

2023年企业作风建设调研报告(汇总10篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

企业作风建设调研报告篇一

按照县纪委会常委会安排，党风室于x月xx日至xx月xx日通过走访座谈、问卷调查等方式，对全县干部作风建设情况进行了专题调研。调查对象有各乡镇(场区)、开发区xx县直部门部分领导干部、县直部门及其二级单位中层干部和一般干部、人大代表、企业家代表、村级组织主要负责人、村(居)民代表、普通群众等方面人员。调研组共召开各层次座谈会xx场次，参加座谈人员xxx余人，并发放问卷调查表xxxx份，广泛征求和收集了调查对象对干部作风建设的意见、建议。现将调研情况报告如下：

去年以来，县委、县政府以“三思三创”活动开局采取一系列措施加强和改进干部作风建设，取得了显著成效。通过领导机关主职领导干部的示范带动，各级干部谋发展、抓发展的意识不断增强，工作节奏明显加快，工作绩效明显提升，科学发展、跨越发展的浠水气场业已形成并在不断壮大；通过行政审批制度改革和清理规范行xxx力、打造投资环境最优县市，广大干部发展第一、企业家老大、服务经济发展的意识明显增强，行政效率和服务市场主体的水平得到提升；通过招商引资、重大项目建设、查违拆迁、信访维稳等急难险重任务，历练了干部作风，提高了工作能力；通过开展目标管理、目标考核、“创先争优”等活动，提升了干部的创先争优和进位意识；通过树立鲜明的用人导向，选贤任能，改善了领导

班子结构，增强了干部队伍活力，提高了干部综合素质；通过开展治庸问责、“三抓一促”、“媒体问政”、纠风治乱、查办典型案件等，严肃查处庸懒散软问题，惩治腐败，政风恶习得到局部控制，有效遏制了腐败案件的发生。这一系列措施的实施，有力地促进了干部作风的不断转变，我县干部作风已经发生了明显变化，进而使经济发展环境得到明显优化、社会发展信心得到明显增强。在这次调研中，共收回问卷调查表xxxx份。统计数据显示，全部调查对象对我县干部作风的总体评价为：满意xxx票，占，基本满意xxx票，占，满意和基本满意票合计占；不满意xx票，占。

调查对象在充分肯定我县干部作风已经发生积极变化的同时，也指出了干部作风在诸多方面仍存在的问题，一些突出问题还远没有从根本上解决，一些整治过的问题又出现反弹，还有一些问题从公开变为隐蔽或以新的形式出现。大家普遍感到，我县干部作风与以往比有变化、有提升，但横向比，与先进地区相比还有一定的差距，与“苦战三年、跨入一流”的任务相比，与日益激烈的区域竞争相比，尤其是与人民群众的期待相比都还有许多不尽如人意的现象存在。

在调研中，调查对象反映的干部作风上存在的主要问题及其表现，有以下八个方面：

(一)办事效率不够高。调查问卷中，“工作程序繁琐，工作流程不科学，办事效率不高”选项高达，反应最为强烈。目前，我县行政审批“三集中三到位”不彻底。有的部门审批之间前置条件互相交叉，增加了服务对象办事的难度。如工商、质检、食药监管等部门常常出现前置条件互相交叉的情况，谁先谁后难以定论。县政务服务中心成立多年，还有不少单位的审批事项未进行政务服务中心，有的进了作用也发挥不好。不少服务对象反映，过去干部作风是“门难进、脸难看、话难听、事难办”，如今是“门好进、脸好看、话好说，但办事还是难”。有些部门工作人员办事拖拉，把今天的事拖到明天办，本月的事拖到下月干；把“急件”拖成“平

件”、“快件”拖成“慢件”、“易事”拖成“难事”。有的只说“不能办”，不说“怎么办”，有的把审办要求不一次性告知，让群众跑冤枉路。一位农民到基层派出所办理户口手续，上午去了说有事下午再来，下午去了又说手续不全推明天，引起争吵。一个企业的厂房用地测量，规划部门和国土部门的测量数据不一致，企业多次奔走，部门“推磨转圈”，耽误了半年还没有落实。一名企业负责人感慨：企业办事难，当老总要少活几年。一名企业负责人在描绘有些干部作风时讲了简单六个字：“卡壳”、“拖拉”、“盘剥”。

(二)担当意识不够强。群众反映，一些干部服务大局、服务群众、服务基层、服务发展的意识淡薄，不敢担责、不敢担当的问题比较突出。主要表现：一是“二传手”现象。有的干部缺乏干事勇气，面对复杂矛盾、棘手问题时，不敢硬碰硬，不敢担当，对基层出现的难题、群众反映的问题，不去研究解决，不敢拍板定夺，只是一级转一级，一转了事。还有的机关干部对基层、一线请示的事项，职责范围内的事不拿主意，职责范围外的事不提解决意见，只“请领导阅示”，层层上传。二是“踢皮球”现象。一些部门和干部之间缺乏沟通，不相互配合，各吹各的号，各唱各的调，遇到难事往往是“踢”字当头。三是“绕道走”现象。有的干部满足当太平官、守摊子、保位子，怕承担责任，怕担风险，工作缩手缩脚，对待损害发展环境和群众利益的行为，不敢正面回应，而是睁只眼闭只眼。在诸如在新区建设拆违、信访维稳等急难险重的工作面前，不是挺身而出抢着干，而是推之绕之。四是“和稀泥”现象。有的领导干部在干部队伍管理上不敢坚持原则，不敢批评人，对损害大局的人和事视而不见，对歪风邪气放任自流，搞无原则的“一团和气”。

(三)大局意识不强、部门利益至上。有的部门和干部对需要联办、协办的事项总是强调自己的难处，怕犯错，怕增加自己的工作量；部门之间难沟通、难协作，遇到稍难一点的事情，就报请县领导开会协调。有的部门对国家政策和上级规定，有利(益)的就执行，无利有责的就放一边。一名人大代表讲，

对城区早餐点监管，原来部门可以收费时，各个部门都来管，现在不收费了，各个部门相互推诿，都不管了，“脏、乱、差”令人堪忧。不少企业反映，如今部门不能乱收费了，有些职能部门借助所属的中介机构或下属事业单位来收费，作推手，为部门谋取利益。还有不少企业反映，供电、消防等垄断部门要求用户使用“指定产品”，价格远远高于市场价，如果不用其“指定产品”，则办事“刁难”、“卡壳”，用户敢怒不敢言。

(四) 无利不作为、有利乱作为。服务对象反映，有些干部无利不作为、有利乱作为；不给好处不办事，给了好处瞎办事。在办事过程中“吃、拿、卡、要、报”的问题依然存在，只是在形式上由明转暗，办事时“拖一拖”、“放一放”或故意“设障”，迫使办事人“表示心意”。不少服务对象讲，在浠水办事前的“第一要务”是托熟人、找关系、承人情，公事也得靠私人关系办，否则解决不了问题。一企业负责人说，在上海、深圳办事，事情办好了还没有见过办事的干部，而在浠水办事，事情还没办成就已“结交”了一大圈干部及其亲朋好友。有的部门和干部在执法中，重处罚轻教育、重收费轻服务，对发现的不规范行为不及时制止，而是以罚代管，只罚不管。自由裁量权过大，有关系的可以不收或少收，没有关系的就多收。一位企业负责人反映，在企业不景气时，职能部门躲得远远的。当企业经营状况好转时，有的部门人员就来了，挑出点问题，不问青红皂白，就是要罚款。“招呼”好了就少罚，“招呼”不好就按上限罚。群众反映，城区城管执法在处罚乱停乱靠时简单一罚了事，很多地方既没有设置禁停标志又无人明确告知，停车人遭罚款却申诉无门。

(五) 人浮于事，苦乐不均。一是人浮于事。有人用三个“三分之一”来形容机关目前的工作现状，即三分之一的人在埋头实干，三分之一的人在边看边干，三分之一的人只看不干，还有极少数的人在“捣乱”。一部分干部无所事事，不仅“无事生非”，而且严重影响真正干事干部的情绪。调研中，县直部门普遍反映干部“领导干部改非”后遗留的问题。

这批干部数量不少，大多数没有工作岗位，没有上班，但仍然占着编制，享受着与同级干部一样的各种福利待遇，挫伤了在岗干部的积极性。由于历史原因等因素导致的人浮于事的问题也较突出。二是年龄老化。县直很多部门干部年龄老化问题突出，青黄不接、结构不合理，不能适应工作要求。不少单位领导班子人数多，有的分工都分不过来，导致具体干事的人少，直接影响工作效率。三是苦乐不均。部门与部门之间、单位内部科室之间、干部与干部之间苦乐不均。处于一线的部门非常辛苦，而有的单位非常清闲；有的科室和干部“x+x”“白+黑”，有的干部无所事事，“混日子”。很多单位负责人反映：拿起钱来觉得人多，干起事来显得人少。很多部门采取长年大量从二级单位或外单位借用、聘用人员的方法来解决没人可用或人手不足的问题。如县水利局长年从二级单位借用人员干事，有些工作靠抽调人员当“主力军”。

(六)作风漂浮、形式主义。调查问卷统计数字显示，调查对象认为“作风漂浮，形式主义严重”是突出问题的，占比达到。基层干部群众反映，有些地方领导干部有不正确的政绩观，不谋做事，只谋做“秀”，重“唱”功、轻“做”功，喊大而空口号，耍花拳绣腿。有的为显示“政绩”，就玩“数字游戏”，给统计指标“注水”，造成恶性循环；有的为了迎合上级领导，善于表现，精心设计参观路线，作“遮羞牌”，搭“花架子”；有的好高骛远，好大喜功，不调查、不研究，脱离实际，盲目决策，冲动表态，造成损失浪费。种种这些作为，既浪费了时间和资源，增加了行政成本，又损害了党委和政府和群众中的形象。

(七)“中梗阻”问题。调查问卷统计数据显示，认为干部中最难打交道的是中层干部及一般工作人员的比例占。服务对象反映部门的主要领导好说话、好办事，问题多出在中层干部。局长说了科长拖，科长过了科员拖。在县直部门座谈时，一个部门分管领导说，他分管的科室中，是工作上的事派不动，陪客吃饭一说就到。调研中，企业家代表、服务对象谈

起这些问题是一肚子“苦水”，但又不敢说出具体的单位和人员，认为讲出来也不解决问题，担心不仅得罪一个人，还会得罪一个单位，以后难办事。

(八)玩风大于学风，能力素质不强。调查问卷统计数字显示，调查对象认为吃、喝、玩、乐不良风气是存在的突出问题的，占比。群众反映，如今拜金主义、享乐主义、奢靡之风在一些党员干部中滋长蔓延，一部分干部心态失衡，不思进取，玩风大于学风，工作作风散漫，纪律性不强，上班炒股聊天、玩电脑游戏、干私活办私事。一居民反映，到交警大队违章处理中心办手续，排队xx分钟才到窗口，而办事民警打私人电话就聊了二十多分钟，服务相对人憋气、窝火，还不敢提意见。有些干部热衷于吃吃喝喝、打麻将“斗地主”。吃喝风、赌博风屡禁不止，把时间浪费在饭局和牌场上，沉溺于娱乐活动中。极少数干部通宵打麻将，白天精神萎靡不振。一名机关负责人说：有的干部“人在曹营心在汉”，下午一上班就想着晚上的聚餐和娱乐安排，结果是“胀了肚子，空了脑子”。相当一部分干部缺乏学习的自觉性、主动性，一些机关和干部在学习上只做表面文章，搞形式主义。干部学习提能风气不浓，导致能力素质不强。在领导干部层面，存在驾驭能力不强、思维方式僵化、开拓创新意识缺乏等问题，对上级的决策部署理解不深，工作落实不到位，面对种种矛盾和复杂问题时，遇到资源约束和瓶颈制约时，拿不出创新的办法加以解决。在中层干部和一般干部层面，存在缺乏机关工作的基本知识和能力(如语言文字表达能力)等问题，少数干部既缺乏敬业精神，又缺乏专业能力，难以胜任本职工作。调研中，很多领导干部反映，相当一部分干部不是不愿干，而是干不了、干不好，缺乏干事的能力和素质。对这些干部，单位领导也不敢用或不愿用，长此以往，恶性循环，干部能力得不到提高，工作受到影响。有些干部“谋事缺想法、遇事没办法、干事少章法”，难以为市场主体和广大群众提供优质高效的服务。一位企业负责人讲，公司在江苏常州投入亿元新建企业，当地主管部门为此专门制定了详细方案，其他相关部门提供了贴身式服务，这在浠水几乎做不到，

主要是部门人员的专业素质达不到，还不如企业有些人员的素质高。有位群众说：有的干部花名册上有名单，平时就是看不出是干部，还不如老百姓的能力。

在调研中，调查对象也对干部作风问题的成因进行一些分析，主要有以下几个方面：一是干部宗旨意识淡化。少数领导和干部对政治理论学习认识不足、重视不够，沉不下心来认真学习，放松了对主观世界的改造，久而久之，理想信念淡薄，宗旨意识淡化，工作热情降低，甚至出现拜金主义、享乐主义、道德情操滑坡等问题。二是领导表率作用发挥不够。领导带头不够、率先垂范不够、以身作则不够，以及不敢担当、管理不严等问题不同程度的在有些领导干部身上存在。有的领导干部热衷于搞形式主义，习惯于搞“文山会海”，自身有官僚主义，甚至以权谋私，致使上行下效，投其所好。三是干部人事制度不科学。一些地方和单位存在的提拔干部凭关系、搞平衡、给照顾、论资排辈等问题，挫伤了能干事的干部的积极性，感觉前途无望，意志消沉；选拔干部要求“第一学历”，使一批因学历低但能干事的干部得不到提拔，影响了工作积极性；干部轮岗交流不畅，有的干部在一个中层岗位上一干就是一二十年甚至干到退休，消磨了锐气激情；干部能上不能下，能进不能出，老化严重，更新缓慢，损耗了活力；干部经济待遇吃“大锅饭”、搞“平均主义”，干多干少一个样，干好干坏一个样，没有形成一种激励人想干事、多干事、干好事的奖惩机制；干部年度考核“以票取人”，少干事、不干事、不得罪人，多得优秀票；多干事会犯错，坚持原则、敢于担当容易得罪人，会丢票，致使干部不敢大胆抓、大胆管、大胆干。

