

武晓芳, 张晓曼, 宗云婷, 等. 实行绩效考核制度, 提升期刊编辑工作效能[J]. 华南地震, 2018, 38 (S1): 112-114. [WU Xiaofang, ZHANG Xiaoman, ZONG yunting, et al. Implementing Performance Assessment System to Promote the Working Effectiveness of Journal Editors [J]. South China journal of seismology, 2018, 38(S1): 112-114]

## 实行绩效考核制度, 提升期刊编辑工作效能

武晓芳, 张晓曼, 宗云婷, 郝洁  
(云南省地震局, 昆明 650224)

**摘要:** 分析期刊编辑的现状, 介绍《地震研究》期刊推出绩效考核制度的做法, 通过绩效考核制度, 有效地提升了期刊编辑的工作效能。

**关键词:** 科技期刊; 编辑工作效能; 绩效考核

**中图分类号:** G232.2 **文献标志码:** A **文章编号:** 1001-8662(2018)S1-0112-03

**DOI:** 10.13512/j.hndz.2018.S1.018

## Implementing Performance Assessment System to Promote the Working Effectiveness of Journal Editors

WU Xiaofang, ZHANG Xiaoman, ZONG yunting, HAO jie  
(Yunnan Earthquake Agency, 650224, Kunming, China)

**Abstract:** Based on analyzing the current working state of the editors of the journal, the paper introduced the details of performance assessment system set by Earthquake Seismological Research(JSR). Through implementing the performance assessment system, it has improved the working effectiveness of the editors of JSR.

**Keywords:** Sci-tech journal; Efficiency of editing work; Performance assessment

### 0 前言

编辑有两层含义: 一是从事编辑工作的人, 二是指编辑工作, 本文研究对象为前者。无论是期刊的出版工作, 还是期刊所刊载学术信息的传播, 编辑在其中始终都处于主体地位。然而, 随着新媒体的迅猛发展, 不仅对传统期刊, 甚至对期刊的编辑人员都产生了很大冲击。针对新媒体对传统期刊的冲击, 已有众多研究及对策<sup>[1]</sup>, 但对

于期刊编辑人员来说, 如果快速适应当前的形势, 尤其对于科技期刊的管理者<sup>[2]</sup>, 在新形势下如何转变工作思路, 使用何种手段, 激发编辑工作积极性, 提升编辑工作效能, 是一个值得探索和研究的方向。

### 1 期刊编辑现状

主体是对客体有认识 and 实践能力的人。对于

**收稿日期:** 2018-03-28

**作者简介:** 武晓芳(1981- ), 女, 副编审, 主要从事期刊编辑发行和防震减灾科普宣传教育工作。

**E-mail:** 78184416@qq.com.

期刊客体而言,编辑主体就是对编辑责任、内容、流程等有明确的认识,并能够进行信息筛选、主题策划、组织评审、编辑加工、设计宣传等工作的人。一方面,我国的期刊发展有近两百年的历史,新中国成立后,尤其在1978年后,我国的期刊发展迅猛,由900多种上升至万余种。伴随期刊的发展势头,一方面,编辑从业人员激增,大量年轻人才加入到编辑队伍中<sup>[3]</sup>;而另一方面,编辑行业存在老一辈编辑的退休、行业入门条件低、收入不高、离职率高、在主管主办单位属于边缘化等等不良现状。在这种情况下,还不时充斥着中国出版业活不下去、传统纸媒终要被新媒体所替代等等的论调<sup>[4]</sup>。基于以上种种,对于编辑而言,从业十年以上已属不易。这其中,又有不少编辑是抱着相对稳定、做的年头越久越有安全感的想法在维持着这一份工作。这是所谓编辑的生存现状之一。而作为期刊的管理者,既要面对新媒体对传统期刊的冲击,又要突破行业多家期刊社的竞争,还要想方设法提升编辑的从业积极性,更加难上加难。

## 2 编辑部绩效考核制度的提出与制定

现状再残酷,每一期的出版时间都是如期而至,现实容不得我们推诿懈怠。在与现状的不断都斗争和尝试中,《地震研究》编辑部终于在2015年底作出了转变,以期能主动掌握竞争能力,提升工作效能。如何让编辑团队对刊社有归属感,形成凝聚合力,只能转变工作方式<sup>[5]</sup>。

