

最新调查企业报告书 企业调查报告(实用7篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？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。

调查企业报告书篇一

糖果ktv企业股份有限公司，于20xx年创立，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，曲日照同水平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。

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。

调查企业报告书篇二

近年来，我市中小企业不断实施产业转型，在项目建设上空前加大了新型产业项目和传统工业提升的投资力度，在融资工作中也出现了更大的需求。但是，在市委、市政府的正确领导下，在市主管部门的认真协调下，全市各类重点项目基本都能够按照预定的进度顺利实施。但是，对于一些小型企业特别是新型产业项目，融资难的问题仍是制约发展的一大瓶颈。为了进一步搞好中小企业融资工作，为上级政府及主管部门搞好融资决策提供较为真实的决策依据，现将我市中小企业融资工作调研情况报告如下：

我市现有金融机构五家，分别是工行、农行、中行、建行、及农村信用社，均有专门机构服务于中小企业信贷工作，并建立有相应的长效机制为中小企业信贷工作服务，配套有创新性金融产品如共有的商品库存抵押及固定资产融资、发票融资和商品融资等，并已逐步开展此类金融产品业务。经过与各金融部门密切协调，我市总的信贷规模比往年有较大增长幅度。

对于一部分融资难的小型项目，我们认为，主要是由于金融部门责任体系不断规范，而企业的体制机制仍然存在一定的缺陷，比如产权不明，经营权不独立等问题，都影响着企业通过正规渠道融资。就金融机构而言主要是在风险方面，目前国家对银行的监管力度不断加大，增加了信贷责任追究终身制，由于政策限制，信贷条件越来越苛刻，实际上是提高了准入门槛，对企业的要求愈来愈严，涉及到企业的产权、抵押、担保、财务制度等多项条件约束，金融机构和承办人员必须规避信贷风险以及政策变化的不确定性所带来的一系列问题；对企业来讲主要是自身原因，如企业规模不够、财

务管理制度不健全、产权不明晰（如股份制、租赁承包等）、无抵押条件（如无土地所有权、产品或库存）、担保方难找以及过去的不良行用记录等等，需要不断的完善或改进。政府设定的担保公司虽然可以起到一定的担保作用，但自身体制为股份制，在担保某个企业贷款时需通过股东会决议往往又会流产，形成了对中小企业贷款的又一瓶颈。

1. 转型中的商业银行信贷制度。瑞昌市商业银行体系，尤其是作为主体的四大国有商业银行正处于转型之中，远未真正实现市场化与商业化。在计划经济时期，各家银行缺乏经营约束，纷纷争要贷款指标，层层倒逼的结果是银行积压大量不良贷款。而市场化改革之后，各家银行随着总行发展战略的转移、贷款管理权限上收，信贷业务转向了面向大企业的发展战略，限制了中小企业贷款的发展；同时，对所谓“违规操作”的严厉追查，转型过程中实行的“减员增效”政策，以及在信贷资产五级分类时形成的逐笔考核和终身追究的近乎苛刻的信贷考核制度，使信贷员普遍形成了对中小企业“多贷不如少贷，少贷不如不贷”的惜贷思想。我们认为，从企业倒逼银行放贷到银行慎贷的转变说明商业银行对安全性这一经营原则的重视，但从“慎贷”走向“惜贷”则违反了商业银行“效益性、安全性、流动性”三性统一的经营原则，过分强调了银行资金的安全性原则，而忽视了效益性原则，这既不符合商业银行业自身的利益也极大地制约了中小企业的快速发展。长此以往，银行的生存与发展将受到影响，而金融服务于经济，金融服务于产业发展的功能也就无从发挥。

化的企业，但是，大多数中小企业经营中的不确定性制约了银行信贷的发放。从中小企业自身来看信贷服务问题，融资困难主要受制于以上两个方面的因素。其他的因素，比如财务管理、企业规划等，也在一定程度上影响着商业银行信贷服务功能。

（一）金融内部环境的改善

1. 重新设计信贷员绩效考核制度。我们认为，在体制转型后，各家商业银行应当重新设计商业银行在新形势下的信贷员绩效考核制度。要充分重视“效益性、安全性、流动性”三原则的统一，建立与股改后的体制相适应，又能充分调动信贷员放贷积极性的动态薪酬结构已迫在眉睫。原有的信贷员工资制度严重地制约了信贷业务的发展，特别是中小企业信贷业务的发展。信贷员薪酬结构应由固定工资为主的工资结构转变为以固定工资为辅，与信贷员相关的贷款利息收入挂钩的奖励工资为主的工资结构，将逐笔考核、终身追究转变为不良贷款比例管理。

