

2020年度民主生活会 相互批评意见大全



云公文商城



公文选



办公室工作

（说明：本合集内容除原创外，全部整理自各级政府网站、各专业领域媒体、杂志、图书等，已经编辑甄别筛选修改，均可复制粘贴，绝对保证质量。请大家在学习参考过程中严禁 抄袭，严禁上传网络 或者用于商业用途，违者必究）

1、作为 XX 党委书记，XX 同志在组织班子学习方面往往没有摆脱做计划、念文件、读文章、请人讲课等老套路，没有组织班子成员深入细致地分析研读，导致部分党委班子对所开展学习的内容吃不透，弄不清，学习效果不佳。对一些违反 XX 规章制度的苗头性、倾向性问题，只注重于教育，没有去深挖根源，采取严格的管理及处罚措施，存在一定的做人情思想。没有清醒地认识到“严是爱松是害”的道理，使队伍管理方面的一些薄弱环节得不到有效整改。

2、XX 同志存在一定安于现状的思想，认为 XX 业务是自己的“责任田”，在心理上就比较放松，危机意识有所弱化，对其他部门的业务情况较少了解与关注。抓工作有时满足于一般号召，抓重点抓大事，有时存在踩不到底、抓不到位的现象。特别在 XXX 上，有时会存在把关不严，没有充分认识到自己正在履行监督的权利。

3、XX 同志有时当手头工作稍多时，性子就有些急躁，态度不够和蔼，如遇到需重复解释的问题时，显得没有耐心，没有合理调整自己的情绪，导致部分干部产生距离感。平时与基层群众交流较少，与基层干部谈心较少，有时存在“严下不严上”现象，在狠抓 XX 安全管理方面力度不够，缺乏科学合理、张弛有度的管理方法。

4、XX 同志担任了 XXX 后，在进取意识和创新精神上比较缺乏，在思想上有所放松。深入基层不够，对基层情况掌

握不深不细，虽然自己也经常到基层单位调研，但了解掌握基层群众的呼声不全面，对指导推动 XX 发展大胆探索的方式方法较少。对一些工作满足于会开了、部署过了，至于进度如何，有何困难，落实与否，缺乏盯住不放，缺乏不间断检查督导。

5、XXX 同志平时忙于机关事务，下基层指导少。即使下去检查，也存在沉不下去、蹲不住、走马观花的现象。遇到一些难办问题，存在等“靠”上级机关，“靠”下级下属的思想，自己想方设法主动解决不够。因此有时工作显得比较被动，也直接影响了一些问题的解决时效。同时，为协调、推动有关工作和争取辖区业务、经费等各个方面的关注、帮助和支持，有时也参加吃请，在一定程度上宽容了一些不良风气。

6、XX 同志在贯彻落实上级工作部署方面重过程轻实效，以会议贯彻会议、就文件落实文件的现象还是存在，下基层检查工作偏重于检查台帐、会议记录、个人笔记，对于开展每项工作，比较注重宣传效应，经常是强调信息稿件、简报的多，具体有没有落实、效果怎么样过问的少，一定程度上造成了重形式、轻内容的导向，增加了基层的负担，影响了工作实效。

7、XX 同志下基层调研时存在“走马观花、蜻蜓点水”的现象，对群众的所需所求不能全面掌握，对他们反映的问

题有时解决得不够周全及时。同时，个人学习方面存在应付现象，系统学习理论不多，学习上级文件讲话精神有时理解不透彻，满足“会上讲”、“稿上念”。潜心思考，理论联系实际、指导实践，创新落实不多。

8、XX同志分管XX业务，有时为业务需要，处理好与各党政机关的关系，在接待方面为了表诚意、显面子、不“失礼”，存在一定的超标准安排。日常工作中，与基层领导接触的多，与群众谈心的少，直接听取群众意见不及时不全面，帮助群众解决实际困难不多，对群众不同的生活情况了解的还不够细致，没有真正和群众打成一片。

9、XX同志在抓具体工作中，对下级、对下属提工作要求多、直接跟踪指导少，有时满足于会开了、文件发了，而没有一抓到底，缺乏踏石留印、抓铁有痕的作风，导致下面执行党委的意图和部署不到位、不准确，终端效果偏向走样，致使一些常见性问题屡查屡有、屡纠屡犯。在执勤过程中表率作用还是不明显，执法执勤时，大部分充当的是监督指导的角色，自身参与、冲锋陷阵少。

10、XX同志作为党委书记，在带领党委一班人攻坚克难、突破制约XX建设发展瓶颈问题方面的举措还不够有力，作为“一班之长”，坐办公室听汇报多，深入基层单位调研思考少。有急功近利的思想，对一些工作总想尽快出亮点、出经验，尽管有的工作谋划不周密，落实不到位，只做了一部

分，却纵容下属总结经验、提炼亮点，有纸上谈兵、闭门造车，注重信息排名、忽视实际效果的现象。

11、XX同志作为单位一把手，往往只过多注重业务工作，对上级部署的各种学习教育活动，统筹不好，力度不大，虽然也提出了一些见缝插针、灵活安排的措施，但推进力度不大，效果不明显。同时，没有真正做到“从群众中来，到群众中去”。在日常工作、学习和生活中，有时还存在“领导要有领导的架子”的错误思想，没有把自己的身份放低，下属不敢讲真话、讲心里话的现象时有发生。

12、XX同志自律意识有待进一步提高，在与其他单位人员接触的过程中，存在吃请和请吃的现象，有时为了争取驻地党委政府的支持，存在迎来送往、公务接待浪费的现象，对公用经费的开支还没有做到精打细算。检查工作方面，为检查而检查，刨根问底找出根源、病灶不多，找出问题后直接跟踪帮扶指导改进也不多。

