

# 企业贷款调查总体分析报告 企业调查报告 (实用6篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

## 企业贷款调查总体分析报告篇一

随着国有资产管理体制改革的不断深化，建立和完善企业法律风险防范机制，加快提高运用法律手段防范和化解经营风险显得日趋重要。据了解，许多法律纠纷产生的主要原因是企业内部责任不清、制度不健全、监管失控、法律意识淡薄等造成的，这在一定程度上反映出企业在依法经营观念、风险防范意识和内部管理等方面存在着较大差距。因此，积极构建企业法律风险防范体系不仅是企业参与市场竞争和实现自身改革发展的客观需要，同时也是加强国资监管和实现国有资产保值增值的必然要求。

在我国，无论是在计划体制下设立的国有企业，还是在市场引导下催生的民营企业，法律风险管理往往处于次要地位，事前、事中、事后的系统防范机制多数没有形成，因而，应对复杂的国内外市场环境，在遭受法律风险时往往处于被动局面。市场经济就是法制经济，作为市场经济主体的企业必须依法经营管理、依法开展各种经济活动，这是对企业最基本的要求。企业的各种行为如改制、并购重组、对外投资、契约合同和产销行为等都存在不同程度的法律风险，因此任何企业都要重视风险、防范风险、化解风险。国有企业一定要树立强烈的法律风险意识，企业的管理人员一定要注重提高自身的法律素养和法制观念，依法制定重大经营决策，切实将企业改制改组、经营管理、兼并重组、纠纷处理等工作纳入规范的法制轨道。

增强企业的法律风险防范意识，要注重加强对全体人员的法律知识培训，尤其是企业高管人员的培训。通过培训使大家了解法律风险是什么，会对企业有什么样的影响。如果高层管理人员能理解到法律风险可能会产生的影响，他们肯定会有意识地去防范风险。目前已经有一些案例对企业做出了警示，企业高层对此也逐渐重视。例如这些年企业贷款担保纠纷比较多，有些企业缺乏对贷款人资产状况及偿债能力的详细了解和分析，只凭借业务关系或是私人关系就为人提供贷款担保；有些甚至是贷款人与银行双方串通，骗取保证人提供保证的，这些都为企业带来了承担连带清偿责任的法律风险。企业的管理层如果具有法律风险意识，就能够主动将与法律相关的业务交由法律部门进行审核，而不是走走过场，公司的重大决策也应该有法律事务人员直接参与。同样，也要注重培养企业员工，这也是法律风险管理成功与否的关键因素。在企业中深入开展全员法律宣传教育和培训学习，使全体员工尽快形成依法获取权利、行使权利和保护权利的思维方式，逐步养成按章操作的行为习惯，在工作中不断充实相关法律知识，时刻保持法律的警觉性，在每个风险控制点各司其职、充分发挥作用，最终构建稳固的法律风险防范根基。

率，法律审核把关不严，有的甚至根本就没有进行法律论证，缺乏必要的制度和机制保障。因此，构建企业法律风险防范体系，必须下大力气建立健全企业法律风险防范工作机制。

首先，要建立健全法律风险防范机构。自各地国有资产监督管理机构成立以来，国有企业请求国资委调处的重大法律纠纷案件越来越多，涉案标的也越来越大。据调查，涉案企业中2 / 3没有设立专门的法律事务机构。由于法律风险存在于企业日常经营的全过程，企业应当也必须成立相应机构，专门负责法律风险管理工作。企业应当根据工作需要为法律事务机构配备企业法律顾问。”法律事务机构对外可对监管部门的立法、执法行为和监管意见进行参与和应答，对内可负责制定和监督执行企业相应的规章制度并协调内部各成员之

间的通力配合，这样从体制上把好了法律风险的第一关。

合同管理、商标专利管理、企业招投标管理、诉讼项目管理等企业法律规章制度，完善操作流程，确保各流程控制点的全面到位；要突出建立风险预警机制，规避事前法律风险。根据企业整体战略目标确定对风险的分类方法，对各类法律风险进行评分和排序，划分风险高中低等级，提出化解和规避法律风险管理的有效措施，实现法律风险的最小化。针对不同级别的法律风险，重点从风险预警和防范入手，逐步变事后法律补救为事前法律风险防范和事中法律控制。建立企业法律风险分析评估、控制管理制度，定期对可能出现的法律风险进行调查分析，注重信息化管理，积极运用法律风险控制系统，提高科学化管理水平；要突出重大投融资、知识产权等重点领域的法律风险防范，积极推进重大经营法律意见书制度。公司出台重大经营决策时，应当吸收法律专业人员参与，法律专业人员应当对企业重大经营管理活动的合法性、可行性进行法律论证，并且提供书面的法律意见，为企业科学决策提供法律保障。

