# 日本三菱公司

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2024-08-27

*第一篇：日本三菱公司日本三菱公司Mitsubishi三菱综合材料株式会社成立于1950年，总公司位于日本东京。三菱材料是一家综合性的材料企业，下属水泥、铜、加工、电子材料、铝、能源系统、贵金属、资源环境再利用等事业部，总资本超过1000亿...*

**第一篇：日本三菱公司**

日本三菱公司

Mitsubishi三菱综合材料株式会社成立于1950年，总公司位于日本东京。三菱材料是一家综合性的材料企业，下属水泥、铜、加工、电子材料、铝、能源系统、贵金属、资源环境再利用等事业部，总资本超过1000亿日元，雇员人数接近2万人。

三菱在日本四日市Yokkaichi和美国Alabama共有两条生产线，2024年前产能分别为1200吨/年（MIPSA，美国），1650吨/年（Yokkaichi，日本）。2024年后三菱产能开始扩充，2024年产能分别达到1500吨和1800吨；2024年公司计划在四日市1800吨产能的基础上再扩产1000吨，并购买了9万平方米土地用于扩产。2024年上半年三菱公司多晶硅总产能将达到4300吨。

**第二篇：三菱公司**

screen.width-333)this.width=screen.width-333“ border=0>

mitsubishi corporation is one of the world\'s most perse enterprises.this persity is manifested in mc\'s 694 subsidiaries and affiliates and its network of 36 offices in 《?xml:namespace prefix = st1 ns = ”urn:schemas-microsoft-com:office:smarttags\" />japan

feisuxs范文网[CHAZIDIAN.COM]

**第三篇：日本三菱重工压缩机培训总结**

培训小结

朱 杰

十一月十九日,我们一行六人受化学公司委派前往日本三菱重工参加压缩机和透平维修培训学习。由于学习时间短，要学的内容多，要在短时间内学完所有内容，晚上就要提前对学习的内容进行一遍复习，找出与我们要了解的主要问题，在上课时给老师提问，要求老师进行解答。在此就本次赴日本培训做一小结：这次培训内容共分为以下几个部分进行的：

（一）三菱重工的公司简介，生产的主要产品；

（二）压缩机的基础知识和发展情况，三菱生产的高效、节能压缩机的特点、设计、制造安装情况，以及压缩机油系统、控制系统、工艺密封系统的学习；

（三）透平基础知识，TTV阀的结构、工作原理，透平性能及热力学知识，调速器工作原理的学习；

（四）透平、压缩机的维修步骤，间隙的测量，调速器与电液转换器，错油门和动力油缸，调速阀开度之间的关系，压缩机和透平的清洗回装程序；

（五）实际操作对透平，压缩机干气密封，轴承的解体；

（六）机组对中设计原理学习，实际对中操作；

（七）机组故障原因分析及相应的处理办法；

（八）生产安装现场参观。

在学习中，我们结合生产过程中经常出现的问题，自己不了解的疑问，上课时向老师提出，比如：

1、压缩机的流道对中基准位的确定及调整方法；

2、压缩机减振环的作用及设计原理；

3、透平末级叶轮围带、拉金的设计区别及作用；

4、液压装配联轴节设计安装方法与实际操作时困难点的解决办法；

5、机组对中实际情况与教学的区别等。日本三菱授课老师都非常认真的做了详细讲解，通过老师的解答，我们学习到很多新的东西，了解到三菱压缩机和透平最新的设计原理、检修方法、检修注意事项等专业知识。

通过此次学习，使我们的专业技术水平上了新的台阶，对今后的机组维修工作有很大的帮助。我们应将学习到的理论知识应用到实践相中去，不断提高我们的检修技术和管理水平，为生产装置的保驾护航做出更大的贡献。

2024.12.8

**第四篇：日本三菱重工压缩机培训总结**

日本三菱重工压缩机、透平检维修

技术培训总结

（罗传武）

在公司领导的关心和人力资源部的组织及相关部门的大力支持下，化学公司赴日本三菱重工株式会社广岛制作所培训队（成员为：化肥一部 蒙福祥，装置保运部 朱杰、高维刚，化肥二部 罗传武和天野公司刘蒙惠、田高柱）由我带队于2024年11月19日顺利起程，经过10天短暂而紧张的培训，于2024年12月30日平安回国。现将本次培训有关情况总结汇报如下：

