

最新组长培训总结(大全5篇)

总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

组长培训总结篇一

车间班组长工作总结模板范文报告。

在过去的一年里，我们xx公司已取得了令人瞩目的傲人成绩和辉煌成果。

在分享这份喜悦的同时，我不禁掩卷沉思并总结了一年的工作情况。

作为一名基层管理者，工作中有苦有乐，偶尔有些许惆怅，但更多的是喜悦！功过俱全，不妨在此赘述一二。

公司一贯的宗旨是“以人为本.安全生产”，在这方面，每次开例会时一如既往及不厌其烦的宣贯，督促员工认真执行并达到行之有效的结果。

每天上班前着重加强设备的保养工作，提高工作效率增加工作安全系数及时排除工作中的安全隐患，反复叮嘱员工遵守操作规程，杜绝事故发生。

对于设备的故障总是及时解决，使整条生产线正常运转并确保当日的生产进度。

日常工作中送检量具.修磨易难刀具.调整工装.来料的登记.发货的记录.工时的计算.质量的巡查.及人员的合理安排等等，

无一不事必躬亲，殚精竭虑。

去年本线员工较多，然而“韩信点兵，多多亦善”，对本班组的员工，我本着“人尽其才，物尽其用”的宗旨，结合员工的性格和体质及技能进行合理的调配，充分发挥每一位员工的主观能动性。

使整条线的生产工作开展得“如火如荼，不亦乐乎”。

工作报告《度车间班组长工作总结模板范文报告》()。

公司领导一直告诫我们作为组长要多与员工进行心里疏导和沟通，对于这一点往往因时间问题而无暇顾及，因此这方面做得尚欠火候，但以后我会做得更好，以后假如员工因暂时的不理解而与我闹矛盾情绪时，我会像兄长朋友一样与之心平气和沟通，避免干戈，化为玉帛，有的员工之间闹别扭时，我会照顾双方的情绪，一视同仁不偏袒徇私，坚持正义立场，使双方心悦诚服握手言和，当员工指出我的缺点和错误时，我会虚心聆听并反躬自省，惟其如此，才能更有号召力和说服力，因为古人云“其身正，不令而行，其身不正，虽令不从”。

公司向来注重控制成本，提倡节约，在物欲横流的今天，开源节流已成为发展必然趋势，推行科学发展观对于企业的发展至关重要。

就拿每天的水电费. 厂房租金. 员工的工资等等。

细细算来都是一笔匪夷所思的庞大资金，因此在平时的工作中，我会敦促员工尽量减少或避免不必要的浪费，比如：人走关风扇和照明注意收集设备有用的零部件，以作备用，对于劳保用品合理充分利用，做到尽量不铺张浪费。

去年的工作中有诸多差强人意的地方，譬如：因加工品种繁

多而致频繁更换工装，加上设备故障，导致人心淡散，士气不振，产量总是有欠缺，当然作为班组长我责无旁贷深为愧疚，但我决心在以后的工作中，我会不断完善自己，争取做得更好“仓海横流方显英雄本色”时下正值公司日新月异如日中天际，我会激流勇进完美，群策群力，有一分热发一分光。

在林部长和邱主任的英明领导下，我想我的工作会开展得如鱼得水，“长风破浪会有时，直挂云帆济沧海”在今后的工作过程中，我会不断努力不断进取，为公司的发展献绵薄之力，争取做一名更优秀更合格的文明班组长。

组长培训总结篇二

班组长培训课程总结报告

易敏4月24日

该课程主要就如何做好一个班组长和员工职业素养进行了详细系统的讲解，结合理论和实践，我将老师所讲的内容和公司目前存在的一些现象结合起来，发表个人偏见，总结了以下内容。

一人性化管理的三方面：尊重员工主题意识注重开发员工潜质和谐班组氛围

灵感来自基层员工，那么这些基层员工是否有主动意识去考虑工作上的改进以及是否有主动提意见和需求给上级，然后上级是否有所了解以及了解后有所听取和解决这些意见和需求？这条从下到上的意见反馈的通路是否建设得健全？我建议公司能够单独设立一个意见箱，这个意见可以是公司员工的各个情况反馈，因为最基层的也是最真实的，这个意见箱直接由公司领导拆阅这些意见，不排除这些意见可能有对公司不好的想法和认知，前期领导肯定要提前做好这方面的心理准

