

学习考察心得体会最新5篇（考察交流心得）

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/meiwen/630085933a60025080d0947f883f1674.html>

范文网，为你加油喝彩！

某些事情让我们心里有了一些心得后，不妨将其写成一篇心得体会，让自己铭记于心，这样能够让人头脑更加清醒，目标更加明确。是不是无从下笔、没有头绪？以下是人见人爱的小编分享的5篇《学习考察心得体会》，如果您有一些参考与帮助，请分享给最好的朋友。

学习考察心得体会 篇一

20xx年8月14日至17日，学校一行100多人，在校领导带领下前往醴陵四中进行考察学习，四天天之行，我们对教育本质有了更为深刻的认识，获得了新的启迪。

考察团成员与这些学校的校长、教师、学生进行了交流，详细了解他们取得骄人成绩的原因、学校内部管理，特别是学校常规管理方面的经验和做法。为乡镇中小学校长提供了与邻市学校直接交流、对话的机会。搭建了深入贵港、桂平先进学校亲身感受、体验，学习的平台，思想深刻，见解独特的办学理念，与时俱进，以人为本的学校管理制度；丰富多彩，氛围浓厚的校园文化都给我们留下了深刻的印象，学习期间，所有参加考察学习的人都认真听取汇报、学习、勤于思考，交流，在与兄弟学校的思想碰撞中，学习了新的办学理念，提升了对教育本质的认识和对常规管理内涵的理解，同时，在共同的学习，生活中，进一步加深了认识 and 了解，为今后学校间的交流与合作打下了良好的基础。这次学习考察、组织严密，形式活泼，我们日夜兼程，边看边议，深感受益匪浅，体会良多。特别是崔局长，林书记亲自带队，深入一线，我们更是深受感动。

一、开阔了眼界，看到了差距

（一）有特色的学校不一定是成功的学校，但成功的学校一定是有特色的学校。

这次我们抱着“踏踏实实学习”的思想深入实地的查看了贵港、桂平两市的几所学校，他们高瞻远瞩的发展战略，各具特色的发展思路，严谨务实的发展步伐，令我们叹为观止，给我留下印象最深的就是这几所学校通过坚持“特色办学”，加强学校的常规管理，成功打造了属于自己的独特教育名牌。蒙公小学、蒙公一中的德育科研着眼于师生的心理健康教育，经历十几年的摸索和总结，已形成了这一特色科研的科学化，规范化和实用化。极力营造“书香校园”的和谐氛围，力争师生做“学习型”、“专业型”、“学者型”的人才，这一举措也是卓有成效。这两所学校无疑都是成功的学校，而且也在成功的基础上形成了自己的特色，打响了自己的品牌。

（二）学校深厚的文化底蕴和教育传统，是培育人才的“沃土肥园”。

这次考察的每一所学校，我们都感受到一种高品位的文化享受，小校园，“大文化”。这些学校

在建设与发展的过程中，重视的不仅是现代化校舍和教育设施的建设，更重要的是独特校园文化的建设，校园文化和办学传统使这些学校处处都有教育功能，时时都有教育机会，这一方面为学校实施素质教育增添了丰富的内涵，反映出学校“以人为本”的教育思想和教育精神，另一方面也反映出学校教育工作的层次性、科学性和长效性。具有深厚历史底蕴，充满人文化精神和科学色彩的校园文化，为培育高素质人才提供了“肥沃土壤”，展示了当地校园建设特有的风采，学校文化和教育传统是一所学校多年的积淀，是从学校内部不断培植的，需要一点一滴的经营和积累。校长要成为学校文化的倡导者，要有超前的教育理念，有恒心、耐心和信心，言行举止，待人接物，做一个读书人，文化人；要引导全体师生员工参与建设，通过制定规划，机构改革，人才流动，考核评价等管理手段来促进和体现学校文化；学校应打造为人才成长的摇篮，出名师，育名生，办名校。

