

# 三维驱动：主流媒体国际微短剧人才队伍建设的制度设计、技术赋能与文化浸润

胡承静

安徽师范大学新闻与传播学院，安徽 芜湖

收稿日期：2026年1月21日；录用日期：2026年2月23日；发布日期：2026年3月4日

## 摘要

在国际微短剧“文化出海 + 产业升级”双重诉求下，主流媒体的系统性变革亟需以人才队伍建设为核心支撑。文章立足媒介融合、跨文化传播与人才生态理论，构建“制度设计 - 技术赋能 - 文化浸润”三维驱动框架，剖析主流媒体在国际微短剧传播中人才队伍的现存短板，深入探讨在三维驱动下的具体实施路径，为主流媒体破解人才结构性缺口、提升国际微短剧传播效能、构建全球化人才竞争优势提供理论参考与实践方案。

## 关键词

主流媒体，国际微短剧，人才队伍建设，制度设计，技术赋能，跨文化浸润

## Three-Dimensional Drive: Institutional Design, Technological Empowerment, and Cultural Immersion in Talent Team Building for Mainstream Media's International Micro-Short Drama

Chengjing Hu

School of Journalism and Communication, Anhui Normal University, Wuhu Anhui

Received: January 21, 2026; accepted: February 23, 2026; published: March 4, 2026

## Abstract

Against the dual imperatives of cultural globalization and industrial upgrading in the international

文章引用：胡承静. 三维驱动：主流媒体国际微短剧人才队伍建设的制度设计、技术赋能与文化浸润[J]. 新闻传播科学, 2026, 14(3): 26-32. DOI: 10.12677/jc.2026.143061

short-drama industry, systemic transformation of mainstream media urgently requires talent development as its core pillar. Drawing on theories of media convergence, cross-cultural communication, and talent ecosystems, this paper constructs a three-dimensional framework driven by “institutional design-technological empowerment-cultural infiltration”. It identifies key talent deficiencies in mainstream media’s global short-drama communication and explores corresponding implementation strategies. This study offers theoretical insights and practical solutions for addressing structural talent gaps, improving international communication effectiveness, and building global competitive advantages in talent.

## Keywords

Mainstream Media, International Micro-Short Drama, Talent Team Building, Institutional Design, Technological Empowerment, Cultural Immersion

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

### (一) 研究背景

当前，国际微短剧已成为中国文化出海的新型载体，主流媒体凭借公信力、内容生产力和渠道资源优势，逐渐成为微短剧出海的主导力量[1]。但随着海外市场的精细化、动态化发展，主流媒体的传统人才体系面临“能力错配、结构失衡、效能不足”的困境——懂内容创作的不懂海外市场，懂跨文化传播的缺乏技术应用能力，懂合规运营的难以适配微短剧商业化生产节奏。与此同时，主流媒体的系统性变革，进一步对国际微短剧人才的“复合型、本土化、智能化”提出更高要求，人才队伍建设已成为制约主流媒体国际微短剧传播提质增效的关键瓶颈。

### (二) 研究意义

1) 理论意义：突破现有研究“重内容、轻人才”的局限，构建国际微短剧传播与主流媒体人才建设的关联理论框架，丰富媒介融合背景下跨文化传播人才培养的理论体系，为同类人才研究提供新的分析视角。

2) 实践意义：针对性解决主流媒体国际微短剧人才“引才难、育才慢、留才弱”的现实问题，明确人才队伍建设的具体路径与操作方法，助力主流媒体打造核心人才竞争力，推动国际微短剧实现“从流量出海到价值出海”的转型。

### (三) 国内外研究现状

目前，国内外关于微短剧出海、主流媒体人才变革、跨文化传播人才培养的相关研究，现有成果多聚焦于微短剧内容创作、渠道布局或单一维度的人才培养策略，缺乏对主流媒体国际微短剧人才队伍建设的系统性、多维度研究，未形成“制度-技术-文化”三者协同驱动的完整分析框架，对人才建设与国际微短剧传播的适配性研究不足。本文以此为切入点，深入探讨适应我国国情、面向未来的国际微短剧传播的人才队伍建设路径。

