

最新公司薪酬制度调查报告(模板5篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

公司薪酬制度调查报告篇一

;

x x x公司员工薪酬满意度调查统计分析报告摘要：本报告根据统计学、薪酬学、人力资源学、心理学的相关学科，在对上海欧威特公司薪酬满意度调查统计数据的基础上，对其薪酬满意度进行了360度、全方位的深入分析，诊断出其问题所在：上海欧威特公司员工流失的很大一部分原因是薪酬制度的不合理、缺少激励性、薪酬水平低造成的。绝大多数员工感到自己的付出和收入不相匹配。

第一章调查目的与意义

一、调查目的

1、调查背景

上海欧威特公司是一家机电设备贸易公司，共40人左右。以大型传动件出口型企业为依托，致力于将国际上最先进的动力传动产品推向国内市场。主要生产和经营的产品有：欧式皮带轮、美式皮带轮、联轴器、同步带轮、链轮、齿轮、皮带及各种复杂的传动件组合，并承接非标设计及制造。主要应用的行业有：中央空调行业、空气压缩机行业、汽车行业、纺织机械、建筑机械、塑料机械、煤矿机械、铝型材机械、染整机械、木工机械、洗涤设备等各类机械设备。使用型、通用型非常广泛。

上海欧威特公司公司在经过近5年的发展和辛苦经营，公司已经初具规模。不论从市场占有率还是从行业地位来说，都已处于领先地位，在某些产品和区域已经站稳脚跟，客户群相对稳定。其他则是公司新开辟的区域和市场。

织结构的流动和活力，但频繁大量的人才流失，会给企业发展带来深深的伤害和难以弥补的损失。上海欧威特公司公司目前正面临因大量人才流失而影响到公司的生存和发展这样一个困境，为了找到产生这一困境的根源，我们对上海欧威特公司公司薪酬满意度进行了调查。

2、调查目的：

(1) 诊断上海欧威特公司公司潜在的管理问题：实践证明，员工薪酬满意度调查是员工对各种企业管理问题的满意度的一个非常敏感的晴雨表，通过员工薪酬满意度的调查，诊断出公司潜在的管理问题。

(2) 找出上海欧威特公司公司在现阶段出现的主要问题的原因：例如，公司近来不断有人跳槽，通过薪酬满意度调查就会找出导致问题发生的原因，以确定是否因员工工资过低、薪酬制度不合理、薪酬缺少竞争力等造成的。

(3) 为建立一个有效合理的薪酬管理体制提供基本的依据。

(4) 评估薪酬变化对员工可能带来的影响，促进公司与员工之间的沟通

和交流。由于保证了员工自主

剂和安全渠道。

(5) 培养员工对企业的认同感、归属感，不断增强员工对企业的向心力、凝聚力。由于员工满意度调查活动使员工在民主

管理的基础上树立以企业为中心的群体意识，从而潜意识地对公司产生信任感。

二、调查意义

所谓薪酬满意度指的是一个企业成员通过自己的付出获得企业回报的经济性报酬与他的期望值、实际需要或与一般社会标准相比较后所形成的一种心理活动，对这种的心理活动进行监测也是现代管理的重要手段之一。良性的薪酬体系，是维持雇员满意度和敬业度最有效的激励体系之一，它能把企业的战略目标和价值观转化为行动和市场竞争力，并对企业的人员结构、士气、绩效等各个方面都具有非常重要的影响。不断优化薪酬体系，是人力资源部门和高层管理者打造企业核心竞争力的关键，也一直是管理人员关注的焦点。而恶性薪酬问题会成为企业人力资源发展的瓶颈，严重制约了公司的进一步发展。薪酬满意度的监测象一面镜子，为公司的改进薪酬管理、优化薪酬体系，提供基本的依据。

第二章调查与分析方法

一、调查细节说明

1、调查方法

- (1) 选样方式：全员普查
- (2) 本次调查采用问卷调查方式
- (3) 调查范围：上至公司副总经理，下至一般员工。

2、问卷设计说明

- (1) 不同的行业、不同的发展阶段的企业所面临的企业问题存在着很大差别，因此，我们针对上海欧威特公司公司实际

情况量身制定了薪酬满意度调查表。

题，共涉及到薪酬水平、薪酬竞争性、薪酬公平性、薪酬制度满意度、薪酬制度清晰度、薪酬激励性、公司可信性、员工求职心理、公司福利、人才流失与薪酬等十个维度的调查。

3、数据分类说明

(1) 由于上海欧威特公司人力资源管理尚未到位，各岗位均没有岗位描述，因此，暂不能判断哪种岗位是该公司的关键岗位，哪种岗位是非关键岗位，因此：我们暂将调查人群中各部门主管以上（含主管）职位的，设为关键岗位，其他为非关键岗位。关键岗位群体，包括公司副总经理、管理部副总经理、销售部经理、物流部主管、仓库主管。关键岗位群体所占的比例是%，非关键岗位群占%，这个数字也基本吻合企业人才分类的二、八原则。

(2) 为了更好地探讨数据背后的事实，我们还将调查人群分为薪酬水平高、薪酬水平低两种。1500元以上为高薪酬人群体，1500元以下为低薪酬群体。

4、数据预处理说明

(1) 本次调查采用匿名制，但要求员工填写自己的部门、岗位、年龄、性别，由于考虑到我们是从薪水和岗位为出发点进行分组分析，为了分析的有效性，因此，把不填写岗位和薪水的样本均视为缺省值。一共收回36调查表，有效样本为28个，缺省值为8。

(2) 单个选项空缺的不计入该选项的样本数

(3) 填多个选项的按选项空缺处理

5、分析结构

本问卷共有40个问题，共涉及十个层面，我们把这十个层面称之为横

向维度，并对其数据分别加以整理分析。（选项题见附表）如表1。

6、分析方法

(1) 为了精算出整理后的数据含义，我们以三组群体为纵向维度进行多层次分析，这三组群体依次为：所有被调查的整个人群、高工资群体和低工资群体、关键岗位群体和非关键岗位。

(2) 横向维度与纵向维度相结合的分析方法。

(3) 为了把数据转化为清晰可见的实际含义，我们采用两种办法：

(a) 合并同类法：合并相似类项，以加强各项所显现共同的含义

(b) 转移概念法：将不同的概念生成为一个新的概念

(c) 权重分析法：不同权重分析重点不同

(d) 由于本调查样本量较小，所以没有对数据进行差别显著性检验。

第三章数据统计和分析

一、所谓薪酬指的是企业员工通过自身的劳动为企业实现价值而获得的报酬。但是员工对薪酬的满意度并非单一薪酬水平所能完全满足，它涉及到企业管理水平高低、薪酬结构合理与否、员工期望值高低等多个维度。因此，本问卷就薪酬

