

## 两个世界最好的事

作者: Jennifer Deyton

高级合伙人

J&J Editorial, LLC ([www.jjeditorial.com](http://www.jjeditorial.com))

[Jennifer@jjeditorial.com](mailto:Jennifer@jjeditorial.com)

几年前,我应邀为 EON 写过一篇关于远程编辑部管理的文章<sup>1</sup>。那时我还是一个专门从事同行评审的小小承包商的高级合伙人,我自豪地吹嘘在家工作的好处,随着我们的责任编辑(Managing Editor)专业发展越趋稳定,已经可以与出版商、学会与大学远距离工作。我们与责任编辑密切合作,而责任编辑服务于几个来自国内不同地方的出版商和社会期刊。我写的那篇文章提供了关于远程工作的贴士和技巧,主要集中在与编辑、出版商和学会的远程工作关系。我们团队中的少数几个人一起工作来管理我们家办公室的几个要件,我们经常在咖啡馆碰面,通过即时通讯软件、电子邮件、电话等方式合作。当时,技术和学术同行评议的变化让我们可以专业化责任编辑的角色,而无需为了房租、设备、家具以及其他与管理办公室的开销烦恼。我们是一群在家办公的专业责任编辑,正如同现在的大多数人一样。

七年过去了,EON 再次邀请我在“现代”世界谈谈这个话题,编辑部远程管理并不是什么新想法,在线投稿系统如 ScholarOne、EditorialManager 和 eJournal Press 推动这个行业进入二十一世纪。当然,J&J 在全球仍然拥有许多客户,持续以专业责任编辑的角色以远程方式代表我们的客户。然而,随着 J&J 的成长,我对如何管理不断增长的在家办公职员的建设不多,相反地,我发现,也想在这里和大家分享的是,我们的独立责任编辑团队已经演变成为专业公司,拥有近 70 名全职员工包括福利和人力资源需求,J&J 的合作伙伴和管理者感



觉到了需要一个实体办公室,不过不要理解错我的意思,我确实仍然认为这份工作可以在任何地方完成,所以我们允许所有的员工一周可在家工作一到两天。然而,为了能够完全优化我们的技能、分享经验并以这样的方式合作,提供给我们的客户最专业的同行评议管理,我们需要一个“指挥中心”并且已经开始将越来越多的重点放在公司的结构上。

2014 年 1 月,J&J 将所有的包工转为正式雇员。我们认为这么做能够更好地招聘和留住将学术同行评议当作职业生涯来经营的专业责任编辑。我们现在也提供强大的福利计划,包括休假、病假、专业发展和健康保险,还有其他很多福利。

1 Deyton J. Remote management of the editorial office. EON. 2008;1(5):11-12.

J&J 还开发了管理结构,帮助确保有效的沟通、专业发展和合作。除了原来的两个合作伙伴,我们还有运营总监来管理办公室的各项事务,我们最近扩展到新的套件、计算机需要、人力资源、招聘等等,来帮助我们尽可能地留住最好的责任编辑。我们也在四个重点区域分别指派协调员:同行评审、后制、编辑和系统支持。每个出版商都拥有一个客户经理汇报给各自的协调员,负责监督特定客户的需求,并管理该部门的责任编辑和编辑助理。

随着公司的成长和管理架构的发展,我们以全职员工模式为基础的公司确实需要传统的办公空间和时间,以有凝聚力的组织适当地运转。

正如我所提到的,我们可以让所有 J&J 的员工都有机会安排自己的日程,每周最多在家工作 2 天。然而,多年来我们发现,如果作为一个组织,我们有一个共同的办公时间,不止能够为我们的客户提供更好的服务,同时也能为我们的员工提供更富吸引力的公司氛围。



虽然在家工作有无数的好处,如节省上下班时间、节省气油的开销、节省了环境等,举几个例子来说,独立责任编辑的工作通常是一个稍微孤立的职业,特别是如果你与你的出版商、总编辑和学会在不同的国家。在过

去的几年中我们的重点在于将公司发展成不仅能提供更好的服务给客户,而且有助于 J&J 的初始远景,使责任编辑还有参与到同行评审期刊管理的专业人士角色专业化。我们感觉我们的员工在面对面合作和交流思想时,会从彼此身上得到很大的洞察力。J&J 主编同时也与美国化学学会 ( American Chemical Society ) 一同工作的 Carolyn deCourt 很好的解释道:

「大多数的时候我更倾向走进办公室,因为我觉得被其他工作同仁包围时我更有动力,而且我更有可能帮助到办公室中的其他项目。与我的团队沟通交流更容易,并且对团队的结合很好!在家工作总是一个不错的改变,让你关注不受繁忙的办公室打扰。在疾病或家中有紧急情况下,能够选择在家工作来兼顾家中事务和日常工作是很棒的。两者之间的快乐的媒介防止我在一个地方或另一个地方搞得筋疲力竭。」

评估出需要实体办公室的结果也帮助我们让所有的员工了解出版界的重要且紧迫的问题。例如,当我们派 10 到 12 位员工到 ISMTE1 space 年会,我们要求他们在接下来的 J&J 员工会议上报告他们喜爱的会议内容。通过这种方式,每个人都学会了掠夺性出版商、COPE、系统升级、海报的主题,一些新的项目如 ORCID、CRediT 和 Ringgold 的标准和创意,以及在 STM 出版中的热点话题。J&J 派一些员工到所有的主要会议上,包括科学编辑协会 ( Council of Science Editors )、学术出版协会 ( Society for Scholarly Publishing )、学术与专业学会出版商协会 ( Association of Learned and Professional Society Publishers )、以及编辑管理软件用户会议等等其他会议。然后,我们把时下关注的话题和会议提供的信息带回公司。

我们能在会议室进行员工会议、部门会议和管理会议，为我们带来更好的合作、培训、监督、覆盖和员工的归属感。对于我们这样的公司规模来说，如果没有自己的办公室，要在这行业的持续扩张会更有挑战性。我们可以在家工作，自行决定我们的时间表，并按我们自己的头衔自主工作，这些通常被视为是福利并且容易做到，因为这个行业很有弹性。作为一家公司，我们发现，在公司的办公时间和在家里的办公时间的平衡，为员工带来了最好的两个世界。

J&J 为 PLOS 服务的后制编辑 Kat Farley 很好地总结了我们现在的情况：

「在这个领域中，很容易在孤立的程序和日常的任务中越陷越深。我们都只负责一个或两个巨大的出版难题，工作人员和部门会议帮助我们的大脑保持以大局考虑。我们所有的团队建设都发生在办公室，我相信，团队是个优势，使我们能够满足并超越客户的需求和期望。只不过，你的办公衣柜可能是睡衣加西装这类的怪异组合。」