2. 建立中小企业授信额度制度，简化信贷审批环节。借鉴大企业授信额度制度，尽快建立中小企业授信额度制度，方便客户办理小额流动资金贷款。制定科学的、切合实际的中小企业信用评级制度，客观评定中小企业的信用等级，合理确定中小企业的授信额度。对中小企业的授信等级和额度，要依据其经营效益和信用等级等方面的变化，实行动态管理；对优质中小企业及时授信，企业在有效期和额度范围内可以循环使用；对信用等级优良的中小企业要积极给予信用贷款支持；要逐步建立和推广贷款办理时限制度，简化审批程序，提高信贷审批效率。授信额度的权限应下放给信贷员，并与信贷员绩效考核相结合，与信贷员工资奖金挂钩，商业银行信贷管理部门负责额度审批，后台跟踪管理，及时发现问题，化解风险。

3. 发展票据贴现市场，完善中小企业融资市场机制。票据贴现市场的发展不仅仅是当地中小企业融资的需要，也不仅仅能提升瑞昌市商业银行的信贷服务功能，对于构建区域性金融中心，提升城市服务功能、配合瑞昌市经济发展战略同样是非常重要的。目前，无论是银行还是企业，熟悉票据贴现业务的人才都不多，在这一点上，加强银行与企业、银行与高校的横向联系，加强票据贴现业务的培训，提升银行业务人员与企业财务人员的票据业务水平是关键。

争力的同时，使中小企业的融资市场得到进一步发育。积极探索采用企业股权、出口退税税单、应收账款等西方国家新兴的抵押方式，迎接加入wto后外资银行进入的新挑战，外资行在零售银行业方面有丰富的经验，扶持中小企业有多年的实践经验，并有许多成功的案例。所以，推动中小企业的融资市场的发展也是瑞昌市商业银行业自身发展的需要。

5. 利率市场化——充分发挥利率的调节作用。利率市场化，是我国金融界近年来积极探讨的一个重要问题，单单从一个瑞昌市来解决这一问题似乎不现实，但是，瑞昌的银行业在面对着不同风险的客户，如果利率是一样的，大客户的风险小，当然成为其首选。所以，对不同风险的客户适用不同的利率是调动银行发放中小企业贷款的另一关键因素。目前，瑞昌市各银行应在国家规定的利率浮动范围内，积极主动的制定中小企业利率定价策略，推动中小企业信贷服务水平的提高。

1. 增强主银行意识，逐步形成良好的银企关系。目前，在我国没有完善的主银行制度，但《票据法》中的基本账户制度的相关规定，要求企业只在一家银行开立能提取现金的账户，说明央行在结算方面已经要求企业树立主银行意识，避免多头开户给银行在对企业信用评估方面造成的困难。在信贷方面，企业应结合基本结算账户，主动与一家银行形成长期合作关系，在长期合作中增强银行与企业之间的相互了解，逐步形成稳固的银企关系，结成发展同盟，提升企业的信用等级与授信额度。

2. 规范企业会计管理，提高企业信用水平。信贷人员在做中小企业信贷调查报告和授信额度评估时，碰到的最大的问题就是中小企业的会计记账不规范，会计报表很难真实反映企业经营的真实水平。这里有中小企业会计人员的水平问题，也有企业经营者对会计人员提出的一些不合理要求的原因。然而，银行信贷人员根据不规范的会计报表，很难做出正确的判断，使银行对中小企业的信用评级变得十分困难，甚至

会使许多中小企业失去了获得银行支持的机会。

转型发展及产业结构调整，同时拟定出台中小企业信贷政府贴息政策；金融系统更是一马当先，对全县煤焦企业和重点龙头企业予以资金扶持。二是部门协调。今年来，我局把帮助中小企业融资的工作放在了重要位置，主要领导亲抓、分管领导负责、职能科室协调，已多次与金融部门联系深入企业调查了解资金需求状况，同时向市政府分管领导汇报取得政府支持和帮助，拟定了对中小企业融资的优惠条件与倾斜政策，建议出台实质性的制度或相关细则，同时积极发挥协调职能，把金融机构、担保公司与相关企业组织一次政、银、企合作座谈会，邀请市工行、农行、建行、农村信用社、市财政局、担保公司等单位主管信贷业务的领导与十余个中小企业代表面对面交流，既让有关企业全面了解近年来的各类金融机构的信贷政策，又让广大中小企业真正了解了金融部门强化信贷责任终身负责制的客观性和必要性，认识到了企业本身在越来越规范的市场规则面前加强自身规范的紧迫性和重要性。在此基础上，银企双方就如何创新思路开辟新的合作领域探索了一些新思路，新办法，为今后促进中小企业融资建立了崭新的基础。

