

# 社会科学研究构建科研共同体的策略:学习型组织的视角

邬智<sup>1</sup>, 赵蒙成<sup>2</sup>

(1. 华南理工大学, 广东 广州 510640; 2. 苏州大学, 江苏 苏州 215123)

**摘要:**当前社会科学研究团队的建设面临着缺少人才、经费不足、缺乏制度与文化的支持等难题。从学习型组织的理论看,打造科研团队就是构建学习型组织,学校或学院应依据系统思考的原则,整合力量,搭建最初的平台;团队领导者应负责铸造团队的共同愿景,组织团队的共同研究与学习;团队成员应努力实现自我超越,积极投入团队的研究工作之中,还要不断反思自己的心智模式与团队工作不相适应的思考方式,努力学会与同伴的交流与合作。

**关键词:**社会科学;研究团队;学习型组织;科研共同体

**中图分类号:** C36 **文献标志码:** A **文章编号:** 1008-5831(2011)04-0104-05

科研共同体的构建是影响社会科学研究质量的重要因素,因为当代的社会科学研究早已不再是书斋式的,现场研究的广泛推行使得个人无力应对庞杂的研究工作,研究的顺利开展必须依靠科研团队的共同努力。在社会科学研究中,科研团队的建立与运作存在诸多困难,而且对这一问题也缺少深入的研究。因此,本文拟从学习型组织的视角,对社会科学研究中科研团队的构建在微观层面上进行一些探讨。

在实践层面上,社会科学研究中科研团队建设主要存在以下困难。

缺少人才。科研团队首要的因素是科研人员,然而,在社会科学研究中,科研团队建设首先遇到的难题也是缺少各个方面的人员。其一,团队的核心人物严重不足。社会科学研究团队的核心人物不仅要拥有渊博的知识、丰富的研究经验与超强的研究能力,还必须具备敏锐的眼光、博大的人文情怀、较强的组织领导能力、提携后进的胸襟等等,他们不仅要领导整个团队,同时还要以身作则,在做人、做事两方面都努力成为团队成员的榜样,而这样的领军人物在社会科学的研究团队中相当稀缺。不少人虽然带领着一个团队,但由于自身的资历、经验、能力不足,或者缺乏作为领导者必备的素质与能力,或者分心于其它事务,因而无法成为科研团队的卓越领导者。其二,寻找内部的科研人员不容易。科研

收稿日期:2011-02-19

基金项目:2009年广东省学位与研究生教育改革研究项目(09JGXM-MS04);华南理工大学研究生重点课程建设项目

作者简介:邬智(1967-),男,四川仪陇人,华南理工大学党委办公室主任,学校办公室主任,副研究员,主要从事高等教育研究;赵蒙成(1969-),男,河南上蔡人,苏州大学教育学院教授,博士,主要从事学习科学、比较教学论研究。

团队与行政组织不同,而是一个共同体性质的组织,团队的领导者在很多时候并不是单位的领导,与同事是平等的关系,相互之间不存在明确的权利与义务关系;另外,社会科学的研究受研究者个人特质的影响较大,每一个研究者都会根据自己的基础、爱好、需要等确定研究方向,相互之间的研究兴趣常常存在很大差异。因此,即使有了合适的团队领导者,这两个因素也会导致在单位内部寻找合适的、稳定的参与者不会一帆风顺。其三,外部科研人员的参与尤其不足。中国高校习惯于关门办学,与校外的联系相当疏远,而由于没有激励机制,各种社会单位对参与社会科学的研究也缺乏兴趣。再者,社会科学不同学科和专业的研究又有条块分割的传统,真正跨学科的、联合性的研究并不多见。因此,就某一个研究团队而言,领导者要寻找到足够的能够实质性参与研究的校外人员、其他学科或专业的研究人员也很不容易。其四,研究生的力量不足。研究生是社会科学研究的—支重要力量,虽然经验和能力还有待提高,但他们思维活跃,精力充沛,时间宽裕,而且往往与团队领导者是师生关系,因此能够在研究中发挥不可忽视的作用。然而,由于经费短缺,就业形势严峻,以及招生名额的限制,近年来社会科学专业的研究生数量急剧减少,质量呈现下滑的趋势,研究生的水平也参差不齐。社会科学的研究团队要招募到足够的研究生也绝非易事。

