

# 基于高职院校社会服务与政府社会服务 职能转移对接分析

赵荣群

(菏泽职业学院 山东 菏泽 274000)

**【摘要】**高职院校社会组织是社会组织中的重要组成部分。高职院校社会服务组织对于政府部门服务职能转移有着重要作用。同时社会组织也需要高职院校社会组织的支持，但是高职院校社会组织在政府社会服务职能转移的承接上还存在着一些问题，例如对自身的认识不够，高职院校社会组织自身的能力不够、高职院校社会组织与政府社会服务职能转移对接不完善等问题。文章针对高职院校社会服务的特点以现状展开分析，并给出高职院校社会服务与政府公共服务职能转移对接的策略。

**【关键词】**高职院校 社会服务 政府社会服务职能 转移 对接

**【中图分类号】**F243

**【文献标识码】**A

**【文章编号】**1672—8777(2019)09—0070—03

我国目前的政府社会职能正在慢慢的分流，而是社会的力量正在逐渐分担，政府需要向社会组织进行购买服务项目，这是今后的必然发展趋势。高职院校有自身的社会服务功能，在培养人才上也正在突破以往的枷锁，在提供社会服务方面不断寻求新的路径。针对于高职院校社会服务与政府公共服务职能转移对接，需要不断进行深入研究，促进高职院校社会服务的向前发展，同时也帮助政府提供更多的社会组织服务进行有效探析。

## 一、高职院校社会服务与政府公共服务职能转移对接的现状

### (一) 高职院校社会组织在承接政府公共服务职能转移认识上的问题

目前高职院校社会组织在承接政府社会服务职能的问题上，意识还比较淡薄，高职院校具有一定的社会责任，但是很多高职院校都仅将招生、扩大办学、提高就业率作为了其主要发展目标，忽略了

自身的社会责任与义务，甚至将高职院校社会组织当成一个可有可无的部门。政府社会服务职能转移是一项近期才出现的工作，在这个情况的背景下，很多高职院校对于政府社会服务职能转移还缺乏认识。需要明确的是政府社会服务职能向社会组织购买服务是未来的发展动向，这种模式也是由市场发挥主导作用，一些社会服务工作由政府交给社会组织来完成。高职院校对于这样的模式认识不到位，导致了在思想上还不能完全理解和接受，传统思想上还认为这种情况和学校关系不大，所以在实践上也没有任何动作。

### (二) 高职院校社会组织的发展问题

目前有一部分高职院校已经承接了政府社会服务职能转移的项目，但是在承接双方的划分上还有不少的问题，首先是学校以自身为承接主体，而不是高职院校社会组织，这与我国的相关法规有所冲突，政府购买服务的主体应该是具有合法地位的社会组织，并需要在工商部门有正规的登记流程。从

**【收稿日期】**2019—07—03

**【作者简介】**赵荣群(1969—)，男，山东菏泽人，菏泽职业学院，讲师，硕士，研究方向：计算机、高校招生。

目前工商部门正规登记的数量上看,高职院校社会组织不多,完全不能满足与政府社会服务职能转移的需求,而且现有的高职院校社会组织中大部分是以学生为主要成员,老师真正参与进来的较少,由于学生流动性较大,所以给具体工作带来了一定问题。最后是高职院校社会组织多为工艺性、研究性的团体,本身缺乏一定的规章制度和组织架构,所以在服务和管理上有一定的欠缺。

## 二、高职院校社会服务与政府公共服务职能转移对接的策略

### (一) 提高高职院校对承接政府社会服务职能转移的主动性

思想是行动的前提,只有提高主动性才能更好的提高行动力。高职院校首先在社会组织成员中具有重要地位,在现代化的国家政府社会服务职能背景下,职业教育要以服务社会主义现代化建设为宗旨,为社会提供服务,既是高职院校的服务职能,也是高职院校的社会责任。我国正在市场经济环境下不断发展,以往的观念是政府在办学校,而现代的理念应该转变为政府在办教育,而办教育的最重要方向之一,就是认识高职院校对承接政府社会服务职能转移的重要意义,并不断调整高职院校社会服务发展的前行路径。

高职院校应该针对政府社会服务职能转移对接问题进行深入分析,并结合高职院校自身现状与社会需求的关系进行调研。在思想上提高高职院校对承接政府社会服务职能转移的主动性是为了下一步更好地进行行动。

### (二) 促进和发展高职院校社会组织

要想将实践行动做好,首先要有优秀的高职院校社会服务组织。高职院校在人才、技术、管理等方面都有着自身的优势,高校应该充分利用这些优势,不断提高高职院校的社会服务效能,并将以此为依托丰富社会服务组织结构,应加大校企合作的发展力度。高职院校内还有丰富的“硬件”资源,例如体育馆、图书馆等,充分发挥这些“硬件”场地和设施的利用效率,更多的组织社会类、文体类活动。在学校内部成立各种租住团体,然后逐步向社会化转变,让高职院校成为向社会输送社会组织人才的重要过渡中心。

