

# 最新铸造季度工作总结(优质9篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 铸造季度工作总结篇一

为确保我们产品质量，严格按照产品要求对进行检验，以防止漏检、错检。检验过程中严格执行公司相关的检验规程及技术要求。对合格产品进行入库、流转。对不合格产品，按照不合格品相关流程，开具不合格评审处理单并上报相关部门、并配合他们进行原因分析、改善措施、跟踪总结。

1、与去年培训工作相比，无论是在培训方式方法上还是培训质量上都有了显著的提高。主要体现在委外专业知识的培训和同行业技术经验的交流，为我们今后工作的开展积累了宝贵的经验。能根据客户对产品的不同要求提供检验保障，对产品要求的共识上达成一致。

2、通过共检和现场反映的情况，对检验员在检验产品时的要求进行了强调，严格按照工艺卡片和检验规程进行验收。

1、因型砂对产品起着至关重要的作用，根据工艺要求，要求型砂检验员每天对车间混砂机的型砂性能做检测，每月对砂、树脂、固化剂的流量做检测，确保型砂的稳定性。减少铸件气孔、疏松等问题的产生，减少树脂、固化剂的使用量，一方面提高产品的良率，同时也大大降低生产的成本。今年新增8字试块抗拉强度的检测，更好的为型砂的性能提供了有力的保障。

俗话说：三分造型，七分熔炼。炉前的光谱检测，给熔炼提供了参考的数据确保配料成份的正确性和稳定性；化学成份检测，对铸件产品成份的炉后分析提供了依据；此外今年新增了化学微量元素：钛、铜、铬的检测，对产品微量元素的控制起到了一定的帮助；原材料方面新增加树脂、固化剂来料检验，并把数据信息及时的反馈给相关部门，确保产品的稳定性。

2、铸件试块的管理也是我们今年的一项重点改善项目：原有的管理很不规范，通过理化人员的努力，克服困难，将试块按客户进行分类摆放，建立详细台账，完整公司试块库房的建立。

针对今年计划年产量3万吨和合格率94%的目标□20xx年1月至xx月，实际产量为29390t□合格率为91%，与去年相比基本持平，尤其是今年的轮毂、底座、行星架、箱体的质量问题，在很大程度上影响了今年的良率状况。希望明年再接再厉，争取完成目标值。

为了更好的完善和推行iso质量体系在企业中发挥作用，利用6、7月份时间完成了质量体系三级文件整理与汇编工作，在8月份年审时顺利通过iso质量体系认证审核。之后相继通过韩国lg□三一电气、日本三菱、美国ge等客户的质量体系认证及审核。

对供应商进行评审目的是从源头开始抓起，避免潜在的问题，把风险降到最低。今年我们完成了对生铁、废钢、型砂、涂料、树脂、固化剂等生产供应商的评审。为生产提供了有力的保障，同时完善了“供应商质量索赔管理办法”。一是有效的控制了产品质量，二减少了我们的损失及生产成本。

1、由于今年新开发产品较多，品种多样化，除了之前以球铁件为主，现在同时生产灰铁件。导致检验无法掌握重点，造成了一定程度的漏检，尤其在尺寸检测方面还有待提高。

2、检验员在工作上对产品缺乏预见性，经验不足，责任心还有待加强。发现产品问题应及时反馈，多于生产、技术沟通，争取尽快提出改善措施解决问题。

3、自身对产品的认识不够，检验技能薄弱。对再三出现的质量问题没有找到其根本原因，对下的措施没有形成闭环，导致类似问题一再发生。

展望20xx年的工作重点：

加强团队建设及人员技能培训，强抓过程控制与后道检验。加强员工的质量意识，培养员工的责任心，让每位员工有主人翁意识，人人成为质管员，让下道工序成为我们的客户。认识自身的不足，学习借鉴他人的经验和成果。推行产品质量跟踪卡，严格执行工艺要求，排除给产品带来的隐患，杜绝不良品。

铸件合格率95%，中检错检漏检率2%，理化检测合格率98%，成品出厂合格率100%，外部质量处理2个工作日，月质量分析报告准确率100%，质量培训计划达成率100%。

我们将为实现明年的目标作出努力并为之奋斗，这也离不开各位领导的关怀指导及各位同仁的大力支持和配合。在挥手昨天的时刻，我们将迎来新的一年，脚踏实地一步一个脚印走下去，对过去的不足，将不懈的努力争取做到最好。我们将会用行动来证明我们的成果，靠结果生存。

## 铸造季度工作总结篇二

刚刚过去的20xx年，我们铸造厂在董事长的正确决策下，在、两位厂长的正确领导下，高炉车间、烧结车间相继投产后，我们先后战胜了一系列困难，从投产后的上半年亏损，到下半年的盈利，取得了较好的成绩，年产生铁4.8万余吨，实现销售收入1.5亿元。回顾过的一年，我们铸造厂主要抓以下

几方面工作。

20xx年3月份，烧结车间、高炉车间相继投产，当时公司领导的思路是炼球铁，满足公司总部铸造生产，由于投入成本高、技术不过关，产出少，一直亏损，上半年亏损近千万元。6月份加上钢铁整体行业不景气，大部分炼铁厂停产、减产，我们铸造厂也被迫停下来进行检修。x厂长走马上任后，建议走冶炼钢铁的路子，被公司领导采纳后第二次开炉生产，我们利用氧化皮、钢渣粉、铝渣粉等便宜的原材料进行生产，产销对路，仅下半年铸造厂产生铁3.9万吨，实现扭亏为盈。

20xx年3月，烧结、高炉两车间相继投产，当时缺少人员，调度主任先后从韩集周围村庄找来大批工人。20xx年7月29日1#炉第二次开炉后，由于人员新、天气热，高炉车间一片混乱，炉前缺人，有时一个班只有3人干活，铸铁机三个班，走了两个班，形式十分严峻。在公司总部的大力支持下，从总部调来大批管理人员和工人支援，加上我们铸造厂自身反思调整，通过炉前工、铸铁机工工资调整，更换铁模，加强了喷浆管理，实行了小指标竞赛，扭转了被动局面，同时对管理不善的烧结承包者进行收回承包权，先后由、组织招工生产，招收近60名工人来厂干活。9月份调扎实肯干的进烧结，11月份在烧结主任、机长领导下，烧结车间实现了不外买烧结的良好局面。

