

# 新时代背景下高职院校设备管理人才培养探讨<sup>①</sup>

温州职业技术学院 陈建钊 陈雪珍

**摘要:**近年来,随着科学技术的不断进步,新技术、新工艺、新材料、新设备等被广泛应用,大量的高精尖仪器设备进入高职院校的实训产地,在高职院校设备管理工作中,培养一支专业技能水平一流、管理能力高超的设备管理人才队伍显得十分重要。然而,高职院校设备管理人才长期处于一种重任用轻培养的状态,表现出设备管理人员队伍力量薄弱,技能水平不高,激励机制缺乏等突出问题。因此,新时代背景下高职院校设备管理人才培养必须多措并举,不断提升高职院校设备管理人员的专业技能和管理水平,与时俱进,创新管理理念,更好地服务中国特色高水平高职学校和专业建设计划建设。

**关键词:**新时代 高职院校 设备管理 人才培养

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

文章编号: 2096-0298(2020)05(b)-189-03

习近平总书记在党的十九大报告中指出,中国特色社会主义已经进入了新时代,这是中国发展新的历史方位<sup>[1]</sup>。高职院校是新技术、新工艺、新材料、新设备等的应用、研发和人才培养的重要基地。新时代背景下高职院校的教学、科研和实验实训设备不仅是高职院校教师从事教学、实训、科研、行政、后勤的物质基础,也是培养高素质创新型、技能型人才的重要资源和保障,高精尖设备的拥有量和使用率在一定程度上反映了高职院校的办学水平,展现出高职院校的办学特色。因此,新时代背景下高职院校设备管理人才的培养显得尤为重要。

## 1 新时代背景下高职院校设备管理人才培养的重要意义

2019年1月24日,国务院印发《国家职业教育改革实施方案》。2019年3月29日,教育部、财政部发布《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》,提出开展“双高校”建设。2019年10月24日,教育部、财政部发布《中国特色高水平高职学校和专业建设计划拟建设单位》,中国特色高水平高职学校和专业建设计划建设单位的项目进行立项<sup>[2]</sup>。在这种新形式下,高职院校在专业建设上不断加强,继续引进和开发新技术、新设备,其内容和设备数量呈现出明显的增长态势,这对高职院校设备管理提出了更严峻的挑战。为了能更好地适应新时代高职院校“双高校”的建设与发展,在高职院校设备管理工作中,培养一支专业技能水平一流、管理能力高超的设备管理人才队伍十分重要。

首先,优化设备管理的迫切需要。高职院校设备种类繁多、数量庞大,再加上当前社会发展进步过程中,新旧设备更换频繁。然而,一些高职院校在设备管理上方式老旧,方法单一,设备管理效率低下,经常出现设备丢失、没有及时维护、管理缺位等

现象。科学高效的设备管理队伍能利用现代先进的管理理念和管理方法,灵活处理、动态管理,优化设备管理。

其次,提高设备使用效率的迫切需要。当前,一些高职院校各系部设备采购缺少规划,没有报备、审批或统一采购,很多设备采购是临时决定的,设备利用率太低,闲置率太高,造成大量的资源浪费。高职院校设备管理其实并不简单,并不是通常人们想象的随便什么人都可以做,只有懂设备、懂管理的人才能更好地适应新时代背景下高职院校对设备管理和使用的需要,能够在有效管理下提高设备利用效率。

最后,节约成本优化配置的迫切需要。落后的管理理念下,高职院校各部门设备使用相对比较封闭,缺少专业人员管理,各部门在使用设备的过程中不能够互通有无,重复性采购频繁,浪费大量的有限资源。科学高效的设备管理队伍能够有效地节约设备运营成本,优化设备资源在各部门的合理配置,尽可能地发挥高职院校设备使用的最大作用和价值,真正地做到把“钱”用在“刀刃”上。

## 2 当前高职院校设备管理人才培养中存在的问题

高职院校设备管理人才长期处于一种重任用轻培养的状态,面对新时代的变化和社会的不断发展,当前高职院校设备管理人才培养问题凸显。

### 2.1 设备管理人员队伍力量薄弱

随着中国特色社会主义进入新时代,高职院校设备管理面临着新的挑战,这种新的挑战与以往不同,时代变化发展,技术日新月异,在扩招扩建发展中高精尖的新设备不断引进、投入和使用。然而,当前一些高职院校对设备管理人才队伍建设不够重视,现有的设备管理人才队伍学历、职称低,为了节约管理上

