

# 诫勉谈话工作总结报告 诫勉谈话记录(精选10篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。那么，报告到底怎么写才合适呢？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。

## 诫勉谈话工作总结报告篇一

以下我就针对本队一季度安全管理方面的工作向各位领导做一汇报，不足之处请提出批评和宝贵意见。

### 一、一季度存在的主要问题：

进入元月份以来，我队主要任务是110202工作面末采、回收通道的支护及设备回收工作。这期间我队安全管理出现最大的漏洞是2月2日110202工作面漏顶事故，这起事故由于本人及队管理人员现场处理不善，最终造成事态扩大，给我矿大的安全生产形势带来了一定的负面影响；其次是在110202设备回收期间，本队个别小班现场管理不到位，对工作流程未能及时进行合理优化，导致个别班组回收设备数量不能达到预计目标，总体回收进度有些缓慢。第三点是由于110203回风巷道运输距离长、环节复杂、转盘道安装质量差等原因造成运输时间延长，总体安装进度暂不能达到本队计划目标。

### 二、事故教训：

1、没有充分考虑到工作面回采过程中顶板管理的难度，从技术上讲，工作面挑顶煤开采与回撤通道贯通的技术方案有缺陷。

2、悬顶距离过大，导致回采过程中，由于支架不能有效支护

煤帮，出现煤帮大面积片帮及悬顶空间大范围伪顶脱落，最终出现架前漏顶。

3、工作面回采过程中，留顶煤和伪顶非常困难，采用强行推进措施不力，最终由局部伪顶漏顶演变成架前漏顶。

4、从技术上没有制定有效措施控制顶板，导致事态扩大，反映了我队在技术管理和现场管理上存在不到位，现场操作人员经验不足等现象。

三、今后工作中所采取的保障措施：

针对以上不足之处我们将在二季度及今后的工作中，坚决从思想上找原因，在教训中找差距，在工作中补漏洞，及时与其它部门协调，确保安装进度和生产目标的顺利实现：

1、不断转变干部的工作方法和方式，落实各级管理人员的安全责任制。

一是坚持把班组长以上管理人员作为搞好现场管理，保证安全生产的关键来抓，进一步落实跟班队长、班组长、岗位员工的安全生产责任制，在管理人员中大力提倡“发现问题是水平，解决问题是责任，消除隐患是能力，保证安全是业绩”的安全责任观。二是针对中夜班安全警惕性放松、质量标准下降、事故多发的特点，我们将进一步严格队领导二十四小时值班制。加大下井检查的次数，采取不定时、不定期、不降低标准的抽查方式，对工作中麻痹，胆大、马虎的操作员工和工作作风漂浮的管理人员，严格按照矿开展“员工向‘三违’行为告别，‘三违’人员向矿区告别”的活动内容进行处理，决不心慈手软，从而达到“班组保区队、区队保全矿”的三级安全保障体系。

2、坚持每天组织召开区队内部管理人员碰头会，加强沟通、解决回收和安装中出现的各类问题。

我队自回收之初每天班前会前由队长组织工长、班组长召开10分钟的碰头会，碰头会召开的原则执行“wet”管理制度，针对上班所做的工作进行点评，达到取长补短、优化工序环节的目的外，针对该班组的做法在其它班组推行，从而促进整体安装进度。对表现突出、快速执行好的班组进行奖励，对当班未能完成队交办的工作任务的班组实行处罚外，连续三次不能完成任务的，我们将认为该班组长缺乏管理能力，不能胜任其职务，给予撤职。

### 3、加强与辅助部门的沟通协调，确保回收、安装进度。

在回收和运输、安装等各个环节中，运输系统将直接制约我队的总体安装进度，为此，我队管理人员将与运输部门随时保持联系，以协助我队在设备下放、使用电机车和空车提升及备用车的管理等方面的总体协调事项，确保设备下放有序进行。

### 4、规范回收和安装各工序岗位工种的制度及考核办法。

为有效提高回收、安装进度和员工在作业现场的积极性，我队已着手制定对回收和安装各环节、各岗位的考核办法。考核制度大致分为《支架回收、安装管理制度及考核办法》、《输送机设备回收、安装管理制度及考核办法》、《三机安装管理制度及考核办法》《设备检修管理制度及考核办法》、《设备运输工种管理制度及考核办法》。