第三，要配置一批高素质的法律事务人才。面对经济全球化的挑战，在各国企业的竞争较量中，为了及时了解规则、运用规则，企业越来越重视法律人才。一方面，要把好入口。坚持引进企业法律专业人才，切实拥有一支既熟悉法律，又熟悉企业的专门人才。另一方面，要建立企业法律人员激励机制。积极探索建立法律顾问岗位等级制度、奖惩制度以及定期进修培训制度。另外，要创新法律顾问制度，积极探索实施外部法律顾问制度。在当前企业法律人才待遇偏低、高水平人才缺乏的情况下，善于借助“外脑”，形成内外相协调的法律人才体系。

有调查显示，中国企业的法律风险意识还有所欠缺，公司治理成为中国企业最大的法律风险来源。因此，专家认为，中国公司防范法律风险的三大战略就是公司治理、合同管理和知识产权，而公司治理首当其冲。中航油新加坡事件使中国

最终损失了5亿多美元，这一事件集中暴露了长期在低风险运营环境下的中国企业进入国际资本市场后对法律风险的不够重视，同时也暴露了中国企业特别是其海外子公司在公司治理方面可能存在的严重问题。许多国有企业出现的严重问题，本质原因既不在制度的缺失，也不在监管的失灵，而在于公司治理结构、内控制度和风险防范方面存在的问题。所以，要保障国有资产安全、实现国有资产保值增值，不仅需要一支高素质的经营者队伍，更需要科学的治理结构和严格的内控制度作保障。

在现代企业制度中，要通过建立健全法人治理结构，在股东会、董事会、监事会和经理层之间合理配置权限、公平分配利益，明确决策、执行和监督责任，在企业内部形成一种有效的激励、监督和制衡机制。这既是内部管理控制的重要内容，也是企业内部控制制度建立的基础和有效运行的前提。因此，我国企业尤其是国有企业一定要按照新《公司法》的规定，落实现代企业制度，建立出资人、董事会、监事会、经理层各负其责、协调运转、有效制衡的现代企业治理结构，着力解决公司治理结构尚不十分健全，运行不规范、“空壳”董事会“内部人”控制、权力过分集中等重大问题。

## 企业贷款调查总体分析报告篇二

企业学习实况调查被公认为培训行业中做培训预算时最值得信赖的数据源，作为一个年度调查，该报告调查了当前的行业发展趋势。从公司内部来讲，学习和发展部门把更多的注意力集中在了非正式学习上。以下是研究调查中总结出的7大发现，我们将一一具体的来解释。

这些投资表明，企业兑现了对员工发展的承诺。大多数公司的员工都有着相当大的技术差距；随着专业性人才在劳动力市场上的稀缺，公司意识到他们不能只靠外部解决他们的技能短缺问题。为了取得竞争优势，就必须致力于内部发展，培养专业技能。

即使投入了大笔资金，学习和发展部门的领导还是在经济方面承受了很大压力，特别是在面对经济不确定的情况下。正因为如此，学习和发展部门保持着对成本的严格控制，并严格审议他们的培训计划以减少没有价值的投入。举一个例子，美国最大的非营利性医疗机构之一—bjc保健中心，创建了一个名为测试的课程方案，它帮助公司节省了高达30万美元的培训费用，降低了生产力损失。而且，该组织还把节省下的资源用于改善其临床培训课程和其他相关举措。

员工数量的减少增加了培训团体的压力，因此应该拓展更有创造性的方式。例如，我们采访了一个制造公司如何培训其销售人员，他们采用店内培训的方式。另一个例子是，美国的黛安芬集团，总部设在美国的航空航天公司，创造了一个附属员工的计划，以证明中小企业也可以提供跨公司的培训。这些努力的结果都是为了确保学习者获得他们所需要的培训，而不只是专业人员提供的培训。

不景气的环境在经济衰退时更加深了学习组织机构的压力，因此要让投入变得更有效率，更有技术含量和更符合企业的需要。这些压力迫使所需的学习和发展部门人员能力结构产生了变化。举例来说，对于现在最传统的课堂教学，教师发现自己花费了很多时间在课堂以外。提供在线培训，并与学员一对一进行培训。但不是每一个老师都可以这样调整时间。

此外，更多的学习和发展部门组织增加了咨询技能，以便更加有效的提供建议和解决方案给他们的生意合作伙伴。学习和发展部门团队扩大了自己的战略角色，以及他们正式和非正式的产品范围，咨询顾问的角色也变得更加重要。

最后，随着对测量和分析的日益重视，导致训练小组必须提高他们的报告和分析能力。追踪和分析数据，可以凸现成本结构和利用率的问题，以及评估的价值和对于培训的影响。这种分析是做出合理化投资决策的关键。

因此，学习和发展小组正在把更多的精力放到确保员工通过不断加强学习环境，施展应用到他们所学到的技能上。这些努力包括经理辅导，协作工具和体验式练习。比如，黛安芬集团的原动力学习计划和雅培制药与学习者保持通话的培训。通过这些培训使公司意识到，只有不断持续的学习才能真正对员工的工作产生实质性的作用。

社会化这个词正在逐渐改变着人们的实践和培训方式。学习和发展小组领导人正在重新考虑他们所采取的方法，通过社会需求和其他非正式学习方法以达到最好的学习效果。

许多公司都在尝试使用社会化的学习方法，改善学习环境，推动技术创新。允许用户积极参与讨论，并分享彼此的知识。这种方式不仅使企业机构之间可以互相学习，也有利于积极推动创造力和解决问题。

