

# 高职院校后勤精细化管理的必要性与实践途径研究

周愉晴

(泉州幼儿师范高等专科学校, 福建 泉州 362000)

**【摘要】** 在高职院校后勤管理中引入精细化管理理念, 这实际上代表的是一种先进管理思想及管理文化介入, 使后勤管理工作拥有良好管理成效的可能性。文章剖析了高职院校的后勤管理情况, 并明确了后勤开展精细化管理之必要性, 在此之后具体阐述了精细化管理的结合原则, 以及多个角度的实用践行途径, 途径包括理念、细节、监督等方面。

**【关键词】** 高职院校 后勤管理 精细化管理 必要性 践行途径

DOI:10.19494/j.cnki.issn1674-859x.2022.01.040

随着高职办学规模扩大、对外交流频繁, 后勤管理作为高职院校进行教育工作组织和开展的基础保障, 它所具有的开放性、国际化、差异化、专业性等方面的可能性, 以及具体的实施要求都在持续上升, 与之相对比, 传统的后勤管理模式已经远远落后, 不足以承担起更为严格与精准的职责<sup>[1]</sup>。现在即可留意精细化管理概念, 以及该概念背后之强大实施理论。在开展后勤精细化管理工作时, 每一名负责具体任务的人员都要高度关注细节, 使所有事务均可以做到明确化、具体化、实效化, 给师生等提供优质与完善的服务。至于精细化管理的程度如何、深度怎样, 则需要对基于理论和本校实际情况相结合的效果研判而认定。

## 1 高职院校当前后勤工作基本情况

高职院校在开展后勤管理工作时, 总体情况是好的, 尤其是近些年来院校基于学生人数、生源质量, 以及学校本身软、硬件设施所做的管理工作调整策略, 让后勤拥有了更加人性化的色彩, 但同时依然有一些问题值得注意<sup>[2]</sup>, 例如资源浪费现象目前依然存在, 复杂的后勤管理工作涉及相当多的部门、人员以及资源。目前高职院校通常都会以企业运行机制为参考, 开展后勤管理与服务工作, 然而因为管理制度欠缺, 复杂的人、事纠缠在一起, 资源浪费现象往往比较突出。如后勤管理者综合素质有待提高, 学校对后勤管理工作应当产生什么样的效果、达到什么样的水平缺乏明确界限, 后勤管理具体内容指向

不明, 且培训机制、考核机制完善度不够, 此类问题都不同程度存在于高职院校内, 需要从精细化角度出发, 给出针对性的解决意见。

## 2 高职院校后勤精细化管理的必要性

### 2.1 后勤管理可将精细化管理作为主要方向

在高等职业院校的持续努力下, 在国家日益关注高职后勤管理服务工作之际, 各校后勤工作拥有了日益完善的可能性。如后勤部门可为学校平时工作做好基础保障, 可以有效维护院校教学秩序, 为教职员工、学生的工作、学习以及生活提供支持, 并在和谐校园建设上展现重要价值。而因为传统后勤管理范围广泛、理念滞后, 导致管理效率普遍较低, 如前文所述的资源浪费现象突出, 所以, 必须创新、优化后勤管理模式, 工作的精细化将成为创新和优化的主要方向, 它需要高职院校后勤工作的每一个过程都拥有详细、规范、具体的要求, 每一名参与者均需要从自己本职岗位出发做好细致工作, 在明确职责和权利后, 共同配合完成整体后勤任务。这是未来管理流程优化、节约办学成本、满足发展需要的必然选择。

### 2.2 后勤管理可因精细化得到效率与质量支持

我国职业院校竞争比较激烈, 后勤管理工作可涉及广大师生的食、住、用, 涉及学校的基建、修缮, 水电的维修、交通、采购, 等等, 工作内容覆盖面广, 支出也相对较大, 高职院校应当积极探索有效的发展思路与发展方法, 用以促进较大范围工作中的稳定性, 使效率与质量得到

