

企业管理实践报告(通用5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。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

企业管理实践报告篇一

一、调查实录：

笔者自××××年×月×日至×月×日用了近一个月的时间对××镇部分企业在人力资源管理上的情况进行了调查。

（一）对企业经营管理者队伍进行了调查。首先对58家规模（年纳税销售500万元）以上企业和45家小型（年纳税销售不足100万元）企业采用问卷形式进行调查。

规模以上企业调查结果是：经营管理者队伍的整体素质不断提高。从年龄结构看，35岁以下的365人，占35.7%；36-40岁的289人，占28.3%；41-45岁的145人，占14.2%；46-50岁的134人，占13.1%；50岁以上的89人，仅占8.7%。从能力结构来看，具有专业职称的621人，占60.77%；非专业型401人，占39.23%。企业经营管理者队伍中年富力强者占大多数，专业人员的比例逐年增加，队伍的整体素质不断提高。

小型企业调查结果是：经营管理者队伍的整体素质相对较差。从年龄结构看，35岁以下的136人，占16.9%；36-40岁的189人，占23.6%；41-45岁的154人，占19.3%；46-50岁的134人，占16.8%；50岁以上的187人，占23.4%。从能力结构来看，具有专业职称的236人，占29.5%；非专业型564人，占70.5%。

（二）走访了镇经贸办和规模以上企业、小型企业各10家。调查内容是：企业吸纳各类技术人员和管理状况。

（三）对企业中人才流动情况进行了调查。

二、调查分析，问题和建议。

1、企业经营管理者队伍建设有待进一步加强。企业经营管理者队伍建设是企业人力资源管理的一个重要组成部分。改革开放之初, 我镇中小型民营企业大多是在计划经济与市场经济的制度缝隙中发展起来的。受当时创业的环境和制度因素的影响, 企业成功与企业主锐利目光、个人魅力、创业精神和特殊禀赋有关。但制度转轨过程中市场给予的巨大机会, 掩盖了中小型民营企业在管理上的缺陷, 特别是企业人力资源管理上的缺陷。这时期多数中小型民营企业采取以个人为中心、以亲情为主导的管理模式。随着经济的进一步发展, 以及中小型民营企业主、企业管理层素质的不断提高, 他们对企业人力资源也有了较全面的理解。越来越多的企业逐渐认识到人力资源管理对企业发展具有着重要的战略意义, 并着手制定本企业的人力资源规划, 也取得了一些成绩。从调查情况来看, 特别是规模以上企业在这一方面重视的程度比小型企业要高得多。其中, 一个重要的标志是, 企业管理层的年轻化程度差异较大, 35岁以下管理人员所占的比例规模以上企业比小型企业高出18.8个百分点。同时, 企业管理层中比较注重人员的专业性, 规模以上企业中专业技术人员的比例达60.77%, 比小型企业高出31.27个百分点。可见, 我镇不少规模以上企业也是从小型企业发展而来的, 他们已经从自身的发展中比较清醒地意识到, 企业的发展壮大是与企业经营管理者队伍的素质提高是息息相关的。但这种意识还要不断加强, 特别是一些小型企业。目前, 为解决“头痛医头, 脚痛医脚”的应付式管理, 不少中小型民营企业管理者都请专业的咨询机构进行诊断并制定相应的企业战略规划以及人力资源规划。从这点来看, 中小型民营企业对人力资源管理重要性的认同感正逐渐从意识上转到实际中去。分认识到人才是发展工业经济的第一资本、企业发展离不开一支优秀的经营管理者队伍, 从调查资料分析, 我镇不少企业已经切实把经营管理者队伍建设工作摆上了重要议事日程, 正采取积极措

施，不断调整经营管理者队伍，使企业经营管理者队伍的整体素质不断提高。但还存在着一些不容忽视的问题：

(1) 整体文化素质偏低。对全镇66家不同类型工业企业的经理(厂长)文化素质抽样调查显示，硕士1人，占1.5%、本科学历2人，占3%；专科学历的18人，占27.3%；中专(高中)文化程度的27人，占40.9%；初中及初中以下文化程度的18人，占27.3%。

