# 下企业调研报告6篇

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-02-23

*调研报告可以为决策提供有力的依据和信息支持，在调研报告的编写中，我们也应该注意避免使用过于复杂的统计方法或专业术语，保证读者可以轻松理解报告内容，小编今天就为您带来了下企业调研报告6篇，相信一定会对你有所帮助。下企业调研报告篇1内容提要：推...*

调研报告可以为决策提供有力的依据和信息支持，在调研报告的编写中，我们也应该注意避免使用过于复杂的统计方法或专业术语，保证读者可以轻松理解报告内容，小编今天就为您带来了下企业调研报告6篇，相信一定会对你有所帮助。

下企业调研报告篇1

内容提要：推进廉洁文化建设，筑牢拒腐防变的思想防线，是贯彻落实党中央反腐方针的要求，是企业自身发展的内在需要，是创建和谐企业、履行社会责任的时代需求。借鉴传统廉洁文化的精髓，确定廉洁文化建设思路。合理设计，确保廉洁文化建设实效。

关键词：供电 廉洁文化 研究

中央在《建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系实施纲要》中明确提出：要大力加强廉洁文化建设，积极推动廉洁文化进企业，引导企业廉洁诚信、依法经营。供电企业的工作关系国计民生，联系千家万户，担负着提高经济效益、社会效益的光荣而艰巨的任务。特别是在市场经济条件下，由于工作的特殊性，决定了供电企业是腐败问题的多发区，面临着党风廉政建设和反腐败斗争的严峻形势。在腐败产生的深层次原因中，文化的因素不容忽视。一种文化一旦被人们所接受，它对人的行为和社会价值取向的影响将是根本的、长期的、广泛的。推进廉洁文化建设，筑牢拒腐防变的思想防线，是贯彻落实党中央反腐方针的要求，是企业自身发展的内在需要，是创建和谐企业、履行社会责任的时代需求。供电企业应切实增强抓好廉洁文化建设的责任感和紧迫感，因地制宜开展廉洁文化建设。

一、开展廉洁文化建设的重要意义

廉洁文化建设是建设“一强三优”现代公司的客观需要。“基业常青，文化制胜”。企业是否具有发展潜力，在很大程度上取决于它是否拥有独具特色的企业文化。加强廉洁文化建设，可焕发员工昂扬向上的精神，塑造和衷共济的优秀团队，进一步提升企业的核心竞争力，更好地适应建设“一强三优”现代公司的发展战略。

廉洁文化建设是端正行风的重要保证。供电行业作为重要的公用服务行业，加强廉洁文化建设，培育全体员工“依法、依制度、依程序”办事的思想意识，教育员工在工作中正确行使权力，认真履行职责，这对于树立企业良好的社会形象，维护广大电力客户的切身利益，促进企业持续健康发展具有重要意义。

廉洁文化建设是构建和谐企业的内在要求。构建和谐企业致力于推行以人为本的发展战略，把员工素质的提高、积极性与创造性的发挥视为企业发展的根本动力。而廉洁文化建设，强调人文素养，彰显人文关怀，通过文化引导员工正确处理各种利益管理，调动和激发员工“尚清廉”的自觉性和“成事业”的创造性，确保员工人生平安、家庭幸福，进而实现企业和谐稳定发展。

廉洁文化建设是深入推进反腐倡廉的必然选择。多年来，我们抓党风廉政建设，主要靠“制度反腐”。而腐败行为发生与否，主要取决于行为主体的思想动因。廉洁文化以鲜明的态度批判腐朽文化，给人以坚定的理想信念、远大的目标追求和高尚的道德情操，对员工确立反腐倡廉的思想观念起着潜移默化的熏陶作用和感召作用。注重廉洁文化建设，党风廉政减少和反腐败斗争就有了先进文化的支撑，势必增强“制度反腐”的效果。因此，廉洁文化建设是供电企业深入反腐倡廉的必然选择。

