

2023年领导对工作总结批示(汇总5篇)

工作学习中一定要善始善终，只有总结才标志工作阶段性完成或者彻底的终止。通过总结对工作学习进行回顾和分析，从中找出经验和教训，引出规律性认识，以指导今后工作和实践活动。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

领导对工作总结批示篇一

1、严格责任狠抓落实不够，有些工作部署抓得紧、督查落实跟不上。如在计划生育工作督查上，仅把重点放在了大乡大镇、不能全面深入进行督查。

2、调查研究流于形式，蹲点调研少，到条件差的地方少。所联系的xxx乡自然环境恶劣，虽然多次到xxx乡开展帮扶工作和调研，但调研仅停留在面上，有的村还没有跑到，没有从质的层面解决xxx乡贫困落后的面貌。

3、部分与群众联系紧密的问题解决不及时。如在教师调动上，多数是考虑教师的个人困难给予调动，但造成部分农村学校教师紧缺，调动后的岗位补充不及时，一些学生转学到城区，给城区学校造成大班额的问题。

1、调查研究不够深入扎实，有时沉不下去，影响了调研效果。如在解决核桃上水问题上，前期进行了大量调研，但调研时有“走马观花”的现象，目前重点区域灌溉问题都已经解决，但仍有部分半山区域灌溉难的问题还没有解决。

2、对全县扶贫工作的重点、难点认识不足。在工作中抓落实不具体、不深入，点评多，指导少，创新意识开展工作不够。

3、工作中注重讲责任、交任务、压担子，帮助部门和基层理思路、教方法、破难题不够。

1、担当意识弱化，工作只是下任务、压担子，放权变甩手，认为自己安排的就是干部职工落实的，不主动与大家一起研究工作、解决问题。比如：为推进集镇建设而成立的领导小组，仅在成立时开过一次会，没有在谋划特色集镇建设中起到应有作用。2、在抓班子、带队伍方面，治理软弱涣散党组织办法不多，措施不系统，效果不明显。比如：我镇有少数几个村两委班子凝聚力、战斗力弱化，在群众中树不起威信，日常工作屡屡出现拖沓、推诿、扯皮等现象，在村两委换届后，这样的问题没有得到改变。

1、对全镇的重点工作和中心工作思谋不多，同班子成员之间缺乏沟通，心里的一些想法也仅只停留在大脑里而没有说出来，更没有付诸行动，以致和班子间沟通交流不够，一些工作造成了被动。比如：积极主动汇集人大代表特别是主席团成员对全镇重点、难点的意见建议，为党委政府决策提供参考工作做得不够好。2、不敢担当，不敢碰硬。精神有所懈怠，习惯于老经验、老办法，开拓进取意识有所减弱，缺乏主动谋划工作的积极性、创造性，不主动思考，想办法、出点子，汇报工作讲问题多，提对策、建议少。比如：对今年烤烟生产中红大片区品种纯度把关上没有一抓到底的决心，在挂点村工作中，对推进茶叶产业和突发洪灾应对不力，对三大湾人饮项目工程不过问、不跟踪，虽经多次催促，至今仍无结果。

1、不敢创新工作方法，怕惹出新的麻烦，亲力亲为的劲头弱化，在一些工作中只当“指导员”，不当“战斗员”。比如：对身边工作人员特别是党政办和党建办的管理上，对工作中出现的失误提批评意见不到位。2、在调查研究中，到村和站所听取汇报的多，真正沉到矛盾纠纷多、群众意见大、工作开展难的村组调研少，提出解决困难问题的对策措施没有针对性和可操作性。比如：在抓党建工作三年规划落实中，只

