

最新冰融化了教学设计和反思(模板6篇)

心得体会是我们在经历一些事情后所得到的一种感悟和领悟。记录心得体会对于我们的成长和发展具有重要的意义。以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

领导工作报告心得体会篇一

xxx先生/女士：

我谨作为蒋龙先生在集团工作四年间的直接领导写此推荐信。今天的蒋龙与四年前的他相比，已经产生了非常显著的变化。而作为一位独立负责一个公司所有工程事务的管理者来讲，这些变化亦是他个人在管理与领导能力上日趋成熟的真实体现。

对于他这四年来在公司所作出的实际贡献，如完善公司具体行政管理制度、全面提升行政服务品质、连续三年被评为集团6s优异奖等，我不作赘述，因为这些只能代表他的过去。

我将从沟通、学习与传播三方面对他作出适当评价，以期您能对他有更全面、更深入的认识。他首先是一位乐于沟通且善于沟通的管理人员。

尽管曾经在在工作中因为沟通不足导致工作失误的发生，但他能够直面自己的不足，而主动改善沟通方式，加强与服务对象、与工程部的沟通，从而改变并形成了一种较为民主的工程事务管理模式。这种改变产生了巨大的粘合力，把生产与行政管理紧密结合起来，以行政管理来支持生产，并在生产促进中发挥更大的作用。

事的成功经验中学习，一是从外界培训及自我学习中学习。

他把所学在实践中加以运用，从他所取得的成就直接且充分显示了他在学习上谦虚与勤奋，充分显示了他在管理实践过程中对学习的不断检验与总结，充分显示了他在为丰富其职业生涯而进行的拓展性学习、关联性学习中所表现出来的追求心！

更为难能可贵的是，他带动了一群人对学习新知识、新技能的兴趣与尝试！

他更是一位乐于传授并不断升华管理理念的职业人士。耐心传授并不断升华管理理念，是一项真正的管理者必须做到且永无止境的工作。

他已经在实践中，且有所成效，比如教育同事调整工作态度、培养沟通意识、主动研究可行性方案、加强执行力、鼓励创新等等。虽然我仍希望他在这方面持续加强，但我依然欣赏他正表现出来的在管理研究与工程实践上的专注与专业。

作为蒋龙先生曾经的领导、永远共勉的朋友，我期望蒋龙先生在将来通过全面提升其管理智慧、领导能力及人格魅力来攀登其职业生涯的新高峰！

顺颂

商祺！

沈东枫

尊敬的先生/女士：

我谨作为xxx在xxx工作期间的直接领导写此推荐信。

ta性格开朗、为人诚恳、乐观向上。在我司任职期间，主要负责公司与xxxxxxx的合作交流；产品的市场调研并寻求新的

市场机遇;大型市场活动的组织、策划及指导实施等。

xxx在工作中正直忠诚、勇于担当，不推卸责任;有毅力和恒心，做事情有始有终，不半途而废;乐于学习，虚心以待，对问题不逃避;乐观且抗压能力强，敢于迎接挑战;具有很好的团队合作精神，善于与人交往，与团队成员及合作伙伴始终保持良好的沟通界面。

xxx在项目商务公关、项目方案制作、市场推广等方面具有很好的从业经验及职业素养;能够在工作实践过程中快速学习与不断总结、进步，充分显示了ta在为丰富其职业生涯而进行的相关拓展性、关联性学习中所表现出来的追求心!更为难能可贵的是，其善于将所学的知识在实践中加以运用，并不断尝试和突破!

我个人非常欣赏xxx的工作能力，希望上述信息在您做出评估有所帮助，给ta一个施展才华、贡献力量的机会。

如果需要更多信息，可与我联系。

顺颂

商祺!

推荐人

xxxxxx公司

联系电话:

领导工作报告心得体会篇二

如何提高领导者的领导能力及艺术，具有重要的意义。下面小编准备了关于提升领导力的文章，提供给大家参考！

作为领导者，爱护属下是应尽之责。爱护表达宽容，爱护显示激励，爱护创造和谐。每一人都有个性，都有短板。爱护下属，要求领导者懂得知人善用，懂得宽容包涵。对于下属的短板不求全责备，对下属的个性不强求一律，善于通过引导、激励和沟通，引领干部自我醒悟、自我成长、自我管理和自我激励。

正如一个硬币有正反两面，对下属的管理也同样要求领导者从容有度，宽严相济。列宁说，真理往前一小步，很有可能就变成了谬误。不当的爱护有可能蜕化成袒护。

袒护会纵容错误，酿成后患。正如好的习惯可以累积并不断产生递增嬗变效应一样，恶习、缺点和错误也同样具有自我累积、自我生长并不断放大的效应。

怎样爱护下属？在这个问题上，一些领导者还存在着片面乃至错误的做法。

一是重任用，轻管理。往往只重视任用，不注意管理，用管脱节。二是重表扬，轻批评。有的领导干部对下属只习惯于说表扬的话，从来不说批评、刺耳的话。有问题也不指出，有缺点也不提醒，甚至发现思想滑坡也不及时拉一把。三是重照顾，轻约束。有些照顾远远超出正常的原则范围。不管是否违反政策规定，都有求必应，不加约束，只要使部下满意就行，慷的是国家之慨，损的是人民利益。四是重保护，轻惩处。对自己责任范围内的下属，平时疏于教育管理，而当这些人东窗事发、违纪违法时，却以关心爱护下属的面目出现，以种种理由百般说情，加以保护。五是重感情，轻原则。有些人把正常的上下级关系变成庸俗的私人关系，把正常间的感情异化为哥儿们义气。对自己的心腹倍加爱护，更有甚者，受共同利益的驱使结为至交，抱成一团，共同违纪

