



中国数字出版  
China Digital Publishing  
ISSN 2097-356X, CN 10-1917/G2

## 《中国数字出版》网络首发论文

题目：数字时代出版编辑人才胜任力模型优化研究  
作者：杨海林，唐嘉骏，马子寒，王鹏涛  
网络首发日期：2025-08-12  
引用格式：杨海林，唐嘉骏，马子寒，王鹏涛. 数字时代出版编辑人才胜任力模型优化研究[J/OL]. 中国数字出版.  
<https://link.cnki.net/urlid/10.1917.G2.20250812.0927.004>



**网络首发：**在编辑部工作流程中，稿件从录用到出版要经历录用定稿、排版定稿、整期汇编定稿等阶段。录用定稿指内容已经确定，且通过同行评议、主编终审同意刊用的稿件。排版定稿指录用定稿按照期刊特定版式（包括网络呈现版式）排版后的稿件，可暂不确定出版年、卷、期和页码。整期汇编定稿指出版年、卷、期、页码均已确定的印刷或数字出版的整期汇编稿件。录用定稿网络首发稿件内容必须符合《出版管理条例》和《期刊出版管理规定》的有关规定；学术研究成果具有创新性、科学性和先进性，符合编辑部对刊文的录用要求，不存在学术不端行为及其他侵权行为；稿件内容应基本符合国家有关书刊编辑、出版的技术标准，正确使用和统一规范语言文字、符号、数字、外文字母、法定计量单位及地图标注等。为确保录用定稿网络首发的严肃性，录用定稿一经发布，不得修改论文题目、作者、机构名称和学术内容，只可基于编辑规范进行少量文字的修改。

**出版确认：**纸质期刊编辑部通过与《中国学术期刊（光盘版）》电子杂志社有限公司签约，在《中国学术期刊（网络版）》出版传播平台上创办与纸质期刊内容一致的网络版，以单篇或整期出版形式，在印刷出版之前刊发论文的录用定稿、排版定稿、整期汇编定稿。因为《中国学术期刊（网络版）》是国家新闻出版广电总局批准的网络连续型出版物（ISSN 2096-4188，CN 11-6037/Z），所以签约期刊的网络版上网络首发论文视为正式出版。

# 数字时代出版编辑人才胜任力模型优化研究

杨海林<sup>1</sup> 唐嘉骏<sup>1</sup> 马子寒<sup>1</sup> 王鹏涛<sup>1</sup>✉

1. 南京大学信息管理学院, 南京, 210023

**摘要** 新一轮科学和产业革命背景下, 出版编辑的人才培养是出版学研究的重点方向之一。文章基于文献内容和招聘数据的双重分析, 对出版学业界的胜任力模型要素进行了梳理并呈现, 以帮助弥合学术界共同培养人才的信息差。分析结果构建了出版编辑人才胜任力要素6个一级指标, 22个二级指标, 并提出价值观要求和知识业务能力是出版编辑的核心要素; 个人背景和工作经历是出版编辑的基础要素; 数字意识和数字能力是出版编辑不可或缺的关键性要素。本研究填补了行业对胜任力模型的空白, 为出版企业在职业评定、人才选拔和培养上提供一定参考依据, 并帮助学界优化人才培养目标以实现人岗匹配。

**关键词** 人才培养; 胜任力模型; 词频分析; 层次分析法

生成式人工智能 (Generative Artificial Intelligence, 以下简称GAI) 等技术的出现推动了出版业的深度融合发展, 出版业也积极投身智能化变革的浪潮中, 出版从业者面临更严苛的素质和技能要求。目前, 弱技术导向的全球文科专业正经历“裁撤”大潮, 并面临着较大的“就业难”问题, 但企业在招聘时往往还能以成本较低的通用人力资本替代成本较高的专用人力资本获取较好的企业绩效, 这进一步加剧了就业压力<sup>[1]</sup>。目前, 行业内一定程度地存在着学界所授与业界所需不匹配的问题, 一是学界所授的出版学理论知识并不足以充分解释、供给、引领出版实践, 所培养的专业人才也不能完全适应出版行业发展需求<sup>[2]</sup>; 二是出版业业界融合发展的现实境况使得企业对出版人才知识技能和工作能力的要求更加多元, 较大的招聘压力致其亟需一套合理而科学的胜任力评价模型。此外, 出版企业内部的业务流程也面临智能技术的冲击, 其业务部门

需要对人才的招聘、选拔、晋升等流程进行数字化改革。因此, 本研究在文献梳理的基础上结合网络招聘数据, 尝试构建我国出版业编辑人才的胜任力要素模型, 引入层次分析法计算其要素权重, 并将结果与招聘文本词频进行对比分析, 以期达到降低招聘成本和提高招聘效率的目的, 并为出版企业的人力资源管理提供理论依据和实用工具。

## 1 要素界定

学界目前关于出版编辑人才应当具备何种胜任力要素的研究已颇为深入, 本文在借鉴相关研究中已有胜任力要素的基础上<sup>[3][4][5][6]</sup>, 初步将出版从业者的胜任力要素划分为个人背景、性格特质、政治素养、数字素养、知识业务能力五个维度, 并单独解释每个维度的要素选择合理性。

### 1.1 个人背景

社会大变革需要新文科建设, 高校出版编辑人才教育培养应该坚持守正和创新, 在学科交叉背景下需要培养适应新时代要求的应用型、复合

基金项目: 国家社科基金一般项目《智能媒体时代出版企业服务生态系统构建研究》(21BTQ076)。

✉ 通信作者。

型文科人才<sup>[7]</sup>。融合出版背景下,跨学科人才是人才市场上的宠儿<sup>[8]</sup>,而基于GAI时代的出版业范式变化与技术变革,或将引发业界对编辑出版人才能力需求的再度变化<sup>[9]</sup>。学科背景的复合化在职场中也更受青睐。此外,经调查显示,出版业从业者在性别上的男女比例为3:7;出版人的学历仍以本科和研究生学历为主,二者占比90%;而博士生占比近6%<sup>[10]</sup>。企业在招聘时也更加青睐具备相关工作经历的求职者。因此,政策环境、学科背景、学历、性别和工作经历应当构成胜任力模型中的个人背景要素。

## 1.2 性格特质

出版所具有的精神文化产品的生产特性决定了编辑需要同时具备文化特性和理论知识,并需要在社会效益和经济效益之间进行平衡。这使得编辑的个人性格必须兼顾技术上的理性逻辑和文化上的感性思维。出版工作的永恒主题是多出好书。个人层面,编辑作为“把关人”的身份强调其应具有独立性、责任感、抗压性等。集体层面,编辑作为生产链上某一环节需要具备沟通能力、主动性和协作性<sup>[4][11]</sup>。因此,性格特质应该包括个人性格和集体性格。

