

# 2023年月组织生活会发言材料(模板9篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 月组织生活会发言材料篇一

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。

## 月组织生活会发言材料篇二

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。负责人未完成情况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。

## 月组织生活会发言材料篇三

尊敬的领导同志们

根据会议的要求，我认真比较了中国共产党员的标准，认真履行了党员的义务，并对自己在工作和生活中存在的问题和不足进行了深入的查找。希望各位领导同志批评指正。

1、理论研究不够深入。作为一名共产党员，他对马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习总书记关于新时代中国特色社会主义思想的研究还不够深入。虽然有一个“学习强国”的好平台，但平时很少认真学习，很多只是停留在表面。

2、组织协调能力不够。在工作和生活中，我的组织协调能力较差。当我遇到麻烦时，有时我会感到困惑。我无法冷静下来，仔细思考，并找到有效的解决问题的方法。有时我把时间和精力花在工作上，但我做了很多空闲的工作，这极大地影响了我的工作效率。

3、工作积极性有待加强。有时会有“拖延”和“慢下来”的惯性情绪，有时会导致很多工作质量不高。

在今后的工作和学习中，为了成为一名优秀的共产党员的标准，针对自己的缺点，一一改正。

一是努力学习理论。要不断转变世界观、人生观、价值观，

牢固树立共产主义信念，在思想上和行动上同党的组织保持高度一致。在政治意识形态方面，我们应该坚持四个基本原则，保持高度的一致性和党中央的政治、思想和行动，支持党的路线、方针和政策，坚信共产主义，坚决抵制错误的行为，违背了科学发展观。

第二，加强组织协调，妥善处理各项工作。在组织协调方面，要多学习，多请教领导和前辈，多做，多学，多总结，改进工作作风，讲究工作方法，注重工作效率，提高工作质量，有序做好工作。

第三，以身作则，做先锋。我们要革除陋习，在日常工作中时刻牢记我们是共产党员，时刻严格要求自己，处处争先，增强综合素质，朝着成为优秀共产党员的目标不断前进。

以上发言，不妥之处，请给予批评指正！

党员组织生活会发言稿

党员组织生活会发言稿

2021年党员组织生活会批评与自我批评发言稿

党员组织生活会教师党员批评与自我批评发言稿

组织生活会发言稿

## 月组织生活会发言材料篇四

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，各单位定期向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。

## 月组织生活会发言材料篇五

近几年来，中建五局工会以“当好主人翁、建功新时代”为主题，从企业所需、职工所盼、自身所能出发，在全局范围内积极开展更有仪式感、成就感和荣誉感的“超英杯”劳动竞赛，以高质量工会工作助力企业高质量发展。

### 一、构建长效机制，使竞赛更有仪式感

1.手册+视频，让竞赛规范化□20xx年，我局制定下发了“超英杯”劳动竞赛工作手册，对竞赛组织机构、组织内容、组织实施进行了明确的规定，并分层级、分内容制定了竞赛方案和样板。为加强对手册的宣贯和落地，局工会同步拍摄了《超英杯劳动竞赛运营管理》视频课程，并通过“培训下基层”，让各级工会干部轻松了解竞赛流程。

2. 考核+表彰，让竞赛常态化。局工会将“超英杯”劳动竞赛列为年度工会工作重点和二级单位量化指标，并每半年进行检查考核通报。每年从竞赛成效、竞赛形式等维度综合评选出劳动竞赛先进集体和先进项目，进行公开表彰通报。3年来，局工会共表彰先进集体9家、先进项目9个，发放奖金48万元，发放各类竞赛达人奖金近100万元。此外，我局积极探索激励长效机制，并与人力部联动，明确局级技能比武和知识竞赛中的前三名优先“两转”和晋级评优□20xx年度27名竞赛获奖得主直接评定为局先进个人。

## 二、聚焦价值创造，使竞赛更有成就感

1. 融入中心促生产。我局工会紧密结合企业发展重点和难点，全面启动以劳动生产率、科技创新、商务创效、人才队伍建设等为重点的“超英杯”劳动竞赛，深化“超英杯”劳动竞赛这一品牌。如长沙地铁四号线一标每年以保节点为目标开展一次大型劳动竞赛，进场不足4年即实现通车试运营，打造了长沙市地铁建设新速度，荣获了22项省部级荣誉；阿尔及利亚南北高速公路项目5年5次大型劳动竞赛，实现了道路提前交付、提前通车、隧道提前贯通等重大节点目标，该国公共工程及交通部部长穆斯塔法称赞该项目为“中国人创造的奇迹”。3年来，全局累计开展“超英杯”劳动竞赛2075场次，创造了多个施工奇迹，累计获业主表彰408次，五局的市场美誉度越来越高。