(2) 队伍发展不平衡。队伍的整体功能作用发挥比较充分的管理者队伍大都是在规模以上企业，而一些小型企业还没有引起足够的重视。

2、要增强科学的人力资源战略意识。调查数据表明，近三年引进的各类技术人才数量虽然呈上升趋势，但还远远不够。从四家规模以上企业人才流动情况来看，人才的流动量还比较大，人才的不稳定性比较大，这对企业的发展有一定的冲击性。中小民营企业虽然意识到了人力资源管理的重要性，但由于管理基础薄弱，人力资源部门功能定位不清，导致人力资源管理先天不足。虽然中小企业不能像大型企业一样有一整套人力资源管理系统，但其职能却是类似的，必须有贯穿企业管理全过程的人力资源规划、招聘、测评、培训、激励、考核、薪酬、社会保障与劳资关系等一系列职能。目前，我镇民营企业不仅专职人力资源管理人员配备很少，(不少企业还没有人力资源管理人员)分工也不明确，即使有也大多未受过专业培训，大多停留在员工的档案管理、工资和劳保福利等日常事务性管理中，是典型的以“事”为中心的“静态”人事管理。因此，要改善中小型民营企业人力资源管理现状，重要的一点是，人力资源管理人员必须是受过专业训练的，同时，科学设置企业人力资源管理机构也是必需的。这其中，也必须得到镇企业主管部门的重视和引导。

同时，企业管理层应该充分认识到人力资源是现代企业的战略性资源，也是企业发展的关键的因素，而激励是人力资源

的重要内容，也就是说用各种有效的方法去调动他们的积极性和创造性，使他们努力去完成组织的任务。所以，企业必须要有有人力资源战略，而且这一战略必须是科学的。

3、用人机制有待进一步健全和规范。中小型民营企业在管理方面突出的问题便是家族式管理。至调查结束时(20xx年3月底)统计,胡埭镇680家民营企业私人绝对控股;且父子当家、夫妻当家、兄弟当家的企业占绝对比例,其它企业也都有亲戚关系等。许多企业主认为,企业要稳定发展就必须“由我本人或我的家人来经营管理”。这是一个极端错误的观点。民营企业在创业初期使用的这种家族式管理模式,在一定阶段和范围内有着不可比拟的优势。诸如内在的凝聚力和团结、能提供可充分利用的信用资源、但当企业发展到一定阶段后,弊端就很明显地暴露出来,企业发展的历史习惯使得他们在用人方面常表现为对外人不放心、任人惟亲、过分集权、论资排辈等,同时近亲繁殖获取信息量小,思路狭窄、家族成员在企业里掌控较多的资源,在企业里无意间容易形成排挤外来人才的行为,且容易漠视人力资本的投入。况且,这种家属式的企业发展到一定程度,由于利益驱动而必定要导致企业“分家”,这对企业的发展壮大无疑是不利的。现代企业受技术专业化和专业化管理挑战,民营企业仅仅依靠原来的家庭成员已难保证企业的持续成长。

4、建立长期有效的薪酬与激励机制。在中小型民营企业,外聘人员的报酬一般采用底薪加奖金或底薪加提成的办法,且带有一定的灵活性。这对于一般员工效果可能比较好,或者在企业初期没有太多不足。随着企业的发展和人才结构的复杂化,对核心员工来说,报酬不仅是一种谋生手段,或是获得物质及休闲需要的手段,更是一种人们的自我满足和自尊的需要。单一的薪酬体系已不能满足核心员工的多样化需求,企业对原有的薪酬体系必须做出调整。如考虑合理地设计核心员工持股、公开同样岗位的市场工资水平、增加外出培训机会、增加额外的保险与福利,或者改善工作环境,提供良好的休假以及娱乐等。我镇金龙环保在这方面正在作

一些尝试，为我镇中小型企业如何加强人力资源管理作出新的有益的探索。

当今世界一个企业的兴衰成败在很大程度上取决于其对人力资源进行的开发与管理。中小型民营企业只有改变其不规范的人力资源管理与家族式经营模式，实现人力资源管理观念的突破，在职业经理人与技术创新者的合理配置方面进行创新，充分调动人力资源的积极性、发挥其作用，使人力资源的整体效益最大化。同时，充分利用中小型民营企业在人力资源管理方面的优势，如组织层次少、对市场反应灵敏；机制灵活，有利于吸引优秀人才等，在改革实践中合理解决上述几个问题，必将极大地改善企业的人力资源管理现状，增强企业竞争力，为××镇民营企业的发展带来新的机遇。