此次学习考察之行，让我开阔了眼界的同时，更看到了自身的不足。

（三）我校现阶段亟待解决的问题。

我校地处城乡结合部，博龙公路旁边，与亚山街相邻，为师生方便上下学提供了便利，同时也存在着教育环境相对嘈杂和治安复杂的问题，周边治安环境和学生的道德问题较为突出，加上地方宗族观念和黄、赌影响，给学校的教育管理增加了压力，硬件设施的相对不完善，活动场地相对狭小，这些都成为制约我校可持续发展的最大障碍，师生的卫生意识不强，校园文化氛围不浓也是学校领导班子最为关心的头等大事。

二、启迪了思维，坚定了信心

观念更新、角色转变，从我做起。此次考察使我清楚地意识到，在今天这个全面推行素质教育的时代，要想真正实施创新教育，要想真正有所发展，做为校长首先要做到角色的转换：

（一）必须由被动服从型向创新型发展。创新是新时代中小学校长角色扮演的基本要求之一。

一名校长必须具有强烈的成就需要，而一旦有了强烈的成就需要，他就会锐意进取，敢于冲破妨碍创新的清规戒律，并养成求异思维以及人无我有，人有我先的意识，创造性地开展工作，校长自身的事业心和工作动机，也会在追求创新的过程中得到提升。

（二）必须由“礼让风格型”向竞争型发展。

今天知识经济环境下的人才比以往任何时候都更激烈、更富挑战性，由此也导致了今天的教育比以前更具竞争性。处在这样一种环境下，校长惟有具备竞争意识，敢干竞争，善于竞争，成为竞争的强者，才能创造出最大的教育效益，并成为一名真正专业的学校管理者，过去那种计划经济体制下“礼让风格型”办教育的校长形象，由于不利于学校的发展，必须做出相应的改变。

（三）必须由稳重守业的模范型向开拓型发展。

开拓而不是守业是对中小学校长角色转换的又一个要求。校长不仅要有卓越的管理能力，而且还要具有良好的社交活动能力，注重谋求学校改革发展方略，不断拓展学校的生存和发展空间。开拓型的中小学校长，在其社交活动中往往通过介绍学校状况，展示学校的发展前景来争取社会各界的支持，使学校经费紧缺的矛盾得以妥善解决，交往时能够做到热情大方、坦诚无私，既有原则性又有灵活性，充分显示自己的攻关才能。当然，在开拓学校生存和发展空间的过程中，校长不

能失去教育工作者应有的尊严和风度，更不能违章操作，而应该努力保持一种既奋发进取又品德高尚的专业管理者形象。

（四）必须由按部就班的教学管理型向科研型发展。

新时期学校工作的一个重要标志就是教育行为对教育科研的依赖性，因此迫切要求校长增强科研意识，自觉充当科研型校长的角色。很多工作卓有成效的校长都是自己主动抓教育科研，抓学校规划和决策，健全校内教育科研保障和激励机制，甚至独立承担某项科研课题，以营造良好的校园教育科研环境。校长也在这一过程中逐渐成为教育科研的内行、专家。由于校长的模范带头作用，学校往往会出现教师人人参与科研、个个承担课题的可喜局面，从而大大提高了教师的整体素质，推动了教育改革和素质教育的顺利进行。

三、学以致用，路在脚下

完善学校常规管理制度，坚持依法治校。俗话说“国有国法，家有家规”，这话听起来虽然有些俗气，但在今天看来依然很有指导意义。任何一个单位的管理说到底都是在进行人的管理，都要抓住人心。只要管理制度符合学校的实际情况，有利于学校的发展，并且做到公开、公平、公正，就能被老师们认可，深入人心，就能使老师们自觉规范于制度之内，就不愁人心不齐，所以在学校管理上，我们始终坚持法治替代人治，但在具体执行的过程中要坚持如下四个原则：高尚的事业造就人；真挚的感情凝聚人；优厚的待遇挽留人；勤奋的工作培养人。通过成就事业留人、培养感情留人、提高待遇留人，形成了人性化管理的新模式，凝聚人气，激发潜能，让每一个教师关心学校，全身心投入教育教学工作，创造业绩。

结合我校的实际情况，生源相对稳定，学生基础相对薄弱，我们认为对学生的发展制定过高的目标是不现实、不科学的，是对教师评价和学校发展的不负责任。对我们学校而言，升学率是至关重要的，但不是全部。因此，我们对学校管理措施进一步整改，明确了以下五点要求：