干部作风问题产生的原因十分复杂，既有客观原因，又有主观因素；既有历史原由，又有现实因素；既有干部队伍群体自身的原因，又有与整个社会风气相互影响的原因。但从解决问题的需要深入分析，我县干部队伍中不同程度地普遍存在思想观念落后和行为习惯消极，应是产生作风问题的两大主要因素或根本原因。干部队伍在创新意识、责任意识、法治

精神、职业操守等方面存在诸多的问题，是这两大因素的集中表现。对此，尚需各地各部门结合实际深入分析，找准着力点，推动干部作风问题的解决。

“空谈误国，实干兴邦”。对于浠水来说，扎实推进“两个新区、五个浠水”建设，实现全面建成小康社会的目标，迫切需要以更高的标准和更严的要求来加强干部作风建设。为此建议：

(一)领导机关和领导干部要做表率。新一届中央领导集体提出的“八项规定”，充分表明了实干兴邦的坚定决心和亲民务实的作风。我县各级领导干部要深刻领会，以身作则，率先垂范。一是牢固树立宗旨意识和正确政绩观。深入开展以为民务实为主要内容的党的群众路线教育实践活动。各级领导干部要坚持以人为本、执政为民的理念，反对和纠正急功近利、虚报浮夸、华而不实、追求表面政绩的行为，脚踏实地、埋头苦干，办实事、求实效，多干打基础、谋长远的事。当前，尤其要处理好抓建设、抓发展与改善民生的关系，科学调配人力、物力、财力，在加快发展的同时，把改善民生放在更加重要的位置，确保改革发展的成果更多地惠及人民群众。二是力戒形式主义，密切联系群众。要深刻理解中央“八项规定”的精神实质，结合本地实际抓好落实。要下决心砍掉不必要的会议和文件，落实“三短一简”的要求，把精力投入到抓落实中。要进一步简化接待、减少不必要的迎来送往；整合压缩各类检查考评项目，减轻基层负担。要带头深入实际联系群众，不搞“走马观花”、“蜻蜓点水”式的调查研究，多为基层解决实际问题，为群众排忧解难，办好顺民意、解民忧、惠民生的实事。三是强化服务发展和干部作风建设的责任意识、担当意识。在当前各类矛盾多、困难大的情况下，各级领导同志要变压力为动力，知难而进、迎难而上，不回避矛盾、不绕开问题。在服务发展上，敢于担当，善于创新，真抓实干破解各类瓶颈制约难题；在抓班子带队伍、转变干部作风上，敢于担当，大胆管理，综合运用教育引导、选拔使用、责任考核、奖惩激励等配套措施，加

强队伍建设，促进作风转变。

(二)继续深化行政审批制度改革。要组织力量对现行的行政审批、行政管理项目、流程、收费进行再清理，取缔整合精简项目，优化流程，减少环节，提高效率。继续加强政务服务中心能力建设，将所有审批项目全部纳入其中，为市场主体和人民群众提供更加便捷高效的服务。要积极推行大科室改革，解决职能不清、职责交叉问题，减少部门之间、科室之间推诿扯皮的现象。坚持打造投资环境最优县市的目标不动摇，建设职能科学、结构优化、廉洁高效、人民满意的服务型政府。

(三)改革和完善干部人事制度。一是要进一步完善干部选拔任用机制。要多层面、多渠道、多途径、多形式发现、培养和使用干部，全面推行竞争性选拔干部的方式，以实绩论“英雄”，凭德才用干部，让思想作风好、能力素质高、能干事、干成事的干部适时得到提拔重用。鉴于我县干部队伍中相当一批干部学历层次不高、年龄偏大的实际，在继续注重知识化、年轻化，改善干部队伍结构的同时，在选拔任用干部时，除政策另有规定的以外，对不同层次学历和年龄的干部给予同等的竞争选拔机会，以工作实绩作为最主要的评判标准，把学历低、年龄偏大，但业绩突出、作风过硬的干部选拔任用到合适的岗位上。二是要加大干部轮岗交流力度。及时研究出台科级干部的轮岗交流办法，积极推行单位内部的轮岗交流，把科级及科级以下干部的竞争上岗、双向选择与轮岗交流结合起来，使干部有机会在更多的岗位履职尽责，增加新压力、学习新知识、研究新问题、发挥新作用。探索推进部门间的干部交流。针对当前部门之间苦乐不均的实际，结合政府管理创新、社会管理创新的需要，科学界定部门职责任务，动态调整部门人员定编、动态调配干部，解决人浮于事、苦乐不均的问题，使每个干部有岗位、有责任、有事干。三是完善干部“改非”制度。一方面，比照省直机关的做法，对达到一定任职年限符合任职条件的干部提任上一级非领导职务，进一步调动干部队伍的积极性；另一方面，

探索改革对“改非”干部的管理使用办法，对“改非”干部应与其他干部一样进行管理，结合干部轮岗交流等工作，统筹调配，安排相应的岗位和工作，充分发挥他们经验丰富、协调能力强的作用，以解决这批干部在编不在岗、影响干部队伍情绪等问题。

(四)健全完善考核奖惩激励机制。一是建立奖励机制。大张旗鼓地对能干事、干成事的干部进行表彰和奖励，营造创先争优、干事创业的良好氛围。财政部门在部门公用经费中列出奖励专项资金，各单位根据自身特点制定配套实施办法，重奖业绩突出的优秀干部。要建立正常收入增长机制，根据财力增长水平，适时适度提高干部工资收入，激发干事创业热情。二是完善考核机制。改革年度考核以票定结果的做法，解决以票取人、“一团和气”的问题。从多方位来考察掌握干部的工作实绩，制定能力席位标准，确保人人都有清晰的责任、明确的目标，将考评结果与干部的提拔任用挂钩，并作为主要参考依据，发挥考核评价的激励引导作用。三是健全惩处机制。继续加大对庸懒散软等不正之风、不良行为的整治力度，实现治庸问责的常态化、制度化、规范化，及时查处各类违规违纪行为。干部出了问题，不仅要追究当事人的责任，还应依据相关规定追究单位领导的管理责任。

(五)切实提高干部综合素质。干部作风不实，首先是思想认识上的问题，其根源在于信仰、信念问题没有解决好；其次是能力不足、“能力恐慌”问题突出。为此，要把学习作为干事创业的成事之基，掀起新一轮学习高潮。要加强理想信念和宗旨教育，引导广大干部用科学理论武装头脑，坚定理想信念，树立正确的世界观、人生观和价值观，树立做好本职工作的使命感和责任感。要加强干部的业务学习，紧密结合工作实际，学习新知识，掌握新技能，提高履职能力。要丰富学习方式，营造学习氛围，摒弃形式主义，引导干部结合实际学，提高学习效果。

(六)坚持不懈反腐倡廉。腐败问题是对党的事业的致命伤害，

也是对干部作风、干部形象的致命伤害。反腐倡廉要常抓不懈，拒腐防变要警钟长鸣。按照党的十八大提出的要求，我县要全面推进惩治和预防腐败体系建设，加强反腐倡廉教育和廉政文化建设。一是不折不扣落实各级规定。进一步加强中央“八项规定”、省委“六条意见”、市委“八简两风”、全县党员干部作风建设“十条禁令”执行情况的监督。不间断明查暗访，强化重点时段、重点场所、重点部门的检查，加大责任追究力度。继续开展“三抓一促”活动，深入调查研究，把服务做到人民群众的心坎上，把精力用在破解发展的难题上。扎实开展民主评议政风行风活动，认真组织“媒体问政”直播活动，完善媒体联动机制，扩大群众参与，深度打造具有浠水特色的政风行风建设平台。二是督促领导干部廉洁自律。认真落实《领导干部报告个人有关事项的规定》，严查隐瞒不报、不实报告等行为。督促执行领导干部廉洁自律各项规定，严查公车私用、收受礼品礼金、插手工程项目建设等突出问题。认真执行《违规发放津贴补贴行为处分规定》，严查违规发放津贴补贴行为。严肃整治公款旅游，严查利用公款以各种名义进行高消费、娱乐活动和相互宴请等行为。继续开展“小金库”清理工作，巩固治理成果。三是严格规范权力行使，加强对领导干部特别是主要领导干部行使权力的监督；深化重点领域和关键环节改革，防控廉政风险，防止利益冲突，更加科学有效地防治腐败。四是始终保持惩治腐败高压态势，坚决查处大案要案，着力解决发生在群众身边的腐败问题，努力做到干部清正、政府清廉、政治清明，并以此带动整个干部作风的进一步好转。

企业作风建设调研报告篇二

近年来，广阳区委始终把作风建设作为全面从严治党的核心工作来抓，坚决扛起管党治党政治责任，反复强调作风建设的重要性，严格规范广大党员干部一言一行，建强班子、带好队伍、作好表率，在全区大力培树“担当实干有作为、只争朝夕抓落实”的干事作风，以优良的工作作风带政风、促经济发展，迅速形成作风建设工作新局面。

区党政班子高度重视自身建设，坚持政治立场和大局观念，坚决贯彻执行落实党的路线方针政策和上级党委、政府决策部署，既形成了“培育壮大新动能、提升产城融合度、加快治理现代化、打造典范主城区”的战略发展思路，也在推进城市经济发展、城市建设管理、基层社会治理、干部队伍建设等工作上明确了具体路径。带头发扬民主、善于集中、敢于担责，推动问题楼盘积案、棚改遗留问题、机场回迁区社会事务管理、重点项目新增建设用地指标等难点工作取得进展。着力提升班子成员“八项本领”和“七种能力”，成为善于研究问题、解决问题、破解难题的行家里手。

坚持党管干部原则，坚持新时期好干部标准，持续加强干部选拔任用和干部队伍作风建设。深化纠正“四风”和作风纪律专项整治，坚决反对形式主义、官僚主义；部署开展以“争项目、争资金、争试点、争先进和比进度、比位次、比创新、比贡献”为主要内容的“四争四比”活动。建立健全常态化考察识别干部的知事识人体系，制定《在全区发展稳定一线考察识别干部的实施意见》，建立干部实绩管理档案，凭实绩用干部、以贡献论英雄。

高质量完成村级“两委”换届，全区146个村、81个社区共选出党组织委员736名。创新基层党员联系服务群众机制，全区党员干部累计走访47934户，建立微信群2927个，现场解决问题1311个，收集居民意见建议2509条。17个村街被市委组织部评为党建示范村。构建城市基层党建“广阳标准”，制定《广阳区城市基层党建规范化建设标准（试行）》，并在全市范围内刊发。

扎实推进全面从严治党向纵深发展、向基层延伸；突出政治监督，做细做实日常监督；精准运用“四种形态”，做到抓早抓小、防微杜渐；统筹谋划、同向发力，一体推进不敢腐、不能腐、不想腐。扎实开展政法队伍教育整顿，全面排查整治“六大顽瘴痼疾”，查处违纪违法干警86人，全区教育整顿工作经市教整办和省第六督导组验收总体评定为合格。

活动开展以来，广阳区委在贯彻落实xxx决策部署和省、市委工作安排上态度坚决、措施有力，在项目建设、招商引资、民生改善、疫情防控等方面开展了大量卓有成效的工作，呈现出政治坚定、高效务实、团结协作、勤政廉洁等特点。

实行高强度招商引资调度，与170余家企业建立有效联系对接，签约落地项目20个，协议引资495亿元，正式在谈项目60个，意向投资额1399亿元，“谈必招商、言必项目”成为全区的鲜明工作导向。园区“二次创业”成效显著。截至目前，园区预计全年营业收入完成亿元，同比增长，其中四上企业预计完成亿元，同比增长；税收收入计划完成亿元，同比增长26%，顺利完成“双倍增”年度计划。

企业作风建设调研报告篇三

为深入贯彻落实科学发展观，切实加强和改进我局作风建设，增强广大干部的服务意识、责任意识、质量意识和创新意识，通过座谈会等方式广泛收集意见建议，对我局作风建设进行了深入的调研，具体情况汇报如下：

一、作风建设方面存在的突出问题

1、思想消极不进取。一些同志不求有功但求无过，过安稳太平日子。工作要求低，安排了就做，没安排就拖，不动脑筋思考，不善于运用新方法、新手段解决工作中遇到的新情况、新问题，没有长远打算，安于现状。

2、学习应付无实效。学习的自觉性差，部分干部对学习疲于应付、没有自觉学习、主动学习、系统学习的意识，仅仅是被动的接受集中学习的内容，学习的效果较差，不能静下心来，悉心研究思考问题。

3、工作漂浮不务实。官僚主义、形式主义在少数干部身上还比较严重。不深入实际，不调查研究，工作主动精神不强，

工作效率低下。

4、奢侈享乐不自律。有的同志自律意识淡薄，对自己要求不够严格，个别同志受享乐主义、拜金主义影响，生活涣散，不尚节俭，贪图享乐、铺张浪费。

二、存在问题的主要原因

这些问题的产生，有宗旨意识、大局观念淡薄的原因；有缺乏主人翁精神，思想不重视、认识不到位的原因；有制度不健全，管理不到位的原因。这些问题不解决，就不能有效调动干部职工的积极性、创造性，就不能树立良好的工作作风，提高工作效能。

