

学生会干部队伍建设与管理的研究

李海正 宋于硕

1. 江西师范大学 物理与通信电子学院, 中国·江西 南昌 330022

2. 江西师范大学 新闻与传播学院, 中国·江西 南昌 330022

【摘要】高校学生会的职能在校园生活中起不可替代的作用;因工作需要高校学生会干部队伍都较为庞大并始终聚集着一批较为优秀人才。对于这支队伍需有更加适合的管理方式,才能使其工作效率达到最高充分发挥组织职能。本文在前人已有的研究基础上,结合高校学生会队伍现状,提出学生会干部队伍在建设与管理中可能存在的问题,并提出解决问题精简队伍的意见。

【关键词】高校学生会干部;管理制度;队伍建设

1 引言

高校学生会作为各高校的重要学生组织之一,在校园中承担着协助教师、服务同学等重要工作,因此有着不可取代的作用。因学生会干部在各方面综合素质、技能能力都较为优秀,在学生中起到模范作用,每年都有很多竞聘者慕名而来,希望能成为学生会的一份子。在经过对竞聘者的选拔后,具有较大潜力的学生会干部队伍也初步形成雏形。面对这支庞大队伍,对干部成员进行合理培养、设置有针对性的管理制度,是学生会干部在之后工作中能否各尽其职、取得较高工作效率的前提,也是高校学生会能否在未来发展中取得新高度的关键。

2 高校学生会的定位与工作流程

高校学生会可视为中华全国学生联合会在各个高校的分支机构,是非盈利性的学生组织,其聚集、选拔、培养了大量优秀学生干部,日常工作以“为同学们服务”为核心开展,承担着包括文书处理、组织活动、监督与反馈学生动态等多项工作,其具有自我监督、管理、服务等特征。也因具有明确的职能、大量的锻炼学习机会、多种类的学生会干部发展培养方向,高校学生会成为很多学生希望能够加入,锻炼自己提升能力的最佳选择。

高校学生会一般以执行主席为首的主席团成员为主要负责人,岗位设立和体系结构顺序一般为执行主席、副主席、各部门部长与副部长、各部门普通学生干事等。由主席团为最高层,根据不同职能需求,下分支办公室、文艺体育部、自律维权部等多个部门,其基本囊括全部类型的学生工作具有针对性,各部门由对应的主席团成员进行主要分管与指导工作。

学生会工作一般由团委负责老师布置给主席团,由主席团分配任务给各部门并对各部门进行指导、审核工作。如遇重要大型活动一般由主席团召开集体会议,对任务进行统筹分配,对各部门工作交接进行协调。此外还有例会、活动总结等多种形式的会议,以及一些日常工作、团建活动的进行,以便达到分配与总结任务、督促学生干事、维持学生会正常运营和团队凝聚力的目的。

各高校学生会换届一般于每年九月份、开学后一段时间进行从新生竞聘者中进行招新广纳人才的同时,也需要选拔部长、主席团等管理层。对部长(副部长)一职的竞聘者,一般需符合已从事一年及以上的学生工作、对竞聘部门工作熟悉等条件;对执行主席(副主席)职位的竞聘者,需符合已从事一年及以上的学生组织管理层工作、对学生会及学生工作都较为熟悉、并具有优秀的综合能力等条件。在管理层职位的基本竞聘要求中可得知,学生会干部队伍是具有较强的传承性的。

3 学生会工作与队伍建设中存在的问题

3.1 工作内容重复

高校学生会各部门的设置是建立在其明确职能的基础上,但

在一些重要活动中工作重复的情况也时常发生,如晚会类活动的幕后工作、工作绩效评估的材料整理工作等;根据实践情况可得知,导致任务重复的原因包括工作量大需要多个部门共同完成的任务没有进行正确的衔接沟通、出现无人负责的工作盲点等;而除去不同部门合作完成的工作外,同级管理层(如部长与副部长)也会因任务分配不当、交流不密切,导致完成效果不佳,互相推卸责任等问题。

3.2 组织结构臃肿

高校学生会工作量大工作内容繁杂等原因,部门较多且对人员需求较大导致学生会干部队伍庞大,组织结构臃肿部分工作难以深入监督和更进。学生干部数量较多每个团队中多少会存在一些混水摸鱼工作效率低的学生干部,也会因此出现拖慢工作进度等情况。

团队建设培养方面因学生会干部队伍人数庞大培训难以做到精确;不同部门有不同职能和工作发展方向培养内容有差异。在团队管理和工作开展方面无法跨阶层进行直接干涉管理,层级间信息的传递速度慢会存在遗漏的情况执行力低;下级进行工作汇报也需层层反应反馈效率较低;任何层级出现工作问题都难以及时弥补;因任务下达时经手人较多,会出现负责人不明确难以追究责任的情况。