调查企业报告书篇三

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。

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

**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，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、将近九成员工熟知企业的精神和价值取向。产品质量是企业的生命，它直接关系到人民的用药安全和身体健康。因而“不断进取，永臻完美”的管理思想几乎感染了公司的所有员工，可见企业文化对员工的敬业度和忠诚度起到了较大的凝聚作用。

3、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%。

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。

调查企业报告书篇四

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。

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，所以我将首先在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。比如做物业费用收取的核算，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啻请教的小学生。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。

以上是我对自已在本公司工作的，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 and 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。

调查企业报告书篇五

1月，纺织企业原料采购明显较12月减少，在12月集中补库之后，大多以随用随购为主，棉花库存下降8.86%，库存天数减少6.79天。被调查企业中，46%减少棉花库存，33%增加棉花库存。

1月纱线产量增加，环比上升了1.56%。纯棉纱占比较12月减少了0.04个百分点；混纺纱占比较12月减少了1.99个百分点。

企业要参与市场竞争，就必须拥有高素质的员工队伍。人才要参与人才市场竞争，就必须时时“充电”，吸收新知识和新技能，以增强自身竞争力。培训使企业人力资本整体增值的同时，也增加了企业自身的价值。员工培训可以有效地帮助企业创造价值或赢得竞争优势，重视员工培训工作的企业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。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。

在金融危机的海啸过后，虽然这次危机对中国的影响没有像其他国家的影响那么大。但是从对大学生就业的这个方面讲，它所带来的也就并非一般的影响了。目前，已经有不少大学生在校园招聘会上发现，现在来招聘的单位没有往年多，而且需要的名额也十分有限。有一位企业的总裁说过：“如今，企业都在大量裁员，很多在职的精英我们都不得不忍痛割爱，更别说再去招聘没有经验的高校毕业的大学生了。”这也足以见得大学生就业形势的严峻了。

1月，企业手中配额不多，进口棉采购明显减少。另一方面新疆棉陆续出疆，内地库存继续增加，企业为了保证用棉质量，对新疆棉采购比例增加。进口棉占总用棉量的比重为31.94%，较上月减少了0.99个百分点；新疆棉占45.88%，较上月增加了0.63个百分点。

同样的矛盾也存在于大多数教师身上。调查显示，72.1%的老师认为网络对于学生学习上的好处是显而易见的，能够获取有用信息，开拓视野，提高学习效率，促进学习。45.6%的教师同时又认为，学生上网不仅浪费时间，影响学业，而且会耽于玩乐，无心向学。支持学生上网的教师只有31.9%，42.7%的教师则认为平时应禁止学生上网，只有假

期才能允许，21.8%的'教师觉得还是任其自然为好。值得注意的是，教师对于学生上网的观点和态度，往往会通过家访、家长会等途径作用到家长和学生身上。

食品出厂检验落实情况：我厂配备了架盘天平、分析天平、电热干燥箱、水浴锅、旋光仪、分光光度计、pH计、超净工作台、台式培养箱、显微镜、蒸汽压力灭菌器等检验设备，具有检验辅助设备和化学试剂，实验室测量比对情况均符合相关规定。检验人员经过山东省质量技术监督局培训，具有山东省职业技能鉴定中心发放的检验资格证书。按照国家标准，对生产出的每个单元的每批产品进行检验，将检验的原始记录和产品出厂检验报告留存备查，对出厂的每批产品留样，并进行登记。

据统计，1月全国50家重点大型服装类零售企业零售额同比下降24.7%，内需减少；同时，我国纺织品服装出口情况不乐观，据海关总署最新数据显示，20xx年1月我国出口纺织品服装约260.85亿美元，同比减少8.85%，环比增加1.60%。其中出口纺织纱线、织物及制品97.17亿美元，同比减少7.79%，环比减少0.38%；出口服装及衣着附件163.68亿美元，同比减少了9.47%，环比增加2.84%。其中棉制纺织品和服装出口也出现下降，棉纱线出口同比下降13%，棉制针织服装出口下降15%。

