

# 对年鉴编纂队伍建设的调查与思考

——以吉林省地方志工作机构从业人员为调查对象

马艾民\*

**摘 要** 吉林省年鉴编纂队伍的若干详实数据，反映了我国现阶段年鉴编纂专业人才匮乏，后继乏人的现状。因此，在高校增设年鉴专业、多渠道提升在职年鉴编纂人员专业水平、开辟聘用地情专家通道、为年鉴工作者搭建事业发展平台等举措对年鉴队伍建设将产生积极的推进作用。

**关键词** 年鉴编纂 队伍 调查思考

20世纪80年代，年鉴事业在中国蓬勃兴起。经过30多年的发展，各级各类年鉴在中国遍地开花。据不完全统计，目前，编纂出版数量已达5000多种。在年鉴事业日益走向繁荣的同时，制约年鉴编纂质量的重要因素不能不引起年鉴界的关注，其中之一就是编鉴人才紧缺，年鉴事业面临后继乏人的局面。在高校开设年鉴专业、多方面提升在职人员水平、聘用地情专家、为年鉴工作者搭建事业发展平台等方式加强年鉴队伍建设，只有及早发现并着手解决这个问题，才能保证年鉴事业健康、可持续地发展下去。

1983年起，吉林省各地陆续开始编纂年鉴，至今，形成省、市、县三级地方综合年鉴编纂出版体系。省、市（州）做到一年一鉴，县级（包括县级市和市辖区）年鉴的编纂从2007年开始进入常态化发展轨道，启动编纂率达到100%。截至2016年底，只有3个市辖区（长春市南关区、辽源市西安区和龙山区）没有出版年鉴。全省年均出版年鉴50部左右，出版率达到71%（以10个市、州和60个县、市、区为基数）。吉林省的年鉴编纂队伍，从行政级别上分为三个层次：省级、市级和县级；从年鉴性质上分为两种：地方综合年鉴和专业年鉴。从事年鉴工作的专兼职人员约为160人。为更好地了解和掌握吉林省年鉴编纂队伍状况，从2015年底至2016年底，笔者用一年多的时间在吉林省范围内通过听取汇报、座谈交流、实地考察和问卷调查等多种形式，对年鉴编纂队伍进行调研。发出问卷160余份，收回有效问卷150份。问卷内容涉及3大项、29个问题。

---

\* 马艾民，女，吉林省长春市人，吉林省地方志编纂委员会市县指导处处长、高级记者，主要研究方向为志鉴编纂、新闻采访与写作。

## 一、年鉴编纂队伍基本情况

### （一）现有人员构成状况

从统计结果来看，吉林省年鉴编纂队伍呈现以下现状：

1. 年龄构成：30岁以下的占10.6%；31~40岁的占32.1%；41~50岁的占25.3%；50岁以上的占32%。

2. 从事年鉴工作年限：5年以下的占94%；5~10年的占4%；11~20年的仅有2%（并非连续编纂年鉴，中间有停顿）。

3. 学历情况：高中以下学历的占4.8%；专科学历的占26.8%；本科学历的占62.2%；硕士及以上学历的占6%。

4. 职称状况：2006年前后，全国地方志系统中有些单位开始参照公务员法管理，不再评聘职称。目前，吉林省年鉴编纂队伍的职称情况是：正高级职称人员占1.3%；副高级职称人员占17.1%；中级职称人员占34.2%；初级职称人员占10.5%；无职称的人员占36.8%。

5. 所在单位性质：年鉴编纂人员所在单位参照公务员法管理的占30.8%；所在单位为事业单位的占67.9%；其他性质的占1.2%。吉林省的省级年鉴和市（州）级年鉴编纂单位基本参照公务员法管理，县（市、区）级年鉴编纂单位多数与档案馆、党史委合一，事业单位性质的居多。

6. 专兼职情况：在吉林省地方志工作机构中，专职从事年鉴工作有5人及以上的占10%；有4人的占2.3%；有3人的占26.2%；有2人的占32.5%；有1人的占7.5%；无固定编鉴人员的占1.3%。在职正式员工占80%；退休后被返聘的占12.5%；从外单位聘用人员 and 借用人员各占3.8%。