要加强高职院校的社会组织建设,要不断提高自身的社会服务意识,加强社会组织智能管理等。首先要为高职院校设定一个建设社会组织的目标,有了目标才有前景的方向,综合高职院校的自身能力和现状,确定一个明确的发展目标。在实践中,大力培养高校内部的人才,在成员组织上以学校内部的教职员工为主,在机构框架稳定的前提下招募本校学生,在组织内部要定期进行学习和培训,让提高自身能力成为一种习惯。完善高职院校社会组织制度,不断探索新的制度模式,让组织活动和运营都有章可循,例如用人制度、财务制度以及管理制度等。

### (三) 打造高职院校社会服务与政府社会服务职能转移对接环境

要想将高职院校社会服务与政府社会服务职能转移对接做得更好,需要有一定氛围,首先是学校内部进行环境和舆论的优化整合,高职院校社会组织是学校面对社会组织的一个重要机构,在其制度上应该有明确的工作成果相关待遇,让高职院校社会组织有想对应的名称,然后是要在制度上对高职院校社会组进行统一管理,例如制定相关的文件和政策,确定高职院校社会组织归属于那个部门或者那个科室,对其运行机制和管理办法进行公示。学校要对高职院校社会组织的活动、培训、场地予以支持,激发其发展活力。

以上为学校内部的环境,同时更要注重高职院校社会组织的外部环境,高职院校要利用自身的社会资源为其社会组织“搭桥铺路”,争取政策。首先是要为高职院校社会组织的发展搭建更多的政府服务职能转移平台,从政府方面争取更多的服务项目,但是也要锻炼高职院校社会组织的服务效能,用良好的信誉和服务赢取更多的政府和社会信任。其次是要争取政策上的扶持,高职院校社会组织正处于爬坡阶段,要在政府层面争取更多的支持,例如培训经费、税费减免、奖励金等等,为高职院校发展赢取更多的效益,然后用来提高自身的能力。要本着“遇山铺路、遇水架桥”的原则,一步一个脚印的不断向前,做好政府、企业、社会学校等多个方面的沟通工作。

日常工作行为。合理化的奖惩制度主要从两个方面进行考量：激励制度，从方式上考虑要具有一定的多样性，在实际应用时要注意合理性才能真正做到调动员工工作积极性，激发员工潜能的效果。具体奖励方式有针对表现较为优秀的员工可以进行职称的晋升、实际的表彰或是住房补助等；对于工作态度好具有潜力的员工，可以通过进修培训、福利待遇以及适当休假等方式进行奖励，在进行资金奖励时要注意部门间的差异，相对而言风险系数更高的工作应给予更高的奖励；惩罚制度，严格规范医务人员的行为，对违规的操作进行严厉惩罚。

综上所述，为促进医院的长远发展，应以“以人为本”为管理理念建立科学的人力资源管理制度，

通过健全薪酬管理制度、科学的绩效考评体系以及合理的激励奖惩制度来激发医务人员的工作积极性，避免优秀人才的流失，为医院的长远发展提供必要的人才保障。

#### 【参考文献】

- [1] 吕娜,代华英.以薪酬管理改革为抓手推进医院人力资源管理制度改革[J].中国卫生产业,2018,15(36):70-71
- [2] 张道敏.医院人力资源薪酬管理的几点思考[J].经济研究导刊,2018,(31):108-109
- [3] 陈勇.新医改背景下医院人力资源与薪酬管理探析[J].人力资源管理,2018,(05):491

上接第71页

#### 【参考文献】

- [1] 肖兆武.高职院校社会服务与政府社会服务职能转移对接研究[J].襄阳职业技术学院学报,2016,15(1):74-77.
- [2] 党彩莉,曹婷帅.管理服务类高职院校社会服务体系构建研究[J].杨凌职业技术学院学报,2018,17(4):78-80,87.
- [3] 杨丽.社会组织承接政府公共服务职能的监管与问责[J].陕西行政学院学报,2016,30(2):38-41.
- [4] 陈曦,武首香.提升高职院校社会服务能

- 力有效途径的探索[J].农产品加工(上半月),2019(1):99-100,103.
- [5] 郭翔.政府部分公共服务职能向社会组织转移的常态化机制研究[J].湖南行政学院学报,2016(3):5-8.
- [6] 赵传松,柳景峰.高职院校提升社会服务能力的实践与探索[J].山东商业职业技术学院学报,2018,18(5):44-47.
- [7] 曾维和,元瑾.发达国家社会组织承接政府公共服务职能探讨[J].华中科技大学学报(社会科学版),2015(5):54-61.