# 成本观念培训研讨会纪要(公司企业)

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2024-10-18

*第一篇：成本观念培训研讨会纪要(公司企业)总办2024第[006]号2024.5.24 9：00—12：20在东毅二楼会议室，由总经理办公室组织召开了公司组长及以上干部参加的成本观念培训研讨会，特别邀请了企业顾问师（泰国）pengchai...*

**第一篇：成本观念培训研讨会纪要(公司企业)**

总办2024第[006]号

2024.5.24 9：00—12：20在东毅二楼会议室，由总经理办公室组织召开了公司组长及以上干部参加的成本观念培训研讨会，特别邀请了企业顾问师（泰国）pengchai先生做了工厂管理成本管控的专题讲座。该培训研讨会主要探讨了以下课题：

第一：工厂的管理

工厂是如何控制的，关键是如何控制厂区，每个人都要关注：每件事情、每个区域、每个人都是重要的，关键是四项：产量；效率；质量；成本。

一、产量

观点：高产量低成本；低产量高成本。

好的机器设备教会工人操作产能将上升很多，管理主管每天接受新的工作，每天都要对工人进行培训。为什么有些人可以进步晋升，因为他想的不只是现在还有未来，努力工作会得到相应的机会和报酬。每天培训工人如何努力工作，公司利益很高就会给予相应福利报酬，让工人懂得达到高产量低成本，想办法提高单人产量。

例如：一个人一天产量100KG，如果辅以良好的培训、设备设施、熟练操作等三个条件，产量有可能上生到120KG或继续提高。假设一个工人一天工资10元，一天产量100KG，其人工成本是10元；如果工人一天产量达到120KG，其人工成本也是10元。培训非常重要，教会机器如何操作使用，该用机器的地方要使用机器。

二、效率

观点：高效率低成本；低效率高成本。

高产量与高效率相辅相成，所以高效率低成本、低效率高成本。

三、质量

观点：高质量高成本；低质量低成本。

国际市场非常大，我们出口美、日、欧、俄、中东、南非，但在上述市场占有量非常少，这些市场都要求好的工厂和好的质量，如果提供好的产品将获得好的回报。

质量体系：人员；DMp（良好的操作规范）；文件控制；产品。

（一）、人员就是指厂区全部人员，所有项目都要进行很好的培训，经过培训才会生产出质量好的产品。

——如何工作如何控制

例如：新员工进入公司要培训公司规定，如果没有培训就不知道怎么操作，无培训造成失误是公司的责任，有培训不遵循造成失误是员工的错，是公司的责任要重新培训，培训后犯错误就要惩罚。中国工人很有纪律性，为什么越来越不遵守纪律，这是主管没有做好遵守纪律的培训，主管本身没有以身作则，没给员工做一个很好的榜样，比如抽烟问题。每时每刻主管都要以身作则，检讨自己要做到很好，别人才会听从你的要求。

——人员卫生

我们公司是生产食品的，要特别注意安全和卫生，我们去超市买东西是要买卫生的高品质的东西，换成我们的顾客也会这样想。人员卫生非常重要，主管要教导员工养成个人卫生观念，进入车间要戴网帽，不能戴首饰、要用消毒水洗手，否则产生污染等顾客食用时会造成伤害，这在质量系统是首要的。

——SOp（标准操作程序）

每项工作都要有一个标准，并给工人看让其掌握。没有标准生产流程，如果人员调换时生产程序就可能乱套。

（二）DMp（良好的操作规范）

如果操作规范良好客户看到感到信任就会订货，现在我们也一直在做。国际生产包装车间都有共同特点，不能用玻璃制品，害怕破损碎片渗入产品，但可以选用有机玻璃（亚克立）等。有些工厂很难改不然要花很多钱，那可以贴上塑料膜。我们车间生产区域有很多问题，封闭是阻止苍蝇等害虫，但有些软帘都没有放开而是卷着，门该关要关，帘该放要放，确定规范让员工遵循就好了。

