

新时代高职院校后勤工作创新与品牌建设研究

肖莉

长沙民政职业技术学院，湖南 长沙 410004

DOI: 10.61369/SSSD.2025130002

摘要：本文针对高职院校后勤工作中精神引领与业务实践脱节、品牌特色模糊、育人功能弱化等现实症结，以“三牛五彩”工作品牌为例，探析价值引领与后勤服务深度融合的路径与模式。研究表明，构建精神引领与业务实践双轮驱动的品牌体系，能有效增强组织的凝聚力、服务效能与育人实效；并通过理念、机制、队伍、技术与品牌的协同创新，为后勤工作从保障型向育人型的战略转型提供可复制的实践范式。

关键词：高职院校；后勤管理；工作创新；品牌建设

Research on Innovation and Brand Building in Logistics Management of Higher Vocational Colleges in the New Era

Xiao Li

Changsha Social work College, Changsha, Hunan 410004

Abstract: This study addresses key challenges in vocational college logistics management—including fragmented operations, unclear brand identity, and underdeveloped educational functions—through the “Three Cattle, Five Colors” initiative. Findings indicate that a brand system driven by both cultural values and operational practices strengthens organizational cohesion, service efficiency, and educational outcomes. By integrating conceptual, institutional, talent, technological, and branding innovations, the model provides a replicable framework for transitioning from support-oriented to education-oriented logistics services.

Keywords: higher vocational colleges; logistics management; innovation; brand building

随着高职教育向内涵式发展转型，后勤部门的角色正从基础保障转向“三全育人”的关键载体，这一范式转移对其组织建设工作提出了系统性创新的迫切要求。本文聚焦于三大核心问题：如何破解精神引领与业务实践“两张皮”的机制障碍？如何打造彰显文化先进性且契合职教特色的服务品牌？如何通过价值引领将后勤场景高效转化为育人资源？本研究以“三牛五彩”工作品牌为关键案例，通过多元方法，期望为破解融合困境提供实践范本，并丰富中国特色高职院校治理理论。

一、新时代高职院校后勤工作的现实审视

既有研究存在视角局限，多聚焦普通高校而忽视高职教育特色，且偏重宏观策略，缺乏对管理理念、组织机制与育人成效内在逻辑的深入解析。国外相关理论虽具借鉴意义，但难以融入中国特色管理语境。为验证上述判断，本研究对8所高职院校的系统性调研（问卷240份，访谈40人），结合组织行为学与公共治理理论视角，发现以下突出问题：

（一）价值认知局限：精神引领与业务实践的融合壁垒

部分院校对后勤组织建设的战略价值存在认知局限，未能从大思政格局与院校治理现代化的高度审视其功能，存在“重教学科研、轻服务保障”倾向。导致相关工作在业务体系中呈现“外部附着”而非“内生融合”状态，使其核心功能在餐饮监管、物业响应、采购廉政等关键业务环节中虚化、弱化。尤其在后勤服

务社会化进程中，工作体系覆盖不足，价值引领难以有效穿透组织边界，形成系统性影响力。

（二）制度供给不足：运行效能与长效机制的结构性失衡

一方面，专题学习与业务运行体系关联松散，三会一课等常陷入空转，形式主义倾向削弱初心锤炼与精神引领的实效性。另一方面，适应后勤“多业态、多主体”特征的动态组织模式与先锋骨干管理机制探索不足，对外包服务企业相关工作的指导与吸纳乏力，先锋队伍管理存在盲区。更关键的是，考核评价机制多侧重于过程合规性，而对组织成效如何转化为服务效能与育人成果的关键指标关注不够，激励与约束的双重弱化导致创新动力难以持续。

