

新时期高职院校后勤管理创新途径探讨

李泰儒

(甘肃建筑职业技术学院,兰州 730050)

摘要:在目前国家大力实施教改的前提下,社会对于高职院校的功能提出了更多更高的要求。高职院校后勤管理部门作为高校职能部门中重要的一方,其管理效率以及质量,都在一定程度上影响着高校的现代化办学水平,因此其管理模式亟须创新。从目前高职院校后勤管理模式的概述出发,研究其管理现状,并进行一定的原因分析,探讨其管理模式的创新途径。

关键词:新时期;高职院校;后勤管理;创新途径

中图分类号:G717 **文献标志码:**A **文章编号:**1673-291X(2021)36-0150-03

当前,高职院校后勤管理存在着制度不完善、管理模式陈旧落后的问题,而随着信息技术的发展,现存的管理模式已经跟不上时代的发展。高校的办学水平评估工作,也将现代化办学作为其中一个重要的评估指标,在这种情况下,后勤管理部门面临着巨大的挑战与机遇。

一、高职院校后勤管理模式概述

(一)非社会化模式

这种后勤管理模式属于目前高职院校后勤管理中常用的模式,具有较强的封闭性。这种模式虽然便于集中管理,也相对简单,但是其存在着一定的缺陷。在具体的管理工作过程中,后勤管理部门完全与社会脱节,这与高校的社会化服务功能相脱离,阻碍了高校的正常发展。另外,对于学生来说,同样存在着一些负面影响,学生一直处于这种封闭的管理模式中,社会生存能力难以得到有效的培养。

(二)准社会化模式

这种管理模式相对于非社会化模式来说,封闭性稍微弱一些,主要就是要求后勤管理部门引入当地的一些优质企业进行共同管理,这样既能在方便管理学生的前提下,也能让学生在一定范围内感受到社会环境,对学生的社会生存能力培养有一定的促进作用。但是实施这种管理模式,首先会对高职院校本身增加一定的压力,高职院校不得分出一部分人力和时间来处理这方面的事情,对其长远发展有不利的影响;其次,后勤部门注重的是管理的高效性,而学生要求的是服务的优质性,两者之间难以达到完全的协调统一,存

在着比较尖锐的矛盾;最后,高职院校后勤管理与优质企业之间有着管理理念上的差异,两者也很难统一,无法做到协调发展。因此,针对这种后勤管理模式,还需借助先进技术进行一定的变革。

(三)完全社会化模式

高职院校后勤管理部门在不断寻求管理模式革新的过程中,逐步形成了完全社会化的管理模式。这种模式能做到与社会进行紧密联动,将两者有机地结合起来,并以市场机制为导向,切实地以管理效率为第一目标,给学生提供更加优质的服务。然而,在实际的管理过程中,仍旧出现了一些小问题。由于是社会企业接管后勤,在管理的教育功能上稍显重视度不够,对于产业经济及其效益看得过分重要,以至于忽视了学生的大部分需求,反而与社会化管理理念完全相悖。所以,高职院校后勤管理部门应当充分地发挥出社会化管理的所有优势,将育人理念融入进去,切实地做好管理和教育工作。

二、新时期高职院校后勤管理现状

(一)管理思想陈旧落后

目前大部分高职院校后勤管理模式仍旧以非社会化模式进行封闭式管理,与社会环境联动性不大,一方面无法培养学生的社会生存能力,后勤服务质量下降,另一方面也直接导致了后勤管理人员的学习机会不多,只能闭门造车。此外,也存在大部分后勤管理人员自身的原因,例如不愿意学习新事物,也不愿意做出改变,管理思想陈旧落后,面对新时代的师生,仍旧是传统管理方法,不及时更新自身理念和方式方法,从而导

收稿日期:2021-03-06

作者简介:李泰儒(1982-),男,甘肃兰州人,讲师,硕士研究生,从事后勤管理研究。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

致很多矛盾的产生,这又一定程度地阻碍了后勤部门的正常发展。

(二)精细化管理严重不足

高职院校后勤管理涉及很多方面,每个环节都必须有相应的制度和标准,才能保证管理效率。然而,大多数高职院校并没有意识到这点,没有将管理工作进行细化,只进行通盘控制,很多问题发生的时候不知道哪个环节出了错漏,导致无法及时地解决问题。因此,高职院校后勤管理极度缺乏将工作进行精细化方面的内容,只有进行精细化管理,才能追责到人到事,才能及时有效地找出问题症结,从而提出针对性的解决策略。另外,对于管理人员来说,将工作进行精细化,能够对自身的责任和任务清晰明了,在完成工作的时候才能有目的性,在进行考核的时候才能进行量化评价,确保评价的公平性。

