本文系邮箱投稿，仅供学习参考，请勿照搬照抄！

党建述职评议会领导点评问题（110条）

1. 指导帮扶村党建力度不够。到帮扶村开展党建工作多数是以政策理论宣讲、党员结对帮扶、走访慰问困难党员为主。认为村上党建工作主要由当地党委主抓，对如何建强村党支部战斗堡垒，发挥村上党员模范带头作用，助推全村脱贫奔康思考不深、办法不多。
2. 组织功能能缺失，对党建工作实践中还不能更高更深层理解和实践，围绕大局服务中心抓党建办法不多，出现的新情况研究不深，习惯于凭经验，老套路，在依靠组织管思想聚人心、作决策强领导、提能力促建设等方面还有较大距。
3. 党员队伍老龄化趋势尚未根本扭转。据组织部门掌握XX镇党员XX名，60岁以上人数达到X人，占比X%。近年来，老龄化程度得到了遏制，但没有根本扭转。
4. 党员文化素质不高，据组织部门党统数据显示，大专以上文化程度的党员不足X人，服务意识和能力不强，部分党员还没有实现组织入党到思想入党的转变。
5. 制度执行不够到位，学习教育重精神传达，轻要义掌握；思想汇报浮于表面泛泛而谈，不见人见事直击灵魂：党员管理失之于宽，失之于软，个別党员还存在不安心、不尽责、不守纪、不主动、不作为的现象，对党员要求多，监督少，导致制度落实声势强于效果。
6. 党组织活动模糊，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。
7. 落实党建主体责任不够到位。亲自研究部机关党建工作投入的时间和精力不足，把创新党建工作推到分管组织工作领导。
8. 党员教育管理不到位，如有少数党员还存在重工作、轻学习的现象，特别是有的支部委员对党建业务不精通。主要原因是党组织对机关全体党员干部的教育管理停留在“会议要求”上。
9. 落实“三会一课”制度不够严格。“三会一课”制度抓得不够紧，存在“三会一课”不按时间节点召开的问题。
10. 深入农村基层调研较少。作为组织部长，把工作重心放在全县干部工作上，深入农村基层调研的时间较少，调研深度还有待提高。学习调研这根弦绷得不够紧，认为抓好基本工作就算完成任务了，没有意识到学习调研是搞好工作的前提。
11. 支部成员团队精神有待加强。坚持民主集中制不够，表现在重大决策、民主议事、工作上相互配合、相互学习、齐心协力等方面还有欠缺。
12. 办公室的文风学风还存在形式主义倾向。在文风上，有时文稿太长又无实际内容, 缺乏新意, 大篇幅为文件复述,原则话多, 缺少思想性和现实针对性，实用性不高。有时起草文稿闭门造车，忽视前期调研考察，文章缺地气、少生气。在学风上，以布置学习任务为主，督查检查为辅，处置学习敷衍应付的行为缺少好方法。理论联系实际能力不强，个别干部缺少与民心相通、气相投的意识，没有在生活、思想、行动上始终保持“乡土气”。
13. 作风建设有待加强，真抓实干的风气环境有待提升。特别是党员干部率先垂范、以身作则意识不够强，“灯下黑”现象没有彻底根治。
14. 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，没有将业务工作安排与主题党日活动更有效的结合起来。
15. 对本单位基层工作者的管理水平有待加强。个别大学生村官、党务工作者入村工作时间不足，没有履行好村内职责，值班坐班、请假制度执行不到位。年内抽查工作时有X次值班人员不太岗。还有部分村官和党务工作者忽视党务工作，阶段性的被机关科室借用从事业务工作，自身主业主责落实不到位，没有掌握所包村的村情民情，岗位作用发挥不明显。
16. 对党建理论学习还不够系统，调查研究还不够深入，党建工作向更高层次提升还需要进一步思考谋划，还需要进一步加强党建工作与事业发展的紧密结合。
