

探索·争鸣

●李仲光

文献情报工作的激励机制与劳动供给行为

ABSTRACT The distorted exvitation mechanism at the moment has led to a downswing in the staff's initiative for work in documentary information system. The single administrative control and the fixed-wage system under unified control have caused this state of affairs, which can be changed when the remuneration received and the contribution made are identical.

SUBJECT TERMS Library and information service — Excitation mechanism Librarians and informators — Payment for labour

CLASS NUMBER G259.20

在国家对文献情报系统投入不能满足的情况下,特别是在今天文献情报系统面对众多的信息机构的挑战,无论是单个部门的活力和竞争优势,还是整个文献情报系统;无论是微观工作实绩,还是宏观工作业绩,都依赖于单个职工的工作效率和工作努力程度。

目前我国文献情报系统普遍存在的活力不足,已对整个国民经济的发展和社会进步产生了明显的不利影响。活力不足的主要根源之一,是不能有效地激发职工积极性。具体地说,主要是由于激励机制严重扭曲。这种扭曲的激励机制使职工不能直接通过为单位生产出更多的情报产品来增加自身的利益,从而对职工的工作努力产生了巨大的抑制效应,导致职工减少自己提供的有效工时和有效劳动供给,造成一般职工的工作积极性显著下降。

心理学研究证明:实行激励机制,采取激励措施,对提高工作效率具有很大的作用。据国外科学家的测定,一个平常表现的工作能力水平与经过激励可能达到的能力水平,二者之间存在着约50%的左右差距。美国哈佛大学詹姆斯对按时计酬工资的一些人进行调查后发现,在一般情况下,一个人的主观

能动性只能发挥其自己能力的20~30%,如果受充分的激励,就能发挥其能力的80~90%。据张建勇、刘兢对兰州大学图书馆等单位的调查,满足需求后提高工作效率的程度为:能提高100%的占37%;能提高50%的占53%;能提高25%的占5%;能提高10%的占5%。

人的潜在能力是很大的。善于因人、因事、因时实施激励,才能充分挖掘人的聪明才智,提高工作效率。巴纳德认为:“在现代社会中,对任何一个现有的或将要建立的企业或组织来说,如果不存在任何激励,大多数成员必将站在消极的一边。”行为学家认为:“动机”引起“行为”,是“行为”的原动力。用满足人们的精神和物质的需要来控制人们行为,使其达到预期的结果。而在文献情报系统中,据对图书馆的调查,面临缺乏这种“原动力”。

图书馆这一组织缺乏吸引力,没有一种内在凝聚力,没有竞争环境,图书馆员自信心不强,对图书馆工作感到失望。首先创造条件满足职工生理、物质等低层次需求并逐步过渡到要求自我实现、有成就感等高层次需求,调动职工积极性,提高工作效率,是文献情报系统的当务之急。

文献情报系统和我国传统计划体制下的国有部门一样,在劳动力配置过程中起作用的是一种单一的行政配置机制;对劳动力的就业统一进行安排,单个劳动力通常在一个单位中终身固定就业;同时,在所有国有单位中实行一种控制的统一固定工资制。这种双重固定制正是工作激励机制扭曲的根源。在双重固定制下,不存在一种可以抑制怠惰的用工机制、收入分配机制和其他经济机制,由在职闲暇和怠惰所引起的劳动效率损失完全由单位和社会承担,怠惰的私人货币成本趋于零。与收分配上的这种“大锅饭”制度相并行的“铁饭碗”式就业制度,又进一步鼓励和保护了这种怠惰行为,使怠惰者不会遇到任何有影响力的竞争。由于职工个人工作状况的信息很难准确地反映到管理者那里,而管理者管理的好坏也不影响他们的“铁交椅”,所以,一般职工的劳动实绩较差,劳动效率较低。

