

图书编辑胜任力模型构建研究

——以长江出版传媒为例

王子依

(长江出版传媒股份有限公司, 武汉 430070)

摘要:图书编辑素质一直是传统出版行业重点关注的问题,并逐渐成为业内长期实践探索的应用研究领域。以国有出版企业长江传媒为例,通过文献研究法、访谈法、问卷调查法收集数据,使用 Nvivo12 及 Spss26 软件对原始数据进行整理、分析,逐步调整图书编辑胜任特征,并完成模型的构建与验证。研究得出的图书编辑胜任力模型由专业技能、核心能力、职业素养、个人特质 4 个维度 31 项胜任特征构成。

关键词:胜任力模型;胜任特征;图书编辑;出版人才

中图分类号:G238 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2023)05-0113-08

出版行业作为文化产业的一个分支,肩负着推动社会主义文化繁荣兴盛的使命任务。同时,传统媒介与“新媒介”之间正在技术发展的驱动下完成“媒介制度化”,并持续催化社会场域发生巨变^[1-5]。处于转型窗口期、讲求“工匠精神”的传统出版企业坚持打造精品、严格遵守规程的传统生产方式,要在实现社会效益、经济效益的同时,于多重挑战中屹立不倒、蜕变发展,对当下的图书编辑人才素质提出了不同以往的高要求。图书编辑的工作对象涉及作者、书稿、读者、行业竞争者等,所需的能力多元而交叉。高度个人化的内外特征,受到来自各方面的多重影响,如何厘清其中的逻辑并以此提升编辑综合素质,进而增强出版企业核心能力,对图书编辑胜任力模型的构建是题中应有之义。

关于胜任力的概念,中外学界有多种不同解释。王建国等总结了其中的共同点,并作出如下定义:胜任力是高绩效者所具有的可供评估、开发的外在要素与内在要素的集合,其汇聚而成“胜任”工作或组织的“合力”,即胜任力^[6]。从胜任力的角度理解,在对“competency”与“competence”的使用上西方学界并没有严格区分^[6],中国学界对“胜任特征”“胜任力”的使用也莫衷一是。本文受到王建明的启发,将作为胜任特点的具体征象称为“胜任特征”,将由各项“胜任特征”组合而成的“效能”称为“胜任力”。1973 年,麦克利兰发表了文章《测量胜

任力而非智力》,“胜任力”概念由此被明确提出。他认为,由于高绩效者在工作中运用了某些特定知识和技能,才造就了与普通绩效者的根本差异^[7]。

经不完全统计整理发现,胜任力理论在中国出版行业的应用,与其他知识密集型行业相比稍显滞后,专门以“图书编辑”为对象的胜任力模型研究,仍存在较大探索空间。本文以国有出版企业长江传媒为例,使用相对严谨、成熟的实证方法与技术,对当前图书编辑胜任力进行整合与论证,构建以人力资源管理理论为基础的图书编辑胜任力模型,以期在传统出版企业在回应新时代、新形势、新要求的图书编辑队伍建设过程中,提供一定的理论参照。

1 图书编辑胜任力模型的构建步骤

胜任力模型是将胜任力理论应用于组织实践的逻辑起点^[8],其重要性不言而喻。经典的胜任力模型主要有冰山模型、洋葱模型以及胜任力辞典^[9]。本文以上述 3 种模型为基础框架,经胜任特征提取、要素定义、初始模型构建、模型验证等步骤,逐步确立图书编辑胜任力模型。具体研究步骤如下。

