

3.2 互动关系分析维度

3.2.1 高校—区域产业协同

从人才流通、技术转移以及协同创新机制等方面来着手,剖析高校和区域产业展开合作的实际情况。比如说,可以去调研教师以及学生进入到区域企业进行实习或者实现就业的具体比例状况;企业技术人员前往高校参与到专业课程的教学活动当中,或者是联合申报科研项目的有效路径;还有高校科研成果的应用转化情形;要关注区域产业针对高校人才培养方案修订反馈机制的构建,以此保证高校人才供给能够精准地与产业需求相衔接。

3.2.2 高校—创新生态融合

从高校在区域科技创新体系里的功能定位展开探讨,同时对其所发挥的作用加以剖析。要深入分析高校同企业、高校与政府等不同主体之间合作机制体制方面的情况,以及技术资源共享模式的相关事宜。比如说,高校参与区域科技产业园区建设所取得的实际效果,还有其在区域科技创新政策制定过程中所拥有的话语权状况;高校怎样凭借自身具备的优势来吸引区域之外的科技创新资源以及企业流入到本区域当中,以此提升区域科技创新生态系统的开放程度以及内在活力,进而更为有效地推动区域科技创新的发展进程。

3.2.3 高校—社会环境关联

从高校在文化、教育以及环境等方面和区域经济社会所存在的互动情况进行分析,具体涵盖针对地方历史文化展开的研究以及相关的传播工作,还有在推动教育公平方面所做出的努力,像积极开展继续教育以及科普活动等,另外,在可持续发展层面的实践举措也需关注,比如绿色校园建设给周边社区所带来的辐射影响。

3.3 政策关系维度

3.3.1 产学研政策导向与高校发展

探讨政府在科技创新以及产业发展方面所秉持的政策导向,其对于高校学科建设以及发展方向所产生的引领作用。这里所说的政策,一方面涵盖了国家层面的战略性规划内容,像是“中国制造2025”这样的规划,还有“新一代人工智能发展规划”等;另一方面也包含了地方政府依据区域产业自身特色去制定的专项政策,比如在2023年12月所发布的“湖南省现代化产业体系建设实施方案”。

3.3.2 资源分配与产学研发展

政府手握教育以及科研资源分配方面的权力,剖析资源分配模式给高校产学研能力构建带来的影响,这种影响具体体现在像财政投入力度、科研项目立项审批机制等方面。亦可探讨在资源数量有限的情形下,高校怎样借助资源优化配置的方式来切实提高自身的发展效能,比如搭建校内大型仪器设备资源共享的平台、施行“科研经费包干制”,给予科研团队更多的资金使用自主权等。

3.3.3 高校对政策的支持与反馈

高校属于知识密集型机构,在政策制定以及实施这两个阶段当中,其分别充当着“智囊团”和“反馈者”这两种不同的角色。在政策制定这一阶段,高校里的专家会借助参与政府决策咨询委员会以及提交专题研究报告等途径,以此来给区域科技还有产业规划给予相应的智力方面的支撑。而在政策实施的这个过程当中,高校依靠科研成果的转化以及针对科技发展形势所做出的反馈,进而推动政策不断地进行动态优化。

4 结语

当前,高校产学研与区域经济发展之间的关系日益紧密,对处于教育强省背景之下高校服务区域经济发展产学研效能展开研究,可助力教育强省建设以及湖南经济实现高质量发展。本文所构建的是以高校为核心,与区域经济社会发展要素相互作用的多层次理论模型。从功能、互动关系和政策关系等维度方面展开分析,涉及政策引导、资源分配以及高校给予政府决策支持等方面相互作用情况。这个理论框架较为完整地揭示了在教育强省背景之下的高校产学研服务区域经济发展所呈现出的复杂关系,为后续进一步的研究与实践指明了清晰的思路并给予了相应的指导。

参考文献

- [1] 刘起军.“三高四新”战略[M].湖南人民出版社,2021年.
- [2] 湖南省“十四五”战略性新兴产业发展规划[M].湖南省人民政府,2021年.
- [3] 湖南省“十四五”教育事业发展规划[M].湖南省人民政府,2021年.
- [4] Etzkowitz H, & Leydesdorff L. The dynamics of innovation: from National Systems and "Mode 2" to a Triple Helix of university-industry-government relations[J]. Research Policy, 2000, 29(2): 109-123.
- [5] Porter M E. Clusters and the new economics of competition[J]. Harvard Business Review, 2018,76(12):77-90.
- [6] Drucker J, & Goldstein H. Assessing the regional economic development impacts of universities: A review of current approaches[J].International Regional Science Review, 2017, 30(1):20-46.
- [7] Florida R. Toward the Learning Region[J].Futures,2020,27(5):527-536.
- [8] 刘银凤,邱法宗,郇宁等.美国州立大学对我国地方高校社会服务职能的借鉴与启示[J].东南大学学报(哲学社会科学版),2014,16(6):172-175.
- [9] 胡亚光. 基于创新驱动发展提升高校服务区域经济发展的能力[J].洛阳师范学院学报. 2023,42(09):67-71.
- [10] 左麦芳,赵长春,赵璇等.发挥人才优势,提升地方高校服务区域经济发展能力——以陕西理工大学为例[J].教育现代化,2020,37(5):4-7.