### （二）工作时间及状态

1. 每天工作时间：9至10小时的占8.8%，其余均为8小时。

2. 加班时间：吉林省年鉴工作人员有30%加班1个小时以内；21.4%加班1~2个小时；17.1%加班2~3个小时；4.2%加班3个小时以上；有27.1%没有加班。

3. 工作压力来源：在“工作任务重”“社会期望”“家庭生活压力”“绩效考核压力”和“其他”多选项中，60%的人把“工作任务重”作为压力的第一来源；26.2%的人觉得“社会期望”给自己带来压力；“绩效考核”是18.8%的人的压力；在“其他”项目中，有13.8%的人填写“业务工作以外的事务”“行政杂事”等给自己带来压力。

4. 对年鉴工作最为困惑的是（单选题）：选择“编纂工作太繁杂、太辛苦”的占15%；“征集稿件非常困难”的占70%；“出版经费难以筹措”的占12.5%；“年鉴办与不办区别不大”的占2.5%。

5. 影响年鉴事业发展的最主要因素（单选题）：选择“领导编鉴观念落后”的占14.2%；“编辑整体素质有待提高”占61.4%；“年鉴经费短缺”占14.2%；“上级业务

部门培训不到位”占10%。

6. 制约自己专业发展的主要原因（单选题）：20%的人认为“没有充足的时间”；35.7%的人觉得“缺乏良好的环境和制度”；40%的人认为主要原因是“缺乏专业指导”；1.4%的人认为“领导不重视”；2.8%的人认为是“其他原因”。

### （三）人员培训及再教育情况

1. 参加业务活动的形式：52.7%的人只参加过省、市级的业务交流会，14.2%的人听过外省专家讲课，10%的人参加过全国的年鉴业务会议，30%的人在省内参与点评兄弟市县年鉴的质量（吉林省从2013年—2016年连续3年组织年鉴质量交叉点评）；51.4%的人仅在编辑部内交流编稿体会。

2. 曾参加何种机构组织的年鉴方面的培训：52.8%的人参加过省级培训（吉林省从2008年以来，每年组织一次培训）；32.8%的人参加过市级培训；24.3%的人接受过县级培训；只有7.1%的人参加过国家级培训；15.7%从未参加过任何培训。

3. 平均每年撰写和发表理论文章：50%的没有写过，32.8%的人写过1篇，68.6%的人没发表过，20%的人发表过1篇。

## 二、年鉴编纂队伍存在的主要问题

从调查结果来看，吉林省的年鉴编纂队伍主要存在以下几个问题：

### （一）人员年龄偏大

吉林省年鉴工作者50岁以上的占32%，即1/3多的人在未来的三五年中即将退休。30岁以下的只占10.6%，说明年鉴编纂的人才储备严重不足。老年的和年轻的两者共占总数的42.6%，将近一半，作为骨干力量的中年人，数量并不充足，亟须提升30岁以下年鉴人员的比例。

### （二）专业人员极少

吉林省各级地方志工作机构单设“年鉴（指导）处（科）”的不多，只有10多个市（县）设有年鉴处（科），专门从事和年鉴有关的编纂、指导工作。多数从事年鉴编纂的人员身处档案馆、方志科、总编室或编研科、史志科。而编鉴最忙的时候，从事档案工作的、修志工作的、办公室行政工作的都会参与编稿、校对或有关年鉴的其他工作，造成稿件编辑处理标准不一、年鉴编纂规范无法全面落实、年鉴整体质量失控。编鉴的专业人员少而又少，年鉴又必须一年编纂出版一卷，各地只能在本单位内部“挪用”其他岗位的人员临时兼职充实力量，突击完成编校任务。这种做法在吉林省各市县（区）较为普遍。

另外，从专职志鉴队伍的组成来看，吉林省在职人员中，有5人是历史系与方志相关的专业，5人中正在从事年鉴编纂的只有2人。可见，“科班出身”的可谓凤毛麟角。吉林省现有从事年鉴工作的人员中，来自党政机关、学校、新闻单位、部队等单位。从