## 1.3 政治素养

《出版业“十四五”时期发展规划》提出要坚持党对出版工作的全面领导,深入开展马克思主义新闻出版观教育,培养政治素质高、业务能力强的出版人才队伍<sup>[12]</sup>。在政策层面上,这强化了政治素养教育在出版人才素质中的定位。新时代出版编辑政治素养的内涵应为牢固的政治方向感,坚定的政治立场,敏锐的政治鉴别力和正确的文化领导能力<sup>[13]</sup>。政治属性是第一位的,它决定着出版产品的立场、观点和导向,而对政治意识的判断通常需要从多维度进行,如图书编辑的政治意识就是对社会政治所抱持的思想、观点、情感、态度和信仰等在出版方面的集中反映

和体现,以及其把握舆论导向和出版方向的政治把关能力<sup>[14]</sup>;而科技期刊编辑讲政治,就是要保证自己主持和参与编辑出版的科技期刊站稳政治立场、刊准出版观点、端正出版导向<sup>[15]</sup>。因此,编辑在工作中所体现的政治意识标准和是否入党及参与政治类培训等显性标准应当共同组成政治素养胜任力模型要素。

## 1.4 数字素养

2022年,我国数字出版产业蓄势待发,总收入达到13586.99亿元,同比增长6.46%,市场人才规模逐渐扩大<sup>[16]</sup>。作为文化创意产业的知识经济,数字出版的生产、流通和消费都围绕一定的数字内容进行<sup>[17]</sup>,这就要求从业者需要具备与之适应的数字素养。中央网络安全和信息化委员会印发的《提升全民数字素养与技能行动纲要》中指出:“数字素养与技能是数字社会公民学习生活应具备的数字获取、制作、使用、评价、交互、分享、创新、安全保障、伦理道德等一系列素质与能力的集合。具体而言,编辑的数字素养体系由数字化适应力、数字化胜任力和数字化创造力组成,并且是高质量出版人才能力体系之一。但目前学界并未就这一概念达成共识,本研究结合广泛的数字素养概念,认为出版业数字素养应该包括数字意识,数字能力和数字伦理三大类:其中数字意识指编辑综合分析出版“数智化”经验,把握出版“数智化”本质与规律,提出的创造性策略的思维方式<sup>[18]</sup>;数字能力指编辑为了工作、休闲与交流,自信和批判的运用信息社会技术<sup>[19]</sup>,即所掌握的数字相关技术能力;而数字伦理指编辑使用数字技术和工具是否符合伦理范围。三者应共同组成数字素养胜任力概念要素。

## 1.5 知识业务能力

出版业编辑是“杂家”,应同时具备完成自身编辑工作和特定出版物全流程出版的知识能力<sup>[20]</sup>。编辑应该加强主体性理论建设,实现编辑

知识的专与博。数字时代下，市场对于编辑的能力需求出现更新，无论是对编辑数字化能力的呼吁<sup>[21]</sup>，还是对数字时代编辑对于出版物知识的熟悉程度，都是从编辑的自我能动性出发，要求出版业编辑实现其业务知识的专与博。所以本文认为出版业编辑的知识业务能力应主要分为编辑主体性知识业务能力和出版物客体性知识业务能力：其中编辑主体性知识业务能力指从编辑主体出发，对编辑角色，编辑定位和编辑职能等完成编辑任务所需要的知识和解决问题能力；出版物客体性知识业务能力指从出版物客体出发，对其物质形态、传播途径和所在知识领域的掌握程度。

2 研究过程

2.1 数据采集与研究方法

文章的研究数据是在猎聘、前程无忧、Boss

直聘和智联招聘四大网络招聘平台上收集的招聘信息数据，采用模糊匹配方法，以“出版”和“编辑”为关键词进行采集，时间范围设定为2024年3月28日前。最后经过去重和人工筛选，收集4个平台372家公司，590条招聘数据，包含来自民营出版公司的招聘文本以及新媒体编辑等岗位信息。

研究采用词频统计方法和层次分析法来探索数据中包含的胜任力要素的合理性及其权重。主要原因如下：①所涉及的公司类别和其所属领域不同，其内容存在巨大差异；②招聘平台的数据更新较快，且往往出现同一招聘内容出现多次的情况，各平台之间数据内容有其偏好；③通过词频统计法和层次分析法的定性定量结合，充分保证研究的真实性和科学性。

2.2 模型构建-基于招聘数据的词频分析

经过词频统计，共筛选出1 549个词，选取出

表 1 出版业胜任力要素内容及含义

要素		含义
个人背景	政策环境	个人所处的国家和社会所需要的需求环境
	学科背景	个人学科经历和学术训练
	性别	男/女
	工作经历	是否具备相关工作经历
性格特质	个人性格	工作中个人所具备的性格特质
	集体性格	与社会或他人的工作交互中所表现出的性格特质
政治素养	是否入党	是/否
	是否参与党政培训	是/否
	是否曾从业于党政相关工作	是/否
	政治意识	能否在出版流程中把握选题和策划的政治敏感度
数字素养	数字意识	指从业者把握数字化技术，进而提出创造性、预测性发展策略的思维方式
	数字能力	指从业者所掌握的相关数字技术能力
	数字伦理	指从业者如何在伦理范围内充分使用数字技术和工具
知识业务能力	主体性知识业务能力	从编辑主体出发，对编辑角色，编辑定位和编辑职能等完成编辑任务所需要的知识和解决问题能力。
	客体性知识业务能力	从出版物客体出发，对其物质形态，传播途径和所在知识领域的掌握程度和范围的。

现频次前200的词语进行编码，接着根据表1模型中各要素名称对高频词进行查询，寻找所有词语中与之有关的部分，并结合其余词频对表1的模型进行要素补充和调整，变动如下：

(1) 扩充了工作要求维度的相关指标，将其分为工作安排、工作经历、工作时间要求、工作证明。这四个指标反映了企业招聘时倾向于细化具体劳动，期望通过某种可证明的介质来判断求职者的胜任力。

