

和土壤条件等，培育环境的不稳定性导致了羊肚菌的生长周期不可控性。尽管羊肚菌的营养价值和市场需求巨大，如何在人工条件下复制其自然生长环境一直是科学家的研究重点。在实验室环境中，尽管取得了一些技术突破，但这些技术的普适性和经济可行性却饱受质疑。人工培育羊肚菌需要克服生长周期长、生产成本高、技术操作复杂等障碍。

在羊肚菌的人工培育中，一大挑战是模拟自然的共生关系。羊肚菌通常与特定的树木和植物共生，这种关系在自然条件下极其复杂，难以在人工条件下完全复制。羊肚菌的孢子萌发和菌丝生长对微观环境极为敏感，这要求人工培育过程中精确控制温湿度、光照和通风等因素。

菌种的选择和培养也是人工培育过程中需要解决的重大难题。目前，市场上许多菌种质量参差不齐，稳定性和产量难以保证。优良菌种的选育将直接影响到人工培育的成功率和经济效益。对于人工培育的菌种，保证其遗传稳定性和高产高效的特性至关重要。

研究显示，通过基因技术和现代生物技术的介入，可以提高羊肚菌的适应性和抗逆性。这也带来了伦理和安全性方面的讨论，如何规避转基因技术带来的负面影响，仍需深入的研究和讨论。

为了实现羊肚菌的人工培育，必须构建现代化的栽培设施和智能化的控制系统。这需要高额的前期投资和专业的技术团队支持。一旦技术成熟并规模化生产，该行业有望产生显著的经济效益，为农业现代化提供新的路径。尽早进行技术研发和应用探索是推动羊肚菌产业化重要环节。

4.2 构建高效和可持续的羊肚菌产业发展模式

构建高效和可持续的羊肚菌产业发展模式，对于实现羊肚菌产业的长远发展具有重要意义。需要建立适合我国国情的羊肚菌生产技术体系。考虑到羊肚菌对生长环境的苛刻要求，政府和科研机构应加大基础研究投入，推动人工培育技术的突破，以提高产量和质量。这不仅可以降低自然采摘对环境的影响，还能实现稳定生产，满足市场需求。

完善的产业链条是保证羊肚菌产业健康发展的关键。建议推动上下游产业协调发展，完善从种植、加工到销售的各个环节。提高加工技术，发展附加值高的产品，扩大产品

多样性，将有助于提升整体经济效益。鼓励企业与科研机构合作，共同开发新产品，优化生产流程。

政策支持和市场监管亦不可或缺。政府应出台支持措施，如财政补贴、税收优惠等，扶持羊肚菌企业的发展。市场监管部门需要加强标准化建设，制定严格的质量标准和认证体系，以确保产品品质，增加消费者信任。

可持续发展还应考虑生态保护。在扩大种植规模过程中，要注重对环境的保护，特别是保证自然生态系统的平衡。倡导绿色种植模式，减少化学品使用，加强对水资源和土壤的合理利用，才能确保产业的长期繁荣。

构建一个高效和可持续的羊肚菌产业发展模式，需要从技术、产业链、政策和生态保护等多方面协同推进。只有综合考虑这些因素，才能推动羊肚菌产业的持续健康发展。

5 结语

论文以羊肚菌产业为研究对象，全面梳理和详细解析了我国羊肚菌产业的发展现状及其经济效益。结果显示，羊肚菌产业在全球市场上有极高的开发价值和经济效益，特别是能够显著提升农村地区农民的经济收入，对农村经济发展贡献巨大。然而该产业在我国发展仍然面临技术低下，规模小，标准化程度低等问题。未来，我们建议进一步开展羊肚菌的人工培育技术研发，同时完善产业规范，适度放大生产规模，以推动羊肚菌产业健康、有序、可持续发展。由于羊肚菌资源的稀缺性和野生特性，还需加强对羊肚菌资源的保护和合理利用，确保本国产业的生态环境和生物多样性。论文不仅对中国羊肚菌产业的发展策略提供了理论支持，同时也为实现羊肚菌产业高效、稳健发展提供了有效的决策依据，有助于推动中国特色农业产业结构调整，提升农村地区的经济水平，实现农业产业发展与生态保护的和谐共生。

参考文献

- [1] 付丽娇,张江萍,尹卫东,等.羊肚菌人工栽培效益分析[J].农业技术与装备,2022(8):171-173.
- [2] 徐继伟,周玖璇,何俊,等.羊肚菌栽培的经济效益及对土壤的影响[J].中国食用菌,2021,40(5):23-30.
- [3] 荆会云.我国食用菌产业现状及大宗品种经济效益分析[J].食用菌,2020,42(1):1-2.

