

“市民园长制”从公园管理到协同共治

——以厦门市NH公园为例

杨波

(厦门大学嘉庚学院 福建 漳州 363105)

【摘要】 公园管理的本质是公共服务。选聘市民园长,使公园搭建起一个公共平台,让每个关注和期待公园发展的普通市民都能成为公园的管理者,通过共同讨论、共同思考、共同行动,由此形成合力,推动市民协同共治的公共精神形成。本文采取访谈法,探析公民权利发展与公民有序参与的制度环境,公民社会组织发展的可行性。厘清市民园长与市政园林局、公园管理中心、物业管理公司、市民游客之间的工作关系。明确市民园长角色定位和功能定位,完善“市民园长制”长效有序可持续发展路径。

【关键词】 市民园长制; 公园管理; 协同共治

厦门市筭筭湖管理中心自2016年2月借鉴武汉市沙湖公园管理模式至今,建立以南湖公园为试点、逐步推广至厦门松柏公园和江头公园的“市民园长制”创新型公园管理制度。厦门市筭筭湖管理中心面向社会公开选聘市民园长和特邀管理员,通过竞聘选出“市民园长”以志愿者和管理者的双重身份,参与并监督南湖公园的事务管理。借此搭建公园与公众之间的互动平台,促进互信互助的创新服务模式。

1. “市民园长制”的界定

“市民园长制”从长期居住在公园附近的市民中按照相关要求和标准选拔,以自愿和志愿方式参与的一种新的公园管理模式。这种管理模式体现为市民园长负责组织安排公园志愿者参与公园维护管理工作;协助、配合公园方维护园容环境和游园秩序,对损坏公园设施和园林植物以及乱扔垃圾、噪音扰民、宠物入园、自行车电动车入园、违规钓鱼等不文明行为进行管理和劝阻;组织开展积极向上的市民活动;密切公园和市民的联系,收集社会各界对公园管理工作的意见和建议,并对公园管理机构的日常工作进行监督、评价;参与公园各项日常管理,参与公园各项活动的组织策划,为公园发展建言献策。

2. 厦门市NH公园“市民园长制”取得的成效

城市公园对市民生活的重要性不言而喻,给市民带来了休憩空间,满足了人民对美好生活的需求。厦门市筭筭湖管理中心自2016年起借鉴武汉市沙湖公园管理模式,建立以NH公园为试点,逐步推广至其他公园的管理制度。

2.1 功能定位,从志愿者协助到市民园长协同共治

协同共治强调治理主体的多元性,自组织的协调性和社会秩序的稳定。它强调通过公民社会多元治理主体之间的合作共治,完善公共服务的供给。厦门市NH公园聘请志愿者担任市民园长,体现公园管理更接地气,并且减轻了公园管理层一定管理压力。厦门市筭筭湖管理中心通过公开选拔出三名市民园长,其中一名“园长”退休之前为厦门某中学老师,对园林管理有自己一定的见解。上任三个月后他联合筭筭湖管理中心和神盾安保管理公司解决了电动车入园等公园管理老大难问题,使NH公园市民园长制初见成效。

2.2 从市民到市民园长,让监督角色更加合理化

市民园长提供了第三方监督机制,更好监督了公园管理方式。NH公园曾存在政府购买的神盾公司管理南门,筭筭湖管理中心外聘管理南门的三重管理模式。而市民园长介入后,尖锐的向筭筭湖管理中心提出了三重管理模式责任难以划分、绩效难以衡量等问题。使得筭筭湖管理中心作出了将原体制内的人员调离,将公园统一外包给神盾公司管理的决定。市民园长参与监管的机制给公园管理甚至多元共治体系提供了一种很好的借鉴模式,通过确立市民代表(园长)参与监管,将市民为主体的第三方机构加入公园管理之中,有利的解决了第三方组织参与难,参与方式等问题。