(2) 将政治素养和职业道德合并为价值观

要求。这两个指标共同反映了出版领域求职者的价值观倾向。

(3) 细化知识业务能力的实际内容，避免使用主客体知识业务能力的宏观表述。这些指标共同表达了对于知识业务能力的具体需求，更加符合实际招聘情况。

(4) 数字素养指标的内涵更多围绕着数字工具的使用进行解读，在出版业的实际工作中往往只需要能够在伦理范围内实现创新性使用数字工具完成工作即可被视作具备数字素养。

表2 基于招聘数据的出版业胜任力要素内容及词汇词频

要素		含义	代表性词汇	范畴内总词频
A1个人要素	B1政策环境	指个人所处的国家和社会所需要的需求环境	法律法规	17
	B2学历水平	指个人的学术职称	本科	605
	B3学科背景	指个人学科经历和学术训练	编辑出版	1 010
	B4个人兴趣	指个人在工作中应该具备的兴趣	热爱	262
	B5身体素质	指个人的身体状况是否能参与工作	身体健康	20
A2工作要求	B6工作安排	指满足或者同意某种工作的工作安排	出差	23
	B7工作经历	指是否具备相关工作经历	经验	486
	B8工作时间要求	指对工作时长的要求	时间	29
	B9工作证明	指具备从事某种工作的能力证明	论文发表	25
A3性格特质	B10个人性格特质	指个人所具备的性格特质	独立	312
	B11个人思维能力	指个人所具备的思维能力	设计思维	195
	B12集体交互性格	与社会或他人的工作交互中所表现出的性格特质	团队合作	704
A4价值观要求	B13政治素质	指从业者是否具备相应的国家政治意识和政治素养	政治	68
	B14职业道德	指从业者是否具备与工作相匹配的道德素养	职业道德	11
A5数字素养	B15数字意识	指从业者把握数字化技术，进而提出创造性、预测性发展策略的思维方式	创新意识	55
	B16数字能力	指从业者所掌握的相关数字技术能力	规范	20
	B17数字伦理	指从业者如何在符合伦理范围内充分使用数字技术和工具	软件使用	737
A6知识业务能力	B18潜在资源	指个人可能拥有的资源技能	作者资源	37
	B19语言技能	指个人的语言掌握技能	英语	228
	B20知识业务水平	指个人所掌握的知识业务能力	写作能力	752
	B21产品知识	指了解某种出版产品自身的相关知识	文字	586
	B22工作技能	指处理某种特定产品所需要具备的知识技能	剪辑	166



2.3 模型验证-基于出版从业者的层次分析法

为了进一步探索各要素的合理性和互动关系，研究采用层次分析法对出版从业者进行调查，以期验证模型的可靠性和各因素之间的权重排行。笔者使用开源问卷工具SurveyJS设计、分发和收集问卷。

根据编辑职业素质结构确定编辑职业素质评价指标为6个一级指标和22个二级指标，并对各二级指标进行了较详细的特征描述，见表2。研究以指标体系模块为基础构造出7个判断矩阵，邀请10位专家分别对各判断矩阵的行列指标进行两两比较，并依照5级标度法进行赋分，共

收集到70个判断矩阵数据表。因篇幅有限，列举了某专家对一级指标的打分矩阵构建，见表3和表4。权重计算得分，见表5。

表3 一级指标层的打分情况示例

要素	A1	A2	A3	A4	A5	A6
A1	1	3	3	2	2	0.25
A2	0.33	1	1	0.25	1	0.25
A3	0.33	1	1	0.25	0.5	0.5
A4	0.5	4	4	1	1	0.5
A5	0.5	1	2	1	1	1
A6	4	4	2	2	1	1

表4 一级指标打分的权重结果和一致性检验权重得分计算

专家序号/A层	权重						CR
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	
1	7.49%	29.12%	3.98%	23.99%	14.82%	20.59%	0.079
2	20.45%	6.78%	39.67%	19.11%	5.38%	8.61%	0.100
3	5.10%	23.41%	21.50%	5.10%	21.50%	23.41%	0.009
4	13.25%	17.32%	5.77%	31.48%	9.53%	22.65%	0.084
5	26.74%	20.81%	8.66%	10.20%	8.10%	25.49%	0.015
6	19.86%	22.29%	13.12%	28.08%	5.73%	10.93%	0.076
7	24.30%	6.69%	7.01%	30.61%	15.01%	16.38%	0.019
8	29.91%	8.16%	21.80%	8.41%	7.27%	24.47%	0.035
9	21.36%	7.77%	7.77%	18.66%	14.81%	29.62%	0.097
10	9.01%	4.68%	12.86%	41.09%	7.15%	25.21%	0.075
w	17.75%	14.70%	14.21%	21.67%	10.93%	20.74%	通过

表5 出版编辑人才胜任力要素权重及排序

一级要素	一级权重	层次单排序	二级要素	二级权重	层次单排序	总权重	层次总排序
A1个人要素	17.75%	3	B1政策环境	37.48%	1	6.65%	3
			B2学历水平	16.81%	3	2.98%	16
			B3学科背景	18.87%	2	3.35%	13
			B4个人兴趣	14.03%	4	2.49%	20
			B5身体素质	12.81%	5	2.27%	21

续表

一级要素	一级权重	层次单排序	二级要素	二级权重	层次单排序	总权重	层次总排序
A2工作要求	14.70%	4	B6工作安排	20.08%	3	2.95%	17
			B7工作经历	37.31%	1	5.48%	7
			B8工作时间要求	13.35%	4	1.96%	22
			B9工作证明	29.25%	2	4.30%	9
A3性格特质	14.21%	5	B10个人性格特质	18.29%	3	2.60%	19
			B11个人思维能力	42.56%	1	6.05%	4
			B12集体交互性格	39.15%	2	5.56%	6
A4价值观要求	21.67%	1	B13政治素质	54.17%	1	11.74%	1
			B14职业道德	45.83%	2	9.93%	2
A5数字素养	10.93%	6	B15数字意识	38.20%	1	4.18%	10
			B16数字能力	27.30%	3	2.98%	15
			B17数字伦理	34.50%	2	3.77%	11
A6知识业务能力	20.74%	2	B18潜在资源	28.35%	1	5.88%	5
			B19语言技能	13.02%	5	2.70%	18
			B20知识业务水平	25.98%	2	5.39%	8
			B21产品知识	15.29%	4	3.17%	14
			B22工作技能	17.36%	3	3.60%	12

3 结果讨论

研究在使用词频统计法和层次分析法之后构建了由个人背景、工作要求、性格特质、价值观要求、数字素养、知识业务能力六个维度组成的胜任力模型。首先是价值观要求，这意味着出版从业者在求职时面临较为严格的价值观考量；其次是知识业务能力，这要求求职者具备胜任业务的相关能力，以保证出版流程的顺利进行。再次是个人要素和工作要求，它们通常作为岗位的门槛指标筛选求职者；最后是性格特质和数字素养，二者能够通过后期的培训培养使编辑具备对应能力。因此其通常并非考察出版从业者的必备要求。

3.1 价值观要求和知识业务能力

价值观要求和知识业务能力在总排序中分别位列第一和第二。构成出版编辑人才的核心胜任力。在实际生产过程中，编辑的价值观要求是保证出版物的文化导向健康积极的必备条件，而知识业务能力是保证出版产品质量的必要能力，二者始终贯彻至出版产品的全流程业务中，并保证出版流程的合理、有序进行。

3.1.1 政治素质和职业道德

在价值观要求的二级指标中，政治素质和职业道德分列第一、第二，企业在招聘阶段对政治素养的考察主要通过政治背景和政治立场来进行，如是否为中共党员和是否具备思想政治学习背景，以及对时事政治的了解程度，同时必须明

确的是政治素质应当是考察出版编辑的首要素养。此外，出版活动是以知识为内容，向大众进行传播的。天然需要强烈的道德水平以保证知识的公开性和公正性，这也意味着职业道德素养在道德层面规范着出版业的活动要求。

从结果来看，在招聘过程中，业界对于政治素质和职业道德的要求并不全面，与其相关的词频结果仅仅70余条，这意味着业界对于从业者的职业道德要求尚待重视和提高。只有保持良好的立场导向，编辑才能在参与出版物制作中发挥自身的主观能动性，创造更具效益的出版产品。如图1所示。