企业管理实践报告篇二

由于职业的缘故，医务系统的人对病菌非常敏感，他们格外注意自己身边的卫生状况。他们在医院的病房里是绝对不会坐在病床上的，并且在触摸过任何与医疗有关的用品后都会立即洗手。所以我们不论是在生活中还是在影片中都经常会看到这样的场景：两位医生站在消毒间的水池边，边洗手，边讨论患者的病情。不过，我们在任何影片中都没有见到过医生洗手后会用毛巾擦干。而生活中的医生也是这样的，他们大多是将手自然晾干，或用烘干机烘干。在过去没有烘干机的时候，有的偶而会在自己的胳肢窝下(通常是在工作中穿着白大褂时)草草地、形式上地擦两下。因为在工作中只有胳肢窝下是最不易覆盖细菌的地方。最有趣的是医生如果外出旅游的话。酒精或消毒纸巾是必不可少的，并且轻易不会在街边、大排档之类的地方吃小吃。即使吃，也只会吃一些面类制品，不会吃肉类。医生通常都怀疑那些地方的肉质。所以，当一个医生邀请你吃饭时，千万别为他节省去吃大排档，因为那样你多半会吃不到东西饿着肚子回来。不过，护士和医生还是有区别的。在没有一次性针筒时，护士常用高温灭菌(蒸)的办法来消毒针筒。在家中她们也常常用到这个

方法。例如，定期将钥匙等常接触户外的物件放入脸盆中，通过“煮”来消毒。甚至将买回的熟食点心等食品也要在上锅蒸过后放入冰箱冷存，才食用。还有一点，就是手术室的护士在步调上又比其他护士走要急，要碎。他们常常手端托盘匆匆地赶往手术室，所以她们在生活中的步子也与别人不同。

三、司机

司机的工作是一个耗费精神、缺乏运动的职业。而且根据他们驾驶的车型和路线的不同分为几种：首先，最常见的是公共汽车司机。他们是司机中的基层，他们会与同事谈家中发生的琐事，会与街坊谈单位中的趣事。性格特征与其它行业中的工人相同，他们尤其喜爱闲谈，会在上班出车时沏上一壶茶，放在自己的车上。在夏天还会为自己准备一条毛巾挂在车上。其次，长途汽车司机。由于经常要在路上吃喝，他们的性格更为豪爽一些，喜欢结交朋友，随遇而安的能力较强。长途汽车司机经常一个人驾车，跑在高速公路上，孤单、疲劳、寂寞时常伴随着他们，所以他们的忍耐力较强。第三，出租汽车司机。他们是司机中的中产阶级。但是他们一天七八个小时的工作时间要在驾驶座上度过。长时间在小空间里、一天三餐大多吃盒饭，使得他们的体质偏虚，易疲乏，精力不是足够充沛。每天他们都在一遍遍重复着接送客人的单调工作，有些司机常会在载客时与客人聊聊天，以此解闷。这一群人，多半是后改行的，有的是下岗工人；有的是城镇农民；有的是因为家里等钱用，而开车是相对好掌握的一门工种。但是由于这一行太耗费人的精力，他们中流传着一句话“开出租能发家，不能致富！”所以他们一般做个三五年存够了钱就会“转业”。最后，是为领导开车的司机。他们在为人处事上往往比其他司机周全、圆滑。他们话不多，不会乱说话、乱传话。他们的个人时间比较少，休息日如果领导要用车，他们便要出车。陪领导外出办事饭局是不会少的，但考虑到安全，领导不会劝他们酒，所以酒桌上喝饮料的男宾很可能是开小车的司机。他们的穿着较其他司机要整洁正式，工作

也相对稳定。

四、it

身材较瘦，脸色有些苍白，黑白颠倒、睡眠少，饮食无规律，头脑灵活，年轻，是这群人的特点。他们喜欢连续熬夜工作，然后再集中休息。it很少外出，所以他们脸色偏白。面对显示器和键盘是他们最富激情的时候，他们的工作就是他们的生活。

