

城投资产管理存在的问题及建议 高校固定资产管理中存在的问题及对策论文(汇总5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

城投资产管理存在的问题及建议篇一

一、高校固定资产管理中存在的常见问题

(一) 管理观念落后，造成管理水平低下

由于高校的资产来源主要依赖于国家拨款，我国的高校固定资产管理长期存在着“注重资产采购而忽略资产管理”“重视有形资产而忽视无形资产”的管理观念，固定资产保值增值意识淡薄。在落后管理观念的指导下，高校固定资产的管理水平整体较低，资产配置不合理，固定资产浪费、流失现象严重。

(二) 管理制度不健全，导致资产管理混乱

目前，高校的固定资产制度不健全，很多时候甚至无章可循，部分固定资产管理工作制度的执行力较低，缺乏有效的制约机制，造成管理效率低下。例如资产清查制度不完善，导致许多高校长期未对固定资产进行清查盘点，资产管理部门与财务部门缺乏沟通，没有定期核对资产账务，导致固定资产存量不明，有帐无物、有物无帐等账实不符现象普遍。另外，不同部门的固定资产管理相互分离，缺乏有效的综合管理。固定资产购置以后经常处于动态变化中，领用人、使用人、使用单位、存放地点等等随时可能变化，但高校往往缺乏应

对这些变化的后续跟踪管理制度。

（三）管理手段滞后，严重影响管理效率

高校固定资产管理软件不完善，缺乏动态管理。近年来，虽然大部分高校都已经使用计算机专业资产管理软件，但仅限于基本的数据录入和查询，购入的网络版管理系统也只是网上上传数据，而不能实现固定资产的动态管理，无法实现各部门之间的实时对账和信息共享，更谈不上合理组织闲置资产的流动和调剂使用，严重影响了高校固定资产的管理效率。

（四）会计核算不合理，无形增加资产风险

在固定资产的使用过程中必然会发生有形和无形损耗，因此，随着使用年限的增加其价值在不断贬值。而高校固定资产是不计提折旧的会计核算，固定资产的账面价值必然虚增，从而其账面价值一直反映的都是历史成本，无法准确地反映固定资产的实际价值，导致账面资产价值与实际价值存在较大出入，使固定资产账实严重不符。在某种程度上影响了高校对其更新资金需求的测算，同时财务信息反应失真也不能满足新形势下国家财政拨款部门对高校财务报表的实际需求，容易出现固定资产的价值流失现象，加大了高校固定资产的风险性。

（五）管理队伍力量薄弱，制约资产管理健康发展

当前，高校固定资产管理任务日益繁重，而管理队伍建设却远远跟不上发展需要。许多高校资产管理部门只是作为最基层的部门，管理队伍素质不高，缺少资产管理方面的专业知识，使得管理人员疲于应付日常资产管理工作，无法适应不断复杂变化的国有资产管理工作要求。另外，固定资产使用单位，特别是院系基层使用部门的资产管理员一般由教学秘书或辅导员兼任，流动性较大，而且面对数量庞大、种类复杂的资产，缺乏固定资产管理业务的知识，影响了高校资产

管理的规范化。此外，资产管理员岗位变动时，资产账目交接不及时，使得后续资产管理员对自己职责管辖的资产账目不清，进一步影响了高校固定资产管理的健康发展。

二、提升高校固定资产管理水平的几点建议

（一）转变管理观念，提高管理意识

首先，高校管理者要充分认识到国有资产管理的重要性，积极转变高校固定资产管理意识，摒弃传统的“重购置轻管理”的管理观念，像抓教学、科研工作一样抓好学校的国有资产的管理。其次，建立专门的资产管理机构，将“多头分散管理”变为“统一领导、分级管理”，对每个资产使用单位配备资产管理人员，形成层次清晰、职责明确、方便监督管理的资产管理体系。要逐步完善资产管理部门职能，使其适应新形势下不断复杂变化的国有资产管理工作要求，做好资源整合，提高资源使用效率。

（二）完善资产管理制度，建立长效管理机制

结合本校实际，制定一套符合高校实情，方便操作的一系列固定资产管理制度，真正做到有据可查，有章可循。第一，完善固定资产的报账验收制度。资产购置以后，使用部门要及时上帐，资产的入库、调拨等都要有验收环节。第二，完善资产的清查制度。高校要根据自身的实际情况定期开展严格的、可操作的资产清查，及时掌握资产损盈情况，并按规定程序进行处理，弄清资产来源去向和管理使用情况，及时发现问题，防止资产流失。第三，完善报废处置制度。成立固定资产报废审查小组，对上报的报废的固定资产进行定期鉴定，呈报学校主管领导批准后核销。对报废、调出的固定资产要严格履行审核程序，如实地进行固定资产核销的账务处理，做到入账要及时，销账要同步，准确反映固定资产实际情况，并与财务部门及时核对账目，真正做到固定资产的家底清、账实符。

