

# 县级融媒体中心人才队伍建设的实践与思考

陈艳

张家港市融媒体中心（传媒集团）

**摘要：**随着社会的不断发展与进步，我们已经迈向了一个人才及技术竞争的时代，任何行业想要在行业中站稳脚跟，则关键是要更好的开展人才与技术管理工作。如今，融媒体时代已悄然而至，在技术不断更新发展下，融媒体中心建设不断开展，这不但扩大了媒体的影响力，同时也提升了传播效益，但县级媒体在建设人才队伍时依旧有一些不足存在，譬如，人才引不进、留不住、能力差等问题，会阻碍人才队伍建设工作的开展。所以，在媒体融合下，搭乘媒体融合这架“马车”，开展融媒体中心的人才队伍建设探讨势在必行。鉴于此，文章详细论述了县级融媒体中心人才队伍建设的实践问题，希望对行业人士有所启迪。

**关键词：**县级融媒体中心；人才队伍建设；实践；思考

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.02.246

前言：县级融媒体中心建设是适应新形势，事关转型升级改革、创新等问题的重大变革。此次变革中，县级融媒体中心建设中需要面临的一个关键问题就是怎样构建一支与融媒体发展相使用的全媒体队伍，可以说，融媒体中心建设中一项十分重要的内容就是建设人才队伍。做好人才队伍建设工作，不但能够将基层媒体的公信力、引导力及传播力进行有效提升，同时也能更好的引导及服务群众。为此，本文就如今县融媒体中心建设工作中人才队伍建设工作进行了详细剖析，以供参阅。

## 一、融媒体中心人才队伍建设的重要性与

新时代，县级融媒体作用巨大，有效宣传既能在基层传播国家政策，且通过人工智能、云计算及大数据等现代化技术，与“智慧城市”建设开展全面对接，从而更好地服务于百姓。然而今天我国县级融媒体基于多类因素限制，如，基于传统机制影响、发展经验少、人才队伍建设待完善等，这部分因素会对县级融媒体发展形成严重影响，而融媒体发展中的重点就是人才队伍，无法完善人才队伍建设，导致县级融媒体最大价值发挥不出来，所以十分有必要建设人才队伍建设。

## 二、县级融媒体中心人才队伍建设原则

### （一）对媒体融合技术人才深入领悟

对于媒体融合而言，重点在“融”字，这样有效进行融合，也需要依靠人才力量。如今，融媒体中心建设设施不断完善，但还需要凭借人才优势来对这个“中央厨房”、客户端有效运转，用好用活县级融媒体中心，唯有如此，方能充分发挥出媒体中心的舆论导向作用。所以，建设人才队伍时，需要对具备实践及应用能力的，诸如计算机、网络及研发等技术人才进行大量推荐，有效实现融媒体中心传播有效化、运用高效化、管理现代化。

### （二）有用户思维的优秀运营人才

西安媒体在融媒体时代作为一股新生力量，需要引起我的重视，对哦原话模式冲击对传统媒体形成了一定的冲击，也就是融媒体中心在受众群体、信息量和覆盖

度上有着较为明显的优势，然而，怎样将用户留住也是我们急需考虑并解决的问题。所以，融媒体中心的建设、发展中，融媒体中心中心需要考虑的一个重要问题就是优化运营团队，建立一批“懂用户”的优秀管理人才。

### （三）具备全媒体发展思想的综合性人才

县级融媒体中心的人才队伍多半均源于原县级广播电视台、媒体网站等县级媒体机构，然而，随着其规模的不断扩大及传播效率的大幅度提高，融媒体中心也需要吸引新人才，然而，不管是新人才亦或老员工，均需要具备全媒体发展思维，并可用好用活媒体，以此切实实现媒体融合发展效能的有效提高。并要将习主席对媒体工作者的要求即不断朝着“全媒型”人才迈进的思想贯彻落实好。

## 三、县级融媒体中心人才队伍建设中问题

### （一）技术人才匮乏

技术转型是县级融媒体中心建设必须的一项内容。以技术方式对媒体资源进行整合，如网站、广播电视、两微一端、报纸等，切实实现媒体资源互相连通。强大的技术可以有效支撑融媒体中心厨房、采编发系统等的建设，融媒体在技术的驱动下，对采编队伍融合和运行机制进行了确立。

