

社会组织孵化基地优化发展探析 ——以厦门市XA区为例

杨波

(厦门大学嘉庚学院 福建 漳州 363105)

[摘要] 本文以厦门市XA区社会组织孵化基地为研究对象,从社会认知、人力资源、服务对象、外部支持等方面展开分析,并提出相应对策和建议。增强社会对公益性社会组织的认知和认可,推动地方性公益组织孵化基地的健康发展,助力政府公共服务职能的转变。

[关键词] 社会组织; 孵化基地; 激励; 认可

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2019.11.007

近年来,我国逐步推进社会治理创新,引导政府树立合作共治理念,形成良好的“政社互动”模式。中央《十三五规划建议》和《十三五规划纲要》中明确提出“推广新型孵化模式”“发挥社会组织作用,支持公益慈善类社会组织发展”的发展目标。2015年福建省民政厅下发了《关于加强全省社会组织孵化基地建设的指导意见》,部署全省社会组织孵化基地工作。

1. 厦门市XA区社会组织孵化基地发展现状分析

1.1 厦门市XA区社会组织孵化基地概况

厦门市XA区社会组织孵化基地属于区级社会组织培育平台,具有孵化和支持服务功能。2015年12月,孵化基地开始初期的运营,后由XA区民政局给予硬件支持,包括场地和设备的供给;承担活动管理等各方面的引导工作,并针对提升社会组织能力进行相应的指导。厦门市XA区社会组织孵化基地加大力度开展四项工作:第一,通过“建平台,抓管理,促项目”的方式,积极探索和创新促进社会组织培育的管理机制,并使XA区社会组织的活力得到释放。第二,指导社会组织积极参与社会治理活动并服务XA区公众。第三,根据有关支持政策,保障社会组织有较为优越的生长空间。第四,构建完善购买服务和公益创投平台,推动社会组织发展。这些工作也助推了社会组织在管理机制和丰富项目等方面的创新,共同推进社会组织的发展。

1.2 厦门市XA区社会组织孵化基地的发展成效

厦门市XA区社会组织孵化基地采用“联合公益,共筑品牌”的工作模式,联动多方力量共益XA。在民政局的引导下,XA区社会组织孵化基地,一方面围绕社会工作人才、社区、社会组织,形成三社联动的格局。另一方面,立足于XA区社会组织孵化基地,通过项目培育社会组织,并且联合各方力量,带动了社会组织、学校、党组织、社村居、助老员、志愿者、企业等主动参与,采用联合公益形式,以品牌项目为培育平台,带动社会组织的力量促进品牌项目的开展与完成。

2. 厦门市XA区社会组织孵化基地发展困境分析

2.1 政府财政支持缓慢滞后,制约孵化基地发展

厦门市XA区社会组织孵化基地作为政府购买项目,其服务经费全部来源于政府购买经费,而政府的财政拨款有时会因出现拨款时间滞后或提供资金不足的状况,社会组织孵化基地的项目开展也就会受到牵制。

2.2 孵化基地人员流动频繁,专业社工队伍不稳定

孵化基地的人员流动较大,存在“招人难”和“留人难”的人力资源问题。孵化基地招聘处于供大于求的现状,无法满足基地对于相关专业人才的需求,而在在职的社工则大多无法在基地进行长期的服务,个人在职时间较短。孵化基地在培育社会组织的过程中,出现频繁的人员流动不仅会无法满足孵化基地的工作需要,影响了孵化基地的正常业务运营。因此项目的负责和对接人频繁更换需要重复与社会组织磨合,对社会组织的整体孵化效果也带来一定影响。

2.3 孵化基地培育对象的认可度不高,配合度较低

孵化基地与被孵化组织应该是相互配合与相互影响的关系,但厦门市XA区社会组织孵化基地在对入驻组织进行培育和孵化的过程中,会出现有些被孵化组织的配合度并不高。比如不配合孵化所需要做的工作,出现项目中断的现象。开展组织能力培训项目往往处于“自上而下”的模式,孵化基地提出培育需求的主动性不强,工作人员参与培训存在敷衍在场的现象,使得培训流于形式,这也无形之中给孵化基地带来工作压力。