1月，我国进口棉纱线21.7万吨，同比增长20.4%，环比增长5.7%。在国内外棉价差收窄的情况下，棉纱线进口自20xx年12月起出现连续两月增加。

调查企业报告书篇六

百万，涵盖了特色餐饮、宾馆餐饮、火锅、小吃、快餐、休闲餐饮等多个业态，主要是国内餐饮行业中各业态、各区域、各类型的代表性企业和领军企业，范围覆盖中国内地每一个省、自治区和直辖市。应该说是汇总了行业中的优秀企业。

本次调查明显有两个特点：

一是真实填报数据的企业越来越多，行业发展逐渐进入规范发展的轨道。

二是企业填报和专家调研相结合，真实的反映了行业的发展现状。鉴于餐饮行业中企业差距较大，因此本报告中若干指标会略高于行业平均水平。

本调查报告主要结论如下：

本报告借鉴美国restaurants & institutions对美国餐饮企业排序的通用方式（见报告附件），对国内民族餐饮品牌和单体餐馆两个序列进行了排名，依据各企业营业额从高至低分别排出了前30强和前xx年营业额则平均在一亿元以上。

xx年，全国餐饮企业平均利润率、人均劳效、每平方米营收、每餐位营收四项指标均取得较好业绩，全国餐饮品牌30强平均利润率为8.2%，利润率排在前三位的企业分别是上海老城隍庙、上海小南国、厦门舒友海鲜；前30强品牌年人均劳效平均为8.2万元，排在前三位是上海老城隍庙、上海杏花楼、广州酒家。

从单店来看，前xx年人均劳效分别为北京22.3万元、上海22.8万元、广东22.2万元、浙江8.3万元；企业每天每平方米营收分别为北京39元、上海28.5元、广东59元、浙江32.8元。

按特色餐饮、快餐、小吃、火锅四种业态测算，三大指标分别是：就利润率而言，特色餐饮8.76%、快餐5.2%、小吃0.4%、火锅9.6%；就年人均劳效而言，特色餐饮xx年利润超亿元的企业有四家，分别为杭州饮服、上海杏花楼、北京全聚德、上海小南国。

在30强品牌中，企业对上市融资扩张充满信心，其中有一半品牌企业在筹划上市，在调查的营收中数据清晰。但目前资本扩张依然以自筹资金为主，资金筹集的市场化程度不高。

在接受调查的餐饮企业中，80%的企业开业年限超过3年，50%以上则是具有十年以上的历史，74%的企业为民营。特别是老字号企业经过这些年的市场锤炼，重现发展生机，在30强品牌中占0席，老字号跨区域连锁扩张进入了一个新的阶段。

数据显示，接受调查的餐饮企业中，已有62%开展了特许经营，并把其视为品牌扩张和企业发展的关键路径，这是餐饮业发展的必然选择，另一方面也受到了各地物业价格高企的影响，数据显示，全国各地适合用做餐饮经营的物业价格均比上年有所增长，而北京上海等地，中高档餐饮的目标物业平均租金已经高于5元/平米/天，成为企业不堪之负。

从财务能力来看，企业对人力成本不断上升表示担忧。餐饮企业中原材料成本和人力成本占据了企业成本费用的最大部分，分别为37%和2%，且均比上一年度有所上涨。平均利润率逐年下降。企业对盈利能力成长信心不足。

从人力资源状况来看，企业对一线人员紧张和高层次管理人员缺乏表示担忧。企业员工流动率依然较高，平均达到了56%，影响了企业服务品质和持续发展的能力。而员工结构以40岁以下、高中学历以下为主，但大专以上学历员工比例有所增加。企业对员工培训的重视程度也有所增强，有42%的企业年度培训经费占薪资总额的比例超过3%，平均达到3.6%。

从集团化发展来看，餐饮企业越发重视集中采购、统一配送，并注重中央厨房、种养殖基地和餐饮食品加工方面的多元化发展。但是在计算机联网管理和餐饮信息化技术应用方面仍有待提高。

