

2023年铁路车间党支部工作报告(优质5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。那么什么样的报告才是有效的呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

铁路车间党支部工作报告篇一

为了及时掌握安质部员工的思想状况，切实关心员工的工作、学习和生活，了解员工对公司各项改革措施及思想政治建设的意见和建议，调动员工工作积极性，增强队伍凝聚力，促进各项事业的发展，安质部通过问卷调查、座谈交流等方式对员工思想文化的状况进行了多渠道、多形式的了解和调研，对员工思想动态的现状和基本特点有了初步的、基础性的了解，结合问卷调查及座谈结果撰写了本篇调查报告。

本次调查的对象是安质部在职员工，采取无记名方式，共发放问卷12份，回收有效问卷12份，回收率达100%。从调查情况来看，员工能够积极参与，认真对待，实事求是地反映自己真实想法。

总的看来，安质部员工思想状况是健康向上的。大部分员工思想稳定，工作兢兢业业，关心公司的发展，珍惜工作岗位，理解单位的困难，关心公司发展及员工的稳定，对公司的发展持乐观态度。对重大问题分析冷静客观，并能做出比较准确的判断。也有一部分员工的工作积极性处于一种被动状态，是在各种压力下不得不作为的状态。他们都希望通过各种方式的学习培训，提高工作能力，愿意为公司的发展做出应有的贡献。

调查数据显示，有98.9%的员工关注收入福利。当前总体上说员工队伍比较稳定，大多数能够正确对待改革、正确对待利益的再分配，对待工作兢兢业业、埋头苦干，以实际行动关心公司发展。但在期盼改革带来生机、活力的同时，员工担心利益受损、技术知识不适应，在关注公司发展的同时很多员工重点关注自身收入增长。担心公司的前途命运和个人利益。公司与员工应当是共赢的关系，员工通过自己的努力工作作为公司做贡献，同时公司为员工搭建实现人生价值的舞台，员工个人的前途与公司的发展是息息相关的，所以员工对公司未来的发展趋势极为关注。

从调查中看出，员工的思想主流是积极向上的，但也存在着许多不容忽视的问题，亟需在工作中进行引导和教育，并向上级领导多沟通多协调，解决员工实际困难，从而充分调动广大员工的积极性，为打造世界一流能源公司贡献才智。

1、从加强学习教育入手，进一步转变员工思想观念。继续坚持以“增强凝聚力、提高贡献率”为着力点，加强和创新宣传思想工作。我们必须从加强学习教育入手，注重借鉴、注重创新的工作原则，强化学习创先争优活动主题内容，全方位的加大对本公司和集团公司新的战略的宣传力度，使全公司每个员工都深刻了解集团公司和省电力公司运作手段及实施结果，同时找准位置，明确目标，变压力为动力，做真正适应公司发展的主人。

2、进一步改进和完善绩效考核制度，建立合理的资源配置机制。在分配制度方面，一是要以正向激励为主。不管采取何种考核分配机制，就一个单位而言，只要经营效益有所提高，其员工的收入就要有适度增加。二是在分配政策出台前，应召开职代会广泛征求各个层面、各个岗位员工的意见和建议，尊重员工的知情权和参与权；在考核分配中，要做到公开透明，消除员工的疑虑。在费用管理方面，应坚持“统筹考虑，保证一线”的原则，将有限的“钢”用在“刀刃”上。

3、注重塑造典型，创建和谐团队。一是要注重塑造一批先进典型人物，利用典型示范作用，激励其他员工爱岗敬业、岗位成才；二是要注重团队的作用，努力创建和谐团队。管理学中经常会提到“木桶原理”、“短板原理”，只有倡导团队合作、有效沟通，才能达到团队合力1+12的效果。只有团队和谐，团队成员才能快乐工作、共同进步。