2.3 落实公园管理责任,执行规范的管理考核

实施市民园长制度实质上是将公园管理责任制。“市民园长”的管理考核有严格要求。公园管理方每季度对“市民园长”考核一次工作绩效,采取随机民意评分和工作专班测评相结合形式。其中随机民意评分占40%,工作专班测评占60%。这样可以实现公园管理责任落实到每个市民园长,确立一人负责一个公园的责任制度。确立的市民园长制度使得原来公园的统一管理转化为市园林部门统一指导,各园林市民园长协同负责的管理方式,使公园资源配置更加合理化和精准化。

2.4 市民园长制的亲民特质,让协同共治成为可能

市民园长一方面属于市民,另一方面也属于公园的管理者。这样的双重身份能够让其成为双方矛盾的调和者。从双方的利益出发,寻找出适合本地公园的管理机制,促进公园的人性化管理模式。市民担任园长能够更好的倾听市民的声音,使得公园服务更加人性化,保障管理制度的落实。它以平民视角和平民思维,对公园的日常管理工作提供有益的补充。通过“提意见、有行动、有实施、有效果”,更好处理和解决问题,提高解决问题的速度和效率。比如NH公园的市民园长就是公园舞蹈健身队的负责人,通过与其他兴趣团队协调,解决了休闲队伍扎堆、拍手舞蹈队长期占用公园主要道路、广场舞音乐扰民等休闲乱象。市民园长带头示范,将音响声音小等实际行动,带动其他休闲团队文明休闲。

因此,“市民园长制”引入了民间力量,更能了解百姓需求。打破了原本公园园长和管理人员“办公室管理”,走出封闭的办公室,深入管理服务的第一线,与市民游客面对面,听取他们的心声和诉求。“市民园长制”能够及时发现和解决问题,更好服务市民,在管理过程中起到了“上传下达”的作用。市民园长没有任何报酬,因此在某些方面更加敢于直言,说真话,办实事。

3. 厦门市NH公园“市民园长制”面临的困境

市民园长制开展初期解决了许多NH公园长期存在,而公园管理方筭筭湖管理中

心难以解决的问题。以第三方组织参与监管的模式,对管理方和市民都产生了良好的监督效果。但是,“市民园长”模式的探索,还是一个长期性、系统性和创新性的过程。

3.1 市民园长制职责不清,缺乏激励机制

市民园长的实质是志愿服务人员,本地休闲市民利用自身的空暇时间志愿服务于市民公园的管理体制中来。对市民的不文明行为进行劝阻,协调市民与管理单位之间的矛盾,作为市民代表监督管理单位的行为。这样的一个组织定性就决定了NH公园的市民园长除了自身的一些基本保险,没有其他物质报酬。而市民园长的所要付出的时间和精力并不比普通从事公园服务的管理人员低,以至于造成了NH公园一开始聘任了三名市民园长,现在只剩一位留任的情况。目前市民园长的培训机制不够完善,很多经验需要很长一段时间自己去探索,摸着石头过河,所需要花费的时间多。并且,市民园长没有任何报酬,而且对市民园长的人品、性格、价值观等要求都比较高,难以找到可以继续接任的人选,导致“市民园长制”终止。

3.2 目前公园志愿服务体系没有建立

在NH公园设有志愿者服务站,但该站点只在领导检查或者在大型志愿活动时期开放。志愿者主要来源于公园管理单位以及外聘的物业服务单位,市民参与的不多。目前NH公园的常设志愿者只有市民园长一人,甚至连特邀管理员的志愿岗位难以建立。公园管理不能仅凭单个人或者几个人的力量,市民公园需要更多人付诸行动。因此,建立公园志愿服务体系是公园管理的另一个难题。

3.3 市民园长劝阻难,劝说权有限

市民园长在劝导过程中,有时容易产生矛盾,引发冲突。市民园长从性质上来说说是自愿的,它不同于具有强制性的执法管理,也就是说市民园长没有执法权,只有劝导权,因此园长对不文明游园行为制止相对缺乏权威性。一些市民的不文明行为,在园长的劝说下可能会有所改正,但不一定会采取行动。比如把垃圾丢在草坪里,园长劝说后,回答下次不会了就扬长而去,并没有把自己丢的垃圾捡回来。况且目前的园长大都是退休的老人,看待问题的看法可能跟年轻人存在偏差,因此对年轻人的不文明行为劝导会存在一定的难题,容易引起冲突。