3.1.2 知识业务能力和潜在资源

知识业务能力要素强调主体性的知识能力构建，在招聘文本中表现为写作能力、策划能力和表达能力。该能力贯彻编辑出版的全流程，即在选题阶段需要编辑具备策划和写作能力，并且能够将选题想法充分表达，这要求求职者擅长阅读，能够发掘市场中的选题需求，并具备一定创作的能力；在正式进入生产流程后，编辑需要对作者的稿源进行专题加工，运用专业知识制作符

合需求的出版物；发行阶段则要求编辑对出版物内容进行运营，采取一定的营销手段以增长出版产品的曝光率；最后，编辑应当对读者所反馈的信息进行整合，至此实现出版物的全流程生产。因此，编辑知识业务能力的水平和潜在资源的积累都是招聘方重点关注的能力需求。

在知识业务水平指标中，潜在资源的权重排名最高。但关于潜在资源的词条数并不多，作者作为出版业的内容创造者，与编辑的关系十分密切，其作为编辑的潜在资源自然成为各招聘方的关注重点。但资源的积累是一个长期过程，且具备一定客户资源的编辑通常是行业内的“香饽饽”，对于大部分应届毕业生而言，自身应聘时能带来的潜在资源是有限的，因而潜在资源在招聘文本中通常不会作为要求要素。如图2所示。

3.2 个人要素和工作要求

由表5可知，个人背景和工作要求在一级指标中位于第三、第四。仅次于价值观和知识业务能力。表明在又“红”又“专”之外，出版企业也看重求职者的个人因素和所具备的工作经验，两者反映了求职者在背景和经验层面上的条件和

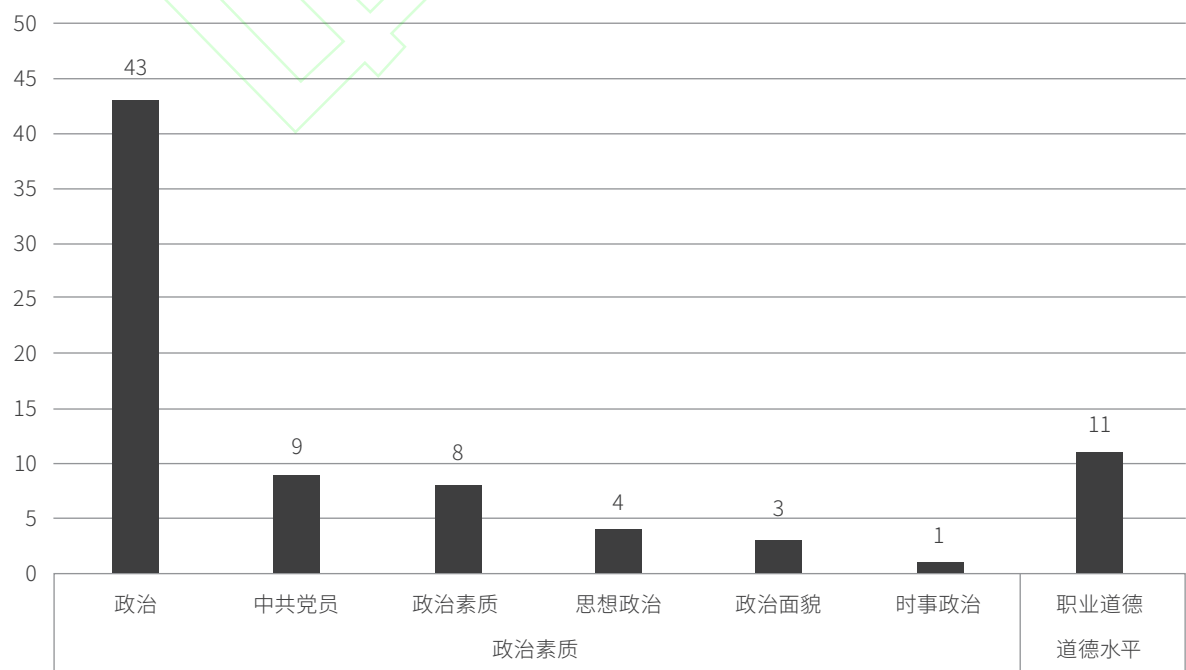


图1 出版业人才要素政治素养和道德水平词频排序



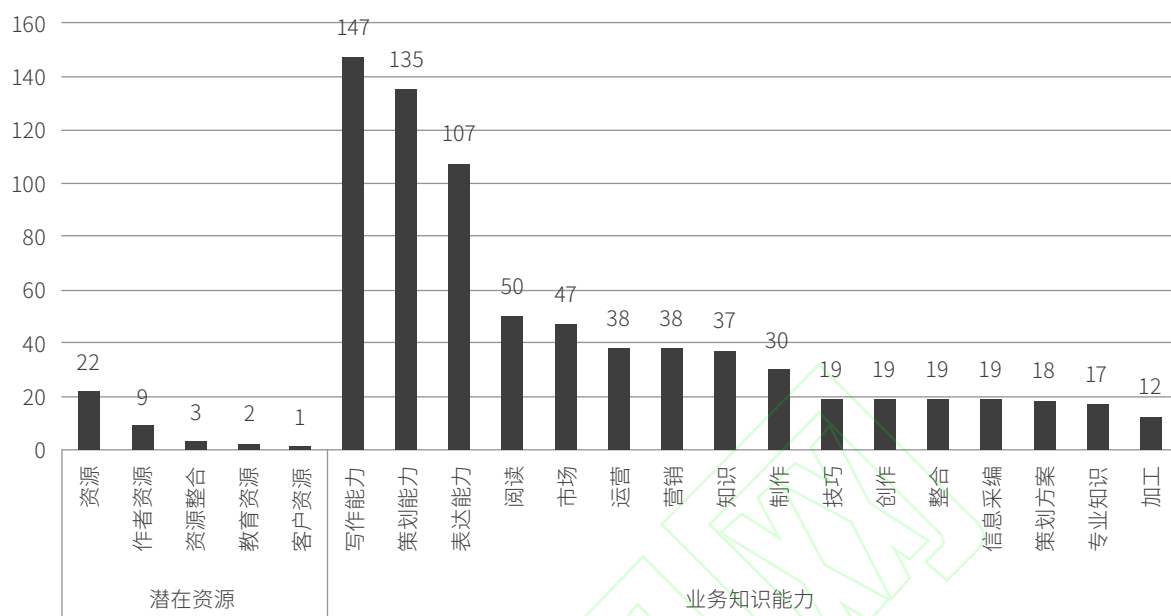


图2 出版业人才要素潜在资源和业务知识能力词频排序

积累，从而便于企业筛选，即从背景上判断求职者是否具备跨学科思维和能力，从经验中判断求职者是否具备相应的工作经验，这能够降低企业用人成本。

### 3.2.1 政策背景和学科背景

在总排序中，政策环境排名第三。在招聘词条中，“法律法规”与“政策”两类出现较多，主要出现于对国家政策把握要求较高的岗位和部分国家级编辑考试的要求里，如教材教辅编辑岗位要求求职者了解出版方面的相关法律法规，把握出版流程。但政策背景这一要素往往是个