The Difficulty and Innovation Breakthrough in the Performance Appraisal of Financial Media

Xiangmei Li

Aksu Regional Financial Media Center, Aksu, Xinjiang, 843000, China

Abstract

In recent years, the reform policy of deep media integration has set off a new wave of the market. To some extent, this reform mode can stimulate the market vitality of new media and promote the external development of the market. Among them, the performance appraisal is part of the new media company in the development of management talent, in this management mode, according to the assessment results of the staff to positive guide, the value of editors, stimulate talent potential, and can quickly establish a high quality editorial team, to face more complex and more challenging work problem, so as to improve the profits. This paper will focus on exploring the innovative breakthrough and difficulties of performance appraisal under the media convergence.

Keywords

media convergence; editors; performance appraisal; appraisal difficulties and innovation

融媒体采编绩效考核的难点与创新突破

李湘美

阿克苏地区融媒体中心，中国·新疆阿克苏 843000

摘要

近年来，媒体深度融合的改革政策掀起了一股市场新浪潮。这种改革模式在一定程度上能够激发新媒体的市场活力，推动市场的对外发展。其中，绩效考核是新媒体公司发展管理人才的一部分，在这种管理模式，能根据考核结果对工作人员加以正向引导，挖掘采编人员的价值，激发人才潜力，并且能快速建立一支高质量的采编队伍，以面对更复杂、更具有挑战性的工作难题，从而提高利润效益。论文将着重探究媒体融合下绩效考核的创新突破与难点。

关键词

媒体融合；采编人员；绩效考核；考核难点与创新

1 引言

媒体融合是国务院有关部门大力倡导的一种发展形势，是指在传统媒体的基础之上借助互联网、大数据等方式加以融合以推进全媒体时代的深度发展。“融媒体”在中国具有很强的发展依据，及其符合中国现代化经济发展的趋势，对中国传媒领域的改革创新及社会市场发展具有重要意义。

目前，“媒体融合”的改革方式在各传媒领域得到了深度的采用，采编绩效考核成为传媒工作人员的工作最低标准，以此为工作人员投入工作注入动力，提高公司经济效益，促进了传媒市场的快速发展。虽然各传媒公司在融媒体背景的发展下依然坚持培养人才、打造全媒体对外开放格局、促进新媒体发展国际化的政策目标，但在现实发展的过程中仍存在绩效考核奖励结果单一、考核内容脱离工作目标、缺乏反馈机制等问题。因此，论文将提出对应性解决策略，并详

细阐述融媒体背景下采编绩效考核的创新点与难点。

2 在媒体融合背景下采编绩效考核的重要性

现今媒体融合是传统媒体适应新形势的重要举措。随着互联网的迅猛发展，各种电子产品的普及使群众习惯用微博、微信等电子软件来获取信息，降低了广播、报纸等传统媒体需求度，同时也造成了某些传媒频道的广告收入锐减，而媒体融合能更好地将传统媒体中的宣传、人力、内容资源进行整合，使各方面形成合力，节约成本。那么，传媒产业要想在新媒体的大背景下取得快速高质量的发展，就需要采用绩效考核的人才管理制度。

采编绩效考核是工作领域中最常用、最重要的一种管理手段，通过绩效考核能够轻松地对员工的业绩进行量化分析，明确优点和不足之处，为员工的成长工作阅历提供针对性的建议。同时绩效考核也是评估员工的工作能力、工作表现和工作效率的重要方式，考核所得数据既能成为传媒企业的发展提供有力的数据支撑，也能帮助企业建立公平的奖励机制，使工作人员从中得到正向的奖励和反馈，能不断激发

【作者简介】李湘美（1977-），女，中国湖南祁东人，本科，中级经济师，从事人力资源管理研究。

员工的工作热情和创新精神，从而促进产业效益的提高。

3 采编绩效考核的难点

3.1 采编绩效考核内容难以全面性

采编工作人员考核的全面性是指以工作能力、工作效率、创新程度及工作热情等方面作为考核的内容。然而在实际工作中，绩效考核主要注重员工的工作结果，以工作结果作为员工考核是否合格的标准。但在现代新媒体快速发展的大环境下，只以工作效率作为考核内容是最直接、最高质量的考核方式，能为新闻产业快速带来最高的效益收入，如果以工作热情作为考核内容的主要部分之一，会在某一程度上降低工作效益的产量，减少收入。因此，考核内容难以达到全面性。

