

# 医学期刊青年编辑的需求分析与激励措施

张艳艳 金晓明 王倩 林燕英

福建省医学科学研究院《福建医药杂志》编辑部,福建省医学测试重点实验室,350001,福州

**摘要** 青年编辑是医学期刊编辑部的中流砥柱。对其需求进行分析,并采取相应的激励措施,直接关系到医学期刊的可持续发展,同时,在期刊编辑部体制改革的形势下,更具有时代紧迫性。本文根据马斯洛需求层次理论,分析医学期刊青年编辑生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求的特点,据此提出提高薪酬待遇、明确改革动向、培养社交能力、重塑行业形象、制订职业规划的相应激励措施。

**关键词** 医学期刊;编辑;需求分析;激励措施

**Demands analysis and encouragement measures for young editors of medical periodicals**//ZHANG Yanyan, JIN Xiaoming, WANG Qian, LIN Yanying

**Abstract** Young editors play an important role in publishing of medical periodicals. The demands analysis and encouragement measures for young editors are crucial to the sustainable development of medical periodicals, and is urgent in the course of reform of periodical editorial departments. Based on Maslow's demand hierarchy theory, this paper analyzes the characteristics of physiological demands, security demands, communication demands, respect demands, and self-realization demands for young editors of medical periodicals, and then brings forward the corresponding encouragement measures, such as improving salary, defining reform trend, cultivating communication ability, reconstructing occupational image, and establishing career planning.

**Keywords** medical periodical; editor; demand analysis; encouragement measure

**Authors' address** Fujian Medical Journal, Fujian Key Laboratory of Medical Measurement, Fujian Academy of Medical Science, 350001, Fuzhou, China

对医学期刊青年编辑的需求进行分析,并采取相应的激励措施,既有理论意义,又有现实价值。理论意义表现为,对编辑工作人员的研究是编辑学研究内容的一部分。现实价值则表现为,对编辑工作人员的需求分析与医学期刊的未来发展有紧密的关系,特别是在期刊编辑部体制改革的当下,它已经成为人力资源管理的重要内容,对其认识的程度直接关系到改革工作的顺利进行与改革后的可持续发展。青年编辑是医学期刊的中流砥柱,对其需求进行分析显得更加重要。

## 1 需求分析的理论依据

尽管马斯洛需求层次理论存在不足之处,但是鉴

于其在管理学中应用的广度和被公众所知的熟悉度,本文选择用马斯洛需求层次理论来分析医学期刊青年编辑的需求。在马斯洛需求层次理论中,人的需求从低级到高级分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求<sup>[1]</sup>。

## 2 医学期刊青年编辑需求的特点与影响因素

**2.1 生理需求** 当前我国的医学期刊主要由高校和科研院所主办或承办,这些单位对学历的要求比较高,而且医学行业本身就是一个高学历云集的行业,这2种因素叠加使得医学期刊编辑队伍的入职学历较高。这些高学历青年编辑一踏上工作岗位,即会出现恋爱、结婚、生儿育女、购买住房的生理需求,对于一些来自农村的编辑甚至面临赡养父母的经济压力。刚入职或者入职不久的青年编辑薪酬待遇本来就不高,面对近几年我国物价和房价的快速上涨,使得他们满足生理需求的压力加大。

当前,期刊的发展对青年编辑提出了更高的要求,不仅要求他们具有专业知识,而且要求他们懂策划、善沟通、通计算机知识,这就要求他们不但在工作时间内要聚精会神地学习,而且非工作时间也要不断充电,这些使他们无暇去投资理财或兼职做其他的工作,经济压力进一步加大。随着期刊管理部门对编校质量的要求越来越严格,青年编辑工作量增加,工作时间延长;伴随着计算机在编辑工作中应用频率的增加,视觉疲劳、颈椎病、腰椎间盘突出症已经成为编辑行业的职业病,这些都在吞噬着医学期刊青年编辑的健康。尽管现代社会倡导按劳分配、多劳多得的价值理念;但是由于一方面编辑的劳动需要依附作者的作品,具有隐匿性、复杂性,难以量化,另一方面长期以来,编辑在高校被定位为教学辅助地位,在科研院所处于边缘部门,其劳动报酬和职称聘任都无法实现公平,这些导致青年编辑产生了付出多回报少的压抑情绪,对其身心健康造成了极大伤害。