4、加强政策宣传，增强公司与员工的沟通。这一年来公司改革力度大、政策变化快、新政策出台多，当一项新政策或新举措出台以后，不加强宣传的力度，员工不了解政策或举措出台的背景、作用和目的，就达不到相互之间的沟通，再好的政策也很难得到贯彻落实，这样不但难以形成协调一致的步伐和万众一心的合力，还很可能形成发展公司的阻力。因而，增强公司与员工的沟通就显得尤为重要了；另一方面，对于员工压力较大的问题，要建立有效的疏导机制。尽管压力有一定的积极作用，但是当压力强度达到某一个临界值的时候，它就会削弱员工的工作效率，因此如何为员工减压，或如何合理地为员工设置压力，现在已引起基层管理者的重视。通过变压力为动力，增强员工对转型的信心、对公司的信心、对自己的信心。

铁路车间党支部工作报告篇二

厂现有员工340人，其中男职工275人，男职工65人；党员115人，占33.8%；35岁以下青工158人，占46.5%；大专以上学历168人，占49.4%，员工构成较为合理，这是一支特别能战斗的队伍。工厂员工主要有三部分构成，一是研究院划拨人员，这部分人技术比较过硬，思想上比较积极，约占员工总数的一半；二是电石厂炼焦装路调过来的人员，这部分人有生产经验，经历过停车，对现在的工作岗位比较珍惜，工作积极性较高，约占员工总数的20%；三是护卫队转岗人员，这部分人虽经历过培训，但是工作经验不足，技术水平也不是很过硬，是工厂重点关注的群体，约占员工总数的20%。

1、大部分员工工作上兢兢业业、勇于奉献、工作热情高，思想基本稳定。能够关心工厂发展，积极为工厂生产任务的完成献计献策，并积极投入到一线生产。随着生产条件和生活环境的逐步改善，员工也愈加珍惜自己的工作岗位。自觉遵守公司、工厂的各项规章制度，努力完成本职工作。稳定的员工思想，确保了工厂各项工作的有序开展，为工厂的发展奠定了坚实的思想基础。

2、工厂以愿景文化为切入点，注重培育特色理念，逐步形成了碳纤维文化体系，并得到了广大职工的一致认可。碳纤维产业现状及未来发展趋势验证了工厂的文化理念的正确性与科学性。真正做到了用事业凝聚人，用文化感染人。

3、通过开展“质量是企业的生命”巡回演讲及“促发展，保安全，练技能”全员大培训活动，全体员工的质量意识得到了强化，工作学习的积极性更加高涨，责任意识进一步增强。

4、通过开展形势任务教育活动，使全体员工认识到了工厂面临的重大机遇与严峻形势。重大机遇是作为“4+1”发展定位之一，碳纤维项目得到了中油与公司高层的一致认可，得到了国家的密切关注，并要求我们加快产业化发展步伐，尽快将产业做大、做强；严峻形势是当前国内碳纤维行业竞争异常激烈，各生产厂家都在将规划化、高端化发展，为了抢占市场，我们必须抓住这难得的历史机遇，借势成事，必须进一步稳定百吨生产，加快千吨碳纤维的建设进程。

1、个别员工安于现状，不求进取，惰性较大，缺乏紧迫感、压力感和事业心，工作被动应付，存在着吃大锅饭的心理。

2、个别青年员工对理论学习的重视程度不够，没有充分认识到理论学习在实际生产中的重要性，认为学与不学一个样，以至于主动学习的热情不高。

3、进入四季度，降雪频繁，特别是其中有几次暴雪。工厂清

雪工作虽然承包给了外单位，但考虑到降雪较大，如不及时清理，可能影响到正常的安全稳定生产，所以工厂组织人力第一时间进行清雪。个别员工对清雪工作不理解，认为花钱了就什么都不用管了，对依然要自行清雪怨言较多。

4、部分员工对工厂的经济责任考核不是很理解，特别是涉及到车间、班组连带责任的地方。主要有以下几种意见：一是认为处罚过于严格；二是认为处罚太重；三是认为别人违纪与我无关，我没有义务去督促别人，工厂也不应该连带处罚我。