17. 面对新时期基层党建工作，缺乏新思维，新办法。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，党建工作亮点不够突出，创新性工作开展不够，单位年度工作计划多是依照上级计划内容制定，结合自身工作实际内容少。
18. 部署工作与自身实际结合不够。服从上级安排的工作任务，就工作抓工作、就落实抓落实，党建工作不善于从单位的实际出发，党建工作亮点、品牌创建实绩大打折扣。
19. 抓党建的精力不够到位。注重完成单位主营业务工作，党建工作满足于完成“规定”动作，缺乏对党建品牌亮点的创建。
20. 党组织活动组织不够到位，过份强调单位窗口服务较多多问题，使应由党员统一参加的组织活动，人员不足。
21. 抓党建的难点没有完全突破。党员教育管理方法不够，致使部分党员在先锋模范作用上发挥不好，效果不明显，缺少吸引力，归根结底还是党组织书记在党建层面的负责力度不够。
22. 责任担当意识有待进一步增强，对全局各项工作的全盘掌控力度不均衡，在党建和业务工作上的管理推进不平衡、督促工作落实不到位，致使党建工作，特色不突出、成效不明显。
23. 理论学习深度不够，理解不透彻，不善于从政治和全局的角度来观察、分析问题、解决问题，未能灵活将党的理论与XX业务联系起来科学推进，用党建创新理论来指导业务工作亟待加强。
24. 党建思路不够开阔，发展动力不足。推进党建工作的抓手和载体贫乏，党建工作的吸引力和活力不够。
25. 在抓班子、带队伍，创造性开展工作上深入研究不够。
26. 对一些重点领域党建工作没有做到亲力亲为、全程跟踪，工作部署多，督促落实少，缺乏持之以恒，一抓到底的精神。
27. 党建工作的政策理论水平还不够，机关党建业务知识还不够专业，很多党建工作程序和工作要求还没完全掌握透，对党建工作的部署、要求和责任落实地督导力度掌握的还不够，党建工作经验欠缺。
28. 党建创新思维不强，思路创新不开阔，方式比较保守，手段单一。
29. 对新常态下如何更好地开展党建工作，思考不多，措施办法不多，进取意识不强，对党建工作中出现的难点问题和潜在性问题前瞻性不够，不能超前谋划。
30. 班子力量薄弱，抓党建工作精力投入不够。客观强调多，认为机关编制少、领导职数少，局机关班子力量薄弱，强调平时会议多、材料多，兼管各项业务工作等。其实就是主观对党建工作的认识不到位，抓党建工作和业务工作协调统筹不够。
31. 制度不完善。对照新时代全面从严治党新要求，XX现有党建工作制度部分内容已不适应，需进一步对照新规定、新要求修订完善，使其更具有操作性和实效性。
32. 党建研究质量不高。目前，机关党务干部均为兼职，投入党建理论调研的时间和精力有限，对规定的党建理论调研课题，不能做到深入细致的开展，调研文章缺乏客观准确的数据、实例支撑，调研成果不佳。
33. 理论学习还不够深入系统，学习的深度和广度还有不少欠缺，在学习成果转化上还有差距，在运用科学理论破解单位建设发展难题上还需要进一步加强。
34. 工作标准要求高,有时还存在急躁心理,挫伤了一些同志的积极性。
35. 培养教育干部的方法手段还不活，力度还不大，导致干部能力素质提升速度较慢，影响了抓工作层次和水平的提高。
36. 抓党建创新招数少。在抓党建工作过程中，按文件要求落实的多、照规章制度执行的多，结合实际创新的少，对抓好新形势下党建工作思维不够开阔、形式不够新颖、特色不够明显，滞后于实际需求，一定程度上影响了党建工作实效。
37. 抓党建考评激励还不到位。虽然形成了党建工作监督、检查、考评等一系列制度，但在奖优罚劣、鞭策激励等方面制度措施还不完善，罚多奖少，激励措施不够，“你追我赶”抓党建的氛围营造不够，影响了做好党建工作的积极性和主动性。
