# 政工文章两篇

来源：网络 作者：无殇蝶舞 更新时间：2024-06-17

*第一篇：政工文章两篇贯彻落实科学发展观要求 提高人才队伍建设质量刑立忠 孙涛 董召伟科学发展观是科学的世界观和方法论，是新世纪新阶段加强国防和军队建设的重要指导方针。人才建设也必须坚持以科学发展观为指导，明确发展方向、理清发展思路、创新发...*

**第一篇：政工文章两篇**

贯彻落实科学发展观要求 提高人才队伍建设质量

刑立忠 孙涛 董召伟

科学发展观是科学的世界观和方法论，是新世纪新阶段加强国防和军队建设的重要指导方针。人才建设也必须坚持以科学发展观为指导，明确发展方向、理清发展思路、创新发展机制、优化发展环境，确保全面协调可持续发展，为促进部队科学发展提供坚强的人才支撑。

一、贯彻落实科学发展观，必须积极适应形势任务要求，把握人才建设正确发展方向 发展的方向决定着发展的速度和效益。人才建设必须积极适应新世纪、新阶段军队建设面临的新形势和担负的新使命，确立正确的发展方向。要把思想政治建设作为人才建设的首要任务。思想政治素质是人才素质的核心。在市场经济条件下，尤其在信息化社会环境中，各种不良信息、错误思潮、价值观念和生活方式，对坚定官兵理想信念、保持思想道德春节带来许多挑战，如果忽视和放松思想政治建设，不仅无法培养出合格的人才，还会面临变质的危险。因此，在人才培养上，要始终坚持把政治建设摆在首位。注重从思想上、政治上培养人才，用科学的理论武装人才，用先进的政治精神灌注人才，打牢思想基础，筑牢精神支柱。当前，要深入开展好履行新使命教育和强化事业心责任感教育，进一步稳定思想，激发动力。要不断强化军魂意识，理直气壮地批驳各种歪理，打牢信党、爱党、跟党走的思想根基，确保政治上永远合格，始终高举旗帜、听从指挥。要把提高打赢能力作为人才建设的根本目标。军队说到底是要打仗的。军事人才培养必须紧紧围绕提升部队战斗力展开，以战斗力标准作为衡量建设成效的科学尺度和最高标准。从目前情况看，各级在人才培养上，想平时带兵管理的多，真正想战时谋打赢不够。这是人才培养重视不够、起点不高、效果不够好的一个重要原因。因此在人才建设上必须立足平时，着眼战时，在培养观念上，要向立足打赢转变；在培养目标上，要以打赢标准定位；在工作导向上，要向打赢人才聚焦，确保人才这个“第一准备”真正落到实处。要把实践锻炼作为人才建设的基本途径。实践是锻造人才的熔炉。现在有些单位或多或少存有无所作为的思想，认为人才建设关键在制度、在政策，主要靠上级抓、靠院校培训，作战部队难有作为，影响了人才建设的积极性和主动性。人才建设是一个有机的整体，各级有各级的责任，各级有各级的工作，对作战部队来讲，重要的是在工作时间中锻炼培养人才。要以军事斗争准备为牵引，坚持立足本职岗位成才的方向，把教育训练作为人才培养的基本途径，把提高胜任本职工作能力作为人才培养的基本目标，主动工作，积极作为。

二、贯彻落实科学发展观，必须坚持顶层设计总体规划，确保人才建设全面协调发展 人才建设是一个复杂的系统工程，必须统筹兼顾、整体筹划、目标牵引，确保各个层面、各种要素、各项工作相得益彰，全面发展。在实际工作中，要注意处理和把握好以下几个关系。一是处理好当前需要与长远发展的关系。人才建设是一项长期的战略任务。思考和谋划这项工作，既要着眼实现当前发展目标，又要注重为长远发展创造有利条件；既要立足当前需要努力解决现实问题，又要着眼发展从长计议，使眼前工作与今后发展统一起来，为长远发展奠定良好的基础。目前在部队人才建设中，还存有“优不送学”、重使用轻培养的问题。对实际工作能力强的干部，不能因为害怕眼前工作受影响而不舍得送学培养；也不能因为高学历干部第一任职弱而弃之不用。人才建设上的短视行为，最终导致部队建设长期受损失。二是处理好全面建设与突出重点的关系。全面的发展观，是两点论和重点论的有机统一，这就要求我们在人才建设上既要坚持全面发展、整体推进，又要注意把握工作重点、抓住主要矛盾。要把有限的时间、精力、经费用到关键的人员、关键的地方上去，培养当前部队特别需要、地位特别重要的人才，而不能追求规模效应，平均用力，一线平推。当前尤其要突出军事指挥人才、装备技术保障人才和任务部队紧缺人才，集中力量重点保障、重点培养。去年以来，集团军要求各单位普遍建立了装备技术保障干部工作站、对重点部队干部实行计划单列、重点倾斜，取得了较好的效果。要坚持条块治理，针对“五支队伍”中存在的突出问

题，一项一项地研究解决，以重点难点问题的突破，带动人才建设整体发展。三是处理好超常举措与循序渐进的关系。军事斗争准备日益迫切，而人才建设中需要解决的问题很多，在加快人才建设中采取一些超常举措，如扩大研究生招收数量、增加招收国防生数额、组织应急培训、特聘地方科技人才、加大选拔年轻干部力度等，应该说，这些办法是形势所迫，任务所需，在一定程度上缓解了部队人才短缺的矛盾。但人才培养是一个长期渐进的过程，是量与质的不断积累，不是一朝一夕或靠一两次突击抓所能解决的，这就要求各级必须遵循人才成长的客观规律，坚持经常，持续有力，把长远目标分解细化，按照任务和时间节点一步步地抓好落实，防止紧一阵松一阵和拔苗助长等做法，确保人才建设良性发展。

三、贯彻落实科学发展观，必须深化改革创新工作机制，促进人才建设规范持续发展 制度带有根本性、稳定性和长期性。人才建设要实现可持续发展，必须坚持走制度创新的路子，努力推进科学化、规范化、制度化建设。一是要创新人才考评机制。科学发展观强调全面协调可持续发展，要求我们突出综合考核评价，采取考试与考核相结合、定性与定量相结合的办法，全面系统、客观公正地考察看待干部；科学发展观的第一要义是发展，要求我们建设以实绩为重点，由品德、能力、业绩等要素构成的人才考核指标体系，科学准确地对干部的德才做出评价；科学发展观的核心是以人为本，要求我们必须坚持群众公认原则，采取民主测评、民主推荐、民主评议、任前公示等形式，进一步落实群众在干部选拔任用工作中的知情权、参与权和监督权。二是要创新人才培养机制。遵循各类人才的特点规律，改进培养方式，拓展培养渠道，提高培养层次。树立大教育、大培训观念，广泛开展创建学习型军营活动，把立足点放在人才的自觉学习、自主发展上。树立开放培养的观念，采取“请进来”与“送出去”相结合的形式，充分借助军地教育资源，共建共育人才，提高培养质量。集团军去年主动与有关学院联系，选送了120名副营职以下干部入校学历升级，受到基层干部的欢迎。要充分发挥网络信息量大、传播速度快等优势，搞好局域网和可视系统建设，开办“网络学校”，使网上远程教育逐步成为培养人才的一个重要手段。重视利用新装备催生人才，结合掌握新装备，学习新理论、新知识、新技能，去年以来，集团军选送161名任务部队干部到武器装备生产厂家和科研院所跟产培训，确保人才培养与装备发展同步进行、相得益彰。三是要创新人才使用机制。要量才适用，对高学历干部、高层次人才要放到最能发挥其所学专业的岗位，使其学有所用，学以致用。目前，集团军毕业研究生干部、大学生干部已占干部总数的40%，这是人才的家底，要切实把他们用活用好。要用当其时，破除论资排辈、平衡照顾的观念，采取小步快跑、越级提升的办法，选拔使用优秀年轻干部，确保人才的“保鲜期”，去年以来集团军采取小步快跑、越级提升的办法，选拔了一批营连主官，有利地改善了营连主官的年龄结构。要加强交流，既重视用人之长，更注意补其之短，采取交叉任职、换岗锻炼、代职等办法，使人才在不同专业、兵种岗位任职中丰富阅历，提高综合素质。要合理搭配，着眼优势互补，搞好优化组合，造就年龄成梯次、专业成互补、结构最优化的人才群体。四是要创新人才管理机制。管理出效益，管理出人才。要建立科学有效的计划管理指标调控体系，按照分类管理的原则，建立各类人才信息库，实施跟踪培养。我们目前对研究生干部，计算机、法律、英语等紧缺专业人才和装备技术保障骨干建立了信息库，搞好动态管理，严格控制其转业复员和非工作性调动，防止人才流失。加强宏观调控，通过科学配置、调余补缺，最大限度地发挥人才效益，减少人才资源浪费。

