**企业调查报告范文**

**导读：**本文是关于企业调查报告范文的文章，如果觉得很不错，欢迎点评和分享！

　　【篇一：民营A企业财务调查报告】
  
　　改革开放以来，民营企业随着中国市场经济的确立和发展，像雨后春笋般蓬勃成长，并逐步趋于成熟。民营企业在解决社会就业、增加国家财政收入、发展高新技术、支援国家经济建设等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个亮点。但是民营企业毕竟存在着许多先天的不足和缺陷，特别是民营企业的财务管理工作存在诸多问题，使得民营企业不能适应市场经济的快速发展。笔者选取民营A企业作为考察点，对民营A企业的财务管理工作存在的问题进行调查分析，以找出民营企业的财务管理工作存在的共性问题，为完善民营企业的财务管理工作提供借鉴和启示。
  
　　调查对象：
  
　　1、A企业简介
  
　　调查内容：
  
　　1、A企业财务基本情况
  
　　A企业的创办人是一位辞去公职人员，他是长于技术而拙于管理。对财务报表中的各项指标不能准确把握；财务人员文化水平较低，几乎没有正规财务专业本科学历。财务暗箱违法行为比较严重。总的来说，财务管理存在很大的问题。
  
　　调查结果
  
　　一、A企业财务管理中存在的问题
  
　　1、管理者素质低下，财务管理意识不强
  
　　A企业内部财权集中在关键人手中，过于注意控制，而疏于管理。笔者在A企业调查发现，企业的出纳人员由老板亲戚担任，且地位高于企业其他财会人员，出现了出纳人员领导财务工作现象；在财务管理方面仍停滞在较低水平，财务管理硬件投资少则又少。在核算方法上企业仍停滞于过去简单的记帐，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、不注重日常现金流量的管理，营运资金波动大
  
　　A企业缺少资金使用的长、中、短期计划，缺乏现金流量管理观念，存在重销售、轻理财的现象。特别是在经济繁荣时，盲目扩大生产规模，财务管理中存在的问题隐匿在盈利光环下。一旦企业外部环境发生变化，产品成本提高，经营现金流入量锐减，或是新上项目见效慢，原有业务资金告急，或是债务到期，财务风险加大等等情况出现时，问题与危机就充分暴露出来。
  
　　3、成本管理严重弱化
  
　　A企业的财务人员由于管理知识薄弱，难以确定企业生产的盈亏平衡点，在成本的控制方面缺乏经验和措施，不能根据企业实际状况提出建设性的意见。在成本核算方面也十分粗放。企业把几种甚至十几种主要产品成本笼统地汇总核算，一旦企业出现亏损或盈利，管理层却不知道哪种产品盈利多，哪一种产品盈利少，这对安排产品品种、调整生产结构十分不利。
  
　　4、资金筹集和使用缺乏科学性
  
　　客观上，很多企业筹资渠道狭窄，很难通过金融渠道融通资金，只能依靠个人家庭储蓄或者高出国家法定利率许多的民间资本中拆借，其结果融资数量小、成本高。
  
　　主观上，企业筹资难的原因之一是财务管理上的随意性。企业在向银行申请贷款时提供财务报表虚假的成分居多。企业的领导及财务人员对内含报酬率、投资报酬率及现金净流量等财务管理指标不甚了解，项目可行性报告大多请别人代写。
  
　　在资金投放活动中，企业有盲目跟风的思想，想一蹴而就，一口吃成一个大胖子，没有做好前期的市场调查及对未来风险的预测及防范。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。
  
　　5、财务利益分配滞后
  
　　A企业的家族式管理，在初创发展时曾起过一定的积极作用，与亲朋好友共患难，度难关，创家业。随着企业规模扩大，企业的创建人不能志同道合，二次创业意见相左，他们担心控制权旁落，排斥主权资本进入，拒绝在经营者、劳动者之间建立资产关系。内部股权封闭逐渐暴露出许多矛盾与缺陷，所有者不仅要防范中层员工的“道德风险”，及“逆向选择”，甚至要防范所有者之间的利益吞食。
  