38. 抓非公企业党建举措不够。各基层党组织党建工作推进不够平衡，局机关、事业单位党建工作开展扎实、成效明显、特点突出，但非公企业和社会党组织党建工作被动、创新不够、成效一般，自建能力弱，活力不足。
39. 党员队伍理论学习还有差距。在抓党员队伍学习上，严格坚持制度抓学习，并采取一些行之有效的创新方式助推学习，还存在理论笔记记得不少、心得体会写的不少，但理解悟透、融会贯通不够，用学习推动工作实践的结合上不够。
40. 落实党建制度还不严格。在落实“三会一课”制度方面，有的支部落实不严格，尤其在城市建设任务重的时期，在落实制度上存在不规范、形式走样的问题，出现党建城建“两张皮”问题。
41. 落实党建责任还不够好。深入研究基层党建工作的时间偏少，仍存在重经济轻党建现象，对党建促发展的认识不够深入。虽明确了班子成员抓党建和党风廉政建设责任，但仍存在“点到为止”现象，责任制落实不好。
42. 思想政治工作还不够实。对思想政治建设的重要性认识不足，学习流于形式，缺乏从严从实抓好思想政治建设的自觉。导致部分同志出现谨小慎微、害怕担责的畏难情绪，出现“为官不为”“廉而不勤”的现象。
43. 作风顽疾尚未完全根除。虽然认真开展了“三深入三公开”提升群众满意度活动和“两学一做”学习教育，但“四风”问题仍然不同程度存在。上班无故迟到早退、工作时间开小差等不良作风还偶有出现。
44. 基层基础工作不够理想。仍有XX、XX等XX个村级活动阵地建设滞后，作用发挥不好。个别村党员队伍整体上年龄老化。
45. 保障投入不够。全镇XX的村没有集体经济来源，上级财政拨付的资金除去村干部报酬和各项开支后，基本没有运转经费和服务群众经费。村干部每月报酬仅为支书XX元、主任XX元、委员XX元，养老保险基本没有落实。
46. 服务意识不强。虽然挂了服务型党组织的牌子，但不知道该为群众搞什么服务、怎么样去服务，没有真正发挥服务型党组织的作用。
47. 党组织覆盖率较低。全镇现有XX个党支部，其中非公企业党支部XX个，社会组织党支部XX个，外派党支部XX个，应建却未建党组织的非公企业还有XX家，社会组织还有XX家，还有部分外流党员和社会组织党员没有纳入管理。
48. 党建工作发展不平衡。尽管企业重党建、促发展的氛围浓厚，但是基层党建在不同区城之间，不同单位之间、不同项目之间发展水平高低不一、参差不齐。
49. 党建理论研讨落后于实践活动。对新形势下党建工作的内在规律、方式方法、形式内容等，需要进一步加强前瞻性的研究和探讨。
50. 党务干部队伍建设需要加强。虽然高度重视和加强党务干部队伍建设，但在一定程度上仍然存在党务干部队伍后继乏人、能力素质有待提升等问题。
51. 责任传导不够有力。个人督促和盯办不力，一些党组织主体责任和书记第一责任履行不到位，“党建第一要务”的理念树立不牢固，对党建工作研究部署和督查指导不到位，工作措施不得力，工作落实有差距。
52. 工作推进不够平衡。对大部门抓得紧，上门检查指导多，帮助指导多，对小单位用力不够，关注并帮助解决问题少，特别是在人力、财力方面没有支持的有效手段，致使机关部门党建工作进展不平衡且问题长期存在。
53. 制度落实还有差距。党组织落实“三会一课”、组织生活会、民主评议党员、主题党日、谈心谈话等制度不够严格，工作不实不细，如落实规定的次数不够、程序不严格、时间滞后、内容有偏差等问题还不同程度地存在。
54. 工作指导还不到位。学习教育与中心工作深度融合不够，就党建抓党建，党建工作在凝心聚力、指导实践、促进发展方面的作用不够明显。
