

2023年工作报告中的不足之处及存在的问题 党委存在的问题与不足(大全7篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来看看吧。

工作报告中的不足之处及存在的问题 党委存在的问题与不足篇一

为认真贯彻落实区教育局基层党建工作会议暨党组织负责人述职评议会精神，扎实做好学校党建工作存在问题整改工作，推进学校党建工作再上新台阶，现制定如下整改方案。

以十八届三中、四中全会精神和系列重要讲话精神为指导，以巩固和拓展党的群众路线教育实践活动成果，加强党组织的思想、组织、作风和制度建设为目标，切实解决党组织和党员队伍中存在的突出问题，振奋精神，求真务实，创新发展，充分发挥党组织的核心堡垒作用和党员的先锋模范作用，不断增强学校科学发展的凝聚力和党组织的战斗力和战斗力，促进学校教学质量的提高和各项工作健康有序开展。

(一)对党的基层组织建设具体工作抓得不够深不够细。

整改措施：

1. 修订完善学校政治理论学习制度，按学期制定学习计划，按时印发学习资料，明确学习内容、学习时间。要求党员教师每周周五下午集中学习1小时，每月学习不少于8学时，做好学习笔记，强化党员的思想政治、理想信念、宗旨意识。
2. 建立学校党建qq群，使我校党建工作能“上通下达”，发

挥党员教师先锋模范作用，切实提高工作效率。

3. 设立党员学习读书角，丰富党员教师活动形式，促进党员之间交流学习。

(二) 学校党风廉政建设工作中存在着一手硬、一手软的现象。

整改措施：

1. 借助每月最后一周的组织生活会开展领导班子与党员、党员之间、领导班子成员之间的谈心谈话活动。认真听取党员教师对学校基层组织建设的意见建议，切实处理和解决好师生反映强烈的热点、难点问题。要求做到谈心谈话有记录、意见建议有归类。

2. 通过设置意见箱、公布监督电话等形式，建立党组织与教师群众沟通的长效机制，主动接受师生监督。每学期定期召开家长会，广泛征求意见，梳理汇总计入整改台账，要求做到有记载、有反馈、有整改。

3. 按计划开展好每月一次的“道德讲堂”活动，建立和完善工作监督机制，将师德考核纳入党员定格量化标准与绩效考核方案，严格考核，以此加强党员干部的党性修养和师德师风建设。

(三) 党员领导干部的责任意识不够强，在工作中缺乏苦干实干魄力，创新意识淡薄。

整改措施：

1. 认真实施学校“双联帮扶”活动。由党支部、教导处协调安排学校领导每人联系帮扶一个班级，党员教师每人帮扶2名学困生，其他教师帮扶1名学困生，全面开展帮扶指导工作，建立党员帮扶长效机制。

2. 党支部主要领导要发挥先锋模范作用，每人包一个教研组，每月至少参加一次教学研讨活动，每学期听课不少于30节。

3. 党支部要减少“以会议贯彻会议、以会议落实工作任务”的形式会议，增强“谋事要实、创业要实、做人要实”的责任感，集思广益，科学决策，把解决热点难点问题 and 教育教学工作结合起来，安心教学务实党建，切实提高教学质量。

(一) 坚持领导带头，强化协调配合。

学校党建工作存在问题整改工作实行集体领导、分工负责，党支部书记对整改工作负总责，支部委员根据分管工作具体抓好各项整改任务责任的落实。领导班子成员要身体力行，及时协调解决整改工作中存在的问题，跟踪检查整改任务落实情况，统筹兼顾，合力攻关。

(二) 坚持问题导向，细化措施要求。

找准问题的切入点，认真研究制定整改措施，逐项分解细化责任，使整改措施明确具体、符合实际、易于操作。整改过程要严格按照标准，突出重点，由浅入深，对已具备整改条件的问题，迅速整改落实；对受条件限制不能马上解决的问题，列出整改时间表，创造条件逐步加以解决。

(三) 及时检查总结，确保整改实效。

党支部要及时调整整改措施和方向，对需长期坚持的整改任务，建立整改落实长效机制，常抓不懈，跟踪问效。确保整改工作与当前学校的重点工作有机结合，与本职工作有机结合。通过整改措施的落实，转变工作作风，提高工作效率，促进学校教育工作，提升办学效益。

工作报告中的不足之处及存在的问题 党委存在的问题与不足篇二

1、自我要求不够，学习有待加强。工作主动性不够，对自身的要求不够高，目标定的过低，处理事情方法比较简单。工作热情不够，水平有限。平时学习内容不系统不全面，运用理论指导实践促进工作上还有差距。

2、没有充分起到模范带头作用。自己是一名共产党员，平时把自己混同于一般群众，降低了对自己的要求和标准。学习和活动都不是很积极，参加集体活动少，服务意识不够。

3、批评与自我批评不够。一般安于现状，很少展开自我批评，对自身的缺点认识不足，不够深入。片面地认为既不违反校纪校规，又无考试作弊，就没有什么问题。同时觉得自己虽有缺点，但问题不大，都是小毛病。对批评与自我批评认识片面，反映出我的态度的不够端正。

4、沟通不够。平时本不爱多说话或与人交流的毛病，在与党员同志和老师方面更突出。本来自己存在的问题很多，再又不积极解决，也不与同志和老师交流，导致问题进一步加大、激化，带来了更严重的后果。

1、先进性标准不高，对自身的要求过低，没有养成好的学习习惯，学习的自觉性、主动性不强。没有学习计划性、前瞻性，遇到什么学什么，造成做事的被动局面。

2、不够深入，不能举一反三。就像周书记说的一样，知识不能融会贯通。理论知识太少，没能主动学习，加强学习。

3、在面对困难的时候内心不够强大，有时会把困难放大了看，打击了积极性，做事畏首畏尾，不能放开。

1、加强政治理论学习，不断提高自身的政治素质。认真学习

马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”的重要思想，树立科学的的世界观、人生观和价值观。还要进一步提高加强学习的自觉性，克服思想上的懒惰性。

2、加强批评与自我批评，虚心向老师、向同志学习，向优秀共产党员同志学习，培养优良的工作和学习品质。

3、进一步严格要求自己。始终保持与时俱进、开拓创新的精神状态，时时处处严格约束自己，不断的加强自身的党性修养，自觉遵守各项规章制度，规范自己的行为。

4、加强与同志和老师们的沟通、交流，悉心吸取意见建议，促进自身发展。

5、积极参加集体活动，在活动中去更好的更多的帮助他人。强化自己的服务意识，发扬党员不怕苦不怕累的精神，以真诚的心去关怀他人，让大家切实体会到党员的存在。

以上是我对自己的党性分析，我对自身的认识可能还不够深刻，还有其他的问题没有意识到，但我会在今后的生活学习中，按照党章的规定严格要求自己，加强对党的学习，努力提高理论水平，提升自己的精神境界，增强服务意识，更好的为周围的同学服务。

