# 年终总结工作亮点和工作不足【3篇】

来源：网络 作者：紫云飞舞 更新时间：2024-06-08

*不足之处在于汉语词汇，被解读为B&ugravez&uacute指不足、不足、不能满足需要、缺少或缺席、少于、少于等。 以下是为大家整理的关于年终总结工作亮点和工作不足的文章3篇 ,欢迎品鉴！年终总结工作亮点和工作不足篇1　　一是工作态度不认...*

不足之处在于汉语词汇，被解读为B&ugravez&uacute指不足、不足、不能满足需要、缺少或缺席、少于、少于等。 以下是为大家整理的关于年终总结工作亮点和工作不足的文章3篇 ,欢迎品鉴！

**年终总结工作亮点和工作不足篇1**

　　一是工作态度不认真，存在敷衍了事、马虎不仔细、糊弄应付的情景，甚至对上级部门和领导交办的工作不按要求、不听指示，置若罔闻，导致工作出现差错。

　　二是工作质量、效率不高。有的员工效率倒是很高，可是质量却差;有的员工讲究质量，但效率却低。有的员工存在等靠的现象，发现问题不及时上报，不拖到最终不去做，导致工作比较被动。

　　三是工作作风不扎实，浮皮潦草，得过且过，甚至自以为是，嘴上说的多，实际做的少。

　　四是工作中不愿意负职责，一方面在出现困难、出现问题时，不想方设法解决问题，或是置之不理、不管不顾，或是死挺硬撑，大有一副破罐子破摔的样貌;另一方面存在推诿、推脱的现象，尤其是在出现问题时，不是从自身方面找原因，而是要么找一些客观原因，要么推到别的同事身上。再不然就以“没做过”、“做不了”、“不会做”为借口，这样的理由能站得住脚吗还有互相扯皮的现象，使得某些问题得不到及时有效解决，耽误了工作，影响了同事感情。

　　五是缺乏团结协作精神，异常是涉及到两个人做同一性质、同样的工作时，缺乏默契，缺乏配合，缺乏沟通。更有甚者，互相拆台，互相诋毁，暗地里搬弄是非，破坏团结。

　　六是工作缺乏主动性，对于本职工作和分内应承担的事情，领导不交待、不嘱咐，从不会主动去做，就是领导“一拔了一动腾”。

　　七是工作方法不当，很多时候都显得陈旧，不愿意思考，不善于总结，总是以旧有的工作标准衡量新的工作，就认为已有的工作方法放之四海而皆准。

　　八是服务态度不到位，异常是在不能及时帮忙业务部门解决问题时，解释的态度、解释的效果不够好，使个别部门、个别员工不满意我们的服务。

**年终总结工作亮点和工作不足篇2**

　　1、全局意识不够强。有时做事情干工作只从自身出发，对公司及车间作出的一些的重大决策理解不透，尽管也按领导要求完成了要做的工作，心理上还是有一些其他的想法。在工作中还存在看到听到想到但还没做到的情景，还需要进一步增强事业心和职责感。

　　2、工作作风方面：工作作风不够扎实。工作时间久了，没有新鲜事物出现，会有一种厌倦的情绪产生，对待工作有时抱有应付了事的态度，没有做到脚踏实地。做事情只安于表面，处理方法比较简单，有没有创新精神，有时除了自我必需完成的以外，能够不做的就不做，省得惹祸上身。有时还会把工作作为负担，却没有注意到工作方法的完善会给自我的工作带来动力。[由Www.QunZou.Com整理]

　　3、业务学习方面：学习劲头不够足。自我习惯用什么学什么，今日学点这明天学点那，结果什么都懂点，什么也不精，学到的知识不系统不透彻。对学习的重要性和自觉性落实不到行动上。对学一行精一行的恒心和毅力不够。

　　4、工作上满足于正常化，缺乏开拓和主动精神，有时心浮气躁，急于求成平稳有余，创新不足;处理问题有时研究得还不够周到，心中想得多，行动中实践得少。工作中总习惯从坏处着想，缺乏敢于打破常规风风火火大胆开拓的勇气和魄力。另外，政策理论水平不够高。虽然平时也比较注重学习，但学习的资料不够全面系统。对公司政策理论钻研的不深不透。有时候也放松了对自我的要求和标准。

　　5、自身的专业业务水平不高，事故应急处理本事不强。虽然经过学习和工作经验的积累，在业务水平上有了必须的提高，但业务水平和工作经验与其它老同志比还是比较低。在日常工作中偏重于日常生产工作，也忽视了自身思想素质的提高，工作中争强当先的意识不强。

