

最新定额员岗位职责 定额工作总结(通用5篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它可使零星的、肤浅的、表面的感性认知上升到全面的、系统的、本质的理性认识上来，让我们一起认真地写一份总结吧。相信许多人会觉得总结很难写？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

定额员岗位职责 定额工作总结篇一

首先，我受到了精神上的洗礼。担任这次培训主讲人的或是公司领导，或是部门领导，或是专业管理咨询公司专家，他们能够亲临授课就足以见出公司各级领导对这次培训的重视、对我们新员工的重视。而且无论是公司领导还是部门领导，为了这次培训他们无不作了精心的准备，那一个个精心设计的幻灯片、那一次次深入浅出的讲解无不凝聚着他们多年的工作经验、无不体现着一种严谨、认真、负责的精神。这种经验值得我们好好汲取，这种精神更值得我们好好学习，这会是我们受用一生的宝贵的精神财富！

其次，我得到了知识上的收获。这次培训涉及面广、信息涵盖量大：第一天李部长的讲解高屋建瓴，全面阐述了公司的历史、现状及未来发展战略，使我对公司的发展史有了更全面的认识，更坚定了我作为一名宝华山人的自豪感与归属感；王校长的讲解紧扣企业规章制度建设的主题，做了言简意赅的讲解，使我对企业规章制度建设在公司发展中的重要作用有了更深刻的理解；而其他各位领导的讲课则紧扣公司的各项主营业务，作了细致详尽的讲解，使我对公司的各项业务有了大致的了解，更明确了自己的业务方向。我相信这种知识的收获会成为我今后更好地开展工作的基础！

第三，我感到了一种情谊上的满足。通过这次培训我认识了更多的新同事，因更感到亲切，家的感觉更加强烈。我想我们虽然毕业于不同的学校，有着不同的专业背景，但是今天我们相聚在这里，我们就有了一个共同的身份，那就是“宝华山人”。在未来的工作中，我们要做的就是始终保持这种同事情谊，同心协力、各尽所能，为公司未来的发展创造新的业绩、为“宝华山人”增添新的荣誉！

第四，自我认知的提高和清晰的职业规划，经过这两个多月的实习我深刻认识到，从普通一员到职业人自己真的还没完全准备好，还欠缺太多，有太多需要努力的地方：一是心态上不成熟，抱怨过工作环境不好，抱怨过不公平待遇，自己却没有实实在在做多少事情出来，且看问题过于单纯、缺少正确认识社会现象的能力，自我情绪管理能力欠缺；二是，还没有形成良好的工作习惯，纪律性不高；三是再学习的能力不够，主要是向他人学习、向实践学习的能力。

未来的工作也许会千头万绪，甚至会遇到这样或那样的困难，但是我相信有公司各级领导的关怀和正确领导，有我自己的不懈努力，任何困难都会被克服，我们就一定能创造出无愧于自己、无愧于公司、无愧于“宝华山人”的工作业绩！

信用卡营销不能停留在传统的习惯思维和做法上，要将新的营销理念和服务方式有机地结合起来，最大限度地提高客户质量。

民生银行信卡中心为了让我们新进员工更快地了解公司、适应工作，公司特地进行的新员工入职培训。对员工培训的重视，反映了公司“重视人才、培养人才”的战略方针。参加这次培训的有以前在别家银行做过信用卡业务的也有没接触过信用卡的，大家都很珍惜这次机会，早早地就来到公司，为培训做准备。

这一次培训的主要内容主要是公司的基本情况介绍和民生银

行信用卡系列产品的介绍，最后民生银行信卡中心石总还特地讲了企业文化与发源，使我们在最短的时间里了解到公司的基本运作流程，以及公司的企业文化、企业现状、战略规划和系统的公司营销理念方面的专业知识，通过这次培训，让我们受益匪浅、深有体会。