所学专业看，有历史、中文、无线电、办公自动化、经济管理等，所学专业大多与方志或年鉴关系不大。

### （三）人员数量不足

从调查结果来看，吉林省地方志工作机构中，专职从事年鉴工作5人的只占10%；4人的仅占2.3%；3人的占26.2%；2人的占32.5%；1人的占7.5%；无固定编鉴人员的占1.3%。吉林省年鉴从业人员不足150人（包括本单位参与年鉴编辑工作的档案人员、党研究人员、办公室人员等）。而吉林省省、市、县三级地方综合年鉴编纂单位有70多个，平均每个编辑部大约2.14人，如果去掉病休的等长期无法上班的人员，有些编辑部只剩1人或1.5人。正因如此，在调查问卷中发现，在年鉴编纂繁忙时节，全省年鉴工作人员均有不同程度的加班现象。一些主编反映，在正常的工作日里，几乎无法编稿，因为行政事务太多，经常要在业余时间才能专心处理稿件。一两个人承担编鉴任务、支撑局面的编辑部成为普遍现象。

### （四）工作热情不高

调查发现，年鉴编纂人员所在单位参照公务员法管理的所占比例较高。2006年1月1日和5月18日，《中华人民共和国公务员法》（以下简称《公务员法》）和《地方志工作条例》分别颁布实施，对我国的年鉴事业产生重大影响。有公务员法作保障，进入到公务员系列的年鉴工作者衣食无虑，热情减退，动力不足。编纂年鉴原有的动力系统受到破坏，而新的动力系统尚未建立。《公务员法》和《地方志工作条例》对从事年鉴工作的人员刚性制约不足，对产品（年鉴）质量的评价监管机制、对工作的监督约束机制和对有关人员的奖惩机制等尚未建立，很少有人因这项工作出色而升迁到更高更重要的部门。正因为缺少内在动力和外部压力，导致年鉴的编纂和出版工作出现滞后和低效。这一情况在2015年表现尤其突出，吉林省大多数年鉴编纂单位的2016卷年鉴是在2017年3月至4月出版的，只有《吉林年鉴》《长春年鉴》《白山年鉴》《梅河口年鉴》等少数年鉴做到年度内出版。

### （五）发展空间不大

在调查中，“制约自己专业发展的主要原因”是“没有充足的时间”“缺乏良好的环境和制度”“缺乏专业指导”“领导不重视”等。关于压力的问题，给人压力的强弱依次为“工作任务重”“社会期望”“绩效考核”“业务工作以外的事务”“行政杂事”等。对于从事年鉴编纂业务的个人发展空间，绝大多数人认为“基本没有上升空间”或“空间不大”。

## 三、年鉴编纂队伍建设的途径

针对年鉴编纂队伍目前存在的问题，在未来相当长的一段时间里，加强年鉴队伍建设应关注以下几个方面：

### （一）培养年鉴专业人员

“现代化的生产和管理首先强调的是要有专门人才”<sup>①</sup>。从理论上来说，年鉴编辑部人员配备有四项原则：“一是数量原则，年鉴编辑部应由有一定数量的有专业知识的人员组成，人数应达到大体上可以按专业分工。二是合理的结构原则，编辑部人员在职务、职称上应按高、中、初级组成‘宝塔结构’。三是互补的原则，人员配置上形成知识结构、智能结构、气质结构和年龄结构等方面的合理构成。四是稳定的原则，年鉴编辑工作是一门专业性工作，不是随便什么人都可以承担的，将年鉴编辑部的人员随意换来调去，不利于年鉴事业的发展。”<sup>②</sup>有些地方志工作机构参照公务员管理，客观上有轮岗的要求。这种做法其实与年鉴编纂这项事业的要求极不相应，不利于专业人员发挥专业特长，也不利于年鉴质量的稳步提升。

从调查结果看，吉林省的年鉴编辑人员绝大多数未曾受过专门训练，不仅没有学习过年鉴的系统知识，而且没有学习过相关的编辑学、写作学、文献目录学、出版学、图书馆学等知识。目前的从业人员来自行政机关、学校、新闻系统、司法系统等，均为“半路出家”的外行人，更谈不到初、中、高级人员的合理搭配。吉林省各地普遍反映缺少人才，尤其是专业人才。就目前来看，年鉴事业已成规模，但年鉴质量有待提高；年鉴工作者队伍在逐步扩大，但系统地受过专门训练的专业人员几乎没有。“三等之世（据乱之世、升平之世、太平之世），皆观其才。”<sup>③</sup>年鉴事业也如此，人才是兴衰的决定因素。《地方志工作条例》和《吉林省地方志工作条例》都规定：“从事地方志编纂工作的人员，应当经过专业培训。”可是现实恰好相反，吉林省经过专业培训的年鉴编纂人员屈指可数。人才的匮乏在很大程度上制约年鉴事业的发展，如果不能采取有效措施加以解决，这必将成为今后全省年鉴事业的“短板”。

