

富士康调查报告(通用9篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

富士康调查报告篇一

每年暑假，富-士-康公司都为几所高校提供实习机会。作为交大的学生，我们有幸在三年级下学期接触到富-士-康（昆山）公司人训部的同仁，并通过报名和筛选，得到了这弥足珍贵的富-士-康公司暑期实习的机会。

我们于2015年7月15日来到富-士-康（昆山）公司。经过两天简短精要的培训，在我们大致了解了富-士-康的整体情况和基本制度之后，我们被分配到了nb自动化课电控组。自动化课负责的是生产在线自动机的开发，电控组具体负责的是自动机的控制部分，这正好也与我们的专业——机械电子工程相符合。

我们的辅导员刘世文工程师为我们45天的实习制定了详细的实习计划，包括最初的部门制度的宣导，生产车间的参观，产品生产流程的讲解，电控技术的精讲，以及接下来的学习电控箱的配线，学习电控技术及各种编程软件，学习自动检测技术及其应用软件，还有最后的对自动机开发全过程的研究。

在我们刚到自动化课的时候，自动化行业的全貌就给我们留下了极深的印象。在生产车间里，我们第一次看到了先进的流水线生产，看到了许多自动机在流水在线准确、快速、高效的工作。在组立区里，我们第一次看到了各种各样的零部件，看到了工程师们组装和调试自动机的场景。在工程计算

机室里，我们看到了计算机屏幕上的各种各样的制图软件，看到了一张张图纸从打印机里送出来。这让我们感到兴奋，也让我们觉得实习生活将会很精彩。

随后，我们正式走进了实习工作。我们每天和各位工程师一起开早会，分享他们一点一滴的日常工作和心得体会。我们按照计划学习电控技术，拿着各种数据和案例向各位工程师请教。我们给各位工程师当帮手，得到了宝贵的实际工作经验，同时也为部门作了力所能及的贡献。尤其是为电控箱配线的工作，我们做了很多，也深切地感受到目前的配线方式的繁杂和劳累，并且课长提示我们能否将电控箱配线标准化，我们便深入地思考和研究了这个问题，最终做成了《电控箱配线标准化提案》。我们认真地观察各位工程师所作的工作，与他们进行交流，学到了不少知识和经验。我们还在最后的时间里集中准备了许多问题，涉及到自动机开发技术、部门运作管理等多方面，与课长进行了深入的面谈，向几位工程师认真的讨教了一番，还制作了一份《员工工作情况调查表》，对十多位工程师进行了调查。

现在，回顾我们的实习生活，虽然有时也会感到工作的乏味和一些的疲倦，但从整体上讲是非常丰富和充实的，我们也始终怀着极大的热情完成了每一项学习内容，完成了每一个交给我们的工作。像富-士-康这样的大公司，有很多其优胜之处，有很多其独到之处，在这45天的时间里，我们真的体验了很多，真的收获了很多。

（一）最让我们不虚此行的就是学到了自动机的电控，自动检测，机构设计等多种工作需要掌握的技术。

1) 电控箱的配线

2) plc程序的编写

3) pro-face人机操作界面的编写

4) denso六轴机械手的操作和编程

5) 产品检测原理

6) ccd, laser检测方法

7) 检测软件insight的使用

8) 松下成像系统的使用

9) 自动机常用机构和标准件的选择要领

10) 本部门常用的机械设计软件

在这一个半月的时间里，富-士-康毫不吝啬的将这许多的技术提供给我们来学习，让我们的学习成果达到了最大化，即便是我们对很多的技术并不能做到精通和独立的运用，但这些都足够丰富的涉猎将成为我们知识储备的重要的一部分，将对我们未来的发展大有裨益。

（二）对于一直在学校里读书的学生来讲，工作是一种陌生的概念，又是未来必将面临的课题。我们在实习期间，虽说是实习的身份，但富-士-康将我们完全接纳到一个真正的工作环境，这让我们体验到了真正的工作环境是怎样的，给了我们一个详实的印象。这一个半月的实习生活，也算是对一年后我们走出校园，走上工作岗位的新生活的提前适应。具体到自动化来讲，我们认识了这个行业的面貌，体验了这个行业的诸多细节，看到了我们在学校里所学知识的实际应用，这对我们的在校学习也是一个非常有益的补充。

（三）此次实习，让我们结识了一个以前未曾了解的社会群体——自动化的工程师们。在向他们学习，与他们相处，同他们交流的过程中，我们的得到是一种全新的社会经验。他们敞开胸膛接纳我们，我们学着他们的样子和他们一起工作。

他们展现给我们一种严谨、坚韧、乐观的品质，一种讲究合作，讲求效率，严于律己，宽以待人的精神境界。我们分享了他们工作中的喜怒哀乐，一点一滴，还听他们讲各自不同的人生阅历，以及生活和工作的道理。这对我们已是一种宝贵的财富。

（四）在此次实习中，我们除了注重技术上的学习，还很留心部门运作管理上的方方面面。管理是效率之源，我们觉得以后走上工作岗位，无论作为管理者还是被管理者，如果为部门运行效率着想的话，都应该关注管理。我们亲身体会了自动化课的制度和 work 程序，看到了副理和课长怎样领导大家工作，也目睹了大家在工作中是如何协作的。我们一边看，也一边思考，分析目前管理状况的合理之处和不足之处。我们还深入地向课长和各位工程师请教，和他们讨论怎样改善管理，提高效率。在这一个半月里，很多先进的理念，都充实进我们的头脑；以前简单的想法，现在变得更加全面。我们在管理方面的素养，得到了很大的提高。

自动机取代手工操作是流水线生产提高生产效率的主要手段之一。自动机具有人工无法比拟的优势——迅速、精确、高效、不会疲劳、管理成本低等。自动机在生产中的应用程度，直接决定了企业的生产能力，决定了企业的在同行业中的竞争力。自动机的开发水平，体现着制造型企业的科技实力和满足客户需求，赢得客户信任的能力。

自动机开发是一个凝聚着工程师的思维能力、想象能力、创造力、观察力、判断力和大量开发经验的工作，要求工程师具有足够的耐心，敏捷的反应和坚韧的意志。

富士-康nb自动化课的工程师开发一个新的机台大约需要一个月到三个月的时间。具体过程包括：任务的确立（包括装配课提出开发自动机的需求，自动化课评估可行性、成本、开发时间□ie评估效益，主管签执行单），方案设计，机构设计，制图，加工，组装和配线，调试，上线。

