

最新企业违法经营情况报告 企业经营情况报告(精选5篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

企业违法经营情况报告篇一

一、企业经营管理人才队伍建设现状分析：

近几年来，全县工业经济呈快速增长态势，随着认真落实“开放兴县、工业立县、惠民强县”三大主体战略和五项重点工作，实现了民营经济稳步发展，全县企业经营管理人才队伍也在逐步发展和壮大，涌现出了一些优秀企业和一批优秀企业家群体。总体来看，目前全县中小企业经营管理人才队伍的建设工作，已经初步具有以下几个特点：一是企业经营管理者信心明显增强。二是企业经营管理人才的引进培养工作得到加强。三是企业家的政治社会地位不断提高，政府和社会对企业家的扶持力度加大。四是企业家成长创业的环境不断改善。主要做法有：

1、统一思想认识，把握人才工作方向。

自党中央提出四个尊重方针和党管人才原则以来，县委、县政府把人才工作摆到了重要的战略位置，在企业人才队伍建设上努力实现二个转变：一是变人才工作是企业之事为县委、政府与企业的共同之事。实现了思想上的再解放、认识上的再深化，牢固树立起与时俱进、开明开放的科学人才观，形成了人才支撑发展、发展孕育人才、人才素质决定发展水平、人才优势赢得竞争优势的共识，确立了抓人才就是抓发展的新理念。二是变县委、政府的一般号召为真抓实干。充分发

挥县委、政府总揽全局、协调各方的能力和优势，从实际出发，努力整合社会各方力量，积极调动一切有利因素，使人才工作在效率和质量上有了新的提高。

2、制定优惠政策，激励企业人才创业。

实现全县经济新跨越，主体是企业，关键是人才，而企业经营管理人才队伍在人才强企战略中居首要位置。为此，县委、县政府不断加强企业人才工作，在人才政策、机制上和服务层面做了一些有益的探索和创新，对企业人才的引进、培养和使用做了一些规定。同时还鼓励引导机关事业单位专业技术人员和管理人员到企业建功立业，也可以利用业余时间为企业提供服务，以科研成果、技术专利、知识产权等生产要素参与收益分配等。

3、建立交流平台，搭建人才服务桥梁。

“党管人才”要求我们变管理人才为服务人才，为此，我们积极转变观念，努力为人才解决工作、学习、生活上的实际困难，架起县委、政府与企业人才之间对话的桥梁，建立健全企业人才之间相互交流、研讨和沟通的平台。一是建立县领导包联重点企业制度。定期到所联系企业调研或听取工作汇报，协助企业加强生产经营管理，提高企业整体素质，帮助制定企业的生产经营战略和发展计划，为企业排忧解难等。二是利用县企业局公开招聘等形式，以拓展人才的宣传、信息空间，给用人单位和应聘者提供交流与合作的机会，并做好中介服务工作。

4、加强学习培养，提高企业人才素质。

不断加大了对现有企业经营管理人才的培养力度。县企业局出台了培训方案，一是参加各类学习培训。县企业局组织部分人员参加全县中小企业质量管理培训班，企业安全技术规范培训班等。二是开办进企讲法活动，邀请资深专家和教授

来富进行学术讲座，使他们接受经济、法律和企业管理等方面的知识。同时各企业也加强了对本单位人才各类培训，有的企业积极组建培训制度、成立企业学校，以“效果月”、“学习周”为载体开展读书活动，以进一步提高人才各方面的素质。

二、企业经营管理人才队伍存在的. 主要问题:

企业经营管理人才队伍在总量、结构和素质上虽也有了一些改善。但是，在实施经济强县和项目带动战略的大背景下，我县的企业经营管理人才还不能完全适应经济快速发展的需要。主要表现在：

1、人才总量偏小，整体素质较低。

在被调查的500万产值以上的企业中，其中大专以上学历以上的还不到xx年人才需求的情况来看，一些企业对人才的需求已经有了较强的意识，且逐渐强烈。从调研情况看，在学历层次上的需求主要以大专、本科为主，专业需求主要集中在企业管理、产品开发与设计等方面。而近几年来，企业对人才的需求基本依靠原有的人员，人才引进和再培养较少。

三、企业经营管理人才队伍建设的对策与建议:

当前，我县企业人才工作面临行政区域竞争、综合经济实力的竞争，以及政策优势的竞争，要在竞争中崛起，在竞争中取得优势，影响其发展的外因与内因必须相互促进，相互协调，也就是说，政府和企业都必须充分发挥各自的职能作用，承担起各自的义务和责任，并有积极的行动。

从政府层面看：

1、加强对企业经营管理人才队伍建设的领导。

要深刻认识到人才资源是最宝贵的资源、人才意识是领导干部的第一意识，深化对人才含义的理解，树立全面科学的人才观，坚持以品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，努力提高人才各种福利待遇，出台一些更加灵活优惠的人才政策，在福利、待遇、精神奖励等方面作出明确的规定来吸引人才。

2、促进企业经营管理人才队伍健康的发展。

不断提高服务水平，构建良好环境，为人才的发展奠定良好基础。建立企业经营管理人才中介服务机构，为企业人才交流沟通和协调提供平台。加快人才管理信息化建设步伐，大力发展网上人才交流业务，促进人才合理流动，要分门别类建立企业人才信息库和专家信息库，帮助他们与国内外重点院校建立链接。

3、加强企业经营管理人才队伍建设。

政府各部门，特别是人才人事工作相关部门，在新形势下，应积极发挥自身职能作用，将开发企业人才资源作为人才人事工作为经济建设服务的重点和突破口，指导企业健全人才工作机制，帮助企业做好引才、育才、用才三方面工作，以取得企业人才工作更大的成效。

从企业层面看：

1、转变思想观念，提高企业人才动力。

企业经营者要解放思想，树立“人才就是财富，人才就是效益，人才就是竞争力，人才就是发展后劲”的观念，不拘一格选人才，并尽最大可能给人才创造活动的余地和创业的空间，让人才感受到自己在企业里有地位、有机会，更有前途。

2、建设企业文化，优化企业人才环境。

企业因工资待遇高且灵活可以吸引一批管理人才，但人的社会性决定人的需要具有层次性，当生存问题解决后，人才便有了更高层次的需要：被尊重的需要，实现自身价值的需要，并希望拥有一个和谐的人际关系和工作环境。这就要求企业面对人才竞争中的劣势，着力塑造企业文化，通过完善企业文化，改善企业形象，完成企业制度、企业管理从传统到现代的过渡，提高人才的地位，改善人才工作和生活环境。

3、加强学习培养，提高现有人才素质。

企业要加大对人才的培养和投入，组织开展建设学习型企业，争做学习型人才的活动，切实加强各类人才的继续教育。有条件的企业可以建立人才资源开发管理机构，与国内名校合作建立自己的培训学院，把人才资源当作人才资本来开发经营，从经营意识和战略眼光来看待人才培养。把人才教育培训计划纳入本单位的发展计划，完善人才教育培训体系，建立企业培训经费的保障制度，按年销售比例投入企业培训。实施“服务期制”，企业与培养对象签订培养合同协议，明确规定企业培养好人才后，要有若干年服务期，从而使企业在投入上有了真正动力。

4、完善工作机制，提高经营管理能力。

一是建立全新的人才选拔、使用机制。对一个企业而言，人才特别是经营管理人才对企业起着决定作用，在市场经济体制下，企业应当探索建立一个适应现代企业制度要求的选人用人新机制，冲破家族式管理模式，采取面向社会公开招聘、企业内部民主选举、竞争上岗和直接聘任（委任）的方式，多渠道选拔高素质企业经营管理者。二是建立科学的人才引进、流动机制。针对我县引才引智渠道不畅、信息不灵、机制不活等问题，企业要积极采用各种手段，树立起“不求所有，但求所用”的人才理念，通过兼职、长期任职、短期服务、咨询顾问多种形式聘请一些高层次经营管理人才，联合大专院校、科研院所的科技人员兼职创办企业、兼职从事高

新技术的转化工作。三是建立公正的人才评价、分配机制。要建立和健全公正合理的人才评价机制，构建以经营业绩为核心的多元分配体系，积极探索年薪制、股权制、技术与管理要素入股等多种分配制度和实行技术、知识、管理、信息、资产生产要素参与分配的办法和途径，使人才的价值在收入分配上得到充分体现。

