

# 内蒙古科技大学

内蒙古科学技术出版社

赛音德力根 于海平 主编

## 学生工作研究

(2007年)

NEIMENGGU KEJI DAXUE  
XUESHENG GONGZUO YANJIU

# 内蒙古科技大学 学生工作研究

(2007年)

主 编 赛音德力根 于海平

内蒙古科学技术出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

内蒙古科技大学学生工作研究. 2007年 / 赛音德力根,  
于海平主编. —赤峰: 内蒙古科学技术出版社, 2007. 12  
ISBN 978-7-5380-1675-8

I. 内… II. ①赛…②于… III. 内蒙古科技大学—  
学生—工作—文集 IV. G645.5-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第001858号

出版发行: 内蒙古科学技术出版社  
地 址: 赤峰市红山区哈达街南一段4号  
电 话: (0476)8224848 8231924  
邮 编: 024000  
出 版 人: 额敦桑布  
组织策划: 巴 图  
责任编辑: 浩毕斯  
封面设计: 永 胜  
印 刷: 赤峰金源彩色印刷有限责任公司  
字 数: 390千  
开 本: 880×1230 1/32  
印 张: 14  
版 次: 2007年12月第1版  
印 次: 2007年12月第1次印刷  
定 价: 25.00元

## 编写领导小组

主任:郝兆兴 李保卫  
副主任:安胜利 武也文 谭文友 李国雄  
王建国 赛音德力根 杨建林

## 编委会

主编:赛音德力根 于海平  
副主编:崔开源 邢雁林 张国英 张光存  
编委:(排名不分先后)  
甄金智 王福飞 张金山 侯贵平  
潘东旭 郭海 杨晓玲 贾慧媛

---

## 目 录

科学发展观视野下的高校学生工作管理(代前言) .....	1
<b>第一部分 思想教育 .....</b>	<b>15</b>
增强高校德育实效性的探索 .....	15
大学生道德信仰现状与人文教育的重要作用 .....	25
论新时期大学生价值观的特点及教育对策 .....	31
试探大学生思想教育网络化 .....	37
围绕构建和谐社会,落实大学生诚信教育.....	45
高职学生职业道德教育改革对策 .....	54
社会变革下的大学生道德观念行为取向研究 .....	63
当前高校学生思想工作面临的挑战和对策分析 .....	70
如何做好大学生就业的思想政治工作 .....	76
浅谈思想政治教育进高校学生公寓 .....	82
<b>第二部分 素质教育 .....</b>	<b>89</b>
理工科大学生的文化素质与大学的文化建设 .....	89
高等教育必须科学教育与人文教育并重 .....	98
中国传统文化与工科大学生人文素质教育.....	103
论大学生创新教育与素质教育.....	109
试论学校国防教育在人才素质培养中的地位与作用.....	117
大学文化的基本内涵与特征.....	126
构建和谐校园人文先行.....	134
基于学科建设的高素质人才培养模式研究.....	141

大学生成才培养途径的探索.....	147
浅谈新形势下的校园文化建设.....	154
面向理工科大学学生开展音乐教育的探讨.....	160
加强大学生文化素质教育的思考.....	167
<b>第三部分 学生管理.....</b>	<b>175</b>
学生违纪处分申诉制度研究.....	175
基于 B/S 模式探讨高校学生档案管理工作 .....	182
谈谈对创新型学习理念的几点认识.....	188
加强高校学风建设的措施建议.....	193
学生管理工作应坚持以人为本.....	200
浅谈大学生违纪问题及对策.....	206
本科生导师制——大学生教育管理工作的创新发展.....	213
<b>第四部分 学生服务.....</b>	<b>220</b>
经济困难学生的经济状况分析、成因及帮扶措施 .....	220
贫困大学生资助方式的探索.....	229
经济困难学生的经济状况分析及帮扶措施.....	235
市场经济下勤工助学存在的问题.....	241
经济困难学生的经济状况分析、成因及帮扶措施 .....	246
高等院校贫困生现象剖析及对策.....	253
大学生欠费问题研究.....	260
积极拓展生源地助学贷款 缓解高校助学贷款困境 .....	277
大学生就业压力问题分析.....	283
论高校学生管理问题及其对策.....	290
谈学校在提高大学生就业率中的主导作用.....	299
大学生就业全程指导问题研究.....	306
我校法学专业就业问题研究.....	317