(三)管理人员整体素质不佳

从目前进行的有关调查统计数据上看,高职院校后勤管理人员的学历普遍偏低,超过50%的职员只有中专以上学历,而本科及其以上学历的人少之又少。而高职院校后勤管理部门具有着比较重要的服务功能,是高校全体师生后勤方面的最有力的保障,如果管理人员自身素质太低,而高校师生均是一批“高知识度”的人群,两者之间很难达到“三观”统一,沟通和协调也充满着重重困难,无法提供优质的服务。此外,在后勤管理部门中,员工的年龄结构存在着比较大的问题,极少出现年轻的后勤管理人员,这种畸形的年龄分布现象,极大地制约了后勤管理工作的顺利开展。

(四)管理制度存在漏洞

目前,大部分高校后勤内部存在着管理宽松、考核不严的现状。在现代管理中,对员工的定期考核是一项极其重要的工作,只有加强考核,才能了解这个员工的工作态度和工作完成情况,然而目前后勤部门中很少采用这种考核模式。这就会导致员工出现消极懈怠的心理,遇事都不愿承担责任,对于员工的工作积极性以及主动性方面都有一定程度的影响。另外,后勤管理人员的积极性还需与奖惩措施直接挂钩,当后勤管理部门的奖惩措施制定得不完善,该奖的地方不奖,该罚的方面不罚,对员工的认同感无法体现出来,工作价值无法判断,工作效率就会降低。

三、高职院校后勤管理现存的问题及原因分析

(一)高校对后勤管理部门的重视度不够

随着社会的发展,高校建设速度进一步加快,导致

其对于人才的需求量急剧增加,因此引进人才的优惠条件之一就是协助安排家属配偶的工作问题,而高校后勤处就是安置常用部门之一,这就直接导致后勤管理人员的专业性不够。此外,很多高校教师退休之后,还想为学校贡献余热,后勤部门也是第一选择,又会导致管理人员的年龄结构不合理。

(二)后勤部门内部交流不畅

目前后勤管理各个部门之间交流极少,单个部门内部或者部门之间极少进行联系,这就导致出现很多的问题。首先,部门领导无法全面了解各部门工作的现状,无法从整体上进行调度,也无法知道工作进度和安排是否合理恰当;其次,部门员工也无法及时地反映问题,这就使得一些底层职员的意见和建议无法及时传达给领导,使得解决措施存在延迟性。

(三)后勤部门外部沟通严重缺乏

首先,后勤部门与其他部门各自为政,互不相关,既不及时互相交换资源,在遇到难题的时候也不协同解决。另外,在管理方式及理念上也存在很大的差异,双方在处理问题的时候,职责也不是很明确,管理内容存在交叉。其次,后勤部门不与其他部门进行交流,校领导也无法及时掌握其发展近况,从而无法做全盘考虑,做出有利于后勤部门可持续化发展的决策。

(四)后勤管理人员创新意识不强

后勤管理部门在高校需要依附于学校行政机构而存在,这就导致其自主性不强,主要体现在财产自主权、人事自主权,而这两项的限制就使得后勤管理人员的创新能力不足。没有财产自主权,就没有自主使用经费进行创新的权利,在进行招标引进社会机构协同管理时,必须由学校统一划拨经费,且有多方限制,而且在经营的过程中产生的收益,也并不归后勤部门所有,而是重新归入学校进行统筹规划,在面临一些突发情况时,后勤部门经常陷入资金短缺的窘境;没有人事自主权,就没有自主选择专业人才的权力,只能被动等待学校安排,进入后勤部门的人员,大部分都不是相关专业的,人才资源极度缺乏,人才储备工作也做得不够,使得其创新性进一步降低。

四、新时期高职院校后勤管理创新途径探讨

(一)引入信息化管理模式

高职院校后勤管理应当紧跟时代,积极地将信息技术引入管理工作中,提升管理效率。首先,高职院校必须构建一个相关的信息化平台,以“互联网+后勤”的管理模式,从统筹的科学性、管理的便捷性、服务的人

