

企业员工调研报告 6 篇

(经典版)

编制人： _____
审核人： _____
审批人： _____
编制单位： _____
编制时间： ____年 ____月 ____日

序言

下载提示：该文档是本店铺精心编制而成的，希望大家下载后，能够帮助大家解决实际问题。文档下载后可定制修改，请根据实际需要进行调整和使用，谢谢！

并且，本店铺为大家提供各种类型的经典范文，如工作总结、心得体会、报告大全、条据书信、演讲致辞、规章制度、应急预案、策划方案、教学资料、作文大全、其他范文等等，想了解不同范文格式和写法，敬请关注！

Download tips: This document is carefully compiled by this editor. I hope that after you download it, it can help you solve practical problems. The document can be customized and modified after downloading, please adjust and use it according to actual needs, thank you!

Moreover, our store provides various types of classic sample essays, such as work summaries, experiences, report summaries, written documents, speeches, rules and regulations, emergency plans, planning plans, teaching materials, essay summaries, and other sample essays. If you want to learn about different formats and writing methods of sample essays, please pay attention!

企业员工调研报告 6 篇

调研报告是调研计划中必不可少的一份文件，优质的调研报告需要依据实际的情况，实事求是才是最重要的，以下是本店铺精心为您推荐的企业员工调研报告 6 篇，供大家参考。

企业员工调研报告篇 1

XX年前半年，在办公室党政领导的带领和机关各部门的大力支持下，调研文印组成员通力协作，扎实工作，积极配合，顺利完成了上级分配的工作任务。

一、前半年的工作完成情况

（一）广泛收集素材，撰写文字材料

前半年，我们通过询问、调查、分析等方式收集矿各单位的基本情况以及他们的需求，掌握了大量而翔实第一手的资料，同时还征求了基层单位对矿决策层工作和矿发展前景的意见及看法，为企业日后的发展和调研室文秘工作提供了一个强大的创意源。

按矿领导安排，先后撰写了三次三届职代会报告《培育五大板块，实现和谐发展，为开拓古书院矿更加广阔的前景而不懈奋斗》，两次安委会讲话稿，矿庆讲话稿《承前启后，继往开来，为打造和谐发展的百年古矿而不懈努力》，各类致辞、会议讲话稿十余篇，尤其是三次三届职代会报告，立意深远，高瞻远瞩，为我们以后的发展规划进行详细的描绘和生动的阐述，得到了领导和职工们的广泛认可和赞扬。

（二）深入实地调研，协助领导层决策

根据矿领导安排，我们参与了老矿经济共同体方案的起草、规划工作，多次参加讨论，深入调查分析，准确把握了古书院矿的实际情况，认识到必须将经济共同体与现有的煤炭主业方面的技术、管理、人才优势结合，对外整合、并购、重组地方小煤矿，形成一定的煤炭生产能力和盈利能力，才能促进经济共同体的构建。在此基础上给领导提供了有实际意义的材料和依据，最终形成初稿，上交集团公司。

此外，利用网络信息平台广泛收集与新建矿井、宏观经济、国企改革相关的信息 300 条，数十万字，全面充实了我矿的决策数据库，为领导层在决策时提供了丰富的资料支持。

（三）推进办公自动化系统的建立和完善

自 4 月份起，调研组负责牵头办理办公自动化，承担了办公自动化系统主要流程的建立、完善和与各相关单位、机构沟通协调的工作。经过前期的可行性分析，研究制订推广办公自动化的创建实施方案，组织计算机操作员培训，11 个单位试点运行，全矿试运行，最终在 6 月全矿正式开始推行办公自动化，目前，系统的文件办理功能已经顺利在全矿范围内推广应用，而招待费、会务等模块正在运筹积极开展。

为了保证系统得以迅速服务于全矿的办公事务，我们还积极督促全矿办公自动化操作人员，认真掌握办公自动化系统操作要领，并对系统进行了严密的跟踪、检查，及时进行了分析总结，在系统、流程不完善的地方，主动联系供应商，相互沟通，对系统做出相应的改进优化，促成了全矿各单位由传统办公向现代办公的转变，提高办公的效率。

