# 企业考察报告范文1000字 企业参观考察报告范文精选六篇

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2024-09-17

*在不断进步的时代，越来越多的事务都会使用到报告，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。下面小编为大家精心整理了，仅供参考，希望对大家有所帮助。行业企业调研报告1结合近期房地产公司人员离职情况，人力资源部对合肥市场房地产行业相关专业技术类岗位...*

在不断进步的时代，越来越多的事务都会使用到报告，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。下面小编为大家精心整理了，仅供参考，希望对大家有所帮助。

**行业企业调研报告1**

结合近期房地产公司人员离职情况，人力资源部对合肥市场房地产行业相关专业技术类岗位进行了专项薪酬调查，主要内容如下：

一、总体概述

近两年，合肥市平均工资的涨幅大约在15%，其中20xx合肥平均工资为34143元/年，20xx年合肥平均工资为39292元/年，房地产行业的薪酬水平紧跟金融行业，位居第二，涨幅达到22%。近期通过对合肥部分房地产企业的薪酬状况的调查了解，得出以下数据(见下表)：

其中标杆企业(如恒大、蓝鼎)薪酬状况：

1、土建工程师：3—4年工作经验的工资为7000元/月左右，5年以上工作经验的工资在7500—12000元/月;

2、安装工程师：3—4年工作经验的工资为7500元/月左右，5年以上工作经验的工资在7500—8500元/月;

3、造价工程师：3—4年工作经验的工资为7500—12000元/月，5年以上工作经验的工资在9500元/月以上。相近企业(如国轩置业、文一投资、东海、新华)薪酬状况：

1、土建工程师：3—4年工作经验的工资为5000—6000元/月，5年以上工作经验的工资在6000—8000元/月;

2、安装工程师：3—4年工作经验的工资为6000元/月以上，5年以上工作经验的工资在8500—10000元/月;

3、造价工程师：3—4年工作经验的工资为6000—7000元/月，5年以上工作经验的工资在8500元/月以上。

二、比较分析

以3—4年工作经验的专业技术人员为例，特作如下比较：

三、问题诊断

1、从上表可以看出，华鑫房产公司的工程师薪酬水平与市场相比，整体偏低;

2、调查发现，土建工程师、安装工程师、造价工程师由于市场稀缺程度和岗位价值不同，工资待遇也是不同的，表现为土建工程师<安装工程师<造价工程师，而华鑫房产公司工资在岗位差异上体现不明显。

四、对策建议

根据上述调查数据及诊断问题，结合近期华鑫房产离职人员情况(见下表)，提出以下建议：

1、薪酬待遇高低与工作饱和度大小成正比关系，虽标杆企业的工资普遍偏高，但也伴随高强度的工作量，目前华鑫房产公司的工作饱和度一般，所以建议以相近企业的薪酬水平为参考，适度调整华鑫房产公司工程师的薪酬水平;

2、根据岗位评价及市场稀缺度，分别对土建、安装、造价工程师设定不同的薪酬水平，以体现其差异性和层次性。

3、华鑫房产公司的专业技术人员工资调整应与市场的工资变化保持适度一致，同时根据市场变化每年做适度的调整。

**行业企业调研报告2**

根据市商务局、统计局《关于开展限上商贸企业专题调研工作的通知》文件要求，为贯彻执行全市商务工作调度会精神，加快推进当前限上商贸企业发展，现就我局会同县统计局联合开展限上商贸企业专题调研汇报如下：

一、限上企业总体情况

20xx年止，我县纳入统计限上商贸服务企业31家,其中大个体3家(批零企业17家、住宿餐饮企业11家)，15年度退出企业3家;16年完成新增企业6家，净增3家。

二、限上商贸企业退出的原因

20xx年度我县退出限上企业共3家：

1、县汽车销售服务有限公司退出主要原因是经营不善，受拆迁影响停业时间过长，最终导致停业。

2、县好又多商贸有限公司退出主要原因是原股东撤资，场地被收购，单位注销。

3、大别山西庄温泉度假村退出主要原因是生意低迷，场地转让，单位注销。

三、限上商贸企业负增长的原因

20xx年元至二月份我县限上商贸企业社零增速总体比较平稳，限上企业经营状况负增长的主要3家(批零1家，餐饮住宿2家)：

1、县度假山庄负增长的主要原因是旅游接待淡季，营业收入较少，营业额有波动，显示负增长率高。一是11月开始放假，只留有10人值班，整体接待水平下降;二是离景区较远，主要接待旅行团团队游客，自驾游游客较少;三是今年雨雪天气多，大雪封路，路面湿滑结冰较长，导致游客减少。

