



数字阅读时代下编辑人才转型路径探索

●张静

随着数字阅读成为主流,编辑角色正经历从“案头匠”向“内容产品经理”的深刻转型,编辑人才的能力结构、角色定位与培养模式正面临系统性重构。本文立足数字阅读生态特征,系统分析当前编辑队伍在数字素养、技术应用及运营能力方面存在的结构性短板,并从能力重构、培养机制、评价激励及组织文化四个维度,探索出版业在数字时代的人才战略转型路径,助力行业培育一支能够引领数字内容创新、守护文化价值的高素质编辑队伍。

随着文化强国建设不断向纵深发展,数字经济蓬勃发展,人工智能、大数据与科技创新持续赋能,为数字阅读营造了良好发展环境,数字阅读已从“补充角色”变为“主流业态”。同时,用户获取信息的方式呈现碎片化、交互化与个性化特征,这对编辑工作提出了全新要求。编辑的职能已从传统的“选题—编校—排版”延伸至“数据洞察—多模态生产—产品运营—用户服务”全链条。当下,仅具备传统单一的文字处理能力,已难以适应新时代市场发展需求,打造一支高素质复合型编辑人才队伍,成为推动出版业高质量发展的迫切任务。

一、数字阅读时代编辑核心能力的重构

(一)从“内容把关”到“价值守护与数据洞察”

在习近平文化思想引领下,出版的文化属性和意识形态属性不断强化,对编辑的政治素养和政策理解能力以及价值引领作用提出更高要求。同时,编辑需具备数据处理和数据分析能力,能够利用大数据工具研判用户画像、阅读偏好及市场趋势,推动选题策划更加精准化、科学化,实现从“由经验判断”向“靠数据支撑”的转变。

(二)从“文字编辑”到“全媒体内容架构师”

数字阅读产品包含图文、音频、视频、互动H5等多种形态。编辑不仅需要传统资源进行整合,还需掌握音视频剪辑、可视化设计、AI使用等基本技能,理解不同媒介的叙事逻辑,坚持“纸数同步”一体化策划,具备将单一文本内容转化为富媒体产品的创作能力。

(三)从“案头工作”到“产品运营与用户服务”

编辑需具备产品经理思维,关注产品的

市场需求、生命周期、用户体验,平衡技术成本与市场回报。这要求编辑掌握流量分析、社群运营、知识服务转化等技能,能够通过数据反馈持续迭代优化产品,既达到内容价值的最大化,又精准契合发展目标,实现社会效益和经济效益双赢。

(四)人机协同的智能编辑能力

随着生成式AI日益普及,编辑需主动提升AI技术素养,学会与智能工具协同工作,依托AI做好基础工作优化。例如,利用AI辅助完成基础性编校、摘要生成、关键词提取等工作,将主要精力聚焦于内容的深度加工、创意策划与价值提升,实现“AI增效,编辑提质”。

二、当前编辑队伍建设面临的主要困境

(一)能力结构断层,数字素养不足

许多资深编辑成长于传统出版时代,习惯于传统纸质图书出版流程,缺乏数字出版基础知识储备,对数字产品的价值认知不足,运用数字化工具进行内容创作、编辑加工和市场运营的能力提升缓慢。而部分年轻编辑虽熟悉新技术工具,但仅停留在“工具使用”层面,缺乏扎实的编辑基本功与学科专业底蕴,未能实现技术与出版的“价值共生”。具备数字出版和新媒体运营等数字技术技能的编辑占比偏低,这种“老办法不管用,新办法不会用”的断层现象,制约了传统出版社的数字化转型。

(二)评价激励机制不完善

人才评价体系不健全,分类评价不够精准,许多出版单位仍沿用“发稿量”“编校字数”等传统纸质出版指标考核编辑,忽视了对产品影响力、用户增长、知识服务收益以及体现创新能力等新型绩效指标的评估,导致编辑缺乏向数字化转型的内生动力。同时,评价结果与薪酬、晋升、培训等激励机制结合不紧密,难以有效激发编辑人才干事创业的活力。

(三)协同机制不健全

数字产品开发需要编辑、技术、设计、运营等多部门协同联动、密切配合。现实中,既懂编辑策划业务又懂企业经营管理、既懂新技术又善于把握市场的复合型编辑人才短缺。同时,由于缺乏有效的项目制管理与利益分配机制,部门协同存在壁垒隔阂,导致数字产品开发效率低,进而使出版单位在应对

