

统计分析报告(优质7篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。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。

统计分析报告篇一

摘要：绩效核算对于医院来说，是一种新型的经营管理理念。文章结合医院经营实践，探讨医院传统会计核算模式的不足及新时期下运用绩效管理实施成本核算的重要作用、实施要求及具体的操作办法。

关键词：会计核算成本核算医院绩效

新世纪以来，医疗机构内部管理改革不断完善，医院绩效的评定开始显得愈发重要，医院的整合管理也开始面临巨大的机遇和挑战。为优化医院卫生资源配置，合理分配使用卫生资源，提高医疗保健的水平，医院急需一套科学有效的管理机制。新时期下，通过绩效管理实施医院成本核算可提高医院服务质量与水平，增强医疗机构市场竞争能力，完善激励机制，对医院管理规范性起到积极的作用。

一、明确相关部门职责，建立绩效考核体系

1. 绩效成本管理部门职责。医院的成本核算部门是医院经营管理的重要部门，涉及到医院其他部门每个职工的切身利益，医院只有建立成本核算组织及各职能部门，才能保证医院会计核算工作的顺利进行。从组织管理的架构上来说，各级职能部门对医院各项成本支出负有不可推卸的责任，但目前各部门更多的却关注临床业务管理，而忽视了医院成本管理的

责任，而且，在对各部门进行职责划分时，一定要重视单部门管理划分原则，尽量避免多部门管理下部门相互推卸责任的情况。确定划分好各部门职责后，就要最终落实成本消耗部门与成本计划执行部门的责任。在政府的财政投入不足的情况下，医疗需求与经济效益总是不可协调的矛盾。因此，在这种困境下，各科室不能只为满足医疗需求，不顾医院成本及效率与效益。医院成本核算工作应形成从领导到职工、从行政后勤到临床医技部门，全院各相关部门相互配合的成本核算系统。

2. 建立绩效考核体系。责任最终落实的保障是绩效考核，没有完善的考核制度，一切责任只是空谈。绩效考核的内容可分为三类。

(1) 对职能管理部门的考核。管理绩效的体现，可以分为定量与定性两方面。在定量考核上，对各部门管辖的支出制定明确的量化指标，评价各部门成本管理是否达到预定的目标；定性考核中，可以通过专家委员会评价相关管理部门的成本管理方案、管理落实情况，也可通过问卷形式，动员全体职工都参与对部门管理业绩的评价。

(2) 对成本消耗部门的考核。根据成本消耗的特性，划分收益性成本消耗与非收益性成本消耗。对收益性成本消耗，实施绩效追踪考核制度。考核结果与各部门的年度评价、负责人聘任、奖金分配等相关，调动各部门积极性。对非收益性成本消耗的部门，通过专家委员会对消耗是否高于正常消耗进行评价，评价结果与各部门的年度考核、负责人聘任、奖金分配等挂钩，促使各部门重视成本效率。

(3) 对执行部门的考核。执行部门涉及的成本面广，成本构成复杂，因此对其考核主要是制定总体考核指标。对于临床业务科室，可以综合评价其经济效益、成本控制水平。对于行政后勤科室，可以分析其费用水平，评价其合理性，并且可以通过逐步建立内部服务价格机制，独立考核后勤辅助部门、

管理部门运行成本的合理性。此外，对于医院不同时期的成本管理重点，可以设定单项成本考核指标进行考核。

二、制定绩效成本核算的具体方法

1. 确立成本核算对象，成本核算的对象指具有一定的权限，并承担相应责任的医院内部单位，医院的每个科室都应是成本核算的对象。但往往在实际工作中，可对一些较大科室进行进一步细化。

2. 对成本进行统一归集、计算、分配。首先，房屋、建筑物的折旧费。根据房屋、建筑物的价值和预计可使用年限估算总折旧费，再按各部门使用面积分摊计入各科室成本。由于账务上不能反映固定资产的净值，所以固定资产的价值可根据账面原价或重估价值来计算；其次，工资、福利费、招待费、交通费、科研费、培训费等费用，以在财务部门领用或报销的金额据实计入各科室成本。最后，医疗设备的折旧费可根据设备的价值和预计可使用年限计算每月的折旧费计入各科室成本。计算时应针对设备的特点而采用不同的折旧方法，对于一些科技含量高、更新快的设备可采用加速折旧法；对于一些使用频率不均、使用时损耗大的设备可采用工作量法。其次，医院广告费、管理费等费用应分摊到各部门，并计入各部门消耗情况统计中。

