# 精神状态方面存在的问题总结【3篇】

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2024-07-02

*国家是人或事物的形式。它是指现实或虚拟事物在产生、生存、发展、消亡或处于转化临界点时的形态或状态。 以下是为大家整理的关于精神状态方面存在的问题总结的文章3篇 ,欢迎品鉴！第一篇: 精神状态方面存在的问题总结　　目前，基层党员干部队伍普遍存...*

国家是人或事物的形式。它是指现实或虚拟事物在产生、生存、发展、消亡或处于转化临界点时的形态或状态。 以下是为大家整理的关于精神状态方面存在的问题总结的文章3篇 ,欢迎品鉴！

**第一篇: 精神状态方面存在的问题总结**

　　目前，基层党员干部队伍普遍存在思想意识松懈、麻木乃至颓废的精神亚健康状态。不仅体现在思想层面的懈怠，还体现为工作层面、作风层面的懈怠。其主要表现为以下四个方面：

　　1、党性弱化，宗旨观念淡化。2、作风散漫，自律意识不强。3、意志消沉，进取精神缺乏。4、执行不力，创新意识欠缺。

　　党员干部队伍精神懈怠问题如果任其蔓延，不加防治和克服，就会形成惰气、滋生暮气、助长邪气，必将对党和人民的事业带来严重影响。但同时，我们也要清醒意识到，冰冻三尺非一日之寒，既要杜绝想法懈怠，又要杜绝行为懈怠，必须由内而外全方位进行预防和治理。

　　1、构建先进的价值观念体系。要解决党员干部队伍精神懈怠问题，首先必须构建先进的价值观念体系。要注意取精华、弃糟粕，善分析、懂鉴别，正确处理好继承和发扬优秀的传统价值观念与创建和弘扬体现时代精神的现代价值观念的关系，吸收和借鉴优秀的外来价值观念与保持和发扬本土性、民族性价值观念的关系，以及先进性价值观念与广泛性价值观念的关系，结合新的实践和时代要求，积极进行文化和价值观念创新。

　　2、构建全方位教育体系。思想是行动的先导。要解决党员干部队伍精神懈怠问题必须从思想的根上着手。一是加强党性修养。组织培训学习，切实增强党员干部的政治觉悟和理论素养。二是开展红色教育。深入挖掘红色教育资源，努力构建红色文化育人新机制，潜移默化引导社会价值取向。三是强化典型教育。充分发挥先进典型的示范引领作用，大力褒扬符合社会主义荣辱观的好人好事，树立“看得见、摸得着、离得近”的身边典型，引导广大党员干部见贤思齐、知荣弃耻，切实增强责任感和事业心，自觉抵御精神懈怠症的侵袭。

　　3、构建多途径激励体系。要解决党员干部队伍精神懈怠问题，需要强化正反激励机制。一方面，强化正面激励，促使党员干部不愿懈怠。一是建立健全有效的绩效考核评价制度。对党员干部个人素质、工作作风、工作绩效等进行全方位评估，并强化考核结果运用，明确党员干部个人的工作职责、工作目标，促使每位党员干部闲不住、慢不起、怠不得。二是建立健全科学的选人用人机制。坚持“能者上、平者让、庸者下”原则，破除人情、关系等因素干扰，积极拓展干部“上”的空间，疏通干部“下”的渠道，健全完善干部轮岗交流、换岗淘汰等机制，激发干部队伍的生机和活力。另一方面，强化反面激励，促使党员干部不敢懈怠。严格问责、严肃惩戒，形成对党员干部潜在惰性的强大威慑。

　　4、构建多渠道监督体系。一是党内监督。党员干部是否主动参与党内监督，作为党性强弱及是否履行党员权利和义务的重要依据，切实增强党员干部监督和接受监督的自觉性。二是群众监督。全面推进党务、政务、事务公开，使党员干部从事公务活动的信息全方位置于阳光底下。畅通信访举报和民意表达渠道，充分发挥群众监督员队伍作用。注重发挥主流媒体舆论监督作用，积极回应社会关切和群众质询。三是网络监督。充分发挥互联网高效便捷、开放自由、参与性和互动性强的优势，加强网络监督平台建设，对党员干部工作状态和办事效率实行过程控制、实时监督和在线投诉，形成对精神懈怠者的强大舆论压力和监督实效。