（三）利用现代手段，加强资产管理的网络化和信息化

高校固定资产数量大、种类多、存放分散、年度跨度大，实行网络化和信息化管理势在必行。利用校园网络平台实现资产管理网络化、跨校区管理，各部门之间实现信息共享，便于资产管理部门、财务部门和资产使用部门之间沟通和协调，对资产进行动态管理，可避免账实不符、信息不对称的现象发生；同时可实现决策的科学化，从而实现资源有效配置，避免资产重复购置和资产浪费现象；最后网络化管理可减少人工核算与管理的工作量，增加透明度，提高固定资产管理的工作效率。

（四）计提折旧核算成本，准确反映资产状况

在固定资产的会计核算工作中，通过计提固定资产折旧，明确固定资产使用成本，能够准确地了解固定资产在使用过程中发生的价值损耗情况，使管理者能够实时掌握固定资产的现有价值。这将有利于改变长期以来部门无偿占用固定资产，使用者不注意保养和维护，导致固定资产闲置、浪费甚至流失的现象，有利于提高资产的使用效益，减少固定资产的重复购置，做到资源共享、物尽其用，在一定程度上缓解固定资产更新、改造的资金压力，节约有限的教育经费。

（五）提高资产管理人员综合素质，规范资产管理工作流程

固定资产管理人员的业务素质是影响资产管理水平的重要因素。要加强资产管理队伍的建设，通过多种形式对资产管理人员进行业务培训。资产管理工作专业性、政策性较强，因此高校的固定资产管理人员除了要加强自身学习外，还要及时掌握资产管理的新政策、新知识、新技能，不断增强资产管理人员的业务素质和能力，同时建立一支责任心强、综合素质过硬的高校资产管理监督队伍，强化对高校固定资产管理工作的日常监督和指导，使固定资产管理工作实现常态化和规范化。

三、总结

总之，高校固定资产的管理工作涉及到学校的方方面面，是一项复杂的系统工程，做好高校固定资产管理工作对提升资产使用效率、促进国有资产的保值增值进而提升高校的综合实力、促进高校长远发展具有十分重要的意义。

城投资产管理存在的问题及建议篇二

摘要：高校的固定资产是高校教学、科研的物质基础和必备条件。本文通过对高校固定资产的管理观念、管理体制等方面存在的问题进行分析，提出了加强与改进高校固定资产管理工作的对策与建议。

关键词：高等学校；固定资产；管理；对策

高校的固定资产是高校教学、科研的物质基础和必备条件，也是衡量高校办学规模的重要指标之一。随着我国高等教育规模的迅速扩大，高校所拥有的固定资产无论是数量还是质量都有了明显增长和提高。但长期以来，高校资产特别是固定资产管理不严，利用率不高，损失浪费严重的现象一直存在。随着经济体制改革的不断深化和高等院校新的财务管理与会计制度的贯彻实施，如何进一步加强和改进高校固定资产管理、保护固定资产的安全完整、实现其保值增值的问题将显得更加突出。

[1]一、固定资产管理的现状及存在的问题(一)管理体系不完善，管理机构不健全目前高校固定资产管理中，没有建立起严密的管理体系，管理部门之间的职能没有明确，虽然有些高校设置了国有资产管理机构，但挂靠在财务或设备部门，管理人员只是兼职，再加上缺乏必要的专业知识，工作缺少独立性无法协调各部门的工作，机构的设置也只是流于形式，没有落到实处，最终导致了固定资产管理的松懈与无序。

[2] (二) 管理观念落后，管理意识淡薄传统的观念认为高校是专门承担培养人才和科研任务的消费性事业单位，投入到资产上的资金不能收回，不能求得经济效益，更多的是讲究社会效益，因此造成高校对资产管理的重要性认识不足，存在着重钱轻物、重购轻管的现象，使得部分资产闲置，没有充分发挥现有资产的使用效益，相对而言，比较重视对资金筹集和使用的管理，而不太重视对资产的管理；重视对资产采购的管理，而忽视对资产使用的管理。

(三) 固定资产日常管理基础工作薄弱根据现行高校“会计制度”规定，高校在购建固定资产时只需全额直接列支，不计提折旧费和分期摊销，因此，固定资产无法反映其新旧程度及现值；对购置、接受捐赠、无偿调入的固定资产等没有及时进行入帐，各种原因造成高校固定资产账面价值严重偏离现值，以至于无论财务部门还是资产管理部门都无法清楚地掌握校内固定资产的实际价值情况，严重影响学校财务状况的真实性。

(四) 固定资产购置没有采购计划，闲置、浪费现象严重固定资产购置随意性大，没有完全以学校的发展和教学、科研的需要为出发点，随意编制采购计划或根本没有计划，即使搞个论证会也是“走过场”，对设备购置的控制不严格，所以设备重复购置的现象较多，有的设备数量虽多，使用率并不高，造成设备闲置和浪费，致使有些固定资产购进后处于闲置、半闲置状态，造成资产的浪费和隐形流失。

二、加强高校固定资产管理的对策与建议(一) 建立健全管理机构，完善管理体系建立健全的管理机构是加强固定资产管理的关键。其次，在各院系、处室设立二级管理机构，负责固定资产的具体管理，包括建立固定资产卡片、登记辅助帐、实物的保管和房产、实习场地的管理，协助资产管理部门做好清产核资的具体工作等。这样实行层层管理，可以使得国有资产管理更加严谨和科学。