　　二、应采取的对策
  
　　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，通过考察或参加专项研讨会，利用业余时间系统自学，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己财务管理水平。
  
　　民营企业应当树立以人为本观念，一方面可高薪聘请资深的财会人员补充到企业中来，另一方面必须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、实现财务制度规范化和财务管理预算化
  
　　企业财务部门要按照现行法规制度的要求，结合企业实际情况，建立健全符合企业发展要求的内部控制制度，使企业的生产营销发展到哪里，财务管理的触角就延伸到哪里。
  
　　其次，企业财务部门要在综合考虑多方面因素的基础上，围绕目标利润，认真编制和执行财务预算，构建企业财务责任指标体系。在每月制订财务预算时，为避免出现预算的差异，还应根据近期较为准确的财务信息资料及时修正财务预算指标。财务部门要按照财务预算目标加强管理，定期检查，严格考核，落实责任，兑现奖惩措施，形成以财务制度为主对经济行为的定性约束，以财务预算为主对经济行为进行定量约束的格局。
  
　　3、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大量有关成本核算信息的有利条件，运用量本利分析法，合理测定企业最佳销售量及保本销售量，进一步确定销售价格，确定存货最佳存量，减少无效或低效劳动。同时，寻找适合企业产品特点的既能提高产品功能又能降低成本的途径。在产品核算方面要遵守重要性原则，对主要产品要详细核算其成本构成，并为生产部门提出改进措施，对严重影响企业效益的产品要做横向对比，把成本浪费消灭在产品生产的源头，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，将能够量化的指标尽可能量化，通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内容，不仅要考核产品制造成本核算，而且要考核产品的质量成本、责任成本。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。
  
　　4、构建适应现代企业发展需要的资金管理机制
  
　　（1）在投资活动中，建立资金投入效益的保证机制。企业财务部门要改变目前仅限于对企业内部价值信息进行综合处理的做法，多方收集企业外部的有用信息，主动研究市场，自觉参与企业投资项目的测算、论证。考虑资金时间价值和风险价值，分析比较项目的投资回报率，把好项目的财务预算关。
  
　　（2）在筹资活动中，建立活而不乱的资金循环机制
  
　　第一，企业必须保持合理的筹资结构，适度负债经营，在充分考虑企业偿债能力的前提下，设法筹足项目建设资金，防止急功近利、盲目举债，加大筹资风险。避免企业的效益过多地分流于资金利息，5
  
　　提高企业偿债能力，逐步把企业从“高负债一低效益一高占用’，的恶性循环中解脱出来。第二，规范企业的融资行为。财务部门务必保持良好的融资信誉，形成“借一还一借”的良性态势，不仅要重视银行信用，更要重视和讲究商业信用。
  
　　（3）在财务成果分配活动中，建立资金补偿积累机制，抓好资金的后续管理
  
　　第一，财务部门要监控企业资金的分流，防止过多地分流到工资福利、非生产性投资等方面。第二，合理制定企业税后利润分配政策，尽可能增加留存收益，不断增加企业积累，促进企业自我流动发展，同时，企业要妥善处理好个人消费与企业发展的问题。第三，财务部门要认真实施资本保全制度，监督管理好资本金。
  
　　【篇二：企业调查报告范文】
  
　　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。
  
　　【篇三：企业调查报告范文】
  
　　调查原因：在当前金融危机波及面不断扩大、毕业生数量逐年增加、社会整体就业形势日益严峻的多重背景下，进一步明确当前大学毕业生所面临的就业形势，分析就业策略对促进大学生就业具有积极意义。
  
　　社会形势：
  
　　在金融危机的海啸过后，虽然这次危机对中国的影响没有像其他国家的影响那么大。但是从对大学生就业的这个方面讲，它所带来的也就并非一般的影响了。目前，已经有不少大学生在校园招聘会上发现，现在来招聘的单位没有往年多，而且需要的名额也十分有限。有一位企业的总裁说过：“如今，企业都在大量裁员，很多在职的精英我们都不得不忍痛割爱，更别说再去招聘没有经验的高校毕业的大学生了。”这也足以见得大学生就业形势的严峻了。
  
