

最新人员队伍分析报告(大全5篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

人员队伍分析报告篇一

2、加强学习，提高自身素质。切实把理论学习作为自己的第一需要，坚持以邓小平理论、“三个代表”和科学发展观重要思想武装头脑，讲学习、讲政治、讲正气，注重党性锻炼。强化法律法规学习，增强法制意识，提高法律、政策理论水平。坚定共产主义信念，增强责任意识和政治敏锐性，自觉接受党的领导，使自己的一言一行都体现出共产党员的先进性。做一个重视学习，善于学习的人，坚持在干中学、学中干，用理论指导实践，积极探索在新形势下做好本职工作的有效途径和办法，努力提高工作水平和驾驭工作的能力。

3、开拓创新，永葆工作活力。新时期新形势下的机关工作具有新的特点和新的要求，需要以求实创新的精神，大胆的实践和探索才能圆满完成各项任务。作为科长，在今后的工作中，我一定将本职岗位作为有效履行使命最直接的舞台，加强业务学习，努力成为本职岗位的行家里手，不因循守旧，永葆工作的蓬勃生机，不安于现状，大胆工作，不断总结和完善已有的工作经验，提出新思想，拿出新举措，干出新业绩，不断开创**科工作新局面。

4、端正思想，保持良好形象。牢固地树立科学的世界观、人生观、价值观，把个人的追求融入党的事业之中，坚持党的事业第一，保持思想道德的纯洁性，正确对待金钱、名利，宁静致远，苦中求进，从小事做起，防微杜渐，廉洁自律，做一个无愧于党、无愧于人民的人。在生活上艰苦朴素，勤

俭节约，不奢侈浪费，不追求享受；在思想上自觉抵制腐朽思想文化和生活方式的影响；在工作上吃苦耐劳，不畏艰险，勇往直前，永葆一个共产党员的良好形象。

下面我就自己一年来的思想、工作、作风等情况对照《党章》的要求，认真查找自身存在的问题和不足，并深刻剖析思想根源，明确整改的方向，制定整改措施。

一、对照检查存在问题

1. 思想上存在的问题及具体表现：

思想上存在的不足主要是党性观念有所淡化。主要表现：一是工作有时不够深入，满足于完成领导交办的任务，满足于面上不出问题，创新意识淡化，忽视了工作的积极性、主动性、创造性；二是日常生活中，在保持和发挥先进性方面，自己虽然是一名共产党员，对时时处处保持先进性这根“弦”绷得不够紧。有时把自己混同于一般群众，降低了对自己的要求和标准，满足于过得去、差不多；三是政治理论学习不够深入，运用理论指导实践促进工作上还有差距，放松了自我学习，忽视了知识能力的培养再造；四是和同志的沟通不够，和同志密切联系不足，不能经常性的开展谈心活动。

2. 工作上存在的问题及具体表现：

一是来到站办文书的岗位上，对公文办理、政务工作信息、服务接待工作的知识和要求的的学习力度不够，处理问题的经验不足，致使工作的质量和效率不高，离工作的要求和领导的期望还有很大差距；二是工作的责任心和使命感有待进一步加强，工作不细致，有时因急于完成一项工作而不认真检查、审核，致使出手的工作成果有瑕疵甚至是有明显的错误；三是工作的执行能力和抓落实能力还有待进一步提高。

3. 作风上存在的问题及具体表现：

作风上存在的主要问题是工作作风不够扎实，具体表现：一是欠缺主动创新意识，没有充分发挥主观能动性，局限于领导布置什么做什么，按部就班，有时产生的新想法也只是停留于心动而无行动的状态；二是学习的自觉性、主动性不强，坐不下来、深不进去，与本职业业务有关的就学一点，与本职业业务联系不紧的就不去学或者很少涉猎，搞实用主义，知识结构单一，把握形势、了解大局不深不透，致使学习并指导工作实践的整体效果不佳。

二、思想剖析问题的原因及根源：

1. 思想上存在问题的原因及根源：

党性观念有所淡化的问题，究其思想根源：一是思想认识的高度不够，个人主义仍然存在，没有真正从党员的高度去认识自己、要求自己，自律意识、党员责任意识不强；二是对学习重要性的认识不到位，没有把政治理论学习放在重要位置，学习存在片面性，进取精神不强，满足于维持现状，缺乏钻研精神；三是“从群众中来，到群众中去”的思想不够深入，对坚持改造自己的世界观、人生观和价值观的重要性认识不足，密切联系群众不够。

2. 工作上存在问题的原因及根源：

一是对业务知识的掌握不够，自己的能力、水平不适应形势发展的要求，影响了工作的质量和效率；二是全局观念和大局意识不强，对做好本职工作与全站安全运输生产的关系认识不深，不能自觉地把自己的工作同全站安全运输生产联系起来，做好自己工作；三是未能全面学习并准确把握与工作有关的政策和文件精神，领悟力不强，没能很好的统筹思考并解决问题，业务能力有待提高。

3. 作风上存在问题的原因及根源：

工作作风不扎实的问题，究其思想根源：一是在思想作风、工作作风、组织纪律方面放松了对自己的要求，尤其是在工作作风上，不够严谨细致，工作责任心不强、主动性不够；二是缺乏艰苦奋斗的精神，对自己的要求标准不高、不严格，对工作有应付的心理；三是理论与实践隔离，忽视了理论与实践的辩证唯物关系，没有把对工作的思考及时运用于实践，造成工作模式的一成不变，缺乏创新性和工作激情。

三、整改措施和努力方向

1. 针对思想上存在问题所采取的措施及努力方向：

进一步强化党性观念，牢固树立全心全意为人民服务的思想；提高思想认识，进一步增强改造世界观，提高自身素质，做好各项工作的责任感和紧迫感，严格自律。加强理论学习，提高自身思想素质；树立正确的世界观、人生观、价值观；坚持实事求是的思想路线，更新观念，勇于创新；进一步坚定共产主义理想信念，增强宗旨意识；坚持“从群众中来，到群众中去”的思想，加强沟通，密切联系群众。

2. 针对工作上存在的问题采取的措施及努力方向：

积极主动开展工作。作为一名年轻干部，要充分认识到自己阅历浅、经验少的不足，虚心向身边经验丰富的领导和同事请教，刻苦钻研业务知识，力争做好各项工作，丰富自己的阅历，锻炼自己的能力；兢兢业业，确保按时完成各项工作任务，保持较高的工作热情和较饱满的精神状态；要全面加强学习，学以致用、努力工作不懈怠，以解决思想和工作中存在的实际问题为出发点，以改进自己的工作作风和工作方式、提高工作效率为落脚点，坚持不懈地学习各项知识，努力提高自己的业务技能水平，特别是加强对车站安全运输生产相关知识及公文办理、公文管理的各项规范要求和标准的学习，进一步增强对车站安全运输工作的认识和把握，提高自身公文处理的能力和水平，更好服务安全运输生产大局；要想方设