3.3 人际关系网复杂

高校学生会队伍成员除在工作上有合作在生活中也有很多交集,因此实际工作情况也势必会受到人际关系的影响。换届招新工作因关系过于亲密走而后门造成学生会干部队伍质量下滑;学生会干部之间的利益冲突导致的恶性竞争;部分学生干部生活作风不正破坏学生会良好形象和模范作用;学生会中官僚气息过浓导致很多优秀人才望而却步造成人才流失。在没有针对管理下人际关系网的复杂会导致内耗过于严重,上级、负责人、指导老师需要耗费大量时间和精力去处理内耗问题或者引导外界舆论,更大可能会败坏学生会声誉导致人才流失等系列问题。

3.4 模范作用不突出

学生会干部都因具有较为优秀的综合素质而竞聘成功,但如不进行正确的培养和引导难以做到全面发展;不加以监督可能导致学生会干部在某些方面受到不良影响;部分学生会干部心态和思想等内在方面出现问题,在生活中耍官腔、滥用私权。此外,学生会干部的竞聘要求中对学业成绩具有一定的要求,一般为班级的前百分之三十,但在队伍中仍能发现较多学生干部成绩不符合条件。学生会干部因工作较多而得到较多锻炼,也因此受到较多不定因素的影响,如不加以监督和培养会使得学生会干部队伍质量良莠不齐,难以在学生中起到模范作用。

3.5 工作接力不当

学生会干部队伍具有较强的传承性,尤其是管理层其工作岗位胜任者需要对其部门、学生会整体具有较为深刻了解。错过

最佳接班人培养时期导致最终胜任者不完全符合要求, 较为冷门的部门竞争情况较弱甚至存在无人竞聘的情况。如不解决该问题会导致工作接力不当、任务滞留和队伍建设倒退等情况。

4 管理制度的优化和解决问题的对策

4.1 明确部门职能及任务:

针对任务重复或者遗漏问题, 因加强对部门职能明确重新规范相关部门职能补充忙点避免冲突重复。在工作中如发现部门职能较弱工作量明显低于其他部门, 或者部门工作内容较多工作量较大等情况, 应该及时的对部门进行合并整合或者扩招。

4.2 设置严格考核标准及奖励对策

学生会干部队伍质量需要进行进一步提高。通过对竞聘招新日常工作等考核标准的重新制定, 从工作业绩情况上级下级反馈、学业等多方面内容进行细化, 定期对学生会干部工作和整体素质进行评估。可适当设置对学生干部学习成绩具有硬性要求或将学业情况纳入竞聘和日常考核标准中。对应因设置一定奖励对策以激发队伍积极性。通过进行考核制度和奖励对策的重新设置, 以达到提高队伍综合素质激发队伍主动性和凝聚力的目的。

4.3 精简队伍成员

对于学生会干部队伍庞大的问题需要对队伍进行定期的筛选, 可以从招新竞聘前资格审查、竞聘成功后试用期、任职后定期考察等方面进行。学生干部任职后上级可对于定期评估不合格、倒数几名的成员进行警告或有权对其职位进行罢免。通过逐步提高标准多次竞争筛选的方式, 给予队伍成员压力促进学生队伍内部良性竞争、激励学生会干部定期淘汰不合格者已达到精简队伍的目的。

4.4 重视日常培养工作

注意日常培养和引导是学生会干部能否全方位发展的重要一

环。对学生会干部定期培养从工作技能到思想建设等多方面进行, 在培养过程中应通过分期、分组培训的方式以达到培训落实精确。不同职能部门的培养应该具有差异, 做到术业有专攻使学生会干部队伍具有专业性。

4.5 实施监督与同学反馈机制

对学生会干部监督具有必要性, 做到及时纠正学生会干部的不良行为避免后续不良影响产生。应设置督查小组对学生会干部进行日常工作、生活作风等方面的监督。并设置同学反馈机制定期接受其他同学反馈。得到不良反馈及时采取措施起到避免不良影响引导学生会干部的作用。

参考文献:

[1] 张靖. 高校学生会制度的改革[J]. 平原大学学报, 2006, 115-118.

[2] 严梅福. 团队管理与团队建设[J]. 湖北大学成人教育学院学报, 2004, 7-9.

[3] 王淑红, 龙立荣, 刘亚. 绩效管理对组织公平感的影响研究[J]. 人类工效学, 2005, 20-22.

[4] 黄圣炯, 李碧鹰. 论充分发挥学生会干部的作用[J]. 中国高教研究, 2001, 88-89.

[5] 王健. 高校学生会干部队伍建设的思考[J]. 浙江青年专修学院学报, 2005, 32-34.

作者简介:

李海正(2000.3—)男, 江西省南昌市, 本科在读, 理论物理;

宋于硕(2000.12—)男, 河北省衡水市, 本科在读, 新媒体与社会治理。