适应国家发展趋势的能力，它十分重要但难以具体化，可这也体现了出版企业作为文化内容生产场所的政治自觉性。而学科背景总排序第十三。在招聘要求上呈现百花齐放，“编辑”“出版”和“新闻传播”的频数较高，但也涉及其余学科，这充分反映了出版业人才需要具备不同学科内的知识技能，对跨学科性，复合型人才的需求较多。两者从不同层面反应了招聘方的需求偏好，即出版企业在招聘时会更偏向处于政策支持背景下和具备相关学科背景的求职者，以满足专业知识编辑的需要。如图3所示。

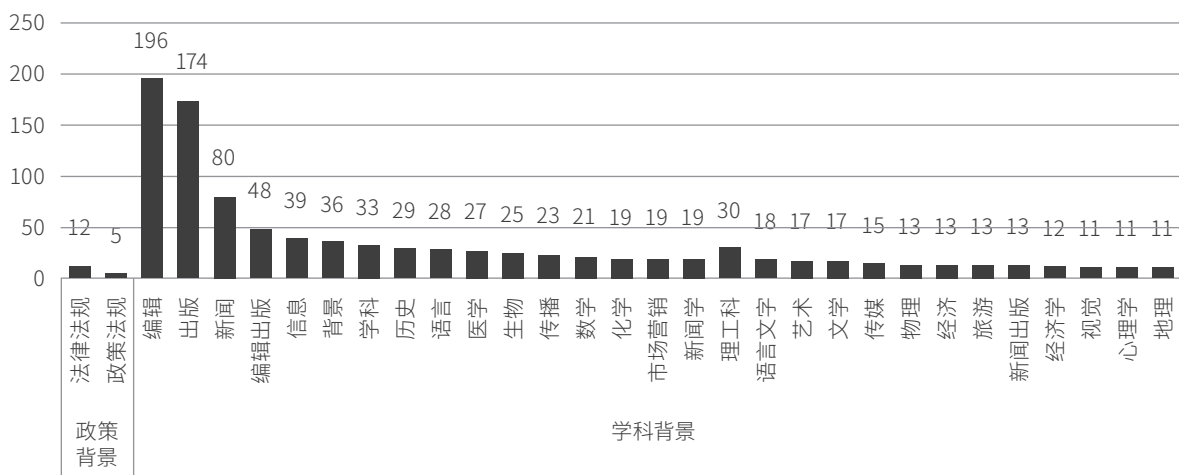


图3 出版业人才要素政策背景和学科背景词频排序

3.2.2 工作经历和工作证明

工作经历和工作证明分列第七和第九，其在招聘词条和权重计算中都处于重要地位。对于大多数企业来说，具备相关行业的实习经历和实习经验是必要的，一是在前期能够减少一定的培训成本，更快的让入职者开展相应工作；二是出版企业筛选人才的一种手段，企业也青睐已经具备相关行业经验的人才。此外，对于一些较为专业或者亟须匹配知识和技能的岗位来说，出版企业会要求求职者具备相关技能或者有特定的技能证书证明，这一类的工作技能证明在出版行业主要由各类资格证和论文发表证明构成。如图4所示。

3.3 性格特质和数字素养

性格特质虽在一级指标中排名第五，但其仍旧是不可忽视的关键指标。编辑需要具备一定的思维能力，才能从文本等材料中发现错误、创造价值，同时也要同他人交互，在合作和交流中实现对文本内容的再创造。例如学术期刊编辑在完成编审校等出版业务工作的同时，还需要注意个人思维能力的培养，并加强作者队伍建设，与作者建立动态有效的沟通联系机制，积累作者和学

术资源，不断提升自身在学术领域中的地位与影响力<sup>[22]</sup>。

如前文所言，尽管数字素养在学界呼声很高，AI浪潮的冲击也使得其在出版市场愈演愈烈，随之而来的是高门槛的数字人才需求，但数字技术在出版业内部远未达到能够替代人力的程度。对于中小型民营企业来说，引入数字技术和培养员工的数字素养成本较大，且难以在短时间内实现盈利。

3.3.1 个人思维能力和集体交互性格

个人思维能力和集体交互性格在总排序中分列第四和第六。出版业是一个与美育产品相伴相生的产业，这就需要编辑同时具备理性和感性的双重思维和性格。在出版人才要素关于思维能力的的需求中不难发现：设计、审美和创意是频数最多的需求。出版业作为创意产业，要求编辑对各种出版产品进行主观的创造，而上述三种能力是完成这一工作必备的能力。同时，由于出版行业需要兼顾其经济效益，因而也需要从业者具备强大的逻辑能力来推算产品收益，考虑设计和审美之后的成本以及对市场动向和选题热点的洞察。

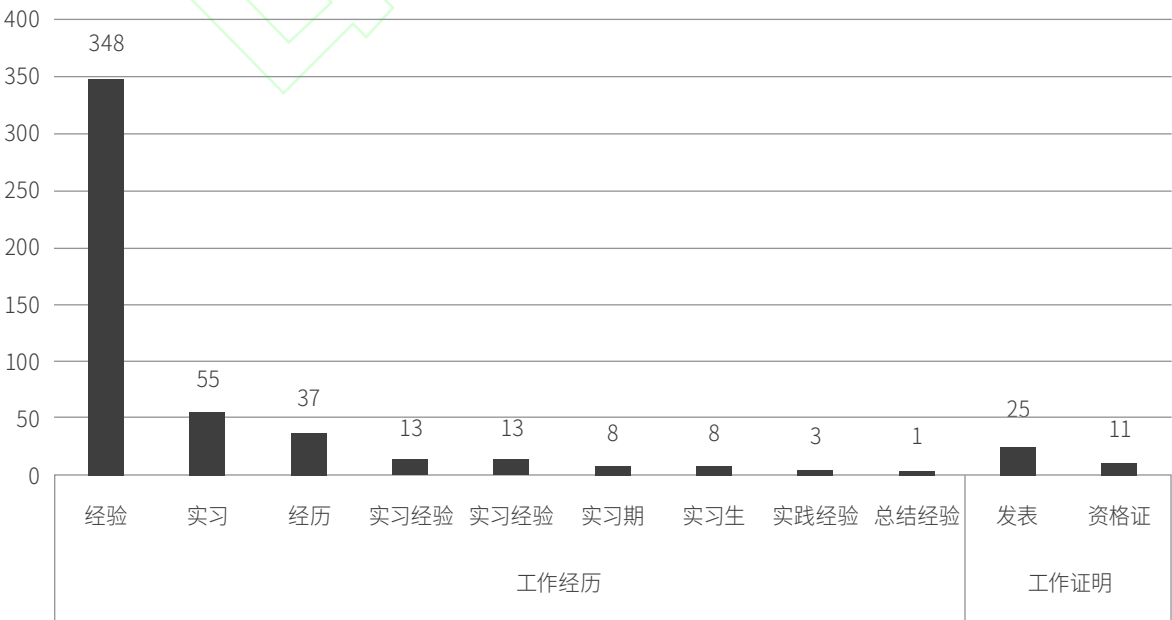


图4 出版业人才要素工作经历和工作证明词频排序

相比较思维能力而言,集体性格是更受青睐的素质。其中团队合作和沟通能力出现次数最多,纵观出版行业全链条的流程,一个产品从诞生到使用,需要经过重重环节,自然也要求不同环节之间的人进行合作。可以说,团队合作和在其中的沟通技巧是保证出版产品能够完整流通的重要特质。前者所需要的特质是个人特有,具有不可复制性。而后者与人沟通和统筹的能力更易培养和获取,但对于一个编辑而言,应当注意个人特性和集体共性的平衡,从而在合作型项目中取得成功。如图5所示。