13、XX同志走访基层存在“就近原则”，对较为偏远的基层单位一般较少深入走访调研，对基层工作和基层干部存在问题批评较多，实质性措施较少。

14、XX同志受求稳求安思想的影响，无形当中开拓创新意识受到束缚，工作习惯于按部就班，标准不高，创新不够，办法不多，满足于四平八稳，不出问题，不捅漏子，只求过得去，不求过得硬。在理论学习上满足于过去所学，对新的

理论和业务浅尝辄止，蜻蜓点水，缺乏系统和深入的思考、理解，结合实际调研工作仍然做得不够，有的调研文章甚至不愿亲自执笔撰写。

15、XX 同志工作创新不够，在发展理念上有差距，思想还不够解放，观念还有待更新，各项工作满足于稳中求进，不出岔子，打破陈规、攻坚克难的锐气不够突出，干工作、抓业务的点子缺乏新意，树典型、做品牌的效果不够明显，抓建设、谋发展的步子迈得不大，创一流、走前列的冲劲后劲还不足。作为单位一把手，需要协调的各种关系也比较多，有时候还存在公车私用的现象。

16、同志缺乏全局观念。作为书记，应把握方向、谋全局抓长远，但其在地区长远发展上整体规划不够。XXX 区域位置很重要，是 XXX 核心区域，但是作为书记，没有和区相关委办局更好地对接，造成自身在发展目标定位上不够准确，同时与我在地区整体发展上缺乏沟通，没有形成发展共识，影响了班子形成发展合力。

17、站位不高。对地区整体资源统筹不够，XXX 地区资源丰富，如文化资源方面就很有优势，但对于发展“文化传媒产业服务区”一直有这个想法就是一直没有落地，缺乏具体举措。对区级资源、单位资源、外部资源统筹方面有欠缺。习惯于利用已有资源，对新资源缺乏挖掘、利用。

18、抓班子带队伍意识不强。角色转换不到位，还有主

任思维，在班子建设、抓班子凝聚力、带队伍上意识不强，方式方法不多。从我个人角度讲，我从大学到区职能部门，没有一点基层工作经验，对 XXXXXX 相关情况不太了解，书记作为有丰富经验的 XXX 领导，在传帮带作用发挥上还存在欠缺，对一些事情没能做到事先提醒。

19、履行抓党建职责不到位。作为书记抓党建工作是一项基本职责，然而抓党建工作不是一朝一夕的事，党建工作成效不是很容易显现，在这方面我认为您是没有完全尽到职责的，在会上经常强调重视党建，要以党建工作作为统领，但是并没有像抓行政工作那样进行认真思考，对党建工作整体投入精力不够，在把握党建规律性上缺乏深入思考研究，习惯用行政思维来指导党建工作。比如基层服务型党组织建设上，提要求多，真正研究具体问题少，这就说明党建工作在您脑子里占的分量还是不高，我认为这不是能力问题，说穿了还是官僚主义。

20、对干部重使用，轻培养。比如您总是批评我说集中过多的人员从事一项中心工作，但是其实我正是在为年轻的干部成长搭建平台，就拿这次党的十九大学习贯彻来说，我就是为了多给年轻干部机会，通过这次活动来锻炼和培养干部，但是你却说我动用太多的人来一起上。您批评我的同时正是体现了您在干部工作上急于求成，急于使用，而忽视培养锻炼干部的过程，忽视为干部搭建成长的平台。

21、脾气急，缺少耐心。爱发火，不分场合批评人，让别人说不了话，不注意听取别人意见。比如找您汇报工作时，由于达不到您的要求，刚说几句就被否定，造成工作很被动。你说我还不留情面，我年龄还比你大呢，说其他同志还不更不耐烦了。

22、在制度执行上不到位。如抓理论中心组学习落实不到位，没有很好的规划整体学习计划，学习时间有时过长，实用主义学习较多，缺少宏观形势分析和理论讲座，不利于班子成员开拓视野，转变观念，不利于班子成员整体能力素质的提升。

23、艰苦朴素意识不强。作为 XXX 书记，在自我形象打造上，过于追求生活品味，自我约束不足，在穿衣方面不注意严谨朴素。特别是到 XXX、XX 等老旧小区或与特困群体打交道时不注意形象，容易造成不良影响。

24、政绩观有偏差。重点工作关注多，常规工作关注少。如在跟你汇报工作时，您总是强调社会组织动员、社区治理工作方面多，对于社区的一些基础工作重视不够，很少过问。

25、均衡发展意识不强。对十个社区重视程度不均等，没有弹好“钢琴”。你作为书记，感觉您对十个社区的重视不一样，造成对社区投入不均衡，社区发展不均衡。如 X 社区、X 社区，有人说一个“欧洲”一个“非洲”，X 社区典型确实是我们关注的对象，但其他社区也应统筹发展。

26、同志对安全生产工作重视不够。没有很好履行安全生产党政同责，一岗双责，齐抓共管的基本要求。你转任书记后虽然有安全意识，也重视安全工作，但更多是停留在口头上。比如在深入一线查找地区安全隐患工作上比当主任时次数少了、关注安全隐患以及解决问题等方面不力。

27、服务基层意识不强。XXX 虽然制订完善了《领导机关深入基层联系群众的有关规定》，但作为书记督导服务质量不够，领导机关虽然下基层了，但是不注重效果，没有定期通报和交流，没有认真地进行督促检查和落实，这是形式主义的具体表现。

28、同志对 90 后干部关心不够。应加强对班子成员、干部的教育培养、调配，切实关心、关怀，XX 作为 90 后年轻干部思想活跃，年轻有为，但是作为工委书记在安排工作等各个方面对其指导和发挥作用考虑不周全。