1

存在问题有着复杂而深刻的社会根源和思想根源。其中既有客观因素，也主观原因，同时也反映出我们在抓干部队伍建设方面存在着教育不够扎实、制度不够完善、监督不够到位等问题。

主观上，有的干部职工对自身肩负的责任认识不深刻，认为自己不需要学习很多的知识，凭日常积累的经验就可以应付工作；有的淡化了为民服务意识，没有形成很好的群众观和权力观。

客观上，封建社会的“官本位”思想在部分干部的观念中根深蒂固，改革开放和市场经济体制下所产生的种种社会矛盾以及西方资本主义国家不正确的价值观和不良社会风气等，都严重影响着部分干部职工的思想。

在体制和机制上，干部人事制度改革不够深入、彻底，存在干好干坏一个样、干多干少一个样、干与不干一个样的现象。对干部进行教育、管理、监督的制度体系不够健全，有的现

有制度执行的不够严格。

三、加强作风建设的意见和建议

2、要完善制度建设，把加强作风建设的有关要求体现到领导班子和干部队伍建设经常性工作中去。保证领导班子民主议事、科学决策，努力形成用制度管权、按制度办事、靠制度管人的有效机制，严格执行联系群众的各项规定，深入实际，了解实情，转变作风。健全完善干部职工廉洁从教的有关制度，规范广大干部的从教行为。

3、领导干部要以身作则，深入基层和群众，带头开展调查研究。坚决反对脱离实际、脱离群众、漂浮空谈的工作作风，减少不必要的应酬，花更多的时间和精力，加强对事关全局工作的重大问题进行调查。每年年初要围绕工作重点，确定若干重点调研课题，组织专门力量，开展调查研究。

4、牢固树立为群众服务，为人社服务的意识，增强主动性和积极性。坚决杜绝“门难进，脸难看，话难听，事难办”的现象，对来机关办事的群众要礼貌、热情、诚恳，对所反映的问题和困难、合理的要求，凡是能解决的要限时及办，不得拖延。不能解决的要给予明确的答复并做好耐心细致的解释工作。对于正确的意见、建议、批评，必须做到反映一件，查实一件，解决一件。

深入开展职业道德教育，强化教育宏观管理和服务功能，健全科学民主决策机制，规范干部从政行为。要通过作风建设专题民主生活会等形式，切实解决人社行政干部队伍中存在的突出问题，努力树立人社行政干部政治坚定、勤奋好学的形象，心系群众、真情为民的形象，真抓实干、开拓创新的形象，民主和谐、团结协作的形象，道德高尚、清廉节俭的形象。

5、提高办事效率和工作质量，加强科学规范管理。各部门严

格执行局工

作规则，严格按办事程序办事，要充分运用现代化办公手段和资源优势，减少重复性事务工作，减轻工作负担，凡涉及多层面的工作，部门之间要相互沟通和协调，杜绝扯皮现象。切实转变工作作风，在机关干部中实行干部问责制，推行社会承诺制度。以“贴近实际、贴近基层、贴近群众”为方向，规范和完善局机关行政方面各项办事规程，推行政务公开制度，加强机关效能建设，全面推进依法行政。

6、坚决克服官僚主义，大兴求真务实之风。坚持一切为了群众、一切服务群众的根本立场和宗旨，对本部门的工作现状应了然于胸，反对不切实际的乱指挥、硬摊派，要主动深入基层，沟通信息、了解情况、解决问题。

一、小团体、小方块思想。彻底根除有令不行、有禁不止，会上不说、会后乱说的不良习气，坚决克服独断专行、软弱涣散和自由散漫现象。

8、加强廉洁自律，坚持勤俭持教。涉及管理人、财、物和招生工作的部门，必须制订严格的廉洁自律制度，严禁在公务活动中接受礼品、礼金。奉行厉行节约、降低管理成本的原则，严格招待制度，禁止借招待之名大吃大喝和用公款为私人请客送礼。

源头上遏制乱收费问题，从根本上做好品德建设工作，净化人社环境。

9、严格考勤制度，强化工作纪律。坚持坐班考勤和政治学习考勤制度，切实增强机关工作人员的纪律观念，工作人员应自觉坚守工作岗位，不准串岗、溜岗，禁止上班时间玩电脑游戏、与工作无关的私活。

今后要进一步加强我局作风建设，要强化争先创优意识，继

续保持作风建设的良好态势；要紧紧围绕办人民满意部门，切实增强作风建设的实际成效；要坚持大兴服务之风，努力打造人社部门的良好形象；要进一步提高办事效率，加强党风廉政建设；要切实从“我”做起，从现在做起，开创人社工作新局面。

机关作风是党风政风以及行风的综合反映，抓住了机关的作风建设，就抓住了机关加强党的执政能力建设的切入点，抓住了建设“服务型政府和服务型机关”的根本点。为切实摸清我区机关作风建设现状，有针对性地加强机关作风建设，近日，我区按照的统一部署和要求，对全区机关作风建设情况进行了调研。通过调研，对发现的问题进行了分析，提出了整改建议。

一、机关作风整体状况

机关作风历来是人民群众关注的热点问题，机关作风建设既是一个老话题，同时又是一个具有丰富研究内涵的新课题。近年来，通过机关作风教育整顿、深入学习贯彻科学发展观和开展党的群众路线教育实践活动等活动，我区机关作风建设取得了明显成效，机关工作更加规范，干部的精神面貌有了新的变化，整体素质有了较大的提高，群众反映强烈的机关作风建设中存在的一些突出问题得到了较好的解决。

规范行政；要求干部职工把优化环境、加快园区经济发展摆在首要位路，杜绝空谈扯皮、拈轻怕重、敷衍塞责等作风，真抓实干，推动园区建设事业持续健康发展。

二、存在问题

通过调查发现，我区机关作风建设虽然取得了明显成效，但面上仍然存在着不平衡，在工作作风和干部作风上有些问题仍然没有得到彻底解决，主要表现在以下几个方面。

（一）深入实际调查研究不够。在下去调研时，往往局限在

听汇报，了解真实情况少。有的调研没有深入，来去匆匆，走马观花，发现不了问题。有的调研广度和深度不够，以点带面，信息失真，调而不研，得出的结论不符合实际。有些同志在部署工作时习惯于开会，开过了工作就算完成，没有花精力深入基层，也没有精力思考一些深层次的问题，摸不准真实情况，提不出有针对性的对策，甚至带着框框搞调查，缺少实际效果。

（二）有时对上级负责与对下级负责一致性方面把握得不够好，上级重视的就认真办，上级没有部署的事，特别是对一些基层和职工提出的意见和要求，处理的不够及时。

（三）对处理群众上访问题，往往就事论事，而对引起群众上访的“源头”问题研究和解决的不够。

（四）工作作风不够扎实，存在着形式主义，抓工作落实力度不够，有的工作虽然部署了，但抓落实、抓深入、抓拓展不够。

（五）安排、部署工作，想的不深，做的不细。浮在上头多，深入实际少；常常以会议贯彻会议，以文件贯彻文件；不能及时发现问题，帮助基层解决实际困难少。有的好做表面文章，搞花架子，不去扎扎实实解决问题。

三、形成问题的原因分析

导致作风建设产生问题的原因很多，既有主观方面的因素，又有客观方面的因素。通过分析研究，我们认为主要是以下两个方面的原因。

（一）制度落实不到位。一方面，对干部管理制度不严格执行、管理不到位。有的制度只是唱在嘴上、贴在墙上，但贯彻落实、检查督促少，流于形式，赏罚不分明、奖惩不兑现，

导致干多干少一个样，甚至少干还比多干好，激发不起干部的积极性，导致工作时出勤不出力，办事效率低；另一方面，随着时间的推移，一些原来行之有效的规章制度，已逐步不能适应新形势、新任务的需要，没有及时得到修订和完善。

（二）监督管理不到位。一是作风建设监督机制不够健全，对干部的评价要求比较原则，评价标准难以掌握，奖赏、惩戒不到位。二是部门职责不够明确，责任不够落实，措施不够到位，工作没有形成合力，导致面上作风建设监督管理不到位。三是受思想观念、整体素质等多种因素的影响，群众监督的渠道不宽，领域不广。

四、改进作风的意见建议

机关作风的好坏、办事效率的高低，对内关系到凝聚力，对外关系到吸引力，对上关系到注意力，对下关系到号召力；好的作风产生无穷的创造力，好的作风形成巨大的凝聚力，好的作风凝集无坚不摧的战斗力和战斗力。加强机关作风建设，为基层、企业和广大人民群众提供最优质高效的服务，这是每一个机关工作人员的职责所在、责任所在，也是改善软环境、促进经济发展的重要手段。为此，要着力抓好以下几个方面工作。

（一）强化干部服务意识。大力发扬为民服务的工作作风，认真开展“三比一看”活动，确保真抓实干，始终保持奋发有为、昂扬向上的精神状态，充分发挥主观能动性，以自己饱满的工作激情，把心思凝聚到事业上，把功夫下到抓贯彻落实上，迎难而上，为民办实事。

（二）强化“马上就办”的服务理念。对群众反映的亟待解决的问题，实行“马上办”；对园区建设发展中的一些热点难点问题，迎难而上“主动办”；对发展中的重大问题或带有普遍性问题，深入实际“上门办”；对一些条件暂不具备，

但对园区发展有重大影响的问题，创新思维“变通办”；对一些涉及面较广、政策性较强的问题，不遮不掩“公开办”。

（三）提高服务效率。重点围绕项目建设、功能拓展、企业入驻和征地拆迁安路等热点难点问题的解决，优化部门联动统筹解决机制，全方位满足入园企业建设需求，全过程协助签约项目办理入园手续，全力跟进意向项目的信息收集和跟踪落实，提高了园区工作效能。

（四）确保服务细化到位。建立每月定期召开企业座谈会机制，充分了解企业建设过程中存在的各种问题；建立“一对一”对接服务机制，指定专人与企业对接，保持24小时信息通畅；建立园企联动共建机制，主动上门帮扶入园企业发展。

机关作风建设是一项长期的任务，只有强化组织领导，齐抓共管，敢于动真碰硬，持之以恒，常抓不懈，才能确保取得实效、长效。

党的作风关系人心向背，关系事业兴衰。推动作风建设常态化，决不能虎头蛇尾、一阵风，需要有效的常态化机制进行保障。从调查情况看，当前作风建设监督机制总体上是适应形势和任务需要的，但也存在不少亟待解决的问题。

例如，制度规定不太精准，原则性监督制度多，具体化、可操作性强的实施细则或办法少；一般性制度多，操作程序性制度少，导致制度流于形式，没有实际效果。不少同志谈到，少数党员干部逃避监督的手段和方式日趋复杂化、隐蔽化、智能化，反防控、反监督的能力越来越强，现行的防控监督手段缺乏新技术、新方法的有力支撑。推进作风建设防控监督常态化，关键在于加强权力运行制约监督机制建设，构建决策科学、执行坚决、监督有力的权力运行体系。

前置关口，加强风险防控。大量事实证明，权力一旦失去监督，不良作风就会出现，甚至产生腐败。要精减放权，

从“量”上减少领导干部腐败的“机会”。要合理分权，健全落实民主集中制，防止权力向个人集中。要公开用权，推行权力清单制度，加大对重大决策、重要干部任免、重大项目安排和大额度资金使用的防控。健全党务政务公开、领导干部重大事项报告等制度，避免权力“暗箱操作”。要把防控的触角延伸到党员干部的日常工作和生活的各个方面、各个环节。加强社交情况的防控，促进党员干部多同群众交朋友，促进领导干部多同基层干部、先进模范和专家学者交朋友。加强生活方式的防控，引导党员干部培养健康的生活情趣，保持高尚的精神追求。

健全网络，形成立体监督。切实加强党内监督。严格执行党章、党内监督条例和党员权利保障条例，加强党内法治化建设，严格执行民主集中制。探索建立党内公开监督、公开批评、公开质询、重大问题听证、定期听取党员意见制度。扩大党内基层民主，推行党员旁听党委会议、党代会代表列席同级党委有关会议等做法，增强党内生活原则性和透明度。支持和保证人大、司法和政府专门机关监督。健全人大讨论、决定重大事项制度，切实发挥人大及其会的依法监督作用。加强群众监督。群众监督是最深入、最广泛、最有效的监督。要畅通举报投诉渠道，保障群众的批评、建议、控告、检举的权利。完善网络监督渠道，丰富网络内容，加强与网民的直接联系，提高网民参与网络监督的积极性。

成管辖范围内党员干部屡出问题、歪风邪气盛行、群众意见大的，既要严肃查处违纪干部，又要追究主要领导的责任。

延伸链条，保障机制运行。要建设好的作风，必须全员发动、上下联动，形成一级抓一级、层层抓落实的责任体系和工作格局。要把加强作风建设作为党建工作的重要任务，与其他重要工作一同谋划、统筹推进、抓好落实。党委（党组）书记作为作风建设的第一责任人，要像抓经济建设一样聚焦力量、倾注心血，做到重要决策亲自把关，重点工作亲自过问，重大问题亲自协调。建立健全群众评价干部作风制度，将评

价主体扩大到基层、延伸到社区，扩大群众参与面。健全社会评议机关作风制度，动员组织机关干部和人大代表、政协委员、企业代表和党员群众对机关作风进行评议，帮助查找机关作风状况存在的问题，同时将问题整改情况通过登报、挂网等形式向社会公布。探索建立第三方评价制度，多用数据和事实说话，弥补过去那种“自说自话”、自我评价带来的不足，使“软任务”变成“硬考核”。)