7月份，烧结车间自收回承包权以来，设备管理没有得到很好的完善，一个月只能生产20天，停机率相当高。8月份，我们铸造厂在全厂上下叫响了一句话：那就是全厂抓设备，重点看烧结。在副总的亲自帮助下，建立车间点检员，制定了设备项目修理工时定额，完善监督办法，加强了车间班组班前会设备保养、润滑教育，使设备管理工作上了一个台阶，使原来的被动检修变成了有目的的计划检修，设备停机率也比原来有了好的提高。烧结车间生产的烧结有了结余，高炉车间设备维护管理也比以前有了进步。

刚刚过去的20xx年，我们铸造厂由于是新建单位，管理人员的经验不足，为使大家尽快适应自身工作岗位，提升管理水平，铸造厂先后四次派员赴金华钢铁公司进行参观学习，先后对烧结上料系统、皮带管理系统、铺底料管理、高炉铸铁冷却系统、量化考核管理等一系列先进做法进行学习，并结合自己铸造厂实际，有针对性的进行改进和完善。20xx年12月底，铸造厂结合金华钢厂量化做法，针对铸造厂实际，制定了符合企业实际的量化考核办法，有利地推动了铸造厂管理水平上一个台阶、上一个档次。

20xx年7月中旬末，我们铸造厂计划第二次开炉，当时高炉第二次高炉十几名员工（值班工长、炉前工、看水工）都是从一个地方来的，后因某件小事一块离厂，使原来20日开炉的计划成为泡影。通过总结教训，厂长同公司领导决心培养自己的技术管理队伍。8、9月份我们从当地人员中选拔培养了高炉值班实习工长3名，烧结值班实习工长3名，到12月份中旬开始坐守值班室，即将成为独立一面的新工长。为了企业发展，我们铸造厂还不拘一格选拔人才，原是一名卷扬操作工，我们大胆启用，让其干生产调度，在8月份最困难的时候，哪里有困难，哪里有他的身影，先后经历了炉前、铸铁两大困难阶段。20xx年8月底，公司上马精粉生产线，原烧结车间主任调往新项目，当烧结车间缺少主任时，我们将其派往。目前，他成绩突出、工作扎实，从下至上都对其竖大拇指。

总结我们铸造厂20xx年工作，我们有成绩也有不足，主要不足之处有两点：一是高炉车间炉子不顺利，时好时坏，还没有找到一条合适的炉子操作制度；二是焦炭供应质量差，在炉内起不到骨架作用，透气性差，造成炉况不顺。

面对即将开始的20xx年，我们铸造厂在公司的领导下，进一步团结一心，解放思想，放开手脚，大干快上，多创效益。20xx年按照董事长在元旦座谈会上的‘讲话精神，结合精粉线项目即将竣工投产和2#炉6月份投产运营的指导意

见□20xx年铸造厂1#炉计划产生铁11万吨，2#炉计划产生铁7万吨，精粉生产线计划40万吨精粉，力争实现产值8亿元。

20xx年，公司领导信心勃勃，制定的目标宏伟远大，我们铸造厂要实现全年计划目标，主要采取以下几个方面措施来保证。

一、解放思想，放开手脚，抓住市场机遇，大干快上。

20xx年下半年以来，由于国家对河南、山西、河北等省份治理小钢铁厂力度加大，加上国家节能减排的开展，多地拉闸限电，治钢铁市场一直看好，面对即将到来的20xx年，抢抓市场机遇是关键，我们铸造厂提出“高炉顺行，烧结稳产”八字方针，通过群策群力，完善焦炭质量，开展有效的加废铁和找出符合自己特点的炉子操作制度，努力实现董事长提出的1#炉每月实现1万吨的计划目标。

二、推行量化考核、规范有效管理，推动整体管理水平上台阶。

20xx年12月底，我们铸造厂出台了铸造厂量化考核试行办法，通过了3月份试运行，完善好考核竞争机制，规范好现有工作，使之有计划、有针对性、有效果的发展，让班组长、值班工长、车间主任等管理人员管理水平、管理素质逐步提升□20xx年元月计划对铸造厂机修车间、设备科进行合并，组建机电设备科，减少工作扯皮环节，提高工作效率，把全厂设备管理向深处、细处有效推进。

三、坚持依法治厂，按律行政，建立制度下的和谐工厂。

20xx年12月底，我们铸造厂专门对20xx年下发规章制度中的经济处罚规定进行讨论、修订和完善。修订后，铸造厂经济处罚管理规定汇编共十二部分65条，汇编的出台下发，减少了领导者处罚的随意性，规范了各级管理人员的处罚行为，

按汇编规定的办，按制度上写的处理□20xx年第一季度，我们铸造厂将开展专项教育活动，让每一位员工都清楚汇编的规定，都注意规范不良行为，积极开展好团结互助思想教育，处理好上下级同事关系，营造良好的企业发展氛围，建立好制度下的和谐工厂。

四、贯彻多奖少罚的原则，内部挖潜，抓好人才培养，搞好班组建设，树立企业新风貌。

充分调动员工积极性，向内部管理要效益，是我们铸造厂20xx年的工作重点。我们将继续贯彻多奖少罚的原则，树立正气、正劲，唱响发展主旋律，同时在20xx年里，抓好内部人才的培养和急缺人才的招聘工作，努力打造一支精兵强将队伍。积极抓好班组建设，创建优秀班组、文明班组、安全生产班组，同公司总部一起在铸造厂上下树立起企业新的风貌。

新的一年，新的希望，我们铸造厂在总结经验教训的基础上□20xx年我们一定会走得更稳、更好。我们相信，在20xx里，一定会再创佳绩，回报公司，奉献社会。

### 铸造季度工作总结篇三

刚刚过去的20xx年，我们铸造厂在董事长的正确决策下，在xxx□xxx两位厂长的正确领导下，高炉车间、烧结车间相继投产后，我们先后战胜了一系列困难，从投产后的上半年亏损，到下半年的盈利，取得了较好的成绩，年生产生铁4.8万余吨，实现销售收入1.5亿元。回顾过的一年，我们铸造厂主要抓以下几方面工作。

