

高校学报编委会作用的最大化

王金莲

江西师范大学学报杂志社, 330027, 南昌

摘要 从高校学报的功能出发,运用效益最大化原则,对影响高校学报编委会作用最大化的若干因素进行分析。认为学报选用编委必须以有效性为准则,并建立相应的激励机制,只有当编委和学报编辑的工作都同时达到有效性时,才能实现高校学报编委会作用的最大化。

关键词 高校学报;编委会;效益最大化;有效性

Maximizing functions of editorial boards of university journals//WANG Jinlian

Abstract Considering the functions of university journals and the principle of benefit maximization, this paper analyzes the factors of maximizing the editorial board functions of university journals. According to the analysis, selection of the editorial board should be based on the effectiveness, and relevant incentive mechanism should be established. Only if the editorial board members and journal editors both work effectively, the functions of editorial board of university journals could be maximized.

Key words university journal; editorial board; benefit maximization; effectiveness

Author's address Journal of Jiangxi Normal University, 330027, Nanchang, China

关于高校学报编委会的地位和作用、组建原则及职责等都有相关研究^[1-5]。本文从高校学报(主要指自然科学学报)的5项功能^[6]出发,运用效益最大化原则,即效益的核心是价值,必须通过科学而有效的管理,对人、对组织、对社会有价值的追求,实现社会效益和经济效益的最大化,对影响高校学报编委会作用最大化的若干因素进行了分析,以求获得高校学报编委会作用最大化的新途径。

1 高校学报的功能与学报编委会的作用

由高校学报的功能知道,高校学报不仅仅是科技信息传播的窗口和学术交流的平台,更是引导学术研究方向、促进学科发展、促进生产力转化和科技进步、服务经济社会发展的媒体^[7];因此,它拥有社会价值,即通常所说的社会效益。高校学报在追求效益最大化时应遵循以社会效益为主,经济效益为辅的原则。

文献[1]指出:编辑委员会是各个期刊编辑出版单位或主办(主管)单位根据实际需要所建立的机构,并非国家规定必须设立的编辑机构。文献[1]把编委会的任务概括为7个方面并对编委会职责范围进行了

归纳。文献[8]在文献[1]的基础上把编委会对学报编辑出版工作的作用归纳为学术指导、质量监督、发展咨询等3个方面的作用,即学报编委会对学报编辑出版工作的发展和推进具有拓展稿源,保障质量,提高档次,扩大影响^[9],发掘、培养、推荐人才,加强外联、及时反馈各方意见和建议^[10]等诸多作用。

因此,高校学报的功能决定了学报编委会的性质,学报编委会不能偏离高校学报的功能来组建,高校学报编委会的任务、职责范围及作用是对高校学报功能的补充和发展,二者具有相同的交集和异曲同工之妙;所以,只有在高校学报功能基础上组建的编委会才有实际意义并对学报发展具有促进作用。

2 编委会作用未能有效发挥

2.1 编委会制度非效益化 学报编委会作用非最大化的一个重要原因不是没有制度,而是设立的制度太多、太冗繁。例如有的学报编委会设有组建制度、职责制度、授权制度、咨询制度、审稿制度、把关制度、激励制度、制约制度、联系制度、滚动制度、举荐制度等等内容^[2-3,9]。当然,不是说这些制度不好,但制度必须有效,否则,将成为漂亮的摆设。数学讲究简单就是美,制度一多,记不住,不好操作,加之缺少强有力的激励机制,难以调动编委为学报工作的热情和激情。

其具体表现如下:1)有的编委对参与学报工作持无所谓的态度,有时间和精力就过问一下,没时间和精力就不闻不问;2)学报编委会只是学校的一个学术指导机构,编委的工作大多属于兼职,编委为学报组稿、收集信息、审读样刊等基本上没有报酬,这在当今市场经济条件下无疑会挫伤编委的积极性;3)学报编委会召开的频率越来越少,即使有的学报编委召开会议也完全是形式化,会议内容与学报实际工作脱钩,编委不愿履行对学报组稿提供支持,甚至不愿对学报的学术定位和近远期目标作出布置和安排,等等。