提高<sup>[3]</sup>。其中,展开对后勤管理工作精细化的探索,能够积极调整工作人员思维理念,使其具有高度负责的态度,主动配合学校对各项工作流程的优化,避免整体或者部分后勤资源浪费情况,突出效率与质量引导的优势。

### 2.3 后勤管理可因精细化满足自身的实际需要

当代高职院校后勤管理的职能主要体现于管理、教育、环境等方面,应该说,后勤管理因为服务意识的建立而在外延上有所拓展,因此,高职院校在开展后勤管理工作时,将有更多机遇、更强挑战<sup>[4]</sup>。若突出精细化管理的理念,使之成为学校后勤部门所接受的主要管理方式,则后勤管理可因精细化满足自身的实际需要,例如,精细化管理可以将高职院校后勤管理由随机管理、经验管理转向规范管理、科学管理,再如精细化管理还可以对传统工作经验进行理论梳理,实现在工作方法方面上的创新,同时有序强化后勤管理的规范化、制度化建设工作,使管理拥有向集约化方向转变的可能性,继而完善管理模式、提升服务质量。

## 3 高职院校后勤精细化管理的关系处理原则

### 3.1 过程和目的关系

高职院校管理者在执行具体任务、开展具体工作期间,普遍认为只要完成整个流程,便意味着本项工作的结束,实际上这样的想法是不科学的,完成某项工作既指完成整个过程,也指管理者对任务目标、实施方法、操作要点有着清晰的认知,只有这样才能让精细化管理走平实之路,不致落入空谈,为此,处理好过程和目的的关系,应当成为高职院校后勤精细化管理的首要原则。

### 3.2 精细和人性的关系

高职院校精细化管理工作对于具体实施者的精细精神、态度有要求,需要实施者针对每一个环节进行反复研究与探索,因此在开始实施时,可能有部分人员存在心理不适应、行为欠准确的问题,此时应把精细化同人性化二者进行关联处理,让各项管理拥有协调发展的可能性,在同员工进行协调沟通后,使之拥有良好的工作心态,这样能够在极大程度上防止精细化管理所造成的人员实施方面的阻力。

### 3.3 简单和简约的关系

在进行高职院校后勤精细化管理时,应正确认知何为精细化管理,直面其本质,并将本质中所具有的简约化因素提取出来,做更为认真的思考,即在精细化管理视域下,一些工作的具体实施,应当是简约的、快速的,后勤管理人员需要总结经验,持续探索新问题、寻找新方法,让精细化管理水平因简约化因素的介入而得到提升。

## 4 高职院校后勤精细化管理的践行途径

面对高职后勤管理的现实情况,我们需要解放思想、破除界限,以提升院校发展活力为重点目标,在自主管理、自主经营方面进行深入探索,继而激发所有参与者的管理服务活力,同时突出工作中的精细化要点。

### 4.1 革新理念

形成精细化管理理念,是高职院校进行后勤管理精细化探索的前提与基础,简而言之,精细化管理理念需要从下述几个要点出发落实,一是在后勤管理工作中,融精细化管理和高职业院校文化为一体,以认真负责的态度阶段性安排具体工作;二是把精细化管理理念自上而下进行贯彻落实,保证精细化的意识融入日常工作。

### 4.2 适应市场

应对高职院校外部市场的变化与挑战,关键是破除既有思维与管理定式,以转换机制为突破口,使内部市场利益机制、风险机制共同牵引,充分调动后勤人员工作积极性、工作创造力,力争通过经营意识独立化、经营关系市场化等思考,展开管理精细化的各项工作,从而尽最大可能激活各项生产要素,这将让管理职能被理顺、劳动组织被整合、业务流程可再造,有效降低管理风险、提升经济效益。

