# 2024年机械厂实习报告范文

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-10-17

*近几年来,大学生找工作不容易。寒假是我锻炼的一个机会，我找到了一家机械制造企业去锻炼自己，真是感到无名的兴奋和愉悦，体会到了大学生找工作的困难。我来到了恩华机械制造有限公司实习。虽然实习的时间短之又短，但是，获益良多。体会到作为一个工人的艰...*

近几年来,大学生找工作不容易。寒假是我锻炼的一个机会，我找到了一家机械制造企业去锻炼自己，真是感到无名的兴奋和愉悦，体会到了大学生找工作的困难。我来到了恩华机械制造有限公司实习。虽然实习的时间短之又短，但是，获益良多。体会到作为一个工人的艰辛，还有了解到各个部门的协调工作的重要性。这是我人生经历的一部分啊。

机械厂是两兄弟经历千辛万苦经营而来的，已经有二十多年的发展历史，以成为集研制、生产、销售、技术培训于一体，拥有高精度电脑控制机械加工中心等全套加工设备的大型专业包装设备制造厂。目前主要生产瓦楞纸箱机械，产品包括：自动和半自动轮转开槽切角机，全电脑高速水墨印刷开槽机、全电脑高速水墨印刷开槽模切机。还有与国际知名度高的企业日本机械株式会社合作生产高精度、高效率、先进的自动平压模切机等。

该机械厂的组织机构设置很简练。主要是董事——秘书及会计——经理管理各个部门。由于机械厂的设备很先进，在生产线上不会像往常的工厂那样满布工人，主要是某一两个人负责工作流程。这对我了解该工厂的生产流程提供了方便。

该厂生产的纸箱机械的需求量很稳定，是属于定单供货型的生产。由于产品的质量要求和技术含量要求都很高，因此，生产周期也比较长，单次产品需求的数量也不大。同时，每台产品的价格非常昂贵，在万元以上。生产部门主要包括，采购，技术，生产，供应，销售。我被安排在供应部工作。但其工作并不是坐在办公室悠闲地写写东西，而是跟住部长随时跑，跑车间，甚至到外面去跑业务。

实习期间，刚好该厂正赶货，生产进行得如火如荼。我在跟随供应部人员工作的时候，方才发现，供应这部门，在企业中极其重要。

首先，供应部必须与往来企业打好交道。

企业的供应部与下游企业的沟通好与坏，直接影响产品的最终销售。他直接影响企业生产运作系统运行，是“保证企业产品质量、价格、交货期和服务的关键因素之一”。公司的营销工作可以说是公司经营的核心内容，是各项工作的重中之重，营销工作的好坏，市场开发得成功与否直接关系到公司的存亡。我在实践过程中充分明白到了营销工作的重要性。恩华在XX年的营销工作有成绩，但不足也是明显的，其中的得失值得我去从思考。由于市场变化的剧烈程度远超出了公司的想象，对公司造成了严重的不利影响。

我趁供应部的部长一有空，便向她问了很多很多的问题。她说，该厂的销售其实大部分由自家联系买家，不过主要是老客户，关系模式主要是——合作。比如与日本企业的合作等。这些老客户由于多年的合作，关系很牢固，但是每当企业外联人员替换或其他特殊情况时，往往会容易丢失客户，当然内里有很多内部原因不方便向我外人透露，但主要是因为离职或退休的员工往往会带走或新员工不了解老客户的习性和本来的某些特殊约定而让老客户恼火。所以，供应部员工的替换非常的慎重。同时，客户的负责会分散开来，避免客随人走的情况。

其次，供应部不单要搞好企业外的关心，跟生产实业部门的关系也非常的重要。

往往在这时，供应部是传达客户信息的主要途径，向生产部门传达顾客的需求。说到供应部与生产车间的沟通，我觉得一提的是部门间的设置。我觉得工厂的布局很合理，招待外宾的会议室，高层人员的办公室和其他各部门的办公室设在同一楼里。彼此距离很接近。外宾来访时，可以让他们见到工作人员的工作态度，对工作人员是一种无形的监督，也是向外宾显示员工工作态度和工厂的完善制度的机会。

还有一个合理的地方就是，供应部所在之处，有个门，这门专门方便供应部人员到生产车间去。为人员和部门的沟通提供了方便。后来，我去拜访了公司的董事，提到这个工厂的部门布局问题的时候，让董事眉笑眼开，原来，工厂是董事的个人建筑设计，在考虑布局的时候，的确考虑到了部门沟通这个问题，特别是供应部与生产车间之间。这让我觉得有点骄傲，因为我也考虑到了他想的问题，更是因为，我把运营管理课上学到的供应链的知识，在实习中体会到了，思考到了。

再次，公司的内部管理工作。

单位为了发展，首先是设法招到本单位所需要的人员。招聘应从“人和事”两个方面出发，挑选出最合适的人来担任某一职务。成功的招聘，可以使更多的人了解本单位，并且帮助他们决定是否来这个单位工作。通过招聘录用，单位可以扩大知名度；而有效的招聘录用则可获得优秀的人员，有效地提高单位人力资源的素质，为单位的发展打下了良好的基础。

“企业的竞争实际上就是人才的竞争”啊！

还有，年龄和工龄对一个人的经验和见识确实有较大的影响，但是不能将它绝对化。由于每个人的天赋、努力程度、思维方式、知识程度等不同，其成长和成熟的速度也不一样。有的人即使到了5o岁，也只能做一些普通工作，要让他做领导工作不一定行。其实，对一个单位来讲，谁能给单位带来发展谁就应该上。但是在实际情况中；还有许多不尽人意之处。这一点，我国与发达国家之间还有相当的差距。薪金、福利策略——应根据贡献大小进行分配。考核、奖惩策略——量化考核标准，重奖和重罚并举！考核是同奖励、惩罚紧密联系在一起的。考核的目的之一就是奖励优秀的员工，惩罚差的员工。为了考核而考核，还是为了工作而考核，是管理者对待考核的态度问题；为了个人的权力、利益而考核，还是为了单位的发展而考核，则是管理者的品德问题。使用同一种标准去考核中层管理者和员工是个方法问题。考核能否同真正的表现结合起来，则是考核技巧的问题。培训、晋升策略——给员工指出发展之路，给员工提供机会。

最后，企业产品的检验很重要。

质量是企业的第一信誉，是产品的形象。公司严把质量关，这就掌握了企业的未来。该公司正是怀着这种信念，检验程序相当严格，不合格的产品严格反厂重产。

通过这次实习，我学会了不少东西。实践出真知啊。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找