

# 企业调查报告及总结 企业调查报告(大全6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。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 企业调查报告及总结篇一

题目：

关于企业培训职工的调查报告

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。

调查时间：本人于20xx年6月10日至7月10日，历时一个月，进行相关调查。

调查地点：北京腾龙市政工程有限公司。

调查方法：本次调查采取问卷调查法。

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，了解统一化、结构化的公司内部培训体系。本人在北京腾龙市政工程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。

员工的安全生产意识及环保意识，产品的生产质量和管理问题，对于加强职工的安全意识和生产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90%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10%左右员工表示了困惑，这必然会造成实际工作缺乏目标，或者人力资源的较大浪费。

### 2. 企业在制度建立及文化建设方面仍需进一步加强。

调查数据显示，认可公司有一个非常健康文化的比例达到85%，而15%左右员工则认为一般，没有员工对此表示反对。此外，仅有45%的员工认为公司的制度体系非常完备，而认为不完备的人数达15%。

## （二）组织结构与岗位设置

### 1. 近九成员工对公司现行组织结构认同，并表示与部门业绩息息相关。

公司现有员工中，九成员工对现有机构设置表示赞同，认为现行设置方式在实际工作中发挥

了积极作用。

## 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，武星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。

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：

#### （一）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。

#### （二）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。

#### （三）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。

#### （四）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。

## 企业调查报告及总结篇二

什么是人才？所谓人才，就是合适时间合适地点的合适人选（简称：“三合”），即最适合岗位的人员。离开岗位谈人才，就象离开矛谈盾，离开船谈帆，离开脚谈鞋，并无实在意义。

企业从最初的创业期到成长期到成熟期，每一个阶段都需要不同的人才。在创业时期，企业需要的是一批具有激情、勇于打拼的市场开拓者，他们可能没有很高的学历，却对行业非常了解，并坚定、执着、专注于自己的事业。但是打江山的人并不一定就能管理好江山。随着企业的规模扩大，国际化战略的展开，企业需要一批懂得现代化管理技巧和方法，具有国际化视野的职业经理人。

企业在选择人才时就要选择与自己的成长阶段、发展战略相匹配的人才。

合适的地点的意思就是说，要想招聘到合适的人选，需要选择合适的招聘渠道。例如，蒙牛在招聘总裁时，除了在《商业周刊》杂志发布招聘广告外，公司还通过国际知名猎头公司和中国外国专家局的渠道，积极寻找总裁候选人。

为了获得充足的适合企业未来发展的人才，企业还可以将自己的选才工作深入到了高校各级学校中。

在紧急情况下，企业可以开出了各种优厚条件提前“挖人”。

合适人选的含义是指选择人员的知识、技能、素质等要与招聘岗位相符合，这是选拔人才最重要的一个标准。企业招聘人才的目的是什么？不是用他的高学历、高素质、丰富经验来作为摆设和炫耀，而是希望他们的学历、素质、经验能够为企业所用，给企业带来价值。如果不能实现这个目标，那么高学历、高素质、丰富经验与无用便是等同。因此，一个人是不是人才并不是由他的学历、能力、经验等来定义的，而是由他与将要从事的岗位的契合程度来定义的，适合岗位的需要才是最重要的。例如，一个做雪糕的人，他的人才标准就是把雪糕做得全国消费者最爱吃。

别人能做你也能做，你是个常人，

别人不能做你能做，你是个能人，

别人想不到你想到并能做，你是个人才。

什么样的人才是人才，不同企业对人才的想法肯定不一样。有的会侧重素质，有的会侧重学历，有的会侧重经验，有的会侧重技能，这些不同的选择人才标准就是基于人的假设基础之上的。

行业内经常会说：“适合才是最好的”。但我们认为，人才的选择上应该是：

**适合但不是最好的！**

为什么，相信绝大部分的人力资源总监都有这样的疑惑，公司对人力资源的标准一向都定得较高，根据公司战略制定了组织架构，根据组织架构设置部门，根据部门职责制定岗位说明书。这样的流程走下来，基本上从市场上想招聘到合适的岗位难度很大，要不然就是应聘者素质不合要求，要不然

