

组织生活会发言(精选5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

组织生活会发言篇一

不论组织生活会还是民主生活会，参与的主体都是党员，会议的主旨是要说问题，会议秉持的原则也应是党章党纪、党性原则。批评和自我批评应该是会议的主旋律，但实际中，发言时因人而异、提意见时隔靴搔痒、批评时避重就轻的现象并不少见。

造成这种情况的原因有很多，但在我看来，根子其实就出在“班长”“带头人”“一把手”身上。

党员领导干部敢于面对自己的失误和不足是一种勇气，能够接受普通党员的批评是一种胸怀。红红脸、出出汗，确实有点“囧”。反之呢，党员领导干部带头说些不疼不痒、不解决问题的虚话套话甚至假话，一团和气、其乐融融的气氛保住了，大家伙儿都自在了，面子、关系也都保住了，可问题呢？恐怕是越埋越深、越积越多了。这些问题和矛盾如果就这样听之任之，视而不见，等到爆发的那一天，后果必然是不堪设想的。

作为一名党员，向包括领导在内的其他党员提出批评性意见是应尽的义务。自下而上形成敢于批评、善于批评的氛围，自上而下开启修己正人的新局面，可行性与可期待效果不言而喻。而党内良好风气的形成，有赖于每一名党员的努力，努力做到实事求是，努力做到公正无私。

发言材料二、 ”

民主生活会、组织生活会是党内政治生活的重要内容，也是发扬党内民主、加强党内监督的重要方式。历史和实践证明，坚持和完善民主生活会制度，是保证党的团结统一、保持党的先进性和纯洁性的一大法宝。

若真正把民主生活会、组织生活会作为锤炼党性的“大熔炉”，那么从严从实就是这个“大熔炉”的“熔炉火”。批评和自我批评，不仅对下级适用，对同级特别是对上级领导也适用，而且更要用起来。绝对不能把自我批评变成自我表扬、把相互批评变成相互吹捧。如果每一位党员干部都能做到实事求是，讲党性不讲私情，满腔热情、真心实意地帮助同志，严肃认真地给同志提意见和建议，民主生活会、组织生活会才能开出高质量、取得好效果。也只有每位党员都能做到知无不言、言无不尽，民主生活会、组织生活会才能做到不虚不偏不空、不走过场。

然而，在现实中，有些地方的民主生活会、组织生活会却“走了样、变了形”。一些党员在提批评性意见，特别是给领导提意见时，总是温吞吞，反复斟酌，欲言又止，说和气话，甚至玩文字游戏，变相地讨好领导，“好人主义”随处可见。

事实上，批评和自我批评开展得如何，是评判民主生活会、组织生活会质量的重要标尺。要做到不驰于空想、不骛于虚声，聚焦主题不散光，自我批评就要正视问题、直面问题，相互批评就要实字当头，讲党性，讲原则，真正找准问题、解决问题。各级领导班子和党员领导干部要向党中央看齐，严格执行民主生活会、组织生活会制度，勇于批评和自我批评，勇于听取不同意见，不断增强发现和解决自身问题的能力，不断自我净化、自我完善、自我革新、自我提高。

组织生活会发言篇二

我叫__，来自__村，担任本村的妇女主任。

今天能够站在这里，我感到非常荣幸，其实我也没做什么，我所做的都是我应该做的。

我也刚上任不久，有许多不懂得的地方，我一定会多加学习，平时做的不对的地方，也请多担待，在这里我发现了好多热心人，工作在我周围的领导都是这样在细节上关心着我这样一个不懂事的小姑娘。

我逐渐明白了自己是在从事一项光荣而神圣的事业，面对的是普天下众劳动人民，这既是对自己一种磨练，更是人生难得的一笔财富，在这里，我要感谢我们的村长，感谢他给我这个成长的机会，以后，我会更加努力的工作。

