

车间转岗人员安全培训报道 车间s管理 心得体会(精选9篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

车间转岗人员安全培训报道篇一

为了确保生产秩序，保证各项生产正常运作，持续营造良好的工作环境，促进不公司的发展，结合本公司的实际情况特制订本制度。

一、整理：

1. 车间内废品、边角料当天产生当天处理，入库或从现场清除。
2. 班组产生的返修品及时返修，在班组内存放不得超过二天，避免问题产品与合格品混淆。
3. 用户返回的产品及材料应及时处理，如暂时无时间处理，应存放在临时库，不得堆放在生产现场。
4. 外来产品包装物及时去除，货品堆放整齐。工作现场不能堆放过多（带包装）外购产品。
5. 领料不得领取超过二天用量的部件材料，车间内不允许存放不需要的材料、部件。
6. 工作垃圾（废包装盒、废包装箱、废塑料袋）及生活垃圾

及时清理到垃圾站。

7. 窗台、设备、工作台上的个人生活用品要清离工作现场。

8. 在生产过程中要节约材料，材料要合理有序摆放，便于工作

二、整顿：

1. 车间工作场所要绘制出工作区、设备区、成品区、休息区相应的平面图。

2. 车间对各类设备，工装，器具进行分类编号。

3. 废品、废料应存放于指定废品区、废料区地点。

4. 不合格品、待检品、返修品要与合格品区分开。

5. 各种工具在使用后要及时放回到原位。

6. 生产过程中使用的各类部件、材料要按使用频率安排摆放，以提高工作效率。

7. 禁止在车间干私活。

三、清扫：

1. 车间建立班《车间组清扫责任区》，落实到班组内具体责任人。

2. 地面、设备、模具、工作台、工位器具、窗台上保持无灰尘、无油污、无垃圾。

3. 掉落地面的部件、边角料及时处理，外购成品的包盒、箱随产生随清理。

4. 不在本班组责任区内工作时，工作结束后及时将工作地点清理干净。

5. 维修人员在维修完设备后，协助操作者清理现场，并收好自己的工具。

6. 生产工作人员对在车间内周转的原料、部件、产品做好管理工作。

7. 下班时，员工将垃圾桶全部清理干净。

四、清洁：

1. 每天下班前15分钟进行简单的日整理活动。

2. 每周最后一个工作日下班前30分钟进行周整顿活动。

3. 每周末下班前1小时进行一次彻底的整理、整顿、清扫活动。

五、素养：

1、员工入车间工作要穿工作服，不能穿拖鞋进入车间。

2、生产工作时间不离岗、不串岗，因特殊情况离岗，应向车间主任申请批准。

3、禁止在车间聊天、嬉戏打闹。

4、员工在工作时间要相互配合，团结合作，促进工作的正常运行。

5、严格遵守公司各项管理规章制度。

6. 现场严禁随地吐痰和唾液，严禁随地乱扔纸巾、杂物等。

7、禁止带厂外人员进入工作车间（因工作关系除外）。

六、安全

1、重点危险区域应有安全警示牌。

2、遵守安全操作规程，保障生产正常进行，不损坏公物。

3、禁止在工作区域、库房吸烟。

4、员工在生产过程中要严格按照操作规程、质量标准进行工作，否则造成事故或产品质量问题由员工本人承担。

5、生产工作结束（或下班）后，要关闭车间门窗、切断电源，防止意外事故和失窃发生。

6、任何人不得携带易燃、危险品、违禁物品及与生产无关的物品带入车间。

车间转岗人员安全培训报道篇二

由于其日文单词发音的首字母均为“s”故名“5s管理”。

整理是活动的第一步，是指通过对办公用品、设备、文件资料、生产装备、耗材、原材料等根据使用频率进行分类，区分为“必需品”和“非必需品”，把非必需品清理掉，现场不放置非必需品。其目的是：改善及增加工作场所的面积；创造一个整洁的工作环境；防止误用、误送并提高工作质量；整顿是指通过对必需品进行标准化设计、布置、摆放，使之取用方便、井然有序，促进工作效率的提高。其目的是：科学合理的摆放，消除寻找东西所浪费的时间；物品标识一目了然；创造一个整齐的工作环境；清扫是清除工作场所内的脏污，将岗位保持在无垃圾、无灰尘、干净整洁的状态。其目的是：减少污染物对物品质量的影响；减少工伤事故的发生。

生；保持干净的工作环境；清洁是将整理、整顿、清扫进行到底，并且标准化、制度化。其目的是：维持上面3s的成果；修养的含义是大家养成并保持遵章守纪的良好习惯。其实质是通过整理、整顿、清扫创造一个安全卫生、秩序井然、方便高效的工作环境，进而通过“清洁”将达到的水平维持下去、形成一套行之有效的制度，最终达到提高个人“修养”、改善员工精神面貌、铸造团队精神、提高工作效率、改善客户服务和提高企业形象的目的。

我觉得这次的5s管理培训对企业和个人都有着十分重要的意义，企业在管理中运用5s管理，有以下诸多好处：

一、可以改善和提高办公室的形象；整齐、清洁的工作环境；更有利于提高办公效率；

二、创造一个良好的工作环境，人的一生大部分的时间都在工作，而一个清爽舒适的工作场所，有益于人体的健康，情绪较为稳定愉快，思路也比较清晰，投入更多的热情到工作中去。

经过学习后，我对5s的管理提点意见，要想真正做好5s[]我自己觉得：就必须把责任落实到个人，制定一个标准，奖惩严明，就像管理工具一样，只有这样再让大家形成一种习惯，才会真正做好5s[]具体实施：应派人定期检查评分，检查对象可以以部门为单位，部门自己再安排人来完成5s的管理标准。达到多少分后扣钱；奖励的话，可以以一个季度来说或者一年或者其他的一个周期里没有被抓，可以适当的给奖励。