富-士-康nb自动化课在插针机，裁切机等自动机的开发上，具有世界先进水平。其可以在短时间内投入大量的财力开发出高品质的自动机，然后立即投入到生产线上进行生产。这是富-士-康nb自动化课区别于小企业的最显著的特点，同时也是富-士-康nb部门源源不断的争取到客户的订单，保持高速增长的重要因素之一。

在富-士-康nb自动化课，自动机主要的执行动作为插和压，执行机构主要是马达和气缸，现在也越来越多地使用机械手。机台的控制主要是通过可编程控制器[plc]实现的。产品在机台上需要精确定位，所以有很多用于帮助定位的构件，另外机台上装有很多传感器用于检测产品在机台各个工位上的到位情况。

对于富-士-康nb自动化课的工程师，我们认为，开发过程中有三大困难是大家普遍会遇到的。

1、制图时的检查和修改：由于大部分工程师用autocad制图，图面为包含多个视图的二维平面图，在装配图中，各部件的空间关系难以想象，而且装配图也比较复杂，所以对于视图表达和各部件的配合关系中存在的错误首先是不易查处，另外也难于修改。制图时，检查和修改往往占据大部分时间，好的工程师会最大程度的避免修改。

2、组装时工件的反复：工件的反复主要由设计错误和加工错误造成的，无论哪种原因，工件都将送回去修改或是重新制作，这样组装过程就将被打断几天的时间，并且这些工件的问题一下子就可以全部发现的，而是随着装配的进行不断出现的，这些工件的反复累加起来将对组装的进度产生很大的影响。所以如何尽量快地，尽量全的发现工件的问题，对工程师来说是一个重要的问题。

3、复杂机台的调试：复杂机台首先是机构的数量多，其次是

机构的种类多。这样各个机构的执行效果出现不满足预期的情况会增多，并且各个机构之间的配合情况复杂，也需要反复的试验，不断的修正。并且还会经常出现需要修改设计的情况，而如何修改以实现预期的功能首先是一个需要好好钻研的难题，其次机台需要修改的部分将重新走一次开发过程，耗费掉大量时间，很多时候一次修改不成功还需要多次修改。

以上的三大困难都会耗费自动机开发过程的大量时间，对于一个工程师来说，克服以上困难的水平也就决定了这位工程师的水平。

另外，富士康nb自动化课非常重视对工程师能力的培养，也形成了一些制度，如早会，定期的讲课，组长帮带制度，经验分享报告会等。另外，自动化课实行小组长全面帮带制度，小组长并不负责一个具体案件，而是全面指导和管理组内的所有案件。这种制度一方面将组长的技术和经验最大的利用起来，同时也有利于各位工程师，尤其是新手快速的学到组长的技术和经验。还有，自动化课要求工程师对开发过程要有明确的时间安排，要对案件的进度有优良的掌控能力，并将“按时完成”作为考评一个开发案件的最重要的指标之一。而且，自动化课有强大的财力支持。首先，自动机开发的零部件和标准件都选用最先进的产品和服务，这样就为工程师提供了一个很高的平台，可以为方案设计降低难度，可以增加机台运行的可靠性，也可以保证机台的性能达到很高的水平，并且有利于将机台的研发周期控制在较短的水平；其次，自动化课为各位工程师按贡献提供丰厚的奖励。

（一）对调查问卷各项结果的整理

我们最终认定了10份有效问卷（问卷原文见附录），调查结果如下：

1-3题：对工作的直观感受。大家的感受基本一致，都认为工作压力有些大。

4-6题：满意度调查。大多数人对对自己的表现比较满意；超过一半的人认为上级的表现一般；大家基本上对同事的满意度与对自己的满意度一致。

7-9题：涉及工作的意义。大多数人都认为工作能体现自己的价值，但同时却认为工作并不能提高自己的生活水平。

17题：涉及对待困难。一半人选择独立解决，一半人选择寻求帮助。

18题：大多数人都想为部门的发展出谋划策，但仅有少数人曾向上级提出过自己的想法。

19-22题：这几道题目是问答题。大家对关键技术都有自己的理解，对最大的考验的认识也各不相同；很多人认为重要素质是细心、耐心、恒心等态度方面。大家普遍感觉到制度太死板，不够人性化。

（二）对调查问卷各项结果的分析

1、从整体上来看，大家普遍认为工作压力比较大，但压力不能一概而论，有些压力是部门希望看到的，是正面压力，有利于部门的运作，有些则是负面的，不利于部门的运作。单凭这张问卷不能弄清楚大家目前感受到的压力多少是正面的，多少是负面的，所以需要主管深入探究大家感受到的压力是什么原因造成的，分析哪些是正面的，哪些是负面的。然后，对于正面压力，主管要尽力博得大家的认同，使员工对该问题的认识与主管趋于一致；对于负面压力，主管要与员工共同探讨根源的所在，能解决的与员工协商解决，不能解决的争取博得员工的谅解。

2、还有一个突出的问题就是主管和员工的想法和表现存在一定的分歧，主要体现在：员工对自己的表现比较满意而认为主管的表现一般；员工对他们之间沟通还比较满意，对与主

管的沟通则评价不是很高。再有，根据与主管的交流我们发现主管认为的情况则刚好与之对应，这说明主管与员工在某些重要问题上，未能达到一致。另外，18题的结果表示，员工大多数都希望为部门的发展出谋划策，但在这方面经过深入思考，并向主管提出过自己的想法的人很少。我们认为，贵部门应当寻找更加恰当的上下级之间的沟通方式，来使上下级在想法上保持一致，并且广开言路，鼓励大家为部门的发展深入思索，并踊跃提出自己的见解。

