

我国英文科技期刊编辑人才队伍现状及对策

程磊¹⁾ 徐佳珺¹⁾ 姜姝姝¹⁾ 杨瑾²⁾ 丁小燕²⁾

收稿日期:2019-04-22

修回日期:2019-08-16

1)中国科学院生物化学与细胞生物学研究所/分子细胞科学卓越创新中心 Cell Research 编辑部,上海市徐汇区岳阳路319号 200031

2)中国细胞生物学学会,上海市徐汇区岳阳路319号 200031

摘要 【目的】对我国英文科技期刊的编辑队伍进行摸底调研,为相关部门决策提供可靠的参考信息。【方法】通过发放调查问卷、实地走访及举行座谈会等方式,对我国英文科技期刊编辑的年龄和学历构成、培训情况、待遇水平、职业发展等因素进行归纳总结。【结果】对于待遇水平、职业发展及队伍稳定性等要素的调研反馈不容乐观,主要表现在对编辑职业缺乏足够的职业认可和尊重;对编辑岗位所需要的专业背景及专业分工缺乏足够的认识。【结论】战略层面上必须将编辑人才和科研人才同等对待;战术层面上必须落实政策真正调动编辑人才的积极性,这样才能吸引优秀人才,推动中国英文科技期刊的可持续性发展。

关键词 英文科技期刊;编辑队伍;问卷调查;薪酬;职称;职业发展;职业认可

DOI: 10.11946/cjstp.201904220300

近年来,我国的科技发展速度和综合实力令世界瞩目,但是由于国际上学术交流基本使用英语,而我国的英文学术刊物尽管数量逐步增长,质量也有所提高,总体上却仍与我国科研水平的提升速度不匹配,还有很大的发展空间^[1-2]。要把我国的英文科技期刊做大做强,将编辑人才队伍建设提升到关键地位是必不可少的先决条件,因为英文科技期刊编辑队伍的水平直接关系到期刊的质量^[3-7]。2012年,中国科协率先设立“学会能力提升专项优秀国际科技期刊奖”;2013年中国科协联合财政部、教育部、国家新闻出版广电总局、中国科学院、中国工程院六部门实施“中国科技期刊国际影响力提升计划”;2016年中国科协开始实施“中国科技期刊登峰行动计划”。上述项目是国内迄今为止对英文科技期刊支持力度最大、覆盖面最广、影响力最深远的专项支持项目,遴选推介了一批办刊基础好、学术交流活跃或发展前景广阔的科技期刊,有效促进了我国优秀科研成果的对外传播与交流,为进一步提升国内优秀英文期刊的学术水平和国际影响力发挥了示范引领作用。在此形势下,充分掌握我国英文学术期刊编辑人员队伍的状况,了

解他们的想法和诉求,才能为相关决策部门提供可靠的参考信息,从而制定相应的政策来充分调动编辑的积极性,真正打造出世界一流科技期刊。目前国内有不少对英文期刊发展情况的调研,尽管有些涉及到编辑人才方面^[1],但针对英文科技期刊编辑人员的调研未见报道。林琳等^[8]分析了上海市科技期刊IT人才队伍的状况,发现IT人才的缺乏是制约上海市科技期刊数字化建设的重要因素,但该研究仅局限于上海市,且仅调研了IT人才;陈汉轮等^[9]调研了高校学术期刊编辑的工作满意状况,发现性别、婚姻和从业年限三个因素对编辑工作满意度的影响差异不显著,而职称与学历越高的编辑对工作的满意度相对较高;刘晓涵等^[10]对部分高校科技期刊青年编辑职业发展状况进行研究,发现性别对于编辑职业发展的影响有限。这两篇文献均以高校期刊编辑为研究对象,但并不侧重于探寻编辑人才的诉求。翁彦琴等^[11]对中国科学院青年编辑队伍现状进行了调研,发现青年编辑偏学术化,学历高,日常以处理稿件为主兼任编务类工作,但对工作现状不太满意,该研究反映出高学历编辑对于职业追求较高,对职业

基金项目:中国科协九大代表调研课题“我国英文科技期刊编辑人才队伍状况调研”。

作者简介:程磊(ORCID:0000-0002-1605-7007),博士,编审,编辑部主任,E-mail:leic@sibcb.ac.cn;徐佳珺,博士,编辑;姜姝姝,博士,副编审;杨瑾,硕士,高级工程师,学会秘书长。