3.4 原有公园职责秩序不明确,物业管理配合度相对被动

市民园长的志愿性,没有实权,管理过程中公园的工作人员难以真正听服。例如安保人员言行举止的不当,责任心不到位,做事拖拉、死板僵硬,同时由于资金的问题,无法及时淘汰劣质员工。并且“市民园长制”容易造成原本公园管理人员的“惰性”,把公园管理的责任推给“市民园长”,使市民园长工作职责越来越多。市民园长并不是全日制,因此公园管理如果依赖于市民园长,有问题出现的时候并不能保证市民园长都在,难以及时解决一些突发情况。

4. 完善厦门市NH公园“市民园长制”的建议

4.1 注重权利和义务的对等性

明确市民园长工作职责,给予培训等激励支持。明确市民园长的职责:如规定市民园长一周至少工作8小时;每次必须做工作记录;具有监督权力;搜集游客和市民的意见并给予解答。同时给予市民园长参加各种培训的机会,学习各种管理问题,提升了园长的素质同时也提升了园长管理公园的水平。如武汉推行市民园长,在破解管理难题的基础上,推动了涵养公共精神。并且通过开门办园了解了百姓需求,培育了文明游园氛围,缓解了公园管理压力,提升公园管理和服务水平。上海沪辰山植物园聘请专家给“市民园长”做植物园植物介绍的培训,然后市民园长为市民游客科普相关的植物知识,丰富市民游客植物方面的知识。这也让市民园长获得了成就感。

4.2 探索社会参与管理的机制,打造公园志愿服务体系

从公园管理到协同共治,通过社会力量实现群众自治,创新公园管理方式,构建完善共建共享机制,提升市民在公园建设中的参与度与获得感。武汉沙湖公园市民园长的体制引发全国各城市效仿的主要原因,除了其市民园长本身,还有以“市民园长带头、特邀管理员负责、志愿者参与”的志愿服务体系。厦门也做了尝试,比如厦门莫兰蒂台风灾害后,面对公园重建问题,陈园长走访周边社区或居委会,动员公园广场舞者主动担任志愿者共同出力恢复公园面貌。然而,NH园长是退休人员,他们退休后志愿服务社会,但个人的力量是微弱的。长此以往可能会力不从心。因此,构建NH公园志愿服务体系,特邀管理员,吸引更多人参与管理,增添年轻血液和高学历的园长也是必要的。呼吁社会热心人士的参与,在志愿服务队伍中挑选人才与管理中心物业公司方面对接,做好管理配合工作,又可以帮助市民园长分担事务,更好的提高效率。探索尝试一人带一人的志愿者发展模式,建立常规化的志愿者服务组织,选拔培养优秀的市民参与市民公园管理,才能更好保障市民园长机制的平稳运行。

4.3密切市民园长与群众的互动关系,提升市民游园满意度

市民园长通过群众角度解决问题,作为沟通管理者和市民群众的桥梁纽带,维护公园秩序同时也协助行政机关提高行政执法力度。定期组织开展“园长接待日”活动,让公园园长和管理人员走出封闭的办公室,深入管理服务的第一线,与市民游客面对面,听取他们的心声和诉求。厦门松柏公园市民李园长巧妙解决广场舞噪音扰民问题,李园长凭借其亲和力和耐心劝导以及更重要的是以身作则,调低自己舞蹈队音响音量,解决了舞蹈队间“斗音”问题和噪音扰民问题。通过“走出去”和“引进来”相结合,及时发现和解决问题,零距离沟通游客意见和需求,减少公园投诉量,提升市民游园满意度。

4.4聚沙成塔推进公园新规则新秩序,建立“市民园长+物业化管理+智能曝光”平台

保安在公园管理工作中占据着举足轻重的作用,因此保安人员的筛选十分严格,“市民园长”要求保安加强警戒并提出意见。如保安面对市民破坏公园秩序问题视而不见,管理上也软弱无能,办事效率低,偷懒执勤玩手机等。通过择优劣汰的方式,适度淘汰不合适的保安人员,预防保安人员滥用权力。NH公园市民园长针对物业管理配合市民园长工作被动。提出物业管理人员应当细致巡查,发现公园存在的漏洞。建议保安人员的仪容仪表及言语表达,改变强硬的态度同游客市民沟通方式。通过园区内摄像头,建立智能曝光平台,严格公园规范管理,加强对保安系

