

推进党组织标准化建设

着力解决国企基层党建“四化”问题

当前,在国有企业基层党组织中,不同程度存在党的建设“弱化、淡化、虚化、边缘化”“四化”问题,严重制约了党建整体水平提高。如何破解难题,急需一个有效抓手。铜陵有色集团公司紧扣企业改革发展所需,按照“统一标准、重点建设、示范带动、整体提升”的工作思路,以“强化基础、提升素质、规范管理、突出实效”为原则,以全面推进党组织标准化建设为平台,确保党建工作每阶段都有主题重点,每项工作都有标准规范,每名党员都有责任目标,每次活动都有考核评议,促使党组织党建工作水平不断提升。

铜陵有色集团公司党组织标准化建设,重点从四个方面着力解决基层党建“四化”问题。

一、落实组织设置标准化,实现党建工作全覆盖

根据企业业务整合、转型、机构调整的需要,立足于结构严谨、配置合理、发挥作用,从公司本部、二级单位、基层车间(区、队、站、科室)三个层面,着力打造纵向到底、横向到边、覆盖全面的党组织体系,做到生产经营延伸到哪里,党组织建设就延伸到哪里。在机关和二级单位成立党委,设置独立的党群工作机构;在每个机关部室、基层车间(区、队、站、科室)建立党支部;大力推进党建工作进班组、入矿井、到炉台,在人员较少、地处偏远的作业区以党小组的方式开展党员活动,解决点多线长不利于集中开展组织生活的问题;配齐、配强党务工作者队伍,配备了二级单位专职的党委书记、纪委书记、党群部门负责人和基层党支部书记,实现了从组织设置到人员配置的全面覆盖。各级党组织在规范标准的组织架构下,紧密结合企业实际和生产经营需要,把方向、管大局、保落实,有针对性地开展工作,确保了党组织在改革发展稳定过程中发挥更大的引领和带动作用。

二、推进制度建设标准化,提高党建工作规范化水平

致力于建立科学性、规范性、可操作性的制度体系,建立健全40余项党建工作制度、流程,包括制定《集团公司党委工作规则》等“1+8”系列配套制度,对设立党支部、党支部委员会换届选举、召开党支部“三会一课”、谈心谈话、民

三、强化机制建设标准化,提高党建工作保障水平

建立明晰的责任机制。按照新时代党建工作要求,制定《党委工作规则》、《党委会及其成员职责清单》、《关于充分发挥集团公司党委的党建工作领导小组职能作用的意见》、《向集团公司党委报告请示工作制度》等,进一步明确各级党组织的工作责任、职能权限、管理模式、工作重点。分层级签订《党建目标管理责任书》,按年度制定党建工作任务清单,对完成情况进行消号管理;按照“一岗双责”总体要求,结合KPI指标考核体系,把党建工作责任分解落实到领导班子每个成员并在干部考核中予以体现,有力解决了“两张皮”问题,形成一级抓一级,权责对等、奖罚分明的闭环管理。

建立有效的保障机制。按照“有场所、有设施、有标志、有党旗、有书报、有制度”六有标准,做到党委有会议室、党支部有党员活动室,统一制作并悬挂标识牌,在党员活动室统一设置了党支部标准化园地、党支部制度建设栏、党务、行政事务公开栏,统一配置党旗、国旗、党报、党刊以及书报架,统一配置网

四、探索载体建设标准化,提高党建科学化水平

大胆探索党建工作载体的创新与应用,对实践中成效显著、得到党员群众普遍欢迎的工作载体进行总结、提升、细化和规范,规范后作为规定动作在各级党组织中普遍推广。对结合企业发展实际逐步搭建的新工作载体进行科学评估、优化再造,作为自选动作试点推行。对各级党组织自主创新的工作载体作为特色动作予以扶持,定点实验、重点培育,突出抓好“四项”建设。