备，但是我想如果公司对于这些意见和反馈的问题能够实在地进行改善（如何改善以及改善后的情况可以公开宣布），那么越来越多的员工真实的意见和问题被解决，员工对公司的信任也会越来越增强，从而看到自身发展的希望以及相信公司能够提供一个公平公正的环境和平台，越来越多有意义的意见会出现，在这种推动下，公司这种体系就实现了自我监控，那么处于管理层也就自身会自觉与不自觉地更加地想办法把工作做好。

关于开发员工潜质这一块，我觉得这个是从员工招聘入厂到入厂后班组长的领导培训有密切的关系，前提是有激励机制和员工的入厂，过程监控及开除权利只能由人力资源做，每个员工既然选择进入工厂，首先第一点，是为了生存，招聘时人力资源不能仅仅只带员工入厂观察，还需要对人员的人品德行，工作经验以及处理问题的方式进行了解，将公司现有的工作环境以及努力工作后能达到的一种期望，将这些如实地跟新进员工沟通，这样对于首先需要解决生活问题的员工来说，他会觉得在这里努力工作解决自己的生活是没有问题的，而且还会比自己预期要高，从而坚定他工作的决心；

（本文出自范文先生网）第二点，新进员工如何由班组长领导培训，当新员工进来时，首先是需要把他安排到那个岗位的问题，比如所压制，烧结，湿磨或者其他岗位，当新员工进来时要召集部门班长一起进行新员工会议，强调两点内容，一是班组长必须领导和培训好这些新员工，以后这些员工就是班组长的左右手，就是公司的生产力量，培训好给班组长一定的奖励，培训好了以后班组长的工作就会更轻松，这个培训不好的话班组长就是有问题有责任，这个培训涉及具体工作岗位的具体操作和要求，一定要求班组长全面敞开毫无保留地引导教育；二是要强调新员工进来时要尊重班组长，用心地和班组长学习，跟着班组长，建立良好的师徒关系。那么在这个过程中班组长能够尽责任地培训好新员工，成为他的左右手，也能够发现好的苗子为公司储备力量，同时也是对班组长自身的一种学习和提高，在这个过程中，班组长应该将这些员工的真实情况反映到人力资源，再由人力资源

与新员工沟通决定确定去留以及其他问题；第三点，新员工转为正式员工后表现非常优秀，比如说新员工一个月实习后就能很轻松地可上模具，生产的产品废品率很低，奖励此员工和其所在班组长，做一个榜样效益出来，从而能更加正面影响员工积极性以及班组长之后的带领培训工作，从而形成各个部门团队内部的争优意识和稳定性，以及班内的和谐班组氛围。

二质量化管理的三方面：提高参与意识树立监控意识激发创新意识

在人性化管理工作做好的前提下，需要更加确定员工的主人翁责任意识和危机意识，首先公司提供平台，员工自身发挥和实现价值，公司认可认同价值并回报价值，我一直认为每个人都是为自己打工和工作，其所过程努力的如果上下一致认同，而且表现结果也确实如此，那么回报也是应该的和必须的。在认同和奖励后，员工的参与感和主人翁意识也会越来越增强，自身的责任感也会越来越加强。在质量管理方面，从一开始就要跟员工一定要强调质量的好坏的影响力，强调生产质量的好坏对部门团队的影响，对下个部门生产团队的影响，对公司整体的影响以及对公司后期订单（所谓市场）的影响，从而决定生产情况，最后决定生产多不多，影响个人收入的问题（在这里我要强调一个收入平均的问题，这个也是每个部门内部员工感觉公平和公正的问题，后面会讨论），让员工在生产中养成认真严谨的习惯。上述这个也是危机意识的有无表现，说到危机意识，我这里作为市场人员也讲讲交货期的情况，客户是上帝，客户的订单就是公司的粮食，当订单满负荷的情况下，作为生产计划调度人员要有个缓急轻重的原则，在缓急轻重情况下如何做最优化安排的方法，这样子既能维护好客户，又能让后期公司有持续的订单，否则，客户急要的不给弄，不急的给做出去，占用公司和客户资金资源，影响公司和客户的回款，最后影响公司的形象，在市场上就会越做越难，导致订单越来越少，生产员工的收入相应会越来越低，最后员工流失越来越多，管理员