第 1 步:通过对权威期刊、书籍等文献的查阅和分析,综述研究及相关领域的理论、方法和现状。整理模型构建的依据及研究方法,形成初步的构建思路。

第 2 步:通过 O*NET 工作分析系统导出的编辑职业素质信息,结合冰山模型搭建基础框架。继

收稿日期:2022-10-20

作者简介:王子依(1986—),女,湖北武汉人,长江出版传媒股份有限公司,编辑(中级),工商管理硕士,研究方向为人力资源管理。

而通过采集招聘信息、专家访谈、企业战略、优秀编辑访谈等数据,逐级补充胜任特征,调整完善初始框架。

第 3 步:根据权威文献对胜任特征进行定义,编制胜任特征辞典,经专家评估后,形成初始模型并据此设计问卷。

第 4 步:实施问卷调查,使用 SPSS 软件分析问卷所得数据,依照探索出的因子结构,验证并调整初始模型,确立最终模型。

第 5 步:从差异性、相关性等角度对模型中的胜任特征及维度进行分析,结合洋葱模型框架明确各维度的功能倾向及相互作用,并对模型的应用提出建议。

2 图书编辑胜任力模型的构建

2.1 图书编辑胜任力初始模型的构建

2.1.1 O* NET 工作分析系统中导出的胜任特征要素

基于 O* NET 系统构建初始的分析框架,在 O* NET 系统内搜索与“EDITORS(编辑)”有关的职业描述信息^[10],借鉴前人思路,选取重要程度大于 60 的指标^[9],未标出重要程度的则选取在所属类别中重要程度排名前 10 的指标。通过对 67 项编辑职业描述进行分析,基于冰山模型逻辑框架重新划分为 5 个维度,由显性到隐性依次命名为“知识”“专业技能”“专业能力”“专业品格”“个人特质”,将各维度胜任特征合并同类项后,获取胜任特征 31 项,形成了图书编辑胜任力模型的初始框架,详见表 1。

2.1.2 招聘信息、专家访谈、企业战略、编辑心得补充的胜任特征要素

结合出版工作实际,整合了长江传媒旗下 8 家出版社 2021 年编辑岗位招聘信息,比对基于 O* NET 系统获取的编辑胜任力维度及其特征要素,补充如下 3 项高频出现的胜任特征:资源开发与维护、营销宣传、责任心。

当图书出版处于新的时代背景和产业环境,专家往往最先感知到领域趋势变化。邀请省编辑学会会长、高校出版专业教授、出版社领导、国家出版职业资格考试命题组成员等 6 位业内权威人士进行了专家访谈,将其中存在共识的 5 项胜任特征整合如下:政治素质、出版情怀、市场导向、专业学养、工匠精神。

长江传媒所在出版集团的企业文化及企业“十四五”规划,均以习近平新时代中国特色社会主义思想

表 1 基于 O* NET 系统获取的编辑胜任力维度及其要素与重要程度

维度	胜任特征要素	重要程度
知识(4 项)	通信与媒体	88
	知识更新与应用	72
	数据挖掘与使用	未标出
	社群网络建立与使用	未标出
专业技能(5 项)	书面理解	97
	文字功底	95
	编辑加工	89
	专业敏感度	87
	策划与实施	77
专业能力(9 项)	审美能力	89
	信息获取	86
	受众识别	86
	统筹协调	80
	创造性思维	77
	人际交往	75
	信息处理	72
	批判性思维	72
	逻辑推理	63
专业品格(4 项)	注重细节	91
	真诚可靠	87
	合作精神	84
	敢为人先	79
个人特质(9 项)	适应性	84
	事业心	83
	独立性	83
	耐受力	82
	团队意识	79
	决策力	74
	自控力	73
	成就导向	72
	时间管理	60

思想、新时代党的宣传思想工作任务为根本遵循,具有鲜明的新时代背景特征,且集中反映组织层面对编辑人才的要求,对未来战略具有前瞻性的牵引作用。研究据此进行企业战略演绎,补充导向把关、社会效益、与时俱进、蓝海意识、坚持奋进、媒体融合思维、系统观念等 7 项胜任特征。

一线图书编辑是胜任力模型最终的应用对象,且根据胜任力理论,其中的优秀图书编辑一定具备某些胜任力优势,使其在新时代到来后先于普通编辑在工作中取得高绩效。2022 年 1 月,研究者访谈了 5 位由不同出版社领导提名的优秀编辑,同时从长江传媒业务简报及上市 10 周年征文获奖作品中采集了另外 9 位优秀编辑的工作心得。使用 Nvivo12 对上述 14 名优秀编辑的口述或文字心得进行高频词统计,如图 1 所示。从整理出的 13.4 万字资料文本中提炼前文未提及的 4 项胜任特征:读者导向、作者服务、规范意识、内容品质。