企业违法经营情况报告篇二

经过七节课的erp—沙盘模拟实验，我深深的认识到经营一个企业的不易，工作难，赚钱更难。沙盘模拟是我大学里觉得最有意思的一门课，它不需要学习枯燥的理论知识，只需要了解规则，需要小组成员的通力合作，需要大家的集思广益。这里每个人都发挥着重要的作用。

作为企业采购总监的我，时时与原料绑在一起。刚开始，我以为采购是一个非常简单的工作，缺多少材料，我下多少就行。后来，我才知道其实没有我想的那么容易。

作为一名采购人员，主要是负责采购工作。要调查研究公司各部门商品需求及销售情况，熟悉各种商品的供应渠道和市场变化情况，确保供需心中有数，以免在运行过程中出现原材料短缺的情况，使生产线空缺，或者是高价购买原材料，造成不必要的损失。要做到统筹策划和确定采购内容，减少不必要的开支，以有效的资金，保证最大的供应，确保各项采购任务完成，与此同时，作为采购人员，必须尽量保持零库存，从而减少现金占用量和保管费用。

然而，最令我头疼的是由于资金、订单、市场等原因，我们经常会进行生产线转产，生产产品不同就意味着原料的变化。r1、r2都是提前一个季度，但r3、r4都是提前两个季度。所以干这个职务一定要细心且思维一定要敏捷。清楚知道各种生产线的转产周期，计算好时间，使原料充足，让生产线能够按时生产。如果资金充足，原材料下订单就比较简单，但

如果资金不足，那就得与财务的合作好。所以作为一个采购人员一定要与财务、营销还有生产总监配合好，根据我们的实际情况来进行原料订购，不可盲目采购，轻则造成库存不足或积压，重则导致资金断流，使企业破产。

前两节课是物理沙盘，老师给的资金比较充足，还送了我们厂房和较好生产线，比较简单。资金充足，原材料我下的很容易，保证了生产线的生产。在小组成员的共同努力下，我们组得了第一。但在电子沙盘的前三次模拟经营中，由于规则的小调整和操作难度的加大，我们发生了原材料不足、资金断流等情况，就在我们好不容易将资金不足的情况解决而沾沾自喜时，一年的经营结束后我们意外的发现我们破产了。原来，我们的所有者权益负了。也是在这次的失败中，我们吸取了经验，才使后面的考试我们又拿了第一。

在经营的前一天晚上，我们的ceo组织了小组成员进行了战略的讨论。在长达三个小时的讨论，对各种情况的假设后，第二天我们经营的很顺利。由于刚开始，我们主攻p1□p2产品□p1的原材料只需要r1□提前一个周期□p2的原材料是r1和r3□r1提前一期□r3提前两期。但与此同时我们在为第四年生产p3做准备，但由于抢到的订单不同，我们生产的p2数量进行了调整，导致我们的r3量有很多库存。但第四年初我们面临更严峻的任务就是资金不足，因为投完广告，扣除利息后我们就剩5m□由于前三年我们经营的很顺利，第三年末我们只盲目的为第四年采购原材料，忘记了资金问题，导致第四年我们经营资金不足。再一次经过小组成员的激烈讨论，我们决定放弃p4的研发。在现有的资金和生产能力还有原料库存的情况下，计算出后三年每个季度的订单，保证原料供应及时，生产线不空缺，且保持零库存，降低生产成本。在实际的操作中，又根据生产量的不同，将订单量一改再改。第四年，我们还是很幸运的，抢到的订单都还不错，改变了我们举步维艰的情况，使我们起死回生。

作为一个采购总监，我觉得以下三点很重要：

第一，团队成员的合作很重要。一个企业的成功是离不开一个团队的相互协调、相互配合、相互作用的。任何一个企业的持续经营都不是独立的，它需要各方面的综合作用，用古语说就是“天时，地利，人和”。

第二，抢订单前不能盲目追求最大，要根据自己的产能，量力而行。企业必须准确计算自己的产能，根据产能和生产所需费用支出合理选择订单，不能麻木拿订单导致不能按时生产，以紧急采购或违约解决问题，造成不必要的浪费。