三、确保绩效成本核算的技术实现与建立监督评价体系

1. 确保绩效成本核算的技术实现成本核算要面对大量的原始数据，近千项的测算指标和复杂的评价模型，为此必须编制科室成本核算及绩效考核管理程序。在设计时应充分利用网上在线数据，使测算作业方便、快速，使考核的指标结果准确、及时。它的应用可以提高办公效率，减轻工作压力和节省人力。为此程序设计应达到以下目标。第一，对数据来源一是通过数据接口采集业务科室的基础数据，二是设有汇总数据的直接输入。第二，对指标体系、计算方法、被核算对象

(科室)和评价模型有灵活的系统设定。第三,用形成的结果数据完成对科室的管理操作。第四,对核算数据形成历史积累及产生相应的管理分析结果。

2. 建立监督评价体系最后,主要是要划分责任单元。责任单元是医院内部按责权统一的原则划分的相对独立的,承担一定经济责任,并能反映经济责任情况的内部单位。责任单元可能由一个或多个建制单位组成。责任单元按控制范围可分为两类,即成本单元和收益单元。成本单元是指对成本或费用负责的内部责任单位,即只考核所发生的成本费用,而不考核其收入的责任单位。划分了责任单元后,还必须建立起医院、部门或科室、员工的信息沟通渠道,信息的收集、分享、交流是成功实施绩效管理的重要保证,包括调整计划、提供帮助、及时激励、上情下达和下情上达,在反馈、沟通过程中达到了绩效监督的目的。医院根据反馈的结果对数据进行合理调整后,再将绩效核算的结果即绩效工资分配至部门,部门根据对员工的个人考核结果再发放至个人。其体现这一部分工资与员工个人的业绩、部门业绩以及医院业绩相结合,从而进一步加强了薪酬分配的竞争和激励作用。

统计分析报告篇二

转变档案行政管理职能文献统计分析

盖丙兰(河南大学体育学院,河南开封475001)

摘要:转变档案行政管理职能,是社会主义市场经济条件下档案行政管理面临的重要而长期的任务。采用计量统计的方法,对1990年以来截至9月底前的238篇有关转变档案行政管理职能的文献,从年度、文献来源、学科类别、研究层次、作者、作者单位、中文关键词等方面进行统计分析。

关键词:档案行政管理;档案行政管理职能;统计

转变档案行政管理职能，是社会主义市场经济条件下档案行政管理面临的重要而长期的任务。本文采用计量统计的方法，对1990年以来截至2009月底，知网期刊网络出版总库中，以“全文”为检索项，以“转变”+“档案行政管理职能”为检索词，检索到的238篇有关转变档案行政管理职能的文献，从年度、文献来源、学科类别、研究层次、作者、作者单位、中文关键词等方面进行统计分析。

一、文献年度分布情况

从年度颁布情况看，238篇文献分布在25个年份中，其中1991年没有文献发表，按25年计，平均每年发表文献9.5篇。最高年发表文献量为20篇，中位数为10篇，中位数与年平均数基本相等，表明整体年发文量比较平稳，没有特别大的起伏。下表是1988—2012年各年度发表文献的数量及占全部文献量的比重。

图1是1988—2012年转变档案行政管理职能相关文献趋势图。从图中可见，1991年前整个研究处于起步阶段，文献数量很少，四年间共发表文献5篇，年均1.25篇。1992—1995年研究进入相对活跃的时期，文献数量不断增加，到1995年达到了第一个高峰，随后文献数量开始减少，到降至相对低点。这一个周期前后7年，共发表文献62篇，年均近9篇。这个时间正好处于档案行政管理机构实行“局馆合一”的改革时期，对档案行政管理职能转变的关注度增加有明显的影晌。—间研究略有起伏，总体平稳，4年间发表文献38篇，年均9.5篇，略高于前一阶段。—5年间，文献数量逞稳步增长之势，共发表文献59篇，年均12篇。这个时期正好处在国家强调国家行政管理机构依法行政的大环境下。在这种大环境下，档案界关注行政管理职能转变也是一种必然。后，研究的活跃度进一步显现，文献的数量起伏增加，5年间共发表文献74篇，年均接近了15篇，并达到年发表文献的最高值20篇。从1988年至2012年的整体情况上看，有关研究文献的数量基本上呈缓慢上升的态势，且有非常好的持续性。

