

# Reflections on the Innovation of University and College Logistics Human Resource Management from the Perspective of Socialization

Hao Wang

Nanjing Institute of Industry Technology, Nanjing, Jiangsu, 210023, China

## Abstract

In colleges and universities, the rational use of human resources management can promote the long-term development of college logistics. Among the logistics management personnel in colleges and universities, there are many employees who are older in age, more complex in identity society, and more mobile. How to properly arrange and rationally utilize the allocation of human resources management is also a major difficulty in the logistics of colleges and universities. This paper analyzes the adjustment and thinking of the reform of logistics human resources management in colleges and universities from the perspective of socialization.

## Keywords

perspective of socialization; university and college logistics; human resource management; innovative thinking

## 社会化视角下高校后勤人力资源管理革新思考

王浩

南京工业职业技术学院, 中国·江苏·南京 210023

## 摘要

在高校中,对人力资源管的合理利用可促使高校后勤的长远发展。在高校的后勤管理人员中,不乏会有年龄比较老、身份社会关系较为复杂、流动性强等特点的员工存在,如何妥善安置与合理利用人力资源管理的调配,也是高校后勤中的一大难点。本文分析了社会化视角下高校后勤人力资源管理的改革的调整与思考。

## 关键词

社会化视角;高校后勤;人力资源管理;创新思考

## 1 引言

在每个高校后勤社会化的改革历程中,都会存在管理、制度、机制三个方面的问题改革。而在社会化的高校后勤管理改革中,应转换思想,将传统管理模式的行政管理转换为新时代下管理模式下的经营方式。一方面改善现有的高校后勤人力资源管理制度,另一方面实现高校后勤的长远发展。多站在社会的角度,结合高校的实际情况,对人力资源管理进行多方位的思考创新,针对在改革中出现的问题,要制定出相关的措施与制度<sup>[1]</sup>。

## 2 高校后勤社会化的人力资源管理现状

### 2.1 高校后勤管理部的独立存在

在中国存在着许多拥有不同级别的高级院校,加起来有

上万所,而在高校招聘的就业人员中,大部分的人员安置都会在各高校的后勤部门。针对中国高校的后勤服务部门,在2000年初中国的相关管理部门制度中提出,在学校的行政管理系统中将后勤服务部门去除,后勤服务部门作为单独的部门管理存在,目的是为建立新型的市场化后勤管理服务公司,成为独立部门后,要以自负盈亏、独立经营的模式参与市场竞争。当后勤部门作为独立部门运营后,就会面临人员紧缺的问题,部门中会存在原学校留下的管理层中的老人,在吸纳新人的情况下,就会聘用众多社会人员,如此一来,就会造成人力资源管理部不乏会有年龄比较老、身份社会关系较为复杂、流动性强等特点的员工存在。

### 2.2 后勤管理公司中人员差异

高校的后勤管理部作为独立部门运行时,员工会被分为

编制与非编制两种,其中在编制中的在编员工会被分为工人与干部编制。大多数的在编员工多为原学校留下的管理层人员。独立运用时,后勤公司会结合实际用人情况面对社会进行大量招聘,招聘中会存在有大学生、务农等不同身份成分的员工,在中国大多数的院校中,后勤公司的非编制人员的比例都很大,基本都会在70%—80%之间,因此在后勤公司中,由于各员工的身份背景不同,在社会经验、工作经验、年龄中都会存在较大的差异。

### 2.3 后勤管理公司中的流动性

后勤管理公司要自负盈亏,后勤管理也较为简单,没有什么技术而言,所以员工偏于老龄化,其年龄一般会在38—45岁之间,且工作岗位的待遇工资比其他公司的待遇工资会稍微低一些,会间接导致后勤管理中的人员流动性较高、队伍不稳定的问题,直接影响后勤公司的长远发展。

## 3 高校后勤社会化中人力资源管理存在的问题

### 3.1 思想观念较为传统

随着高校后勤社会化的不断改革创新,原高校中的后勤管理人员在管理、制度、理念方面,都给他们带来了较大的冲击与考验。而后勤部原有管理人员,思想观念还是较为传统,经历过改革创新后,面对新机制、新制度、新理念仍不重视,而且管理人员对新型的人力资源管理认识过于表面、片面化,不重视就无法充分利用人力资源管理,推动后勤的较快发展<sup>[2]</sup>。另一方面,工作性质较为简单,管理人员仍延续之前的管理模式,以事为主,而新型的管理模式应以人为主,做管理人员,应开发身边员工的潜能与技能,提高员工的积极性。在众多高校的后勤人力资源管理中,大多管理人员还是固有考核模式,认为不论是作为独立部门还是学校直管的管理部门,在制度与思想中延续传统,不肯接受新型考核机制,不利于高校后勤社会化的长远发展。

### 3.2 后勤人力资源管理的自主权不高

在高校中,不论是大型活动还是现场布置,都跟后勤脱不开关系。后勤管理作为一个独立运营的部门,应有绝对的后勤人力资源管理的自主权,因为关系着后勤资源的发展与流动,但现实情况为,在众多高校中,虽然后勤管理部门是独立个体,但后勤部门的指挥权力仍然在高校的管理层手中,这样一来,不仅会降低后勤管理公司的市场竞争力。另一方