29、政绩观有偏差。经常说对其分管工作放手放心，实质上是对没有显绩工作不重视。比如对城管、综治等工作关注度高，对民生工作关注度不够。

30、对综治维稳工作中的难点问题不重视。嘴上总是说综治维稳工作很重要，但实际行动中却不太关注难点工作，思考研究不够，如对地区流动人口管理这一普遍性难点问题，没有下大力气解决；今年群租房整治是全市重点工作，多次向你进行汇报，但是没有给予足够指导，没有形成切实可行

的办法举措。

31、有官僚主义的问题。你想过没有自从你担任书记以后你给 XX 开过会没有？你对环境秩序、城市管理工作看似重视，但实质上城市秩序管理工作的根本在于队伍的建设和管理，您在抓矛盾的关键点是不够准确，作为书记更重要的是关心 XX 的队伍建设，比如您担任书记以来，还没有正式的到 XX 中组织队员召开思想政治方面的会议，也没有和我对每名队员的思想状态、现实表现等问题进行细致的把脉，更多的是对队员工作业绩的要求，忽视了对队员的关心和关爱。

32、角色转换慢。在独立主持行政全面工作，履行辖区行政一把手职责方面，思想还有误区，放不开手脚，工作不够大胆主动。作为行政一把手，除了要认真执行上级部署和工委决策外，还要结合我地区实际，创造性地推进地区行政工作，在安全维稳、环境提升、社会服务管理上要有亮点，要发挥谋划思路的作用，多给副职把方向、出主意、想办法、解难题，提升水平。

33、有官僚作风。要转变通过会议解决问题的方式方法，多深入一线，调查研究，现场办公，树立务实亲民的形象和扎实深入的工作作风。比如，为民办实事工程，有些不好推进的工作，需要深入社区，现场办公，把问题研究透。

34、有急躁情绪。遇到问题时没有深入调查研究，没有

全面了解掌握情况，凭经验阅历做出主观判断，认为自己判断是正确的。XXX 的很多工作错综复杂，各种利益交织，很难在短时间内破解一些问题。面对这些问题需要掌握一手资料，权衡利弊，避免急于下结论。比如，有些工作条与块的职责划分并不清晰，涉及到多个部门需要统筹考虑，不能简单凭主观经验处理，要多方面听取意见。

35、政绩观有偏差。你不仅是 XXX 办事处主任，同时也是工委副书记，平时只注重抓行政工作和经济发展等，而对于党建、宣传、机关干部队伍建设等工作是忽略的。比如缺乏对机关党建工作开展情况的关心，带头参与机关党员活动和调动机关干部参与党建活动的积极性不够。

36、全面主动履职不够。作为行政一把手，更多是关注自己认为重要的一亩三分地，像一些为民办实事中的工程项目几乎是月月调度，听进展；但是像涉及到基层服务队伍建设和文化建设等百姓同样关注很多的事上显得不上心、不关心，在督导检查和经费投入等方面做甩手掌柜，对情况了解不深、不透、不全面，没有尽到行政一把手统筹兼顾的职责。

37、履行“一岗双责”意识不到位。在党风廉政建设工作中只注重抓行政工作，没有把党风廉政建设工作放到与行政工作同等重要位置，同步进行考虑。在抓党风廉政建设上制度不健全，规范性建设意识不强，工作制度建设不健全，导致纪检工作起不到应有的监督作用。

38、对机关干部关心、关爱不够。与大家沟通少，有时大家想跟你沟通时，但你经常开会，找你时候都要到行政办问在不在。与机关和社区同志们交流少，工作接触中也多以就事论事，不够注重与一线工作人员的交流沟通。

39、谋事不实。作为行政一把手，到 XX 亲历研究城管工作的力度不够，对研究城市管理工作的整体谋划研究不够，特别是对解决重点难点问题和长效管理机制方面指导不够。比如对小广告等城市顽疾只是就事论事提要求，没有方法的指导。

40、存在安逸思想。对行政工作的深化和细化不够，积极性、主动性不够。比如对于民兵征兵等工作很少亲自过问，缺乏重视，缺乏指导。

41、全面熟悉地区情况不够。指导各位副职开展工作有欠缺，经济工作不亲力亲为，整体筹划研究不足。应进一步带领副职与机关中层干部，社区书记、主任，社会单位责任人多沟通交流联系。

42、与基层干部有距离。密切联系实际的意识不增强，不注重与一线工作人员交流沟通。与社区干部特别是社区书记、主任的交流少，和其他干部交流更少，往往是就工作谈工作，没有工作不见面，感情交流少，感觉和基层干部有一定的距离。

43、工作中讲面子，重排名。不注重与一线工作人员的

沟通交流，过于关注指标和排名，比如说城市管理全模式工作中，只注重各项工作在全区的排名，习惯于抓指标，派任务，看到某一项排名靠后就批评，未能继续了解深层原因，不注重指导工作的开展。

44、对基层基础性工作不重视。作为新到 XXX 工作的领导没有充分认识到基层社会矛盾的复杂性，没有把矛盾调处化解工作上升到维护地区安全稳定的高度来考虑，较重视城管、综治等表面性强的工作，不注重排查信访矛盾这样基础性工作，只在出现重大信访事件等问题时，才去关注，放马后炮。

45、推动安全生产工作力度不够。有流于形式的问题，比如，安全生产工作，大会小会都在强调安全生产工作，要高度重视，决不能放松，还要求签订了责任书，看似很重视，可实际上是雷声大雨点小，系统研究不够，自己很少参加安全检查，对地区安全生产工作底数不清，解决问题不力。

46、没有主动谋划的意识。作为副书记，进取意识和创新意识不强，有吃老本现象。习惯于用传统思维和方法推动工作，对工作的超前思考谋划不到位。比如，对自己分管的组织、宣传等工作，满足于上级安排和我提的要求，不能够主动思考工作的开展，工作不成体系。