培训总结分二部分：

一、培训情况简介，二、培训的收获与感想

一、培训情况介绍

1、培训时间：2024年11月20日～11月29日

2、培训地点：日本 广岛 三菱重工 MTT培训中心

3、培训人员：6人（天野化工2人、化学公司4人）

4、培训教师：

田中义朗（YOSHIO TANAKA）（主讲压缩机基础知识）

和田典久（NORIHISA WADA）（主讲蒸汽透平基础知识）

广本肇（HAJIME HIROMOTO）（主讲压缩机、透平及其附属设备的维

护和故障分析）

5、培训课时安排：上午9：00～12：00下午1：00～4：006、培训基本内容：

培训分理论与实践操作两部分，理论部分包括离心压缩机基础知

识、润滑油和密封油基础知识、蒸汽透平基础知识、MHI蒸汽透平电子调节系统基础知识，运行故障分析及排除措施，实践操作部分包括机组拆装、机组冷态对中。理论学习采用幻灯片，实践操作采用模型，全过程采用英语教学，由我和蒙福祥翻译，整个培训学习气氛紧张而热烈。

6.1、20日上午，由三菱重工技术部课长广本肇授课，学习了解三菱重工株式会社广岛制作所创业、生产、生活、守业的发展历史，了解三菱重工株式会社广岛制作所的主要产品及销售业绩。

6.2、20下午—21日上午，由三菱重工营业部部长田中义朗结合二期的103J、302J、105J、一期的07、09等设备授课，讲述压缩机的基础知识：

(1)学习离心式压缩机分类，各种型式压缩机的优点、比较及应用，离心式压缩机的工作原理，三菱先进压缩机（MAC）型号的命名及使用范围，MAC压缩机的基本型式与技术特性。

(2)学习离心式压缩机机组布置、主要零部件（转子、叶轮、联轴节、内件（隔板和入口导叶）、轴承、减振环、轴封（密封型式、梳齿密封、油密封、接触密封、隔离气增压系统、干气密封）的结构与工作原理及相关设计知识。

(3)学习离心式压缩机的空气动力学原理知识（叶片的作功原理、叶片的性能、设计基本公式、压缩机性能曲线、效率下降及应对措施、压缩机喘振。

(4)学习润滑油（LO）和密封油系统（SO）及干气密封系统基础知识（油系统主要设备结构原理及操作、润滑和密封油PI图及安全设计、干气密PI图及安全设计、润滑油检查标准）。

6.3、21日下午—22日由三菱重工技师长和田典久结合二期的103JT、302JT、105JT等设备授课，讲述蒸汽透平的基础知识：

(1)学习按应用分类的发电机用蒸汽透平、机械驱动用蒸汽透平、舰艇用蒸汽透平的特点及差别、压缩机驱动透平的分类及采用的设计标准和各种透平的特点及使用范围、三菱压缩机驱动透平型号的命名、冲动式与反动式蒸汽透平工作原理及其特点。

(2)学习蒸汽透平主要零部件（壳体、转子、隔板、轴封、气封）的结构及工作原理，转子叶片的类型及工作原理，喷嘴（静叶）类型及工作原理，蒸汽透平的径向和止推轴承的设计原理及特点，滑销系统、轴承座、机座、挠性板、隔热板以及相关的紧固件结构。

(3)学习透平主要附属设备： V型和H型TTV阀、高压型和低压型GV阀、错油门等的结构及工作原理、真空冷凝系统（表面冷凝器,抽汽器及抽汽冷凝器,冷凝液泵,轴封冷凝，管路等）的结构和工作原理

(4)学习蒸汽透平的运行工况图,怎样计算汽轮机的功率与蒸汽用量的关系,热力核算等与设计选型、操作有关知识。

(5)学习蒸汽透平电子调节系统和超速保护装置工作控制原理：机械-

液力和电液两种控制系统工作原理及其差别，不同类型透平采用不同控制调节参数，蒸汽透平速度调节控制系统（电液转换器、错油门、动力缸、GV阀、反馈机构等），抽气控制调节系统等。

