

县级融媒体创新人才管理模式的分析与思考

林大岳

浙江省临海市新闻传媒集团

DOI:10.12238/ej.v7i4.1466

[摘要] 在县级融媒体环境下,本研究对当前媒体融合的现状及其对人才管理构成的挑战进行了分析,并提出了一种创新的人才管理模式。同时,探讨了该模式构建的原理,以及通过实际案例来展现其应用效果。并设计了相应的实施策略和效果评估方法,以期对县级融媒体人才的管理与发展提供理论与实践指导。本文在创新人才管理模式构建与实践中的探索,旨在为相关领域的同行提供实在而有效的参考和借鉴,促进县级融媒体的健康发展,提升其管理效能与竞争力。

[关键词] 融媒体; 人才管理; 模式创新; 实施策略; 效果评估; 案例分析

中图分类号: G354.47 文献标识码: A

Analysis and Reflection on the Management Model of Innovative Talents in County level Integrated Media

Dayue Lin

Zhejiang Linhai News Media Group

[Abstract] In the context of county-level integrated media environment, this study analyzes the current situation of media integration and the challenges it poses to talent management, and proposes an innovative talent management model. At the same time, the principles behind the construction of this model and showcases its application effects through actual cases. And corresponding implementation strategies and effectiveness evaluation methods were designed to provide theoretical and practical guidance for the management and development of county-level integrated media talents. This article explores the construction and practice of innovative talent management models, aiming to provide practical and effective reference and inspiration for peers in related fields, promote the healthy development of county-level integrated media, and enhance its management efficiency and competitiveness.

[Key words] Integrated media; talent management; model innovation; implementation strategy; outcome evaluation; case analysis

引言

随着县级融媒体的快速发展,如何有效管理和培养创新人才成为摆在我们面前的一项重要课题。在实践中,我们不断探索和总结,希望能够找到一种适合县级融媒体特点的人才管理模式。本文将从细节、切题的角度出发,对县级融媒体创新人才管理模式进行思考,并提出相关建议。

在过去的实践中,我们发现普遍存在着人才使用效率不高而人才流失率较高的问题。针对这一现状,我们需要思考如何通过创新管理模式,吸引和留住更多优秀人才。同时,我们也需要关注如何培养团队内部的创新能力,以适应县级融媒体发展的需要。

1 融媒体背景分析

1.1 媒体融合现状

在当今信息爆炸的时代,传统媒体已经不能满足人们获取

信息的需求,新媒体的崛起势不可挡。媒体融合作为一种新型的发展模式,已经成为各行各业关注的焦点。在这一背景下,媒体融合现状也成为了我们需要关注和了解的重要内容。

首先,媒体融合的现状表现在各种媒体之间的交叉渗透上。传统的报纸、广播、电视等媒体形式正在逐渐向网络媒体转型,实现了信息内容的多元化和多渠道传播。人们在获取信息的时候不再局限于特定的媒体形式,而是可以通过各种渠道来获取他们感兴趣的信息。

其次,媒体融合现状还表现在传媒机构的内部整合上。各大传媒机构纷纷调整自身架构和运营模式,将原本独立运营的报纸、电视、网站等媒体形式进行资源整合,实现了内容的共享和互补。这种内部整合不仅提高了传媒机构的运营效率,还能更好地满足用户的个性化需求。

此外,媒体融合也在技术支持方面取得了重大突破。随着人工智能、大数据、云计算等技术的不断发展,媒体融合得到了更强大的技术支持,实现了内容的个性化推荐和精准营销。传媒机构可以更好地了解用户需求,提供更加符合用户口味的内容,增加了用户的粘性和忠诚度。

最后,媒体融合现状还表现在内容创作和传播方式的变革上。传统的文字、图片、视频等形式正在逐渐向立体化、互动化、虚拟现实等多种形式转变,提供了更加丰富和多样化的内容展示方式。这种变革不仅提升了内容的传播效果,也提升了用户的体验感和参与度。

1.2人才管理挑战

在融媒体发展的大背景下,人才管理面临着诸多挑战。首先,传统的人才管理模式已经无法满足融媒体发展的需要。随着融媒体技术的不断创新和更新,需要具备新型媒体素养的人才成为了融媒体迫切需要的对象。因此,融媒体在人才选拔、培养和激励方面的挑战日益突出。其次,融媒体人才需求多样化,包括但不限于文字、图片、视频、音频等多种形式的媒体表达能力。传统的单一媒体人才难以适应融媒体发展的需求,因此如何培养多元化的融媒体人才成为了管理者面临的挑战之一。