55. 在认识上还有些偏差，认为投融资和项目建设等中心工作是硬指标，党员教育是软指标，只要把中心工作搞上去了，党员教育工作就自然抓好了，轻视了基层党组织作用的发挥，存在抓发展与抓党建一手硬一手软现象。
56. 对党员教育管理的制度执行不严，未能认识到开展党员教育培训工作的重要性和现实意义，对党员的学习纪律要求有所放松，对不能按时参加学习的党员缺乏行之有效的管理措施。
57. 在党员队伍教育管理上创新精神不足，对党员发挥先锋引领作用的活动载体和内容探索研究不够，存在惯性思维，方法形式单一，仅限于开会、上党课、写笔记，导致部分党员参与的积极性不高，致使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。
58. 对于如何提高党员文化素质和工作能力等方面方法不多，导致个别党员不注重自身建设，宗旨意识淡薄、责任感、使命感退化，不认真参加党内活动，不约束自己的言行，在工作中不能体现党的先进性，把自己混同于普通群众，先锋模范作用发挥不充分，工作业绩一般化，致使党建促发展的带动作用体现不够。
59. 自“两学一做”学习教育工作开展以来，能周密安排部署，积极号召全体党员干部通过集中学习与自学相结合的方式扎实开展学习，但并未经常性的深入局属各单位开展督查调研，导致“两学一做”学习教育浮于表面，未深入到底，学习效果不明显，党员干部敷衍应付思想滋生。对全面从严治党的认识不够高，推进“两学一做”学习教育常态化制度化措施不具体。
60. 推动党建工作的办法不多，有时忙于应付上级部门的要求，只注重表面工作，没有俯下身子、静下心来去研究如何干好党建工作，如何更好完成党建工作任务。不能及时借鉴或总结党建工作好的经验或做法，使党建工作与业务工作更好结合。“抓好党建是本职，不抓党建是失职，抓不好党建是不称职”的理念树立不够牢靠，在推进党建工作纵深发展过程中，对管党治党的整体谋划、全面布局、系统思维不够清晰。
61. 抓党建工作的制度落实不够“严”。虽然不同程度的完善了一系列制度，但对制度落实还不到位，在抓党建工作制度的落实上，只停留在制度上墙、做表面文章上，存在“党员教育活动形式大于效果”的错误认识。就是由于缺乏很好地检查和督促，导致基层党员的积极性有所减退，使党性教育成了一次“走过场”的教育。
62. 抓机关党建重视程度不够。对基层党支部督查只有X次，对XX个党支部工作缺乏指导，指导党建工作仅满足于定目标、提要求，不能从严从细抓落实，致使各党支部学习教育开展不够平衡，部分基层党支部“三会一课”制度落实不规范，支部工作不能有效开展。书记抓党建工作责任意识不强，用力不均，过多依靠分管领导和支部书记，履职压力传导不及时，约谈不深入，致使学习教育质量不高，制度落实不严格，存在的问题整改不到位。
63. 抓非公企业党建用力不足。对流动党员管理、新建党组织规范化建设和党组织作用发挥等工作还停留在表面上，抓的不具体、不深入，导致大部分小微企业党组织运转不规范，存在“有组织，无活动”现象，软弱涣散党组织整顿措施落实不到位。对非公党建工作重要性的思想认识不到位，工作的主动性不高，投入的精力不足，分类指导不够，抓工作时紧时松，不能一以贯之。在制定党建工作目标时没有与企业生产经营实际同步考虑，存在就党建抓党建现象，导致党建工作与企业生产经营脱节，不能很好互促共进。
64. 抓党员教育管理不够严格。对党员学习教育抓的不紧，开展活动不够经常，各项制度落实不严格，对党支部书记及党支部书记后备人才培养管理缺少手段，导致基层党组织吸引力弱化，部分党支部书记履职不尽责，履职不到位。对党员教育管理培训等方面工作思考研究不深，解决办法不多，仅限于按部就班开展学习，组织活动，在加强管理发挥党组织和党员方面没有进行有效地探索。