通过此次学习，在以后的工作中，我会严格要求自己，把所学的知识运用到工作中去，从一点一滴的做起，不断地积累，在工作中不断学习、实践，主动积极的推行5s管理，营造一个良好的企业文化氛围。

车间转岗人员安全培训报道篇三

车间管理是企业管理过程中的一个部分，如果各班组都管理了，肯定我们的企业也就变得更更兴旺了。我通过这两年时间的车间管理工作实践，只想从简单的认识上来对车间管理工作进行一番探讨，不足之处望海涵。

生产管理有狭义和广义之分。广义的生产管理是指以公司整个生产系统中的全部生产活动为对象的综合性、系统性的管理，它概属于公司畴。狭义的生产管理主要是指以生产产品的基本生产过程为对象的管理，可归属于车间管理内容，车间管理实际上就是某阶段生产过程的管理。其主要内容是使本部人力、上游原材料、车间设备、车间生产成本等生产要素能有效结合起来，完成本阶段产品的生产过程。如何在每一阶段生产过程中结合本部门的人力、上道工序的情况、设备运行状况和公司、分厂下达的成本目标来完成本阶段的生产过程，就是车间负责人要做的工作。车间管理工作也是一门学问，细归起来种类繁多：有工艺管理、设备管理、质量管理、成本管理等等。在我们公司目前的生产条件下，正如董事长说的，人是成功的第一要素，没有优秀的员工，就没有优异的质量。树立以人为本的管理思想。人的行为在生产过程中占具主导地位，现代管理必须是以人为中心的管理。即在尊重每一个人的前提下重视挖掘人的潜在能力，将员工的需要与企业组织的工作结合起来，从而有效地调动员工的生产积极性和创造性。

我们公司的核心价值观，都在提倡以“诚信”为准则来对待人与人之间，公司与公司之间的和谐相处。可见“诚信”之重要，而我们认为作为鹰普公司的一名员工乃至走上岗位的员工，对企业更应持“忠诚”和“热爱”的感恩心态来作为个人的行为准则。很多鹰普人从十几岁就进了鹰普，有些家庭甚至是二代同堂都工作在鹰普。企业养育了我们这么多年，可谓恩大情深，如果你连这样的企业都不“忠诚”和“热爱”，那肯定是缺失了做人的基本品质，这样的人做什么都

会失败。但如果你对企业充满了忠诚和热爱，把企业当成自己的家来经营，把车间当成家来管理，那肯定是一名称职的公司员工和合格的基层管理者。

员工大多把“车间管理者”习惯上称为“车间领导”，领导是什么：有人认为领导是一种影响力，有人认为领导是一种艺术，有人认为领导是一种行为。综合来说领导的定义就是：影响个人、群体或组织，在一定条件下实现某种目标的行为过程。车间领导就是承担引导车间员工完成任务或发挥影响员工作用的人，而作为领导就要形成较强的影响力。影响力由权力性影响和非权利性影响力组成。我想着重说说非权力性影响力，也叫自然影响力。它是靠领导自身的因素产生的，比权利性影响力具有更大的影响，起着权利性影响力所起不到的作用。主要由个人品德、才能、知识、感情所组成。个人品德反映在领导者的言行中，优秀的品格会给领导者带来巨大的影响力，使人产生敬爱而且能吸引人。才能反映在领导者面前能否胜任自己的工作，知识本身就是一种力量。感情因素是影响人际关系的重要因人与人之间特别是领导与被领导之间建立了良的感情关系，就能使人产生亲切感。一个领导者平时待人和蔼可亲、平易近人，能体贴和关怀员工，影响力往往就会比较高。一个车间管理者如果你能热爱员工，并能让大家充分体会到你的关爱，在班中当班长，在员工中当兄长，就会形成亲和力和影响力，它就是帮助你有效管理车间或部门的一种力量。

在车间的管理工作中，如何用班组骨干队伍是车间管理的十分重要的一个课题，用得这支队伍，往往这个车间就有战斗力和凝聚力，在这一点上，各车间均有自己的方式方法，但归纳起来不外乎有这样几点：

- 1、用人要有魄力，要敢用人才，宁可用有缺点的人才，不用无缺点的庸才。
- 2、用人的要诀在于用人之，常言道金无足赤、人无完人。用

人所长，下属就会工作积极，管理效能就能倍增。

3、用人之道就是明责授权，这一点，可以看出，公司已指明方向，车间工作其实是大可采用的。用人的关键在于信赖，只有得心应手地用车间骨干，才能促进车间管理工作的发展。

4、在用班组长和骨干队伍的同时，车间领导要做两点，即容人和护人，用人不易，容人更难。

人才虽有所长，但也必有其缺点，而且常常是优点越突出，缺点也就越明显，持才自傲是人才的通病。因此，领导者必须要有宽大胸怀，用其所长，也要善于容忍他的弱点，只有这样才能像一块磁石，把骨干队伍紧紧吸引在自己周围。同时又像是润滑剂，在班组长和骨干队伍之间周旋，使其有效协同运转。当然容人之量也不是让他们放任自流，对缺点不批评。关键在于讲究方式方法，帮助他们克服缺点。领导者应有保护骨干的魄力，骨干也有缺点，工作中也会有失误。作为领导应力排众议，为骨干讲几句公道话，多表扬，多鼓励。

领导班子是一个群体或一个单位的核心，是员工的领导者和带头人。使其班子内部团结协作并形成战斗力，最重要的一点就是团结。如何能团结这个班子？简言之，就是一把手的个人素质和魄力起着决定性作用，归纳一下可分为以下几点：

