

高职院校后勤管理信息化建设分析

陈江灿

(厦门兴才职业技术学院, 福建 厦门 361024)

摘要: 进入 21 世纪信息网络技术的发展促进了社会的发展, 当前的信息化建设深刻影响到了人们生活的各个层面和各个领域, 在教育行业起到的作用也越来越大。为了促进后勤管理的有序化、高效化以及资源的节约化发展, 部分高职院校后勤管理开始进行了信息化的建设。本文的研究重点便是当前高职院校后勤管理在现代化的背景下, 如何有效提高信息管理效能。

关键词: 高职院校; 后勤管理; 信息化建设

当前, 高职院校已经逐渐步入了数字和网络时代。为了提高高职院校现代化程度和办学实力, 高职院校后勤信息化建设成为了迫在眉睫的事情。这不仅有助于实现后勤管理的科学化、精细化和集约化, 还能够构建便捷的交流渠道, 合理的管理模式, 高效的工作流程, 透明的监管机制和完善的服务保障, 受到越来越多师生员工的认同, 有力地推动高等教育的改革创新。

1 后勤管理信息化的含义和特点

管理信息化是指在管理过程当中培养发展以计算机为主的智能化工具为代表的新生产力, 并使之造福于社会的历史过程, 具有获取信息、传递信息、处理信息价值、信息利用的能力, 是通过智能信息化来带动工业化的发展实现管理现代化的过程。马克思认为, 管理具有两重性, 即具有同生产力相联系的自然属性, 以及同生产力相互制约的社会属性。后勤管理与当前科学技术的进步, 生产力的发展水平紧密联系在一起。所谓后勤管理的社会性, 可以从几个方面进行了解。一是后勤管理的内容, 由于社会目前可能提供的后勤管理还不能满足各个单位的需要, 所以在一定时期内高职院校的后勤管理存在着供不应求、无所不包的情况。二是后勤管理与社会上的联系。高职院校内其实存在着一个小型的社会, 并且学校不可能独立于社会而存在, 因此在进行后勤管理时, 不得不与社会各单位进行联系, 同时也受到社会的影响。三是后勤管理发展的方向。当前高职院校的后勤管理正在向社会化的方向发展, 后勤服务范围更广。这就要求后勤管理人员充分注意和利用社会上各种条件为高职院校所服务。当然后勤管理具有经济性, 虽说后勤管理工作从

理论上理解是行政工作。可是在实际上后勤管理工作又涵盖了经济范畴。高职院校内后勤工作的实质是通过市场经济手段和生产、交换、分配、消费环节对资源进行高效的配置。所以后勤工作中, 经济核算是重要的内容。后勤管理的服务性。后勤管理工作是一项服务性的工作, 从管理对象上来看, 后勤管理服务于整个辐射范围里的每一位成员。

2 高职院校后勤管理信息化建设必要性

目前我国各大高职院校的后勤管理效果并不是特别好, 也没有进行系统化的信息建设。有的高职院校出于资金的考虑, 采用的还是传统的档案管理方法。这一种管理方法在进行后勤信息查找和整理方面存在着很大的问题, 无法适应当前高职院校的发展, 也无法适应 21 世纪信息化技术蓬勃发展所带来的信息爆炸增长。为了改变这种情况, 必须适应信息技术的高速发展, 改变传统的后勤管理模式, 替换为以信息技术为主的后勤管理。这对于提高高职院校后勤管理的效率具有重要意义。

众所周知, 大部分高职院校都存在专业多、生源地分布广的特点。因此后勤信息存在着极大的差异性。在不同的过程管理模式中, 很难对学生的全部信息进行收集和整理, 需要辅导员不断进行传达与重复的收取, 才能将学生的全部信息传达给后勤管理单位, 这样一来就使得后勤管理存在时效性低且效率低的问题。而且由于大部分学校采用的是档案管理, 在进行档案填写时容易出现人工失误, 导致信息出现错误, 影响之后工作的展开。而建立信息化的平台进行后勤管理, 就可以弥补传统后勤管理方法的缺陷, 帮助高职院校摆脱传统管理理念与技术的束缚, 通过集约化

的管理方式,对后勤环节进行统一部署,实现后勤管理工作规范化、系统化。并且高职院校后勤管理信息化的建设还使得后勤管理工作路径有迹可循,做到有流程可追溯。通过数据报表等形式,真实地反映日常后勤管理水平和服务水平,可精准快速地反映问题。利用信息技术进行线上审批,能够快速精简流程,高效的办公模式,实现了跨部门无障碍的沟通,线上申报,线上审批,流转审批迈向信息化能够响应当前无纸化办公模式的理念。

