

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转化，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。通过多维路径，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。

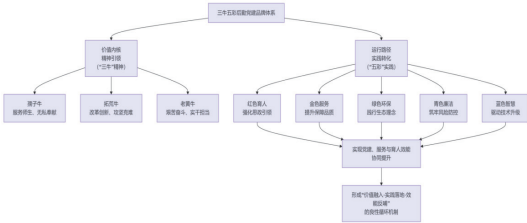


图1：“三牛五彩”后勤品牌系统结构图

（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。

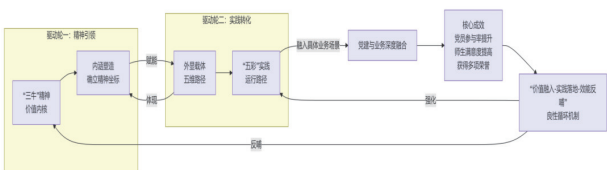


图2 “三牛五彩”品牌“双轮驱动”闭环运行模式图

（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.