

科技期刊应加强编辑团队建设 ——以《生态学报》编辑部为例

孔红梅

《生态学报》编辑部,100085,北京

摘要 编辑团队是科技期刊的宝贵资源,编辑团队建设是期刊健康、稳定发展的基础。以《生态学报》为例,全面、系统分析并总结编辑部在编辑人才引进和培养、实施有效激励机制和完善编辑部组织文化建设等方面采取的措施和获得的经验。多年来,《生态学报》本着以人为本的原则,较好地实现了编辑个人发展与期刊发展的结合,充分调动了每名编辑的主观能动性,提高了刊物质量,促使刊物稳定、快速发展。加强编辑团队建设使《生态学报》获益良多。

关键词 《生态学报》;编辑;团队建设

Promoting the organization of editorial teams in academic journals: a case study of *Acta Ecologica Sinica* // KONG Hongmei

Abstract An editorial team is a very important resource for academic journals. Organization of the editorial team is the foundation to assure the development of the journal. This paper chooses the editorial office of *Acta Ecologica Sinica* as an example to analyze and summarize the experience in organizing editorial team, including several aspects: how to attract and training editors, how to achieve effective incentives and how to develop the culture of the editorial office. Stimulating editors' initiative and combing the editors' career development with the journal development are significant to maintain the stability of the editorial team and promote the quality of the journal. Strengthening the organization of the editorial team promotes the development of *Acta Ecologica Sinica*.

Key words *Acta Ecologica Sinica*; editor; organization of editorial team

Author's address Editorial Office of *Acta Ecologica Sinica*, 100085, Beijing, China

编辑团队是科技期刊的宝贵资源,是保障刊物健康、稳定发展的基础。打造具有共同目标、高素质、团结、稳定、高效的编辑团队,是每个期刊编辑部都面临的课题。

《生态学报》创刊于1981年,是我国第一种综合性生态学期刊。近年来,学报进入了快速发展期,各项评价指标稳步上升,2009年起总被引频次全国第一,在广大生态学研究工作者中拥有良好的口碑和学术影响力。取得这些成绩一方面得益于中国生态学研究水平的提高以及生态学工作者的认可与帮助,另一方面得益于《生态学报》拥有一支能吃苦、能战斗、团结进取的专业化编辑团队。

笔者拟从编辑人才培养、激励机制和组织文化建设等3个方面对《生态学报》编辑团队建设的经验进行总结,以供编辑同人借鉴。

1 全方位的编辑人才培养

随着信息化程度的加深和市场化进程的推进,科技期刊已经发展到求质量、创精品的时代,同类型、同学科期刊间的竞争不断加剧。作为一种知识密集型出版产品,科技期刊质量的高低与生产该产品的人密切相关。期刊间的竞争归根结底是人的竞争,是作者群、审者群和读者群间的竞争,更是办刊人,也就是编辑之间的竞争。引进并培养高素质的编辑是编辑部团队建设的重要内容,是在期刊间竞争中能够取得主动的关键所在。

1.1 人才引进 编辑部的新老交替是自然法则,新鲜血液的输入是一项事业发展的保证。选择适合岗位要求、对编辑工作有热情又具有创新能力的年轻人加入编辑队伍,是编辑部面临的重要课题。在人才引进中,《生态学报》编辑部始终坚持3项根本性原则:一是将编辑引进与编辑部未来发展和整体规划的要求相结合,按需招聘,宁缺毋滥;二是始终要求综合素质高,坚持一专多能的选人标准;三是认同编辑部文化,具有良好的团队合作精神。基于这些原则,近5年《生态学报》招聘了2位具有生态学博士学位的年轻编辑,目前他们都已能独当一面,为编辑部带来了年轻人特有的活力和创造力。

1.2 编辑能力培养 人才引进了,培养和造就更为重要。编辑人员的编辑业务能力、掌握期刊发展规律的能力、接受新鲜事物的能力影响刊物质量、定位和发展方向^[1]。《生态学报》编辑部对编辑业务能力的提高常抓不懈,千方百计地创造机会开阔编辑人员的视野,增长见识。对此主要采取了以下措施。

1)参加编辑专业培训。编辑部保证每名编辑每年参加72学时的法定培训,培训形式自由选择。同时,鼓励编辑尽可能多地参加全国或省级期刊编辑学会组织的编辑业务培训班和编辑专业学术会议,多听、多学、多交流。

2)参加专业学术会议。科学技术的发展日新月异

异,科技期刊编辑须了解本领域学术前沿动向才能保证对稿件的正确判断,增强组稿的针对性。编辑部效仿《Nature》等国际大刊的做法,要求每名编辑每年必须参加国内高水平的学术会议2到3次,国际会议1次,更新知识结构,开拓视野。