二、吸取传统廉洁文化的精髓，确定廉洁文化建设思路

中国历代都十分重视廉洁文化，孕育出大量廉洁的优良传统和丰富的文化遗产。早在《周礼》中就对“廉”提出了六种具体标准，即“廉善、廉能、廉敬、廉正、廉法、廉辩”，主要是指善良、能干、敬业、公正、守法、明智等六方面的要求。《吕氏春秋－忠廉》有“临大利而不易其义，可为廉矣”的论述，清朝王永彬在《围炉夜话》中讲了“见小利，不能立大功；存私心，不能谋公事”等。一些单位也出现了许多廉洁观的表述，如“明廉志，修廉德，重廉行”、“廉洁是业绩，也是生产力”、“人人思廉，全员助廉”、“洁身自好，公正清廉”等等，进一步丰富了廉洁观念。概括起来，主要表现在三方面：一是廉洁自律方面。郭允礼曾提出“吏不畏吾严，而畏吾廉；民不服吾能，而服吾公。公则民不敢慢，廉则吏不敢欺。公生明，廉生威。”这局名言点出了自律对于廉洁的重要性。古人云“穷则独善其身，达则兼济天下”，这是自我管理的一种具体表现，也是廉洁行为的具体要求。因此，许多单位提出“贵不忘道，穷不忘操”、“常修为政之德，常思贪欲之害，常怀律己之心”等价值观，从不同侧面阐明了自律理念。二是勤政清政方面。勤政观体现了中国传统管理理念，有着广泛德认可度。以身作则、身体力行是受人推崇的一种领导风格。许多单位提出了自己的勤政观，如“恪尽职守，励精图治”、“为人师表，身体力行”、“淡薄名利，忠实履职”等，都是围绕勤政思想展开的。清政观是指明智执政、清白做人，是廉洁文化的主要价值观表达形式。一些单位提出的“两袖清风，一身正气”、“领导就是服务”、“真诚接受监督，实施阳光工程”等，都属此类价值观。清政观可以告诉员工，做事头脑清醒，为人一身清白。三是克己奉公方面。廉洁文化强调处事公正，孔子在《论语。颜渊》中指出“政者正也，子帅以正，孰敢不正”。秉承这一著名观点，提出了“清、正、廉、明”、“公而忘私、克己奉公”等说法。在生活态度上主张朴素从俭，这更加体现出中华民族的优良传统和美德。一些单位提出许多的从俭观念，如“俭以养性”、“艰苦奋斗，勤俭创业”、“以廉为荣、以俭为美”等，赋予从俭理念以丰富的表达形式。

通过以上研究，可有效为企业廉洁文化定位，为企业廉洁文化的提炼找到方向和思路。

三、合理设计，确保廉洁文化建设实效性

廉洁文化反映了企业管理高层次的追求，是强化企业战略执行的重要保证，只有得到员工的一致认同，才能取得实效。

廉洁文化应明确四项设计原则：一是原创性。廉洁文化要在表现方式和信息内容上具有独创性，要通过用一种新颖而与众不同的方式来表达，更多地吸引员工的注意力，让广大员工发现习以为常的事务中的新含义，并在头脑中形成持久的印象。二是实用性。要注重对企业传统廉洁文化的继承和提炼，确保公司廉洁文化的大众化，使廉洁文化真正成为为企业发展服务的管理工具。三是系统性。廉洁文化应是一个完整的体系，各组成部分之间相互关联，具有内在逻辑性。四是人文性。廉洁文化建设是企业对员工的成长过程和未来人生的最大关心、关怀，运用文化的表达形式，充分发挥人文感召力，更好地教育和引导员工如何廉洁、怎样做人，起到熏陶作用。

廉洁文化建设要确定相关模式。在建立廉洁文化体系过程中，要按照既定的建设模式，将廉洁文化贯穿于企业生产、经营、服务的全过程和员工学习、生活、工作各方面。廉洁文化的文件体系应包括理念和行为组成的《廉洁文化手册》及《廉洁文化制度规范》等部分。系列文件需在全体员工中进行宣教和普及，为廉洁文化建设奠定基础。

四、注重文化渗透，推动廉洁文化落地入心

廉洁文化从策划、归纳、产生到员工认知、认可，中间有一定的距离。要根据不同群体对廉洁文化多层次的需求，充分利用各种文化设施、活动载体引导人、凝聚人、鼓舞人，不断提高广大干部职工的廉洁文化素养，营造反腐倡廉的良好氛围。一是要注重将集中宣贯和日常宣贯相结合，做到廉洁文化宣贯、普及经常化。组织召开廉洁文化宣贯会议，对廉洁文化体系文件进行集中宣讲。开展主题教育、警示教育，设立廉洁文化专栏、专题网站等进行媒体传播。通过廉洁承诺、征集廉洁理念、开展廉洁文化“四进”活动等进行文化渗透。通过建设廉洁文化载体，如廉洁桌牌、廉洁标语、廉洁橱窗等，使廉洁文化深入人心。二是要注重关口前移，营造尊廉崇廉的风尚。不仅要注重针对全体员工建立通用行为规范，还要注重针对不同岗位的特殊性，实行岗位廉政标准，使廉洁文化深入到员工具体岗位职责之中，起到强化理念的作用。三是注重效果追踪，实现对廉洁文化建设的持续改进。可在一定范围发放认知度调查问卷，对廉洁文化实现水平进行分析，采取有效措施进行完善，长此以往，达到廉洁文化持续改进的目的。

