

科技期刊编辑人才培养路径与实践*

——以煤炭科学研究总院出版传媒集团为例

代艳玲 朱拴成 毕永华 武英刚

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 兴刊之道,人才为先,高素质的编辑人才队伍是期刊高质量发展的前提和基础。针对期刊出版工作的特点,编辑人才梯队建设是一项持续、长期、动态的工程,而营造良好的工作环境,为编辑人才提供成长的沃土是期刊管理者的首要任务。以煤炭科技期刊群为例,探讨了科技期刊编辑人才队伍建设及培养的路径。规章制度是营造公平竞争环境、引导编辑成长的关键;选题策划、课题研究、鼓励编辑走出去、定期开展培训与竞赛相结合的业务交流活动是激励编辑成长的有效手段;灌输终身学习理念、新老编辑共同进步是最终目标。通过构建聚才留人的生态圈,多种措施有机结合,以推动期刊高质量发展。

关键词 编辑人才;编辑培训;人才培养;团队建设

Practice and training path of editorial talents: taking CCRI Publishing and Media Group as an example//DAI Yanling, ZHU Shuancheng, BI Yonghua, WU Yinggang

Abstract It is the premise and foundation of high-quality development of journals to have a high-quality editorial team. According to the characteristics of periodical publishing work, the construction of editorial talents training is a continuous, long-term and dynamic project, and the primary task of managers is to create a good working environment and provide fertile soil for the growth of editorial talents. Taking the coal cluster journals as an example, we discuss the construction and training path of the talents, and propose that 1) rules and regulations are the key to create a fair competition environment and guide editors to grow up; 2) topic planning, topic research, encouraging editors to go out, and regularly carrying out business exchange activities combining training and competition are effective means to stimulate editors to grow up; 3) inculcating the concept of lifelong learning, the common progress of young editors and senior editors is the ultimate goal. Through the construction of the ecological circle of gathering talents and retaining talents and the organic combination of various measures, the high-quality development of journals will be promoted.

Keywords editorial talents; editors' training; talents training; team construction

Authors' address No. 1204 Room, Coal Building, No. 13 Block, Heping Street, Chaoyang District, China Coal Research Institute, 100013, Beijing, China

DOI:10.16811/j.cnki.1001-4314.2021.02.023

一流的期刊需要一流的编辑人才。编辑人才是编辑部的关键力量,是实现期刊高质量发展的动力源泉和保障,是提高期刊核心竞争力的重要法宝。“人才强刊、人才兴刊”的理念^[1]得到了广大同人的重视,纷纷通过各种举措加大编辑人才培养力度。于荣利^[2]分析了技期刊资深编辑通过“传帮带”助力青年编辑成长的策略与路径。李晶等^[3]指出继续教育培训是进一步提升编辑素质的重要途径,系列化、持续化地对编辑开展培训工作,可帮助编辑构建充实的知识体系。朱海涛^[4]用实例证实,项目育人是促进编辑人才成长的有效途径。杨红等^[5]分析了媒体融合时代对科技期刊编辑的素质要求及培养途径。已经举办四届的科技期刊青年编辑大赛就是典型重视和培养青年人才成长的绝好平台,已成为培养更多优秀的科技期刊后备人才的重要园地。合理的编辑人才梯队关乎科技期刊未来发展的命运^[6],重视培养编辑的综合能力,建设一支懂专业、肯奉献、高效率的编辑团队尤为重要。但限于客观实际,以及人的主观能动性对工作效率的影响,编辑人才队伍建设依然存在不少问题。刘恋等^[7]分析了中国地质学期刊编辑人才队伍建设现状,指出领军人才缺乏、专业骨干流失、结构比例失调,对高级编辑人才的培养缺乏相应的制度是其不足,未来应加大编辑技能培训、对编辑项目的支持力度,建立相应的人才激励政策,给予编辑足够的发展空间。科技期刊出版单位应以此次建设世界一流期刊为契机,以培养为主,引进为辅,通过建立合理的人才建设与培养机制,大力推动编辑人才的成长。

煤炭是我国的主体能源,煤炭系统现有科技期刊50余种。2015年初中国煤炭科工集团有限公司在整合所属20本科技期刊的基础上,成立了煤炭科学研究总院出版传媒集团(以下简称出版传媒集团),现有编辑队伍近100人;直管《煤炭学报》《煤炭科学技术》《洁净煤技术》《智能矿山》《国际煤炭科学技术学报(英文)》5本期刊,并设有新媒体事业部,运营中国煤炭行业知识服务平台、中国煤矿智能网2个服务平台以及5个期刊微信公众号,编辑团队近30人。出版传媒集团的成立,将中国煤炭科工集团所属期刊编辑团凝聚起来,为打造“中国煤科”精品期刊群,实现刊

* 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)(2019-RC003)

群的高质量发展奠定了人才基础。相比于单个编辑部的人才培养,集团化期刊人才培养更成体系。为此,尝试总结了近年来出版传媒集团在编辑人才培养方面的经验和收获,以供同人借鉴和参考。