四、贯彻落实科学发展观，必须加强领导营造良好环境，促进人才建设健康稳定发展 发展需要环境。确保人才建设健康发展，必须着力营造和谐良好的人才环境。要营造良好的组织环境。各级党委领导要进一步确立出人才就是出政绩的观念，抓人才是第一责任的观念，加强对人才工作的领导，管好宏观、管好政策、管好协调、管好服务，整合力量，形成齐抓共管的局面。领导干部要带头成才、精心育才，既要当好“校长”，挑起人才培养的重担，又要当好“伯乐”，善于发现和推荐人才，还要当好“人梯”，积极扶持年轻优秀干部

成才。要营造良好的政治环境。树立尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好风尚，营造各类人才受到充分尊重、人才价值得到充分体现的氛围。建立健全竞争激励体制，贯彻物质利益原则，用好用活现有政策，大力宣扬奖励先进典型，使想成才的有机会，成了才的有地位，做出贡献的受褒奖，激发人才的荣誉感、自豪感和使命感。要营造良好的人文环境。科学发展观的本质和核心是以人为本。人才建设落实以人为本，就是要端正对人才的根本态度，用时代的眼光看待人才，正确对待人才的个体差异，使人才的个性得到更加合理的发展，富有个性的创造潜能得到更好的发挥，努力做到人尽其才，才尽其用；要认真维护人才的正当权益，尊重他们的意愿，实现好他们的民主权利和自由选择的权利，创造公平竞争、平等发展的环境。要营造良好的保障环境。实践证明，为人才培养投资，就是为部队建设和发展投资，也是收益最大的投资。当前，经费投入不足、物质条件保障不力，仍是制约人才建设的一个突出问题。各级要进一步加大人才培养工作的投入，设立用好人才培养专项经费，加强学习场所建设，改善学习条件，完善配套设施。目前要着力搞好装备技术保障干部工作站、指导员之家的建设。要落实人才的各项待遇，主动关心人才的学习、工作和生活中遇到的实绩困难，以组织的温暖和关怀激发人才成长的动力，推进人才建设深入发展。

牢固树立科学的人才观 确保科学发展观的成功实现

张岳永

最近，党中央反复强调要树立和落实科学发展观。我认为，要树立和落实全面、协调、可持续的发展观，促进经济、社会、和人的全面发展，人才队伍建设是关键。因此，树立科学的人才观，正确认识、选拔、培养和使用人才，是亟待研究和解决的一个重要问题。

一、要客观辩证地识别人才

随着经济发展和社会进步，人才已经被赋予了新的内涵，在人才队伍建设上，极有必要进一步解放思想，更新观念，与时俱进，准确把握人才观的科学内涵，明确人才的范围界限，以全新的视角，客观辩证地识别人才。

首先，要正确看待人才的多样性。常言说：“三百六十行，行行出状元”。社会化程度越高，社会分工越细，行业门类越齐全，专业技术要求难度越大，决定了对人才需求更具多样性。为此，各级领导干部必须开阔视野，统筹兼顾，不断拓展人才观的外延，进一步扩大人才队伍建设的辐射面，真正树立人人是人才，人人都可以成才的观念。

其次，要准确把握人才的层次性。全面建设小康社会的伟大实践既需要高层次、高素质的“顶尖”人才，也需要懂技术、会管理、善经营的“中级”人才，还需要一大批技术精、作风实、效率高、具有丰富实践经验的“普通”人才。这就要求我们，在人才队伍建设上，既要注重引进、培养高层次的“尖子人才”，又要立足实际，积极选拔、培养各个层次的优秀骨干。只有这样，才能使各个层次的人才脱颖而出，尽快形成一支门类齐全、梯次合理、素质优良、新老衔接的人才队伍。

再者，要切实注重人才的适用性。战国时的赵括，出身将门，对兵书耳熟能详，但由于缺乏实践锻炼，不懂战场应变之策，长平一战，导致全军覆没，为后人留下了“纸上谈兵”的笑柄；三国时的马谡也是熟读兵书之人，但只会夸夸其谈，不善于从实际出发灵活运用，结果误国害己，身首异处。这些都说明，“人才”只有在实践中加以检验，才能辨别真伪、判断优劣；只有在适合的岗位上使用，才能人尽其才。因此，作为各级领导干部在对待人才问题上，要向胡总书记指出的那样“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份”，要注重看其能不能把理论和实践有机结合，有没有实践能力和创新能力。说到底，看起有没有利用价值。

二、要注重发现、选拔和培养各类人才

当前，要树立和落实科学发展观，注重发现、选拔和培养各类人才，显得尤为重要。在人才队伍建设上，各级领导干部要有“背负青天朝下看”的勇气和魄力，要有“外举不避仇，内举不避亲”的境界和觉悟，千方百计地做好人才的培养工作，努力创造人才辈出、群星灿烂的生动局面。

一要常怀求才之心。大凡能够成就一番事业的人，都是礼贤下士、广纳良才的典范。在新形势下，一些领导却常常感叹：伯乐难为，人才难求。实际情况并不是有没有人才的问题，而是有没有求贤若渴之心、有没有爱才容才之量的问题。一些领导整天讲人才、想人才、盼人才，而真正有了人才却又不重视人才，甚至压制、埋没人才。这些问题不解决，发现、选拔和培养人才就只能是句空话，人才必然受到排挤，人才工作也就难有作为。

二要常修举贤之德。实践证明。政治素质高、大局观念强的领导干部身边，必定是人才济济，群贤毕至，各项建设事业定会蓬勃发展；反之，政治素质低、个人主义严重者，则视贤能之士如寇仇，武大郎开店，唯我独尊，甚至把单位变成“夫妻档”、“父子店”、“亲戚帮”，其结果必然被庸才和歪才所包围，使党和国家的事业蒙受损失。为此，各级党委要把举荐人才作为考核领导干部政绩的重要内容，对任职期间不能举荐人才的人作为失职行为来对待。各级领导干部始终坚持以“三个代表”重要思想为指导，认真加强“官德”修养，坚持党管人才原则，以人为本、任人唯贤、唯才是举，努力使各类人才创业有机会，干事有舞台、发