65. 抓党建责任落实不到位。平时把大部分精力都投入到抓业务工作上，对党建工作投入精力不足，督促班子成员落实“一岗双责”和党支部书记“第一责任人”职责不到位，对班子成员要求不严，对于发现的问题，没有及时督促班子成员按期整改，造成压力传导上松下紧。存在“老好人”思想，认为团结班子是完成工作的基础，对抓责任落实重视不够。
66. 抓党建工作力度不大。存在重部署、轻督办的现象，对存在问题的整改工作，只对表面问题安排部署，没有盯着办、催着干，抓得不细不实，致使省、市、区督查调研反馈的问题整改不彻底，多次反复出现。就是心力不集中，聚精会神抓党建不够，对工作落实不到位等问题没有较真，发现问题只要求整改，追究问责力度不大。
67. 对社会组织党建关注少。对如何抓好社会组织领域党建工作方面的思考不多，没有找准对社会组织党组织加强管理与搞好服务的平衡点，只单纯扩大党组织的覆盖率，没有注重覆盖的有效性，缺少对社会组织党组织的日常管理，对党员队伍建设没有抓住抓紧，党支部“六有”阵地建设推动力度不大，没有深入指导开展“一诺三评三公开” 和“三亮三比三争创”活动，没有进行经常性的督查指导。把党建工作的重点放在民政系统，社会组织党建工作由属地单位负责，依赖性心理严重，思想上、精神上放松了对自己的要求。
68. 责任压力传导不够。对基层党支部“两个责任”压力传导不够，致使基层党建进展不均衡，个别基层党支部书记在思想上存在模糊认识，没有把创建服务型基层党组织放到维护社会稳定、服务经济社会发展和服务人民群众的高度来统筹考虑，抓党建同抓管理融合不够，业务工作和党建工作有脱节现象，个别党支部书记和党员在服务群众上有差距，服务发展的能力水平不强。
69. 执纪问责力度不够。从严治党的要求落实不够严格，检查督促和抓实问效有差距，制度落实不够严格，对党建工作存在问题分析不够，离退休党员管理模式和方法还有待进一步改进，需要针对性地采取切实有效的措施。对落实党建工作任务不力的党支部书记问责不够，日常工作中安排部署的多，督查指导和盯办的少，导致个别基层党支部党建工作标准不高，执行力不强，攻坚克难能力、推动公安事业发展进步的信心和动力不足。
70. 教育管理指导不够。对基层党支部教育管理的指导不够，导致个别党支部开展活动的形式单一，方法陈旧，吸引力凝聚力不强。党员的教育管理方式方法还不完全适应新形势发展的需要，在对党员干部的教育管理上，对新媒体传播手段运用不够，习惯于传统说理、灌输、填鸭的方式，教育培训形式单一，内容不丰富，“学的用不上，用的学不上”，教育培训的针对性和实效性不强。
71. 主业主责落实不够严实。对党建抓常抓细做得不够，面上布置任务多，亲赴基层调研指导工作少，对基层党组织负责人跟踪问责不及时，导致个别制度和措施落实不到位。
72. 党建工作不够平衡。相比区直，乡镇党建工作比较薄弱，标准化、规范化程度还不高，“三会一课”、组织生活会等制度落实还不够规范，党建活动形式单一。
73. 推动工作落实不够有力。党组织领导核心和战斗堡垒作用发挥不充分，以党建促业务提升的效果不明显，党建工作与教育教学联系不紧密，存在“两张皮”的问题。
74. 盯办力度不强，督查落实不够到位。具体工作中缺乏紧盯不放、一抓到底的狠劲和韧劲，作为你系统行风建设的主要负责人和抓党建工作第一责任人，没有把抓党建工作放在突出位置，落实“一岗双责”不到位，对打破行业内存在的收受“红包、回扣”等严重损害群众利益的“潜规陋习”办法还不够多，在执纪问责，整风肃纪方面离群众期望还有一定差距。