违法。

这种爱护下属的方法，其实是误了下属。一个干部在其成长过程中，既有成绩，也有可能出现问题。对其光栽花不挑刺，只表扬不批评，对一些原来思想政治素质不是很过硬的干部只能起负作用，使他们产生“干什么都对”“干什么领导都支持”的错觉，甚至滑向错误的深渊。

爱护下属正确的做法就是爱护不袒护。

一是加强对下属的教育。可以使他们自觉抵制消极现象的腐蚀，少犯或不犯错误。二是加强管理。严管是爱护，放任是耽误。对下属出现的问题不管不问，则是对其不负责任的表现。三是监督好下属。要使之认识到组织的监督是对他的关心和爱护，是对他的信任与帮助。四是敢于批评下属，对其出现的小毛病，该批评的要批评，不能听之任之。五是严格处理犯错误的下属。这样不仅可以使其认识到党纪法规的严肃性，及时引以为戒，防止犯同样的错误，还可以对其他干部进行警示教育。

赏善罚恶，恩威并施，是指领导者对待部属要恩赐和惩罚两种手段一起使用。恩威并施是一种有效的领导控制方法，是一种平衡艺术，对部属只施恩、不施威难免会纵容部属，使其难以驾驭。然而只对部属施以高压的淫威，只会引起其心理和行动上的对抗，难以取得有效的管理效果。

中国传统认为好的领导者应该是恩威并济。三国时诸葛亮七擒孟获，韩愈所谓“威行如秋，仁行如春”，苏东坡所谓“威与信并行，德与法相济”，都是此意。

“恩”，就是恩德，柔顺，仁慈；“威”，就是刑威，刚毅，严厉。在领导活动中，这两个方面都需要，缺一不可。假如只有“威”而没有“恩”，那么，部属的物质需要和精神需要就会得不到满足，就会产生抱怨和离心离德情绪，部属只

会表面忠实而内里不服，因而领导者就难以孚众，致使领导活动难于开展。假如只有“恩”而没有“威”，那么部属就会产生骄躁之气，因而恣意妄为，不把规章制度或管理秩序放在眼里，这样领导者也就失掉权威，致使整个管理陷入混乱之中，则受恩者对他失却尊敬之心，导致有令不行紊乱统制，这与无恩招怨同样有害。

恩威并施是治政之道。古人说，恩治者衰，威治者亡，恩威并治者兴。用现代术语来说，恩属德治的范畴，而威则属法治的范畴，两者不可偏废。

现代领导者要掌握好恩威并施的艺术，需要把握好以下几个原则：

善用激励之法，鼓舞士气。常用的激励手段有精神手段和物质手段，其中精神手段更重要。“士为知己者死”反映出了被领导者对领导者的追随关系。如果一个领导者不懂得运用激励之法，则很难使部属与自己团结一心、步调一致。上下同心同德则无往而不胜，上下离心离德则一盘散沙，不攻自破。

善用惩罚之法，掌握火候。一般人的本性，喜欢奖赏，害怕处罚。奖赏是正面强化手段，而惩罚则属于反面强化。必要时，有如诸葛亮般地“挥泪斩马谡”，来不得半点仁慈和宽厚。这是树立领导者权威的必要手段。其实惩罚是一种比较严厉的方法，当部属所犯错误不严重时，还有一些比较温和的“立威”方法，如适时适度发火、善意批评等。

奖赏有度、刚柔相济。“赏不可不平，罚不可不均。”赏罚的关键是：要严明、公正、适度。无论是激励或是惩罚，都必须有一个“度”的问题，否则，物极必反。激励的适度就是要使激励的强度与人才的业绩、贡献相当。惩罚的目的也是为“教导”而惩罚，要重视“惩微”以“杜渐”，尽量少下“猛药”，否则过犹不及。

领导者与下属是一个密不可分的整体，在工作中应该互相信任。信任是领导对下属品质、能力的肯定，让他按照制定的原则行事；但信任不是放任，信任能把事情做好，放任能把事情毁坏。

信任产生力量，信任激发潜能，信任促进团结。信任就要求领导者，对有能力敢承担的下属敢于给位子、善于压担子、巧于搭台子。让信任助推下属敢闯敢创，实现其人生价值，实现其个人成长与组织发展的协同。

但是这绝不意味着让那些不具备良好品质和突出能力的下属任意而为，以至于破坏组织形象。

放任会产生惰性，降低效率。许多领导者常常会将信任与放任混为一谈。克劳斯郎弗雷德先生是圣路易斯华盛顿大学组织行为学教授，经过对71个mba学生自我管理团队的广泛调查和全面评估，他得出一个具有很有震撼性的结论：充分信任就意味着高度自治，这会造成团队成员间缺乏监督、缺乏竞争、缺乏沟通，从而不利于信息的共享、流程的衔接、协调的有效，最后导致影响个人的工作业绩，也无疑影响团队的成长和公司的发展。