（三）文件控制

每件工作都要保持记录，保存存档。为什么欧盟国家高于我们，因为他们注意记录，新的工序要把操作步骤写下来，这样以后忘记也可查找。对品管、生产操作记录检查要记录下来，不同时间记录会造成错误，所以第一时间就要做好记录，要用规范的纸来填写正规报表。记录完要保存记录，存档时间要与产品保质期一致。

（四）产品

什么是质量？要懂得不单单是产品质量，包括人员、DMp（良好的操作规范）、SOp（标准操作程序）、记录，做好这些方面才能生产出好的产品。

四、成本

观点：高质量高价钱，低质量低价钱。

以上几点都做好，成本就能得到很好的控制。业务部门对我们的产品有信心，销售价格就高。质量投入增加5%、销售价格可能提高22%，而利润可能提高17%。如果有办法替公司增加效益，相信老板也会用一部分回报员工，我们相信老板，老板也会相信我们。

第二：食品工厂的成本结构

产品包括原料、配料、标签、包装、工厂费用、办公费用等，这些构成了产品成本。

1、原材料：鱼、鱿鱼、水果蔬菜、其他等等。原料质量差（成本低）获得的利润相对低，原料质量好能制造出好的产品。

2、配料：盐水、植物油、蔬菜汤汁、淀粉、糖、其他等等。

3、包装：如罐头空罐、标签、纸箱、塑料袋、其他等等。

4、劳力成本：

4.1直接劳力：每天工资、计件工资。

4.2间接劳力：月工资，每月付一次或两次。

5、厂区花费：

5.1固定费用：电费、水供应、空调、燃油等。

5.2其他费用：环境等。

5.3折旧费用：设备机器的折旧。

6、办公费用：

6.1固定费用。

6.2工资。

6.3扩展市场费用。

这几部分都要非常关注，如果原料低价质好也可制造良好的产品；配料也如此，根据生产需要规格说明购买，根据公示的标准使用配料，配料最大限值损失率不能超过1%；包装每件都相同必须要控制，包装最大限值损失率不能超过0.5%；劳力花费要与产量效率挂钩，如果效率高人员就可相应减少，如果效率低人员就相对用的很多。为什么老板买很多机器设备，因为可代替一部分劳力提高产量，但是人力这项资源还是非常重要的；厂区花费：空调没人使用开着造成浪费，灯也是如此。电力、水使用如果很高，固定费用就相应提升；其他费用和折旧可以控制，业务和办公费用也可以控制。这些构成成本，六个项目控制好成本就降低了，就可以和其他厂家产品去竞争，达到：低成本，高质量。每个人都懂得(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)控制这些因素，就能为公司创造出良好的效益。

结论：pengchai先生最后结论是：“低成本、高质量”，使公司产量能与外面竞争，生命力维系下去，围绕如何做到“低成本、高质量”各位干部应该提出具体方法。

成本的控制关系到人、事、物。人：本立而道生，心要放下去；事：是方法，本能发自本心；物：是产品。接下去在公司员工心态方面、通过态度改变促进行为改变，把今天讨论的方法传达下去，干部的本心发挥出来带动工人，把握这个原则结合有效方法把“低成本、高质量”的目标做好。

**第二篇：成本观念培训研讨会纪要(公司企业)**

总办2024第[006]号

第一：工厂的管理

工厂是如何控制的，关键是如何控制厂区，每个人都要关注：每件事情、每个区域、每个人都是重要的，关键是四项：产量；效率；质量；成本。

一、产量

观点：高产量低成本；低产量高成本。

好的机器设备教会工人操作产能将上升很多，管理主管每天接受新的工作，每天都要对工人进行培训。为什么有些人可以进步晋升，因为他想的不只是现在还有未来，努力工作会得到相应的机会和报酬。每天培训工人如何努力工作，公司利益很高就会给予相应福利报酬，让工人懂得达到高产量低成本，想办法提高单人产量。

