

参观考察学习调研报告（精选）

为学习借鉴外地先进教育教学工作经验，促进我区初中教育教学工作稳步、持续、快速发展，进一步提高教育教学质量，区教育局派出了教研员及中小学业务校长、教务主任共 40 余人，于 x 月 x 日至 x 日赴 xx 等市的部分学校，就教育教学情况进行了专题学习考察，现将考察情况总结汇报如下：

一、考察学习的基本情况

这次教育教学工作考察学习的重点是了解省先进学校在校园文化建设、德育及教学的开展情况，特别是在备课、上课、作业布批、考试、教研科研等方面的经验与做法，从而反思总结自身在教学常规方面的问题与不足，科学制订今后学校教学工作的思路与措施。

这次共考察学习了中学和中学、中学、市中学和小学、市中学、中学等八所学校。所考察的学校均为省市特色学校，在教学上均取得了突出的成绩，教学质量在其所属区域内遥遥领先。考察过程中分别听取了学校领导的经验介绍、骨干教师的示范课、进行了现场参观，并根据各校的特色与学校进行了专题研讨、交流。这次考察学习，使我们对先进地区学校的办学思路与教学教研工作经验，有了一定的认识，对我们下一步加强和改进教学过程管理具有重要的借鉴意义。

二、外地主要做法与经验

（一）全校上下一心，领导率先垂范，教师甘愿奉献，共同打造勤奋向上的校园文化和精神。

纵观中学、中学、中学、中学等均是从面临撤并的农村中学起步，绝处逢生，发展成为今天全国知名的学校，他们取得成功的关键因素在于勤

奋向上的校园文化。首先是有自己的教育哲学。想老百姓所想，急师生之所急，为学校存亡和师生健康成长服务，这种理念深植教干教师的心中，持之以恒的坚持下来，不管多大的坎都过来了。其次，精神引领和高尚人格魅力的感召是办好一所学校的灵魂所在。校长的三力、三家思想，校长的吃苦就是享福的口头禅，校长的教育是良心工作，办好一方教育，服务一方百姓，成就一代孩子的精神引领。校长把自己的思想渗透到教干教师中去，领导志同道合，干群互相信任、关系融洽，学校对教师有很强的凝聚力和吸引力，在遵循管理规律的情况下实行人文管理，教师的敬业精神发挥出巨大的能量，团结协作，实现了持续发展。

(二)教学与育人、培养习惯与提升质量，齐头并进，相辅相成，相得益彰。

教育是一个系统工作、总体工作，不是一节课、一个功夫或者一个绝招就能怎样的(语)。考察学校教学质量的持续提升，均与他们避免了大而化之、笼而统之的德育教育，扎实开展习惯培养密切相关。中学在低起点、小坡度育人原则指导下的碰碰车系列体验式德育活动，行为习惯教育养成了中气质，形成了令学生神往的中情结。

中学因为实在，所以有效的生活课程，从起床、吃饭、洗澡、管理钱物等细节抓起，培养了学生思想品德和良好习惯这两个人类最重要的素质。中学在常规+细节+过程=奇迹的指导思想下，每日由一位教师组织学生对各班级进行常规检查，全面到位、及时公布，日复一日的身体力行，自我规范，由低层次循序渐进。学生的自我管理和良好行为习惯养成了，学生自主学习的习惯也在潜移默化中逐渐养成，班风、校风好了，学风当然也就好了，质量提高也就是水到渠成的事情了。

(三)立足课堂，勇于创新，探索了一条低耗高效的教学之路。

(四) 抓实抓好教学常规，抓严抓细教学过程

三、启示与思考

学校的发展是一个由量变到质变的过程，要想上一个台阶，需要在文化精神和制度引领、办学规划、师资队伍培养、常规工作的目标细化、常态教学管理、学生习惯培养、团队执行力等诸多宏观、微观因素下大功夫。在运行机制上协调一致，全校一个步伐、一种声音，全体成员讲拼搏、讲奉献、讲团结、比态度、比实绩、比能力，团队精神直接影响着师生的人生信念和团队目标的实现。

