



# 理性而思 自觉而谋 主动而为

## ——浅谈融媒时代新闻宣传的优化转型策略

刘电辉

党的主流媒体,上连党心,下接民心,是党委政府的“耳目喉舌”。党的主流媒体必须牢牢占据舆论引导、思想引领、文化传承、服务市民的传播制高点,坚持导向为魂、移动为先、内容为王、创新为要,构建新媒体与传统媒体共振、网上传播与网下传播一体、对内宣传与对外宣传互动的新闻宣传新格局,切实提高党的新闻舆论传播力、引导力、影响力、公信力。

### 理性而思,在紧扣中心上提高领悟力

中心,就是中央和省市委重大决策部署,是经济社会发展大局。理性而思就是思考党委政府每项决策部署出台的背景原因、遵循的原则理念,采取的策略方法,不但要知其然,还要知其所以然,也要知其如何然。在紧扣中心上提高领悟力,要重点抓好市委常委会、市政府常务会议等重要会议的学习研究,对市党代会和市“两会”释放的思想观点和实施路径,更要深刻领会,用心掌握,确保做到领会不偏差、落实不走样。

把准脉搏,聚焦用力。要正确理解和处理好新闻与宣传的关系,做到新闻与宣传的水乳交融、协同共生,提升新闻宣传的吸引力、感染力、影响力和有效性,达到构建最大同心圆,“润物细无声”的最佳效果。滨州市党代会和市“两会”闭幕后,《滨州日报》推出了16篇评论员文章,把准脉搏,聚焦用力、恰逢其时推出的这些系列评论,既有政治高度,又有思想深度,通过深入、系统、生动、鲜活的评论内容,让新一届市委的创新理论更加深入人心,更好地指导实践、推动工作,有助于全市上下进一步把思想和行动统一到市委决策部署上来,取得疫情防控和经济社会发展“双胜利”。

把握节奏,分清主次。既不能早一步,也不能慢半拍,要把握时势、时机、时效,始终与党委政府保持同频共振。讲时势,就是要围绕中心、服务大局,准确把握中央和省市委重大决策部署,找准正面宣传切入点。抓时机,就是要抓住重要节庆、重大活动集中宣传契机,将报道议题嵌进去。重时效,就是要注重“首发效应”。面对2022年3月突如其来的疫情,滨州传媒集团集中力量做大事,精心策划、持续报道回应社会关切,以权威性占领舆论阵地。随着疫情防控阶段的切换,滨州传媒集团迅速将宣传重点转到推动企业复工复产、项目复工复产、商贸复商复市上来,吹响了滨州推进双招双引、加快重点项目建设号角,引发了广泛的关注,取得了“时度效”的积极效果。

守正创新,注重实效。新闻宣传最终要看实际效果,受众口碑好、社会共识强,就是最好的证明。守正就是要守住正确的政治方向与舆论导向;创新,就是在理念、内容、手段、体制机制等方面进行探索,增强新闻宣传产品在移动互联网时代的吸引力和感染力。滨州抗疫期间,滨州电视台联合市委宣传部、市政府驻北京联络处、市音乐家协会等推出了原创歌曲《在一起》MV,原创歌曲一经发布便引起强烈反响,微博浏览量达1.2亿,歌曲播放量达几百万次,并登上微博热搜榜。这是守正创新的典型之举,为滨州抗疫提供了强大的精神力量。

### 自觉而谋,在策划设计上提高创新力

坚持用“系统化思维”谋划推动宣传,既突出关键环节,又着力系统运作,梳理出新闻宣传工作中的点、线、面、体,通过精彩纷呈的新闻点,体现一以贯之的精神线,展示经济建设的基本面,透出经济社会发展的多面体。

精心设置议题,占领舆论场,宏观层面对重大主题宣传进行合理摆布,微观操作选择百姓最关注的话题、最切身的事项进行舆论引导,做到整合资源、聚焦发力、理清是非、平衡冷热、形成声势、提供方向,掌握舆论引导主动权。在市党代会和“两会”报道中,滨州电视台结合会议特点,提前通盘考虑、系统策划,除了直播市党代会、市“两会”开幕式,还配合性推出会前人大、政协工作总结,会前会中“代表委员风采”,会议期间特别报道、现场新闻、主题报道、新闻特写、本台评论等专栏专题,通过程序性、配合性报道紧密衔接,做到了会内有关规定报道,会外有自选报道;场内代表委员热议,场外有人民群众反响;对内有会议报道,对上有成就报道。