二、效率

观点：高效率低成本；低效率高成本。

高产量与高效率相辅相成，所以高效率低成本、低效率高成本。

三、质量

观点：高质量高成本；低质量低成本。

国际市场非常大，我们出口美、日、欧、俄、中东、南非，但在上述市场占有量非常少，这些市场都要求好的工厂和好的质量，如果提供好的产品将获得好的回报。

质量体系：人员；DMp（良好的操作规范）；

**第三篇：爱国卫生工作研讨会纪要**

文章标题：爱国卫生工作研讨会纪要

为召开\*省爱国卫生运动委员会全体委员扩大会议作准备工作。2024年\*月\*日，省爱卫委召开了全省爱国卫生工作研讨会，各市爱卫委专职副主任、爱卫办主任和驻省大企业爱卫办主任及省疾控中心、省卫生监督所、省健康教育所的分管领导参加了会议，会议听取了各市“十五”期间爱国卫生工作总结和“十一五”工

作规划的专题汇报，讨论研究了我省今后一段时期内爱国卫生运动发展问题。省爱卫委委员、爱卫办主任、省卫生厅厅长助理王天宇同志主持会议并做了重要讲话。

会议认为，“十五”期间我省各项爱国卫生工作，在各级党委和政府的领导下，在各委员部门的通力合作和广大人民群众的积极参与下，取得了显著的成绩，极大地改善了全省城乡卫生面貌，提高了群众的卫生意识和自我保健能力，在预防和控制疾病发生[找材料到好范文 wenmi114.com-www.feisuxs-网上服务最好的文秘资料站点]和蔓延，有效保障人民群众的身体健康等方面发挥了很大作用，为全省经济发展和社会进步做出了积极的贡献。

会议强调：科学发展观跟我们的工作密切相连，息息相关。科学的发展观一要以人为本，二要全面、协调、可持续发展，这是科学发展观的核心。“十一五”期间，全省爱国卫生工作要全面落实科学发展观，在以下几个方面下功夫。

一、将以人为本落实到爱国卫生工作中

（一）爱国卫生工作的最终目的和工作实质是为广大人民群众的健康服务，落脚点是健康。要处理好创卫和健康之间的关系问题，创卫只是我们一个阶段性目标，不是最终目标，创卫只是一个载体，一种手段，一种促进健康、保证健康的方式方法。

（二）爱国卫生工作需要最大限度的、最广泛的调动起一切有利于爱国卫生运动开展的因素，广泛动员社会各方面力量，调动每个单位、每个人积极参与到爱国卫生工作中来。

（三）要充分调动起爱国卫生战线全体工作者的积极性。要做到这几个方面，最重要的是为老百姓健康服务，要充分了解他们的健康需求，广泛听取各方面的意见。这是以人为本的问题，也是首要问题。

二、爱国卫生工作的全面发展

一是爱国卫生工作的四大任务（创卫、除四害、健康教育、改水改厕为重点的农村卫生）要得到全面的发展和提高。

二是爱卫委各委员部门的工作要得到全面发展，认真履行好各自的爱国卫生工作职责。

三是社会各领域、各单位、每个人都应该通过支持和参与爱国卫生运动并在健康方面得到全面发展。

三、爱国卫生工作的协调发展，各地应该考虑这么几个方面的问题

第一，爱国卫生工作要和整个经济发展大环境相协调一致。要自觉地把爱国卫生工作融入到发展的大环境中，我们要为发展服务。在\*，要为建设和振兴东北老工业基地服务。在各市，要为各地工作的全面发展服务。

第二，爱国卫生的各项工作要协调发展。工作要分出轻重缓急、重点和非重点。

第三，城市和农村工作要协调发展。

第四，发达地区和欠发达地区要协调发展。第五，各部门之间也要协调发展。

四、要逐步实现爱国卫生工作的全面、协调、可持续发展

第一，组织机构、工作机构的建设。要形成一个覆盖省、市、县、乡、村，包括城市的街道、社区，五个层面的爱国卫生工作完整健全的网络。

第二，要建立一支高素质的爱国卫生工作队伍。这个队伍包括三个方面的人员组成，一是专职人员，也就是我们爱国卫生工作的行政监督人员。二是专家队伍，省爱卫办已经开始着手建立\*省爱卫委爱国卫生工作专家库。三是爱国卫生社会工作者，包括兼职人员和志愿者。建立起一支高素质、覆盖社会各个网络、各个体系、各个角落的爱国卫生工作队伍，我们的可持续发展就有了相应的保证。