1、重视舆论文化建设，营造师生持续发展的精神家园

一位优秀的校长就会诞生一所优秀的学校!之行再次印证了这句话。作为学校的引路人要有自己管理学校的理念，应有人格魅力、管理水平和躬身实践的能力，能把自己的思想渗透到全体教职工中去，形成自己的校园文化。文化是制度之母，没有良好的文化作前提，再好的激励制度也会有疲软的一天。良好的文化氛围可以从建设积极向上的舆论氛围入手，因为它能靠自身营造出来，健康的舆论氛围也能有力的推动教师在工作上自发的赶、比、超，能促进学校制度的生成和执行，更能促进良好校园文化的沉淀。

2、没有办不好的学校，没有管不好的教师，没有教不好的学生

提高教育教学质量，没有一点精神是不行的。领导班子首先要形成合力，统一思想认识，心往一处想，劲往一处使。学校要通过一系列科学管理机制、考评机制、奖惩机制、用人机制和人文关怀机制的建立，促进教师形成团队，促进教师加强合作，促进教师比学赶帮。其次，充分调动每一位教师的积极性，充分挖掘每一位教师的潜能，为提高学校教育教

学质量作贡献，为学校的发展作贡献。第三，全体教干教师用心钻研每一个育人和教学的环节！真抓实干，真心为学生服务。

3、把每一件小事做的更精彩

中学的德育教育，中学的生活教育、教学常规管理，中学的作业布批，中学的超前备课和集体研讨，他们无一不是在看似习以为常的惯性面前找到突破口，在管理上集思广益，工作上深挖细抓，凡事皆成教育，处处都可成为亮点。不做机械重复的事，做出灵气；不做不动脑筋的事，做出思想；不做应付检查的事，做出实效。大道至简，实用的都是简单的、朴素的。如果每个管理者都用眼睛观察有洞察力、用脑思考有深度、用心做事不拖拉，马上行动，波澜不惊的按教学规律做事，避免粗枝大叶、得过且过、流于形式，把每一件小事做精彩，自有一种憾人心魄的力量！

4、重视学生习惯养成教育和规则意识的培养

夸美纽斯在《大教学论》中曾这样论述：一棵树在最初几年中，就从自己的树干中发出了它以后需要长有的一切主要枝芽，而以后它们仅仅是繁茂起来而已。同样我们想赋予一个人一生所有的哪些东西；也应当在这个学校，我们的教育中赋予他们！在走马观花的听课、考察中发现：先进学校非常重视学生的行为、学习习惯养成教育和规则意识的培养。作为初中学段，学生入学后，我们是一年比一年差，而洋思中学、后六中学等却是一年比一年强！原因何在？基础不牢，地动山摇！基础是什么？应是学生身上和学校教育最为缺乏的对学生的持续发展，终生有益的。个人认为无论从现实的缺失，还是中学生生理心理发展规律的阶段特点看，初中学段应重点强化习惯养成和规则培养。洋思中学的就寝就餐，先后次序明确，井然有序；中学学生进入会议室从第一个座位开始做起；中学的学生课桌上方左、中、右三个方位学习用品放置合理，坐姿端正，举手规范，体现了整齐就

是美中学全体学生的自行车均不需上锁;所有学校的学生们,无论城市的还是农村的,均非常有礼貌的向老师问好,让我们这些考察者来不及回应先用了一学期的时间抓常规工作,然后,再搞教学!口中学的校长在介绍教改经验的开头时如是说。习惯养成和规则意识的培养不是束缚学生手脚的镣铐,而是引导其进入文明世界的途径;不是为了塑造听话的动物,而是培养个性和集体属性一起飞扬的未来公民。教育,在一定意义上说,就是培养学生积极向上的人生态度的过程。我们经常讲以教学为中心,我没有勇气改,但我始终认为以教学和育人为中心,它也是符合新课程理念的!撇开人生最基础的东西,我们可能与我们最想获得的教学质量渐行渐远!当习惯内化为品质,使学生形成积极的人生态度,在教学上可能会收到事半功倍的效果。