新闻宣传最终要看实际效果,受众口碑好、社会共识强,就是最好的证明。守正就是要守住正确的政治方向与舆论导向;创新,就是在理念、内容、手段、体制机制等方面进行探索,增强新闻宣传产品在移动互联网时代的吸引力和感染力。滨州抗疫期间,滨州电视台联合市委宣传部、市政府驻北京联络处、市音乐家协会等推出了原创歌曲《在一起》MV,原创歌曲一经发布便引起强烈反响,微博浏览量达1.2亿,歌曲播放量达几百万次,并登上微博热搜榜。这是守正创新的典型之举,为滨州抗疫提供了强大的精神力量。

主动而为,在融合赋能上提高传播力。要实现传统媒体与新兴媒体的互为补充、共同发展,双方各有千秋。媒体深度融合,就是传统媒体的内容优势和互联网时代的移动传播方式耦合,达到传统媒体互联网化,呈现出传播渠道的多元化,突破了地域和时间

的限制。新兴媒体通过新技术延展了传统媒体的容量与深度,为受众创造了新的体验,传统媒体的专业性、权威性、公信力、品牌化,叠加上新兴媒体的多元性、即时性、体验性、互动性,二者的融合更有利于新闻的传播力、引导力、影响力、公信力。要重点抓好“三个把握”:

把握好“高大上”与“短灵快”。发挥好新兴媒体“短灵快”速度优势,抢占新闻时效制高点;发挥党报党台“高大上”权威优势,体现主流媒体“舆论高地”。这是一个人人都有麦克风的时代,但很多所谓的自发披露信息都是零碎的、隐蔽的,甚至是断章取义的,此时,作为当地的权威媒体,就不能缺席失声了,而是要全面发挥自己的优势,用专业化重磅报道引导舆论,回应社会关切,有效满足公众的信息需求。在疫情最严重的时候,除了滨州电视台、滨州日报等传统媒体及时、畅通、有效地将疫情权威新闻以最快的速度发布出去,旗下新媒体更是采用多种形式,开设专题、专栏、直播等,通过图文、短视频、海报、直播、H5等多种呈现形式联动,第一时间报道权威信息,以其专业性与权威性占据了自媒体报道的主体部分,体现了传统主流媒体主办的新媒体的公共服务价值,而其专业、客观、重磅的报道也在此次疫情报道中拓展了舆论空间,是媒介融合背景下,传统主流媒体尝试融媒转型的有益尝试和成果展示。

把握好“小切口”与“大主题”。以小见大,以点带面,通过小切口反映大主题。短视频《最后一抱直接

破防了!》浏览量达860万,点赞量达19万,短视频《骄傲!我是防疫志愿者》,以小切口关注本次抗疫中非常重要的志愿者团体,被列入省委宣传部“抗疫”新媒体优秀作品,并在山东省进行全省推广,澎湃、搜狐等网站也同步转发。同时根据疫情发展的不同阶段制作多部原创战疫短视频,如《相信滨州》《守望相助共迎曙光》《400万滨州人同心连袂》等产品,引导群众正确认识,科学防范,凝聚力量,形成群防群治,人人参与的良好氛围。而短视频、微视频、动画、H5、快闪、海报等新技术新手段的使用,实现了新闻作品的融合创新,增强了传播力和到达力,有效提升了传播效果。

把握好“主题报道”和“专题节目”。主题报道信息量大、综合性高,新闻感强,但感染力欠缺,属于大主题小宣传;专题节目注重情节,凸显细节,故事性强,受众认可度高,属于小主题大宣传。主题报道是主流媒体宣传党的政策、反映百姓心声、回应社会关切的一项重要报道内容和手段,是新闻媒体体现媒体党性原则和核心竞争力的主要抓手,具有鲜明的导向性,体现时代特征。在专题新闻方面,要以正能量内容产生大流量传播,推出一批集“内容、技术、传播、创新”于一体的爆款产品,激活用户参与性,扩大用户覆盖面,打出“新招式”,唱响“新旋律”,引起“新共鸣”,达到“新共识”,实现线上线下良性互动,有效提升报道的传播力影响力。

(作者为滨州传媒集团副总编辑、融媒体中心副主任、滨州电视台台长)

# 浅谈新时代企业政工工作创新

高萍

对于企业管理而言,政工工作是非常重要的、基石性的组成部分。如何引导企业在发展观念方面紧紧跟上时代的步伐,如何重构能够面向未来的企业文化体系,如何打造能够充分凝聚、展现员工创造力的企业管理模式,这些都是新时代企业政工工作面临的挑战,也是政工工作创新发展的机遇。

