

广西高校学报编辑绩效考核现状的调查分析*

马殷华¹⁾ 谢慎兰²⁾ 李小玲¹⁾

1)《广西师范大学学报》编辑部;2)广西师范大学政治与行政学院;541004,广西桂林

摘要 对广西高校学报编辑部编辑岗位制度、考核形式与考核标准、福利待遇等方面进行调查,并简要分析讨论了存在的问题,提出了应对建议。

关键词 高校学报;绩效考核;编辑

Current situation of editor performance appraisal of academic journals of Guangxi colleges and universities//MA Yinhu, XIE Shenlan, LI Xiaoling

Abstract An investigation on editing post system, assessment form, assessment criteria and welfare has been carried out to discuss the existing problems of journal editorial departments of colleges and universities in Guangxi Zhuang Autonomous Region. Some countermeasures are put forward.

Key words academic journals of colleges and universities; performance appraisal; editor

First-author's address Editorial Board of Journal of Guangxi Normal University, 541004, Guilin, Guangxi, China

2000年以来,在高校人事和分配制度改革的大环境促使下,陆续有同行讨论过编辑工作量的科学核定,尝试建立或实行合乎高校期刊编辑工作的量化考核指标体系和结构^[1-5]。2009年9月2日,国务院常务会议决定,2010年起事业单位将全面实施绩效工资。事业单位实施绩效工资,不是简单的涨工资,而是与建立事业单位工作人员的考核机制相结合,建立一种新的机制和制度。根据我国出版体制改革时间表的安排,计划2011年年底完成非时政类报刊出版单位的转制工作^[6-7]。届时,新闻出版业将实施准入退出机制。因此,建立合乎高校期刊自己需求的编辑绩效考核体系,不仅是高校学报内部管理制度的完善,而且可以考核编辑人员的工作业绩和能力,挖掘他们的工作潜能,促进高校学报的良性发展,还有利于科技期刊向自主创新改革的道路平稳过渡。

1 广西高校学报概况

广西高校学报是由广西新闻出版行政机构管理、指导和监督,由各高校主办的学术性期刊(没有教育部等部门主管的期刊)。期刊的设立、管理和运作严格按照《期刊出版管理规定》的要求。办刊经费由主办单位拨款,基本没有创收能力。

学报的管理体制有编委会集体领导下的总编辑负责制和主编负责制2种。编辑部内部机构设置比较简单,有主任(主编)室、编辑室和办公室。由于规模小,编辑部运作比较灵活,会根据自己的具体情况灵活地安排相关工作人员兼任财务、策划、信息网路等工作。发行工作一般交由当地邮政部门负责,也有的委托承印单位承担。同全国其他高校学报一样,广西高校学报管理遵循以下原则:1)社会效益放首位的原则;2)注重结果原则;3)严格时间管理原则。

2 广西高校学报编辑绩效考核现状

2.1 数据来源与基本情况 问卷调查、现有资料和文献统计资料分析相结合。本课题以广西高校学报研究会秘书处及组织委员会截至2008年4月的会员统计资料 and 全区部分高校学报编辑部的问卷调查统计构成本部分的分析为基础,调查分析广西各高校学报编辑部编辑绩效考核情况,包括岗位制度、考核形式与考核标准、福利待遇等,并了解其对现行考核制度的态度、看法和期望。采用Excel统计软件包,上机处理数据。

共发出问卷42份,返回32份,返回率76.2%。其中本科院校学报23种,专科院校学报5种,高职学报4种。调查统计情况如下:广西高校各学报均由所属高校主办(截至2008年4月),是下属的部门和单位。学报主编一般由校领导兼任,副主编(执行主编)由编辑部专业人员担任,一般应为中共党员,按事业单位领导职务的任职标准任命。编辑部一般为副处级单位,也有不少编辑部为正处级或科级单位。本次调查结果为:处级单位7家,占21.88%;副处级单位14家,占43.75%;科级单位6家,占18.75%;其他(较常见的是由科技处等部门代管)5家。人员基本都属正式编制,大部分人员都享受国家干部待遇。随着事业单位人事制度改革的深入,后进人员实行聘用制。

2.2 编辑绩效考核现状及主要特点 编辑绩效考核现状如下:1)90.6%的编辑部有明确的岗位责任制。2)93.75%的编辑部内按年度进行考核。其中:46.88%的学报编辑部,其岗位考核标准与学校其他专业技术人员系列没有任何区别;37.5%的编辑部由学校制定专门的岗位考核体系;6.25%的学报编辑部可以自行制定相应的岗位考核标准。3)81.25%的编辑

* 中国高校自然科学学报研究会基金项目(GBJY0614);广西师范大学青年基金资助项目

部,其编辑人员的工资待遇按职称分配。4)50%的编辑部,其岗位考核结果与工资和津贴挂钩,18.75%的考核结果与职称评定挂钩,只有1家学报的岗位考核结果与岗位聘用挂钩。