### 5、加强安装、回收和检修的安全管理工作。

安装、回收现场紧张多变，极易发生挤手碰脚事故，因此，我队在回收安装之初就制定了一系列安全管理措施，特别是在各小组组长及班组长的选拔上，充分考虑到作业现场的安全管理难度，任用了一些安装回收经验丰富的职工。在此基础上我队特别规定了在回收安装时主、副绞车的安全管理、地面检修使用天车及规范了现场各工序的操作流程，从而确

保各环节实现有序可控。

## 6、抓好运输设

备日常检查维护，确保运输系统畅通无阻。

为严防运输事故和斜巷跑车事故，我从以下几个方面加强了运输系统的安全管理：一是加强了绞车等设备日常检查维护；二是加强了“一坡三挡”的管理，要求信号工和绞车司机必须配合默契，设置阻车器、摘挂钩、提升车辆严格按照作业规程要求的工序操作；三是严格执行“行人不行车、行车不行人”的规定杜绝人员擅自上下，一经发现立即上报安监处。

## 7、规范和细化绞车司机与信号工的操作，杜绝人为事故的发生。

110203回风巷道运输系统复杂，设备车辆进入2号切眼下部转盘道调向时将作为我队现场管理的重点环节来抓紧抓实，此处坡度大，调向困难，为此，我队特别规定了在此处作业人员必须严格执行“62”一站式安全管理工程中的“手口示意”的内容，调向指挥必须以“手口示意”向主绞车司机发出指令，我队将指派一名吐字清晰、声音洪亮、动作迅速敏捷的职工在此指挥调向，确保主绞车司机正确操作，杜绝人为事故发生。

## 8、加强班组建设，确保三级联创目标顺利实现。

班组建设方面我队已根据矿发60号文件及有关通知要求编制了《综采一队班组建设管理体系》，内容涉及安全、生产、精神文明、党风廉政、综合治理、岗位职责等六大项，编制行政管理制60余项，其中包括全队各岗位职责26项、安全生产管理制度40余项，各项规章制度皆由本人主持亲自参与编写，确保了制度融合本队各个班组、岗位员工在安全生产环

节中的全面受控，任何违反队规队纪的班组及个人都能按照管理体系里的各项内容做到有据可查、有章可寻，在这里我就不细说了，随时欢迎各位领导及同事们到本队检查班组建设体系运行情况。

## 诫勉谈话工作总结报告篇二

为强化对车管所队伍建设的监督管理，促进党风廉政建设和领导干部的廉洁自律，遏制和防止违纪现象的发生，根据市纪委意见，交警支队党委书记、支队长罗水华、党委委员、副支队长邱柏洲对车管所所长、教导员进行了诫勉谈话。

### 一、诫勉谈话的时间

20xx年12月31日。

### 二、诫勉谈话的对象

车管所总支书记、所长樊刚、车管所总支副书记、教导员王向阳。

### 三、诫勉谈话的地点

车管所二楼会议室

### 四、诫勉谈话的内容

罗水华：为了加强交警支队党风廉政建设，严肃工作纪律，进一步转变车管民警工作作风，着力纠正工作中的不良风气，根据群众反映需要转变工作作风的一般性问题；信访或者其他渠道反映意见相对集中的一些问题；车管民警中存在的可能酿成违纪的苗头性问题。以及第三方明察暗访的情况通报，我代表交警支队党委对车管所的责任领导予以诫勉谈话。希望你们进一步加强车管队伍作风建设，要从讲政治的高度，

切实为民办实事、办好事。(一)是要深刻反思、积极整改。在工作中要杜绝华而不实、漂浮的作风，在整改中，要进一步查找不足，引以为戒，举一反三，结合车管工作实际有针对性地进行对照检查，健全制度，规范管理。(二)要严于律己，强化公仆意识。车管所领导班子要牢记权利权为民所用，利为民所谋，紧密结合“三送”活动的深入开展，积极造福一方百姓，多深入基层车属单位、深入驾驶人中去，认真解决关系群众切身利益的突出问题。(三)要进一步加大对车管民警工作纪律和工作作风的督查力度。支队纪委将定期、不定期抽查车管所工作开展情况，看是否把各项重点工作推进到位，看是否把各项工作落实到位，看是否按照服务承诺进行审批申报、看是否按照程序严格办理、看是否按要求服务到位等，并对检查情况及结果进行通报，涉及责任追究的，严格按照责任追究制进行责任追究，真正把会上定的、纸上写的、向群众承诺的，变成实实在在的措施和行动，确保各项工作取得实效。支队党委将对有令不行、有禁不止、顶风违纪的人员，从重处理，绝不姑息迁就，并追究车管所主要领导和分管领导的责任。