在要求餐饮企业高层管理人员对企业和单店的核心竞争力要

素依据重要程度进行排序时，最被重视的核心竞争力要素分别为：企业层面依次是品牌、人才、管理与服务三项；单店层面依次是品牌、出品质量和特色。显示了企业已经对品牌在市场竞争和企业发展中的重要性有了充分的认知。

调查显示，餐饮企业把在本地媒体尤其是平面媒体上投放广告作为最为主要的营销和推广方式，在渠道建设中，实现与大中型预订网络合作的比例并不高，70%的企业仅为0-5%的预定量。

越来越多的企业开始重视忠诚客户建设和客户关系管理，主要通过会员卡、优惠卡方式实现，但是在客户关系管理方面，仍有较大的提升空间。

调查显示，消费者使用信用卡消费的人群比例达39%，有预定习惯的消费者比例并不高，平均仅为37%，传统上签单消费的消费者比例已经下降至很低。

展望未来，企业对餐饮市场长期向好趋势不变，餐饮业将继续快速健康发展，对大众餐饮、中心厨房、名菜名点成品半成品加工、原辅材料基地建设充满信心；对会所餐饮、健康餐饮、精细化管理、六t管理走势乐观；对企业上市、融资扩张、连锁经营热情很高；对品牌提升、餐饮文化发展趋势表示乐观。餐饮市场将进入品牌消费时代，餐饮业将以6%的增速继续对扩大消费、促进就业发挥积极作用。

调查企业报告书篇七

【导语】调查报告是对某一情况、某一事件“去粗取精、去伪存真、由此及彼、由表及里”的分析研究，揭示出本质，寻找出规律，总结出经验，最后以书面形式陈述出来。以下是大的企业调查报告，欢迎阅读！

一、产业结构不够合理，重复建设较为普遍

一是产业结构层次较低。我镇企业大多集中在加工制造业这种传统的劳动密集型产业上，其产品大多停留在简单制作的水平上。相当数量的企业技术装备水平低，产品质量、产品附加值低。

二是重复建设，重复投入。由于我国消费品市场和资金市场的不成熟，容易形成短时期内的消费热点，短期的利润促使大量资金迅速涌入，在这个过程中，政府也缺乏宏观的经济引导，此后随着生产能力的扩大，需求趋于饱和，在此情况下，企业不得不展开低水平的竞争。

三是产业关联度低。在纵向合作上，即在关联的企业之间，没有建立起合作关系，缺乏统一的技术和质量标准；在横向合作上，即在生产相同或类似产品的企业之间缺乏明确的市场分工，没有在信息、人员培训等方面共享社会资源。例如我镇的一定数量的砖厂，就存在制造水平低，重复建设，关联度低等问题。

究其原因，一是多数企业主要集中在生产基础产品的产业上，这些产业对企业的规模、技术、资金、劳动力素质的要求都不高，产业的进入壁垒低，生产经营以“低质跑量”为主，在消费的短期热点中，容易造成持续上项目而形成行业的恶性竞争。

二是从产品价值链的角度看，我镇仍处于赢利较少的生产制造环节，而利润丰厚的研发、设计以及市场营销、品牌推广等环节基本没有涉及。

三由于大量企业处于高度专业化分工状态，其固定资产专用程度较高，一旦出现全行业衰退或企业亏损，经营者也很难使设备转用或转卖，所以企业只能艰难维持经营，或偷工减料以求降低成本，使市场上产品质量不断退化。这种局限于中低档生产制造环节，处于产品价值链的低端部分，缺乏自主品牌和市场影响力，企业所获得的附加值和利润偏低就是必

然结果了。

二、科技创新能力不足，产品更新换代缓慢 我镇企业大多没有自己的核心技术和知识产权，只是以目前市场上极为普遍的甚至于落后的技术作为生产工艺，品牌意识不强。由于自主创新能力不足，缺乏对技术创新投入的力度，产品更新换代缓慢, 仅仅依靠低价取胜。

这在我镇企业中是极其普遍的现象，调查的这些企业中，大部分只有1-2名技术人员，有的甚至没有技术人员，这造成了企业缺乏发展后劲，缺少自己的核心竞争力，在经历短暂的辉煌后，发展动力不足，甚至会出现消亡的现象。

究其原因，一是企业起点低、实力小，大多缺乏自主创新能力，绝大部分企业都没有自己工艺人员，更别提研发人员。就经济大环境来看，以技术研发为主体的人才倒三角的高新技术企业往往具有更强的活力和潜力。二是高素质的专业技术人才和经营管理人才太少，员工素质普遍较低，大多数人只有初中及以下的文化程度。