2.4 公众对孵化基地认知不足,项目参与度较低

随着社会的发展,公众对公益事业的认识相对有所提高,参与到公益事业中大多通过直接参加公益活动的方式来实现,实务性公益组织自然被公众了解熟知。相对来说,公众对支持型社会组织并没有过多了解。由于社会大众对于孵化基地的认知度的不足,导致厦门市XA区社会组织孵化基地在实施项目时遇到公众对孵化项目的参与度较低,积极性不高,甚至在此过程中产生不信任等问题。

3. 制约厦门市XA区社会组织孵化基地发展成因分析

针对厦门市XA区社会组织孵化基地存在的缺乏外部支持、机构人力资源缺陷、培育组织自身配合度、公众参与度等方面进行分析。

3.1 政府资金投入有限

近年来国家出台了相关文件,提出注重和支持社会组织的发展。事实上社会组织在政府的支持下确实得到了发展,但孵化基地资金来源完全依靠政府购买服务,即使政府每年用于购买服务的财政拨款有所增加,可以满足基础运作。但基地资金来源过于单一,资金不足的情况下,项目开展很大程度受到制约,社会组织的孵化和培育难免受到影响。

3.2 社工薪资和社会地位不高导致流动性大

从社会层面来说,目前社会对于包括社会组织的公益事业相关职业仍然认可度

较低。许多人误以为公益事业只是一项兼职,不可当为全职工作,认为其工作较不稳定且职业前景不看好。同时,在在职的社工由于薪资水平无法满足个人生活,职位社会认可度低,迫于现实而转换待遇更好的行业与职位。

3.3 专任性张力,存在行业竞争性

孵化基地能力专任性相对较强,这就使得被孵化社会组织认为这在一定程度上挤压和限制了他们的生存发展空间,甚至认为是一种垄断的形式。孵化基地与被孵化组织之间存在配合度不高。承接机构一般出于维护孵化基地运营管理的角度也将争取,这就免不了双方在寻求资源方面出现竞争关系。

3.4 孵化基地宣传不足导致公民参与度低

公众对于孵化基地的认识大多停留在它是一个社区办事部门或政府附属机构。同时,孵化基地在媒体上的曝光度也较少。开展活动更多在“XA区社会组织”微信公众号刊登,这也影响着公众对于孵化基地的认识。孵化基地信息公开度相对不高,公众对孵化基地运行机制了解较少,参与度也较低。

4. 完善厦门市XA区社会组织孵化基地的发展路径

在“政社互动”的社会转型背景下,做好社会治理工作显得更为紧迫。而作为社会协同治理的重要参与主体之一,社会组织孵化基地应当针对自身存在的困境,加强自身基地能力建设,探索更为科学合理的完善路径。针对厦门市XA区社会组织孵化基地的发展困境,本文从如下几方面对其提出相关建议。

4.1 强化政府政策倾斜与资金保障力度

一个社会组织要发展需要法律、资金、政策等“硬件”支持,政府的外部支持对于社会组织孵化基地的作用固然强大,而社会组织孵化基地内部也要加强自身造血能力,需要双方通力合作。政府与社会组织共同作为社会治理的主体,在合作中互相支持。从政府角度来看,政府应当给予公益性社会组织孵化基地更多的政策倾斜和扶持力度,借鉴国外经验并综合本国实际,制定相对合适的社会组织法律法规。从法律层面保证社会组织成长,考虑在法律法规中对其性质、活动范围、组织目标、地位、活动方式做出制度上的安排,并且逐步制定具体的规范性文件,如地方管理规定等。同时,切实做到财政对公益性社会组织孵化基地的投入和保障,建立长效财政扶持机制,建立专项资金库,并根据孵化基地的具体发展来对其进行财政奖补,减轻社会组织和孵化基地的负担。对于孵化基地自身,要提高自我“造血”能力,如果孵化基地完全依赖于政府将会缺乏生命力。增设资金来源渠道,改变资金来源方式单一的现状,可以通过公益创投方式从企业、基金会获得资金支持,从而促进社会组织和孵化基地的有力发展。