因此，如何做到“信任而不放任”就成为一个不可回避的重要命题。

要做到“信任而不放任”，领导者必须把握好宽严之度。既充分信任又适当授权，既充分爱护也随时监督，既宽容失败又随时指出错误，既容忍个性又有效沟通。对成绩及时鼓励，对失误宽容帮助，对错误严厉批评，对犯罪决不手软。

要做到“信任而不放任”，防止疏漏工作环节。做到这一点必须严格执行对工作的指示，例如工作的截止日期、领导者所要求报告的形式与次数等，要巨细无遗地指示部属完成工作的重点与应注意的事项。希望部属能遵守的指示必须要明

确。

要做到“信任而不放任”，切忌不管不问。要经常留意部属工作的状态，反复给他们以必要的指导。就像风筝一样，可以让其在空中任意飞翔，但是不能断开那根与领导联系的线。有时领导者甚至不要静以待之，应当掌握先机，先行与关系部门协调，采取支持等必要措施，及时解决出现的问题，不要坐以待报。

领导工作报告心得体会篇三

1. 善于调动干部和群众的积极性。毛泽东同志指出：“马克思列宁主义的基本原理，就是要使群众认识自己的利益，并且团结起来，为自己的利益而奋斗。”一个领导者要善于根据党和国家的利益，掌握调动干部和群众积极性的理论和激励群众的艺术。西方的一些管理学家也认为，辨认一个领导者是否有领导才能和艺术，主要是看他手下的员工是否经常有卓越的表现。满足群众需要、调动群众积极性，这一原则已引起西方学者广泛的注意。美国心理学家马斯洛的“需要层次论”尽管带有一定的主观片面性，但是它也告诉我们的领导者，不断满足人民群众日益增长的物质和精神需要，对于调动人民群众的积极性至关重要。因此，我们的各级行政领导，要关心干部群众的切身利益，扎扎实实为群众办事实。要从本地区本部门的实际出发，关心人民疾苦，解决实际困难，切实抓好公益事业，解除广大人民群众的后顾之忧。

2. 充分发挥每个人的才能和智慧。要建设有中国特色社会主义的现代化强国，人才是关键。而真正做到了人尽其才，发挥每个人的智慧和才能，却要靠我们的各级行政领导的高明的领导艺术。人的才能的潜力是很大的，幸运的人可以使自己的才能发挥到极限，一般人的才能往往只能发挥30%就匆匆结束了生命。管理科学上有句名言：“垃圾是放错了位置的人才。”即是说明人才到处有，就看领导用不用。只有无能

的领导，没有无用的人才。科学技术是第一生产力，那么掌握科学技术的知识分子理所当然的成为四化建设中的主力军。各级行政领导都要像邓小平同志讲的：“最重要的，我最关心的，是人才。”要爱才，慧眼识才，大胆用才，大量容才，尽量育才，千方百计地发挥人才的作用。

就会得心应手。

一、非规范性

行政领导艺术是在处理模糊性、随机性问题过程中运用的一种创新的能力和技巧，没有固定的模式。领导科学的理论和方法是具有一定模式的，例如：决策有它的原则、方法、程序；选贤任能也有一定的原则和方法。但领导艺术具有高度的灵活性，因人、因事、因时、因地而灵活运用，不能固守某种模式。

二、灵活性

行政领导艺术的运用具有高度的灵活性。毛泽东同志曾经指出：“灵活是聪明的指挥员基于客观情况，审时度势，而采取及时的和恰当的处置方法的一种才能。”行政领导者在运用领导艺术时不能千篇一律，行政领导者应灵活掌握。领导艺术的灵活性是行政领导者处理问题的能力和技巧。钱学森曾说过：领导艺术是一种离开数学领域的才能，它能从大量事物的复杂关系中判断出最重要最有决定意义的东西。也就是说具有领导艺术的行政领导者，在处理复杂问题时，不能靠数学的推理，而是凭借一种直觉，一下子抓住了事物的本质。

三、新颖性

行政领导者在处理模糊性的复杂问题时，没有模式可套，也不是一般原则能推导出来的结论，必须靠领导者调查研究，

分析，决策，也就是要进行创造性的思维。领导艺术最忌的是没有创新，照搬照抄。但反对照搬照抄不是反对借鉴他人成功的经验，学习、借鉴别人的经验也有创造性的运用。

四、科学性

行政领导艺术是非规范化的，灵活的，新颖的，又是科学的，这是建立在深厚的管理科学基础上的。行政领导艺术附和当时、当地的具体情况，具有很强的针对性，能适应管理的内在需要，并符合科学的管理要求，是管理理论的最有效地运用，具有科学性。否则，行政领导艺术就会成为无源之水，无本之木。

一、抓关键：行政领导者在千头万绪的工作中，必须抓住关键，抓中心，抓重要环节。毛泽东同志说：“任何一级首长，应当把自己注意的重点放在那些对于他们所指挥的全局来说最重要、最有决定意义的问题或动作上，而不应当放在其他问题或动作上。”行政领导应抓的关键是：1，抓事关全局的战略决策，确定行政目标；2，抓纲领性的行政计划；3，抓行政系统的高效能运转，规章制度的建立、健全和改革。使其不断自我完善；4，正确处理各部门之间的事、权、利的冲突，沟通信息，组织协调监督检查，激励下属进取的精神。