二、文献期刊分布情况

兰台世界26篇，浙江档案18篇，档案管理17篇，中国档案、档案与建设各14篇，四川档案11篇，山东档案10篇，档案学研究、云南档案、黑龙江档案、湖北档案各9篇，北京档案、兰台内外各7篇，档案时空、山西档案、档案学通讯各5篇，上海档案、陕西档案各4篇，城建档案、档案中3篇，郑州大学学报、贵州档案、四川大学学报、吉林大学学报、南昌大学学报、档案天地、黑龙江科技信息、机电兵船档案、黑龙江史志、安徽大学学报各两篇。在这30种期刊中档案学期刊23种，占全部期刊数的33.8%，发表文献195篇，占全部文献数的81.9%；非档案学期刊7种，发表文献14篇。在23种档案学期刊中，档案学核心期刊13种，占全部期刊的22%，档案学期刊的56.5%；发表文献142篇，占全部文献数的59.7%，占全部档案学期刊发表文献数的85.5%。其他华东师范大学学报、开封教育学院学报、办公室业务、办公自动化、新乡教育学院学报等29种期刊（占全部文献数量的55.9%）各发表1篇，共占全部文献数的17.4%。

由此，我们可以得出档案学期刊，特别是档案学核心期刊对这些问题的关注度，特别是持续关注度要明显高于其他期刊。除了档案学期刊以外，对这问题关注度相对较高的是大专院校的学报。

三、文献学科类别分布情况

从文献涉及的学科类别来看，整个研究共涉及档案及博物馆、行政法及地方法制、企业经济、文化经济、高等教育、行政学及国家行政管理、经济法、中国共产党、图书情报与数字图书馆共9个不同的学科。由于文献学科划分时存在交叉，9个学科文献数量之和超过了实际文献的数量。在9个学科中比例最高的是档案及博物馆学，以214篇占到全部文献量的89.9%；其次是行政法及地方法制学，以21篇占8.8%居第二位；其后是企业经济、文化经济、高等教育，分别以8篇、6

篇、4篇，分别占3.4%、2.5%、1.6%；行政学及国家行政管理、经济法、中国共产党、图书情报与数字图书馆各只有1篇文献，各只占0.4%。

四、文献研究层次分布情况

从研究的层次来看，整个研究偏重于社会科学类，在涉及的5个研究层次中，社会科学4个，发表文献234篇，占到了全部文献数量的98.4%；而自然科学只有1个，发表文献4篇，仅占全部文献数量的1.6%。在社会科学4个层次上，偏重理论性研究的基础研究（134篇）较偏重实践性研究的行业指导、职业指导与政策研究（100篇），所上比重大。因此，这问题研究主要是社会科学类的理论性研究占主导地位。

五、文献作者分布情况

从文献作者的分布情况看，238篇文献的作者超过了230人，仅第一作者就有219人，其中发表文献两篇以上的核心作者有11人，占全部第1作者的5%；发表文献30篇，占全部238篇文献的12.6%。他们是艾鸿举（辽宁省档案局）、刘东斌（河南省濮阳市档案局）各5篇、李仕根（四川省档案局）、张莉（西北大学）各3篇，张怀笔（山西省档案局）、黄振原（南昌大学）、刘南山（上海市档案局）、肖文建（湘潭大学）、高永青（重庆邮电学院）、吴霞（黑龙江省大庆市让胡路区西宾街道办事处）、王世金（山东省临沂市档案局）各两篇。在他们当中，档案行政管理部門的6人，发表文献19篇，是核心作者中的主力，其次是高校作者4人，发表文献9篇，其他单位的作者1人，发表文献两篇。其他发表1篇文献的有所桂萍、王杰、马军业、吴雁平、刘卫星、刘玉川、王化、田智勇、肖等208人。

