# 对品质管理的心得(大全14篇)

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2025-03-18

*在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。对品质管理的心得...*

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

**对品质管理的心得篇一**

通过品质管理培训全面质量管理的内容包含产品质量、工作质量与服务质量。我以前认为全面管理就是判定产品的好与坏，是检查的工作的心得。下面是本站小编为大家收集整理的品质管理培训心得，欢迎大家阅读。

通过这次深圳研发质量管理培训，了解了业界产品研发质量管理的优秀模式与实践，学习了结构化的产品开发流程体系，重点关注了产品开发过程中技术评审的分层分级与操作方法。培训讲师曾在hw公司多年从事流程引导，对新产品开发流程的讲解使我对ipd中岗位、角色，如pac(产品决策委员会)、pmt(项目管理团队)、pdt(产品开发团队)、pqa(产品质量保证)等有了更深的认识。

参加这次培训的人员来自五家公司，主要是技术总监、项目管理部和质量保证部负责人，公司也都是中小企业，只有我们公司拥有实施ipd经历和研发管理信息平台，加上目前正在实施的系统工程(硬件可靠性、失效分析、物料认证)，说明我们公司具有成长为中型企业的潜力，只是感觉公司之前对ipd流程的理解和贯彻落实的力度还不够。

研发质量管理贯穿于产品开发的全流程，包括研发质量管理组织建立、研发质量策划、研发质量控制(技术评审和产品测试)、研发质量保证和研发质量改进。而技术评审穿插于产品概念、计划、开发、验证与发布各阶段之间，目前也正是我们公司产品开发流程中最薄弱的环节，以往有些流于形式，主要原因是没有将技术评审分层分级进行。我们目前很多评审将研发组内纵向模块级评审与涉及pdt多部门的横向产品级评审混为一团，所以有人对跟自己无关的事讨论占用大家时间有意见，甚至有时不参加会议。

只有分级评审才是解决问题的根源，项目组在进行产品级评审之前必须先进行研发组内模块级评审，并做好必要记录和有关问题解决办法，模块级评审可以邀请其他技术部门高手参加，技术专家提供意见但不承担责任，可以不签字或者签字注明“特邀”，以便明确责任。产品级评审主要针对pdt各部门之间接口部分和模块级评审中提出的重大问题，如果模块级评审进行充分，产品级评审过程的时间就会降下来。建议由qa组织产品级评审，并对项目组的模块级评审记录和准备提交产品级评审内容进行检查，通过后方能进行产品级评审，同时维持会场秩序，避免陷入细节，避免把各村、乡、县里的事情都放到省级会议上讨论，提醒pdt中各部门代表真正代表其部门发言。

考虑到qa人员数量和技术水平有限，模块级评审尽量参加，产品级评审则必须参加。抓好技术评审将是今年和明年研发质量保证组的工作重心。

技术评审最后谁来拍板呢?项目经理、产品经理、还是产品总监?我跟培训老师特别交流过。目前我们公司把产品经理定位于产品需求管理和市场支持，处在产品开发的两头把关。这对产品经理的要求很高，往往对多个项目提供支持，开会、出差较多。产品总监更是事务众多，评审会时常无法参加，对项目的了解项目经理则更为全面。培训师建议：产品总监授权项目经理综合pdt成员意见，对技术评审最后拍板。我也认为项目经理具备这个能力。

分利用自己的发言权，他们对项目的了解也是皮毛，产品需求里自然也很少体现这方面的内容。有人将研发、市场和销售部比作一个足球队的后卫、中场和前锋，市场部是中场发动机，负责整合资源、策划和组织进攻，我们正缺乏一个强有力的中场，培养产品经理的市场意识和建设产品经理后备队伍是关键。

研发质量管理还有一项重要内容就是质量审计，据我所知我们目前没有组织过对哪款产品或项目进行正式的质量审计和记录，即使产品在市场上出现较大问题。适时启动项目质量审计工作，对发现的问题分清是态度、能力还是流程问题。如果是能力不足造成，应该给机会再提高;如果是流程问题，则改进流程;如果是态度问题，培训师建议格杀勿论。有人反问：现在不是提倡人性化管理么?培训师的一句话使大家都陷入了沉默：我们常常把人情化和人性化混淆了，容忍不端正的态度就是打击所有人的积极性!

这次培训还提到很多我关心的内容，包括质量保证人员的任职资格体系建立和矩阵组织中项目成员绩效考核等，但目前我们公司研发质量管理最急需解决的问题还是如何把技术评审做到位，我们研发质量保证组下步工作将围绕公司评审流程和评审参与人员展开分析，力争做到评审分层分级进行，提高与会人员时间的有效性。

通过这次深圳研发质量管理培训，了解了业界产品研发质量管理的优秀模式与实践，学习了结构化的产品开发流程体系，重点关注了产品开发过程中技术评审的分层分级与操作方法。培训讲师曾在hw公司多年从事流程引导，对新产品开发流程的讲解使我对ipd中岗位、角色，如pac(产品决策委员会)、pmt(项目管理团队)、pdt(产品开发团队)、pqa(产品质量保证)等有了更深的认识。参加这次培训的人员来自五家公司，主要是技术总监、项目管理部和质量保证部负责人，公司也都是中小企业，只有我们公司拥有实施ipd经历和研发管理信息平台，加上目前正在实施的系统工程(硬件可靠性、失效分析、物料认证)，说明我们公司具有成长为中型企业的潜力，只是感觉公司之前对ipd流程的理解和贯彻落实的力度还不够。

研发质量管理贯穿于产品开发的全流程，包括研发质量管理组织建立、研发质量策划、研发质量控制(技术评审和产品测试)、研发质量保证和研发质量改进。而技术评审穿插于产品概念、计划、开发、验证与发布各阶段之间，目前也正是我们公司产品开发流程中最薄弱的环节，以往有些流于形式，主要原因是没有将技术评审分层分级进行。我们目前很多评审将研发组内纵向模块级评审与涉及pdt多部门的横向产品级评审混为一团，所以有人对跟自己无关的事讨论占用大家时间有意见，甚至有时不参加会议。只有分级评审才是解决问题的根源，项目组在进行产品级评审之前必须先进行研发组内模块级评审，并做好必要记录和有关问题解决办法，模块级评审可以邀请其他技术部门高手参加，技术专家提供意见但不承担责任，可以不签字或者签字注明“特邀”，以便明确责任。产品级评审主要针对pdt各部门之间接口部分和模块级评审中提出的重大问题，如果模块级评审进行充分，产品级评审过程的时间就会降下来。建议由qa组织产品级评审，并对项目组的模块级评审记录和准备提交产品级评审内容进行检查，通过后方能进行产品级评审，同时维持会场秩序，避免陷入细节，避免把各村、乡、县里的事情都放到省级会议上讨论，提醒pdt中各部门代表真正代表其部门发言。考虑到qa人员数量和技术水平有限，模块级评审尽量参加，产品级评审则必须参加。抓好技术评审将是今年和明年研发质量保证组的工作重心。

技术评审最后谁来拍板呢?项目经理、产品经理、还是产品总监?我跟培训老师特别交流过。目前我们公司把产品经理定位于产品需求管理和市场支持，处在产品开发的两头把关。这对产品经理的要求很高，往往对多个项目提供支持，开会、出差较多。产品总监更是事务众多，评审会时常无法参加，对项目的了解项目经理则更为全面。培训师建议：产品总监授权项目经理综合pdt成员意见，对技术评审最后拍板。我也认为项目经理具备这个能力。

需求评审非常重要，它对设计、开发影响最大，变更也是最多的，如何控制好变更，尽量减少变更?最好办法是一开始就尽量把事情做充分。需求评审时召集pdt成员代表自己部门提出需求，如工艺工程师提可制造性需求、测试工程师提可测试性需求、工程部提可服务性需求等等，我们的pdt成员除研发部门外生产、营销、工程目前还没有充分利用自己的发言权，他们对项目的了解也是皮毛，产品需求里自然也很少体现这方面的内容。有人将研发、市场和销售部比作一个足球队的后卫、中场和前锋，市场部是中场发动机，负责整合资源、策划和组织进攻，我们正缺乏一个强有力的中场，培养产品经理的市场意识和建设产品经理后备队伍是关键。

研发质量管理还有一项重要内容就是质量审计，据我所知我们目前没有组织过对哪款产品或项目进行正式的质量审计和记录，即使产品在市场上出现较大问题。适时启动项目质量审计工作，对发现的问题分清是态度、能力还是流程问题。如果是能力不足造成，应该给机会再提高;如果是流程问题，则改进流程;如果是态度问题，培训师建议格杀勿论。有人反问：现在不是提倡人性化管理么?培训师的一句话使大家都陷入了沉默：我们常常把人情化和人性化混淆了，容忍不端正的态度就是打击所有人的积极性!