这次培训中，让我们对自己的工作岗位以及公司的优势资源有了更深刻的认识和了解，从而能更快的适应自己的工作岗位，充分发挥自己的主动性，在做好自己的本职工作的同时，充分利用好公司的优势资源，最大效果的为公司创造效益，公司的快速发展也是我们个人的发展。通过培训，我们了解了什么是职业化、什么是价值观、以及很多为人做事的原则与方法，从而和之前的自己进行对照，认识到自己的不足，及时改进，对以后的工作的开展以及个人的发展都是非常有好处的。

在职业化的态度方面，每个人都应该有一颗创业的心，首先我们要明确的是我们不是为公司打工、不是为老板打工，我们是为自己打工，要相信自己能做好，要有一颗很热诚心，一双很勤劳的手、两条很忙的腿和一种很自由的心情。作为在信用卡中心的员工更是如此，一方面我们要不拘泥于一些传统的销售理念，要善于突破、有创意的想法，同时又要以大局、团队为重，不能太过于个性。然后就是以后在做事的过程中要注意方法，这样才能让工作效率更高、减少无谓的加班，事情也会做的更好。

在专业方面，金融行业最注重的是实践和诚信，需要 we 不仅仅在专业技能上有着全面的知识，而且要对市场有着准确的把握和分析能力。我行在银行业以及其他金融方面有着很大的优势、但是相对于中合型的银行业务来说对市场的了解相对来说还是比较缺乏的，而一个产品品牌的推广效果往往又决定于市场的反应，我们不仅仅要思考怎么有效的利用好我行信卡中心的有利资源去营销、更需要的是以一个整体的眼光来看待信用卡市场，这就需要我们对产品的营销和市场

有深入的了解和认识。因此，我建议是不是公司以后的培训可以邀请一些资深的营销或者市场方面的人士来进行培训和指导，这样我们就能更好的以市场的眼光来思考信用卡业务，从而能更好的为客户服务为公司创出更好的业绩，公司员工的知识层面也会更加全面。

为了更好的提升业务水平与业绩我深刻体会到公司的核心文化信用卡作为一种现代化的金融工具，它便捷、时尚、安全的特点正逐步被越来越多人所接受，随着我国市场经济发展，人民生活水平的提高，用卡环境的不断改善，信用卡市场蕴含着广阔地发展空间，但随着各家商业银行都在发行自己品牌的信用卡，如何使我们民生信用卡在竞争激烈的市场中脱颖而出，以下是我对信用卡营销工作中的一些心得体会。

诚信是维系现代市场经济的基石，是与客户相互沟通的桥梁，在与客户打交道时只有真诚相待，言行一致，急客户所急，想客户所想，才能赢得客户的一份信赖，换取客户的一份诚心。这样我们才能更好的发展我行信用卡业务。

只有与客户进行经常性的沟通与交流，了解客户的动向，知晓客户的所思所欲，才能及时调整营销策略，捕捉商机，在激烈的商战中抢占先机。

工作从细微处入手，在做出营销前对客户有充分的了解，要知道自己的客户看重的是什么，需要的是什么，发掘合作的广阔天地，同时要细心观察，见人所未见，想人所未想，捕捉蕴藏在事物背后的新商机。

从这次培训的效果就可以看出公司对我们的培训非常看重的，孙经理也为我们做了很多的准备，让我们在短时间培训中充分感受了公司对员工的态度和良苦用心，也让我们在未来的工作中端正心态、更加努力！

培训是企业给员工最好的福利，员工学习到的知识在自我提

升的同时，更帮助员工更好的完成工作，完成自我实现的需要，而公司为员工提供培训也是为了企业持续发展，为企业提供源源不断的人力资源，培养更多的优秀员工，创造企业和员工双赢的局面，然而要真正让培训发挥这样的作用，目前的成绩还远远，下面将结合本年度培训工作的内容，分析目前培训工作存在的问题及差距。

