

最新组织健康度调查 高校班级管理健康型组织建设意义论文(实用5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

组织健康度调查篇一

摘要：班级管理和每个学生的成长都有密切的关系，因此要积极发挥高校辅导员在班级管理中的作用，改革管理方式，提高班级管理成效。因此，首先分析高校辅导员在班级管理中的作用，包括对班级的凝聚作用、对学生的引导作用以及对班级矛盾的协调作用，接着提出了高校辅导员的班级管理策略。

关键词：高校辅导员；班级管理；策略

班级是高校学生学习生活基本单位，也是教学活动开展的基层组织，是学生自我管理与教育的载体。在高校辅导员工作中，班级管理是重要的环节之一。作为班级管理的主要负责人，辅导员在班级建设的作用不容小视，要认真研究班级管理艺术，提高班级管理成效。

一、高校辅导员在班级管理中的作用

1. 对班级的凝聚作用

班级的主要组成成分是学生，当全班学生有一个共同的目标，并且认为这个目标与大家息息相关时，大家就会有共同努力的动力。辅导员在进行班级管理的时候以学生为主体，与学

生一起探讨学习目标，其良好的. 工作方式与人格魅力能够赢得全体学生的尊重，提高班级凝聚力。

2. 对学生的引导作用

高校辅导员通过对学生进行价值观教育，科学地引导他们进行人生规划，辩证地看待身边的人和事物，帮助学生形成积极乐观的生活态度，克服学习中遇到的困难，并且通过言传身教，根据不同的专业和年级实际组织和开展教育活动，提高学生分析和解决问题的能力，对学生的发展起到了很好的引导作用。

3. 对班级矛盾的协调作用

对于高校辅导员来说，因为他们担负着学生管理的重任，要及时了解学生的综合信息，与学生成为朋友，对学生中出现的各种突发事件及时应对，按照学校各项章程规定来协调班级矛盾，用公平公正的态度对待每一个学生，这样才能为校园稳定与学生发展服务。

4. 对学生心理健康的疏导作用

大学生面对学习、生活与就业的各种压力，尤其是大一新生，刚到大学这样一个新的环境，如果自我调节不到位就可能产生不同程度的心理问题，甚至出现焦虑、自闭或者抑郁等。辅导员是学生的贴心朋友，学生对辅导员充满信任，会对辅导员说很多知心话，辅导员运用专业知识和人生经验分析、能解答学生的困惑，对学生起到很好的心理疏导作用。

二、高校辅导员的班级管理策略

1. 提高自身素质，打造人格魅力

对于辅导员来说，其工作职责和主要任务就是教育和管理好

班级学生，其一言一行都会对学生产生影响，这就是所谓的“言传身教”。要提高班级管理成效，辅导员要先从提高自身素质上下功夫，增强自身人格魅力。因为大学生的性格中具备很强的“向师性”特点，他们甚至可能会把喜欢的老师当作偶像去模仿。辅导员可以利用这个特点，用自身的行为去感染学生，这样才能赢得学生的尊重。在提高自身素质方面，要真正把学生当作孩子，增强自身的责任感，热爱教育事业，利用业余时间学习心理学知识，这样才能增强处理突发事件和棘手问题的能力。此外，还要学会控制自身情绪，在处理麻烦事的时候做到不温不火，对学生管理问题充满信心，这样才能在学生心中树立威信。

2. 实施与创新班级管理制度，提高工作成效

在高校班级管理中，制定规章制度是搞好班级管理的重要保证，例如班委选举制度、班级奖惩制度、宿舍管理制度等。在实施与创新班级管理制度方面，可以从以下方面入手：首先，要借鉴其他专业或者其他年级先进的班级管理经验，在与其他班级交流中创新管理制度，对于当前班级管理中不适应的部分进行修改，引用先进班集体的模范管理模式，完善班级激励制度建设，对先进个人采取积极、有效的奖励措施，定时通过展览会或者班会等形式展示优秀班集体或者个人的风采。其次，强化班委会培训制度。可以适当放权，积极构建班集体授权式管理模式，把部分班级管理的权利交给班干部，加强与班委会的沟通，及时了解班级动态。对于初为班委会成员的学生进行适当的培训，教给他们与同沟通的技巧，让他们明确班委会成员的职责；定期把班委会成员召集起来，集中研究处理一定时期内班级中出现的问题。事实上，班委会培训还可以采取横向培训的方式，例如，把几个班级的学习委员、生活委员或者团支书等分别集中培训，让他们互相交流彼此的工作经验和心得体会，这样才能更好地提高解决问题的时效性。

