# 高校行政管理模式探析[推荐五篇]

来源：网络 作者：明月清风 更新时间：2025-03-09

*第一篇：高校行政管理模式探析摘要：当前高校的体制改革正处于关键时期，教育改革的需求也越来越迫切，这一切都需要高校的行政管理作为改革坚实的基础，因此在新发展环境下变革传统的管理模式成为当务之急。本文分析了新环境下高校行政管理的基本原则，并提...*

**第一篇：高校行政管理模式探析**

摘要：当前高校的体制改革正处于关键时期，教育改革的需求也越来越迫切，这一切都需要高校的行政管理作为改革坚实的基础，因此在新发展环境下变革传统的管理模式成为当务之急。本文分析了新环境下高校行政管理的基本原则，并提出高校行政管理的创新路径：利用信息技术提高行政管理效率；以及对管理人员进行绩效考核和激励机制，以此不断利用现代化的手段加强高校对学生的管理、优化高校发展体系创新高校管理模式。

一、新环境下高校行政管理的基本原则

(一)树立以人为本的服务理念

高校随着办学规模的不断扩大和学生数量的日渐增多，这为高校的规范化行政管理提出新的要求，传统的重权轻术的管理理念已经不适应新环境对高校提出的新要求，所以必须更新管理理念，树立全新的人本管理观念，高校的教师、职工、学生是行政管理的主体，行政人员要改变过去的潜意识里将学生、教职工置于对立面的位置，扮演好服务者的角色，明确自身为全体职工学生做好服务工作、保障教学行为和谐进行、教学研究顺利开展的角色定位，以高校全体师生的利益为出发点，推动高校教学的整体建设。

(二)以提高高校行政管理效率为根本遵循

新环境下信息技术给高校的行政管理带来更多的机遇，同时也暴露出传统管理模式人员少、资源共享难度大、行政管理效率差的问题，传统管理模式弊端的根源在于管理缺少进行创新、缺乏灵活性，因此，高校有必要建立健全的管理制度，明确各部门的工作权限、职责范围、用行政管理的制度体系来约束行政管理行为，使各部门抓住工作重点并按照既定的目标完成工作任务；同时，行政管理人员自觉提升信息化意识，采用线上线下等多种管理模式开展工作可以节省管理的人手、时间等成本，推进高校行政管理的快速化建设。

二、新环境下高校行政管理的创新之路

(一)充分利用信息技术提高高校行政管理效率

当前我国已经进入信息化高速发展的时代，以互联网、新媒体等为代表的信息技术已成为当下广泛运用的宣传管理方式，高校为了实现自身的发展目标必须加强对信息技术的重视，将高校的行政管理引入现代化的信息技术潮流，新媒体在互联网移动通讯技术的支持下可以将图文视频等内容投放到多媒体上进行传播，也可以借助大数据的分析计算功能实现资源优化配置，所以高校的行政管理人员要将这些优势利用起来，树立良好的信息意识，运用信息技术加强与校内人士的沟通，并借助大数据的反馈功能在最短的时间获取高校的真实管理情况，创造性地运用信息技术辅助行政管理，不断提高信息传达的准确性和实效性。另外，学校也可以通过信息技术将现有管理资源进行整合建立一体化的网站系统，学生可以在网站上查找相关学习资料、借阅图书、使用校园一卡通购物、吃饭并进行娱乐活动，该系统的建设将极大促进高校对学生管理的便利性，以上表现都是信息技术的重要体现，在后期以互联网、物联网、云计算等为代表的新技术将使高校行政管理水平越来越高。

(二)加强对高校行政管理人员的绩效考核和激励机制

由于高校事物繁多管理人员工作弹性大、工作难以计量、流动性大、全程监控难以实现，所以有必要将对高校管理人员的绩效考核纳入高校的行政管理事物中，对管理人员的绩效考核主要包括其工作态度、行为、过程、结果，考核的重点主要集中在“德、能、勤、绩、廉”五个层面，德主要指管理人员的思想动态，能主要包括创新能力、应变能力、事件的处理能力、决策能力等，勤主要指工作态度、敬业状况等，廉关系到管理人员的工作品质，通过对管理人员的绩效考核能发现其不足之处，同时也是对管理人员评价、选拔任用的重要依据。在激励机制方面，高校可以从以下几方面进行，[2]一是建立合理的薪酬结构和工资水平，在满足员工基本生活需要的同时减少因收入差距导致的心里落差；二是在职务晋升方面，根据管理人员的学历、能力给予相应的职责权利和待遇，三是培训方面，高校从理论知识、业务知识、专业能力等方面组织管理人员学习，促进他们的自我完善和自我成长。

