

最新精益班组长心得(实用5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

精益班组长心得篇一

style="color:#125b86">精益生产培训心得体会1

精益生产技术就是改善生产过程的最佳利器，采用了精益生产技术的日本丰田汽车公司，20__和20__年连续两个年度的营业利润均达到美国三大汽车公司(通用、福特、克莱斯勒)利润总和的6-7倍，这是因为精益生产的改善，能够同时达成品质、成本、交期、服务、士气的改善。

精益生产是贯彻以人为本的思想，通过管理模式、人员组织、制造过程、产品结构和市场供求等方面的变革，精简生产过程中一切无用、多余的东西，减少一切浪费，使生产系统能很快适应用户需求的不断变化，降低生产成本，并能最终达到包括市场供销在内的各方面最好的结果。“精”表示精良、精确、精美；“益”表示利益、效益。

经过两天的学习，我收获颇多。深刻领会到，作为一名合格的基层管理者，应该如何更好、更合理掌控分管鸡场的生产运作；并领悟到，应该以管理促创新，以创新促生产，以“精益生产”理念为种鸡场又好又快的发展保驾护航。针对这次培训学习，我做了以下几点总结：

一、降低基层管理人员提出改进、创新的门槛。基层人员只要提出合理、且对生产有益的改进就算一项成果，到年底的时候评比出优秀的成果，给予奖励和公布。这样才能激发基层人员的创造热情，将员工的智慧充分加以利用。

二、杜绝各种浪费以提高生产效率。操作的浪费在我们的工作中时刻存在，如可找出这些浪费及改善是关键，要找出我们身边的浪费只有全员参与才能做到更全面。要真正能达到杜绝各种浪费还要做大量的工作，需要大量的人力才能做到，所以我们做好宣传工作，动员全体员工积极参与才能杜绝各种浪费，达到提高生产效率的目的。

三、少人化、自动化。“少人化”是从“省人化”过度得来的，这需要提高员工的操作技能才可实现。而“自动化”除了设备自动化外，我觉得作为生产部门，人的“自动化”由其重要，人的“自动化”指我们每一个人都能自动去做事，自动去寻找问题并寻求解决措施，只有这样才能挖掘一个人的潜力，使的在少人的情况下能完成预期的工作任务。所以我们在人员的思想教育方面要多下功夫，使员工的意识上提高做到发处内心的自愿去做，只有这样才能达到“自动化”。

四、柔性生产。“柔性生产”实际就是我们常说的“一岗多能”，如果我们每一个员工能够掌握多个岗位的操作技能，那么在生产上人员的调动方面较为灵活，是少人化、自动化及杜绝浪费提高生产效率的基础。要使每一个员工能掌握多个岗位的技能必须多给员工有培训及实践的机会，我们要多关心他们的学习及给予分配不同的工作，让他们在理论及实践中提高操作技能。

五、让现场管理真正地地为生产服务。现场管理应是生产管理的基石，而不应是障碍。丰田公司的“5s管理”就是为整顿现场的浪费而服务的，只有建立起现场管理为生产服务的理念，才能将现场管理真正地做好。

以上是我的培训心得，以后我会在工作中落实好精益生产的管理要求，以多快好省为标准，对现有的生产组织开展系统优化工程，力求投入最小化，产出最大化。

精益班组长心得篇二

尽管已取得了巨大的成功，管理也已经做到精益化，但丰田却“永远把今天的水平看成是最差的”。

20xx年7月，我们一行40余人赴日本丰田、达登、电装等公司参观学习。通过参观，我们感受到了世界一流企业的高度机械化，管理的人性化。整洁有序的现场生产环境和强烈的环保意识。通过专家授课，我们对tp及包括杜绝浪费、标准化作业、6s管理和持续改进为主要内容的精益生产效果有了较为深入的了解，更认清了我们的企业与世界一流企业的差距。下面我结合所见所闻所学，谈点感受。

丰田汽车的产量虽然只有美国汽车产量的三分之一，但每年赚数十亿甚至上百亿美元，目前已超过美国三大汽车巨头(通用、福特、克莱斯勒)利润和总和，任何时候都有300亿-500亿美元的现金储备，这些足以使任何人相信这家公司一定做对了些什么。