五、健全完善内控机制，实现廉洁文化建设常态化

廉洁文化重在建设，贵在实践。要逐步健全完善内控机制，实现廉洁文化建设的长效运作。

一是组织领导机制。各级领导干部是廉洁文化建设的第一倡导者、第一设计者、第一宣传者和第一实践者，在廉洁文化建设重发挥着重要的主导作用，要把廉洁文化建设纳入企业反腐倡廉“一把手”工程重，在目标、措施、财力等方面给予保障，保护好广大员工的积极性，使廉洁文化理念融入到企业管理的实践中，最终转化为企业的经济效益、社会效益。二是目标责任机制。把廉洁文化建设的任务分解到相关部门和单位，实行目标管理，一级抓一级，层层抓落实。三是评价激励机制。对廉洁文化建设工作情况进行量化分析与评价，与各单位工作考核联责挂钩，激励各单位和广大员工积极参与到廉洁文化建设中来，推动廉洁文化建设深入开展。

下企业调研报告篇2

煤炭是与国民经济发展密切相关的重要资源，推动煤矿企业健康发展，对于加快转变经济发展方式具有重要意义。在这项工作中，工商机关应积极履行职责，紧紧围绕 “五个更加”的要求，深入调查研究，有针对性地加强企业监督管理，加强行政指导，努力推动煤矿企业实现科学发展。

煤炭资源整合前后的基本情况

长期以来，各地煤矿企业的经营主体资格一直缺乏规范。以山西省为例，在煤炭资源整合前，相当一部分乡镇集体煤矿企业的采矿权人、经营者、投资人处于分离状态，责、权、利不统一。作为采矿权人的乡政府、村委会，对所办煤矿企业不投资、不经营、不管理，存在层层转包、掠夺式开采等诸多问题。

为彻底解决煤矿企业多、小、散、乱等问题，各地陆续开始大规模的煤炭资源整合，即以县为单位，压减、关闭矿井率不低于30％，淘汰年产量9万吨以下的矿井，资源回收率不低于60％。如山西省，煤炭资源整合后，全省煤矿企业全部由省工商局重新核发营业执照。当时，全省国有、集体、私营个体煤矿近5000座，经过整顿验收，1000余座煤矿予以关闭，近600座未取得安全生产许可证的煤矿企业被吊销营业执照。到20xx年，全省大型煤炭基地内的小型煤矿企业数量减少70％，年产量30万吨以上矿井的煤炭产量占到总产量的90％以上。

煤矿企业的发展趋势

笔者认为，我国煤炭行业是竞争性行业，而非垄断性行业，私营小型煤矿企业与集体煤矿企业、国有大型煤矿企业长期并存符合客观规律，有利于解决群众就业，维护社会稳定。

私营小型煤矿企业主要是指年产量30万吨以下的矿井，这些私营小煤矿具有合法有效的采矿许可证、安全生产许可证、煤炭生产许可证、营业执照。私营小型煤矿企业的存在，将是一个长期现象。对此，应当保持清醒的认识。

一般而言，煤矿企业的销售收入与煤炭价格密切相关，而煤炭价格主要由有限的煤炭资源和市场供求关系决定。因此，蕴藏煤炭资源的土地具有高额的级差地租。国有煤矿企业员工的工资之所以显著高于私营煤矿企业员工的工资，是因为国有煤矿企业的矿工实际上可分享煤炭资源所造成的级差地租，使社会财富的分配更为平等。由于地质条件限制，应积极培育依法拥有采矿权的农村集体煤矿企业，尽可能提高煤炭资源的开采率和利用率，并使煤矿企业销售收入中的级差地租比较平等地分配于当地农村居民。

工商机关应加大对煤矿企业的帮扶力度

在淘汰私营小型煤矿企业的过程中，工商机关应加强行政指导，努力促进私营小型煤矿企业向规模以上企业和现代企业转型，提高生产集中度和资源回采率，减少资源浪费，降低安全事故发生率，切实保护环境。

应当鼓励国有重点煤矿企业、地方国有骨干煤矿和其他大中型煤矿深加工企业，通过联营、兼并、参股、控股、收购等方式对地方中小煤矿企业进行整合、改造、提升，由粗放型、密集型向集约型转变，实现低成本扩张，形成稳定的产业链。

服务业是国家重点扶持和鼓励发展的领域。以山西省为例，服务业占gdp比重每提高1个百分点，全省万元gdp能耗就可以降低1.3个百分点。为此，山西省工商局制定了《加快服务业发展的实施办法》，明确规定，凡是法律、法规没有明令禁止的服务业领域，全部向社会资本开放；凡是向外资开放的服务领域，全部向民间资本开放；凡是向本地资本开放的服务领域，全部向其他地区资本开放。除法律、法规及行政规章和依法设立的行政许可有明确规定外，一般性服务业企业注册资本最低限额降低到3万元人民币；凡服务业核心企业注册资本在1000万元以上，并拥有3家以上的控股子公司，集团合并注册资本20xx万元以上的，可办理集团登记。工商机关应坚持全面落实上述政策措施，为全省第三产业发展创造有利条件。