### 4.3 转换机制

针对后勤系统存在的内容复杂、源头较多,特别是食堂、洗浴等服务性单位管理不善的情况,高职院校需要强化内部经营机制转换工作,重点是对独立及模拟法人的工作运转给予重视,用专业化的机制推动改革创新、提质降本,持续深化服务部门和闲置资源走改革探索之路。与此相配合的工作包括:最大限度用活授权机制,在后勤系统中以利润作为考核重点,充分发挥经营机制、增强经营活力。

#### 4.4 协同管理

针对高职院校后勤系统中各自为政、协同不力的情况,在今后工作中需要强化下述几个方面,其一是持续做好理念体系建设工作,并逐步于具体实践中突出新管理理念的价值,变革传统管理定式,给整体工作的精细化推动提供有利基础与保障。其二是持续进行路径推进方面的工作探索,利用规范、科学的管理,让管理过程拥有经营精细化的因素,并重点关注经营管理中的过程控制,使过程控制与结果分析并重,实物管理与价值管理同列,有效带动管理水平的全面进步。

#### 4.5 盘活资产

高职院校应当出于精细化管理的考虑,在后勤系统中做盘活存量资产的工作。目前高职院校后勤管理工作普遍在挖潜能、增效能、提升服务质量等方面存在不足,因此,盘活存量资产是必须要做的工作,高职院校在后勤服务上,需要针对闲置资产给予科学调研配合<sup>[5]</sup>,比如要在对外供电、供水、供暖等方面进行研究,在土地占用等一系列历史遗留问题上提出解决思路,而为了让资产盘活工作更有效果,还应当做好对应的岗位化管理优化,使后勤人员在接受学习培训后,提升对于这方面工作事项的认识,运用全新管理法面对各种可能发生的新情况、新问题。

#### 4.6 信息平台

学校需要建立信息化管控平台以应对精细化管理实际情况,在进行后勤经营管理工作时,需要推动各项工作走融合“互联网+”之路,即从顶层设计着眼,进一步将管理流程理顺,此外,还可包括研发整合软件、提升管控水平等。再者,针对后勤管理不同环节上的具体操作过程,特别是关于成本控制的问题、核心效益点的问题,可进一步完善。基于现代信息技术的分析模板,采取数据化分析形式,不断推动管理的科学化和精细化效果达成。

#### 4.7 灵活机制

高职院校需要灵活改动物工管理模式,基于后勤系统现实情况,大力推动建立多种形式共存的用工模式,其中典型做法在于以社会化承包加精细化管理为载体,实现二元叠加效果,对管理

方向进行调整,在此期间,面向社会招录及使用人员的尝试,对既有后勤人员的量化考核、尾数淘汰机制的应用,都将使机制的灵活性大幅度增强,有利于构建更为新颖的精细管理体系。

#### 4.8 激励机制

后勤工作中精细化管理的理念执行,需要重视激励机制构建的问题,即管理者需要严格遵循管理规章制度,对工作职能加以细化,在开展具体工作时,有奖罚分明的意识与能力,不能仅借助硬性管理与惩罚对员工进行约束,正面奖励的作用同样值得重视,这将让精细化工作的有效、有序开展效果更好。

### 5 结论与建议

我国各高职院校在开展后勤管理工作时,走精细化之路是一种必要的,且具有较强可持续性的选择。为了达到理想的效果,有效克服当前的管理不足,需要学校基于多元结合的原则,从多个角度助力落实精细化管理理念,使相关管理、宣传与教育工作与后勤工作相协调。本研究论及的各个细化策略,尚需要进一步在相关岗位的实施中进行完善,力争据此有效激发后勤管理综合效益,给高职院校的健康与可持续发展提供现实基础。

#### 参 考 文 献

- [1] 于涛. 大数据时代下高职院校后勤信息化建设管理支持研究[J]. 智库时代, 2018(28): 177-178.
- [2] 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.
- [3] 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.
- [4] 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, 32(12): 45-51, 114.
- [5] 赵平. 高职院校后勤管理工作存在的问题与对策研究[J]. 兰州教育学院学报, 2018(12): 78-79, 140.