法提高办事效率，以良好的精神风貌接待来办事的职工，耐心解答职工的疑问，深入群众，虚心向职工群众学习，不断丰富工作经验，把为人民服务的宗旨观念真正落实到行动中去。

3. 针对作风上在的问题采取的措施及努力方向：

进一步改进工作作风。要努力做到善于克服消极思维、模糊认识所造成的各种束缚，破除急躁情绪，迎难而上，积极工作；善于对遇到的问题进行理性思考，深挖其中的规律性；善于从事物之间的种种联系去分析和解决问题；善于从政治、全局的高度认识事物；善于根据个人具体情况和自身工作特点，不断完善和提高自己的，脚踏实地的投入到工作中去。

认清差距，才能明确努力方向；克服不足，才能完善自己。上述存在的问题，我会在今后的工作、学习、生活中加以克服、改正。希望各位领导、各位同志给予中恳的批评，让我能更好的提高自己，不辱共产党员的光荣称号。

共2页，当前第2页12

人员队伍分析报告篇二

党性分析材料通过回顾，反思自己在理想信念、宗旨观念、组织纪律、思想作风和工作作风方面存在什么问题，达到正确认识自我的目的。下面是小编为大家收集整理的工作人员党性分析报告，欢迎大家阅读。

我县第一批保持共产党员先进教育活动已进入分析评议阶段，作为县委、县人大班子的班长，我在这一阶段分别主动征求了各区乡镇党政主要领导、县级机关“一把手”、企事业单位负责人、离退休老干部、人大代表、政协委员、党外人士、普通群众等多个层面人士的意见和建议。同时，我以一名普

通党员的身份参加了县委办公室机关支部的民主生活会，主动征求身边工作人员的意见和建议。现根据征求到的意见和建议，就自己思想、学习、工作中存在的问题和不足进行认真反思，查找根源，制定整改措施。

一、存在的主要问题和不足

结合《党章》和“两个具体”讨论成果，认真对照检查，我主要存在以下五个方面的问题和不足：

1、党性修养不够强，在坚持发挥表率作用上有差距。我参加革命工作20xx年，党龄20xx年，在不同的时段经历了政治上和组织上的各种考验。二十多年来，我伴随着改革开放的深入推进而逐步成长，看到孩提伙伴外出“淘金”荣归故里而自己依然清贫，看到工作能力并不比自己强的同事屡屡高就而自己依然“原地踏步”，内心偶尔会有一丝不平衡。曾经一度时间，我对党内和社会上出现的种种不良现象，如法与权的关系问题，跑官要官比打基础干实事的人强、弄虚作假比实干强、经商办企业比当官强等问题，有时感到迷茫，有时感到困惑，在认识问题上没能更好发挥党员领导干部的表率作用。通过此次学习，我充分认识到，这些问题是被一些表面现象遮盖了事物本质造成的，认识不清是党性修养不强的具体表现。

2、学习水平不够高，在掌握系统知识上有差距。广采博闻方能做到耳聪目明，钻深学透方能做到融汇贯通。在日常学习和工作中，自己有实用主义思想，与自己工作相关、用得上的学得多一些，联系不紧密或目前不用的学得少一些，存在“先用先学、急用急学、不用缓学”的现象，导致在工作中往往不能站在更高的层面、更远的角度来把握全局、科学谋划。通过这次保持共产党员先进性教育学习，特别是对照三代领导集体所作出的加快经济发展、树立和发展社会主义和谐社会以及党章对每名党员的要求，深感自己在学习上还有巨大差距，也充分认识到作为一名党员领导干部放松系统

学习是一种政治上短视的表现，也是一种不警醒的表现。

3、深入基层不够多，在解决群众实际困难上有差距。作为服务一方的党员领导干部，在日常工作中，定思路、搞规划、作决策等具体工作挤占了很大一部分时间，深入一线了解情况、征求意见、解决问题的时间相对较少。特别是今年以来，我工作日忙于同县委一班人按照市委王宁书记在调研时的讲话精神和市委三届三次全会精神，制定今年及今后一段时间的发展思路和工作目标，及早安排部署落实今年的各项工作；双休日又忙于亲自带队外出招商引资，为全县经济发展奠定产业基础，所以用于先进性教育学习讨论、交心谈心、分析评议的时间相对较少，工学矛盾比较突出。平常虽然尽量想方设法抽出一部分精力和时间深入到乡镇、村社、企业、社区调研，但基层群众一些具体情况的反映、具体问题的处理、具体困难的解决，多是听分管领导汇报，根据情况做出决策，没能抽出更多时间深入一线倾听群众呼声，了解群众疾苦，解决群众实际困难。

4、沟通交流不够广，在关心帮助各级干部上有差距。与县四套班子成员和部门、乡镇领导干部在工作上相互交流较多，在思想、生活等方面交流相对较少。在这次评议分析阶段，通过相互谈心活动的开展，特别是与身边工作人员相互交流，我感觉到经常与同志们交流思想、谈认识是很有必要的，从中找到了一些自己没有觉察到的缺点和不足，也有利于自己工作的更好开展。县委“一把手”始终处在各种关系交织的旋涡之中，在干部任用、人事调动、资金审批等关键环节上，总有一些人利用各种关系通过各种途径来干扰工作，自己在坚持按原则办事的同时，没能及时与这些人加强沟通、晓以厉害，为此得罪了不少领导和朋友，也给工作带来了一些不便。同时由于我性格比较直率，有时对工作出了差错的个别干部批评不留情面，伤害了一些同志的感情。

5、争先意识不够浓，在加快县域经济发展上有差距。是一个典型的丘陵地区欠发达县，区位不优，资源不丰，人民不富，

如何充分利用各种资源、加快县域经济发展，一直是摆在我和县四大班子成员面前的一个十分重要的课题。两年多来，我带领县委一班人苦苦思索，积极探索，县域经济社会发生了明显变化。但跳出看，纵比发展快，横比差距大，主要表现在经济总量小□xx年全县人均gdp4877元(按常住人口计算)，仅占全市、全省人均的95.6%、60.1%;结构性矛盾突出，农业比重高出全市、全省4.9、16.2个百分点;基础设施严重滞后，境内的国、省、县道公路均已“超期服役”，大部分乡道公路无法保证晴雨通车;财政拮据，历史债务沉重，大部分乡镇运转十分困难。总之，我县经济是小步快跑，经济发展速度和质量与周边经济较为富裕的县(市)区，尤其是经济发达地区相比，差距十分明显。除了区位不优、资源不富等客观原因和干部群众思想观念落后等因素外一个比较重要的原因是我作为县委班子的“班长”，争先竞强的意识不够浓，认为近两年发展还不错，有一些自满情绪。