一个是着力促进困难群众特别是妇女创业就业。

二是关注民生，区计生指导站专门到村为妇女做各项妇科检查，为妇女姐妹排忧解难。

三是继续抓好计生工作。

以上是我在此次组织生活会上的发言，我自己可能还有许多问题没有查找到，真诚希望在座的各位领导、同志们给予批评指正，我一定虚心接受，并在今后工作中加以改正。

同时，我深信通过今天的这个专题组织生活会，我们将进一步做到思想上同心，目标上同向，行动上同步，成为一个团结的有战斗力的集体，进一步推进我村各项事业又好又快发展！

谢谢大家。

组织生活会发言篇三

近两年□xx集团在基本完成“三能”改革的基础上，坚持以完善市场化经营机制为抓手，以选人用人和建立激励约束机制为重点，实施第二轮改革重组，全面推进充分市场化改革，巩固和深化前一阶段改革成果。企业市场主体地位更加强化，干部职工干事创业的激情进一步释放，经营活力、动力和综合竞争力明显增强，发展质量效益大幅提升□20xx年集团入选国务院国资委国企改革“双百行动”企业。

一、以“三转变、三突出”为突破口，“人才瓶颈”

为打造完全市场化的国有投资公司，集团以“三转变、三突出”为突破口，打通人才流动、使用、发挥作用中的体制机制障碍，着力打造适应企业高质量发展的人才队伍，集团人心思干的良好态势形成，人才红利初显。

(一)借力“三个转变”，积极“收、储”人才

一是从人才引进碎片化、临用临找，向系统化、前瞻性转变。据需求解近渴，据战略补短板。充分考虑存量业务迭代、增量业务突破的人才数量、结构需求，制定多渠道的引进规划，提高人才引进实效。近两年全集团吸收中高级管理人才27名，人才紧缺状况和储备状况得到有效改善。

二是从注重引进个体，向注重引进团队转变。通过企业混改、重组兼并等市场化手段集聚优秀经营管理团队，整合优势人才资源，有效提升了业务推进与战略落地速度□20xx年，下属一公司成功引进修正药业，通过混改引进民营企业优秀人才团队。

三是从依赖外部引进人才，向内调外引相结合转变。深入挖掘内部人才潜力，既尊重历史贡献，更看重现实能力、需求，建立集团内部人才调节机制，总部部门之间、总部和子公司、

子公司之间双向选择、合理流动，去年集团总部与子公司交流9名人才。

(二)着力“三个突出”，把握选、培、用关键环节

一是突出试岗考察。总部以“人岗适配、能岗匹配”为原则，在通过试用期测试、评估正式录用后，实行最长为期一年的试岗，对人才是否融合集团文化、是否胜任岗位等进行全面评判。通过一岗一人、一岗多人和一人多岗等方式把人才选出来、用起来。总部曾对一名中层先后三次“试岗”，最大限度实现人尽其才。

二是突出培养留人。对于核心员工和骨干，通过内部培养与外送培训相结合，提升人才素质；对于优秀年轻干部，通过外挂锻炼与多岗历练相结合，提高能力水平，80后主帅陆续脱颖而出；对于优秀校招人才，通过“雏鹰计划”，“集团总部+产业公司”双挂，“成长导师+业务导师+人力部辅导跟踪机制”等措施跟踪培养，同时通过提供人才公寓等创造良好生活条件，把人留住。

三是突出选优用活。按照“小总部、大产业”导向，健全人才晋升发展通道，建立人才脱颖而出、人才和企业和谐共生的良好氛围和机制。一方面，对总部职能部门定位及组织架构重新优化，部门负责人和员工根据岗位职责、薪金标准等互选，员工从“要我干”到“我要干”，工作自生动力、热情极大提升。另一方面，充分下放用人权，在对二级公司实施内控管理能力评价的基础上，向条件成熟的公司董事会下放高管选聘等权限，鼓励二级公司自主选人用人。