展有空间。

三要常谋养才之道。江主席曾经指出：“只着眼于选人，忽视育人，是短视的、落后的。”在树立和落实科学发展观的今天，以培养和造就高层次人才带动整个人才队伍建设，促进各类人才协调发展，是一个大思路、大方向、大举措。要清楚地看到，在培养人才方面任务很重、要求很高。因此，在具体工作中，切不可按部就班、四平八稳；不能把人才培养只是写在纸上、喊在嘴上，要始终以只争朝夕的精神，对各类人才如何培养、哪些人才要优先培养、通过什么渠道培养等，要有清晰的思路和切实可行的办法。要清醒地看到，人才队伍建设是一项战略工程、系统工程，来不得半点形式主义的东西，切忌搞“一阵风”、“大呼隆”，更要注意防止搞“文凭热”、刮造“星”风。

三、要充分发挥各职各类人才的应用作用

树立和落实科学发展观，为加快人才结构调整，优化人才资源配置，促进人才合理分布，充分发挥各类人才的积极作用创造了良好的条件。我们要积极适应新形势、新任务、新情况、新要求，深入研究和探索用人之道，合理使用人才，努力使各类人才人尽其才、才尽其用。

一是要扬长避短，人尽其才。古人说：“骏马能历险，力田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。”用人做主要的是要考虑其长处是什么，他能做的最好的工作是什么。在具体工作中，对人才的使用一定要量才任用，能级匹配。只有使人才学用一致，专业对口，业务对路，才能充分发挥其积极作用。清代名将杨时斋堪称合理使用人才的典范。他认为：“军营中无人不可用”。在行军打仗时，他把聋者留在左右使唤，以避免军事机密的泄露；把哑者用于传递密信，即使被敌方抓住也问不出所以然；把跛者用于守放炮座，能够坚守阵地而不致逃跑；把瞽者用于伏地远听，能够及时察觉敌人的行动，以求先机制敌。如此用人，值得学习。当前，随着人事制度改革的深入，使用人才出现了可喜的局面。组织推荐、民主推荐、毛遂自荐、双向选择、竞争上岗、公开选拔等方法广泛运用，为人才提供了展示才艺、发挥作用的广阔舞台。但也存在一些不容无视的问题。如条件好的地区和部门受编制体制的限制，一些学有专长的人才被拒之门外，而艰苦地区和行业又难以引进和留住人才，导致一方面缺乏人才，另一方面却有大量人才浪费的情况。因此，在人才使用上，要大力开发人才资源，充分发挥市场调节功能，促使人才的合理配置。要逐步建立和完善人才信息网，增强人才需求的透明度，为人才交流提供便利条件。同时，对于具体工作岗位，要落实好公开选拔、竞争上岗的用人制度，力争使人才扬长避短，最大限度地发挥作用。

二是要大胆使用，用人不疑。古人强调：“德贤须任，既任须信，既信须终，既终须赏。”春秋五霸之首的齐桓公不计管仲箭射之仇，捐弃前嫌，相管仲、霸诸侯，一匡天下；唐太宗李世民对待魏征这位“旧敌”信任有加，从谏如流，以正得失，才有“贞观之治”；解放战争中，毛泽东等老一辈无产阶级革命家对待起义和投诚的国民党官兵更是用之不疑，从而加速了推翻蒋家王朝、建立新中国的步伐。由此可见，在使用人才上，必须做到疑而不用，用而不疑；否则，虽然使用，用而见疑，使人才时感掣肘，很难安心、用心、尽心，也不可能发挥应有作用，更不会创造出一流业绩。正如聂荣臻同志所说的那样：“要人家做事，又不信任人家，这不是马克思主义的态度。”领导干部要做到用人不疑，关键是要有求真务实的作风，对人才的优劣长短，要亲知、真知、深知，不被浮云遮望眼，不以一时得失下结论，切实为人才提供充分展示才华的舞台。

三是要珍惜人才，注重教育。一般情况下，优秀人才普遍具有较强的个性。在使用人才的过程中，我们既要注重扬其长避其短，更要重视通过教育，引导他们克服自身的不足，使其更加完美，更具有进取心和创造力。一要引导和帮助他们树立正确的世界观、人生观和价值观。二要一道和帮助他们理清履职尽责、建功立业的思路。三是要引导和帮助他们树立迎难而上、战胜困难的勇气。

**第二篇：政工情况**

政工情况

创先争优活动专刊第十七期

广空党委严格抓好基层党组织生活制度落实

按：严格落实组织生活制度，提高组织生活质量，是创先争优活动要着力解决的问题，也是创先争优活动取得实效的制度保障。广空党委着眼提高基层党组织建设科学化水平，严格抓好基层党组织生活制度落实的做法，值得借鉴，现予摘转。

党的会议增强严肃性。会议制度落实存在的主要问题：党的会议于行政会议不分；召开会议随意性大；党内平等意识不强；议事决策不规范。对策措施：一是严格会议时间。提前筹划安排各类会议的时间：严格时限要求和次数。二是严格会议内容。遵循支部党员大会、支委会、党小组会的职权和议事内容，紧紧围绕连队的中心工作、主要任务，注重抓思想、把方向、议大事，着重讨论和决定连队重要问题。三是严格会议程序。支委会和党支部党员大会按照确定议题、会前准备、民主讨论、形成决议、分工落实五个环节，党小组会议按照会前准备，组织讨论、形成结论、报告情况四个环节，逐项抓好落实。四是严格会议职权。支部党员大会主要行使五项职权，支委会在支部党员大会闭会期间负责处理党支部日常工作，主要履行十二项职责：支委会贯彻执行支部党员大会的决议，定期向支部党员大会报告工作，并接受其检查和监督。五是严格议事原则。党支部议事必须明确议事依据、符合会议法定人数、按照民主集中的原则讨论决定问题。

党日活动增强计划性。党日制度落实存在的主要问题：没有计划；计划不科学；落实计划不严格。对策措施：一是结合实际科学制定计划。既符合制度规定和上级要求，又结合本单位实际，真正做到切实可行。二是明确落实计划的责任分工。党日活动及每个环节，党支部应明确分工，落实责任。组织者要认真负责，拟定方案，提前备课。三是严格按计划抓好落实。党支部统筹安排党日和其他工作，把党日活动泪如周工作计划，不得随意占用。因飞行训练，大项任务等特殊情况确需占用的，必须由团级以上政治机关批准，事后应当及时补上。四是改进组织方法、可采取三种方法：①同步实施法，召开支部党员大会，由正副书记代表支委会报告工作，既落实报告工作制度，也落实支部党员大会制度，同时本身又坚持了党日制度。②分段实施法，一个党日，前一半时间安排党小组汇报思想，落实汇报制度，后一半时间召开支部党员大会处理党务工作，落实支部党员大会制度。③递进实施法，研究决策某个重要问题，可在一个党日先召开党小组会或支委会进行充分讨论，再召开支部党员大会做出决议。

党课教育增强针对性。党课教育制度落实存在的主要问题：教育对象“一锅粥”，教育内容贴不紧;教育手段“老一套”，对策措施：一是针对党员实际确定课题，区分干部党员，士官党员和预备党员等不同层次，着眼形势任务，围绕热点问题和倾向性思想反应，研究决定”党味”浓厚，主题鲜明的教育课题。二是针对党课特点备课授课，区分党课教育于政治教育的不同要求，紧紧围绕保持和增强党员队伍的先进性精心备课，力求内容完整、层次分明、联系实际。授课突出重点。表达准确、善于运用群众语言;说理旗帜鲜明，坚持什么、反对什么、态度坚决、理直气壮。三是针对教育重点组织讨论。讨论一般以党小组为单位，党员人数少的刻在课堂上集中进行，组织讨论时，注意引导发言，及时总结归纳，特别是对政治原则性的问题、围绕主题深入讨论、确实统一思想、提高认识。四是针对时代发展创新方法。充分运用多媒体、信息网络、闭路电视等现代科技手段，合理运用互动式、案例式、研讨式、体验式等方法，不断增强党课教育的吸引力感染力。

