

# 最新企业调研报告论文 走访企业调研报告的标题(模板8篇)

整改报告是我们对过去工作行为的审视和改进，对于提升自我的能力和素质至关重要。整改报告是对过去一段时间内存在问题 and 不足的情况进行总结和概括的一种书面材料，它可以促使我们思考，我想我们需要写一份整改报告了吧。那么我们该如何撰写一份高质量的整改报告呢？以下是小编为大家收集的整改报告范文，希望对大家的工作有所启示和帮助。

## 企业调研报告论文篇一

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[20xx]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。

## 企业调研报告论文篇二

按照《关于认真做好党的群众路线教育实践活动专题调查问卷工作的通知》（\_组部发\_年\_号）要求，我们对照调研提纲，采取个别访谈、问卷调查、座谈交流相结合的方式，深入开展了以为民务实清廉为主要内容的党的群众路线教育实践活动调研，现将有关情况报告如下：

### 一、基本情况

全县现有非公有制企业\_\_\_户，个体工商户\_\_\_户，其中规模以上企业\_\_家，至目前，共建立非公有制企业党组织\_\_\_个，共有党员\_\_\_人，党组织组建率达到\_\_\_%。

### 二、主要做法

#### 1、培育党建文化引领企业发展

以“扩大覆盖面、推进规范化、发挥组织优势、促进增产增效”为主题，深入开展了争做创业发展先锋、爱岗敬业先锋、诚信经营先锋、促进和谐先锋和奉献爱心先锋“五个先锋”党员为主要内容的创先争优活动；组织实施了以“目标同向、发展同心、活动同步；要事党员先议、大事党员先知、难事党员先行”为主要内容的“三同三先”活动，有力激发了广大非公企业党员立足本职岗位争创一流业绩，在推进企业发展中建功立业的工作热情。通过设立“党员责任区”、“党员先锋岗”、“明星党员排行榜”、“一个党员一面旗”等活动，培育形成了既具时代特征又具行业特色的企业文化旗

帜，使企业的生产、经营和管理各项工作自觉跟进，知行合一，夯实文化底蕴，增强企业活力，努力实现企业党建和企业发展的互促共赢。

## 2、创新实践载体助推企业发展

以“招商引资年”、“政策落实〔〕年”、“全民创业年”、“作风转变年”和“党风廉政建设年”活动为契机，按照县委“3+1”发展思路，全力推进工业强县战略，着力优化企业发展环境，非公经济发展后劲和活力不断增强。在招商引资上，不断完善招商引资项目包挂对接落实机制，狠抓招商项目履约率、开工率和资金到位率，为延长产业链条，优化产业结构，促进转型升级奠定了基础。在政策落实上，企业主管部门积极抢抓各类政策叠加机遇，狠抓政策落实、协调资金、服务保障等重点环节，最大限度地将市场准入、税费减免、财政补贴、信贷投放等优惠政策用足用活，激发了企业发展的信心和活力。在为企业服务作风转变上，坚持集中整治办实事、综合治理出实招、建章立制求实效，机关党员干部广泛接受党性、廉政、警示教育，扎实开展“效能风暴”行动，机关工作更加规范、办事效率明显提高，干部责任意识、忧患意识、宗旨意识和廉洁意识明显增强，行政审批事项办结时限在原有基础上缩短了\_\_%以上，全县上下呈现以风清气正、务实高效、干事创业的良好氛围，有力地促进了经济社会的转型跨越发展。

## 3、强化制度建设服务企业发展

建立健全了县级领导联系非公企业党建工作制度和基层党（工）委抓企业党建工作目标责任制等制度，进一步深化了非公党建联席会议制度、党员领导干部联系非公企业党建工作制度和向非公企业党组织派驻专（兼）党建工作指导员制度。先后选派\_\_名优秀科级党员干部采取“一对一”、“一对多”的方式，分别联系\_\_家规模以上非公企业，定期深入企业，做好党组织筹建等工作；分两期选派县直单位党组织

书记、享受政策离岗、退休干部、副科级后备干部和大学生村官共\_\_名，入驻\_\_户非公企业，分别担任非公企业党建指导员和党建联络员，发挥非公企业党建工作指导作用。

以“双述双评”制度为抓手，结合年度考核，对党政部门、驻金单位在联系群众、深入群众、服务群众方面所做的工作、取得的成效、积累的经验在大会上作出报告，接受服务对象、上级领导、同级党员和基层群众的点评、评议，听取宝贵意见，学习先进经验，改进自身不足。通过各项制度的健全，切实为企业发展壮大提供了坚强的组织保障。

### 三、存在问题

新时期新形势，社会群体多元化和利益诉求多样化对我们落实党的群众路线提出了新的挑战，有许多问题亟待解决：

#### 1、政府职能转变仍显滞后

建设服务型政府，转变职能是抓手。随着政治体制改革的逐步深化，政府从以经济建设为中心的全能型政府正在向公共服务型政府转变，政府部门以切实履行投资项目审批、市场准入、价格调控等宏观管理职能为企业的微观经营活动保驾护航，但相对于企业需求，政府部门的超前服务、创新服务仍显滞后，干部服务企业发展的能力水平仍跟不上形式需要，提供的服务多为“无差错服务”，缺少“出精品服务”。

#### 2、群众利益协调难度加大

收入分配是职工最关心、最敏感的问题。总体看，职工的收入在稳定、持续提高，但收入增长的幅度、速度各具差异，收入分配差距不断拉大。一方面企业经营追求利益最大化、管理高效化，另一方面一线职工收入普遍较低，工资涨幅与职工期望值有很大差距，企业党组织“边缘化”和群团组织不健全，职工思想工作难以深入，直接影响了劳动关系和谐及职工队伍的稳定。

### 3、企业党建工作缺少抓手

在市场经济条件下，缺乏对企业党组织建设必要的考核和管理体系，部分企业负责人对党建工作认识不到位，态度冷漠、存在戒备心理，党组织负责人没有独立工作条件，身份仅是“政治荣誉”，缺少报酬待遇和精神奖励，不能找到党建工作与经济发展的最佳结合点，表现为重视抓生产促经营，轻视企业文化、精神文明和党建工作，急功近利思想严重，缺乏长远规划，致使企业党建工作停与表面，流于形式。同时，由于大多数企业都没有把党建工作经费列入企业预算，已建党组织普遍存在党员活动无场地、教育培训无经费、党建制度不健全的问题，未建党组织的企业由于务工人员流动性强，党员队伍很不稳定，党员激励关怀帮扶机制不健全，不能充分保障“主人翁”地位，企业对困难党员的走访慰问带有福利性质，不能切实调动党员为企业谏言献策的积极性。