六、文献单位分布情况

238篇文献颁布在186个单位（仅以第1作者单位计）。其中发

表两篇文献以上的核心单位有26个，占全部单位的14%；共发表文献78篇，占全部文献的32.8%。其中高校14个，发表文献41篇；档案行政管理机关11个，发表文献35篇；其他单位1个，发表文献两篇。在核心作者单位中高校比例明显高于档案行政管理部门与其他单位，这与研究层次偏重理论性相符。具体情况是：辽宁省档案局8篇，安徽大学7篇，河南省濮阳市档案局5篇，浙江省档案局、四川大学、郑州大学各4篇，上海大学、四川省档案局、南昌大学、黑龙江大学、江苏省苏州市档案局、西北大学各3篇，黑龙江省大庆市让胡路区西宾街道办事处、云南省档案局、吉林大学、浙江省杭州市档案局、苏州大学、上海市档案局、中山大学、山西省档案局、山东省临沂市档案局、中国人民大学、湘潭大学、南开大学、重庆邮电学院、河南省开封市档案局各2篇。其他发表1篇文献的单位有160个单位，占全部第一作者单位数86%。

七、文献中文关键词分布情况

从中文关键词分布情况看，在前60个关键词中，使用频率两次以上的有28个，分别是档案管理10篇，档案6篇，档案行政管理5篇，档案工作4篇，管理、文档一体化、行政管理、对策各3篇，思路、档案馆、档案事业、档案管理体制、企业档案、效率观念、市场观念、体制、信息化建设、局馆合一、依法行政、意识观念、档案行政执法、问题、依法治档、大局观念、创新、社区档案工作者、执法、开放观念各两篇。使用频度只有一次的有：研究、档案机构、文化产业、综述、历史逻辑、实践成就、文化权利、档案局、开发利用、网络化、网络管理对象、企业档案工作、管理范围、社会档案意识、职能、范围、常见问题、基层单位、关系、保障策略、档案信息、改革开放、职能转化、体系、城市建设、档案行政管理职能、体制改革、两种职能、市场经济、行政信息等32个。

在这前60个关键词中，与档案行政管理职能及职能转变直接相关的词并不多，而且仅有的档案行政管理、管理、行政管

理、档案管理体制、职能、职能转化档案行政管理职能、两种职能八个相关关键词的作用频率一共只有17次，可见研究的针对性与专指性还不强，多数文章仅仅是提及或涉及档案行政管理职能转变这个词组，并不是或并没有对这个问题展开专门性地、深入地、广泛地研究与论述。研究还处于初步地浅表化的阶段。

统计分析报告篇三

2012年第一季度，我市劳动人事争议仲裁机构坚持“调解为主、仲裁结合”的方针，注重案外调解、庭前调解、庭中调解、庭后调解，充分发挥仲裁高效、便捷、灵活的优势作用，努力提高劳动人事争议处理整体效能，切实维护劳动关系双方合法权益，构建和谐稳定的劳动关系。

2012年第一季度，我市共发生劳动人事争议案件153件，其中案外调解67件，不予受理21件，立案受理65件，涉及劳动者247人，涉案金额258.95万元。立案受理案件中涉及国企12件，集体企业1件，港澳台及外资企业1件，私营企业41件，事业单位2件，其他8件。

本季度结案44件(含上年度未结1件)，结案率为66.7%。其中仲裁调解34件，占77.3%，仲裁裁决7件，占15.9%，其他方式结案3件，占6.8%。

社会保险争议、解除和终止劳动合同争议是本季度引发劳动争议案件的主要原因。在新立案受理的65件案件中，社会保险争议24件(其中工伤争议14件)，占受理数的36.9%，解除和终止劳动合同21件，占受理数的32.3%。究其原因，一是安全生产意识淡薄，由于部分企业劳动安全措施不足或对工人安全工作教育不够，致使工伤事故时有发生，再加上用人单位未依法给工人缴纳保险。工伤事故发生后，用人单位拒绝赔付，导致受害者的伤亡待遇得不到解决，还千方百计拒绝承担责任或推诿责任，从而引起纠纷。二是用人单位对劳动者