三、结束语

综上所述，高校高等教育发展速度如此之快，其内部的行政管理也要逐渐得到完善和发展，在新环境的发展背景下，高校要以人本服务理念和提高管理效率为着力点，针对行政管理过程中不断出现的新情况和新问题，抓住信息技术的发展优势，利用信息技术提高高校的行政管理效率，除此以外，高校可以通过绩效考核和激励机制强化对管理人员的管理，从而间接地促进高校的内涵式发展。

**第二篇：社会保障行政管理模式**

社会保障管理体制好比社会保障体系的神经系统，是否高效、顺畅，对社会保障制度的决策效率和运行效率有重要影响。下面我们主要从社会保障行政管理体制、社会保障具体经办模式和社会保险费征收体制三个方面对此进行分析和考察。

1.社会保障行政管理体制

从国际经验看，社会保障行政管理体制主要有单部门统管、两部门管理和多部门管理等三种做法。实行单部门统管的国家有日本、俄罗斯、意大利、希腊、捷克、泰国、印度等；实行两部门管理的国家有西班牙、法国、斯洛文尼亚、哈萨克斯坦、爱尔兰、阿尔巴尼亚等，这类国家通常是将医疗保险（以及工伤保险）制度中对医疗服务补偿的监管职能交由卫生行政部门负责，医疗保险制度中的疾病津贴仍然由社会保障行政部门负责管理；实行多部门管理的国家有英国、美国、德国、瑞典、巴西、丹麦等。社会保障行政管理体制的确定与各国政治运行状况及其他方面具体国情有密切关系，一般并无定式。但总的来说，由一个部门统一管理各项社会保障业务，更有利于做好相关政策之间的协调，统筹推进社会保障制度建设，提高社会保障管理效率，这也是国外社会保障行政管理体制发展的趋势。比如，日本在2024年将厚生省和劳动省进行整合，组建了厚生劳动省，统一负责社会保障、就业和医疗卫生事务，仅就卫生领域而言，其职责即涵盖了我国卫生部、国家食品药品监管局、国家发展改革委的医疗服务和药品价格管理、人保部的医疗保险、民政部的医疗救助、国家质检总局的国境卫生检疫等部门的相关职能。俄罗斯的卫生与社会发展部也是2024年在整合卫生部和劳动与社会发展部的基础上组建的，统筹负责卫生、社会保障、劳动就业以及消费者权益保护等多项职能。

近年来，我国对社会保障行政管理体制进行了多次改革和调整。1998年将卫生部负责的医疗保险职责、民政部负责的农村社会保险职责、人事部负责的机构事业单位社会保险职责，劳动部负责的城镇企业职工养老保险和失业保险职责进行了整合，组建了劳动和社会保障部。2024年将国家食品药品监督管理局划入卫生部，将人事部与劳动社会保障部合并组建人力资源和社会保障部等。目前，我国社会保障行政管理部门主要有人力资源和社会保障部、民政部和卫生部。其中，人力资源和社会保障部负责养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险等社会保险制度的管理；民政部负责城乡低保、城乡医疗救助、农村五保供养、自然灾害救济等社会救济工作以及社会福利工作的管理；医疗卫生服务市场的监管和新型农村合作医疗制度等则由卫生部负责。应该说，这种管理模式虽有不小进步但仍存不顺之处，在统筹推进社会保障体系建设，做好社会保障政策与就业政策、各项社会保障政策相互之间的衔接方面有不少可改进余地。比如，城镇职工基本医疗保险、城镇居民基本医疗保险、新型农村合作医疗和城乡医疗救助等医疗保障制度，分别由劳动保障行政部门、卫生行政部门和民政部门负责，既增加了制度的管理成本，也不利于各项医疗保障制度之间的衔接配套，更无法形成合力发挥第三方付费的作用来加强对医疗服务机构的制约。此外，最低生活保障工作与促进就业的职责分离，也存在影响政策效果的问题。因此，应进一步研究借鉴国际经验，按照大部门体制的模式适时分步推进社会保障行政管理体制改革。

2.社会保障经办模式

就社会保障特别是社会保险的具体经办模式看，各国的做法主要有两种：（1）政府经办模式。政府部门既负责社会保障政策制定和监督管理，也负责社会保障业务的具体经办。比如日本，社会保险经办业务由厚生劳动省下设的社会保险厅负责，社会保险厅的工作人员是公务员身份，社会保险厅在全国有47个分支机构，分支机构又下设265个办事机构和71个养老金政策咨询中心。瑞典负责经办业务的社会保险局是卫生和社会事务部下设的15个局之一，它在地方设有21个分支机构，共有230个基层办公室，有工作人员14500多人。挪威也是这种模式，而且计划在2024年将社会保险局直接并入劳工部，成立劳工保险部，国家社会保险局不再独立存在。（2）社会经办模式。这是一种“政事分离”或者叫“管办分离”的模式，政府只是进行政策指导和一般监督，由独立于政府的社会自治机构负责社会保险业务的具体经办，自治机构由雇主和雇员派代表组成的理事会（有些国家也有政府代表）进行管理。社会经办模式以德国等