通信作者:丁小燕,研究员,中国细胞生物学学会副理事长,E-mail:xyding@sibcb.ac.cn。

发展诉求强烈,和高校的调研结果不一致。为了清晰反映我国英文科技期刊编辑这一特定队伍的现状及存在问题,为相关部门制定政策来促进英文科技期刊进一步健康发展提供参考,笔者申请并承担了中国科协九大代表调研课题“我国英文科技期刊编辑人才队伍状况调研”项目,通过发放调查问卷、实地走访及举行座谈会等方式,对我国英文科技期刊的编辑队伍进行摸底调查,首次全面对编辑人员的年龄和学历构成、培训情况、待遇水平、职业发展、队伍稳定等因素进行归纳总结,并针对目前状况提出相应的改善对策。

1 研究方法与设计

为了准确、全面地了解我国英文科技期刊编辑人才队伍状况,笔者通过发放调查问卷、实地走访及举行座谈会等方式,对我国英文科技期刊的编辑队伍进行摸底调查。

本研究发放的调查问卷主要涉及四个方面:(1)期刊编辑队伍的基本情况,包括编辑所属单位性质、编辑人数、年龄、学历背景、从事编辑行业的时间、期刊所采用的办刊方式以及招聘编辑的难易程度等;(2)编辑部主任的基本情况,包括学历背景、从事编辑的时间、职称、薪酬、工作职责等;(3)编辑职业发展情况,包括编辑职称申请途径、职业发展空间、编辑培训和项目、人才流失情况等;(4)编辑对于期刊发展的作用和建议等。前两部分侧重于收集英文科技期刊编辑的基本信息,后两部分侧重于听取编辑对于职业及期刊发展的反馈,所设问题切合英文学术期刊编辑普遍关注的焦点。截至2016年,我国自然科学类英文学术期刊共有302种^[12],本研究一共收集了240份期刊编辑部的信息,覆盖了绝大部分学科。在问卷发送阶段,采用一对一的方式发送问卷,而非群发。发送问卷的邮件行文也字斟句酌,首先将编辑面临的困境反映出来,引起大家的共鸣,然后简要介绍本项目的情况及本次问卷的目的,最后提出本研究希望通过该项目向中国科协反馈的信息,能够切实推动英文期刊的可持续性发展。此次调查得到编辑们的响应,问卷回收率达到30%,回收有效问卷73份,详见表1。反馈期刊占自然科学类英文学术期刊的比例达24.2%,细分学科也基本超过20%,仅在交通运输、航空与航天、环境科学与安全科学没有反馈,但考虑到其期刊数量占总期刊数量的比例低于5%,因此这一缺失不影响

本次调研的结果。

表1 问卷调研期刊所属类别

期刊所属学科 ^[12]	各学科 期刊数量	反馈问卷 数量	问卷占比/%
G8 体育		1	
N 自然科学总论	21	3	14.3
O 数理科学和化学	52	10	19.2
P 天文学、地球科学	35	12	34.3
Q 生物科学	25	8	32.0
R 医药、卫生	58	12	20.7
S 农业科学	14	4	28.6
T 工业技术	84	23	27.4
U 交通运输	4		
V 航空、航天	3		
X 环境科学、安全科学	6		
合计	302	73	24.2

在实地访谈中,笔者选取了不同背景的期刊,有研究所主办的,也有出版社(公司体制)或医院背景的,因而获得了非常全面的关于期刊编辑人才队伍的资料,相互之间比较可以得出更全面的结论。笔者走访了中科院长春光学精密机械与物理研究所(以下简称“长光所”)的 *Light: Science & Applications*(《光:科学与应用》)编辑部、清华大学出版社期刊中心、中科院武汉病毒研究所 *Virologica Sinica*(《中国病毒学》)编辑部以及中山大学肿瘤中心的 *Chinese Journal of Cancer*(《癌症》,已于2018年3月更名为 *Cancer Communications*)编辑部四家机构,访谈了各编辑部主任或出版社相关负责人,获取了各编辑部有关人员结构、办刊策略、目前发行规模、今后发展规划以及存在的问题等第一手资料,每次访谈时间为2~3小时。在问卷调研和实地走访的基础上,笔者还举办了小型座谈会,邀请到15家上海的英文期刊编辑对本研究的分析结果进行讨论和补充。

