

执行力调研报告（5篇）

执行力调研报告（精选5篇）

执行力调研报告 篇1

近年来基层行普遍感到各类检查越来越多，但查出的大部分又都是老问题，即操作层面不同程度的存在屡查屡犯、屡改屡犯的现象。究其原因，关键在于制度的执行力不够。那么，什么是执行力呢？执行力是指通过一套有效的系统、体系、组织、文化或技术操作方法等把决策转化为结果的能力。在某种意义上，企业的核心竞争力在于执行力，“上面千根线，下面一根针”，再好、再多的政策、制度、目标设计，都要依靠全体干部员工“这根针”去努力、去实践，也就是靠全体干部员工的“执行力”来实现。作为基层行，如何提高执行力是关键。因此，本文就提升基层执行力进行探讨。

一、当前基层行执行力不强的原因

近年来，基层行的经营体制不断理顺，各项规章制度逐步完善，风险管理不断加强，但为什么常会出现一些会议之后，员工听听感动，想想激动，回去不动呢？仍存在对上级行的战略目标、政策、制度等难以全面落实执行的现象，暴露出执行力不强的问题。剖析其原因，主要表现在：

1、制度不够完善。制度本身有缺陷，存在前后自相矛盾，使员工无所适从，或者过于繁琐不利于执行，没有形成有效内控体系；部分制度条文不严谨、建设滞后，实际操作难以执行，使规定形同虚设。如随着金融电子化的快速发展，我行业务和办理各项业务的手段都发生了很大变化，但因管理滞后和改革中的探索需要一定过程等原因，使一些新业务还没有制定出完善的操作程序和相应的制度，存在无章可循的空档。另一方面，各类检查制度本身需要整合，重复检查的多，交叉的少，就检查而检查的多，实际工作指导的少。检查者有检查的任务，而具体指导工作且非检查的任务，这种制度本身就存在问题。

2、执行不到位。任何一个战略都是靠人来执行的，虽有好的制度作“支撑”，但执行的“人”不力仍然是一句空话。主要体现在三个层面上：第一是领导层，各级行领导的模范表率作用，是贯彻执行各项制度方法的根本保证。但有些领导层存在只是制定制度并布置到机关、中层干部，而忽视执行中的细节关注，没有运用各种管理手段去督促和指导。第二是中层干部和业务主管部门，中层干部和业务主管部门是战略执行的督办、协助层，是领导层和基层营业网点的传递桥梁和纽带，但有些干部和部门存在只是简单的充当“二传手”的现象，而忽略了督办、协助的功能，形成执行“断层”。第三是网点和员工，战略能否得以实施、

是否发挥作用，要靠网点员工来体现和验证，而有些员工防范意识差，存在麻痹思想。如有些网点员工在办理业务时未严格执行人民银行和上级行的有关规定：存款实名制、大额现金管理等，往往在无意间会给犯罪分子留下可乘之机；部分信贷人员贷前调查不深入，对企业提供的财务报表真实性未作仔细分析，使贷款存在风险隐患。

3、执“法”不严。为什么许多问题是屡查屡犯呢？关键是制度失去了威慑力。每项制度都严明违反处置方法，但却未能发挥催生执行力的作用。一方面，由于对监管工作缺乏约束，对应查出而未查出问题的监管人员没有一定的约束，而使检查督促工作没有压力。另一方面，对被查出问题的责任人处理宽松、处罚不到位，违反制度的人没有受到相应的处罚，使制度起不到应有的震慑作用。而且现在处罚的也仅在最基层的操作人员、经办人员层面，而没有对相关的业务主管和监管部门进行责任追究，这种执法显然也有失公平、公正。

4、考核激励机制失灵。上级行对基层行、基层行对各营业网点的考核每年都会层层下达各项计划任务，年终进行考核。但在某些任务或指标具体实施时，缺乏有效的监督考核机制，光看重指标完成，而不注重过程，甚至存在待年底不完成又修改指标的现象，考核缺乏严肃性。