他们是怎样做到的呢？这些组织有效地利用员工，更多的使用当地的资源和建立非正式的学习环境，为学习者提供开发和支持。此外，这些机构外包了更多的学习服务，把他们培训预算的20%分配给了外部供应商，而在美国的平均水平只有14%。

具有高影响力的学习型组织寻找外包机会，获得他们所需要的专业知识，摆脱那些不必要的管理，高容量或非核心的活动，使企业内部人员可以专注于自我增值。这也是学习和发展型组织可以用更少的员工做更多事情的原因之一，这也解释了为什么他们的学习组织是如此有效。

## **企业贷款调查总体分析报告篇三**

近年来，为了解决生产经营融资难题，越来越多的中小企业利用动产抵押向银行借贷，有效地拓宽了企业融资渠道，实现了金融危机后期平稳较快发展的良好势头。同时，在基层工商部门登记企业动产抵押业务过程中，发现部分动产抵押

融资行为出现违规操作现象，给抵押市场造成不公平竞争问题，带来较多融资风险隐患。针对以上问题，荣成市工商局开展了一次企业动产抵押登记情况调研活动，全面分析了当前企业动产抵押登记工现状，查找了企业动产抵押融资行为中存在的问题，并提出今后做好动产抵押登记工作的几点建议。

今年1-7月份，荣成市局受理动产抵押登记业务43笔，企业融资额度达7.2亿人民币，同比增长80%。从抵押额度分析，融资额度1亿元以上的1笔，1000万—1亿元之间的16笔，100万—1000万的20笔，100万以下的6笔；从抵押物性质分析，生产设备抵押31笔，产品抵押5笔，半成品抵押1笔，原料抵押6笔；从抵押人性质分析，个人独资企业抵押2笔，公司抵押33笔，全民所有制企业抵押1笔，个体工商户抵押1笔；从抵押人经营规模分析，中小企业办理抵押业务28笔（20xx年销售额低于3000万元），融资额度总计达2.6亿元，抵押业务量和融资额分别占全部抵押的65.1%和36.1%；从抵押人办理动产抵押登记的连续性来看（20xx年新开展的动产抵押登记业务7笔，此前办理过动产抵押登记业务的36笔，其中22家企业最近3年连续通过动产抵押贷款融资。

近几年，企业动产抵押融资业务快速增加，逐渐呈现出以下五个发展趋势。

（一）融资额度大幅增长（20xx年，荣成市局共办理企业动产抵押登记业务49笔，为企业融资5.7亿元（20xx年，办理动产抵押业务56笔，融资7.15亿元（20xx年，办理动产抵押登记53笔，融资6.2亿元（20xx年1—7月份，该局共受理动产抵押登记业务43笔，帮助企业融资7.2亿元，融资额度同比增长80%，超过20xx年度全年融资总量。

（二）抵贷比例下降明显。今年以来，随着国家存贷款利率不断上调，各家银行为了减少坏账风险纷纷提高贷款标准，

企业用于抵押的抵押物所能贷到的款项大幅减少，抵贷比例同比下降明显□20xx年，该局受理的动产抵押登记中企业抵押物平均抵贷比平均为48%□20xx年为44%□20xx年为41.4%□20xx年上半年平均抵贷比不足32%，相比前几年大幅下降。

（三）反担保行为增长迅速□20xx年-20xx年，荣成市局共受理含有反担保合同的抵押贷款等级业务2笔□20xx年受理反担保抵押登记业务3笔□20xx年，该局受理的反担保抵押登记大幅增加，仅1—7月份即受理含有反担保合同的抵押登记业务11笔，占到同期所有动产抵押登记业务的25.6%。

（四）混合抵押比例增长较快。部分资力雄厚、资金需求较大的企业集团，银行给予对应的诚信额度较高，企业用厂房、设备、产品等物资作为抵押（包含动产设备和非动产厂房）的混合型抵押贷款行为越来越多□20xx年，荣成市工商局办理的动产抵押业务中，抵押物为动产、非动产混合抵押样式的为3起□20xx年为5起□20xx年前7个月已经受理7起，混合抵押比例逐渐增加。

（五）融资成本大幅增加。去年以来，随着多家银行推行“紧缩银根”政策，中小企业贷款的财务负担不断加大，部分企业办理动产抵押贷款融资业务更多求助于担保公司或小额贷款公司。同时，担保公司在从事担保业务时往往收取企业高额手续费，而小额贷款公司的贷款利率往往比银行同期利率高出较多，高昂的手续费和贷款利率进一步加重了中小企业的融资成本压力。

（一）部分银行违规扩大抵押物范围。部分银行将养殖企业养殖海产品所用的架子绳、塑料漂等作为抵押物资为企业办理动产抵押贷款融资服务。《动产抵押登记办法》对办理动产抵押登记的范围定义很明确：“企业、个体工商户、农业生产经营者以现有的以及将有的生产设备、原材料、半成品、