2 调研结果

2.1 年龄和学历构成

问卷结果表明,在被调研期刊中,研究所作为主办单位的期刊占比最高(60%),其次为高校和学会,占比分别为18%和15%,医院仅占4%,表明目前我国英文期刊的主办单位仍以学术力量相对较强的研究所为主。从编辑年龄层次来看,31~40岁的编辑约占50%,45岁以上的编辑约占30%,这与英文编辑需要较高的学历相关联。英文期刊编辑均具有本科以上学历,具有博士学历的编辑占比约为50%,拥有海外留学背景编辑的编辑部接近六成;由

于英文期刊在专业和英语方面对编辑要求较高,超过八成的编辑部招聘要求以硕士、博士为主,高端刊物更是要求海外博士或博士后(占5%)。这也可以从英文期刊编辑部采用的工作方式反映出来,目前约一半的英文期刊采用专业编辑负责制,对于编辑人员的综合素质要求整体比较高。

2.2 年薪

国内的体制年薪通常和职位及工作年限有关,因此编辑部主任的收入通常代表编辑部内年薪较高的水平。考虑到年薪是比较敏感的话题,本研究仅调研了编辑部主任的年薪。调研结果显示年薪12~24万元,即月薪1~2万元的主任群体约占65%,月薪低于1万元的主任占比为26%。这个薪酬和国际出版集团相比完全没有竞争力,比如自然出版集团(Nature Publishing Group)上海办公室在2016年初招聘时给出的编辑薪酬就已经达到2~3万元/月,而Managing Editor则为3~5万元/月(尽管这个职位和编辑部主任的职责并不完全一致)。同时,在所调研的编辑部当中,办公地点在京沪这两座一线城市的期刊占了绝大多数(北京37家,上海12家,合计占近七成),其余城市只零星分布1~3家,而京沪的生活成本非常高,因此年薪满意度调查结果显示近一半的编辑部主任表示不满,35%表示勉强能接受。

2.3 职称

与年薪相比,职称与工作年限的相关性更高。调研结果显示即使是编辑部主任,获得编辑行业内高级职称的也不足半数(其中正高级职称不足20%),中级职称的编辑约占1/4,其余均参评其他系列职称,如图书馆系列职称、研究员系列职称、工程师系列职称等。进一步对于编辑职称申请难度的调研显示,在职称晋升过程中遭遇种种困难的编辑占到近七成。

2.4 职业发展

职业发展调研结果显示,目前我国的英文学术期刊编辑普遍对自己的职业前景不乐观。有近85%的编辑反映其缺乏明确的职业上升线路(表2)。纵观我国目前的编辑行业,大多数英文科技期刊仍采用单独的编辑部出版体制,一种期刊只设一名编辑部主任,体制上并没有设置其他编辑职位,编辑职业几乎没有上升空间。后续的调研结果显示:近六成的编辑部出现人才流失的现象。其原因主要集中在两个方面:待遇太低和职业上升空间

小(表3)。

表2 编辑职业发展前景

调查选项	所选人数	占比/%
A. 职业发展路线明确,机会较多	6	8.22
B. 有职称上升路线,但是几乎没有职业上升路线	46	63.01
C. 职称、职业上升路线都没有	16	21.92
D. 其他看法	5	6.85

表3 编辑人才流失原因

调查选项	所选人数	占比/%
A. 待遇太低	46	63.01
B. 加班多、压力大	21	28.77
C. 职业上升空间小	55	75.34
D. 其他	15	20.55

2.5 培训

培训是此次调研中结果最令人满意的一项,培训的种类比较齐全,大家对于培训的满意度也很高(调研显示超过八成人员认为培训对于自身有一定的提升,尤其是知识面得到扩展)。期刊相关72学时培训是各省市新闻出版局的规定项目,近九成期刊编辑曾经参加过此项培训,表明一般的期刊编辑关注期刊相关技术及发展前沿,希望通过培训来提升自己专业方面的能力。杨璐等^[13]曾对上海市科技期刊编辑继续教育培训需求进行调研分析,发现贴近办刊工作实际、创新办刊的理念和实践是科技期刊编辑较为感兴趣的内容;专家讲座则是学员普遍认可的培训形式。而笔者的此次调研发现超过九成的期刊编辑会参加国内学术会议和国内期刊会议,近六成期刊会派编辑参加海外学术会议,约1/4的期刊单位会参加海外期刊会议,表明英文期刊编辑更加关注本领域学科的学术发展前沿,注重提高自身的学术能力。