20xx年3月至12月，全公司开展的且有详情记录的培训达497课时(不含各分单位临时增加的培训)，培训的数量已超过年度课时要求。

下面对各项培训具体情况进行总结及分析：

一、新员工培训，本年度工组织新员工培训11期，参训855人次。新员工培训的课时已固化，涵盖《企业文化》、《阳光心态与职业化修炼》、《职业礼仪》、《企业发展概况□□□oa知识》、《职业认知》等。从7月开始，新员工培训的周期由以往的每月一次，每次参训百余人，改为每月两次，每次五十人以内的小班培训，新员工培训后的考评方式从11月开始由以往单纯的笔试，改革为笔试+培训感想及职业生涯规划，新员工培训的课程也在内训师团队建设后逐渐增加、创新，在12月的新员工培训中启用新受聘的内训师，增加《忠诚、责任、感恩》的课程。大型脱产培训考试不合格率为%，小班培训不合格率为%，下降两个百分点。

今年在新员工培训上，不断创新课题、方式、考评，及时对新入职的员工进行培训，帮助员工快速融入企业，但仅仅靠人力资源部的培训，对于留住新员工是远远不够的，各单位在今年也开始新员工入职后的“传、帮、带”制度实施，新员工入职后由各单位对其进行专业培训。

全年新员工培训49课时，参训855人次，但全年入职1013人，其中100人为车间普工及团风基地员工，不参加新员工培训，新员工覆盖率仅%，究其原因，每期新员工培训，均有员工借

工作任务多而请假，而其单位负责人也是直接批准请假，但是作为新进员工，入职一个月内工作任务并不饱满，通过频繁请假，不参加新员工培训及考评，同时，人力资源部在这方面也没有出台相关规范制度，以致有漏洞可钻，故，新员工培训不仅在课题、形式、考评等方面要改革，更要完善新员工培训的制度。xx年的新员工培训必须更规范，更制度化，每位新员工入职，必须修满6个以上课时的培训课程，且修满课程后需要通过考评，达60分以上，如以上两条未达到，不允许其转正，将新员工培训纳入员工转正考评指标之一。

二、公开课培训方面，本年度共组织了15场公共课培训，培训对象包括中高层管理人员、市场人员、技术中心员工、内训师、基层员工，培训形式以课堂教学为主，另组织了一次参观“市民之家”的培训，一场学习交流党的“十八大”精神宣讲培训，一场内训师拓展培训，全年参训1653人次，涵盖面广，多针对心态及管理知识等通用技能，公开课培训不同于各部门的专业性培训，培训对象和培训需求较为统一，作为集团公司公开课，只能尽量满足大部分员工的培训需求，为员工提供多元化的培训。全年公开课的培训场次并不少，但质量仍是一直以来的问题，员工没有学习的积极性，培训课题和讲师的缺乏也是公开课培训的顽疾，目前已通过内训师培养及选拔，新受聘十余名内训师，但仍无法很好的满足集团公司公开课培训需求。20xx年公开课培训更多的在形式上创新，摆脱传统的课题教学，多开展技术研讨型的培训，将专业关键技能岗位的员工定期组织召开技术研讨培训，由课题教学的一人说多人听，改为变多人说、多人听、多人讨论、多人问的模式，即可以解决课题和师资力量缺乏的难题，也能激发员工在专业技能开发上的创新精神。

三、部门培训方面。20xx年度全年部门培训计划388场，实际完成了378场，完成率为%，已超过了年度目标任务，部门培训是最贴近员工的培训，也是更最好的帮助员工进入工作状态，提升专业技能的培训，在对各单位部门培训的监管上，

年初开始在部门培训工作中实施小组旁听制，将各单位按职能分为4个小组，相互旁听，此举规范了部门培训的流程，便于人力资源部对于各单位部门培训的进展进行把控，但各单位的部门培训质量如何提高，是所有培训负责人都在摸索的，盲目的提报培训计划，员工没有学习积极性，内训师的授课能力，都是部门培训的拦路虎，且目前仅技术单位、工程单位多做到培训后有考评，有奖罚。各单位的部门培训过于依赖集团公司，但真正切实了解并操作部门培训的是本单位的人员，因此20xx年部门培训需从培训负责人抓起，提高部门培训负责人的培训管理技能，掌握专业的培训需求调查、计划制定、培训考评、培训记录的能力，由部门培训负责人担任起本部门的培训任务，人力资源部作为服务部门，起协助、监管的作用。