报告工作增强监督性。报告工作制度落实存在的主要问题：落实制度不严格；报告内容不规范；民主空气不浓。对策措施：一是坚持定期报告。落实“连队党支部委员会每半年报告一次或者按工作阶段报告”、“通常由书记或者副书记代表支部委员会，向支部党员大会报告”等规定。二是严格报告内容。支部委员会向支部党员大会主要报告履行职责，自身建设情况和其他重要事项。连队军政主官按照首长分工负责制要求向党支部党员大会报告工作，可结合支部委员会报告工作或干部述职一并进行。三是坚持群众路线。支部委员会报告工作前，召开支委会集体讨论修改工作报告，报告工作后、召开支部党员大会或党小组会、对支部委员会的报告进行充分讨论和审议，广泛听取意见建议。四是积极改进工作。支委会在归纳吸取正确意见的基础上，提请支部党员大会对工作报告进行表决、形成决议，并按照分工抓好落实。民主生活增强原则性。民主生活制度存在的主要问题：开展批评不够“真”，自我批评不够“深”；整改措施不够“实”。对策措施：一是不断强化党性观念。对原则问题旗帜鲜明，不含糊其辞；对错误言行敢于批评。不放任自流；对违反纪律的人和事敢于较真、不姑息迁就。二是严格落实相关程序。支委民主生活会按照确定主题、发扬民主、专题学习、谈心交心、研究整改的程序进行。三是正确对待和开展批评。坚持把批评和自我批评贯穿于民主生活会的全过程，注意把握批评的目的性、原则性、关联性、不断提高批评的质量效益。四是营造良好的民主氛围。一方面，正副书记模范带头，勇于查找问题。敢于打破局面，虚心接受批评。另一方面，鼓励一般人敢讲话、讲真话、讲实话，努力营造生动活泼的民主空气。

党员汇报增强思想性。党员汇报制度落实存在的主要问题：汇报内容不深刻；不愿汇报真实思想。对策措施。一是落实汇报的时间和规定和内容要求。引导党员按照规定时间及时党组织汇报，内容包括：①近期的思想、学习和工作情况；②执行支部决议和完成组织交给任务情况；③个人婚恋、家庭变故等情况；④推荐好人好事，反应不良现象；⑤群众及本人对党支部工作和支部成员的意见建议等。二是突出汇报的政治性思想性。把思想汇报的过程变成强化理性思维和党性修养的过程。不断提高观察思考问题的层次和水平。三是强化党员的党性觉悟。党员向党组织汇报，应该襟怀坦白，实事求是。四是营造畅所欲言的良好氛围。无论是党支部正副书记，支部委员。还是党小组，对党员的汇报要认真听取，做到具体情况具体分析。民主评议增强鼓励性。民主评议制度落实存在的主要问题：评议内容联系实际不紧；分析讲评不深不细；评议后续工作跟不上。对策措施：一是发的大家积极参与，引导党员正确认识自己，正确 对待群众的批评，自觉接受群众的监督，确实提高党性觉悟。二是评议客观公正。党员自评、群众测评、组织鉴定、要坚持标准、实事求是、党支部对每一名党员作出组织鉴定，既肯定成绩和优点，也要指出缺点和不足。三是充分调动积极因素。评议结果与考察干部、配备骨干、评功评奖、树立典型挂起钩来。对作用发挥突出、被评为优秀的党员，大力宣扬表彰。对评议为合格的党员，重点指出问题和差距，引导他们提高标准，克服不足，积极创先争优。对评议为不合格的党员，区分情况作出处理，要求限期整改。

**第三篇：政工**

事业单位人事管理条例

（征求意见稿）

第一章

总

则

第一条

为了规范事业单位的人事管理，保障工作人员的合法权益，制定本条例。

第二条

事业单位的人事管理，适用本条例。

法律、法规对事业单位人事管理另有规定的，从其规定。第三条

事业单位的人事管理，坚持党管干部、党管人才原则，坚持德才兼备、以德为先原则，坚持民主、公开、竞争、择优原则。

第四条

事业单位应当建立健全人事管理规章制度。人事管理规章制度应当经工作人员代表大会或者全体工作人员讨论。

第五条

中央事业单位人事综合管理部门按照现行管理权限，负责全国事业单位人事管理的综合管理和监督检查工作。

县级以上地方事业单位人事综合管理部门按照现行管理权限，负责本辖区内事业单位人事管理的综合管理和监督检查工作。

第二章

岗位设置

第六条

事业单位根据功能、职责任务和工作需要，按照精简、效能的原则和国家有关规定合理设臵岗位。

岗位应当有明确的名称、职责任务、工作标准和任职条件。第七条

事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位。

第八条

根据事业单位的功能和规模，制定事业单位岗位设臵结构比例和等级标准。第九条

事业单位岗位按照下列程序设臵：

（一）事业单位制定岗位设臵方案；

（二）主管部门审核；

（三）事业单位人事综合管理部门核准或者备案；

（四）事业单位在听取工作人员意见后，由负责人员集体讨论制定岗位设臵的实施方案；

（五）组织实施。

第三章

公开招聘和竞聘上岗

第十条

事业单位新进人员，应当公开招聘。国家政策性安臵、按照人事管理权限由上级任命、涉密岗位等确需使用其他方式的，按照国家有关规定执行。

第十一条

公开招聘不得设臵歧视性条件。

第十二条

公开招聘采取考试与考察相结合的办法，择优聘用。

第十三条

公开招聘考试内容包括招聘岗位所需的专业知识、技能；考察内容包括思想政治表现、道德品质以及与应聘岗位相关的专业素养、业务能力。

第十四条

公开招聘按照下列程序进行：

（一）制定招聘计划；

（二）发布招聘信息；

（三）审查应聘人员资格条件；

（四）考试、考察；

（五）体检；

（六）确定拟聘名单并予以公示；

（七）按照规定备案或者报批；

（八）订立聘用合同，办理聘用手续。

第十五条

事业单位内部应当通过竞聘上岗的方式产生岗位人选。竞聘上岗采取个人自荐、民主推荐、组织推荐等方式，根据岗位的不同特点，运用笔试、面试、民主测评等方法。

第四章

聘用合同

第十六条

事业单位与工作人员建立人事关系，应当订立书面聘用合同。

第十七条

聘用合同应当具备下列条款：

（一）单位的名称、地址、法定代表人或者其委托的单位代表；

（二）工作人员的姓名、住址、居民身份证或者其他有效身份证件号码；

（三）聘用合同期限；

（四）岗位名称、类别、等级、职责任务；

（五）工作地点；

（六）工作时间和休息休假；

（七）工资福利和社会保险；

（八）法律、法规规定的其他事项。

除前款规定外，事业单位与工作人员可以在聘用合同中约定培训、保密、知识产权保护等事项。

第十八条

事业单位可以与新进人员约定试用期。试用期一般不超过6个月。新进人员属初次就业的，试用期可以延长至12个月。

试用期包括在聘用合同期限内。

第十九条

事业单位与工作人员一般订立3年至5年的合同；对人员流动性强的岗位，可以订立3年以下的合同；对相对稳定的岗位，可以订立5年以上的合同。对以完成一定工作任务为目的订立的合同，根据工作任务确定合同期限。

