# 民主生活会相互批评意见[优秀范文五篇]

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2025-01-16

*第一篇：民主生活会相互批评意见民主生活会相互批评意见1一、对张远群同志的批评意见1、郑政柏同志的意见：理论学习积极主动性不够，存在消极应付现象。理论学习有时不积极不主动，应付上级要求多，偶有学习蜻蜓点水、浅尝辄止、不求甚解，开展专题学习研...*

**第一篇：民主生活会相互批评意见**

民主生活会相互批评意见1

一、对张远群同志的批评意见

1、郑政柏同志的意见：理论学习积极主动性不够，存在消极应付现象。理论学习有时不积极不主动，应付上级要求多，偶有学习蜻蜓点水、浅尝辄止、不求甚解，开展专题学习研究不够。建议多开展专题理论学习，以便能运用理论解决实践中的新问题，创造性开展工作。

2、明水红同志的意见：工作积极性不强，工作有时凭经验、凭感觉办事，与部分基层职工的交流沟通少，与离退休教职工和老同志交流还不够。

3、王能高的意见：进取意识不够彰显。求真务实主动性欠缺，开拓精神还不够。

4、张有武同志的意见：工作关注形式多。有些工作和活动完全是为了完成学校下达的指标而开展，有的为了检查需要写进了计划却未能有效实施，有的甚至是补计划、补活动，活动的目的性和效果不够明显。

5、舒克武同志的意见：在工作中只愿抓大事而对一些小件不愿意抓，认为具体工作由手下做，有抓大放小的思想。在落实抓大不放小、学生面前无大小的工作方针不够彻底。关心师生不够，认为只要多到学生食堂用餐、多到教室、学生宿舍转转，就是联系了群众，跟其他普通教师联系得少。

6、向文平同志的意见：深入一线调研不够，给下属部门确定的工作目标有时太高，对下级工作要求也太严格，有些脱离下属部门的实际情况或超越下级的实际能力，致使难以达成工作目标和要求。另外，有些工作布?后跟踪检查监督不到位，影响工作的按期落实和工作质量。

7、程良松同志的批评意见：工作中有时不够积极主动，不能做到尽善尽美、精益求精，个别时候觉得“过得去”就行，满足于干了、报了、安排了，结合实际深入思考、创新作为、开拓进取的精神有所缺乏。

二、对郑政柏同志的批评意见

1、张远群同志的意见：存在以会议落实会议、以文件落实文件的现象，工作任务布置多，认真检查落实到位不够，因而有时给人虎头蛇尾的感觉;且开会时个人发言时间较长，不够精练，建议改进文风会风。

2、明水红同志的意见：郑政柏同志作为校长能做到早上班、晚下班，但对一些深层次的关系学生和职工利益问题缺乏细致的思考和研究，工作有时凭经验、凭感觉办事，与部分基层职工的交流沟通少，与离退休教职工和老同志交流还不够。另外，郑校长对我们下属要求太严格，对所有工作都要求做得最好，这让我们这些做下属的工作压力很大!

3、张有武同志的意见：工作布置多、提要求多，具体指导少。工作中往往布?多，具体指导少;提要求多，帮助解决实际困难少;

讲原则多，灵活性、艺术性不够，换位思考不够。宏观提要求多、微观指点少，大事干预多、小事过问少，总体安排多、平常帮助少，工作关注多、生活学习关心少的现象，有时对部下批评偏严肃。这种现象如不加以警醒，势必会助长官僚主义之风。

4、王贤青同志的意见：服务意识较强，但服务方式缺乏创新。有时在处理紧急而又纠结的情况时容易急躁，听取他人意见时缺乏耐心。满足于凭经验办事，按照程式化去工作，存在“习惯”做法，思想保守，跟不上形势发展需要。

三、对向文平同志的批评意见

1、王贤青同志的意见：工作管理有时不严，回避矛盾和问题。工作中虽然能够发现问题，但却不敢触及敏感问题，有时甚至回避矛盾问题。

2、舒克武同志的意见：管理有时不严，即使个别人工作上有错误、缺点、过失，也不能大胆批评、严肃处理，总顾及所谓的“面子”、同事“情谊”，存在护短现象。建议增强“亮短揭丑”的勇气。

3、郑政柏同志的意见：创新意识不够，墨守成规不敢突破。具体工作中，受传统思维定势的影响，想问题、做工作沿袭老方法、老套路;拘谨于职位角色，服从安排多、主动思考少。

4、张友武同志的意见：在工作过程中，存在畏难情绪，组织、协调能力有待于进一步提高。思想上存在等、靠、要的想法，遇到困难，缺乏迎头面对的勇气和决心，当其他科室的同志遇到工作中的困难时，有推诿的情况发生。工作中有时不够积极主动，不能做到尽善

尽美、精益求精，个别时候觉得“过得去”就行，满足于干了、报了、安排了，结合实际深入思考、创新作为、开拓进取的精神有所缺乏。

5、王能高同志的意见：虽然重视与教师间的交流，但却忽视了与学生的沟通。在教学管理和学科建设中，与教师的交流比较主动，也很多，特别是跟专任教师;但参加学生第二课堂活动、到学生食堂用餐、到学生宿舍则比较少;与学生的沟通主要在某些问题出现之后，有点被动。

四、对舒克武同志的批评意见

1、程良松同志的意见：总结宣传“报喜不报忧”，不敢直面问题。有时总结宣传只重视突出成绩，好的方面大讲特讲，问题与不足则避而不谈，甚至不敢直面问题，下功夫解决存在的矛盾和问题的力度还不够，以致一些问题不能及时解决，求真务实主动性欠缺，开拓精神还不够，有畏难思想和情绪。

2、郑政柏同志的意见：存在以会议贯彻会议的情况。有时习惯于用开会布置来代替具体工作，有的甚至是为了开会而开会，为了过场而过场，为了贯彻而贯彻，会前并没有对会议的主题、内容、要求等作充分的准备、研究和商议，并未提出明确的、周全的意见和办法，而是把会议当口手，通过会议一开，就算工作完成，至于会后的反响与效果，缺乏总结与思考，缺乏跟踪与督查。

3、张友武同志的意见：“工作作风不实，求真务实不够。在工作中习惯于当“中转站”、当“二传手”，说过就算干过了，缺乏“紧抓不放、一抓到底”的狠劲。有时习惯于办公室打电话了解情况，不

能亲自到一线到察看，深入到教室、实验室、学生寝室、教师办公室的次数还不是很多，主动与老师、学生谈心，真心听取他们的意见还不是很多;对一些看似软性的工作，有时存在着应付以求过关的想法，影响了工作效果。

4、向文平同志的意见：在工作中，有时会局限于主要领导布置什么就做什么，没有把自己放在全校的角度去考虑，对全局性的工作，深入思考比较少，好的建议也不多。工作中缺乏逢山开路、过河架桥的勇气和意志，不能从尽善尽美、时时处处争一流的标准上去把握。

5、王贤青同志的意见：创新意识不够，墨守成规不敢突破。具体工作中，受传统思维定势的影响，想问题、做工作沿袭老方法、老套路;拘谨于职位角色，服从安排多、主动思考少。面对新情况、新矛盾，心存畏难情绪，开展工作缺乏创造性。

6、张远群同志的意见：工作缺乏预见，指导基层不力。在工作上对基层具体情况有时了解不细，知道不早，掌握不准，不够全面。特别是分管的工作，其它领导知道了，自己还不知道，影响了问题的解决。对分管口的工作，有时管得还过于具体，抑制了各处室的主动性和创造力，影响了积极性的发挥。

7、明水红同志的意见：群众观念淡薄，基层调研不细。业务工作，特别是教学工作抓得比较紧，但联系师生不广泛，和师生深入谈心的比较少，虚心听取他们的意见还不够，不能真正了解他们的所思所想，不能切实做好服务师生，帮助他们解决实际困难不多。

民主生活会相互批评意见2

同志(3条)：

1、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。呼家楼区域位置很重要，是CBD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。

2、站位不高。对地区整体资源统筹不够，呼家楼地区资源丰富，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。

3、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，对呼家楼街道相关情况不太了解，书记作为有丰富经验的街道领导，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。

同志(3条)：

1、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。

2、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，就拿这次党的群众路线教育实践活动来说，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。

3、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心了。

同志(2条)：

1、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。

2、艰苦朴素意识不强。作为街道工委书记，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。特别是到呼南、化石营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。

同志(2条)：

1、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。

2、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。如呼北社区、呼南社区，有人说一个“欧洲”一个“非洲”，呼北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。

同志(2条)：

1、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。

2、服务基层意识不强。街道工委虽然制订完善了《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。

同志(1条)：

1、同志对80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，刘丹作为80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。

同志(1条)：

1、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。

同志(1条)：

1、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。

同志(1条)：

1、有官僚主义的问题。你想过没有自从你担任书记以后你给城管队开过会没有?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城管队的队伍建设，比如您担任书记以来，还没有正式的到城管队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。

民主生活会相互批评意见3

(共14条)

同志(3条)：

1、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。

2、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。

3、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，认为自己决断是正确的。街道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。

同志(2条):

1、政绩观有偏差。你不仅是街道办事处主任，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。

2、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。

同志(2条):

1、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。

2、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。

同志(2条):

1、谋事不实。作为行政一把手，到城管队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。

2、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。(李红)

同志(1条):

1、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。

同志(1条):

1、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。

同志(1条):

1、工作中讲面子，重排名。不注重与一线工作人员的交流沟通，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。

同志(1条):

1、对基层基础性工作不重视。作为新到街道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。

同志(1条):

1、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。

**第二篇：民主生活会相互批评意见**

民主生活会相互批评意见大全

1.学习好抓“快餐”，以报刊、杂志、新闻为主要学习途径，对党的创新理论学原著不够，没有经常学原文、读原著、悟原理，许多时候浅尝辄止，与实际工作“两层皮”。

2.理论学习的前瞻性不强，看到什么学什么，没有固定的学习计划，学习缺乏针对性、实效性，学习成果履行职责结合不够。

3.接受新事物的速度不够快，不重视学习。有时只顾忙于工作，自觉主动挤出时间学习不够，特别是对理论学习不够系统，学习还浮在表面，还没有达到精益求精。

4.进取意识和创新精神比较缺乏，在思想上有所放松。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.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。

6.作为单位一把手，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。

7.缺乏全局观念。作为书记，应把握方向、谋全局抓长远，但你在本地区长远发展上整体规划不够。与班子成员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。