5、锻造一支艰苦奋斗、无私奉献的教师队伍

著名教育家教授的教育九大定律之一态度决定一切,在几个农村中学体现的尤为明显,两地教师工资水平基本一致,考察学校的教师少有闲谈,多见埋头批改作业;少有怨天尤人,多见面含微笑、平静中带着一丝愉悦反观我们,工资上涨的速度远没有责任心下滑的速度快,面对物欲横流、人心浮躁的社会现状,面对无法大动的人事局面,如何锻造一支艰苦奋斗、无私奉献的教师队伍是摆在所有管理者面前最为迫切的任务!

其实,学什么,怎么学,是次要的!况且走马观花式的之行,我们也无法深入的去探讨、交流他们在具体环节上的操作,重要的是学习他们身处逆境而不颓废,发展起来而不自满,抓住其中一环节做出经验、做出成果的精神!学习他们抓住一点,不偏不废不动摇,持之以恒的不断探索、完善的毅力!我相信:成事者思索,并且明达!

为学习先进经验，积极探索企业管理工作的新路子，我们有幸到 xx 公司和 xx 公司参观学习。此次参观学习组织严密，内容丰富，我们参观了 xx 公司和 xx 公司的办公区、xx 公司的生产厂区。在参观过程中，我们既观察了两家公司的厂容厂貌，又聆听了两家公司管理人员的经验介绍，观看了 xx 公司的产品展览，收获多多，启发深深。

主要收获：

先进的管理理念。这次我们参观的公司都是集团内部比较有代表性的公司。

xx 公司位于 xx，成立于 xx 年 xx 月 xx 日，是 xx 公司控股的 A 股上市公司，是一户以 xx 产业为主，集地 xx 为一体的国家第一批循环经济试点企业。该公司坚持信誉至上、用户至上的经营思想，采用先进和科学的管理方法，充分利用社会资金，发挥资源优势，以市场为导向，积极开拓国内和国际市场，高质量、高效益地从事经营活动。公司坚持股权平等、同股同利、风险共担的原则，本着对投资者负责的态度，积极实现公司利润最大化，确保公司资产的保值和增值，促进公司稳步发展，使全体股东获得良好的投资回报。

xx 公司通过内部招聘和民主推荐程序选拔管理类人才。通过管理者年度述职考核，真正体现“能者上、平者让、庸者下”的用人机制。

xx 公司是由集团公司将其全资企业，xx 厂的生产经营性资产，以独家发起，整体改制，社会公开募集股份方式设立的股份有限公司。多年来，xx 公司始终坚持“依靠科技进步，定位世界一流”的发展思路，通过“xx”、“xx”期间投入近 40 亿元，得到国家重点支持并被列入国债项目的两期“环境治理、节能技术改造”工程的实施，使公司主要技术装备

达到国际先进、国内一流水平，综合实力明显增强。公司大力推行循环经济，坚持“清洁生产”，实现了企业经济效益与环境保护的和谐发展。

崇尚创新、敢为人先、宽容失败，尊重知识、尊重创造的企业创新文化是该公司科技创新能力建设的根本推动力量。xx 公司先后制订实施了加快人才队伍建设、专业技术管理人员聘任考核、科技项目管理、科学技术奖励、知识产权管理等一系列关于科技人才队伍建设和鼓励科技创新的管理制度和措施，形成了企业创新文化的制度内核。良好的员工成长成才机制和不断完善的创新体系建设，满足了公司不断发展的要求，积累了一大批科技人才和雄厚的科技力量。