- 1、分工明确；
- 2、培养集体意识；
- 3、加强自我认识；
- 4、学会换位思考。

只有将以上各点综合在一起，才能促进班子的和谐相处，形成一个团结统一的战斗堡垒。只有班子团结了，才能把工作

目标贯彻到员工队伍中，才能以一致的声音和员工进行沟通和处理发生在生产过程出现的各类事件。

车间领导的个人素质对车间的管理成效有着重要影响。作为一个车间领导，应从以下几个方面来对自身的素质进行培养。

- 1、要有纪律性，与公司和分厂保持一致；
- 2、要有责任感和事业心；
- 3、要有优良的个人品质、实事求是、光明磊落、不谋私利；
- 4、要有高度的责任意识，忠于自己的工作与事业。对公司目标充满信心；
- 5、讲职业道德、遵守公德，做人诚实正直，待人宽容大度，办事公道、讲信誉。

1、个人作风过硬；

2、对部门工作技术熟练，对工作与生产各环节要有综合平衡能力，对问题的处理要有正确的判断能力，对工作中可能出现的矛盾要有预测能力，对反馈信息能及时处理，要有组织管理能力。

只有加强个人素质的培养，才能不断进步和形成影响力，也才能当一名合格的车间管理者。总之管理方法多种多样，需结合领导者的个人性格特征和所面临的实际环境来加以灵活运用。在以后的工作中，只希能达到抛砖引玉的目的，以此引发大家对其进行探讨，相互取长补短，做本职工作，造福于鹰普，坚信鹰普的明天会更加辉煌！！

车间转岗人员安全培训报道篇四

不真正进入车间，又怎能了解车间呢？时间飞逝，半个月的车间实习很快就结束了。在刚过去的这段时间里，我学到了很多，也成长了很多。可以说短短的半个月，不仅仅是工作上迈出了一小步，更是我大学毕业到社会的一大步。

炎热的夏季，员工们依然奋斗在自己的本职工作中。不怕苦、不怕累，重复着单调的动作，这深深地感染着我。我犹记得进车间的第二天，冉主任告诉我们，你们在车间实习时间短，不可能面面俱到。但你们在车间的实习过程中一定要有所收获，学会发现问题到解决问题的转化。去车间实习前，王部长给我们三人明确了目标，马到装配车间实习，我和王到机加车间实习。其中我主要任务是了解铸件车间产品零件及工艺流程，王晴主要任务是了解钢件车间的产品零部件及工艺流程，马则是了解装配车间各个型号的米机、粉碎机、脱粒机及总装过程。当然，我们一段时间后是要互换的。前三天，我和王在钢件、铸件车间观摩各个产品零部件的加工工艺过程。钢件车间，就电机轴来说：准备工作—圆钢下料(控制长度)—钻中心孔—粗车外圆—半精车—铣键槽—磨削(装配轴承处外圆面)。钢件车间主要加工零件有电机轴、粉碎机主轴、脱粒机套筒轴、米机轴、轴套、粉碎机刀具盘等毛坯种类为钢件的零件。铸件车间，就皮带轮来说：准备工作—钻孔—粗车外圆及平端面—车($rz=6.3$)皮带槽—刨(拉)削键槽。铸件车间主要加工米机的上盖、中座、米筛支架，各种产品的带轮等毛坯种类为铸件的零件。

车间实习过程中，我们也发现了一些问题。

- 1、圆钢中心孔钻后，下一步在数控车床上车外圆及平端面，这两步之间距离太远，分布在车间两端。因机床也布置成型，暂时不能解决。

- 2、除数控机床有车门外，其余机床均没有护门，切削在加工

过程中飞溅。可以在切削速度快，被吃刀量大的机床设置前后挡板。

3、加工的零部件堆放随意，且堆积太高，无护栏。可以在零部件较多的机床旁边添加几面护栏。

4、粉碎机带轮在数控车床上加工钻孔时，无中心孔，导致加工不准确。可先钻中心孔，以明确定位。

车间实习三天后，我们主动向主任提出希望能当师傅的副手。于是，我们开始跟随工装设计的余师，电工和维修的戴师、刘师充当下手。了解和学习工装夹具，接触器工作原理，车床刀架(刀位)，车床主轴箱内的输入轴。我们需要了解的很多，需要学习的更多。工装夹具是专门为某零件特定设计的，要求加工时无干涉现象、定位准确、操作工操作便捷等。

虽然短暂的车间实习匆匆而过，但我发现我所了解的知识知识微乎其微。在接下来的工作中，还需继续努力学习，尤其是米机、粉碎机、脱粒机产品的零部件的认识和加工工艺流程。在工作中要注意：

1、注意细节，往往细节决定成败。

2、团队协作精神，是人总会有缺点，“三个臭皮匠赛过诸葛亮”，团队的优势就体现出来了。

3、认识自我，学会求知，避免眼高手低。为工作而学习，学习是为了把工作做得更好。

总的.来说，这次车间实习是比较成功的。我学习到了许多外面学不到的东西，也体会到了生活的艰辛和找一份工作的不易。相对经验和技术而言，这些都是可以积累的，可以日久能熟的，能否端正工作的态度才是学习的关键。

车间转岗人员安全培训报道篇五

为实现整体安全目标，就要执行综合管理对策，车间对班长和工长的连带考核加大力度，每月对各工、班长所管理的班组进行问题对比考核，工资评议兑现。

加强基础管理，提高管理的要求和标准，会与部分员工的不良行为和习惯做法产生冲突，因此工厂从提高广大员工对基础管理的认知度入手，加强基础管理，切实提高广大员工特别是基层管理者对基础管理重要性的认识。

一是转变重生产、轻基础管理的工作态度，选择亮点单位做为标杆，比如检修运行车间检修班作为定置管理标杆，11万站作为现场管理标杆等，并开展现场管理流动红旗活动，通过比、学、赶、超，牢固树立“加强基础管理为荣，削弱基础管理为耻”的观念，营造全员参与、全员重视基础管理的良好氛围。