就是对方漫天要价，要找到真正适合的人才真难。

那什么是合适的呢？

能够满足目前岗位90%以上的要求，但总有那么一些不是非常胜任的，也就是离目标总有差距的人才是合适的。如果一个员工一到岗位就非常胜任岗位的要求，那他个人的发展就没有了空间，因为他已经非常适合岗位了，另外他也没有太多的学习机会，该懂的都懂了，还有什么好学的。这样的员工一方面忠诚度低，因为他肯定是主要为了钱而来，而且他可以为了钱立即就跑到竞争对手那边去。另一方面，他也不会太多的创新，他的知识和技能已经足以满足目前岗位的要求，因此他不会花太多的时间去学习或创新，他可能会经常将知识当成经验，而且容易和其他同事冲突，因为他已经是专家。

所以，人才的选择上要合适的人，但肯定不是最好的。

永远有差距，就永远有追求！

企业选择人才对于人力资源部的考核指标体系中肯定有岗位胜任率这一指标，这个指标只是从一方面反映了企业人力资源部的关键业绩而已，其实还有加上一项指标，就是人力资源岗位差距提升率，就是说，我们知道任何人都不可能百分百适合岗位，因此如何提升企业人力资源岗位的素质就是非常关键的一项工作，它可以通过培训、换岗或者导师制度等方式，但终究要有点要清晰的，就是人无完人，金无足赤，位无百分百胜任。

## 企业调查报告及总结篇三

全县共有餐饮企业14家，职工2168人，其中建立工会的企业6家，入会职工482人，25—200人规模企业6家，25人以下企业8家，其中国有控股企业1家，股份制企业3家，个体企业8



家。

截止20xx年12月，建立工会的6家餐饮企业共有职工520人，会员482人。6家餐饮企业工会组织基本健全，能够履行工会的基本职责。

6家餐饮企业共有工会干部18人，而且全部为兼职工会干部。

从调查情况来看，6家餐饮企业工会基本上做到了权为职工所用，利为职工所谋，工会干部们都能坚持为职工办实事做好事，主要从以下几个方面发挥了作用。一是认真宣传贯彻《工会法》、《劳动法》、一系列法律法规，让职工了解法，掌握法，并能运用法律的武器维护其合法权益。二是克服来自各方面的阻力和压力，积极推行劳动合同制度，建立了有效的监督检查机制。三是不断开展职工安全教育，确保了职工生命安全。总之，在维护职工合法权益、协调劳资关系、促进企业健康发展方面，这些新建企业工会取得了一些成绩。

这几家企业虽然建立了工会组织，但工会主席在企业中并未取得实质性的地位，他们的政治和经济待遇没有真正得到落实。其原因就在于6家餐饮企业的工会干部虽然是为工人维权的干部，但更是端着老板给的饭碗的雇员，因此在工作维权中往往处于两难的境地。由于工会职务兼职化，工会工作业余化，劳动关系复杂化，使这些工会干部难以站在与企业主平等的位置上，旗帜鲜明地替职工说话办事。

一些新建企业成立了工会组织后，确实开展了一些困难救助和文体活动，但工作缺少有效的载体，没有真正发挥出工会的各项职能作用。还有的虽建立了职工代表大会制度，但对职代会的工作职权、程序、组织制度等基本知识缺乏足够了解，作用发挥的也不大，各项职权并未认真履行落实，致使一些职代会成为“摆设”。这些问题产生的原因就在于企业的各项决策还是由经营者一个人说了算，工会所开展的各项活动也还是受制甚至听命于企业主，因此企业一旦发生劳资

纠纷，往往无视工会组织的存在，职工的合法权益无法得到保证。所以工会在以民主议事会、协商对话会等形式对企业实行民主管理时受到障碍，难以调动员工积极性，实现劳资双赢的目的。