根据乡局级后备干部培训安排，党校于五月份组织开展了机关作风作风建设情况调研活动。通过问卷调查、座谈会等形式，广泛征求各方面的意见和建议。经过分析，对机关作风现状有了清晰的认识。据调查，我市政治生态好，风清气正，有一大批忠于职守、兢兢业业干事业的干部队伍；工作效率、服务质量逐步提高；机关效能、工作作风逐步好转；工作机制、发展环境逐步优化。但与的要求、人民群众的期望相比仍有较大差距，有些问题还应当引起足够重视。

一、机关作风建设存在的主要问题

近年来，随着省“长吉一体化”战略和九台市“三城并进，二三产业并举”建设目标的推进，九台市由过去纯农业市转变为具有一定规模的工业化城市，干部的观念、知识、能力等方面没能做到与时俱进，存在明显的不适应状况。

1、思想守旧，服务意识不强。一些干部缺乏创新发展意识和工作热情，习惯以传统思维想问题、办事情，不能主动按科学发展的要求谋划工作，解决问题；对政策研究不透，工作缺乏前瞻性，积极性不高，主动性不强。有些干部缺乏群众观念，服务意识淡薄，一些职能部门和单位的工作人员存在特权思想和官僚主义现象。

1

2、工作责任心，事业心不强。有的干部精神状态不佳，进取

心不强，缺乏积极向上的精神状态，满足现状，得过且过，干劲不足；有的工作标准不高，不求有功但求无过，干工作的标准停留在完成任务上，停留在应付考核上，停留在不受领导批评上，争先进位意识不强；有的缺乏攻坚克难的魄力，工作中有畏难情绪，遇到问题不敢抓，不主动积极作为，不寻创新方法，习惯请示报告，怕担责任，工作久拖不决，满足于当“太平官”。

3、素质能力不高。一些干部忙于事务，不注重学习，

习惯于凭经验做事；不求上进，学习流于形式，走过场；理论学习与实践相脱节，造成认识 and 解决问题上的偏差；对学习心浮气躁，思想消极，对从事的业务一知半解；在管理实践中，有的对新情况新问题研究不透，对工作的复杂性认识不到位，政策把握的能力不够，驾驭全局的能力欠缺，突出表现在解决复杂问题水平低。更有甚者，有些干部固守传统工作模式和做法，思想僵化，知识老化，能力弱化。

5、自律不够，他律不严。组织纪律松懈，我行我素，

上班迟到、早退，上班时间做与工作无关的事；一些制度定的很严，但执行起来很松，如工作日午餐禁酒的规定形同虚设，干部“走读”现象依然存在；少数干部拜金主义思想严重，出现了以权谋私、贪污受贿等现象。干部教育、管理和监督的经常性、制度化和规范化不够，甚至是缺失。

二、对策与建议

要建立“行为规范、运转协调、公正透明、廉洁高效”的机关管理体制和运行机制，就必须改进机关作风。只有把作风搞正，我市经济社会才能实现跨越发展。为此，特提出以下建议。

1、抓教育，提高机关干部综合素质。在抓好学习政治

并开展明查暗访，对突出问题及时曝光，通过宣传和舆论监督，推动作风的转变；开展座谈讨论、调研、考察培训、专题讲座、现身说法、知识测试、业务比赛等多种学习方式，提高机关干部的综合素质。

2、抓队伍，树立正确用人导向。坚持正确的用人导向

要严格控制文件篇幅和发文数量，少发文、发短文。加大机关管理力度，狠抓工作落实。要对实改非干部的管理拿出一个意见，应根据干部特点调动积极性，充实到合适的岗位上，为经济建设服务。以岗位责任制、服务承诺制、限时办结制、首问负责制、一次性告知制、失职追究制等具体制度的落实为支撑，定职责、定目标、定任务，确保“办事提速增效、服务争先创优”目标的实现。要把有行政执法权、项目审批权、资金支配权和有服务窗口的部门作为机关作风整治的重点，严格落实轮岗交流、竞争上岗、述职述廉等制度，努力解决在审批、执法、收费等服务环节上的不良风气。

4、抓考评，切实推进机关作风根本转变。研究制订更加科学合理的绩效考评细则，建立由服务对象、社会机构、人大、政协等多方参与的评议、评价制度；评价结果要及时通报，作为问责的依据；要象市里一样，每年开展一次群众评项目、企业评部门、社会评窗口、万人评科长四项活动；实行机关作风建设年度考核制度，把作风建设纳入年度目标考核范围，对政绩优异、作风良好、群众公认的干部，要提拔重用，对群众不满意的干部，要及时给予组织处理，形成正确的评价机制，促进机关作风和社会风气的根本好转。

会公开政府、部门和官员的职责、权限，要实行机关工作全过程监督，把事前、事中、事后监督有机结合起来，防止出现偏失，及时纠正错误；强化对权力运行和干部作风等方面的制约；加强对机关作风建设工作的领导，充分发挥人大、政协、纪检、监察、效能办对作风建设的监督作用，加大督查和落实的力度，严格要求，严明纪律，勇于顶真碰硬，

确保作风建设取得实效。

二〇一二年五月二十八日

为深入贯彻落实胡锦涛同志在中央纪委七次全会上提出在领导干部中大力倡导八个方面的良好风气建设的现状，开展了一次调研活动，现将调研情况报告如下：

一、 我局干部作风建设的现状和存在问题。

近几年来，经过“三讲”教育、“三个代表”重要思想学习教育活动和保持共产党员先进性教育活动，我局党员干部的作风都发生了明显变化，都能够深入实际，联系群众，廉洁奉公，勤政为民，受到了群众的称赞和房地产开发公司的认可，但也存在一些问题，如：学风不浓。疏于学习，忽视理论素养、知识水平、业务本领的提高，对党的路线、方针、政策缺乏全面深刻的了解，特别是对市场经济知识、科技知识、现代管理知识和法律法规知识出现了不同程度的“知识空白”问题，有的理论学习与实际相脱节，没有从知与行、学与用的结合上加深对理论知识的理解，缺乏指导工作的理论知识和政策水平。

二、 我局作风建设的思路

（一）切实加强思想作风建设，始终保持与时俱进、奋发有为的精神状态。

这一要务，不断研究新情况，解决新问题，创造性地开展工作。认真组织开展落实科学发展观大讨论活动，通过大讨论，推动干部转变思维方式、更新思维观念、牢固树立以人为本、科学发展、和谐发展的意识，形成积极进取、奋发有为的精神面貌。

（二）切实加强学风建设，不断提高理论素养和实际才干

加强学习的针对性。以不断提高理论素养和执政水平为目标，认真学习党的基本理论和路线方针政策的纪律和国家法规，学习社会主义市场经济、有关房地产业等专业知识，力求掌握理论、吃透精神、熟悉政策、精通业务。按照“缺什么补什么”的原则，并制订计划予以落实。

坚持理论联系实际。要着眼于理论的运用，着眼于对实际问题的理论思考，着眼于新的实践和新的发展，着重在学以立德、学以增智、学以致用上下功夫，紧密联系实际、工作实践，努力改造主观世界把学习的成果转化为推动党的执政能力建设和先进性建设的能力。

(三) 切实加强工作作风建设，积极改进工作方法

深入调查研究。党员干部要紧密围绕党委、政府工作中心，按照各自的工作职责和任务，针对改革发展稳定重大问题，大兴调查之风，对我区的房地产业的发展进行详细的调查研究。密切联系群众。把解决民生问题放在工作的首位，着力办好区委、区政府确定的民生工程。做到倾听民声、了解民意，健全投诉、受理、督办等工作机制。

2

(四) 切实加强领导作风建设，着力提高执政能力和执政水平

严格遵守党的政治纪律。自觉与党中央在政治上、思想上、行动上保持一致。对组织作出的决定、决议，允许保留个人意见，但行动上必须服从。不参与各种非法组织和非法活动，不听信、不编造、不传播政治谣言及有损党和国家的言论，不宣传、不发表不利于贯彻执行党的基本理论、基本路线、基本纲领的言论。对严重违反党的政治纪律的，坚决予以查处。

积极推进民主科学决策。完善议事决策程序，规范领导班子集体决策行为。建立健全领导班子议事规则，凡属重大事项，决策前要周密论证，决策时要充分讨论，坚持少数服从多数，不搞个人专断。对于关系全局、关系群众利益的重大问题，及时公开或定期通报。

努力维护班子团结。加强党性教育，在领导班子成员中牢固树立党性观念和大局意识，不断增进班子的团结。健全以民主集中制为核心的党内生活各项制度，倡导开展积极健康的批评与自我批评。充分发扬民主，加强与班子成员的思想和工作沟通。党员干部要注重提高自身修养，做到大事讲原则、小事讲风格，互相理解、互相支持，真正形成既有班子集体的统一意志、又有每个成员个人的心情舒畅的生动局面。

化、程序化。民主推荐注重广泛听取意见，强调群众公认；讨论决定干部严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》办事，决不允许搞个人或少数人说了算。领导班子会议推荐、提名干部和决定任免、奖惩事项，要逐个进行表决。

（五）切实加强干部生活作风建设，努力塑造清正廉洁的良好形象

落实廉洁从政各项规定。严格执行《中国共产党领导干部廉洁从政若干准则》。禁止领导干部插手工程招投标、经营性土地使用权出让、房地产开发等经济活动。禁止党员干部利用职权和职务影响，为配偶、子女、亲友和身边工作人员谋取私利。

厉行节约，反对铺张浪费。强化行政成本意识，努力建设节约型机关。严格接待费管理，控制接待标准的档次。除外事活动和招商引资等重要特殊公务活动外，禁止在工作日及节假日执行公务时午间饮酒或饮含有酒精的饮料。不准借参观、学习、招商引资名义进行公费旅游，严格控制领导干部出国（出境）。禁止用公款进行高消费娱乐活动。

倡导健康向上的生活情趣。党员干部要加强思想道德修养、模范遵守社会公德、职业道德、家庭美德、讲操守、重品行，坚决抵制腐朽没落思想观念和生活方式的侵蚀。

三、 强化组织领导，确保领导干部作风建设落到实处

和反面案例剖析的电教片，坚持以效能建设促进作风建设，创新服务机制，理顺政府职能，推进依法行政。

梅江区房地产管理局

二00七年八月二十七日

企业作风建设调研报告篇四

在中纪委七次全会上强调，要干部作风建设，倡导八个的风气，这必将对村双委干部思想作风建设产生巨大的作用。近年来，铁门镇把思想作风建设村双委班子建设的首要任务，，实践，创新，村双委班子的、力、号召力。是年底村委换届，新班子的新特点、新情况，了一系列行之的措施，村干部思想作风建设，为村双委新班子带来了新气象，增添了新，在中起了真抓实干、团结拼搏的形象，为经济社会持续提速发展，实施“经济强镇、构建和谐铁门”的蓝图了保障。

(一)学习意识，政治理论素养。把理论教育干部作风建设的基础工作，经常抓、长期抓，使双委班子着勤奋学习、精神振奋、风正劲足的风气。委换届中，德才兼备、年富力强的干部了新的村委班子，新班子成员都有着干好本职工作、争创工作业绩的强烈愿望，但新进班子成员受知识结构、工作经历的限制，面对新的工作任务和岗位职责，显得理论知识、政策不高、工作经验。为此，镇从村干部的政治理论素养和解决工作的能力入手，了各村双委班子成员的理论学习。改进中心组理论学习。双委班子每月的专题学习为每月两次，

并邀请的专家辅导，每位成员交流心得、撰写体会，了学习的质量和。双委干部任前培训制度。对新进双委班子的成员，了为期半个月的岗前培训，在理论学习的基础上，邀请工作、工作思路好的村主要现身说法，使新进班子的成员深受教育，启发，迅速了新的工作状态。镇干部讲学制度。村双委班子成员每年到镇党校讲学，既检验了村干部的理论功底，又了村干部的自身学习。的方法，使双委班子成员的理论和政治素质有了。

(二)民主意识，科学决策。村双委班子换届后，其成员性格、处事都各不相同，需要磨合、，各展其长、团结共事。对此，镇把民主制加村双委班子思想作风建设的环节来抓。经常性的民主制教育。教育和引导班子成员集体和分工的关系，在班子内部大事讲原则、小事讲风格，帮助、工作上、面前支持，原则问题不让步、非原则问题不争论，了的工作。修定《村双委会议议事规则》。党务公开政务公开工作，健全了党组织议事规则，规范了决策程序。凡是需集体决定的，事先沟通，以便于提前认识，会议质量；凡是需要村委班子依法做决定的事情，村支部只谋划，不代行职权，不越俎代庖，了村政治生活的健康有序；凡事关的发展规划、重大经济和社会问题，都社会各、各层次的意见，了决策的科学化、民主化。

(三)宗旨意识，改进工作作风。村双委干部工作作风、生活作风的问题，掌好权、用好权问题，“八个、八个反对”的要求，在深入了以“牢固的权力观”为主题的教育活动。近一段，和倡导关于村双委干部作风建设的八个风气的要求，改进两委班子的工作作风，重新制定了镇、村干部贫困户制度、公开接访制度结对帮扶制度，要求村双委每年帮助办看得见、摸得着的实事好事，解决的。