产品抵押的，应当向抵押人住所地的县级工商行政管理部门办理登记”。该办法将抵押物范围限于生产设备、原材料、半成品、产品。类似架子绳、塑料漂等物品，虽然是企业在养殖过程中所用的器具，却既不属于生产设备和原材料，更不是产品和半成品，因此不得用于动产抵押。

（二）重复抵押现象缺少法律监管依据。由于《动产抵押登记办法》没有关于禁止重复抵押的规定，按照“法不禁止即允许”的原则，工商部门应该允许企业以同一资产实施重复抵押行为，但重复抵押登记给融资带来较大风险，同时对动产抵押市场秩序造成较大冲击，给工商监管工作造成较大压力。20xx年，该局在审核中发现2户企业办理动产抵押登记时抵押物资多次重复抵押，但法规并未明文禁止重复抵押，但出于化解登记风险的考虑，该局未对上述企业实施登记。

（三）银企借贷不规范现象缺乏监督。由于部分银行为争取客户，未硬性要求企业进行抵押物评估，今年来工商部门登记的动产抵押登记企业中，超过1/3的企业未对抵押物资进行价值评估。同时，银企双方的动产抵押贷款协议一经签署即生效，在工商部门登记备案只是增加了“不得对抗善意第三人”的法律效力。因此，工商部门对银企双方不合常理的抵押行为无监管权限，给银企双方利用动产抵押串通、套取资金留下了可能，一定程度上增加了工商部门的追责风险。

（四）中小企业办理动产抵押困难增加。中、工、建、农四大国有商业银行在从事放贷业务时普遍存在“抓大放小”现象，对实力雄厚、规模较大的大企业青睐有加，但对资金需求更为急迫的中小企业则要求苛刻。中小企业普遍存在融资困难的问题。特别今年以来国家为调控宏观经济，几次调高存贷款利率，并将银行的存款准备金率调高至有史以来最高位。各大商行在银根紧缩的情况下，进一步提高了中小企业融资的要求。即使完全符合《动产抵押登记办法》规定，中小企业通过动产抵押融资的难度也极大。

（一）强化走访宣传，提高企业认识。针对当前中小企业融资难的问题，建议工商部门积极通过动产抵押登记帮扶企业融资。通过向中小企业发放宣传资料、召开座谈会等多种形式加强宣传，组织企业负责人学习《物权法》、《担保法》、《动产抵押登记办法》等法律法规，提高企业对动产抵押登记工作的认知度。同时，加强对辖区企业的走访调研，详细了解企业生产经营、资金运营情况和发展中面临的困难和问题，及时向企业详细介绍办理动产抵押登记业务的有关政策、具体流程及应提交的资料等，积极鼓励企业合理利用现有设备、产品或原材料进行抵押，以解决企业资金短缺的难题，提高资金使用效率。

（二）加强内部激励，提升登记质量。建议制订《协助企业融资扩产计划》及《奖励办法》等规章制度，强化工商部门内部激励。建议将各工商所协助企业办理动产抵押登记贷款业务量纳入年终考核，对在宣传咨询和业务办理中表现突出的工商所和个人在年终评优、先进评选中给予加分、嘉奖、物质奖励等相应表彰，充分调动全市工商系统特别是基层工商所对企业动产抵押登记贷款业务的工作积极性和创造性，严格把关、热情服务，真正提升登记质量，推动动产抵押登记工作向纵深开展。

（三）出台优惠政策，扩大抵押范围。建议在法律法规允许范围内进一步出台优惠政策，帮助企业拓宽融资渠道，提高资金使用效率。一是适度扩大动产抵押人范围。鼓励较大的个体工商户和农资产品生产经营者积极办理动产抵押登记业务，从金融机构获得资金支持。二是适度扩大动产抵押物范围。鼓励企业以半成品和成品作为抵押屋子办理动产抵押融资，扩展企业抵押物范围，有效盘活企业资金，提高资金使用效率。三是适度扩大抵押权人范围。针对目前开展动产抵押登记业务金融机构较少的现状，建议工商等职能部门充分发挥自身职能，积极协调各大商业银行、担保公司、小额贷款公司、村镇银行等金融机构受理动产抵押登记贷款业务，进一步扩大抵押权人范围，方便企业特别是中小企业办理动

产抵押贷款融资业务。

（四）强化服务指导，防范信贷风险。进一步加强行政指导，完善服务措施，助推动产抵押登记业务发展。对有意办理抵押登记贷款业务的企业实行“一对一”贴心服务，指派专人全程帮扶企业完善相关材料、指导企业填写《企业动产抵押物登记申请书》。进一步提高服务效率，对申请材料齐全、程序合法的企业，当场予以办理登记，减少企业往返次数。定期组织召开“银、企”双方信贷联席会议，加强彼此沟通和协调，建立合作关系。同时，完善“三回访”制度：加强对金融部门、抵押企业和抵押行为的回访力度，及时化解矛盾，消除隐患、防范信贷风险。回访金融部门，确保资金按时到位，保障抵押企业的正常生产经营；回访抵押方，防止抵押物转移、变卖和非法转让；回访抵押行为，对银企双方的抵押行为进行监督，及时提醒办理变更、注销申请，切实保障银企双方的合法权益。