（四）培养文秘后续梯队

鉴于调研组后备人才紧张局面，经过多方协调，从区队抽调了优秀大学生充实文秘队伍，日常工作采取压担子，交任务，多磨练、多辅导的方法，抓紧提升其写作水平，使其可以更好的胜任调研组的工作，形成了较好文秘后续梯队。

（五）文件打印处理工作

认真负责地完成了全矿各科室交办的各种文件的打印、复印工作，截止7月1日，共完成复印文印工作量30余万张，处理文件百余份，数据录入数十万字，而且在办公自动化系统在全矿范围推之行后，文印室负责文件的套打、修改，协助各部门发文的核稿的同时，还承担了全矿下发文件的排版工作，有力保证了办公自动化系统发放文件的规范标准。

（六）适应全面预算管理要求，积极探索文印低成本之路

1、建立两联文印单，通过核实签发的两联文印、复印单，对文印、复印纸张耗费台帐进行统计，核对文印、复印单统计数等切实有效的方式，不但准确的确定了账面耗费和实际消耗的数量，从中找出了纸张使用出现偏差的原因，而且通过健全文印台帐，清点库存，核对纸张存留数与库存台帐记录，对纸张的进、消、存进行了全程的管理控制。

2、积极配合矿全面预算管理工作，在物资采购方面更加的透明和公开，组织了比质比价工作，对所需纸张、耗材、设备进行集中采购，并与相关部门配合，对比质比价工作的过程进行了全方位的跟踪

调查，有效的防范了违规行为，节约物资采购经费，有力的促成了全矿全面预算管理推广和应用。

3、经过积极争取，对文印室的硬件设备进行了更新，新购入速印机一台，同时打印机和复印机也被纳入下半年的采购计划，这样一定程度上改变了因设备老化，印制速度慢，打印质量差的情况。

（七）完成的其他工作

- 1、积极配合法律事务组开展工作。
- 2、策划矿庆系列活动，参与了方案的制定，会场布置等工作。
- 3、负责日常会议与会人员名牌打印和准备工作。

二、调研文印组的工作

既是矿办公室整体工作的一部分，但也区别于其他部门，具有复杂性、多变性和临时性的特点，尽管上半年我们做了大量的工作，投入了大量精力，但工作成效离我们的期望还有不小的差距，存在着不足之处。

（一）人才培养需要进一步加快，尽管我们在日常工作中非常注意对新加入组员的锻炼，但是在力度、深度上还很欠缺，尤其是在工作紧张的时候，常常是亲自动手，客观上减少了给下属锻炼的机会，忽视了对下属的磨练，这样无助于我们调研组后备力量的成长。

（二）对文印复印人员管理需要进一步加强，由于我们主要精力放在调研文秘工作上，文印室的工作仅是满足于日常复印排版工作，在劳动纪律方面有些松懈，甚至于缺少必要的约束。

（三）自身学习有所懈怠，尤其是近半年来，由于忙于事务性工

作，缺少接触外部世界的机会，没有及时的学习新知识、新观点、新理念，忽视了自身综合素质的提升。

三、今后的工作安排

1、筹备撰写三届四次职代会报告，党会开幕词，两次安委会等重要讲话稿。

2、完成比质比价工作，加强全面预算管理。

3、办公自动化方面，力争在三季度各工作模块全部投入，四季度正式启用。

4、继续加强后备人才的培养，尽可能遵循培养锤炼工作法，工作中采取先碰提纲，然后写初稿，再碰提纲，再修改，讨论，如此反复，最终将材料完成。

5、以绩效考核为手段，加强文印打印人员的劳动纪律和工作质量的管理，力争我们的工作再上新台阶。

6、加强自身学习，利用业余时间阅读关于经济、政治、文学方面的书籍，全面提升自身素质，提高驾驭文字和分析形势的能力，以更好的应对工作中出现的挑战。

7、配合领导和其他部门完成工作。

我们在今后的工作中，我们要加大力度，要有全局意识，更要细致入微，抓住任何机会弥补不足。我们会团结一致，相互沟通确保每一项工作的顺利进行，我相信我们的工作会得到更多人的认可，为早日实现全矿五大板块构建的目标而积极努力。