邱柏洲：通过有关反映，车管工作暴露出了少数人存在政治意识不强，组织纪律松弛，工作自由散漫，驾驶人考试存在只收费不体检问题，说明车管所少数人对支队党委作风建设的要求置若罔闻，也反映出车管工作对当前的“两项活动”开展不力、干部作风建设走了过场。针对存在的问题和根源，罗支队刚才就进一步加强干部纪律，特别是服务大局、改进工作作风提出了三点要求，我补充几点：(一)要严明纪律。车管工作要牢固树立大局观念、组织观念和纪律观念，自觉遵守法律、党纪、部令和支队作风建设活动要求，规范个人行为，提高修养，切实维护交警支队的形象(二)要严格自律。车管所所长、教导员要以身作则，大力弘扬市局及支队党委的工作作风要求，“眼界要宽、责任要强、执行要力、标准要高、为政要廉”，带头落实各项规章制度，带头执行作息时间和工作纪律。(三)要严格管理。车管所要针对存在的问题，进一步完善制度，规范管理，特别是“一把手”要身先

士卒，管好班子，带好队伍，树立“人民满意车管所”的行业形象。(四)要严格问责。作风建设没有职务、性别、年龄区分，任何人不能讲客观、讲特殊、讲原因，作为单位一把手，对党员干部作风建设中发现的苗头性、倾向性问题，要勤观察，早提醒，多劝告。支队将同市纪委、监察局等部门对车管所整改情况开展监督检查，对作风不实、工作成效不明显、有损窗口形象的行为将从严问责。

## 五、诫勉谈话对象发言：

被诫勉谈话单位主要负责人、车管总支书记、车管所所长樊刚对反映的问题作了解释、说明，针对确实存在的“驾驶人考试只收费不体检”问题作了检讨，并向支队领导作了整改承诺的表态性发言。下一步车管作风建设要力求解决五个突出问题。(一)是解决“思想保守，看摊守本，不求发展”；(二)是解决“有令不行，有禁不止”；(三)是解决“作风漂浮，被动应付，落实不力”；(四)是解决“效率低下，推诿扯皮，久拖不决”；(五)是解决“行政不作为、行政乱作为”的问题。力求通过半个月时间的集中整改，使民警队伍在作风方面达到大局意识明显加强，上下牢固树立一盘棋意识，自觉服从服务于中心工作；主动解决驾驶人关心的热点、难点、焦点问题；创新争优，优质高效，努力促进车管工作全面发展、科学发展。

## 诫勉谈话工作总结报告篇三

为强化对车管所队伍建设的监督管理，促进党风廉政建设和领导干部的廉洁自律，遏制和防止违纪现象的发生，根据市纪委意见，交警支队党委书记、支队长罗水华、党委委员、副支队长邱柏洲对车管所所长、教导员进行了诫勉谈话。