图1 优秀编辑访谈高频词云示例

2.1.3 图书编辑胜任力初始模型的形成

通过将上述步骤补充的19项胜任特征要素内涵与前期取得的要素比对、合并，初步形成图书编辑胜任特征要素表。周畅(2018)曾在其对新媒体编辑胜任力的研究中援引国内外公认定义，以及Spencer胜任素质辞典等领域内权威标准，形成了《新媒体编辑胜任特征要素辞典》。研究沿用其部分思路，并结合党对新时代出版工作的指导意见^[11-12]、相关专业领域权威文献^[13-16]、研究者以往从事图书编辑工作的经历，以及最近3年一线出版社调研成果，对胜任特征逐一定义。根据定义过程中更新的认知，对原分类微调，编制形成图书编辑胜任特征辞典。

专家拥有的工作阅历、认知水平、知识积累、素养积淀等专业优势对胜任特征的准确性乃至模型应用的实效性都具有重要指导作用。邀请包括长江传媒编委会主任委员、总部业务部门负责人、总部人事部门负责人、出版社社领导等在内的17名在出版行业工作20年以上、且具有丰富编辑工作经验的专家，对胜任特征进行重要性评估。依据专家组评分结果，剔除各维度中得分最低的胜任特征，并根据调整后的胜任特征辞典，构建图书编辑胜任力初始模型，详见表2。

表2 图书编辑胜任力初始模型

维度	胜任特征要素
知识	通信与媒体、知识更新与应用、数据挖掘与使用
专业技能	导向把关、书面理解、文字功底、编辑加工、专业素养、策划与实施、营销宣传、内容品质
专业能力	审美能力、市场导向、统筹协调、创造性思维、人际交往、信息处理、系统观念、社会效益、蓝海意识
专业品格	政治素质、出版情怀、工匠精神、真诚可靠、合作精神
个人特质	适应性、事业心、独立性、耐受力、责任心、决策力、自控力、成就导向、时间管理

2.2 图书编辑胜任力模型的验证

2.2.1 问卷调查的设计与实施

问卷基本框架及格式参照周畅博士的“新媒体编辑胜任特征测评正式问卷”设计，其中个人背景信息部分基本沿用了周畅的提问，但增设社会效益、经济效益评价维度，将衡量优秀编辑的尺度调整为有8个选项的多选题，并将作答时选择了其中2项或以上的被试设为绩优组，反之为普通组。

将调查问卷电子版导入问卷星，通过长江传媒各出版社业务工作群向图书编辑发送，时间集中在2022年1月24—27日。剔除极端数据以及回答时间过短的问卷后，保留有效问卷208份，有效率91.63%。样本采集的总体情况如下：年龄方面，26~40岁占到总样本人数的71.2%。性别方面，女性占总样本的3/4以上。负责的产品类型方面，涉及一般图书产品的人数占比达81.8%。学历方面，99%为本科及以上学历。职称级别方面，中级及以上级别占比82.2%。

2.2.2 问卷信效度检验

使用Harman单因子法检验量表，将因子数目固定为1，进行未旋转的探索性因子分析，累积的方差解释率为32.74%（小于40%）；34个变量均未载荷在一个因子上，其中有6个因子的特征根大于1，说明问卷量表题没有出现严重的共同方法偏差。使用Spss26计算克隆巴赫一致性系数作为问卷量表信度的判断标准，研究问卷系数为0.935，表明量表总体信度良好。在逐一将34个题项删除后与删除前的系数进行对比，发现删除任何一个题项都不能提高量表的总体信度。

问卷效度按照心理测验通行标准一般分为3类，即内容效度、效标关联效度以及建构效度^[17]。研究在编制问卷前通过O*NET工作分析、行业公认定义、权威文献解释、访谈文本分析、重要性评估等方式使问卷的内容效度得到保证。为检测实际工作表现与效标间的关系，研究在个人背景信息中设置与工作业绩有关的多选题，符合效标关联效度衡量标准。