## 目 录

浅谈当前大学生心理健康状况及心理健康教育工作的 方法.....	325
大学生心理健康状况分析及心理健康教育工作.....	332
浅谈大学生人际交往中的心理障碍及克服.....	338
树立科学的理念和意识构筑“以学生为本”的大学生就业 指导体系.....	344
<b>第五部分 组织及队伍建设.....</b>	<b>353</b>
内蒙古科技大学大学生艺术团管理体制与运行模式的 探索.....	353
对新形势下高校学生党建工作的思考.....	361
如何做好高校学生辅导员工作.....	369
如何做好新生班主任工作.....	377
班主任如何做好大学新生班级指导工作.....	382
学生社团组织管理和开展活动问题的研究.....	386
浅谈网络时代高校共青团工作新途径.....	391
做好高校艺术类专业班主任工作的思考.....	399
如何做好大学新生工作的若干探讨.....	406
<b>第六部分 其他类别.....</b>	<b>414</b>
校园安全和学生伤害事故的应急处理预案与工作机制 研究.....	414
关于建立学生馆员制度的思考与实践——二论依法 治馆.....	419
对当代大学学生工作的几点看法.....	427
爱人如爱己——共建和谐中体现师道尊严.....	431
<b>后 记.....</b>	<b>438</b>

# 科学发展观视野下的 高校学生工作管理(代前言)

赛音德力根

(内蒙古科技大学 内蒙古 包头市 014010)

**摘 要** 科学发展观对高校学生工作提出了新要求:一是对高校培养的人才规格提出了新要求,也就是具备以人为本观念的,全面、协调、可持续发展特征的有利于构建和谐社会和具有中国特色的社会主义事业的合格建设者和可靠接班人。二是对高校自身的发展提出了新要求,也就是高校的发展,必须是体现以人为本的观念的,全面、持续、协调发展。针对这两个新要求,高校应当从“树立以学生为本”的管理理念上、从体现“以学生为本”的制度精神上,从组建“以学生”为本的队伍建设上,从体现“以学生为本”理念的软硬件环境的建设上进行改革和发展。只有这样,才能做好当前的高校学生工作。

**关键词** 科学发展观;高校学生工作;以学生为本

## 1 深刻理解科学发展观的内涵

科学发展观,就是“牢固树立以人为本的观念、全面发展的观念、协调发展的观念和可持续发展的观念”<sup>[1]</sup>;是我国“从新世纪新阶段党和国家事业发展全局出发提出的重大战略思想。”<sup>[2]</sup>是哲学和社会科学发展过程中的一次伟大的理论突破,也是做好各