5、培训不到位。基层行没有形成一套整体的教育培训方案，在某项新业务或新产品推出时，未作详尽周密的分析，培训也只是按部就班、照本宣科，师资力量薄弱，培训能力、培训水平不高，而且对实际培训效果缺少有效的评估。

二、提升基层行执行力的几点建议

通过以上分析可知，执行力不是哪几个人的事，而是由“整个系统”来保证的。换句话说，就是需要依靠“用正确的人、做正确的事、正确地把事做好”来保障。

1、确立明确的目标和责任分工。一是明确战略目标。基层行的总体目标就是要实现各项业务稳步、持续、有效的发展。如果决策失误了，执行力越强失误也就越大。只有目标明确了，执行力才有了前进的方向，不同的职能部门、不同的员工在工作中才能形成一股合力，更好地发挥知识与技能的聚合作用，从而更好地促进目标的达成。二是落实责任。目标一旦确定，就要将目标量化、细化，并层层分解落实，责任到岗，落实到人，让执行者知道自己应该做什么，不应该做什么。三是相互协调，紧密配合。实施过程是一个系统，需要各个子系统相互协调，紧密配合才能达成最大的成效。这就有如新“木桶理论”，虽在修理木桶时将短板全部换成了长板，但若不考虑每块长板间的缝隙，水还是会从缝隙间慢慢流走的。单个部门、团体的努力固然重要，但如果

各部门、团体间不能很好地协调配合，就像木板间出现了缝隙，必然会发挥不出系统的最大效能。因此，通过落实责任，理顺流程，加强沟通，才能箍牢各部门、各环节的缝隙，减少漏洞，达到“资源最优配置”。

2、建立科学的培训体系。增强执行力就要不断提高员工素质，提高员工素质是提高执行力的基础。作为执行环节的最后落实者，员工执行力的强弱决定着基层行执行力的状况。员工执行力的高低跟员工的知识技能、对制度的认知程度及对工作的满意度等密切相关。因此，建立科学的培训体系是必不可少的。基层行可针对不同层次的员工，采取差别化培训：对于领导干部层，要着重对政策、形势分析、管理艺术、国内国际同业先进的经营理念等方面进行培训，帮助其掌握主流趋势；对中层干部，加强其对管理实务能力的培训及业务知识的学习，提高其对领导层制定的目标、决策的执行能力及经营管理水平；对于客户经理层，要着重营销学、客户心理学、投资理财、金融政策、法规的掌握以及新业务、新产品的了解和认识等等；对普通员工层，着重要了解本行现状、发展方向及业务知识，不断提高业务技能和服务水平。对于同一专业、同一岗位而具有不同素质和能力的员工，也要因人而异采取不同的培训方法。如可开展拓展式培训，针对业务运行过程中碰到的难点、疑点等问题，确定主题，组织相关人

员进行经验交流、学习座谈，切实解决实际操作问题，会起到了较好的培训效果。同时，要对培训进行反馈与跟踪，又要尽量让员工参与制度的制定，提高对制度等的认同感。如培训效果检查考试，培训结果评述，培训结果运用跟踪、指导改进，反馈面谈，提出新的培训需求分析。

3、建立有效的激励约束机制。有效的激励是提高执行力的重要手段，如果把大家的积极性都调动起来了，又有什么决策会执行不下去呢？基层行应根据员工在不同阶段、不同部门、不同岗位，实施不同的激励政策，采用不同的激励手段、方法和技巧。为进一步发挥员工的`潜能，实行岗位职责与绩酬挂钩考核；为促进有效发展，进一步完善绩效考核和评价办法。同时，任何一项激励措施，可能会引发员工的各种行为方式，但其中的部分行为并不是企业所希望的。因此，在配套的激励机制基础上，应建立合理的约束机制。否则员工只想得到好处，其行为就会偏离组织目标。执行力的培养是以切合实际的激励约束机制为依托和载体，没有一个好的激励约束机制，肯定没有执行力。如对应查出而未查出问题的监管人员也要形成一定的约束，这样责任才能最终落实，制度才可以得到实施，战略也会成为一种具体的行动，最后管理的目标和理念就可以得到真正的实现。