工作报告中的不足之处及存在的问题 党委存在的问题与不足篇三

剖析自己产生“四风”问题的根本原因，是本人世界观、人生观和价值观这个“总开关”产生了偏差，导致群众观、权力观、是非观、政绩观失去了支撑，在为了谁、依靠谁、我是谁问题上出现了模糊，具体表现在“五个忽视”上。

（一）忽视了理想信念的坚守。对照“理论理想、党章党纪、民心民生、先辈先进”四面镜子，剖析自己为什么调研走马

观花，为什么习惯文山会海，为什么学风不正，为什么脱离群众，为什么不敢担当，为什么思想消极，为什么安于现状，为什么铺张浪费等，剖析其根本原因是自己放松了理想信念的坚守。从内心来讲，我是坚信共产主义信仰的。是因为放松了理论学习，放松了党性修养，导致了理想信念不坚定，出现了思想上的松懈、精神上的不振，产生了人大是“二线”的思想、“人到码头车到站”的想法、“松口气歇一歇”的心态。心态决定状态，思想支配行为，导致作风建设上“失之于松”，廉洁自律上“失之于宽”，让“四风”问题有了滋生的土壤。

（二）忽视了宗旨意识的强化。到人大工作后，深入基层了解情况的少了，倾听群众呼声的少了，帮助群众解困的少了，精神状态和进取心差了。整天在办公室里上网看报，就接不了地气，找不到干群一家亲的感觉，久而久之，与群众之间就有了距离，没有处理好服务群众“最后一公里”问题。深入剖析这种思想，是自己全心全意为人民服务的宗旨观念淡薄了，考虑个人利益的功利主义多了，考虑人民群众的利益宗旨意识淡了，其根本原因是自己忽视了宗旨意识的强化。通过教育实践活动，我深刻地认识到作为党的领导干部，手中握有一定权力，只有强化宗旨意识，才能保证严以用权，所以必须解决好“三个谁”的问题。“为了谁”，就是一切为了群众、真心服务群众、竭尽全力为人民群众谋福祉，做到权为民所用，利为民所谋，情为民所系。“依靠谁”，就是充分相信群众、一切依靠群众，从人民群众的伟大实践中汲取力量，做到向群众学习，拜群众为师，集中群众智慧。“我是谁”，就是要牢记自己是人民公仆，要把群众当主人、视群众为亲人，始终摆正同人民群众的鱼水关系，做到想群众之所想，急群众之所急，办群众之所需。对人大工作者来讲，只有弄明白“三个谁”的问题，才能保证人大工作“从群众中来，到群众中去”，不偏离政治方向，不偏离法律航线，不偏离群众路线。

（三）忽视了党性修养的升华。认真反思自己在“四风”方

面存在的问题，一个深层次原因，就是近年来随着年龄增长、职务变化，在党性锻炼方面下的功夫不够，没有做到“吾日三省吾身”，坚持领导干部“双重组织生活”制度不够，坚持实事求是的思想路线不够，坚持党的群众路线越来越不好，导致工作作风漂浮，不愿负责，不敢担当，其根本原因是自己忽视了党性修养的升华。党性修养不好，立身立业立言立德基石就不牢，久而久之就会脱离群众、疏远群众，就会产生敷衍了事，松懈疲沓，得过且过，不求进取的思想。

（四）忽视了政治纪律的约束。我一直认为自己受党培养教育多年，经受部队这个大熔炉磨砺多年，在领导干部岗位锻炼多年，在坚持党的政治纪律、面对大是大非上出不了问题。通过这次教育实践活动，让我大彻大悟，感到自己这些年对“解放思想、实事求是、与时俱进”党的思想路线精髓理解和落实不到位，工作中不能够一切从实际出发，理论联系实际不够好，工作作风不深入，没有把人民群众利益放在第一位，没有把服务发展作为第一要事，其根本原因是自己忽视了政治纪律约束，习惯于固步自封，墨守成规。

（五）忽视了道德品行的提升。对照“讲党性、重品行、做表率”的要求，对照焦裕禄、沈浩先进人物事迹，忽然发现自己距“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”好干部标准出现了差距，没有很好地把握“公与私”、“对与错”、“荣与辱”、“廉与贪”的矛盾对立关系，执行规章制度不严，导致公款吃喝、公车私用、接受吃请等现象，其根本原因是自己忽视了道德品行的提升，在廉洁自律方面放松了对自己的要求，遵纪守法底线模糊了，艰苦奋斗精神淡化了，勤俭节约意识不强了，奢靡享受之风蔓延了。

工作报告中的不足之处及存在的问题 党委存在的问题与不足篇四

一些部门的党组织对基层社会结构面临的改革和调整认识不足，对新形势下开展社区党的建设重视不够，没有把这项工

作放到党的建设的重要位置上来，工作中没有具体的措施和抓手。有的虽然有安排、有部署，但在抓落实方面做得不够。

对于当前社区党建有哪些主要任务，从哪些方面去抓，一些社区党组织对此不明确，或者是找不准重点，眉毛胡子一把抓，造成社区党建工作的效果不明显。此外，方式方法上也存在着一些问题，主要表此刻创新不够，切实有效的措施、载体和机制不多。

一是社区党支部发展党员困难较大。社区管理的人员多为无业人员和社会青年，思想政治素质较低，不愿加入党组织，真正能让社区党支部发展的党员后备人选少而又少。加上一些地方党支部的工作力度较弱，党员发展工作难以有效开展。

二是流动党员管理上比较薄弱。流动党员主要有以下几类：

(6) 流动人才中的党员。这部分人员多为科技人才，流动性大，有的党员政治意识不强，长期脱离组织。

目前，许多社区虽建立健全共驻共建工作机制，但驻社区单位党组织参与社区党建工作的广度和深度还不够，共建意识不强，支持、参与社区建设的热情不高。有不少单位对社区党建工作的职责不明确，没有建立层层负责和专人负责等责任制。

目前，一些社区党组织开展活动，方法单一陈旧，不能适应新形势下城市社区建设和管理的需要。他们找不到有效的形式和载体，把党支部开展活动仅仅理解为传达文件和组织学习，缺乏创新和针对性。一项调查证明，一些社区党支部书记把“在党员大会上学习传达上级党组织的文件规定”作为社区党组织活动的主要形式。这样的工作方式很难对党员产生吸引力，社区党组织的领导核心作用也就难以有好的发挥。