5、工厂的奖金系数较低，又按照亏损单位90%发放奖金，部分员工的收入较原单位有所降低，而工作强度有所上升。与来厂时的自信满满相比，部分员工的心理落差很大。

基于以上问题，我们可以看出，员工在价值观念、综合素质、工作热情等方面还存在着一定的差距。为此，我们只有正确认识 and 面对这种差距，才能更好地解决员工思想问题，保障具备良好的思想支持和动力支持。

1、实施教育策略，推动员工思想观念转变

采取以教育为先的方式，推动员工思想观念转变。一是继续开展“五爱”、“六讲”主题教育活动，加大对员工的光荣感与使命感教育，特别是国家领导人的亲切关怀与殷切希望，让员工认识到从事碳纤维事业是光荣的，我们肩上的担子是神圣的，我们是义不容辞的。二是强化对员工的危机感教育。当前市场竞争激烈，工厂的生产成本较高，发展机遇转瞬即逝，通过危机教育，提高员工工作积极性，为工厂完成年度目标做贡献。三是树立员工信心，鼓励大家增强信心，携手共度难关。通过以上教育活动，让员工切实认识到企业现在所处的环境，虽然面临着一系列困难，但是企业的发展前景依然开阔，从而让员工在深刻认识环境的基础上，坚定信心，树立正确的价值观念，实现思想观念的根本性转变。

2、重视沟通，强化思想观念转变的有效性

员工思想观念的转变并不是一朝一夕的事情，而是需要一个不断教育和强化的过程。因此，在实施教育策略的基础上，要重视沟通的作用，变员工被动接受为主动吸收，通过多向沟通，强化思想教育的效果。工厂可以通过召开员工座谈会，增设厂长接待日等途径倾听员工的声音，解析员工的疑惑，为员工解决实际困难，在生活、工作上关心员工。比如说清雪工作就是工厂与员工缺乏沟通的表现，大雪不及时清理，影响巡检，会给生产带来隐患，只要沟通及时、到位，我们职工是能够理解的。

同时，管理人员多向员工灌输思想观念转变的意义和方向，多了解员工的想法，及时消除员工疑虑，引导大家和车间思想保持一致。激发员工努力工作的激情，从而提高沟通的效果。

最后通过小型、多样的文体活动，增加基层员工之间相互交流的机会，让大家通过交流和探讨，相互影响，相互提高。

3、完善分配与考核机制，将基层员工的思想压力化为动力

工的要求过多时，会使员工有抵触情绪，从而使工作绩效降低。因此，我们必须正确认识和对待员工的压力问题，要强化激励形式，将员工的过高压力转化为工作动力。

二是要建立公平、公正、公开的奖金分配制度，完善考核机制，全面提高员工自我价值实现的需求，调动员工的工作激情和动力。

三是建立奖励机制，对于个人进步较大，为工厂做出突出贡献的员工，给予精神与物质上的奖励，激励全厂员工努力提高自己，为工厂发展献计献策。

4、加大培训力度，提高基层员工技术水平和操作技能

通过全方位多层次的培训，来提高员工的适应能力；加大技能培训力度，提高员工工作能力；通过培训来增强员工的自信心，增强员工适应企业内部竞争形势的需要。

5、实现文化引导，持续提升基层员工的执行力

一是加强文化引导。工厂的“百千万”等愿景文化是经得起实践检验的科学规划，这就是广大员工的信心所在。二是加强工厂、车间特色企业文化建设。通过企业文化建设工作，提升员工队伍凝聚力，提高安全意识及主人翁精神，积极倡导员工尽职尽责，努力创新，为碳纤维事业发展提供不竭动力。三是要推进执行力文化。将工厂、车间绩效目标分解，落实到人，让全体员工积极参与，全身心地投入到工作中去，从而不断提高执行意识，将个人价值观融入到执行文化之中。四是要文化渗透。抓住员工的闪光点。也许用综合素质来衡量，他不一定是好员工，但他肯定有某一方面是可取的。工厂要善于抓员工的精彩瞬间，树立典型，以点带面，激励教育员工，提高思想政治工作说服力、感召力、渗透力。同时，在日常工作中，对工厂涌现出的表现突出、勇于创新、做出成果、立足岗位的一线工人，加大宣传力度，使全厂上下形成学先进，比干劲，比奉献的良好风气。