此外，工商机关应增强服务大局意识，积极帮助和引导企业拓宽融资渠道，最大限度地利用好国有资本和民间资本，引入外地资本和外资投资附加值高的煤炭资源延伸产业，控制其投资原煤开采业。

下企业调研报告篇3

为进一步了解企业对优化发展环境的相关建议、意见和要求，根据威环境办发[20\_\_]18号文件要求，深入企业了解全县优化发展环境工作开展以来企业对环境建设工作是否知晓；对职能部门的服务态度、服务质量、服务效率是否满意；有何建议、意见及要求。我局组织企业开展了座谈会，并请企业填写了相关的调查表。现将有关情况报告如下：

一、走访调研活动的基本情况

组织召开由5家矿山企业和5家房地产开发企业参加座谈会，发放《威宁县国土资源局走访企业调查表》10份，参加的企业分别是：炉山镇大山煤矿、炉山镇连昌煤矿、炉山镇振华煤矿、结里孔家沟煤矿、威宁县西洋焦化有限公司、贵州大明医药公司、威宁县亿科房地产开发公司、贵州飞龙房地产开发公司、贵州奥力房产、威宁伊卓置业发展有限公司。

二、主要问题

(一)各家企业对当前影响我县经济社会发展的重要问题、制约发展的机制和体制等方面提出了自己的看法。

连昌煤矿认为：当前影响我县经济社会发展的重要问题，对煤矿而言，主要是政策因素变化太快。

大山煤矿认为：煤矿的建设跟不上政策的发展，停建影响建设工期，增加了巷道维修工程量。

贵州大明医药公司认为：中小企业融资困难。

贵州奥力房产认为：拆迁征地工作相对力度不够，特别是在回族区的拆迁工作无行之有效的方法；行政审批环节过于复杂，时效性不强。

威宁县亿科房地产开发公司认为：影响当前我县经济发展的重要问题是交通不便。

威宁伊卓置业发展有限公司认为：对于房地产开发，征地、拆迁是关键，只有加快征地、拆迁的速度才能加快投资建设的力度。

(二)企业反映的主要问题总结如下：

1、县职能部门不准煤矿出关的规定影响了企业资金的运转。

2、煤矿安监压力大，随时都有可能叫停产，联合生产不能按时完成，工程量增加，时间紧迫而政府给的各方面的压力都比较大。

3、九万吨煤矿在兼并重组集团化后的`处境困难。

4、以飞龙地产为代表的房开公司一致反映目前面临的问题是征地、拆迁问题，拆迁不到位，资金投入很大而工程却没有进展，企业如坐针毡。

5、企业还提出在房地产开发中拆迁不力的一个问题是在于政府朝令夕改，前任领导出台的政策后任领导不认可，项目推进办公室成立的多，落到实处的少。

(三)各家企业对国土局工作表示满意。

沟通交谈中，对企业提出的一些问题，县国土局能给予答复的当场给予答复。如非法转让和越界越层问题，非法转让按照相关要求清查是否有非法转让行为，以及是否在省厅办理转让手续，把相关证明资料补件入省厅窗口。越界越层的县国土局是否处罚过，如处罚过，把处罚决定书和罚款收据补件入省厅窗口。不能给予答复的请企业把建议和问题写在调查表上以便上报县相关部门领导。

下企业调研报告篇4

企业文化与职工文化是是企业中形成的文化观念、历史传统、共同价值观念、道德规范、行为准则等企业的意识形态，是企业竞争力的核心所在，是企业组织的基本信息，基本价值观核对企业内外环境的基本看法，是由企业的全体成员共同遵守和信仰的行为规范，价值体系，是指导人们从事工作的哲学观念。一个企业只有拥有了自己的文化，才能具有生命的活力，才能在竞争激烈的市场上取得胜利，才能发展壮大，才能为社会做出贡献。友谊商店至成立以来，一直坚持“以诚为本”的理念经营企业，公司非常重视自身品牌的建设，坚持建设成有自己特点的企业，建设中不断改革，大胆创新，经过企业的努力已经形成了一系列友谊放心物品，例如放心食品、放心洗化、放心酒、放心鞋等。企业敢保证所经营的商品都是“货真价实”，因此在广大市民心目中已经形成了放心店的形象。下面，就友谊的企业文化和员工文化建设方面的一些情况和取得的成果，做一些简要的介绍和说明，如有不妥之处，还望同行能提出批评意见。