工作报告中的不足之处及存在的问题 党委存在的问题与不足篇五

1. 党建基础工作存在薄弱环节，社区党建活动内容单一，“两新”组织党建工作发展不平衡，硬件设施还需提高。

2. 落实党员教育管理制度不严；

部分党员党性观念淡薄问题突出；

社区自管党员多数工资标准无从考证，没有按照实际标准缴纳党费，并且缴费积极性不高，存在催缴现象。

在工作安排上，创新力度不够；

党建工作考评缺乏有效抓手，奖惩机制不完善。

4. 对新形势下落实好党建工作责任制观念不新、办法不多、措施不力，对党建工作中遇到的新情况、新问题，没有进行深层次的探索和创新，不能以创新的思路、有效的措施抓深抓实基层党建工作。

5. 多数社区仅满足于做好上级要求的“规定动作”，开展活动形式较为单一，特点不突出，亮点不明显，缺乏吸引力和凝聚力。

6. 辖区“两新”组织多，但指导投入还不够，力度不大，导致“两新”党组织作用发挥不明显，工作效果不好。

7. 党建工作责任制度在实际运行过程中，存在落实不到位、职责履行不完全等问题，缺乏及时有效的监管和制约，激励问责机制不够完善。

8. 花费大量的精力用于城中村拆迁、项目建设、信访稳定和民生工程建设和具体事务，抓基层党建投入精力不足，对党建工作重视程度不够。
9. 基层党员教育管理不深入，不严格。
10. 对新形势下基层党建工作的特点缺乏深入系统地研究，思路不够开阔，工作中易受传统思维左右，导致党建创新工作亮点不突出。
11. 没有处理好抓基层党建与抓项目建设、抓经济发展的关系，在抓工作中没有均衡用力。
12. 党建工作内容不丰富，缺少创新抓手，对党员的思想教育缺乏针对性，教育内容枯燥，基层党建工作特色不突出，支部阵地作用发挥不明显。
13. 考评手段单一，考评方法不灵活，对考评结果运用不充分。
14. 追责问责机制不健全，存在强考核、弱问责的现象。
15. 履行党建责任意识还有不足，缺乏“中心”意识，在实际工作中还存在着就党建而抓党建，与业务工作结合不紧的“自我空转”情况。
16. 抓党员的教育管理还不够有力，对基层党组织党员教育的方法简单、措施不力，管理党员的意识不强、监督不力。
17. 基层党组织党建工作创特色、创品牌的思路还不够新，力度还不够大，在开展党建工作中大多依赖上级安排，党建工作“精品”意识不够强。
18. 对流动党员在管理上缺乏有效的措施。
19. 党员在大张公司各门店分布不均衡，公司党委制定的“50

人以上的门店要有共产党员”的目标难以实现，50人以上没有党员的门店有10个。

20. 党员在全体员工队伍中的占比相对比较少，党员占比只有1%-2%。

21. 党建工作督促检查落实不深入，抓落实力度不大，各党支部对党建工作制度落实不到位。

22. 干部队伍建设不过硬，一些干部创新意识不强，思想观念跟不上形势发展要求，在工作上不大胆、改革措施办法少、招数少。

23. 党员管理工作抓得不扎实，平时的监管有所放松。

24. 基层党建创新力度不够，整体党建氛围不够浓厚，党建特色活动偏少，吸引力和凝聚力不够。

25. 对党建工作存在片面认识，没有树立做好党建就是最大政绩的理念，没有投入足够的时间和精力去研究、谋划、部署党建工作。全年仅召开党建专题会议x次。

26. 对党建工作制度落实不到位、职责履行不到位等问题缺乏有效的监管问责手段。

27. 对基层党建工作思考不够，缺乏创新，存在经验主义。

28. 对党建工作认识不到位，政绩观有偏差，造成工作中存在重经济、轻党建的倾向，谋划经济发展和项目建设的多，考虑基层党建的少。

29. 在党建工作上投入精力不足，安排布置多，亲自抓的少，对党建工作业务学习不够，在指导社区党组织建设方面缺少行之有效的办法，造成社区亮点工作不突出、发展不均衡。

30. 缺乏有针对性、可操作性强的基层组织制度，工作无章可循，随意性很大，机制管理不到位。

31. 多忙于事务性工作，忽视与班子成员和下级面对面的交心谈心，到社区和辖区企业调研存在走马观花、走过场现象，调查不深入不透彻。

32. 由于各社区经济条件、干部能力存在差异，在强化基层党建工作方面，存在发展不平衡问题。

33. 社区“两委”班子队伍存在年龄偏大、学历偏低的问题，部分社区党务干部存在工作主动性不强，教育管理方式陈旧，组织开展活动少的问题，在整合党建资源、挖掘工作潜力上方法不多的问题，社区干部队伍结构素质有待提升。

34. 非公党组织在引领企业发展、维护职工权益、丰富企业文化等方面仍然存在作用发挥不明显，活动开展难、党员发展难等问题。

35. 党员教育管理不够严，受年龄、文化等因素制约，部分党员的先进性难以发挥，部分党员意识淡化，党性观念减退，不愿意参加组织生活，不积极主动缴纳党费。

36. 党建考核机制不完善，在实际运行过程中存在落实不到位，考核标准还不够科学规范、激励问责机制还不完善等问题。

37. 社区党建后劲不足，没有更好的发挥党建引领作用，党建项目建设只停留在表面，工作难以进一步拓展和深化，制约和影响了社区党建工作整体水平的提升。

38. 非公党组织开展党建活动形式单一，仅仅停留在开会学习上，党组织作用发挥不明显。

39. 社区干部工作积极性和创造性有待进一步激发，特别是社

区党组织专职副书记作用没有充分发挥。

40. 在社区党建工作开展过程中，社区之间存在着工作落实程度不同、效果差异明显的问题，基层党建工作推进不平衡。

41. 党建工作落实情况与社区、个人考评的联系并不紧密，对相关党建负责人的追责问效相对较轻，考评机制缺乏有效的贯彻落实。

42. 在“两新”组织党建工作推进过程中，工作精力过多侧重于完成新建任务和非公示范点的打造，忽视了其他已建党组织作用发挥不明显的问题。

43. 党员教育管理形式单一、缺乏创新，在组织学习教育时，未能充分考虑机关、社区、“两新”组织党员在年龄、文化和职业方面的差别，学习教育针对性不强。

44. 对党员教育主要还是采取“三会一课”形式，以会代教，教育方法单调，党员教育管理需要加强。

45. 对以往党建工作中好的做法和经验缺乏总结、宣传。

46. 党建工作创新思路办法欠缺，没有将创新工作落到实处，将上级政策与辖区实际结合不足。

47. 党建经费投入力度不够，在基层社区，因党建经费来源不固定、经费多少不固定、获得时间不固定造成开展活动困难。

48. 党员队伍建设有待加强。基层支部党员年龄偏大，辖区x名支部书记，平均年龄超过x岁。支部工作在党员思想教育、开展组织生活上发展不均衡，主要局限于集中学习，方式较为单一。流动党员覆盖薄弱，较难参与支部活动，不便于党组织管理。