第三，建立起全社会积极参与广泛支持的爱国卫生工作氛围和活动意识。

第四，要有相应的保障和支持体系。包括资金投入、法律法规，相应的政策、办法。《\*省爱国卫生工作条例》内涵十分丰富。配套的规章有《\*省病媒生物预防控制管理办法》。各市也有自己的行政规章。另外我们有一整套的工作规范和工作标准。现在的工作重点是贯彻落实，我们目前抓的还不实，抓的还不够，执行上还存在一些问题。用一句话来概括，爱国卫生工作能力还有待进一步加强。爱国卫生工作能力就是把所有的爱国卫生工作的政策、法规、规范、标准落实到位的能力。

会议强调指出：今后全省爱国卫生工作的大事就是以提高能力为中心，以科学的发展观为指导思想，以依法行政来加强爱国卫生工作，以此作为我们工作的基本原则和工作主线。为建设和谐\*，为\*社会主义新农村的建设，为整个老工业基地的振兴，为保障和提高\*人民的整体健康水平做出我们应有的贡献。

会议议定，建议省爱卫委在适当时机召开\*省爱国卫生运动委员会全体委员扩大会议。

\*省爱国卫生运动委员会办公

室

二○○六年八月二十二日

《爱国卫生工作研讨会纪要》来源于feisuxs，欢迎阅读爱国卫生工作研讨会纪要。

**第四篇：观念培训**

创业第一课

思想决定一切：什么样的思想，什么样的行动；什么样的思想，什么样的生活。

一、信念：为什么要从事业务工作？

\*故事：前美国总统罗斯福：“我不做总统，就做广告人。”

1、挣钱

业务特点：a、可以充分发挥才能；b、奖金上不封顶

2、事业（成功三要素：金钱、能力、机会）

a、资本积累；b、提升能力；c、捕捉机遇（偶遇贵人）

3、自由（金钱诚可爱，事业价更高，若为自由故，两者皆可抛。）

时间、空间的伸缩度掌握在自己手里

二、什么样的人可以从事业务工作？（从事业务工作需要什么条件）

1、肯吃苦、善动脑筋的人

2、有上进心、肯学习的人

3、有激情、有个性的人

4、有野心的人

三、业务员需要预备的物件？

1、工具：笔、纸、包、呼机或手机等

2、心理准备：不怕拒绝、永不言败

四、怎样开始工作？

1、准备妥贴所需物件

2、研究产品及客户

3、收集客户资料

4、联系客户

**第五篇：EVA绩效考核研讨会纪要3**

EVA绩效考核研讨会纪要

（有删节）

……（各自的自我介绍）

a：目前，我们公司建立起一套以合同为中心，以财务管理为核心的体系，从业务流程的最终管理者这个概念上来说，我们公司基本上没有业务流程的最终管理者，实际上讲，老总是最终的管理者，而就有可能出现各个部门之间出现相互扯皮的现象。怎么样实现以合同为中心，以财务管理以核心？大体上来说，是一个很简单的事情，但是在具体的操作过程中，深入下去的话，也是很复杂的，缺乏一种可操作性，对一些行为化的东西很模糊，在提取绩效考核指标的基础数据很难。

b：这里需要讲的是，投入多少时间，有多大的收益，对人力资源部来说，这是应该的，而且是一次性的投入，而对各个业务部门来说，首要考虑的是什么呢？企业在制定规范来规范他的行为的时候，他没有这概念，对他来讲，不知道努力的方向，而我们建立绩效考核的目的就是要让他们知道努力的方向，这就是难点。