47、抓基层党建工作实招少。社区党建只是停留在既有的典型殷金凤身上，在推进社区服务型党组织建设方面没有

实招。社会领域党建统筹协调意识不强，对于当前提出的区域化党建工作缺乏研究和把握，没有提出针对性的方案和举措。

48、抓干部管理工作不严格。比如，很多制度建立了，但是碍于情面，没有严格执行，制度纪律永远约束的是老实人，对不遵守纪律的干部没有任何惩戒，造成干部心里不服气。

49、分管工作统筹不到位。对地区的经济发展、产业发展没有清晰的概念，对地区的发展方向、经济支撑不太了解，没有与党建工作很好地结合，比如自 17 年初，XXX 在商务楼宇中广泛建立了楼宇党建服务站、非公经济党组织等，组织建立后，并没有注重在了解地区产业特点，行业特色等经济发展问题的基础上，有结合地开展党建工作和服务企业活动，使得服务效果不够显著，党组织挥不明显。

50、自身要求不严格。谈话不注意场合，不注意领导形象，在一定场合时，如开会式研究工作，不太注意语言，有时说些与会议无关的话题，缺少严肃性。

51、工作缺少严谨。重部署轻落实，工作不细致；工作时紧时松，有头无尾，工作有时凸现被动，案头工作不足；比如咱们 XX 艺术节已举办两届，但是在活动过程中，XXX 同志仍存在工作思路不够清晰，在艺术节工作方案的制定、经费预算、会前准备、现场调度等方面有官僚作风。

52、工作浮于表面，存在形式主义。没有真正把宣传作为一种工具，一种媒介、一种优势资源，更好地发挥宣传的作用。比如：XXX 重点工作、为民办实事工程的进展、惠民政策的落实宣传的都不够，跟踪报道不连贯，以至于群众不知道我们干了什么，从而形成群众对我们的印象就是真做官、不干事。

53、缺乏对区域性党建研究。我分管的社会动员中本来可以借助社会领域党建工作的力量，但实际上两者没有结合到一起，工作成效也不明显；

54、缺乏进取精神。年龄大了，工作干劲明显不足。作为班子中的老同志，拼搏进取的锐气少了、工作中按部就班，四平八稳，对我们这些年轻同志传帮带的作用发挥不明显。

55、在干部工作上沟通不到位。比如在我培训期间，你将军转干部（事业编）XX 分配到民政科，没两个月又调回社保所，造成科室工作衔接不顺，还造成我与分管社保所领导产生误解。

56、工作思考不全面。比如前期借用社区服务中心的活动室场地 XXXXX 领导小组办公室，存在具体的使用期限没有说清的情况，不利于两边使用的分配，或多或少影响到就业培训等活动的开展。

57、落实工作不细。经验主义严重，认为遇到的问题都见过，不愿意深入了解研究新情况，工作抓得不深入，停留

在宏观布置上多，导致对实际工作中的新情况了解不深，你作为 XXX 维稳工作的主管领导，对 XXX 层面所有高风险重点人的情况是否都了解？是否都清楚？

58、工作不深入。比如我辖区拆迁任务重、遗留问题多，潜在一定规定维稳压力。你作为 XXX 维稳负责人，过问的少、关注的少，存在顾此失彼的问题，系统分析、综合研判，前瞻性工作不到位。

59、主观武断，存在官僚主义。在为群众办实事时，有时凭借自己的经验做事，没有充分听取居民意见和建议，经常拍脑门说就这么办了，实际没有认真听。就像你在批评材料里说的那样，为 XX 社区做墙壁拉毛的那件事儿，我也全程参与了，我觉得就是你一意孤行才造成最后的整治效果不理想。

60、对纪检监察工作研究不够。比如对于当前 XX 反腐倡廉的形势、违纪违法案件发案的规律特点缺乏研究，利用身边的典型案例进行宣传教育的少，导致教育内容空洞、形式单一，针对性不强，教育效果大打折扣，存在形式主义。

61、执纪监督不严。对一些窗口单位、执法单位等的作风问题监管不到位，抓得不紧。具体说就是纪检工作停留在了参观、开会、传文件上，抓实在事比较少，真正抓制度建设、抓典型、抓警示教育不够，特别是党风廉政建设与 XXX 的改革发展结合得不紧，存在“两张皮”现象。

62、抓党风廉政责任不到位。对领导干部的警示教育预防工作抓得不够，纪检部门震慑力不足。比如对规章制度执行力度不够，具体表现为不能主动提出和配合督促检查机关干部在文明办公和行为规范制度的执行情况。

63、工作主动性不足。对分管的工作更多依据现行政策，工作完成限于常规工作，存在等工作的现象，点我名我就干，职责范围内工作就干好，没有进行系统性、长期性的规划。

64、有官僚主义，主动监察意识淡漠。对各行政职能科室的重点风险的警示不够，缺乏有效的监督。比如对行政职能科室重要岗位人员进行日常谈话警示等不够，靠前监督少，事后监督比较多，没有形成长效机制，对重要部门防范点位提示不够。

65、有本位主义思想，比如分管的工、青、妇、纪检工作，应该主动纳入大党建格局，但你大多数时候都是站在分管工作角度，考虑自身工作得失，影响了XXX大党建格局的建立。

66、缺乏艰苦朴素作风。比如你从政协来XXX来到基层工作也有五年多时间了，而且还曾经分管民政、社区等基础性工作，但还是动不动就说起政协工作的高大上，体现在具体上，就是有追求物质享受的方向，追求衣着品味、品牌，过紧日子的思想不牢，放松了艰苦作风的思想修炼。