抓活动载体建设。开展各类主题活动,以不同方式、不同角度向提高党建工作水平聚焦。立足于增强党员党性,推进“两学一做”学习教育常态化制度化,建立“党员活动日”活动制度;以提升素质为重点,开展“争创四强党组织,争做四优共产党员”和“千人进党校”等培训活动;以“党委一个品牌、支部一个特色、党员一个亮点”为目标,开展“党建品牌创建”活动;以强化从严管理为核心,开展党员责任区、党员示范岗活动,以及基层单位结合人员、岗位特点创新开展的“井下党校”、“党员讲台十分名”、“党员突击队”、“党员安全岗”等活动,不仅为党员提供了展示自我的平

台,而且也促使党员成为群众学习的榜样和赶超的标杆。

抓宣传载体建设。因势利导,充分发挥现代传媒信息量大、覆盖面广、形象直观、视听方便的优势,建立开放性宣传载体。利用铜陵有色报、铜陵有色电视台、内部网络、微信公众号,对党的路线方针政策、企业理念、工作部署进行全方位宣传。结合企业实际,开展“降本增效在行动”、“有色攻坚”、“有色工匠”等主题宣传活动;讲好有色故事,传播好有色声音,拉近与党员职工的距离,牢牢把握舆论导向,确保主流声音及时全面传播。形式多样、覆盖全面的宣传载体在统一思想、凝聚人心、鼓舞士气、塑造品牌等方面发挥了突出作用。

抓文化载体建设。将企业文化建设纳入企业发展战略,在分析历史、现状与发展战略、地域文化、行业特点的基础上,融合公司先进管理理念,全力打造具有时代特色、行业特征、地域特点、自身特色的企业文化体系,将“求实、创新、合作、自强”的企业精神植根于员工血液之中。践行社会主义核心价值观,开展“铜陵有色好员工”、“岗位之星”评选等活动,发挥先进典型的示范引领作用,倡导和培育企业先进价值理念,着力强化公司核心价值观。

抓融入载体建设,促使党建工作与生产经营管理深度融合。围绕“三严三实”“讲、重、作”等专题教育,强化党员干部责任担当;围绕从严治党,组织党员学习研讨、专题民主生活会、专题组织生活会,诊断问题、梳理制度、落实整改;围绕深化改革,发挥思想政治工作的生命线作用,破除“拦路虎”、清除“绊脚石”;紧紧围绕建设“一强五优”国际化企业集团目标,开展“铜冠卓越绩效奖”评比、劳动竞赛、合理化建议、技术比武等活动,激发全体党员在提质增效和企业发展中发挥积极作用,确保企业全年方针目标实现。

总之,通过实施党组织标准化建设这个平台,系统地解决了企业基层党建工作干什么、怎样干、谁来干的问题,实现了党建工作由虚向实、由繁到简、由零散到系统、由软指标到硬杠杠的转变,较好地解决了基层党组织党的建设“弱化、淡化、虚化、边缘化”问题。

徐正才

络电视机,建立党员干部现代教育远程教育站点。落实人员和经费等基础保障。实行“两个1%”,即党务工作人员占职工总数的1%,党建经费占年度工资总额的1%。依据中组部规定,制定党建经费使用管理规定,明确经费来源和使用要求,确保了党组织办事有经费、活动有阵地、人员有保障。

建立多维度考核评价机制。公司两级党委每年制定党建工作考核指标与评分标准,开展百分制考核;制定《关于实行基层党建党建工作联述联评联考的意见》,对党委书记及党支部书记进行述职评议;制定党员民主评议实施意见,对党员开展民主评议。在考核与评议过程中,根据党委、支部、党员各自责任目标设定考核评议指标和权重,细化、量化考核评议内容,把党建工作考核评议、生产经营考核、职工绩效考核、干部业绩考核紧密结合起来,对考核情况进行定性分析和定量评分,依据考核结果定奖惩、定升降、定薪酬,推动党建保障力不断增强。