花絮：

在我体会了解各种职业的过程中，发现了一个有趣的现象。人们出行经常会坐计程车，我发现如果一对男女打车，男的开门就坐在前面副驾驶位子上，而女的坐在后面肯定是夫妻。如果拉开车门两人一同坐在后面的多半是情侣。一个人打车，喜欢坐在后面的人，做事是比较小心谨慎、注重个人隐私的人。而一个人打车坐在前面，并且上车就开始打电话的人，是性格外向、喜欢表现自己、爱张扬的人。

社会群体里有太多的职业和各型各色的人，要表现这些形形色色的人，一定离不开体会生活，了解生活。只有全面了解，深刻体会，才能将他们如实、全面地演绎出来，成为自己笔下创造的人物。

一、调查的原因及目的

百年大计，以人为本。企业的发展说到底还是人的发展。企业竞争归根到底也是人才的竞争。当代社会，面对日新月异的发展和进步，学习速度和培训速度也是提升人才速度的重要参数。培训则常常是提供信息、知识及相关技能的重要途径，有时甚至是唯一途径。在当今市场上，立于不败之地的企业必定是那些能够使其员工充分发挥自己全部潜能的企业。这意味着，企业员工必须接受培训作为继续学习的一种手段，

员工培训在帮助公司迎接竞争性挑战的过程中扮演着重要的角色。员工培训可以有效地帮助公司创造价值或赢得竞争优势，重视员工培训工作的公司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。故有人说，培训是企业送给员工的最佳礼物。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。企业同时应把培训作为管理的机会和途径，以及完成任务的方法和手段，围绕企业的任务和目标来实施培训，并通过培训沟通上下级的联系，掌握工作进展状况，达成相互理解与支持，共同不断提高工作绩效。

为了充分了解公司员工思想现状，了解公司对员工培训要求和规划，建了解统化、结构化的公司内部培训体系。本人在**制药有限公司范围内采取问卷的方式进行了一次培训需求调研，共发出问卷36份，回收问卷35份，其中有效问卷34份，中层管理人员问卷4份，主管级及员工级30份，现简要对问卷结果加以统计与分析。

二、调查时间、地点、方法

1. 调查时间□xx.08.

2、调查地点： **制药有限公司

3、调查方法： 采取问卷式调查

三、调查内容及分析

**制药有限公司是一家以生产抗肿瘤药物为主的制剂生产厂家，药品的生产质量和管理直接关系到人民用药的安全问题，

对于加强职工的质量意识的显得尤为重要，因此加强员工的培训工作十分必要。

(一) 公司发展理念与文化

1、企业发展方向较为明晰。根据调查资料显示，约有95%左右的员工认为，自己对本公司的发展战略表示了解或十分了解，这主要是与公司目前的业务重点和工作目标有关，但剩余的5%左右员工表示了困惑，2、现行职能职责、业务流程与实际工作衔接较好。依据调查结果，80%员工认为目前的岗位职能配置、工作业务流程有效，而认为其在实际中有指导性、参考性作用的仅占35%左右。

(三) 人才管理与技能

1、在人才使用上，中高层管理者获得了较高的支持率。部门负责人作为**制药有限公司的中坚力量，肩负着不断创新、发展企业的重任，从统计数字发现，在工作任务分安排方面，80%左右的员工认为，中高层管理人员做到了用人所长，但仍有20%人员认为存在不公平现象。

2、部门内部沟通基本顺畅，但部门间急需加强。多数员工普遍反映，在实际工作中，上级对其的工作支持力度较强，并就工作内容进行沟通，但从后续问题的调查显示，部门内沟通并没有达到预期要求；也有一部分员工反映，部门间的工作衔接并不十分理想，很多时候只是员工自己沟通和联系，而部门负责人沟通比例也仅占55%。对于部门内部的员工间沟通，调查者则在三个方面表现较为均衡：自己协调、询问同事、求助领导。

3、中级管理人员急需提升的方面。根据调查数据显示，多数员工认为，在以后的工作中，中级管理人员需在以下几个方面提升个人素质，依次为：责任心、上下级沟通、领导艺术、团队文化、公平性、业务能力、思想意识、员工激励、成就

动机。而据中级管理人员的调查显示，则依次为：责任心、上下级沟通、团队文化、领导艺术、公平性、业务能力，思想意识、员工激励、成就动机。

(四) 团队精神状况和素质

1、除少数员工外，团队士气良好。在实际调研中，28%的员工认为我们团队的精神非常高昂，60%认为我们团队是一个充满关爱、团结一致的集体，但12%的员工认为团队现处在低迷的时期。针对团队的特定成员进行调查时发现，约有35%员工反映某些员工没有与整个团队融合起来，表现出例外或特例的行为。