水平、薪酬竞争性、薪酬公平性、薪酬制度满意度、薪酬制度清晰度、薪酬激励性、公司可信性、员工求职心理、公司福利、人才流失与薪酬十个大的维度设计了四十道题。(如表2)

一、薪酬水平满意度测量

薪酬水平高，一般而言，薪酬满意也高，对于优秀的人才具有不可替代的吸引力，因此企业在人才市场上提出较高的薪酬水平，无疑会增加企业对人才的吸引力。美国net world公司，每增加工资，满意度提高。因此，我们单独对“薪酬水平”满意度进行考量，有着非常重要的实际价值。为了更好地探讨上海欧威特公司员工对薪酬水平是否满意，我们从“生存紧张与否”和“员工客观观察”两个维度上，共设计三道题来进行测量。

1、“生存紧张度”的测量

由于“生存紧张与否”直接与员工的最基本需求有关，对测定员工对薪酬水平的满意度是一个非常敏感的指标，因此我们在这个维度上从两个不同角度进行了问题设计。

我们将a□b两项合并以代表“生存紧张”□c代表“生存不紧张”。由此，我们生成两组数据：生存紧张%、生存不紧张%。

关键提示：在被调查的员工中，感觉近三个月生存紧张的近九成。为了更进一步地探测这组数据的背后事实，我们把被调查的员工分为高工资群和低工资群，详见表4。

在高工资群体里，回答a“有”的，为%；回答b“刚好能承受”的，高工资群为%

回答c“还有些储蓄，不会出现这种情况”的，高工资群为%。
合并同类

项后，生成两组新

数据：生存紧张%、生存不紧张%。

关键提示：高工资群体里，感觉生存紧张的为九成。在低工资群体里，回答a“有”的，为%，回答b“刚好能承受”的，为%，回答c“还有些储蓄，不会出现这种情况”的，为%，合并同类项后，生成两组新数据：生存紧张%、生存不紧张%。

关键提示：低工资群体里，感觉生存紧张的近九成人。

为了更深地精算数据含义，我们又把被调查的人群分为关键岗位群体和非关键岗位群体两组。我们把主管以上（含主管）的管理者设为关键岗位群，其中包括公司副总经理、管理部副经理、销售部经理、物流部主管、仓库主管；我们把非主管的员工均设为非关键岗位群。（注：这样设计的原因，请见第三章的数据分类说明）

由上表可见：关键岗位群体在回答a“有”的，为40%；在回答b“刚好能承受”的，为60%；在回答c“还有些储蓄，不会出现这种情况”的，为0%。合并同类项生成的两组新数据是：生存紧张100%、生存不紧张0%。

关键提示：关键群体中，感觉生存紧张的为十成。非关键岗位群体在回答a“有”的，为%；回答b“刚好能承受”的，为%；在回答c“还有些储蓄，不会出现这种情况”的，为%。合并同类项生成的两组新数据：生存紧张%、生存不紧张%。

综合分析：

a劣势：在被调查的员工中，近九成的员工在近期内感觉生存紧张。高工资群体为九成，低工资群体近九成。关键岗位群体为十成，非关键岗位群体为八成以上。

b疑点：高工资群体比低工资群体高出个百分点。关键岗位群体比非关键岗位群体高出13个百分点。

调查题(2)“以下关于薪酬与生活的关系，哪个最接近您的实际情况：”（见题36）

回答a“因为薪酬很高，自己的生活过得非常富裕”的，为零；回答b“目前的薪资除维持基本生活外，有一定的节余”的，为%；回答c“刚好够花”的，为%；回答d“目前的薪酬只能维持最基本的生活开支”的，为39%；回答e“因为目前的薪酬太低，自己过得非常贫苦”的，为%。

我们合并a□b以代表“生存不紧张”、合并c□d□e以代表“生存紧张”。

由此，生成二组新数据：生存不紧张、生存紧张。生存不紧张的，为%；生存紧张的为%。

关键提示：在被调查的员工中，有%员工认为目前的薪酬水平让其感到生活紧张，没有一个人认为“因为薪酬很高，自己的生活过得非常富裕”，但有%认为“目前的薪酬太低，自己过得非常贫苦”

在高工资群体中：回答a“因为薪酬很高，自己的生活过得非常富裕”的，为0%；回答b“目前的薪资除维持基本生活外，有一定的节余”的，为%；回答c“刚好够花”的，为%；回答d“目前的薪酬只能维持最基本的生活开支”的，为%；回答e“因为目前的薪酬太低，自己过得非常贫苦”的，为0%。

合并同类项后，生成二组新数据：生存紧张：%，生存不紧张：%。在低工资群体中：回答a“因为薪酬很高，自己的生活过得非常富裕”的为0%；回答b“目前的薪资除维持基本生活外，有一定的节余”的，为%；回答c“刚好够花”的，为%；

回答d“目前的薪酬只能维持最基本的生活开支”的,为%; 回答e“因为目前的薪酬太低,自己过得非常贫苦”的,为%。

合并同类项后,生成两组新数据:生存紧张%生存不紧张%。

关键提示:在高工资群体中,%的人感到认为目前的薪酬水平让其感到生活紧张,比低工资群体高出5个百分点。没有一个人认为“因为薪酬很高,自己的生活过得非常富裕”,也没有一个人认为“目前的薪酬太低,自己过得非常贫苦”

在关键岗位群体中:回答a“因为薪酬很高,自己的生活过得非常富裕”的,为0%;回答b“目前的薪资除维持基本生活外,有一定的节余”的,为20%;回答“刚好够花”的,为60%;回答d“目前的薪酬只能维持最基本的生活开支”的为20%;回答e“因为目前的薪酬太低,自己过得非常贫苦”的,为0%。合并同类项后,生成二组新数据:生存紧张80%、生存不紧张:20%。

在非关键岗位群体中:回答a“因为薪酬很高,自己的生活过得非常富裕”的,为0%;回答b“目前的薪资除维持基本生活外,有一定的节余”的,为%;回答“刚好够花”的,为%;回答d“目前的薪酬只能维持最基本的生活开支”的为%;回答e“因为目前的薪酬太低,自己过得非常贫苦”的,为%。合并同类项后生成的两组新数据:生存紧张:%、生存不紧张:%。

关键提示:在关键岗位群体中,80%的人感到认为目前的薪酬水平让其感到生活紧张,比非关键岗位群体高出个百分点。没有一个人认为“因为薪酬很高,自己的生活过得非常富裕”,也没有一个人认为“目前的薪酬太低,自己过得非常贫苦”。

综合分析:

助所有人过上非常富裕的生活。

优势：绝大多数人没有人认为“目前的薪酬太低，自己过得非常贫苦”，只有%的这样认为。而高工资群体和关键岗位群体，没有一个人有这样的认识。

疑点：认为目前的薪酬水平让其感到生活紧张的，关键岗位比非关键岗位群体高出个百分点。在关键岗位群体中，80%的人感到认为目前的薪酬水平让其感到生活紧张，比非关键岗位群体高出个百分点。