面在高校大型活动或现场布置中,会在指挥决策、沟通管理中与高校管理层发生冲突。除此之外,部分高校对于人力资源管理部门重视度不够,认为人力资源管理部不重要,在这样的管理模式、思想观念下,严重违背了现代化的后勤人力资源管理的目的。在高校中,由于后勤人力资源管理的自主权不高,在设施的配备方面没有引进先进的管理软件,针对后勤部门的繁琐事务,管理呈现杂乱无章,事情解决过程缓慢。长此以往,会降低后勤管理部门在市场竞争中的竞争力,同时影响后勤管理部门的发展进程。

### 3.3 考核制度、薪酬标准不完善

**考核制度:**在对员工的考核制度中,先添加了激励政策,在企业中,正确且合理的激励政策可提高员工的积极性,促进企业的发展,人力资源管理得到有效利用。激励政策可设置不同奖励,奖励中也可分为物质、精神激励。因为当人的物质需求、精神需求都得到满足后,更有利于提高在工作中的积极性。而在高校这项制度会被忽略掉,过于重视形式,而忽略对人的培养。

**薪酬标准:**在满足员工的物质需求时,会更加激发员工在工作中的激情,物质需求就是企业中的薪酬标准,不管是对老员工还是新员工,同样奏效。上述的文中提到,在后勤管理部门成为独立部门后,吸纳的人员大多数都是非在编人员,而在众多的高校中,非在编人员的薪酬标准会低于在编人员,而且薪酬的标准并不公正、合理。薪酬的不公正、不合理会给员工带来消极懈怠的工作情绪,降低工作的质量。如果在高校的后勤管理中,不重视薪酬问题,就会影响后勤管理企业的服务质量<sup>[3]</sup>。

## 4 社会化视角下高校后勤人力资源管理的改革思考

### 4.1 适应新型管理模式,加强完善人力资源管理部门职能

要想针对高校的后勤人力资源管理部门做出改革与创新,首先应该明白人力资源管理部门都设有什么部门职能,员工关系、绩效、薪酬、培训大战、招聘配置、规划是人力资源管理部门的六大职能<sup>[4]</sup>。作为后勤部的管理人员,应清晰了解人力资源管理部门中的每项职能,因为只有根据职能招聘合适可用的员工,才能将人力资源管理部门的能力发挥出来。六

项职能的专业人才都要具备相对应的专业知识,部门职能的配备齐全,那么作为后勤管理部,就应根据高校的实际情况,在办理有关事务时,提高工作效率,保证工作的准确性。例如:企业招聘季,针对企业来讲,对于高校生的专业技能了解的不是很透彻,那么作为学校的后勤人力资源部门,就可将部门中的专业人员外包于企业,帮助企业更好的在高校中录用人才,同时也能保证高校人才有用武之地,也可提升后勤管理企业在市场中的竞争力。

#### 4.2 对后勤员工定期培训,提高队伍整体技能

每个自运营的企业、部门都应有定期的员工培训,培训不仅是为了更好地提高员工的整体技能、素质及价值观,更是为了让员工发现自己的自我价值,增加员工的现代化意识。高校中企业人力资源管理部门的员工,思想较为传统,不肯接受新鲜事物,而定期的培训有利于提高思想意识,培养可塑造人才。而在培训中,应对培训内容重视,应结合高校自身的实际情况与后期管理企业的实际情况,合理制定或定期对培训内容进行修改,有利于让新员工在新的工作环境中,找寻自己的定位,实现自我价值,加强团队意识。除此之外,要坚持以人为本的原理,对后勤人力资源管理部门中的不同部门员工,进行内容的调整,以提高队伍整体技能为目的。

#### 4.3 对考核制度、薪酬标准进行完善

考核制度:针对员工的考核制度应有有人力资源部门的专业人力制度考核内容,制定制度的过程中要保证其公正合理,杜绝欺骗。将工作中的考核标准明确,条款清晰全面。根据部门职位的不同,在制定考核制度中要设定不同的考核标准。

薪酬标准:关于薪酬标准,应根据岗位的不同,设定不同的绩效考核标准,将绩效考核标准与后勤管理的重要部门的业绩挂钩,打破身份限制,根据岗位职能定位薪酬标准,杜绝在单位中论资排辈。除此之外,薪酬标准要有原则性,不能因为岗位人员身份或者管理层随时修改,要秉持公平公正,通过薪酬标准,调动员工对工作的积极性,推动高校后勤管理部门的长远发展。

### 5 结束语

综上所述,站在社会化的角度对高校后勤人力资源管理部进行了以上的思考探究,在对高校后勤管理的改革中,应重视改革过程,员工的思想理念转化,加强人才引进,将招聘人员放在可发挥自我价值、自我技能的位置,合理制定考核制度与薪酬标准,提高员工对工作的热情,推动高校后勤管理部门的长远发展。

### 参考文献

- [1] 杜必文. 高校后勤社会化改革的难点及对策分析 [J]. 人力资源管理, 2017(12):360-361.
- [2] 方小为. 浅谈高校后勤人力资源管理存在的问题及相关对策 [J]. 卷宗, 2017(32).
- [3] 罗会华, 孙滨. 高校后勤人力资源管理中的问题和对策研究 [J]. 中国管理信息化, 2018(8):224-225.
- [4] 窦心雨. 浅析高校后勤人力资源管理中的问题及对策 [J]. 人才资源开发, 2017(2):53-53.