员工的思想动态决定着企业和谐、稳定大局，我们要及时了解 and 掌握员工思想状况，通过强有力的思想政治工作，提升员工素质，激发员工热情，凝聚员工力量，为碳纤维的发展提供坚强的思想保障。

铁路车间党支部工作报告篇三

年以来，工程公司党支部认真学习贯彻省、市公司和我公司党委两会精神，紧紧围绕公司工作任务，开展了以“反骄破满、奋力争先”为主题的集中讨论，结合职工的思想实际，

围绕职工反映的热点、难点问题，认真进行了剖析原因，认清危害，深挖思想根源，并结合工作实际采取有力措施进行整改。

1、当前干部职工的思想是绝对与党委持续高度一致的，但“两张皮”的现象依然存在。尽管我们一再强调思想政治工作与经营管理工作要齐抓共管，思想政治工作要与经营管理工作融为一体，相互促进，共同提高，可是在实际操作中，“你干你的，我干我的”的现象仍然存在。行政支持，工作就好开展，实际问题就解决的好；行政不支持，工作中阻力就大，解决实际问题的效果就差。

2、今年公司生产经营任务比较繁重，在这种状况下，人力物力全靠在工程施工上，对安全的全方位管理和质量的检查考核可能会有影响。

3、今年以来，不管是一线职工，还是机关管理人员，大家都没有双休日和节假日，几乎天天在上班。长期的连轴转，绝大多数干部职工都能以公司为家，以主人翁的精神对待问题，任劳任怨，辛勤工作，但也有个别人不能正确明白和支持，在工作用心性有所懈怠。

4、在新形势下，由于人们价值观的变化，大家更关心的是既得利益，传统的思想教育已经在人们的心理产生不了多大的影响，效果越来越差。

5、今年，围绕县公司资产划转工作，职工关心、议论较多，特别是对多产人员的分离、待遇等普遍关心，必须程度上影响了企业的生产经营。

1、开展专题教育，找准思想教育与企业施工管理的结合点，增强职工的市场意识。在“质量与市场”、“管理与市场”、“素质与市场”专题教育中，我们透过每月一次的综合大检查、质量问题分析会、“质量工序自控”以及“青年质量先

锋岗”等活动，不仅仅完善了质量管理体系，并且使质量管理措施得到了很好的落实，有力的推动了质量与管理问题的解决，建造了一批高质量精品工程，提高了企业的竞争力。

2、以这次“反骄破满、奋力争先”解放思想大讨论活动为契机，进一步解放思想，树立发展才是硬道理的观念；破除“大锅饭”的均等思想，树立报酬凭贡献，业绩论英雄的观念；破除本位主义思想，树立组织管理权威的思想等针对性的思想政治教育，一方面让职工了解主辅分离是为了主体更好的发展，是为了企业的集团化、集约化发展，正确明白和支持企业的改革，另一方面，透过教育，让职工树立主人翁意识，增强职工的职责感、紧迫感和危机感。

3、认真做好思想政治工作，定期分析职工的思想动态，把问题解决在最底层，把矛盾化解在萌芽状态。公司领导和党支部部门工作人员，深入到生产一线，一方面给职工讲劳动法，一方面给职工讲工程公司工作的特殊性，讲无私奉献精神，讲企业“机不可失、失不再来”的发展机遇，稳住了职工情绪，确保了企业正常的生产秩序和工作秩序。

4、在充分发挥党组织的政治核心作用上，一是干部蹲点制度，要求公司各职能人员、专业技术人员办公到现场，随时了解和解决施工中的技术问题；二是要求公司各位领导务必每一天坚持到现场，以自我的实际行动为干部职工做榜样。三是机关职能科室务必全天候的做好服务工作。做到现场有问题随叫随到，有急需解决的问题能及时解决。