顺便指出一点,在文献情报系统中,即使工作平庸、表现消极也没有被单位解雇的可能性。这就造成一方面单位内部冗员严重,人浮于事;另一方面由于照顾子女就业和照顾关系等原因,流入人数超过流出人数,且流出人员素质高于流入人员的素质,长些以往,单位冗员有增无减,迫使管理者不得不承认在职闲散和公开怠惰的“合法性”,使得懒散松弛、工作负荷严重不足和劳动效率低的风气弥漫于整个文献情报系统。在这种管理环境中,劳动实绩不佳的人通常不会受到任何处罚,也不会遇到来自劳动力市场的竞争。另外,按人平均发放的各种补贴占工资总额的比重逐年上升,从而导致单位内部个人收入分配上严重的平均主义。在平均主义分配格局下,报酬与贡献严重脱钩,怠惰的私人成本趋于零。这刺激一般职工降低工作努力程度,减少实际劳动供给。文献情报系统难于搞创收,奖金低于其它系统,实际工资低,社会地位也低,又千万文献情报系统队伍不稳,一些素质较高的人流向其它系统。

要有效地激发文献情报系统一般职工的工作积极性,就必须建立更具竞争性的变业机制、工作机制和收入形成机制。应该在文献情报系统控制机制、管理机制、劳动与工资制度等方面进行更深刻的改革,设计出报酬与贡献一致的激励机制。

激励就是调动人的积极性和创造性,就是一种能使个体将外来刺激内化为自觉行为的适当的、健康的刺激,是促使完成目标的行为总是牌高度激活状态的某些内心心理需求的外在因素。文献情报系

统应实现使职工满足个人目标与单位目标相一致的激励机制。在这种激励机制的作用下,一般职工将会自觉地为单位目标竭尽全力工作,同时也最大限度地获得个人需求和增进自身的个人利益。这是当前文献情报系统管理者最迫切的课题,也是最重要的课题之一。

(一)实行双向选择。在市场经济中,人是最活跃的生产力,要最大限度地发挥职工有效技能和调动他们的积极性,必须使绝大多数人找到适合自己的岗位。在人员调配上,需要实行双向选择、流动的原则,以保持队伍的相对稳定,这样才有利于把人才管理搞活。

(二)创造良好的政策环境。文献情报系统的政策、行政管理、监督、工作条件、福利待遇、地位人际关系、安全等方面外界环境,是本系统的“保健因素”,如果这些因素得到改革,能消除不满,调动积极性。如对边、老少地区实行优惠政策便能够稳定该地区文献情报系统的队伍,防止人才向东流动,调动他们工作的积极性。

(三)树立职工正确的奋斗目标。应教育和帮助职工树立自己奋斗的目标,特别要鼓励职工个人的目标与本部门发展目标相一致。因为“目标”对人的动机激发有一定影响作用。美国心理学家佛隆提出一个公式,即 $\text{激发力量} = \text{目标价值} \times \text{期望概率}$ 。这对有效地调动职工积极性,实现单位发展目标有其现实意义。

(四)公平分配——奖勤罚懒。在分配问题上职工渴望公平,要加快改革步伐,逐步做到档案工资和“效益工资”的逐步分离。对单位内部的“效益工资”升级条件要以个人完成任务和工作表现为依据。应重点奖励业务尖子和事业心强的人。

(五)加强管理、公平竞争。在实行上述机制时,必须认真对职工进行定期考核,考核的重点是业绩和贡献。在管理方面要和人事部《关于单位辞退专业技术人员和管理人员的暂行规定》接轨。单位内部要有职工管理体例,它应法律化、规范化,便于操作。

总之,要有效地激发文献情报系统一般职工的工作积极性,就必须为他们提供更具竞争性的就业机制、工作机制和收入形成机制,为此,便需要在文献情报系统控制机制、管理机制、劳动与工资制度等方面进行更深刻的改革,以构造一种没有扭曲的激励机制,实现报酬与贡献的一致。

(下转第92页)