**第二篇: 精神状态方面存在的问题总结**

　　党的作风事关党的形象与人心向背。我们党历来把作风建设放在党的建设的重要位置。历，毛泽东与黄炎培曾有段的关于“周期律”的对话，列举了政党长期执政所面临的三种危险：政怠宦成、人亡政息、求荣取辱。从我们党的发展现状来看，这三种危险依然或轻或重地存在。精神懈怠、不思进取、官僚主义、腐败问题，就是“政怠宦成”;一些领导干部独断专行，以个人能力、作风影响一个地方发展，就容易导致“人亡政息”;违反客观规律、违反人民意愿的政绩工程、面子工程，即是“求荣取辱”。一些基层党员干部认为，作风问题主要是“四风”问题、腐败问题，是领导干部的事，自己平时工作即使有点“小懒”、“小散”，也无关痛痒、不值一提。其实，“小懒”、“小散”等精神状态问题，由于其根源性、隐蔽性、传染性等特征，已经严重影响了相当一部分党员干部的思想观念、工作作风和工作能力，其危害并不亚于“四风”问题、腐败问题，已经成为当前党员干部队伍建设中亟待解决的突出问题。本文试图通过对基层党员干部队伍精神状态问题的研究分析，找出其表现形式，深挖其产生原因，并提出针对性的解决措施。

　>　一、基层党员干部队伍精神状态问题主要表现

　　基层党员干部队伍精神状态问题说到底就是精神懈怠问题。从狭义上来说，是指思想意识松懈、麻木乃至颓废，并间接通过一定的行动、语言等途径表现出来的一种精神亚健康状态。从广义上来说，不仅体现在思想层面的懈怠，还体现为工作层面、作风层面的懈怠。其主要表现为以下四个方面：

　　1、党性弱化，宗旨观念淡化。表现为：理想信念动摇，对共产主义信仰不坚定，对中国特色社会主义缺乏信心;政治素养缺乏，拿自己当普通群众对待，喜欢与普通群众比较，与党的先进性要求相差甚远;宗旨观念淡化，先锋模范作用不明显，把为人民服务的宗旨当成空洞的口号;对触及自身利益的政策措施不是按照上级要求，千方百计克服困难、排除阻力去贯彻落实，而是心存抵触，甚至搞“上有政策、下有对策”。

　　2、作风散漫，自律意识不强。表现为：做事不积极，精神萎靡不振，应付敷衍，效能低下;工作不务实，作风漂浮，善于做表面文章、搞形式主义，不愿深入基层、深入一线;服务意识、责任意识缺乏，对群众反映的问题无动于衷、冷硬横推，门难进、脸难看、话难听、事难办的“衙门”习气仍不同程度存在。组织纪律观念淡化，自由散漫，上班玩电脑游戏、炒股、看小说等违反“四条禁令”行为仍时有发生;放松警惕、行为失检，认为吃点、喝点、拿点、挥霍浪费点不要紧的错误观念仍在一定范围内存在;个别人甚至贪图享乐、道德滑坡，生活上沉湎于灯红酒绿、吃喝玩乐，交际上热衷于攀权贵、傍大款，言行上欺上瞒下、弄虚作假。

　　3、意志消沉，进取精神缺乏。表现为：有的不能摆正位置、摆好心态，认为自己怀才不遇，英雄无用武之地，别人不如自己，却比自己幸运，牢骚满腹、无心工作;有的不琢磨事、只琢磨人，遇事能推就推、能躲就躲，整天热衷于探听人事消息，关注自身仕途前程;有的长期在同一个单位工作，觉得工作枯草乏味，缺乏工作热情和冲劲;有的到了一定年龄，遭遇“天花板”现象，觉得前途无望而得过且过、不知进取;有的贪图安逸，工作中不求有功、但求无过，“做一天和尚撞一天钟”;有的满足于既得成绩，小富即安，躺在“功劳簿”上睡大觉，放松自我要求，降低工作标准，缺乏攻坚爬坡、再创佳绩的信心和勇气。

　　4、执行不力，创新意识欠缺。表现为：政策落实中，不结合实际因地制宜、创造性地开展工作，而是照搬照抄、不辨方向、脱离实际，或者被动应付、消极应对，行动迟缓、不推不动;制度执行中，贯彻落实不到位，写在纸上、挂在墙上、停留在口头上，责任追究失之于宽、失之于软;工作推进中，因循守旧、观念保守，不敢突破常规和惯性思维，在机遇面前循规蹈矩、畏首畏尾，在挑战面前等待观望、庸碌无为，缺乏改革创新的精神和敢闯敢干的勇气，缺乏强烈的事业心和责任感，追求“相安无事守摊子、四平八稳过日子”。

