

高职院校仪器设备共享激励体系初探

宗燕

(江苏信息职业技术学院, 江苏无锡 21422)

摘要: 本文对目前高职院校共享实训平台的现状进行分析, 归纳了高职院校在共享实训平台管理中存在的问题。针对在实训共享管理中的问题提出进行激励机制保障优化措施, 进而提高高职院校实训共享平台的使用效能。

关键词: 共享实训平台; 保障体系

一、目前高职院校共享实训平台现状

近年来, 高职院校在实训室硬件设施不断改善, 大型贵重仪器设备不断增加, 学校的科研教学水平也随之不断提高。由于学校实验实训设备不断增强, 因此实验实训室除了为本学科、本校服务之外, 有条件的实验、实训室利用现代网络技术, 建立了实训平台管理和共享系统。共享实训平台应用提高了高职院校大型仪器设备的使用率, 国有资产得到保值、增值。但高职院校在共享平台建设中进入平台共享的设备占比比较低。根据实训平台数据分析, 共享设备占比不超过全校总设备的7%。

二、高职院校共享实训平台建设中存在问题

(一) 院校实训平台建设过于落后

当今教育背景下, 学生专业能力、职业素养已成为院校教师教学工作开展的重点。但从目前教学开展现状来看, 受传统应试思维的限制, 部分院校实训平台建设动力、体系不够完善, 加之部分院校资金配比的失衡, 导致实训平台专业设备难以契合当下教育要求。同时, 由于缺乏管理人员的干预, 导致设备故障无法得到及时解决, 导致实训平台并未发挥其原本的作用。

(二) 管理体系流于表面

目前来看, 实训平台管理人员配比较少, 多为3-5人, 而院校专业设备数量庞大, 缺乏科学的管理模式, 导致管理人员工作压力与日剧增, 对设备检修无法做到面面俱到。其次, 部分院校并未针对其设置相应的激励政策, 工作模式、内容也过于单一, 这在一定程度上限制了管理人员的工作积极性。

(三) 共享实训平台设备维护费用不合理

许多高职院校不重视大型仪器设备维修工作, 维保经费不足导致一些设备使用寿命缩短、故障率高、闲置率高等问题出现。为了减少维保开支, 一些高校采取自修不保, 或者减少保

养的方式, 这样虽然降低了维保费用, 但对设备的使用率大打折扣。

三、共享实训平台激励机制构建

高职院校共享实训平台建设中需要构建激励体系引导共享实训平台每一位参与者朝着既定的目标而努力, 最终使共享实训平台达到良好运行。

(一) 共享实训平台的主要作用

1. 激励机制应具有执行弹性

共享实训平台建设管理中, 激励机制在执行过程中也不一定达到预期效果。激励机制在实际执行过程中受到各种主观或者客观因素的影响, 使得激励机制的结果达不到预期。在共享实训平台激励机制构建要考虑到执行弹性, 构建一个与实际情况相适应的、合理的、人性化的共享实训平台激励机制。

2. 共享实训平台激励机制有调理性

在共享实训平台建设中应建立一套有效的管理机制能够使各方主动参与设备共享建设, 不需要学校管理层的督促和干涉。在高职院校中学校资产管理部门代表学校进行共享实训平台建设, 通过建设共享实训平台减少大型仪器设备重复购置, 提高仪器设备使用率, 提高财政资金使用率, 让高校大型仪器设备资源为最广泛的教学和科研服务。二级学院、实验室管理人员、服务需要者需要通过有效的激励措施, 引导他们参与到共享实训平台的建设中来, 实现共享实训平台的最终管理目标。制定激励机制要有充分调理性, 使参与者直接感知到利益实现而选择投入到共享实训平台的建设中去。

3. 通过有效的共享激励机制使共享实训平台资源有效整合

高校的大型仪器设备资源是高校教学、科研的主要硬件资源。共享实训平台建设的目的是通过对外开放共享使用来提高校内使用设备的使用率, 降低教学、科研成本。使高校的大型仪器设备得到保值增值, 在有效的共享激励机制下使得共享工作效益不断提高, 形成一个稳定的共享运行机制, 也达到了高校固定资产保值和增值的效果。共享实训平台有效应用整合了高校的教学和科研力量, 促进高校教学科研更好发展。同时高校教学科研的发展也影响着共享实训平台保障激励机制不断完善或优化。

（二）共享实训平台共享激励机制初步构想

共享实训平台激励机制主要从物质激励和精神激励两个方面设计。物质激励主要是参与者行为评价后以劳务报酬、绩效奖励、优秀奖励等多种形式实现。精神奖励主要从参与者非物质利益诉求出发，包括荣誉奖励、尊重肯定、成长发展规划等形式实现。