其原因是由于这些工会干部都是“打工一族”，要想真正维护职工的合法权益，替职工说话，就要冒着被解聘的危险，而且还会得罪老板；不替职工说话，不维护职工的权益，自己就会受到道德和良心的谴责，在私下里也常常被员工们所批评与议论。所以为了保住自己的饭碗，决大多数工会主席都不敢与老板轻易闹翻。当老板与员工之间真正产生利益矛盾或劳动纠纷时，许多工会干部都是巧妙圆滑地、胆战心惊地周旋于两者之间进行维持。他们既不敢得罪老板，也不情愿得罪职工群众。因此许多职工都反映，现在的非公企业工会的职责不是维护，而是维持。所以在维权方面，许多工会干部处于一种尴尬的境况，无法真正履行工会的维护职能。

据调查，餐饮业工会干部文化水平都比较低，最高学历是高中，初中学历者比比皆是，这就造成了工会干部法律、经济以及管理知识的缺乏。同时由于都是新上任，对工会工作不甚了解，所以在具体工作中表现为不善干、不敢干也不会干。在参与协调老板与员工的工作关系中也显得无能为力或束手无策，有的在具体利益维护中谨小慎微，畏首畏尾；大有“多一事不如少一事”的消极思想。这些都严重影响了工会基本职能的发挥和工作的开展。

就是要用党的方针、政策和国家的法律、法规来引导企业主要依法维护员工权益的目的。工会工作在非公有制企业中能否顺利进行，各项活动能否正常开展，在很大程度上取决于企业家的理解与支持，反之就会阻碍工会工作的开展。所以我们要通过各种形式和途径加大宣传力度，在社会上广泛宣传组建工会工作是促进企业经济发展，保持社会稳定的一项重要不可缺少的重要工作。纠正推行建会影响企业的投资环境，增加劳资矛盾等不正确的认识。要积极引导企业家和经营者

进行民主管理理念、工作内容、方式方法的宣传，让他们认识民主管理是促进企业发展的动力，把发展企业的理念确立在以人为中心，双赢互利上来。

就是协调好餐饮企业的劳动关系。工会是劳动关系矛盾的产物，协调劳动关系是工会工作永恒的主题。这一点对非公企业工会尤其重要。企业的发展必须以和谐稳定的劳动关系为前提条件。目前我县大多数非公企业一般经营规模不大，管理水平不高，职工综合素质不强，工会工作力量比较薄弱，使得职工的合法权益得不到应有的保障，从而导致一些非公企业劳动关系紧张。工会作为职工合法权益的代表者、维护者在非公企业中要积极推动企业依法建立职代会、平等协商和集体合同等民主管理制度，并以此作为参与协调劳动关系的基本途径和主要手段，实现劳资双方由对抗转为对话，由对立转为合作，建立和谐的企业劳动关系促进企业的和谐发展。

要加强我们工会干部的自身素质。实现工会工作的新突破和新跨越，关键在于工会自身，关键在于在干部作风。要加强对工会干部的业务培训，将上岗培训与经常性的轮训结合起来；要将工会知识与现代管理知识培训结合起来，加强对党的方针政策、工会业务、劳动法律、工资和社会保障等知识的学习；要提高工会干部思想素养和法制水平，着力提高工会干部的综合能力。同时在提高素质的培训中，使工会干部树立参与维护意识，提高参与维护能力，增强参与和维护责任。通过多种途径和措施，下大力气才能建设一支政治立场坚定、业务能力过硬、群众观念牢固、工作作风严谨、想干事、会干事、能成事的高素质工会干部队伍。

## **企业调查报告及总结篇四**

对于石油石化这一特殊行业，石油工程项目有其特殊性，则项目管理的运用也有别于其他行业。该行业项目管理的总体现状是：既有项目管理的新原则，新内容，新组织形式，又

有原成建制分公司管理、现场施工的旧影子，其运行机制和组织管理模式存在以下特点：

1. 、在项目管理运行机制上实行公司总部决

策层、项目部管理层和施工作业层“三层分离”，总部、项目部、负责施工作业的专业公司三者之间各司其职，即：总部负责决策和总体协调，项目部负责管理和具体组织项目实施，专业公司负责施工作业。