49. “两新”组织覆盖面不够，整体工作偏于弱化。

50. 社区工作缺乏长效长态的工作机制、工作载体和活动平台，社区活动随机开展，各类组织分头行事，各种队伍的服务功能没有得到充分发挥，社区党组织的统领作用不明显，资源缺乏有效整合。

51. 日常工作中，亲自到基层督促检查较少，抓落实力度不够，如去年“两学一做”学习教育中，多是采用听汇报、看材料的形式，真正走入基层督查落实次数不足。

52. 党建工作开展不均衡，个别社区品牌建设力度不够。“两新”党组织建设只满足于落实日常工作，没有形成亮点突出的特色品牌。

53. 对辖区党员干部培训力度还不够，习惯以会代训，老党员管理有待加强，党员队伍建设存在短板。

54. 政治理论及党建工作水平不够高，对基层党建工作引领指导不够。本人对十九大精神及新理论等学习不够深入，精髓要义的把握有偏差，工作方法不够多，党建工作与实际结合不够紧密，对基层党建工作指导力度不够，没有充分调动基层党组织书记抓党建工作的积极性、创造性。

55. 党建工作与业务工作脱节。个别学校对党建工作重视不足，认为是一项软任务，存在“重业务轻思想工作”的倾向，片面认为党建工作与职称晋升无关，工作起来不够用心，存在被动应付的现象。

56. 党务工作者缺少职业荣誉感。学校没有专门的党建办主任，开展党员活动的声音不足，个别普通党员不愿意做党务工作，工作起来缺乏积极性、主动性。

57. 党建工作经费投入不够多。党员活动经费没有单独列支，

党建经费投入不足。

58. 面对新时期基层党建工作，缺乏新思维、新方法。对于党建工作习惯于走老路，严格执行上级决定，完成既定要求，党建工作满足于完成“规定”动作，创新性工作开展不够。

59. 党组织活动模糊。有时候用行政会议代替党的会议，以行政活动混淆党的组织活动，削弱了党员身份先进性、党内活动的严肃性、组织生活政治性，致使党员自觉性不强、党的活动党味不浓。

60. 主题党日活动开展不够深入。主题党日活动与业务工作安排存在一定冲突，没有将业务工作与主题党日活动更有效的结合起来。

61. 对党员队伍教育管理上创新精神不足。对党员发挥先锋模范作用的活动载体和内容探究研究不够，存在惯性思维，方法形式单一，仅限于开会、上党课、写笔记，党员参与的积极性不高，党支部的战斗堡垒作用发挥不充分，党员的先锋模范作用与带头作用发挥不够。

62. 党建工作与业务工作融合不紧密。没有很好的运用新知识、新理论指导具体工作，缺乏创新意识，仅仅就抓党建而抓党建，在中心工作的推进过程中，党建工作与业务工作不能有效融合。

63. 党建工作和责任机制不完善。主要表现在职责任务不够清晰、履行责任不够有力、追责问效不够严格。督促检查、调研指导、会议推进多，而总体谋划、研究规律、分析研判少，使基层党建工作浮在面上，科学性、针对性、实效性打了折扣。

64. 党员教育缺乏灵活性。虽然开展了多种形式的理论学习，例如班子成员上党课、观看党建影片、支部学习讨论等等，

但由于范围窄、深度浅、灵活性差，使学习有局限性，理论教育层次有待提高。总体上来说，学习意识和强度还不够，方式方法单一枯燥，没有把政治理论学习放在重要位置，在学习上存在片面性和选择性，缺乏对政治理论和党建政策、习总书记讲话的系统研究和深刻理解。

65. 对党建工作思考不多。对党组织活动研究思考少，特别是党建载体不灵活，开展党组织活动缺乏吸引力和约束力，党员参与活动积极性不高。党建活动载体、组织形式方法也存在局限性，利用网络、微信、党员教育平台等新媒体等手段少，探索党建工作新形式、新途径，新载体次数少。

66. 进取意识不足。在理论和业务上学习深度不够，没有自觉和系统的去学习，参加的集体学习多自学少。在党建工作中求稳思维比较比较重，比较安于现状，缺乏迎难而上开创新局面的干劲儿和勇气，工作方法上也习惯用老经验解决新问题，没有很好的把支部工作做好，特别是有些制度的落实将就应付，只求完成任务，不求质量高。

67. 对基层党建工作不够重视。主要表现在对做好党建工作的重要性认识不到位，比如平时组织召开支部会议时，大部分时间都是在研究讨论经济工作，很少关心和过问基层党建工作，存在着“重业务轻党建，一手硬一手软”的问题，使党建工作发展不平衡。

68. 党员队伍发挥作用不够明显。主要表现在党员的爱党、忧党、兴党、护党的意识正在退化。比如平时满足于“平平淡淡”，在遵守党的纪律、维护党的形象方面信奉“既不出事、也不多事”，没有发挥党员的先锋模范作用。

对党员提出的要求比较宽泛，没有对党员的不当言行进行修正和批评。

70. 党务干事政治素养有待提高。比如我局由于人员较少，没

有专职党务干事，负责党建的工作人员身兼数职，平时工作繁忙往往会造成党建工作无法充分开展。

71. 干警对政治学习、组织生活热情还不够，提升干警的思想政治方面还需进一步强化。

72. 督导问责还不够严，抓党建工作标准还不够高。

73. 处理党建形式和内容之间的关系还不够好，党员教育管理的手段还不够丰富。

74. 创新意识还不够强，科学的工作方法还有待加强，个别党建制度落实还不到位。

75. 党建工作发展不平衡。城市社区在打造党建品牌，抓治理强服务上取得了明显实效，但村改居社区党建工作相对滞后，党建特色不明显，亮点不突出。

76. 作为“四级联创四化并举”试点街道，在下步工作中要结合实际，围绕党建引领社区治理创新、智慧党建、“三社联动”等方面进行深入探索，先行先试，出成效、出亮点、出特色，为其他单位提供可借鉴可复制的经验。