## 四、对策建议

### 1、着力解决突出问题，优化企业发展环境

要深入开展“排查整治突出问题，服务保障跨越发展”活动，全力提升政府形象，打造优质外部环境。一要重点解决破坏企业生产秩序、干扰企业经营活动的问题；二要重点解决政令不畅、作风漂浮的问题；三要重点找解决企业发展负担过重、损害企业合法权益的问题，建立健全监督检查、举报反馈、跟踪落实等行之有效的制度，通过信息公开共享平台和机关效能监察平台，坚决杜绝违规检查、多头检查、重复检查以及强制收费、随意罚款、“吃、拿、卡、要”等违法违规行为，真正使政府部门做到无事不扰、有事不推，全力为招商引资和企业发展做好服务保障工作。

### 2、着力完善工作制度，维护群众切身利益

要把保障职工群众合法权益与维护企业负责人正当利益相结

合，真正把群众路线落实到“能力关怀、情感关爱、心理关注、成长关心、利益关切”上。一要健全以职工代表大会为基本形式的职工民主管理、民主参与、民主监督制度，完善以平等协调集体合同制度为基本内容的劳动关系协调制度，创新以扶贫帮困、激励关怀为主要载体的救助服务制度，通过制度体系的整体合力和综合效用，切实维护职工合法权益；二是健全群团组织，创新工作方法，发挥职能作用，建立群众利益诉求制度，拓宽维权途径，增强维权实效，让企业发展成果惠及广大群众；三是广泛开展劳动竞赛、合理化建设、群众性活动，为广大职工立足本职岗位建功立业搭建平台。

### 3、着力夯实工作基础，发挥基层组织作用

要以“联村联户、为民富民”行动为载体，进一步完善党员干部直接联系服务群众制度，深入推进“支部心连心、党员手拉手”活动，坚决制止和查处各种形式的脱离群众的官僚主义、形式主义和腐败行为，加大不正之风的查处力度，提高政府公信力，增强群众满意度。要大力推行单独建、联合建、挂靠建、规范建、逐步建等企业党组织组建方式，进一步提升企业党组织的组建率，保障组织功能有效发挥。要重视和加大对企业入党积极分子的培养教育力度，把企业中的管理人员、生产技术骨干和有一定影响力的职工作为重点发展对象，把企业中的优秀分子培养成党员，把党员培养成企业生产经营骨干，把企业生产经营骨干中的优秀党员培养成企业党组织负责人，增强党组织的凝聚力和战斗力。要积极创新企业党建工作载体，广泛开展企业党员“建言献策”、“三同三先”、评星定级等主题实践活动，大力推行党员承诺制，设立“党员先锋岗”、“党员示范岗”，充分发挥党员先锋引领作用，挑大梁、走前列、树标杆，搭建党员与企业管理层、党务工作者与职工沟通的桥梁，激发党员服务企业的热情。

# 企业调研报告论文篇三

爱国社区位于周村区西南部，社区辖区面积平方公里，居民8000多人，是周村区较大的综合性居住区域，爱国社区在区委、区政府出台的一系列政策文件推动下，逐步提高和丰富着社区管理的发展，成为周村区比较有影响的社区。但是随着对城市管理的要求提高，爱国社区的管理工作还存在着影响社区发展、社区自治的问题，这些问题的解决，关系着社区管理水平的提升与和谐社区的构建，为此，4月份，我对爱国社区行政管理工作进行了实地走访调研，对在社区管理工作中存在的一些问题进行了分析、思考，并提出了相应的对策和建议。

## 一、社区管理中存在的问题

### （一）社区居委会的工作行政化倾向严重、工作任务繁重

#### 1、社区居委会自治功能尚未到位

通过调查发现，社区居委会的功能当前还未能突破办理政府行政事务为主，办理社区事务为辅的现状，还习惯于上级领导布置什么就干什么，工作中表现较强的依赖性，自主性、自治性没有得到体现。一是社区自治的任务与工作要求有距离。社区居委会的自治工作应有三方面内容，即：首先要做好社区服务，但实际上社区服务做得极少或是空白；其次要做好社区事务的民主决策与管理，但实际上的效果不明显；第三是丰富社区教育活动，倡导科学文明健康的生活方式、建设社会主义精神文明，但实际上文体活动多，教育活动少。二是社区居委会已经成为事实上的“政府的腿”。《居民委员会组织法》规定了社区居委会协助政府有关部门做好管理工作的职责，具体规定了必须要协助政府部门做好社区治安、公共卫生、优抚救济、最低生活保障、计划生育和青少年教育等有关工作。通过调查，以上这些职责应该是社区居委会通过居民自我管理、自我教育、自我服务等形式开展的，



但是大多数情况是街道办事处要求社区居委会替政府部门填表格、建档案、出具证明材料等行政性工作；同时政府部门临时性的统计、调查任务也都通过街道办事处落实到社区居委会来执行。这使得社区居委会的大部分时间都花在协助政府部门的工作上，居民自治组织的作用被行政化所覆盖。

## 2、社区事务缠身，工作任务繁重

随着市场经济体制改革的深入，大量的“单位人”转化为“社会人”、大量农民进入城市生活、本地农民失地流向城市，流动人口的大量进入城市，使社区居委会面对复杂众多人口而发生的各项管理工作和事务数量增加、难度加大，“小社区，大社会”的模式，增加了社区居委会的工作强度。

## 3、政府部门职能不到位，社区自治职能弱化

繁忙的行政和社会管理事务使社区居委会陷于被动应付的境地，许多部门提出了“横到边，竖到底”、“把工作触角延伸到社区”的目标和任务，以进一步加强城市基层基础工作，这本是一件好事，但是指导、服务不到位，形成了会议多、检查多、报表多的局面。有些部门工作（含街道）进入社区没有发挥自身指导、服务职能，为社区居民办实事，而是习惯于把社区当作自己的下属单位去布置工作；热衷于创建、搞评比，轻内容、重形式，各项工作都要求“建班子、挂牌子、设展板、建台帐、要数据”。社区居委会每天应付着上级领导的检查和收集报表、传送各种数据，从而淡化了居民群众对社区的认同感，削弱了社区居委会对居民群众的亲和力和凝聚力，弱化了社区居委会作为群众性自治组织的职能。

### （二）社区居委会业务经费不足

一是发挥自身职责，调动居民参与社区建设的活动经费较少。《居民委员会组织法》规定，社区居委会负责宣传宪法、法

律、法规和国家政策，维护居民合法权益，教育居民履行依法应尽的义务，爱护公共财物，开展多种形式的社会主义精神文明建设活动，调解民间纠纷，协助政府或派出机构做好与居民利益有关的公共卫生、计划生育、优抚救济、青少年教育等项工作。在当前形势下，社区居委会还要做好社区治安、社区教育、组织社区文体活动、美化社区环境等工作，这些都需有必要的经费作保障，否则很难形成居民的广泛参与和工作效果。

