领导干部任性用权等形式主义官僚主义

突出问题专项整治自查自纠工作台账

填报单位：运营改善部（董事会办公室）

| 整治重点 | 查摆问题 | 整改措施 | 整改责任 | 进展成效 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1）党的宗旨意识不强，初心使命不坚定，高高在上、脱离群众，忽视群众需求，不顾群众关切，乱决策，乱拍板、乱作为。 | 1.在部门管理工作中，有时过分注重上级指示的执行，对基层员工的实际困难和合理诉求关注不够。在制定部门工作计划时，缺乏充分听取一线员工意见的环节。 | 1.建立定期员工座谈会制度，建立员工意见反馈跟踪机制，确保合理建议得到及时回应。 | 魏薇  运营改善部 | 1.已建立员工座谈制度，近期已组织员工意见征集会议2次； |
| 2）政绩观偏颇、权力观扭曲、急功近利，搞华而不实、劳民伤财的"政绩工程"、"形象工程"。 | 1.在开展部门间协调工作中，有时为了体现工作成效，过分强调协调次数和会议频率，对协调的实际效果和问题解决程度关注不够充分。 | 1.重点关注问题解决率和协调实效。建立协调工作跟踪制度，定期评估协调成果。 | 魏薇  运营改善部 | 1.建立了更加科学的工作评价机制，工作汇报更加客观真实；  2.部门协调工作质量明显提升，问题解决效率提高。 |
| 3）法治观念淡薄，将领导个人意志凌驾于法律法规之上，以权压法、以言代法，以合法程序掩盖违规决策。 | 1.在制定部门内部管理制度时，有时对国家相关法律法规和公司规章制度的学习理解不够深入，存在制度条款与上位法不够衔接的情况。  2.在处理部门间业务协调问题时，有时过分依赖个人经验和习惯做法，对相关制度规定的查阅和执行不够严格。在紧急情况下，偶尔存在先处理后补程序的现象。 | 1.加强法律法规学习，建立定期法规学习制度。在制定内部制度前必须进行合规性审查，确保与上位法保持一致。  2.建立业务处理标准化流程，严格按制度规定执行。完善应急处理机制，确保紧急情况下的处理程序合规合法。 | 魏薇  运营改善部 | 1.已组织法规学习培训2次，制度合规性明显提升；  2.建立了标准化业务流程，制度执行更加规范。 |
| 4）贯彻执行实事求是思想路线不到位，工作只唯上不唯实，不顾实际情况，不深入调研，不科学论证。 | 1.调查研究存在"三多三少"现象：听汇报多、实地走访少，看材料多、解剖麻雀少，提要求多、跟踪问效少；  2.制度建设与实际工作结合不紧密，存在制度空转、执行走样问题。  3.在绩效管理体系优化决策过程中，过分依赖理论分析和标准模板，对各部门实际工作特点和员工意见了解不够充分。在制定绩效方案时，缺乏对实施可行性和潜在问题的深入调研，导致部分绩效措施在实际应用中效果不理想。 | 1.健全调查研究工作机制，推行"四不两直"工作法（不发通知、不打招呼、不听汇报、不用陪同，直奔基层、直插现场），建立定期调研机制；  2.推进制度效能建设，对现有规章制度开展系统性梳理评估，建立制度执行动态监测和定期修订机制。  3.建立绩效决策前调研制度，要求重大绩效决策必须进行实地调研和专家论证。建立多层次意见征集机制，确保各部门管理人员和员工的意见得到充分听取。完善绩效评估和修正机制，及时调整不适应实际情况的绩效制度。 | 魏薇  运营改善部 | 1.调研工作机制持续完善，近一年已完成重点工作调研23次；  2.制度建设工作有序开展，开展现有规章制度的全面梳理工作，目前已完成2次。 |
| 5）漠视群众利益，对群众反映强烈的问题无动于衷、消极应付，对群众合理诉求推诿扯皮、冷硬横推。 | 无 | —— | —— | —— |
| 6）违规执法、任性用权，执法违法，乱搞收费、乱罚款、乱检查、乱查封，以及违规异地执法和趋利性执法，损害营商环境。 | 无 | —— | —— | —— |
| 7）制度执行不严，重要决策违背集中制原则，不履行政策合法性审查制度，违规出台禁止性规定。 | 无 | —— | —— | —— |
| 8）作风漂浮，工作不严不实，敷衍塞责，搞形式主义，执行政策"一刀切"。 | 1.在员工绩效考核执行过程中，有时过分依赖标准化考核模板，对不同岗位、不同员工的工作特点和贡献方式考虑不够充分。考核标准相对固化，缺乏根据实际工作情况进行灵活调整的机制。  2.在本部门企业文化建设和推广工作中，有时过分注重活动形式的完整性而对实际文化传播效果关注不够。在组织文化活动时，缺乏对不同群体文化接受方式和参与积极性的差异化考虑，存在活动形式单一化的问题。 | 1.建立差异化绩效考核体系，根据不同岗位特点制定针对性考核标准。建立考核标准动态调整机制，定期评估和优化考核方式。加强考核人员培训，提升考核的科学性和公平性。  2.建立文化建设差异化推进机制，根据不同群体特点设计针对性文化活动。建立文化建设效果评估体系，重点关注员工文化认知和行为改变。优化文化活动形式，增强活动的参与性和实效性 | 牵头领导：魏巍  责任单位：运营改善部（董事会办公室） | 1.每年度针对不同部门、产线制定了贴合工作实际的绩效指标， 现在绩效考核更加科学合理，员工认可度明显提高。考核结果更加客观公正，员工工作积极性和主动性显著增强。  2.进行了合规且充分的组织生活活动，部门员工凝聚力明显增强。 |
| 9）风险防控不力，对舆情研判不够、方法不科学，动作迟缓、处置拖延。 | 无 | —— | —— | —— |