77. 村改居社区与城市社区党建工作不平衡。x个村改居社区虽然成立了区域党委，但只是停留在建立制度、定期召开会议上，作用发挥不明显，没有达到“共驻、共建、共享、共赢”的目的。

78. 新兴领域党建需进一步提升。辖区内商圈较多，虽然已建立了一些党组织，但实质作用发挥还不够到位，党建工作与商圈发展、市场管理结合还不紧密。

79. 作为城市党建试点，街道社区在破解体制、待遇、出路方面的探索需要加强。

80. 基层党务工作者素质有待进一步提升。比如，在暗访中发现，伊川县彭婆镇、江左镇一些乡村党务工作者对政策和业务知识掌握不熟练、把握不到位，影响了软弱涣散基层党组织整顿等工作成效。

81. 阵地作用发挥还需要下大功夫。虽然农村党群服务中心规范化建设基本完成，但是阵地凝聚人心、提振人气的作用发挥还不够充分。

个别逐村观摩排名末位的村未被纳入后进整顿范围。

83. 农村党员整体素质不高。全县党员中，初中以下学历的占x%□对党员普遍轮训工作仍需抓紧抓牢。

84. 抓落实力度需进一步强化。在全面落实基本组织、基本队伍、基本活动、基本制度、基本保障建设方面要再下一番苦工，着力用一件一件实事“物化”党建成果，不断增强广大党员群众的获得感、满意度。

库区乡党委及班子成员前后两年的民主生活会对照检查材料雷同。

86. 新任职村干部脱贫攻坚能力需要提升□x县x个行政村中有x名新任党支部书记□x名新任村委主任，虽然开展了新任职专题培训，但仍有一些干部思想相对保守，创新精神不强，脱贫攻坚培训效果不够理想，整体带领群众脱贫致富的能力需要提升。

87. 村级集体经济发展长远规划不足□x%的村级集体经济收入是通过入股分红的方式获得，村集体自主发展集体经济的内生动力未能有效激发。

结合区情，围绕发展，推动基层党建与中心工作深度融合不够。

89. 抓基层党建职责落实不到位。对个别党员教育监督管理不到位、组织生活开展不规范等问题，思考研究不深，解决办法不多，整治措施不硬。比如，目前社区部分党员年龄偏大，文化程度不高，党的意识不强，参与村务党务缺乏主动性，引领作用发挥不够充分，党员队伍整体弱化。

基层党建工作活力不够。比如，党建工作中习惯听从上级安排，虽然完成了指定的工作任务，但创新不够，载体欠缺，党员活动不丰富。

91. 党员的年龄、学历结构有待优化。正式党员中，平均年龄偏大，年轻党员数量少，队伍结构失衡。另外，党员中具有高中以上学历的党员人数较少，初中及以下学历党员偏多，具有较高学历的党员同志大多在外务工，党员队伍结构有待进一步优化。

92. 社区党员理论学习方式比较单一。目前社区党员理论学习，主要是开会宣读文件、读讲话，理论学习开展不少，但是形式不新，一些大龄党员参加理论学习次数少，效果不明显。广大党员参与学习的积极性不高，成效不是很好。对如何激发党员理论学习的积极性，缺乏探索，做的还不够。

93. 抓好党建工作的方法措施不多。由于自身理论水平有限，导致在工作推进中，习惯于用老方法、***惯开展工作，用老经验解决新问题，用老办法服务群众，在如何更好地发挥基层党组织的战斗堡垒作用和先锋模范作用上，拿不出新点子，在服务群众方面拿不出新举措，开展党建工作的方式方法还是采取以前的模式，没有增加新内容，党建工作水平没有实质性的提高。

94. 党建引领作用发挥不全面。党支部工作头绪过多，主题活动交织错杂，特别是近年来党支部工作点多面广，牵扯到党务、德育、教学、工会、共青团、妇联等方方面面，再加上学校党组织的特殊位置，部分工作存在时效性不足的问题。

比如，作息时间的不统一，直接影响了部分组织活动的开展等。

95. 对党风廉政教育不够重视。个别党员和教师还存在思想觉悟不高，师德修养不好，不认真学习新理论，不用心汲取新知识，不深入思考新问题，不自觉争取新成绩，不能虚心接受意见，心态浮躁的问题。比如，涉及组织活动，部分党员总感觉工作性质的特殊性，总感觉事不关己，有点高高挂起的感觉。

96. 对意识形态工作认识不足。平时忙于事务，深入组室不够，和部分教职工谈话交流少，不能全面、及时、准确地掌握教职工心声。比如因为校区距离原因，与职工谈话较少，导致部分工作落实的不及时等。

97. 活动形式单一，党员参予率低。社区各支部一是在开展组织生活会上只是简单的播放视频、读读文件。

98. 对党风廉政建设工作不够重视。平时在工作中只是强调党建基础和社区建设，仅仅对社区党务、政务、居务按时公开公示。

99. 对宣传意识形态工作认识不足。在支部工作会议上及时传达学习党中央和上级党委关于意识形态的决策部署和指示精神，宣传形式单一。

100. 党建经费不足，工作开展有待提高。党的建设是一项长期而艰巨的任务，“两新”党组织应有专项资金用于党员的培训及活动的开展。现行的经费来源与业主的开明大度、企业经营业绩好坏有关。党组织的工作经费得不到一定的保障，各项工作的开展受到局限，降低了党组织的凝聚力、向心力，很难留住党员、发挥党组织的作用。

工作中存在问题及整改措施

工作总结存在问题 and 不足

2021工作中存在问题及整改措施

工作报告中的不足之处及存在的问题 党委存在的问题与不足篇六

绩效考核是很多企业实行的规章制度，企业员工在绩效考核过程中还存在一些不足之处。下面为您精心推荐了绩效考核存在的不足是什么，希望对您有所帮助。

1、对绩效考核管理目的认识不够准确

在大部分企业中，薪酬分配往往被认为是绩效管理的主要目的。实际上，绩效考核管理的最主要目的是用来帮助员工提高能力和绩效，进而达到提升企业绩效的目的。把薪酬与绩效结合应该是绩效考核的副产品，它是保证绩效管理能起到效果的重要手段，而不应该是绩效考核管理的主要目的。

2、员工对绩效考核管理缺乏理解

员工存在较多的抵触情绪，普遍认为绩效考核是浪费时间，认为绩效考核不公正、不能真实反映员工实际的工作绩效状况，实际用途不大，对绩效考核抱着不认可的态度，使得企业的绩效考核管理在实施过程中很难取得预期的效果。