## 企业调研报告论文篇四

### （一）数量种类多样化

我国小企业数量众多，截止到2019年11月底，国家工商总局登记的企业数量是1788万户，中小型企业占99.7%，小微企业占97.3%。小企业已成为国民经济的重要支柱，是经济持续稳定增长的坚实基础。同时，我国小企业种类复杂多样：按照所有权划分，小企业性质涵盖了国有企业、集体企业、民营企业、股份公司、外资企业等多种类型，95%以上是非公有制经济；

按照行业划分，小企业几乎分布于所有的行业类型，而传统工业制造业仍是主导性的行业；

按照上市与否划分，小企业以非上市为主，上市企业占比不到1%。小企业数量和种类的多样性直接导致其内控差异化程度高，也相应加大了监管难度。

### （二）治理水平差异化

我国小企业所有权属性存在诸多差异，既有所有权和经营权高度统一、所有权结构单一的非上市民营企业，也有所有权和经营权分离或所有权结构多元化的上市企业、股份企业、国有企业、外资企业，这种所有权性质的差异化直接造成我国小企业公司治理水平的两极分化。

1、非上市民营企业。调查问卷统计数据发现，作为小企业中占比最大的民营企业，由于其所有权、经营权和监督权高度统一，有超过78%的民营企业的重大决策是由企业所有者作出的。企业所有者亲自管理企业，有利于对经营活动进行直接控制，实现快速反应和决策，有效降低经营成本。但将决策权委任于一人具有很高的风险性，企业因决策失误而遭受损失的机率相对比较大。随着企业的发展，科技含量提升、资本规模变大、业务多元化、地域分布扩大，企业整体必然会超越原有企业所有者能力、经验和知识所能掌控的范畴，客观上就要求企业所有权与管理权适当分离，引入专业化的管理人才或团队，但这一点往往是小企业在成长过程中容易忽视的。在所有权和经营合一的民营企业中，企业文化往往是所有者文化，所有者对内控的认识与想法至关重要。

2、上市股份企业。调查问卷统计数据显示，有89%的中小板、创业板和新三板企业的上市股份公司中，其重大决策是由董事会和专业委员会作出的，未上市的股份公司比例虽然略低只有67%，但是仍比其他所有性质类别企业的比例要高，这说明股权多元化能明显促进企业治理结构的完善。但是，根据《2019中国中小上市公司公司治理50强》的统计显示：85.2%的中小板企业和80.6%的创业板企业，其公司的实际控制人是单一自然人和家族，90%中小上市公司的“出身”还是民营企业，因此上市中小板和创业板企业，其公司治理的一大特点就是实际控制人起关键作用，实际控制人的行为决定了公司的决策模式和治理风格。

因此，中小板、创业板和新三板上市公司亟待从形式上的治理结构合规转变成实质上治理机制有效。在现场调研期间，我们也发现，当企业实际控制人在遭遇实际管理挫折或其他外部原因打击后，往往通过增加外部独立董事等方式强化自身治理水平，从而为企业带来有利变化。同非上市民营企业一样，当实际控制人能对企业产生重大影响时，其对内部控制的态度就决定了内部控制的成效。

3、国有企业。调查问卷统计数据显示，在小型国有和集体企业中，其重大决策由董事会及专业委员会作出的占38%的，由总经理办公会作出的占42%，由董事长或总经理作出的占10%。其中，集体决策总体比例高，这说明地方国有企业对“三重一大”要求的遵循度很高。但是董事会和总经理办公室决策方式的比例持平，又说明董事会、总经理办公会两者概念在这些企业中的区分度不高，公司治理还有待进一步完善。国有企业开展内部控制往往源于其所有权人代表（国资委）的要求，并且相对别的企业类别而言，其开展内部控制工作的正式程度普遍较高。

4、外资企业。调查问卷统计数据显示，超过62%的外资企业，其重大决策是由董事会及专业委员会作出的，其中外商独资企业虽然由于其股权集中而造成比例略低于平均水平（58%），但仍高于民营企业的整体水平，这可能与治理意识比较强的外方有关。在实地调研中，我们发现，通常外方投资人的管理水平相对较高，因而在其影响下，外资企业的整体管理和内控意识普遍较好。比如，江苏万新光学有限公司在与法方合资后，虽然企业决策主导权属于中方，但是法方会定期通过管理评审方式对企业的经营管理施加影响。中方股东认为这些建议事实上对企业有用，自然就听从并采纳。因此，在合资期间，法方通过管理理念的传递，有效地推动了企业管理水平的整体提升。

### （三）管理非正式化

小企业往往处于初创期和成长期。初创期的主要目标是开拓市场，利润是生命线，企业最关注生存问题。成长期的主要目标是扩大市场，不进则退，企业最关注发展问题。在这些阶段中，一方面市场竞争日趋激烈，要求企业的管理模式能实现快速转化，以灵活配合客户需求的变化；另一方面由于小企业资源有限，企业对不能直接与所要达成目标挂钩的管理投入都不太热衷，对管理成本降低的意愿强烈。因此，与大型企业相比，小企业的管理具有“非正式

化”的特征。

1、机构简单。由于规模相对小、业务处理相对简单，小企业整体机构设置简单、管理层级少、决策集中。调查问卷的数据显示，超过50%小型企业主要以口头或其他非正式沟通方式来传递管理要求。机构简单使得企业扁平化程度高，内部沟通方便灵活，决策者能迅速全面地掌握信息。对于大型企业，则需要更正式的沟通方式（如大型企业中有超过70%的业务管理事项均通过完善的制度政策进行约束）来传送信息，才能保持信息质量不在传输过程中损耗。相比之下，小型企业的快速沟通优势就体现出来。比如，鱼跃医疗管理层将办公桌搬到生产一线，这样使得管理者能随时发现问题、了解问题并解决问题。小企业机构设置简单还与人手不足相关，人员兼岗情况普遍，尤其是后台支持职能（财务、行政、管理等）。在这种情况下，一旦监督不力，职责未分离就会给企业带来一系列风险。

2、制度文档少。企业管理的文档化水平明显与企业规模水平正相关。在小型企业中，有49%的企业已建立实施了内部管理制度体系，而在大型企业中，这一比例上升到了72%。同时，有21%的小型企业认为现有管理制度对实际的指导性不高，而在大型企业中，持这个观点的比例仅有8%。主要原因是小企业发展变化快，经营内容、业务方式和人员相对不固定，工作程序和管理标准也无法完全固化，即使记录下来也可能时效较差。同时，由于需要快速反应，内部沟通通常以非正式的方法，无法留下完整的文档记录。

3、信息化程度低。调查问卷数据显示，有25%的小型企业未建立运行任何业务信息管理系统（大型企业的比例是3%），小企业信息化程度相对比较低。在建立信息系统的小型企业中，覆盖部分业务的企业数与覆盖全部业务的企业数相比，比例是1.41:1（在大型企业中是0.75:1），并且信息化应用度最高的仍然是财务管理软件。这是因为小企业资源有限，更多着眼于解决眼前急迫的管理问题，希望借助信息化建设

