

关于编委会制度构建的思考

——以《中华烧伤杂志》为例

莫愚 王旭 谢秋红 贾津津 牟乾静 付佑梅

《中华烧伤杂志》编辑部,400038,重庆

摘要 结合本刊编委情况就编委会制度构建进行阐述,包括制订编委考核原因和考核内容、编委会顶层结构考核、编委奖惩措施、发展编委会储备人才等方面,认为全面推行编委会制度构建对于期刊的发展势在必行。

关键词 科技期刊;编委会;制度构建

Thoughts on establishing evaluation system for editorial committee//MO Yu, WANG Xu, XIE QiuHong, JIA Jinjin, MOU Qianjing, FU Youmei

Abstract Based on the construction of evaluation system for *Chinese Journal of Burns*, we discussed a series of issues on the system of journals members, such as formulating assessment table of member of editorial committee and analyzing reason, establishing assessment of member of the standing committee of journal, establishing rewards and punishment system, discovering the talents for next editorial committee. We think it is necessary to establish evaluation system of member of editorial committee for better development of journal.

Keywords scientific journal; editorial committee; system establishment

Authors' address Chinese Journal of Burns, 400038, Chongqing, China

DOI:10.16811/j.cnki.1001-4314.2019.03.015

当前稿件尤其是高质量稿件外流 SCI 期刊仍然较为严重,对国内科技期刊发展是一种挑战。前几年,笔者与科技期刊界同行均发文呼吁国内高质量的研究成果应选择在具有影响力的国内期刊发表,保护好本土学术交流阵地^[1-2]。令人欣喜的是,随后迎来了中国科学技术协会、教育部、国家新闻出版广电总局、中国科学院、中国工程院等 5 部门联合发文:鼓励重要科研成果在我国科技期刊上发表,并将此作为项目结题验收和考核评价的必要条件^[3]。近日中央全面深化改革委员会第五次会议强调:做精做强传统优势期刊。在这些良好政策的支撑之下,办刊人应该积极思考,怎样才能使期刊越办越好。

编委是科技期刊学术质量的把关人,该群体的力量目前普遍未得到有效发挥,如何激发他们的主观能动性推动期刊更好发展,值得深入思考。《中华烧伤杂志》(以下称本刊)之前一直在思考如何落实编委考核机制,但碍于专家情面和无官方文件出台一直没有实施。近年有文献在涉及此方面的内容^[4-5],但考核

内容欠系统全面,比如审稿项目的考核包括了审稿时长而未纳入审稿量,考虑了投稿、刊稿、荐稿情况而未考虑文章的引用、下载情况等等,笔者在前述思考的基础上结合本刊情况就编委会制度构建进行阐述,希望为期刊界编委会制度构建提供参考依据。

1 存在的问题

目前,期刊普遍存在如下现象:

1) 审稿不均衡。编委队伍数量大但能承担审稿任务的比例不大。部分编委因为工作繁忙“形同虚设”,审稿任务相对集中于一部分人,编辑部经常收到专家告知审稿频繁的反馈。以本刊为例(鉴于本届编委会于 2017 年下半年才成立,本文对上一届编委贡献指标进行统计(下同)),在聘期 4 年中,编委审稿总数小于 10 篇的百分比达 35.1% (33/94),即超过 1/3 比例的编委平均每年审稿仅 2 篇左右。

2) 审稿时滞较长。有些编委在编辑多次催审后仍未反馈评审结果,不得不改换审稿人,延误稿件处理时间。在本刊编辑及时关注稿件处理进程的情况下,仍然有 3 位编委的审稿时滞超过 2 周,其中 2 位审稿时滞达 3 周。

3) 编委撰写高质量稿件较少,不乏“0 投稿”现象。本刊上一届编委任期 4 年中 1/3 的比例为投稿在 1 篇及以下,其中 1/5 的比例为“0 投稿”(既不以第一作者也不以通信作者署名投稿)。刊稿情况亦欠佳,平均每 2 年刊发 1 篇^[6]。据万方数据统计,本刊上一届编委刊发稿件中仅 10 篇文献的被引频次大于或等于 10 次,其中仅 1 篇文献的被引频次大于 20 次。

4) 对自己的期刊不关注。有些编委对自己期刊不了解,一个劲儿夸 SCI 期刊多优秀,尚不知自己的期刊已有相关优秀成果刊出。

2 相关调研及制订编委考核表

结合本刊上一届编委贡献不理想的情况,编辑部近期广泛征求意见,制订编委考核内容,见表 1。特别指出:

1) 为期刊审稿和投稿、组稿是编委的基础任务。审稿篇数、审稿时间是数据统计结果,便于考核。审稿

质量不太好统计,这需要在编委队伍中长期提醒,在每年召开的编委工作会上开设审稿培训进行强化,邀请审稿认真的编委、出版界专家讲座,减少审稿粗略现象、确保有效审稿,才能提高期刊学术质量。本刊近期在宣传获奖论文的同时公布了审稿专家名字,增加审稿专家的荣誉感,强化专家认真审稿的责任意识。投稿除数量外,刊用情况、下载频次、被引频次、稿件获省部级以上奖项或基金项目资助均是反映稿件质量高低的指标,编委是期刊学术质量把关人,其中部分还是学术带头人,加入这些考核内容,是鼓励他们把优秀成果刊发到自家期刊上,以促进国内期刊和学科建设大力发展。前3项指标可通过数据统计、分析获取,后2项指标请编委提供证明材料。同时,邀请编委在期刊上、会议交流中或以视频讲座等方式介绍如何撰写高质量稿件,为期刊培养优质撰稿人,应列入考核。组稿除数量外还强调优质,组织的高质量稿件多在考核时可以加分。

2)在他刊发文时客观引用本刊,强调“客观”2

字,不是滥引,一是督促编委了解期刊刊发内容,二是希望期刊刊发文献借助专家研究得以展示,让更多同行了解,扩大影响力,考核时请编委提供发文截图佐证。另外,学术交流活动中宣传(利用发言PPT或面谈)对编委而言有可操作性,鼓励编委在交流中宣传期刊吸引投稿、为期刊组稿或以期刊已刊发文献佐证交流的学术内容,考核时请编委指出所约稿件、提供PPT报告推介截图。

3)编委参与期刊主办的学术会议,除了邀请发言、主持外,编委或编委单位是否给会议投稿应列入考核。另外要多鼓励编委以不同形式参与期刊会议,以本刊为例,在2018年举办的全国型学科研讨会上,由于会议设有分会场,考虑报道的完整性、学术性,特邀善于写作且乐意为会议宣传服务的几位编委组成专家报道小组进行会议宣传报道^[7],成为会议的亮点,这是编委对期刊的一种支持方式,应纳入考核。此外,编委单位承办期刊的学术交流活动也是一种支持方式,应计入考核。

表1 编委考核表

序号	姓名	审稿		撰稿					组稿篇数	投稿获省部级以上奖项/基金资助情况	参与期刊主办的学术活动次数及发挥作用情况	宣传期刊的情况		其他 撰稿、讲座等
		篇数	时长	第一作者篇数	通信作者篇数	刊用篇数	被引频次	下载频次				在他刊发文章时客观引用本刊次数	学术会议交流中推介期刊次数	
1														
2														
3														
⋮														

3 编委会顶层结构考核

以中华医学会系列期刊举例,期刊编委队伍的顶层结构,通常包括顾问、主编、副主编几个层次,此外常委这个层次在科技期刊中也普遍存在,以此计算编委会顶层结构数量一般可接近编委总人数的1/3。他们是学科带头人、科室领导,执行力强,除去普通编委考核内容外,希望专家们能从期刊的长远发展、学术策划等方面给予指导性建议,建议一旦被采纳推行应纳入考核;广告推介或纸版、电子版期刊订阅推广等项目可在此层结构中考核。目前科技期刊每年至少召开一次主编工作会和编委工作会,可以考虑邀请主编、副主编、常委一级专家们轮流就期刊贡献进行述职报告,给时机让他们审视、梳理,从而更好促使他们发挥学术引领作用。

4 编委奖惩措施

编委会制度的构建除了考核,还须做到奖罚分明,忌“吃大锅饭”,制度构建才能落到实处。对于做得好的编委,要进行表彰奖励,肯定他们对期刊所做的贡献,突显编委学术身份的荣誉感和自豪感^[8-10]。本刊在上一届编委会中设立高效审稿奖——审稿数量超过100篇且用时短、审稿质量佳者,表彰率为7.4%(7/94);优质组稿奖——组稿数量多且质优者,表彰率为8.5%(8/94);优质撰稿奖——以第一作者署名撰稿2篇及以上且刊稿也在2篇及以上者,表彰率为14.9%(14/94)。上述奖项以编委审稿、组稿、撰稿为评判依据,严格按数据说话,未凑整评出TOP 10、15、20,以此树立奖项的含金量,颁奖现场反响良好。笔者思考,在今后的编委奖项设置中将结合考核内容中的论文下载频次、被引频次、获奖或基金资助情况,增设