①基金项目:本文系温州职业技术学院2019年科研项目一般课题:新时代下高职院校设备管理人才培养探讨(WZY2019041)阶段性研究成果。

作者简介:陈建钊(1986-),浙江温州人,硕士,温州职业技术学院信息技术系实训科实习研究员,主要从事实训室管理方面的研究;陈雪珍(1982-),浙江温州人,硕士,温州职业技术学院公共教学部副教授,主要从事马克思主义中国化方面的研究。

的成本,一些高职院校往往会聘请只有大专学历的临时工作为管理人员,或者安排分院、系部的行政人员作为设备的兼职管理人员,专业的设备管理人才缺失,人员稳定性差,调动流失频繁,力量薄弱。

### 2.2 设备管理人员技能水平不高

新时代背景下高职院校的设备管理要跟得上时代的步伐,必须加强对人才的培养。然而,一些高职院校只重视高端仪器设备的引进,忽视相对应的设备管理人才在技能技术上的培养。相比较而已,高职院校在教师的教学、科研方面的培养给与的支持力度很大,而设备管理人才在学历提升、进修、开会、交流、访学等机会非常少,甚至一些主管部门认为没有必要,长此以往,设备管理人员对业务不熟悉,设备管理的技术能力和水平低下,精密仪器损坏严重,设备的维修和养护只能靠外包,设备运行效率低下,造成大量的浪费,甚至是一些设备使用过程中的安全事故也频繁发生,因此,设备管理人员技能水平不高是当前高职院校设备管理中存在的较为突出的问题。

### 2.3 设备管理人才的激励机制缺乏

当今世界最缺的是什么?是人才,尤其是复合型人才,即懂专业技术又懂行政管理。要想留住人才,必须出台相应地激励机制。然而,一些高职院校重视教学、科研的激励,却忽视设备管理人才队伍的建设和激励,虽然有出台相对应的正式的设备管理人才的考核激励,但往往忽视对兼职、临聘人员的奖励举措,甚至在一些福利待遇上,兼职、临聘人员打折给与或者直接没有。由于晋级、考核和激励机制不健全或缺失,高职院校设备管理人才的积极性和主动性被打击。工作一段时间后,他们心里落差会逐渐产生,工作的热情丧失,钻研的精神被消磨,人浮于事,流动频繁,不利于高职院校的整体发展。

## 3 新时代背景下高职院校设备管理人才培养对策

高职院校设备管理工作是高职院校发展的关键,是高职院校各项业务正常运行的重要载体。作为高职院校设备管理的主要实施者,管理人才的培养和管理队伍的建设至关重要。高职院校设备管理人才培养的问题由来已久,要解决好这个问题,不是一蹴而就的事情,而是需要各方协同,创新协调,共谋出路,多措并举,全面提升设备管理人才的培养水平。

### 3.1 与时俱进,创新管理理念

习近平总书记指出:“革故鼎新、与时俱进是中华文明永恒的精神气。”<sup>[1]</sup>新时代到来了,世界在发生着翻天覆地的变化,只有与时俱进,创新变革,适应社会发展,才能始终走在时代的前列,反之,必然会被社会洪流所淘汰。高职院校设备管理人才培养能否与时俱进,适应这个社会变化发展,在设备管理过程中,不断创新管理理念,改革落后于新时代的条条框框显得至关重要。

第一,高职院校领导者必须改变观念,充分认识设备管理

人才培养的重要性,将设备管理工作与学校的教学、科研、实训等摆在同等重要的位置,加强学校设备管理的顶层设计和科学指导。

第二,结合新时代的变化发展加强管理制度创新。在设备管理中,制定和完善各项设备管理制度,实施设备管理责任人制度,每天设备的管理可以追溯到申请者、使用者、管理者等,责任到人,坚持以人为本等管理理念,提升设备管理服务水平,实现管理理念的创新。

