

最新大学参观报告 大学生参观企业社会实践报告(实用5篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。报告的格式和要求是什么样的呢？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

大学参观报告篇一

一暑期赴崇利制钢有限公司社会实践报告

涉县，位于太行山南麓，邯郸市西行96公里即到。历史上，涉县曾是光荣的革命老区，是当年129师司令部、政治部、新华广播电台所在地。刘伯承、邓小平等老一辈无产阶级革命家在此生活和战斗达六年之久。20暑期，我们经济学院邯郸小分队积极响应河北大学团委的号召，并根据十六大报告的精神，选择了国有企业作为这次社会实践的目标。我们一行9人怀着无比激动的心情来到了涉县，来到了革命老区，并到达了此次社会实践的目的地——崇利制钢有限公司。

崇利制钢有限公司是一个成长中的企业，位于309国道边，距县城10公里，是中外合资和利税超千万元的企业。其前身是涉县炼钢厂，始建于1991年。1993年在邓小平夫人卓琳、黄镇夫人朱霖的关怀和支持下，该厂与香港嵘高贸易有限公司合资组建崇利制钢有限公司。又与天铁集团进行资产重组，企业实现了跨越式发展。

公司现有职工1760名，资产5.5亿元，年生产能力60万吨。主要产品有：普碳钢□hrb335□hrb400和优质碳素钢，规格有□120×120mm□150×150mm□160×240mm□6米以内各种定尺的连铸坯，产品畅销北京、天津、上海、河北、河南、山西、湖北、浙江、江苏、江西、福建、广东等地，产品经

用户加工后已打入三峡工程和国际市场，创利税多万元。

十几年来，企业由小到大，由弱变强，走过了不平凡的路。作为炼钢行业的代表，崇钢在改革和发展中有许多方面值得同行业借鉴和学习。尤其是资产重组后，公司建立了现代企业制度，实行全面预算管理。对工资分配制度，劳动用工制度等进行了一系列根本性的变革和创新，同时改进生产设备，加强技术创新，企业效益逐年递增。公司现已成为邯郸市“小巨人企业”，“河北省重点地方冶金企业”，河北省地方冶金工业利税大户“明星企业”，全国最大的500家外商投资企业，国家大型二档企业，并连续五年成为老区涉县的利税大户。下面我们将从该企业体制改革、管理改革及技术改革和创新三个方面谈一谈崇钢经验，作为我们的实践成果现汇报如下：

一、实行股份制改革为发展谋出路

（一）股份制改造——势在必行

涉县炼钢厂作为一个刚起步的国有小企业，在其成长过程中可谓困难重重，荆棘遍野。企业的力不从心却激起了崇钢人原始的斗志和特有的热情。他们不辞辛苦，打出自己的品牌。1993年7月16日与香港嵘高公司合资，成为中外合资企业，摆脱了资金难于流转的致命困境。

崇钢公司自投产以来，经过几年的发展，虽然生产技术不断改进，设备配套进一步完备，但企业仍面临着极大的困难。从内部来看：（1）资金短缺，资金周转不灵，设备不能及时更新，工资欠发，购买铁水困难，生产难以维持，规模更难扩大。（2）人才匮乏。公司规模小，又处于偏僻山区，专业人才吸收处于劣势。在将近1400多名员工中，仅有20多名本科生。（3）技术落后。仅是吸收别人的一点经验，自己在黑暗中独自摸索，没有独立的技术创新和使用机制。（4）思想观念保守陈旧，不敢放开手脚，大刀阔斧的改造。（5）管理

手段落后，责权不清，浪费严重，成本居高不下。比较突出的是财务管理混乱。从外部来看：（1）97、市场低迷，尤其是钢铁市场的萧条，产品供过于求。（2）天津铁厂自己新上炼钢分厂后，对公司的铁水供应造成了一定影响。以上这些无疑使公司雪上加霜。到98年底，公司累计拖欠天铁集团1.4亿元铁水款，拖欠职工工资4个月，公司又一次陷入困境。

在此情况下，天津铁厂为盘活1.4亿元欠款，对崇钢进行了全面调查。认为崇钢硬件良好，只是经营管理上出了问题，如果进行资产重组，既可以壮大天铁实力，又可以盘活不良资产，且不用再追加新的投入。

于是，1991年12月12号，天铁集团与崇利制钢有限公司进行资产重组。天津铁厂以债权4692万元置换涉县炼钢厂的51%股权。涉县炼钢厂的4692万元均为银行贷款，现转为新合营公司的贷款，由新合营公司承担利息，相当于新公司贷款4692万元归还了涉县炼钢厂。港方占25%股份不变，另外每年给港方300万元作为损失补贴。这样重组后，天铁、嵘高、涉县炼钢厂三方的股权比例分别为51、25、24，由天铁控股，三方共同经营。资产重组完成后，建立健全组织机构。公司董事长由天铁领导兼任，天铁向崇钢公司派出4人参加经营班子，即一位总经理，两位副总经理和一位总经济师。

（二）资产重组后实现了资金的良性循环

1、资金运作与财务管理：

高息负债是公司重组前的主要包袱之一。公司三角债务繁重，资金周转乏力，外欠高达4500万元，每年利息支出达1200万元。资产重组

后，崇钢抓住银行利率下调的机遇，加上天铁的良好商业信誉，以贷低还高、贷新还旧的方式，及时清理了高息负债3000多万元，年节约利息支出208万元，并以承兑汇票归还

了部分借款，取得间接效益100多万元。通过清压仓库，转换转贷，提前归还了天津、江苏等多项高息贷款，年节约利息支出175万元，并对1000万元高息贷款进行了降息谈判，年节约利息25万元。

为盘活存量资金，采购部门进一步压缩部门库存，做到产量增加库存不增加，力

争达到“零库存”，进一步减轻了公司资金压力。生产部门加快生产流程，提高生产技术，减少资金占用。销售部门及外协部门加强清欠力度，加速了货币回笼。99年以来公司采用追缴、法律诉讼、兑转等多种方式共收回旧欠2960多万元。财务部门采用债务重组、加强核算等方式，取得营业外收入72万元，减少贴现支出29万元，两项共取得效益101万元。通过资金运作，直接降低财务费用600多万元，使公司的资金实现了良性循环。

2、成本控制：

针对资产重组前成本居高不下，公司紧紧抓住产供销各环节，想方设法降低成本，提高效益。

在采购环节，公司一改原来采购过程中采购费用居高不下，转而实行招标、议标和对标采购制度。对大宗产品实行招标采购，对价值高数量少的物品采购实行对标，对价值低数量少的物品实行议标。这样一来，采购成本大幅下降，原辅材料以及备品备件质量却有了明显提高。

在销售环节。基于公司产品供大于求的现状，公司以直销为主，降低代销费用，减少流通环节，降低库存占用，从而减少资金占有，降低销售成本。

××*同志曾经指出：“建立现代企业制度是国有企业改革的方向。”十五大报告重申：按照“产权清晰，权责明确，政

企分开，管理科学”的要求，对企业进行规范化的公司改造。抓大放小，对企业进行战略改组，是国家一贯坚持的基本方针。崇钢严格按照国家部署，结合本企业的实际情况，适时调整经营和管理模式，建立了现代企业制度。企业经营出现了转机。年崇钢产钢38万吨，比历史最高产量提高了10万吨，质量指标达到99.2。 ，公司实现利税2500多万元，利润819万元，两年来年均增长28，创历史最高水平。公司各项技术指标也连续两年刷新历史记录，公司经济效益大幅增长，企业实力显著增强，真正实现了扭亏为盈。

崇钢的各项改革由此拉开了序幕.