四、建造师培训□20xx年度，二级建造师培训报名70人，到10月底考试时，在职56人，二建培训班本年度共计教授培训10课时，由人力资源部组织的模拟考试3场，组织晚间自习及视频学习33场。十月底进行了考试，目前成绩还未公布。二建培训从报名至考试，全程由公司安排，但从学员日常表现及模拟考试成绩来看，学员的学习成果并不优秀，3场考试，达到合格线的人不足5人。一级建造师培训班今年在报名人数上有所突破，共报名140人，由于人数较多，今年一建采取“分班管理、集中培训”的模式，对学员的管理也十分严格，无故不参加培训者，一律视为旷工，并采取每场培训后将各班级的到课情况、违纪情况进行排名公布的方式，让每个班级有所比较，以提高学员到课率，考前一周组织40余名学员前往木兰古门风景区进行封闭集训，公司投入大量的人力物力组织建造师培训班，但一建成绩却不尽人意，110名学员参考，通过全科3人，通过3科3人，通过两科6人，通过一科17人，全部通过率仅%，究其原因，与学员学习积极性普遍不高有密切关系，具体表现为：培训平均到课率不足85%；每科目模拟考试，及格人数不足5人。而其原因有三点：1. 部分学员并非自愿报名参加 2. 学员自身基础底，对专业知识无法理解 3. 学员未付出学习成本，不珍惜学习机会。但本年度有一名一

建学员一次性通过了4科，这给20xx年建造师报名造势起了很好的宣传作用，因此□xx年度二建报名于日前启动时，报名人数达160余人，但xx年的建造师班需改变以往的模式，让员工自主报名员工才有学习积极性，并且20xx年度将建造师学员的考试成绩、日常表现均纳入绩效考核中，甚至是个人年度考核中，以激发员工学习激情。

五、内训师团队建设，培训讲师是培训工作中一个重要环节，讲师的缺乏给培训工作带来了不少阻力，本年度，通过发布通知、张贴海报、办公室动员、单位推荐等多种方式，由人力资源部组织了4场内训师培训，2场试讲考评，有16人受聘为集团公司内训师，为明年的校企合作、公开课培训、部门培训储备好师资力量，目前持证内训师已达21人，内训师掌握的课题涵盖公共课、专业技能、专项课题，但内训师的培养和选拔是长期工作，因此□xx年内训师团队建设将继续进行，内训师选拔常态化，每月进行一次(视报名人数灵活调整)。

- 1、内训师的素养修炼(内训师的使命、内训师之职业素养)
- 2、内训师表达能力训练(克服怯场的方法、如何导入和收结课堂、语言魅力强化)
- 3、课程组织和教学能力训练(案例教学法、游戏破冰、实操教学法、学员习性解析、精彩点评的原则)
- 4、培训课程设计和开发能力训练(课程设计流程、课题精彩元素的运用)

本年度的工作已接近尾声□20xx年培训工作依旧任重道远，需要更多的创新，更多的提高。员工培训是一项全员性的工作，在人力资源部发挥主导作用的同时，还需要得到各层面管理人员，尤其是各单位/部门负责人的支持□xx年将培训与每位员工职位晋升、薪资晋级挂钩，激励全员主动、自发学

习，为保证xx年员工培训工作的顺利开展打下基础。

定额员岗位职责 定额工作总结篇二

一、工作状态积极而稳妥

对于造船还是有部分知识不懂，但是我积极与各部门询问，保证每个环节安全、效率。尽量避免不必要的错误。积极听从领导的安排。

二、注重发扬团队精神

部门的良性发展不是某个人的行为，而是建立在每名员工具备较高的业务素质、对工作的责任感、良好的品德这一基础。我保持与部门同事的良好沟通，通过不断交流来融入整个工厂的整体，来为部门的整体稳定发展贡献自己的力量。

