

# 浅谈高职院校后勤管理服务育人新途径

李均

(广西国际商务职业技术学院 广西 南宁 530007)

**[摘要]**高职院校后勤工作的宗旨就是实现“三个服务(即为教学服务、为科研服务、为师生员工服务)”和“三个育人(即管理育人、服务育人、环境育人)”,以肩负起服务学校、服务学生、服务教职工的使命,创造安全、和谐的校园环境。在三全育人背景下,高职院校要发挥出后勤部门的育人功能和价值,构建良好的管理育人与服务育人体系,始终坚持“全心全意为师生服务”的理念,为学校正常运行保驾护航。基于此,本文就高职院校强化后勤管理服务育人功能的重要性进行探讨,并分析当前后勤管理工作面临的困境,以针对存在的问题制定出相应的解决途径。

**[关键词]**高职院校;后勤部门;管理育人;服务育人;新途径

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.11.1342

高职院校在落实“三全育人”机制时,学校后勤部门要将后勤管理育人与服务育人作为后勤工作的重点内容,要求后勤管理人员要参与到高职人才培养全过程中,展现出后勤管理工作中服务育人的职能<sup>[1]</sup>。在全面推进高职院校深化改革中,学校要形成“三全育人”新格局,让后勤工作与育人工作进行有机结合,建立健全后勤管理服务育人机制,准确的掌握全校师生的生活方式、习惯和实际需求,坚持以生为本、立德树人,真心实意地帮助学生解决生活中的难题,让学生感受到学校是另一个温馨的“大家庭”<sup>[2]</sup>。因此,高职院校要提高对后勤管理工作的重视程度,加大建设力度,打造一批具有亲和力的后勤管理队伍,同时,后勤部门要及时创新管理服务模式,构架以管理育人与服务育人相结合的一体化育人保障机制,在潜移默化中让学生感受到后勤人员对学生学习和生活的关心与呵护,在全体教职工的共同努力下培育出具有爱心、恒心与关心的高质量人才。

## 一、高职院校强化后勤管理服务育人功能的重要性

### (一)是落实立德树人的必然要求

习总书记在全国高校思想政治工作会议上明确指出高等院校要将立德树人作为学校的立身之本,始终坚持党的教育方针,以构建“三全育人”体系为着力点,以增强人才培养工作的针对性和实效性,为社会主义建设事业培养出大量的高质量人才。因此,高职院校为了落实管理育人和服务育人工作,就必须强化后勤管理服务育人功能,提高后勤队伍的整体素养,从而为全校师生提供更优质的服务,通过和谐的校园氛围来感化学生、教育学生,寓教育于管理和服务之中,在人才培养工作中发挥出后勤人员的引领作用<sup>[3]</sup>。所以,高职院校后勤部门要始终围绕立德树人思想来展开管理服务工作,将育人工作贯穿至整个管理服务体系中,提供更全面、更细致的服务流程,促进后勤管理服务质量和水平的提升。

### (二)是实现三全育人的重要途径

后勤管理服务作为高职院校整个育人体系中不可切割的重要组成部分,在实际工作中要树立正确的政治方向,坚持教育的一致性原则,以落实服务育人机制。由于后勤部门具有一定的特殊性,在育人过程中并非直面学生,而是通

过日常生活中的各项服务来展现出后勤管理服务的教育职能,是需要后勤人员的言传身教和实际行动来教育学生,以实现服务育人的目的。因此,高职院校后勤人员只有树立正确的服务意识,坚持“全心全意为师生服务”的指导思想,才能真正发挥出后勤人员的育人价值。据相关数据显示,高职院校加强后勤人员的育人功能,能够增强他们对待后勤管理服务工作的认同感和自豪感,在育人过程中增加他们的凝聚力量,从而激发后勤人员的创造力和内驱动力,为全校师生提供更优质的后勤服务<sup>[4]</sup>。

## 二、当前高职院校后勤管理服务育人面临的困境

### (一)后勤管理服务育人实效性较低

当前许多高职院校开始注重三全育人工作,学校后勤部门的地位也逐渐提高,但由于后勤管理工作状态相对自由和分散,主要是以自主研究的方式进行发展,与其他学校没有形成良好的交流模式,也就无法学习和吸收其他学校后勤管理服务育人经验和模式,导致不同高职院校后勤管理服务育人水平参差不齐。另外,高职院校针对后勤管理服务育人的宣传推广力度较低,并没有总结出后勤部门的优秀人物或典型事迹,在人才培养环节中无法合理运用相应的教育资源。而后勤管理育人与服务育人通常是没有被纳入到人才培养方案中的,主要依靠后勤人员对学生的隐性教育,通过后勤人员的情感和态度来影响学生和教育学生。但是,结合高职教育发展现状分析,许多学校对后勤管理服务工作的重视程度较低,没有赋予后勤人员“教师”这一职能,导致后勤人员在育人环节中无法发挥出其自身的教育作用。

### (二)后勤管理服务育人宗旨模糊

当前,管理育人与服务育人作为高职院校后勤部门工作宗旨,由于我国对学校后勤工作的研究力度不足,没有建立健全相应的后勤管理服务机制体系,后勤工作的定位不清晰,导致高职院校后勤管理服务育人宗旨模糊,影响到最终的服务育人质量和水平。比如,部分高职院校的后勤管理重点主要放在全校师生的饮食、住宿生活方面,只要保证一日三餐的质量、住宿环境良好就行,完全没有参与到管理服务育人过程中,甚至没有真正解决学生的难题。其主要原因就