二、推行全面预算管理建立科学的管理体制

资产重组以后，崇钢也面临严峻的形式：

1、市场低迷，价格不振。吨钢售价在98年的基础上又下降了100多元，直接减少利润3000多万，再加上银行贷款和相关协议的财务支出，以及应在上年摊销而转入本年的费用支出，几项合计，使公司收入减少了3900多万元。

2、内部管理工作非常薄弱，没有系统的管理模式，各项成本指标居高不下，生产事故频发，部门责权不清，推诿扯皮现象严重。98-99年公司经营再度陷入困境。基于此，以李善彬为总经理的新一任领导班子审时度势，经过认真的研究决定，提出了“以财务管理为中心，以推行全面预算管理为契机，带动基础管理工作全面提高”的改革思路。企业由此焕发了勃勃生机。

全面预算管理，顾名思义，就是做任何决策时都要对资金的使用情况作一个详细的预案，然后对预案进行科学的论证。可行，则严格按照其行之；不行，则否决之。全面预算管理具体来说可以分为四个体系：

1、指标分解体系。公司每年年初会制定一个整体指标，包括吨钢生产成本管理费用、财务费用、销售费用等。如吨钢成本指标，根据历年生产状况和经验定为1300元，办公费定为12000元（下面列举同上）。然后公司将指标分到各车间，接着各车间将成本指标分到各班组，各班组再分解到各岗位，这样一项成本指标决策就从上至下传递到了每个员工身上。这就是三级成本预算。调查过程中，生产计划部的李部长把它形象的比喻为“千斤重担人人挑，人人头上有指标”。

2、指标核算体系。是指指标分解之后，各处室、车间、班组日常核算机制。比如，算一算今天用了多少料，是否超标了，做好材料的出库和用料的管理。如果核算下来，超过了成本指标，那么该怎么办？这就是下一体系。

3、措施保证体系。这一体系的建立主要是为了鼓励各车间、班组工人发挥聪明才智，将超标的损失尽可能的弥补过来。如本月成本指标超标了，他们想办法，一道工序一道工序的检查，改进工艺流程，精简办公设备，减少日常支出，保证全年指标的完成。从而在客观上起到了激励和督促的作用。

4、指标考核体系。指标分解是由上至下，指标核算是由下至上。各班组、车间设立专职或兼职的核算员，对各项费用的完成情况进行日核算，旬分析，月总结，逐级汇总上报。根据考核结果，进行工资分配。实行三级目标考核，即考核目标，增产目标，奋斗目标。其中考核目标是基本的目标，也是最低目标，必须完成。如果该单位未完成这一目标，将否决该单位的全额奖金。增产目标和奋斗目标为嘉奖目标，即达到增产目标拿增产奖金，达到奋斗目标拿奋斗奖，从而激发了广大干部职工参与成本管理的热情，树立了全员成本意识。

四个体系相互促进，相互制约，从而形成了系统的有机的管理网络。科学的管理带来了丰厚的回报。1999年公司吨钢制造成本比98年下降了86元，降低总成本3100多万元，从而实

现了“三个月见成效，半年上水平，七个月实现扭亏为盈”的超速发展。推行预算管理以来，年均钢产量递增8.97万吨，创规模效益达300多万元，产品综合合格率由98年的97.83提高到99.9以上，取得了历史以来最好的经营业绩。

三、加强人力资源管理发挥工会的纽带作用

人是企业之本。一个企业，如果它维系自己与员工关系的全部纽带就是金钱，那么它一定不能成功。单一精神激励是愚民政策，单一物质激励是害民政策。一个有前途的发展中企业，如何正确定位人才管理，使其成为具有凝聚力和创造力的企业主体，是否有一套行之有效的管理制度是国有企业改革中决不可轻视的重要环节。作为一家拥有1760名员工的国家大型二档企业，全国最大500家外商投资企业，河北省重点地方冶金企业，崇钢人力资源管理改革也在积极有效的推进过程中。本着“大改革，小震动；热问题，冷处理”的改革宗旨，崇钢的现行人员管理，以稳为先，不仅考虑到企业的整体经济利益，更把企业员工的利益时刻放在首位。但这种考虑不是单纯的发放补贴、补助，更采取了全面的激励机制，从员工进厂到提拔干部，并伴随着效益奖的发放等一系列措施，大大提高了全厂上下的工作热情。

（一）劳动用工制度

企业要竞争，要有人才流动，但必须在一个稳定的环境下进行。崇钢从积极吸引外部人才和加强内部人才的管理两方面入手，加大人才的培养与引进力度。公司新近出台了针对高素质人才（大专及大专以上学历毕业生）的用工政策。即作出了大学本科毕业生从事行政工作，月收入不低于1000元，从事车间工作，月收入不低于1300元；大专毕业生从事行政工作，月收入不低于800元，从事车间工作，月收入不低于1100元的承诺。员工一旦进入企业，还必须经过严格的文化考试和实际操作。考试择优录取，试用期六个月。即先参加职业技能培训和安全生产教育，然后下基层，在一线向

老员工学习技能，尽快提高新进厂职工的技术水平和综合素质。同时公司鼓励职工再学习、再深造，对技术工人着重进行技术培训，对管理者，在不同企业不同部门间交流管理经验，不定期组织管理人员到其他企业进行观摩和学习。企业内部也有很多员工在职参加自考和电大学习深造。

（二）干部聘任制度

在干部的提拔和考核方面，公司开始试行“竞争上岗，末尾淘汰，待岗培训”的用工制度。一些年富力强，才华横溢的年轻人员得到提拔和重用。对在职人员进行年度考评，即在同一岗位上根据操作规程、安全制度、劳动纪律、现场卫生等内容制定100分制考核，用考核结果决定奖金的发放，大大提高了其工作积极性。崇钢在改革进行中无一人下岗，这是领导班子考虑到企业的特殊情况，具体问题具体分析的结果。综合考虑崇钢的地理位置（总厂在涉县，隶属天津市管辖）、职工情况（职工绝大部分来源于当地，一部分为占地用工）和企业规模（建厂晚，规模小，人员不足），崇钢作出了无一人下岗的决定。这种考虑职工最根本利益的做法，大大提高了员工的凝聚力和工作效率。

（三）分配制

在分配制度方面，由传统单一的工资分配制度改革为提取效益工资的方式，采劝能者多劳，多劳多得”的政策。在旧的分配制度下，职工全部实行档案工资，分配中的平均主义严重。职工干与不干，干好干坏一个样，挫伤了工人的劳动积极性。资产重组后，职工工资分为两部分，一部分是根据国家制度所定的基本工资，另一部分来自效益奖。随着企业的发展，效益工资所占的比例越来越高，现已达到50左右。新分配制度的提出是基于“全面预算管理”体制改革。全面预算管理提出先预算，再生产，指定一个合理的指标，先拟订一个全年总成本，再纵向细分为每月成本、每天成本，横向按比例划分到各个部门车间，使核算单位小化细化，采用一