2、客观观察的测量：“您觉得公司高级管理人员对他们的薪酬”（题

700

回答a“感到很满意”的，只有%；回答b“基本满意”的，只有%；回

答c“不确定”的高达%；回答d“不太满意”的为21%；没有一个人回答 e “非常不满意”的。

合并a□b以代表“满意”，合并d□e以代表“不满意”□c代表不确定。由此，生成三组新的数据：满意：%不满意：21%，不确定：%。

我们又生成二组新的数据：未传播消极态度：%。

已传播消极态度：21%。

关键提示：21%的vot员工认为高级管理人员对他们的薪酬不满意，高级管理人员向外传播对薪酬不满的消极态度的范围为21%。

高工资群体中，在回答a“感到很满意”的，为0%；回答b“基本满意”的，为%；回答c“不确定”的，为%；回答d“不太满意”的，为%；回答e“非常不满意”的，为0%。

合并同类项，生成三组新的数据：满意：%，不满意：%，不确定：%，再度合并加工，生成二组新数据：未传播消极态度：%，已传播消极态度：%。

关键提示：高工资群体中，36%的人认为高级管理人员对他们的薪酬不满意，高级管理人员向高工资群体传播对薪酬不满的消极态度的范围为36%。

关键提示：40%的vot员工认为高级管理人员对他们的薪酬不满意，高级管理人员向关键岗位群体传播对薪酬不满的消极态度的范围为40%。

综上所述：

群体和关键岗位群体中传播的幅度分别是三、四成人群。

优势：高级管理人员向外传播对薪酬不满的消极态度的整体范围仅占二成。

（二）竞争性：

我们从“市场比较”设计出题，以考量上海欧威特公司公司薪酬整体竞争力。

调查题目：“您公司的薪酬水平与其他公司相比”（题10）：

回答a“略高于其他”的，为%；回答b“持平”的，为%；

回答c“略低于其他公司”的，为%；回答d“不知道”的，为39%。

合并a□b以代表“有市场竞争力”□c代表“无市场竞争力”□d代表“不知道”。

由此，生成三组数据：有市场竞争力%、无市场竞争力%、不知道39%。

我们再将“有市场竞争力”和“无市场竞争力”合并，以代表“了解市场”，以“不知道”来代表“不了解市场”。

由此，又成生两组新数据：了解市场 %、不了解市场 39%。

关键提示：上海欧威特公司公司中，了解薪酬水平市场的人占六成，在这六成人中，认为上海欧威特公司薪酬水平没有市场竞争力的近五成。

在高工资群体中：回答a“略高于其他”的，为0%；回答b“持平”的，为%；回答c“略低于其他公司”的，为%；回答d“不知道”的，为%。（见上表）

合并a□b以代表“有市场竞争力”□c代表“无市场竞争力”□d代表“不知道”。

由此，生成三组数据：有市场竞争力 %、无市场竞争力%、不知道%。

我们将“有市场竞争力”和“无市场竞争力”合并，以代表“关心市场比较”，将“不知道”来代表“不关心市场比较”。

由此，又成生两组新数据：不了解市场 %、了解市场 %。

关键提示：高工资群体中，了解薪酬市场的人占五成以上，在这五成人中，认为薪酬水平没有市场竞争力的占五成。

在低工资群体中：回答a“略高于其他”的，为%；回答b“持平”的，为%；回答c“略低于其他公司”的，为%；回答d“不知道”的，为%。

合并a和b以代表“有市场竞争力”c代表“无市场竞争力”d代表“不知道”。由此，生成三组数据：有市场竞争力 %、无市场竞争力%、不知道 %。

我们将“有市场竞争力”和“无市场竞争力”合并，以代表“了解市场”，将“不知道”来代表“不了解市场”。

由此，生成两组新数据：了解市场 %、不了解市场%。

竞争力的占五成以上。

在关键岗位群体中，回答a“略高于其他”的，为0%；回答b“持平”的，为20%；回答c“略低于其他公司”的，为40%；回答d“不知道”的，为40%。（见上表）

合并a和b以代表“有市场竞争力”c代表“无市场竞争力”d代表“不知道”。由此，生成三组数据：有市场竞争力20%，无市场竞争力40%，不知道40%。

我们将“有市场竞争力”和“无市场竞争力”合并，以代表“了解市场”，将“不知道”来代表“不了解市场”。

由此，生成两组新数据：了解市场60%，不了解市场40%。

关键提示：关键岗位群体中，了解薪酬市场的人占六成，在这六成人中，认为上海欧威特公司公司的薪酬水平没有市场竞争力的占三成以上，有市场竞争力的占六成以上。

在非关键岗位群体中，回答a“略高于其他”的，为%；回答b“持平”的，为%；回答c“略低于其他公司”的，为%；回

答d“不知道”的，为%。

合并a□b以代表“有市场竞争力”□c代表“无市场竞争力”□d代表“不知道”。由此，生成三组数据：有市场竞争力 %、无市场竞争力%、不知道%。

我们将“有市场竞争力”和“无市场竞争力”合并，以代表“了解市场”；

将“不知道”来代表“不解市场”。

由此，成生两组新数据：了解市场%、不了解市场%。

关键提示：非关键岗位群体中，了解薪酬水平的市场价格的人占六成以上，在这六成人中，认为上海欧威特公司公司的薪酬水平没有市场竞争力的占四成以上，有市场竞争力的占五成以上。

综合分析：

劣势：上海欧威特公司公司中，在了解薪酬水平市场的人群中，近五成的人认为上海欧威特公司薪酬水平无市场竞争力。其中，高工资群体一半人认为没有市场竞争力。

优势：(1)上海欧威特公司公司中，了解薪酬水平市场的人占六成，因此，认为没有竞争力的群体在整个公司中，所占比例相应被稀释得少一些。同理，在高工资群体中，了解薪酬市场的人占五成以上，认为没有竞争力的高工资群体，在公司整个高工资群体中，所占比例也相应被稀释得少一些。

(2)关键岗位群体，在了解薪酬市场的人群中，仅有三成以上的认为没有市场竞争力。而了解薪酬市场的关键岗位群体占六成，因此，这三成人拿到整个关键岗位群体中，又会被稀释得更少。因此，市场竞争力这个因素目前在关键岗位群体

中的副作用并不大。

高工资群体与低工资群体

高工资群体中：回答a“非常吸引人”的，为0%；回答b“比较吸引人”的，为%；回答c“不确定”的，为%；回答d不够吸引人的，为%；回答e“几乎没有任何吸引力”的，为%。