2. 吸引人心提素质。我局工会通过线条联动、策划先行、过程督导开展各类技能比武和知识竞赛，赛训结合、以赛促训，通过“考、演、讲、答、赛”如情景剧表演、现场演说、实践操作等形式，激发职工创造活力，增强竞赛的吸引力、影响力。全局型的技能比武从20xx年6场到20xx年的11场，职工参赛热情逐年增加，职工参赛率已经达到了62%，培育岗位能手和线条达人2600余人，其中近500人提拔为各级班子成员和部门负责人，为解决企业快速发展与人才需求的矛盾发挥了重要作用。

### 三、注重典型打造，使竞赛更有荣誉感

1. 搭建平台，增强名品效应。局工会督促指导下属各级工会加强与属地工会对接，积极参与省重点工程劳动竞赛、全国安康杯竞赛、全国保障性住房建设劳动竞赛等系列竞赛活动，为职工搭建省部级及以上竞赛平台。近年来，通过这三大平台，五局10次获“全国五一劳动奖状”、13次获“全国五一劳动奖章”、6次获“全国工人先锋号”，9次获“全国安康杯竞赛优胜单位”，14次获“全国安康杯竞赛优胜班组”，进一步擦亮了五局品牌。

2. 典型打造，发酵名人效应。五局通过技能比武，相继推出了“全国劳动模范”木工状元翟筛红，第43届世界技能大赛“优胜奖”得主、全国人大代表“小砌匠”邹彬，年度最年轻“全国五一劳动奖章”得主欧勇峰等大批典型。为弘扬劳模精神和工匠精神，积极开展“劳模和工匠人才创新工作室”建设，打造了1个全国示范性劳模和工匠人才创新工作室，3个省级劳模和工匠人才创新工作室，4个省直劳模和工匠人才创新工作室。其中翟筛红创新工作室获“全国示范性劳模和工匠人才创新工作室”称号。

20xx年，我局工会将在上级工会带领下，继续以“当好主人翁、建功新时代”为主题，组织开展好“超英杯”劳动竞赛，聚焦价值创造，助力企业发展。

## 月组织生活会发言材料篇六

透过一年的学习与工作，我对自身存在的问题和不足有了更深的了解，对学校党建工作的认识也有了进一步的提高。下面，我结合自己的思想状况、工作实际进行自我反思和批评：

### 一、存在问题

1、学习理论知识的意识不够强，理解还比较肤浅。作为一名

学校支部书记，思想上还存在着一些被动学习的习惯，认为只要脚踏实地的完成好上级交办的任务和本职工作就行，别的工作不闻不问，在学习方面花的时间比较少，更没起到带头作用。虽然对党员和教师的要求较高，但是对他们平时的培训、业务潜力的提高以及日常关注这方面做的还不够。

## 2、宗旨观念不够牢固。

有时对待工作的热情态度不能够善始善终，尤其当手头工作稍多时，就有拖拉的思想，缺乏耐心，不愿意得罪人，老好人思想严重。

## 3、工作思路不够开阔，开拓创新的意识不强。

在很大程度上还局限于旧的思维定势和管理模式，因而在许多工作中效率不高。

## 4、学校党建管理比较粗糙，缺乏精细化

在学校党建管理工作中，我虽然想方设法的给师生创造一个和谐舒适的工作学习环境，但是在工作过程中过分注重人性化，缺乏精细化与制度化，管理制度不够健全不够规范，缺乏激励机制，不能有效调动党员和教师工作的用心性。

