# 2024年外贸企业调研报告 大学生企业调研报告(二十二篇)

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2024-09-07

*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。那么报告应该怎么制定才合适呢？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。外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇一一、基本情况全县现有非公...*

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。那么报告应该怎么制定才合适呢？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。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇一**

一、基本情况

全县现有非公有制企业\*户，个体工商户\*户，其中规模以上企业家，至目前，共建立非公有制企业党组织\*个，共有党员\*人，党组织组建率达到%。

二、主要做法

1、培育党建文化引领企业发展

以“扩大覆盖面、推进规范化、发挥组织优势、促进增产增效”为主题，深入开展了争做创业发展先锋、爱岗敬业先锋、诚信经营先锋、促进和谐先锋和奉献爱心先锋“五个先锋”党员为主要内容的创先争优活动;组织实施了以“目标同向、发展同心、活动同步;要事党员先议、大事党员先知、难事党员先行”为主要内容的“三同三先”活动，有力激发了广大非公企业党员立足本职岗位争创一流业绩，在推进企业发展中建功立业的工作热情。通过设立“党员责任区”、“党员先锋岗”、“明星党员排行榜”、“一个党员一面旗”等活动，培育形成了既具时代特征又具行业特色的企业文化旗帜，使企业的生产、经营和管理各项工作自觉跟进，知行合一，夯实文化底蕴，增强企业活力，努力实现企业党建和企业发展的互促共赢。

2、创新实践载体助推企业发展

以“招商引资年”、“政策落实年”、“全民创业年”、“作风转变年”和“党风廉政建设年”活动为契机，按照县委“3+1”发展思路，全力推进工业强县战略，着力优化企业发展环境，非公经济发展后劲和活力不断增强。在招商引资上，不断完善招商引资项目包挂对接落实机制，狠抓招商项目履约率、开工率和资金到位率，为延长产业链条，优化产业结构，促进转型升级奠定了基础。在政策落实上，企业主管部门积极抢抓各类政策叠加机遇，狠抓政策落实、协调资金、服务保障等重点环节，最大限度地将市场准入、税费减免、财政补贴、信贷投放等优惠政策用足用活，激发了企业发展的信心和活力。在为企业服务作风转变上，坚持集中整治办实事、综合治理出实招、建章立制求实效，机关党员干部广泛接受党性、廉政、警示教育，扎实开展“效能风暴”行动，机关工作更加规范、办事效率明显提高，干部责任意识、忧患意识、宗旨意识和廉洁意识明显增强，行政审批事项办结时限在原有基础上缩短了%以上，全县上下呈现以风清气正、务实高效、干事创业的良好氛围，有力地促进了经济社会的转型跨越发展。

3、强化制度建设服务企业发展

建立健全了县级领导联系非公企业党建工作制度和基层党(工)委抓企业党建工作目标责任制等制度，进一步深化了非公党建联席会议制度、党员领导干部联系非公企业党建工作制度和向非公企业党组织派驻专(兼)党建工作指导员制度。先后选派\*\*名优秀科级党员干部采取“一对一”、“一对多”的方式，分别联系家规模以上非公企业，定期深入到企业，做好党组织筹建等工作;分两期选派县直单位党组织书记、享受政策离岗、退休干部、副科级后备干部和大学生村官共\*\*名，入驻\*\*户非公企业，分别担任非公企业党建指导员和党建联络员，发挥非公企业党建工作指导作用。以“双述双评”制度为抓手，结合年度考核，对党政部门、驻金单位在联系群众、深入群众、服务群众方面所做的工作、取得的成效、积累的经验在大会上作出报告，接受服务对象、上级领导、同级党员和基层群众的点评、评议，听取宝贵意见，学习先进经验，改进自身不足。通过各项制度的健全，切实为企业发展壮大提供了坚强的组织保障。

三、存在问题

新时期新形势，社会群体多元化和利益诉求多样化对我们落实党的群众路线提出了新的挑战，有许多问题亟待解决：

1、政府职能转变仍显滞后

建设服务型政府，转变职能是抓手。随着政治体制改革的逐步深化，政府从以经济建设为中心的全能型政府正在向公共服务型政府转变，政府部门以切实履行投资项目审批、市场准入、价格调控等宏观管理职能为企业的微观经营活动保驾护航，但相对于企业需求，政府部门的超前服务、创新服务仍显滞后，干部服务企业发展的能力水平仍跟不上形式需要，提供的服务多为“无差错服务”，缺少“出精品服务”。

2、群众利益协调难度加大

收入分配是职工最关心、最敏感的问题。总体看，职工的收入在稳定、持续提高，但收入增长的幅度、速度各具差异，收入分配差距不断拉大。一方面企业经营追求利益最大化、管理高效化，另一方面一线职工收入普遍较低，工资涨幅与职工期望值有很大差距，企业党组织“边缘化”和群团组织不健全，职工思想工作难以深入，直接影响了劳动关系和谐及职工队伍的稳定。

3、企业党建工作缺少抓手

在市场经济条件下，缺乏对企业党组织建设必要的考核和管理体系，部分企业负责人对党建工作认识不到位，态度冷漠、存在戒备心理，党组织负责人没有独立工作条件，身份仅是“政治荣誉”，缺少报酬待遇和精神奖励，不能找到党建工作与经济发展的最佳结合点，表现为重视抓生产促经营，轻视企业文化、精神文明和党建工作，急功近利思想严重，缺乏长远规划，致使企业党建工作停与表面，流于形式。同时，由于大多数企业都没有把党建工作经费列入企业预算，已建党组织普遍存在党员活动无场地、教育培训无经费、党建制度不健全的问题，未建党组织的企业由于务工人员流动性强，党员队伍很不稳定，党员激励关怀帮扶机制不健全，不能充分保障“主人翁”地位，企业对困难党员的走访慰问带有福利性质，不能切实调动党员为企业谏言献策的积极性。

四、对策建议

1、着力解决突出问题，优化企业发展环境

要深入开展“排查整治突出问题，服务保障跨越发展”活动，全力提升政府形象，打造优质外部环境。一要重点解决破坏企业生产秩序、干扰企业经营活动的问题;二要重点解决政令不畅、作风漂浮的问题;三要重点找解决企业发展负担过重、损害企业合法权益的问题，建立健全监督检查、举报反馈、跟踪落实等行之有效的制度，通过信息公开共享平台和机关效能监察平台，坚决杜绝违规检查、多头检查、重复检查以及强制收费、随意罚款、“吃、拿、卡、要”等违法违规行为，真正使政府部门做到无事不扰、有事不推，全力为抬商引资和企业发展做好服务保障工作。

2、着力完善工作制度，维护群众切身利益

要把保障职工群众合法权益与维护企业负责人正当利益相结合，真正把群众路线落实到“能力关怀、情感关爱、心理关注、成长关心、利益关切”上。一要健全以职工代表大会为基本形式的职工民主管理、民主参与、民主监督制度，完善以平等协调集体合同制度为基本内容的劳动关系协调制度，创新以扶贫帮困、激励关怀为主要载体的救助服务制度，通过制度体系的整体合力和综合效用，切实维护职工合法利益;二是健全群团组织，创新工作方法，发挥职能作用，建立群众利益诉求制度，拓宽维权途径，增强维权实效，让企业发展成果惠及广大群众;三是广泛开展劳动竞赛、合理化建设、群众性活动，为广大职工立足本职岗位建功立业搭建平台。

3、着力夯实工作基础，发挥基层组织作用

要以“联村联户、为民富民”行动为载体，进一步完善党员干部直接联系服务群众制度，深入推进“支部心连心、党员手拉手”活动，坚决制止和查处各种形式的脱离群众的官僚主义、形式主义和腐败行为，加大不正之风的查处力度，提高政府公信力，增强群众满意度。要大力推行单独建、联合建、挂靠建、规范建、逐步建等企业党组织组建方式，进一步提升企业党组织的组建率，保障组织功能有效发挥。要重视和加大对企业入党积极分子的培养教育力度，把企业中的管理人员、生产技术骨干和有一定影响力的职工作为重点发展对象，把企业中的优秀分子培养成党员，把党员培养成企业生产经营骨干，把企业生产经营骨干中的优秀党员培养成企业党组织负责人，增强党组织的凝聚力和战斗力。要积极创新企业党建工作载体，广泛开展企业党员“建言献策”、“三同三先”、评星定级等主题实践活动，大力推行党员承诺制，设立“党员先锋岗”、“党员示范岗”，充分发挥党员先锋引领作用，挑大梁、走前列、树标杆，搭建党员与企业管理层、党务工作者与职工沟通的桥梁，激发党员服务企业的热情。

为贯彻落实全市“项目攻坚年”和“产业提升年”任务要求，助推企业升级增效，实现全区经济科学超常和谐发展，开发区扎实开展蹲点调研活动，按照两委安排部署，铁塔有限公司作为我的蹲点企业。本次蹲点调研活动中，我深入企业一线、实地走访，问计于企，重点围绕生产经营、项目建设、产品营销、资金技术、人力资源等方面开展了深入的调查研究，现将蹲点调研情况报告如下：

一、企业基本情况

铁塔制造有限公司是生产500kv电压等级的输电线路铁塔、输电线路钢管杆、变电站构架、广播电视塔、微波通讯塔及避雷装饰塔的专业公司，属制造、加工型企业。铁塔占地面积5万余平方米，建筑面积1万平方米，企业总资产\*万元，其中固定资产\*万元，流动资产\*万元，企业固定职工\*人，其中高级工程师\*\*名，工程师\*\*名，助理工程师\*\*名，具有较强的技术骨干力量。企业拥有铁塔专业加工设备，其中包括三条角钢自动流水线、三条半自动角钢自动线，年生产能力达万吨，公司于\*年\*\*月份通过了质量管理体系认证，并全面贯彻实施iso9001-20xx标准，公司产品各项技术指标完全达到或有优于国家标准。\*年，塔销售收入达亿，利税\*万元。

二、企业存在的问题

一是人力资源紧缺。目前，企业虽已有固定职工\*余人，但人力资源短缺问题依然存在，尤其是区域销售人才及一线电焊、铁塔放样等专业技术人员紧缺，缺乏。

二是市场竞争力弱。目前全国已经获得铁塔类产品生产许可证得工厂约家，主要产品多为各类输电塔和通讯塔。其中只有多家企业生产技术成熟，市场竞争力强，控制着全国%左右的铁塔市场份额。与国内一些强势企业相比，铁塔的生产规模比较小，市场份额比较小，市场竞争力还比较弱。

三是产品结构单一。随着以特高压网络为主网架、超高压网络为主网架、超高压网络分区的运行，四柱管塔和钢结构的应用越来越广泛。而目前企业以输电线路铁塔、电力塔生产为主，对四柱管塔等一些新型生产项目有待进一步扩展，以便更适应市场发展趋势，获得更大发展空间。

三、企业未来发展前景分析

一是国家持续加大电网投资的发展机遇。根据，\*年全国新增500kv、220kv和110kv输电线路长度分别为万公里、万公里和万公里，预测新增各类输电塔万吨;到\*年，我国将建成“四横六纵多受端”的特高压输电网络，国家对特高压电网的投入将达到亿元，国家持续加大电网投资的政策背景，给铁塔企业发展带来了良好的市场空间和发展机遇。

二是城乡农网改造升级换代的发展机遇。在\*年的投资规划中，国家电网计划固定资产投资将完成亿元，其中电网投资完成亿元，主要投向特高压输变电线路等重点工程建设、新一轮农网改造等城乡配电网建设，以及智能电网试点建设等;南方电网计划固定资产投资亿元，其中电网建设投资亿元，主要着力城网改造和农网改造升级，全面加快各级电网发展。国家电网智能电网战略研究报告明确提出：“\*年—\*年是全面建设阶段，将加快特高压电网和城乡配电网建设，初步形成智能电网运行控制和互动服务体系”，输变电设备的升级换代、大容量输电线路建设及改造、城网改造和农网完善等都将给铁塔制造行业带来巨大的增长空间。

三是国际铁塔市场需求较大的发展机遇。全世界无论是发达国家和地区还是发展中国家和地区，都面临着电力资源的短缺问题，全世界用电量将持续增长，在电力能源建设中扮演“高速公路”角色的高压、超高压输电线路的建设必然成为重点发展的基础设施项目。而电力塔是输电线路上最大投资部分，预计未来10到30年，国际输电塔市场必将呈现出旺盛的需求趋势。预计从\*年到\*年，国际输电塔市场年均需求将从目前的万吨逐渐增加到万吨左右。目前国际铁塔市场的主要供应国是中国、印度和土耳其，由于中国目前是世界第一大钢铁生产国，各种铁塔生产成本相对较低，国内一些大型铁塔生产企业已经拥有与发达国家同行业相近的技术和装备水平，因此铁塔企业在国际市场上具有较强的市场竞争力，向中国采购铁塔产品的海外公司呈不断增长态势，这对公司今后的经营发展将产生积极有利的影响。

四、推进企业科学超常发展的意见建议

(一)以管理为基，夯实企业科学超常发展基础。

一是加强质量管理，打造质量控制优势。在质量管理方面，企业要始终坚持“质量第一”的经营理念，严格执行国家和行业标准，建立严格的产品质量控制体系，从产品设计、生产、服务等各个方面加强管理，不断提高公司产品的质量水平。同时，公司要严格按照行业、国家标准形成一套完善的质量控制体系，并贯穿原材料采购、产品加工以及售后服务全过程，确保公司产品质量处于同行业领先水平，为产品销售量的增长提供有力保证。

二是加强环节管理，打造成本控制优势。铁塔属加工型行业，一般采用型材进行加工，在原材料采购进程中，可通过向钢厂直接采购，减少中间环节，节省采购成本;在生产方面，加强下料、放样等各环节工序管理，避免放样和冲孔加工出现错误而造成原材料的浪费，从而提高原材料的利用率，使公司在同类产品中更具有竞争优势。

三是加强团队管理，打造团队竞争优势。建立学习型技术团队，实现企业可持续发展，是企业可持续发展的必经之路。在企业内部，企业要始终坚持“以人为本”的管理理念，注重人才引进机制的创新，引进和聘请学历高、经验丰富、资历深的专业技术人员和区域管理人才，培育一支稳定的管理团队，同时，要积极倡导新知识、新技术、新业务、新技能的学习，致力于新技术、新工艺、新产品的开发和利用，及时研究国内外市场需求和动向，努力与国际市场接轨，打造一支具有竞争力、凝聚力的团队，通过科学高效的体制机制来保证管理目标的实现。

(二)以科技为先，助推企业科学超常发展动力。

科学技术是第一生产力。先进的科学技术是提高铁塔企业核心竞争力的重要基础。随着近几年电力行业的崛起，铁塔企业不断增加，各企业在竞争的压力面前，生存和发展的前提是充分运用现代最先进的科学技术，不断提高企业技术核心竞争力。对广厦铁塔这样一个加工型企业来讲，企业技术的核心就是”放样技术”，因此，我们必须广泛应用使用铁塔三维实体智能化放样软件，提高企业在市场的竞争力。加大科技创新投入，加强与科学研究院所进行技术合作开发，改善焊接工艺方法，提高焊接工艺水平，提高公司的工艺技术含量，推进企业科学可持续发展。

(三)以创新为魂，提供企业科学超常发展引擎。

一是在产品技术方面创新。由于铁塔产品的生产一般是按图纸进行加工制造的，工艺加工技术的优劣对企业的成本控制有较大影响，因此铁塔企业的竞争主要集中在工艺加工技术上，公司要积极采取三维实体放样软件和专业的放样技术，在保证放样精度的同时，提高生产效率，提高产品质量。另一方面，在加工方面要提高弧形下料和火曲折弯的技术水平，降低产品生产成本，通过产品技术的创新，提高公司产品在同类产品中的竞争优势。

二是在产品品种方面创新。在未来经营中，公司要抓住世界制造产业向中国转移的契机，以及电力行业和通信行业“发展规划”为铁塔行业带来的机遇，在产品系列、配套能力、生产规模等方面实现创新，实现公司铁塔产品的多样规模化生产，不仅能够生产加工符合省网、国家电网和南方电网设计标准的铁塔产品，而且还要设计生产加工符合欧标等海外市场的铁塔产品，扩大产能，持续满足铁塔市场的发展需要，为公司进一步发展提供良好的基础。

三是在营销市场方面创新。目前，企业产品涉及湖北、山东、河北、天津、江西等十几个省网、国家电网、移动通信等领域，创新市场营销，打造市场竞争优势，加大与国家电网、南方电网、跨区电网、省级电网和大型通讯企业的业务合作，以电力铁塔为主营市场销售产品，积极稳妥的开拓国内市场，进一步稳固国内市场份额，提升国内市场占有率，提升市场综合能力。

20xx全球金融海啸，中小企业一片恐慌;20xx中国成功“保八”，业界谈论“后危机时代”。时至20xx年中国的中小企业在期待什么，全国人大财政经济委员会副主任尹中卿近期公开表示：“20xx年中国经济增长的主力是中小企业，保证20xx年8%的gdp增长也靠中小企业的拉动。”毋庸置疑，占中国企业总数99.8%，提供75%就业岗位的中小企业是成为支撑经济、拉动内需的重要动力。解决好中小企业发展中遇到的问题对于维护中国经济整体的稳定至关重要。而信息化需求状况往往能前瞻性地反映中小企业的经营现状和未来走势，从相关调研数据来看，形势不容乐观。

一、转型调结构，需it系统培养“未来竞争力”

在这次影响全球的金融海啸中，一部分企业倒下了，一部分企业经受住了考验，严酷的现实向这些挺过来的企业敲响了警钟，他们更加明白要想让企业获得长足发展需要的不仅是国家政策等外部环境的支持，更需要自身实力的加强。新年之初，记者走访部分中小企业主，发现目前中小企业在增强自身能力方面主要面临以下困难：

1、市场拓展难，产品的同质性较高，企业不得不将大量资源放在同一营销平台上，希望提高精准性;

2、融资贷款难，中小企业较于大企业面临着更大风险，企业信用缺乏和资金不足使资金流举步维艰;

3、产业协作难，产业间竞争多于协作，社会信用的不足导致正常商业活动付出过高的协作成本;

4、管理提升难，内部管理缺乏对业务流程的全面掌控和优化，无法标准化以参与更大程度的竞争;

5、人才匮乏，整体i素养需提升，缺乏稳定的技术人员，先进的信息化技术和管理经验无法及时应用;

6、自主创新能力不强，科技投入结构不够合理，往往“重引进轻消化”、“重硬件、轻软件”。

综合而言，中国的很多中小企业由于在信息化方面的长期落后和缺失，缺乏将现有技术、资产和商业价值融合起来的综合能力，更缺乏战略性的管理优化目标，即构建一个整体框架，通过正确的it策略和执行来长期维持并指引业务发展，获得面向未来的竞争力。一位小企业老板表示：“以前总觉得上不上信息化生意照样做，现在转向内需后客户数量变大了，国内市场结构也很复杂，不上就无法支撑业务发展。”

二、57.6%的中小企业还停留在手工记账阶段

idc数据显示，20xx年中小企业it费用增长率由金融危机前的14.3%降到8.5%，而20xx年整体经济形势向好，进入后危机时代，中小企业信息化建设的热情将顺市高涨。

我们发现，中小企业希望通过信息化解决四个问题，市场与营销，企业管理，客户关系管理，产品与研发。其中个体商户对于市场与营销及企业管理的需求最旺盛，随着企业规模的不断扩大，其营销渠道及企业管理都已经具备一定水平，需求降低，争霸市场的主要手段向产品研发及客户关系管理转移。据悉，中小企业中57.6%的企业停留在手工记账阶段，其中99%为个体工商户。

三、20xx中小企业信息化需求的四大趋势

综合来看，20xx年中小企业信息化需求总体上将表现为四个趋势：

1、对通过信息化助力业务发展的需求进一步显现，经过了经济危机中小企业将更加精打细算，它们希望购买到的it产品能对企业业务发展产生直接的促进作用，从而节省额外的开支。也就是说中小企业用户将更加看重超越it硬件设备之外的附加价值。这些附加价值可能是真正满足企业需求的软、硬件产品组合，能直接给企业的业务发展带来价值。因和业务挂钩，也要求it厂商对用户业务特点更深入的理解和把握。

2、中小企业将更加关注产品维护及服务等隐性成本，很多中小企业缺乏专门的it技术人员，it设备后期的维修也就成为了另外一项不得不考虑的开支。因此更多的中小企业将更倾向于选择能提供便捷、专业的服务，并能有效降低服务成本的厂商。

3、看重品牌，倾向一站式采购。金融危机导致一些中小规模it厂商受到冲击，面临着退出市场竞争的危机。而随着知名厂商产品价格的下调，中小企业市场也出现了“马太效应”，譬如“南金蝶、北用友”已明显与其它厂商拉开差距，更多的企业将考虑选购具有品牌优势的产品。

4、原本处于信息化底端的小企业，特别是个体工商户将更关注修炼内功，通过优化企业管理及寻求更多商机实现可持续发展，信息化意识将增强。

市场调查给了我们更多的业务指引，从企业需求入手将成为任何新技术的唯一出路，信息化是服务产业，也需人性关怀，未来一年信息化将成为中小企业保八增长之关键所在。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇二**

一、封面

见第6页

二、目录

目录依次由企业调查报告的章、节、小节、参考文献、附录等的序号、名称和页码组成。目录内容应简明扼要。

“目录”二字（三号微软雅黑、加黑）上空一行，下空二行为第一章等等。

章、参考文献、附录均采用四号微软雅黑、加黑，节、小节等小标题及所有页码均采用五号微软雅黑。

章、节、小节的排列示例如下：

第一章这里是第一章的名称……………………………………………1

§1-1这里是第一章第一节的名称………………………………………………1

1-1-1这里是第一章第一节第一小节的名称…………………………………1

三、符号说明

企业调查报告中所用符号（包括缩写词等）都应说明其含义、单位(或量纲)。

在该页的开始，采用四号微软雅黑、加黑、居中打印“符号说明”四字。每个符号说明占1～2行，符号后面是破折号。含义与单位之间用逗号，最后是句号。每页排1～2列，如果2列排不开，再另取一页。

四、正文

正文是企业调查报告的核心部分，占主要篇幅，一般由标题、文字段落、图、表和公式五个部分构成。实事求是，准确完备，合乎逻辑，层次分明，简练可读。

正文的编写格式如下。

1.标题

每章的标题采用三号微软雅黑、加黑、居中打印；“章”下空二行为“节”，采用四号微软雅黑、加黑、居中打印；“节”下空一行为“小节”，采用小四号微软雅黑、加黑、左起打印。换行后，采用小四号微软雅黑打印文字段落。

2.图

图题采用中英文对照，中文在上，英文在下。中文字体为五号楷体，英文字体为五号timesnewroman，且第一个英文单词的首字母大写。图题紧接图的下一行左起打印。图中的标注一律采用英文。被引用的图应在图题右上角用方括号标出参考文献序号。

图号按章顺序编号，例如，图3.2（英文为fig.3.2）即为第三章第二图。如果图中含有几个不同部分，应将分图号（如“图3.2.1”表示图3.2的第一个分图）居中标注在分图下一行，并在图题下列出各部分内容（不写英文）。