67、存在享乐主义。表现在缺乏激情，安于现状，从区

政协调到 XXX 工作后，先后分管过民政、残联、计生等工作，工作中是有想法的，但受自我满足思想局限，造成工作推进不力。

68、工作主动性欠缺。习惯于上级安排什么就干什么，深入研究和事前监督少。监督意识不足，缺少可行有效的监督措施和办法。

69、在社区纪检作用发挥不充分。对社区纪检监察组织领导、管理不到位。要求只停留在一般性工作上，业务指导少、导致这支队伍没有充分发挥应有的作用。

70、主动监督意识差。比如对执法部门和窗口单位日常督促少，遇到上级检查才找突击监督出现问题才找这些部门的负责人交流沟通，对于科室党风廉政建设开展情况，跟踪不够。

71、不重视纪检监察制度建设。作为纪工委书记，对于如何预防腐败，如何改进作风等问题缺少务实管用的长效化措施，具体表现为对机关政风行风方面存在的问题没有及时补漏和建立监督检查制度办法，以至于监督检查工作处在停滞不前的状态。

72、群团工作平推。对新形势下群团工作的规律研究不深不透，创新不足。比如在群团工作中针对网络高度发达的现状如何推进工作没有思考，组织活动方法单一。

73、存在“老好人”思想。具体表现为对行政执法部门

在重要节日、易滋生贪腐机会的时段，没能做到及早提醒，早预防，早发现，批评教育多，实际举措少，没有形成真正的震慑。

74、进取精神不足。工作主动性、积极性不强，工作热情和工作劲头有些消减。满足于完成任务，工作中有畏难情绪，如对经济工作，虽然指标任务重，但是从一开始就缺乏完成任务指标的信心，在落实过程中计划性不强，造成一段时间内有工作忙乱的现象。

75、存在主观主义。凭经验办事，容易做主观决策，和群众沟通不充分，如在为民办实事时，有时未能听取居民意见，存在一厢情愿的情况。如对XXX社区居民反映的筒子楼漏水问题，主观上认为是历史遗留上的问题或是产权单位的问题，并不能真正站在群众的角度上解决问题。

76、存在本位主义。例如开工委会时候不能对每个议题保持高度的关注，对与自己主管工作关系不大的议题关注不够，只关心自己负责的议题，对其他议题漠不关心。

77、主动履职不够。作为分管经济工作的副主任，在税源建设中主动突击少，拓展新企业税源不多，比如一些跟踪很长时间的异地纳税大户，还是停留在等上，缺乏“钻、拧、咬”的精神，表面看是有点慵懒，实际上还是安稳守旧思想重，攻坚克难的劲头差。

78、存在吃老本的现象。满足于自己工作经验比较丰富，

在 XXX 工作近 30 年，更是老资格，所以在工作方式方法上习惯用老套路，学习新的知识、创造性地推动工作明显不够，比如在发展民生工作上，对低保等关系群众切身利益上抓得紧，但是对改革没有新举措，总是能拖就拖。

79、存在“守摊子”思想。比如对分管工作政策之外的问题解答不细致、态度生硬，遇上不属于民政政策服务范畴的群众就直接推诿，不能给群众提供解决问题其他途径的解答和咨询；在日常工作中不注意了解分管工作外相关政策法规，缺乏横向交流。

80、追求物质享受。在生活中讲究穿戴，追求名牌，存在拿乡里标准与 XXX 标准比较的现象，不能发挥领导的表率作用。

81、存在官僚主义问题。下社区少，与居民沟通交流不深入，群众工作不到位。具体表现为下自己分管的社区多，到其他社区少，与社区居民群众交流也较少，比如我到自己包的小庄社区时，很少遇到或听到 X 主任深入此社区解决群众反映的问题。

82、工作中有惰性。由于资格老，任职时间长，有吃老本的想法，总想着歇口气儿了。比如 2017 年开展的为腿脚不便的老年人家庭安装扶手工作中，为了完成任务而完成任务，得过且过，敷衍了事，没从民生大局统筹考虑，没有细致的调研，草草收场，没能辐射更多的弱势群体，使他们得

到实惠。

83、对民政工作抓的不到位。如 XXX 低保家庭众多，也出台了很多好的制度，但是往往有个别群众上访时，才能有有效的解决措施，缺少日常对地区低保家庭等弱势群体的研判。

84、同志工作不深入。作为主管残联工作领导，参与残疾人各类活动少。比如，温馨家园的各类活动和残疾人康复劳动等都参与较少，缺少与他们的主动交流、鼓励。

85、工作“虎头蛇尾”。比如前两年连续两年开展了慈善助学、李春平捐款等活动，设计规划安排妥当，但现在没有动静，工作标准下降。

86、深入一线解决问题动力不足。任职时间长，有老资格心态，享乐主义抬头。比如对辖区存在的难点、热点问题缺乏一线调研，缺乏深入社区和居民家中现场解决，存有等、拖、靠的问题。

87、同志存在官僚主义。工作缺乏沟通，部门之间协调配合不密切。比如武装部工作与民政双拥工作应该密切联系，共同开展工作，信息共享。齐主任作为多年负责双拥工作的老领导，没有及时主动与我这个新兵沟通。

88、工作不深入。作为主管社区工作的主任，对社区了解不全面，深入社区不够，专题研究不够，缺乏对社区的统筹管理，缺乏盯着问题抓落实的力度。缺乏对社区特色品牌

的打造，社区建设整体水平提升不明显。

89、带队伍缺乏有效方法。在抓社区一百多人的干部队伍建设方面缺乏思考和研究，缺乏有效方法措施。特别是对社区书记、主任等骨干人员和对社区存在某些问题的人员缺乏关注。不能及时掌握社区干部思想状态，解决社区干部的思想问题；

