

高校学报的人本属性与组织管理

胡虹¹,余毅²

(1.四川理工学院学报编辑部,四川自贡643000;2.《四川师范大学学报(自然科学版)》编辑部,成都610066)

摘要:在科技期刊中占据重要地位的高校学报面临可持续发展的诸多难题。立足于切斯特·I·巴纳德的组织理论,阐述以人为本的组织管理思想和人的全面发展的内涵,结合高校学报的组织结构及功能定位,分析高校学报组织中的个人和团体的人本属性,讨论管理者和被管理者的共同属性,提出高校学报在体制和机制上的组织管理创新思路,推动构建高校学报以人为本的管理机制,以实现高校学报的科学发展。

关键词:高校学报;以人为本;人本属性;组织管理

中图分类号:G231

文献标志码:A

文章编号:1672-8580(2011)01-0137-04

科学发展观是指党的十六届三中全会中提出的“坚持以人为本,树立全面、协调、可持续的发展观,促进经济社会和人的全面发展”^[1],这是推进社会各项事业改革和发展的一种方法论。在科技期刊中占据重要地位的高校学报面临着发展的诸多困难,认真践行科学发展观,无疑对高校学报的科学发展理念,探讨构建高校学报和谐的体制和机制,构建以人为本的高校学报管理模式,进而促进高校学报的可持续发展等有关重要问题,均具有重要的现实意义^[2]。

一、“以人为本”的组织管理思想

坚持“以人为本”理念是对马克思实践唯物主义哲学的认同,也是新中国三代领导集体在社会主义实践中逐步取得的马克思主义中国化的理论成果。“以人为本”的管理思想是指任何组织的管理都要以人为中心,把提高人的素质,处理人际关系,满足人的需要,调动人的主动性、积极性、创造性的工作放在首位,最终实现人的全面发展。人的全面发展有双重含义:一是指个人的全面素质,即人人都应该有健康的体魄、广博的知识、专业的技能、道德的涵养和善良的品格,在德智体美等基本方面具备较高的素质。只有这样的人才能体现自身的意义和价值,同时又为社会所需求和接受。二是指全社会对所需人才的整体布局,全面、协调地培养和配置社会所需要的各方面的人才。只有这两方面的有机配合才体现了人的全面发展的全部要义。因此,以人为本的管理既要以一个组织中人的“个体”为本进行管理,更要以一个组织中人的“集合”

为本进行管理。

西方现代管理理论中社会系统学派的创始人切斯特·I·巴纳德(Chester I. Barnard, 1886—1961)认为,社会的各级各类组织包括军事的、宗教的、学术的、企业的等多种类型的组织都是一个以人为核心的相互协作的系统,它们都是社会这个大协作系统的某个部分和方面。这些协作组织是正式组织,都包含三个要素:协作的意愿、共同的目标和信息联系。所有的正式组织中都存在非正式组织。正式组织是保持工作开展秩序和一贯性目标实现所不可缺少的,而非正式组织是提供工作活力所必须的,两者是在协作中相互作用、相互依存的两个方面^[3]。一个组织管理者的作用就是在一个正式组织中负责组织系统协作运行的指挥,并对组织成员的活动进行协调,指导组织的运转,实现组织的目标。因此,其管理者的主要职能有三个方面:(1)提供信息交流的体系;(2)促成个人付出必要的努力;(3)规定组织的目标。一个组织的生存和发展有赖于组织内部平衡和外部适应,把内部平衡和外部适应综合起来就是管理的艺术。

一个组织系统是由相互协作的若干人组成的。个人可以对是否参与某一协作系统做出选择,这取决于个人的动机,包括目标、愿望和推动力,组织则通过其影响和控制的职能来有意识地协调和改变个人的行为和动机。对于个人目标和组织目标的不一致,巴纳德提出了“有效性”和“能率”两条原则。当一个组织系统协作得很成功,能够实现组织目标时,这个系统就是“有效

收稿日期:2010-09-10

基金项目:中国高校自然科学学报研究会基金委员会课题(GBJXB0925)

作者简介:胡虹(1969-),女,四川广安人,副编审,主要研究方向为编辑学、期刊学。

性”的,它是系统存在的必要条件。组织的有效性取决于个人接受并执行命令的程度,切斯特·L·巴纳德认为:个人信任指令的权威性并乐于接受指令的4个条件:(1)能够并真正理解指令;(2)相信指令与组织的宗旨是一致的;(3)认为指令与其个人利益是不矛盾的;(4)在体力、智力和精神上是胜任的。系统的“能率”是指系统成员个人目标的满足程度,协作能率是个人能率综合作用的结果^[3]。这样就从最简单的人与人的协作入手,把正式组织的要求同个人的需要结合起来,进而揭示了组织的本质及其最普遍的规律。由此,巴纳德奠定了现代组织理论的基础,后来的许多管理学者如德鲁克、孔茨、明茨伯格、西蒙、利克特等人都极大地受益于这一理论,并在不同方向上取得了管理理论的相关成就。