3、我们认为有几个矛盾点需要提起注意：

2) 大多数人对目前的工作都比较感兴趣，但对部门的感情比较一般，对部门制度的认同程度更低。

3) 大多数人都对部门未来的发展感到乐观，但对自己未来在公司的发展却并没有足够的信心。

我们认为，以上这几个矛盾点，很真切的反映出贵部门在企业文化上还不够健全。员工并不能将手头的工作，与对生活的理解，对部门的归属感，以及对自己未来发展信心联系起来。主管应该采取一定的措施，拉近员工与部门在心理上的距离，应当树立更加清晰，更加人性化的企业文化，来赋予工作更多的意义，让大家感受到工作不只是为了赚钱，而代表一个包含多种人生必需要素的环境。

在19题中，大家对关键技术的理解各有不同，我们认为很正常；但我们觉得大家对重要素质的理解与副理平时宣导的有所不同：大家回答的是细心、耐心、恒心等态度方面的素质，副理则强调的是一种掌控能力，就是把工作涉及到的所有方面可能出现意外情况，包括可能出现的差错，可能产生的效果，可能发生的delay[]都首先能够从容应对，并且要将其控制在在一定的范围内。对于最大的考验，大家的回答是五花八门，有各自不同的认识，但没有人提到案件的时间进度，而部门对员工的最主要的要求之一就是按进度完成任务，并

且不断缩短开发周期，目前令主管最费心的也是频频出现各种各样delay的情况，案件进度不能按计划执行。这或许也是一种上下级想法不一致的表现吧。

后面几道问答题都是关于制度的，大家对这几道题的回答让我们感觉大家思考的不是很充分，可能是由于题目太多了，大家答的厌烦了吧，也可能是大家有顾虑，不乐意把情况说清楚；但这也许在一定程度上代表了大家平时对制度问题思考得不多，临时回答不是很容易。大家回答的基本观点还是比较一致的，就是认为现在的制度还不是很健全，而目前的管理比较死板，缺少能够调动大家积极性的制度。期待贵部门能够集思广益，在制度建设方面做得更好。

我们在自动化课实习了一个半月，学到了那么多知识，得到了大家那么多的照顾，也想为自动化课的发展尽一份力，虽然我们的水平有限，也缺乏经验，但还是希望我们的一些看法能带给自动化课的各位同仁一点点提示，能让自动化课变得更加高效。

（一） 关于《员工工作情况调查问卷》所反映的一些问题

1、上下级之间的沟通

一个人只会与他所信任的人进行沟通，所以沟通情况体现着双方相互信任的程度；另外，沟通既能够培养双方的感情，又是双方感情深厚程度的体现。对于一个部门来说也是如此，上下级之间沟通的程度体现着主管与员工之间相互信任的程度和感情的深厚程度。信任和感情对于一个部门来说，是极其宝贵和令人向往的，并且其一旦破裂，则很难挽回。

沟通的作用，一是在技术上可以积聚多人的经验来解决遇到的困难，并在这个过程中提高技术水平；二是部门内部的协作最基本，最有效的方式。一个部门内部沟通的活跃程度，

体现着该部门的生命力和创造力。

我们调查发现，贵部门员工之间的沟通情况还比较好，但主要是在技术层面上，而在协作层面上的沟通还存在一定的问题；员工普遍对与主管之间沟通有心理压力，沟通对他们来说并不能代表信任和感情，而只是工作中遇到了迫不得已的情况。员工并不乐意向主管提出自己的想法，对主管的想法也是有保留的. 接受。

我们认为，贵部门可以在正式场合宣导“沟通”的重要性和必要性，赋予“沟通”一个“官方”的地位，改变“沟通”在大家心目中的印象；另外，主管应以身作则，广开言路，鼓励大家先认真思考和组织语言，并以书面的形式提出自己对于部门发展的想法，对典型的问题要公开讨论，对个别问题可以私下交流。这种做法的最大的意义并不在于能够解决多少实际问题，而在于这是一种建立信任和培养感情的方式，是一种改善大家习惯和素质的方式。

2、怎样才能使上下级在想法上保持一致？

这个说法可以简单的叫做“上下一心”，指的是上级有必要把自己站在更高层次上看到的情况以及通过分析得出的对策完全的传达给下级，并使下级达到与上级相同的心理状态。上下一心，是一个部门凝聚力和战斗力的体现，是主管领导水平的体现。它的反面，也就是上下不一致，将使主管和员工在关系到部门的日常运作和未来的发展的一系列重要问题上产生分歧，主管难以领导员工，员工以一种被动的、沮丧的心境接受领导。

我们调查发现，贵部门上下级之间在某些重要问题上还是存在分歧的，上下级之间并未完全达到相互理解和认同。主管在如何使部门达到“上下一心”的问题上还有许多工作要做。

我们认为，贵部门首先应寻找有助于相互理解的沟通方式，

促进沟通。然后主管应把自己放到员工的地位上，仔细研究员工们的心境，找到恰当的切入点，与员工讨论，交流，把自己所掌握的情况尽可能多的传达员工，给争取博得员工们的理解和认同。很多情况下，主管和员工的分歧只是由于各自处于不同的地位，员工很难掌握主管所掌握的情况，给员工以充分的知情权将有助于解决这些问题；对于短时间内不能达成一致的问题，应表示对员工的理解和尊重，并争取员工的谅解。

3、建立基本的、有效的制度。

基本的、有效的制度是部门的核心财富，就像宪法对于一个国家的意义一样，它几乎决定了这个部门的一切。

我们很高兴得看到富-士-康公司有让自己人骄傲的四大管理系统。富-士-康公司之所以取得如此之大的成就，很大程度依赖于在公司的最高层面，有这样一个科学、明确、高效的管理制度。赖课长也对我们说过，富-士-康公司的制度，可以得到90分。但他同时也表示，自动化课内部的制度，只能得到50分，还不能及格。我们觉得，这正是因为自动化课内部还未能建立起一个最基本、最有效的制度。而且，在我们对员工的调查中，大家普遍对目前的制度有一定的不认同。所以，尽快地建立起基本制度，应作为贵部门当前的最迫切的任务之一。

我们认为，首先，一个基本的、有效的制度，从形式上应当是极其精炼和简捷的，应当是明确的写在纸面上和公示出来的。其次，一个基本的、有效的制度，应当涉及部门内所有的基本问题，并讲清楚对待这些问题的原则。再次，一个基本的、有效的制度，必须对部门内的各种职责有科学的划分，必须明确的规定每个岗位，每位员工的职责。再有，一个基本的、有效的制度，必须要对各个岗位，各位员工之间怎样分工协作有明确的解决方案。而且，一个基本的、有效的制度，必须要对部门所期望的企业文化有准确的描述。最后，