这次培训还提到很多我关心的内容，包括质量保证人员的任职资格体系建立和矩阵组织中项目成员绩效考核等，但目前我们公司研发质量管理最急需解决的问题还是如何把技术评审做到位，我们研发质量保证组下步工作将围绕公司评审流程和评审参与人员展开分析，力争做到评审分层分级进行，提高与会人员时间的有效性。

公司安排本次全面质量管理培训，是为了提高我们公司员工管理能力，对公司来说是一个无偿的行为。但对我们员工自身来讲时一个很好的学习的机会，通过本次培训自己也学到了许多管理方面的知识，对全面质量管理有了一个全面的了解，并学会应用了统计技术分析方法。

质量是企业的生命，质量的控制与质量的改进是企业的原动力。而企业要持续发展，应该遵循一个科学的管理程序。全面质量管理的内容包含产品质量、工作质量与服务质量。我以前认为全面管理就是判定产品的好与坏，是检查的工作。但是真正意义上的全面质量管理是全体员工的工作，是所有一切工作的质量的提高。我们要成立一整套方法和体系，并能不断完善与提高。

现阶段，我车间的生产能力逐步增强，产量也有显著的提高，如何保证设备的稳定性，如何去发现设备中存在的问题，怎样去维护保养好设备，解决实际问题，是一个值得研究和探讨的课题。通过这次学习，结合我车间设备品种多，设备总量大的特点，为保证设备长周期、稳定、安全运行，开展设备质量管理很有必要性。

通过本次培训，学习了全面质量管理建设与方案提升体系，而在实际工作中，如何进一步有效的贯彻落实全面质量管理建设方案，进一步提高自己的工作品质及产品的品质，成为持续的工作要求。联系自身实际工作中，应进一步着力学习全面质量管理建设方案，专业性上持续加强，这是提高自身工作品质和产品品质的根本，工作上不断精细化，这是提高工作品质和产品品质的有效方法，要整合完善相关信息的收集，不断完善管理系统，这是提高工作品质的必然要求。

通过本次全面质量管理培训，我学会了应用统计技术来分析问题。在以后的工作中能够从以下几个方面来考虑问题。

1.首先要对自己的管理工作有一个全面的认识，使工作逐步细化无论是设备的日常管理还是遇到紧急情况都要有一个清醒的头脑。遇事不慌。更要有信心来做好每项工作。

2.在日常的工作中要多思考问题，遇到不懂得要善于思考，多问几个为什么，这样才能在工作中发现问题。

3.通过有效的正确的途径来要寻求解决问题的方法。要根据自己发现的问题来找到一个号的解决办法，将导致问题的原因罗列出来，用统计技术分析方法来，针对影响因素确定如何去改善问题，如何彻底解决问题的方案。我车间由于离心泵有近300台，并且损坏较为频繁，我们用过因果分析法中的鱼骨图法，对机封损坏的原因进行了分析，通过鱼骨图分析法找到了影响机封寿命的主要原因是物料对机封o型圈的腐蚀和个别机泵有质量问题。而导致机封损坏较为频繁。

4.在实践中找到解决问题更好的方法。任何的方案不去实践也只是空谈，所以最重要的还是实践的阶段，通过实践能够更好的验证我们提出的方案的准确性。并能够发现前期方案的不尽完善的地方。我车间大型设备就是利用控制图原理来分析机组的运行情况。

5.事后善于总结，总结是一种很好的思考问题的方法，就是当你发现存在的问题，通过某种方式将问题处理这就是一个过程就有总结的必要，总结的目的就是根据一个事情的过程给自己和他人做出的一种借鉴。并能够提高自己工作能力。通过这次全面质量管理培训的总结能够体会到工作中的不足。

。

**对品质管理的心得篇二**

通过这次深圳研发质量管理培训，了解了业界产品研发质量管理的优秀模式与实践，学习了结构化的产品开发流程体系，重点关注了产品开发过程中技术评审的分层分级与操作方法。培训讲师曾在hw公司多年从事流程引导，对新产品开发流程的讲解使我对ipd中岗位、角色，如pac(产品决策委员会)、pmt(项目管理团队)、pdt(产品开发团队)、pqa(产品质量保证)等有了更深的认识。参加这次培训的人员来自五家公司，主要是技术总监、项目管理部和质量保证部负责人，公司也都是中小企业，只有我们公司拥有实施ipd经历和研发管理信息平台，加上目前正在实施的系统工程(硬件可靠性、失效分析、物料认证)，说明我们公司具有成长为中型企业的潜力，只是感觉公司之前对ipd流程的理解和贯彻落实的力度还不够。

研发质量管理贯穿于产品开发的全流程，包括研发质量管理组织建立、研发质量策划、研发质量控制(技术评审和产品测试)、研发质量保证和研发质量改进。而技术评审穿插于产品概念、计划、开发、验证与发布各阶段之间，目前也正是我们公司产品开发流程中最薄弱的环节，以往有些流于形式，主要原因是没有将技术评审分层分级进行。我们目前很多评审将研发组内纵向模块级评审与涉及pdt多部门的横向产品级评审混为一团，所以有人对跟自己无关的事讨论占用大家时间有意见，甚至有时不参加会议。只有分级评审才是解决问题的根源，项目组在进行产品级评审之前必须先进行研发组内模块级评审，并做好必要记录和有关问题解决办法，模块级评审可以邀请其他技术部门高手参加，技术专家提供意见但不承担责任，可以不签字或者签字注明“特邀”，以便明确责任。产品级评审主要针对pdt各部门之间接口部分和模块级评审中提出的重大问题，如果模块级评审进行充分，产品级评审过程的时间就会降下来。建议由qa组织产品级评审，并对项目组的模块级评审记录和准备提交产品级评审内容进行检查，通过后方能进行产品级评审，同时维持会场秩序，避免陷入细节，避免把各村、乡、县里的事情都放到省级会议上讨论，提醒pdt中各部门代表真正代表其部门发言。考虑到qa人员数量和技术水平有限，模块级评审尽量参加，产品级评审则必须参加。抓好技术评审将是今年和明年研发质量保证组的工作重心。

技术评审最后谁来拍板呢?项目经理、产品经理、还是产品总监?我跟培训老师特别交流过。目前我们公司把产品经理定位于产品需求管理和市场支持，处在产品开发的两头把关。这对产品经理的要求很高，往往对多个项目提供支持，开会、出差较多。产品总监更是事务众多，评审会时常无法参加，对项目的了解项目经理则更为全面。培训师建议：产品总监授权项目经理综合pdt成员意见，对技术评审最后拍板。我也认为项目经理具备这个能力。

需求评审非常重要，它对设计、开发影响最大，变更也是最多的，如何控制好变更，尽量减少变更?最好办法是一开始就尽量把事情做充分。需求评审时召集pdt成员代表自己部门提出需求，如工艺工程师提可制造性需求、测试工程师提可测试性需求、工程部提可服务性需求等等，我们的pdt成员除研发部门外生产、营销、工程目前还没有充分利用自己的发言权，他们对项目的了解也是皮毛，产品需求里自然也很少体现这方面的内容。有人将研发、市场和销售部比作一个足球队的后卫、中场和前锋，市场部是中场发动机，负责整合资源、策划和组织进攻，我们正缺乏一个强有力的中场，培养产品经理的市场意识和建设产品经理后备队伍是关键。

研发质量管理还有一项重要内容就是质量审计，据我所知我们目前没有组织过对哪款产品或项目进行正式的质量审计和记录，即使产品在市场上出现较大问题。适时启动项目质量审计工作，对发现的问题分清是态度、能力还是流程问题。如果是能力不足造成，应该给机会再提高;如果是流程问题，则改进流程;如果是态度问题，培训师建议格杀勿论。有人反问：现在不是提倡人性化管理么?培训师的一句话使大家都陷入了沉默：我们常常把人情化和人性化混淆了，容忍不端正的态度就是打击所有人的积极性!