经费不足。社会科学研究的经费严重不足是不争的事实,当科研团队要举办经常性的研讨活动时,经费短缺成为一个重要的制约因素。再者,团队领导者作为项目主持人申报课题时,不能申报一笔固定的经费用于支付给课题组成员报酬,在理论上就没有权利向课题组成员提出各种要求。这不仅会削弱他的领导力,也会影响团队的凝聚力。在欧美国家,项目主持人在申报课题时,可以名正言顺地申请专门用于支付给课题组成员酬劳的经费。主持人支付给课题组成员报酬,成员有义务参与、完成主持人交托的各项研究任务。这种类似于劳动合同的关系不仅保证了团队领导者的领导力,而且提供了一种固定联系,从而使科研团队成为比较稳定的共同组织体。

社会科研必要的研究条件差,物质设备不足。当代的社会科学研究非常重视现场研究和大规模的

调查研究,纯思辨的研究已不多见,电脑、网络、软件、录音录像设备等已成为研究必要的设备。由于经费短缺,许多社科研究团队无力添置或更新这些设备。社会科学的研究需要团队成员经常讨论、交流,定期的研究例会是有必要的,然而,许多研究团队缺少固定的研究活动场所,包括研究生学习和讨论的场所。没有固定的共同活动空间势必会对科研团队带来不利影响,这一点常常被忽视,但实际上它对社会科学研究团队的制约作用巨大。

缺乏制度与文化的支持。要想把一个个独立的、分散的研究人员整合成高效的研究团队,就需要成员之间具有共同的目标、利益及兴趣,需要一套行之有效的管理规范。同时,这种科研团队的存在与价值还应为广大社会科学研究者所认可,其体制形式与观念应得到广泛的肯定。然而,由于缺乏足够的动因与路径以促使成员之间建立起稳定的联系,以及传统科研方式和观念的影响,当前大部分社会科学的研究团队仍然属于联结松散的组织,而不是比较严密的组织。团队的运作形式千姿百态,管理欠规范,约束力、凝聚力不足;另外,成员的利益常常纠结在一起,没有得到合理的、规范的分配。这也是阻碍社会科学研究团队有效运作的一大障碍。

## 二

仅仅在经验层面认识社会科学研究团队建设中的困难是不够的,要准确地找出其症结并设计改善的途径,理论的分析是必需的。本文认为,学习型组织的理念和策略可以为社会科学研究团队的构建提供理论上的说明与支持。彼得·圣吉所著的《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》出版以后,学习型组织的理论产生了深远的影响,有关的研究文献也是浩如烟海。所谓学习型组织,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。这种组织具有持续学习的能力,具有高于个人绩效总和的综合绩效。已有文献对学习型组织优点的认识不尽一致,本文认为,学习型组织的内涵可以概括为三个方面。

其一,学习型组织是全体成员全身心投入并有能力负担学习任务的组织。其二,学习型组织是让成员在工作中体会到生命意义的组织。其三,学习

型组织是通过学习创造自我,扩大未来能量的组织,强调把学习力转化为创造力。

根据学习型组织的核心理论观点,学习型组织应该具备以下特点:(1)组织成员拥有一个共同的愿景,即组织中所有员工的共同理想。(2)组织由多个创造性个体组成。(3)善于不断学习。(4)兼学别样。(5)扁平式结构。学习型组织结构是扁平的,尽最大可能将决策权向组织结构的下层移动,让最下层单位拥有充分的自主权,并对产生的结果负责。(6)无边界行为。无边界原理以有边界为基础,但强调信息、资源、构想及能量等能够在各种边界之间渗透、扩散。(7)自我管理。自我管理是使组织成员的工作和学习紧密结合的方法,由组织成员自己发现工作中的问题、选择伙伴组成团队、选定改革进取的目标、进行现状调查、分析原因、制定对策、组织实施、评定总结。团队成员在自我管理的过程中,能形成共同愿景,能以开放求实的心态互相切磋,不断学习新知识、进行创新,从而增加组织快速应变、创造未来的能量。(8)员工家庭与事业平衡。学习型组织努力使员工丰富的家庭生活与充实的工作生活相得益彰。(9)领导者的新角色。在学习型组织中,领导者不再是命令者、监管者,而是设计师、仆人和教师。

学习型组织的优势使人们对之赞许有加,但构建这样的组织是很困难的。彼得·圣吉认为,学习型组织应包括五项要素:其一,自我超越(Personal Mastery),即个人有强烈的意愿投入工作,专精工作技巧的专业,个人与愿景之间有种创造性的张力,这是自我超越的来源。其二,改变心智模式(Improve Mental Models),即组织的障碍,多来自于个人的旧思维,例如固执己见、本位主义,唯有透过团队学习,才能改变心智模式,有所创新。其三,建立共同愿景(Building Shared Vision),共同愿景能够凝聚公司上下的意志力,透过组织共识,大家努力的方向一致,个人也乐于奉献,为组织目标奋斗。其四,团队学习(Team Learning),团队智慧应大于个人智慧的平均值,以做出正确的组织决策,透过集体思考和分析,找出个人弱点,强化团队向心力。其五,系统思考(System Thinking),应透过资讯搜集,掌握事件的全貌,以避免见树不见林,培养综观全局的思考能力,看清楚问题的本质,有助于清楚了解因果关系<sup>[1]</sup>。

