

论考核在区县融媒体中心事业发展中的重要性

刘晓京

重庆市铜梁区融媒体中心

摘要：介绍区县融媒体中心的概念及其在社会发展中的重要作用，探讨考核在提升融媒体中心运营效能和推动发展中的重要性。本论文旨在研究区县融媒体中心考核的相关理论与方法，并出一套适用于区县融媒体中心的具体考核模型。

关键词：区融媒体中心；绩效考核；助推发展；重要性

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2023.05.106

一、引言

区县融媒体中心作为区县级行政区域的综合性媒体机构，兼具传统媒体和新兴媒体的特点和功能，通过跨平台的信息传播和互动方式，为公众提供全面、多样化的信息服务，推动地方社会的发展和进步。它以传统媒体（如报纸、广播、电视等）为基础，借助新兴媒体（如互联网、手机移动端、社交媒体等）的技术手段和平台，实现信息的多元化、立体化、互动化传播。目前大多数区县融媒体中心都属于全额事业单位。

为准确评价事业单位工作人员的德才表现和工作实绩，规范事业单位工作人员考核工作，根据《事业单位人事管理条例》等法律法规，由中央组织部、人力资源社会保障部共同研究制定出台了《事业单位工作人员考核规定》（人社部发[2023]6号），以下简称《考核规定》。按照文件要求，作为媒体单位要开展系列宣传进行政策解读，更要准确把握文件精神，提高政策执行能力，跟踪了解贯彻落实情况，指导推动文件落地见效，认真开展培训工作并严格执行政策，有序组织实施考核工作，发挥好考核的“指挥棒”和“风向标”作用。

二、区县融媒体中心考核的理论基础

区县融媒体中心考核的理论基础主要包括绩效管理 and 绩效评估的相关理论。以下是常用的理论基础：

1. 绩效管理理论：绩效管理是一种综合性的管理方法，是通过明确目标、制定绩效标准、建立反馈机制和提供激励奖励等手段，促进组织的目标实现和员工的个人发展。绩效管理理论涉及目标管理、绩效评估、绩效反馈、绩效改善等方面的研究，为区县融媒体中心考核提供了理论基础和方法支持。

2. 关键绩效指标（KPI）理论：关键绩效指标是衡量绩效的重要工具，通过选择适当的指标来评估绩效，帮助组织有效地管理和改进绩效。KPI的制定应遵循SMART原则，即具体（Specific）、可衡量（Measurable）、可实现（Achievable）、相关（Relevant）和有时限（Time-bound）。

3. 360度评估理论：360度评估是一种多维度、多角度的绩效评估方法，通过从多个参与者（包括上级、下属、同事和客户等）收集反馈意见和评估指标，全面了解员工的绩效表现。这种评估方法可以提供更全面、客

观的评估结果，对于区县融媒体中心考核具有一定的借鉴意义。

三、区县融媒体中心的考核指标体系构建

区县融媒体中心承担着采编报道新闻事件和社会热点、提供多媒体服务与内容创作、举办线上线下的活动和论坛、整合各类资源进行信息发布，具备了社会监督的职责，能够增强舆论引导、助推地方经济和社会发展。根据其特点和目标来构建其考核指标体系，主要关注以下几个方面：

1、内容质量：衡量融媒体中心在内容创新和传播质量方面的表现。指标可以包括独家报道的数量和质量、多媒体融合的创意和效果、信息准确性和可信度等。

2、市场影响力：评估融媒体中心在舆论引导、品牌影响力和社会关注度方面的表现。指标可以包括阅读量、点击率、转发量、粉丝数量等。

3、创新能力：评估融媒体中心在技术创新和内容创新方面的表现。指标可以包括新技术的引入和应用、创意新闻的开发、数字化和多媒体融合的实践等。

4、团队协作：评估融媒体中心团队内部的合作和协作能力。指标可以包括团队沟通效率、项目协同作业、知识共享和创新意识等。

5、资源管理：评估融媒体中心在人力、财务和时间资源的利用效率。指标可以包括人员的专业素质和工作效率、财务支出和收益、项目进度和交付等。

四、区县融媒体中心考核的方法与工具

可以采取以下一些常用的方法与工具：

1、定量指标评估：使用定量指标来评估和测量绩效的数量化特征。可以通过收集和分析数据来计算各项任务指标的完成情况，例如工作量、阅读量、点击率、转发量、粉丝数量等。

2、定性评估：采用定性方法来评估和描述绩效考核的性质特征。可以通过对用户反馈、领导及专家评价等方式进行定性分析，了解融媒体中心的影响力、创新性、社会认可度等方面的绩效。

3、360度评估：采用多方参与的方式，从不同角度和层级收集反馈信息，全面评估融媒体中心的绩效。可以向上级、下属、同事和用户等多个参与者发放问卷或

进行面对面访谈，综合评估融媒体中心人员在领导力、合作能力、服务质量等方面的表现。

4、绩效评估工具：根据具体的绩效指标，选择适合的评估工具来进行测量和评估。例如，可以使用问卷调查工具来收集用户满意度和反馈意见，使用数据分析工具来统计和分析阅读量、点击率等指标。