### 强化认知:政工工作是保障企业发展的基石

在过去的很长一段时间里,政工工作仅仅被定性为员工思想工作,在市场竞争的巨大压力下,政工工作因为不能在短期制造利润,往往不被企业领导所重视。而且,由于传统的思想教育在方式方法上不深入、缺创新,往往不能实际解决企业职工面临的种种问题,从而也得不到广大职工的认可。在这种情况下,很多企业将政工部门误认为是可有可无的后勤或内勤部门,甚至连专门的部门都不设置而采用兼职的方式,致使政工部门处于边缘化地位。

事实上,规模越大的企业,政工工作的范围越广泛,包括企业精神、文化、品牌、氛围的塑造,干部的选拔、培养、考核,职工的思想教育、能力培训、人事档案管理,职工的家庭生活、退休生活等,可以说涵盖了企业运营的方方面面。

优质的政工工作,一方面,可以协助企业党委把方向、控大局,通过党建引领,使企业自觉自主地承担起社会责任,使企业所有人都清晰地认识到“为什么发展”的道理,从而形成优良的企业文化,给企业注入催人奋进的“精气神”;另一方面,可以协助建立起完善的考核体系,将文化与文明、培养与爱护、激励与奖惩、质效与待遇等内容融为一体,尽力打造让每个人都能找到人生价值空间、每个人都能尽情施展个人才华、每个人都能专注于工作而不被其他不必要的事情影响、拖累的企业“大舞台”;再一方面,可以将企业的“精气神”“大舞台”所产生的强大影响力注入到产品品牌、市场竞争力之中,以优质的软实力推动企业高质量发展。

政工工作的巨大作用需要一个缓慢的、长期的过程来展现。如果企业不能在这个过程中持之以恒地坚持重视、优化政工工作,反而任其边缘化,那么忽视政工工作的危害也将同样会在一个长期的过程中慢慢地体现出来,等到企业领导者发现时,企业往往已经难以挽救。

### 应对挑战:全力打造全新政工工作体系

新时代来临,不管企业如何阵痛,都必将随着时代的洪流踏上新的征程。新时代的内涵非常深厚,带来的变革涉及到社会经济生活的方方面面,这也倒逼着企业在政工工作方面必须打造全新的工作体系。

抓住时机补短板。企业领导者忽视政工工作,政工部门边缘化,政工干部老龄化……这些问题是当前很多企业都存在的普遍问题。当前,以人为本、绿色生态、高质量等时代脉搏,以及数字化、信息化、全球化等前进步伐,都要企业必须直面问题,鼓起勇气解剖自我,重新认知并牢固夯实政工工作这一企业发展的基石。企业领导者要第一时间重视政工工作,甚至启动“一把手”工程,亲自担纲,大力整顿政工干部队伍,扩容政工工作范围及内容,创新政工工作的方式方法。同时,将基层党建工作与政工工作紧密融合,充分发挥基层党组织与广大党员在政工工作中的堡垒和先锋模范作用,使政工工作成为有强大组织依靠,有专业团队,又有职工广泛参与的有机体系,使其在廉政建设、作风建设、企业文化建设、员工素质建设等各个方面发挥出应有的作用。

多元应对新诉求。新时代,企业发展的目标重心从“为利润”向着“为社会”在变,企业相对于市场、消费的目标定位在变,这就要求企业从理念与目标、战略与策略、组织与团队、制度与路径等方面,都要紧跟变化积极主动地为其赋予时代新的内涵。比如手机,如果把它仅仅视为一个工具,那么这个企业就是一个单一的手机制造企业;如果把它视为一种现代生活方式,通过它来满足更多的社交、娱乐等需求,那么这个企业就变成了互联网企业;如果把它视为智慧城市建设的一部分,那么这个企业就又变身成为了参与物联网建设的智能企业。很显然,同是一家企业,理念、定位、诉求变了,一切都随之改变。面对这样的变化,政工工作也必须相应而变,从统一思想、凝聚共识、塑造合格的干部队伍队伍等层面诉求中突破出来,多元发力,在更大范畴里来保障企业在新的时代实现良性发展。

全力创新新模式。企业管理的主体对象是“人”。当前“00后”已经开始进入企业,“90后”已经成为企业职工的主力军。这些年轻职工与身为“60后”“70后”甚至“80后”的企业高管之间存在着巨大的“代沟”。也就是说,企业管理的对象群体变了。这就要求政工工作必须在方式方法上大力创新,根据新生代职工的社会行为、职场行为、消费行为等方面的个性化需求,创造出真正具有贴近性、实效性的政工工作新模式。

(作者单位:山东滨州清怡宾馆)