### 3.3.2 数字意识、数字伦理和数字能力

当前,出版业的数字化转型趋势不可避免,但在具体的招聘过程中,数字技术能力是岗位必备的核心能力,在科技期刊编辑的职业培养中,数字素养并未单独作为一级指标参与构建,甚至其中与数字素养相关的指标仅有信息能力<sup>[23]</sup>。许多研究更关注作为数字技术的能力需求,而忽视了决定数字技术运用的伦理前提和意识指引,导致其排名并不高。

数字意识是指把握数字化发展规律并能充分用于自身发展的一种思维能力。这里的数字意

识指向数字化有关的思维能力,其中出现次数最多的便是创新能力,这也与学界所提及的创新应用思维不谋而合。但关于发展性、战略前瞻等素养提及较少,这与招聘文本所面向的招聘群体有关,但整体上出版企业会更加细致地考察求职者的数字意识。

就数字伦理而言,内容伦理<sup>[23]</sup>、价值伦理<sup>[24]</sup>、安全伦理<sup>[25]</sup>受到了企业关注。内容方面,招聘文本强调求职者对优质内容的输出,编辑必须在运用数字化能力进行选题和创作时避免工具的隐含偏见影响,才能生产符合内容伦理的产品。价值方面,出版企业主要关注出版产品价值观的构建,具体体现在对正向的价值观的高度重视。安全方面,由于出版物作为一种意识形态产品往往会受西方所谓“普世价值”的影响,造成道德相对主义,阻碍社会文化共识的凝聚。出版企业在招聘文本中并未直接要求求职者具备相关安全伦理能力,而是选择设置信息安全、国家安全等相关岗位。如图6所示。

关于数字能力,《中华人民共和国职业分类大典(2022年版)》中对数字出版编辑的定义为:

“从事数字化出版产品的策划、编辑、加工、转

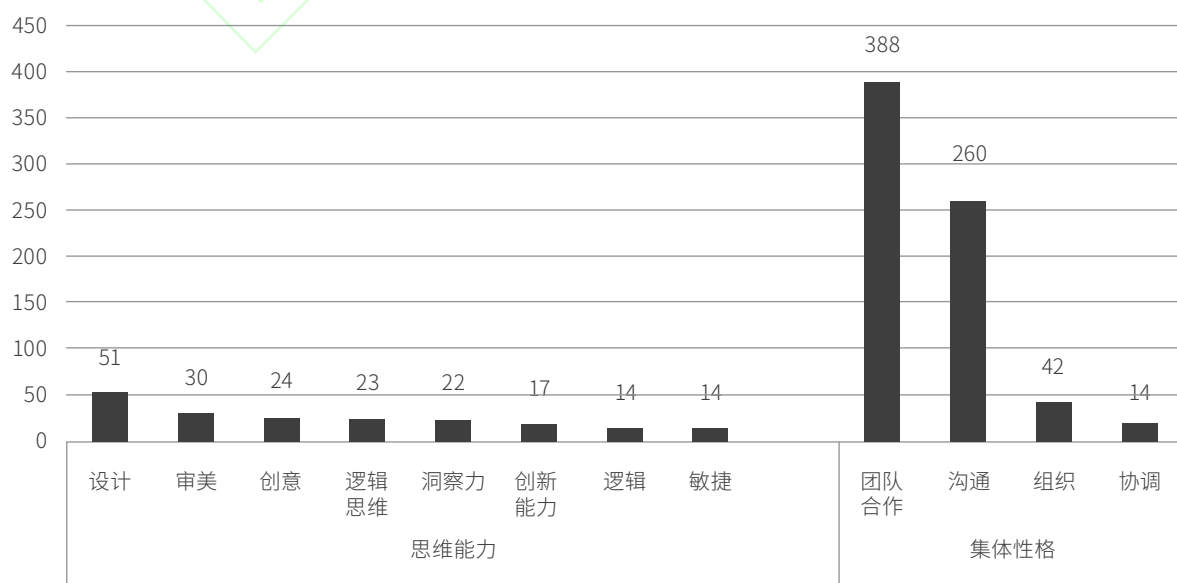


图5 出版业人才要素思维能力和集体性格词频排序

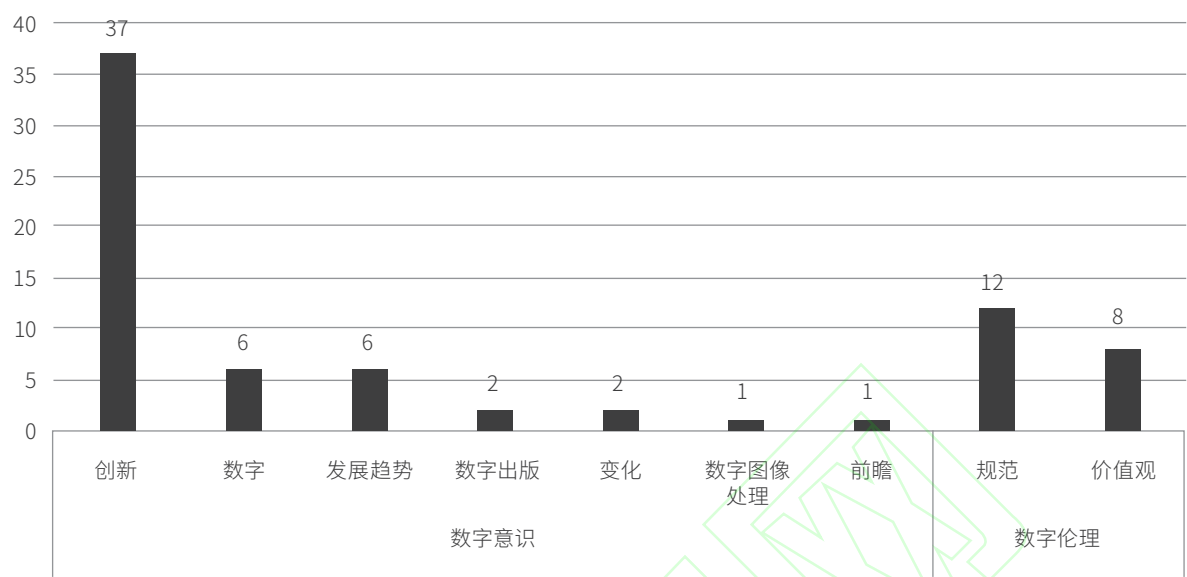


图6 出版业人才要素数字意识和数字伦理词频排序

换的专业人员”。数字能力的构建应该围绕数字出版编辑的工作范围进行，办公软件的熟练使用几乎是所有出版从业者必要的数字能力。媒体融合的数字时代要求求职者对媒体流和视频流的知识掌握也更加严格，更有甚者会招纳具备数字学科背景的人才来完成其数据分析和工具开发工作，以促进编辑活动的数字化转型。

