

领导批示：

内部参阅

智库成果要报

(第154期)

中共宁夏区委宣传部

2025年5月28日

〔第七批宁夏新型智库课题阶段性研究成果〕

宁夏深化主流媒体人才体制机制改革路径研究

.....王丽波

宁夏深化主流媒体人才体制机制改革路径研究

媒体竞争的关键在人，媒体改革的核心也在人。党的二十届三中全会立足强国建设、民族复兴的战略高度，提出构建适应全媒体生产传播工作机制和评价体系，推进主流媒体系统性变革的任务要求。加快推进宁夏主流媒体系统性变革，必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，把深化人才体制机制改革摆在重要位置系统谋划、整体推进，努力建设一支与系统性变革相适应、与全媒体转型相衔接的高素质人才队伍。

一、深刻领会宁夏深化主流媒体人才体制机制改革的重大意义

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视主流媒体人才队伍建设，作出一系列重要论述，发表一系列重要讲话，为深化主流媒体人才体制机制改革提供了根本遵循、指明了前进方向。宁夏深化主流媒体人才体制机制改革，不仅是建设具有强大传播力引导力影响力公信力新型主流媒体的迫切要求，也是服务美丽新宁夏建设、奋力谱写中国式现代化宁夏篇章的现实需要，更是加快推进主流媒体系统性变革的应有之义，必须加快完善符合主流媒体系统性变革的人才引育留用机制，以激发人才的创新创造力形成推进系统性变革的内生驱动力。

二、充分认识宁夏深化主流媒体人才体制机制改革的短板弱项

受区位优势、经济水平等因素制约，宁夏主流媒体改革步伐缓慢，人才体制机制僵化，一定程度上制约主流媒体的发展活力和改革效力。从外部看，当前媒体融合迈入系统变革、全面深化的新阶段，传统媒体人才对数字化、网络化、智能化的发展趋势还跟不上、不适应，一些媒体单位对深化人才体制机制改革认识不深、重视不够，缺乏前瞻性研究、系统性谋划、整体性推进。从自身看，宁夏主流媒体大多为事业单位，机关化、行政化色彩浓厚，全媒体生产运营管理体制不顺，管理层级多、链条长，运行效率不高。市场竞争和产业经营能力弱，营收断崖式下滑，员工收入减少，缺乏人才吸引力。从人才现状看，年龄老化，梯队断档，后备不足，结构断层问题突出。传统媒体人才服务意识、市场意识、互联网意识不强，对短视频制作、大数据分析、AI等新技术新应用的学习掌握不足，思维传统、观念固化，素质能力与媒体融合的快速发展和市场需求不相匹配。精新闻业务、有全媒思维、懂市场运营、善综合管理的复合型人才缺乏，适应新媒体发展的后期制作、平台研发、网络架构等人才急缺。从队伍建设看，政治引领不足，部分人才的政治意识、阵地意识不强，政治领悟力、政治判断力、政治鉴别力不高。用人机制滞后，事业单位管理、体制编制束缚，干部能上不能下、人员能进不能出、收入能高不能低一定

程度存在。人才培养方式单一、流动不畅，评价体系、激励机制不健全，人员臃肿却又无“才”可用，有人干不了事和有事没人干并存。

三、全面落实宁夏深化主流媒体人才体制机制改革的实践路径

（一）完善党管主流媒体人才的领导体制。一是建强领导机制。坚持党管宣传、党管意识形态、党管媒体、党管人才，将主流媒体人才队伍建设纳入全区人才发展全局统筹谋划、系统部署。强化各级宣传部门牵头抓总责任，落实组织、编制、财政、人社、广电等有关部门统筹协调责任，发挥主流媒体用人主体责任，坚决扛起管宏观、管政策、管协调、管服务、管项目的党管媒体人才政治责任。二是健全工作机制。牢固树立大宣传、全媒体理念，统筹区市县三级主流媒体，协调各有关部门，完善主流媒体人才联席会议、新闻宣传协调、重大宣传指挥调度和突发舆情应急处置等机制，构建横向到边、纵向到底的系统性、贯通性、动态性、长期性工作体系，加强政策集成、协同联动，共同推动媒体人才高质量发展。三是完善制度体系。进一步授权放权，赋予媒体更多用人自主权、资源调度权、经费支配权，允许媒体实行更加灵活开放的人才政策。深化媒体内部体制机制改革，加快推进事业单位企业化管理，建立与市场化机制相配套的人才培养、使用、评价、管理各项制度，充分激发人才干事创业内生动力。

