

如何强化高校后勤岗位思政提升高校后勤服务育人能力研究

陈 群

(江苏航空职业技术学院 212134)

摘要: 强化高校后勤岗位思政,提升高校后勤服务育人能力,有效进行人才的培养有利于高校的发展。目前各高校已经形成了自己的管理体制,各个部门在运行中根据自己工作的特点,在原有的基础上进行创新,积极参与到服务育人中,立德树人的工作中。后勤服务育人工作是后勤岗位思政提升的重要表现形式。因为高校后勤的基本工作就是服务育人,做好服务育人,懂得服务育人包含的深刻含义,做到客观及主观地对服务育人能力的培养。本文将后勤岗位思政提升高校后勤服务育人能力研究对提出自己的看法及建议,希望对高校后勤服务育人工作中有所帮助。

关键词: 后勤岗位;思政提升;服务育人能力

引言: 高校后勤工作进行时,逐渐开展全方位教学模式,从教书方面、管理方面、服务等三个维度。这三个维度是高校在后勤工作中实施的三个具体方案,是高校培养人才的重要指南。而今天着重强调服务育人,服务育人是其最为重要的环节。积极树立立德树人育人理念,把高校服务育人提升到一个新的维度,发展了我国高等教育事业。高校后勤服务育人在新时期脱颖而出,尤其在思政的背景下,一些高校学子越发了解服务育人的概念,逐渐引起他们的重视。在新时期改革中,人们对教育观念的转变,思想呈现多元化趋势,经济的快速发展,高等教育后勤服务育人应与时俱进,开拓创新,制定更高的执行目标。高校服务育人进行到一定阶段,理论逐渐系统化、全面化,但是在实际操作中遇到了阻碍,使之行程脚步变缓。

一、当前高校后勤服务育人工作存在的问题分析

高校后勤服务育人有效提升了思政水平,使得高校后勤秩序井然,但是目前高校学生对后勤服务育人工作缺乏一定的了解与认知,后勤工作者自身也存在各个方面的差异,都在一定程度上造成了后期发展的困境。有几方面的原因:

1、学生对高校后勤服务育人认识上存在问题分析

高校后勤是学校教学顺利开展的保障部门;高校后勤是学校科研服务顺利开展的保障部门;高校后勤是学生和教师一日三餐的保障部门。后期工作一直处于高校基层,是最了解学生和教师日常生活及基本情况的部门。所以在高校里,往往忽视了后勤人员的存在,因为地位低,还要包揽学校里的脏活累活,是一个很不体面的工作。所以在学生眼里,服务育人和后勤工作根本就不挂钩。举个例子来说:每天你回家吃饭,你挑三拣四,不知道做饭的辛苦,也不知道父母为了做好这三餐,伤了多少脑筋。如果让你给父母做一天的饭菜,想必你能真正体会到:不下厨房,哪知柴米油盐贵。这就如后勤工作,如果你没有亲身感受过,你就不会了解后期人员的艰辛付出,也体会不到他们的酸甜苦辣。现在的大学,从小生活在一个舒适的生活环境里,过着衣食无忧的生活,所以无法体会后勤人员的辛苦与不易。其次大学生对高校后勤服务育人概念还很模糊,在他们的意识里,后勤只是服务,至于育人,不能理解。这与大学生对高校后勤工作了解甚少,一直处于集体无意识的状态,导致了大学生对后勤举办的活动参与度不高;再者当代大学生是一群朝气蓬勃,充满热情的青年,在参与社会生活方面的活动时,特别是他们感兴趣的活动,他们表现出高度的热情,否则也没有激情与互动,从这一点上来讲,大学生只关注自己喜欢的活动,所以不难理解为什么对后勤活动不感兴趣了。使得后勤服务工作一直停滞不前,在高校发展中没有真正发挥作用。

2、高校后勤工作者自身条件与服务育人要求的差距分析

高校后勤工作者若想达到服务育人的目的,就需要提高自身素质,建立一支素质过关且与服务育人相匹配的员工队伍,只有团队素质整体提升,才能改变现状。针对目前后勤服务人员的整体素质与育人要求还相差很远,存在以下几个方面问题:

2.1 队伍整体素质偏低,服务育人意识淡薄

因高校后勤人员,因种种原因,未接受高等教育,致使队伍人员文化水平偏低,个别高学历的人,也没有带动整个队伍素质提升。还有一种情况后勤人员年龄都偏大,社会调查部门对10所高校后勤人员年龄进行调查,数据显示,90%以上人员年龄都在35岁以上,所以对新鲜事物,新的观点容易抵触,不能及时接受,再加上能力有限,使得新事物、新观点未在后期部门不能真正实施起来。虽然高校也曾举办多种育人活动来提高后期队伍的综合素质,可效果甚微。例如:高校制定的服务标准,服务宗旨等,后勤人员在理解能力和接受能力上欠缺,致使迟迟推进不了,所以在这种情况下,要想提高队伍的整体素质,是一项非常艰巨的任务,想在短时间内改变现状,确实有很大难度。