系列的评定指标，达到一定指标要求的职工发一定的效益奖金，从而有效的节约了生产成本，节约的成本转化为公司的效益，一部分作为企业发展基金，一部分作为职工的效益奖金下发给个人。现企业职工年均收入已达14000多元。该分配制度极大的提高了员工的工作热情和“厂兴我荣，厂衰我耻”的责任意识。

（四）企业文化

公司建立之初，就形成了自己的企业文化。从管理角度来看，企业文化是一种对行为的约束方式，强烈的企业文化是全体员工对企业信仰所共享的价值系统。一个好的企业，不论是建立之初，员工的开创精神，还是发展过程中体现出的团结进取，这些都是不可多得的宝贵精神财富。崇利制钢懂得产品质量要过的硬、营销要靠信誉，但管理者还没有把这些收集起来，形成统一的价值观念和思想体系，并外化为规章制度和企业精神，将之灌输到每一位职工的头脑中，体现在公司运转的方方面面。崇利制钢先前没有意识到建设发展企业文化的重要性，并引起足够的重视，没有专门人员搞本公司企业文化的研究和开发。但另人欣喜的是崇钢的观念和理念正在更新和发展。2006年元月，公司把国企沿袭多年的劳动人事部改为人力资源部，负责本公司的职工管理、人员调动、提拔及人才流动等工作，也正准备引进企业形象识别系统，作好公司形象宣传。

该厂“工会”积极作用显著。工会是公司民主管理机构，是党联系群众的纽带，它反映职工的意见，同时为领导层出谋划策。我国的经济基础和政治体制决定了其性质，决定了其能为厂务公开，民主监督及公司的长足发展起到积极和推动作用。

四、加大技术革新向科技要效益

科学技术是第一生产力。技术进步是企业不断发展壮大的源

泉。拥有先进的生产技术，配合科学的管理方法，必将增强企业的竞争力，为企业创造更大的经济效益和更广阔的生存空间。今年崇钢计划在技术创新方面成立专门机构，同时投入巨额资金，加大技术改造力度，提高公司的硬件水平和市场竞争能力。主要技改项目如下：

2、转炉扩容改造工程。具体措施有：

(1) 加大转炉容量。工程容量由原来的15吨/炉增至25吨/炉。其相关配套工程为氧气管道的更新。并采用较为先进的溅渣护炉技术，提高了炉龄，溅渣护炉工艺在小转炉上应用已非常成熟，且降低成本明显。

(2) 连铸机改造。公司筹备下半年两台连铸机由二机二流改为三机三流，保证今年钢产量达到60万吨。这项工程中还包括对结晶器及拉矫机的改造：结晶器改为抛物线型，拉矫机由一点矫直改为两点矫直。同时，采用实施连铸保护浇铸和钢包底吹氮工艺，对减少裂纹废品和钢水夹渣起到了巨大作用，提高了产品合格率。对转炉和连铸机改造后，公司明年钢产量将达到80万吨以上。再经过3-5年，公司钢产量将突破150万吨。

3、除尘系统改造工程。一个企业的发展，要遵循两个效益原则：即经济效益和社会效益。前者是企业赖以生存的条件；后者是企业发展的不竭动力。任何偏废其一的做法都是不明智的。减少环境污染，走可持续发展道路是国家的一项基本政策，也是崇利制钢工作的一贯方针。企业不惜投巨资彻底改造现有除尘系统，第一步实施的除尘机改造已在20完成，投入运行后，大大改善了周围环境，2000年10月，公司被邯郸市环保局命名为“环保治理达标企业”。公司现已通过iso14001国际环境控制体系认证。企业在创造可观的.经济效益同时也带来了丰厚的社会回报。

资产重组以来，崇钢公司在改革中求生存，在创新中求发展。

在技术创新方面，公司一直作着不懈的努力。鼓励工人从熟练程度和操作技巧上做文章，并且每年都要对机器内部进行改造，每年开发1-2项新产品，尤其今年已投入1.8亿元用于技术改造。作为一个中小型企业，一次投入如此巨额的资金实属不易。

在技术方面，我们这些未出茅“炉”的晚辈还是个门外汉，所以我们的认识水平还不够专业，提出一些粗浅的问题，仅供参考。

1、崇钢应该建立自己的一套技术改革与创新机制，并建立一个专门机构，同时每年加大技术投资比例，加强同科研机构的联系和协作，利用科研机构的优势结合自身的需要，建立良好的合作伙伴关系，这样一方面可以使公司在技术层面上占有优势，提高质量，降低生产成本。另一方面可以使企业不断有新的产品出炉，改善产品结构，面对现在日益激烈的竞争，使产品种类更具特色。

2、在技术培训方面，公司应该增加投入，多多鼓励员工出去深造，尤其在技术人员方面，不仅仅要从外面招收高素质人才，而且更应该培养能够为公司引航的高级人才。引进人才更要鼓励人才充分发挥他们的能动性，这就需要公司建立一套符合自身特点的激励机制，鼓励一线工人和技术人员发现问题、解决问题，鼓励他们主动的去搞创新发明，改革生产工艺落后的地方，提高产量，保证产品质量。

3、目前，国家越来越重视环境的保护，在这一方面，企业应该加大力度解决好废气回收利用的问题，做到既不污染环境，又不浪费资源。关于崇钢的高炉煤气回收工程，目前公司处理炼钢废弃的方法还是走的老路子，不能有效的进行回收利用。公司应该充分利用这些资源，依靠集团优势，集中力量建立专门的机构，回收再利用高炉煤气。

技术创新永远是一个企业赖以生存与发展的必要条件。如果

你能够给社会提供技术先进，质量可靠，价格便宜的产品，那么你的生命力、竞争力越强。一个企业在开始发展的阶段，也许要学习别人长处，借鉴他人经验，但随着企业自身不断的发展，企业的创新能力将从无到有，从一次创新到持续创新。只有保持旺盛的技术创新能力，完成从单一产品向系列创新产品的过度及完成个人创新向集体创新的过渡，才能使企业在竞争中成为强者。这也是那些世界级的企业用他们的实践告诉给我们的真理。

以上是我们对企业的简单了解，也提出了一些不成熟的建议。在厂实践的一个星期里，我们深切感受到崇钢人团结进娶负重拼搏的伟大精神风貌。不论是和厂领导深入长谈，还是赴一线车间实地观察生产流程；不论是在一起高谈阔论，为企业出谋划策，还是同工人师傅们促膝交流，我们都被热烈的气氛包围着，从他们的谈话和表情中，我们可以看出崇钢人豪情满怀。他们面对市场的压力和挑战，正在克服重重困难，走向更加辉煌的明天。同时，我们的收获也是丰富和真切的“没有创新就没有发展”，企业只有深入改革、不断创新，才能增强活力。国有企业，尤其是国有中小型企业，面对入世后的机遇和挑战，也只有迎难而上，借鉴国内外先进的生产和管理经验，充分发挥中小型企业的特点，全面革新，才能不断壮大自己，才能在市场经济的浪潮中抢得属于自己的一席之地。