6.4、23日—29日由三菱重工技术部课长广本肇结合二期的103JT、302JT、105JT等设备授课，讲解蒸汽透平的解体拆卸、清洗与检查，蒸汽透平的回装与检查，H（水平剖分型）与V（垂直剖分型）型压缩机的解体拆卸、清洗、检查、回装，实际操作包括透平模型、干气密封模型、止推轴承、径向轴承模型拆装实际操作、单表对中实际操作，故障分析等。

6.5、29日上午参观三菱公司压缩机透平加工、组装及实验工厂，下午三菱重工培训中心（MTT）为我们6人颁发了培训结业证书。

二、培训的收获与感想

本次培训日方MTT进行了精心组织、细致周密的准备，操作实习工具齐全、模型逼真、教学设备先进、授课老师理论水平较高、实际经验丰富，充分利用时间安排讲座、实操、讨论、参观等培训活动，理论与实际相结合，培训收获颇多。

1、通过培训学习，我们接触了日本企业日本先进生产方式和先进管理经验，感受了先进管理成果，主要是培养良好的工作习惯，特别强调企业的团队建设与团队精神，注重企业文化的建设，这对于当今的装备技术管理工作有很大的启发。

2、通过培训学习，解决了以前机组装备技术管理、检修过程中模糊

不清的问题，纠正以前检修工作中错误操作方法：

2.1、掌握了压缩机的流道对中基准的确定及调整方法；

2.2、明白了压缩机止推轴承后的减振环作用（其在机组开停车及变工况工作时起到减振作用）及设计原理；

2.3、解决了透平检修扣大盖时，如何调整转子位置，从而保证GV阀不与转子接触碰擦的问题；

2.4、掌握了联轴节液压装配工具的设计、安装、操作方法与实际操作时遇到困难的解决办法；

2.5、明白了透平末级叶轮围带、拉筋的设计区别及作用；

3、通过蒸汽透平热力学知识学习，掌握了蒸汽透平运行工况图, 蒸汽透平的功率与蒸汽量及有效焓降关系，有助于蒸汽透平、锅炉的选型及运行工况分析。

4、初步掌握了机组运行中故障分析方法及其应对措施，结合专家系统（SYSTEM 1），有助于作好机组的状态监测分析工作。

总之,通过透平压缩机的检维修培训,夯实了基础，开拓了视野。在理论上有了更深的认识,通过亲自拆装透平,增加了实际动手能力,为提高化学公司透平压缩机技术装备管理工作和检维修工作质量夯实了基础。

2024年12月8日

**第五篇：赴日本三菱重工培训总结及心得体会**

管理融于细节，成功缘于持续改善

——赴日本三菱重工研修汇报

2024年7月3日～16日，我带领22名优秀基层管理干部、1名翻译共赴日本三菱重工进行为期两周的现场管理专题培训，三菱重工对本次培训高度重视，在培训内容、培训资料、培训师资、培训日程等方面给予精心准备和妥善安排。期间，对三菱重工安全管理、质量管理、生产管理、技能教育管理等业务内容进行研修，分别到三菱高砂制作所、神户三菱电机生产制造现场进行实地参观，学员在培训期间诚恳谦虚、勤奋好学的态度获得三菱重工高度评价，培训取得了圆满成功。现简要总结并汇报如下： 一、三菱重工概况

三菱重工的前身可以追溯到明治维新年间，以修船、造船为主业，发展至1934年，业务已拓展至重型机械、飞机、铁路车辆等领域，公司由此更名为三菱重工业株式会社。1950年被分割成了东日本、中日本、西日本重工业株式会社，1964年三家重工业株式会社合并，重建三菱重工株式会社发展至今。期间，三菱重工于1970年分离出“三菱自动车工业株式会社”，1995年三菱核能工业株式会社加入，至此三菱重工真正发展成当今规模庞大的企业涵盖能源装备、新能源、船舶、航空航天、轨道交通、船用柴油发电机、化工炼油成套设备、饮料装臵、印刷、汽车、医疗设备、机器人、海水淡化、深潜等领域。拥有14个事业所、6个研究所，8家分公司，10家海外事务所或代表处。本次培训所在的三菱重工高砂制作所位于日本宾库县高砂市，1962年从神户造船所分立，开始作为一个专业公司研究设计制造涡轮机发展至今，隶属于三菱重工原动机事业本部，注册资本2656亿日元，占地面积980500平方米，建筑面积223206平方米，截止2024年3月31日员工人数为4341人，主要产品为火电、水电、核电发电机组，燃气轮机，泵，制冷系统，加热及冷却系统等，年生产能力为燃汽轮机30台、火电及核电汽轮机各2台。2024年设立产品制造培训中心，是三菱重工技能人才培训基地。同在一个地方的还有高砂研究所，负责相关产品的研发与创新。二、三菱重工经营理念