问卷的建构效度一般通过因子分析检测。使用SPSS对问卷数据进行KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)检验，以及巴特利特球形度检验，得出KMO=0.91，P值小于0.01，说明问卷非常适合进行探索性因子分析。采用最大方差法，将因子载荷量系数绝对值小于0.45的项设置为不予显示，得出6个特征值大于1的因子，总方差累积贡献率达到62.85%。由于此次探索性因子分析旋转后成分矩阵中存在少于3个变量

的因子及载荷量低于 0.45 的变量,需要剔除,而部分题项被删除后整个量表的因子组型会随之变化^[17],故而反复进行探索性因子分析,逐次将最不适切的题项删除。

2.2.3 基于数据分析结果对初始模型进行调整

1)多次探索性因子分析得出的因子结构。检验结果显示,多次探索性因子分析后克隆巴赫一致性系数上升为 0.936,KMO 值上升为 0.915,显著性系数 0.000,总方差解释有 4 个特征值大于 1 的因子,累积贡献率为 59.55%,仍处于可接受的范围内,说明此时提取 4 个因子是合适的,详见表 3、表 4。

表 3 多次探索性因子分析后的总方差解释

成分	初始特征值			旋转载荷平方和		
	总计	方差/%	累积/%	总计	方差/%	累积/%
1	10.779	34.770	34.770	5.734	18.497	18.497
2	4.059	13.094	47.864	5.574	17.981	36.479
3	1.993	6.430	54.294	3.963	12.785	49.264
4	1.630	5.256	59.551	3.189	10.286	59.551

注:提取方法为主成分分析法。

表 4 多次探索性因子分析旋转后的成分矩阵

变量	成分			
	1	2	3	4
耐受力	0.803			
适应性	0.794			
自控力	0.751			
时间管理	0.743			
合作精神	0.697			
决策力	0.692			
责任心	0.684			
事业心	0.670			
成就导向	0.654			
独立性	0.598			
蓝海意识		0.790		
创造性思维		0.779		
市场导向		0.773		
营销宣传		0.740		
系统观念		0.652		
策划与实施		0.622		
内容品质		0.585		
信息处理		0.578		
人际交往		0.573		
知识更新与应用		0.504		
导向把关		0.469	0.457	
统筹协调		0.463		
编辑加工			0.814	
书面理解			0.804	
文字功底			0.763	
专业学养			0.732	
社会效益			0.459	
真诚可靠				0.814
出版情怀				0.774
政治素质				0.745
工匠精神				0.675

2)按照上述结果调整初始模型。依据各因子内所包含的胜任特征对 4 个因子命名,分别为个人特质、核心能力、专业技能、职业素养。

由成分矩阵可以看出,多次探索性因子分析后得出的因子结构与初始模型的划分基本吻合。其中个人特质维度除了移入“合作精神”一项外,其余 9 项特征与初始模型一致。专业技能维度 6 项中的 5 项与初始模型一致。初始模型中的知识维度基于因子载荷量的考虑删除 2 项,剩余 1 项“知识更新与应用”移入核心能力维度。专业能力维度重新命名为核心能力,目的是突出对工作业绩具有突出贡献的核心竞争力,另根据因子分析结果吸收了原专业技能维度中“策划与实施”“营销宣传”“内容品质”3 项,从某种程度上说明这 3 项特征的获取难度较大,属于对工作业绩起到关键推动作用的核心能力。

3)对调整后的胜任力模型进行验证。分层面对 4 个因子单独做信度检验,得出各因子的克隆巴赫一致性系数为 0.839~0.919,基于问卷得出的测量数据是可靠的,详见表 5。

表 5 问卷量表题详细信度

项目	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	量表整体
因子名称	个人特质	核心能力	专业技能	职业素养	
变量个数	10	11	6	4	31
信度系数	0.919	0.902	0.850	0.839	0.936