这次培训还提到很多我关心的内容，包括质量保证人员的任职资格体系建立和矩阵组织中项目成员绩效考核等，但目前我们公司研发质量管理最急需解决的问题还是如何把技术评审做到位，我们研发质量保证组下步工作将围绕公司评审流程和评审参与人员展开分析，力争做到评审分层分级进行，提高与会人员时间的有效性。

公司安排本次全面质量管理培训，是为了提高我们公司员工管理能力，对公司来说是一个无偿的行为。但对我们员工自身来讲时一个很好的学习的机会，通过本次培训自己也学到了许多管理方面的知识，对全面质量管理有了一个全面的了解，并学会应用了统计技术分析方法。

而企业要持续发展，应该遵循一个科学的管理程序。全面质量管理的内容包含产品质量、工作质量与服务质量。我以前认为全面管理就是判定产品的好与坏，是检查的工作。但是真正意义上的全面质量管理是全体员工的工作，是所有一切工作的质量的提高。我们要成立一整套方法和体系，并能不断完善与提高。

现阶段，我车间的生产能力逐步增强，产量也有显著的提高，如何保证设备的稳定性，如何去发现设备中存在的问题，怎样去维护保养好设备，解决实际问题，是一个值得研究和探讨的课题。通过这次学习，结合我车间设备品种多，设备总量大的特点，为保证设备长周期、稳定、安全运行，开展设备质量管理很有必要性。

通过本次培训，学习了全面质量管理建设与方案提升体系，而在实际工作中，如何进一步有效的贯彻落实全面质量管理建设方案，进一步提高自己的工作品质及产品的品质，成为持续的工作要求。联系自身实际工作中，应进一步着力学习全面质量管理建设方案，专业性上持续加强，这是提高自身工作品质和产品品质的根本，工作上不断精细化，这是提高工作品质和产品品质的有效方法，要整合完善相关信息的收集，不断完善管理系统，这是提高工作品质的必然要求。

通过本次全面质量管理培训，我学会了应用统计技术来分析问题。在以后的工作中能够从以下几个方面来考虑问题。

1.首先要对自己的管理工作有一个全面的认识，使工作逐步细化无论是设备的日常管理还是遇到紧急情况都要有一个清醒的头脑。遇事不慌。更要有信心来做好每项工作。

2.在日常的工作中要多思考问题，遇到不懂得要善于思考，多问几个为什么，这样才能在工作中发现问题。

3.通过有效的正确的途径来要寻求解决问题的方法。要根据自己发现的问题来找到一个号的解决办法，将导致问题的原因罗列出来，用统计技术分析方法来，针对影响因素确定如何去改善问题，如何彻底解决问题的方案。我车间由于离心泵有近300台，并且损坏较为频繁，我们用过因果分析法中的鱼骨图法，对机封损坏的原因进行了分析，通过鱼骨图分析法找到了影响机封寿命的主要原因是物料对机封o型圈的腐蚀和个别机泵有质量问题。而导致机封损坏较为频繁。

4.在实践中找到解决问题更好的方法。任何的方案不去实践也只是空谈，所以最重要的还是实践的阶段，通过实践能够更好的验证我们提出的方案的准确性。并能够发现前期方案的不尽完善的地方。我车间大型设备就是利用控制图原理来分析机组的运行情况。

5.事后善于总结，总结是一种很好的思考问题的方法，就是当你发现存在的问题，通过某种方式将问题处理这就是一个过程就有总结的必要，总结的目的就是根据一个事情的过程给自己和他人做出的一种借鉴。并能够提高自己工作能力。通过这次全面质量管理培训的总结能够体会到工作中的不足。

9月27日，我非常有幸地和大家一起参加了集团供应链管理学院，在桂林立白组织的两场培训课程，第一场是由集团质量总监周小龙先生为我们分享的《质量成本与质量管理》培训，第二场是由桂林立白总经理周嫒娜女士为我们分享的《生产子公司清洁生产审核和验收经验分享》，感谢公司领导的付出，质量成本与质量管理学习心得体会。在这次学习中我收获良多，让我更加明白一些新的质量管理理念和质量成本以及清洁生产审核验收等相关知识。在此就周小龙总监对质量成本与质量管理学习，将我的一点心得体会总结如下：

首先周总从浅到深关于什么是质量，质量的意义等进行了系统的培训，现质量成本这一点给我印象非常深刻，原来大家固有的思想只是对显性质量的成本进行了简单的核算，认为返工只是浪费一点时间和物品包材，根本没有从质量的隐性成本进行分析，质量成本的构成它是由五个部分组成，分别我预防成本、鉴定成本、外部保证成本、内部损失成本、外部损失成本。从以上五个方面进行分析的话，生产厂内平时一起认为很小不起眼的异常返工，其实就隐藏着将近10倍的质量成本在里面。我们看到的往往只是冰山的一角。

回想今年的全国质量月9月，是我们桂林立白近几年来质量最差的一个月，因新产品的试产不严谨，导致产生了大批量的不合格接粉，合液洗包装车间班长员工的大意导致内袋压码错误造成批量返工，液洗厂包装单瓶克重偏轻，造成到市场上去追回产品，再进行补货返工等，我想这些都无不是给公司造成了巨大的质量成本的浪费，。所以质量成本有效的控制还需实行行之有效的质量管理手段，根据我们公司车间存在的问题需要从以下几点抓起：

一、进一步加强生产现场管理，提高产品质量。

要想提高产品质量，就必须加强生产现场的管理。目前，产品竞争异常激励，作为我们的洗衣粉厂和液洗厂，大多产品客户考虑更多的是产品的质量，产品质量是生产出来的，不是检验出来的。质量出自于生产过程、出自于管理。质量管理严格遵循三不放过原则：

(1)出现质量问题决不放过。(2)问题的根源不查清楚决不放过。(3)不找出问题的解决办法决不放过。即一个问题的出现，要找出真相，原因、真因、改善措施。

二、保持对相关方的严格控制。

对相关方的产品质量进行了严格管理在质量成本的控制上是至关重要的一个环节，部分的产品的原材料造成的损失由供方、物流企业以及经销商承担。这一措施使公司的质量成本大大降低。

三、对质量成本进行统计、计算与分析。

企业从事生产经营的目的是盈利，实现利润最大化，对现在日化企业来说，利润微薄的同时还要实现快速扩张，不实行低成本运营就难于生存，可谓成本决定存亡。作为现代企业应有的成本控制战略及方法，要想获得长期的效益，就只能从战略的高度来实施成本控制。不仅要削减生产成本，更要提高生产力，缩短生产周期，增加产量并确保产品质量，并且运用科学的统计方法计算和分析出质量成本。

四、进一步完善车间管理。

要进一步完善车间管理，首先最基础的必须提升车间主管工艺技术人员自身的能力，即(1)目标指向能力;(2)思考对策能力;(3)组织用人能力;(4)沟通协调能力;(5)激发部属能力;(6)培育人才能力;(7)自我革新能力。如果自身得不到提升，可以说完善车间管理只能是一句空话。

其次需制定各项操作标准、规范化作业：(1)完善各班组、岗位责任制，优化作业指导书;(2)进一步完善月度考核目标;(3)凡是出现违规行为，坚决以通报的形式公布;(4)制定相关条例、标准的监督、实行车间主管、工艺工程师、技术员、班长检查制度，一级一级实施检查，保证能够严格按要求执行。

**对品质管理的心得篇三**

丰田汽车是全球知名的汽车制造商之一，其以出色的品质管理而闻名于世。在我与丰田合作过程中，我深刻体会到了丰田品质管理的重要性以及其中的心得体会。本文旨在分享我对丰田品质管理的认识和理解。

首先，丰田品质管理注重内部管理的全过程控制。丰田对每一道生产工序进行严格的控制，无论是零部件的采购、生产线的操作，还是最终车辆的装配，丰田都坚持高标准的品质要求。一旦出现任何品质问题，丰田会采取迅速的措施进行处理。这种全程控制的管理方式，使得丰田能够最大程度地保证产品的质量稳定性和一致性，确保消费者获得高品质的汽车产品。

其次，丰田品质管理强调持续改进的原则。丰田一直秉承着“不断改善”的管理理念，注重从源头上解决问题。丰田通过建立完善的质量管理体系，对生产过程进行持续监测和改进，以提高生产效率和产品质量。丰田的员工也非常重视个人成长和技能提升，他们通过培训和学习，不断改进自己的技术水平，为产品质量的提升做出了重要贡献。这种持续改进的原则，使得丰田能够不断提高自身的竞争力和市场份额。

此外，丰田品质管理注重团队合作和员工参与的重要性。丰田倡导员工的参与和团队合作，鼓励员工积极思考和提出改进意见。在生产线上，每个员工都对自己所承担的工序负责，通过密切协作和相互配合，保证了产品在生产过程中的品质质量。同时，丰田也注重员工的福利和关爱，为员工提供良好的工作环境和福利待遇，增强员工的工作积极性和归属感。

另外，丰田品质管理强调客户满意度的重要性。丰田将消费者的需求放在首位，以提供满足客户期望的产品为目标。丰田通过市场调研和用户反馈，了解用户需求，并将其转化为产品设计和制造的基础。丰田不断改进和创新自己的产品，以满足不断变化的市场需求和消费者的期望。这种对客户满意度的重视，使得丰田能够赢得消费者的信赖和口碑，树立了良好的品牌形象。

总结来说，丰田品质管理以全过程控制和持续改进为基础，注重团队合作和员工参与，以及客户满意度的重要性。这些核心原则使得丰田能够不断提升产品质量，赢得市场和消费者的认可。对于我们自身的工作和生活，我们可以借鉴丰田的品质管理理念，提高自身的工作效率和产品质量，为客户提供更好的产品和服务。通过持续改进和创新，我们才能不断提升自身的竞争力和专业水平，实现个人和企业的共同发展。