二、构建新型契约化经营机制，激发企业内生活力

针对国有企业效率不高、机制不活的痛点，集团抓住企业家队伍建设和薪酬激励这两个关键环节，在“破”、“立”、“升”上下功夫。“破”是大力破除人

浮于事的机制，淘汰落后人才；“立”是建立完全市场化的人才评价、考核制度；“升”是提升薪酬激励约束效力，降低人才显形和隐性成本，提升人均创利水平。

(一)以推动职业经理人试点为突破口，全面培育契约化精神。集团在二、三级子公司试点，构建职业经理人“引、管、考、退”全过程管理体系。通过明确职责、任务、权利，签订目标任务和考核责任书固化责权利，按照市场化水平确定基薪，按照目标完成情况兑现奖惩、根据履职情况决定去留。根据集团战略和市场对标，各单位倒逼分解任务，人人身上有目标，有考核，每年保持5%以上的人员淘汰率。去年经考核，集团辞退职业经理人2名，降级使用1名。

(二)以强化绩效为导向，建立考核评价新机制。集团实行考核目标行业与内部发展双对标，强化看齐意识和形成内部微市场竞争格局；建立季度、年度及任期考核相结合的下属企业负责人绩效考核体系和目标结果追索机制，考核结果与负责人“位子”和“钱袋子”直接挂钩。考核强化效益导向，利润总额作为经营业绩否定指标，指标未完成，考核得分、绩效薪酬均为零，且根据完成偏离度对应扣减负责人基本年薪。负责人未完成绩效考核目标和工作任务的，第一年黄灯警告，第二年自动免职。

(三)以鼓励增量业绩为着力点，创新薪酬分配方法。集团根据组织选派和市场化聘任等情况，将二级企业负责人分为契约化和非契约化两类，前者按契约严格逗硬考核，后者与“一把手”系数挂钩，根据工作任务完成情况合理拉开差距；创新“一把手”负责人薪酬核定机制，引入增量与存量业绩概念，配套薪酬分配原则，政策倾斜增量业绩，引导“跳起摸高”；建立行业薪酬水平公告机制，引导负责人经营业绩及薪酬水平向行业看齐□20xx年，下属公司经理人最高薪酬为最低薪酬的13倍，合理拉开了内部收入分配差距。

(四)以探索中长期激励为方向，促进企业可持续发展。积极

推进二级公司混改，推行超额奖励、虚拟股权等现金性激励和项目跟投、业绩对赌等。在条件成熟的三级子公司层面探索增量员工持股、股权期权等多种方式的中长期激励，更好实现企业和员工发展风险共担、责任共负，成果共享。

三、聚焦工资总额科学有效管控，提升劳动效率

集团在充分放权基础上，通过“三建立、三引入”，在工资总额管理中实行面上总控、制度引导。

(一) 制度机制“三建立”

一是建立分级管理制度。集团管二级企业工资总额“总盘子”，授权二级企业本部负责下属企业的收入分配管理。

二是建立分类管理制度。将内部二级企业分为投资运营、产业发展和其他三大类，实行工资总额差异化对标核定和管理。

三是建立动态管控考核机制。集团工资总额实行全过程动态管控和考核机制，实时跟进预算执行情况，强化成本管控意识。

(二) 对标机制“三引入”

一是引入工资总额“双对标”机制。核定指标与外部市场同行业、内部同类型企业同时对标，在业务水平对标基础上，促进工资水平与市场保持同步。

二是引入效益、效率双挂钩机制。工资总额和利润总额、人均利润、工资总额利润率等指标联动，实现与效益、效率双挂钩，工资与效益效率的同增同减。

三是引入存量和增量工资总额机制。承认企业历史和发展阶段，鼓励后进企业提高发展质量。

组织生活会发言篇四

省委、市委大讨论开展以来，县委坚持把大讨论作为一项重大政治任务，在思想上高度重视，行动上高度负责，突出目标、问题、实践“三个导向”，做到提前谋划、精准发力、从严从实“三个坚持”，保持定力，持续用力，推进全县大讨论取得阶段性成效。

一、突出目标导向，坚持提前谋划，确保大讨论高起点开局

(一)提前学习，打牢思想基础。县委先后4次召开常委(扩大)会议，认真学习传达在庆祝改革开放40周年大会上的重要讲话以及省市有关会议精神，做到了先学一步，深学一层;先后召开三次全县大会，对全县大讨论工作进行安排部署;在大讨论培训中，将培训对象扩大到党委、党组书记和第一书记，培训人员650人，实现了党组织书记“全覆盖”。