　>　二、基层党员干部队伍精神状态问题主要成因

　　导致党员干部队伍精神懈怠问题的原因错综复杂，既有主观的、内在的、个人的因素，又有客观的、外在的、社会的因素，是各种因素相互交织影响的结果。

　　1、信仰缺失。信仰是一个党、一个民族、一个国家的精神支柱，如果这个精神支柱崩塌了，党将不党，国将不国，社会就失去了思想的支撑和精神的维系。个人失去信仰，则将失去行为准则的禁区，就会无所顾忌、无所敬畏，整个人的行为均被欲望和外部力量所控制。在这个信仰缺失的时代，许多党员干部也未能幸免，没有信仰、丢弃共产主义信念成为一种普遍现象。忽视政治理论学习，不重视党性锻炼和党性修养，放松对主观世界的自我教育、自我约束、自我改造、自我完善，把世界观的问题视为“左”的东西予以否定

　　定。一个人理想信念淡薄，就难以保持清醒的头脑和正确的政治方向，势必导致精神懈怠，毫无追求、一事无成。

　　2、价值观扭曲。当前，我国正处于经济转轨、社会转型时期，西方腐朽意识形态、生活方式日益侵蚀，封建腐朽思想沉渣泛起，新旧思想、文化和价值观念交织碰撞，不断冲刷着人们的认知，导致部分党员干部出现了思想上的困惑和行为上的偏差，信念迷茫、理想淡化、价值观偏移，甚至对共产主义信仰产生了怀疑。特别是在发展社会主义市场经济的形势下，一切以盈利为目的的市场经济交换方式和分配方式，在激发人们竞争意识和创造力的同时，也带来了诸如金钱至上、急功近利等一切向钱看的不良影响，致使社会道德规范和价值取向受到严重挑战，部分党员干部对功利的追求大大超过对远大理想的追求，他们把只能在商品交换和经济领域里通行的等价交换原则搬用到政治领域和党的活动中，干工作、想问题，以考虑自身利益为先，对己无利、与己无关的事，漠不关心、避而远之。

　　3、消极心理影响。一是社会惰化效应。所谓社会惰化，是一种社会群体的心理学现象，意指一个群体一起完成某项任务时，某个体所付出的努力往往比单干时要少。实践证明，当某人一力承担某项任务时，是丝毫不敢懈怠的，甚至会对任务成败产生一定程度的焦虑。但当一项任务分配给一个群体时，群体中的每个人责任感都会降低，对任务完不成的负面评价的焦虑也会减弱，继而个人的活动积极性和效率也会下降。党政机关的工作大多都是需要群体协作完成的，在缺乏有效的绩效评价机制的情况下，就容易出现个体的卸责心理，导致“三个和尚没水喝”的惰化效应。二是趋利避害本性。秉持“多一事不如少一事”、“多做多错不做不错”想法，用不作为来逃避可能的问责，在考核评价机制不健全的情况下，选择逃避困难、回避矛盾，往往比直面矛盾、攻坚破难所需承担的风险小、得到的实惠多。无功起码是安全的，受过则是危险的。三是从众侥幸心理。当一些冒险或边缘行为获得他人支持、经过重复并形成规则习惯之后，便形成所谓“潜规则”，而这些“潜规则”往往是能使个体获益或更容易达到的行为模式，意志不坚、原则性不强者容易跟风效仿。党员干部精神懈怠问题就类似于一种“潜规则”，带给人的是眼前即得利益——工作轻松安逸、工资照拿不误，而其可能带来的风险则是未来、未知的，“法不责众”的侥幸心理往往让人选择忽视这种“不确定的风险”。

　　4、制度弊端。一方面，考核评价体系不健全。目前，各地各单位虽然都建立了干部考核评价制度，但仍存在形式大于内容、刚性不足柔性有余的问题，缺乏量化考核指标和竞争淘汰机制，由此导致忙闲不均、苦乐不平现象在许多地方仍不同程度存在，做多做少一个样、做好做坏一个样的“铁饭碗”、“保鲜箱”式的工作环境，难以形成有效的工作激励和严峻的竞争压力，客观上使党员干部容易滋生消极、等待、观望等懈怠现象。此外，一些地方和部门在干部选拔任用、交流调动等方面还存在着这样那样的“关系”、“人情”、“权力”介入，干部能上不能下、能进不能出，优者上不来、庸者下不去，论资排辈等现象仍在一定范围内存在，致使部分党员干部产生失望消极心理。另一方面，管理机制疲软。有的单位内部管理不严，没有制定具体的工作纪律和制度规定，对队伍中存在的精神懈怠问题眼开眼闭、听之任之;有的单位虽然制定了不少规章制度，但仅限于喊在嘴上、挂在墙上，缺乏制度刚性和约束力;有的单位甚至在干部违规问题被查实后，还千方百计找说辞、拉人情，试图“家丑不外扬”。以上种种均助长了不良风气的扩散和蔓延。