8.好单打独斗，抓班子带队伍意识不强。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，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。

9.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，作为党组书记，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。

10.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。

11.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。比如对意识形态重视就不够，在会上就公开讲过，我们是内陆地区，不是边境地区，不是重要宗教地区，意识形态工作压力不大，没什么大问题。

12.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。

13.对工作没有主动谋划的意识，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、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。

14.抓基层党建工作实招少。“两新”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。

15.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。

16.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，如开会研究工作时，不太注意语言，有时说些与会议无关的话题，缺少严肃性。

17.工作存在主观武断，官僚主义的问题。在为群众办实事时，有时凭借自己的经验做事，没有充分听取群众的意见和建议，经常拍脑门说就这么办了，实际没有认真听。

18.存在工作上主观主义。凭经验办事，容易做主观决策，和群众沟通不充分，存在一厢情愿的情况。

19.抓队伍缺乏有效方法。在抓干部队伍建设方面缺乏思考和研究，缺乏有效方法措施。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。

20.全局意识不足。在研究X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。

21.学习自觉性有待加强。参与党委中心组集中学习次数虽然多，但是安排的学习时间短，形式单一。大多是根据上级要求进行，方法比较单调，往往都是传达文件、听取报告，学习有时“照本宣科”，对一些理论文章和政策文件只是“泛泛而读”“泛泛而学”，浅尝辄止，对一些热点、焦点问题，缺乏深层次互动和思想交流，理论联系实际不深、不透。

22.学习的积极性有待增强。思想上不够重视，集体学习时被动参加，缺乏热情，工作与学习矛盾突出，存在重工作、轻学习的思想，总是以工作忙、任务重、没时间学为由，不能自觉静下心来学习，没有撰写学习心得体会，导致了政治理论学习效果不明显。

23.学习深度有待拓展。对习近平新时代中国特色社会主义思想理解不够全面、不够系统。在学懂、弄通、做实上下功夫不够。

24.全面学习氛围不够浓厚，紧迫感和危机感不强，有工作办事凭经验的懒惰心理。

25.不重视学习，对政治理论、法律知识学习不够，有时候还讲白话，念白字，有损自己的威信和形象。

26.作为宣传部长，但宣传工作仍停留在传统做法上，对基层群众精神文化需求了解不透，不能牢牢占领阵地，宣传工作作为党的“喉舌”作用发挥不突出。

27.平时忙于繁杂事务，对理论学习不够重视，导致指导开展工作“底子”不厚、本领不够、基础不牢。

28.有实用主义的倾向。经济工作是中心工作，但是意识形态工作也是党的一项极端重要的工作。把“”作为全市工作的重中之重，这本来也是对的，但作为市委书记，应该两手抓两手都要硬。实际工作中，把等经济工作盯得紧、抓得实，但是对需要慢工出细活、久久为功、且不太容易产生立竿见影成效的形而上的工作太放手。

29.大局意识有待加强。平时比较注重分管系统的具体工作，但在与全局工作结合上还需要加强，开展工作、研究问题的出发点应该站位全市的高度，从依法治市角度更好地为全市经济社会发展服务。

30.能够做到坚持学习、加强修养，但在学习的连续性上还需要加强，在深度和广度上也应该有所侧重。

31.对意识形态工作的检查督促需进一步加强。作为宣传部长，对全市意识形态工作的检查督促相对较少，应该多深入各单位、各部门，对意识形态工作多加指导。

32.政治理论方面书籍看得少，知识钻研不够，对掌握更多知识的重视性认识不足。

33.忙于日常事务，对党的新思想、新理论学习掌握不够。

34.下基层调研时存在走马观花、蜻蜓点水，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。

35.在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。

36.对理论学习抓得不紧，有时还存在走形式、走过场的现象。

37.政治理论学习方面需要加强，抓思想政治工作缺乏时效性，思想政治工作内容不丰富，形式不丰富，比如，党员“三会一课”与业务会合并在一起。

38.理论联系实际不够紧密，学习上“挤”和“钻”的精神有所放松，工作上有时凭经验，对一些事关发展大局的重大问题缺乏理性思考和总体把握，用理论指导实践的能力有待于进一步加强。

39.虽然经常组织班子内部集体学习，也制定了完善的学习计划，但大多以念文件、看视频为主，方式简单、传统，没能很好地调动学习积极性。

40.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，只求过得去，不求过得硬。

41.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。

42.理论联系实际不够紧密，工作上有时凭经验，对一些事关发展大局的重大问题缺乏理性思考和总体把握。

43.学习的主动性、自觉性、系统性不够，主动学习、终身学习的意识不强，对习近平新时代中国特色社会主义思想等党的最新理论成果掌握的不够系统全面，理解的还不深刻透彻，存在一知半解、浅尝辄止的问题。

44.理论与实践相脱节，不能很好地运用党的创新理论指导工作实践。

45.理论学习不全面不系统不深入。对政治理论学习重要性的46.对理论学习重要性认识不深，存在实用主义，用什么学什么，与工作关系密切就学，与工作关系稍远的就不学。

47.工作创新不够，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。

48.作为单位一把手，需要协调的各种关系比较多，有时候还存在公车私用的现象。

49.平时工作投入精力多，不同程度地忽视了政治理论学习。

50.往往是上级要求学什么、开展工作需要什么，就针对性开展学习，致使理论学习缺乏连续性、系统性、全面性，没能与时俱进提升政治理论素养。

51.对待工作中的重大问题和超越本级组织职权范围的问题有时因为遇到特殊情况或突发事件不能够及时向上级汇报。

52.在落实不定期请示汇报制度方面还不够规范到位，不定期以口头或书面形式向上级汇报请示还不够。

53.在抓重大决策落实的力度不够，一些关注基层、关心群众的工作部署落实效果不明显。

54.平时比较注重具体工作，但在与全局工作结合上还需要加强，开展工作、研究问题的出发点应该站位全局的高度。

55.落实中央和省委决策，有时还存在抓细、抓实和“一竿子插到底”不够的问题。

56.还存在以会议落实会议、以文件落实文件的现象。

57.还存在结合实际研究不够，站位不高、看的不远，前紧后松的问题。

58.有时过多考虑本地实际情况，强调客观条件，存在着“红灯绕着走、黄灯抢着走”的实用主义倾向。

59.对新形势下如何更好地维护党的形象权威、宣传党的政策主张、巩固党的执政基础等思考研究还不深，对意识形态领域的复杂性缺乏必要的警惕性和鉴别力，对社会上个别消极议论或负面言论所产生的负面影响认识不足、抵制不力，认为只要自己不附和、不转发就行了，没有以一个党员领导干部的身份去力所能及的进行抵制或弘扬正能量。

60.坚持民主集中制不够充分，虽然能够坚持执行议事规则，注重发挥集体智慧，但有时也因会议安排议题较多、时间较紧，或是较多文件一次性上会，没有预留出足够的时间给同志们深入研究，客观上造成了一些决策事项议得不深不透。

61.纪律观念不够强，不太喜欢参加组织安排的活动，不太虚心接受组织的教育和群众监督。

62.理想信念不够坚定。存在抓思想不如抓工作具体、抓修养不如抓行动直接的主观思维，没有把强化理想信念贯穿到日常工作中，忽视了继承和发扬党的艰苦奋斗、求真务实等优良传统的必要性和紧迫性，导致理想信念不够坚定等现象。

63.比较看重个人得失，对于不属于自己分管的工作，能够不管的就尽量不管，事不关己高高挂起，该提醒的时候碍于情面没有及时提醒，该发表意见的时候也很少作声，总觉得自己发表了不同意见会让别人难堪，也担心自己丢面子。

64.对上负责多，对下负责少。平时局限于为领导搞好服务，做好保障，服务机关、服务基层做得严重不够，在站位全局、推动全县社会发展方面思考不够，为县委主要领导提出的建设性意见不多。

65.在工作中还存在好大喜功思想，工作上有报喜不报忧的倾向，有时工作出了点成绩，不是及时跟进总结，而是急于汇报。这些，都反映出你党性和原则性存在问题。

66.存在党性锤炼不过硬，理论武装不自觉的问题，多以学习组织上安排的内容，用笔记字数衡量学习效果，撰写学习心得体会不求质量，党性修养内化于心外化于行做的不彻底。

67.存在对一些敏感问题缺乏政治警惕性的问题。

68.政治鉴别力需要提升，对党员的教育有弱项，特别是在新发展党员的审核把关上，对宗教信仰了解重视不够。

69.存在推进发展的紧迫感不够强，有的工作上只求过得去，不求过得硬，工作效率有待提高。

70.工作主动性、进取心有待提升，存在遇到棘手问题绕道走、主动挖掘自身潜力不够、满足于应付过关等问题。

71.创新意识和创新能力尚需加强，创新意识不足，面对客观条件制约造成的问题，习惯于用被动的“等靠要”替代“主动创造有利条件”。

72.创新能力有待提升，对于新问题新情况的深入研究不足，习惯于因循守旧、老生常谈。

73.政绩观存在偏差，围着上级指挥棒转的多，对上级看的重了，重视程度高，抓的比较紧，要求严、力度大，但是对其他工作相对管的少，甚至有大而化之的现象。

74.有松劲泄气的想法，自我突破的冲劲不足，存在求稳怕乱的倾向。

75.作为党委书记，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。

76.对一些违反规章制度的苗头性、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。

77.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。

78.由于宗旨意识淡化，安排和落实工作时没有一切从群众的利益出发，没有真正沉下身子解决群众的实际问题。

79.面对一些不良风气、腐朽思想、不合理现象带来的冲击，定力不足，多了一些进退之忧、得失之患、毁誉之虞，少了一些党性修为和坚定信念。

80.存在一定安于现状的思想，认为业务是自己的“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。

81.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。

82.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。

83.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。

84.工作重部署轻落实，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。

85.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。

86.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。

87.存在吃老本的现象。满足于自己工作经验比较丰富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，对改革没有新举措，总是能拖就拖。

88.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。

89.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X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。