- 1、准确的设职设位，力求做到人尽其才。
- 2、责、权、利三者分明，予给实干、能干的同志充分的权力和信任。
- 3、科学客观的考核评价制度，让老师们“流汗不流泪”。
- 4、适度的激励机制，激活全体教职工的事业热情。
- 5、及时准确的奖惩制度，体现对肯干、能干同志的充分尊重。

对学校工作重心予以调整，提倡“一求人人成才，更求人人成人”。学校提出“从最后一名学校抓起，让每个学生都抬起头走路！”我们的口号是：“只要有1%的希望，就要变成100%的现实”。真正把“关注学生”落到实处，不搞特色班和重点班，最大限度地调动师生的积极性。要求全体教师从中、差生实际出发处理教材，调整教学进程，使课堂教学面向全体学生，着力于中、差生的提高，从而达到了整体优化的目标。事实证明，这一做法是正确的，狠抓后进生对先进生是很好的促进和提高，水涨船高。在确保大面积提高教学成绩的同进，也保证了优秀生的学习环境和质量。今年的中考，我校一大批同学考上高中，覃俊翔不负众望，脱颖而出，科科考出A+的好成绩。为我们下一步工作的开展坚定了信心，为学校争得了荣誉。

结束语

考察时间很短暂，只有短短的两天，然而与这几所学校的经验交流给我们的启发都是很大的、是长远的。下一步应该静下心来，研究学校常规管理的深层次的问题，社会需要我们培养怎样的人才？我们怎样培养人才？怎样从学生实际出发，为学生的发展进行有效的教育？怎样从学校实际出发，提高教育教学质量？如何树名师、办名校？这些都是我们要思考的问题，而且有崔局长和局党委的全力支持，我们没有理由不把工作做好，再次感谢崔局长和局党委为我们提供了一个开阔视野、转变观念、重新定位、深入思考的机会，也相信大家都会学有所思、学有所获。必将在校长中产头脑的思维风暴，对今后的工作将有一个长期的指导过程，这也是体现一校之长能否学以致用用的水平之所见。

学习考察心得体会 篇二

20xx年5月，我们**区53人带着仰慕、激情与疑惑一起赴山东潍坊考查学习。此行我感受的是震撼，收获的是转变！通过听专家讲座、课堂观摩、互动交流，我对现代教育教学理念有了一个全新的认识，我们觉得不虚此行，现将此行的收获和感悟作如下汇报。

此次让我感受最深的就是山东至上而下对教育的重视，他们的办学理念、办学思想、求真务实品质，确实值得我们教育工作者学习。特别是昌乐二中的“把每一个孩子的一生变成一个成功而精彩的故事”和坚持“素质+个性 规范+创新”的办学特色，很值得我们借鉴。走进昌乐二中的校园，一种浓厚的校园文化气息扑面而来，整个校园由海纳楼、笃行楼、敏学楼、唯真楼、启智楼构成，布局优雅大方。每个班级的教室外墙都有文化长廊，教室内部的布置并非传统模式，教室有前黑板和后黑板，共分成九组展示区，墙壁贴有“三力”（自主学习力、自主管理力、自主生活力）建设评价表、班训的标牌等，都是为“271”课堂模式配套的。我们一走进昌乐二中，就有一种大气的感觉，有一种心情舒畅的感觉。学生在这样一个环境下学习生活本身就是一种享受。在课堂上，学生个个自信，积极向上，主动参与，积极思考，认真讨论，大方展示。教室内黑板上方都张贴标语，而且各班都不同，调动着学生的每一根神经，激励他们学好每一节课。同时每个班级的布置都很丰富，虽然张贴很多标语、图片等，但是一点也不显凌乱，对学生起到了潜移默化的教育作用。