工因此也受影响，然后公司整体受影响最大。在这里，参照培训老师的建议，公司生产计划调度人员必须具备统计资格证书（该关键岗位人员必须要具备一定的证书和资历），做好详细的统计工作，譬如说单位品种平均每月每季度订单量，公司设备资源每个部门每个月的生产能力，做得更详细的话就是每个品种下每个规格产品的订单分析，这样子一来可以做好原料储备和应急措施，一来可以组织好生产，按比例平均安排好订单（比如某品种公司一个月订单有多少，该品种业务员每个月占有多少，应该分配多少设备资源，在生产超负荷情况下如何按百分比去安排这些订单，如何分轻重缓急地去安排满足客户需求）；另外说到销售内勤岗位，该部门是公司对外的部门，建议从那些中专技校招聘酒店服务行业的人员来任职，有礼貌，服务的专业性强，协调能力也强。把合适的人安排到合适的岗位，做好本职工作，相应价值得到体现和回报，适当地奖励，受鼓励影响下，员工的参与意识也就越来越强，团队的氛围也会越来越好。

接下来说到树立监控意识，私营企业所有的生产服务都是为“营造公司利润和品牌，做好部门间衔接打造团队”而努力，首先对于质量监控，我认为生产每天每月都应该对该部门的生产产品合格率进行报告，对于那些未达标的生产产品，对原因要及时分析，是人为的还是客观的，还是上个部门造成的，等等这些都要认真分析，力保本部门做出的产品在流水线上是合格的，能够给下个部门有交代，所以除了内部专门的品管部外，我认为下个部门对上个部门的投诉报告体系也是必须要建立的，对于产生的问题，公司不应该只站在处罚这个层面上，更应该发现问题，解决问题，解决问题形成良好的习惯后将处罚的作为奖励返还，既实现人性化管理，又能建立健全的品质管理体系。说到监控这块，我认为公司业务部门应该对生产部门也有个监控和投诉，所有的这些都交予公司领导层作为改革依据。

三标准化管理：层次化机制化民主化

层次化的问题我认为还是岗位职能定位清晰和具体的问题，首先需要对岗位有明确的需求，量化标准，比如说销售岗位的具体工作和人员素质要求，比如前面说的计划调度岗位需要何种能力和证照，先配好职能岗位需求，再配对相应的人，好的企业就是合适的`岗位有合适的人在做工作，一来可以创造企业利润和价值，二来个人得到发展；一个企业如果是个人就上的话，那么这个企业的人员组织就存在很大的不稳定性和风险因素，如果一个人在一个企业这个也做一点，那个也做一点，最后什么都不精，这个人对企业就是无助的，对企业就会造成资源浪费，对个人也是时间精力浪费，所以这里我要说的是企业岗位上的清晰定位，职能要求，不能搞生产管理的去搞采购，搞销售的去组织生产，生产管理者如何利用现有资源把生产力拉上来，衔接好生产内各部门，把人员稳定好，能够及时给销售发货；销售用心地去跑外部市场，努力地拉订单回来保证公司生产运营和回款，做到各司其职，按部就班就好；这里我还要谈一点，作为任何一个部门的班组长，乃至公司领导层，一定要毫无保留，不吝啬地将自己所知的传给下属，这样子自己作为班组长就会更轻松，很多时候，很多公司的班组长一方面抱怨没有人协作帮忙，另一方面又不愿意指导帮助下属，所以面临问题时，班组长和领导亲力亲为，下属还坐在那里喝茶聊天，若无其事，班组长和领导急倒，这种倒置的组织架构我认为还是职能定位不清晰所造成的。

任何一个部门一个企业都要有明确的制度，制度我认为这四个最重要：量化，公平，激励，可行。比如说一个新进压制员工可以自行装拆模具了，那么他自行拆装模具要用多少时间呢？2个小时，半个小时？一个新进员工可以压制产品了，他的废品率有多高？这些都可以用具体的数据要求来量化的；公平指的是一个部门员工的工作机会和收入应该是有着平等的竞争机会，如果一个班组内同样工作时间的10个员工中2个员工的月收入拿到5000元，其他8个都只有3000元的样子，那么这种差距的造成就跟班组长的安排有很大的关系和原因，最后造成8个反对一个，要么班组长自己位置不保，要么就

是8个员工心存不满，长期以往造成员工流失；同样公平这块我认为公司应该给内部员工一个公平的竞争管理岗位的机会，而不是采用领导指定的方式，上述讲的意见箱可以同样让员工投递竞聘报告，或者通过人力资源部门或者直接找老板，私营企业讲的是能者上任，企业讲究的利润，怕就怕出现领导保护行为，造成优秀员工的流失。