制度的非效益化容易造成编委职责不明、执行力弱化、对学报工作没有激情,只有形式上的作用,还容易造成编委和学报的联系弱化、关系淡化及落实学报的规章不力等情况。

2.2 编委会机构非效益化 有些学报编委会的队伍庞大,机构臃肿^[4]。个别学报的编委机构包括常务编委、

特邀编委、编委、执行编委、荣誉编委、顾问编委等多项,每一类别又由十几到几十人组成。通常,荣誉编委和顾问编委往往是那些德高望重但却无力直接服务于学报工作的学者,特邀编委为企业或资助单位的负责人而设,还有政府部门的领导者等与学报无关的社会人士也名列其中,这些编委根本不具备相应的专业水平或因工作繁忙而无暇顾及学报工作,实际上学报也不可能赋予他们具体或明确的职责,他们只是一种摆设。

如此庞大的编委会机构偏离了高校学报的功能,其作用非效益化是显然的,像这样的“婆婆”编委会倒不如不设为好;因为这既增加了学报的管理层次和机构设置,无形中给学报的编辑出版工作设置了多重障碍,又不利于审稿专家队伍建设和学报优质稿源的获取,更不利于学报编辑工作的管理和学术质量的提高。

2.3 编委配置非效益化 编委荣誉化、官员化、挂名化,是高校学报编委会普遍存在的问题^[5],企业负责人、赞助商、政府部门的领导人挂名现象也时有出现。例如:1)有的学报编委会主任忙于繁重的行政管理或教学科研工作,无暇顾及学报编委会,致使学报编委会长期处于无人管理状态;2)有的选用的编委全都是学校各学院的书记或院长;3)有的为了搞均衡化,不管是重点学科还是非重点学科,不管是特色栏目还是一般栏目,都必须有相同数量的编委;4)有的少则几十人,多则上百人,这些编委一般遍布全国各地,甚至有部分在国外。如此庞大的编委队伍,除了少数学术影响力较大、专业范围较广的学报确需较大规模的编委外,很大一部分学报更多是出于对社会影响、经济效益、行政支持等方面的考虑来吸纳编委,造成一些编委在多家期刊兼职,很难有充足的精力履行其编委职责;5)还有的聘请一些有很高学术威望,但年事已高、体力和精力不济的知名人士做编委以提高学报的知名度,实际上这些编委什么事都干不了。

上述问题将直接导致编委的职责和权利异化,编委的责任意识弱化,从而使学报编委会徒有虚名,其作用得不到有效发挥。

3 实现编委会作用最大化的新途径

3.1 编委配置的有效性

3.1.1 编委会主任的有效性 关于学报编委会的组建原则已有相关论述^[2,11],如学者化原则、学术影响力原则、开放性原则、学科平衡原则、责任化原则、动态化原则等,总之,所有这些原则都应归结为有效性原则。所谓有效性,就是使能力和知识资源能够产生更多更好成果的一种手段^[12]。据此及高校学报的功能,学报可以说是学校的一张名片,若编委会主任由校长或主管学

报的副校长兼任,那么,这张名片将会得到更多的重视。

其理由如下:1)校长可以利用其掌握的人力和物力资源为学报的编辑出版工作提供人才和物质条件;2)现在的校长大多是学者出身且年轻有为,有自身的学术圈子和人脉关系;3)校长的政策灵敏性和信息嗅觉比普通编辑更早、更深透和灵敏,学报的具体事情校长不必事必躬亲,他可以利用其最先知晓的政策使学报工作先人一步,抢得先机;4)校长是管官的官,他的工作性质决定了他应是伯乐、人梯和榜样,否则他不能发现人才、提挈人才和诚服人才^[13]。