**对品质管理的心得篇四**

品质成就未来，品质与人息息相关。这些耳熟能详的东西不管是不是品质人都应该听过了，其实说得没错，质量与我们无不联系。我们的衣食住行离不开质量，我们的精神生活离不开质量。

从事质量管理6年了，之前从事过生产，在刚调入品质部门的那天我的心情是激动的。因为在我的心中质量部门是牛的，只要质量不说不行产品就不行，生产就得返工。等真正的到了品质部，在工作的一步步深入中自己才明白，品质部并不是自己想象的那么美好。刚去的那段日子，每晚都休息不好，总是怕自己的工作出错，总是怕被领导批评。随着时间的推移我慢慢的习惯了品质部的生活，开始抽时间学习一些除了检验文件的其它一些与品质相关的资料，公司体系文件，网络的一些有益论坛都是我经常废寝忘食学习的对象。

慢慢的两年时间就过去了，知识与经验都是积累的，自己也从对质量的认识从检验到了预防，这时领导让我开始带人了。第一个团队的人都比较牛，两个是比我资历深的，两个是比我文凭高的，另外一个是老板的亲戚。刚开始接手的时候感觉人是糊涂的，因为从来没有管理过团队，所以显得有些菜鸟，手下人也有不服气的心理。为了一口气，我每日下班回家吃晚饭就不断的到网上寻找与公司产品有关的信息，国标、国际标准、产品原理，以及到一些优秀的论坛和资深专家讨论学习。两个月下来我就想脱胎换骨一般，自己变的更淡定了，遇到品质上的`事情不会像刚开始那样慌了，虽然很多事情是自己没有亲手处理过的，但都是从书上或者网络上听说过的，像有些人说得好：没有吃过猪肉，但是咱见过猪跑！

随着时间的推移，我渐渐的成了老油条，哪种炸不泡的老油条。管人对我来说已经是一件非常简单的事，处理事情也是手到擒来，这样的日子不是好现象，我总认为自己该换一种活法，但是就是没有一个合适的理由和足够的勇气。终于一件事情让我下了决心，那就是贼光顾了我的宿舍，偷走了我所有的一切，也偷走了我那颗在异乡城市奋斗的心。

前言：

经营企业并非作慈善事业，企业不赚钱是一种罪恶，企业追求的目标是创造利润。而为达成此目标，非得有高效率的团队，高品质的产品，低成本的进料。团队成员需有：a经营企业不是第一，第二就要关闭；b成员要有不畏艰难，不畏缩，不达目标，不罢休之精神。

—、品质管理

外部市场的竟争不外乎是品质，价格，服务三要项.谁要主宰市场就必需要取得品质，价格，服务的绝对领先。

经历过一些公司，皆有以下问题，为了达成产值，产量目标，从而投入大批人力，工时，反而造成新进人员低品质，多任务时，低效率。

从品质管理来看：

1. 大量新进员工缺乏品质管制意识。

2. 基层干部缺乏工作教导实务经验。

3. 整体忙于目标产值追求，问题盲点即不断发生。

4. 虽然问题有分析，但是落实度很差，执行力度欠缺（说话一流，文章二流，做事三流）

5. 人的品质待教育，生产制程要改善，产品良率须提升。

内部品质管理

1. 内部品质管理包函三个层面：现品，现场，现人。（即产品的品质，过程的品质和人的品质）。只有高素质的人在最佳过程中，从事研发生产，才可能制造出优良的产品。

2. 产品品质好坏必是决定于生产过程中4mie（人，机，料，法，环）尤其人的品质是决定产品品质的关键。

3. 品质异常处理：要以qc手法（层别法，查检表，管制图，散布图，鱼骨图，直方图，柏拉图）依不良因素分析，但最重要的是对矫正对策及预防措施方案之执行，一般工厂不良因素主要是人为管理，物料异常最多，而人为管理疏失往往是产品重工及客诉的最大要因。

4. 对策：以教育训练提升人的品质，并落实改善品质措施。

a：短期（立即执行）

用qc手法对问题进行探讨，认真实施对策，依循pdca（plan，do，check，action）时时从不同角度考量如何改善。

b：中期（有效训练措施）

实施班qcc活动（每周两小时）针对每个岗位一周以来报表反应出来的品质状况（当然最起码报表必须是真实的）让作业员对品质管理提出看法与问题，使其有参与感，进而加重其责任心，品管圈活动中可运用脑力激荡，qc手法，品质改善提案，qcc竟赛等各类管理训练措施。

c：长期（积极教育训练）

1. 不定期或按计划全面实施职前，在职，重点，机会品质教育。

2. 公司举办年度品管圈竟赛，品质征文，征图，品质标语，并品质演讲等意识教育，用来凝聚形成公司全体品质意识，从而提升全员无形中的品质观念。

3. 落实iso9000之精神，教导全员iso是平时的作业规范，而并非是应用一时审查稽核，iso精神在公司内作横向及纵向全面展开，则公司全员皆为审查员。

二、生产管理

管理是让过去的问题不再重演，想出办法并实行改善；是对将来的问题先作预测。并作出对策方法。万一发生了问题，要想出如何在最短的时间内，正确并能把问题发生控制在最小范围内的方法，并立即实行。

生产管理重点是品质高，成本低，交期快，即通常所说的q c d (quality cost delivery date)无论是iso精神，还是pdca或目标管理最重要的是决定好的事一定要遵守。

生产管理要对总体生产力进行管理，总体生产力=品质良率\*生产效率\*机台架动率\*目标达标率\*周转率。

如何提升总体生产力？

1. 实施中，基层干部实务教育训练，主要内容工作教导，工作方法，工作改善，工作安全四项基础训练，（巡线并立即指导改善是最常用一种方法）

2. 探讨效率改善：

a. 制程平衡

b. 源头管理

c. 突破制程瓶颈（针对制程中的瓶颈，必须能回答以下问题：）

a. 问题点：什幺是当前的瓶颈？

b. 要因：应该要改变什幺事情？

c. 目标：要改变成什幺样子？

d. 方案：要如何改变？

3. 机台架动率提升采用轮班制etc.

三、成本（cost）控制

成本是料，工，费三方面支出的总和。

如何控制成本？

1. 材料方面

a. 采购单价：要求厂商降价，寻找新厂商。

b. 技朮改善：制程改善，寻找替代新厂商。

c. 损耗管理：人为原因采用记缺点扣薪处分；制程采用要因矫正预防。

d. 呆料预防要求bom表100%准确，设计变更依实物落实进行。

2. 直接人工

a. 产量提升：追求生产绩效。

b. 人员调节：实施人力支持制度。

c. 技朮品质：实施人员多能工训练，qcc改善活动。

3. 制造费用

a. 用人费用：定员定额，加班要因改善对策。

b. 合理利用资源：考虑是否一条流水线人员可以增加（以减少多流水线本身固定耗电，流水线磨损etc费用）。

c. 事务杂费：定额预算制度。

d. 能源费用：教导员工养成随手关水电的习惯。

结语：

身为公司一名管理人员，要时时以公司经营绩效为已任，努力为公司创造利润，伴随公司成长而成长。

**对品质管理的心得篇五**

第一段：引言（200字）。

在如今竞争激烈的商业环境中，拥有高品质的员工是企业成功的关键。然而，如何管理和培养这样的员工却是一个挑战。通过我的多年管理经验，我深切体会到品质员工管理的重要性，并领悟到一些有效的方法和技巧。本文将针对这一主题分享我对品质员工管理的心得体会。

第二段：选拔与招聘（200字）。

选拔和招聘过程是建立优质员工团队的首要步骤。我始终坚信，唯有找到合适的人才，才能真正构建一个高效并有活力的工作团队。因此，我在招聘时注重以下几点：确保招聘广告具有吸引力和明确目标；仔细筛选简历，并以能力和经验为导向进行面试。同时，要密切与部门经理合作，确保人员需求与企业战略一致。通过这些措施，我们成功地找到并吸引了一大批具有潜力、能力和动力的员工。

第三段：培训与发展（200字）。

一旦员工加入公司，我们就要为他们提供良好的培训和发展机会，以充分激发他们的潜力。培训课程应该覆盖技术、沟通、团队合作和领导力等方面的内容。然而，随着员工工作的进一步发展，我们还要提供定期的职业发展计划和目标，鼓励他们参加外部培训和研讨会，并提供挑战性的工作任务，以促进他们的成长。通过为员工提供持续的培训和发展，我们可以不断提高他们的技能和能力，使其成为公司中不可或缺的品质员工。

