

# 青年编委会：突破传统编委会困境的有效之策

■ 占莉娟<sup>1,2)</sup> 张带荣<sup>3)</sup>

收稿日期:2018-05-13

修回日期:2018-07-27

1) 武汉大学信息管理学院,湖北省武汉市武昌区八一路299号 430072

2) 《武汉交通职业学院学报》编辑部,湖北省武汉市洪山区白沙洲大道6号 430065

3) 华中科技大学同济医学院附属同济医院《医药导报》编辑部,湖北省武汉市蔡甸区中法生态城同济医院专家社区C栋 430199

**摘要** 【目的】剖析青年编委会的优越性,促进青年编委会在学术期刊中广泛推行。【方法】通过案例法与理论阐释,探讨青年编委会的特点、优势及其作用发挥的保障机制。【结果】青年编委会能够有力地提升编委参与办刊的积极性,弱化传统编委会错综复杂的人际问题;有效地落实统一的管理制度。但是保证青年编委会对期刊的持续贡献,要创新青年编委的选拔机制;构建科学的管理制度;区别定位青年编委会与传统编委会的作用,实现两者的互补发展;擅于利用网络社群优势增强青年编委对期刊的向心力,以构建一支有生命力、有积极性、善于学习和乐于奉献的、全新的编委会生力军。【结论】青年编委会对期刊发展具有独特意义,是突破中国传统编委会困境的有效之策。

**关键词** 青年编委;编委会;青年学者;激励机制;社群

DOI: 10.11946/cjstp.201805130425

学术期刊编辑委员会(以下简称“编委会”)是依靠科学研究工作者办刊的一种重要形式<sup>[1]</sup>,是学术期刊核心竞争力的重要组成部分<sup>[2]</sup>。编委是期刊的灵魂,只有依靠编委、依赖编委、服务编委,才能办好学术期刊<sup>[3]</sup>。国内科技期刊已充分认识到编委及编委会对期刊发展的重大意义,但是其所发挥的实际作用不尽如人意,如编委会功能缺失<sup>[4]</sup>、名义编委大量存在<sup>[5]</sup>、行政主导任命<sup>[6]</sup>等问题普遍存在。学者对此展开讨论,在编委会的组建、职责、考核与管理及服务等方面提出对策。例如:丁佐奇等<sup>[7]</sup>提出编辑部要为编委提供优质服务,如给编委颁奖和做好编委宣传等工作;陈翔<sup>[8]</sup>提出编辑部要密切与各编委的联系,加强编委各项基本制度建设;吴学军等<sup>[9]</sup>提出要构建编委动态管理模式、建立编委考核体系与激励机制、明确编委权利和义务;周俊等<sup>[10]</sup>提出将编辑培养成专职编委,让编辑发挥编委的作用。还有少数学者提出发挥青年学者的作用来突破编委会困境:张学梅等<sup>[2]</sup>以《中国科学:化学(英文版)》为例,提出成立青年工作委员会,探讨通过组建和运行青年工作委员会来提升期刊国际影响

力;蔡斐等<sup>[11]</sup>以《航空学报》为例,介绍青年编委的遴选条件、途径与效果,以及由青年编委初审的工作模式及审稿作用。孟艳等<sup>[12]</sup>介绍了《药物不良反应杂志》在传统编委会中组建青年编委组的具体做法和作用。虽然这些研究在一定层面探讨了青年编委会的组建方法、作用和意义,但是此类研究皆为个案分享,暂未在普遍意义上分析青年编委会的特点与优势;且青年工作委员会、传统编委会中的青年编委(组)对期刊发展的意义不等同于青年编委会。本研究在对比分析的基础上揭示青年编委会对期刊发展的特殊意义,从理论层面分析青年编委会突破传统编委会困境的独特优势和做法,以期该做法能在期刊界广泛推行和完善,为编辑部突破传统编委会困境提供理论借鉴和实践指导。

