

高职院校后勤管理服务育人机制建设研究

王振华

(无锡职业技术学院 江苏 无锡 214121)

摘要: 面对全面育人的新环境,高职院校在开展后勤管理工作时,应以创建现代、服务型后勤体系为目标,整合各类育人资源,搭建新的育人平台,设置现代后勤管理组织,满足广大师生教学、科研和日常生活等多元化诉求,为高职院校人才培养创造良好氛围。以高职院校后勤管理工作为研究对象,针对现状问题,提出应对路径。

关键词: 育人功能; 后勤管理; 服务育人; 高职院校

中图分类号: G717

文献标识码: A

文章编号: 1008-8970(2021)03-0051-03

DOI:10.16145/j.cnki.cn23-1531/z.2021.03.017

服务育人是高职院校全面创新后勤管理工作的关键内容,也是后勤部门践行育人使命的重要实践。在创新高职院校管理进程中,后勤部门要融入“三全育人”环境,精准研判师生新的生活方式、习惯与实际诉求,实时创新后勤管理模式,构建有特色、全方位和服务为本的后勤管理服务机制,通过不断激发后勤管理活力,为做好学生培养工作提供有力支持。

一、高职院校后勤管理服务育人工作不足

随着高职院校后勤管理工作不断完善,后勤管理服务呈现多元化模式、多形态项目特征,后勤运行保障水平、运维效率和服务品质大幅提升。但目前高职院校在开展后勤管理工作时,偏向业务建设和服务项目开发,对后勤管理工作的服务育人价值缺乏应有重视,未能主动参与服务育人机制建设,影响了后勤管理工作的价值成效。

(一) 重视程度不足,存在思想认知误区

当前高职院校管理进入理念优化、管理升级的新阶段。服务育人是高职院校践行“全面育人”理念的重要尝试,也是提升高职人才培养质量的关键环节。但高职院校后勤管理工作存在后勤业务与育人工作分离、融合不足等问题,直接影响了育人成效。一是,后勤管理对服务育人工作缺乏应有重视,存在“重视业务、轻视育人”的现实问题。部分后勤部门管理人员仍以传统思维开展后勤工作,未能主动参

与育人工作。二是,后勤管理服务育人机制建设存在畏难心理和消极心态,未能从育人功能视角全面认识后勤管理工作,过多强调后勤服务育人的困境及现实难题,对校园安全、宿舍管理等难点、重点缺乏“啃骨头”的决心,影响了服务育人机制建设^[1]。

(二) 理解认识不足,主动服务意识不强

主动服务、优质服务是后勤管理育人的工作基础,也是全面提升育人成效的关键。由于目前高职院校后勤部门及工作人员缺少优质服务、主动服务的意识,直接影响了服务育人的成效。一是使用被动方法开展后勤管理服务,后勤服务项目供给与师生实质需求之间缺少有效对接。在推进高校教育领域综合改革进程中,高校师生对后勤管理服务需求从单一转向多元,后勤部门主动服务意识不足的问题进一步凸显。二是服务育人能力不强,主动服务的压力较大。高职院校服务规模庞大且集中,现有后勤服务设施设备相对陈旧、人员供给不足,开展服务育人工作面临较大压力^[2]。

(三) 力量协同不足,缺乏统一育人机制

多方协同、多元参与为有效推进后勤管理服务育人工作提供了核心保障,需要高职院校整合后勤资源,推动各环节业务“一体化”融合。但目前高职院校后勤管理服务与其他育人环节之间缺少力量协同,影响了后勤管理服务效能。一是,高校后勤管理

[收稿日期]2021-01-05

[作者简介]王振华(1976-),男,江苏无锡人,硕士,无锡职业技术学院副研究员,研究方向为高校教育管理研究。

服务育人资源挖掘不充分,尤其是未能将育人理念有效融入后勤管理服务的各个环节,蕴含在餐饮、校园节能等多个领域的育人资源没有得到有效利用,后勤管理服务育人效果甚微。二是,各育人主体之间缺少常态化的协作育人机制,多数育人工作仍由教务部门负责,后勤部门缺乏广泛参与的积极性。从高职院校育人体系看,后勤与学工、教务之间缺乏有效协同,未能形成全面育人的最佳格局。三是,育人信息之间缺少智慧高效、协同共享的平台,育人建议未能及时、有效向后勤部门传递,直接影响了后勤管理工作创新,造成了协同不联动的尴尬处境。