任何一个企业，都面临着一个问题，就是关键岗位上无人替代的问题，我觉得公司要有准备，英国船舰见习船长的例子可以值得我们学习，见习船长就是跟着船长，帮船长跑上跑下，熟悉船长工作的人，一旦船长有事不能出海，那么这时就是见习船长全面负责了，反正见习船长已经掌握了船长的工作了，实际上就是人才储备。我们企业里面，关键岗位是否也设立了见习岗位呢？可能老板会担心，这不明摆着找个人替代拉，那么关键岗位上的人能认可吗？关键岗位上的工作人员也有他的职位上升通道了，如果这个关键岗位上的人连这点的害怕和担心的话，那么只能说这个岗位上的人也就只有那么一点本事。企业没有见习岗位，那么普通的员工上不去，看不到希望；另外企业害怕在关键岗位的人员跳槽；其实有见习岗位，一方面能给员工有发展共建，看到希望，另一方面在任的也会深感压力，工作会更努力，也就是给上面压力给下面希望。还有个例子，有个单位的一个老员工离职了，老板见到朋友就跟他说：这个家伙，我还正想把他升职为厂长，没有想到他就辞职跳槽到另外的厂里做厂长了。他朋友问他：你告诉这个老员工，会要他当厂长了没？他说：没有。这就是原因所在，很多老员工在公司工作很久厌倦了，想离开，是因为看不到希望，也不知道自己离下个岗位还要多久时间。所以对于一些优秀的老员工，企业如果有安排，就应该告诉他，当然我说的这些老员工就一定是准人才。对于企业来说，要想不担心人才流失，要做到如下三点：首先，企业应该对每个岗位有量化需求，储备干部；其次，实行见习制度，对见习人员进行培训学习；最后，让准人才知道自己离下个岗位还有多久。

这里还有个问题就是如何快速培养干部，有三点是可以尝试尝试：首先，每个员工一进来时都还是具备基本能力的，但是如何训练呢？我们企业老板和经理可以仔细想想，到底现在下面有多少员工是自己带出来的，大部分的新员工进来时就被放在一边，没有人指导，半年一年下来，还是跟原来一样，走的时候为公司没有做一点价值，自己也没有成长，老板和这个员工要两个人抱着哭诉，为什么？因为都耽误了彼此。日本人这点就做得好，每个年轻新人进厂时，都有一个老员工手把手地带着，我们对于新人，也应该采取资深员工带领新人的方法辅导培训；其次，我在公司的成长得益于老板亲身的言传身教和自己的努力，现在老板应该发现，老板，厂长旁边都没有人啊，老板一个办公室，其实对于一个员工，能够跟在老板旁边就是个很好的学习机会，跟着老板一起，就是真实的实战演习，包括各种思路和处理问题的方式学习，如果到最后企业做大了，90%的事情还是企业老板做，老板有这么多时间和精力吗？没有人能够胜任还是因为平时没有储备和培养；然后，可以试试暂时性调配，或者进行岗位，如果你是厂长，你是销售，你是老板会如何做。

本报告是我自己浅显的一些偏见，如果有很多言语表达比较直接，请领导谅解！报告叙述最多的还是人和岗位的配合问题，公司的发展初期需要的任务导向型人才，基本上能够指导生产，完成订单任务；然后是作业型人才，这种人员能够为公司内部定好制度，形成规范，做到有章可循，让公司留住核心人员；到发展阶段，公司最需要的是竞争导向的人才，能够把公司产品做成差异化，把公司做成具备军队化和组织化的企业；到扩大阶段，公司有资源，有战略思路，这时公司需要有标旗导向的人，做好企业文化，让公司日趋完美。

组长培训总结篇三

8月22日—25日□20xx年第三期“乌金蓝领工程”班组长素质强化培训班在威海举办。来自全国各地近30多家煤炭企业的

班组长、班组管理人员参加了培训，中国煤炭工业协会副会长王虹桥出席了结业式。

王xx副会长在结业式上作了煤炭行业发展形势报告。他强调了“乌金蓝领工程”的实施意义，分析了当前行业的形势，就行业脱困工作进行了介绍，希望各位学员对行业当前困难和长远发展建立正确认识，积极应对挑战，夯实安全生产基础，维护矿区和谐稳定，推动煤炭工业深化改革。