企业员工调研报告篇 2

企业员工是企业生产经营不可缺少的劳动力资源，他们是物质财富的创造者。一个企业的员工素质高低决定着企业发展的前途和命运，同样也对企业经济效益有着重大影响。当然，合理的员工人数应当与企业的生产经营规模相适应，冗余的人员将会增加企业经济负担，但可以减少所得税。

所得税税前扣除办法规定：实行计税工资的企业，应当在计税工资标准的范围内按实列支，超过计税工资标准的，不得在税前列支。

因此，当工资总额一定时，有两个互为反比的因素影响计税工资，一个是员工人数，另一个是平均工资。当员工人数增加时，会降低平均工资。当平均工资低于或等于计税工资标准，则可全额在税前扣除，否则超过计税工资的部分不得在税前扣除。例如：某有限公司企业所得税实行查帐征收，年工资总额为 120XX00元，员工人数为 100 人，当地计税工资人平月标准为 960 元，企业所得税率为 33. 则该企业人均月工资为 1000 元，超过月标准计税工资 40 元，因此，超过的工资额 $40 \times 12 \times 100 = 48000$ 元不得税前扣除，应当缴纳企业所得税 $48000 \times 33 = 15840$ 元。当工资总额不变，员工人数增加为 125 人时，则人均月工资为 800 元，小于计税工资月标准 960 元，可以全额税前扣除，免缴企业所得税。如果该企业为个体工商户、个人独资或合伙企业并实行查帐征收个人所得税，则同样也会影响到个人所得税。因此，企业员工人数的增减变动，会影响到企业所得税或个人所得税。

随着国有、集体企业的民营化改造及劳动人事体制的改革，原来的全民人员和集体人员已基本被私营雇用工所取代，企业用工除特殊

行业外一般无须任何部门批准。不论是城市还是农村，只要符合企业用人标准，就可录用。虽然这样解除了企业人事制度上的束缚，增强了企业用工的灵活性，促进了企业人力资源合理配置，提高了企业的劳动生产率，但给有关行政管理部门带来管理上的不便，特别是给税收管理工作带来一些新的问题。

在税收工作实践中，我们发现一些企业特别是建筑安装企业将雇用工工资和非雇用工的劳务报酬混淆在一起，用工资单作为支出凭证，计入应付工资科目，作为企业工资总额在税前列支。这不仅给税务机关在审查企业计税工资总额时增加难度，而且会发生偷逃营业税的行为。特别是临时工与外部提供劳务在实际操作中难以划分，比如：季节性生产经营临时用工、突击性生产经营临时用工和外部人员为企业提供商品购销、建筑安装修缮、运输装卸、代理等劳务，企业在财务处理上，绝大多数是以

工资形式进行会计处理的，这不仅逃避缴纳营业税，而且对企业所得税和个人所得税也产生影响。更有甚者通过虚列工资抽逃资金、列支超支的业务招待费及其他非法支出等偷逃税收。而现行的财政税收法规在企业员工性质界定上，只有原则性的规定，却没有明确规范措施，可操作性差，不便于税收管理，容易诱发避税和偷税行为。

那么，如何才能避免上述现象的发生呢？我认为，可以采取以下四点措施：

- 一、以规章形式规定，纳入社会保障范围的员工为企业雇用工。国家税务总局或省、自治区、直辖市人民政府可以规章形式规定：

企业应当建立劳动人事档案，只有企业与应聘人员签订雇用合同，并经县级以上（含县级）的劳动社会保障部门公证后录用的各种管理、技术、生产经营或服务人员，且为其缴纳各种社会保障金的，方可作为企业员工即雇用员工。否则，一律视为外来劳务工即非雇用工。