### 3.2 选贤与能,加强队伍建设

管理需要人才,没有人才就谈不上管理。现今,高职院校设备管理滞后的一个很重要的原因就是人才队伍建设跟不上,要想提升高职院校设备管理水平,必须选贤与能,加强设备管理队伍建设。

首先,合理配备设备管理人员。合理定编,科学设置设备管理岗位,根据岗位需求选择专业技术管理人才。实训室的设备管理,人员可以参考国家级实验室的标准进行配备,对于拥有大型精密仪器设备的实训室管理人员编制数应该适当的进行补充。淡化身份管理,强化岗位管理,引入竞争机制。

其次,专兼结合,鼓励专业教师参与设备管理。高职院校的设备管理人才紧缺,数量有限,专职的设备管理人员只能统筹安排和协调,不能真正深入到设备的有效管理中。而专业教师一方面有专业背景,对设备了如指掌,另一方面又是设备的直接使用,可以在使用设备到过程中将理论教学与实践应用相结合,将专业教师充实到设备管理人员到兼职队伍中来,能有效提高设备管理的效率。

最后,明确设备管理人员到职责分工。设备管理其一应突出“管”,如制度设定、标准制定、流程确定;其二应是“理”,如采购、领用、使用、修理、报废、报批等业务环节;其三才为“研”,如效益评价、平台建设。所以设备管理人员中需要依据“管”“理”“研”职责分类来设置相应岗位,选聘相应人员,实现工作面向学生、教学、科研等的全面对接<sup>[4]</sup>。

### 3.3 学用结合,提升管理水平

新时代背景下,科学技术日新月异,产品升级换代,知识更新加快,知识经济时代的到来对劳动者的素质提出了更高地要求,所谓“活到老,学到老”,不学习必将被新时代所淘汰,高职院校设备管理人才亦是如此,必须坚持学用结合,只有在不断地学习中才能提升管理水平,才能将所学更好地应用到设备管理工作中去。

第一,加强学习培训,提升职业能力和管理水平。高职院校领导和部门应鼓励设备管理人员参与全国、省市举办的各类学习培训活动,也可以利用校内丰富的教育资源和便利条件有针对性地开展职业能力培养和设备管理培训,尤其是针对新入职的管理人员,开展传帮带,做好岗位培训,制定培训目标和计划,丰富培训的内容和形式,采用专家讲座、学习交流、现场指导等,

达到良好的培训效果。

第二,开展研讨交流,培养专业技能和业务水平。高职院校利用自身的优势,可以开展高职院校设备管理人员工作技能“大比拼”,开展设备管理工作研讨交流会、设备管理案例研讨会等,开展日常设备管理工作的汇报、设备管理业务研讨、兄弟院校设备管理经验分享、设备管理研究的前沿问题、设备管理平台建设与开发等,鼓励设备管理人员在实践中总结提炼,申报研究课题,发表研究论文,提升设备管理人员的专业水平。

### 3.4 激励优化,强化绩效考核

麦格雷戈的“X理论”认为,一般人都生性懒惰,尽可能地逃避工作,适时适度的正向激励能够大大提高劳动者工作的积极性和主动性,没有良好的激励政策,人容易产生惰性、失落感、不安全感等,良好的激励政策和考核奖励制度能够大大提高高职院校的设备管理人员工作的激情和效率。

首先,建立和完善绩效考核制度。设备管理人员在高职院校内部管理人员中属于比较特殊的群体,他们既不属于单纯的行政人员,也不属于单纯的技术人员,对他们的绩效考核必须根据岗位实际制定相应的考核制度。根据设备管理岗位要求,按照专职和兼职两种不同的类型,建立和完善高职院校设备管理人员的绩效考核机制。一方面按学校对管理岗位的考核要求,按照德、能、勤、绩、廉等方面进行考核,重点考核履行岗位职责的服务态度和实际工作业绩;另一方面,根据岗位分工为依据,以履职能力和工作业绩为导向,重点对资产管理工作进行绩效考核,侧重于严格执行管理制度、规范运用操作规程、改进工作流程、实施监管方式及手段、工作中的沟通与协调、服务态度及质量提升等内容<sup>[5]</sup>。