昌乐二中的班级建设也值得我们学习，主要突出了两个重点：家庭式的亲情关系的建立；自主管理和自主学习力的培养。只有当教室里充满家庭式亲情关系时，才会有真正学习，让爱和尊重成为师生关系的主旋律；才会真正让学生把教师当作朋友，让浓浓的亲情充满在老师和学生中。用家庭式的亲情关系创设一个安全民主、和谐积极的学习生活氛围，班主任非常注重学生之间的关系，关注每一个孩子，让每一个孩子都要享受到家庭式的温暖，享受到在父母身边的安全，让孩子生活在希望之中，不让一个孩子感到孤独和无助。班主任把管变为导，引导变为发展、变为培训，在班级中开展各种活动，以活动促亲情。如给每一位同学过一个感动终生的生日，集体过生日，有“爱”才有家，建立班级生日榜，全班同学给一个同学过生日，买贺卡，唱生日快乐歌，送祝福，让孩子感动，让孩子感悟，让他发言，谈体会。试想一个被感动了的学生能不遵守纪律、能不好好学习吗？在学生过生日的时候给自己家长打电话，感动他的同时也感动一下他的家长。

昌乐二中的“271”高效课堂更值得我们借鉴，“271”含义一：（学生的划分）每个班20%的特优生，70%的优好生，10%的优生。其实就是我们常说的好中差学生。含义二：（课堂内容的划分）每节课的内容中有20%学生自己可以解决，70%的知识分组讨论，相互交流能够掌握，10%的内容需要教师引导点拨后完成。含义三：（课堂时间的划分）每节课20%的时间学生自学，70

%的时间分组讨论、展示、点评，10%的时间教师讲解。含意四：（生活学习时间的划分）20%的时间是体育锻炼，70%的时间是阅读、实践和社团活动，10%的时间用于处理个人事务。含义五：（课下时间的划分）20%的时间用于完成学案和训练案中的作业，70%的时间用于下课的预习，10%的时间用于预习的自查。

教师教学的具体操作是这样的：

- 1、课前。要在备课上下功夫。备课，是上好课的先决条件，是高效率完成教学任务的基础。这样看来，起着“穿针引线”作用的导学案就尤为重要了。
- 2、课中。要认真组织好课堂教学，课堂上要充分发挥学生的主体作用，引导学生积极参与，让学生动脑、动手、动口。要善于用激励的语言鼓励学生大胆创新，培养学生的问题意识，探究精神和科学态度。重视基础知识、基本技能的教学，尊重学生人格，帮助学生养成良好的学习习惯。指导学生如何合作、如何发挥小组长的作用。学会展示，学会质疑。
- 3、在课后。就是要认真做好教学反思，通过反思来促进教学的改良与优化。

在昌乐二中看到的是一个完全真正释放了的课堂，目睹的是真正把课堂交给学生的授课模式。这种课堂使得学生在充分自主的课堂上，协作学习，分享成果，这种课切实提高了学生学习的积极性，让学生的学习动力永远保持高涨的状态。现在我们合作教学才起步阶段，要把握好合作学习流程，让学生形成概念，养成习惯，尽快将所学所看的东西运用到课堂中，并在以后的教学中结合实际，结合教材形成我们自己的特色的合作教学模式。

学习考察心得体会 篇三

20XX年10月23日至20XX年10月24日，我参加了行长带队到连续两年被评为全国标杆银行的瑞丰银行进行了为期两天的培训考察。通过对瑞丰银行的内控管理，瑞丰小微贷，瑞丰零售银行业务，基层网点管理与网格化管理，社区金融业务理论知识的培训和对瑞丰银行部分网点的参观，我不仅仅身临其境感受到了瑞丰银行的文化精神更是为瑞丰模式而赞叹，现将此次考察学习的心得体会报告如下：

一、转变思想，立足定位

通过为期两天的紧张培训，我深深感受到了瑞丰银行坚持“瑞丰模式”、“流程银行”、“全面风险”、“内部机制”、“企业文化”和“人才队伍”的六位一体的布局，也正是这种布局使他们真抓实干、稳中求进、创新求变，向全力打造全国一流农村商业银行迈进！我们这两天在感受瑞丰银行深厚企业文化的同时也被瑞丰人不断转变思想、不断创新的精神而深深震撼！其实瑞丰银行在成立之初和我们一样也面临过发展瓶颈，他们通过新的管理理念和管理方法，通过绩效考核机制推动员工思想快速转变，进而才有现在的瑞丰。在人才管理上实行完善的晋升机制、培训机制和淘汰机制；