四、探索载体建设标准化,提高党建科学化水平

大胆探索党建工作载体的创新与应用,对实践中成效显著、得到党员群众普遍欢迎的工作载体进行总结、提升、细化和规范,规范后作为规定动作在各级党组织中普遍推广。对结合企业发展实际逐步搭建的新工作载体进行科学评估、优化再造,作为自选动作试点推行。对各级党组织自主创新的工作载体作为特色动作予以扶持,定点实验、重点培育,突出抓好“四项”建设。

抓活动载体建设。开展各类主题活动,以不同方式、不同角度向提高党建工作水平聚焦。立足于增强党员党性,推进“两学一做”学习教育常态化制度化,建立“党员活动日”活动制度;以提升素质为重点,开展“争创四强党组织,争做四优共产党员”和“千人进党校”等培训活动;以“党委一个品牌、支部一个特色、党员一个亮点”为目标,开展“党建品牌创建”活动;以强化从严管理为核心,开展党员责任区、党员示范岗活动,以及基层单位结合人员、岗位特点创新开展的“井下党校”、“党员讲台十分名”、“党员突击队”、“党员安全岗”等活动,不仅为党员提供了展示自我的平

台,而且也促使党员成为群众学习的榜样和赶超的标杆。

抓宣传载体建设。因势利导,充分发挥现代传媒信息量大、覆盖面广、形象直观、视听方便的优势,建立开放性宣传载体。利用铜陵有色报、铜陵有色电视台、内部网络、微信公众号,对党的路线方针政策、企业理念、工作部署进行全方位宣传。结合企业实际,开展“降本增效在行动”、“有色攻坚”、“有色工匠”等主题宣传活动;讲好有色故事,传播好有色声音,拉近与党员职工的距离,牢牢把握舆论导向,确保主流声音及时全面传播。形式多样、覆盖全面的宣传载体在统一思想、凝聚人心、鼓舞士气、塑造品牌等方面发挥了突出作用。

抓文化载体建设。将企业文化建设纳入企业发展战略,在分析历史、现状与发展战略、地域文化、行业特点的基础上,融合公司先进管理理念,全力打造具有时代特色、行业特征、地域特点、自身特色的企业文化体系,将“求实、创新、合作、自强”的企业精神植根于员工血液之中。践行社会主义核心价值观,开展“铜陵有色好员工”、“岗位之星”评选等活动,发挥先进典型的示范引领作用,倡导和培育企业先进价值理念,着力强化公司核心价值观。

抓融入载体建设,促使党建工作与生产经营管理深度融合。围绕“三严三实”“讲、重、作”等专题教育,强化党员干部责任担当;围绕从严治党,组织党员学习研讨、专题民主生活会、专题组织生活会,诊断问题、梳理制度、落实整改;围绕深化改革,发挥思想政治工作的生命线作用,破除“拦路虎”、清除“绊脚石”;紧紧围绕建设“一强五优”国际化企业集团目标,开展“铜冠卓越绩效奖”评比、劳动竞赛、合理化建议、技术比武等活动,激发全体党员在提质增效和企业发展中发挥积极作用,确保企业全年方针目标实现。

总之,通过实施党组织标准化建设这个平台,系统地解决了企业基层党建工作干什么、怎样干、谁来干的问题,实现了党建工作由虚向实、由繁到简、由零散到系统、由软指标到硬杠杠的转变,较好地解决了基层党组织党的建设“弱化、淡化、虚化、边缘化”问题。

徐正才

理与医院文化建设的有机结合,对外以病人为中心,对内以职工为中心,建立起以“两个中心”的管理理论和管理模式,让职工认识到医院的发展,医院的管理是为病人服务,同时也是为自身服务。要加强医院文化的研究和实践探讨,不断丰富和拓展医院文化的内涵建设。要提高宣传思想工作的实效性,促进医院精神文明建设。对内发挥医院文化的积极导向作用,提高职工的素质,力促院内创造一种积极向上氛围,形成一种团结奋进的精神风貌,增强医院凝聚力;对外发挥医院文化的辐射作用,加大宣传工作的力度,扩大医院的社会影响,树立医院的良好形象和优质品牌。

