

科技期刊编辑人才评价指标体系构建

王健东

(郑州轻工业学院 学报编辑部,河南 郑州 450002)

[摘要]科技期刊编辑工作具有很强的科学性、思想性和政治性,构建科技期刊编辑人才评价指标体系,统一评价主体的评价标准,才能提高评价的客观性和科学性。本研究建立了思想品德、知识水平、工作能力和工作业绩4个一级指标,并给出了各个一级指标包涵的二级指标,建立了模糊综合评价模型。该评价指标体系可以对科技期刊编辑人才进行科学地评价,以便更好地选好人、用好人。

[关键词]科技期刊;编辑;人才评价;评价指标

[中图分类号]G232 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1673-9477(2011)02-0126-03

改革开放30多年来,我们在认识上取得的一项重大成果就是真正认识到了人才的重要性,今天,“人才是一个国家经济社会发展的第一资源”既是不争的事实,也是社会的共识。要发挥人才的作用就要正确地使用他,要正确地使用人才就必须识别他并在使用的过程中精心培养他,而这一切的前提是如何科学地评价人才。对于人才评价指标体系的研究,国内已有不少成果问世,有的并已付诸应用,但有关科技期刊编辑人才评价指标体系方面的研究尚欠深入,研究成果也相对较少。

建立科学的人才评价指标体系,必须建立科学的人才评价标准。胡锦涛总书记在2003年全国人才工作会议上强调^[1],人才评价“要坚持德才兼备的原则,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份,不拘一格选人才。鼓励人人都作贡献,人人都能成才”。换句话说,人才评价指标的制定既要考虑学历、职称、工作背景、取得成果、社会成就和社会影响等显性因素,也要考虑综合素质,如思想素质、知识素质和能力素质等隐性因素^[2]。通过科技期刊编辑人才评价指标体系的建立,评价主体对于评价对象和工作岗位的认识在程度上也进一步深化。

近年来,国内不少学者对于如何建立科技期刊编辑人才评价指标体系,提出了一些很有价值的见解。韩瑜等^[3]指出:美国对于编辑人才的评价更看重真才实学、更看重同行评议;英国将编辑人才评价分为学术评价、学科评价、管理质量评价和科研项目评价4个部分;日本根据评价目的,把编辑人才分为以选拔为目的的评价、开发能力为目的的评价和以适合性诊断为目的的评价3种类型。王娟^[4]根据编辑工作流程,给出了评价科技期刊编辑人才的17项评价指标,很具体,并具有很强的操作性。刘箴言^[5]认为现代新型期刊编辑评价标准应从市场开发能力、信息资源整合能力、超前预测能力和创造精品能力几个方面来衡量。陆宜新^[6]构建了由品德、能力、业绩3个指标组成的指标体系,来对科技期刊编辑进行绩效评价。科技期刊编辑人才评价标准要科学化,应做到软性指标与硬性指标相结合。本文根据科技期刊编辑工作的特点和性质,建立了思想品德、知识水平、工作能力和工作业绩4个科技期刊编辑人才评价一级指标。

一、思想品德

思想品德是一个人依据一定的道德行为准则行动时所表现出来的较稳定的倾向和特征,是其世界观、人生观、政治立场、道德品质和个性心理品质综合状况的反映,它决定编辑的政治方向和对社会大事大非问题的基本态度,以及其理想与志向,是编辑成才过程中最有效、最强大的内在推动力。

(一)政治素质

政治素质主要体现于一个人的政治立场和政治思想水平,包括辩证唯物主义和历史唯物主义的世界观,以及建立在这个世界观基础上的政治立场和代表先进阶级的一切先进思想。编辑应熟悉国家的相关方针政策,有政治敏感性,能运用辩证唯物主义和历史唯物主义的方法去审视来稿的立场、观点,以保证期刊正确的政治方向。

