

学术部候选人工作规划

我校学生会的权力来源是全民大会，即学生会的权利来自于我校的学生，所以学生会的一切行为都应该以同学们的利益和我校的利益为出发点，在重大事项的决策上必要时应进行民意调查。但是目前来看，我会存在不被同学们普遍认可的情况，同学们大多认为“学生会没什么存在感”，大多数人连学生会的部门名称都不知道。我个人认为造成这一现象的原因比较复杂，但是归根结底有以下几点：1、我校学生社团及各部门各团队较多，学生活动的组织策划方多样，而学生会在大多数人的初高中时期都是学生活动的唯一官方举办方，有对比之后就会导致同学认为：“学生会好像不怎么做事情。”2、我校学生会人员及部门精简，相对其他学生组织来说，我们的人员在校内的分布范围比较局限，在“口口相传”和“切身感受”上来看，学生会确实“不太有存在感”。同时，因为人手问题以及学期较短，学生会能举办的活动的数量受限，与“其他学生组织的活动”这一庞大的群体来比，自然就显得比较“弱势”；3、学生会工作的官方性导致大多数活动都比较严肃，在同学们心里“不感兴趣”的活动就约等于“不存在”；4、学生会并不是所有部门都是搞活动的，比如权益部和公关部等等，事实上，大部分时间，学生会都是在做幕后工作的。而对于这一现象，我的看法是这一现象是我们现阶段必然会存在的。建校时间短，校内风气较为开放民主，所以各学生组织和团体都可以拥有很大的展示空间，这也是我们中的大多数所向往的的大学生活。

而对于这一现象的应对方法，我认为：1、人员精简是学生会的优势，我们可以对已有的活动进行充实和丰富，将已经存在的“品牌活动”的影响力扩大。就比如我所在的学术部，我们的品牌活动是诺贝尔主题讲座，我认为讲座数量还可以增加，而不是挑选几个学科进行讲座。同时提前进行策划和准备文案，在诺贝尔奖公布的时候就可以进入选择教授的阶段。2、可以对活动进行删减和扩充，增加固定周期的活动，让同学们一想到这个时间点，就想到这个活动，并想到学生会。比如：学术部已经决定在4+9月进行年度周期的英语能力竞赛；在学期期中和期末的“forest种树”活动；长期进行的学伴平台（如果后期条件允许将会以小程序形式进行使用）……3、保持学生会内部人员的纯净以及进行人员培养，不能允许有官僚主义的出现，而对于错误的出现我们应该进行指出和纠正，必要时要让错误的造成者承担相应的责任。

事实上，只要有一个活动特别吸引人，同学们就会对这个部门有印象，而学生会得到认可，在一届一届的同学的努力下，只是时间问题。但是同理，只要有一个成员出现了特别严重的问题，整个团队就会被否定。所以砥砺前行是我们能做也是必须做的。

接下来，我想阐述一下我对这个职位的认识。学术部是我在学生会招新时的第一志愿，我本人非常向往学术良好的校园风气，也希望能加入这个部门为校内的学术风气付出自己的一份力量。学术部的宗旨是“学思之风，盛行于斯”，也就是我们是为了维护和增长校内的学习和思考的风气所努力

的。学术部部长首先是这一宗旨的践行者，其次是整个部门的大方向的维护者，部长需要在工作中不断强调和坚定这一宗旨。其次，作为部长，其职责是组织和管理这个团队，除了维持和监督日常工作之外还需要进行团队精神和团队凝聚力的建设。在工作中协调各职位的同学共同完成工作，进行合理的工作分配和跟进，在团队出现矛盾时进行调和。我个人的工作风格是比较中庸的：1、我会选择性的进行创新，也会进行必要的坚持；2、我性格随和喜欢，很容易和别人成为朋友，但是在工作上对自己和对他人要求都较高，喜欢按照计划表做事，也会同时进行一些灵活的变动；3、我喜欢进行团队活动，如果我是部长，在头脑风暴时会悉心听取每个人的意见，当然在前期我会和部员成为好朋友，我希望能听到每一个人对于我们的工作最直观的意见和看法。决定权在所有人手上，我偏好共同努力和共同决定的工作氛围。

如果我当选部长，我未来的工作方向是改革加继承：1、我希望改动内部人员结构，增加人员工作的灵活性。我倾向于将美编和秘书合并，由两位同学担任。当我们需要持续性联系人员的时候，秘书的任务会相对较重，同时我部的秘书还需担任会议记录和周一校内讲座总结的邮件的群发。2、将常规活动扩充至mentor活动、forest活动、学伴平台、诺贝尔讲座、英语能力竞赛。3、改动目前的工作机制，增加每一活动或活动每一阶段的负责人，严格对ddl进行执行，在ddl前24小时，我会确认工作完成的状态并进行提醒。因为我发现如果没有人进行提醒，或者是没有人一直关注着团队进程的话，拖延是件非常容易并且常见的事情。同时增加绩效考核，由全体部员共同讨论决定。

最后，我未来的工作的大纲是：1、已有人员是否留部及新的一届的老人员安排；2、mentor活动启动；3、招新宣传；4、招新；5、部内考核制度制定；6、常规活动推进；7、创新活动头脑风暴；8、团建。