（五）严格把关手续，规范登记程序。进一步规范受理、审查、归档、查阅等工作制度，做到人员、责任、职能到位，有章可循，把好受理关、审查关和审批关，对办理动产抵押物登记的银企双方提供的借款合同和抵押合同做到“三查三看”，即查有无禁止抵押的物品，看是否超出抵押物登记的范围；查提供的资料，是否有虚假成份；查同一企业过去的抵押资料和记载，看是否有重复抵押的现象。仔细审查企业抵押合同条款，对财产所有权不明确等不符合法律规定的不予登记。同时，深入企业核对抵押物实样，对企业资信情况进行确认，确保抵押登记的准确性、合法性，建立抵押登记台账，对抵押物价、抵押周期长的登记开展检查回访，及时掌握抵押物变动情况，指导企业做好变更、注销等手续，从而保障债权人和债务人双方的合法权益。

（六）灵活掌握尺度，积极助企融资。由于“银行整体授信，企业混合抵押”情况越来越多，给工商机构办理动产抵押业务带来了一定困难。按照《动产抵押登记办法》的规定，工

商部门依据职能对企业利用动产进行抵押融资进行备案管理，对于混合了非动产的抵押物无权予以登记，这在一定程度上阻碍了企业融资发展。针对此种情况，建议进一步推广“混合抵押，剥离备案”的方法，即剥离企业抵押物中的非动产部分，只对其动产部分进行登记管理。指导企业和银行依据动产部分评估价值折合融资额度重新签订抵押协议，在法律允许范围内积极帮助企业融资。

## 企业贷款调查总体分析报告篇四

对于石油石化这一特殊行业，石油工程项目有其特殊性，则项目管理的运用也有别于其他行业。该行业项目管理的总体现状是：既有项目管理的新原则，新内容，新组织形式，又有原成建制分公司管理、现场施工的旧影子，其运行机制和组织管理模式存在以下特点：

1.、在项目管理运行机制上实行公司总部决

策层、项目部管理层和施工作业层“三层分离”，总部、项目部、负责施工作业的专业公司三者之间各司其职，即：总部负责决策和总体协调，项目部负责管理和具体组织项目实施，专业公司负责施工作业。

2、推行系统化管理，加强总部监督。企业总部的职能部门和项目部的业务机构或岗位均按照业务系统对应设置，初步形成矩阵式的项目管理模式。

3、企业的信息化建设，提高了管理效率。如，企业建立企业信息管理系统，使公司的总部和项目部之间信息处理网络化，实现了工作运转程序化，提高了管理效率。

4、企业内外各种资源实现动态调配，建立内部模拟市场运行机制，确保公司与项目部之间在各种人力、物力和财力等资源配置上有较大的自由度。

此外，通过大量的项目管理实践和吸收先进的项目管理技术，石油企业形成了较为完备的项目管理制度体系，为项目管理的实施和发展奠定了坚实的基础。

随着市场经济的不断深入，网络化、信息化的不断加快，石油企业内外部环境都发生了巨大的变化，发展的步伐加快，使得项目管理的进行中也逐渐暴露各种不能适应环境变化所带来的种种弊端。这其中存在的问题有：

- 1、投资决策责任可追溯性较差。石油企业投资往往是集体决策，这样做虽然是集群体智慧以减少投资失误，但往往由于权力因素，实际上还是以一把手或者主管领导的意志为准，一旦投资失误，责任便相应分摊，可追溯性较差。
- 2、任务协调主要靠行政命令。受传统承建制管理模式的影响，公司总部、项目部和专业分公司之间，实际上还存在着上、下级的影子，一些任务的协调和执行，还是靠行政命令来执行，缺乏主动性和自主性。
- 3、管理思想落后，缺乏竞争意识。很多的项目承担单位存在依赖性，缺乏动力和压力。由于缺乏竞争和合理的招、投标机制，致使“关系户”的现象大量存在，严重影响了工程项目的质量。
- 4、制度体系不够完善严谨，管理多是靠经验。没有形成一套从公司到项目通用的、真正指导总部与项目部管理的制度体系。实际上造成了制度不能很好执行，项目管理主要靠经验。项目费用被挤占、挪用的现象时有发生，项目进展受到严重影响。

以上这些问题的出现，除了部分原因是因为石油企业的特殊机制存在限制，以及市场经济不够完善所导致，但是，很大一部分原因还是在于我们石油企业的管理思想落后，尤其是项目管理的理念和方法，对经济的高速发展和国际化进程的