合并a□b以代表“吸引力强”、合d□e以代表“吸引力弱”□c代表“不确定”。

由此，生成三组数据：吸引力强%、吸引力弱%、不确定%。

合并“吸引力强”和“吸引力弱”，以代表“关注群体”，用“不确定”来代表“非关注群体”。

由此，又生成两组新数据：关注群体%、非关注群体%。

关键总结：高工资群体中，对薪酬制度是否吸引人才的关注群体有八成以上，在这八成人群中，有近八成的人认为公司薪酬制度的吸引力弱。

低工资群体中：回答a“非常吸引人”的，为0%；回答b“比较吸引人”的，为%；回答c“不确定”的，为%；回答d不够吸引人的，为%；回答e“几乎没有任何吸引力”的，为%。

合并a□b以代表“吸引力强”、合d□e以代表“吸引力弱”□c代表“不确定”。由此，生成三组数据：吸引力强%，吸引力弱%，不确定%。

合并“吸引力强”和“吸引力弱”，以代表“关注群体”，用“不确定”来代表“非关注群体”。

由此，又生成两组新数据：关注群体%，非关注群体%。

关键点：低工资群体中对薪酬制度是否吸引人才的关注群体有七成，在这七成人群中，有九成以上的人认为公司薪酬制度的吸引力弱。

关键岗位群体中：回答a“非常吸引人”的，为0%；回答b“比较吸引人”的，为40%；回答c“不确定”的，为0%；回答d不够吸引人的，为60%；回答e“几乎没有任何吸引力”的，为0%。

定 0%。

合并“吸引力强”和“吸引力弱”，以代表“关注群体”，用“不确定”来代表“非关注群体”。由此，又生成两组新数据：关注群体100%，非关注群体0%。

关键总结：对薪酬制度是否吸引人才的关注群体高达十成，在这十成人群中，有六成人认为公司薪酬制度的吸引力弱。

非关键岗位中：回答a“非常吸引人”的，为0%；回答b“比较吸引人”的，为%；回答c“不确定”的，为%；回答d不够吸引人的，为%；回答e“几乎没有任何吸引力”的，为13%。

合并a□b以代表“吸引力强”、合d□e以代表“吸引力弱”□c代表“不确定”。由此，生成三组数据：吸引力强%，吸引力弱%，不确定%。

合并“吸引力强”和“吸引力弱”，以代表“关注群体”，用“不确定”来代表“非关注群体”。

由此，又生成两组新数据：关注群体%，非关注群体%。

关键点：非关键岗位中，对薪酬制度是否吸引人才的关注群体有七成，在这七成人群中，有九成以上的人认为公司薪酬

制度的吸引力弱。

综上所述：对薪酬制度是否吸引人才这个问题上，问题比较峻，只有劣势，没有优势。

劣势：(1)对薪酬制度关注的群体中，有八成以上的人认为公司薪酬制度的吸引力弱。高工资群体中，有近八成的人认为公司薪酬制度的吸引力弱；关键岗位群体中，有六成人认为公司薪酬制度的吸引力弱。(2) 关注群体大。对薪酬制度是否吸引人才的关注群体有七成以上，高工资群体中，八成以上，关键岗位高达十成。

（三）公平性

然而，对薪酬的满意度不仅仅决定于薪酬水平和其竞争性，还决定于其他因素，如公平性、激励性、对薪酬制度的满意度等。

公正因素是一个非常复杂的因素，总体而言，企业成员对公平的感受大体通常包括五个方面的感受：内部公平性、分配公平性、回报公平性、期望公平性、程序公平性。

1、内部公平性：将个人薪酬与企业内部其他员工薪酬相比较所产生的感

受；

2、分配公平性：组织成员对本企业薪酬分配制度的感受；

3、回报公平性：个人劳动付出与实际回报的感受

4、期望公平性：个人期望值在企业所获得的实现程度的感受

5、程序公平性：对薪酬制度标准透明性、公平性和执行过程的严格性、

公正性的感受。

我们在针对公平性方面的问题中，就以上5个方面进行了设计：

1、内部公平性的测量：

有关题为：“和其他同职位的人相比，您觉得自己的工资(题22)”

在这个问题上回答答a“非常高”的，没有一个人；答b“较高”的，只有 %；答c“差不多”的，有%；答d“较低”的，高达46%；答e“非常低”的，有%。

把相近的a□b□c合并为一类，代表“合理”□d□e合并为一类，代表“不合理”。由此，生成二组数据：合理%，不合理%。

关键提示：认为内部不公平的占五成以上。

在高工资群体里，回答a“非常高”的，为0%；回答b“较高”的，为 %；回答“差不多”的，为%；回答“较低”的，为%；回答“非常低”的，为0%。

合并同类项之后，二组数值分别为：合理%、不合理%。

关键提示：认为内部不公平的达六成以上。

在低工资群体里，回答a“非常高”的为0%；回答b“较高”的，为%；

回答c“差不多”的，为%；回答d“较低”的，为%；回答e“非常低”的，为%。

合并同类项之后，二组数值分别为：合理%、不合理53%。

关键提示：认为不公平的占五成以上。

关键岗位与非关键岗位群体：

关键岗位的群体里，回答“非常高”的，为0%；回答“较高”的，为40%；回答“差不多”的，为0%；回答“较低”的，为60%；回答“非常低”的为0%。

合并同类项之后，生成二组数据为：合理40%、不合理60%。

关键提示：认为不公平的占六成以上。

非关键岗位的群体中，回答“非常高”的，为0%；回答“较高”的，为0%；回答“差不多”的，为%；回答“较低”的，为%；回答“非常低”的为%。

合并同类项之后，二组数值分别为：合理 %、不合理%。

关键提示：认为不公平的占五成以上。

综上所述：上海欧威特公司在内部公平性方面劣势很明显。

劣势：认为内部不公平的占五成以上，其中，高工资群体与关键岗位群体均高达六成认为不公平，高出全体员工的平均水平。

2、分配公平性的测量：

调查题目：“您认为公司里有人干得少拿得多吗(题5)”

回答a“这种现象在所难免”的，为 %；回答b“现象普遍”的，为% 回

答c“听说有”的，为%；回答d“不知道”的，为50%。

将a□b□c同类项合并以代表“有这种现象”，让d代表“没有这种现象”，从而生成两组数据：有这种现象(50%)，没有这种现象(50%)。

关键提示：有五成的人认为公司存在着分配不公的现象。

高工资群体与低工资群体

高工资群体：回答a“这种现象在所难免”的，为%；回答b“现象普遍”的，为0；回答c“听说有”的，为0；回答d“不知道”的，为%。

合并同类项生成两组数值：有这种现象%、没有这种现象%。

关键问题：在高工资群体里，有近三成的人认为公司存在着分配不公的现象。

合并同类项生成两组数值：有这种现象%、没有这种现象%。

关键问题：在低工资群体里，有六成以上的人认为公司存在着分配不公的现象。

关键岗位群体与非关键岗位群体：

关键岗位群体里，回答a“这种现象在所难免”的，为60%；回答b“现象普遍”的，为0；回答c“听说有”的，为0；回答d“不知道”的，为40%。合并同类项生成两组数值：有这种现象60%；没有这种现象40%。