片面强调各村集体经济发展任务和目标，没有真正静下心来和村上一起研究具体的解决办法和措施，导致几个村的集体经济仍然较为薄弱。

1、心存畏难情绪，担当精神不足。有的工作安排后，不指导分析工作中的困难和问题，只是要结果，与干部交心谈心、理解干部的思想工作做得少，只顾把工作安排下去，对干部职工重使用轻管理情况突出，一些工作上思想没有统一，工作没有形成合力。比如：在调整到外普拉、火把挂村后，进入工作状态慢，工作思路尾随村组干部转，在红大片区的品种纯度把关措施不力，挫伤了烟农发展烤烟产业的积极性。2、推动全镇政法综治工作的决策建议少。对如何推动全镇政法综治工作，有时有保守思想，提出工作建议不多，运用新思想、新方法研究解决新情况、新问题的眼界不宽。比如：在推进平安创建网格化试点工作中，县上主管部门安排什么才做什么，创新意识和积极主动性不强，在具体工作中缺乏总结提炼，致使试点示范效果打折扣。

1、缺乏主动担当精神，有时工作脱离实际，凭经验感觉做事，只注重安排下属干工作，自己当甩手掌柜，导致了对所分管的工作业务不熟，情况掌握不了。比如：下村工作中，把工作交给下村工作人员，不积极主动参与协调指导，遥控指挥，工作进度凭估计加统计，导致不了解实情，工作进度缓慢。2、存在好人主义，在工作中，怕得罪人，对干部教育管理监督失之于宽，失之于软，。比如：对少部分干部职工工作纪律松懈、上班迟到、吃早点、玩游戏、看电影，在岗不在位，在位不干事等问题监督检查不到位。

1、督查不勤，落实不力，有时考虑处理问题就事论事，导致工作思路不宽不新，工作举措不实不力，有时精神懈怠，工作激情下降。对分管的项目工作往往是安排给相关人员负责后，就不管不问，认为把会开了，文件发了，工作安排部署了，事也就完成了，对所安排的工作，只有领导和部门过问了、催急了、时间到了，才匆匆应付了事，完成工作的质量、

效率较低。比如：在火把新村基础设施建设项目中，对工作统筹协调、管理落实不力，导致项目进展缓慢。2、不敢担当，创新不足，对项目建设中出现的难点、焦点问题缺乏敏锐力。在思考、决策和处理问题时缺乏系统性、科学性和前瞻性，工作方式方法简单，命令式安排的多，耐心细致引导说服的少，在工作中怕出事，怕冒风险，放不开手脚。比如：在推进特色集镇建设过程中，遇到困难和问题全凭经验和主观想法去解决，在如何推进集镇建设思考不深入，致使对集镇建设中出现的新情况、新问题研究不透，工作思路零碎、不系统。

1、工作作风不够务实，不注重工作实效，推进工作措施不明确，存在只在乎大而化之安排工作，没有很好地结合本地工作实际进行任务分解和落实，缺少检查督促。比如：在挂点老怀哨村工作中，对村情民情缺少深入调研，对村组工作指导不力，对发展村集体经济有了挂点单位资金，久久找不到发展途径，导致本就软弱涣散的村两委干部无心工作。2、指导工作联系实际少，存在空想主义、理想主义。指导工作看花拳绣腿，提对策、建议少，对打基础、利长远的工作研究不够，缺乏负重前行、知难而上的精神。比如：在综治维稳工作会议上，未经前期广泛调研和深入思考，照搬上面的要求对村上治保调解员提出了十项工作，由于脱离了实际，致使他们产生“你说你的，我干我的”的思想。

1、抓项目工作不求实效，工作安排得多，研究督促得少，时效性差，统筹推进慢。在抓项目工作上，跑工地的时间少，更多的时候以电话形式通过项目实施站所和村委会了解情况，掌握实情不多，发现不了问题，导致部分项目推进速度慢，影响工期和质量。比如：他的么抗旱应急人饮工程，由于工作督促落实不到位，导致工程没有按时投入使用，投入使用后问题多多，对出现的问题处置不力，导致政府实施的惠民工程在群众心目中大打折扣。2、工作情绪化，责任心不强。对人对事对待工作缺乏理性思维，往往把自己的一些情绪带到工作中，伤害了同事之间的感情，影响了工作开展。比如：