### 三

打造科研团队就是构建学习型组织。学习型组织的理论是一种理想,而社会科学研究团队的建设有自身的独特性,因此,既要应用学习型组织的理论来分析社会科学研究团队面临的困境,又要剖析其遭遇的实际问题,特别是制度、文化、利益等建立或调整。概括地说,构建社会科学研究团队需要不同层面的协调与共同努力,具体策略可以从以下几方面着手。

学校、学院应大力提供支持,搭建必要的、最初的平台。由于缺少权力和足够的资源,如果构建和维持社会科学研究团队仅仅是个人行为,就不能取得较好的效果,学校、学院应给予组织上的支持。社会科学的研究经费严重不足,而短期内在国家层次上改变这种状况还不现实,单位可以为科研团队的日常活动提供适当的资助以及活动场所,并形成惯例。学校、学院都有一定的资金可以灵活支配,在为社会科学研究团队的活动提供直接的经费支持方面完全能够有所作为。寻找、确定团队的领军人物是科研团队建设重中之重,也是单位支持社会科学研究团队的重点工作。单位应根据社会科学各学科的理论发展状况、社会发展的现实需要以及本单位的基础与发展战略,确定本单位未来的发展方向,培养或引进合格的团队领导人物。如果单位——不论是学校层面或是学院层面——没有做好这项工作,社会科学研究团队的建设就失去了最初的组织动力,也失去了工作的出发点。充分考虑各方参与者的利益诉求是建立有效的科研团队的重要因素之一,这一点仅靠团队领导者是不够的,还需要单位在整体的组织层次上建立合理的制度。例如,科研经费的分配与使用、成员及研究生发表研究成果时团队领导者是否署名、根据研究成果发放津贴或进行奖励时对多个署名的成果如何处置等等,团队领导者对这些问题有较大的发言权,但这些问题超出了单个科研团队的范围,学校、学院应该制定可行的规范,以保证经费、津贴、奖励等利益在团队参与者之间得到合理的分配。与理工科科研团队相比,社会科学研究团队常常更需要校外人员、其他学科或专业研究人员的参与或合作,即是一种无边界的行为,这往往需要单位为科研团队提供必要的信息,帮助科研团队寻找、联系外部参与者,为他们的交流、沟

通提供平台。学校、学院的领导层应是积极向上的,努力使本单位成为一个富有进取精神、远大理想以及学习氛围浓厚的组织,这不仅能够向本单位的科研团队提供上述的显性帮助,还能够对他们产生潜在的积极影响,特别是能够对本单位科研团队的共同愿景产生潜移默化的影响。在单位与科研团队的关系上,二者之间应是扁平的结构,科研团队特别是其领导者应拥有充分的自主权,单位要遵循自主管理的原则,仅提供必要的帮助。实际上,学校、学院也是组织体,领导层工作的重点是整合力量,建立制度,努力使本单位成为一个学习型组织,为本单位的科研团队提供坚实的基础。

团队领导者要能够切实组织科研团队的研究活动,推动团队不断发展。领导者是科研团队的核心人物,在团队的构建与发展中起着关键性作用。作为引领者、组织者、管理者和参与者,领导者自己首先要确立有价值的、发展前景广阔的、稳定的研究领域,树立远大的研究目标,然后向团队成员阐明该研究领域的意义与价值,鼓励、督促各个成员在该领域内确定自己的研究方向,从而形成合力,塑造团队成员共同的目标与兴趣,铸造团队的共同愿景,并使之成为激励团队前进的动力源。其次,寻找、吸引高效率的团队参与者是领导者要完成的关键性工作。领导者应依据研究工作的需要,从单位内、外精选团队成员。从团队成员与领导者的关系看,科研团队的成员大致可分为四类:一是观点、兴趣相同,投入程度相同;二是观点、兴趣不同,投入程度相同;三是观点、兴趣相同,投入程度不同;四是观点、兴趣不同,投入程度不同。前两类成员都需要,特别是第二类成员作用巨大。第三类是新手,可能不具备科研能力。第四类成员基本不起作用,领导者不可为了凑数而吸收这类人进入团队,因为他们还有可能带来消极影响。需要强调的是,作为社会科学的研究团队,团队领导者在选择成员时特别要关注研究方法的需要,力求使团队中既有擅长质性研究的成员,又有精于量化研究的成员,这样有利于研究工作的顺利开展。第三,团队领导者要注意建立本团队的规范与制度。科研团队是一种类似于共同体的组织,其固着性的、结构化的联系并不十分紧密,这常常会影响团队的研究工作以及凝聚力。因此,领导者要负责制定团队的规章制度,通过相对标准化的程序