一个基本的、有效的制度，必须要经得起部门内所有工作的检验，所有人员的检验，所有突发情况的检验，所有棘手难题的检验。我们认为，贵部门完全有必要组织一定的人力，花费一定的时间来建立起这样一个基本制度，这将对部门的运作和发展大有裨益。

（二） 关于培养优秀自动化工程师的制度

一个部门的发展必须依赖具备高技术，高素质的人才队伍，所以培养优秀员工是一个部门最重要的任务之一；同时，相应的制度也是一个部门最基本的制度之一。

我们很高兴的看到贵部门非常重视对员工的培养，也采取了不少的措施抵御员工的大量流动而带来的负面影响。成熟的员工培养模式，是建立在一定的理论和实践的基础上的。我们通过与贵部门的交流发现，贵部门在理论上和实践上都进行了诸多有效尝试和探索，但从整体情况而言，贵部门的员工培养模式还不够成熟，员工的水平并不能完全达到主管的要求，而这极大地制约了贵部门进一步的发展和提升。

培养工程师应当从技术和素质两方面采取措施。从技术上，贵部门实行的组长帮带制度就很好，可以把组长从具体的案件中解放出来，全面负责一个小组的案件的进行和组内工程师技术水平的提高，这样既最大程度上利用了组长的技术和经验，又能使其它工程师直接的学到组长的技术和经验。贵部门已经开始实行设计的标准化和维修过程的标准化，这些都可以使普通工程师尽快地成长为优秀工程师。

从素质上讲，我们认为应着重培养工程师的掌控能力，包括掌控案件进度，掌控机构和器件的特点，掌控应对意外情况的能力。我们觉得，副理总是在不断强调的，正是这种掌控能力。另外，应使工程师在工作中感到一种明确的，有条理的责任感。贵部门可以明确地将一位工程师在工作中的方方面面划分成若干个责任，比如在案件的任何阶段工程师有贵

任保证符合时间进度，当出现意外情况时，工程师有责任在第一时间向上级报告，在组装机台时工程师有照看好零件不丢失，在与其他人协作时有责任为对方做什么事情，有责任有求对方为自己做什么事情等等。

（三） 关于案件开发过程中的delay

一个案件的开发是有明确的时间要求的，而在整个开发过程中，总会出现各种各样的意料之外的情况，造成delay。每一次delay都将让工程师付出额外的劳动，打乱已制订好的计划；而且，多次delay的累加，将会对案件进度造成极大的影响，严重降低工程师的工作效率。对此，我们认为以下的方法可以在一定程度上应对delay。

1、买加工工件品质保险。工件加工总会出现品质不合格的情况，这种delay不是来源于部门内部，而是加工企业。贵部门可以花一些额外的费用，成为加工企业的vip用户，并买下加工企业对工件品质的保证。加工企业优先保证贵公司工件按时按质的完工，若出现交货延期或工件不合格的情况，加工企业应付给贵部门较高数额的赔偿费用。这样，加工企业外了赚到贵部门的这笔保险费，一定会将赔偿费用控制在一定的范围内，加工工件的交货和质量从而得到保证。

2、对任何形式的delay要有明确的记录。一件事情发生了或是解决了，把它记录下来与不作记录将达到完全不同的两种效果。记录下来是吸取教训和总结经验最有效的方式。这里讲的delay不仅指严重的delay。它应包括发生的所有的在人意料之外的事情。即使这件事情有很小，只造成了一个小时，或是几分钟的delay。并未影响案件进度，只要是之前没能预料到的，全部都记下来。每个人都要记录，并且安排专人负责收集，整理和分析。这样虽然看似麻烦，但对总结经验，吸取教训非常有益处，也可以有效地提高工程师对案件的掌控能力和应对delay的能力。

3、严厉控制由于设计错误出现的delay□根据不同的设计错误造成delay的严重程度，将其分成若干个等级。对最严重的设计错误规定为最高级别，绝对不允许出现，并且针对这种设计错误，提出明确的预防和检查措施，让大家有方法可循；其它等级也制订相应的规定。

（四） 其它的一些建议

1、工作空间狭小，不符合5s标准。我们观察到，自动化课的空间太小了，组立区已经被机台填满了。建议向公司争取到更大的空间，保证每一个机台都能有一个划定的，宽敞的区域，这样各个机台之间不会相互干扰。在此基础上，才能真正达到5s的效果。

2、制图推广绘制立体图。立体图比平面图最大的优点就是直观，容易检查和修改，而检查和修改往往占了制图的很大一部分时间；而它的缺点主要是投影生成的图纸往往不满足我们对标注的要求。但我们认为，其优点还是非常可取的，缺点也是能在一定程度上克服的。

3、完善评价体制，缩短评价周期。我们认为，为了更有效的监督和激励员工们的工作，贵部门应当制定一套更完善的评价体制，另外将评价周期缩短为三个月。新的评价体制应当确定若干个大家完全认同的评价指标，另外，虽然公司的评价周期是一年，但贵部门将评价周期缩短并不会公司的冲突，只是奖金的落实必须按公司的规定，其它项目均可顺利的完成。

4、尽量用纸面上的制度代替口头上的管理。口头上的管理虽然灵活和方便，但口头的管理不够精确并且不断的重复，而且依赖主管的威信，同时主管也必须不断地树立威信。口头管理未形成制度是因为没能概括和提取其中的精华，而制订和执行制度正式提取和使用管理精华的过程。