加快不能很好的’适应。

1、完善项目经理的选拔和考核机制。首先，要按照德才兼备的原则公开选拔，竞聘上岗，做到不拘一格，唯才是举，量德而用；其次，要实行项目经理职业化管理。项目经理应从受过正规培训、具有项目经理资格证书的人员中选拔。要制定项目经理任用制度，健全项目经理管理制度，明确项目经理的责、权、利、险。要加强项目经理后备人选的培养锻炼，通过继续教育、挂职顶岗等途径，不断提高他们思想政治水平、职业道德和业务素质；再次，要设置精干高效的项目管理机构。施工公司一般要设有项目管理部，并由一名副总裁负责项目的计划和执行管理。为使项目管理更专业化还应设立协调部，主要协调项目与外部之间的关系，这样就使得项目管理部门和项目经理全身心从事项目管理，并有足够的精力和时间利用现代化的管理手段提高工作效率。此外，对项目部管理层人员，要根据项目的不同特点和不同阶段的要求，通过在各项目之间合理组合和有效流动，派遣与聘用相结合的方式，同时要防止项目经理自由组阁，形成独立“王国”。

2、加强对成本、质量、进度管理的控制。成本控制上，建立财务账目管理体系，加强目标管理。项目经理部应设专人负责建立项目产能的账目工作，进行单独核算。对工程内部钻井、采油、地面、生产准备等区块，实行资金切块管理，分别建帐，做到账目清晰，界限明确。在质量控制上，加强质量管理意识，强调质量管理重要性，严格按照项目质量管理体系的要求办事，提高人员来保证和提高产品质量或服务量。进度控制上，要在项目管理过程中使用里程碑计划。里程碑计划的好处在于可以率先完成并展示客户期待的重要功能，可以按照阶段进行整合以降低项目末期联调的风险和压力，可以进行小范围的纠错和评估有利于系统的稳定，有清晰明确的里程碑报告便于控制项目进度资源和质量。

3、促进激励，完善考核奖惩制度。要根据项目经营承包合同书，做好项目年度和终结考核工作。对实现经营目标和超额

盈利的，要严格兑现；对出现项目亏损、发生重大质量安全事故或经营越权行为等责任问题的，要给予相应的经济、行政或法律的处罚。真正形成企业与项目之间的经济责任监督与执行关系，以保证项目高质量、高效益地运行。

## 企业贷款调查总体分析报告篇五

成立青年科技攻关小组，组织青年科研骨干开展科技创新，努力提高产品科技含量，促进企业经营和发展，是团组织服务科教兴国战略的重要措施和途径。在科学技术日新月异的当今时代，如何在引导青年开展科技攻关中提供更加切实有效的服务。如何在企业的改革和发展中拓宽团的工作领域，充分发挥团组织的助手和后备军作用，是当前各级团组织面临的重要课题。为此，我们就目前我市企业开展青年科技攻关活动的总体情况深入到华盛公司、制药集团、金港科技等企业进行了深入细致的调研。

近年来，伴随着国企改革步伐，企业团组织在企业中的职能、性质、地位都发生了极大的变化，各级团组织积极适应新的变化，通过成立科技攻关小组，开展科技创新，在服务企业发展、服务青工成长成才方面发挥了积极的作用，同时，也极大地拓宽了团的工作领域，为团组织赢得了一席之地。主要表现在以下几个方面：一是青年科技攻关小组在企业的生产与经营中发挥了积极的作用。如华盛公司团委组建的电厂科技攻关小组三年来共开展了重油改造、锅炉三次风管改造、输灰机改造、循环水泵ups电源改造、射水抽气器改造、凝汽器胶球清洗装置改造、主蒸汽保温改造等30多个较大的科学技术改造项目，近100项小改革，处理大小缺陷1万多项，共为电厂节约生产成本400多万元；铝厂科技攻关小组开展了调整阳极换极模式、阳极钢爪保护环等27项技术革新，共为企业创造效益1000多万元。制药集团滴眼剂车间qc小组“降低f57—a灌封机灌封穿漏率”为企业创造效益400多万元，金港科技攻关小组钻研并发明了适用于石油化工领域的防爆水

封缸，为企业创造效益200多万元；二是培养了一大批青年岗位能手。近五年来，我市涌现出了市级青年岗位能手200多名，伍雄等30余名青工被评为省级青年岗位能手，刘训生今年还被评为全省十大杰出青年岗位能手；三是推出了一大批优秀科研成果。今年以来，市制药集团滴眼剂车间qc小组科研成果“降低f57—a灌封机灌封穿漏率”在二00三年全国医药质量管理小组成果发表交流会中荣获一等奖及最佳制片奖，该小组还被命名为国优qc小组，此外，该公司小容量注射车间qc小组“控制装量，提高利巴韦林注射液灯检合格率”获三等奖。华盛公司《60ka自焙槽预焙改造综合技术》获湖北省重大科技成果奖。金港科技公司科技攻关小组发明的防爆水封缸获得了由国家知识产权局颁发的发明和实用新型两项专利证书，该公司“十佳青年”朱维斌和朱自清以《催化裂化装置低压瓦斯全回收系统研究》获得了市政府颁发的科技二等奖；四是初步构建了较为完善的青年科技攻关活动运行机制。各级团组织结合企业生产经营的实际，不断完善科技攻关活动的组织机构和科研程序，已建立起较为完善，操作性较强的科技攻关活动运行机制，促进了青年科技攻关活动的稳步发展，也有效地促进了企业青年创新创效活动的深入开展。如潜江制药集团团委八年来，每年都组织开展qc成果发布会，展示科技攻关小组的科研成果，华盛公司团委的每个科技攻关项目从立项到最后的验收，都要经过严格的把关，各攻关小分队在进行项目的实施过程中实行层层监督，严格分项目的三级验收制度等。