一、企业概况

日照市对外供应公司是日照市友谊商店有限公司的前身，从企业组建（1985年）到现在已经有二十多年的历史了，二十多年中企业一直服务于日照市。随着企业的发展与壮大，为了能更好的服务于社会，企业从成立之初的国有企业向后来的股份制企业逐渐转变，企业与20xx年12月16日与兴业集团融为一体，从此成为了兴业集团的全资子公司。这为公司的发展提供了强有力的资金支持，20xx年公司年销售已经超过了2.5亿元。目前全公司拥有员工1500多名，公司的总营业面积达3千多万平方米，其中总店18万多平方米，分部于日照市各城区，其中岚山、东港、新市区、开发区等四个区有12个连锁店，总面积达12万平方米。20xx年，友谊商店从战略布局的总体思路出发，对购物环境、经营布局、品牌、客户结构和物业基础设施进行全面调整升级，拥有了更加丰富的时尚内涵。经过企业全体员工二十多年的努力，友谊商店取得了各种荣誉称号，例如“中国商业名牌”、“全国经营商品质量达标暨放心购物单位”、“全国诚信经营单位”、“全国质量服务诚信示范单位”、“山东省价格诚信单位”、“省消费者满意单位”、“共青团山东省委青年文明号”、“省级守合同重信用企业”等四十多项荣誉称号。

二、把握内涵,正确定位，加强企业文化建设

企业文化建设和职工文化建设工作是提高员工素质、凝聚员工思想、向外展现企业形象、提升社会影响力的有效途径和基础，对促进企业持续、快速、健康发展，建设高标准的现代化百货店有着重要的现实意义。多年来，友谊商店的各级领导高度重视企业文化建设工作和员工文化建设，将企业文化建设和职工文化建设工作写进了企业长久发展的计划，制定了企业文化建设和职工文化建设五年规划，以及写入了每一年的工作实施方案中，同时将企业文化建设和职工文化建设工作纳入到了企业的目标管理考核中。例如公司党总支要求员工写发生在自己身边的事，通过这种方式来鼓励和激励员工工作积极进取。在员工中的反应很不错，有的员工写自己家庭经济变化、思想观念变化；有的员工写企业经营方式、管理模式、商业服务的变化；有的员工写社会的经济、政治、文化等建设方面的变化。纷纷在《兴业之窗》、《友谊家庭》发表。加入集团三年来，广大员工撰写文章等1500多篇，这些基础写作，既有利于工作，又提高了综合素质，同时提升了企业美誉度。

三、培养一支致力于企业文化建设的精干队伍

(一)以行为文化建设为条件，发挥教育培训功能，提高员工素质

企业文化和职工文化建设是员工在企业活动中和企业人际关系中体现出的活动文化。友谊商店始终坚持“管理、装备、培训”原则，企业立足当前，着眼未来，努力和谐健康、营造积极向上的文化氛围。始终坚持员工思想政治教育，通过这些教育，培养员工爱岗敬业，奋发进取的精神，增强企业发展的动力。如我们在全体员工中广泛开展以“创建文明城市，争做服务标兵”为主题的活动，动员每位员工积极参与其中。动员每位员工参加“五比五赛”(即赛文明、比礼仪，赛和谐、比服务，比环境、赛秩序，比风气、赛形象，比创新、赛销售)活动，在企业上下营造了积极向上的文化氛围，同时还激发了员工热爱家庭、热爱企业、热爱祖国的责任感、荣誉感和自豪感。企业还鼓励和支持员工利用工作时间之余读书，学会利用一切可利用的时间读书，养成长期读书学习的好习惯。通过读书学习，提高了道德修养，净化了心灵，陶冶了情操，做到与同事和谐相处、与企业和谐相处、与社会和谐相处。

(二)以职业道德建设为抓手，着力构建规范的服务文化

友谊商店的工作是服务性工作，只有做好这种服务才能保证企业被社会所接受，才能被广大市民认可，才能使企业立于不败之地。说简单点就是要将企业的服务作为企业的文化建设。为此友谊商店将构建规范的服务文化做为文化建设工作中的重中之重，同时坚持将诚信、职业、道德教育为主的教育作为企业教育的基础，努力建设有这友谊商店特有的服务文化。为此友谊商店党总支书记、总经理陈辉经常说，以人为本、凝聚人心，必须注重抓企业的软环境建设，注重抓人的思想工作，注重抓企业团队建设，为企业营造了正气升腾的氛围，激发了广大干部员工积极进取的精神。仅20xx上半年，企业就先后涌现出先进个人典型20多人次，拾金不昧等好人好事30多起。

