

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)