二是充分发挥绩效考核的目标导向作用。不断完善、落实加强基础管理的激励机制，以正向激励为主、综合运用现代激励理论和方法，通过物质和精神奖励等措施，提升员工的协作意愿和行为强度，调动员工自动自发的做好本职工作，接受并积极参与到加强基础管理的各项工作中。通过合理化建议、隐患排查、指标对标奖励等活动，运用绩效考核的指挥棒，调动和激发员工的积极性，促进业绩指标的快速提升。1-5月份，12项对标指标中，两项指标达到了对标要求，一项指标完成指标对标值的50%，其余技术经济指标运行平稳，单耗指标同比分别降低3.64kg、4.03kg、0.24kg，共收到员工合理化建议项目55条，实施26条。其中完成二期系统阴极液泵、脱氯盐水泵等设备的泵冷却水收集、循环再利用，平均每天节约纯水x吨左右。

三是调动班组的基础管理积极性。工厂不断加强班组和队伍建设，继续健全各班组班委会，以岗位责任制为核心，建立

完善包括劳动纪律、假勤管理、现场管理等的内部管理制度，完善各岗位工作标准，明确职责和分工，提高了班组的自主管理能力，实现日常工作管理的规范化和标准化。建立了班组核算体系，形成班组主要工艺指标控制流程图，强化了班组经济运行能力。调整了部分单位管理及技术人员岗位，增强了生产一线的力量。

工厂坚持以四大体系为基准，不断健全完善企业标准体系。

一是要以安全生产操作规程为重点，完善企业技术标准。工厂照5w1h的方法对各岗位的岗位操作书进行一次全面梳理和修订，将各岗位的工作内容、岗位职责权限、工作流程技术和管理标准等关键内容挑拣出来，使其变“薄”，让员工明确干什么、什么时间干、怎么干、干到什么程度、如何考核，并明确数量、质量、期量、考核等方面的要求。并以此作为题库，组织全员考试。

二是推进信息化建设。工厂成立了调度指挥控制中心，主要生产车间dcs控制室为车间级调度，形成了统一的生产组织协调管理，重要生产数据、信息实现调度实时监控。完善各类计量检测设施，规范了数据采集、处理过程建立了计量核对机制，定期校验、对数，确保各类数据信息的准确可靠。对异常波动及时找出原因，制订对策，并在生产调度会上给予说明。配合公司建立了调度系统自动化信息平台，实现数据流的在线显示以及异常现象的趋势预判。

三是从狠抓原始记录入手，提高记录质量和效率，坚持每月组织原始记录检查和展评活动。

四是开展制度梳理工作。工厂以公司三大体系整合为契机，进一步对三大管理体系、党建以及体系未涵盖的管理事项等进行全面梳理、分析，系统策划、科学设计企业的制度标准体系，并以流程为基础，全面开展制度标准的整合清理工作，确保同一工作事项在不同管理体系之间要求一致，实现制度

标准对各项业务及管理单元的全面覆盖，使各项作业行为有章可循，管理有据可依。上半年，完善了合理化建议及技术改进工作管理办法等，新订了设备设施检修项目管理办法等24项办法或制度，完善了绩效管理体系，提高可执行性。四是进一步规范了采购过程中车辆调配、数量核对、数据统计等环节的业务流程，做到准确、高效。

工特色文化是从多年生产经营工作中总结出的宝贵经验，成为提升基础管理水平的有效途径，促进基础管理向制度管理、自主管理，推动文化管理的转变，实现制度管理、文化管理的有机地统一，使企业管理规范化、制度化、科学化、人性化，最终达到有序高效的管理状态。

一是全员素质提升。引导全员树立正确的人生观、价值观与积极进取的工作学习态度，培育正确做人做事的优秀品格。准确理解岗位职责，熟练掌握工作技能，精益求精做好本职工作。没有高素质的员工队伍，就不会有良好的企业发展与运营管理。

二是加强思想政治工作，特别要做好一人一事的思想工作，继续丰富《工厂》内容，发动全员对企业发展中热点问题展开思想大讨论，以形势任务教育材料形式及时剖析工厂各阶段政策、制度等，加强人文关怀和心理疏导，引导员工正确认识和解决问题，倡导更加阳光坦诚的同事关系，构建和谐工、平安工、阳光工。要逐步培养成良好的思维意识。

三是进一步强化责任意识、主人翁意识、舍我其谁意识和亮剑精神，彻底根除“归罪于外”的习惯性思维，特别是科室、车间、班组主要负责人要能独立撑起一片天，带领一班人不等不靠，自觉自信地解决问题。强化资源与责任分立理念，充分运用兄弟单位、上级的资源去解决所有的问题。善于运用目标管理法，做好各项工作的分解落实，讲计划，讲时效，讲质量，讲到位。

四是加强管理制度，严格检查考核，提高标准并严格执行，解决反复出现的管理问题。

5月11日，我有幸被单位选派到合肥，参加了百郎教育举办的“企业车间主任生产管理实务与现场基础管理能力提升”高级培训班。两天的培训时间虽短，讲师董玉川通过理论的阐述、具体案例的分析和现场学员的互动，使我更深一步理解了现代企业对现场管理干部的要求，以及一线管理人员如何转变思维提升现场管理能力。

培训开始，讲师先让大家介绍一下自己服务的企业是做什么的，企业的目标是什么。做为企业的员工，我们只有深刻了解到企业的目标，然后有着为这个目标去坚持和热爱的态度，我们的企业目标才能实现。在企业竞争日益加剧的今天，现场生产管理责任人，要想管理好现场工作，只有不断学习新知识，创新思维方式，才能改进以往固有的工作模式和方法，以先进的管理理念促进企业的跨越式发展。

通过学习，我得到这样的`启示：现场管理人员工作开展如何，对于企业的战斗力至关重要。班组长作为兵头将尾，是现场管理的第一责任人，是生产顺利运行的保障。在平时的工作中，我们要打破惯性思维，遇到问题能举一反三。培训中，讲师给大家出了一道题，在一个有九个点组成的正方形上，用四条直线将九个点连起来。开始大家按照正常的思维去做，始终会有一个点连不上。讲师给大家一点提示，直线可以划长一点，思维不要局限在九个点上。通过讲师的提示，大家都完成了题目，也使我明白了在平时的工作中我们要进行思维的突破，从多方位去看待问题。