二、高职院校后勤管理服务育人机制建设路径

凸显育人功能、构建服务现代育人体系是当前高职院校创新后勤管理体系、深化后勤服务职能的全新方向。高职院校要综合自身实际,重视发挥后勤管理的载体优势,通过精准研判师生对后勤的需要,引入服务型、创新型后勤管理意识,拓宽后勤育人途径,持续改善后勤管理机制,实现服务育人的最佳成效。

(一) 探寻创新方向,深化后勤管理服务育人本质

高职院校后勤管理既是服务工作,也是重要的育人工作。在全面育人环境下,后勤管理部门要积极融入全面育人环境,通过发挥高校后勤管理工作的载体优势,为学生成长提供最佳环境。一是,以互联网驱动育人创新。在“互联网+”育人环境下,开展后勤管理育人服务,要充分发挥新媒体平台优势,搭建及时、高效和畅通公开的传播平台,积极推动后勤管理信息公开化、透明化建设。二是,以文化理念推动育人创新。将服务育人理念引入高职院校后勤管理工作,突出后勤管理的场景体验和实践参与等多元优势,通过选择、整合各类优质后勤育人资源,打破传统后勤管理工作的单一性,凝聚特殊的后勤文化内涵^[3]。三是,以优质服务助力育人创新。要坚持以“优化服务”为中心,通过为广大师生提供科学、精细和高质量的服务项目,构建符合时代环境和师生需求的后勤管理工作机制。

(二) 强化文化育人,打造后勤管理服务育人队伍

积极践行“服务育人”理念,重视提升高校后勤工作人员的整体素质。一是,做好组织建设。通过践行“服务师生”的工作理念,打造一支用心参与后勤服务、真诚对待师生需求、业务能力突出的后勤职

工队伍,为有效提升后勤服务质量,实现服务育人目标提供支持。高校还要从科学服务、细节服务和智慧服务等现实需求出发,通过及时引进智慧型、技能型人才,全面提升高校后勤管理队伍的工作水平。二是,做好思想教育。后勤机构要强化内部职工道德修为教育,明确服务育人的核心目标,增强广大职工的主动服务意识,为全面创新高校后勤服务工作提供有力支持。通过定期开展思想教育、服务教育和工作经验总结,使广大后勤职工始终以奉献的心态、踏实的工作品格参与高校后勤管理工作^[4]。三是,做好工作管理。要充分考虑后勤管理工作的特殊性,遵从师生人身安全、食品安全和健康成长等要求,通过细化责任制度、优化管理考核,明确管理责任人,为当前持续做好高校后勤工作提供最佳保障。四是,做好培训管理。要按照后勤职工、岗位特色分批制定培训方案。要围绕后勤职工的工作意识、规章制度和实践技能等内容制定培训方案,确保后勤职工能够为广大师生提供最优服务。

(三) 突出学生重点,把握后勤育人服务的关键点

构建服务育人机制是高校后勤扎根办好教育、用心做好服务的重要尝试,也是后勤部门适应全新育人环境的有益实践。为做好育人工作,既要做好服务育人的过程管理,也要将学生成长、学校发展与后勤服务等各个环节紧密融合。一是,建设后勤管理服务育人机制,要以满足学生多元诉求为出发点,动态、持续挖掘学生的思想变化与成长需求。后勤管理服务育人的终极目标在于培养创新性强、专业技能扎实的人才,通过把握后勤管理育人服务工作的核心因素,坚持推动高职学生全面发展,驱动学生探寻成长方向。二是,全面深化“服务育人”理念,积极完善高校后勤工作服务保障体系。通过对教室、操场和餐厅等场地设施进行改造完善,全面提升学生的学习、生活质量。在学生复习备考期间,学校要结合学生的生活需要,延长饮食服务时间,丰富饭菜种类,为学生提供必要的人文关怀,全面助力学生学习备考。三是,在优化后勤资源、完善高校后勤管理服务体系时,既要重视引入市场化理念,合理分配、科学调控后勤服务资源,为学生提供最优质的后勤服务,也要将环境育人、服务育人等理念融入其中,通过建设有品位、有内涵的校园环境,切实改善学生的学习认知,推动学生全面成长。

