

# 校对人员岗位职责与人员设置刍议

刘 鹤

关键词：校对；岗位职责；人员设置

内容提要

校对环节是图书生产流程中不可或缺的重要一环，也是图书内容质量的重要保障。因此，出版社在校对人员的岗位职责设定上既要明确校对人员在稿件编辑加工流程中的定位，又要突出校对环节的工作范畴与对应责任；既要强调校对人员对于稿件内容的工作重点，又要激励校对人员扎实基础、力争上游。而校对人员设置上，除了人数要与书稿数量相匹配，更要根据现有人员的学科背景、知识结构、职称等方面因素有意识地进行优化、配置。

## 一、校对环节的重要性

很多出版企业在书稿质量把控这一工作上，基本是以责任编辑为主体，而书稿质量的第一责任人也非责任编辑莫属。而这种设置往往弱化其他环节（如校对环节）的作用，这种模式无论对于稿件质量的保障和校对人员能力的提升来讲，都存在着一定的问题。

从某个方面来讲，校对工作是编辑工作的组成部分，更是编辑工作的延伸。校对工作的重要性在于校对工作的内容和重点与编辑工作的内容是相互协作、互相弥补、缺一不可的，具体可以分为以下几点。

（一）遵从原稿，校异同。校异同，是校对人员最为基础的工作。简单来说，校异同就是要消除排版环节产生的错误。而这项工作并不是简单地核对字词、标点，而是要求校对人员对排版软件、排版的规律和出版社对于版式的要求有着深入的了解。如本人所在出版社，以高等教育教材为主要出版内容。校对人员须将社内统一设计的文科、财经、理工、外语等学科不同开本的固定版式熟练掌握，对标题占行、各层级字体、版心大小都要做到心中有数，这样才能在稿件校对的过程中，消除排版环节出现的版式错误问题。

（二）严把语言文字关，校是非。校是非是校对工作在校异同基础之上的又一重点工作，也可以说是更高层次的校对工作，这对校对人员提出了更严格的要求。稿件中的校对问题大都来源于三个方面：一是著者、译者在稿件写作阶段出现的文字问题；二是编辑人员在稿件编辑阶段新增加的文字问题；三是排版工作造成的错误。而前文提到的校异同往往只能解决第三方面排版工作造成的问题，而前两个问题就需要校对人员有较强的语言文字能力才能够加以解决。也就是说，校是非是在校异同（忠于原

稿）的基础上，要对稿件的语言文字严格把关，与编辑审读工作相互配合，才能让稿件的质量得以整体提升。

## 二、岗位职责的内容与重点

提到发挥校对环节的作用，除了前文所述的重要性应给予充分的重视之外，在校对岗位设置和岗位职责方面也应该下大力气做好。唯有这样才能在工作职责、业务流程、考核标准等多个维度提升校对人员工作效率和工作效果。

（一）岗位职责的内容。

1. 流程管理。流程管理中要突出体现稿件责任校对在整体校对环节中的协调、管理作用。责任校对是对稿件在校对环节开始前统一整理和校对环节结束前最终把关的人员，更是保证校对质量和把控校对环节稿件流转是否顺畅的关键人员。明确书稿责任校对的任务要求，有利于稿件校对工作整体进度的把握。

2. 业务内容。校对岗位职责的业务内容应明确校对人员在校次中应把关的具体项目。所述文字应做到可执行性强，切忌泛泛而谈。让在岗人员能够有较好的可操作性，让新入职的校对人员有明确的学习方向和学习目标。在明确校对人员业务内容的前提下才能使编辑工作和校对工作有机地结合起来，编辑人员和校对人员才能更有效地进行配合。

3. 评价标准。校对工作的评价标准应分为数量评价和质量评价两部分，且评价标准必须高度量化且级别梯度合理。

（1）数量评价。数量评价应结合行业与出版社实际进行科学、合理地制定。数量评价也并不应是在校对字数和绩效收益的二维坐标内简单地画单增直线，即不是校对

字数越多,绩效收益就越高。设定超额绩效的目的在于激励员工提高工作效率、提升自身价值。因不符合客观规律,盲目追求字数的校对工作肯定无法保证校对质量。

(2) 质量评价。质量评价应在符合各项国标要求的基础上制定出满足出版社实际工作要求的评价方式。评价应该在两个时间节点上进行。其一,是在各校次完成后,编辑处理校样时,通过对校对人员看出的校对问题的逐条查看,对校对质量进行客观评价;其二,是在稿件进行社内质检时,对稿件的编校质量进行整体评价。