第三，瞻前顾后，迅速反应，及时采购原料。不同的原材料订购期不同，所以要合理的安排材料的订购时间，同时做好材料采购费用的预算，保证企业的正常生产。

采购人员要统筹兼顾，思维敏捷。能够根据订单量的不同，及时调整原材料的采购，保证原料的供应且保持零库存。

沙盘模拟课让我学习到了很多我们在书本上学不到的东西，它实实在在的教会了我们合作的重要性。首先，我们要在现有的资金情况下，规划好我们的生产战略，决定好投资的主体，主攻哪个市场；其次，我们要计算好我们的生产能力，在抢订单的时候要根据我们的生产情况来抢订单，不可盲目的抢最大的，以免造成违约，导致不必要的损失；最后，小组成员一定要团结，遇到问题时要想着怎么解决问题，而不是想着说服别人，一定要让每个人都有机会表达自己的想法，从中选择最优的解决办法。

我是非常喜欢我的小组。在这里，我们每个人都是平等的，每个人都能够充分表达自己的想法。每次的课前讨论是我最喜欢的部分，因为，每次我们都能够在激烈的争论中得出最好的解决方法，之后看到我们的企业转危为安，顺利运营，这让我很有成就感。我们之所以能够两次拿第一这是跟我们

的努力分不开的。没错，机会都是留给有准备的人。以后无论是生活还是学习还是工作，都一定得做好准备。

总之，我很喜欢沙盘模拟，它让我受益匪浅。同时也很感谢老师们的辛苦指导。

企业违法经营情况报告篇三

一、公司概况：

本公司于20xx年05月xx日成立，并取得厦门市工商行政管理局第xx号《企营业执照》；注册资本人民币伍佰零壹万元整；实收资本美元伍佰零壹万元整；法定代表人：王建钦；经营范围：工程和技术研究和试验发展；集成电路设计、信息技术咨询服务、软件开发、专业化设计服务；其他未列明专业技术服务业(不含需经许可审批的事项)；新材料技术推广服务；节能技术推广服务；科技中介服务；通信终端设备制造；半导体分立器件制造；集成电路制造；光电子器件以及其他电子器件制造；电子元件以及组件制造；其他电子设备制造；经营各类商品和技术的进出口(部另附进出口商品目录)，但国家限定公司经销或禁止进出口的商品以及技术除外。经营期限：30年。

二、报告期内公司运营情况

1. 公司总体运营情况：

国家在保持宏观经济政策相对稳定的同时，我公司在国家政策的指导下，利用国内外社会资源，积极进行市场的选择、产品的前瞻性，研究、寻找市场空隙，支持有价值、有前瞻性、有潜力的产品以及技术的创造。加强产品技术实验、技术创新以及产品升级研发，保证产品的可持续发展性。

2、报告期内公司运营情况

3、公司未来几年主营业务发展思路

近几年，中国集成电路产业取得了飞速发展。尽管目前中国集成电路芯片制造工艺已经能够基本满足国内设计企业的需要，但是芯片代工企业设计服务团队力量薄弱，再加上目前中国ic设计服务也发展尚未成熟，这些都明显阻碍了中国集成电路设计也的发展。

20xx年我们的企业目标是“打造高标准质量、高品质产品”，我司将积极进行市场的选择，寻找市场空隙加强新产品的研发，抓住发展的契机，着力ip核技术，建立和推广完整的ip质量标准体系和质量评测体系，逐步扩展企业的业务的同时，从效益上保证产品的后续性和升级延续性，从而保证自身发展的延续性。

在国家政策的指导下，利用国内外社会资源，积极培养工程师、项目管理和技术管理人才以及复合人才。通过定期的行业、地区交流，技术、管理培训，为企业培养不同层次的人才，增强国内集成电路行业的技术水平。

企业违法经营情况报告篇四

在全球性的经济危机形势下，部分中小民营企业的生产经营面临极大的困境与更大的挑战，人才的竞争在这种情况下显得尤为关键。为全面掌握市民营企业人才队伍建设的现状，加快民营企业人才队伍建设步伐，促进全市民营经济跨越危机，再创新高，年8-9月，市委党校会同市经济商务局对全市156家规模企业中的84家企业就民营企业经营管理人才队伍建设问题进行了专题调研，通过采取参观现场、个别走访、召开座谈会、问卷调查等形式，与民营企业经营管理人才队伍进行了广泛交流和探讨。从调查情况看，全市民营企业经营管理人才队伍建设得到较快发展，与“”期末比，中高级人才在企业所占比例有所上升，人才引进机制进一步健全，人才培养工作逐步走上正轨。但与全市工业经济发展的强劲态势