综上所述,结合量化分析结果,对原定性分析形成的维度划分作出调整,构建的模型是合理的。研究初步认为,图书编辑胜任力模型构建完成。

通过差异性分析、独立样本 *t* 检验,找出能够有效鉴别高绩效者的胜任特征。

1)差异性分析。研究以工作业绩多选题的填答情况作为绩优组与普通组的判别标准。选项中含有获国家和省部级奖励资助情况、行业认可度、海外影响力、图书销量、受众反响等多个维度。经测算,研究总样本中业绩选项均值为 1.375,低于先前设定的划定标准值 2,证明此前将填答选项个数大于等于 2 项设为绩优组是合理的。如表 6 所示,将两个组别在 4 个维度上的均值进行比较,均存在差异。

表 6 绩优组与普通组编辑在 4 个维度上的差异性

维度	绩优组(N=83)		普通组(N=125)	
	均值	标准差	均值	标准差
人格特质	4.36	0.50	4.22	0.43
核心能力	3.98	0.51	3.80	0.44
专业技能	4.46	0.38	4.16	0.49
职业素养	4.65	0.41	4.49	0.49

2)独立样本 *t* 检验。通过正态 *P-P* 概率图进行正态性检验,结果表明 4 个维度均不同程度服从正态分布。根据莱文方差齐性检验的显著性来选取最终的 *t* 检验结果,绩优组与普通组在 4 个维度上的胜任力水平均存在显著差异,详见表 7。

2.2.4 图书编辑胜任力模型的确立

经过问卷调查与数据分析,证明了所构建的胜任力模型在信度、效度以及区分度方面均达到标准。因此,研究认为图书编辑胜任力模型正式

构建完成,具体包含 4 个维度 31 项胜任特征,详见表 8。

表 7 独立样本 *t* 检验结果

变量	绩优组(N=83)	普通组(N=125)	<i>t</i>	<i>P</i>
个人特质	4.358±0.502	4.220±0.425	-2.128*	0.035
核心能力	3.978±0.513	3.799±0.439	-2.697**	0.008
专业技能	4.458±0.382	4.156±0.493	-4.719***	0.000
职业素养	4.651±0.413	4.486±0.493	-2.602*	0.010