市场变化时缺乏创新能力和竞争力。

(四)培养体系滞后,产教融合脱节

出版单位的人才培养模式单一,内部培训缺乏针对不同岗位、不同层级、不同领域的差异化培养策略,对年轻编辑的培养多以“师带徒”为主,缺乏系统的数字专业知识培训和数字技术技能提升。企业急需的数字产品策划与运营人才,在市场上存在较大缺口。高校编辑出版专业设置有限,难以满足出版企业个性化、分散化的岗位需求,专业课程内容与数字产业技术更新不及时,学生实践能力与出版岗位需求存在差距,校企合作机制不健全,产教“两张皮”现象仍然存在。

三、编辑人才队伍转型的创新路径

(一)构建分层分类的“数字素养”培育体系

1. 基础普及层:面向全体编辑开展全员轮训,围绕内容管理系统、数据分析工具、AI辅助软件等,普及数字基础技术知识,助力扫除技术盲区。

2. 专业提升层:面向数字产品负责人,重点培养数字技术与出版全流程融合的实践能力,开设产品经理、用户增长等专业课程,从项目筹备阶段的信息搜集、选题策划,到项目实施阶段的编辑加工、资源整合,再到推广阶段的宣传营销、品牌打造,引导其结合具体场景灵活运用新兴技术,系统培养技术、市场与商业思维。

3. 高层引领层:聚焦出版数字化转型引领能力,通过“数字出版高级研修班”“访学交流”等方式,支持数字化创新实践,精心培养既懂出版规律又懂技术应用的领军人才,实现对整个出版流程整体再造和系统提升。

(二)深化“产学研用”协同育人机制

1. 校企共建实训基地:出版单位与高校加强合作,把电子书制作、数据库建设等数字出版项目引入课堂,让学生在实践中淬炼成长,切实提升出版领域人才培养的质量和水平。

2. 建立“双导师制”:为青年编辑配备“业务导师”(资深编辑)与“技术导师”(技术骨干),助力其快速成长成才。

3. 引入外部智力:聘请互联网大厂的产品经理、运营专家,进行专业授课或项目指导,厚植互联网思维。

(三)推行“项目制”实战培养模式

打破部门之间的壁垒,以一个APP、一套有声书等数字产品为单位组建项目组,项目组由编辑牵头,担任项目经理或产品负责人,整合技术、设计、运营人员。通过在“干中学”的方式,快速提升项目负责人跨部门沟通、资源整合、团队管理与产品落地的综合能力,在产出数字产品的同时孵化人才,达到培养复合型编辑的目的。

(四)建立导向清晰的评价与激励机制

1. 健全考核体系:建立符合数字时代要求的编辑绩效考核体系,降低书号使用、出版品种数量等定量指标的权重,加大市场销量、营收利润、出版质量、社会影响力、数字化项目成果等效益指标的考核力度,其中数字业务重点考核产品下载量、用户活跃度、付费转化率及知识服务收入,将编辑的薪酬与出版质量、市场销量、营收利润、社会影响力等效益指标挂钩。

2. 强化激励机制:设立“数字出版创新奖”等创新型奖项,对产生良好社会效益与经济效益的数字产品团队给予重奖,并在绩效分配、职务晋升、培养培训上予以倾斜,不断激发创新创效动力。完善配套政策,加大经费支持,推动形成“政策引导—产品落地—编辑发展”三位一体的协同机制,实现阅读产品数字化与编辑数字素养的协同提升。

(五)培育开放、协同、终身学习的组织文化

加强创新文化培育,积极营造鼓励大胆创新、勇于创新、包容创新的干事创业氛围,让创新活力竞相迸发。倡导“终身学习”理念,将数字技能的更新纳入编辑的职业发展规划,为其提供学习机会和资源,定期举办数字阅读沙龙、技术分享会等活动,促进编辑与技术人员知识互通、经验共享与协同合作,建立反馈和持续改进机制,全面提升团队创新能力和核心竞争力。

数字阅读时代,赋予了编辑工作新的内涵与使命。编辑人才队伍建设是一项系统性工程,需要在能力标准、培养模式、评价机制、组织文化等方面实现全方位变革。出版单位应主动拥抱时代变革,将人才作为核心战略资产,通过完善制度机制,打造一支政治过硬、业务精湛、具备数字战斗力的一流编辑队伍,为出版数字化转型高质量发展筑牢人才保障,助力行业在激烈的市场竞争中赢得未来。(作者单位:内蒙古出版集团)