二、强化信息采集，要求企业按月报告企业员工情况。

当前，税务机关要求企业报送的纳税资料主要有纳税申报表、代扣代缴税款报告表、资产负债表、损益表及现金流量表等，而这些资料无法满足对计税工资审核的需要。因此，可以根据《中国税收征收管理法》第二十五条规定，要求企业向税务机关提供雇用合同并按月报送《企业员工情况月报表》，作为税费征收、纳税评估和税收检查的重要依据。其报表内容主要包括：员工姓名、年龄、性别、身份证或护照号码、家庭住址、联系电话、工种、工资标准、进出企业时间、企业当月提取工资总额及实发工资总额等项目。对于员工人数较多的企业，可以规定每年1月份报告企业全部员工的情况，其他月份则报告每月的员工变动情况，这样既可以减轻企业办税人员的工作量，又能满足税收管理工作的需要。

三、加强监督管理，防止弄虚作假。

税收日常管理是一项基础性管理工作，其管理质量的高低最直接的表现就是纳税人能否做

到及时如实申报缴纳税款。因此，加强税收日常监督管理非常重要，特别是对企业员工的监督管理上，要求税务人员经常深入企业车间、店堂了解企业员工情况，进行必要的抽查核实，因此，这项工作

可能防止企业在员工人数上做文章，企图达到偷逃税收的目的。

四、加大纳税评估和税收检查的力度，规范企业行为。

多年来的税收实践，使我深刻地认识到，纳税评估和税收检查工作应当把重点放在计税工资和原料、产成品成本核算上，这恰恰是税收评估和检查的难点，特别是计税工资的审核难度较大，企业常用此法以达到避税和偷税目的。这主要是因为企业人员具有一定的流动性，不确定性因素较大，又缺乏制约机制，因而更具有隐蔽性。因此，税务机关应当通过纳税评估和税收检查工作，有针对性地对企业人力资源分布、使用情况和计提发放工资方面，进行细致地评估和审查，看企业有无虚列员工人数，故意降低人均工资数额以及将非雇用工作作为雇用工，用工资单列支劳务报酬等现象，一经发现应当督促企业进行纠正，并处以一定数额的罚款，情节严重触犯刑律的，应当移送司法机关追究相关人员的刑事责任。只有通过有效的纳税评估和税收检查工作，才可以规范企业的行为，尽可能减少税收的流失。

企业员工调研报告篇 3

共青团工作现状和要求共青团的工作在企业改革改制过程中同样受到很强的冲击。随着现代企业制度的推进和改革改制工作的进一步深入，管理制度逐渐正规，生产组织日益紧凑，团组织慢慢失去了见缝插针、拾遗补缺的活动舞台。企业共青团怎样才能更有效地发挥作用，走出一条与时代合拍共振，有吸引力、有说服力的现代企业共青团工作新路子，是企业团组织面临的新课题。要解决这样的新课题，

1.企业共青团面临着挑战，同时也存在机遇。

企业由过去以思想政治为先导转变到现在以市场为导向、以经济效益为中心，不可避免地会把共青团工作降到了一个较低的地位，青工对于您对近年来企业团组织及其工作的总体评价是：的青工认为团组织在企业中的地位没有变化或不如过去，的青工认为近年来团组织的自身发展上驻足不前或不如过去。同时，共青团工作离不开各级领导的支持和团员青年的积极参与，而现阶段，只有——不到半数的青年认为本单位领导比较重视和支持团的工作，有的青年认为本单位领导不太重视团的工作。并且，由于共青团工作目前普遍存在着对团员青年的教育形式不够，大环境影响小环境，大气候影响小气候也造成团员青年组织观念淡薄。更重要，是目前企业共青团组织开展活动形势陈旧，手段单一、面临企业改革改制，共青团工作存在着一些方面的不适应，反映到青工当中则的人认为工作内容缺乏吸引力；的青工认为新的机制没有形成；的青工认为组织设置不灵活。团组织如何围绕企业的工作核心，以提高经济效益为基础，突出中心，统筹安排，积极有效地开展活动，是当前企业共青团工作面临的严峻挑战。

但是，随着现代企业制度的建立，企业要得到长足的发展，还得靠人，特别是具有创新意识和接受新事物最快的年轻人，企业只有树立以人为本的思想，最大限度地发挥出青年人的工作积极性、创造性和主动性，企业的技术才能有进步，队伍的活力和凝聚力才会进一步增强，这样企业团组织仍旧有获得长足发展的机遇和空间。广大团员

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/036035000213011005>