绩效考核的主要特点如下:1)设有专门的月度、季度、半年度绩效考核制度、专门机构和人员。只有每年年底的省(区)级专业技术人员考核,均以填表形式完成。以校级考核为主。尽管绝大多数学报编辑部有专门的岗位责任制,但迄今为止,80%以上的学报编辑都接受校级的考核,而且近半数学报编辑部的编辑人员考核标准与学校其他系列的没有任何区别。2)岗位考核针对性不强。3)考核结果与福利待遇(校级规定部分)挂钩,与岗位聘用和提拔无关。

调查结果为,68.75%的编辑部认为当前的岗位考核标准不完全符合学报岗位的要求,59.38%的编辑部认为制定编辑部内部自己的岗位考核制度“有必要,且很重要”。

2.3 问题分析及讨论

1)绩效考核意识淡薄。这与长期以来学报拨款办刊的体制以及期刊评价的方式方法相关。当前,评奖、期刊评价指标都是对整本期刊进行评价后的结果,还没有针对期刊某一专栏或学科进行的;因此,一种期刊获奖后,很难分得清是谁的贡献大,故大家都是“功臣”。此外,受计划经济思想的长期熏陶,习惯于搞平均主义的人们对市场经济产物——绩效考核的根本目的和意义认识不足,缺乏竞争意识,致使编辑人员缺乏创造力、积极性和主动性。不少编辑到院系兼职上课,争取额外酬劳,甚至有的人无形中把主职与兼职互换了,分散了办刊精力。

2)对科学的绩效考核工作的知识、方法和重要性缺乏正确的认识。学报长期受到学校的庇护,几乎从来没有大幅度迈开改革的步伐。编辑部的管理人员由学校任命,一般都是由没有管理经验和管理知识的教授或博士担任,行政管理重点是保证期刊的正常出版,着力提升其学术水平和编辑出版质量,这也是为一直以来高校学报高质量稿源缺乏的现实所迫。另一方面,当前各级各类岗位培训班的培训内容中涉及管理(特别是人力资源开发与管理、团队合作等)方面问题的少之又少。在高校学报面临“非时政类报刊出版单位在2011年年底全部转制为企业”的今天,提高效率,挖掘潜力,高校学报管理人员应把这些问题提上重要的议事日程,并正确认识之。有效的绩效考核可以实现组织和个人的双赢,高校学报管理及编辑人员只有了解并正确认识绩效考核的作用和意义,才能正确对待并运用它来促使期刊的发展。

3)缺乏有效的绩效考核体系和考核制度。绩效考核是现代组织不可或缺的管理工具,也是组织人事决策的重要依据。本次调查结果表明,广西高校学报一直以来采用传统的德、能、勤、绩、廉的评价体系,没有体现自己工作性质和特点的绩效考核体系。而作为高校编辑出版部门的学报编辑部,其所办刊物的特殊性质和内容决定了编辑绩效考核无法与出版社的码洋、编审字数和经济效益等指标挂钩,虽然当前已经有相当数量的高校实施了绩效考核体系(涉及教师、科研、行政、财务等人员),但未见关于学报编辑人员方面的研究报道。尽管有相当比例的高校施行效果不明显甚至失败,但毕竟迈出了改革的重要一步。根据当前我国报刊业改革的步伐和趋势,从高校学报现在和未来的良性发展出发,笔者认为,如同科技期刊需建立自己的期刊评价体系一样,高校学报非常有必要建立适合自己特点的编辑绩效考核体系、制度和流程。

3 建议

3.1 更新观念,思想重视,积极参与 在竞争日益激烈的今天,提高个体的工作效率,是组织实现目标的重要途径;而个人希望组织了解自身,并获得组织提供的继续教育,实现自我新的突破。绩效考核,作为人力资源管理的重要内容和强有力的手段,恰恰能解决这一问题。作为一名科技期刊编辑,我们既要在学科领域方面保持敏锐的触觉和前瞻性眼光,又要关心关注其他学科的发展,要学习借鉴其他领域好的方法、技术和经验,在改善工作环境的同时,不断提升、完善自己的工作思路、方式方法和工作流程。不进则退,只有勇于冲浪的弄潮儿才能与时俱进,不被时代淘汰。

3.2 加快编辑绩效考核体系研究的步伐 “2010年起事业单位将全面实行绩效工资”的改革,体现了国家在分配问题上的一种思维更新。随着国家改革步伐的加快,同事业单位工作人员的考核机制相结合的一种新的机制和制度会建立、出台并逐步完善。编辑所从事的是精神产品的生产,其劳动是一种创造性的复杂劳动,这种精神劳动不能单纯像简单劳动那样用计件的方式来衡量其劳动量的大小,这个问题已引起一些同人的关注^[1,8-9]。可见,只有编辑自己才能有针对性地提出适合编辑工作实际情况和需要的考核体系;因此,只有加快绩效考核体系研究的步伐,才能使编辑人员变被动为主动,这也是编辑人员积极配合国家绩效工资改革步伐的明智之举。

3.3 加强对外交流与合作 广西地处西南边陲,科技和经济发展还比较落后。受各种因素制约,广西高校学报长期以来不仅与经济发达地区的联系缺乏,而且