

高校后勤育人的困境与优化策略

陈宏兴

中国劳动关系学院后勤管理处, 北京

收稿日期: 2024年2月15日; 录用日期: 2024年3月14日; 发布日期: 2024年3月21日

摘要

后勤部门育人工作在高校“三全育人”体系中占据着重要地位。高校后勤育人包括服务育人、管理育人、劳动育人三种形式, 其中服务育人是主要形式。但现实情况下, 高校后勤育人功能的发挥面临困境, 主要表现为四个方面: 育人意识缺失、育人能力不足、育人机制欠缺、育人形式单一。相对应的, 也要从这四个方面进行优化, 提升育人效果, 包括: 深化育人意识、健全育人队伍、完善育人机制、创新育人模式。

关键词

高校后勤, 后勤育人, 服务育人

The Dilemma and Optimization Strategy of Education in Logistics Department of Universities

Hongxing Chen

Logistics Management Office, China University of Labor Relations, Beijing

Received: Feb. 15th, 2024; accepted: Mar. 14th, 2024; published: Mar. 21st, 2024

Abstract

The education of the logistics department plays an important role in the “three complete education” system in colleges and universities. Education of logistics department in colleges and universities includes three forms: education in service which is the main form, education in management and education in labor. However, the education function of logistics department in colleges and universities is facing difficulties, which are mainly manifested in four aspects: lack of education consciousness, lack of education ability, lack of education mechanism, and simple form of educa-

tion. Correspondingly, it should also be optimized from these four aspects to improve the effect of education, including: deepening the awareness of education, improving the education team, building the education mechanism, and innovating the education form.

Keywords

University Logistics, Logistics Education, Service Education

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

“三全育人”是中共中央、国务院《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》提出的重要要求，也是高校综合改革的重要任务。三全育人指的是全员、全过程、全方位的三个育人维度。全员育人指的是高校所有部门的全体教职工都要承担育人责任，因而后勤部门也需要开展育人工作。全过程育人指的是育人贯穿学生从课堂到生活。由于学生在校园生活的时间要大于在课堂的时间，从这个角度看，后勤部门的育人责任重大而关键。全方位育人则要求高校从多个层面开展育人工作，扩大育人范围，即多个主体多个角度开展育人工作，因而后勤部门参与育人将是育人工作创新的重要方面。总之，高校后勤工作是构成学生生活的重要组成部分，其育人工作在高校“三全育人”体系中占据着重要地位，具有广泛性和长效性的独特优势。

随着国家和社会对人才培养标准的提升，后勤部门育人工作作为育人体系的重要一部分，其作用日渐重要。显然，育人责任对后勤部门的管理和发展提出了新要求和新挑战。高校后勤各部门要在做好服务保障和校园管理的基础上，主动担负育人职责，融入三全育人的大格局中。但已有研究主要关注高校后勤部门的服务功能，对其育人功能的探讨比较少。因此本文将着重分析如何发挥高校后勤的育人功能。

2. 高校后勤育人的基本形式

高校后勤育人包括服务育人、管理育人、劳动育人三种形式。服务育人是寓育人于服务过程，管理育人是寓育人于管理过程，劳动育人则是吸引学生参与劳动而进行育人。

服务育人是高校后勤育人的主要形式。高校后勤的主要功能是提供服务和保障，其育人功能也体现在服务过程中。不同于教书育人，服务育人是脱离课堂与讲台的一种隐性育人，主要通过无意识的方式对学生产生潜移默化地影响。具体来说，由于高校后勤服务人员与学生共同生活在大学环境中，并且后勤工作涉及到学生学习、生活的多个方面，因而工作人员可以以行教人、以行感人、以行示人，通过潜移默化的方式，在无意识的情况下通过活动和环境，对学生产生积极、有益的影响，达到育人的效果。服务育人较少受到关注，但对于学生人格和价值观的塑造具有重要作用。习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调：“好的思想政治工作应该像盐，但不能光吃盐，最好的方式是将盐溶解到各种食物中自然而然吸收”。服务育人的主要通过示范、感染的作用发挥育人作用。示范作用是指高校后勤人员通过自身的言行对学生产生示范作用，促进学生形成正确的世界观和价值观，形成积极正面的人生态度，从而实现育人目的。通常来说，高校比较注重教师的示范作用，但对其他教职工的示范作用比较忽视。例如宿舍是学生生活时间最长的微观环境，宿舍管理员承担着监督和服务学生的责任，在与学生接触和互动中，其言行对学生有重要影响。感染作用是指高校后勤人员乐观的精神、积极的态度等精

神风貌对学生的感染作用。感染作用是一种情感教育,通过直接和间接的情感影响对学生产生积极作用。有学者指出,高校后勤育人的关键就是情感教育[1]。总之,服务育人主要通过后勤工作人员以行教人、以行感人,依赖示范、感染的作用发挥育人作用。