二、存在问题的根源

以上问题的存在，虽然有一定的客观原因，但更主要的是主观原因造成的。从深层次分析起来，主要有以下几点：

- 1、放松了理想信念的不断锤炼。我入党二十几年，参加过很多次从中央党校到地方党组织举办的各类培训活动，自认为对党十分忠诚，共产主义理想信念十分坚定，未能充分认识到：在当前国际局势变化莫测和国际斗争错综复杂的形势下，每一名共产党员只有不断加强党性锻炼，不断加强理想信念的锤炼，才能从容应对西方列强对我们进行的经济和政治渗透，才能有力抵制国外敌对势力向共产党人射出的“糖衣炮弹”。特别是作了基层领导干部之后，我就把更多的时间和精力放在了加快地方经济发展、解决基层实际问题和促进广大人民群众增收致富上，加强党性锻炼和理想信念锤炼的时间相对较少，因此曾经一段时间对社会上和党内出现的不良倾向有过偏颇的看法。

2、对系统学习的重要性认识不足。我作为一名党员领导干部，理论学习之所以缺乏系统性，主要是自认为已经多次学习过马克思主义，掌握了一些基本原理。要真正学深学透马克思主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，那是高级领导干部和理论工作者的事。我们这一级领导干部主要是执行上级指示，完成各项任务。马克思主义理论，上级的指示精神里就有，再加上自己日积月累掌握的那些基本观点就足够了。通过认真反思，我深刻认识到自己对马克思主义理论学习还相差甚远，马克思主义是不断发展的，邓小平理论和“三个代表”重要思想博大精深，只停留在书本上甚至一知半解是远远不够的，更重要的是运用这些理论，解决好自己在思想上的认识偏差和工作中的实际问题。

3、密切联系群众的意识有所淡化。人民群众既是我们的依靠力量，又是我们的服务对象。保持与人民群众的血肉联系，坚持走群众路线的工作方法，是我们事业成败的根本所在。对照自己存在的许多问题，基本的一条就是淡化了密切联系群众的意识。在工作中没有抽出足够的时间到基层作深入细致的调查研究，没有更全面、更真切地倾听群众呼声，了解群众意愿，有时存在“关门议人、关门议事、闭门造车”的现象。在调动干部群众的积极性、激发他们的工作热情方面也存在差距，如经常找干部谈心交朋友、了解他们的思想动态、解除他们的思想疙瘩做得很不够。帮助他们解决工作和生活中的困难，虽然做过许多努力，但自认为还有比较大的差距。

4、工作创新还跟不上时代发展节拍。现代社会是一个思想观念不断更新、知识经济突飞猛进的时代，发展面临着越来越多的新情况、新问题，需要工作思路、工作方法、工作举措不断创新。我自认为有二十多年的工作经历，又经过基层工作的多岗锻炼，对县、乡工作比较熟悉，有一套抓发展的办法和措施。但在日常工作中还没有突破条条框框的约束，没有摆脱日常性的工作纠缠，相对于全国上下竞相发展的态势而言，尤其是在落后经济发达地区几年、十几年甚至几十年

的被动情况下，抓发展的思路还不够大胆。有时没有集中精力想大事、办要事，面面俱到，搞平衡推进，工作上突出重点不够，创造特色不够。

5、检查督促工作落实的力度有所弱化。我作为县委“一把手”，工作的重点是确定思路、制定规划、作出决策、检查督促。在具体工作中，由于下基层时间相对不多，督促检查工作落实的力度不够，一级抓一级、一级督一级、一级对一级负责的责任体系尚不够健全，加之对不落实的人和事的查处力度不够，导致一些工作在一些地方和部门没有得到很好落实。去年发生“9.27”特大沉船事故，就是由于基层干部在抓落实上做得不够，导致签单发航流于形式，客船严重超载，增加了死亡人数，给人民群众的生命财产造成了重大损失，对此我深感内疚和痛心。

三、今后努力的方向

随着开展保持共产党员先进性教育活动的不断深入，通过分析评议、对照检查、深刻剖析，我更加清醒地认识到自身存在的问题，也进一步增强了我改正缺点、提高素质、加快发展的信心和决心。在今后的工作中，我将从以下几方面进行改进：

1、加强世界观、人生观和价值观的改造，进一步坚定共产主义理想信念。理想信念是一个人安身立命之根本，共产主义理想信念是每一名共产党人的行为坐标，如果丢掉这个立身之本，迷失了这个行为坐标，就会走入歧途。我作为一名共产党员，特别是服务一方的党员领导干部，将不断加强世界观、人生观、价值观的改造，时刻把坚定共产主义理想信念放在首位，把它作为自己的立身之本、行为坐标和奋斗动力，立党为公，执政为民，勤奋工作，乐于奉献。在具体工作中，我将做到个人利益永远服从于党和人民的利益，坚决克服各种不良思想的侵蚀，努力为群众排忧解难，使自己的一言一行完全符合先进党员的标准。

2、用科学理论武装头脑，不断提高思想文化素养和工作能力。不断加强对马克思主义特别是“三个代表”重要思想理论的学习，在学习过程中切实做到系统而不零碎，全面而不片面，深入而不肤浅，融合贯通而不相互割裂，同时坚持用马克思主义的立场、观点、方法，分析和解决工作中的实际问题。在加强对党的路线、方针、政策学习的同时，加强对履行岗位职责所必需知识的学习，做到“专”和“博”相结合，求知与修身同进步，使知识结构更加合理，个人素质全面提升。正确处理学习和工作的关系，合理安排学习时间，做到工学两不误、两促进，努力做一名学习型、知识型、实干型的党员领导干部。

3、坚持党的根本宗旨，诚心诚意为人民群众解决实际困难。我将以此次先进性教育活动为契机，进一步改进工作作风，合理安排工作时间，每月抽出三分之一的时间深入基层，深入实际，深入群众，倾听群众呼声，了解群众意愿，想群众之所想，急群众之急，忙群众之所需，同群众建立起水乳交融的关系，决不高高在上、脱离群众。坚持从群众中来、到群众中去的领导方法，把广大人民群众的希望作为制定工作目标、计划和方案的基础，反过来还要把工作计划、方案和措施变成广大人民群众的实际行动，演化为全县上下共谋发展的强大合力。

4、树立开拓创新的精神，努力争创一流工作业绩。共产主义事业是在不断开拓创新中发展和前进的，这是保证我们在思想和工作中永远保持蓬勃生机和活力的法宝。在深化改革、扩大开放、加快发展的道路上，我们面临的任务十分艰巨，这要以开拓创新的精神，通过大胆的实践和探索去加以实现。因此，我将大胆冲破传统观念和习惯势力的束缚，不因循守旧，不安于现状，不断总结和完善已有的经验，接受新思想，提出新思路，完善新举措。

