

高校后勤系统重组 研究

● 钟顺虎 著

GAOXIAO HOUQIN
XITONG CHONGZU
YANJIU



陕西人民出版社

高校后勤系统重组研究

钟顺虎 著

陕西人民出版社

(陕)新登字 001 号

图书在版编目(CIP)数据

高校后勤系统重组研究/钟顺虎著. —西安:陕西人民出版社, 2001

ISBN 7-224-05709-6

I. 高... II. 钟... III. 高等学校-后勤建设-研究 IV. G647.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 07653 号

高校后勤系统重组研究

钟顺虎 著

陕西人民出版社出版发行

(西安北大街 131 号)

西安美术学院印刷厂印刷

850×1168 毫米 32 开本 12.875 印张 281 千字

2001 年 2 月第 1 版 2001 年 2 月第 1 次印刷

印数:1—3000

ISBN 7-224-05709-6/G·1007

定价:21.80 元



内 容 提 要

本书对高校后勤系统重组,尤其是 90 年代以来在全国范围内兴起的高校后勤改革与重组,以及由此引发的广泛的社会影响和各种后勤重组模式的崛起进行了系统的回顾和总结,对高校后勤改革与社会化过程中出现的问题及原因,作了深层次的剖析,并对其未来发展和走向予以了展望。

本书对涉教后勤与知识后勤的提出与发展,以及当前高校后勤重组的基本状况如体制结构、权力结构、理论结构、市场取向的特征与问题进行了探讨,并用系统论的方法,对高校后勤重组活动的本质、模式演进、宏观和微观结构以及高校后勤社会化的态势、重组能力、产权界定、价格构成、资源调配、利益机制、公司制改造、科学决策、理性评价进行了相应探讨。

本书的内容既有理论探索的深度,也有数学模型、实证事例的分析和研究,具有较强的可读性和应用参考价值,从而可能引起诸多层次读者尤其是高校后勤社会化政策的制定者和实践者的兴趣。

本书也适用于从事社区物业管理以及企业后勤、军队后勤、军校后勤、机关后勤改革与社会化工作的理论和实践者阅读参考。



序 一

高等教育体制改革的不断深化和教育规模的不断发展，使得高校后勤服务工作成为十分引人注目的问题，继第一次全国高等学校后勤社会化改革工作会议之后，2000年12月17-19日国务院办公厅又在武汉召开第二次会议，中共中央政治局常委、国务院副总理李岚清出席会议并发表了重要讲话，教育部部长陈至立作了工作报告，会议全面部署、推进全国高等学校的后勤社会化改革工作。凭借这股东风，全国各地高校的后勤改革风起云涌，形成了多种模式，取得了新的突破，为招生规模的扩大，解决高等教育发展的“瓶颈”问题做出了重要贡献。但近年的实践表明，高校后勤改革也遇到了不少困难和问题，其中既有理论认识方面的问题，也有实践运作方面的问题。令人高兴的是，这一重要的探索性工作已经引起了有识之士的认真思考与研究。西安邮电学院钟顺虎同志的专著《高校后勤系统重组研究》以理论为支撑探讨高校后勤社会化改革的一系列问题，该书的出版，对进一步提高后勤工作者的理论水平，深化高校后勤改革实践，无疑具有积极意义。

高校后勤社会化改革，从表面上看是单项改革，实际上涉及到很多方面，是一项庞大的系统工程。随着高校后勤社会化改革实践的逐步发展，必然要涉及更深层次的问题，如后勤体

制问题、产权归属问题、利益格局的调整问题，随之而来的各种冲突以及大量难题，都亟待我们进行深入的理论思考和科学的理论概括，尤其是要形成高校后勤改革与重组的法规和制度体系，以保证有很好的创新机制和协调机制。高校后勤社会化改革具有紧迫性。当前，无论从国内外的政治经济形势看，还是从我国高等教育的发展看，都为我们加快高校后勤社会化改革步伐创造了十分有利的条件，我们一定要抓住机遇，按照国务院的总体部署，加快推进高校后勤社会化改革，形成“社会共建，八方抬教”的新格局，最终实现我国高等教育办学模式的转变。

《高校后勤系统重组研究》一书运用系统论的方法，从后勤的内涵及其时代特征出发，参考国内外高校后勤的实践经验，对当前高校后勤系统改造中遇到的或可能遇到的问题及原因作了比较深刻的分析。在整体系统设计的基础上，通过当前各种实践模式的比较，指出了各种模式的利弊，尽管是一家之言，但也确有独到的见解。关于高校后勤改革中所涉及的环境问题、价格问题、产权问题、资源配置问题、稳定性问题、承受能力问题，都是需要在改革过程中很好解决的问题，但最关键的问题还是一个认识问题，尤其是地方政府、教育行政主管部门、高等院校主要领导的重视问题，思想问题解决了，认识提高了，好多问题解决起来就容易一些。