进行上述两个时间节点的质量评价时应注意以下几个方面:一是每个校次校对质量的评价也应量化为质量等级评价,通过定期对质量等级的统计,既可以对校对人员的校对质量做到一目了然,也便于在校对人员的定期考核中做出客观评价。二是稿件在社内质检完毕后也应在质检报告上明确指出检出的问题中哪些是编辑问题,哪些是校对问题,做到单独计算校对问题的差错率。更加客观、公正地评价稿件的校对水平和校对质量。

#### (二) 岗位职责的重点。

1. 责任到人。责任意识是一种自主、自发的意识,如强化校对人员的责任意识是开展校对工作尤为重要的内容之一。提升责任意识的前提就是岗位职责中的工作内容要做到分工明确、责任到人、奖罚分明。

分工明确和责任到人解决的是工作内容和环节的工作中间地带和衔接问题,让所有工作内容都得到落实,并做到有据可查、有据可依。奖罚分明是员工向着更加高效、更加严谨的工作方式去努力的动力,是让校对工作有序开展的基础。岗位职责做到责任到人才能将各项规章制度落实到人,并发挥其应有的作用。

2. 激励机制。校对人员岗位职责中的激励机制会在日常的校对工作中形成导向作用。好的激励机制,是要做到无论是成熟校对人员还是新入职的校对人员都会在对照自身情况的前提下,明确应努力的方向,也为其规划出业务能力提升、职级薪酬提高的具体方式。

### 三、人员安排

(一) 现有人员构成。在大部分出版企业中,专职校对人员的数量相比编辑人员来说是比较少的,而且校对岗位大多集中设置在编辑加工部门或出版部门下设的校对室,各策划部门出于人员成本和部门定位的考虑,一般不配备专职校对人员。这样的现状,致使全社稿件在校对过程中集中送达校对室(以教材为主要产品的出版社更为显著),专职人员往往不能满足所有稿件的校对需求,会出现出版周期要求比较紧的稿件各策划室安排本部门内非专

职校对人员进行校对的情况。

在出版企业中,校对人员在学历方面的要求往往要低于编辑人员(企业在人员招聘的要求上校对人员很多都是本科及以上,编辑人员是研究生及以上),而且在学科方面往往没有特殊的要求。校对人员在对稿件学科知识的掌握程度上不及编辑人员,但对语言文字和版式层级的掌握程度上都较为过硬。

#### (二) 面临的问题。

1. 人数不匹配。专职校对人员与编辑人员在数量上的不匹配,导致非专职校对人员参与稿件校对工作,而非专职校对人员对于校对相关要求的掌握程度较低,且语言文字能力和对版式的了解上也相对较弱,从而稿件的校对质量难以保障。

2. 人才培养不易。专职校对人员往往没有学科方面的分类,他们要面对全社所有策划部门的稿件。这就对校对人员提出了更高的要求,更是需要校对人员在平时的工作中不断地积累经验、增长见识。所以,一名优秀的校对人员的培养是一个长久的过程,并非一朝一夕就能完成的。

#### (三) 解决方法浅谈。

1. 合理配置校对人员。校对人员的数量和人员安排应该符合本企业实际,从稿件的数量、校对要求的时间周期、稿件的类型、学科分类等多个维度去考虑专职校对人员的数量。企业还应结合策划室策划书籍的类型将校对人员也进行适当、合理的划分,划分依据可根据校对人员的学科背景、职称或是从业经历等。

2. 完善人才培养模式。校对人才的培养需要整体考虑。新人在学习过程中往往从核红、折校开始做起,提高校对水平的同时熟悉业务流程。制定完善的培训计划、定期考核制度以及创造良好的教与学的培养模式(即导师制度)尤为关键。成熟校对人员在书籍校对工作的安排上、新人的培养上应发挥中流砥柱的作用。

在日益激烈的竞争中,出版企业将不断提高出版物质量作为日常工作的重中之重。校对环节在保障出版物质量中发挥着不可替代的作用,而校对人员的校对水平和责任意识在其中起着至关重要的作用。如何更合理地设置校对岗位、安排合适的人员进行校对工作是每一个出版企业需要解决的问题。唯有解决好这些问题,才能更好地提升书稿校对水平、增强校对人员责任意识,使出版物的质量得到更好的保障。©

(作者单位:国家开放大学出版社有限公司)