合并同类项生成两组数值：有这种现象 60%，没有这种现象40%。

关键问题：在关键岗位群体里，有六成的人认为公司存在着分配不公的现象。

非关键岗位群体中，回答“这种现象在所难免”的，为 %；回答“现象普遍”的，为%；回答“听说有”的，为%；回答“不知道”的，为%。

合并同类项生成两组数据：有这种现象%，没有这种现象%。

关键问题：在非关键群体里，有近五成的人认为公司存在着分配不公的现象。

综上所述：

劣势：有五成的人认为公司存在着分配不公的现象，在关键岗位群体里，有六成的人认为公司存在着分配不公的现象。人们普遍认为公司有分配不公的现象。

优势：在高工资群体里，有近三成的人认为公司存在着分配不公的现象，

大多数高工资群体里，认为公司分配较为公平。

3、回报公平性的测量

调查题目：“您对自己的努力付出与工资回报二者公平性的感受是（题19）”：

回答a“非常公平”的，为0；回答b“基本公平”的，为%；回答c“不确定”的，为%；回答d“不公平”的，为39%；回答e“非常不公平”的，为0。

将a与b合并以代表“公平”；将d与e合并以代表“不公平”，以c代

表“不确定”，生成三组数据：公平%，不公平39%，不确定% 再将“公平”与“不公平”合并以代表“敏感人群”；以

“不确定”代表“非敏感人群”。

由此，生成两组新数据：敏感人群 85%，非敏感人群 %

关键提示：对回报公平与否问题的敏感人群为八成以上，在这八成人群中，认为回报不公平的有四成以上的人。

高工资群体与低工资群体：

为0%。合并同类项之后，生成三组数据：公平%，不公平%，不确定%。

合并以代表“敏感人群”；以“不确定”代表“非敏感人群”。

由此，生成两组新数据：敏感人群 %，非敏感人群 %

关键提示：对回报公平与否问题的敏感人群为九成人，在这九成人群中，认为回报不公平的有近六成的人。

低工资群体里，回答a“非常公平”的，为0；回答b“基本公平”的，为%；回答c“不确定”的，为%；回答d“不公平”的，为%；回答e“非常不公平”的，为0%。

合并同类项之后，生成三组数据：公平%，不公平%，不确定%。

合并“公平”与“不公平”以代表“敏感人群”；以“不确定”代表“非敏感人群”。

由此，生成两组新数据：敏感人群%，非敏感人群%。

关键提示：对回报公平与否问题的敏感人群为八成以上，在这八成人群中，认为回报不公平的有三成以上的人。

关键岗位群体与非关键岗位群体

合并同类项之后，生成三组数据：公平40%，不公平40%，不确定20%

再次合并“公平”与“不公平”以代表“敏感人群”；

再次合并以“不确定”代表“非敏感人群”。

由此，生成两组新数据：敏感人群80%，非敏感人群20%。

关键提示：对回报公平与否问题的敏感人群为八成以上，在这成人群中，认为回报不公平的有五成的人。

非关键岗位群体：回答a“非常公平”的，为0；回答b“基本公平”的，为%；回答c“不确定”的，为13%；回答d“不公平”的，为%；回答e“非常不公平”的，为0%。

合并同类项之后，生成三组数据：公平%，不公平%，不确定13%。

合并“公平”与“不公平”以代表“敏感人群”；以“不确定”代表“非敏感人群”。

由此，生成两组新数据：敏感人群 %，非敏感人群13%。

关键提示：对回报公平与否问题的敏感人群为八成以上，在这八成人群中，认为回报不公平的有四成以上的人。

综上所述：

劣势：

1、对回报公平与否问题的敏感人群中，认为不公平的所占比

例较高：全体调查人群中，有四成以上的人；高工资群体中，有近六成的人；关键岗位群体中，有五成的人。

体

中，有九成人；关键岗位群体中，有为八成以上的人。

3、没有一个人在回报公平问题上答“非常公平”的。

优势：

虽然对公司回报公平上，认为不公平的所占比较高，但不满程度没有达到极限，因为没有一个人认为“非常不公平”。

4、期望公平性的测量：在这个问题上，我们设计了两个题。

合并a□b□代表“相称”；合并d□e□代表“不相称”□c代表，“不确定”，生成三组数据：相称%，不相称%，不确定%。

合并“相称”、“不相称”以代表“敏感群”，以“不确定”代表“非敏感群”，生成二组新数据：敏感群：%，非敏感群：%。

关键提示：在薪酬与职位是否相称这个问题上的敏感群近九成，在这近九群人中，四成以上的人不满意。

高工资群体中，认为“非常相称”的，为0；认为“基本相称”的，为%；认为“不确定”的，为0；认为“不相称”的，为%；认为“非常不相称”的，为%。

合并同类项后，生成三组数据：相称%，不相称%，不确定0%□

合并“相称”、“不相称”以代表“敏感群”，以“不确

定”代表“非敏感群”，生成二组新数据：敏感群：100%，非敏感群0%

关键提示：在薪酬与职位是否相称这个问题上的敏感群高达十成，在这群人中，六成以上的人感到不满。

在低工资群体里，认为“非常相称”的，为0；认为“基本相称”的，为%；认为“不确定”的，为%；认为“不相称”的，为25%；认为“非常不相称”的，为%。

合并同类项后，生成三组数据：相称%、不相称%、不确定%。

合并“相称”、“不相称”以代表“敏感群”，以“不确定”代表“非敏感群”，生成二组新数据：敏感群：%、非敏感群：%。

关键提示：在薪酬与职位是否相称这个问题上的敏感群近九成，在这群人中，三成以上的人不满意。

不相称”的，为20%。

合并同类项后，生成三组数据：相称60%、不相称40%、不确定0。

合并“相称”、“不相称”以代表“敏感群”，以“不确定”代表“非敏感群”，生成二组新数据：敏感群：100%、非敏感群：0%。

关键提示：在薪酬与职位是否相称这个问题上的敏感群高达十成，在这群人中，四成的人表示不满意。

在非关键岗位群体里，认为“非常相称”的，为0；认为“基本相称”的，为%；认为“不确定”的，为%；认为“不相称”的，为%；认为“非常不相称”的，为%。

合并同类项后，生成三组数据：相称%、不相称%、不确定%。

再合并“相称”、“不相称”以代表“敏感群”，以“不确定”代表“非敏感群”，生成二组新数据：敏感群：%、非敏感群：%。

关键提示：在薪酬与职位是否相称这个问题上的敏感群八成以上，在这群人中，近成的人不满意。

综上所述：

满意范围不广：认为薪酬与个人职位是否相称这个问题上的敏感群中，不满意的占四成以上的人。高工薪群体中，有六成以上的人；关键群体中，有四成的人。满意程度不高：没有一个人回答“非常相称”的。对该问题敏感群群量大，总体有近九成。高岗位群体和关键群体为十成。

