

高校后勤研究与实践

GAOXIAO

HOUQIN YANJIU YU SHIJIAN

主编 刘宗立



 云南大学出版社

高校后勤研究与实践

GAOXIAO

主编 刘宗立 HOUQIN YANJIU YU SHIJIAN

江苏工业学院图书馆
藏书章

图书在版编目 (CIP) 数据

高校后勤研究与实践/刘宗立主编. —昆明: 云南大学出版社, 2006. 12

ISBN 7-81112-238-3

I. 高... II. 刘... III. 高等学校—后勤建设—改革—研究—中国 IV. G647.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 141944 号

高校后勤研究与实践

主编 刘宗立

责任编辑: 冯 峨 蔡红华

责任校对: 段建堂

装帧设计: 薛 峥

出版发行: 云南大学出版社

印 装: 昆明市五华区教育委员会印刷厂

开 本: 850mm × 1168mm 1/32

印 张: 12.75

字 数: 342 千

版 次: 2006 年 12 月第 1 版

印 次: 2006 年 12 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 7-81112-238-3/G · 492

定 价: 30.00 元

地 址: 云南省昆明市一二·一大街
云南大学英华园 (邮编: 650091)

发行电话: (0871) 5033244 5031071

网 址: <http://www.ynup.com>

E - mail: market@ynup.com

序

云南师范大学副校长、教授 桂世鸿

云南师范大学后勤服务集团成立于2000年9月16日，在学校的正确领导下，后勤服务集团以“后勤改革要立足于为学校人才培养的教学、科研、师生生活服务；有利于降低成本、提高办学效益；有利于调动广大后勤职工的积极性和创造性；有利于增强后勤经济实体自我积累、自我发展的能力；有利于提高服务质量、管理水平，保证学校的改革、发展、稳定”为原则，积极拓展渠道，引进人才。在六年的改革实践中，后勤服务集团不断从实践中吸取经验和教训，用典型引路，相互借鉴和启发，各个环节的工作做得很扎实，在高校后勤社会化改革中取得一些成果和经验，同时，也不可避免地遇到一些问题和困难。《高校后勤研究与实践》一书的出版，就是云南师范大学后勤人多年来的实践经验总结和智慧的结晶。

本书内容涉及财务管理、物业管理、水电管理、幼儿教育、餐饮服务、学生公寓管理与服务、校园管理与服务、车辆管理、医院管理等方面，基本囊括了高校后勤的各个方面。它是高校教育、管理、服务工作的一个缩影和概括；是后勤人在实践的基础上思考和探索解决问题的思路和方法的体现。需指出，中国高校后勤社会化改革的研究尚处在初始阶段，加之本书作者学力不逮，受水平限制，故在文字表述、语言风格方面不尽统一，所论

述内容也有偏颇。希望该书的作者们树立信心，不断完善自我，进一步深化高校后勤社会化改革，为开创我国高等教育事业的新局面而努力奋斗。

2006年10月31日于云南师范大学

目 录

序	桂世鸿 (1)
简论高校后勤干部队伍建设	刘宗立 (1)
确立高校后勤社会化管理要素的探索	李维祥 (10)
对高校后勤企业文化建设的思考	玄文忠 (16)
谈谈高校后勤的企业文化建设	郭允言 (22)
关于高校后勤注册公司若干问题的思考 朱 黎	刘宗立 (25)
经营战略管理与管理文化	贺 斌 (31)
论高校后勤企业文化的塑造	李海樱 (36)
浅谈高校后勤服务管理中的领导科学	俞越洪 (42)
对高校后勤管理体制改革的思考	和玉娥 (47)
高校后勤人事管理之浅见	王会斌 (52)
构建高校和谐后勤的思考	王险峰 (59)
对高校后勤工作的认识	毛锡刚 (66)
总结经验, 再接再厉, 进一步深化云南师大 后勤社会化改革	刘宗立 朱 黎 (70)
高校后勤服务工作存在的问题及对策	尹云洪 (79)
论高校后勤员工对服务工作应有的认识 and 态度 龙 梅	(88)
浅析服务育人的理论与实践	唐 青 (93)