自从开展“*”活动以来，我在认真学习提高认识的基础上，对照《共产党员先进性标准》、《党章》等要求，通过群众

提、组织点、自己找、互相帮的方式，发现了自己还存在许多党性方面的不足，因而深刻剖析思想根源，制定了有针对性的整改措施，现汇报如下。

一、现有的不足之处

1、理论学习不够。理论学习不系统、不广泛，深度广度把握不够，对邓小平理论、“三个代表”和科学发展观重要思想等一些重大理论问题没有进行深入的探讨，对现代科学技术、法律法规等知识学习不够，对新时期许多新的理论缺乏了解。学习有实用主义倾向，不注重全面性、系统性，满足于需要什么就学什么，看到什么就借鉴什么。理论联系实际不够，没有自觉地、有意识地将所学的理论知识融汇贯通，运用其立场、观点和方法去指导工作。

2、原则意识不强。在自觉履行党员义务方面存在差距，批评和自我批评开展较少，自我批评的标准不高，讲现象多，挖根源少，讲客观原因多，剖析主观原因少。互相批评碍于情面，批评他人有时怕得罪人，点现象批评的多，当面一针见血地指出来的少，即使批评也是就工作讲工作，很少触及思想。在端正思想作风方面，对时时处处端正思想这根“弦”绷得不够紧，有时把自己混同于一般群众，降低了对自己的要求和标准，满足于过得去、差不多。

3、工作作风有待改进。工作有时比较散漫、松懈、不够严谨，有时加了夜班，就在思想上放松自己，第二天没能按时上班。在工作标准上有时不够严格，不能从尽善尽美、时时处处争一流的标准上去把握。工作不够深入，下基层调研时间较少，起草文件或撰写文稿有时是闭门造车，缺乏创新意识，有照抄照搬的现象。

4、工作效率有待提高。工作节奏没能跟上新形势的步伐，工作效率不能完全满足领导和基层需要。对文件、请示、报告跟踪督办不够，致使文件有时运转不够及时；对自己觉得不是

很急的文件、请示、报告和事情，办理得不是很快，办事效率不高。

5、服务保障意识有待增强。对“*”的思想体会的不深不透，还没有自觉地把全体对我们的满意程度作为检验工作成效的最高标准，有些工作做得不能让领导、部门和基层完全满意。在为领导服务上花的时间和功夫大一些，在为部门和基层服务上做得还不够。

二、分析形成的原因

通过认真学习和深刻反思，我认识到自己在党性方面存在的问题，有一定的客观原因，但主要是主观原因造成的，问题出在表面上，根子生在思想上，从更深层次上分析起来，主要有以下几点：

1、工作责任弱化。认为自己曾先后在县机关、市机关工作，可算是老机关了，责任心有所淡化。有时过高地估计自己，过大地估计成绩，安于现状，不求有功，但求无过，思想上产生了自满情绪和歇气情绪。在思想作风、工作作风、组织纪律方面放松了对自己的要求，尤其是工作作风上，总认为凭工作经验办事，不会出大问题。

2、创新意识淡化。工作有时不够深入，满足于完成领导交办的任务，满足于面上不出问题，满足于维持现状，创新意识淡化，进取精神不强，缺乏钻研精神，忽视了工作的积极性、主动性、创造性，对新形势下机关工作出现的新情况、新问题研究不够，影响了工作质量和工作效率。

3、理论学习不够。受“理论无用论”的思想影响较大，学习自觉性不强，平时学习缺乏系统性，不够深入，只是一种形而上学的学习，并没有达到学习的应有目的，没有完全掌握科学理论的精神实质和科学体系，影响了理论水平的提高，导致运用理论解决工作中深层次矛盾和问题的能力不强，效

果不佳。

三、改进的方案

通过对照检查、分析评议，我更加清醒地认识到自己存在的问题，也更加增强了我改正缺点、提高自己思想素质的信心和决心。在今后的工作中，我决心针对存在的问题，从以下几个方面狠下功夫，认真进行整改，努力把自己锻炼成为一名真正合格的共产党员。

1、坚定信念，增强宗旨意识。作为一名共产党员，我将时刻把坚定共产主义理想信念放在首位，把它作为自己的立身之本、奋斗动力和行为坐标，立党为公，甘于奉献，牢记党的宗旨，把人民利益放在心上，切实转变工作作风，深入实际，调查研究，联系基层，倾听基层意见，想基层之所想，急基层之所急，忙基层之所需，真心实意为基层办实事、解难题、做好事，努力为基层排忧解难。坚决克服那种对基层态度生、硬、冷的现象。

共2页，当前第1页12

人员队伍分析报告篇三

截止2012年12月末，12月份公司离职员工共计189人，已提交离职申请并且办理离职手续78人，发放旷工通知书57人，已口头提出离职但未交书面申请的54人。离职率为6.6%。

总体来看，本月流失率比上月离职率1.6%有较大上升，共计增加了5.0%。值得关注的是，离职率较高的是营销系统，离职员工达到179人，占公司月度离职人数的94.7%。已提交离职申请并且办理离职手续72人，发放旷工通知书53人，已口头提出离职但未交书面申请的54人。

员工离职率的增加将给部门管理、招聘、培训以及劳动关系管理等带来一系列的压力，并将给在职人员带来一定的负面影响。因此，如何强化部门自身管理，促进员工成长，提高员工满意度，降低员工离职率，从而使公司的人力资源保持相对的稳定性，是各部门需要关注的重要工作。

一、公司离职率分析

12月份，生产、行管、研发、营销四个系统离职员工共计189人，其中：生产离职7人、行管离职2人、研发离职1人、营销离职179人。

1.2 离职员工职级构成

二、离职员工信息分析

从学历层次看，本月度公司离职员工共有硕士及以上2人，本科54人，专科93人，中专及以下40人。

从司龄层次看，本月度公司离职员工共有1年以下107人，1—3年62人，3—5年8人，5—8年9人，8年以上3人。

三、营销离职员工劳效分析

从营销员工劳效上看，本月度营销离职员工共有管理人员11人，3万以下劳效6人，3—5万11人，5—8万9人，8万以上4人。流失的员工主要集中在3万以下的劳效层面，这部分员工的流失对公司的业务拓展影响不大。

四、离职原因分析

通过人力资源部与离职员工的访谈，我们得到如下几点意见反馈：

2、从销售业态上看：口服制剂市场的离职率明显高于其他销

售业态，在离职人员中占比达28%。

3、从公司的管理看：一年以下的销售人员共计103人，比例偏高达57.5%；由于公司的营销改革被淘汰的人员较多，说明我们应该更关注新员工培养，1-3年的营销人员也高达60人。对于这部分人员应该值得管理者的注意。

4、从公司劳动关系来看：首先，营销系统离职员工的离职申请提交率很低，主动或者被动提交离职申请的人员占离职总人数的40.2%，希望各部门负责人在已确认员工离职时能够积极督促离职员工尽快提交离职申请或者及时与区域人力资源主管联系，降低劳动风险。其次，营销人员离职流程发起后，各部门签批的速度问题，12月共有72人提交离职申请，目前仍有21人停留在所在区域领导的审核过程中，14人停留在财务固定资产。这在离职办理时间上给公司造成了很大的被动。

