



认准改革目标 坚持“小步快跑”

深化新闻采编薪酬制度改革

扬州市江都区融媒体中心

江都区融媒体中心自成立以来，紧紧抓住薪酬绩效考核改革这一牛鼻子，树立同稿同酬、优稿优酬的改革目标，坚持小步快跑，一年一台阶，用三年时间改革到位，减少改革阵痛和内部阻力，有力推动新闻采编队伍迅速“转阵地”“转思维”“转角度”。

一、积极争取政策支持。打破传统“媒体机关化”管理体制，全力推行新闻采编薪酬制度改革，坚持向改革要动力要活力。积极争取区委区政府支持，并和纪检、财政、人社等相关部门反复沟通，争取了“三个政策”：允许扩大事业人员的绩效考核规模；允许在人社局核定标准外适当增加事业人员收入；允许增加编制外人员收入，不受全区人均每年固定标准限制，超出标准的部分在传媒集团列支。

二、共建统一“考核池”。改革的核

心举措是共建统一“考核池”，让不同身份性质的采编人员“在一个锅里争工分”，加快实现同稿同酬、优稿优酬。通过三年努力，中心不断扩大事业人员工资收入考核比例，事业人员的每月考核部分从1000元扩大到目前的5000元，其他两种身份性质人员的考核部分也同步扩大。将所有人的5000元考核部分注入统一“考核池”，凭作品质量到绩效“考核池”中分高低。编辑记者每月凭作品得分，分配“考核池”中的考核工资，实现按劳分配、多劳多得、优稿优酬。所有编辑记者的动力和压力倍增，特别是事业人员再不是“干多干少一个样”，彻底打破“大锅饭”。

三、设立专项引导奖金。由于历史原因，编外人员、企业人员和事业人员在基础工资上还有不小差距。为实现同工同酬，中心坚持“多管齐下”，包括：



逐年增加编制外人员和企业人员基本工资标准和住房公积金标准；为编制外人员设立专项奖金，年终按一、二、三等奖予以发放；在编制外人员当中评选年度首席记者，并发放首席记者奖励。通过上述途径，基本拉平了编外编内人员基础工资收入差距。

四、创新作品考核体系。持续修订《江都区融媒体中心全员绩效考核办法》，充分发挥“指挥棒”作用，使记者通过一次采集可获得多平台发布的综合得分。一方面，促使记者多外出采访创作，另一方面，引导传统记者向全媒体记者转变，工作领域从文字、图片向视频扩展，既可获得写稿得分，又可获得摄影、摄像、制作视频稿件得分，加快实现一次采集、多种生成、多元发布。通过深化新闻采编薪酬绩效改革，工作成效初步彰显，主要表现在：

一是有效树立了“多劳多得”导向。深化新闻采编薪酬绩效改革后，不管事业编人员还是编外人员，全部收入均只有“基本工资+考核工资+专项奖金”三个部分。根据新闻产品得分进行考核分配后，单月考核最高工资与最低工资差距达4倍左右。编外人员工作热情高涨，年度收入大幅提升，50%以上编外人员年度收入实现翻番。编内人员和编外人员收入差距逐步拉平，甚至出现“倒挂”现象。

二是有效提升了采编队伍活力。“本报记者”持续向“融媒记者”转型，不再是“一个本子、一支笔”就外出采访，纷纷背起照相机、扛起摄像机，在交出文字稿的同时，也提交了图片和视频作品，并且摄影、摄像水平不断提升，呈现出一专多能趋势。特别是一批年轻记者从原先的文字记者发展为全能型记者。中心积极支持这一可喜变化，为每位年轻记者都配备专业照相机，并购置了6台专业摄像机，为加快转型强化装备保障。

三是有效提升了融合生产力。2022年，中心累计刊播（发）稿件超3万条，总阅读量近2.5亿次。中心记者拍摄C919大型客机训练飞行图片，被人民日报国内十大新闻选用，《江都爱心护送团队把广西柳州15岁少女安全护送到家》《空军报社：感谢江都融媒，60年前的报道有了下文》《江都融媒一则报道为87岁老人打开“生命通道”——爱心市民撸袖捐献“救命血”》等爆款作品层出不穷。“今日江都”微信公众号和“江都发布”抖音号、视频号、头条号的自采稿件超90%，粉丝总数超40万。在全省县融移动传播矩阵排行榜中，“江都发布”抖音号进入全省前15名，“智慧江都”App进入前20名，“江都发布”视频号进入前30名。移动传播矩阵建设得到区委区政府主要领导肯定。