3. 运用新媒体进行班级管理，提高工作成效

信息时代的到来，使学生管理面临新的机遇与挑战。大学生作为青年群体，班级管理符合大学生群体的兴趣，才能让学生更好地接受，才能取得成效。从这个层面上来说，在大学生班级管理中应用新媒体技术能够抢占思想教育的阵地。例如，运用微博、qq群、微信、人人网等网络媒体宣传班级管理的措施，让大家在班级群中畅所欲言，提出关于班级管理方面的意见和建议，提高班级管理的民主性，建立由班委会牵头、辅导员全程监督的新媒体建设机制。班级成员要以主人翁身份积极建言献策，辅导员要做好舆论导向工作，运用新媒体宣传积极向上的生活和学习态度，提高班级管理成效。

三、结论

综上所述，社会的发展给高校教育管理带来了一定的冲击，教育模式和教育内容都要随形势发生改变。辅导员作为班级管理的领导者和参与者，要顺应时代发展，提高自身素质，不断创新班级管理策略，运用新媒体等技术提高班级管理成效。

参考文献：

[1]李建华，张晓雯. 高校班级管理中存在的问题及对策研究[j]. 教育教学论坛，

[2]马啸尘，罗明忠. 基于控制理论的高校辅导员队伍建设[j]. 科技创新导报，

[3]劳可夫. 基于授权理论的大学班级管理新模式[j]. 现代教育管理，2013

组织健康度调查篇二

的气氛中，让学生想说就说，敢于表述不同意见，使学生的个性得到充分发展。

从小学生

上,应该精心设置,有意注意、无意注意交替出现,教学中可采用直观形象的教具、学具,也可以运用现代教育技术,例如多媒体电脑等,化抽象为形象,帮助学生理解。我们还可以推出课本剧,让学生对课文进行创造、加工并演出,合适的篇目让学生自编、自导、自演、自评,从而全方位地投入到了语文实践中。通过灵活多变的教学方法,充分调动学生学习的积极性,激发学生的创新意识,让学生在轻松愉快中获取了知识。

组织健康度调查篇三

跳,碰到困难和挫折就垂头丧气,甚至哭泣。为了能让学生保持良好的心境,的方法是让他们把自己的心事倾诉出来。老师、家长、同学都可以是倾诉的对象。

活动的作文题目,例如《老师,我想对您说》《妈妈,您听我说》《今天我真高兴》等等。鼓励学生要在作文中讲真话,表真情。还可以鼓励学生多写日记,随时记录下自己的真实感受,在受到不良情绪影响和干扰时,及时地在日记中渲泄出来,从而摆脱消极的心理体验,使自己的心境始终保持活泼、开朗、稳定、充满朝气。同时,也有利于教师及时把握学生的心理动态,适时进行疏导、教育。

我的班级曾经有一位女同学。很长时间以来,我发现她的胆子很小,上课从不敢主动发言,

爸爸所做的一切都是希望自己能够成才,只是方法不够好,并表示今后要多理解爸爸、妈妈。在此后一段时间的观察中,我发现孩子开朗、活泼了许多。

组织健康度调查篇四

[论文关键词] 高校学生社团非正式组织学生管理

[论文摘要] 非正式组织是人们之间为满足自身需求而自发形成的、凭感情联系起来的一种非正式体系。现行高校校园里普遍存在一种介于正式组织与非正式组织之间的一种组织形态，笔者将其命名为“收敛型”非正式组织。如何充分发挥其积极作用，如何了解和引导这类非正式组织的健康发展是新时期高校学生工作者的一个共同课题。