## 1 青年编委会的内涵、特点及其对期刊发展的特殊意义

编委会是某一著作、期刊或丛书等出版物编辑委员会的简称。学术期刊编委会是领导编辑部工作的权力机构和决策机构,是期刊学术质量的把关者、

**基金项目:**湖北省教育科学规划2017年课题(2017GB219);湖北省科学技术协会“创新源泉工程”优秀科技期刊项目(鄂科协[2017]83号)。

**作者简介:**占莉娟(ORCID:0000-0001-7207-1487),博士研究生,编辑,E-mail:whjzyxbzlj@126.com。

**通信作者:**张带荣(ORCID:0000-0003-1875-7012),主任药师,编审,E-mail:439931101@qq.com。

学术导向的指引者<sup>[8]</sup>,一般由期刊所属学科的专家或所属领域的权威人士组成<sup>[12]</sup>。本研究将此类常规的编委会称之为传统编委会。青年编委会即全部由青年学者组成学术期刊的编委会,其中青年学者的年龄宜控制在45岁以下,科学学有关研究<sup>[13-14]</sup>表明,36~45岁是研究人才富有创新能力的研究年龄,是科研成果产出的高峰时期。

青年编委会与传统编委会的特点不同(表1)。最本质的区别在于,青年编委会成员内在的学术成长与发展需求强,参与期刊工作的动力足。青年编委会成员多处在学术发展道路的中期,学术成长与发展需求强烈,如建立学术人脉、扩大学术影响力、积累学术成果等,因此参与期刊工作积极性高;传统编委会大多数成员为学科领域专家学者,学术声望已达到一定高度,学术成长与发展需求不迫切,导致他们在编委工作中的获得感不及青年编委,参与期刊工作动力不足,更多地靠个人热情或兴趣来维持其工作积极性。对于传统编委会作用发挥不理想的期刊编辑部,建立青年编委会能有效地提高期刊编委的工作效率,尤其是对于知名度和影响力有限的期刊,其编委会工作对已具备一定学术声望的专家学者吸引力更弱,建立青年编委会显得非常必要。

表1 传统编委会与青年编委会的特点对比

对比项目	传统编委会	青年编委会
外在特点	平均年龄大; 结构复杂(老中青搭配); 整体学术声望高、学术成就大、学术人脉广; 担任社会职务相对多	平均年龄小; 结构单一(都为青年学者); 整体学术声望、学术成就、学术人脉有待积累; 担任社会职务相对少
	学术成长与发展需求不迫切; 参与期刊工作的动力不足(整体)	学术成长与发展需求强烈; 参与期刊工作的动力足(整体)

青年编委会不仅有不同于传统编委会的特点,而且其对期刊发展的意义不同于过去青年学者参与办刊。(1)不同于青年审稿人的意义。青年学者以青年编委身份参与办刊的积极程度、深度优于单一地担任审稿人:一方面他们不仅承担审稿工作,还有撰稿、组稿及刊物宣传等工作;另一方面,在中国,编委身份在学界与业界具有较高的权威性,象征着学术实力和学术影响力,更能激发青年学者参与期刊工作的积极性。(2)不同于传统编委会中青年编委的意义。这是由他们本身特征决定的:①产生机制

不同。传统编委会中的青年编委主要为他人推荐<sup>[2]</sup>或编辑部主动发现<sup>[15]</sup>,但是本研究探讨的青年编委会成员由公开招聘产生(下文将详细阐述),使青年学者参与办刊由被动转为主动,必然影响其参与办刊的广度、深度,尤其是持久性。②同为青年学者,但分别属于青年编委会、传统编委会,因两个组织的构成人员、学术影响力及定位的不同,期刊编辑部对两个组织的要求与管理不同,导致他们对期刊的贡献也就不同。(3)不同于青年工作委员会的意义。不能重组传统编委会的期刊出版单位,可借鉴《中国科学:化学(英文版)》成立青年工作委员会的做法<sup>[2]</sup>。这一做法提供了折中的解决对策,对激活办刊活力、提升刊物影响力无疑是有意义的。但是青年工作委员会是一个新兴的机构,其社会认可度、权威度远不如编委会,或许高影响力期刊可借助其知名度吸引青年学者。但对于知名度和影响力有限的期刊而言,设置不被社会普遍认知的新机构——青年工作委员会,对青年学者缺乏足够的吸引力,对其积极性的调动将不及青年编委会。

## 2 青年编委会突破传统编委会困境的优势

传统编委会成员具有学术影响力大、学术人脉广等优势,但倘若传统编委会成员对期刊工作缺乏积极性或对期刊工作不关心,该优势亦难以转化为期刊编委会工作的优势。相比而言,青年编委会服务期刊工作的优势更为突出。