尽管已经取得了巨大的成功，管理也已经做到精益化，但丰田却“永远把今天的水平看成是最差的”[]xx年丰田共接到员工的60多万条建议，其中99%被采纳。建议被采纳的，每条奖励建议人500-200000日元(按目前汇率，100日元约合人民币6.44元)。可以说丰田今天在精益生产上的一切成果都是通过激励员工持续改进带来的。正如我们在车间看到的一句口号：“好产品好主意”。这就是丰田对员工的要求。

友发也鼓励员工提合理化建议，但并未形成风气，还远未成为员工的习惯和自觉行动，加上处理方法、程序不很成熟，执行力度不够，因而效果不很明显。结合丰田的具体做法，我领悟到：

第二，改善后的效果要让企业和每个人明显看的见；

第四，对改善的评价和表扬不仅要针对个人，也要针对部门或班组；

第五，对工作本身设定标准，才能显现改善的效果；

第六，除精神鼓励外，对改善者要提供物质和技术上的支持；

第七，要允许失败。企业的发展本来就是进一步退半步的过程；

第九，改善需要持之以恒。

给我们授课的丰田生产方式专家佐佐木元先生说：“我经常到中国，到中国企业看，到处都是钱。”他的意思是说我们的企业浪费太多。对此我深有感触。

企业的利润=销售额—总成本。产品销售不是由企业决定的，而是由市场决定的。既然我们无法决定售价，要想获得更多的利润，只有降低成本。生产企业降低成本只有两个途径：科技创新和杜绝浪费。科技创新要靠持续改进和发明创造形成。那么如何杜绝浪费呢？要杜绝浪费首先要认识浪费和看到浪费。白天开灯是浪费，而安全、质量、时间、空间、人力、动作、资金、库存等很多方面都存在着浪费。例如真正给企业带来价值的时间只是生产线上的加工过程，时间很短暂。但往往企业用了上百倍甚至上千倍的时间周转，这都是巨大的浪费。既然认识了浪费，就不应对浪费视而不见，要把浪费做到可视化，让大家对浪费一眼能看见。

丰田在现场走廊上安了看板和写有各工位号的显示灯，显示应该出多少台实际出了多少台。各工位上方有根绳，如果上道工序或本工序出了问题，一拉绳，整个生产线就会停下来，彩色指示灯就会亮，所有人都会一眼看出问题在哪，是谁造成了浪费。所以，员工都力争用最快的时间解决问题，把灯熄灭。为了深入找出浪费，丰田成立了生产调查组，把生产

的每个环节、员工的每一个动作(如转身需要用0.5秒)都用秒表算出来。丰田正是用这种把浪费做到可视化,再通过认真研究持续改进的方法,使一切浪费得以杜绝(例如用两只手4秒钟要组装的两个部件,通过持续改进,变成用一只手在1秒内完成,省出另一只手再干别的工作)。丰田还认为库存是浪费的根源。库存掩盖了设备故障、停顿、生产切换花费的时间和生产组织机构不完备等问题。因此丰田从各种配件到汽车成品都追求零库存。

丰田追求的是稳定生产。只有生产是稳定的,才能使生产秩序有条理地进行,才能最大限度地杜绝浪费。事故本身就是巨大的浪费。丰田强调:同样的事故只能出一次,不管是安全事故、质量事故还是设备事故。要做到这一点,首先要树立“事故只能出一次”的思想,其次要对每次事故作彻底的分析,找出原因,拿出多种预防和解决方案,并在其中选定最佳方案,出台相应的管理制度并严格执行。

丰田总部的上班时间为早晨6点到晚上12点,不管几点来,只要做完自己的工作就可以;丰田不赞成惩罚文化,当员工犯错误时,首先被认为是领导的错误;员工的安全是最重要的,因此丰田的安全得到彻底的保障;丰田的食堂和卫生间可够得上五星级卫生标准;现场环境整洁有序,让员工感到轻松愉快;所有笨重的或有危险的工作一律机械化,最大限度的降低劳动强度、解放劳动力、保障劳动安全;数量庞大的劳保用品一定按时发放、但员工在工作时竟然乐意不穿工作服。