做为现场管理人员，我们要带领员工对待工作有着积极和热爱的态度。良好的态度是成功的开始。在实际的生活当中，我们常听到这样的抱怨：“工作很累，工资很少”“做同样的工作，为什么他挣的钱比我多呢？”“领导为什么只重视他，委以他重任呢？”诚然，这样的情况实际中确实存在。带着情

绪工作，肯定不会有出色的表现。试想，左手边站着一个人态度积极向上、凡事都抱着必胜信心的员工，右手边站着一个人灰心丧气、凡事都摇头的员工，领导会做出什么样的选择？工作需要热情和行动，工作需要努力和勤奋，工作需要一种积极主动、自动自发的精神，工作中的乐趣需要我们用心去体会，这就是“态度决定一切”。

车间现场管理起源于日本，也叫5s管理，是指在生产现场中对人员、机器、材料方法等生产要素进行有效的管理。以清洁为中心，平时工作中做到整理、整顿、清扫，最终提高员工的素养。其目的并不是只希望员工将东西摆好、设备擦干净而已，最主要的是在于通过细琐单调的动作中，潜移默化，改变员工的思想，使员工养成良好的习惯。在工作中5s管理看起来容易，真正实行起来却有一定难度，它需要全体员工遵守整理、整顿、清扫的规定，而且每一个员工都能自主管理，才能成功。

善于总结思考，做到举一反三。要经常总结自己的班组工作，每个阶段每件事情都要及时全面总结，从中发现成功和不足、经验和教训，通过反思、总结继而提炼出对工作有帮助的东西，然后加以推广和发扬。还要善于向别人学习，拓展自己的知识面，学习分析问题的思路等等。出外学习和邀请专家教授授课的机会毕竟是有限的，这就有赖于自己平时就树立学习意识，虚心向前辈请教，在工作中不断学习，不断丰富自己。还要善于思考。思考应当是全方位的，做事情之前的构思、计划与决策，过程中的监督、分析与比较以及事后的检查与总结，都需要进行系统的思考。俗话说，不打无把握之仗，要目标明确、准备充分、有的放矢，才能赢得最终的胜利。

通过这次的培训我深刻的体会到，现场管理人员是生产的组织指挥者和指挥者，也是直接生产者，他综合素质的高低，将影响班组管理的成败。所以，现场管理人员不仅要具备善于沟通、执行力要强、具有影响力、关注细节、带领团队等

管理能力，还要掌握足够的技术技能、与人共事的人事技能和思想技能。同时，我也认识到自己工作中的不足之处，通过不断的学习新知识，创新新思维方式来改进以往的工作模式和工作方法，今后更好地为企业的发展贡献绵薄之力。

车间转岗人员安全培训报道篇六

我们去的是__公司，进入车间看到了成排的立式加工中心，32刀库的__机床，走近机床，透过玻璃窗，看到正在加工的钢件，之后老师安排我们跟着各位公司员工，学习观察。公司员工很好，对我们管的也比较松，我并未跟随员工进行观察生产，我做的第一件事就是仔细研究车间分布，车间拥有的资源，有哪些工具和基础材料，工具的使用方法和材料的型号。车间里有各种各样的工具箱，第一次看到觉得很乱，各种东西放的到处都是，后来才觉得虽然乱但很方便，如果是自己，可能也会这么放。

车间不是很大，各种螺丝、垫片、锉刀、六角螺、扳手等等工具型号一应俱全，打孔机，切割机等机械工具虽然看起来挺老的，用着也还顺手。之后就是观看工艺流程卡片，并记录下来。

我们在实践过程中主要是了解工厂的工业生产业务，制造大、中、小型各类零部件的机床的工作过程，工作原理以及生产加工各类零部件的流程。实习期间认真听从了指导老师的安排与同学们分组进行参观学习，认真听取各工厂师傅和老师的讲解，了解各车间的安全细则和规章，学习师傅给我们讲解的各类大型、中型机器的工作原理和操作规范及各种产品的工艺过程，并与所学理论知识进行对比，获益匪浅。

加工共分为六步：一对刀、二退刀、三进给、四试车削、五测量、六加工，接着老师又详细讲解了一些车削的问题。之后我们班就分成了三组，每组一台机床，老师又详细给我们介绍了机床的各个部分以及它的用途。等我们全部明白之后，

老师在每台机床上安上了一块圆柱形的铁块和刀具，给我们示范了一遍，然后我们就一个一个的接着练习车削了，我们每个人都按着老师说的那六步来，刚开始每个人都有点紧张，操作不正确，但是经过每个人多次操练后，熟练了就不会出现原来出现的错误。还真应正那句“熟能生巧”。

通过实习发现作为生产管理者，对每一个员工的身体健康水平、生活困难情况、业务水平能力、等等一系列直接与员工生产、生活密切有关的情况都应该关心和帮助，消除其思想负担，解决其后顾之忧。使之感受到来自工厂和领导的关爱，使之感受到在工厂工作过程中也充满人性的真情，也就能够全身心的投入生产工作中来。这也是管理者本身素质的体现。

牢固的建立员工的主人翁意识，让每一个员工成为工厂的主人。以厂为家，把工厂的事情当作自己的事情来做，建设工厂就是建设自己的家园，为工厂的顺利生产和未来的发展积极的出谋划策，提出可行性的合理建议。

在这个科技时代中，高技术产品种类繁多，生产工艺、生产流程也各不相同，但不管何种产品，从原料加工到制成产品都是遵循一定的生产原理，通过一些主要设备及工艺流程来完成的。因此，在专业实习过程中，首先要了解其生产原理，弄清生产的工艺流程和主要设备的构造及操作。其次，在专业人员指导下，通过实习过程见习产品的设计、生产及开发等环节，初步培养了我们得知识运用能力。概括起来有以下几方面：