及时掌握企业核心业务信息。

同时，通过现场调研我们发现，达到一定规模的企业往往会考虑自主开发符合企业需要的系统，而更多的小企业则采用直接购买成熟套装软件或外包简单开发的模式。此外，许多小企业普遍没有关注到信息系统所带来的风险。如富安娜在建立了覆盖产供销全过程的信息系统后，才开始关注信息系统的相容岗位分离风险。

#### （四）监督机制相对缺失

调查问卷数据显示，只有31%的小企业设置了内部审计部门，还不到大型企业的一半。数据统计发现，随着企业规模上升，内审监督机构在企业中设置的比例也随之上升。虽然在上市企业中设置内部审计机构的比例高达94%，但一些上市企业反映他们设置内审机构只是为了遵循监管法规的强制要求，是不得已进行的形式上配置，实际上内部审计的职能作用还没有得到充分发挥。这主要是由于小型企业中存在着大量“三权”统一，当企业所有者或实际控制人认为自己有能力洞悉企业所有的情况时，就不会愿意为额外监督成本而买单。

#### （五）激励机制不够完善

小型企业激励机制的作用在于从根本上解决核心管理和技术人员与企业的利益冲突，激发各级人员的积极性和创造性，从而促使其为公司创造更大的价值。调查问卷数据显示，约50%的企业采用了绩效考评机制，这与我们在现场调研时所了解的情况是一致的。但是，我们也注意到，小型企业对于核心技术人员，主要采用的还是传统的现金激励方式，而很少采用股权激励之类长期激励机制。

#### （六）信息披露流于形式

对于上市的小企业，其信息披露属于法定要求，并且相关法

规对披露的内容和形式有明确规定，企业普遍执行程度较高。但目前内控报告披露出现了千篇一律、流于形式的情况，市场投资人对这些内容关注度越来越低。对非上市小企业，其信息披露的需求主要来自于外部投资者或者债权人。因为企业信息主要掌握在公司内部人手中，高度不透明，使得外部利益相关方会因信息不对称风险，而不愿向小企业提供融资等服务，影响了小企业的可持续发展。

我们在现场调研中发现，目前小企业和其利益相关方双方都在通过各种方法，为提升信息的透明度而努力。比如中信银行介绍其通过建设企业管理信息化平台，一方面帮助小企业提供管理支持、强化内控、提升信息披露质量，另一方面也确保了银行能高质量地获取企业信息。这样，债权债务双方在基本信息上趋于对称后，能建立两方长久的“双赢”合作。

## 二、小企业内部控体系建设的基本情况

调查问卷统计数据显示：开展内部控制建设的比例，小型企业（42%）小于大型企业（70%）；未上市企业（46%）小于上市企业（90%）；非国有企业（48%）小于国有企业（55%）；存续时间短的企业小于存续时间长的企业（3年以下企业38%，3-10年42%，10年以上57%）。总体来说，小企业的内部控制体系建设仍处于起步阶段。

### （一）对内部控制的需求

目前，“大众创业、万众创新”成为国家经济发展的新引擎，小企业既是其中的重点也是难点，国家对小企业提供了有力的扶持政策。小企业在求生存、求创新、创效益的同时，也应注重合理合法合规，适时出台小企业内部控制规范是在我国经济发展新常态的宏观环境背景下以协助帮扶小企业发展为目的的政策需求。

同时，许多小企业经营混乱，职责不清，经营管理效率低下，企业资产管理、资金管理等重点领域问题频发，甚至在财务报表不能真实反映企业的财务状况和经营成果，会计信息存在不同程度的失真等等情况，因此适时出台相关内部控制规范将有力促进小企业查漏补缺，解决小型企业管理中的诸多困惑成为一种必然。

此外，对未来发展预期越好的小企业，一些小型企业，在经历了创业、发展的阶段后，所面临的管理提升问题就更为紧迫，对内控的需求程度越高，部分企业甚至已经自行开展内部控制建设并持续实施内部控制完善。现场调研发现，企业认为内部控制是企业经营管理的有用工具，对企业而言是必要的。开展内部控制给企业带来的实际效果包括：厘清了授权责任、明晰了跨部门职责、增加了其投资者对企业的信心、降低了经营成本。

## （二）风险识别

小企业的高成长性特征常伴随着高风险水平，尤其是较为优秀的企业一般都是自主创新型、高科技含量的公司，在将科技成果转换为商品的过程中面临着较大不确定性，使得小企业的风险特征、风险水平都异于大型企业。因此，风险识别能力对小企业来说是至关重要的。

通过调研我们发现，小型企业管理者对风险的态度是趋于保守的，他们普遍很在意风险，愿意花钱管理他们所识别出的风险，并持续关注成效。以园林工程为主业的普邦园林在发展多区域经营后，管理者无法及时掌握各地项目执行状态，企业面临着重大的项目成本控制风险。因此，董事长作出决策，投入大额资金自主开发信息系统，实现了对每个项目从立项到施工完成的全过程成本跟踪和监控，有效控制了项目成本超支风险。

小企业的风险评估方法相对非正式，较少采用定期（占14%）



和系统组织（占18%）的方式，更多地采用不定期（占42%）和业务部门自行评估（占47%）的方式。在实地调研中，我们发现由于缺少风险评估方法指引，小型企业对风险的识别主要依赖管理者个人的判断，而许多时候这些基于个人知识和能力的判断是非系统的、带有明显的个人经验特征，常常只关注与“钱”直接相关的传统型风险，而会忽视因企业发展、外部环境变化、技术更新而产生的新风险。比如在采用新技术与新方法时，只评估成本与现时效果，而不考虑新技术的伴生风险。鱼跃集团觉得微信信息沟通成本低廉、实时高效，于是就马上在包括核心技术团队在内的企业范围内推广应用，完全没有考虑可能存在的核心研发技术泄密的问题。

### （三）内控建设与推进方式

小型企业的内部控制建设往往不是系统和全面的，许多是从局部重要业务领域开始起步，等经验相对成熟后，再复制推广到其他领域。比如，科瑞技术在建立了iso9000□iso1400质量管理体系几年后，才引入美国卓越绩效模式，并逐步将这一管理理念推广到公司整体范围内。在这种方式下，内部控制成果往往会更多以业务流程体系形式体现，而非正式的内部控制手册或政策。这个结果在问卷调查中也得到了印证。

小型企业在不同领域开展内控时，会应用到不同的管理工具。调研问卷统计数据表明，72%的企业采用了质量管理体系，37%的企业采用了职业健康和安全管理体系，33%的企业采用了环境管理体系，21%的企业采用了社会责任管理体系。还有一些行业特有的管理体系也被相关行业普遍运用，如食品安全管理体系、汽车工业质量管理体系等。超过半数的企业在不同领域采用了2种及以上的管理工具。

