

数据要素驱动媒体人力资源配置机制优化研究

文 | 陈思

数字技术的深度渗透正在重塑媒体行业的生产组织逻辑，数据要素逐步介入媒体机构运营体系，对人力资源配置机制产生了实质性影响。媒体转型的持续推进使岗位设置、人才结构和绩效评估等配置环节面临较大调整压力，如何发挥数据要素的驱动作用、推动配置机制走向精细化与动态化，已成为媒体行业管理实践中亟待回应的现实课题。



(配图由 AI 生成)

数据要素渗透媒体人力资源配置的现实表征

用户行为数据驱动内容岗位需求的实时响应

用户行为数据不断持续积累正在改变媒体机构对岗位需求的判断方，以今日头条、腾讯新闻等平台为代表的媒体机构，已经能够借助点击率、完播率以及互动深度等数据指标，识别出不同内容品类在特定时段受众偏好的变化情况，进而针对短视频制作、数据新闻编辑等岗位的人员配置规模做出阶段性调整。这一过程不是一次性的岗位重新设置，而是随着数据波动持续进行修正的动态响应机制，能让内容岗位的供给节奏与受众需求的变化保持相对同步。与过去依靠编辑经验以及年度规划来决定人员编制的方式相比，数据驱动的岗位响应在时效性和针对性方面都有明显提升，不过也对媒体机构的数据处理能力和内部协调机制提出了更高要求。

平台算法数据重塑编采人员的职能分工格局

算法分发机制普及让编采人员工作内容和职能边界有了实质性改变，在传统媒体分工体系当中记者负责采集事实编辑负责审核加工，二者之间存在着相对清晰的职责划分。然而在算法主导的内容分发环境之下，内容能否获得有效触达很大程度取决于标题设置、关键词布局和发布时机等与算法规则高度相关的操作细节，这些原本不属于编采核心职责的工作内容已逐渐成为日常岗位要求的组成部分。部分媒体机构鉴于这种情况对编采岗位要求作出调整，把数据分析能力与平台运营意识纳入岗位胜任标准，这一举措带来职能分工格局的整体性重组，使得原有的编采边界逐渐趋于模

糊，促使复合型岗位的需求持续上升。

绩效数据量化推动媒体人才流动与资源再分配

绩效数据的系统化应用正在对媒体机构内部的人才流动产生可观察的影响。阅读量、转发量和用户留存率等可量化指标被引入绩效考核体系后，内容团队的资源获取能力与数据表现之间形成了较为直接的关联，数据表现突出的团队在人员编制扩充和资金投入方面往往获得优先支持，而数据持续低迷的内容方向则面临人员收缩的压力。这一机制在一定程度上提升了资源配置依据透明度，也在一定程度上加速了媒体机构内部人才流动频率，与此同时单一依赖流量数据的考核方式带来了内容同质化和深度报道空间压缩等问题，这说明绩效数据的引入需要和更完善的多维评估体系配合使用，这样才能在激励效率与内容质量之间取得相对平衡。

媒体转型中人力资源配置的现实困境

数据采集与内容生产割裂导致配置决策失准

数据系统和内容生产系统之间存在脱节情况，这是当前媒体机构人力资源配置决策失准的重要成因，在相当一部分媒体机构当中，用户数据的采集和分析工作由技术部门或运营部门承担，而内容生产的组织与人员调度则由编辑部门独立主导，两套系统在日常运作过程中缺乏有效的信息共享机制。编辑部门在制定选题方向和人员投入计划时很难及时获取准确用户行为数据作为参考依据，只能依靠经验判断或者滞后的周期性报告，这就造成岗位资源分配和内容需求实

际变化之间存在明显时间差。

算法时代编采岗位边界模糊引发人才结构失序

算法分发机制的深度介入使编采岗位的职责边界持续扩张，可现有的岗位体系与人才培养路径还没对此作出系统性回应。记者和编辑的传统岗位定义是建立在内容采集与加工分工基础之上，然而在算法主导的内容环境里岗位实际承担工作内容已延伸到数据解读、用户运营和平台适配等多个维度，岗位边界扩张速度远远快于岗位标准更新节奏。媒体机构在招聘和培训环节常常沿用既有的岗位描述，这就导致新入职人员能力结构和实际岗位需求之间存在错位，在职人员则因为缺乏系统性的数据能力培训而难以适应岗位新增要求。