### 2.1 分析人员结构,细化工作任务

《地震研究》期刊专职编辑4名,其中副高级职称1名、中级职称1名、初级职称2名;学历方面,本科2名,硕士2名;年龄方面,80后2名,90后2名。我作为刊社负责人,从事编辑工作14年,我的编辑经验来源于从1978年创刊就从事编辑的一位老编辑的言传身教,其余3名编辑都为我通过传帮带的方式带出来的。这个团队是较为年轻有活力的团队,但相应的也缺乏经验,更多的都是在负责人的安排下,做好自己的本职工作,缺乏主动性和创造力。这样也导致作为负责人,更多的限于日常的行政和业务管理,无法抽身考虑更多事业发展和创新。

从工作任务角度分析,期刊的工作流程相对清晰,较容易细化。业务工作方面,主要可以分为期刊策划组稿、编辑出版、宣传推广几个大的

方面;管理工作方面,主要有制度建设、队伍建设、工作部署推进、财务管理等。

从期刊发展角度分析,中国地震局主管主办的地球物理类刊物约有30种,《地震研究》期刊在其中排名居中偏上,在省级地震系统认可度较高,但在中国地震局相关研究院所以及综合性大学都被归为二三类刊物。

随着期刊行业的竞争压力增大,各家刊物都在想方设法提升刊物影响力,如果我们什么都不做,将在发展的洪流中迷失自己。目前,最迫切的事情就是,如何提高几位年轻编辑的工作积极性和提升业务技能。在几年的探索中,我们编辑部也考虑过很多方法,比如个人的传帮带,将每一篇待刊的文章发送给个人,他们编校后,负责人针对其中的问题个别讲授;请其他刊社有经验的编辑以及出版局的审读员来为我们上课,针对某一期刊物,进行评鉴;派员参加中国科技期刊编辑学会以及新闻出版总署组办的多期期刊培训班等等。以上的尝试,都有一定的效果,使年轻编辑很快进入角色,明白了编校的重点,但也存在缺点:一是部门负责人承担的工作较多,耗费大量的精力,有时候会顾此失彼;二是所取得的成果都是单方面的,没有形成合力。

鉴于以上现状,从2015年底,我们通过调研、咨询等前期工作积累,开始尝试制定绩效考核制度<sup>[6-7]</sup>。

### 2.2 建立绩效考核制度

绩效考核制度是指对职工工作绩效的质量和数量进行评价,并根据职工完成工作任务的态度以及完成任务的程度给予客观评价,进行奖惩的考核制度,旨在提高职工工作积极性,提升工作效能。

#### 2.2.1 确定指标

根据本刊工作内容,将期刊编辑部部门和个人的绩效考核纵向指标分为三级,即一类指标、二类指标和三类指标。部门的一类指标分为管理类、业务类和工作态度类,这三类指标按重要性所占分值分别为22、70和8分。管理类又分为队伍建设、制度建设、工作部署及推进、财务管理、安全生产;业务类只有编辑出版、策划组稿、宣传推广以及编务工作。最后三级指标,则根据不同工作内容,进一步细化并赋予分值。

在个人绩效考核方面,我们先根据岗位性质分别设置了责任编辑岗、采编岗和编务岗。根据岗位工作内容不同,分别设置三级指标,各有侧

重。比如责任编辑岗位侧重担任每期刊物责任编辑的职能职责、采编岗侧重稿件的管理、编务岗侧重财务结算等。将侧重部分,单独列出来,用二类 and 三类指标具体明确,但作为编辑,共性就是编校类工作,这一部分作为共性指标列出,不同岗位的共性指标是一致的。

### 2.2.2 核定任务及扣分标准

在核定具体到部门和每个岗位的工作任务上,统一将所有的工作任务列出来,然后再对应三级指标,进行修订。以共性指标编校类来举例,一级指标为编校类,二级指标为编辑出版、其他工作;三级指标为策划组稿、编校出版、宣传推广和上级部门交办的工作。