（二）健全爱才用才的主流媒体人才引育机制。一是政治引领聚才。坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，面向高层次人才开展国情区情研修，全员开展马克思主义新闻观教育。落实党媒姓党要求，把坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”贯穿媒体人才教育和新闻舆论工作全过程，注重在优秀媒体人才中发展党员、推选代表委员。二是刚柔并举引才。允许媒体单位自主开展公开招聘，自主设置岗位条件，加大新兴技术人才引进力度，对高层次人才可直接考察编内聘用，建立媒体自主用人、责权匹配、主管部门事中事后监管的用人机制。鼓励媒体以绩效指标设置“创新岗”“流动岗”“特聘专家”等，柔性引进急需紧缺人才，按照市场价格确定薪酬。三是多维赋能育才。实施媒体人才中长期规划，加快人才全媒转型。建立与中央媒体、发达地区媒体跟班实践机制，每年安排骨干外派学习。鼓励区市县媒体跨地域、层级、领域协同化作战，共同开展重大主题宣传、精品文艺创作。支持媒体与互联网平台共建实训基地培养互联网人才。支持媒体联合高校开展人才定向培养，内部开展“师带徒”等传帮带活动。

（三）建立能上能下的主流媒体人才激励机制。一是实行灵活高效的选人机制。畅通晋升渠道，打破在编、聘用身份界限和干部、工人晋升壁垒，实施岗位和职级分离管理，现有干部档案封存，中层干部实行召集人制，不明确职级，按任职条件竞争上岗；中层以下干部实行双向选择，努力实现人岗相适。

二是建立揭榜挂帅的竞争机制。鼓励以项目制、工作室制等开展揭榜挂帅、竞争上岗，赋予项目负责人、工作室相对独立的决策权、用人权、经营权、分配权。择优推荐领军、拔尖、托举人才，梯队培养一批名记者、名编辑、名主持、名摄像、名制作、名工程师，建设塔顶尖、塔体强、塔基厚的媒体人才大厦。三是完善奖优罚劣的激励机制。注重精神激励和物质奖励相结合，定期开展业务奖项、首席十佳等评选表彰。重视、重奖、重用创新、创优、创收骨干，加强年轻人和“年轻态”干部培养选拔，为有想法、有能力、有干劲的年轻骨干创新创优搭建平台。建立人员退出机制，对不能胜任岗位要求的依法依规予以转岗、培训或解聘。

（四）构建科学精准的主流媒体人才评价机制。一是改革职称评审聘用。深化新闻播音、广播电视工程等系列职称评审改革，进一步破四唯立新标，突出专业能力、学术水平、业绩贡献，将新媒体技术纳入职称评审。加强岗位需求分析，实行动态管理，从专业水准、业绩贡献、经营管理、作风表现等对人才进行“数字画像”，作为岗位聘用的重要依据，以岗定薪、岗变薪变。二是创新薪酬绩效分配。实行与工作绩效紧密挂钩的收入分配机制，允许媒体自主决定绩效考核和分配办法，薪酬分配向内容生产、全媒传播和经营创收一线倾斜，向核心岗位、优秀人才倾斜。提高绩效工资在收入中的占比，按业绩考核人、按能力奖励人、按贡献激励人，确保多劳多得、优绩优得、少

劳少得、不劳不得。三是完善考核评价机制。以科学考评倒逼人才干事创业，细化量化考核指标，考核结果与评先评优、职称评聘、绩效分配等挂钩，并作为续聘、低聘、解聘、晋级等的重要依据，考核末位或不合格的予以转岗、解聘，杜绝“躺平”现象。

（五）完善人尽其才的主流媒体人才管理机制。一是改革管理体制。加快推行企业化管理，实行“事业+企业”“中心+公司”运行模式，建立市场化经营体系，构建生产、经营、效益“三位一体”的体制机制。打破现有科层组织结构，整合资源优化重塑，实行大中心制和扁平化管理，提高运行效率。二是注重融合发展。着力构建全媒体生产传播机制，全面加强媒体人才新闻采编播发、原创内容生产、平台运营维护和AI技术赋能能力建设，锻造内容、经营、技术人才深融发展优势，释放一体效能。三是优化人才生态。建立“政策—待遇—情感”三维保障体系，完善多部门联动协办机制，有力有效协调解决媒体人才安居住房、子女教育等实际困难。完善人才经费使用制度，赋予人才更大的资源调配权、经费使用权。建立媒体人才入职教育、领导干部联系服务等制度，做好思想引导、精神激励。

本文系第七批宁夏新型智库课题“深化主流媒体人才发展体制机制改革研究”阶段性成果。

（执笔人：宁夏广播电视台 王丽波）

请将领导同志的批示反馈自治区党委宣传部理论处 联系电话：6669518

呈送：自治区党委、人大、政府、政协领导班子成员，自治区
高级人民法院院长，自治区人民检察院检察长。

印发：各市、县（区）党委，区直有关部门和单位。

共印 40 份