三、积极的进取之心

这三年里，我坚持学习船舶专业知识，不断充实、武装自己的头脑，工作带来的高要求，激励了我更加积极的进取之心。不懂就要问，我相信只要有进取之心，就没有什么不可以。

四、精益求精

在以前的工作中提取精华部分用以以后的工作，不断完善造船的方法和工艺。想办法用最短的时间来完成质量更好，精度更高的工作。

五、满怀激情展望未来

在这三年里我已经熟悉了工作环境，和同事建立了良好的合作关系，在以后的工作中，我将总结以前工作中的成功与不足在做好自己工作的同时，积极学习各工种中的工作于工艺。

争取保持船体，管系，电气等工种同步前进。为各工种做好准备和先决条件。

通过这三年的工作，我已渐渐意识到，现代造船与以前相比已经迈了一大步。要把以前造船的工序，方法都要有一个转变。不断优化造船中的种种问题，用设备来弥补人员上的技术与劳力。把造船带入一个新的观念中。

此外，在日常工作方面，我还要力争做到继续加强船舶建造知识，增强自身信息的敏锐性。在以后的业余时间，多读一些关于船舶建造方面的书籍。

在以后新的工作生活中，我会和部门全体同事、领导一起齐心协力，在探索中不断发展。在部门成长的过程中，也会出现了一些始料未及和难以避免的问题，在日后的工作中，我会继续从工作中不断吸取经验，及时改正，在实践中不断发展，不断完善。逆水行舟，不进则退。今后，我会认真总结经验，克服不足，努力把做得更好。相信，在团队整体的努力下，我们船厂今后的路会愈走愈远，愈走愈好！

定额员岗位职责 定额工作总结篇三

一、严格遵守公司各项规章制度。上班伊始，我认真学习了公司《员工手册》及各项管理制度，并严格遵守，做到了无迟到、早退、违规现象。

二、主动学习、尽快适应，迅速熟悉环境，了解报批报建工作内容。主动、虚心向领导、同事请教、学习，基本掌握了相关的工作内容，工作流程、工作方法。

三、工作积极、认真、负责，通过不断学习、请教，总结积累，较好地完成了领导安排的各项工作任务。

1、在领导的安排下，与上海设计部积极沟通和联系，就梅墟

项目与政府各相关部门积极沟通和征询，为方案的顺利进行提供了有效帮助。

2、凭工作经验和进度，结合公司实际，努力把工作计划与工作进度密切结合，使计划和进度有效、有序进行。

3、根据项目情况，结合公司一级计划，有预见性地开展工作，努力在条件成熟的情况下把所有与项目有关的事务提前进行并完成。

4、尽所能和所掌握的关系，配合并帮助其他部门完成相关工作，提供我所能提供的帮助。

5、在计划要求时间内，提前完成立项备案，为项目正常进行提供了条件。

6、提前把交通分析、日照分析和环境分析完成前期文本和制作，为下一步工作做好最充分的准备。

7、与土地部门积极沟通，加强联系，有效完成了地块高压线路迁移的说服，并在有效时间内敦促政府部门制定了高压线路搬迁方案，为项目进行提供了有利保障。

8、配合公司领导对土地交接工作进行积极的跟踪和有效监督，为领导做好参谋，为土地顺利和正常交接提供本人职责范围内所能进行的工作。

9、利用个人关系，积极为其他部门提供力所能及的帮助和支持，热情无怨言。与同事之间和谐相处、加强沟通、团结协作，以尽快更好的融入团队。

四、存在问题及解决办法：

1、由于在原单位主要从事行政、经营和项目管理工

房产公司的工作内容及流程还需要进一步的了解与熟悉。在试用期内还没有完全与公司的习惯和规章相融入，这需要领导和同志们的传帮带。

2、工作中有时过于自信，对有些复杂工作估量过于简单，造成了工作上的被动，有急于求成之状，求功心切。

总之，在短短的三个月时间里，我个人以为取得了一点成绩，但离领导的要求和自我要求尚有很大差距。如果公司认为我试用期内尚算合格并予以转正，我将进一步严格要求自己，克服不足，加强学习，努力提高业务水平，充分发挥所长，积极、热情、认真地完成好每一项工作。