2、个人利益与个人绩效没有紧密结合。团队是由个人构成的，个人业绩是团队业绩的基础，只有实现个人利益与个人绩效息息相关，才能调动员工的积极性和责任感，而据相关数据显示，**制药有限公司仍需要在此方面继续努力。

3、团队的素质能满足工作要求，但总体提升缓慢。据统计资料显示，60%员工认为公司团队的素质与优秀企业相比，总体水平不差上下，25%认为略差，15%认为较差。在员工与团队合作的信心方面，30%员工认为团队正向有利方向发展，35%认为没有变化，20%保持观望状态。在团队素质的提升方面，40%员工非常认同我们的团队正在进步，35%基本认同这一事实，20%表示沉默，5%表示不认同。

(五) 员工个人专业知识与技能的发挥

员工专业技能的自我评价。员工普遍认为，在实际工作中自身的专业技能比较满意，这一比例高达80%，仅有15%左右的员工认为自己的技能相当完备，与此同时，5%员工对自身知识与技能表示了不满，希望在以后的工作中逐步提升。但在专业技能转化方面，这一比例有所下降，75%员工认为自身的技能基本发挥，25%员工认为没有完全发挥，可见专业素质在

向业绩转化上并不十分理想，员工的潜能和能力有待于进一步开发。

四、今后的对策与建议

根据目前公司的培训现状，为了让公司的培训更有效，应从以下几个方面来完善培训体系：1、强化员工责任心的培养。针对本公司的工作情况和工作特性，对员工加强质量意识的培养，使员工充分意识到缺乏责任心所造成的严重后果及给公司发展带来的不良影响。从而保证生产有序地进行。

2、加强员工之间相互沟通。不定期的和公司员工进行交流，使员工的意见能够及时反馈，发现的问题能够及时解决。便于部门之间以及领导和员工之间的相互了解和协调。

3、调整人员配置、促进员工技能发挥。针对每个员工的特点对其岗位进行调整和安排，使其能够充分发挥个人特长，避免人才浪费。

4、加强团队融合提高团队素质。多进行一些团对活动和考核，以便加强团队合作，从整体上提高整体素质。

加强员工培训激发员工的创新能力，改变员工的平庸工作行为，尽可能降低管理成本，克服不可测性，保证质量低劣的员工无法进入，有效降低优秀员工的流失率。在今后的工作中不断对各类员工进行不同目的的分类培训，以满足不同员工的不同需求。加强员工培训，在良好的人际关系，相互配合的工作环境下，在公平公正的基础上，可以更好的激发员工工作的热情和斗志，全身心的投入到工作中去，使他们的主动性、创造性将自然地倾泻出来，自觉与管理者一道，把工作做得尽可能好，不仅让员工觉得实现了自己的人生理想，同时对企业有了满足感和归属感。也使企业和员工得到共同的发展，真正实现企业和员工的双赢。

企业管理实践报告篇三

我们都知道，管理者的工作质量是由他们所管理的人的工作质量来决定的，并且，企业的整个运作过程，除了一些核心技术之外，是没有多少秘密的，可以说企业是透明的，然而，一个企业能够成功，在市场上占据一席之地而立于不败之地，这关键在于对方法、措施的选择、运用、实施，而这关键也是人，可见，人在企业中的地位是不言而喻的，他对一个企业的成功与否，起着相当大的作用。

而大学生作为现代社会的普遍群体，未来社会发展的主力军，其自身所有的就业能力素质，正是企业招聘人才的衡量标准之一。

我利用暑假的时间亲自参与社会实践，为将来走上社会累积一点经验，从现在开始重视并培养企业所需的综合素质，不锻炼自己，完善自己，更让自己的应聘就业之路上握有一份筹码。

众所周知，肯德基是世界连锁的餐饮企业之一，主要经营汉堡、薯条、炸翅等食品，在厦门sm店肯德基的暑期实践中，我深刻的懂得了作为当代的一名大学生，并不是坐在教室里接受着所谓的高等教育，养尊处优，就能把以后在社会上立足所需要的本领和能力都掌握好，而是我们要付出努力，亲自实践，才能有所体悟，懂得什么才是作为当代大学生所需要的品质和精神。