当前高职院校之所以进行后勤管理工作信息化建设,主要原因一方面是高职院校后勤管理信息化有强有力的信息技术作为支撑,随着科学技术的不断发展,信息化的发展速度越来越快,这就为高职院校后勤管理信息化建设提供了强有力的技术支撑。且当前人们的日常生活中,网络信息技术早已融入其中,后勤管理人员通过网络信息技术进行任务的完成不再是困难的事情。并且云计算技术的出现也使得数据信息及时、安全、有效传输成为可能,使得信息的集成、共享成为司空见惯的事情。另一方面,当前我们越来越重视信息化的建设。大部分高职院校对于信息化建设重视程度很高,大部分后勤管理人员都有着一定的信息化知识,能够进行计算机的操作。

3 高职院校后勤管理信息化建设问题

3.1 信息化人力资源存在供不应求的情况

高职院校的后勤管理建设工作的开展离不开人的劳动。虽然在当前部分院校已经开设了相关的计算机专业课程,社会上也存在一大批拥有着基础计算机知识的人员,但是在整个高职院校获取管理信息化建设中,仍旧存在严重的人才供不应求的情况。信息系统研发、维护、管理、使用等方面存在着员工不足的情况。并且随着社会的发展,人们对于人员的要求也在逐渐的严格。高职院校为了促进后勤管理信息化建设,在进行后勤管理人员招聘时,主要分为内聘与外聘两种类型。内聘就是指通过高职院校后勤系统岗位调整而来的人员,虽然这一种内聘确实能够满足高职院校内部分岗位的需求,而且通过后勤系统岗位的调整而招聘的员工相比于外聘员工而言,更加熟悉工作的流程,能够适应环境。但是从内部转岗而来的人员主要是一些退居二线的工作人员,这些工作人员都有着一些相似点,那便是具有年龄偏大、工作能力不强、无法适应现在社会发展。而这些内聘的工作人员常常依靠着自己的年龄、资历以及自己对环境的熟悉度,出现“抱团”等现象,这不利于高职院校后勤管理的和谐与稳定。所谓的外聘则是从社会招聘而来的信息化人员,这一类人员的来源范围极广。因此就容易出现地区的差异性,而且这些人员的招聘由于没有统一化的招聘

标准和监管体制,常常有形式化的招聘出现。另一方面,虽然学校大力推进高职院校进行后勤管理的信息建设,但由于互联网技术在我国发展时间尚短,信息化的人力资源管理也仅仅只是处于初始阶段。就目前来说,当前的高职院校后勤管理信息建设处于过渡时期,在这一时期高职院校的信息建设常常没有参考标准进行借鉴。

3.2 信息资源共享系统建设亟待完善

之所以要进行后勤管理信息化建设,是为了强化高职院校的后勤服务的精准度与高效化,是为了使相关人员能够在极短的时间内找到自己所需要的信息,完成自己的工作,从而满足服务对象多元化的要求。但是就目前的信息资源共享系统建设以及高职院校的信息化建设来说,大部分高职院校的信息资源共享目标没有达成,各部门之间仍处于封闭状态,一些部门的信息管理甚至还存在着各自为战的问题。例如,在一些高职院校内人力资源信息管理系统与财务信息管理系统互不统属,使得人员在进行财务计算时举步维艰,信息的不公开不透明使得各部门的工作难以展开。

3.3 高职院校后勤管理信息化制度建设滞后

部分高职院校在进行后勤管理信息化建设时存在着制度落后的现象。一方面,一些高职院校由于资金原因并没有进行先进信息管理技术的引入,所以在信息数据收集过程当中,很难有先进技术的帮助。在采集时常常存在着主观化采集、模糊化采集问题突出,从而给信息数据的分析与储存造成一定技术上的障碍,甚至有重新返工的危险。另一方面还存在着操作管理制度的问题。部分管理人员由于没有接受系统化的软件使用和维修知识,所以在进行软件使用操作时存在着使用不规范行为。而且由于不同部门的要求不同,使得软件使用操作也存在着不同,再加上各部门之间的互不往来和信息的不公开,导致即使有的部门近在咫尺,但依然要从社会聘请相关的人员进行系统的操作与维护,这有悖于资源节约的基本原则。

4 高职院校后勤管理信息化建设问题解决策略

高职院校后勤管理信息化建设已成为其社会化发展过程中的一个重要组成部分,也是提高其服务质量的一个有力技术支撑。在经过初期发展阶段后已经取得了较为丰富的实践经验,但是依然还有诸多亟待完善的地方。为了使高职院校的后勤管理、信息化建设等得以完善,我们应当从以下几个方面来进行改进。

4.1 构建多元化的信息化人力资源储备体系

应当加强对技术专业技术人员的招聘,并且为了能够将人才留在本校内,还应当在工资福利、工作范围、聘任方式上提供一些优待,以灵活的方式聘用人才,促进高职院校内人才储备库的不断充实。还应当

加强对专业人才的培训,使其树立终身学习的观念,积极推进高职院校后勤管理的社会化和专业化,落实行业协会对专业技术人员的标准要求,培养一大批适应社会发展,有利于后勤管理信息化的专业人员。