西欧国家最为典型，其他不少国家也有采用，它在完善社会保险制度运行的监督制约机制、提高社会保险管理效率、避免官僚机构过分膨胀方面有一定优势。近年来，不少国家在逐步推进社会保障的社会化经办工作。比如，1992年，英国通过《社会保障行政管理法》，将原来设立在社会事务部内部的经办机构改组为脱离政府的独立公益组织。美国政府的老年人医疗保险（Medicare）和医疗救助（Medicaid）两大医疗保障制度的很多具体管理工作，也是由卫生和公共服务部下属的医疗保险和医疗救助中心通过政府购买服务的方式外包出去进行管理的，医疗保险和医疗救助中心将所需完成的工作分类细化并编码，给每一项工作明确定义并测算出工作量，并以此为依据与第三方签订承包合同，委托其开展这些管理工作，委托合同主要由美国的蓝盾计划和蓝十字计划承接。此外，日本在2024年社会保险厅丢失5000多万份养老金缴纳记录的问题曝光后，通过了“社会保险厅改革相关法案”，准备在2024年将社会保险厅解散，新建一个由非公务员组成的“日本养老金机构”，以健全日本的社会保险管理体制。

我国的社会保障经办模式属于第一种，即政府经办模式。人力资源和社会保障部、卫生部、民政部等社会保障行政部门分别牵头负责相关社会保障政策的制定和监督管理，各项社会保障业务的具体经办工作则由这些行政部门的下属机构负责。不过，近年来，我国也在鼓励社会力量参与经办社会保障业务方面进行了一些探索。比如，2024年商业保险公司在全国60多个县市参与了新农合试点工作。2024年发布的《中共中央国务院关于深化医药卫生体制改革的意见》进一步明确提出，要探索委托具有资质的商业保险机构经办各类医疗保障管理服务。

**第三篇：高校老干部工作管理模式初探**

高校老干部工作管理模式初探

摘要：离、退休老干部是高校和国家教育历程中的宝贵财富，是我国教育与改革的功臣，更是传道授业和培养栋梁的中坚力量。如何才能做好离、退休老干部的管理工作是各大高校管理者的重中之重，也是老干部管理服务中有效践行“以人为本”理念的重要依据。然而，由于高校离、退休老干部有很大一部分由于离岗之后选择了外地居住，所以给管理者的工作带来很大的不便，本文根据笔者多年来的工作经验，就相关问题提出一点自己的看法和意见。笔者认为，目前各大高校面对老干部居住比较分散的实际情况，应该根据具体情况制定一套完全适合自己的管理模式，现有的关于高校老干部管理模式已不能满足当前的形势和要求，作为高校老干部工作管理者，应该构建一套离、退休老干部管理的新模式。本文从高校老干部管理模式的内部和外部两个方面入手，提出了一套“社区+学校”的高校离、退休老干部管理模式。

关键词：离、退休老干部管理模式高效管理

Abstract： Retired cadres a cherished treasure in college and for the national education, and a powerful strength in training young people.How to manage the retired cadres well is of most importance in management of all the college managers, which is also the basis of practicing “people oriented” in retired cadres management service.However, since the majority of the retired cadres choose to live in another place after retirement, it brings a lot of inconvenience for the managers.According to many years of experience of the author, this thesis put forward the author’s opinions about the concerning problems.随着我国人口逐渐老龄化，高校离、退休老干部服务和管理工作所面对的环境、任务和形势也在瞬息万变，管理者应该具有一套有系统性、规范化的科学理论为指导。国家主席胡锦涛在全国教职工大会上指出，面对“人口老龄化这样一个重大的社会问题，全国上下都要有充分的认识，并积极研究制定相应的政策”。所以说，各大高校都要充分发挥自己阵地的科研优势，站在理论的高度，用发展的眼光去深入研讨和分析新形势下，关于高校离、退休老干部管理工作所面对的各项问题。高校离、退休老干部管理模式