2.2 后勤人员思想陈旧,无法在服务育人上提升

后勤人员因文化层面较低,所以与当代大学生相比,没有共同切入点。举个例子来说:后勤人员虽然文化程度低,但是他们在工作中却是非常积极的,成了社会中只会干,不会说的人,让他们谈教育,和大学生谈教育,简直天方夜谭,所以在很大程度上无法与大学生进行沟通和交流,再加上当代大学生思想都是比较前卫的,他们具有独特的思考方式,独立的人格,不喜欢像小时候那样被父母说教。如果让后勤人员对他们说教,他们肯定不能接受,极度排斥。在大学生心里,后勤人员还不足以让他们尊重,不是他们学习的榜样或英雄。致使后勤人员在服务育人上无法开展。

2.3 后勤员工人员流动大,服务育人工作被搁置

对于高校的后期人员,出现人员流动的最主要的原因是,他们社会地位很低,基本都是临时工,虽然他们在学校工作范围很广,也是学校后期财富的创造者,是学校后勤的基础力量。但是由于国家政策和高校体制,他们不享有在编人员的福利待遇,也就说干的活多,拿得钱少,让他们产生很大的心理落差,即使干的再好,也没有升迁的机会。久而久之,他们就混起了日子,得过且过,工作没有积极性、公平感,只要有合适的工作,都会选择离开,导致人员流动大。相关数据显示:工作满5年的人员极少,一年以下的占一半多,从这一点来看,新员工较多。频繁的人员离职,给后勤的管理工作带来很大的难度,虽然也培训,但人员流动,造成了人力、财力的浪费。人员的不稳定性,导致服务育人工作无法开展。

二、当前高校后勤服务育人功能发挥的路径措施

1、提高后勤育人的认知水平

高校相关人员需要充分认识到后勤服务育人对学生们的重要性,学校中具有最高话语权的领导需要多次强调后勤服务育人对学生们在思想政治上起到的重要作用及影响。基于此,通过后勤工作中的点点滴滴,潜移默化地影响学生对其教育的理解。这就需要建立一支高素质、高水平,实力强健的队伍。他们的奉献精神,更好的服务育人,不仅维护自身形象,还带动感染了高校学生们。后勤队伍既要了解高校学生在校的具体情况,还要掌握他们的思政教学方向,做好相应的后勤工作。这就对后勤人员提出了更高要求。加强后勤人选拔机制,提高后勤服务育人教学能力,或者对其加强培训,培养高素质的管理后勤队伍。由此可见,改变服务人员的工作观念,培养他们正确的职业操守,增强他们的责任心,自觉践行育人使命,从而获得最佳成效。树立人性化服务育人教学方式,一切从学生出发,以学生为本的服务育人理念,使得服务育人理念真正落到实处。不断强化服务育人意识,不断提高自身思想政治教育能力,提升管理水平,改进服务质量水平,培养与时俱进的能力。将本职的服务育人工作做好、做精,使得整个后勤工作稳定运行。

2、健全管理和运行机制

高校工作者站在新时代的维度审视局面,运用敏锐的洞察力建设好学校的基本工作,做好服务育人发展方向,工作者应当十分清楚当前高校育人状况,洞悉高校后勤工作的基本性质,在一定基础之上,要保证后勤工作基础服务功能,保障教学目标以及师生有效实施,不能只关注教学模式的经济性,应该实时做好整体规划,有条不紊地进行着。对后勤人员来说,这份工作需要完成的不仅是高质量、优水平的服务,还承担着育人的责任,顺应时代发展潮流,谋求长期发展目标。其次积极营造服务育人工作的氛围。工作者应多加注重需求量,形成有所需,有所应局面。逐步转变育人发展理念,加强引导服务育人的宣传力度。开拓开展团建,管理组织的优化,健全管理和运行机制,健全规章制度,建立服务育人监督机制,不定期对工作人员进行检查,奖惩分明。

3、打造专业化工作队伍

后勤队伍作为后勤服务工作开展的基本保证,保障着各项工作平稳运行,顺利完成教学任务。后勤工作队伍素质的好坏关系着服务育人工作的成果,也关系到后勤服务工作本身,看他是否具备育人功能。从后勤服务工作人员的角度来说,在自身素质得到有效提高时,学生受到影响,耳濡目染,提升了学生的思想政治能力,实现育人的目的。基于此,高校要完善相关工作机制,建立和完善后勤从业人员素质能力,加强培训力度,改进队伍整体风貌,促进服务水平的提高,后勤服务育人实施更加顺利。