在企业定位上，定位零售银行、差异化营销为核心；

在企业理念上，秉承“以人为本”，重视员工关怀和培养；

在营销理念上，全员都营销的理念转变员工思想，带动员工积极性。

结合省联社的要求和我们的实际情况，我觉得我们首先要从转变思想、立足定位入手，可以通过绩效考核推进员工转变思想，树立员工主动营销意识。在内控管理方面，遵循运营管理是业务发展的基本保障，风险防控是业务发展的先决条件，我们要强化内控管理，分工合理、职责明确，强化我们团队的执行力。

二、业务创新、产品创新

任何一家企业的发展都离不开源源不断的创新。更何况是在激烈市场竞争下的银行业，我们想要发展也只有不断的进行业务的创新和产品创新，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。瑞丰小微贷是引进德国ipc技术，成立事业部制管理，以软硬信息分析为基础，交叉检验为方法，还款能力和还款意愿是放贷的唯一依据，劳动密集行为结果；

在组织架构上实行独立的薪酬考核机制、独立的业务运营机制、独立的人员管理机制、独立的财务核算机制；

在办理流程上实行贷款全程“四眼”原则、贷款调查“四步曲”，亮点是自己编制财务报表，交叉检验，线上集中审批，专岗发放操作，前后分离，贷后管理标准化监控流程，逾期追讨实行包容性的不良责任追究机制和积极的个人、团队绩效激励机制，人才理念注重人员晋升和培养，品牌理念服务微小的客户理念、客户为中心的产品理念、差异化营销理念、贴心客户的服务理念，风控理念有风控管理和责任追究。

结合我们实际情况，我觉得我们应在现有产品基础上一是了解客户需求增加新的贷款品种；

二是优化我们的业务流程，如：简化客户办理手续，报表电子化，提升电子化替代率等；

三是提升我们的制度建设等。

两天的学习时间虽短，但我已经充分感受到瑞丰银行的企业文化氛围。即使我们在某些程度上还有一定差距，我们仍然可以借鉴他们适合我们发展的经验，并加以转化利用，为我们未来的发展提供参考！

学习考察心得体会 篇四

此次潍坊之行，我在感叹潍坊农业产业化取得瞩目成绩的同时，也在找寻“怎么发展产业？如何搞活经济？”这两个问题的答案。一路参观学习下来，我受到很大的触动，获得了一点启发——发展产业，搞活经济，关键在人，在思维的转变。

一、要有功成不必在我的气度

在参观寿光市洛城特菜基地时，我们了解到寿光市从86年开始做冬暖式蔬菜大棚，发展反季节蔬菜，从种植大棚蔬菜到大棚水果再到大棚养殖，30多年来寿光市的产业定位和经济发展方向一直未变。寿光人都感谢王伯祥书记，是他推广了冬暖式大棚，发展蔬菜产业，让寿光市成为了全国最大的蔬菜集散中心。此后，历任书记们坚定不移和默默付出，将寿光发展成GDP856.8亿元的县级市。他们坚持发展蔬菜产业不动摇，一任接着一任干，正是这种功成不必在我的气度，才有了今天的中国菜篮子寿光市。

二、要有综观大局未来的眼量

授课人王教授在给我们上课时讲到安丘市派人去寿光市学习大棚种植技术，安丘人回去后，没有像其他的学习者那样照抄寿光模式，种植大白菜、西红柿等常见大白菜，而是充分考虑现有的市场大格局、未来发展趋势和自身沙土地优势，避免与邻近已成熟的寿光市场竞争，找出了“寿光蔬菜往上长、安丘蔬菜往下长”的发展思路，安丘市大棚种植大姜、大葱、地瓜等朝地下生长的作物，迅速获得成功。

从这里我们可以看出，发展产业，搞活经济，应当具备清醒的头脑、敏锐的洞察力、大格局的胸怀、放眼未来的视角，才能做有所成、做有所获。

三、必须具备勇于创新的精神

14日下午，我跟随大家一起来到安丘市辉渠镇，第一次看到连绵十多公里、覆盖了十多个大山的太阳能电池板群，大规模成片化，仿佛给大山穿上了盔甲，我被深深震撼了。据了解，这是辉渠镇的光伏扶贫工程。辉渠镇将各村的光伏扶贫款项集中在一起，利用那些不适于植物生长的石山，集中安装光伏发电设备，统一管理维护，收益按投资比例分配。与之相比，由各村分别安装光伏设备，需要安装独立变压器，需要各村管理和维护，造成了诸多不必要的浪费。