酬就可能因此而引发国际版权官司,并影响我国的声誉。

(二)有些文献情报单位将他人已发表的作品,以全文或文摘的形式予以编辑出版,而不给作者或其他著作权人支付稿酬,这同样是侵犯获酬权的行为。我国著作权法第32条明确规定:“作品刊登后,除著作权人声明不得转载、摘编的外,其他报刊可以转载或者作为文摘、资料刊登,但应当按规定向著作权人支付报酬。”新闻出版署于1993年5月14日下达了《关于认真做好报刊转摘作品付酬及收转工作的通知》。《通知》规定:“二、报刊转摘作品,应按照《关于当前报刊转载、摘编已发表作品付酬标准的通知》(91)权字第29号)向著作权人付酬。即每千字20元,不足千字的按千字计算;不足500字的按千字作半计算。经国家版权局特殊标准的除外。

三、报刊转摘作品,著作权人不明或著作权人地址不明的,应在一个月将报酬寄送‘中国著作权使用报酬收转中心’……并提供被转摘作品的作者姓名、作品名称,原作首次发表的报刊名称、日期及转摘日期。”

上述规定都是我们必须遵守的。

六、要如期向作者或其他著作权人发出刊用通知。我国著作权法第32条规定:“著作权人向报社、杂志社投稿的,自稿件发出之日起十五日内未收到报社通知决定刊登的,或者自稿件发出之日起三十日内未收到杂志社通知决定刊登的,可以将同一作品向其他报社、杂志社投稿。双方另有约定的除外。”

目前有些办刊单位,刊用文稿往往超出了法定期限,甚至“稿约”规定的期限,而事先又不打任何招

呼,这不能不说是导致一稿两投现象时有发生的原因之一,也是对著作权人不尊重的表现。有些办刊单位通过“稿约”自订期限,如“来稿三个月内,未收到本刊选用通知,作者可自行处理,”并认为这样做符合我国著作权法中“双方另有约定的除外”之规定。诚如本文前面提到过的“稿约”只是一方面非双方之约定,如一方的“稿约”即意味着“双方另有约定”的话,那么,著作权法为保障著作权人的权益而提出的法定期限,岂不就会被一方稿约中的任意限定而一笔勾销了吗?有些办刊单位因来稿量大,人力不足,无法按法定期限做出作品能否利用的决定,就应与著作权人进行书面或口头协商;只有在著作权人同意的条件下,才算符合“双方另有约定”之规定。尽管这样做,费了些精力与时间,却严格遵守了著作权法,尊重了作者或其他著作权人的权利。

参考文献

1 孟广均. 我的建议. 上海高校图书情报学刊, 1993, (3): 3

2 中国科学院文献情报工作发展战略研究课题组. 中国科学院文献情报工作发展战略研究. 中国科学院出版图书情报委员会、中国科学院文献情报中心, 1991: 94

3, 4 中华人民共和国著作权法。

冯锦生: 1959年毕业于北京政法学院, 1978年北京图书馆学专业进修。现为《晋图学刊》主编、山西大学国情系教授。已在20余种刊物上发文52篇。通讯地址: 山西太原市。邮编: 030006。

(来稿时间: 1993-09-03. 编发者: 刘喜中。)

(上接第78页)

参考文献

1 张建勇, 刘兢. 图书馆工作者需求调查及管理措施初探. 图书与情报 1990(3): 51~56

2 赵宏, 陈开同. 人的成功管理. 北京: 解放军出版社, 1988

3 张作菊等. 管理中的组织心理. 北京: 解放军出版社, 1988

4 郭明昌. 搞活大中型企业的关键在于转换经营机制. 新疆社会经济, 1992, (1): 82~85

李仲光: 1962年北京图书馆学专业毕业。现为中科院新疆分院文情中心副研究馆员、副馆长。曾在13种刊物上发文40余篇, 出版专著3种。通讯地址: 乌鲁木齐市北京南路40号。邮编: 830011。

(来稿时间: 1993-06-05. 编发者: 翟凤岐。)