此外,与其他科技期刊的青年编辑比较,医学编辑在校教育的时间更长、每年学费投入更多,因此他们期望的教育回报更大,理想与现实的巨大落差造成的压力也对其身心健康产生了负面影响。

**2.2 安全需求** 期刊编辑部体制改革前,医学期刊青

年编辑的人事关系是在高校或者科研院所,面临的心理恐惧主要来自2个方面,一方面是事业单位改革的压力,另一方面是期刊稿件数量和质量竞争造成的压力。改革序幕的拉开,又增加了对期刊编辑部体制改革不确定的担忧。对改革的最大担忧来自对医学期刊市场需求和市场定位的认知缺失。

长期以来,绝大多数医学期刊都是作为医生职称晋升评定的工具,很少去关注其服务的医生或者医学科研人员的真实需求,对于综合性医学期刊甚至没有对服务对象进行细分,这无疑增加了医学期刊青年编辑对改革的恐惧。此外,改革后如何协调社会效益与经济效益的矛盾、作者需求与稿件质量的矛盾、读者需求与稿件质量的矛盾、读者需求与办刊宗旨的矛盾,这些都会使医学期刊青年编辑忧心忡忡<sup>[2]</sup>。

**2.3 社交需求** 青年追求丰富多彩的生活,有与人交流的强烈愿望,希望通过与他人的交往来达到认识自我、提升自我的目的。当前医学期刊的生存与发展也要求青年编辑善于与作者、审稿专家、读者、发行人员以及编辑同行打交道;但是,无论从笔者自身的工作实践还是多篇文献报道<sup>[3-5]</sup>都可以发现,青年编辑特别是女性编辑,社交需求不能充分得到满足。具体原因可以从外界和自身2方面去探究。从外界来看,期刊部门苛刻的考勤制度和经费不足使青年编辑不能参加学术会议,无法面对面地与专家学者交流,进而组稿。从自身来说,医学期刊青年编辑在医学院校的学习多侧重理工科,对外协调能力和沟通能力相对较弱,面对编辑工作涉及到的复杂、微妙的人际关系,常会产生人际关系压力。

**2.4 尊重需求** 医学期刊青年编辑多有很强的表现欲望,渴望通过自身的努力得到领导、同事及周围朋友的认可,以满足其被尊重的需求,进而强化自尊和自信。当他们满怀激情与希望努力工作时才发现,期刊编辑获得他人尊重困难重重。期刊编辑部门在高校和科研院所的辅助地位决定了领导不会重视医学期刊青年编辑的薪资待遇和职称晋升。其他部门的同事因不了解编辑具体工作内容,认为“文章是作者写的,稿件是专家审的,编辑只不过是改改标点符号和错别字,没有技术含量”<sup>[6]</sup>,自然也就不会尊重医学期刊青年编辑。

因为医学期刊青年编辑毕业于医学院校,平时工作也主要是为医生的科研工作服务,所以周围朋友以医生居多。在这些朋友看来,医学期刊青年编辑的职业选择完全是迫于生计的无奈选择。面对领导的轻视、同事及周围朋友的不认可,青年编辑自己也开始怀疑职业的价值所在,特别是对一些心浮气躁者,更容易迷失在繁杂的编辑业务中,而无法品味这些业务带来的自我成长与提升,也就无法正确认识自己的工作价值。

**2.5 自我实现需求** 与其他知识型青年一样,医学期刊青年编辑不仅追求与其付出相匹配的合理薪酬待遇,而且更注重职业培训、职称聘任、学术研究、职务晋升和自身能力拓展方面的自我发展空间。

当前,由于期刊经费不足和领导对职业培训不重视,导致医学期刊青年编辑的外出学习计划常被搁浅。青年编辑的职称评定虽然是由新闻出版总署以考代评或者以省级新闻出版局评定成果的方式统一组织,但是职称聘任工作仍是由整个高校或科研院所负责,同等条件下,领导更倾向于优先考虑教师或科研一线人员。