1.6 营销人员离职原因

通过离职员工填写的离职调查表可以看出，多数离职员工是因为公司福利，职业发展机会、工资等原因而选择离职。

五、改善建议

1、加强对营销人员，尤其是一年以内和还在试用期内营销人员的成长；加强对他们技能的培训，夯实市场方面的基础工作，在办事处建立相应的帮扶机制，做到资源共享，信息共享。

2、加强对核心营销人员的综合能力提升，留住人才，并且培养后备人才。

3、对销售干部，尤其是1年期内的干部，要加强销售管理方面和技能方面的培训，学以致用，使年青干部尽快成熟，提高业绩，保持团队的稳定。

4、人均劳效偏低，在增加人员的同时，要合理配备资源，提高劳效。

某房地产公司

一、 总则

（一）适用范围

公司下属房产板块，具体包括工程部、预算部、招标办、人力行政中心、财务中心、总经办、产品研发中心、策划部。本分析报告数据未包括商管公司。

（二）分析目的

- 1、通过对月度、年度员工离职率及原因的分析，及时掌握公司发展过程中人才队伍的流动状况。
- 2、通过对各层面的离职分析，总结员工离职的主要原因，以此发现公司目前存在的管理问题，并提出合理化的建议。

（三）数据来源及计算方法

1、分析数据来源

本分析报告涉及的离职数据，均来自于公司各月份的人力资源报表。

2、计算方法

二、 离职数据分析

《月度人员离职分析报告》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

为更全面地反映2011年度员工的离职情况，本部分将从年度离职率、月度离职率、各岗位序列离职率、各职务等级离职率等四个层面进行分析。

（一）年度离职率（总体离职率）

2011年度总体离职率=48人/（58人+75人）*100%=36.09%

从以上数据可以看出，公司年度总体离职率呈现偏高，已超过公司发展正常的人员流失率（30%）。因公司新开发项目启动，2011年新进人员75人，比年初公司总人数增加了一倍，且本年度新进人员离职率为30.6%。上述现象的出现，是导致公司总体流失率偏高的重要原因之一。

（二）各月份离职率（具体数据见下图）

从以上数据上看，公司在2011年上半年度离职率较低，下半年度离职率呈现明显偏高趋势。其中，在1月、2月、5月、10月及12月这五个月份的离职率均未超过4%，其影响因素主要表现为：第一，受临近春节人才市场需求量不大、年终奖金发放等因素影响，员工在1月、2月离职的愿望不强。第二，公司分别在本年度3月、9月组织了大规模的人才招聘会进行了大量的人员补充，受此因素的影响，在4月、5月及10月的离职率呈现偏低的趋势。

根据公司的业务发展流程，本部分将公司各岗位划分为管理类、工程类、策划类三个岗位序列，以便于对公司各岗位的流失情况进行分析。其中，管理类包括人力行政中心、财务中心、招标办及总经办，工程类包括工程部、预算部，策划类包括产品研发中心、策划部。各岗位序列的（年度）离职情况如下图：

从上图显示的数据上看，公司管理类岗位的. 总体离职率最低，而工程类、策划类岗位的总体离职率明显偏高，其中策划类

岗位的总体离职率已超过公司的总体流失率。可见，公司业务类人员的流失率已远远超过职能类人员的流失率。对一个高速发展的房地产企业来说，此种人员结构流失极为不合理的现象对公司业务的发展将产生极为不利的影响，应引起高度重视。

（四）各职务等级的离职率

为便于对人员离职率的分析及统计，本部分将公司的职务等级分为中高层人员及员工两大部分，其中，中高层人员指各部门负责人及以上。具体数据见下图：

占中高层人员离职率的50%，该部分离职人员中以策划类总监离职表现的尤为明显。可见，公司的中高层管理人员队伍稳定性不高，以致出现策划部门频频“换帅”现象。

三、 员工离职因素分析

根据对成都房地产市场各岗位薪资水平的了解，预计我公司目前实施的薪资水平属房地产行业薪资总体水平的80分位左右。可见，出现离职率偏高的现象，与薪资因素关系不大。本报告认为，产生人员离职的主要因素有以下四个方面：

（一）上下级沟通不畅。从对部分离职人员面谈的结果上看，员工与直接上级的沟通不足，是导致员工离职的主要原因。主要表现在两个方面，第一，公司中层人员尚缺乏主动和下属沟通的意识和技巧，尤其是在工作技能指导方面，以致员工在工作中遇到困难、信息不足时，不能得到部门领导的及时帮助。此种状况的长期存在，必然引起员工在心理上的不满。第二、沟通的渠道不畅通。关于公司基层员工建议、投诉等信息，我公司尚无一套完整的沟通渠道。虽实施了总经理信箱制度，但实施的效果明显不佳。第三，离职管理水平欠缺。在员工提出离职或公司主动劝退过程中，部门负责人未能与离职人员进行充分的离职面谈，这就增大了员工离职

的可能性。

（二）职业发展空间不足。随着员工工作年限、工作技能的不断增加，明确的职业发展空间便是留住员工的重要途径，而目前公司尚无完整的考核体系、培训体系及人员晋升体系，尤其在员工晋升途径上。这必然导致部分具备高技能、丰富经验离职现象的出现。

（三）公司凝聚力不强。企业文化的建设关系公司人才队伍的稳定性。飞森公司在经历了七年的发展历程中，公司员工的凝聚力问题一直是公司企业文化建设的短板，主要表现在企业文化理念不明确、公司发展战略传达不到位及各部门沟通协调不够等方面。

《月度人员离职分析报告》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

（四）奖惩制度不合理。公司已制定了明确的公司奖惩制度，但执行的效果不佳，部分员工抱怨大，这也是员工离职的一个重要原因所在。主要表现两个方面，第一，在制度规定中，对奖励和惩罚的标准界定不明确，以致奖惩的随意性过大。第二，在执行过程中，惩罚的力度过大，而奖励的力度过下，以致奖与惩不平衡，员工出现抱怨、不满情绪。

四、建议

结合以上离职原因分析及公司发展现状，本部分从以下五个方面提出改进建议，试图在一定程度上增强公司员工的稳定性。

（一）建立人员晋升机制。明确的人员晋升机制不仅有利于拓宽员工的职业发展空间，更有利于解决公司管理人员短缺问题，这为项目储备合格的项目管理人员尤为有利，建议从以下几个方面予以完善：第一，加强公司的职位体系管理，

明确划分职位级别（如：总经理级、总监级、经理级及主管级别等）并严格区分工资待遇。第二，明确员工晋升的职位范围、晋升应具备的条件、晋升程序及晋升考核等流程。

（二）清晰的定位中层管理人员的角色。由集团人力行政部制定针对各中心（部门）负责人岗位说明书，严格规定其职责分工。除业务上的工作职责外，建议强调以下几点职责：第一，管理者作为“导师”要担负起辅导本部门员工业务工作的职责。第二、上传下达角色。认真传达有关公司战略会议的精神，让本部门员工知晓公司重大方针政策（保密事项除外）。第三，营造部门和谐的工作环境。同时，人力行政部应多组织面向中层管理人员有关管理技能提高方面的培训。

