

建立科学的内部管理制度 实行人本化管理

刘淑华

《华南理工大学学报》编辑部,510640,广州

University of Technology, 510640, Guangzhou, China

摘要 为进一步提高期刊的质量和办刊水平,《华南理工大学学报(自然科学版)》编辑部树立人本管理理念,以提高编辑素质为切入点,加强内部管理,建章立制,重点建立并完善了质量管理体系、岗位责任制和绩效考核制度,取得了一定成效。

关键词 科技期刊; 内部管理; 人本化; 制度建设

Performing human-centered management by establishing scientific internal management system//LIU Shuhua

Abstract The Editorial Department of *Journal of South China University of Technology (Natural Science Edition)* fostered the idea of human-centered management to improve the quality and level of the journal. With respect to increasing editors' capability, we focused on establishing and perfecting quality management system, post responsibility system and performance appraisal system by strengthening internal management and formulating rules and regulations. This paper aims to introduce all their achievements and experiences.

Key words sci-tech journal; internal management; humanism; regulation establishment

Author's address Editorial Department of Journal of South China

制度是保障期刊发展的前提,人才是促进期刊发展的根本。传统的期刊管理主要是以编辑、出版、印刷、发行等事务管理为主,忽视了对人的管理。期刊应尽快实现由“以物为中心”的传统管理向“以人为中心”的现代化管理的转变^[1]。期刊的属性(文化属性)和生产方式(脑力劳动),决定了树立人本管理理念的必要性。

《华南理工大学学报(自然科学版)》编辑部在实践中不断探索,采取“统一思想,整章建制,规范管理,严格考核”的工作思路,以提高编辑素质为切入点,重点进行了内部管理制度的强化,把加强质量管理和人力资源管理贯穿于期刊编辑出版的全过程,使期刊出版工作步入了标准化、规范化、程序化的管理轨道。

1 加强质量管理,建立质量保障制度

质量是期刊的生命线,科学的质量控制和管理制

表4 膝关节损伤患者术前及术后 lysholm 膝关节功能评分比较

评分标准	术前(n=86)		术后(n=86)	
	例数	百分比/%	例数	百分比/%
优(≥85分)	0	0	68	79.07
良(70~84分)	18	20.93	10	11.63
可(60~69分)	32	37.21	5	5.81
差(<60分)	36	41.86	3	3.48
平均分	67.7		93.6 ¹⁾	
优良率/%	20.93		90.70 ²⁾	

注:与术前相比,1)P<0.05,2)P<0.01。

注对应的符号,让读者无法确定所注与数据的关系,也无法判定符号所代表的统计学意义。还有一种情况是表下虽有文字注释说明,但表内数据中没有注释的符号,没有说明是对哪些数字的注释。

2)计量单位表示不当。有些表中数据没有计量单位,或不会表示表格共用的计量单位,或对量和特定的单位未采用标准化表示。当表中全部栏目的计量单位相同时,应将共同的单位直接写于表顶线的右上角;相邻栏的单位相同时,宜将单位写在共用栏内,如表2中的“%”;各栏中的量和单位标准化表示形式为“量/单位”^{[1]135},如表4中的“优良率/%”。有一些表格仍在使用已废弃的单位,如道尔顿(Da)、居里(Ci)等,或

仍在使用单位的英文名称缩写,如cpm、rpm等;有的还在使用不是单位符号的ppm等。

3)有效数字不统一。在同一表格中,不同的指标数据的小数位数不一定相同,但对于同一指标数据有效位数一定要统一。对于不统一的位数,应与作者沟通,让作者自行确定有效数字的位数,不能为了统一位数随意补齐“0”。

3 参考文献

- [1] 陈浩元. 科技书刊标准化 18 讲[M]. 北京:北京师范大学出版社,1998:124
- [2] 黄翎兵. 医学论文与书稿编写技巧[M]. 北京:人民军医出版社,2007:180-181
- [3] 吴广恩,王英华,夏志平. 科技期刊表格必须自明[J]. 编辑学报,2005,17(2):107-109
- [4] 汪玲,周世慧. 医学期刊三线表设计中常见问题例释[J]. 江汉大学学报:社会科学版,2004,21(4):106-109
- [5] 田军,王新英,刘文革. 科技论文表格常见错误评析[J]. 编辑学报,2005,17(6):421-422
- [6] 代小菊,杨秋,苗丽娟,等. 医学论文中表格常见的几种错误[J]. 中国结合临床杂志,2006,22(10):960-961

(2010-11-08 收稿;2011-01-05 修回)

度是提高期刊质量的根本保障^[2]。我们重点进行了全面质量管理制度的建设和完善,从组稿、审稿、编辑等方面全方位入手,努力提高论文学术质量和编校质量,以保证学报的整体质量和水平。