项工作的认识基础和理论保障。因此,必须深刻领会科学发展观的内涵。

### 1.1 深刻认识“以人为本”的观念

科学发展观中的“以人为本”观念有许多新的突破。首先,从“人”的范围上做了扩充。一方面,“以人为本”的思想对执政、管理及服务的目标做了明确阐述,继承了我们党全心全意为人民服务的一贯宗旨。以人为本的理念,要求执政者、管理者和服务者必须要切实保障工作对象的利益,全心全意为人民服务。另一方面,对于执政方式、管理方式和服务方式也提出了新要求。也就是改革违反人本思想的执政方式、管理方式和服务方式。从而要求执政者、管理者和服务者对自身的工作作风、及队伍建设采取更加人性化的方式,包括扩充民主成分,扩大自由范围、提倡科学精神。从而保障服务者和被服务者、管理者和被管理者、执政者和民众都能够和谐相处,共同繁荣和发展。科学发展观中的“以人为本”,从范围上扩充到了全部人。既包含被管理者,也包含了管理者;既包括服务对象,也包括了服务者。从而体现了一种共赢、互利、至善的精神。其次,强调和突出了各项工作的人本目标和是非标准。人类所进行的一切努力,归根结底都是为了人类自身服务的,是为了更好地生存和发展。这就从哲学的高度校正了社会上的错误观念,防止为了追求政绩和发展速度而忽视了人民群众作为自然人和现实需要。对于评价各项工作的好坏提供了一种明确的是非标准。第三,“以人为本”承认了人才的个性化发展,尊重了人才的创造性发挥。知识经济时代要求重视人才的创新精神,而创新精神则体现在人才的个性化发展和个性化思维中。传统的、千篇一律的人才模式越来越不利于社会的进步,“以人为本”的理念从根本上突破了传统的“为了顺从社会,压抑个性发展”的观念。为中国进入创新型社会扫除了理论上的障碍。第四,科学发展观中的“以人为本”,是“人本”观念的创新。它不同于我们已

有的旧观念,也不同与西方的人本观念,是对旧观念的改造和西方“人本”思想的改良,充分体现了我们党的理论创新精神。过去,我们的旧观念中强调共性,抹杀个性。西方的“人本”思想,则强调个性,忽视共性。科学发展观中的“以人为本”,是个性与共性的统一,是对人的社会属性和自然属性充分认可。总之,科学发展观中的“以人为本”的思想是一种全新的思想,必须以全新的视角,以学习和研究的精神进行领会。

## 1.2 深刻认识“全面发展的观念、协调发展的观念”

“全面发展的观念、协调发展的观念”反映了哲学和社会学领域的最新研究成果,是建立在现代人文和社会科学研究成果之上哲学思想。

全面发展的观念反映了马克思主义哲学和现代系统论的研究成果。系统论把世界作为一个完整的系统来分析问题,根据事物普遍联系和相互影响的规律来预测、分析和解决问题。全面发展的观点一方面要求管理者把自己所负责的局部放到更大的范围中去考虑,树立大局观念和整体意识。全面认识自己部门和相关部门在系统中的位置和重要性,从而能够从更高层面上认识事物。另一方面,要把自己所负责的部分作为一个整体看待,充分认识各部门的职能和重要性,重视各个要害部门的工作,从而避免因任何一个关键部门出问题而影响整个系统发展。

协调发展的观念反映了马克思主义哲学、系统论和管理学中“木桶理论”。由于事物之间是普遍联系和相互影响的,所以,某一个方面的发展滞后必然制约其它方面的发展,从而影响整个系统的发展。“木桶理论”认为,一个木桶所能装的水量多少是由最短木条决定的。因此,要想提高整个系统(木桶)的水量,最有效的方法是弥补最短的木条。这样,在实际工作中就必须重点关注薄弱环节,以促进整个系统的健康发展。

“全面发展、协调发展”是科学发展的必然结果。

### 1.3 深刻认识“可持续发展的观念”

可持续发展战略思想是邓小平理论中的一个重要的战略思想,是一个涉及政治、经济、社会、科技、文化、人与自然环境在内的综合的社会发展观,是在环境问题已成为发展重大课题的时代背景下,在对中国国情现实全面认识的基础上,对中国社会主义现代化建设的宏观战略思考,它体现了我们党对经济社会发展与环境保护协调一致的深刻理念,具有丰富的思想内涵。体现了马克思主义哲学的普遍原理,体现了人与自然和谐观、永恒发展观、全面生产观、矛盾观、实践观和群众史观等。

可持续发展体现了我们党一贯奉行的短期利益服从长远利益的思想。是对急功近利、涸泽而渔的观念和做法的校正,是一种远见卓识的战略思维。可持续发展的思想体现了我们党宏远的历史眼光。是对为了眼前利益不惜一切代价,为了当代利益不顾子孙后代的想法和做法的根本否定。可持续发展的思想体现了我们党是长期负责任的党。不但对当代负责,而且要对子孙后代负责。