统管理,加强市民园长与物业化管理之间的相互监督,也给市民营造了安全休闲的保障。

综上所述,市民园长作为公园单位与市民间沟通的桥梁,市民园长制走进群众,更好倾听民众声音与需求,提升市民在生态环境建设中的参与度与获得感。“市民园长制”为年轻人提供锻炼平台,同时也为中老年人开拓发挥余力的空间,减少政府管理压力,构建完善共建共享机制。

参考文献

- [1]唐闻.武汉公园管理共治共享共创新模式之探索[J].中国园林,2018(12).
- [2]乔思茵.城市公益性公园管理存在的问题及对策[J].住宅与房地产,2020(04).
- [3]郑雄辉.城市公园管理存在的问题及对策[J].现代园艺,2017(07).
- [4]陈新艳.开放式公园管理存在的问题及对策[J].绿色科技,2017(09).
- [5]寇梦茜,吴承照.欧洲国家公园管理分区模式研究[J].风景园林,2020(06)

作者简介:

作者:杨波,1978年5月出生,女,汉族,籍贯黑龙江尚志市,厦门大学嘉庚学院,讲师,硕士研究生,研究方向:政府治理,社会组织创新管理。

高校学报编辑职业发展的困境和对策研究

金颖男

(大庆师范学院 黑龙江 大庆 163712)

[摘要]当前随着高校体制改革以及新闻体制改革的不断推进,高校学报编辑职业面临着一定的发展困境,比如缺乏职业认同、职业素质与社会发展不适应以及职业发展渠道少等,本文通过分析高校学报编辑职业发展存在的问题,并提出相关对策,旨在促进高校学报编辑职业进一步发展。

[关键词]高校;学报编辑;职业发展;困境;对策

前言

现阶段高校学报在高校及新闻体制改革的背景下,出现了更多复杂化的发展形势,相关高校学报编辑工作人员面临着巨大的发展难题,但同时也迎来了难得的职业发展机遇、因此需要充分研究高校学报编辑职业发展问题,提出相关策略方法,确保高校学报编辑队伍的稳定性,推动改革的进一步发展前进,提高高校学报编辑职业发展水平。

1 高校学报编辑职业发展存在的困境

1.1 缺乏职业认同

高校学报编辑职业发展的首要前提则是认同自身的职业身份,要对编辑工作给予一定的肯定性评价。但在很多高校中,多数学报编辑人员在职业认同层面上都表现出消极和负面的态度。没有充分认识到高校学报编辑是一种具有独特价值的职业类型。所以就导致工作人员难以提高工作人情,缺乏对学报编辑工程的认同感和满足感。其主要原因是编辑部的体制存在缺陷,生产模式限制了学报编辑的发展,促使其在从事相关工作时,就会出现自觉性不足,严重影响工作效率和质量,促使职业发展陷入困境^[1]。

1.2 职业素质与当前社会存在不适应

在社会不断发展进步的基础上,信息化和市场化对新闻编辑提出了更高的要求,尤其是在数字技术的支持下,新闻编辑应注重创新意识和市场眼光的培养。而在高校学报编辑职业发展中,很多工作人员的专业素质与社会发展存在不协调的问题,比如在思想观念、专业新闻知识储备和工作技能上都具有明显的不足,与数字化和经营型的学报编辑发展不适应。这一般是因为高校人事资源管理存在问题,需要进一步改善。

1.3 职业发展渠道较少

高校学报编辑在职业发展晋升的过程中,主要是通过行政职务提升以及职称上升等两种形式。但由于高校学报编辑部门的管理结构相对扁平化,所以在管理岗位非常有效的条件下,编辑人员很难得到职位提升。并且高校学报编辑管理者大多为校方直接任命或者其他部门调转,基层人员晋升较为困难。而在专业技术方面,因为职称评定的名额有限,在专业成果认定方式存在缺陷的形势下,也同样得到良好的职业发展^[2]。