1.1 严格执行三级审稿制度,保证所刊发论文的学术质量 编辑部严格执行稿件“三审制”。编辑初审时,根据本刊的基本要求,重点审查论文的创新点及写作水平、稿件的相关信息是否属实且一致、参考文献的数量和引用质量,检测是否有学术不端行为等,并根据论文的质量给出初审处理意见。在实施同行评议的过程中,至少请2位专家进行双盲审稿,并采用专家数据库遴选审稿专家,力求做到专业方向对口,查找方便快捷。本刊1999年开始建立了审稿专家数据库,经过不断完善与更新,目前已拥有5960位审稿专家。在主编终审阶段,由副主编或资深编委担任学科执行主编,负责终审定稿。综合性学术期刊涉及的学科多、范围广、内容深,学科执行主编负责制可以保证用稿的科学合理。在稿件处理过程中,务求以科学、求实、公正的态度对待每一篇稿件,杜绝关系稿、人情稿,从而有效地保证了刊发论文的学术质量。

1.2 坚持责任编辑制度和“三校一读一审”制度,保证刊发论文的编校质量 在充分调研的基础上,建立科学的质量保障机制,层层把关,以保证编辑出版质量。

首先,编辑部严格执行主编、编辑持证上岗制度。所有编辑人员都取得了岗位合格证书、执业资格证书和注册责任编辑资格证书。实行责任编辑制度,要求责任编辑在组版时再次检测稿件是否有学术不端行为,然后,在对稿件的内容、整体结构、文字表达、图表、公式、规范化等方面审读的基础上,认真做好编辑加工,努力把差错减少到最低限度,同时要求责任编辑关注期刊出版的全过程,使期刊整体质量得到保证。

其次,编辑部建立了科学的质量评估标准,对编辑质量进行个性化和量化的考核,奖优罚劣,并聘请广东省科技期刊审读专家对刊物进行审读,组织业务研讨会讨论审读意见,促进编辑业务水平的不断提高,从而为期刊质量提供了基本保障。

第三,实行“三校一读一审”制度,即:走完3个校次一责编通读一主编终审。编辑部对原工作进行了大幅度调整,增设了英文编辑和互校等环节,除一校同时请作者校对外,三校时编辑交叉互校,利用交叉互补,避免因编辑人员业务水平的差异和工作疏忽或视觉疲劳而可能造成的失误。主编终审时主要纠正在前期未发现的差错,并解决交叉校对时校样提出的质疑。付印清样输出的胶片必须经过责编和主编分别核对后

方能交付印刷厂。

1.3 整合资源,建立质量跟踪监督机制 传统的工作方式,难以跟踪工作进度和工作质量,不能形成有效的质量监督机制。信息化技术的进步,使得质量的跟踪监督易于实现。编辑部整合内部资源,1999年建立了网站,开发了稿件管理系统和审稿专家管理系统,并不断完善与更新,2007年网站和数据库系统全面升级,实现了稿件管理和费用管理自动化,工作效率和工作质量大幅度提高。现在已实现编辑在线办公,作者在线投稿,专家在线审稿,读者在线订阅和在线阅读。编辑部还充分利用网络资源,组建了内部局域网、QQ群等,实现了资源共享和实时在线沟通。整合后的数据库平台,可以方便、快捷地进行作者、读者、编者、审者之间的有效沟通与交流,使得各个环节之间的衔接更为顺畅,也使得员工工作质量和工作成效一目了然,便于检查、监督和管理。此外,开通了网站上的留言区和联系电话、邮箱,及时回复作者、读者的留言,以及咨询、投诉。作者、读者的有效反馈意见,将作为绩效考核的一部分,起到了监督和督促改进工作的作用。通过这些措施,一个高效、有序的工作管理制度和监督约束机制得以建立。此外,还建立了选题策划、论证制度和成品检查制度。

2 以人为本,建立并实施人力资源管理制度

随着出版体制改革的深入,期刊业竞争日趋激烈,归根结底还是人才的竞争。人才的培养、开发及管理水平,是影响出版文化品位、制约出版经济运行的关键^[3]。以人为本,积极做好人才引进和培养工作,建立一支素质高、年龄结构合理的编辑队伍,是提高期刊核心竞争力的关键,是实现人本管理的前提^[4-5]。岗位聘用、专业技术职务评定、绩效考核等的依据、标准和方法,对人力资源开发具有导向作用,因此,建立科学的选人用人机制和人才培养机制至关重要。

2.1 建立岗位责任制和绩效考核制度,激励编辑的工作积极性 为了克服工作中的随意性,减少差错,以制订岗位责任制为起点,以完成工作目标为终点,对工作制度进行了一系列的改革。建立了岗位责任制,明确了各个工作岗位的职责,对编辑、出版、印制、发行各个环节都有明确要求,不同层面的工作岗位有不同层次的规范,并对各工作人员的职责明确定义,责权明晰,形成一个链条式的管理机制,落实责任制和责任追究制。

岗位聘用时要体现公开、平等、竞争、择优的原则,强调竞争上岗、双向选择、因岗用人、择优聘用。健全聘后管理,重点是完善考核制度。2000年制定了编辑

人员绩效考核办法与量化标准,以此提高编辑人员的质量意识,激励大家的工作积极性。考核时,遵循“客观公正、实事求是、全面考核、注重实绩”的原则,客观反映本编辑人员工作目标执行情况、工作表现和成果。