20xx年3月份，烧结车间、高炉车间相继投产，当时公司领导的思路是炼球铁，满足公司总部铸造生产，由于投入成本高、技术不过关，产出少，一直亏损，上半年亏损近千万元。6月

份加上钢铁整体行业不景气，大部分炼铁厂停产、减产，我们铸造厂也被迫停下来进行检修。xxx厂长走马上任后，建议走冶炼钢铁的路子，被公司领导采纳后第二次开炉生产，我们利用氧化皮、钢渣粉、铝渣粉等便宜的原材料进行生产，产销对路，仅下半年铸造厂生产生铁3.9万吨，实现扭亏为盈。

20xx年3月，烧结、高炉两车间相继投产，当时缺少人员，调度主任xxx先后从韩集周围村庄找来大批工人。20xx年7月29日1#炉第二次开炉后，由于人员新、天气热，高炉车间一片混乱，炉前缺人，有时一个班只有3人干活，铸铁机三个班，走了两个班，形式十分严峻。在公司总部的大力支持下，从总部调来大批管理人员和工人支援，加上我们铸造厂自身反思调整，通过炉前工、铸铁机工工资调整，更换铁模，加强了喷浆管理，实行了小指标竞赛，扭转了被动局面，同时对管理不善的烧结承包者xxx进行收回承包权，先后由xxx、xxx组织招工生产，招收近60名工人来厂干活。9月份调扎实肯干的xxx进烧结，11月份在烧结主任xxx、机长xxx领导下，烧结车间实现了不外买烧结的良好局面。

7月份，烧结车间自收回承包权以来，设备管理没有得到很好的完善，一个月只能生产20天，停机率相当高。8月份，我们铸造厂在全厂上下叫响了一句话：那就是全厂抓设备，重点看烧结。在xxx副总的亲自帮助下，建立车间点检员，制定了设备项目修理工时定额，完善监督办法，加强了车间班组班前会设备保养、润滑教育，使设备管理工作上了一个台阶，使原来的被动检修变成了有目的的计划检修，设备停机率也比原来有了好的提高。烧结车间生产的烧结有了结余，高炉车间设备维护管理也比以前有了进步。

刚刚过去的20xx年，我们铸造厂由于是新建单位，管理人员的经验不足，为使大家尽快适应自身工作岗位，提升管理水平，铸造厂先后四次派员赴xx金华钢铁公司进行参观学习，先后对烧结上料系统、皮带管理系统、铺底料管理、高炉铸

铁冷却系统、量化考核管理等一系列先进做法进行学习，并结合自己铸造厂实际，有针对性的进行改进和完善。20xx年12月底，铸造厂结合金华钢厂量化做法，针对铸造厂实际，制定了符合企业实际的量化考核办法，有利地推动了铸造厂管理水平上一个台阶、上一个档次。

20xx年7月中旬末，我们铸造厂计划第二次开炉，当时高炉第二次高炉十几名员工（值班工长、炉前工、看水工）都是从一个地方来的，后因某件小事一块离厂，使原来20日开炉的计划成为泡影。通过总结教训，xxx厂长同公司领导决心培养自己的技术管理队伍。8、9月份我们从当地人员中选拔培养了高炉值班实习工长3名，烧结值班实习工长3名，到12月份中旬开始坐守值班室，即将成为独立一面的新工长。为了企业发展，我们铸造厂还不拘一格选拔人才。xxx原是一名卷扬操作工，我们大胆启用，让其干生产调度，在8月份最困难的时候，哪里有困难，哪里有他的身影，先后经历了炉前、铸铁两大困难阶段。20xx年8月底，公司上马精粉生产线，原烧结车间主任xxx调往新项目，当烧结车间缺少主任时，我们将其派往。目前，他成绩突出、工作扎实，从下至上都对其竖大拇指。

我们铸造厂20xx年工作，我们有成绩也有不足，主要不足之处有两点：一是高炉车间炉子不顺利，时好时坏，还没有找到一条合适的炉子操作制度；二是焦炭供应质量差，在炉内起不到骨架作用，透气性差，造成炉况不顺。

## 铸造季度工作总结篇四

刚刚过去的20xx年，我们铸造厂在董事长、副总的亲切关怀下，在领导班子正确带领下，通过全厂干部职工的共同努力，年生产烧结13万余吨，生产生铁8万余吨，实现销售收入近2.6亿元。可以说在今年国家经济不景气的大环境下，我们厂仍保持了健康发展，比20xx年相比，在不同程度上有了新

的提高。回顾过去一年的发展，我们铸造厂主要抓了以下几个方面的工作：

一、坚持发展是根本，团结一心，在逆境中找发展突破。

20xx年国家总的经济发展形势不如20xx年，可以说大环境一直不景气，尤其是下半年更是经济危机。我们铸造厂立足困难，集思广益，积极寻找发展空间。20xx年炼钢铁销售价格一直偏低，我们原来生产烧结一直采用以精粉和钢渣粉为主，成本较高，通过供应部和技术科人员的努力，我们采用镍矿粉和氧化皮生产，成本比20xx年有了较大幅度的下降，从而保障了生产的正常运行，保住了员工队伍的稳定。

下半年里我们结合市场形势，又及时调整决策，生产镍铁和铸造铁，一切围绕发展转，一切围绕着效益转，在不好的大环境下，保持了强有力的发展和活力。我们认为降低物料消耗，就是间接发展企业效益。在20xx年里，我们注重眼睛向内，开展节能降耗，深挖内部潜力。高炉车间炉前工段注意开口工具的使用，减少钢钎、吹氧管的浪费，同时注重大沟质量，做到眼勤手勤，提高了大沟使用寿命，降低物料的浪费。烧结车间各班注意皮带维护，就皮带更换比20xx年有了大的降低。