## 2. 核心概念界定与理论基础

### (一) 核心概念界定

1) 主流媒体系统性变革：由媒介技术革命性突破、生产传播要素创新性配置、传播方式颠覆性改变

而促进主流媒体根本转型的发展手段，触及主流媒体运作全环节、全流程、全要素的质变式累积性结果，而非局部修补或简单叠加。核心目标是提升媒体传播力、引导力、影响力、公信力，适配全球化传播需求。

2) 国际微短剧：时长在 1~20 分钟、叙事紧凑、适配移动终端传播，面向海外市场发行，兼具文化传播与商业变现属性的短视频剧集形态，是主流媒体文化出海的重要载体。

3) 三维驱动人才建设：以“制度设计”为保障、“技术赋能”为支撑、“文化浸润”为核心，三者相互协同、层层递进，构建覆盖人才“引进 - 培养 - 留存”全流程的建设体系，适配国际微短剧传播的全链路需求。

## (二) 理论基础

1) 媒介融合理论：强调媒介形态、组织架构与生产模式的融合创新，为分析主流媒体人才管理体系的变革提供理论支撑，明确人才能力需适配“内容 + 技术 + 渠道”的融合趋势[2]。

2) 跨文化传播理论：核心是“文化共情”与“文化适配”，为人才文化浸润维度提供理论依据，要求人才具备文化解码、文化规避与文化创新能力，实现微短剧内容与海外受众的文化共鸣[3]。

3) 人才生态理论：强调人才与制度、技术、文化等环境因素的相互作用，为三维驱动框架的协同机制提供理论指导，主张构建“引得进、育得出、留得住”的良性人才生态。

## 3. 主流媒体国际微短剧人才队伍的现存问题

### (一) 制度层面：人才管理体系僵化，适配性不足

主流媒体长期沿袭服务于长视频、严肃新闻的“采编播”分离架构及“精雕细琢”的生产节奏，与微短剧“短、频、快”要求的小团队、扁平化、快速迭代的作战模式严重不匹配。传统选题论证、多层审核流程无法适应微短剧市场的快速变化，导致创意滞后，错失传播时机。同时，激励与考核机制也相对滞后，现有薪酬体系多采用“固定薪酬 + 绩效”的传统模式，缺乏针对国际微短剧项目的分账激励、IP 分红等市场化激励方式。考核指标往往偏重“传播量”，而忽视了文化适配度、合规通过率、长期商业价值等关键维度，不利于充分调动人才的积极性。此外，人才流动机制不够灵活，海外引才缺乏针对性与配套政策支持，本土育才也尚未形成系统化体系，使得“引进 - 培养 - 晋升”通道不够畅通，难以适应海外市场快速变化的人才需求。

### (二) 技术层面：技术赋能不足，人才能力边界受限

在技术层面，国际微短剧发展面临多重挑战。当前，主流媒体在创作、译制、运营等环节中，对 AI 智能编剧、智能译制、数据舆情分析等前沿技术工具的应用仍显滞后，相关技术普及率较低，且人才缺乏系统培训，导致内容生产效率不高、精准度不足——例如译制质量不稳定、对用户需求的判断容易出现偏差。与此同时，技术与人才的融合也不够充分：技术人才与内容创作、跨文化运营人才之间往往存在脱节，技术开发难以精准匹配微短剧出海的实际需求，而内容与运营人才也普遍缺乏技术思维，不善于借助技术工具突破创作与传播的瓶颈，例如无法通过数据分析来优化剧情节奏和传播策略。此外，复合型技术人才缺口明显，既熟悉微短剧内容逻辑，又掌握海外流媒体平台技术规则与数据算法的跨界人才尤为稀缺，这制约了“技术 + 内容 + 市场”的深度融合，影响了作品在国际竞争中的适应性与竞争力。

### (三) 文化层面：跨文化素养缺失，传播效能受限

人才队伍对海外受众，特别是 Z 世代的“爽点”、“网感”缺乏深刻理解。习惯于宏大的主题叙事，难以驾驭微短剧强调强情节、快节奏、高情绪价值的叙事语法，导致内容节奏拖沓，“钩子”设置不足，无法在“黄金三秒”内抓住受众，是产生“文化折扣”的内在原因。与此同时，本土化创作能力也显薄弱：团队中具备海外本土创作与运营经验的人才占比较低，大多数仍依赖国内团队进行远程操作，难以

