第二部分 近三年工作的经验及不足

过去三年，我们经历过成功的喜悦与失败的阴霾，品尝过泪水与欢笑，在学生会全体成员的共同努力下我们取得了值得骄傲的成绩，一代代学生会成员不断地在工作中发现问题，解决问题，也让我们在丰富实践中积累了许多宝贵经验。我们深切体会到只有坚持党的领导，以中国特色社会主义理论体系为指引，坚持不断学习党的重要思想和习近平总书记系列讲话等重要精神，紧紧围绕学校工作重点，坚持校团委的指导，保证学生会工作沿着正确的方向发展，切实服务于培育学生成长成才。

三年的不断改进给我们带来了不错的成绩，但是在这个充满着变化的时代背景下，学生会也应该清醒地认识到自身的差距和存在的不足，积极改进工作上的不足。

一、学生干部选拔方式需进一步完善

本部校区学生干部普遍存在首次接触工作，对各自部门工作职责不清现象。黄金校区由于学院数量及校区距离问题，存在校学生会干部储备不足的现象。西校区为独立的大一学生校区，学生会整体属院级。由于日常学生会工作性质要求，校学生会干部仍主要来源于本部校区的大二、大三的学生。普遍存在学生干部接触工作时间短，后备干部不足等问题。学生会学生干部选拔机制有待进一步完善。

考察方法和手段过于单一、死板，考核程序不够公开，缺乏考察时间。学生会成员招新主要以口头面试为主，对思想及能力方面考核不大，普遍存在中后期大量工作放到几名成员身上的现象，造成人员的浪费。另外，在选举过程中，民主投票存在弄虚作假现象，部分学生干部在选拔学生干部的过程中存在任人为亲的现象。即选拔学生干部依据的不是学生平时表现、个人特长、实际能力，而是这个学生是否是自己老乡，是否是熟人推荐，是否和自己是一个院系等这些外在因素。这就破坏了选拔的公平性和公正性，不利于对真正优秀人才的选拔和培养。

二、学生会内部激励机制仍需完善，完善奖惩

目前，由于组织的内在活力和积极因素不能得到充分发挥，学生会与其基层组织的凝聚力不够，导致个别学生干部工作积极性不高，态度不够端正；同时学生干部队伍接触工作时间短、流动快，影响了各项工作的有效传承和组织机构的相对稳定，导致学生会凝聚力、战斗力和号召力达不到预期效果；所以，学生会各部门的职能和日常工作有待进一步规范。

为解决这一问题我们可以建立工作责任制和干部考核标准，严格安装相关文件工作，切实保证工作有规可依，有责可溯。充分利用榜样激励机制，通过评选优秀部门和部门先进个人，选拔表现优异、工作负责的成员进行重点培养并给予表彰，为其他成员树立榜样，激励各成员主动积极的表现自我，争取成为学生会先进个人。

评议阶段可采用民主评议方案。即负责人和成员分别填写民主评议互评表，采取无记名的方式上交，并对分数进行具体核算。这种分权的管理方案既给予负责人考核成员的能力，又对其权利进行限制。从而最大限度在保证负责人对成员的领导的同时，尽可能规避负责人可能出现的强烈主观影响。

三、权益服务宣传反馈机制的加强

目前，学生会缺乏有效的信息反馈渠道，需进一步建立有效的意见收集和反馈机制。在实际工作中，我们在深入同学生活实际，广泛收集意见和建议，形成畅通沟通渠道，建立长效反馈机制等方面还有待进一步加强。

在建立反馈机制的发展时期，充分发挥微博、微信、腾讯等新媒体平台，发挥其所长，提升反馈机制知名度，扩大其影响，充分调动学生参与反馈意见的主动性、积极性和创新性。与此同时，权益服务中心也要密切关注同学们反馈合理性，避免出现“瞎反馈”“乱反馈”的现象。

如今现有体制还存在不成熟，不健全的问题。今后，我们要拓宽沟通渠道，制定完善的信息沟通体制，为同学们搭建好一个稳定、畅通、灵活的线上线下联动的立体化维权平台，同学们可以积极的在平台上抒发自己的意见或者建议，学生会会做好学校与同学们之间沟通的桥梁，增强我们同学的向心力和凝聚力，为“百年理工愿景”献计献策。