（三）加强员工离职管理。员工的离职管理一直是我公司人力资源管理中的薄弱环节。建议从以下三个方面予以完善，第一，离职数据的统计。人力行政部应定期统计集团范围内的人员流失数据（包含年度/季度人员流失率、人员离职面谈记录），以有利监控公司人员流失情况。第二、离职面谈。对主动离职或公司辞退的员工，应以制度的方式规定直接上级和人力行政中心负责人与离职人员进行充分的沟通，以起到了解离职真实原因及挽留优秀员工的目的。第三，离职程序。人力行政中心制定明确的员工辞退、离职程序，避免部门负责人辞退员工的随意性。

五、结论

一个稳定的、优秀的人才队伍，对公司发展战略的实现起到至关重要的作用，通过此报告希望引起公司领导对员工离职情况的高度重视。

为更全面地反映2017年度员工的离职情况，本部分将从年度离职率、月度离职率、各岗位离职率、各职务等级离职率等四个层面进行分析。（一）年度离职率（总体离职率）

计算公式：员工年度离职率=年度累计离职人数/年初人数+年度内累计入职人数

2017年度公司总体离职率=22人/（38人+23人）*100%=36% 从以上数据可以看出，公司年度总体离职率呈现偏高，已超过公司发展中正常的人员流失率（30%）。

（二）各月份离职率（具体数据见下图）

从以上数据上看，公司在2017年上半年度离职率较高，下半年度离职率呈现明显偏底趋势。其中，在2月、7月、9月、11月及12月这五个月份的离职率均为0，其影响因素主要表现为：受临近春节人才市场需求量不大、年终奖金发放等因素影响，员工在2月离职的愿望不强。

同时，公司在4月、5月、6月及10月这四个月份员工的离职率明显偏高，离职率均超过8%。其影响因素主要表现为：在3月份，春节过后，本地区人才市场的人才需求数量明显上升，齐鲁晚报、智联招聘、前程无忧等主要媒体均出现大篇幅的针对房地产行业的人才需求招聘。受此因素的影响，公司在3月份出现员工离职率明显偏高的趋势。

（三）各岗位序列离职率

根据公司的业务发展流程，本部分将公司各岗位划分为项目类、业务类、后勤类（财务、办公室）三个岗位序列，以便于对公司各岗位的流失情况进行分析。各岗位序列的（年度）离职情况如下图：

体离职率已超过公司的总体流失率。可见，公司业务类人员的流失率已远远超过职能类人员的流失率。对一个高速发展的房地产投资企业来说，此种人员结构流失极为不合理的现象对公司业务的发展将产生极为不利的影响，应引起高度重视。

（四）各职务等级的离职率

为便于对人员离职率的分析及统计，本部分将公司的职务等级分为中高层人员及员工两大部分，其中，中高层人员指各部门副职及以上。具体数据见下图：

从上图显示的数据上看，在公司总体离职率偏高的情况下，公司中高层人员的离职率也呈明显偏高的趋势。其中，在2017年度部门正职人员的离职总人数为4人，占中高层人员离职率的40%。可见，公司的中高层管理人员队伍稳定性不高，以致出现部门频频“换帅”现象。

三、员工离职因素分析

很多员工在离职时，简单写下“个人原因”四个字，但实际上这个原因背后有很深的不可忽视的原因，根据员工离职面谈，产生人员离职的主要因素有以下四个方面：

（一）上下级沟通不畅。从对部分离职人员面谈的结果上看，员工与

直接上级的沟通不足，是导致员工离职的主要原因。

主要表现在两个方面，第一，公司中层人员尚缺乏主动和下属沟通的意识和技巧，尤其是在工作技能指导方面，以致员工在工作中遇到困难、信息不足时，不能得到部门领导的及时帮助。此种状况的长期存在，必然引起员工在心理上的不满。第二、沟通的渠道不畅通。关于公司基层员工建议、投诉等信息，我公司尚无一套完整的沟通渠道。虽实施了总经理信箱制度，但实施的效果明显不佳。第三，离职管理水平欠缺。在员工提出离职或公司主动劝退过程中，部门负责人未能与离职人员进行充分的离职面谈，这就增大了员工离职的可能性。同时，办公室人力资源人员也未及时的进行有效的跟进，了解员工离职的一些具体的想法，最终导致了员工

流失。在2017年度离职的22人中，有相当一部分员工在离职前人资人员未发现员工的异常情绪及行为，没有做到及时的关注。

（二）职业发展空间不足。随着员工工作年限、工作技能的不断增加，明确的职业发展空间便是留住员工的重要途径，而目前公司尚无完整的考核体系、培训体系及人员晋升体系，尤其在员工晋升途径上。这必然导致部分具备高技能、丰富经验离职现象的出现。

（三）公司凝聚力不强。企业文化的建设关系公司人才队伍的稳定性。公司在经历了五年的发展历程中，公司员工的凝聚力问题一直是公司企业文化建设的短板，主要表现在企业文化理念不明确、公司发展战略传达不到位及各部门沟通协调不够等方面。

四、建议

结合以上离职原因分析及公司发展现状，从以下五个方面提出改进建议，试图在一定程度上增强公司员工的稳定性。

（一）建立人员晋升机制。明确的人员晋升机制不仅有利于拓宽员工的职业发展空间，更有利于解决公司公司管理人员短缺问题，这为项目储备合格的项目管理人员尤为有利，建议从以下几个方面予以完善：第一，加强公司的职位体系管理，明确划分职位级别（如：总经理级、副总经理级、经理级及主管级别等）并严格区分工资待遇。第二，明确员工晋升的职位范围、晋升应具备的条件、晋升程序及晋升考核等流程。

（二）清晰的定位中层管理人员的角色。由公司制定针对各部门负责人岗位说明书，严格规定其职责分工。除业务上的工作职责外，建议强调以下几点职责：第一，管理者作为“导师”要担负起辅导本部门员工业务工作的职责。第二、

上传下达角色。认真传达有关公司战略会议的精神，让本部门员工知晓公司重大方针政策（保密事项除外）。第三，营造部门和谐的工作环境。同时，办公室人力资源负责人应多组织面向中层管理人员有关管理技能提高方面的培训。

尊重，心理上满足人才。让员工充分感受到组织的温馨，员工有离职意向，一定会在日常的工作中表现出来，比如工作积极主动性突然下降，变得消极被动，多什么事情都无所谓，开会不发言、有任务不在主动申请等等，一些异常的行为表现都应该及时发现。第三、离职面谈。对主动离职或公司辞退的员工，直接上级和人力资源负责人与离职人员进行充分的沟通，以起到了解离职真实原因及挽留优秀员工的目的。第四，离职程序。办公室制定明确的员工辞退、离职程序，避免部门负责人辞退员工的随意性。