辉渠镇勇于创新的做法，既落实了扶贫政策，专款专用，又科学利用了资金，实现投资优化。

老实说，从5月份我任扶贫专干以来，看到了很多村级光伏发电设备，我也认为政策就应该这样执行，毕竟这些是到村项目，照搬文件实施是不会出错的。恰恰是这种想法，局限了我们创新能力。归根结底是我们不敢于担当责任，上级文件说什么，我们就做什么，亦步亦趋，更有甚者抱着不求有功但求无过的心理，将个人得失放在第一位，生怕行差踏错。通过此次学习，我深刻体会到要真正发展好产业，搞活经济，机械执行文件是干不好的，必须勇于创新，敢于担当，主动作为，才能在现今能人辈出的时代创出一番事业来。

四、必须具备滚石上山的韧劲

参观潍坊产业化成果时，我们看到的是一个成功的范例，看到的是一个大规模标准化的基地，我们羡慕山东人搞产业起步早、地方政策好、投资手笔大，却不曾想到成功背后的辛酸、不易，没有看到的是这些规模化基地创建过程中的起伏、挫折，我们应该学习山东人搞产业韧劲足、务实肯干、不服输不怕输的精神。

想发展产业、搞活经济势必要经受常人难以承受的压力和挫折，面对压力和挫折我们是迎难而上还是打退堂鼓，是实干创业还是空喊口号，决定了我们产业的成败和经济的兴衰。没有滚石上山的韧劲，多干实事，久久为功，产业发展、经济腾飞不过是镜花水月，最终可望而不可即。

潍坊归来，收获颇丰，我国幅员辽阔广阔，各地发展环境不同，不能机械照搬经验。此次潍坊之行，在我心中种下了一颗种子，一颗气度、视界、创新、韧劲的种子。

学习考察心得体会 篇五

现就如何结合企业实际，学习借鉴海尔经验、有效激活管理活力，浅谈个人体会和看法。

一、学习海尔，推行有特色的企业文化

企业是人，文化是魂。企业文化是什么？企业文化就是被企业全体员工认同的企业领导人创新的价值观，是提高企业竞争力和公信力的无形资产。

海尔所以能够快速、创新发展，从无到有、从小到大、从大到强、走向世界，与其首席执行官张瑞敏创立、员工普遍认同并主动参与的海尔文化底蕴是分不开的。海尔文化的核心是创新；海尔的定位是一个从创业开始高速发展并不断创新变革的企业；海尔的目标是（敢争第一的）世界级企业与世界级名牌。海尔在创新发展实现目标的过程中，凭借其特定的企业文化，将企业发展和员工个人的价值追求完美地结合在一起，造就了一支志同道合的员工团队，显著提高了团队凝聚力和企业竞争力，这是其纵横市场、百战百胜、高速发展的基础。

如何打造成功的企业文化呢？在企业文化核心被广大员工认同后，企业文化的形成就要靠全体员工的积极参与。我认为推行有特色的企业文化重点和难点，就是要层层发动、科学组织全体员工积极参与。企业管理的高层和中层首先要积极行动起来，全方位宣传企业文化；特别是相关职能部门，要认真履行部门职责，深入研究企业文化，尽快编写企业文化教材，然后通过宣传、教育、培训等各种形式，宣贯企业文化，造就企业文化氛围，使其深入人心。

二、学习海尔，更新观念，讲求管理之道

海尔的管理模式，开创了中国式现代企业管理的先河。学习海尔经验，不仅要学习其先进的管理方法，还应学习海尔的管理之道。海尔奉信，管理的本质不在于知而在于行，其管理之道值得借鉴。

1、永远战战兢兢，永远如履薄冰。海尔教育各层员工，只有始终保持强烈的忧患意识，才会在市场竞争中立于不败之地，因为市场不给你改正错误的机会和改正错误的时间。能否建此忧患意识，确实是我们企业能否在市场竞争中立足的前提，因为有了意识，才会有行动。警钟必须长鸣，建立忧患意识势在必行。