“穷则思变，变则通，通则久”，这个法则对于企业来说意义更加深远。

这次社会实践得到了崇利制钢有限公司各位领导及有关部室的大力支持和热情接待，我们实践小分队在此深表感谢。

后，崇钢抓住银行利率下调的机遇，加上天铁的良好商业信誉，以贷低还高、贷新还旧的方式，及时清理了高息负债3000多万元，年节约利息支出208万元，并以承兑汇票归还了部分借款，取得间接效益100多万元。通过清压仓库，转换

转贷，提前归还了天津、江苏等多项高息贷款，年节约利息支出175万元，并对1000万元高息贷款进行了降息谈判，年节约利息25万元。

为盘活存量资金，采购部门进一步压缩部门库存，做到产量增加库存不增加，力

争达到“零库存”，进一步减轻了公司资金压力。生产部门加快生产流程，提高生产技术，减少资金占用。销售部门及外协部门加强清欠力度，加速了货币回笼。99年以来公司采用追缴、法律诉讼、兑转等多种方式共收回旧欠2960多万元。财务部门采用债务重组、加强核算等方式，取得营业外收入72万元，减少贴现支出29万元，两项共取得效益101万元。通过资金运作，直接降低财务费用600多万元，使公司的资金实现了良性循环。

2、成本控制：

针对资产重组前成本居高不下，公司紧紧抓住产供销各环节，想方设法降低成本，提高效益。

在采购环节，公司一改原来采购过程中采购费用居高不下，转而实行招标、议标和对标采购制度。对大宗产品实行招标采购，对价值高数量少的物品采购实行对标，对价值低数量少的物品实行议标。这样一来，采购成本大幅下降，原辅材料以及备品备件质量却有了明显提高。

在销售环节。基于公司产品供大于求的现状，公司以直销为主，降低代销费用，减少流通环节，降低库存占用，从而减少资金占有，降低销售成本。

××*同志曾经指出：“建立现代企业制度是国有企业改革的方向。”十五大报告重申：按照“产权清晰，权责明确，政企分开，管理科学”的要求，对企业进行规范化的公司改造。

抓大放小，对企业进行战略改组，是国家一贯坚持的基本方针。崇钢严格按照国家部署，结合本企业的实际情况，适时调整经营和管理模式，建立了现代企业制度。企业经营出现了转机。1999年崇钢产钢38万吨，比历史最高产量提高了10万吨，质量指标达到99.2。2000年，公司实现利税2500多万元，利润819万元，两年来年均增长28，创历史最高水平。公司各项技术指标也连续两年刷新历史记录，公司经济效益大幅增长，企业实力显著增强，真正实现了扭亏为盈。

崇钢的各项改革由此拉开了序幕.

二、推行全面预算管理建立科学的管理体制

资产重组以后，崇钢也面临严峻的形式：

1、市场低迷，价格不振。吨钢售价在98年的基础上又下降了100多元，直接减少利润3000多万，再加上银行贷款和相关协议的财务支出，以及应在上年摊销而转入本年的费用支出，几项合计，使公司收入减少了3900多万元。

2、内部管理工作非常薄弱，没有系统的管理模式，各项成本指标居高不下，生产事故频发，部门责权不清，推诿扯皮现象严重。98-99年公司经营再度陷入困境。基于此，以李善彬为总经理的新一任领导班子审时度势，经过认真的研究决定，提出了“以财务管理为中心，以推行全面预算管理为契机，带动基础管理工作全面提高”的改革思路。企业由此焕发了勃勃生机。

全面预算管理，顾名思义，就是做任何决策时都要对资金的使用情况作一个详细的预案，然后对预案进行科学的论证。可行，则严格按照其行之；不行，则否决之。全面预算管理具体来说可以分为四个体系：

1、指标分解体系。公司每年年初会制定一个整体指标，包括

吨钢生产成本管理费用、财务费用、销售费用等。如吨钢成本指标，根据历年生产状况和经验定为1300元，办公费定为12000元（下面列举同上）。然后公司将指标分到各车间，接着各车间将成本指标分到各班组，各班组再分解到各岗位，这样一项成本指标决策就从上至下传递到了每个员工身上。这就是三级成本预算。调查过程中，生产计划部的李部长把它形象的比喻为“千斤重担人人挑，人人头上有指标”。

2、指标核算体系。是指指标分解之后，各处室、车间、班组日常核算机制。比如，算一算今天用了多少料，是否超标了，做好材料的出库和用料的管理。如果核算下来，超过了成本指标，那么该怎么办？这就是下一体系。

3、措施保证体系。这一体系的建立主要是为了鼓励各车间、班组工人发挥聪明才智，将超标的损失尽可能的弥补过来。如本月成本指标超标了，他们想办法，一道工序一道工序的检查，改进工艺流程，精简办公设备，减少日常支出，保证全年指标的完成。从而在客观上起到了激励和督促的作用。

4、指标考核体系。指标分解是由上至下，指标核算是由下至上。各班组、车间设立专职或兼职的核算员，对各项费用的完成情况进行日核算，旬分析，月总结，逐级汇总上报。根据考核结果，进行工资分配。实行三级目标考核，即考核目标，增产目标，奋斗目标。其中考核目标是基本的目标，也是最低目标，必须完成。如果该单位未完成这一目标，将否决该单位的全额奖金。增产目标和奋斗目标为嘉奖目标，即达到增产目标拿增产奖金，达到奋斗目标拿奋斗奖，从而激发了广大干部职工参与成本管理的热情，树立了全员成本意识。

四个体系相互促进，相互制约，从而形成了系统的有机的管理网络。科学的管理带来了丰厚的回报。1999年公司吨钢制造成本比98年下降了86元，降低总成本3100多万元，从而实现了“三个月见成效，半年上水平，七个月实现扭亏为盈”

的超速发展。推行预算管理以来，年均钢产量递增8.97万吨，创规模效益达300多万元，产品综合合格率由98年的97.83提高到2006年的99.9以上，取得了历史以来最好的经营业绩。

三、加强人力资源管理发挥工会的纽带作用

人是企业之本。一个企业，如果它维系自己与员工关系的全部纽带就是金钱，那么它一定不能成功。单一精神激励是愚民政策，单一物质激励是害民政策。一个有前途的发展中企业，如何正确定位人才管理，使其成为具有凝聚力和创造力的企业主体，是否有一套行之有效的管理制度是国有企业改革中决不可轻视的重要环节。作为一家拥有1760名员工的国家大型二档企业，全国最大500家外商投资企业，河北省重点地方冶金企业，崇钢人力资源管理改革也在积极有效的推进过程中。本着“大改革，小震动；热问题，冷处理”的改革宗旨，崇钢的现行人员管理，以稳为先，不仅考虑到企业的整体经济利益，更把企业员工的利益时刻放在首位。但这种考虑不是单纯的发放补贴、补助，更采取了全面的激励机制，从员工进厂到提拔干部，并伴随着效益奖的发放等一系列措施，大大提高了全厂上下的工作热情。

（一）劳动用工制度

企业要竞争，要有人才流动，但必须在一个稳定的环境下进行。崇钢从积极吸引外部人才和加强内部人才的管理两方面入手，加大人才的培养与引进力度。公司新近出台了针对高素质人才（大专及大专以上学历毕业生）的用工政策。即作出了大学本科毕业生从事行政工作，月均收入不低于1000元，从事车间工作，月均收入不低于1300元；大专毕业生从事行政工作，月均收入不低于800元，从事车间工作，月均收入不低于1100元的承诺。员工一旦进入企业，还必须经过严格的文化考试和实际操作。考试择优录取，试用期六个月。即先参加职业技能培训和安全生产教育，然后下基层，在一线向老员工学习技能，尽快提高新进厂职工的技术水平和综合素