## 二、今后努力的方向

### 1、正确处理学习与工作的关系

不管平时工作有多么的忙，都要静下心来，挤出时间来学习、来提高自己的工作潜力和管理水平。

### 2、从“自我”做起，发挥党员先进性作用

在学校党建管理中要做到时刻关注每一个细节，做好每一件事情，力争做到管理精细化。

### 3、树立创新精神

要自觉地加强党性锻炼，在工作中学会善于总结和观察，提高开拓创新意识。

### 4、努力营造风清气正的和谐校园，提高人民群众对学校教育的满意程度

一是加强师德建设，杜绝教师中有体罚和变相体罚学生。二是转变工作作风，严格教师上下班纪律，提高工作效率。推行阳光校园，学校重大事项的决策、评优选先、财务支出、绩效工资发放等关系到教师切身利益的事项要及时公示，做到“公开透明、及时准确”，使教师心中有数。三是抓好“三风”建设，努力营造良好的育人环境。

总之，透过一年来的工作和学习，自己在思想深处进行了认真的反思，我决心以这一次组织生活会为契机，努力使自己成为一名优秀的基层党务工作者。

## 月组织生活会发言材料篇七

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。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

## 月组织生活会发言材料篇八

水电八局作为一个成立于1952年的老牌在湘央企，近些年来在维护职工合法权益、竭诚服务职工群众方面坚持继承与创新相结合，探索和实践了一些维权的方法和途径，取得了较好的成效。

### 一、回归本色本源，维护职工权益

1. 建立一级法人三级职代会工作机制，让民主之花开遍每个

角落。

水电八局是一家具有三项特级资质的建筑施工企业，实施一级法人三级管理的组织管理模式。20xx年以来，针对临时项目机构众多、上级职代会难以覆盖所有基层项目的状况，我们打破局总部和二级单位两级职代会制度，建立了在临时性项目机构召开职代会的民主制度，开启了“一级法人三级职代会”的民主管理与民主监督新模式，让更多职工感受民主的价值与氛围。

为了确保基层职代会取得成效，我们制定了“4+1”职代会模版，规定了项目班子向会议代表报告工作、处理职工代表提案、民主评议项目领导干部、项目工会主席向会议代表述职等四项规定动作，如有涉及项目重大决策或职工切身利益的制度应上会接受代表审议。20xx年至20xx年，基层项目职代会合计参会人数x人次，征集和处理提案x个，审议通过x项决议，民评测评项目领导干部x人次。这些数据充分说明了项目职代会的独特成果，这是原来两级总部的职代会不可替代和衍生的，它有效解决了大量基层职工最关心最现实最直接的问题。

2. 以“主席接待日”为载体，让职工诉求维权渠道畅通无阻。

八局三级工会(重点是基层项目工会)统一将每月15日定为“主席接待日”，由工会主席、工会干部与职工开展“面对面、心贴心”交流活动，准确掌握职工心态，真实了解职工需求，合理解决职工思想问题与现实困难。“主席接待日”基本做到了“月月有组织、事事有回复、件件有落实”。20xx年各级工会主席共开展“主席接待日”活动1286人次，接待来访职工1760人次，收到问题反映1211个，全部进行了解决或答复，保障了职工诉求维权的渠道畅通无阻。

二、创新人文关怀，提升幸福指数，竭力服务职工群众

从20xx起，八局工会大胆将工会基本职能拓展为“维护、参与、建设、教育、服务”五项基本职能，确立了“真情维护、真诚参与、真心建设、真招教育、真实服务”的“五真”方针。为职工开展了净水器等生活用品团购、私家车险团购、未限购前的住房团购，投资与理财产品团购，为职工增收节支达五千多万元；将文体协会化整为零，将9000多名职工纳入了700多个小型文体协会，让有共同爱好的职工自行组织开展各自特长的文体活动，极大活跃了职工文体生活。今天主要向大家汇报的是我们所开展的“职工家庭志愿服务”和“职工健康管理服务”两项服务工作。

## 1. 建立家庭志愿服务机制，为一线职工解决后顾之忧。

八局大部分职工在异地工作，当职工家庭遇到紧急事项或特殊困难(如家人突发疾病、老人走失、小孩逃学、婆媳不和)等家庭生活中的常见问题时，很难及时顾及。八局工会于20xx年制订了《职工家庭“一对一”志愿服务方案》20xx年出台了《职工家庭志愿服务紧急援助实施办法》和《职工家庭志愿服务法律援助实施办法》，成立了职工家庭志愿服务紧急援助中心和职工家庭志愿服务法律援助中心，同时对异地职工家庭开展“一对一”、“一对多”和“多对一”的志愿服务工作。目前，志愿加入服务活动的志愿者x名，已经结对实施志愿服务的职工家庭84对20xx年为职工家庭提供紧急送医问诊等服务27人次，提供法律咨询服务353起，受理热线求助电话7个。志愿服务工作初见成效。