### 一、诫勉谈话的时间

20xx年12月31日。

## 二 诫勉谈话的对象

车管所总支书记、所长樊刚、车管所总支副书记、教导员王向阳。

## 三、诫勉谈话的地点

车管所二楼会议室

## 四、诫勉谈话的内容

的可能酿成违纪的苗头性问题。以及第三方明察暗访的情况通报，我代表交警支队党委对车管所的责任领导予以诫勉谈话。希望你们进一步加强车管队伍作风建设,要从讲政治的高度，切实为民办实事、办好事。(一)是要深刻反思、积极整改。在工作中要杜绝华而不实、漂浮的作风，在整改中，要进一步查找不足，引以为戒，举一反三，结合车管工作实际有针对性地进行对照检查，健全制度，规范管理。(二)要严于律己，强化公仆意识。车管所领导班子要牢记权利权为民所用，利为民所谋，紧密结合“三送”活动的深入开展，积极造福一方百姓，多深入基层车属单位、深入驾驶人中去，认真解决关系群众切身利益的突出问题。(三)要进一步加大对车管民警工作纪律和工作作风的督查力度。支队纪委将定期、不定期抽查车管所工作开展情况，看是否把各项重点工作推进到位，看是否把各项工作落实到位，看是否按照服务承诺进行审批申报、看是否按照程序严格办理、看是否按要求服务到位等，并对检查情况及结果进行通报，涉及责任追究的，严格按照责任追究制进行责任追究，真正把会上定的、纸上写的、向群众承诺的，变成实实在在的措施和行动，确保各项工作取得实效。支队党委将对有令不行、有禁不止、顶风违纪的人员，从重处理，绝不姑息迁就，并追究车管所主要领导和分管领导的责任。

邱柏洲：通过有关反映，车管工作暴露出了少数人存在政治

意识不强，组织纪律松弛，工作自由散漫，驾驶人考试存在只收费不体检问题，说明车管所少数人对支队党委作风建设的要求置若罔闻，也反映出车管工作对当前的“两项活动”开展不力、干部作风建设走了过场。针对存在的问题和根源，罗支队刚才就进一步加强干部纪律，特别是服务大局、改进工作作风提出了三点要求，我补充几点：

(二)要严格自律。车管所所长、教导员要以身作则，大力弘扬市局及支队党委的工作作风要求，“眼界要宽、责任要强、执行要力、标准要高、为政要廉”，带头落实各项规章制度，带头执行作息时间和工作纪律。

(三)要严格管理。车管所要针对存在的问题，进一步完善制度，规范管理，特别是“一把手”要身先士卒，管好班子，带好队伍，树立“人民满意车管所”的行业形象。

(四)要严格问责。作风建设没有职务、性别、年龄区分，任何人不能讲客观、讲特殊、讲原因，作为单位一把手，对党员干部作风建设中发现的苗头性、倾向性问题，要勤观察，早提醒，多劝告。支队将同市纪委、监察局等部门对车管所整改情况开展监督检查，对作风不实、工作成效不明显、有损窗口形象的行为将从严问责。

五、诫勉谈话对象发言：

被诫勉谈话单位主要负责人、车管总支书记、车管所所长樊刚对反映的问题作了解释、说明，针对确实存在的“驾驶人考试只收费不体检”问题作了检讨，并向支队领导作了整改承诺的表态性发言。下一步车管作风建设要力求解决五个突出问题。(一)是解决“思想保守，看摊守本，不求发展”；(二)是解决“有令不行，有禁不止”；(三)是解决“作风漂浮，被动应付，落实不力”；(四)是解决“效率低下，推诿扯皮，久拖不决”；(五)是解决“行政不作为、行政乱作为”的问题。力求通过半个月时间的集中整改，使民警队伍

在作风方面达到大局意识明显加强，上下牢固树立一盘棋意识，自觉服从服务于中心工作；主动解决驾驶人关心的热点、难点、焦点问题；创新争优，优质高效，努力促进车管工作全面发展、科学发展。

## 诚勉谈话工作总结报告篇四

潍坊市市政工程股份有限公司始建于1958年，拥有50多年的建筑施工经验，并于20xx年初成功改制。公司现拥有国家市政公用工程施工总承包壹级资质、国家公路工程施工总承包贰级资质、国家园林绿化工程施工总承包贰级资质以及相应的测绘、工程检测和房地产开发资质，已通过iso9002国际质量体系认证，是潍坊地区城市建设方面综合性的大型企业。

公司现有职工560人，各类工程技术人员320人，其中有一级建造师20余人，二级建造师50余人，公司下设5个施工公司和沥青材料加工厂、水泥制品厂、机械公司、运输公司、检测公司等10个单位，以及两个控股公司——潍坊立正源置业有限公司、建材公司和独资的潍坊鸢通水泥制品有限公司与潍坊鸢达劳务有限公司，年施工能力达到10亿元。公司设有丙级资质专业测量队伍和国家二级档案室，拥有通过了计量认证的试验室，具备了严格的质量控制能力和利用新技术、新工艺、新材料的研发创新能力。近三年，公司先后投资1.3亿元对生产和施工装备进行了重点投入，特别是20xx年，公司清醒地认识到沥青拌合设备与摊铺机械是企业的标志性设备，分别投资近700余万新装备了戴纳派克沥青摊铺机和双钢轮压路机，投资1000多万元安装lb—4000型沥青搅拌设备，具备了规模化施工的条件。