吉林省是高教大省、人才大省，可惜的是，培养的毕业生中没有年鉴专业的。目前中指组正着手在高等院校设立方志学科和年鉴学科的工作，吉林省在这方面不妨早做打算、超前谋划。可以与国家教委、省教育厅等部门协调，探讨在驻吉高校中率先增设年鉴学专业。例如请吉林大学、东北师范大学、长春大学、吉林师范大学、长春师范大学等院校整合现有教学资源、发掘师资力量。同时吉林省地方志编纂委员会定期选派有实践经验、表达能力强的资深志鉴专家为学生开办讲座。采取“2+2”（两年专业理论学习，两年参与志鉴编纂实践）的方式培养实用型的年鉴学专业学生。由全省方志系统承担学生后两年的实习工作，学生毕业时，由全省方志系统择优录用。如果需要“逢进必考”，这部分人员毕业后可先期介入工作，择机参加相应的选拔或考试，相信录用概率会比其他行业的或专业的人员更高。与此同时，建议省级方志委与教育部门协调，与相关高校在成人教育方面开展合作办学，开办年鉴专业函授班，每年用半年时间进行面

① 肖东发等：《年鉴学》，方志出版社，2014年，第239页。

② 肖东发等：《年鉴学》，第247页。

③ 龚自珍：《上大学士书》，《龚自珍全集》，上海古籍出版社，1975年，第319页。

授,开设修志、编鉴方面的课程。如此,坚持若干年之后,可在全省地方志系统内建立一支有学者风范的专业的年鉴编纂队伍。由此一来,编鉴人员年龄过大、专业人员欠缺、年鉴工作者数量不足等矛盾能够在一定程度上得到解决。

## (二) 提高在职人员专业水平

“年鉴编辑应该在德、才、智、能、识五个方面全面提高素养。德——有坚定正确的政治方向,有事业心,有职业道德,有进取心和合作精神;才——年鉴编辑部理想的知识结构是‘通才’与‘专才’相结合,建立文史、科技、哲学一体化的心理视角、求知习惯和思维方式;智——眼光敏锐、胆大心细,应变能力强;能——具备组织能力、思维能力、辨识能力、写作能力、公关能力、自学能力;识——见识、眼光。年鉴编辑要具有未来意识、现代意识和年鉴意识。”<sup>①</sup>如何提高年鉴工作者的综合素养是地方志系统的当务之急。可分三个层次进行在职人员的综合培训:年鉴主编、年鉴编辑、年鉴撰稿人。经过多年的积累和沉淀,在全国、全省年鉴工作者中,能够选拔一批既有理论水平又有实践经验的人,以这批人为基础组成“讲师团”,培训师资。讲师团成员分工负责,定期在全省范围内巡讲。也可以根据各地需要,把选题分派给各讲师团,实行“菜单式”讲授(各地按需“点菜”,由讲师团负责“烹饪”),满足各地提升业务素养的迫切需要。主讲人选择两至三部专业著述作为参考教材,重点结合编鉴实际问题进行讲解,使培训对象的理论水平与实践能力的同步提高。经过一年的实践后,可以形成全省通用的较为固定的培训教材,供业务培训之用。培训应形成规律,可以一年培训四次,每个季度一次。吉林省地方志编纂委员会年初制订培训计划并下发,各地人员报名。每次培训邀请两位主讲人,进行有目的的专题讲授,课后探讨编鉴理论与实践问题。

此外,可以采用“请进来”的培训方式和“走出去”的学习方式提升系统内人员素养。由省、市地方志学会不定期地邀请全国各地志鉴方面的专家、学者为全省各级地方志工作者开办专题讲座,以坚定信心、开阔视野、跟踪前沿、增长见识,提高全省人员的业务素质。每年举办省级活动不少于2次。抓住全国性的业务会议等机会,派人外出学习、参观、访问、交流,以掌握最新信息、了解同行动态、提高自身素质。每年省方志委派出人员不少于10人;各市级方志工作机构不少于2人;县区级不少于1人。