高素质的管理团队。公司要发展，管理要优先，管理要发展，关键在管理者。高素质的管理团队是一家公司发展之源，公司前进之基，兴旺发达之本，因此，两家公司都十分重视管理队伍建设，努力提高管理者素质，竭力打造一支高素质的管理团队。

xx 公司拥有员工总人数 xx 余人，其中硕士以上学历 xx 人，占员工总数的 xx；大专以上学历 xx 人，占员工总数的 xx %；

xx 公司拥有员工总人数 xx 余人，其中大中专以上学历的各类科技人员共 xx 人，占员工总数的 xx%；工程系列技术人员 xx 人，其中“xx 技术创新人才”4 人，具有高级职称 xx 人，中级职称 xx 人，初级职称 xx 人。公司作为 xx 省首批创新型试点企业、xx 省知识产权试点企业，xx 年 xx 月被认定为国家“高新技术企业”。

主要思考：

参观学习回来，结合我自己的工作，觉得可以从以下几个方面来思考公司的工作：

走特色发展之路。这次参观学习的两家企业，在管理上都有各自的特色，特色也代表着企业的文化，所以说特色文化是知名企业不可缺少的部分。如 xx 公司在集团总公司的正确领导下，以良好的经营业绩和企业形象受到国内外广泛关注，管理创新、技术创新、节能减排、xx 采选冶炼技术和装备受到同行业的普遍认可。

要有持之以恒，坚持不懈的进取精神。两家企业之所以成功，是管理者 and 普通职工都有可贵的进取精神，不畏困难，励精***治，最终实现了“有思路就有出路；有作为就有地位”的美好愿望。这是值得我们学习和借鉴的。要明白这样一个道理，坚持不一定成功，但放弃注定要失败。

精细化、注重实效的管理机制为企业的发展提供保障。这两家企业在建厂初期就把企业的文化、管理、发展、定位全部科学规划，使企业从一开始就站在一个较高的起点上，并有条不紊的组织实施，从办公大楼颜色到办公纸张；从景观设计到企业文化品牌；从制度建设到管理流程，全部有章可循，按章做事，这些都值得我们借鉴。在学习中，各个企业的管理都具有自己的特色，从厂区环境、人文信息、企业特色、领导意识、核心人才培养等多个方面都体现了企业在管理上的科学性，使企业的管理沿着一个良性的方向发展。

今后的工作：

一、人才培养

2、加速对后备人选的培养。各部门制定符合公司实际的培养计划，落实培养人选名单，制定切实可行的培养措施。要落实培养措施，一方面要加强他们的实践锻炼，让他们在实践中尽快成长，使他们早出成果，快出成果；另一方面要舍得投入，有计划地选送他们培训和进修，并积极鼓励和支持学后备人选参加各种学术交流活动。

二、薪酬管理

通过职位评估，来确定职位的相对价值，根据职位相对价值确定薪酬待遇水平，拉开薪酬档次，通过改变薪酬结构，体现内部公平性，薪酬***策向核心骨干倾斜，最终目标是能够吸引、留住和激励核心员工，实现企业长远发展。

1、职位评估，确定职位价值。解决职位价值大小的工具是职位评估，我们从责任因素、知识技能因素、努力程度因素、工作环境因素等方面对公司所有职位进行评估，并根据企业的行业、地区特点、企业文化要求对评估要素进行调整，确保评估能真实反映职位价值及公司现在及未来导向。职位评估完成后，根据评分结果对各职位进行排序，这样每个职位在公司职位体系中的相对价值就体现出来。中高层与基层的职位价值差距就拉开了，关键岗位，特别是技术岗位与普通员工的职位价值差距也拉开了。

2、关键岗位适度领先，拉开薪酬档次。通过职位评估，明确了关键岗位的职位价值，再根据市场调研的结果，就确定了薪酬调整的方向：关键岗位，包括中高层以及技术岗位的薪酬水平要大幅度提升，保证市场竞争力，吸引和保留优秀人才；对于普通岗位与可替代岗位，基于稳定人心的考虑，在保持原有薪酬水平的情况，做个别微调。由于关键岗位的薪酬在企业薪酬总额中所占比例较小，薪酬提升对人工成本的影响也较小。