所以,只有首先选好学报编委会主任,才能把管理整个学报编委会队伍的关。

3.1.2 编委的有效性 由于学报编委会主任是由年轻有为的学者型校长担纲,所以其他编委不需要非得由各个院系的书记或院长兼任,而应由校内外学术带头人或长期支持学报工作的优秀作者兼任,也不一定坚持学科平衡原则,重点学科或优势学科可以多选几人做编委。高校学报是综合性学术刊物,本身需要有一定的学术影响力和特色栏目来维持自身生存,这就需要校内外优质稿源和学校的强势学科来支撑。那么,强势学科的编委也应该是强势的,在数量上也应有所区别,以保证重点栏目和特色栏目做强做大。

根据彼得·德鲁克有效性原则,学报应以编委的能力和知识资源是否能为学报产生更多更好的成果为原则来选用编委。随着学术研究越分越细,学者们只能选择很小的范围研究;因此,学报应善用那些专精于某一领域的人做编委,也就是说,必须提高编委的有效性。

学报在选择和聘任编委时,需把握好以下原则:1)在某一学科或某一分支有一定的学术影响力;2)身体健康,热心学报工作并具有参与学报工作的可能性;3)其学科研究领域最好能覆盖学报的每个栏目,尤其是重点栏目或特色栏目。

总之,编委配置要少而精,即编委机构要精简,编委队伍要精干,编委学术要精湛。

3.1.3 主编角色的有效性 学报主编角色的有效性至关重要,因为他要承担诸如选择编委、学报定位、选题策划、栏目设定、稿件终审等诸多工作^[10]。

学报主编工作的有效性主要体现在以下方面:1)学报主编人选必须是具备较高专业水平的专职编辑人员,而非挂名的官员主编或荣誉主编;2)要具有先进的办刊理念和全心全意将学报做强、做大的事业心;3)注重搜索和收集读者的反馈意见,关注学科前沿发展动态和编辑出版信息,制订合理的选题规划,提高学报编辑出版质量,向主办单位提供准确的办刊方案,保证学报的正常出版发行;4)能不断地自我提高,这种

自我提高包括从学报工作细节到工作态度、价值观、品格等各个方面,包括从履行学报主编工作职责到承担学报的各项任务。他要善用编委及编辑部人员所长,重视他们对学报工作的点滴贡献,在自身专业范围内有一定的学术影响力和人脉关系,掌握并运用网络化编辑工作流程管理学报,能营造一个标准日高、习惯日善、风气日良、和谐愉悦的工作环境。

3.2 管理制度的激励性 在学报编委会众多制度中,激励制度是一项核心制度。学报编委会的各项管理制度中应尽可能蕴含激励因子,以形成制度性激励机制,并落实到位。

3.2.1 目标明确原则 没有目标就没有压力,没有压力就没有动力,没有动力就没有活力。编委会和编辑部应共同确立一个具体、适宜的目标,即根据学报现状,需要几年时间可以办成何种水准的学报,并将其写进编委会章程里,让每一位编委知道他的职责和具体任务是什么,通过明确的要求和激励机制来强化编委的责任意识。比如,明确规定每年度编委的撰稿和约稿数量,明确推荐优质稿源的评选和奖励办法,明确编委参加编委会和学报发展咨询会议的要求,等等,力争从多方面激发编委的积极性。

3.2.2 精神和物质激励并重原则 在激励制度设计与激励措施运用上,兼顾物质激励和精神激励相结合原则。

精神激励:1)其核心不外乎一个“信”字,信任编委,是最大的精神激励;2)给每个编委颁发聘书;3)在重要节日或编委生日时编辑部发去贺卡或问候函件;4)对认真履行编委职责的人员进行年度表彰。

物质激励:1)按时足额支付编委应得报酬,如审稿费、组稿费、审读费、专家咨询费等;2)对由编委亲自撰写和推荐的优质稿件给予较高稿酬;3)对编委刊发后的文章反映较好的追加奖励;4)对为学报撰稿和约稿超过规定数量的编委再次给予奖励。