(二)提前部署，抓牢组织基础。在省委、市委全委会召开后，县委立即成立大讨论领导小组，先后5次召开小组会议，对实施方案、自选动作、组织机构等内容进行专题研究，成立了四个专项小组，并抽调5名工作人员，实现了人员、场所、办公设施“三到位”，为高质量推进大讨论奠定了坚实基础。

(三)提前预热，筑牢行动基础。大讨论开展前，领导小组成员先后对发改、经信、部分乡镇和重点企业进行实地调研，并召集部分乡镇书记、县直部门和相关企业负责人召开座谈会，全面摸底，征求意见，查找问题，为全县大讨论工作找准了切入点和突破口。

二、突出问题导向，坚持精准发力，确保大讨论高质量开展

(一)规定动作抓从严。在动员部署方面，全县89家党委、党组及机关党支部已召开动员部署会议，并实现了实施方案、动员讲话、会议照片、会议记录“四归档”。在召开民主生

活会方面，目前，全县68个党委、党组按照县委要求，于3月10日前全部召开了民主生活会。在对标一流述职评议会方面，102家单位进行述职，其中大会述职12家，书面述职90家。在首季“开门红”方面，进一步强化统筹协调、运行监测，预计各项经济指标均可实现“开门红”目标。在重点项目建设方面，预计一季度可开复工项目22个，6月份开工率达到90%。在营造氛围方面，在各类媒体刊发、播发新闻56条；悬挂标语2100余条。在专题报告会方面，已举办右玉精神报告会，计划3月底前，邀请国家科技进步二等奖获得者刘宽胜、中国亚太经济研究中心高级研究员王曙光举办2场报告会。

(二)自选动作抓特色。在认真贯彻省委、市委“10+3”规定动作和自选动作的同时，县委认真谋划全县的自选动作，坚持有载体、有抓手、有平台的“三有”原则，确定了以“从严从实抓作风，盯人跟事抓落实”为主要内容的自选动作，重点是开展好“四个一”，即：落实一个决议，落实县委十四届八次全会《关于大力学习弘扬右玉精神真抓实干推动发展坚决贯彻落实中央和省市决策部署的决议》；出台一个方案，制定出台《关于开展盯人跟事监督集中整治形式主义官僚主义的实施方案》；举行一次表彰，表彰一批改革创新、担当作为的先进典型；查处一批案件，通报一批不落实的事，查处不落实的人。

(三)关键动作抓创新。建立定期研判机制，领导小组办公室定期与各组召开协调会议，结合上级精神，对全县大讨论工作进行梳理、汇总和研判，先后提出各类建议78条，为领导小组提供了准确的决策依据。建立每周工作清单制度，在准确把握大讨论工作进展的基础上，由领导小组办公室拟定下周工作重点，确保各项工作明确到组、落实到人。建立信息数据平台，成立了涵盖全县党委、党组的微信平台，及时推送学习资料、工作动态和有关要求，累计推送237条次；制定微信调查问卷，通过扫描二维码，分领域征求意见建议，有效扩大了覆盖面，提高了参与度。目前，已收集问卷749份。建立常态化信息报送制度，各单位定期乡领导小组办公室报

送大讨论进展情况，目前已报送简报、信息、动态等1008条。

三、突出实践导向，坚持从严从实，确保大讨论高标准推进

(一)领导示范带头。制定出台《关于建立县党政领导“改革创新、奋发有为”大讨论联系指导制度的通知》，明确要求县党政班子成员严格落实“一岗双责”，将大讨论与分管工作结合起来，做到“两不误、两促进”。近期，计划分领域召开对标一流述职评议会。

(二)锁紧责任链条。建立“四个一”推进机制，即一项具体工作、一个牵头单位、一个责任领导、一套落实方案，逐级建立台帐，任务挂账销号，定期督促检查，确保责任压得实、工作推得快、任务完得好。同时，将大讨论开展情况纳入绩效考核，作为考核考察领导班子和领导干部的重要依据，对敷衍了事走过场的，在全年考评中列为“扣分”项，通过刚性约束，形成责任闭环。

