



武汉大学研究生会

WUHAN UNIVERSITY GRADUATE STUDENT UNION



部长述职方案

武汉大学研究生会

2018年12月

一、述职背景

武汉大学研究生会作为校党委领导、校团委指导的研究生“自我教育、自我服务、自我管理、自我监督”的校级学生组织，由博士生分会和12个部门构成，分别是博士生分会、研究生会办公室、常代会办公室、硕博联络委员会、宣传部、发展调研部、权益部、文艺部、就业实践部、人力资源部、体育部、学术科技部、外联部。年终将至，为进一步总结各部门工作，不断提升服务水平，深入推进校研究生会改革攻坚和各部门工作顺利开展，在校团委的指导下，校研究生会决定在本学期末举办部长述职大会。

二、述职意义

其一、坚持“为同学谋需求、为学校聚合力、为国家育英才”的研会初心和工作使命，积极响应我校团学组织改革，深入推进校研究生会改革攻坚，探索工作运行的有效机制。

其二、为校研会各部门提供工作成果展示的舞台，为部门之间增进理解创建良好的交流平台，进而提高研究生会集体认同感和凝聚力。

其三、阶段性考察研究生会各部门工作的完成情况，进一步促进各部门工作的规范化，激发各部门工作的积极性和创造性。

三、述职时间

2018年12月28日（暂定）

四、参与人员

校党委研究生工作部、校团委领导老师，校研究生会全体成员、培养单位研究生会，研究生同学代表。

五、述职内容

部长述职由部长述职报告、部长综合素质评价、部门影响力评估三部分组成，分别占比 70%、20%、10%，这三项依托材料的评选范围是 2018 年 9 月 1 日至 2018 年 12 月 20 日。

（一）部长述职报告

部长述职报告由工作现状、工作反思、下学期工作规划、对校研会的建议四个部分构成，分别占比 50%、25%、15%、10%。

部长述职报告由校党委研工部老师、校团委老师、校研会主席团、培养单位研会代表、研究生同学代表进行评分，其中“部门之间协作”部分由主席团委托各部门部长进行评分。校研工部领导、校团委领导、校研会主席团评分占该部分的 75%，院系代表评分占该部分的 25%。

（二）部长综合素质评价

部长综合素质评价由部门认知、工作态度、工作思路、工作能力、工作成果五个部分构成，每个部分各占 20%。

部长综合素质评价由校研会主席团、副部长、职能组组长、部委进行评分，校研会主席团评分占该部分的 40%，副部长、职能组组长评分占该部分的 30%，部委评分占该部分的 30%。

（三）部门影响力评估

部门影响力评估根据各部门工作展示通过微信公众号由全校研究生进行评分。

六、工作流程

（一）述职材料收取

部长述职材料包括部长述职报告、部门风采展示共两项材料，于 2018 年 12 月 23 日 20:00 之前发送到邮箱 whugurlzyb@163.com。（注：部长述职报告建议 2000-3000 字）

（二）部门影响力评估

根据各部门上交的部门风采展示内容制作微信推文，由武小研发送全校研究生，拟定在 2018 年 12 月 24 日至 26 日开展。

（三）部长综合素质评价

组织主席团成员，各部门副部长、职能组组长、部委进行线上考评部长，拟定在 2018 年 12 月 25 日至 26 日开展。

（四）部长述职报告评价

拟定 2018 年 12 月 28 日召开部长述职大会，邀请校党委研工部、校团委老师，校研会主席团成员，培养单位研会代表，研究生同学代表现场听取各部长公开述职并做出评价。

（五）评比公示

依据部长述职综合结果，评出“优秀部长”若干名，述职后进行不少于 3 个工作日的公示。

七、工作总结

根据各部门提交的工作报告，整理汇编武汉大学研究生会 2018-2019 学年度第一学期工作报告，报送校团委审阅，抄送各培养单位研会，并在校研会官网予以公开。

本方案最终解释权归武汉大学研究生会主席团所有。

附件：

武汉大学研究生会部长述职方案细则

部长述职由部长述职报告、部长综合素质评价、部门影响力评估三部分组成，分别占比 70%、20%、10%。依托材料的时间范围是 2018 年 9 月 1 日至 2018 年 12 月 20 日。

一、部长述职报告

部长述职报告由工作现状(包括部门内部工作和部门之间协作两个部分)、工作反思(包括部门存在问题及其原因、应对策略两个部分)、下学期工作规划、对校研会的建议四个部分构成。部长述职报告评比中，工作现状、工作反思、工作规划、对校研会的建议占分依次为 50 分、25 分、15 分、10 分。