中国煤炭工业协会培训中心主任、中国煤炭教育协会理事长李增全在开班典礼上作了动员讲话。他指出，自今年3月份中国煤炭工业协会、中国能源化学工会联合出台《关于进一步推进全国煤炭行业区队班组建设工作的意见》以来，协会培训中心继续开展20xx年“乌金蓝领工程”脱产素质强化培训班，同时全面开展利用煤炭远教网进行20xx年煤矿班组长岗位能力培训和远程安全培训。脱产培训和网络培训相互补充、相得益彰，希望助力企业基层班组长培训和素质提升工作，发挥实效。

本期培训班是“乌金蓝领工程”实施以来的第33期班组长素质强化培训班。培训期间，班组长楷模白国周同志、北京航天自动控制研究所纪刚等行业内外班组建设专家与学员们进行了交流，研讨分享了当前行业班组建设的新理念、新做法。

组长培训总结篇四

班组是企业组织生产经营活动的基本单位，是企业最基层的生产管理组织。企业的所有生产活动都在班组中进行，所以班组工作的好坏直接关系到企业经营的成败，只有班组充满了勃勃生机，企业才会有旺盛的活力。

一个班组是一条工作链或一条服务链。一个企业的基层管理者如果像一个混凝土柱子，班组长就是牵连沙子和石子之间的钢筋架。只有钢筋有序的排列在钢架内，紧密的连之后石

子和沙子，真正起到自我的作用，构建起来的柱子才会更坚固，才能经得起暴风雨的洗礼。

班组长作为一个企业的基层管理要做到对上上司负责，下对员工负责，班组长既是承上启下的桥梁，又是员工联系领导的纽带，时常的工作中担任着管理和被管理的主角。班组中的领导者就是班组长，班组长是班组生产管理的直接指挥和组织者，也是企业中最基层的负责人，属于兵头将尾，是一支数量十分庞大的队伍，也是质量、成本、产量指标达成的最直接的职责者，是班组的主心骨和带头人。

作为一名班组日常勤务的直接指挥和组织者，不就应该仅仅停留在通常的人员调配和生产排班上，就应业务技术培训以及安全操作，任务执行力度，团队管理和建设等充分发挥出班组长的领导和示范作用。在工作中班组长应持续健康的心态和宽阔的胸怀，正确对待下属和上级，要善于发现问题，敢于直面问题，勇于解决问题，才能在化解矛盾和解决问题中实现新的突破，在解决难题中求深造，在克服困难中前进，并不断地进行知识更新。

作为班组长要有较强团队意识和组织潜力，有较清晰的管理思路，协调潜力和沟通潜力强。在工作中要做到多请示，多汇报；多学习，多实践；多发现，多整改；多沟通，多讨论；多创新，多论证。对员工在工作、生活上多加关心和了解，让员工自然的感受到你的热情，感觉到群众的温馨，从而加强员工的职责感，荣誉感和团队意识。建设团队精神，培养队伍的凝聚力，发扬我们优良的传统“能吃苦，肯奉献，干打硬仗；聚人心，勇进取，争创一流”。

在工作中对生产质量和生产安全要严格监督，严格要求，发现问题要及时提出提出问题，汇报问题，解决问题。始终坚持“安全第一，预防为主，综合治理，持续发展”的发展思路。增强安全生产防范意识，严格按照生产流程和职责进行安全生产，做好现场执勤岗位安全生产职责人的工作。勇于去承

担工作中的职责，不拖拉，不隐瞒，不误报，虚心理解领导的教导和批评。勤务工作中要奖罚分明，不讲哥们主义，不讲个人主义，事实求是，立场坚决，目标明确。

在工作计划中要从实际出发，计划要有可行性，不盲目决定和执行，多征求队员的意见。对于生产中出现的问題，要仔仔细细认真分析清事物的本质，查找生产环节中的薄弱点，提出合理化推荐，制定贴合生产运营的计划，带头和监督进行实施。

在生产业务技能方面，要熟练掌握各种设备设施的性能，技术操作要求和维护技术要求。作名业务技能能手，能够拿得出，用的上。在新人员业务技能培训中，要严格要求，严格执行，把自我掌握的知识技能传授于他人，要充分发挥以老带新的优良作风。

经过培训使我受益匪浅，懂得了，什么事班组长？班组长在基层管理中的作用是什么？怎样样才能做好一名班组长？班组长在管理中所承担的职贵的重要性。在以后的工作中我会努力工作，认真学习，用实际行动说话。

