

建设高校学生干部数字化考核系统

曹敬坡

济南大学 山东 济南 250022

【摘要】分析当前学生组织中学生干部的考核现状,概括数字化考核重要意义,阐述学生干部群体的性质和定位,将“德、能、勤、绩”四个维度再次细化、拓展为“量、质、学、德、创”五个维度。针对这些维度设计考核方式和考核标准,提出简便的计算思路,将学生干部的工作绩效以具体数字的方式呈现,从而建设高校数字化的考核系统,让高校学生干部考核有据可依,推动精准、科学、严谨、有效的高校学生干部考核改革,真正实现学生干部考核价值。

【关键词】数字化考核;高校学生干部;有据可依;考核改革;高校学生组织

高校学生干部是指在高校内协助教育教学管理人员从事学生管理工作、担任一定职务的学生群体^[1]。当前,高校在学生干部培养方面存在“重使用、轻培养、弱考核”的倾向,不利于学生干部成长成才,也不利于学生组织长远发展^[2]。当今高校采用民主评议,将一纸投票作为最终优秀干部考核结果或者最终党员推选决定显然十分草率并且缺乏科学依据,这样的考核缺乏公正性、严谨性,容易导致学生组织中人才的流失,促使学生干部本来积极的工作态度向消极转变,不仅使得原本积极作用奖励机制和荣誉起到反向作用,而且加深了学生组织的内部矛盾。这既不利于学生组织的长期发展和作风建设,也难以达到新时代对学生组织的管理标准。面对这样的现状,高校需要加快建设数字化考核系统,让高校考核有据可依,让奖励机制真正发挥其积极、有效的作用。

1 当前高校的考核模式的现状分析

当前高校采取的考核模式为答辩加平日工作展示或者答辩加投票的考核模式。这种基于印象考核法的考核方式凭借对干部平时感受的一般印象进行模糊评价,考核结果出现会出现较大的偏差[3]。其主要出现情况如下:

部分干部因为工作方式或者工作内容的原因,比如本身担任撰写方面工作,活动参与度低,表现不容易被人所见。

1.1 部分干部性格内向,他们不是与人交流少,也不擅于展现自己,最终投票时必定受到影响。

1.2 考核时应该不仅从工作上考核而且应该从品德和学习上考核,这些作为学生基本的考核项目没有被考虑在内。

1.3 部分组织人数较多,一些低层学生干部不易被其他部门或者中心所知,参评成员对被评人员的实际情况根本无法掌握或者掌握较少。

1.4 最终考核时完全依照学生组织成员及教师等评价,没有基础的硬性指标,容易产生较大偏差。

综上所述,高校这种评优小组或考核小组的制度已经不符合新时代的学生管理、学生考核要求,这种经验化、直观化、印象化的考核模式往往与实际相差较大,而且不满足全面细致的考核标准。此外,考核结果可能用于评优,较大的偏差必定会影响学生干部的工作积极

性,造成负面影响,因此高校急需对此做出改变。

2 建立数字化考核系统的意义

高校学生干部是指在院系学生会、学生社团以及相关职能部门担任学生干部职务,以协助高校教育教学管理者从事学生管理工作为目的,最终达到“自我教育、自我管理、自我服务、自我监督”的学生群体[4]。学生干部是学生组织德中坚力量,对学生干部的运营管理是高校推动素质教育、实现学生组织最终目的的关键所在,而学生干部考核则是学生部管理工作中不可或缺的一环。

建设数字化考核系统就是建立多方面的考察制度,当前考核维度一般是“德、勤、能、绩”四个维度,为了考虑更加细致全面,将其拓展并分为“量、质、学、德、创”五大方面,通过与干部工作紧密相关的下级成员、上级干部、服务对象、指导教师,以及一些硬性工作标准对学生干部的“量”、“质”、“德”、“创”进行评价,“学”则通过综合测评成绩来体现,最后采用层次分析法对各个指标划定比例,从而得出一个最终的评定结果。这样的结果不仅能够体现出学生干部各个方面的表现,让最终的评优工作有“据”可依。同时也能让学生干部直观的看出自己的问题所在方面帮助自己更好地改进和发展,激发学生干部的工作热情,推动学生组织向积极进取的方向发展。

3 如何建设数字化考核系统

通过做好考核维度、考核方式以及科学考核方法建设数字化考核系统。

3.1 考核维度

维度分为“量、质、学、德、创”。“量”就是学生干部工作量,它体现出学生干部的工作态度、工作积极性、工作效率等。“质”是考察工作质量,工作质量好不好主要看安排的工作能否及时、出色的完成,能否处理好工作时遇到的突发状况,确保工作顺利完成等,一些安排的撰写的文件也可以从细节等方面看出学生干部的工作质量。“学”就是指学习,学生干部归根到底还是学生,学习是本职工作,是学生干部首先应该做好的工作。“德”,主要考察学生干部在大是大非面前是否有坚定的政治立场;工作态度是否积极主动;人际关系是否和谐;是否尊敬师长、团结同学;工作作风是否扎实、严谨、任劳任怨等[5]。“创”就是创新能力,

