

# Analysis on the Disadvantages and Optimization of Human Resources Management in School Logistics

Jinliang Zhu

Xiasha Second Elementary School, Hangzhou, Zhejiang, 310018, China

## Abstract

The school is an important place for the development of Chinese education and the cradle for the cultivation of social talents. In school work, people often pay more attention to school teaching and experimental research work, but little attention to school logistics work. In fact, the school's logistics work is equally important for the school. Logistics work is the guarantee for students and teachers to learn well. However, there are problems with the current school's logistics human resource management. This paper expounds the problems in school logistics management and puts forward the corresponding solutions.

## Keywords

school; logistics management; optimization

# 学校后勤人力资源管理弊端及优化思路分析

朱金良

下沙第二小学, 中国·浙江 杭州 310018

## 摘要

学校是中国教育事业开展的重要场所,是培养社会人才的摇篮。在学校的工作中,人们往往对学校的教学以及实验研究工作都比较重视,却很少重视学校的后勤工作。其实,学校的后勤工作对于学校而言同样重要,后勤工作是学生和教师得以良好学习的保障。但是,当前学校的后勤人力资源管理出现了问题。本文阐述了学校后勤管理工作出现的问题,并提出了相应的解决办法。

## 关键词

学校; 后勤管理; 优化

## 1 引言

人力资源管理的过程,是对人才有效利用和挖掘的过程,对于一个团队或者整体而言,有效的人力资源管理能够促进团队人员的使用效率提升,从而提高整体的工作能力。在学校的后勤工作中,人力资源也是非常重要的,管理者要重视人力资源的优化配置,真正做到“人尽其能”,让所有后勤工作人员都能发挥自身的作用,使后勤工作做到最大化。

## 2 人力资源管理

从定义的角度而言,人力资源与自然和环境资源有区别也有不同。人的主观能动性是人力资源形成的核心。与其他资源相比,人力资源具有能动性、时效性、社会性以及可投资性的特点。而人力资源管理就是对人力资源进行使用、合理配置以及开发的过程。通过人力资源管理使一定范围内的

人力资源具备统一,协调的功能性。在人才型社会的当代。人力资源管理已经成为各大企业和机构都在研究的热门问题。而学校的后勤人力资源管理,对于学校而言也非常重要,对学校的建设和发展起到一定的推动作用,给学校的教学提供了良好的保证。

## 3 学校后勤人力资源管理中存在的问题

由于学校是教学性组织,其功能性主要是教学,所以学校的后勤人力资源管理工作很难受到重视,在教育改革的背景下。学校建设不断夸大,教学体制改革不断深入,导致后勤人力资源管理问题逐渐暴露出来,具体包括以下几个方面。

首先,学校后勤人力资源团队平均素质有待加强,人力资源结构缺乏合理性是学校后勤人力资源管理面临的重要问题。学校的后勤部门包括学校餐饮部门、公共设施修理部门、

安保部门以及医疗部门等,后勤部门涉及范围比较广,人员也比较多,所以不利于统一管理。而学校后勤团队素质不高,结构不合理体现在两方面:(1)学校后勤团队年龄普遍偏大,影响人力资源管理。学校后勤工作主要负责学校的内务处理以及保证工作,要求工作者要有充足的社会经验以及生活经验,所以大部分后勤保障人员都是年龄偏大的员工。有部分学校也会有将面临退休的教师安排在后勤工作的现象。(2)学校后勤工作团队知识和技术水平不足,学校的后勤工作团队大部分工作内容不需要具备专业知识技能和技术水平,有实际经验即可,所以导致整体队伍的知识文化水平不高。

其次,学校内的后勤员工思想观念落后,不仅不利于管理,矛盾也时有发生。后勤工作人员的思想观念后,也是导致后勤人力资源管理不善的重要原因,而导致学校内后勤人员思想意识落后的主要原因就是知识水平落后。在后勤人力资源团队中,绝大部分工作者没有受到过高等教育,甚至是教育水平及其低下的情况。所以,导致整体员工素质参差不齐,后勤员工个人利益精神严重,缺乏责任感和集体荣誉感,后勤工作中经常出现员工因个人利益问题而发生口角矛盾现象,影响内部和谐,也造成不良影响。