合同期限、“三金”缴纳等有关规定含糊其辞，有的故意回避应承担的义务，在终止、解除劳动合同时，不按规定支付经济补偿金，有的用人单位甚至不签订或拖延签订劳动合同，侵犯劳动者的合法权益。

当前容易发生劳动人事争议的是私营企业，私营企业41件，占受理案件的63.1%。私营企业的争议情况占各类企业首位，私营企业在履行劳动合同上，还存在较多违反劳动法律法规的问题，特别是维护劳动者合法权益方面做得不够，不少私营企业追求低成本高利润，内部机构不健全，甚至有些企业法人法制观念差，执行国家政策随意性大，用工机制不完善，企业规章制度不健全，管理上不规范，对劳动法律法规了解甚少，造成了这类企业劳动争议案件时有发生。

从案件处理方式看，调解方式处理结案大幅度上升，本季度结案的44件案件中，仲裁调解方式结案的案件有34件，占结案总数的77.3%，仲裁裁决方式结案的案件有7件，占结案总数的15.9%，其它方式结案3件，主要原因是通过仲裁员耐心做思想工作，以及律师的积极配合，使用人对工伤保险待遇案件及解除劳动合同支付经济补偿金案件都有了全面理解，并认识到劳动法律法规的重要性，同时体现了坚持调解为主、仲裁为辅的原则。从案件处理结果看，劳动者胜诉仍占主导地位，在结案的44件案件中，用人单位胜诉案件5件，劳动者胜诉17件，双方部分胜诉22件，用人单位全部胜诉案件仅占案件总数的11.4%，劳动者全部胜诉和部分胜诉的案件占结案总数的88.6%，这说明用人单位的依法用工仍需进一步加强。

从上述特点可以看出，建立和谐劳动关系的任务依然十分严峻，部分企业在执行国家相关政策、规范人事管理方面仍然存在不足，妥善解决好劳动人事争议纠纷无论是对于维护劳动者和用人单位的合法权益，还是促进社会经济秩序的健康发展、维护社会稳定都具有重要意义。为此，我市将认真做好劳动人事调解、仲裁工作，加大仲裁机构实体化建设步伐，

及时有效地处理劳动人事争议案件;努力建设一支政治觉悟高、业务素质强、工作作风优的仲裁队伍;做好劳动人事争议调解、仲裁情况统计报表工作,以保证全市劳动人事争议调解、仲裁统计工作的完整性。

年关将近,又到了铺天盖地写总结的时候,为济世救人,笔者特将访遍名师学来的年终总结秘笈奉献出来,希望能给各位同仁以启迪。

要点一:篇幅要够长

要想做到篇幅长,除了下苦工夫狠写一通外,还有一个捷径可走——字大行稀。即把字号定位在“三号”以上,尽量拉大行间距,但不可太过,否则会给人一种“注水肉”的感觉。

要点二:套话不可少

如开头必是“时光荏苒,2004年很快就要过去了,回首过去的一年,内心不禁感慨万千……”结尾必是“新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战”、“决心再接再厉,更上一层楼”或是“一定努力打开一个工作新局面”。

要点三:数据要直观

如今是数字时代,故数据是多多益善,如“业务增长率”、“顾客投诉减少率”、“接待了多少来访者”、“节约了多少开支”、“义务加班多少次”、“平均每天接电话多少个”、“平均每年有多少天在外出差”、“累计写材料多少页”等等。

要点四:用好序列号

序列号的最大好处是可以一句话拆成好几句说,还能几个字或半句当一句,在纸面上大量留白,拉长篇幅的同时,使总

结显得很有条理。需要注意的是，一定要层层排序，严格按照隶属关系，不要给领导留下思路不清晰的印象。

统计分析报告篇四

截止到20xx年12月31日，我院共有党员总数1229名。其中，正式党员882名，预备党员347名；女性党员517名，占党员总数的42%；少数民族党员49名，占党员总数的4%。