3、绩效管理与绩效考核概念混淆

将绩效管理简单地认为就是绩效考核或绩效评价在很多企业也普遍存在。绩效管理是人力资源管理的核心内容，而绩效考核只是绩效管理中的关键环节。绩效考核是事后考核工作结果，而绩效管理是事前计划、事中管理、事后考核所形成

的三位一体的系统。目前很多企业缺乏完整的绩效管理体系，还停留在绩效考评阶段。

(一) 培养企业员工正确对待绩效考核的意识

员工绩效考核工作需要企业高层管理者和被考核员工等绩效考核利益相关者的理解和支持，特别是企业高层管理者的理解和支持。因此在实施绩效考核的整个过程中，企业应该运用各种渠道和机会，加强企业绩效考核知识的宣传工作。一方面要争取到高层管理者对绩效考核工作的理解和支持，促使高层管理者能够深刻的认识绩效考核的目的、意义，并能从战略的高度来看待绩效考核工作，科学领导其绩效考核工作，实现员工与企业双赢的绩效考核结果；另一方面还要争取企业员工对其绩效考核工作的理解和支持，要让他们也了解其绩效考核的意义和目的，能够通过其绩效考核工作，发现自己在绩效产生过程中存在的问题，并加以改进，不断提升其绩效水平和能力。

(二) 注意绩效考核指标设计的合理性

绩效考核指标是对员工绩效的数量和质量进行检查的基准。企业在进行绩效考核时，要充分考虑员工绩效考核指标设计的合理性，在选择其绩效考核指标时应注意如下工作：一是企业员工关键绩效考核指标应是从企业战略目标分解而来，以此确保员工的努力方向与企业发展方向相一致；二是企业员工绩效考核指标的选择应有侧重。在选择员工考核指标时应该根据本期重点和上期未能解决的重要问题等选择岗位的主要工作进行考核，而不是面面俱到；三是企业员工绩效考核指标要与企业文化相一致。考核指标应是企业文化的具体化和形象化；四是企业员工绩效考核指标要尽可能量化，不能量化的要尽可能细化，以此提高企业员工绩效考核的可操作性和客观性；五是企业员工绩效考核指标应具有可及性。在设计企业员工绩效考核标准时要充分考虑员工的能力、时间等实际情况，标准不能定得太高等。

(三) 加强绩效沟通工作

企业的绩效考核工作，目的是为了¹提高其绩效能力与水平，因此在绩效考核过程中要做好绩效沟通工作。在考核前进行沟通，有利于企业了解员工的要求和想法，提高所设计方案的针对性。也有利于员工了解企业的要求和价值观理念，增强企业员工绩效考核体系的²可接受性；在绩效实施过程中进行沟通，有利于企业及时收集员工的绩效信息，提高考核的准确性。也有利于企业及时反馈员工的阶段业绩，并制定相应的激励措施，确保企业员工绩效考核结果运用的时效性；在评价时进行沟通，有利于考核主体对员工在考核期内的各个考核指标的完成情况与员工达成一致，提高考核结果的员工认同度。也有利于企业了解员工的业绩情况和要求，有的放矢地进行指导和帮助；在考核后进行沟通，有利于员工了解自己的优势与不足，以便于其发扬优点，克服不足等。

(四) 科学选择评价主体，强化其绩效评价知识的培训

企业绩效考核能否有效执行，重要条件之一是评价主体思想是否端正，考核过程是否公正、公平以及是否具有相关的绩效考核知识与技能等。因此，在设计企业绩效考核体系时，一方面应该仔细挑选为人正派，思想品德优良的人作为企业员工的绩效评价主体；另一方面在绩效考核实施前，要对绩效评价主体进行相关评价知识的培训，使绩效评价主体能够正确把握企业员工绩效考核目的、意义和评价指标的内在含义，掌握相关的绩效评价方法和技能等，减少其因晕轮效应和集中倾向等心理弊障所产生的绩效考核误差，确保企业员工绩效考核工作的科学性。

(五) 全面运用绩效考核结果

企业员工绩效考核的目的是改进和提高员工绩效水平与能力，进而提升企业的整体绩效。因此，企业在进行绩效考核的过程中，应全面运用绩效考核的结果，发挥其最大效应。首先

企业员工绩效考核结果可用于绩效反馈，以此帮助员工找到自己工作中存在的问题等；其次，绩效考核结果可用员工的技能培训与职业生涯指导。企业可以根据绩效考核的结果找到员工在工作技能上的不足，制定有针对性的培训计划和进行相关的职业生涯规划指导；再次，绩效考核结果可用员工的奖金分配和薪酬调整。企业在进行员工奖金分配和薪酬调整时，可以根据其绩效考核结果进行奖惩，以使考核结果产生不同激励效果；最后，企业员工绩效考核结果还可用于员工的职位调整和晋升等。

(六) 做好工作分析，明确各岗位的职责

工作分析是人力资源管理活动的重要内容，也是企业员工绩效考核指标确定的基础工作。在开始推行企业的绩效考核之前，一个必不可少的工作就是通过查阅原有岗位说明书，让相关员工填写岗位调查表，或采取访谈等方法做好企业员工的工作分析，明确企业员工的岗位内容、职责、权力和相关岗位之间的关系，确保企业员工绩效考核指标的科学性和有效性等。

(七) 选用适当的考核方法

绩效考核方法的选择直接影响企业员工绩效考核计划的成效和考核结果的正确与否。而每一种方法都不是十全十美的，都有各自的优缺点和适应范围。在选择企业员工绩效考核方法时，首先要注意所选的绩效考核方法应具有较高的信度与效度；其次，所选的绩效考核方法应具有普遍性，可用于鉴别员工绩效行为的差异程度；最后，企业应该根据考核的要求及不同考核方法的特点和适用领域等因素进行选择，并适时进行调整。

(八) 构建绩效考核申诉机制

在绩效考核过程中由于绩效考核信息的不对称、制度设计可

能出现的不合理性和人认识的主观性等局限，考核主体可能得出一些非客观、不公正的考核结果，也可能由于被考核员工错误地认为考核主体在评价标准上的掌握不公正性等，造成员工对其绩效考核结果不满。通过构建员工绩效考核申诉机制，让对自己所得绩效结果不满意的员工，有机会提出申诉，释放心理上的压力，以此保持其工作的积极性。同时，畅通的员工申诉渠道，也是对企业领导者绩效考核权力的一种监督，使有偏差的考核结果能够得到及时的补救，从制度上确保企业员工绩效考核工作的合理化。