参见《电控箱配线标准化提案》

附：

员工工作情况调查问卷

本问卷由自动化课暑期实习生制成，仅出于调查研究的目的，其发放得到了部门主管的许可，但并不带有任何部门主管的指示和授意；并且部门主管将不会看到回收的问卷。

由该问卷反映的情况将会经过整理和分析，适当的体现在实习报告里。

1、您认为本部门的工作时间

()

a[]过长[]b[]有些长[]c[]适中[]d[]有些短[]e[]过短

2、您认为本部门的工作压力

()

a[]过大[]b[]有些大[]c[]适中[]d[]有些小[]e[]过小

3、您认为本部门的工作强度

()

a[]过大[]b[]有些大[]c[]适中[]d[]有些小[]e[]过小

4、您对自己的表现是否满意？

()

a□很满意□b□较满意□c□一般□d□较不满□e□很不满

5、您对上级的表现是否满意？

()

a□很满意□b□较满意□c□一般□d□较不满□e□很不满

6、您对同事的表现是否满意？

()

a□很满意□b□较满意□c□一般□d□较不满□e□很不满

7、您认为目前您的工作能否体现您的价值？

()

a□非常能□b□比较能□c□说不清□d□较不能□e□根本不

8、您认为目前您的工作能否不断提高您的生活水平？

()

a□非常能□b□比较能□c□说不清□d□较不能□e□根本不

9、您认为您是为何而工作？

()

a□赚钱储蓄□b□赚钱消费□c□家庭的责任□d□出于事业心，

e□不清楚，正为这个问题感到苦恼

10、您对目前您的工作是否有兴

趣?

()

a□非常有□b□比较有□c□一般□d□较没有□e□根本没

11、您对目前您的部门是否有感情?

()

a□非常有□b□比较有□c□一般□d□较没有□e□根本没

12、您对目前您的部门的制度是否满意?

()

a□很满意□b□较满意□c□一般□d□较不满□e□很不满

13、您对目前您在工作中与上级的沟通情况是否满意?

()

a□很满意□b□较满意□c□一般□d□较不满□e□很不满

14、您对目前您在工作中与同事的沟通情况是否满意?

()

a□很满意□b□较满意□c□一般□d□较不满□e□很不满

15、您对部门未来的发展是否感到乐观并满怀信心?

()

a□很有信心□b□较有信心□c□说不清□d□较悲观□e□很悲观

16、您对自己未来在公司的发展是否感到乐观并满怀信心?

()

a□很有信心□b□较有信心□c□说不清□d□较悲观□e□很悲观

17、您是怎样对待工作中遇到的困难的？

()

a□尽量独立解决□b□及时向同事寻求帮助□c□及时向上级寻求帮助，

18、您是否想过为部门的发展出谋划策()，是否深入地为之思考过()，是否曾向上级提出()。

a□是， b□否

20、假如您是部门的主管，您对目前部门哪些制度比较认同？

21、作为员工，您觉得目前部门哪些制度需要修改？

22、请您针对部门的现状为部门提些合理化的建议。

富士康调查报告篇二

富士康是一家以制造电子产品为主的跨国公司，旗下员工数量众多，管理相对复杂。在这样一个大型企业中，假期管理的质量和效率直接关系到生产和员工的福利。作为解决假期管理问题的一个关键措施，富士康引入了全新的请假管理系统。在使用该系统的过程中，我有了一些心得体会，以此来分享给大家。具体来说，我认为请假管理系统的应用不仅可以提高富士康的管理水平，提高员工的工作效率，还能够带动企业的发展。

一、请假管理系统的引入

在这家企业中，大量员工需要管理和安排假期时间。富士康公司的管理层认识到这个问题并引入了一种新型的请假管理系统。此管理系统可以有效降低人力资源投入，节省公司的综合成本和提高员工满意度，具有众多优点。

二、使用请假管理系统的好处

1. 节约时间：使用请假管理系统之后，员工们无需直接联系考勤部门办理假期，即可直接在线提交请假请求和请假天数，考勤部门按照系统中的用户信息进行审批分级，进行更方便快捷的假期管理。

2. 精准掌握假期时间：请假管理系统不仅可以统计员工的出勤情况，还能够每时每刻掌握员工的考勤值。与此同时还可以让考勤人员及时发现假期异常情况，强化风险控制，维护企业正常的运营。

3. 提高工作效率：传统的请假审批往往需要手工审核，存在审核效率低下、审核时限长，容易产生错误等问题。而请假管理系统的在线审批可以快速审核并统计员工的请假情况，大大提高管理效率。

三、请假管理系统可能存在的问题

尽管请假管理系统优点众多，但是也存在一些可以改善的问题。例如，一些员工可能会对系统的使用存在抵触情绪，觉得给自己的隐私造成了侵犯，这是因为员工在提交请假申请时必须填写详细的个人信息，虽然这些信息不会被泄露出去。

四、优化请假管理系统

为了更好地优化和发挥请假管理系统的功能，公司应该加强宣传和培训，让员工知道并从心底认同新系统的需求和优点，使他们能够主动地融入新系统的使用中。此外，公司还应该

适当降低系统的使用难度，调整系统的界面和功能，从而更好地满足员工的需求。

五、结语

富士康的请假管理系统在提高员工的工作效率、提升员工的满意度以及维护企业生产和经营的正常运行方面起到了很好的作用。在新的经济时代，企业除了要积极探索新的商业模式，更要关注管理创新和管理优化，营造一个更加健康的管理环境和良好的企业文化，进而推动企业的发展。

富士康调查报告篇三

富士康是中国最大的电子制造商之一，拥有数百万员工。如此巨大的规模也意味着复杂的财务和人力资源管理。因此，富士康在管理人员的请假制度方面实行严格的制度，以确保生产流程不会被干扰。在这一过程中，富士康对请假条的审批，必须严格执行，请假管理十分严密。

第二段：富士康请假管理的制度

富士康请假管理的制度是十分严格的，员工必须提前几天提交请假申请，以便管理层核准。特殊情况（如疾病和家庭紧急）可以得到管理层的批准，但需要提交相关证明文件以支持申请。在批准之前，管理层还会考虑员工的工作记录和表现，以确定是否有必要请假。管理层还会定期审查公司的请假制度，以确保它能够满足组织的特定需求，并与员工的个人需求相协调。

第三段：富士康请假管理的优势

富士康请假管理的一个主要优点是它确保了员工在请假时享有很高的透明度。所有请假条都要被记录在管理员工和管理层的制度中，这使得整个组织具有高度的透明度和互相合作

性，从而确保员工与管理层之间的互信关系。此外，这种请假制度还能够保证富士康在商业上的可持续性，并确保员工的正常工作不会受到不必要的干扰。

第四段：富士康请假管理的改进空间

虽然富士康请假管理的制度已经相当成熟，但仍然有一些问题需要解决。例如，管理层需要采取额外的措施，以确保公司的制度不会导致员工压力过大，或者实际的节假日不遭受员工的抵制。同时，公司还需要提高管理员工申请请假和其批准的效率，同时还要采取措施提高员工的满意度。