最后,学校对于后勤人力资源管理工作重视程度不足。后勤管理工作是学校工作中的重要组成部分<sup>[1]</sup>。但是,由于学校将工作重心全都放在教学环节当中,忽略了学校的后勤人力资源管理工作。其一,学校缺乏对后勤人力资源管理的重视,没有意识到后勤人力资源管理对学校发展的影响。其二,学校缺乏对后勤管理工作人才的引进,导致后勤团队综合素质落后,影响管理。其三,学校对后勤人力资源缺乏系统性的培训,也缺乏良好的后勤管理制度,使后勤工作效率一直不能提升。

## 4 学校后勤人力资源管理的新途径

在人力资源型社会,人力资源的有效管理就是工作效率提升的保障<sup>[2]</sup>。学校要重视其后勤人力资源管理工作的作用,以提升后勤人力资源管理为起点做到真正的全面发展,拒绝后勤人力资源管理成为学校发展的制约因素。

### 4.1 学校提升后勤管理的重视程度

学校对于后勤人力资源管理工作的不重视是导致后勤人力资源管理效率不能提升的主要原因,作为后勤工作的服务

对象,也是后勤服务工作的指导者,学校要重视其自身的作用,提高自身对于学校后勤人力资源管理工作的重视程度。首先,学校要对本校的后勤人力资源管理进行调查,其中包括对后勤工作结构调查、人员年龄调查、受教育程度调查等内容,通过具体的调查得到相应的数据,根据数据对本校的后勤人力资源问题进行分析、总结出后勤人力资源管理的突出问题。其次,学校要针对后勤人力资源管理的突出问题,制定相应的改革计划,保证人力资源管理改革具有针对性,并且快速有效。

### 4.2 完善后勤人力资源管理的各项机制

后勤人力资源管理涉及到学校内勤管理的多方面工作,相对来说比较复杂,为了保证后勤人力资源管理更有效率,更有力度,学校要着手建立后勤人力资源管理的各项管理机制,为后勤人力资源管理提供保障<sup>[3]</sup>。首先,学校要根据学校自身的发展情况以及了解好的后勤人力资源情况,制定符合自身情况的后勤人力资源发展规划,有目标有计划的去进行后勤人力资源管理改革,这样使学校的后勤人力资源管理更加制度化和合理化。其次,要完善后勤人力资源管理制度,也就是员工管理制度,传统的后勤管理部门复杂,管理分散,管理效率大大降低,后勤人员工作散漫缺乏积极性。针对这样的问题,完善后的后勤人力资源管理制度,要对人员进行统一的管理,通过上级监督制度以及个人责任制度的确立加强院校对后勤人力资源的管理,使人力资源管理统一,有效。最后,要完善人力资源考核制度以及激励制度,考核制度以及激励制度也属于人力资源管理范围。但是这两项制度的单独建立更有利于学校加强管理。通过考核和激励制度的完善,可以有效的提升后勤工作人员的工作积极性,从而提升工作效率。要注意考核机制与管理机制的挂钩,使人力资源管理力度更加深入。

### 4.3 加强后勤人力资源团队建设

针对学校后勤人力资源团队综合素质偏低,结构不合理的问题,学校应该着手进行后勤团队改造,改造工作可以从以下三个方面进行:首先,对后勤人力资源管理者进行选拔及培训。后勤管理者是学校后勤管理工作的核心,管理者的综合素质决定着管理质量。加强后勤人力资源管理的首要工作就是对管理者进行培训,让管理者对人力资源管理进行学习,学习更

多的先进管理方式,如精细化管理、一体化管理等。其次,学校要重视其后勤人力资源的招聘环节,通过招聘制度的实施,扩大后勤人力资源团队,而招聘工作中要保证质量,对技术和知识型人才进行招聘提升队伍整体水平。学校也要对员工进行培训,包括新招聘员工的岗前培训以及老员工的在职培训,整体提升后勤人力资源团队。最后,要注重后勤人力资源团队的凝聚力建设,提升后勤团队的思想素质,让后勤人力资源团队更加和谐,工作互相协调配合,发挥整体力量。

## 5 结语

学校要重视后勤人力资源管理的作用,提升重视程度开

始,建立完善资源管理制度,加强后勤团队人力资源建设,提升学校后勤人力资源管理效率,让学校后勤工作更好地发挥作用。

## 参考文献

- [1] 芮德武.高校后勤人力资源管理中的现状分析与思路[J].巢湖学院学报(6):80-84.
- [2] 罗夏芳.G大学后勤公司人力资源管理存在的问题与对策[D].湖南工业大学,2014.
- [3] 杨海龙.某企业人力资源管理方案设计与优化分析[D].河北工程大学,2015.