1 制度是编辑人才成长的保障

制度是企业发展的根本保障。为紧紧抓住建设世界一流科技期刊的发展机遇,调动全体员工的工作积极性,引导和鼓励编辑成长,出版传媒集团一直高度重视制度建设,并出台发布了一系列重要规章制度,为期刊的快速高质量发展保驾护航。一是构建制度化管理体系,确保各项工作提质增效。制定了部门绩效考核管理办法、选题策划管理办法、期刊质量管理办法、科研项目管理办法、资金使用报销管理办法、考勤管理办法等规章制度10余项。将管理以制度化的形式固定下来,用制度管人、管事,代替领导管理、人情管理。二是年底考核方式定量化,确保重点工作优先完成。要求直管部门负责人和员工的考核从以前的无明确考核,变为以量化考核为主、定性考核为辅的考核方式,督促各部门和员工个人制订年度重点工作计划。各部门全年围绕期刊质量提升、品牌建设 with 影响力提升、科技服务能力提升、数字出版与知识服务平台建设、市场经营创收等工作,制订年度绩效考核表,不同工作赋予相应的权重。为按时保质保量地完成工作,要求部门负责人每周提交工作总结和下周工作计划,倒逼部门之间、员工之间形成你追我赶的良好工作氛围。三是创造公平竞争环境,奖罚分明,激发编辑员工的工作热情和向上进取之心。在上级单位员工评优的基础上,2020年出版传媒集团首次开展了员工单项评优和部门评优等活动,开展了“红烛奖”之优秀策划编辑、优秀数字编辑,优秀营销编辑、优秀编务评选活动,激励编辑奋勇争先,增强荣誉感和使命感,相应的新闻也在上级单位官网、微信等平台上进行了报道宣传,这一做法后续也将在出版传媒集团所属期刊中推广。

2 选题策划是编辑成长路上的必修课

选题策划是提升期刊学术质量与影响力的重要途径和手段。但选题策划最终能否达到预期效果,则取决于编辑的业务能力。选题策划是编辑独立开展的一项工作,是检验编辑业务能力的试金石,是青年编辑迈向优秀编辑的重要一步。选题策划需要编辑与客座主编、约稿专家进行多次沟通,从选题调研到确定选题、从遴选专题主编到组稿约稿对象的确定,再到审稿退稿处理,后期推广宣传,无不体现了编辑的能力。出版传媒集团一直将选题策划作为培养编辑能力的重要抓

手,为指导编辑做好选题前期策划与把关工作,提高组约稿件学术水平,制订了期刊选题策划管理办法,要求编辑结合国家重大战略需求和行业热点前沿,严格按照策划流程,每年至少策划出版1个重要选题,并作为年终考核的依据。这就要求编辑必须走出编辑部,与行业专家交流,全面了解学科发展现状与前沿研究,寻找报道热点,以确保专题出版后的影响力。经过几年的策划实践,编辑的业务能力得到了很好的锻炼,对编辑走进学术圈、结识专家资源、提升策划沟通能力起到了重要作用。

3 课题研究是提升编辑业务能力的催化剂

编辑出版学作为一门独立的学科,有其发展规律,充分发挥科技期刊在科技创新中的传播和导向功能,开展相关的编辑出版学研究尤为必要。开展编辑出版学研究既有助于学科发展,也有助于培养编辑的创造力,倒逼编辑关注期刊与学科发展动态,从而有助于编辑自身的成长^[8]。出版传媒集团一直积极鼓励、组织各部门申请中国科协等部门设立的有关期刊基金项目。2019年申报中国科协优秀期刊卓越行动计划2项,《煤炭学报》《国际煤炭科学技术学报(英文)》成功入选;2020年成功申请中国科协中国科技期刊卓越行动计划选育高水平办刊人才子项目—青年人才支持项目1项。与此同时,与主管单位领导积极沟通,成功将期刊出版纳入到集团科研项目管理中,2015年以来,先后申请承担了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近10项;项目主题涉及期刊质量提升、刊群集团化发展、期刊数字出版、期刊人才培养等方向。通过开展期刊编辑业务项目申报和实施工作,对引导编辑提升业务水平,创新办刊理念,培育综合素质高、专业能力强的办刊人才队伍大有促进。

4 举办特色活动是提升编辑素质的好抓手

4.1 邀请专家面对面授课,拓宽编辑办刊视野

出版传媒集团在创新办刊模式、提升自身业务能力的同时,也一直关注学术界、期刊界发展动态,多次以“专家请进来”的方式,定期邀请专家莅临单位指导,学习借鉴先进的办刊模式和经验。同时,依托中国煤炭学会学术期刊工作委员会,自2015年以来已成功召开了6次“中国煤炭科技期刊编辑出版研讨会”,会议以专家讲座、典型期刊社办刊经验交流的形式进行,围绕互联网技术创新下的编辑出版新模式、学术质量提升、期刊管理经营、期刊数字出版、集群化数字出版平台建设、学术不端防范、科技期刊评价、编辑业务能力提升等方面开展互动交流。会议内容丰富而实用,