提升理念,做好后勤基层管理工作	方文惠 (99)
高校后勤社会化改革之浅见	曹建国 (103)
后勤改革之我见	何学凯 (110)
浅析高校后勤人力资源管理	兰 樱 (116)
以人为本	
——优化高校后勤人力资源管理初探	丁 蕾 (121)
对云南师大用好外聘工的探索与思考	朱晓红 (127)
如何在高校后勤工作中实现服务育人	万丽萍 (134)
浅谈高校后勤服务的质量监控管理	徐成红 (138)
高校后勤改革中的工会工作与能力建设	何巧玲 (145)
古为今用	王 琳 (153)
浅谈高校后勤社会化的财务管理	王 琦 (158)
对高校固定资产核算问题的探讨	汤浩洁 王丽静 (163)
幼儿园社会化改革面临的问题及思考	李红梅 (168)
家庭教育与幼儿的创造力	曾 敏 (178)
多媒体技术在幼儿绘画活动中的应用研究	吴春丽 (189)
幼儿线描画教学初探	宋 坚 (201)
涂鸦期幼儿绘画兴趣的培养	方文惠 (208)
浅谈独生子女的教育	杨慧玲 (214)
家庭教育中幼儿创造力的培养	董 雯 (222)
幼儿教育中家园共育的实践模式探讨	方文惠 (228)
幼儿园教育与幼儿自信心的培养	陈晓淳 (237)
让幼儿成为幼儿园音乐教育中真正的主人	董 雯 (241)
浅谈幼儿音乐听觉能力的改善与发展	李红梅 (249)
幼儿的过失行为及教育初探	陈晓淳 (257)
云南幼儿英语教育探讨	丁亚琼 (261)
塑造儿童 热爱为本	曾 敏 (268)
小议教师对幼儿关爱的重要性	陈桂兰 (273)

以人为本与公寓社会化管理	李 萍 (277)
高校学生宿舍管理工作浅识	冯源媛 (283)
高校公寓管理网络化、自动化浅析	常慧兵 (288)
对宿舍管理工作的几点认识	王翠玲 (293)
对大学生宿舍文化建设的思考	徐定生 (298)
浅析高校宿舍文化建设	唐 青 (306)
学校卫生工作对青少年生殖健康优质服务初探	欧阳慧蓉 (313)
浅谈医院感染管理在高校医院管理中的重要性	张功璇 (318)
云南师大医院管理工作浅析	蒋 建 (323)
浅谈高校节约用水	杨 阳 (328)
高校教学楼照明管理中节能的浅析	龚开颜 (334)
浅谈学校道路照明节能与降耗	罗亚强 (339)
浅谈如何提高高校伙食服务质量	李海樱 (343)
高校校园一卡通初探	赵永华 (348)
云南师大住房租售之后的问题及对策	柴秀珍 (355)
新形势下云南师大物业管理方法浅议	王 俐 (359)
云南师大物业管理中心网络信息化管理	杨志荣 (364)
试论物管投诉	楚 斌 (368)
建设文明的大学校园环境	宋宏光 (372)
浅谈高校校园绿化与环境育人	俞中新 (376)
教室资源的计算机管理模式探索	龙文林 (380)
学校草坪的建植与养护	自春美 马绍云 (386)
后 记	(396)

简论高校后勤干部队伍建设

刘宗立

随着高等教育事业的不断发展，后勤社会化改革的不断深入，高校后勤事业对人才素质的要求也愈来愈高。高校后勤干部队伍素质的高低，直接影响到学校中心工作的服务质量和管理水平。建设一支适应高校发展和后勤深化改革的高素质的后勤干部队伍，是实现高校后勤可持续发展的基础，是关系到高校能否改革、稳定、发展的大事，也是高校后勤社会化改革不断取得成功的关键。

一、后勤干部队伍建设的重要性和紧迫性

（一）重视干部队伍建设是我党的光荣传统和必然选择

我们党历来重视干部队伍建设。毛泽东同志早就指出，正确的政治路线确定之后，干部就是决定因素。邓小平同志也反复强调，办好中国的事情，关键在人。江泽民同志和胡锦涛同志也多次重申，要努力建设一支高素质的干部队伍。高校后勤改革是一项具有长期性、复杂性、多变性等特点的系统工程，它涉及高等教育的各个方面。干部队伍是后勤社会化改革的关键，干部既是高校后勤改革方案的策划者和执行者，又是实现改革目标的组织者和执行者，担负着改革的重任。加强干部队伍建设，建设一支德才兼备、懂经营、善管理、朝气蓬勃、奋发有为的高素质干部

队伍，是高校后勤社会化改革不断深入的组织保证。只有建设一支新型的、符合时代要求的、努力开拓、富于实干的高素质后勤干部队伍，才能真正地搞好后勤社会化改革，解决制约高等教育发展的“瓶颈”问题，最终实现高等教育改革的总目标。