聘用单位与工作人员协商一致，可以订立前款任何一种期限的合同。在本单位连续工作满10年，且年龄距国家规定退休年龄不足10年的工作人员，提出订立聘用至退休的合同的，事业单位应当与该工作人员订立聘用至其退休的合同。

第二十条

聘用合同经事业单位与工作人员在聘用合同文本上签字或者盖章生效。

聘用合同文本由事业单位和工作人员各执1份。

第二十一条

有下列情形之一的，聘用合同无效或者部分无效：

（一）损害国家利益或者公共利益的；

（二）以欺诈、胁迫等手段，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更聘用合同的；

（三）单位免除自己的法定责任，排除工作人员权利的；

（四）违反法律、行政法规强制性规定的。

对聘用合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动人事争议仲裁委员会或者人民法院确认。

聘用合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十二条

聘用合同期满，事业单位与工作人员协商一致，可以续订聘用合同。

第二十三条

事业单位与工作人员协商一致，可以变更聘用合同约定的内容。

变更聘用合同应当采用书面形式。

变更后的聘用合同文本由事业单位和工作人员各执1份。第二十四条

在聘用合同期限内，事业单位和工作人员协商一致，可以解除聘用合同。

第二十五条

工作人员有下列情形之一的，事业单位可以解除聘用合同：

（一）在试用期内被证明不能完成岗位职责任务，或者不能达到工作标准的；

（二）旷工或者因公外出、请假期满无正当理由逾期不归，连续超过15个工作日，或者一年内累计超过30个工作日的；

（三）同时与其他单位建立人事关系或者劳动关系，拒不改正的；

（四）严重失职，对本单位造成重大损害的；

（五）违法违纪，损害本单位利益或者公共利益的。第二十六条

有下列情形之一的，事业单位提前30日书面通知工作人员后，可以解除聘用合同：

（一）工作人员患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作，也不服从其他合理工作安排的；

（二）工作人员考核不合格，不同意单位合理调整其工作岗位的；

（三）工作人员连续两年考核不合格的。

第二十七条

工作人员有下列情形之一的，事业单位不得依照本条例第二十六条的规定解除聘用合同：

（一）在本单位工作期间患职业病或者因工负伤，并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（二）患现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）女性工作人员在孕期、产期和哺乳期内的；

（五）法律、行政法规规定的其他情形。

第二十八条 事业单位有下列情形之一的，工作人员可以解除聘用合同：

（一）未按时足额支付工资的；

（二）未依法为工作人员缴纳社会保险费的；

（三）法律、行政法规规定的其他情形。第二十九条

工作人员有下列情形之一的，书面通知事业单位后，可以解除聘用合同：

（一）考入普通高等学校或者科研院所全日制学习的；

（二）被录用、调任或者聘任到国家机关工作的；

（三）依法服兵役的；

（四）法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条

除本条例第二十八条、第二十九条所列情形外，工作人员提出解除聘用合同，未能与事业单位协商一致的，工作人员应当继续履行聘用合同；6个月后工作人员再次提出解除聘用合同仍不能与事业单位协商一致的，工作人员可以解除聘用合同。

第三十一条

国家级重点项目技术负责人和主要技术人员，不得依照本条例第三十条解除聘用合同。

第三十二条

因违法违纪正在接受审查、调查，尚未作出结论的工作人员，不得解除聘用合同。

第三十三条

有下列情形之一的，聘用合同终止：

（一）聘用合同期满的；

（二）工作人员按照国家规定办理退休、退职手续的；

（三）工作人员死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

（四）单位被撤销、解散的；

（五）受到开除处分的。

聘用合同期满，有本条例第二十七条第三、四项规定情形之一的，聘用合同应当续延至相应情形消失时终止。

第三十四条

有下列情形之一的，事业单位应当向工作人员支付解除或者终止聘用合同的经济补偿：

（一）依照本条例第二十四条规定解除聘用合同的；

（二）依照本条例第二十六条规定解除聘用合同的；

（三）依照本条例第二十八条规定解除聘用合同的；

（四）除单位提出维持或者提高聘用合同规定的对工作人员有利的条件续订聘用合同，工作人员不同意续订的情形外，依照本条例第三十三条第一款第一项规定终止聘用合同的；

（五）依照本条例第三十三条第一款第四项规定终止聘用合同的；

（六）法律、行政法规规定的其他解除或者终止聘用合同的情形。

第三十五条

解除或者终止聘用合同的经济补偿，根据工作人员在本单位的工作年限，每满1年按1个月工资的标准向工作人员支付。工作年限6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向工作人员支付半个月工资的经济补偿。

工作人员月工资，是指工作人员本人在聘用合同解除或者终止前12个月实际领取的月平均工资。

第三十六条

事业单位应当在解除或者终止聘用合同时，出具解除或者终止聘用合同的证明，写明聘用合同期限、解除或者终止聘用合同的日期、工作岗位、在本单位工作的年限。

事业单位应当在出具解除、终止合同证明之日起15个工作日内，协助工作人员办理档案和社会保险关系转移接续手续。

自聘用合同依法解除、终止之日起，事业单位与该工作人员的人事关系终止。

第五章

考核和培训

第三十七条

事业单位根据聘用合同和岗位职责，以服务对象满意度为基础，全面考核工作人员的德、能、勤、绩、廉，重点考核工作绩效。

第三十八条

考核分为平时考核和考核，必要时可以增加聘期考核。

考核以平时考核为基础，实行单位内部评议与服务对象评价相结合，定性分析与定量分析相结合，采取个人总结、绩效分析、民主测评、综合评价等符合单位和岗位特点的方法。

第三十九条

考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格4个等次。

聘期考核结果分为合格和不合格2个等次。

第四十条

考核结果记入工作人员本人档案，作为调整岗位、工资的依据。

聘期考核结果作为是否续订聘用合同的重要依据。第四十一条

事业单位应当按照国家有关规定，根据不同岗位的要求，编制工作人员培训计划并组织实施。

工作人员应当按照单位的要求，参加岗前培训、在岗培训、转岗培训和为完成特定任务的专项培训。

第四十二条

培训情况和学习成绩纳入工作人员考核内容。

第四十三条

培训经费在事业费中列支。

第四十四条

事业单位提供专项培训费用对工作人员进行培训的，可以在聘用合同中约定服务期和违反服务期约定的违约责任。

第六章

奖励和处分

第四十五条

工作人员或者集体有下列情形之一的，给予奖励：

（一）在工作中有发明创造、技术革新，将科研成果转化为生产力，取得显著社会效益和经济效益的；

（二）在培养人才、传播先进文化、促进社会文明进步中作出突出贡献的；

（三）在执行国家重要任务、应对公共突发事件中作出突出贡献的；

（四）在有效防止、消除事故和保护公共利益中作出突出贡献的；

（五）长期扎根基层，爱岗敬业，履行职责模范作用突出的；

（六）在社会事业发展中作出其他突出贡献的。

第四十六条 奖励种类为：嘉奖、记功、记大功、授予荣誉称号。

对受到奖励的工作人员或者集体，颁发证书或者奖章（奖牌），并给予一次性奖金以及国家规定的其他待遇。

第四十七条

对工作人员或者集体的奖励，按照规定的权限和程序决定或者审批。

第四十八条

有下列情形之一的，撤销奖励：

（一）弄虚作假，骗取奖励的；

（二）申报奖励时隐瞒严重错误的；

（三）违反规定的权限或者程序的；

（四）法律、法规规定的其他情形。

被撤销奖励的，收回证书或者奖章（奖牌），追回奖金，停止享受有关待遇。

第四十九条

工作人员有下列行为之一的，给予处分：

（一）违反政治纪律，损害国家荣誉和利益的；

（二）违反工作纪律，致使公共利益或者人民生命财产遭受损失的；

（三）违反财经纪律，挥霍、浪费单位资财的；

（四）违反职业道德、社会公德，造成不良社会影响的；

（五）法律、法规规定的其他行为。

第五十条

处分的种类为：警告、记过、降聘（撤职）、开除。

受处分的期间为：警告，6个月；记过，12个月；降聘（撤职），24个月。第五十一条

对工作人员的处分，按照规定的权限和程序决定或者审批。

给予工作人员处分，应当事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备。

第五十二条

工作人员受到警告处分的，受处分期间不得聘用到高于现聘岗位等级的岗位，当年考核不能评为优秀；受到记过处分的，受处分期间不得聘用到高于现聘岗位等级的岗位，考核不定等次；受到降聘处分的，自处分决定生效之日起降低岗位等级聘用，受处分期间，考核不定等次。