[3] (二)更新观念，增强固定资产管理意识强化资产管理意识是加强固定资产管理的前提。高校要树立效益的观念，强化资产的管理意识，要认识到固定资产在高校的教学、科研、后勤等各项工作中的重要作用，充分发挥固定资产在高校管理中的社会效益和经济效益，一方面要加强全校非经营性资产的管理，以保证学校各项工作的正常运转，做到物尽其用，杜绝浪费，努力降低办学成本，提高资产的使用效益和社会效益。另一方面，应充分利用闲置或不需用的固定资产，使其转化为经营性资产，发挥其经济效益，从而达到资源的优化配置。

[4] (三)强化日常管理工作，提高管理水平固定资产管理是价值形态和实物形态的统一，是一项综合性、技术性较强的工作，为确保日常管理工作规范、有效地进行，不但需要制订一系列政策法规和规章制度，如固定资产登记、保管、赔偿、核查、报告制度，及时准确地记录资产增减、转移、结存、分布等情况，确保固定资产管理制度有效实施。

(四)编制固定资产预算，提高使用效益根据单位发展目标，充分考虑各部门资产配备情况，认真编制并严格执行固定资产预算，超预算采购固定资产，应按规定程序审批，不得随意购置；对须进行招标采购的固定资产，应做好组织。

(五)加强经营性资产的管理，维护学校对经营性资产的收益权高校对已经或准备投入到校办产业的经营性资产，要按照程序，经资产评估机构对这些资产进行评估，另外高校应加强对经营性资产的监督管理，维护学校对经营性资产的收益权。要制定经营性资产管理的年度考核评价办法，奖惩分明，确保高校的经营性资产能为学校带来更多的经济效益，实现资产的保值增值。

[5] (六)高校固定资产也应提取折旧为避免出现高校设备陈旧、老化、跟不上高校快速发展需求的现象，高校的固定资产必须计提折旧，这样可以真实地反映出学校现有固定资产

价值和规模及固定资产的新旧程度；可以使人们从思想上重视固定资产的使用、保养、管理等工作，提高固定资产利用率；可以增加固定资产更新改造的资金来源，为国家财政减少负担；可以更加准确、真实地计算出人才成本和各个方面的创收收益。

参考文献：

[1]何千. 许本利. 略论高校固定资产管理[j].合肥工业大学学报(社会科学版), (3):33.

[3]汪汉荣. 浅议加强高校固定资产管理[j].安徽农业大学学报(社会科学版), (9):63.

[7]施笑贞. 完善管理体制加强高校固定资产管理[j].教育财会研究, 2004(1):57.

城投资产管理存在的问题及建议篇三

国税系统的固定资产是国税系统正常运转的必备条件。加强对这些资产的管理，维护其安全、完整，提高资产使用效益，是国税机关的重要职责。国家税务总局印发了《国家税务局系统固定资产管理办法》，对国税系统的固定资产管理提出了明确的任务和具体的管理要求。但由于国税系统购置固定资产的资金来源是财政拨款，在经费支出中列支，固定资产不计提折旧，因此，一些单位在固定资产购买、管理、核算中不按制度规范要求处理，存在账外资产等问题，损失浪费现象时有发生。本文将就当前国税系统固定资产管理存在的问题及对策作粗浅探讨。

一、当前固定资产管理工作存在的问题

目前，由于管理要求的不断细化，以及固定资产管理工作本身的复杂性，一些基于历史原因和现有体制不完善之处而产

生的问题逐步显现出来。主要表现在以下几个方面：

（一）资产调拨手续不规范。

突出表现在上下级之间调拨资产的口子多，如稽查、税政、人事、征管、信息中心等部门的信息化设备、办公设备，有些是由上级对口部门直接调拨，其中，绝大部分的调拨设备无相关调拨手续。下级对口单位接到实物后未向管理部门及财务部门申报，导致该资产无法入账，因此造成资产管理家底不清，给工作上造成被动。

（二）固定资产管理责任落实不到位。

主要是对资产的使用者、保管者的跟踪检查制度落实不到位，即使将责任进行了落实，但有些部门的财产保管者也只是虚设，没有真正做到专人负责、跟踪监管固定资产的使用状况等，更重要的是没有比较完善和详细的责任追究制度来进行约束和监督。

（三）资产管理认识不够高。

表现在一方面资产管理者的责任意识比较淡薄，认为公家的资产只要自己不带走，不有意破坏，就没有其他责任。另一方面表现在实际操作过程中，先购买后审批、先处置后报批、新分配后报告等现象还时有发生。

（四）历史遗留问题不好处理。

实行固定资产电算化核算是从开始的，由于当时对资产的估价不准，虽然有些可以查找原始凭证，但更多的则无法查起（如国地机构分设前的资产、调拨资产），造成了资产计价价格千差万别。同时，随着机构、部门的多次改革，资产的频繁调动，也给资产的账实核对造成了很大的麻烦。

（五）账实不符问题依然存在。

主要表现为有账无实、有实无账和账实不匹配。造成账实不符的原因，一是有些固定资产采购项目的计划指标被挪用，形成固定资产虚列；二是会计处理上的问题，即已报废、盘亏的固定资产未及时进行账务处理。