2、推行系统化管理，加强总部监督。企业总部的职能部门和项目部的业务机构或岗位均按照业务系统对应设置，初步形成矩阵式的项目管理模式。

3、企业的信息化建设，提高了管理效率。如，企业建立企业信息管理系统，使公司的总部和项目部之间信息处理网络化，实现了工作运转程序化，提高了管理效率。

4、企业内外各种资源实现动态调配，建立内部模拟市场运行机制，确保公司与项目部之间在各种人力、物力和财力等资源分配上有较大的自由度。

此外，通过大量的项目管理实践和吸收先进的项目管理技术，石油企业形成了较为完备的项目管理制度体系，为项目管理的实施和发展奠定了坚实的基础。

随着市场经济的不断深入，网络化、信息化的不断加快，石油企业内外部环境都发生了巨大的变化，发展的步伐加快，使得项目管理的进行中也逐渐暴露各种不能适应环境变化所带来的种种弊端。这其中存在的问题有：

1、投资决策责任可追溯性较差。石油企业投资往往是集体决策，这样做虽然是集群体智慧以减少投资失误，但往往由于权力因素，实际上还是以一把手或者主管领导的意志为准，

一旦投资失误，责任便相应分摊，可追溯性较差。

2、任务协调主要靠行政命令。受传统承建制管理模式的影响，公司总部、项目部和专业分公司之间，实际上还存在着上、下级的影子，一些任务的协调和执行，还是靠行政命令来执行，缺乏主动性和自主性。

3、管理思想落后，缺乏竞争意识。很多的项目承担单位存在依赖性，缺乏动力和压力。由于缺乏竞争和合理的招、投标机制，致使“关系户”的现象大量存在，严重影响了工程项目的质量。

4、制度体系不够完善严谨，管理多是靠经验。没有形成一套从公司到项目通用的、真正指导总部与项目部管理的制度体系。实际上造成了制度不能很好执行，项目管理主要靠经验。项目费用被挤占、挪用的现象时有发生，项目进展受到严重影响。

以上这些问题的出现，除了部分原因是因为石油企业的特殊机制存在限制，以及市场经济不够完善所导致，但是，很大一部分原因还是在于我们石油企业的管理思想落后，尤其是项目管理的理念和方法，对经济的高速发展和国际化进程的加快不能很好的'适应。

1、完善项目经理的选拔和考核机制。首先，要按照德才兼备的原则公开选拔，竞聘上岗，做到不拘一格，唯才是举，量德而用；其次，要实行项目经理职业化管理。项目经理应从受过正规培训、具有项目经理资格证书的人员中选拔。要制定项目经理任用制度，健全项目经理管理制度，明确项目经理的责、权、利、险。要加强项目经理后备人选的培养锻炼，通过继续教育、挂职顶岗等途径，不断提高他们思想政治水平、职业道德和业务素质；再次，要设置精干高效的项目管理机构。施工公司一般要设有项目管理部，并由一名副总裁负责项目的计划和执行管理。为使项目管理更专业化还应设

立协调部，主要协调项目与外部之间的关系，这样就使得项目管理部门和项目经理全身心从事项目管理，并有足够的精力和时间利用现代化的管理手段提高工作效率。此外，对项目部管理层人员，要根据项目的不同特点和不同阶段的要求，通过在各项目之间合理组合和有效流动，派遣与聘用相结合的方式，同时要防止项目经理自由组阁，形成独立“王国”。

2、加强对成本、质量、进度管理的控制。成本控制上，建立财务账目管理体系，加强目标管理。项目经理部应设专人负责建立项目产能的账目工作，进行单独核算。对工程内部钻井、采油、地面、生产准备等区块，实行资金切块管理，分别建帐，做到账目清晰，界限明确。在质量控制上，加强质量管理意识，强调质量管理重要性，严格按照项目质量管理体系的要求办事，提高人员来保证和提高产品质量或服务质量。进度控制上，要在项目管理过程中使用里程碑计划。里程碑计划的好处在于可以率先完成并展示客户期待的重要功能，可以按照阶段进行整合以降低项目末期联调的风险和压力，可以进行小范围的纠错和评估有利于系统的稳定，有清晰明确的里程碑报告便于控制项目进度资源和质量。

