

集团化科技期刊编辑人才队伍的建设与管理*

朱拴成 代艳玲

煤炭科学研究总院出版传媒集团;中国煤炭学会学术期刊工作委员会;100013,北京

摘要 编辑人才是培育世界一流科技期刊的活力源泉和支撑力量。相对于单个编辑部的编辑人才队伍建设,集团化科技期刊的编辑人才队伍规模、培养方法、管理模式都会有很大不同。煤科总院出版传媒集团自成立以来,按照现代企业管理模式,基于人才引领期刊发展这一理念,坚持“人才强刊+自主培养”的发展战略,实施“专人专责+岗位成才”的培养模式,创建“制度先行+文化推动”的发展环境。通过实施岗位管理,丰富岗位种类、完善制度体系建设、优化人力资源配置、重视绩效考核、健全人才培养机制,积极探索有利于期刊做强做优的办刊模式,实现了期刊与编辑人才协同发展,初步探索出了一条集团化期刊编辑人才队伍建设的特色发展之路。

关键词 集团化科技期刊;编辑人才队伍;“人才强刊+自主培养”;“专人专责+岗位成才”;人才管理

Construction and management of editorial talents team of collectivize sci-tech journals//ZHU Shuancheng, DAI Yanling

Abstract Editorial talents are the source of vitality and support for cultivating the world-class scientific journals. Compared with the talents team construction of a single editorial department, the scale of talents team, training methods and management mode of collectivize journals are different. Based on the concept of talents leading the development of journals, the Publishing and Media Group of CCRI has adhered to the development strategy of “strengthening the journal of talents + independent training” carried out the training mode of “making everyone an expert + post success”, and created the development environment of “system first + cultural promotion”. Moreover, in order to explore a characteristic development road for the construction of collectivize journals editorial talents team, we implement post management, enrich job types, optimize the allocation of human resources, pay attention on performance appraisal and editorial talents training mechanism.

Keywords collectivize scientific journals; editorial talents team; “strengthening the journal of talents + independent training”; “making everyone an expert + post success”; talents management

Authors' address No. 1201 Room, Coal Building, No. 13 Block, Heping Street, Chaoyang District, China Coal Research Institute, 100013, Beijing, China

DOI:10.16811/j.cnki.1001-4314.2022.01.003

人才是事业创新发展、高质量发展的根本和基础,人才强国、人才强企战略已得到了广泛的重视和实施。

2018年以来,随着培育世界一流科技期刊目标的提出,人才强刊再次成为期刊界的重要议题。期刊的竞争实质就是人才的竞争,要培育世界一流科技期刊,一定要有一批高水平的办刊人才和专职编辑队伍^[1-3]。编辑是知识生产的重要参与者^[4],期刊编辑队伍的整体素质对科学事业和期刊的高质量发展具有重要的促进或延缓作用。吴永华等^[5]指出:高质量科技期刊的打造依靠高素质编辑人才,高素质编辑人才的培育依托高质量科技期刊,二者是一个“生命共同体”。当前很多文献^[6-8]都肯定了编辑人才培养的重要性,但从提升编辑个人业务素质的视角,提出了促进编辑业务水平有效途径,而从期刊用人单位角度,对编辑人才团队的建设和管理涉及较少^[9]。在集团化科技期刊逐渐成为主流的发展趋势下,对集团化期刊编辑人才队伍的建设与管理提出了更高要求。新形势下编辑人才问题已成为影响传统出版业转型升级的关键因素,因此,期刊出版用人单位应正确认识编辑人才队伍建设的特殊性和重要性,如果缺乏统一的发展规划和系统培养,长期将会使编辑人才队伍造血功能不足,与期刊快速发展的需求脱节,期刊发展必然受到制约。煤炭科学研究总院出版传媒集团(以下简称出版集团)将“人才强刊”作为期刊4大发展战略之一,并按照现代企业管理模式对编辑人才队伍进行建设、培养与管理。本文介绍了出版集团的集团化期刊编辑人才队伍建设现状与成效,以为同类集团化期刊人才管理提供借鉴。