一是坚持解放思想、转变观念。以推动“三破三立”为目的，深入开展“反骄破满、发奋争先”解放思想大讨论活动。透过理论学习、民主生活会、班组政治学习、企业论坛等形式，迅速掀起大讨论热潮，为实现企业发展目标排除思想障碍，营造良好氛围，引导广大干部职工思想解放，理念变革，工作创新，活力干事。

二是坚持稳定至上，严格落实稳定工作职责制。要充分发挥思想政治工作在维护稳定中的保证作用，不断创新思想政治工作理念和方式，加强形势任务教育，把干部员工的用心性和创造性引导到公司“三会”的决策部署上来。围绕稳妥推进县供电公司资产划转工作，有针对性地做好深入细致的思想政治工作，确保队伍稳定。

三是严格重大事项报告制度，依据法律法规和政策规定，妥善处理员工群众反映的问题。要坚持员工思想动态月度分析制度，定期排查不稳定因素，防患于未然，确保不发生影响企业声誉和社会稳定的事件。

四是切实增强政治敏感性，确保公司和谐稳定。进一步增强政治敏感性，发现问题，及时应对，妥善处置，维护公司形象；及时消除负面新闻带来的危害与影响，确保公司健康发展。

铁路车间党支部工作报告篇四

【编辑按】铁路车间廉政工作报告优秀优秀范文为不断增强自身的思想政治素质，提高实际工作能力，改进工作作风，加强自身修养，争取更大的工作成绩，现对一年来在德能勤廉绩五个方面的情况汇报…小编为您整理了《2020铁路车间廉政工作报告优秀优秀范文》，给您在日常工作学习中借鉴。

2020铁路车间廉政工作报告优秀优秀范文

一德

能积极开拓工作新局面勇于改革，积极为布局调整改革做贡献；

在事业上，有强烈的事业心和责任感，对工作能做到认真负

责，吃苦耐劳；

能团结同志一道工作，做到了任人为贤；

勇于开展批评和自我批评，关心和爱护同志；

能积极开展思想政治工作，教育和引导干部职工树正气抵歪风；

能时刻以党员干部的标准严格要求自己，在群众中树立了较好形象。

二能

无论是担任列检所主任职务期间还是担任运用车间主任职务以来，都能较好地胜任本职范围所担负的职责，较好地组织完成了日常工作范围内的工作任务和领导交办的其它各项任务。尤其是担任运用车间主任职务以来，能在较短的时间内，对新成立的运用车间基本情况进行全面了解和掌握，并较好的统筹安排和把握车间的工作大局，主动摸索运用车间的管理模式和管理方法，迅速制定并善了运用车间管理办法，对运用车间在运转中出现的问题，能敏锐觉察思路清晰，决策果断。具备一定处理复杂问题的能力和胆略，能抓住重点，善于解决主要矛盾，将倾向性问题消灭在萌芽状态。能有效地调动群众的工作积极性和创造性，充分发挥各方面的积极因素，知人善任，使车间班子成员心往一处想，劲往一处使，使车间班子形成团结和谐的良好局面。具备一定的协调平衡能力，能较好地协调和平衡与相关车间相关科室的关系，做到了相互支持团结协助，为开创我段的新局面创造了良好的环境。具有较高的工作效率，追求高标准的工作效果，对此，不仅自己做到，而且也能要求分管的副职做到。能正确处理领导与被领导的关系，有较强的组织性纪律性，能经常向上级领导汇报工作反映问题和困难，对上级领导的批评能虚心接受，态度端正，得到了上级领导的关心支持和帮助。为我

段的和谐发展创造了条件，为推动全局深化改革布局调整的完成尽到了自己的一份职责。

三勤

对待工作，做到了扎实勤奋，无私奉献。能不分白天晚上节假日星期天，时时以工作为重，处处从工作着想。能想方设法挤出时间，深入到工段班组深入到现场一线，了解掌握班组的实际情况，抽查发现问题，对班组进行检查指导，帮助解决实际困难和问题。能针对自身工作方面管理经验和业务知识薄弱的实际，努力学习和掌握各方面的管理本领和业务知识，较快的进入了角色，为确保车间安全稳定提供了一定的保证。对段及各业务科室部署安排的工作，做到了一丝不苟抓落实，求真务实不走样，对检查发现的问题，做到了认真督促整改，严格进行考核，反复抓抓反复。对安全上的关键时刻关键部位关键问题，做到了亲临现场亲自部署亲自解决。对车间的安全问题隐患，能深入调查研究案例论文，积极稳妥改进。