精准捕捉当地用户的真实需求与情感共鸣，致使本土化原创内容产出不足，长期传播竞争力受限[4]。此外，多数人缺乏跨文化沟通的系统训练，在与海外渠道方、合作方及用户的实际接触中，沟通效率偏低，难以有效推进本土化合作，也无法对海外市场的反馈与诉求及时做出恰当的回，这进一步影响了内容在跨文化语境中的落地效果与持续影响力。

#### 4. 三维驱动：主流媒体国际微短剧人才队伍建设的深度路径

##### (一) 制度设计：构建灵活高效的人才管理体系

制度设计的核心在于打破传统人才管理壁垒，构建适配国际微短剧传播的“市场化、灵活化、精细化”制度体系，覆盖人才“引进 - 培养 - 使用 - 留存”全流程。

##### 1) 重构组织架构

为应对国际微短剧发展中的组织协同挑战，我们应打破传统部门壁垒，建立“区域化 + 项目制”相结合的矩阵式管理架构。一方面，针对欧美、东南亚、日韩等海外核心市场，设立区域化人才专业队伍，配备涵盖内容创作、运营与合规等职能的专属团队，以支持在当地市场的深度本土化运营。另一方面，围绕具体微短剧项目组建跨部门项目组，整合内容、技术、法务、市场等多领域人才，推行“项目负责人制”，赋予项目组在人才调配、考核激励等方面相应的自主权，从而提升跨职能协同效率。此外，可考虑设立统一的人才管理中心，统筹协调全球人才资源，系统负责人才引进、培训、轮岗与调配等工作，有效打破区域与部门之间的人才流动壁垒，促进资源灵活配置与能力共建。

##### 2) 创新激励机制

在国有媒体微短剧出海的激励体系构建中，必须坚守“社会效益首位、社会效益与经济效益相统一”的根本原则。具体路径上，可推行与海外收入、传播影响力等多维指标挂钩的“项目效益分红”及“爆款专项奖励”，使团队收益直接对标项目的综合社会与市场效益。针对本土化编剧、运营等稀缺人才，可设立市场化的“特聘岗位”与享有灵活自主权的“首席工作室”，激发创新动能。对于战略性项目，则可探索成立混合所有制的“特殊目的公司(SPV)”，在国有控股确保导向与安全的前提下，引入市场化运营与激励。这些举措旨在通过体制内的创新变通，实质性破解人才激励难题，实现社会价值与市场活力的有机统一。

##### 3) 优化考核评价体系

目前现存评价机制中的大多数考评办法过于粗放，为优化考核评价体系，需建立兼顾短期效益与长期价值的“三维一体”指标：文化适配度(30%)，通过海外用户口碑、文化冲突发生率及本土化内容占比，着力规避文化折扣；传播与商业效能(40%)，涵盖播放量、完播率、用户付费率与海外合作签约量，保障短期收益；合规与长期价值(30%)，考察合规通过率、IP衍生潜力及人才培养贡献，支撑可持续发展。以商业效能保障当下生存，同时以文化适配和长期价值为两翼，共同驱动健康，平衡了短期压力与长期愿景，明确将文化合规提升到与商业同等重要的战略高度。

##### 4) 完善人才流动与保障机制

为完善人才流动与保障机制，我们将系统构建引才、育才、留才三位一体的管理体系。引才方面，聚焦海外核心人才，与主流媒体平台及本土制作公司合作，靶向引进资深编剧、运营专家与法务人才，并为稀缺人才设立涵盖签证、安家及子女教育的“绿色通道”。育才方面，建立注重能力、注重实绩、科学量化、择优晋升的管理和用人机制[5]。推行“内部轮岗 + 外部实训”模式，组织海内外人才双向交流与专项学习，促进经验融合。留才方面，通过完善医疗保障、职业发展通道及包容的文化氛围，尊重本土创作习惯，切实降低人才流失，保障团队长期稳定。