4.2 完善基地人才队伍建设和激励机制

人力资源是社会组织运行发展的主体性力量,因此拥有一支专业性强的人员队伍对于厦门市XA区社会组织孵化基地提高专业能力具有重要且必要的意义。完善孵化基地人力资源管理的建设需要从招募人员、培训开发和薪酬绩效等方面做出相应的举措。

一方面,孵化基地需要更多地开发不同的招聘渠道,通过与高校建立实习基地或社会实践的方式,与高校相关专业对接,引进高校专业性人才。目前,孵化基地已与厦门集美大学、厦门城市职业学院等高校建立合作联系,相应增加合作高校数量,进行长效性地为孵化基地提高后备力量。孵化基地往往在注重对社会组织进行培训时忽略了自身内部建设的培训。孵化基地要开展专业讲座与培训课程,根据不同岗位与不同业务的工作人员进行区别性培训教育。同时鼓励工作人员多进行行业交流,形成行业集体力量,进而提高孵化基地人员的专业知识水平与实践能力,更好地应对项目实践中的各项问题。

另一方面,建立科学考核机制,每个内部工作人员都设置相应的满意度指标,比如服务的态度、专业水平和效果等,将这些要素列入考核体系中,更加科学地看出工作人员的绩效。给予工作人员与劳动相匹配的薪酬待遇,参考考核评价结果,对绩效较高和绩效较差的工作人员分别给予奖励和惩罚,从而提高其服务积极性,激发基地总体工作活力。

4.3 明确基地与入驻组织的双方利益需求

社会组织的共同发展需要依靠实务型社会组织与支持型社会组织的协同合作,进行优势互补是众势所至,因此促进社会组织孵化基地与入驻组织之间的合作配合显得尤为重要。而要使得社会组织孵化基地与入驻组织之间有稳定且两性的合作,必须要明确双方之间各自的利益需求与导向。

一方面,孵化基地要明确自身的服务型组织的定位,采取较为合理的孵化模式与监管机制,平衡好与被孵化组织之间的服务支持关系,引导社会组织主动提出自身合理诉求,更好地促进双方共同发展。另一方面,孵化基地也要体现自身的业务需求,比如多通过“公益创投”的形式为社会组织提供能力建设与生存空间。

4.4 提高社会公众对基地的认可度

公益性社会组织孵化基地要提升社会的认可度要以提供优质的社会服务的方式来实现。孵化基地所承接的政府购买项目,应该尽力实现项目目标,对项目投入全部的资源力量,履行好自己的工作职责。一个社会组织要良好运行缺少不了公众的认可,因而提升公众的认知识和社会认可度是公益性社会组织孵化基地发展的重要基石。树立起公益性社会组织孵化器的良好社会公信力,及时向公众公开内部相关信息,打造阳光孵化器,保证信息透明,让公众更清楚地了解孵化基地的服务,接受公众的监督。同时也可以通过网络平台为媒介,扩宽并畅通公众参与渠道,以此获得社会大众的信任。

利用现代互联网的优势,进行媒体宣传来提高社会公众认知,通过建立并完善孵化基地的相关自媒体平台积极发布动态,如官方微博、专业网站或者是微信公众号等。进行长效性的对外宣传机制,促进社会大众对于公益性社会组织孵化基地的认知与认可。公益性社会组织孵化基地通过提高社会服务质量,树立良好公信力,并且加强媒体宣传度可以更好地提高公众的认识,可以更好推动社会组织孵化基地的发展。