2 高校学报编辑职业发展的对策

针对当前高校学报编辑职业发展存在的困境,则要从行业层面、学校层面、编辑部层面以及个人层面上进行解决。

2.1 积极探究学报编辑体制改革

为加强高校学报编辑的职业健康发展,则要积极探索高校学报编辑体制改革,其要与高校改革相适应,转变集约化和规模化生产方式,为相关编辑人员提供更为广阔的发展空间。因此具体对策即是利用现代化信息技术构建联合数字出版平台,同时建立科学合理的经营管理制度,实现编辑与经营相分离,准确定位高校学报编辑的角色。最后是要将编辑出版作为核心,建立完全的支撑服务体系,从而更好的开展人事、财务流转和学术成果推广发行等工作。

2.2 加快高校人事制度改革

对于高校来说,为促进高校学报编辑职业健康发展,则要进一步加强认识制度

改革。如基于高校文学编辑岗位分析,制定文学编辑工作的范围、学士研究内容和发表出版权责等标准。其次是要结合高校实际情况,对人员招聘、职称评定以及培训学习、考核等方面建立相适应的精细化制度,充分保障招聘和转调人员的综合素质。而且也可以针对文学学报编辑岗位开展公开招聘,遴选专业能力强、素质高的人员任职管理岗位。同时要促使岗位流动的合理性,保证编辑人员选择适合自身发展的晋升通道。最后则是要建立科学、客观的绩效考核机制,减少编辑人员在支撑评定中存在的无理情况,同时建立配套的人事考核指标和奖惩机制,激励编辑人员提高职业发展能力。

2.3 编辑部优化人力资源管理

对高校学报编辑部来说,首先则是要根据发展需求制定完善的用人规划,提出不同的职业发展路径,深度挖掘高素质、经营管理能力强的优秀人才。而且要积极引导技术型编辑发挥专业优势,将编辑工作与学术研究相结合;其次则是要合理策划培训交流活动,可以在内部开展同事互助、自主提高等,形成学习共同体,协调解决实际的发展问题;另外在外部行业活动和学术交流中,要积极借鉴和完善工作中的不足,提高学报编辑的工作质量^[3]。除此之外高校编辑部需要进一步加强人员队伍建设,优化人员结构,合理构建编辑部门的组织框架,促使学报编辑人员制定良好的职业发展目标,并切实执行,以提高学报编辑工作的整体水平。编辑部也可以适当的引入竞争机制,通过利用物质和精神激励手段等,提高学报编辑人员的工作积极性,在多得、优劳优得的原则上营造良好的职业发展环境和氛围。

2.4 编辑人员提高自身职业发展能力

对于高校学报编辑工作人员自身来说,即是要树立正确的职业态度和观念。因此学报编辑人员要在实际工作中认识到自身的职责和使命,明确工作任务和价值,建立良好的职业认同感。另外学报编辑人员要充分掌握行业的发展趋势和改革动态,确定可行的职业发展目标,合理规划职业生涯。此外学报编辑人员需要提高学习的主动性和积极性,参与专业培训和行业学术交流等,促使自身的综合素质和职业发展能力得到提高。

结束语

综上所述,在当前新形势下,高校学报编辑面临着复杂的发展环境,为提高职业发展水平需要根据实际情况分析现阶段存在的问题和困境,并在高校学报编辑行业层面上要积极探索编辑部门的体制改革、在高校管理层面上加快人事变革、在学报编辑部层面上要合理优化人力资源管理,最后在学报编辑工作人员自身层面上则是要提高专业素质和职业发展能力,从而推动高校学报编辑职业的健康、良好发展。

参考文献

- [1]南思宁,王俊红,廖麒豪.基于ERG理论的高校学报青年编辑职业发展需求探究[J].编辑学报,2019,31(05):574-577.
- [2]宋光红.从专职化到专业化——地方高校学报编辑职业发展的突围之道[J].学报编辑论丛,2018(00):270-274.
- [3]薛梅.高校编辑的职业发展初探[J].北京印刷学院学报,2018,26(01):15-17.