### 2.1 积极性和责任感更容易被调动和激发

(1)传统编委会成员积极性不高且难以被激发。诸多研究提到传统编委会存在的问题,如传统编委责任意识淡化,挂名编委大量存在,编委会功能形式化、缺失化,编委荣誉化、官员化等<sup>[5,15-17]</sup>,问题表现形式多样,但其共性是对期刊工作缺乏积极性,导致编委会流于形式,编委在期刊工作中的作用不能得到有效发挥<sup>[18]</sup>。积极性不高的原因是多方面的,但与构成人员的特点密不可分。一般而言,根据参与办刊的意愿(简称“心”)、学术实力(简称“力”)、能够付出的时间(简称“时”)的不同,可将编委分为8种不同类型:有心有力有时(A类)、有心有力无时(B类)、有心无力有时(C类)、有心无力无时(D类)、无心有力有时(E类)、无心有力无时(F类)、无心无力有时(G类)、无心无力无时(H类)。

期刊编辑部在选择编委时,往往重点考察编委

的学术实力(学术影响力),如有学者以情报学期刊为调研对象进行实证研究,发现大多数期刊编委的遴选是基于编委的学术实力<sup>[17]</sup>,因此,传统编委多表现为A、B、E、F型,即都具备学术实力。其中“有心有力有时”的A类编委主要为有学术实力但知名度有限、尚未担任过多职务的青年学者,但鉴于学术影响力和知名度有限,青年学者在编委中占比低,如有学者调查了部分管理学CSSCI收录期刊,得到核心编委平均年龄为62.21岁<sup>[19]</sup>。因此,传统编委会主要由B、E、F型编委构成,这三种类型编委的共同特征是要么参与办刊意愿不足,要么无时间投入,导致其对期刊工作积极性不高、贡献不足。

对此,许多学者提出对策:①激励机制<sup>[1,18,20]</sup>,物质层面激励表现为审稿费、组稿费、稿酬或奖金等金钱或礼品奖励,精神层面激励主要是编辑部颁发的荣誉证书;②约束机制<sup>[21-23]</sup>,主要指通过制定职责分明的管理制度约束编委的办刊行为,例如,规定撰稿、审稿、组稿任务和参与会议次数,不合格者予以退出;③提供服务和给予人文关怀<sup>[24-25]</sup>,例如,向编委约稿要做到真诚,体谅编委的难处等。但是,这些举措对调动编委积极性所起的作用十分有限。例如,为编委颁发物质或精神奖励的激励作用极其有限,因为对于具备学术影响力的专家、教授而言,编辑部颁发奖励的社会认可度和影响力对他们缺乏吸引力;再如,对不合格的编委会采取退出机制难以落实,因为编委会成员或是行政领导,或是推荐的优秀人才,直接退出易引起编辑部的人际麻烦。实际上,大多数编委换届退出是因为退休、调离岗位或离世。

(2) 青年编委会成员的积极性和责任感相对较高。相对于传统编委会成员,青年编委会成员积极性和责任感更高,其原因在于:①编委工作可以满足青年编委学术成长的迫切需求,如通过组稿及期刊宣传工作,可获得与同行进行非正式交流的平台与机会,有利于积累学术人脉,扩大其学术影响;②编委身份对青年学者更具吸引力,编委会一般由期刊所属领域专家组成<sup>[26-27]</sup>,编委称号意味着对其学术实力的认可,对青年学者能产生较大的吸引力;③编委身份使青年学者拥有更强的责任感,加入编委会即意味着青年学者是期刊的成员之一,编委身份能较好地调动社会职务体验相对少的青年学者的积极性,而对调动社会职务体验丰富的传统编委的积极性作用不大。

## 2.2 编委会的管理制度更容易被落实

(1) 传统编委会管理制度难以落实。诸多期刊

编辑部曾通过管理制度将编委任务细化、贡献量化<sup>[3]</sup>,以调动传统编委的积极性,但是在实践中却难以执行。因为传统编委会成员大多为学术声望高、资历较深的专家或行政领导,他们从事编委工作的获得感弱,大多靠个人热情与奉献精神参与期刊工作,更不希望受制于严格的管理规定。一旦编委未完成任务,编辑部除了沟通外暂无更好的办法。对于参与办刊意愿不强或时间不充足的传统编委而言,编辑部的沟通显得苍白无力。而这部分编委恰是传统编委会的主要成员(B、E、F类编委,即无“心”或无“时”的编委)。