性化等三个方面进行一定程度的革新和转型,后勤部门还需利用“双微”平台,建立服务公众号,将师生的一些建议进行收集,从而为今后的改进和完善提供数据支撑,这在一定范围内还可以实现无人化管理,切实地降低了人力成本,提高了管理效率。其次,利用信息技术进行精细化管理,计算机具备严谨、科学合理的特性,高职后勤部门可以充分利用这一点,将管理工作进行细化,同时收集管理人员的各种信息,在网络平台上进行工作匹配度测试,以此确定每个人的工作职责,并利用计算机制定固定的监督程序,一旦过程中出现纰漏,可以迅速追责到人,并分析出具体的可行性策略。最后,利用信息技术进行科学公平的人员管理,从上班打卡、绩效管理、年终考评等方面实行数字化,一方面可以最大程度地调动员工工作积极性,另一方面也能更好地进行监督,在一定范围内避免了懈怠现象的发生。因此,高职后勤部门只有建立从“信息收集—工作精细化—人员管理”的信息化管理模式,才能高度提升管理效率,降低运营成本。

(二)构建“节约型”后勤管理新模式

高职院校后勤管理部门在进行管理工作时,必须要坚持节约的原则,认真规划每一笔资金的用途并对预期达到的效果做出方案,在具体的实施过程中,还需进一步坚持“细化”“务实”“以人为本”的核心价值观,并聘请专业的财务人员,或者自身进行现代理财观念的学习,建立科学理财观,从而推进后勤管理工作集约化的形成。另外,后勤管理部门内部还需定期进行文化灌输,开展一系列的节约环保文化讲座,提升员工的节约环保意识,创建节约型后勤文化,从上到下提升全体人员的后勤人文素养。最后,部门领导还需树立起“以人为本”的科学管理观,要切实把员工当作一个发展中的人,当作一个能力不断提升的人才,对于表现突出的员工,要及时给予物质和精神表扬,激励其继续学习,在管理的过程中,要注意培养终身学习的理念,在部门内部建成一股长久稳定的“学习风”。

参考文献:

- [1] 王天昱.高职院校后勤管理服务育人新途径探析[J].今日财富,2020,(24):151-152.
- [2] 陈丽.新媒体时代高职院校后勤服务育人模式探索——以福州职业技术学院为例[J].产业与科技论坛,2020,(23):244-245.
- [3] 倪一虎.高职院校后勤管理的节能减排工作研究[J].长江丛刊,2020,(33):87-93.
- [4] 任桐璇.用工匠精神打造高职院校后勤立德树人新业态——以南通理工学院为例[J].产业与科技论坛,2020,(18):279-280.
- [5] 杨玉琴.高职院校后勤管理能力调查分析——以晋城职业技术学院为例[J].晋城职业技术学院学报,2020,(5):6-9.

(三)构建“企业化”后勤管理新模式

高职院校后勤管理部门必须转变观念,清除“铁饭碗”思想,以市场机制为导向,树立市场与效益观念。首先,后勤部门需从基本制度开始变革,重新规划经济制度以及竞争关系,将员工内心的竞争意识完全激发出来,切实发挥出市场效应,用收益以及严格的管理规范职员的思想及行为。这样的话,稳定的工作加入了不稳定的因素,形成阶层管理,每一阶层的收益各不相同,让员工有了危机意识,从而促使其更加努力地工作。其次,后勤管理部门还需从管理制度上向企业靠拢,企业的管理制度具备高规范性,从企业环境、人事管理、薪资制度等方面都有明确的标准以及制度依据,一切以规则为重,凡是违反了规则的员工,不论职位高低,一律相同的惩罚,那么后勤管理部门要想切实地提高管理效率,就需向这种企业化管理形式靠拢,用明确具体的制度规范管理人员的行为。

(四)构建“专业化员工”后勤管理新模式

高职院校后勤部门需组织职员不断地进行学习,更新管理理念,学习先进管理技术,以符合当下时代发展的需求。首先,对于管理技能的学习,后勤部门领导应当积极组织后勤管理专业方面资深专家进行授课或直接指导,切实为“专业化员工”后勤管理模式的构建奠定良好的基础。其次,对于思想认识上的培训,要从根源上转变想法,让职员认识到专业的重要性,意识到管理技能对自身发展的意义,从而将学习提升到一定的高度,作为自身的日常行为内容之一。最后,对于现代信息技术的培训,此项专类培训是将管理工作高效化的重要途径,主要进行的培训内容就是要职员熟悉现代信息设备、现代信息技术的一些维修维护等,从而保证在日常管理工作中能够利用所学知识进行后勤管理工作。

总而言之,高职院校后勤管理目前处于竞争激烈的环境下,只有不断变革管理模式,将传统管理模式进行创新,融合信息技术,才能顺利完成转型。因此,构建“信息化”“节约型”“专业化”“企业化”等四种新型管理模式意义非凡。

[责任编辑 百合]