2.6 实地走访情况

项目期内,笔者实地走访了四家英文办刊机构,这些机构分属不同的背景,能够代表英文科技期刊的现状,并结合笔者所属的英文期刊*Cell Research*(《细胞研究》)的现状,发现这些英文期刊的编辑基本都是硕士、博士、博士后。笔者调研了新进博士的薪酬,基本起薪都是12~15万元/年,只有一家办刊机构的新进博士薪酬达到20~30万元/年。考虑到地域差异,对于办公地点位于京沪两地的刊物,12~15万元/年的起薪显得相对寒酸了。从职称情况来看,两家机构的编辑以高级职称为主,主要得益于主办单位的支持;另三家机构的编辑基本还是以中级职称为主。在职业发展空间方面,清华大学出版社

相对比较明确,有完整的企业管理制度;长光所已于2018年成立Light学术出版中心,将给编辑提供更多职业发展空间;中科院生物化学与细胞生物学研究所也在筹备成立出版社,但目前仍无具体时间表;其他两家机构目前没有具体规划。从编辑整体满意度来看,两家机构的编辑比较满意;*Cell Research*目前已稳定在国际分子与细胞生物学领域杰出期刊行列,其影响因子连续4年超过国际顶级期刊*Nature Structural & Molecular Biology*以及*Molecular Cell*,因此该刊对于编辑的要求非常高,而相应的年薪则显得缺乏竞争力,人员流动性平均每年1人,满意度也只能算差强人意。

根据笔者对国内具有典型特征的5家学术期刊编辑部的走访,发现编辑部工作人员对目前的状况包括薪酬、上升空间等均有一定程度的不满。

3 调研问题分析

从调研结果来看,由于招聘时对学历水平、专业水平及英语水平的要求均比较高,我国英文期刊编辑实际上是一支年富力强的专业队伍。但待遇水平、职业发展、队伍稳定性等要素所反映的问题均不容乐观。具体分析产生这种状况的原因,主要是我国的英文期刊大多隶属于科研院所、大学或医院,近年来虽有一些英文期刊直接归属出版社,但仍然摆脱不了支撑、附属的地位,在很多单位都被边缘化。问卷调查结果显示这是一个普遍现象。首先,大部分(65%)编辑部的规模为3~6人,30%的期刊编辑部只有1~2人,无论是隶属于科研院所、大学,还是隶属于医院,这都是非常容易被忽视的一个部门。科研院所以科研为首,科学家们通常是主体;大学也以教学和科研为主,教授们是主体;医院自然以医护人员为主体。这使得期刊和其他行政后勤等部门一样被划归支撑部门,必然导致期刊在资源分配、职称名额分配、待遇分配等问题上被边缘化。对于那些直接归属出版社的期刊,情况也并不乐观,因为我国出版社目前仍以出版图书为主,期刊只占其中一个微不足道的份额。在这样的大背景之下,英文期刊编辑的境况极为尴尬:一方面准入门槛很高,另一方面又不受重视。

3.1 对编辑缺乏足够的职业认可和尊重

编辑作为支撑岗位,被定位为“为人作嫁衣”,通常被打上“做不好科研才做编辑”的标签。以研究所为例,在同等职称条件下科研人员的薪酬一般

高于编辑。研究所一般不具备评定出版职称的资格,编辑只能通过两条途径获得职称资格:第一条途径是编辑和研究所的科研人员一起参评,评定标准参照科研人员,显然编辑在这种竞争中处于弱势地位;第二条途径是编辑通过各省市新闻出版局、中科院等途径获得相应职称资格,但由于研究所职称名额向科研人员倾斜等原因无法聘用。高校和医院所属的期刊编辑情况与研究所类似,这严重影响了编辑的工作热情,优秀人才很难被吸引从事编辑这个职业,而没有优秀人才,要做强做大期刊也就只是一句口号了。