定额员岗位职责 定额工作总结篇四

针对今年公司提出的60个节点，在任务上，我将各项工作进一步细化、分解，制作成小组时间目标图，加以制度化、规范化，并与小组工作绩效考核挂钩；在分工上，我坚持合理分配和优化组合的原则，既突出小组的工作效率，又强调小组间的配合，抢抓时间节点，087、088、096的特涂作业顺利完成，149、145、159船体建造稳步推进，159船前期不锈钢搭载脚手器材已准备完毕。

今年对而言是极其艰难的一年，经济危机联动造成船舶建造行业的不景气，重工遇到了前所未有的困难。作为重工的一名基层管理人员，如何为公司分担忧愁成为我不遗余力的工作目标。于是“降本增效”成为我在开展各项作业时坚持的宗旨：一是创新工艺，减少成本。我时常与老技术员工一起探讨各项作业流程，进一步优化，并进行试点、推广；二是要要求各作业组加强对原材料和设备的维护，延长工具的使用寿命。

作为公司脚手科作业长，我十分注重自身理论水平和水平的提高。在平时的工作学习中，我严格要求自己，认真学

习脚手作业的各项流程，精益求精，强理论，重实践，充分发挥作业长的模范带头作用。

一个好的团队要靠全体员工的共同努力，作为作业长，员工的技术培训和思想教育是我工作的重要组成部分。一方面，我通过理论教习和实践操作加强对员工的技术培训，另一方面，我注重团队的凝聚力，以思想教育等方式，提升团队的整体协作能力。091船由于油漆特涂处理不当出现较大操作失误，我临危受命，带领全体人员，奋力拼搏50天，坚决完成公司交代的任务。

为认真贯彻落实公司关于安全管理的文件精神，我安全工作的“两化管理”。首先是制度化管理，即立足公司安全制度实际，结合自身特色，制定细化到各操作环节的安全制度，并严格执行；其次是常态化管理，即组织安全巡检队，检查各操作组在工作前、工作中、工作后的安全保卫工作，予以考核。

1、人员流失

由于公司受到经济危机冲击，人员流动较大，给脚手科的整体运行带来了不便。究其原因，两个方面工作有所欠缺：一是对员工缺乏再教育，不仅仅是技术教育，更是思想教育的匮乏，缺少对员工凝聚力的培养；二是没有对员工工资发放问题做好解说，造成误解。

2、安全管理

虽然一再强调安全管理的重要性，但是今年脚手科依然发生了几起安全事故，主要是员工自我安全意识不高，没有做好相应的安全防范措施。

对于这两个问题，我将认真对待，深刻反思，通过各种方式，充分调动员工的积极性，减少人员流失；加强安全教育和安全监管，确保在接下来的工作中零事故、零伤害。

- 1、加强自我的理论知识学习和技术创新。
- 2、创先争优，在员工中树立优秀工作模范，增强团队的凝聚力。
- 3、强化安全管理，确保明年零事故、零伤害。
- 4、兑现目标，组织精兵，及时完成公司交代的任务。雄关漫道真如铁，而今迈步从头越。未来赋予我的责任更大、压力也更大，我将进一步改进工作方法，提高工作效率，团结辖内员工，创新工艺，降本增效，为公司的快速发展提供坚实的人力保障。

定额员岗位职责 定额工作总结篇五

20__年初，我们在上海、江阴等地开始毕业实习。通过在上海沪东中华、外高桥、华润大东和江阴澄西等几个船厂的实习考察，我们收获颇丰，不但将自己所学专业知

识付诸实施，而且对公司的管理、造船工序等各个方面都有了全新的认识。因为实习的场地是工厂，安全自然是重中之重了，所以实习还没开始，我们就得到了工厂相关人员关于个人安全的培训。之前仅仅知道安全不就是没什么事情的生产嘛，有什么好说的？但听完老师的讲解之后，很多想法就不由自主地消失了。

原来，船舶行业是高风险行业，立体交叉作业，窄小舱室作业，明火作业，起重作业，水上作业，粉尘作业等都比较多，如果稍不注意的话，就很容易发生事故，而且一旦有意外发生，伤亡几乎是在所难免的。所以船厂有起重机安全、车间安全、船坞安全等各方面的安全规章。同时在工厂的各醒目位置，都标有“注意安全”“禁止吸烟”等字样。通过一系列实际例子的罗列，我们都深深地体会到所谓船厂工作的3d理论确实有些道理[difficult][dangerous][dirty]！不过，情况真的像我们想象的那么让人难以接受吗？我们且走且看。

