

规范并优化科技期刊青年编辑的入职培训

夏 爽

《中华外科杂志》编辑部,100710,北京

摘要 青年编辑入职培训有其特殊性,需要在一段时间内集中完成,兼顾实用性与理论性,常用的编辑培养方法无法满足入职培训的需求。应该明确入职培训在组织、文化、制度层面的目标,增加对于入职培训的时间、人员、智力的投入,完善培训内容,丰富培训方式,并且建立完备的评估和反馈制度,利用集团化优势进行集约化培训,这将为科技期刊的长远发展及文化形成发挥至关重要的作用。

关键词 科技期刊;编辑;在职培训

Standardization and optimization of the induction training of young editors of sci-tech journals//XIA Shuang

Abstract The induction training of young editors of sci-tech journals has its specific features. It should be concentrated in a certain period, and consider both practical and theoretical applicability. The commonly used ways of editors' education cannot meet the needs of the induction training. We should set clear objectives on organization, culture and institution, increase the investment of time, human resource and wit, perfect the training contents, enrich the training methods, establish the assessment and feedback systems, guarantee the intensive training, to benefit the long term growth and cultural formation of sci-tech journals.

Keywords sci-tech academic journal; editor; in-job training

Author's address Publishing House of Chinese Medical Association, 100710, Beijing, China

DOI: 10.16811/j.cnki.1001-4314.2018.01.025

入职培训是一种专门为新员工设计并实施的培训形式,是员工融入到一个团体的过程^[1]。在此过程中,新员工逐渐熟悉、适应组织环境,并开始初步规划自己的职业生涯,进行角色定位,为发挥才能打下基础。

目前,我国科技期刊界尚未形成针对青年编辑的规范的入职培训程序,新编辑入职后顺利进入工作状态存在一定的困难。对于青年编辑的培养,同人已经有较多论述^[2-4]。入职培训有其特殊性,目前普遍采用的编辑培养方式并不能完全适应入职培训的要求。正确认识科技期刊编辑入职培训的重要性,有的放矢地设计入职培训材料与课程,循序渐进地优化入职培训策略,对于帮助青年编辑尽快适应角色,并为他们日后的学习与成长夯实基础有着重要意义。

1 青年编辑入职培训的特殊性

1.1 阶段性与集中性 科技期刊编辑是一种需要终

生学习的职业,从业后的继续教育应与日常工作紧密结合,持续进行。就入职培训而言,一般是设立一个专门的时间段,在相对固定的时间期限内集中完成。

1.2 基础性与实用性 科技期刊青年编辑多是相关专业的应届毕业生或从业人员,入职前缺乏编辑出版相关工作经验的情况比较普遍。为了使他们尽快熟悉科技期刊编辑工作,入职培训应重点覆盖科技期刊行业基础知识、期刊具体情况、编辑出版基本规律,并注重培训内容的实用性。

1.3 整体性与理论性 科技期刊青年编辑入职前大多有相关或相近行业经验,对期刊工作有所了解,但往往较为表浅和片面,特别是对于一些焦点问题如办刊宗旨、审稿流程等,容易陷入盲人摸象、以偏概全的误区。入职培训应重视使青年编辑从整体、宏观层面对科技期刊编辑出版相关知识形成体系和框架,还应注重理论性,避免单纯经验性教学,以帮助青年编辑树立正确的行业价值观。

1.4 目的性与标准化 与青年编辑日常培养注重厚积薄发不同,入职培训需要设立明确的培训目标,形成一套标准的培训课程,制订能够用于考核的指标,通过对培训效果进行评估,不断调整和优化培训策略。