四廉

在贯彻执行民主集中制方面，能主动听取群众意见，对于不同意见，更能做到三思而行，对正确意见，能主动采纳，不计较个人情面。由于自己能以身作则发扬民主，极大的调动了其它同志的工作积极性和创造性。

五绩

1组织车间圆满完成了20xx年度的生产任务。

2完成各项规章的修旧补废，亲自组织制定了《运用车间管理细则》，并组织实施。

3亲自组织拟定了《运用车间远期发展规划》和《运用车

间20xx年工作安排》。

4认真组织全面落实了局车辆处运用工作会议精神，着重狠抓车间安全基础建设，对车间安全关键点危险源进行了统一规范，制定了符合车间实际的《安全关键点危险源管理办法》。

tpds查扣率也位居路局统计排名的前茅。

6对检车员一二号检测案例案例样板进行改造，通过路局认证，并命名为“货车运用检测案例案例样板”，获得在全局运用系统推广。

7积极推进铁路货车现代化管理的步伐，加强自备车管理。组织编写了《铁路自备车管理软件系统》，使车间管内的自备车管理走向有序化信息化和科学化。

8加强车间材料管理，严格进行成本控制严肃财务纪律，完成了各项财务计划指标。

9下大力气抓了职教工作，车间自行组织或配合段教育科组织的大规模的培训考试14次，组织了车间技术比武，选派比赛选手参加局技术比赛，取得了检车员预检员两项技术标兵的佳绩。

10配合车辆处完成列车车辆制动试验监测装置的试验工作，配合段承办了在我车间举行的全路“列车车辆制动试验监测装置现场会”。

11较好的完成了北列检撤消期间的安全稳定工作。

12配合段劳人科较好的完成了大虎山装卸和葫芦岛装卸部分人员跨系统安置工作。

13重新细化修订了《洗罐作业操作规程》，并组织实施。

14较好地完成了段领导交办的各项临时任务，例如，成功的组织路局车辆处在我车间举行的货车运用工作会议及事故救援等任务。

在总结工作所取得成绩的同时，自己也没有忘记工作中还存在不少问题，不久前发生的33014次软管漏风责任一般事故就暴露出了我在对现场作业管理中存在的不足，虽然进行了一阶段认真的整改，在标准化作业过程的落实中，在典型故障发现率上，以及在车间的精细管理上，与其它兄弟车间相比还存在一定差距。自己将以这次干部考评为契机，发扬成绩，克服不足，以更高的标准严格要求自己，向先进看齐，通过自身的努力并带领身边的同志，使运用车间尽快跨入优秀标准化车间行列。

廉政工作报告

廉政自查工作报告

车间实习工作报告

车间实习工作报告通用

基层党建廉政工作报告

铁路车间党支部工作报告篇五

铁路基层站段职工思想动态分析，是新形势下铁路企业思想政治工作对安全生产环节的提前介入、源头防范的重要措施。通过扎实缜密的职工思想动态分析，可以密切掌握职工的思想变化，摸清脉搏、理清思路，防止热点问题升级、矛盾加剧，有利于职工队伍稳定，有利于安全生产平稳有序。因此，高度重视职工思想动态分析，针对职工思想动态分析中存在的问题积极解决，为安全生产提供坚强的思想保障是铁路基