非正式组织的概念是由行为科学组织理论家乔治·埃尔顿·梅奥提出的。非正式组织是指存在于正式组织中，由于兴趣、爱好或者共同利益形成的以一套群体默认的行为规范或准则运行的松散型组织。它的产生依附于正式组织，但不像正式组织那样具有很强的规范性。高校中的传统的正式学生组织有校、院、系、班级各级学生会组织和共青团组织。高校中大学生非正式组织的种类是多种多样的，如各类兴趣小组、老乡会、网络游戏战队以及各类学生社团组织。在众多的非正式学生组织中，笔者认为其中有一类组织有别于其他非正式组织——高校学生社团。

教育部颁发的《普通高等学校学生管理规定》把学生社团界定为本校学生自愿组织的群众性团体、学生志同道合的组织。这个定义很好地说明了学生社团相对于学生会、共青团组织来说属于非正式组织的范畴。但对比非正式组织的定义，我们又认为高校学生社团不能简单地同老乡会、网络游戏战队等组织一样划归为非正式组织。因为高校学生社团作为一个自愿组织的群众性团体的同时还要接受校团委领导，成立还必须经过校团委审批，每年还必须到校团委注册。所以笔者将高校中这类非正式组织命名为“收敛型非正式组织”。了解和引导“收敛型非正式组织”对于学生工作者来说是一件必然要面对的问题。

一、收敛型非正式组织的特征

4、学生社团一般都有一个强势的领导。学生社团组织领袖一般具有较强的权威性和感召力，这种权威是一种“个人魅力

型权威”。这样的领袖人物往往对社团成员发生重大影响。

5、学校党委、团委对学生社团的宽松管理，易造成社团成员思想的相对政治边缘性和主体自由性，自我观念较浓，协调能力不足。

6、学生社团组织渴望被学校党委、团委肯定和认可，希望得到广大同学的关注和支持，有转化为正式组织的愿望。

二、收敛型非正式组织在学生管理中的影响

1、收敛型非正式组织给学生管理工作带来的积极作用

收敛型非正式组织满足了青年学生的交往与被尊重的心理需要，从而促进了青年学生的身心健康与精神愉悦；收敛型非正式组织成员由于有共同的兴趣爱好，故成员间的交流可以帮助学生丰富课余文化知识，成为课堂教学的一种补充；收敛型非正式组织对于培养学生独立自主、自我管理的能力大有裨益；收敛型非正式组织开展的丰富多彩的学生活动可以进一步繁荣校园文化。

2、收敛型非正式组织给学生管理工作带来的挑战

收敛型非正式组织都是自发产生的，在群体目标和价值追求上，群体特征明显。当一些群体意识到学校目标限制本群体利益发展的时候，他们便会从实现小群体的目标出发，攻击和破坏学校整体目标的实施。收敛型非正式组织有时会影响正式组织的凝聚力。在学校各项活动中还容易导致不团结、闹意气、纪律涣散等不良现象发生。

三、对待收敛型非正式组织的策略

（一）收敛型非正式组织的激励管理

美国心理学家赫茨伯格双因素理论可以应用到很多领域,对于高校学生社团这类组织的管理很适用。尤其双因素理论揭示了内在激励的作用,对学生工作者如何更好地激励高校学生社团提供了新的思路。50年代美国心理学家赫茨伯格根据试验研究的成果,提出了“双因素理论”。理论指出:使员工感到不满的往往是公司政策与管理方式、上级监督、工资、人际关系和工作条件等五种因素。当这些因素缺失或强度太低,就容易导致员工不满意,但这些元素又并不是员工感到满意的充分条件,这类因素称为“保健因素”,保健因素不能直接激励员工,但能预防员工不满情绪。另一方面,使员工对工作感到满意的往往是成就感、被表扬、工作本身、责任和进步等五种因素。这类因素具备后,可使员工感到满意,但员工感到不满时却很少是因为缺少这些因素,这类因素称为“激励因素”。该理论认为只有激励因素才能激发起人们在工作中的积极性、创造性。