（六）闲置固定资产的处置问题。

主要表现为闲置房地产及闲置电子设备处置不及时，处置手续不完备，程序不规范。闲置固定资产的产生主要源于以下三种因素：一是国地税分家时遗留的资产闲置；二是在进行征管改革的过程中，对部分农村分局（所）进行了撤并，造成了撤并机构房地产闲置；三是科技进步造成固定资产无形损耗而产生的闲置，这在电子设备的更新换代上表现得尤为突出。

二、强化固定资产管理的对策

为了防止系统内固定资产的闲置浪费，提高其使用效率的最好办法，就是进一步加强管理和监督，做到统一政策、分级管理、加强监管、杜绝各类违纪违规问题的发生。

（一）加强固定资产的购置管理。

一是对采购的固定资产，要注重分析和可行性研究，不搞盲目采购。二是完善政府采购管理体制及监督机制，并切实做到政府采购的信息公开、过程透明、行为规范、手续简化。三是要对集中采购机构和工作人员实行全程跟踪监督和管理，把监督机制贯彻始终，以确保采购质量。四是固定资产购置，必须归口管理，统一购买，统一调配。

（二）加大资产日常管理力度。

一是各单位应严格执行省局制定的固定资产管理办法，并细化成“申报—审批—购置—核算—管理—处置”基本程序进行分段管理。购置固定资产环节重点监督需求部门是否做出购置计划和安排相应的预算；审批环节重点监督是否按照审批权限分别审批，有无擅自增加固定资产。购置环节重点监督是否属于政府采购范围，是否实行了政府采购。核算环节重点监督是否及时登记有关账册，并侧重于无偿调入固定资产的登记管理。管理环节重点监督有无固定资产流失。实行“谁使用、谁保管、谁负责”和卡片对应管理，形成相互监督，相互制约；处置环节重点监督是否经过局长办公会议研究，是否依照规定权限审批后合法处置。

二是资产调拨应只由一个部门负责，并做到先开单、后提货，统一凭财务的调拨手续办理，不得由多部门分配、调拨。

三是对重大工程建设项目，应成立专门管理小组。成员应来自财务，监察、信息中心、服务中心、专家及使用单位，共同参与项目论证、公开招标等环节的工作，并实行全程监控管理。四是杜绝“重采购，轻管理”的现象。固定资产购建完成后，对设备及时进行测试和清点，并贴上标识铭牌。验收不合格，不得办理结算手续，不得交付使用，并按合同条款及时向有关责任人提出退货或索赔。定期对设备进行盘点，核对账、卡、物，保证账账、账卡、账物相符。要抓落实，不搞形式，不走过场，真正做到物物有人管，环环紧相连，依法办事，照章理财。五是对精密贵重以及容易发生安全事故的仪器设备，归口管理部门应制定具体操作规程，指定专人进行操作。

（三）完善资产核算软件。

由于国税系统的固定资产规模庞大，种类繁多，各项管理工作仅靠传统的手工管理、手工统计已远不适应工作要求，必须实现管理工作的电算化，建立起包括计划管理和核算管理等功能齐备的信息系统，将固定资产的购建、核算、处置、

报废等各项业务全部通过系统加以反映，按照管理权上收的原则设置相应系统管理权限，实现固定资产的电子化管理与实时监控。当前，虽然国税系统有固定资产管理软件，但该软件与资产的管理要求还存在一定的差距。如在数据统计方面不完善，对同一内存或同一容量的计算机设备在统计上无法操作。建议针对不同的设备，在型号、特征、规格上进一步细化，提供可选项，如对计算机，可设置内存、硬盘容量、显示器类型等指标，便于准确登记和数据查询。同时，在实现核算电算化的前提下，可以取消手工固定资产明细账和总账，有利于减少手工劳动，提高工作效率。

（四）进一步完善管理制度。

三是对资产的各项调拨、处置、报废、新建、领用、移交等单据、文书统一格式，实行规范化管理。四是设立专职资产管理人，建立定期培训制度，对其进行专项固定资产管理知识的宣传和培训，增强管理人员对资产管理重要性的认识，提高其业务技能和加强监管的能力。

（五）做好固定资产投保工作，规避资产风险。

我省国税系资产投保工作，在车辆保险方面作了有益尝试，收到了较好的效果，有效降低了资产损失。但其他资产由于省局没有统一投保，也没有下拨专项经费，因此各地投保积极性不高。建议省局扩大资产投保面，特别是房屋和电子设备能统一投保的统一投保，统一投保有困难的，每年下拨专项经费让市、县局投保，以规避资产风险。

城投资产管理存在的问题及建议篇四

摘要：教学管理是按照教学的规律和特点，对教学工作进行计划、组织、控制、监督的过程。在高校的管理中，教学管理的规章制度建设是一项重要内容，要从学校的发展规划，专业的发展规划到组织和引导院系各专业进行专业建设，课