90.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。

91.安于现状，创新不够。对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。

92.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。

93.工作谨小慎微，顾虑太多，魄力不足，缺乏领导干部的责任意识和担当意识。

94.缺乏创新意识。对难点问题采用经验主义解决多，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。

95.有时干工作不符合客观实际、不符合改革发展规律、不符合人民群众期盼，往往凭主观意愿拍脑袋决策办事，甚至只图一时一处摆平，导致“按下葫芦浮起瓢”。

96.抓改革促发展方面，感到政绩观有偏差，存在急功近利和形式主义的问题。

97.在工作取向上过于求快，有急躁的情绪，对当期指标、排位看得太重、太敏感，稍微有下降就着急、发火、批评人。

98.存在不愿触及矛盾、敢于担当不够的问题。

99.存在“求稳多、求进少”倾向。有时工作热情有所降低，安于现状。

100.有时工作不够积极主动，存在思想懈怠的现象。

101.工作上有懈怠情绪，进取心不强，在生活上有追求安逸享受的现象。

102.干劲不足，动真格、出实招不够，老是想着有一定资历了，干够这么多年了，年龄也不小了，享受一下算了。

103.原则性不强，计较个人得失。对分管的领域、部门和单位，有害怕得罪人的“好人主义”思想，对班子、队伍管理不严，直到出了严重问题。干部队伍管理和作风建设失之于察、失之于软。

104.忧患意识和创新精神不够。不断改进工作方法，提高工作质量，多做深层次、前瞻性思考，全心全意为人民群众服务。

105.满足于常规性工作和领导交给的工作任务，进取精神和创造性的开展工作的热情有待于进一步提高。

106.担任了书记后，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，对指导推动发展大胆探索的方式方法较少。

107.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。

108.有“船到码头车到站”思想，认为要退休的人了，共产主义远大理想要留给后来人了，放松了对人生观、世界观、价值观的改造。

109.勇于担当精神不足，在工作中重视安排部署，抓落实的措施和方法不多，以会议落实会议、以文件落实文件、以讲话落实讲话的现象还在一定程度上存在。

110.有时还存在“不求有功但求无过”的思想，工作中存在精神懈怠现象，一些工作只求过得去，不求过得硬，放松了自我净化、自我完善、自我革新、自我提高的要求。

111.联系基层、服务群众不深入，习惯于坐在办公室遥控指挥，电话指示、文件指导，对分管领域出现的问题解决力度不够有力、不够彻底。

112.干事创业激情有所弱化，存在求稳为上的思想。

113.指导创新的能力有待提高，统筹协调、科学谋划工作能力欠缺，有时还不愿面对棘手的事情，不敢直面矛盾和困难，对一些重大问题深层次研究不够，破解难题的新思路、新举措不多。

114.对新知识、新事物的学习热情不够，习惯于凭经验做事，一直局限在老方法、老套路之中，很少有意识地去针对具体问题改进工作方法、优化工作方式，工作上缺乏新意，缺少亮点。

115.缺乏责任担当，有时自己落好，矛盾上交。一遇事就讲客观，讲条件，遇见工作上的事，一说难度太大，这个问题不好解决，没有从主观上找怎么干好工作的结合点。

116.说得多、做得少，遥控指挥多、身体力行少，习惯于当“甩手掌柜”、做“二传手”，位置高了、作风反而虚了。

117.担当精神不够。存在不愿、不敢监督，怕影响团结的思想。有时即使谈问题，事前也总是再三掂量，千方百计把话说得婉转含蓄，不能给对方以震慑和制约。在执纪办案方面，总感觉组织上培养一个干部不容易，能少处分就少处分，能不处分就不处分，这方面以后要认真加以改进。

118.工作落实力度不够，具体工作不够细致，工作计划，时而因为这样那样的原因而得不到落实，使得工作效果大打折扣。

119.重结果轻过程，要求安排多，敦促落实不到位。有时凭空定论，感觉良好，忽视过程管理。

120.缺乏责任担当，有时自己落好，矛盾上交。一遇事就讲客观，讲条件，遇见工作上的事，总是强调难度太大，这个问题不好解决，没有从主观上找怎么干好工作的结合点。

121.担当意识弱化，工作只是下任务、压担子，放权变甩手，不主动与大家一起研究工作、解决问题。

122.精神有所懈怠，习惯于老经验、老办法，开拓进取意识有所减弱，缺乏主动谋划工作的积极性、创造性，不主动思考，想办法、出点子，汇报工作讲问题多，提对策、建议少。

123.不敢创新工作方法，怕惹出新的麻烦，亲力亲为的劲头弱化，在一些工作中只当“指导员”，不当“战斗员”。

124.心存畏难情绪，担当精神不足。不指导分析工作中的困难和问题，只是要结果，与干部交心谈心、理解干部的思想工作做得少，只顾把工作安排下去，对干部职工重使用轻管理情况突出，一些工作上思想没有统一，工作没有形成合力。

125.缺乏主动担当精神，有时工作脱离实际，凭经验感觉做事，只注重安排下属干工作，自己当甩手掌柜，导致了对所分管的工作业务不熟，情况掌握不了。

126.不敢担当，创新不足，对项目建设中出现的难点、焦点问题缺乏敏锐力。

127.在思考、决策和处理问题时缺乏系统性、科学性和前瞻性，工作方式方法简单，命令式安排的多，耐心细致引导说服的少，在工作中怕出事，怕冒风险，放不开手脚。

128.随着职务的变动，劲头明显不足，缺乏在工作时“逢山开路、遇水架桥”的魄力。有时抓工作停留在简单的安排。部署上，缺乏一竿子插到底的毅力。

129.缺乏担当意识。对于部门疏于管理，缺乏较真逗硬、敢抓敢管的精神，导致了一些违法违纪行为的发生，队伍建设受到影响。

130.对破解经济社会发展的难题，特别是解决历史遗留问题、破解产业发展瓶颈、解决重点民生等难点问题，应该进一步拓展思路，创新工作措施。

131.有时满足于常规性工作和领导交给的工作任务，进取精神和创造性的开展工作的热情有待于进一步提高。

132.怕得罪人，谈问题，事前也总是再三掂量，千方百计把话说得婉转含蓄，不能给对方以震慑和制约。

133.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。

134.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。

135.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。

136.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。

137.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。

138.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。

139.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。

140.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。

141.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。

142.服务基层意识不强。党委制订完善了《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。

143.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。

144.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，认为自己决断是正确的。

145.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。

146.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。

147.存在本位主义。开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。

148.“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。

149.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。

150.有“老好人”心态。不敢担当。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。

151.向基层部署任务多、提要求多，真心实意为基层考虑和帮助解决实际困难少;对基层工作开展调度多、听汇报多，跟踪指导少。

152.政绩观存在偏差，围着上级指挥棒转的多，对上级看的重了，重视程度高，抓的比较紧，要求严、力度大，但是对其他工作相对管的少，甚至有大而化之的现象。

153.抓工作不扎实不深入，浅尝辄止，往往是领导安排什么干什么，缺乏主动性。

154.坐机关听汇报多，到一线解决问题、实地督导不够，缺乏一抓到底的“钉钉子”精神。

155.有家长作风。对干部批评有时候不讲究方式，直来直去，批评较多，语气严厉，说话较重，经常动不动就说，吓坏了很多干部，包括有些部门的主要领导害怕当面汇报工作。

156.有的工作抓的还不够实。虽然对违反中央八项规定精神、“四风”问题集中开展几次检查，但违规吃喝的现象在个别单位仍然存在。

157.工作作风不够务实，不注重工作实效，推进工作措施不明确，存在只在乎大而化之安排工作，没有很好地结合本地工作实际进行任务分解和落实，缺少检查督促。

158.在工作安排和落实工作时不深入思考、不结合实际，遇到急、难、险、重任务时会带着情绪简单应付了事，提前谋划工作不足，对工作的思谋不深，提出可供决策、参考的意见建议少、可操作性差，一旦在执行中遇到问题就卡壳，无计可施。

**第三篇：民主生活会相互批评意见(参考格式)**

（模版，供参考）

民主生活会相互批评意见

XXX（职务）XXX（姓名）

一、对XXX同志的批评意见

1、紧扣四风观点：〃〃〃〃〃〃。比如：例子……。

2、紧扣四风观点：〃〃〃〃〃〃。比如：例子……。

二、对XXX同志的批评意见

1、紧扣四风观点：〃〃〃〃〃〃。比如：例子……。

2、紧扣四风观点：〃〃〃〃〃〃。比如：例子……。

三、对XXX同志的批评意见

1、紧扣四风观点：〃〃〃〃〃〃。比如：例子……。

2、紧扣四风观点：〃〃〃〃〃〃。比如：例子……。

撰写要求：

1、相互批评意见不能流于一般化，必须紧扣“四风”问题，要对班子成员存在的突出问题开展批评，点准穴位、找准问题，把问题找准讲实讲好讲到位。同时要针对所讲的问题列举事例，所列举的事例要突出、典型，有代表性。

2、所举的问题要深刻，敢于动真碰硬，把“烫”的、“辣”的、尖锐的问题摆出来、提出来，真正让大家红红脸出出汗，使每位同志受到一次严格的党内政治生活锻炼。

3、批评意见尽量避免重复，要体现批评人和被批评对象的岗位特点，防止把批评意见讲成工作意见或建议。

4、对每个人的批评意见最少两条。

**第四篇：2024民主生活会相互批评意见**

2024民主生活会相互批评意见

一、学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想方面

1.学习自觉性有待加强。党委中心组集中学习次数虽然多，但是安排的学习时间短，形式单一。大多是根据上级要求进行，方法比较单调，往往都是传达文件、听取报告，学习有时“照本宣科”，对一些理论文章和政策文件只是“泛泛而读”“泛泛而学”，浅尝辄止，对一些热点、焦点问题，缺乏深层次互动和思想交流，理论联系实际不深、不透。

2.学习积极性有待增强。有的思想不够重视，集体学习时被动参加，缺乏热情，工作与学习矛盾突出，存在重工作、轻学习的思想，总是以工作忙、任务重、没时间学为由，不能自觉静下心来学习，没有撰写学习心得体会，导致了政治理论学习效果不明显。

3.学习深度有待拓展。对习近平新时代中国特色社会主义思想理解不够全面、不够系统。在学懂、弄通、做实上下功夫不够。

4.学习氛围不够浓厚。全面学习氛围不够浓厚，紧迫感和危机感不强，有工作办事凭经验的懒惰心理。

5.不重视学习。对政治理论、法律知识学习不够，有时候还讲白话，念白字，有损自己的威信和形象。

6.宣传工作仍停留在传统做法上，对基层群众精神文化需求了解不透，不能牢牢占领阵地，宣传工作作为党的“喉舌”作用发挥不突出。

7.平时忙于繁杂事务，忽视了理论学习，导致指导开展工作“底子”不厚、本领不够、基础不牢。

8.有实用主义的倾向。经济工作是中心工作，但是意识形态工作也是党的一项极端重要的工作。把“XX”作为全市工作的重中之重，这本来也是对的，但作为市委书记，应该两手抓两手都要硬。实际工作中，XX同志把等经济工作盯得紧、抓得实，但是对需要慢工出细活、久久为功、且不太容易产生立竿见影、吹糠见米成效的形而上的工作太放手。