我镇企业大多仍沿用家族式管理方式，这一管理方式为企业建立之初的生存与发展曾做出过很大贡献。但是，在当前形势下，特别是在企业发展的中期，这一管理方式往往容易转化为消极的阻滞，容易造成经营效率的低下和激励机制的偏颇。

同时，大部分企业主小农意识严重，“小富即安、小进即满”的心态制约了企业的进一步发展。调查中发现，部分企业完全有可能通过融资等手段进一步扩张，但由于担心怕“外人”来分蛋糕，为了避免风险，企业只愿维持现状，不想再去进一步发展。

究其原因，一是价值观错位。管理者将企业存在的价值看成是家族利益化的载体，而不是上升到更高的社会价值层

面，“私利”与“功利”相混淆，促使思想陷入封闭，拒绝改变，导致企业管理僵化。二是思维僵化。由于长期以来受小农文化熏陶，固步自封、志得意满、看问题的片面性决定了无法在瞬息万变的经济浪潮中作出及时的改变。

为贯彻县党政联席会关于手套行业发展问题的有关精神，按照县委、县政府的要求，我镇及时组织经贸委人员对全镇手套生产企业进行调查摸底，摸清了手套生产企业的个数、经营情况、市场情况及发展趋势。现报告如下：

一、手套生产企业现状

全镇手套生产企业可以说只有济宁三园工贸有限公司一家，其余均为作坊式加工，不能称之为企业，为此，只能以这家公司为例进行分析。

济宁三园工贸有限公司位于疃里镇前贾村327国道南侧。公司成立于xx年5月，6月正式投产。公司占地30000平方米，建筑面积12000平方米，现有职工150人，主要生产防滑手套等产品。设备齐全、配套，固定资产475万元。通过调查发现，工作中存在的问题是：

1、思想不够解放。在全县上下“解放思想、干事创业”的良好氛围下，特别是县委、县政府出台了一系列鼓励民营经济发展的优惠政策，给全县经济注入了活力，激发了企业内部潜力。作为三园公贸内部，还存在着发展定位不高、怕担市场风险的错误认识，没能把握住机遇，导致企业发展不快。2、产品科技含量底。三园公贸属于劳动密集型企业。产品科技含量不高，需要的是技术熟练的年轻工人。但随着近几年青岛、胶东等地的快速发展，工人报酬高，大部分工人都远赴外地打工，导致我们当地劳动力市场人员不足，使现有的设备不能全部正常运转，影响了企业的高速度发展。

3、缺乏高素质的管理人才。现在的私营企业的管理大多还是

家族式的粗放管理，企业内高素质、经营理念先进的管理人才较少，加上企业疏于对人才的培训，导致企业不能形成一支高效的管理人才队伍，使企业负责人大事小事一肩挑，抽不出较多的时间研究市场、充电学习，管理水平得不到快速提高。

二、下步工作的打算

1、发展思路是：用足用好县委、县政府的各项优惠政策，加强企业的内部管理，促进生产机制的高效运转，提高产品数量，提升产品质量，扩大市场占有率，利用自主出口权的优势，使产品迅速打入国际市场。全力推进外贸出口，扩大出口创汇额，使三园工贸成为瞳里镇的知名龙头企业，带动一方经济的发展。工作目标是：按照超常规、高速度、跨越式发展的总体要求，预计年产品数量达到15万打，产值突破500万元，实现利税80万元，出口创汇突破20万美元。

2、具体工作措施：

(1)进一步解放思想、树立抢机遇、大发展的意识。县委、县政府对企业发展越来越重视，对企业制定的政策越来越优惠。各级领导对企业发展越来越关心，为企业出谋划策，增强了我们干事创业的信心和决心。给我们企业的发展、招商引资提供了一个较大的发展空间。所以我们要牢牢把握住这个千载难逢的机遇，以思想的大解放促进经济的大发展，增强压力感和紧迫感，坚定发展的决心和信心。

(2)加大企业投入，增加企业效益，带动经济发展。充分利用我县全力推动招商引资的优势，与韩国客商积极洽谈、合作，投资150万元新上一条牛仔裤服装生产线，把企业发展成集手套加工，服装生产多个品种共存，互助互补的企业集团。