第五段：结论

综上所述，富士康的请假管理制度已经在员工和管理层之间构建了强大的信任和透明度关系。通过对这种制度的改进，公司可以在商业上更好的发展，同时员工也可以获得更合理的请假权益。在未来，富士康将继续努力保持请假管理的严格和效率，并继续改进其系统，以确保员工的权益得到充分保障。

富士康调查报告篇四

富士康科技集团是全球最大的电子产品代工厂商之一，也是中国最大的民营企业之一。其总部位于中国台湾，拥有数十万员工。作为一家知名的企业，富士康的研学活动备受关注。我有幸参加了富士康的研学活动，深受启发。在这篇文章中，我将分享我的研学心得、体会和总结。

第一段：研学前期准备

在研学活动之前，我仔细准备，对富士康有了基本的了解。利用网络资源，我了解了富士康的发展历史、企业文化和产品领域。此外，我还阅读了一些关于富士康的新闻报道和相

关研究论文，以深入了解该企业的特点和在全球市场上的竞争优势。

第二段：参观富士康工厂

参观富士康的工厂是这次研学活动的重点之一。工厂庞大且高效，我见证了自动化生产线上的机器人操作，以及员工在生产过程中的配合和团队合作。这给我留下了深刻的印象，我意识到了高度自动化生产线的效率和准确性对于企业的重要性。此外，我还了解到富士康注重员工的培养和发展，为员工提供了各种各样的培训和晋升机会。

第三段：交流与学习

除了参观工厂，我们还有机会与富士康的管理层和员工进行交流和学习的。他们向我们介绍了企业的经营理念和管理模式，并分享了他们在企业发展中所面临的挑战和解决方案。这些亲身经历给了我很多启示，让我对企业的运营和发展有了更深入的理解。在与他们的交流中，我也学习到了重要的职业道德和沟通技巧，这对我个人的成长和未来职业规划都具有重要意义。

第四段：团队合作和领导力

在富士康的研学活动中，我们需要进行一系列的团队合作项目。这些项目要求我们充分发挥团队的智慧和配合能力，解决问题并取得成果。通过这些合作，我深刻体会到了团队合作的重要性和价值。同时，我也更加明白了领导力的重要性，一位优秀的领导者能够把团队牢牢地凝聚在一起，充分发挥每个人的潜力。

第五段：研学心得和总结

通过这次富士康的研学活动，我收获良多。首先，我对富士

康这个世界知名企业有了更加清晰和全面的了解，对企业的管理和经营模式有了更深入的认识。其次，我学到了很多团队合作和领导力方面的知识和技巧。最重要的是，我深刻意识到了良好的沟通和职业道德在个人和团队的发展中的重要性。在未来的职业生涯中，我将把这些经验和知识应用到实践中，不断提升自己的能力。

总之，富士康的研学活动给我带来了许多宝贵的经验和启示。通过参观工厂、交流学习以及团队合作，我对企业管理、团队合作和领导力等方面有了更深入的理解和认识。希望通过我写的这篇文章，能够让更多人了解富士康的研学活动，并从中获得启发。

富士康调查报告篇五

尊敬的领导：

我很遗憾自己在这个时候向公司正式提出辞职。

我自xx年3月14日进入富-士-康，到现在接近快一年的时间，正是在这里我开始踏上了社会，完成了自己从一个学生到社会人的转变。

公司的过的这段时间，利用公司给予良好学习和锻炼时间，学习了一些新的东西来充实了自己，并增加自己的一些知识和实践经验。我对于公司这段时间的照顾表示衷心的感谢！今天我选择离开并不是我对现在的工作畏惧，承受能力不行。经过这阵的思考，我觉得离我所追求的目标越来越远。人如果没有追求，他的生活很乏味，相信公司领导会给予谅解。

我也很清楚这时候向公司辞职于公司于自己都是一个考验，公司正值用人之际，公司项目的开展，所有的前续工作在公

司上下极力重视下一步步推进。也正是考虑到公司今后推进的合理性，本着对公司负责的态度，为了不让公司因我而造成的决策失误，我郑重向公司提出辞职，望公司给予批准。

此致

敬礼

日期：

其实要写好一封辞职报告 是很简单的，只要了解辞职报告的格式，就可以写出一封好的辞职信 了，下面就为大家介绍辞职信 的写法，此文仅供参考。

(一) 辞职申请书标题

辞职信在申请书第一行正中写上申请书的名称。一般辞职申请书由事由和文种名共同构成，即以“辞职申请书”为标题。标题要醒目，字体稍大。

(二) 辞职申请书称呼

辞职信要求在标题下一行顶格处写出接受辞职申请的单位组织或领导人的名称或姓名称呼，并在称呼后加冒号。

(三) 辞职申请书正文

辞职信正文是辞职申请书的主要部分，正文内容一般包括三部分。

首先要提出申请辞职的内容，开门见山让人一看便知。

其次申述提出申请的具体理由。该项内容要求将自己有关辞职的详细情况一一列举出来，但要注意内容的单一性和完整性，条分缕析使人一看便知。

最后要提出自己提出辞职申请书的决心和个人的具体要求，希望领导解决的问题等。

(四) 辞职申请书结尾

辞职信结尾要求写上表示敬意的话。如“此致——敬礼”等。

(五) 辞职申请书落款

辞职信申请的落款要求写上辞职人的姓名及提出辞职申请的具体日期。

富士康调查报告篇六

尊敬的_____领导：

经过深思熟虑，我还是决定要递上这一份申请，决定要辞去在公司所担任的职位并离开公司。申请的递交，并不是一时间的心血来潮，而是自x年x月调离原单位，担任仓储课课长一职后的沉淀，思考，规划之后才做出的决定。