肯德基看似只是一个简单的餐饮，第三产业的一个小小代表，然而每个企业都有自己所特有的企业文化，而这种企业文化正是支撑着企业在自己的领域内长盛不衰、不断获胜的法宝，尤其是像肯德基这种在世界范围内都有市场的企业，其所特有的文化生命力，以及其之所以成功背后的秘诀，都是值得我们在调研中给予高度关注和学习的，不难发现，不同的企业所孕育的文化有不同符号和字码，而这些文化又和一个企

业自身发展中对人才素质的要求息息相关，看似很简单的道理，不同的文化有不同的表现方式和运营要求，这却不是一个外行人就能够轻易的看懂和读懂的，这是一个学习和成长的过程，需要每一个人尝试的人都付出自己的努力，哪怕是艰辛，收获才是最有意义的。

虽然只是一个小小的锻炼，但是我却经历了一个很大的跨越，学会怎样设计自己的简历，把自己的情况大体的做准确介绍，使得自己能在众多的应聘者中脱颖而出，经过选拔后，由分店经理的考验和检测，才幸运的被选中，有机会去做这样的一次社会实践，这也算是我第一次正式的独立的面对招聘。

在接下来的日子里，便开始真正的和社会做零距离的接触了，作为和服务直接挂钩的第三产业，做好服务就是我们的主题，而让顾客满意就是我们服务的本质和根本出发点。

为此，我在自己的工作中，通过不断的学习和研究发现，企业对当代大学生素质要求的大体以下几点：

创新是企业发展不竭的动力，而能够勇于和时代同行的员工，是不会被淘汰的。肯德基的计划都是与时具进的，这是我们在电视xxx上都可以获晓的，同时，业绩靠的就是不断的创新，肯德基把每个月的安全须知、训练目标等都公布出来，让我们熟知于心，时刻牢记自己的责任。这不是简单的死记硬背，而是要活学现用，如何把服务的精神做到为客疯狂上。

肯德基的领导人总是研究如何把权力和责任一起分配给相应的人，研究如何激励和约束，实行激励卡制，由当天的值班经理给予为客疯狂的行为，或是表现优秀的员工，每张激励卡可以获得20分，累积一定的分数之后就可以获得相当数额的奖励，目的就是培养我们的自信心、上进心，让我们每天都有斗志开始一天的任务。

这就是要锻炼员工的心理素质，看到别人的成绩，不是产生

嫉妒，而是学会让自己成为下一个被表扬的优秀员工。

“没有任何借口”是美国西点军校奉行的最重要的行为准则，其目的就是要让学员学会适应压力，培养他们不达目的誓不罢休的毅力，它让每一个学员懂得：工作是没有任何借口的，失败是没有任何借口的，人生也是没有任何借口的。现在，我们就要以“没有任何借口”来要求自己，严肃自己的行为，在工作中，就要以负责任的态度来对待，不能以自我为中心，我行我素，为顾客服务，就不能有情绪，这是我在社会实践中得到的最切实的感受，顾客就是上帝，要微笑的去面对，哪怕是超出自己解决能力范围的难题。

不论我们走上社会或迟或早，对我们而言，无论做什么事，都要记住自己的责任，无论在什么样的工作岗位上，都要对自己的工作负责，不要用任何的借口来为自己开脱或是搪塞，完美的执行是不需要借口的。这是企业对当代大学生素质的要求之一。

我们都知道，工作能力强，具有团队协作精神的员工是企业高薪聘请的对象。

所以，服从管理，这是作为员工必须做到的，处在服从者的位置上，就要遵照指示做事，服从的人必须暂时放弃个人的独立自主，全心全意去找遵循企业的价值观念，当企业和员工都具有强烈的纪律意识，在不允许妥协的地方，在不需要借口时绝不找任何借口，比如质量问题，比如工作态度等。