二、转变工作思路，向管理要效益，变被动管理为主动管理，积极营造发展氛围。

刚刚过去的20xx年，我们铸造厂在董事长、副总的亲切关怀下，以为首的厂领导班子带领全厂干部转变工作思路，向管理要效益。他们先从生产工艺入手，变天天“救火”为预防管理，变被动管理为主动管理。烧结车间原来是分类分仓下料，通过微机调控，由于原材料水份大，过湿过粘，不易下料，针对微机难调控的特点，改微机配料为料场混料，配好料下仓，改变了过去大量时间解决卡料、捅料的问题，保

证了烧结车间生产顺利。

高炉车间、烧结车间设备多，损坏频率高，维修工积极性不高，厂领导采取基本工资加考核工资的办法，提高了维修工工资，大大调动了维修工的积极性。由于炼钢厂属于重工业，体力重，工作环境差是很难克服的两大难题。在20xx年里，车间人员流失新招人员较多，办公室按照厂领导的布置，积极建立厂宣传栏，宣传身边的先进人物和事迹，鼓舞员工的士气，全年宣传十几个身边典型，积极营造了企业发展氛围。

三、以销售为龙头，加快企业资金周转，提高企业资金利用率。

20xx年里，我们重点加强了销售部工作，我们认为销售部是铸造厂的龙头，销售的好坏，直接影响企业发展的效益和速度，因此，在20xx年里我们把销售生铁和水渣当成了企业的重中之重。

首先完善了生铁货款的预付机制，一律是预付款销售，减少现金交易，杜绝欠账生意。通过生铁预付款机制的建立，加快企业资金周转，提高了企业资金的利用率，极大地缓解了企业资金压力，有力地支持了企业生产和发展。由于销售部人员的努力□20xx年基本实现了销售零库存。

其次对水渣销售进行招标比价，杜绝了垄断生意，从3月份实行水渣招标至今，水渣销售价格从原来的每吨30元，提高到44元。仅水渣一项全年共实现销售收入达200多万元。

四、加强班组建设，培养干部能力，努力打造复合型人才。

其次我们抓好每月一次的干部职工例会，讲形势，论生产，抓安全，鼓舞了员工士气，激发了干部管理干劲。铸造厂领导班子充分认识到干部是干好企业的关键因素，注重能力培养，除教育灌输外，我们组织职能部门及车间负责人深入车

间现场找毛病、看问题，共同研究整改措施，锻炼干部的问题分析能力和管理驾驭能力。

20xx年以来，我们先后提拔重用一批人才：从值班室工长提升为车间主任，从车间班组长提升为车间主任，从工人提升为值班工长。通过教育培养，锻炼能力，努力把重点岗位的干部培养成复合型人才。

总结我们铸造厂20xx年工作，我们有成绩也有不足，主要不足之处有以下三点：

一是安全生产抓的不严□20xx年发生安全事故频率最高的是煤气中毒。从20xx年全年来看，煤气中毒的就达三、四个人，究其原因是对煤气中毒危害认识不足，预防意识差。

二是设备管理薄弱。铸造厂干好，拼的就是设备，拼的就是设备管理，其表现主要有两点：第一设备维护力量薄弱，出现问题不能及时处理；第二备品备件管理不到位，储备不及时，造成不能及时更换。

三是领导干部不能放手管理，插手基层事务过多。从20xx年来看，干部的更换频繁，主要在于领导干部不能放手管理，不能发挥职能部门的作用，插手基层事务过多，无法实现一级对一级负责。

面对即将开始的20xx年，我们铸造厂在公司的领导下，将进一步团结一心，解放思想，放开手脚，大干快上，多创效益□20xx年2#高炉和2#烧结线即将投入使用，我们初步确立奋斗目标为：生产烧结20万吨，产生铁15万吨，力争实现销售收入5亿元。

20xx年，我们铸造厂要实现全年计划目标，主要采取以下几个方面措施来保证：

一、解放思想，更新观念，放手管理，按程序靠制度管理工厂。

针对20xx年工作中暴露的管理问题，我们铸造厂领导班子将进一步解放思想，更新观念，放手管理，实现按程序、靠制度来管理好企业。

一是发挥职能部门的作用，问题分类后按职能划分归口处理，把领导从日常的事务解脱出来，抓大事，办大事。

二是补充完善管理制度。在20xx年执行的规章制度经济处罚规定的基础上，进一步修订完善、补充提高□20xx年第一季度下发执行，出现问题查制度，处罚数额按规定，建立和完善依法治厂，依法行政的目的，解决好出现问题领导现定法的做法。

二、推行效益考核机制，贯彻多奖少罚的原则，树立企业发展的风貌。

充分调动干部职工积极性，向内部管理要效益，是我们铸造厂20xx年的工作重点□20xx年要想有大的发展和突破，就必须建立一个力争上游的新局面，让人人向上，让人人提高□20xx年我们将研究出台工作效益考核机制，实行目标考核，效益挂钩，让大家都关心车间指标、部门目标，让计划实现，任务达标。

我们将进一步贯彻多奖少罚的原则，引导员工多得效益工资，工人得到的越多，企业也就得到的越多。我们在20xx年里，还将积极抓好班组建设，创建文明团结班组、优秀生产班组、设备管理达标班组、安全生产良好班组，要树立正气、正劲，唱响企业发展主旋律。

三、企业管理向深处细处发展，确保高炉稳产高产，烧结安全顺行。

在20xx年里，我们要总结20xx年的经验教训，抓好生产，提高产量、质量，争取大打一个翻身仗□20xx年，高炉车间要纠正值班工长长期以来养成的不好的操作习惯，实现三班操作思想统一，在追求本班产量的同时，确保下班次的炉温、炉况良好，做到稳产高产；纠正工长对观察风口和渣铁温度的不重视，要求工长勤观察，确保高炉稳产顺行□20xx年，烧结车间要改变feo偏高的局面，坚决将feo控制在15%以内，努力提高烧结结块率□20xx年还要积极提高质量检测准确性，让好的检测手段指导生产。

四、抓好维修力量，加强备品配件管理，努力提高设备管理水平。

20xx年，设备管理方面缺陷较大，维修力量比较弱，经常处于“救火”之中□20xx年我们要改变这一被动局面，生产车间加强设备维修力量，提高维修工责任心，通过设备点检、润滑加油和维修保养来加强。设备部要转变工作管理方向，以管理为主，改变过去抢救“救火”为主，通过补充人员，加强台账管理，加强备品配件管理，加强。