(二)职业道德

职业道德是在一定的职业活动中所遵循的具有自身职业特色的道德原则和规范。团队精神是人才在集体劳动中表现出来的一种品德,它是指在共同活动中,既发挥个人的主动性,又与人平等相处、互相配合,服从统一的计划。科技期刊编辑要有敬业精神,应遵守职业道德,尊重作者和读者,要有“为人作嫁”的奉献精神;要有团队精神,应注意与其他成员共享资源,通过合作共同完成编辑出版任务。

(三)工作态度

态度是个体在社会生活中形成的对某种对象的相对稳定的心理反应。它主要由情感、认知和行为倾向3种心理成分构成,三者密不可分,协调一致。工作态度是指对工作所持有的评价与行为倾向,工作态度作为工作的内在心理动力,能影响编辑人才对工作的知觉与判断,促进学习、提高工作的忍耐力等,工作态度与工作效率之间存在高度的正相关性。科技期刊编辑的工作态度直接影响着其工作质量和服务质量。如果工作态度端正,时时关心着期刊质量,则他对编辑工作的各个环节都会认真对待,一丝不苟;否则,就会敷衍塞责,应付差事。

(四)心理素质

心理素质是以生理素质为基础,在实践活动中通过主体与客体的相互作用,而逐步发展和形成的心理

[收稿日期]2011-02-25

[基金项目]中国高校科技期刊研究会(原中国高校自然科学学报研究会)基金项目(编号:GBJXB1019)

[作者简介]王健东(1970-),男,河南郑州人,编辑,主要从事科学道德、人才管理研究。

潜能、心理能量、心理特点、心理品质与心理行为的综合。它是指专注力、科学好奇心、认真、持之以恒、不怕失败等心理特征。良好的心理素质能正确对待个人荣辱得失,并能不断地调适自己。编辑应具备的心理素质有它的特点,除较高的政策理论水平外,整体意识、全局观念、使命感、细致、耐心、公平和严谨,也是编辑应具备的心理素质。

(五)创新精神

创新精神是在编辑工作实践中,编辑人才逐渐形成的自身比较稳定的创造性个性心理,包括编辑人才的包容、坚韧、质疑、独立、冒险、务实与自信等品性,如质疑与批判精神、探索与求实精神、拼搏与坚韧精神、冒险与牺牲精神等。编辑的创新精神,是在编辑活动中表现出来的精神,它是编辑发挥和运用其策划能力、组织能力、判断能力、专业能力、语言文字能力、审美能力的精神基础,是不断认识和揭示编辑规律,驾驭编辑工作的自身和对象的一种创造能力。

二、知识水平

编辑工作的特殊性在于:编辑不是作者,却要对作者的作品做出评价与选择;不是读者,却要为学生选择和提供喜闻乐见的作品;不是期刊等传媒形式的制作者,却要设计出作者和读者均可接受的物美价廉的作品形式。因此,中国特色的合格编辑必须具备足够的背景专业知识和编辑出版专业知识。没有前者,就无法对作品原稿做出评判与取舍;没有后者,就无法以最恰当的形式将原稿变成受市场欢迎的文化产品^[7]。编辑人才掌握知识,既要有专长,又要有博见,达到专精和广博的有效结合。编辑应具有辩证唯物主义哲学基础,以及修辞、语法、逻辑、文学和史学等方面的基础知识。

(一)科学知识

科学是运用范畴、定理、定律等思维形式反映现实世界各种事物的现象、本质和规律的知识体系。科学知识的本质是经过实验检验的、对于自然现象、自然现象之间的关系以及自然现象的原因的正确反映。科技期刊编辑要有广博的科学知识,这样才能对稿件进行初审和编辑加工。编辑有丰富的科学知识,才可能对各种新兴交叉学科有所把握,了解和熟悉本学科的前沿和热点,可以更好地进行选题策划和组稿约稿。