优势：回答极不相称的不到一成，而且关键岗位与高工资群体中没有一个人认为极不相称。说明对绝大部分员工该矛盾还没有达到白热化的地步。

调查题目b□“您觉得目前的工资（就）能体现您的个人价值吗”（题23）

认为a“肯定能”的，为%；认为b“应该能”的，为%；认为c“不确定”的，为%；认为d“不能”的，为43%；认为e“绝对不能”的，为25%。

将a□b合并，代表“能”□d□e合并，代表“不能”□c代表“不确定”。由此，生成三组数据：能 %、不能 68%、不确定%。

再将“能”、“不能”项合并，以代表“敏感人群”；以“不确定”代表“非敏感人群”。

由此，生成二组新数据：敏感人群：%、非敏感人群：%。

关键提示：对工资能否体现个人价值的敏感人群有八成以上的人，在这八成以上人群中，表示不满意的近八成。

高工资群体

在高工资群体里，回答“肯定能”的，为 %；回答“应该能”的，为%；回答“不确定”

的，为0；回答“不能”的，为%；回答“绝对不能”的，为%。

合并同类项后，生成三组数据：能%；不能%；不确定0。

以上。

关键岗位群体

关键岗位群体中，回答“肯定能”的，为 20%；回答b“应该能”的，

为20%；回答c“不确定”的，为0；回答d“不能”的，为60%；回答e“绝对不能”的，为0。

合并同类项后，生成三组数据：能 40%、不能60%、不确定0。

再将“能”、“不能”项合并，以代表“敏感人群”；以“不确定”代表“非敏感人群”。

由此，生成二组新数据：敏感人群：100%、非敏感人群：0%

关键提示：对工资能否体现个人价值的敏感人群有十成人，在这十成人中，表示不满意的有六成。

综上所述：就工资能否体现个人价值的回答上，绝大多数人表示不满，劣势较为明显。

对工资能否体现个人价值的敏感人群中，近八成的人认为目前工资不能体现个人价值，高工资群体中有七成，关键岗位群体中有六成。

对此敏感人群群量大，被调查员工中有八成以上，高工资群体和关键岗位群体均为十成。

只有不到一成的人认为目前工资肯定能体现个人价值。

优势：关键岗位没有人回答“绝对不能”。

5、程序公平性的测量：

调查问题：“总体来看，您觉得公司的分配机制在公平公正公开方面做得（题8）”。认为a“非常好”的，为%；认为b“比较好”的，为25%；认为c“一般”的，为%；认为d“比较差”的，为21%；认为e“很差”的，为0%。

将a□b□c合并，代表“可以接受”□d□e合并，代表“不可以接受”；

由此，生成二组数据：可以接受%、不可以接受21%。

提示关键：只有二成的人认为公司的分配机制在公平公正公开方面令人不可接受。

高工资群体里，认为“非常好”的，为%；认为“比较好”的，为%；认为“一般”的，为%；认为“比较差”的，为%；认为“很差”的，为0%。

合并同类项后，生成二组数据：可以接受、不可以接受%。

提示关键：高工资群体里有近二成的人认为公司的分配机制在公平公正公开方面做得不可以接受。

在关键岗位群体

在关键岗位群体里：认为“非常好”的，为0%；认为“比较好”的，为80%；认为“一般”的，为20%；认为“比较差”的，为0；认为“很差”的，为0。在关键岗位群体里，有十成的人认为可以接受。

合并同类项后，生成二组数据：可以接受100%、不可以接受0%。

提示关键：关键岗位群体中，没有人认为公司的分配机制在公平公正公开方面是不可以接受的。

综上所述：在分配机制在公平公正公开方面，优势很明显，令绝大部分

员工满意，只有二成的人认为不可接受，高工资群体有二成，关键岗位群体无。

四、薪酬制度导向性：

薪酬制度是根据付酬对象确定的付酬根本准则，它反映了薪酬的方向性问题：公司薪酬的侧重点是什么，鼓励员工何种行为、朝何方向发展。

无论公司的策略是什么，但是，如果在薪酬制度上缺少合理性，就会影响薪酬的积极作用。为此，我们从制度合理性、分配合理性、分配依据的合理性、制度完善性、分配的价值观、分配的期望值等六个维度分别对上海欧威特公司公司在薪酬制度上的满意度来进行诊断。

1、制度合理性的测量：

调查题目：“您对目前公司薪酬制度科学性的评价是”（题24）：

回答a“非常科学合理”的，为%；回答b“比较科学合理”的，为%；回答c“不确定”的，为%；回答d“不够科学合理”的，为32%；回答“非常不科学也不合理”的，为%。

合并a□b代表“合理”、合并d□e代表“不合理”□c代表“不确定”，由此生成三组数据：合理%、不合理%、不确定%。

再合并“合理”与“不合理”以代表“敏感人群”，以c代表“非敏感人群”。由此生成二组新数据：敏感人群 %、非敏感人群%。

关键提示：在薪酬制度合理性的问题上，敏感人群占八成以上，在这八成以上的人群中，八成以上的人认为不合理。

高工资群体中

公司薪酬制度调查报告篇二

（一）资金日常管理

1、资金定义：货币资金是指企业在生产经营活动中停留于货币形态的资金，包括现金、银行存款和其它货币资金。一切收支必须严格遵守国家和本公司的有关规定。

2、库存现金的管理：原则上公司库存现金余额不得超过银行核实库存限额规定。现金的支出须符合现金使用范围规定。出纳人员须将公司库存现金存放至公司保险柜处，并妥善保管其密码和钥匙。每日需对库存现金进行盘点，并编制现金日记账，做到日清日结，账实相符，财务经理应至少每月对

库存现金进行一次盘点抽查。

3、银行存款、其他货币资金的管理：遵照银行相关规定进行管理，每日需编制银行存款日记账，按月取回各银行对账章，并编制银行存款余额调节表。银行存款余额调节表与银行对账单作为会计档案进行装订存档保管。

（二）资金支出管理

1、财务部是货币资金收支信息集中、反馈的职能部门。其它职能部门凡涉及货币资金的收支信息，必须及时反馈到财务部。对外签署的涉及款项收付的合同或协议，应向财务部提交一份原件，以便根据有关合同、协议办理手续。无合同、协议的（或无有效合同、协议），财务部有权拒绝办理。