绘图必须工整、清晰、规范。其中机械零件图按机械制图规格要求；示意图应能清楚反映图示内容；对于照片，如有必要，应在右下角给出放大标尺；试验结果曲线图应制成方框图。

应将图尽可能置于某页的开始或结尾，并且在图之前的文字段落中有“如图x.x”的字样。

3.表

表的编排，一般是内容和测试项目由左至右横读，数据按内容或项目依序对齐竖排。表中只用长度相同、粗细适中的横线（居中），禁止使用竖线。

表按章顺序编号，如表5.4为第五章第四表。编号的后面空一格，居中打印表的简短确切的标题，且置于表的上方。在中文表标题和表之间，居中打印英文表标题，如“table5.4”。中、英文标题分别采用五号楷体、timesnewroman。

表内的缩写词和符号等，必须与文字段落中的一致。各符号的单位应尽可能标出。表内不宜用“同上”、“同左”等类似词，一律填入数字或文字。表内空白处代表无此项内容。

如果数据已绘成曲线图等，可不再列表。

应将表尽可能置于某页的开始或结尾，并且在表之前的文字段落中有“如表x.x”的字样。

4.数学、物理和化学式

数学、物理和化学式在正文中另起一行打印。式的序号按章顺序编排，如(4.2)表示第四章的第二式，并标注在该式所在行（当有续行时，应标注于最后一行）的最右边。

较长的式，另行居中横排。如果式必须转行，只能在＋、－、×、÷、处转行，上下式尽可能在等号“=”处对齐。

五、参考文献

按正文中参考文献出现的先后顺序用阿拉伯数字在方括号内连续编号，同时，所列的参考文献都应在正文中出现。

视具体情况，将参考文献序号作为上角标，或作为文字段落的组成部分。如“某某人[1，3，7～9]对此作了研究、数学模型见文献[1，5，9～12]”。

参考文献中每条项目应齐全。文献中的作者不超过三位时全部列出；超过三位时只列前三位，后面加“等”字或“etal”；作者姓名之间用逗号分开，在“等”字或“etal”前加逗号；中外人名一律采用姓在前、名在后的著录法。著录时应特别注意各国人的姓名写法，如法国人、德国人、荷兰人、葡萄牙人和巴西人的姓前有词头或冠词。名可以缩写为首字母（大写），但不加编写点“.”。

参考文献的第一页编排是先空一行、采用三号微软雅黑加黑居中打印“参考文献”四字，再空一行，采用五号微软雅黑、左起、悬挂缩进、依次打印参考文献。

参考文献的著录格式示例

1.连续出版物

序号作者.题名.刊名，出版年份，卷号（期号）：引文所在的起始或起止页码

2.著作

序号作者.书名.版本(第1版不标注).出版地：出版者，出版年.引文所在的起始或起止页码

3.企业调查报告集

序号作者.题名.见(英文用in)：主编.企业调查报告集名.出版地：出版者，出版年.引文所在的起始或起止页码

4.企业调查报告

序号作者.题名：[博士或硕士企业调查报告](英文用[dissertation]).保存地点:保存单位，年份

5.专利

序号专利申请者.题名.专利国别，专利文献种类，专利号.出版日期

6.技术标准

序号起草责任者.标准代号，标准顺序号－发布年，标准名称.出版地:出版者，出版年

六、附录

附录是作为企业调查报告主体的补充部分，并不是必要的。

1.下列内容可以作为附录编于企业调查报告后：

(1)为了企业调查报告的完整，但编入正文又有损于编排的条理和逻辑性，这一类材料包括比正文更为详尽的信息、研究方法和技术更深入的叙述，对了解正文内容有用的补充信息等；

(2)由于篇幅过大或取材于复制品而不便于编入正文的材料；

(3)某些重要的原始数据、数学推导、计算程序、框图、结构图、注释、统计表、计算机打印输出件、重复性数据图表等。

2.附录中的有关格式

企业调查报告的附录依次为“附录a”，“附录b”，“附录c”等编号。如果只有一个附录，也写成“附录a”。采用三号微软雅黑、加黑、居中打印“附录a”。在“附录a”下一行，采用三号微软雅黑、加黑、居中打印附录的题名。

在附录题名下空一行，采用五号微软雅黑打印附录正文。如果有小标题或更低一级的标题，则采用五号微软雅黑、左起、加黑打印“a.1……”或“a.1.1……”。在每一小标题的上面空一行。

附录中的图、表、式的编号与正文分开，即将a、b、c或…取代编号中“章”的序号。例如图a.1、表b.2、式（c.3）分别表示附录a中的第1个图、附录b中的第2个表、附录c中的第3个式。

七、其他要求

（一）企业调查报告内容一律采用激光打印机双面打印，在正文中有彩色图形更好。纸张大小为a4复印纸，页边距采用：上2.5cm、下2.0cm、左2.5cm、右2.0cm。

（二）页码编排：自中文摘要开始，到符号说明，采用i、ii、iii、iv、…编排页码；自正文开始，到企业调查报告的最后一页，采用阿拉伯数字编排页码。页码一律采用五号微软雅黑，置于页面底端外侧。

（三）页眉设置：在页眉的下端画一条双横线（两条横线的间距为0.5mm），双横线左、右边距分别为2.5cm和2.0cm。在单页面双横线的上面采用小五号微软雅黑居中打印“河北工业大学工商管理硕士（mba）企业调查报告”；在双页面双横线的上面采用小五号微软雅黑居中打印“企业调查报告题目”。除了封面、封二外，其他页面均打印此页眉。

（四）编写企业调查报告时，行间距一般采用1.25倍行距。作者可以根据具体情况做适当调整，但行间距不可太大或太小。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇三**

随着世界经济的不断发展，社会主义市场经济的不断完善，企业之间的竞争也日益严峻。如何在这样激烈的竞争中，保存实力、求得发展已被越来越多的企业列入发展规划中。而企业文化，就像拯救企业的灵水一样，地位愈加突出。那么，什么是企业文化呢?很多企业干部和员工对企业文化的概念依然很模糊，他们普遍狭窄的认为企业的墙报、广播和业余文化生活就是企业文化。其实企业文化的范围很广，而远不是这么简单。那什么是企业文化呢?

为了更好的了解企业文化的本质及其作用，本人于x年x月至x月x日透过访问法，资料搜集法对x科技有限公司进行调查。总体来说企业文化，很广泛从多方应对于企业的发展提出理念，对于人才的要求有独到的见解。然而企业的文化管理方面的存在一些问题，就这些问题而展开分析，并提出改善的推荐。

一、xx市xx科技有限公司概况

x科技有限公司成立于20xx年，位于xx市福田区益田路，法定代表人是刘某某，注册资本(万元)100，公司的经营范围:兴办实业(具体项目另行申报);服装设计，国内商业、物资供销业(不含专营、专卖、专控商品);计算机系统集成;弱电工程设计;计算机软件、硬件产品的开发与设计;微波产品、电子产品的技术开发及销售(不含限制项目)。

二、公司企业文化的简要介绍

(一)以品质为基础

公司逐步健全推行质量保证体系，在管理上坚持:\"优秀人才、优秀品质、优秀服务\"。产品的质量是我们的诚信。推行:零缺陷服务，为用户带给满意度。

(二)以创意为发展

勇于创新，创新是高科技公司的灵魂，是企业持续旺盛生命力的基础，是取得竞争优势、立于不败之地的法宝。时刻虚心学习、永远大胆创新，是每一个员工的职责。

(三)以成果分享为共同目标

一个成功的企业，只有不断的分享，在此过程中也要不断的理解批评，而管改善自我，以优秀的成果造福客户。服务客户、服务社会。

一个企业的文化体此刻管理上。对于以上企业文化的分析，发现企业文化在管理方面的存在一些问题:

三、x科技有限公司企业文化管理问题及其原因

(一)企业的管理制度不够健全

企业文化中能够看出，对于企业利益与品质的保证较多的，相对而言对与员工利益的保证就十分欠缺。比例过分的失调，很显然只有的体制实行起来，不能灵活应对，涉及范围太校此刻市场发展迅速，而企业不能够与时俱进，对于制度给予相应的改善。陈旧的制度导致员工工作缺乏动力，也使得许多员工也抱着混口饭吃的态度工作。很多员工认为自我在公司的发展空间小，不能够很好的体现自身的价值，在企业文化中也提到了“优秀人才”但是根据调查很多人都没有受企业任何专业的培训。这也暴露的体制不能够很好实施的缺点。

(二)公司员工对企业文化认识不足

很多公司员工认为企业文化，那是公司高层的事情，与自我没有多大的利益关系。也不会想花时光在这上方。更多是思考与自我利益相关的事情。公司在企业文化上的宣传力度很欠缺，在调查过程中也有高层说到:此刻工作繁忙，很难有时光去做文化建设的宣传和配合工作，对于如何宣传企业文化感到束手无策。还有些人认为企业子要效率好，那么企业文化就会自然构成。这也是此刻阶段绝大多公司的想法。

(三)在建立企业文化上没有良好的沟通平台

公司自身对于企业文化的了解十分的欠缺，以利益为第一，员工对企业目标缺乏具体的了解，没有构成企业的共同价值观，危机而感缺乏，企业的归属感不强，时常表现出持才傲物、工作上由于分工不太合理，出现了互相推工作的状况，经常以“很忙”来拒绝参加院内的文娱活动，同事间往往只存在工作关系，缺乏润滑。中层领导班子的管理潜力问题突出，院中层领导班子成员大多是由专业技术拔尖的员工担任，他们的普遍特点是工作压力、工作职责越来越多，管理任务繁忙，对于管理上的知识没有系统的学习和研究。所以导致了企业与员工矛盾重重。

四、完善xx市xx科技有限公司的企业文化管理的推荐

(一)企业管理制度的完善

管理制度要形式多样，机制灵活，却又不失威信。涉及企业本身的利益以及员工的利益。注重管理水平的提高，贯彻落实各项规章制度，同时要取得全体员工的一致认可，追踪全球最新技术、经营管理理念。给予员工不断的培训、深造机会，激发工作热情和创新活力。坚持以人为本，广为接纳和储备具有先进管理经验和技术专长的科技人员，构成良好的人才知识结构，为企业创造更多财富。

(三)加强对于企业文化的宣传

首先明确企业的奋斗目标，召集员工对于企业文化的共同学习，使其对于企业文化有深入的了解。不定期询问员工意见，还能够同时创业企业文化特色如:人本文化特、色整体文化特色、创新文化特色、求实文化特色、服务文化特色等，让员工参与其中。找到属于自我的文化特色。使企业文化深入人心。

(三)建立双向沟通的模式，让员工与企业间构成良好沟通

企业对于自身的文化要有深入的了解。对于员工要给予人性化的管理，不定期了解员工对于企业的看法，认真的思考或者采取接纳。让员工对于企业有较强的归属感，企业对于员工给予更多用心的关注，能够公开的鼓励员工，挖掘他们的潜在的潜力。在节假日给予适当的问候。开展各种活动，拉近员工与企业之间的距离。良好的沟通与合作使企业内运作顺畅，增加效益。

以上是我透过对于x科技有限公司在企业文化方面调查之后的所感。透过这次的调查过程认识到企业文化实质是以企业管理哲学和企业精神为核心，凝聚员工归属感、提高用心性和创造性的人本管理理论。优秀的企业文化就应是以人为本、以价值观塑造为核心的文化管理，是对人的管理与对物的管理的有机结合。一个企业具有良好的企业文化才能在此刻商业场上立于不败之地。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇四**

员工满意度是指员工对所在公司中扮演主角的感受或情感体验，是员工对其工作或工作经历评估的一种态度反映。透过员工满意度调查，有助于分析员工满意度(es)、客户满意度(cs)和公司业绩三者之间的关系，提高品牌公司的经济效益;有助于了解员工如何看待公司、评价公司，诊断品牌公司潜在的问题，不断完善公司的管理制度;有助于增强管理者的职责意识，使品牌员工对公司战略目标有明确认识，强化公司健康和谐的文化氛围。

xx日，人力资源部前往某公司开展了员工满意度调查工作，经后期调查数据的录入、整理、统计与分析。现将本次某公司员工满意度调查结果作如下分析汇报:

一、调查时光:

x日

二、调查地点:

某公司车间二楼培训室

三、调查成员:

四、调查对象:

公司各部门员工

五、调查方法:

抽样匿名调查

六、调查人数:

本次员工满意度抽取42个样本进行调查，其中，有效问卷为41份。

七、满意度分析

本次员工满意度问卷从总体满意度、管理环境、工作环境、绩效考核、职业发展、薪酬福利和协作沟通等七个维度进行设计，问卷较为全面地包含了员工满意度的各项资料，较为客观地反映了员工在现阶段对品牌公司的满意度。

1、整体满意度分析

从上图能够看出，十分满意的员工占抽样调查员工的56%;满意的员工占抽样调查员工的34%;员工感觉“还能够，有部分地方不满意”的占调查员工的10%。从中能够看出，某公司员工满意度整体较高，满意以上为90%。其中还需要进一步了解被调查员工提到的部分不满意的具体方面。

2、管理环境维度分析

其中，在了解员工对“管理制度是否合理”的看法时，有2%的被调查员工认为公司的制度常与实际脱离，管理还是得靠自我的经验，22%的被调查员工认为公司制度基本能为管理带给帮忙，76%的被调查员工认为公司制度很完善，我们工作生活都很有序。

推荐管理者在管理中精益求精，用心听取员工的推荐。同时，了解少部分员工对管理制度不满的原因。

在了解员工对“公司的激励奖励制度”的满意度时，有76%(即图中1、2之和)的被调查员工认为公司的激励制度基本公平，能满足管理需要;有17%的被调查员工认为公司制度惩罚多于奖励，需要激励员工还是得靠自我掏钱包;有5%的员工认为公司激励制度形同虚设，员工得过且过。(说明:本题实际做作答员工为40人。)

推荐管理者在达成公司经营目标的基础上，思考调整现有的激励奖励制度，或了解个别部门的激励奖励措施，找出部分员工的不满之处，增加团队的凝聚力，提高员工的工作用心性。具体比例请见下表:

在了解员工对“上司的承诺兑现状况”的满意度时，总体满意度较高，78%的被调查员工认为上司的承诺总是能够实现，只有2%的被调查员工认为上司的承诺从不实现。

说明品牌的大部分管理者言行一致，得到员工的信赖。推荐管理者掌握丰富的管理知识和技巧。

3、工作环境维度分析

其中，在了解员工“哪些方式有助于提高工作热情”时，具体比例如下:

有41%的被调查员工认为“公平、及时、恰当的激励”有助于提高工作热情，有44%的被调查员工认为良好的工作氛围和团队精神;有10%的被调查员工认为不断参加培训，获得与岗位相关的知识。被调查员工没有员工选取“加强内部竞争，实行员工的优胜劣汰”。

从中能够看出，被调查员工更加注重良好的工作氛围和团队精神，其次是注重公平、及时、恰当的激励。相比其他品牌，某公司员工整体凝聚力较强，注重团队协作。推荐品牌管理者能够从以上几个方面提升员工的工作热情。

4、绩效考核维度分析

在了解员工对“考核是否公正、客观、有说服力”的满意度时，有56%的被调查员工认为完全贴合，39%的被调查员工认为基本贴合，2%的被调查员工认为不相符。

推荐管理者透过员工访谈的方式，了解该部分员工对考核方法不满意的深层次原因，识别该部分员工在团队中的作用。详细比例请见下图:

在了解员工对“考核过后上司的反应与关注”的满意度时，有63%的被调查员工认为对于做得好的表示赞扬，并与你分析考核中需要改善的地方，并协助你改善。有24%的被调查员工认为告诉你考核结果，对做得不足的给予指出。有10%的被调查员工认为只告诉考核结果，不做出任何行动。同样，也有2%的被调查员工认为考核只是为了应付，上司无任何作为。

推荐各层级管理者对下属的绩效考核给予合理的关注，以了解下属的想法，并做出绩效辅导和工作帮忙。

5、职业发展维度分析

在了解员工对“对自我的晋升渠道是否清晰”的满意度时，有37%的被调查员工认为自我十分清晰并清楚方法;有37%的被调查员工认为基本明白，但具体方法不清楚;有17%的被调查员工认为“只明白做得好就有机会，上司没有给到明确指导”;也有7%的员工认为“不明白也没有想过要升职。”

从此项调查资料发现，只有一部分被调查员工对自我的职业发展明晰明确，有54%的被调查员工认为明白，但不明白具体方法，也得不到上司的明确指导。推荐管理者对下属更加明确的工作指导，重视人才培养;同时，推荐各级管理者深入了解员工的职业发展兴趣，鉴别员工的潜力优势，规划员工的技术，或管理职业发展路径。

6、薪酬福利维度分析

在调查员工“对自我工资待遇的满意程度”时，17%的被调查员工认为此刻公司的工资在同行业来说是稍高的，56%的被调查员工认为此刻公司的工资在同行业来说是差不多，22%的被调查员工认为偏低，5%的员工认为差远了。

综合分析，认为73%的被调查员工认为此刻公司的工资水平在同行业内中等偏上，内部员工认为较为适宜;但也不能否认，27%的被调查员工认为偏低。推荐管理者透过多种渠道了解行业内薪酬水平，同时了解不满意员工所代表的岗位，具体了解不满意薪酬水平的深层次原因。具体比例请见下表:

在调查员工“对哪种文体活动最感兴趣”时，5%的被调查者选取卡拉ok;37%的被调查者选取户外运动;54%的被调查者选取旅游。具体比例请见下表:

本项调查资料能够为综合部组织员工活动带给依据，推荐综合部首先思考户外运动和旅游这两种形式，进而增加员工的满意度，丰富员工的业余生活。

7、协作与沟通维度分析

在调查员工“遇到困难时，所选取的倾诉对象”时，39%的被调查员工选取直接主管作为倾诉对象;7%的被调查员工选取人力资源部，24%的被调查员工选取同事;24%的被调查员工选取家人、朋友。

从本次调查资料能够得出，39%的员工在遇到困难时，会选取直接主管，说明品牌部分管理者值得员工信赖和肯定，有利于团队目标的实现。当然，被调查员工中仅有7%的员工选取人力资源部，说明人力资源部和综合部作用没有充分发挥。八、其他推荐

1、期望提高员工的工龄工资，提高老员工的忠诚度。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇五**

员工满意度是指员工对所在公司中扮演角色的感受或情感体验，是员工对其工作或工作经历评估的一种态度反映。通过员工满意度调查，有助于分析员工满意度(es)、客户满意度(cs)和公司业绩三者之间的关系，提高品牌公司的经济效益;有助于了解员工如何看待公司、评价公司，诊断品牌公司潜在的问题，不断完善公司的管理制度;有助于增强管理者的责任意识，使品牌员工对公司战略目标有明确认识，强化公司健康和谐的文化氛围。

\_\_日，人力资源部前往某公司开展了员工满意度调查工作，经后期调查数据的录入、整理、统计与分析。现将本次某公司员工满意度调查结果作如下分析汇报：

一、调查时间：

\_\_\_日

二、调查地点：

某公司车间二楼培训室

三、调查成员：

\_\_\_\_

四、调查对象：

公司各部门员工

五、调查方法：

抽样匿名调查

六、调查人数：

本次员工满意度抽取42个样本进行调查，其中，有效问卷为41份。

七、满意度分析

本次员工满意度问卷从总体满意度、管理环境、工作环境、绩效考核、职业发展、薪酬福利和协作沟通等七个维度进行设计，问卷较为全面地包含了员工满意度的各项内容，较为客观地反映了员工在现阶段对品牌公司的满意度。

1、整体满意度分析

从上图可以看出，非常满意的员工占抽样调查员工的56%;满意的员工占抽样调查员工的34%;员工感觉“还可以，有部分地方不满意”的占调查员工的10%。从中可以看出，某公司员工满意度整体较高，满意以上为90%。其中还需要进一步了解被调查员工提到的部分不满意的具体方面。

2、管理环境维度分析

其中，在了解员工对“管理制度是否合理”的看法时，有2%的被调查员工认为公司的制度常与实际脱离，管理还是得靠自己的经验，22%的被调查员工认为公司制度基本能为管理提供帮助，76%的被调查员工认为公司制度很完善，我们工作生活都很有序。

建议管理者在管理中精益求精，积极听取员工的建议。同时，了解少部分员工对管理制度不满的原因。

在了解员工对“公司的激励奖励制度”的满意度时，有76%(即图中1、2之和)的被调查员工认为公司的激励制度基本公平，能满足管理需要;有17%的被调查员工认为公司制度惩罚多于奖励，需要激励员工还是得靠自己掏钱包;有5%的员工认为公司激励制度形同虚设，员工得过且过。(说明：本题实际做作答员工为40人。)

建议管理者在达成公司经营目标的基础上，思考调整现有的激励奖励制度，或了解个别部门的激励奖励措施，找出部分员工的不满之处，增加团队的凝聚力，提高员工的工作积极性。具体比例请见下表：

在了解员工对“上司的承诺兑现情况”的满意度时，总体满意度较高，78%的被调查员工认为上司的承诺总是可以实现，只有2%的被调查员工认为上司的承诺从不实现。

说明品牌的大部分管理者言行一致，得到员工的信赖。建议管理者掌握丰富的管理知识和技巧。

3、工作环境维度分析

其中，在了解员工“哪些方式有助于提高工作热情”时，具体比例如下：

有41%的被调查员工认为“公平、及时、恰当的激励”有助于提高工作热情，有44%的被调查员工认为良好的工作氛围和团队精神;有10%的被调查员工认为不断参加培训，获得与岗位相关的知识。被调查员工没有员工选择“加强内部竞争，实行员工的优胜劣汰”。

从中可以看出，被调查员工更加注重良好的工作氛围和团队精神，其次是注重公平、及时、恰当的激励。相比其他品牌，某公司员工整体凝聚力较强，注重团队协作。建议品牌管理者可以从以上几个方面提升员工的工作热情。

4、绩效考核维度分析

在了解员工对“考核是否公正、客观、有说服力”的满意度时，有56%的被调查员工认为完全符合，39%的被调查员工认为基本符合，2%的被调查员工认为不相符。

建议管理者通过员工访谈的方式，了解该部分员工对考核方法不满意的深层次原因，识别该部分员工在团队中的作用。详细比例请见下图：

在了解员工对“考核过后上司的反应与关注”的满意度时，有63%的被调查员工认为对于做得好的表示赞扬，并与你分析考核中需要改进的地方，并协助你改善。有24%的被调查员工认为告诉你考核结果，对做得不足的给予指出。有10%的被调查员工认为只告诉考核结果，不做出任何行动。同样，也有2%的被调查员工认为考核只是为了应付，上司无任何作为。

建议各层级管理者对下属的绩效考核给予合理的关注，以了解下属的想法，并做出绩效辅导和工作帮助。

5、职业发展维度分析

在了解员工对“对自己的晋升渠道是否清晰”的满意度时，有37%的被调查员工认为自己非常清晰并清楚方法;有37%的被调查员工认为基本知道，但具体方法不清楚;有17%的被调查员工认为“只知道做得好就有机会，上司没有给到明确指导”;也有7%的员工认为“不知道也没有想过要升职。”

从此项调查内容发现，只有一部分被调查员工对自己的职业发展明晰明确，有54%的被调查员工认为知道，但不知道具体方法，也得不到上司的明确指导。建议管理者对下属更加明确的工作指导，重视人才培养;同时，建议各级管理者深入了解员工的职业发展兴趣，鉴别员工的能力优势，规划员工的技术，或管理职业发展路径。