程建设等方面，根据各种教育教学活动的需要，实现最优组合、形成科学运行机制、发挥整体效益就必须制定一套切实可行的、规范化的、科学的、完整的教学管理制度。

关键词：高校教学；管理；问题；对策

一、当前高校教学中存在的问题

(一)管理机制僵化。目前，我国的教育事业发展还处于探索的阶段，高等教育教学管理中的问题也日渐突出。一些传统的经验都会对高等教育的教学管理机制有着制约，机制比较僵化，不灵活。现行的高校教学管理体制有严重的计划经济体制下的管理观念与管理方法的痕迹，高校教学管理的基本理念尤其突出，和现在高等教育的迅速发展，这样的教学理念根本无法跟得上发展的速度，和师生互动式教学模式的推行严重不相适应，在高校中分工管理不明确，管理机制僵化。

(二)管理手段落后。目前，我国总体来说已成为世界上的教育大国，但是教育大国不等于教育强国，还有相当一批院校没有形成健全的、完善的科学教学管理制度。由于我们办学规模的不断扩大，师资队伍的结构也发生了很大变化，教学和教学管理的经验不足，教学管理干部交替频繁，所有这些都一定程度上制约了教育教学改革的深入和健康发展。

(三)考核方式死板。现有教学考核制度尚未明确，所要考核的对象和方向还都不是太完整，考核的方式也比较单调和死板。特别是在教学管理工作业绩考核的评审上，有很多学校太过于去注重科研成果，从而忽视了教学的任务。量化考核指标体系以数量追求为向导，使“重数量轻质量”成为必然，给投机取巧者创造了可乘之机，功利主义在教师中日益膨胀和扩张。教师量化考核制度的错误导向，损害了考核的权威性、严肃性和公正公平，将会给高等教育事业带来灾难性的后果。

二、造成上述问题的根源

(一)社会因素的影响。改革开放的深化、市场经济的发展给我们带来了繁荣，但由于市场经济负面效应的影响，社会上出现了某些不合理的现象，一些不健康的思想意识滋生，使教师的职业理想和职业自尊受到一定程度的冲击，职业信念动摇、师德失范、责任感削弱，教师不愿意把主要精力放到教学上。在目前教师职业还比较清贫的情况下，一些教师有科研项目的搞科研，没有项目的“身在曹营心在汉”，热衷于社会兼职，到民办学校及社会培训中大量兼课，甚至有的人堂而皇之的在外面做起了生意，搞起了经营，教学成了副业，自然也就投入不足了。

(二)学校现行职称政策及其他政策的导向性影响。我国流行一般学校以教学为中心，是“一个中心学校”，重点大学既以教学为中心，又以科研为中心，是“两个中心学校”的说法，但是实际上，几乎所有的高校都办成了以科研为中心的“一个中心学校”。评价一个人的水平和能力，主要是以其科研成果和发表的论文多少为依据。教师在晋升职称时，主要靠科研成果和论文。

(三)教学管理不到位。保证和提高教学质量的前提就是严格的教学管理。教师和教学采取的弹性方式管理，这些都是由高校工作的特点来决定的，在有课的时候就去上课，那么在没课的时候可以自由支配时间。这样虽然利于教师的研究和学习，但也容易使得教师的某些教学环节，如备课、作业批改、实验指导等处于失控状态。加之课堂教学的监控和督导机制不完善，教师上课如何，甚至是否空堂都无人过问。虽然多数高校也有教学检查和评估制度，但是，因为教学是一种复杂的劳动，很难用几个简单指标来衡量，所以为评估而评估、重结果不重过程、有量的衡量而无质的把握便成了高校课堂检查评估的一大特色。

三、高校教学管理存在问题的对策

(一)创新管理机制。第一，要积极探索建立二级教学管理机制，分散教学管理职能，对于原来高度集中的权利进行重心下移，实行纵向权利结构的调整。要对高等院校教务处与各二级学院之间的责权，适度地进行分级教学管理，适当扩大二级学院管理权限。第二，就是要鼓励师生参与教学管理，形成教师、学生和管理都参与到教学管理中的局面。

(二)创新管理手段。对于管理手段的创新，教学管理包括教学计划管理、教学运行管理、教学质量管理与评价，以及学科、专业、课程、教材、实验室、实践教学基地、学风、教学队伍、教学管理制度等教学基本建设管理，还包括教学研究与教学改革管理，涉及的内容很多。通过分析专业管理、教学计划管理、教学运行管理、教学评价机制等四个方面当前存在的问题和不足，提出了有针对性的创新要求，如制定教学计划，不同学校由于教学条件、培养目标不同，也要不相同，教学计划要有自主性、稳定性、可变性、可行性，提出的创新要求是科学定位、充分调查、系统优化、注重实效、严格实施，给了我们很好的启示，同时为我们对教学管理的创新实施指明了方向。

1. 信息化管理。it技术在教学领域的具体应用就是教学管理的信息化。总的来说，对it技术的依托，根据一定的教育和管理思想，对教学过程进行高效能地计划、组织、指挥、协调、控制，以实现高校教育目标的过程。高校教学管理信息系统的处理对象是高校教学管理过程中的. 各类信息，所执行的是高校中的各项教学管理事务。教学管理信息化的建设广义上是指信息系统的硬件和软件建设，狭义上是指通常意义上的计算机管理信息系统(mis)的开发及应用。因此，充分认识高校对教学管理信息化的发展及现状，加强高校教学管理信息系统的建设和应用，是当今高校教学管理改革的一个重要内容。