（二）市场经济对后勤干部素质提出了新的要求

高校后勤是学校的后勤，与社会第三产业有很大区别，与学校紧密相依，它的主要功能是服务学校教学、科研和师生员工的生活，为学生成才服务，带有明显的公益性，主要服务对象是学校的师生员工，层次是比较高的，同时，通过改革，由原来的拨款服务转制为收费服务，具有一定的经营性。因而高校后勤工作既要遵循市场经济规律，又要遵循教育规律。这就要求高校后勤必须有一支高素质、高层次、高水平的，符合现代管理需求的，具有全面素质的管理专家。因此，加强高校后勤干部队伍建设，是高校后勤自身生存发展的内在动力和必然需求。

（三）高校后勤工作的性质要求必须有一支高素质的后勤管理干部队伍

高校后勤服务面广，牵涉师生员工的切身利益。与社会职能部门业务往来又很多，具有较强的社会性；同时，与学生接触又比较频繁，负有通过管理和服实现“育人”目的的职责。这就必然要求后勤管理干部要有较为广博的知识和育人的条件。后勤要管理、经营、服务、育人，既要取得良好的社会效益，又要创造最大的经济效益，同时，还要有处理突发事件的应变能力、较高的专业技术水平以及良好的师德，这就要求必须要有一支高标准、高素质的后勤干部队伍。

（四）高校后勤干部队伍素质的现状和结构使提高干部素质成为当务之急

后勤干部职工由于受传统观念和计划经济的约束，来源较复杂，起点比较低，受教育的程度不高，存在着老年人多，年轻人

少；工人多，技术人员少；文化层次低的人多，具有高学历的人少，在编职工多，懂经营、善管理的少；凭经验办事的多，具有现代管理知识的人少。加之整天忙于具体事务，重使用，轻培养，又缺乏创新机制，较少引进新鲜血液，造成后勤人才青黄不接、人才匮乏的现实局面，严重制约了后勤改革的深入推进，虽然近几年来高校引进了不少人才，但与这支庞大的后勤干部职工队伍相比，其所占的比例仍然很小，不能适应市场竞争和师生员工日益增长的要求，使得我们的队伍与后勤现代管理对人才要求的距离越来越大，这样的队伍要想走向市场，适应学校的发展，实现后勤的可持续发展，是不可能的。

二、高素质后勤干部必须具备的素质

（一）思想政治素质

思想政治素质是指政治态度、政治品质及政策水平等方面的观念和素养，以及人生理想、价值、态度、事业心等方面的观念和素养。后勤管理干部优良的政治思想素质是实现“三服务，两育人”的政治保障。这就要求后勤干部必须具有坚定不移的政治方向，锐意进取的改革精神，积极探索后勤改革的热情，大公无私的思想品质。高校后勤是重要而又默默无闻的工作，是学校教学、科研、生活的保障和基础。它在提供服务的同时，也有浓厚的育人氛围。在财、物、钱的运转中，高校后勤干部要有大局意识、服务意识、廉洁意识、自律意识，同时要“做事先做人，管人先管己”，诚实、守信，树立正确的世界观、人生观、价值观。在高校后勤社会化改革中，要明确指导思想、目标、要求，坚持“三服务、两育人”宗旨，树立高度的事业心和责任感，善于团结和带领后勤全体干部职工做好后勤保障工作。

（二）职业道德素质

职业道德是指从事一定职业的人们，在工作或劳动的过程中

所应遵循的与职业活动紧密联系的道德规范的综合。良好的职业道德是实现高校后勤“三服务，两育人”的重要条件。后勤干部的职业道德包括有敬业、乐业、勤业、精业以及高度的职业规范意识。敬业就是对本职工作真心热爱，尽职尽责，要求后勤干部不断提高管理水平和技术水平，提高服务质量。乐业就是安心、乐于自己的事业，这要以爱岗敬业为前提。同时，乐业也是实现职业价值的根本保证。勤业、精业就是有娴熟的业务技术，精益求精，不断进取。职业规范意识包括经济、行政管理，业务技术规范，道德规范等。要以优良的思想品质和作风影响人，以文明、整洁、优美的校园环境熏陶人、感染人，同时还要有忠于职守、献身事业的精神，以高度的工作责任感、荣誉感，树立后勤服务形象，及时地解决师生员工的各种困难，为学校办实事。