部长述职报告由校党委研工部领导、校团委领导、校研会主席团、院系代表进行评分，其中“部门之间协作”部分由主席团委托各部门部长进行评分。校研工部领导、校团委领导、校研会主席团评分占该部分的 75%，院系代表评分占该部分的 25%。

1.工作现状

一方面，部门内部工作。以部门规划为准绳，以现实情况为依据，部门保质保量完成部门常规工作，工作中有科学的策划、适当的宣传、客观的总结；部门工作材料详实，形式多样。根据所提交材料进行评级，符合以上要求为 A 级，得满分 40 分；较为符合为 B 级，得 30-39 分；相对符合为 C 级，得 20-29 分；较不符合为 D 级，得 10-19 分；完全不符合为 E 级，不计分。

另一方面，部门之间协作。部门协作意识较强，能及时跟进相关工作，保证工作有效推行；信息沟通及反馈全面及时，积极帮助和协助其他部门工作。根据所提交材料进行评级，符合以上要求为 A 级，

得满分 10 分;较为符合为 B 级, 得 7-9 分; 相对符合为 C 级, 得 4-6 分; 较不符合为 D 级, 得 1-3 分; 完全不符合为 E 级, 不计分。

2.工作反思

一方面, 工作中存在的问题及其原因。部门能准确找到问题, 原因分析透彻。根据所提交材料进行评级, 符合以上要求为 A 级, 得满分 10 分;较为符合为 B 级, 得 7-9 分; 相对符合为 C 级, 得 4-6 分; 较不符合为 D 级, 得 1-3 分; 完全不符合为 E 级, 不计分。

另一方面, 解决问题的策略。部门根据客观问题、具体原因, 提出的改善措施科学有效, 可操作性强。根据所提交材料进行评级, 符合以上要求为 A 级, 得满分 15 分;较为符合为 B 级, 得 12-14 分; 相对符合为 C 级, 得 9-11 分; 较不符合为 D 级, 得 6-8 分; 完全不符合为 E 级, 不计分。

3.下学期工作规划

部门规划结合部门实际, 设定中长期规划; 有明确完成时间; 有明确的计划步骤。根据所提交材料进行评级, 符合以上要求为 A 级, 得满分 15 分;较为符合为 B 级, 得 12-14 分; 相对符合为 C 级, 得 9-11 分; 较不符合为 D 级, 得 6-8 分; 完全不符合为 E 级, 不计分。

4.对研会的建议

部门建议对研会或本部门现有工作有良好的建议; 建议可操作性强, 明确到位, 有预见的有效性; 3 条以上有效建议。根据所提交材料进行评级, 符合以上要求为 A 级, 得满分 10 分;较为符合为 B 级, 得 7-9 分; 相对符合为 C 级, 得 4-6 分; 较不符合为 D 级, 得 1-3 分; 完全不符合为 E 级, 不计分。

部长述职报告评价体系如下表:

序号	内容	细分	分值	标准分阶				
				A	B	C	D	E
1	工作现状 (50分)	部门内部工作	40分	1. 保质保量完成部门常规工作; 2. 工作中有科学的策划、适当的宣传、客观的总结; 3. 部门工作材料详实,形式多样。	1. 保质保量完成部门常规工作; 2. 工作中有策划、宣传、总结; 3. 部门工作材料全面。	1. 基本上保质保量完成部门常规工作; 2. 工作中有策划等; 3. 部门工作材料较为全面。	1. 尚有未完成的部门常规工作; 2. 工作进度落后; 3. 部门工作材料不完善。	1. 常规工作未能完成; 2. 部门工作效率低下; 3. 部门工作材料不真实。
		部门之间协作	10分	1. 部门协调能力强,能及时跟进工作,保证工作有效推行 2. 信息沟通及反馈全面及时 3. 积极帮助和协助其他部门工作	1. 部门协调能力较强,能有效跟进工作 2. 信息沟通和反馈较为全面及时 3. 能够帮助和协助其他部门工作	1. 部门协调能力一般,偶尔出现工作延期 2. 偶尔出现信息反馈不及时不全面 3. 需要进一步加强与其它部门的交流协作	1. 部门协调能力较差 2. 信息沟通和反馈不及时,不全面,信息沟通不畅通 3. 与其它部门交流联系较少	1. 部门协调能力差,常出现跟进不到位的情况 2. 沟通能力弱,信息反馈很不及时 3. 与其它部门之间几乎没有交流
2	工作反思 (25分)	工作问题及原因	10分	1. 敢于正视工作中存在的问题及其原因; 2. 工作问题剖析客观、全面、精准; 3. 问题原因分析客观、全面、真实。	1. 敢于正视工作中存在的问题及其原因; 2. 工作问题剖析较为客观、全面、精准; 3. 问题原因分析较	1. 正视工作中存在的一些问题及其原因; 2. 工作问题剖析基本客观、全面、精准;	1. 回避工作中存在的一些问题及其原因; 2. 工作问题剖析不太客观、全面、精准;	1. 回避工作中存在的问题及其原因; 2. 工作问题剖析不客观、全面、精准;