### 1.4 充分认识上述各个方面之间的关系

以人为本、全面、协调、可持续发展是科学发展观不可或缺的组成部分,必须完整把握。以人为本是全面、协调、可持续发展的目标,全面、协调、可持续发展是科学发展的重要体现。可持续发展必须要以全面发展、协调发展为基础。发展不协调,就影响发展速度,可持续性就降低;发展不全面,就影响整个系统的功能,就无法保证健康发展。最终必然影响发展的可持续性。只有全面发展、协调发展,才能保证健康发展。可持续发展,就能是长期发展。

## 2 科学发展观对高校学生工作的新要求

### 2.1 科学发展观,对高校培养的人才规格提出了新要求

高校培养的人才,必须是具备以人为本观念的,全面、协调、可

持续发展特征的有利于构建和谐社会和具有中国特色的社会主义事业的合格建设者和可靠接班人。

让学生具备“以人为本”观念,就是要帮助学生树立正确的世界观、人生观、价值观,树立构建和谐社会所需要的和平、共赢、互助观念,树立社会主义荣辱观,增强学生的社会责任感、使命感。

全面发展,就是要求学生全面掌握某一专业方向上的知识,具备相应的基本操作能力。协调发展,就是要求学生的知识结构和能力结构合理,不会出现某一方面特别不足的现象。可持续发展,就是要始终保持学生对专业或方向的学习兴趣,具备良好的知识结构和学习能力,从而有长期发展的潜力和动力。

这就要求高校必须以培养学生的学习兴趣为中心,以学生的理论知识和动手能力为评价标准,突出学生学习、发展、成才的主体地位,充分调动学生的主动性、积极性、创造性,根据学校的培养目标,不断进行改革教学方法,鼓励教师采用新的教育方式,比如探究式学习、实践性学习。从而在保证学生学习兴趣的基础上,使学生获得知识和具备能力。从而实现每一个学生生动活泼、富有个性的持续、健康发展。

## 2.2 科学发展观,对高校自身的发展提出了新要求

高校的发展,必须是体现以人为本的观念的,全面、持续、协调发展。

以人为本,就是指学校的一切工作,都要着眼于提高学生的素质、促进学生全面发展。一方面,要依托教师群体实现学校的整体目标,另一方面要以学生为本构建整个学校的管理体制和运行机制。

全面发展,就是促进学校教学、科研、管理、服务、后勤、基础建设、学科发展等几个方面共同发展,努力实现教学育人、服务育人、管理育人和环境育人。充分调动一切积极因素,实现由全体员工参与的、各个环节认真负责的、多种层次齐头并进的育人模式,切

实把全员育人、全过程育人、全方位育人的要求落到实处。

协调发展,就是根据当前上述诸方面的现状,着力解决制约当前学校发展的瓶颈问题,以保证学校的健康发展。

持续发展,就是要保证学校发展的后劲问题。从质和量两个方向寻找突破口。一般来说,质的增长是永续的,量的增长是有限的,因此要保持规模适度增长,重点放在提高质量上。根据社会的需要和学校的实际情况进行准确定位,合理制定学校的发展规划和人才培养目标。努力提高学校质量、学科质量、学生质量。

### 3 如何在高校学生工作管理中贯彻落实科学发展观

科学发展观,是我们党在新时期面对新环境下的一种伟大的全新的战略思想。贯彻落实科学发展观,是做好当前高校各项工作的基本方法,也是当今高校面临的一项重要任务。因此,必须不断研究、探索和实践。根据当前高校的实际情况,应当做好如下工作。

#### 3.1 树立以学生为本的管理理念

当前高校学生工作管理的首要任务,就是在学生工作队伍中树立以学生为本的管理理念。

以学生为本的管理理念,就是根据学生的个体发展情况和培养目标的要求,寻找切实可行的管理方式和工作途径。切实维护每一位学生的身心健康,在实现培养目标的基础上,充分保证学生的长远发展和现实利益。