1、考核指标的设置要科学、任务指标分解要合理。这是绩效考核实现公平、合理的基础。考核指标的设置要充分把握网点、部门、前后台的资源优势、岗位特点有所区别，不搞“一把尺子”。同时，要突出重点指标，不面面俱到，对后台部门指标分配时更要考虑其支撑服务的管理责任，体现岗位贡献和“绩效优先、兼顾公平”的原则，努力做到不挫伤每个部门、网点和各个岗位员工的利益。指标的分解，要考虑部门、网点和前后台的岗位职责、岗位优势、业务发展的基础和潜力、人员素质和构成等各个方面，通盘权衡，科学量化分解，使考核的口径尽最大可能统一，并普遍得到接受。

2、产品计价要体现岗位贡献、收入惠及相关部门及个人。每件产品要以岗位为基础，按贡献大小进行比例分成，营销人员、经办人员、支撑人员都要有份。要降低员工产品计价收入在总收入中的比重，提高综合绩效考核收入的比重，避免有计价的业务抢着干、无计价的业务无人问的问题，承担较多管理职责的岗位在综合绩效收入中要有体现。

3、保持绩效考核指标和绩效考核方案的相对稳定性。在一个考核期内，一般不随意变动调整指标、以及奖罚的标准，保证考核的严肃性。绩效考核的各要素、各环节都要明确、齐全，并保持相对稳定，比如包括谁来做、考核谁、谁来考核、考核什么、怎么考核、多久考核、结果怎么用、结果如何反

馈，如何沟通改进等等。

4、尽可能不搞短期大幅度的绩效考核奖励。避免员工过于依赖奖励刺激，没有奖励就没有积极性，形成激励陷阱。专项考核时也要考虑相关部门的贡献，合理兑现专项奖励，避免个别岗位收入凸高，打击大部分员工的工作热情。

5、考核分配及时公布兑现。在考核上，要积极争取上级行的支持，支行要成立专门考核小组负责，从上到下提高考核兑现的效率。对制定的专项大额奖励、以及对特殊贡献员工的奖励，说到做到，及时足额兑现，鼓励员工的热情，在全行营造正向的激励效应和氛围。

第一，对绩效考核认识的偏差

对绩效考核应该怎么来认识，这是做好绩效考核的关键。可以说，现在的好多关于绩效考核的教科书，和一些所谓的管理专家，不仅对绩效考核概念的解释是错误的，在绩效考核的具体实施方面也存在极大的误导。

什么是绩效考核？顾名思义，绩效考核就是对“绩效”的考核。什么是绩效？绩效就是你企业的主要经济技术指标，也就是你的生产指标、经济指标、效益指标的实现情况。绩效考核，就是对这些指标的考核。很多绩效考核失败的企业，就是因为对绩效考核的概念不清楚，认为绩效考核可以把什么东西都放进去加以考核。

绩效考核的根本目的是什么？绩效考核的根本目的，就是怎么分好钱，怎么通过考核实现薪酬的合理分配，从而建立员工收入与企业绩效紧密相连的运行机制，让薪酬分配体现“按劳分配、奖勤罚懒”的基本原则，使“不让雷锋吃亏、不让懒汉赚便宜”的价值理念落到实处。绩效考核本身并不能提高企业的绩效，它只是企业的一个管理手段，它是通过考核来体现企业的意志，让员工感受到企业的公平和公正。

所以，绩效考核就是为了把钱分好，千万不要夸大了它的作用。

绩效考核不同于绩效管理，这是完全不同的两个概念。绩效考核只是企业管理的一个手段，它不能代替其他的各项专业管理。绩效管理是企业各个部门、各个单元都必须坚持的一项管理原则，就是说，任何一项专业管理，都必须以绩效提升为目标。所以，不要把绩效考核当做绩效管理，也不要吧绩效管理降低到绩效考核的层次。二者的区别在于：绩效考核是管理手段，绩效管理是管理原则。

第二，绩效考核实施上的误区

上面木子斫分析了好多企业对绩效考核认识上存在的问题，下面我们再来看看绩效考核方向的把握方面存在的一些误区。

不具备推行绩效考核的基础，这个基础，就是你有没有建立企业内部相对规范的制度体系。有不少的企业，还停留在“人治”阶段，离“法治”还差的很远，这种情况下，不管你的考核方案多么漂亮，都难以把绩效考核实施到位。制度是管理的基础，制度也是文化的灵魂。所以，木子斫的意见，先不要谈绩效考核，先把你的基本制度建立起来，把你的专业制度建立起来，然后再进行绩效考核的实施。

把绩效考核的对象确定为个人，是绩效考核走进死胡同的主要原因。当代企业，很多工作都不是靠个人去完成的，而是靠大家集体的力量共同完成的。譬如制造业的流水线，譬如化工企业的生产线，这样的岗位的绩效考核，必须对组织进行考核，而不是对个人进行考核。绩效考核是对组织绩效的评价，而不是对个人绩效的评价。

把绩效考核与员工行为考核、干部能力考评搅合在一起，把绩效考核结果运用到对员工的评价，运用到对干部的评价，这是绩效考核的又一大误区。员工的个人行为是否存在问题，

应该由员工个人承担，而不能让该员工所在的组织承担；干部的考核评价，不能仅以绩效考核为依据，它的考核内容要比绩效考核更加宽泛。很多情况下，员工个人行为问题，并没有影响个人的绩效；一个考核单元的绩效好坏，也不完全代表这个单元领导的管理能力好坏。

还有一点就是考核周期过长，这也是导致绩效考核不能发挥作用的原因。有的企业把考核的周期确定为季度，有的甚至半年或一年，这显然违背了绩效考核“适时激励”的原则。所以，考核最好以月度为周期。工资为什么一个月发一次？这并不仅仅是劳动法有明确的规定，最主要的还是要发挥薪酬的适时激励作用。绩效考核也是同样，对当期的绩效评价，必须及时反馈给每一个员工。

第三，绩效考核方案的问题

绩效考核的方案，应该做到既简单又系统。所谓简单，就是方案简单明了，具有可操作性，不至于投入过多的人力去操作。所谓系统，就是方案除了明确考核内容、考核指标外，还必须明确考核原则、考核分工、考核程序、考核时间等等。

考核方案要站在企业全局高度去考虑，刚性考核是绩效考核的基本原则，分级考核是绩效考核的一般形式，这个应该在方案中予以明确。另外，绩效考核一定要公布出去，必须让全体员工都清楚，哪些事项做好了会得到奖励，哪些事项做不好会受到处罚。