90、工作中有急躁情绪。与分管部门沟通不及时，不注重与一线工作人员的沟通交流，比如你主管科室的副科长家里父亲及妹妹患病，造成生活困难，就没能及时掌握情况，安排救济，造成工作被动。

91、工作浮于表面。社区建设工作“自循环”特征还比较明显，对十个社区各自的治理水平、管理能力，发展特征没有很好地研究，比如“XXX”社区作为典型已多年，其成功经验却没有在其他社区得到很好地运用和推广，这就证明你对社区的发展缺乏深入科学的思考。

92、重形式、轻实效。缺乏亲临一线的指导，比如在培育社会组织以及社会组织动员中心的建设过程中，满足于会议开了，文件发了，但真正推动工作主要是靠听汇报，这就是形式主义。

93、落实工作还不够扎实。你分管社区工作，近年来，上级达标、评比内容多，XXX也开展了一些创新项目的研究和实践，但是社区干部在落实过程中感觉负担重，有点疲于

应付，这就说明作为主管领导在系统研究和整合上不到位，指导力度不够，落实工作效果不好，不扎实。

94、服务基层意识不强。比如下社区与居民座谈少，沟通不充分，离得近的社区去的相对多些，远的去的机会少，导致有些工作方案和措施缺乏对全体社区的指导针对性，有些社区落实效果不理想，这说到底就是服务社区基层的意识还不够。

95、工作方法简单。对于复杂问题，特别是干部群众的思想问题上缺乏耐心。对于社区工作者队伍思想建设抓的不强。在部署社区工作时，只顾说工作上的道理，从思想角度分析和采取措施不足。

96、缺乏创新思想。锐意进取心不足，满足现状，在工作中有时有意识没行动，有些工作既没有意识又没有行动。比如咱们地区老旧小区比较多，物业管理薄弱，是管理中的难点和风险点，需要系统研究、综合施策。作为分管社区建设的主任，没有新举措，执行起来也缺乏操作性。

97、对居干关心不够。比如在社区工作者队伍建设中，思虑不周、方法有限，没有深入研究做好相应的待遇增长、职业上升通道等问题，深层次的问题还是没有得到彻底解决，没有想方设法的反映社区工作者的心声，与社区干部的期望有一定差距。

98、XXX同志工作中缺乏责任意识。对社区服务中心干

部管理不严，比如在区社工委组织的明察暗访工作中，我们的社区服务中心的干部就被查出接打电话态度差的现象，受到了通报批评，影响了 XXX 整体形象。

99、深入社区不够。作为主管领导，主动到社区指导不够，不经常到社区了解情况，有事才去，无事不理，被动面对社区。比如对于社区的民政干部就不够关心关怀，很少进行谈心，沟通思想。

100、存在干部管理“失之于宽”问题。比如在我 XXX 开展第 X 次全国 X 普查工作中，作为主管社区领导对 XXX 普办反馈的部分社区居干配合程度不高、消极怠工现象不重视，没有采取有效的管理措施，造成经普初期工作推进不平衡、效率低下。

101、有脱离实际现象。在创建六型社区、标准化社区等工作中，执行“精细化”标准不高。对各项指标要求仅做到有所了解，而对指标的实际落实把握不准，没有结合地区具体情况，靠基层干部凭经验去做，对工作结果的把控不严。

102、发挥优势不够。作为年轻干部，精力学识都充沛，但干事创业激情不足，创新意识不足。缺乏主动为领导分忧，主动担当，勇挑重担的精神，比如在 XXX 班子一些工作讨论中，对分管的工作考虑多，对全局性和分管外的工作意见建议提的少。

103、“接地气”不足。深入基层的主观意识不够强，还

有浮于表面的现象，将自身工作和居民需求、社区需要结合的不够紧密。主要表现在和群众沟通不充分，如在为居民办实事过程中，存在未能全面听取到居民意见建议，一厢情愿办实事，出现居民满意度不高的现象。

104、带队伍意识弱。作为窗口部门的主管领导，主要抓业务工作，不注重了解分管人员的思想动态，在调动其工作积极性方面想法不多招数不够。对分管科室人员的管理和监督不够。

105、深入实际不够。对地区发展的现状和趋势认识和了解不全面，对分管工作的指导力度不够。在探索特点规律、总结经验做法、搞好服务指导等方面做得还不够好。比如在思想上不重视统计工作，认为其人事、业务均在区统计局管理，没有进行业务钻研，未能与 XXX 整体工作进行融合没有将统计工作的成果更好地服务于本地区建设。

106、统筹兼顾不到位。对窗口单位的要求尚停留在完成既定任务、不出错的层面，主要表现在工作中听分管科室汇报工作的时候多，下基层调研的时候少，对分管科室的履职情况了解不全面、不及时。缺乏系统思维，如服务大厅的硬件改造。今天西大厅漏雨就西边防水，明天东大厅漏雨就东边防水，没有未雨绸缪的意识，不能一次性发现问题，综合处理，总在事后处理。

107、缺乏担当。基层工作经验方面欠缺，处理很多具

体工作过程中有畏难情绪。对 XXX 整体工作了解不多，有群众上门反映问题或采取较为激烈的方式时，办法不多，总要依靠科长解决问题。

108、存在好人主义。干事激情不足，有时总当老好人，不敢过多批评干部，管理不严。比如在对窗口服务业管理上，为民服务大厅是 XXX 最重要最集中的窗口单位，你在管理中对人员要求不严，发生一些与居民、办事人员的冲突后，客观原因找的多，主观原因找的少，批评教育不够。

109、对工作的监督不到位。比如对社区劳动保障工作站协管员与社区配合工作情况了解不够。

110、密切联系实际的意识不强。工作三年仍有居干不认识的现象。深入调查研究不够，制定措施不够接近实际，不具有操作性。比如在经济普查工作中，对普查数量大的社区没有因地制宜的制定更为详尽的实施方案。