人还未走，却已感慨万千。回想x年还是个懵懂的少年，抱着对未来美好的憧憬，走进了富士康镁合金。感谢当初研磨的课长x[]台干x[]在最艰苦的日子里，不断的给我们打气，不断的给我们梦想，使自己一步一步，扎扎实实从最底层的作业员成长为公司的管理干部。感谢一起青涩过的x[]x[]x等等同仁，在奋斗的日子里，能够互相帮助，共同成长。感谢那些已经有些记不起名字的，一起在流水在线埋头苦干的伙伴们，虽已人各一方，杳无音讯，但是在激情燃烧的青春岁月里，曾经一起开怀畅饮，一起抱头伤感，心中永远有你们的身影。十来年的风风雨雨，更加要感谢公司为我遮风挡雨，要感谢公司为我提供的平台，能够让自己在富士康里，不断的学习，补充知识，从一名中专生进步为一名大学生。为后续离开公

司创业，积累了丰富的管理理论与实际管理经验。

现实是残酷的，生活是无情的。而立之年的我，家庭的压力也越来越大，特别是第二个孩子出生以后，每月的收入是相形见绌。前两年还可以有绩效奖金补充一下，现在已对此完全绝望了。如果现在还不趁着小孩比较小，自己精力还充沛，可以出去拼博一把，今生可能就真的在富士康等着退休了。离开富士康后的一年，收入肯定是比不上在公司稳定，但未来的发展是不可限量的。因此提出了此份协商解除劳动合同的申请。希望能得到一点补偿，同时能够拿到昆山社保局的失业金，能够在离开公司没有经济收入的艰苦日子里，给我的家庭雪中送碳，支持我渡过创业最艰难的新生期。

做人要慎始善终，不管公司最终是否接受本人的申请，本人的工作还是一如既往的会努力。最后祝愿公司早日实现利润腾飞，祝愿各位长官，身体健康，幸福安康！

以上，恳请批准答复。谢谢！

此致

敬礼

辞职人：

x年x月x日

富士康调查报告篇七

近年来，富士康科技集团以其高效的管理和创新的经营模式在全球范围内受到广泛关注。作为该集团的员工，我每周都会收到一份富士康周报，其中记录着公司最新动态和重要信息。通过阅读周报，我不仅加深了对公司发展的了解，还获得了许多宝贵的心得体会。在这篇文章中，我将对这些心得

进行总结和归纳。

首先，富士康周报传递了公司的核心价值观。作为一家全球化企业，富士康注重质量、创新和实效。周报中的每一篇文章都以公司的核心价值观为基准，强调员工应以客户为中心，不断提高产品质量和工作效率。这使我深刻认识到，只有通过持续创新和提高自身素质，才能在激烈的市场竞争中保持竞争力。同时，周报还强调集体主义精神和合作精神的重要性，体现了富士康作为一个大家庭的特点。这些核心价值观的传达和贯彻，不仅激励着我工作时的积极性和责任感，也提醒着我应时刻把公司和团队的利益放在首位。

其次，富士康周报是员工交流和分享的重要平台。周报中的“员工风采”栏目是我最喜欢的部分之一。在这里，不同部门的员工们会分享自己的工作经验和心得体会。通过分享，我可以了解到公司内部的各种岗位和工作职责，获得不同领域的知识和技能。同时，这也加强了员工之间的交流和团队合作精神，使我们能够共同成长和进步。此外，周报还为员工提供了一个展示自己才华和创造力的平台，让人感受到自己的价值和重要性。通过在周报中分享自己的故事和成果，我意识到每个人在公司中都是不可或缺的一部分。

第三，富士康周报对公司业务的详细介绍让我对行业发展有了更全面的了解。在周报中，我经常看到富士康在各个领域的新产品和技术，以及公司在全球范围内的业务扩张。这些信息不仅展示了富士康在市场上的领导地位，还让我了解到该行业的最新趋势和发展方向。通过了解公司的业务，我可以更好地把握公司的战略方向，做到专业化发展和职业规划。此外，周报还经常介绍一些有关员工培训和教育的信息，这为我提供了进一步学习和提升自己的机会。

最后，富士康周报体现了公司的社会责任和可持续发展的理念。作为一家全球化企业，富士康在周报中经常介绍公司参与公益活动和环保工作的情况。这些报道让我深刻认识到，

作为员工，我们不仅要为公司的利益努力工作，还要关注社会责任和环境保护。富士康周报中的这些报道，不仅让我对公司的社会形象和价值观有了更深入的了解，也激励我进一步参与公益事业和环保行动。

综上所述，富士康周报是我工作中的一份重要指南。通过阅读周报，我不仅对公司的经营理念和核心价值观有了更深入的了解，还获得了很多宝贵的心得体会。周报的传达和交流平台让我与其他员工更紧密地联系在一起，并从他们的经验中获益。通过了解公司的业务和社会责任，我也对未来职业发展有了更明确的规划。所以，我相信通过保持对周报的阅读和学习，我将能够更好地为公司的发展做出贡献，实现个人的成长和发展。

富士康调查报告篇八

在富士康这样大型企业中，假期管理显得尤为重要。近来，作为一名在富士康工作的员工，我对富士康请假管理的经验有了更深刻的认识和感悟，下文将就此谈谈我的心得体会。

1. 掌握公司请假政策是必要的

首先，必须熟悉公司的请假政策。在富士康，员工请假需提前填写假单，领导们将根据假单上的信息来审核员工的请假，包括假期类型、请假时间和请假天数等。其中最重要的是请假的时间，这涉及到公司的运营和生产能力。因此，员工需按公司制定的规定提出请假，并尽量避免在公司繁忙的时期离开。

2. 合理安排假期需要提前做好准备

其次，员工必须合理安排自己的假期，以避免影响公司业务和工作进度。在富士康这样的企业中，员工之间的合作很重要，一旦一个人缺席，它可能会影响整个生产流程，因此所

有员工必须提前计划好自己的假期。此外，员工还可以要求上级领导审批加班，以补偿因假期缺席带来的影响。

3. 提前告知周围同事自己的假期安排

与此同时，员工在请假之前需要告知周围的同事，以便他们能够及时地安排工作。员工还可以通过邮件或会议告知其他部门的同事他们的假期安排。这样，即使员工在假期期间遇到问题，他们的同事也能够帮助他们及时解决，保证生产的正常运转。