(四)自律意识，党风廉政建设。干部的廉洁自律意识强不强，直接关系到班子的作风和形象。近年来，主要负总责、谁分管谁、一级抓一级、层层抓的原则，党风廉政建设责任制。

干部“官德”教育，把“德”选拔任用干部的首要条件。在选拔任用干部上公正、公开、公平、透明的原则，任用程序，注重民意，尊重公论，使一大批能干事、会干事、敢干事，政绩、德才兼备、公认的年轻干部提拔重用，上下了的用人导向。对干部生活作风的监督，村双委干部生活作风“五条禁令”（禁止大吃大喝、禁止酗酒、禁止娱乐场所、禁止和变相、禁止吃拿卡要）。和了效能投诉、投资服务、绩效考核“三位一体”的效能建设格局。近三年共受理效能咨询、投诉案件123件，已办结115件，通报批评5人，诫勉教育36人，了干部监督工作。

企业作风建设调研报告篇五

近年来xx县人民法院认真贯彻落实科学发展观，积极开展人民法官为人民主题实践活动，大力倡导八个良好风气，抓好思想作风、工作作风、领导作风和学风建设，紧密联系法院工作实际，着力解决在作风方面影响和制约科学发展的突出问题，切实改进作风，不断提高审判效能和法院公信力，主要对我院的作风建设作了专题调研，剖析问题所在，提出合理解决对策和意见。

近年来，新河法院积极开展社会主义法治理念、作风与廉政建设、学党章、做忠诚的共产主义战士活动、法官职业道德教育活动、树新风正气促廉洁从政等主题教育活动，提高了法院干警政治素质和司法能力。通过开展创建学习型法院、作风与廉政建设和法院文化建设等活动，加强理论学习，倡导两个务必和八种作风，按照清简务本，行必责实的要求，以务实高效为主线，进一步改进法院的工作作风。

一是规范司法行为。

把司法公正体现在实体公正、程序公正以及司法人员形象公正上。结合开展解放思想大讨论、大学习、大讨论、学习实践科学发展观等主题教育活动，开展作风纪律、规范司法行

为巡查活动，制订了规范司法行为、端正审判作风和庭审作风等具体措施，严格按照《庭审运作规程》，抓好案件的开庭审理，促进庭审的全面规范。扩大民主司法、公开审判力度，增加审判透明度。通过树立效率就是法院工作生命线的观念，落实案件流程管理，对久拖未结案件进行跟踪、督办和追究责任。

二是认真做好信访接待工作。

认真处理重信重访案件，开展法官下访活动。对排查出的四类案件实行领导包案处理，院领导分别带队对群信群访、重信重访案件进行下访，解决群众最关心的热点问题。院领导参加县联合大接访活动，拉近与群众的距离。杜绝冷、横、硬、推现象。并做好释明、听证和判后答疑工作，有效降低上访、申诉率。

三是主动与外界沟通。

坚持服务大局和支持党委政府中心工作，经常汇报法院重大工作和案件情况，主动接受党委领导。建立与人大代表和政协委员联系制度，进一步疏通与群众联系的纽带，增加群众对法院的信赖，提高人民群众的满意度。还主动走进企业，为企业排忧解难，提供优质法律服务。

新河法院以作风效能建设、解放思想大讨论、学党章，做忠诚的共产主义战士、学习实践科学发展观等主题教育活动为载体，狠抓教育预防和队伍的管理，全面加强了作风效能建设，广大干警的精神面貌、工作作风、司法作风有明显变化，取得了明显成效。但还存在一些不足，与人民的司法需求和期待还有一些差距：

一是有些干警对司法的人民性理解不透，服务意识不强，贯彻不到位。

主要表现在：对社情民意了解不深，缺乏化解矛盾纠纷和做群众工作的能力；脱离群众，不深入基层，坐堂办案。主要原因是没有真正树立司法为民的宗旨意识，对法院工作的出发点、根本点没有掌握好。

二是有些干警对政治方向把握不好，大局意识不强。

主要表现在：政治敏感性不强，对中国国情和中国特色社会主义司法制度认识不深，就案办案，不注重办案的社会效果；只单纯考虑完成任务，对审判工作怎样服务当地经济社会又好又快发展思考不多。主要原因是没有把审判工作放在服务于党委政府中心工作、经济社会发展这盘棋去思考、去谋划。

三是个别干警工作作风不扎实，责任心不强。

工作作风不扎实，缺乏工作热情，责任心不够强，办事拖拉，效率不高，工作中屡有差错现象出现，直接影响到司法形象和法院的公信力。如个别法律文书和文件公文出现严重错误，错漏字多，甚至引起当事人的投诉；工作责任心不强，工作不细、不扎实，工作拖拉，该为群众和干警尽快解决的事没有及时解决。主要原因是一些干警工作态度不端正，工作不细心；时间观念不强，不讲实效。

四是有些干警缺乏开拓创新精神，能力不强。

与新时期法院发展的要求和人民群众的期待不相适应。如有些干警知识更新不快，对法律理解不透，凭老经验办案，造成有些案件因为理解和适用法律不当而被改判和发回重审；有的因循守旧，墨守成规，这也不敢做那也不敢做，这与能力司法的要求是极不相符的。主要原因是一些干警不重视学习提高，没有把握好时代的脉搏。

五是一些制度和机制还不够健全、抓落实和监督还不够到位。

如考评激励机制还不能把干警的工作全面反映出来，不利于调动干警的积极性。干部的选拔任用机制、交流机制还不够健全，还不能形成能出能进、能上能下的机制。案件管理和统计机制不科学，造成不能客观反映工作量。在制度执行上，缺乏有力的监督机制和责任追究制。

法院干警是法院队伍的主体，抓好司法能力建设和干警职业道德规范建设，就抓住了法院队伍作风建设的重点。笔者认为，改进作风建设应重点抓好以下几方面工作：

思想政治建设是人民法院队伍建设的根本，也是法院作风建设的根本。一个人的思想认识好坏决定其行为是否正确，行为是否正确就表现其作风良好与否。我们要始终坚持三个至上的思想为指导，坚持公正司法、一心为民的工作方针，从思想上真正解决好为谁掌权、为谁司法、为谁服务的问题。现代社会活动方式和思想观念日益多元化，而多元化又必然会带来不同的张力，拜金主义、享乐主义、个人主义等腐朽思想也在不同领域不同程度地影响着法官的心灵，稍有不慎就会被腐朽思想侵蚀，成为腐败的俘虏。因此，坚持正确的政治方向，是改进司法作风的根本，是加强新时期人民法院队伍建设工作的关键，我们要教育干警树立正确的人生观、地位观、权力观及价值观，切实加强求真务实的作风建设，努力开拓创新、与时俱进，培育法官成为政治坚定、业务精通、作风优良、清正廉明能适应新形势要求的合格法官。以深入开展学习实践科学发展观活动为契机，用中国特色社会主义理论武装广大干警的头脑，不断增强政治敏锐性和鉴别力，努力提高司法能力，进一步改进法院作风建设，增强做好群众工作的本领，不断满足人民群众的新要求和新期待，促进法官队伍整体素质的不断提高。

搞好法院作风建设，重在加强领导班子作风建设。良好的作风不仅是教育出来的，更是领导带出来的。领导就是向导，班子就是样子。要求干警做到的班子首先做到，凡是要求干警做到的自己带头做到、做好，凡是要求干警不做的自己坚

决不做。班子要讲民主、讲大局。民主是和谐发展的动力，是凝聚人心的有效手段。对法院重大事项，院党组应做到公开透明，努力实现法院内部多层次、全方位的良性互动监督。班子应不断通过学习解放思想、更新观念、开拓创新、求真务实，使班子成员在处理问题上认识一致，行动上步调一致，成为团结和谐的领路人，积极推进法院各项工作的科学发展。

完善法官职业道德教育制度，要对在职法官系统地、有计划地进行政治、业务、综合知识方面的强化培训，培养一批政治坚定、思想敏锐，业务精通、作风正派，言行端正、德才兼备，有开拓创新精神的法官。做到司法能力培训与职业道德修养同时培训、共同促进，以司法能力提高来改进作风建设，以改进作风来促进司法能力不断提高。注重培训实效，注重解决实务问题能力的提高，增强法官的理论水平和理论分析、解决实际问题的能力；从法官容易产生作风问题的地方着重分析原因，坚持作风问题无大小、无轻重的原则，完善司法作风的行为规范，培养法官的良好形象。

根据我市法院年初的工作部署，进一步抓好党风廉政建设责任制的落实，制定考核方案，明确考核的程序，突出把法院作风作为考核的重点，包括出勤纪律、会风、庭审作风、裁判文书质量、信访接待效果等，完善具体的量化考评标准。探索建立法官司法作风档案，将考核结果与业绩评定、奖励惩处、选拔任用直接挂钩。通过对司法能力和职业道德素养的考评，提高法官的责任感、使命感，增强法官的忧患意识和职业危机感。对政治思想好、业务能力强、办事效率高、树立法院良好形象的干警要表彰，要树立先进典型，要提拔重用，确保法官队伍的纯洁性。

树立了良好的法院作风，就树立了法律尊严，就有了司法公信力。司法活动必须坚持社会主义法治理念，执法为民是社会主义法治的本质要求；公平正义是社会主义法治的价值追求；服务大局是社会主义法治的重要使命。坚持三个至上的指导思想，正确处理服务大局与严格依法职能定位的关系。坚

持依法独立审判、适当延伸司法职能、以卓有成效的服务保障工作赢得党委政府的高度认同;做好涉诉信访工作、解决群众实际问题的态度必须坚决;正确处理自觉接受监督与依法独立办案的关系。在审理案件中畅通新闻舆论监督渠道、充分吸收舆情民意,适当宣传先进法官典型,特别是法官良好的司法形象。我们在宣传大案要案时,社会群众关心的是案情,当事人关心的是裁判结果,党委政府关心的是社会效果,而我们法院关心的是上述的全部。在宣传过程中,若能将法官在庭审时依法裁判的威严与进行诉讼调解时的亲民形象进行宣传,就能进一步促进审判效果与社会效果的统一,获得群众的赞誉,赢得社会的认同。

队伍建设是人民法院一切工作的根本,而法院作风建设是队伍建设的关键。我们要大力加强领导班子的思想政治建设、纪律作风建设和党风廉政建设,以一流的班子带出一流的队伍。业务上要高度重视对法官的培训,改进培训的内容和方式,注重理论联系实际,注重提高做群众工作和解决问题的能力。有了好的制度,就要贯彻执行,对违反规定的要坚决追究责任,做到令行禁止。经常性的明查暗访就是督促落实制度的最好办法,能有效防范某些人侥幸心理的产生。因此,作风上要把司法廉洁建设放在更加突出的位置,切实加强经常性教育,切实加强监督力度,做到敢抓、敢管、严管,改进法院作风建设,努力塑造我市法院队伍良好的司法形象。

企业作风建设调研报告篇六

根据学院学习实践科学发展观的要求,本着切实查找系部发展中存在的问题,我们发动全系师生,开展了广泛的调查研究活动,先后召开了20*级文秘、小学教育、数学(师范)、汉语言文学(师范)及20*级信息与计算科学学生座谈会,召开了三次学生干部、五次教研室主任及教师代表会议,十二次深入课堂,听了不同学科的课,召开了一次校外专家论证会以及发放调查问卷150份,被调查学生覆盖一至三年级。下面就系部建设的现状、存在的问题以及对策报告如下。

一、系部建设的现状

（一）系部建设规模扩大

建院以来，经过几年的建设，我系规模逐渐扩大，已有6个专业7个方向；2个实验室，25个实习基地；44个班级，2*5名在校学生；专任教师67名，其中教授7名、副教授18名，高级职称的教师共25名，占全系教师数37.3%；讲师30名；具有硕士学位39名，占全系教师数58.2%；各专业的师资队伍相对学院比较整齐。辅导员教师9名（2名在南京师范大学攻读研究生，实际在岗7人），研究生学历7人，占78%；年龄在30到35岁之间的6人，占68%，都有3至6年的辅导员工作经历。学生方面，男女生比例相差太大，目前是1:3；同一班级学生学习成绩差距也比较大，形成两个极端。这就带来连锁反映，学习成绩好的同学往往也是奖学金的获得者，三好学生、优秀个人的获得者同时也是发展党员的最佳人选，而学习成绩相对平平的同学，与上述这些奖项都有可能失之交臂。还有苏南学生与苏北学生在一起，在个性、生活等方面都存在着很大的差异。

（二）教师教学能力提高

为了提高教师的教學能力，我們採取多措並舉。對新引進的8位青年教師，採取師徒結對、師徒互動的方式，根據培養方案全程培養。系部推出了“新教師上課競賽活動”，取前二名，設“優秀新教師獎”，相應設“優秀指導教師獎”。為充分发挥老教師的作用，引導青年教師更快更好地發展，系部倡導了“拜師活動”，要求青年教師主動拜師，向學科相同或相近的老教師學習。對獲得過“院優秀青年教師”、“院教學能手”的青年教師，每個各教研室創造機會讓他們上公開課；還開展“黨員示範課”，等等。這些都得到了師生們的一致好評，同時也提高了教師的教學水平。在上半學期全院學生測評中，我系教師在全院評分前5%的21人中占了11位，位居全院第一。與此同時，我們為了進一步提

高全系教师的教学水平提高教师素质，强化教学管理，我们还成立了系督导组，采取切实有效的措施，多侧面、多环节、多形式地督导，促进我系教学质量、人才培养质量的全面提高。在刚刚结束的系部优秀教学能手评选活动中，参与比赛的教师个个都得到了同行专家以及督导组成员的好评，最后有两位被评为系部教学能手。这些都说明，我系教师的整体教学水平有了很大的提高。

