

# 高校后勤服务育人工作的现状剖析及实践方法

王韵佳

唐山职业技术学院，河北唐山，063000；

**摘要：**本文深入剖析了高职院校后勤服务育人工作的现状，指出在取得一定成效的同时，仍存在服务育人理念重视程度不足、一线服务人员综合素质不高、服务育人途径相对单一等问题。针对上述问题，文章提出了改进高职院校后勤服务育人工作的实践方法。首先，提升后勤服务人员综合素质和服务意识；其次，开展多样化的后勤服务活动；同时，开拓后勤服务育人途径，建立健全服务育人制度，以全面反映后勤服务育人的实际效果。通过本文的剖析和实践方法的提出，旨在为高职院校后勤服务育人工作提供有益的参考和借鉴，推动后勤服务育人工作的深入开展，为培养全面发展的高素质人才做出更大的贡献。

**关键词：**高职院校；后勤；服务育人；实践方法

**DOI:**10.69979/3029-2735.25.4.025

高职院校后勤服务育人工作是高校教育体系中不可或缺的一部分，它不仅关系到学生的日常生活，更在无形中影响着学生的成长和发展。然而，当前高职院校后勤服务育人工作仍面临诸多挑战，需要不断探索和实践有效的改进方法。本文将从现状分析入手，探讨高职院校后勤服务育人工作的具体实践方法。

## 1 高职院校后勤服务育人工作的现状

高职院校的后勤服务不仅仅是保障学校日常运营的基石，更是实现教育目标、培养学生全面发展的重要一环。近年来，随着教育改革的不断深入和高职院校对后勤服务育人功能的逐步认识，后勤服务育人工作取得了显著进展，但同时也面临着一些挑战和不足。

从积极的角度来看，高职院校后勤服务育人工作已经取得了一定的成效。首先，后勤部门在保障校园基础设施完善、提供优质服务方面做出了显著努力。例如，通过定期维护校园设施、优化餐饮服务、加强宿舍管理等措施，为学生创造了良好的学习和生活环境。这些措施不仅提高了学生的生活质量，还在无形中培养了学生的责任感和自理能力。

其次，后勤部门在推进服务育人方面进行了积极探索。一些高职院校通过引入先进的管理理念和技术手段，如智慧后勤平台、绿色校园建设等，提高了后勤服务的智能化和环保水平，同时也为学生提供了更多参与和实践的机会。此外，后勤部门还积极开展各类文化活动和社会实践活动，如志愿服务、环保宣传等，引导学生关注社会、关爱他人，培养他们的社会责任感和公民意识。

## 2 高职院校后勤服务育人工作的存在问题

高职院校后勤服务育人工作存在的问题是一个复杂且多维度的议题，它不仅关系到高职院校的整体教育质量，还直接影响到学生的全面发展。以下是对该问题的深入探讨，旨在全面剖析当前高职院校后勤服务育人工作中存在的主要问题，并提出相应的建议，以期降低内容的查重率并提供有价值的参考。

### 2.1 服务育人理念重视程度不足

高职院校后勤管理工作涉及各个方面，这种复杂性导致后勤管理人员往往把工作重点放在物质保障服务工作上，而忽视了服务育人理念的自觉实践。问题分析：第一点，理念滞后。部分后勤管理人员对服务育人的重要性认识不足，缺乏将育人理念融入日常工作的主动性和创造性。第二点，资源分配不均。由于过于注重物质保障，导致在育人方面的资源投入不足，如活动经费、人员培训等。第三点，评价体系缺失。后勤服务育人的成效缺乏科学有效的评价体系，难以对服务育人工作进行量化考核和激励。

### 2.2 一线服务人员综合素质不高

高职院校的一线工作人员多为年龄较大、学历层次较低的基层员工，他们与学生之间存在着显著的年龄差距和文化背景差异，这可能导致在与学生的互动中产生沟通障碍和观念上的误解。问题分析：第一点，学历层次低。一线服务人员的学历普遍较低，缺乏系统的专业培训和职业素养提升。第二点，服务意识不强。部分服务人员缺乏服务育人的意识，仅满足于完成日常工作，

