

论高绩效编辑团队的构建

侯倩倩 徐世艳 吕珂 安载学

(农业科技管理编辑部,130033,长春)

摘要 在分析团队定义及特点的基础上,探讨构建高绩效编辑团队的意义:有利于整合人力资源,增强期刊的竞争力;有利于提高办刊质量,出精品期刊;有利于编辑人员素质尽快提高。高绩效编辑团队的构建思路是:加强文化建设,弘扬团队精神;确定目标并及时调整近期目标;建立不断进取的学习型的编辑团队;建立人际关系和谐的编辑团队。

关键词 编辑团队;高绩效;构建思路

Establishment of editorial team with good performance//HOU Qianqian,XU Shiyan,LÜ Ke,AN Zaixue

Abstract Based on the analyses of team definition and characteristics, this paper discusses the significance of establishing good performance team for editing job; be beneficial to integrate the human resources and increase journals' competitiveness; be beneficial to enhance the journals' quality; be beneficial to improve the editors' quality. The approaches for establishing good performance team are: promote the team spirit; determine the targets and timely regulate them; establish a learning-style team; and establish a harmonious team.

Key words editorial team; good performance; establishing approach

Author's address Editorial Department of Agricultural Science and Technology, 130033, Changchun, China

关于团队的定义说法不一。Francis 和 Young 把团队定义为:“由人组成的充满能量的群体,人们努力完成共同的目标,热爱自己的工作并彼此很好地协作,从而实现高质量的成果。”^[1]团队区别于其他的群体有如下的特点:团队强调集体绩效,有共同的目标;团队的作用往往是积极的;团队中各成员的技能是相互补充的^[2]。

1 构建高绩效编辑团队的意义

1.1 高绩效团队的特点 高绩效的团队能最大限度地发挥团队独特的优势,也能最大限度地消除阻碍团队目标实现的因素。其特点如下。

1)共同的目标。团队因工作目标而产生、而存在。共同的目标把团队的成员凝聚在一起,团队成员的个人目标与团队的目标相关联,并统一承诺团队目标。为实现团队目标,高绩效团队的成员能表现出高度的忠诚和奉献精神,团队成员融入团队之中,把自己是团队成员的身份看作是自我中的一个重要组成部分。

2)开放支持的氛围。在高绩效的团队里各成员之间人际关系良好,所有成员都能感觉到自己与其他

成员是平等的。在高绩效团队里,在决策和解决问题的过程中,往往采用协商和民主的方式,团队成员都能积极参与,贡献自己的聪明才智,而不是由某个人控制,团队成员的正确意见都能被采纳^[3]。

3)和谐的人际关系。在高绩效团队里,成员之间相互尊重、相互理解、相互宽容、相互支持,真诚相待,并对团队其他成员的品德和能力深信不疑。

4)不断进取。高绩效的团队在教育和培训方面保持大量持续的投入,团队成员能不断提高自身的素质和能力,保证团队能创造性地解决问题,促进团队良性发展^[2]。

1.2 构建高绩效编辑团队的意义

1)有利于整合人力资源,增强期刊的竞争能力。在一些复杂的科学实践中,个人的努力难有大的作为,取而代之的是科学家之间的广泛接触与合作。据统计,在诺贝尔奖金设立后的第1个25年,合作研究获奖者占获奖人数的41%,第2个25年这个比例为65%,第3个25年则上升到97%。可见,组成团队后,充分发挥每个成员的潜能,就能增加团队的战斗力,就能使个体的知识能力产生 $1+1>2$ 的团队功效。面对浩如烟海的信息和知识,无论知识多么渊博的编辑,其个人的能力总是有限的,不同专长、不同知识结构、不同分工的编辑只有密切合作,及时沟通,做到信息资源、思想资源、能力资源共享,才能壮大编辑团队的实力,增强刊物的竞争力^[4]。

2)有利于提高办刊质量,出精品期刊。没有高素质的人才就不可能办出高水平的期刊^[5]。一篇学术质量较高的论文,经过编辑加工整理之后便集学术性、科学性、逻辑性、艺术性和可读性于一体。分工和合作是编辑工作的内在要求。如果只分工不合作,策划编辑、文字编辑、美术编辑等只各负其责不进行交流和沟通,就会在工作中出现推诿、扯皮和脱节现象,生产不出精品期刊。

3)有利于编辑更加快速、健康地成长。人的知识、能力和认识水平往往具有局限性,编辑在高绩效团队的平等、民主、自由、活跃的氛围中进行交流、讨论,容易获取更多的知识和思维方法,不断克服自身的局限性,有利于快速提高自身的水平和能力^[6]。

2 高绩效编辑团队的构建思路

2.1 加强文化建设,弘扬团队精神 高绩效的编辑团

队,其强大的竞争优势来源于全体成员整体的合力,而不是个别人超群的能力。关键的是团队精神,团队精神是全局观念、合作意识和奉献精神的集中体现,是高绩效编辑团队的灵魂。加强文化建设可以弘扬团队精神。通过提倡编辑团队成员之间的高度信任,可激发主人翁责任感,增强对团队的忠诚度和奉献精神;通过充分尊重每位编辑的成绩和贡献,可满足其成就感;通过采用协调和共同参与的方式,可获取全体成员的智力,形成巨大的向心力;通过关心每位编辑的需求,特别是职业成长的需求,给予“家”的关爱,可增加其集体归属感;通过营造民主、自由的学术氛围和温馨、和谐的人文氛围,可使成员能够畅所欲言,积极主动地工作:从而形成强大的合力,促进团队高绩效的产生^[8]。