（三）人力资本薄弱：队伍能力与发展动力的双重制约

后勤先锋队伍以业务岗位兼职为主，存在精力分散、专业素养不足的困境；年龄结构老化与青年骨干短缺则制约了组织的活

基金项目：湖南省教育后勤协会科研课题“新时代高职院校后勤党建工作创新与品牌建设研究”（课题编号：2024szdj04）。

作者简介：肖莉（1981—），女，湖南新化人，长沙民政职业技术学院讲师。研究方向：文化产业、高等教育。

力与代际传承。培训体系缺乏针对性与系统性，导致懂组织、精业务、善管理的复合型人才培养滞后。调查显示，超过80%的受访干部表达了强烈的能力提升诉求，尤其在智慧技术应用、项目化运作等新兴领域能力明显不足。

(四) 方法创新滞后：技术赋能与时代适配的工具性缺失

活动形式传统，依赖会议、文件传达等方式，对一线员工，特别是青年群体缺乏吸引力，信息化建设碎片化，未能构建集教育、管理、服务于一体的智慧平台。数据显示，诸如VR课、AI学习助手等新形态的应用率低于3%，线上线下融合度低，难以实现学习效果的跟踪与评估。这种技术赋能水平的低下，使得组织工作无法与日常服务管理实现深度耦合。

(五) 育人功能虚化：价值传导与评价激励的机制缺位

多数后勤部门仍停留在完成上级任务的层面，未能主动将高职教育特色与业务深度融合。调研揭示，近90%的后勤员工潜意识中将育人工作视为岗位职责之外的“附加项”，而非内在的、必然的价值追求。这导致食堂、宿舍、物业等本可成为“隐性思政课堂”的服务场景，其文化内涵与教育元素未被系统挖掘与整合。根源在于评价体系的导向偏差：现有考核未将“育人实效”作为核心指标，导致其内生动力不足。

二、高职院校后勤工作创新路径

为系统应对上述困境，应推动理念、制度、队伍、技术与品牌协同演进，构建与业务深度融合、与“三全育人”目标契合的工作新生态。

(一) 理念先导：建构精神引领与业务实践深度融合的协同治理框架

扬弃“精神业务两张皮”思维，确立“精神引领业务，业务检验成效”的一体化理念。制定《后勤工作融合实施指南》，明确组织体系在决策、监督和风险防控中的权责。推行“支部建在项目上”，在业务一线设立临时小组或责任区，实现精神与业务同步部署、落实与考核。深化理论学习的实效性与转化性，开展问题导向式学习，围绕成本控制、应急响应等业务痛点展开研讨，推动理论转化为服务实践。

(二) 制度保障：完善可持续赋能的长效激励与容错机制

完善责任传导与考核激励机制，实施负责人年度述职及清单管理，将工作成效与绩效挂钩。构建适应业态特点的组织模式，强化对外包服务骨干的指导与纳入，探索功能型支部、流动骨干驿站等灵活组织形式。建立创新容错与推广机制，鼓励基层围绕智慧服务、绿色运营、劳动教育等主题开展微创新，并通过制度固化成功实践。

(三) 队伍赋能：打造“双强型”骨干与人才梯队

实施“双带头人”培育工程，着力选拔与培养复合型人才。优化队伍结构，向一线技术能手、青年服务标兵等群体倾斜。构建“分类分层、按需施教”的培训体系，将理论、管理、技术等纳入核心课程，推行导师制，实现经验有效传承与能力代际提升，打造后勤先锋“铁军”。

(四) 技术驱动：建设一体化智慧建设与决策支持平台

构建后勤智慧平台，实现组织生活在线化、学习个性化、反馈实时化、工作督办可视化。创新移动学习载体。运用VR/AR技术开发沉浸式课堂，将关键服务场景转化为实景课堂，增强组织的吸引力与覆盖面。依托平台数据沉淀，推动从经验驱动向数据驱动转变。

(五) 品牌引领：塑造显隐结合的育人实践与评价体系

强化后勤员工的“育人主体”身份认同，将服务育人要求纳入岗位职责。开发实践基地、服务体验日、先锋示范服务窗等载体，使服务过程成为职业精神、劳动观念与社会主义核心价值观的隐性教育过程。改革评价体系，增设育人实效与个人发展关联，形成“在服务中育人，在育人中发展”的良性循环。