注:***、**、* 分别表示在 1%、5%、10% 水平上显著。

表 8 图书编辑胜任力模型

维度	胜任特征	定义
个人特质 (10 项)	耐受力	有较高的承压能力,虚心接受批评,冷静处理高压状况,面对挫折不轻言放弃
	适应性	对工作中的变化(积极或消极)及多样性持开放态度
	自控力	面对极端情况能够保持镇定,控制情绪,克制愤怒,避免冲动行事
	时间管理	对自己和他人的时间进行合理安排
	合作精神	在工作中与他人和谐相处,表现出合作、友好的态度
	决策力	基于对信息的分析评估,选择最佳的问题解决方案,并达成目标
	责任心	对应负责任的人、事、物存在自觉意识和履责意识,具有自觉把分内之事做好的人格特质
	事业心	积极启动和执行项目,同时在过程中展现进取心,有效领导团队并不断作出决定。有时需要冒险精神,常常忙于处理业务
	成就导向	以结果为导向激发前进的动力,始终渴望有所建树,以获得某种满足
	独立性	在工作中可以独当一面,形成创造性的问题解决方案
核心能力 (11 项)	蓝海意识	面临激烈多变的市场环境,能够跳出思维局限,找到独特的需求切入点,填补市场空白甚至引领新的潮流
	创造性思维	突破固有的思维模式,以创造性的角度开发、设计或创建新的想法、关系、系统、方案或产品
	市场导向	根据市场需求和受众的意向来指导出版和营销活动
	营销宣传	对消费者购买行为进行分析,正确选择目标市场、分销渠道及推广措施,借助各种媒介宣传出版物的独特价值,影响消费者的态度和思想,以起到帮助销售的作用
	系统观念	对出版工作前瞻性思考、整体性推进,着力巩固和拓展资源渠道,兼顾出版物的社会效益、经济效益并使之最大化
	策划与实施	在市场调研的基础上,对图书选题进行系统、周密的设计和筹划,制订科学的可行性方案并实施
	内容品质	对出版物的内容进行规划,以使之符合出版的风格、有关政策及要求,并具有较高的内容质量
	信息处理	对各类信息进行感知、识别、分析,快速从信息洪流中抓取有价值的部分并加以整合、利用
	人际交往	与他人交谈以有效地传达、获取信息,理解他人的想法,清楚表达自己的观点,发展建设性的合作关系,并随着时间的推移进行保持和维护
	知识更新与应用	了解最新知识、技术,并可能将其应用到工作中
专业技能 (6 项)	统筹协调	统筹出版项目的各个环节,包括策划研发、加工制作、营销推广等,解决其中出现的问题,使工作顺利推进,确保遵守截止日期、预算等要求
	导向把关	在出版物的研发、制作、传播过程中对稿件来源及内容、受众群体、合作渠道等方面所涉及的信息进行把握,确保正确导向
	书面理解	理解书面表达的信息和想法,能够正确领会工作相关文本中的书面语句,识别有出版价值的书稿
	文字功底	了解汉语的语言结构,包括词语的含义、用法等;能够以书面形式传达信息及想法并使他人理解和接受
	专业学养	在本科或更高层次教育的专业学科领域具有一定的学术功底和专业敏感度,能够从专业角度发现书稿的价值和不足
	社会效益	坚持正确出版导向,确保图书内容质量,满足人民日益增长的美好生活需要
职业素养 (4 项)	编辑加工	在与作者协商的前提下,对书稿及相关材料的内容、风格、结构或其他细节进行审读、修改和润色,提升书稿的可读性,纠正错别字、病句及知识性错误
	政治素质	坚决拥护党的领导,坚持以人民为中心的出版理念,有正确的政治思维和立场
	出版情怀	内心具有执着于出版事业的精神品性,始终对其保持着赤诚与热爱,理想与追求,敬畏与责任
	真诚可靠	向作者、受众、合作方展现最大的诚意,对工作认真负责,赢得同事的信赖
	工匠精神	立足于文化本位的匠人气质,根据自身专业基础与兴趣选择某一两个领域深耕细作,对打造出版物的品质具有严谨专注、精益求精、锲而不舍的坚持

2.3 图书编辑胜任力模型分析

2.3.1 图书编辑胜任力模型的相关性检验

对工作业绩与维度间的关系进行斯皮尔曼等级相关系数检验,详见表 9。

表 9 工作业绩与 4 个维度间的非参数相关性检验结果

N=208		个人特质	核心能力	专业技能	职业素养
工作业绩	相关系数	0.148*	0.245**	0.301**	0.111
	Sig.(双尾)	0.033	0.000	0.000	0.110

注:***、**、*分别表示在 1%、5%、10%水平上显著。

检验结果显示,工作业绩选择数量与 4 个维度的胜任力均存在正相关性。其中核心能力、专业技能维度 P 值小于 0.01,证明这两个维度胜任力水平与编辑的工作业绩取得之间存在着更为密切的联系,具有更强的鉴别功能,结合维度内所含具体特征,在实践中可帮助识别图书编辑中的高绩效人才。

对各维度间的关系采用皮尔逊相关系数检验,结果表明 4 个维度之间均相互具有显著的正相关性,详见表 10。

表 10 4 个维度间的皮尔逊相关系数检验结果

维度	均值	标准差	个人特质	核心能力	专业技能	职业素养
个人特质	4.275	0.461	1			
核心能力	3.870	0.477	0.460**	1		
专业技能	4.276	0.474	0.418**	0.650**	1	
职业素养	4.552	0.469	0.542**	0.247**	0.309**	1

注:***、**、*分别表示在 1%、5%、10%水平上显著。

2.3.2 图书编辑胜任力模型的相关性分析

按照冰山模型、洋葱模型分析框架,研究模型中个人特质、职业素养属于隐性部分,核心能力、专业技能属于逐层外化的显性部分。相关性检验结果表明,模型各维度间的相互作用符合上述转化路径。如表 11 所示,专业技能、核心能力直接作用于工作业绩,核心能力、个人特质分别对专业技能、职