3、促进激励，完善考核奖惩制度。要根据项目经营承包合同书，做好项目年度和终结考核工作。对实现经营目标和超额盈利的，要严格兑现；对出现项目亏损、发生重大质量安全事故或经营越权行为等责任问题的，要给予相应的经济、行政或法律的处罚。真正形成企业与项目之间的经济责任监督与执行关系，以保证项目高质量、高效益地运行。

## 企业调查报告及总结篇五

就业是大学生人生的重大转折，面对目前不容乐观的就业形势，给大学生带来了很大的心理压力，这既不利于就业，也影响了大学生的工作和学习。大学生的理想与追求有明确的目的性，但面临着更多、更大的挑战与机遇，因而也承受着更大的心理压力与冲突。作为心理品质“高危人群”的大学生

就业过程中,产生心理问题是具有普遍性的,需要老师们进行认真研究,并进行合理辅导。通过分析大学生存在的一些就业心理状况,进行合理引导,开展就业心理辅导,使每位大学生都能拥有一个理想的工作岗位。

正确分析大学生就业中存在的心理障碍,指导大学生客观地认识社会、认识自己及时调整自己的就业期待,做好充分的就业心理准备,把握好就业机会。

1. 我国正处于转型期,政府机构改革和经济体制转轨迫使国有单位减员增效,吸纳能力大幅下降。整个社会就业形势日趋严重。

2. 高等教育本身存在新问题

我国高校招生缺乏自主性,计划经济痕迹依然浓重,没有和市场“零距离”接触。首先,高校培养层次比例和市场需求不相适应,各层次就业率和同期招生数层次结构呈反向。其次,高校现有学科专业结构存在新问题。学科专业供求错位,专业设置趋同化、集中化。学校不能以市场需要、知识结构需要为导向,学科专业结构、课程结构急需调整。再次,重学术教育轻职业教育。

3. 用人单位误区

不少用人单位在选择大学生时存在或多或少的误区,主要有摘要:首先,过分关注文凭。第二,存在性别歧视。第三,生源地域歧视。第四,过分看重工作经验。经验不足是大学毕业生最大的劣势,不少企业经营有困难,急于招聘某一方面能人,并且希望很快给企业带来变化,而一般的大学生则无法满足用人单位要求,用人单位忽视大学生的潜力和可塑性。

4. 大学生就业熟悉有误区

我国大学生入学率虽已接近国际公认的高等教育大众化15%的起点指标，但受过高等教育的人口仍只占总人口的5%左右，和发达国家相比，中国的大学毕业生远未到过剩的程度。教育部对部分高校6 000多名毕业生择业行为的调查显示，期望在沿海开放城市就业的学生高达66.67%，仅有6.37%和2.59%的人选择内地省会城市和中小城市，至于乡镇、农村及边远地区几乎没有人愿去。

## 5. 高学历等于高就业能力

这是目前我们社会的普遍误区，因此这种教育下的高校毕业生更轻易出现知识和能力发展的不平衡。

首先，政府应加快经济发展，为高校毕业生就业创造良好的宏观环境。其次，政府需继续重视和推进社会就业，进一步理顺毕业生就业体制，始终坚持市场取向，提高劳动力市场的流动性。

### （一）社会观念和时俱进，服务实在周到

我国社会对大学生就业观念的转变势在必行，必须真正认同劳动者无高低贵贱之分的观念，形成行行出人才的社会意识。同时，实实在在地为毕业生就业提供更多的服务。毕业生更应当根据人才市场供求状况适当调整自己的就业预期。

### （二）高校教育教学改革刻不容缓

1. 毕业生就业情况已成为衡量高校办学成效的重要标志。

2. 学校教育应和市场需求相对接。高校教学改革和社会发展、国家建设需要紧密结合。专业设置、课程结构要满足市场所需；根据不同专业科学地制定扩招规模；加大社会急需专业的招生数量，控制长线专业的发展规模。