## 铸造季度工作总结篇五

20xx年上半年铸造车间在公司领导的关注下，通过车间全体员工的努力，保质保量，按时完成了各项生产任务和生产指标。现将20xx年上半年经营分析如下：

20xx年1-6月份接收电解原铝33704.622吨。生产铝锭33536.286吨。铸损168.336(5%)吨。

1-6月份生产用电163200kwh□吨铝铸造用电4.866kwh□1-6月份维护费用195896.01元，吨铝维护费用6.34元。1-6月份33536.286吨铝锭全部为99.7%锭，无不合格锭产生，表面质量全部合格。

20xx年上半年生产运行平稳，未出现影响电解生产的故障或事故，广大员工能按车间要求履行岗位职责，完成工作任务。车间在生产管理上以保稳定、保安全、节能降耗为中心。上半年2#铸机单台连续运行，在设备维护、保养、消缺方面加大管理力度，车间技术人员保持24小时不离岗，随时处理设备故障，并多次对铸机各部位进行改造，确保了设备能够正常运行。铸造车间的混合炉是用电大户，15年上半年我们继续对混合炉的使用、维护办法进行调整，采用单台炉运行，夜间停电保温，使生产用电大幅下降，平均月用电量达到2.5万kwh上下，1#混合炉在停用的情况下，维护好2#炉的稳定运行就成了关键问题，采用专人定时扒渣，及时清理的维护保养方法，上半年单台炉安全运行，容量和炉膛的健康状况保持良好。

生产运行方面我的经验是：正常的生产运行，依赖设备设施的健康状况，设备设施的健康状况取决于广大员工的共同努力，生产运行正常，设备设施健康可减少工人的劳动强度，又受益广大员工，受益公司集体。

20xx年上半年在班组建设方面，车间主要以培养员工的主人翁意识，增强班组人员凝聚力，培养岗位之间团结协作为重点。具体采取的方法有：

- 1) 每周定期对班组长进行培训，以车间例会形式组织班组长分析目前生产中存在的问题，交流班组管理中好的经验和做法，对出现不足的地方进行批评与指正。

- 2) 制定班组竞赛的考核办法，车间将各班组每月的产量、铸损、产品质量、机物料消耗、生产现场考核等多项指标进行统计和分析，考评出当月红旗班组，根据员工的个人表现评出当月先进个人。对红旗班组、先进个人给予500元和50元的奖励，并进行通告表扬。班长对奖励有支配权，可以再次奖励班组员工，也可以组织员工做其他活动。

3) 车间在班组内开展末位淘汰，竞争上岗制度，任何在班组表现不好的员工返回车间进行待岗学习，给予待岗待遇，其表现直到被班组认可，方可返回班组，恢复待遇。通过以上一系列方法，各班组形成了以班长为核心，争产量、争指标的一个个团队，班组团结，凝聚力很强，给各方面工作的开展奠定了基础。

安全管理方面主要从两方面开展工作：

1、通过技术改造消除原有不安全隐患和危险源。如1#机使用过程中常出现溢铝、炸模的现象，车间通过多次改进二次调流装置，增设挡铝设施，及时更换铸模等措施控制不安全隐患的发生。

2、结合安全标准化建设，对车间不安全隐患和重大危险源进行认真分析，制定控制措施和应急措施，并定期进行检查、监控。建立了安全生产隐患排查台账，不安全隐患、危险源台账，对生产中的违章、违规现象及时制止并考核。

职工培训方面主要以车间对班组长、班组长对员工的办法采取车间例会，班前会的形式宣传公司精神，学习规程、制度并进行班前警示教育。搜集一些特殊的案例，利用班前会进行宣讲，以达到提高员工安全意识的目的。

在节能降耗方面□20xx年上半年铸造车间主要以降成本为主题，车间厂房照明整流器自行修复30多个，节约费用约一万元；修复旧分配器两个，节约费用2万余元；改革创新方面，水平溜槽制作双溜槽一用一备，交替运行，确保溜槽及时维护。

## 铸造季度工作总结篇六

1、产品产量。各类管件年计划完成15万吨，实际完成14.4万吨，完成年计划的95.99%，同比增长2.43%。

2、销售收入。年计划完成15亿元，实际完成17.8亿元，完成年计划的118.67%，同比增长31.64%，其中，自营出口年计划1.5亿美元，实际完成2.01亿美元，完成年计划的133.74%，同比增长49.55%。

3、利税。年计划4亿元，实际完成4.55亿元，完成年计划的113.82%，同比增长1.35%。

4、利润。年计划2亿元，实际完成3.05亿元，完成年计划的152.56%，同比减少12.07%。

## （二）济南玛钢钢管制造有限公司

1、产品产量。螺旋钢管年计划65000吨，实际完成69298吨，完成年计划的106.6%，同比增长2.65%。

2、销售收入。年计划1.8亿元，实际完成3.05亿元，完成年计划的169.4%，同比增长30.58%。

3、利税。年计划2600万元，实际完成4927万元，完成年计划的189.5%，同比增长29.16%。

4、利润。年计划1700万元，实际完成3800万元，完成年计划的223.53%，同比增长65.21%。

## 铸造季度工作总结篇七

今天是春节假期的最后一天，我们利用这个相对放松的时间，召开一次全厂中层以上干部会议，分析一下我们的现状。总结一下去年的生产经营情况，安排布署20xx年的部分工作。

自从20xx年改制组建有限公司以来，多数年份都是在困难中走过来的，除20xx年取得较好效益外，其它年份几乎无一例外出现或多或少的经营亏损。特别是20xx年亏损比较严重，

周转非常困难，正是从这一年起，我们由原来的三班运转改为两班运转，目的就是降低库存，减少资金占压。这些情况都是我们亲身经历的，正是多年来的困难，让我们学会了适应，学会了总结，也不断谋求着改变。

近十几年来，和我们同期上马的规模相当棉纺厂，在我们周边县市应该一个也不存在了，这就说明，在困难中消失灭亡的是他们，在困难中不断总结求变、得以生存的是我们。特别是20xx年以来，我们在多年积累的基础上，通过产品结构的调整，取得了较好的工作业绩，基本遏制了亏损，资金周转、生产经营逐步趋于正常。同20xx年相比，我觉得20xx年有这么几点突破，应该在今天这个会上总结出来：