4、建立健全的监督体系。目前一些单位对制度执行情况缺乏

有效监督，对不执行制度者查处不力，风险管理和内部控制薄弱，全国各类金融大案、要案屡有发生，一个重要的原因就是违规、违章的成本过低。可见，健全的监督体系是提升执行力的有效保证，可从管理体系上形成对经营者的有效约束。一是加强自律监管。各业务、管理部门要严格履行自律监管，认真执行业务经营和自律监管的双重职能，抓住落实规章制度关键环节，严禁办理业务“一手清”，筑牢第一道防线。可对内部重点岗位员工实际强制休假制度，对信贷客户经理进行定期轮岗制，加强对各岗位之间业务流程的熟悉程度，并形成一定的监督制约效果；二是加强定期或不定期检查。及时组织业务主管部门履行再监督的大检查，通过检查，对发现的问题及时化解业务操作风险、及时落实整改措施，做到防患于未然。三是建立整改机制。通过查找风险隐患，强化内控制度监督执行、防范门市业务风险、规范员工行为和稳定员工思想的后续监督，建立整改机制，做到检查处理到位、责任追究到位、问题整改到位，建立依法合规经营的长效机制。

5、培育积极向上的执行文化。为了给全体员工提供一个良好的执行环境，企业自身要有良好的执行氛围，要注重对人才的培养与使用，让执行根植于企业文化中。因此，基层行应坚持以人为本，培育积极向上的执行文化。首先，提高员工的满意度，要

做到尊重员工，为员工提供能力发展的空间，关心员工个人价值成长和生活空间，使员工怀着满意的心情去工作，从而实现满意的绩效。其次，重视员工的职业生涯设计和规划。执行文化的建立需要用正确的人做正确的事。人力资源部门要根据每个员工的特点，结合本行工作需要帮助他们进行职业生涯设计和规划，使每位员工都能有明确的奋斗目标，激发其努力实现人生价值。最后，丰富员工的精神生活，既施以一定的压力又赋予适当的减压渠道。如开展一些等能体现团队精神的活动，进一步提高团队执行力和凝聚力。

执行力调研报告 篇2

当前医院的管理出现的众多问题中，尽管表现形式不同，成因不同，但是，实践证明一家医院管理执行力不足，已经成为医院发展，提高绩效管理的瓶颈，笔者就“医院管理年”活动中反映出来管理中某些问题来揭示医院管理执行力不足的表现及其成因，并提出相应的解决方法，供商榷。

1 医院管理执行力不足的表现

一是医院管理者自我感觉与实际情况存在差距，我们许多从事医院管理的同志包括医院领导甚至医务人员，平时对自己的工作，自我感觉是比较好的，但是与实际发现的问题相比，差距比较大，如制度落实不严，医院管理偏向“人治”。

二是对医院管理研究与医疗业务研究力度上有差距，医院的管理人员大多来自业务岗位，平时在医教、研方面研究医疗业务的时间多了些，研究管理的时间少了些，即为重业务轻管理，管理工作抓得不够细，不重视纠正偏差，不注重细节。

三是对开展高科技新技术新项目与对医院基础质量管理这两方面，在重视程度上存在差距。医院领导都很重视高科技、新技术、新项目的开展，这也是必要的，但是忽视了对基础质量的管理。特别是一些“三基三严”的培训，缺乏实际效果。制度执行状态有模糊，如考核制度的落实，有的医院仅仅走过场，搞形式。

四是医务人员的沟通能力与患者期望程度有差距，普遍认为我们医务人员沟通能力较弱，不能与患者进行有效沟通，从而容易引发一些医患矛盾。医务人员在服务理念上还跟不上社会和经济的发展，服务理念老化，一定程度上缺乏以人为本，以病人为中心的服务理念。