(下转 56 页)

断丰富,作为我国具有较高学历的青年大学生,更为迫切去追求精神文化的提升。随着思想政治教育的不断深化,学生逐渐成为各项活动的主要参与者和校园文艺作品的创作者。高校举办形式多样的校园文化活动,更加需要广大学生激发创新思维,创作出符合时代特征、贴近大学生活、以身边事教育身边人的优秀文艺作品,让广大学生能够在文艺作品中看到自己的影子,得到精神上的提高和行为上的规范。

四、结束语

中国共产党的优良传统在于善用文艺作品来教育人、感染人,好的文艺作品向来能够传播先进的思想,弘扬社会正气。利用优秀文艺作品进行高校思想政治教育,有助于丰富校园文化、培养高素质人才,建设让人民满意的大学。而在学校、老师和学生的共同努力下,营造出积极向上的校园文化氛围,满足大学生对精神文化的需要,促进学生的全面发展,从而切实提高思想政治

教育的有效性。当前我国处于全面建成小康社会关键时期,关注文艺作品对大学生思想政治教育的影响不仅很有必要,而且刻不容缓。

【参考文献】

- [1]马克思恩格斯选集:第4卷[M].北京:人民出版社,2012:649.
- [2]陈万柏.论思想政治教育载体的内涵和特征[J].江汉论坛,2003(07):115-119.
- [3]姚彩霞,张晴晴.思想政治教育文艺载体的内涵、特征与功能[J].六盘水师范学院学报,2017,29(04):82-85.
- [4]王刚.正确处理思想政治教育资源开发与利用的关系[J].思想教育研究,2015(05):16-19.
- [5]习近平在全国高校思想政治工作会议上的讲话[N].人民日报,2016-12-09.

(责任编辑:杨晓娜)

(上接52页)

(四)全面协同,凝聚后勤管理服务育人的多元力量

在构建高校后勤管理服务育人机制时,要重视研判高校育人工作的本质,充分发挥后勤管理工作的载体优势,通过整合多方力量,全面拓宽育人空间,为高职院校完善育人机制提供新的文化动能。一是,引入市场力量,提升服务品质。要重视引入市场化资源,为学生创造最优质的后勤环境,进而改善学生的学习体验,增强学生的获得感。高职院校要推动后勤服务从封闭走向开放,通过引入现代化企业,对高校后勤管理工作进行科学分类、服务外包,增添了高校后勤管理工作活力,有效满足师生的后勤生活需求^[5]。二是,丰富服务内容,凸显育人功能,顺应全面育人要求。高校后勤工作具有公共服务效益为先、市场效益补充的特点,后勤管理工作要在平衡学校投入与市场运作矛盾的基础上,确定适度公益、合理增值的理念,为师生提供高质量、多样化的后勤服务。三是,完善评价体系,开展服务监督。要引导广大师生参与后勤服务评价工作,通过完善后勤工作评价机制,培养学生的民主意识、参与理念,切实提升后勤工作的精细化水平。

三、结语

引入服务育人理念开展高校后勤管理工作,既

是全面育人环境下的积极尝试,也是凸显育人功能、实现全面育人目标的有效实践。推动后勤管理工作全面升级,需要高职院校利用各类资源,深度解析广大师生新的生活习惯、生活方式及诉求,通过不断优化师生的生活环境,充分发挥高职后勤管理的载体优势、多元场景优势,拓展学生的成长空间,孕育良好的育人氛围,全面提升育人效能。

【参考文献】

- [1]姜岩,孙仁帅.“三育人”视角下的高校后勤管理改革[J].中国高等教育,2016(24):43-44.
- [2]唐国良,许波.系统论视角下的高校后勤文化体系建设与人才培养[J].电子科技大学学报:社科版,2017(5):98-102.
- [3]任沁.从物质环境到文化育人:“互联网+”背景下高职院校后勤育人模式探索[J].教育与教学研究,2018(12):45-51.
- [4]雷虹.新时代高校后勤系统“三全育人”机制构建研究[J].学校党建与思想教育,2019(12):74-76.
- [5]蒲晓轩.浅谈高校后勤在服务育人中的重要性——评《高校后勤多元化育人的创新与实践——北京师范大学后勤“三进”工作研究课题文集》[J].中国教育学刊,2020(2):114.

(责任编辑:刘丽)