从大的方面讲，我们今年没有出现较大质量事故，没有出现质量索赔现象，没有出现较大质量事故失去客户的情况，这些就是硬道理，这是产品质量最客观、最公正、最高端的检验标准，这是我们日常工作中一点一滴从精细做起的结果。目前我们的非纯棉系列“特种纤维”纱，经过多年的探索和积累，产品质量已经非常稳定，已得到客户的全面认可。这一点我们要有高度的自信，现在某些规模和我们相当企业继我们之后也开始上马这类产品，尽管他们的设备档次高于我们，但产品质量仍不能达到我们目前的水平。坯布质量的提高，在去年下半年得到了更加充分的体现。多年来“织布效率”问题一直困扰着我们，我们曾就这个问题多次外出学习，直到去年下半年，这个问题有了根本性的改变，这个貌似产量范畴的问题，实际是和质量的提高相辅相成的，这是辩证统一的关系。粗略测算织布效率的提高值应在10%到15%之间。

在整个生产管理和技术管理上，我们应看到自己的长处，这应该是我们优于某些厂家的无形资产，这是我们多年来厚重的沉淀，这不是靠一两台先进设备短期内就能赶超的。多年来“低调行事、谦虚做人”的高层理念，使我们中层干部乃至全厂员工总是看不到自己的长处，在此再次重申，在生产管理和技术管理上我们要有高度的自信。

就生产单方面而言，我们非常希望品种稳定，不要频繁翻改，这样可以保证产品质量，并且有较高的产量。就销售而言，也非常希望这样。但现实状况不能满足我们这种理想状态，市场总是在不断的变化，销售必须适应市场的变化，生产必须满足销售的需求，这是一个简单的逻辑关系。20xx年以来，在生产和销售两个主要环节上，我们做到了较好的统一，全年累计销售量与生产量的比值在95%左右，从这个数字看，绝大部分产品没有形成新的占压，彰显了较强的销售拉动作用。当我们抱怨频繁翻改品种的时候，更应该从另一个角度看到，如果不是根据市场的需求适时做出变化的话，势必会造成较大的资金占压，直接影响资金周转，形成单方面的生产环节的表面繁荣。从生产环节来讲，已形成了生产围绕市场来做的基本工作思路，在思想上和工作上形成了高度的统一，没有了原来的抱怨，工作效率非常高，从未出现因频繁翻改而产生质量波动。这是20xx年里在生产和销售环节的衔接上出现的欣喜的变化。

20xx年底，全厂总人数比20xx年底减少了30人左右，产值却增加了1000万元，这个数字如果不公布，恐怕大家都想不到，部分人可能也会感到不能理解。几年前我们就意识到，在现有条件下，只有增加产值，降低相对生产成本，才能减少亏损。20xx年以来，我们积极求变，以改变多年来自己纺纱自己织布的固有生产模式，纺部全部变为售纱，布场利用外购纱织布，缩短了生产周期，增大了工业产值。这个做法或许就是20xx年经营业绩好于上年也好于其他厂家的主要原因之一。

在人员配置上，刚才提到20xx年比20xx年人员减少了30人左右，也许我们首先想到的是人员流失，新工人得不到补充这个客观现实。但是我们也积极求变，裁减、流转了部分岗位的工人，特别是织布车间减少帮接工数量，尝试自开自帮的做法，是全年人员管理的一大亮点，这些做法进一步消减了非生产一线操作人员的比例，降低了单位产品的生产成本。我们刚刚实行考勤机考勤的时候，全厂参与考勤人员为87

人□20xx年降至65人，这个22人的减少，丝毫没有带来产值的减少，这部分人工工资的减少实际就是生产成本的直接减少，所以我们认为，现在的人员配置更加合理、高效。

谈到职工收入进一步提高，这都是有目共睹的，从细纱和织布两个主要生产车间看，工人人均月收入较上年应提高300元以上，这部分工资的提高，同样是在单价不变的情况下实现的，这就说明整个生产效率得到了提升，这一点源于去年下半年我们工资核算办法的改变，最大限度地激发了工人的工作热情，挖掘了每个人身上固有的潜能。多年来由于在工资分配上或多或少存在大锅饭的弊病，多劳多得并没有得到全部体现，低产量低工资形成了恶性循环，通过分配办法的改变，打破了固有的模式，工资分配对生产的杠杆调节及拉动作用得到了彻底的体现。

以上三点是我们20xx年主要的三个突破点，是我们做好全年工作的基础和根本。

## 铸造季度工作总结篇八

20xx年，是全新的一年，也是自我挑战的一年，我将努力改正过去一年工作中的不足，把新一年的工作做的更好，为xx的明天作出努力，让我们携手合作，创造出辉煌的明天！

刚刚过去的20××年，我们铸造厂在xxx董事长□xxx副总的亲切关怀下，在xxx领导班子正确带领下，通过全厂干部职工的共同努力，年生产烧结13万余吨，生产生铁8万余吨，实现销售收入近2.6亿元。可以说在今年国家经济不景气的大环境下，我们厂仍保持了健康发展，比20××年相比，在不同程度上有了新的提高。回顾过去一年的发展，我们铸造厂主要抓了以下几个方面的工作：

20××年国家总的经济发展形势不如20××年，可以说大环

境一直不景气，尤其是下半年更是经济危机。我们铸造厂立足困难，集思广益，积极寻找发展空间。20××年炼钢铁销售价格一直偏低，我们原来生产烧结一直采用以精粉和钢渣粉为主，成本较高，通过供应部和技术科人员的努力，我们采用镍矿粉和氧化皮生产，成本比20××年有了较大幅度的下降，从而保障了生产的正常运行，保住了员工队伍的稳定。

下半年里我们结合市场形势，又及时调整决策，生产镍铁和铸造铁，一切围绕发展转，一切围绕着效益转，在不好的大环境下，保持了强有力的发展和活力。我们认为降低物料消耗，就是间接发展企业效益。在20××年里，我们注重眼睛向内，开展节能降耗，深挖内部潜力。高炉车间炉前工段注意开口工具的使用，减少钢钎、吹氧管的浪费，同时注重大沟质量，做到眼勤手勤，提高了大沟使用寿命，降低物料的浪费。烧结车间各班注意皮带维护，就皮带更换比20××年有了大的降低。