质。同时公司鼓励职工再学习、再深造，对技术工人着重进行技术培训，对管理者，在不同企业不同部门间交流管理经验，不定期组织管理人员到其他企业进行观摩和学习。企业内部也有很多员工在职参加自考和电大学习深造。

（二）干部聘任制度

在干部的提拔和考核方面，公司开始试行“竞争上岗，末尾淘汰，待岗培训”的用工制度。一些年富力强，才华横溢的年轻人员得到提拔和重用。对在职人员进行年度考评，即在同一岗位上根据操作规程、安全制度、劳动纪律、现场卫生等内容制定100分制考核，用考核结果决定奖金的发放，大大提高了其工作积极性。崇钢在改革进行中无一人下岗，这是领导班子考虑到企业的特殊情况，具体问题具体分析的结果。综合考虑崇钢的地理位置（总厂在涉县，隶属天津市管辖）、职工情况（职工绝大部分来源于当地，一部分为占地用工）和企业规模（建厂晚，规模小，人员不足），崇钢作出了无一人下岗的决定。这种考虑职工最根本利益的做法，大大提高了员工的凝聚力和工作效率。

（三）分配制

在分配制度方面，由传统单一的工资分配制度改革为提取效益工资的方式，采劝能者多劳，多劳多得”的政策。在旧的分配制度下，职工全部实行档案工资，分配中的平均主义严重。职工干与不干，干好干坏一个样，挫伤了工人的劳动积极性。资产重组后，职工工资分为两部分，一部分是97年根据国家制度所定的基本工资，另一部分来自效益奖。随着企业的发展，效益工资所占的比例越来越高，现已达到50左右。新分配制度的提出是基于“全面预算管理”体制改革。全面预算管理提出先预算，再生产，指定一个合理的指标，先拟订一个全年总成本，再纵向细分为每月成本、每天成本，横向按比例划分到各个部门车间，使核算单位小化细化，采用一系列的评定指标，达到一定指标要求的职工发一定的效益

奖金，从而有效的节约了生产成本，节约的成本转化为公司的效益，一部分作为企业发展基金，一部分作为职工的效益奖金下发给个人。现企业职工年均收入已达14000多元。该分配制度极大的提高了员工的工作热情和“厂兴我荣，厂衰我耻”的责任意识。

（四）企业文化

公司建立之初，就形成了自己的企业文化。从管理角度来看，企业文化是一种对行为的约束方式，强烈的企业文化是全体员工对企业信仰所共享的价值系统。一个好的企业，不论是建立之初，员工的开创精神，还是发展过程中体现出的团结进取，这些都是不可多得的宝贵精神财富。崇利制钢懂得产品质量要过的硬、营销要靠信誉，但管理者还没有把这些收集起来，形成统一的价值观念和思想体系，并外化为规章制度和企业精神，将之灌输到每一位职工的头脑中，体现在公司运转的方方面面。崇利制钢先前没有意识到建设发展企业文化的重要性，并引起足够的重视，没有专门人员搞本公司企业文化的研究和开发。但另人欣喜的是崇钢的观念和理念正在更新和发展。2006年元月，公司把国企沿袭多年的劳动人事部改为人力资源部，负责本公司的职工管理、人员调动、提拔及人才流动等工作，也正准备引进企业形象识别系统，作好公司形象宣传。

该厂“工会”积极作用显著。工会是公司民主管理机构，是党联系群众的纽带，它反映职工的意见，同时为领导层出谋划策。我国的经济基础和政治体制决定了其性质，决定了其能为厂务公开，民主监督及公司的长足发展起到积极和推动作用。

四、加大技术革新向科技要效益

科学技术是第一生产力。技术进步是企业不断发展壮大的源泉。拥有先进的生产技术，配合科学的管理方法，必将增强

企业的竞争力，为企业创造更大的经济效益和更广阔的生存空间。今年崇钢计划在技术创新方面成立专门机构，同时投入巨额资金，加大技术改造力度，提高公司的硬件水平和市场竞争能力。主要技改项目如下：

2、转炉扩容改造工程。具体措施有：

(1) 加大转炉容量。工程容量由原来的15吨/炉增至25吨/炉。其相关配套工程为氧气管道的更新。并采用较为先进的溅渣护炉技术，提高了炉龄，溅渣护炉工艺在小转炉上应用已非常成熟，且降低成本明显。

(2) 连铸机改造。公司筹备下半年两台连铸机由二机二流改为三机三流，保证今年钢产量达到60万吨。这项工程中还包括对结晶器及拉矫机的改造：结晶器改为抛物线型，拉矫机由一点矫直改为两点矫直。同时，采用实施连铸保护浇铸和钢包底吹氮工艺，对减少裂纹废品和钢水夹渣起到了巨大作用，提高了产品合格率。对转炉和连铸机改造后，公司明年钢产量将达到80万吨以上。再经过3-5年，公司钢产量将突破150万吨。

3、除尘系统改造工程。一个企业的发展，要遵循两个效益原则：即经济效益和社会效益。前者是企业赖以生存的条件；后者是企业发展的不竭动力。任何偏废其一的做法都是不明智的。减少环境污染，走可持续发展道路是国家的一项基本政策，也是崇利制钢工作的一贯方针。企业不惜投巨资彻底改造现有除尘系统，第一步实施的除尘机改造已在2000年完成，投入运行后，大大改善了周围环境，2000年10月，公司被邯郸市环保局命名为“环保治理达标企业”。公司现已通过iso14001国际环境控制体系认证。企业在创造可观的经济效益同时也带来了丰厚的社会回报。

资产重组以来，崇钢公司在改革中求生存，在创新中求发展。在技术创新方面，公司一直作着不懈的努力。鼓励工人从熟

练程度和操作技巧上做文章，并且每年都要对机器内部进行改造，每年开发1-2项新产品，尤其今年已投入1.8亿元用于技术改造。作为一个中小型企业，一次投入如此巨额的资金实属不易。

在技术方面，我们这些未出茅“炉”的晚辈还是个门外汉，所以我们的认识水平还不够专业，提出一些粗浅的问题，仅供参阅。

1、崇钢应该建立自己的一套技术改革与创新机制，并建立一个专门机构，同时每年加大技术投资比例，加强同科研机构的联系和协作，利用科研机构的优势结合自身的需要，建立良好的合作伙伴关系，这样一方面可以使公司在技术层面上占有优势，提高质量，降低生产成本。另一方面可以使企业不断有新的产品出炉，改善产品结构，面对现在日益激烈的竞争，使产品种类更具特色。

2、在技术培训方面，公司应该增加投入，多多鼓励员工出去深造，尤其在技术人员方面，不仅仅要从外面招收高素质人才，而且更应该培养能够为公司引航的高级人才。引进人才更要鼓励人才充分发挥他们的能动性，这就需要公司建立一套符合自身特点的激励机制，鼓励一线工人和技术人员发现问题、解决问题，鼓励他们主动的去搞创新发明，改革生产工艺落后的地方，提高产量，保证产品质量。