第二个角度，是求质还是求量。举个例子，丽都花园的保安在拒绝非业主进入时，怎么样才能够有礼貌的拒绝？在培训过程，让保安清楚努力的方向，该怎么做，而取消了一些量化的东西，这就是一个求质还是求量的问题。在很多岗位上，它体现的不是量，而是一些行为化的东西。

a：有些还应该侧重于数量化的考核。比如说在车间，在工期、成本、质量应用数量化来考核。

b：我们并不否认数量化考核，但强调数量化的时候，我们很容易忽略质量的东西。在工期、进度本身设计的合不合理，如何界定，在考核的过程中加入一些行为化的东西，这里有一个基本原则，行为化的东西不应占大多数，在关键的时候作为辅助性的东西。a：在考核合理性时，很难认定，比如说，要保证最好，那么材料要最好，那么成就高，合理性就很难保证。

b：对一些指标的提取，对人力资源部来说是很难的，但对于在这岗位上操作的人来说，并不难。因为很熟悉整个过程，知道该怎么做，而我们不应老是站在自己的角度看问题。穷人有穷人过日子的方法，富人有富人过日子的方法，而富人站在富人角度来看穷人是怎么过，那不行，穷人还是一样的过。

a：人力资源管理中弹性很大，细又细得不得了，粗糙一点也可以做。

b：人力资源管理是一个系统性的工作！系统性非常的关键，比如今天考核的东西，收集回来要做什么处理，如果我这一次认真填了，你没有看，下一次肯定会认为这东西是水的，这不敢再做了！

c：绩效管理是一个系统的工作，涉及到很多东西。第一步，就是考核，还有一步就是反馈。在考核中就有很多的东西，我们一步到位，就可以一次引进一些新的东西，逐步考核。

还有一个，就是业务流程，目前在中国的企业很难推进，为什么？因为很多企业连制度都没有健全，还要把流程理出来，单靠人力资源的力量不够！

b：你们现在宣传册上做的那流程还可以吗！你们公司在接待客户方面、销售门路、客户服务部和和万科相比，那也不是很清楚！

c：那不是我们的重点，重点的还是在技术、工程、销售，人力资源部有自己的流程，而各个部门有自己的流程，如果要统一起来，目前还做不到。如果通过分析、总结起码要一年的时间，这个绩效管理不可能推迟一年来做。

每个职位考核的指标是不是一样的？

b：不一定。比如说考勤，有的公司管理层和员工都定为超过5分钟为迟到，有的则不统一规定，这与公司的文化以及各岗位的性质等有关，行政部的负责前台接待，1分钟都算迟到，而营销可能5分钟，有的根本就没有这指标。

a：在实施的时候，很困难。

d：建立了绩效管理的制度，但是有些东西很难量化，比如说查帐、工程预算、审批等。e：人力资源管理工作比较重要的几点：

1、公司的领导能够认识到这一点，观念上接受；

2、公司的企业文化很关键。不管是行为化也好，还是量化的也好，第一线的量化的指标比 较好做，但对于管理部门的指标很难量化。公司的企业文化起着很大的作用，你要让你的员工认同你的企业，一些软性的东西很关键，这比制定一些比较具体效果要好一些。