9.大局意识有待加强。平时比较注重政法系统的具体工作，但在与全局工作结合上还需要加强，开展工作、研究问题的出发点应该站位全市的高度，从依法治市角度更好地为全市经济社会发展服务。二是政治理论学习方面需要加强。XX同志能够做到坚持学习、加强修养，但在学习的连续性上还需要加强，在深度和广度上也应该有所侧重。

10.对意识形态工作的检查督促需进一步加强。XX同志对全市意识形态工作的检查督促相对较少，应该多深入各单位、各部门，对意识形态工作多加指导。

11.应加强对党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想的宣传力度，宣传的平台、视角、形式还不是很丰富，应充分发挥一台、一网、两微的作用，结合基层宣讲，进一步推进习近平同志讲话精神不断深入。

12.理论学习不够深入。对理论知识的学习缺乏系统性，经常性，用理论指导实践的能力有待于进一步加强。

13.理论联系实际不够紧密，学习上“挤”和“钻”的精神有所放松，工作上有时凭经验，对一些事关发展大局的重大问题缺乏理性思考和总体把握。

14.满足于现状，进取精神不强，放松了学习。

15.接受新事物的速度不够快，不重视学习。有时只顾忙于工作，自觉主动挤出时间学习不够，特别是对理论学习还不够系统，学习还浮在表面，还没有达到精益求精。

16.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存在。

16.政治理论方面看得少，知识钻研不够，对掌握更多知识的重视性认识不足。

17.忙于日常事务，对党的新思想、新理论学习掌握不够。

18.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。

19.对理论学习抓得不紧，有时还存在走形式、走过场的现象。

20.政治理论学习方面需要加强。

21.抓思想政治工作缺乏时效性，教职工思想政治工作内容不丰富，形式不丰富;比如，党员“三会一课”与年级组活动合并在一起。

22.用理论指导实践的能力有待于进一步加强。

23.理论联系实际不够紧密，学习上“挤”和“钻”的精神有所放松，工作上有时凭经验，对一些事关发展大局的重大问题缺乏理性思考和总体把握。

24.理论学习不够深入。用理论指导实践的能力有待于进一步加强。

25.×××虽然经常组织市委班子内部集体学习，也制定了完善的学习计划，但大多以念文件、看视频为主，方式简单、传统，没能很好地调动学习积极性。

26.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，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。

27.理论联系实际不够紧密，工作上有时凭经验，对一些事关发展大局的重大问题缺乏理性思考和总体把握。

28.学习的主动性、自觉性、系统性不够，主动学习、终身学习的意识不强，对习近平新时代中国特色社会主义思想等党的最新理论成果掌握的不够系统全面，理解的还不深刻透彻，存在一知半解、浅尝辄止的问题。

29.理论与实践相脱节，不能很好地运用党的创新理论指导XX工作实际。

30.理论学习不全面不系统不深入。对政治理论学习重要性的认识不深，存在实用主义，用什么学什么，与工作关系密切就学，与工作关系稍远的就不学。

31.在学习上浅尝辄止，认为自己经历和经验丰富，在思想上逐渐产生了松懈的情绪，不愿学习、不善学习。

32.用习近平新时代中国特色社会主义思想指导工作做的不够好，与实际工作结合不够紧密，创造性不足。

33.对党的创新理论学原著不够，没有经常学原文、读原著、悟原理，许多时候浅尝辄止，与实际工作“两层皮”。

34.理论学习前瞻性不强，针对性、实效性不足，学习成果履行职责结合不够。

35.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。

36.平时工作投入精力多，不同程度地忽视了政治理论学习。

37.往往是上级要求学什么、开展工作需要什么，就针对性开展学习，致使理论学习缺乏连续性、系统性、全面性，没能与时俱进提升政治理论素养。

二、认真执行党中央决策部署和上级党委决议决定方面

38.落实上级决策部署效率和质量有待加强。紧跟形势任务、落实上级部署方面，虽然也能保证质量，但是基本上按部就班，没有新意，不能够做到创造性的完成工作。在有些环节还存在跟不上、慢半拍、不彻底的现象。对中央的政策、省委决策部署都能态度坚决，但行动不够迅速，落实不够全面，效果不够理想，特别是在落实中碰到困难时，积极主动协调、想办法克服少。

39.请示汇报制度落实不够规范到位。对待工作中的重大问题和超越本级组织职权范围的问题有时因为遇到特殊情况或突发事件不能够及时向上级汇报。在落实不定期请示汇报制度方面还不够规范到位，不定期以口头或书面形式向上级汇报请示还不够。

40.干部情况、班子存在问题等方面不够熟悉，帮助县委参谋不到位。在干部调整中，有照顾平衡、论资排辈、迁就的现象，组织原则坚持得不够。干部使用上不够科学，创新举措少，有时只注重乡镇，不考虑全面、不注重统筹兼顾。

41.对\*\*的经济情况了解不透，对如何培育支柱产业、如何涵养骨干税源，如何促进\*\*经济发展等方面，没有形成思路，拿不出有力措施。

42.推动工作办法不多，面对困难束手无策，往往觉得不知道从哪个角度下手，从哪个地方切入，这与研究情况少、工作不深入有直接关系。

43.对工作吃得不透，把握不准，特别是应对突发舆情的工作预案缺乏相应的机制，没有完善的应对措施，发生问题后手忙脚乱，不能从容应对，对一些舆情负面报道处置应对不力。

44.在无私奉献上做得还不够好，有时在思想深处还掺杂着私心杂念，有一些患得患失的情绪等等。在实际工作中表现在对服务上不够精细，处理题目表面化，有时停留在指出题目点到为止，没有主动的追究题目发生的根源题目，较少主动思索举一反三，共同戒免。

45.作决策、下任务有时脱离实际。对\*\*的基本市情认识理解还不够深刻，有时干工作不符合客观实际、不符合改革发展规律、不符合人民群众期盼，往往凭主观意愿拍脑袋决策办事，甚至只图一时一处摆平，导致“按下葫芦浮起瓢”。

46.自己决策论证不够，以文件落实文件、以会议落实会议的情况还时有发生。

47.“三不”问题整治不力。“不具体、不落实、不负责”现象在一些党员干部中还不同程度存在。尤其是去年在工作方面，你召开了若干会议，作了不少安排部署，但缺乏有针对性的、管用的办法，问题在领域普遍存在，致使事故接连发生。

48.急功近利，科学发展观不牢。抓工作希望尽快出成绩，对等见效快，容易出成绩的工作推进力度大，推进措施硬，但对等基础较差、短时间难以见效的工作抓得不够，措施不力。对发展虽也下了目标任务，召开现场会等方式督促，但实招还不多，效果还不好。问题在于你重基层、打基础的观念不牢，坚持科学发展观上出了问题。

49.抓改革促发展方面，感到政绩观有偏差，存在急功近利和形式主义的问题。感到XX同志在工作取向上过于求快，有急躁的情绪，对当期指标、排位看得太重、太敏感，稍微有下降就着急、发火、批评人。

50.工作重形式、划大字，缺乏督促落实、缺乏一抓到底的耐心，存在形式主义。作为常务副县长，一天到晚忙忙碌碌、穷于应付，很少到项目第一线现场解决问题，基本没到乡镇一级去了解情况。特别是在这项工作上，没有及时跟踪督促，导致错失了今年有的良机

51.我觉得XX同志存在不愿触及矛盾、敢于担当不够的问题。前几年我在工作的时候，你作为还是非常支持解放思想、主动作为，调动了的积极性。但近两年，你反而在解放思想、放手放胆方面顾虑多了、不如以前。所以借这个机会我给XX同志提出来，希望XX同志多到听取意见，多对体制机制作深入研究，妥善处理解决事权关系的问题。

52.工作作风还不够实，调查研究不够深入。XX同志忙于事务性工作较多，抽出时间到基层调查研究的不够多。多数时候是陪同上级调研，主动到基层去与群众面对面交流不多，对群众实际困难掌握的还不是很全面。

53.是沟通协调意识还不够强。XX同志能够做到经常向市委、人大、政协等几个班子汇报、沟通政府工作，但是与人大代表、政协委员面对面交流的机会较少。

54.存在“求稳多、求进少”倾向。有时工作热情有所降低，安于现状;有时不够积极主动，存在思想懈怠的现象。

55.调查研究不够深入，立足于全局的调研少，有针对性的调研少，存在走马观花、蜻蜓点水现象。

56.到基层调研存在重数量、轻质量的问题。与基层干部群众面对面、心贴心的交流不够。同时，大多数时候都是按照基层的安排，去看一些正面的、好的典型，造成调研不够系统深入。

57.在召开区委会议方面，可能是因时间紧、任务重，会前留给委员的研究酝酿的时间较短，导致委员对部分议题因缺乏充分研究思考，而不能提出有价值的意见。

58.在抓重大决策落实的力度不够，一些关注基层、关心群众的工作部署落实效果不明显。

59.在贯彻落实中央和省委、省政府决策部署方面，理解力、执行力和创造力有待增强，存在以会议落实会议、以文件落实文件的情况，与上级要求、群众愿望有差距。

60.平时比较注重具体工作，但在与全局工作结合上还需要加强，开展工作、研究问题的出发点应该站位全局的高度。

61.工作方面请示汇报、争取领导支持方面做得不够。

62.在大局和全局中谋划工作的意识还需要提高。要加强联系，主动协调，有效沟通，团结协作，使各项工作更好的开展。

63.大局意识还需增强，在贯彻落实中央和省、市的方针、政策方面有待提高。

64.在推进重点上存在听取意见不全面的问题，时有急躁情绪，偏重执行力，没有静心听取好的意见。

65.落实中央和省委决策，有时还存在抓细、抓实和“一竿子插到底”不够的问题。

66.还存在以会议落实会议、以文件落实文件的现象。

67.还存在结合实际研究不够，站位不高、看的不远，前紧后松的问题。

68.有时过多考虑本地实际情况，强调客观条件，存在着“红灯绕着走、黄灯抢着走”的实用主义倾向。

69.对一些日常工作或者自认为不甚重要的工作请示报告不够，思想和行为中还一定程度存在变通折中的现象。

70.存在一些问题存在结合实际研究不够，站位不高、看的不远，前紧后松的问题。

71.存在好人主义思想。对工作中发现的干部不如实填报个人事项的问题，不是特别重大的都是简单的提醒改正，主观认为都是不小心的遗漏的问题，改正过来就好，不忍因为漏报而影响干部成长。