6、薪酬福利维度分析

在调查员工“对自己工资待遇的满意程度”时，17%的被调查员工认为现在公司的工资在同行业来说是稍高的，56%的被调查员工认为现在公司的工资在同行业来说是差不多，22%的被调查员工认为偏低，5%的员工认为差远了。

综合分析，认为73%的被调查员工认为现在公司的工资水平在同行业内中等偏上，内部员工认为较为合适;但也不能否认，27%的被调查员工认为偏低。建议管理者通过多种渠道了解行业内薪酬水平，同时了解不满意员工所代表的岗位，具体了解不满意薪酬水平的深层次原因。具体比例请见下表：

在调查员工“对哪种文体活动最感兴趣”时，5%的被调查者选择卡拉ok;37%的被调查者选择户外运动;54%的被调查者选择旅游。具体比例请见下表：

本项调查内容可以为综合部组织员工活动提供依据，建议综合部首先考虑户外运动和旅游这两种形式，进而增加员工的满意度，丰富员工的业余生活。

7、协作与沟通维度分析

在调查员工“遇到困难时，所选择的倾诉对象”时，39%的被调查员工选择直接主管作为倾诉对象;7%的被调查员工选择人力资源部，，24%的被调查员工选择同事;24%的被调查员工选择家人、朋友。

从本次调查内容可以得出，39%的员工在遇到困难时，会选择直接主管，说明品牌部分管理者值得员工信赖和肯定，有利于团队目标的实现。当然，被调查员工中仅有7%的员工选择人力资源部，说明人力资源部和综合部作用没有充分发挥。 八、其他建议

1、希望提高员工的工龄工资，提高老员工的忠诚度;

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇六**

企业的销售额也有增长。20xx年底，工商局调查企业的销售额中位数为200万元。工商联调查企业的销售额中位数为640万元。下面让我们来看看这一篇企业调查报告范文的内容，如下：

至20xx年底，企业的开业年数为5年及以下的占32.9%；6至10年的占42.3%；10年以上的占24.8%。也就是说，被调查企业开业6年以上的占了67.1%。开业年数的中位值为7年。20xx年调查时，这个数值是7.04年。考虑到这次企业调查报告范文有一半是通过工商局向一般私企问卷的，不同于上次仅仅调查代表性企业，所以不能得出私营企业存活年数下降的结论。

根据企业调查报告范文中提到的开业年数、企业开业时的实收资本、企业20xx年底所有者权益三个数据得出企业的资本年增长率，其中位值为8.8%。

企业利润略有回升，销售利润率趋于平稳。上次企业调查报告范文中发现，由于市场竞争日益激烈，私营企业的销售利润率有逐年下降的趋势。此次调查发现，销售利润率已经逐渐趋于平稳。

20xx年底，工商局调查企业的税后净利润的中位数为7万元，与前面的销售额中位数相比，可得出销售利润率约为3.5%。工商联调查企业的税后净利润的中位数为25万元，与前面的销售额中位数相比，可得出销售利润率约为3.9%。两者数据相差不大。

与前几次工商联企业调查报告范文中的数据相比，企业利润略有回升(1997年销售利润率为7.9%，20xx年为5%，20xx年为3.6%)，被调查企业的税后净利润(中位数)从20xx年调查时的21万元上升到25万元，但销售利润率只回升了0.3个百分点。

行业利润差距拉大。此次企业调查报告范文中发现，房地产业的利润大大高于其他行业，税后净利润的中位值比处于第二位的“电力煤气业?的利润高一倍多。其他利润较高的行业还有电力煤气、卫生体育、建筑业、采掘业、科研技术业，而利润较低的行业为交通运输业、社会服务业、商业餐饮业。可以看出，科研技术业虽然资本规模处于平均水平之下，但其利润中位数却是高于平均水平的，这与其技术含量高有直接关系。商业餐饮业资本规模不大，技术含量较低，而且行业竞争激烈，行业利润低。

三是雇工人数基本稳定。工商局调查企业20xx年全年雇工人数的中位值为24人，而工商联调查企业的全年雇工人数的中位值为60人。从企业调查报告范文中纵向来看，私营企业的全年雇工人数基本稳定。本次企业调查报告范文的企业的全年雇工人数的中位数与20xx年调查企业的全年雇工人数的中位数持平，都是60人。

除了全年雇工之外，企业还雇用一些季节性工人。工商局调查企业雇用半年以上不足一年的工人数的中位值为5人，工商联调查企业中这类雇工人数的中位值为8人。

近两年来私营企业行业和地区分布呈扩张之势

一是主营行业出现多元化趋势。被调查企业的主营行业有两项的比例为16.73%；主营行业有三项的比例为6.42%。也就是说，在调查企业中有近1/4的企业主营行业已经多元化了。

二是行业分布随着市场准入的放宽而延伸。被企业调查报告范文中调查企业中以制造业和商业餐饮业所占比重：制造业比重达到38.2%；商业餐饮业达到24%，这两项合计超过了60%。与上一次调查相比，这两项所占比例基本未变，商业餐饮业的比例略有提高。

与上一次企业调查报告范文的内容相比，农林牧渔业和交通运输业都略有上升，采掘业比重基本未变。值得注意的是，社会服务、科研技术等新兴行业的比重增长迅速。如社会服务业从5.6%增长到了11.1%，几乎增长了一倍；科研技术业从2.1%增长到了5.5%，几乎增长了一倍半。建筑业虽然算不上是新行业，但增长率也较高，从5.9%增长到了9.1%，增长了近一半。房地产业的比例不小，达到了8.5%。把教育文化与卫生体育作为主营行业的企业也占了4%；还有1.6%的企业将电力煤气等公用事业作为主营行业。这些变化说明，近两年，民间资本的进入领域有明显的拓展和延伸。

三是企业的总部和生产经营场地逐步从农村和集镇向大城市转移。这是同企业规模的不断扩大、企业涉足行业的不断调整以及企业的发展战略相关的，也是同大城市不断改善投资环境，吸引投资者的努力分不开的。

服装企业考察报告范文

艺术与设计系副教授、高级工程师谭立平老师，于20xx年1月9日带领首批7名20xx届服装设计与工程专业毕业生赴惠州真维斯公司进行企业挂职实践。之后考察、访问了惠州、深圳、东莞虎门、佛山、中山等地的服装公司。1月21日返回学校。现将有关情况汇报如下：

一、惠州真维斯公司情况

旭日企业是东南亚地区的服装制造和出口企业之一。拥有休闲服品牌“真维斯”。“旭日企业”是香港交易所的上市公司。目前拥有1100多家专卖店，其中国内专卖店900多家，在休闲服品牌中，无论是销售总额，还是店铺数量，均居国内首位。澳洲专卖店200多家，居澳洲第二位。真维斯（惠州）总部共600多职员，500多台电脑，拥有专门的局域网。

真维斯在国内的知名纺织服装院校均有投资。董事长杨钊、总裁杨勋先生担任东华、北服、西纺、天纺等多所院校的客座教授。真维斯与西纺惠州服装学院共同培养ao生（企业中高级管理人才）的合作，已经进行了九年，取得了成功的经验。每年大约20~30人，时间6个月，从大三的本科生、或大二的专科生中选拔。大约10个学分的课程（主要是企业管理、纺织品贸易等课程）由旭日企业研究会承担。该研究会设在西纺惠州服装学院内，由香港理工大学教授、西纺惠州服装学院教师、旭日企业高级管理人员组成，课程也由他们承担。学生毕业后即成为旭日企业的中、高级职员。这次从广西工学院选拔的7名毕业生应该说是准ao生，她们与西纺惠州服装学院的21名毕业生一起纳入了旭日企业的人事计划中。

二、深圳昌兴公司情况

深圳昌兴胸围杯公司人事部负责人李国林先生，1月10日，在我们乘车前往惠州的途中给我打了一个电话，告诉我公司将停产放假，原定本学期赴该公司进行毕业实习的时间改为下个学期。1月11日，我对该公司进行了考察。该公司是一家女式内衣专业生产厂，500多人，厂址位于深圳龙岗镇爱联村。该公司在东莞新建了一家内衣企业，目前还没有启用，预计5月份启用。录用后的服装专业毕业生主要安排在东莞的新建企业内。与该公司签定了实习协议。仍然承诺下学期接收毕业生实习、就业。该公司条件一般，规模较小，管理并不规范，作为校外实习基地建设并不合适，但作为学生就业选择仍然不失为一条门路。

三、惠阳真美公司情况

1月12日，我对惠州市惠阳真美公司进行了考察、访问。惠阳真美公司是一家大型港资企业，主要生产甲克、羽绒、衬衫、压胶服，目前拥有员工2500人。该公司新购置了5万平米的土地，新建了6万平米的厂房，80%的基建工程已经完工，从20xx年2月起将陆续迁入新工业园生产。与该厂的洽谈取得了实际性的进展：从无意接收学生实习、就业到春节后考虑接收部分学生试一试，但对英语应用能力要求较高。该公司发展空间较大，迁入新工业园区后，估计生产能力将翻一番。新工业园区是一个现代化程度较高的服装园区。通过努力可以发展成为校外实习基地，今后工作重点是加强与该企业的联系与沟通。该公司可以作为我院重点实习基地建设的企业。

四、惠州富绅公司情况

1月13日，我访问了富绅公司。此次访问富绅的目的主要是修补因毕业生问题带来的负面影响。富绅公司是我校去年建立的校外实习基地，已于20xx年5月迁入了新的工业园区。约3000台（套）国内、外先进缝纫设备，拥有美国进口的全自动裁床、服装cad系统，西服生产线正在安装。富绅品牌最近获得了“中国产品”称号，成为广东省第一个获得如此殊荣的企业。20xx年富绅公司录用了广西工学院6个毕业生，目前仅一个毕业生韩冬冬留在富绅工作，其余5个毕业生均于试用5个月以后离开了富绅。究其原因，企业和学生的说法不完全相同。企业认为，广西工学院毕业生缺乏积极、进取精神，能力平平。毕业生则认为，企业产品单调，下半年经营淡泊，只能用裁员的办法降低成本。离开富绅的本科生除了冯苑苑外，唐继梅、司鑫收在深圳平湖天宇饰品厂实现了再就业。专科生丁荣芳、冼献晓在佛山溢达公司实现了再就业。

由于企业正处于裁员中，暂时不接收毕业生实习和就业。我和富绅行政部经理盘国华先生的个人关系仍然如故。

五、佛山溢达公司情况

1月17日，我对佛山市高明区的溢达公司进行了考察、访问。佛山溢达公司是一家特大型港资纺织、服装联合企业，目前拥有职工2万多人，其中杨梅分厂（服装部分）就有员工1万多人。该公司是一家生产纯棉衬衫等纯棉成衣的全能企业集团。该公司每年10月左右都要到十几个纺织服装院校去选拔应届毕业生。院校有天纺、西纺、安徽机电学院、广东纺织职业技术学院等。尽管已经有两位广西工学院的大专毕业生最近加入了该公司，但公司人力部的负责人仍然说：没有听说过广西有个工学院，工学院有服装专业，还将我错当广西纺校的老师。

该公司录用办法也很特别，求职者首先遇到的是一份类似英语四级考试的试卷，或直接用英语进行面试。专业考试时十分注重纺织与服装的联系，如服装求职者要能够鉴别基本的面料疵点，分析产生的原因。这样要求是为了让进入中高层的管理人员具备全方位的能力。

与该公司的洽谈也取得了实际性的进展：总公司及分公司均表示，20xx年的人事计划已经完成，一般到4月份时有部分实习生会放弃，到时与我联系补充事宜。20xx年的人事计划可以考虑广西工学院。今后工作重点仍然是加强与该企业的联系与沟通，同时鼓励考研的学生选择该公司就业。通过洽谈，该公司可以成为我院实习基地，争取让该公司20xx年10月进校选拔学生。

六、广东中山新金纺织时装公司情况

中山新金纺公司对我院服装专业的毕业生很感兴趣，目前已经初步录用了包括高职学生在内的13名毕业生进行试用，主要从事跟单、设计、打板工作。通过洽谈，该公司可以成为我院实习基地。

七、中山美丽华、霞湖世家、利生、恒茂等公司（浙江秘书网）情况

1月18、19日两天考察了中山市的美丽华、霞湖世家、利生等公司。除了霞湖世家外，其余公司均为港资企业。除了美丽华位于黄圃镇外，其余公司均位于中山市沙溪镇。沙溪镇是国内知名的休闲服生产基地，已经举办了5届国际休闲服装节。以上公司均为大、中型服装企业。尤其是位于沙溪镇隆兴工业园的霞湖世家、利生、恒茂等公司均为外表装修豪华的现代化服装企业（业内人士称“五酒店”）。

中山美丽华公司希望学生投递简历和相片，根据情况录用。该公司可以作为实习基地建设的企业考虑。

利生公司表示只接收英语过四级，会粤语的学生，对服装艺术设计的学生不感兴趣，认为“这些学生做不了事情”。

霞湖世家是广东纺织职业技术学院的实习基地，已经选拔了一批广东纺院的学生到企业就业。该企业表态目前只能够接收愿意下基层的学生。霞湖世家也是可以作为实习基地建设的企业考虑。

中山恒茂制衣厂是一家外表装修非常豪华的现代化服装企业。该公司表示愿意选拔几个学生试试，目前该公司已经和李海燕等同学联系过了。该公司可以作为实习基地建设的企业考虑。

以上公司均对应聘者的英语应用能力提出了较高要求。除了中山美丽华、霞湖世家、恒茂外，其余公司均表示不愿意采用先实习后录用的办法，顾虑经过培养后学生不愿意效力本公司，因毕业设计断档而影响公司工作的连续性。

八、虎门面料市场情况

1月15日对虎门的服装市场、面料市场进行了考察。虎门富民布料大市场、兴裕布料辅料市场，集中了全国流行的各种布料、辅料。我收集了今年冬季流行的全棉珠帆格、蜜丝绒、cvc等面料小样。在的富民布料大市场对面，另一座布料市场——虎门国际布料交易中心已经拔地而起。广东的虎门、浙江的绍兴、广东的西樵，已经成为中国的三大布料市场，主宰者中国布料市场的半壁江山。

九、几点建议

1、加快步伐调整专业方向和课程体系

我系20xx级服装设计与工程专业的教学计划，几易其稿，但仍然感觉不足。西纺惠州服装学院根据广东的情况，在服装设计与工程专业的教学计划中设定了服装贸易方向，目前，又在调整原有的教学计划和课程体系。在目前的情况下，建议在20xx级服装设计与工程专业的教学计划中，合并设计与工程方向，增设管理与贸易方向。课程体系要根据企业的实际运作需要进行调整，淘汰作用、效果并不明显的课程（这是个敏感问题，我暂时不发表看法），增设能够反映企业运作所需要的纺织品贸易、以及企业管理等方面的课程，加大专业英语的教学力度和英语四、六级的的工作。

2、加大专业品牌的包装、宣传力度

我院服装专业的品牌问题是我这次考察感受烈的问题。访问原来没有打过交道的企业，没有一个知道广西有个工学院，工学院有个服装专业的。象佛山溢达那样的特大型公司，竟然还将我当成广西纺校的老师，真是尴尬。此次考察，除了名片和毕业生的资料外，没有任何宣传资料，和象富绅、真维斯、利生这些公司的精美宣传资料相比较，确实感到相形见拙。如何进行包装、宣传，建议召开专门的会议研究。

3、更改系名

用人单位往往是输入“服装院校”几个关键词进行搜索。“艺术与设计系”这个系名不便于企业搜索，同时也易产生混淆。有的公司说：“我们不要搞艺术的学生”。有的公司说：“艺术系怎么还有工程师？”服装是艺术与设计系的专业，然而系名中却没有“服装”两个字，容易造成服装这个专业在该系只是权宜之际或不起眼的地位。国内服装院校的竞争，基本上是规模的竞争，系名对专业发展的作用不可小视，建议在系名中冠以“服装”两字。

4、从有企业运作经验的本科毕业生中引进师资

这些年来，我们总从服装专业的应届本科毕业生中引进教师，由于毕业生缺乏企业实际运作经验，授课内容枯燥，对学生的吸引力不大，建议从有三年以上大公司运作经验的优秀本科生中引进教师，改善我系现有的教师结构状态，不失为一种事半功倍的办法。有三年以上大公司运作经验的优秀本科生，从教学效果的角度来说，比刚毕业的硕士生要强得多。

5、对挂职实践的同学给予更多的关心与支持

广西工学院的7名毕业生刻苦、勤奋、谦虚，全身心地投入了工作，基本上进入了工作状态。同时，她们也感到了来自各方面的压力：一是与西纺惠州服装学院ao生之间的差距，尤其是英语、专业能力的差距；二是首批准ao生的压力，她们是否成功关系到广西工学院的品牌，关系到师弟、师妹的前途；三是进入到一个现代服装企业后要面对许多从未接触过的领域、知识。真维斯公司，尤其是陈经理给予了她们许多鼓励和帮助，加上旭日企业员工的团队精神、人文关怀和科学的培养机制，相信她们不会让艺术与设计系的老师和同学感到失望。建议系领导、老师们经常与她们沟通，鼓励她们在实践中成才，帮助她们消除一些心理上的障碍。

6、与广东大型服装企业建立校企联系制度

广东的服装企业是我系毕业生就业的主渠道。广东的服装院校均与本省的企业建立了经常的联系制度。如聘请知名企业的为客座教授，请有成就的企业家到学校作报告，带学生到企业去参观，亲身感受企业的文化、形象等等。当然，我们离得远，但只要我们真诚地付出，我们仍然能够把广东的知名企业请进来。

7、在学生中大力提倡回报母校意识

广东的服装院校毕业生就业渠道、信息，除了学校主动与企业联系外，其中有个很重要的原因就是校友提供就业信息。我们的毕业生回报母校的意识比较淡薄，参加工作了，让他们寄一个单位证明都非常不情愿。我们应该在在校生中大力提倡回报母校的意识，让他们毕业后给母校提供就业信息，使更多的师弟、师妹在毕业前实现就业。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇七**

按照《关于认真做好党的群众路线教育实践活动专题调查问卷工作的通知》(\*组部发\*\*年号)要求，我们对照调研提纲，采取个别访谈、问卷调查、座谈交流相结合的方式，深入开展了以为民务实清廉为主要内容的党的群众路线教育实践活动调研，现将有关情况报告如下：

一、基本情况

全县现有非公有制企业\*户，个体工商户\*户，其中规模以上企业家，至目前，共建立非公有制企业党组织\*个，共有党员\*人，党组织组建率达到%。

二、主要做法

1、培育党建文化引领企业发展

以“扩大覆盖面、推进规范化、发挥组织优势、促进增产增效”为主题，深入开展了争做创业发展先锋、爱岗敬业先锋、诚信经营先锋、促进和谐先锋和奉献爱心先锋“五个先锋”党员为主要内容的创先争优活动;组织实施了以“目标同向、发展同心、活动同步;要事党员先议、大事党员先知、难事党员先行”为主要内容的“三同三先”活动，有力激发了广大非公企业党员立足本职岗位争创一流业绩，在推进企业发展中建功立业的工作热情。通过设立“党员责任区”、“党员先锋岗”、“明星党员排行榜”、“一个党员一面旗”等活动，培育形成了既具时代特征又具行业特色的企业文化旗帜，使企业的生产、经营和管理各项工作自觉跟进，知行合一，夯实文化底蕴，增强企业活力，努力实现企业党建和企业发展的互促共赢。

2、创新实践载体助推企业发展

以“招商引资年”、“政策落实年”、“全民创业年”、“作风转变年”和“党风廉政建设年”活动为契机，按照县委“3+1”发展思路，全力推进工业强县战略，着力优化企业发展环境，非公经济发展后劲和活力不断增强。在招商引资上，不断完善招商引资项目包挂对接落实机制，狠抓招商项目履约率、开工率和资金到位率，为延长产业链条，优化产业结构，促进转型升级奠定了基础。在政策落实上，企业主管部门积极抢抓各类政策叠加机遇，狠抓政策落实、协调资金、服务保障等重点环节，最大限度地将市场准入、税费减免、财政补贴、信贷投放等优惠政策用足用活，激发了企业发展的信心和活力。在为企业服务作风转变上，坚持集中整治办实事、综合治理出实招、建章立制求实效，机关党员干部广泛接受党性、廉政、警示教育，扎实开展“效能风暴”行动，机关工作更加规范、办事效率明显提高，干部责任意识、忧患意识、宗旨意识和廉洁意识明显增强，行政审批事项办结时限在原有基础上缩短了%以上，全县上下呈现以风清气正、务实高效、干事创业的良好氛围，有力地促进了经济社会的转型跨越发展。

3、强化制度建设服务企业发展

建立健全了县级领导联系非公企业党建工作制度和基层党(工)委抓企业党建工作目标责任制等制度，进一步深化了非公党建联席会议制度、党员领导干部联系非公企业党建工作制度和向非公企业党组织派驻专(兼)党建工作指导员制度。先后选派\*\*名优秀科级党员干部采取“一对一”、“一对多”的方式，分别联系家规模以上非公企业，定期深入到企业，做好党组织筹建等工作;分两期选派县直单位党组织书记、享受政策离岗、退休干部、副科级后备干部和大学生村官共\*\*名，入驻\*\*户非公企业，分别担任非公企业党建指导员和党建联络员，发挥非公企业党建工作指导作用。以“双述双评”制度为抓手，结合年度考核，对党政部门、驻金单位在联系群众、深入群众、服务群众方面所做的工作、取得的成效、积累的经验在大会上作出报告，接受服务对象、上级领导、同级党员和基层群众的点评、评议，听取宝贵意见，学习先进经验，改进自身不足。通过各项制度的健全，切实为企业发展壮大提供了坚强的组织保障。

三、存在问题

新时期新形势，社会群体多元化和利益诉求多样化对我们落实党的群众路线提出了新的挑战，有许多问题亟待解决：

1、政府职能转变仍显滞后

建设服务型政府，转变职能是抓手。随着政治体制改革的逐步深化，政府从以经济建设为中心的全能型政府正在向公共服务型政府转变，政府部门以切实履行投资项目审批、市场准入、价格调控等宏观管理职能为企业的微观经营活动保驾护航，但相对于企业需求，政府部门的超前服务、创新服务仍显滞后，干部服务企业发展的能力水平仍跟不上形式需要，提供的服务多为“无差错服务”，缺少“出精品服务”。

2、群众利益协调难度加大

收入分配是职工最关心、最敏感的问题。总体看，职工的收入在稳定、持续提高，但收入增长的幅度、速度各具差异，收入分配差距不断拉大。一方面企业经营追求利益最大化、管理高效化，另一方面一线职工收入普遍较低，工资涨幅与职工期望值有很大差距，企业党组织“边缘化”和群团组织不健全，职工思想工作难以深入，直接影响了劳动关系和谐及职工队伍的稳定。

3、企业党建工作缺少抓手

在市场经济条件下，缺乏对企业党组织建设必要的考核和管理体系，部分企业负责人对党建工作认识不到位，态度冷漠、存在戒备心理，党组织负责人没有独立工作条件，身份仅是“政治荣誉”，缺少报酬待遇和精神奖励，不能找到党建工作与经济发展的最佳结合点，表现为重视抓生产促经营，轻视企业文化、精神文明和党建工作，急功近利思想严重，缺乏长远规划，致使企业党建工作停与表面，流于形式。同时，由于大多数企业都没有把党建工作经费列入企业预算，已建党组织普遍存在党员活动无场地、教育培训无经费、党建制度不健全的问题，未建党组织的企业由于务工人员流动性强，党员队伍很不稳定，党员激励关怀帮扶机制不健全，不能充分保障“主人翁”地位，企业对困难党员的走访慰问带有福利性质，不能切实调动党员为企业谏言献策的积极性。