在综合排名中三者相差不大，数字能力出现

频次更高，且大部分与各种软件的使用挂钩，这明确了从业者在专业软件层面应掌握的能力。而数字能力需在数字伦理的范围内，充分发挥数字意识，运用数字工具，创新性的开展编辑工作。在招聘文本层面上出版企业对于数字意识和数字伦理的重视程度不足，过分重视员工在数字能力上的表现，忽视了数字伦理规范前提下的数字意识培养。如图7所示。

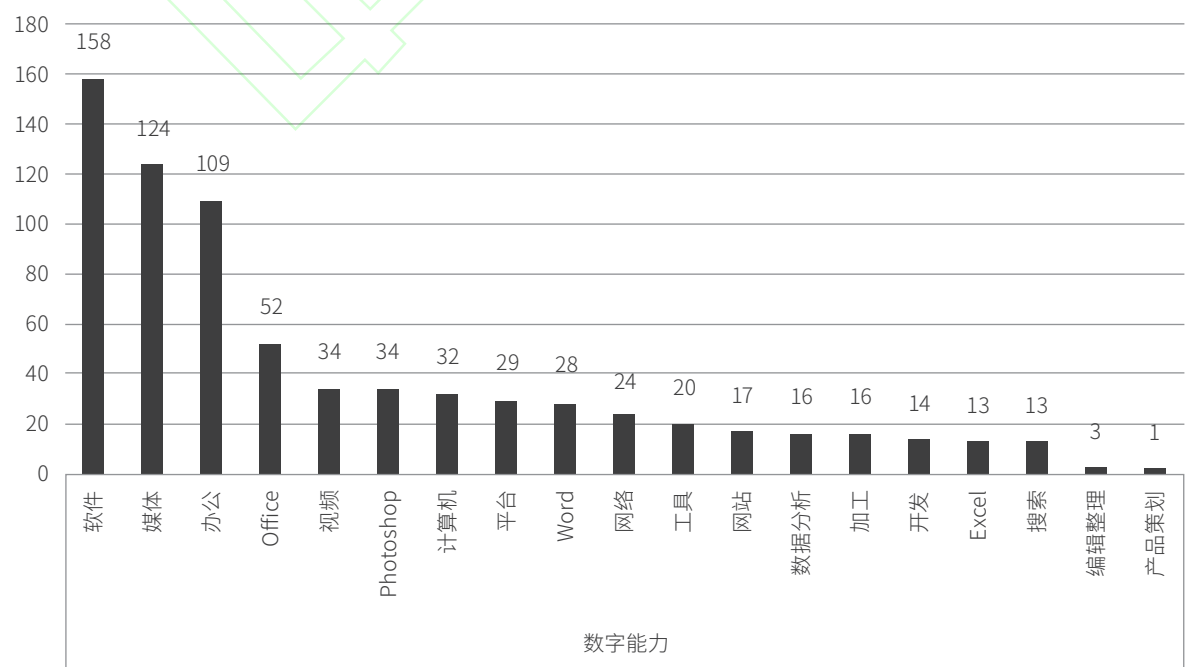


图7 出版业人才要素数字能力词频排序

## 4 启示总结

本研究使用词频统计法和层次分析法对出版从业者招聘数据进行了挖掘,构建了以出版企业招聘文本为核心的胜任力模型,这有助于发现招聘需求与学界培养之间的差距,为高校和企业的出版人才培养提供部分启示。

### 4.1 加强政治素养的培养和职业道德水平的提升

一个编辑的政治素养和职业道德取向决定了其职业生涯的底线和前途。

对于不同学校来说,其各自有着特色的资源和培养计划,往往会通过一些通识教育(马克思主义课程等)和概论课程(出版学概论和知识产权概论等)来实现对人才意识教育<sup>[26]</sup>,除了必要的知识教育之外,应当适当融入相关的编辑实操类政治素材,在实践中加深对政治素养和职业道德的把控,从意识和行动两方面进行培养。

而业界应当要强化在职培训和继续教育,开展形式多样、针对性强的专题培训和业务轮训,不断提高编辑的政治素养和道德意识,引导编辑树立正确的世界观、人生观、价值观,增强文化自觉和文化自信<sup>[27]</sup>。同时加强筛选出版求职者的政治和道德水平,在一定期限内增加相应考核,以考察在职者工作过程中的态度问题。

### 4.2 提倡个人背景的延展和工作经历的满足

对于优秀编辑而言,个人背景的深度和广度缺一不可。广度上学校可以提供多元化、个性化的交叉学科课程,由学生自由选择,完成相对应的实践任务;企业通过转岗上任和业务培训帮助编辑接触更多的学科知识,完善业务能力架构。深度上学校提供形式多样的学历机制,保证学科知识的深入掌握和使用;企业提供某一行业深耕的实践机会,通过对大量某一领域知识产品的出

版,逐渐加深对该学科和业务的理解。但这通常要经历一个较长的周期,编辑工作的性质意味着针对不同的领域需要具备不同的专业知识,如若只具备编辑类知识和能力,则难以胜任编辑类工作。从出版企业的招聘需求中也可看出,除需要具备编辑或者出版背景外,还有多达20余种背景需求。

工作经历方面。校企应当各司其职,学校一方面优化高校出版人才培养模式和教学体系,为出版企业输送优秀的人才。另一方面通过输送人才把握市场动向,有针对性地修改和更新培养方案和模式,保证出版人才的特色化培养效果。而企业则提供机会让他们得以接触出版行业,在实践中发挥自身学科知识和优势,为出版行业注入新的活力;校企之间通过跨学科人才交流建立强有力的联系,拓宽了学校人才的就业渠道,同时反哺于出版学科体系研究和人才培养探索。

### 4.3 实现数字意识的树立和数字能力的跃迁

创新型数字出版人才既具备良好的出版事业功底,又能够充分发挥其数字能力运用于工作之中。以往学界主要依靠课程来实现对出版人才的数字能力培养,一些高校的编辑出版学课程中已经开设了多媒体信息采集与处理、网络出版技术、计算机排版等数字出版所要求的课程,但从总体上看,这类课程数量偏少,仅占全部主干课程的1/6左右<sup>[28]</sup>,课程设置更多地关注专业知识与技能的硬传授,相对忽视视野建立、产业与技术洞察力、研究方法以及思维方法的培养,这一现象与招聘文本中重技能,轻意识和伦理的现象不尽相同,同时从层次分析的结果和词频分析来说,数字意识作为一种创造性的思维方式,是当前出版工作领域的核心要素。高校可以通过开展创新型数字化课程实现对出版人才的数字意识和伦理教育;也可以聚焦创新利用数字技术、变