公司今后一个时期的发展目标是：以主业为轴心，逐步发展成为集科研、设计、施工、咨询、项目管理和房地产开发等为一体的系统的综合性大型企业，使公司的年营业收入达到20亿元，考虑“市政集团”模式，探索多种资本运营的经

营方式，并逐步调整和优化股本结构，使公司资本实现社会化，最终达到上市目标。公司性质已由“有限责任公司”变更为“股份有限公司”，为实现公司的可持续发展奠定了基础。

为实现这一战略目标，公司将主要抓好以下工作：一是做好、做强、做大主业。

前技术含量较低水平向技术含量高的高水平发展，特别是高速路、高架桥和轻轨将是未来城市发展的主要方向。我们将从思想、技术和资源(包括必要的资质资源)上做好充分的准备，实施“走出去”战略，立足本地市场，拓展国内市场，并寻机创造条件走出国门，开辟国际市场；二是向相近专业辐射。利用自身优势和争取政策支持，承接公路、水利等相近专业的各类大型工程，加快企业的积累和发展，同时为申办以上资质积累业绩；三是继续探索项目换土地、项目换资源的政企合作方式，做好资源经营和房地产开发的文章，做好配套产品开发经营的文章，实现主业带动、多元互动的新型经营模式和风险防范机制，沿着主业的上下游不断延伸和巩固产业链；四是以现有的公司技术部和正源检测公司为基础，加快人才的引进与培养步伐，逐步成立科研设计机构，走好科技立业和科技兴企的路子；五是以现有的工程管理部为基础，逐步成立资讯机构和项目管理公司，做好“经营服务”的文章；六是通过品牌战略和企业内部产业链的整合，塑造“潍坊市政”品质，推进企业的全面发展。

自改制后，公司 20xx年、20xx年、20xx年完成施工产值分别为1.5亿元、2.1亿元、2.8亿元、3.5亿元。20xx年突破了5亿元大关。20xx年，公司在巩固本地市场的同时，有计划地拓展国内市场，生产规模计划达到6亿元。自企业改制后，生产规模每年稳定增长，企业积累及员工收入逐年增加。

企业的核心理念是“质量是生命，创新是灵魂，发展是硬道理”，当前又适时提出了将“品质、差异、文化”作为新时

期的工作标准与经营理念。公司正以科学发展观统领企业发展全局向着更高的目标奋进。

## 诚勉谈话工作总结报告篇五

时间：

地点：

主持人：

参加人：

记录人：

会议第一项会议讨论了关于设立民办学校的可行性和前期各项筹备工作实施进度。强调，各部门要按照计划安排，做好工作部署，做好每一项重点工作的充分预设。

会议第二项会议讨论了设立学校的名称、办学场所、办学范围、办学形式等各项内容。强调对教学的各项软硬件要严格把关，尤其是师资力量和配套设施的完备，各部门要严格执行，并随时报告进度，确保项目按计划开展。

会议第三项会议讨论了学校的内部管理体制、办学资金来源及数额。强调在资金管理和运作上要做到公开透明，同时严格记录和公开资金使用情况。

会议第四项会议讨论并通过了担任学校的法定代表人，担任学校校长人选。

会议第五项总结过去一年的工作教学情况和经验，并对未来学校工作提出要求。

- 1、学校管理要接受巨大挑战。一是管理项目、内容、标准要在全校上下形成共识，二是能否坚守住，是高标准的管理常态化。
- 2、我们的生源基础仍然很薄弱，虽然取得了一定的成绩，今但年需要实现新的突破。
- 3、能否持续提高的挑战。好的态势能否持续下来是一项巨大的挑战。
- 4、队伍建设的挑战。优秀的学校，不仅要有大楼，还要有大师，大爱。这是学校的软实力，是内涵的建设，我们将面对师德师风和业务能力提升的双重挑战。