（三）文化知识素质

随着知识经济的到来，知识在经济发展中起着决定性的作用。现代管理是一项复杂的综合性活动，需要有多方面的知识和技能。作为领导，最根本的是要具有广博的知识，对社会科学、自然科学都要有所了解，由于新知识层出不穷，这就需要领导者有良好的文化素质，并且还要不断更新和学习才能胜任工作，才能提高决策水平和领导艺术。同时结合工作，后勤干部不仅要成为一个领域的内行和专家，还应进一步更新和改善知识结构，掌握经济、政治、法律、社会、行政管理等科学知识，提高自身的综合素质。

（四）“五种能力”素质

领导和管理是一门艺术。作为新时期的领导干部，必须提高领导艺术，增强领导艺术的素质。党的十六大对各级领导干部提出要增强“五种能力”的要求，“五种能力”即科学判断形势的能力、驾驭市场经济的能力、应对复杂局面的能力、依法执政的能力、总揽全局的能力。领导干部在提高领导艺术的同时，必须

把这“五种能力”和自己的工作实践紧密结合起来，勤奋敬业，开拓进取。

（五）具有开拓创新精神

具有开拓创新精神，是改革创新时代的需要，是新时期现代化建设对每一个干部的要求。尤其是在高校后勤社会化改革深入发展的今天，作为后勤领导干部，更要善于创新，锐意改革，才能做好新时期高校的后勤保障工作。创新精神应表现在：有强烈的进取心；有丰富的想象力和创造力；勤思考，善想象，会举一反三，触类旁通，使领导工作不断创新；善于集中群众的智慧，后勤领导者要有很高的敏感性，善于发展和抓住群众中新生事物的苗头，集中群众智慧，及时总结提高，形成新的思想方法，用以指导工作。

（六）业务技术素质

后勤干部除了必须具备的思想素质、职业道德外，更重要的是应具有善管理、懂经营、会决策的素质和能力。善管理，就是善于用科学和现代化管理方式来管理高校后勤工作，仅仅依靠苦干实干和怀着一颗火热的心干后勤，也不一定能出效果，还要突出“巧”和“善”。这就要求后勤干部必须学习教育理论、管理理论、经济理论和后勤的各项规章制度及计算机知识，同时还要吸取借鉴国外先进管理科学中的经验，从而取得较高的管理效率。懂经营，就是要懂得在市场经济条件下高校后勤经营管理的运营规律。随着管理体制的改革，后勤各级干部必须转变观念，必须从长期的计划经济形成的思想观念中解放出来，树立全新的市场经济观念，了解在市场经济体制下高校后勤经营管理的规律，并建立相应的人事、财务制度，建立健全考核体系和监控体系。懂经营，就是要求我们后勤干部在新形势下必须具备和提高的管理素质和能力，尽管后勤通过长期的实践摸索了一些行之有效的经验和方法，但仅凭领导者本人的经验和智慧办事情是不够

的，我们必须把工作中的感性认识上升为理性认识，使经验上升为理论，寻找其规律，这样，后勤才能利用自身优势，适应市场经济，参与社会竞争，提高经营水平，使高校的经营实力充分地转化为高校的保障力。会决策，就是要求我们后勤干部在高校后勤改革中敢于并善于科学决策。高校后勤管理干部既是各项业务的带头人，更应是决策者。后勤工作是一项复杂的系统工程，改革中我们会碰到许多新的问题、困难和矛盾，这就需要我们后勤干部能在纷繁复杂的矛盾中抓住事物变化的本质和主流，提出解决问题的办法，减少盲目性。这就要求我们干部要成为业务上的内行，对各种情况要有第一手资料，做到了如指掌，同时还要在善于集中群众智慧的条件下有自己的独立见解和判断力，还要有在全面掌握和吸取各种信息的基础上，经过科学论证并在实施过程中追踪决策等多种基本功。后勤管理干部具有科学决策的能力，后勤工作才能朝着健康向上的方向发展。

（七）综合协调素质

后勤干部时刻要有与他人合作的意识，能积极主动地为其他部门排忧解难。高校后勤企业服务对象多、范围广，要做到使每个师生员工没有一点意见是很难的，暂时无法给对方圆满答复而对方又难以理解的问题，应耐心细致地做好解释工作。高校后勤管理干部就其服务工作而言，具有多样性、复杂性，要求能广交朋友，扩大社会联系，并善于与人合作沟通，及时了解各方面的动态信息，从而抓住机遇，争取理解，达到获得支持的目的，这就要求高校后勤干部还应具备适应社会大环境的公关能力。高校生存在社会大环境中，其发展速度和师生生活质量的好坏，受社会诸多因素的制约，对于这些制约关系，后勤干部也是不能忽视的。