第五十三条

工作人员被依法判处有期徒刑以上刑罚的，给予开除处分；被判处其他刑罚或者被判处有期徒刑宣告缓刑的，给予降聘（撤职）或者开除处分。

第五十四条

工作人员受开除以外的处分，受处分期间有悔改表现，没有再出现违法违纪情形的，处分期满后解除处分。

处分解除后，竞聘上岗和晋升工资不再受原处分影响。但是因受到降聘处分降低岗位等级聘用的，不视为恢复原聘用岗位。

第七章

工资福利和社会保险

第五十五条

事业单位执行国家统一的工资制度。工作人员工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴组成。

岗位工资、薪级工资执行国家统一的政策和标准。事业单位在核定的绩效工资总量内，按照规定的程序和要求进行分配。

工作人员按照国家规定享受艰苦边远地区津贴和特殊岗位津贴补贴。

工作人员按照国家规定享受住房、医疗等待遇。

第五十六条

国家建立事业单位工作人员工资的正常增长机制。

工作人员的工资水平应当与国民经济发展相协调、与社会进步相适应。

第五十七条 事业单位实行国家规定的工时制度，工作人员按照国家规定享受休假。

第五十八条

工作人员符合国家规定的退休、退职条件的，应当退休、退职。工作人员退休、退职后，享受相应的待遇。

第五十九条

国家建立健全事业单位工作人员社会保险制度，保障其在年老、患病、工伤、生育、失业等情况下，享受社会保险待遇。

第八章

人事争议处理

第六十条

事业单位与工作人员发生人事争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的有关规定处理。

第六十一条

工作人员对涉及本人的下列决定不服的，可以自知道或者应当知道该决定之日起30日内向原作出决定单位申请复核；对复核结果不服的，可以自收到复核决定之日起15日内，向原作出决定单位的上一级单位或者同级事业单位人事综合管理部门提出申诉：

（一）考核不合格的；

（二）受到处分的；

（三）被撤销奖励的；

（四）法律、法规规定的其他情形。

第六十二条

原作出决定单位应当自收到复核申请后的30日内作出复核决定。受理申诉的机构应当自受理之日起60日内作出处理决定；案情复杂的，可以适当延长，但延长期限不得超过30日。

复核、申诉期间不停止决定的执行。

第六十三条

遇到聘用、考核、奖励、处分、争议处理等需要回避事由的，有关人员应当回避。

第九章

法律责任

第六十四条

事业单位有下列情形之一的，由县级以上事业单位人事综合管理部门或者主管部门责令限期改正；逾期不改正的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分：

（一）人事管理规章制度违反法律、法规规定的；

（二）违反规定进行岗位设臵、公开招聘、竞聘上岗的；

（三）违反规定不与工作人员订立聘用合同的；

（四）违反规定与工作人员约定试用期和服务期的；

（五）违反规定确定或者给付工作人员工资福利和社会保险待遇的；

（六）违反规定解除、终止聘用合同的；

（七）解除、终止聘用合同，未依照规定向工作人员支付经济补偿的；

（八）违反规定办理考核、奖励、处分等事宜的。第六十五条 事业单位因错误的人事处理给工作人员造成名誉损害的，应当赔礼道歉、恢复名誉、消除影响；造成经济损失的，依法承担赔偿责任。

第六十六条

事业单位聘用与其他单位尚未解除、终止聘用合同或者劳动合同的工作人员，给其他单位造成损失的，承担连带赔偿责任。

第六十七条

事业单位人事综合管理部门、主管部门工作人员在事业单位人事管理中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十章

附

则

第六十八条 本条例自

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日起施行。

**第四篇：2024政工**

时事政治

1、中国经济总量排名世界第二。

2、十八大三个自信：道路、理论、制度。

3、社会主义价值体系（兴国之魂），关乎党的命脉

4、四大建设变五大建设，增加（生态建设），要尊重自然、顺应自然、保护自然。

5、“三农”问题中新变化——（家庭农产）。

6、2024年科技奖获得者——（郑哲敏、王小谟）

分填空题、选择题题型考小知识点。

如：“四信”教育：（马克思主义信仰教育、共产主义信念教育、社会主义信心教育和对共产党的信任教育）

1、中国特色社会主义中的特色，包含几方面：（ABC）

A国情特色 B时代特色 C本质特色 D文化特色

简答题

一、简述思想政治教育与管理的联系。

1、教育在这里是指思想政治教育，他是一定的阶段、政党、社会团体运用一定的政治理论、思想观念和道德规范，对其成员施加有目的、有计划、有组织的影响，使它们形成符合一定社会、一定阶级所需要的思想政治品德的行为。

2、管理是国家、政党、社会团体运用政治、经济、行政、纪律、法规、制度等手段规范人们的行为，以维护正常的工作、生活和社会秩序的社会实践活动。

3、教育和管理有不同的特点和不同的作用方式，但是二者又有密切的联系，在实际工作中二者相互渗透、互为基础、互相促进、相辅相成。

一方面，教育离不开管理，他需要管理来规范、调控和保障。管理在某种意义上也具有教育和养成行为习惯的功能，通过管理方式培

养人们的良好习惯。

另一方面，管理也离不开教育。人们遵循法律政策和规章制度，是在一定的价值观和思想指导下实现的。通过思想政治教育，使人们对法规、制度、纪律等管理手段产生认同，自觉遵守。这样，管理才能有效地发挥作用。

4、所以只有教育与管理双管齐下，自律与他律、内在约束与外在约束有机结合，才能形成良好的育人环境和社会环境。

二、简述思想政治工作学时群众性很强的一门科学。

1、群众性是思想政治工作学的基本特征之一

2、思想政治工作的群众性主要表现在两个方面：一是思想政治工作是做人的工作，做亿万群众的工作。二是思想政治工作的队伍是由几百万政工干部和群众所组成的，政工队伍的群众性决定了思想政治工作这门科学研究和实践过程的群体性。