(三)注重实效，坚持以宣贯促建设

我们在文化的建设中坚持将企业文化宣传同企业文化建设和职工文化建设有机结合起来，以“领导推动、部门主动、基层联动”指导思，全力推进“以宣促建”的工作。先后邀请省市局内训师举办专题培训10余场，专题讲座20余次。充分借助展板、简报，加大宣传力度。同时，在员工餐桌上粘贴小条幅，将企业使命、企业精神、企业作风、企业愿景、服务理念等放在员工目之所及范围，营造了企业文化的良好氛围。员工的实践活动，是企业文化的源泉，是促进企业文化不断创新、不断向前发展的动力。在建设企业文化的过程中，友谊商店有限公司注重发挥广大员工群众的主体作用，使员工认识到，企业文化既不只是领导的事，更不是领导搞的形象工程，而是与集团发展、自身发展息息相关的重要大事。

四、推进企业文化和员工文化建设的一些体会

(一)企业文化建设领导重视是关键

优秀的企业文化是通过企业的领导者和企业的全体员工共同建设的结果，其中领导者在文化建设中起到关键的作用，可以说企业和职工的文化绝大部分取决于领导者的意识形态。企业的领导者是整个企业文化建设的龙头，要建设好企业文化和职工文化的共同价值观，作为企业的领导者就必须充分发挥带头的作用、推动的作用、典范的作用、创新的作用，既要注重对企业文化的总结塑造、宣传倡导，又要不断的创新企业的价值观。只有他们才能指挥企业新文化的建设，有意识的发扬企业文化积极优良的部分，保留积极向上的传统文化，克服消极落后的的企业文化，不断的将企业文化推向积极向上的企业文化。

(二)企业文化建设的目的是“用文化管企业、以文化兴企业”

建设现代化企业文化和职工文化，必须要清楚的认识到以下四点：一是企业文化并不等于思想政治工作；二是企业文化绝不能口号化、形式化；三企业文化也绝不等同于文体活动；四企业文化更不是所谓的政工文化。要建设好一个企业的企业文化和职工文化只有清楚的认识到以上四点，同时将先进的管理模式和先进的管理标准和文化建设有机结合起来，选择适合本企业独有的特点的管理模式，才能建设出具有企业特有的文化。在建设企业文化时。可以向先进的企业文化、先进的管理经验学习和借鉴，在学习和借鉴时有认真、决心地执行落实。同时要因地制宜，不要拿来主义，去伪存真，借鉴吸收，选择适合企业自身特点的经验和方法，说白了就是“适合的就是最好的，适应的就是先进的”。

五、结语

今天，不断提升改造后的友谊商店正在展现出特有的魅力。坚守“诚信为本”铸就了企业的特质，“活力、动感、时尚”勾勒出卓尔不群的风格，“亲情、人文、超值”的服务文化聚拢了人气。友谊商店采用科学的客动线规划、使用多层次立体照明、构建人性化的服务设施，每一处都传递着现代美好生活的新主张。多姿多彩的精神文化生活，使得每个友谊人健康、向上、积极、乐观、快乐的生活。现在每个友谊人都会唱3至5首爱国歌曲，友谊人用最美的歌声歌唱祖国，友谊人用最真挚的情感抒发对企业的热爱，友谊人用一首首爱国歌曲表达着对美好生活的憧憬，以一流、饱满的精神状态、崭新的精神风貌，出色完成本职工作。

下企业调研报告篇5

面对现如今激烈的就业竞争压力，当今职业高中学生就业的形势越来越严峻。由于无法走出校园深入社会，亲身实践，积累经验，许多职高生都在就业中屡屡受挫。为提高我系学生的就业竞争力，及时了解就业动向，方便学生深入企业、了解社会，我系在20xx年暑假派我系教师进入企业进行前期调研活动，下面就将本人这次调研的基本情况作一汇报：

本人调研的对象是东河鑫豪运电脑公司，企业性质为私营，负责人王先生，公司共有员工9人，主要经营业务有：电脑整机及配件销售、局域网的安装调试、计算机维护。

本人分配到的主要任务就是对企业目前的经营状况以及目前这一领域对人才的需求状况进行调研。通过调研本人了解到，由于计算机及网络的普及，市场对计算机相关硬件的需求还是很旺盛的，但由于从事这一行的企业很多，市场的竞争也是很激励的。对懂计算机的人才的需求也是很旺盛的。就拿我采访的鑫豪运电脑公司来说，目前对人才的需求也是远未饱和，对符合要求的大中专、职高学生都是有需求的。

这次调研采取的主要措施有：

一、采访企业负责人：本人通过采访的形式对企业负责人进行了问答，问题主要集中在it这一行的市场前景如何，公司的经营状况，对人才的需求以及对中职学校人才培养模式的建议。全程录相并有采访照片。