在沪东厂的实习，让我们对沪东中华厂的历史、现状和运营模式等有了初步认识。沪东中华造船集团是由原来的沪东造船厂和中华造船厂于20__年4月8日，经资产重组合并而成，是独资、特大型、综合型造船企业，其核心企业是沪东中华造船(集团)有限公司，下属的还有沪东重机股份有限公司和中德合资的上海爱德华造船有限公司、沪港合资的华润大东船务有限公司、独资的东鼎钢结构有限公司以及一批船用设备制造分厂和子公司。

沪东中华厂拥有自己的博士后工作站，有2000余名中高级专业技术人员。在造船软件的应用方面，除普遍使用瑞典tribon、美国ptc/cadds先进的船舶设计系统软件和cad、cam技术等，还拥有自主研发的国内领先的hz—cims中文信息管理系统。与此同时，该公司拥有各类资质认证证书百余份，并通过ccs、abs、lr、dnv、gl等船级社的认证，拥有360x92米大型干船坞1座，600吨龙门吊2台，12万吨级浮船坞、12万吨级和7万吨级船台各1座，2万吨级以下船台3座。可能正是因为有上述优势，该企业将他们的发展方向定位：努力建设世界一流的造船基地。

随着实习的进一步深入，我们了解的东西也越来越多，比如现代船舶的建造流程等。现代船舶的建造流程一般可以这样概括：船体放样，船体钢材预处理和号料，船体构件加工，船体装配，船体焊接，密性试验，船舶下水，船舶舾装，船舶试验，交船与验收等。

在上述步骤中，给我留下深刻印象的是关于船体构件加工的那些东西，构件加工主要包括切割，成型，焊接等，而切割和成型两者都分为热力和机械两种类型。热力切割一般包括氧—乙炔切割和等离子切割，前者是用氧—乙炔混合气体燃烧产生的热量将金属点燃，打开氧气阀使金属在纯氧中剧烈燃烧，用高速的氧气流将燃烧后的溶渣吹除，形成割缝。而后者则使用等离子弧产生的热源来熔化局部金属，用高速等离子束吹除已熔化了了的金属形成割缝。

此两种切割方式在船厂都有应用，但因为等离子切割有可切割有色金属、可水下切割、切割质量好等优点，目前其在船厂有更为广泛的应用。机械切割最主要的方式是剪板机和型材切割机。热力成型中一般船厂广泛使用的是线加热及水火弯板等，其原理是：当沿着一条线对板材的一侧进行加热时，随着冷却板材会发生弯曲，当用水冷却时，就会有更显著的弯曲。机械成型的主要设备是滚弯机，用来加工板的筒形或锥形曲面；压弯机，用来弯板、折边或轿车；弯曲机，用来加工横梁、肋骨等。

以上是船舶建造流程中关于构件加工的一些情况，因为我们在现场观察了各加工设备的运行，所以相对而言印象更为深刻一些。但船舶下水更能让我们产生对自己所在行业的热爱，不仅仅是因为那份壮观，还有整个过程中包含的那些先进技术和古老经验。所谓船舶下水就是，当船舶全部竣工或部分竣工之后，利用某些设备并经过一定的操作，将该船移到水面上。

船舶下水一般分为重力式、漂浮式和机械式下水，各方式常用的设备分别为船台、船坞和吊车等，我国常用的是前两种。船台式滑道下水是目前应用最为普遍的船舶下水方法。其工作原理就是在海岸上修建两条坡度为 7.5° 左右的倾斜式滑道直伸入海中。船舶下水时在上、下滑板间涂上抗压剂、润滑剂后将船放置在滑板上，打掉安全止滑器与机械止滑器，靠其自身的重量沿滑道滑入海中。这种方式简单、经济，但影响这种下水的安全因素也较多，特别是10万吨级以上的船舶，其船体大，重量大，在滑道上承压时间长，要想减小滑道与滑板间的摩擦系数，主要途径是提高滑道和滑板面上的耐压材料——船舶下水蜡的抗压强度。但是这种蜡的存在还需要牛油等润滑剂的配合，这样一来，将严重污染环境。在现场我们看到的情况也确实比我们想象的要严重得多，船台上几乎都是上一条船下水后留下的油和蜡的痕迹。