2 医院管理执行力不足的原因分析

一是管理者自身的原因。管理者决定了整个团队执行力的强弱，一个医院的管理者决定了一个医院的执行力，假如管理者责任不明确，怕承担责任，导致相互推诿扯皮，假如管理不到位，就容易产生雷声大，雨点小的现象，假如管理者走形式主义，医院的规章制度、文件也就失去意义。

二是医院制度的原因。制度是医院一系列成文或不成文的规则，推行规章制度的目的在于期望获得最大的潜在利润，从而提高组织的协调和管理的有效性。有些管理制度不严谨，有些管理制度不合理，导致不能有效执行，一些医院没有结合本院的实际情况，在制度的制订方面全盘照搬，生搬硬套，结果导致“水土不服”。企业管理认为，制度的执行不是关键，关键是制度的制定要考虑周全。

三是医院执行环节的原因。患者不会理解医院内部的有关程序，只关心执行的结果，如患者在医院就诊的流程是否方便，手续是否简捷，服务是否规范等问题。如果执行过程过于繁琐或囿于条款，将严重影响执行。也就影响医院的服务质量和患者的满意度。

四是医院执行监督环节原因。监督就是追踪考核，监督是执行力的灵魂，所有善于执行的人都会注意监督组织所制定的制度以及计划和落实情况。有两种情况，其一是没有监督，其二是监督的方法不对，医院管理执行往往只偏重经济效益的反馈和评价，而忽视了管理全过程剖析和监督，忽略了执行的细节到位。不能满足广大群众不同层次的医疗需求，出现使“看病难，看病贵”的现象也就不足为怪了。

3 提升医院管理执行力主要措施

执行力的三个核心就是人员流程、战略流程和运行流程，战略就是做正确的事，运营就是把事做正确，人员就是用正确的人。在此，我们主要从执行过程进行分析，即执行前、执行中、执行后执行环境几个方面进行分析研究。

3.1 必须有好的管理团队医院的发展需要资金、学科、人才，更需要一个以院长为核心的高层、中层管理团队。一方面要努力营造一种团结协作的整体良好的执行氛围，严格按程序办事，按制度办事、按客观规律办事、执行程序的人要对“事”负责，淡化个人的作用，自觉遵守业务流程，提高管理效率，另一方面，增强大局意识，全院一盘棋，克服科室本位主义思想，当发生不协调时，应该求大同，存小异，同时敢于承担责任，史蒂文·布朗认为：“管理者如果想发挥管理效能，个人就得勇于承担责任”。

医院领导在管理过程中要获得好的执行力，必须以身作则，一手抓发展战略，一手抓管理执行力，领导是战略执行的最重要的主体，但并非事必躬亲，应重视下属执行力的培养，充分发挥每个人的积极性，把物质激励与精神激励相结合，激发医院高层的事业心，激发医院中层的上进心，激发医院普通员工的事业心。

3.2 必须建立完善的医院运作管理体系通过开展医院管理年活动，医院管理日趋规范，已形成一套较完善的管理营运体系。实践证明现代医院管理运行体系将推出 ISO9000 族标准质量管理

和质量保证体系，对医院的现代化管理是十分有益的。

一是实施 ISO9000 族标准主要是规范各部门职责，建立文件化（记录）体系，以人制为法制，文件可指导、评价、追溯、改进各级人员的医疗服务行为，克服习惯性、随意性、经验性的传统管理方式，提高效率。

二是推行 ISO9000 族标准后将采取目标式管理，明确各部门质量目标，可加大管理力度，建立各级人员职责，理顺上下与部门及岗位之间的关系，规范医疗过程，减少资源浪费及不必要的成本，消除扯皮、推诿现象。