### 新学期重点工作

- 1、进一步提升常态教学标准，提高课堂的有效性，努力完成教学预定目标。
- 2、加强队伍建设，培养攻坚克难，精业敬业的强大团队，为持续快速发展提供坚实的保障。
- 3、通过文化建设，内化办学理念、转化工作行为，并形成特有的人文精神。
- 5、分析生源的变化。遵守招生规则，用我们团队的实力，合力和执行力赢得家长和学生的信任，保持教学质量的良好态势。

### 诫勉谈话工作总结报告篇六

为了更好地履行纪委工作职能，强化对党员干部的监督管理，促进党员干部廉洁自律，遏制和防范违纪现象的发生，特制订以下规定。

一、谈话适用以下几种事项：

1. 由信访、举报及其他渠道反应的一般性问题，经核实后需与举报人见面。
2. 信访或其他渠道，反应意见相对集中的问题，需要核实并督促纠正。
3. 领导干部存在违纪的苗头性问题。
4. 其他需要实施谈话诫勉的事项。

二、谈话人不得少于两人，并做好记录。

三、谈话人一般应当包括以下内容。

1. 谈话人向被谈话人介绍反应的问题，提出谈话的有关要求。
2. 被谈话人就反应的问题作出个人陈述、说明或书面检讨，并提供有关材料。
3. 谈话人根据被谈话人的陈述和掌握的情况，对被谈话人提出要求。
4. 谈话人应认真听取被谈话人的陈述和意见。
5. 被谈话人对谈话人所提要求应表明态度，积极配合。

## **诫勉谈话工作总结报告篇七**

为全面落实党风廉政建设主体责任，强化责任担当，扎实做好党风廉政建设和反腐败工作，按照有关规定，制定党风廉政建设责任制。

一、贯彻落实党中央、国务院以及区、市党委、政府和纪检

监察机关关于党风廉政建设的部署和要求，结合实际研究制定党风廉政建设工作计划、目标要求和具体措施，每年召开4次专题研究党风廉政建设的党组(主任办公)会议，对党风廉政建设工作任务进行责任分解，明确领导班子、领导干部在党风廉政建设中的职责和任务分工，并按照计划推动落实。

二、开展党性党风党纪和廉洁从政教育，组织党员、干部学习党风廉政建设理论和法规制度，加强廉政文化建设。

三、全面贯彻落实党风廉政法规制度，推进制度创新，深化体制机制改革，从源头上预防和治理腐败。

四、强化权力制约和监督，建立健全决策权、执行权、监督权既相互制约又相互协调的权力结构和运行机制，推进权力运行程序化和公开透明。

五、监督检查本部门、本单位的党风廉政建设情况和领导班子、领导干部，以及各科(室)负责人廉洁从政情况。

六、严格按照规定选拔任用干部，防止和纠正选人用人上的不正之风。

七、加强作风建设，纠正损害群众利益的不正之风，切实解决党风政风方面存在的突出问题。

八、积极支持执纪执法机关(派驻纪检监察组)依纪依法履行职责，及时汇报工作，切实解决重大问题。

## 诚勉谈话工作总结报告篇八

尊敬的xx□

今天我在课堂上说话，让老师您在百忙之中也还为我的不懂事儿忧心，在此我特为我的无知，特向您做最深刻的检讨。

首先，我认识到造成我课堂讲话最直接的原因是我的自我约束力能力过差了，当然，这不能成为上课不遵守纪律的借口。先人曾说过，我们只有认真反思错误，寻找错误的深刻根源，认清问题的本质，才能给集体和自己一个交待，从而得以进步。

众所周知，遵守课堂纪律更是理所当然的，但愚笨的我却犯下了这样的错误，真的是不应该。努力学习，遵守校纪校规，爱护同学是我们每一个学生应该做的，也是中华民族的优良传统美德，可是我作为当代的学生却没有好好的把它延续下来。而我却都在无知中遗失了组织纪律，不能很好理解自己在这所学校学习目的，现在的我真是觉得愧对老师，愧对家长，愧对培育我这么多年的学校啊。我在此保证以后我会尽我之所能克制自己，绝不犯同样的错误了。

