

高职院校后勤管理人员队伍 素质提升路径

汤文丽

(广西信息职业技术学院, 广西 南宁 530229)

[摘要] 高职院校后勤管理是高等职业教育工作的重要保障, 高校后勤管理人员的队伍素质不仅直接影响着后勤管理水平、管理质量、管理效率, 还会影响高职院校整体育人水平和育人目标的实现。文章通过探讨高职院校后勤管理人员队伍素质提升路径, 针对现阶段后勤管理工作中存在的问题, 提出相应的解决策略, 为高职院校高质量发展提供保障。

[关键词] 高职院校; 后勤管理; 队伍素质; 提升路径

[中图分类号] G272

[文献标识码] A

[文章编号] 1008-7656 (2023) 01-0093-04

引言

高等职业教育的高质量发展, 后勤服务工作是重要保障。当前, 部分高职院校的后勤管理队伍建设存在不足, 给后勤管理工作的发展带来了困难与挑战。文章通过探讨高职院校后勤管理人员队伍存在的不足, 并提出相对应的解决策略, 以期能促进高职院校后勤管理队伍素质的有效提高。

一、高职院校后勤管理人员队伍建设的重要性

(一) 加强后勤管理人员队伍建设是履行职责的保障

“三服务、三育人”不仅是高职院校后勤管理工作的出发点与落脚点, 也是后勤管理队伍的重要职责。“三服务”即是为教学服务、为科研服务、为师生员工提供良好的服务; “三育人”即服务育人、管理育人及环境育人^[1]。高职院校作为培养社会所需人才的重要场所, 除了教师进行

教书育人之外, 院校中的其他管理部门也承担着相应的育人责任。例如, 后勤管理人员也有管理育人与服务育人的职责, 对学生身心发展具有积极作用。后勤管理人员在服务学生时能做到耐心细致、举止文明等, 能起到影响与熏陶学生的作用, 帮助学生培养优良品质。

(二) 加强后勤管理人员队伍建设是服务学生的需要

后勤管理工作的服务对象之一是学生, 学生的求知欲望高, 且接受能力也较强, 但由于此阶段学生正处于世界观、人生观与价值观形成的重要时期。因此, 后勤管理人员不仅要做好学生的日常生活管理工作, 还要及时了解学生思想动态与需求, 从而可以针对学生存在的问题采取有效措施, 起到为学生排忧解难的作用^[2]。因此, 后勤管理人员除了做好本职工作外, 还要学习有关思政教育方面知识, 以便能更好地了解学生身心发展特点, 为学生提供优质服务。

(三) 加强后勤管理人员队伍建设是教育事业发展发展的基石

随着国家对职业教育的重视, 高职的后勤管理工作得到了较好发展, 同时, 后勤基础设施建设如教室、学生宿舍、体育馆、图书馆、食堂等都得到了许多发展。后勤管理人员服务理念、综合素质、管理水平、服务能力等是高职院校高质量发展的重要因素。因此, 后勤管理人员队伍素质的建设十分重要, 需要全体人员共同努力, 打造出一支专业化与高水平的队伍, 从而促进高职后勤事业持续发展, 促进高职院校朝着高质量发展方向前进。

二、高职院校后勤管理人员队伍建设存在的问题

(一) 人力资源管理体制不足

部分高职院校负责后勤管理的机构与人员较为精简。目前, 多数院校在后勤管理上采用社会化的运作模式, 由少数校内人员参与后勤服务运行, 在人员专业水平不足的情况下, 会直接影响后勤工作的进展^[9]。此外, 有的高职院校后勤部门管理制度不够完善, 对后勤管理人员的招聘、队伍建设、人员晋升、绩效考核等多由学校相关部门进行管理, 复合型人才不足。

(二) 培训形式不够丰富, 专业水平不够高

高职院校后勤管理包括食品安全、餐饮服务、安全生产、物业服务、校园绿化、节能维修、健康防疫等多方面的知识, 因此对后勤管理人员的培训显得尤为重要。但是, 在实际工作中, 部分高职院校缺少专门化与针对性的培训计划, 培训考核与实际效果不够理想, 难以培养出高质量的后勤专业人才。此外, 部分高校对后勤管理工作的重视不够, 后勤专项经费不足, 后勤管理人员队伍建设有待加强。

(三) 分配不够平衡, 专业技术人才不足

部分高职院校的薪资待遇是参照其他类型高校的做法, 没有体现出高职院校后勤工作的特点, 如绩效机制、激励机制、待遇提升等。尤其是从事同一岗位的人员, 如身份不同、事业编制、合同聘用等因素, 造成工资标准不一致^[10]。在此模式下, 容易导致后勤管理人员的工作积极性不够高, 影响后勤管理工作的持续发展。