2、县三个农民电子商务有限公司负增长原因是年终接集团订单多，该项收入计入批发额，零售相对减少，造成下降。

3、县名优茶开发有限责任公司主要经营瓜片高档茶，礼品精装茶系列，受市场环境低迷和竞争压力过大影响，企业销售不佳。

四、限上商贸企业完成情况

通过这次调研，查阅工商登记注册企业数、到乡镇走访、了解企业规模，初步摸底到3家新增限额企业。

五、措施和建议

一是建议加强政策扶持。我县限额以上商贸流通企业数量少，没有一家规模大、实力强的示范性企业，培育工作难以推动，建议继续加大对我县限额以上商贸流通企业政策扶持，给予企业报送人员每年适当补贴，并形成长效机制。

二是进一步开拓农村市场潜力。目前，我县限上企业大多集中于城区，农村缺乏具有一定规模的批发零售企业。仅仅只是依靠乡镇当地消费，难以形成具有一定规模的市场，开拓农村市场一方面提高农民收入水平;另一方面要规范农村市场化环境，拓展销路。

三是进一步做好社零总额统计基础工作，对限额以上企业做到应统尽统，做好数据审核评估;加大社零工作统计人员培训力度，提高业务水平;会同统计部门加大统计工作执法力度，对隐匿不报的企业予以惩处，督促限上企业如实填报。

**行业企业调研报告3**

国有及国有控股企业是我国国民经济的支柱。随着国民经济的进一步发展以及国企改革不断深化，国企在实现科学化、规范化管理方面不断得到加强，但经营管理环节中存在一些问题仍不容忽视。

一、国有企业经营管理中存在的问题

(一)薪酬管理方面：“平均主义”和“吃大锅饭”现象在国有企业中仍然存在。一方面对职工的劳动差别缺乏定量依据和灵活的薪酬调节机制，另一方面未形成并建立完善的岗位差异、技能等级与实际贡献相结合的变量考核制度。“平均主义”现象一定程度挫伤了企业员工的积极性，不易焕发企业发展的生机与活力。

(二)费用管理方面：部分国有企业的费用报销缺乏严格控制和监督。经营费用支付范围和标准未严格按制度执行，超限支付情况较为普遍，加之财务人员对报销单据的审核不严，存在不合规发票入账的问题。费用控制不严，不仅使国有企业经营成本维持较高水平，而且对企业经营成本构成的真实、合法性产生较大影响，使国有资本的经营利润被侵蚀和缩水。

(三)采购、维修、工程建设管理方面：国有企业经营活动中材料采购、设备维修相对较多，厂房办公楼建设和生产线技术改造等建设项目投资时有发生。但有的国有企业对限额标准以上应进行招投标的建设项目，未严格依法依规实行公开招投标。一些企业未充分引入竞争机制，回避公开招投标活动，自行与供货方或施工方进行谈判协商，缺乏对建设投资活动自上而下、自内而外的监管，既存在增加企业经营成本的风险，又极易为腐败行为滋生制造温床。

二、加强企业经营管理的建议

(一)完善企业薪酬分配机制。根据国有企业自身状况和特点，制定合理的薪资分配办法。以按劳分配原则为核心，建立公平完善的工资分配制度和绩效奖励制度。这不仅可以提高老员工的积极性，同时也能增大新员工的压力，有利于国有企业员工整体素质的提升。

(二)完善企业内部管理监督机制。首先，财务人员岗位设置，应做到横向与纵向相互牵制、相互监督，预防发生错误，防患于未然;其次，财务人员应提高自身素质，当好“门卫”的角色，对不合规不真实的发票坚决抵制，让企业的经济活动通过财务数据完整地呈现在会计资料上，给决策层提供真实可靠的财务信息;最后，内审人员要积极参与单位经济活动的全过程监督，改进审计方法，提高审计效率，充分发挥内部审计对加强企业管理、降低企业成本、提高企业效益的积极作用。

(三)严格执行法律法规。物资设备采购和建设投资活动是国企经营管理的重要环节，也是国资管理部门和企业员工关注的重点。根据《中华人民共和国招投标法》的规定，全部或部分使用国有资金采购或建设的项目在规定限额以上均必须进行公开招投标。国企严格执行招投标规定，有利于投标企业公平参与竞争，改进生产工艺，优化经营策略;有利于招标企业降低成本，保证质量，提升效益;有利于利益各方和社会公众参与监督，预防腐败。