2 编辑培养的方法无法满足入职培训的需要

目前,科技期刊青年编辑培养的一般方法主要包括参加职业资格考试、参加出版行业的专业教育培训、参加出版行业的学术交流与研讨、资深编辑进行“传帮带”、安排轮岗等。中华医学会杂志社还在此基础上创新了岗位技能竞赛、编辑沙龙、论文撰写小组等形式,通过多年实践,在青年编辑培养中的效果已经得到验证;然而,这些成功经验却不能照搬到入职培训中,其存在的主要问题包括:学习时间较长,难以在短时间内发挥集中效应;基础性基本覆盖,但实用性有所欠缺;琐碎分散,多为经验性教学;较为随意和盲目,缺少目的性,也没有标准化的考核体系。这就要求我们从入职培训的特点出发,为其专门设计一套培训策略。

3 关于规范及优化入职培训的建议

入职培训的内容主要包括企业文化、企业规章制度、企业环境、岗位知识与技能等4个方面^[5]。结合科

技期刊的具体情况,就是通过入职培训让青年编辑熟悉期刊发展历史、现状及未来前景,了解出版企业文化、规章制度和工作纪律,学习岗位所需的技能或知识,并在培训中转变不适应出版企业发展的观念和习惯,使其尽快融入企业整体环境之中。要达到以上效果,明确目标、有的放矢是基础,加强重视、增加投入是核心,完善内容、丰富方式是保障,定时评估、积极反馈是关键,此外还应借助出版单位的集团化优势集约开展培训。

3.1 明确目标,有的放矢 入职培训的目的是不是一名成熟的科技期刊编辑,而是帮助青年编辑实现从“局外人”到“企业人”、从“学院人”到“职业人”、从“理论人”到“实践人”的转变。在这个过程中,青年编辑了解行业发展方向,形成正确的行业价值观,熟悉标准化工作流程,并对自己的职业生涯有初步的定位和规划。

3.1.1 组织(宏观)层面 科技期刊是科学技术和编辑出版的交叉行业。身为科技期刊的编辑,应对科学技术和编辑出版这2个行业都有宏观的了解,并在此基础上对科技期刊的历史、现状和未来发展有充分的把握。对于就职的出版企业,应了解其源起与沿革,现状与规划,了解就职企业在行业内的地位、业务对象和市场竞争状况,便于青年编辑在工作中发挥优势、弥补不足,更好地施展所学。

3.1.2 文化(精神)层面 每一个行业都有其独有的价值观,每一家企业也有其特有的文化。行业价值是推动行业不断向前发展的动力,而企业文化则是增强企业市场竞争力的源泉。科技期刊青年编辑需要在短时间内学习并形成正确的行业价值观,感受就职企业的精神文化核心,通过正面、积极的信息传递,认同行业价值、融入企业文化,营造归属感与荣誉感,获得长期从事科技期刊编辑职业的精神支撑。

3.1.3 制度(操作)层面 青年编辑入职后,需要及时获取与其密切相关的规章制度信息,如组织结构、管理流程、岗位职责、绩效评估系统、薪酬福利政策、职业发展信息、安全操作规程,甚至包括财务制度、软硬件的获取与使用、着装要求等非常细致的信息。在其入职之初就系统地将以上信息告知青年编辑,并形成文本便于其查阅,可以避免遇到问题时“临时抱佛脚”的忙乱,也有利于青年编辑对出版企业的整体运转流程形成正确的概念,更快地进入实际工作状态,有利于规避未来职业生涯中的违规和渎职风险。

3.2 加强重视,增加投入 入职培训对青年编辑人力资源进行高效能、高品质的管理,提高出版企业竞争力和编辑素质至关重要。出版企业管理者不应把入职培训视为一种短期行为,而要把它看成一项具有长期性、战略性的任务,给予此项工作足够的支持并积极参与。

3.2.1 时间投入 在入职培训实施过程中,不论是接受培训的青年编辑,还是授课的培训讲师,甚至是组织培训的人力资源管理人员,都需要付出大量的时间,这是直接的时间成本。此外,青年编辑参加培训,必然占用工作时间,给所在部门的工作安排造成压力,这是间接的时间成本。这就需要出版企业上下一条心,充分理解入职培训作为夯实青年编辑职业基础重要手段的现实与长远意义,密切配合,热忱参与。