(四) 整体素质需提升, 竞争意识需加强

在部分高职院校的后勤管理工作中, 高质量

的人才不足, 缺少系统管理知识的学习, 有时凭借已有的工作经验实施管理与操作, 缺乏同时具备生产技术与管理技能的复合型人才。由于部分高职院校后勤管理人员队伍建设的管理机制不够健全, 导致后勤管理人员整体素质需要提高, 竞争意识不够强。

(五) 队伍结构较复杂, 人员队伍素质参差不齐

后勤队伍作为高职院校教职工队伍重要组成部分, 是推动高职院校事业发展的重要力量。但由于其工作的特殊性, 其人员队伍的结构较为复杂, 例如在编人员, 多数为工人编制, 且平均年龄相对较大; 外来务工人员、服务岗位的工作人员, 多数学历不高, 还有不在编但学历较高的年轻管理人员等。由于队伍结构的复杂性, 导致后勤管理人员的水平参差不齐, 不利于服务水平的提高。

三、高职院校后勤管理人员队伍素质的提升路径

(一) 选聘专业的管理人才, 完善人力资源管理体制

随着国家对职业教育的不断重视, 高职教育工作不断改革与深化, 面对着日益激烈的竞争, 高职院校需要增强自身的实力与竞争能力来获取强劲的发展动力。

首先, 需要选聘专业化的资源管理人才^[11]。建立完善的高职院校后勤人员工作管理制度, 是选聘专业管理人员的重要基础, 挑选出管理知识扎实、政治素养坚定及工作态度良好的管理人员来负责后勤管理工作, 从而为高质量与专业化的后勤管理队伍建设打下良好基础。高职院校要重视后勤管理人员素质提升工作, 进一步加强后勤管理人才挖掘、人才招聘及人才储备等工作, 为后勤管理队伍建设提供强有力的人才支持。

其次, 要建立完善的人力资源管理机制。借助完善的管理制度可以为后勤管理人员提供明确的工作目标与工作方法, 能有效促进高职院校后勤管理服务能力与管理效率提高。因此, 高职院校要不断完善后勤部门人力资源管理体制。其一, 要建立起完善的激励制度。例如, 高职院校可以通过定期考核、竞聘上岗、改善员工工作环境、提高后勤管理人员的薪资福利制度等, 不断提升

后勤管理人员的工作积极性。其二,要完善高职院校后勤部门的人才招聘制度^[6]。例如,通过按需设岗原则,依据高职院校后勤管理部门的实际需求与工作量,制定有关后勤管理人员的招聘条件、招聘标准、招聘数量等,并通过笔试、面试、考核等各个环节进行筛选,在各方面条件都符合院校后勤岗位需求后,才予以录取。其三,高职院校在工作中要采取公平公正的态度。例如,不管是对编外后勤人员,还是编内后勤人员,都需要对员工采取一视同仁的态度,使后勤人员能获得归属感和认可度,增强员工的主人翁意识,促进校园良好氛围的营造。

(二) 全力培养素质过硬队伍,推动队伍专业化发展

高职院校要打造高质量的后勤管理队伍,需要建设专业化与高素质的团队。根据后勤管理人员的学历与水平,加强其思想素质和业务能力提升,这是建设高质量后勤管理队伍的重要保障。

首先,要建设学习型队伍,多维度开展教育培训活动。高职院校在培训后勤管理队伍时需要实现精准培训以及全员覆盖,要以增强后勤管理队伍能力建设为重点,培育高素质与能力过硬的后勤管理队伍。例如,要结合后勤管理工作的年度工作安排,依据长期与短期、综合与专业、技能与管理等统筹制定年度培训计划。例如,可以借助读书分享会、交流研讨会等多样化的学习活动,让后勤管理人员的学习更具有针对性与计划性,实现学习的常态化发展,提高后勤管理人员人文素养与能力水平。

其次,要坚持理论与实际相结合。例如,在培训过程中可以结合“走出去、请进来”相结合原则,与其他高职院校建立良好的互助办学机制,共同分享培训活动的心得与经验,互相借鉴成功的经验做法,从而不断提高后勤管理人员的专业化能力。同时,还可以与校外第三方机构建立起合作关系。例如,与校外技能培训机制、相关企业、社会保障部门等建立合作关系,让后勤管理人员能够参与培训,提高后勤管理人员的综合素质与专业技能,更好地促进其专业水平与综合素质的提高。