四、对策建议

1、着力解决突出问题，优化企业发展环境

要深入开展“排查整治突出问题，服务保障跨越发展”活动，全力提升政府形象，打造优质外部环境。一要重点解决破坏企业生产秩序、干扰企业经营活动的问题;二要重点解决政令不畅、作风漂浮的问题;三要重点找解决企业发展负担过重、损害企业合法权益的问题，建立健全监督检查、举报反馈、跟踪落实等行之有效的制度，通过信息公开共享平台和机关效能监察平台，坚决杜绝违规检查、多头检查、重复检查以及强制收费、随意罚款、“吃、拿、卡、要”等违法违规行为，真正使政府部门做到无事不扰、有事不推，全力为抬商引资和企业发展做好服务保障工作。

2、着力完善工作制度，维护群众切身利益

要把保障职工群众合法权益与维护企业负责人正当利益相结合，真正把群众路线落实到“能力关怀、情感关爱、心理关注、成长关心、利益关切”上。一要健全以职工代表大会为基本形式的职工民主管理、民主参与、民主监督制度，完善以平等协调集体合同制度为基本内容的劳动关系协调制度，创新以扶贫帮困、激励关怀为主要载体的救助服务制度，通过制度体系的整体合力和综合效用，切实维护职工合法利益;二是健全群团组织，创新工作方法，发挥职能作用，建立群众利益诉求制度，拓宽维权途径，增强维权实效，让企业发展成果惠及广大群众;三是广泛开展劳动竞赛、合理化建设、群众性活动，为广大职工立足本职岗位建功立业搭建平台。

3、着力夯实工作基础，发挥基层组织作用

要以“联村联户、为民富民”行动为载体，进一步完善党员干部直接联系服务群众制度，深入推进“支部心连心、党员手拉手”活动，坚决制止和查处各种形式的脱离群众的官僚主义、形式主义和腐败行为，加大不正之风的查处力度，提高政府公信力，增强群众满意度。要大力推行单独建、联合建、挂靠建、规范建、逐步建等企业党组织组建方式，进一步提升企业党组织的组建率，保障组织功能有效发挥。要重视和加大对企业入党积极分子的培养教育力度，把企业中的管理人员、生产技术骨干和有一定影响力的职工作为重点发展对象，把企业中的优秀分子培养成党员，把党员培养成企业生产经营骨干，把企业生产经营骨干中的优秀党员培养成企业党组织负责人，增强党组织的凝聚力和战斗力。要积极创新企业党建工作载体，广泛开展企业党员“建言献策”、“三同三先”、评星定级等主题实践活动，大力推行党员承诺制，设立“党员先锋岗”、“党员示范岗”，充分发挥党员先锋引领作用，挑大梁、走前列、树标杆，搭建党员与企业管理层、党务工作者与职工沟通的桥梁，激发党员服务企业的热情。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇八**

按照《关于认真做好党的群众路线教育实践活动专题调查问卷工作的通知》(\_组部发\_\_年\_\_号)要求，我们对照调研提纲，采取个别访谈、问卷调查、座谈交流相结合的方式，深入开展了以为民务实清廉为主要内容的党的群众路线教育实践活动调研，现将有关情况报告如下：

一、基本情况

全县现有非公有制企业\_\_\_户，个体工商户\_\_\_\_户，其中规模以上企业\_\_家，至目前，共建立非公有制企业党组织\_\_\_个，共有党员\_\_\_人，党组织组建率达到\_\_%。

二、主要做法

1、培育党建文化引领企业发展

以“扩大覆盖面、推进规范化、发挥组织优势、促进增产增效”为主题，深入开展了争做创业发展先锋、爱岗敬业先锋、诚信经营先锋、促进和谐先锋和奉献爱心先锋“五个先锋”党员为主要内容的创先争优活动;组织实施了以“目标同向、发展同心、活动同步;要事党员先议、大事党员先知、难事党员先行”为主要内容的“三同三先”活动，有力激发了广大非公企业党员立足本职岗位争创一流业绩，在推进企业发展中建功立业的工作热情。通过设立“党员责任区”、“党员先锋岗”、“明星党员排行榜”、“一个党员一面旗”等活动，培育形成了既具时代特征又具行业特色的企业文化旗帜，使企业的生产、经营和管理各项工作自觉跟进，知行合一，夯实文化底蕴，增强企业活力，努力实现企业党建和企业发展的互促共赢。

2、创新实践载体助推企业发展

以“招商引资年”、“政策落实年”、“全民创业年”、“作风转变年”和“党风廉政建设年”活动为契机，按照县委“3+1”发展思路，全力推进工业强县战略，着力优化企业发展环境，非公经济发展后劲和活力不断增强。在招商引资上，不断完善招商引资项目包挂对接落实机制，狠抓招商项目履约率、开工率和资金到位率，为延长产业链条，优化产业结构，促进转型升级奠定了基础。在政策落实上，企业主管部门积极抢抓各类政策叠加机遇，狠抓政策落实、协调资金、服务保障等重点环节，最大限度地将市场准入、税费减免、财政补贴、信贷投放等优惠政策用足用活，激发了企业发展的信心和活力。在为企业服务作风转变上，坚持集中整治办实事、综合治理出实招、建章立制求实效，机关党员干部广泛接受党性、廉政、警示教育，扎实开展“效能风暴”行动，机关工作更加规范、办事效率明显提高，干部责任意识、忧患意识、宗旨意识和廉洁意识明显增强，行政审批事项办结时限在原有基础上缩短了\_\_%以上，全县上下呈现以风清气正、务实高效、干事创业的良好氛围，有力地促进了经济社会的转型跨越发展。

3、强化制度建设服务企业发展

建立健全了县级领导联系非公企业党建工作制度和基层党(工)委抓企业党建工作目标责任制等制度，进一步深化了非公党建联席会议制度、党员领导干部联系非公企业党建工作制度和向非公企业党组织派驻专(兼)党建工作指导员制度。先后选派\_\_名优秀科级党员干部采取“一对一”、“一对多”的方式，分别联系\_\_家规模以上非公企业，定期深入到企业，做好党组织筹建等工作;分两期选派县直单位党组织书记、享受政策离岗、退休干部、副科级后备干部和大学生村官共\_\_名，入驻\_\_户非公企业，分别担任非公企业党建指导员和党建联络员，发挥非公企业党建工作指导作用。以“双述双评”制度为抓手，结合年度考核，对党政部门、驻金单位在联系群众、深入群众、服务群众方面所做的工作、取得的成效、积累的经验在大会上作出报告，接受服务对象、上级领导、同级党员和基层群众的点评、评议，听取宝贵意见，学习先进经验，改进自身不足。通过各项制度的健全，切实为企业发展壮大提供了坚强的组织保障。

三、存在问题

新时期新形势，社会群体多元化和利益诉求多样化对我们落实党的群众路线提出了新的挑战，有许多问题亟待解决：

1、政府职能转变仍显滞后

建设服务型政府，转变职能是抓手。随着政治体制改革的逐步深化，政府从以经济建设为中心的全能型政府正在向公共服务型政府转变，政府部门以切实履行投资项目审批、市场准入、价格调控等宏观管理职能为企业的微观经营活动保驾护航，但相对于企业需求，政府部门的超前服务、创新服务仍显滞后，干部服务企业发展的能力水平仍跟不上形式需要，提供的服务多为“无差错服务”，缺少“出精品服务”。

2、群众利益协调难度加大

收入分配是职工最关心、最敏感的问题。总体看，职工的收入在稳定、持续提高，但收入增长的幅度、速度各具差异，收入分配差距不断拉大。一方面企业经营追求利益最大化、管理高效化，另一方面一线职工收入普遍较低，工资涨幅与职工期望值有很大差距，企业党组织“边缘化”和群团组织不健全，职工思想工作难以深入，直接影响了劳动关系和谐及职工队伍的稳定。

3、企业党建工作缺少抓手

在市场经济条件下，缺乏对企业党组织建设必要的考核和管理体系，部分企业负责人对党建工作认识不到位，态度冷漠、存在戒备心理，党组织负责人没有独立工作条件，身份仅是“政治荣誉”，缺少报酬待遇和精神奖励，不能找到党建工作与经济发展的最佳结合点，表现为重视抓生产促经营，轻视企业文化、精神文明和党建工作，急功近利思想严重，缺乏长远规划，致使企业党建工作停与表面，流于形式。同时，由于大多数企业都没有把党建工作经费列入企业预算，已建党组织普遍存在党员活动无场地、教育培训无经费、党建制度不健全的问题，未建党组织的企业由于务工人员流动性强，党员队伍很不稳定，党员激励关怀帮扶机制不健全，不能充分保障“主人翁”地位，企业对困难党员的走访慰问带有福利性质，不能切实调动党员为企业谏言献策的积极性。

四、对策建议

1、着力解决突出问题，优化企业发展环境

要深入开展“排查整治突出问题，服务保障跨越发展”活动，全力提升政府形象，打造优质外部环境。一要重点解决破坏企业生产秩序、干扰企业经营活动的问题;二要重点解决政令不畅、作风漂浮的问题;三要重点找解决企业发展负担过重、损害企业合法权益的问题，建立健全监督检查、举报反馈、跟踪落实等行之有效的制度，通过信息公开共享平台和机关效能监察平台，坚决杜绝违规检查、多头检查、重复检查以及强制收费、随意罚款、“吃、拿、卡、要”等违法违规行为，真正使政府部门做到无事不扰、有事不推，全力为抬商引资和企业发展做好服务保障工作。

2、着力完善工作制度，维护群众切身利益

要把保障职工群众合法权益与维护企业负责人正当利益相结合，真正把群众路线落实到“能力关怀、情感关爱、心理关注、成长关心、利益关切”上。一要健全以职工代表大会为基本形式的职工民主管理、民主参与、民主监督制度，完善以平等协调集体合同制度为基本内容的劳动关系协调制度，创新以扶贫帮困、激励关怀为主要载体的救助服务制度，通过制度体系的整体合力和综合效用，切实维护职工合法利益;二是健全群团组织，创新工作方法，发挥职能作用，建立群众利益诉求制度，拓宽维权途径，增强维权实效，让企业发展成果惠及广大群众;三是广泛开展劳动竞赛、合理化建设、群众性活动，为广大职工立足本职岗位建功立业搭建平台。

3、着力夯实工作基础，发挥基层组织作用

要以“联村联户、为民富民”行动为载体，进一步完善党员干部直接联系服务群众制度，深入推进“支部心连心、党员手拉手”活动，坚决制止和查处各种形式的脱离群众的官僚主义、形式主义和腐败行为，加大不正之风的查处力度，提高政府公信力，增强群众满意度。要大力推行单独建、联合建、挂靠建、规范建、逐步建等企业党组织组建方式，进一步提升企业党组织的组建率，保障组织功能有效发挥。要重视和加大对企业入党积极分子的培养教育力度，把企业中的管理人员、生产技术骨干和有一定影响力的职工作为重点发展对象，把企业中的优秀分子培养成党员，把党员培养成企业生产经营骨干，把企业生产经营骨干中的优秀党员培养成企业党组织负责人，增强党组织的凝聚力和战斗力。要积极创新企业党建工作载体，广泛开展企业党员“建言献策”、“三同三先”、评星定级等主题实践活动，大力推行党员承诺制，设立“党员先锋岗”、“党员示范岗”，充分发挥党员先锋引领作用，挑大梁、走前列、树标杆，搭建党员与企业管理层、党务工作者与职工沟通的桥梁，激发党员服务企业的热情。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇九**

北漂 回老家后能否走上 人生巅峰

二三线城市 加速争抢一线城市人才

更多人把一线城市当跳板

跳板论 是最近在一线城市工作不满五年，没有获得户口，也没有购买住房的大学毕业生群体中越来越得到认可的一种择业观。

跳板论 认为， 大城市锻炼，小城市发展 是面对当下一线城市房价高，薪资增长缓慢，而二三线城市人才需求旺盛状况的一种选择。

在这种情况之下，很多 北漂 蠢蠢欲动。

新兴市场人才匮乏 加薪抢人才

近日，由专业人力资源机构中智上海发布的全国薪资调查显示，20xx年中国一线城市的实际薪酬增长在8.3%，企业呈现谨慎态势。

预计20xx年将延续放缓的态势，调薪幅度约为8.2%。经理、管理层收入增长下行趋势明显。报告认为这可能是受国企深化改革对高管限薪政策的影响。同时，一线城市应届毕业的本科生和研究生起薪水平差距缩小。

上海应届本科生起薪最高，为人民币4578元，广州最低，为3990元;硕士生起薪上海、北京、深圳在整体水平波动不大，相较之下，广州与整体水平有一定的差距;博士及以上起薪，在北京和广州水平较高，均超过1万元/月。这说明大城市的人才需求正在向更高端流动，中低层次需求被压缩，导致薪酬增长乏力。报告分析认为，随着企业往内陆迁移，二三线城市的发展进程加快，加上国家对二三线城市人才吸引和招商引资方面的利好政策，使得二三线城市的人才争夺继续升温，薪资也持续较高幅度增长，尤其是20xx年，中西部二线城市的实际调薪幅度较大。

人才管理服务商科锐国际近日公布的《20xx年企业薪酬调研报告》也显示，二三线城市预期20xx年薪酬涨幅为9.0%，高于一线城市;非管理层薪酬涨幅为10.3%，同样高于一线城市非管理层。相比一线城市8.3%左右的薪酬增长，二三线城市中最抢眼的是成都(9.9%)、西安(9.7%)、重庆(9.7%)、武汉(9.5%)。

生活成本高企催生 跳板论

长沙某医药行业民企主管招聘工作的副总经理对《中国经济周刊》记者说，他也曾经在北京工作过6年，两年前回到老家长沙，他认为，一线城市在经济形势好的时候，对人才的需求很大，但是对于一些医药企业来说，一线城市企业结构相对高端，对经济环境变化很敏感。中国经济增速放缓之后，一些城市企业薪资增长也会有所放缓。而且，一线城市生活节奏快、高素质人才多、工作压力大、生活成本高，随着薪资增长的放缓，这些原本的负面因素就会给在一线城市工作的人形成更大的压力，尤其是刚毕业不久的非本地生源的大学生，交通、房租、吃饭成本都在攀升。

去年刚刚从上海回到南昌某电台工作的中国传媒大学硕士毕业生王静给《中国经济周刊》记者算了一笔账，在上海工作每月房租2500元、电话上网费50元、交通500元、吃饭买东西3500元，再加上每年回家的火车票，一个月7000块钱的工资能维持 月光 就已经很不错，有时候还需要家里接济。她说，回到南昌后，每月5000元的工资虽然比上海有所减少，但是毕竟家里已经在南昌给自己买好了房子，不用再交房租，现在每月能存下20xx多元，加上刚刚发的2万多元年终奖，春节后打算贷款买车，而这在上海是想都不敢想的。她还对记者说， 5000元的月薪在南昌属于中高水平，这得益于我之前在上海的工作经历，回到南昌后我用在上海学到的东西开办了新的节目，也在短时间内做到主编一职，所以我认为年轻人毕业后在大城市锻炼一下是很有必要的。

记者采访发现，房租和吃饭已经成为一线城市 北漂 一族的主要压力，综合记者采访的12位大学毕业五年以内人员的回答发现，他们的吃饭成本和房租成本每年上涨10%～20%，平均占他们收入的40%～60%， 月光族 的现象非常普遍，有不到一半的人需要家里不时地 接济 一下。而买房对他们来说，也不太可能。一是房价太高，即使家里能拿出首付，那么以后每月面临高额月供会让他们压力倍增;二是很多一线城市的限购措施，也让他们暂时不能获得购房的资格。 只有全款买得起房的同学才想着永久留下，我们这些人每天都在想着什么时候可以离开。 三年前毕业于北京城市大学计算机专业的学生王凯对记者说， 听说，我老家湖北那边有很多人在做电子商务，我打算趁过年的时候回去看看，如果有合适的机会就不回北京了。

跳槽有风险 人生需谨慎

资源一定会流向更需要的地方，随着中国城市化的发展，未来区域不平衡发展必将被打破，而多极化的发展氛围也会在中国形成。 在我们的调查中，也接触过很多从一线城市回到老家的白领，他们重新在二三线城市创业、工作，有成功，但也有失败的。 段立新说。

中国的地大物博，不同地区的温差都可以相差50℃，更别提不同城市的市场环境与文化。 欧洲人曾经说过，中国的地区差异比整个欧洲都要复杂。准备要回到二三线城市的人才有很多问题必须考虑清楚。

二三线城市有不同于一线城市的游戏规则，如不太重视服务，契约精神比较差，所以，在工作以及与同事交往中，就不能生搬硬套一线城市的模式。

更关键的是二三线城市可能没有一线城市所拥有的完善的生态链作为支持系统。 还是以医药研发为例，如果一个研发人员在上海张江高新区工作，那么，他的公司附近经常会有高端的科学家讲座，如果他感兴趣可以随时加入、探讨;如果他想找投资人加盟自己的项目那更方便了，张江有很多投资人在寻找可行的项目;而在研发过程，张江附近还有很多公司提供研发的设备、实验室。

因此，段立新建议，不管是 跳板论 还是 逃回北上广 ，最重要的还是青年人选择最适合的、最能释放自己才华的空间。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇十**

员工满意度是指员工对所在公司中扮演主角的感受或情感体验，是员工对其工作或工作经历评估的一种态度反映。透过员工满意度调查，有助于分析员工满意度(es)、客户满意度(cs)和公司业绩三者之间的关系，提高品牌公司的经济效益;有助于了解员工如何看待公司、评价公司，诊断品牌公司潜在的问题，不断完善公司的管理制度;有助于增强管理者的职责意识，使品牌员工对公司战略目标有明确认识，强化公司健康和谐的文化氛围。

xx日，人力资源部前往某公司开展了员工满意度调查工作，经后期调查数据的录入、整理、统计与分析。现将本次某公司员工满意度调查结果作如下分析汇报:

一、调查时光:

x日

二、调查地点:

某公司车间二楼培训室

三、调查成员:

四、调查对象:

公司各部门员工

五、调查方法:

抽样匿名调查

六、调查人数:

本次员工满意度抽取42个样本进行调查，其中，有效问卷为41份。

七、满意度分析

本次员工满意度问卷从总体满意度、管理环境、工作环境、绩效考核、职业发展、薪酬福利和协作沟通等七个维度进行设计，问卷较为全面地包含了员工满意度的各项资料，较为客观地反映了员工在现阶段对品牌公司的满意度。

1、整体满意度分析

从上图能够看出，十分满意的员工占抽样调查员工的56%;满意的员工占抽样调查员工的34%;员工感觉“还能够，有部分地方不满意”的占调查员工的10%。从中能够看出，某公司员工满意度整体较高，满意以上为90%。其中还需要进一步了解被调查员工提到的部分不满意的具体方面。

2、管理环境维度分析

其中，在了解员工对“管理制度是否合理”的看法时，有2%的被调查员工认为公司的制度常与实际脱离，管理还是得靠自我的经验，22%的被调查员工认为公司制度基本能为管理带给帮忙，76%的被调查员工认为公司制度很完善，我们工作生活都很有序。

推荐管理者在管理中精益求精，用心听取员工的推荐。同时，了解少部分员工对管理制度不满的原因。

在了解员工对“公司的激励奖励制度”的满意度时，有76%(即图中1、2之和)的被调查员工认为公司的激励制度基本公平，能满足管理需要;有17%的被调查员工认为公司制度惩罚多于奖励，需要激励员工还是得靠自我掏钱包;有5%的员工认为公司激励制度形同虚设，员工得过且过。(说明:本题实际做作答员工为40人。)

推荐管理者在达成公司经营目标的基础上，思考调整现有的激励奖励制度，或了解个别部门的激励奖励措施，找出部分员工的不满之处，增加团队的凝聚力，提高员工的工作用心性。具体比例请见下表:

在了解员工对“上司的承诺兑现状况”的满意度时，总体满意度较高，78%的被调查员工认为上司的承诺总是能够实现，只有2%的被调查员工认为上司的承诺从不实现。

说明品牌的大部分管理者言行一致，得到员工的信赖。推荐管理者掌握丰富的管理知识和技巧。

3、工作环境维度分析

其中，在了解员工“哪些方式有助于提高工作热情”时，具体比例如下:

有41%的被调查员工认为“公平、及时、恰当的激励”有助于提高工作热情，有44%的被调查员工认为良好的工作氛围和团队精神;有10%的被调查员工认为不断参加培训，获得与岗位相关的知识。被调查员工没有员工选取“加强内部竞争，实行员工的优胜劣汰”。

从中能够看出，被调查员工更加注重良好的工作氛围和团队精神，其次是注重公平、及时、恰当的激励。相比其他品牌，某公司员工整体凝聚力较强，注重团队协作。推荐品牌管理者能够从以上几个方面提升员工的工作热情。

4、绩效考核维度分析

在了解员工对“考核是否公正、客观、有说服力”的满意度时，有56%的被调查员工认为完全贴合，39%的被调查员工认为基本贴合，2%的被调查员工认为不相符。

推荐管理者透过员工访谈的方式，了解该部分员工对考核方法不满意的深层次原因，识别该部分员工在团队中的作用。详细比例请见下图:

在了解员工对“考核过后上司的反应与关注”的满意度时，有63%的被调查员工认为对于做得好的表示赞扬，并与你分析考核中需要改善的地方，并协助你改善。有24%的被调查员工认为告诉你考核结果，对做得不足的给予指出。有10%的被调查员工认为只告诉考核结果，不做出任何行动。同样，也有2%的被调查员工认为考核只是为了应付，上司无任何作为。

推荐各层级管理者对下属的绩效考核给予合理的关注，以了解下属的想法，并做出绩效辅导和工作帮忙。

5、职业发展维度分析

在了解员工对“对自我的晋升渠道是否清晰”的满意度时，有37%的被调查员工认为自我十分清晰并清楚方法;有37%的被调查员工认为基本明白，但具体方法不清楚;有17%的被调查员工认为“只明白做得好就有机会，上司没有给到明确指导”;也有7%的员工认为“不明白也没有想过要升职。”

从此项调查资料发现，只有一部分被调查员工对自我的职业发展明晰明确，有54%的被调查员工认为明白，但不明白具体方法，也得不到上司的明确指导。推荐管理者对下属更加明确的工作指导，重视人才培养;同时，推荐各级管理者深入了解员工的职业发展兴趣，鉴别员工的潜力优势，规划员工的技术，或管理职业发展路径。

6、薪酬福利维度分析

在调查员工“对自我工资待遇的满意程度”时，17%的被调查员工认为此刻公司的工资在同行业来说是稍高的，56%的被调查员工认为此刻公司的工资在同行业来说是差不多，22%的被调查员工认为偏低，5%的员工认为差远了。

综合分析，认为73%的被调查员工认为此刻公司的工资水平在同行业内中等偏上，内部员工认为较为适宜;但也不能否认，27%的被调查员工认为偏低。推荐管理者透过多种渠道了解行业内薪酬水平，同时了解不满意员工所代表的岗位，具体了解不满意薪酬水平的深层次原因。具体比例请见下表:

在调查员工“对哪种文体活动zui感兴趣”时，5%的被调查者选取卡拉ok;37%的被调查者选取户外运动;54%的被调查者选取旅游。具体比例请见下表:

本项调查资料能够为综合部组织员工活动带给依据，推荐综合部首先思考户外运动和旅游这两种形式，进而增加员工的满意度，丰富员工的业余生活。

7、协作与沟通维度分析

在调查员工“遇到困难时，所选取的倾诉对象”时，39%的被调查员工选取直接主管作为倾诉对象;7%的被调查员工选取人力资源部，24%的被调查员工选取同事;24%的被调查员工选取家人、朋友。

从本次调查资料能够得出，39%的员工在遇到困难时，会选取直接主管，说明品牌部分管理者值得员工信赖和肯定，有利于团队目标的实现。当然，被调查员工中仅有7%的员工选取人力资源部，说明人力资源部和综合部作用没有充分发挥。八、其他推荐

1、期望提高员工的工龄工资，提高老员工的忠诚度。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇十一**

艺术与设计系副教授、高级工程师谭立平老师，于20xx年1月9日带领首批7名20xx届服装设计与工程专业毕业生赴惠州真维斯公司进行企业挂职实践。之后考察、访问了惠州、深圳、东莞虎门、佛山、中山等地的服装公司。1月21日回到学校。现将有关状况汇报如下:

一、惠州真维斯公司状况

旭日企业是东南亚地区的服装制造和出口企业之一。拥有休闲服品牌“真维斯”。“旭日企业”是香港交易所的上市公司。目前拥有1100多家专卖店，其中国内专卖店900多家，在休闲服品牌中，无论是销售总额，还是店铺数量，均居国内首位。澳洲专卖店200多家，居澳洲第二位。真维斯(惠州)总部共600多职员，500多台电脑，拥有专门的局域网。

真维斯在国内的知名纺织服装院校均有投资。董事长杨钊、总裁杨勋先生担任东华、北服、西纺、天纺等多所院校的客座教授。真维斯与西纺惠州服装学院共同培养ao生(企业中高级管理人才)的合作，已经进行了九年，取得了成功的经验。每年大约20~30人，时光6个月，从大三的本科生、或大二的专科生中选拔。大约10个学分的课程(主要是企业管理、纺织品贸易等课程)由旭日企业研究会承担。该研究会设在西纺惠州服装学院内，由香港理工大学教授、西纺惠州服装学院教师、旭日企业高级管理人员组成，课程也由他们承担。学生毕业后即成为旭日企业的中、高级职员。这次从广西工学院选拔的7名毕业生就应说是准ao生，她们与西纺惠州服装学院的21名毕业生一齐纳入了旭日企业的人事计划中。

二、深圳昌兴公司状况

深圳昌兴胸围杯公司人事部负责人李国林先生，1月10日，在我们乘车前往惠州的途中给我打了一个电话，告诉我公司将停产放假，原定本学期赴该公司进行毕业实习的时光改为下个学期。1月11日，我对该公司进行了考察。该公司是一家女式内衣专业生产厂，500多人，厂址位于深圳龙岗镇爱联村。该公司在东莞新建了一家内衣企业，目前还没有启用，预计5月份启用。录用后的服装专业毕业生主要安排在东莞的新建企业内。与该公司签定了实习协议。仍然承诺下学期接收毕业生实习、就业。该公司条件一般，规模较小，管理并不规范，作为校外实习基地建设并不适宜，但作为学生就业选取仍然不失为一条门路。

三、惠阳真美公司状况

1月12日，我对惠州市惠阳真美公司进行了考察、访问。惠阳真美公司是一家大型港资企业，主要生产甲克、羽绒、衬衫、压胶服，目前拥有员工2500人。该公司新购置了5万平米的土地，新建了6万平米的厂房，80%的基建工程已经完工，从20xx年2月起将陆续迁入新工业园生产。与该厂的洽谈取得了实际性的进展:从无意接收学生实习、就业到春节后思考接收部分学生试一试，但对英语应用潜力要求较高。该公司发展空间较大，迁入新工业园区后，估计生产潜力将翻一番。新工业园区是一个现代化程度较高的服装园区。透过努力能够发展成为校外实习基地，今后工作重点是加强与该企业的联系与沟通。该公司能够作为我院重点实习基地建设的企业。

四、惠州富绅公司状况

1月13日，我访问了富绅公司。此次访问富绅的目的主要是修补因毕业生问题带来的负面影响。富绅公司是我校去年建立的校外实习基地，已于20xx年5月迁入了新的工业园区。约3000台(套)国内、外先进缝纫设备，拥有美国进口的全自动裁床、服装cad系统，西服生产线正在安装。富绅品牌最近获得了“中国产品”称号，成为广东省第一个获得如此殊荣的企业。20xx年富绅公司录用了广西工学院6个毕业生，目前仅一个毕业生韩冬冬留在富绅工作，其余5个毕业生均于试用5个月以后离开了富绅。究其原因，企业和学生的说法不完全相同。企业认为，广西工学院毕业生缺乏用心、进取精神，潜力平平。毕业生则认为，企业产品单调，下半年经营淡泊，只能用裁员的办法降低成本。离开富绅的本科生除了冯苑苑外，唐继梅、司鑫收在深圳平湖天宇饰品厂实现了再就业。专科生丁荣芳、冼献晓在佛山溢达公司实现了再就业。

由于企业正处于裁员中，暂时不接收毕业生实习和就业。我和富绅行政部经理盘国华先生的个人关系仍然如故。

五、佛山溢达公司状况

1月17日，我对佛山市高明区的溢达公司进行了考察、访问。佛山溢达公司是一家特大型港资纺织、服装联合企业，目前拥有职工2万多人，其中杨梅分厂(服装部分)就有员工1万多人。该公司是一家生产纯棉衬衫等纯棉成衣的全能企业集团。该公司每年10月左右都要到十几个纺织服装院校去选拔应届毕业生。院校有天纺、西纺、安徽机电学院、广东纺织职业技术学院等。尽管已经有两位广西工学院的大专毕业生最近加入了该公司，但公司人力部的负责人仍然说:没有听说过广西有个工学院，工学院有服装专业，还将我错当广西纺校的老师。

该公司录用办法也很个性，求职者首先遇到的是一份类似英语四级考试的试卷，或直接用英语进行面试。专业考试时十分注重纺织与服装的联系，如服装求职者要能够鉴别基本的面料疵点，分析产生的原因。这样要求是为了让进入中高层的管理人员具备全方位的潜力。

与该公司的洽谈也取得了实际性的进展:总公司及分公司均表示，20xx年的人事计划已经完成，一般到4月份时有部分实习生会放下，到时与我联系补充事宜。20xx年的人事计划能够思考广西工学院。今后工作重点仍然是加强与该企业的联系与沟通，同时鼓励考研的学生选取该公司就业。透过洽谈，该公司能够成为我院实习基地，争取让该公司20xx年10月进校选拔学生。

六、广东中山新金纺织时装公司状况

中山新金纺公司对我院服装专业的毕业生很感兴趣，目前已经初步录用了包括高职学生在内的13名毕业生进行试用，主要从事跟单、设计、打板工作。透过洽谈，该公司能够成为我院实习基地。

七、中山美丽华、霞湖世家、利生、恒茂等公司(浙江秘书网)状况

1月18、19日两天考察了中山市的美丽华、霞湖世家、利生等公司。除了霞湖世家外，其余公司均为港资企业。除了美丽华位于黄圃镇外，其余公司均位于中山市沙溪镇。沙溪镇是国内知名的休闲服生产基地，已经举办了5届国际休闲服装节。以上公司均为大、中型服装企业。尤其是位于沙溪镇隆兴工业园的霞湖世家、利生、恒茂等公司均为外表装修豪华的现代化服装企业(业内人士称“五酒店”)。

中山美丽华公司期望学生投递简历和相片，根据状况录用。该公司能够作为实习基地建设的企业思考。

利生公司表示只接收英语过四级，会粤语的学生，对服装艺术设计的学生不感兴趣，认为“这些学生做不了事情”。

霞湖世家是广东纺织职业技术学院的实习基地，已经选拔了一批广东纺院的学生到企业就业。该企业表态目前只能够接收愿意下基层的学生。霞湖世家也是能够作为实习基地建设的企业思考。

中山恒茂制衣厂是一家外表装修十分豪华的现代化服装企业。该公司表示愿意选拔几个学生试试，目前该公司已经和李海燕等同学联系过了。该公司能够作为实习基地建设的企业思考。

以上公司均对应聘者的英语应用潜力提出了较高要求。除了中山美丽华、霞湖世家、恒茂外，其余公司均表示不愿意采用先实习后录用的办法，顾虑经过培养后学生不愿意效力本公司，因毕业设计断档而影响公司工作的连续性。

八、虎门面料市场状况

1月15日对虎门的服装市场、面料市场进行了考察。虎门富民布料大市场、兴裕布料辅料市场，集中了全国流行的各种布料、辅料。我收集了今年冬季流行的全棉珠帆格、蜜丝绒、cvc等面料小样。在的富民布料大市场对面，另一座布料市场——虎门国际布料交易中心已经拔地而起。广东的虎门、浙江的绍兴、广东的西樵，已经成为中国的三大布料市场，主宰者中国布料市场的半壁江山。

九、几点推荐

1、加快步伐调整专业方向和课程体系

我系20xx级服装设计与工程专业的教学计划，几易其稿，但仍然感觉不足。西纺惠州服装学院根据广东的状况，在服装设计与工程专业的教学计划中设定了服装贸易方向，目前，又在调整原有的教学计划和课程体系。在目前的状况下，推荐在20xx级服装设计与工程专业的教学计划中，合并设计与工程方向，增设管理与贸易方向。课程体系要根据企业的实际运作需要进行调整，淘汰作用、效果并不明显的课程(这是个敏感问题，我暂时不发表看法)，增设能够反映企业运作所需要的纺织品贸易、以及企业管理等方面的课程，加大专业英语的教学力度和英语四、六级的透过率的工作。

2、加大专业品牌的包装、宣传力度

我院服装专业的品牌问题是我这次考察感受烈的问题。访问原先没有打过交道的企业，没有一个明白广西有个工学院，工学院有个服装专业的。象佛山溢达那样的特大型公司，竟然还将我当成广西纺校的老师，真是尴尬。此次考察，除了名片和毕业生的资料外，没有任何宣传资料，和象富绅、真维斯、利生这些公司的精美宣传资料相比较，确实感到相形见拙。如何进行包装、宣传，推荐召开专门的会议研究。

3、更改系名

用人单位往往是输入“服装院校”几个关键词进行搜索。“艺术与设计系”这个系名不便于企业搜索，同时也易产生混淆。有的公司说:“我们不要搞艺术的学生”。有的公司说:“艺术系怎样还有工程师?”服装是艺术与设计系的专业，然而系名中却没有“服装”两个字，容易造成服装这个专业在该系只是权宜之际或不起眼的地位。国内服装院校的竞争，基本上是规模的竞争，系名对专业发展的作用不可小视，推荐在系名中冠以“服装”两字。

4、从有企业运作经验的本科毕业生中引进师资

这些年来，我们总从服装专业的应届本科毕业生中引进教师，由于毕业生缺乏企业实际运作经验，授课资料枯燥，对学生的吸引力不大，推荐从有三年以上大公司运作经验的优秀本科生中引进教师，改善我系现有的教师结构状态，不失为一种事半功倍的办法。有三年以上大公司运作经验的优秀本科生，从教学效果的角度来说，比刚毕业的硕士生要强得多。

5、对挂职实践的同学给予更多的关心与支持

广西工学院的7名毕业生刻苦、勤奋、谦虚，全身心地投入了工作，基本上进入了工作状态。同时，她们也感到了来自各方面的压力:一是与西纺惠州服装学院ao生之间的差距，尤其是英语、专业潜力的差距;二是首批准ao生的压力，她们是否成功关系到广西工学院的品牌，关系到师弟、师妹的前途;三是进入到一个现代服装企业后要应对许多从未接触过的领域、知识。真维斯公司，尤其是陈经理给予了她们许多鼓励和帮忙，加上旭日企业员工的团队精神、人文关怀和科学的培养机制，相信她们不会让艺术与设计系的老师和同学感到失望。推荐系领导、老师们经常与她们沟通，鼓励她们在实践中成才，帮忙她们消除一些心理上的障碍。

6、与广东大型服装企业建立校企联系制度

广东的服装企业是我系毕业生就业的主渠道。广东的服装院校均与本省的企业建立了经常的联系制度。如聘请知名企业的为客座教授，请有成就的企业家到学校作报告，带学生到企业去参观，亲身感受企业的文化、形象等等。当然，我们离得远，但只要我们真诚地付出，我们仍然能够把广东的知名企业请进来。

7、在学生中大力提倡回报母校意识

广东的服装院校毕业生就业渠道、信息，除了学校主动与企业联系外，其中有个很重要的原因就是校友带给就业信息。我们的毕业生回报母校的意识比较淡薄，参加工作了，让他们寄一个单位证明都十分不情愿。我们就应在在校生中大力提倡回报母校的意识，让他们毕业后给母校带给就业信息，使更多的师弟、师妹在毕业前实现就业。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇十二**

大多是私营企业，发展时间短、自有资产少、抗风险能力相对较弱而且资信水平较低，财务制度不健全、运作不规范，难以达到金融机构贷款要求，金融机构对中小企业“惜贷”;二是中小企业的金融服务和金融支持系统不健全。一方面，中小企业信用担保体系不完善，以中小企业为受保主体的担保机构不多，另一方面，直接融资体系发展严重滞后，在发行股票和债券方面，中小企业大部分受规模小、知名度不高、信用等级较低等条件的限制，难以达到上市条件，导致中小企业的资金来源很大程度上依赖银行贷款。

(二)中小企业“小，散，乱”，抗风险能力弱

一是小企业占有绝大多数，经营规模小，经营业绩不稳定。20xx年，我省13万多家中小企业中，中型企业只有2793家，所占比例只有2%，98%的企业是小型企业。作为大型企业成长的摇篮，中型企业数量显然偏少，存在断层，同时从单位平均规模看，我省小型企业平均从业人员为33人，平均固定资产为289、5万元，平均营业收入为888、03万元，分别占全部企业平均水平的68、3%、45、8%、57、6%。由于规模小，业绩不稳定，亏损、倒闭、关停现象时有发生。二是产业集群化发展不够，分散化经营现象严重。我省中小企业绝大多数在园区外分散经营，主要靠单兵作战，没有充分利用大企业的带动作用和园区的辐射作用。三是家族式企业多，经营管理方式落后。由于我省中小企业的主体是私营企业，家族式企业多，经营者素质和员工素质低的现象较为严重，管理方式大多脱胎于家族式管理，不同程度地存在着组织管理混乱落后的问题，从而导致企业运行不畅。

(三)中小企业以资源开发型、产品初加工型、服务低层次型为主，产业结构性矛盾依然突出

虽然经过多年的调整和发展，我省中小企业产业结构已有一定改善，但与市场需求的矛盾依然突出，直接影响着中小企业的发展。首先，从三次产业结构看，我省中小企业依然是明显的“二、三、一”分布，其中二产业约占65%，服务业所占不到35%;其次，从占中小企业比重高达56、7%的工业内部看，资源开发型、产品初加工型、劳动密集型、能源消耗型产业仍然占较大比重，而高技术含量和高附加值的行业比重较低;第三，从服务业内部结构看，中小企业仍然集中在传统和低层次的服务业，现代服务业、高端的服务业发展明显滞后。

(四)社会化服务体系尚不健全，中小企业发展环境有待改善

中小企业的快速发展需要完善的社会化服务体系，而我省面向中小企业的社会化服务体系发展滞后、功能不全，尚不能系统地提供技术支持、市场开拓、创业指导、管理咨询等多方面的社会化服务，致使中小企业发展受阻。另外，促进中小企业发展的一些政策措施还没有完全落实到位，也是制约中小企业发展的障碍。

(五)政策不公，市场无序。近年出台的政策多是按照企业规模和所有制设计操作的，对大企业优待多，中小企业考虑少;对公有制企业优待多，对非公有制企业考虑少;政策适用不够公平。在税收政策上，国有企业可先缴后退，非国有企业无此待遇;中小企业特别是个私企业往往是小额纳税人，增zhí shuì发票难以抵扣，实际税负增加;个私企业存在双重纳税等。在土地政策上，国有企业可享本土地使用权出租、增zhí shuì减免政策，而非国有企业无此改革成本参与改组;特别是在银行呆坏帐准备金核销上，大企业可列入国家计划及时优化资产负债结构，中小企业无此厚遇。在行业准入上，中小企业尤其是个私企业还受到诸多限制。此外，市场交易规则缺乏，市场次序混乱，致使中小企业正常经营困难重重。

促进中小企业发展的现行政策

目前实行的一些优惠政策，虽大部分并不是专为中小企业制定的，但从受益主体来看，基本上或相户，活跃在市场竞争最为激烈的领域，是市场经济的主体和市场体制的微观基础。

改革开放特别是党的xx大以来，我国的中小企业发展迅速，在国民经济和社会发展中的地位和作用日益增强。中小企业虽然单个实力较弱，但就整体而言，已发展成为促进国民经济增长、缓解就业压力、增加财政收入的主要支撑力量。

1、中小企业创造的增加值约为全省gdp的40%。20xx年，中小企业实现增加值4279、34亿元，占全部企业增加值的68、4%，占全省gdp总量的38、4%，这表明，每1亿元gdp中，约有0、4亿为中小企业创造，中小企业对全省gdp增长的贡献率约为40%。

2、中小企业是地方财政收入的重要来源。20xx年，中小企业共完成利税总额2718、62亿元，占全部企业利税总额的77、5%。

3、中小企业占据了城镇就业岗位的半壁江山。由于中小企业大多是劳动密集型企业，能创造相对较多的就业机会，因此更是扩大就业，转移农村劳动力的主渠道。20xx年中小企业共提供就业岗位609、22万个，占全部企业从业人数的89%，占全省城镇就业年平均人数的53、7%，即全省1134、78万个城镇就业岗位中，有一半以上为中小企业提供。

相对大企业而言，中小企业改革成本低，操作便利、社会震荡小、新机制引入快。因此，在改革进程中，中小企业往往是实验区，是突破口，是马前卒。中小企业的各项改革成果，为大企业的改革实践提供了有益经验，也为创造多种经济成份共同发展的大好局面作出了贡献。

我国中小企业的主要特点

1、投资主体和所有制结构多元，非国有企业为主体，决定了当前中小企业工作要以发展为重点。中小企业特别是非国有企业在自身快速发展的同时，还积极投身国有企业的改革和调整，使改革前单一所有制结构状况有了根本性改变。以工业企业为例，在独立核算的中小工业企业中，国有企业的户数、资产总额和工业总产值仅占总数的14、85%、38、5%和22、8%，即85%的中小企业均是非国有企业。另据调查，目前国有小企业改制面已近80%，余下20%大都是救不活、卖不掉、破不了的极度困难企业。应当说，中小企业的改革与发展同样重要。但改革对象主要是国有小企业;而发展则要涵盖城乡各类所有制中小企业。因此，无论从中小企业的主体构成还是改革进程而言，当前，大力扶持中小企业发展应是中小企业工作的重点。

2、劳动密集度高，两极分化突出，决定了当前中小企业发展重在“二次创业”。中小企业生存并发展于劳动密集型产业，就业容量和就业投资弹性均明显高于大企业。据统计，目前中国大、中、型企业的资金有机构成之比分别为1、83：1、23：1;资金就为率之比为0、48：0、66：1，即中小企业比大企业单位资金安置劳动人数要高，有的要高出一倍，正因为如此，在前20xx年中国的工业化进程所以没有出现严重的社会就业问题，中小企业功不可没。但是，今天的市场背景变了，“卖方”市场变成了“买方”市场，总量需求不足与结构性供应不足共生，使中小企业遇到了前所未有的困境，即由劳动密集型带来的就业优势将变为竞争劣势。企业两级分化，中小企业将首当其冲。为此，提高中小企业的有机构成和科技含量，实现“二次创业”是当前中小企业发展中的重中之重。

3、发展不平衡，优势地区集中，决定了当前中小企业推进要区别特点，先易后难，以点带面。中国幅员辽阔，各地区中小企业分布与发展水平极不平衡。据有关数据，按照经济地带划分，中小企业数量东部、中部各占全国总量的42%，西部占15%;而相应的工业总产值东部占66%、中部占26%、西部仅占8%。这表明，在企业规模上，东部中小企业的平均产值规模大于中部和西部，大约是中部的2、5倍、西部的8倍。实践也表明，选择东部中小企业作业重点试区，就为试点的成功率奠定了良好的基础。此外，中小企业还可划分四大区，即东北地区、长江中下游地区、中西部地区和广东、福建为代表的珠江三角洲地区。东北地区老工业城市

居多，中小企业的所有制结构和产业结构都很重，应主要解决国有中小企业规范改制和与大型企业专业化分工及配套问题;长江中下游地区是中小企业的汪洋大海，江苏以乡镇企业为主。浙江以私营个体闻名，工作重点是规范引导、扶持发展;中西部地区资源丰富、中小企业欠发达，推进第三产业和科技环保型中小企业发展是重点;珠江三角洲地区中小企业区位优势明显，可借助“老乡”、“老外”发展中小企业的“两岸三地大中华圈”。

此外，地方产业为主体，决定了中小企业的支撑层面在地方;中小企业自身基础薄弱，决定了其要么成为大企业的摇蓝(即小巨人);要么成为大企业的伙伴。

综上所述，促进我国中小企业改革与发展要注意调整好五大关系;一是改革与发展的关系;二是吸纳劳动力与科技含量的关系;三是点与面的关系;四是中央与地方的关系;五是中小企业与大企业的关系。处理好上述关系，把握好重点才能在中小企业的改革与发展上取得事半功倍的效果。

中小企业的经营特点

(一)“小”、“灵”、“快”

与大型企业相比较，中小企业的首要特征之一，即在于企业规模小、经营决策权高度集中，但凡是小企业，基本上都是一家一户自主经营，使资本追求利润的动力完全体现在经营者的积极性上。由于经营者对千变万化的市场反应灵敏，实行所有权与经营治理权合一，既可以节约所有者的监督成本，又有利于企业快速作出决策。其次，中小企业员工人数较少，组织结构简单，个人在企业中的贡献轻易被识别，因而便于对员工进行有效的激励，不像大企业那样在庞大的阶层化组织内容易产生怠惰与无效率的情况。可见，中小企业在经营决策和人员激励上与大企业相比具有更大的弹性和灵活性，因而能对不断变化的市场作出迅速反应。所谓企业小、动力大、机制灵活且有效率。当有些大公司和跨国企业在世界经济不景气的情况下不得不压缩生产规模的时候，中小企业却在不断调整经营方向和产品结构，从中获得新的发展。

(二)“小而专”和“小而精”

中小企业由于自身规模小，人、财、物等资源相对有限，既无力经营多种产品以分散风险，也无法在某一产品的大规模生产上与大企业竞争，因而，往往将有限的人力、财力和物力投向那些被大企业所忽略的细小市场，专注于某一细小产品的经营上来不断改进产品质量，提高生产效率，以求在市场竞争中站稳脚跟，进而获得更大的发展。从世界各国的类似成功经验来看，通过选择能使企业发挥自身优势的细分市场来进行专业化经营，走以专补缺、以小补大，专精致胜的成长之路，这是众多中小企业在激烈竞争中获得生存与发展的最有效途径之一。此外，随着社会生产的专业化、协作化发展，越来越多的企业摆脱了“大而全”、“小而全”的组织形式。中小企业通过专业化生产同大型企业建立起密切的协作关系，不仅在客观上有力地支持和促进了大企业发展，同时也为自身的生存与发展提供了可靠的基础。