2. 学籍的管理。学籍管理制度是稳定学校教学秩序、提高教学质量的基本保障。加强学籍管理制度建设，建立一整套完

备的规章制度，并根据形势发展的需要，不断健全和完善各项制度。在此基础上，学校认真执行管理制度，对各个环节都按照规章制度严格管理、规范管理、科学管理，确保教学工作正常进行。

学籍管理制度是发挥学生潜能、促进学生成长、提高教学质量的推动力。通过学籍管理体现对学生个性的尊重，赋予学生更多的学习主动权，留给学生更大的选择和自我发展空间，使学生真正成为学习生活的主人，更好地发展自己的个性和创造才能。

学籍管理制度是树立良好教风、规范教师教书育人活动、提高教学质量的有效途径。教书育人是教师的天职，教学是教师的首要工作，教师是提高教学质量的根本保证。要通过学籍管理制度制定一些教学质量评估与奖励制度，并建立约束检查机制，调动教师教学的积极性，积极鼓励教师投身教学改革，改进教学内容和教学方法，保证为学生提供高质量的课堂教学。

制设计要达到的效果在于减压增负，而对学生则在于加压减负。这便是我们对教师和学生进行双向机制设计的基础。把握不好这一点，势必会出现彼此不合作，互相指责和不愉快的局面。首先，教师的教学效果在很大程度上取决于学校的考核政策。教学本身是个复杂的事物，它往往不能被简单地评判。其实不管是学校评、学生评还是教师自评，都不能恰如其分地反映教学的全貌。而综合打分的办法我们可以理解为一种权力的平衡，在治理结构上是必须的，但实际上就其评价结果本身来讲却不过是谬上加谬。

四、结语

提高教学管理的质量与水平是高等学校生存与发展的根本问题，同时影响着学生的学习与前途。高等学校教学管理是对高校教学过程的管理，是通过一定的管理手段使教学活动达到

既定目标的过程。

参考文献：

[1]王麟娜. 当前高校教学管理存在的问题及其对策[j].教育探索, (03).

[2]梁海波. 高师院校课堂教学质量管理有效性研究[j].科学新报(教育科研), (06).

[3]吴虹. 高校教学管理中存在的问题与对策[j].湖南商学院学报, (12).

城投资产管理存在的问题及建议篇五

摘要：劳动合同制度是我国的一项得到全面肯定的劳动用工制度，实施已有相当长时间，但仍有不少单位在劳动合同管理中屡屡发生不规范的操作、欺诈、侵权等行为，因此引发争议颇多。文章从高校劳动合同管理中存在的劳动合同期限、事实劳动关系、无效劳动合同等几个方面问题着手，具体分析产生了问题的原因。进一步提出了加强高校劳动合同管理的对策建议。

关键词：劳动合同管理问题原因对策建议

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的书面协议，是保护双方合法权益的根本保证，劳动合同制是世界各国普遍采用的用工制度。随着我国加入世贸组织和经济全球化进程的推进，对劳动合同的形式和内容、劳动关系的协调机制提出新的要求，加上劳动关系自身的复杂性和特殊性，在劳动合同管理中不规范的操作、欺诈、侵权等行为屡屡发生，从而引发劳动争议颇多。本文仅就高校在劳动合同管理过程中存在的几个问题，谈谈笔者的一些认识。

一、高校劳动合同管理中存在的几个问题

1. 劳动合同期限问题。《劳动法》规定了有固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限三种不同形式的劳动合同。其中，无固定期限劳动合同是不约定终止日期的劳动合同。只要用人单位和劳动者达成一致，不出现法律、法规规定或双方约定的事项，劳动合同就不能解除。根据劳动部门的相关规定，如果劳动者提出订立无固定期限劳动合同的要求，用人单位就应当与之签订无固定期限劳动合同。

劳动合同主要有以下几种：

(1) 劳动者在同一单位连续工作满以上，当事人双方同意延续劳动合同的；

(2) 在固定工转制过程中，工作年限较长，且距法定退休年龄10年以内的；

(3) 复员、转业军人初次就业的；

(4) 农民轮换工转为城镇户口的合同制工人，连续工作满10年以上的；

(6) 符合地方政府规定的其他条件的。

但在高校，由于教职工。特别是低学历低层次的教职工根本没有能力与学校讲条件，有一些学校对长期工作的教职工的劳动合同也是一年一签，这样造成劳动者在同一单位工作十几年甚至更长时间后，在年老体弱时单位不愿与其签劳动合同而丧失就业机会，使老无所养，病无所医。

2. 事实劳动关系问题。事实劳动关系是指劳动者与用人单位就某些劳动权利和义务达成口头协议，形成劳动者向用人单位提供劳动、用人单位给劳动者支付劳动报酬的事实上的劳

动关系。它是一种极不稳定的劳动关系。由于双方当事人的权利义务未以书面合同形式加以明确规定，故往往导致劳动关系紊乱，劳动争议频繁发生，给社会和当事人都造成一些不必要的损失。在现实生活中，由于诸多原因，高校与劳动者之间不签订劳动合同形成事实劳动关系的情况非常普遍，严重损害了劳动者的合法权益，妨碍了劳动合同制的顺利推行，从而引发的劳动争议也越来越多，增加了社会不稳定因素。