3.2 考核形式不具有适时性

在时代的快速发展下，人类的需求呈快餐式变化，而产业的发展方向都是根据群众的需求不断进行更改，但考核的形式却不能进行适时性的调整。新闻采编工作的核心是服务群众，能使群众及时了解国家的政策及其他重大事项，所以，在调整考核形式上需要慎重考虑，从更深层面上来说，不能为了适应时代的更迭而不断对考核形式进行改变，更重要的适应于群众，适应于国家真正的发展需要。因此，采编考核形式在核心上难以进行适时性的整改。

3.3 难以顾及各工作领域针对性

“融媒体”是新时代媒体的大融合，其中涵盖了媒体领域的许多支流，比如：新闻资讯、新闻采编、媒体内容运营、市场运营等各个方面。绩效考核内容是以新媒体发展的大方向来制定的，但在设计绩效考核的总标准上却难以顾及到各个领域。虽然各个类型都属于新媒体产业发展的支流，但在具体工作实施、工作流程策划及需要达到的工作目标等方面存在着相同性，只是在人员调动及绩效考核标准等方面存在差异，但不能因为部分领域的差异，而影响新媒体整体发展的大格局。所以，绩效考核难以针对工作领域来制定。

3.4 难以招聘到高质量的采编人员

“采编”是新闻工作领域中最基础的工作，但却在学历、专业、知识素养方面有些严格的要求。新闻采编需要工作人员具有较高的文学功底和语言素养，这样在报纸或其他传媒平台上为群众进行详细的描述，便于群众理解。其次，采编其实属于传媒方向，那么在工作招聘中选择新闻传播对口专业的人才能更好的促进采编工作的顺利进行。并且在现实中，采编工作进行时涉及的领域会非常广阔，例如：地理、管理、政治经济、网络科技等。以上所说“采编”工作所需的高质量人才，却在现实工作中难以招聘。

4 采编绩效考核的创新

4.1 建立奖励制度

传统的采编工作中，主要以绩效考核的结果高低作为

激励员工更多投入工作的方式，并且在传统采编工作时代的思想下，员工自尊心和上进心强，所以以结果高低来激励员工的工作热情是足够的。但随着时代的发展，人们的需求也会发生变化，因此应该不断地对考核机制进行创新，使考核结果公开化，对其缺点进行适当惩罚，对员工的进步采用奖励的考核制度。这样既能够使员工看到自身的不足之处并不断更改，也能不断激励员工的工作价值及热情。从而能为工作岗位产生更多的经济效益。

4.2 引进量化 KPI 的管理方法

在企业的岗位管理中，KPI 的管理方式非常重要，它能够帮助企业实现绩效管理的创新。那么，在绩效管理也可以用“量化”的 KPI 考核作为“采编”工作的核心管理方式。所谓量化考核是指延长考核周期为一年，在这一年的工作中，无论是工作打卡、制定采编报告还是跟进项目，从小到大都例如 KPI 的绩效考核中，从量化引起质的改变。这种管理方式不仅能使工作人员主动参与到采编工作中，提高员工的工作效率和积极性，同时也能为公司产生更多的效益和利润。

4.3 建立多维度的评估体系

在评估员工的工作成果时，不能单方面的对其进行评价，应建立全面性的评估体系。比如最基本的根据绩效考核表格中显示的数据来评估员工的工作能力，其实也可以从管理层对一线员工的评价及员工之间的相互评价来评估他们的工作效率。因此，要去建立多方位、多维度的体系能够全面评估员工的工作贡献及表现。同时，评估体系也应该具备可持续性和可操作性，能够长期的进行评估。

5 绩效考核存在问题

5.1 考核奖励方式单一化

我们最常见且最大众化的在工作中的奖励机制就是加薪与升职，但一线采编人员作为知识型和专业型人才，具有较强的上进心，他们希望在工作中能实现自身的价值，并且他们会制定自己的职业规划，普通的薪资奖励已经满足不了员工的需求。因此，要改变采编绩效考核奖励的单一化，根据员工的需求不断提高奖励标准，完善奖励体系。从隐性层面上来说，为考核人员拓展职业发展，也是在某一层面上为公司培养优秀的技术型人才，以促进新媒体产业更好的发展。

5.2 绩效考核设计目标与工作内容相脱离

经过调查研究，目前采编考核的目标开始脱离实际工作内容，造成这种现象的原因是管理层缺乏掌握即时性信息的意识。在设计考核目标时，所涉及的内容时间已经结束，无法使采编人员第一时间了解涉及事件的原因，无法使他们掌握相关内容的的第一手资料。这样既不利于采编人员工作的开展，降低他们的工作效率，同时也会给他们增加解决问题的难度，难以拥有丰富的工作阅历。