（三）教育教学管理规范、有序

1. 会议制度健全。系部领导高度重视系部建设，制定了一整套完整的会议制度。如：周一下午召开系领导班子会议；每单周周三下午召开系部例会；每周一上午召开教研室主任会议和辅导员例会；每周五下午设立为主任接待日，等等。
2. 日常思想工作到位。我系日常思想工作中，每学年我们会进行教师“三育人”评比活动，师德标兵建设交流会，定期召开民主党派和党外人事座谈会，支委、党支部定期学习文件精神并交流学习心得。
3. 教学管理严格。在日常的教学管理中，我们注重课堂教学管理，将教学事故条例张贴在各个教研室，并经常督促。有的课程采取集体备课的形式，如：大学语文，高等数学等课程教学的教师，就必须集体备课。同时，要求教师严格做到作业批改和课后答疑，如：数学老师采取全改全批并每次做好成绩记录，将来作为学生平时成绩的依据。我们还重视监考工作，对于监考不力的老师，采取说服教育和通报批评方式处理。
4. 学生教育管理规范。在学生管理工作中，首先，采取辅导员分工负责制，各司其职。其次，我们制定一系列的约束激励机制，如：《二系文明班级评比办法》、《二系三好学生、优秀学生干部评选办法》、《二系学习上进学生评定办法》和《二系“十大杰出学生”和“十大创新之星”评选办法》等。

还有，严把学生党员的入党关，严格条件，规范程序，杜绝人情党员。改革学生干部的选拔、培养和使用办法。在学生干部的选拔上，建立班级学生干部竞选制，系级学生干部任命制。同时，打破干事学生都是“干事”的窠臼，鼓励和激励高年级学生干部积极参与学生管理工作，一届影响一届，形成学生干部队伍的良性循环和可持续发展模式。

二、系部建设存在的突出问题

（一）系领导班子引领科学发展的能力缺失

首先，由于我系领导班子成员刚刚组合，需要磨合期，在此期间，有些工作开展效率不是太高；其次，我系领导班子成员以前大都没有从事行政工作的经验，因此理论水平不是太强；还有，在大事面前，有时把握不透，反而被小事所缠。

（二）“教”与“学”主体意识不强

教学中，教和学是双方面的，但在实际教学中，从教的方面来说，我系有一部分老教师满足于上课挣工分，不愿指导专业建设，不愿开展科学研究；部分中年教师则表现为身心疲惫，心态不稳，工作多有分心；部分青年教师则只满足上完一节课，教育教学的其他因素则不加考虑。还有部分教师对课外的的工作就不太愿意去做：对于学生的管教管导也不热衷，一些教学常规工作有时也不能正常开展。另外在生活中也不能为人师表，教书育人。这些都是作为一名教师在教的方面所存在的问题，是不利于系部建设发展的因素之一。从学的方面来看，通过问卷调查发现，作为学习主体的学生，虽然有86.4%的学生有明确的奋斗目标，但还是有13.6%的学生没有明确的奋斗目标；只有89.6%的学生认为“上课做到不迟到、不早退、不无故旷课是一个学生应该做到并愿意主动做到的”；只有76%的学生赞同学院的创建安全文明宿舍活动，愿意通过参加创建活动养成健康文明的生活习惯。数据表明，部分学生对教学中学的环节理解不透，学习主动性不够，对

集体活动参与热情不高。这些势必会影响系部“教”与“学”的科学发展。

（三）师资队伍结构不合理，缺少学科带头人

从前面的现状可以看出，在我系的师资队伍中，两头大，中间小，即外聘教师和近两年刚刚引进的年轻教师偏多；年龄层次上缺少跨度，尤其是中年教师偏少，虽然他们也很努力，但要想在近期内让他们担当起专业建设和学科建设带头人的重任，难度很大。外聘教师水平参差不齐，有的能够胜任专业课教学，有的则只能讲授公共课，无法也无力指导专业建设；缺少博士学位教师；39名具有硕士学位的教师中，有半数以上的教师拿的是高校硕士或者教育硕士学位；部分教师没有专业方向，只能担任公共基础课的教学。况且，各个专业的专业主任除汉语言文学（师范）是本土的程芳银教授以外，都是扬州大学本校的老师，这就给开展学术调研以及专业建设工作带来了一定的难度。这些都是师资结构不合理的突出表现。

（四）师资建设不力，监控奖惩制度不完善

监控与奖惩机制的建立是保证目标实现的有效形式。在实际的教学管理中，采取强有力监控和适当的奖惩机制有利于提高教学效果以及管理成效。但是，在实际的教学管理中，没有明确的奖惩机制，如：对课堂教学效果的监督是高校教学质量监控的重要内容。院系两级虽然采取了各种形式的监督，但仍然存在监督不到位现象，以致教师课堂教学与管理松散，课堂教学出现随意性，无法保证课堂教学的质量。督导工作也存在一些问题。例如，只督不导，使监督与反馈脱节，无法改善和提高教师教育教学水平。评教是一把双刃剑，既能确保教育教学质量，也可能出现教师为了迎合学生，不敢管理学生，人为降低教学要求，从而影响了质量。还有在学生工作中，两支队伍的建设也缺乏制度的制约。一是辅导员队伍建设。这支队伍学历高、能力强、工作经验丰富，但是，

工作激情需要进一步增强、工作的创新性和有效性需要进一步提升。二是学生骨干队伍建设。一方面，学生干部没有很好地发挥作用。在学生干部的选拔、培养、使用上存在着诸多问题，导致干实事的都是一年级“干事”，而二年级以上的高年级学生干部则占据“高位”，享受荣誉和地位却不干实事，致使学生干部队伍畸形运作，学生“自我教育、自我管理、自我服务”的作用没有得到有效发挥。另一方面，学生党员没有很好地发挥作用。在学生党员的入党把关和教育管理上有所疏漏，有些学生党员见利就上，见事就让，不仅不能发挥先锋模范作用，反而做普通学生的尾巴，在学生中威信不高，所产生的负面影响得较大。还有，课堂中存在学生无故逃课、上课迟到、开小差等不良行为和现象，使课堂教学纪律混乱，正常教学秩序无法得到保障。这些都是监控及奖惩机制不完善、贯彻力度不够的具体体现。

（五）“近”与“远”目标不衔接

目标的确定有远近之分，作为系部建设乃至学院的整体发展都需要确立明确的目标。近期目标要为远期目标打下坚实的基础，才能实现真正的科学发展，具体到系部就包括专业建设、课程设置、人才培养规格等等，必须符合未来的目标选择。从我系的现状来看，存在近期目标不能为远期目标服务的实际情况。如：我系共有7个专业（方向），专业课程体系不尽合理，缺乏开放性、适应性，创新教育的意识不强，在人才培养方面还没有彻底摆脱传统行业和旧课程体系与人才培养模式的束缚；部分专业教学内容陈旧，教材不能适时更新，部分课程教学方法落后，对教育科研成果向教学转化、为培养人才服务的重视不够。在课程设置上，专业课比例偏大；必修课多，选修课少，不能满足学生拓展知识面的需求；课程的教学内容调整缓慢，部分专业教学内容陈旧，用人单位反映教学内容滞后于社会发展的需要，造成培养的人才适应性不强，偏离人才市场需求；有的教材过于陈旧，多年不变，教师对上什么课用什么教材缺乏研究，不能及时将科研成果和前沿知识介绍给学生。实践性教学环节缺乏系统的`指导思想。教学

计划对传统理论知识过于偏重,有些专业实践性教学的子目标缺乏科学性,理论与实践的结合不够,综合性、设计性、创新性的实验数量偏少,内容相对比较单一。实践性教学环节安排不妥当。由于对理论知识的偏重,实践性教学环节的时间安排就显得相对不足。如毕业设计通常安排在第8学期,而第8学期又恰好是学生择业的关键时期,择业与学习发生明显冲突。此外,上级主管部门对学生落实就业单位的时间限制过死,大部分学生为在限定的时间内找到满意的工作单位而疲于奔命,很大程度上也影响了毕业设计的正常进行,其质量更难以保证。实验实习的基本条件不能充分满足教学的需要。由于学生数量较多,实验教学面临的教学仪器设备压力较大,学生自主实验很少。此外,受市场经济的影响,学校与实习基地之间的关系难以协调,学生实习基地建设比较困难,影响了实践教学地开展。除了以上的教学理论与实践之间的不衔接之外,还有,在我们的教师队伍中,也存在着近期目标与远期目标不衔接的现象,教师的目前科研只为评职称需要,并且由于起点低、信息闭塞、缺少名家指点,因此鲜有高水平的研究成果,许多专业学术梯队也没有真正开展活动。以上这些不利的因素,影响了我院“申本”后系部自办专业特别是特色专业实现的可能性,也给目前开展系部工作带来了很大的困难,制约了系部未来发展的步伐。

三、推进系部科学发展的路径

(一) 更新观念, 增强责任意识

作为教学工作单位,全系上下应该遵循“一盘棋”的原则,树立主人翁地位,增强创新意识和创新能力,不断研究教育教学管理规律,提高工作效率。要树立“一切为了学生,为了一切学生,帮助学生成人成才”的理念,着力培养学生的责任心,帮助学生养成良好的学习、生活和行为习惯。要打破考评指标的符咒,把考评指标当作手段并从中汲取动力,而不要把完成考评指标当成目的。

要树立全员育人、全方位育人、全过程育人的思想，做到教书育人、管理育人、服务育人，努力开发教育资源，完善教育设施，提供教育服务，积极鼓励和指导学生参加各种科技文化和创新创业活动，为学生的成长和发展提供智力支持；经常举办大学生科技节、文化节、艺术节等科技文化活动，为学生搭建展现风采的平台；要开辟德育基地、科技基地、劳动基地、服务基地、实训基地等，组织学生进工厂、进社区、进学校、进农村开展社会实践和社会服务，激发学生的学习兴趣，挖掘学生的发展潜能，培育学生的创造能力，全方位多层次多渠道地培养学生的创新精神和实践能力。同时，要做到师生互动，交流思想感情，融洽师生之间、学生之间的人际关系。切实推动系部科学发展，为实现我院“创建一流地方高校”的目标尽一份力量。

（二）完善机制，提升综合素养

提升综合素养，需要一系列既全面具体又行之有效的制度与措施予以保障。只有加强制度建设，引进激励和约束机制，并且使各项规章制度得到严格执行与有效遵守，个人随意性行为才会减少，秩序规范才会得到强化，工作才能按部就班、有条不紊地向前推进。为此，制度本身不够完善的要不断充实完善，不合理的落后的制度要及时改革。如：进行课堂教学质量监控。每学期开学的第一周要求任课教师填报“教学进度计划表”，督促教师对全学期的课堂教学作出整体构想和安排。制订“系部领导深入教学第一线听课的暂行规定”，成立系“教学工作督导组”，在实行“三段式”（开学初，期中，期末）教学工作常规检查制度的同时，加强了领导和督导组对课堂教学的质量监控。为了完善教学信息反馈机制，让学生直接参与教学监控，再加上同行和领导的评教，全方位地对课堂教学实施质量监控；针对教师学历科研水平不高问题，我们可以采用各种方式来获得高学历以及搞科研的机会。采取外引外派结合，在抓好专业建设与学科建设带头人和优秀博士生引进工作的同时，也要重视在相关专业选派优秀青年教师鼓励他们外出攻读博士学位。在平时的教学工作

中以各种竞赛的方式，促进教师对教学效果以及科研的重视。当然，建议在不违反国家有关政策的基础上提高教师的待遇，解决教师的后顾之忧，以保证教师队伍的稳定，也必将更加促进教师工作的积极性和主动性，从而推动系部的科学发展，加快学院整体发展的步伐。

（三）以人为本，培养应用型创新人才

系部乃至学院建设的目标就是要为社会培养出合格的应用型创新人才，而应用型创新人才的培养是多方面、多角度、多纬度的。根据我系现状以及存在的问题，以人为本是培养我系应用型创新人才的一个必由之路。人才的培养是多方面的努力才能出成效的，作为教学单位的系部来说，以人为本主要体现在学的主体学生和教的主体教师两个方面。作为学的主体：学生，我们应该坚持以生为本，分类培养。以培养创新意识、创新精神、创新能力的应用型人才为系部人才培养工作的主要目标，牢固树立育人为本的教育理念。可以探讨采用学分制，扎实落实专业导师制，如：我系小学教育专业聘请了宿迁实验小学和高师附属小学的11位专家名师作为专业指导老师。在实际教学中，以学生为中心，加强教学过程中的师生互动，开展平等交流和讨论，充分发挥学生学习的主体性和主动性。同时，还尽可能的做到按不同专业、课程对实践教学的要求，改进实践教学方法，着力提高学生创新实践的兴趣和能力。如：针对文秘专业的特殊性，我们采取平时弹性见习的方式提高实践能力；让园林园艺专业学生结合自己的课程设计直接参与校园绿化工作。另外，有可能的话，还要推进教学与科研相结合，把学生科研训练纳入教学计划。

对于教的主体：教师，应该积极开展多种形式的教师培训作。如：让青年教师进行学历进修、参加各种学术研讨会、邀请专家对青年教师专业辅导。如上学年，我系邀请孙卓彩教授对中文专业教师进行关于汉语知识辅导。还有教师要树立以身示教、主人公地位地主体意识，每一位教师都应该把

系部的发展与个人发展联系在一起，积极参与系部发展规划讨论，如：为系部乃至学院发展献言献策，一起查找影响系部发展的瓶颈，等等。这些都能充分发挥教师的主体作用，从而实现应用型创新人才培养的目标。

