

向不同领域拓宽人才引进渠道就是有效手段。同时，与高校达成战略合作也是同样有效的方式，高校人才培养中所涉及的演艺专业、播音主持专业、新媒体专业等都可以帮助充实人才队伍。在人才引进与岗位选择等方面对人才签约、定级与晋升保持公平、公正、公开，以确保人才队伍建设积极性和主动性，并充分保障人才的合法权益。

完善考核激励，促进创新增效

完善人才管理制度是促进人才保留的有效措施。采编播及技术人员薪酬体系遵循“多劳多得、优劳优得、绩效导向”原则，建立适应移动互联网时代的绩效评价体系，重视业绩与贡献，激发员工动力与热情，推动团队高效运作。

一是创新完善制度。例如出台《优化采编播出版发布人才队伍绩效考核的办法》《新媒体新技术人才考核细则》等制度，以提升各个岗位的工作效率，确保队伍建设的稳定水平。

二是完善薪酬机制。在媒体融合发展的大潮中，随着竞争日益激烈，采编流程正在经历深刻变革，工作节奏变得更为紧张，工作压力也随之上升。为了吸引和保留人才，我们必须摒弃旧有相对低效的机制，构建一个既合理又科学同时确保公平公正的薪酬体系、绩效考核机制以及人才激励机制。^[6]结合新时代发展背景下的薪资收入标准进行创新建设，促使高技术人才对此产生信赖从而确保人才留得住。

三是科学定岗、以岗定酬，全员竞岗、末位淘汰。以岗定人，一人一岗，以职定薪，职变薪变，动态管理，以便于保证队伍建设时的灵活性与全面性，使得人才能力付出与薪酬待遇保持科学匹配。

优化人才结构，激发队伍活力

在职业晋升机制方面，针对行政、采编、技术等不同类别人才，打造多元化的、顺畅的职业发展路径，确保每位杰出员工都能获得职业成长和晋升机会。对于不同职业定位与岗位之间的人才能力付出实行有效激励，激发工作创新活力，达到增强队伍凝聚力、活动力、创造力、竞争力的目标，保障新时代加快融媒体人才队伍建设高效率，^[7]还可以采用项目制激活人才。真正的传媒经营管理者、杰出的内容采编与产品运营专家均深谙人才重要性，他们清晰地认识到，媒体融合不仅涵盖报纸、广播、电视以及新媒体等多种媒介形态整合，更代表着社会效益与经济效益的同步增长。在融合发展过程中，必须基于实际情况，采取创新策略，从传统媒体、

新兴媒体以及线下服务的综合视角出发，加速媒体转型与升级进程，并积极实施项目负责制。^[8]项目经理作为项目执行者，同时承担着对项目进行全方位管理的职责。该制度赋予项目经理充分的权力与责任，并实施严格的考核机制，确保人才潜力得到最大化发挥。

随着移动互联网技术飞速进步，媒体领域在内容创作、编辑、设计、发布、传播、经营等众多环节持续经历变革，对媒体从业者的技能和素质要求不断提升。当前，融媒体已成为人们生活中喜闻乐见的信息传播形式，大众需求为融媒体带来了全新的发展机遇，融媒体人才队伍建设显得尤为重要，媒体竞争归根到底还是人才竞争，媒体核心优势是人才优势。所以，在人人都有“麦克风”和“摄像机”的新媒介舆论环境下，推进媒体深度融合，必须把人才摆在突出位置，采取切实有力的举措，加强融媒体人才队伍的思想政治教育，加快打造一支数量充足、素质过硬的全媒型人才队伍。只有不断吸引高水平人才加入，为人才成长提供良好的环境空间，媒体深度融合才能走得坚实长远。

参考文献

- [1]李雪婷：《媒体融合背景下全媒体人才的培养探究》，载《西部广播电视》，2023（19）：85-88页。
- [2]康榜：《全媒体传播体系建设中的人才培养——以毕节日报社为例》，载《中国地市报人》，2023（8）：82-84页。
- [3]代晓利、孙燕：《媒体融合背景下地方院校新闻传播人才培养的困境及路径探索》，载《新闻世界》，2023（8）：108-110页。
- [4]蔡馥谣：《创新能力培养下的融合新闻传播人才教育改革策略探讨》，载《新闻传播》，2023（15）：85-87页。
- [5]唐红林：《媒体融合背景下广电人才管理现状及对策研究》，载《中国广播影视》，2023（6）：87-88页。
- [6]徐锋：《对媒体融合背景下传统媒体人才队伍建设的思考》，载《新闻传播》，2023（4）：116-118页。
- [7]刘华：《融媒场景下人才培养路径拓展初探》，载《中国地市报人》，2022（11）：105-106页。
- [8]王婧雯、邹佳丽：《全媒体人才的结构转型与培养框架研究——基于31家媒体机构的人才需求分析》，载《当代传播》，2022（5）：59-66页。

作者简介

靳娟莉 渭南广播电视台办公室干部，政工师