在面对因站所工作人员主观原因导致工作推进不力，存在重在失误时，不注意控制情绪，批评同志不注意方式方法，导致批评教育不但没起到作用，还增添了职工的怨气，影响了同志之间的感情。

1、与干部职工沟通、交流少，对待干部职工，只顾把工作任务安排下去后就等着结果，不帮忙研究解决遇到的困难。比如：与计生、农业、畜牧等站所研究工作、沟通交流的时间较少。2、不敢创新工作方法，工作缺乏前瞻性，不敢担当，怕得罪人，面对诸如林权纠纷、违法生育的查处、征地等急、难、险、重任务时，办法不多，有时将矛盾上交。比如：涉及小木马组和油橄榄基地的林权纠纷一事，没有及时介入处理，导致小木马组村民上访。

1、工作作风不实，工作执行力不强，工作落实不重实效。在工作安排和落实工作时不深入思考、不结合实际，遇到急、难、险、重任务时会带着情绪简单应付了事，提前谋划工作不足，对工作的思谋不深，提出可供决策、参考的意见建议少、可操作性差，一旦在执行中遇到问题就卡壳，无计可施。比如：在受理各种矛盾纠纷时，村级调解员汇报要求镇调委会参与调解的和一旦群众反映比较复杂的纠纷时，就只是简单再次要求村级自行进行化解，或者简单的答复办理不了直接到法院诉讼。2、对司法行政工作调查研究、指导工作不深不实，真正沉到群众家中沉到矛盾纠纷多、群众意见大、工作开展难的村组调研少，指导基层开展工作时，只按照自己的思路去安排，真心实意采纳基层的意见建议较少，特别是提出解决困难问题的对策措施的就更少。比如：对全镇的矛盾纠纷排查调处、社区矫正和安置帮教、普法宣传等工作开展研究分析不够深入，不够扎实，只是在按照一些基本的动作要求去做。

领导对工作总结批示篇二

一、张--(机关干部)。--，你在理论学习上不够主动，有时

有应付学习的现象。在工作上对基层情况的了解不够全面系统，联系群众不广泛，与干部群众谈心交涉少，直接听取基层群众意见不及时不全面，帮助群众解决实际困难不多。

二、苏--(机关干部)。--，你在派出所工作，有时对来派出所咨询问题的群众，态度冷漠，不能耐心细致回答，有时说话生硬，别人不好接受。对于群众来报案，有时出于应付，对工作不热情，不细心，不积极查找破案线索，有时候有多一事不如少一事的思想。

三、马--(机关干部)。--，你在理论学习上，自觉性不高，你在应付了事的思想，对工作任务，有应付过关的想法，做表面文章，为应付各种检查，做一些突击工作。在巡逻方面，搞形式主义，有时出工不出力，巡逻时间达不到要求，巡逻质量不高，不能每个角落都能巡逻到，有应付工事的现象发生。

四、廉--(管区书记)。--作为管区书记，1、你在工作上有些时候落实不力，不求实效。针对于上级布置的工作和下达的任务，做表面文章较多，为应付各种检查评比，临时做一些突击性的工作，以弥补资料的不足。2、有些时候工作方法比较简单，安排工作有时过于严厉，不考虑同志们的接受能力，有时不注意场合，当着众人的面批评村级干部，不利于团结同志，也不利于工作的顺利开展。

五、王--(建委主任)。--作为建委主任加上包村工作，你虽然工作比较忙，但是不能忽视自身的理论学习，在学习上抓的不够紧，要求的不严，有时觉得学习学多学少与工作关系不大，凭经验就能抓好工作，造成学习的自觉性不高，另外，在工作上对群众关心不够，不能全面了解掌握群众的思想工作和生活情况，对工作的标准要求不高，有时工作任务重，时间紧压力大就难免有急躁情绪。