(三)小批量、多样化

一般来讲，大批量、单一化的产品生产才能充分发挥巨额投资的装备技术优势，但大批量的单一品种只能满足社会生产和人们日常生活中一些主要方面的需求，当出现某些小批量的个性化需求时，大企业往往难以满足。因此，面对当今时代人们越来越突出个性的消费需求，消费品生产已从大批量、单一化转向小批量、多样化。虽然中小企业作为个体普遍存在经营品种单一、生产能力较低的缺点，但从整体上看，由于量大、点多、且行业和地域分布面广，它们又具有贴近市场、靠近顾客和机制灵活、反应快捷的经营优势，因此，利于适应多姿多态、千变万化的消费需求;非凡是在零售商业领域，居民日常零星的、多种多样的消费需求都可以通过千家万户中小企业灵活的服务方式得到满足。

(四)中小企业是成长最快的科技创新力量

现代科技在工业技术装备和产品发展方向上有着两方面的影响，一方面是向着大型化、集中化的方向发展;另一方面又向着小型化、分散化方向发展。产品的小型化、分散化生产为中小企业的发展提供了有利条件。非凡是在新技术革命条件下，许多中小企业的创始人往往是大企业和研究所的科技人员、或者大学教授，他们经常集治理者、所有者和发明者于一身，对新的技术发明创造可以立即付诸实践。正因为如此，20世纪70年代以来，新技术型的中小企业像雨后春笋般出现，它们在微型电脑、信息系统、半导体部件、电子印刷和新材料等方面取得了极大的成功，有许多中小企业仅在短短几年或十几年里，迅速成长为闻名于世的大公司如惠普、微软、雅虎、索尼和施乐等。

由上可见，中小企业以其经营方式灵活、组织成本低廉、转移进退便捷等优势更能适应当今瞬息万变的市场和消费者追求个性化、潮流化的要求，因而在包括发达国家在内的世界各国的经济发展中，中小企业都有着举足轻重的地位，发挥着不可替代的作用。我国现有中小企业约1000万户，劳动密集型出口产品和一些高新技术出口产品大多是中小企业生产的，中小企业产品出口额占全国出口总额的60%;中小企业提供了大约75%的城镇就业机会。改革开放以来，从农村转移出来的劳动力绝大部分被中小企业所吸纳。中小企业每年为国家缴纳的工商税收占总额的50%左右。在20世纪90年代以来的经济快速增长中，工业新增产值的76、7%是由中小企业创造的。因此，在我国这样一个人口众多、地域辽阔、各地经济发展水平差别很大的国家，中小企业的发展更具有重要的意义。

湖南中小企业发展面临的困难和问题

经过多年的努力，我省中小企业的发展已取得长足进步，具备一定的规模和实力，目前又有较好的发展机遇，一是各级政府已认识到发展中小企业对于湖南经济增长和社会发展的重要意义，已制定或正在制订各项政策法规促进中小企业发展，二是目前我省仍有较好的发展中小企业的资源优势，如丰富的矿产资源、水电资源、廉价的劳动力资源、旅游资源等，故中小企业的发展具有很大的发展潜力。但同大企业相比，中小企业在信息、技术、人才、融资等方面还处于劣势，加上我国实行市场经济体制的时间还不长，政策环境也不尽完善，使得中小企业在发展过程中又面临着许多困难和挑战。

(一)自有资金不足，外部融资困难

企业融资渠道不畅，资金短缺是长期以来困扰和阻碍中小企业发展的突出问题。有资料表明，我国87%的中小企业发展所需资金主要源自于自有资金，24%的中小企业从银行获取贷款，13%的企业以民间集资方式获取资金。调查还显示，超过70%的企业感到生产资金不足。从20xx年某省金融机构对1096户企业的问卷调查看，全省中小企业贷款需求满足率较低，其中企业贷款户数满足率为20、7%，企业贷款需求金额满足率为24、5%。这些都说明融资难仍然是中小企业发展的“瓶颈”。特别对于我省这样一个经济还不太发达的中部省份来说，中小企业融资难的问题就更加突出。融资难的原因：一是我省中小企业大多是私营企业，发展时间短、自有资产少、抗风险能力相对较弱而且资信水平较低，财务制度不健全、运作不规范，难以达到金融机构贷款要求，金融机构对中小企业“惜贷”;二是中小企业的金融服务和金融支持系统不健全。一方面，中小企业信用担保体系不完善，以中小企业为受保主体的担保机构不多，另一方面，直接融资体系发展严重滞后，在发行股票和债券方面，中小企业大部分受规模小、知名度不高、信用等级较低等条件的限制，难以达到上市条件，导致中小企业的资金来源很大程度上依赖银行贷款。

(二)中小企业“小，散，乱”，抗风险能力弱

一是小企业占有绝大多数，经营规模小，经营业绩不稳定。20xx年，我省13万多家中小企业中，中型企业只有2793家，所占比例只有2%，98%的企业是小型企业。作为大型企业成长的摇篮，中型企业数量显然偏少，存在断层，同时从单位平均规模看，我省小型企业平均从业人员为33人，平均固定资产为289、5万元，平均营业收入为888、03万元，分别占全部企业平均水平的68、3%、45、8%、57、6%。由于规模小，业绩不稳定，亏损、倒闭、关停现象时有发生。二是产业集群化发展不够，分散化经营现象严重。我省中小企业绝大多数在园区外分散经营，主要靠单兵作战，没有充分利用大企业的带动作用和园区的辐射作用。三是家族式企业多，经营管理方式落后。由于我省中小企业的主体是私营企业，家族式企业多，经营者素质和员工素质低的现象较为严重，管理方式大多脱胎于家族式管理，不同程度地存在着组织管理混乱落后的问题，从而导致企业运行不畅。

(三)中小企业以资源开发型、产品初加工型、服务低层次型为主，产业结构性矛盾依然突出

虽然经过多年的调整和发展，我省中小企业产业结构已有一定改善，但与市场需求的矛盾依然突出，直接影响着中小企业的发展。首先，从三次产业结构看，我省中小企业依然是明显的“二、三、一”分布，其中二产业约占65%，服务业所占不到35%;其次，从占中小企业比重高达56、7%的工业内部看，资源开发型、产品初加工型、劳动密集型、能源消耗型产业仍然占较大比重，而高技术含量和高附加值的行业比重较低;第三，从服务业内部结构看，中小企业仍然集中在传统和低层次的服务业，现代服务业、高端的服务业发展明显滞后。

(四)社会化服务体系尚不健全，中小企业发展环境有待改善

中小企业的快速发展需要完善的社会化服务体系，而我省面向中小企业的社会化服务体系发展滞后、功能不全，尚不能系统地提供技术支持、市场开拓、创业指导、管理咨询等多方面的社会化服务，致使中小企业发展受阻。另外，促进中小企业发展的一些政策措施还没有完全落实到位，也是制约中小企业发展的障碍。

(五)政策不公，市场无序。近年出台的政策多是按照企业规模和所有制设计操作的，对大企业优待多，中小企业考虑少;对公有制企业优待多，对非公有制企业考虑少;政策适用不够公平。在税收政策上，国有企业可先缴后退，非国有企业无此待遇;中小企业特别是个私企业往往是小额纳税人，增zhí shuì发票难以抵扣，实际税负增加;个私企业存在双重纳税等。在土地政策上，国有企业可享本土地使用权出租、增zhí shuì减免政策，而非国有企业无此改革成本参与改组;特别是在银行呆坏帐准备金核销上，大企业可列入国家计划及时优化资产负债结构，中小企业无此厚遇。在行业准入上，中小企业尤其是个私企业还受到诸多限制。此外，市场交易规则缺乏，市场次序混乱，致使中小企业正常经营困难重重。

当大部分是中小企业。

1、乡镇企业政策。乡镇企业所提税可按应缴锐款减征10%，用于补助社会性开支，不再税前提取10%;国家在信款上重点支持乡镇企业的出口创汇、东西部合作和农村适用技术转让(星火计划项目)三个方面。

2、鼓励安置城镇待业人员就业政策。新办法城镇劳动就业服务企业，当年待业人员超过企业从业人员人数60%的，经主管税务机关审查批准，可免征所得税3年;免税期满后，当年新安置待业人员占企业原从业人员总数30%以上的，经主管税务机关审核批准，可减半征收所得税2年。

3、支持高新技术产业政策。国务院批准的高新技术产业开发区内企业，经有关部门认定为高新技术企业的，可按15%的税率征收所得税;国务院批准的高新技术产业开发区内新办的高新技术企业，自投产后年度起征所得税2年。企事业单位进行技术转让脱离技术转让及发生的相关技术咨询、服务、培训所得，年净收入在30万元以下的，免征所得税。

4、支持贫因地区发展改革政策。国家确定的“老、少、边、穷”地区新办企业，经主管税务机关批准后，可减征或免征所得税3年;民族自治地方企业，需照顾鼓励的，经省政府批准，可定期减征或免征所得税3年。

5、支持和鼓励第三产业政策。1)为农业生产的行业企业，其提供的技术服务或劳务所得免征所得税;2)科研单位和大专院校技术成果转让、技术培训、技术咨询、技术服务、技术承包取得的技术性服务收入免征所得税;3)新办独立核算的咨询、信息、技术服务企业或单位，开业之日起，第一至二年免征所得税;4)新办独立核算的交通运输、邮电通信企业或单位，自开业之日起，第一年免征所得税，第二年减半征收所得锐;5)新办独立核算的公用事业、商业、物资、外贸、旅游、仓储、居民服务、饮食、文教卫生企业或单位，自开业之日起，报经主管税务机关批准，可减征或免征所得税1年。

6、福利企业政策。民政部门举办的福利生产企业可减征或免征所得税;安置“四残”(盲、聋、哑和肢体残疾)人员占生产人员总数的35%以上免征所得税;安置“四残”人员占生产人员总数超过10%不足35%，减半征收所得税。

7、小型企业所得税政策。1994年税制改革确定的企业所得税税率为33%的比例税率。为照顾小型企业税赋能力，对年利润在3万元以下企业，减按18%征收所得税;3至10万元企业，减按27%征收所得税。1998年7月1日国务院决定，年销售额180万元以下的小型商业企业，增zhí shuì率由6%调减为4%

促进我省中小企业进一步发展的建议

中小企业既是大企业成长的摇篮，更是新形势下促进我省经济增长，扩大就业，增强财力，保障社会稳定的主导力量，必须采取有效措施，加快发展。

(一)完善对中小企业的金融服务系统，切实帮助解决中小企业融资难问题

一是要积极培育和发展中小金融机构体系，大力发展村镇银行、小额贷款公司和农村资金互助社等新型金融机构，支持中小企业融资。二是要健全担保风险的分散、补偿和激励机制，完善多层次的信用担保体系建设，满足众多中小企业的融资担保需要，提高中小企业获得银行贷款的机会。三是要积极构建支持中小企业的融资体系，拓展中小企业的直接融资渠道。使具有创新能力的优质企业与资本市场对接，解决中小企业的融资困局。四是要明确各类金融机构在中小企业信贷制度中的作用和功能，制定中小企业贷款的具体管理方法和鼓励措施，争取更多的资金向中小企业倾斜。

(二)健全中小企业社会化服务体系，为中小企业发展创造一个良好的环境bsp;应建立以zhèng fǔ 部门为龙头，各类民间商会为桥梁，社会服务中介机构为依托的多方社会资源参与的多元化、多层次的全方位的中小企业社会化服务体系，尤其是要在人才、技术、信息等方面切实加强对中小企业的服务。如在人才培养方面，建立中小企业人才培养基地，进行上岗培训、再就业培训、高级管理人员和高新技术专业人才的培训。在技术创新方面，对进行技术开发的中小企业进行财政补贴，对其新产品的开发、员工培训等活动提供无偿资金资助，并以贴息贷款的方式优先为这些中小企业提供政策性融资。在信息化方面，加强中小企业信息化建设，完善内部管理系统与外部的电子商务系统的相互融合，提高企业的竞争能力，应对贸易全球化趋势。

(三)发展产业集群，实施品牌战略，加速中小企业产业结构调整

中小企业产业结构调整是一项重大的系统工程，也是今后一个时期中小企业工作的一项中心任务。各级各部门一定要充分认识加快中小企业产业结构调整的重要性、紧迫性、长期性和艰巨性，切实抓紧抓好中小企业产业结构调整工作。

一是要发展产业集群，引导产业结构调整。集群化发展，是中小企业规避风险、做大做强的必然选择。应充分发挥比较优势，积极推动生产要素合理流动和配置，引导特色产业集群化发展。集中培育发展一批规划科学、主业突出、特色明显、规模大、链条长、竞争力强的产业集群。加快特色产业园区建设，引导中小企业到产业园区集中，发展专业化、有特色的工业园区，提高企业规模经济水平和产业集中度。二是要加快技术创新，推进产业结构调整。引导中小企业加大技术创新投入，培育创新人才，发展专业技术服务企业，建立企业技术中心，加强技术合作，促进产学研合作，提升信息化水平，走“专、精、特、新”发展道路。鼓励和支持在主导产业、特色产业和产业集群中，建立技术研发中心、产品检测中心、模具中心、产业信息中心、人才培训中心等公共技术服务平台，努力满足企业的共性技术需求和公共服务需要，实现技术、人才、信息等资源共享。三是要实施品牌战略，加快产业结构调整。重点扶持技术含量与附加值高、有市场潜力的名牌产品企业。鼓励名牌产品企业扩大品牌经营规模，促进名牌产品企业多层次、全方位的联合协作，实现资源共享。加大名牌培育和推介力度，促进名牌产品升级晋档，以名牌企业、名牌产品为依托，着力打造区域品牌，提升产业国内外知名度。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇十三**

北京现代企业研究会在北京市社工委社会建设专项资金支持下开展了北京市社会企业的调研和培育工作，形成《北京社会企业调研报告》，这是全国第一份区域性社会企业调研报告。报告的调研对象是北京地区的14家社会企业，相关数据主要通过与社会企业的创始人或主要负责人的访谈式问卷调查取得。

一调研情况

机构基本情况

机构成立时间

图1：机构创建时间

如图1所示，所有机构均成立于20xx年以后，其中2家机构成立于20xx-20xx年，8家机构成立于20xx-20xx年，4家机构成立于20xx年及以后。经计算，14家机构的平均存续时间为5.43年。

在欧美等地区，社会企业是在公益组织发展上百年以后才有组织地出现的。和欧美地区不同，在北京，公益组织在上世纪90年代大量出现，社会企业紧随公益组织在20xx年以后大量涌现。

机构规模

图2：机构年收入(20xx年)

如图2所示，14家机构中，有7家20xx年收入在100-200万(不含100万)之间，有4家在100万及以下，1家在200-300万(不含 200万)，1家在300-400万(不含300万)，1家在500万以上。经计算，14家机构20xx年平均收入为185.71万元。

所有受访机构20xx年收入小于1000万，均属小微企业;结合5.43年的平均存续时间和185.71万元的平均年度收入来看，受访机构与商业企业相比，发展速度缓慢。

机构注册类型

图3：机构注册类型

如图3所示，14家机构中有8家在工商部门注册(其中3家因工作需要，正在申请民政部门注册)，1家在民政部门注册(有工商注册的计划)，4家同时在工商及民政部门注册，1家未在大陆地区任何部门注册，也在争取民政部门注册。

造成受访机构注册类型多样的原因，不仅和社会企业的来源有关(如部分机构仅是社会组织的一个部门，部分机构从商业企业转型而来)，也和政府相关政策有关(如部分机构原本计划在民政部门注册，但由于政策限制选择工商部门注册，但一直没有放弃申请民政部门注册，有的机构原本选择工商部门注册，为了顺利申请政府资助，又同时选择民政部门注册)。同时选择工商和民政部门注册的机构，基本上还是一对人马两块牌子，其商业部分和社会公益部分独立和配合的有效方法还在探索之中。

对社会企业的认知

图4：是否了解社会企业的概念并认为自身是社会企业或计划成为社会企业

如图4所示，所有机构均表示了解社会企业的概念，认为社会企业是 用商业手段解决社会问题 ，并认为自身是社会企业或计划成为社会企业。

经过有关机构多年来的不断努力，社会企业概念已在受访机构中有了很好的认知。

对利润分红的认知

图5：机构分红情况

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇十四**

xx年是我镇加快推进城乡一体化进程，实现经济社会跨越发展的重要一年。镇党委、政府立足大局，审时度势，提出了 工业强镇、科技立镇 的发展战略，同时积极开展 企业服务年 及 项目建设提升年 活动，把发展工业经济摆在空前突出的位置，要求全镇上下全力以赴抓好抓实抓出成效。为认真落实镇党委、政府的战略部署，为我镇工业经济健康快速发展提供决策依据，我对全镇工业企业进行了调研，先后深入小浪底无纺布公司、济郑矿业公司等数十家重点企业，就企业经营情况;人员结构、行业态势、面临的发展瓶颈等问题，进行了全面的调查了解。现将具体情况汇报如下：

我镇企业经过近几年的发展，积累了一定的基础，并初具规模。目前，我镇共有企业23家，其中规模以上企业3家，固定资产1.2亿元，20xx年，全镇企业共实现利税103.9万元，其中国税61.6万元、地税42.3万元。从以上数据可以看出，我镇的工业经济基础依然十分薄弱，面临的形势极其严峻，突出表现在企业个头小、数量少、底子薄、财税贡献率低、抗风险能力弱、缺乏行业影响力等方面，工业对地方经济的支撑作用没有充分发挥。而且，就现有的几家企业来看，也存在很多薄弱环节和不足之处，具体表现在：

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。

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。

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。

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最大化的栽体，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。

抗风险能力不足，融资困难

目前,银行出于对降低信贷风险的考虑，对企业申请贷款的条件较为严格，一般都要求贷款企业提供连带担保或财产抵押，又由于抵押财产变现难等风险因素，银行一般不接受财产抵押。信誉度较高的企业为了避免资产风险，大多不愿意提供贷款担保。加之我镇企业由于规模小、实力弱、信用等级低等原因，一般很难找到稳定畅通的融资渠道，从而造成了贷款难、融资难、担保难的问题。例如我镇的德利煤化有限公司和鼎泰精化实业有限公司等就存在着不同程度的融资问题。

究其原因，一是金融体制规定严格的融资条件和企业融资条件的先天不足，客观上决定了企业融资处于劣势。由于我国缺少一个多层次的、能够为广大企业融资服务的资本市场，现有资本市场的高门槛使绝大多数企业难以跨越。二是企业融资手段单一，信心不足。从广义上讲，融资也叫金融，就是货币资金的融通，当事人通过各种方式到金融市场上筹措或贷放资金的行为。融资手段应该是多种多样的，如积极利用民间资本，寻求风险投资，吸纳入股资金等，而目前我镇企业融资往往盯着商业银行贷款这一方面，从而造成融资手段单一，融资困难。三是镇党委、政府对企业融资困境认识不足。资金匮乏是我镇企业面临的一个突出问题，镇党委、政府应高度重视企业融资难问题，出台政策，扩宽渠道，切实解决企业发展的资金问题。

针对我镇企业存在的种种差距和不足，需要镇党委、政府和企业同心协力，克难攻坚，采取超常的举措，打破常规，积极创新，解决问题，寻求突破，取得快速发发挥政策指导作用，整合资源培育特色

积极发挥政策的指导作用，要积极引导企业加入行业协会、商会，发挥其为企业沟通、协调、传递市场信息、引进技术等服务作用。要帮助企业调整投资结构，结合本镇实际情况，既要积极上马劳动密集型产业，在短时期内形成企业对人口的聚集作用;又要大力引导他们向科技型、知识密集型、外向型转移，提升企业市场竞争力;要积极鼓励和引导企业大胆兼并、收购、参股国有企业改组和资产重组，支持企业与外商投资企业合资、合作经营，促进更多的企业向规模化方向发展，尤其是那些市场前景好的企业;又要引导我镇企业因地制宜，充分利用紧邻洛阳石化炼油厂的区位优势，选择具有较大规模、具有区域特色优势的产业，聚合生产要素，进行重点培育，从政策、资金、技术服务平台建设等方面给予重点扶持，拉长产业链,尽快形成市场占有率高的一批企业。

转变观念增强服务意识，形成全民创业机制

我镇党委、政府应转变职能，从管理型政府到服务型政府，把工作中心放在企业服务上。定期召开有企业、私营业主参加的座谈会，听取他们的心声，了解他们的情况，积极想办法解决企业在发展中碰到的困难和问题，千方百计营造更加宽松的发展环境，做到留住 经营者 ,鼓励 投资者 ,吸引 观望者 ;通过组织高校，科研所等科研单位与企业见面会等形式来转化科研成果，提升企业科技含量，增进企业效益;通过定期举办管理培训班等方式来提高企业经营者管理经验，开阔眼界，与世界先进管理水平相接轨;通过开展 一创双优 六新 解放思想大讨论活动，努力为企业发展营造良好的政务环境;通过加大对企业周边群众的教育力度和对破坏企业正常生产秩序行为的打击力度，为企业发展营造良好的周边环境。同时，镇党委、政府应打造良好的创业环境，形成全民创业机制。要创造宽松的体制和政策环境，帮助引导人们积极投资创业，创办个体、微型和企业，通过小投资、实用技术、经营管理和劳动投入，造就大量的个体和中小业主，形成资产积累，在全镇范围内形成创业光荣的良好氛围。

扩宽融资渠道，改善金融环境

一是我镇应抓住济源市为应对金融危机，出台的加强融资、优化服务、强化保障、减调税费等八项措施和被列为省国有银行支持小企业发展试点市的机遇，积极扩宽我镇企业融资渠道，结合我镇实际，建立和完善对企业的金融支持体系。要在企业资产抵押的基础上，鼓励企业之间实行互联互保，减少审批环节，降低贷款抵押的保险金和业务收费。要建立和完善企业的信用担保风险补偿机制，完善政府引导、企业自助的企业信用担保体系，采取有效措施提升他们的担保能力和抗风险能力。要积极创造条件,支持符合条件的企业拓宽企业直接，间接融资渠道。二是要增强企业自身的融资能力。企业要有信用意识，诚信为本，建立规范的法人治理结构。要加强与银行的沟通，及时将企业的生产、经营、财务状况等信息反馈给银行，增进相互了解，实现信息对称，建立互相信赖的银企合作关。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇十五**

一、公司债务问题分析

首先在进行尽职调查报告中相关问题分析前，就应掌握两个关键概念，一是财务尽职调查，财务尽职调查在控股中相对较常见，一般是控股方委托第三方对目标方进行企业相关状况的调查，并对目标企业相关资料进行调查整理，得出尽职调查报告，为相关决方或者投资方带给决策依据，具备必须资格的会计事务所通常扮演着第三方的主角。二是债务黑洞，会计上并没有债务黑洞这一概念的标准定义，众所周知，黑洞是天文学中的相关概念，在会会计中加以应用主要是为了证明债务在企业经营管理中，个性是涉及到企业控股活动时，要充分意识被控股企业即目标企业是否与第三方存在着隐性债务，透过对北京浩利鸿公司带给的尽职调查报告，我们能够从以下几个方面来对目标公司进行财务分析以此来决定该目标公司是否存在着债务黑洞。