对编辑缺乏足够的职业认可和尊重还体现在职称评定中关于发表论文的署名要求上。目前在编辑系列晋升的条款之中,无论是普通编辑晋升副编审,还是副编审晋升编审,发表的文章必须署名第一作者才符合评审要求。对于编辑来说,其工作本身并不会产生文章,而且此次调研中不少编辑反映编辑部人手紧缺、工作繁忙,根本无暇顾及文章。编辑撰写并发表论文必须从工作中挤出时间或者牺牲业余时间。对于申请正高级职称的编辑,有额外的要求也属正常,但必须是第一作者(在一些期刊论文评奖中甚至要求为独立作者),实际上是将编辑的文章作为一种工作体会、心得来看待,主观上比较轻视,认为随便花几个小时就能写出文章了,本质上是不尊重编辑这个职业。现在的编辑论文早已不是简单的心得体会了,很多论文都涉及到数据的调研分析,需要团队合作,而且新进入这个行业的编辑也需要经验丰富的编辑予以指导。现行的署名要求导致编辑部内每个人都需为各自的晋升而独立发文,合作文章不被认可,不可避免导致文章水平降低,以数量代替质量。而在科研领域,署名第一作者常常是学生毕业的要求,而对于教授等中高级职称的评定要求,通常都是署名通信作者。

3.2 对编辑岗位所需要的专业背景缺乏足够的认识

很多主管主办单位对于编辑的专业背景的认识仍停留在编校质量上,将编辑的职责局限于修改格式以及咬文嚼字,忽视其作为英文专业期刊编辑需要极强的专业知识和英文表达能力。从国家层面来看,编辑也未被作为优秀人才对待。以科研领域为例,人才项目不胜枚举,比如大家熟知的“百人计划”“千人计划”“万人计划”等;而国家层面针对期刊出版领域的人才项目只有“全国新闻出版行业领军人才”,之前由国家新闻出版广电总局负责。但

这只是个称号,类似于“出版政府奖优秀出版人物奖”。中科院目前有一个人才项目——中科院文献情报与期刊出版领域引进优秀人才,兼顾文献情报与出版领域优秀人才,三年的项目经费为75万元,俗称“小百人”。虽然“小百人”的经费比“百人计划”少,相应的待遇也低,但可能也是仅此一家了,其他部委、省市似乎都没有期刊方面的人才项目。本研究调研的期刊项目资助情况反映出有近一半的期刊受到国家级项目资助,这主要是因为前几年实施了“国家自然科学基金期刊项目”(已于2015年停止)及2012年开始由中国科协牵头及此后联合六部委设立了“中国科技期刊国际影响力提升计划”等。有相当数量的英文期刊申请到了后者的资助,但这些也都是期刊项目,并不是针对编辑的人才项目。即便如此,省市级的期刊项目也寥寥无几,更有近35%的期刊从未得到任何项目支持。近年来中国科研实力的快速稳定增长主要获益于国家对于科研人才的高度重视,各类人才项目加之配套的科研项目、住房补贴、家属子女安置等政策吸引了大批优秀的科研人员回国,但反观出版界却鲜有国际化人才的流入,其原因可见一斑,这其实也是整个编辑行业不受重视的一个反映。

3.3 对编辑岗位所需要的专业分工缺乏足够的认识

对于编辑工作内容的调研问卷反映出英文期刊编辑的工作内容纷繁复杂(表4),从学术编辑(内容策划、稿件送审)、流程编辑(期刊出版流程)、新媒体编辑(网站、微信等),到校对和编务的工作,一项都不能少。这个结果在翁彦琴等^[11]对

中科院青年编辑队伍现状的调研中也有体现。但编辑部受规模的限制不可能招聘很多人,同时国内编辑一直被定位为“一专多能”,于是仅有的几个编辑就都成了“十项全能运动员”。从后续编辑工作内容对于期刊发展作用的反馈可以看出,每项工作得分几乎一致,即各项工作内容对于期刊发展同等重要,因此编辑们只能身兼数职,哪一项也不敢放手(表5),这实际上使得他们无法将有限的精力聚焦在稿件质量上,削弱了期刊的核心竞争力。事实上对于英文期刊而言,其定位就是要和国际期刊竞争,最需要的是学术编辑,这是争夺优秀稿源的根本,即表5中B~D项的内容才是当前促进期刊发展的重要因素。当然并非不需要其他类型的编辑,而是一个期刊编辑部无法承受过于沉重的人力成本。相比而言,国外大多数期刊由专业出版社负责,分工明确,各项工作也都由专人负责,每个职位的工作都相对专一、细化,有利于提高效率,提升专业化程度。

