

科技期刊学术编辑绩效考核体系的创新与完善

■ 贺郝钰 侯春梅 迟秀丽 孙力炜

收稿日期:2017-10-17

修回日期:2018-01-23

中国科学院兰州文献情报中心《地球科学进展》编辑部,甘肃省兰州市天水中路8号 730000

摘要 【目的】构建合理的科技期刊学术编辑绩效考核体系,有效激发编辑的工作热情和信心。【方法】首先,通过文献调研法整理归纳学术编辑的工作重点;其次,使用平衡计分卡的4个维度进行绩效考核指标筛选,并选用SMART法进行指标优选;再次,根据职位分析法和专家评价法,优选出态度维度与能力维度的主要指标;最后,运用层次分析法和权值因子法进行指标权重分配。【结果】构建出能够体现学术编辑工作价值的绩效考核体系。【结论】学术编辑的绩效考核体系能够为促进科技期刊发展发挥重要作用。

关键词 学术编辑;绩效考核;评价体系

DOI: 10.11946/cjstp.201710170874

科技创新是推动国家快速稳定进步的重要力量,科技期刊是积聚前沿、创新性科技信息与文献资源的主要平台。科技期刊若要传承科技成果,引领学科发展,就必须重视核心人才——学术编辑。学术编辑不仅熟悉本研究领域内有价值的学术成果,还能通过编辑工作带动学术研究的发展^[1]。但目前我国大部分编辑部缺少科学合理的编辑绩效考核机制,无法真正调动编辑的主动性^[2-4]。

近年来,业界普遍采用360度绩效考核法^[5]与加权统计法^[6]对编辑绩效考核机制进行探讨与研究;高校集群期刊^[3]与出版社^[4]分别结合其特点对编辑绩效考核机制进行创新。上述研究从不同角度对所有编辑岗位进行绩效考核分析,而且多数针对图书编辑^[6-7],鲜有以科技期刊学术编辑为对象制定的绩效考核体系。鉴于此,本文通过探索科技期刊学术编辑绩效考核指标体系,丰富编辑岗位绩效考核相关理论,同时为出版行业的人力资源管理部门提供借鉴与参考。

1 研究对象与方法

1.1 研究对象

随着出版业面临的竞争日益激烈,编辑工作细化分工后出现学术编辑。学术编辑主要在学科架构、引

导学科发展中发挥重要作用^[1],与其在学术发展体系中所处的地位相一致^[8]。学术编辑的工作内容主要包括选题策划、稿件初审与协调外审、参加学术会议、与学术界保持良好沟通、多媒体推广等。

1.2 研究方法

1.2.1 绩效考核指标选取方法

通过文献调研法与访谈法,整合学术编辑的主要工作内容,将工作内容与效果(基本工作及创新工作)、态度、能力作为考核维度,从上到下设计多层级指标。为了精细化管理,在设定工作内容和效果维度指标时,首先,使用平衡计分卡(Balanced Score Card)选取绩效考核指标,把不同层次的业绩指标和企业投入产出过程相联系,使指标体系设计与经营机制建设相统一;其次,使用平衡计分卡的4个维度(财务维度、客户维度、内部运营维度、学习成长维度)对指标进行筛选,并选用SMART[S(Specific)具体性,M(Measurable)可衡量性,A(Attainable)可达成,R(Relevant)相关性,T(Time-based)时限性]法进行优选;最后,结合职位分析法与专家评价法,择选出态度维度和能力维度的主要指标。

1.2.2 绩效考核指标权重分配方法

结合层次分析法和权值因子法对指标权重进行

基金项目:中国科学院自然科学期刊编辑研究会研究课题“编辑岗位绩效考核机制创新与完善”(YJH2017-1-004);期刊改革发展经费“西北研究院资源环境科技期刊编辑部整合”项目。

作者简介:贺郝钰(ORCID:0000-0001-5707-6493),硕士,编辑,E-mail:hehy@llas.ac.cn;侯春梅,硕士,编审;迟秀丽,学士,副编审;孙力炜,硕士,编辑。