二、20xx年发展党员情况

20xx年我院共发展党员365名，其中发展教职工党员9名、研究生党员11名、本科生党员320名、大专生党员25名。

三、党员教育管理

我院党委历来十分重视党员教育管理工作。去年，以保持共产党员先进教育为契机，我院举办校、院两级专题报告23场，党支部集中学习108次，组织各种参观和实践活动23次，各级开展学习体会交流64次，各级开展先进性具体要求大讨论活动52次。在认真征求意见和深入谈心的基础上，全体党员认真撰写了个人党性分析材料，召开了专题组织生活会和民主生活会，回顾了自己近来的思想作风和工作经历，查找了自身存在的突出问题，认真开展批评与自我批评。先进性教育活动使得我院党员的精神面貌焕发了，党员队伍的整体素质有了较为明显的提升。

四、近三年党员队伍状况分析

通过对近三年统计数据的比较分析，可以看出我院党员队伍建设方面有如下几个特点：

- 1、学生党员数量合理，保持较高比例。

学生党员保持较高比例主要是由于我院党委高度重视发展党员工作。党委认真贯彻《中央组织部关于进一步做好新形势下发展党员工作的意见》精神，定期召开专题会议研究和部署，从党建经费中拨出专款用于积极分子培养、培训和党员教育工作。党委组织部和党校制定了《关于进一步加强学生党员工作的几点意见》等一系列有关发展党员的工作制度，组织编写了《发展党员工作制度选编》，提出了新形势下发展党员的新思路。党校进一步规范培训模式，实行两级党校管理体制，推动并开展了新生入党启蒙教育、分党校初级班、院党校高级班三级培训的模式，从而有力地推动了在学生中发展党员工作。

2、教职工党员队伍逐年扩大，整体结构进一步改善

三年来，我院教职工党员人数逐年增加，见附图3、截止20xx年年底，我院教职工党员总数为391名，占全院教职工总数的52、2%；其中，教师党员人数为192名，占我院教师总数的比49、0%。

我院教职工党员人数之所以逐年增长，整体结构得到进一步改善，主要原因是，在党委的领导下，党委组织部和党校统筹规划，加大教职工入党积极分子培训的力度，培训的内容和时间上都做了较大的增加，形成历时两个月六个阶段的教育培训，为强化对入党积极分子培养，保证发展党员质量，把好入口关，打下了良好的基础。同时，党委组织部、党校定期指导和督促各基层党组织做好发展党员工作。此外，每年在引进新教职工时，我院加强了对其政治素质的考察。

五、对今后工作的思考

根据党内统计分析所反映出的情况，我院今后党员发展工作的主要思路如下：

1、进一步推进在教职工中发展党员的工作

尽管今年来我院教职工党员保持较高比例，但在发展教职工党员过程中所能考察的重点培养对象范围较小、选择余地不大，基层党组织和党务工作者，做入党积极分子思想工作的能力有待进一步提高，尤其是在与学术骨干谈话时显得能力较弱，从而导致了教职工发展党员工作相对学生发展党员工作比较滞后。因此，我院在教职工发展党员工作中，还有一定的提升空间，尤其是在高知识群体和中青年学术骨干中的党员发展工作。

统计分析报告篇五

文言文王维签名三曹自我评价了剧本李商隐工作问候语食品写人了悼词主持词：挽联宣传周对照心得体会的拟人句道歉信对联普通话考试；心得自荐书答谢词新闻稿工作信党支部评议，总结知识点保证书了庆典串词建议书通报翻译。

统计分析报告篇六

一、公司一级目标值完成情况

公司二月份（不含东旭公司及库区装卸作业）实现经营收入26.86万元，为年度目标值的4.09%，比上年同期下降31.82%，比历史同期最好水平（2月实现收入97万元）下降了72.3%。其中，仓储服务部本月实现6.48万元，为年度目标值的9.27%，比上年同期下降了26.83%，创公司改制十三年来同期新低；仓储二部本月实现16.25万元，完成年度目标值的3.53%，比上年同期下降1.03%；物流部本月实现2.08万元，为年度目标值的4.17%，比上年同期增长5.18%，为公司改制十三年来的同期次低（仅高于上年同期）。