1、目标公司带给的公司报表。决定目标公司是否存在着债务黑洞，最重要的证据来自目标公司带给的相关报表，这就应包括目标公司资产负债表、利润表、利润分配表、资产评估报告等，在北京浩利鸿公司带给的尽职调查报告中，并没有带给上述目标公司的资产报表状况，只是提到了目标公司拥有的主要财产、目标公司的重大债权债务以及对外重大投资和关联方等，在主要财产上对目标公司固定资产、商标专利、土地使用权等，并不能据此深入了解目标公司主要资产状况。在负债方面，报告中列出了目标公司与北京物美公司之间的债务状况，也不能全面了解目标公司的总体负债状况。

2、目标公司带给的资金融通文件。在北京浩利鸿公司带给的尽职调查报告中主要是列举了目标公司从20xx年2月20日到20xx年11月28日间7次股权转让，并没有对目标公司重要的资金融通状况进行披露，个性是目标公司的贷款合同或者是涉及到目标公司于其他公司资金融通的状况的相关文件，也能够是目标公司将要签署的贷款合同等，这对决定目标公司是否存在债务黑洞具有十分重要的好处。单从尽职调查报告列出的几点无法准确的决定目标公司是否存在债务黑洞。目标公司的7次股权转让和一次增资，只能反映目标公司控股状况和注册资本变动状况。目标公司资金融通文件中还没有披露目标公司是否存在三角债务，或者目标公司是否存在向其他公司带给债务担保，当然那里所说的担保有有几个特点，一是担保形式不局限于资产抵押、质押、留置、向第三方出具的订金等，二是担保的数额就应能够对公司正常经营产生不良良性，并且其所引发的风险目标公司无法承担。

综上所述，根据北京浩利鸿公司带给的尽职调查报告并结合相关理论知识分析，认为目标公司债务黑洞状况无法确认，这一结论的得出主要是依据目标公司报表和目标公司资金融通文件不充分。无法具体决定目标公司的债务状况，也就无法决定目标公司是否存在隐性债务问题。

二、控股出资状况分析

一般状况下，要实现对企业的控制，要实现对目标公司股权的控制，能够分为对上市公司控制、对非上市公司控制、对子公司控制、对合营公司和联营企业控制，在会计中控制是指能够对目标企业财务或者经营权施加重要影响，而且还要能够从控制目标企业中实现获益，这是对目标企业实现控制的最主要标志，众所周知，控制的主体具有性，当然这种控制主要表此刻透过签署投资协议，拥有被投资企业半数以上表决权，透过北京浩利鸿公司带给的尽职调查报告，我们能够看出目标公司总共进行了7次股权转让，并且调查报告显示，在xx年12月3日，百诚来实业出资2700万元，出资比例占90%，蓝海投资出资300万，出资比例占10%，都是以货币出资方式，因此能够看出在经过几次股权交易后，目标公司基本上已经被白诚来实业所控制，其出资比例已经占出资额的90%，而蓝海出资300万，占10%，这是基本状况，要实现对目标公司的控股，能够透过收购百诚来实业股权的55%，也就是出资1485万元，进而实现对目标企业的控制，业务出资1485万元后，目标企业的股权结构发生了变化，百诚来实业出资额下降到1215万元，而蓝海投资股权不变，这样就能够实现对目标企业的控制即占55%股权拥有绝对话语权。

三、债务黑洞风险规避分析

在进行目标公司控股时，就应限度的规避风险，结合北京浩利鸿公司带给的尽职调查报告以及股权控股风险相关理论，认为在进行目标公司股权控股时要注意以下几点:

1、目标企业是否具有控股价值

要限度的降低控股风险，首先要重视对所控股企业价值评估，也就说被控股企业有没有控股的价值，没有控股的价值而强行要进行控股，这是的风险，因为企业是盈利性组织，其终极目标是实现企业的盈利，北京浩利鸿公司带给的尽职调查报中并没有对目标公司在资产、负责方面进行详细的披露，这对控股方进行债务黑洞风险规避十分不利。

2、要对控股风险因素进行识别

要限度的降低目标公司控股风险，需要借助必须的财务工具，个性是财务报表这一工具的运用十分重要，对控股风险因素的识别决定要利用尽职报告中财务分析结论，不能忽视的另一个方面是所控股的目标公司在全国同行业中处于什么地位或者在现行国家政策法规下目标企业所在的产业面临着那些挑战和机遇，要做到在微观上重视目标企业经营业绩和关键财务指标的变化，在宏观上对行业经营大环境变化的把握等。在尽职调查报告中，对目标企业内部经营的详细财务数据也没有进行披露，个性是目标公司资产周转潜力、债务偿还潜力、现金流状况、债务结构等都没有进行深入剖析，这客观上也对分析目标企业风险带来了挑战。

3、要对重大交易或者合同影响进行评估、

在北京浩利鸿公司带给的尽职调查报中，对目标公司进行的重大交易和重大合同进行了揭示，主要是披露了中融盛世代为垫付的地价款29，035，797。62元。根据目标公司xx年12月8日出具的《确认函》，截至xx年12月8日，除《审计报告》中披露的目标公司应付前关联股东中融盛世代为垫付的地价款29，035，797。62元外，目标公司目前没有其他重大关联交易状况，对这次重大交易对目标公司产生的后期影响也没有进行评估，所以要防范债务黑洞务必要对重大交易或者合同的影响进行评估，这能够第一时光给投资者风险评估提高决定资料和决策依据。

4、要对目标企业与第三方诉讼和担保状况进行摸底

决定目标公司是否存在债务黑洞风险，最重要的一个环节就是要对目标公司进行第三方诉讼和担保状况摸底，要搞清楚目标公司是否存在对外担保或者抵押或者其他形式的担保、诉讼状况，因为这些因素都是带来债务黑洞的潜在因素，尽职调查也要关注这一点，北京浩利鸿公司带给的尽职调查报中指出于20xx年11月21日，目标公司与北京海龙进出口服务公司签署《项目转让协议书》，北京海龙进出口服务公司将北京市朝阳区南磨房乡建设的非贸易物品监管中心综合楼项目(即利鸿大厦)以3，780万元转让给目标公司。因此在进行目标公司债务黑洞风险控制时，要对这一项重大交易进行系统调查和全面评估。

四、分析结论

根据北京浩利鸿公司带给的尽职调查报，能够进行如下决定，第一该尽职报告中对目标公司相关财务报表和财务数据披露不够充分，无法对该目标公司是否存在财务黑洞作出准确决定，结合尽职调查报告，认为该目标企业存在潜在的债务纠纷但是这无法证明目标企业存在巨大财务黑洞;第二，尽职调查报告中对目标企业股权结构调整进行了披露，根据控股需要能够收购55%股份实现绝对控股，即出资金额为1485万元，当然这这是其中一种控股方案;第三，由于北京浩利鸿公司带给的尽职调查报结论中提到该目标公司存在潜在的债务纠纷并给出了相应指导意见，结合债务风险控制相关理论，提出了四个维度来控制目标公司债务黑洞风险。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇十六**

20xx年是我镇加快推进城乡一体化进程，实现经济社会跨越发展的重要一年。镇党委、政府立足大局，审时度势，提出了 工业强镇、科技立镇 的发展战略，同时积极开展 企业服务年 及 项目建设提升年 活动，把发展工业经济摆在空前突出的位置，要求全镇上下全力以赴抓好抓实抓出成效。为认真落实镇党委、政府的战略部署，为我镇工业经济健康快速发展提供决策依据，我对全镇工业企业进行了调研，先后深入小浪底无纺布公司、济郑矿业公司等数十家重点企业，就企业经营情况;人员结构、行业态势、面临的发展瓶颈等问题，进行了全面的调查了解。现将具体情况汇报如下：

我镇企业经过近几年的发展，积累了一定的基础，并初具规模。目前，我镇共有企业23家，其中规模以上企业3家，固定资产1.2亿元，20xx年，全镇企业共实现利税103.9万元，其中国税61.6万元、地税42.3万元。从以上数据可以看出，我镇的工业经济基础依然十分薄弱，面临的形势极其严峻，突出表现在企业个头小、数量少、底子薄、财税贡献率低、抗风险能力弱、缺乏行业影响力等方面，工业对地方经济的支撑作用没有充分发挥。而且，就现有的几家企业来看，也存在很多薄弱环节和不足之处，具体表现在：

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。

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最大化的栽体，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。

四、抗风险能力不足，融资困难

目前,银行出于对降低信贷风险的考虑，对企业申请贷款的条件较为严格，一般都要求贷款企业提供连带担保或财产抵押，又由于抵押财产变现难等风险因素，银行一般不接受财产抵押。信誉度较高的企业为了避免资产风险，大多不愿意提供贷款担保。加之我镇企业由于规模小、实力弱、信用等级低等原因，一般很难找(20xx扶贫工作调研报告)到稳定畅通的融资渠道，从而造成了贷款难、融资难、担保难的问题。例如我镇的德利煤化有限公司和鼎泰精化实业有限公司等就存在着不同程度的融资问题。

究其原因，一是金融体制规定严格的融资条件和企业融资条件的先天不足，客观上决定了企业融资处于劣势。由于我国缺少一个多层次的、能够为广大企业融资服务的资本市场，现有资本市场的高门槛使绝大多数企业难以跨越。二是企业融资手段单一，信心不足。从广义上讲，融资也叫金融，就是货币资金的融通，当事人通过各种方式到金融市场上筹措或贷放资金的行为。融资手段应该是多种多样的，如积极利用民间资本，寻求风险投资，吸纳入股资金等，而目前我镇企业融资往往盯着商业银行贷款这一方面，从而造成融资手段单一，融资困难。三是镇党委、政府对企业融资困境认识不足。资金匮乏是我镇企业面临的一个突出问题，镇党委、政府应高度重视企业融资难问题，出台政策，扩宽渠道，切实解决企业发展的资金问题。

针对我镇企业存在的种种差距和不足，需要镇党委、政府和企业同心协力，克难攻坚，采取超常的举措，打破常规，积极创新，解决问题，寻求突破，取得快速发展。作为镇党委、政府应从以下三方面做好工作：

一、发挥政策指导作用，整合资源培育特色

积极发挥政策的指导作用，要积极引导企业加入行业协会、商会，发挥其为企业沟通、协调、传递市场信息、引进技术等服务作用。要帮助企业调整投资结构，结合本镇实际情况，既要积极上马劳动密集型产业，在短时期内形成企业对人口的聚集作用;又要大力引导他们向科技型、知识密集型、外向型转移，提升企业市场竞争力;要积极鼓励和引导企业大胆兼并、收购、参股国有企业改组和资产重组，支持企业与外商投资企业合资、合作经营，促进更多的企业向规模化方向发展，尤其是那些市场前景好的企业;又要引导我镇企业因地制宜，充分利用紧邻洛阳石化炼油厂的区位优势，选择具有较大规模、具有区域特色优势的产业，聚合生产要素，进行重点培育，从政策、资金、技术服务平台建设等方面给予重点扶持，拉长产业链,尽快形成市场占有率高的一批企业。

二、转变观念增强服务意识，形成全民创业机制

我镇党委、政府应转变职能，从管理型政府到服务型政府，把工作中心放在企业服务上。定期召开有企业、私营业主参加的座谈会，听取他们的心声，了解他们的情况，积极想办法解决企业在发展中碰到的困难和问题，千方百计营造更加宽松的发展环境，做到留住 经营者 ,鼓励 投资者 ,吸引 观望者 ;通过组织高校，科研所等科研单位与企业见面会等形式来转化科研成果，提升企业科技含量，增进企业效益;通过定期举办管理培训班等方式来提高企业经营者管理经验，开阔眼界，与世界先进管理水平相接轨;通过开展 一创双优 、 六新 解放思想大讨论活动，努力为企业发展营造良好的政务环境;通过加大对企业周边群众的教育力度和对破坏企业正常生产秩序行为的打击力度，为企业发展营造良好的周边环境。同时，镇党委、政府应打造良好的创业环境，形成全民创业机制。要创造宽松的体制和政策环境，帮助引导人们积极投资创业，创办个体、微型和企业，通过小投资、实用技术、经营管理和劳动投入，造就大量的个体和中小业主，形成资产积累，在全镇范围内形成创业光荣的良好氛围。

三、扩宽融资渠道，改善金融环境

一是我镇应抓住济源市为应对金融危机，出台的加强融资、优化服务、强化保障、减调税费等八项措施和被列为省国有银行支持小企业发展试点市的机遇，积极扩宽我镇企业融资渠道，结合我镇实际，建立和完善对企业的金融支持体系。要在企业资产抵押的基础上，鼓励企业之间实行互联互保，减少审批环节，降低贷款抵押的保险金和业务收费。要建立和完善企业的信用担保风险补偿机制，完善政府引导、企业自助的企业信用担保体系，采取有效措施提升他们的担保能力和抗风险能力。要积极创造条件,支持符合条件的企业拓宽企业直接，间接融资渠道。二是要增强企业自身的融资能力。企业要有信用意识，诚信为本，建立规范的法人治理结构。要加强与银行的沟通，及时将企业的生产、经营、财务状况等信息反馈给银行，增进相互了解，实现信息对称，建立互相信赖的银企合作关。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇十七**

一、调查背景

改革开放以来，随着中国市场经济的确立和发展，民营企业像雨后春笋般蓬勃成长，并逐步趋于成熟。它是解决社会就业、增加国家财政收入、发展高科技、支援国家经济建设等众多方面发挥着越来越重要的作用，已经成为我国经济增长中的一环亮点。但是民营企业毕竟存在着许多先天的不足和缺陷，个性是财务管理工作存在的诸多问题，使得企业不能适应市场经济的快速发展。

我选取民营企业作为考察点，对\*有限公司的财务管理工作的问题进行调查分析，找出民营企业的财务管理工作存在的共性问题，为完善企业的财务管理工作带给借鉴和启示。

二、调查结果

透过这次调查，发现公司岗位设置、账册设置基本齐全，记载及时，基本上做到了帐帐、帐实相符、帐实相符。账务做到了日清月结。财务人员都能遵守会计职业道德，没有发现带给虚假财务报告、做假账、隐匿或者销毁会计凭证、会计账簿。财务会计报告、贪污、挪用公款、职务侵占等于会计职务有关的违法行为发生。而且公司财务制度完善。健全，并制定了各项规章制度。但同时我还发现公司有几点不好的地方:

1、管理者素质低下，财务管理意识不强

思想重视不够，财务管理重于形式。财务管理只是个形式，对其认识不够，致使许多制度过于简单，趋于形式，摆摆样貌。甚至部分资料不愿建账，也有怕多缴税，不感建账的想法，还有部分资料因为缺乏财务会计知识，不会建账。公司内部财权集中地关键人手中，过于注意控制，而疏于管理。在财务管理方面仍停滞于过去简单的收付记账法，会计基础十分薄弱，通晓财务管理的理论、方法的人很少，不能够按现代企业管理制度要求进行财务管理。

2、专业人员素质较低，缺乏管理专业知识

会计专员聘请专职三人，非专职两人，个别人员缺乏会计专业知识，不具备会计从业资格，例如，刘某10年前十港下镇乡镇基层的一名村会计，没有取得过会计从业资格证，\*有限公司财务负责人就联系上退闲在家的刘某到公司从事会计工作，刘某凭借几十年前积累下来的经验处理日常会计业务。有的虽然参加短期培训取得会计证，但对会计金融知识了解甚少，基本不懂成本核算，更谈不上现代企业的财务管理。

3、资金管理不善，使用资金不够合理

有些公司为逃避银行的监督，多开户头。许多业务不透过银行来结算，超限额、超范围地支取现金，且数额巨大。而却还不按照《现金管理暂行条例》的规定对现金进行管理，经常坐支现金，在发现现金短暂时盘查但是彻底;除此在货款坏账的管理、存货资金成本管理、固定资产更新或改造中存在问题，占用了超多的资金，降低了资金的使用效率。据记载为了节约支出，部分时段还会计、出纳一人兼。只记银行帐、现金账根据需要任意调整。

4、成本核算混乱，账目设置不够规范

企业没有严格区分资本性支出和收益性支出的界限、应计入成本支出和不应计入成本支出的界限、本期费用和以后各期费用的界限、完工产品和在产品的界限，成本核算不准，库存不实。该企业的存货发出不是按照国家或行业的规定来计算，而是采用目测或估推，任意扩大或缩小范围，从而失去了存货发出成本和期末存货的真实性和准确性。

5、预算编制缺乏，资本结构不够优化

预算经过规划、分析，并加以数量化系统的编制，可使企业的目标及策划具体的显现。例如:企业目标是追求利润极大化?降低成本?或是提高成本?全能生产?目标一旦拟定，就能够制定策略及政策，并定期检讨执行成果。\*有限公司经过17年的发展历程，伴随着所在行业的发展以超常规的速度不断膨胀，近年来公司成功地实施了外部扩张型战略，成为资产总额超过千万元的公司。公司现有的发展规模迫切需要提升企业内部管理水平，行业的激烈竞争与有限的利润空间给公司进一步发展带来了机会与压力，规范经营管理、合理控制成本成为企业亟待解决的问题。因此，如何利用先进的预算管理理论，建立贴合公司特点生物全面预算管理体系，以实现合理的资源配置、更好地规划经营活动、控制公司生物成本，让公司在竞争的市场环境中获得持续的高速发展，是摆在公司负责人面前的首要课题。

6、融资困难，周转资金不足，使用缺乏科学性，财务管理成断源之湖。

目前，我国民营企业初步建立较为独立，渠道多元的融资体系，但是融资难、担保难，仍然是制约民营企业发展的最突出的问题，主要问题是:第一，负债过多，融资成本高，风险大，造成民营企业信用等级低，资信相对较差。第二，大多数民营企业是非大型企业，有些银行受传统观念和行政干预的影响，对其贷款不够热心。第三，中介机构不健全，缺乏专门为民营企业贷款服务的金融中介机构和贷款担保机构。

分析其主要原因表此刻两个方面:一是金融业对民营企业的信贷支持部够。我国金融系统从设置到服务项目，大都是以大企业为服务对象，民营企业的信贷服务往往被忽略，由于贷款难，生产经营过程中所需资金不足，极大制约了民营企业的发展。有的民营企业，虽存在暂时困难，但银行一旦支持就能起死回生;而是民营企业的日子渠道单一，难以适应市场需求的变化。由于有的民营企业，在既得不到银行的贷款支持，又不具有自我融资或向社会公开融资潜力，无形中，加强企业财务管理也就成了一句空话，财务管理也就成了断源之湖!

除此之外在资金投放或活动中，企业有盲目跟风的思想，想一蹦而就，一口吃成大胖子，没有做好前期的市场调查及对未来风险的预算及防范。在资金的运用上，企业在盈利时，不注意资金的节约，过多将资金投入企业非生产性支出。一旦市场变化，生产资金紧缺时，资金却无处可筹。

三、解决问题的方法及对策

1、提高民营企业主、财会人员的财务管理意识及综合素质

提高民营企业的财务管理水平，首先要提高民营企业主的管理素质。民营企业主要提高管理水平，透过考察或参加专项研讨会，利用业余时光系统自学，边工作边函授，听讲座，参加短期培训，请专家进行专题辅导等渠道来提升自我财务管理水平。

民营企业应当树立以人为本观念，一方面可高薪聘请资新的财会人员补充到企业中来，另一方面务必加强企业现有财会人员培训，提高他们的综合素质。企业要根据现代企业制度对高效科学管理的客观要求，改变过去重视技术轻视财务的陈旧管理方式。

2、重视货币时光价值，做出科学的投资决策

要重视货币时光价值，应有一批专业的财务管理人员，还应有一批效率高，潜力强的市场调查人员，收集决策所需的资料，以便决策人员进行周密的市场和全面可行性论证，保证决策的安全性和科学性。企业还需在决策实施后，跟踪实施结果，及时根据市场的变化进行新的决策。当然，企业的投资决策不能只思考到货币时光价值，还有项目自身的一些因素以及政府的政策等因素，这些都要有相应地思考。

3、加强资金管理，提高使用效率和合理性

(1)要合理筹集资金，确保资金占用和资金成本最低;(2)要加强货款坏账的管理;(3)要加强存货资金成本管理。(4)要加强固定资本更新或改造。

4、建立科学、严谨、实用的成本管理机制，提高企业经济效益

财务部门要利用自身拥有超多有关成本核算信息的有利条件，运用量本利分析法，合理测定企业销售量及保本销售量，进一步确定销售价格，确定存货存量，减少无效或低效劳动。同时，寻找适合企业产品个性的既能提高产品功能又能降低成本的途径。在产品核算当面要遵守重要性原则，对严重影响企业效益的产品要做横向比较，把成本浪费消灭在产品生产采购的源头，实现财务部门抓成本核算管理的事前参与和超前控制。

拓展成本核算考核范围，建立以成本、费用、利润为中心的成本考核体系，将能量化的指标尽尽量量化，透过考核绩效促进各部门工作效率的提高。财务部门不能局限于目前成本核算资料，不仅仅要考核产品制造成本核算，而且要考核产品的质量成本。职责成本。把成本管理的重心从侧重于简化成本核算转移到侧重于成本控制。

5。优化资本结构，确定资本结构区域。

实践告诉我们把企业的资本结构设定在一个点是不尽合理，并且缺乏实际应用价值。企业的资本结构就应在一个资本结构区域，只要企业经营方向，销售策略等决定企业方向因素不变，企业资本结构只要在最有区域内都是能够理解的，企业也必要经常调整。

6、实施预算管理体系，保证生产经营有序进行

企业要编制全面的销售预算、采购预算、费用预算、成本预算、现金收支预算和损益预算，使企业生产经营能沿着预算管理轨道科学合理地进行。预算管理的关键是制定严密、详细、可行的预算计划，制定详细的计划需要企业各个部门的密切配合，也需要财务部门有精干人员参与这项工作;预算的执行、总结、分析也是很重要的方面，透过预算执行状况的总结、分析，能够发现变动因素及原因，使企业采取的对策更具有针对性。实施预算管理体系具有表现以下几个方面

;5。结合信息技术手段，不断提高预算管理效率。

四、调查体会

经过这次的调查，我体会到应对现今激烈竞争的市场，在企业财务管理现状当中，应对新环境的变化，企业对财务管理和会计核算的要求也越来越高，建立健全财务制度，个性是加强财务管理的应用，提高财务管理水平显得十分重要。企业就应不断强化自身各项管理措施，及时进行技术、管理、制度等方面的创新，才能逐步解决其财务管理中存在的各种问题，从而推动企业和整个国民经济的健康发展。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇十八**

在今年的暑假，我对获特满饮料公司进行调研。通过在上海获特满饮料有限公司的调研，对其企业的客观实际情况进行调查了解，从而对一个企业的概况、产品的生产工艺、企业的管理以及品牌的发展进行学习，寻找规律，总结经验，为以后踏入社会奠定基石。

调研目的：

了解，学习专业知识，体会专业知识在实践中的运用。

了解公司的管理制度，学习企业得以生存和发展的本质要求。

提高自己的交流沟通能力，丰富社会经验。

在调研中寻找自己的不足，并加以改正。 调研时间：20xx年8月

调研地点：上海获特满饮料有限公司

公司概况

上海获特满饮料有限公司是由香港著名上市公司香港新世界集团和美国知名投资银行贝斯玛集团共同出资2500万美元, 按国际水准建立的专业化饮用水制造企业。公司位于上海市松江工业区，工厂占地17000平方米，拥有员工200多员工。强大的分销网络 目前获特满瓶装水已经覆盖了上海、北京、苏州和昆山市场，为推向全国市场奠定了基础。连锁超市、大卖场以及各种食品店都有获特满的产品。独特的水站系统 遍布全市(上海/北京/苏州/昆山的水站网络系统，把获特满桶装水服务做到了 家 。

获特满是：质量、服务、人才。质量：我们为我们的客户生产更好、更健康的产品。 服务：每位客户得到高质量的服务。 人才：人才即是公司，公司即是人才。

获特满的发展历程：于19xx年底开始打入中国市场，在短短的几年时间内，成为中国饮用水市场发展最迅猛的企业之一。 1999年9月，公司迎来了新的股东 香港新世界集团，为公司增强了持续发展的动力。今天，获特满已成为中国饮用水市场一个响亮的品牌。获特满瓶装水已经覆盖了上海、北京、苏州和昆山市场，并逐步走向全国。获特满桶装水在上海市场占有率高居前列。

企业管理和品牌发展

公司原则：

公司三大原则：有利于社会，有利于公司的事坚持做到底。有利于社会，不利于公司的事量力而行。不利于社会，不管有利于或不利于公司坚决不做。

员工道德规范：正气：无私、公正、廉洁、浩然之气 正直：心地坦荡、豁达大度、光明磊落 正言：讲诚实的话、积极向上的话、鼓舞人心的话 正思：用正确的见解进行思维于判断 正行：行为正，做有利于别人，有利于公司的事

产品质量定位：永远不采用不合格原料永远不使用不正常设备，永远不允许不规范操作，永远不生产不达标产品，永远不忽视不满意顾客，永远不容忍不完善服务。

产品质量

公司视产品质量为企业命脉，从机器设置、生产管理、检测手段、产品质量、服务网络体制建设、配方工艺到用人机制、制度完善与落实、原料入库程序、存放、保管检测，产品出库均有完善措施，并采用产品售前、售中、售后服务全方位化，使用户最大程度上获利。

总结：

在这次的调研中，不能说每一份经历都能完全理解明白，但确实在实践中增加了不少知识和社会经验。同时，我也体会到了一个企业若想发展，企业内部人员关系和谐也相当重要。只有大家团结起来，共同努力才能在发展中求创新，在利润上求突破，在困难上求解决。因此，一个团队的团队精神至关重要，它既包括对企业做出贡献，提出宝贵意见，分享成功经验，又包括对他人贡献的肯定与感谢。因此，在共产主义领导的今天，一个公而忘私的团队精神比企业获得亿万的利润更值得庆贺。

当然，在实践中我体会最多的当然是实践的重要性，一个人的学历再高，领悟程度，运用能力，实践经验不够，作用仍然发挥不了。因此作为企业，人才的选择，人才的培养，人才的储备是重中之重。作为一个成功的企业，在满足员工的物质生活水平的基础上，还需要对员工的专业知识水平、营销技能进行专门培训。刚刚踏入社会的人，哪怕学历再高，也没有一个可以完全适合一个工作，但不断地通过 学习、实践、再学习、再实践 的过程，即使一个涉世未深的青年人也可以完全胜任一份工作。以此，企业的再教育与实践的结合是培养人才的最有效方法。

通过这次的调研，使我增强了服务意识和社会责任感，为以后进入社会奠定基石!!