1. 共享实训平台物质奖励措施

（1）共享实训平台使用者物质奖励措施

在共享实训平台物质奖励措施中可以设立共享使用基金，共享使用基金主要用来补贴共享实训平台使用者，使共享实训平台使用者用较低的支出使用共享实训设备，降低共享实训平台的使用门槛，激发使用者主动选择共享实训平台设备的愿望，提高共享实训设备使用率，降低重复购置率。

（2）共享实训平台维保费用激励措施

共享实训平台设立仪器设备维保基金，共享实训平台维保基金主要用于维护保养维修共享实训平台设备。充足的共享实训设备维保费用，是保障设备正常运行的必要条件。维保基金可以与共享实训平台绩效评价结果挂钩，激发仪器设备拥有部门积极开放大型仪器设备共享，做好共享工作。维保基金可以通过学校直接拨款到仪器设备拥有单位账户，也可以通过共享绩效评价后提取一定比例的共享使用费作为维保基金。这样可以有效地对大型共享仪器设备进行维保，又可以降低维保费用。

（3）共享实训平台收益分配激励措施

高校大型仪器设备一般属于国有资产，对于共享设备使用，一般应采取有偿使用方式。虽然是有偿使用，按照非盈利性收费的原则，只收取成本。成本主要包括设备耗材费、能源费、劳务费、设备折旧等费用。耗材费是可以比较准确计算出来的，这一部分费用可以在建立共享关系时直接支付或者校内划转方式完成。设备折旧、水电能源消耗、劳务费等单次使用仪器设备很难精准计算出来，一般通过一个月或者一个季度统计核算一次，仪器设备折旧通过实行权责发生制来计算折旧，所以也只能按年度计提折旧费用。通过以上分析精准的“非营利”收费模式是很难实现的。实现共享系统收支平衡，有效激励各参与者，要根据共享运行情况，制定灵活的使用收费制度，从经费保障角度保障共享实训平台的良性运行。

2. 共享实训平台非物质激励措施

在现代社会中人的需要不仅仅是物质的需求，同时也有精神需求，所以在激励时还要考虑精神的激励。在共享实训平台

建设中除了给予参与者物质的激励外，还要考虑他们的精神需要，比如职业发展规划需要等。

（1）心理激励措施

共享实训平台建设中要根据实际管理工作，尊重和认可实验室管理人员的心理激励。建立相应的荣誉奖励制度，对在共享实训平台中表现突出，成绩优异的管理人员和团队给予荣誉的表彰，树立榜样力量，起到正向推动作用。通过组织一批有经验有研究的一线共享管理人员组成专家组，指导、宣讲、分享共享平台建设经验，提高实训平台管理水平，也是对专家组成员的认可，对他们也是一种心理激励。

（2）职业规划激励措施

共享平台人员个人职业规划激励是重要的激励手段。把个人发展与共享实训平台建设发展结合起来，有效引导共享工作向上发展。在职称评定时，对共享平台参与者加入对共享平台建设工作量的必要指标，指标主要包括管理的工作量、使用共享设备工作量、参与科研的工作量。将共享参与者在共享工作中做出的贡献与个人职业成长结合起来，从而产生有效引导作用。还可以通过技术培训，来提高共享人员的业务水平和实践工作能力。专业的培训可以充分调动共享人员的积极性，通过培训自我成长，也为进一步提高共享工作打下基础。

参考文献：

- [1] 周腾蛟, 史宝中. 高校大型仪器共享体系的构建设计 [J]. 沈阳师范大学学报: 自然科学版, 2018, 30(2): 181-191.
- [2] 程如烟. 美国科研实施管理简介 [J]. 中国设备工程, 2016(1): 61-63.
- [3] 葛慧丽. 科技资源共享活动中政府的作用 [J]. 科技管理研究, 2021, 29(04): 145-148.
- [4] 郑启明, 陈孔亮. 高校大型仪器设备管理的探讨 [J]. 实验室研究与探索, 2010(02): 55-59.
- [5] 刘嘉南, 胡今鸿. 高校大型仪器设备共享制约因素的研究与思考 [J]. 中国现代教育装备, 2011(01): 21-23.

基金项目：江苏高校哲学社会科学研究一般项目高职院校共享实训平台的运作优化机制研究（2019SJA0816）成果。

作者简介：宗燕（1982—），女，江苏盐城人，江苏信息职业技术学院高级审计师，研究方向高校教育研究。