1.三菱三纲领=三菱集团经营理念，1934年三菱重工株式会社成立时提出，是三菱发展中不断承继的企业精神，具体为：所期奉公=所期向社会做贡献；处事光明=处事一向光明磊落；立业贸易=放眼世界。

2.三菱经营方针。三菱重工创业100周年时提出，承继三纲领，明示“公司基本态度、员工精神准备、面向未来的发展方向”的目的而制定，一是贯彻顾客第一信念，公司业务为社会进步做贡献；二是以诚实为本，以和谐为重，公私分明；三是创新是企业存在之本，致力于经营革新和技术研发。

3.高砂制作所经营理念。一是对社会做贡献；二是对用户负责；三是让所有员工实现幸福生活；四是要战胜所有竞争对手。这也是高砂制作所安腾建司所长在向研修团成员讲话时重点强调的内容，他举例说，不战胜竞争对手（通用电气、西门子、阿尔斯通），就无法养活企业，谈不上对社会做贡献、员工也谈不上幸福。三菱重工经营理念融于企业的各个环节，传递公司存在的意义，清除组织内外的对立关系，使得员工产生归宿感。三、三菱重工安全管理

1.遵守安全法规。日本安全法规规定，公司有义务遵照法律法规制定安全操作规则，保障劳动者安全，劳动者有责任遵守安全操作规则，协助公司实施防止安全事故的各项措施。

2.重视安全生产。三菱重工对生产安全高度重视，设有专职安全机构，安全管理全员参与，遵循“PDCA”循环，P阶段：分析现状，找出可能存在的安全问题；分析安全问题及影响因素；找出影响安全的原因；对影响安全的原因制定对策，拟定管理、技术及组织措施，提出执行计划方案和预计结果。D阶段：按预定计划、目标和方案措施及分工去执行。C阶段：对实施情况与实施方案及可能结果进行对比比较，检查效果，取得经验。A阶段：对取得经验进行总结，制定标准，提出下一步类似问题指导措施，防止类似问题再次发生；对本次循环未解决的问题转入下一步循环，为下一步制定实施方案提供依据。PDCA循环周而复始，从细节到总体，确保安全生产。

3.生命安全为先。三菱重工在安全管理方面优先考虑人的生命安全，一是在车间显著位臵均有提示标语；二是在车间通道均 有安全提示｛行车声音提示、路边画线标识、路口图标提示、强制性指差确认（路口立等手势及口语自我提示）｝；三是各类设备警示提示，如带电、运行状态等；四是每天上班班前会生产现场填具RKY（危险评估与安全预测）表，对当天各生产工序可能的安全隐患分析（操作内容、危险程度）、诊断措施及应对策略（对策内容）、实施对策后的危险程度评估；五是将通勤灾害（上下班开车、骑车、走路）纳入管理提示范围，制定相应守则发放给职工个人。如在我们的课件前面首先是安全提示、遇到紧急事项的语言提示、报警电话、生病救护、地震防护、交通事故应对、遗失物应对措施等。

4.安全体系健全。三菱重工建立了完善的内部安全管理及培训体系，对可能造成安全的因素进行分析，在日常生产管理中予以规避，充分宣贯海因利奇法则（1：29：300法则），这是按国际上工伤事故概率统计分析得出的一项安全法则，揭示“事故背后有苗头，苗头背后有隐患”的规律，该法则认为：一起重大的安全事故背后有29 个轻微事故，每个轻微事故背后有300 个事故苗头，每个苗头背后约有1000 个事故隐患，也就是说众多微小因素中的任何一个，只要任其发展都有可能酿成一起重大事故。即发生安全事故时，主要是不安全行动所致（未遵守规定、没注意操作规则、不熟悉操作技能、以为自己没问题）；其次是不安全状态引起；很少是不可阻力引起。为确保“灾害为零”，三菱重工采取有丰富经验的安全管理人员现场巡视、制定安全管 理规则（如RKY）、坚持PDCA循环、制定可能出现的安全事故预测开展对应的安全卫生教育和防止安全灾害演练、开展安全危险事例分析等活动，以全体人员同心协力，致力于危险评估，确保劳动安全。