75. 对党员的教育、管理、监督还不够。从严治党的责任没有很好地落实，在平时工作中对党员干部教育管理不到位，在党员教育管理方面要求不够严格，从严管党治党的责任压力传导不到位，对党员的思想教育抓得不紧，方法单一，致使个别党员放松了思想改造，党的理想信念和为人民服务的宗旨意识淡化。对抓好班子、带好队伍的重要性认识不到位，重视程度不高，工作缺乏主动性，标准不高，要求不严，在具体工作中只求过得去，不求过得硬。
76. 对基层党组织党建工作指导不到位。对基层党组织党建工作面对面指导的少，在积极培树党建品牌方面谋划不足、思考不深、指导不到位，致使个别基层党建工作水平有所弱化，党建工作引领行业系统作风转变方面的作用未能有效发挥。工作热情有所退化，主观能动性发挥不够好，对工作标准的要求降低了。
77. 从严治党主体责任落实不够到位。按照严在平时、抓在经常的要求，本人监督班子成员认真履行“一岗双责”，给他们交任务、压担子还不够，对分管领域党建工作直接负责意识不强，研究部署党建工作次数少。主要原因是本人履行书记职责不到位、以上率下作用发挥不好，存在压力传导层层递减现象，没能很好的引领基层单位抓党建工作，致使党建工作实际成效不明显。
78. 推动基层党建工作的措施不够得力。党建工作与业务工作结合不够紧密，存在“就党建、抓党建”的问题。作为抓党建工作“第一责任人”，应把党建作为主业担当起来，通过工作切实体现出来，但在日常工作中没有认真研究党建推动业务工作措施，未将党建工作完全渗透到水务精准扶贫、重点项目建设、水权落实等工作中。存在重业务轻党建的思想，相互促进、协调推进的工作格局还未完全形成。
79. 对基层党建工作督查问责不够有力。对党建工作存在“重布置、轻落实”现象，对干部管理失之于宽，失之于软，对各党支部开展党建工作的指导、监督、检查、问责不够有力。对基层党建工作考核体系不够完善，考核指标、考核结果缺乏与之配套的相关制度条规，对党员干部起不到普遍激励的作用，没有形成长效机制。
80. “第一责任人”职责落实不够好。对党建工作安排的多、提要求的多，亲力亲为、主动指导的少，考核督查指出问题的多，亲自协调解决的少。导致个别机关支部党建存在问题整改落实不力，党建水平偏低。作为党组书记，没有从思想深处对党建工作统领全局认识不到位，主体责任落实不全面。
81. 党员干部的教育管理抓得不够紧。对党员、干部职工的教育主要集中于法律法规、会议精神和领导讲话等政治方面的内容，忽略了干部成长进步等多层次、多方面需要，导致党员、干部职工教育的针对性和实效性不强。作为党组书记，对局系统党员、干部职工关心和交流不够，教育方式单一、思路不够开阔，创新不够。
82. 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，仅仅就党建而抓党建，在中心工作的推进过程中，没有把各级党组织的服务功能运用好，党建工作与业务工作不能有效融合，存在“两张皮”现象。个人对从严治党要求落实的不到位，对党建统揽全局的认识不足，抓党建责任意识不强。
83. 党务工作者队伍的素质还不够高。党务工作者对党的理论把握得还不够精准，对企业党建业务知识掌握得还不够全面，党建工作的办法还不够多，存在本领恐慌的问题。
84. 党建制度落实还不完全到位。近年来，随着国有企业党建工作的全面加强，党支部“三会一课”制度落实情况虽然较以往有了很大程度的改观，但个别党支部仍存在活动开展不及时、工作落实不到位、党内政治生活质量不高等问题。
85. 干部人才队伍建设亟待加强。干部人才队伍现状不能完全满足企业战略转型、改革发展的需要，亟待深化内部制度改革，通过优化机制、教育培训、引进人才等途径，加强干部人才队伍建设，激发企业战略转型发展活力。
86. 基层支部党建工作特色不明显。各支部在组织参加党委组织开展的活动方面做得较好，但支部自身工作缺少创新和特色，不少支部仍多停留在学习文件、传达精神、上上党课、搞搞主题党日活动等层面，存在推一推、动一动的现象，主动作为、彰显特色方面做得不够。