(2) 青年编委会管理制度能够得到有效落实。从期刊编辑部的角度看,由于青年编委会成员的学术影响力尚有待进一步提升,期刊的学术影响力可能会略高,使编辑部处于管理者的优势地位,更易落实相应的管理制度。而且青年编委会独特的产生机制使编辑部的管理制度更容易被落实。传统编委多为学术影响力强的专家,由编辑部邀请其成为编委,编委处于被动地位;但是青年编委会成员以公开招聘方式产生,使得青年编委与编辑部的关系单一化,即招聘方与聘用方的关系,由用人单位对聘用方进行管理,不存在传统编委会错综复杂的关系,为后期对编委会的管理打下了良好的基础。

从青年编委会成员的角度看,期刊编委会工作符合其科研成长的迫切需求。编委工作能够为他们创造学术交流平台,扩大学术影响力,积累学术人脉;使他们学会从期刊的角度审视稿件,有利于其科研成果的发表等。因此,他们从事编委工作的动机强,为管理制度的落实打下了良好的心理基础。

## 2.3 更易参与深度的网络办刊工作

随着互联网的迅速发展,学术期刊的生产与传播高度网络化,从稿件采编至排版的内容制作过程,从数据库到各期刊网站、微信、微博、App的多渠道传播过程,从纸质出版及其数字化到增强出版、语义出版、数据出版等新型出版模式呈现过程,都高度依赖互联网。编委作为期刊出版的重要成员之一,必须具备较强的互联网技术应用能力。相对于传统编委会成员,青年编委会成员整体年轻化,互联网技术应用能力较强,熟悉网络化工具和社交媒体,能够深度参与到网络化办刊过程。例如,青年编委会成员能活跃地参与期刊编辑部社群活动,能利用社交工具及时分享最新的学术信息与学术动态,能游刃有余地利用微信朋友圈、微博等组约稿件或进行期刊

宣传工作等,因此青年编委会的工作效率将大大提高。随着区块链、大数据、深度学习等互联网技术的发展,高度依赖技术的期刊出版行业将面临流程和模式等新变革,青年编委会成员的这一优势将愈加突显。

### 3 充分发挥青年编委会优势的保障机制

#### 3.1 创新青年编委遴选机制,构建一支全新的生力军

在传统编委遴选过程中,编辑部往往易关注编委的学术实力,而忽视编委参与期刊工作的意愿,导致了传统编委会的各种问题。创新青年编委遴选机制,多途径、多层次考察青年学者的工作时间与工作意愿,才可能构建一支有生命力、有积极性的、全新的生力军。遴选时需注意以下问题:

(1) 须采取公开招聘,避免行政任命或关系推荐。公开招聘是青年编委会制度优越性的根本保障,否则难以保证青年编委会对期刊工作的持续贡献。有研究<sup>[28]</sup>指出,我国学术期刊编委会在任命方式上的行政化倾向较严重,行政化容易导致编委职能的形式化。青年编委会应避免行政任命或关系推荐,一方面能够弱化传统编委会错综复杂的关系,为后期管理打下良好的基础;另一方面,公开招聘的方式是青年学者主动投递简历,表达其参与办刊的强烈意愿,在一定程度上保证其参与办刊的积极性。例如,《医药导报》采取公开招聘方式,面向国内外选聘了72位青年编委。青年编委自聘用以来,已经为杂志撰稿、组稿、约稿和审稿等工作作出了突出贡献,他们参与工作的积极性非常高。对公开招聘的青年学者,编辑部可考虑设置考察期,由编辑部在实践中考察其学术水平和审稿能力是否达到要求,考核通过方可正式列为编委。

(2) 不宜以高级职称一刀切地遴选成员。考察候选人的学术实力可以参照职称,但不能唯职称而定。对于知名度有限的期刊,不宜对职称作硬性规定,要擅于挖掘学术潜力强但暂时未形成一定影响力的青年学者,以保证其积极性;对于知名度高的期刊,对青年学者吸引力大,候选人整体条件相对较优,编辑部在职称划线基础上,需继续考察其学术实力,同时应留有余地。除了参考候选人提供的支撑材料(科研获奖、立项课题)外,编辑部可在中国知网及Web of Science数据库中查询其近3年发表学术论文的情况,包括发文数量、发文期刊影响因子、文章的被引与下载情况,以辅助判断其学术实力。