五、下一步工作重点计划

一个稳定的、优秀的人才队伍，对公司发展战略的实现起到至关重要的作用，控制员工流失率是人力资源配合公司战略发展的工作目标。公司提倡控制员工流失率，并不是简单的把离职率降到最低，并不是意味着留住所有的人。我们把公司的员工分为三类：一是公司希望永远留下来的骨干；二是公司每一个发展阶段所需要的专业人才；三是可有可无的可替代性人才。最终我们要实现的控制流失率的目标是要达到：从降低流失率到实现可以明确什么人在什么时间可能会离开公司，以满足公司不同阶段的战略需求。

汇报人：李 潇

人员队伍分析报告篇四

我们3月1日到13岁的人离职员工(包括手续待办员工)，离职率14%。离职员工在职时间(服务年限)2-3个月的33%，四到六

个月的17%，年9月11个月的50%。现在分析如下：

一、离职原因：

1)，离职员工支付23%的好处辞职，随着物价指数经常、宁波地区的薪酬待遇、福利的南北发展差距逐渐拉小，就失去了原有的高薪的竞争优势，并在宁波行业工资标准治疗，我们也要付优势不明显，内部和外部的原因现在从业人员的心态浮躁，也是一种现实思考问题。薪水和福利待遇高营业额的一个重要方面。

2)，23%，因为公司的企业文化、管理制度等改善，不是一个完美的人，和预期发展偏离和期待另一个新的发展。公司成立时间不长，从生产经营理念服务需要一个转折，应该摸索着相关制度建立和完善，因此，不断改变的政策职责权限划分不清，需要无章可循的行政法规，导致口服治疗等现象。让员工没有归属感、责任心、忠诚普遍不高。

3)，还有23%的离职员工大部分工作是异地，一方面稳定性差，另一方面，对个人职业发展的不确定性，例如：客户经理在计算机硬件设施在品牌的代理销售，转做综合布线、智能化弱电项目推广、短期内不表现，在其他城市(上海)，回到原来的行业找到另一个工作，或者家(如土著安徽员工)的现象。这一部分员工缺乏慎重考虑，或工作场所新没有合理的职业规划。

4)，另外23%原因有多样化，如身体不适，性能不标准，在缺乏专业素质和岗位标准、技术规范和上级领导无法建立一致性、工作连接缺乏沟通技巧等，因此，要使工作在你的角色，不要妄自菲薄，而不是傲慢。

第二，改进措施和建议。

1)、精简人员组织平坦的发展。公司成立于每组评价诊断职

能部门、岗位分布在评价，精简机构，巨大的岗位设置、典型案例经验与客户服务中心的品牌营销中心业务有一份兼职工作，消除的客户服务人员是客户访问情况下一种浪费，和品牌营销中心业务合并，更好地指导服务业务市场的发展趋势。此外，精简行政管理人员，承担责任，并购后一个人，在适当的工资增长。例如，员工不合理的工作分配反映岗位，不难发现“带1个人工资，做了一半我私人的事情”，一个“带1个人工资2个人的事”。希望能平衡点，以便它们可以离开尽可能的一些不愿离开公司人员。例如一些清洗财产也可以外包运作形式，以减少劳动力成本和风险。进一步的原因中发现的高级战略人力资源管理专业学位缺乏，人岗匹配的差距出现故障，安排工作不系统，没有细节，导致用人/工作不饱和、过载。平发展组织，本着“关键职能岗位设置去与它相会，可有可无的不必要的开支，坚决出发”，减少人力资源的成本、中间体、更直观的两名最高领导人之后，下面的管理水平、提高水平的优秀人才的等级体系员工离职分析报告，重重地束缚在里面，培养一位伟大的。

2)、薪资合理化、性能的结构。支付这一块，公司应尽快建立符合发展现状、财政支付能力、社会基准水平及市场补偿制度，针对工资制度和标准执行，当然，明确的，而不是随意的，更不能胜任决定并让员工薪资把纪录片。实施宽带薪酬，结合宁波市行业每年薪水参照表，一级的最低工资标准适当提高企业职工提高生活福利保障，特别是公司的核心员工工作资历长骨干。与此同时，工资的性能与结构平衡员工收入和支出公司：提高核心团队，高工资起薪比例的流动，这样企业可以有效地根据绩效考核结果控制员工的实际收入结构，可以调整工资低于绩效管理系统以达到高性能、高回报。让员工的工作表现、性能、年终奖的福利有基础必须遵循。

三)、行政管理体制和企业文化的建设。坚决杜绝系统过程中“头脑风暴”、“不断变化”现象，树立公司制度的权威。对此，通过员工(讨论优先、高级职员建议意见)民主参与、

分辨率、脑力激荡完美的手册，把公司所有行政(固定资产、车辆管理、考勤关闭)、人员(就业报到等)、财务报销、采购制度的过程中，一个c[]官方文书员工内部使用的笔记。随着员工反馈是“在《劳动法》和政策的指导下，公司应该有明确的规定和合理性，应当听取工会或者职工的意见的高级领导部门，结合公司在每一次对系统，规范化的人员应该清楚自己应该享受待遇和责任”。过程和系统与不同发展阶段及时修复。

企业文化建设为本公司__公司是困难的，我们__公司虽然有十多年积累的管理经验的工厂，但作为服务企业，外部市场，在公司创办以来，在办公室职员，__公司的新，建立员工的归属感、忠诚、和谐高效的团队需要开始上升和下降的力量。首先，基于行政人员的角度考虑，在满足物质条件合理的结构基于精神乐园，没有足够的物质基础，也必须有一个强大的精神支柱。现实社会的压力，”被舍弃一切，国王”的`革命精神渐渐走远。企业是困难的，困难的股东，专业是困难的，但是人们的狭隘性员工不决定为自己可能不自私的动机，往往是基于物质基础，精神文化见面后认为，要想让一群“蜗居，蚂蚁，每一天都在拥挤的公共汽车上“民工一种家的感觉，是“画饼充饥”不能工作，必须有在面包”，甚至“饼”不够大，但要合理分配。或有强大的可实现精神的激励和对抗我们的视野。行政管理应从细节，”小礼物也能最大限度地利用收敛”，利用工作餐，空调，夏天福利费，得到的生日蛋糕，和大投资小，“加班不给钱，不带薪假期，让像往常一样小扣带”种抱怨人性化的角度理解，细节和影响，提高员工，员工会“投票给李报桃”。韦尔奇“取胜”借一本：奖牌和公众奉承是必不可少的，但是如果没有钱这些事效果会很多。

4)，显示员工的“平台”明朗起来，实实在在，提供学习机会。我们一般年轻的员工。当学习提高阶段，人员能够更彻底地渴望工作，也希望公司提供学习机会。但现在我们的品牌营销绩效有待突破，无论是项目或产品，人们采矿客户需