87. 组织生活方式方法还比较单一，对党员的思想教育缺乏针对性，吸引力和凝聚力不强，抓党建促进工作效能提升的成效还不够明显，在打造有阵地、有队伍、有影响、有实效的网上党建品牌还需要加倍努力。
88. 重业务、轻党建思想依然存在。作为“一把手”你在负责主抓全面工作的同时，一定程度上还存在重业务、轻党建的思想。在党建工作与业务工作齐抓共管方面还不够积极主动，一遇到业务工作与党建工作相冲突时，往往容易忽视党建工作。
89. “一岗双责”履行还不够到位。个别党建工作制度落实还不彻底，部分党支部书记没有把管党履责任务落到实处，没能很好落实“三会一课”、民主评议党员等党组织生活，一些党建活动开展中流于形式，党员积极性不高，作用发挥不明显，一定程度上影响了党组织的凝聚力和战斗力。
90. 抓党员学习教育不紧不严。虽然将十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想，特别是习近平总书记对黑龙江重要讲话和指示精神纳入党委理论中心组、“三会一课”及教育训练的必修科目，但对党员的学习教育时紧时松，特别是业务工作量大时，抓学习教育上出现失之于宽、督导不够，措施较少，致使部分党员学习不深不细。
91. 党委领导核心和政治核心作用有待进一步强化。面对市场环境变化和严重冲击，党委虽然能够及时研究对策，并着手布局重大项目，但发展战略规划还有待进一步清晰化，党委把方向、管大局、保落实的作用有待进一步提升。
92. 党委和其他治理主体的关系仍需进一步理顺。党委和董事会、经理层、监事会的职能定位还不够清晰准确，权责边界需要进一步明确，各司其职、各负其责、协调运转、有效制衡的治理结构有待进一步健全和完善。
93. 基层党建工作还不够扎实。对基层党建工作考核评价体系还有待进一步健全完善。一些基层党组织在执行党委决策部署方面还存在措施不实、力度不够、甚至打折扣的问题，落实“三会一课” 不规范不到位，“党员之家”阵地利用不够好，支部组织生活的吸引力不够，党支部的活力、凝聚力和战斗力不够强。
94. 基层党建工作创新力度不够。基层党组织工作创新意识不强、抓落实力度不够，工作成效不明显，满足于现状，个别党组织负责人对党建工作浅尝辄止，不能适应新形势要求，工作中传统的思路和办法多，创新的方式和载体少，思路不够灵活。
95. 思想理论学习不够深入全面。在抓全行党员思想教育培训上精力投入也不够，对党员教育管理的日常化、经常化监督落实不到位，致使少数党员干部存在安于现状、不思进取，跟不上形势变化要求和全行转型发展步伐，面对困难仍存在“等靠要”等消极思想。
96. 抓党建工作力度不够。作为党建工作第一责任人，你对班子成员遵守政治纪律、组织纪律、廉政纪律的日常监督不够全面、不够深入。对部分管理人员和员工管理相对偏松，对一些安排的工作抓落实不够，督促和推动力度不够，致使个别管理人员工作执行力较差，一定程度上延缓了工作进程。
97. 抓班子带队伍方面还有一定差距，对党员队伍的政治、思想、组织、作风建设调查研究和分析研判不够，特别是对党员干部在日常监督、管理、教育方面还存在薄弱环节。
98. 抓党建责任落实不到位。对非公企业党支部书记履行抓党建职责督查指导、传导压力不够，监督管理不到位，抓党建工作用力不均，对机关支部抓的多，非公党建抓的少，统筹谋划全局的能力不足。对非公党建工作的重要性认识不到位，抓发展的精力投入多，抓党建工作投入少，对经济工作紧迫感强，对党建工作紧迫感不足，对存在问题没及时盯办解决，缺乏久久为功的心劲和韧劲，谋划全局、通盘考虑部署工作的方法不多。