在核定任务及扣分标准时,如策划组稿,年初制定栏目组稿计划,未按时提交扣2分;按计划组到相应专栏稿件,未组到一个专栏扣1分;因组稿不及时耽误出版时间,扣4分等;在编校出版上,按时完成编校工作,未完成,扣1分/次;出版后,有明显编校错误,责任编辑扣2分/次,其他编辑扣1分/次;刊物宣传,按要求撰写刊物宣传和推广的相关计划和文稿;在学术会议等场合推广刊物。未按要求完成,扣2分/次。

## 3 编辑部绩效考核制度的实施与改进

从2016年编辑部开始实行绩效考核制度,年初,刊社负责人先将绩效考核表各级指标、任务和标准制定出来,交由每个岗位个人核定,修订无问题后,提交主管部门人事管理部门备案。

考核分年中和年终两次。年中主要目的是督促指导,根据绩效考核任务分解,按时间进度进行工作检查,此项工作由主管部门人事管理人员会同部门负责人进行。根据工作完成情况进行评估,对于未按要求完成的岗位人员进行约谈督促。年终考核是最终考核。首先由部门负责人对部门各项工作进行自评,各岗位人员对各自工作进行自评,填写自评分,作为定量考核分值;主管部门成立考核委员会,对部门及各岗位的工作进行民主测评和评鉴,作为定性考核分值;定量和定性分别赋不同权重分值,再加上有特殊贡献项目的加分,最终构成部门以及个人的年终考核分值,以此依据,考评出优秀、合格、基本合格、不合格几个等次。

通过2016年和2017年两年的实施,发现绩效考核的实施对部门以及个人的工作都进行了明确的划分,对于工作效能的提升非常明显。举例

而言,过去当有一个特急事安排下来时候,负责人很难进行下一步工作安排,基本都是自己承担,而现在有了绩效考核的一级指标工作态度,以及三级指标的上级交办其他工作,既有依据可以向下安排工作,职工又有积极性干活,因为干了就有分拿,形成了一定的竞争氛围;而对于年终考核,过去都是在上级主管部门的民主测评上统一打分,具有一定的主观性,而现在,各项指标已明确,做好了拿分,做不好扣分,这样的考核总分算出来,按排名评选出的优秀员工,其他人都不会再有异议。

但是在绩效考核的执行过程中也发现了一些问题,比如现如今的工资体系还不能很好的将绩效考核成果体现出来,差距不大会影响积极性等等。现有绩效考核体系,过于注重分值,没有体现编辑团队建设的问题,对青年编辑的培养还需体现在绩效考核中等这些问题,都是我们今后要努力和解决的方向。

## 4 结语

近年来,《地震研究》期刊的影响因子、被引频次等统计指标在逐年上升,编辑部实行的绩效考核制度在其中发挥了比较大的作用,实践证明,通过适当的激励机制,提高职工的工作积极性,才能提高期刊的核心竞争力。

### 参考文献:

- [1] 刘钊. 试析融媒体视域下的传播特质和编辑思维的重构[J]. 出版科学, 2015, 23(2): 34-37.
- [2] 任延刚, 张建军, 高森. 科技期刊管理需要“顶层设计”——以《中国实用内科杂志》编辑部的管理模式为例[J]. 编辑学报, 2013, 25(3): 267-268.
- [3] 陈平. 新常态下编辑文化素养的重要性[J]. 北京印刷学院学报, 2016, 24(5): 37-38.
- [4] 传统出版业: 看得到风景走不出迷宫[EB/OL]. [2017-12-18] <http://book.sina.com.cn/z/tushu/>.
- [5] 侯焱馨. 刍议我国出版社的绩效管理[J]. 出版广角, 2013(4): 60-61.
- [6] 侯倩倩, 徐世艳, 吕珂, 等. 论高绩效编辑团队的构建[J]. 编辑学报, 2009, 21(1): 55-56.
- [7] 陈波, 俞菁. 高校集群期刊编辑绩效考核机制的创新与完善[J]. 编辑学报, 2016, 28(2): 156-158.
- [8] 徐英英. 对编辑绩效考核的认识与思考[J]. 出版科学, 2008, 16(1): 26-28.
- [9] 周畅, 徐志武. 青年编辑职业认同提升策略研究——以工作满意度为视角[J]. 出版发行研究, 2017(12): 67-69, 76.