# 各领域的年终总结查摆问题段落18例

来源：网络 作者：流年似水 更新时间：2025-04-15

*各领域的年终总结查摆问题段落18例>　　【第一例】　　一是在思想认识上，部分基层党组织书记存在应付了事，抓党建意识不浓，重视不够，方法不多的情况，特别是在查摆剖析整改党建工作突出问题落实不到位，仍然认为经济工作是“硬任务”，党建工作是“...*

**各领域的年终总结查摆问题段落18例**

>　　【第一例】

　　一是在思想认识上，部分基层党组织书记存在应付了事，抓党建意识不浓，重视不够，方法不多的情况，特别是在查摆剖析整改党建工作突出问题落实不到位，仍然认为经济工作是“硬任务”，党建工作是“软指标”，有的甚至把党建工作与经济工作剥离开来，认为党建工作是虚功，虚功不出经济效益。

　　二是在基层组织建设上，有的基层党组织负责人，特别是有的乡(镇)、社区党委书记和村级党组织负责人，抓党建“第一责任人”职责不力，没有持续用力和发力的心理准备，认为整顿软弱散涣党组织是一阵风，上面压一压、下面就抓一抓。

　　三是在基层党建考核上，从严考核的力度不够、考核实效性不强、考核指标权重低，考核措施还不细化、还不量化、还不硬化，专项党建考核体系还没有建立。

　　四是在制度落实上，部分村居党组织“三会一课”等制度落实不好，存在挂在墙上、摆在桌上、不放在心上情况，执行制度持久性不够。在村集体经济发展上，统筹推动消灭“空壳村”发展壮大村集体经济力度不够、措施不新、效果不优，村集体经济的规模效应还没有真正突显出来，X万元以上的村只有X个。

　　五是在干部队伍管理上，干部制度的完备性还不够，执行干部管理的规定不严，对干部管理存在失之于宽、失之于软的情况。六是在联系服务群众上，领导干部贯彻驻村蹲点调研要求的常态化措施不足，进组进户的对点联系还不多，联系服务群众机制还不畅、能力还不强，贯彻群众路线还到不了末端，解决最后一公里问题的基础还不是很稳固。

>　　【第二例】

　　一是思想认识不深。没有把抓基层党建工作作为最大政绩，作为硬任务、硬指标抓落实。从思想深处分析，是自己重“显绩”轻“潜绩”，愿意抓交通项目建设这样容易出成效、出政绩的工作，不愿抓党建工作、民生工程等周期长、见效慢的工作，是功利思想、浮躁心理在作祟，政绩观存在偏差。

　　二是工作作风不实。由于整天忙于事务性工作，深入基层支部开展党建调查研究的不多，没有亲力亲为，真正腾出空来、静下心来、耐住性子与服务对象和基层党员面对面地交心谈心;没有真正对基层党建工作中存在的薄弱环节进行“寻医问诊、对症下药”;没有找准经济工作与党建工作的联结点和切入点，把“勇争一流，争当标杆”作为工作标准，探索出党建工作与经济工作相得益彰的好办法。

　　三是监督管理不够。虽然健全和完善了各类规章制度，但缺乏有针对性、可操作性的组织制度，工作无章可循、随意性很大。有的虽有制度，但监督落实不好，对不履行职责和存在问题的党员干部大多是批评教育，没有很好落实“从严治党”的要求。

>　　【第三例】

　　(一)督促落实党建责任还不够。深入研究基层党建工作的时间偏少，仍存在重经济轻党建现象，对党建促发展的认识不够深入。虽明确了班子成员抓党建和党风廉政建设责任，但仍存在“点到为止”现象，责任制落实不好。

　　(二)干部队伍综合素质不优。镇内干部流动较快，两极分化较为严重，部分中层岗位空缺时在选拔任用上“力不从心”。X名村(社区)干部中X岁以上占X%，高中以上文化仅占X% ，后备干部虽选拔培养，但外出务工较多。村级班子整体素质还不够高，“双带能力”还较弱。

　　(三)思想政治工作不实。对思想政治建设的重要性认识不足，学习流于形式，缺乏从严从实抓好思想政治建设的自觉。导致部分同志出现谨小慎微、害怕担责的畏难情绪，出现“为官不为”、“廉而不勤”的现象。