新时代国企政工干部要塑造“四种形象”

●陈鑫

国有企业作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,是我们党执政兴国的重要支柱和核心力量。政工干部作为企业组织建设和思想政治工作的核心践行者、直接推动者,其自身形象不仅是个人综合素质的直观体现,更是党的优良作风在国企基层落地生根的具体彰显。当前,面对国企深化改革进入攻坚期、市场环境日趋复杂、职工思想呈现多元化的新形势新挑战,政工干部必须主动担当作为、锤炼过硬作风,着力塑造“排头兵”“知心人”“拓荒者”“螺丝钉”四种鲜明形象,以过硬本领践行政工使命,为国有企业高质量发展提供坚实保障。

一、铸牢政治忠诚,塑“排头兵”形象显政治本色

政工干部塑造旗帜鲜明的“排头兵”形象,核心在于铸牢政治忠诚、坚守正确发展方向。作为国有企业组织工作与思想政治工作的引领者,政工干部要深刻领悟“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,自觉在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。要严格恪守党管干部、党管人才原

则,主动牵头抓好基层党组织骨干队伍建设,持续推动基层党组织建设标准化、规范化提质增效。在思想政治工作中,政工干部要发挥示范引领作用,带头学习宣传贯彻党的创新理论,深入基层一线开展理论宣讲,将党的路线方针政策转化为企业生产经营的具体行动方案,引导广大职工坚定听党话、跟党走的理想信念,切实把党的领导贯穿企业发展各领域、全过程,充分彰显政工干部的政治担当。

二、践行为民初心,塑“知心人”形象显为民情怀

政工干部塑造心系员工的“知心人”形象,核心是践行党的群众路线、厚植为民服务情怀。政工干部作为连接企业管理层与职工群众的桥梁纽带,要始终坚持以职工为中心的发展思想,用心用力做好职工服务工作。要主动健全职工参与企业管理的有效机制,畅通职工诉求表达渠道,充分尊重职工的主体地位和首创精神,让职工真正成为企业发展的参与者、推动者和受益者。要建立常态化谈心谈话机制,主动深入生产一线、车间班组,全面摸清职工思想动态,精准把握不同岗位、不同年龄段职工的

思想需求与实际困惑,既要做好思想引导、情绪疏导工作,也要切实解决职工在职业发展、技能提升、生活保障、心理健康等方面的实际困难,用真心实意的关怀凝聚起企业发展的强大合力,不断增强职工的归属感、幸福感和获得感,彰显政工干部的为民担当。

三、强化创新担当,塑“拓荒者”形象显奋进姿态

政工干部要塑造锐意进取的“拓荒者”形象,核心是强化创新意识、勇于担当作为。当前,国有企业改革发展面临新形势、新任务,传统的政工工作模式和方式已难以适应新时代工作需求,政工干部必须主动打破思维定式,以创新思维引领组织工作与思想政治工作高质量发展。要积极创新基层党组织建设模式,完善党建与生产经营深度融合机制,将党建工作有机融入生产经营各环节、各岗位,让基层党组织成为企业攻坚克难的“主心骨”和“战斗堡垒”。在思想政治工作中,要创新工作理念、方式方法和载体平台,牵头构建线上线下融合的“智慧党建”工作体系,充分运用短视频、线上知识竞赛、主题直播、微党课等职工喜闻

乐见的形式,开展理论宣讲和文化浸润活动,不断增强思想政治工作的时代性、针对性和实效性,为企业高质量发展注入强大精神动力。

四、恪守责任操守,塑“螺丝钉”形象显务实作风

政工干部要塑造忠于职守的“螺丝钉”形象,核心是恪守责任担当、秉持务实工作作风。政工干部要以“时时放心不下”的责任感和“事事落实到位”的执行力,把每一项政工工作落到实处、抓出成效。要严格落实组织工作程序,扎实做好党务人员培训、党员发展、党费收缴、基层党组织换届等各项工作,推动组织工作规范化、标准化开展。在思想政治工作中,政工干部要牢牢守住意识形态阵地,常态化开展思想工作,及时化解职工思想矛盾、防范意识形态领域风险,坚决抵制各类错误思潮侵蚀。要以精益求精的态度抓好每一项工作落实,用实际行动践行政工干部的责任与担当,为国有企业高质量发展提供坚强支撑,彰显政工干部的务实作风。

(作者单位:内蒙古森工集团克一河森工公司)