比如，央广电台使用机器人记者报道“两会”，人民日报的“中央厨房”等，均是依靠强大的技术来运行的。如，VR新闻、网络直播、及微视频等各类媒体报道形式，这均依靠技术人员方能实现。如今，随着融媒体技术转型发展，让如今的技术人才无法满足具体需要，特别是对融媒体技术有高层次的需求形势下，就显得有点捉襟见肘了。县级融媒体中心现有技术人才应在融媒体趋势下努力加强复合能力培养。

### （二）人才队伍管理模式滞后

许多县级媒体为了更好的相应改革号召，把工作目标放置在了快速实现融合发展上，然而，却忽略了最基本的问题，即清理漏洞和治疗弊病，并在融合的同时将

现有问题带入新环境。产生这样的问题，首先是因为缺乏专业的管理团队，而对县级融媒体中心而言，人员管理方面十分薄弱，通常，人事政工负责人才管理，但这个岗位负责的知识对档案的记录、招聘人才和规章制度的设计等。不会重视人员需求，也不能对人员弊病进行精细调整，此类十分粗犷的管理模式无法满足当前融媒体工作的内容。此外，人才流动性较高，无法留住人才的状况使管理模式面对严峻考验。许多县级融媒体中心曾表示，常会有来一个走一个人的状况出现，存在着严重的留不住人才的情况，从业者对县媒体没有较高的满意度，且职业认同感较低，加之人才管理效率低会让这样不满情绪增加。

### （三）人才严重流失

人才优势事实上才是媒体的优势。对于融媒体中心而言，离不开技术及优秀的人才做支撑，只有这样才能制作出更多能够“引导与服务群众”的优秀作品。县级融媒体中心多半都是因体制缺乏完善、资金匮乏、人员晋升空间不足，无法吸引更多优秀人才，才导致人才队伍严重流失的。很多优秀采编人员在对一些丰富的工作经验积累完之后，会以借用及借调方式向其他单位进行流动，亦或去考公务员或选调等，去寻找全新的发展空间及机遇。

### （四）人才队伍融合困难

不同机构与部门的人员，在专业背景、工作习惯及薪资待遇上均有差别存在，如果想要实现大规模的融合，那么就需要综合考虑这部分问题，努力让不同部门员工都可提升满意度，并让他们能更好的适应环境，也要为员工提供就可以满足的待遇。此外，不同机构的员工长期同自己同时开展沟通与交流，一旦进入新环境会面对不同的各类群体，势必会有拉帮结派状况，不益于合作，为此，管理部门需要对这个问题加以重视，在提升员工归属感方面下功夫。

### （五）人才队伍结构同融媒体发展不匹配

作为一项面向信息时代的媒体融合的工作，它以互联网技术为基础，这项工作需要掌握互联网和信息技术。所以，这些工作急需需要具备现代化技术能力的人才，然而，随着工作的持续完善，对人才的吸引力却十分不足，长时间始终存在着新型技术人才匮乏的状况。当前县媒体工作人员中的很多人，都是之前传统媒体工作人员融合而来的，此类专业背景与当前时代发展方向不相符，且传统工作人员想要短时间内学习新媒体技术较为困难。不同地区和部门的人才年龄构成存在一定的差异性，通常县级融媒体中心的人才年龄结构均呈现年轻化趋势，大部分人员均在26-35岁间。那部分不重视人才培养的媒体中心，却有很多老员工，譬如，湖南、河北和山东等地，因为地区偏远，导致融媒体进程十分缓慢，且对人才也缺乏较大吸引力，导致长时间存在专业人才流动性与更新性缓慢的情况。还有一些地区甚至几十年均未有新员工融入，这种人才断层的情况使