要进一步提高能力的前提下，公司增加足够的支持和资源。不要项目、工程服务中心有些员工会浪费，毫不犹豫地务实、学习实质性的东西，当然会导致人员流动。

“在一些有争议的时候，我们中的大多数会提供有利的方式去思考。“企业管理和用人也是如此，通过移情换位思考，不难发现优秀的组织通常都有一个良好的管理。以上是我最近的分析 and 员工离开公司反馈意见收集总结合理化，也希望__总能听农村基层干部真实的想法。

人员队伍分析报告篇五

按照落实科学发展观和“六查六看”的总体要求，对照“六查六看”：一查本单位确定的发展思路、规划和举措，看发展思路、规划和举措是否符合科学发展观的要求；二查为人民办实事的落实情况，看是否坚持以人为本，一切为了人民、一切依靠人民的要求；三查我院的发展情况，看是否符合协调发展的要求；四查和谐医院创建情况，看是否符合和谐社会建设要求；五查教育均衡协调发展情况，看医生之间、患者之间、医患之间是否均衡协调发展；六查政绩和作风建设，看干部能不能以求真务实的工作作风、心系群众的服务思想、惠及子孙的科学政绩为发展服务、为人民造福。

结合本人的思想状况、工作实际、具体职责进行深刻反思，深刻剖析、自省自警。汇报如下：

一、学习情况及体会

按照学区“科学发展观实施方案”的安排，通过集中学习和分散学习，系统全面地学习了《科学发展观》共写心得体会3篇，读书笔记5000多字。深刻的认识到这次在全党开展的教育活动，是党的xx大作出的重大战略部署，是在新的历史时期贯彻落实“三个代表”重要思想，加强党的建设的重要举措。是

一项大规模、广泛性、深层次的党内思想解放运动，是一次党的肌体自我修复、自我完善的创新过程。自己经过学习、反思，进一步武装了头脑，更新了观念，振奋了精神，政治素质有了进一步的提高。同时对照党政机关事业先进性标准和党组织的希望和要求，对照党的先模人物，看到了不足，找到了差距，确有脸红心热的感觉，增强了发展的紧迫感和自觉性。

二、个人存在的问题深刻剖析

对照《六查六看》内容，我本人已经认识到的突出问题主要有以下几个方面：

1、政策理论水平不够高。虽然平时也比较注重学习，但学习的内容不够全面、系统。对政治理论钻研的不深、不透。有时只注重与本身业务有关的内容，跟业务无关的涉猎较少，对很多新事物、新知识学习掌握的不够好，运用理论指导实践促进工作上还有差距。导致自己虽然是一名医务工作者，对时时处处保持先进思想这根“弦”绷得不够紧，有时放松对自己的要求和标准，满足于过得去、差不多。

2、全局意识不够强。有时做事情、干工作只从自身业务或主抓业务出发，尽管也按领导要求完成了要做的工作，心理上还是有一些其他的想法。比如我主抓放射工作，我就作为工作的第一要务，只看着自己这一块，忽视了对“整体的”这一全局“第一要务”的认识，没有从全局观念出发考虑问题。3、创新意识不足，有自我满足情绪。有时想着自己参加工作近二十年，拼也拼过，干也干过，立过功也受过奖，曾经获得几次先进工作者，职称上已经是主治医师，从而一度放松了对自己的要求，缺少了以前那种敢拼敢干、初生牛犊不畏虎的朝气，工作上放不开手脚。

对新知识、新技术的学习上热情不够。表现在工作作风上有时有散漫、松懈现象；工作标准上有时不够严格，不能从尽善

尽美、时时处处争一流的标准上去把握。

4、在无私奉献上做得还不够好，有时在思想深处还掺杂着私心杂念，有一些患得患失的情绪等等。

三、下一步整改措施

开展这次科学发展观六查六看教育活动对党员干部来说意义重大，是关系执政兴国的头等大事，对个人来讲，也是一次重要的审视自我，反思自我，解剖自我，提高自我的大好机会，是让自己进一步增强责任感、压力感，增加荣誉感、自豪感，提高发挥党员先进性的自觉性、保持先进性的持续性的一次重要机遇。1、加强学习，提高素质。全面系统学理论，把有关党的路线、方针、政策学深学透，及时掌握新知识、新技术，努力探索新思路和新方法，与时俱进谋发展，开拓创新展形象。

2、振奋精神，再立新功。首先树立强烈的自觉意识和责任意识，牢记全心全意为人民服务的宗旨，牢记两个“务必”，更新观念，大胆工作，努力提高学习的自觉性，学无止境，活到老、学到老。作为一名医务工作者，始终把群众满意不满意作为工作的标准，尽自己全力奉献教育事业，做出应有的贡献。

3、从自身做起切实落实工作效果。注意日常学习、工作和生活中的一点一滴，时时处处把自己的表现与六查六看标准进行对照，规范自己的一言一行，照好镜子，把好尺子，找准差距；工作上牢固树立争一流的思想，对个人要求上坚持高标准，严要求。努力干好本职工作，让人民群众满意，让上级领导放心。

4、在工作方面要以大局为重，在完成上级对自己传达的任务的同时，也要去帮助同事及时的完成任务，并及时的去自觉的接受上级未传达出去的新任务，使单位的工作效率得到提

高，时时刻刻把人民的利益摆到第一位，宁愿牺牲自己，也要去完成每项为人民利益着想的任务，强化宗旨意识，诚心诚意的为人民谋利益，全心全意为人民服务观六查六看教育活动对党员干部来说意义重大，是关系执政兴国的头等大事，对个人来讲，也是一次重要的审视自我，反思自我，解剖自我，提高自我的大好机会，是让自己进一步增强责任感、压力感，增加荣誉感、自豪感，提高发挥党员先进性的自觉性、保持先进性的持续性的一次重要机遇。1、加强学习，提高素质。全面系统学理论，把有关党的路线、方针、政策学深学透，及时掌握新知识、新技术，努力探索新思路和新方法，与时俱进谋发展，开拓创新展形象。

2、振奋精神，再立新功。首先树立强烈的自觉意识 and 责任意识，牢记全心全意为人民服务的宗旨，牢记两个“务必”，更新观念，大胆工作，努力提高学习的自觉性，学无止境，活到老、学到老。作为一名医务工作者，始终把群众满意不满意作为工作的标准，尽自己全力奉献教育事业，做出应有的贡献。

3、从自身做起切实落实工作效果。注意日常学习、工作和生活中的一言一滴，时时处处把自己的表现与六查六看标准进行对照，规范自己的一言一行，照好镜子，把好尺子，找准差距；工作上牢固树立争一流的思想，对个人要求上坚持高标准，严要求。努力干好本职工作，让人民群众满意，让上级领导放心。

4、在工作方面要以大局为重，在完成上级对自己传达的任务的同时，也要去帮助同事及时的完成任务，并及时的去自觉的接受上级未传达出去的新任务，使单位的工作效率得到提高，时时刻刻把人民的利益摆到第一位，宁愿牺牲自己，也要去完成每项为人民利益着想的任务，强化宗旨意识，诚心诚意的为人民谋利益，全心全意为人民服务。