					为客观、全面、真实。	3. 问题原因分析基本客观、全面、真实。	3. 问题原因分析不太客观、全面、真实。	3. 问题原因分析不客观、全面、真实。
		解决措施	15分	改善措施科学、有效、可操作性强	改善措施较为科学、有效,可操作性较强	改善措施一般,可操作性强	改善措施一般,可操作性一般	改善措施没有实际效果
3	工作规划 (15分)	下学期规划	15分	1. 结合部门实际,设定中长期规划 2. 有明确完成时间 3. 有明确的计划步骤	1. 大致结合部门自身模块 2. 有基本完成时间 3. 有较完善的计划步骤	有一定的工作规划,有计划有时间,有可追溯性	短期工作计划,无明确计划步骤	只是浮于总结,无计划
4	研会建议 (10分)	对校研会的建议	10分	1. 对研会或本部门现有工作有良好的建议 2. 建议可操作性强,明确到位,有预见的有效性 3. 3条以上有效建议	1. 有较为良好的建议 2. 2条有效建议 3. 有一定的可操作性	1. 有基本的建议 2. 有基本的可操作性	有基本建议,但实操性不强	未能提出合理化建议

二、部长综合素质评价

部长综合素质评价由部门认知、工作态度、工作思路、工作能力、工作成果五个部分构成，每个部分各占 20%。其中，部门认知是指对部门定位、主要职责、工作关系及架构设置等方面的认识和实践过程；工作态度是指对工作所持有的评价与行为倾向，包括敬业负责、关注品质、开放合作、主动学习等方面；工作思路是指对工作的设想和安排，包括规划、决策、执行、总结等方面；工作能力是指胜任职位的一组标准化的要求，包括组织领导、沟通协调、创新应变、抗压能力等方面；工作成果是指完成工作后产生的效果，包括质量、服务、影响、评价等方面。

部长综合素质评价由校研会主席团、副部长、职能组组长、部委进行评分，校研会主席团评分占该部分的 40%，副部长、职能组组长评分占该部分的 30%，部委评分占该部分的 30%。

部长综合素质评价如下表：

序号	内容	细分	分值	标准分阶				
				A	B	C	D	E
1	部门认知 (20分)	部门定位	5	5	4	3	2	1
		主要职责	5	5	4	3	2	1
		工作关系	5	5	4	3	2	1
		架构设置	5	5	4	3	2	1
2	工作态度 (20分)	敬业负责	5	5	4	3	2	1
		关注品质	5	5	4	3	2	1
		开放合作	5	5	4	3	2	1
		主动学习	5	5	4	3	2	1
3	工作思路 (20分)	规划科学	5	5	4	3	2	1
		决策民主	5	5	4	3	2	1
		执行高效	5	5	4	3	2	1
		总结客观	5	5	4	3	2	1
4	工作能力 (20分)	组织领导	5	5	4	3	2	1
		沟通协调	5	5	4	3	2	1
		创新应变	5	5	4	3	2	1
		抗压能力	5	5	4	3	2	1
5	工作成果 (20分)	保质保量	5	5	4	3	2	1
		服务学生	5	5	4	3	2	1
		影响广泛	5	5	4	3	2	1
		一致好评	5	5	4	3	2	1

(三) 部门影响力评估

部门影响力评估根据各部门工作展示通过微信公众号进行评分，由武汉大学在校研究生进行打分。

部门影响力评估表如下：

部门/分会	标准分阶				
	A	B	C	D	E
	10	9	8	7	6
博士生分会					
研究生会办公室					
常代会办公室					
硕博联络委员会					
宣传部					
发展调研部					
权益部					
文艺部					
就业实践部					
人力资源部					
体育部					
学术科技部					
外联部					