3、目前，国家越来越重视环境的保护，在这一方面，企业应该加大力度解决好废气回收利用的问题，做到既不污染环境，又不浪费资源。关于崇钢的高炉煤气回收工程，目前公司处理炼钢废弃的方法还是走的老路子，不能有效的进行回收利用。公司应该充分利用这些资源，依靠集团优势，集中力量建立专门的机构，回收再利用高炉煤气。

技术创新永远是一个企业赖以生存与发展的必要条件。如果你能够给社会提供技术先进，质量可靠，价格便宜的产品，

那么你的生命力、竞争力越强。一个企业在开始发展的阶段，也许要学习别人长处，借鉴他人经验，但随着企业自身不断的发展，企业的创新能力将从无到有，从一次创新到持续创新。只有保持旺盛的技术创新能力，完成从单一产品向系列创新产品的过度及完成个人创新向集体创新的过渡，才能使企业在竞争中成为强者。这也是那些世界级的企业用他们的实践告诉给我们的真理。

以上是我们对企业的简单了解，也提出了一些不成熟的建议。在厂实践的一个星期里，我们深切感受到崇钢人团结进娶负重拼搏的伟大精神风貌。不论是和厂领导深入长谈，还是赴一线车间实地观察生产流程；不论是在一起高谈阔论，为企业出谋划策，还是同工人师傅们促膝交流，我们都被热烈的气氛包围着，从他们的谈话和表情中，我们可以看出崇钢人豪情满怀。他们面对市场的压力和挑战，正在克服重重困难，走向更加辉煌的明天。同时，我们的收获也是丰富和真切的“没有创新就没有发展”，企业只有深入改革、不断创新，才能增强活力。国有企业，尤其是国有中小型企业，面对入世后的机遇和挑战，也只有迎难而上，借鉴国内外先进的生产和管理经验，充分发挥中小型企业的特点，全面革新，才能不断壮大自己，才能在市场经济的浪潮中抢得属于自己的一席之地。

“穷则思变，变则通，通则久”，这个法则对于企业来说意义更加深远。

这次社会实践得到了崇利制钢有限公司各位领导及有关部室的大力支持和热情接待，我们实践小分队在此深表感谢。

大学参观报告篇二

会展业作为新兴产业，被称为“城市的面包”和“经济的晴雨表”。随着会展业的兴起，其发展受到社会各界人士的普遍

关注。会展业产生了强大的互动共赢效应，优化了配置资源；增强了城市面向周边地区的辐射力和影响力，提升了城市形象；增加了就业机会和就业岗位，越来越成为经济发展的风向标。在我国，会展业又被称为“朝阳产业”、“无烟产业”，与旅游业、房地产业一起并称为三大新经济产业。它的数量、规模正以每年20%的平均速度递增，成为目前新的经济增长点。作为会展策划与经营专业的学生，一直以来，我都对会展业的发展具有极大的兴趣，已学习了多门专业课程，对会展策划与经营专业有了初步认识。因此，在实习过程中，我努力把两年来在学校学到的知识运用到实践中去，发现了我的很多不足之处，让我系统认识了解了会展业，认识了这个工作的辛苦和社会的残酷。同时也深刻理解了实践的重要性，为以后自己毕业实习和就业奠定了坚实的基础。

实习的目的和意义

会展经营与策划作为一门新兴的专业，是一门理论性和实践性都很强的学科。目前，理论联系实际越来越受到人们的普遍关注，将在课堂里学习到的知识很好的联系到实际生活，带到社会实践当中去，更好的为社会服务是我们对知识最好的应用。

通过深入实习单位，参与会展公司及相关部门一个或多个工作岗位的锻炼，有利于使我们了解我国会展产业发展的现状，掌握会展企业实际工作流程和工作特点及方法，学习实际工作的基本技能，培养初步的实际工作能力和专业技能，为进一步学习本专业其他课程打下更为坚实的实践基础。

作为一名大学生，积极将所学理论知识与社会实践相结合，有利于对理论知识的转化和拓展，增强运用知识解决实际问题的能力；有利于正确认识自己，不断提高自身素质和能力；有利于培养自身创新精神、组织协调能力、实践能力和动手操作能力；有利于使自己尽早接触社会、了解社会、服务社会。

实习单位基本情况

1、济南国际会展中心座落于济南高新技术产业开发区中心地带，展馆建筑面积15万平方米，分为a□b□c□d□e五个区。其中b□c□d□e区为展览、会议区，建筑面积11万平方米，可设近3000个国际标准展位;a区为商务酒店、购物区。室外科技文化广场面积12万平方米，可以搭建1000个国际标准展位，设有音乐喷泉系统可配合各类大型活动使用，配套停车场可停放车辆1000辆。会展中心展厅总面积11万平方米，可设4000个国际标准展位;展厅可同时使用，也可作为独立展区单独使用。

2、济南舜耕国际会展中心功能划分为展览大厅、会议厅、商务中心、宴会厅等不同区域，集展览、会议、餐饮、住宿、商务、办公等多功能于一体。会展中心建筑面积4.1万平方米，其中展览面积2万平方米，可容纳1000个国际标准展位;地下停车场1万平方米，可同时停放150辆车;会议面积6000平方米，设有可容纳499700人的大小会议室11个;并建有5000平方米的地下两层超市，是举办各种展览、会议的理想场所。

1、山东丞华展览有限公司

山东丞华展览有限公司隶属于丞华集团，是山东省会展行业龙头企业，拥有山东省政府性和非政府性十佳品牌展会多个，曾荣获“山东会展市场优秀会展企业”称号。公司拥有业内一流的员工团队，以举办大型博/展览会、国际性会议业务为主□20xx年10月通过iso9001国际质量管理认证，是省内首家实施规范化、标准化运作的会展企业。

公司秉承十年的诚信服务态度，通过整合、借势、资本运营，举办过中国国际医疗器械博览会、中国国际太阳能利用大会暨展览会、中国国际旅游交易会、山东省城市园林绿化博览会等多种展会，并取得了斐然的业绩。

大学参观报告篇三

在经济发展迅速的今天，接触并使用报告的人越来越多，报告具有双向沟通性的特点。你知道怎样写报告才能写的好吗？以下是小编精心整理的大学生参观社会实践调查报告，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

本田汽车有限公司（简称广汽本田）于1998年7月1日成立，目前生产的主要产品有雅阁系列轿车、奥德赛多功能系列轿车、飞度系列轿车和city锋范系列轿车共四大系列21种车型。2004年4月20日，广汽本田发布了自主品牌——“理念”的品牌标识。2005年12月12日，广汽本田发布全新的企业口号——“感世界而动”，同时宣布进军中级车市场——推出首款中级车city锋范。“感世界而动”，代表着广汽本田及其每一个员工的姿态：在感受消费者的需求和社会环境的变化中，洞察到变化的本质，从而以别具一格的做法，挑战新事物，开创新潮流，创造出崭新的价值，并与消费者共享充满惊喜的感动。

广汽本田汽车有限公司合影

实践的第一站是广汽本田有限公司，我们受到了公司的热情接待，首先来到广州本田两个汽车生产车间参观，我们参观了合成树脂车间和机械磨具车间等，听工作人员介绍公司的“绿色梦想”，工作人员的详细讲解让我们也受益匪浅。在参观过程中我们了解到，总部黄埔工厂已达24万辆的整车年产量，日产1000辆轿车，平均每51.7秒下线一辆车，在世界汽车行业处于领先地位，心得体会我们清楚看到，随着参观时间的进行显示牌上的车数在时刻增多。