以上仅仅是我系的初步调查与分析，至于下一步解放思想大讨论，我们将进一步分析研究，再制定出有利于促进系部发展的对策和措施。

企业作风建设调研报告篇七

x镇在加强干部作风建设活动中，把转变干部作风，提高思想品质，强化竞争意识、服务意识和责任意识放在首要位置，确保作风建设与当前工作两不误，两促进。

一是突出“四个结合”抓好各项工作。

一与巩固和扩大干部作风建设年活动，以此项活动为契机，对照在建项目建设、阶段工作安排等进一步总结经验，查找根源，强化措施，通过改进作风，狠抓工作创新提高。二与产业建设相结合，要求干部集中精力指导群众重点抓好蚕桑、畜牧、烤烟、大棚蔬菜等工作。检验干部苦帮是否到位，工作效率是否提高。三与公路硬化、新农村建设试点、流域治理、扶贫开发等重点项目建设相结合，检验干部苦抓苦帮为民办实事、办好事的工作效果。四与落实各项规章制度相结合，检查每位干部是否遵规守纪，特别是贯彻县委提出的“事不过三制度”和干部廉洁自律的各项规定相结合。

二是围绕“三种意识”，坚持做到边学边改边提高。

自作风建设活动开展以来，镇党委、政府高度重视，强化学习日制，并确定每周五为培训学习日，严格把好《干部月通报制度》关，极大程度地巩固了干部的技术技能水平，增强服务水平；切实掌握好市场信息、业务知识、技术技能，做

到把巩固建设、产业发展、新农村建设与市场紧密结合起来；该镇还把“提供优质服务、提高责任强度、树立一面旗帜”作为一种钢性化考核来巩固外树形象，内强素质。

三是拉大宣传—动员—服务框架，提升品质，广泛宣传惠农政策、致富信息等充分调动农民发展致富的积极性和主动性。

止目前，共发放养蚕、畜牧养殖及防疫、烤烟生产、劳务信息1500余份，组织召开免费技能培训3场次，达100余人，就业59人，借助2022年夏季人力资源洽谈会，当日签约就达140余人。培育产业女能人65户，增强了以户为单位的技术技能水平，今年早晚春两季共发放蚕种2706张，收购蚕茧万斤，今年以来已完成正大圈舍27户，落实千头仔猪繁育基地1个。

四是以党员先进性承诺制度为载体，作风建设为动力。

结合该镇实际，深入开展“一帮一扶、一帮一改、一帮一带”活动。机遇带来发展，发展带来动力，今年，我镇被县委、县政府确定为畜牧强乡镇和枣树村新农村建设，帮助农民发展产业，扶持生产能力差、智力低下的弱势群体学好技术，培养自食其力、自谋生路的能力，帮扶了像洪汉友、洪汉国这样的弱势人20余人。落实经济大户68户。改变陈旧的思想观念，拓宽群众的市场意识，切实做到从总体把握，全线带动，也不乏激发了像黄彩兰、何云梓这样的致富能。

企业作风建设调研报告篇八

党的十八大以来，从严治党进入了新常态，中央“八项规定”出台，标志着作风建设同时进入了新常态。各级领导以及各级领导机关对作风建设高度重视，但由于种种原因，违反作风建设的现象时有发生。从20xx年1月至20xx年6月，我县共发生了13起共70人违反作风建设规定的案件，22人被，免职，48人当年年度考核被评定为不称职。违反作风建设规定人数之多、次数之多，引起了社会的广泛关注，教训是深刻的，

也是引人深思的。反思这些违反作风建设的案件，认真分析我县当前作风建设的现实状况，我们才真正领悟到“作风建设永远在路上”这句话的深刻含义。

一是广大干部职工在思想认识上存在误区。县作风办办公的地点设在县纪委，广大干部职工片面地认为作风办是纪委的作风办，抓作风建设是纪委的事。没有认识到抓作风建设是县委的一项长期的、经常性的重要工作，没有意识到县作风办是县委抓干部作风建设的日常机构，更没有意识到抓作风建设每一个单位、每一个人都是作风建设的最终落实者。

二是领导机关表率作用发挥不好。领导机关或多或少存在“特权”思想，领导机关的“一把手”忙于事务性工作，对作风建设的具体事务抓得少，督促少，没有引起部属的足够重视，而且领导机关的少数干部职工，甚至认为县作风办一般不会督促检查领导机关，存在随意放纵和特权的思想意识。县作风办对领导机关检查少、督促少的问题也确实存在。

三是少数领导干部的带头作用发挥不好。少数领导干部自身要求不严，经常以领导岗位工作的特殊性作为挡箭牌，将自己不纳入作风建设管理的范畴，个别领导干部甚至自己违反作风建设规定，影响了领导干部的形象，带坏了单位的风气，也导致自己没有底气去抓作风建设，没底气去纠正违反作风建设和的人和事。

四是“一把手”管理不严格。“一把手”怕得罪人，怕麻烦，怕影响团结，不敢于较真，当老好人，只要工作任务完成了，其他一切好说，明知违反作风制度规定，也是视而不见，见而不管，管而不严。是一个无原则一团和气，没有战斗力的集体，有的单位甚至认为，只要县作风办没查到其违反作风建设规定的人和事，作风建设就是抓得好的。

五是缺少经常性的督促检查。县作风办明查暗访多一点，县城机关的作风建设就相对好一点，县作风办忙一点，督查次

数少一点，作风建设就相对松一点。从这一点上可以看出，作风建设停留在县作风办抓作风建设，各单位党委党组还没有卯足劲，用足力抓作风建设，很少督查，很少较真。

六是奖与罚不统一不协调。作风建设制度规定都有，但奖和罚没有达到辩证的统一。制度规定执行的和不执行的，执行好的和执行不好的，该奖的没奖，该罚的除了县作风办处理的外没罚，县作风办不处理，单位几乎不处理。致使不少规定和制度形同虚设。同时，发生违反作风建设的问题后，对其单位的影响和对其单位一把手的责任追究的力度还不够大。

七是缺乏经常性的教育。对制度规定的学习不经常，宣传教育不经常，提醒不经常，督促检查不经常，民主生活会不正常，导致干部职工对作风建设和制度规定的思想意思淡化，对自身存在的问题意识不到，习以为常，麻木不仁。

以上几个方面存在的问题，虽然有一定的客观性，但主要还是主观方面的原因造成的。要进一步减少和遏制这些问题，确保作风建设各项制度规定落到实处，必须一手抓治标，一手抓治本，当前，务必抓好以下几个治标的具体措施。

一是在全县范围内每年至少开展一次作风纪律整顿。各单位要选择适当时机，至少组织开展一次作风纪律整顿；要以违反作风建设规定的案件为典型教材，“自照镜子”、“自查炉灶”，举一反三，深入查找本单位作风建设存在的问题和薄弱环节，结合本单位实际，制定切实可行的整改措施；并把开展作风纪律整顿情况作为年终考评的一项重要工作来检查。

二是明确单位一把手是作风建设第一责任人。各单位“一把手”为单位作风建设的总负责人（县人大、县政协的总负责人分别为县人大主任、县政协主席，县委常委单位的总负责人为该单位县委常委），对本单位的作风建设负总责。县作风办每次查处对象，由县作风办责成单位“一把手”按要求处理到位。单位一年内干部职工多次违反干部作风建设规定的，

要根据违反的情节和影响的程度，对单位党政“一把手”做出相应处理。

三是把作风建设纳入绩效考核和双文明考核范畴。一年内被县作风办查处违反作风建设规定1次的，在绩效考核和双文明考核的总分中扣2分/人次，一年内被县作风办查处2次及以上违反作风建设规定的，对该单位绩效考核和文明考核实行一票否决。形成单位重视作风建设，人人重视作风建设，人人批评埋怨违反作风建设人和事的良好局面。

四是全力支持各级各单位抓作风建设。各级各单位要敢于作为，敢于抓作风建设，凡是本单位自行处理的违反作风建设规定的（以局党委党组下文通报批评并罚款或给予处分为准），在年终绩效考核和双文明考核总分中加0.5分/人次。

五是强化领导干部以身作则的示范作用。实行从严追究参与违反作风建设职务最高的领导责任制度。凡是被县作风办查处违反作风建设规定的案件，要从严追究参与此案职务最高的领导的责任，除按照作风建设规定处理外，还要对其给予纪律处分。是处级领导干部的，坚决报市委处理。

六是领导机关要切实率先垂范。县委办、政府办、人大办、政协办及常委单位领导机关，要切实抓紧抓好本单位的作风建设，为全县各单位做出榜样。县作风办要定期组织县委办、政府办、人大办、政协办及常委单位的纪检组长，采取交叉检查的方式进行明查暗访，确保作风建设各项规定在领导机关落到实处。

从目前我县作风建设的现状看，我县的作风建设依然长期艰苦，依然复杂严峻，依然任重道远，全县上下必须认清形势，必须提高认识，必须理清思路，必须敢抓敢管，在影响制约作风建设的“带”、“用”、“管”、“教”、“学”五个字上下真功夫、长功夫、细功夫，切实夯实作风建设基础。

一是要认真抓好“带”字。领导就是旗帜，领导就是标准，领导就是方向。实践和经验一再证明：好作风是一级带一级带出来的，有什么样的班长，就能带出什么样的班子；有什么样的班子，就能带出什么样的队伍。领导干部自身作风的好坏，决定着干部作风建设的成败。古训有言：“正人先正己”、“打铁还需自身硬”、“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从”道理就在其中。还有人曾这样比喻过：一只威猛的老虎，它带的哪怕是一群羊，也同样令人畏惧；一只温顺的羊，它带的哪怕是一群老虎，也未必让人害怕。这个比喻就足以说明领导干部带头作用的极端重要性。因此，领导干部特别是“一把手”，要牢固树立“我的形象就是单位形象”的意识，从自己做起，从现在做起，从小事做起；要求下级做到的，自己首先做到，以自身过硬的作风，作出表率。

二是要认真抓好“用”字。组织选什么样的干部当领导，就从另一个侧面反映了党员干部应当具备什么样的作风。领导者，国之栋梁，民之精英，理当是全社会的标杆和旗帜，是前进的方向和时代的潮流。因此，用一名干部，无疑就是在社会上树立起一面鲜艳的旗帜。干部选得好，则旗帜树得光彩亮丽、迎风飘扬，党员干部队伍则风清气正，干部作风自然优良；干部选得差，则旗帜树得黯然无光，党员干部队伍乌烟瘴气，怨声载道，心气不顺畅，党员干部作风就不言而喻。同样选准一名干部，能够带一方发展，促一方和谐；用错一名干部，将会贻误发展，祸害百姓。组织政工、人事部门作为替党和人民选干部管干部的重要职能部门，责任重大、使命光荣。要在干部选任的每一个环节，时刻践行“树旗帜”的忠诚，始终敢于担当、勇于负责、公道正派，真真切切用好每一名干部；时刻遵循“树旗帜”的思想，考虑周全、权衡利弊这名干部是否可用；时刻坚守“树旗帜”的标准，不断完善严格的选人用人标准、程序和法令，细化量化“德、能、勤、绩、廉”的详尽规定，让领导干部和老百姓心里亮堂堂，让全社会都清楚地知道什么能做、什么不能做，什么是好干部、什么是孬干部，要做到什么样子，达到什么标准，才有机会被提拔重用。

三是要认真抓好“管”字。管好干部正旗帜。“试玉要烧三日满，辨材须待七年期”，选好干部更要管好干部，旗帜才不倒，才能成为动力、方向和楷模。党员干部队伍的管理，是一项长期艰苦复杂的系统工程，要坚持领导抓抓领导、经常抓抓经常，反复抓抓反复。一方面，要在重考核、重约束的基础上，树榜样、立标兵、育先进；要研究制定切实务实可行的操作办法、政策措施、法律法规，坚持用制度来规范管理，靠制度来管人，而不是凭领导干部特别是“一把手”的性格特点、个人好恶、主观意志来管理；要注重经常性的管理，不能上级有要求就抓一阵子，高兴了就放松放松，采取“一日曝十日寒”的管理方式和方法。另一方面，领导干部在当好排头兵的同时，要敢抓敢管、善抓善管，不敷衍、不搪塞、不护短，一抓到底，敢于正视、勇于解决作风建设存在的突出问题。不能视而不见，见而不管，管而不严。特别是对违反制度规定的人和事，不管后台有多硬、职务有多高、功劳有多大，都要敢于坚持原则，顶住压力，严格按照制度规定处理到位，决不手软，决不姑息迁就。

四是要认真抓好“教”字。没有管理的教育是无益的教育，没有教育的管理是无效的管理。由此说明经常抓作风教育是促进管理的，是非常必要的。换句话说，抓教育就是要提高党员干部的思想政治素质和抵御不良风气的能力，它是加强作风建设的固本之策。然而，当前一些单位从年头到年尾，很少组织党员干部职工集体学制度学法规，很少开展党团活动，很少讲党课，开民主生活会是认认真真制定方案措施，扎扎实实走过场，开展批评和自我批评是蜻蜓点水，你好我好大家好，一系列的教育环节和机会被忽略了，领导以及党员干部职工几乎接受不到触及思想、触及灵魂的正面教育。因此，各级党组织都要切实负起对党员干部进行作风教育的责任。要坚持不懈地抓好家庭美德、社会公德、职业道德、遵章守纪、廉洁从政、群众路线教育等等，通过学习教育、开展讨论、剖析检查、整改问题，达到统一思想，提高认识，端正作风，强化自我的目的。同时，党员干部要相互监督、相互帮助，把作风建设的有关要求切实落到实处，做到见微知著、防

微杜渐，绝不要等到干部犯了错误、出了问题，才去教育整顿，才去检查反省。只有每一个党员干部职工的作风好了，一个单位、一个地方的作风建设才会好起来，人民群众对党员干部的作风状况才会满意。