4.2 规范高职院校后勤管理信息化制度建设

在进行信息采集时,高职院校应当加大资金的投入,引入一批专业的信息采集技术,规范技术标准制度。加强应用软件的设计以及信息资源平台的搭建。破除各部门之间的信息壁垒,使得信息资源适应于各个部门的信息系统,为搭建统一化的信息共享平台提供有利的条件。注重对操作管理的规范化要求。为了使后勤管理信息化落于实践,应当打破部门之间的壁垒,将所有部门整合起来,使其在一套操作规范下工作大大促进信息化建设。

4.3 加强信息化基础设施建设

加大信息化基础设施建设的力度。进行建设时,后勤管理部门可以进行相关的智能水电、门禁刷卡等信息化服务,这种信息化的基础设施建设在部分民办学校较为缺乏。通过数字化建设将所需要和所拥有的资料以统一的格式录入数据库,按照统一的标准进行数据的处理,这样一来能够有效避免数据不准确和滞后性等弱点,提高数据处理的速度,大大加快后勤管理部门的工作效率。通过流程规范与优化设计进行程序化的建设,将使组织结构变为扁平化,减少中间层和中间环节,决策层和执行层的信息传递更为快捷方便,基层管理人员的积极性、责任心与创新意识将被

(上接第176页)

3.3 加强医院档案服务改革力度

档案管理工作应当坚持管理与服务并重,在其实际工作开展过程中,必须要重视档案服务水平的提升,采取有效措施,加大档案服务改革力度,尽可能发挥档案资料在医院建设与发展中的重要作用。基于此,医院管理者应当加大对档案管理专业队伍的建设力度,立足医院发展规划及管理实际需求,分析现有的管理人员实际水平,通过院内教育培训、院外合作交流等多种形式,提升档案管理人员专业水平,提高其档案管理技术手段及运用能力,配合医院改革发展与创新,实现对档案资源的合理规划与开发,从而为医院临床医疗、学术研究等各项工作的开展提供可靠的支持。同时,培养档案管理人员超前服务意识和能力,加强其对医院日常运营管理状况、医疗科研发展状况等各项工作的了解程度,准确把握其发展趋势,从而在事前为各项工作开展提供档案资料服务支持,提高医院档案服务水平。以潍坊市中医院为例:定期组织档案管理人员外出参观学习、参加业务培训班、邀请上级档案专家来院指导等多种方式提升档案管理水平,另外,建立激励机制,促使档案管理人员认真

调动起来,大大增强组织的活力。在进行建设时,为了能够将高职院校内所有的事务都进行集中处理,还应当注意统一规划。最好使用统一的网络平台,统一的标准规范来实现数据的充分共享。

5 结语

信息化的发展已经成为了推动人类文明发展的重要手段与工具。为了应对当前信息化的趋势。高职院校应当积极改进自己的管理模式,加强信息化平台的搭建,实现资源的共享,提高管理的实效性。

作者简介: 陈江灿(1990-),男,籍贯:福建厦门,学历:本科,职称:助教,研究方向:学校后勤服务。

参考文献:

- [1] 孙智慧. 高职院校后勤管理的信息化建设[J]. 黑龙江科技信息, 2012(17):121.
- [2] 周桂芳. 浅析高职院校后勤信息化管理[J]. 山东商业职业技术学院学报, 2007(04):49-51.
- [3] 王国强. 浅析高职院校后勤管理的现状及改革对策[J]. 牡丹江教育学院学报, 2014(04):45-46.
- [4] 孙佩雷. 高职院校后勤信息化建设研究[J]. 高校后勤研究, 2014(06):85-86.
- [5] 张庆. 建设特色高职院校后勤管理模式的探讨[J]. 教育教学论坛, 2014(10):12-14.

学习、全面了解医院的发展情况,以档案管理工作更好地为医院发展服务,此经验值得借鉴。

4 结语

综上所述,档案管理工作在医院管理体系中占据重要地位,对医院的运营发展发挥重要的保障与促进作用。新时代,医院管理者应当正确认识到提升档案管理工作效率的重要价值,以医院长期发展为目标,完善档案管理体系,优化档案管理手段,全面提升档案管理工作水平,最终为医院建设与发展发挥重要保障作用。

作者简介: 王学功(1970-),男,籍贯:山东安丘,学历:本科,研究方向:档案方向的研究工作。

参考文献:

- [1] 安春. 基层医院档案管理存在的问题及对策[J]. 兰台内外, 2021(24):60-61.
- [2] 刘丽娜. 精细化管理在医院档案管理中的应用[J]. 办公室业务, 2021(01):130-131.
- [3] 苗艺文. 档案信息化建设在医院档案管理中的实现策略[J]. 中国新通信, 2020, 22(22):111-112.