### （四）内控主责部门

调查问卷数据统计显示，小型企业的内控主责部门主要设在办公室、财务部和由多部门组成的联合工作组。同时，62%的

企业表示借助了外部专家的力量开展内控建设。在现场调研中发现，在多部门组成联合工作组的模式下，内控建设成果推进相对容易。比如，科陆电子内控建设秉承“从业务中来，到业务中去”的理念，组建了由各业务层面骨干人员组成的联合工作组，共同参与内控建设，各组员会将在此过程中所学习到的内控知识以及管控要求带回到业务层面，真正做到内控思想与管理实践相结合。同时，这种方式也提升了公司基层人员对内控的感性认识，他们在工作中会主动思考如何提升效率、管住风险，于是内控就从意识逐渐变成了习惯。

### （五）企业高管的作用

调研问卷的数据显示，84%的被调查企业认为内部控制体系发挥效果的关键在于管理层重视，这与现场调研中获得受访者百分之百认同“内控是一把手工程”的说法是一致的。但是，我们注意到，企业执行层以及高管层对这种说法其实仍存在认识上的差异。企业执行层认为，如果老板内控建设的意愿强烈，那么他们的工作就变得容易得多，否则只能做到形式上的合规。比如，冰川网络的老板很重视资金管理，因此公司在资金管理领域的内部控制成效很显著。

而被调研的企业高管层认为一把手的作用固然重要，但具体执行部门也要工作得力，否则什么事都要让老板拍板，内控的效果也大打折扣。上述观点的差异主要由于双方立场不同。从系统的角度看内控工作，高层给予的支持力和内控部门的执行能力是内控工作的“最佳拍档”，不能偏废。在现场调研中，我们确实也发现了将这两方面结合得很好的企业典型。比如，欧普照明在高度包容性的领导支持下，强有力的内控部门通过“的内控部门通工程主动创造价值，为战略目标的实现提供增值服务，赢得了同事、上级的尊重和认同，内控工作汇报成为公司管理会议的固定议题。

## 三、存在的问题及原因分析

## （一）对内控的认识不准确

在本次调研问卷中预设了两道测试题，试图了解企业对内控理念的认知情况。调研结果发现，只有不到34%的企业全部答对，这说明许多问卷填报人对内控基础概念的认识还不到位。这种情况会直接影响企业开展内部控制的效果，包括直接导致内部控制工作流于形式，造成企业资源浪费。事实上，企业受访者们对此也有充分的认识，在问卷中，有62%的企业同意要使企业的内部控制体系发挥应有的作用，需要有正确的认识和理解。通过现场调研，我们进一步了解到企业对内部控制存在的普遍误解，主要包括：

1、内控等同于合规。部分企业以为内控工作就是合规工作，不是出于企业自身管理的需要，而是为了应对监管机构、债权人和投资者的要求。因此，在开展内控工作时，通常会采用被动应付而非主动执行的方式。

2、内控是区别于现有管理的一套新体系。许多企业以为内控和企业管理是各自独立的体系，因此，普遍认为内控建设是从无到有地去形成一套新体系的过程。在对调研问卷数据进一步分析后我们发现，2197家声称自己未曾开展内控体系建设的小企业中，实际仅有68家企业未实施过其他管理工具和标准，而其余的企业或多或少在经营管理中应用了各种管理体系、认证标准或管理工具和方法，但是他们不认为这些与内控有关。

众所周知，企业不可能同时依照两套标准来实施管理，如果在同一领域内出现一套以上的管理体系，那么必然有一些体系是用来满足形式要求的，并不会真正被用于管理中。因此，如果企业不能正确认识内控与管理的关系，而是将内控定位为一个形式上的管理体系，那么任何为此发生的成本都将是额外负担，关于内控体系建设的成本效益的讨论都将毫无意义。

3、内控建设、评价和审计概念混淆。调研问卷结果表明，41%企业已经开展了内控建设，32%企业已经开展了内控评价，36%企业已经开展了内控审计。内控评价和内控审计数据倒挂，其根本原因是因为许多企业不清楚内控建设、评价、审计的区别与联系，现场调研的结果也充分印证了这点，企业要么将内控建设和评价割裂开展，要么将内控评价与内控审计混为一谈。

## （二）管理者的内在驱动不足

小型企业由于规模小、流程简单、人员关系紧密，内控的效果往往不是立竿见影，再加上对内部控制的误解，企业的管理者容易对内控形成认识上的抵触，将内控置于经营盈利与企业增长的对立面。内控实施的成功经验是，先驱动企业管理者启动内控工作，然后在执行过程中让其理解内部控制对企业管理的意义，使其能从被动接受到主动参与。因此，如何找到让小型企业管理者启动内控工作的驱动力是很重要的起点。根据调研问卷和现场调研结果分析，企业管理者开展内控建设的驱动力主要来自于以下两方面：

1、法规红线。包括各类强制性监管要求、上市合规要求、税务要求、筹融资评价标准等，虽然不见得能让他们正确理解内控，但至少可以推动企业开始启动内控体系建设。但是，在调研中我们也发现，如果相关监管机构对这些内控监管要求缺少有效的监管和处罚措施，那么这个因素的驱动力就会消失。

2、实质性受益。小型企业表现出对实施内部控制的顾虑。究其原因，主要是担心效益与成本不匹配。在调研中我们发现，如果能让企业所有者了解到通过内控可以帮助企业降低成本、提升收益、赢得市场这些这些效果，那么其开展内控的意愿会极大的提升。

比如，腾邦国际的财务部门在一开始推行预算控制时，老板

并不重视和认同，只是勉强同意先对费用实施预算控制。但是，当老板看到费用控制实施所产生的显著效果后，就开始主动介入，要求在企业内全面推进预算控制工作。同时小企业所有者希望未来在内部控制方面要强调实质重于形式，充分考虑投入产出比。

### （三）内控经验不足

在调查问卷中，有62%的企业提到了人员经验不足是开展内控工作遇到的主要困难。内控建设是一项系统性工程，需要了解企业实际情况的人，以及掌握内控技术的人共同参与。大型企业通常可以通过招聘专业人才或者外包的方式，去解决内控经验和技術能力不足的问题，但小型企业因资源有限而很难做到，并进而影响了内控在小型企业内的实施面。因此，如何帮助小型企业解决内部人员经验不足的问题，是未来小型企业内控规范推广的重要任务。

### （四）方法不正确

在现场调研的座谈会上，有些小企业表示“企业内控做了太多没必要的内容”、“有些领域缺少政策指导”、“做出来这套东西就是摆着看的”。在进一步了解这些企业的做法后，我们发现这些企业往往采用的是国内流行的“对标法”来开展内部控制建设工作，即按照内控规范和指引的条款逐条对照实施，工作成果往往就是对标后的一套内控手册。