2、海尔的解决问题三步法，高度概括总结了企业日常管理中的处事原则，简单、明了、实用，抓住了解决问题的要害。结合我部门在实际工作中出现的质量问题，也可以建立快速发应机制，编写规范，纳入管理。

紧急措施：将出现的问题迅速处理，制止事态扩大，紧急措施必须果断有效；

过渡措施：在对问题产生的原因充分了解的前提下，采取措施尽可能挽回造成的损失，并保证同类问题不再发生；根治措施：针对问题的根源拿出具体可操作的措施，能够从体系上使问题得以根治，消除管理工作中发生问题的外部环境。

3、80%/20%原则，是一个科学的法则。海尔在管理中奉行关键的少数制约着次要的多数。管理人员是少数，但是关键的；员工是多数，但从管理角度上说，确实是从属地位。出现问题，领导应负80%的责任，员工负20%（即个人）责任。只有贯彻这个原则，才能在管理中抓住关键，减少问题。

4、10%/10%原则，海尔认为在一个团队中，总会有10%的人工作业绩最优，10%的人工作效果最差；要用最优者的经验去帮促最差者，从而提高整个团队的整体素质。这是对毛主席抓两头，带

中间及企业传统一帮一，一对红管理方法的应用和延伸。

5、海尔的格言化管理值得学习。格言管理就是将管理中的制度、经验、要求、注意事项等总结成简单、明了、易背、好记的醒目语言，公示警示，提醒员工时时规范工作行为，建立正确的认识 and 理念，循矩办事。如终端的问题就是领导的问题；看不出问题就是最大的问题；重复出现的问题是作风上的问题，部下素质低不是你的责任，但是不能提高部下的素质是你的责任。

三、学习海尔，引入OEC管理法，提高基础管理水平OEC管理法。

是在海尔全方位优化管理法的基础上不断优化所得的一种先进的基础管理方法。OEC管理法也叫日日清管理法，其含义是全方位地对每人、每日所作的每事进行控制和清理，做到日事日毕、日清日高，今天的工作今天必须完成，今天的效果应该比昨天有提高，明天的目标要比今天的目标高。具体地讲就是要达到对事物全系统、全过程、全方位的控制、事事控制的目的，确保事物向预定的目标发展。即：总帐不漏项、事事有人管、人人都管事、管事凭效果、管人凭考核。其目的是以求把问题控制在最小范围、解决在最短时间，把损失降低到最低程度，以保证在永远在变的市场竞争中取胜。

引入OEC管理法，可以有效地克服企业目前的多重管理缺陷，提升生产组织、现场管理、全面质量管理和员工劳动管理水平，显著提高企业的管理效率，使我们的工作程序化，简单化，职责分明，考核严格。

应用OEC管理法，重在制度化、程序化，需要有一个引入、宣传、理解、完善、持续改进和逐步适应的过程，建议公司成立或责成专门职能部门策划、筹备，全方位组织实施。

四、学习海尔，建立新的人才观念和用人机制

人人是人才，赛马不相马是海尔的人才观。海尔认为，现在缺的不是人才，而是出人才的机制。管理者的责任就是要通过搭建赛马场为员工营造创新的空间。赛马机制包括三条原则：一是公平竞争，任人唯贤；二是职适其能，人尽其才；三是合理流动，动态管理。海尔员工全员竞聘上岗，在用工制度上，实行一套优秀员工、合格员工、试用员工：三工并存，动态转换的机制和升迁竞争、淘汰机制。海尔对中层干部实行分类考核、管理，干部职位不固定，届满轮换；授权与监督相结合，规定在位要受控，升迁靠竞争，届满要轮岗，末尾要淘汰。总之，海尔人力资源开发和管理的要义是，充分发挥每个人的潜在能力，让每个人每天都能感到来自企业内部和市场的竞争压力，又能够将压力转换成竞争的动力，这就是企业持续发展的秘诀。

读书破万卷下笔如有神，以上就是为大家整理的5篇《学习考察心得体会》，能够帮助到您，是最开心的事情。

更多 范文 请访问 https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/91_0.html

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发