三是医院推行 ISO9000 族标准是全员参与过程，使医疗机构高、中层管理人员亲自参与标准的策划，编写文件运行，改进了医院的各项管理工作。

四是推动 ISO9000 族标准将引导医务人员建立以病人为中心的服务理念，规范和控制所有与患者和医疗服务质量有关的过程，充分掌握患者的需求，改善整体服务体系，提高竞争力，同时不断地对医务人员进行有效的培训，对不符合要求的有关规定及作业流程，可采取自我纠正和预防措施，消除不合格和潜在不合格隐患，减小风险，提高医疗质量。

五是实施 ISO9000 族标准不仅获得外在效益，能够证明本机构具有持续提供优质服务能力，同时能展示医院学科技术实力，

提升医院的核心竞争力。

3.3 营造医院执行力文化有执行力的企业一定在于通过企业文化影响企业所有员工的行为，因此，营造企业执行力文化，提高企业执行环境和氛围是十分必要的。医院文化作为医院一种经营管理理念、行为准则、经营理论和宗旨，是医院发展中不可或缺的重要组成部分，在潜移默化中发挥着无形的力量，没有文化的企业就是没有生命的企业。

执行力调研报告 篇3

一、基本情况

两年多来，全区上下本着抓发展就要抓项目，抓项目就是促发展的工作理念，紧紧围绕区委的战略部署，“优化提升二产，突出发展三产”，把相关大项目视为加快发展的重要支撑点，作为工作的着力点，坚持内外并举，强力推进招商引资战略提档升级，共批准过 100 万美元的项目 23 个，过千万人民币的项目 65 个，使经济结构得到调整和优化，拉动了李沧经济的发展，改善了李沧城区的环境，为构建和谐李沧、推进现代化青岛核心区域建设步伐的加快起到了积极的推动作用。

（一）多管齐下，加大大项目引进力度。实施内外并举战略，对外“主攻韩日、扩大港台、拓展欧美”，对内“重点引进先进制造业和现代服务业”；实行了岗位目标责任，层层分解指标，

构筑了“政府带动、部门联动、企业主动、社会推动”的招商引资工作格局。采用了专业招商、网上招商、以商招商、委托招商和产业招商等招商方式，广开引资渠道，各项指标名列全市前茅。

（二）多方协调，力促大项目的落地。成立了对外开放工作领导小组，加强全区对外开放工作的领导；实行了大项目领导责任制，所有大项目都安排区领导负责；落实了牵头部门，每个项目都有具体部门靠上工作；加大了督查力度，每月通报进展情况；采取了考核奖惩措施，增强了事业心和责任感。

（三）多措并举，为大项目铺路搭桥。一是出台了招商奖励政策，调整了招商结构，引进了一批高科技、低耗能、税收贡献大的二产、三产项目；二是着力破解“瓶颈”制约，努力挖掘土地资源，全力推进拆迁安置，积极沟通调整规划；三是加大旧城旧村改造和基础设施建设力度，完善各类配套设施；四是与金融、税务等部门沟通，切实解决融资难等问题。

总的看，过去两年我区大项目落地情况总体良好，特别是十大二产、三产项目除少数调整及个别未在规定时间内完成外，大都进展顺利。基本实现了当年推出，当年落地，有的还当年开花结果。

从上表看出，今年的二产项目进展情况良好，但三产项目进展情况不容乐观，没有达到预期目的。到年底还有7个月的时间，

在时间紧，任务重的情况下，要完成年初确定的目标任务，给人民群众一个满意的结果，必须增强危机感和紧迫感，强化时间观念和效率意识，知难而上，破解难题，加快落实步伐。

二、存在的问题

一是规划调整困难。

因规划在前而招商在后，致使有的大项目与规划不符；有的要调整用地性质；有的侵占绿地；有的容积率过高；有的建筑密度过大。而我区没有规划的审批权，需要与市业务主管部门反复沟通协调。今年的十大三产项目都要对用地性质等进行调整，人为增加了工作量，也影响项目的落地。