学生工作者必须明确自身的管理责任,正视学生中存在的各种问题,积极思考应对策略,探索解决问题的现实途径,主动承担管理责任。不应以任何理由推卸或逃避责任。

学生工作者必须善于发现和解决学生中最关心的问题:思想问题、学习问题、生活问题、心理健康问题、社会实践问题、贫困生

问题、就业问题、评优问题、违纪处分问题、学生活动问题、食宿问题、校园安全问题、身体健康问题等等。并且要站到学生的立场来认识这些问题,从而推动学校的各项事业的改革和发展。

以学生为本的管理理念必须承认如下逻辑:学生在学校中的任何问题都与学校本身的不完善有关。这样,才能保证学生在学校发生问题时学校能够主动承担责任,认真思考学校工作的漏洞和不足,及时采取补救或改良措施,从而使得学校的各项工作逐渐趋于完善。

以学生为本的管理理念,不但要求对学生群体负责,而且要对学生个体负责。随着学校的发展,因人管理、因人施教、满足学生个性化的需求、承认学生的个体差别将成为高校学生管理的先进理念和主流趋势。

以学生为本的管理理念,将使得学生在校各项管理和决策中的参与范围越来越广,参与程度越来越深。学校各项工作的评价,比如教学水平、管理水平、服务水平的评价,将越来越多地反映学生的声音。

以学生为本的管理理念,必然要求管理者必须充分保证学生的知情权、参政议政权、民主决策权、意见建议权。

以学生为本的管理理念,必须要做好贫困生,尤其是特困生的工作。要从构建和谐社会的高度来认识贫困生问题。贫困学生和特困生是高校学生中的特殊人群,是心理问题和各类事故的多发人群,也是未来社会中维护社会安定团结的重要力量,更是最需要帮助和关心的学生群体。因此,高校要做好贫困生的工作,一方面,从经济上加大对贫困生的扶持力度,建立健全“奖、贷、助、补、免”等扶贫助困机制,积极争取社会扶持资金,扩大对贫困生的资助面和资助力度,切实解决贫困生的经济问题。另一方面,要做好特困生的心理服务工作。使特困生摆脱自卑、自弃的不良心理状态,以积极乐观的态度去参与学习、参加生活、参与各类社团活动

及社会实践。同时,要加强对贫困生的引导和教育,使他们能客观认识自己的处境和社会主义制度的优越性,真正分享到改革开放和社会发展的成果,充分感受到社会主义大家庭的温暖,逐步树立起服务社会、回报祖国的伟大理想和信念。从而成为维护校园和谐、维持社会稳定的重要力量。

总之,以学生为本的管理理念,要充分突出学生主体地位,彻底改变学生作为弱势群体和被动接受的附属地位。

### 3.2 建立健全管理制度和运行机制

理念必须要靠制度来保障。要真正实现“以学生为本”的管理理念,必须建立一系列切实保障学生利益的科学可行的管理制度和高效的运行机制。这些管理制度和运行机制必须要具备如下特点。

(1)要充分体现“以学生为本”的精神。高校现行的各项制度,都需要重新思考和定位,凡是有利于学生的,能反映学生的利益和心声的,就应当坚持和完善,凡是不利于学生的或者压制学生的,就应当予以废除。

(2)要以学生普遍关心的问题为线索,建立健全学校的各项规章制度。比如,思想问题、学习问题、生活问题、心理健康问题、社会实践问题、贫困生问题、就业问题、评优问题、违纪处分问题、学生活动问题、食宿问题、校园安全问题、身体健康问题、权益保障问题等等。要以这些问题为线索,认真思考这些制度是否健全,没有的要尽快添加,不足的要尽快完善。

(3)必须具备高效性。不能出现互相扯皮,拖拉不决的现象。要减少信息传递中间环节,保证基层信息真实、及时传递到决策层。高效运行的管理制度和运行机制,还要求执行层运行通畅。要制定对执行者和信息传递人限时机制,避免各种环节拖延。

(4)必须具备实效性。要真正能够解决学生中存在的问题,不能当摆设、装样子,不能敷衍塞责。这就需要建立各级领导的问

责制。使得各个部门分工清楚、责任明确、分工到人。对于失职人员,必须进行批评和教育或纪律处分。对于犯了错误后仍敷衍塞责或无动于衷者,要坚决调离原岗位、降级使用或予以免职,决不能因私废公,过分迁就。