对于学术研究,高校主办的医学期刊与科研院所主办的医学期刊却有差别,前者可能会设计一些编辑类的科研基金项目,而后者多单纯强调编辑出版的业务收入,不会重视编辑类科研工作的开展。

至于职务晋升,由于当前多数期刊规模较小,内部多采用2~3级扁平化的管理模式,青年编辑的晋升空间十分有限。边缘化的工作地位、繁琐的日常工作和追求进步的工作心态之间的矛盾使得编辑有强烈的自身能力拓展的需求。

### 3 基于医学期刊青年编辑需求分析的激励措施

**3.1 提高薪酬待遇,满足物质需求** 许多文献研究表明,工资待遇是影响编辑职业吸引力和队伍稳定的重要因素之一<sup>[7]</sup>。2012年7月30日新闻出版总署印发的《关于报刊编辑部体制改革的实施办法》明确指出,报刊编辑部体制改革的指导思想和原则要求之一是“行政推动与市场运作相结合,以资本为纽带”,这无疑指明了期刊的市场运作方向。

改革后,首先应以生产销售内容满足消费者需求的期刊为基点,同时开展多种期刊衍生服务,从而获得利润,将利润中的一部分作为原始资本进行投资运作,然后将利润和利润运作的资金回报剔除期刊再发展所需的成本,作为期刊编辑分配薪酬待遇的资金来源。

在向期刊青年编辑分配薪酬待遇时,可借鉴市场营销学中为商品制订价格时所采用的成本加价法和竞争比较法。采用成本加价法时,薪酬待遇=所在地区城镇职工平均薪酬待遇×(1+该行业高出平均薪酬待遇的百分比),其中所在地区城镇职工平均薪酬待遇的数据可通过人力资源与社会保障部门、统计局或权威媒体的报道获得,该行业高出平均薪酬待遇的百分比则需要在上述渠道的基础上采用多种方式获得。例如,陕西师范大学出版总社曾采取多种方式调研发现,陕西出版企业职工平均年收入高于西安市社会平均年收入25%左右<sup>[8]</sup>。采用竞争比较法时,首先应明确本刊的竞争对手是谁,然后参考竞争对手的薪酬待遇

设置本刊编辑的薪酬待遇,以吸引和留住优秀人才。实际上,管理者在制订薪酬待遇时,应同时应用成本加价法和竞争比较法,才能制定出恰当的薪酬待遇。

**3.2 明确改革动向,满足安全需求** 心理学认为,人的不安全感来自对事物发展不确定性的无法掌控。当前,医学期刊青年编辑面临着事业单位和期刊自身双重改革的不确定性,内心极度缺乏安全感。作为期刊的管理者,应该通过认真分析政策文件、参加学术会议、请教行业专家等形式及时明确改革的动向,并将动向信息告知青年编辑。

在明确改革动向的前提下,期刊管理者应未雨绸缪,结合期刊自身的现状,对期刊未来发展工作进行部署,并尽量细化到工作的每个细节和每个编辑人员。对于期刊改革后带来的不安全性(准确地说应是市场危机感),期刊管理者可通过期刊业绩的提升和企业文化的构建来化解。

**3.3 培养社交能力,满足社交需求** 期刊管理者可从理论培训和实践锻炼2个方面着手,以满足青年的社交需求。在办刊经费许可的条件下,期刊管理者可请研究人际关系的专家针对期刊单位的工作特点开展系列讲座。讲座的费用支出可采用与其他期刊单位共同承担或者向公益组织申请帮助的方式加以缩减。在理论培训的同时,期刊管理者也要制订灵活的考勤制度,尽可能地鼓励青年编辑参加专业或者同行业的学术交流活动,让他们在实践中锻炼沟通能力。针对工作中遇到的各种社交问题,可通过在期刊单位内部举行沙龙座谈会的方式解决。