通过以上举措提升在职人员的综合素质,使其达到三个方面目的:一是帮助年鉴确立马克思主义的出版观、坚持正确的出版导向、明确自己的社会责任和历史使命,让年鉴人成为真正的文化人。因为年鉴作为出版物属于文化产品,“操刀者”应该拥有博大的人文情怀;二是引导大家学习专业理论和专业技能,掌握出版知识和大数据时代的新要求;三是在宣传、策划、编辑、制作等出版流程中,让年鉴人更多地具备创新素质,更好地满足当代年鉴事业发展的需要。

## (三) 聘请地情专家参与编鉴

当前,全国第二轮修志工作已经接近尾声,年鉴编纂理应成为地方志工作机构的常

<sup>①</sup> 肖东发等:《年鉴学》,第246页。

态和重点工作。在专业的年鉴编纂人员尚未培养起来的情况下，各级地方综合年鉴编辑部门可以开阔用人视野，聘请二三位品德优良、学养深厚、身体健康、热爱文史的退休人员从事年鉴编纂工作。一方面，他们堪称地情专家，具有办好年鉴的先决条件；另一方面，他们具有吃苦耐劳、肯于钻研、甘于寂寞、不计得失的精神。这种精神能够带动和影响身边的年轻人投身于年鉴事业，可以激发后来人的编鉴热情，在编辑部之内形成新风正气。调查发现，吉林省返聘和外聘的年鉴编纂人员多数是年龄偏大的老同志，他们极大地补充编鉴人员的不足，为年鉴的创刊、出版发挥较大的作用。在这一点上，长春市宽城区、榆树市、公主岭市、白山市江源区等年鉴编辑部门已经取得相应经验。有的外聘地情专家不仅成为编鉴高手，而且能够结合工作积极思考编鉴理论问题，形成论文供编纂人员借鉴；有的外聘人员研究当地历史和民俗民风，开办地情讲座，让更多的社会各阶层人员了解地情知识、感知家乡历史。这些经验值得各地借鉴。

#### （四）加强年鉴理论研究

年鉴编纂是实践性较强的工作，需要编辑人员埋头苦干，但“抬头看路”是必要的。目前，限于多种原因，多数县（市、区）年鉴工作者一年中几乎没有“走出去”为自己“充电”的机会。市（州）级年鉴人员参加全国性学术交流的机会也不多。多数人在按照自己的理解和经验组稿、编稿、排版、校对、印刷，对目前世界年鉴和全国年鉴乃至全省年鉴的发展状况、存在问题、研究热点、理论观点等不甚了解，有“闭门造车”之感。有的人以出书为目的，无暇旁顾，缺乏对年鉴工作的理性思考，创新无从谈起，特色难以体现。这也是造成各地“千鉴一面”的原因之一。只有增加全国范围内的沟通交流，才能开阔年鉴人的视野，关注年鉴理论前沿，及时修正年鉴工作中的偏差，不断更新编鉴理念、纠正编鉴偏差，为年鉴工作增加活力。

#### （五）解决年鉴编纂人员身份问题

根据国务院制定的《地方志工作条例》，年鉴属于地方志范畴，而且地方综合年鉴应该由地方志工作机构主持编纂。近五年，在更多的年鉴工作人员变为“参公”身份之后，吉林省有67%的人员属于事业单位编制，仍然在评职称，1/3的人则不再需要评职称（这个比例有增加的趋势），这类人对年鉴理论研究兴趣不大，和全国多数地方一样，在吉林省的学术年会上，提交论文的篇数并不乐观，多数论文质量一般。年鉴工作人员的身份、编制与年鉴工作的性质极不相称。因此让年鉴编纂回归事业属性，能够在职称评聘方面激发人们的工作热情，为在行政上难以取得进一步发展的人开辟一条事业通道。如此，年鉴事业才能在应有的氛围中得到更大的发展。

年鉴队伍的素质决定年鉴的质量，决定年鉴事业的成败。在中国年鉴事业快速发展的今天，在年鉴从量的积累向质的飞跃转变过程中，提高各级各类年鉴质量成为当务之急，而建设一支具有开拓献身精神，较高理论和业务素质的年鉴队伍则是重中之重。