六、王--(政协秘书、工会主任)。--，你性格虽然随和，爱

说爱笑爱闹，但是你有时候有老好好思想，工作上标准要求不高，有得过且过的思想。另外，对政治理论学习不深入不系统不透彻，有时学习的自觉性、积极性和主动性不强。

七、刘一(经委工作人员)。一，你平时忙于日常事务，习惯于在办公室想事做事，深入基层群众调查了解情况，解决群众具体困难和问题情况少。有时深入基层，与群众见面出于目的性、针对性的多，真正与群众沟通思想的少，听汇报的多，直接倾听群众意见的少，了解面上情况多，出现深层次问题少，对重点工作研究多，对群众身边的一些小问题关心少，关心不够。

八、张一(组织干事)。一，你虽然也经常下基层，但主动性不强，不够深入，只注重了解自己需要了解的问题，未能做到“从群众中来到群众中去”，没有关心群众想什么，盼什么，急什么，要什么，没有真正的群众打成一片，缺乏全心全意为人民服务的宗旨意识。

领导对工作总结批示篇三

1. 大手大脚、讲排场，贪图享受。有时接待追求高标准，低档酒不喝，低档饭店不进，存在享乐主义，艰苦朴素的意识不足。
2. 过于注重穿戴打扮，过于注重自身形象，平时吃饭还好挑食，不合口味的就不想吃，没有肉就吃不下饭。
3. 精气神不足，与世无争、四平八稳，工作要求不严，创新不够，没有亮点。工作被动承接多，主动创新少。对于上级安排的工作积极响应，但主动创新不够，没有针对组织工作实际，研究思考，以求突破，存在懒政思想。
4. 缺乏奉献精神，总认为自己分的任务多了、吃亏了，讲条件、讲价钱，缺乏奉献精神。

5. 工作上有所懈怠情绪，进取心不强，在生活上有追求安逸享受的现象。干劲不足，动真格、出实招不够，老是想着有一定资历了，干够这么多年了，年龄也不小了，享受一下算了。
6. 原则性不强，对亲戚朋友的请托有照顾现象和打招呼现象。

领导对工作总结批示篇四

“批评领导怕给小鞋穿”，这恐怕是一种比较普遍的心理。确实，在人际批评的各种类型中，批评领导是最难的。批评一个职务和地位比你高的人，确实是件需要慎重对待的事情。领导常常爱说：“你有什么意见，尽管说出来。”但是一般人都知道并非什么都能够“尽管说出来”，因为不少领导口里虽是这么说，但心里却希望下级以顺从的态度对待自己。因此，批评难，批评领导更难。但是，批评领导并非绝对行不通的事，关键在于你能否成功地运用批评的艺术。下面本站小编为大家整理的如何正确的批评领导，希望对大家有用。

这里所说的等级是指因工作职责划分规定的领导与被领导的统属关系。社会无论如何进步、如何民主，这种职责划分总是存在的，因而客观上必然存在等级。上级与下级之间，是一种分工与合作的关系，但最基本的特征则是服从。我们说人与人之间是平等的，这是说除在法律面前人人平等外，主要指人格上的平等，要求上下级之间相互尊重。但从工作职责上讲，下级对上级的服从乃是社会分工之必然要求，否则，就无正常的工作秩序可言。

作为一种客观存在，社会分工的统属关系会给居于被领导地位的人带来诸多心理特性，最显著的特性是敬畏心理和顺从心理。就领导活动的有效性和工作的有序性而言，下级的服从是必要的。但如果一味敬畏和顺从，对领导者和被领导者都是有害的，它一方面压抑着下属的工作主动性、创造性；另一方面会造成领导者的盲目自信，容易闭目塞听。就居于被

领导者位置的人而言，过强的敬畏心理和顺从心理，会窒息其批评领导的动机。久而久之，领导者的工作失误会因缺乏来自直接下属的监督而多起来，对工作也是极为不利的。

敬畏和顺从应该有一个“度”，这个“度”就是对工作有利与否。如果明知领导的某一行为了工作不利而仍一味敬畏与顺从，不去批评，那就不妥了。在现实生活中，导致不当的敬畏与顺从，原因无非有二：一是一些下属对这个“度”缺乏明晰的概念或把握不了；二是有些人不顾原则，以求得上司的欢心或免除领导的报复。这是下属不敢批评领导的最大障碍。