检讨人□xxx

20xx年xx月x日

说话检讨书2

亲爱的老师：

我错了，我不应该上课讲话，我应该认真上课认真听讲，不能影响其他同学听课。我们作为学生就应该听从老师的话，不能上课开小差。我想我以后上课再也不说话了，影响了其他同学会搞坏同学之间的关系，惹了老师生气会挨批评，下次老师在讲台上讲课，我要专心的听，认真的去学，保证不会上课开小差了。

我感到很抱歉，我希望老师可以原谅我的错误，我这次的悔过真的很深刻。我要避免这样的错误发生，希望老师可以相信我的悔过之心。

相信老师看到我的这个态度也可以知道我对这次的事件有很深刻的悔过态度，我这样如此的重视这次的事件，希望老师可以原谅我的错误，我可以向老师保证今后一定不会再在早自习及其他任何课上说闲话的。

现在我还小，要懂得学习的重要性。所以，从现在开始，我不再在上课时间说闲话了，该说的时候就说，不该说的时候就学习，做个好学生，对于今天的事，我想明白了，学习才是重要的。老师，我知道错了。

## 诫勉谈话工作总结报告篇九

尊敬的XXXXX:

XXXXXXXXXX期间，由于我管理失职，造成XXXXXXXXXX违纪情况的发生。此事正值年终岁尾，各级对安全稳定工作都提出了较高的要求，我的失职直接影响了全营官兵一年来在安全稳定工作方面努力取得的成果，同时也给连队抹了黑，拖了连队全面建设的后腿。我怀着无比愧疚和遗憾的心情对此事进行了深刻反省，做检查如下：

### 一、违纪情况说明

XXXXXXXXXXXX

### 二、问题的原因

（一）自己思想认识不到位。一是安全发展理念树得不牢。不能正确认识安全工作贯穿始终的重要性，认为离年终没几天了，各级反复提的要求未免小题大做，嘴上说重要，抓起来次要，忙起来就不要。近期自己被线路施工，法规学习，训练预备期工作检查等事情牵涉了部分精力，在对待人员管理这个安全工作中的重中之重上却产生了放松。二是忧患意识不够强。自己认为目前连队建设形势不错，盲目乐观，对

安全管理的严峻形势认识不足，特点规律把握不够、隐患苗头不能及时发现。造成了偏听偏信，缺乏应有的分析判断。

不住关键□xxx同志因部队管理严格，心理觉得压抑。我对此思想毫不知情，更谈不上及时跟进做工作，导致其xxxxxxxxxxxxxxxx□这说明了连队目前的管理工作过于机械化，缺乏引导官兵对当前形势的正确认识，日常思想工作未能取得实效。

（三）安全管理不严格。一是两个以外管控不力。严在位不严在外，对在外人员管理严格、秩序正规，对出差执勤、探亲休假、生病在外人员管控不严、措施不力。今年我连发生的两起违纪事件，一是xxxxxxx□二是xxxxxxx□作为连队管理者，自己只顾管眼前，思维狭隘，认为人员出去后都有单位负责管理，自己提提要求，按时联系就不会发生问题。正是这种心态，使我对本来可以预见并及时发现的苗头隐患丧失了基本的敏感性。

二是管理工作不全面。平时对后进个人、个别人了解多、关注多，对老实听话、所谓放心人的掌握模模糊糊、若明若暗，存在管理死角和盲区。认为xxxx平时工作表现不错，为人老实，又是副班长，应该能够管好自己，所以对其过度放心，偏听偏信，不调查核实，这是导致该同志xxxxxxx的重要原因。

三是安全隐患排解不力□xxxx违纪事件发生在我营四季度安全形势分析会议期间，我在组织召开连队安全形势分析时，对连队管理形势认识不到位，问题隐患分析不全面，错过了将问题解决在萌芽的最佳时机，导致了违纪事件的发生。

正是由于我自己思想认识的不到位，管理上的失职，造成了我连一名家庭极其困难，一贯表现良好，长期在高原默默工作的战士触碰了纪律的高压线，受到了行政处分，甚至被调离连队。在给单位荣誉抹黑的同时，也使该同志的成长进步