从客户使用面积上看，三个经营部门的客户月末使用面积均较上年同期有所下降。但与月初比较，仓储二部客户库房使用面积增加878平方米，场地使用面积增加136平方米；仓储服务部客户库房使用面积增加65平方米；物流部没有变化。

截止2月29日，我公司库房闲置面积达5574平方米，占公司库房面积的12.53%。空仓面积较上月减少了1.71个百分点。另有8间办公用房待租。

二月份，各经营部门创新业务收入此消彼长。仓储二部实现微商销售额1.8万元，毛利额895.50元，较上月有较大增长；仓储服务部配送服务收入218元，物流部60元，均较上月有所下降。

二、影响公司一级目标值完成的因素分析

1、市场承揽工作成效不显著。造成这一局面的原因较多：

（1）、公司长期缺乏热心市场承揽工作，并具有一定工作能力的人员；（2）、经营部门存在观念陈旧、思维僵化的问题；（3）、公司经营服务功能不配套，对潜在客户没有“吸引力”；（4）经营服务价格近三年来居于市区同行业中上水平，已形成“价格高地”；（5）国际国内市场大环境处于下滑调整期。其中，第（5）项因素是相对的，在普遍不景气的市场环境中，仍有表现突出的。如：不断壮大的东八宜世达，从无到有的铁岭河物流中心，以及能逆势而上或基本没有受到影响的大商、广汇等。由此可见事在人为。

2、铁路施工和制裁对公司的后续影响。由于铁路长达四个多月跨年度的施工和制裁，直接导致我公司流失客户3家，合同面积逾千米，年合同收入额12万元。同时，减少专用线年到货量数百车皮，年影响专用线收入十余万元。以上两项分解到全年各月，每月影响公司收入两万多元。

3、同行业竞争的影响。东八宜世达、铁岭河物流中心等物流企业在功能配套、经营理念和经营价格诸方面较我公司具有明显优势。某家电客户为此从我公司迁出，减少仓储保管业务年收入20余万元。

4、传统骨干品种市场形势变化的影响。由于化肥市场价格波

动、到货分流、公路汽运、社会其它物流公司竞争等因素，今年前两个月，我公司承接的化肥到货业务（含一月份在铁路西货场到货）总量虽较同期略有增加，但不足以弥补去年冬季化肥到货量长期低迷产生的减量，无法改变公司化肥吨天业务总量大幅下降的局面。由于房地产市场遭遇“寒冬”等因素，市区流动人口减少，面粉需求量下降，同时，自去年始，一部分面粉到货由铁路改为公路，两个因素叠加，体现在我公司2月份专用线面粉到货上，比上年同期下降了50%。

5、经营业态和品种结构“固化”的影响。一个时期以来，我公司形成了过于倚重家电、化肥、面粉等少数品种的现象，抵御市场风险能力薄弱。季节性品种比例过大，不仅造成货场资源的浪费，还导致许多人员每年忙闲不均，浪费了人力资源。当前，货场闲置面积为近年来最高。如果不突破场地业务化肥、农机、电缆三大品种的格局，货场闲置面积仍将居高不下。

6、创新业务“只听楼梯响，不见人下来”。创新能力不够，创新动力和压力不足，已经制约了创新业务的开展。公司在收入连年持续下降和一级目标值不断下调的情况下，坚持“工资、年终奖、节日福利”三不降，但似乎仍没能感动某些人，没能唤起某些人的紧迫感和责任感。

三、关于当前做好经营工作的建议

1、各经营部门负责人要切实负起做好经营工作的第一责任来，务必按公司的要求，把自己的主要精力放在创新业务和传统业务的拓展上。要放手让自己的个助抓好已经成型的传统业务和日常基础工作。要敢于承认并努力克服自身能力的不足，多想问题，多研究市场。勤能补拙，笨鸟可以先飞。

2、要在增加和完善经营服务功能的基础上去开展市场承揽工作。功能不配套，市场承揽工作就难做，就会事倍功半，甚至连“半”的效果也达不到。

3、经营部门要下决心在人员素质结构和年龄结构上做出改变。要通过学习研究和年轻化，来化解创新能力不够的现实问题。

4、各部门要选准创新业务突破方向。仓储服务部要名至实归，在服务功能配套上实现突破。物流部要在零担整车下线业务和铁路发货上寻求突破。除仓储二部外，可以允许其它经营部门在创新业务中保本经营或微亏，以蓄水养鱼，图中长期利益。