表4 编辑工作内容

调查选项	所选人数	占比*/%
A. 编辑部统筹规划	56	76.71
B. 内容策划(专题专辑,组织约稿)	52	71.23
C. 学术编辑(审稿)	41	56.16
D. 流程编辑(期刊出版流程相关) 编稿、一校、二校、三校、清样、蓝图等相关工作	48	65.75
E. 新媒体编辑(网站、微信、微博等相关)	28	38.36
F. 校对	41	56.16
G. 编务	18	24.66
H. 其他	8	10.96

注: *每一选项的占比均以73种期刊为分母。

表5 编辑工作内容对于期刊发展的作用

调查选项	1		2		3		4		5		平均分
	所选人数	占比/%	所选人数	占比/%	所选人数	占比/%	所选人数	占比/%	所选人数	占比/%	
A	0	0.00	5	6.85	9	12.33	14	19.18	45	61.64	4.36
B	0	0.00	1	1.37	10	13.70	16	21.92	46	63.01	4.47
C	0	0.00	1	1.37	4	5.48	21	28.77	47	64.38	4.56
D	0	0.00	1	1.37	7	9.59	19	26.03	46	63.01	4.51
E	1	1.37	5	6.85	12	16.44	17	23.29	38	52.05	4.18
F	0	0.00	1	1.37	3	4.11	16	21.92	53	72.60	4.66

注:根据“不重要”到“非常重要”的回答,分别记为1、2、3、4、5;调查选项A表示提出期刊发展愿景,实现期刊发展目标;B表示敏锐地捕捉学科前沿,引领期刊发展;C表示密切联系作者,积极组稿、约稿;D表示注重科学编辑内容,审稿,修改;E表示传统的期刊质量编校;F表示宣传期刊,扩大期刊文章的影响力。

4 对策建议

我国虽然是期刊大国,但并不是期刊强国。我们的“大”建立在无数个依附于研究所、大学、学会等主办的期刊上,但期刊并非这些主办单位的主业。很多

期刊的人员费用由主办单位提供,期刊的运营费用也要由主办单位补贴,因此主办单位并无动力发展期刊,即使期刊崭露头角,对于主办单位也只是锦上添花。针对英文科技期刊编辑人才队伍现状评估及问题分析,本研究从战略层面提出以下几点建议。

(1) 国家层面上要将编辑作为科研队伍的一部分,而不是简单划归科研的支撑部门。发表文章其实是科研工作的最后一个环节,文章是对于一个科研项目的总结,只有将科研成果写成文章才方便同行进行评议,发表出来才能体现出科研的价值。发表的文章能让更多的同行了解,以开启新的研究。科研不是收藏,其结果需要分享。因此编辑的工作实际上属于科研的一部分,在编辑待遇和人才引进方面应该借鉴科研领域的条件,不能人为降级。这并不是搞“一刀切”,对于高端英文期刊的高级编辑,其招聘要求已达到副研究员,甚至研究员的标准,应予以平等对待;如果只是一般的编辑,可参照助理研究员、讲师等级别。总而言之,只有将编辑提升到和科研人员同等对待的位置,才能从根本上解决编辑人才的待遇问题,吸引优秀人才从事编辑这个职业。

(2) 主办单位要按需设岗,不在编辑岗位和科研岗位之间设限,不为编辑晋升人为设限。对于全职编辑,如果不能按照编辑系列晋升,那就无法进行正常的职称评定。如果职称名额向科研或其他人员倾斜、人为设限而使得已达到高级职称资格要求的编辑因能力以外的原因而无法晋升,势必极大地影响编辑的工作满意度,进而产生职业倦怠或者干脆另谋高就。只有按需设岗、不人为设限,才能从根本上解决编辑人才职称问题,否则即使招聘到优秀人才也无法使其安心工作,期刊的发展必将面临无米之炊的境况。

(3) 编辑部要将期刊出版各阶段适当分工,专业人做专业事。此次调研结果显示65%的英文期刊编辑部规模为3~6人,恐怕很难实现分工细化。分工只有在达到一定规模之后,比如出版社,才有可能实现,目前的状态下基本只能要求编辑身兼数职。因此,现阶段的对策应该是与大型出版社合作,编辑部专业化于学术编辑这一部分,也就是集中精力做好内容,尽力提升编辑的专业及英文水平,积极走访实验室,密切联系科学家,吸引、挖掘第一手优秀科研成果,打造稳定的优秀作者群体;将其他诸如流程、市场、网络相关事宜交由出版社负责。将最核心的学术编辑培养抓在手里,精耕细作,设置初级学术编辑、中级学术编辑和资深学术编辑等不和职称挂钩但和薪酬挂钩的岗位级别,这样可以部分解决编辑几乎无职业上升空间的问题。绕开职称评定的现实问题,只要编辑自身努力,可以在编辑部内部获得