抓关键、抓大事，不为杂事所左右。但是，作为统筹全局的行政领导者有时又不能不过问平常的事情。所以，在实际工作中，常常会出现两种倾向：要么领导包办代替，一包就死；要么撒手不管，不管就乱。因此，领导抓中心时不要忘记抓一般，既要反对没有中心眉毛胡子一把抓的倾向，又要反对只抓中心忽视全盘工作的毛病。多中心不行，单打一也不行。必须分清大小、主次、缓急和点面的关系，做到大事自己办，小事委托办，急事优先办，新事积极办，现事照常办。

二、善于运筹时间：行政领导者善于运筹时间，不仅是个人领导艺术的问题，而且关系到工作的成败。所以，行政领导

者必须树立时间观念，精心安排自己的时间，杜绝时间浪费。这里有几种科学运筹时间的方法□1□abc时间管理法；2，时间统计法；3，整批使用时间法；4，一般时间节约法。

三、掌握好例外、避亲和公益三原则：1，例外的原则。对于例行公务，领导只要批转给承办部门按规定办理就行了。领导应集中精力抓好例外工作，即工作性质、方针、程序和方法没有明文规定而又迫切需要解决的问题。2，避亲的原则。我国历史上任选官吏有一条规矩：选贤推贤不避亲，用贤处事要避亲。这就是说，自己的亲戚真正是贤者可举，但不能留在身边工作。3，公益的原则。一般来说，领导班子分工把口，各项工作都有人负责，照理说公共问题应该好解决。但是，在一些地方和单位，往往出现一些公共事情无人管。因此，作为主要领导者，应该抓一抓那些无人管或别人管不了、管不好、不爱管的公益事情，这也正式人民公仆的体现。

行政领导艺术包含丰富的内容和多样的形式，行政领导者要提高行政效能，不仅要掌握现代领导科学知识，更要善于运用行政领导艺术。正如毛泽东同志所说：“战争指挥员活动的舞台，必须建筑在客观条件的许可之上，然后他们凭借这个舞台，就可以导演出很多有声有色，威武雄壮的戏剧来。”只有那些能够有效地驾驭领导艺术的领导者，才能不断取得事业的成功。

领导工作报告心得体会篇四

您好！

（一）完善学校制度，明确领导职责

结合学校实际，对学校的各项制度进行修改完善细化，使之适应学校当前的发展形势，把学校领导班子进行了了工作分工，明确职责，细化任务，奖惩兑现，责任追究让其知道自已的位置，任务，工作的重点。对中层领导，管理上严格要

求，各司其责，共同努力，班子的向心力，凝聚力，战斗力进一步增强，工作效率大大提高。

(二)群策群力，同心同德，抓好“霍乱”防控

带领全体师生，响应上级号召，全力投入“霍乱”防控工作。坐阵指挥，明确分工，人财物到位，使防控工作落实到了实处，工作全程，无一处失误，期间接受了县政府，县纪委督查组的四次检查，县局，镇政府多次督查熊副县长两次督查，都给予了工作以充分肯定，全面完成了防控任务。

(三)加强校园环境治理，及时启用寝室，食堂

(四)加强校园文化建设，发挥环境育人功能

开学伊始，校园文化建设滞厚，经研究对墙体进行了粉刷，写壁字，写标语，贴喷绘，充实宣传栏，校园文化建设得以全面开展，教室文化，办公室文化，寝室文化，食堂文化厕所文化建设也全面开展起来。现在全校的文化氛围得到全面加强，发挥了环境育人的功能。

(五)严格执行财务制度，勤俭节约，财务公开

学校资金有限，严格审批程序，把有限的资金用在学校的发展上，用在教育教学上，用在改善办学条件上。购物先申请，后购物，购物时货比三家，确保质优价廉，每月在教职工会上，宣布学校开支情况，接受教职工的监督，大额支出，集体决定，写申请，集体签字上报教育局审批。我认为你越不想让他知道的，他就越想知道，公开了，透明了，老师放心了，我也轻松了。

(六)加强政治学习，注重师德建设

每周坚持行政例会不动摇，坚持班主任例会不放松，坚持教

职工例会不间断，坚持学生晨会不停步，坚持党员学习不懈怠。利用这些会议对全体师生进行爱国主义，集体主义，师德师风，社会主义荣辱观。开展“学校发展”大讨论，我为学校献良策等活动，人人参与，个个行为。特别注重教师的爱岗敬业，学生行为规范的教育，印制《教师职业道德规范》，人手一份，并认真学习，并决定每学期第一次例会就是学习《教师职业道德规范》，长期坚持，常学常新。通过学习文章，介绍经验，贯彻方针，宣读文件，理论研究等形式，使学校的思想工作得以实施，如此千方百计，想方设法的开展，师德师风教育，其目的只有一个，一切为了孩子的成长，一切为了教育的发展，让全体在教学中增强师能，铸造师魂，在教育中擦亮眼睛，明确方向，在思想上坚定操守，守住底线，在执行中，不触高压，不踩红线。

以上为我本人的述职报告。

谢谢大家！

此致

敬礼！

述职人：__

领导工作报告心得体会篇五

您好，我谨作为xx先生在xx集团工作x年间的直接领导写此推荐信。

今天的xx与x年前的他相比，已经产生了非常显著的变化。而作为一位独立负责一个分厂所有行政事务的管理者来讲，这些变化亦是他个人在管理与领导能力上日趋成熟的真实体现。

对于他这x年来在公司所作出的实际贡献，如完善分厂具体行

政管理制度、全面提升行政服务品质、连续x年被评为集团xx奖等，我不作赘述，因为这些只能代表他的过去。我将把我对他所了解的作出适当评价，以期您能对他有更全面、更深入的认识。

他是一位乐于沟通且善于沟通的管理人员。尽管曾经在工作中因为沟通不足导致工作失误的发生，但他能够直面自己的不足，而主动改善沟通方式，加强与服务对象职员工、与生产部管理层的沟通，从而改变并形成了一种较为民主的分厂行政事务决策模式。这种改变产生了巨大的粘合力，把生产与行政紧密结合起来，以行政来支持生产，并在生产促进中发挥更大的作用。

作为xx先生曾经的领导、共勉的朋友，希望您看了这封推荐信后，加以考虑xx□他肯定是一棵好苗子，会成为一名栋梁之才！

推荐人□xxx

xxxx年xx月xx日

领导工作报告心得体会篇六

(一) 界定“两个责任”，划定“责任田”

落实党风廉政建设责任制，党委负主体责任，纪委负监督责任，是十八届三中全会对创新反腐败体制机制作出的重大部署。落实党风廉政建设“两个责任”明确给党委和纪律检查机关划好“责任田”，找准职责定位。切实改变以往抓党风廉政建设仅仅是纪委“一头热”的现状。纪律检查机关要认真负起党风廉政建设监督责任，抓住工作重点不撒手。市体育局牢固树立党委负主体责任，纪委负监督责任的“两个责任”观念，积极参与制定局党组主体责任清单、“第一责任人”责任清单、班子其他成员“一岗双责”责任清单，并将

责任清单细化到季度，派发到局属各单位、机关各处室，有力地推动“一岗双责”的落实。局纪检组及时向局党组主要负责人或局党组汇报中央、省、市纪委提出的工作要求和重要工作部署，及时传达学习上级关于党风廉政建设的重要文件和领导讲话，协助局党组定期研究推进党风廉政建设工作，及时解决存在问题。

(二)全方位构建监督体系，推动责任落实

局党组按照中央和省委、市委的部署，不断强化主抓党风廉政建设责任制的主体责任意识，认真贯彻执行上级文件精神，健全完善“一把手负总责，分管领导各负其责、班子成员齐抓共管、纪检组实施监督”的领导体制和工作机制，有力推动党风廉政建设主体责任的全面落实。

体育系统年初组织召开党风廉政建设工作会议，总结年度工作，与机关各处室负责人、局属各单位负责人签订了党风廉政建设责任状。局党组书记、纪检组长以及班子其他成员按照市纪委要求分别对分管单位负责人开展廉政谈心谈话，既明确领导干部的党风廉政建设责任，也明确中层干部的党风廉政建设责任。今年以来，局党组先后多次听取本系统党风廉政建设和反腐败工作情况汇报、召开党风廉政建设责任制和惩防体系领导小组会议，专题研究党风廉政建设情况，解决工作中存在问题。对于上级印发的关于党风廉政建设文件和领导讲话，及时传达学习，让每一位干部职工都了解掌握，并落实在行动上。每次承办或主办赛事前，都在相关会议上对赛风赛纪提出要求，强调节俭办赛，并加强效能监督，保证了各项比赛的顺利进行。还坚持问题导向，对本部门、本系统上半年的党风廉政建设工作进行了专项检查和考评，并将检查、考核的结果作为干部考核使用、评先选优的重要依据。

(三)坚持多管齐下，开展多载体推进活动

在市委的正确领导下，在市纪委的监督指导下，认真落实党风廉政建设主体责任，坚持以改进工作作风、密切联系群众为重点狠抓作风建设，以“把权力关进制度的笼子里”、不断完善惩防体系为关键推进长效机制建设，较好地完成了党风廉政建设各项任务，有力地推动了体育事业创新发展。公共体育服务质量与效率进一步提升。竞技体育实力不断增强，体育产业发展进一步加快。

(一)政绩观错位，党组织主抓意识有待加强

部分领导干部对党建工作重要性的认识不高，抓党建的责任意识不强；党建工作考核评估制度不严格，制度不科学，党建工作没有层层落到实处等。没有认识到抓党建就是务正业，不是可有可无。要切实改变认为党风廉政建设是纪检组的事，很多与反腐倡廉相关的事情并不能交给纪检组全权代办，结果是该抓的事情没有用力抓，该由其他条线承办或多部门协办的事情难以到位，以纪检组一家之力想抓也很难抓好。

(二)担当意识不够，“两个责任”没有落实到位

有些单位对落实党风廉政建设“两个责任”的文件精神和相关规定疏于学习、疏于研究、疏于落实，在制定工作计划和分解责任目标时，依然照抄、照搬、照转上级或者往年的内容，普遍存在责任范围不具体，责任分解没有细化和量化，针对性和可操作性不强等问题。在制度执行方面，一些单位依旧存在将制度停留在纸上、墙上的现象，在制度制定和执行上“一手硬一手软”，重制定轻执行，责任追究形同虚设，制度保障相对乏力。在监督检查上又失之于宽，有些单位在落实“两个责任”上不注重跟踪问效，只尽责不负责，只履职不承担责，忽视对党风廉政建设责任制的监督检查和督促落实，特别是缺少对重点岗位、重点领域、重点环节等的监督检查，有时即使开展检查活动，也往往只是走马观花，没有起到纠错警醒的作用。例如在着重推进的作风建设自查自纠工作，各下属单位虽然积极开展自查自纠活动，但很少能够查到问

题，各单位基本都是“零报告”，而事实上，作风效能方面的问题必然存在。

(三)考核评价欠科学，责任追究缺乏刚性

当前的考核办法虽然经过多次修改，已经是越来越完善和具体，但仍然没有完全根据形势的发展变化，以及不同时期党风廉政建设工作重点和具体要求进行细化、量化，考核分值设置的科学性、合理性还不够，可操作性和针对性还不强。每年的责任制考核基本安排在年中和年末举行，尤其以年末的检查为重，而责任制检查考核覆盖面大、涉及内容广，考核过程由于时间仓促任务繁重，难免出现重形式轻内容的现象，在工作的力度和考核的深度方面都会有欠缺。而且目前的考核基本以“听和看”为主，缺少“评和议”的权重，考核结果的科学性还有待进一步增强。目前党风廉政建设责任制的考评结果运用大多停留在每年通报情况阶段，在对先进典型的宣传和对落实责任不力的惩处上力度还不够，没能真正将责任制考核结果运用到干部使用、单位工作评价、责任追究上来，在一定程度上影响了责任主体的积极性，难以发挥责任制考核指挥棒的导向作用。

(一)营造氛围，进一步提升责任意识

1、运用多载体加大宣传力度

落实党风廉政建设的主体责任和监督责任必须将提升宣传意识作为基础，党委、纪委在实际工作中需要一个认同、接受、内化的过程，需要不断加强宣传引导，促使责任意识得到强化和提升。市体育局通过官网党风廉政建设专栏、微信公众号、党风廉政工作报等形式，深入开展集中宣传报道，形成学习宣传贯彻“两个责任”的良好氛围，切实增强党组、各支部落实“两个责任”的责任感和自觉性。同时认真学习外地宣传落实“两个责任”的好经验好做法好典型，营造全系统切实做好“两个责任”的氛围。

2、领导“以上率下”做表率

严格落实“一岗双责”，及时下发主体责任清单，按时履职纪实，将主体责任层层压紧压实。努力实现体育系统内责任普及化，消除责任的“盲区”和“死角”。

3、“送教上门”宣讲廉洁体育

把“两个责任”的宣讲纳入全年反腐倡廉宣讲课题范围，有重点地选择一些单位开展系统性的宣传，特别是对上年度党风廉政建设责任制考核靠后的单位以及那些领导不力、不抓不管而导致不正之风长期滋生蔓延的单位，做到宣传必达。

领导工作报告心得体会篇七

获得知识的基本态度和手段，是匡正人生，匡正社会，激发人性中的真、善、美的因素，使人不断扩充自己的能量，使人性得到弘扬，使假、恶、丑得以抑制，树立正确的人生观，选择正确的人生道路，使人生获得更大自由，人类社会走向自由王国的强大动力。学习还是人生自我实现的桥梁，是人完成社会化的基本途径。列宁曾经说过：第一是学习，第二是学习，第三还是学习。孔子对人生学习各个阶段获得的自由和达到的境界做了生动的描述，认为“吾十有五而志于学，三十而立，四十而不惑，五十而知天命，六十而耳顺，七十而从心所欲不逾矩。”他为人们树立终身学习的思想，建立学习型社会提供了不可多得的依据。由此可见，学习对于匡正人生及人生幸福都是大有裨益的。因为端正人生态度需要学习，获得人生自由需要学习，区分人的智能高低需要学习，成就人的美德需要学习，人要为人师表需要学习。只有学习才能架起通向幸福的桥梁，只有学习才能实现理性的世界，只有学习才能满足情感世界的需要，只有学习才能很好的调整自己的情绪世界，只有学习才能明哲理辩真伪、识忠奸，只有学习，才能趋吉避凶、趋利避害，只有坚持不懈的学习，才能做到对传统文化的掌握，达到日积月累、集腋成裘、积

沙成塔、积土成山、积水成渊、积善成德、积少成多的效果。为传统文化转化成领导艺术提供必要的能源，打下坚实的基础。

一个人如何对待他人、对待朋友、对待自己等层面回答了“省”身的内容。它为人们修身养性指明了一条切实可行、具体实在、化抽象为具体、化共性为个性、化模糊为清晰的路。曾子的“省”身说告诉我们，金无足赤、人无完人，任何人都需要不断克服自己的不足，才能顺利前进。人类自身为了逐步走向更加高度的文明就必须主动自觉地去“省”身，以发现缺点，改正不足，才不至于脱离理性的轨道而走向歧路。用优秀的传统文化为标准进行“省”身，就是要在熟悉优秀传统文化内容的前提下，用优秀的传统伦理道德观念和辩证法思想经常对照检查自己，在对人、对己、对事的过程中，是否合乎规范，是否合乎自然和社会发展的规律，是否有违民心、民意或损害民利。“省”身，要发挥眼睛的作用，眼观六路，要发挥脑的作用，用心去思、去想，明察秋毫，对自己的一言一行要认真检视，不可大而化之，从而使自己走正道而不入歧途，并从中得到幸福。要时常反省自己是否忠于党、忠于国家、忠于人民、忠于职守。要经常反省自己是否讲诚信，对上级、对部属、对同志是否做到心诚，言而有信，说话算数。孔子认为，人如果离开“信”，其人生便无法把握，就像一辆车因缺少关键部位而根本不能行进一样。要经常反省自己是否在学以致用，理论联系实际，对夸夸其谈，光说不练，甚至只会说不会做的风气的好恶。善于“省”身，不但“省”其过，还应“省”其功，既看到自己的缺点和不足，也看到自己的成绩与长处，才能达到“省”的正确，“省”的理智，“省”出信心，“省”出豪情，“省”去包袱，“省”得轻松幸福。

子有九思：视思明，听思聪，色思温，貌思恭，言思忠，事思敬，疑思问，忿思难，见得思义。”孔子之所以把“君子”与“九思”联在一起，大概是指修养较高、层次较高之人才可谈“思”，是引导人们把握从共性到个性的思维路线，

增强“思”的针对性、具体性。在君子九思中，孔子提出了九思附着的九种行为，即“视”、“听”、“色”、“貌”、“言”、“事”、“疑”、“忿”、“见得”，而这九种行为大体代表了人的知觉、状态、思想行为、心理情绪、利益关系的五个方面。孔子用“九”对人说“思”，就是告诉人们应多思。“思”得宽、“思”得细、“思”得深、“思”得透，不可丢三拉四，不可挂一漏万。乐于思考，就是要把学与思结合起来，学而不能少思，思不可无学，在学与思的问题上，要把学摆在第一位。乐于思考，就要像孔子说的那样，“视思明”，用眼睛看世界时应过脑，把事物的本来面目看得清楚明白；“耳思聪”，在用“耳”接受信息时应将该听的听进去，将不真实的挑出来，将确凿的沉淀下；“色思温”，注意做到表情温和；“言思忠”，注意做到在说话时说实话，而不能说空话、假话；“事思敬”，注意做到做事有一颗虔诚之心，小心翼翼把事情做好；“疑思问”，做到凡事多问几个为什么，刨根问底，弄不明白不罢休；“忿思难”，注意做到在心中不平时，控制自己的情绪，做事想到会因此带来的麻烦和后果；“见得思义”，注意做到在现实利益已经清清楚楚地摆在了面前，伸手即可得到时，把握住自己，不要忘了“义”，将不该得到的捞到手。总之，领导干部要提高自身的领导艺术，就离不开从中国优秀传统文化中吸取营养，离不开理论与实践的统一，离不开勤奋的学习与思考。只有多思党的建设发展的安危，多思国家的强大、民族的兴旺、人民的安康、经济社会发展的大事和实事，多行善道，方能获得中华民族优秀传统文化的主旨和领导艺术的提高。

神，是我们党在长期执政条件下保持先进性和创造力的决定性因素。《人才规划纲要》顺应时代潮流，提出了许多改革措施，本身就是改革的产物。抓好《人才规划纲要》的落实，要继续以改革的精神大胆创新，及时研究解决人才队伍建设遇到的新情况、新问题。要进行理论创新，牢固树立人才资源是第一资源、加强人才资源能力建设、促进人的全面发展等一切有利于人才工作的新思想、新理念，加强新形势下人

才工作的理论研究，不断开拓马克思主义人才理论发展的新境界；要进行制度创新，通过深化改革，建立健全有利于人才成长的培养机制、有利于人尽其才的使用机制、有利于调动人才积极性的激励机制，坚持用事业留人、感情留人、适当的待遇留人，推进人才工作的科学化、民主化、制度化；要进行工作方式创新，运用现代化的管理手段，加速人才工作信息化，不断把人才工作提高到新水平。

（作者系贵州省政府应急办副主任）

领导工作报告心得体会篇八

1、本单位小车原则上确保正常工作用车，由一把手负责管理。严格控制私人用车和车辆外借，严禁小车出租、营业。本单位干部职工私人有特殊情况（如有危重病人等）急需用车，须经主要负责人批准后安排出车。外单位（个人）借用本单位小车，要在不影响本单位正常工作用车前提下，征得领导同意方能派车，且汽油费、修理费和过桥、站费及发生事故的一切责任费用由借用车单位（个人）自负。

2、严禁婚丧喜庆使用公车，违者按县纪委、监察局有关规定处理。

1、司机遵守工作纪律，坚持上下班制度，服从管理和调度，听从指挥，态度要好，车况优，工作勤，作风正。做到随叫随到，优质服务，整洁用车，遵守交通规则，礼貌行车，不开疲劳车、带病车，严禁酒后开车、开快车。每次出车前要认真检查车辆，确保安全行车无事故。无出车任务时，应努力钻研业务、维护保养车辆及完成办公室交办的其它工作。