第四段：激励与奖励（200字）。

员工的激励和奖励是提高员工绩效和士气的关键因素。对于品质员工的激励和奖励，我们采取了多种方式。首先，我们建立了一个公正的绩效评估系统，通过奖励那些取得显著成绩和表现突出的员工。其次，我会定期与员工沟通，了解他们的职业发展目标和需求，并努力为其提供成长和晋升的机会。最重要的是，我鼓励员工参与公司的决策过程，让他们感受到自己的工作重要性和对公司的贡献。通过这些激励和奖励，我们可以让品质员工保持高度的工作动力和忠诚度。

第五段：沟通与团队建设（200字）。

良好的沟通和团队建设是管理品质员工的基石。作为领导者，我始终保持开放和透明的沟通方式，与员工保持密切的合作关系。每周举行例会、团队建设活动和员工一对一的交流，以确保员工对公司目标和工作重点的理解。此外，我还鼓励员工之间的互相合作和支持，通过团队建设项目和激励机制来增强团队精神。通过良好的沟通和团队建设，我们能够激发员工的创造力和创新能力，使他们在团队中发挥其最佳水平。

结论（100字）。

品质员工管理是企业成功的重要组成部分，通过选拔与招聘、培训与发展、激励与奖励以及沟通与团队建设等方面的综合措施，我们能够建立一支高品质的员工团队。与此同时，作为管理者，我们也需不断总结经验，提升自身管理水平，以持续改进员工管理效果。

**对品质管理的心得篇六**

意识，就是指人们在生产经营活动中，对品质（包括产品品质、工作品质）以及与之相关的各种活动的客观及主观的看法和态度，也就是通常所说的对提高产品品质的认识程度和重视程度，以及对提高产品品质的决心和愿望。提高我们多氟多“六氟”产品质量认识，在这个前景势头良好的状态下，更要严格把关，提高作为员工的操作水平和质量责任心。只有当他的思想意识上升到一定的高度，再加上相应的工作技能，他才会做出好的产品。

要全员认识到：产品的品质不好，产品就没有市场，产品没有市场，企业就失去了利润来源，时间长了，企业就会倒闭，随之而来的就是员工失业。当然对于我们公司来说，目前产品市场良好，也希望以后更好，但我们要“居安思危”，要把我们的产品品质做得更好。

一切以客户为中心，把自己看成客户，把自己看成是下一道工序的操作者，把自己看成是产品的消费者。这样，在工作当中就会自觉地把工作做好，大家都把工作做好了，产品的品质才会有保证，如果在工作中偷工减料，危害的将是自己的切身利益。“产品的品质是生产出来的、设计出来，不是靠检验出来的，第一时间就要把事情做好。”这不是一句口号，这很好地体现了产品质量的预防性，如果我们的品质控制不从源头控制，我们将很难控制产品的质量。即使生产中投入大量的检验人力去把关，生产时由于没从源头去控制而产生的大量次品甚至废品，产品的成本将大大提高，给企业的生产成本造成沉重负担及损失。况且有些产品的质量问题可能无法从后工序发现弥补，这更要求我们在第一时间把事情做好，预防品质问题的发生。

品质管理是全过程、全公司的，而各个过程之间，全公司各部门之间的工作必须是有序的、有效的，要求全体品质管理人员、操作人员严格按程式做，如果不按程式工作出错的机会就会增多，产品的质量也就无法保证。

**对品质管理的心得篇七**

段一：引言（200字）。

品质员工是企业成功的关键之一。他们的专业能力、工作激情和职业道德都对企业的发展起着重要作用。作为一名管理者，我深深认识到有效地管理和培养品质员工的重要性。在长期管理实践中，我积累了一些管理心得和体会。本文将通过五个方面，分享我在品质员工管理方面的思考和实践。

段二：激发员工工作激情（200字）。

激励是品质员工管理中的首要任务之一。首先，我将与员工进行多次面谈，了解他们的职业规划和发展需求，并根据他们的个人特点制定相应激励计划。其次，我鼓励员工参加培训和学习机会，提升自身专业素质。此外，我重视团队建设，通过团队合作和员工间的互动，激发员工的工作激情和创新精神。

段三：培养员工专业能力（200字）。

品质员工的专业能力是其核心竞争力之一。为了培养员工的专业能力，我注重制定明确的工作目标和绩效标准，并定期进行工作评估。同时，我注重员工的培训和职业发展，鼓励他们参加行业的培训和工作交流活动。此外，我通过注重员工的岗位交流，培养员工全面的职业素质和能力。

段四：塑造员工职业道德（200字）。

品质员工的职业道德决定了企业的形象和信誉。作为管理者，我注重培养员工的职业道德。首先，我以身作则，注重自身的职业道德修养和行为规范，以树立榜样。其次，我加强员工的职业道德培训，强调诚信、责任和敬业的重要性。最后，我鼓励员工参与社会公益活动，培养他们的社会责任感。

段五：有效沟通和反馈（200字）。

有效的沟通和反馈是品质员工管理不可或缺的一环。为了做到有效沟通，我注重与员工保持良好的沟通渠道，定期召开工作会议，倾听员工的意见和反馈。同时，我注重及时给员工提供正向反馈和建设性的指导，帮助他们不断改进和提升。此外，我也鼓励员工之间的互相反馈和学习，不断优化团队的工作效能。

结论（200字）。

品质员工管理是一个系统工程，需要管理者从多个方面进行有效的管理和培养。激发员工工作激情、培养员工专业能力、塑造员工职业道德、建立良好的沟通和反馈机制等，都是有效管理品质员工的关键环节。作为一名管理者，不断提升自身的管理能力和素质，对员工进行全面有效的管理，才能推动企业持续健康发展。品质员工的管理是一项长期的任务，我们需要不断总结和实践，以适应瞬息万变的市场环境和员工需求。

**对品质管理的心得篇八**

品质安全是企业经营的生命线，是企业立足市场、赢得客户信任的基础。品质安全管理是企业实现持续发展的必备条件和关键因素，涵盖了产品从设计、研发、生产到销售、售后等全过程的监控和控制。

品质安全管理要遵循的原则包括：全员参与、全过程控制、以顾客为中心、因果关系分析、持续改进。全员参与是保证品质安全的基础，需要每个员工都珍视品质，从自身做起；全过程控制需要把握全局，严格管控每一个环节；以顾客为中心要求企业在产品设计、生产、服务等方面高度关注顾客的需求和期望；因果关系分析可以帮助企业定位根源问题，提出解决方案；持续改进是品质安全管理的目标，需要通过不断改进工作方式、提高员工素质、引入先进科技等措施，不断提高品质水平。

品质安全管理需要在企业实践中逐步深化。对于我们公司而言，我们采用了多种措施，如持续推进ISO9001质量管理体系认证，贯穿全产品生命周期的品质控制，结合用户反馈持续不断地改进，不断提高员工素质，优化供应商管理等等。在实践中，我们也遇到了诸多挑战和问题。举例而言，原材料库存过多导致易失效，不良品率节节攀升最终引发用户投诉。针对这些问题，我们采取了因果关系分析的方法，发现原因是生产计划和原材料采购没有有效衔接，现采取了先进的生产计划管理系统，解决了库存过多的问题。

品质安全管理取得显著成效，能够带来不少好处。首先，企业的品牌形象得到提升，客户信任度更高；其次，企业能够生产和提供高品质的产品和服务，成为市场的重要参与者；再次，企业能够更好地服务客户，有效促进销售和市场占有率的提升。此外，品质安全管理还能够提高企业的生产效率、员工工作动力和企业竞争力，降低企业的财务风险和法律风险等。

品质安全管理是一个不断发展的过程，需要企业不断适应市场的变化和顾客的需求。在未来，品质安全管理还将面临更大的挑战和机遇，如智能化生产与管理、全球化供应链风险、数字媒体的影响等。因此，企业需要不断学习和创新，不断完善品质安全管理体系，提高管理水平，使品质安全管理成为企业发展的强有力支撑。

在经过这段时间的探讨，我意识到品质安全管理是企业可持续发展和健康发展的重要保障。企业需要遵循品质安全管理的原则，结合自身实际情况，不断升级管理水平，以提供更优质、更健康、更安全的产品和服务，赢得客户信任，打造品牌形象。

**对品质管理的心得篇九**

随着市场竞争的激烈化，企业对于品质员工的需求越来越高。品质员工管理已经成为企业成功发展的关键因素之一。多年来，我在管理品质员工方面积累了一些心得体会。以下是我个人对品质员工管理的五个方面的思考和体会。

首先，建立信任和尊重的工作氛围是品质员工管理的基础。作为管理者，我们应该尊重每一个员工的工作与个人价值。只有当员工感受到自己的工作被重视和尊重时，才能充分发挥其潜能，为企业创造更好的业绩。同时，我们也需要建立一个开放、公平和透明的沟通机制，让员工能够自由地表达意见和建议。通过建立信任和尊重的工作氛围，我们能够激发员工的积极性和创造力，提升整个团队的绩效。