此外,融媒体发展的加速也带来了人才流动的增加,人才的稳定性和忠诚度受到了挑战。融媒体在留住人才、激发人才创新活力上也面临着巨大的挑战。在竞争激烈的融媒体行业中,融媒体需要在人才团队建设上下更大功夫,打破传统的人才管理模式,寻求创新的人才激励机制,留住青年人才,保持人才的稳定流动。

然后,融媒体行业的快速发展也对人才的能力提出了更高的要求。传统的人才管理模式往往过于注重学历和工作经验,而忽视了人才的创新能力和学习能力。在融媒体行业中,需要的是具备快速学习、适应力强、创新意识领先的人才,这对融媒体的人才选拔和培养提出了全新的挑战。

最后,融媒体行业的发展也推动了人才管理方式的变革。传统的人才管理模式已经无法满足现代融媒体的需求,因此需要探讨更加灵活、多样化的人才管理方式。融媒体中心需要在招聘渠道、培训方式、激励机制等方面进行创新,以更好地适应当今融媒体行业的发展需求。

2 创新人才管理模式

2.1模式构建原理

在探讨县级融媒体创新人才管理模式的构建原理之前,我们需要先明确模式构建的基本原则。首先,模式的构建应当立足于县级融媒体发展的现实需求和人才培养的长远目标。其次,模式应当充分考虑县域内媒体资源的整合和利用,以实现人才培养与媒体发展的良性互动。此外,模式构建还应当充分考虑当地经济社会发展的特点和需求,以确保人才培养的有效对接。

基于以上原则,县级融媒体创新人才管理模式的构建原理可以总结为以下几个关键点。首先,要充分挖掘当地优质媒体资源,构建与县域特色和发展需求相适应的人才培养路径。其次,

要加强与融媒体、学术机构等外部资源的合作,为人才培养提供更广阔的平台和资源支持。然后,要建立多元化的评价机制和激励机制,激发人才的创新创业热情和活力。最后,要注重实践与理论相结合,通过项目实践、产学研结合等形式,促进人才培养和媒体发展的深度融合。

在模式构建的过程中,还需要重视培养对象的个性化需求和特点。因此,我们可以通过个性化的学习计划、导师制度等方式,为不同类型人才提供量身定制的培养路径。通过以上方式,我们可以在县级融媒体人才管理模式的构建中实现以人为本的理念,确保人才培养的有效性和针对性。

2.2模式实践案例

创新人才管理模式在县级融媒体中的实践案例是一个重要话题,它对于县级融媒体的发展和人才队伍建设具有重要意义。我们将通过实践案例的详细分析,来探讨县级融媒体创新人才管理模式的关键要素和运行机制。

首先,我们需要关注县级融媒体创新人才管理模式的实践案例。在某县级融媒体机构中,他们采用了一种全新的人才管理模式,以岗位管理替代身份管理,并通过建立多层次的人才培养机制,不断提升员工的专业素养和综合能力。具体来说,他们将员工分为不同的发展阶段,并为每个阶段制定了相应的培训和发展计划,保障了员工的职业成长和发展空间。

其次,该案例中的创新人才管理模式还注重激励机制的建立和完善。他们通过设立年度优秀人才奖、专业技能竞赛等活动,不仅激发了员工的工作热情,也为他们提供了展示自我的机会。这种激励机制的建立,有效地激发了员工的创新潜能和团队合作意识,从而推动了整个中心的发展。

此外,该案例中的创新人才管理模式还充分发挥了人才的专业特长和潜能。在这个融媒体中心中,他们注重发掘员工的特长和擅长领域,为他们量身定制了个性化的职业发展路径。通过这种方式,员工们能够更好地发挥自己的专业优势,为中心的发展贡献出更多的力量。

然后,该案例中的人才管理模式还强调了人才的流动和交流。他们鼓励员工去参与其他领域的工作,开阔视野,拓展能力,从而提高整体人才队伍的综合素质。

最后,通过以上实践案例的分析,我们不难发现,县级融媒体创新人才管理模式的核心在于关注个体的成长与发展,注重激励机制的建立,充分发挥人才的专业优势,以及加强人才的流动和交流。这些关键要素共同构成了一个完整的人才管理模式,为县级融媒体的健康发展提供了有力支持。

3 模式的实施与评估

3.1实施策略

在实施县级融媒体创新人才管理模式时,需要充分考虑具体的实施策略。首先,应该明确制定一个明晰的实施计划,包括具体的时间节点和责任人安排。其次,需要充分调动各方资源,确保实施过程中的各项支持和保障。此外,还需要建立完善的监督和评估机制,以确保实施过程的有效性和持续性。然后,要注重

