

# 科技期刊青年编辑群体的需求特征与激励措施

高莉丽<sup>1)</sup> 李小玲<sup>2)</sup>

1) 桂林医学院华夏医学杂志社; 2) 广西师范大学学报编辑部; 541004, 桂林

**摘要** 科技期刊青年编辑是科技期刊编辑队伍中的一支新生力量,他们的思维活跃,理念较新,有着年轻人独特的需求。科技期刊管理工作需根据年轻编辑的需求特征采取适当的激励措施,使其在需要获得满足的同时实现自己的价值,如此才能全面提升青年编辑的主观能动性,从而全面提升期刊的质量。

**关键词** 科技期刊;青年编辑群体;需求特征;激励措施

**Requirement characteristics and encourage measure for young editors of scientific magazine**//GAO Lili, LI Xiaoli

**Abstract** Young editors are new power members in the team of scientific magazine. They are active in thinking and have the newer conception. Manager of scientific magazine should take the suitable encouraging measure to award the young editor, basing on the characteristics of requirement of young editors. With this encouraging measure, the young editor may get a variety of requirement, perform a active work and promote the quality of scientific magazine.

**Key words** scientific magazine; young editors; requirement characteristic; award measure

**First-author's address** Huaxia Medical Magazine, 541004, Guilin, Guangxi, China

科技期刊青年编辑是编辑队伍中的一支新生力量,他们的思维活跃,理念较新,有着年轻人独特的需求。正确认识这一重要群体的需求特征,注重对他们的培养,使他们早日成才,健康发展。有研究发现,青年编辑的各种需求得不到满足是引发其产生职业倦怠等的重要原因。具体分析青年编辑各种需求特征,以采取相应的激励措施可以让其认识自己、提高自己,也是科技期刊管理者思考和解决问题的出发点。

## 1 科技期刊青年编辑的需求特征

马斯洛理论把需求分成生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求等5个层次,依次由低层次到高层次排列。每个人都潜藏着这5种不同层次的需要;但在不同时期表现出来的各种需要的迫切程度是不同的,同一时期一个人可能有几种需要,而每一时期总有一种需要占支配地位,对行为起决定作用<sup>[1]</sup>。科技期刊青年编辑作为一个特殊的群体具有其自身特有的需求。

**1.1 生理需求** 这是人类维持自身生存的最基本的要求,是推动人们行动的首要动力。马斯洛认为,只有

这些最基本的需要满足到维持生存所必需的程度后,其他的需要才能成为新的激励因素,而到了此时,这些已相对满足的需要也就不再成为激励因素了<sup>[1]</sup>。科技期刊编辑工作的特点是工作节奏快,为了按时出刊经常要加班加点,导致饮食不规律和睡眠不足。如此长期下去会引起营养不均衡、内分泌失调,特别是对于刚接触编辑工作的青年编辑容易打破其生理平衡,并由此产生精神衰竭、去个性化等不良心理;因此,青年编辑需要寻求一种规律的、合符人体生理的生活和工作方式。

**1.2 物质需求** 这属于安全需求的一种。科技期刊青年编辑多为高学历的知识群体,他们经历了多年的寒窗苦读,终于学有所成,拥有了一份高尚的职业;但是,他们在走上工作岗位的同时也面临着许多现实的问题,如要恋爱结婚、生儿育女、购买住房,有些还需要赡养父母。所有这些对于刚参加工作,工资偏低的年轻编辑来说是不得不考虑的问题,也构成很大的经济负担。青年编辑追求奉献价值和索取价值的完美统一,需要稳定的生活和心灵的归宿,这就导致他们有很强的物质需求。

**1.3 社交需求** 科技期刊青年编辑注重友情和团队协作精神,团队协作在数字化信息时代中起着很重要的作用,可使编辑的功效产生 $1+1=2$ 的效果<sup>[2]</sup>。青年编辑需要多与作者、审稿专家、读者及其他人员交往;与作者交往才能了解他们的课题计划、研究动态、最新研究成果,从而优先组到具有创新性的高质量的文稿;与审稿专家交往可以全面了解专家的审稿特点与范围;与读者交往可以了解读者的心理和需求,以及知识市场的需要;与国际重要检索系统的交流可以提高稿件进入重要检索系统的录用率。青年编辑注重人际关系学,希望从理论和实践方面充实自己,从根本上提高社交能力。通过与各种类型的人的交往学会交流和沟通,学会理解别人,帮助别人,在这个过程中也体现了自身的价值,获得愉悦,在与别人交流及沟通过程中也让别人理解自己。有人说文章是作者写的,审稿是专家审的,编辑做些什么呢?出现这样的问题是因为他们不了解编辑工作,以至产生误会;如果青年编辑加强与人的交流就可以让更多的人理解编辑工作,使编辑自身的价值得到他人的认可。

**1.4 被尊重的需求** 这又可分为内部尊重和外部尊重:内部尊重是指一个人希望自己有实力,能胜任工

作,对自己充满信心,能独立自主;外部尊重是指一个人希望有一定地位、有威信,能受到别人的尊重、信赖和合适的评价。科技期刊青年编辑通过努力希望自己有稳定的社会地位,要求个人的能力和成就得到社会的承认,具有比较强烈的被尊重的需求。