111、XXX 同志服务意识不到位。比如社保所有为老百姓发放失业金等保障金的职能，保障金发放后，没有采取有效方法让群众及时了解到账情况。

112、服务大厅人员管理不严。比如在对对外窗口人员管理工作中存在不严格的问题，出现了社保所大厅工作人员上班时间睡觉的现象，被社工委监察人员发现通报。

113、缺乏沟通协调。比如民政工作和社保所工作有业务交叉，在服务低保人员，为其报销药费工作中，政策在民

政低保中心，具体服务是在社保所这边，对民政了解甚少就造成工作效果不够理想。

114、工作创新不足。比如 XXX 社保所有很好的基础，经常获得先进，说明有自己的特点和创新点，但是在指导社保所工作总结和创新上却没有显现出新的亮点，经验总结的成效不明显。

115、工作投入不够，沉不下去。表现在以会议部署工作多，参与实际工作少，工作中解决难题的实效办法不多。比如在负责劳动科管理工作中，深入一线开展工作太少，没有亲自到场参与协调解决农民工讨薪事件或参与劳动监察工作。

116、工作标准不高。作为年轻干部满足将分管工作干好，缺乏勇争一流干劲。对自己没有更高标准、更高要求，缺乏超越自我的意识。

117、缺乏总结提升。对好的做法经验做法不能及时总结和推广。比如“一刻钟应急处突圈”建设未能深化推进，使好的做法没有固化下来，致使工作效果不明显。

118、群众观念不强。比如在平安建设工作中，对监控、门禁等物技防设施改造时，有一厢情愿现象，没有广泛征求和听取地区居民群众的意见和建议，安装数量和区域与群众实际需求有出入。

119、安于现状，创新不够。对所分管的工作循规蹈矩、

局限于上级规定动作，没有创造性地开展。在实际工作中习惯于沿用老思维、老办法、老框框分析和解决问题，创新意识不强，面对当前工作的新形势、新任务，缺对策、少办法。比如在社会治安志愿者队伍建设和社会面等级防控过程中，人员老化，不能推陈出新，局限于区里的部署，点位多年没有合理规划和调整，造成人防力量安排不合理，影响了实际效果。

120、学习主动性不强。对理论学习不重视，抱着无所谓的态度，缺乏学习的主动性和自觉性。集体学习中有时缺席，对上级指示精神的精髓和方向把握不准，落实上打折扣，比如对区委下发的最新文件和会议精神学习和落实不到位。

121、沟通协调意识不强。处理问题、心得办法与其他领导同志分享交流少。比如今年发生的 X 事件属重大维稳事件，他牵头负责处理，就基本情况、决策、处理过程、结果，没有与其他领导及时通报情况，共同研判解决方法，自我行事，独断专行。

122、机关后勤管理不严。缺乏勤俭节约意识，出现浪费现象。比如食堂勤俭节约宣传差，教育督导就餐人员不到位，对多打多倒现象，没有及时教育制止，备菜备饭有时过多，造成浪费现象。

123、不善于总结。比如在处理 XX 群体性事件时，事前与相关领导沟通少，处理过程中与有关科室协作力度不强，

解决该问题后不注重总结经验，没有形成对相关事件处理的长效机制，导致后续遇到同类问题无法快速响应。

124、联系群众不紧。在开展综合治理相关教育宣传活动时因循守旧，宣传形式单一，没有探索易于群众接受和了解的宣传新途径、新方式，使宣传教育效果打了折扣，不能很好的调动地区资源积极参与社会管理综合治理工作。

125、创新力不足。XXX 目前维稳工作缺乏创新，对时下的反恐、维稳的严峻形势认识不足，各项工作只是按部就班地做，一味被动执行，缺乏拼和闯的劲头。

126、同志缺乏进取精神。比如在对新成立的食药所的日常管理中，区食药局部署什么就干什么，主动性差，过问少，没有结合地区特点创造性的开展工作。

127、存在官僚主义。密切联系实际的意识差，对精细化的要求贯彻落实不够，不善于抓细节、出精品。比如你分管的地区群众安全感工作抓得不实、不细、不深，2017 年在全区综合排名较低。

128、同志调研不深入。调研内容与实际脱节，比如下社区过程中，缺少提升群众满意度的具体措施的调查研究，结合为民办实事不紧密。再比如对六小门店管理的调研不深入，无证经营等现象治理仍不到位。

129、同志自身要求不严格。比如在一些公共场合说话办事较为随意，组织纪律观念不强，没有发挥模范带头作用。

130、全局意识不足。在研究 XXX 全局性工作中，缺乏“一盘棋”思想，主动思考不够，很少发表建议意见，征求意见时，基本上是一味的认同。

131、工作魄力不足。工作谨小慎微，顾虑太多，缺乏领导干部的责任意识和担当意识。比如抓工作满足于一亩三分地，没有站在 XXX 的层面去思考问题。

132、有“老好人”心态。办事过于低调，不敢于担当。在与班子其他成员工作合作和沟通交流中，存在碍于情面，不指出其问题或做事不得罪人的情况。

133、研究工作不深入。对专项工作的依赖性比较大，在基础建设上下的苦功还不够。比如在安全生产工作中，多以下发工作方案为主，主要在落实上级文件，在自身的培训教育、学习讨论、调查研究等方面做得比较少。

2、工作缺乏统筹。对分管工作的关联性认识不足，缺乏必要的统筹。比如和分管科室的科长沟通、交流较少，各自为阵，特别是司法宣传、拆迁安置、安全生产监管三项工作本是有机整体，但并没有将三者有效地结合。