(3) 多途径考察青年学者参与办刊的意愿。“三高”(高学历、高职称、高职务)审稿人可能是优秀的审稿人,但不一定是合适该刊或该篇稿件的审稿人<sup>[29]</sup>,编委同样如此。传统编委会里存在大量学术实力强但办刊积极性低的成员,青年编委会不宜重蹈覆辙。为保证青年学者参与办刊的意愿,一方面,遴选与该刊办刊层次与水平相适或稍高的青年学者,可在一定程度上保证其积极性;另一方面,公开招聘时设置明确的工作任务要求,明确工作时长,进而确保其参与办刊的积极性。这种方法自然过滤掉积极性不高、时间有限的青年学者。

#### 3.2 设置科学的管理制度,保障青年编委的持续奉献热情

编委身份的学术光环与新鲜感固然可以激发青年编委的工作积极性,但是不能持久。科学的管理制度及激励机制是保障青年编委会持续发挥作用的关键因素。制度能够规范和调节人的行为和关系,得益于制度自身具有的功能<sup>[30]</sup>。它主要通过激励机制和约束机制实现。首先,应以设置正向的激励机制为主,为优秀的青年编委提供各种奖励与优质的服务。特别值得一提的是,编辑部可考虑为优秀的青年编委开具规范的学术贡献证明及相关说明,寄送到青年编委所在单位的人事部门,鼓励单位将青年学者服务学术期刊的发展视为学术贡献,作为职称职务提升的参考材料。其次,设置相关的约束制度及惩罚措施,如明文规定青年编委的工作职责及内容,对尚未达到要求的人员,设置相应的惩罚措施,如定期公布未参与期刊工作的青年编委,对考核不合格者作清退处理,退出后X年内不得再入编委会等。

传统编委会经过多年的发展已经积累了较为成熟的管理制度,有组建制度、职责制度、审稿制度、把关制度、奖励制度<sup>[15]</sup>等,但传统编委会成员的特殊性,导致管理制度难以落实。青年编委会具备落实制度的良好特征,故编辑部可参考传统编委会制度设置青年编委会的相关制度。

#### 3.3 区别定位青年编委会与传统编委会的作用,实现两者的互补

成立青年编委会不意味着要摒弃传统编委会,应实现两者并行发展、优势互补。发挥青年编委会成员参与期刊工作积极性高的优势,弥补传统编委会最为薄弱的环节——具体稿件任务。传统编委会成员因身兼数职等原因常出现撰稿篇数为零、组

稿件篇数少、审稿速度慢等问题,青年编委会成员工作积极性和热情高,能很好地弥补传统编委会在审稿、组稿、撰稿等工作中的不足。

青年编委会整体学术影响力有限,学术资源与社会资源无法与传统编委会相提并论,而这些亦是期刊长远发展必不可少的因素。例如,传统编委多为知名专家(院士、长江学者等),或兼有行政职务,他们能为期刊创造良好的外部环境,如争取资金支持,扩大学术影响等。因此,对两者应区别定位,青年编委主要负责期刊的审稿、撰稿、组稿等期刊稿件质量控制工作,传统编委主要负责期刊宣传、品牌建设等扩大期刊知名度的工作,从而实现两者的互补,共同服务期刊建设。但需要注意的是,由于青年编委会成员缺乏一定的期刊工作经验,尤其是初期,可能出现审稿过严、意见偏激、用稿标准把握不准等现象,编辑部可考虑增设定稿环节,由有经验的传统编委对稿件最终录用进行把关,以消除上述负面影响,同时应注重为青年编委会成员开展相应的指导与培训工作,帮助他们快速步入正轨。

### 3.4 利用社群优势,增强青年编委对期刊的向心力

社群是指基于传播媒介聚合到一起,进行信息传播、情感交流、文化和价值共享的用户群体<sup>[31]</sup>。随着互联网的日益普及和IT技术的快速发展,各类网络社群广泛兴起并普及<sup>[32]</sup>。在“互联网+”背景下,期刊编辑部应充分利用社群的优势,加强与青年编委的联系,强化青年编委的期刊办刊理念。首先,社群具有典型的跨时空性和开放性<sup>[33]</sup>,青年编委分散在全国乃至世界各地,编辑部可通过社群的方式不受时空限制地实现一对多的信息发布及管理。例如:定期发布最新学术信息、期刊学术活动、组稿主题等;定期公布各编委审稿、组稿及约稿篇数;还可针对青年编委缺乏审稿工作经验等问题,发布审稿注意事项、期刊用稿标准和倾向等,对青年编委进行实时引导和培养。通过长期高频次的信息发布与交流,既可加强与分散在不同国家和地区青年编委的联系,又可提高青年编委期刊工作的质量。其次,社群可产生较强的聚合性。社群成员通过高自由度、高频次、高效率的信息传播和沟通交流,能够很便捷地结成“圈子”,产生很强的聚合性<sup>[33]</sup>。期刊编辑部作为社群的运营者,应充分利用这一优势,用心经营编委社群,发布有价值的信息,让社群成员(青年编委)认同期刊的办刊理念,使青年编委这一本身具有共同特征的群体对期刊产生较强的向心力。