　　但是社会还是需要人才的，前提是你一定是个人才。一个人如果能做到让人家无可代替的话，那么他就一定是成功的。
  
　　毋庸置疑这对大学生的在校学习又发起了一个新的挑战。这对大学生本身的质量提出更高的要求。对于大学生职业发展而言，自己唯一可控的就是自己的就业能力。首先，企业目前需要的到底是哪方面的人才？他们对大学生的要求是什么呢？他们对我们的忠告又是怎样的呢？
  
　　就每个个体而言，就业能力包括专业能力与市场能力两个部分。在专业能力方面，以敬业精神、职业道德和职业操守为代表的态度型资产是大学生专业能力中的关键，以解决问题能力为代表的知识技能型资产是专业能力的基石。在市场能力方面，为寻找更好的职业发展机会，大学生必须要了解现在整个劳动力市场，特别是大学生的劳动力市场的总体供求数量信息和结构信息，要了解职位具体的职责要求，扩大自己的认识面，更要要了解自己个人就业能力的水平，同时还必须改进自己的展示能力。正所谓知己知彼百战百胜。
  
　　调查结果：企业对研究生的需求仍然较大，本科生供需基本持平，专科生供大于求；学科专业失衡：当前的就业市场，文科专业的就业形势与理科相比不容乐观。然后，企业对于大学生的要求是希望他们能有“实战”的经验。希望大学生能多参加社会实践来锻炼自己的能力从而能更加积极坦然的面对自己得与失。这种现象就是很多人在进入社会以后，就很容易有挫败感，而显得精神萎靡。这就要我们大学生在校以及走上社会以后要锻炼自己强大的心理承受能力。有一个很生动的比喻，一对面粉放在面板上，你用手一拍，这对面粉就散了。这就是现在大学生的承受能力。你把他加点水再拍就不一定散了。但还是一对很松软的面粉，如果你在给他不断地加水，再接着揉。揉到最后就变成了一个面团。你再怎么拍就不会散了。你继续给他揉，揉到最后，他就不仅仅是一对面团了。你即使用手给他拉，他也不会断，这就成拉面了。人的神经承受能力，一定要达到这种状态才能去参与社会。所以我们需要锻炼的正是这个。其实在现在的社会上有些企业提供了一些职位，这些职位是能够让大学生作为一个起步的位子，让他们锻炼自己的机会。当社会给大学生提供这样的机会，而且他们是可以做到的
  
　　【篇五：企业调查报告范文】
  
　　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日通过访问法，资料搜集法对XXXX科技有限公司进行调查。总体来说企业文化，很广泛从多方面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，并提出改进的建议。
  
　　一、XX市XX科技有限公司概况
  
　　XXXX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，为用户提供满意度。
  
　　（二）以创意为发展
  
　　勇于创新，创新是高科技公司的灵魂，是企业保持旺盛生命力的基础，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，是每一个员工的责任。
  
　　（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接受批评，而管改进自我，以优秀的成果造福客户。服务客户、服务社会。
  
　　一个企业的文化体现在管理上。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、XXxx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
  
　　企业文化中可以看出，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，涉及范围太校现在市场发展迅速，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。很多员工认为自己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，与自己没有多大的利益关系。也不会想花时间在这上面。更多是考虑与自己利益相关的事情。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：现在工作繁忙，很难有时间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形成。这也是现在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，没有形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情况，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能力问题突出，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、工作责任越来越多，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。
  
　　三、完善XX市xx科技有限公司的企业文化管理的建议
  
　　（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，形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，还可以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。找到属于自己的文化特色。使企业文化深入人心。
  
　　（三）建立双向沟通的模式，让员工与企业间形成良好沟通
  
　　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，认真的考虑或者采取接纳。让员工对于企业有较强的归属感，企业对于员工给予更多积极的关注，可以公开的鼓励员工，挖掘他们的潜在的能力。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。
  
　　以上是我通过对于XXxx科技有限公司在企业文化方面调查之后的所感。通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、提高积极性和创造性的人本管理理论。优秀的企业文化应该是以人为本、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现在商业场上立于不败之地。