# “小考核”撬动基层干部“大活力”

## ——关于滨州高新区小营街道“一事一评”平时考核机制的调查与思考

王鲁东 初宝瑞

习近平总书记强调,考察识别干部,功夫要下在平时。针对基层干部平时考核指标设定难、量化考核难、实践操作难等问题,高新区小营街道在市委组织部的指导下,坚持“工作中找问题、党建上找原因、改革中找办法”,自2021年8月以来,探索建立“一事一评”平时考核机制,运用数据思维赋能过程管控,激励干部干在平时、考在平时、比在平时,探索出了“从考人变考事”“以考事去识人”的“小营模式”。2021年底,小营街道被列入全省公务员平时考核联系点。

### 一、主要做法

日常“算细账”,变“指标考”为“事事考”。坚持精细考核,将抽象的考核指标落到一项项具体工作中,每名干部承办一项工作都作为一次专项考核,工作成效由上级实时评价赋分,以具体事例、详实数据支撑平时考核。一是科学划分工作类型。将所有基层工作细分为重点、中心、常规三类。重点工作包括征地拆迁等急难险重工作,由街道党工委书记或办事处主任部署;中心工作包括秸秆禁烧等需要多站所协同配合或包村干部共同参与的工作,由班子成员部署;常规工作包括各站所内部日常工作,由班子成员或站所长安排。二是差异化设置考核重点。针对不同站所工作职能,差异化设置常规工作考核重点。对党办办等综合性站所,侧重考核出勤率和单日活动完成度;对劳保所等窗口服务站点,侧重考核办件量和群众满意度;对执法中队等执法站所,侧重考核出勤率和案件完结率;对组织办等业务站所,则以“一事一评”进行考核。三是过程管理量化赋分。成立绩效考核领导小组,研究制定赋分标准,定期进行集中认定,确保公平公正。将平时考核与机关日常管理相结合,把考勤休假、遵章守纪、立功受奖等8个方面纳入加减分项,赋予合理分值,使考核结果更加全面、立体、准确。自“一事一评”平时考核实施以来,已有53项重点工作、649项中心工作、714项常规工作纳入平时考核,176名机关干部报送工作结果19200余条,累计赋分23500余分。

线上“勤查账”,变“阶段考”为“时时考”。依托钉钉客户端,开发“手机+电脑”双平台考核数据系统,

考核全程线上智能操作。一是线上部署。通过数字信息系统对工作要求、牵头领导、牵头部门、具体负责人、完成时限和任务分值进行逐项明确,重点工作、中心工作由街道管理统一发布,常规工作由班子成员或站所长自主发布,即时推送给每一名责任人。对攻坚型工作实行揭榜制,为讲担当、有能力的干部搭建平台。二是亮灯推进。根据任务完成时限、推进情况,系统自动亮绿灯、蓝灯、黄灯、红灯。牵头领导和牵头部门可随时查看每人的工作进展和结果,并根据日常督导掌握情况,以点对点、点对面形式发出工作提醒。三是多维评价。相关责任人完成任务后,须在规定时间内提交完成情况,并附照片、文档等支撑材料,由上级作出打分评价。绩效考核领导小组定期对督查、随机抽查等形式对个人评分进行不定期审核。针对面向企业、群众的工作,定期组织电话回访,以企业群众是否满意为标准对评分进行“纠偏”。如发现工作不实、弄虚作假等行为,视情扣分并通报批评。四是设榜晾晒。在数字信息系统设立工作实绩排行榜,实时公开机关干部的工作考核得分,把每个人的工作成绩都摆在桌面上,让干多干少、干好干孬“一目了然”。在此基础上,实行“一月一通报、一季一点评、半年一测评、年度一述职”,将线上数据与线下口碑有机联动、综合评判。

奖惩“快到账”,变“纸上考”为“落实考”。注重“督考用”一体推进,将平时考核与绩效管理深度融合,用准、用好、用实考核结果,不断增强“一事一评”平时考核工作的激励引导作用。一是与年度考核挂钩。将“一事一评”平时考核得分排名作为年度考核等各类考核的排名,既减轻多头考核、重复考核给基层带来的压力,又给考核结果提供了最真实的客观依据。2021年度,小营街道年度考核优秀等次从平时考核综合排名前30%的干部中产生,共有33人被确定为年度考核优秀、1人为不称职。二是与人岗匹配挂钩。建立“一事一评”平时考核与职务职级晋升衔接机制,树立“干得好才晋升,不搞平衡照顾”的鲜明导向。根据平时考核结果,精准发现、择优使用干部,实现人岗相适,先后提拔重用科级干部6人、中层正职9人、中层副职27人,职