管理来确保团队的正常运行,顺利组织日常的研究活动。规范性的日常研究活动其实就是一种团队学习。只有有条不紊地开展研究,团队才能取得丰硕的研究成果,从而激励团队去争取更大的进步。在制定规章制度时,领导者应充分考虑每一个成员的利益诉求,包括经费使用、成果署名、奖惩的实施等,要合理平衡,尽量使每个成员的利益达到最大化,使他们能够在团队里愉快工作,在全身心投入研究的过程中体会生命的价值与乐趣,从而达到多赢的结果。另外,领导者还应注重建立和谐的人际关系,善于在物质利益之外利用感情来维系、强化成员之间的联系,及时解决冲突,维持团队的顺利运行。最后,团队的领导人物应努力使自己成为卓越的领导者。领导者是团队的核心,但与其它类型的组织不同,科研团队核心人物的权威不是来源于行政权力,而主要来源于其研究的水平、业绩、能力、声誉以及人格魅力,还有领导才能。领导者要时刻意识到自己是研究工作的参与者,是中坚力量,必须把主要精力投入到研究工作之中,以身作则,精益求精,在研究上持续取得能够产生广泛影响的精品成果,从而成为团队成员学习的榜样,成为鼓舞他们努力工作的力量。领导者在研究工作中不能墨守成规,而要不断创新,这样才能使团队的共同愿景常在常新,从而带领团队不断进步。在日常工作中,领导者应注意使用科学的管理策略。科研团队是一个松散的联合体,研究工作是充满创新,同时又充满失败风险的艰苦的脑力劳动,成员之间的禀性也有很大差异,因此,领导者不能使用僵硬的、行政化的管理方法,而要特别注意管理方式的人性化,努力使团队成为一个快乐的大家庭。年轻的研究人才以及研究生的成长是团队可持续发展的基础,领导者也要关注后备人才的培养,这也是展现领导者风范的一个重要方面。领导者还要具备较强的与人沟通、交流的能力,要能够代表团队与各种外部人员交往,为团队寻找、争取研究需要的资源。

团队成员的责任与义务。高效的科研团队建立在积极参与、全身心投入、富有创造性的个体成员的基础之上。一方面,团队成员要努力实现自我超越。每一位成员都应参照团队的共同愿景,确定自己稳定的、富有价值的研究方向,制订自己科研工作的长远目标并使之与团队的共同愿景紧密结合,自觉抵

制外界的干扰与诱惑,把主要精力投入到研究工作之中。年轻的研究人员以及研究生更要在团队的研究中努力工作,锻炼、提高自己的科研能力,不断取得新的进步。另一方面,团队成员还应不断革新自己的心智模式。社会科学的研究在某种程度上依赖研究者个人的素养与努力,因此,一些研究者习惯于单独工作。其实,这既不符合当代社会科学研究的发展趋势,也不适应团队研究的需要。所有的团队成员都要不断反思自己的心智模式,改变与团队研究不相适应的思维方式。每一个成员都应学会以普

通参与者的身份参加团队的研究,遵守团队的规章制度,主动、积极地与同伴切磋、交流、学习,学会与他人合作及和谐相处。当涉及到各方利益时,每一个参与者都不能只从自己的立场思考问题,而要学会换位思考,学会妥协,这样才能使所有成员利益均沾,达到共享共赢的结果。

#### 参考文献:

- [1]彼得圣吉. 第五项修炼——学习型组织的艺术与实务[M]. 郭进隆,译. 上海:上海三联书店,1998:6-10.

## On the Strategies of Building Social Science Research Team: From the Learning Organization Perspective

WU Zhi<sup>1</sup>, ZHAO Meng-cheng<sup>2</sup>

(1. South China University of Technology, Guangzhou 510640 P. R. China;

2. Suzhou University, Suzhou 215123 P. R. China)

**Abstract:** Currently there are some difficulties in the building social science research team, including lacking researchers, being short of funds, having no system and culture support, etc. According to the learning organization theory, building research team also is making learning organization, therefore, university or school should integrate all participators' power, and establish initial framework based on the system thinking principle. Team leaders should be responsible for forming shared vision, and organize team research or learning commonly. Team members should try hard to achieve personal mastery, that is devoting to team research actively; and they also should reflect their mental models often to find the thinking ways which have no functions for team work, and learn to communicate and co-operate with partners actively.

**Key words:** social science; research team; learning organization; research community

(责任编辑 彭建国)