(3)积极推进外贸出口。在镇党委、政府的大力支持下，企业实现了外贸出口10万美元，但其余的多为代理出口。明年，

将充分利用已有的自主出口权积极向国外市场进军，打出产品品牌，使代理出口变为自主出口，增加企业效益。

(4)加强企业内部管理。向发达地区、县内的先进企业学习，努力探索先进的管理经验，建立现代化的管理模式。培训提高现有人才，引进科技人才，向管理要质量，向先进机制要产量，向科技、人才要效益。限度地调动每一位员工的积极性，挖掘他们的潜力，激发他们干事创业的激情。

一、产业结构不够合理，重复建设较为普遍

一是产业结构层次较低。我镇企业大多集中在加工制造业这种传统的劳动密集型产业上，其产品大多停留在简单制作的水平上。相当数量的企业技术装备水平低，产品质量、产品附加值低。二是重复建设，重复投入。由于我国消费品市场和资金市场的不成熟，容易形成短时期内的消费热点，短期的利润促使大量资金迅速涌入，在这个过程中，政府也缺乏宏观的经济引导，此后随着生产能力的扩大，需求趋于饱和，在此情况下，企业不得不展开低水平的竞争。三是产业关联度低。在纵向合作上，即在关联的企业之间，没有建立起合作关系，缺乏统一的技术和质量标准；在横向合作上，即在生产相同或类似产品的企业之间缺乏明确的市场分工，没有在信息、人员培训等方面共享社会资源。例如我镇的一定数量的砖厂，就存在制造水平低，重复建设，关联度低等问题。究其原因，一是多数企业主要集中在生产基础产品的产业上，这些产业对企业的规模、技术、资金、劳动力素质的要求都不高，产业的进入壁垒低，生产经营以“低质跑量”为主，在消费的短期热点中，容易造成持续上项目而形成行业的恶性竞争。二是从产品价值链的角度看，我镇仍处于赢利较少的生产制造环节，而利润丰厚的研发、设计以及市场营销、品牌推广等环节基本没有涉及。三是由于大量企业处于高度专业化分工状态，其固定资产专用程度较高，一旦出现全行业衰退或企业亏损，经营者也很难使设备转用或转卖，所以企业只能艰难维持经营，或偷工减料以求降低成本，使市场上

产品质量不断退化。这种局限于中低档生产制造环节，处于产品价值链的低端部分，缺乏自主品牌和市场影响力，企业所获得的附加值和利润偏低就是必然结果了。

二、科技创新能力不足，产品更新换代缓慢

我镇企业大多没有自己的核心技术和知识产权，只是以目前市场上极为普遍的甚至于落后的技术作为生产工艺，品牌意识不强。由于自主创新能力不足，缺乏对技术创新投入的力度，产品更新换代缓慢，仅仅依靠低价取胜。这在我镇企业中是极其普遍的现象，调查的这些企业中，大部分只有1-2名技术人员，有的甚至没有技术人员，这造成了企业缺乏发展后劲，缺少自己的核心竞争力，在经历短暂的辉煌后，发展动力不足，甚至会出现消亡的现象。

究其原因，一是企业起点低、实力小，大多缺乏自主创新能力，绝大部分企业都没有自己工艺人员，更别提研发人员。就经济大环境来看，以技术研发为主体的人才倒三角的高新技术企业往往具有更强的活力和潜力。二是高素质的专业技术人才和经营管理人才太少，员工素质普遍较低，大多数人只有初中及以下的文化程度。三是缺乏公共的技术创新平台，不能使企业有效的和高校等科研单位直接挂钩，把最新的技术成果直接转化为生产力。四是大型公司为了保持其技术优势，一般都把核心技术和关键工艺严格控制在内部，我镇企业很难获得相关资料。例如我镇德利煤化有限公司就难以获得附加值很高的针状焦的生产工艺。

三、发展理念不够超前，管理方式普遍落后

我镇企业大多仍沿用家族式管理方式，这一管理方式为企业建立之初的生存与发展曾做出过很大贡献。但是，在当前形势下，特别是在企业发展的中期，这一管理方式往往容易转化为消极的阻滞，容易造成经营效率的低下和激励机制的偏

颇。同时，大部分企业主小农意识严重，“小富即安、小进即满”的心态制约了企业的进一步发展。调查中发现，部分企业完全有可能通过融资等手段进一步扩张，但由于担心怕“外人”来分蛋糕，为了避免风险，企业只愿维持现状，不想再去进一步发展。

内容仅供参考