3)鼓励在职进修。为提高编辑人员的素质,编辑部鼓励并有计划地安排编辑人员在职进修,目前已经有2人在职获得博士学位,还有一位考取了硕士研究生。

4)老编辑传、帮、带。编辑的成长是一个日积月累的过程,资深编辑多年的工作经验是一笔宝贵的财富^[2]。在工作中,老编辑言传身教,青年编辑认真学习,在业务能力提高的同时编辑部的文化和传统也得到传承。

5)定期组织业务学习。业务学习是编辑部成员间业务交流的重要方式,也是编辑增长见识、开阔视野的重要途径。《生态学报》编辑部的业务学习主要有2种形式:一种是编辑部内部定期(每月1次)和不定期的交流讨论;一种是邀请专家、同行到编辑部座谈交流。每月最后一个星期的周五下午是编辑部固定的业务学习时间,讨论的主要内容是结合办刊理念,如何调整和把握《生态学报》在办刊的战略层面、工作层面和技术层面的工作,保证刊物更好地发展。在战略层面上目前主要讨论:如何走国际化的发展道路,与国际同领域重要的学术期刊出版机构和学术机构建立联系,在国际平台上创办英文期刊;中文期刊如何面向国内市场,坐稳国内一流精品期刊位置,并深挖品牌价值,做大做强。在工作层面上讨论:如何抓落实,针对英文刊设立专职副主编工作负责制,激发编辑在工作中的积极性和创造性;针对中文刊,结合编辑部实际情况加强领导力,更好地满足期刊发展的需要。在技术层面上讨论:如何创新工作方法和使用新的编排技术,优化并简化工作流程,提速保质。例如:交流近期了解到的关于编辑办公系统软件更新和学习的信息;邀请勤云、北大方正、查尔斯沃斯等公司的技术人员来编辑部讲座和座谈,对办公系统和应用软件加以再认识、再提高。每月1次的小型交流会及时解决了办刊中遇到的问题,效果显著。此外,编辑部利用一切机会邀请国内或国外编辑出版界的专家和同行到编辑部进行交流。2010年邀请到《Frontiers in Ecology and the Environment》主编、《Ecological Complex》主编和查尔斯沃斯公司的资深出版人来编辑部指导,对开阔编辑人员的视野起到了很好的作用。

2 建立有效的激励机制

激励是激发员工的工作动机,利用各种有效方法

调动员工的积极性和创造性,使他们努力完成交予的任务,实现组织目标的一种方法^[3]。期刊编辑部通过激励手段可以最大限度地调动编辑的工作积极性和创造力,高质量地完成组稿、审稿、编校等工作,同时积极为期刊发展献计献策,提高期刊质量、出版水平和学术影响力。

基于现代的管理学理论,激励的方法有很多种,可以分为思想激励、感情激励、目标激励、成果激励、物质激励和职位激励等^[4]。对于一个组织,选择何种的激励方法需根据该组织的目标和激励对象的具体情况而定。今天的科技期刊编辑队伍,是一支高学历、从事创造性劳动、复合型的人才队伍^[5]。知识型人才在工作中除了追求物质生活外,更多的是追求精神生活,更关注工作带来的满足感、成就感、成功感,自我实现的需要是否能够得到满足和是否在工作中被尊重;因此,他们更注重工作本身,更多地考虑工作是否适合个人的特点,是否有助于发挥个人的特长,是否能够在工作过程中完成自己需要的知识和经验的积累,是否提供学习和发展的机会等方面^[6]。

基于编辑人群的共性和《生态学报》编辑部团队人员的特点,在日常的管理中我们建立了一套行之有效的激励机制对编辑进行激励,取得了良好的效果。

1)情感激励。情感是人们对于客观事物是否合乎人们需要而产生的态度和体验,当客观事物满足人的需要,就会产生积极的情感,编辑对待编辑工作就能有热情并勇于承担重担^[7]。

①《生态学报》编辑部是“朋友式”编辑部,同事之间关系融洽,彼此尊重。每到编辑部成员过生日,编辑部都会为其举办小型聚会,买来蛋糕,插上蜡烛,分享快乐。花钱不多但能很好地增进同事之间的感情,增进编辑对编辑部和期刊的感情。

②编辑部内工作分工明确,编辑部成员各司其职,杜绝了越俎代庖现象,编辑正当的稿件处理权利得到充分保证。

③编辑部充分实行民主,遇到关系期刊发展的大事,充分讨论,保证每位编辑的话语权。

2)目标激励。目标激励是通过设置工作目标的方式进行激励。目标设置能够造成实际绩效与期望绩效之间的矛盾,该矛盾(压力)能够使被激励人产生一种紧张感,这种紧张只有通过努力达到目标才能够缓解^[8]。在实践中,我们的具体做法是给编辑特别是年轻编辑以空间、舞台和资源,让他们承担更多有关刊物管理的责任,承受更大的压力,接受挑战,同时也给予他们机会,将对刊物发展的想法付诸实践。事业的发展比物质待遇的提高对人的激励作用更大。