流量绩效与内容价值的评估矛盾造成激励机制失灵

以流量数据作为核心的绩效评估体系和媒体内容实际价值之间存在着结构性张力，这一矛盾在实践里已对媒体机构激励机制产生可观察的扭曲效应。阅读量和转发量这类流量指标具备直观量化的优势，所以被大量媒体机构纳入绩效考核的核心维度，但流量高低和内容的社会价值与专业水准之间并不存在稳定的正相关关系，深度调查报道和严肃时事评论等内容品类在流量考核中往往处于明显劣势。长期在单一流量导向下运作的绩效机制会引导从业人员把资源和精力集中于易于获取流量的内容方向，而对需要持续投入的深度内容产生规避倾向，进而影响媒体机构的整体内容结构和人才配置重心。

数据要素驱动媒体人力资源配置机制的优化路径

以数据中台建设打通内容生产与人员配置的协同通道

解决数据采集跟内容生产割裂问题的根本办法是建立统一的数据中台，把分散在技术部门、运营部门以及编辑部门的数据资源整合到同一基础设施层，形成能供各业务条线实时调用的共享数据环境。媒体机构可依靠数据中台将用户行为数据、内容消费数据以及岗位绩效数据进行关联建模，让编辑管理层在制定内容方向和人员投入决策时能获得完整且实时更新的数据支撑，而不是依赖周期性汇报或者部门间的非正式沟通。数据中台的建设不需要媒体机构一次性完成全面系统改造，可以采取分阶段接入的方式，先优先打通内容生产与用户数据之间的接口，再逐步扩展到人员调配和资源分配环节。

以智能算法驱动编采岗位体系动态重构

应对编采岗位边界模糊这一问题，媒体机构需在岗位体系设计层面引入动态调整机制，借助智能算法对岗位能力需求的变化进行持续追踪和预测。具体来说，媒体机构可依据平台算法规则的迭代方向和内容生产的实际工作数据，定期对编采岗位的胜任力模型进行修订，把数据解读能力、多

平台内容适配能力等新兴职业技能纳入岗位标准体系，替代或补充原有的单一采编能力要求。在人才培养层面，可结合智能学习系统对在职编采人员的能力短板进行诊断，生成个性化的培训方案，使能力补足的节奏与岗位需求的变化保持动态对应。岗位体系的动态重构会涉及人员编制弹性管理问题，媒体机构可探索项目制用人的具体模式，要依据重大报道任务或特定内容项目数据需求，在短时间内对编采人员进行跨部门调配工作，在保证核心团队稳定性这一前提下提升人力资源配置灵活性，进而在算法环境持续变化的条件下维持岗位体系适应能力。

以多维数据指标重塑融媒体绩效评估闭环机制

重构绩效评估体系的核心要点是打破单一流量指标对考核结果的主导地位，建立起能兼顾内容传播效果与内容专业价值的多维数据指标框架。在指标设计层面，媒体机构可在保留阅读量和转发量等传播指标的基础上，引入用户深度阅读时长、评论质量评分和议题持续影响力等反映内容价值深度的衍生指标，并且对不同内容品类采用差异化的权重配置，以此避免深度报道在与娱乐化内容的流量竞争中长期处于制度性劣势。在评估周期层面，绩效考核能够区分短周期传播效果评估和长周期内容影响力评估，让从业人员在日常工作当中可以同时获得即时的数据反馈和长期的价值认可，进而在行为导向上形成兼顾传播效率与内容质量的双重激励。在机制闭环层面，绩效评估的结果应当与岗位调配和资源分配形成实质性联动，使多维数据指标不只是停留在考核层面，而是真正传导至人力资源配置的决策环节，最终实现绩效评估对配置优化的持续驱动。

结束语

数据要素对媒体人力资源配置机制的影响是一个动态深化的过程。从数据中台基础设施建设到编采岗位体系持续重构，再到多维绩效评估机制逐步完善，三个层面协同推进构成配置机制优化的基本路径。当前媒体行业数据化转型仍处于深化阶段，不同规模和类型媒体机构在数据要素应用能力上存在较大差异，配置机制优化实践因此呈现不同推进节奏与实施路径。随着人工智能技术在媒体内容生产领域应用持续扩展，数据要素与人力资源配置之间关联将更加紧密，媒体机构在配置机制设计上仍有较大探索空间，相关实践积累将为后续研究提供更丰富的经验依据。

作者简介：陈思 郑州日报社

责任编辑：杨佳宇 投稿邮箱：zhouhl@staff.ccidnet.com