二是土地手续办理时间过长。

有的土地证办不下来；有的要另行签订土地补偿协议；有的要按经营性用地进行挂牌；有的要申请用地指标。在土地闸门日趋收紧的情况下，直接制约了大项目的落地。另外，在地价问题上有关双方难以达成一致意见，地块腾空难。资源分散无序，难以满足用地需求量较大的大项目。全区闲置地块、厂房总量在3000亩以上，就单个地块或厂房来看，平均规模不足2亩。这些地块、厂房星星点点，混杂于村落、居民楼院和开工运营的厂区中，整合难度大，成片开发成本高，或由于居民楼、厂区的阻隔，短期内几乎不可能成片开发。即使从精细化工园、都市工业园区来看，

也仅仅是一个概念上的. 园区或经过初步改造的园区雏形, 离九通一平等标准化园区的要求还有较大差距。土地问题已经成为制约大项目落地的最大“瓶颈”。

三是净空限制较大。

沧口机场的净空限制在 67 米, 而我们的大项目大多超出。几乎每个项目需要与部队进行沟通协调, 耗费了大量精力, 占用了大量时间。

四是拆迁进展缓慢。

补偿标准不一, 相互盲目攀比。补偿协议难以达成, 直接影响了大项目的落地进度。

五是信息不畅, 整体合力还没有充分发挥。

一是大项目意识不够强。调研发现, 项目所在地域街道不了解, 有关职能部门不清楚项目进展情况, 整体关注度不高。

二是积极性需要充分调动。每年十个二产、三产经济项目是区委做出的战略决策, 事关全局, 一经确定都要积极参与到工作之中, 但个别认为不是主要责任单位, 没有纳入考核范围, 说在嘴上的多, 落实在行动上的少; 总结时列入成绩, 工作时关注程度、重视程度、参与程度却大打折扣, 甚至逃避困难。特别是少数具体工作人员缺乏攻坚克难的决心和信心, 遇难就退, 导致一方面领导急, 一方面项目单位热, 而具体办事的却不急不热。

三是信息资源没有共享。就一个项目来说，跑招商的只管引进，谈地价的只谈土地价格，跑规划的只管规划的调整审批，施工的只管建设。信息不畅，沟通不够，相互不了解，投入了人力、物力和财力但工作推进的效率不高。

四是服务效率有待进一步提高。

五是审批的行政效率不高。存在大项目审批手续繁杂、办理过程缓慢、推诿扯皮等现象，对大项目的亲和力不足，方便大项目落地的绿色通道少，变通性、灵活性措施不多。

六是落地的后续服务效率不高。注重引进，而引进后服务跟不上，与项目单位的要求相距甚远。

另外，制约大项目落地威胁因素还有，一是发展中国家吸引外资竞争加剧。外商，特别是跨国公司在全球范围内选址投资，往往多次考察、考察多个国家和地区后作出投资决策。竞争力较强的巴西、印度、波兰等国家的某些优惠政策比中国还要宽松。人民币升值、利率调控、两税合一、出口退税调整等宏观经济状况和经济政策的变化，增加了外资大项目来华落户的不确定性。二是珠三角、长三角、以天津滨海新区为中心的京津唐地区成为吸引 FDI 的三大核心区。尽管青岛__年实际利用外资连续两年列 5 个副省级城市第一位，但增幅几乎为零，这与青岛的劳动力密集型中小项目的比重过高有关。三是市南、高科园、开发区、城阳

等依托省级以上园区，逐步形成吸引外资大项目的增长极，居中的四方、李沧处于引资的凹面，吸引大项目的硬环境示弱。特别是出口导向型和效率寻求型外资大项目落户李沧的难度较大。出口导向型和效率寻求型外资更看重的是优惠政策和投资环境。目前，青岛拥有国家级工业园区 7 个、省级工业园区个，这些园区不仅配套齐全，投资环境好，而且在税收上比我们更优惠。仅从所得税看，我区为 24%，开发区为 5%。城乡结合部的特殊区位，使李沧成为效率寻求型外国投资者考察青岛土地价格的参照系，谈判价格的向下竞争增加了我区招商的行政成本。我们引进的蒙牛乳业青岛物流配送中心项目座落在与城阳交界地段，我们的地价为 32 万，而城阳的仅为 6 万，地价相差一半，直接对项目落地构成威胁。