这种方法将内控工作变成了可以快速完成的任务，建设过程纯粹按图索骥、没有对政策的融会贯通、缺少因地制宜，不能将控制要求落实于执行，加之没有建立后续完善更新机制，这样的内控建设不可能对企业管理提供帮助，工作成果势必被企业束之高阁。这些错误做法中，其实蕴含了对内部控制的另一些普遍性误解，包括：将内控建设视为一次性的项目，做完就一劳永逸；

内控建设就是编一套制度或手册，建设过程往往不考虑执行

效果；

内控建设就是保证对政策条款的全部符合，无偏差，等等。

#### （五）现有内控规范对小企业的适用性差

《企业内部控制基本规范》的制定是以大中型企业为对象，没有考虑小型企业的管理特点。因此，对小型企业而言，要全面遵循确实存在较大难度，比如公司治理的相关条款要求公司建立规范的治理结构和议事规则。这对治理水平相对不高的小型企业的适用性就不高。

调查问卷结果显示，内控规范对大型企业的适用度较高，51%的企业认为完全适用，3%的企业认为成本高而不适用。但对小型企业而言，只有31%的企业认为完全适用，11%的企业认为成本高而不适用，3%的企业认为完全不适用。此外，现有的内控规范体系没有对开展内控工作的方法进行系统说明，直接导致实务中正确和错误内控工作方法并存，这在一定程度上削弱了我国企业内控工作的实施效果，企业也会因错误的工作方法而加深对内控的误解。根据调查问卷数据统计显示，小企业认为以下环节的工作方法有必要进一步规范：整体控制环境如何梳理与加强；如何将控制活动体系化；如何规范风险评估的程序；如何实现控制活动执行的持续性以及如何评价控制活动的有效性。

#### 四、相关政策建议

党中央、国务院始终高度重视小企业的发展，国务院于2019年10月发布了《国务院关于扶持小型微型企业健康发展的意见》，进一步明确了我国促进小微企业发展的政策方向；2019年5月8日，国务院又发布了我国实施制造强国战略第一个十年的行动纲领《中国制造2025》，为小企业集聚的制造业转型升级、实现“专精特新”，提供了战略性的政策保障。

为了进一步提升小企业的经营管理水平和风险防范能力，建议有关部门聚焦我国小企业实际需求，以帮助小企业提升整体管理水平、保障企业持续运营、培育企业不断发展壮大为目标，尽快制定出台一套为中国小企业量身定制的内控规范，并指导小企业有效开展内部控制建设与实施工作。

### （一）以“帮助小型企业实现管理提升”为制定内控规范的首要目的

内控规范的制定目的决定了其内容范围和效用性质。如果以实现小型企业合规为目的，那么应以财务报告控制为主线制定规范。但合规目的下制定出来的规范，对超过99%以上没有上市合规需求的小型企业来说，就没有很大吸引力和实质性帮助。

如果以帮助小型企业实现管理提升为目的，那么应以管理全过程为主线制定规范，但为保证规范的操作性和实用性，有可能需要根据合规要求，对合规范范围内的内控补充一些特别的说明。无论对于哪种性质、处于哪个行业的小型企业，要成长发展、要做大做强，都会对管理提升有着迫切的需求。因此，我们建议，在充分考虑小型企业特性的基础上，将帮助企业实现管理提升作为规范制定的首要目标，核心内容上以全面内控为基础，强化“小企业”特点。

### （二）以“强化实施效果和工作方法、弱化控制手段”为构建内控规范的主旨

小企业内控规范应重点解决内控是什么（即内控的效果）、内控要做什么（即内控的内容）和怎么做内控（即内控的方法）。专家调研的结果表明，93%的专家支持在规范中阐述内控效果；

36%的专家认为应在规范中涵盖具体领域的控制内容；

64%的专家认为应考虑在规范中阐述内控工作方法。我们认为，内控的效果可用来端正对内控的认识，内控的方法可为企业

提供有利于企业管理的工具，这两部分是必须的。在内控效果部分可以参照coso框架（2019）的表述方式，分要素用概括化的原则来阐明内容，同时特别要补充明确内控的局限性、内控与管理的关系、有效的内控五要素需具备的特征；在内控的方法部分应秉承“功能达成、操作简化”的设计原则，重点考量功能实现方法的经济性，强调建设与执行的关系、建设与完善的关系以及长效保障机制等。

而内控的具体控制手段由于存在跨行业差异较大、管理内容太过具体等问题，无法保证规范制定的完整性和普遍适用性。同时，由于管理方法日新月异，很容易造成规范内容的过时。因此，我们建议不在规范中明确内控的具体控制手段，而将其放在配套的解读或指引中，以案例方式介绍小型企业在典型领域中的管控方法。

### （三）以“赋予企业更多选择权”为引导内控规范实施的根本

工信部对小型企业的划分标准，主要涉及定量指标，虽操作简单，但缺乏灵活性，且在经济环境不断发生变化的情况下缺乏稳定性。与定量指标相比，定性指标虽缺乏直观性，但却可从小型企业的经营和管理特点、发展趋势等方面认定小型企业与大中型企业的界限，弥补定量指标的不足。国际上基于不同的目的（如政府监管、信息披露等）对中小企业的划型应用不同类别的指标，这其中既包含了量化指标又兼顾了定性指标。我们建议规范应以引导为主，赋予企业更多的自主选择权。

在内控规范中仅明确定性标准，而在推广实施时，根据不同的披露要求去设定不同的定量划型标准。这样企业可以结合行业发展特点、差异化的经营模式、业务发展阶段、业务事项的复杂程度，对照定性标准自行衡量选择其适用的规范，自主建设完善内控机制。



对管理基础好的企业，可以鼓励其参照《企业内部控制基本规范》自主全面开展内控建设；

而对管理基础条件相对较差的企业，可以参照《小型企业内部控制规范》开展内控工作，实现企业战略风险重点防范，把控重点业务事项和关键领域的风险，适应不同发展阶段对企业内控的实际需求变化。

#### （四）以“实质重于形式”作为内控信息披露模式的核心

上市公司自愿披露内部控制审计报告能够向资本市场传递上市公司内部控制运行有效和财务信息真实可靠的积极信号。因此，我们建议，小企业内控信息披露应强调实质重于形式，改变现有以整体有效性为中心的披露方法，鼓励差异化、有信息含量的内部控制信息披露。同时，参考香港等地内控信息披露的做法，将有关内控信息分为强制披露和建议披露两部分，相应降低内控实施成本。

#### （五）以“全方位、多举措”的宣传和培训作为推广和应用小型企业内控规范的手段

通过加强宣传，普及教育推广，强化内控建设和责任意识，为小企业全面建设有效的内部控制体系营造良好的环境基础。对于企业，主要以案例方式宣传内控与管理的关系以及对企业管理的益处，增加企业开展内控的驱动力，加强管理层对内控工作的重视程度；