当前，我市企业青年科技攻关活动发展呈现出蓬勃的生机，但是，通过调研，我们也发现部分企业青年科技攻关活动明显滞后，面临着一些突出的问题，主要表现在以下几个方面：

- 1、青年科技攻关活动缺乏稳定性。青年科技攻关小组的每个攻关项目从立项到最后的验收，都要经过严格的把关，从项目的来源到论证问题的现状和研试的目的意义，从技术内容到技术方案、路线，都要经过严谨的论证，在实施过程中更



必须有必不可少的人力、物力的投入。而这几年随着企业的改革，一部分企业依法破产，一部分企业成为改制企业，一部分企业变卖给私营业主变为私营企业，导致许多企业规模不够大，科技投入不足，企业抗风险力相对较弱，经营发展很不稳定，部分非公有制企业还未建立起团组织，这些都成为青年科技攻关活动发展的制约因素。在企业发展还不够稳定的情况下，企业主难免会对建立团组织，对投入大量的资金开展科技攻关活动持保守态度。

2、团的组织活动和基地建设与青年科技攻关活动的需求不相匹配。多年来，企业团组织在加强青工思想政治教育，服务企业精神文明建设，营造企业文化等方面积累了较为丰富的实践经验，有一套行之有效的工作机制，但在组织青年科技攻关活动等方面措施不多，力度不大，又没有相应的基地或组织将青年科技人才网络起来，在青工开展创新和将创新成果转化为现实生产力等方面，缺乏有效的服务，无法满足那些有创新技能与热情的青工创新发展的需求，或者只能在极低限度提供一些低层次的服务。

3、团干部的素质与青年科技攻关活动的发展不相协调。青年科技攻关活动关键是提高企业产品或生产流程的科技含量，节能降耗，促进企业效益的提高，这就在客观上要求企业团干部必须具备较高的科技意识和科技素质，在组织、指导、参与科技攻关活动中能够发挥“领头雁”的作用。但是，当前各企业团干基本上是从办公室从事行政管理、公文写作、新闻宣传等方面的青年人中产生。其工作视野、工作思路与科技攻关活动不相协调，间接影响了科技攻关活动的深入开展。

4、团的对象的流动性与青年科技攻关活动的发展不相适宜。企业改制后，青年员工表现出更强的择业自主性和流动性，企业内青年科技骨干、团干部变动相对更加频繁，加上部分员工对科技攻关活动的认识淡薄，积极性不高，这就使得团组织开展科技攻关的活动缺乏基础，难以持续发展。

1、坚持党建带团建，进一步加强企业团建工作，优化开展青年科技攻关活动的环境。青年科技攻关活动是团组织组织、发起并指导开展的活动，是共青团组织在新时期服务企业改革与发展，实现企业团建工作创新的新方法新举措。要促进青年科技攻关活动的进一步深入开展，团组织必须主动切入，争取党组织的重视和支持，紧紧依靠党建带团建，为青年科技攻关活动营造良好的发展环境。当前，一是要大力消除团建空白点，做好非公有制企业的建团工作。各级团组织要及时对本地非公有制企业建团工作给予指导和帮助，做到“成熟一个，建立一个”，“建立一个，巩固一个”，“巩固一个，提高一个”，力争在符合条件的非公有制企业都建立起团组织；二是要探索团建新模式。要积极探索独立建团、乡企（村企）联合建团、挂靠建团、行业建团、区域建团、跨区组建等建团模式，实现团建工作的网络式立体覆盖。只有坚持党建带团建，建立起能真正发挥作用的团组织，青年科技攻关活动才能健康发展。

2、探索发挥作用的新途径，促进青年科技攻关活动的内容创新。青年科技攻关活动要保持长久的生命力，就要不断创新活动方式与内容，积极探索发挥作用的新途径，以作为赢得地位。一是要从企业实际和青年实际出发。科技攻关小组开展创新活动，不能为了创新而创新，而要和企业的生产经营的实际结合起来，实实在在的为企业发展做实事。二是要丰富活动的形式。要探索具体有形的活动载体来推动青年科技攻关活动，尝试推行《青年岗位建功成才手册》，把创新战略和青工的成才、企业人才的培养结合起来；实施青年“创新项目制”，运用现代管理手段，广泛开展项目征集与申报，公开招标与投标，审定与实施的做法；实施青年科技攻关活动“项目化运作”，切实完善创新过程，通过发放“青年创新项目书”等方式引导青工结合岗位、企业实际，以市场为导向，分析查找技术、管理等日常工作中存在的突出问题，申报创新课题，再根据青年申报的创新课题，确定企业所需，青年所能的攻关项目，签定攻关合同；三是在开展活动过程中，要与长期以来团组织已形成的品牌项目，如“五小竞