组长培训总结篇五

今天，我很高兴站在这里向大家述职，以接受大家的监督，促进我进步。我作为涪陵卷烟厂制丝车间生产乙班班长，在过去的一年里，认真履贵，积极工作；带领班组全体成员保质保量地完成了车间下达的各项目标任务：

1岗位责任概述：

1. 按生产和工艺技术文件，科学、合理地组织生产，及时解决生产中突出问题；
2. 配合职能部门开展好过程控制和其它有关质量活动；

4. 组织员工按照车间的统一部署积极开展各种节能降耗、劳动竞赛、技术攻关等活动；

6. 搞好劳动竞赛，积极开展比、学、赶、帮、超活动；

7. 做好思想政治工作，教育职工坚持四项基本原则，遵守社会公德和职业道德；

主要工作叙述：

20是川渝公司成立的第一年，我们生产乙班努力适应改革和参与改革，以“品牌工程年”

活动为工作主线，在车间领导的正确领导和指引下，在全班员工紧密团结和奋斗下，以“规范、高效、更好”为追求目标，以人本管理为突破口，切实转变思想观念，牢固树立发展意识、竞争意识和创新意识，大力推动班组基础管理更上一个新的台阶。较为圆满地完成了厂、车间下达的各项生产任务；并能积极有序地开展各项工作，班组建设也得到提高。

现将一年来主要工作述职：

一：建立了一套符合我们班生产运行的新线运行模式二次创业初期，有许许多多需要我们思考的问题，如何有效规范生产中各种细小环节是我们当前的基本任务，需要我们首先将所预料的各个环节进行规范和部署，以便员工们有章可循，大家做到心中有数；再加上“三定”工作的有效开展，使员工们的危机感进一步增强，进一步提高各方面知识已成为车间员工的当务之急。我班在当前的形式和任务面前，必须选择一套较为符合新线的运行模式，来适应我班的经营活动，以便提高班组的各项工作。我们班班委经过几个月的不断探索和实践，总结出一套较为适合我班的运行模式。

二：建立了新线设备保养制度。“产品质量的体现在现场”，

我们车间一向注重车间形象，现在我们车间设备增加了一倍以上，搞好现场管理和设备保养是新线管理工作的重要组成部分，也是产品质量得以保证的前提和基础。所以如何搞好设备维修和保养是今年工作的重点。班组根据实际情况制定了一套维护现场管理和设备保养的规章制度来规范现场管理。

三：严格执行生产调度指令，认真组织生产一个企业的生产是否能够正常进行，取决于生产调度的合理调度，我们生产班坚决服从生产调度指令，为全面完成全年的生产任务打下基础。首先，在实际生产过程中班组能够很好的协调各方面的工作，能从培养员工素质和提高工作效率两方面着手开展各项工作，并且能有效运用人力资源进行合理安排，认真组织生产，今年同期生产产量比去年增长百分之十以上；其次，班组为提高班组员工的综合素质，逐步将员工岗位进行轮换，让他们有机会接触和掌握各岗位的操作技能，班组为他们提供岗位轮换机会，使员工们的综合素质得到进一步提高。

四：确保“版质量保证体系”在本班正常运行，进一步严格工艺管理，抓好过程控制，并杜绝质量事故的发生。我们班组始终紧紧围绕2000版质量保证体系的运行，因面临技改工程后不久，设备的各项工艺指标的控制有很大难度，班组在车间及工艺员的正确指导下，通过不断的探索、不断调整，逐步将每个工序的各项指标控制在工艺要求范围之内，再加上不断对员工进行有关质量方面的培训和指导，很快从过渡期成长到成熟期。在实际生产过程中，我们主要通过员工的相互配合来控制产品质量，前后工序相互监督、相互验证，使产品质量得到较好的控制。

五：强化班组管理，搞好班组文化建设，提升班组凝聚力。今年因为各项还需努力规范，加上“非典”因素的影响，没有过多的时间来搞班组活动，但我们知道班组凝聚力是一个团体能否发挥好整体作战能力的关键，所以我们组织了两次十分有意义的户外活动，这几次活动不但使班组成员之间增强了了解，关键是使大家感觉到一种自重感，对以后的工作有

很大帮助。其次，班组从以前的管理方式逐步向人性化进行过渡，班组将很多工作让班委来完成，让班委们既感到压力又感到他们对于班组的重要性，使他们主动为班组出谋划策。通过这一年的磨合，班组已经成为一个完整的整体，大家处于这个整体之中，相互配合、相互理解，为将来的工作打下了基础。