对于高校学生社团来讲,学校审核后同意其成立、同意其在允许的范围内招收新成员、同意其在校园内公开开展活动等等属于保健因素,认同其促进校园文化的作用、鼓励其发展、培养其核心成员,并提供一定的活动平台,使高校学生社团组织成员得到认可和满足自我实现,属于激励因素。可依据以下方式加强对高校学生社团组织的激励管理:

1、注重对高校学生社团的内在激励

要想真正激励高校学生社团,就要注重激励因素,通过这些因素的运用,才能满足高校学生社团较高层次的需求,把学生社团这种自发组织的感受提升到满意阶段,从而真正为繁荣校园文化做出应有的贡献。

学生工作者在管理中可采取以下措施:提供社团活动的专门平台,有针对性地开展诸如社团文化节、社团巡礼等活动,也可针对不同的社团邀请其参加到学生会的一些常规活动中来,比如采取邀请文艺性社团参加到学校常规的文艺演出中来,

扶持一批科技型社团参加校内外的各类科技竞赛等方式，满足高校学生社团的兴趣并激发其兴奋点，从而满足高校学生社团自我实现的需要。对高校学生社团要采取与学生会管理不同的方式，避免对社团活动过多的干涉，实施目标管理，减少过程控制，扩大社团的自主权和活动范围，并积极提供一定资源使高校学生社团的特点得以展现，使社团成员的能力得到充分发挥。

对高校学生社团的一些外联活动要及时地提供帮助，比如出具介绍信、介绍联系人等，对于高校学生社团的活动经费要根据所开展的活动有针对性地给予一定的扶持。

高校学生社团缺乏稳定的活动经费是制约其发展的一个重要因素。大部分学生社团的活动经费主要来源于社团成员的会费和社团争取到的社会上一些单位的现金或实物赞助。但相对于学生会的影响力，校外的单位更倾向于将资金赞助于学生会开展活动。故高校的学生管理部门可以有针对性地对一些社团进行资金扶持，可以通过资金杠杆来调节一些社团活动的'开展。也可以在校内采取社团活动经费招标的方式来调动各社团积极开展活动。对于活动开展有计划、在校内外有一定影响力的社团可以将社团活动及时以图片、文字的形式在校园内大力宣传，使社团成员感到自己受到重视和信任。对学生社团的核心人物的成绩也要及时给予肯定、表扬，如学校定期评比社团活动先进个人、优秀学生干部、优秀共青团员等奖项可授予高校学生社团中的核心人物，对于表现突出、有意向进入学生会组织的，也可以依据能力，给予一定的学生干部工作，或在学生档案中给予学生干部身份。

2、正确处理保健因素与激励因素的关系

在对高校学生社团的激励中，不应忽视保健因素，如不应因某学生社团近期没有活动或出现一些问题就对其采取简单的取缔注销等手段。但对于确实已经对学校的学生管理起到了很大负面效应甚至违反了校规校纪的社团也不能手软要坚决予

以取缔，并要在全校范围内给予公开通报，决不能过分注重改善保健因素。

管理中还要善于把保健因素转化为激励因素。保健因素和激励因素是可以转化的，不是一成不变的。例如，授予高校学生社团核心人物的荣誉，如果此荣誉确实是与其勤奋努力、与社团取得成绩是分不开的，确实是对其工作的真实肯定，就会产生激励作用，变为激励因素。如果两者没有联系，仅仅是大范围的大锅饭式的授予的荣誉，这样的显然构不成激励，而且一旦后续停止给予，还会造成高校学生社团的不满，产生负激励效应。作为学生工作者，既要注意保健因素，以消除高校学生社团的不满，又要努力使保健因素变为激励因素。