1 集团化期刊编辑人才队伍建设培养理念

1.1 坚持“人才强刊+自主培养”的发展战略

基于人才引领期刊发展这一理念,出版集团自成立以来就把人才资源开发放在优先发展的战略地位。一是源头保障,5年来,遴选、引进高学历、高素质的办刊人才18人,硕士及以上学历占比90%以上。二是重视编辑人才的自主培养,对新编辑、骨干编辑、编辑部负责人等人才分类进行培养,特别注重培养有发展潜力的优秀人才,夯实期刊发展人才基础。三是充分发挥期刊管理部门的指引作用,正在探索构建编辑人才职业发展“H型”通道,设立编辑出版和职能管理2个序列,编辑可以根据自身实际,结合自己兴趣、爱好,

* 中国科技期刊卓越行动计划(卓越计划-C-041);中国煤炭科工集团科技创新创业基金(学术期刊能力提升专项)资助项目(2019-RC003)

通过“H型”技术通道实现自身价值,助力优秀人才脱颖而出。

1.2 实施“专人专责+岗位成才”的培养模式

编辑部是编辑人才成长的主战场,岗位则是用人单位为员工成长搭建舞台、提升编辑业务能力的抓手。分工提升效率,从工作效率而言,把合适的人放在合适的岗位上,一岗一责效率最高。以《Nature》为例,科学编辑负责学术质量控制;文字编辑负责内容文字加工;美术编辑负责内容视觉展现;媒体编辑负责媒体创意创作;产品编辑负责产品营销变现^[10]。但对于现有大多数编辑部而言,员工数量少但需要开展的工作却很多,如策划、编校、发行、营销、数字出版等业务,很难做到一岗一责。一岗多责成为工作常态,如果管理失衡,不可避免地存在顾此失彼、效率不高的问题。为此,出版集团根据逐渐增多的期刊业务,将涉及的所有工作进行分类,统筹规划岗位设置与岗位职责,在原来责任编辑一岗多责的基础上,结合期刊高质量发展需要、个人工作量与岗位能力要求,新设立技术编辑、美术编辑、数字编辑、营销编辑岗位,同时将因人员数量少而无法单独设立的策划编辑岗位纳入到现有的责任编辑岗位职责中,改变原来一岗多责为一岗双责、一岗一责、专岗专责的工作制度。通过制订清晰的岗位职责,既有助于岗位管理,为绩效考评、薪酬管理提供依据,也方便编辑对自身承担角色的理解,为编辑施展才华提供平台,以期实现利用岗位锻炼人才、培养人才的目的。

1.3 创建“制度先行+文化推动”的发展环境

没有规矩不成方圆,没有制度就没有约束。集团化期刊只有依靠制度化的管理才能实现企业运行的规范化和标准化。制度是集团化期刊发展的基础,团队文化则是加快期刊高质量发展的催化剂。期刊管理者有责任为编辑人才的成长进步提供土壤,营造出尊重人才、公平公正、有竞争有合作、竞争择优的发展环境。出版集团按企业管理模式,制订了3级制度体系:上级主管单位宏观管理为第1级,出版集团层面为第2级,各期刊部门工作规范和细责为第3级。团队文化建设方面,积极打造“树正气、讲团结、比贡献、求发展”的企业文化,提出了“专家引进来+编辑走出去+人人上讲堂”的常态化学习交流模式。对全体员工进行分类培养,定期开展不同层次不同类别的丰富多彩的文化建设活动,营造出鼓励创新、勇于创新的良好氛围,先进带动后进,后进追赶先进,以此打造富有创新、战斗力强的编辑团队。

2 集团化期刊编辑人才建设管理模式

出版集团对人才的培养主要实行岗位管理,根据

期刊工作需要,随时科学地调整岗位职责,倒逼员工为适应新要求主动加强学习。在发挥个人长处、确保每个岗位工作量相对饱和的情况下,近年来整个编辑团队围绕发展目标,在自己的岗位上努力钻研业务,力争在岗位上成长成才,取得了较好的业绩。

2.1 责任编辑——一岗双责,鼓励创新

责任编辑的主要岗位职责为策划和编校,结合每个人的能力素质、兴趣爱好,策划和编校工作量不尽相同,有的侧重策划,有的侧重编校,为下一步策划和编校分离奠定了基础。实施以来,策划效果明显。

1)在行业率先提议并策划成立了青年学者学术共同体。为将优秀学者引入办刊队伍,《煤炭科学技术》编辑部在2016年底率先提议并组建了行业期刊第一个由长江学者、杰青、学术带头人等70余人组成的青年科学家学术共同体——青年专家学术委员会。成立5年来,青年委员在撰稿、审稿、宣传期刊方面发挥了重要作用。据此策划召开的“矿业青年科学家论坛”成为行业众多学术会议中层次高、影响力大的青年学者交流平台。此做法在行业近20余种期刊中得到推广,近年来各刊相继成立了青年编委会、科学编辑团队等青年学者共同体,有力带动和促进期刊与青年科学家协同发展。

2)策划出版行业热点专题/专栏30余个,并首创策划召开专题发布会。为提升编辑策划能力,要求各责任编辑每年围绕煤炭绿色、智能、清洁低碳、生态环保等热点主题和行业重大成果,至少打造1个重点专题、专栏。2020年以来,策划编辑在策划出版专题的基础上,又创新性地以学术研讨会的形式举办专题发布会,最大限度地扩大了专题影响力。截至目前,召开《煤炭学报》煤矿智能化关键技术、黄河流域矿区生态保护与可持续发展,《煤炭科学技术》矿井冲击地压灾害防治技术、深部煤层瓦斯精准抽采等专题发布会5次;在学习强国、科界等平台同步直播,累计观看人数超过20万人次。选题策划在报道行业最新科技成果、服务行业科技发展的同时,责任编辑也积累了丰富的选题策划经验^[11-13],整体业务素质提升较快。

3)策划打造期刊品牌栏目。栏目是期刊的窗口,是彰显期刊特色的法宝。出版集团直管期刊的栏目有按学科专业分类的,有不设置栏目的,也有简单按论文类型如综述和研究论文分类的,一直不太重视期刊栏目建设。近年来,策划编辑积极优化原有栏目,如《煤炭学报》2020年起新开设了“交叉·前沿”“聚焦·评述”“新锐科学家”栏目,2022年将开设“封面文章”栏目,突显学术前沿研究成果。《煤炭科学技术》2017年开设了“青年博士学术专栏”,2018年起设立了“煤炭

行业青年科学家学术专栏”,2019年起策划了“特约综述”栏目,每期发表1篇主题论文,全面回顾总结行业各学科领域的研究历程。2022年起《洁净煤技术》将开设“2060碳中和”和“煤基碳材料”热点专栏,服务双碳目标。策划编辑的建议得到重视和实施,不但保障新栏目的高质量运行,也持续激发策划编辑参与期刊重点改革工作的热情。

4) 策划开展线上视频讲座学术交流10余期。针对2020年初疫情,线下会议无法开展的状况,策划编辑大胆创新期刊服务方式,提议策划线上学术交流活动。依托期刊品牌,“煤炭学报大讲堂”应运而生。策划编辑通过重点论文,挖掘发现重大原创性成果,邀请各学科带头人、知名专家进行学术分享,通过中国知网、科创中国等平台全程直播,11次活动共吸引10万余人次观看。利用新媒体平台扩大了优秀论文成果的宣传力度,也提升了编辑工作的荣誉感。

2.2 数字编辑——一岗一责,提升效率

近年来,数字化发展浪潮倒逼期刊必须实现数字化转型,由此带来的数字媒体人才稀缺^[14],懂期刊的不懂技术,懂技术的不懂期刊,即有互联网思维,懂内容、懂技术、懂经营的复合型数字出版人才很少,成为阻碍期刊媒体融合发展的瓶颈。作为煤炭行业期刊的领头羊,出版集团肩负着煤炭行业期刊数字出版转型的使命,面对缺人、缺钱、缺经验的困境,只能自己培养,为此2016年成立了新媒体事业部,专设数字编辑岗位。考虑到新招聘员工对期刊工作不了解,从骨干责任编辑中抽调2人专职负责期刊数字化转型工作。5年来,数字编辑以“刊一网一号”为抓手,工作能力与期刊数字化转型工作同步发展、共同提升。

1) 第一步建设中国煤炭期刊网。数字编辑接受挑战以来,快速进入状态,在充分调研学习总结各类平台优缺点的基础上,较短时间内就确定了平台的功能、内容、形式和风格。一年之后,煤炭行业第一个数字化出版平台——中国煤炭期刊网正式上线。目前平台加盟期刊达到65种,基本涵盖了煤炭行业所有学术期刊,实现了集期刊集群展示、在线投审稿、大数据集成检索3大功能于一身。在平台建设过程中,数字编辑站在期刊发展的前沿,跳出原有的工作模式和熟悉的环境,认真了解期刊政策、数字版权保护与使用,拓展自己视野的同时,助力煤炭行业期刊从传统纸质出版向数字化出版迈出了坚实的第一步。

2) 第二步升级中国煤炭期刊网为煤炭行业知识服务平台。2018年以来,为从内容服务向知识服务转型,数字编辑主动对海量的期刊文献信息和行业科技资讯进行专业化深加工,相继建成了论文库、专题库、

图表库、资讯库、视频库等8大数据库,50余个栏目,现有45万余篇科技论文、500多个报告视频、100余万条数据可供免费阅读和下载,日均浏览超5000次。“煤炭行业知识服务平台建设创新与实践”荣获中国煤炭工业协会“2018年煤炭行业管理现代化创新成果二等奖”。2019年作为从传统出版向数字出版融合发展的优秀案例,被中国科协《中国科技期刊融合出版典型案例》收录。2人从传统责任编辑岗位转到数字编辑,适应期刊发展要求,主动学习媒体融合的新趋势、新理念、新方法,既经营数字平台,也经营微信公众号“传煤”和“煤科小编”微信视频号,2021年以来每周定期发布“CCAJ煤炭周报”,在带领期刊数字化转型与融合发展的同时,自身业务能力也快速提升。

2.3 营销编辑——专岗专责,尝试探索

限于期刊经营手段有限,出版集团前期一直没有设立专职的营销岗位,经营工作主要由各期刊负责人兼职开展,基本保持收支平衡。随着主管单位加强期刊管理,要求取消或限制广告数量以来,期刊经济效益下滑严重。出版集团的成立,又对期刊产业化发展提出了新要求。为保障期刊良性发展,出版集团紧跟智能化发展浪潮,及时优化刊号资源,2020年底创办新刊《智能矿山》。为避免期刊同质化竞争,将其区别于传统学术期刊,尝试设立了营销编辑岗位,创刊1年来,营销编辑利用各种途径,在合作办刊、策划学术会议、产品推介会、活动冠名,增加数字广告、期刊征订等方面积极开展经营工作。编辑部策划主办的“首届煤矿智能化线上学术会议”和“煤矿智能化重大进展发布会”,在彰显期刊社会效益的同时,实现线上广告收入35万元。专岗专责,营销编辑岗位的设立是出版集团丰富岗位管理的一次探索和尝试,在拓展期刊收入渠道,实现期刊社会效益与经济效益相结合的同时,也为培养专业营销人才提供了平台,为保障出版集团做大做强和产业化发展奠定了良好的基础。

3 集团化期刊编辑人才队伍建设培养路径

2015年以来,出版集团直管编辑团队规模从20人增加至现在的30余人,直管部门由原来的3个增加到现在的7个,团队规模的壮大对人才队伍建设和管理提出了新挑战。为激发新动力,出版集团开展了期刊管理提升专项行动,采用精细化、科学化管理手段,在制度体系完善、岗位轮换、团队文化建设上打出一套改革“组合拳”,构建了促进期刊高质量运行的管理体系。

3.1 完善制度体系建设

为进一步做到“有章可依、有章必依、执章必严、

奖罚分明”,形成“用制度管人、按流程办事”的良好机制,从质量、经营、行政、人力、财务5个方面制定出版集团制度图谱。质量制度图谱包括期刊意识形态管理、选题策划、编辑校对、同行评议、期刊审读、印刷装帧等制度。经营制度图谱包括合作伙伴遴选、合同管理等制度。行政制度图谱包括会议、文件、档案、出差、保密、办公用品管理等制度。人力制度图谱包括员工守则及行为规范、编辑职业道德规范、继续教育培训、岗位职责、考勤、招聘、干部员工轮岗管理、奖惩管理、绩效考核等制度。财务制度图谱包括全面预算、物资采购、财务审批、费用报销等制度。

3.2 岗位轮换

为增强人力效能,锻炼提升员工综合素质和能力,打破员工在同一个岗位常年不变现状,出版集团通过个人择岗与组织安排岗位相结合的方式,开展了关键岗位人员轮换岗工作,建立起“岗位兼容、人员通用、多岗锻炼、运行高效”的新岗位体系。通过人员优化配置,直管部门负责人轮岗6人,普通员工调岗7人,职工岗位轮换比例达到了50%。下一步将加强岗位绩效考核力度,在以往只有年终考核的基础上,增加季度考核和单项考核,形成有岗位、有任务、有学习、有管理、有考核的闭环管理模式。积极探索建立同级同酬、同岗同酬,按绩效考核分配收入的薪酬体系,以此建立人岗匹配、能上能下、能进能出的用人机制。

3.3 加强企业文化建设

为打造“政治强、业务精、作风正”的高水平、高素质的办刊队伍,出版集团制定了“专家引进来+编辑走出去+人人上讲台”的常态化学习培养模式与“师徒制”传帮带培养模式,两者相结合推动了全员编辑业务水平再上新台阶。定期邀请专家指导期刊工作,召开期刊主编座谈会、专家高质量研讨会10余次;对标一流刊社,与《航空学报》《岩石与力学工程学报》等优质期刊编辑部交流座谈10余次。带领编辑团队走进高校、科研院所、课题组与专家学者交流50余次。走进生产一线开展科技论文写作培训100余场。在内部学习交流方面,分类施策育才,疫情期间全体员工定期开展“抗疫情、练内功”学习交流10余次;2021年,针对优秀员工和新员工,分别开展“学习先进、致敬榜样”和“奋发有为,不负青春”系列活动等编辑业务学习交流10余次。下一步将针对中层干部,开展“坚守初心、奋斗超越”系列管理提升活动。人人上讲台、个个当老师、互促共进的学习理念逐渐得到普遍认同,搭建了编辑学习交流和自我展示的平台。通过举办系列学习交流互动,有效激发了团队的工作和学习热情,有助于形成“比学赶帮超”的良好工作氛围,对

促进编辑业务水平的提高和办刊理念的创新有重要的促进作用。

4 结束语

编辑人才是期刊发展最重要的资源,只有坚持人才是引领期刊发展的源泉和动力,坚持全方位培养用好人才,坚持营造识才爱才敬才用才的环境,期刊管理者从思想上、行动上重视人才队伍建设,对人才进行统一的规划和管理,才能实现期刊人才资本效益最大化。做好人才的培育工作,留住核心和骨干人才,保障相对稳定的编辑团队,才有可能办出一流科技期刊。近年来,出版集团以集团化发展为契机,通过实施人才强刊战略,取得了期刊与人才协同发展。《煤炭学报》2021年首次荣获期刊界最高奖“第五届中国出版政府奖期刊奖”;《国际煤炭科学技术学报(英文)》连续被Ei、ESCI、CSCD、GeoRef等数据库收录;《煤炭科学技术》2020年首次荣获中国精品科技期刊称号,被CSCD和Scopus数据库收录,2021年学术影响力跃居学科排名第二;《洁净煤技术》2021年成功入选中文核心期刊,并被Scopus收录。编辑的策划能力、专业素养、沟通能力、演讲能力得到有效的锻炼和提升,在编辑出版类核心期刊发表专业及出版类科技论文50余篇,逐渐形成了一支年轻化、专业化、高素质的“能编能研、能编能营”的编辑团队,为今后建设世界一流科技期刊奠定了人才基础。

5 参考文献

- [1] 魏均民,刘冰,徐妍. 中国科技期刊发展的挑战、机遇和对策[J]. 编辑学报, 2021, 33(1): 476
- [2] 朱拴成. 科技期刊集团化发展路径探索:以煤炭科学研究总院出版传媒集团为例[J]. 编辑学报, 2020, 32(5): 476
- [3] 张之晔,张品纯,李伟. 新时代科技期刊编辑的核心素养要求是又红又专[J]. 编辑学报, 2021, 33(3): 237
- [4] 张蕾,何云峰. 学术期刊编辑人才队伍建设的问题与建议[J]. 出版广角, 2021(19): 23
- [5] 吴永华,袁醉敏,陈华平,等. 高素质编辑人才与高质量科技期刊互促共进机制探析:以《浙江农业学报》为例[J]. 编辑学报, 2021, 33(5): 584
- [6] 林松清,余诗刚. 试论科技期刊编辑人才梯队建设与对策[J]. 中国科技期刊研究, 2012, 23(3): 494
- [7] 金琦,王书亚,代小秋. 打造一流科技期刊提升青年编辑素养[J]. 中国编辑, 2020(7): 89
- [8] 李小丽. 大数据时代下学报编辑的能力提升[J]. 编辑学报, 2018, 30(增刊1): 181
- [9] 王志鸿,姜海. 科技期刊编辑“Y”型职业发展双通道建设:以《电力系统自动化》杂志社为例[J]. 编辑学报,

2021, 33(2): 213
 [10] 梁福军. 数字时代科技期刊编辑的职责: 学习 Nature [R]. 北京: 2021 年全国科技期刊数字出版业务培训, 2021-12-20
 [11] 赵瑞, 许升阳. 科技期刊提升选题策划质量的途径及实践[J]. 中国科技期刊研究, 2017, 28(9): 861
 [12] 代艳玲, 朱拴成. 提升期刊学术质量与影响力的方法与途径: 选题策划与组稿[J]. 中国科技期刊研究, 2016, 27(2): 157
 [13] 王晓珍. 科技期刊群体约稿的选题特点及约稿模式探讨[J]. 编辑学报, 2016, 28(2): 169
 [14] 刘恋, 郝梓国, 费红彩. 中国地质学期刊编辑人才队伍建设的现状与建议[J]. 编辑学报, 2019, 31(5): 567 (2022-01-17收稿;2022-01-27修回)

常见错用数学符号正误对照表

在科技书刊中, 数学符号的使用不符合 GB/T 3102. 11—1993《物理科学和技术中使用的数学符号》的情况相当普遍。为便于查对和有助于正确使用数学符号, 现将常见错用数学符号以正误对照的形式列于表 1。

表 1 常见错用数学符号正误对照表

符号	名称或读法	含义或使用正确	含义或使用不正确
\mathbf{N}, \mathbb{N}	自然数集	$\mathbf{N} = \{0, 1, 2, 3, \dots\}$	$\mathbf{N} = \{1, 2, 3, \dots\}$
\emptyset	空集	不含任何元素的集合	$\emptyset = \{0\}$; 使用希腊字母 ϕ
:	A 比 B	$A : B$	$A : B$ (错用冒号)
\approx	约等于	$a \approx b$	$a \sim b, a \doteq b$
\simeq	渐近等于	$\sin x \simeq x, \text{ 当 } x \rightarrow 0$	$x \sim \sin x, \text{ 当 } x \rightarrow 0$
\leq, \geq	小于或等于, 大于或等于	$a \leq b, a \geq b$	$a \lesseqgtr b, a \gtrless b$
\sim	数值范围号	由 a 至 $b, a \sim b$	a 约等于 $b, a / b$
$\text{eat } b$	小于或等于 b 的最大整数	$\text{eat}(-2.4) = -3$	$\text{eat}(-2.4) = -2$
$\lg x$	x 的常用对数	$\lg x = \log_{10} x$	$\log x$
$\arccos x$	x 的反余弦	$\arccos x$	$\cos^{-1} x$
$\cot \alpha$	α 的余切	$\cot \alpha$	$\text{ctg } \alpha$
$\text{Im } z$	z 的虚部	$z = x + iy, \text{ Im } z = y$	$\text{Im } z = iy$
ρ, φ, z	圆柱坐标	圆柱坐标	柱面坐标
r, θ, φ	球坐标	球坐标	球面坐标
\cdot	标量积或数量积	$\mathbf{a} \cdot \mathbf{b}$	\mathbf{ab} (不应省略“ \cdot ”)
\times	矢量积或向量积	$\mathbf{a} \times \mathbf{b}$	\mathbf{ab} (不应省略“ \times ”)
a_x, a_y, a_z	矢量 \mathbf{a} 的分量	\mathbf{a} 的分量	\mathbf{a} 的分矢量
$a_x \mathbf{e}_x, a_y \mathbf{e}_y, a_z \mathbf{e}_z$	\mathbf{a} 的分矢量	\mathbf{a} 的分矢量	\mathbf{a} 的分量
d	微分符号	dx	$dx, d x$
$D^n f$	单变量函数 f 的 n 阶导函数	$D^n f = d^n f / dx$	$D^n f = d^n f / dx$
Δ	有限增量符号	$\Delta x = x_2 - x_1$	$\Delta x = x_2 - x_1$
\triangle	三角形	$\triangle ABC$	ΔABC
$\langle \rangle$	角括号	$\langle a \rangle$	$\langle a \rangle$
%	百分率	10% ~ 15%	10 ~ 15%
max	最大	max	max
∞	无穷[大]或无限[大]	∞	∞
\dots	数学式中的省略号	$i = 1, 2, \dots, n$	$i = 1, 2, \dots, n$
π	圆周率	$\pi = 3.141\ 592\ 6\dots$	$\pi = 3.141\ 592\ 6\dots$
e	自然对数的底	$e = 2.718\ 281\ 8\dots$	$e = 2.718\ 281\ 8\dots$

(卞吉摘编)