统计分析报告篇七

两镇总人口为81070人，统计年度(、10—2007、9)实际出生708人，出生率为8.73%，其中，一男孩273人，一女孩208人，一孩性别比为97.5;二男孩92人，二女孩55人，二孩性别比为167.3;多孩共8人，男、女各占一半。政策外出生总数为91人。

而同期报表显示：出生为663人;一男孩267人，一女孩207人，一孩性别比为98.9;二男孩80人，二女孩46人，二孩性别比为173.9;多孩7人，男、女孩分别为4人、3人。

在政策外生育的91人中，属非法婚姻生育和早育的一孩39人，占42.9%;二孩44人，占48.4%，其中一男户超生(含抱养)29人，一女孩户抢生或超生15人;多孩8人，占8.8%，其中，有男有女户超生5人、两女户超生3人。

二、情况分析

1、政策外生育控制力度弱、效果差。被调研的`两镇地处淮河以南，乡镇经济和群众家庭收入相对较好，人口计生工作也均处于我市乡镇前列，但政策外生育率仍高达12.85%，除表明群众超生意愿十分强烈外(尤其是有5户属于有男有女户超生多孩)，也说明这两镇对政策外生育控制力度仍不够理想。

2、人口出生瞒报、漏报现象严重。2007统计年度两镇瞒、漏报出生人口45人，漏报率为6.4%(在全市处于中游偏下水平，少数乡镇漏报率长年在10%以上，甚至高达20-30%)，其中政策外一孩39人，瞒漏报12人，政策外二孩44人，瞒漏报高达21人，多孩8人，瞒漏报1人。瞒、漏报现象存在原因，一是基层(村、乡两级)工作作风不实，因人口流出等原因，对出生信息掌握不及时、不准确;二是迫于市、区两级目标管理责任制考评方案中政策符合率下限指标和实施倒扣分等因素的压力，不敢或不愿意据实上报而有意瞒报。

3、生育二孩性别选择现象明显。无论是从当时的统计报表还是事隔一年之后的回溯性摸底情况均可看出，二孩性别比严重失常，说明性别选择现象在现阶段较为普遍，在经济相对落后的淮河以北地区更是有过之而无不及。另一方面值得关注的是这两镇同期“两非”案件突破例数却基本为零。

4、超生事实多发生在流出期间的说法缺乏必要依据。两镇政策外生育的91人中，除抱养的8人、在外地出生的19人外，其余64人(占70.3%)均在本市范围内出生，且多数在本区范围内，说明村、乡两级管理不细致，很多政策外生育的事实就发生在管理者的眼皮之下。

三、对策建议

1、进一步加强对各级党政领导尤其是村支两委成员的国策意识教育，强化对人口计生工作重要性的认识，督促其切实担负起计划生育工作责任人的责任。统筹解决人口问题必须以稳定低生育水平为重要前提。

2、加大对广大育龄群众的计生政策宣传，力促群众婚育观念的转变。早育事实的发生多数与村、乡两级干部上门开展针对性宣传不够有很大的关联性，如基层干部能改变泛泛宣传为针对性上门宣传、提醒，在适龄青年家长的配合和帮助下，多数早育现象将不会变成事实。

3、坚持依法行政，加大社会抚养费征收力度。《安徽省人口与计划生育条例》对违法生育行为所需承担的法律已经做出了明确规定，但调研中发现，绝大多数超生户缴纳的社会抚养费均达不到《条例》规定的下限，超生成本低廉，使一些原本对超生后果有所敬畏的群众在思想上也发生了动摇或直接加入到超生行列。

4、重拳出击，严厉打击非医学需要胎儿性别鉴定和非法选择性别生育行为，遏制出生人口性别比异常势头，淮河以南乡镇要争取“两非”案件突破。

5、大力改革人口计生目标管理责任制考评方案，将基层注意力和着力点引向控制政策外生育、维护良好生育秩序之轨道，在此基础上，才能真正迈出统筹解决人口问题的坚实步伐。