得这部分地区的融媒体产业无发展后劲。

## 四、县级融媒体中心人才队伍建设的实践创新

### （一）争取政策扶持、强化顶层设计

县级融媒体中心，若要加快人才队伍建设速度，那么就需要相关领导政策争取和加大对人才队伍建设的重视。

一是争取财政政策方面支持。县级融媒体作为关键渠道，承载着宣传党的思想工作任务，肩负着举旗帜、聚民心、育新人等一系列的使命。面对人力成本增加，亟待当地政府加大财政资金保障，通过政府“输血”、平台“造血”双管齐下，确保人员薪酬水平；二是争取体制机制方面支持。采取灵活的保障机制，增强融合改革活力，一方面创新人才政策。出台面向社会引进和支持宣传文化领军人才（团队）创新创业的政策，将融媒体领域的稀缺性专技人才纳入全市重点人才引进计划，可优先解决编制，可实行年薪制；另一方面放宽选人用人范围。打通编外人员晋升和发展通道，允许编外的采编、技术、管理骨干进入单位中层干部队伍，实施首席人才制度，首席人才可享受中层待遇，实现政治、业务双通道晋升政策。最后，在人员结构上，采用扁平化管理，实现多边互动有效沟通，提升工作效能，调整现有能力人员的工作岗位，以实现““能者上、平者让、庸者下”，让后使其拥有相应的参与、决策及处置权利，使工作开展更加顺利。

### （二）有效的引进人才，整合现有人才，提升全媒体技能

县级融媒体中心，可结合具体状况，对人才引入方案进行科学制定，利用信息化的特点，对有关专业人才进行全方位引进。发展与创新中，因为，从业人员的综合素质会直接影响到媒体工作开展的效率和质量，所以，县级融媒体对工作人员的能力及专业技能方面有了更好的要求，并强化了对有关专业人才的引入力度，在引进人才时可和人才培养单位建立起密切合作关系。如，在各高校内进行宣传，提供给校园中相关专业学生实习与就业机会，并引导学生去对媒体进行了解，使学生可以在校内建立起对融媒体的感情，从而可以扩大融媒体人才的招收范围。媒体从业者在媒体融合背景下，不只再为传统意义上的采编者；县级融媒体中心在融媒体背景下，需要将人才队伍建设思想及作业方式进行转变，采编者要由单一型转型为融媒全能型，不但具有某个领域的采编特长，也需要对其他采编技巧及方式进行熟练掌握，同时要清楚媒体运作的规范及流程，最后成为有高能力的新媒体人。而经营管理者需要就被融媒意识和互联网思维，将管理经营能力加以创新，并妥善处理好合作及分工，并能同其他团队进行完美对接，切实让人才队伍由散沙变为一盘棋，通过同专业人才团队建立密切合作，我们可以打造一个更具引导力、传播力、影响力和公信力的优质媒体。

### （三）合理规划人才配置、科学定位人才培养、人

才转型

1. 注重人才引导及推动力，县级融媒体中心建的重点与基础就是建设人才队伍。具体建设工作开展中，需要对人才的重要性加以明确，并使用科学的方法对人才进行选择，以合理的方式开发与激励人才，并定向培养人才。同时也需要将人才引进渠道进行扩宽，通过实现政府人才资源和社会资源的有效整合，以多种方式深度挖掘媒体融合领域的专业人才。并将人员素质进行提高，用妥善的方式提高对高素质人才队伍的建设，从而能够夯实县级融媒体中心建设基础。根据人员种类、工作经历及专业的不同，为定岗分配，结合其自身优势合理进行配置，进行“点对点”的工作，对人才优化配置，最后实现人才培养效益的有效提升。

2. 在全媒体时代，新闻从业者不不再简单依靠笔及摄像机工作，而需要提升自身的综合素质，如，职业意识、采编技能、对新技能的应用等，为此，需要进一步强化培训人才队伍。培养人才时，不但要自行内部进行培养，实行“走出去。引进来”方式外，也可通过专业平台，在线上进行学习，开展针对性培训：如全媒体技术、网络非线性编辑系统等培训，加强编播团队“一专多能”培训。经培训使其可以有效掌握摄影、视频、短视频制作等基本技能，使其能够在社交平台发布、媒体整合新闻产品编辑、制作等方面的能力获得有效提升，以期可以培养出一些可以集采、策、编及发为一体的全媒体复合型人才。此外，也要结合实际建立从上到下的培养机制，管理部门牵头科学制定培训计划，积极鼓励新闻工作人员去新闻学院相关专业去进修学习。