(二)人文知识

人文指人类社会的各种文化现象,人文科学指研究社会现象和文化艺术的科学。人文知识是人类关于人文领域(主要是精神生活领域)的基本知识,如文学、历史、哲学、艺术等。人文知识好像与科技期刊编辑无关,其实,科技期刊编辑具有人文修养和人文素质是很重要的。人文知识不只是哲学社会科学期刊编辑应具备的知识,科技期刊编辑也要具备。具有人文素质的科技期刊编辑,能更好地把握稿件的表述,能更好地编辑处理稿件。人文知识对编辑自身成才很重要,是编辑人才应具备的基本知识。

(三)专业知识

专业知识是指在大学本科和研究生教育中取得学士、硕士、博士学位阶段获得的知识,它与专业背景、学校和学科背景、导师背景、进修培训背景等直接相关。编辑要精通本学科的专业基础知识和专业知识,并应将其贯彻到编辑工作的各个环节中。编辑精通专业知识,才能把握本学科的前沿和热点,更好地策划和选题、组稿和约稿,更好地审读和编辑加工本学科的稿件从而提高文章的表达质量和学术质量。

(四)基础知识

编辑应懂得与本专业相邻学科的基础知识,包括编辑知识、出版知识、外语知识、法律知识、信息技术知识、市场营销知识等。编辑不可能对所有知识都掌握,但具有与编辑工作相关的基础知识,有助于形成自己合理的知识结构,从而有利于提高编辑质量。

(五)业务知识

业务知识主要考核编辑是否掌握了编排规范、文字写作知识、逻辑知识、文献分类知识等,以及有关排版、校对、绘图、版式设计、印刷、发行等方面的知识。编辑精通业务知识,才能做好编辑、出版工作。

三、工作能力

能力是指个体能够执行特定的生理或心理的活动或任务的行为模式。工作能力主要指编辑人才在业务工作中所表现出来的思考问题、发现问题和处理解决问题的实际本领。编辑要用学术标准打造科技期刊品牌,在编辑实践中,就应对热点问题、难点问题、前沿问题的选择与评判能力,有对学术论文的审读能力,有对学术论文的加工整理能力,有对刊物目录、版面精心编排的能力。

(一)策划能力和可持续发展能力

现代的科技期刊编辑不仅要有过硬的专业素养,还应具有经营管理能力、社会活动能力、组织策划能力^[8]。编辑具有策划能力,才能把握全局,做出一个时期一个方面报道的重点、规模、内容的具体规划。策划可以有长期策划、中期策划、短期策划。长期策划可以制订期刊的发展目标,给出5年的选题报道规划;中期策划可以是2年的出版计划;短期策划是近几期刊物的报道重点。编辑的策划要用科学发展观作指导,使期刊可持续发展。科技期刊要制订可持续发展战略,在规定的目标和预设阶段内,使发展度、协调度和持续度三者逻辑自洽并均衡匹配,使期刊达到可持续状态,成功地延伸至可持续发展目标。

(二)选题能力和创新能力

编辑应具有选择功能,选择是构成编辑要素的主要原质。编辑的选择,既导向作者,又导向受众,它关系到人类思维成果的储存和传播,以及社会文化的流向。编辑工作在某种意义上就是选择工作,因此,编辑具有选题能力非常重要。科技期刊编辑具有选题能力,有助于规划期刊的报道重点、期刊的整体规划、期刊的栏目设计和突出报道主题。

在选题策划中,编辑要充分发挥自己的创新能力。创新能力是编辑人才在创新意识的驱使下,及时准确地收集各种创新信息,抓住创新机遇,为下一步创新积累材料,并对事物将来可能出现各种复杂情况作出预测,是创新主体在认识事物和解决问题时所迸发出的前所未有的创造力量。其内容包括编辑人才的观察能力、记忆能力、想象能力、模仿和探索能力、思维能力、自学能力、交流表达能力等^[9]。创新能力强的编辑往往愿意尝试解决问题的新方法和新的工艺流程,并对新观点、新思路或者变革持开放态度。

(三)组稿能力和协调沟通能力

组稿能力是指编辑贯彻选题策划的规划,向专家约稿、向特定作者约稿的能力;协调能力是妥善处理与上级、同级和下级之间关系以达到共同完成任务的目的的能力。编辑有很强的组稿能力,可以更好地完成期刊的出版计划。传递信息、沟通协调是编辑的基本功,它可用编辑在组织和个人之间分享信息和传递信息的本领来度量。协调沟通是编辑与审稿人之间,编辑与作者之间及

编辑与其他刊物之间的一种信息交流。

(四) 审读能力和逻辑思维能力

编辑必须有强烈的学术责任心,有较强的审读能力和逻辑思维能力;既能够发现稿件的创新点,又能够帮助作者提高稿件水平。编辑应能把握党和国家的方针政策、熟悉大局形势、了解读者需要和论文的优劣取舍,能对稿件提出重要修改意见和指导性意见。编辑应有逻辑思维能力,能对论文的思想性、科学性、创新性等做出准确的判断,从而能编辑出符合本刊出版宗旨的稿件和版面。

(五) 编辑加工能力和版式设计能力

编辑加工能力考察编辑能否运用所掌握的专业知识和业务知识做好稿件的文字加工、内容加工、技术加工,即编辑能否运用各种信息的分类知识、标引知识、检查知识,以及标准化、规范化知识,对论文进行加工和处理。因此,编辑应掌握汉语、逻辑、修辞、写作等知识,熟悉各种规范和标准,具有很强的文字表达能力^[10]。编辑要有审美能力,能很好地进行版式设计,能在标题、版面等方面不断开拓创新,如字体、字号的选择,栏目、图表的布局等。

(六) 校对能力和综合问题解决能力

校对是指编辑运用各种手段,通过文字、组版、校对等知识,忠于原稿,判断论文的合理性及前后一致性,及时发现由于作者、编者或排版人员疏忽造成的错误。具体地说要按照科技期刊整体编排规范、科技论文编排格式和体例、法定计量单位及符号书写、参考文献著录方式、图表格式体例、标点符号,还有专业名词、术语等,国家或行业学(协)会的相应标准^[11],对已编出的稿件进行审视和校正。解决问题是人们运用既有的知识、经验、技能来处理问题,使情况能达到预期状态。解决问题能力一般包括抽象推理能力、简单运算能力、视觉空间能力和分类辨识能力等^[12]。

(七) 计算机操作能力和信息检索能力

编辑应能熟练运用各种数字化的编辑出版工具,以提高工作效率。编辑工作的流程正在数字化,正在被工作流程软件所引导,因此,不能在数字化流程上工作的某些编辑人员却是难以立足的。但是对于编辑工作而言,那种具有个性、创意性的工作是难以代替的。

在知识经济飞速发展的信息时代,作为信息产业的出版业,与信息密不可分。编辑的信息检索能力在现代出版工作中具有重要功能,贯穿于选题策划、审读加工之中。编辑初审要利用中国知网的学术不端文献检测系统等网络资源,检索与论文相关信息,排除抄袭或一稿多投的稿件。编辑要树立没有信息就没有选题的观念,注意搜集信息、积累信息,养成处处时时留心搜集信息的职业习惯。在搜集掌握信息的基础上,要对各种信息进行综合、分析,以发掘出有价值的信息,并把它尽快转化为良好的选题意向。

四、工作业绩

工作业绩是指编辑完成工作的数量质量、工作效率和科研情况,包括科研成果(获奖级别、类别、评价、排名等),学术成果(国外、国内、刊物级别),学术价值(学术研究的创新性、影响性、影响因子等)^[13]。编辑绩效评估主要考察编辑通过组稿、初审、编辑和校对等工作流程后所编发的稿件被文摘刊物和数据库转载收录的情况,期刊获奖的次数和级别,专家审读意见,期刊的影响因子及其他评价指标的高低,还有期刊社的经济效益和社会效益等。