**1.5 发展需求** 这是最高层次的需求,是指实现个人理想和抱负,个人的能力能得到最大限度的发挥,达到自我实现境界的需求。科技期刊青年编辑面对一些被边缘化的客观现实<sup>[3]</sup>,面对工作对象属性繁杂带来的情绪压力,工作负荷过重产生的压力,社会环境和编辑部环境压力,过分追求完美带来的压力等使自己有强烈的发展需求,希望通过各种途径的培训学习来提高自己的编辑业务水平,使自己各方面得到全面发展。

## 2 应采取的激励措施

人们最迫切的需要才是激励人行动的主要原因和动力。激励是由于一定的刺激激发人们的动机,使人有一股朝向所期望的目标前进的动力机制<sup>[4]</sup>。科技期刊管理工作应根据他们的需要采取适当的激励措施,使其在需要获得满足的同时实现自己的价值取向。

**2.1 导入关怀,给予情感和物质激励** 目前,我国科技期刊编辑人员的报酬、待遇普遍较低。要提高青年编辑的工作积极性和创造性,物质激励是一种最为直接的方式。例如桂林医学院华夏医学杂志社在制定报酬和奖励制度时充分了解到青年编辑的实际困难,报酬和奖励的额度与工作业绩挂钩,并适度向青年编辑倾斜,在一定程度上满足了青年编辑的需求,调动了他们工作的积极性。

由于各种原因,使得青年编辑在繁重的工作任务面前,紧张的情绪无处宣泄,巨大的心理压力无法化解,表现出孤独、郁闷、烦躁不安。此时管理工作者可请心理专家进行心理教育,使他们克服竞争中的恐惧心理,消除烦恼。

此外,期刊管理者应通过各种途径来改善青年编辑的工作和生活环境。领导要与青年编辑多交谈,了解其想法,利用节假日多举办一些联欢会等,大家可在和谐、欢乐的气氛中进行交流,以满足其人际交往及情感需要。

**2.2 给予尊重与信任,实施荣誉激励** 科技期刊编辑工作具有很强的隐匿性,也具有明显的利他性<sup>[5]</sup>,他们的聪明才智和辛勤劳动不能以独立的形式表现出来,而是全部融会在作者的作品中,不为世人所知;所以,科技期刊管理者要尊重青年编辑的人格和尊严,关心他们的精神需求,信任他们的创新见解,鼓励他们不断开拓进取,放手让他们大胆地创新与实践。可以经常组织一些学习教育活动,让他们了解由自己所编期刊产生的社会

效益和经济效益,看到出自自己之手的学术论文因有助于社会的发展和科技的进步,有助于展示学术前沿的思想,有助于培养和发现人才而感到自身的社会价值<sup>[6]</sup>。

桂林医学院华夏医学杂志社经常组织青年编辑到各基层医院和教学单位参观学习、开办讲座,让更多的作者和读者了解本刊,也提高了青年编辑对编辑工作意义的认识,使其因体会到自己工作所创造出的社会价值而产生自豪感,并因此而得到精神上的愉悦和满足。刊社领导对成绩和贡献突出者要及时肯定和表彰,还可以推荐他们参加由国家及省部级政府部门及有关学会组织的优秀编辑工作者、优秀论著评奖活动,并对获得荣誉者给予不同程度的奖励。

**2.3 实施继续教育培训激励,满足发展需要** 编辑职业的特殊性需要科技期刊编辑在工作中接受继续教育和深造。继续教育可采取灵活多样的方式,如派遣青年编辑参加编辑业务和学科专业的培训,鼓励他们攻读更高层次的学位,安排他们参加有关的新理论、新技术学习班,从而提高他们的全面素质和工作能力<sup>[7]</sup>。桂林医学院华夏医学杂志社的做法是:鼓励青年编辑定时到资料室、图书馆或在网络上阅读相关专业的核心期刊,了解当前各学科、各专业的研究前沿动态及热点;与有关科研人员保持联系,了解其研究的具体计划、研究期限和最终学术成果;积极参加研究生答辩会和科研成果鉴定会或评估会;邀请资深编辑来杂志社讲课,让青年编辑学到更多的从书本上学不到的东西<sup>[8]</sup>;通过网络接受远程教育;等等。以此为青年编辑的继续学习提供多种途径,从而满足了他们的发展需求。

## 3 参考文献

- [1] 边一民,徐力,喻燕刚,等.组织行为学[M].杭州:浙江大学出版社,2005:155-182
- [2] 张爱绒.学习型编辑组织的功能优化[J].编辑学报,2002,14(4):299-300
- [3] 邢运凯.论科技学术期刊编辑群体的压力管理[J].编辑学报,2010,22(5):439-440
- [4] 徐涌金.试析高校教师激励机制的完善与强化[J].中国高教研究,2005(7):48-49
- [5] 黄桂坚.编辑思维的7个基本特征[J].编辑学报,2002,14(1):42-44
- [6] 李树华.科技编辑的高境界:洞见和齐物[J].编辑学报,2009,21(1):89-90
- [7] 王平.利用激励机制提高科技期刊的质量和影响力[J].编辑学报,2007,19(5):362-363
- [8] 元国.科技期刊青年编辑培养之我见[J].编辑之友,2010(3):90-91

(2011-03-20 收稿;2011-05-28 修回)