

科技期刊编辑人才培养思路探讨

罗 新 星

湖南师范大学新闻与传播学院, 410008, 长沙

摘 要 在我国综合国力不断增强的背景下,科技期刊有做大做强时代愿求,人才的培养和积累是达到这个目标的基础,也是关键。编辑人才的培养既依靠其自身在日常工作中不断学习和积累经验,也离不开对其所在编辑团队的整体建设和管理,同时还需要相应的激励和保障机制。

关键词 科技期刊;编辑人才;编辑团队;学习型组织;培养

On how to cultivate editorial talents of science periodicals //
LUO Xinxing, WANG Rongbing

Abstract On the background of increasing comprehensive national strength of China, we need our science periodicals having more influence in the world. To achieve this goal, the cultivation of editorial talents is the grounding and the key point. The cultivation depends not only on routine work training, but also on team's building and management. Meanwhile, some incentive mechanisms are also needed. **Key words** science periodical; editorial talent; editorial team; learning organization; cultivation

Author's address Journalism and Communication College, Hunan Normal University, 410081, Changsha, China

不同的科技期刊,其内容覆盖面或侧重点及办刊宗旨有差异,它所需要的编辑人才或者训练出的编辑人才,不论是知识结构还是经验也都不一样;所以,没有一个通用标准来定义编辑人才。另外,现代编辑手段已覆盖到数字、声像等领域,这对编辑提出了更高的要求,不仅要出好刊,而且要作为独立实体来经营管理。即使单纯从办好刊而言,单独的专业编辑人才也很难独立完成。只有在编辑部特定环境下,相互协作发挥团队力量,才能更好地做好把关人,维护好这个平台的权威性和公正性,赋予期刊更多价值,使期刊能吸引行业受众喜爱阅读,甚至愿意购买、收藏,并从中受益;因此,编辑人才的培养应该从其个人在工作中的学习与经验积累、编辑团队的建设和管理、制订并落实相关的管理制度等方面入手。

1 期刊编辑活动是编辑成长的主要途径

实践出真知,期刊编辑流程与编辑人才培养有着天然的内在关联性。期刊编辑活动主要包括内部的编辑日常流程与对外推广交流²方面,编辑参与其中必定会慢慢积累相应的经验,而这种经验的积累对于编辑的成长和期刊的发展至关重要。

编辑日常流程管理的主要目的是促进期刊质量的提高。从对来稿结构是否严谨,各部分撰写侧重点是否恰

当,统计学方法和结果是否准确的初步审读,到对内容新颖性、学术性或实用性的判断,再到将不同特色的论文编排归类到特色栏目中去,从封面、图片、声像等方面修饰,最后形成具有自己特色的刊物等等环节都是训练编辑的良好平台。它反映一名合格编辑基本功是否扎实,对专业前沿的了解程度,也反映对办刊宗旨的执行力;因此,只有通过不断实践,才能不断提高对来稿的整体判断能力,才能根据期刊本身的需要来优化自身的知识结构,才能不断总结经验办好科技期刊。

编辑虽有“幕后英雄”的称号,但在现实工作中,编辑的对外交流占编辑工作的重要部分。不管是与作者的切磋、与编委或审稿专家的沟通,还是与同行的经验交流或参与学术会议,都显示编辑的社交能力对期刊和编辑本身发展的重要性,同样也是编辑获取先进办刊理念和了解专业前沿的重要途径;因此,应在期刊管理中,兼顾编辑人才的培养,以“寓学于工、工学相长”的指导思想来培养适合期刊自身发展需要的专业人才,使期刊发展和编辑个人能力的提升紧紧联系在一起。

2 编辑个人的成才离不开编辑团队的建设

虽然日常编辑工作与期刊管理是培养编辑人才的重要途径,但是个人必须融入到编辑团队中才能更好地增强自己的能力。如新进人员需要在老编辑的指导下熟悉编辑工作,平辈人员也需要经常相互交流各自心得来扩展视野和知识面,更为重要的是,一种期刊的成功需要编辑部各成员的群策群力;因此,编辑人才的培养与编辑团队的建设密不可分。

2.1 团队建设首先要有专职主编或副主编 期刊专职主编或副主编的选聘是期刊团队建设的重中之重。主编是刊物的舵手,是刊物的灵魂。主编的学识、胸襟和眼光,以及人格魅力,具有极大的号召力和感染力,它是刊物极其宝贵的无形资源^[1]。有句行话说得好:“有什么样的主编就有什么样的刊物。”期刊主编的管理理念和决策决定了期刊发展的方向,决定了编辑团队的特色;所以,在编辑团队建设中,应聘请行业内知名的并热心办刊的学者担任主编,参与到期刊的实际编辑工作中来,这对期刊的建设和发展将会起到领头雁的作用^[2]。

这种专家型的主编在以下几个方面作用于编辑团

队。1)担当CEO角色。监督并管理编辑团队,将其办学理念影响到每一个编辑。2)学术把关。每次参与选稿会,探讨所选稿件的价值,给出终审意见,提高团队成员对稿件的学术把握力。3)提供与同行业专家交流的机会。其本身在学术界的影响力更易为编辑部成员提供更多的交流和学习的机会。4)提高编辑的学识水平和科研能力。可定期在编辑部内举办学术讲座,并利用其科研资源,让编辑参与到研究工作中去,以提高科研能力^[3]。