精益班组长心得篇三

“吾生也有涯,而知也无涯”。去年,公司通过时代光华管理学院对举办了企业管理知识的培训,经过一年的学习,我收获颇多。深刻领会到,作为一名合格的中层管理者,应该如何更好、更合理掌控整个部门的生产运作;并领悟到,应该以管理促创新,以创新促生产,以“精益生产”理念为部门又好又快的发展保驾护航。下面就“精益生产”谈一谈我的

一些感想。

1973年爆发了第二次世界大战之后最严重的世界性经济危机——第一次石油危机。日本经济出现了零增长的局面，几乎所有的企业都被逼到了亏损的境地，惟有丰田汽车公司例外。这说明了丰田公司有一种抗拒风险的强有力的方法，这就是丰田生产方式(精益生产)。而精益生产主要是彻底杜绝企业内部各种浪费，以提高生产效率、提升产品的质量。而丰田公司经过半个世纪的不断探索与实践，丰田生产方式不断充实、发展、完善，已经形成了一个将科学管理、技术创新、信息革命融为一体的完整管理体系。而现在在市场经济的大环境下企业要有竞争力就必须在精益生产方面下大功夫。对于精益生产我们只是迈出万里长征的第一步，所以摆在我们面前的将会是一段难及慢长的历程。而我们要全面开展精益生产必须要从人员的意识着手宣传、培训等工作，而实行行动中要从简单容易的做起。精益生产有以下特点：

一、“均衡化”与“多样化”

多样化也就是多品种及少批量，但多品种少批量如果控制不好会对我们的库存尾数造成压力，也就是说资金的积压。要解决这些问题需要做好均衡化的管理，在库存量及合格率上的有效控制是做好多样化的基础。

二、杜绝各种浪费以提高生产效率

操作的浪费在我们的工作中时刻存在，如可找出这些浪费及改善是关键，要找出我们身边的浪费只有全员参与才能做到更全面。要真正能达到杜绝各种浪费还要做大量的工作，需要大量的人力才能做到，所以我们做好宣传工作，动员全体员工积极参与才能杜绝各种浪费，达到提高生产效率的目的。

三、少人化、自动化

“少人化”是从“省人化”过度得来的，这需要提高员工的操作技能才可实现。而“自动化”除了设备自动化外，我觉得作为生产部门，人的“自动化”由其重要，人的“自动化”指我们每一个人都能自动去做事，自动去寻找问题并寻求解决措施，只有这样才能挖掘第一个人的潜力，使到在少人的情况下能完成预期的工作任务。所以我们在人员的思想教育方面要多下功夫，使员工的意识上提高做到发处内心的自愿去做，只有这样才能达到“自动化”。

四、柔性生产

每一个员工能掌握多个岗位的技能必须多给员工有培训及实践的机会，我们要多关心他们的学习及给予分配不同的工作，让他们在理论及实践中提高操作质能。

对部门发展的思考：

1、设立有关整顿浪费的制度，降低工人提出改进、创新的门槛。工人只要提出合理、且对生产有益的改进就算一项成果，到年底的时候评比出优秀的成果，给予奖励和公布。这样才能激发工人的创造热情，将员工的智慧充分加以利用，也就是先将第八大浪费减到最小。

2、生产计划要尽可能的细致和科学。因为粗放的计划，肯定会造成库存和搬运的浪费，但是科学的计划还需要在下达计划的先期进行细致的工作，将各项零部件的生产节拍掌握清楚，然后再制订出科学的计划，避免不需要的零件堆满现场的弊端。

3、让现场管理真正地地为生产服务。现场管理应是生产管理的基石，而不应是障碍。丰田公司的“5s管理”就是为整顿现场的浪费而服务的，只有建立起现场管理为生产服务的理念，才能将现场管理真正地做好。

4、工艺人员在编制工艺时，对加工余量的大小应科学、适当，避免不必要的加工和多余的加工，并且在审图时，对图中加严要求的地方应与设计及时沟通，不必要的加严应放松，以减少加工难度和加工时间。

问题的氛围，并提供对员工的方法培训，以加强对问题的追溯能力和解决问题的能力，从而真正做到全员抓质量的目的。

最后，我觉得，只要能够从一点一滴的小事改起，将精益的理念逐渐地渗透于日常的生产中，精益总会带来意想不到的收获。我相信总有一天，当我们面临生产计划跟不上变化的时候，不是改变计划，而是学会控制变化。