随后，我们进入公司会议室和工作人员进行了长达一个多小时的座谈交流会，我们了解到了广汽本田的发展历史、企业文化、运营方针。公司的宗旨是以国际企业为目标，通过向

顾客提供世界最高水平的商品，贡献社会。工作人员向我们展示了环环紧扣的汽车产业链和一顾客为中心的特色服务。接下来我们积极提问，工作人员一一进行详细回答，气氛十分活跃。最后我们参观了本田车展，我们亲自坐上了雅阁、奥德赛、飞度等汽车，并认真听工作人员介绍各品牌汽车的特色。

最让我们感到欣慰的是，当天下起了倾盆大雨，本田公司的负责人让公司的车送我们回宾馆，让我们感到十分温暖。

“我们要的不是最优秀的人才，是最合适的人才。”这句话意味深刻，至今难忘。

广汽丰田汽车有限公司成立于xx年9月1日，位于中国最具活力的珠三角的几何中心——广州南沙区，占地面积187万平方米，建筑面积44万平方米。现有凯美瑞、雅力士和汉兰达三款车型，两条生产线，年产能36万辆，其中第一生产线产能20万辆/年，第二生产线产能16万辆/年。

丰田公司离市区较远，去公司的过程也算是一个挑战，烈日当头，工作人员早已站在公司门口接待，然后带我们参观了丰田公司的生产车间并与本田公司的生产车间进行了一番比较。

工作人员首先为我们介绍了丰田公司汽车的生产流程，公司坚定不移的实施“名牌战略”和“以质取胜”的企业发展战略，我们了解到，丰田公司自成立之初，就确立了“以人为本、造车育人”的理念，注重人才的育成和培养。为此，公司专门设立了技能训练场，所有员工都须经过严格训练，方可正式上岗。此外，还分批次将技术和生产管理骨干派往日本、美国及国内各地研修，加快了人才的育成。最让我们难忘的是生产车间的机器人，真正感叹如今科技的发达。随后我们进入车间观看汽车生产过程，我们惊讶于各个部件经过组装加工一步一步成为汽车的过程，也感叹于丰田公司对于

汽车安全和环保质量的’严格检测。

参观完生产车间，我们亲身接触到了丰田汽车，并且大家纷纷拍照留念，我们代表西北工业大学赠送给了丰田公司的礼物，他们也非常感谢。绝不让一辆次品流下生产线深深印在了我们心中。

宝洁公司始创于1837年，是世界上最大的日用消费品公司之一。每天，在世界各地，宝洁公司的产品与全球一百六十多个国家和地区消费者发生着三十亿次亲密接触。一九八八年，宝洁公司在广州成立了在中国的第一家合资企业—广州宝洁有限公司，从此开始了其中国业务发展的历程。

在宝洁公司的实践让我们倍加难忘，因为接待我们的正是原西北工业大学的校友，原西北工业大学的学生会主席现高级经理韦伟师兄。我们进行了长达三个多小时的座谈，我们纷纷提问，师兄就我们提的问题对宝洁公司进行介绍以及对我们应该如何成为高级人才提出了建议和希望。“如果你把我们的资金、厂房及品牌留下，把我们的人带走，我们的公司会垮掉，相反，如果你拿走我们的资金、厂房及品牌，而留下我们的人，十年内我们将重建一切。”这句话让我印象特别深刻，无论在世界哪个地方，宝洁员工每天都在展示自己的聪明才智、创新精神和工作主动性，这也是为什么我们感受到师兄以及人事部经理身上的一股青春的斗志。

韦伟经理告诉我们要成为优秀的人才首先应做到正直，然后要有理想，目标并且坚持不懈，他从他来宝洁十年的经历讲解，让我们深刻意识到一个好的公司能够影响并且改变自己的一生，我强烈的感受到自己一定要努力，以后进入这样的大企业。

以一种活泼的方式，宝洁公司对于我们的积极提问赠送给了我们一些礼物——宝洁公司生产的日用品，我们感到收获很大。随后我们在宝洁公司各个部门进行了参观、了解，韦伟

经理并亲自为西北工业大学写下了寄语。

这次广州行，我们不仅拜访了知名企业，了解了如今企业人才需求，还参观了广州大学城，来到了著名的中山大学参观，感受不一样的大学，不一样的风情。走访完企业，我们顺便参观了中山纪念堂，“革命尚未成功，同志仍需努力”这句话仿佛又浮现在了耳畔。游览珠江，看江上行舟侧畔，观两岸星火点点，真是不虚此行啊！

社会实践拉近了我们与社会的距离，也让自己在社会实践中开拓了视野，增长了才干。世界五百强企业是我们梦想进入的地方，也是现在为此奋斗的目标，此次广州行不仅让我们从大学的课堂释放出来，亲自走进企业，提前感受企业氛围，也增进了企业与西北工业大学的交流。虽然在实践过程中我们也遇到了不少困难，比如路程的不熟悉，天气的不适应等，我们也想办法解决，社会和大学一样也是一个学习和受教育的地方，在那片广阔的天地里，我们不断成长，增强了独立性，并且为将来更加激烈的竞争打下了更为坚实的基础。

大学参观报告篇四

本站发布大学生机电工程参观实习报告，更多大学生机电工程参观实习报告相关信息请访问本站实习报告频道。

开学之初的两个星期是参观实习，这是一个很重要的两星期。通过这次参观实习，参观各个工厂，理论联系实际，能让我们从感性上了解与专业有关的生产工艺流程及各生产设备的特点，为今后的课程学习打下坚实的基础。庆幸的是，参观实习并不如我原来想象的那么无聊和苍白，跟着各指导老师参观，我们都有许多收获。我们走出象牙塔，走进工厂，和工厂来次亲密接触。而对于我们这些还未走出社会，参加实际工作的学生来说，这是一片新的土壤，新的天空。短短的两个星期，我们以前学的

理论经历了实际的一次历练, 我们的思想也一次次被刷新.

两个星期, 我们共参观了天津市4个工厂. 分别是: 天津市轻工机械厂, 天津市茂源制药机械有限公司, 天津汉沽盐厂和天津市塘沽碱厂. 每一次参观, 我都用心记录自己的所见所闻. 而其中的点点滴滴也确实让我受益匪浅.

3月1日: 参观地点: 天津市轻工机械厂.

因为这是参观实习的第一站, 我们大家都特别重视. 尽管外面寒风凛冽, 但这一点也没能减少我们的兴致. 然而到厂之后, 却不免都有些失望, 天津市轻工机械厂作为全国较早和较大的轻工机械厂之一, 他给我们的第一脸却并不是老成, 或是大气. 我们看到的它, 像是看到一个稍微有点疲倦的老人. 斑驳的墙壁和无水的喷泉都给人一种凄凉之感. 稍微修整后, 厂里的师傅便直接把我们带到了工厂车间.