2、资金支出必须依据审核完整无误的单据中金额进行支付，严禁“无票”支出，严禁“白条”抵账。

3、各项资金支出原则上需根据预算进行拨付。同时，各部门对于资金支出应提前与财务部进行申请（1万元以内的资金支付，需至少提前一天申请，3万元以内的资金支付，需至少提前两天申请，3万元以上的资金支付需前三天申请），以便财务部备款。

3、各类支出相关细则管理如下：

（1）、个人借款支出

a□公司员工因公干需要向公司借支款项，（）由申请人填写借款单，部门负责人签字，财务经理审核后由公司副总和公司总经理进行审批。出纳人员根据上述审核完整无误的单据，向借支人支付款项。

b□个人借款支付方式：原则上个人借款为1000元（含）以下，

通过现金方式支付；个人借款为1000元以上，通过转账方式支付（转入员工工资卡内）。

（2）、零星费用报销支出

a□操作流程根据公司费用报销制度执行，出纳人员根据审核完整无误的单据，进行款项支付。

b□零星费用报销方式：原则上费用报销为1000元（含）以下，通过现金方式支付；费用报销金额为1000元以上，通过转账方式支付。

（3）、商品采购货款和大量行政采购支出

a□由采购人员填写采购申请单，经部门负责人、财务负责人、副总、总经理相关节点人员审核后，方可进行款项支付。

b□应依据我司与供应商合同约定进行付款，原则上此类款项必须通过银行转账支付。

（4）内部转款及其他支出

我司向关联单位转款，必须依据董事长、总经理审核的转款单，进行款项转出。

（二）资金收入管理

1、公司销售收入原则上通过转账方式收取，各部门应提前向财务部了解“转入户”具体详况。

2、对于少数客户以付现方式向我司支付货款情况，应至少由一名业务部人员陪同行政部销售后勤人员向其收取现金。销售后勤人员收取现金后，应于一个工作日内交至财务部出纳处，出纳再向开具收款票据。对于个别客户需先行开具票据

再付现情况下，由销售后勤人员向财务部领取已开票据，再由销售后勤人员持该票据去完成收款后，于一个工作日内将款项交至财务部出纳处。

3、对于上述第“2”点关于收取客户现金情况重点说明如下要点：

a□至客户处收现，由销售后勤人员收取（但应至少有一名业务人员陪同），销售后勤人员对资金的安全性负责。

b□销售后勤人员收现后，应于一个工作日内交至财务部出纳处。

c□对于收取的款项，任何人员不得侵占、挪用。

1、本制度由公司财务部负责解释

公司薪酬制度调查报告篇三

希望通过调查能够从调查中找到更好的建设人力资源的途径和策略，已期为广大的企业进行人力资源建设提出更好的建议。

（一）调查对象：宁波xx电子有限公司

（二）调查内容：宁波xx电子有限公司人力资源管理现状

（三）调查的方式：实地查看、交流座谈、看资料

此次调查问卷分为三部分，分别针对宁波xx电子有限公司的人力资源管理自制度，共9题。发放问卷200份，调查结束后收回有效问卷196份。其中4份问卷填写不完整，被判定无效问卷。

(一) 调研样本特点分析

(二) 满意度统计分析

(一) 普遍缺乏人力资源战略规划

(二) 管理式落后，鼓励机制不完善

(三) 培训与开展时机缺乏

(一) 强化企业人力资源管理的战略职能

(二) 建立有效的鼓励机制

(三) 要对企业职工的职业培训工作

能过本次调查，本人感受到：企业没有发展，就不会有员工待遇的提高与个人开展。因此中小企业必须努力创造开展型的文化，切实追求企业的开展，同时要以人才为本，重视员工在企业中的价值。人力资源管理工作是现代企业管理的主要组成局部，是生产关系中劳动者的总称，是生产关系中最关键、最活泼的要素，也是现代企业管理的核心局部，是关系到企业能否在剧烈的市场大潮中立足的根本保证，是一项艰巨而复杂的工作，需要 we 不断探索，大胆而稳妥地积极尝试，真正使人力资源管理发挥最大的效用，使企业实现持续快速的发展。

公司薪酬制度调查报告篇四

1、风险点：

(1) 资金周转困难，影响公司正常运转；

(2) 不合理支出及资金流失。

2、为了提高公司资金的管理能力，加强公司应对资金管理风险的能力。保证在公司资金管理遇到风险时，能够有序、有效、有力的控制风险，保证公司正常的生产经营不受到影响，最大限度地降低公司的风险和损失。特制定本预案。

二、工作原则

- 1、提高资金的使用效益，增加偿债能力；
- 2、优化资本结构，适度负债；
- 3、合理搭配流动负债和长期负债；
- 4、以维护公司信誉为管理第一要务；
- 5、提高资金的周转率。

三、适用范围

适用于集团各公司出现资金周转困难，影响正常生产经营运行。

四、应急组织领导及机构

应急领导小组，实行公司领导负责制和分级负责制。

组 长：董事长

副组长：主管副总、财务总监、各公司总经理

组 员：财务管理部经理

五、职责

- 1、负责资金的监管；

- 2、负责资金的使用和调配；
- 3、负责对不合理支出的审记和处理；
- 4、负责对各类贷款的调配组合，保证贷款结构合理；
- 5、负责流失资金的处理。

六、应急措施

- 1、当出现资金周转不畅时。财务管理部经理要及时向财务总监汇报，财务总监及时与主管副总进行沟通，研究解决的办法。
- 2、财务管理部经理在工作中要严格控制现金支出。能不用现金的就不用现金，能延期支付的就延期支付。
- 3、财务管理部经理要安排专人，对应收帐款进行管理，加强对陈欠的应收帐款的催收催缴。
- 4、根据企业的实际情况，经董事长批准，通过加强与银行金融单位的联系，争取信贷资金，提高企业现金流量，满足日常生产生活的需要。
- 6、当出现有不合理支出，发生资金流失时。

(1) 冻结其相关的帐目或业务往来；

(3) 董事长与相关的责任人进行谈话，对不合理开支按公司财务相关制度处理。

公司薪酬制度调查报告篇五

20xx年4月20日—5月01日，我采用实地调查法和资料查阅法

对南京三泰制衣有限公司（以下简称三泰公司）的财务情况进行了调查。在调查过程中，得到了“三泰公司”的支持和协助。我本着客观，求实的原则，详查了相关会计资料。现将调查情况报告如下：

（一）企业财务现状

“三泰公司”于20xx年7月成立，从事服装加工出口，现有注册资本118万元。至20xx年12月止该公司累计亏损140万元，潜亏60万元，实际亏损200万元。经营期间，累计实现销售收入844万元，销售成本786万元，管理费用239.9万元，财务费用223.7万元，销售费用10万元，产品销售税金及附加2万元，盈余公积虚挂23万元。20xx年12月末资产总额1137万元，负债1519万元，所有者权益-382万元，资产负债率126%，目前处于资不抵债的状况。