通过以上路径，后勤工作可实现从辅助性角色向关键性力量的转变，为高职教育育人体系提供支撑。

三、“三牛五彩”后勤品牌建设实践案例

为有效破解后勤工作精神引领和业务实践“两张皮”问题，提升组织力与服务育人效能，长沙民政职业技术学院立足类型教育特征与后勤业务属性，构建并实践了“三牛五彩”后勤工作品牌（以下简称“该品牌”）。该品牌以精神引领与业务实践双轮驱动，形成了可复制、可推广的创新模式。

(一) 品牌框架：构建精神赋能与实践转化双轮驱动体系

为清晰解构该品牌的内在逻辑，本研究构建其系统结构模型（见图1）。如图所示，该品牌是一个层次分明、要素协同的有机体系。其顶层设计遵循“精神赋能—实践转化”的双支柱逻辑：“三牛精神”为价值内核，致力于解决后勤队伍“为何干”的动力问题，塑造其价值底色与精神气质；“五彩实践”为外显路径，致力于解决“如何干”的载体问题，通过五种色彩标识的、与业务紧密挂钩的行动模块，确保组织工作的具身化与场景化。

“三牛”精神聚焦内涵塑造，分别以孺子牛精神喻指服务师生、无私奉献；以拓荒牛精神代表改革创新、攻坚克难；以老黄牛精神彰显艰苦奋斗、实干担当。三者共同标识后勤队伍的精神坐标与政治底色。

“五彩实践”则以外显载体实现价值转化。红色育人强化思政引领，金色服务提升保障品质，绿色环保践行生态理念，青色廉洁筑牢风险防控，蓝色智慧驱动技术升级。通过五维路径，品牌将思政深度融入餐饮、物业、维修、采购、医疗、能源等具体业务场景，形成“价值—实践—成效”的闭环运行模式。

该模型直观地揭示了品牌各要素间的逻辑关联，阐明了其从价值理念到实践成效的系统化运行机制。

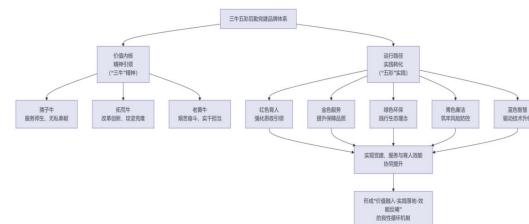


图1：“三牛五彩”后勤品牌系统结构图

(二) 实践路径：双轮驱动与五维融合

“三牛五彩”品牌以“精神引领—实践转化”双轮驱动为核心运行机制（见图2），构建起从价值理念到具体行动、再到成效反馈的闭环体系。该机制强调“三牛精神”为“五彩实践”注入思想动力与价值方向，而“五彩实践”在业务场景中的深入则反过来检验、锤炼和升华“三牛精神”，二者协同作用，最终实现思政、服务与育人效能的协同提升。其具体实践路径如下：

1. 红色育人：以“孺子牛”初心深化初心锤炼

聚焦“服务师生、无私奉献”的孺子牛精神，将主题实践与服务现场深度融合，使初心锤炼从“理论课堂”走向“实践课堂”。在笃行湖综合整治工程中，组织师生共同参与湖面清理、护栏修复与环境美化，于湖心亭讲授“绿水青山中的责任担当”主题课，诠释奉献精神；在食堂开设“饮食文化中的红色记忆”主题课，开放“食堂开放日”，以孺子牛的服务姿态，邀请学生参与膳食设计、食材验收及设备维护，将服务一线打造为思政教育前沿阵地。开展红色研学活动，引入VR体验系统，实现红色教育基地“云参观”。巧设“重走长征路”等拓展任务，以团队沉浸式体验增强凝聚力，强化思想教育。