相比，与周边县市和沿海发达地区相比，我市人才队伍建设还存在较大差距，提升我市民营企业经营管理人才队伍素质迫在眉睫。

一、调研所采取的方式及基本情况

本次调研主要采取问卷调查、走访座谈两种方式进行。对全市156家规模企业中的84家企业进行了企业问卷和个人问卷调查，实际收回企业调查问卷84份，个人调查问卷139份；实地走访座谈了以酒业、三宁化工、奥美、开元化工、今贝生物、天元罐业、白银纺贸、迅达科技为代表的8家重点企业，召集了企业部分管理人员进行座谈。在收回的139份有效个人问卷调查表中，有63份(占45%)来自于上述8家重点企业。

被调查的84家规模企业完成的主要指标在全市占据比重比较大，工业生产总产值、利润总额、税收总额分别为92.51亿元、3.8亿元、2.55亿元，职工总人数为12306人，其中8家重点走访企业上述三项指标则分别达60.2亿元、2.1亿元、2.37亿元，分别占84家规模企业的比例为65%、56%、94%；职工总人数达5222人，所占比例为42%。因此，8家接受走访和座谈的重点企业，作为抽取样本，对于全市规模企业来说，具有典型的代表性。

二、市民营企业经营管理人才队伍现状分析

从调查了解的情况看，全市规模企业经营管理人才(包括生产管理人员和行政管理人员)中，懂经营会管理的通用型人才对我市民营企业的发展发挥了极其重要的作用，但是各民营企业经营管理人才队伍的现状，特别是人才的引进、培养和管理已成为制约企业快速发展的重要因素。下面，我们从以下三个方面进行分析：

(一)人才的引进

人才紧缺又难以引进。本次调查中，在被问到“贵单位人才工作存在的难点有哪些”时，60%的人认为人才紧缺又难以引进，22%的人认为人才流失严重。无论是参与个人问卷调查的各层次经营管理人员，还是参加座谈人员普遍反映的人才地域分布结构，本土人才被任用占据绝对高的比例，外地人才的引进和使用比例明显偏低。今贝生物公司则认为高层管理人才特别是产品研发方面的人才引进非常困难，即使引进来后也难以留住。在参与个人问卷调查的139人中，有117人是市人，占84%，市外省内的有19人，仅占14%，省外国内的则仅有3人。由此可见，优秀人才特别是外来人才落户本市企业并长期工作下去的比例非常低，市民营企业经营管理人员本土化特征非常明显，人才供求矛盾在全市民营企业中普遍存在，凸现出市民营企业对外来优秀人才引进所面临的困境。

制约因素：

通过走访与座谈，本市多数民营企业人事主管均认为较多地任用本地人才有利于企业人才队伍的稳固。这使本地人才任用比例加大的同时，外地人才引进难度加大，优秀人才选拔面狭窄，影响了全市经营管理人才的整体素质。综合分析139份个人问卷调查，我们发现，影响人才到一个地区，一个企业就业的因素有(见表一)：

1、劳动报酬。81%的调查对象认为劳动报酬是吸引人才到一个地区一个企业就业的主要因素，这一因素位居第一，这主要是因为市当前的工资报酬水平与沿海发达地区相比没有太大吸引力。

2、个人价值的实现和发展空间。71%的调查对象在追求劳动报酬的基础上，更加注重个人价值的实现和在一个企业的发展空间，以获得自我满足感和成就感。

3、企业发展前景。69%的调查对象更加注重长远利益，比较现实的将自身利益与企业利益结合起来，这更加说明多数外

来人才更希望自己的工作相对稳定。

4、当地生活环境。除上述三项因素外，66%的调查者综合考虑工作环境和生活环境。在走访座谈过程中，多数经营管理人员表示，当地生活环境如：房屋价格、子女就学条件及人文环境等均是外来人才考虑来此就业的重要因素。

5、当地政府和企业对人才的重视和当地文化学术氛围。58%的调查对象认为当地政府和企业对人才的重视非常重要，25%的调查对象则认为当地文化学术氛围也是值得考虑的一个因素。通过比较分析，充分说明，外来人才来市就业的考虑因素已从单一的经济利益向综合利益转变，当地的工作、生活配套环境已是优秀人才引进考虑的另一重要因素。