72.对组织生活重要性认识不足。将组织生活作为例行公事，重形式上的参与，未能思想上“融入”。

73.落实双重组织生活不严格，参加党组织生活不规范。具体表现在参加组织生活的自觉性弱化了，作为班子领导干部，常以工作忙为借口，没有完全做到以一名普通党员的身份按时参加党支部的组织活动，即使参加了过程中也不自觉的以领导干部身份提要求。

74.对“四种形态”的运用还不够充分。“把纪律挺在前面”的新理念还没有牢固树立，还没有体现纪在法前的要求，冲着纪律去，把纪律和规矩挺在法律前面，由“查违法”向“盯违纪”转变。

75.抓早抓小意识还不很强，对个别党员干部的苗头性、倾向性问题更多的采取了提醒、纠正等方式，但没有及时跟踪整改落实情况，没有做到从严管理。

76.请示报告制度落实不到位，在一些常规工作方面有时存在报告不及时或不报告的问题，如：有时存在“不给领导添麻烦”“问题解决了再报告”的想法。

77.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。

78.民主集中制落实不到位，“三重一大”落实不到位，一些重大事项没有及时提交。

79.个人有关事项没能及时报备，向纪检监察机关报备个人事项不主动、不积极，上级不要求，自己不主动。

80.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。

81.上面出台文件、主要领导作出指示，基本就是遵照执行，没有结合本地区、本单位的实际情况予以变通。

82.思想认识存在偏差，缺乏对《党章》《准则》《条例》的系统研学，对政治纪律和政治规矩没有做到“内化于心、外化于行”，有时认为自己只要在思想行动上与党的要求保持一致就行了，忽略了作为一名党员领导干部要以上率下、模范践行。

三、对党忠诚老实不做两面人方面

83.政治敏锐性有待加强。对新形势下如何更好地维护党的形象权威、宣传党的政策主张、巩固党的执政基础等思考研究还不深，对意识形态领域的复杂性缺乏必要的警惕性和鉴别力，对社会上个别消极议论或负面言论所产生的负面影响认识不足、抵制不力，认为只要自己不附和、不转发就行了，没有以一个党员领导干部的身份去力所能及的进行抵制或弘扬正能量。

84.组织观念有待加强。坚持民主集中制不够充分，虽然能够坚持执行议事规则，注重发挥集体智慧，但有时也因会议安排议题较多、时间较紧，或是较多文件一次性上会，没有预留出足够的时间给同志们深入研究，客观上造成了一些决策事项议得不深不透。有的纪律观念不够强，不太喜欢参加组织安排的活动，不太虚心接受组织的教育和群众监督。

85.理想信念不够坚定。有的因为日常工作繁忙放松了对世界观、人生观、价值观这个“总开关”的改造，存在抓思想不如抓工作具体、抓修养不如抓行动直接的主观思维，没有把强化理想信念贯穿到日常工作中，忽视了继承和发扬党的艰苦奋斗、求真务实等优良传统的必要性和紧迫性，导致理想信念不够坚定等现象。

86.自律标准有待提高。有的比较看重个人得失，对于不属于自己分管的工作，能够不管的就尽量不管，事不关己高高挂起，该提醒的时候碍于情面没有及时提醒，该发表意见的时候也很少作声，总觉得自己发表了不同意见会让别人难堪，也担心自己丢面子。

87.对上负责多，对下负责少。平时局限于为领导搞好服务，做好保障，服务机关、服务基层做得严重不够，在站位全局、推动全县社会发展方面思考不够，为县委主要领导提出的建设性意见不多。

88.缺乏奉献精神，总认为自己分的任务多了、吃亏了，讲条件、讲价钱，缺乏奉献精神。

89.工作上有懈怠情绪，进取心不强，在生活上有追求安逸享受的现象。干劲不足，动真格、出实招不够，老是想着有一定资历了，干够这么多年了，年龄也不小了，享受一下算了。

90.原则性不强，对亲戚朋友的请托有照顾现象和打招呼现象。

91.抓面子案件多，对上边交办的案件、领导批示的案件、信访局转来的案件，重视办理，对上访群众反映的问题重视不够，办理不及时。

92.工作抓落实不具体、不深入，习惯于当二传手，创新意识开展工作不够。

93.有好人主义思想。工作生活中，不愿触及深层次矛盾，怕得罪人。处理事情比较“圆滑”，一团和气，你好我好大家好。工作时间长了，人际关系处理的比较好，在开展工作时怕伤感情，放不开手脚。

94.自己过去有好人主义思想，习惯于“多栽花少栽刺”，话到嘴边留半句，搞无原则的“一团和气”。

95.有“老好人”思想，队伍管理嘴严手软，惩处不力，护短。对干部的教育和管理抓得不够紧，一些管理措施落实在文件上、文字上，尽管手续齐备，但对干部缺乏约束性，导致干部出问题。

96.原则性不强，计较个人得失。我认为，你对分管的领域、部门和单位，有害怕得罪人的“好人主义”思想，对班子、队伍管理不严，直到出了严重问题。干部队伍管理和作风建设失之于察、失之于软。

97.你在工作中还存在好大喜功思想，工作上有报喜不报忧的倾向，有时工作出了点成绩，不是及时跟进总结，而是急于汇报。这些，都反映出你党性和原则性存在问题。

98.搞平均照顾。作为常务副县长分管财政，在资金安排上统筹兼顾是对的，但是有时忽视了部门与基层需求的差异性，在财政资金安排中偶尔搞平均主义。

99.统战工作凝聚人心，汇聚力量的政治优势还没有完全发挥出来的问题。要认真协调好系统内各单位的联系，为安定团结贡献力量。

100.忧患意识和创新精神不够。不断改进工作方法，提高工作质量，多做深层次、前瞻性思考，全心全意为人民群众服务。

101.进取精神还需进一步提高。有时满足于常规性工作和领导交给的工作任务，进取精神和创造性的开展工作的热情有待于进一步提高。

102.XX同志对待工作认真负责、敢抓敢管，执行力比较强。但有时在工作摆布上，对主要领导关注的工作高度重视，对有的工作用力不够。在推进“三会一课”制度落实上还需要继续加强。

103.存在党性锤炼不过硬，理论武装不自觉的问题，多以学习组织上安排的内容，用笔记字数衡量学习效果，撰写学习心得体会不求质量，党性修养内化于心外化于行做的不彻底。

104.存在报喜不报忧。向上级机关和领导同志汇报工作时，说成绩、说亮点多一些，讲问题、讲缺点则少一些，希望得到上级认可的心思要重一些，敢于揭短、亮丑的勇气还不够。

105.遵守政治纪律还需加强。存在对一些敏感问题缺乏政治警惕性的问题。

106.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。

107.引导督促党员干部自觉学习党章、贯彻党章和牢固树立组织纪律观念还需要加强，对党风廉政建设制度规定学习还不够系统，督促落实的力度还需进一步加大。

108.政治鉴别力需要提升，对党员的教育有弱项，特别是在新发展党员的审核把关上，对宗教信仰了解重视不够。

109.存在喜欢背后说人，不当面指出问题的缺点。

110.对干部队伍中当面不说、背后乱说，会上不说、会后乱说等无组织无纪律的行为，批评不够，制止不力，处理不严。

111.纪律执行有时不严。有时考虑年龄大了，干工作一辈子了，到这就是最后一站了，不想再多得罪人，在处理问题时就低不就高。

112.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。

113.理想信念有时迷茫。有“船到码头车到站”思想，认为要退休的人了，共产主义远大理想要留给后来人了，放松了对人生观、世界观、价值观的改造。

114.工作方法简单，缺乏创造性，有“拿来主义”倾向，存在思路还不够宽、层次还不够高，如：对如何学习借鉴他人好经验好做法研究不够，有时还存在照搬照抄、生搬硬套的现象。

115.做人虽然不搞当面一套、背后一套，但是由于纪委的特殊性质，办案保密性的需要，在执纪审查阶段，凡是涉及到案件的内容，没有如实反映给XX同志，有时连主要领导也只是简单汇报，存在“两面人”现象。

116.在执纪监督过程中，存在当老好人、碍于情面的现象。

117.针对反腐败斗争面临的新情况新问题研究不深不透的问题。将在形势判断上，没有充分估计腐败问题的严重性，充分认识推进党风廉政建设和反腐败斗争的极端重要性和紧迫性。

118.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。

119.求稳怕乱思想较重，对于上级安排的工作抱有“不求有功，但求无过”思想。

四、担当负责攻坚克难方面

120.勇于担当精神不足 有的工作中重视安排部署，抓落实的措施和方法不多，以会议落实会议、以文件落实文件、以讲话落实讲话的现象还在一定程度上存在。有时还存在“不求有功但求无过”的思想，工作中存在精神懈怠现象，一些工作只求过得去，不求过得硬，放松了自我净化、自我完善、自我革新、自我提高的要求。班子成员之间有时还存在主导和协调定位不清，相互配合，相互支持还不够的问题，过于强调分管，对于不分管事务关心不够、缺乏整体合力。

121.较真碰硬措施不强。联系基层、服务群众不深入，习惯于坐在办公室遥控指挥，电话指示、文件指导，对分管领域出现的问题解决力度不够有力、不够彻底。

122.存在求稳怕乱思想。干事创业激情有所弱化，存在求稳为上的思想。部分领导干部工作上进取意识不强，指导创新的能力有待提高，统筹协调、科学谋划工作能力欠缺，有时还不愿面对棘手的事情，不敢直面矛盾和困难，对一些重大问题深层次研究不够，破解难题的新思路、新举措不多。有的领导对新知识、新事物的学习热情不够，习惯于凭经验做事，一直局限在老方法、老套路之中，很少有意识地去针对具体问题改进工作方法、优化工作方式，工作上缺乏新意，缺少亮点。

123.存在等待观望思想。存在推进发展的紧迫感不够强，有的工作上只求过得去，不求过得硬，工作效率有待提高。工作主动性、进取心有待提升，尽管能尽职尽责、高质量完成工作，但在面临较多困难和多重压力下，存在遇到棘手问题绕道走、主动挖掘自身潜力不够、满足于应付过关等问题。创新意识和创新能力尚需加强，创新意识不足，面对客观条件制约造成的问题，习惯于用被动的“等靠要”替代“主动创造有利条件”;创新能力有待提升，对于新问题新情况的深入研究不足，习惯于因循守旧、老生常谈。