Study on the Optimization of Human Resource Performance Management System in the Converged Media Field

Changsi Li

Yimen County Converged Media Center, Yuxi, Yunnan, 651100, China

Abstract

In the context of deep media convergence, the core competitiveness of converged media organizations has shifted to “talent integration and value transformation capabilities.” The traditional performance management system, characterized by “quantitative focus and departmental fragmentation,” has become inadequate for cross-departmental collaboration and the demand for interdisciplinary talents. This study combines the integration logic of Balanced Scorecard (BSC), KPIs, and OKRs to analyze three typical converged media centers. It identifies core issues in indicator design, evaluation dimensions, incentive mechanisms, and strategic alignment, proposing a three-dimensional optimization framework of “strategy-capability-value.” Research findings indicate that this optimized system can enhance employee performance satisfaction by 32% and improve cross-departmental collaboration efficiency by 28%, providing a practical approach for converged media organizations to activate talent value.

Keywords

converged media; human resource management; performance management; balanced scorecard; talent motivation

融媒体领域人力资源绩效管理体系优化研究

李长思

易门县融媒体中心，中国·云南 玉溪 651100

摘要

在媒介深度融合背景下，融媒体机构核心竞争力转向“人才整合与价值转化能力”，传统“量化为主、部门割裂”的绩效管理体系已难以适配跨部门协作与复合型人才需求。本文结合平衡计分卡（BSC）、KPI与OKR融合逻辑，分析3家典型融媒体中心案例，识别出指标设计、评价维度、激励机制与战略衔接的核心问题，提出“战略-能力-价值”三维优化框架。研究表明，优化体系可使员工绩效满意度提升32%、跨部门协同效率提升28%，为融媒体机构激活人才价值提供实践路径。

关键词

融媒体；人力资源管理；绩效管理；平衡计分卡；人才激励

1 引言

随着媒体融合发展的持续推进，我国融媒体建设进入“化学融合”阶段，从渠道合并转向“内容、技术、人才”深度协同。人力资源作为核心生产要素，其绩效管理体系科学性直接决定人才活力与战略落地效果。当前多数融媒体机构仍沿用传统模式：以“发稿量、点击量”为核心指标，按部门独立考核，激励以“固定薪酬+绩效奖金”为主。该模式在传统媒体场景可行，但在融媒体“策采编发评”全流程协同、多形态产出、跨领域协作新场景下，无法衡量创意型人才隐性价值，难以激励跨部门参与，甚至导致“重数量轻质量”短视行为，制约可持续发展^[1]。因此，研究绩效管理体系优化路径，既是解决人才管理痛点的需求，也是推动

融媒体从“规模扩张”转向“质量提升”的关键。本文基于“问题诊断-案例分析-体系构建-效果验证”逻辑，探索适配方案。

2 融媒体领域人力资源绩效管理的核心特征与现实痛点

2.1 核心特征

相较于传统媒体与普通企业，融媒体绩效管理具有显著特殊性：

战略协同性：需深度绑定“舆论引导力、内容影响力、用户服务力、产业竞争力”四大核心战略目标。这意味着绩效管理不再是单纯的业务监督工具，更要成为战略落地的关键支撑——比如在重大主题宣传中，通过绩效指标引导团队聚焦内容思想性与传播广度，确保业务动作与战略方向同频，而非仅以营收增长、业务规模扩张为单一导向。

主体复合型：融媒体人才需具备“一专多能”特质，

【作者简介】李长思（1975-），男，中国云南易门人，本科，人力资源师，从事人力资源管理研究。

例如内容岗员工不仅要精通采编写核心技能，还需掌握短视频剪辑、新媒体平台运营等能力；技术岗员工除了保障系统稳定，还需理解内容生产逻辑以提供适配技术支持。因此，绩效管理需覆盖“专业技能、跨部门协作、内容创新、技术应用”多维度，打破传统单一技能评价的局限，更全面地衡量人才综合价值。

产出难量化性：融媒体核心价值包含双重维度，既有稿件阅读量、视频播放量等易统计的显性成果，更涵盖“舆论引导效果（如正向评论占比）、用户情感认同（如留言互动质量）、社会价值传递（如民生问题推动解决）”等难以直接量化的隐性指标。这就要求构建“量化数据+质性评估”相结合的评价维度，比如通过专家评审打分补充数据短板，避免陷入“唯流量论”的价值判断片面化问题[2]。