三、意见和建议

（一）强化大项目意识。我区每年推出的十大二产、三产经济项目从确定到完成只有 2 个月的时间。时间紧、任务重。一是要进一步统一思想认识。全区上下都要站在关乎李沧发展大局的高度充分认识大项目对产业的带动、对经济结构的调整和产业结构的优化、对经济增长方式的转变以及经济的可持续发展的重大作用，始终把推进大项目落地当作工作的重心。二是要进一步增强机遇意识和忧患意识。抓住国际第三次产业转移、建设半岛制

制造业基地、奥运会、缩小南北差距等难得的历史机遇，发挥土地资源较多、辖区大企业集中、商贸业发达等有利因素，克服不思进取、盲目乐观等错误思想，集中精力参与大项目落地工作，不能让已签约的大项目与我们擦肩而过。三是要进一步增强紧迫感和责任感。政府部门和基层单位等相关方面要牢固树立大项目观念、时间观念、落实观念，做到意识到位、措施到位、行动到位。坚定实施“四个十”工程的信心不动摇，上下一条心，把“在谈项目抓签约，签约项目抓落地，落地项目抓开工”的观念落实到具体工作之中。

（二）加强组织领导，严格责任追究。一是实行一对一联系大项目制度。区级领导要领衔、牵头、协调一个大项目。二是要分解目标，落实责任。不仅要有具体承办部门、责任人，更要细化各阶段的目标、任务、完成时限。对重点项目建议成立公关小组，做到每一个项目、每一个环节，都真正有人管，有人抓，有人跑，有人督促，确保大项目不落空。三是要加强调度，跟踪督办。建立项目进展网络图，采取倒计时的办法，明确项目各阶段工作目标，分段抓落实。对于进展情况，尤其是进展缓慢、存在困难和问题较多的项目，政府要及时召开工作调度会，分析原因，提出对策。要加强跟踪、督办，确保大项目按计划进展，真正做到殚精竭虑想项目、扑下身子抓项目，时刻把大项目落地想在心

里、抓在手里、落实在行动上。四是要建立责任追究机制。对那些因工作不力，造成贻误时机，耽误项目进度的单位和个人，要追究责任，体现在年度绩效考核中，体现在干部的晋升提拔上。

（三）加强前期调研论证工作。一是要明确引进适合我区的项目。目前，到我区谈的项目很多，在引进时要注意由招商引资到招商选资的转变。把特别能增加财政收入的项目、特别能调整产业结构的项目、特别能提升李沧形象的项目、特别能减少污染、可持续发展的项目当作引进的重点。坚决把住关口，摒弃占地大、效益差的项目进入。同时，要站在“两区一心”发展战略的高度，进行合理布局，做到引进的项目既不相互冲突，又能相得益彰。要综合评价、全面考察项目投资人的情况，防止被人忽悠，减少盲目性，特别要杜绝“跑马圈地”问题的出现。二是要进行科学论证。三产大项目都设在人流密集区。我们要充分调研论证，提供合适的地段，发挥存量土地作用，量力而行，循序渐进，把确有把握、条件成熟的项目列入工作计划之中。要对成功落地的大项目进行分析，从中借鉴经验。对不符合规划和用地要求的项目，要慎重考虑，严格把关，避免用地性质变更或多次调整规划造成项目在落地过程搁浅或者拖延时间。

（四）大项目推进要突出重点。调研发现，二产项目落地形势好于三产。当前一段时间的大部分精力应当投入到三产大项目

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/625003303204011231>