134、深入群众不够。比如在分管工作主要与单位联系多、涉及居民少为理由，深入社区少，特别是深入所包社区以外的社区少，与居民直接交流少，对社区全面情况了解不够。

135、工作主动性不高。对分管工作涉及的新知识、新

政策掌握不深，工作指导缺乏针对性；对非分管工作关注少，在重点工作研究时很少发表个人意见，存在觉得自己年龄大了安于现状就好的思想。

136、缺乏创新意识。对难点问题采用经验主义解决多，比如在安全生产管理信息化方面，运用的手段较少且不够灵活，造成对这项工作的监管不够到位，不能创新思维充分发挥安全生产管理信息化的作用。

137、有“守摊子”思想，在工作中斗志有所弱化，存在不求有功但求无过的想法，在工作中偶尔有倦怠思想，主动性不强，标准不高，争先创优进取精神不足，有当太平官、过太平日子的消极思想。

138、亮剑少。安全生产综合监管督导作用发挥不够，安监队伍威慑力不足。缺乏组织与其他部门联合打击的力度。

139、XXX同志监管办法不多。落实工作平推，对地区安全隐患排查缺少有效手段，作为主管安全生产工作的领导建立长效机制不够，在全局工作思考上不到位，创新意识不够。

140、XXX同志工作统筹不够。把过多的精力放在了安监工作上，对司法工作尤其是法律宣传工作重视不够。比如辖区发生的越级上访、无理取闹等事故案件，与法律宣传不到位有一定的关系。

141、XXX同志全盘带动不到位。比如在安全生产工作的宣传和培训方面工作开展不够均衡，对社会单位安全生产操

作的指导和培训多，对机关和社区干部安全知识和安全生产操作等培训不够，在社区开展安全生产宣传还不够有力。

142、在工作中存在本位主义思想。作为 XXX 安全生产委员会的副主任，对自己分管的安监工作关注多，对涉及安全的其他的工作关注少，如对治安、消防、食品安全、燃气安全等工作考虑不多，支持力度不够。

143、同志标准不高。城市管理精细化程度不够，工作中冲劲不足，满足于“领导不批评”，有得过且过的现象。比如在班子会议上已经做出明确要求，对化 XX 危房区要进行长期的管控，保持环境秩序整洁。但是没有长效保持的措施和效果，切实治理的决心不大。

144、统筹意识不强。分管工作多、人员多，对工作和人员未能做到很好的统筹，影响工作效果。比如在工作中，遇到一些棘手的网格案件，没有对主管部门人员进行有效统筹，合理分工，造成处理案件不及时、亮红灯的现象。

3、对武装部工作不重视。在抓民兵、征兵等方面的工作上认识不足。致使工作出现了偏差，去年的征兵工作只完成了一个名额。

145、缺乏创新精神。习惯于凭经验、走老路，在城市管理上思路还比较窄，办法欠缺。比如在城市管理上，缺乏顶层设计和一套科学的、行之有效的管理手段。对分管工作被动型应对居多，对城市管理没有形成一套成熟和完善的思

路。对车辆乱停、店外经营、黑车黑摩的等城市顽疾，整治打击力度不够，其分管科室疲于应付各项任务、解决现实问题，没有形成长效机制、常态管理、常抓不懈的体系，工作标准不高，成效一般。

146、攻坚克难劲头不足。比如僵尸车问题一直存在，之前就有居民反映过，但是你作为城市管理主管领导，有畏难情绪，没有当即处理，其实原本下决心就能迅速解决的事，到现在市、区领导高度重视，躲不过了才干。

147、抓城市管理工作不到位。存在走过场和就事论事的思想，对 XXX 的城市管理问题缺乏深层次分析、系统性思考和统筹性规划，头痛医头脚痛医脚，解决问题治标不治本，其实就是做“省心官”、“太平官”，得过且过，当一天和尚撞一天钟。

148、抓队伍管理上不够。特别是 XX 伍是当前矛盾焦点，执法环境恶劣固然是现状之一，但是也确实存在出勤慢、服务态度差等问题，队伍的服务百姓能力与百姓期望有差距，作为主管领导有一定责任，尤其在对城管保安队伍的管理上存在疏忽，导致协助执法时被媒体曝光。

149、监督落实不够。比如年初与六小门店签订了门前三包责任书，但是六小门店在落实责任中依然出现了门前范围内环境脏乱问题，这说明在工作中虽然与工作对象明确了责任划分，但是跟踪监督督导不够。

2、密切联系实际意识不强。在联系和结合 XXX 特点开展工作上有所欠缺，比如在黑车治理中，没有充分联系和分析 XXX 地处 XX 核心区，地面地下交通发达的实际，导致黑车黑摩的乱象时好时坏，说到底还是没有联系实际找到切实有效的对策。

150、对协管人员管理不严。比如在 XXX 东门开展综合执法期间，有城管协管人员在执法车上玩手机并被群众举报的事件发生。

151、作存在打折扣现象。比如 XX 门前道路交通秩序混乱的情况，上级部门已责成本级进行专项治理，但是郭部长在治理上办法措施不够多，治理的效果并不好。

152、协调部门关系上存在不足。比如准物业管理方面，有时不能及时和社区办进行沟通，导致在准物业工作运行当中出现推诿问题。

153、攻坚克难劲头不足。比如 XX 交通拥堵问题，了解事情由来已久，但调研比较片面，感觉没有解决问题的方案。在开展 XX 活动期间，经过对 XXX 的实地深入调研，发现还是可以找到切实可行的解决方法，最终以至于问题出现 5、6 年后才得以解决。

154、缺乏沟通协调意识。在相互配合方面有分工分家的现象。比如在开展报刊亭综合整治工作中，城管职责范围内的工作相互配合不默契，沟通不及时，目标不明确，致使

综合执法效果不明显。