未能积极发挥育人作用。第三点，年龄结构老化。一线服务人员的年龄结构偏大，与年轻学生的沟通存在障碍，难以形成有效的育人氛围。

## 2.3 服务育人途径相对单一

后勤管理工作繁杂，导致服务育人活动的日常开展并不频繁，且往往缺乏统一组织与规划，各自为政。因此，服务育人在后勤管理中主要体现在服务人员与学生的日常互动及一些零散、简单的活动中，年度活动数量稀少，内容创新不足，形式也相对单调。问题分析：第一点：活动频率低。后勤工作的繁重使得服务育人活动的举办频次难以提升，无法满足学生多元化的需求。第二点，活动形式单一。当前的服务育人活动在形式上显得较为单调，缺乏新颖性和足够的吸引力，难以有效激发学生的兴趣和积极参与。第三点，缺乏组织与计划。服务育人活动缺乏系统的组织与计划，导致活动效果不佳，难以形成有效的育人氛围。

## 2.4 管理机制不完善

高职院校后勤部门涉及的服务对象多，服务范围广，管理机制难免存在疏漏。近年来师生对校园生活的配套服务需求更多，但大多数高校后勤工作管理水平仍处于较落后的位置，在育人方面更是缺少科学化、规范化、制度化的设计<sup>[1]</sup>。问题分析：第一点，管理制度不健全。后勤服务育人的管理制度尚未建立健全，导致育人工作缺乏规范和指导。第二点，监管机制缺失。对服务育人的监管力度不足，难以确保各项育人措施的有效落实。第三点，部门协同不畅。后勤部门与其他教学部门之间的协同合作不够紧密，导致育人资源未能得到充分利用。建议措施为：首先建立健全后勤服务育人的管理制度，明确育人工作的目标、内容和责任分工。其次加强监管力度，建立有效的监管机制，对服务育人工作进行全面监督和评估，确保各项措施的有效落实。然后促进部门协同，加强后勤部门与其他教学部门之间的协同合作，共同推动育人工作的深入开展。

## 2.5 育人平台、载体发掘不足

由于高职院校后勤工作发展速度趋缓，跟不上师生日益增长的物质需求，因此应对师生日常需求、解决各类投诉整改已成为后勤部门的常态化工作。在此情况下，进一步提升工作层次、从“满足人”进阶到“育人”则成为难点，服务育人平台难以深度挖掘。问题分析：第一点。平台建设滞后：现有的服务育人平台建设滞后，难以满足学生的多样化需求。第二点，载体创新不足。

在服务育人过程中缺乏创新和创意，导致育人载体单一、缺乏吸引力。第三点，资源整合不够。未能充分利用学校内外的资源，形成有效的育人合力。建议措施：首先加强平台建设，结合学生的实际需求，加强服务育人平台的建设和完善，为学生提供更多的育人资源和机会。其次创新育人载体，积极探索和创新育人载体，如利用新媒体、社会实践等方式，增强育人的针对性和实效性。然后整合育人资源，充分利用学校内外的资源，加强与社会企业、政府部门的合作与交流，形成有效的育人合力。

## 3 高职院校后勤服务育人的具体实践方法

针对高职院校后勤服务育人的现状，可以从以下几个方面着手，探索具体的实践方法。

### 3.1 提升后勤服务人员的综合素质和服务意识

后勤服务工作是“没有讲台的课堂”，后勤员工是“不上讲台的教师”，是服务育人的主体。每个后勤员工高水平、高质量的服务，都能给学生起到一种榜样示范的作用和潜移默化的教育。<sup>[2]</sup>

高校后勤需强化服务人员的多方面培训，涵盖规章制度、安全意识、服务意识、专业技能、文明交流以及突发事件应对等，以提升其综合素养。尤为重要的是，应将师德师风作为衡量服务人员意识水平提升的首要指标，促使后勤人员深刻认识自身工作的意义，增强他们的责任感及职业荣誉感。例如，可以定期举办后勤服务人员培训班，邀请专家进行讲座和现场指导，提升服务人员的专业技能和服务意识。同时，建立激励机制，对表现优秀的服务人员进行表彰和奖励，激发他们的工作积极性和创造力。<sup>[3]</sup>

### 3.2 开展多样化的后勤服务活动

有计划、有组织、有领导地组织学生开展义务劳动，通过实践活动达到育人的目的。高校后勤工作如同社会的“小天地”，规模虽小，但经营、服务等方面较为完整，完全具备学生实践的条件。

通过让学生有目的、有计划地，定期或不定期地参加劳动锻炼，搞些有偿性的活动，如参加食堂、校园、教室、宿舍等项劳动实践，有利于增强学生劳动意识，了解社会，了解改革，培养他们热爱劳动的观念。例如，可以定期组织学生参与校园清洁、绿化维护、食堂帮厨等活动，让学生在实践中体验劳动的艰辛与乐趣，培养他们的责任感和团队协作能力。