三、员工培训

1、做好培训，必须选择参训员工。公司在组织员工培训时，除了考虑岗位需要，也应考虑员工自身特点，因势利导，把岗位需要和员工需求结合起来，作到在参训员工选择中注重资质、注重潜质，挖掘潜能。

2、要有反馈与交流。每次培训结束后都要做培训效果评估，对培训内容本身的可实践性、对员工工作绩效的影响程度进行全面的评价，为以后的培训具有更好的效果奠定基础。

四、实施精细化管理

通过精细化管理的培训，让员工充分了解精细化管理的真正意义。

- 1、制定并细化落实发展战略和任务目标；
- 2、完善细化规章制度；
- 3、细分业务流程；
- 4、树立精细化管理理念，抓好服务与生产过程中的细节；
- 5、加强业务流程与管理环节的信息化建设。

五、创新活动

1、理念创新，加强发展理念、经营理念、管理理念、服务理念等方面的创新，要求年底提出 1—2 条有实效的创新观念；

2、管理创新，加强具体生产经营活动中的创新工作，关注细节的改进。每年选择 1—2 个创新课题，要见成效、出成果。

感悟名企的成功之道，反思我们的管理实践；借鉴名企的成功经验，再理管理新思路。我会以这次参观学习为契机，冷静面对公司存在的问题，找准突破口，真抓实干，努力缩小与先进地区的差距，使我公司的管理迈向更高的起点！为我公司更好、更快发展再立新功！

一、学习考察的目的和意义

这次学习考察的目的是：了解不同地区供电企业***群工作现状与管理方法，学习和借鉴先进地区好的工作经验，从而检视自身的优势与不足，创新思路和工作方法，不断提升工作水平。考察学习采用现场参观、查阅资料、对***流、集中座谈等方式进行。本次学习考察的时间虽然较短，但目的明确，内容丰富，重点突出，取得了良好的效果。

我们在深切感受差距的同时，也认识到，只要我们能够正视自身的不足，学习新的理念，拓宽工作思路，我们就能发挥自己的潜能。在今后的工作中扬长避短，创新思路和工作方法，不断提高工作水平。

二、学习考察的基本情况

通过学习考察，深切感受到五个供电公司在***群工作中各有特色，如乌海电业局开展*****共建、*****交叉任职；兰州供电公司开展的“六好***支部建设”活动得到了国网公司的好评；南昌供电公司开展的“四项措施”稳步推进***员“一带二”心桥工程，在***员教育管理上收到了良好的效果。他们的具体做法：

1、积极构***建工作网络，有效地实现了***建格局区域化。阿拉善电业局因基层单位较远，利用网络提供的信息资源内容丰富、覆盖面广，速度快、更新性较强的优势，将传统的灌输和说教式的工作方式，由浏览者本人选择自己选需的内容进行学习。在内容上多层次、多角度的大量文章和***文并茂的各种资料，不同层次的职工在同一时间里都可以找到适合自己的内容，在大量的学习资料之间，穿插一些生动健康的娱乐内容，使职工能够轻松地浏览和学习，在潜移默化中接受教育。这种做法，加快了***建工作的节奏，提高工作实效性，同时在一定意义上克服了***建工作影响面小的弱点，企业可以及时了解和掌握职工的思想动态和热点问题，

从而能够有的放矢，对症下药，有针对性的开展工作，避免了泛泛的倡导和说教，增强了***建工作的灵活性，使其更具实效。

4、创新工作载体，实现***建活动形式化。乌海电业局开展“***员挂牌”活动，将***员照片按部门统一制作上墙公示，由各支部分3个档次每2月进行1次考核，并作为年底评先依据，目标是“***的牌子挂起来，***员身份亮起来，***的形象树起来，***的旗帜飘起来”，通过一年多的实践，有效地发挥了***员的先锋模范作用。兰州供电公司制定了“***员考核手册”，每名***员1册，对照标准就学习、工作、生活及重大事项等情况进行评比并登记，记录***员的各项表现和贡献，将***员表现情况定期向其所在单位***组织反馈，有效地实现了***员教育管理规范化。