最近几年，我国高校老师逐渐走向了老龄化，部分高校师职老龄 1

化已经面临相当严峻的考验。我国的很多高校都是建立在二十世纪50年代，所以就不可避免老龄人口的快速增长的发展趋势。根据统计数据显示截止2024年年底，我国55岁以上的老年人人口占总人口的15%，已达1.62亿之多，值得我们重视的这个数字一直在呈直线型上涨，据实每年将以3.82%的速度增加。这势必会给社会养老系统带来一定的经济负担。2024年我国企事业单位的退休人员与在职职工的供养比为1：9，到2024年底，退休人员与在职职工的供养比为则为2:5。人口老龄化致使社会医疗服务的矛盾不断加剧。这几年，我国城市老年人的慢性病总数在不断地上升，根据三甲医院的医疗数据显示，目前，我国60岁以上的老年人患慢性疾病的概率是总人口数的3.3倍，这个庞大的数据给社会医疗服务机构造成沉重的压力。“空巢”化家庭问题也不可低估，根据福建省这两年的调查显示，在福建省的一、二线城市家庭“空巢”化的比例分别高达36％和38.7％。众所周知，随着城市化的不断向前发展以及人们生活方式的不断转换变化。“空巢”化家庭的比例势必还有向上发展的空间。

笔者根据官方对高校离退休人员老龄化的统计数据显示，各大高校离退休老干部的管理工作前景也不容乐观。根据对福建江夏学院的调查。目前福建江夏学院已有离、退休职工200多人，是福建江夏学院在职职工总数的32.9％。值得一提的是，未来五年该校退休职工以每年6.2％的速度在逐渐增加；福建江夏学院的离退休职工与在职教职工的供养比为1:1.5；该校目前有离休老干部30多人，他们的平均年龄为81.2岁，患有慢性疾病的人数为83.9％；至于上文提到的家

庭“空巢”化也有所严重，“空巢”家庭占离退休职工的52.6％。很多高校自身组织建立了离退休老干部工作的管理机构，但是这种完全封闭、独自为战的管理模式不能适应当前的发展新形势。我们应该站在新的高度，用科学发展的理念去构建离退休老干部管理机制的又快又好发展的新模式，每个高校领导必须要集中老干部管理者、教职工以及离退休老干部的力量和智慧，集中物力、人力和财力，一心一意谋发展，聚精会神搞建设。目前，很多高校的老干部管理模式的主要问题是，老干部工作管理者对高校的依赖性比较大，事物不分大小都需要学校出面协调和解决，作为高校的管理者，不可能把所有的精神放在老干部的管理问题上，所以就造就了管理目标的不集中。从而分散了高校离、退休老干部管理者的精力和时间，这样就容易让高校的领导者陷入了老干部的事务性工作，从而再也无暇顾及到学校的科研等的长远发展，抓住次要矛盾而忽视了主要矛盾，所以说这种方式最要不得的。同时，很多高校的离退休老干部工作的管理者缺少与外界同级单位之间的横向沟通和交流，这种陈旧的管理模式已经与开放的现代高校管理模式相违背，势必会给高校离退休老干部管理事务上带来沉重的包袱和巨大的压力。

统计数据显示，我国一些发达地区的高校离退休服务人员占从业人员总数的2％-8％，而国外一些发达国家则占到了l2％-18％。从这些数据可以看出，发达国家的社会化养老程度比较高，他们远远高于我国第一线城市的养老水平。主要是因为这些发达国家的社会养老机制体系比较完善，社区养老服务网络比较健全，所以社会养老的矛

盾得以有效的解决。随着我国经济社会的发展，我国有必要也有能力使老干部管理工作逐步实现社会化。构建高校离、退休老干部管理新模式

2.1老干部管理工作的社会化分析

目前，应该主导以高校管理为主线，构建“社区+学校”的双向负责管理的方式。以学校管理为辅，社区管理服务为主的管理新模式，当然这种模式在产生之前，不可能一帆风顺，我们应该以社区管理服务模式为辅逐渐过渡到社区管理服务为主的管理模式。构建这种模式的理由是：根据当前我国的经济社会发展的需要，在今后一个相应期限内完全可以完成这种模式的转换。“社区+学校”的管理模式是以纵向控制为主要特征的单位管理模式转变为注重横向开放的、联合的管理模式。

如何才能实现“社区+学校”的离退休老干部管理工作的新模

式？笔者认为，应该由学校、政府、家庭和社会共享共建，其构建思路为：首先：高校应该构建一套基于自身建设的新型离退休管理新模式，高校必须按照构建和谐社会的具体要求以及上级关于离退休职工工作的总体部署，高度重视、服务大局、围绕中心，切实加强离退休职工的工作领导。以落实离退休职工的生活待遇、政治待遇为突破口，以加强老干部管理工作建设为重心，以弘扬文明的作风为核心，在实际工作中要不断创新和改进离退休老干部的管理工作新模式，不断地加强离退休职工的管理服务工作和思想政治工作，不断开创高校离退休老干部工作的新局面。