考核指标是考核方案的核心内容，对制造企业来讲，包括生产指标、经营指标、效益指标。效益指标是最难确定的，因为企业效益受制于外部的市场。不少企业在制定考核指标的时候，不考虑外部市场的变化，不考虑行业的整体状况，不考虑自身的制约因素，设置了根本不可能实现的指标。过高的指标，不仅不能激发反而会打击员工的积极性，所以制定指标一定要考虑各方面的因素。同时，还要对考核指标做到

定期或不定期的修订，否则你的考核就成为“自娱自乐”。

考核方案还要明确考核责任的划分，要从企业层面成立相应的考核机构，大型企业可以成立考核委员会，中小型企业可以成立考核领导小组，由企业的高层成员构成。同时，要明确考核的牵头部门，一般由人力资源部负责。要分别明确考核委员会和牵头部门的主要职责。

绩效考核也被称为绩效评估，绩效考核是一个企业或组织根据部门、雇员、或所属单位和个人投入产出进行比较，检查，测量，以此确定其行为的价值，提高企业的竞争力的一个重要过程。所谓的投入产出，指的是输入、输出及其转换过程。

通过调查发现，现实情况下，企业绩效评价工作有以下问题：

1. 设置绩效指标方面

(3) 指标的设置没有考评者与被考评者共同参与，缺乏民主和共识，导致指标缺乏主动性。

2. 设置考评主体方面

考评主体主要是解决“谁来测试”的问题。绩效指标的建立和绩效评估阶段来体现考评主体的设置。事实上，根据不同的测试内容，测试的科目也会不同。那些人是绩效考核的主体，要根据组织的实际情况，评估的目的、评估的成本等因素确定。但一般情况下，评价主体一般包括直接主管、人力资源部、绩效评估委员会和员工四个部分。

考评主体设置不当主要表现为：

(1) 设置的主体不是基于实际工作需要，要么过多要么过少；

(2) 考评主体之间的角色和职责定义不清楚，绩效考核主体

责任意识模糊，彼此之间缺乏沟通和协调，最终的绩效考核不能达到预期的效果。

3. 方法程序安排方面

1、绩效指标设置方面

除了使用关键性能指标，目标管理、平衡计分卡[Balanced Scorecard]等加以提取，建立科学有效的绩效评价标准，评价指标和评估者一致同意外，还应该特别重视的指标数量和指标相互之间的关系问题。有效实施绩效考核工作企业的成功经验显示，在绩效考核中，只有3-5个绩效评价标准更能突出公司现阶段的战略重点，更能有效地促进绩效考核工作。此外，确保没有各种性能指标之间的矛盾关系，指标的设置也应作为企业战略的重点逐步调整。

2、考核主体设置方面

(4) 企业绩效评价工作的意义和绩效考核工作决心的大小也会影响绩效考核。

3、方法程序安排方面

除了在实际的绩效考核中，企业根据自己的实际情况灵活调整使用强制分布法，搞好人力资源绩效评估应用程序的其他管理环节外，在整个绩效考核中，对不断的沟通应该额外的关注。通过分析研究发现，朝令夕改的绩效考核方式收效甚微，甚至引起员工的反感。根据谁愿意被考核问题的分析，我们发现：能力强，更希望通过绩效考核来打破“平均主义”的模式，更多希望在评价机制下充分反映自己的能力和价值，他们对绩效评价一直是受欢迎的。此外，在绩效考核期间表现不佳的被评估人员也急切地盼望着绩效考核，为自己打一场翻身仗。因此，坚持，持续的绩效考核也是一个绩效考核工作成功的法宝。

工作报告中的不足之处及存在的问题 党委存在的问题与不足篇七

在近期召开的《证券公司风险控制指标管理办法》培训会上，证监会副主席李超，面对业内各机构主要负责人和首席风险官，就行业发展情况及暴露出的问题，进行了深入分析。据悉，这是股市异常波动后第一次大规模的行业会议。

李超指出，近年来，行业发展取得了多方面成效。证券投资基金行业230家经营机构总资产合计5.9万亿元、净资产合计1.6万亿元。2015年共计盈利 2675亿元，创历史最好水平。近三年合计为各类企业近3万亿元股票和债券融资提供了承销保荐及财务顾问等服务。行业资产管理范围覆盖已上市股票、债券、股权、债权和部分实物资产等，涉及经济领域的各个行业。在去年股市异常波动期间，行业整体的抗风险能力经受住了考验，经营总体稳健，自身没有出现重大风险事件。

在肯定成绩的同时，李超也表示，国内机构发展水平仍然不高，行业存在的问题和不足主要集中在四大方面。即行业功能定位、发展路径 存在偏差，服务实体经济的能力不足；勤勉尽责不够，适当性管理不足，投资者保护不力；合规风控基础不牢、水平不高，严重落后于业务发展；员工的职业道德水准不高，行业形象不佳，履行社会责任的力度不够等。

针对以上问题，李超认为，一方面是由于市场基础不扎实、发展太快、机制不完善、机构不勤勉等原因，另一方面也反映出机构监管工作在监管理念和监管方法等方面存在一定的偏差，需要加以修正。

他进一步指出，做好监管工作要厘清监管与市场的关系。从监管部门的角 度讲，主要目标是维护公开、公平、公正的市场秩序，防范系统性区域性风险，保护投资者合法权益。发展的事情主要让市场主体去做。

他强调，加强监管必须依法。要以《证券法》、《基金法》及各项规章为依据，不能打擦边球、搞灰色地带，也不能搞运动式、严打式执法，要给大家一个稳定的预期。同时，监管要从严、全面。对违法违规触犯监管底线的行为，坚决采取措施。除经纪、自营和资管业务外，对投行等各类业务、各类机构实施全覆盖、无死角的监管。

李超表示，推动行业可持续健康发展，要紧密围绕实体经济，坚守证券的主业，全力维护好客户权益，坚守合规底线。

对于近期的重点工作，李超指出，要尽快完成中介机构业务和组织架构的梳理，形成有效的行业自我约束机制。不该干的业务，公司自己应主动压缩。同时，全面落实风控合规的全覆盖要求。将尽快修订完成《证券基金经营机构合规管理办法》。确保在2016年底将全部业务、所有子公司，尤其是投行业务纳入合规体系，不留死角。

李超最后强调，股市异常波动以后，大家要适应新常态，尤其是监管的新常态。如果在加强监管的大环境下，今后仍然不收敛、不收手的，要严肃处理。特别是对欺诈、严重不履职、不尽责的行为，要从严处理；对一些屡教不改、问题严重、影响恶劣的投行，可以考虑收回其业务牌照。