　　6、对于领导交办的任务，办事心切，处事不够干练，想问题不够全面，不够深刻，虽然能基本完成上级交办的任务，但在工作中应对困难应对压力也感到力不从心，缺乏工作动力;

　　7、缺乏工作经验，应对问题过于急躁，一心想干点事情，做点成绩，但缺少全盘筹划，工作不够谨慎周密，工作的方式方法也有待领导同事的进一步指导改善。

　　8、执行本事方面：对所做工作的执行本事存在欠缺，异常是在工作中遇到繁琐复杂的事情，抱有能拖就拖的心态，今日不行，就等明天再说，对问题采取逃避的方法，不是自我力求寻找对策，而是等待办法自我出现。

　　9、工作方面：对待工作不够主动进取，只满足于完成领导交给的任务，在工作中遇到难题，不善于思考，动脑筋，常常等待领导的指示，说一步走一步。缺乏一种敬业精神，认为自我已有的一些业务知识能够适应目前的工作了，虽然感到有潜在的压力和紧迫感，但缺乏自信心，缺乏向上攀登的勇气和刻苦钻研锲而不舍持之以恒的学习精神和态度。

　　10、有时处理问题思路不够清晰，使得开展工作起来比较被动;工作开展中也缺少进取开拓创新，协调本事有待加强;

**年终总结工作亮点和工作不足篇3**

　　(一)普遍重视不够。

　　一些部门的党组织对基层社会结构面临的改革和调整认识不足，对新形势下开展社区党的建设重视不够，没有把这项工作放到党的建设的重要位置上来，工作中没有具体的措施和抓手。有的虽然有安排、有部署，但在抓落实方面做得不够。

　　(二)任务不明确，工作方式方法不适应当前社区建设和管理的需要。

　　对于当前社区党建有哪些主要任务，从哪些方面去抓，一些社区党组织对此不明确，或者是找不准重点，眉毛胡子一把抓，造成社区党建工作的效果不明显。此外，方式方法上也存在着一些问题，主要表此刻创新不够，切实有效的措施、载体和机制不多。

　　(三)社区党组织的自身建设比较薄弱。表现为：

　　一是社区党支部发展党员困难较大。社区管理的人员多为无业人员和社会青年，思想政治素质较低，不愿加入党组织，真正能让社区党支部发展的党员后备人选少而又少。加上一些地方党支部的工作力度较弱，党员发展工作难以有效开展。二是流动党员管理上比较薄弱。流动党员主要有以下几类：

　　(1)外来务工经商的党员。这部分人员往往不能及时转移党组织关系，有的即使领取了流动党员活动证，也不与社区党组织取得联系，不愿暴露党员身份;

　　(2)迁居党员。这部分人员迁移到新居后，不愿转移组织关系，或者把组织关系放在口袋里，成为“口袋党员”;

　　(3)退休后二次就业的党员。这部分人员因嫌转移组织关系麻烦，往往不转移，声称回原单位参加组织生活;

　　(4)国有企业下岗职工中的党员。这部分人员下岗后回到街道社区，但多数人的组织关系仍然留在原企业党组织;

　　(5)毕业后、就业前的大中专毕业生党员和退伍兵党员。这部分人员中有的待分配时间长达一年，在“找工作”期间，多数不能及时递转组织关系，即使转移了组织关系，参加组织生活也比较困难，基本处于“无组织”状态;

　　(6)流动人才中的党员。这部分人员多为科技人才，流动性大，有的党员政治意识不强，长期脱离组织。

　　(四)工作机制还不健全。

　　目前，许多社区虽建立健全共驻共建工作机制，但驻社区单位党组织参与社区党建工作的广度和深度还不够，共建意识不强，支持、参与社区建设的热情不高。有不少单位对社区党建工作的职责不明确，没有建立层层负责和专人负责等职责制。

　　(五)社区党建工作缺乏创新和针对性。

　　目前，一些社区党组织开展活动，方法单一陈旧，不能适应新形势下城市社区建设和管理的需要。他们找不到有效的形式和载体，把党支部开展活动仅仅理解为传达文件和组织学习，缺乏创新和针对性。一项调查证明，一些社区党支部书记把“在党员大会上学习传达上级党组织的文件规定”作为社区党组织活动的主要形式。这样的工作方式很难对党员产生吸引力，社区党组织的领导核心作用也就难以有好的发挥。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找