党建工程,是一项长期艰巨的系统工程,要以党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,不断创新党建工作的方式方法,切实把党建工作与医院行政工作相结合,努力在贴近实际上想办法,在搞好服务上下功夫,在求实效上花力气,全面提高职工的思想道德和科学文化素质,进一步调动职工的积极性、主动性、创造性,为促进医院改革和发展提供精神动力和思想保证。

杨永毅

对新形势下医院加强党建工作的思考

有特色的党建工作的主要基础和手段,因此,医院必须因地制宜,健全机制,规范流程,并以标准化建设为突破口,注重制度制定、制度执行、制度监督各个环节,真正做到管理靠制度、执行靠程序、落实靠考核,从而提高党建工作效能。

强化党员管理,健全完善各项管理制度,落实好党员组织关系排查、三会一课、党员活动日、民主生活会等制度。在党员工作中,严格按照《中国共产党发展党员工作细则》要求,坚持把业务骨干培养成党员,把党员培养成业务骨干的“双培”机制,进一步确保党员发展质量。

建立健全有效的长效机制。强化党建工作目标和责任制落实机制,开展互学、互评、互促,促进党建规范化管理。建立激励和监督机制。党建工作考核要吸收先进管理理念,特别是借鉴现代等级医院管理、绩效管理的方法手段,形成一套切实可行的考核激励机制。以支部建设、廉洁文化、学习培训、满意度等指标要素,实行季度考核与年度考核相结合,做到身份明确、责任明确、待遇明确、奖惩明确,充分调动党务干部积极性。在建立激励机制的同时,必须有严格的监督机制,监督工作的落实,监督是否违法、违规和滥用职权,防止腐败的滋生。要建立党的纪检、监察、审计等部门监督责任,不履行监督就是失职,并建立相应约束与激励机制。

五、发挥党员先锋模范作用,提高医院为民服务的意识和能力

作为推动医院发展、促进和谐的先进团队,党员的先进性应体现在岗位实践上,党组织的战斗力应贯穿于医院中心工作始终。医院以病人为中心,围绕这一中心工作,党组织要积极搭建平台,创造条件,推进学科文化建设,提升学科服务品质,将素质教育、医患沟通、服务改进等要求落实到每名党员,充分发挥党员更好为临床服务的素质和本领。

要巩固开展“两学一做”学习教育常态化制度化活动成果,按照学习教育、听取意见、查找问题、开展批评、整改落实、建章立制等要

六、强化医院文化宣传引领,提升党建管理水平

医院文化是一种新型的医院经营管理理论,医院管理的最高境界是文化管理,医院文化建设已成为医院发展和党的建设的重要组成部分。医院党组织要结合医院实际,牵头制定文化建设规划,建立党政工团齐抓共管工作机制,把党的宣传思想工作、职业道德教育、行风作风建设、医院管

理与医院文化建设的有机结合,对外以病人为中心,对内以职工为中心,建立起以“两个中心”的管理理论和管理模式,让职工认识到医院的发展,医院的管理是为病人服务,同时也是为自身服务。要加强医院文化的研究和实践探讨,不断丰富和拓展医院文化的内涵建设。要提高宣传思想工作的实效性,促进医院精神文明建设。对内发挥医院文化的积极导向作用,提高职工的素质,力促院内创造一种积极向上氛围,形成一种团结奋进的精神风貌,增强医院凝聚力;对外发挥医院文化的辐射作用,加大宣传工作的力度,扩大医院的社会影响,树立医院的良好形象和优质品牌。