3. 发展职业培训机构，大胆尝试校企联姻。刚从学校里出来的学生除了动手能力弱外，表达沟通能力也普遍存在新问题。学校应增设职业培训机构或增加职业素质教育课程，将职业素质培训和实习结合起来。

4. 高校应加强毕业生就业指导工作。给就业指导工作重新定位，成为学生思想政治教育的一个部分，贯穿于大学教育的始终，既弥补以前就业指导的不足，又丰富了大学生思想政治教育体系。

5. 自主创业是时代的要求。创业教育应注重对学生就业观念的转变，使学生由被动的就业观念转变为主动的创业观念，鼓励学生将创业作为自己职业的选择，并将自己的专业技能和喜好特长相结合，创造出自己所期望的价值。努力培养他们创业的能力和素质，增强创业意识，为他们在将来的人生道路上自主创业、岗位立业做好预备。

总之，大学生就业难的缓解和解决依靠经济发展，也离不开体制改革和观念更新。解决毕业生就业是一项系统工程，涉及政府、社会、学校和学生自身等各个方面，需要政府管理部门、高校、社会，包括毕业生本人的共同努力。大学毕业生的就业新问题在今后一个阶段内将是一个比较突出的新问题。大学毕业生能够充分就业，对我国社会的稳定，高教事业的发展，建设和谐社会将发挥重要的功能。

## **企业调查报告及总结篇六**

随着国有资产管理体制改革的不断深化，建立和完善企业法律风险防范机制，加快提高运用法律手段防范和化解经营风险显得日趋重要。据了解，许多法律纠纷产生的主要原因是企业内部责任不清、制度不健全、监管失控、法律意识淡薄等造成的，这在一定程度上反映出企业在依法经营观念、风险防范意识和内部管理等方面存在着较大差距。因此，积极构建企业法律风险防范体系不仅是企业参与市场竞争和实现

自身改革发展的客观需要，同时也是加强国资监管和实现国有资产保值增值的必然要求。

在我国，无论是在计划体制下设立的国有企业，还是在市场引导下催生的民营企业，法律风险管理往往处于次要地位，事前、事中、事后的系统防范机制多数没有形成，因而，应对复杂的国内外市场环境，在遭受法律风险时往往处于被动局面。市场经济就是法制经济，作为市场经济主体的企业必须依法经营管理、依法开展各种经济活动，这是对企业最基本的要求。企业的各种行为如改制、并购重组、对外投资、契约合同和产销行为等都存在不同程度的法律风险，因此任何企业都要重视风险、防范风险、化解风险。国有企业一定要树立强烈的法律风险意识，企业的管理人员一定要注重提高自身的法律素养和法制观念，依法制定重大经营决策，切实将企业改制改组、经营管理、兼并重组、纠纷处理等工作纳入规范的法制轨道。

增强企业的法律风险防范意识，要注重加强对全体人员的法律知识培训，尤其是企业高管人员的培训。通过培训使大家了解法律风险是什么，会对企业有什么样的影响。如果高层管理人员能理解到法律风险可能会产生的影响，他们肯定会有意识地去防范风险。目前已经有一些案例对企业做出了警示，企业高层对此也逐渐重视。例如这些年企业贷款担保纠纷比较多，有些企业缺乏对贷款人资产状况及偿债能力的详细了解和分析，只凭借业务关系或是私人关系就为人提供贷款担保；有些甚至是贷款人与银行双方串通，骗取保证人提供保证的，这些都为企业带来了承担连带清偿责任的法律风险。企业的管理层如果具有法律风险意识，就能够主动将与法律相关的业务交由法律部门进行审核，而不是走走过场，公司的重大决策也应该有法律事务人员直接参与。同样，也要注重培养企业员工，这也是法律风险管理成功与否的关键因素。在企业中深入开展全员法律宣传教育和培训学习，使全体员工尽快形成依法获取权利、行使权利和保护权利的思维方式，逐步养成按章操作的行为习惯，在工作中不断充实