　　(四)作风顽疾尚未完全根除。虽然认真开展了“三深入三公开”提升群众满意度活动和“两学一做”学习教育，但“四风”问题仍然不同程度存在。上班无故迟到早退、工作时间开小差等不良作风还偶有出现。

　　(五)基层基础工作不够理想。仍有X等X个村级活动阵地建设滞后，作用发挥不好。个别村党员队伍整体上年龄老化

>　　【第四例】

　　一是个别党员的先锋模范作用不明显。特别是在管理方面遇到难题，需要攻坚克难的时候，一些党员的先进性没有充分体现，主要原因：个别党员认为党员只是一种荣誉称号，并不需要履行什么职责;认为自己一无职二无权，起不了作用，有的党员政治素质不高，党员身份意识薄弱、先锋模范作用发挥不好，把自己等同于一般群众;另外，考核与激励机制运用不充分，对基层党组织和党员的考核量化标准还不细，仅仅停留评先评优的基础上，与个人绩效挂钩比较少，激励兑现偏小偏软，考核导向作用发挥还不充分，没能充分调动党组织和党员创先争优的积极性。

　　二是党建基础工作还存在薄弱环节。党建工作信息化程度不够高，个别党员人数较少的偏远小公司，党建工作比较薄弱，主要原因：小公司经营压力重，对党建工作责任意识还不够强，没有认真研究探索开展基层党建工作的新方法和新途径,不能适应形势发展的需要。另外，基层党务干部大部分都是兼职，投入精力不够，有些党务人员是根据新形势要求新配置的，从事党务工作时间较短，对党建工作钻研学习不够透彻，对工作标准掌握不准，工作前瞻性不强，难以跳出就党建抓党建的圈子。

　　三是作风建设有待进一步改进。个别领导干部存在思想观念不适应，宗旨意识有所淡化，全局观念缺失等问题;存在惯性思维、缺乏担当，安于现状、回避矛盾，管理粗放、不严不细等问题。机关决策水平和效率有待提高，解决实际问题能力和服务意识有待增强。主要原因：个别党员干部思想上还存在惯性，还没有将思想自觉转变到适应全面从严治党新要求上来，未能以身作则讲党性、重品行、作表率、树正气。

>　　【第五例】

　　一是定位还不够准。对自身监督责任认识的还不深不透，侧重于对下执纪、监督，而在协助公司党委加强党内监督方面，对同级领导班子及成员没有切实尽到监督责任。二是监管还不够不严。虽然及时贯彻传达上级关于加强党风廉政的路线、方针、政策精神，并制定了相应的规章制度，但没有形成常态化监管机制，尤其是闭环管理，对党员干部的日常管理还存在监督不到位、考核不系统、整改不及时等问题。三是问责不狠。面对干部作风问题在一定程度上存在“老好人”思想，不能抹开情面、放开手脚、严肃处理，批评多于追责，致使党规党纪的震慑力没有彰显，敬畏心淡化。四是教育不实。虽然经常性开展宣传教育活动，但是针对性和创新性不强，导致一些干部在思想作风、学风、工作作风及生活作风等方面上放松了要求、降低了标准。

>　　【第六例】

　　一是虽认真履职，但创新探索不够。工作近20多年，从事监察审计工作10多年，我的责任心始终是比较强的，但同样也是因为工作的时间比较长，在处理问题的过程中，有形成思维定式，有时习惯于凭经验考虑问题，工作思路、工作方法的开拓创新能力有待提高。二是虽然取得一些工作成效，但许多方面管理还很不到位。公司重组开业以来，发展态势好，未发现一例干部及员工违纪、违法案件，也没有接到过一封违纪举报信或者是举报电话。作为纪委书记有沉浸在表面“成绩”中，沾沾自喜，思想上有松懈，有时候还把廉洁从业的要求更多的寄希望于干部员工的自觉性上，没有更加深层次的从体制机制上构建符合信托公司实际特点的廉洁防控的体系。三是虽扎实工作，但深入基层不够。到信托公司工作以来，我到驻外团队调研和一线员工谈心谈话的次数也不少，但覆盖面还远远不够，有时候没能更多地深入到基层沟通思想、交换意见、提升服务;此外，公司纪检监察组织建设有待进一步加强，纪检监察人员思想认识、能力素质与全面从严治党的要求还存在不少差距等等。