(二) 人才的培养

通过问卷调查与走访座谈，各企业培养人才的方式主要是人才培养，当前各企业人才培养的现状如下：

1、培训反映较为满意：问卷调查显示，调查对象普遍认为企业对人才的培训是比较重视的，针对企业的培训，认为比较满意的达到60%，其中，16%的人认为非常满意，44%的人认为较满意。还有35%的人认为一般，认为不太满意的则仅有5%(见表二)。三宁公司、迅达科技等受访公司均认为对本企业员工的学历培训、业务培训等抓得非常到位，员工对此也有高度认同感。

2、企业效益对人才培养投入力度影响较大。问卷调查显示，生产规模较大、发展势头较旺、发展前景较好的企业与规模较小、发展后劲不足的企业相比较，对企业人才的重视程度也不尽相同(见表三)。重点走访座谈的8家企业无论是培训人数还是培训经费，占84家企业的比重都很高。通过对、20和上半年的数据比较，在培训人数上，二者之比分别为43%、55%、50%，且呈现逐年递增态势；在培训经费投入上，

二者之比分别为87%、79%、67%，投入力度相对比较平衡。

3、培训方式较为单一。问卷调查显示，企业对经营管理人才的培训方式多采取内部专业技能培训，占71%的比例，采取集中参加培训机构组织的培训的方式占49%，其他如学历培训占4%，海外考察学习则仅占0.7%(见表四)。

4、培训需求没有得到很好的满足。表四显示，71%的调查对象参与过内部专业技能培训，其他培训方式和培训内容则较少。问卷调查中，针对“对自己最需要加强的素质和能力”这一问题，70%的人认为需要加强管理知识及技能，35%的人认为需要加强领导艺术，30%的人认为需要加强法律法规及政策水平，29%的人认为需要加强对本行业包括新技术发展预见能力的培养，27%的人认为需要加强创新能力培养，25%的人认为需要加强市场经验，还有16%的人则认为需要加强对决策能力、知人善任能力和社交能力的培养，这充分说明，参与调查的经营管理人员能清醒认识到自身能力与从事的工作存在的差距，对管理知识、领导艺术、法律法规及相关政策等知识非常渴求，当前企业进行的培训内容针对性不足，尚不能满足人才培训的多样化需求(见表五)。

(三) 人才管理

1、人才结构不够合理。在问卷调查中，32%的人认为企业人才工作的难点主要在人才结构不够合理。根据抽样汇总数据显示，高学历、高职称人才比例偏低，年轻人才比例偏低，部分企业尚未建立人才梯队结构，老中青搭配比例失调，岗位轮换和替补现象非常难等等(见表六)。

其一，具有高学历人才比例偏低

所调查的84家民营企业经营管理人才队伍的学历多集中在中专与高中以下这一层次，所占比例为48%，专科学历所占比例为36%，本科学历所占比例为15%，研究生及以上学历所占比

例仅为1%。特别是中层以下管理人员中，学历结构一般集中在专科、中专及高中以下学历，且占管理人员总数的比例分别为32%、44%，在企业有限的经营管理岗位中，低层次的管理人员占据非常高的比例。

其二，具有高职称人才比例偏低

所调查的84家民营企业经营管理人才队伍中，高级、中级、初级、初级以下职称所占比例分别为11%、25%、55%、9%，初级职称所占比重最大，高级职称比例则比较偏低。

其三，年轻人才比例偏低

从所调查的84家民营企业经营管理人才队伍的年龄结构看，30岁以下的人员所占比例仅为19%，而30-40岁和40-50岁这两个年龄档次的人员所占的比例则分别为41%、36%，经营管理人才的年龄普遍偏大，年轻有为的人才还没有形成全市经营管理人才的主流，尚需要逐步扩大这一比例。

2、企业缺乏人力资源战略规划

问卷调查中，“企业在人才资源开发中存在的主要问题”34%的人认为是人才政策不多，也不够优惠，优秀人才落户政策不够吸引人，比如：住房补贴。这使部分企业没有形成长远的人力资源规划，对人才政策的制订走一步看一步，随意性较大。具体表现在：一是没有建立梯进式的人才队伍结构，使企业经营管理人才老中青搭配不协调，出现老的退休了，年轻的接不上等断层现象；二是岗位设置基本是1：1的比例，一个螺丝对一个眼，一旦出现因病因事或辞职等情况，没有替补人员，这主要是因为企业内轮岗制度没有建立健全；三是对人力资源的开发仅限人事管理，并没有对新引进人才进行专业的职业生涯设计，使新引进人才不清楚公司在任用时的真实意图，从而容易因工资报酬、工作环境、自我价值的实现等因素影响失去留下来的信心；四是企业在用人机制方面比