5.重视安全教育。一是技能人员在入职前有1.5年的业务技能及安全方面专职培训；二是技能人员在入职后有半年的“师带徒”操作指引，通过反复教导，让安全管理渗透到现场技能操作的每一个环节；三是制定并公布现场安全统计表，并列举优秀团队及优秀事例，让现场操作人员有成就感。四、三菱重工质量管理

三菱重工认为，好的质量管理是指能稳定生产出满意产品的过程，提高生产质量不是某一个环节，是生产制造整体流程，在质量管理过程中，注重“具体化、数据化、不抽象”。三菱重工介绍，日本制造业在上个世纪40～50年代有一个错误的观念，即是将某一方面的生产制造任务向世界一流甚至第一看齐，而没有注重整体质量的问题，且将最好的加以宣传，开始拿到很多订单，随后生产出大量不合格产品，导致一段时间后，装备制造企业举步维艰，困难重重。三菱重工认为生产高质量产品需要从生产技术和生产管理两方面改善，技术包括产品设计能力、制造技术能力、验证和检查技术能力；管理包括统计、分析、管理控制（PDCA循环），积极做出改进提议。重视技术、不重视管理的企 5 业相当多，出现质量问题，很多不是因为技术问题，是缺乏有效管理。

1.实施首件检查评价。三菱重工举例介绍，企业做10台产品，9台合格，1台不合格，多数企业把一台修好即可，这样的企业不是优秀企业。但20年前，这种情形在国外合作企业比较普遍，三菱合作企业中，要求对方做20件产品，对方却提出做50件，开始以为是翻译出了问题，后来才得知对方只有生产50件才能保证20件能交货。在三菱重工，推行首件检查评价，首件合格后，确定正确的操作方法、操作流程、然后推广实施，产品需要多少生产多少，保证质量、保证效率、保证资源不浪费。检查和抽查是质量管理重要环节，三菱重工要求各级监督人员亲临现场检查监督，去现场看看板、看操作、看生产日志，而不是在办公室听汇报、电脑前看报告。

2.严格实施QA/QC活动。QA即品质保证，是对生产制造、安装调试、检测检验等工作进行验证和审核，发布各种产品在生产制造过程中的质量标准和检测检验手段及方法，对QA检测到的质量因素进行质量技术分析，对生产现场不良品的突发事件会同技术设计部门和生产管理部门进行质量检讨和确认，找出其原因及对策并迅速加以实施；QC即质量检验，即事后检验，将工作结果上报QA，纳入循环；IQC即质量控制，对工厂所有外购材料、外购件及外协件纳入质量检验和控制体系，并渗透到生产中的各个环节，经过层层的“IQC”，确保产品优质率。3.让下一道工序合作者满意。在学习中了解，不给别人添麻烦是日本人从小就开始培养的一种良好习惯，在生活和工作中，这种习惯一直保持着，运用在生产中非常有效，要求工程师要有绅士的品德，做事时逐项把生产过程中的每一项事情做好，转下一道工序时，要站在接收者立场，以绅士的品质和心情去完成，每一道工序都不给下一道工序递交不合格产品或半成品，让下一道工序合作者满意，最终为顾客提供满意产品，这也是提高质量的最基本措施。

4.准备八分工作两分。来自日本谚语，相当于中国谚语之“磨刀不误砍柴工”，即在开始工作前，先充分对作业模拟进行讨论、计划，然后再实际进入作业，从而取得事半功倍的效果。高砂制作所也提到，他们还没有100%达到，通过PDCA循环在不断提高，为这个目标在奋斗。

5.做好质量可以赚钱。三菱重工认为，从一开始就生产质量过关的产品，就不必花时间重做，弥补损失；质量不好，可能有损毁、索赔费用，也容易使顾客失去信心，丢失订单；质量好，可以使顾客满意，获取稳定增长的订单，为企业带来更多的利润。