>　　【第七例】

　　一是综合素质有所提高，但离岗位职责的要求还有较大差距。特别是工作协调能力还很欠缺，主观能动性发挥不好，主动想问题少，被动干工作多。

　　二是写作水平有所提高，但思维层次、逻辑水平还存在短板，特别是在理解深化上缺乏深度，对新时期如何增强文字材料的时代气息、吸引力和感染力还缺乏深入的思考和探索。

　　三是履职尽责标准有所提高，但工作作风和效率有待加强，特别是谋划上还缺乏高度，深入基层掌握实情不够，服务基层新招、实招不多，存在就工作而工作的现象，把首长的指示、要求融会贯通、举一反三较少，出现老方法不灵、新方法不活的问题。

>　　【第八例】

　　一是学习有时还流于形式。对一些党的创新理论不能静下心来学深悟透，往往是大致浏览的多，深入思考得少，行文说话引用的多，用于指导工作实践的少，不能做到入脑入心。

　　二是工作有时还存在“等一等”、“靠一靠”的想法，在工作多、压力大的时候，还存有“松口气”的想法，只求过得去，不求过得硬。

　　三是工作家庭两者关系没有协调好。上半年家事繁杂，在一定程度上牵扯了工作精力。

>　　【第九例】

　　一是理论学习不够扎实。不能正确处理工作和学习和关系，理论学习和深度和广度也不够;

　　二是深入群众调查研究不够。调查研究少，以致工作起来情况不明、决心不大、办法不多;

　　三是工作开拓创新的力度不够。总认为工作慢慢来，不能操之过急;

　　四是工作方法不够细致，面对工作压力和出现的问题，还不能完全做到冷静思考、沉着应对。

>　　【第十例】

　　一是在抓支部自身建设的能力上还不够强，用条令条例开展工作的手段比较单一、方法还不够灵活。

　　二是在抓连队经常性工作中还不够连续细致，有时标准不够高，了解情况不够细致。

　　三是抓从严治军的力度还不够大，特别是对骨干队伍的管理还存在迁就照顾、失之于宽的现象。

　　四是工作容易情绪化，遇到挫折、困难，总结反思不够，容易激动，有时工作标准容易受心情影响，抓工作时紧时松，不能持之以恒。

>　　【第十一例】

　　一是自以为凭多年的工作经验，做好本职工作应该没有问题。常把工作当成硬任务，学习变成软任务，运用理论知识指导工作实践的能力不够强。

　　二是放松了严格的党性修养锻炼，。对群众的困难了解不够，解决得也不及时。

　　三是放松了严格的主观世界改造。解决实际问题的时间少了，精神状态进取心也差了。

>　　【第十二例】

　　败笔之一，工作韧性不强大。“初生牛犊不怕虎”，作为刚毕业的排长，不缺乏工作的热情和激情，缺乏工作遇到困难和挫折后，仍然“咬定青山不放松”的工作强韧性。总体来看这半年的工作，工作韧劲儿亟待强化。

　　败笔之二，自主工作不积极。这半年的工作，我自己评价是：领导督办的工作还能完成，但自主性的工作进步不明显，尤其是任职排长，创造性的开展工作比较少，提出的意见建议不够好，作用发挥还不明显。

　　败笔之三，工作作风不扎实。千招万招，没有落实都是虚招。这半年的一些工作中，存在工作拖延的现象，一些工作领导规划的很细致，任务交待的很明确，但我在落实中丢三落四的毛病始终解决的不够好，没有达到十全十美的效果。

>　　【第十三例】

　　一是工作不深不细，抓工作落实力度不大，精品意识不强。有时出现抓一阵松一阵、松一阵抓一阵的现象。不能很好的将好的传统和做法形成制度去贯彻落实，致使全排工作没有重点、没有亮点。