革教学方法、来提升数字意识和能力等方面的培养,从教师层面实现对教育数字化快速发展的实践响应。

## 5 结语

数字化时代变革下,高质量的人才队伍是支撑出版业高质量发展的关键。中宣部发布的《关于推进出版学科专业共建工作的实施意见》中提到要实施出版学术人才培养支持计划,着力培养一批理论功底扎实、创新能力突出、经验丰富的出版学术领军人才、骨干人才<sup>[29]</sup>。文章前期通过文献调研,系统回顾了目前我国出版业的人才就业难题和现存胜任力模型构建研究的局限。文章在此基础上对模型要素进行初步界定,后续通过对出版企业的招聘文本进行分析,并引入层次分析法,在建立出版编辑人才胜任力模型的基础上探索各指标之间的权重占比,希冀为高校和企业的人才培养方向和培养模式提供行之有效的方案和建议。值得一提的是,为了考察高校培养和企业培养人才之间是否存在鸿沟,文章还引入了词频分析法对招聘文本进行解读,未来可以采取更加多样的方法和在更大的范围上开展研究,获取一手资料,从而全面而客观的了解我国出版编辑人才培养的现状。

(责任编辑:冯思然)

## 参考文献

- [1] 刘方龙,吴能全.“就业难”背景下的企业人力资本影响机制——基于人力资本红利的多案例研究[J].管理世界,2013(12):145-159.
- [2] 王一鸣.中国特色出版学自主知识体系建设的基本面向[J].出版发行研究,2023(12):11-16.
- [3] 周畅.我国新媒体编辑胜任力模型构建研究[J].出版科学,2019,27(5):39-44.
- [4] 郭锦雯,马绍奇,张敏强,等.图书编辑人员胜任力素质测评的初步构建[J].心理学探新,2011,31(6):544-548.
- [5] 陈斌.科技期刊编辑人员胜任力构成要素研究[J].中国科技期刊研究,2009,20(6):1160-1164.
- [6] 秦瑜明,白晓晴.数字出版专业人才的胜任力模型建构研究[J].现代出版,2023(2):77-84.
- [7] 方卿.守正创新:学科交叉融合背景下的出版人才培养[J].科技与出版,2023(1):6-11.
- [8] 刘蒙之,刘战伟.融合出版背景下编辑出版人才市场需求分析与培养改革思考——基于2017年就业季120条编辑出版类招聘信息文本的词频考察[J].出版科学,2017,25(5):9-14.
- [9] 李雅箐,刘洪权.AIGC技术赋能高校编辑出版人才培养:转型机遇、能力重构与实践策略[J].科技与出版,2024(2):52-57.
- [10] 邢自兴,赵玉山,杨育芬.出版人职业现状调查样本报告(2022—2023年度)[J].科技与出版,2024(3):96-109.
- [11] 刘大卫,吴相仪,张婷婷.转型背景下传统与新媒体出版人才胜任素质差异及转换可能性分析[J/OL].科技与出版,2018(3):116-121.
- [12] 国家新闻出版署:出版业“十四五”发展规划(全文)[EB/OL].(2021-12-31)[2024-06-20].<https://new.qq.com/rain/a/20211231A0DGRB00>.
- [13] 王舒.新时代强化出版编辑政治素养刍议[J].出版广角,2021(7):55-57.
- [14] 陈君良.图书编辑政治意识与把关要点解析[J].中国出版,2012(16):37-38.
- [15] 张之晔,张品纯,李伟.新时代科技期刊编辑的核心素养要求是又红又专[J].编辑学报,2021,33(3):237-241.
- [16] 出版人杂志.1.3万亿总收入! 2022-2023中国数字出版产业年度报告发布[EB/OL].(2023-10-07)[2024-08-06].<https://stm.castscs.org.cn/yw/40276.jhtml>.
- [17] 张新华.数字出版产业运作基本特点探析[J].现代出版,2011(2):43-46.
- [18] 方卿,李佰珏.新质生产力视角下编辑数智素养的内涵、价值和培育[J].出版与印刷,2024(2):2-13.

- [19] 王佑镁,杨晓兰,胡玮,等.从数字素养到数字能力:概念流变、构成要素与整合模型[J].远程教育杂志,2013,31(3):24-29.
- [20] 付海晏,袁艺嘉.论社科期刊繁荣发展的十大对策[J].清华大学学报(哲学社会科学版),2024,39(2):185-200+239.
- [21] 罗紫初.论数字时代出版人才能力之培养[J].出版科学,2009,17(1):29-33.
- [22] 张立伟,李静丽.学术期刊推动学术共同体发展:基础作用、现实困境与政策建议[J].社会科学家,2024(3):98-104.
- [23] 陈昌凤,师文.智能算法运用于新闻策展的技术逻辑与伦理风险[J].新闻界,2019(1):20-26.
- [24] 彭兰.智能素养:智能传播时代媒介素养的升级方向[J].山西大学学报(哲学社会科学版),2023,46(5):101-109.
- [25] 方卿,丁靖佳.人工智能生成内容(AIGC)的三个出版议题[J].出版科学,2023,31(2):5-10.
- [26] 王宏.移动互联网时代网络编辑人才培养模式[J].出版发行研究,2018(4):90-93.
- [27] 李世梅.新时代少儿图书出版发展策略探析[J].传播与版权,2025,(2):20-22.
- [28] 尹贻伟.数字出版时代高校复合型创新人才培养机制研究[J].出版发行研究,2016(7):74-77.
- [29] 中宣部、教育部联合印发《关于推进出版学科专业共建工作的实施意见》[EB/OL].(2023-12-19)[2024-08-06].[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/s5147/202312/t20231220\\_1095369.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5147/202312/t20231220_1095369.html).

## Research on the Optimization of Competency Models for Publishing and Editing Talent in the Digital Age

Hailin Yang<sup>1</sup> Jiajun Tang<sup>1</sup> Zihan Ma<sup>1</sup> Pengtao Wang<sup>1</sup>

1. School of Information Management, Nanjing University, Nanjing, Jiangsu 210023, China

**Abstract** In the context of the new round of scientific and industrial revolution, the cultivation of publishing and editing talent is one of the key research directions in publishing studies. This article conducts a dual analysis of literature content and recruitment data to identify and present the competency model elements in the publishing industry, aiming to bridge the information gap in talent cultivation between academia and the industry. The analysis results establish six primary indicators and 22 secondary indicators for the competency elements of publishing editors, and propose that values and knowledge/professional skills are the core elements of publishing editors; personal background and work experience are the foundational elements; and digital awareness and digital capabilities are indispensable key elements. This study fills the gap in industry contributions to competency models, providing a reference framework for publishing companies in career evaluation, talent selection, and development, while also assisting the academic community in optimizing talent cultivation objectives to achieve a better match between individuals and job roles.

**Keywords** Cultivation of talent; Competency Model; Word Frequency Analysis; Analytic Hierarchy Process