层站段思想政治工作的关键环节所在。

1. 当前职工思想动态分析中存在的问题

1.1 流于形式

铁路基层站段的职工思想动态分析，主要是由专兼职的政工人员每月深入到各个车间、中间站干部职工中间，通过座谈会、发放调查问卷、家访走访、职工家属座谈、职工大会、班组大会等形式，征集广大基层干部职工对安全生产、站段管理、干部作风、生产生活等方面的意见和建议，撰写高质量的调查报告，供站段领导安全生产、运输经营参考决策。实际上，目前很多基层站段职工思想动态分析处于一种流于形式的状态，专兼职政工人员日常忙于安全生产、运输经营、管理工作等千头万绪，对职工思想动态分析不重视，抱着完成任务、应付交差的心态不在少数。这就造成了很多时候存在闭门造车，职工思想动态分析与现场脱节的尴尬。

1.2 手段落后

职工思想动态分析，顾名思义是动态，就是要深入到职工中间去，倾听一线干部职工的心声，甚至是牢骚怨言，掌握第一手的资料才行。这就要求从事职工思想动态分析的专兼职政工人员，必须具备良好的心理素质、健康的心态，敢于听到真话、骂声，针对职工的牢骚、不满，敢于正面回应、解释、宣传、教育。事实上，很多基层站段职工思想动态分析手段比较落后，主要停留在各个车间、中间站每月上报电子版资料，站段人员根据上报的资料机械分析，往往采取图上作业、纸上谈兵的办法，其科学性、真实性、合理性、准确性都大打折扣，甚至分析报告同职工原始资料反映的问题相差十万八千里的情况比比皆是。

1.3 方法陈旧

职工思想动态分析，必须摒弃就事论事、下发通知，按时间节点收集资料汇总分析等老套的传统方法。而是要通过职工喜闻乐见的办法，千方百计的调动职工内在的积极性、主动性，打消基层干部职工的心理顾虑和思想压力，让他们能够真正敞开心扉，讲真话、说真事，把真正影响安全生产、运输经营的隐患、弊端讲出来，把影响干群关系的矛盾找出来，把思想不稳定、情绪波动剧烈，有可能给安全生产带来巨大隐患的职工排查出来，从而起到不让一名职工上负气班、开负气车、干负气活的初衷，避免心理压抑、矛盾升级，导致爆发个人情绪不可控。

1.4 落实不力

一份高质量的职工思想动态分析撰写形成的剖析材料和汇报材料，对于基层站段领导层而言，是安全生产、运输经营、安全管理中不可多得的重要参考依据和信息来源。目前基层站段中对于职工思想动态分析往往是思想上不重视、行动上不落实，对于从基层干部职工中收集整理和征集而来的问题，只是简单地解决或者了解，对于复杂一些的热点问题、难题，因为牵涉到诸多职能科室、兄弟站段，甚至是路局层面的处室，解决起来比较麻烦。所以不是退避三舍，就是充耳不闻，怕麻烦、怕得罪人的心理严重，本着多一事不如少一事的心理。因为缺乏有效的监督考核机制，无法形成闭环，导致这些问题一而再、再而三被职工提出，却很少能够得到真正的解决，形成了“肠梗阻”、“老大难”。基层干部职工对此意见强烈，对职工思想动态等各种途径的调研不热心、不主动、不关心，认为是搞形式、走过程，从而不闻不问也就不难理解。

2. 解决职工思想动态分析的措施

2.1 建立网络体系

从群众中来，到群众中去，历来是我党思想政治工作的法宝。

面对铁路改革发展的新形势，各种思潮和价值观念多元化的现状，职工思想动态分析必须坚持走群众路线，紧密依靠基层干部职工。要建立健全站段、车间(中间站)、班组三级职工思想动态分析网络，明确党总支书记、支部书记、党小组组长是职工思想动态分析的第一责任人。每一层级上都培养和培训一名信息直报员，负责日常采集和汇总职工的意见建议，直接上报到站段党群部门。各级信息直报员的工作必须得到尊重和保护，不得干涉和阻挠，保证采集到的信息和资料的完整性、真实性、可靠性。每年对三级信息直报网络的人员进行专门的培训，针对职工思想动态分析中出现的各种问题，研究解决措施和意见建议，更好的发挥职工思想动态分析的作用。