1. 了解了当代机械工业的发展概况，生产目的、生产程序及产品供求情况。
2. 了解了机械产品生产方法和技术路线的选择，工艺条件的确定以及工艺规程的编制原则。

3. 了解了机械产品的质量标准、技术规格、包装和使用要求。
4. 在企业员工的指导下，通过见习生产流程及技术设计环节，锻炼了自己观察能力及知识运用能力。
5. 本次实习使我们的社会工作能力得到了相应的提高。在实习过程中，我们不仅从企业职工身上学到了知识和技能，更使我们学会了企业中科学的管理方式和他们的敬业精神。感到了生活的充实和学习的快乐，以及获得知识的满足。真正的接触了社会，使我们消除了走向社会的恐惧心里，使我们对未来充满了信心，以良好的心态去面对社会。同时，也使我们体验到了工作的艰辛，了解了当前社会大学生所面临的严峻问题，促使自己努力学习更多的知识，为自己今后的工作奠定良好的基础。
6. 本次实习还增进了我们的师生感情。从这次生产实习的全过程来看，自始至终我们都服从老师的安排，严格要求自己，按时报到，注重安全。

车间转岗人员安全培训报道篇七

通过这次培训和自我学习，我们知道：在企业安全生产活动中，人们通常把管理者对员工提出安全规范要求称之为“要我安全”，而把员工的自觉安全行为称之为“我要安全”。两种提法，不仅表述了语言概念不同，且安全实现方式和管理效果也不一样。“要我安全”，是从客体出发，由外因发出安全生产约束控制信息，作用于安全生产行为的主题，最终达到生产安全；“我要安全”则是从主体出发，由内因产生安全生产的动机，主观能动地实现安全生产。从管理角度来说，“要我安全”和“我要安全”是辩证统一的关系，“要我安全”是外因，是动力；“我要安全”是内因，是根据。两者相互关联，相辅相成，从不同方面对实现安全生产起到推动或决定作用。

如何实现从“要我安全”向“我要安全”的转变呢？身处塑编生产企业工作的我，立足于生产第一线，对于安全是永恒的主题，是生产的保障，有了安全才有效益，有着深刻的认识和体会。

安全心理是人在生产劳动这一特定环境中的心理活动的反映，是劳动过程中伴随着生产工具、机械设备、工作环境、人际关系而产生的安全需要与安全意识。

主要包括：劳动生产中的安全心理、职业安全心理、安全管理过程中的安全群体心理、安全组织心理等。通过对安全生产工作中心理现象的总结，可以提高安全教育的质量，产生安全教育的心理效应，达到抓住人心、震撼人心、深入人心的效果。因此，结合我公司实际，我认为安全教育应抓住以下三个重点：

一是利用安全心理的优先效应，抓好对新员工进公司后的安全教育，以先入为主的第一印象给新员工打下清晰的安全生产烙印。

二是利用安全心理的近因效应，以最近我公司的典型安全案例对员工进行安全教育，用活生生的事实影响员工、激励员工。

三是利用安全心理的暗示效应，运用含蓄的、间接的办法，对员工的心理和行为产生潜移默化的影响，进行常规教育。不管采用哪种教育方法，只要密切联系实际，坚持从人的安全心理出发，牢牢抓住人的安全心理倾向，抓住不同时期人的安全心理状态，抓住不同类型人的安全心理活动，进行因时而异、因人而异的安全教育，就会使教育和心理形成共鸣，强化人的自我安全保护意识，使员工产生“我要安全”的强烈倾向。

安全行为是人们在劳动生产过程中保护自身和保护设备、机

器等物质的一切动作。在我们塑编生产行业逐步实现科学化管理、自动化操作、现代化生产的条件下，安全行为不仅是个体自我保护行为，而且是生产要素相互关联、相互影响、相互制约的总体行为。要建立起总体的安全防范系统，离不开个人的自我安全保护，这就需要有一套能够把个人安全与总体安全密切联系起来的制度规范人的安全行为。这套制度要站在安全行为者的角度来编制和操作，由安全行为者从内因产生“我要安全”的行为。就我们公司整体来说，因为塑编企业生产性质不同，存在着多工种联合、多工序交叉、多环节衔接作业的特点，所以在工作中要从严要求自己，从细处入手。将“严、细、实”三个字作为一切工作的基本要求，深刻理解这三个字的万钧份量。“严”就是严格标准，一丝不苟，从严查处事故责任者；“细”就是见微知著，防微杜渐，从细微处做起，从点滴做起，以控制异常，减少障碍，防止事故；“实”就是实事求是，夯实基础，从最基本的方面做起，不弄虚作假，不欺上瞒下，确保工作质量和标准。通过贯彻执行这“三字方针”，紧紧把握员工生产过程中的安全行为，建立和健全个人自我安全保护制度，我们的工作质量才能得到保证。主要是：员工有权对违章的生产指挥不执行；有权对违章的生产工序不交接；有权对违章的生产设备不操作；有权不在违章的生产环境中作业。这就从法规制度上确立了员工劳动过程中的主观能动性，使之自觉地遵守安全规章制度，自觉地进行安全保护。员工们说得好，事故不难防，重在守规章；最大祸根是失职，最大隐患是违章。只要我们真正把规章制度、操作规程当成生命之友，安全之伞，就能够站在安全生产的主题地位上，实现安全生产。

针对人的事项障碍展开安全活动安全生产活动中的思想障碍是影响员工“要我安全”的重要问题，是各种不安全因素中的主要因素。一般情况下，员工都会为满足自己的安全需要而采取自我保护措施，遵守安全生产规程，但有的时候，有些人则可能因为存在某些思想障碍，不仅忘记了“我要安全”，而且做不到“要我安全”。这类思想障碍归纳起来，大体上有以下几种：对安全生产规程并没有真正理解，看不