二、高校学报的功能与组织属性

(一)高校学报的功能属性

高校学报是高等院校主办的主要反映本校教学科研成果的学术理论性期刊,是反映高等院校科研水平和办学水平的窗口,是学校学科特色的集中体现,是高等院校的“名片”。学校的科研教学水平高,其所主办的学报也具有相对高的学术水平;学校的科研教学水平低,其学报的学术水平通过吸引校外优秀稿件等措施有可能高于其所在学校的学术水平^[4]。因此,高校学报的总体功能是要办成一本有特色的、高质量、影响力大的学术期刊,具体来讲应该包含三方面^[5]:一是科学技术成果的传播交流功能;二是科学技术成果转化为现实生产力的促进功能;三是教师队伍建设和研究生教育中的人才培养功能。不管是一般期刊的学报还是核心期刊的学报,都应该在这三方面不同程度地发挥其应有的功能作用。

(二)高校学报的组织属性

为了发挥高校学报应有的功能作用,高等学校一般通过设立学报编辑部这样一个行政机构来进行组织管理,因此,学报编辑部是一个行政性的学术管理组织,又是一个编辑出版的业务工作部门。通常情况下,学报编委会是学报编辑出版工作的学术指导机构,对学报的编辑出版工作起指导、监督、咨询作用。学报编委会下设编辑部,负责学报的日常编辑出版工作和从事日常事务管理工作。如图1所示,学报编辑部每一种期刊通常还要设主编1名,副主编、编辑和编务等若干名,形成编辑队伍。作者群是办好期刊的基础和前提,高水平 and 高度负责的专家群是提升期刊学术质量的保证,与广泛读者群之间的互动是扩大学报影响的重要环节,加强与相关科技期刊的交流是扩大办刊视野的重要手段,加强与主要相关产业行业的产学研联合是扩大办刊资源、凸显特色栏目、逐步走市场化办刊之路的创新途径。

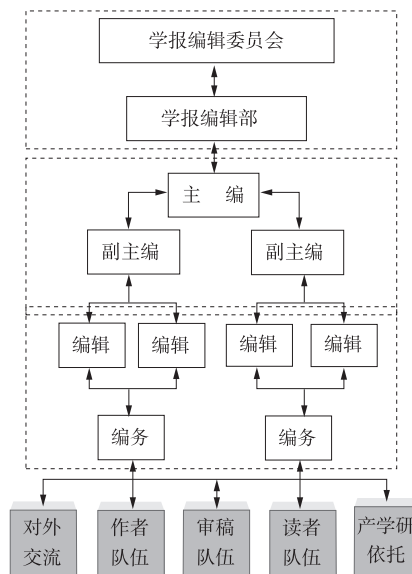


图1 高校学报组织及流程

(三)高校学报的人本属性与管理理念

以人为本的思想自古有之。孟子认为:“民为贵,社稷次之,君为轻”^[6],荀子也认为:“君者,舟也,庶人,水也,水则载舟,水则覆舟”^[7],等等这些观点,都强调了人的重要性,特别是强调了在一个社会、一个系统或一个组织中人的集合的重要性。因此,按照切斯特·L·巴纳德的组织理论,在对一个组织进行管理的过程中,既要重视系统的“能率”,又要重视协作的“能率”,才能保证组织管理的“有效性”,进而实现组织的目标。因此,对于高校学报这样一个组织系统,要坚持以人为本的组织管理,必须首先清楚该组织系统中有哪些主要的个体人和集合人,然后才谈得上如何以这些对象为本而实施管理,达到或超过预期的目标。

1.学报编辑委员会属性

由不同学科专家或学术骨干组成的进行指导的专家集合体。一方面,每个专家的身体状况、知识积淀、技能涵养、道德品格、个人追求以及在各自学科领域的威信大小不同,表现出来的责任心、积极性是不同的,如何调动发挥每个成员的“能率”是管理工作必须认真考虑的问题。另一方面,作为一个专家集合体,在学术自由,民主决策前提下,要积极保障办刊的学术质量和学术水平。因此,以人为本的管理应坚持“以编委为本”的管理理念。

2.编辑部主任(主编)属性

很多学报编辑业务采用主编负责制,因而主编需要准确定位学报,确定学报发展方向。编辑部主任主要对职工进行职业道德教育、岗位和职业资格培训,改善编辑的工作、生活条件。加强编辑部内部的思想 and 专业素质建设,不断提高全体编辑人员的思想理论素质 and 专业知识水平。因此,以人为本的管理业应坚持“以管