充足的发展空间。

落实到具体的战术层面,笔者提出了以下三个切实可行的建议,这些建议的实施无需大动干戈,仅需参照现有制度执行即可。

(1) 参照科研人才项目设置编辑人才项目,包括高层次的引进人才项目、适合国内编辑申请的杰出人才项目及青年编辑申请的青年人才项目,不同类型的人才项目对应不同类型、不同层次的人才。除了国家层面,省市级层面也可以设置期刊人才项目,期刊编辑在申请时可以有的放矢,获得资助的人才会引以为荣。类似于科研方面的“杰青”“优青”等,目前期刊人才项目匮乏导致沾点边的编辑都要挤破头申请,反而降低了人才项目的严肃性和荣誉感。人才项目还是要以资助人为主,要切实给项目申请人带来诸如年薪的上升、住房方面的补贴等,比如科研领域的“百人计划”中房租是列入项目条款的。人才项目不能成为变相的期刊项目,不能只用在期刊发展上而忽略了提高编辑的待遇,那就背离了吸引人才的初衷。

(2) 期刊项目应该参考科研项目的做法,设定一定比例允许提取绩效给参与项目的编辑,以提高大家办刊的积极性。2016年7月20日,中共中央办公厅、国务院办公厅以中办发〔2016〕50号文件的形式正式印发了《关于进一步完善中央财政科研项目资金管理等政策的若干意见》。“提高间接费用比重,加大绩效激励力度。可以提高到不超过直接费用扣除设备购置费的一定比例:500万元以下部分为20%。”笔者建议期刊项目参照执行,允许提取的绩效比例提高到20%~30%,期刊相比科研项目更加依赖于编辑的主观能动性,不能总抱着“既要马儿跑得快,又要马儿不吃草”的想法,否则我们培养的优秀编辑又会被国际期刊“挖走”,期刊的发展必将被置于釜底抽薪的不利境况。我们应该借鉴科研发展过程中总结的经验,近年来科研人才的回归正是因为我国对于科研的重视,其中很重要的部分就是科研项目及人才项目的落实。我国期刊要想发展,应该走同样的道路。

(3) 期刊编辑职称评定应该参照科研职称评定中关于发表文章署名的条款,即第一作者及通信作者署名的文章都应被纳入考核的参照指标。这样既有利于新编辑的培养和成长,也有利于鼓励编辑们合作撰写高质量论文。只有这样,编辑们才能真正

深入研究一些期刊发展中存在的问题,真正推动期刊的进步,这才符合发表文章的初衷,而不是为发文章而发文章。

5 结语

2018年11月14日,中央全面深化改革委员会审议通过了《关于深化改革培育世界一流科技期刊的意见》(以下简称《意见》),强调要以建设世界一流科技期刊为目标,科学编制重点建设期刊目录,做精做强一批基础和传统优势领域期刊。《意见》的出台为我国科技期刊加速追赶国际知名科技期刊提供了前所未有的挑战和机遇,也让期刊编辑对中国英文科技期刊的未来充满了期待。在这样的背景之下,本研究对我国英文科技期刊编辑的年龄和学历构成、培训情况、待遇水平、职业发展等因素进行摸底调研,获取了丰富的第一手资料,分析了当前英文编辑职业发展面临的问题,同时提出了相应的发展对策。项目调研的结果也已反馈给中国科协,希望对后续的期刊项目、政策的制订起一定的借鉴作用。本研究主要以各英文期刊的编辑部主任为调研对象,以点代面,终究不能完全反映英文科技期刊编辑整体的状况。希望在今后的研究中,能扩大参与的期刊及编辑数量,更加全面、深入地分析英文科技期刊编辑群体,甚至可以增加英文非科技期刊编辑的情况加以对比总结,为英文科技期刊的发展、编辑自身的发展提供更为详实的数据,为相关部委制定新的政策、项目提供更加客观、有价值的建议。