综合使用不同的方法和工具可以更全面、客观地评估区县融媒体中心。

五、案例分析

根据《考核规定》[人社部发（2023）6号]，为准确评价事业单位工作人员的德才表现和工作实绩，规范事业单位工作人员考核工作，全面有效地履行干部职工的岗位职责，保证各项工作任务高标准、高质量完成，结合铜梁区融媒体中心实际情况，对考核做出了如下设想：

（一）确定考核的基本原则

坚持公平、公开、公正和多劳多得、优劳优得的原则，以定编、定岗、定职责为基础，并把节目内容策划作为打造全媒体人才的主要试点工作目标任务，坚持向一线岗位、专业技术岗位和工作相对艰苦的岗位倾斜为原则。在编职工按管理岗和专业技术人才岗位分层级进行绩效考核，绩效工资实行分层级在预算总额内发放。派遣制员工按劳务派遣相关政策进行绩效考核。

（二）岗位人才分层级进行考核管理

按照相关规定，同层级别的岗位人才按先职务后职称、职员进行考核管理。

1. 在编职工划分为七个层级进行考核：

（1）五级职员岗位（中心主任、中心总编），按岗位职责实行定性工作考核；专业技术四级岗位实行定性和定量双重考核。

（2）六级职员岗位（中心副主任），按岗位职责实行定性工作考核；专业技术五级、六级、七级岗位实行定性和定量双重考核。

（3）七级职员岗位、专业技术八级岗位、专业技术九级岗位。

（4）八级职员岗位、专业技术十级岗位。

（5）九级职员岗位、专业技术十一级岗位。

（6）十级职员岗位、专业技术十二级岗位。

（7）试用期岗位。

以上（3）至（7）项中职员和专业技术按岗位职责实行定性或定量工作考核，兼职员和专技岗位的人才实行定性和定量双重考核。

（三）绩效考核的方法

1. 业务一线部室主要进行量化考核

新闻采访部、外宣部、专题节目部、文艺创作部、新媒体中心、播音主持部、总编室、全媒体策划部、电视编辑部、报刊编辑部岗位人员按照岗位职责、工作任务、节目内容策划任务等进行工作量化考核，完成任务后在预算定额内经过绩效考核后发放绩效工资。

外勤业务部室的相关人员绩效工资按靠高标准在总预算定额内发放，其余管理人员在预算定额内发放绩效工资。

2. 后勤管理部室主要进行定性考核

办公室、计财部、技术保障部、媒资管理部、媒体运营部人员按岗位职责、工作任务、节目内容策划任务完成定性定量工作任务后，按预算标准在定额内发放绩效工资。

（四）绩效考核相关规定及政策依据

1. 各类人才岗位职责

（1）在编职工岗位职责执行重庆市人社局有关文件规定。

（2）劳务派遣制人员参照执行。

2. 工作目标任务的制定情况

（1）在编职工执行重庆市人社局、重庆市党委出台有关规定。如：电视新闻资讯类采编剪辑人员按人均日采制90秒（1.5分钟）成品、专题服务类采访制作人员按人均周采制480秒（8分钟）成品，以此作为测算常规工作目标任务的标准。

（2）为打造并培养全媒体人才，建立本中心节目内容策划体系，各部室人员除完成本人岗位职责外，增加了节目内容策划任务。

3. 绩效工资实行预算管理

按职员职称层级进行定额预算分配管理，参照相关文件和以前绩效分配办法，在政策规定的绩效工资总额内按层级实行绩效预算分配，并经过绩效考核后发放绩效工资。

4. 人才岗位增减变动

在现有工作量或者节目生产量不变的情况下，绩效随岗位变动而变动。

（五）绩效考核体系管理

1. 人才体系构成

中心主任、中心总编辑、中心副主任、高级职称人才、部主任、部室副主任，各部室专业技术岗位和管理岗位人才，组成绩效考核体系人才。

2. 绩效考核管理

根据各部室完成工作目标任务、履行岗位职责等情况进行月绩效考核，试行“干部工作内容登记表”和“月绩效负面清单考核评定表”管理。

（1）“干部工作内容登记表”管理：按月按日报每天主要工作内容，每月按管理权限进行考核。

（2）“月绩效负面清单考核评定表”管理：设定了工作任务、节目内容质量、创新能力、团结协作等考核指标。

3. 绩效考核管理可以在“融合媒体工作平台”功能完善后实现在线实时管理。

（六）节目内容策划考核体系

1. 组成单位

区委、区人大、区政府、区政协、综合机关、区委

组成部门、区委部门管理和直属机构、群团和社团组织、区政府工作部门、区政府派出机构、区政府直属和部门管理机构、区属企事业单位、市属在铜机构、金融机构、镇街、教育系统部分单位、卫生系统、部分工业企业等组成节目内容策划考核体系。