业素养起到关键推动作用,个人特质由内而外影响其他 3 个维度。依据知识创造模型分析框架^[18-19],通过“知识”的逐步外化,职业素养、核心能力驱动专业技能的精进,实践中持续总结、吸收的新知识新经验,又使专业技能不断内化为新的核心能力;核心能力达到一定程度后促进专业技能提升,同时向内强化职业素养乃至个人特质。

工作业绩与 4 维度相关性	强相关	中等强度相关	弱相关	
		工作业绩与专业技能	工作业绩与个人特质	
		工作业绩与核心能力	工作业绩与职业素养	
4 维度间相关性	强相关		中等强度相关	弱相关
	核心能力与专业技能			
	个人特质与职业素养			
			职业素养与核心能力	

此外,需对职业素养维度做进一步说明。该维度与工作业绩的相关性较其他维度弱,但在所有维度中的平均得分却是最高,其包含的胜任特征体现了图书编辑对自身价值实现的普遍需求。图书出版在信息技术冲击下,行业性价比逐渐降低,而新时代图书出版工作对编辑的综合要求却不降反升^[20-21]。检验数据从一个侧面表明,职业素养对于图书编辑从业的必要性。

3 应用分析

胜任力模型为出版企业的图书编辑队伍建设工作提供了参考框架。研究依据各维度的不同功

能提出以下应用建议。

职业素养维度包含的 4 项胜任特征中,有 3 项与新时代背景要求密切相关,应作为门槛型胜任力进行考量,以识别出真正将出版事业视为理想的人才,为其他维度的胜任力持续提供内驱动力。专业技能维度对高绩效的取得起到重要作用,应在招聘环节将人才作适当筛选,为其后的业绩取得提供基本保障。核心能力维度属于满足新时代出版工作要求的關鍵胜任力,即在扎实专业技能的基础上对产品进行社会效益、经济效益方面的有效增值,招聘时应侧重于考察经验相对丰富的应聘人员。个

人特质维度是其他维度的根本驱动因素,该维度的胜任力水平可以作为辅助信息为其他环节的观测结果提供佐证。

推进出版项目时,通过胜任力模型识别每一位图书编辑胜任力水平最突出的方面,并据此为其定位相应角色,按照项目的胜任力需求,选择相应维度中胜任力水平适配的编辑组成特定团队,是将优势最大化、实现高质量内容生产的有效途径。

对图书编辑进行培养时,可根据各维度的不同特点采取相应方式。专业技能是一种显性胜任力,可继续采取传统方式培养,但应注意明确培训要达到的胜任力提升效果,再根据这一目标对课程进行规划。核心能力需要从实践中锻炼、领悟,应注重对优秀编辑胜任行为的提取和描述,明确高绩效取得的关键因素。职业素养与个人特质属于隐性胜任力,以常规方式无法轻易习得,但优秀图书编辑具有较强的表达能力和职业敏感,出版实践中凝结的胜任力优势可以通过共同的知识创造活动外化为显性知识进行传递,并逐渐融入企业文化催动组织核心胜任力的跃升^[22]。

由于出版活动具有意识形态属性、经济属性和文化属性^[11],从历史时空角度和产业整体发展角度来看,图书编辑胜任力模型具有明显的动态特征。如新时代以来,世界意识形态领域形势日趋复杂,在《国家安全战略(2021—2025年)》的总体框架下,习近平总书记对新时代意识形态工作提出了“以立为本、立破并举”这一重要原则。基于此,出版行业作为意识形态工作的重要阵地,对内要“立主旋律、破负能量”,对外要“立中国声音、破西方陷阱”^[23]。不难看出,要满足上述要求,在图书编辑队伍建设过程中,应尤其注重“政治素质”和“导向把关”这两项关键胜任力的提升。

研究在前人基础上,结合新时代对图书出版工作的要求,初步完成了图书编辑胜任力模型的构建。为适应不断变化的出版环境,以模型为框架的编辑队伍动态管理应根据新发展趋势、新能力要求不断完善,并从中探索优化图书编辑队伍建设的新路径,以助力出版企业更好地发挥社会效益、经济效益,担负时代赋予出版工作的历史使命。

参考文献

- [1] 黄旦.媒介变革视野中的近代中国知识转型[J].中国社会科学,2019(1):137-158,207.