3) 远景激励。远景激励是指对期刊或编辑的发展远景进行规划,使全体员工看到刊物和自己美好的未来,激励编辑为实现目标而努力工作^[9]。《生态学报》编辑部为刊物的发展制定了明确的远景目标,同时结合每个编辑的自身特点为其制定了职业发展规划。将编辑的职业规划与期刊编辑部发展的各个环节结合起来,使编辑的自我发展与期刊编辑部的发展紧密联系在一起,从而充分调动编辑的主观能动性。

3 编辑部的组织文化建设

组织文化是一个组织的全体成员共同认可并传承的价值观、道德规范、行为和组织形象。对于学术期刊,组织文化是期刊在其内外环境中长期形成并共同遵守的目标、价值标准、基本信念和行为规范^[10]。组织文化的形成具有长期性,一经形成就对期刊的发展和编辑团队的建设具有长期的导向性和约束性,是影响期刊发展,也是期刊编辑部向心力、凝聚力和战斗力形成的关键性因素。《生态学报》编辑部的组织文化建设主要包括以下几项内容。

1) 质量为上的办刊理念。科技期刊刊载文章的学术水平是科技期刊生存和发展的根本性保障。多年来,《生态学报》始终坚持严格的同行评议制度,退修改制度和终审制度,始终严把学术质量观。

2) 一切为了读者,一切为了作者的服务意识。

①期刊是读者和作者交流的平台,编辑是作者和读者间沟通的纽带。《生态学报》编辑部始终把服务读者、服务作者作为办刊的基本理念,快速、高效、保质、准确地解决问题是大家追求的目标。目前本刊的平均审稿周期在2个月以内,绝大部分的稿件在1个月之内就会有审稿意见,为作者节约了时间,也提高了期刊的运行速度。

②编辑部定期组织高水平的专家对作者进行写作培训,帮助作者解决实际困难。

③学报文章全文实现了上网与出版同步,方便读者在第一时间阅读到所感兴趣的文章,跟踪最新科研成果。

3) 求新、求变的办刊风格。“适者生存”是生态学的经典理论,在科技水平日新月异、信息化程度不断加深的今天,科技期刊之间的竞争非常激烈,只有勇于创新,适应时代发展才能立于不败之地。这里所指的创新包括办刊思路的创新,涉及编辑工作方法的创新,编辑工作流程的优化,也包括编辑工作手段和技术手段的创新。

4) 以人为本的管理方法。在对编辑部的管理过

程中以人为出发点和中心,围绕激发和调动编辑的主动性、积极性、创造性开展管理活动。其核心内容是要统一编辑的个人发展与期刊整体发展的关系,满足个人发展是刊物整体发展的前提。

5) 参与式的管理机制。在编辑部事务上,充分发挥所有人员的能力和潜力,保障每位编辑的知情权、建议权、参与权,形成公开、公平、民主集中的工作氛围,从而构成了和谐的参与式组织气氛。这种平等相处的氛围增强了编辑的主人翁意识和参与意识,编辑部全体成员都愿意为期刊的发展献计献策,激发了工作热情。

4 结束语

《生态学报》编辑部通过执行全面的人才引进与培养计划、实施有效的激励机制和完善编辑部组织文化建设等措施,构建了一支人数不多,但工作效率与工作能力出众的编辑团队。在团队的建设中,编辑部本着以人为本的原则,较好地实现了编辑个人发展与期刊发展相结合,保证了编辑团队的长期稳定。优秀的编辑团队建设是《生态学报》多年来快速、稳定发展的基础,也是学报未来发展的根本保障。

5 参考文献

- [1] 陈玲,邹栩,郑晓南. 关于高校科技期刊青年编辑成才模式的思考:以中国药科大学期刊编辑部为例[J]. 编辑学报,2011,23(3):268-270
- [2] 刘娜,宋欣. 浅谈新时期青年科技期刊编辑的人才培养[J]. 编辑之友,2010(S1):86-88
- [3] 王平. 利用激励机制提高科技期刊的质量和影响力[J]. 编辑学报,2007,19(5):361-363
- [4] 梁俊红,田振东,陈燕. 科技期刊人力资源开发中的目标激励机制[J]. 中国科技期刊研究,2005,16(4):567-569
- [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] 顾朝武. 论知识员工的激励[J]. 中国人才,2003(4):31-32
- [7] 幸建华. 情感在科技期刊编辑部管理中的应用[J]. 中国科技期刊研究,2007,18(5):752-754
- [8] 纽斯特罗姆,戴维斯. 组织行为学[M]. 10版. 陈兴珠,罗述,译. 北京:经济科学出版社,2002
- [9] 李桂丽. 重塑科技期刊编辑人才激励机制[J]. 西北农林科技大学学报:社会科学版,2009,9(6):155-158
- [10] 韩长友. 学术期刊组织文化建设[J]. 中国科技期刊研究,2008,19(5):868-871

(2012-01-16 收稿;2012-03-13 修回)