为编辑人才队伍建设搭建了沟通交流的平台。

4.2 鼓励编辑走出去,提升编辑交流能力

与专家学者、作者联系不密切是很多期刊同人的痛点。为此,走到专家学者身边,寻求他们对期刊的支持,了解他们对期刊发展的建议,促进期刊发展的同时,可对培养编辑的沟通能力起到推波助澜的作用。出版传媒集团一直鼓励各期刊编辑走出办公室,深入高等院校和生产一线,与专家合作策划专题、学术会议,宣传推广期刊,提升期刊服务能力。近年来,《煤炭学报》从学校、院系、重点实验室、课题组“四个层面”多次走进高校开展系列交流活动;《煤炭科学技术》以科技论文写作知识培训为抓手,多次走进科研院所和煤炭生产企业;《国际煤炭科学技术学报(英文)》每2周召开一次主编、科学编辑线上沟通会,每次活动的开展,编辑通过担任活动策划人、会议主持人、讲座老师,其综合能力得到了极大的锻炼和提升。

4.3 苦练内功,激发编辑团队活力

自2015年出版传媒集团成立以来,直管部门陆续招聘新编辑10人,编辑队伍的日益壮大,如何激发老编辑的活力、新编辑的快速成长,及部门的管理、团队文化建设等成为期刊管理者面临的重要课题。为此,党建工作与企业文化活动相结合,持续向员工灌输终身学习理念,终身学习是团队保持和充满旺盛战斗力的法宝。一是疫情期间,定期组织开展了“抗疫情、练内功”主题活动,利用钉钉软件,线上+线下相结合,邀请资深编辑分享其多年来的工作经验,主题涉及选题策划、编校规范、编辑学论文撰写、科技论文演讲比赛、新媒体建设等内容,梳理巩固自己工作的同时向同事传授经验,促进新老编辑共同进步。二是坚持师徒制培养模式,老编辑知识面广、资源多、编校工作经验丰富,新编辑干劲足、思维活跃,但业务能力相对不足,对编辑出版的相关法律知识、政治敏锐性和职业道德意识还不强^[3],因此,一对一地帮扶既可以发挥老编辑的优势,也可以培育好新编辑。三是首次举办了“出版传媒集团编辑业务竞赛”,直管部门全体员工通过闭卷答题的方式对编辑业务能力进行检验,各部门分别派出代表,由12名队员组成3支参赛队伍通过必答题、抢答题和主观题3种题型进行知识竞赛,此活动紧扣编辑主业,创新人才培养模式,激发了团队活力。四是依托于中国煤炭学会学术期刊工作委员会,策划了“对话煤炭期刊主编:疫情后时代煤炭期刊业如何发展”活动,要求期刊主编就面对疫情的影响,思考煤炭期刊的发展与未来,相关内容在不同媒体平台上进

行了宣传推广。这些活动的开展,有效激发了编辑的学习分享热情,鼓励办刊人创新办刊理念,推动期刊向前发展。

5 结束语

编辑人才培养是一个系统工程,在建设世界一流期刊的过程中,有必要建设3支高素质人才队伍:一是建设一支善策划、能交际、业务精的责任编辑队伍;二是建设一支思维活跃、懂制作、会宣传的数字编辑队伍;三是建设一支善管理、会经营的管理队伍。作为期刊管理者,首先应营造出“树正气、讲团结、比贡献、求发展”的部门文化,不断探索优秀编辑人才培养激励机制,根据每个编辑的特点,用其所长,把合适的人放在合适的岗位上,同时努力搭建编辑成长的平台,使编辑心无旁骛钻研业务,助其在岗位上成长成才。全员参与、终身学习、共同提高是编辑人才队伍建设的初衷,举办丰富多彩、形式多样的学习交流活动中营造良好工作氛围、激发全员学习热情的有利手段。近年来,出版传媒集团对责任编辑的培养已有一套行之有效的方法,但对数字编辑、营销编辑的培养则还不够,今后还要继续大力实施人才兴刊计划,为集群期刊的做大做强打下坚实的基础。

6 参考文献

- [1] 孙菊. 编辑人才是强刊的关键:以《应用生态学报》为例[J]. 编辑学报, 2014, 26(6): 605
- [2] 于荣利. 科技期刊资深编辑“传帮带”助力青年编辑成长的策略[J]. 中国科技期刊研究, 2020, 31(9): 1023
- [3] 李晶, 翟自洋, 张铁明. 青年编辑继续教育培训创新探索与实践[J]. 中国科技期刊研究, 2017, 28(12): 1176
- [4] 朱海涛. 产学研一体创新编辑人才培养模式:以凤凰出版传媒《中国长城志》项目带动人才培养为例[J]. 中国报业, 2020(22): 52
- [5] 杨红, 杜辉, 李俊, 等. 论媒体融合背景下科技期刊编辑的素质要求及培养途径[J]. 编辑学报, 2019, 31(增刊1): 120
- [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] 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及建议[J]. 编辑学报, 2019, 31(5): 567
- [8] 颜廷梅, 任延刚. 科技期刊编辑从事科研活动对提升期刊质量及编辑成长的作用:以《中国实用内科杂志》编辑科研实践为例[J]. 编辑学报, 2017, 29(1): 88

(2021-01-29收稿;2021-03-17修回)