

水利科技期刊青年编辑职业发展困境与建议

崔春梅, 崔亚男, 张玉燕

(山东省水利科学研究院, 山东 济南 250014)

【摘要】水利科技期刊是传播水利前沿成果、赋能水利高质量发展、搭建学术交流桥梁的核心阵地。青年编辑作为期刊发展的新生力量与中坚储备,其职业发展直接影响水利期刊的学术影响力、行业服务力和品牌竞争力。文章立足水利期刊行业特性,系统剖析青年编辑职业发展现状与核心困境,从优化岗位设置、完善激励政策、打造品牌活动、发展新媒体、强化教育培训等多个维度,提出全方位、可落地的青年编辑人才赋能发展路径,为水利科技期刊青年编辑队伍建设、人才梯队培育和期刊高质量发展提供参考。

【关键词】水利科技期刊;青年编辑;职业发展;新媒体传播

【中图分类号】G238

【文献标志码】A

【文章编号】1009-6159(2026)-08-0033-03

Occupational Development Dilemmas and Suggestions for Young Editors of Water Resources Sci Tech Journals

CUI Chunmei, CUI Yanan, ZHANG Yuyan

(Water Resources Research Institute of Shandong Province, Jinan, Shandong 250014, China)

Abstract: Water resources sci tech journals serve as core platforms for spreading cutting edge water achievements, facilitating high quality development of water undertakings and building bridges for academic exchanges. As new generation backbone reserves for journal development, young editors' career development impacts the academic influence, industrial service capacity and brand competitiveness of water resources journals. In view of the industrial attributes of water resources journals, this paper systematically analyzes the current status and core dilemmas in young editors' career development. From multiple dimensions including optimizing post setup, improving incentive policies, launching brand named activities, developing new media businesses, strengthening education and training, this paper puts forward comprehensive and implementable talent empowerment paths for young editors. It provides references for the talent team building, echelon cultivation and high quality development of water resources sci tech journals.

Key words: Water resources sci tech journals; Young editors; Occupational development; New media communication

新时代水利事业迈入高质量发展阶段,智慧水利、水资源节约集约利用、水旱灾害防御、水资源优化配置、河湖生态保护治理等领域科研成果持续迭代,为水利科技期刊发展提供了丰富的内容源泉,也对期刊编辑队伍建设提出了全新挑战。水利科技期刊兼具学术性、行业性、公益性、技术性,区别于综合类社科期刊,要求编辑既具备扎实的水利专业知识,又精通出版编辑规范、意识形态风控、学术运营传播等综合能力^[1]。

青年编辑作为期刊可持续发展的核心后备力量,承担着稿件编审、学术策划、品牌建设、新

媒体传播、赛事参与等多项核心工作,是连接水利科研工作者与学术传播阵地的关键纽带。近年来,各大水利期刊逐步完成队伍新老交替,青年编辑占比持续提升。如《山东水利》编辑部现有员工9人,从事编辑工作4人,其中45岁以下青年编辑3人,占75%。但受传统管理模式、固化岗位体系、单一考核机制、薄弱培育体系影响,多数青年编辑陷入“事务性工作繁重、专业性成长缓慢、创新性动力不足、职业归属感偏弱”的发展困境。

收稿日期:2026-04-17

作者简介:崔春梅(1990—),女,高级工程师

在出版行业深化改革、媒体融合全面落地、学术评价体系持续优化的背景下,如何通过机制改革破解青年编辑职业发展瓶颈,激活青年人才创新活力,成为水利科技期刊编辑部人才建设与高质量发展的重要课题。

1 青年编辑职业发展现状与存在的问题

1.1 岗位设置模糊,职业发展受限

当前多数水利期刊编辑部岗位设置沿用传统模式,未结合青年编辑特长、专业背景、能力层级进行精细化定岗定责。一方面,青年编辑普遍承担大量重复性、事务性工作,包括来稿收稿、稿件初审、格式校对、排版对接、资料整理、日常对接等基础工作,鲜有精力投入专题策划、学术研究、品牌建设、新媒体创新等高成长性工作。另一方面,岗位分工缺乏专业化、精细化划分,未设置学术编辑、新媒体编辑、赛事专员、品牌运营等细分岗位,青年编辑工作内容杂、专项能力弱,长期处于“全能打杂、专项薄弱”的状态^[2]。

1.2 激励机制不完善,创新动力不足

一是考核评价片面化。多数编辑部以审稿数量、编校质量、出刊效率作为核心考核指标,过度侧重事务性工作,忽视专题策划、论文发表、赛事获奖、新媒体传播、学术服务等创新性、增值性工作价值,导致青年编辑“多干不多得、创新无回报”。二是薪酬奖励体系固化。薪酬结构以固定薪资为主,绩效奖励、专项奖励、创新奖励占比较低,针对青年编辑参与青编大赛、发表学术论文、运营新媒体矩阵、打造期刊品牌、策划特色专栏等工作,缺乏专项奖励政策。三是正向激励缺失、容错机制不足。青年编辑在创新尝试、改革探索过程中难免出现失误,倘若缺乏包容容错机制,将导致青年编辑逐步滋生“不愿创新、不敢创新、安于现状”的心态,职业进取意识逐步弱化。

1.3 创新参与度不足,学术与赛事成果薄弱

从学术层面来看,多数青年编辑长期忙于日常编校工作,忽视编辑与水利学科交叉研究,极少主动撰写发表编辑业务论文、开展期刊运营课题研究,专业理论沉淀薄弱,难以实现“业务实践-学术提炼-能力提升”的正向循环。从行业赛事层面来看,国家级、省级青年编辑大赛、出版行业技能竞赛是青年编辑锤炼能力、展示风采、提升

职业竞争力的重要平台,但多数青年编辑存在畏难情绪,加之所在单位缺乏统一组织、专项扶持和激励政策,主动报名参赛、系统备赛的人员较少,从而错失能力提升和行业评优机会。

1.4 新媒体转型滞后,数智传播能力短板突出

一是思维固化。多数青年编辑仍坚守传统纸媒编审思维,忽视短视频、公众号、学术社群、线上直播等新媒体传播渠道的价值,缺乏“内容+传播”的一体化运营思维。二是专业能力不足。青年编辑普遍缺乏文案策划、短视频制作、视觉设计、流量运营、用户运维等新媒体技能,对智慧出版、数字传播、学术新媒体运营的新模式、新方法掌握不足,导致期刊新媒体账号更新滞后、内容单一、互动性弱、传播力差,难以适配新时代学术传播要求。三是缺乏专项工作布局。编辑部未将新媒体运营纳入青年编辑岗位职责和考核体系,无专项工作安排、无激励扶持政策,青年编辑的新媒体工作多为被动应付,难以打造特色化、品牌化的科技新媒体传播矩阵。

1.5 教育培训体系薄弱,职业能力提升缓慢

一是培训内容单一。现有培训多集中在出版规范、校对标准、意识形态风控等基础内容,缺乏水利前沿学科知识、学术策划、新媒体运营、科技论文撰写、赛事备赛、期刊品牌建设等针对性、差异化培训,无法匹配青年编辑多元化成长需求。二是培训形式固化。现有培训以线上讲座、集中授课为主,缺乏实操演练、名师带徒、行业交流、外出研学、赛事实训等沉浸式培训,知识转化率,难以落地到实际工作中。三是培训频次不足、覆盖面窄,常态化继续教育机制缺失。青年编辑自主学习、系统提升的渠道有限,面对水利学科新技术迭代、出版政策持续更新、媒体融合不断深化的行业变化,若知识储备和专业能力不能同步更新,业务能力则会逐步滞后于行业发展。

2 发展路径

2.1 优化岗位设置,实现精细化定岗

一是细分岗位职能。结合青年编辑水利专业背景、编辑业务能力、新媒体特长,划分基础编审岗、学术策划岗、赛事运营岗、新媒体传播岗、品牌活动岗,明确各岗位权责边界、工作内容、考核标准,让青年编辑选择核心赛道深耕发展。二是

建立轮岗锻炼机制。定期组织青年编辑跨岗位轮岗,帮助其既夯实编校、审稿、意识形态风控等基础能力,又提升学术策划、新媒体运营、活动组织、科研创作等综合能力,打造复合型青年编辑人才队伍^[3]。三是完善日常管理机制,规范工作流程,为青年编辑“减负松绑”,保障其有充足时间开展学术研究、赛事备赛、创新实践和能力提升。

2.2 完善激励政策,激活创新内生动力

一是重构考核评价指标,将考核内容分为基础业务、学术成果、赛事荣誉、新媒体运营、品牌建设、创新贡献六大模块,提高创新性、增值性工作考核权重。二是健全专项奖励机制。针对青年编辑发表编辑学论文、参与并斩获编校大赛奖项、策划优质专题栏目、打造新媒体内容、组织品牌学术活动、获得行业表彰等创新成果,设立专项奖励政策,全面激发青年编辑创新积极性。三是建立容错纠错机制,对青年编辑在新媒体创新、栏目改革、学术探索中的非原则性失误予以包容,为青年编辑营造鼓励改革创新的良好氛围。

2.3 打造特色品牌活动,以赛促学、以践促长

一方面,常态化组织内部学术交流活动。定期开展编辑业务技能比武、专题策划研讨、论文写作沙龙、审稿能力竞赛、新媒体创意大赛等内部活动,以赛促练、以练促升,夯实青年编辑基础业务能力和创新思维^[4]。另一方面,全力助推青年编辑参与行业赛事。统一组织、系统动员青年编辑参与青年编校大赛、科技期刊创新大赛、优秀论文评选等权威赛事,引导青年编辑通过赛事锤炼专业能力、积累职业成果。同时,依托期刊平台举办水利学术论坛、行业专题研讨会、青年科研沙龙等品牌活动,让青年编辑全程参与策划、组织、宣传,提升其统筹协调、学术对接、品牌运营等综合能力。

2.4 发力科技新媒体,培育融媒体编辑人才

一是树立融媒发展思维。引导青年编辑打破传统纸媒思维,树立“内容为王、传播为要、创新为核”的新媒体运营理念,聚焦水利学科特色,打造公众号、视频号、学术社群一体化新媒体传播矩阵。二是开展新媒体专项培训。开设短视频制作、文案策划、视觉设计、热点策划专项培训,让青年编辑熟练掌握新媒体运营技能,提升期刊传播力、影响力和覆盖面。三是明确新媒体岗位职

责。将新媒体内容创作、账号运营、流量提升、品牌传播纳入青年编辑固定工作,设置专项考核和绩效奖励,鼓励青年编辑打造水利科技期刊新媒体特色品牌。

2.5 强化继续教育培训,构建常态化培养体系

一是定制差异化培训内容,针对新入职青年编辑,重点开展出版规范、意识形态风控、审稿校对基础培训;针对骨干青年编辑,重点开展学术专题策划、科技论文撰写、赛事备赛、期刊运营管理、新媒体创新等高阶培训,贴合不同阶段成长需求。二是丰富培训形式,采用“线上研学+线下实训+名师带徒+行业交流+外出访学”相结合的模式,定期邀请行业资深编审、高校专家、新媒体运营导师授课,组织青年编辑赴优秀期刊出版单位交流学习,借鉴先进运营理念和创新方法。三是建立终身学习机制,要求青年编辑每年完成规定继续教育学习,将学习成果、培训考核情况纳入年度考核、职称评审依据,倒逼青年编辑主动学习、持续精进,实现专业能力与时俱进。

3 结 语

青年编辑作为期刊创新发展的新生力量,其职业成长直接关系到期刊学术质量、品牌影响力和行业服务能力。新时代背景下,水利期刊编辑部必须立足高质量发展大局,全方位破解青年编辑职业发展困境。通过系统化、常态化、精准化的人才赋能体系,打造一支政治过硬、专业精湛、善于创新、甘于奉献的复合型青年编辑队伍,为水利科技期刊高质量发展、水利行业学术传播和新时代水利事业高质量发展提供坚实的人才支撑和智力保障。

参考文献

- [1] 柳丰.新时代我国科技期刊高质量发展的人才队伍建设[J].邵阳学院学报(社会科学版),2025,24(3):111-116.
- [2] 胡佳慧,卢湘帆.新时代科技期刊青年编辑与青年编委协同共建品牌的策略——以《中国机械工程》为例[J].编辑学报,2025,37(S2):127-131.
- [3] 薛杨,曹兵,李洁.AIGC时代科技期刊青年编辑能力要求与培养策略[J].编辑学报,2025,37(S2):299-303.
- [4] 阳小玉,郭广军.高质量发展背景下学术期刊编辑人才培养的路径研究[J].长沙民政职业技术学院学报,2025,32(4):51-55.

(责任编辑 崔亚男)