二、对企业员工发放调研问卷：本人通过问卷的形式对企业员工进行了情况摸底调研。问卷的问题主要集中在工人在企业的生活工作基本情况，对企业精神的`理解，对市场的敏感度，对企业负责人的能力要求，对企业未来发展的建议等。

三、对顾客的随机采访：通过对顾客的随机采访主要了解了顾客对目前it产品的需求主要集中在哪些方面，以及对商家服务的建议和满意程度等。

本次调研活动给我带来得并不只是一次开拓眼界，更深一步了解社会的机会，更重要的是对自身的反思与总结。在参观企业、了解企业的过程中，我懂得了待人真诚，学会了与人沟通交往的技巧，明白了最基本的社交礼仪。通过旁观和亲身体验办公室生活，我在待人接物，与领导沟通，如何让别人重用等问题上有了更进一步认识，明白工作应该积极主动，认真观察，主动协助领导完成工作任务。让我真正体会到了工作的艰辛，和干一行爱一行的道理，磨练了毅力，锻炼了自己的实践能力。

同时，本次调研活动中，我也发现了一些问题和不足，在人际沟通方面和做事的积极性、观察力方面还远远不够。在今后的社会调研活动中，我将积累经验，争取将企业调研工作做的更好。

下企业调研报告篇6

——来安全力服务园区企业用工显实效

为支持企业发展，深化对接服务，切实掌握当前“两区”企业用工、招工、缺工情况，帮助企业解决缺工问题。来安县人社局会同“两区”管委会相关人员于20xx年5月16日至20日对“两区”规模企业进行深入细致地走访、调研，并诚心诚意地为他们服务，取得了一定的成效，现将此次 “两区”用工调研情况报告如下：

一、我县企业用工现状及特点

来安是劳务输出大县，全县50多万人口，其中农业人口41.2万人，农村劳动力23.8万人，农村劳动力转移就业11.8万人，其中省内转移就业3.5万人，新增转移0.9万人。我县“两区”现有投产企业125家，企业总用工1.7万人。 近两年，随着工业强县的战略的实施，两个省级园区的企业数量逐渐增多，出现了“用工荒”的现象，用工问题一度成了约束企业发展的瓶颈，影响着县域经济的发展进程。 一方面是本土劳动力输出量大，许多劳动力远赴他乡面对谋求生活的现象，另一方面是本县用工匮乏，亟待解决，为确保园区企业有人用，用得好，本地劳动力有业就、有岗位，我县抓调研，建机制，实施一系列有效措施，“无缝对接”园区用工需求和劳力供应，让入园项目留得住，劳动力引得回，呆得住，实现政府、企业、劳务者利益的“三赢”。据统计，我县已陆续有2.4万外出务工人员返乡就地就近就业，1-6月份，两个园区用工缺口6162人，招聘5632人，9成企业用工有着落，有效解决了企业用工问题。

二、主要做法

（一）一线调研，建立资源“三库”。认识是行动的先导，而正确的认识、科学的判断则源于对信息和事实的全面了解。为掌握全县劳动力状况的第一手资料，来安县人社局大兴调研之风，将调研贯穿于服务企业用工的全过程。一方面开展企业用工座谈会，通过与客商和老板的有效沟通，明确用工的趋势和结构，了解他们的所需、所盼，所急；开展上门调查服务，进入园区逐个企业发放用工调查表，明确用工缺口的数量和类型。另一方面，构建县、乡、村三级劳动力资源信息网络，通过县人社会局和乡镇就业和社会保障事务所、村（社区）工作站、信息员开展地毯式排查，摸清全县劳动力资源、人才资源。利用掌握的资料，及时建立“两区企业用工信息库”、“劳动力资源库”、“人才资源库”。为实现动态管理，建立调研长效机制，每个季度开展劳动力资源调查，并及时更新，每年开展二次大型用工调查，招聘服务前、后各一次，掌握用工服务的情况和效果，从而及时跟踪服务。

（二）打造平台，畅通信息“引人”。供应和需求在市场的两头，一直以来，广大外出务工人员大多依靠亲带亲、邻帮邻带领到发达城市务工，许多在外打工者每年回来一两次，对家乡的发展和本地用工的需求、待遇所知甚少。我县根据不同劳动力和务工者年龄、技术结构等特征，通过建立不同的宣传平台，实现信息宣传的全覆盖。广大青年和城市务工者文化素质偏高，熟悉网络，他们建立网络宣传服务平台，在县人力资源就业服务网站上常年滚动播出用工的供求信息，让供需双方“零距离”接触。对于乡村的外出务工人员，提前谋划，利用春节等民工返乡高潮节假日时期，在县电台和电视台播放专题片，在各个乡镇逢集日发放宣传年画和致广大外出务工者的一封信、举办用工招聘会，宣传来安经济的快速发展和生活水平的提高，吸引企业管理和技术人才集聚、广大外出务工者回乡就业；畅通供需信息，让劳动者针对性的择业、就业。今年上半年，成功举办用工招聘会13场，提供就业岗位19600个，到会应聘28000人，达成就业意向11000人。