3. 无效劳动合同问题。无效劳动合同是指由于缺少有效要件而全部或部分不具有法律效力的劳动合同，我国《劳动法》明确规定两类劳动合同无效：一是违反法律、行政法规的劳动合同；二是采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。无效劳动合同是不受法律保护的。在高校，它主要表现为学与劳动者签订的如手续不齐全、程序不合理、内容不合法的劳动合同，以及不给职工办理社会保险、伤残自负、工资低于当地最低工资起付线、劳动时间过长、没有加班工资等权利义务不对等的劳动合同，从而使劳动者的合法权益受到侵害。劳动秩序较为混乱。

二、存在问题的原因分析

1986年7月12日，国务院发布了《国有企业实行劳动合同制度暂行规定》，要求企业新招收工人统一实行劳动合同制。1995年1月1日，《劳动法》颁布实施，国家、各省、市、自治区为了配合《劳动法》和劳动合同制度的实施，先后下发了一系列文件、规定等，大力宣传介绍《劳动法》和劳动合同制度，但到现在，仍有很多违反《劳动法》和劳动合同制度的现象发生，究其原因，是由各方面因素所引起的：

1. 劳动者缺乏自我保护意识，一些高校有意逃避法律责任。现阶段，一些高校与职工法制观念和法律知识淡薄，对《劳动法》以及劳动合同制度的有关法律法规缺乏了解。劳动者缺乏自我保护意识，不知道要用《劳动法》和劳动合同制度来

保护自己，他们签订的劳动合同基本都是学校规定好合同条款，自己签个名字就算签好合同了；有的职工认为劳动合同只是形式，可有可无；有些职工甚至不知道有《劳动法》，不知道要签订劳动合同。而少数高校故意不与职工签订劳动合同，或不愿签订长期合同，就是想可以不受约束，随时将劳动者解雇而不承担任何法律责任。

2、管理不规范。工作不到位。部分管理人员不懂如何签订劳动合同？签了怎么管理？致使签订了内容不齐全或者违反法律法规规定的劳动合同；也有的将劳动合同签好后就搁在一边，没有及时办理合同的鉴证、续签、变更、终止等手续；甚至有些单位劳动合同签好后无专人负责保管，造成劳动合同遗失。

3. 对劳动合同解除和终止条件缺乏了解。很多高校对劳动合同的解除和终止缺乏必要的了解，认为劳动合同一旦签订了就不能解除和终止，否则就是违约。学校就应该承担违约责任。他们担心如果与职工签订了长期劳动合同，以后职工表现不好或单位进行内部机构改革需要精减职工，以及因学校工作需要调动职工的工作岗位时，如果职工不服从学校的安排。学校的工作就比较被动。

4. 劳动关系主体地位不平衡。在社会主义市场经济条件下，劳动关系主体地位从法律上讲是平等的，但由于我国现阶段大量外地民工进城务工，城市下岗失业人员又大量增加，劳动力市场严重供过于求，使劳动者较难找到工作，有单位录用，他们就非常高兴，有时明知自己的地位不平等，但为了一份来之不易的工作，只能忍气吞声，当自己的合法权益受到侵害时，不能用法律武器来保护自己。即使有的人具备法律知识，但由于他们处于社会弱势地位，无权无势，人地生疏，找工作不容易，遇到有单位违反《劳动法》，侵犯自己的合法权益时，能忍尽量忍，这样导致了个别用人单位更加有恃无恐，他们提出很多不舍理条件要求与劳动者“协商”，如果能“协商一致”，用人单位就同意聘用，如果无法“协

商一致”，用人单位就另请他人。

5. 传统的用工观念没有彻底改变。长期以来，计划经济体制下的用工制度，使高校形成了事实上的用人终身制，广大教职工吃惯了“大锅饭”，坐惯了“铁交椅”，对劳动合同制度不以为然，认为反正是单位的职工，签不签劳动合同都无所谓，这样就形成职工向学校提供劳动，学校向职工支付劳动报酬的事实上的劳动关系。

三、对策建议

1. 形成理论学习氛围，增强劳动合同意识。当前，最主要的任务是要在广大职工中形成人人学法、懂法、用法的良好氛围，高校领导干部要带头学习《劳动法》，要有较强的劳动合同意识，支持人事部门工作；人事劳资干部要加强《劳动法》及有关法律法规的学习，严格执行国家政策，科学规范地实施劳动合同管理，单位招收职工要及时签订劳动合同，及时办理合同的续签、变更、鉴证、终止、解除等相关手续。同时深入探讨建立完整规范的劳动合同的操作程序，给领导发挥好参谋和助手作用；广大职工要学好《劳动法》，维护自己的合法权益，在劳动合同签订前，劳动者与用人单位可以本着“平等自愿”的原则自由协商劳动合同的内各，但在劳动合同签订后，双方应该严格遵守，全面履行如一方侵犯了对方的合法权益，过错方应根据其过错情况承担相应的责任