人们之所以不敢批评领导，主要“理由”是：批评是件得罪人的事，没有人喜欢批评，尤其是不喜欢来自职务和地位比自己低的人的批评。应该说，这是十分普遍的现象，但并非绝对如此，也并非不可移易。一个有高度事业心、有自知之明的领导者，深恐工作有失误，深信“人非圣贤，孰能无过”的道理，深知职位高并不等于什么都比别人高明，因而他是绝对不会拒绝批评的，只要批评在理，于工作有益。如果你深信你的领导属于这一种，你又何忧之有？如果你确信你的领导不计工作有利无利，只计较个人面子、尊严，那你也尽可放心，他因拒绝批评而自堵进步之路，迟早是要栽跟头的，你也不必要一味地敬畏和顺从他。当然，对后一种领导，你还是应该尽到下属之责、同志之情，伸出诚恳的援助之手，用你那得体的批评来阻止他的错误，使其迷途知返；如果他仍一意孤行，那你也就问心无愧了。

从感情上讲，人们比较乐意接受关系融洽、值得信赖的朋友的批评。平时与同志包括领导建立良好的关系，是顺利开展批评的基础，对方在心理上认可了你的批评“资格”。

如何消除职务上的障碍，使领导认为你有批评他的资格呢？首先，你平时的工作必须很努力，能够按时保质保量地完成领导交给的工作任务，并在工作中表现出较强的创造性，使领

导感到你是一个有才干、值得信任的人。其次，培养、保持与领导的融洽关系。这并不是说让你去拍领导的马屁，或者与领导搞什么特殊私人感情，而是说在工作范围内，经常与领导保持对话。假如你能时常征求他对你工作上的意见，重视他的意见，那么上级也会自然而然地听取你的意见，重视你的看法。再次，批评时要有一种坦然的态度，并让领导确信你是有事实依据的。你在批评时畏畏缩缩、吞吞吐吐，领导就会怀疑你不信任他、认为他无接受批评的雅量，他也许真的会生气，生气你用一种不信任的态度来批评他；既然你不信任他，他怎么会真正信任你呢？缺乏了这种信任，批评会有什么后果就可想而知了。坦然的、无所顾忌的神情有利于建立相互信任。此外，你可以告诉领导，你愿意在他需要时随时来和他交谈。其实，这也就等于是让领导腾出时间来听取你的意见。这种交换意见的机会多了，那种职务上的隔阂也就淡漠了，领导接受你的批评也就显得自然了。

批评领导，一般应针对那些影响你或你下属的工作效率和效益的行为。因此，在决定批评之前，你应该问一下自己：领导的这种工作态度或工作方法是否确实影响到你或你下属的工作成绩？如果答案是肯定的，你就可以提出批评。例如你要为领导起草某个讲话稿，规定交稿期限已临近，而领导尚未向你交代他的要求，或迟迟不安排讨论、确定提纲，或老是安排你干一些并非你职责范围内的工作干扰你，或迟迟不将你必需的资料交给你，这时候你当然可以大胆地表示你的意见。

如果领导事无巨细都得管，把下属的手脚捆绑得紧紧的；或者做事犹豫不决，耽误了工作又埋怨下属；或者心胸狭窄，在他手下工作动辄得咎，这些都是会影响下级情绪的，也会成为影响完成工作任务的重要问题。对这些问题你理所当然地有权提出批评，当领导的也当然需要检点改正。但是，如果涉及的只是别人的事，而且又与你的工作毫不相干，你就没有必要非去批评你的上级不可了。

在实际生活中，有两种批评领导的行为是不够妥当的：一是越级批评。如果你越过顶头上司去批评更上一级领导，会造成好几方的尴尬，除非这位领导直接和你发生工作上的关系，而且直接影响到你的工作。二是批评与你无关的事。领导的行为涉及其他人的事，与你的工作并无关系，你就大可不必去批评领导，把这个批评机会留给当事人。否则，领导者和当事人都会埋怨你“多管闲事”。