团队就是一个整体，就好比一个小的社会，离开了这个群体，任何人自己都谈不上独立生存，所以，就要服从上级的管理和指挥，领导要你这样做，你就不能找借口说：“不”。

这就要求我们要学会和别人和谐相处，密切合作，善于处理好人际关系。

富兰克林曾说过：把握今日，就等于拥有两倍的明天。这句话意在告诉我们这些大学生，在校，作为学子，我们的任务是学习掌握好知识，但走向社会后，我们仍然还要继续的学习，提高技能水平，做一个优秀的员工，这是每一个企业都希望自己的员工从进入这家企业后就能明确的认识，对大学生的要求也不例外。

也许很多人觉得自己只是众多大学生中，平凡的一个，没有什么优秀的地方可以让自己脱颖而出，于是，不思进取，不求上进，其实，社会总是在不断的变化发展的，今天，你可以站稳脚，明天，或许，将会由其他人来代替你，为此，我要说的是：超越平庸，选择完美！

随着知识技能折旧愈快，公司更看重学习能力强的人，未来的竞争是学习能力的竞争，要想从平凡中脱颖而出，一方面是由个人的才能决定，另一方面则取决于个人的进取态度，企业需要的就是上进的人，这样才能不断的为企业创造更加辉煌的业绩。

因此，在工作的同时，我们也还要不忘继续学习，不断提升自己的技能以及综合素质。

很多大学生抱着自己学历高，身份贵，于是就眼高手低，其实，这主要是由于个人思想意识的不端正造成的，为此，企业对大学生的素质要求就是能不怕苦，不怕累。任何人都是从最低级开始向上爬的，哪怕从事累最脏的活，那也是一种锻炼，因为每个人都是平等的，不分高低贵贱。

我们既然是一个大学生就更是要放下自己的学生身份，来这里是为了锻炼自己，学到更多的东西，而不是享受，高傲，只会贬低自己，只有好好的把自己的本职工作做好，才能获得别人的认可，才可能在现任职位的基础上，获得提升的可能。

热情，就是一个人保持高度的自觉，就是把全身的每一个细胞都调动起来，完成他内心渴望完成的任务，尤其是作为服务行业，就更需要以高度的热忱来感染你身边的每一个顾客，让他感受到你的微笑，而不是冷冰冰的。这也是肯德基的微笑三部曲yes态度的精神体现，就是对孤苦表示赞同□e就是目光注视□s就是微笑。

为此，优秀的员工就是：能不忘初衷而虚心学习、有责任意识、爱护企业，和企业融为一体、不自私而能为团队着想、随时随地都具备热忱，能用自己的激情去感染别人。

这就是社会企业对当代大学生素质能力的几点要求之一。

企业管理实践报告篇四

走近民工，杯水送温暖！5月29日，由山东理工大学校团委主办，该校三农学社承办的“迎党建90周年，我为民工送温暖”志愿服务活动淄博张店区施工工地和劳务市场等地举行。

三农学社携手淄博慈善总会义工站共40名志愿者分成东校和西校两个小组，分别在两校区集合完毕后，由小组负责人向志愿者讲解了活动路线安排，安全事项等问题。两支队伍统一着装分别沿步行街和人民西路出发，在行程期间志愿者们在自行车上安置宣传旗帜及标语采用自行车流动宣传方式号召社会上更多的有力人士关注进城务工人员。到达劳务市场后，志愿者认真的态度，礼貌的语言，得到了务工人员的认可与欢迎。期间，志愿者递给民工们一瓶瓶的饮用水，缓解他们烈日下工作的饥渴，通过与民工们在一起聊家常来了解他们的工作情况、子女教育及生活上所遇到的困苦，并分送有关食品安全、劳动合同等小知识的单页来提高民工安全生产知识及维权意识。最后，两支队伍在东校区汇合，互相交流活动心得。

此次活动旨在通过志愿服务为农民工排忧解难，在全社会努力营造理解、尊重和关爱农民工的浓厚氛围，推动建立和完善农民工公共服务体系。保障农民工的合法权益，满足他们的合理诉求，改善他们的就业创业环境，创新社会管理方式，促进和谐社会建设。

企业管理实践报告篇五

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。

在社会调查期间，我有幸到通过公司各处流动工作，对各处的物业管理情况有了初步的了解。在这一过程中，我学到了公司管理工作中的具体业务知识，丰富了所学的专业知识。为以后正常工作的展开奠定了坚实的基础，从个人发展方面说，对我影响最大的应该是作为一个社会人工作作风以及在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。比如做物业服务收取的核算，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吝请教的小学生。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数，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。