高校后勤系统改革与最终实现社会化必定要引起后勤职工工作方式的改变和效率的提高；必定要引起组织结构、权力结构和职能结构的转变；必定要引起管理幅度的变化、决策方式的转换。书中运用专家系统的理论和模型对高校后勤改革与管理的科学决策问题以及最终的评价问题的研究，在高校后勤改

革的研究上有所突破。专家系统是一个含有知识型程序的系统，尽管该系统并不是一个万能的“专家”，也不可能是高校后勤改革诸多问题的求解器，但后勤改革要科学地改，后勤管理要科学地管，确是不争的事实，因此理论探讨是十分重要的。

后勤战线上工作的同志很辛苦，作为一位高校后勤基层领导，作者在繁忙的工作之余，能够静下心来研究后勤改革的理论与实践问题，并提出一些颇有创新意义的观点，实属不易。我一直非常关注支持高校后勤社会化改革，书中有些问题可能还有待进一步商榷，但我仍欣然作序，也算是对高校后勤改革的摇旗呐喊，对年轻同志的鼓励。

愿本书能够在高校后勤社会化改革中发挥积极的作用。

陳宗興

2001年元月9日

序 二

在跨入新世纪的时候，高等学校的教育改革和发展处于关键时刻，科教兴国战略正在党中央的领导下，扎扎实实地加速实施，高校后勤社会化改革必须大力推进，才能适应新形势发展的需要。

全面推进高校后勤社会化改革，充分利用市场机制和利用社会力量，解决高校后勤问题，是我国高等教育史上一场深刻的变革，追寻高校后勤改革二十年风风雨雨的脚步，我们不难发现，每一个闪光的足迹，无不同后勤理论贡献紧密联系在一起；每一段坎坷的路，也都与理论以及理论实践的不足连在一起。十几年来，人们在改革实践中逐步认识到，高校后勤改革是一个十分复杂的“系统工程”，高校后勤问题是一系列高度综合性的问题，对中国高校后勤理论的探索，单纯从后勤的某一方面出发是很难达到预期的目的的，按照系统论的方法，将后勤管理、服务的各层面结合起来进行改革与重组研究，还是很少见的。

李岚清同志在第二次全国高校后勤社会化改革工作会议上强调，要抓紧研究后勤与学校规范分离后后勤实体与政府、教育主管部门、学校及参与建设的社会团体之间的责、权、利关系，并制定带有法律、法规性质的有关政策措施。可以说，以

高校后勤效益的全面提升为目标的系统重组正在全面展开，在此时刻，进一步尤其是用新的方法研究高校后勤改革与重组的理念、模式、能力、扰动、资源、价格等问题，探索旧体制向新体制转换的途径，既是为推进后勤改革提供必要的理论准备，又是为保证改革顺利进行而采取的实际步骤，高校后勤新的实践，对理论工作者提出新的挑战，要求新的综合、新的方法，这就意味着后勤管理不断地吸收和消化其他学科领域的可使用精华，我是满怀期盼并衷心支持这种认真的探索的。

对于《高校后勤系统重组研究》，我认为有两点值得提出：

一是作者重视传统后勤方法论的更新与提升，作者借助对系统理论的进一步综合，很有意识并相当具体地体现了现代管理方法在后勤改革与重组上的应用，如关于后勤重组资源配置(dss)决策支持系统的研究，大量的数学模型、计算方法以及实证事例的运用，将传统后勤研究推进了一大步。尤其是作者在对国外高校后勤进行系统分析的基础上，再将我国高校后勤改革与重组放在社会、市场、高校、政府的系统中加以考察，并着重于从结构与功能、整体与部分、内部与外部环境之间的关系和制约之中去把握后勤改革与重组的方法。如在组织体系方面作者强调，要分清政企之间的职责，打破条块之间的割裂，发展以涉教企业为主体的专业化协作组织，建立学校需求与涉教企业服务的各种中间组织（如后勤甲方），建立行业组织和以区域为中心的集约涉教服务组织等方面的内容，既有理论探讨的深度，也有数学模型、实证事例的分析和研究，具有较强的可读性和实践应用参考价值。