3、因此，思想政治工作学是群众性很强的一门科学，在思想政治工作中我们要坚持群众路线，了解群众的想法，并向群众学习。

三、简述思想政治工作评估的作用

1、有利于探索新形势下的思想政治工作的规律和方法。

2、有利于加强思想政治工作的科学管理。

3、有利于调动各方面的工作积极性。

4、有利于提高思想政治工作的科学研究水平。

四、简述政工干部劳动特点和价值P253

答：政工干部的劳动是脑体结合出；塑造性和奉献性比较强。

就劳动价值的形态来看，政工干部创造的价值分为：精神和物质形态的价值；就劳动效能来说，政工干部的劳动成果同时具有现实价值和潜在价值。

五、简述思想政治工作科学管理的主要职责？P248

答：思想政治工作科学管理的主要职责分四个方面：信息和决策管的综合性高层次的复杂劳动有三个突出特点：潜在性和周期性比较长；综合性和间接性比较突

理、组织和计划管理、协调和控制管理激励和制度管理。（也可以是选择题）

六、简述思想政治工作与物质利益相结合的原则

思想政治工作与物质利益相结合的原则是思想政治工作的一条最根本的原则。

1、重要依据：思想政治工作与物质利益相结合的原则是根据辩证唯物主义和历史唯物主义的基本原理提出来的，辩证唯物主义的基本原理告诉我们，物质决定精神，精神对物质有能动的反作用，二者是辩证统一的，如果离开了物质利益来谈革命精神就违背了唯物论；如果离开了革命精神来谈物质利益，那就违背了唯物辩证法。

2、现实意义：首先，它是新世纪新阶段实现物质文明建设、政治文明建设、精神文明建设与社会文明建设一起抓的重大措施。坚持此原则既可以使广大群众从物质利益上高度关心、积极参加“四个文明建设”，又可以使广大群众正确贯彻社会主义物质利益原则，妥善的处理好个人、集体和国家之间的物质利益关系，使“四个文明建设”健康顺利的发展。

其次，它是把思想政治教育与经济管理有机结合起来的重要原则，在进行经济管理时，既要重视物质利益和各种经济手段的运用，又要重视思想政治教育工作，只有把思想政治教育与物质利益结合起来，才能从根本上克服思想政治工作和经济工作“两张皮”的问题，才能达到充分的持久的调动群众建设社会主义积极性的目的。

新的历史时期，经济建设事业已成为中心任务，所以人们的思想行动与物质利益联系的更紧密更直接，只要加强思想政治工作，引导群众正确认识物质利益，就能把他们对物质利益的关心变成强大地力量。

3、物质利益原则与“一切向钱看”有本质的区别。物质利益原则是社会主义物质利益原则，它是社会主义利益关系的反映。一是要把 物质利益与个人利益加以区分，社会主义物质利益包括国家利益、集体利益、个人利益，不能狭隘的理解成个人利益。二是要把物质利益

与“一切向钱看”加以区分，物质利益的实际内容是社会劳动成果，社会基础是生产关系，钱或货币是物质利益的体现物，某种程度上标志着物质利益的数量，但是钱和物质利益是两个不同的概念，①社会主义物质利益原则，强调兼顾国家、集体、个人三者之间的利益，兼顾眼前和长远利益。“一切向钱看”只顾个人或小集团的利益，只顾眼前利益，而不顾国家集体的利益和长远利益②社会主义物质利益原则把坚持按劳分配作为个人获得物质利益的主要分配制度，“一切向钱看”违背按劳分配原则，企图少劳多得或不劳而获③社会主义物质利益原则要求提高个人物质利益必须建立在整个社会财富的增长基础上，“一切向钱看”不顾不顾国家任务的完成和人民的需要，不管社会效益，有钱就干，甚至不惜损害国家利益。④社会主义物质利益原则所指的个人物质利益，不仅表现为直接劳动报酬，还表现为间接地集体福利和社会公共事业利益，而“一切向钱看”单纯追求个人的直接金钱收入，把发展集体福利和社会公共事业同个人利益对立起来。甚至为个人利益损害集体福利和社会公共事业。

总之，坚持物质利益原则是社会主义思想的表现，而“一切向钱看”是拜金主义思想的表现，实质是资产阶级价值观的一种表现。

4、思想政治工作与物质利益原则的辩证关系：

二者存在着内在的联系，存在着对劳动者的共同要求，一是二者都要求劳动者树立主人翁思想，二是二者都要求劳动者从全局出发，兼顾国家集体个人之间的利益，三是二者都要求劳动者建立社会主义新型的人与人之间的关系，团结互助，决不损人利己，四是二者都要求劳动者承认差别，反对平均主义。

二者有内在联系和共同的要求，但是也存在区别，因此在思想政治工作中要坚持物质利益原则，又不能过分夸大其作用，更不能用其替代思想政治工作。应该吧思想政治工作和物质利益原则紧密结合起来。

总之，物质利益原则是开展思想政治工作应遵循的一项重要原则，而加强思想政治工作则是正确贯彻物质利益原则的根本保证，体现在两方面：一是通过学习马克思主义理论，提高干部群众的理论水平和认识能力，正确处理各种物质利益关系；二是通过社会主义思想教育，提高干部群众的思想政治觉悟和道德水平，正确处理物质利益和政治利益的关系。

论述题：

一、试论述马克思主义基本原理是思想政治工作学的理论基础。P22

二、论述教育者和被教育者之间的矛盾及具体表现。

答：

（一）思想政治工作中两个基本方面的矛盾是：教育者和被教育者。教育者总是作为构成教育活动的一个重要因素而存在，是指有目的地向受教育者施加一定的影响，促进受教育者身心健康发展的组织和个人。没有教育者，教育活动就不可能成立，没有了受教育者，就不可能存在教育活动。思想政治教育实践过程，就是不断协调、处理两者之间的矛盾，促使矛盾转化。思想政治教育中的教育者是主体、受教育者是客体，（二）思想政治工作中需要解决很多矛盾，其中教育者与受教育者之间存在着矛盾，具体体现在以下几个方面：

1教育者传播的思想观点、行为规范与受教育者的思想、行为的矛盾。

2教育者的认识没有反映受教育者的思想、行为的现状及规律的矛盾。

3教育者进行思想政治教育的方式、方法不符合受教育者特点的矛盾。

4教育者素质不符合受教育者要求的矛盾。

因此在思想政治工作中，要重视解决教育者与受教育者之间的矛盾，从而使思想政治工作取得理想的效果。

（三）任何统一都是矛盾的统一，个人利益与国家民族利益、眼前利益与长远利益的矛盾，就是教育者与受教育者矛盾的基础。我们要重视解决教育者与被教育者的矛盾，正确处理教育者与被教育者的矛盾，势必关系到思想政治教育工作的顺利开展；关系到群众积

极性的提高，关系到整个社会稳定。

三、如何理解党对群众进行思想政治教育。P156

答：十七大报告指出：坚持不懈的用马克思主义中国化最新成果武装全党、教育人民，用中国特色社会主义共同理想凝聚力量，用爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神鼓舞斗志，用社会主义荣辱观引领风尚，巩固全党全国各族人民团结奋斗的共同思想基础。党对群众的思想政治教育，既有普遍性、又有高层次的内容，主要有三个方面：

A对群众进行爱国主义教育B对群众进行集体主义教育C对群众进行社会主义教育.（略）

案例分析

一、建设世界城市，提高市民素质，试从思想政治工作环境对人的影响和要求分析。（196）

二、2024年广东省陆丰、乌坎土地及选举群体事件。阐述政治思想的基本环节分析此次群体事件。P217

答：广东省委转变思路，处理纠纷有了重大转变，在农村土地改革、民主选举等方面，积极做好调查研究、获取和分析思想信息，对人民内部矛盾用说服教育的方法去解决，以此缓解冲突矛盾，用法治的思维做好后进转化。

三、2024年感动中国十大人物开展、操作、颁奖等过程，运用了政治思想工作的哪些基本途径。

答：

1、原理解读我党经过几十年不断地科学总结和理论概括。P2272、案例中网民投票、电视直播运用新闻媒体，积极发挥新媒体，实现活动载体优先。P228

**第五篇：政工总结**

紧紧围绕企业中心工作 服务改革发展稳定大局

思想政治工作是经济工作和其他一切工作的生命线。高度重视思想政治工作，是我们党的优良传统和政治优势。公司党委充分认识思想政治工作的重要性，不是把思想政治工作看作一种任意的行为，而是坚持研究、探索并按照客观规律在实践中创新，在创新中实践，不断开创思想政治工作的新局面，为推进公司有快又好发展提供思想保证。