(一) 工作数量质量

科技期刊编辑工作是技术性、创造性很强的脑力劳动,包括选题、组稿、审稿、编辑、校对以及信息工作、质量检查、宣传工作、市场工作等。对编辑的业务工作,如编稿、编专栏、校对、组版等应该有明确数量要求,经过测算,可订出如编若干字、若干篇稿,便可达到考核编辑绩效的某一数量标准,其他业务可依此类推。同时,强调质量意识,编辑所编的稿、组的专栏等,也订出明确的质量标准,有若干件达到何等等级就可达到考察编辑业绩的某一质量标准,并可要求有见刊稿和原稿若干份、所组织的版面、专栏若干种作为成果,据此对比分析,以考察编辑的工作质量。

上述内容,重点放在了编辑的基本业务上,是编辑工作的成果。这里还应注意,在具体的编辑过程中,由于实际情况不同,因人而异,编辑的水平和投入各不相同。以编辑稿件为例,对论文可全看,也可少看,还可除“关系稿”外都不看;编辑可字字推敲、呕心沥血,也可马马虎虎、草率应付,甚至一字不改就见刊;另外,由于论文的基础、水平不同,编辑所下的功夫就不同。故制订标准时,不但要从编辑工作的数量和质量上作明确规定,还要从编辑业务涉及的具体内容上给出明确要求,以此进行分析评价,对编辑工作就有较为整体性的了解,可望较准确地考察编辑业绩的大小和水平的高低。

(二) 工作效益

工作效益可以通过期刊影响因子、被引频次、科技期刊排名的提升、读者的欢迎程度及发行量等指标进行评定。目前对中国科技界有影响的著名索引数据库有:美国的《科学引文索引(SCI)》及《工程引文索引(EI)》;国内的《中文核心期刊要目总览》、《中国科技论文与引文分析数据库》及《中国科学引文数据库》。这类引文数据库可为评估科技期刊的学术水平、技术质量提供一套比较完整、客观的数据,也是分析期刊自身影响力升降的依据。编辑的工作效益可以参考上述数据库的各项指标来衡量,其中,重点通过收录率和引用率来衡量。收录率,即每百篇刊发的论文被权威数据库或文摘刊物等的收录比例。收录率越高,编辑履责评价越高。权威数据库或文摘刊物等的收录,可在一定程度上反映论文成果价值和学术水平的公认度。引用率,即每百篇刊发的论文被引用和列为参考文献的次数。引用率越高,编辑履责评价越高。一篇论文发表以后,它的社会反响如何,一般可以通过引用率来反映。

(三) 科研情况

编辑的科研成果包括主持或参加国家或省部级科研项目数、科研项目和科研成果获国家或省部级奖励项目数、论文数量及质量(被引、被索、被摘、被载、被资助经费等)、出版著作情况等,以及编辑在所从事研究领域的社会影响度,包括:担任国家或省部级学术评议专家情况、学术组织任职情况、学术类获奖情况和荣誉称号情况、主持或参加过的有影响的国际国内学术会议的情况等。

五、评价指标模型

根据以上构建的编辑人才评价指标体系,采用模糊综合评价模型对编辑人才进行评价,步骤如下。

(一) 确定指标集

将上述4个一级指标和各个二级指标全部纳入。 $U = \{u_1, u_2, \dots, u_m\}$ 。

(二) 建立权重集

由于指标体系中各指标的重要程度不同, 所以要对一级指标层和二级指标层赋予不同的权重。一级指标层次权重集 $A(a_1, a_2, \dots, a_n)$, 二级指标层次的权重集 $A(a_{i1}, a_{i2}, \dots, a_{ij})$, ($i = 1, 2, \dots, n$)。权数则由决策者或专家来确定。