3.2.2 人员投入 在就业后教育日益成熟的现在,尽管社会上可供选择的培训资源非常丰富,但从科技期刊编辑工作具有较高学术性、技术性的特点出发,从科技期刊出版企业内部寻找青年编辑入职培训的讲师更为适宜。出版企业可以考虑建立内部讲师制度,根据培训内容和特点寻找具备条件的对口部门管理者或资深员工固定担任入职培训讲师,分别负责不同内容的培训;通过给予内部讲师一定的酬劳或奖励,以增强内部讲师对培训工作的积极性,保证师资力量,提升授课质量。

3.2.3 智力投入 教学资源建设也是入职培训的重要环节,包括教材建设、课程标准制订、多媒体课件和教案制作,必要时可增加多媒体教学平台建设。人力资源管理人员应协助各内部讲师完成培训教材的准备并审核,使培训教材形成体系,以提高培训效果的稳定性;制订可执行的课程标准,明确接受培训编辑应该掌握的内容,为考核培训成绩、评估培训效果提供参考;协助内部讲师制作多媒体课件和教案,并进行统一的管理,根据使用效果与讲师一起对课件进行优化;统一调配资源,积极推进多媒体教学平台建设。

3.3 完善内容,丰富方式 传统的青年编辑培养模式,往往以工作代替培训,仅仅聚焦工作中可能遇到的实际问题。这就造成培训内容局限,对于部门内整体工作流程、部门间协作、行业内通识涉及不多,培训形式单一,无法激发受训者的积极性和创造力。在设计入职培训策略时,应当考虑到整体性和灵活性,完善培训内容,丰富培训方式。

3.3.1 完善内容 入职培训的内容一般包括通识培训、部门内工作引导和部门间交叉引导^[6]。

1) 通识培训是指对青年编辑进行有关工作认识、观念方面的训练,并培养编辑掌握基本的工作技巧。人力资源部向青年编辑发放《员工手册》,并就企业发展历程、企业文化、管理理念、组织结构、发展规划、产品服务与市场状况、业务流程、相关制度和政策及职业道德教育展开介绍、讲解和培训,安排青年编辑了解工作相关软硬件的申请、安装,包括办公用品、电话、计算机、网络、邮箱、OA系统、采编系统、名片,帮助青年编辑掌握数据库、相似性检测、主题词核

验、审定名词库、校对软件、参考文献软件等的使用。

2)部门内工作引导包含2个层面。首先,由部门负责人介绍青年编辑认识部门其他人员,熟悉工作环境;其次,由团队内资深人员帮助青年编辑掌握编辑出版工作流程,包括一般流程、初审流程及注意事项;以帮助青年编辑较快地进入工作状态。

3)部门间交叉培训是出版企业所有部门负责人的共同责任。青年编辑应了解其他相关部门的工作内容、工作规律,以便在日后的工作中进行顺畅配合;根据编辑岗位工作与其他部门的相关性,青年编辑可到各相关部门如出版、校对、新媒体、市场营销接受交叉培训。

3.3.2 丰富方式 顺应青年编辑年轻、思维活跃的特点,根据培训内容的不同,入职培训的方式可以融入网络与互动元素,更加灵活、多变。

1)培训形式除了讲授法,还可以依据需要和可行性,合理地选择演示法、案例法、讨论法、视听法、角色扮演法等。如对于出版企业基本情况介绍可以采用参观、讲解等形式。社交礼仪的培训,可以采用角色扮演、情景模拟等方式。职业道德的培训可以由领导、资深编辑现身说法,也可采用演讲的形式。企业文化方面的培训,可以采用案例法、分组讨论法等方式。对于技能培训,可以采用讲解、示范操作等形式。