2. 落实节目内容策划组成单位到人

将最终确定后的单位落实到人，按个人专业对口原则进行分配和调配。重要部门需要各级领导联络，其余部门按业务一线部室每人负责联络3个单位，后勤管理部门每人负责联络2个单位，形成有计划、成体系地进行节目内容宣传策划。

3. 节目内容策划管理流程

(1) 每月每周提供宣传计划：有任务的人员定期与联络单位分管宣传的领导和宣传干事进行对接，每月每周提交宣传策划计划，由各部室汇总后交全媒体策划部进行分类汇总，经分管领导和主管领导审定后，总编室协助领导组织实施、核查，完成任务后对相关资料进行归档。

(2) 临时突发性宣传内容策划：由各负责人员报部室，由部室报分管领导和主管领导进行紧急处理，总编室协助领导组织实施、核查，完成任务后对相关资料进行归档。

(七) 项目绩效考核规定

1. 外宣工作项目考核

(1) 考核范围

铜梁融媒体中心全体在岗人员。

(2) 中心所有编辑、记者等人员须自采自编稿件（文字、视频、音频、图片）向符合对外宣传工作考核激励办法的国家级、重庆市级媒体投稿（以区委宣传部签协议的媒体为准），自采自编稿件以中心选题策划表进行核准。

(3) 其他约稿类、协助拍摄等类型的外宣工作根据工作量采用一线业务部室日平均绩效标准按写稿天数进行考核。

2. 其他项目工作绩效考核

采用“就高不就低”原则，不能重复计算绩效工资。

3. 创收工作项目考核

由媒体运营部负责管理公司完成规定的创收目标任务，并作为媒体运营部其中一项工作任务进行绩效考核。

(八) 重要岗位人员实行绩效高靠激励办法

1. 部室主任全部按职员7级、专业技术人才8级计算，超过以上层级的和未达到此层级的人员按“就高不就低”进行高靠层级进行预算发放。

2. 新闻采访部、外宣部、新媒体中心、文艺创作部、专题节目部、报刊编辑部、全媒体策划部其余未达到职员7级、专业技术人才8级的人员全部高靠一级进行绩效工资预算，超过此层级的人员绩效工资预算不变。

(九) 其他注意事项

1. 承担了党建、工会、共青团、妇委会等岗位工作的人才按节目内容策划工作量减少1条节目策划工作量。

2. 单位重要岗位需安排在编职工承担。

3. 劳务派遣制职工因预算管理经费渠道与在编职工不同，原则上按其资金渠道进行管理。也可以参照在编职工的绩效工资进行定额预算管理。

六、考核方法的应用与改进

制定任务指标并对其进行考核，需要应用一些方法和改进的措施：

1、指标追踪与分析：对绩效考核指标进行跟踪和分析，及时了解绩效的变化和趋势。通过定期收集、统计和分析数据，为融媒体中心提供可量化的绩效指标和数据支持，发现问题和不足，以便及时采取改进措施。

2、绩效激励与奖励：建立激励机制和奖励制度，通过正向激励来激励员工的工作积极性和创新能力。可以设立一些绩效奖励，如优秀报道奖、创新团队奖等，激励融媒体中心员工团队的良好表现和突出贡献。

3、绩效反馈与改进：定期向融媒体中心的成员提供绩效反馈和评估结果，帮助他们了解自身的绩效表现和不足之处。根据反馈结果，制定个人或团队的改进计划，并提供相关的培训和指导，帮助他们改善工作方法和提高绩效。

4、学习与分享平台：建立学习和分享的平台，鼓励融媒体中心的员工进行经验交流和能力提升。可以组织培训、研讨会、工作室等活动，促进员工之间的学习和分享，提高整体绩效水平。

5、绩效目标与策略对齐：确保绩效考核与融媒体中心的发展目标和战略对齐。绩效考核应该与融媒体中心的发展规划和战略目标相契合，明确各项指标与战略目标的关联程度，确保绩效目标的有效性和可操作性。

6、不断优化与改进：根据绩效考核的结果和反馈意见，进行总结经验教训，并提出改进绩效考核的思路和措施，不断优化和改进绩效考核体系和方法。通过调整和改进指标体系、优化评估方法和工具，逐步提高绩效考核的准确性和有效性，促进融媒体中心的绩效考核得到进一步优化和改进。

七、结论

综上所述，考核在区县融媒体中心的发展中起着重要作用，依托考核理论构建起区县融媒体中心考核指标体系，建立适合自己的考核办法并不断地改进提升，能提高区县融媒体中心人员素质、促进事业提档升级，助推当地的经济的发展。

参考文献

[1] 郭士炎. 区县融媒体中心建设的局限性及突破方向[J]. 采写编, 2022(3): 3.

[2] 黄铮. “县级融媒体中心建设在媒体融合发展中的基础性作用.” 科技传播 11.10(2019): 2.