(三) 确定评语集

$V(v_1, v_2, \dots, v_m)$, 其中 $V_m (m = 1, 2, 3, \dots)$, 表示由高到低的各级评语。

(四) 找出评判矩阵

对单个指标进行评价即对评语进行赋值后, 就可得出指标与评语之间的模糊关系矩阵。

(五) 求得模糊综合评判集

根据评判集得最终评价结果^[14]。

六、结束语

构建科技期刊编辑人才评价指标体系有利于减少人才评价中的主观随意性, 为全面而准确地把握编辑人才的评价机制提供有力的帮助, 又能根据编辑人才需求的实际情况灵活变动人才评价和人才选拔的标准。这一指标体系的构建能够科学、合理、公平、公正地反映科技期刊编辑人才真实才能, 发现不足, 提出进一步的培养方案, 能够较好地解决人才综合评价中的量化、科学化问题, 增强科技期刊编辑人才评价的全面性和客观性。

[参考文献]

- [1] 中国政府网. 中共中央国务院关于进一步加强对人才工作的决定 [EB/OL]. (2003-12-26) [2011-11-03]. http://www.gov.cn/test/2005-07/01/content_11547.htm
- [2] 李璞. 高校高层次人才素质评价模型研究 [J]. 经济体制改革, 2009(5):182-184D
- [3] 韩瑜. 试论省属高校拔尖创新人才评价 [J]. 山西高等学校社会科学学报, 2010, 22(4):108-111D
- [4] 王娟. 科技期刊责任编辑履责评价指标初探 [J]. 理论界, 2007, (5):227-228.
- [5] 刘箴言. 知识经济时代出版编辑评价体系的建立 [J]. 出版参考, 2003, (22):28.
- [6] 陆宜新. 科技期刊编辑的绩效评价 [J]. 编辑学报, 2008, 20(5):445-446.
- [7] 张海潮, 李丽菊. 编辑业绩评价应处理好几个关系 [J]. 中国编辑, 2007, (2):73-75.96.
- [8] 邹学慧. 构建适应时代要求的期刊编辑人才 [J]. 黑龙江教育学院学报, 2009, 28(6):158-159.
- [9] 王亚斌, 罗瑾琨, 李香梅. 创新型人才特质与评价维度研究 [J]. 科技管理研究, 2009, (6):318-320.
- [10] 肖晶. 从学术研究的共性看高校学报的评价标准 [J]. 贺州学院学报, 2008, 24(4):113-116.
- [11] 朱汉东, 任敦占, 金文昱等. 从《石油地球物理勘探》质量自检看科技期刊的评价标准 [J]. 石油地球物理勘探, 2009, 44(S1):162-166.
- [12] 张文贤, 董临萍. 人才测评 [M]. 北京: 科学出版社, 2010.
- [13] 赵恒平, 雷卫平. 人才学概论 [M]. 武汉: 武汉理工大学出版社, 2009.
- [14] 吕钦, 鄯平. 创新型人才评价指标体系研究 [J]. 消费导刊, 2009, (5):23-2.

[责任编辑: 陶爱新]

On the construction of index system of editing talent evaluation of sci-tech periodicals

WANG Jian-dong

(Editorial Department of Journal, Zhengzhou University of Light Industry, Zhengzhou 450002, China)

Abstract: The editing work of sci-tech periodicals needs scientific and thoughtful minds who have political sensitivity. Therefore, only by constructing the index system of editing talent evaluation of sci-tech periodicals and unifying the evaluation criterion of the subject can the objectivity and scientificity of evaluation be improved. The first grade index consisting of morality, knowledge, capacity and performance is given, with the second grade index for each. The fuzzy comprehensive evaluation model is also provided. This evaluation index system can be used to make scientific evaluation of editing talents of sci-tech periodicals in order to better choose and employ proper personnel.

Key words: sci-tech periodical; editor; talent evaluation; index system

(上接第122页)

Countermeasures to promote the equalization of basic public cultural services in Hebei province

ZHU Li-hua, WEI Cui-ling, YUAN Zhen

(Library, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: Equalization of public culture is to maximize the protection of society's basic cultural rights and interests of various groups. This paper gives the achievements, shortcomings and weaknesses of basic public cultural services in Hebei province. From strengthening the government responsibility, improving public cultural investment system, strengthening human resources, the papers puts forward countermeasures to enhance the basic public cultural services equalization of Hebei province.

Key words: public cultural service; public service; equalization