2)培训的地点大部分可以安排在出版企业内,对于相关行业如印刷企业的了解可以安排实地参观,即根据培训的实际需求加以调整。

3)培训内容大部分可以集中完成,对于一些比较特殊的内容,如编辑的整体工作流程,需要在一个发稿周期内来安排学习,可以从集中培训中剥离出来,在编辑部内单独完成,仍然作为入职培训的一部分,接受相关的培训效果考核。

通过灵活多样的培训方式,可以充分调动青年编辑的学习积极性,提升学习效率,强化学习效果。

3.4 定时评估,积极反馈 培训评估是一个培训流程的最后环节,它既是对整个培训活动实施成效的评价与总结,同时评估结果又是以后培训活动的重要输入。入职培训评估可以利用柯克帕特里克“四层次评估模型”来开展^[1]:第1层次是反应层面的评估,重点评估接受培训者的主观感受,一般在培训刚结束时采用问卷调查的方法进行;第2层次是知识层面的评估,重点评估接受培训者的理解程度,一般在培训结束后采用测试、座谈的方法进行;第3层次是行为层面的评估,重点评估接受培训者的行为改变,一般在培训结束后3个月采用观察、考核的方法进行;第4层次是结果层面的评估,重点评估接受培训者的绩效改进,一般在下一年度采用投资回报率的方法进行。

在入职培训效果评估之后,还应当将评估结果及时予以反馈。反馈对象有如下人员:一是接受培训的青年编辑,使他们了解培训的效果,以便在工作中进一步学习和改进;二是青年编辑的直接上级领导,以便他们在工作中有针对性地对青年编辑进行指导;三是培训主管,以便根据评估结果对入职培训内容、培训讲师、培训教材、培训方式进行调整完善。

3.5 利用集团化优势进行集约化培训 我国科技期刊长期以来存在“小、弱、散”的情况,自文化体制改革以来,中华医学会系列杂志积极探索集团化之路,取得了显著的成绩^[7],而人员培训的集约化是集团发展的重要内容。

以往单个编辑部人员较少且分布在全国各地,青年编辑的入职频率很低,入职时间、所在地域零散,难以做到及时、有效地开展专业的入职培训,集约化培训则有望打破这一困局。

集约化培训可以从以下2个层面进行构建。首先是化零为整,将中华医学会杂志社下属期刊的青年编辑均作为受训对象,纳入入职培训,采用相同的培训内容和培训教材,统一接受培训评估并生成培训反馈,以规范促融合。其次是化整为零,有条件的编辑部,可以安排青年编辑到中华医学会总会接受集中培训,没有条件的编辑部,我们可以将培训内容进行分解,利用网络化、信息化手段,采用通过网络发放教材、在线授课或自学的形式,要求其在规定时间内完成全套入职培训课程,并利用在线考试、网络问卷方式完成评估与反馈,以专业助优化。这样,有助于增强中华医学会系列杂志对青年编辑的向心力与凝聚力,使集团化理念深入人心,为深化改革夯实人才基础。

4 参考文献

- [1] 郭晨炜.以职业化为导向的新员工入职培训[J].中国人力资源开发,2008(4):20
- [2] 石朝云,游苏宁.科技期刊编辑再教育的多种途径[J].编辑学报,2011,23(1):80
- [3] 夏爽,游苏宁.科技期刊编辑多途径培养的实践[J].编辑学报,2012,24(1):79
- [4] 常琳.科技期刊青年编辑培养方法[J].编辑学报,2013,25(增刊1):95
- [5] 滕宝红.这样培训员工才有效[M].北京:北京大学出版社,2008:109
- [6] 陈斯肖.新员工入职培训模式的不足与改善[J].生产力研究,2008(23):137
- [7] 石朝云,姜永茂.凝心聚力共发展:中华医学会系列杂志集团化发展纪实[J].传媒,2015(17):12

(2017-07-19 收稿;2017-08-23 修回)