二是作者能够将新的研究方法与当前后勤改革中出现的，并为人们特别关心的问题结合起来，如作者对高校后勤体制结

构、权力空间结构、理论结构以及市场取向的分析，对上海模式、西安模式、大学城模式、承包制模式以及产权模式的分析，对重组价格机制、利益激励与约束机制、重组能力以及扰动与稳定性的研究，就是非常实际，也非常及时的。其中对一些问题的分析颇有新意，也有相当的理论深度，富有启发性和导向性，如高校后勤十几年的改革为什么一些问题反复出现，一些很有价值的改革措施与政策，不但达不到预期的目的，反而引发了新的问题的产生？为什么后勤改革政府下了很大功夫，但后勤设施紧、缺、差的局面并没有得到根本的扭转？高校后勤改革与重组的本质、规律究竟是什么？高校后勤社会化，又将如何实现？作者都进行了深刻的理论分析，对于高校后勤系统重组过程中的模式选择、产权界定、价格制定、能力培养以及可能出现的观念问题、激励问题、约束问题、稳定问题等等也都提出了一套运作、处理的方法，并用系统论的方法，对高校后勤重组活动的本质、模式演进、宏观结构以及高校后勤社会化的态势、重组能力、产权界定、价格构成、资源调配、利益机制、公司制改造、科学决策、理性评价进行了深入探讨。这些对高校后勤社会化的决策与操作是有重要指导意义的。

《高校后勤系统重组研究》一书，立论正确，概念清晰，逻辑严谨，内容充实，资料翔实，针对性强，适用性广，该书注意了科学性与思想性相统一，理论性与实践性相统一，同时在体例、结构、内容、形式等方面均作了一些新的探索与有益的尝试，是一部写的比较成功的高校后勤社会化改革的新著。

我认为，用新的方法解释后勤改革与重组实践过程中出现的新问题，是一种全新的理论探索，其中的有些观点有缺陷也

实是难免,我想说的是,中国高等教育事业的发展,中国高校后勤社会化的进程,需要有它自己的理论,没有理论指导的实践,是盲目的实践。

在人类跨入新世纪的时候,我满怀喜悦地向广大读者推荐《高校后勤系统重组研究》这本由高校后勤第一线的同志撰写的论著。愿我们共同努力,一起探索,为克服高校后勤面临的瓶颈制约、加快高等教育事业发展做出新的贡献。

第一章 绪论	王 富	(3)
第一节 后勤、高校后勤与系统	2001年1月于北京	(3)
第二节 传统后勤系统的确立、运营与缺陷		(13)
第三节 后勤系统改革与重组的历程回顾		(16)
第四节 国外高校后勤系统的构架与启示		(23)
第五节 知识后勤		(34)
第二章 后勤系统重组的动因分析		(44)
第一节 后勤系统重组的压力分析		(44)
第二节 后勤系统体制结构构成分析		(50)
第三节 后勤系统权力空间构成分析		(56)
第四节 后勤理论结构的演变及其市场取向分析		(63)
第三章 后勤系统重组的系统设计		(72)
第一节 后勤系统重组设计的两点论		(73)
第二节 后勤系统重组的目标设计		(77)
第三节 后勤系统重组的基本原则设计		(78)
第四节 后勤系统重组的步骤与时机设计		(81)
第五节 后勤系统重组的内容设计与误区问题		(82)
第六节 后勤系统重组设计的效益保证决策		(86)

目 录

上篇 系统分析篇

第一章 绪论	(3)
第一节 后勤、涉教后勤与系统重组的内涵	(3)
第二节 传统后勤系统的确立、运营与缺陷	(13)
第三节 后勤系统改革与重组的历程回顾	(16)
第四节 国外高校后勤系统的构架与启示	(23)
第五节 知识后勤	(34)
第二章 后勤系统重组的动因分析	(44)
第一节 后勤系统重组的压力分析	(44)
第二节 后勤系统体制结构构成分析	(50)
第三节 后勤系统权力空间构成分析	(56)
第四节 后勤理论结构的演变及其市场取向分析	(63)
第三章 后勤系统重组的系统设计	(72)
第一节 后勤系统重组设计的两点论	(73)
第二节 后勤系统重组的目标设计	(77)
第三节 后勤系统重组的基本原则设计	(78)
第四节 后勤系统重组的步骤与时机设计	(81)
第五节 后勤系统重组的内容设计与误区问题	(82)
第六节 后勤系统重组设计的效益保证决策	(86)