对于监管部门，主要宣传内控的实质内涵，使之更好地而非教条式地对企业进行监管；

对于银行等金融机构，主要宣传企业内控有效带来的益处（比如降低贷款坏帐风险等），促使其主动加入到驱动企业开展内控的行列中来。小型企业内部控制的建设 and 实施能否成功，关键因素之一是内控人员的专业胜任能力。

一是要充分发挥各级财政部和地方小型企业协会、内审协会等行业机构的作用，为小企业的高级管理人员和内控专业

人员提供更多的内控业务培训，切实提升人员的技能素质，提升企业内控工作的效率和效果；  
二是定期组织经验交流研讨会，请内部控制做得比较好的企业分享经验、介绍实践成果，并鼓励各企业的内控专业人员互相交流心得、探讨成功模式；  
三是将小企业内控规范培训纳入会计人员继续教育内容，加快小企业内控规范的推广与普及。

## 企业调研报告论文篇五

市政协“发展现代服务业”于今年五、六月份就我市文化产业发展情况进行了专题调研。调研采取听取情况通报、召开座谈会、实地察看本地文化企业及赴xx市学习考察等多种形式，初步了解了我市文化产业的现状及未来发展趋势。现就有关情况报告如下：

我市现拥有安美文化艺术中心、合肥国家动漫产业基地等国家级文化产业基地2个，省级文化产业基地4个，1个市级文化娱乐试点街区，产业集群效应初步显现。产业分布行业广泛，新闻传媒、出版物流、演艺娱乐、文化旅游、创意设计和体育产业等初具规模，多种所有制文化产业竞相发展。文化产业对经济的贡献率显著增强，据统计，我市文化产业拥有固定资产92.5亿元，比上年净增10.15亿元，占gdp的比重达到4.2%，比上年上升0.3个百分点，分别高于全省、全国1.9个和1.7个百分点，分别高于郑州、南京0.1个和0.9个百分点，增速达29%，快于全省文化产业增加值11.5个百分点，占全省文化产业增加值的比重为31.7%。实现文化产业增加值55.23亿元，占全市gdp的比重达4.34%。

从文化产业的核心层、外围层和相关层三个层次看，我市文化产业结构渐趋合理，文化产业核心层的分量明显突出。据普查□xx市文化产业的核心层、外围层和相关层增加值之比为60.5：9.0：30.5，直接从事文化活动的“文化服务”业占

绝对主导地位（文化产业的核心层、外围层），各行业实现文化产业增加值30.99亿元，占全部文化产业增加值的比重近七成，为69.5%，比上年增长26%；提供文化用品设备及相关文化产品生产和销售活动的“相关文化服务”业（文化产业的相关层）增长明显较快，各行业实现增加值13.64亿元，占全部文化产业增加值的比重为30.5%，比上年增长38%。合肥作为全省的政治、经济、文化中心，集中了一批以新闻、出版、广播影视、文化艺术为核心的核心层文化产业，在全省文化产业中所占的比重逐年提高，引领优势明显。

国有文化企业发展迅速，广电系统近3年来经营创收平均增幅达15%以上，经营创收总额达2亿元，比净增4000万元，增幅达25%，在安徽省地市广电行业中稳居第一；文化系统截至底，国有资产达3亿元；合肥晚报经营总收入1.47亿元，广告收入9900万元，发行收入3440万元，总资产已达2.2亿元。

民营文化企业充满活力，新的文化业态不断出现，涌现出“琴港演艺”、“璀璨明珠”、“阿里巴巴”、“安美文博”、“杏花印务”、“中设会展”、“儒林书业”等一批龙头文化企业。截至12月，我市网吧、音像、歌舞娱乐等社会文化经营户近3000家，从业人员2万余人；印刷、打字复印、出版物批零等经营户1100多家，从业人员2.2万余人，年产值38.8亿元；各类体育经营场所700多家，从业人员5000多人，固定资产投资8.5亿元。

以大型公共文化设施为骨干，以社区和乡镇基层文化设施为基础，公共文化设施网络布局初步完善。一批文化体育场馆和重点文化设施兴建，公共文化服务体系初步建立。xx市市级财政投入文化基础设施建设资金超30亿元。文艺创作精品迭出，一批作品在全国、全省获奖。文化活动惠泽民众，形成了“广玉兰”艺术节、文化新春庙会等群众文化活动品牌，成功举办了第16届世界美术大会、第二届中国书法兰亭奖评选活动、“两博会”、“文博会”等文化会展、文化活动。体育事业蓬勃发展，群众体育、竞技体育、体育产业规模逐步

扩大，获得了xx年全国体育大会举办权。

## 企业调研报告论文篇六

根据灵璧县委统一安排部署，xx乡广泛开展了书记大走访活动，以带着问题进村为抓手，以化解矛盾为根本宗旨，体民情、了民意，从根本上转变干部工作作风，大走访活动取得了实实在在的效果。

### 一、基本情况

xx乡位于88县南部，全乡12个行政村，104个自然庄，197个村民小组，总人口为4213人，耕地面积88842亩，是典型的农业大乡，主要农作物有小麦、大豆、玉米、芦芭籽、花生、油菜、山芋等。

近几年，经乡党委政府的积极努力，乡域经济得到了长足的发展，基础设施建设、生产生活发展、群众收入、特色产业等均有大幅度的改善和攀升，但随着经济社会的全面发展，社会矛盾也日益突出，生儿传代与现行计划生育政策矛盾，群众之间、邻里之间矛盾，传统观念与当代文化之间的冲突。

历史遗留问题等各类矛盾均十分突出，处理起来亦相当棘手，既要把问题解决掉，又不能违反政策，真正使群众满意，干部受教育是本次大走访活动要解决的根本问题。

### 二、活动进展

大走访活动自20xx年10月开展至20xx年2月底结束，全乡干部共20人参加了走访活动，通过带着问题走访，进村驻户、了解民情民意，扑下身子、放下架子、诚恳接受群众批评，虚心接纳群众呼声，把问题、意见、矛盾、困难摆在桌面上，能现场解决的当场解决，不能当场解决的限期解决，并明确问题解决责任人，给予公开承诺。

活动开展以来，通过乡村干部的共同努力，全乡共收集民情民意200件，解决矛盾纠纷20余件，为民办实事130件，帮助困难群众30户。活动的有效开展，推动了乡域经济的发展，强化了社会管理，化解了矛盾纠纷，解决了部分历史遗留问题，帮助了困难群众，维护了社会稳定，确保了一方平安。

### 三、存在问题

通过几届政府的共同努力，xx乡农村基层组织建设、产业结构调整、乡域经济发展、集镇面貌、村容村貌改善、精神文明建设等诸多方面虽然取得了可喜成绩，但通过大走访了解亦存在一些问题。