2.2老干部管理服务体系的分析

目前，我国很多社区的离退休老干部的管理服务工作都处在摸着石头过河的发展和初创的阶段，与离退休职工服务需求相配套的社区养老服务网络还没有建立。据官方统计数据显示，截至2024年底，我国大约只有62％的城市建立了社区居委会既离退休老干部的服务设施和机构。所以我们提倡，各级政府应该统一管理和领导，针对老龄化的养老机制应该进行相应的统筹和规划，以便完善以社区管理服务为主线的管理服务体系。完善和建立与老年慢性病的护理需求相配套的养老护理机构；完善和建立与社会总体负担相配套的社会养老保障机制；完善和建立与高龄老人以及“空巢”家庭的服务需求相配套的社区离退休人员管理服务的网络；完善和建立与老龄化群体的医疗要求相配匹的卫生医疗保障体制。离退休职工管理服务体系的主战场在社区，难点、重点也在社区，工作的核心也在社区。所以说，加快建立与我国经济社会发展水平相配套的社区离退休职工管理服务的网络，主要是要依靠政府部门政策的大力支持以及资金投入的相互配套，采取学校、政府、家庭、社会各个方面的筹资共建共享，逐步整合各个社区内的所有单位的设施以及活动等有效资源和所有力量，进一步加快社区离退休职工的管理服务网络的建立，从而实现了整体的向前推进。

2.3 加快建立社区家政服务中心

我们还应该充分地利用社区和高校丰富的人力资源，比如社区志愿者、高校贫困大学生以及一部分社区的下岗工人为离退休老干部提

供志愿或有偿的家政服务。帮助那些体弱多病的老干部买菜做饭、日常护理、精神陪护、购物、以及打扫居家卫生等。我们还应该考虑要解决那些经济上有困难的老同志的看病难问题。应该在社区广泛地开设一些家庭病房、医疗门诊、康复保健等服务中心，最大限度地满足离退休职工的康复和就诊保健的需求。老干部退休后，不仅仅满足于吃饱穿暖的生活，他们还有更高的精神追求，所以还应该加快建立社区老干部活动中心，让他们能就近参加组织生活；为老干部健身娱乐、看书看报提供必要的活动场所；以形式多样、内容丰富的活动为载体，加强和谐社区文化建设，使老干部老有所乐。

综上所述，构建高校离退休老干部工作的管理新模式是一项比较复杂的系统工程，它有赖于老干部体制的变革、管理服务机制，需要高校、政府、家庭、社会的一起参与构建，特别是各级政府部门更要积极的筹建和高度的重视，高校离退休劳工部管理者要注重发挥老干部管理工作的优势，为构建高校老干部管理新模式发挥积极作用。参考文献：

[1]陈孝彬.教育管理学[M].北京：北京师范大学出版社，2024.[2]曾庆红.在构建社会主义和谐社会中发挥广大老干部的积极作用[N].人民日报，2024-10-19.[3]回良玉．在全国老龄委第八次全体会议上的讲话[N]．人民日报，2024-01-20.[4]赵维素． 试论“以人为本”的管理思想[j]． 宁夏大学学报(哲学社会科学版)，2024，(4)．

**第四篇：高校学生组织管理模式研究论文**

学生组织是高校教育系统的一个组成部分。是学生以一定目的、理想而自愿组成并接受学校监督和管理的学生群众性自治组织。它既是学生锻炼能力和提升素质的重要平台，也是学校开展各项工作的重要助手。它为学生民主参与学校各项教育管理工作提供了重要渠道，使得学生在实践中受锻炼，在奉献中得发展。因此做好高校的学生组织管理工作，对于学校的稳定、学生的成长具有重要的现实意义。

高校学生组织是一个多样化的组织系统，依据组织隶属关系、组织功能、组织成员构成等不同的分类标准，可以划分出多种类型。当前我国高校的学生组织粗略可以分为四大类：共青团组织、学生会组织、社团组织和青年志愿者组织。

从学生组织的体制层面分析，在当前的实践中暴露出其局限性，调查显示，目前在高校学生组织管理中主要存在以下几个问题组织结构僵化，岗位职责不明晰，工作效率低下；缺乏合理健全的管理制度，对组织成员的出入口管理随意性较大；缺乏激励和有效的绩效考核体系，难以培养学生的综合素质，成员满意度低。

从学生组织骨干的现实情况看，同样也存在着一些问题：

1、学生干部多有依赖思想，开会记笔记，会后落实笔记，做得多，想得少，思维上懒散，依赖于管理教师或辅导员的安排，许多学生组织培养的是会办事的能力，而不是独立开展工作的能力；

2、学生组织承担了大量学生活动的组织、筹划、落实，因此占用了学生干部不少宝贵的学习时间和休息时间，学业受到不小的影响。在学生组织中，不少优秀的学生干部甚至因此失去了更多的发展机会；

3、作为学生的自发性组织，其最主要的宗旨就是为同学服务，但是在实践中，很多组织成员缺乏这种意识，官本位思想很严重，不能真实反映学生中间的思想动态，活动流于形式，没有生命力。