124.政绩观存在偏差，围着上级指挥棒转的多，对上级看的重了，重视程度高，抓的比较紧，要求严、力度大，但是对其他工作相对管的少，甚至有大而化之的现象。

125.XXX同志在抓一些中心工作上，前瞻性、指导性、针对性还不够强，有时作风还不够扎实，指导基层破难攻坚还不够到位。希望今后进一步加强对基层的检查指导，推动我市在脱贫攻坚、招商引资等方面取得更好成效。

126.只重视城市建设、工业发展，忽视农业增效、农民增收;只重视产值、税收，忽视发展的可持续性，对产业聚集区的项目把关不严，存在重数量、轻质量现象。

127.抓招商引资雷声大，雨点稀，只求数量，不求质量。

128.XX同志作为副书记，在实际工作中把自己等同于普通班子成员，发挥带头作用不够，实际上是工作标准不高的表现。平时只忙于自己分管的工作，主动帮助县委书记谋划大事、出谋划策还有欠妥，还缺乏分忧意识、担当精神。

129.主动考虑工作、主动服务大局的意识不够。平时替县长开会多、应酬多，帮助县长谋大事少、想办法少，还有把大事推给县长的现象。

130.激情少，暮气重。年纪不大，像个老头儿，遇到难事光想推，缺少担当勇气。

131.本位主义思想严重，对县委安排活，总是强调本职工作，有时候往外推，有时候不尽力，讲条件、讨价还价，组织纪律观念不强，服务大局意识不够强。

132.改革上存在畏难情绪。对于全面深化改革，考虑方方面面利益关系较多，怕遇到阻力，带来麻烦，以至于对改革困难估计过高，在改革上畏首畏尾，放不开手脚。

133.研究工作不深入，作风浮漂，上推下交、互相交办，导致落实不力，工作棚架。

134.担当不够，经验不足，需要抓紧补课，但主观上来讲，挑大梁的意识也不强。

135.基层经验不足，有机关作风，有时感觉自己的阅历丰富，就很少接地气了，与乡镇、局委融入不够，沟通交流少，不能和XX同志们打成一片。

136.精气神不足，与世无争、四平八稳，工作要求不严，创新不够，没有亮点。工作被动承接多，主动创新少。对于上级安排的工作积极响应，但主动创新不够，没有针对组织工作实际，研究思考，以求突破，存在懒政思想。

137.对待信访稳定工作，对待信访群众存在能推就推，能躲就躲，往往是一批一交了之，见到信访群众特别是老信访户、难缠户感到心烦，言语生硬，方法简单。

138.缺乏责任担当，有时自己落好，矛盾上交。一遇事就讲客观，讲条件，遇见工作上的事，一说难度太大，这个问题不好解决，没有从主观上找怎么干好工作的结合点。

139.说得多、做得少，遥控指挥多、身体力行少，习惯于当“甩手掌柜”、做“二传手”，位置高了、作风反而虚了。

140.革命意志衰退，奋斗精神明显减弱。从去年以来，我感到你有松劲泄气的想法，自我突破的冲劲不足，存在求稳怕乱的倾向。你作为这样一个人口多、欠发达的大市的，责任和压力大家都是清楚和理解的。但你的松劲泄气、你的冲劲不足、你的求稳怕乱会对班子的战斗力有多大的影响，对干部群众干事创业的激情有多大的影响?这些问题，希望XX同志要引起高度重视，把精气神提起来，像前几年那样充满激情、富有活力，为、为当好榜样，起好表率。

141.干劲松懈，责任感蜕化。据我观察，随着你职务的变动，劲头明显不足，缺乏在工作时“逢山开路、遇水架桥”的魄力。有时抓工作停留在简单的安排部署上，缺乏一竿子插到底的毅力;对如何妥善解决一些制约企业发展的深层次矛盾和问题，缺乏推进力度，缺乏主动为市委分忧解难的积极性。

142.XX同志作为常委组织部长，工作很积极、很主动，有想法、有办法、有成效。但个别农村党员教育问题还需要进一步深入，希望在今后工作中，进一步解放思想、创新工作方法、大胆工作。

143.有些民生工程抓得不到位。XX同志虽能做到真心实意办好民生实事，不折不扣落实好民生政策，在一些民生项目和工程上，虽能到实地去查看，听进度汇报，但督导检查工作还没有做到经常性。

144.担当精神不够。XX同志，你对市几大班子成员还存在不愿、不敢监督，怕影响团结的思想。有时即使谈问题，事前也总是再三掂量，千方百计把话说得婉转含蓄，不能给对方以震慑和制约。在执纪办案方面，总感觉组织上培养一个干部不容易，能少处分就少处分，能不处分就不处分，这方面以后要认真加以改进。

145.缺乏责任担当意识，碍于人情面子，工作打不开局面。

146.遇到事情能躲就躲，能避就避，习惯于把责任推给上级领导，大事小情希望推给领导，由领导拿主意，让领导做决定。

147.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。

148.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。

149.工作落实力度不够，具体工作不够细致：具体的工作计划，时而因为这样那样的原因而得不到落实，使得工作效果大打折扣。重结果轻过程，要求安排多，敦促落实不到位。有时凭空定论，感觉良好，忽视过程管理。

150.缺乏责任担当，有时自己落好，矛盾上交。一遇事就讲客观，讲条件，遇见工作上的事，一说难度太大，这个问题不好解决，没有从主观上找怎么干好工作的结合点。

151.工作中满足于老经验、老办法，只求过得去，不求过得硬，工作标准还需进一步提高。

152.有的同志缺乏担当精神，对一些“老大难”问题不敢碰硬

153.工作安于现状，存在“船到码头车到站”的思想，干事缺乏激情。

154.担当意识弱化，工作只是下任务、压担子，放权变甩手，认为自己安排的就是干部职工落实的，不主动与大家一起研究工作、解决问题。比如：为推进集镇建设而成立的领导小组，仅在成立时开过一次会，没有在谋划XX建设中起到应有作用。

155.不敢担当，不敢碰硬。精神有所懈怠，习惯于老经验、老办法，开拓进取意识有所减弱，缺乏主动谋划工作的积极性、创造性，不主动思考，想办法、出点子，汇报工作讲问题多，提对策、建议少。

156.不敢创新工作方法，怕惹出新的麻烦，亲力亲为的劲头弱化，在一些工作中只当“指导员”，不当“战斗员”。比如：对身边工作人员特别是党政办和党建办的管理上，对工作中出现的失误提批评意见不到位。

157.心存畏难情绪，担当精神不足。有的工作安排后，不指导分析工作中的困难和问题，只是要结果，与干部交心谈心、理解干部的思想工作做得少，只顾把工作安排下去，对干部职工重使用轻管理情况突出，一些工作上思想没有统一，工作没有形成合力。

158.缺乏主动担当精神，有时工作脱离实际，凭经验感觉做事，只注重安排下属干工作，自己当甩手掌柜，导致了对所分管的工作业务不熟，情况掌握不了。

159.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。

160.不敢担当，创新不足，对项目建设中出现的难点、焦点问题缺乏敏锐力。在思考、决策和处理问题时缺乏系统性、科学性和前瞻性，工作方式方法简单，命令式安排的多，耐心细致引导说服的少，在工作中怕出事，怕冒风险，放不开手脚。

161.在抓一些中心工作上，前瞻性、指导性、针对性还不够强，有时作风还不够扎实，指导基层破难攻坚还不够到位。

162.破解组织工作重点难点问题的措施和办法还不够多，对党建工作一些好经验好做法总结提炼和宣传力度还不够大。

163.革命意志衰退，奋斗精神明显减弱。有松劲泄气的想法，自我突破的冲劲不足，存在求稳怕乱的倾向。

164.对抓班子带队伍责任履行得不够。对干部要求是不全面的。

165.干劲松懈，责任感蜕化。随着你职务的变动，劲头明显不足，缺乏在XX工作时“逢山开路、遇水架桥”的魄力。有时抓工作停留在简单的安排。部署上，缺乏一竿子插到底的毅力。

166.缺乏担当意识。表现在担任XXX期间，对于XX部门疏于管理，缺乏较真碰硬、敢抓敢管的精神，导致了XX一些违法违纪行为的发生，队伍建设受到影响。

167.存在急功近利思想。只想多干事，快见效，缺乏长远思考。

168.工作中“虎”气不够。大胆管理上有失之于宽，失之于软的现象，导致抓落实不够。

169.牵头负责XX工作，虽然研究了一套办法，建立了工作体系，但在执行层面还有很多具体工作没落到实处。建议工作上放开手脚，大胆管理，狠抓落实。

170.我觉得存在不愿触及矛盾、敢于担当不够的问题。

171.开拓创新意识不强。对破解经济社会发展的难题，特别是解决历史遗留问题、破解产业发展瓶颈、解决重点民生等难点问题，应该进一步拓展思路，创新工作措施。

172.进取精神还需进一步提高。有时满足于常规性工作和领导交给的工作任务，进取精神和创造性的开展工作的热情有待于进一步提高。

173.担当精神不够。，你对市几大班子成员还存在不愿、不敢监督，怕影响团结的思想。有时即使谈问题，事前也总是再三掂量，千方百计把话说得婉转含蓄，不能给对方以震慑和制约。

174.在执纪办案方面，总感觉组织上培养一个干部不容易，能少处分就少处分，能不处分就不处分，这方面以后要认

175.求稳怕乱思想较重，对于上级安排的工作抱有“不求有功，但求无过”思想。

五、纠正“四风”不止步方面

176.部分方面还存在官僚主义现象。主动下基层调查研究不够，与基层百姓直接沟通交流不够，当面了解愿望和诉求不够。对一些百姓反映的问题转办、交办多，直接调查处理少，多是安排其他同志去办，亲自深入一线不够。向基层部署任务多、提要求多，真心实意为基层考虑和帮助解决实际困难少;对基层工作开展调度多、听汇报多，跟踪指导少。

177.政绩观存在偏差，围着上级指挥棒转的多，对上级看的重了，重视程度高，抓的比较紧，要求严、力度大，但是对其他工作相对管的少，甚至有大而化之的现象。

178.贪大求洋，城市规划脱离实际、浪费资源。

179.在城市拆迁中，为了快出形象，快出效果，让领导看得到成绩，落个好印象，有的还不到规定的拆迁时间，就要求在几天内一定要完成拆迁任务，忽略了群众的感受和干部工作的难处，使基层干部没有足够的时间对拆迁户做过细的思想工作。

