务。坏账准备按应收账款期末余额的%计提；存货按永续盘存制；长期投资按权益法核算；固定资产折旧按平均年限法计提；借款费用按权责发生制确认；收入费用按权责发生制确认；成本结转采用先进先出法。

### 2、主要税收政策

主要税种、税率主要税种、税率：增值税17%、企业所得税33%、房产税%、土地使用税x元/每平方米、城建税按应交增值税的x%□

享受的税收优惠政策车 桥技改项目固定资产投资购买国产设备抵免企业所得税。

## 三、财务管理制度与内部控制制度

（一）财务管理制度（略）

（二）内部控制制度

1、内部会计控制规范——货币资金

2、内部会计控制规范——采购与付款

3、物资管理制度

4、产成品管理制度

5、关于加强财务成本管理的若干规定

#### 四、资产负债表分析

“银行存款”分析银行存款期末xx7万元，其中保证金x万元，基本账户开户行： ； 账号：

“应收账款”分析应收账款余额：年初x万元，期末x万元，余额构成：一年以下x万元、一年以上两年以下x万元、两年以上三年以下x万元、三年以上x万元。预计回收额x万元。

“其他应收款”分析其他应收款余额：年初x万元，期末x万元。余额构成：一年以下x万元、一年以上两年以下x万元、三年以上x万元。预计回收额x万元。

“预付账款”（无）

“存货”分析期末构成：原材料x万元、低值易耗品x万元、在制品x万元、库存商品x万元，年初构成：原材料x万元、低值易耗品x万元、在制品x万元、库存商品x万元。原材料增加x万元，低值易耗品减少x万元，在制品增加x万元，库存商品减少x万元。

“长期债权投资”（无）

“长期股权投资”分析对xxxxx有限公司投资，账面余额x万元。

## 公司的分析报告篇九

20\_年我在公司总部财务部领导、分公司领导及各位同事的关心、支持和帮助下，与本部门同事的共同努力下完成了20\_年各项工作指标任务，并取得了一定的成绩。

### 一、爱岗敬业，坚持原则，树立良好的职业道德

在工作过程中，我们严格执行了公司的各项规章制度，秉公办事，顾全大局，以新会计法为依据。遵纪守法，遵守财经纪律。认真履行会计岗位职责，一丝不苟，忠于职守尽职尽责的工作以，做到有令即行、有禁即止。

### 二、加强学习努力提高自身素质

我深知作为财务工作人员，肩负的任务繁重，责任重大，为了不辜负领导的重托和大家的信任，更好的履行职责，就必须不断的学习，因此把学习放在重要位置，认真学习物业业务知识，尽快熟悉公司制定的各项规章制度和相关的业务知识和各项业务技能。结合实际进行学习和实践，积极参加各项培训和学习。

### 三、加强收入管理

定期提醒各部门把应收费用回收，每月协助分公司负责人向房产局提交各种报表，及时向政府收回1-3季度补贴费用42万元。日常工作中，注意与房产局办事员搞好关系，遇到难以收回的住户的管理费主动、积极与房产局办事员沟通，把费用列入应收政府补贴报表中，争取把拖欠费用收回。

### 四、加强会计核算管理

认真做好会计基础工作，对各部门同事所需报销的单据进行认真审核，对不合理的票据一律退回更正，完善必须手续。

发现问题及时向领导汇报，认真审核原始凭证，会计凭证手续齐全，装订整洁符合要求，及时向总公司报送会计报表，除按时完成本职工作之外，还能完成临时性工作任务，不畏困难、加班加点，完成了总公司和分公司下达的各项工作任务，帐务核算做到帐帐相符、帐物相符、帐表相符，报表数字准确、报送及时。

## 五、服从公司安排

接受公司的工作安排，毫无怨言，领导交办的工作尽全力去完成。2-5月份兼做了\_\_\_\_地产的会计工作，期间努力克服困难，完成了地产的会计工作任务，赢得了双方领导的一致赞赏。9-12月兼做了分公司出纳的部分日常工作，协助客服领班顺利完成了出纳休产假期间的工作任务。

总之在20\_年的工作中，自己的努力和各位同事的帮助是分不开的。在新的一年里，我将一如既往，更加努力工作，改正不足，以勤奋务实，解放思想，转变观念，抓住机遇，改变命运。以事业为基础，以经济为导向，以稳定为前提，以学习为补充，以发展为动力。为公司的发展贡献自己的力量。