致谢 感谢所有参与问卷调查和座谈的编辑,由于数量众多,不一一列出;特别感谢接受访谈的七位专家,他们分别是中国科学院长春光学精密机械与物理研究所的常务副主编白雨虹、纪委副书记刘文武;清华大学出版社期刊中心的副主任张昕、陈禾,总编助理兼期刊中心主任石磊;中国科学院武汉病毒研究所编辑部主任司徒佳丽;中山大学肿瘤中心的编辑部主任阮继。

参考文献

- [1] 范爱红,管翠中,曾晓牧.英文科技期刊办刊现状调查及发展对策研究[J].出版科学,2018,26(2):56-61.
- [2] 任胜利,肖宏,宁笔,等.2018年我国英文版科技期刊发展回顾[J].科技与出版,2019(2):30-35.
- [3] 程磊.《细胞研究》(*Cell Research*)期刊的发展[M]//政协上海市委员会文史资料委员会,上海市新闻出版局,中国近现代新闻出版博物馆(筹).上海出版改革40年.上海:上海教育出版社,2018.
- [4] 石应江,齐国翠.*Science*的办刊理念及启示[J].中国科技期刊研究,2014,25(11):1425-1431.
- [5] 孙菊.编辑人才是强刊的关键——以《应用生态学报》为例[J].编辑学报,2014,26(6):605-607.
- [6] 林松,段桂花,张娅彭,等.英文科技期刊青年编辑素质提升对策[J].编辑学报,2017,29(S1):S135-S137.
- [7] 刘徽,胡克兴.科技期刊英文编辑素质的培养及期刊语言质量的提升[J].编辑学报,2014,26(S1):S90-S92.
- [8] 林琳,吴一迁,黄文华,等.上海市科技期刊IT人才队伍建设的现状分析及对数字化建设的影响[J].中国科技期刊研究,2013,24(4):631-633.
- [9] 陈汉轮,蔡海亚.高校学术期刊编辑工作满意度的影响因素及提升策略[J].中国科技期刊研究,2016,27(4):385-391.
- [10] 刘晓涵,张铁明.部分高校科技期刊青年编辑职业发展状况的性别差异研究[J].中国科技期刊研究,2016,27(8):850-856.
- [11] 翁彦琴,靳炜,岳凌生,等.中国科学院科技期刊青年编辑队伍现状及发展对策[J].中国科技期刊研究,2019,30(3):280-285.
- [12] 中国科学技术协会.中国科技期刊发展蓝皮书(2017)[M].北京:科学出版社,2017.
- [13] 杨璐,彭建,侍茹,等.上海市科技期刊编辑继续教育培训需求的调查分析[J].中国科技期刊研究,2017,28(12):1181-1185.

作者贡献声明:

程磊:参与问卷设计、实地走访和座谈,撰写论文,修订论文,审核论文;

徐佳璐:设计、发送和整理调研问卷,参与座谈,确定研究对象范围,收集和分析数据,修订论文;

姜姝姝:收集和分析数据,修订论文;

杨瑾:设计调研问卷,协调调研;

丁小燕:提出基础研究框架,设计研究思路,参与论文修订,审核论文。

Status and development strategies of editorial team of English scientific journals in China

CHENG Lei¹⁾, XU Jiajun¹⁾, JIANG Shushu¹⁾, YANG Jin²⁾, DING Xiaoyan²⁾

1) Editorial Office of *Cell Research*, Shanghai Institute of Biochemistry and Cell Biology/CAS Center for Excellence in Molecular Cell Science, Chinese Academy of Sciences, 319 Yueyang Road, Xuhui District, Shanghai 200031, China

2) Chinese Society for Cell Biology, 319 Yueyang Road, Xuhui District, Shanghai 200031, China

Abstract: [Purposes] To provide reliable reference information for decision-making departments, we conduct a survey of the editorial team of English scientific journals in China. [Methods] We summarized the age composition, educational level, training, and career development of the editorial team through surveys, interviews, and seminars. [Findings] We have got negative feedback on factors such as salary, career development, and staff retention, which is largely due to the lack of recognition and respect for the editor and the lack of sufficient knowledge of the professional background and professional division required for the editor. [Conclusions] We suggest that at the strategic level, editors and scientists must be treated equally; at the tactical level, the policy to mobilize editors' enthusiasm must be implemented. Thus, we can attract outstanding talents and promote the sustainable development of English scientific journals in China.

Keywords: English scientific journal; Editorial team; Survey; Salary; Title; Career development; Professional recognition

(本文责编:李翠霞)