受到了极大影响，为他原本困难的家庭加重了负担。作为连队管理的第一责任人，我不仅愧对各级首长对我的信任和关怀，更对把儿子的成长进步希望放心交到部队的战士父母感到内疚。经过认真反思，我充分认识到了自己失职的严重后果，也对自己的工作进行反省，端正了认识。

### 三、几点反思和下一步打算

（一）部队管理是一项全局性、基础性、长期性的工作，贯穿于日常工作的各个领域、各个环节。如果在长期抓、抓长期上做得不够，缺乏动态观念，把过去抓得好等同于现在抓得好，现在不出事等同于将来不出事，那么出事是必然，出问题是迟早。

（二）管好部队、带好兵，是考验干部骨干责任心和能力素质的第一道关口。单位再小，人再少，管理不到位的危害也不可小视。班、排、连，建制虽小，但都是军队建设的最基本组成部分，地位特殊，责任重大，抓管理促正规保安全的意识必不可少。作为管理者，他人安全我有责并不是一句口号，若平时纵容迁就，不闻不问，对被管理者来说不仅不是关心，反而是祸害。轻则影响个人成长进步，重则影响单位全面建设。

（三）管理工作无时不有、无处不在，没有淡季、旺季之分，只有全时抓，从严抓，才能常太平。基层有一种说法：年初出事，白干一年；年尾出事，一年白干。可见，一旦出问题必将对单位造成严重影响。但对于我们战士个人来说，不论什么时候出事，那影响的不仅是一年两年，严重的可能影响一个家庭，影响自己一生。所以，不论从哪个角度，都容不得我们管理者有任何疏忽。否则，危害的将是集体和我们的战士的利益。

（四）落实制度，从严管理就是对战士的最大关爱。一道规章制度就是一道防线，遵守规章制度可能麻烦多一些，自由

少一点，但他可以保证战士的成长进步，保证战士的安全。在落实制度上要坚持高标准，不放松，不放宽尺度，不搞下不为例。对违反制度规定的，哪怕没酿成后果也要严肃批评和处理，以儆效尤。通过xxxx违纪一事，让我更加清醒的认识到：对单位和个人最大的负责任就是严格管理，严格要求□xxxx同志违纪所受到的严厉处理，对他本人及全体战士也是一个负责任的交代。违规处罚不留情，看似无情最有情。

也向营党委保证，在今后的工作中，进一步加强责任心，兢兢业业干好本职工作，带领连队以更高的标准，更优异的成绩回报组织的信任和同志们的关心。

检讨人：

2021年xx月xx日

## 诫勉谈话工作总结报告篇十

篇一：

纪委实行诫勉谈话制度的规定

为了更好地履行纪委工作职能，强化对党员干部的监督管理，促进党员干部廉洁自律，遏制和防范违纪现象的发生，特制订以下规定。

一、谈话适用以下几种事项：

1. 由\*、举报及其他渠道反应的一般\*问题，经核实后需与举报人见面。
2. \*或其他渠道，反应意见相对集中的问题，需要核实并督促纠正。

3. 领导干部存在违纪的苗头\*问题。

4. 其他需要实施谈话诫勉的事项。

二、谈话人不得少与两人，并做好记录。

三、谈话人一般应当包括以下内容。

1. 谈话人向被谈话人介绍反应的问题，提出谈话的有关要求。

2. 被谈话人就反应的问题作出个人陈述、说明或书面检讨，并提供有关材料。

3. 谈话人根据被谈话人的陈述和掌握的情况，对被谈话人提出要求。

4. 谈话人应认真听取被谈话人的陈述和意见。

5. 被谈话人对谈话人所提要求应表明态度，积极配合。

篇二：

廉政制度(诫勉谈话等)

诫勉谈话制度

为了切实加强对领导干部的教育、监督与管理，促进干部廉洁自律，有效防范违纪现象的发生，根据\*\*党员权利保障条例、中华\*共和国行政监察法及其他有关规定，特制订本制度。

一、诫勉谈话适用于以下事项

1、有\*或其他渠道反映，涉及到党风廉政建设方面的情况，需要听取本人意见、早打招呼的。

2、经帮助教育仍无改进，需进一步批评教育，促其重视，使之改正的。

3、可能酿成严重违纪的苗头\*问题，需要批评提醒、引以为戒的。

4