党建工程,是一项长期艰巨的系统工程,要以党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,不断创新党建工作的方式方法,切实把党建工作与医院行政工作相结合,努力在贴近实际上想办法,在搞好服务上下功夫,在求实效上花力气,全面提高职工的思想道德和科学文化素质,进一步调动职工的积极性、主动性、创造性,为促进医院改革和发展提供精神动力和思想保证。

杨永毅

把握社会主要矛盾变化的实践要求

中国特色社会主义进入新时代,我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。在实践中,怎样顺应和把握我国社会主要矛盾变化,更好研判形势、推动工作?从各地区各部门的实际情况看,至少应抓住以下三个方面。

坚持以人民为中心的发展思想。以人民为中心的发展思想,揭示了我们推动经济社会发展的根本目的和动力源泉,体现了我们党执政理念与中国特色社会主义发展规律的高度统一,是解决我国社会主要矛盾必须坚持的价值理念。把握社会主要矛盾变化的实践要求,就要始终坚持以人民为中心的发展思想,增强宗旨意识和群众观点,贯彻落实党的群众路线,与人民同甘苦、与人民共奋进,不断巩固执政的群众基础,团结带领人民万众创新的业绩。坚持把人民利益摆在至高无上的位置,坚持发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享,充分调动人民群众的积极性、主动性、创造性,让改革发展成果更多更公平惠及全体人民,让人民群众拥有更多获得感、幸福感和安全感。

深入贯彻落实新发展理念。习近平同志指出:“发展是解决我国一切问题的基础和关键,发展必须是科学发展,必须坚定不移贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念。”新发展理念明确了发展的动力、思路、方式、途径、目标,指明了发展的前进方向和着力点,是解决发展不平衡不充分问题的总纲。把握社会主要矛盾变化的实践要求,就要深入贯彻落实新发展理念。一是深学笃用,牢固树立对新发展理念的自觉和自信,真正

改进国有企业机关工作作风对进一步优化国有企业发展环境,加快转变作风、提效能,促发展,具有十分重要的意义。

一、目前存在的现象及问题

通过调研分析,国有企业机关管理人员作风主要存在以下问题:(一)缺乏自我加压,学习意识不够强。部分机关管理人员政策掌握不全,贯彻执行不彻底;不太注重钻研业务,不太用心掌握新知识,不深入思考新问题;学习不够自觉,不注重理论联系实际等问题。

(二)缺乏主观能动性,责任意识不够强。动力不足、工作不实、落实不力。对工作缺少强烈的事业心和责任感。仍然存在着鸭子式的干部,只会浮在面上;算盘珠式的干部,推一推动一动;癞蛤蟆式的干部,插一插跳一跳。

(三)缺乏服务意识,服务效果不够好。办事程序多,办事效率低,服务态度差的问题不同程度地存在;门难进、脸难看、话难听、事难办的现象或多或少还有;深入基层不多,解决问题不实还没有改变。

(四)缺乏担当意识,表率作用不够好。部分管理人员不敢管、不善管,奉行“好人主义”。不讲工作、只讲人缘,作风不实,做事拖沓,自身要求不高,不能创造性的开展工作。

(五)缺乏执行力度,服从意识不够强。个别同志对所安排的工作总是讲客观,论条件,摆困难,尽职尽责意识不够高,工作主动性不够强,执行力不够好。在执行制度上打折扣。

二、工作作风方面存在问题的主要原因分析

工作作风现象表现不一,症状多样,但其根源,主要是:一是“失”。面对社会经济快速发展,受各种文化思潮、价值观念的冲击,少数管理人员耐不住寂寞,经不住诱惑,顶不住糖衣炮弹的冲击,在理想信念方面存在着政治信仰不坚定、理想信念模糊、世界观和价值观定位扭曲。

二是“懒”。个别管理人员借工作忙不深入基层,“懒得”和职工面对面的交流,再加上日常工作繁琐,又不常下去走走,看看征求的意见落实情况和处理情况,导致员工提建议热情减退,意见越来越少。