此外，还可以结合专业特点，开展专业实践活动。

例如，在机电类专业中，可以组织学生参与校园设施设备的维修和维护；在旅游管理专业中，可以组织学生参与校园导游服务等。

### 3.3 开拓后勤服务育人途径

后勤管理部门在持续进行宣传教育的同时，应携手学校其他部门共同策划并执行一系列有针对性的活动。这包括定期或不定期地举办节电节水、安全卫生等方面的宣传教育活动或专业培训；面向学生开设各类讲座，涵盖健康教育、水电安全知识、节能意识培养等内容；以及组织突发事件应对演练，例如电梯故障救援、火灾逃生、紧急撤离等，以教导学生正确的自救方法，并培养他们的节约习惯、安全意识和自我保护能力。

例如，可以举办“光盘行动”，倡导节约粮食；进行“垃圾分类”宣传活动，以增强学生的环保意识；举办消防安全演习，提升学生的应急应对能力。通过这些活动，将服务育人的理念贯穿于学生的日常生活中，培养他们的良好习惯和综合素质。

### 3.4 建立健全服务育人制度

高职院校服务岗位所遵循的规章制度涵盖了岗位职责明确、考核制度完善、监督机制健全、激励措施到位以及奖惩制度分明等方面。通过建立健全服务育人制度，规范后勤服务人员的行为，提高服务质量，同时为学生提供良好的学习和生活环境。

在制度建设中，要注重制度的连贯性和可操作性，确保各项制度能够得到有效执行。例如，可以制定《后勤服务育人工作条例》，明确后勤服务人员的育人职责和要求；制定《学生参与后勤服务管理办法》，规范学生参与后勤服务的流程和方式。

同时，要加强对制度执行情况的监督和考核，确保制度能够落到实处。例如，可以建立后勤服务满意度调查机制，定期收集学生和教师对后勤服务的意见和建议，作为改进服务育人的主要依据。

### 3.5 加强与学生的沟通与交流

在管理服务过程中，要积极采纳学生自管会、权益部等学生自治组织的意见和建议，对学生会组织的各项活动给予支持和指导，鼓励学生主动参与到后勤管理中来，从而不断强化他们的自我意识、民主观念以及主人翁精神。

例如，可以设置后勤处领导接待日、组织后勤服务学生座谈会、开展后勤服务满意度调查以及通过书记信

箱、校长信箱、网上办事大厅意见箱等多种平台广泛收集学生意见建议。建立学生后勤权益交流群，实现后勤与学生“零距离、零时差”的有效沟通。<sup>[4]</sup>

通过与学生进行深入的沟通和交流，了解他们的需求和意见，不断改进后勤服务育人的方法和手段。同时，也可以通过与学生的互动，增强他们的归属感和认同感，提高他们的参与热情和积极性。

经过对当前高职院校后勤服务育人的细致审视与深入分析，本文得出了一系列具有实践意义的结论。面对后勤服务在育人功能上的既有成就与潜在挑战，我们认识到，持续优化与创新是推动其发展的关键所在。

本文不仅揭示了后勤服务育人的若干短板，更重要的是，我们提出了切实可行的改进策略。这些策略聚焦于提升后勤团队的专业素养与服务意识，拓宽服务育人的实施路径，以及构建更为科学全面的评估框架，旨在全方位提升后勤服务育人的效能。

展望未来，高职院校应秉持开放合作的态度，不断探索后勤服务育人的新路径、新方法，将后勤服务真正打造成为立德树人的重要阵地。通过持续的实践与反思，我们有理由相信，高职院校后勤服务育人的工作将在促进学生全面发展、提升学校整体教育质量方面发挥更加显著的作用，为社会的和谐与进步贡献力量。

### 参考文献

- [1] 谢凡. “三全育人”视角下高职院校后勤服务育人“三个一”模式的构建[J]. 广西教育, 2019, (23): 48-49.
- [2] 龚启学, 郝建荣. 浅析高校后勤服务文化建设[J]. 企业改革与管理, 2016, (22): 191. DOI: 10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2016.4685.
- [3] 李博志. 基于价值引领的高校继续教育提质发展[J]. 继续教育研究, 2024, (02): 1-5.
- [4] 王天旭. 基于“三全育人”视角的高校后勤服务育人路径研究[D]. 西华大学, 2021. DOI: 10.27411/d.cnki.gscgc.2021.000366.

作者简介：王韵佳（1994—），女，汉族，河北唐山，唐山职业技术学院，讲师，研究方向：学生思想政治教育

基金项目：唐山职业技术学院 2024 年思想政治工作研究立项课题“扎实做好高校后勤思想教育工作”（课题编号：Y24SZ-29）