最后,要树立典型与发挥优秀后勤管理人员的模范带头作用。后勤管理工作需要专业知识、

制度管理与有效机制,更需要倡导勇于奉献的精神。高职院校的后勤管理工作是一项系统性与长期性的工作,需要后勤管理部门能构建公开公正选拔与树立典型的渠道和平台,以此来激发后勤队伍的服务、成才及敬业意识^[7]。因此,要重视典型教育宣传工作,例如,将后勤管理工作中较为优秀的员工作为榜样,发挥其榜样示范作用,可以让其通过经验介绍、上台演讲等形式,更好地将引领示范作用发挥出来,从而促使后勤管理团队能树立起良好的服务形象,带动更多的后勤管理人员积极地参与工作之中,营造出良好的工作氛围。

(三) 建立合理的绩效考核体系,激发员工工作积极性

高职院校后勤管理部门需要依据自身工作特点、管理运作模式,建立起一套切实可行,并且对后勤管理员工有制约、对工作具有促进的考核体系,借助考核体系推动工作的顺利实施。

首先,需要采取定岗定责的工作机制。例如,依据岗位定责,通过后勤管理部门招聘与选拔人才,将符合后勤管理工作的人才分配到相对应的岗位上。其次,需要定编定量,确定每个岗位的人数。例如,通过明确每一个岗位的工作环节、人才配备及工作责任,实施全过程管理,在每个环节中明确工作标准,对工作过程实施动态化评价。其次,将后勤管理工作岗位与绩效挂钩。例如,要考核后勤管理人员的最终业绩与工作目标完成情况,在评估上可以采取师生满意度调查、学生随机抽查等形式实施全方位评估;评价内容上则是围绕学校对后勤管理工作的各方面需求,从质量与效率等方面进行评估。

此外,还要让后勤管理人员树立终身学习的理念,增强服务意识、提高服务能力,从而不断提高高职院校后勤管理人员的综合素质。

(四) 认真做好员工思想政治工作,促进员工全面发展

加强后勤管理人员队伍素质的建设,需要高职院校充分发挥思想政治工作的教育作用,做好后勤管理人员的思想政治工作^[8]。例如,高职院校要结合后勤管理人员的实际组织开展政治学习,在学习过程中做到有计划、有材料、有制度及有考核,使后勤管理人员能积极主动地参与其中,

促使其思想道德素质和政策理论知识水平得到提升,促使后勤管理人员理论指导实践能力、解决实际问题的能力得以提高。此外,加强后勤管理人员的思想政治工作,为其提供针对性的学习材料,深入学习有关知识,推动后勤管理工作顺利开展。最后,高职院校还要发挥自身的管理作用。例如,要大力支持后勤管理工作的开展,为后勤管理工作提供强有力的支持,并要做好“暖人心”的工作,关心后勤管理人员的生活情况与身体状况,要定期开展“送温暖”活动,深入后勤管理人员的工作生活中,让其感受到学校的关心与爱护,使其全心全意地投入工作之中,为后勤管理工作作出更大的贡献。

四、结语

高职院校要高度重视后勤管理人员队伍建设工作,通过多种途径加强后勤管理队伍建设,不断提升后勤管理人员的专业知识与管理水平,促使高职院校后勤管理工作得到顺利开展,促进高职院校工作实现高质量发展。

[参考文献]

[1] 程延武,戚宁.对高职院校后勤队伍员工能力提升工作的几点思考[J].江西电力职业技术学院学报,2019(7):88-89.

[2] 赵荣锋,王洪,张意,等.论高职院校保

卫后勤队伍思想政治工作现状与工作对策[J].现代企业文化,2022(2):79-81.

[3] 李智勇,杨丽娟.高职院校后勤服务育人“五位一体”模式的构建[J].科教导刊,2022(16):150-152.

[4] 杨宏楼,李心茹.“三全育人”视阈下的高职院校后勤服务育人体系构建——以徐州工业职业技术学院为例[J].高校后勤研究,2020(8):73-74.

[5] 陈建平.高职院校后勤高技能人才队伍建设路径研究——基于战略性人力资源管理理论[J].经济研究导刊,2020(15):119-121.

[6] 殷娴,孙玲.高职院校学生学习质量保障体系研究——理论内涵、框架结构与推进路径[J].佳木斯职业学院学报,2020(12):182-184.

[7] 徐波.高职院校行政管理队伍专业化建设[J].新一代,2020(16):53-54.

[8] 史正明.关于加强新时代服务育人工作的调查与思考[J].新教育时代(教师版),2020(36):228-229.

[作者简介] 汤文丽,广西信息职业技术学院实习研究员,研究方向:工商管理。

[责任编辑 李培福]