2.2 注重谈心交流

基层站段要高度重视职工思想动态分析，充分认识到职工思想动态分析不是花拳绣腿，不是搞形式，做表面文章。而是要动员和组织专兼职政工人员每月深入到职工群众中去，通过座谈会、走访慰问职工、家访职工等形式，充分利用好日常的交接班会、点名会、等工时间、巡视检查等各种边角时间，耐心倾听职工在安全生产方面的诉求和真实反映，了解影响安全生产的隐患和根源所在，依靠和发动职工群众，利用职工群众的聪明才智，找出解决问题的关键所在。通过谈心交流，收集和掌握职工生产生活中的困难和烦恼，竭尽所能的帮助解决和改善职工生产生活环境，让职工切实感受到谈心交流的好处、甜头，从而主动参与、积极支持转变。

2.3 丰富形式内容

职工思想动态分析，决不能采取站段下发文件，每月固定时间节点收集资料，闭门造车、纸上谈兵。那样的分析材料和剖析报告，质量上大打折扣不说，严重脱离实际成为自娱自乐的重复工作，浪费了大量的人力物力和时间精力。专兼职政工人员在深入现场面对面谈心掌握职工思想动态的基础上，

还可以利用qq、微博、微信等现代化的交流平台，开展网络问题的收集和谈心，便于职工匿名提供情况，甚至是发牢骚骂娘。这样做，一方面可以打消少数职工心理顾虑，害怕说出问题有关部门、车间、中间站管理干部秋后算账的担忧，给职工一个宣泄的渠道和途径；另一方面，活跃了谈心形式，能够掌握第一手资料，更加全面详实，更加真实可靠，职工能够做到知无不言言无不尽。

2.4内部参阅保密

基层站段起草的月度职工思想动态分析材料，应该做好保密性，掌握在一定的范围之内，不要大面积的公开和扩散，注意保护提供问题和线索职工的隐私，可以采取匿名的形式，不要具体到每个职工。剖析材料反映的问题，要有具体的解决措施和方案，便于站段领导班子集体研究决策时参考。一般而言，职工思想动态分析要避免夸夸其谈，而是简明扼要，就事论事，传阅的范围掌握在站段领导班子层面，必要时对涉及到问题较多的职能科室，由科室负责人参加站段的党委会，党委扩大会，或者召开党政联席会，共同研究解决。

2.5督办落实考核

督办落实是基层站段职工思想动态分析的重中之重和命门，如果每个月的职工思想动态分析中反映出来的问题得不到解决，无人落实负责或者是推诿扯皮。基层干部职工很快就会心灰意冷，对这项工作不闻不问，甚至是极度反感，产生强烈的抵触情绪。基层站段要建立专门的督办落实机构，对职工思想动态分析中反映的问题要纳入党委会、党政联席会研究解决，能够立即解决的，要抓紧解决。不能够立即解决，或者涉及到政策层面，需要上级部门协调解决的，要派专人到反映问题所在的车间、中间站向职工当面说明，做好解释宣传工作。对解决问题不力，拖延不办、甚至是推诿扯皮的职能科室和具体人员，要给予督办考核，扭转推诿拖拉的浮夸作风。对借故打击报复反映问题的职工，一经发现，要严

肃处理，调离机关和原岗位另行安排工作，坚决保证职工思想动态分析的闭环，起到为安全生产保驾护航的重要作用。

3. 结束语

基层站段职工思想动态分析是新形势下密切干群关系的桥梁和纽带，是决策层积极推进铁路改革、贯彻落实上级部署，确保站段安全生产稳定、运输经营平稳有序的基石。只有通过源头介入、防患于未然的职工思想动态分析，密切掌握职工的思想脉搏和心理变化，排查和梳理影响安全生产的隐患，帮助和解决职工生产生活困难，把人的主观能动性充分调动起来，才能形成弘扬正气的主旋律，鼓励干部职工全身心地投入到安全生产中去，为安全生产提供坚强的人力保障和思想保障，也是基层站段政治工作确保安全生产的直接体现和有力支持。