赛”和“导师带徒”、“争当青年岗位能手”等群众性的技术创新活动有机结合起来，调动全体青工参与科技攻关。

3、探索建立科学高效的运行与管理机制，加强对青年科技攻关活动的指导与管理。要把建立科学有序的活动机制摆在重要的工作位置，加强对青年科技攻关活动的规范管理。一是要建立起活动的组织机制。要在各企业中成立起以党政领导牵头、团组织具体协调、有关职能部门共同参与的活动组织领导小组，在青年职工中积极成立创新协会、攻关协会、攻关小组、qc小组等创新组织；二是要建立起活动的评价机制。通过各级科技部门评估机构和企业中的生产、技术、质量、管理、营销、服务等部门建立相应的评估体系，制订以效益为评判标准的青年科技创新成果评价办法，对青年科技攻关组织和群众性的青年创新成果进行评估确认，促进创新成果考评工作的科学化、规范化和制度化建设；三是要建立起活动的激励机制。各级团组织要加大活动表彰力度，并出台有关奖励政策，企业团组织要积极争取领导支持，制定实施有关推进青年创新活动的政策，并把活动纳入企业奖励体系之中，在学习深造、收入分配等方面向优秀青年人才倾斜，激发广大青工参与科技攻关活动的积极性；四是要建立起活动的保障机制，通过积极争取党政组织和各方面支持，在科技攻关活动的政策、经费、阵地、宣传、成果转换等方面创造条件。要力争建立起青年科技攻关活动的专项基金，为活动的开展优化环境、提供保障。

## 企业贷款调查总体分析报告篇六

为了充分了解公司人员现状，深刻挖掘公司培训需求，建立系统化、结构化的公司内部培训体系。自20xx年4月5日起，本人在公司范围内进行了一次培训需求调研，至20xx年4月13日止，共发出问卷36份，回收问卷26份，其中有效问卷24份，中层管理人员问卷4份，主管级及职员级20份，现简要对问卷结果加以统计与分析。

## 1、公司发展战略较为明晰

据调查资料显示，约有65%左右的员工认为，自己对××公司的发展战略表示了解或相当了解，这主要是与公司目前的业务重点和工作目标有关，但剩余的35%左右员工表示了困惑，这势必会造成实际工作会缺乏目标，或者人力资源的较大浪费。

## 2、近7成员工熟知企业的精神和价值取向

“××××××××××”，几乎感染了公司的所有员工，可见企业文化在较大程度上凝聚了员工的敬业度和忠诚度。

## 3、企业文化建设、公司制度建设仍需努力

调查数据显示，认可公司有一个非常健康文化的比例达到55%，而45%左右员工则认为一般，但可喜的是，没有员工对此表示反对。

相比而言，仅有15%的员工认为公司的制度体系非常完备，而认为不完备的人数达30%。

1、近9成员工认同公司现行组织架构，并表示现有其与部门业绩息息相关公司现有员工中，9成员工对现有机构设置表示赞同，认为现行设置方式有利于部门业绩的获得和目标的实现，并在实际工作中发挥了机制性的作用，见下图。

## 2、现行职能职责、业务流程与实际工作衔接较好

依据调查结果，65%员工认为现行岗位职能配置、工作流程有效，而认为其在实际中有指导性、参考性作用的仅占35%左右。

## 1、在人才使用上，中高层管理者获得了较高的支持度

部门负责人作为××公司的中坚力量，势必肩负着企业发展的重任，从统计数据发现，在工作任务分配方面，70%左右的员工承认，中高层管理人员的确作到了用人所长，但仍有20%人员认为存在不公平现象。

## 2、部门内部沟通基本顺畅，但部门间急需加强

多数员工普遍反映，在实际工作中，上级对其的工作支持力度较强，并就工作内容进行沟通，但从后续问题的调查显示，部门内沟通并没有达到预期要求；而关于部门间沟通，更多的员工反映，部门间的工作衔接并不十分理想，很多时候只是员工自己沟通和联系，而部门负责人沟通比例也仅占29%。

对于部门内部的员工间沟通，调查者则在三个方面表现较为均衡：自己解决、问问同事、求助领导。

## 3、中层管理人员急需提升的方面

根据调查数据显示，样本员工认为，在以后的工作中，中层管理人员需在以下几个方面提升个人素质，依次为：责任心、计划组织、员工激励、上下级沟通、领导艺术、团队文化、公平性、业务能力、思维意识、成就动机。

而据中层管理人员的调查显示，则依次为：责任心、上下级沟通、计划组织、员工激励、领导艺术、公平性、思维意识、业务能力，团队文化、成就动机。

从上述表格对比结果可以看出，员工和中层管理者几乎对上述十个要素回答表现出惊人的一致，因而，××公司的内部培训体系建立必须紧密围绕这个发现展开。

### 1、除少数员工外，团队士气良好

在实际调研中，10%的员工认为我们团队的精神非常高

昂，60%认为我们团队是一个充满友爱、互帮互助的集体，但25%的员工承认团队现处在低迷的时期。