# 最新公司企业调研报告 企业调研报告总结(三篇)

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-09-07

*在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。那么报告应该怎么制定才合适呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。公司企业调研报告 企业调研报告总结篇一xx日，人力资源部前往某公司开展了员工满...*

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。那么报告应该怎么制定才合适呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**公司企业调研报告 企业调研报告总结篇一**

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。

**公司企业调研报告 企业调研报告总结篇二**

一、调查的原因及目的

百年大计，以人为本。企业的发展说到底是人的发展。企业竞争归根到底也是人才的竞争。当代社会，面对日新月异的发展和进步，学习速度和培训速度也是提升人才速度的重要参数。培训则常常是提供信息、知识及相关技能的重要途径，有时甚至是唯一途径。在当今市场上，立于不败之地的企业必定是那些能够使其员工充分发挥自己全部潜能的企业。这意味着，企业员工必须接受培训作为继续学习的一种手段，员工培训在帮助公司迎接竞争性挑战的过程中扮演着重要的角色。员工培训可以有效地帮助公司创造价值或赢得竞争优势,重视员工培训工作的公司会比他们的竞争对手表现出更好的经营业绩,更有信心迎接竞争性挑战。培训不仅通过员工自觉性、积极性、创造性的提高而增加企业产出的效率和价值使企业受益，而且增强员工本人的素质和能力，使员工受益。故有人说，培训是企业送给员工的最佳礼物。培训是管理的前提、培训是管理的手段。培训不仅为管理创造了条件，其本身就是一种管理的手段，即培训通过满足员工高层次的精神文化需求来激发员工的干劲和热情。企业同时应把培训作为管理的机会和途径，以及完成任务的方法和手段，围绕企业的任务和目标来实施培训，并通过培训沟通上下级的联系，掌握工作进展状况，达成相互理解与支持，共同不断提高工作绩效。

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

二、调查时间、地点、方法

1、调查时间：

2、调查地点：

3、调查方法：采取问卷式调查

三、调查内容及分析

制药有限公司是一家以生产抗肿瘤药物为主的制剂生产厂家，药品的生产质量和管理直接关系到人民用药的安全问题，对于加强职工的质量意识的显得尤为重要，因此加强员工的培训工作十分必要。

(一)公司发展理念与文化

1、 企业发展方向较为明晰。根据调查资料显示，约有95%左右的员工认为，自己对本公司的发展战略表示了解或十分了解，这主要是与公司目前的业务重点和工作目标有关，但剩余的5%左右员工表示了困惑，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%。

(二)组织结构与岗位设置

1、 近九成员工对公司现行组织结构认同，并表示与部门业绩息息相关。公司现有员工中，九成员工对现有机构设置表示赞同，认为现行设置方式在实际工作中发挥了积极作用。

2、 现行职能职责、业务流程与实际工作衔接较好。依据调查结果，80%员工认为目前的岗位职能配置、工作业务流程有效，而认为其在实际中有指导性、参考性作用的仅占35%左右。

(三) 人才管理与技能

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

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

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

(四) 团队精神状况和素质

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

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

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

(五) 员工个人专业知识与技能的发挥

员工专业技能的自我评价。员工普遍认为，在实际工作中自身的专业技能比较满意，这一比例高达80%，仅有15%左右的员工认为自己的技能相当完备，与此同时，5%员工对自身知识与技能表示了不满，希望在以后的工作中逐步提升。但在专业技能转化方面，这一比例有所下降，75%员工认为自身的技能基本发挥，25%员工认为没有完全发挥，可见专业素质在向业绩转化上并不十分理想，员工的潜能和能力有待于进一步开发。

四、今后的对策与建议

根据目前公司的培训现状，为了让公司的培训更有效，应从以下几个方面来完善培训体系：

1、强化员工责任心的培养。针对本公司的工作情况和工作特性，对员工加强质量意识的培养，使员工充分意识到缺乏责任心所造成的严重后果及给公司发展带来的不良影响。从而保证生产有序地进行。

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

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

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

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

**公司企业调研报告 企业调研报告总结篇三**

易买得超市是韩国新世界集团旗下的大型连锁综合超市，这家韩国零售业巨头正准备在中国迅速扩张。据易买得相关负责人提供的资料显示，新世界集团是韩国最大的商业流通集团，拥有百货商场和大型综合超市等业态。目前，易买得超市在韩国拥有70家门店，占有韩国市场32%的市场份额，门店数和销售额均超过了沃尔玛和家乐福在当地市场的总和。