2. 金色服务：以“孺子牛”宗旨提升服务温度

秉承孺子牛精神，聚焦师生急难愁盼问题，构建快速响应与精准服务机制。组建先锋服务队，主动“认领微实事”。校医务室为高龄教职工提供上门诊疗并建立健康档案。食堂推出低脂营养餐、节气养生菜谱以满足健康管理需求。冰雪天气中突击队负责主干道铲冰除雪保障通行安全，切实提升服务响应温度与效能。深度融合传统文化与节庆思政，端午、中秋为新生免费发放定制粽子和月饼，元旦开展“捕鱼节”活动，邀请师生免费吃鱼，相关实践屡获主流媒体报道，形成广泛社会影响力。

3. 绿色环保：以“老黄牛”韧劲建设生态校园

弘扬“艰苦奋斗、实干担当”的老黄牛精神，将思政工作融入绿色校园建设的持久战中。实施“认领责任区”制度，开展节水节电竞赛、垃圾分类督导、“双碳”目标等主题活动。组织“禁烟卫士”专项行动，在生活区清理烟头并宣传健康知识。动员全校先锋骨干在后山林区清理枯枝杂物5吨，有效防范火灾风险。利用校内天然水体建设雨水回收灌溉系统，打造节水高校示范点，形成组织引领、技术支撑、师生参与的绿色运行范式。

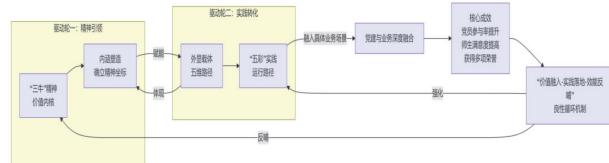


图2 “三牛五彩”品牌“双轮驱动”闭环运行模式图

(三) 建设成效：实现管理、服务与育人效能协同提升

该品牌通过系统化实践，实现了三大转化效应：一是将“三牛精神”转化为岗位行为规范，实现精神引领的具体化；二是借“五彩路径”实现价值与业务在载体层面的深度融合；三是通过智慧工具与制度创新提升服务响应与育人实效。尤为关键的是，这些成效作为反馈信息，持续反哺价值体系与优化实践路径，从而形成一个强大的、自我迭代的良性循环机制。该品牌显著提高了参与率和满意度，建成移动课堂、责任区、智慧服务等一系列可复制载体，长沙民政职业技术学院获评全国学校急救教育试点学校、湖南省节水型高校、湖南省绿色学校创建示范单位、湖南省公共机构生活垃圾分类示范点、长沙市示范性节水载体等荣誉，后勤相关活动被多家省级媒体报道，首批服务育人省级精品思政项目通过验收，形成了良好的示范辐射效应。

四、结论

本研究通过系统分析高职院校后勤工作的现实困境与实践路径，并结合“三牛五彩”品牌案例，得出以下核心结论：

第一，精神引领与业务运行深度融合是破解“两张皮”问题的根本路径。只有将组织工作嵌入服务场景、使先锋队伍作用显现在业务痛点中，才能实现思政功能与服务功能的有机统一。第二，品牌化建设是提升组织工作质量的有效手段。通过精神引领具象化、实践载体体系化、成效展示可视化，能够显著增强凝聚力、影响力与育人实效。第三，智慧建设是新时代组织工作创新的重要支撑。数字化平台的应用可大幅提升管理效能、响应速度与覆盖水平，为组织体系赋能业务提供技术基础。第四，制度建设与资源保障是工作可持续发展的关键。必须通过标准制定、考核激励与经费投入，构建常态化、长效化的工作机制。

参考文献

- [1] 冯刚,梅科.深刻把握新时代深化“三全育人”建设的内在规律——“三全育人”综合改革试点工作实施五周年回顾[J].青年学报,2023,(03):13-19.
- [2] 张鼎.落实“三全育人”,发挥高校后勤服务育人功能[J].湖北开放职业学院学报,2023,36(24):52-53
- [3] 叶楠,邵阳,陈海涛.高校后勤党建与业务融合机制研究[J].办公室业务,2023,(14):36-38.