由于三泰公司领导层对财务管理意识不强，从企业建立之初就没有着手建立一套规范的财务运作机制，以至于在以后的发展和扩张中，使财务管理不可控制，几年来企业连年亏损，步入了资不抵债的境地。这与其说是经营上的失败，不如说是财务上的失败，主要是成本管理失控。成本控制管理是企业增加盈利的根本途径，是企业求得生存的主要保障，功鑫公司从建立之初，没有建立一整套的成本控制制度，没有目标成本预测，也没有成本目标考核制度，造成经营当中成本管理失控。

其一、原材料摊消不合理，主要原材料未用完不办理退库手续，使其材料在车间积压或混用，使成本不符。

其二、自制模具所产生的材料消耗，费用，在各车间或工序领用时，不填用途或领用部门造成财务估计摊派，使其单位成本不实。

其三、有的低值易耗品，辅助材料等未按财务制度建立有关

明细帐或备查辅助帐，在计算时，一次性进入制造费用中，例□20xx年1月份低值易耗品，2月份54号凭证中的缝纫机，2月份58号凭证中布料等，未按逐月摊消，使当期成本过高。

其四、财务人员更换频繁，在核算过程中不按连续性造成成本脱勾。

其五、成品库设置车间内不符合管理制度，易造成混乱，材料库由库管员自填领料单，上报资料是自编表而不是原始单据，从而出现了成品库帐，材料库帐与财务科帐不相符。由于这各方面原因使产品各品种的实际生产成本不准确，无法对生产产品的品种结构进行合理的调整。

事实上，“三泰公司”经营期间累计销售成本786万元，加上潜亏的60万元，就已超过累计的销售收入844万元，不计算期间费用就已出现亏损，可见成本之高。这样的结果，在销售价格不能提高或者经营规模不能成倍增长或者产品结构不调整的情况下，就会出现生产销售得越多亏得越多。事实也是如此：07、08、09、10年的销售收入分别是：11万元、71.5万元、323.7万元、438万元，亏损分别是：15.6万元、104.4万元、155.2万元、141.5万元，累计销售收入844万元。累计亏损440万元（不含潜亏数，含盈余公积—23万元）。

（二）财务状况分析

接途径。预付帐款250万元长期不收回参与流动，又未见资金占用费收入，必须变相增加财务费用。固定资产净值698万元，占资产1457万元的49%，流动资金沉淀比重偏重。负债总额1819万元中，借款1532万元占84.22%，其中部分资金成本高达24%。

举债（借款）经营本是企业发展和扩张的一条捷径，但企业采取举债经营形式的前提是资金周转速度较好，利润率较高，

这样才能为还债奠定基础。“功鑫公司”的实际情况是□20xx年12月末的负债总额为1519万元，其中：农行借款就占1232万元，是负债总额的84.22%，而在资金运用上，固定资产净值698万元，亏损500万元，两项计1198万元，这部分退出流动的资金占负债总额的65.86%，资金周转缓慢势成必然。不到35%的资金流动难于承担84%的资金成本，高比例的举债失去了相应的利润率作保证，那么这个高举债很快就成为导致企业经营失败的主要因素之一。

（一）凭证附件不齐、原始单据不规范、报审制度不严格，例□a□所付款项，无任何支、收单位或个人签字凭据□20xx年1月17号凭、退股金110,000,00元□20xx年2月42号、46号凭、付运费29,288,85元，付代收款30,000,00元□20xx年3月17号凭、付材料款50,000,00元，基建款50,000,00元□b□20xx年3月16号凭，直接预付板材款20,000,00元，无任何签字和收款单位凭据□20xx年3月20号、40号凭、无任何领导签字和收款人凭据，直接在凭证上支付现金10,000,00元、20,000,00元。

（二）不严格按现行权责发生制核算，说明财会基础工作有待加强，财务管理水平有待提高。例□20xx年3月19号、32号凭，支付上月电费5000元，按权责发生制因记入上月相关费用中予以冲抵。

（三）没有建立完善的成本核算制度。每个产品品种没有实行目标成本制度，成本责任制。没有建立成本考核奖惩制度成品库帐，原材料库帐与财务科帐不一致，成本计算缺乏准确性。成本计算单元主要材料耗用量，无法对成本升降原因进行定量分析。例□20xx年10月末，生产成本出现负成本12557.89元，已完工未结转的模具修理成本3585.69元未转入产品成本。反映出成本结转不规范。

（四）材料领料单填制不规范，有的无申领人、无用途。甚

至出现库管员代填发料单。例□20xx年5月19号领，领用机油5瓶、9号缝纫针，即无领用人签字也无用途说明。

（五）借款单、收据、报销单的报批制度未严格执行，各项规章制度传阅，保管不健全。例□20xx年1月2号，5号凭，业务员王平报销差旅费2360元，报销单无领导签字，也无附原始附件。

三泰公司经过加强财务管理、降低-制造成本、降低资金成本，企业走出困境是有希望的。现针对“三泰公司”具体存在的问题，提出改进建议附后。

（一）盘活存量：及时清理收回应收款项；清理固定资产，对不用的固定资产变现。

（二）加强银行存款管理；按要求分设明细帐；按月编制银行存款调节表，由会计勾兑，出纳清理未达帐。

（三）编制资金计划（季或年）表，便于灵活掌握和调度资金，提高资金利用效率。

（四）调整借款结构，降低筹资成本。

（五）建立“模拟市场核算，实行成本否决”的经营机制和管理制度。即：以市场为导向，成本为基础，盈利为目的。

（六）测算每个产品的目标成本，对每个品种的制造成本准确计算，对亏损严重的品种暂停生产。

（七）在掌握每个产品的制造成本上，调整产品生产结构，对适销对路，盈利较好的品种要注意扩大生产。

（八）建立健全各项成本管理制度，从材料购、消、存，到产成品入库、销售等整个生产销售环节制订相应的控制，稽

核制度，严格执行。

（九）建立成本目标考核制度。将目标成本层层分解到各部门、个人后，要及时对实际成本进行考核，并给予一定奖励，鼓励人人参与成本管理。

（十）以财务科为主，不定期对成本核算过程进行核对，分析差异原因，提出解决办法。

（十一）建立“一枝笔”审批制度，严把开支关。

（十二）建立内部财务管理制度，做到收支有合理依据，帐帐相符、帐证相符、帐实相符。

（十三）严格执行工业企业会计制度，会计核算要连续、系统、真实。

综上所述想要作为一名合格的会计预算员，且精通各类财务分析。他的工作好比企业的心脏，心脏不跳动随之企业的肢体也将僵持。他的能力直接影响着企业的兴起与衰退，所以每个企业都必需要要求财务管理员灵活掌握财务预算方法和懂得企业规避风险的手段。由此分析告知我们无论任何企业“财务”是操作的主干，是企业的灵魂。