## 4 结语

青年编委会具有传统编委会难以比拟的优势,是编辑部突破传统编委会困境的一种有效策略,但这一策略的有效性取决于编辑部对青年编委的选拔、管理与培育情况。青年编委会最大的优势在于青年学者的期刊工作积极性较高,重要原因在于“编委”称谓在中国学术界及期刊界有着较高的权威性和社会认可度。倘若编辑部在青年编委的选拔上把关不严,滥用、泛用编委称号,将会导致编委尤其是青年编委的社会认可度急剧下降,使得青年编委会这一制度的优越性大打折扣。因此,期刊编辑部宜慎用、重用青年编委称号,精心选拔青年编委,并在实践中不断完善青年编委会制度,提高青年编委工作积极性,为期刊打造一支有生命力、有工作热情、善于学习且乐于奉献的、全新的编委会生力军。

## 参考文献

- [1] 王立名. 科学技术期刊编辑教程[M]. 北京:人民军医出版社,1998.
- [2] 张学梅,许军舰. 创新编委会工作模式,提升期刊国际影响力——*Science China Chemistry* 成立青年工作委员会经验浅析[J]. 中国科技期刊研究,2016,27(4):444-448.
- [3] 刘岗,魏海明,王婉,等. 编委在科技期刊发展中的作用探讨[J]. 中国科技期刊研究,2015,26(3):239-243.
- [4] 张瑞麟,范敏. 论科技期刊编委责任制的建立与完善[J]. 编辑学报,2013,25(4):361-363.
- [5] 王亚秋,陈峰,王家暖,等. 强化编委职能 实现科技期刊可持续发展[J]. 编辑学报,2011,23(3):244-245.
- [6] 李媛. 中国人文社会科学期刊编委会现状与出路——一项基于问卷调查的实证研究[J]. 东北农业大学学报(社会科学版),2016,14(4):84-91.
- [7] 丁佐奇,郑晓南,吴晓明. 编委贡献源于编辑部做好编委服务工作——以《中国天然药物》为例[J]. 编辑学报,2011,23(4):339-341.
- [8] 陈翔. 学术期刊编委会履行职责中常见问题分析[J]. 编辑学报,2007,19(6):453-454.
- [9] 吴学军,王亚秋,彭文彬. 优化学术期刊编委会构架[J]. 科技与出版,2017(9):51-53.
- [10] 周俊,彭文彬,余毅. 适合中国国情的编委办刊策略——将编辑培养为专职编委[J]. 中国科技期刊研究,2018,29(1):93-96.
- [11] 蔡斐,李明敏,徐晓,等. 青年编委的遴选及其在期刊审稿过程中的作用[J]. 中国科技期刊研究,2017,28(9):856-860.
- [12] 孟艳,贾艾莎,吴小艳,等. 《药物不良反应杂志》编辑委员会组建青年编委组的做法和作用[J]. 编辑学报,2015,27(2):159-160.
- [13] 尚智丛. 中国科学院中青年杰出科技人才的年龄特征[J]. 科学学研究,2007,25(2):228-232.