五是要认真抓好“学”字。一是要认真学习党的优良传统作风。党的优良传统作风是人民群众拥护支持的好作风，是现成的教科书。因此全体党员干部要继续和发扬理论联系实际，实事求是的作风；一切从人民利益出发，密切联系群众的作风；广泛开展民主，批评与自我批评的作风；谦虚谨慎，戒骄戒躁，自力更生，艰苦奋斗的作风；全心全意为人民服务的作风；民主集中的作风。使全体党员干部在思想上自觉地筑牢同党内不良作风作斗争的长堤。二是要认真学习制度法规。制度法规是一堵无形的墙，有制度法规的存在，才有规矩。加强对制度法规的学习教育，就是要强化全体党员干部的制度法规意识，在思想意识中把制度法规变成有形的墙，明白什么事情可以做，什么事情不可以做。不可以做的事情去做了就会撞墙，就会给自己造成损失和伤害，就会失去组织和人民群众信任。三是要与时俱进地学习党的路线方针政策和指示精神。党的路线方针政策和指示精神是统一全体党员干部思想的行动纲领，全体党员干部必须随着时代的变化，不断加强学习，自觉解放思想，自觉坚定理想信念，转变作风，清除私心杂念，在思想上始终做到目标明确，方向准确，在行动上不空谈、不浮夸、不务虚，不动摇、不懈怠、不折腾，将主要精力用在联系群众、狠抓落实上，以优良的作风出色地完成各项工作任务。

总之，抓住了“带”，就抓住了核心；抓住了“用”，就抓住了关键；抓住了“管”，就抓住了根本；抓住了“教”，就有巩固提高；抓住了“学”，就有补充完善。在以上五个字中，没有“带”字，就没有核心，一盘散沙；没有“用”字，就没有关键，无从下手；没有“管”字，就没有根本，无以类聚；没有“教”字，就没有巩固，难以提高；没有“学”字，就没有补充，无法完善。这五个字是作风建设的一个统一体，相辅相成。抓紧抓实抓

好这个五字，就是作风建设的新常态，也必将呈现作风建设的新局面。

企业作风建设调研报告篇九

“蚁穴溃堤”这个词语，我相信大家都不陌生，可能人们对于它的理解仅仅停留在它深刻的哲理上，但1998年江西九江发生大洪水，千里之堤，溃于蚁穴的的确是给人以惊心动魄的警醒。一个小小的缕蚁之穴，形成渗透，造成管涌，半径可达25米，堵住这一洞穴，堤内堤外需要几千立方米的沙石。一般来说，“蚁穴溃堤”是一个比较漫长的过程。正是因其“漫长”，谁也不曾注意那微不足道的“蚁穴”。然而，当滔天洪水袭来时，微不足道的“蚁穴”竟和惊心动魄的“溃堤”有着紧密的联系，一个漫长的过程，竟是那样的迅捷，于措手不及间就酿成灾祸。一个机关的作风建设又何异于此？一位水利专家说过，蚁穴之害关键在防。怎么防止机关出现“蚁穴溃堤”现象？我认为，作风建设是一项具有长期性、复杂性和艰巨性的工作，只有持之以恒，常抓不懈，才能打造一支政治坚定、勤政廉洁、为民务实、业务精通、纪律严明的干部队伍；只有把制度执行形成一种行为自觉“险情”就能自然击退；只有把遵章守纪形成一种“工作理念”贯穿于学习生活工作之中才能永久“安然屹立”。结合工商工作实践，我认为要做到“五坚持”方可筑牢机关作风建设“堤坝”。

坚持以加强教育为基础。要通过丰富教育内容，重点抓好工商发展形势教育、组织纪律教育、履行岗位职责教育、思想道德作风教育，培育积极向上的工商精神。要运用各种载体，开展主题实践活动，扩展教育层面，增强教育效果，着力培养干部职工的责任意识、全局意识、效能意识和服务意识。通过教育，使干部职工始终保持振奋的精神和良好的作风。

坚持以典型示范为指导。要巩固和扩大机关作风建设成果，充分发挥榜样的示范带动作用，正确引导机关干部特别是直接与人民群众打交道的窗口岗位人员和一线执法人员切实提

高服务水平，在服务基层、服务群众、服务发展中促进作风养成，坚持做到“五个决不”，对上级和领导部署的各项工作在我这里决不延误、需要办理的事项在我这里决不囤积、任何差错和失误在我这里决不发生、上门办事的企业和群众在我这里决不受到任何冷落、工商机关的形象在我这里决不受到一点影响。

坚持以健全制度为重点。作风建设是一项长期而艰巨的任务，切忌半途而废、“活动止而工作止”。要不断总结先进经验，注重解决实际问题，锲而不舍，持之以恒，建立适应本部门本行业特点的规章制度，逐步形成长效管理机制，规范干部职工的行为，增强干部职工恪尽职守、爱岗敬业的主动性，使制度执行成为广大干部的自觉行为，使遵章守纪成为一种“工作理念”贯穿于学习、生活、工作之中，从而保证干部作风建设的长期性和连续性。

坚持以强化监督为手段。在作风建设中，要广泛动员社会各界人士参与到部门作风建设和整顿中来，但是也要防止监督“明真暗假”等现象的发生。要真正将开门纳谏、群众评议作为检验工作成效、反映工作不足的平台，下真功，敢面对。要采取“走出去、请进来”的方法，强化社会监督，把评判的尺子交给群众，让他们畅所欲言。要真正把那些敢说真话、敢于碰硬的监督员邀请进来，认真座谈和征求意见，切忌用“公款吃喝、赠送礼品”等形式封“他们的口”，唱“指定的调”，搞暗箱操作，“友情”监督，失去作风整顿工作的客观和公正。

坚持以求实效取信于民。检验作风建设的成效，关键看在履行自身职能上是否着眼和实践于为民、高效、公正上。要求实效，应办实事，忌说空话。要通过查找不足和整改，切实把影响和制约经济发展环境的突出问题和群众反映强烈的热点问题解决好，切实解决发生在群众身边的不正之风，树立部门行业良好形象，用实际行动取信于民。

企业作风建设调研报告篇十

根据县委提出认真学习实践科学发展观，促进机关作风建设的要求，我就如何落实科学发展观、促进机关作风建设进行了调研。

目前，我局机关现有股室10个、局基层下属单位9个，全局干部职工246人，其中局机关干部职工58人，党政班子成员12人。从调研的情况来看，96%的被调查者对我局机关作风建设评价较好。这说明3月份以来，通过开展科学发展观学习，局机关作风建设得到了进一步好转。调查中，大家普遍认为，局机关作风建设有四个方面的明显变化。

1、健全工作规范，服务水平明显提升。各股室、各基层单位立足实际，针对作风建设存在的突出问题，强化措施，加大力度，抓好整改，取得了一定成效。各股室、各基层单位普遍推行了首问负责、限时服务、行政审批超时默许制等制度，不断优化服务方式，规范职业行为，提高了工作质量和服务水平。今年三月以来，各股室、各基层单位在加大服务力度、改善服务质量上狠下功夫，在主动服务、优质服务上做好文章，大局意识、宗旨观念和服务意识有了明显增强，形成了为城乡建设规划建设服务、为群众服务的良好氛围。

2、强化依法行政，施政行为明显规范。通过科学发展观的动员学习，各股室、各基层单位也非常注重加强法制建设，能够通过加大政务公开力度，定期将工作情况和办事依据向社会公开，增强了工作的透明度。同时，结合工作实际，各股室、各基层单位通过各种形式，不断提高机关工作人员的法律意识，也促进了机关干部依法办事水平的提高。

3、突出效能建设，工作作风明显好转。近1个月来，通过坚持不懈地加强作风建设，各股室、各基层单位抓工作落实的力度得到增强，办事拖拉、梗阻现象大为减少。局党委要求各级股室要做到“说一句、算一句，句句算数；干一件、成

一件，件件落实”。局领导班子经常深入基层、深入一线，解决城乡建设规划建设中的困难和问题。同时，通过实行定期通报、定期督查等措施，促进了各项工作的落实。

4、健全完善制度，廉政建设明显加强。各股室、各基层单位认真贯彻落实上级廉洁自律各项制度规定，严格落实党风廉政建设责任制，签订了目标责任书，促进了机关股室廉政建设。重申了有关规章制度，进一步加强了机关廉政建设。

通过调查发现，通过对科学发展观的深入学习，我局机关作风建设虽然取得了明显成效，但面上仍然存在着不平衡，在个别股室和部分干部职工身上有些问题仍然存在，主要表现在以下五个方面。

1、学习风气还不浓，业务素质有待进一步提高。一是有被动应付现象。有的单位学习制度流于形式，被动应付的多，主动系统学习的少。有的单位学习形式单一，不联系实际，教条主义，影响了学习成效。二是有学用脱节现象。有的机关干部不重视理论知识的学习，不善于理论联系实际，不善于运用科学的世界观和方法论解决改革、发展、稳定中的各种新矛盾、新问题。三是学习自觉性不强。有的机关干部不注重学习业务知识，满足于已有水平，凭经验做事，有吃老本的现象，专业化的素质不够高。

2、制度执行还不力，日常管理不严。一是纪律有待加强。有的股室工作制度不够健全，执行不力，上下班晚来早走。有的机关干部上班时间，串办公室。有极少数工作人员上班时间擅离职守，造成空岗，给群众办事带来不便；二是管理不严。有的单位对办公设施、办公设备管理不够到位。有的单位不注意节能、节水、节电、节材，办公成本高。

3、公仆意识还不牢，行政效能不高。一是有梗阻现象。有的单位内部分工不够明确，责任不够清晰，科室之间工作不协调，缺少协作。二是服务意识差。个别机关干部有时不注意

执法方式方法，导致群众有意见。

4、作风还不够务实，工作落实不力。一是言行不一的现象仍然存在。个别同志工作不扎实，不能脚踏实地地深入基层，不能扑下身子开展工作，不能面对面地抓落实。有的领导干部接受任务时满口答应，工作落实中拖拖拉拉。二是作风不够民主。有的单位对工作抓而不紧、抓而不细、大而化之。三是工作标准不高。部分干部工作要求低、标准低，抓落实力度不够。在确定的重点工程项目和重点工作等关键问题上，精力不集中，难以见到成效。

5、思想不够解放，观念更新不快。一是思想观念陈旧。面对各地竞相发展的态势，面对城乡建设新任务，有的干部思路不够开阔，办法不够多，措施不够硬，创新力度不够大。二是缺乏危机感。有的干部“小成即满、小富则安”，易满足现状，不求进取。三是有畏难发愁情绪。有的同志一味强调客观困难，不注重调查研究，不深入思考问题，工作主观能动性没有充分发挥。

导致作风建设产生问题的原因很多，既有主观方面的因素，又有客观方面的因素。通过分析研究，我们认为主要是以下三个方面的原因。

1、思想认识不到位。在一些单位和股室，作风建设不被重视。究其原因是一些党员干部特别是领导干部对这个问题的认识有一定的片面性。近年来，各单位股室城市建设工作任务都很重，工作压力都很大。有的股室和单位没有正确处理好抓作风建设与抓中心工作的关系，片面强调客观原因，对作风建设消极应付，没有主动地开展工作，造成作风建设与中心工作相互脱节。从机关干部自身来看，个别机关干部放松对世界观、人生观、价值观的改造，认为自己作风很好，加强作风建设是别人的事情，与自己关系不大，对作风建设不入心、不入脑、不入耳，被动接受教育，不愿接受锤炼。

2、制度落实不到位。在一些股室和单位作风建设之所以效果不够明显，制度落实不到位是一个重要原因。一方面，虽然近来通过开展深入学习实践科学发展观活动、但有的单位没有结合实际，照搬照套，内容空泛，导致有的规章制度缺乏针对性和可操作性，降低了作风建设成效。另一方面，随着时间的推移，一些原来行之有效的规章制度和工作守则，逐步不能适应新形势、新任务的需要，但一些单位和股室没有及时进行删节、修订和完善。同时，领导班子和领导干部在作风建设上时间和精力投放不足，在工作思路上不清晰，在工作方法上不对路，在工作措施上不得力，导致作风建设成效不够明显。

3、监督管理不到位。作风建设监督职能不够落实，措施不够到位，工作没有形成合力，导致作风建设监督管理不到位。同时，受思想观念、整体素质等多种因素的影响，群众监督的渠道不宽，领域不广。

针对我局机关作风建设还存在的问题，对下步加强机关作风建设，在工作重点上必须抓好以下几个方面：

1、加强思想教育。大力深入学习科学发展观，开展宗旨观、政绩观教育，引导广大机关干部特别是领导干部把正确的政绩观同正确的权力观统一起来，牢固树立人民利益至上的理念，提高为人民服务的质量和水平。大力开展民主观、法制观教育，坚持充分发扬民主，重视群众参与，牢固树立行政必须依法、用权必须监督的理念，努力做到依法行政、从严行政。

2、规范机关行为。坚持依法行政，规范从政行为，切实解决工作中存在缺位、错位、越位等现象，确保职能到位。

3完善制度建设。全面推行岗位责任制、服务承诺制、超时默许制、限时办结制、首问负责制，以失职追究制来严肃工作纪律，逐步实现用制度管人管事。做到少开会、少发文、多

指导、多督办。

4、提高干部职工队伍素质。要在局机关内部大力营造有利于优秀人才脱颖而出的工作环境，建立起能者上、庸者下的科学“赛马”机制。要大力开展学习型机关创建活动，切实提高局机关干部的思想道德素质和业务工作能力。