4. 合理安排日常工作才能确保假期顺利进行

除了请假外，员工还需要合理安排日常工作，以确保假期的顺利进行。在富士康，员工必须紧跟公司的工作流程，保证自己的工作顺利进行。这需要员工在日常工作中与其他员工保持良好的沟通，及时完成自己的工作任务。如果员工在日常工作中存在问题，他们可以向领导寻求帮助并尝试解决它们。

5. 假期回来后要及时适应工作环境

最后，员工需在假期结束后恢复正常工作状态，尽快适应工作环境。该公司的一些员工可能会遇到用脑过度或身体疲劳的问题，如果忽略这些问题，可能会影响他们的工作质量和效率。因此，他们需要尽快调整自己，以重新进入工作状态。这同时也意味着，员工需要详细了解自己的健康状况，调整自己的生活方式，以确保自己的身体状态健康。

综上所述，富士康请假管理是一个很重要的主题，员工需注意公司的请假政策，合理安排自己的假期，告知周围的同事，合理安排日常工作以及在假期结束后尽快适应工作环境。这样可以避免生产进程中的任何影响，同时也可以帮助员工更好地充电回归工作岗位，为企业的发展做出更大的贡献。

富士康调查报告篇九

1. 通过本次实习使我能够从理论高度上升到实践高度，更好的实现理论和实践的结合，为我以后的工作和学习奠定初步的知识。
2. 通过本次实习使我能够亲身感受到由一个学生转变到一个职业人的过程。
3. 本次实习对我完成毕业设计和实习报告起到很重要的作用。

20xx.07.22-----20xx.12.15

太原富士康科技园区

实习部门工作□n811a移印自检员

cnc90z菜单键自检员

n811a移印检查90z菜单键检查

20xx年7月22日我们进入太原富士康进行实习，经过简短的一周基本培训之后，我们知道了富士康的企业定位是长期、稳定、发展、科技、国际；其文化特征：辛勤工作的文化、负责任的文化、团结合作且资源共享的文化、有贡献就有所得的文化；核心竞争力：速度、品质、技术、弹性、成本；经营理念：爱心、信心、决心。从业精神：融合、责任、进步。这就是富士康为什么能立足于世界五百强的商林之中！经过六日休息后我们正式进入为期5个月的生产实习阶段，每天上八小时班，周六日休息。

我们被分配到n811a移印部门进行工作，分白晚两班，刚进入车间时就看到几个醒目的大字：纪律力、执行力。

随后，我们正式走进了实习工作。我们每天和各位线组长、线长、同事们一起开早会和晚会，分享他们一点一滴的日常工作和心得体会，以及当日的工作计划。

上班的第一天，我们就像个菜鸟一样什么都不会，由有经验的师傅们带着，我们在师傅们的带领下从最基础的做起，然后慢慢的接管师傅的工作，成长为独立的工作者，这是一个学习与成长的过程，虽然我们在大学中所学到的专业理论知识基本上在工作中用不上，但是大学里我们所接受的思想教育，人文教育给了我们工作中很大的帮助。

经过7天的学习，我们逐渐掌握了移印的整个流程，首先进行n81a来料检查，然后由移印组进行移印，移印后检查，检查后进行笔图，笔图好全检，最后入库。

当然既然是工作就不可能一帆风顺，总有遇到困难的时候，当我们全检工站出货的产品被仓库抽检到不良后，我们将对产品进行重工处理，这是一个很细心的工程，所以我们会尽量避免这种情况的产生。不过，通过这种学习，我们也知道了富士康科技集团针对产品质量方面的管理力度，同时做人也是一样，那就是尽量不给他人留下麻烦，否则自己也麻烦，从我这里做到一步到位，既是整个程序的一步到位。

在移印产线实习两个月后，我和学院另十几位同学经过调整被分配到了一个全新的部门cnc[]这是一个生产90z菜单键的部门。

出到cnc的时候我们什么也不会，还是由师傅带着进行学习，而后独立工作。在我们进行了大约7天的培训之后，我们开始掌握了检查的各个细节，已经成为了独立工作者。

我们的检查的产品每天都有品管抽检是否合格，如果检查到不良将重新调机生产，这也是锻炼我们细心和能力的过程。

每天我就像个上班族一样，准确的说就是一个上班族了，和同事们一起工作的日子让人过得很充实，周末假日休息的时候，同学同事们有时候会约好一起去太原外面去看看，去玩玩，公司也会我们组织一些假日活动，以增进领导同事们之间的感情。

实习总结

经过五个月的实习工作，我基本完成我的工作任务，达到了通过实习深化知识和提高个人能力的目的。同时学到了如何和主管同事们沟通、如何开发市场以及许多做人做事的道理，掌握了基本的工作技能、客户沟通及管理技能。在实习工作过程中，能很好地遵守实习的相关规定与要求展开实习工作，通过个人努力获得了良好的实习效果。

这次实践达到了把理论应用到实践中，理论与实践相结合，锻炼了思考能力和动手能力，同时也锻炼了我们的耐心和细心以及各方面的能力。

在这段时间里，我不仅学到了很多在书本中学不到的知识也让我个人更加的成熟和坚强；在实习工作中，当我遇到工作中的困难时，不找借口，找方法。在具体的市场上，曾受到无数次的拒绝和嘲讽，有多少次在深夜里独自一个人发呆，有多少次已经决定卷铺盖离开；可是第二天又早早的投入到了新的工作当中，因为我始终相信：生命在于坚持，我可以接受失败，但我却拒绝放弃！

这次实习也让我深刻了解到，做事首先要学做人，要明白做人的道理，如何与人相处是现代社会的做人的一个最基本的问题。同时明白了也真正体会到了作为一名工作者，自信沉着是多么的重要。

对于自己这样一个即将步入社会的人来说，需要学习的东西很多，正所谓“三人行，必有我师”，我可以向同事学习很

多知识、道理。

这次实习也使我的能力提高了不少，最关键的是我的心态更加平和了，明白了面对很多问题时端正心态，积极解决，不去抱怨。

必须全面的改变自己，改变思想，随时学习，随时完善，随时进步。往后的日子里，我还需要做好很多事情，比如继续学习专业知识，比如专业课的深入学习，比如对行业的继续关注等。未来不管是做个职业人还是自主创业，大学时期和实习阶段的积累，必定是我人生的又一笔财富！