180.性格太直白，有时候个性表现的太张扬，有时与个人身份、组织形象有点不相称。

181.群众意识、基层意识有点淡薄，坐办公室多、下去少，深入基层研究工作少，有冬天怕冷夏天怕热思想。

182.抓工作不扎实不深入，浅尝辄止，往往是领导安排什么干什么，缺乏主动性，为县长分压不够。坐机关听汇报多，到一线解决问题、实地督导不够，缺乏一抓到底的“钉钉子”精神。

183.宗旨观念有待加强，服务意识有待提升。对非职责范围内的事情主动服务不够。

184XX同志爱批评人、经常批评人，不讲方法、不讲场合，更不考虑别人的感受。批评常常变成了指责，特别是工作上出现了纰漏，不是给同志们举一反三，查原因、究根源，而是用棍棒敲打的方式训斥，甚至指责，加重了同志们的心理负担。

185.XX同志缺乏亲和力，作为班长在班子成员面前过于严厉，很难接近，与下属很少沟通、很少交流，听不到真实情况，不利于工作的科学决策。

186.XX同志自己深入基层、深入群众、深入一线调查研究不够，站在群众的立场和角度想问题、做决策、办事情做得不够。

187.XX同志自己过去热衷于参加一些不必要的节庆、论坛和开竣工仪式，客观上助长了形式主义歪风。有的同志还对“人情消费”、公款吃喝等具体问题作了自我检讨。

188.XX同志官僚主义作风明显。你认为自己资格老，从政经验丰富，看问题、作决策比较主观，以我为中心，有时还固执己见。研究工作时不愿听别人过多解释，不等其他同志说完，就直接打断了。在安排和推进工作中，注重“一把手”权威，很多时候强调按自己的要求和进度干，给人比较强势的感觉。比如，这些问题，说明你在骨子里面存在“长官意志”，有明显的官僚主义作风。希望你在今后的工作中，增强民主意识，多听听别人的意见，使决策更加科学、切实可行。

189.形式主义严重。你在工作中存在造声势、讲排场、重规模、做表面文章的问题，特别是会议较多，区县和部门干部都疲于应付。在一些工作的安排上，存在不切实际的问题。比如，这说明你在推动工作中存在形式主义的东西，甚至不按客观规律办事。希望你在今后的工作中，更多地从实际出发，多听听基层的意见，用务实的举措来推动发展。在贯彻落实党的科学发展观方面存在问题。体现在片面追求“显绩”，搞形象工程。工作中重视看得见、易出彩的工作，特别是对投资大、见效快的项目抓得紧、看得勤，对打基础、利长远、见效慢的工作重视不足。

190.反“四风”，转作风不到位。一是文山会海没有根本消除。还存在以会议贯彻会议，以文件落实文件的问题，全市性会议特别是各区县和市级部门主要领导参加的会议偏多，主要是你存在形式主义思想，觉得不开会就解决不了问题，致使大家没有更多的时间和精力深入基层、深入实际、深入群众解决问题，抓好工作落实。

191.反对“四风”措施不力。在查处涉及“四风”问题上，对一些单位和个人心慈手软、查处不力，致使一些干部认为抓作风建设只是一阵风，思想上始终没有引起重视，没有坚决遏制违规违纪行为，导致顶风违纪案件屡禁不止。

192.有家长作风。对干部批评有时候不讲究方式，直来直去，批评较多，语气严厉，说话较重，经常动不动就说，吓坏了很多干部，包括有些部门的主要领导害怕当面汇报工作。

193.有的工作抓的还不够实。虽然对违反中央八项规定精神、“四风”问题集中开展几次检查，但违规吃喝的现象在个别单位仍然存在。而且，有的单位的工作人员效率低下，不给好处不办事，给了好处乱办事等等问题没有杜绝。作为纪委书记，必须深入组织开展专项整治行动，坚持长期抓、经常抓，综合治理、多管齐下。

194.对信访工作重视不够。虽然能对信访疑难案件亲自处理，亲力亲为，率先垂范，但对信访困难群众关心关爱救助不够。

195.创新意识不强，工作动力不足，满足于老经验，不善于在总结、在提升。

196.工作上满足于现状，不积极追求更高更好的业绩，思想上精神上比较懈怠。

197.满足于老经验、老办法，习惯于老一套、旧框框，创新意识不强、干事动力不足。一种工作思路形成以后，就习惯于这种工作路子，创新动能不足。

198.密切联系群众不够，走访群众少，不能将自己置身于群众之中，不能真正与群众打成一片。

199.工作抓落实不具体、不深入，习惯于当二传手，创新意识开展工作不够。

200.经常对别人评个头品个足，意识不到自己身上毛病也不少。遇事往往不从自己身上找缺点、找毛病，有时候在一些问题上，刻意强调客观，强调他人，从来不看自己身上存在啥问题、啥毛病，修炼自己不足。

201.抓工作一杆子插到底，管得过多过细，认为只有自己抓着放心，对其他同志放不下心。

202.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。

203.主持会议工作的时候，工作效率不是太高，开会拖的时间太长，话题不太集中。

204.缺乏亲和力，作为班长在班子成员面前过于严厉，很难接近，与下属很少沟通、很少交流，听不到真实情况，不利于工作的科学决策。

205.工作方法有时不够恰当，特别是与同事业务交流时，有时不够讲究方法，处事艺术的重要性认识不够。

206.在工作中虽能按照要求完成工作任务，但数量与质量没有有机地结合起来，工作标准定位不够高。

207.存在脱离群众、疏远基层的情况，有回避矛盾的思想，反思自己为人民服务、对人民负责的意识有所淡化。

208.艰苦奋斗的意志消减、担当精神不够。

209.在公务活动中讲究面子和排场，有时存在超标准、超规格的现象，反思自己奢侈浪费的思想滋生，过紧日子的思想减弱。

210.调查研究存在形式主义，走规定路线，听汇报、作指示多。

211.深入困难多、矛盾多的地方联系群众、听取意见不够。

212.政绩观存在偏差，把局部利益看得比全局利益重，把短期效果看得比长远利益重。

213.工作部署多，抓落实不够，满足于开会发文，欠缺后续跟踪、督促落实。

214.组织开展活动满足于场面热闹、实际效果不好;忙于文山会海，对重点和难点工作抓落实不力。

215.坚持民主集中制不够，听不进不同意见，搞“一言堂”。

216.下基层调研走马观花，深入群众不够，解决具体问题少。

217.存在“长官意志”，说话不注意方式方法，批评人不讲场合、不留情面。

218.习惯于发号施令，提要求多、抓落实不够;有的凭经验办事，在办公室听汇报多，到一线摸实情少。

219.艰苦奋斗精神减退，对超出规定的工作待遇和生活待遇安然享受。

220.奢靡之风方面，勤俭节约意识不强，在公务接待上好面子、讲排场，存在超标准和铺张浪费的行为;

221.组织节庆会展活动参加的人员偏多、布置的场面偏大，花费较多，效果一般。

222.存在外出考察、招商引资和出国出境公务活动实效性不强，存在随行人员较多、规模过大、开支过大等问题。

223.把个人的升迁、荣誉看得比党和人民的事业重，不愿意为坚持理想付出牺牲个人利益的代价，不敢为坚持理想去直面矛盾、与歪风邪气作坚决的斗争。

224.随着职务的升迁，坐在办公室的时间长了，离基层群众远了，联系群众不那么紧密了，对群众之苦、百姓之痛少了一份切身的感受，以致于群众感情有些疏远，群众立场有些动摇。

225.由于宗旨意识淡化，安排和落实工作时没有一切从群众的利益出发，没有真正沉下身子解决群众的实际问题。

226.面对一些不良风气、腐朽思想、不合理现象带来的冲击，定力不足，入党之初那种源于崇高理想的激情有所减退，多了一些进退之忧、得失之患、毁誉之虞，少了一些党性修为和坚定信念。

227.抓工作急功近利、急于求成、贪大求快，工作重面子、轻里子

228.有的同志深入基层、深入群众听取意见不够，导致一些决策与实际不符

229.政绩观出现偏差，有过于追求GDP、追求排名的倾向，统计数据中搞重复计算甚至掺水分。

230.推进发展的部署多、方案多、活动多，抓落实不到位、效果不理想。

231.调查研究不深入，领导活动报道过多。

232.存在“官本位”思想，习惯于坐机关听汇报、打电话下指示，与群众的距离拉远了。

233.抓工作不具体不扎实，有的久拖不决、推进不力。

234.对基层和干部职工关心不够，交任务、压担子多，对承受能力、实际问题关心少。

235.坚持原则不够，纪律执行不严，有的不自觉遵守“三重一大”集体决策制度，存在个人拍板的情况，重大事项报告制度执行不到位。

236.责任感不强，缺乏担当，导致一些工作落实不了，一些问题解决不力。

237.追求享受，计较待遇，吃苦在前、享受在后的意识淡化。

238.生活方式有庸俗化倾向，有的搞特殊化，把学习考察当作福利待遇，存在变相旅游的现象，有的超标、超编配备公车，甚至公车私用、私车公养

239.存在以权谋私行为，有的插手工程项目，在执法过程中打招呼，谋取私利。

240.关系群众切身利益的问题，主要是“三农”工作抓得不实，政策落实不够，对村一级的运转经费和惠民资金补贴不够，农村小水利、农田改造项目等投入不足。

241.工作作风不够务实，不注重工作实效，推进工作措施不明确，存在只在乎大而化之安排工作，没有很好地结合本地工作实际进行任务分解和落实，缺少检查督促。

242.指导工作联系实际少，存在空想主义、理想主义。指导工作看花拳绣腿，提对策、建议少，对打基础、利长远的工作研究不够，缺乏负重前行、知难而上的精神。

243.抓项目工作不求实效，工作安排得多，研究督促得少，时效性差，统筹推进慢。在抓项目工作上，跑工地的时间少，更多的时候以电话形式通过项目实施站所和村委会了解情况，掌握实情不多，发现不了问题，导致部分项目推进速度慢，影响工期和质量。