## 2. 建立职工健康管理机制，为职工健康保驾护航。

近年来，八局每年都有好几例职工因亚健康问题未加以重视而导致突发疾病去世的事例，这不仅是职工家庭的悲痛，也是企业的损失20xx年11月，八局与颐和云健康科技有限公司签订了合作协议，引进鲨鱼健康管理团队为八局员工开展健康管理服务工作。一年以来，通过“线上”+“线下”服务方

式，有6000多名职工进行了在线健康评估，了解了个人身体状况，634名职工在鲨鱼健康团队的干预下，肥胖、高血糖、高血脂、高血压等健康状况得到了非常明显的改善。八局党委书记、董事长朱素华说：“没有健康，何谈幸福！员工健康问题不仅是员工个人的事，也是员工家庭的事，更是员工所在企业的事。要建设幸福八局，首先要建设健康八局！”

## 月组织生活会发言材料篇九

xx年党员组织生活会总结 撰写人：\_\_\_\_\_ 日

期□\_\_\_\_\_ xx年党员组织生活会总结 县安监局共有5名党员。为切实加强新时期党员队伍建设，安监局党支部于xx年四月十五日下午召开党员组织生活会，全体党员进行了批评与自我批评，现将组织生活会情况总结 一、领导以身作则。在组织生活上，局党支部书记、局长陈学军同志结合自身入党几十年的工作历程，深刻地感受几代党和国家领导人为人民利益奔波在大江南北、田间地头的鞠躬尽瘁忘我工作的精神，深刻感受到党有这样的领导人，说明我们中国共产党是一个伟大的、光荣的、正确的党，作为一名领导干部，只有扑下身子认真工作，完成好党交给的工作才能对得起党几十年对自己的培养。其他党员踊跃发言，向党组织汇报思想和工作，既讲成绩，也找不足。通过批评与自我批评，党支部对全局党员的作风状况有了全面认识，党员个人也从中接受了教育，找到了差距，明确了目标，振奋了精神。总的看，我局党员队伍是一支政治合格、业务扎实、作风优良、廉洁自律的队伍。

二、认真组织学习。党支部把学习有关文件作为组织生活会的首要任务，使学习贯穿于会议的始终。党支部首先组织党员认真学习，统一思想，提高认识，认真学习了《中国共产党章程》，要求党员严格按照党章规定的八项义务及争创六好党员的标准进行自我剖析，实事求是地进行自我总结。

三、重视会议质量。组织生活会上，每个党员对照党章规定的党员标准和“六好党员”的标准，联系自身的思想和工作实际，认真进行了自我对照检查，实事求是解剖自己，查找自身存在的主要问题和不足。党员都能从团结与帮助的愿望出发，积极开展了相互批评，许多同志做到了批评别人，语言诚恳，对事不对人，不带个人恩怨，帮在思想上，助在缺点上。接受批评态度虚心，认真听取，敢于认识问题，勇于纠正错误。会议自始至终充满了严肃认真，民主求实，团结和谐的气氛，达到了预期的目的。

会议结束时，党支部书记、局长陈学军同志作了总结发言。指出这次组织生活会，主要目的是通过开展批评与自我批评，剖析思想，查找不足，增进了解，互相帮助，明确方向，加强整改，切实增强班子凝聚力、向心力和战斗力，从而进一步解放思想，为科学开展安全监管目标找差距、加压力、明方向、定措施。并对今后工作提出五点要求：一是要加强各种政治理论和安全生产法律、法规等业务学习，全面提升安监队伍的整体素质；二是广大职工要加强团结，注重集体主义，克服个人英雄主义，形成集体力量；三是要注重形象，增加活力。通过加强学习，提高素质，切实做到“内练素质，外树形象”；四是要加强廉政建设，提高安监队伍的执法形象。

范文仅供参考 感谢浏览

组织生活会和民主评议党员总结

组织生活会总结

党员组织生活会发言稿

党员组织生活会对照检查材料

党员组织生活会工作总结