到违章操作的严重危害性；对安全生产规程感到麻烦，图省事、求简便而不去遵守；因抢时间、赶进度，而忽视、忘记安全生产规程；对自己的熟练技术过分自信，心存侥幸，麻痹大意；逞强好胜，表现为胆大妄为的冲动，明知故犯；因为身体疲倦，精神松懈，注意力分散而顾不上安全生产规程等。近期来，个别员工为了赶生产进度而在不安全环境下操作，违反操作规程，结果发生了严重的事故，给个人或家庭带来极大痛苦，也给企业造成重大的经济损失。因此，我们在生产过程中一定要注意从消除员工思想障碍入手，对症下药、有的放矢地开展安全活动。例如：开展安全规章制度教育，让员工明确遵章的必要性、违章的危害性；开展安全知识培训，提高员工的安全技术素质；推行标准化作业和安全责任制，强化员工的安全保护；积极搞好均衡生产，使员工保持旺盛的精力、体力，控制和减少不安全行为等等。通过这些方法，使员工逐步消除抵触、违反、消极、侥幸、松懈、逞能等思想障碍，增强“我要安全”的自觉性。

总之、从“要我安全”向“我要安全”的转变，需要广大员工从思想认识到心理、行为都来一个大的转变，实现这两个转变，离不开大量的宣传、教育、检查、督促、奖惩等工作。依靠“要我安全”的外因动力，促进“我要安全”的内在变化，使安全生产成为广大员工的自觉行动，这样，我们的安全生产就一定会达到一个新水平。

“雄关漫道真如铁，而今迈步从头越”。近年来，我们公司安全生产虽然慢慢步入良性循环轨道。

但安全生产的现实提醒我们，安全生产管理工作重于泰山，我们要时刻树立“居安思危，警钟常鸣”的忧患意识，用我们的实际行动筑成一道保障公司安全运行的钢铁长城，让我们在平凡的工作岗位上努力实现自己的理想，为雷华公司更美好的明天唱响安全的主旋律。

车间转岗人员安全培训报道篇八

现代企业对现场的管理尤为重要，尤其是生产型企业更是如此，因为现场管理的好坏不仅关系到给客户留下一个好的印象，更关系到产品的质量和降本增效，下面就最基础的车间管理谈一下管理心得。

根据车间现状制定切实可行的相关规章制度，从而规范员工的工作行为。

进一步完善作业指导书，提高员工的操作技能。利用交接班时间及时对近期发生的一些不好的行为进行纠规范，并且对相关行为人进行相应的奖罚，对影响较大的行为适时进行点名批评，真正起到督促的作用。不要因为顾及某人的面子而对其不好的行为坐视不管，给其他员工带来不良影响。只要是从做好工作的角度出发，就不要有任何顾虑，不断地提高员工的操作技能。

要根据企业发展的需要不断地对制度进行修改，当规模发展以后就要求对各个环节进行更细的分工，那样就要针对分工的需要及时完善相关的规定，使员工的所有行为都能有法可依。因为车间管理的目的就是提高产品产量的同时，产品质量和制造成本均能得到有效控制。

只有完善各种质量控制的相关制度，并且督促执行好这些制度，使员工养成良好的工作习惯，才能有效地控制生产质量。因为在很多情况下只有好技术却没有好习惯的话，工作质量的长久性将得不到保障。根据企业发展的现状完善员工星级评定制度，真正使员工关心星级评定结果，从而对工作起到促进的作用。在员工工资方面采用高工资高奖罚的工资制度，加强质量与成本方面的考核，对浪费多的坚决予以淘汰。

执行力对于任务的及时完成是至关重要的，因为时间就是金钱，时间就是效益。执行力不是只说在嘴上的口号，有结果

的行动才是执行力。

只有对自己所布置的工作切实地进行检查，一发现问题及时提出整改意见，这样才能让员工觉得领导对自己的付出是关心的，对于表现好的要给予表扬，使他们有成就感，对于表现欠佳的也要就事论事，指出其中的不足并且督促其完成，因为有些员工对任务的理解能力不同，只有不断地督促检查才能确保任务的及时完成，同时也能使员工真正从中学到知识，增强他们处理事务的能力。

一般要使员工有好的执行力分为三步走，首先布置工作时将任务完成的时间讲得很明确仔细，最好可以精确到几点，其次在工作布置后的开始阶段要勤检查督促，要从中观察其的工作态度，对不好的行为及时批评指正，当执行到一半后要对成绩进行表扬，对不足之处加以解释指导纠正，最后在到期时要及时进行检查。平时要经常灌输个人的工作习惯，使员工能很快地理解你，熟悉你的做事风格，从而有助于提高执行力。公司部门主管要在工作中给自己的工作赋予四轮驱动，推动加上拉动才能更好地将任务完成好，也就可以进一步提高整个团体的执行力。

车间转岗人员安全培训报道篇九

“无论怎样，都是你自己选的。”我听见自己对自己说。“自己选择的路，应当努力走的快乐些，这样才能走的更长，更远，看到更多别样的风景。”