参观的第一个车间是纸业铆焊分厂的重铆车间. 伴随着车间中空中吊车的游走声, 我们穿过了那挂着破碎门帘的陈旧大门. 且不说车间的一切, 首先让我一惊的是车间上方的两个横幅: “多浪费一分钱, 就少一分钱”和“今天工作不努力, 明天努力找工作”. 或许这样的口号对我们这些大学生来说, 有点老调和乏味. 但我却能感觉到这七, 八十年代那些拥有热火朝天的干劲的工人师傅们俭朴的本质和如火的热情. 这个重铆车间, 具体说就是个焊接车间. 在这个车间, 我们看到了几个正在进行焊接的`大的卷纸筒. 由于卷纸筒较高, 因此焊接时, 均是将在别的车间卷好的较窄的钢筒拉到这里进行立式焊接. 由于各个窄的钢筒的圆度并不一致, 故在焊接时, 工人师傅都必须将两个钢筒的焊接处撬平方施焊. 在车间中段, 我们还眼见了一个球形筒的焊接. 它也是由一段段卷好的钢板焊接而成. 要将这么多钢板焊成球形且能承受较大的压力, 其中的操作技巧我想也够我们学上好些年了. 更让我佩服的是他们焊接成品的焊点竟是如此均匀. 在杭州抗氧股份有限公司要求的一个水冷塔边, 我见到了施工用的部分机械图纸. 作为描图作品, 它其中有多

处是人工所描,而描图人的笔迹竟和部分计算机打印的线条融为一体,让我难以辨认.看到这,我也唯有钦佩和自叹不如了.

第二个车间是个压延,磨削和钻孔的车间.压延用的是陕西的设备,利用油压控制.虽然未见工人师傅操作,但从它那庞大的身躯也不难想象它工作起来的威力.磨削设备不想却很长,在其工作台上布置着几十个磨头,用来磨削较大的平面和较长的工件用.在车间的一角,静静卧着一个龙门刨床.以前都只是在书中读到“龙门刨床”这四个字,而如今见到这个实物,更让我对它的具体特点有了更深一步的认识.它的刨削直径大概达到了十几米.龙门刨床的主运动是工件随工作台面作直线往复运动,进给运动是刀架的移动.机床上两个垂直的刀架可在横梁上作横向进给运动,以刨削水平面;两个侧刀架可沿立柱作垂直进给运动,以刨削垂直面.横梁沿立柱导轨升降,以适合不同高度的工件.

大学参观报告篇五

经过熟人联系,西安地铁公司终于同意我们参观正在建设中的地铁工地施工现场。

我们原本想参观一下已经“通车”的西安地铁2号线,提前享受下乘坐西安地铁的感觉。但地铁公司人员告诉我们,参观乘坐已经试车的2号线,就和乘坐其他城市的地铁一样,根本看不到什么,也谈不上什么感受,如果你们真的对西安地铁感兴趣,那就到施工现场去看看吧,看看“地铁”是怎么建设的。

6月29日刚上班,我们一行10余人,便匆匆忙忙的赶赴正在建设的西安地铁1号线玉祥门工地。首先,工程项目部总工程师向我们简单介绍了这一标段的施工工艺。因为这个标段以西,由于西电公司工厂密布,地下情况比较复杂,而采用了原始的人工施工方法。而玉祥门以东,地下状况简单,地质结构

稳定，而采用了目前最先进的盾构施工工艺流程。并对盾构施工过程的掘进、注浆、管片拼装、出渣等各工序的施工流程进行了简要讲解。

听完讲解，工地管理人员便给我们每人发了一顶安全帽，在总工程师和一名管理人员带领下，大家通过施工钢架楼道，分两个平台，深入到距离地面约20米的地下施工现场。其实，这里就是完工后我们将要乘坐地铁的“车站”。我们沿着临时架设的“道路”，在太空隧道般巨大的隧洞内急行了20多分钟，约莫百米长的太空船般的盾构机便呈现在我们面前。巨大的轰鸣声中，只见直径6.14米的盾构机刀盘正快速旋转，刀盘上喷射出一股股淡白色的泡沫，被切削下来的泥土变成了粘稠的泥块充满了泥土仓，螺旋输送机将泥块排送到皮带输送机上，渣土轨道车便把这些泥土向后输送出去。与此同时，盾构机的盾尾中，2吨多重的几何状弧形水泥预制衬砌拼装管片被几只机械手抓起，在盾构机向前掘进的同时，水泥衬砌拼装管片被紧贴在刚挖出的、且喷涂了水泥浆的工作面隧道土壁上，箍成圆形的隧道内壁，使地铁隧道一次成型(其实，还有一个简单的，但必不可少的工序，那就是要由工人安装好管片连接螺栓)。

先进的地铁盾构掘进手段让我们直呼大开眼界。在我们的想象中，如此规模的地铁隧道工程施工现场，一定是机器轰鸣，尘土飞扬，热火朝天，挥汗如雨的场景。但是，真正走进施工现场，情景与想象大相径庭。除了盾构机刀盘掘进的轰鸣声外，整个施工现场干干净净，秩序井然，“各行其是”，全部工人不超过10人。年青的工人们都在各自的岗位上操作着机械手或者键盘或者监控器，简直令人不可思议。

据总工介绍，每台盾构机价值约两三千万元，每天可一次性掘进完成隧道铺设20多米，而人工作业每天只能挖掘约2米。和六七十年代靠人海战术以及二三十年的建设工期相比，用这些现代化的施工机械大约四五年时间即可建成一座城市的地铁系统。由于我们都是第一次接触“地铁工地”，在参观

过程中，大家便饶有兴趣地提出了一系列问题，比如，这台盾构机是国产的还是进口的，为什么两个隧道不同时施工，我们西安的地铁系统科技含量在全国所处的位置，等等。对此，技术人员耐心地一一予以解答。

通过施工现场细致的观察，结合专业技术人员详尽的讲解，使我深刻领悟到了“先进的科学技术就是第一生产力”这句至理名言的真实含义！我们作为还算有点科技含量单位的管理人员，同样需要不断的提高自身业务素质，不断学习掌握新的科学管理手段，不断优化设施设备及软件性能，将本职业务所涉及的科技成果真正转化为第一生产力！

我为西安日新月异的变化所感叹，为西安地铁现代化的科技施工手段所折服，被西安地铁工人们认真负责的主人公精神所感染。

西安地铁1号线咸阳森林公园——骊山一期工程“后围寨——纺织城”是该线路的主体工程，线路全长23.9千米，总投资约122.68亿元，平均正线每公里为4.84亿元。已于20xx年10月开工，计划20xx年建成通车。二期工程西起咸阳森林公园，向东沿世纪大道布设，经沣东路、上林路等规划路，跨绕城高速后，在太平河西侧设张家村站引线后至后围寨站，线路长约6.3公里，共设车站4座。计划20xx年开工建设，建成通车试运营。

西安城市快速轨道交通(地铁)项目，其远期规划由6条线路组成，总长251.8公里，总投资将在1300亿元左右。是西安市继黑河引水工程、绕城高速公路建设之后，又一项功在当代、利在千秋的重大工程。是西安市迄今为止规模最大的城市基础设施建设工程。对扩展城市骨架，优化城市布局，保护古城风貌，减少中心市区人口密度，增强城市功能和城市人防能力，缓解西安交通紧张状况意义重大而深远。

西安地铁工程，是本世纪西安具有里程碑意义的工程，全民

关注，影响深远，意义非凡。