其次，激励和奖励是管理品质员工的重要手段。员工的激励不仅仅是通过金钱方面的奖励，更包括非物质方面的激励，例如提供培训机会、晋升机会以及表扬和赞扬。每个员工都希望自己的付出能够得到认可和奖励，只有这样才能保持高昂的工作动力。同时，我们也需要根据员工的个人情况和特长，制定个性化的激励计划，让员工感受到自身价值的体现。通过激励和奖励机制，我们能够留住优秀的员工，提高整个团队的稳定性和凝聚力，实现持续的业绩增长。

第三，建立良好的员工评估和反馈机制是管理品质员工的重要环节。定期对员工进行评估，可以及时发现员工的问题，给予针对性的改进和培训，提高员工的能力和工作质量。同时，我们也需要及时给予正面的反馈和肯定，让员工感受到自己的成长和进步，增强他们对工作的自信和满意度。在员工评估和反馈过程中，我们需要注重公正和客观，避免主观评价和任性批评，保证评估结果的准确性和可信度。通过建立良好的员工评估和反馈机制，我们能够帮助员工不断提升自身能力和素质，提高工作效率和质量。

第四，培养和发展员工的潜能是管理品质员工的重要任务。作为管理者，我们应该注重员工的职业规划和发展需求，为员工提供发展的机会和平台。通过组织内外部培训、参与项目和任务等方式，我们能够帮助员工不断学习和成长。同时，我们也需要根据员工的能力和潜力，制定个性化的培养计划，让员工得到更好的发展和晋升机会。通过培养和发展员工的潜能，我们能够提高员工的忠诚度和满意度，同时也为企业培养出更多的高素质的管理人才。

最后，建立良好的团队合作和文化氛围是管理品质员工的关键。在团队合作中，每个员工都应该尽职尽责、互相支持。只有团队成员之间相互信任、相互协作，才能形成高效的工作氛围和团队凝聚力。同时，我们也需要倡导和建设一种积极的企业文化，让员工愿意为企业的发展和目标而奋斗。通过建立良好的团队合作和文化氛围，我们能够凝聚员工的力量，提升整个团队的协作效率和企业的竞争力。

在管理品质员工的过程中，我深刻体会到了建立信任和尊重、激励和奖励、员工评估和反馈、培养和发展、团队合作和文化氛围等五个方面的重要性。通过科学合理地运用这些管理手段，我们能够更好地管理品质员工，提高团队的整体绩效和企业的竞争力。作为管理者，我们应该时刻思考和反思自己的管理方式，不断学习提升自身管理能力，适应和引领新的管理理念和方法，为企业的可持续发展做出更大的贡献。

**对品质管理的心得篇十**

研发质量管理贯穿于产品开发的全流程，包括研发质量管理组织建立、研发质量筹划、研发质量控制（技术评审和产品测试）、研发质量保证和研发质量改良。而技术评审穿插于产品概念、方案、开发、验证与各阶段之间，目前也正是我们公司产品开发流程中最薄弱的环节，以往有些流于形式，主要原因是没有将技术评审分层分级进行。我们目前很多评审将研发组内纵向模块级评审与涉及pdt多部门的横向产品级评审混为一团，所以有人对跟自己无关的事讨论占用大家时间有意见，甚至有时不参加会议。只有分级评审才是解决问题的根源，工程组在进行产品级评审之前必须先进行研发组内模块级评审，并做好必要记录和有关问题解决方法，模块级评审可以邀请其他技术部门高手参加，技术专家提供意见但不承当责任，可以不签字或者签字注明“特邀”，以便明确责任。产品级评审主要针对pdt各部门之间接口局部和模块级评审中提出的重大问题，如果模块级评审进行充分，产品级评审过程的时间就会降下来。建议由qa组织产品级评审，并对工程组的模块级评审记录和准备提交产品级评审内容进行检查，通过前方能进行产品pdt中各部门代表真正代表其部门发言。考虑到qa人员数量和技术水平有限，模块级评审尽量参加，产品级评审那么必须参加。抓好技术评审将是今年和明年研发质量保证组的工作重心。

技术评审最后谁来拍板呢？工程经理、产品经理、还是产品总监？我跟培训老师特别交流过。目前我们公司把产品经理定位于产品需求管理和市场支持，处在产品开发的两头把关。这对产品经理的要求很高，往往对多个工程提供支持，开会、出差较多。产品总监更是事务众多，评审会时常无法参加，对工程的了解工程经理那么更为全面。培训师建议：产品总监授权工程经理综合pdt成员意见，对技术评审最后拍板。我也认为工程经理具备这个能力。

需求评审非常重要，它对设计、开发影响最大，变更也是最多的，如何控制好变更，尽量减少变更？最好方法是一开始就尽量把事情做充分。需求评审时召集pdt成员代表自己部门提出需求，如工艺工程师提可制造性需求、测试工程师提可测试性需求、工程部提可效劳性需求等等，我们的pdt成员除研发部门外生产、营销、工程目前还没有充分利用自己的发言权，他们对工程的了解也是皮毛，产品需求里自然也很少表达这方面的内容。有人将研发、市场和销售部比作一个足球队的后卫、中场和前锋，市场部是中场发动机，负责整合资源、筹划和组织进攻，我们正缺乏一个强有力的中场，培养产品经理的`市场意识和建设产品经理后备队伍是关键。

研发质量管理还有一项重要内容就是质量审计，据我所知我们目前没有组织过对哪款产品或工程进行正式的质量审计和记录，即使产品在市场上出现较大问题。适时启动工程质量审计工作，对发现的问题分清是态度、能力还是流程问题。如果是能力缺乏造成，应该给时机再提高；如果是流程问题，那么改良流程；如果是态度问题，培训师建议格杀勿论。有人反问：现在不是提倡人性化管理么？培训师的一句话使大家都陷入了沉默：我们常常把人情化和人性化混淆了，容忍不端正的态度就是打击所有人的积极性！

这次培训还提到很多我关心的内容，包括质量保证人员的任职资格体系建立和矩阵组织中工程成员绩效考核等，但目前我们公司研发质量管理最急需解决的问题还是如何把技术评审做到位，我们研发质量保证组下步工作将围绕公司评审流程和评审参与人员展开分析，力争做到评审分层分级进行，提高与会人员时间的有效性。

提可效劳性需求等等，我们的pdt成员除研发部门外生产、营销、工程目前还没有充分利用自己的发言权，他们对工程的了解也是皮毛，产品需求里自然也很少表达这方面的内容。有人将研发、市场和销售部比作一个足球队的后卫、中场和前锋，市场部是中场发动机，负责整合资源、筹划和组织进攻，我们正缺乏一个强有力的中场，培养产品经理的市场意识和建设产品经理后备队伍是关键。研发质量管理还有一项重要内容就是质量审计，据我所知我们目前没有组织过对哪款产品或工程进行正式的质量审计和记录，即使产品在市场上出现较大问题。适时启动工程质量审计工作，对发现的问题分清是态度、能力还是流程问题。如果是能力缺乏造成，应该给时机再提高；如果是流程问题，那么改良流程；如果是态度问题，培训师建议格杀勿论。有人反问：现在不是提倡人性化管理么？培训师的一句话使大家都陷入了沉默：我们常常把人情化和人性化混淆了，容忍不端正的态度就是打击所有人的积极性！

**对品质管理的心得篇十一**

9月27日，我非常有幸地和大家一起参加了集团供应链管理学院在桂林立白组织的两场培训课程，第一场是由集团质量总监周先生为我们分享的《质量成本与质量管理》培训，第二场是由立白总经理周女士为我们分享的《生产子公司清洁生产审核和验收经验分享》，感谢公司领导的付出，在这次学习中我收获良多，让我更加明白一些新的质量管理理念和质量成本以及清洁生产审核验收等相关知识。在此就周小龙总监对质量成本与质量管理学习，将我的一点心得体会总结如下：

首先周总从浅到深关于什么是质量，质量的意义等进行了系统的培训，现质量成本这一点给我印象非常深刻，原来大家固有的`思想只是对显性质量的成本进行了简单的核算，认为返工只是浪费一点时间和物品包材，根本没有从质量的隐性成本进行分析，质量成本的构成它是由五个部分组成，分别我预防成本、鉴定成本、外部保证成本、内部损失成本、外部损失成本。从以上五个方面进行分析的话，生产厂内平时一起认为很小不起眼的异常返工，其实就隐藏着将近10倍的质量成本在里面。我们看到的往往只是冰山的一角。

回想今年的全国质量月9月，是我们桂林立白近几年来质量最差的一个月，因新产品的试产不严谨，导致产生了大批量的不合格接粉，合液洗包装车间班长员工的大意导致内袋压码错误造成批量返工，液洗厂包装单瓶克重偏轻，造成到市场上去追回产品，再进行补货返工等，我想这些都无不是给公司造成了巨大的质量成本的浪费。所以质量成本有效的控制还需实行行之有效的质量管理手段，根据我们公司车间存在的问题需要从以下几点抓起：