（二）对收敛型非正式组织的外部管理

1、积极引导

高校学生社团组织的影响有积极和消极两个方面，学生管理者对他们的活动一般无法采取行政手段干预，但也不能放任自流。可通过建立、宣传正确的组织文化来引导社团成员，帮助他们树立正确的价值观和行为规范，引导其追求高层次的归属感，为高校的学生工作做出贡献。

2、适当融入

高校学生管理者可以将高校学生社团作为收集信息、了解学生思想动态的窗口。收敛型非正式组织成员在一起，组织内部容易形成一些不良习气。学生管理者可通过与社团成员交朋友、座谈交流或偶尔参见其活动聚会等方式，融入社团中去，以此获取相关信息，了解社团成员思想愿望，改进学生管理工作。

3、适时惩戒

收敛型非正式组织是一个群体，内部有凝聚力，思想较一致，其整体行为对正式组织有较大影响力和冲击力，其非建设性行为会对正式组织造成较大破坏力。因而作为高校的学生管理者应防微杜渐，防止不良风气在其滋生蔓延。对于社团中个别成员偶尔违背校规校纪的行为，应及时指出。对于重犯或者情节严重的行为，应严肃批评，令其改正，严重的要给予处分。

总体而言，学生工作者对于高校学生社团这类“收敛型非正式组织”的做法，应该是充分发掘总结其发展特征，以便进行正确的引导，承认其在活跃校园文化等各方面的积极作用。以激励管理为主，以外部管理为辅，在对其管理中要充分积极发挥激励作用，不能忽视保健作用，要防止激励作用向保健作用转化。

综上所述，只要我们对高校学生社团这类“收敛型非正式组织”管理好、引导好，他们一定可以成为学生进行“自我教育”、“自我管理”和“自我服务”的重要阵地；成为学校对广大学生进行思想政治建设、学风建设和校园文化建设的重要载体；成为学校学生管理部门加强和改进学生管理工作的重要手段。

参考文献

- [2] 陈通荣. 非正式组织对管理决策的影响[J]. 管理观察, . 7
- [4] 童善勤. 应对非正式组织的组织策略[J]. 企业改革与管理, 2005. 7
- [5] 任永亮. 非正式组织研究述评[J]. 合作经济与科技, 2007. 2

组织健康度调查篇五

摘要：目的观察高校高级职称人群健康管理的效果。方法对高校362名高级职称专职教师进行健康管理,对采集的健康资料进行健康风险评估,分层健康管理。对健康管理前后高级职称人群慢性病相关知识的知晓率、不良行为改变率、体检指标好转率进行比较。

关键词：高级职称论文

目的观察高校高级职称人群健康管理的效果。方法对高校362名高级职称专职教师进行健康管理,对采集的健康资料进行健康风险评估,分层健康管理。对健康管理前后高级职称人群慢性病相关知识的知晓率、不良行为改变率、体检指标好转率进行比较。

高校高级职称教员承担着学校最重要的教学、科研工作,其身体安康情况的好坏直接影响着整个学校工作的展开,且对整个社会也有着深远的影响。根据西南地域局部高校(西南科技大学、绵阳师范学院)高级职称教员体检结果,从不同维度对高级职称教员的安康情况并对其缘由停止深化的剖析研讨,明白控制高校高级职称教员群体的身体安康情况及影响要素,为停止干预战略提供精确的理论支持。

一不同维度下高级职称教员的身体安康情况

1高级职称教员身体安康总体情况

本研讨根据教员体检结果对教员的安康情况停止评价剖析。体检指标主要包括:肝功、肾功(尿酸异常、血糖异常)、血脂(甘油三脂异常和血脂超标)、乙肝表抗、甲胎蛋白、血常规、癌胚抗原**α**超(脂肪肝、胆囊息肉、子宫肌瘤、结石等)、心电图、腰椎片。体检一切指标均正常的教员比例为34.6%,肝功用异常者比例为8.3%,肾功用异常者29.2%,血脂异常