**3.4 重塑行业形象,满足尊重需求** 尽管当前的医学期刊青年编辑已具有多种能力,但是编辑工作的隐匿性和利他性仍是青年编辑缺乏自信和不受他人尊重的重要原因。由于自信、自尊是受他人尊重的前提,所以,满足医学期刊青年编辑的尊重需求应从树立他们的自信着手。

在工作中,期刊管理者应放手让青年编辑大胆实践,鼓励他们采用创新方式解决问题,对所编辑的学术论文产生的社会效益,可通过与作者交谈或电子函件的方式加以反馈,使青年编辑直观感受到工作的价值。除了采用工作实践方式树立医学期刊青年编辑的自信外,还可采用读编辑学经典著作(如《编辑人的世界》)和了解编辑历史人物(如孔子、鲁迅、邹韬奋等)的方式。对待一些领导、同事和周围朋友的不尊重,可综合采用多种交流方式使其了解编辑工作的具体内容,间接体会编辑工作的艰辛和价值,从而使他们尊重编辑和编辑工作。

**3.5 制订职业规划,满足自我实现需求** 与物质激励

相比,提供广阔自我发展空间更能使医学期刊青年编辑产生持久的工作动力。医学期刊青年编辑参加工作一段时间后,期刊管理者应根据青年编辑的工作表现、性格特点、专业特长,结合期刊的实际情况,在与青年编辑充分沟通后,共同制订青年编辑在职业培训、职称聘任、学术研究、职务晋升方面的职业规划,并为其自身能力拓展提供帮助。

面对当前期刊间的激烈竞争,为青年编辑提供多元化的职业培训途径不仅有利于青年编辑自身的发展,更是期刊可持续发展所必需的。即使在期刊经费不足的情况下,期刊管理者也应该支持青年编辑的职业培训,只是要尽可能地做到成本最小效益最大。例如,部分会议组织者会采用现场面授和录制会议视频二次授课这2种方式进行职业培训,相对于前者,后者不仅可以达到同样的培训效果,培训成本也大大降低。

此外,在网络日益发展的今天,期刊管理者安排时间让青年编辑通过远程教育和科技期刊社团网站进行自学也是一种不错的选择。对于满足职称聘任条件的青年编辑,医学期刊管理者应为其提供公平竞争的机会,同时,在学术研究上鼓励青年编辑积极申报资金课题和撰写学术论文,增加其在职称聘任中的竞争优势。

虽然期刊内部在职务晋升上的空间十分有限,但是管理层可采用下放权限,鼓励青年编辑横向发展,使其能充分利用自己的知识和能力,调动自己的社会资源,完成工作任务。

在条件允许的情况下,可开展一些类似企业拓展训练之类的活动,以培养编辑工作中所需要的各种能力。

## 4 参考文献

- [1] 顾琳,缪文桦,曹莉. 基于成长性需求的高校学报青年编辑激励机制研究[J]. 学报编辑论丛, 2011: 128-131
- [2] 王音,田喆. 浅谈从科研人员到科技期刊编辑的角色转换和心理调试[J]. 编辑学报, 2010, 22(增刊1): 71-73
- [3] 李宁,叶红波,宋冬英,等. 数字环境下高校科技期刊青年编辑压力浅析及其调适[J]. 编辑学报, 2012, 24(增刊1): 75-76
- [4] 邢运凯. 论科技学术期刊编辑群体的压力管理[J]. 编辑学报, 2010, 22(5): 439-440
- [5] 吴月红. 科技期刊编辑的心理压力及心理调适[J]. 编辑学报, 2004, 16(2): 150-151
- [6] 高莉丽,李小玲. 科技期刊青年编辑群体的需求特征与激励措施[J]. 编辑学报, 2011, 23(4): 364-365
- [7] 赵茜. 高校学报人才流失原因探析[J]. 中国科技期刊研究, 2009, 20(1): 169-172
- [8] 雷永利. 转企改制后出版社薪酬与绩效分配体系构建探析[J]. 出版发行研究, 2012(11): 24-28

(2013-08-17 收稿; 2013-10-30 修回)