5. 总结

《国务院机构改革和职能转变方案》提出重点培育四类行业协会,即商会类、科技类、公益慈善类和城乡社区服务类社会组织,可直接在民政部门申请登记的社会组织。党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中提出要“激发社会组织活力,创新社会治理,努力推进政社分开”。政府要树立社会共同治理的理念,加快自身职能的剥离与转变,形成优良的“政社互动”模式。社会组织作为承担社会管理责任的一方,在“政协互动”新社会治理模

式中发挥着愈发积极的作用。

参考文献

- [1]朱仁显,彭丰民.公益型社会组织孵化的厦门模式——基于对“新厦门社会组织孵化基地”的研究[J].国家行政学院学报,2016(4).
 - [2]王志纯.建设特色社会组织孵化基地的探索[J].江南论坛,2019(10):56-57.
 - [3]张晓曼.阜阳市社会组织发展的现状、问题及对策研究[D].安徽大学,2017.
 - [4]马宏波.包头市青山区打造“三级孵化、三位一体”社会组织培育发展模式[J].中国社会组织,2017(11):42-43.
 - [5]鲁群毅.南通市崇川区社会组织发展调研考察报告——基于扬州、宁波、杭州等地社会组织建设模式的分析[J].中国社会组织,2017(7):32-34.
 - [6]冯梦成.社会组织孵化器的发展困境及建设路径[J].学会,2019(7):40-44.
 - [7]曾利娟,曹冬梅.潍坊市新路社会组织发展中心:创新培育社会组织积极打造公益平台[J].中国社会组织,2017(8):16-17.
 - [8]刘伟蓝.社会组织公益联盟的定位与功能路径探析——以“吴地芬芳”苏州巾帼公益联盟为例[J].中国管理信息化,2017(14).
- 作者简介:
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。

人本思想在高校学生教育管理中的应用研究

王 舒

(皖西卫生职业学院 安徽 六安 237000)

【摘要】知识新常态背景下,很多高校将以人为本的管理原则是认为管理工作的核心和基础,并结合人本理念的发展要求,构建完善的学生人本化管理体系和教育体系,以期全面落实人才培养工作。同时,高校学生教育管理中,人本思想也是高校尊重学生个性发展、培育学生的基本目标,只有尊重学生的基本权利,才能激发学生个性发展的积极性,更加主动地参与到校园管理工作中,达到提升学生整体素质的目标。

【关键词】人本思想;高校学生;教育管理;应用

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2019.11.008

引言

人本思想被广泛的应用与社会管理和教育管理中,其目的是通过人本思想,落实以人为本的管理理念,并坚持将工作重心放在学生管理上的工作原则,突出学校学生管理工作效率。

一、人本思想在高校学生教育管理中的应用价值

第一,是推动教育管理科学发展的必然趋势。在素质教育背景下,强调高校作为特殊的社会组织,在学生教育和管理中,必须符合时代发展需求以及结合人本思想,突出学生的时代管理主体性,进而才能让教育管理工作与时俱进发展,为学生提供更好的兴发展空间。同时,在新时代发展中,高校作为人才输送和培养的基地,也需要结合人本思想,加强专制化、传统化教育管理模式的创新,进而才能更好地让学生对高校管理思想产生共鸣,深刻认同和理解人本管理思想概念。第二,是培养应用型人才培养的管理思想。在人本思想应用的过程中,需要加强对学生人文方面的关怀,突出学生人性本质特征,给予学生更多思维创造和发展的机会,才能实现对应应用型人才的培养。同时,高素质人才培养工作作为高校学生教育管理工作中的首要目标,需要通过一定的人本思想和管理理念,全面发展学生的自我生存能力和创新能力,尊重学生之间的个性化和差异化特征,围绕学生人本化的学习需求和特点,加强教学与管理工作的创新,从而推动学生教育管理工作改革发展。第三,是社会主义高校组织管理特征的要求。现阶段,在新时代背景下,高校学生管理工作与行政管理和企业管理工作一样,都肩负着重大的管理使命和责任,而且高校与社会的关系日益密切发展,只有通过人本思想,落实人才培养工作责任和使命,才能更好让高校管理工作与企业管理工作之间相适应,不断为现代化企业培养出更多高素质人才,也能间接地提升高校的育人水平和时代竞争力。