分配。层次分析法具有按照分解、比较判断、综合的思维方式决策等优点;权值因子判断表法具有对数据进行分析的优势^[4]。

2 研究结果

2.1 绩效考核指标设置

2.1.1 绩效考核指标初选

根据平衡计分卡法,选取绩效考核指标如下。

(1) 财务维度。科技期刊学术编辑主要负责稿件的质量和宣传,财务维度对他们而言不具有针对性,可去掉此项。

(2) 客户维度。获奖是对期刊在引领先进文化方面所作贡献的充分肯定,是较好的评价指标,并可根根据获奖级别进行分类;期刊被重要数据库收录也是对期刊发展的最大肯定;此外,学术编辑组约的稿件/专栏/专辑质量较高(高点击、高下载或高引用),说明这些论文在业界具有较高影响力。

(3) 内部运营维度。该维度主要包括栏目策划、组约稿件数量、稿件退稿率等指标;与编委和专家保持较好的沟通与交流,可缩短审稿时间、提高审稿质量;根据编辑部流程,按期完成期刊出版。

(4) 学习成长维度。继续教育是国家新闻出版广电总局针对出版专业技术人员提高出版专业技术的科学化、制度化、规范化培训,该培训每年累积应不少于72学时(含面授24学时),这对编辑不可或缺。除了参加继续教育培训外,学术编辑还应参加行业论坛、学术会议,参与出版行业专业研究,撰写专业论文等。

根据以上分析,可得出科技期刊学术编辑岗位初步的绩效考核指标(表1)。

表1 学术编辑岗位绩效考核初选指标

维度	典型指标
财务	无
客户	获奖励情况、被收录情况、高质量稿件
内部运营	栏目策划、组约稿件数量、稿件退稿率、稿件职称比、专家审稿质量、处理稿件速度、按期出版情况
学习成长	通过出版专业职业资格考试、继续教育学时、撰写论文情况、参加会议次数

2.1.2 绩效考核指标优选

(1) 工作内容与效果指标。为确保指标的实用性和公平性,笔者选用SMART原则进行指标优选。通过筛选删除操作性不强的指标,具体的筛选情况如表2所示。

表2 学术编辑岗位绩效考核指标优选

维度	指标名称	具体性	可衡量性	可达成	相关性	时限性	是否优选
客户	获奖励情况	√	√	√	√	√	√
	被收录情况	√	√	√	√	√	√
	高质量稿件	√	√	√	√	√	√
内部运营	栏目策划情况	√	√	√	√	√	√
	组约稿件数量	√	√	√	√	√	√
	稿件退稿情况	√	×	×	×	√	×
	稿件职称情况	√	×	×	×	√	×
	处理稿件速度	√	√	√	√	√	√
	专家审稿质量	√	√	√	√	√	√
	按期出版情况	√	√	√	√	√	√
学习成长	通过出版专业职业资格考试	√	√	√	√	√	√
	继续教育学时	√	√	√	√	√	√
	撰写论文情况	√	√	√	√	√	√
	参加会议次数	√	√	√	√	√	√

由表2可看出,稿件退稿情况只能说明投稿的质量,而稿件职称情况则体现投稿作者群的分布,这2个指标无法明确衡量学术编辑的工作,因此在学术编辑绩效考核指标中将其剔除。

(2) 态度指标。学术编辑属于服务性职业,是否具有服务意识直接决定学术编辑的工作成效。

①学术编辑要有较强的政治素养,对国家政策、法律法规需有较强的辨别力。②要严格按照既定工作流程完成出版工作,熟记国家颁布的编校规范。③期

刊编辑工作也反映某一学科的发展情况与研究进展,学术编辑必须用严谨的态度对待每一篇稿件,确保所发表论文的可读性。通过以上描述,本研究选用的态度指标为:政治敏感性、确保规范性、专业敏感性和责任感。

(3) 能力指标。科技期刊学术编辑能力指标提炼如下:①策划判断能力——策划高影响力专题、专栏的能力;②学习能力——随着信息技术的快速发展,知识更新速度越来越快,学术编辑持续保持稳定

的学习状态的能力;③沟通交往能力——在编辑出版过程中与不同行业的人进行交流的沟通能力;④信息处理能力——大数据时代,数以万计的信息同时涌来,需要有较强的信息处理能力,从中优选出精华。

2.2 权重指标设置

权重是一个相对概念,编辑岗位绩效考核指标的权重是指该指标在整体评价中的相对重要程度。指标权重设置完成后,应在考核体系的实际应用中根据实际情况不断修正与完善,或根据被考核者工作内容的调整进行调整。