管理育人是指高校后勤人员在规章范围内对学生进行管理而产生的育人作用。一般来讲,高校后勤人员还承担一定的学生管理职责。例如,学生宿舍、餐厅等都是有规章制度的场所。各部门的工作人员要在规章制度范围内对学生进行管理的同时,通过自身的言行表现寓育人于管理之中,引导学生树立正确的行为道德准则,有意识培养自觉维护公共秩序、遵守社会公德、讲究文明礼貌等文明行为规范的习惯。总体而言,目前高校后勤工作人员对管理职责比较轻视,管理效用不明显,同时对伴随管理职责的育人作用则更加轻视。

劳动育人是指高校后勤部门通过多种形式引导学生参与劳动,推动学生在劳动中有所学,有所成长。中共中央、国务院印发《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》中强调要“把劳动教育纳入人才培养全过程,贯通大中小学各学段,贯穿家庭、学校、社会各方面”“注重教育实效,实现知行合一,促进学生形成正确的世界观、人生观、价值观”。高校后勤部门具有丰富的后勤劳动资源,可以通过志愿服务、勤工俭学、公益劳动等多种方式引导学生参与后勤服务[2],促进学生参与劳动实践,增进学生劳动意识,引导学生热爱劳动,自觉尊重劳动者。例如:众多高校将勤工助学的学生纳入后勤体系中,让学生在劳动中实现自己的价值,增进对劳动的认识。

3. 高校后勤育人的主要困境

当前,高等教育人才对社会经济发展的作用日渐凸显,对人才质量的要求不断提高。高校后勤部门作为三全育人的重要载体,发挥育人功能责无旁贷。但在现实情况下,高校后勤育人工作的开展面临着严重的困境,主要表现为育人意识缺失、育人能力不足、育人机制欠缺、育人形式单一这四个方面。

育人意识缺失。树立清晰的育人理念是高校后勤开展育人工作的前提,目前高校后勤育人的最大的困境在于育人意识的缺失。一方面,学校本身对于后勤育人工作的重视不足,无论是高校管理者还是后勤部门的管理人员还普遍没有意识到后勤教职工所承担的育人职责。另一方面,工作人员更是只专注在后勤的服务工作和物质保障上,没有形成充足的育人意识。尤其是高校后勤队伍经过社会化改革后,劳务派遣开始成为后勤用工的主要形式,众多后勤从业者对高校和工作缺乏归属感,更遑论主动积极开展育人工作[3]。此外,学生对高校后勤育人的理解也不够充分,部分学生存在抵触的心理,也从另一个角度制约了后勤育人工作的开展。

育人能力不足。从构成上来看,服务人员总体呈现出人员结构复杂、流动性强、学历偏低、年龄偏大等特点,这种特点导致高校后勤部门的人员在能力上难以满足育人的要求。第一,年龄偏大直接导致后勤人员在思想观念上与学生存在较大距离,部分工作人员习惯于采用说教的形式,沟通和互动存在的隔阂严重影响了育人工作的开展。第二,学历偏低导致部分工作人员不注重个人言行,落后于三全育人的新要求。第三,后勤部门人员流动性较大,则严重影响后勤服务队伍的建设,不利于提高归属感和育人积极性。第四,后勤部门大部分工作,内容简单重复且劳动强度大,工作人员很难有足够的精力开展育人工作。显然,工作性质也制约着后勤人员的育人动力,影响后勤育人功能的发挥。

育人机制欠缺。从管理制度的整体设计上看,后勤部门对服务保障关注较多,对立德树人关注较少。具体来说,在后勤选人纳才上,过度地强调用人成本和职业技能,对育人能力有所忽视,直接导致后勤队伍育人能力不足,难以承担育人职责。在部门计划上,忽视育人工作的开展,缺乏具体性设计,育人工作停留于纸面。在部门协同上,后勤部门缺乏与教学部门间的合作与联动,缺乏常态化的育人协同机制,未能形成育人合力。在评价监督上,没有体现对育人工作的关注,缺乏对育人活动和育人效果的有

效评价,更没有体现育人效果对绩效的影响。

育人形式单一。高校后勤部门虽然在育人方面具有多种形式,但在实践中,高校后勤部门更多采取展板宣传、勤工俭学等形式育人[4]。总体来说,育人形式固化单一,活动设计陈旧,育人工具缺失。这也直接导致学生参与面窄,育人活动流于表面,育人效果不佳。例如在劳动育人中,劳动活动集中于打扫、清洁等活动,劳动简单机械重复,导致学生兴趣不高,不能有效地发挥主观能动性。又比如管理育人中,对行为规则的强调停留于口头要求和展板宣传,学生往往视而不见,育人作用微弱。

4. 高校后勤育人的优化策略

针对高校后勤部门面临的育人困境,需要相对应的从四个方面进行优化,提升育人效果,具体来说包括:

深化育人意识。高校后勤育人的工作的前提是主动的育人意识和积极的育人状态。基于“三全育人”的新要求,要求高校后勤全体管理人员和服务人员都要认识育人职责,树立育人理念,调动育人要素,整合育人资源,发挥好服务育人功能。因此高校要不断加强“三全育人”的指导作用,强化后勤部门的育人意识,提供必要的育人指导,宣传正确的育人理念,促使高校后勤将“服务+育人”“管理+育人”“劳动+育人”有效结合,实现后勤部门的育人价值,提升育人质量。后勤部门管理人员要摒弃对后勤工作的片面认识,自觉学好用好习近平新时代中国特色社会主义思想,领会习近平总书记关于教育的重要论述[5],站在为党育才为国育才的高度开展育人工作。高校后勤工作人员要正确认识后勤工作人员的育人责任,主动强化育人意识,建立寓育人于服务的重要观念,不断营造良好的精神风貌,不断提高自身的服务能力和素养,在日常生活和服务中给学生带来正面的、积极的影响。

健全育人队伍。高校后勤部门的工作人员是开展育人工作的主体,是育人体系中不可或缺的重要队伍。育人队伍的建设决定着育人工作能否顺利开展,是开展育人工作的重要基础。因此,高校后勤部门要高度重视后勤队伍建设,全面提升后勤队伍的服务能力和育人质量。具体而言,一要把牢招聘关口,逐步提升后勤服务人员学历水平,提升后勤人员育人能力的考察权重。二要激发服务育人队伍的育人动力。在精神上,要激发后勤工作人员的工作热情和育人使命感,表彰奖励育人效果突出个体。在物质上,要适当提高后勤队伍薪酬待遇,合理确定育人工作绩效。三要提升后勤队伍的育人素质。一方面,后勤部门要加强一线员工的培训,定期设置不同形式培训活动和比赛,促进育人素质的提高。另一方面,要督促职工成为“育人者”,加强管理监督,保持工作人员的良好服务形象,推动工作人员在服务过程中建立“时时育人”“事事育人”的工作状态[6],使其在日常工作中有意识运用育人手段,达到育人目标,建立育人共同体[7]。

完善育人机制。第一,合理确定部门育人工作重点。在部门年度计划规划上,设计较为具体的育人工作。例如可以从劳动育人体系入手,建立系统完备的劳动育人工作制度。第二,加强与教学部门间的合作与联动。后勤部门要积极加强不同部门间的育人工作协同,通过跨部门合作调动各方面的资源,建立常态化的育人协同机制,形成育人合力。第三,建立健全后勤育人评价机制。一方面加强服务工作的监督和反馈工作,通过邮箱、调查问卷等形式对服务工作开展全方位的调查,及时掌握学生需求,积极回应学生反馈,加强服务工作监督。另一方面,开展育人效果评价工作,依托评价指标对育人工作进行系统评价,把握育人工作的过程和结果,并通过访谈等方式找准育人短板。第四,推动学生参与后勤事务管理。后勤部门要鼓励和组织学生通过多种形式积极参与后勤事务管理,通过学生的参与激发学生自主管理意识,增加对后勤工作的认识,增进对后勤育人工作的配合。例如高校可以在宿舍建立学生自主管理组织,在图书馆建立学生服务团队,在餐厅设立学生经理等方式,强化后勤部门与学生的互动,进一步发挥育人功能。

创新育人模式。创新育人模式要从多个方面获得灵感，推动育人模式创新。第一，从学生反馈中获得创新灵感。高校后勤各个部门要加强与学生的互动，通过学生座谈会、需求调查等形式建立常态化的沟通交流机制，从学生建议中获得创新育人模式的有用素材，提高育人模式创新的活力。第二，各高校后勤部门还要加强互联互通，通过建立后勤部门联盟、论坛等形式，积极交流育人经验，创新育人形式。第三，要加强与社会合作，引入外部教育资源，进一步开拓育人创新的空间。当然，获得创新灵感后，后勤部门还要在育人工作中加强尝试和探索，在尝试中逐渐形成、在实施中逐渐完善育人新模式。

参考文献

- [1] 毛丹丹. “三全育人”视角下高校后勤服务育人功能提升研究——以大连理工大学为例[D]: [硕士学位论文]. 大连: 大连理工大学, 2021: 21.
- [2] 郭鸿飞, 刘丽云, 吉家苇. 新时代高校后勤劳动育人路径的探索与实践[J]. 高校后勤研究, 2023(11): 78-80.
- [3] 吴春笃、陈红. 新时代高校服务育人理论与实践[M]. 镇江: 江苏大学出版社, 2021: 63-72.
- [4] 路永, 郭侠, 郝明炬, 等. “三全育人”视域下高校后勤服务育人功能提升研究[J]. 就业与保障, 2022(5): 139-141.
- [5] 吉嫻, 蒋立峰. 伟大建党精神融入高校后勤三全育人的路径探索[J]. 高校后勤研究, 2023(2): 62-65.
- [6] 张琪琪. “三全育人”视域下提升高校后勤服务育人功能的对策研究[D]: [硕士学位论文]. 汉中: 陕西理工大学, 2023: 10-25.
- [7] 王辉, 陈文东. 基于“育人共同体”的全员育人探究[J]. 思想教育研究, 2021(4): 155-159.