级晋升5人,调整岗位4人;聘选副高岗位3人、中级岗位5人。三是与绩效工资挂钩。将平时考核结果作为绩效工资发放的主要依据,坚持“多劳多得、少劳少得”,差异化发放全年绩效工资,最高21000元,最低13000元,差距达8000元。

### 二、取得成效

“一事一评”运行一年来,干部队伍干事创业的积极性、创造性持续迸发,由“催着干、推着走”逐渐向“争着干、加速跑”转变,“实干者”更有劲了,“躺平者”躺不住了,真正实现了“干多干少不再一样”。

一是提振了“精气神”。通过“一事一评”,干部队伍的精神面貌焕然一新,工作作风显著提升,激发出干部干事创业的激情,催生出高质量发展的“加速度”。今年以来,新建、续建重点项目22个,计划总投资176.5亿元,同比增长41.2%。一年来,小营街道先后荣获全省脱贫攻坚先进集体、全省建党100周年安保维稳工作表现突出单位、全省防汛抗洪表现突出集体、全省平安山东建设先进集体等荣誉称号。

二是增加了“透明度”。通过公开、公平、公正的考核机制,让干部选在“阳光下”、育在“阳光下”、干在“阳光下”,让实绩在“数据中”体现,避免了“打人情分”和“轮流坐庄”等基层考核突出问题。根据考核排名和数据分析,每名干部的工作实绩一目了然、擅长领域一清二楚,全面展现了干部的工作能力和一贯表现,为识人、选人、用人提供了最真实的客观依据。

三是做到了“减负增质”。“一事一评”将平时考核与日常工作紧密结合、与年度考核结果挂钩,督促乡镇干部把工作做在平时,一定程度上避免了交叉重复考核,大幅减轻了基层干部的负担。同时,各项考核数据由数字信息系统自动汇总、分类、计算,解决了“纸上考核”程序繁琐、汇总困难、计算复杂、难以倒查等问题,为基层节省了大量的人力、精力、物力。

### 三、几点启示

开展平时考核,对激励干部队伍有重要意义,然而“考什么、怎么考、怎么用”一直是考核中的难点。小营街道在具体实践中,将“一事一评”作为干部队伍日常管理工作的重要抓手,探索形成了“考核事项明确、工作流程

可控、考核操作简单、结果运用合理”的平时考核机制,用“小考核”撬动了基层干部队伍的“大活力”。主要启示是:

一是必须坚持党建引领。小营街道坚持以党建全过程管控构建起“闭环管理+螺旋上升”的工作链条,党工委明确方向、定目标、抓结果,党支部书记通篇谋划抓全程,组织办聚焦主责抓实施,街道176名机关干部中的146名党员干部主动承担起95%以上的工作任务。实践证明,做好平时考核工作,必须充分发挥党建引领作用,以党建凝聚人心、汇聚力量,把干部考核制度优势转化为发展优势,为推动高质量发展提供有力保证。

二是必须坚持实绩标准。小营街道坚持考人与考事结合,提升人由事考、知事识人的实效性和精准度,把平时考核结果作为领导班子和领导干部年度考核评价的主要依据,从实绩看政绩,从政绩看干部。实践证明,做好平时考核工作,必须坚持实践第一的观点,在急难险重的工作一线看干部,从实绩、实情、实绩中看能力,从要事、急事、险事、难事中看担当。

三是必须坚持方法创新。小营街道坚持数据思维,建成集考勤、考核、监督为一体的数字化管理系统,涵盖平时考核、考勤管理、日常监督等功能模块,实现了平时考核的信息化、智能化、精准化。实践证明,做好平时考核工作,必须因时、因事、因人制宜,紧跟数字变革创新的大趋势,为平时考核注入数字“基因”,通过大数据对干部表现“精准画像”,不断提升平时考核的科学化水平。

四是必须坚持结果运用。小营街道坚持抓实平时考核的“后半篇文章”,把考核结果与年度考核、干部使用、绩效工资挂钩,增强结果运用刚性,加大奖优罚劣力度,变“做样子”为“实打实”,变“好坏一个样”为“优劣大不同”,营造了担当干事的良好氛围。实践证明,做好平时考核工作,必须坚持正向激励政策和反向约束措施双向发力,鼓励先进、鞭策落后,切实做到对优秀者重用、潜力者培养、后进者督促,切实发挥考核“指挥棒”和“风向标”作用,让平时考核成为干部提升能力素质的“磨刀石”。

(王鲁东:滨州高新区小营街道党工委书记;初宝瑞:市委政研室副科长)