一是农村党员结构亟待调整。通过走访了解，现在全乡农村党员年龄偏大，文化素质偏低，特别是近几年发展的党员数目不多，党员培养机制有待进一步完善；村“两委”班子成员文化素质偏低，面对新形势下农村经济社会发展的新需要、新要求、新任务，压力较大，最基层党员干部的示范带头作用、模范效力作用不明显，处置棘手问题、驾驭一方的能力有待全面提高。

二是少数群众生活相当困难。部分群众缺乏生产技能、资金等相关条件，制约了致富发展，特别是一些因病、因伤等因素造成的客观原因，致使少数人由富致贫，仅仅依靠政府救济及低保为生，长期处于贫困状态。

三是群众文化生活相对单调。因娱乐设施等方方面面的限制，群众积极向上、有益身心的娱乐活动极少，部分村民靠打牌等娱乐，生活单调乏味，无事生非的事件时有发生。

四是少数党员干部作风不实。遇事推诿扯皮，做表面文章，不深入实际，漠视群众生活疾苦等现象或多或少的存在，一粒老鼠屎坏一锅粥，少数人的不作为在群众中造成的负面影响不容小觑。

五是部分历史遗留问题一时难以解决。由于当时历史因素等方面的原因，造成少数群众个人利益得不到满足，例如：老养路工问题、老民师问题、村卫生室人员待遇等，因涉及面大，一时得不到解决，信访案件时有发生。

六是个别特殊人群对社会的危害。诸如少数精神病患者、刑满释放人员怀着对社会仇视、漠视心里，随时有可能发生侵害群众利益的现象。

#### 四、几点启示

大走访活动的深入开展，对推动当地经济发展，维护社会稳定，解决群众困难等方面起到了较好作用，要想把此项活动推向高潮，并一以贯之的进行下去，笔者认为，必须做好“六抓”。

一抓工作经常开展。随着社会经济的日益发展，群众的诉求会越来越多，矛盾纠纷亦不断增多，这就要求我们要经常深入群众、关心群众、了解群众疾苦、收集相关信息，做到经常性、常态化抓。

二抓走访实际效果。坚持带着问题下乡，以解决问题为出发点，不走马观花、不敷衍了事，以不解决问题不罢休的韧劲去开展工作，注重工作实效，改善工作作风，以此为标准，会得到群众的普遍认可三抓干部作风转变。问题能不能妥善解决，关键在于干部，焦点在于认真，着力点在于干部作风，此三个方面抓住了，多数问题均可以在短期内加以解决，此点笔者在大走访活动过程中深有体会。四抓群众普法教育。群众的诉求涉及到各个方面，矛盾纠纷形式多样，但有相当部分的矛盾纠纷是公说公有理婆说婆有理，与事实真相存在差距，与法律政策相冲突，故而，要加大对群众的普法教育，充分运用法律武器进行维权，维护自身利益。

五、抓丰富文化生活。

农村与城市的发展有较大差距，文化教育、道德教育等均相当滞后，这在一定程度上增加了矛盾的产生，有时在处理问题的过程中会出现有理说不清的现象。

## 六、抓经济社会发展。

解决群众困难，为民办实事，均离不开经济的支撑，经济发展了，群众普遍富裕了，问题也就自然而然的少了，就不会出现心有余而力不足的情况。

经济社会的全面发展，人民群众的共同富裕是我国的艰巨任务，是全社会发展的根本目标，通过大走访活动，为xx全面发展奠定坚实基础，确保促一方发展、保一方平安的目标实现。

## 企业调研报告论文篇七

为进一步推进创先争优活动和“走千户、访千人”走访活动深入开展，本着访民情、听民意、汇民智、解民忧、暖民心的原则，国庆节前后社区联合组成走访活动小组，走访了以特困户、下岗户、信访户、和老党员、老干部为代表的150户居民，居民从政策、规划、拆迁、环境、交通、治安和社区建设等方面谈了自己的看法，提出了很多宝贵的建议。现将有关民意汇报如下：

### 一、有关政策方面集中反映的问题

2、物价过高。

### 二、有关环境方面集中反映的问题

公共设施质量不高，常被破坏，希望提高工程质量，同时通过宣传提高居民综合素质和保护公共设施的意识；

2、施工场地卫生环境差，垃圾不能及时清理。

### 三、有关治安方面集中反映的问题

菜场小偷多，部分居民楼被盗，摩托车丢失，建议公安部门加大巡查和打击力度。

### 四、有关交通方面集中反映的问题

道路工程质量差，新建不久的道路常要修补；特别是人行道车子碾压严重。下雨天常常遇到“地雷”。

## 企业调研报告论文篇八

在儿童安全领域很多客户没有意识到它的市场潜力。xx年智能穿戴产品市场的整体出货量是1800万，其中主打安全定位的产品占据市场份额的28%，相当于504万只设备。截至xx年统计数据，中国学龄前儿童人数高达1.8亿，其中0-6岁学龄前人口超过1亿。城市0-6岁学龄前人口接近4000万，更甚的是农村的留守儿童数量高达6000万。这一系列铮铮的数字无不揭示在儿童安全及教育投资方面的市场前景。

“每年全国有20万儿童走失，找回的不到千分之一，人世间最痛苦的事情莫过于此……”

随着假期模式开启，孩子可以纵情欢乐，同时孩子外出时的安全问题成为家长们最担心的事。防走失手表、防走失背包、防走失运动鞋……各种儿童防走失“神器”纷纷蹦了出来。但是最火爆的无疑还是儿童通话定位手表。目前安徽市场儿童手表在家长认知中基本是100%，但是使用转化率较低，原因大多是消费者持观望态度，没能正确使用和操作。

定位手表为家长对儿童安全筑起一道坚实的防火墙，随着电子信息技术的发展，产品的实用性和易用性不断提升，成本不断降低，老百姓越来越多的接收此类产品。



安徽博天信息科技有限公司正在努力开拓儿童手表的蓝海市场，并且成效斐然。“卫小宝”这一款产品深受广大消费者的认可，并且公司即将增加“搜狗糖猫”这一互联网品牌继续完善产品线，以满足更多消费者的多元化需求。

日益激增的市场需求和市场上供需不平衡的矛盾依旧在加深，各地市终端店面的工作人员对产品的认知与操作不熟练更是直接影响了产品的宣传推广和现场成单。

速途研究院分析师于泽明认为，目前国内市场流通的几款智能手表都还处于市场培育阶段，还没有多少市场认可度。一方面价格比较高，使得很多有意购买的人望而却步，另一方面就是产品的性能还不够齐全。智能手表市场还需要更多的引导和竞争，这样才能使得产品的价格和性能更上一个档次。从科技发展来看，可穿戴设备会有很好的市场前景而智能手表则会占到很大的市场份额。但是，智能手表能不能够像智能机一样受市场欢迎还有待时间检验。