针对当前学生组织中存在的问题和缺陷，需从以下几个方面调整管理模式，创新运行机制，使学生组织良性发展。

一、明晰学生组织的职责定位

学生组织创建的基础就是有着明确的定位，学生组织既要是学校管理者的助手，又要是学生身边的朋友，因此开展工作不但需要执行力，更需要公信力。要提升学生组织的公信力，必须明确而深入地认识学生组织的职责定位。

学生组织是连接学校与学生的一条重要纽带，而并不是传达学校意图的扩音器。要勇于反映同学们的现状与要求，积极做好与学校的沟通，确实将学生的真实想法告知学校，以便学校及时发现工作中的欠缺与不足。

对于学校所制定的长期政策或即时的方案，学生组织应该积极响应。促进学校工作的开展；同时，也要及时收集整理工作过程中学生们的反响及要求，总结归纳，向学校相关部门汇报。只有这样，才能既有助于学校各项工作的顺利开展，又维护了学生们的切身利益。

二、重塑学生组织的管理理念

学生组织的原动力多来源于大学生自我成长的需求而产生的激励力量，高校学生组织应该对自身进行重新定位，自我管理，通过这种身份的重新审视，使内外因素相互结合、相互激励，通过利用外部的资源来获取自身发展的机会同时，学生组织更为学生的自身发展提供了一个平台，让学生发挥自身的创造力，来满足自身发展的需要。在自主管理的过程中，指导教师应该通过把关审批，问责结果的方式进行管理，以便减少对学生组织运行过程中的直接干预，从根本上实现学生组织的自我管理。

三、重构学生组织的结构

当前高校学生组织中的成员一一学生干部，从选拔到任命，包括工作的考评等都是由辅导员或管理教师来确定的，于是学生干部自然产生了对学校的某种依赖性，在反映具体问题的时候就会有所顾忌。现实的情况是，一方面学生不把学生干部看做是自己的代表，学生干部便得不到学生的认可，并认为学生会是学校用来管理学生的工具；另一方面，学生干部因为自身的工作和评价都是由学校进行管理的，学生会干部对有些问题也不敢畅所欲言。此外，学生会的干部本身也缺乏直接向学校领导反映问题的渠道。针对此种情况，就要通过创建大学生联合会来重新构建学生组织。联合会是学生活动和社团的管理机构，总体负责学生组织，下设各种专门的委员会，成员由各个年级选出代表，并从中选出一位执行主席，每一年选举一次，所有同学都可以参加选举。联合会的建立保证了院系学生活动能够协调一致，且能够更加详细了解学生的情况；联合会还可以监督其他学生组织的活动情况，遇到问题予以协调解决。

四、激发学生组织的创新意识

高校学生组织的存在已有很长的历史，在发展过程中积累了大量的经验。但是，长时间的简单延续致使很多工作缺乏与时俱进的创新。当今社会日新月异，高校学生组织要想吸引广大学生积极参与，也应该在己有经验的基础上大胆创新，寻找更广阔的发展道路。创新是发展的不竭动力，高校学生组织的方方面面都需要以创新的意识来加以指导，只有改革才能摒除存在的不足，只有创新才能保持学生组织旺盛的生命力。

综上所述，作为学校与学生之间沟通桥梁的学生组织能够真正成为学校的助手和广大学生的知心朋友，就必须不断提高自身管理水平，改变传统的管理理念，完善组织结构，有效运用现代人力资源管理方法和技术，认真总结以往工作中的经验教训，不断进取，大胆创新，让学生工作在实践中不断焕发活力，使学生在实践中不断汲成长的动力。

**第五篇：高校教学档案三级管理模式初探**

高校教学档案三级管理模式初探

[摘 要] 针对高校教学档案的特点以及目前档案管理中存在的不足，提出了在高校教学档案管理中实施三极管理模式，并对高校教学档案管理中实施三级管理模式提出了对策与建议。

doi ： 10.3969 / j.issn.1673-0194.2024.21.107

教学档案是指各类教学活动中形成的具有保存价值并归档保存的教学文件材料。教学档案是学校教学活动的真实记录，是改进教学工作，强化教学管理，规范教学活动、深化教学改革，不断提高教学质量必不可少的管理环节，同时也是衡量高校教学管理水平和教育质量的重要标志之一。随着高校学科建设、教学科研评估等重大活动的需要，教学档案的利用率也随之提高，其地位和作用越来越重要。因此，加强教学档案管理工作研究，对于进一步规范教学管理和教学活动，深化教学研究以及提高教育教学质量等方面具有重要意义。高校教学档案管理概况