三是“面”。有时只讲外在影响,没有注重实际内容和实际效果,想问题、作决策、办事情,首先考虑的是能提高“知名度”,造成有些决策和行动达不到预期效果。

四是“能”。在网络信息时代的今天,个别管理人员由于功底不厚,素质不高,能力不足,由于矛盾和问题摆到面前时,心中无数,束手无策,不善于去做深入细致的调查研究,提不出清晰完整的工作思路,拿不出切实可行的解决办法。

五是“怕”。有的管理人员在职工面前夸夸其谈,承诺的事情一大把,落实的事情没几件。往往是一“说”便要,言而无信。职工一旦认真起来,就只有躲着过,怕见了职工交

赵宏麟

把握社会主要矛盾变化的实践要求

中国特色社会主义进入新时代,我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。在实践中,怎样顺应和把握我国社会主要矛盾变化,更好研判形势、推动工作?从各地区各部门的实际情况看,至少应抓住以下三个方面。

坚持以人民为中心的发展思想。以人民为中心的发展思想,揭示了我们推动经济社会发展的根本目的和动力源泉,体现了我们党执政理念与中国特色社会主义发展规律的高度统一,是解决我国社会主要矛盾必须坚持的价值理念。把握社会主要矛盾变化的实践要求,就要始终坚持以人民为中心的发展思想,增强宗旨意识和群众观点,贯彻落实党的群众路线,与人民同甘苦、与人民共奋进,不断巩固执政的群众基础,团结带领人民万众创新的业绩。坚持把人民利益摆在至高无上的位置,坚持发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享,充分调动人民群众的积极性、主动性、创造性,让改革发展成果更多更公平惠及全体人民,让人民群众拥有更多获得感、幸福感和安全感。

深入贯彻落实新发展理念。习近平同志指出:“发展是解决我国一切问题的基础和关键,发展必须是科学发展,必须坚定不移贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念。”新发展理念明确了发展的动力、思路、方式、途径、目标,指明了发展的前进方向和着力点,是解决发展不平衡不充分问题的总纲。把握社会主要矛盾变化的实践要求,就要深入贯彻落实新发展理念。一是深学笃用,牢固树立对新发展理念的自觉和自信,真正

改进国有企业机关工作作风对进一步优化国有企业发展环境,加快转变作风、提效能,促发展,具有十分重要的意义。

一、目前存在的现象及问题

通过调研分析,国有企业机关管理人员作风主要存在以下问题:(一)缺乏自我加压,学习意识不够强。部分机关管理人员政策掌握不全,贯彻执行不彻底;不太注重钻研业务,不太用心掌握新知识,不深入思考新问题;学习不够自觉,不注重理论联系实际等问题。

(二)缺乏主观能动性,责任意识不够强。动力不足、工作不实、落实不力。对工作缺少强烈的事业心和责任感。仍然存在着鸭子式的干部,只会浮在面上;算盘珠式的干部,推一推动一动;癞蛤蟆式的干部,插一插跳一跳。

(三)缺乏服务意识,服务效果不够好。办事程序多,办事效率低,服务态度差的问题不同程度地存在;门难进、脸难看、话难听、事难办的现象或多或少还有;深入基层不多,解决问题不实还没有改变。

(四)缺乏担当意识,表率作用不够好。部分管理人员不敢管、不善管,奉行“好人主义”。不讲工作、只讲人缘,作风不实,做事拖沓,自身要求不高,不能创造性的开展工作。

(五)缺乏执行力度,服从意识不够强。个别同志对所安排的工作总是讲客观,论条件,摆困难,尽职尽责意识不够高,工作主动性不够强,执行力不够好。在执行制度上打折扣。

二、工作作风方面存在问题的主要原因分析

工作作风现象表现不一,症状多样,但其根源,主要是:一是“失”。面对社会经济快速发展,受各种文化思潮、价值观念的冲击,少数管理人员耐不住寂寞,经不住诱惑,顶不住糖衣炮弹的冲击,在理想信念方面存在着政治信仰不坚定、理想信念模糊、世界观和价值观定位扭曲。