领导对工作总结批示篇五

(1)、领导应多下基层关心职工，了解基层职工的实际生活情况，多帮助基层解决实际困难，了解职工的想法，切实为职工办实事、办好事。对职工反映的实际问题，不应推来推去，应积极协调解决。建议多一些人性化管理，增加领导与一线职工的交流。

中层管理人员的意识和知识。

(3)、建议领导提拔干部要坚持“四化”标准，事前应将提拔的干部个人情况向广大员工公示，广泛征求员工意见，对已经提拔的干部应加强绩效考核和监督力度。

(4)、建议领导层在决策上要多考虑职工的切身利益。遇事能否多站在职工的利益上考虑问题。

(5)、领导在管理上制定了规章制度，但在检查落实方面，持之以恒不够。

(6)、建议领导对下属应保持平易近人的态度，在工作中让员工与领导之间保持一种轻松和谐的气氛。领导的威信是靠人格魅力、专业水平和管理能力所树立起来的。

同志政治上成熟、政策理论水平高、领导经验丰富，组织协

调和驾驭全局能力强、作风民主务实、公道正派、清正廉洁，在干部群众中威信高。

同志政治上成熟，党性原则、大局观念强，自觉同党中央保持高度一致，对事关改革发展稳定的重大原则问题，立场坚定，旗帜鲜明。政策理论水平高，注意从政治上、全局上思考和把握问题，善于抓大事、谋长远。领导经验丰富，熟悉和工作。担任(请关注：)过和的一把手，组织协调和驾驭全局能力强，决策果断，推动工作力度大。思维敏捷，思路清晰，有开拓创新精神。坚持党的民主集中制原则，能够听取不同意见，善于团结同志一道工作。事业心、责任感强，作风深入扎实，重视调查研究，关心群众生活。公道正派，敢于坚持原则，自我要求严格，在干部群众中威信高。

同志政治上强，有较高的思想政策水平；熟悉和工作，宏观决策能力比较强，领导经验丰富，组织领导和驾驭全局能力强；注重抓班子、带队伍，坚持民主集中制原则，讲究领导艺术和工作方法；作风深入务实，关心群众；处事稳重，公道正派，善于团结人，要求自己严格。

同志政治上强，注重学习，有较高的思想理论水平；思想解放，视野开阔，改革开放意识和开拓创新精神强；组织领导和协调能力强，工作有魄力，敢抓敢管，雷厉风行；作风务实，工作投入，带头讲实话、办实事；坚持原则，不回避矛盾，公道正派，对自己要求比较严格。

同志政治坚定，党性观念强；较长时间在担任领导职务，经历多岗位锻炼，领导经验丰富，组织领导和综合协调能力强；工作思路清晰，重点突出，有改革创新精神；事业心和责任感强，工作认真负责；善于学习，知识面比较宽；顾全大局，自觉服从组织安排；为人正派，处事稳重，待人谦和，团结同志，关心群众生活，对自己要求比较严格。

同志自觉同党中央保持高度一致，坚决贯彻中央的方针政策

和的决定，政治坚定，党性强，有大局观念；认真学习并努力实践理论和“三个代表”重要思想，有较高的思想政治水平。同志熟悉工作。善于学习，勤于思考，知识面宽，注意把中央的路线方针政策同的实际结合起来，创造性地开展工作；同志组织领导和协调能力较强。坚持民主集中制原则，注意听取不同意见，讲究工作方法，善于团结同志，调动班子成员的工作积极性，发挥了班子的整体作用。同志思想解放，思路清晰，不骄不躁，虑事周全，有开拓进取精神；工作热情高，干劲大，敢抓敢管，敢于负责；作风深入扎实，注意调查研究，关心群众生活。为人正派，谦虚谨慎，平易近人，尊重老同志，生活俭朴，对自己要求严格，在干部群众中威信较高。