2.2 现实痛点

通过对部分县级融媒体机构的深度调研（发放问卷520份，回收有效问卷486份；访谈中层管理者12人、一线员工24人）及典型案例分析，当前绩效管理体系存在四类突出问题：

指标设计失衡：78%的机构仍以“发稿数量、阅读量、转发量”为核心考核指标，仅12%将“内容原创度、深度报道占比、用户月留存率”纳入评价，导致员工过度追求短期“流量爆款”，忽视内容思想性与舆论引导使命，出现“重数量轻质量”的倾向。

评价维度局限：多数机构以部门为考核单元，跨部门协作项目常因“责任边界模糊”引发推诿，65%受访员工认为协作贡献难以得到公平评价；同时，评价过度关注最终成果，对“创意构思、方案打磨、资源协调”等过程性努力缺乏认可，严重打击复合型人才的创新积极性。

3 理论基础与案例借鉴

3.1 理论基础：多元工具融合

单一考核工具难以覆盖融媒体“战略落地、协同协作、创新驱动”的复合型需求，需通过多理论工具融合，构建适配性更强的绩效管理框架：

平衡计分卡(BSC)突破传统单一维度评价局限，从“财务（产业竞争力相关营收指标）、客户（用户服务力相关的用户满意度、留存率）、内部流程（舆论引导力相关的内容审核效率、选题策划流程）、学习与成长（人才培养相关的技能提升率、创新成果数）”四大维度，将融媒体“舆论引导力、内容影响力、用户服务力、产业竞争力”四大战略目标拆解为可量化、可执行的绩效指标，有效解决“战略目标与绩效评价脱节”的核心问题，确保绩效管理始终围绕战略方向推进^[3]。

关键绩效指标(KPI)：在提取各岗位核心职责指标（如内容岗“原创稿件占比”、技术岗“系统稳定运行率”）的基础上，创新性引入“跨部门协同KPI”，如“协作项

目按时交付率”“跨部门同事满意度评分”等，精准适配融媒体多部门联动、项目制运作的协同需求，避免“各扫门前雪”的协作壁垒。

目标与关键成果(OKR)：针对创意岗（如内容策划、品牌设计）、技术岗（如平台开发、算法优化）等需要长期探索、鼓励试错的岗位，以“目标+关键成果”的模式补充传统结果性指标。例如，技术岗可设定“3个月内完成融媒体平台用户画像功能迭代”的目标，配套“用户标签覆盖率达80%”“功能上线后用户操作时长缩短15%”等关键成果，既明确方向又保留创新空间，有效激发团队创新动力。

3.2 案例借鉴

某市融媒体中心：三维指标+差异化激励，激活创新动能。该中心针对“指标一刀切、激励无针对性”的问题，构建“基础(30%)+核心(50%)+创新(20%)”三维考核体系：基础指标聚焦日常工作达标（如稿件按时完成率），核心指标绑定战略目标（如深度报道的舆论引导效果），创新指标鼓励突破探索（如新媒体产品创新、技术应用尝试）。同时，实施岗位差异化激励——为内容岗设立“年度深度报道奖”，获奖作品团队可获专项奖金与职称评审加分；为技术岗提供“季度技术培训基金”，支持员工参与行业前沿技术课程（如AI在内容生产中的应用培训）。实施1年后，中心创新成果数量同比增长45%（如原创短视频系列播放量破亿），内容传播力综合评分提升38%，用户对深度内容的点赞率较此前提高27%。

4 优化路径

基于理论与多行业案例（如媒体融合、科技企业绩效改革），构建“战略-能力-价值”三维框架，通过指标、机制、激励协同升级，推动评价体系从“单一考核”转向“系统赋能”，具体路径如下：

4.1 指标体系优化：战略导向的多元维度

以平衡计分卡(BSC)为核心，打通“战略-指标-岗位”传导链路，分四大维度设计可量化指标：

战略维度(25%)：设“重大主题报道完成率(100%覆盖重点选题)”“正面传播占比(≥95%)”，数据源自选题台账与舆情工具，服务舆论引导；

能力维度(30%)：含“技能提升率(≥90%)”“协作满意度(≥4.2/5分)”“创新成果数(≥3项/年)”，数据取自培训记录、问卷与申报；

价值维度(35%)：量化指标如“核心内容阅读量(≥5000次/篇)”“转化效率(≥8%)”，质性指标含“专家评分(≥8/10分)”“NPS值(≥40)”；

基础维度(10%)：设“考勤达标率(迟到≤2次/月)”“任务完成率(≥98%)”，数据来自考勤与任务系统。

岗位差异化权重：