是学校后勤部门缺乏相应的职业技能，后勤人员与学生之间没有形成良好的互动机制，也就无法掌握学生的实际需求，最终影响到整体的管理服务水平。

### （三）缺乏高层次的后勤管理服务队伍

根据调查数据显示，当前许多高职院校后勤管理服务队伍存在年龄结构不合理、文化程度偏低、缺少编制等现象。高职院校后勤部门主要采取内部承包、集团组建、服务外包等模式，且大多是由社会服务企业完成。但由于后勤队伍结构不合理，无法承担起服务育人的职责，甚至还会有部分素质较低的后勤人员在管理服务工作中会与学生之间发生矛盾，对服务育人工作产生不利影响。另外，高职院校缺乏完善的后勤管理服务队伍培训体系，在入职前和入职后的培训工作中都侧重于后期管理服务技能的培训，忽视了对后勤人员职业素养、服务理念的培训，导致后勤管理服务队伍整体素质偏低，对最终的管理服务育人效率产生影响。

## 三、提高高职院校后勤管理服务育人质量的新途径

### （一）创新后勤管理服务模式，强化其育人职能

高职院校要提高后勤管理的教育功能，在三全育人背景下高职院校要实现后勤工作与教育工作的协调统一，要求后勤人员积极参与到育人全过程中，在人才培养中发挥出后勤部门的载体作用，共同创造良好的校园环境。首先，将互联网与后勤管理服务相结合，通过互联网信息技术创建现代化后勤管理平台，促进后勤人员与全校师生之间进行有效的沟通和联系。同时，加大后勤管理服务的宣传和推广力度，使得后勤工作更加公开透明。其次，树立服务育人理念，将后勤管理服务与人才培养相结合，发挥出后勤部门的场景体验优势，不断整合和优化后勤育人资源，为后勤人员赋予教育职能。最后，始终坚持“全心全意为师生服务”的理念，制定精细化的后勤管理服务流程，根据社会发展需求和师生实际需求创造出全新的后勤管理体系，为全校师生提供符合其实际需求的优质服务，为育人工作提供一系列保障。

### （二）完善培训机制，打造高层次的后勤管理服务育人队伍

高职院校后勤管理服务育人工作的前提条件就是拥有一批高层次人才队伍作为支撑，所以，为了保证后勤管理服务育人工作的正常运行，就必须通过培训来提高后勤人员的整体素养。首先，以服务育人为中心，完善选人、用人、育人和留人机制。从高职院校后勤管理服务育人的实际出发，选拔出符合发展需求的复合型人才队伍，以提高后勤管理服务育人队伍的整体水平。其次，定期进行思想政治教育培训工作，提升后勤人员的职业素养。高职院校要定期组织后勤人员参与思想政治教育，增强员工的服务育人意识，并树立精益求精的职业精神，在工作中能够自觉提升自

身的专业知识和技能水平，达到服务育人的衡量标准，能够胜任各个环节所提出的要求。最后，建立健全后勤管理制度，明确后勤人员的职能，将责任落实到个人，要求后勤人员严格按照相应的规章制度来完成各项后勤管理工作，为全校师生提供健康成长环境。

### （三）坚持以生为本，掌握后勤管理服务育人的核心

高职院校创建管理育人与服务育人体系是后勤部门实现全方位育人的重要途径，也是后勤人员适应全育人格局的有效策略。为了提高高职院校育人质量，不仅要强化服务育人的过程管理水平，还要保证将后勤管理与校园建设、人才培养进行紧密结合。因此，高职院校后勤管理服务育人工作要始终坚持以生为本，以满足学生个性化发展为导向，实时掌握学生的思想意识形态和发展需求。同时将培养符合社会发展需求的复合型人才作为后勤管理服务育人的目标任务，通过提供优质服务来帮助高职学生实现个性化发展。所以，高职院校在强化后勤管理服务育人水平时需要落实服务育人理念，加大后勤管理服务育人建设力度，在学校基础设施建设方面投入充足的人力物力和财力。比如，在学校食堂方面，为了保证学校食品安全卫生，学校要关注食材的新鲜度，要注重饮食合理搭配，为学生身体健康提供保障。另外，还要展现出后勤人员的人文关怀力量。比如，在疫情防控期间，学生返校期间学生家长不能进入学校，后勤部门就可以为学生提供行李搬运服务，帮助行李较多的女生解决行李搬运的难题。在日常生活中的细节部分让学生感受到后勤人员的暖心行为，也能增加后勤与学生之间进行直面交接的机会，不断利用正能量、优秀的人物事迹来影响学生和改变学生，展现出后勤管理服务育人的作用。

综上所述，高职院校后勤管理工作中树立服务育人理念，有助于展现出后勤部门的教育功能，高职院校应该整合后勤育人资源，建立高层次、高素养的后勤育人队伍，提高其管理服务水平，从而优化后勤管理环境，为全校师生提供更优质的后勤管理服务，最终形成全方位、全员、全过程育人格局。

### 参考文献：

- [1] 王振华. 高职院校后勤管理服务育人机制建设研究[J]. 哈尔滨职业技术学院学报, 2021(03): 51-52+56.
- [2] 王天昱. 高职后勤服务育人概念内涵及评价指标体系的构建[J]. 湖北开放职业学院学报, 2021(19): 62-63.
- [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+114.
- [4] 蒋敏. “三育人”视角下高职院校后勤管理模式改革研究[J]. 淮南职业技术学院学报, 2019(03): 108-109.