1.1 高校教学档案的内容

高校教学档案涉及面很广，主要包含以下几方面：教育主管机关下达的指导性文件；综合性教学管理材料（制度、规定、统计表等）；招生工作材料、教学计划、大纲、总结；学籍管理材料；学生奖惩材料；课堂教学材料；教学实习材料；教学实验材料；师资培训、业绩材料；教学质量材料；优秀教案；学位授予材料；毕业论文；教材目录与自编教材；在职教育材料（学历教育、继续教育、远程教育及各类研讨班、培训班）；涉外教育材料等。

1.2 高校教学档案的特点

（1）内容广泛、综合性强

教学档案涉及的内容庞杂，仅与教学紧密相关的就包括专业设置、教学计划、教学大纲、教学总结、教材、课程信息、师生信息等。

（2）材料来源分散性较大

有来自上级主管部门的材料，有来自本校教学行政管理部门的材料，如学工处的招生、分配名册，教务处的学籍管理材料；有来自教师的教材、教案、辅导资料听课评课记录、科研成果等；有来自学生的优秀毕业论文、毕业设计、实验报告等。

（3）多样性、多学科性明显

高校教学档案的载体多种多样，以纸质材料为主，同时还有照片、图表、录像带、录音带、光盘、奖旗、奖杯、获奖证书、奖状等实物材料。

（4）周期性、层次性、成套性

高校是全日制本科教育、研究生教育、成人教育及培训班等多层次的教育模式并存，还有联合办学、跨校办学、国际合作办学等教学形式，使得教学档案的层次日趋多样化。由于教学周期的长短，教学活动的周期性、规律性，决定了教学档案的成套性。

1.3 高校教学档案传统管理模式

从管理方法上，现有的高校教学档案管理模式主要是分级、分类管理。分级管理的教学档案管理模式，是指对教学档案实行两级管理：校级管理和院级管理，即在校级主要对各教学档案部门做统一管理，各院系则设立具体的教学档案管理部门。具体分工：校级管理的重点是对教学档案的总体管理上，主要任务是制定教学档案管理制度和实施细则，对教学档案的归档范围、保管期限和立卷归档的原则及程序做出明确的规定；院系管理的重点是对教学档案的细节管理上，主要任务是保管各院系所产生的教学计划、教学管理文件及研究成果等。

分类管理的校级教学档案管理，主要负责教学文件及规章制度、教师档案、科研成果档案、教务考务档案、学籍档案、学位档案等。分类管理的院级教学档案管理，主要负责教学建设档案，包括教材档案、课程档案、教学档案和实习档案；教学管理档案，包括教学质量评估、课程表、考试安排等教学过程档案；教学成果档案包括科技制作、毕业生论文等三大类的教学档案。

1.4 高校教学档案三级管理模式

《档案法》规定：档案工作实行统一领导、分级管理，维护档案完整与安全，便于社会各方面的利用。高校教学档案分级管理符合这一原则。模式是指某种事物的标准形式或使人可以照着做的标准样式，简单说，模式类似于定式，就是遇到反复出现的同一问题时所固定使用的解决方案。建立教学档案管理模式目的就是实现教学管理的统一和规范。

高校教学档案传统管理模式的优缺点

2.1 高校教学档案传统管理模式的优点

（1）组织体系

目前，大多数高校教学档案采用校、院两级管理，各职能部门在教学管理和教学实践活动中形成的具有一定保存价值的教学档案，由相关职能部门集中统一保管和利用；二级学院或教学部在教学管理活动中形成的具有一定保存价值的教学资料由二级学院或教学部集中统一保管和利用，这些材料由职能部门和院系或教学部的办公室秘书保管，等过了利用高峰期，再转交给档案馆保存。

（2）规章制度

健全了相应的管理规章制度。组织体系是管理工作的基础，有效的管理工作还要以规章制度为保障。规章制度由校档案馆统一制订。通过相关规章制度的贯彻执行，规范教学档案管理工作行为，使之形成良好的运行机制。

（3）人员素质

重视了档案人员的水平提高。目前各高校为提高教学档案管理人员自身素质与水平，都加强了对档案管理人员的业务培训，通过各种形式的培训，拓展档案工作人员的思维、知识面，提高其业务素质，使其能够熟练掌握新的档案管理技能和方法。

2.2 高校教学档案传统管理模式的缺点

（1）教学档案管理部门权责不明

由于教学业务部门与档案部门是两个独立的部门，而教学档案主要来源于业务部门。现实状况是，关于教学工作的文件、文件管理，档案、档案管理各自为政，缺乏有效的监督、指导和协调，出现了文件的形成与归档脱节，档案部门并不能参与到文件材料积累过程中，势必造成收集到的材料不全面。还有，部分二级学院或教学部领导对教学档案管理工作的忽视，没有把教学档案管理工作当成一项常规性的工作来做？，造成了教学档案建档困难，不能做到统一管理，资源共享，统一利用的良好运行模式。（2）教学档案管理制度不够完善