一、始终坚持围绕中心工作，服务改革发展稳定大局

公司党委坚持谋大局、抓大事，在有影响力、带动力的重要工作和重大问题上把握方向，科学决策。企业重大问题的决策，都通过党委会、党政联席会或党委扩大会集体讨论决定。坚持一切从实际出发，有序稳妥地推进内部改革，注意把改革的力度、发展的速度和职工的承受程度统一起来。对存在的问题，敢于直面各种矛盾，入情入理地进行教育和引导，确保各项改革顺利推进、上级部署落实到位。为进一步提升公司管理水平，党委领导先后多次带队到山东、浙江等地考察学习，积极思考研究适合本公司经营管理的最佳方法；转变经营理念，规范经营工作，对公司所属多种产业进行清理规范，压缩整合，规范劳动用工管理；重视经营管理人员学习法律法规工作，建立健全管理制度，形成监督制约机制；重视在干部职工中树立“一盘棋”的理念，从“大无锡”的概念出发，统筹考虑，实现以资本为纽带，以优质服务

为手段，以有限的资源和要素带动公司经济效益的不断提升。

二、始终坚持从实际出发，提高干部职工的思想政治素质

公司党委强调贯彻落实“三个代表”重要思想和科学发展观，强调抓思想政治素质这个根本。坚持抓好中心组学习，及时传达学习贯彻党中央、网省公司的重要精神、重大部署，紧密联系实际，做到学以致用。坚持每年举办两期领导干部学习班，举办政治经济形势报告会、学习辅导讲座、党建工作研讨班，围绕当前形势任务，贴近企业工作，着眼解决实际问题，提高两级领导干部的理论修养和工作能力。坚持抓好党员教育，用“三个代表”重要思想武装党员，着眼于理顺职工的思想情绪，增强党员队伍的凝聚力。建好党校培训基地，每年的党员轮训，公司领导都要为党员作形势任务教育，通报公司发展情况，针对党员的思想认识问题与党员们面对面交流，使党员职工形成共识，增强了自觉实践“三个代表”重要思想的主动性。党员参训率年年保持在95%以上。为提高职工的思想道德素质，坚持连续多年开展“爱企爱岗”系列主题教育，学习企业发展史，组织知识竞赛、演讲比赛和先进事迹报告等活动；在职工食堂布置先进人物或先进事迹图片；汇编先进典型事迹、学习心得体会；每年开展“十佳”服务、安全标兵评选，充分发挥典型的激励作用。充分利用无锡电力新闻网，大力弘扬职工爱企爱岗、敬业奉献的主人翁精神，积极营造团结和谐、健康向上的环境，广大干部职工勇于进取意识得到明显增强。

三、始终坚持教育与管理相结合，不断创新思政工作举措公司党委注重把思想政治工作融入到企业管理的各项举措中。制定《基层领导班子建设制度》和《谈心走访制度》、《职工思想动态分析制度》等，两级领导班子开展思想政治工作得到制度保证。注意从行政干部中选拔到党务工作岗位上锻炼；从政工干部中改聘到行政岗位任职。每年公司党政主要领导与基层单位签订业绩考核责任书，思想政治工作、精神文明建设的考核结果直接与先进评比和奖励挂钩。面对改革开放、发展市场经济深化的新格局，公司党委坚持与时俱进，着眼于加强民主建设，拓展干群交流渠道，提高知情度，增强亲和力。充分利用舆论载体、会议辐射、专题培训等多种渠道与职工加强交流沟通；开设“总经理信箱”、“党委书记信箱”，由党政主要领导回答职工提出的问题和建议，互动式双向交流提高了思想政治工作的鲜活度和实效性，使网上思想政治工作充满活力。聘请“总经理联络员”，定期召开联络员会议，总经理与职工直接对话，了解职工思想，解决热点难点问题。把职工思想动态分析作为加强思想政治工作的一项基础性工作，每两个月分析汇总一次，实行“反映问题——基层梳理——部门汇总——领导审阅——交办解决——反馈意见——落实跟踪”的思想动态分析闭环管理机制，及时把握职工脉搏，理顺思想情绪，拉近了领导与职工的距离。执行谈心走访制度，公司党政主要领导率先垂范，与班子成员谈心，与分管下属沟通，与基层干部职工交流；通过情况说明会、民主恳谈会、职工代表

对话、公司领导接待日等形式与职工直面对话，努力做到“问题不积压，职工不积怨”，从源头上化解矛盾。

四、始终坚持着眼于解决实际问题，增强思政工作的实效性公司党委围绕深化改革、加强民主管理和解决职工后顾之忧等事关团结稳定的大事，坚持把好事办实、把实事办好的工作方针，稳人心、暖人心、得人心。在深化改革中坚持“积极稳妥、民主公平，总体设计、分步实施，无情机制、有情操作”方针，用强有力的思想政治工作赢得职工的理解和支持；做好下岗落聘人员的思想政治工作，公司领导耐心仔细地听取每位下岗职工的意见，对家庭经济困难、患大病重病的待岗职工重点帮助，对要求再上岗的职工主动关心、创造条件。公司历经一系列体制改革，未发生过一次劳动争议或上访事件，保持了稳定局面。公司党委始终坚持把加强民主管理、深化企务公开，作为增强思想政治工作的说服力、增强职工的凝聚力的重要举措。建立阳光管理网络，向车间和班组以及供电所延伸，建立意见反馈信息渠道，成为联接企业与职工的信息纽带，融洽干部和群众的感情桥梁。着力解决职工后顾之忧，开办职工自助餐，建立净菜配供中心、洗衣中心；每年为职工送生日蛋糕，为职工办理多种保险；建立“关爱基金”，援助重病、大病职工；坚持开展现场慰问，坚持对高龄、重病、住院、老劳模等离退休职工进行走访和慰问；每年为职工进行体检，组织职工短期休养，组织劳模先进外出疗养；认真执行货币分房政策，解决职工住房补贴；与101医院联合开办特约

诊所，方便职工就医；建立职工俱乐部，开展职工运动会、艺术节，大力提高职工群众的身体素质和文化素质。广大干部职工心情舒畅，凝心聚力，全身心投入企业的各项建设，领导班子的威信和思想政治工作的感召力得到进一步提升。

五、始终坚持加强党的建设，为思政工作提供组织保证

公司党委坚持以改革的精神推进党的建设，为加强和改进思想政治工作提供坚实的组织基础。公司党委从七个机制，结合企业中心工作，制订了保持共产党员先进性长效机制的实施意见。始终突出两级领导班子建设，从加强思想理论学习为抓手，不断提高思想政治素质。公司每年召开党委工作会议，审议讨论两委报告和工作意见，增强了广大党员参与党内事务的责任感和荣誉感，激发了基层党组织的整体活力。公司党委始终坚持全心全意依靠职工办企业，自觉摆正位置；实施《关于加强和改进党的作风建设的意见》，领导班子成员自觉执行规定；坚持“要职工学的，自己先要学好；要职工做的，自己先要做到”；提倡“政治上把握方向、感情上把握原则、工作上把握分寸、生活上把握小节、作风上把握准则”，增强了人格导向的吸引力，在干部职工中树立良好的形象，为开展思想政治工作增强了说服力。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！