(5)必须建立以当事人为主体、由主管领导负责的监督机制。学生问题是否解决,解决的怎么样,只有当事人最清楚,也最关心,也最负责任。而问题的解决,必须要在主管领导的监控之下才能有效进行。因此,只有建立由当事人为主体,由主管领导负责的监督机制,才能真正承担监督责任。

### 3.3 建立一支高素质的管理队伍

制度建立之后,必须要靠人来执行。高素质的管理队伍,能够有效保证制度建设的初衷,体现制度的精神,甚至能够有效弥补制度建设的不足。低素质的管理队伍,会降低工作效率,歪曲制度的精神,甚至会导致整个制度体系瘫痪。因此,必须十分重视队伍建设。什么人才是高素质的管理人才呢?高素质的管理人才应当具备以下几个特征。

(1)具备“以学生为本”的理念,理解教育的宗旨和人才培养的目标。制度建设的目标就是要体现“以学生为本”的精神,只有具备这种理念,才能与制度要求相匹配。教育的宗旨是培养德才兼备的人才。有了这种认识,就能够明确教育的中心任务。人才培养目标,是学校根据当时社会需求和学生层次确定的培养目标,也是学生工作管理的方向。只有具备这些基础理念,才能够做好学生工作。

(2)熟悉学生工作的规律,能够发现和弥补制度漏洞,具备一定的研究能力,从而进行制度完善和创新。任何一种制度都是不完善的,只有制度与人的完美结合,才能较好体现制度的精神。在“以学生为本”的理念的引导下,站在学生的立场,以有利于学生全面、健康可持续发展为指引,就会发现制度中的漏洞和不足,从



而修正制度,使之完善。

(3) 爱岗敬业,具备岗位所需要的各种能力。爱岗敬业,就是愿意在相应的岗位上工作,珍惜岗位、重视工作,这样才能兢兢业业,才不会发生敷衍塞责,应付了事的现象,才能够自觉遵守劳动纪律。每一个岗位都有对人才的基本需求,只有满足这些基本需求,才能够胜任岗位,才不会出现因人废岗的现象,也才能够保证整个系统的正常运行。

(4) 执行力强,工作效率高。高素质的管理人才,必须有较强的执行力和工作效率。执行力和工作效率决定于四个方面:一是工作态度,二是理解能力和反应速度,三是做事能力,四是工作方法。态度上重视了,理解任务或指令快且深刻,工作方法得当,做事能力强,自然就有较强的执行力,从而具备较高的工作效率。

(5) 清正廉洁,为人公正。清,就是指透明,具体就是指思想透明,说话透明,做事透明。思想透明,就是对自己的观点、思想、认识不隐瞒,不避讳,襟胸坦白,光明正大。说话透明,就是说话清楚、明白,直截了当;不故弄玄虚,表现深沉。做事透明,就是做事公开,不偷偷摸摸,遮遮掩掩。正,就是正确,就是想的对、说的对、做的对。想的对,要求管理者具备深厚的理论基础,掌握正确的思维方法,熟悉正确的工作步骤。这样,思考问题才能正确。说的对,要求管理者有较强的语言文字表达能力,即要有较强的书面表达能力,也要有较强的口头表达能力。做的对,就是要求管理者要习惯于把正确的思想在实际的行为中体现出来。不能想一套、说一套、做一套。要表里如一,浑然一体。廉,就是指生活简朴,不奢华和铺张浪费。一个人如果喜欢炫耀,大手大脚,就必然要更多的资金支持,进而会导致贪污腐败。洁,就是干净。主要是指思想作风和工作作风。君子爱财,取之有道。挣钱挣得干净,当官当得干净,做人做的干净。这就要求管理者有较高的思想修养。自觉抵制不良分子的侵蚀,洁身自好。时刻防止被人拉下水。为人公正,