较死板，仅依靠管理制度对人才加以约束，没有灵活的管理机制，不能体现人本化的人才管理体制。

企业违法经营情况报告篇五

1、对产品线把握准确，适时开发与退出经营伊始，我们就大力投资开发新产品，开拓新市场。这是以一种发展的眼光来看问题。并且时刻把握市场动态，当发现p1和p2市场在萎缩时，我们及时地将生产线转产，并适时退出p2市场，主营p3□这也是注重市场细分的体现。

2、后两年广告方面做得好，按季度来计算产量后两年，严格把握成本，开源节流。将产量的计算控制在最精确的程度。严格把握资金的回流，减少资金的浪费。

3、眼光长远，适宜长期发展，我们具体研究了8年市场产品需求表，了解到到最后两年才有p4的需求要，而了解到我们的资金不足，同时如果再买生产线材料等□p4不如p3□所以我们组放弃了p4的研究，主攻p2□p3□

（二）小不足之处

1、凡事预则立，不预则废

经营的起始阶段，我们没有统筹规划企业的发展方向，没有进行合理的战略分析，无形中抱着走一步算一步的心态。殊不知，现实中的一切不可以重来，所以，作为企业的领导者，一定要高瞻远瞩，有长远的战略眼光。

2、职能分工不明确

经营的前期，由于分工不明确，营销总监没有发挥作用，没有做好自己本职工作；成员间也存在越权的现象，局面比较混乱，严重影响了企业的战略分析与企业发展。

3、与他人合作不够谨慎

由于经验不够丰富，当一些新的元素加入时，局面就会变得混乱。对市场没有敏锐的洞察力，对企业经营的理解不够透彻，在没有全面分析好一切利弊因素的情况下，贸然与他人合作。决策的失误，使企业陷入困境，大伤元气，并花费企业数年时间来走出困境、挽回损失。

4、生产能力没跟上销售需求

由于资金不足，我们竞单时严重地被生产能力束缚了。可是，这也是现实制约的，当我们顾不上眼前的开支的时候，就更顾不上更新生产线了。当然，这应该都归咎于没有统筹规划，使得资金紧缺。

5、规则不够熟悉

由于对游戏规则认识不够，使得经营过程中多提了折旧费用与维护费，这也直接影响了企业资金的流失。可谓在企业困难时期，雪上加霜。

（三）经验总结

1、广告投入要适度。在经营的期间里我们常常是要么投的太多浪费资金，要么投入资金太少而没有足够订单。同时像区域这些小市场我们直接忽略掉了。

2、要认真分析各小组的情况，那就是企业的账目情况，揣测竞争对手的心理。例如，有些市场自己认为自己不是市场老大，就投很少的广告费或不投广告费，放弃这个市场，可是有些时候，上年的市场老大也会应该自己的企业状况，或者其他原因放弃这个市场，这些因素应该合理地考虑进来，做出最正确的决策。

3、在有资金的情况下，现金太多并不是理智的，这说明没有充分实现资金的价值，进行合理的投资。

4、在融资过程中，充分考虑融资成本。例如借短期贷款比长期贷款利息便宜的情况，就应该先贷短期贷款。

5、必须有长远眼光。长贷要贷足，只有有钱了我们才能更新设备，加大生产以至于可以拿到更多订单。

（四）、总结

通过这门课程，我最深刻的感受是凡事预则立，不预则废。未曾画竹，而已成竹在胸！其次是，把握时机，抢占先机。通过这次直观的企业经营沙盘，模拟企业实际运行状况，在我们企业遇到危机时，当我们企业与企业间竞争时，都让我们联想到了现实企业的种种，熟悉了现代企业经营的过程，树立现代化企业经营管理的理念。

总而言之，通过这次模拟经营，我们把平时课堂上学习到的知识与理念运用到实战中，发展了思维，得到了锻炼，为自己将来就业增加了一个法码，感觉面对社会上的企业更多了一份信心。同时让我学习到了以前从未接触的新事物，让我认识到自己的渺小，让我更好地审视自我。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档