（八）健康的身体心理素质

心理素质，是指领导者个人的心理、人格条件，包括意识、

气质、性格、情感、价值观等要素。后勤部门业务繁杂、任务繁重，实际工作中要有健康的体魄和顽强拼搏的心理素质。不仅要能承受工作的艰辛，也要能保持健康的情绪、健全的人格，任劳任怨，能在各种复杂的条件下处理好各种关系和矛盾。现代管理要求领导干部有良好的心理素质和人格魅力，才能承受事无巨细的烦琐的后勤工作。后勤服务工作又关系到师生员工家万户的切身利益，在服务过程中受到误解、责难是在所难免的，这就要求后勤干部必须有良好的心理承受能力，做到不因矛盾而退缩，不以利欲而熏心。

三、怎样提高后勤干部队伍素质

（一）建立学习型后勤，努力把后勤干部学习培训工作提高到一个新水平

要以科学的人才观、政绩观来选拔培养后勤管理干部。邓小平同志曾说：“后勤工作也是一门学问，也需要学习，也能出人才，不钻进去是搞不好的。”目前，后勤战线已拥有一支学历起点高、有能力、肯钻研的骨干队伍，其中大部分是从学生干部选拔留校，或院系、学校机关交流来的，要充分发挥他们的骨干作用、带头作用和示范作用，除了重点培养他们外，还要有用活一个人带动一大片的意识，通过他们带动群体素质的整体提高。对干部的培训教育尤其要注重思维方法、业务素质以及运用知识解决实际问题的能力的教育，同时让干部们不断学习、掌握新知识、新技术、新方法，充实和提高自身的知识水平和管理能力，只有这样，提高服务水平和管理能力才能落到实处。为此，一要抓系统理论的学习，重点学习政治理论、基本政策法规以及市场经济知识、现代科技知识。二要采取多种形式强化培训，根据干部的不同层次和岗位特点确定培训内容和计划，举办具有后勤行业特点的各类讲座，参与社会职能部门举办的培训及各类会议，

了解、掌握最新信息。三要出台相应的激励措施进行奖励，制定通过各种渠道提高学历、职称等的政策，从政策机制导向上，把干部职工引到积极学习的主渠道上来。通过学习培训，最终达到提高整体素质的目的。

(二) 要制定和落实相应政策，营造和谐团队精神，打造团队品牌，出台优惠政策吸引校内和社会上的优秀人才，壮大充实后勤干部队伍

高等教育的快速发展和后勤社会化改革的不断深入，越来越需要一批既懂市场又懂教育规律的人，现有后勤队伍必须不断吸收新鲜血液才能适应发展的要求，要吸收新鲜血液就必须有良好的政策来吸引人、留住人。这就要求我们一是要以事业吸引人，让优秀人才对集团、单位的发展有信心，对前途有盼头，对未来有希望。二是要体现“以人为本”的工作环境，做到以感情和环境留人，以政策、机制留人，要为他们解决后顾之忧，关心他们的成长。三是在个人行政级别方面要尽量争取学校的认可，纳入学校统一管理。四是在分配上要体现能力和风险的差别，不断提高经济待遇，这也是对优秀干部价值的认可。

(三) 改革人事制度，完善监督机制

竞争上岗是建设高素质后勤干部队伍的必然选择。通过竞争上岗，会增加高校后勤干部的责任感和危机感，充分调动后勤干部提高自身能力、素质的积极性和主动性，运用机制杠杆促使后勤干部提高自强不息、奋发进取的自觉性，这样，整个后勤管理干部队伍的素质和业务素质的提高才会落到实处。同时，对干部实行定期轮岗，是促进干部队伍建设，对干部工作注入活力和生机的有效措施，把他们放到最艰苦和困难的部门去经受磨炼和考验，让他们在工作中经受考验，不断成长。建立健全干部考核制度，把干部建设置于群众的监督下。要完善干部内部监督机制，建立外部监督制约机制，建立干部年度考核制度，体现党管干部

的原则，从制度上保护干部，让他们在后勤战线上不断实现自身价值，作出自己应有的贡献。

综上所述，后勤干部队伍建设，是一项长期、艰巨的任务，提高后勤干部队伍的素质是时代发展的需要，建设一支高素质的后勤干部队伍迫在眉睫。只有建设一支懂经营、善管理的后勤干部队伍，后勤才能实现可持续发展，全面提升后勤的综合竞争力，也才能适应高等教育事业发展的需要。