- [14] Merton R K. The sociology of science: Theoretical and empirical investigation [M]. Chicago: The University of Chicago Press, 1973.
- [15] 王金莲. 高校学报编委会作用的最大化[J]. 编辑学报, 2012, 24(6): 573-575.
- [16] 夏青. 高校学报编委会存在的问题与对策[J]. 合肥工业大学学报(社会科学版), 2006, 20(4): 181-183.
- [17] 张立伟, 姜春林. 编委学术表现与期刊质量的相关性探讨——基于图书情报学期刊的文献计量研究[J]. 中国科技期刊研究, 2014, 25(9): 1121-1126.
- [18] 陈培颖, 朱岩, 欧彦, 等. 学术期刊编委会的有效分工与管理[J]. 中国科技期刊研究, 2015, 26(11): 1217-1222.
- [19] 张立伟, 姜春林, 刘盛博, 等. 学术期刊核心编委群体识别和测度——以管理学 CSSCI 期刊为例[J]. 中国科技期刊研究, 2014, 25(10): 1224-1231.
- [20] Hames I. Editorial boards: Realizing their potential [J]. *Learned Publishing*, 2001, 14(4): 247-256.
- [21] 陈朝晖, 谢明子. 如何正确发挥科技期刊编委会的作用[J]. 编辑学报, 2007, 19(3): 205-206.
- [22] 林松清, 张海峰. 发挥科技期刊编委的作用与相应对策[J]. 编辑学报, 2011, 23(5): 424-425.
- [23] 朱大明. 学术期刊编委会作用评价指标初探[J]. 中国科技期刊研究, 2014, 25(7): 975-977.
- [24] 王丽萍, 郑志惠. 探讨如何更好地发挥编委会的作用[J]. 新闻研究导刊, 2015, 6(2): 66.
- [25] 吴爱华, 王晴, 杜冰, 等. 科技期刊应重视对审稿专家的知识回报[J]. 编辑学报, 2013, 25(2): 164-166.
- [26] 张晗, 李明敏, 蔡斐. 学术期刊编委会的建立与维护[J]. 编辑学报, 2017, 29(S2): S36-S38.
- [27] 冯秀兰. 充分发挥主编和编委作用提高期刊学术质量——以北京林业大学学报为例[J]. 中国林业教育, 2017, 35(3): 76-78.
- [28] 叶庆娜. 学术期刊编委会行政化: 表征与影响——基于对 143 种人文社科学术期刊的调查[J]. 编辑之友, 2018(3): 35-39.
- [29] 占莉娟. 科技期刊审稿人的审稿动因分析[J]. 中国科技期刊研究, 2015, 26(4): 363-369.
- [30] 邹彬. 国家出版基金管理制度功能分析与完善[J]. 中国出版, 2013(8): 3-6.
- [31] 金韶, 倪宁. “社群经济”的传播特征和商业模式[J]. 现代传播(中国传媒大学学报), 2016, 38(4): 113-117.
- [32] 张文宏. 网络社群的组织特征及其社会影响[J]. 江苏行政学院学报, 2011(4): 68-73.
- [33] 张品良. 全媒体环境下网络虚拟社群发展及社会管理创新[J]. 江西财经大学学报, 2014(5): 105-112.

## 作者贡献声明:

占莉娟: 设计论文框架, 撰写论文, 修订论文;  
张带荣: 提供实践想法及素材, 修订论文。

## Young editorial board: An effective strategy to break through the predicament of traditional editorial board

ZHAN Lijuan<sup>1,2)</sup>, ZHANG Dairong<sup>3)</sup>

1) School of Information Management, Wuhan University, 299 Bayi Road, Wuchang District, Wuhan 430072, China

2) Editorial Office of *Journal of Wuhan Technical College of Communications*, 6 Baishazhou Road, Hongshan District, Wuhan 430065, China

3) Editorial Office of *Herald of Medicine*, Tongji Hospital Affiliated to Tongji Medical College of Huazhong University of Science and Technology, Building C, Expert Community, Tongji Hospital, Sino-French Eco-City, Caidian District, Wuhan 430199, China

**Abstract:** [Purposes] This paper analyzes advantages of young editorial board and promotes the implementation of young editorial board. [Methods] We discussed features, advantages, and functional mechanism of young editorial board by case study and theoretical interpretation. [Findings] Young editorial board can effectively motivate young editorial board members to participate in the journals, weaken the complex interpersonal-problems of traditional editorial board, and implement effective management. However, to ensure the continuous contribution of young editorial board, it is necessary for journals to innovate the selection mechanism, build a scientific management system, distinguish the role of young editorial board and traditional editorial board, strengthen young editorial board members' centripetal force to journals through network community, so as to build a new force of vitality and active. [Conclusions] The significance of young editorial board is unique to the development of journals, and it is an effective strategy to break through the predicament of the traditional board.

**Keywords:** Young editorial board member; Editorial board; Young scholar; Incentive system; Community

(本文责编:李翠霞)