(三)从严督导检查。坚持把“严”“实”要求贯穿始终，抽调50名党员干部，成立了11个联络督导组，开展督导检查，督促各乡镇、各单位严格按照时间节点推进各项工作，有效保障了各个层次、各个环节工作高质量推进，有效防止了虚化空转、走过场。目前，已对24家实施方案不健全、动员讲话不充分的单位，责令其召开再动员会议。

组织生活会发言篇五

薛青春

通过认真学习，我对科学发展观有了更加明确更加深刻的认识。科学发展观的第一要义是发展，核心是以人为本，基本要求是全面协调可持续，根本方法是统筹兼顾。这就要求我们要在平时的学习中，既要讲究科学，又要谋求发展。首先，树立好“以生为本”的理念，继续解放思想，更新教育教学

观，注重学习的实效，将业务学习与强化对分管业务工作的指导紧密结合起来，进一步提高工作水平。真正把科学发展观精神融入实际工作当中去。

二、个人存在的不足

1、理论水平有待提高。虽然平时比较注重学习，但对理论学习不系统、不全面，对新事物、新知识学习不透。学习理论有点浅，只求了解，没有深入研究。特别是学习业务知识上，没有像专家那样深入探讨。以下两点做的还不到位：一是用理论武装头脑，指导思想做得不够。没有自觉和系统地学习中国特色社会主义理论，导致自己理论水平不够高。在学习实践活动中，往往停留于学文件和参加集中学习，没有主动挤出时间来开展自学，系统的学习科学发展观理论。二是在政治思想上学习不够，对党和国家的一些重要精神和政策学习和领会不深、不透，政治敏锐性有待进一步加强，站在大局的角度思考问题、解决问题做得还不够。

2、创新工作有待加强。在开始参加工作时，就抱着要通过努力工作，以出色的工作实现自身的价值，把自己的知识和年轻人的热情和高素质的服务体现到工作中去，可是随着工作年限的增长，对工作的不断熟悉，思想上的惰性也随之增加了。工作中进取心不够强，只安于做好领导交给的任务和自己份内的工作，不注重用创新的思维去谋划工作，用创新的举措去推动工作，导致工作按部就班，缺少创新和特色。

3、工作作风有待改进。一是工作深入不够。存在畏难情绪和急躁思想，不能以平和的心态去做工作，还需要进一步增强事业心和责任感。二是沟通协调不够。由于平时忙于工作，加上本来性格有点内向，认为只要工作做好，就万事大吉了。所以在工作中与同志们交流不够，特别是与领导及部分同志的沟通不够，与社会的溶合度不高。

4、有时滋生骄傲自满情绪，不能正确估价自己。看自己优点

多，找自身问题少。有了成绩认为是自己水平高，有了问题埋怨客观条件不好。要么是对一切不屑一顾，要么是满腹牢骚。

三、今后的努力方向 坚持以科学发展观为指导，加强理论学习，提高综合素质；从自身做起，转变作风，积极工作，切实落实以人为本理念；进一步增强事业心和责任感，严格要求，自我加压；始终保持与时俱进、开拓创新的精神状态；一切以集体利益为重，坚持原则，弘扬正气。要以科学发展观武装自己的头脑，向那些敬业、积极向上的同志学习，加强自身修养，工作中多开动脑筋，少瞻前顾后，真正认识到受教育者与教师在人格上的平等，从而实现真正意义上的思想转变。

总之，通过科学发展观活动的学习，树立严肃的生活态度，努力养成良好的生活作风，我将结合实际工作，以科学发展观为引擎，按照科学发展观的具体要求来审视自己、规范自己、严格要求自己，不断加强业务工作的责任感和紧迫感，在学习活动中接受教育，提升素质，增强本领，解放思想，更新观念，确立创新意识，善于动脑，勤于思考，开拓进取，始终站在时代的潮头，不断研究新情况，解决新问题，使自己的工作上一个新台阶。