**对品质管理的心得篇十二**

第一段：引言（200字）。

品质安全是企业发展的重要支撑，品质管理体系建设既是企业行为准则的制定和执行，也是企业核心价值观的表达和实践。在长期的生产和经营实践中，我结合自己的亲身体验，总结了一些品质安全管理心得体会，与读者分享。

第二段：安全生产和品质问题的重要性（200字）。

安全生产、产品质量是企业不容忽视的重要问题，明确品质安全风险，及时控制和预防安全生产事故的发生和产品质量问题的出现，是企业品牌形象和生产经营的重要保障。企业发现问题后，要采取科学有效的措施，加大投入和培训，加强品质管理和品质控制，为消费者提供更好的产品和服务体验。

第三段：品质安全风险防范的具体措施（400字）。

企业在品质、质量和安全生产管理中，需要采取各种措施。首先是建立完善的品质管理体系，从防范控制风险、整合资源、提高效率的角度出发，及时发现问题，追踪问题，保证全程的跟踪控制，严格按照质量标准生产，确保品质安全。其次是加强人才队伍建设，对员工加强品质安全培训，提高员工质量意识和安全意识，让员工成为企业品质安全的精英，为企业注入新的活力。最后是不断地创新改进、提高质量。充分利用现代信息化技术、协同工作流程等手段，加强关键环节风险控制，不断促进体验的优化，让客户和消费者获得更好的产品和服务体验。

第四段：基于品质安全发展的经验（200字）。

品质安全管理的经验，一定程度上可以用在企业发展的各个方面，有利于企业的持续、稳定性的发展。随着市场的竞争日益激烈，企业要在品质安全方面做得更好，除了管好自己，揭开品质问题根本原因，还要从消费者的需求出发，根据市场要求定制生产、个性化经营，不断加强客户管理和服务质量，以便运用数据进行快速准确的决策，有效提高企业的市场竞争力。

第五段：结语（200字）。

品质安全是企业的基本荣誉，只有真正理解品质和安全的重要意义，并贯彻于企业日常运营之中，才能让消费者满意，品牌获得长久的成功。现代企业已经发展到了品质安全的时代，企业的长期发展离不开品质安全的保障，可以将品质安全管理经验运用到企业生产、衡量结果、强化营销等各个环节，从而提高企业的核心竞争力，促进企业的稳定、可持续发展。

**对品质管理的心得篇十三**

“管理出质量，管理出效益”，这是近几年来我对工程管理的认识，纵观一些重大质量、安全事故的情况，我们可以发现，每一事故的发生大多数都是由于管理不当引起的，当然工程管理包括所有工程参与方的管理。作为甲方，我认为甲方的现场管理应从以下几个方面着手：

百年大计，质量为本。商住工程作为一项基础设施，它的质量关系着公众的利益，影响甚大。质量控制的过程包括事前控制、事中控制、事后控制。作为甲方的质量控制主要分布在事前控制和事中控制。我认为作为甲方的现场质量管理应从以下几个方面考虑：

1、事前控制：

事前控制主要在设计准备阶段、设计阶段进行，主要包括以下几个方面的内容：

1）根据国家、地方法律法规、地质勘察报告及各设计规范要求等合理编制设计任务书，确定目标质量。

2）根据设计合同对质量方面的要求，在设计过程中合理考虑房屋的间距及施工的要求确定是否采取一定的技术措施。

3）工程项目的实体施工主要由施工单位完成，因此甲方要使工程质量达到预定的目标，则首先在进行选择施工单位时，要对施工单位的资质等级、在建工程的情况等有充分的了解；在招投标过程中，应认真审查施工单位在投标过程中的施工组织设计，了解施工单位在近年来的工程业绩，以及在建工程的施工质量，以确定该施工单位的质量体系是否符合本工程的要求以及估计该施工单位施工能力是否能达到甲方预定质量目标，并且在合同中应明确工程质量标准。

2、事中控制：

事中控制对于甲方来说，主要是监督施工单位、监理单位的质量行为是否符合国家、地方法律法规、强制性验收规范标准及合同要求，对工程项目进行跟踪监督，在跟踪监督的过程中，应注意运用一定的方式方法，如组织各参与方有关人员参加的定期质量检查、抽查等，保证预定的工程质量目标得以贯彻执行。

二、进度管理。

作为商住项目来讲，由于受资金回笼的需要，工期会影响到项目的开盘、竣工验收等节点的时间，我认为甲方的进度管理应从以下几个方面考虑：

1、事前控制。

根据公司的要求及类似工程的经验科学合理的编制项目总进度规划及总进度计划，并确定项目的总工期及每单位工程的总工期及里程碑事件工期。根据确定的总工期要求及里程碑事件工期要求确定单位工程合同工期及单位工程节点工期。

目前，大多数施工承包合同中对总工期的要求一般都能比较明确，而对节点工期的要求基本都忽略了，我认为节点工期对住宅项目来讲非常重要，比如按照国家政策，预（销售）许可证的发放应满足工程形象进度达到多层50％、高层30％，因而如果中间节点工期没有确定，则有可能会影响资金的回笼及销售时间的推迟。

2、事中控制。

甲方对工期的事中控制主要是根据合同对工期的要求进行，确保实现目标工期。而现场实施条件、气候、地质条件等不可预见因素较多，管理过程错综复杂，因而必须对工程的进度进行动态管理，在进度管理跟踪监控的过程中，及时收集进度实际值，并对进度实际值与计划值进行比较，如有偏差，则在旬（周）进度计划或月进度计划中及时调整，如发现原有的进度目标不合理，则必须采取相应的纠偏措施进行纠偏。

3、事后控制。

在施工过程中，必须及时收集周（旬）进度计划、月（季）进度计划，并在每周（旬）、月（季）底对进度计划进行检查，如出现拖延情况，应选择加快进度计划的工序，以保证总的进度计划得以实施。当然，在选择加快进度计划的工序时，应满足以下几个条件：一、缩短持续时间对质量、安全影响不大的工作；二、有充足备用资源的工作；三、缩短持续时间所需增加的费用最少的工作等。

三、安全管理。

安全管理是工程施工中甲方管理的重要环节，甲方安全管理的任务主要在编制工程概算时，将安全生产所需的费用编入；另外，在招投标过程中，要严格审查施工单位的安全保证措施是否符合国家法律、法规及规范的要求，并充分了解该施工单位近年来是否发生过重大安全事故；甲方应保证所提供的项目所需的地下管线等项目的实际资料真实准确；在项目实施过程中，严格按照合同工期要求进行，不得无故要求施工单位赶工，特别是不得要求施工单位在不能满足安全生产的条件下赶工；而且甲方还要监督施工单位的安全生产是否国家、地方法律、法规和安全生产的规定，监理单位的监理行为是否违反了国家、地方法律、法规及规范的要求，并定期组织相关人员对施工单位的安全生产行为进行定期检查。

**对品质管理的心得篇十四**

通过这次品质管理培训，更加清楚的认识了业界产品研发质量管理的优秀模式与实践，系统的学习了品质管理的操作方法。下面是本站小编为大家收集整理的品质管理。

欢迎大家阅读。

公司安排本次全面质量管理培训，是为了提高我们公司员工管理能力，对公司来说是一个无偿的行为。但对我们员工自身来讲时一个很好的学习的机会，通过本次培训自己也学到了许多管理方面的知识，对全面质量管理有了一个全面的了解，并学会应用了统计技术分析方法。

质量是企业的生命，质量的控制与质量的改进是企业的原动力。而企业要持续发展，应该遵循一个科学的管理程序。全面质量管理的内容包含产品质量、工作质量与服务质量。我以前认为全面管理就是判定产品的好与坏，是检查的工作。但是真正意义上的全面质量管理是全体员工的工作，是所有一切工作的质量的提高。我们要成立一整套方法和体系，并能不断完善与提高。

现阶段，我车间的生产能力逐步增强，产量也有显著的提高，如何保证设备的稳定性，如何去发现设备中存在的问题，怎样去维护保养好设备，解决实际问题，是一个值得研究和探讨的课题。通过这次学习，结合我车间设备品种多，设备总量大的特点，为保证设备长周期、稳定、安全运行，开展设备质量管理很有必要性。

通过本次培训，学习了全面质量管理建设与方案提升体系，而在实际工作中，如何进一步有效的贯彻落实全面质量管理建设方案，进一步提高自己的工作品质及产品的品质，成为持续的工作要求。联系自身实际工作中，应进一步着力学习全面质量管理建设方案，专业性上持续加强，这是提高自身工作品质和产品品质的根本，工作上不断精细化，这是提高工作品质和产品品质的有效方法，要整合完善相关信息的收集，不断完善管理系统，这是提高工作品质的必然要求。