　>　三、防治基层党员干部队伍精神状态问题对策措施

　　古语有云：“天下稍安，尤须兢慎，若便骄逸，必致丧败。”党员干部队伍精神懈怠问题如果任其蔓延，不加防治和克服，就会形成惰气、滋生暮气、助长邪气，必将对党和人民的事业带来严重影响。但同时，我们也要清醒意识到，冰冻三尺非一日之寒，既要杜绝想法懈怠，又要杜绝行为懈怠，必须由内而外全方位进行预防和治理。

　　1、构建先进的价值观念体系。价值观是决定人的行为的心理基础。要解决党员干部队伍精神懈怠问题，首先必须构建先进的价值观念体系。从当代中国价值观念的现状来看，是多源性价值观念的交织并存，既有来自历史悠久的中国传统文化的价值观念，也有近代以来传入中国的西方文化的价值观念;既有来自“五四”以后形成的中国革命文化的价值观念，也有改革开放以来，在发展社会主义市场经济中形成的新的价值观念。在重新建构先进价值观念体系过程中，要注意取精华、弃糟粕，善分析、懂鉴别，正确处理好继承和发扬优秀的传统价值观念与创建和弘扬体现时代精神的现代价值观念的关系，吸收和借鉴优秀的外来价值观念与保持和发扬本土性、民族性价值观念的关系，以及先进性价值观念与广泛性价值观念的关系，以马克思主义为指导，以符合作为社会和历

　　史的价值主体的人民群众的利益和需要为根本标准，努力吸收不同来源价值观念中合理、积极、进步的成分，同时结合新的实践和时代要求，积极进行文化和价值观念创新，使有中国特色的社会主义价值观念体系在实践中不断得到丰富和发展。

　　2、构建全方位教育体系。思想是行动的先导。要解决党员干部队伍精神懈怠问题必须从思想的根上着手。一是加强党性修养。充分利用党校、各类培训班等阵地，采取集中培训、分批轮训，以及领导讲、专家析、群众论等方式，重点学习政治理论、党纪条规、作风建设规定等内容，切实增强党员干部的政治觉悟和理论素养，明确作风建设“高压线”和“警戒线”。二是开展红色教育。深入挖掘红色教育资源，注重在丰富主题上下功夫，在深化精神内涵上下功夫，在拓展教育功能上下功夫，做到优良传统与时代精神相结合、传统展示与多媒体展示相结合，着力打造红色教育基地品牌。同时，加强红色文化产业发展，通过创作更多优秀的小说、歌曲、电子出版物，开设红色资源网站等途径，努力构建红色文化育人新机制，潜移默化引导社会价值取向。三是强化典型教育。充分发挥先进典型的示范引领作用，大力褒扬符合社会主义荣辱观的好人好事，鞭挞有悖于社会主义道德规范的歪风邪气，通过弘扬焦裕禄式的好干部典型、感动中国人物的平民典型，树立“看得见、摸得着、离得近”的身边典型，引导广大党员干部见贤思齐、知荣弃耻，切实增强责任感和事业心，自觉抵御精神懈怠症的侵袭。