二是“懒”。个别管理人员借工作忙不深入基层,“懒得”和职工面对面的交流,再加上日常工作繁琐,又不常下去走走,看看征求的意见落实情况和处理情况,导致员工提建议热情减退,意见越来越少。

三是“面”。有时只讲外在影响,没有注重实际内容和实际效果,想问题、作决策、办事情,首先考虑的是能提高“知名度”,造成有些决策和行动达不到预期效果。

四是“能”。在网络信息时代的今天,个别管理人员由于功底不厚,素质不高,能力不足,由于矛盾和问题摆到面前时,心中无数,束手无策,不善于去做深入细致的调查研究,提不出清晰完整的工作思路,拿不出切实可行的解决办法。

五是“怕”。有的管理人员在职工面前夸夸其谈,承诺的事情一大把,落实的事情没几件。往往是一“说”便要,言而无信。职工一旦认真起来,就只有躲着过,怕见了职工交

浅谈如何加强国有企业机关作风建设

改进国有企业机关工作作风对进一步优化国有企业发展环境,加快转变作风、提效能,促发展,具有十分重要的意义。

通过调研分析,国有企业机关管理人员作风主要存在以下问题:(一)缺乏自我加压,学习意识不够强。部分机关管理人员政策掌握不全,贯彻执行不彻底;不太注重钻研业务,不太用心掌握新知识,不深入思考新问题;学习不够自觉,不注重理论联系实际等问题。

(二)缺乏主观能动性,责任意识不够强。动力不足、工作不实、落实不力。对工作缺少强烈的事业心和责任感。仍然存在着鸭子式的干部,只会浮在面上;算盘珠式的干部,推一推动一动;癞蛤蟆式的干部,插一插跳一跳。

(三)缺乏服务意识,服务效果不够好。办事程序多,办事效率低,服务态度差的问题不同程度地存在;门难进、脸难看、话难听、事难办的现象或多或少还有;深入基层不多,解决问题不实还没有改变。

(四)缺乏担当意识,表率作用不够好。部分管理人员不敢管、不善管,奉行“好人主义”。不讲工作、只讲人缘,作风不实,做事拖沓,自身要求不高,不能创造性的开展工作。

(五)缺乏执行力度,服从意识不够强。个别同志对所安排的工作总是讲客观,论条件,摆困难,尽职尽责意识不够高,工作主动性不够强,执行力不够好。在执行制度上打折扣。

三、工作作风方面存在问题的主要原因分析

工作作风现象表现不一,症状多样,但其根源,主要是:一是“失”。面对社会经济快速发展,受各种文化思潮、价值观念的冲击,少数管理人员耐不住寂寞,经不住诱惑,顶不住糖衣炮弹的冲击,在理想信念方面存在着政治信仰不坚定、理想信念模糊、世界观和价值观定位扭曲。

二是“懒”。个别管理人员借工作忙不深入基层,“懒得”和职工面对面的交流,再加上日常工作繁琐,又不常下去走走,看看征求的意见落实情况和处理情况,导致员工提建议热情减退,意见越来越少。

三是“面”。有时只讲外在影响,没有注重实际内容和实际效果,想问题、作决策、办事情,首先考虑的是能提高“知名度”,造成有些决策和行动达不到预期效果。

四是“能”。在网络信息时代的今天,个别管理人员由于功底不厚,素质不高,能力不足,由于矛盾和问题摆到面前时,心中无数,束手无策,不善于去做深入细致的调查研究,提不出清晰完整的工作思路,拿不出切实可行的解决办法。

五是“怕”。有的管理人员在职工面前夸夸其谈,承诺的事情一大把,落实的事情没几件。往往是一“说”便要,言而无信。职工一旦认真起来,就只有躲着过,怕见了职工交

赵宏麟