编辑人员绩效考核办法与量化标准如下:总工作量(合格为100分)包括编辑业务工作量 Y (70分)、出版成果及科研成果 X (20分)、德勤 Z (10分),考核结果为优秀的总工作量分应不低于140分。

编辑业务工作量分的计算式为

$$Y = 70A/B。$$

式中: B 为聘期内要求个人完成技术工作量定额(编审、副编审、编辑、助编岗位的定额不同); $A = \sum k_i c_i$, k 为期刊质量系数,由抽检结果确定,优良品1.2,合格品1.0,不合格品0.5; c 为责编的 i 期字数, $i = 1, 2, \dots, n$, n 为聘期内责编的期数。

出版成果及科研成果分的计算式为

$$X = k(\sum k_1 x_1 + \sum k_2 x_2 + \sum k_3 x_3 + \sum k_4 x_4)。$$

式中: k 为职称权重系数,根据职称不同有所差别; x_1 为发表的论文数; k_1 为论文权重系数,根据作者排名顺序和刊物重要性而定; x_2 为编辑作品获奖数; k_2 为获奖权重系数,根据获奖人排名和奖励级别而定; x_3 为本人正式出版专著或图书字数,万字; k_3 为权重系数,专著、译著和汇编作品的主编权重不同; x_4 为重大策划、组稿数; k_4 为策划、组稿权重系数。

德勤分最高为10分,主要考核内容为思想品德、工作态度和考勤结果。计算式为 $Z = \text{个人自评分} \times 20\% + \text{领导评议分} \times 35\% + \text{群众评议分} \times 45\%$ 。

此外,对参加单位公益工作、参与行政事务(含指导新编辑)等情况给予最高30分的补贴分,具体补贴分视工作时间和取得的效果而定。

该考核办法已试行10年,效果良好。

2.2 加强岗位培训,做好人力资源的二次开发 本刊编辑都是专业技术人员出身,其中,博士占28.6%,硕士占71.4%,进入编辑部后,编辑出版知识大都是在编辑工作实践中学习、探索、积累、提高的。作为转型期的编辑仅靠原有的专业基础知识和编辑业务知识已不适应工作需要,科技的进步、信息技术的发展和期刊的市场化,对编辑人员的知识结构提出了更高的要求,编辑应由传统的专业型向复合型、全面型发展,具备多元化的知识结构;因此,加强岗位培训,做好人力资源的二次开发至关重要。

重视员工的成长和技术培训是吸引并留住人才的

重要措施^[6]。近年来培训经费的投入逐年增多,为编辑提供更多受教育和培训的机会,以此全面培养和提高现有人员的素质和业务能力。编辑队伍日趋年轻化,学习能力强。在日常工作中,尽量安排时间给大家参加新闻出版行业的继续教育培训,至少要完成规定的学时数;每2周组织1次业务学习或业务交流活动,在编辑部内部及兄弟编辑部之间进行业务切磋。编辑部还有针对性地对编辑人员进行计算机应用和数字化出版方面的培训。编辑部每年定期举办5次学术讲座,邀请专家主讲新兴学科的基本理论及当前的研究热点,并且给每个编辑每年提供1次去省外与同行交流的机会。编辑部还鼓励编辑人员继续深造,攻读学位或选修相关课程,以此提高理论水平和学历层次;参加所负责栏目和学科的专业学术会议,以便了解学科发展动向,组织优秀稿件。编辑部还大力提倡并鼓励编辑从事相关的科学研究活动,对公开发表的论文给予奖励,并根据其影响力发放不同数额的奖金。近年来,编辑部承担了省、校立项的编辑学研究课题5项。整个编辑部形成了浓厚的学术氛围,学习型编辑部正在建设中^[7]。

从本刊编辑部的实践看,制度建设是前提,贯彻落实是关键,既然立了规矩就要执行,违背了就要处罚,这样才能把制度落到实处,才能使它们发挥应有的作用。

3 参考文献

- [1] 汤知慧. 加强科技期刊内部管理[J]. 现代管理科学, 2002(2): 54-55
- [2] 张九庆. 科技学术期刊的质量控制[J]. 编辑学报, 2005, 17(6): 407-409
- [3] 刘金花. 浅谈人本管理及其在出版行业中的应用[J]. 经济师, 2008(6): 212-213
- [4] 江星. 论编辑出版业的人本管理[J]. 编辑学报, 2002, 14(5): 325-326
- [5] 陆宜新. 科技期刊编辑部的人本管理[J]. 中国科技期刊研究, 2005, 16(3): 304-306
- [6] 金海清, 赵颖. 企业人本管理的策略研究[J]. 经济与管理, 2010, 24(9): 49-52
- [7] 刘淑华, 傅晓琴, 牛晓光. 潮平两岸阔 风正一帆悬:《华南理工大学学报(自然科学版)》创刊50周年回顾与展望[J]. 华南理工大学学报:自然科学版, 2011, 39(3): 145-149

(2011-04-23 收稿; 2011-05-15 修回)