6.考核与惩罚不针对个人。三菱重工认为，出质量问题后指责、批评和惩罚个人都是不对的，开事故会，大家都指责责任人更是不对，这样会导致谁也不愿意负责、说真话，导致事故责任人刻意隐瞒，不利于问题的解决，最后损失最大的还是公司。出质量问题，如果是履行正常工作程序还出现问题，反而应该感谢 这个人，让问题得以发现并引起重视，开展“5W1H”（何人、何事、何地、何时、何方、何法）原因问询，通过专家会、评审会找出问题原因所在，提出解决问题的办法，并加以推广，相应信息纳入数据库管理，以后类似问题不再发生。三菱重工介绍，师傅指导手下人时，都是鼓励与夸奖为主，适当夸奖可以提高员工工作积极性，这种理念在三菱重工代代相传。

在学习交流中可以感知，三菱重工注重以能力提升为主的人力资源开发与管理，要求企业管理者尊重人、关怀人，坚定认为企业是所有人的共同体，要求企业既要形成能力提升开发体系，即程序、方法、制度、技术等，同时也要形成能力提升开发的团队组织氛围。五、三菱重工现场及生产管理

对三菱重工的现场管理是通过课件研修、参加班前会和车间实地参观了解，时间不长，印象很深。

1.重视班前会。班前会是三菱重工现场管理的重要内容之一，在培训期间，每天上班前经过教育中心楼下时，均会发现三菱重工实习工厂职工整齐列队，会有不同的人进行讲解，从而触动我们想了解三菱重工班前会的内容，经协调得以亲临车间现场参加班前会，班前会时间约为20分钟左右，主要内容一是早操，振奋精神，提升工作状态；二是对前一天工作简要回顾、对异常进行检讨、分析与矫正；三是工作的标准化、操作规范化传授；四是对当天生产安排、工作目标等内容的布臵与提示；五是安全 操作指引，主要填具RKY表，由现场负责人对当天作业中认为可能有危险或不安全因素，经罗列筛选最危险的几条因素予以确认，提出整改措施，按整改措施操作后安全危险可能降低程度予以一一载明提示，指导规范操作。据了解，三菱重工每个车间每天都重复这样的班前会，一直坚持以RKY评价为载体的生产现场安全持续改善活动，确保安全生产。

2.重视现场管理。走进三菱重工制造车间，门口摆放本车间操作技能人员姓名、技能资质、技能等级等内容；进入后，首先感觉设备摆放合理，虽然厂房和设备陈旧，但空间利用充分，设备布局合理，车间内部干净整齐，工具和零部件等摆放整齐有序，各类生产设备标识明显；研修期间，日本气温很高，但车间每个操作人员穿戴整齐（头盔、长袖、长裤和靴子），头盔上详细显示该操作人员个人信息，包括姓名、操作岗位、职务职级、技能等级等；走进每个车间或者每一道工序设备前，都有看板，看板图文并茂标示生产工艺流程，生产目标，使人看了就知道该车间的生产任务和生产进度；部分看板旁边，放臵事故产品或不合格产品图片及解决措施，提醒员工不要重复生产不合格产品和如何规避可能出现的问题；车间现场操作人员很少，几乎没有无故走动的人，除佩戴特别标识的现场监督人员，如安全管理、质量管理巡视人员。

3.大力推进F革新。三菱重工的F革新是学习丰田，从丰田雇佣退休专家制定方案并指导实施，F的三个含义包括，即Fine（优良），以优质产品让用户满意，其中用户不止是产品消费者，还包括产品在制过程下道工序合作者；Flow（一条龙流程），从进料到出产品一条龙流程，流程若没安排好，会造成积压；Fast（快速），所有工作要缩短工期、提高生产速度、提高机械设备维修速度、提高生产效率。F革新活动从2024年开始，至今已在三菱重工全面推广。开展F革活动的目的在于，通过提高制造技术，即在制造产品中使人、产品、设备和操作技巧实现效率最大化，排除所有浪费，提高质量、提高生产效率，最终实现效益最大化。