**行业企业调研报告4**

一、项目名称：互联网企业人力资源部门用人需求状况——以xx市为例

二、活动时间：

三、活动地点：xx市

四、团队名称：xx团队

五、团队成员：

六、活动行业：互联网行业

七、活动对象

xx科技有限公司、xx技术软件有限公司、x网络股份有限公司、人力资源部门相关专业地大学生

八、活动背景与目的

随着高等教育的“大众化”，大学生毕业人数也逐年增加。但用人单位所需岗位数量与毕业人数并不匹配，“就业难”问题愈发严重。同时许多大学生就业观念不正确，缺乏实践经验等问题也导致“用工难”现象逐渐凸显，就业问题得到社会普遍关注。

通过此次活动可以了解互联网科技公司人力资源部门的用人要求，用人现状并获得更多用人需求信息，以此来为相关专业大学生提出对策建议，促进大学生提高自身能力，更好的适应市场就业需求，并从企业招聘方式，学校培养方式和人才培养侧重点提出建议，为缓解大学生“就业难”问题贡献一份力。

九、调研成果

(一)互联网行业发展现状

1、互联网行业发展势头良好，市场潜力较大。

2、互联网行业处于发展升级阶段，需要大量专业人才。

3、互联网行业发展更加综合全面。

4、民营企业占据互联网行业主体。

5、大多互联网企业集中在东部沿海等发达地区大城市。

(二)互联网行业招聘人才要求

1、对于高校学习优秀的同学会择优录取。

2、强调学习态度和能力。

3、并非一味看重学历，十分注重实际能力水平和实践经验。

4、看重人才的道德素质。

(三)招聘时毕业生存在的普遍问题

1、实践经历少，社会经验不足。

2、眼高手低，自我定位不明确。

3、部分毕业生对于薪资待遇要求过高。

4、缺乏契约精神。

5、综合素质能力不够全面。

(四)调研得出的建议

1、对大学生的建议

(1)大一大二：认真学习，学好专业知识打好基础，多参加实践活动，培养自身实践活动能力，培养兴趣爱好，进行大量阅读，拓宽视野，多与人沟通，提升综合能力。

(2)大三大四：保证专业知识水平，争取提升丰富履历，做好面试技巧，招聘要求等准备工作，制定明确未来规划，把握实习机会，脚踏实地，一步一步与社会接轨。多渠道收集信息，了解职业方向定位。

2、对学校的建议

(1)丰富实践活动，积极引导学生参加，提升学生实践经验以及综合素质水平。

(2)开设与就业相关课程及讲座，向学生传授技巧，丰富学生对于就业及社会现状的认识，引导学生建立清晰的自我认识与定位。学校、学院、专业、班级形成联动，共同培养学生。

(3)建立健全的诚信机制，培养大学生的责任意识和反思能力。

(4)利用学校企业资源构建产学研合作平台，促进高校毕业生与企业无缝对接。

**行业企业调研报告5**

对比XX年参与企业构成来看，折射出该区域在转型升级中变化明显。其中，高新区(中国)总部企业数量从XX年的20.5%上升到25%，上市公司数量由13.9%上升至19%，而分公司规模有所收缩，从19.6%下降为7.1%。传统的机械和电子企业占比有所下降，现代服务业和新能源企业的数量分别较XX年增加5.1%和9.9%。

XX年，有92%的参与调研企业进行了调薪，整体调薪幅度平均值为9.5%，较XX年下降0.5个百分点。在各层级调薪幅度中，操作工调薪幅度最高，为11.3%，专业技术人员为9.5%。预计XX年各层级薪酬增长都将略高于XX年，操作工增长幅度为12%，整体调薪幅度平均值将会增长9.7%左右。

从薪酬结构来看，与XX年相比，高管年基本工资占总薪酬比例从91.8%降到79.8%;一线员工的年基本工资占总薪酬的比例，则从58.9%上升为63.9%，反映出区内企业薪酬结构更趋合理。

该报告显示，XX年，企业新进员工率平均值为38.4%，员工离职率平均值为29.4%，新进员工率高于员工主动离职率。其中，欧美企业与日资企业员工离职率平均达14.6%，高科技企业为20.2%。在员工层级流动率中，操作工的流动率要高于其他层级，其次为销售人员。

在吸引员工的主要原因中，良好的公司发展前景占54.1%，良好的工作环境占45.9%，充分的福利保障占40.5%，有竞争力的薪酬占27.0%，合理员工晋升通道占21.6%。在员工主动离职原因中，薪资缺乏市场竞争力排在第一位，比例为48.6%，缺乏晋升机会比例，为23%。