19xx年，韩国新世界在上海开设了第一家在中国的易买得超市，目前，上海易买得已经开设了5家分店。据天津易买得副总经理曹铁透露，新世界近期计划在中国开设25家分店，目标将锁定上海、天津、北京等大城市，形成一个全国范围内的店铺网络。有消息称，易买得将投资至少5亿美元布局中国市场。 作为韩国最大的商业流通集团，韩国新世界集团在中国的连锁零售业选择了合作经营，目前其主要合作伙伴是上海九百和天津泰达。

二、调查背景

(一)调查对象

此次的调查对象是昆山市易买得周边的住户、打工者等，本次调查以随机抽样形式抽出样本45人进行调查研究。

(二)调查目的

本次调查主要基于以下两个目的：一是花桥市人民对易买得的产品，服务态度等的总

体调查，二是通过对在易买得消费者的调查，力图解读现在群众对超市的要求和买东西希望得到的感受。

三、调查问卷回收情况

本次问卷调查是针对昆山市花桥易买得超市在当地的满意度情况，通过详细的数据反映易买得在市民心目中的位置。内容涉及：消费者对商品质量、收银员速度、商品价格、品牌种类的满意度;消费者对商场服务态度、商场促销活动的评价;消费者将商场与心目中的商场进行对比的情况;消费者对心目中商场的构想。本次调查采用“随机抽样”的方法选取消费者。 本次调查回收的问卷共100份。其中有效问卷45份，无效问卷55份，有效率为45%。以随机抽样的调查方法以及二手资料收集并进行分析。

问卷发放时间为20xx年11月14日(当天完成)，发放方法为在住宅区，超市门口，马路边等地点随机发放。在收回的有效问卷中，职业类型：

服务人员为8人，个体经营户为6人，工人为2人，公务员为1人，离退休人员为5人，农民为2人，农民工为1人，其他为8人，文教卫体人员为2人，学生为8人

男女生比例大概为 6 : 4 。(性别，职业类别由问卷第1，2题统计而得)

四、昆山市易买得环境分析

易买得花桥店坐落于昆山市花桥镇绿地大道269号，是易买得在华东区地区第一家上海以外的门店。易买得花桥店拥有220名员工，另有供应商促销员248名、外包技术人员95人，具有较强的服务能力。商场占据两个楼层，一楼营业面积 4078平方米，主要经营生活日用品，包括化妆品、男女服装、童装、床上用品、文玩具、汽配用品、家电、手机、厨房、洗浴用品等生活必需品;二楼营业面积5280平方米，主要经营食品，包括生鲜商品，休闲食品，调味品、进口食品等品种丰富的商品。由于易买得的韩国投资商背景，卖场还特意组织深受欢迎的韩国特色食品，满足广大顾客的需求。

为方便周围居民，易买得专门在花桥周边的上海地区以及花桥镇等地设计了10条免费班车，包括上海地区的白鹤赵屯线、安亭环线、安亭外环线、黄渡线、华新线;花桥地区的蓬朗线、花桥环线、绿地二十一城环线、陆家线、千灯、石浦线。

五、消费者对易买得超市满意度情况

(一)商品质量满意度情况

如果把消费者对质量满意度分为五个等级(1、2、3、4、5 以5最高,1最低)其中等级为1的占4%，等级为2的占13%，等级为3的占45%等级为4的占20%等级为5的占18%，如图一所示其中等级为3的占比最多说明易买得店商品质量还可以。

(二)品牌方面满意情况

在品牌方面易买得超市与本市其他超市相比易买得扥表现如图二所示：其中很满意的占13%，满意的占33%一般的占50%不满意的占45%。

(三)价格方面满意情况

有52%的人认为价格可以接受，33%的人认为价格偏高，11%的人认为价格合理，4%的人认为价格无法接受。

(四)易买得超市工作人员服务态度

52%的消费者认为员工服务态度较好，31%的顾客认为员工服务态度一般，13%的顾客认为员工服务态度极好，4%的顾客认为员工服务态度恶劣。

(五)结账效率满意程度情况

66%的顾客认为结账效率高，7%的顾客认为结账效率偏低，20的顾客认为结账效率一般，7%的顾客认为结账效率低。

(六)免费接送方面那些需要改进

22%的人认为应增加路线，13%的人认为应增加乘务员，16%的人认为应增加班次，7%的人认为应改善车内环境，42%的人无所谓。

结论：消费者对易买得的总体满意度相对满意

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