刚刚过去的20××年，我们铸造厂在xxx董事长□xxx副总的亲切关怀下，以xxx为首的厂领导班子带领全厂干部转变工作思路，向管理要效益。他们先从生产工艺入手，变天天“救火”为预防管理，变被动管理为主动管理。烧结车间原来是分类分仓下料，通过微机调控，由于原材料水份大，过湿过粘，不易下料，针对微机难调控的特点，改微机配料为料场混料，配好料下仓，改变了过去大量时间解决卡料、捅料的问题，保证了烧结车间生产顺利。

高炉车间、烧结车间设备多，损坏频率高，维修工积极性不高，厂领导采取基本工资加考核工资的办法，提高了维修工工资，大大调动了维修工的积极性。由于炼钢厂属于重工业，体力重，工作环境差是很难克服的两大难题。在20××年里，车间人员流失新招人员较多，办公室按照厂领导的布置，积极建立厂宣传栏，宣传身边的先进人物和事迹，鼓舞员工的士气，全年宣传十几个身边典型，积极营造了企业发展氛围。

20××年里，我们重点加强了销售部工作，我们认为销售部是铸造厂的龙头，销售的好坏，直接影响企业发展的效益和速度，因此，在20××年里我们把销售生铁和水渣当成了企业的重中之重。

首先完善了生铁货款的预付机制，一律是预付款销售，减少现金交易，杜绝欠账生意。通过生铁预付款机制的建立，加快企业资金周转，提高了企业资金的利用率，极大地缓解了企业资金压力，有力地支持了企业生产和发展。由于销售部人员的努力，20××年基本实现了销售零库存。

其次对水渣销售进行招标比价，杜绝了垄断生意，从3月份实行水渣招标至今，水渣销售价格从原来的每吨30元，提高到44元。仅水渣一项全年共实现销售收入达200多万元。

其次我们抓好每月一次的干部职工例会，讲形势，论生产，抓安全，鼓舞了员工士气，激发了干部管理干劲。铸造厂领导班子充分认识到干部是干好企业的关键因素，注重能力培养，除教育灌输外，我们组织职能部门及车间负责人深入车间现场找毛病、看问题，共同研究整改措施，锻炼干部的问题分析能力和管理驾驭能力。

20××年以来，我们先后提拔重用一批人才□xxx从值班室工长提升为车间主任□xxx从车间班组长提升为车间主任□xxx从工人提升为值班工长。通过教育培养，锻炼能力，努力把重点岗位的干部培养成复合型人才。

总结我们铸造厂20××年工作，我们有成绩也有不足，主要不足之处有以下三点：

一是安全生产抓的不严。20××年发生安全事故频率最高的是煤气中毒。从20××年全年来看，煤气中毒的就达三、四个人，究其原因是对煤气中毒危害认识不足，预防意识差。

二是设备管理薄弱。铸造厂干好，拼的就是设备，拼的就是设备管理，其表现主要有两点：第一设备维护力量薄弱，出现问题不能及时处理；第二备品备件管理不到位，储备不及时，造成不能及时更换。

三是领导干部不能放手管理，插手基层事务过多。从20××年来看，干部的更换频繁，主要在于领导干部不能放手管理，不能发挥职能部门的作用，插手基层事务过多，无法实现一级对一级负责。

面对即将开始的20××年，我们铸造厂在公司的领导下，将进一步团结一心，解放思想，放开手脚，大干快上，多创效益。20××年2#高炉和2#烧结线即将投入使用，我们初步确立奋斗目标为：生产烧结20万吨，生产生铁15万吨，力争实现销售收入5亿元。

20××年，我们铸造厂要实现全年计划目标，主要采取以下几个方面措施来保证：

针对20××年工作中暴露的管理问题，我们铸造厂领导班子将进一步解放思想，更新观念，放手管理，实现按程序、靠制度来管理好企业。

一是发挥职能部门的作用，问题分类后按职能划分归口处理，把领导从日常的事务解脱出来，抓大事，办大事。

二是补充完善管理制度。在20××年执行的规章制度经济处罚规定的基础上，进一步修订完善、补充提高，20××年第一季度下发执行，出现问题查制度，处罚数额按规定，建立和完善依法治厂，依法行政的目的，解决好出现问题领导现定法的做法。

充分调动干部职工积极性，向内部管理要效益，是我们铸造厂20××年的工作重点。20××年要想有大的发展和突破，

就必须建立一个力争上游的新局面，让人人向上，让人人提高。20××年我们将研究出台工作效益考核机制，实行目标考核，效益挂钩，让大家都关心车间指标、部门目标，让计划实现，任务达标。

我们将进一步贯彻多奖少罚的原则，引导员工多得效益工资，工人得到的越多，企业也就得到的越多。我们在20××年里，还将积极抓好班组建设，创建文明团结班组、优秀生产班组、设备管理达标班组、安全生产良好班组，要树立正气、正劲，唱响企业发展主旋律。

在20××年里，我们要总结20××年的经验教训，抓好生产，提高产量、质量，争取大打一个翻身仗。20××年，高炉车间要纠正值班工长长期以来养成的不好的操作习惯，实现三班操作思想统一，在追求本班产量的同时，确保下班次的炉温、炉况良好，做到稳产高产；纠正工长对观察风口和渣铁温度的不重视，要求工长勤观察，确保高炉稳产顺行。20××年，烧结车间要改变feo偏高的局面，坚决将feo控制在15%以内，努力提高烧结结块率。20××年还要积极提高质量检测准确性，让好的检测手段指导生产。

20××年，设备管理方面缺陷较大，维修力量比较弱，经常处于“救火”之中。20××年我们要改变这一被动局面，生产车间加强设备维修力量，提高维修工责任心，通过设备点检、润滑加油和维修保养来加强。设备部要转变工作管理方向，以管理为主，改变过去抢救“救火”为主，通过补充人员，加强台账管理，加强备品配件管理，加强。