3、EVA有些是相同的，也有些值得借鉴，但有些过于的细。

4、沟通方面，每天有工作总结，月报告，季度和的考核，月总结和月报告作为非正式的考核，而季度和的作为正式的考核。主要从工作量、工作质量、工作数量等方面来考核。

5、采用多角度的考核方法。以前，打算推行360的考核，觉得不太现实，而采用多角度的考核方法。主要是上对下，平级之间，客户的评价，而下对上采用的比较少。

6、根据企业发展阶段不同采用不同的考核方式，逐级推行，根据企业的需要，有的可以单项目的推行。

f：在制定绩效考核的过程中，由于对业务部门的业务不太熟悉，是否更应该与业务部＋

经理更多的沟通，更应听取他们的意见？在执行的过程中，如何判定其合理性？

b：EVA为中心，是一个公司的整体行为。需要各部门的合作和推动，在收集指标过程中，听听业务部门的意见，但不能完全听他们的。

f：但是在执行的过程中，没有头绪，有可能陷入下去了，可以采用逐步推行的方法。b：一定确保有响应。

f：你收集那么多，而执行的时候困难了啦！

b：一定要知道你收集考核干什么用！

c：考核的目的不一样设计指标也不一样。考核不一定定期进行考核，随时都应的进行，比如说销售部，不一定半年或一年进行，你卖了房子，多少钱，多少套，提多少成，那这就是对你的考核。那么过程，也有一些标准，比如说接待客户怎么接待，如果违反了当场就按哪一条来处罚，这就达到了考核的目的，可以沿用这种方法；假如说我们公司的房子好卖了，只要销售员的态度好一点，不需要做太大的努力，这时整个工资体系就发生了极大的变化，不用提成，只要工资稍高一点，那对过程的考核会相当的严格，进行定期考核，但是没有绩效工资，很难调动他们的积极性，考核的结果一定要拿来用，怎么用好考核的结果也是个难题，指标的设计和怎么用是两个难题。平时我们公司偏重于业绩考核，但是综合能力要不要考核？我们要考，要考长期的、持续的。你自己的能力把工作完成得很好，但是你没有与同事协作好，就会影响整体业绩的提升。我们主要是以业绩考核和综合能力这两方面，其中就会涉及到权重的设计，没有一个统一的标准，根据公司的情况而定。在对财务部、工程部、技术部指标的设计是令我最头疼的问题。在固定的指标，如综合素质方面很好做，但对业绩考核就难做。EVA为中心的绩效考核有一定的优点，它实质上是一种价值树的分析方法，便做出来太难了，它需要领导、员工所有人的支持。这种方法是很好的，但是怎么分析，这个过程很难。

b：我们进在做，下一步到一些公司实践，最终会拿给大家共享。

f：理论方面对大家来说，不是难题，拿一个实例来让大家讨论该怎么做，这样会更有意思。

b：下一期，我们就会这么做。

c：应该给员工灌输一个概念，绩效考核不是监督，而是帮助你提高。让他们知道在人力资源管理这个过程中承担什么角色。

c：在人力资源管理和开发中，在提拔一个很重要的人时，人力资源中心的意见占了多少？

a：执行！执行！我们是拓荒者！

c：我们怎样制定一些制度来保证人力资源部在公司中的地位？

a：中国的社会氛围，传统的思维习惯的影响！

g霞：公司的领导没有看到人力资源部创造的直接效益，往往忽略了人力资源作好了，能够给公司带来多大的效益。

a：国外是把人力资源和财务放在首要的地位，而中国是把它和总经办，行政部混为一潭，甚至是和综合办混在一起。

g霞：很多企业在初级阶段的时候，只要你给我找到合适的人，创造效益就行了，而没有看到给员工什么发展的机会。

c：公司的领导还是比较支持我们，但是我们口口声声需要支持，到底我们需要什么支持？

……（沉默）

c：我曾经读过一本汉密尔顿的员工手册用于车间管理，可以共享给大家。

a：如果把绩效做成麦当劳的那么细是不可能的，而且时间太长了。

h：我们职位评估分很好，绩效的分配有相应的分配方案，有季奖和季考，因此涉及的工作量很大。

h：我们全公司现在实行排队打分的标准，这个标准客观合理的。

a：绩效考核就像杯子和盒子的权重考核一样，有的认为杯子重要，有的认为盒子重要，而有的认为杯子和盒子都重要。

b：制定绩效考核时，职位对口和市场定位这两个因素要考虑，拿着钱才能好好运行。h：我从中得到一个启示：有什么样的标准就有什么样的要求，但不应过分。

a：绩效管理是一种激励手段，而不是一种惩罚手段。

h：对员工来说，好的可以干得更好，80分都能不满足，我要求公司对员工进行排队，运行之前对每个人都公平，关键是要得到员工的认同。

f：公司能够为我们提供多少交流，这样沟通对公司有什么好处，对各公司有什么好处呢？

b：人力资源经理俱乐部一个月举办一次活动，对于公司公司为什么要成立这个俱乐部，这与我们的主营业务有关，我们的主营业务是人力资源信息化，有利于我们公司开发EVA系统信息的收集，现在EVA还没有经过实践，通过这方面的活动发展我们的核心业务。

h：EVA以后会受到重视。老板们最关心和是利润，这就是为什么他要你为他工作，EVA

很好。关键是怎样分析，怎样用。

（注：以上内容据录相整理而成，某些地方有删改，未经参与人确认。）

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