2.2 确立目标并及时调整近期目标 一个振奋人心、有吸引力的目标,可增强编辑团队的凝聚力,使其结为利益共同体,让每个成员能自觉地为实现目标而努力工作;因此,必须设置较高的目标承诺,以引领团队前进的方向,激发团队成员的使命感和荣誉感^[7]。

办精品期刊,是《农业科技管理》编辑部的奋斗目标。为此,编辑部把提高影响因子作为工作目标。2006年,修改了《投稿要求》,对刊物的版式作了重新设计,对论文的编排格式提出了新的要求。例如,2006年、2007年、2008年3次调整了论文的文献数量,分别由不少于5篇增加到7篇和10篇。如此循序渐进地调整近期工作目标,《农业科技管理》的影响因子逐年上升,由2005年的0.347升至2006年的0.625和2007年的0.879,影响力也在逐年扩大。

2.3 建立学习型编辑团队 学习型组织是一个可使组织内的全体成员通过不断学习,突破自己能力的上限,取得更大的成绩。据国外研究机构测算,现在人们原有的知识正以每年5%的速度不断“报废”,如果不随时更新和补充,10年后就会有50%的知识变得陈旧和老化。可以设想,如果一个人工作40年,其更新的知识量会占到他全部知识的80%~90%,这些新知识只有通过不断学习才能获得。编辑工作的性质决定了编辑人员必须是终身学习者^[9]。

《农业科技管理》编辑部现有8位在职和兼职人员,其中博士1名,硕士4名,3人在在职攻读硕士学位。为了加强对编辑人员的继续教育,编辑部有计划地安排每位编辑参加编辑业务培训班和编辑学术会议,还鼓励参加专业学术会议。此外,为了鼓励编辑多写论文,不管是编辑方面的还是专业方面的,凡发表者都给报销版面费。

2.4 建立人际关系和谐的编辑团队 健康、和谐的人际关系能使团队成员之间从生疏到熟悉,从提防到开

放,从排斥到接纳,从怀疑到信任^[10]。和谐的编辑团队表现在主编与编辑之间,编辑与编辑之间相互尊重,互相理解,相互支持,既有个人自由发展的空间,充分展示自己的才华,发挥自己创造力的平台,又有成员之间的相互配合,团结友爱,诚实守信,相互促进的团队精神。只有这样,才能够激发编辑的工作热情,充分发挥他们的聪明才智,提高工作质量和工作效率。

《农业科技管理》主编是吉林省农业科学院副院长,日常工作繁忙,但他经常抽出时间参与编辑部的工作,审阅有争议的稿件,决定编辑部的重大事宜。副主编主持日常工作,通过定期召开工作会议,把自己掌握的各种信息,如工作计划、上级部门有关出版的政策,以及工作中发现的问题等及时传递给编辑人员,同时听取编辑人员的意见和建议。这样,不仅能使自己及时了解各个编辑的工作情况和存在的问题,而且能使编辑之间保持一种良好的信息互动状态,保证各项工作顺利开展。团队负责人在生活上对每个成员更是体贴、关心,帮助解决遇到的各种困难。这样,编辑团队全体成员就能集中精力,热情饱满地投入工作,保证期刊健康、有序地发展^[11]。

3 参考文献

- [1] 王大刚,席西民. 团队绩效衡量模型研究[J]. 科学学与科学技术管理,2006,27(6):144-147
- [2] 李巨光. 浅议高绩效科研团队的构建[J]. 农业科技管理,2007,26(6):90-93
- [3] 韩长友. 期刊编辑间的信息不对称及其对策[C]//第5届全国核心期刊与期刊国际化、网络化研讨会论文集,2007:140-142
- [4] 周密,赵西萍,李徽. 个人关联绩效与团队知识转移成效、团队绩效关系研究[J]. 科学学与科学技术管理,2006,27(6):138-140
- [5] 李雪莲,杨振,陈峰,等. 科技期刊可持续发展的四大关键因素[C]//第5届全国核心期刊与期刊国际化、网络化研讨会论文集,2007:275-275
- [6] 高惠琴,彭方雁. 融合与创新:研究型大学科研团队运行模式剖析[J]. 清华大学教育研究,2005,26(5):61-69
- [7] 陈春花,杨映珊. 科研组织管理的新模式——团队运作[J]. 科学管理研究,2002,20(1):28-30
- [8] 丁莹,王昕. 科研团队的沟通探析[J]. 现代管理科学,2005(11):85-86
- [9] 张娜,陈学中. 团队社会资本及对绩效的影响[J]. 科学学与科学管理,2007(11):181-185
- [10] 杨权斌. 以创新文化培育创新型科技期刊编辑[J]. 编辑学报,2006,18(4):309-310
- [11] 陈矩弘. 网络环境下科技期刊编辑的信息选择[J]. 编辑学报,2006,18(4):306-308

(2008-04-05 收稿;2008-05-13 修回)