精益班组长心得篇四

近期，我参加了单位组织的精细化管理培训班学习，聆听了x老师的授课。通过形象，生动的实例，受到了一次愉快而深刻的思想，管理知识教育。进一步启迪了思维，开拓了视野，细细品味感受很多。以下是我个人学习以后的一些心得体会：

首先，我深刻了解到精细化管理是一种意识，一种观念；是一种认真的态度，更是一种精益求精的文化。老子云：“天下难事，必做于易；天下大事，必做于细”。还提了想成就一番事业必须从简做起，从细微处入手。对于企业是一样的道理，现实的工作中，需要做大事的机会非常少，多数人，多数情况下只能做一些琐碎，单调的事情，或平淡，或鸡毛蒜皮。但这就是工作，这就是生活，每一个个体成为不可缺少的基础。工作中往往因一件小事而导致全盘否定，就会出现 $100-1=0$ 的现象。因此，在现代管理中细节决定实体发展的成败。

其次，从自身而言，通过学习意识到，在工作中要摆正自己的位置，合理定位，做好自己的事情。如果把企业比作“人”一样的系统，把总经理或领导层比作“头”，把中层管理比

作“身体”，把基层人员比作“肢体”，如果一个企业，每一个人都能合理“定位”，能认识自己所处的地位，干好自己应干好的工作，发挥好自己的“专长”，就能在工作中游刃有余，左右逢源，不然很可能就是寸步难行。第三，就企业而言。认为应该加强本企业的文化建设。完善自身的管理机制。随着市场经济的高度发展，企业在精细化管理的应用上，特别是社会分工越来越细，专业标准越来越高的社会趋势下，精细化管理的重要性日见明显。就上所述，精细化管理是种意识，观念，是种态度与文化。因此，在企业中实施精细化管理，就是对工作过程中的每一个细节都要精益求精，做每一件事哪怕是小事，都要持高度负责的态度，做到事无巨细，不断培养个人扎实，严谨的工作风格。做到事事有人管，时时有人查，时时有计划，事事有总结，杜绝管理上的漏洞，消除管理上的盲点，企业在竞争中才能步步为赢！

总之，通过这次培训班学习，使我系统，全面地了解了精细化管理的深邃，洞悉了精细化管理在现实工作，生活中对于个人，企业乃至整个社会的深远意义。我将立足本职工作，放眼未来，与广大同仁们一起，发挥每一个人的作用，为企业的发展打下良好的基础！

精益班组长心得篇五

精益管理就是要建立一个让更多的人懂得如何去为客户创造价值的战略与环境。管理者真正的实质劳动，应当是为团队提供战略方向与执行规则，营造团队激励文化，提供作业流程与标准化的知识管理系统。

中国管理模式的出路在于针对不同的文化建立起相应的管理模式，做一件事情就是改变一个人，要把良心越变越好，我们就需要在组织体系里面建立良知系统。员工与企业之间是信任与合作关系，减少浪费或者改善不是对人的实施，而是由人来实施，人力价值永远是最重要的价值源泉。

丰田生产方式的核心是改善。管理者就是家长与导师，他对员工的成长负有责任，他的使命就是把经验与解决问题的方法传授给员工。营造对人尊重与持续改善的环境，会对团队有极大的价值。丰田的基本工资中，工龄工资是重要的一部分，这样可以鼓励员工长期留下，福利是一种保障员工稳定性的方式，可以进一步丰富员工的生活，提高公司形象。永远把现状当成最差，永远尊重员工，永远追求无浪费的一流制造。做客户最喜欢的一流产品。

不要担心员工不够素质，要担心的是管理者习惯对智慧的浪费。不要把管理粗放归于员工素质低，如何让你在员工培育上所花出去的时间和精力获得回报，如果你把制造产品的过程，作为把员工智慧转化为创造价值的过程，那么，员工就成了‘人财’。员工是流程的主人，流程应当由员工做。看板能把人与人之间的工作做到无缝连接，让你没有自由发挥的空间，人发挥的唯一空间，就是如何把节点做得更加无缝。有了订单，才有看板，有了看板，才有从制造商到部件厂，到协作厂之间的无缝看板联结。中国文化最大的问题是没有数量化管理，大多数人都在凭拍脑袋决策与办事。把管理直接建立在‘以人为本’之上才是精益的必由之路。

以上是我这次的精益培训体会。