者、比例为23.3%，有5%比例的教员乙肝外表抗体呈阳性□b超异常者比例为37.5%，血常规异常者为5.8%，心电图异常者的比例为9.6%，而甲胎蛋白和癌胚抗原异常者均仅仅呈现了1例。由此可得，西部高校高级职称教员中有2 / 3的教员呈现了不同类型身体安康指标异常，其中以肾功能异常、血脂异常和b超异常三项指标表现最为突出。

2不同性别职称教员的身体安康情况

不同性别高级职称教员身体安康指标比例具有不同水平的差别，其中以肾功能、血脂和b超三项指标差距最大，男性高级职称教员三项指标异常比例分别为34.1%、27.3%和41%，而女性教员的比例分别为5.0%、5.2%和2.1%。在一切的指标中女性教员仅在心电图检查异常指标的比例高于男性高级职称教员，女性教员和男性教员心电图检查异常分别为12.5%和9.0%，而在肝功能异常、血常规异常和乙肝指标中两者比例较为接近。

3不同岗位高级职称教员的身体安康情况

本研讨籽高级职称教员分为在行政岗位和教学科研岗位两品种型，数据显现，不同岗位高级职称教员身体安康情况指标存在着较大的差距。详细表如今行政岗位高级职称教员的肾功能异常、血脂异常和b超异常三个指标均远高于教学科研岗位，行政岗位三项指标分别为39.8%、31.7%和43.1%，而教学科研岗位教员这三项指标分别为17.9%、14.5%和31.6%；而在乙肝、心电图异常和血常规异常指标中教学科研岗位教员的.比例高于行政岗位教员，行政岗位和教学科研岗位教员两项指标分别为0、4.1%、4.9%和10.2%、15.4%、6.8%。

二高级职称教员安康影响要素剖析

调查显现，高级职称教员经常参与体育锻炼的项目依次是：

漫步、网球、健身操、羽毛球、乒乓球、游泳等等，而仅仅有40.5%的教员每周可以停止3次或3次以上的体育锻炼，但并不可以保证每次停止一定的运动负荷。调查发现，仅仅21.3%的教员对本人的饮食构造有着一定的请求，而有相当一局部高级教员对早餐不够注重，而晚餐又较为注重。由以上剖析可知，生死水平的进步，饮食构造的变化以及膂力活动相对较少是西南地域高级职称教员有较高比例患有高血脂、高血糖、高尿酸、脂肪肝的缘由。

男性高级职称相比于女性高级职称教员在饮食上无顾忌，营养不平衡，热量过剩，形成瘦削，血脂升高，且局部患者有嗜酒习气，而女性多留意节食减肥。以上缘由是男性高级职称教员在肾功异常、血脂异常和b超异常高于女性的主要缘由。而行政岗位高级职称教员各种各样的应酬要远远多于教学科研岗位教员，外出应酬饮酒多、生活不规律、长时间坐办公室、体育活动少，相对来讲教学科研岗位教员有更多的时间停止体育锻炼，生活相对较为规律，且应酬较少，比拟留意饮食构造，这是为什么行政岗位高级教员在肾功用异常、血脂异常和b超异常三个安康指标方面远远高于教学科研岗位教员的主要缘由。在本次体检中，没有发现行政岗位高级职称教员携带hbsag□这或许是样本误差所形成的；而教学科研岗位教员的hbsag携带率为10.2%，与全国城乡居民hbsag阳性率为10.1%非常接近。

三结论

肾功用异常、血脂异常和b超异常是西南地域高级职称教员最重要的三个安康问题，其中男性教员患者的比例高于女性，行政岗位高级职称教员高于教学科研岗位高级职称教员。在心电图、肝功用异常□hbsag阳性率指标方面，男性与女性教员不具有显著性差别。在hbsag阳性率指标中，教学科研岗位教员与行政岗位教员具有显著性差别。研讨发现，饮食构造不合理，缺乏足够的体育锻炼，长时间坐办公室等要素是高

级职称教员安康问题的主要缘由，特别是男性教员；而外出应酬饮酒多、生活不规律、长时间坐办公室、体育活动少是行政岗位高级职称教员安康问题的主要缘由。