　　二是布置任务多，督促检查少。有些工作仅仅停留在安排布置阶段，甚至出现以会议传达会议，以文件落实文件的情况，并没有全程跟踪、全程指导、形成反馈，过分依赖士官骨干，自身主观能动性性较差。

　　三是工作容易情绪化。遇到挫折困难，自身定力不强、反思不够，容易将情绪带入工作中，标准容易受到心情影响。不能持之以恒做到高标准严要求。

>　　【第十四例】

　　一是镇村干部服务能力亟待提高。乡镇干部年龄普遍较大，做工作有所松懈;部分村干部致富带富能力不强，村级组织“人难选、选人难”问题依然突出。

　　二是在发展村集体经济上办法不多，支部作用没有得到充分发挥。

　　三是党建示范点特色不够明显。一些示范点功能单一，综合示范带动效应还不够强。这些问题的存在，与我抓基层党建工作力度不够、精准度不够有很大关系，需要在今后的工作中认真对待、扎实解决。

>　　【第十五例】

　　一是学习结合实际不紧。对上级党组织的重要部署、会议精神满足于一般性传达学习，融会贯通、结合实际提出的落实措施不够具体;理论学习满足于坚持中心组学习制度，满足于完成规定的学习内容，结合机关党建工作、结合XXX工作和党员干部思想建设的实际不够紧密，学习起点不高、要求不严，存在着学用脱节、知行不一的问题。

　　二是服务大局能力不够。对机关党建工作如何融入税收中心工作中去，推动XXX事业发展，缺乏深入研究。探索建立机关党建工作与税收工作、与业务工作有机衔接、相互促进的体制机制不够，党建工作与中心工作“两张皮”的现象仍然存在。

　　三是干部思想动态把握不牢。随着网络舆情迅猛发展和深化征管体制改革、规范津补贴等一系列改革的深入推进，干部思想动态有所波动，组织谈心工作开展力度尚显不够。特别是一些基层党支部针对党员干部思想实际，解剖麻雀、发现问题、总结经验、研究对策更是少之又少，致使基层党组织在吃透下情上有了短板。

>　　【第十六例】

　　一党建主业责任意识不强。存在“重经济轻党建”现象，部分村支部负责人抓党建工作能力不足、办法不多。

　　二基层组织建设存在不足。基层党员服务群众作用不明显;村级集体经济发展依然面临难题;党员结构老化，“双带”能力不强;党建工作与经济社会发展结合度还不够紧密，在深化“X”党组织设置模式方面还需进行进一步探索创新。

　　三作风建设方面需要强化。“四风”问题整治不够彻底，部分党员干部对“四风”问题的制度刚性约束认识不够到位，整改措施落实力度不够。

>　　【第十七例】

　　一是党建工作发展不平衡。在推进基层组织建设中，存在均匀用力现象，没有突出重点，发展后进，在党建工作上督促班子成员深入各基层组织跟踪督查党建落实力度不够，班子成员落实一岗双责有待加强。

　　二是缺少党建特色品牌。在如何加强非公企业党建，发挥非公企业社会作用方面缺乏有效手段，更多是套用村级党建工作方法，没有具体问题具体分析，导致非公企业支部作用发挥不充分。

　　三是支部组织力建设有待加强。村集体经济发展方式单一，集体经济发展水平与提升党组织的组织力不匹配;党员群体先进性不突出，对党员管理停留在日常教育，在管理服务方式上创新不足。

>　　【第十八例】

　　一是工作魄力不够。在工作上瞻前顾后、畏首畏尾，开展工作不够大胆。

　　二是深入基层不够。了解到的问题不够全面深入。

　　三是创新力度不够。由于平时忙于很多事务性的工作，有些工作满足于能过且过，深入研究不够，没有提出效益更好、效率更高的解决方案。

　　四是学习能力不够。很多时候都是浮在面上，没有作深层次的思考。

　　五是工作指导不够。有时候疲于应付上级检查、考核，没有系统的统筹指导，工作中还存在一些薄弱环节。

　　六是与分管部门沟通不够深入，有时候局限于分管部门的负责人主动汇报工作，深入各部门业务科室了解情况少。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn