

高质量发展主题下的高水平编辑队伍建设

王晨

江西教育出版社

摘要：编辑队伍是出版社的第一资源，是出版社高质量发展的基础，建设一支政治素质过硬、专业能力突出、职业操守良好、学术水平高超的高水平编辑队伍，对推动出版社高质量发展具有重要意义。随着出版业改革的深入，编辑队伍建设在出版单位发展中的重要性日益凸显，如何进一步加强编辑队伍建设，打造一支政治过硬、业务精湛、结构合理、充满活力的高水平编辑队伍，是当前各出版社面临的重大课题。

关键词：高质量发展；编辑队伍；建设

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2022.11.079

引言：作为出版业的从业者，对高质量发展这一关键词如何理解，如何把这一要求落实到具体工作中，这是我们必须认真思考并深入探讨的问题。本文将结合工作实际，从编辑队伍建设角度探讨如何实现出版高质量发展。笔者认为，要实现出版高质量发展，就必须以高质量编辑队伍建设为抓手，将高质量编辑队伍建设与出版高质量发展紧密结合起来。

一、高质量发展主题中心论述

高质量发展是“十四五”时期经济社会发展必须遵循的原则，也是新时代出版业必须坚持的基本方针，2021年7月召开的中共中央政治局会议提出，要加快构建新发展格局，着力推动高质量发展。在出版单位高质量发展过程中，人才队伍是核心要素之一。新时代新征程，高质量发展对出版单位提出了更高要求，出版业要坚持把社会效益放在首位、社会效益和经济效益相统一，推进出版业实现从数量增长向质量提升转变。但出版社实现高质量发展不能仅靠“量”的扩大，更要以“质”的提升为目标，如果出版单位只追求数量上的扩张，忽略了内容上的提升，那么即使出版了大量图书，也只是低水平的重复出版。只有出版单位以高质量发展为目标，将内容建设作为高质量发展的核心要素，才能真正实现从量变到质变的提升，可以说高质量发展是出版业实现从“高原”向“高峰”跃升的必经之路。

二、编辑队伍建设现状问题

（一）缺乏复合型编辑人才

我国是世界上最大的出版大国，也是出版强国。在“十四五”时期，出版强国建设已进入新阶段，高质量发展是出版业的主旋律。为适应时代发展的要求，各出版单位需要进一步加强编辑队伍建设，进一步提升编辑的职业素养和专业能力，以适应出版业高质量发展的

新要求。目前我国出版单位编辑队伍建设存在的主要问题有专业人才缺乏，部分编辑知识结构单一、知识更新速度慢，我国出版业正在深入实施创新驱动发展战略，传统编辑出版人才要想适应新形势需要，必须加快知识结构调整，提高知识更新速度，但是很多编辑仍停留在传统编辑出版模式上，不能及时掌握新技术、新知识。大多数出版单位还没有建立起完善的复合型人才培养机制。在“互联网+”时代背景下，为适应数字出版和融合出版的需要，各出版单位都在积极推进数字化转型升级。由于数字出版是一项高投入、长周期、低收益的业务模式，多数出版业还不具备独立开发和运营数字出版业务的能力。而在传统出版业中，对编辑进行数字技能培训和开展数字知识产权保护工作都需要一定时间和资源投入，为促进出版社高质量发展，各出版社应该积极探索“互联网+”时代下的编辑队伍建设方式。^[1]

（二）编辑队伍结构不合理

编辑队伍结构不合理主要表现在专职编辑数量不足，很多出版社存在“编、印、发”人员比例失衡，编辑人员配备不足，高学历、高级职称高学历的复合型编辑人才严重缺乏，据统计2021年出版社专职编辑人数不足10人的有18家，不足5人的有37家，不足3人的有57家，目前我国编辑队伍普遍存在专职编辑数量不足，高学历、高级职称、高学历的复合型编辑人才严重缺乏的问题，这在很大程度上制约了出版社质量效益的提升。在学历层次方面，大多是“专转本”“高专升本”“本升专”，没有专业研究生学历。在职称结构方面，有副高级职称的编辑不足20人，中级职称编辑不足10人。在年龄结构方面，50岁以上的编辑不足10%。因此，优化编辑队伍结构是提升图书质量和出版水平的关键环节。

（三）缺乏对编辑业务的有效培训

一些出版社对编辑业务的培训比较单一，只停留在政治理论学习和一般知识培训上，缺乏对编辑业务的有效培训，对编辑综合素质的提升帮助不大。因此出版社必须高度重视对编辑业务的有效培训，制定培训计划，并抓好落实，针对不同层次、不同专业、不同年龄的编辑进行有针对性地培训。当前许多出版社普遍存在重视出版工作而忽视对编辑业务进行有效培训和实践锻炼的现象，这种情况不仅制约了编辑业务能力和水平的提高，而且也使编辑队伍结构失衡，影响了出版社整体工作水平和质量。

三、高质量发展主题下的高水平编辑队伍建设策略

（一）坚守底线思维，加强编辑职业道德教育

2019年6月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于进一步加强党的政治建设的若干意见》，要求加强编辑队伍建设，强化编辑职业道德教育，在全行业倡导“严把政治关、法律关、文字关”，坚守底线思维，坚守学术道德和职业操守。各出版社要在出版单位党委领导下，严格执行政治纪律和政治规矩，严肃宣传纪律，对编校中存在的问题，坚持原则、敢于斗争，切实加强编辑职业道德教育和职业操守教育，通过出版单位“三会一课”、主题党日、党支部书记上党课等形式对编辑进行经常性思想教育，落实好编校质量责任制，确保政治导向正确，把好教材选用关，严格执行《中国共产党重大事项请示报告条例》《出版管理条例》等规定，严格执行版权审查制度，对于版权不清的出版物绝对不能出版，要严格落实重大选题备案制度，对选题内容进行审查把关，加大对违规违纪违法行为的查处力度。^[2]

（二）提升编辑的学习能力，夯实编辑的理论基础

高水平编辑队伍建设，必须要有一个良好的学习环境，尤其要强化编辑的理论学习。出版社应该建立健全学习制度，制定和完善年度培训计划，为编辑开展专业学习提供必要的物质条件和保障。出版社可以利用各种形式，如图书评介会、图书订货会、图书推介会等开展读书活动和专业论坛，组织编辑集体学习交流，利用出版社官网、官方微信公众号等宣传平台开展线上读书活动，组织编辑到优秀出版社走访座谈、实地考察，与优秀学者沟通交流，鼓励编辑参加各类专业培训，如参加编辑出版专业培训、行业交流培训、学术交流培训等，通过各种形式的学习活动，不断提升编辑的知识储备和

专业素养。还要积极推进数字化转型升级工作，目前多数出版社已建立了数字资源库和数字平台，但多数还停留在浅层次的数字化转型阶段。各出版社应通过数字化转型升级与人才培养相结合，进一步提升编辑队伍的数字化素养，加大对复合型编辑人才的培养力度，建立健全完善的培养机制与评价机制，加快建立与企业发展相适应、与行业特点相吻合、与岗位职责相匹配的复合型编辑人才队伍。必须要制定明确计划，以保证培训内容有针对性，根据自身实际情况制定详细可行、具有操作性的计划并组织落实，根据自身实际情况组织多种形式的业务培训活动，如定期举办各种理论研讨会、论坛等，邀请专家学者进行专题讲座，将一些优秀青年编辑派遣到上级出版社接受专门培训等。

不同年龄段编辑所面临的问题和学习内容都不一样，要针对他们在工作中遇到的具体问题和难点进行针对性地辅导和培训，使他们更好地适应工作要求和岗位需要。对编辑进行政治理论和职业道德教育，在学习理论知识的同时，让其接触一些案例分析、出版工作实务等，将学习与实践相结合。针对编辑的工作岗位、工作性质、工作内容和不同年龄阶段的编辑制定有针对性的培训计划，分层次地进行培训，让其在学习中提升理论素养，在实践中提升业务能力。

（三）优化编辑队伍结构，造就高素质的复合型人才

出版行业的发展需要一批具有文化自觉和文化自信的高素质复合型人才，在高质量发展的主题下，复合型人才已经成为我国出版业的发展趋势。复合型人才应具备一定的政治理论素养、知识结构和综合能力，对文化、历史、社会有全面的了解和掌握，能对专业领域前沿知识有深度了解，具有较强的专业能力和职业素养。目前出版单位高层次复合型编辑人才比例较低，无法满足出版社高质量发展对高素质复合型编辑人才的需要。因此在编辑队伍建设过程中应着力加强复合型编辑人才队伍建设，建立符合时代发展和出版规律的人才培养机制，优化编辑队伍结构，造就一批具有较高综合素质、较强专业能力、能够胜任多岗位要求的高素质复合型人才。将培养复合型编辑人才作为战略目标，通过提供多岗位锻炼机会来提高其综合素质，通过设立各类项目和课题来强化其专业能力和学术研究能力，要打造一支政治坚定、业务精湛、作风优良、勇于创新的高水平复合型编辑队伍，要充分利用数字化技术，从网络平台上开

展学习培训和岗位练兵活动。

(四) 提升编辑队伍质量, 建立合理有效的激励机制

为确保高质量发展战略的顺利实施, 各出版社应建立科学合理的激励机制, 使编辑人员在思想上和物质上得到充分满足, 激发他们的工作热情和积极性。出版社要通过激励机制, 激发编辑人员的创新意识和进取精神, 建立健全各项规章制度, 从制度上保障编辑人员在工作中能够实现自我价值, 建立激励机制, 建立科学的考核指标体系, 根据编辑人员的工作实绩、贡献大小等因素来确定奖金和奖励数额。例如可根据编辑人员的业绩表现、工作效率、社会影响力等因素确定奖金数额, 并根据实际情况调整, 对于在工作中有突出贡献的编辑人员, 可给予精神奖励或物质奖励。并且出版社要根据自身的发展情况和经营需要, 不断完善相关激励政策, 可将书稿质量与编辑人员收入挂钩, 出版单位可以将书稿质量作为职称评定、绩效考核等的重要依据之一, 以此调动编辑人员参与书稿质量提升和编辑人才培养的积极性, 还可以将书稿质量作为评先评优、晋职晋级、职称评审、岗位聘任、奖励激励等的重要依据之一, 通过这些政策措施激发编辑人员提高出版质量的积极性。^[3]

(五) 完善编辑管理制度, 加强全流程管理

随着出版业改革的深入, 各出版单位都在逐步健全编辑管理制度, 不断完善各项管理机制, 加强编辑全流程管理, 推动编辑队伍建设规范化、制度化。有的出版单位还建立了激励机制, 如对优秀编辑给予奖励, 对承担国家重点图书出版任务的编辑给予特殊津贴等, 有的出版单位还出台了激励机制, 设立优秀编辑、优秀作品奖项, 设立优秀作品奖励基金等, 通过这些制度建设和激励机制的实施, 推动编辑队伍建设规范化和制度化。在完善全流程管理方面, 各出版单位都制定了具体的工作规范, 对编校质量、图书印装质量、印装成本等提出了具体要求。这就要将工作规范细化为部门工作手册、工作流程手册等多种形式, 通过建立健全制度体系推动管理机制的科学化, 制定《图书质量管理办法》《图书质量管理规范》《图书印装成本核算办法》《图书印装质量检查标准》《编校差错认定与处理办法》《编校差错登记与处理办法》等制度, 以强化工作规范并推动其

实施。建立健全编辑管理制度, 并加强对编辑队伍全流程管理, 不仅是编辑队伍建设的重要保障, 也是确保实现高质量发展目标实现的基础, 必须要以编辑管理制度建设为重点, 切实加强全流程管理, 为高质量发展目标实现提供坚实保障。

四、总结

高质量发展主题下的高水平编辑队伍建设, 要在全面、准确把握出版工作高质量发展的内涵和要求基础上, 进一步解放思想、改革创新、科学发展, 更好地发挥出版在推动文化强国建设中的重要作用。我们要紧密团结在以习近平总书记为核心的党中央周围, 高举中国特色社会主义伟大旗帜, 深入贯彻落实党的二十大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神, 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导, 坚持“二为”方向和“双百”方针, 坚持以人民为中心的创作导向, 推出更多增强人民精神力量的优秀作品, 为实现中华民族伟大复兴提供坚强思想保证和强大精神力量。

在我国出版业进入高质量发展阶段的大背景下, 编辑队伍建设要紧紧围绕出版高质量发展的目标, 以“强基础、扬优势、提效能”为主线, 以政治素质提升为关键, 以提高专业能力为核心, 以职业操守教育为保障, 以培养创新思维能力为引领, 不断提升编辑队伍建设质量, 提高政治站位, 坚持正确政治方向和出版导向, 提升队伍素质, 注重培养创新思维能力, 激发队伍活力。在编辑队伍建设过程中要做到以上几点并不容易, 还需要出版社领导、各部门的通力协作和全体编辑人员的共同努力, 只有这样才能形成全员参与、全员提高的良好局面。

参考文献

- [1] 孙雅臻. 浅谈融合出版时代编辑的应对之道[J]. 科学与信息化. 2020, (28).
- [2] 周红斌. 信息化时代背景下传统出版行业发展探析[J]. 新闻研究导刊. 2020, (4).
- [3] 于岚. 信息化时代背景下传媒出版行业发展探析[J]. 中国传媒科技. 2019, (12).

作者简介: 王晨, 1988年12月; 女; 汉族; 籍贯: 江西南昌; 大学本科; 职称: 中级编辑; 研究方向: 高质量编辑队伍与出版高质量发展的关系。