244.工作情绪化，责任心不强。对人对事对待工作缺乏理性思维，往往把自己的一些情绪带到工作中，伤害了同事之间的感情，影响了工作开展。

245.与干部职工沟通、交流少，对待干部职工，只顾把工作任务安排下去后就等着结果，不帮忙研究解决遇到的困难。

246.不敢创新工作方法，工作缺乏前瞻性，不敢担当，怕得罪人，面对诸如林权纠纷、违法生育的查处、征地等急、难、险、重任务时，办法不多，有时将矛盾上交。

247.工作作风不实，工作执行力不强，工作落实不重实效。在工作安排和落实工作时不深入思考、不结合实际，遇到急、难、险、重任务时会带着情绪简单应付了事，提前谋划工作不足，对工作的思谋不深，提出可供决策、参考的意见建议少、可操作性差，一旦在执行中遇到问题就卡壳，无计可施。

248.对司法行政工作调查研究、指导工作不深不实，真正沉到群众家中沉到矛盾纠纷多、群众意见大、工作开展难的村组调研少，指导基层开展工作时，只按照自己的思路去安排，真心实意采纳基层的意见建议较少，特别是提出解决困难问题的对策措施的就更少。

249.对工作安排部署的多，跟进调度督促的少些，致使有些难点工作进展较为缓慢，有些工作虎头蛇尾，不了了之。

250.有些工作落实不够下底，对于一些落后的学区、落后的办公室或个人批评指责的多、跟进指导扶持的少。

251.争创一流意识不强，工作标准不高，要求不严。对于分管的工作停留在不求先进，只求不落后的层面，工作中方法不多，劲头不足，处理问题不够灵活。

252.工作创新意识不强，还往往局限于自己的思路，缺乏与老师、家长、干部的沟通交流。

253.爱摆老资格，对自我要求松懈，认为年龄大了，不要好了，争先创优的意识差，紧迫感少了，安逸思想抬头了，朝气锐气弱了，暮气惰气重了。

254.与同志们沟通少，交流少，综合协调方面做得不够。对待同志不能只停留在安排、检查的简单工作交流关系，平时还要多关心同志们的生活，关心他们工作中的困难和问题。

255.全局意识不强，作用发挥不好。作为班子成员，定位不高，平时局限于分管的工作，幼儿园的工作做得比较到位，非常上心。但是对分管以外的工作缺少主动参与。要站在全校的高度思考问题，综合协调能力不强，没有发挥好领导助手作用。

256.广泛联系群众做得不够,在思想上、工作上和其他同志沟通不够，在工作中与同事进行面对面交流沟通不主动，同时交流的方法上也存在一定的问题。有时说话不够委婉，有完美主义不良倾向，对分管部门的同志要求过严、过急，容易挫伤同志的情感。

257.奋发进取精神不强，满足于现状，对重大问题不能攻坚克难。

258.会议次数多，解决问题不多，实效不足。

259.在抓具体工作中有时不能持之以恒，导致良好计划落实不力。对工作中检查到的许多“假大空”教育问题，教育行为，虽深恶痛绝，但有时也睁一只眼闭一只眼，得过且过，以求平安平顺。

260.会议影响教学现象。会议多，时间长，导致没有充足的精力和充裕的时间潜心研究教育教学工作，制定有效的教育教学指导策略，导致底子不清，数据不明，指挥失灵。

261.有时高高在上，发号施令，服务意识不强，要求建议多，检查指导少，眼高手低，听不得不同意见。

262.有时常把上级的指令要求无选择地传递给教职工，给教职工带来心理压力和紧张感，还有拉大旗，做虎皮，狐假虎威的倾向。

263.管理制度不健全，落实不力，在具体考核和落实时，失之于宽，失之于松，存在有令不行。

264.联系群众不紧密，基层调研不深入、不全面。

265.有懈怠心理，缺乏改革创新;在谋划或落实工作时要求不高，主动性不强，遇到困难不像以前那样想尽一切办法来解决，而是存在得过且过的情况。

266.对教职工关心不够。主动找教职工或党员谈话的人数达不到三分之一，只是涉及安排工作或出现问题时才谈话，存在工作关注多、生活学习关心少的现象，对广大师生员工的实际情况和需求掌握得不多、不全，提要求多，帮助解决实际困难少。

267.抓师德师风建设力度不足，魄力不够，主要是制度落实不到位。

268.党员民主生活会和教职工期末师德评价工作，为了节省时间采用填写反思表和简要汇报的方式，谈不透谈不深，内容不够丰富，实效性不强。

269.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。

270.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。

271.工作担当意识不强，有畏难情绪，总体上满足于平稳过渡，工作的开拓性不够，敢抓善管的勇气不够。

272.深入基层调查研究不够，密切联系群众和扶贫帮困方面还不够到位，在应急动员、维稳处突、军民融合等方面，主动作为还不够。

273.面对全市经济发展落后的形势，有时还存在习惯于凭老经验、用老办法去解决问题的现象。

274.有时工作要求过高，没有充分考虑部门和基层的承受能力，给部门和基层造成较大压力。

275.深入基层调研和指导还不够，有时存在经验主义现象，与分管部门领导班子成员思想交流沟通不够。

276.对党员干部身上的缺点和错误提醒不够、批评教育不力，没有红起脸来批评、没有达到“出汗”的效果，有时处理问题拉不开脸面、缺乏较真的韧劲。

277.对办文办会存有把关不严的问题，导致有时仍存在以会议落实会议、以文件落实文件的现象。

278.到基层深入调查研究和指导不够，结合XXX县的实际推动绿色发展、开放发展还需下更大力气，有时为市委工作出点子时，还是立足于县一级，没有很好地着眼于全市大局

279.政绩观有偏差、急于求成。在抓发展时片面追求发展速度，定的目标任务过高、过重，有的工作要求超出了完成的条件。

280.在工作安排时不分轻重缓急，样样都想干。

281.认为自己资格老，从政经验丰富，看问题、作决策比较主观，以我为中心，有时还固执己见。

282.研究工作时不愿听别人过多解释，不等其他同志说完，就直接打断了。

283.在安排和推进工作中，注重“一把手”权威，很多时候强调按自己的要求和进度干，给人比较强势的感觉。

284.你在工作中存在造声势、讲排场、重规模、做表面文章的问题，特别是会议较多，区县和部门干部都疲于应付。

285.在一些工作的安排上，存在不切实际的问题。

286.文山会海没有根本消除。还存在以会贯彻会议，以文件落实文件的问题，全市性会议特别是各区县和市级部门主要领导参加的会议偏多，主要是你存在形式主义思想，觉得不开会就解决不了问题，致使大家没有更多的时间和精力深入基层、深入实际、深入群众解决问题，抓好工作落实。

287.在查处涉及“四风”问题上，对一些单位和个人心慈手软、查处不力，致使一些干部认为抓作风建设只是一阵风，思想上始终没有引起重视，没有坚决遏制违规违纪行为，导致顶风违纪案件屡禁不止。

288.存在长官意识、官僚主义的问题。有时候认为是从大处考虑，没有从XXX和个人角度考虑，提出的一些批评和要求难以接受，也难以完成。特别是做过XXX，认为对XX的业务是很熟悉的、很了解的，往往就有一种习惯思维，凭经验考虑问题。

289.原则性不强，计较个人得失。我认为，你对分管的领域、部门和单位，有害怕得罪人的“好人主义”思想，对班子、队伍管理不严，直到出了严重问题。

290.干部队伍管理和作风建设失之于察、失之于软。你在工作中还存在好大喜功思想，工作上有报喜不报忧的倾向，有时工作出了点成绩，不是及时跟进总结，而是急于汇报。这些，都反映出你党性和原则性存在问题。

291.抓改革促发展方面，感到政绩观有偏差，存在急功近利和形式主义的问题。

292.感到在工作取向上过于求快，有急躁的情绪，对当期指标、XXX排位看得太重、太敏感，稍微有下降就着急、发火、批评人。

293.在工作当中感觉到对XXX等重大的、立竿见影的项目比较重视，但是对转结构、调方式抓得不紧，对创新驱动发展战略研究不多，对如何深化改革缺乏深入细致的思考。

294.对群众办事难、办事慢的问题解决很不及时、很不彻底，导致投资者和群众对XXX的政务环境、办事效率怨声载道。你考虑群众的感受没有?你听到过群众的呼声没有?你心中真正装着群众没有?这样的事、这样下去，对群众的伤害还小吗?政府离群众的距离近吗?

295.放不开手脚，工作缺乏魄力。都说“常务常务，家庭主妇”。这就表明，作为常务副市长什么都该管、什么都能抓，但是我发现你在工作中顾虑重重，只局限于自己分管的部门和工作，只局限于主要领导交办的工作任务，没有站在全局的高度主动考前、主动担责，没有为市长分忧解难，没有为其他班子成员出主意、想办法、抓协调。甚至遇到一些疑难问题有“事不关己、高高挂起“的表现。归根到底，在你思想深处有私心，还在权衡计较个人得失，还缺乏大局观，是明哲保身的官僚主义表现。

296.工作重形式、划大字，缺乏督促落实、缺乏一抓到底的耐心，存在形式主义。作为常务副市长，一天到晚忙忙碌碌、穷于应付，很少到项目第一线现场解决问题，基本没到乡镇一级去了解情况。特别是在XX这项工作上，没有及时跟踪督促，导致错失了今年XX的良机。

297.工作督促畏手畏脚。你作为常务副市长，工作中缺乏一竿子插到底的精神，有时候还放不开手脚，不敢大胆抓、大胆管。希望你在今后工作中放下包袱，无私无畏，大胆工作。

298.搞平均照顾。作为常务副市长分管财政，在资金安排上统筹兼顾是对的，但是有时忽视了部门与基层需求的差异性，在财政资金安排中偶尔搞平均主义。这说明你有官僚主义的倾向。

299.工作缺乏统筹安排，存在形式主义问题。平时忙于事务性工作，对整体工作缺乏统筹兼顾，比如：XX。还有一些重大事项多次汇报后才着手研究。

300.犯颜直言的勇气不够。对自己分工负责又情况熟悉的工作，只要主要领导讲了想法，明知和实际情况有出入，也不再发表意见，比如对XXX下达的任务。

**第五篇：专题民主生活会相互批评意见**

专题民主生活会相互批评意见

同志(3条)：

1、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，比如在街道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。

2、“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。

3、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。

同志(2条):

1、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，未能与街道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。

2、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。

同志(2条)：

1、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。对街道整体工作了解不多，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。

2、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，为民服务大厅是街道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。

同志(2条)：

1、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。

2、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。

同志(1条)：

1、XX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到账情况。

同志(1条)：

1、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。

同志(1条)：

1、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。

同志(1条)：

1、工作创新不足。比如街道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。

同志(1条)：

1、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。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！