通过本次全面质量管理培训，我学会了应用统计技术来分析问题。在以后的工作中能够从以下几个方面来考虑问题。

1.首先要对自己的管理工作有一个全面的认识，使工作逐步细化无论是设备的日常管理还是遇到紧急情况都要有一个清醒的头脑。遇事不慌。更要有信心来做好每项工作。

2.在日常的工作中要多思考问题，遇到不懂得要善于思考，多问几个为什么，这样才能在工作中发现问题。

3.通过有效的正确的途径来要寻求解决问题的方法。要根据自己发现的问题来找到一个号的解决办法，将导致问题的原因罗列出来，用统计技术分析方法来，针对影响因素确定如何去改善问题，如何彻底解决问题的方案。我车间由于离心泵有近300台，并且损坏较为频繁，我们用过因果分析法中的鱼骨图法，对机封损坏的原因进行了分析，通过鱼骨图分析法找到了影响机封寿命的主要原因是物料对机封o型圈的腐蚀和个别机泵有质量问题。而导致机封损坏较为频繁。

4.在实践中找到解决问题更好的方法。任何的方案不去实践也只是空谈，所以最重要的还是实践的阶段，通过实践能够更好的验证我们提出的方案的准确性。并能够发现前期方案的不尽完善的地方。我车间大型设备就是利用控制图原理来分析机组的运行情况。

5.事后善于总结，总结是一种很好的思考问题的方法，就是当你发现存在的问题，通过某种方式将问题处理这就是一个过程就有总结的必要，总结的目的就是根据一个事情的过程给自己和他人做出的一种借鉴。并能够提高自己工作能力。通过这次全面质量管理培训的总结能够体会到工作中的不足。

要强化安全生产的管理工作，一要牢固树立“安全第一、预防为主”的思想，这是安全生产的工作方针，也是长期安全生产工作的经验总结，必须不折不扣地贯彻执行，而且要把“安全第一、预防为主”的工作方针上升到讲政治、促发展、保稳定的高度，深刻认识抓安全就是抓发展，抓安全就是抓稳定，抓安全就是保护生产力的道理，并正确处理好安全与生产、安全与经营、安全与效益的关系，在正常生产组织过程中必须遵守有关安全生产的法律、法规，加强安全生产管理，建立、健全安全生产制度，完善安全生产条件，确保安全生产;二要加大事故隐患的查治工作，防范各类事故的发生。

安全生产预防工作一定要经常化，要坚持预防为主的工作方针，做好安全事故的隐患排查工作，积极鼓励职工帮助查找、发现事故隐患，要认真落实安全生产检查工作，安全检查是落实责任、规范管理行为、发现事故隐患、促进隐患整改和减少“三违”的有效手段，通过制度化、规范化和专业化的安全检查和隐患整改，积极有效地消除生产现场存在的各类事故隐患，把事故消灭在萌芽状态;三要加强宣传培训教育，严格执行三级安全教育，保证员工具备必要的安全生产知识，熟悉有关的安全生产。

规章制度。

和安全操作规程，掌握本岗位的安全操作技能，未经安全生产教育和培训合格的人员，不得上岗作业。

培训教育是提高职工安全素质，杜绝“三违”的有效途径，以三级安全教育为基础，从安全生产方针、安全法律法规、安全管理制度、安全操作规程、安全防范技能和意识等方面入手开展形式多样的宣传教育工作，全面提高职工的综合素质，有效的减少，甚至杜绝事故的发生。

其次，我们还要做好消防安全工作，一是要加大对消防安全工作的管理力度，定期组织消防安全检查，查处并整改消防安全隐患，切实把消防安全工作与生产经营管理工作相结合，确保各项工作能顺利进行;二是宣传教育要到位，通过开展消防安全知识培训和消防演练，提高员工的消防安全意识，提高职工在火灾事故发生时的施救和自救能力;三是制度措施要到位，要根据有关消防的法律法规，结合分厂实际制定出一套行之有效的制度和措施，并严格抓落实，保障消防安全的各项工作能正常有序开展。四是消防器材配备要到位，配备足够数量的消防器材并定期对消防设备进行检查和保养，对到期的器材及时换药，以备发生事故时能及时启动，为消防安全工作得以顺利开展提供硬件保障。

安全是企业的永恒课题，“安全为了生产、生产必须安全”，安全生产事关企业的稳定和职工的生命安全，工作任重而道远，我们只有把各项工作长抓不懈，消除隐患以防为主，才能保持安全生产良好局面的长期稳定。

通过这次深圳研发质量管理培训，了解了业界产品研发质量管理的优秀模式与实践，学习了结构化的产品开发流程体系，重点关注了产品开发过程中技术评审的分层分级与操作方法。培训讲师曾在hw公司多年从事流程引导，对新产品开发流程的讲解使我对ipd中岗位、角色，如pac(产品决策委员会)、pmt(项目管理团队)、pdt(产品开发团队)、pqa(产品质量保证)等有了更深的认识。

参加这次培训的人员来自五家公司，主要是技术总监、项目管理部和质量保证部负责人，公司也都是中小企业，只有我们公司拥有实施ipd经历和研发管理信息平台，加上目前正在实施的系统工程(硬件可靠性、失效分析、物料认证)，说明我们公司具有成长为中型企业的潜力，只是感觉公司之前对ipd流程的理解和贯彻落实的力度还不够。

研发质量管理贯穿于产品开发的全流程，包括研发质量管理组织建立、研发质量策划、研发质量控制(技术评审和产品测试)、研发质量保证和研发质量改进。而技术评审穿插于产品概念、计划、开发、验证与发布各阶段之间，目前也正是我们公司产品开发流程中最薄弱的环节，以往有些流于形式，主要原因是没有将技术评审分层分级进行。我们目前很多评审将研发组内纵向模块级评审与涉及pdt多部门的横向产品级评审混为一团，所以有人对跟自己无关的事讨论占用大家时间有意见，甚至有时不参加会议。

只有分级评审才是解决问题的根源，项目组在进行产品级评审之前必须先进行研发组内模块级评审，并做好必要记录和有关问题解决办法，模块级评审可以邀请其他技术部门高手参加，技术专家提供意见但不承担责任，可以不签字或者签字注明“特邀”，以便明确责任。产品级评审主要针对pdt各部门之间接口部分和模块级评审中提出的重大问题，如果模块级评审进行充分，产品级评审过程的时间就会降下来。建议由qa组织产品级评审，并对项目组的模块级评审记录和准备提交产品级评审内容进行检查，通过后方能进行产品级评审，同时维持会场秩序，避免陷入细节，避免把各村、乡、县里的事情都放到省级会议上讨论，提醒pdt中各部门代表真正代表其部门发言。

考虑到qa人员数量和技术水平有限，模块级评审尽量参加，产品级评审则必须参加。抓好技术评审将是今年和明年研发质量保证组的工作重心。

技术评审最后谁来拍板呢?项目经理、产品经理、还是产品总监?我跟培训老师特别交流过。目前我们公司把产品经理定位于产品需求管理和市场支持，处在产品开发的两头把关。这对产品经理的要求很高，往往对多个项目提供支持，开会、出差较多。产品总监更是事务众多，评审会时常无法参加，对项目的了解项目经理则更为全面。培训师建议：产品总监授权项目经理综合pdt成员意见，对技术评审最后拍板。我也认为项目经理具备这个能力。

分利用自己的发言权，他们对项目的了解也是皮毛，产品需求里自然也很少体现这方面的内容。有人将研发、市场和销售部比作一个足球队的后卫、中场和前锋，市场部是中场发动机，负责整合资源、策划和组织进攻，我们正缺乏一个强有力的中场，培养产品经理的市场意识和建设产品经理后备队伍是关键。

研发质量管理还有一项重要内容就是质量审计，据我所知我们目前没有组织过对哪款产品或项目进行正式的质量审计和记录，即使产品在市场上出现较大问题。适时启动项目质量审计工作，对发现的问题分清是态度、能力还是流程问题。如果是能力不足造成，应该给机会再提高;如果是流程问题，则改进流程;如果是态度问题，培训师建议格杀勿论。有人反问：现在不是提倡人性化管理么?培训师的一句话使大家都陷入了沉默：我们常常把人情化和人性化混淆了，容忍不端正的态度就是打击所有人的积极性!

这次培训还提到很多我关心的内容，包括质量保证人员的任职资格体系建立和矩阵组织中项目成员绩效考核等，但目前我们公司研发质量管理最急需解决的问题还是如何把技术评审做到位，我们研发质量保证组下步工作将围绕公司评审流程和评审参与人员展开分析，力争做到评审分层分级进行，提高与会人员时间的有效性。

共

2

页，当前第。

1

页

1

2

。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！