理者为本”的管理理念。

3.编辑队伍属性

编辑、编务是联系读者和作者的桥梁,在整个业务流程中承上启下,如何充分调动他们的主动性、积极性和工作效能,是构建管理机制过程中必须切实解决的问题。编辑、编务也具有个体能率和集合能率的综合协调的机制问题。因此,以人为本的管理应坚持“以编辑为本”的管理理念。

4.作者队伍属性

没有稳定的作者队伍和高质量的稿源,编辑的工作积极性和工作热情就无从谈起。首先要保证足够数量的稿件来源,才能谈得上登载高质量的论文和高水平的学术成果^[9]。因此,以人为本的管理应坚持“以作者为本”的管理理念。

5.审稿队伍属性

审稿人应该更多的是小学科方向的专家,或者在某一方向上有独到之处,审稿的偏好、学识和责任心等等因素将直接影响登载文章的质量和水平,审稿人之间、审稿人与编辑之间甚至与作者之间的互动机制是完善和提高审稿质量的重要措施。因此,以人为本的管理应坚持“以审稿专家为本”的管理理念。

6.读者队伍属性

要扩大学报的影响力和知名度,则必须扩大其读者群。拥有的读者量越大,学术交流面就越广,学报就能更好地促进科研成果的社会价值和经济价值^[9]。努力提高读者的参与意识,形成闭合的积极反馈机制,才能促进学报的良性发展。因此,以人为本的管理应坚持“以读者为本”的管理理念。

7.产学研队伍属性

绝大多数高校学报靠财政拨款维系生存,因而较少考虑读者群和发行量,也没有很好地依托高校自身的学科优势和产业行业背景,开展产学研相结合的联合办刊,开辟特定产业的特色栏目,逐步培育产学研队伍,逐步过渡到市场化之路。因此,以人为本的管理也应坚持“以产学研队伍为本”,开辟高校学报的创新途径。

8.期刊交流人员属性

由于大多数学报的读者队伍较小,因而没有发行或发行量不大,因此期刊的交流或交换变得十分重要。既可以相互学习,扬长避短,也可以获取大量的文献资源。期刊交流人员整理、分析、挖掘办刊相关的数据,对于提高自身办刊质量有很大的裨益。因此,以人为本的管理也应坚持“以期刊交流人员为本”,吸取成功办刊经验,扩大自身影响。

三、高校学报“以人为本”的组织管理

高校学报要坚持“以人为本”的管理,构建科学、和

谐的组织管理模式,就必须改革创新高校学报的管理体制和管理机制,才能很好地坚持以人为本的管理思想,才能较好地实现高校学报的预期目标。

(一)“以人为本”的管理体制创新

体制(System)是国家机关、企事业单位的机构设置、隶属关系和权利划分等方面的具体体系和组织制度的总称。简单地说,体制就是指一个组织的结构和组织方式相关的制度。体制是一个组织基本制度的重要体现形式,它为基本制度服务。基本制度具有相对稳定性和单一性,而体制则具有多样性和灵活性。对于高校学报这样一个组织来讲,它是一个机构或部门,应该有明确的功能定位和基本的组织制度,才能够在坚持以人为本的前提下,进行管理模式和管理体制的创新。

1.高校学报目标定位的创新

高等学校学报管理办法第2条明确规定,高等学校学报是高等学校主办的、以反映本校科研和教学成果为主的学术理论刊物,是开展国内外学术交流的重要园地^[10]。毫无疑问,这将约束高校学报的稿源数量和载文质量的提高,对于内外稿采用比例的矛盾也日益突出,要走市场化道路更是与管理办法不相一致。因此,要创新高校学报的管理体制,首先应该确立恰当的目标,有了目标才好制定相关的基本制度。

2.“以人为本”的制度创新

前面分析了高校学报管理过程中,从事不同活动的8种人本属性对学报办刊的影响,在构建以人为本的管理制度体系过程中,如何调动、激励并满足这些人的工作积极性和自身发展需要,如何兼顾个体人和集合人的不同需求和价值取向,如何平衡不同工作属性人的心理需求,从而做到真正以人为本的管理。比如,工作环境、培养培训机会、个人能力优势、个人及团体的心理期望等等是否有恰当的制度予以保障,因此根据前面讨论的切斯特·I·巴纳德的组织理论,构建以人为本的制度体系是坚持“以人为本”管理理念的关键和核心。

(二)“以人为本”的管理机制创新

机制(Mechanism)一词最早源于希腊文,原指机器的构造和动作原理。简单地说,机制就是有机体的构造、功能及其相互关系。对于高校学报所设计的8种人本属性在编辑出版过程中的作用前面已经阐述,作为管理机制更加注重同一工作属性和不同工作属性人员之间的相互关系协调,只有处理好了相互之间的协作关系,才能创造团体的最大能率,构建和谐的工作氛围。因此,在前面论述同一工作属性人员的能率提升基础上,高校学报的管理机制要注重以下几方面的创新。

