

2023年邮政员工思想状况分析报告(实用8篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

邮政员工思想状况分析报告篇一

当前，基层民警在工作压力大、任务重、标准高的超负荷工作状态下，因思想状况得不到有效缓解和疏导，导致了精神萎靡不振、心情焦虑烦躁、性格有些偏激等思想症状，直接影响到队伍整体战斗力和凝聚力的发挥。

当前民警队伍的思想状况整体是稳定、健康、乐观和积极向上的，绝大多数民警对职业初衷、工作状态以及和谐警民关系都能客观公正地认识。一是有很强的工作意识。学习进取，思想进步，昂扬向上，兢兢业业，奋发有为是队伍的正气主流。二是有很强的责任意识。绝大多数民警表示，既然选择了警察这份职业，就应该尽责敬业，尽心竭力，任劳任怨，无私奉献，干一行、爱一行，学一行，专一行。三是有较强的纪律观念。广大民警顾全大局，服从命令，听从指挥，令行禁止，严于律己。四是有较强警民和谐意识。近年来民警对如何加强警民关系比较下功夫。

(一)工作任务重。随着市场经济的迅速发展，社会治安以及维稳处突形势日渐复杂，各项公安保卫工作十分繁重而艰巨，而警力又相对比较紧张，民警常常吃无定时，睡不安稳，心事重重，生活、工作基本没有规律，特别是基层民警，承担着破案追逃、处置突发事件、人口管理、巡逻防控、走访民情等各项工作任务，经常加班加点，沉重的工作压力，使许多民警陷入精神紧张、思想疲惫的境况，长时间超负荷和高

度紧张的工作状态，无疑会加重民警的身心负担，使他们陷入身心疲惫、精神紧张的境地，这给他们的思想造成了很大的伤害。

(二) 执法压力大。一是在当前错综复杂的执法环境下，基层民警在执法过程中需要面对各种各样的突发事件，相应的心理上承受的压力也不断增大。二是一些民警表示“公安工作越来越难干了”，工作中忍辱负重、委曲求全则成为常事，而一线民警更会在执法过程中遭遇谩骂、污辱、诬告，甚至围攻、殴打。三是社会各界对民警期望值过高使得民警过多的参与到非警务活动中，民警经常接到非警务活动的报警及求助，使得民警无所适从，难以应对，加之公安工作涉及面广，任务复杂艰巨，是社会关注的焦点。四是公安执法要求越来越严，而取证难、程序复杂等客观情况又增加了办案难度，怕办疑难复杂案件成了民警的通病，一些民警更怕因办了错案、劣质案而被处分。一些基层民警因此深感迷茫、身心疲惫、心力交瘁，民警在思想上从而产生畏惧心理。

(三) 舆情压力大。随着群众维权意识不断增强，媒体监督力度不断加大，民警执法面临着一个空前开放、高度透明的社会环境，一线民警面前时刻放着一个自己看不见、摸不着的摄像头、麦克风，民警一言一行、一举一动都有可能通过媒体、网络呈现在社会面前，执法稍有不当，就可能被媒体、网民抓住不放，民警面对媒体舆论监督显得无所适从，压力很大。

(四) 职级待遇低。公安机关与银行、移动、电网、国税、地税等其它行业相比，民警的收入偏低，付出和奉献不成正比。

(五) 身体状况差。广大民警始终在执法压力大、工作任务重的超负荷运转状态下工作，部分民警反映身心疲惫，有的民警积劳成疾。特别是近年来对全局民警进行年度体检时发现，身体处于亚健康 and 存在各种疾病的比例比较大。

分析形成以上问题的原因，有主观方面的，也有客观方面的，既受当前大环境的影响，也与形势发展的需要不适应，其主要表现为：一是认识上有偏差。新时期对公安民警承担的职责任务提出了更高的要求。有的民警对使命责任认识不够，用普通的职业眼光看待警察工作，职业自豪感不够强，责任感、进取心不是很足，对岗位不是很珍惜，奉献意识不够强，从而出现了好攀比，不吃苦的思想意识。二是价值观呈多元化。受不正确的权力观以及社会上的各种不良现象影响，个别民警价值观念发生了变化，个别民警不把岗位作为成就价值的重要舞台，出现“门难进、脸难看、话难说、事难办”的四难现象，冷、横、硬、推、拖，导致队伍管理监督管理难度比较大。三是素质能力不适应。基层个别民警业务技能稍差，缺乏工作技巧和应变能力、协调能力、组织能力和沟通能力，缺乏做群众的工作能力和“打得过，跑得过，说得过”的基本素质，不但未能化解矛盾，反而把自己卷入矛盾之中。个别民警没有把学习与实践结合起来，把学习贯穿于工作之中，使一些学习走过场，水平没有真正提高等等，造成了民警“说不过，追不上，打不赢，写不好”，导致了有的民警在一定程度上认为压力大、任务重、不适应。

(一)抓好民警思想教育。思想是行动的先导，思想是行动的灵魂，思想决定行动。为此，我们开展了“四比四争四创”活动，即：比学习，争当改革创新表率，创建优秀班子；比工作，争当爱岗敬业表率，创建优异业绩；比作风，争当清正廉洁表率，创建优良形象；比奉献，争当践行宗旨表率，创建优质队伍。此项活动，逐步形成了领导重视、民警参与、所队支持的工作格局，并取得了明显成效。

(二)抓好民警素质提升。始终坚持向素质要警力，向训练要战斗力的工作理念，扎实抓好教育训练工作，不断提高队伍的执法水平和服务能力。一是抓轮值轮训。抓好“战训合一、轮训轮值”全员大轮训，按照教育培训工作方案和培训计划，不断充实教官，将理论知识培训、警务实战技能、岗位业务教育有序的安排在教育训练计划表中，力争全员轮训时间不

少于15天。二是抓骨干选送。采取“送出去、请进来”的办法，不断拓展民警能力素质。选送业务骨干到省厅、市局参加培训。三是抓比武竞赛。认真组织开展各项技能竞赛比武活动，不断增强训练效果。组织开展信息化应用技能、网上执法办案、警务战术技能、武器警械使用等技能考试活动，有效促进教育训练的深入开展。

(三)抓好民警舆情应对能力提升。努力提高民警自身素质，增强舆情敏感意识，学会应对媒体。一是增强民警现场处置的及时性意识。一线民警接警后，都是匆匆忙忙赶往现场，而媒体人员有时抢在我们之前就到现场了。我们处警民警除了不卑不亢、有礼有节应对媒体外，应耐心解答我们接受采访的程序和政策，婉言谢绝媒体的正面采访，同时及时报告值班领导和下达指令的上级，以便使领导及时协调宣传部门加以沟通。二是提高民警的公安业务专业化意识。面对新形势，我们要苦练业基本功，强化业务知识学习。学法律、学业务、学科技，对执法每一个环节、每一个对象都要谨慎，不讲外行话，不做粗鲁事。三是增强民警证据保护意识。一线民警在接处警现场或执法前沿的第一时间，应在知晓事态大致经过情况下，及时留置证人，登记目击者身份和联系方式，固定、提取物证、书证等，以便准确认定事实，为我们从容应对媒体，应答各种提问提供依据，也为澄清各种炒作、驳斥各种谬论和传闻提供强有力的支撑。四是提高民警驾驭现场局势的导向性意识。在一线，违法当事人或无理的一方往往蛊惑不明真相的围观者起哄、顶撞民警，违反行为人或肇事者散步谣言、颠倒黑白，当他们无法逃避被查处时，又想抓住我们执法上的瑕疵，把矛盾引到一线民警身上。我们应利用有正义感的群众帮我们作证，对不明事理的群众主动去解释，尽量把舆论导向引向有利于我们的方向，以正面的信息，引导媒体报道向有利于公安工作的方向发展。五是提高民警规范执法意识。公安队伍人数多、执法战线长，且结构多元化，活动分散，要想从根本上减少涉警负面舆情，关键是要规范执法行为、严格内部管理，不仅要八小时以内，而且要加强八小时之外的监督，避免重大违法违纪事件的发

生。只要执法规范了，我们才能在各种舆情面前立于不败。

(四)抓好先进典型宣传。典型是一面镜子，典型是一种导向，典型的力量是无穷的。倡导树立各个岗位、各个层面的先进人物，通过组织典型上荧屏、上报纸等形式，大力弘扬他们的先进事迹，并让典型政治上有地位、经济上有实惠，用典型带动，靠典型激励，形成人人“崇尚先进、争当先进”的浓厚氛围。

(五)抓好从优待警落实。一是政治上关心民警。在选拔干部、晋职晋级等方面，要严格按照绩效考评办法和绩效考评成绩，坚持公开、公平、公正原则，对想干事、能干事、干成事的优秀民警在职级、待遇、警衔等方面给予及时恰当的解决，让每个人都找到适合自己的发展空间和实现自我价值的渠道，让每个人都拥有相适应的位置和待遇。二是工作上爱护民警。坚持年体检、年休假制度，建立民警健康档案，严格执行休假制度，保证民警身体健康。与医院部门联系协调，开辟民警因公负伤紧急救治“绿色通道”，确保民警负伤后得到最好、最快的救治。三是生活上体恤民警。坚持在思想上加以引导，工作上加以关怀，生活上加以体贴，推出各种从优待警新举措，使民警能够感受到领导关心、组织关怀、同事友爱、警营温暖和谐，为民警创造身心愉悦的工作环境。

(六)抓好文化育警活动。坚持以文化育警、文化塑警、文化强警为导向，由局班子成员和所队室负责人牵头，有计划、有组织、有步骤地开展丰富多彩的文体活动。

总之，民警思想政治工作是一项长期、复杂、系统的基础性工作，我们要跳出定势思维、用新的观念、新的视角去观察事物，研究新情况，解决新问题。只有多了解和多帮助民警，才能够实现公安队伍思想政治工作步入良性发展轨道，切实发挥思政工作在队伍建设中起到生命线的作用。

邮政员工思想状况分析报告篇二

当前，基层民警在工作压力大、任务重、标准高的超负荷工作状态下，因思想状况得不到有效缓解和疏导，导致了精神萎靡不振、心情焦虑烦躁、性格有些偏激等思想症状，直接影响到队伍整体战斗力和凝聚力的发挥。

当前民警队伍的思想状况整体是稳定、健康、乐观和积极向上的，绝大多数民警对职业初衷、工作状态以及和谐警民关系都能客观公正地认识。一是有很强的工作意识。学习进取，思想进步，昂扬向上，兢兢业业，奋发有为是队伍的正气主流。二是有很强的责任意识。绝大多数民警表示，既然选择了警察这份职业，就应该尽责敬业，尽心竭力，任劳任怨，无私奉献，干一行、爱一行，学一行，专一行。三是有较强的纪律观念。广大民警顾全大局，服从命令，听从指挥，令行禁止，严于律己。四是有较强警民和谐意识。近年来民警对如何加强警民关系比较下功夫。

(一)工作任务重。随着市场经济的迅速发展，社会治安以及维稳处突形势日渐复杂，各项公安保卫工作十分繁重而艰巨，而警力又相对比较紧张，民警常常吃无定时，睡不安稳，心事重重，生活、工作基本没有规律，特别是基层民警，承担着破案追逃、处置突发事件、人口管理、巡逻防控、走访民情等各项工作任务，经常加班加点，沉重的工作压力，使许多民警陷入精神紧张、思想疲惫的境况，长时间超负荷和高度紧张的工作状态，无疑会加重民警的身心负担，使他们陷入身心疲惫、精神紧张的境地，这给他们的思想造成了很大的伤害。

(二)执法压力大。一是在当前错综复杂的执法环境下，基层民警在执法过程中需要面对各种各样的突发事件，相应的心理上承受的压力也不断增大。二是一些民警表示“公安工作越来越难干了”，工作中忍辱负重、委曲求全则成为常事，而一线民警更会在执法过程中遭遇谩骂、污辱、诬告，甚至

围攻、殴打。三是社会各界对民警期望值过高使得民警过多的参与到非警务活动中，民警经常接到非警务活动的报警及求助，使得民警无所适从，难以应对，加之公安工作涉及面广，任务复杂艰巨，是社会关注的焦点。四是公安执法要求越来越严，而取证难、程序复杂等客观情况又增加了办案难度，怕办疑难复杂案件成了民警的通病，一些民警更怕因办了错案、劣质案而被处分。一些基层民警因此深感迷茫、身心疲惫、心力交瘁，民警在思想上从而产生畏惧心理。

(三) 舆情压力大。随着群众维权意识不断增强，媒体监督力度不断加大，民警执法面临着一个空前开放、高度透明的社会环境，一线民警面前时刻放着一个自己看不见、摸不着的摄像头、麦克风，民警一言一行、一举一动都有可能通过媒体、网络呈现在社会面前，执法稍有不当，就可能被媒体、网民抓住不放，民警面对媒体舆论监督显得无所适从，压力很大。

(四) 职级待遇低。公安机关与银行、移动、电网、国税、地税等其它行业相比，民警的收入偏低，付出和奉献不成正比。

(五) 身体状况差。广大民警始终在执法压力大、工作任务重的超负荷运转状态下工作，部分民警反映身心疲惫，有的民警积劳成疾。特别是近年来对全局民警进行年度体检时发现，身体处于亚健康 and 存在各种疾病的比例比较大。

分析形成以上问题的原因，有主观方面的，也有客观方面的，既受当前大环境的影响，也与形势发展的需要不适应，其主要表现为：一是认识上有偏差。新时期对公安民警承担的职责任务提出了更高的要求。有的民警对使命责任认识不够，用普通的职业眼光看待警察工作，职业自豪感不够强，责任感、进取心不是很足，对岗位不是很珍惜，奉献意识不够强，从而出现了好攀比，不吃苦的思想意识。二是价值观呈多元化。受不正确的权力观以及社会上的各种不良现象影响，个别民警价值观念发生了变化，个别民警不把岗位作为成就价

值的重要舞台，出现“门难进、脸难看、话难说、事难办”的四难现象，冷、横、硬、推、拖，导致队伍管理监督管理难度比较大。三是素质能力不适应。基层个别民警业务技能稍差，缺乏工作技巧和应变能力、协调能力、组织能力和沟通能力，缺乏做群众的工作能力和“打得过，跑得过，说得过”的基本素质，不但未能化解矛盾，反而把自己卷入矛盾之中。个别民警没有把学习与实践结合起来，把学习贯穿于工作之中，使一些学习走过场，水平没有真正提高等等，造成了民警“说不过，追不上，打不赢，写不好”，导致了有的民警在一定程度上认为压力大、任务重、不适应。

(一)抓好民警思想教育。思想是行动的先导，思想是行动的灵魂，思想决定行动。为此，我们开展了“四比四争四创”活动，即：比学习，争当改革创新表率，创建优秀班子；比工作，争当爱岗敬业表率，创建优异业绩；比作风，争当清正廉洁表率，创建优良形象；比奉献，争当践行宗旨表率，创建优质队伍。此项活动，逐步形成了领导重视、民警参与、所队支持的工作格局，并取得了明显成效。

(二)抓好民警素质提升。始终坚持向素质要警力，向训练要战斗力的工作理念，扎实抓好教育训练工作，不断提高队伍的执法水平和服务能力。一是抓轮值轮训。抓好“战训合一、轮训轮值”全员大轮训，按照教育培训工作方案和培训计划，不断充实教官，将理论知识培训、警务实战技能、岗位业务教育有序的安排在教育训练计划表中，力争全员轮训时间不少于15天。二是抓骨干选送。采取“送出去、请进来”的办法，不断拓展民警能力素质。选送业务骨干到省厅、市局参加培训。三是抓比武竞赛。认真组织开展各项技能竞赛比武活动，不断增强训练效果。组织开展信息化应用技能、网上执法办案、警务战术技能、武器警械使用等技能考试活动，有效促进教育训练的深入开展。

(三)抓好民警舆情应对能力提升。努力提高民警自身素质，增强舆情敏感意识，学会应对媒体。一是增强民警现场处置

的及时性意识。一线民警接警后，都是匆匆忙忙赶往现场，而媒体人员有时抢在我们之前就到现场了。我们处警民警除了不卑不亢、有礼有节应对媒体外，应耐心解答我们接受采访的程序和政策，婉言谢绝媒体的正面采访，同时及时报告值班领导和下达指令的上级，以便使领导及时协调宣传部门加以沟通。二是提高民警的公安业务专业化意识。面对新形势，我们要苦练业基本功，强化业务知识学习。学法律、学业务、学科技，对执法每一个环节、每一个对象都要谨慎，不讲外行话，不做粗鲁事。三是增强民警证据保护意识。一线民警在接处警现场或执法前沿的第一时间，应在知晓事态大致经过情况下，及时留置证人，登记目击者身份和联系方式，固定、提取物证、书证等，以便准确认定事实，为我们从容应对媒体，应答各种提问提供依据，也为澄清各种炒作、驳斥各种谬论和传闻提供强有力的支撑。四是提高民警驾驭现场局势的导向性意识。在一线，违法当事人或无理的一方往往蛊惑不明真相的围观者起哄、顶撞民警，违反行为人或肇事者散步谣言、颠倒黑白，当他们无法逃避被查处时，又想抓住我们执法上的瑕疵，把矛盾引到一线民警身上。我们应利用有正义感的群众帮我们作证，对不明事理的群众主动去解释，尽量把舆论导向引向有利于我们的方向，以正面的信息，引导媒体报道向有利于公安工作的方向发展。五是提高民警规范执法意识。公安队伍人数多、执法战线长，且结构多元化，活动分散，要想从根本上减少涉警负面舆情，关键是要规范执法行为、严格内部管理，不仅要八小时以内，而且要加强八小时之外的监督，避免重大违法违纪事件的发生。只要执法规范了，我们才能在各种舆情面前立于不败。

(四) 抓好先进典型宣传。典型是一面镜子，典型是一种导向，典型的力量是无穷的。倡导树立各个岗位、各个层面的先进人物，通过组织典型上荧屏、上报纸等形式，大力弘扬他们的先进事迹，并让典型政治上有地位、经济上有实惠，用典型带动，靠典型激励，形成人人“崇尚先进、争当先进”的浓厚氛围。

(五)抓好从优待警落实。一是政治上关心民警。在选拔干部、晋职晋级等方面，要严格按照绩效考评办法和绩效考评成绩，坚持公开、公平、公正原则，对想干事、能干事、干成事的优秀民警在职级、待遇、警衔等方面给予及时恰当的解决，让每个人都找到适合自己的发展空间和实现自我价值的渠道，让每个人都拥有相适应的位置和待遇。二是工作上爱护民警。坚持年体检、年休假制度，建立民警健康档案，严格执行休假制度，保证民警身体健康。与医院部门联系协调，开辟民警因公负伤紧急救治“绿色通道”，确保民警负伤后得到最好、最快的救治。三是生活上体恤民警。坚持在思想上加以引导，工作上加以关怀，生活上加以体贴，推出各种从优待警新举措，使民警能够感受到领导关心、组织关怀、同事友爱、警营温暖和谐，为民警创造身心愉悦的工作环境。

(六)抓好文化育警活动。坚持以文化育警、文化塑警、文化强警为导向，由局班子成员和所队室负责人牵头，有计划、有组织、有步骤地开展丰富多彩的文体活动。

总之，民警思想政治工作是一项长期、复杂、系统的基础性工作，我们要跳出定势思维、用新的观念、新的视角去观察事物，研究新情况，解决新问题。只有多了解和多帮助民警，才能够实现公安队伍思想政治工作步入良性发展轨道，切实发挥思政工作在队伍建设中起到生命线的作用。

邮政员工思想状况分析报告篇三

针对影响当前员工思想稳定和全行改革发展，员工普遍关注的难点、热点、焦点问题□xx支行工会划分不同层面、不同情况和不同类型员工，采取个别谈心，意见交流，设置意见箱，开展献计献策活动等多种方式进行员工思想调查和教育活动，在8月30日召开的全行员工思想座谈会上，员工代表畅所欲言，言无不尽，就业务发展，效益增长，考评考核，薪酬改革等支行建设和员工利益相关的问题，提出了许多意见和建议。广大员工对于工行改革有困惑，有疑虑，有迷茫，甚至有不

解。但是，大家心系改革，心向集体，所思所虑，所想所盼，无不为了业务发展而焦急，为效益增长而思考，体现了xx支行广大员工良好的思想素质。

通过认真梳理、归纳和整理各种座谈会发言，问卷调查，谈心交心所表达的思想信息，我们发现，绝大多数员工自觉将个人利益与集体利益，与工商银行改革发展的前途紧密联系起来。当前员工所思、所想、所虑的主要是业务发展问题，考评考核问题，薪酬制度问题，职业稳定问题等。

一、业务发展问题。

一是改革成本应该由谁负担。目前，围绕我行效益增长的主要问题是不良资产占比居高不下，存贷款利差空间日益收窄，人均指标低位徘徊等。但造成这种局面的原因是多方面的，历史原因、宏观经济形势和相关经济金融政策的转变是其主要因素。作为一线执行者和实施者的基层员工，主要的责任和义务是全心全意搞好本职工作。特别是顺庆支行，连续多年实现盈利，各项业务指标完成额连续多年稳居全市第一，挑起了市分行的“大梁”，广大员工做出了自己应有的贡献。但现在由于考核模式和形势发展的转变，却要由基层行员工来承担改革成本，即使尽职尽责地做好了本职工作，但由于分、支行无法达到综合考评指标，仍然面临收入降低，岗位不保等种种压力，心不甘情不愿。

二是人才流失严重，影响业务发展。当前，员工面临着日益增大的存款、中间业务、资产质量、效益等巨大的任务压力；新业务学习、新员工入行、扁平化管理等岗位压力；满负荷运转、加班加点、垫付营销及运营费用（长期无法报销）等工作压力；“192红线”、内控防范等风险压力；收入降低、养家糊口（子女上学、病痛、扶养老人）、基本生活保障等生存压力，家庭矛盾（夫妻关系、子女关系、父母关系等亲属关系）增多，思想压力增大，抵触情绪增强。随着各项收入降低，生活保障降低，从业信心降低，使许多有志、有为、

有路的员工职业忠诚度降低，或者偷偷从事第二、第三职业，或者心生去意，经不起其它金融机构或企事业单位的从业诱惑，弃而他往，或者得过且过，等待观望，甚至一蹶不振。今年以来，已有5人主动递交辞职报告或买断工龄，其中，中层干部2人，业务骨干2人。据调查，至少还有近30位中层干部或业务骨干在观望，在私下联系，随时准备带着他们宝贵的客户资源和工行多年培养的各种宝贵技能黯然离去。久而久之，有门路、有才华、有技能、有市场的员工纷纷转投他处，我们在丧失人才的同时，也就会丧失阵地，丧失发展的基本动力！

三是信贷客户结构不合理，有效投入受到市场状况、信贷政策、优质客户归集等多方面条件限制。现阶段，西部经济落后地区的信贷市场环境不佳，中小型客户是银行信贷业务的客户市场主体，有潜力、有市场、有信誉的客户是各家金融机构的众矢之的，如果照搬“本本”，强制进入退出程序，它们完全可以对我行债权置之不理，转投他行怀抱。同时，我行总的信贷政策存在偏差，落后地区的市场环境无法与沿海地区和大城市相提并论，但我们的相关信贷准入和退出制度却是从发达地区角度考虑而制订的，在落后地区只能是“水土不服”。信贷客户市场进入与推出不可一蹴而就，存量风险越来越大，股改财务重组任务完成后，对存量信贷资产如何维护，上级行的信贷政策与实际情况相去甚远。落后地区的市场环境，使字面意义上的优质信贷客户如凤毛麟角般珍贵和稀少。多年的信贷业务发展和信贷政策积累，已经构成了我们的信贷市场相互依存的特殊关系，许多企业需要银行流动资金的及时注入保运转、保生存。正常循环状态下，信贷资产可以保证运转和收息，如不顾客观规律，强搬硬套相关信贷政策，短期内强行撤资，许多企业只能是死路一条，只能是人为增加呆坏帐，相当于我们自己在制造“老赖”，使不良资产率急剧提升。我行此类贷款就达10户，金额达8714万元，占不良贷款总额的79.8%。增加采取措施延长存量资产生存周期刻不容缓，调整信贷资产结构是一个循序渐进的过程，欲速则不达，不能也不应“一口吃成胖子”。

四是负债业务发展的利润空间日益狭窄，“存款立行”已逐步成为过去时，以存贷利差实现效益增长的途径对于基层支行而言，已经逐渐显示“此路不通”。特别是经济欠发达地区基层支行的发展出路何在？有道是“水路不通走旱路”，效益增长的焦点已经集中在如何有效发展中间业务，大力提升中间业务收入占比等，这是各商业银行已经达成的默契和共识。但也正因如此，在当前形势下，基层行传统业务成本增加，盈利制约因素增多，盈利渠道狭窄也成为了不争的事实。

五是中间业务发展有心无力。中间业务市场不成熟，有待深度开发，市场需求力弱，业务竞争力弱。中间业务产品品种单一，老调常弹，灵通卡、分红保险、“直通车”等“老三篇”多年未变，缺乏真正因应市场发展而变化，有独特特色，适销对路的中间业务产品。已开发的部分产品有价无市，如代售分红保险，基金等，受市场环境及证券市场低迷等因素影响，盈利水平与预期收益相去甚远，甚至经历了xx年的退保风波，已经逐步丢失主要客户市场，保管箱业务由于配套设施等不完善，一直无法走出营销低谷。市场需要的产品有市无货，如电子文档业务代保管、存单代保管业务、质押贷款业务等，因种种原因无法上市营销。由于新业务产品的开发和推广跟不上发展形势的需要，以及有关政策和其它条条框框的制约，产品和业务无法做到人无我有，人有我新，只是四平八稳地跟着竞争对手转，缺乏争夺市场的“杀手锏”，没有上级行在业务品种开发，推广政策优惠，新业务知识培训等相关支持，我们与竞争对手就不能处于同一竞争层面上。现在，在某些中间业务和相关业务发展方面，我们事实上是守着先进的业务平台这个“金饭碗”在饿肚子。对于有效发展业务，基层行员工想得到，做得到，但没有条件，只能是干着急。应该根据市场发展客观实际和需求，区别不同区域，不同情况，不同需求，不断及时研究和开发适销对路的新业务产品，只要有利于市场竞争，有利于业务发展，有利于效益增长，就应该从上到下开绿灯，千方百计创造条件去落实，去发展。上级行不应该一方面强调发展，用硬指标驱动基层行，一方面又不创造发展的有利条件，用软条条束缚基层行

发展的手脚，不应该因为怕担责任而去设置层层叠叠的关卡，用条条框框去制约和阻碍，而应该积极主动地剔除不安全因素，用真正适销对路的产品去争夺市场，抢占市场，创造市场，真正体现“效益第一”的经营思想。

六是各级制订任务目标应该结合市场环境，客观实际，地区经济发展状况，国家宏观经济政策和发展趋势等等各种因素，在认真、全面、科学地分析、思考、计算、权衡、统筹的基础上进行有准备、有步骤、有重点、有理性的计划和安排。不能搞“一刀切”，一起上，不论基础，不顾客观，不管实际，不讲条件，在市场环境好坏，经济发展状况等因素不同的情况下，人为地“一碗水端平”，将长短不一的“十个手指头”拉扯到同一起跑线上进行考核和要求。应该以循序渐近的，注重实效的，和谐稳定的发展争夺市场、抢占市场、赢得市场，奠定我们长远发展的坚实基础。

二、考评考核问题

一是能否真正体现多劳多得。目前，我行实行的是“先干，后算，再兑现”的考核模式，以万元（万笔）工资含量进行考核计酬。采取何种方式进行细化考核，如何将存款增长和业务量考核落实到每位员工，从而计算占比达70%，明年将占100%的考核工资，是大家普遍关心和担心的问题。部分耗时费力的业务，例如挂失等特殊业务，残破钞币清点，大户大额现金收存等业务，以业务量进行考核势必受到影响。有员工问，我们要业务量还是要优质客户，要优质服务还是要进度，业务量上去了，任务没有完成，如何进行考核。

二是担负业务处理金融中心作用，有信誉，有规模，有市场的大所、老所、骨干所如何科学地进行考核考评。在当前业务大机联网，电通业务日益普遍的情况下，部分大所、老所，由于便利的交通条件和规范系统全面的业务操作优势，以及综合化改革和核心竞争力建设，人员配备更加完善和齐备，担负了十分繁重的金融中心和业务综合处理任务，由原先的

业务发展骨干网点转变成为综合业务处理中心，具有不可或缺和替代的中心作用。但受到客观环境变化的影响，随着业务量急剧提高，存款增长缓慢或停滞不前，甚至下滑，业务量与存款指标完成不成正比，特别是由于关联人员较多，人均指标完成受到较大影响。而少数小所，由于原先的存量较低，人员较少，任务指标特别是人均指标完成相对轻松，在业务量较低，存款总量增长较低的情况下，业务增长特别是存款增长在收入上体现就十分明显。在当前的考评考核机制下，负面影响较多。有员工说“干好干坏，都不实在。累死累活，不如挪窝。”由此可见，业务量考核，人均存款指标和利润指标等完成情况不一定能成正比。如何对人多、面广、盘子大的大型网点进行科学、全面、合理的考评考核，应该引起重视。

三是个人有专岗，专岗有专责，对基层支行和网点的考核指标是全方位，多方面的，缺一不可的。做好本职工作，完成自身任务能否体现在薪酬上还存在疑问。部分员工提出，目前，考核考评注重人均指标，但扁平化改革将使一线网点人数普遍增加，使一线网点人均指标完成压力陡增，完成任务指标的困难更大。

三、员工薪酬问题

调低基本工资比重，直至取消基本工资，对员工生活温饱产生消极影响，员工感到生活没有保障，甚至是人人自危，特别是对于任务完成进度较慢的网点影响更为明显。以今年7月份为例，xx支行正式员工129人，发放基本工资90257.2元，人均基本工资699.66元，扣除住房公积金等各种代扣款项，实际发放到员工的25030.78元，人均194.04元，其中，100元——300元的76人，占58.9%，100元以下的29人，占22.59%，工资表显赤字的6人，占4.7%。全行员工月工资总额较去年普遍下降600元左右。我行xx分理处，是一个存款余额超亿元的大型网点，现有员工7人，二季度柜日均业务量252笔，但人均绩效工资仅54.6元，扣除相关代扣款项后，人均实得月工

资总额仅为573.23元，另一个特大型网点xx支行（二级支行），现有员工40人，是本市公认的金融超市，“旗舰店”，存贷款总额达到13亿元，占据南充市分行的“半壁江山”。个金专业柜日均业务量达到320笔，日均现金收付量达1100万元以上，但二季度人均绩效工资仅480元，扣除相关代扣款项后，实际月工资总额591.97元。明年，这部分大型网点的业务发展情况如果没有很大起色和转变，数十元乃至300-400元的考核工资将是其每月的全部收入，扣除相关扣款，更多员工工资只能现“赤字”，如何养家糊口？我行许多员工配偶下岗或属于单亲家庭，一人需要负担3——6人的生活开支，许多员工已经是入不敷出，捉襟见肘，如果取消基础工资的保障，毋庸讳言，我行将会产生一批正常工作的“城市贫民”。对于稳定员工思想，提升业务发展士气将产生许多不良影响。现在，为弥补家用，已经有部分员工为生活所迫在业余时间从事第二甚至第三职业，为区区数百元去值班熬通宵，哪里有精力从事本职工作？不仅耗费时间和精力，而且势必将造成安全和事故隐患。部分员工因付不起医药费，有病不敢治疗，因交不起学费，被子女学校屡次三番催缴，甚至连水电费用和电话费用也只能拖欠，家庭矛盾日益激化。有员工父母担心孩子思想经受不起压力，每天上班时到网点坐守。许多员工提出，当前，生活水平提高，物价水平升高，个人所得税起征点提升到1500元，而我行员工工资不升反降，甚至出现负数，是合理现象吗？满时段、满负荷地工作，由于经营费用无法保证，许多中层干部和客户经理为维持营销和正常运转，自己掏钱垫付营销费用，业务费用和出差费用，实在困难就透支信用卡保营销、保运转，至8月末，支行中层干部和相关人员垫支各种费用少则上千，多则逾万，许多员工不仅兢兢业业地工作，还主动自掏腰包维系客户关系，他们希望工行发展，希望“锅里”满满，但是，到头来连温饱都无法解决，让人如何安心本职工作？改革增效，不应该剥夺员工基本的生活权利，建立在牺牲员工基本的个人利益基础上，而是应该切实体现以人为本，让员工享有最基本的生活保障，真正体现多劳多得，按劳取酬，做好本职工作能够得到相应的物质回报，做好应做的，拿到应得的，创造超额的。在社

会日益发展，人民生活水平日益提高的今天，在工行股份制改革中看到希望，得到实惠，共同创造更加美好的明天。

四、职业稳定问题

此次调查发现，员工普遍缺乏职业安全感和稳定感，特别是35岁以上职工，有95%以上普遍感觉到从业压力陡增，改革使人人面临二次上岗和就业的问题，如何适应感觉心中无底。撤并网点，撤并机构，机制性减员的问题人人都要面对。许多年富力强的员工不得不思考退路何在，出路何在。特别是经济欠发达地区，业务发展受到各方面因素的制约和影响，以与大城市，经济发达地区甚至是东南沿海地区同等的标准来要求，进行业务发展，显然是不现实的，是无法完成的任务。但对于落后地区的考核标准却并没有进行相应的调整，员工们对于能否完成任务，能否保住机构都感到心中无数。许多员工感到生活无着，工作无着，温饱无着的压力日益沉重，但这种情况又不是能够通过个人乃至基层行的努力得以根本扭转的，彷徨无助的心态日益强烈，苦闷压抑的情绪日渐浓厚，缺乏职业安全感、稳定感。对于改革，员工们的心态由期盼逐渐走向失落，人心不稳，人心思定。有员工提出，改革应该总体向好，使人看到光明的前景，符合大多数人的利益，但现在员工收入普遍下降，就个人而言，做了事，尽了职，在物质利益上得不到体现，甚至有了温饱之虞，生存之虞，人人自危，如何安心工作，安心奉献？工商银行的发展，归根结底还是要依靠广大员工来实现，关键在于如何创造发挥他们聪明才智的平台，科学设计通过自身努力能够达到的目标，以个体目标的落实聚合成集体目标的实现，激发他们投身改革发展的潜能。

我们的改革发展应该弄清楚几个问题，我们的主要问题和困难是什么？造成目前经营绩效下滑的主要症结在哪里？是否应由基层网点和员工负责？牺牲员工利益实现利润的提高是否长久之计？下一步工作重心是什么？应该从什么角度，采取什么办法具体去落实？改革应该自上而下还是相反，哪种方式更加

有实效?基层网点和员工应该和能够做好什么工作?基层网点和员工有无承担改革成本和担负改革进程的责任、义务和能力?危机感和责任感到底是哪个层面的员工更急需拥有?如何真正调动基层网点和员工的积极性。

邮政员工思想状况分析报告篇四

(一)工作任务繁重,值班周期长。一线实战单位民警加班、备勤或通宵值班现象十分普遍。如遇重要外宾来访和重大节日、重大活动,警卫、保卫工作更为紧张、辛苦。基层民警经常是加班加点,工作量成倍增加。基层民警整日泡在琐事杂物堆里不得脱身。

(二)执法要求高、执法难度大。随着经济社会的不断发展,各种社会矛盾凸显,基层公安民警成了基层解决各类矛盾的中坚力量,成为基层党委政府最信赖的队伍。但许多案件、纠纷客观上取证难、调查难。

(三)缺乏有效的体能训练、身体素质较差,民警业余文化生活单调。基层一线实战单位由于警力不足,工作任务较重,事务性的工作太多,大部分民警很少能长期坚持体能锻炼。单位和部门偶尔举办的一些体育运动比赛,也只有少数人参加。长期下来,民警身体素质普遍较差。业余活动鲜少,难以满足民警在这方面的需求。

(四)因工作对家庭照顾不周带来的无形压力。基层民警值班频繁,对家庭的关爱、照顾较少,即使在有限的家居生活中,职业的“综合疲劳症”又表现得淋漓尽致,又时也难免把工作中的压力带回家,因此和家庭成员之间较易发生冲突。

以上几点问题,直接影响到了民警的身心健康。日益艰巨繁重的公安保卫任务,使民警长年超负荷工作,长期积劳成疾。随着市场经济的快速发展,社会治安形势日趋复杂,各项公安保卫工作十分繁重艰巨,加上警力不足,民警长年处于高

度紧疲惫状态，是民警患病的一大隐患。

(一)强制休工休假，缓解民警工作压力。制定了民警休假制度，要求民警每年初制定休假计划，到时强制休假。休假情况与单位绩效考核挂钩，给民警一定的空间和时间缓解工作压力。

(二)加强基本功训练、丰富业余文化生活。全面落实大练兵长效机制，加强民警警务技能实战训练，进一步提高现场处置水平和自我保护能力。同时，不断加强警营文化建设，先后组织各种类型的活动比赛，丰富民警业余文化生活，引导民警建立积极健康的生活作风、工作作风。

(三)定期体检，预防和及时治疗疾病是对民警身体健康的基本保障。应为民警建立个人健康档案，同时将体检结果反馈给民警本人，为民警做好健康保障工作提供较好的参考。

(四)建立民警家属工作制度，积极构建和谐家庭。成立家属工作委员会，积极协调民警和民警家属之间、民警家属与公安机关之间的关系，协助公安机关对民警八小时以外的家庭生活、社交交往、工作纪律等方面进行帮助和管理。

邮政员工思想状况分析报告篇五

今年以来，在市局党委的领导下，按照市局20xx年思想政治工作部署，以群众路线教育实践活动、纪律作风教育整顿等活动为载体，紧紧抓住队伍建设这条主线，重点从抓好思想政治工作制度落实，完善教育培训机制，加大从优待警力度这几方面，大力加强和改进新形势下的思想政治工作，确保了巡特警队伍思想政治稳定，总体上呈现出朝气蓬勃、昂扬向上的良好精神风貌。8月28日，县局结合省厅关于公安队伍突出问题专项整治工作要求和每半年召开一次队伍思想分析会的工作计划，组织全局政工干部召开了一次队伍思想状况分析会，通过讨论发言，总结梳理出队伍存在问题10个，分

析了原因，并提出了思想政治工作的对策与建议。

从总体上看，全局公安队伍有较高的思想政治素质，有较强的大局观念和集体荣誉感，也有较强的敬业精神和奉献精神，广大民警能自觉投入各项公安工作，整体精神面貌较好。特别是今年以来，全局民警以党的十八大、十八届三中全会精神为指导，以开展群众路线教育实践活动为主线，紧密结合“万警进万家”亲民助民、“接地气、保平安，提升群众满意度”等活动，深入开展理论学习、专题培训、走访实践、查找问题、立项整改等富有实效的工作，有力地提升了队伍凝聚力、战斗力和创造力，为圆满完成各项公安中心工作任务提供了坚强有力的思想基础和组织保障。

1、部门领导以身作则不够。一些部门领导工作懒散，当“甩手掌柜”，不带头坚守阵地，不带头抓工作，“走读”现象严重。

2、个别部门班子不团结。个别部门干部心态不好，缺乏大局意识，队伍人心涣散，凝聚力不强，战斗力不强。

3、民警职业荣誉感不强、进取心不强、责任心不强、敬业精神差，造成工作积极性不高，不主动或不善于主动思考，不主动作为，缺乏独立办事意识。

4、攀比思想存在。在整个社会追名逐利的大环境下，部分民警不能坚定自身立场，对自身要求放松，导致人生观、价值观出现偏差，横向比福利，纵向比职位，工作激情退化。

5、民警素质不高。有的学习欲望不强，有的想学习但学习的时间和机会少；有的执法上理论水平高、实际应用能力差。

推诿。在各项专项行动中，个别民警存在厌战思想，等观望现象存在，工作不主动，不深入，不求有功但求无过。

7、执法不规范的现象依然存在。个别部门安全意识、法纪意识不强，个别老民警还在用违规的老办法处理事情，个别民警存在侥幸心理，处警不及时，处警不规范，个别民警办案执法怕麻烦不走程序，个别派出所交通管理处罚不规范。

8、绩效考核有待加强。绩效考核过去只考核到部门，部门间差距也不大，各部门未考核到个人，对民警个人触动不大。

9、个别部门习惯养成差，内务管理乱。办公及生活区脏乱差，个别派出所清洁卫生请人打扫；个别民警着装不规范，甚至不坚持上班着警服；个别民警精气神不足，职业形象不佳。

10、民警心理健康堪忧。民警长期超负荷工作，身心疲惫，心态、思想、工作状况不稳定。枪管理严格，让民警谈枪色变，害怕摸枪，既怕伤自己又怕伤他人。

1、宗旨意识不强。受市场经济条件下的多元化思潮冲击，不少民警出现了诸如理想信念动摇、责任意识淡薄、行为习惯功利、人际关系庸俗、个人物欲膨胀等消极现象。部分民警的思想观念、道德意识、价值取向受到了侵蚀，对当警察为了什么、怎样当好警察以及树立怎样的价值观缺乏正确认识，出现了价值观扭曲。

2、教育训练不够。一些民警的学习主动性不够到位。少数民警对提高自身执法素质的认识还不够到位，平时学习缺乏主动性、持久性，“被动学习”的多、“自觉学习”的少，知识不够全面，业务不够精通，对相关法律法规、办案程序也不够熟悉，从而导致执法水平不高。

3、干部表率作用不强。少数领导干部表率作用差，与民警谈心谈话、交流沟通较少，导致民警对领导缺乏信任。同时，在公安队伍管理中，往往是刚性的惩罚措施多，人性化的关爱措施少，民警对组织不信任，缺乏安全感。少数基层领导干部存在民主集中制方面落实不到位、队伍管理方面不敢管、

不会管、不善管及管理方法简单粗暴，刚性有余，韧性不足等问题。

4、思想政治工作针对性不强。一些领导干部缺乏对谈心谈话、心理疏导等思想政治基础工作手段的运用，不注重做“一人一事”的思想政治工作，一味只追究业务指标的增长，忽视民警的精神需求，对民警思想、工作和生活上的实际关心少之又少。虽然每年都会开展各种专项教育、业务培训、轮值轮训，但形式单一，或流于形式。部分单位认为政治学习不是通读书报，就是摘抄笔记，读完、抄完也就学好了，不去理会是否真正有效果，民警是否真正学到知识，懒于创新；部分民警认为专项教育是表面文章，重台账资料、重汇报总结、务虚不务实，懒于学习；部分民警把单位集中学习、轮值轮训当作工作之余的“休养”、“度假”，懒于思考。

5、文化引领作用不够。虽然近年来警营文化得到了显著发展，也取得了明显成效，但是和广大民警的精神需求相比依然存在较大差距。相对来说，开展的文化活动针对性不强且形式单一，无法调动民警参与的积极性；部分领导认为文化建设就是唱唱跳跳，没有什么实际效果；部分民警觉得文化建设的针对性和广泛性不够，在提升队伍凝聚力、激发工作干劲上效果不明显。

6、法纪意识淡薄。部分民警自身定位模糊，对待办事群众态度冷漠，办案、办事过程中拖拉懒散现象不同程度存在；部分民警执法中有打“擦边球”，或随意执法、不文明执法，违反程序办案，存在执法安全隐患；部分民警对接处警工作不够重视，着装携装不规范，处警拖拉、推诿，调查取证不及时，经常引起群众不满而信访投诉；部分民警认为案子多、警力少、时间紧，片面追求起诉数量，许多案件办理质量不高，没有深挖扩线。

7、绩效考核不深入。一是过去的考核评估体系考核内容重复、形式繁琐，工作条线考、多级考、重复考的现象突出，基层

一线疲于应对，而考核结果也难以完全反映和科学衡量工作业绩，动摇了基层基础工作的根基。二是考核不够深入，只考核到部门，没考核到民警职工，对队伍活力激发不够。

1、思想政治工作要着力“武装人”，更加注重抓队伍职业精神培育。一要筑牢宗旨意识。要深化群众路线和人民警察核心价值观教育实践活动，积极培育共同价值取向，引导广大公安民警进一步牢固树立宗旨意识、大局意识、法治意识和 service 意识。二要提高职业认同感和归属感。要充分采取专题研讨、网络互动、建言献策等多种形式，积极探索形成广大民警普遍认同的价值追求、行为习惯和精神动力，培育民警的职业认同感、归属感。三要指导民警建立职业发展规划。要创新性启动民警的职业生涯设计，把组织目标与民警个人目标有机结合，并纳入公安事业整体发展大局来考虑，引导民警找准自我定位。积极开展职业发展咨询服务，实现个体努力与职业发展的相互匹配，个性追求和事业同向。

2、思想政治工作要着力“提高人”，更加注重抓职业能力提升。一要培养读书学习兴趣。要大力提高民警的人文素质，全面开展创建学习型警队、学习型党（团）组织活动，积极倡导全警读书，广泛开展“日学一小时、月读一本书”、“精读一本书、讲好一堂课”等活动，加大教育资金投入，鼓励民警在职自学，引导民警多读书、读好书、用好书，使读书成为民警的一种生活态度、一种日常习惯、一种工作责任和一种精神追求。二要组织开展专题讲座。要以“大教育、大培训”为抓手，组织民警学理论、学法律、学党史、学典型、学技能，通过举办读书会、网上培训、学习讲坛、专题讲座等，积极营造“求知、成才”的学习氛围，努力提高民警的思想素质、法治意识和理论层次。三要加强规范执法的能力提升。要提高规范执法的重要性认识，在学习培训上下功夫，在问题整改上抓落实，在规范现场执法上遵纪守法，加强证据收集，加强办案“单轨制”的执行，加强涉案财物管理，加强执法责任的落实，把好审核关，规范民警言行，排查执法安全隐患，做到规范执法零违纪、零失

误。四要加强实战演练及比武竞赛。要以新民警、领导干部、业务骨干三个层面为重点对象，分层分级推进训练工作，通过开展警种岗位比武、典型案例及个案分析、警务实战教学比赛、警体达标抽考等形式，不断提高民警的信息化应用能力、规范执法能力以及群众工作能力。

3、思想政治工作要着力“活跃人”，更加注重抓公安文化建设。一要加强文化阵地建设。要加大公安形象推介，开展园林式所队、庭院式所队创建活动，建好基层所队荣誉室、文化茶吧、文化走廊、文化墙、文化庭院等文化阵地，加强对民警和办事群众的文化熏陶，努力营造人文关怀环境。二要建立文化艺术团体。要积极搭建才能展示平台，通过建立健全各类协会组织和文艺团体，成立多种形式的民警俱乐部、文体兴趣小组，让他们充分展示自己的特长。

邮政员工思想状况分析报告篇六

党支部共有党员x名，党支部重视理论学习，坚持每月一次党员党课教育，总的看来，党员的思想状况是健康向上的，党员思想积极向上，工作上精益求精，爱岗敬业精神发挥良好，面对繁重的工作和巨大的工作压力，仍可保持积极乐观的心态，对重大急难险重工作能够冷静客观，能积极的站在全厅的角度上思考和落实工作。

今年以来，党支部深入开展了争创“过硬党支部”创建工作，开展了一系列党建活动，继续营造“比学赶帮超”的工作氛围，通过选树先进典型，激励了全处人员爱岗敬业，争先创优，建功立业，促进了全体人员思想状况的整体提高，价值观念、思想道德、党性修养、敬业精神等都有了更进一步的提高。全体同志均表现出了热爱本职工作，勇于面对挑战，并且表现出用于克服困难，勤奋工作，爱岗敬业的工作状态。

1、思想政治方面：拥护党的领导，自觉做到“两个维护”、树立“四个自信”。坚决拥护改革开放和反腐败斗争，关心

国内外大事，在重大政治问题上，态度鲜明，立场坚定，方向正确，党性观念较强，能积极参加组织的政治理论学习，关心时事，能够与时俱进的认识问题，分析问题。

2、支部建设方面：党支部较好的发挥了战斗堡垒作用，在党员遇到困难时，党组织能够主动关心，积极解决困难，支部工作民主、公开，党员都能服从组织安排。

3、职业态度方面：热爱本职工作，在各自工作岗位上发挥了积极的作用。但同时也有部分党员由于影响，思想认识还需要进一步理顺，支部也及时派人跟上辅导，进一步做好教育引导工作。

1、存在职能转变的适应期。

2、业务能力和业务知识需要加快更新，适应新职能带来的新挑战。

3、知识更新不足，难以适应新形势发展要求。

党员队伍中存在问题的原因是多方面的，综合考虑有如下思考对策：

1、要创新党员教育方式。时代在进步，对党员的教育也要与时俱进的跟上时代步伐，形成有效的教育机制。要进一步创新教育新式，更新教育理念，找准切入点，不断提升教育质量。

2、要规范党员管理。要立足当前，着眼长远，以实事求是的科学态度，进一步研究和解决好党员队伍管理中存在的难点和热点问题，用严格的党内生活制度约束党员，使所有党员都能发挥先锋模范作用。

3、认真帮助党员解决实际问题。在关心党员思想的同时，还

要关心党员的生活，对党员在生活中遇到的各种实际问题，要满腔热情的帮助解决，特别是对生活比较困难的党员，要通过多种形式，帮助他们掌握自强自立的本领，使他们有能力发挥先锋模范作用。

4、进一步加强基层党组织建设。要对党员加强教育培训，不断提高党员素质，同时，也要积极吸收身边的积极分子加入到党组织中来，使基层党组织真正成为坚强的战斗堡垒。

邮政员工思想状况分析报告篇七

党组织坚持“以人为本”，切实加强和改进思想政治工作，及时了解和掌握党员职工思想动态，切实把解决思想问题与解决实际问题结合起来，把着力点放在统一思想，凝聚人心上，做到了思想政治工作制度化、人性化。确保了职工思想稳定，有效地推进了各项工作的开展。

四是廉洁自律，时刻用党员标准严格要求自己，积极履行党员的义务。不足少数党员存在党性意识不强、学习不够主动的现状。成因主要是党组织疏于对党员的教育和引导，致使有的党员理想信念动摇，党员意识淡化，学习意识不强，还需在下步工作中切实加以改进。

(1) 切实加强组织领导。坚持把思想政治工作作为一把手工程

来抓，列入重要议事日程，形成一把手负总责、领导班子成员结合分工具体抓，有关部门共同抓的工作格局。

(2) 强化理论武装，坚定理想信念。坚持以社会主义价值体系建设为核心，切实加强理论武装工作。通过领导讲党课、开展心得交流和撰写读书笔记等不同层面、不同形式的学习，进一步明确前进方向，树立正确的世界观、人生观和价值观。通过加强理论武装工作，有效提高了党员职工素质，坚定了

广大党员理想信念，进一步统一了思想，凝聚了力量。

（3）坚持“以人为本”，确保思想政治工作取得实效。

一是结合职工思想状态实际，有针对性地开展职工思想动态分析活动。党支部坚持具体情况具体分析，具体问题具体解决，因地、因人、因事制宜，积极疏导情绪，有效地化解了矛盾。

二是坚持以人为本，多层次做好思想政治工作。队领导发挥了领导班子、党支部的作用，根据不同层次党员的不同需求，通过召开民主生活会、座谈会、面对面谈心交流等形式，及时准确把握了党员职工思想脉搏，提高了思想政治工作的针对性。

三、进一步完善了党内激励、关怀和帮扶机制。从工作条件、劳动保障等干部职工最关心、最直接、最现实的利益问题入手，真诚关爱党员干部，主动帮助困难党员和职工解决工作、生活困难。

的问题。切实加强广大职工干部思想政治教育，稳步推进党的思想、组织、作风、制度和反腐倡廉建设，努力营造“团队齐心协力，工作高效有序、生活丰富多彩，员工积极向上”的良好局面，充分发挥了党支部的政治核心作用、党支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用。

党支部坚持“以人为本”，认真做好耐心细致的思想政治工作。在工作中注重把思想政治工作与帮助解决实际问题结合起来，注重把思想政治工作与推进企业发展紧密结合起来，积极引导党员带头解放思想，大胆创新，积极实践，收到了较好的效果，为全面完成厂部各项目标任务打下了思想基础，确保了全年各项目标任务的全面推进。

邮政员工思想状况分析报告篇八

我支部现有党员共计22人，从年龄结构上看，35岁以下的党员20人，占比91%;36岁以上的党员2人，占比9%;从男女比例上看，男党员21人，占比95%;女党员1人，占比5%。

(一)深入学习十九大精神，进一步明确努力方向。按照监狱党委统一要求，把学习宣传贯彻十九大精神作为党建工作的重要政治任务，充分利用三会一课等多种形式，精心组织会议精神的学习宣传工作。十九大胜利闭幕以后，我支部积极落实上级指示，召开了学习十九大精神专题培训会议，许多党员结合实际畅谈了学习体会，他们表示，党的十九大进一步明确了我国今后一个时期的发展目标和宏伟蓝图，每一位党员都应该积极响应党的号召，增强做好各项工作的使命感、责任感和紧迫感，在工作岗位上为国家奉献热情、智慧和才干，将思想和行动统一到十九大精神上来。

(二)不断推动思想建设工作，提高党员思想政治素质和道德品质。为抓好社会主义核心价值观体系学习教育，深入开展理想信念主题教育。切实增强了政治意识、大局意识、责任意识和忧患意识;在“学习雷锋”系列活动中，通过重温雷锋先进事迹，感悟雷锋时代精神，积极参与志愿服务，不仅对社会主义核心价值观体系有了更深入的认识，也把雷锋精神切实转化为实际行动，进一步培养了爱岗敬业、扶贫帮困的高尚风范和优良品德。

(三)高度重视反腐倡廉宣传教育，增强党员廉政意识。为了切实做好保持党员队伍思想纯洁、队伍纯洁、作风纯洁、清正廉洁的各项工作，积极落实主题教育月活动，我支部通过组织广大党员集中学习、观看反腐影片、阅读书籍及征集警句格言等活动，培育党员崇尚廉洁的价值取向，要求党员应当时刻保持一名党员的纯洁性，自觉运用十七届中央纪委第七次全会精神武装头脑，坚决抵制拜金主义、享乐主义、铺张浪费等不良风气。

(四)按时落实支部组织生活，培养党员组织意识。为了营造良好的组织生活环境和氛围，我支部定期召开“三会一课”和民主生活会。会议不仅为党员教育提供了一个多元化的交流平台，时刻提醒党员牢记自身职责及应履行的义务，以党员的标准严格要求自己，同时，通过思想交流，形成共识，凝聚人心，从而使广大党员更紧密团结在支部周围，使支部的战斗堡垒作用得以进一步发挥。

工作中，关心监狱发展，热爱监狱事业，重视提升业务知识和技能水平；

(一)明确指导思想，以理想信念为方向的政治态度。广大党员明确以党的十九大精神和科学发展观为指导思想，将国家命运与个人前途紧密联系起来，坚决拥护党的领导，坚信中国共产党有能力搞好自身建设和国家发展，对党和国家的前途充满信心。

(二)重视业务学习，以实现自我为动力的学习态度。大多数党员把提高工作能力作为首要任务。根据实际需要学习专业技能和业务知识，要求进步和求知的欲望比较强。愿意通过努力学习提高自己的工作能力，为监区履职多做贡献，进而实现个人的价值。

同事之间团结互助，和睦友善。

(四)恪守廉政法纪，以教育警示为约束的法纪态度。

由于我支部一直坚持进行党风廉政教育，提高了党员遵纪守法的自觉性，让每一名党员意识到触碰“廉政底线”的风险和危害，增强了党员的责任感，强化了党员的自我约束意识，这些都为树立清正廉洁、纪律严明的党员队伍形象提供了政治思想和纪律保证。党员队伍中未发现存在违法违纪现象。

(一)进一步做好党员先进性教育工作。进一步增强广大党员

的先进性意识。在巩固“两学一做”和科学发展观的基础上，结合党建工作的实际，从党员思想实际出发，有针对性地开展党员先进性教育活动。用榜样的事迹教育广大党员正确认识新时期党员标准，强化先进意识，要注意挖掘党员队伍中的优秀典型和闪光点，着重探索发挥好普通党员作用的途径，引导普通党员在监狱工作中发挥先锋模范作用。

(二)不断改进党组织活动的方式方法。应增强党组织活动的实际效果，在总结好的做法和经验的同时，与时俱进，不断创新，紧密结合新的形势和任务，不断创新党组织活动。