4、加强后勤工作人员自身的宣传,与学生有效沟通

针对大学生对后勤服务人员不重视,无意识的现象,这就需要后勤人员不断提升自己的素质,加强自身的宣传,同时要积极与学生沟通,了解学生思想动态,了解学生喜好,针对这些基本资料,可以开展让学生感兴趣的活动,加大大学生的参与度,逐渐得到大学生的认可、支持与理解,逐步推进后勤工作的开展。后勤人员可以通过每日小报,里面介绍一些关于后勤工作的内容,适当增加一些趣味性的小故事或逗你乐一乐的小段子;借助学校的广播,定点定时播放一些学校后勤工作的动态或后勤工作改进措施等;还可以通过学校的网站、电台加大对后勤工作的宣传;积极邀请大学生参与到后勤工作中,在工作中给出建议与指导,让学生体验后勤工作,让他们了解后期工作内容和艰辛,增加对后勤工作的理解。通过相

互的理解,提高后期工作效率,推动后期工作的发展。

5、在细节上进行优化,让服务行为育人

细节在后期服务育人中有着重要的作用,细节工作做得好,做得细,能给人一种眼前一亮的感觉,吸引人们的注意力。如果将细节服务真正在后期服务育人中展现,将对后勤工作的开展有极大地推动作用和现实的服务意义。任何一个服务行业,要做到:想他人想不到的,做他人做不到的,服务不是冷冰冰,而是与服务对象有一种亲近感,让服务对象身心愉悦。所以优质的后勤服务就是所有细节的一个汇总。后勤部门要定期对教师和学生展开调查,可以通过填写调查表,现场采访等形式,通过师生的建议和意见,逐步改进,进一步提升服务水平,规范服务过程等,为广大师生提供更加温暖,更加人性化服务。总之要高度关注教师的需求,在每一个细节都做到精心,让师生更依赖更信任后勤人员,这种服务才能达到育人的效果。

6、使培训与生活紧密相连,提高后期人员育人能力

以往对后勤人员的培训,过于呆板,方式陈旧,使得后勤人员对培训不感兴趣,没有积极性,为了改变这种现状,可以推行一些与生活紧密相连,与工作紧紧相扣的培训,例如开展一些后勤人员感兴趣,专业的操作技能,像厨师做菜比赛,规定时间,规定食材,学生和教师可以是裁判,通过对菜品的色、香、味等进行打分,评选优秀厨师,给出物质奖励;还可以通过在打饭中的速度及服务态度等评选优秀员工,同样也给出物质奖励,后勤服务不仅在专业技能上有所提升,还在服务能力上有所提升,实现了员工的育人能力。把这种培训变为常态化,让每个员工都有参与机会,在实际工作中加以指导,逐步建立一个强大的后勤队伍,在这种氛围中,后勤人员中形成一种良好的工作作风,他们比学习,比技能、比贡献、比服务,这种团队才拥有育人的能力。

结束语:高校后勤工作是高校工作中不可或缺的一项基本工作。强化高校后勤岗位思政提升高校后勤服务育人能力,学习环境的整洁、明亮、校园绿化措施,系统化的安全防范后勤等措施都离不开后勤服务的坚守。而在育人方面,后勤工作者也不辞辛苦,努力提升自身素质,知识素养,与时代轨道同行,和学生深度接触,进行沟通,了解学生。反其道,让学生体会到后勤人员的辛苦,更加努力地学习,改善学生对后勤人员的印象。基于此,在新时期中,应当加强后勤队伍建设,增强服务育人理念,使得高校后勤人员对学校环境、行为等方面进行协调,为高校的思想教育添砖加瓦,为高校服务育人迈向新的征程。

参考文献:

- [1]田晓明.高等学校服务育人工作改进研究[D].大连理工大学,2010.
- [2]郭庆兵.全面贯彻落实科学发展观,不断提升高校后勤保障、服务、育人和发展能力[J].高校后勤研究,2011(05):23-24.
- [3]饶灿.“双一流”大学建设视域下高校后勤育人功能路径探究[J].经济师,2021(09):165-166.
- [4]李琳琳.高校后勤服务育人的途径探讨——以中国矿业大学(北京)学院路校区为例[J].高校后勤研究,2021(07):36-38.
- [5]毛丹丹.“三全育人”视角下高校后勤服务育人功能提升研究[D].大连理工大学,2021.

作者简介:姓名:陈群 性别:男 籍贯:镇江
民族:汉 出生年月:1971年6月
学位:无 职称:高校讲师
研究方向:教育教学与服务管理研究