三、考察收获

通过此次考察使我收获很大，主要有：

一是***思想、转变观念、开拓了视野，坚定了我们发展的信心；

二是在今后的***建工作中看到了我们在思想上、观念上和发展上的优势与不足；

三是寻找我们自己在发展中的不足之处，明确下一步努力的方向。

1、进一步加大***建工作力度，健全***建工作机制。提升***支部的职能，充分发挥其领导核心作用，借鉴外地经验，深化*****共建活动。

2、以建设和谐型企业为目标，弘扬电力企业优秀文化。***组织要当好企业先进文化的倡导者，就必须坚持两手抓、两手硬，切实加强精神文明建设和企业文化建设。结合企业实际，以人为本，发挥团队精神，并适时学习借鉴外地先进企业文化建设的成功经验，致力于培育富有时代精神

和鲜明个性特色的文化。大力培育“勤俭、廉洁、拼搏、创新”的企业精神，塑造企业形象。开展职工喜闻乐见和健康向上的文体娱乐活动，充分发挥企业文化的导向、凝聚、约束、激励等作用，以增强企业的凝聚力和向心力。

3、进一步加强***员管理教育，以先进模范典型人物作示范，提高广大***员干部的业务素质，全面完成各项工作任务。

4、深入推进示范创建工作，全面提升***建工作水平。进一步强化***建在全局工作的重要地位，积极营造良好的工作环境，要围绕企业的生产经营等中心工作来开展，对职工做到化解矛盾，理顺情绪，多办实事，凝心聚力，鼓舞干劲，对领导班子要协调好各种关系，发挥班子的整体功能。积极营建良好的***建工作环境，不断创新工作载体，为实现全局三年发展战略目标的实施，*****领导齐抓共管，共同努力，全面完成各项工作目标。

根据市委组织部、市委***校安排，现将学习培训期间及赴市调研考察情况报告如下：

二、学习培训及调研考察的体会

1、抓***建、促脱贫要“有正气”。通过学习培训、参观考察，可以明显的看到，无论是村，还是镇，都是在一个坚强班子的带领下，从无到有，从少到全，带领干部群众，走出了一条具有自身特色的发展之路。没有***的坚强领导，没有***支部提供的坚实基础，没有投资商对地方*****组织的信赖，村是很难发展到今天这种规模的。任何一个村庄的集体搬迁一直是基层工作中的难题，如果没有村支部的有力工作，这一难题则无法解决，村民集中居住、土地制度综合是无法顺利推进的。如果没有镇*****府的支持，仅仅靠农民个人发展电商，相关配套措施跟不上，镇

也很难发展到今天的规模。因此，基层工作特别是农村工作，必须有一个坚强的***支部班子，也必须有一个想干事、能干事、干成事的***支部书记。在抓***建上，要坚强有力、工作到位，标准动作不走样，还要突出“本土特色”，实现“一村一品”；在扶贫上，实事求是，不送人情，不从中徇私牟利。

2、抓产业发展要“接地气”。村的发展，在吸引投资的基础上，依靠本村传统的木业和编织等手工业，发展挖木勺、制油端子、打蒲包、编蒲扇等项目，而且积极引导村民创业，打造出了村内的商业街，通过扩大影响、吸引商业资本，走出了自己的特色之路。镇的家具产业历经了十几年的发展，从20xx年开始，从家庭式的作坊生产，发展成集生产加工、仓储物流、电子商务、商务服务、生活配套五大功能区为一体的电商家具产业园，入园企业达到588家，家具涵盖了实木类、板式类、钢构类、碳化类等品种。从村和镇的发展之路可以看出，都是依托本地产业，借助互联网带来的机遇，形成“互联网+”的经营发展模式。