## 铸造季度工作总结篇九

根据年初原材料价格上涨势不可挡、人民币升值加快、出口退税减少的不利形势，我们认真调整了经营策略。

- 1、抓好销售龙头。开拓占领高端市场，巩固发展中端市场，

完善健全低端市场。一是扩大合作。通过友好沟通、坦诚交流，扩大了与as的合作领域。在原有产品的基础上，增加了沟槽类管件，全年销售额1950万美元。阿联酋客户fire是增长量最大的一个客户，增加了341万美元，1590吨，其主要产品为沟槽管件和球铁螺纹管件。墨西哥市场的cifunsa和southland订单量增长迅速，同比分别增加了290万美元、140吨和192万美元、315吨，成为今年玛钢管件单一产品订购量最大的两个客户。以色列modgal经过多年磨合，在成功合作了玛钢管件后，扩大了沟槽管件采购量，增长100万美元，149吨。积极开发客户。国外新增客户26个，主要分布在中南美、东欧、中东、澳大利亚、欧洲、日本等市场，新增客户采购量900万美元。其中澳大利亚的onesteel是当地最大的沟槽管件经销商，罗马尼亚的romstal是本国最大的管件经销商。国内总代理发展到52家，开发新市场17个，新增大客户22家，增加销售额2400多万元。遵照同舟共济、合作双赢原则，适时涨价。我们结合市场承受能力，在保证不丢失客户的前提下，国外先后分市场、分客户、分产品提了12次价格。2月份对除美国、加拿大外的客户及市场提价10%，3月1日全部产品及市场提价10%，5月9日提价10%。国内销售玛钢管件和沟槽产品分别于2月26日、3月4日和5月6日分别提价5%，增加销售收入2563万元。

2、抓好供应环节。供应如何为企业挣钱？保证供应，质量好，买的贱。关键是扩大采购渠道，建立合理库存。

奥运会之前，原材料价格大涨，国家能源大势趋紧，我们的产品又是高耗能，虽然是买方市场，但是有钱买不着东西并不稀罕。既要保证供应不停产，又要保证质量少花钱，这就对供应工作提出了新要求。供应部门转变工作思路，加大废钢采购力度，专门成立了废钢一、二科专职负责废钢采购。企管办分别对其制定定额考核，两科长对本科人员的采购工作负责并承担相应奖罚，对其购进量每周进行考核并通报。两科人员之间开展竞争竞赛，打破原有供应商渠道，走出去，

利用公司外地客户运补政策，积极发展新客户特别是外地客户，增加进货量。价格变化以价格涨落趋势为依据，以库存量多少决定涨跌幅度，充分利用价格杠杆作用，在保证进货量不减少的前提下，降低采购成本。

奥运会之后，形势逆转，原材料价格大跌，我们控制采购，限制库存。大批量物资库存限量由一、二、三个月改为10、20、30天，小批量采购用多少购多少，决不能超购，随用随购。严密注视市场价格形势。少花一分是一分，便宜一分是一分。同时，扩大货源，上南下北，奔东跑西，对大宗物资供应商，采取直接到厂家，面对面洽谈，达成意向，稳定渠道，确保合理库存，有增无减，有备无患。既抓大供应商，又抓小供应商。货比三家，保证质量，服务至上。寻求差异，扩大信息来源，保持信息畅通，了解行情，掌握主动权。在一天一个价的严峻供应形势面前，灵活机动，看准了的就集中购进一宗，拿不准的就放缓一下。

### 3、抓好产销平衡。

一是四化建设见成效。围绕职工队伍四化建设，制定了“关于职工长期完不成生产任务考核”的系列规定。对于新进厂学员，重点帮教，经培训3个月不能顶岗或完不成生产定额的，予以解除劳动合同；对于非学员职工，重点帮扶、转岗；对于职工最低收入保障，根据不同车间、不同工序制定了不同的标准，要求车间严格执行；对于误工索赔，明确了什么情况下索赔、索赔的标准和索赔的程序，具有很强的可操作性。同时加强监督检查。四化建设使职工队伍得到优化。

二是岗位练兵提素质。全年全员开展了岗位练兵。哪里薄弱哪里就是重点。让员工弄明白自己所干产品的标准、工艺规程，熟能生快，减少失误。党委、工会根据技术检验科提报标准，到岗位练兵车间进行监督、考核、奖惩。对判定合格的人员，当场发放现金5元；对判定不合格人员，每人第一次罚款1元，以后每次顺加1元，当场兑现。考核不合格次数占

总次数60%以上的，视为不胜任工作，调离岗位、自找工作或解除劳动合同。练兵课目主要是大路边上的、普遍的、效率慢的、客户反映多的、经常出问题的。实践证明，岗位练兵是一项适合公司特点的创新，是培训员工的好形式、好载体。在岗位练兵的基础上，举行了技术大比武，有64名选手被授予20xx年度优秀技术能手。

三是流程再造上水平。我们之所以流程再造，是因为我们规模太大了，发展太快了，管理鞭长莫及。只有流程再造，实行专业化生产，分工明细，职责清晰，才能使复杂的事情简单化。流程再造的关键：是实现两平行一平衡，两一次一简单。流程再造的根本：认识、明白流程、规程和考核制度的含义，写好流程、规程、考核制度，执行好流程、规程、考核制度。流程再造的宗旨：解决好订单拖期、商标混淆、数量不清、重复劳动、干部精力。

流程再造的目的：

实现三个确保：确保数量准确，确保质量合格，确保按期发货。流程再造，效果明显。效率提高了，强度降低了，混标减少了，交货及时了。要总结经验□20xx年重点铺开，确保减员增效的大突破。四是均衡生产应危机。金融危机的暴发，使我们的生产订单急剧减少。我们要求生产方面，严格计划生产，均衡生产，盘活库存。内销库存以不超过一个月的销量为基准，出口订单严格以销定产，力争产供销的平衡。减员瘦身，缩短工时，任务不足的，适当安排员工轮休。减员问题，我们提出了多年，但真正的减员，执行的并不到位□xx年我们上砂模架时曾预测：每上一条砂模架，就要减员150—200人，否则就要增产1—2万吨。