- [2] 隋岩.群体传播时代:信息生产方式的变革与影响[J].中国社会科学,2018(11):114-134,204-205.
- [3] 中国数字出版产业年度报告课题组,张立,王飏.步入高质量发展的中国数字出版:2019—2020年中国数字出版产业年度报告[J].出版发行研究,2020(11):20-25.
- [4] 孙莹.国家新闻出版署发布《2020年新闻出版产业分析报告》[J].传媒,2021(24):41.
- [5] 中国新闻出版研究院全国国民阅读调查课题组,魏玉山,徐升国.第十九次全国国民阅读调查主要发现[J].出版发行研究,2022(5):21-25.
- [6] 王建民,杨木春.胜任力研究的历史演进与总体走向[J].改革,2012(12):138-144.
- [7] DAVID C, CLELLAND M C. Testing for competence rather than for intelligence[J]. American Psychologist, 1973,28(1):1-14.
- [8] 仲理峰,时勘.胜任特征研究的新进展[J].南开管理评论,2003(2):4-8.
- [9] 周畅.新媒体编辑胜任力模型构建与应用研究[D].武汉:武汉大学,2018.
- [10] The O* NET summary report for[EB/OL]. [2022-01-12]. <https://www.onetonline.org/link/summary/27-3041.00>.
- [11] 中共中央宣传部干部局.新时代宣传思想工作[M].北京:学习出版社,2020:70.
- [12] 杨军,龚锦涛.新时代党的宣传思想工作的鲜明特点[J].思想理论教育,2022(1):89-95.
- [13] 周觅.传承与分化:人工智能时代编辑的发展之路[J].出版发行研究,2021(1):16-23.
- [14] 沈艳波.把图书出版单位社会效益评价考核做实做细的探索与实践[J].出版发行研究,2020(4):32-38.
- [15] 杨迎会.新时代图书出版单位的高质量发展与规范化:从《图书出版单位社会效益评价考核试行办法》谈起[J].出版广角,2019(7):30-33.
- [16] 朱世琴,邱悦,陈红英.融入评论指标的中文图书综合评价体系适应性研究[J].图书情报工作,2021,65(9):23-31.
- [17] 吴明隆.问卷统计分析实务:SPSS操作与应用[M].重庆:重庆大学出版社,2010.
- [18] 党莹.知识创造的云块突变模型研究[J].情报理论与实践,2012,35(5):117-119.
- [19] 刘选.基于冰山模型的期刊编辑专业成长路径优化[J].编辑学报,2019,31(2):227-230.
- [20] 程晶晶,赵玉山.出版业薪酬福利现状与影响因素调查分析[J].现代出版,2021(2):89-96.
- [21] 赵玉山,程晶晶,刘浩冰.出版人职业生存现状调查样本报告(2019—2020年度)[J].科技与出版,2021(7):59-69.
- [22] 时勘.基于胜任特征模型的人力资源开发[J].心理科学进展,2006(4):586-595.
- [23] 任志锋.新时代意识形态理论创新的方法论特征[J].马克思主义研究,2020(9):146-155.

A Study on the Construction of Book Editor Competency Model:
Taking Changjiang Publishing Media as an example

WANG Ziyi

(Changjiang Publishing Media Co.,Ltd.,Wuhan 430070,China)

Abstract: The quality of book editor has always been a key concern of the traditional publishing industry, and has gradually become an applied research field of long-term practical exploration in the industry. Changjiang Publishing Media, a state-owned publishing enterprise, is taken as an example. Data is collected through literature research, interviews and questionnaires, and Nvivo12 and Spss26 software to collate and analyze the original data. The book editor competency is gradually adjusted, the competency model is constructed and verified. The competency model of book editor is composed of 31 competency characteristics in 4 dimensions: professional skills, core competence, professionalism, and personal traits.

Keywords: competency model; competency; book editor; publishing talent