F革新的核心是排除浪费，取消不产生附加值的工作，使真正创造附加值的时间得到延长。浪费就是产品制造中创造不出附加值却提高成本，通过F革新，减少七项浪费，一是过多生产的浪费，在需要的时候生产需要的产品；二是库存过多浪费，过多囤积原材料，需要支付场地费、保管费，成品多了客户不要就是废品；三是停工浪费，员工想操作，可能机器坏了，可能没材料了，等待期间还要支付工资，日本人更愿意用品质稍差的本国产装备而不愿用品质较好的德国装备，就是担忧设备出故障等待的浪费；四是搬运浪费，搬运不创造附加值，要减少搬运时间，搬运手段要合理；五是操作浪费，要将设备工具放在合理位臵，减少操作浪费，通俗地说，左手习惯操作工具，工具放右手就算是浪费；六是生产次品浪费，次品不能创造价值，修理、再制均是浪费，还有打乱生产计划的浪费；七是加工浪费，不需要的工序 加工即是浪费，要做好设计与制造的有效配合。在三菱重工车间现场，每一个生产看板边上有一个“F革新”小组活动看板，载明F革新实施方案以有效实施后可以节省的费用（精确到1日元）。

4.注重生产日程管理。三菱重工生产管理按日程划分生产业务。大日程，包括接受订货计划、进行材料准备、产品生产周期、组装时间、交货期和资源统筹等，大日程随时更新，生产范围的调整由市场部制定，生产计划的编制由生产技术科制订；中日程，对大日程进行细分，各分厂制造计划，要考虑工厂产能与负荷平均化，按工程负荷计划拟定薄弱设备负荷计划；小日程，生产过程细分到每一台设备每一天的加工内容、加工进度等。为保证交货期，日程管理中纳入里程碑管理，是某一重大生产任务节点完成时间，在看板表里用红色标注，督促各工序或部门转换时严控生产时间进度。六、三菱重工技能教育

三菱重工一流的产品质量及制造技术归功于其拥有一流的高技能人才，技能人才教育与开发是三菱重工人力资源建设的重要组成部分，三菱重工和其他日本企业一样，人力资源管理具有终身雇佣、年功序列、团队合作等特点，企业特别重视对员工队伍的培训和开发，员工和企业较为稳定的劳动关系，有助于削减短期培养成本，在短暂研修中，所历讲师多数都讲到员工不会偷懒或主动做出有损于企业的行为，企业也将“让员工实现幸福的 生活”作为经营目标之一，企业和员工相互信任，技能教育在企业与员工密切合作下开展。

1.培训体系。2024年之前，三菱重工也存在职工教育职能没有一贯性、不成体系，人才培养计划PDCA（计划、实施、评价和处臵）薄弱，导致产品事故多发，制造能力下降。2024年，三菱重工实施教育改革，整合教育资源，集中并强化职工教育培训职能，在总务部下设立专职管理机构-教育推进科，在高砂和横滨设立职工教育培训中心，高砂主要负责技能人员培训，在各部门设臵教育推进委员会（由各部门副职担任）、在各业务科设臵教育推进负责人；改进业务流程，实施三个PDCA循环，一是重点人才培养、二是全体人员培训、三是团队培训，依托集团经营发展战略，以培训为目标，开展职工培训。2024年教育培训安排为：一是面向国际化开展培训，主要包括海外派遣要员培训、外语培训、国际化人才开发与培训；二是强化产品制造能力方面培训，QMS体系培训，新入司技术设计人员培训、技能操作人员培训；三是继续推进教育培训体系一体化。

2.晋升体系。三菱重工（技能）员工职业生涯（岗位）晋级体系为：技能2级候补（新入司见习岗位）、技能2级、技能3级、技能4级、技能5级、监/特1级/副操作长、监/特2级/操作长、系长、课长、部长、所长，2～5级技能人员属技能操作人员，有徒弟、有前辈（师傅、指导），至监/特1级/副操作长职级时即算有职务岗位，可以有直接下属，一般来说，直管职 工数为：班长20人、系长80人、课长240人、部长1000人、所长4000余人。对技能人员来说，表现正常，每年考核合格，每3年可晋升1岗，对特别优秀的（很少），可以加快晋级周期，一个20岁左右的技能岗位入职人员，晋升到监/特2级/班长职位，大概要到47岁，之后一般从事安全、质量监督岗位（手臂佩戴专门标志，在生产现场巡视，维护安全、质量操作规范），极少能转入管理岗位；对大学本科毕业生，入职岗位一般从事技术或管理业务工作，岗位职级与技能人员差不多，但晋升较快，35岁即可达到技能人员47岁时同职级岗位，之后可晋级课长、部长等职务。与技能/行政职级晋升岗位同步，也建立非领导职务通道，与系长同职级的是主任、与课长同职级的是主席，非领导职务没有直接下属，服从同职级领导管理与工作安排。