权值因子判断表法的计算公式如下。

$$D_{iR} = \sum_{i=1, j \neq i}^n a_{ij}, \quad (1)$$

式中 D_{iR} 为每一行评价指标得分, n 是评价指标的项数, a_{ij} 是评价指标 i 与评价指标 j 相比时指标得分, R 是专家序号。

$$P_i = \sum_{R=1}^L D_{iR} / L, \quad (2)$$

式中 P_i 为评价指标的平均值, L 为专家总人数。

$$W_i = P_i / \sum_{i=1}^n P_i, \quad (3)$$

式中 W_i 为评价指标的权重。

根据以上分析,本研究以 8 位专家组成的评价团完成的学术编辑绩效考核权重指标为例进行分析与说明。

第一步,组成评价专家组。邀请经验丰富的编审、编辑部主任、专家、资深编辑代表组成专家组(可根据编辑部情况自行设置专家人数)。第二步,构建有层次的结构模型。以学术编辑绩效考核指标体系为基础,构建层次结构模型,以展示上下层间的隶属关系,一般分为目标层、准则层和指标层

(表 3)。其中,准则层为本研究选择的三大考核维度;指标层则是 2.1.1 节优选出的三大维度考核指标。第三步,制订评价指标因子判断表。该表分为准则层(表 4)和指标层,指标层的因子判断表分为工作内容和效果维度指标、态度维度指标和能力维度指标,本研究以工作内容和效果维度指标因子为例(表 5),说明其具体操作过程。具体评分标准为:采用 4 分制进行判断,将行因子与列因子进行比较,行因子比列因子特别重要为 4 分,比较重要为 3 分,同样重要为 2 分,不太重要为 1 分,很不重要为 0 分。第四步,专家根据经验对每个指标赋分,填写评价指标因子判断表。第五步,统计数据,求出各层次指标权重。

表 3 学术编辑隶属关系层次表

目标层	准则层	指标层
学术编辑绩效考核指标体系	工作内容与 工作效果 维度(A1)	被收录情况(B1)
		获奖励情况(B2)
		高质量稿件(B3)
		栏目策划情况(B4)
	态度维度(A2)	组约稿件数量(B5)
		处理稿件速度(B6)
		专家审稿质量(B7)
		按期出版情况(B8)
	能力维度(A3)	通过出版专业职业资格考试(B9)
		继续教育学时(B10)
		撰写论文情况(B11)
		参加会议次数(B12)
		政治敏感性(B13)
		确保规范性(B14)
		专业敏感性(B15)
		责任感(B16)
		策划判断能力(B17)
		学习能力(B18)
		沟通交往能力(B19)
		信息处置能力(B20)

表 4 维度指标因子判断表(准则层)

编号	评价指标	专家								评分总计	平均评分	权值
		A	B	C	D	E	F	G	H			
1	A1	7	6	8	7	6	8	8	7	57	7.125	0.59
2	A2	2	2	1	3	2	2	1	2	15	1.875	0.16
3	A3	3	4	3	2	4	2	3	3	24	3.000	0.25
合计		12	12	12	12	12	12	12	12	96	12.000	1.00

由表 4 可看出,工作内容与工作效果维度(A1)是 3 个维度中最为重要的,所占权重达 0.59,其次为能力维度(A3),最后为态度维度(A2),即专家组认为学术编辑的态度在绩效考核指标体系中所占权重最小。

由表 5 可知,专家审稿质量(B7)指标权重最

大,说明专家组认为审稿质量对学术编辑而言最为重要,也是期刊质量的重要评价指标;其次是被收录情况(B1)和高质量稿件(B3),这 2 个指标均为期刊吸引作者和读者的重要条件;权重最低的指标为继续教育学时(B10)。各编辑部可根据实际情况,优选出学术编辑需要考核的指标,并确定其权重。

表5 学术编辑工作内容及效果维度指标因子判断表(指标层)

编号	评价指标	专家								评分总计	平均评分	权值
		A	B	C	D	E	F	G	H			
1	B1	29	22	25	25	32	29	24	24	210	26.25	0.0994
2	B2	25	18	18	24	21	18	18	20	162	20.25	0.0767
3	B3	32	29	24	18	29	22	25	31	210	26.25	0.0994
4	B4	25	19	24	22	25	19	27	21	182	22.75	0.0862
5	B5	21	26	23	25	19	25	24	24	187	23.38	0.0886
6	B6	19	25	27	23	25	26	24	26	195	24.38	0.0923
7	B7	32	29	24	26	32	29	23	26	221	27.63	0.1047
8	B8	16	29	29	26	16	29	29	26	200	25.00	0.0947
9	B9	17	15	16	18	14	11	14	14	119	14.88	0.0564
10	B10	14	11	14	17	17	15	16	12	116	14.50	0.0549
11	B11	12	16	18	16	13	15	22	14	124	15.50	0.0587
12	B12	22	25	22	24	21	26	18	26	178	22.25	0.0840
合计		264	264	264	264	264	264	264	264	2112	264.00	1.0000

3 案例分析

在学术编辑绩效考核过程中,不仅要建立评价指标体系和确定指标权重,还要制定具体的评分标准。本研究采用定量指标分数加减法来制定评分标准(表6)。各编辑部需根据期刊发展目标设定具体指标标准。

态度指标与能力指标属于定性类指标,无法直接量化,因此,通过分类定档的方法来设定标准,可分为优秀、良好、一般、较差4个等级,考核时根据学术编辑的具体表现确定其档次。

表7为结合2.2节计算得出的各维度权重分值和各指标标准而得出的学术编辑绩效考核实例分析表(仅为举例说明)。其中,权重是2.2节中对工作内容及效果维度、态度维度和能力维度算出的权重值;权重分值=准则层权重维度×指标层权重维度×100(如被收录情况的权重分值为:0.59×0.0994×100=5.8646≈6);考核目标是指编辑部根据实际情况为学术编辑制定的工作目标;赋值得分分为评审专家组根据学术编辑完成情况进行评分,最后赋值总分则为该编辑的总得分,最终绩效=目标绩效×总得分÷100(如10000×68.5÷100=6850)。表7为以全年周期为例制定的工作目标,各编辑部可根据每月制定的工作指标定量评价学术编辑的工作情况,并根据评分得出最终的绩效工资。

4 结论与启示

以科技期刊学术编辑为研究对象,通过分析学术编辑岗位特点,本着实用原则,设计科技期刊学术编辑考核指标体系。但由于我国科技期刊管理模式

表6 学术编辑工作内容及效果指标标准

指标	指标解释	评分标准
获奖励情况	期刊发展获得认可	①国家奖,得_分 ②省部级奖,得_分 ③单位奖,得_分
被收录情况	被重要数据库收录	①SCI,得_分 ②EI,得_分 ③中文核心(不同层次),得_分
高质量稿件	已发表论文具有较高影响力	①高被引论文篇数,得_分 ②未达到目标,扣_分
栏目策划情况	体现学科前沿	①达到目标值,得_分 ②未达到目标值,扣_分
纽约稿件数量	提高稿件质量	①达到目标值,得_分 ②未达到目标值,扣_分
处理稿件速度	稿件得到及时处理	①及时处理,得_分 ②超时未处理,扣_分
专家审稿质量	遴选合适的同行评议专家,得到中肯的意见	①达到目标值,得_分 ②未达到目标值,扣_分
按期出版情况	按照预期时间出版	①达到目标值,得_分 ②未达到目标值,扣_分
通过出版专业职业资格	取得执业资格	①取得证书,得_分 ②没有证书,扣_分
继续教育学时	及时更新专业知识	①得到要求学分,得_分 ②未得到要求学分,扣_分
撰写论文情况	提高自身能力	①撰写1篇,得_分
参加会议次数	跟踪学科前沿	①参加1~2次,得_分 ②参加3次以上,得_分 ③未参加会议,扣_分

各不相同,因此绩效考核体系在实施时可能面临一些问题,在具体实施中应进行调整和完善。为了更

表7 学术编辑岗位绩效考核实例分析

权重维度	权重	指标	权重分值	考核目标	实际完成	赋值得分	考核周期		
工作内容及效果维度	0.59	被收录情况	6	SCI	EI	4.0	全年		
		获奖励情况	5	国家级	单位	2.0	全年		
		高质量稿件	7	被引频次≥20的10篇	被引频次≥20的10篇	7.0	3年		
		栏目策划	5	策划1个有影响力栏目	未完成	0.0	全年		
		组约稿件数量	5	约到高质量论文10篇	约到高质量论文5篇	2.5	全年		
		稿件处理速度	5	按时处理稿件	按时处理稿件	5.0	半年		
		专家审稿质量	6	专家审稿意见中肯(40位)	专家审稿意见中肯(20位)	3.0	半年		
		按期出版情况	6	完成	完成	6.0	全年		
		通过出版专业职业资格考试	3	通过	未通过	0.0	全年		
		继续教育学时	3	完成	完成	3.0	全年		
		撰写论文情况	3	1篇	1篇	3.0	全年		
		参加会议次数	5	5次	2次	2.0	全年		
		态度维度	0.16	政治敏感性	5	5	优秀	5.0	全年
				确保规范性	3	3	优秀	3.0	全年
专业敏感性	4			4	良好	3.0	全年		
责任感	4			4	优秀	4.0	全年		
能力维度	0.25	策划判断能力	6	6	一般	3.0	全年		
		学习能力	6	6	良好	4.5	全年		
		沟通交往能力	7	7	优秀	6.0	全年		
		信息处置能力	6	6	一般	2.5	全年		
合计	1.00		100			68.5	全年		

好地实施绩效考核体系,在实施考核前需与编辑进行有效沟通,让编辑明确绩效考核体系的考核内容和评分标准,这样既可使编辑信任领导,使绩效考核公开化、透明化,又能激励编辑对工作更加负责,从而使期刊得到更好的发展。另外,编辑部主任或评分小组要认真观察每位编辑的工作情况,将工作责任到人,以便更公平地评判其工作,而且在绩效考核期间需及时评估,如发现问题,应尽快进行调整。除了在物质上奖励编辑外,精神层面的激励也不容忽视,这对编辑是一种尊重,需各编辑部根据实际情况进行探索和实践。

参考文献

- [1] 刘莉. 学术编辑职业修养浅析[J]. 中国出版, 2015(16): 75-77.
- [2] 陈波, 张月红. 高校学报编辑部非完全转企改制的实践与思考[J]. 中国科技期刊研究, 2014, 25(1): 15-18.
- [3] 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.

- [4] 袁申. J 出版社编辑岗位绩效考核指标体系构建研究[D]. 南宁: 广西大学, 2014.
- [5] 刘江霞. 360度绩效考核法在高校科技期刊编辑考核中的应用[J]. 中国科技期刊研究, 2014, 25(1): 128-131.
- [6] 蒋学东. 编辑绩效考核的定量化尝试[J]. 科技与出版, 2014(1): 46-50.
- [7] 贺军生. 构建新型编辑绩效考核体系, 平衡图书双重效益[J]. 科技与出版, 2015(12): 129-131.
- [8] 康桂芳. 学术编辑在学术发展中的角色定位及工作职责[J]. 西藏民族学院学报(哲学社会科学版), 2010, 31(6): 104-107.

作者贡献声明:

- 贺郝钰: 文章整体构思, 统计学分析, 撰写论文;
侯春梅: 整体思路指导, 修改论文;
迟秀丽、孙力炜: 参与调查资料的收集、整理, 参与研究设计的构思, 修订论文。

Innovation and improvement of performance appraisal system for academic editors of scientific journals

HE Haoyu, HOU Chunmei, CHI Xiuli, SUN Liwei

Editorial Office of *Advances in Earth Science*, Lanzhou Information Center, Chinese Academy of Sciences, 8 Middle Tianshui Road, Lanzhou 730000, China

Abstract: [Purposes] We try to build a reasonable performance appraisal system for academic editors of scientific journals, and standardize the cultivation and assessment mechanism for academic editors to arouse their enthusiasm. [Methods] First of all, through the literature review, we summarized the work focus of academic editors. Then, we used four dimensions of balanced score card to screen the performance indicators, and to optimize the indexes by SMART method. Moreover, the main indicators of the attitude dimension and ability dimension were selected by job analysis and expert evaluation method. Finally, we carried out the index weight distribution by combining analytic hierarchy process and weight value of factors. [Findings] We construct a set of performance appraisal system that can be used to assess the work value of academic editors. [Conclusions] The performance appraisal system of academic editors can play an important role in promoting the development of scientific journals.

Keywords: Academic editor; Performance appraisal; Appraisal system

(本文责编:李翠霞)