2.2 建设有特色的编辑团队学习型组织 学习型组织(learning organization)是佛瑞斯特于1965年在《企业的新设计》一文中首先提出来的,是指通过培养弥漫于整个组织的学习气氛、充分发挥员工的创造性思维能力而建立起来的一种有机的、高度柔性的、扁平的、符合人性的、能持续发展的组织^[4]。国内外学者对此理论进行了深一步的研究。上海明德学习型组织研究所所长张声雄教授^[5]用3句话来概括学习型组织的真谛,即:具有持续增长的学习能力;能让组织成员在工作中体验到生命的意义;能把学习转化为创造能量。黄彬丽^[6]认为,学习型组织是一个具有多重属性的系统;学习型组织强调组织学习;组织学习的目的是建立和实现共同愿景;学习型组织强调学习是人力资本的形成和积累过程;学习型组织要实现“学习力、创新力、竞争力(生产力)”的传导。游丹等^[7]认为,学习型组织是一种能够使组织内的个人潜能持续和系统地发挥出来,并将个人潜能与组织的发展战略需求紧密结合在一起的组织,这种组织能够认识环境、适应环境,进而能够能动地作用于环境,从而获得成功。

学习型组织内涵与科技期刊跨越式发展所要求的编辑团队属性有着功能上的一致性,编辑的学习成长与编辑团队的成长,乃至期刊的成功是分不开的;因此,在编辑团队的管理和人才培养上,应抓住学习型组织的特色优势,让编辑成才与其团队建设形成一个有机的整体,共同进步。

2.3 采用编辑团队的T型管理法 所谓T型管理法,是由BP公司(前英国石油、阿莫科、阿科和嘉实多等公司整合重组形成的世界上最大的私营石油和石化集团公司之一)创建的,是指在公司内部自由地分享知识(T的水平部分),同时致力于实现单个业务单元的业绩(T的垂直部分)。编辑个体间需要有机的高度柔性的、扁平的沟通与交流,像T的水平部分;而把提高成员的综合能力和专业能力、创建期刊品牌、提高期刊影响力及承担知识创新任务,作为T的垂直部分。利用这种模式,实现团队知识共享和编辑团队知识的协调,从而提高编辑团队的整体素质^[8]。这种个体相互之间有目的的知识交流、积累和整合,能实现相关各

方知识资源的迅速增长,不仅可以充分挖掘成员的潜力,培养出T型人才,还可增强整个团体的知识创新能力^[9]。编辑团队间采用这种T型水平部分的管理,改变了团队成员的行为和支配时间的方式,打破了传统的公司等级制度^[10]。利用T型管理模式可实现编辑团队财富的最大化利用。

3 制订并落实编辑部的管理制度

要管理好编辑团队,必须有相应的制度予以保障。

首先是经济激励机制。不管是吸引外来人才,还是为了促进内部人员的稳定与发展,经济效益无疑是十分重要的。良好的经济激励机制是激发团体成员积极性和潜力的有效手段,而制订合理的经济分配方案,落实经济这个基础,是所有制度得以顺利执行的保证。

其次是严格执行稿件三审制度。三审制是期刊质量的保证,也是培养编辑业务能力的重要环节。

最后是建立包括审读机制、交流机制和培训机制在内的学习机制。建立审读机制是促进期刊编辑质量不断提升的重要措施。交流机制建立之后,要定期召开交流会,使团体成员及时了解行业的发展动态,充分交流编辑工作的体会。培训机制要体现编辑人员积极参与编辑类和专业类的培训,还要有计划地使编辑参与科学研究,使编辑觉得自己的价值不仅可以在编辑岗位上得到展现,而且可以通过科研这个途径来实现,将编辑工作中的一些创新灵感付诸科学研究。

4 参考文献

- [1] 龙协涛. 学术繁荣与期刊主编[J]. 北京行政学院学报, 2007(4):1-3
- [2] 邝幸华. 论科技期刊主编的多重角色[J]. 编辑学报, 2001,13(2):96-97
- [3] 陈小华. 论编辑的科研经历对科技论文初审的影响[J]. 编辑学报, 2006,18(6):460-461
- [4] 罗宾斯,德森佐. 管理学原理[M]. 毛蕴诗,译. 大连:东北财经大学出版社,2006:183
- [5] 张声雄. 创建学习型组织 成为竞争中的强者[J]. 企业与文化, 2006(4):28-29
- [6] 黄彬丽. 刍议“学习型组织”的概念[J]. 现代商业, 2008(6):78-79
- [7] 游丹,李映波,王娅敏. 企业构建学习型组织的探讨[J]. 云南科技管理, 2008(1):35
- [8] 陈德刚,乔闻钟,廖方伟,等. 谈高校学报编辑团队的知识共享[J]. 西南科技大学学报:哲学社会科学版, 2008,25(4):32-35
- [9] 罗卓辉,刘克雨. BP公司近十年快速稳健发展的几点经验[J]. 经营管理 2003,11(6):37-39
- [10] 王新业. “BP”绿色急先锋[J]. 博物馆, 2006(16):90-93

(2010-05-01 收稿;2010-07-28 修回)