3.技能培训。三菱重工对员工培训不分年龄、职务高低，都要接受相应层次的教育培训，对技能人员来说，有技能培训生教育（2024年起，由原来的1年调整为1.5年），入门教育1个月、基础技能（5个月左右）、电子控制2个月、应用技能4个月，现场实习4个月、课题与考核2个月，可让新入职人员熟悉工作环境（多场景、多岗位、多工作内容）、了解企业文化、懂得规章制度、掌握从业技能；技能比赛和强化培训，在企业、行业、全国范围内不定期开展，是岗位晋级的依据之一；独立工作培训；改进能力培养，图纸阅读、技能传授、专业知识、技能认定教育，重点在于提高；技术指导能力培训，重点在于领导力培训。在三 菱重工，职工职务晋级必须有培训过程。

大学毕业生入职培训在半年左右，主要接受入厂教育、业务教育、现场实习、前辈指导，每个阶段均要考核，合格后入职并晋级。

4.技能认定。职工技能认定是通过有计划地实施为获得高度技能的教育培训，通过试验、面谈等考核方式予以认定，对技能评定较好的晋级，评定较差的停留原地。三菱重工对职工技能水平实行可视化管理，在每个车间前面均有技能操作者名录，包括员工姓名、执业资质、技能水平等内容，职工工作帽上也有相应个人信息。

七、赴三菱重工研修感想与收获

在赴日本学习研修前，听了很多“过来人”描述中日之间的差距，短短两周时间的研修学习，所见所闻基本得到印证，由于我学的是管理工程，毕业至今所从事工作也是管理，对技术方面无法做出评价，前述与技能和专业技术方面的描述也仅仅来自研修记录和课件总结，不一定准确，但从基层管理者角度，有如下感想与收获：

1.看得见的差距—细节管理。从工艺布局、生产组织、现场管理、工作效率等无不体现细节管理上的差距。在三菱重工研修期间，无论是从前期研修事项协调、到研修期间课程安排、课件准备、日程安排、研修管理、参观考察等，无不体现细致、严谨、周密、准时；还是从讲师传授讲解三菱重工生产管理、安全管理、现场管理等内容时均是重在工作细节，将一个工作项目分解成若干工作单元，职工只要遵守规则，尽力做好本职工作，不给别人添麻烦，生产优质高效的产品制造顺理成章。

2.看不见的差距—工作观念。在日本研修期间，周围的环境熟悉又陌生，熟悉的建筑风格、貌似认识的方块字、相同的体貌特征与待人接物礼仪等，深切感受到中华民族古老而优秀的文明让日本人学到并承继，陌生的是所处环境和国内反差太大。参观期间，一个50余岁日籍汉语翻译曾对我说，在中国领先于世界时，日本学习中国，让日本有了深厚的文化积淀；当美国崛起领先于世界时，日本向欧美学习，融合东西方文化精华，学习掌握先进技术与管理，使得资源贫瘠、地域狭小的日本成为世界强国；在不久的将来，也许日本还会向中国看，因为30年发展所取得的成绩且还在高速发展的中国让日本敬佩。我认为这句话能体现日本人的工作观念，心怀忧虑，坚持并自觉学习优秀的文化、技术和管理，爱岗敬业、始终贯彻执行力。

三菱重工发展至今已有140余年，以修船起家，现已成为日本工业“航空母舰”，世界500强，三菱重工的成功在于细节管理、在于技术创新、在于执行力。我们要学习三菱重工成功的经验和做法，结合公司实际，不断健全和完善企业管理制度、不断完善工作流程、加强业务技能学习，强化执行力，相信我们与三菱重工的差距会越来越小，我们明天的发展会更好。

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