2. 建立劳动合同台账，强化劳动合同的日常管理工作。各用人单位应当建立劳动合同台账，对劳动者的基本情况，如姓名、性别、参加工作时间、工作部门、本单位工作年限、文化程度、工作岗位、劳动合同期限、起始、终止时间、劳动合同的约定事项、违约规定等相关内容一一登记在册，并对劳动者履行劳动合同情况、个人表现、部门意见、奖惩等有关资料也要有详细的记录，加强对劳动合同的签订、续签、鉴证、变更、终止和解除等各个环节的管理，以便能对劳动者、劳动合同进行动态管理。

3. 明确规定由用人单位对事实劳动关系承担不利后果。《劳动法》第19条规定：“劳动合同应当以书面形式订立”事实劳动关系是不受法律保护的，这就意味着劳动者不能享受《劳动法》规定的各种权利和待遇。而事实劳动关系的形成大多是由于用人单位不履行签约义务所造成的，让无过错劳动者承担由此造成的不利后果，违背了《劳动法》的基本宗旨。因此建议将与劳动者签订劳动合同作为用人单位的义务加以明确规定，并由用人单位对事实劳动关系承担不利的后果。从世界各国劳动立法看，有许多国家都采取了此种制度，将事实劳动关系视为无固定期限劳动合同关系。法国劳动法典第1123—3—10条规定：劳动合同进行到劳动合同到期之后，该合同即成为不定期劳动合同。《利比亚劳工法第25条规定：“假如订立的是定期的合同，并且在期满后，当事人的双方没有明确商定合同期限延长情况仍继续信守合同，则认为定期合同已延长为不定期合同。”

4. 扩大无固定期限劳动合同的签订范围。按照国际惯例，劳动合同通常可分为定期劳动合同和不定定期劳动合同。无固定期限劳动合同被称为不定期劳动合同。许多国家限制签订定期劳动合同，鼓励签订不定期劳动合同。如《法国劳动法典第1122—1—1条规定，只有在下列几种情况下才允许用人单位与劳动者签订有固定期限劳动合同：(1)某一受薪雇员缺岗，其劳动合同暂时终止，工作岗位被取消之前雇员已最终离开，且此事由已提交企业委员会处理，或者在没有企业委员会的情况下，已提交员工代表处理，或者依不定期劳动合同招聘的受薪雇员尚未到岗，需要人替代；(2)企业活动量增加；(3)具有季节性的工种，或者在法定或集体协议或协定确定的某些行业内，由于行业活动的性质以及这些工种的临时性特点，习惯上不订立不定期劳动合同。此外，为防止用人单位通过不断延长定期合同来逃避和劳动者签订不定期劳动合同的义务，《法国劳动法典》还规定，定期劳动合同自其签订时，就应当明确规定合同的到期日期，且合同的最长期间不得超过18个月，并且规定订立定期劳动合同必须以书面

形式，并应准确表述订立合同之原因，非如此订立的合同视为订立了不定期劳动合同。

不定期劳动合同的适用范围广，是劳动者与用人单位签订劳动合同的首要选择，这对劳动者而言，有助于他们形成对所在单位的职业责任感和认同感，将自己与单位的命运紧密联系起来，更好地发挥其工作积极性，长期积累工作经验，提高工作效率，保持社会稳定；对用人单位来讲，有利于减少频繁更换关键岗位的关键人员而保守单位机密、稳定职工中的骨干队伍，保持工作的连续性。我们应该加以借鉴，这对劳动者、用人单位、社会三方都有利。

6. 签订合法有效的劳动合同，并保证它的有效履行。首先，劳动合同是一种合同，具有一般合同的法律特征，签订劳动合同须满足协商一致、双方法律地位平等、意思表示真实、权利义务对等等法律要素，建立劳动关系应当订立劳动合同，订立劳动合同应遵循平等自愿的原则，不得违反法律法规。其次，劳动合同应当采用书面形式订立，订立的劳动合同内容要完整、具体，劳动合同的条款应当包括《劳动法》所规定的七个方面内容，另外还可约定如试用期、保守商业秘密等其他条款。第三，确实弄清引起劳动合同无效的原因，防止订立无效劳动合同，一般来讲，引起劳动合同无效主要有以下几种情况：

- (1) 劳动合同的主体不合法；
- (2) 劳动合同的内容不合法；
- (3) 劳动合同的形式和签订程序不合法；
- (4) 采用欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

第四，赔偿劳动者损失，劳动者作为社会中的弱势群体，是劳动合同无效后最容易受到伤害的对象，因此，需要法律的

特别保护，对无效劳动合同所造成的劳动者损失，应由签订无效合同的用人单位负责赔偿，《劳动法》第97条亦规定：“由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”第五，对用人单位进行罚款。这主要针对用人单位屡次故意订立损害国家或劳动者利益的无效劳动合同采取的一种惩罚措施。

劳动合同依法签订后，双方当事人应严格遵守，并保证它的有效履行，只有当事人双方都能按规定积极地履行合同的全部义务后，才能保证充分实现各自的权利，也才能保证劳动过程正常、高效地运行。