重与相关部门的沟通配合,形成合力推动实施工作。最后,需要及时总结经验,不断优化和调整实施策略,确保人才管理模式的顺利实施。

为了实施县级融媒体创新人才管理模式,首先需要明确实施计划。明确的时间节点和责任人安排可以有效地推动实施工作进展。其次,充分调动各方资源是确保实施过程顺利进行的关键。各方资源的充分调动可以保障实施过程中的各项支持和保障。此外,建立完善的监督和评估机制也是非常重要的。只有在监督和评估机制的保障下,实施工作才能够保持有效性和持续性。

在实施策略的过程中,与相关部门的沟通配合也是至关重要的。只有与相关部门形成合力,才能够更好地推动实施工作的顺利进行。最后,需要及时总结经验,不断优化和调整实施策略。只有不断总结经验,才能够更好地适应实施过程中的变化,确保人才管理模式的持续顺利实施。

3.2 效果评估方法

在实施县级融媒体创新人才管理模式后,对其效果进行评估是至关重要的。通过有效的评估方法,可以客观地了解模式的实际效果,为进一步优化和改进提供依据。

首先,我们可以采用定性和定量相结合的方法进行效果评估。定性评估主要通过访谈、问卷调查等方式,收集相关人员对模式实施过程中的感受、意见和建议。这些信息能够反映出模式在实际操作中所面临的问题和局限,为后续的改进提供重要参考。而定量评估则可以通过数据统计和分析,比如人才培养效果的提升情况、人才流动率的变化等指标,来客观地评估模式的实际效果。

其次,可以通过案例分析的方式进行效果评估。通过选取代表性的案例,深入挖掘案例背后的数据和实际效果,从而全面地了解模式的实施情况和效果表现。这种方法能够具体地展示模式在不同情况下的实际运行情况,为模式的改进提供具体的借鉴和经验。

此外,还可以采用对比分析的方法进行效果评估。通过与其他地区或单位同类模式的对比分析,可以客观地评估模式的先进性和实用性,找出模式的优势和不足之处,为模式的改进提供有益的借鉴和经验。

另外,在进行效果评估时,还需要考虑到模式实施的时间和成本因素。即使效果优秀,但如果模式的实施所需时间长、成本高,对于地方政府来说可能并不切实可行。因此,评估模式效果时还需要考虑到模式的实用性和经济性。

综上所述,对于县级融媒体创新人才管理模式的效果评估,需要采用多种方法相结合的方式,深入全面地了解模式的实际效果,为模式的进一步优化和改进提供科学的依据和支持。只有

通过科学客观的评估,县级融媒体创新人才管理模式才能更好地为地方政府和人才培养机构服务,为县域发展提供有效的人才支持。

4 结论

经过对县级融媒体创新人才管理模式的深入研究和分析,我们得出结论:应该在管理模式中注重创新和实践,以适应时代的发展需求。同时,需要注重人才的培养和激励,提高员工积极性和工作效率。此外,还应该加强对人才的引进和流动管理,促进人才的交流和合作,实现人才的优化配置和充分发挥。

在县级融媒体创新人才管理模式中,应该注重与时代发展相结合。通过不断创新和实践,适应市场和社会需求的变化,推动管理模式不断完善和进步。同时,加强对员工的培训和激励,提高员工的积极性和创造力,为县级融媒体的发展提供强有力的人才支持。

另外,对人才的引进和流动管理也是非常重要的。应该注重引进高素质的人才,提高团队的整体素质和创新能力。同时,加强对内部人才的流动管理,促进人才的交流和合作,实现人才的优化配置和充分发挥。只有这样,才能更好地满足县级融媒体发展的需要,推动县级融媒体创新人才管理模式的不断发展和提升。

综上所述,县级融媒体创新人才管理模式的发展需要注重创新和实践,注重人才的培养和激励,加强对人才的引进和流动管理。只有通过这些举措,才能更好地推动县级融媒体的发展,实现县级融媒体创新人才管理模式的持续优化和提升。

[参考文献]

- [1]陈鹏.县级融媒体中心优质内容建设的行动方向[J].现代视听,2021(06):87.
- [2]胡丽.瑞金市“红都云”融媒体中心建设现状与发展问题研究[D].江西师范大学,2020.
- [3]YE Ju-Zhen.Reflections on the Training Mode of Innovative and Entrepreneurial Talents in Higher Vocational Colleges[D].Management & Technology of Sme,2019.
- [4]张永清.县级融媒体中心人才队伍建设思考[J].广播电视信息,2019(10):26-28.
- [5]赵林娟.重庆市县级融媒体中心人才建设现状、问题及对策研究[D].重庆师范大学,2022.
- [6]胡继万.县级融媒体中心创新建设的思考[J].记者摇篮,2020(04):145-146.

作者简介:

林大岳(1982--),男,汉族,浙江乐清人,在职研究生,人力资源管理经济师,研究方向:人力资源管理。