99. 抓党员教育管理不到位。对党员队伍缺乏系统教育培训，党务知识欠缺，服务意识不够，在检查督办党建工作中，对党组织书记考核问责惩处制度落实不坚决，导致少数基层党组织负责人缺乏压力和动力，存在“一手硬、一手软”的问题。个人理论指导实践的能力不强，党员教育和培训没有形成常态化，督办问责不到位，对党组织书记缺乏监督和约束，对党建工作重视度不够。
100. 抓党建促发展思路不宽。谋划党建工作的思路窄、站位低，思考研究少，对一些热点难点问题研究分析不够，在探索“互联网+党建”方面思考的少，导致党建工作水平不高。究其原因是对党建工作缺乏调查研究，方式方法单一，缺乏创新意识，探索尝试党建工作新模式认识不足，工作指导性和可操作性不强，抓工作落实不够深入具体。
101. 党建工作总体推进不够平衡。尽管在推动农村和城市社区党建方面取得了一些成效，探索实施了一些务实管用的措施和办法，但基层党建总体推进仍不平衡，特别是针对部分机关党建“灯下黑”、非公和社会组织党组织作用发挥不够等问题，缺乏更具有针对性的招数，制度建立、执行不够到位，在一些方面监督问效也不够严格，导致与农村、社区党建相比，机关、非公企业和社会组织党建还有较大差距。
102. 党建引领作用发挥不够充分。虽然在“党建示范引领”方面下了很大功夫，通过采取区直单位结对帮建、下派驻村第一书记、驻村工作队系列举措，在一定程度上强化了党建引领作用，但将党建工作与经济社会发展各项事业结合的不够彻底，与一些重点工作对接的也不够紧密，对照党的十九大提出的“提升组织力”“突出政治功能”等有关要求，仍存在较大差距，还需进一步加大对新形势下加强基层党建引领的统筹谋划，把抓党建有效融入到推动经济社会发展大局中去研究和摆布。
103. “两学一做”学习教育不够深入。推进“两学一做”学习教育常态化制度化，是新形势下坚持思想建党、组织建党和制度建党的有力抓手，是严格党内政治生活、加强党的思想政治建设的有效途径。然而在推进过程中，学习教育载体搭建不够丰富，推动“学”“做”结合的措施不够有力，以“两学一做”促作用发挥的机制不够健全，组织群众党员、离退休党员、流动党员开展学习教育不充分，学习教育的深度和广度有欠缺，导致有的基层党组织凝聚力、战斗力、号召力不强，一些党员精神状态和能力素质与新时代建设发展所需不相适应。
104. 理论武装仍需要不断加强。虽然采取多种形式对习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神进行了宣传贯彻学习，但理解得不深不透不实，学思用结合不够，需要持续抓好学思践悟。
105. 思想认识还需进一步提升。个别基层支部对新时代企业党建的重要性和紧迫性认识不足，有的支部委员把“支部委员”仅仅当成个头衔，重行政职务而轻党内职务，对支部党建工作参与和过问较少，政治站位有待进一步提升。
106. 党建工作融入的效果还不够好。个别基层党支部因缺乏经验、业务繁忙等原因，在党建工作上下气力不够，党建工作与中心工作的结合还不够紧密，与企业改革发展、经营管理、职工思想贴得还不够紧。
107. 对照新时代党的建设总要求，对抓基层支部建设的办法措施还不多、不新，还需要在打通基层党建责任落实的“最后一公里”上下功夫。
108. 第一责任人职责落实不到位，“抓好党建是最大政绩”意识树立的不牢靠，落实第一责任还有差距，对新形势下抓好党建工作思路不宽、办法不多，党建工作缺少亮点。
109. 创新意识不强，缺乏生动活泼、富有成效的活动和载体，与中心工作结合不紧密，党员干部学习主动性不足，学习成效不高。
110. 压力传导用力不够，存在工作重安排、轻督促，重部署、轻指导的现象，全系统工作开展不平衡。