此外,对以下编委还应予以重奖:1)对学报发展提出有积极作用的建设性意见,并使学报取得突破性进步的;2)利用自己的学术影响和人际关系扩大学报影响的;3)对学报重要栏目或特色栏目作出重大贡献的。

借此可向编委会主任即校长申请设立“学报创刊名刊名栏专项基金”,以上奖金可由此基金统一发放。

3.2.3 负激励原则 激励并不全是鼓励,它也包括许多负激励措施,如淘汰激励、罚款、降职和开除激励^[14]。在学报编委会的激励制度中,正面激励应远大于负面激励,对于学者型编委来说,负激励还是以少用为好;但是,对于不履行编委职责,未完成规定任务,从不参加编委会议的编委,可以提前解除与其合作关系。

3.3 编委编辑的双有效性 常言道,向管理要效益。管理即用人,用人也即管理。关键是要用对人,人才是效益的主体,贯穿效益的始终。根据高校学报的功能和效益最大化原则,组建一支热心学报事业、有一定学术影响力的高水平编委队伍,建设一支结构合理、业务精湛的高素质编辑队伍,建立一支稳定的高质量的作者队伍,是学报质量得以全面提升的根本所在。尤其是当下高校学报正面临着办刊经费紧缺、优质稿源外流、期刊功能异化、转企改制、新型出版形式的冲击、国际出版业日趋集团化、垄断化等^[15]诸多问题,要借助编委的力量,以提高自身的核心价值——学术影响力而求得生存与发展,其首要任务就是选好编委、用好编委。

要使学报编委会的作用最大化,光靠编委单方面的努力还远远不够,只有当编委和学报编辑的工作都同时达到有效性时,才能实现学报编委会作用的最大化。

4 参考文献

- [1] 王锋. 关于科技期刊编委会地位和作用问题的讨论[J]. 编辑学报, 2003, 15(1): 53-54
- [2] 陶范. 论科技期刊编委会的组建原则[J]. 编辑学报, 2004, 16(6): 403-404
- [3] 陈翔. 学术期刊编委会履行职责中常见问题分析[J]. 编辑学报, 2007, 19(6): 453-454
- [4] 夏青. 高校学报编委会存在的问题与对策[J]. 合肥工业大学学报: 社会科学版, 2006, 20(4): 181-183
- [5] 王亚秋, 陈峰, 王家暖, 等. 强化编委职能 实现科技期刊可持续发展[J]. 编辑学报, 2011, 23(3): 244-245
- [6] 陈浩元, 郑进保, 李兴昌. 高校自然科学学报的功能及实现措施建议[J]. 编辑学报, 2006, 18(5): 323-327
- [7] 游苏宁, 石朝云. 应重视科技学术期刊的社会责任[J]. 编辑学报, 2008, 20(6): 471-474
- [8] 钟昭会, 李燕. 高校学报编委会有效发挥作用的对策[J]. 毕节学院学报, 2011, 29(6): 121-124
- [9] 蒋滔. 充分发挥高校学报编委会效能的若干分析[J]. 科技与出版, 2008(12): 25-27
- [10] 陈朝晖, 谢明子. 如何正确发挥科技期刊编委会的作用[J]. 编辑学报, 2007, 19(3): 205-206
- [11] 陈炜. 论英文科技学术期刊编委会的组织和职责[J]. 编辑学报, 2011, 23(6): 521-523
- [12] 德鲁克. 卓有成效的管理者[M]. 北京: 机械工业出版社, 2011: 19
- [13] 冯世斌. 用人的格局:《三国志》的用人智慧[M]. 北京: 北京大学出版社, 2009: 116
- [14] 多维. 一分钟激励[M]. 北京: 中国致公出版社, 2005: 83
- [15] 游苏宁, 石朝云. 我国科技期刊的内忧与外患[J]. 编辑学报, 2011, 23(3): 189-193

(2012-06-20 收稿; 2012-08-02 修回)