其次,健全考核制度,加大奖励措施。建立目标激励和竞争激励制度,采取公平、公正、公开竞争择优的绩效考核方式,将岗位绩效与岗位津贴挂钩,用以鼓励设备管理人员在团队中多作贡献。加强对设备管理队伍的管理与激励,促进设备管理人员的高效运转与健康发展,从而激励团队成员发挥各自所长,多多出谋划策,提升专业管理水平,打造核心竞争力。根据工作绩效考核的等级和结果,在学校设立的专项资金中给予一定的奖励酬金,使绩效考核在设备管理工作中发挥潜能开发与有效激励作用,从而形成一个良性循环,进一步激励管理人员的工作积极性<sup>[6]</sup>。同时,对兼职设备管理人员实行岗位补贴,并对成绩显著的优秀人员实行政策性奖励等措施。

最后,给予设备管理人员更多的提升机会。根据所在岗位及实际情况不同,高职院校设备管理人才队伍中的专业技术人员可以评聘管理技术系列职务,优秀人才也可以考虑评聘工程技术系列、教育管理系列、实验师系列和教师系列专业职务。在职称评审中对设备管理人才的技术成果、设备管理技术成果奖项给予充分的认定,让设备管理人才拥有更多地提升机会。

总之,新时代背景下,随着高职院校办学规模的不断扩大,

设备管理人才的需求也与日俱增,设备管理人才的培养具有非常关键的作用。设备管理是高职院校办学、科研等各项工作的物质基础。高职院校应该加强设备管理队伍的建设,多措并举,不断提升高职院校设备管理人员的专业技能和管理水平,与时俱进,更好地服务中国特色高水平高职学校和专业建设计划建设。

### 参考文献

- [1] 习近平.决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利[EB/OL].人民网,http://cpc.people.com.cn/n1/2017/1028/c64094-29613660.html,2017-10-28.
- [2] 秦雯,曾文权.“双高计划”下高职院校社会服务能力提升路径探究——以广东科学技术职业学院为例[J].湖北开放职业学院学报,2019(22).
- [3] 习近平.亲仁善邻、协和万邦是中华文明一贯的处世之道[EB/OL].新华网,http://www.xinhuanet.com/video/2019-05/15/c\_1210134709.htm,2019-05-15.
- [4] 于巧玲,蔡朝容.谈高职院校实训室人才队伍构建[J].中国电力教育,2013(07).
- [5] 彭高明.高校固定资产管理队伍建设与思考[J].实验室研究与探索,2017(02).
- [6] 朱锐.高职院校资产管理队伍建设路径研究[J].黑河学刊,2016(06).

(上接 188 页)

究者应积极有效地把握并处理教学内容、教学模式、教材选取以及成绩考核评价方面的矛盾关系,扬弃传统的写作教学模式,进一步拓展商务英语写作能力培养的构架,将英语的基本技能和商务知识有机结合起来。

### 参考文献

- [1] 付美榕.LCCI商务英语写作规范与商务英语信函写作技巧[J].国外外语教学,2000(01).
- [2] 戴冬冬.论商务英语写作[J].东北大学学报(社科版),2001(3).
- [3] 陈潇潇,葛诗利.商务沟通视域下的过程化商务英语写作能力探索[J].外语研究,2016(02).
- [4] 莫再树,孙文娟.商务英语写作教材建设的现状研究[J].外语教学,2010(05).
- [5] 谭鼎华.基于体裁视角的商务英语写作教材编写体系研究[J].内蒙古师范大学学报(教育科学版),2014(08).
- [6] 王静.基于模因论的商务英语写作教学模式[J].长春理工大学学报(社会科学版),2009(01).
- [7] 刘菁蓉.案例式商务英语写作教学模式探讨[J].中国大学教学,2013(03).
- [8] 李金红.国外主流写作理论对我国外语写作教学的启示[J].国外外语教学,2006(2).
- [9] Marsh,D. Using language to learn and learning to use language [EB/OL] http://archive.ecml.at/mtp2/clilmatrix/pdf/, accessed on 18/06/2019.
- [10] 丁往道.英语写作基础教程[M].北京:高等教育出版社,2010.
- [11] 李金红.国外主流写作理论对我国外语写作教学的启示[J].国外外语教学,2006(02).
- [12] 王学锋.形成性评价反馈循环模式与英语写作教学评价原则及措施[J].解放军外国语学院学报,2011(01).