（三）强化培训，提高素质“育人”。企业用工除有数量上的绝对需求外，还有结构性的相对需求，企业因缺乏有素质、有技能的工人而用不了工，不少劳务者想回来就业，可因为没有一技之长而就不了业。针对这一情况，我县实施劳动者素质提升行动，解决企业人才之忧、劳务者外乡打工孩子、老人留守之苦。与县高级职业中学签定协议，定向培养实用、热门专业人才，并优先安排园区企业就业，不断加大对园区企业的输入力度；充分发挥公共职业训练基地和培训机构作用，今年以来，共举办各类培训班12期，对下岗再就业人员、农民工、新增劳动力开展技能培训，根据园区企业用工需求，聘请高校教师和高级技工授课，同时，为确保培训的效果，组织考试考核，合格者发放证书，并规定，持证者优先上岗，今年以来，共有电焊、电工、会计等2800多个技能性人才走上了就业岗位。

（四）维护权益，规范用工“留人”。长三角、环渤海经济圈企业员工的高待遇、高收入吸引着广大在外打工者，我县开展在企业和劳动者“双向”宣传，加大对工人权益维护和规范企业用工的行为的力度，劳动者权益有了切实的保 - 3 -

障，让外出务工人员稳住了神，安下了心，留下了人。一方面规范企业用工行为，另一方面提高劳动者维权意识，增加劳动法律知识。通过举办企业用工座谈会的形式，加强与企业的沟通和交流，通过劳务培训班的引导和教育，《劳动法》、《就业促进法》、《社会保险法》等劳动法规为企业、员工所熟知，有效地促进企业用工的规范和社会保险待遇的落实。目前，园区企业劳动合同签定率达95%以上，来安县经济开发区企业超群电力、中联能源、扬子木业等一批企业纷纷为员工办理工伤、养老、医疗、失业、生育保险。另外，他们还着力构建和谐的劳动关系，强化劳动监察执法力度，组织开展清理整顿人力资源市场秩序、农民工工资支付、工业园区用工等专项行动，最大限度地保障劳动者权益。

三、解决企业用工的对策建议

解决企业用工是一项系统工程、民心工程、发展工程，需要政府、部门和企业互动，全社会共同努力，为确保企业用工需求，积极构建政府、企业、社会“三位一体”的良好环境，实行政府引导，企业关心关爱、部门协调帮助，进一步优化就业环境，引导农村富余劳动力向本县转移，以促进农民增收，企业发展。为此建议：

1、加快园区公共配套设施建设步伐。加快园区公共配套设施建设，尽快建成白领、蓝领、新市民公寓。完善服务设施，为园区就业的员工在吃、住、行、娱、购、医、教等方面提供便捷的服务，把园区建设成宜居宜业的新家园。

2、引导企业以待遇、感情、事业留住人。促进企业改善职工福利待遇，指导企业制定科学合理的招工条件、工资报酬和福利待遇，提高劳动合同签订率，扩大各项社会保险的参保面，规范用工行为，引导企业用待遇留人、用感情留人、用事业留人。

3、注重奖励，解决缺工问题。制定企业用工服务奖励办法，鼓励社会各方面力量帮助企业招工，对帮办招工服务中做出贡献的单位或个人给予相应的奖励。

4、加大投入，保障招工顺畅。县财政局要将企业用工服务所需经费列入财政预算。要安排专项经费，新建或扩建县人力资源市场，按照“三有”要求建设好乡镇（社区）就业和社会保障事务所。每年从职教经费中安排一定比例资金用于奖励和扶持职业学校发展。设立企业用工服务专项资金，每年列入财政预算。

5、强化宣传，营造用工氛围。大力宣传来安经济社会的良好发展态势、返乡就业创业和外来务工人员的成功典型，组织返乡农民工参观开发区和企业，让他们感受“新来城”和“汊河城乡一体化”建设的丰硕成果，激发他们在家乡就业创业的热情。宣传规范用工企业、诚实守信企业及和谐劳动关系企业，提高企业知名度，树立企业良好形象。宣传政府在招工帮办服务、改善用工环境方面的政策措施，大力推广招工帮办中的经验做法，形成全社会关心支持企业用工，各部门积极主动为企业用工服务的良好氛围。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！