#### （四）政策吸引环境留人，提升成就感

县级融媒体中心建设十分复杂且系统，并非一时间便可完成，此外，融媒体中心的建设和发展也在不断探索中，所以，想要获得长久的发展，需要提升员工的参与感及认同感。不但要依靠在人才政策和高质量的工作环境去留住人才，也需要将融媒体中心工作员工的成就感和满意度进行有效提高，唯有如此，才可确保融媒体中心获得长久发展。所以，政策方面，要加大对县级融媒体中心的支持力度，并从技术、资金及人才方面记性全方位扶持，通过内部发展活力将人才留住。

#### （五）加强人员考核，用绩效留人

将编内外人员身份差别打破，以公证客观的视角去衡量人才和评价业绩。打破“同工不同酬”，并构建基于岗位职责及绩效的薪酬分配体系，同时执行“基本工资+绩效工资+绩效奖励”的分配方式，优化调整事业单位的传统薪资结构，实行同工同酬、多劳多得，积极调动起工作的热情。需要建立严格的人才考核标准，并实现能力为本的留任方式，晋升和考核制度体系化明晰化，给员工一个广阔的发展空间，并以此激发员工的工作效能，尤其是年轻员工，这样也是给其一个施展才华的平台。

#### （六）加强全员学习，培养融媒体理念

社会在不断发展和进步，在此背景下，人们的思想与理念也在不断更新，而县级融媒体中心要将新闻宣传队伍的专业素质进行提升，重点是创新理念，而融媒体人才培养的首要任务就是对从业者的互联网思维进行培养。县融媒体中心需要努力在“融”方面将文章做好，并深入研究、把握现代新闻传播规律和新媒体发展规律，并立足先进技术，把内容建设作为核心，切实实现各种媒体资源及生产要素的更好融合，促进平台终端的共享与融通，通过群众喜欢的方式，去对政策理论和大政方针进行宣传与解读，更好传播主流价值，提升媒体中心舆论传播、引导以及公信力，让党的创新理论能够渗透到每个百姓家中。融媒体时代，人们可选的信息种类繁多，为此，新闻从业者就要把用户放置第一位，由之前的“我播啥你看啥”向“你爱看啥我播啥”方向转变，并重视用户体验和个性化信息定制服务。

#### 结束语

总之，通过上文的论述和分析，我们可以了解到，现如今，我们已经迈向全媒体时代，新的发展环境让媒体组织形式及人才管理体系出现了极大的改变，并为了适应发展也在尝试着持续创新。当前，县级融媒体中心发展中，需要深入探索人才管理体系。对于县级融媒体中心而言，想要搞好人才队伍建设工作，关键是要提高重视度，并对自身管理机制加以完善，应用多样化方式对人才进行科学的培养，持续壮大优秀人才队伍，将县级融媒体的影响力进行持续扩大。

#### 参考文献

- [1] 李玲玲. 县级融媒体中心人才队伍建设的思考[J]. 西部广播电视, 2020(12): 172-174.
- [2] 张丽青. 县级融媒体中心人才队伍建设探讨[J]. 国际公关, 2020, 98(02): 68-68.
- [3] 朱良志. 浅析县级融媒体中心新闻舆论引导力的提升路径[J]. 传媒, 2020(08): 70-72.
- [4] 陶鸿飞. 县级融媒体中心人才队伍建设思考[J]. 传媒论坛, 2020, 3(04): 153+155.
- [5] 刘宁. 扎实推进县级融媒体中心建设巩固壮大基层宣传思想文化阵地[J]. 今日海南, 2020(01): 45-46.
- [6] 张林平. 如何加强县级融媒体人才建设[N]. 山西经济日报, 2021-01-13(008).
- [7] 王家勋. 县级融媒体中心人才队伍建设探析[J]. 经济师, 2020, 374(04): 270-271.
- [8] 王彬. 探讨新时代县级融媒体中心建设的必要性与方向[J]. 新闻研究导刊. 2019(24): 22-23.
- [9] “郡县治，天下安”——县级融媒体中心建设回顾[J]. 新闻战线, 2020(1): 37-38.
- [10] 马宪颖. 县级融媒体中心的“破”与“立”——以北京市大兴区融媒体中心为例[J]. 新闻战线, 2020(1): 77-79.
- [11] 韩诚, 王婕. 县级融媒体中心政务服务的特点与发展策略[J]. 青年记者, 2019(36): 19-20.