附件 2

高等学校后勤执业准则

高校后勤社会化改革要加强内部员工队伍建设，是学校内部多方面的共同责任,要靠后勤部门的管理和后勤员工的自身努力，对后勤工作要有要求、有检查、有考核、有评价。

1.加强思想教育是提高员工做好工作的基础

后勤管理体制的变革，运行机制的转换，给后勤干部职工思想带来极大的冲击，因此，高校后勤部门必须加强思想教育工作。首先，加强社会主义集体观教育，充分认识改革后的后勤部门仍是高校的重要组成部分，要树立维护整体服从大局的观念和较强的组织纪律观念。其次，把提高工作责任心作为加强职业道德的“着力点”。要经常进行“服务育人，爱岗敬业”的思想强化教育，使后勤员工真正认识到敬业就要自强自爱。要从当前职业特点和职业道德方面存在的问题出发，突出进行职业精神的教育引导，强化主人翁意识和岗位荣誉感，时刻保持高度的职业责任感和正确的职业道德观。第三，有针对性地加强利益观教育，充分认识社会主义市场经济规律、价值规律，树立“多劳多得，按劳取酬”的社会主义利益分配观念。

2.完善制约机制，强化内部管理是提高员工做好工作的重点

高校后勤把制约机制作为做好后勤工作的“切入点”，严格管理是重要环节。首先，良好的工作行为的养成，既要靠内在信念的引导，也要靠舆论、行政、法律等的约束，就是要把“自律”

与“他律”有机地结合起来，自律就是要教育后勤员工自重、内省、慎独，他律就是要实行广泛的民主监督和有力的惩处措施。通过设立“民意测验”向服务对象征求意见，加强群众监督，通过顾客满意率调查，收集群众的反馈信息。用健全的规章制度和法制以及持之以恒的严格管理，使他律逐步转化为自律，不断提高和强化做好工作的自觉性。其次是科学的用人制度，做到干部实行聘任制，工人实行合同制，全员竞争上岗，能者上，庸者下。同时控制人员数量，有一个基本的人员定额，杜绝工作量不满，人浮于事的现象。再次，实行以业绩为核心的考核制度，根据岗位职责的不同，制定不同的目标要求，做到“人人头上有指标，千斤重担人人挑”。第四，实行以岗位培训为主的人才培养制度。随着服务对象要求越来越高，高校后勤管理和服务人员的管理和服务不能停留在原有水平，通过开展一系列岗位练兵，技能竞赛，使全面素质得到锻炼提高。

3.把好进出口关是提高员工做好工作的条件

高校后勤部门由于历史原因，人员成份较复杂。从长远考虑，吐故纳新，优化队伍，提高整体素质，必须把住人员进出关口。要挑选热爱教育事业，安心后勤工作，知识全面、管理能力强并有一技之长的骨干力量充实员工队伍。员工的思想素质、文化素质、专业技能、劳动态度、精神风貌与服务对象的满意不满意、工作效率的高低、经济效益、社会效益的好坏有着最直接的关系。同时还要做好各方面的留人工作，保证人才不外流。我们必须知人善任，改善待遇，创造宽松环境留住人才，要积极争取学校在

相关人事管理制度上给予支持。

4.发挥榜样的激励作用是提高员工做好工作的抓手

开展好高校后勤工作，应发挥榜样的作用。要采取多种形式，把思想教育结合到实际工作中去，开展“先进服务部门（个人）”、“星级窗口”评比活动。大力宣扬表彰那些服务态度好，服务质量优秀，职业道德高尚，无私奉献的员工，使“道德”与“得到”有机地结合起来。要制定相对应的奖惩措施，对骨干人员，给予精神鼓励与物质奖励结合起来。

开展好高校后勤工作，是一项长期的、艰巨的、系统性很强的任务，需要一个潜移默化、长期积累的过程，必须长抓不懈，同时职业道德建设应紧密结合新的形势，根据员工队伍中出现的新问题、新动向，赋予职业道德新的内容。