2、坚持勤俭节约的原则，司机应做到勤检查，勤保养，能自己维修的尽可能自己维修。确需送修理部门维修的，由司机先做出维修预算并报告主要领导同意后，方能送修。原则上实行定点维修。今年以来农办共修车7次，维修费1.74万元。

领导工作报告心得体会篇九

一是解难题必需树立准确的政绩观。时下,有一局部干部不肯解难题,首要存在三种思维:一是“怕”。怕担风险、冒犯人、丢位子,怕惹火烧身。二是“混”。任务上不下功夫,不肯动真碰硬,安于混日子,做“承平官”、“逍遥官”。三是“掂”。乐于搞奏效快、成果“浮”在上的“政绩工程”,不肯干难度大、成果“沉”鄙人的“难缠事”。存在上述三种思维的首要缘由在于缺乏准确的政绩观。因而,解难题,化解矛盾,必需要有准确的政绩观作支撑。

作为一名人品崇高的干部,要把“权为民所用、情为民所系、利为民所谋”作为本人的行为原则,把真理的力气和人格的力气真正地一致起来,面临坚苦和问题要一直做到不为物所累、不为名所惑、不为利所迷,把为民排忧解难作为最详细最活泼的政绩,带着深沉的情绪,真心办难事,真情解难题,以前人栽树、后人纳凉的襟怀和魄力,多做打根底、利久远的事。

二是解难题必需树立激烈的政治责任感。“为官避事生平耻。”作为党的指导干部,任其职,就要尽其责;在其位,就要谋其政。直面矛盾,破解难题,要害是要把激烈的政治责任感作为为政之德的根本要求,把对党和人民事业高度担任,作为为人干事的基本动力。假如对现存的各类社会矛盾和不好谐要素视而不见,不自动接纳办法,不加防备与化解,就有能够会累积、分散以致激化,最终会影响社会调和不变。

这就要求各级指导干部必需以激烈的政治责任感,把直面矛盾、破解难题的勇气表现在出力处理制约科学开展的“瓶颈”问题上,为加速开展发明前提;把直面矛盾、破解难题的勇气表现在出力处理影响调和不变的核心问题上,高度注重征地拆迁、企业改制、涉法涉诉上访等社会矛盾和问题,有用预防和化解各类矛盾胶葛;把直面矛盾、破解难题的勇气表现在出力处理影响民生民利的热点问题上,想方设法处理群众存眷期盼的

问题。要以忧党伤时感事的责任感,一直坚持一往无前之风,积极主动地化解矛盾和不好谐要素,起劲成为想担任、敢担任、能担任、会担任的干部,在抓好任务落实、推进科学开展、促进调和不变、为民投机造福的历程中实在实行好党组织付与的高尚职责。

三是解难题必需对峙走群众道路。理论是个大教室,人民群众是这个教室上最高超的教师。化解矛盾、破解难题,方法在理论中,点子在群众中。“泰山不让细壤,故能成其大;河道不择细流,故能就其深”。从群众中接收来的一点点滴,都将会聚为我们解难题的强壮兵器。因而,我们必需承继和发扬好亲密联络群众的优秀传统,大兴查询研讨之风,察民情、知民意、集民智、解民难。

一要深化群众,带着情绪解难题。要怀着对人民群众“一枝一叶总关情”的深沉情绪,走进底层、走进坚苦、走进矛盾,多与通俗群众真交伴侣、交真伴侣,不时拉近与群众的间隔,真心诚意协助群众解其所盼、助其所难、除其所忧。

二要指导群众,正面宣传解难题。要环绕群众关怀的热点、难点问题,增强正面指导,实时向群众宣传党的道路、方针、政策以及各项变革办法,协助群众理顺心情,起劲化消极要素为积极要素,把党和行政的意图化为本人的盲目举动。

三要发起群众,会聚民智解难题。要问政于民、问计于民、问需于民,从群众活泼生动的理论中吸取聪明和力气,从群众的所说所需所盼中把握实情,理清思绪,提出对策,指点任务。

四是解难题必需勇于开辟立异。破解难题,特殊是处理推进变革开展中的一些复杂问题,不克不及靠老经历、老方法、老套路,必需对峙解放思维、勇于开辟立异,擅长见微知著、动态考虑,用开展转变的目光来看法、剖析和掌握问题,发明性地提出处理问题的新思绪、新行动、新方法。这就要求各级指导干部必需加强开辟立异的身手,擅长处理开展中的复杂问题,

为开展供应强壮的动力。要对峙解放思想, 树立勇于立异、乐于立异、擅长立异的理念, 逾越经历自我, 废除思维禁锢。要用开展转变的目光具体看法和剖析问题, 掌握矛盾的遍及性、复杂性、非凡性。

既要学会“弹钢琴”, 也要擅长“牵牛鼻子”; 既要对峙从大处着眼、小处着手, 擅长站得高看的远, 总体上掌握事物开展的趋向, 又要擅长抓基本、抓要害、抓问题的首要矛盾, 认清事物的原本面貌, 灵敏运用政策和战略, 处置好主与次、重与轻、急与缓、难与易等诸方面的关系。考究任务办法, 把握任务技巧, 找到处理复杂问题的根本路子, 做到有的放矢, 才会使解难题获得实效。