企业越来越重视员工福利

政策更呈多元化与人性化

为更好地吸引与留住人才，高新区企业越来越重视员工福利。

数据显示，除住房公积金外，有59.5%的企业为员工提供补充住房公积金，有33.3%的企业为员工提供租房补贴，有15.5%的企业为员工提供定期购房补贴，有6%的.企业为员工提供一次性购房补贴。在企业福利设施方面，提供职工食堂的公司比例为71.4%，提供免费班车的公司比例为57.1%，有33.3%的企业提供职工浴室，有28.6%的企业提供健身运动场所，这些数据均较XX年有所提升。

在员工休假方面，有69%的公司除了提供法定假期外，还为员工提供福利假期，天数一般为5天左右。在未休完的法定年假处理方式中，有75%的公司选择顺延，有11.9%的公司选择作废，有15.5%的公司选择折现。在选择将未休年假折现的企业中，有35.7%的公司选择按3倍折现，有11.9%的公司选择按2倍折现，有3.6%的公司选择按1倍折现。

在员工健康方面，有95.2%的企业为员工提供定期体检，有85.7%的企业提供体检的频率是每年一次。在参与调研的企业中，有21.4%的企业会给员工提供子女教育经费。

**行业企业调研报告6**

1、精度管理工作的作用：

精度是指加工零件在尺寸方面所应该达到的准确程度。容许误差大的，精密度就低;容许误差小的，精密度就高。从管理角度看，精度管理从宏观上控制了船体的变形，减少了船舶后期变形及返工比例，既控制了质量，又控制了进度。如果精度管理能深入到分段阶段，则可以从微观上控制了整个生产流程的质量。

2、相关企业精度管理工作调查：

(1)A：精度管理归口在质量部，质量部统一管理精度工作。船舶工程研究设计院精度管理工作流程图生产中心精度管理小组顾客图纸、工艺技术文件按图施工监视、督促测量表提交检验申请验收反馈汇总分析反馈修正补偿量持续改进改进工艺满意度技术中心(技术部)根据产品要求出施工图纸，生产部门根据图纸生产，质量部监控生产精度管理工作。具体来说，在下料，预处理阶段，实行实名制，每个人对自己的工作负责。下料零部件较多，全面控制、全部检查难度较大，实行实名制管理可以节省人力物力，可以增强员工的责任感。在钢结构制造过程中，实行全部报验，车间精度管理员根据质量部统一的培训要求，检查精度管理标准放行，不合格可以坚决不放行。放行权控制在质量部手中。在分段合拢阶段，由于前面两个过程的严格管理控制，通常会非常顺利。

(2)B：精度管理工作主要归口在质量管理部门，质量部根据图纸要求验收产品。生产准备与分段制造等与船台部的博弈的平衡者，精度控制员分布在各个生产车间，具体配合质量部监督本部门精度管理工作，船台部与船体合拢之前工作产生分歧时候，质量部负责协调工作。

(3)C：归口生产部门，精度控制小组控制指导精度管理工作，同时具有工艺管理的职能。精度管理不但监督从生产准备下料、切割、预处理到最后搭载合拢，而且与技术部合作指导整个生产过程中的工艺相关工作。

(4)D：归口在生产管理部，与其他几个生产部平级，一方面监督生产过程中精度控制情况，另一方面，提供报检单给质量部确认。明德生产主要以小组承包为主，每个小组成员的业绩会直接影响小组中所有人员的薪资。因为保险福利较低，工资又直接大幅度(60%)与产量挂钩，可以看为外包形式的本工管理。

3、我公司精度管理工作现状：

目前精度管理工作、下料、分段制作、船坞合拢等工作统一划分在结构部工作，精度管理工作从程序上讲，没有问题，但整体上归口在一个部门，工作的效率及效益就大打折扣，相当于裁判员和运动员都是一个人，管理工作存在程序上的漏洞或者说盲区。假设生产上面为了赶进度，完全有可能降低精度控制标准放行。这时候精度控制管理工作作用就弱化了。目前精度管理工作更多的是应付不精确后面的修正，积累相关数据，没有起到真正的精度管理作用。

4、建议：

(1)系统的分析公司精度管理工作流程，找出工作中的漏洞，盲区。

(2)细化精度管理工作关键职责，关键工作程序，根据工作性质，分配责权。

以上就是小编为大家整理的相关内容，为大家带来最新学习资讯，了解更多相关资讯，请关注本站！

【企业考察报告范文1000字 企业参观考察报告范文精选六篇】相关推荐文章：

2024企业员工竞聘上岗演讲稿范文精选五篇

企业的规章制度范文最新精选

完善的企业规章制度模板范文精选2024

企业员工安全生产知识手册范文精选2024

企业规章制度范文精选2024最新

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