第四章 后勤系统心理环境分析与理念重组·····	(92)
第一节 后勤系统重组心理环境分析·····	(92)
第二节 后勤系统重组优化心理环境的创造·····	(97)
第三节 后勤系统重组心理承受力的临界点·····	(103)
第四节 后勤系统管理理念的重组·····	(105)
第五节 后勤系统理念重组的实现·····	(115)
第五章 后勤系统重组模式的分析与趋向·····	(122)
第一节 后勤系统重组模式研究的意义与定位·····	(122)
第二节 后勤系统当前运营模式的分析·····	(126)
第三节 后勤系统重组模式的误区·····	(153)
第四节 后勤系统重组的趋向模式·····	(156)
第六章 现代公司制模式概论·····	(160)
第一节 现代公司制的产生和发展历程·····	(161)
第二节 现代公司的内涵与特征·····	(163)
第三节 现代公司的法律组织形式·····	(165)
第四节 现代公司的法人治理结构·····	(174)
第五节 完善高校后勤公司制改组治理结构的思考·····	(179)

中篇 系统实现篇

第七章 后勤系统产权重组模式的设计·····	(187)
第一节 产权的内涵·····	(188)
第二节 后勤系统改革与重组产权演变的特征·····	(190)
第三节 后勤产权结构模式分析·····	(193)
第四节 后勤产权模式重组设计·····	(197)
第五节 后勤系统重组产权的界定·····	(198)

第六节	后勤系统产权重组模式的实现·····	(206)
第七节	后勤系统产权重组的误区·····	(216)
第八章	后勤系统重组的资源配置战略·····	(219)
第一节	传统后勤资源配置模式的束缚·····	(219)
第二节	传统后勤资源配置模式的演变和解放·····	(225)
第三节	高校后勤资源的特征与问题·····	(227)
第四节	后勤系统资源配置重组的战略思考·····	(230)
第九章	后勤系统价格机制的问题与重构·····	(242)
第一节	价格、价值、成本的内涵·····	(242)
第二节	后勤系统价格机制的现状与问题·····	(247)
第三节	后勤系统价格协商机制的构想·····	(256)
第四节	后勤系统价格机制的重构·····	(261)
第五节	结算的项目和结算的方法·····	(267)
第十章	后勤系统激励与约束机制的构建·····	(271)
第一节	后勤系统利益体系的特征与演化·····	(272)
第二节	后勤系统利益刺激机制的构建·····	(277)
第三节	后勤系统约束机制的问题与缺陷·····	(287)
第四节	后勤系统约束机制的构建与治理·····	(293)
第十一章	后勤系统重组的能力与优化·····	(299)
第一节	系统重组过程中就业成本的支付能力·····	(300)
第二节	系统外力对系统终极目标的催化加速实现能力·····	(303)
第三节	环境和利益对系统外组织的诱导趋向能力·····	(306)
第四节	后勤系统资本结构的自适应与优化创新能力·····	(311)

第五节	后勤系统投资的抗风险能力·····	(314)
第六节	后勤系统重组能力强化的思考·····	(317)
第十二章	后勤系统重组的扰动与稳定·····	(321)
第一节	后勤系统重组结构功能的扰动·····	(323)
第二节	后勤系统重组法规细则变化的连续性·····	(325)
第三节	后勤系统重组宏观法规细则的现实与冲突 ·····	(327)
第四节	后勤系统法规细则执行的思考·····	(329)
第五节	后勤系统重组的文化风险与冲突·····	(334)
第六节	后勤系统重组的复杂性与长期性·····	(335)

下篇 决策支持篇

第十三章	后勤系统重组决策支持系统·····	(341)
第一节	后勤系统重组决策支持系统的概念和目标 ·····	(341)
第二节	后勤系统重组决策支持系统的基本内容 ·····	(345)
第三节	后勤系统重组决策支持系统的技术核心 ·····	(347)
第四节	后勤系统重组决策支持系统的子系统设计 ·····	(350)
第五节	后勤系统重组的决策模型·····	(356)
第六节	建立后勤系统重组决策支持系统的问题与 对策·····	(363)
第十四章	后勤系统重组评价体系·····	(367)
第一节	后勤系统重组评价的目的与功能·····	(368)

第二节	后勤系统重组评价指标体系·····	(371)
第三节	后勤系统重组评价的办法·····	(376)
第四节	后勤系统重组评估者的确定·····	(382)
第五节	后勤系统重组评价结果的分析·····	(382)
第六节	后勤系统评价的制约与问题·····	(385)
参考书目·····		(388)
后 记·····		(390)

上 篇

系统分析篇

上 篇

系统分析篇