主要看学生干部能否在工作中思考如何做的更好或者如何创新性地解决一些问题, 做出业绩。

3.2 考核方式

(1) 部长团 / 主席团评议

同在一起工作的同级干部之间往往交流频繁, 工作结合紧密, 彼此互相有较高的了解, 但不排除性格等自身的影响因素。

(2) 上下级互评

同一中心或者同一部门的上下级应该是联系最为紧密的, 安排的任务下级做的如何上级了解最为直接, 除了工作态度、工作质量还有平常工作中下级为人处事的方法上级可以了解比较深刻。此外, 下级在和上级交接工作中也能直观地感受到上级对下级的关注关怀, 而且大多干事沿袭上级的工作方式、方法对上级的了解也较深。因此, 上下级的互评是必不可少的一环。

3.3 自我评价

对自己的打分也是重要的一环, 因为自己的工作成绩, 自己最为清楚, 但是占比应该较少, 消除个人因素影响。

3.4 辅导员评议

辅导员老师大多是学生组织的管理者, 与中心分管主席的联系最为密切, 辅导员老师的命令直接传达给分管主席由他们进行下一步安排, 因此老师们一般能直观考察出分管主席的“勤”、“绩”两大方面。老师们对于部长干部的考察略弱, 由于联系相比分管主席较少, 因此只对个别主动找老师交流的部长有评价资格, 对其他部长的评价能力较弱。

工作考核标准

由于以上都是学生老师的评价, 难免会有个人感情在内, 因此加入工作考核标准, 标准是硬性的, 不掺杂感情和利益, 是评议是最直接的依据。工作考核标准应分为《超工作量考核标准》和《学年硬性完成标准》, 学生干部只需在部门里将自己统计好的学年内的工作内容和标准比照, 工作量低于《学年硬性完成标准》者不允许其参与评优, 工作量达到《超工作量考核标准》者按标准规定考核时加分。

3.5 考核方法

干部最终总成绩按照 2 方面划分: 平时分、学习分、标准加分。经过层次分析法分析, 工作分占总成绩 90%, 学习分占 10%[6]。因此, 考核分 5 步进行。

第一步: 4 种人工评议群体对干部“量、质、德、创”四个方面进行打分然后全部加和作为单个评议群体总分。

第二步: 将上述五类标准的打分划分权重, 其中工作分按工作关系紧密性划分, 最直接关系划为 2 个权重, 其次的划为 1 个权重。

对部长团打分时按照: 部长团评议 2 上级评议 2 自我评价 1 辅导员评议 1

对主席团打分时按照: 主席团评议 2 下级评议 2 自我评价 1 辅导员评议 2

各评议群体对部长团打分所占比例: 部长团评议 (1/3) 上级评议 (1/3) 自我评价 (1/6) 辅导员评议 (1/6)

各评议群体对部长团打分所占比例: 部长团评议 (2/7) 上级评议 (2/7) 自我评价 (1/7) 辅导员评议 (2/7)

将各单个评议群体总分乘以对应比例计算出各单个评议群体权重分, 然后将各单个评议群体权重分加和乘以 90% 即得平时分。

第三步: 将综合测评分按照 10% 进行计算得出学习分。

第四步: 根据制定的《超工作量考核标准》算出标准加分。

第五步: 将平时分、学习分、标准加分加和得到最终考核成绩。

4 结语

做好数字化考核系统是提高高校学生干部管理水平的必要条件, 推动学生干部多方面的考核方式, 建立数字化考核系统通过带动学生干部的工作积极性, 进而推动学生组织发展, 更好地实现学生干部以及学生组织在高校中的价值。

【参考文献】

- [1] 周宏星, 彭波. 高校学生干部管理考核体系初探 [J]. 张家口职业技术学院学报, 2013, 26(v.26;No.94): 39-40.
- [2] 周宏星, 张忠春, 彭波. 高校学生干部考核体系构建研究 [J]. 教育教学论坛, 2016(No.281): 17-19.
- [3] 刘长智, 杜薇. 高校中层领导干部业绩加印象考核法新探 [J]. 学校党建与思想教育, 2007(No.257): 52-53.
- [4] 陈琦. 浅谈高校辅导员对学生干部的培养与管理 [J]. 工业 C, 2015 (16): 234.
- [5] 林依婷. 高校学生干部数字化考核体系构建研究 [J]. 现代交际, 2019(No.511): 170-171.
- [6] 吴迪, 白宏亮, 丁宇宁. 360 度考核法在高校学生干部绩效考核中的应用——基于层次分析法的研究 [J]. 河南工业大学学报 (社会科学版), 2016, 12(v.12;No.45): 126-129.