　　3、构建多途径激励体系。所谓激励就是顺应人的需求，借助一系列手段激发个人做事动力及潜在能力的有效途径。要解决党员干部队伍精神懈怠问题，需要强化正反激励机制。一方面，强化正面激励，促使党员干部不愿懈怠。一是建立健全有效的绩效考核评价制度。引入ISO质量管理、标杆管理等现代企业管理理念，科学设置绩效考核评价标准，引入“第三方”评价机制，对党员干部个人素质、工作作风、工作绩效等进行全方位评估，并强化考核结果运用，作为干部任用、评先评优、奖金发放的重要依据。同时，深化机关廉效风险防控机制建设，明确党员干部个人的工作职责、工作目标、完成标准、限定时间等内容，做到人人有职责、事事有标杆、时时有目标，进度全程“倒逼”，质量全程控制，促使每位党员干部闲不住、慢不起、怠不得。二是建立健全科学的选人用人机制。坚持“能者上、平者让、庸者下”原则，破除人情、关系等因素干扰，积极拓展干部“上”的空间，促使那些真正用心谋事、用心干事的优秀人才脱颖而出;疏通干部“下”的渠道，健全完善干部轮岗交流、换岗淘汰等机制，逐步实现调整不适宜担任现职干部工作的常态化、制度化，激发干部队伍的生机和活力。另一方面，强化反面激励，促使党员干部不敢懈怠。深化机关作风效能建设，通过严格问责、严肃惩戒，形成对党员干部潜在惰性的强大威慑。要建立指向明确、措施刚性、反应迅速的行政问责体系，对工作不在状态、慵懒散等懈怠问题碰硬较真，对造成危害后果的坚决予以问责，通过采取责令公开检讨、诫勉谈话、扣发奖金、降级降职等多种方式，切实发挥问责制度的惩戒和警示作用。

　　4、构建多渠道监督体系。要解决党员干部队伍精神懈怠问题，强化监督是重要保障。一是党内监督。要着力提高党员干部民主监督的意识和素质，拓宽参与监督的渠道和途径，调动参与监督的积极性和主动性，把党员干部是否主动参与党内监督，作为党性强弱及是否履行党员权利和义务的重要依据，切实增强党员干部监督和接受监督的自觉性。二是群众监督。全面推进党务、政务、事务公开，使党员干部从事公务活动的信息全方位置于阳光底下。畅通信访举报和民意表达渠道，建立群众参与决策和监督执行的工作机制，充分发挥群众监督员队伍作用，通过行风评议、问卷调查、明查暗访、调研询问等途径，对国家工作人员遵纪守法、依法行政、办事效率、服务质量等情况进行全面监督。注重发挥主流媒体舆论监督作用，积极回应社会关切和群众质询。三是网络监督。充分发挥互联网高效便捷、开放自由、参与性和互动性强的优势，加强网络监督平台建设，对党员干部工作状态和办事效率实行过程控制、实时监督和在线投诉，形成对精神懈怠者的强大舆论压力和监督实效。

**第三篇: 精神状态方面存在的问题总结**

　　精神状态，从表层意思上来说，是指人的信念、意识、思维活动所表现出来的形态。从党建层面而言，精神状态则是党员干部思想作风和政治素养的体现。精神状态看似是一个党员干部工作劲头，实则是政治素养的外在体现。

　　形势变化快、工作压力大、难点问题多，是当前工作的一个显著特点。面对这一情况，机关党委干部的精神状态如何，不仅关系到能否带好队伍干事创业、创先争优，同时也关系到改革的成败。为此，本文以富阳的党建实际情况为例，利用机关党内“双评”的机会，在对照《富阳市直机关党支部工作目标百分考核细则》和《富阳市直机关党员百分考核实施意见》的基础上，有重点地对机关党务干部的精神状态情况进行了调查了解。从调查中发现，目前，大多数机关党务干部都能保持奋发向上的精神状态，但也发现了少数机关党务干部身上存在着精神状态不佳的问题。这些问题，必须引起高度重视，并努力加以解决。

　>　一、少数机关党务干部精神状态不佳的共性现象和表现形式

　　虽然，绝大多数党员领导干部的精神状态是好的，但在新的社会环境中，受思想观念多变、价值取向多元、生活方式多样的影响，部分党员同志存在着忧的意识不强、干的劲头不足、拼的勇气不大、闯的魄力不大等问题，这些都是精神状态不振的反映，也是政治素养不高的表现。关于少数机关党务干部精神状态不佳的共性现象和表现形式，总结分析如下：

　　1.学习热情不高，不用心。通过问卷调查数据显示，有38%的党务干部尤其是基层党务工作者认为自己平时很少自觉主动的去学习党务知识和党建理论，对如何提高理论素养，当好支部“领头雁”的责任感、紧迫感不够。还有2%党务干部甚至从来不学，干脆把党务工作作为“副业”，应付了事。

　　2.事业心不强，不尽心。从调查情况看，大部分党务工作者具有较强的事业心、责任感，认真思考机关党建存在的问题和困难，主动作为，真抓实干；但也有近28%的人觉得党务工作是可做可不做的“虚”事，想干事愿干事的事业心不强。