相对而言，船坞的下水就要干净许多。船坞是漂浮式下水的

最典型方式，当船舶具备下水条件时，将水引入(或利用自然条件)船舶建造区——船坞里，使船自行漂浮，然后将其拖曳到舾装区进行舾装。船坞是实现漂浮下水的构筑物，其有干船坞、造船浅坞、浮船坞与注水船之分。目前我国各大船厂大多采用干船坞造船，修船厂则多采用浮船坞，如华润大东修船厂就拥有亚洲最大的浮船坞“大东号”。

船舶建造流程中，我们接触最多的应该是焊接了。在实习的各个阶段，我们几乎总能看到焊接工人们忙碌的身影。这也难怪，在船厂，焊接工时约占船体建造总工时的30%~40%，焊接成本占船体建造成本的1/3左右，焊接生产率是影响造船产量和生产成本的重要因素之一。同时，船体建造质量中焊接质量是一项重要的检验指标。正因为这些，焊接被作为实习的重点内容。

焊接发明于1885年，30年代起，焊接取代了船舶生产中的铆接工艺。现在，焊接已成为造船中最主要的连接金属的方法。我国从50年代起开始由手工电弧焊，60年代引进了埋弧焊、重力焊等。

焊接的优点有如下几个：

一，焊接结构重量轻，节约金属材料。

二，焊接结构劳动量少，生产效率高。

三，焊接结构前度高，接头密封性好。

四，焊接结构加工方便，有利于实现机械化自动化。

焊接的种类较多，现以我国各船厂应用较广的几种方式为例加以说明。江苏省江阴澄西船厂主要的焊接方式是：手工电弧焊，气体保护焊，埋弧自动焊，垂直电气焊，钨极氩弧焊等。他们都有其各自的优点，比如手工焊方便，但效率低；二

氧化碳气体保护焊效率高，并且节约能源，但它对焊接准备及设备维护的要求较高；氩弧焊焊接精度高，但对工人技能要求高等。因此，现代船厂常将多种焊接方式综合使用，效果会更好一些。沪东厂的Inng因镍铜管道较多，对焊接要求高一些，就使用氩弧焊较多；在船底等处，则多采用二氧化碳保护焊等；手工焊因使用方便，在装配时的各个环节几乎都有应用。

至于系泊试验，其目的在于检查船体、机械、电气装置与船舶动力装置的制造和安装情况，并鉴定其质量，使船舶具备适航条件。船舶的系泊试验是在船厂码头上进行的。由于受到码头堤岸坚固性的限制，并因船舶基本上处于一种静止状态的缘故，对船舶主机、轴系及直接服务于主机的各种辅机、设备、系统进行试验尚不能显示其在全负荷运转时的性能，这就是系泊试验的局限性。因此，船舶的系泊试验后还必须进行航行试验。航行试验的目的是更全面地自己地检查船舶各部分的安装质量和使用情况、各种设备运转的灵活性和工作可靠性。在航行试验中要测定船舶的航速和主机马力，并获得船舶的操纵性能、回转性能、航行稳定性、惯性和对指定航区的适航性等有关资料，通常进行短程或远程、轻载或重载的航行试验。

总之，通过这次实习，我对自己的未来有了更加清楚的认识。毫无疑问，对于我这样的将要走上工作岗位的人来讲，船厂的工作环境我已经熟识，工作内容也略有掌握，我想，学校组织的这次实习，对我们的就业有着不可估量的作用。真的想对老师们说声谢谢！不过，实习中也暴露出学校在工作计划和应变方面做得不是很好，希望我们的学弟学妹们能更好的在实习中学习。