在日常的教学管理工作中，各二级学院或教学部缺乏有效的管理规定和监督措施。各二级学院或教学部教学办公室和教师缺乏建立及保存教学档案的意识，不能保证按时完成建档工作，相关的管理制度中对参与教学活动的全体人员责任和任务不明，规定时限要求未得到充分执行，未辅以相应的考核和奖惩措施。并且各个二级学院或教学部之间教学档案管理缺乏相互借鉴和交流。

（3）教学档案管理人员素质欠佳

一是大多数档案管理员不是科班出身，缺乏系统的档案管理知识，对归档文件及档案价值缺乏应有的鉴别能力，使档案材料的收集与整理存在很大的随意性。二是有些教学部门、二级学院的档案管理是由兼职档案员做，这些兼职人员一方面忙于教学、科研、人事、办公室等事务性工作，没有多余时间和精力学习档案专业知识；也没有机会接受专门的档案管理业务培训，无法实现档案的优化管理，致使移交到档案馆教学档案材料不规范，不完整。开展教学档案三级管理模式的对策和建议

笔者就高校教学工作的实际情况，认为解决办法是建立第一级：档案馆，第二级：教务部门，学务部门、招生就业等部门，第三级：各二级学院或教学部的三级管理模式，从而优化教学档案的建档质量。

根据文件生命周期理论的含义：文件从其形成到销毁或永久保存，是一个完整的过程；根据文件的价值属性，文件生命周期可以划分为几个不同的运动阶段；在每一个运动阶段里，文件特定的价值属性，与文件的管理方式、存放场所之间存在着一种固有的内在关系。因此，高校档案馆根据高校全部教学档案的价值形态、服务对象来划分保存范围、场所，采取三级管理模式是符合文件生命周期理论的，完全具有可行性。

3.1 实行教学档案三极目标管理责任制

高校应成立 “教学档案管理领导小组”，领导小组按照《中华人民共和国档案法》、《高等学校教学文件材料归档范围》、《普通高等学校档案管理办法》等相关法规和上级文件，统一制定本校的档案馆工作职责、档案馆馆长工作职责、各二级学院（部门）分管档案工作领导工作职责、各二级学院（部门）兼职档案员工作职责、以及本校档案管理办法实施细则、教学档案工作基本原则，教学档案归档范围和归档要求，教学档案的部门立卷和归档流程，教学档案的文件整理等各项规章制度，并且明确各级档案管理职权的分配，实行三级目标责任制，以便各教学管理部门、各二级学院、各教学部的档案材料能够按期保质向学校档案馆移交。

3.2 建立教学档案三级管理的体制

教学档案三级管理是由档案馆、教务处、学生处、以及各二级学院、教学部等组成的服务网络。借助这个网络体系建立一个良好的合作平台，在教务处、学生处、各二级学院和教学部设立专门的教学档案资料室和教学档案管理岗位，使得学校、教学管理部门、教学人员、各二级学院、教学部的档案工作能够遵守统一的规范和归档程序，按照本校的档案管理办法实施细则、文书档案归档范围和保管期限、本科教学档案管理办法等要求，并且按照形成者―时间―类别等分类标准收集、保管有关教学和学生管理方面的档案材料。定期由各二级学院、教学部将归档材料上交到学校教学管理部门进行信息汇总审核，审核后由学校教学管理部门把档案材料信息再次汇总后（纸质版和电子版）统一上交到学校档案馆，最后由学校档案馆进行合理规划、统一编目，入库上架，从而保证了教学档案的准确、完整、系统，使得高校教学档案管理工作走上有序化、科学化、规范化的轨道。

3.3 健全各层级档案管理人员约束机制。

要加强监督指导，对存在的问题和困难给予指导和帮助，对教学档案材料的积累进行督促。采取行政干预手段，把教学人员、学院和教学管理部门教学档案的归档情况与年终考核挂钩。并且制订出一套行之有效的教学档案管理业务考评制度和实施办法，定期或不定期地对本校教学档案的管理进行业务考核和评估，适时进行必要奖罚。

3.4 提高教学档案管理人员的工作能力

加强对高校专兼职档案人员进行档案意识的培养和档案管理专业化培训，不断提高其业务素质，提高专业管理水平。在教学档案管理的实际工作中摸索出一种教学档案管理人才培养的新模式，建立管理员的培训上岗制度、健全管理员的考核与激励机制，有计划定期对档案管理人员进行爱岗敬业教育、业务培训和理论研究，缩短档案管理人员能力与档案事业发展需求之间的差距，不断提高终身学习的意识和能力，使其成为具有较高的业务素质，较强的技术技能、管理能力和创新能力的新一代档案管理者。

主要

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！