3、抓电商推广要“聚人气”。电商从根本来说是一种销售渠道，而且是一种“无边界”的销售渠道。不受营业场地、营业时间、营业人员的限制，随时随地可以进行交易，随时随地可以产生收入。但是，电商的发展离不开一个关键的要素——产业集群。以镇为例，集聚了大量的家具企业，规模有大有小，档次又高有低，可以满足不同消费者的需求，线上线下都便于考察、采购。同时，家具产业的集群又带来了其他产业靠拢，如家具研发设计、仓储物流、物业管理、生活服务等其他产业，以满足家具产业集群所需要的原料、职工生活、子女上学等各种所需。因此，电商产业的蓬勃发展，关键一步是吸引产业聚集。

三、目前我们自身存在的不足

一是人才缺乏。农村最普遍的情况是，青壮年劳动力缺乏，也就是最能接受新事物的劳动力缺乏。青壮年基本上都外出打工，在地是这样，这次到三地进行扶贫检查，这几个区（市）农村的情况也大致如此，制约了本土经济的提升发展。没有年轻力量的积极投入，是很难推动农村经济的发展的。

二是产业基础薄弱。在派驻村周围，可以说是缺少各类工矿企业、农副产品加工企业，无法形成促进农村发展的带动力量，制约了乡村的经济发展。目前，农村居民的产品销售基本以原生态或半成品进行销售，利润低、销量低，产品基本销售给周围较小的个体经营业主，然后再由他们往外销售，无法形成产业规模效应。

三是思想相对落伍。虽然农村居民的收入较低，但这是横向比的结果，是同城镇居民收入比较的结果。如果从纵向比，现今农村居民的收入比过去不知高了多少倍。“小富即安”，固守乡土，是农村村民的一个很传统的想法，尤其是在年轻一代外出谋生，本村常住村民基本为中老年村民，更是凸显了农村居民在思想上无法跟上时代发展的需求。“互联网+”对他们来说，只是一个词，没有任何意义，这些都是我们需要面对的客观事实。

为进一步加强我院管理工作质量，圆满完成市卫生局安排的各项工作任务，全面提升卫生院的综合服务能力，切实解决部分员工工作责任心差，积极性不高等问题，学习借鉴先进单位的好经验、好做法，xx年x月x日至30日和xx月xx日，院长带领院领导班子及相关人员组成学习考察组，先后赴xxxx中心卫生院和xxxx中心卫生院就卫生院综合、绩效工资实施等方面工作进行了学习考察。现将学习考察情况报告如下：

一、基本情况

xx 镇位于 xx 市东北部，地处“两省三市”交界处，距 xx 市约 27、公里，车程仅半个小时。全镇总人口 4 万多。卫生院现有员工 xx 人，卫生技术人员 xx 人，xx 年业务收入为 xx 万元。

xxx 镇位于吉林省长吉南线公路（长春市至吉林市）中段，长吉走廊的中间部位，全镇总人口 5 万多，卫生院现有员工 xx 人，卫生技术人员 xx 人，xx 年业务收入为 xx 万元。

两个卫生院的规模，员工队伍和服务人口及技术能力与我院基本相当，但在医院服务水平上，社会影响力上，业务收入上，以及各项工作任务落实上远远高于我院。

二、主要做法

他们积极围绕卫生体制的目标要求，真正在“深化”上下功夫，在“体制”上动真格，在“”上见实效。针对实行基本药物制度后，出现了部分卫生技术人员积极性降低、吃“大锅饭”，推诿病人等问题和现象，研究制定了新的绩效工资考核分配办法，实现了维护公益性、调动积极性的收入分配机制新突破。

（一）绩效工资考核分配办法体现四方面基本原则：一是按劳取酬，效率优先；二是向医护一线倾斜；三是绩效考核双挂钩；四是公开公正公平。

（二）绩效工资考核分配办法体现了全员性，卫生院所有员工均为考核对象。

（三）绩效工资考核分配办法体现了工资组成简单科学，便于操作。卫生院实施绩效工资后，员工工资改为岗位效益工资，包括基本工资和绩效工资两部分。将原工资构成中艰苦边远津贴、剩余补贴、房补、住房公

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/758103071002007006>