二、人本思想在高校学生教育管理中的应用策略

(一)坚持以人为本管理原则

在人本思想背景下,高校学生管理工作,可以遵循并落实以人为本的管理原则,所制定的教育目标、管理目标、制度目标,都需要结合人本思想,对学生成员的实际学习需求进行分析,还要全面优化高校学生管理工作的各项部门,提高各部门对人本思想理念和原则的重视。同时,要坚持以学生为中心,结合实际发展情况,进行因材施教和教学管理工作,进而才能促进师生之间、生生之间关系协调发展,让人本思想渗透于高校学生管理工作中的各个方面。另外,人本思想管理背景下,需要加强公平、自由校园环境环境的营造,充分发挥学生个体的主观能动性,增强教学管理活动的活力和创造力。在自由校园环境营造中,可以结合学生的学习需求,让学生参与到校园文化环境营造中,吸收和借鉴学生对于学校管理工作的建议,进而让学生在充满爱和信任的思想环境中,提升学习能力和更好的为学校

发展贡献自己力量。

(二)健全人本化的管理制度

人本思想背景下,健全人本化的管理制度,可以推动高校学生管理工作健全发展,而且用人本思想指导管理制度的完善与建设,也能发挥人本化管理制度的优势和引领作用,保证高校学生管理工作健全发展。一方面,在人本化管理制度建设,要尊重学生,转变以往铁一般纪律管理学生的管理状态,而是通过了解学生对于学校管理制度的建设需求,尝试和探索新的管理制度与模式,其核心内容是充分突出和尊重学生的主体地位。另一方面,在更好地服务于学生的过程中,可以建立塑造大学生健全人格的相关管理制度,紧密结合有利于学生综合素质提高的相关工作要求,完善高校教学管理工作体系,还要加强与学生之间的互动和交流,理解学生个体的个性和思想,尊重不同学生的自尊心 and 自我价值,进而全面的培育学生创造力、亲和力、健全人格。

(三)加强和谐师生关系构建

人本思想在应用中,需要贯穿于高校教学与管理工作的全过程,加强和谐师生关系构建,时刻关注学生的学习、生活,定期帮助学生解决思想问题和心理困难,进而极大的落实人本思想管理原则,改变学生人生观和价值观。在高校学生日常管理中,教师可以定期组织师生交流活动、心理沟通活动等,时刻关注学生的学习需求和思想问题,还要通过鼓励和激励学生的方式,引导学生正确对待心理障碍和学习困难,进而才能发展学生的健全人格。同时,高校也可以构建人本化的网络沟通平台,定期对师生所咨询的思想问题和生活困难进行解决,从而增进学生身心愉悦,构建和谐师生关系,从真正意义上关心学生、服务学生、爱护学生。

结语

高校学生管理工作中,要合理抓住人本思想的管理优势与契机,加强育人方式和内容的创新,提升人本化管理工作效率。

参考文献

- [1]郭晓晓.探讨人本理念在高校教育管理工作中的应用[J].智库时代,2018(50):58-60.
- [2]孟擎雄.基于人本理念实现学生管理制度化改革的必要性分析[J].中国多媒体与网络教学学报(上旬刊),2019(05):66-67.
- [3]林志达.基于人本管理理念的大学生德育管理模式创新研究[J].哈尔滨职业技术学院学报,2016(01):94-96.

作者简介:

王舒(1990.12-),女,汉族,安徽宣城人,学历:研究生 职称:助教,从事学生思想政治教育研究。