优质成果奖;就宣传期刊、参与期刊主办的学术活动方面,设立学术支持奖、学术推广奖等,坚持依据业绩说话,让实在付出的编委享有荣誉,树立标杆,鼓励编委们多为期刊作贡献。除上述评奖外,对于完成考核任务的编委以第一作者/通信作者署名的论文给予优先发表机会,有效推荐给期刊的论文考虑优先发表,通过期刊、网站或微信宣传表彰致谢,在编委换届时除续聘外拥有新聘编委提名推荐权,以此作为奖励回馈。

当然,对于编委做得不足时也不迁就,每年定期公布数据,对事不对人,发挥好督促作用。本刊出现过专家临时爽约未能完成组稿任务、组稿任务落实滞后的情况,使期刊工作很被动,增加了编辑部工作量和难度。本刊将这个情况在编委全体工作会上公布,起到警示、督促作用。在2018年召开的期刊编委工作会上,本刊通告上一届编委的贡献指标,主要以撰稿、组稿、审稿情况来考核是否在本届聘任,换届率达22.3%(21/94),并宣布本届编委将按照上述编委考核表进行更细致量化考核,以此作为下一届编委换届是否聘任的主要依据,让编委考核落于实处不流于形式,达到强化编委责任的目的。

5 发展编委会储备人才

除上述内容外,编委会制度的构建还应包括发展培养编委会储备人才。方法如下:可以请本届编委推荐,尤其是贡献突出的编委;在学术交流会中发掘中青年优秀学者,尤其关注进行大会发言的学者;从自家期刊现有作者群中物色投稿量多、稿件被引频次高的作者,在大型数据库中寻找本专业或相关专业的高被引作者。上述编委考核内容可同样考核编委储备人才,以备后续编委聘任筛选。考核指标可有所侧重,比如审稿和组稿任务以编委为主,对编委储备人才考核会减少审稿、组稿的权重,增加撰稿、刊稿、刊稿的下载频次及被引频次、参加期刊主办的学术活动、宣传期刊等的权重。此外,为有效培养编委会储备人才,建议邀请他们参加期刊编委工作会议,共享信息。

6 结束语

目前,多数期刊并未有效发挥编委队伍作用,空有编委身份、不做实事的现象不在少数,期刊的发展任务

集中在编辑部、主编、部分编委肩上,可见全面推行编委会制度构建对于期刊的发展势在必行。编委考核应该成为期刊界的共识,得到普及推广,让编委明白学术身份不仅仅是一份荣誉,更是一份责任和担当,发挥编委群体的智慧和力量,才能达到理想办刊的目标。关于编委考核期是按届进行还是“一年一聘任”的动态管理模式^[4],可以根据期刊自身条件选择实施。

7 参考文献

- [1] 莫愚,王旭,谢秋红,等.由Web of science数据库分析高影响力中华医学会系列期刊引发的思考[J].编辑学报,2015,27(4):405
- [2] 付晓霞,游苏宁,李贵存.从2000—2009年我国在SCI收录期刊发表的论文数据看SCI对我国科技期刊的影响[J].编辑学报,2011,23(3):209
- [3] 科协等五部门联合发文:重要科研成果在我国科技期刊发表成为项目结题验收和考核评价的必要条件[EB/OL].(2015-11-04)[2018-10-15].https://mp.weixin.qq.com/s?_biz=MzAwNjAxMTc1MQ==&mid=2650851771&idx=1&sn=0dab1fca4cce06982629d071e932d017&chksm=80e787b3b7900ea5f616062eb2bae4b4d8245340add3368246c99429a30f65c4ec7b1d7ad0f7&mpshare=1&scene=1&srcid=0721hHyiEkWYAHAQuh25v8D1#rd
- [4] 邴云云,曾红丽,朱佩筠.医学高校学报实施编委绩效考核的成效初探[J].编辑学报,2015,27(6):558
- [5] 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
- [6] 程林,莫愚,谢秋红,等.医学期刊编委会专家审稿组稿撰稿情况分析:以《中华烧伤杂志》为例[J].编辑学报,2018,30(5):496
- [7] 莫愚,袁志强,陈旭,等.群英汇聚山水城 铭传承开拓之志 求谋新发展大计:重庆会议纪要[J].中华烧伤杂志,2018,34(6):427
- [8] 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
- [9] 何永艳,梁倩,蒋巧媛.学术期刊应注重对编委的人文关怀[J].编辑学报,2016,28(3):264
- [10] 李军纪,张策,段志光,等.《山西医科大学学报》充分发挥编委会作用的实践[J].中国科技期刊研究,2011,22(6):916

(2018-11-09 收稿;2019-01-19 修回)