相关法律知识，时刻保持法律的警觉性，在每个风险控制点各司其职、充分发挥作用，最终构建稳固的法律风险防范根基。

率，法律审核把关不严，有的甚至根本就没有进行法律论证，缺乏必要的制度和机制保障。因此，构建企业法律风险防范体系，必须下大力气建立健全企业法律风险防范工作机制。

首先，要建立健全法律风险防范机构。自各地国有资产监督管理机构成立以来，国有企业请求国资委调处的重大法律纠纷案件越来越多，涉案标的也越来越大。据调查，涉案企业中2 / 3没有设立专门的法律事务机构。由于法律风险存在于企业日常经营的全过程，企业应当也必须成立相应机构，专门负责法律风险管理工作。企业应当根据工作需要为法律事务机构配备企业法律顾问。”法律事务机构对外可对监管部门的立法、执法行为和监管意见进行参与和应答，对内可负责制定和监督执行企业相应的规章制度并协调内部各成员之间的通力配合，这样从体制上把好了法律风险的第一关。

合同管理、商标专利管理、企业招投标管理、诉讼项目管理等企业法律规章制度，完善操作流程，确保各流程控制点的全面到位；要突出建立风险预警机制，规避事前法律风险。根据企业整体战略目标确定对风险的分类方法，对各类法律风险进行评分和排序，划分风险高中低等级，提出化解和规避法律风险管理的有效措施，实现法律风险的最小化。针对不同级别的法律风险，重点从风险预警和防范入手，逐步变事后法律补救为事前法律风险防范和事中法律控制。建立企业法律风险分析评估、控制管理制度，定期对可能出现的法律风险进行调查分析，注重信息化管理，积极运用法律风险控制系统，提高科学化管理水平；要突出重大投融资、知识产权等重点领域的法律风险防范，积极推进重大经营法律意见书制度。公司出台重大经营决策时，应当吸收法律专业人员参与，法律专业人员应当对企业重大经营管理活动的合法性、可行性进行法律论证，并且提供书面的法律意见，为企

业科学决策提供法律保障。

第三，要配置一批高素质的法律事务人才。面对经济全球化的挑战，在各国企业的竞争较量中，为了及时了解规则、运用规则，企业越来越重视法律人才。一方面，要把好入口。坚持引进企业法律专业人才，切实拥有一支既熟悉法律，又熟悉企业的专门人才。另一方面，要建立企业法律人员激励机制。积极探索建立法律顾问岗位等级制度、奖惩制度以及定期进修培训制度。另外，要创新法律顾问制度，积极探索实施外部法律顾问制度。在当前企业法律人才待遇偏低、高水平人才缺乏的情况下，善于借助“外脑”，形成内外相协调的法律人才体系。

有调查显示，中国企业的法律风险意识还有所欠缺，公司治理成为中国企业最大的法律风险来源。因此，专家认为，中国公司防范法律风险的三大战略就是公司治理、合同管理和知识产权，而公司治理首当其冲。中航油新加坡事件使中国最终损失了5亿多美元，这一事件集中暴露了长期在低风险运营环境下的中国企业进入国际资本市场后对法律风险的不够重视，同时也暴露了中国企业特别是其海外子公司在公司治理方面可能存在的严重问题。许多国有企业出现的严重问题，本质原因既不在制度的缺失，也不在监管的失灵，而在于公司治理结构、内控制度和风险防范方面存在的问题。所以，要保障国有资产安全、实现国有资产保值增值，不仅需要一支高素质的经营者队伍，更需要科学的治理结构和严格的内控制度作保障。

在现代企业制度中，要通过建立健全法人治理结构，在股东会、董事会、监事会和经理层之间合理配置权限、公平分配利益，明确决策、执行和监督责任，在企业内部形成一种有效的激励、监督和制衡机制。这既是内部管理控制的重要内容，也是企业内部控制制度建立的基础和有效运行的前提。因此，我国企业尤其是国有企业一定要按照新《公司法》的规定，落实现代企业制度，建立出资人、董事会、监事会、

经理层各负其责、协调运转、有效制衡的现代企业治理结构，着力解决公司治理结构尚不十分健全，运行不规范、“空壳”董事会“内部人”控制、权力过分集中等重大问题。