　　3.奉献精神不强，不安心。调查中有27%的党务干部从内心来讲不愿意担任党内职务，有38%的党务工作者从事党务工作不足两年。觉得党务工作是额外工作，吃力不讨好；觉得做党务工作吃亏，工作起来不安心，缺乏责任感和荣誉感。

　　4.自身要求不严，不专心。根据2024年机关党内“双评”《富阳市直机关党员百分考核表》反映的情况，机关党务干部的整体形象比较好，大都能够按照党员标准自我严格要求。但群众评议认为有18%的党务干部自身要求不严。调查问卷也显示21%的人认为自己把自己等同与一般党员，模范性一般。

　　上述少数机关党务干部精神状态不佳的问题，虽然不是当前机关党务干部队伍的主流，但其负面影响却很大，不可忽视。

　>　二、少数机关党务干部精神状态不佳的根源所在

　　剖析上述问题，造成少数机关党务干部精神状态不佳的根源是多方面的，既有市场经济转轨带来的冲击，也有干部思想观念上的偏见，主要有以下四个根源：

　　一是“惶恐”型干部转移了精力。随着社会发展，机关干部人事制度改革的不断深入，部分机关党务工作者出现了“恐慌心理”。有的觉得现在党务干部的领导职位越来越少，出现“仕途恐慌”；有的觉得专心做党务工作，会生疏了行政业务工作和经济工作，出现了“本领恐慌”；有的觉得党务工作是“副业”，出现“地位恐慌”。

　　二是“懒惰”型干部分散了精力。少数机关党务工作者受党务工作时间特性不是太强影响，觉得平时工作按步就班开展就行，上级布置了才做，强调检查时才抓，出了问题时才下功夫，出现了“懒惰心理”。

　　三是“投机”型干部消耗了精力。少数机关党务工作者平时不注重自我修养，受社会上市侩风气的影响，党性原则有所弱化，出现“投机心理”，把精力耗在“虚功”、“跑功”、“算功”上。

　　四是“麻木”型干部消磨了精力。少数机关党务工作者党员干部不能适应社会经济发展变革的快速节奏，思想麻木，能力素质偏弱，既不善于学习又不勤于思考，工作上不能挑大梁。

>　　三、振奋党务干部队伍精神状态的思考与对策

　　2024年11月8日，党的十八大报告指出，“精神懈怠危险、能力不足危险、脱离群众危险、消极腐败危险更加尖锐地摆在全党面前。”“四大危险”是胡锦涛同志继去年“七一”讲话之后再次向全党发出的警示，并首次写入党代会报告。其中，“精神懈怠的危险”被置于首位，振聋发聩，令人警醒。

　　作为普通百姓，精神状态不佳，影响的也许只是个人生活和发展；而作为一名机关党务干部干部，保持什么样的精神状态，则事关群众利益、事关大局发展、事关国家命运，是一个不折不扣的政治问题。针对机关党务干部精神状态不佳的问题，笔者认为具体到行动上，主要可用以下三大对策加以解决：

　　第一，要切实选准配强，避免“先天不足”。要选用政治成熟、组织能力强，思想成熟，具备良好的协调能力和奉献精神，能够独挡一面，年轻有活力，具有创新精神的党员来担任机关党务干部。既要满足政治上靠得住的基本要求，又要满足认识上“合心”，素质上“合成”，工作上“合拍”的要求。

　　第二，要落实责任强化教育，克服“后劲不足”。要认真贯彻中央、省、市文件精神，落实领导责任制，强化督促检查，抓好基层党建工作考核；还要紧紧围绕先进性教育、党章教育和作风纪律建设和效能革命等活动，应以坚定理想信念为根本，以树立正确的荣辱观为重点，引导机关党务干部不断提升做一名党务工作者的荣誉感和责任意识。

　　第三，要注重关心帮助，防止“动力不足”。在市场经济日趋活跃的今天，更需要关注党务干部在工作生活中的所需和所求。同时，要注重对党务工作者的培养，建立相配套的政策制度，如设立机关党务干部岗位津贴，享受一定的政治待遇，等等，从而开成一定的竞争激励机制，从教育管理以外另辟蹊径来提升党务干部的精神状态，增强党务干部的动力。

　　[参考文献]

　　[1]谢兵良.领导干部精神状态浅析[J].中共四川省委省级机关党校学报，2024（3）：69―72.

　　[2]王萍、郭惠康.对基层干部精神状态问题的思考与对策[J].黑龙江科技信息，2024（26）：109.

　　[3]张景海.部分干部工作精神状态不佳[J].党员之友，2024（10）：30.

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