1.建立开放式编委会的机制

很多高校学报的编委会基本上都由本校的学科专

家或学术骨干组成,如果都由这些专家或学术骨干进行学术质量的评判,缺乏创新性思维的引领,不利于学报的可持续发展。可根据实际需要聘请其它高校、研究院所和企业的专家进入编委会,避免闭门造车,以扩大学术视野、增强学术活力。

2. 建立产学研相结合的办刊机制

产学研相结合是科技创新的根本途径,高校学报即便是理论性学术期刊,也应该与相关的产业行业相结合,与本校的学科优势相结合,形成学报自身的优势和特色。因此,高校学报应积极寻求联合办刊的机制和合作方式,结合学校自身的产业行业背景,开辟特色栏目,以扩大学报的影响力,提升学报的质量和学术水平。

3. 建立学报相关人员的互动机制

良好地构建前面讨论的8种相关人员之间的互动机制,是学报进入良性循环发展的重要保证^[1]。编委会、编辑部、作者群、读者群、审稿专家、产学研人员等等,相互之间的常态化沟通和交流,形成运行有序、充满生机活力的管理团队和工作团队,对于学报的全面协调发展具有重要的现实意义。

4. 构建学报发展平台的运行机制

构建良好的学报发展平台是学报可持续发展的主要支撑。高校学报要持续发展必须与高校的特色学科平台、重点科研平台、学术团队平台、学术交流平台等紧密结合起来,精心提炼、认真谋划,就能形成颇具特色的栏目。同时,通过建立良好的管理模式,积极引入合作办刊模式,形成资源共享、彰显特色、相互促进的可持续发展运行机制。

四、结语

要实现高校学报的科学发展,必须坚持以人为本的管理理念,并具体分析学报相关的个体人和集合

人的属性,根据不同的属性和发展需要,结合管理科学的基本理论,积极构建高校学报与“以人为本”管理思想相适应的创新体制和创新机制。本文从组织管理学的基础理论着手,详细分析了高校学报直接相关的人本属性,试图通过几个方面的体制和机制创新的探讨,以更好地实现高校学报的学术功能和社会效益。

参考文献:

- [1] 中国共产党第十六届中央委员会第三次全体会议.关于进一步深化经济体制改革的若干问题的决定[S].2003.
- [2] 胡锦涛.高举中国特色社会主义伟大旗帜,为夺取全面建设小康社会新胜利而奋斗[S].中国共产党第十七次全国代表大会报告,2007.
- [3] 切斯特·I.巴纳德.经理人员的职能[M].北京:机械工业出版社,2007.
- [4] 赵大良,荆树蓉.高校学报创国际知名期刊的思考[J].中国科技期刊研究,2004,15(5):595-597.
- [5] 胡虹.论高校学报的功能属性与质量属性[J].四川理工学院学报:社会科学版,2010,25(1):137-140.
- [6] 焦循.孟子正义-诸子集成:1[M].上海:上海书店出版社,1996.
- [7] 王先谦.荀子集解-诸子集成:2[M].上海:上海书店出版社,1996.
- [8] 胡慧河.论高校学报贯彻“以人为本”的三个维度[J].韶关学院学报:社会科学版,2007,28(11):19-21.
- [9] 李嘉,牛晓光.高校学报编辑部的“以人为本”[J].中国科技信息,2008,(13):168-169.
- [10] 高等学校学报管理办法[S].中华人民共和国教育部,1998.
- [11] 任华,李华耕.论高校学报科学发展之路[J].新余高等专科学校学报,2009,14(3):32-34.

责任编辑:万东升

Noumenon Property for Humans and Organizational Management for University Journals

HU Hong¹, YU Yi²

(1. Journal Editorial Department, Sichuan University of Science & Engineering, Zigong 643000, China;

2. Editorial Department of Journal of Sichuan Normal University (Natural Science), Chengdu 610066, China)

Abstract: University journals occupy an important position in journals of science and technology, and face many challenges of sustainable development. According to Chester I. Barnard's organization theory, "human-orientation" management ideas and human's full scale development connotation have been discussed. Noumenon property of individuals and groups in university journal organizations is analyzed, based on organizational structure of university journals and its functions, the common property of supervisors and those who are supervised is discussed, and the innovation mode of organizational management for university journals in the system and mechanism is proposed to promote the construction of the human-oriented management mechanism for universities journals and to achieve their inherent goals.

Key words: university journals; human-orientation; noumenon property for humans; organizational management