去年，从康杰中学初中部离职，过完年后的我青海运城来回跑，迁档案，改派报到证。这些事情来来回回耗费了我一个月时间方才搞定。

延迟了一个多月才跑来报到使我充满了兴奋感，像是饿了三天没有吃东西的饿狼。冥冥之中似乎真有注定，之所以不再当老师，是因为感觉到了应试教育的僵化，感觉到了应试教

育对人性的禁锢，对创新能力的扼杀。在应试教育的大环境下我无力做出什么，而要想做出成绩，则必须成为应试教育的顺从者，拥护者，这让我过得很是痛苦这段时间的心路历程是一个很漫长的故事，在此略去不表，毕竟不太适合写在以密炼车间实习总结为题目的这篇文章里。萌发了不再做老师的想法后，毕业时候做了大半年的销售经历让我记忆犹新，那段时候的销售做的顺畅无比，短时间内自己破了公司两项记录更是让我对这段记忆流连忘返。一个是作为新人连续三周登上公司龙虎榜前三名，一个是做为新人最快成长为领队，带领同伴开拓新市场。这两项记录在公司都是首位。再加上在寒假里我做了详尽的职业规划，在职业规划的时候经常参加天涯论坛销售大神们的讨论，对于销售的理解上了一个阶层，不像刚刚毕业时候对于销售的理解那般肤浅。也就是那时候才知道了原来销售还可以按照难度分为效率型销售和效能型销售，才明白之前自己所做的属于直销，面对终端客户，在效率型销售中难度系数一般，只要脸皮厚一些，执行公司销售系统的执行力强一些就可以，难怪自己做的还可以。对于销售的进一步理解让我渴望重新过上做销售的日子，就在铁了心想要做销售的时候，双喜轮胎就在运城招聘，化工集团旗下子公司，一三年全球轮胎行业排名四十多名，而且更关键的是招的销售是渠道销售，是效能型销售中最难的，会跟经销商代理商打交道，这对能力的锻炼是巨大的，而能力的缺乏是年轻的时候最为缺乏的，因此种种阴差阳错注定了我和双喜的缘分。

扯远了，回到密炼车间，继续阐述。

在密炼一个半月的实习，另我感想颇多。因为当初是以销售应聘进来的，知道自己以后要去销售上，因此在开始实习的时候我给自己制定了四个实习目标。

一是，感受双喜文化，让自己尽快融入到双喜这个大家庭中。

第二：了解轮胎的制作流程，努力让自己多一些轮胎方面的

知识。

三，从工人师傅们身上学习踏实，努力培养少说多做的习惯。

四，多读一些关于销售方面的书籍。

一个多月结束了。查看四个目标，扪心自问完成的还不错。

来到双喜的时候，我就留意到了一个称呼。首次是从负责招聘的丁姐姐那里听来的。“许峰，你们几个先去隔壁那个家稍等一下，一会儿一起参加培训。”他们管厂子的房间叫做“家？”从小到大，这是我第二次来到太原，我不知道这里都这样称呼还是双喜特有文化，总之我感受到了一种温暖。“家。”这份儿温暖透过这个字眼从后面的很多细节之中得到了巩固。到了密炼之后，同事之间也把办公室称作家，一声一声的呼唤粘合了我们与厂子之间的距离。温暖，便是我对双喜文化的最初印象。漫步在密炼车间，一楼北面的黑板报，墙柱上随处可见的格言，一楼东面的任务栏，密炼人黑黑的笑脸上绽放的憨厚笑容无一不是双喜文化的细节展现，这细节到了密炼又构成了密炼的独有魅力。我想，在接下来的实习中，我会更加努力发掘双喜文化，恪守双喜准则，让自己更快的成为双喜人。

密炼是轮胎制作的第一道工序，在这一个半月的密炼实习中，我们在工人师傅的指点下学到了许多关于密炼工序的知识及注意事项，而更大的收获是在密炼车间发现了一本好书——青岛轮胎工程学院出版的牟乃照的子午胎制作工序。我想我们如果把这本书认真读完，泛读精读各一遍，再加上多思考，像在密炼一样多提问，在接下来的车间实习中理论联系实际，我们一定会成长的更快。

第三个目标的完成过程是我这几个目标完成中收获最大的。在密炼车间实习的时候我们开始参加劳动，打扫卫生，帮密炼师傅们修剪花草等，我们像是密炼的特别行动小组一样，

哪里需要我们我们就会在哪里出现。在和密炼师傅们近距离的接触中，我们变得踏实起来，务实起来，以往眼高手低的坏习惯渐行渐远，消失不见。这里要特别感谢密炼车间的张鹏，杨丽蓉，王景宏，郝小杰等师父们，他们身上的乐观感染了我们，让工作增添了无穷的乐趣。而已经定岗的大学生们如张辽，李鹏，陈敏敏等，则是以他们过来人的经验时常给予我们指点，让我们少走了许多弯路。而密炼车间的领导们，惠增全，丁和平两位主任，私下里更是对我们的工作、生活等各个方面默默地提供了无私的关心与帮助。郝建平师傅时不时就会来到我们办公室，利用自己宝贵的休息时间，和我们做交流，跟我们谈天谈地谈生活，聊南聊北聊工作。他渊博的学识，谆谆告诫的话语如“我觉得我们都应该从工作中寻找乐趣，这样工作起来才会更有动力，才会坚持的更久，才会真正把工作做好，而生活也是一样的道理。”等给我们留下了深刻的印象。乐观，积极，凡事从正面思考等品质，是我们从密炼师傅身上学习务实踏实这个既定目标之外的收获，这大概是密炼人的特有品质，我想这些品质的获得将会指导我在剩余的车间里的实习，我也更加期待在剩下的车间实习中向师傅们学到不同的车间特定品质，让自己的心灵更加强健，品格更加高洁。

最后一个目标是阅读销售书籍。在密炼实习的业余时间里，我重新精读了倪建伟的《销售无冬天》，销售小说《做单》《沉浮》，泛读了博恩崔西的《销售圣经》，可以影响人思想层面的《穷爸爸富爸爸》，天涯论坛的销售精华帖《思科九年》，《步步为赢》，《毕业九年，我从负债累累到年薪五十万》以及业务员网上一百多篇关于销售的文章；在网上学习了美国东西纳西州立公开课之市场营销原理的选修课程。这些理论的学习让我的销售层面又有了进一步的提高，我想等到去了销售部开始实习后，理论与实际得到连接，在实际中进行总结，再继续进行理论充电，我会成长的更为迅速。

路漫漫其修远兮，我将在剩下的日子里细细求索！