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇十九**

一、公司债务问题分析

首先在进行尽职调查报告中相关问题分析前，应该掌握两个关键概念，一是财务尽职调查，财务尽职调查在控股中相对较常见，一般是控股方委托第三方对目标方进行企业相关情况的调查，并对目标企业相关资料进行调查整理，得出尽职调查报告，为相关决方或者投资方提供决策依据，具备一定资格的会计事务所通常扮演着第三方的角色。二是债务黑洞，会计上并没有债务黑洞这一概念的标准定义，众所周知，黑洞是天文学中的相关概念，在会会计中加以应用主要是为了表明债务在企业经营管理中，特别是涉及到企业控股活动时，要充分意识被控股企业即目标企业是否与第三方存在着隐性债务，通过对北京浩利鸿公司提供的尽职调查报告，我们可以从以下几个方面来对目标公司进行财务分析以此来判断该目标公司是否存在着债务黑洞。

1、目标公司提供的公司报表。判断目标公司是否存在着债务黑洞，最重要的证据来自目标公司提供的相关报表，这应该包括目标公司资产负债表、利润表、利润分配表、资产评估报告等，在北京浩利鸿公司提供的尽职调查报告中，并没有提供上述目标公司的资产报表情况，只是提到了目标公司拥有的主要财产、目标公司的重大债权债务以及对外重大投资和关联方等，在主要财产上对目标公司固定资产、商标专利、土地使用权等，并不能据此深入了解目标公司主要资产情况。在负债方面，报告中列出了目标公司与北京物美公司之间的债务情况，也不能全面了解目标公司的总体负债情况。

2、目标公司提供的资金融通文件。在北京浩利鸿公司提供的尽职调查报告中主要是列举了目标公司从20\_\_年2月20日到20\_\_年11月28日间7次股权转让，并没有对目标公司重要的资金融通情况进行披露，特别是目标公司的贷款合同或者是涉及到目标公司于其他公司资金融通的情况的相关文件，也可以是目标公司将要签署的贷款合同等，这对判断目标公司是否存在债务黑洞具有十分重要的意义。单从尽职调查报告列出的几点无法准确的判断目标公司是否存在债务黑洞。目标公司的7次股权转让和一次增资，只能反映目标公司控股情况和注册资本变动情况。目标公司资金融通文件中还没有披露目标公司是否存在三角债务，或者目标公司是否存在向其他公司提供债务担保，当然这里所说的担保有有几个特点，一是担保形式不局限于资产抵押、质押、留置、向第三方出具的订金等，二是担保的数额应该能够对公司正常经营产生不良良性，并且其所引发的风险目标公司无法承担。

综上所述，根据北京浩利鸿公司提供的尽职调查报告并结合相关理论知识分析，认为目标公司债务黑洞情况无法确认，这一结论的得出主要是依据目标公司报表和目标公司资金融通文件不充分。无法具体判断目标公司的债务情况，也就无法判断目标公司是否存在隐性债务问题。

二、控股出资情况分析

一般情况下，要实现对企业的控制，要实现对目标公司股权的控制，可以分为对上市公司控制、对非上市公司控制、对子公司控制、对合营公司和联营企业控制，在会计中控制是指能够对目标企业财务或者经营权施加重要影响，而且还要能够从控制目标企业中实现获益，这是对目标企业实现控制的最主要标志，众所周知，控制的主体具有唯一性，当然这种控制主要表现在通过签署投资协议，拥有被投资企业半数以上表决权，通过北京浩利鸿公司提供的尽职调查报告，我们可以看出目标公司总共进行了7次股权转让，并且调查报告显示，在\_\_年12月3日，百诚来实业出资2700万元，出资比例占90%，蓝海投资出资300万，出资比例占10%，都是以货币出资方式，因此可以看出在经过几次股权交易后，目标公司基本上已经被白诚来实业所控制，其出资比例已经占出资额的90%，而蓝海出资300万，占10%，这是基本情况，要实现对目标公司的控股，可以通过收购百诚来实业股权的55%，也就是出资1485万元，进而实现对目标企业的控制，业务出资1485万元后，目标企业的股权结构发生了变化，百诚来实业出资额下降到1215万元，而蓝海投资股权不变，这样就可以实现对目标企业的控制即占55%股权拥有绝对话语权。

三、债务黑洞风险规避分析

在进行目标公司控股时，应该最大限度的规避风险，结合北京浩利鸿公司提供的尽职调查报告以及股权控股风险相关理论，认为在进行目标公司股权控股时要注意以下几点：

1、目标企业是否具有控股价值

要最大限度的降低控股风险，首先要重视对所控股企业价值评估，也就说被控股企业有没有控股的价值，没有控股的价值而强行要进行控股，这是最大的风险，因为企业是盈利性组织，其终极目标是实现企业的盈利，北京浩利鸿公司提供的尽职调查报中并没有对目标公司在资产、负责方面进行详细的披露，这对控股方进行债务黑洞风险规避十分不利。

2、要对控股风险因素进行识别

要最大限度的降低目标公司控股风险，需要借助一定的财务工具，特别是财务报表这一工具的运用十分重要，对控股风险因素的识别判断要利用尽职报告中财务分析结论，不能忽视的另一个方面是所控股的目标公司在全国同行业中处于什么地位或者在现行国家政策法规下目标企业所在的产业面临着那些挑战和机遇，要做到在微观上重视目标企业经营业绩和关键财务指标的变化，在宏观上对行业经营大环境变化的把握等。在尽职调查报告中，对目标企业内部经营的详细财务数据也没有进行披露，特别是目标公司资产周转能力、债务偿还能力、现金流情况、债务结构等都没有进行深入剖析，这客观上也对分析目标企业风险带来了挑战。

3、要对重大交易或者合同影响进行评估、

在北京浩利鸿公司提供的尽职调查报中，对目标公司进行的重大交易和重大合同进行了揭示，主要是披露了中融盛世代为垫付的地价款 29,035,797.62 元。根据目标公司\_\_年 12月8日出具的《确认函》，截至\_\_年 12月8日，除《审计报告》中披露的目标公司应付前关联股东中融盛世代为垫付的地价款 29,035,797.62 元外，目标公司目前没有其他重大关联交易情况，对这次重大交易对目标公司产生的后期影响也没有进行评估，所以要防范债务黑洞必须要对重大交易或者合同的影响进行评估，这能够第一时间给投资者风险评估提高判断资料和决策依据。

4、要对目标企业与第三方诉讼和担保情况进行摸底

判断目标公司是否存在债务黑洞风险，最重要的一个环节就是要对目标公司进行第三方诉讼和担保情况摸底，要搞清楚目标公司是否存在对外担保或者抵押或者其他形式的担保、诉讼情况，因为这些因素都是带来债务黑洞的潜在因素，尽职调查也要关注这一点，北京浩利鸿公司提供的尽职调查报中指出于20\_\_ 年 11 月 21 日，目标公司与北京海龙进出口服务公司签署《项目转让协议书》，北京海龙进出口服务公司将北京市朝阳区南磨房乡建设的非贸易物品监管中心综合楼项目(即利鸿大厦)以 3,780 万元转让给目标公司。因此在进行目标公司债务黑洞风险控制时，要对这一项重大交易进行系统调查和全面评估。

四、分析结论

根据北京浩利鸿公司提供的尽职调查报，可以进行如下判断，第一该尽职报告中对目标公司相关财务报表和财务数据披露不够充分，无法对该目标公司是否存在财务黑洞作出准确判断，结合尽职调查报告，认为该目标企业存在潜在的债务纠纷但是这无法表明目标企业存在巨大财务黑洞;第二，尽职调查报告中对目标企业股权结构调整进行了披露，根据控股需要可以收购55%股份实现绝对控股，即出资金额为1485万元，当然这这是其中一种控股方案;第三，由于北京浩利鸿公司提供的尽职调查报结论中提到该目标公司存在潜在的债务纠纷并给出了相应指导意见，结合债务风险控制相关理论，提出了四个维度来控制目标公司债务黑洞风险。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇二十**

本次调查的企业中有44%业主参与了“光彩事业”，参与方式最多的是“捐款”和参加“修桥铺路等公益事业”。规模越大的企业参与“光彩事业”的比例越高：亿元级的企业参与率为82%、千万元级的为76%、百万元级的是64%，而百万元以下企业仅为40%。

2、私营企业内劳资关系问题较多而且复杂

私营企业中的劳资关系始终是个引人关注的话题。本次调查发现：

(1)雇工工资有不升反降趋势

根据工商局调查数据，20xx年私企雇工全年平均工资加奖金加部分分红，总数是8033元。而国有单位在岗职工年平均工资是14577元，集体单位在岗职工为8678元。在以往调查中，私企雇工工资虽然比国有企业低，但二者相差不超过1.2倍，而20xx年则超过了1.8倍。此次调查还第一次发现私企工资低于集体企业。为了比较，再看工商联调查数据。由于工商联调查企业中的代表性人士较多，企业雇工平均工资较高，为9043元，但仍低于当年国营企业工资水平，也低于20xx年第五次私营企业抽样调查的雇工平均工资10250元。

数据还显示，雇工工资并不一定与企业资本规模成正比。资本千万元级的私营企业雇工平均工资(6817元)反而比小私营企业工资(8118元)低；亿元以上规模的企业由于从事高科技行业较多，员工平均工资较高(12752元)。

在各种行业中，金融保险业和科研技术行业雇工平均工资；商业餐饮业和建筑业雇工工资最低，月工资在500元以下。

(2)劳保费用的支付呈差异型变化

本次调查数据显示，资产规模在1千万至1亿元的企业所支付的劳保费用最低，可能与这些企业发展中的困难多有关。见下表。

(3)社会保险很不理想

本次调查表明，私企参加医疗保险的仅为被调查企业的33.4%，参加养老保险的仅8.7%，参加失业保险的仅16.6%，而且这些企业并不是为全部长年雇佣的工人投保，仅仅是?很少的雇工投保。实际上，参加医疗保险的雇工仅占被调查企业全年雇佣工人总数的14.5%，参加养老保险的仅为22.7%，参加失业保险的仅为6.0%，比例相当低。

(4)劳动合同签订情况不理想

本次凋查发现，在私营企业中签了合同的员工仅为64%，这就不能使所有的员工的劳动权利得到法律保障，一旦发生工伤事故或出现有关劳动报酬、劳动条件、劳动时间的争议，员工将陷于极为不利的境地。

本次调查还发现，已经建立工会的企业，不但工人工资较高，企业的税后利润更高。见下表。

(四)私营企业主阶层的思想政治状况及政治参与状况

1、私企业主最关心的还是本企业的发展，政治诉求并不明显。

被调查的私营企业主在回答“目前有什么具体打算”的问题时，选择“在商言商，把企业办好”的人数最多，达87.8%。排在其后的选择是“在日常生活中树立良好的个人和企业形象，做一名社会贤达”，达75.5%。这种情况与前几次的调查情况基本一致。见下表。

2、私企业主在政治社会经济组织中的任职情况。

此次调查中发现，私企业主在乡级领导机构中兼职的有28人，在县级领导机构中兼职的有11人，在地级领导机构中兼职的有10人，在省级领导机构中兼职的3人，分别占被调查总人数的0.8%、0.3%、0.3%和0.1%。与此形成对照的是，在县、地(市)、省三级经济组织中担任职务的人分别是269人、339人和130人，为兼任同级领导职务人的24倍、33倍和43倍。

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇二十一**

为进一步加强对“两烟”生产经营的监管力度，保证内管队伍走向专职化，专业化发展水平，保证我省“两烟”生产经营的规范有序化进行，我xx部门特严格贯彻省局有关于内管调研的总体要求，结合我管理局工作实际，认真组织开展了调研工作。为做好2024年度全省烟草内部专卖管理监督工作，为明年全省的内管工作能够进一步得以开展，内管效力能够更上一层台阶而打下基础。现将调研整理报告如下：

我管理局目前设有专职内部管理人员xx名基本监督管理人员xx名，内部管理科长xx名，副科长xx名，基层内管员xx名。

现阶段，我管理局的内管员工作的主要职责是负责办理日常的烟草经营监管工作，及时按照省局对内管的总体要求，根据内管预警信息对烟草经营的信息详情组织调查核实，对发生的异常不符内管要求的烟草经营业务按要求开展审调流程，并对其提出改进工作建议要求，并做好资料整理报告工作情况。

自我管理局内管工作开展以来，我局严格按照国家总局下发的《行业内部专卖管理监督实施意见》，围绕烟草行业的发展与改革，切实将烟草管理工作落实到各烟草经营工作实际，深入开展内部专卖管理监督工作活动，努力做到维护国家以及消费者利益。为此，我局特加强组织领导，建立健全组织机构，规范制度建设，明确责任制度，充分发挥内部管理监督机构的职能作用，进一步规范烟草生产经营行为，使内管工作逐步走向信息化，增强内管工作实施力度。

在我局的内管工作实施进程中，虽在对于烟草经营行业管理规范方面取得了一定的成效。但是在我局的实际内部烟草监管工作中，我管理局还存在有突出问题和不足之处，从而导致了管理效率与省局的总体要求还存在有一定程度的差距。我局主要存在有，内部专卖管理监督制度执行管理不够完善，内部监督检查过程不到位，部分内部专管人员的监督工作管理认识程度还不够高等问题，这些问题眼中的影响了我局的内部监管发展与执行进度，为此，我局特针对此等问题，进行了深入的探讨，分析解决出改进措施，为未来一年度的内部监管工作中打下基础，使得即将进入的20xx年度的内部监管工作得到实质的提升。

在现阶段的内部经营监管工作中，“两烟”生产经营的事前与事中管理已经成为内管工作中最为重要的一点。经过调研分析认为，作为内部监管部门应从如下几方面开展好监管工作。

1、明确工作目标。

各专卖内管部门应根据烟草专卖相关法律法规和行业规范经营要求，积极在事前参与商业企业“两烟”生产经营决策会议，监督企业签署的“两烟”生产经营制度并在此后对事中制度执行情况开展检查，及时提出监管意见和建议，加强“两烟”生产经营行为的监管力度。

2、明确工作职责。

各专卖内管部门要切实履行对局域内“两烟”生产经营活动的事前监管职责。按时参加“两烟”生产经营部门相关会议，对在生产经营过程中存在有不符合行业规范要求或存在不规范隐患的条款、决策等提出修改建议，并跟踪监督其改进执行情况，督促相关部门严格落实。

3、提出目标内容。

各单位建立明确的责任制度，紧抓“两烟”生产经营情况，各部门要加强与各“两烟”企业的沟通交流，加强密配合，全力推进此项工作深入开展。此外，各部门应定期组织检查，及时发现“两烟”生产经营过程中存在问题，并督促限期整改。对存在有在生产经营工作中执行不到位，改进措施走过场或不支持配合等问题的行为，要严肃追究相关人员的责任，加强“两烟”管理力度。

虽经过各个烟草内部监管局的配合与不懈努力，烟草商业企业的规范是建设模式已经初步确立，但是在当前的新市场环境下，如何规范兑换卷烟外流大户的管理与控制，已逐步建立规范有序，公平净增的卷烟外流市场秩序，则成为了烟草商业企业监管行业面临的一个迫切问题。

在实际的监管工作中，我们赢首先对卷烟外流商进行认真的分析与调查，调查外流大户的卷烟销量，以及卷烟销向，真正掌握外流大户的真正卷烟销量，正确判断其货存比，以便掌握其准确的销售流向，加强控制企业卷烟购销存量。此外，还应定期开展评估活动，对卷烟外流企业建立完整的大户档案，结合其实际情况，经营能力，以及进销存情况进行详细的分析记录，并对卷烟外流大户进行分类，以方便实行动态管理。

烟草专卖内管队伍建设是做好各项专卖管理工作的前提和保障。全面提升专卖内管人员队伍的整体素质，对促进专卖内管管理水平，提升企业形象，有着重要的意义。因此，作为监管局应首先加强对内管队伍建设的重要性的认识，通过各种岗位培训活动，提升部门内个人员的监管能力，实施领导带头观念建设，并建立健全聘用制度，提高部门人员的工作能力积极性。

在日常的监管工作中，应首先确立定期检查制度，对卷烟商业各个企业实行定期的检查与审核，并要求各个相关监督人员定期上报检查情况，并实行同级监督，不同级审核制度。加强内部的审核管理，并同时实行奖罚制度，提高员工的监管工作效率，加强内部的监管力度，已达到全局监管工作的不断提升。

以上是此次的调研报告，予以领导审核!

**外贸企业调研报告 大学生企业调研报告篇二十二**

根据活动要求，我部高度重视，召开了相关人员专题会议，对此项工作进行了周密安排部署，领导及客户经理分赴全市各乡镇(街道)及工业园区进行了认真调研。在广泛调研的基础上，进行了认真的分析研究，现将有关情况汇报如下：

通过走访调研统计，目前已走访小微企业户。小微企业运行的主要特点是发展速度进一步加快，产品结构进一步优化。通过对小微企业走访调研发现，我市的小微企业大多正常运行，但是还有很小部分企业处于停产半停产状态，主要原因就是原材料紧缺，造成成本上涨，利润空间不高，干脆停产。

经过近几年的发展，由小生产走向大生产，从小产业走向大产业，从小市场走向大市场，逐渐呈现出规模庞大、特色鲜明、集聚力强、品牌优良等特点。一是群体规模不断扩张。我市经济实力的不断增强、发展环境的日益优化，进一步激发了私营业者的创业热情，小微企业明显增多，资本投入逐步加大。二是特色产业优势突出。全市小微工业企业分布广、特色鲜明，我市初步形成了木材、化工、消防、电器等具有鲜明特色产业，围绕这些产业，延伸链条，推进战略重组，做大做强，已成为民营企业发展中的主角。

在全市工业生产快速增长，效益显著提高的同时，小微企业在发展中仍存在不可忽视的困难和问题，一是企业持续增效难度加大。随着宏观调控效应的逐步显现，能源、原材料价格上涨压力加大，企业成本、费用上涨，利润空间缩小。二是资金紧张问题。小微企业融资渠道十分狭窄。目前，企业的融资渠道有三种;向银行申请贷款、发行企业债券、发行股票上市直接融资。后两者对小微企业来说都不现实，实际上，小微企业从银行获得贷款越来越困难。我市的大多小微企业不具有银行贷款要求的房产地产等抵押物。三是招工难的问题。今年全市工业企业用工需求量不断增加，各类企业不同程度地出现了招工难的现象。四是工业产业结构不够优化。新技术产业项目企业偏少，产业技术含量还不高。企业对科技研发投入较低，缺乏创新人才，在自主创新、产学研合作等方面进展缓慢，产品依然存在“量大质低”的现象，抵抗市场竞争能力和抗风险能力薄弱。

一是进一步加大政策扶持力度。建议制定上级推进中小企业，特别是小微企业发展规划，从财税扶持、企业贷款、防范金融风险、科技创新等多方面给予支持。引导小微企业从事国家急需发展的新型产业，促进产业结构优化，在全市范围内实现小微企业的合理布局。建议健全完善禁止垄断政策，扶持地方特色产业的开发与利用，鼓励和支持企业对原材料进行深度加工和综合利用。小微企业多为劳动密集型、微利型企业，建议税收政策方面予以倾斜，适当减免税收。

二是进一步加快科技创新步伐。针对中小企业自主研发能力较弱的实际，建议加大对科技创新的扶持力度，出台有关政策，鼓励高校、科研院所、研发机构与企业建立合作关系，搭建科技创新平台。同时，建议成立创新扶持基金，鼓励企业自建或联合建立产品研发中心、试制中心、检测中心等科技机构，对有愿望、有需要的小微企业提供政策指导和智力支撑。

三是进一步破解瓶颈制约。在融资方面，积极引导民间借贷阳光化、规范化，拓宽融资渠道;鼓励金融部门降低贷款门槛，对于科技创新企业放宽贷款政策，确保企业发展资金需求。在土地政策方面，建议上级制定出台针对土地整理和置换的专门文件，提供中小企业破除土地制约瓶颈的政策支持;对新能源、新材料等新型中小企业实行土地优惠政策，提高项目建设用地奖励指标。建议进一步健全完善中小企业信息发布与共享服务平台，拓宽信息渠道。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找