##### (二) 技术赋能：以技术工具突破人才能力边界

技术赋能的核心是推动“技术工具普及 + 技术人才融合 + 技术能力提升”，利用智能化、数字化工具提升人才工作效能，拓宽人才能力边界，适配国际微短剧工业化、精准化传播需求。

#### 1) 搭建“全链路技术工具矩阵”，覆盖微短剧创作 - 译制 - 运营全流程

在创作端，引入 AI 智能编剧工具，AIGC 技术驱动微短剧创作系统性革新，构建智能化全球叙事体系，实现剧本、角色与文化元素的跨语境适配[6]。基于海外用户偏好辅助生成剧情与优化人设，帮助挖掘本土题材；同时搭建整合海外文化元素与场景素材的数字资产库，有效降低创作门槛。在译制端，部署多语种 AI 智能译制系统，支持文本译制、配音合成与字幕适配的一体化处理，并配备专业译审提升质量；特别针对小语种市场开发“方言适配”功能，以贴合本土需求。运营端通过监测用户观看完成率、互动评论等多维数据，系统不仅能够动态调整投放策略，更形成了数据反哺内容优化的正向循环。同时搭建多平台矩阵管理工具，实现 TikTok、YouTube 等平台的一键分发与数据同步监测。合规端开发定向检测工具，依据欧美、东南亚等不同市场的法规与文化禁忌，对内容进行事前审核，系统降低合规风险，辅助合规团队提升工作效率。

#### 2) 推动“技术人才与业务人才深度融合”，破解人才能力错配问题

媒体应着重培养既懂“黄金三秒”、“情节钩子”(Hook)等微短剧创作规律，又掌握数据分析工具，能依据用户留存曲线优化剧情节奏，同时深刻理解对外宣传纪律的复合型剪辑与运营人才。例如，在剪辑环节，需训练人才在确保政治安全和文化得体的前提下，极致化运用快切、特写、悬念音效等技术手段提升“爽感”。在协作机制上，建立“技术分享会 + 实操培训”的双向交流机制，定期组织技术人才向业务团队讲解工具应用场景与操作，同时收集业务反馈以驱动技术工具的迭代优化。新时代的国际微短剧传播人才应是具有跨学科知识、专业技术运用能力，文化价值引领力与国际传播视野的复合型人才，在人才储备方面，针对性引进既精通微短剧内容逻辑，又掌握数据算法、AI 应用及海外平台规则的复合型技术人才，以填补关键能力缺口[7]。通过上述措施，形成技术与业务双向赋能、协同创新的高效工作模式，全面提升团队应对海外市场挑战的综合能力。

#### 3) 构建“分层分类技术培训体系”，提升人才技术应用能力

为系统提升团队的技术应用能力，我们将构建“分层分类技术培训体系”[8]。该体系包含三个层级：一是面向全体相关人才的基础培训，重点教授 AI 编剧、数据平台等核心工具的基础操作，确保普遍掌握关键技能；二是针对项目负责人、资深运营等骨干人才的进阶培训，深化数据驱动的内容优化与技术工具定制化应用等内容，提升其利用技术解决复杂业务问题的能力；三是面向海外本土人才的专项培训，聚焦小语种译制工具、本土平台运营技术等区域适配性内容，有效增强本土团队的技术执行力。通过分层、分类的针对性培养，全面提升从基础操作到战略赋能的全链条技术应用水平。

#### 4) 搭建“全球化远程协同技术平台”，打破人才地域限制

为打破人才的地域限制，我们将搭建“全球化远程协同技术平台”。该平台将开发集多语言实时翻译、文件同步传输与在线协同编辑于一体的协作系统，实现国内与海外团队的无缝对接与即时协作。同时，平台将整合建设统一的人才知识库与案例库，系统收纳技术工具应用心得、海外市场运营经验等实用资源，供全球人才随时调用学习，从而持续提升协同效率与整体专业能力，有效支撑全球化业务的流畅运作。

#### (三) 文化浸润：强化跨文化素养，提升传播适配性

文化浸润的核心是通过“常态化调研 + 本土化实践 + 跨文化交流”，培育人才的文化解码、文化适配与本土化创作能力，实现微短剧内容与海外受众的文化共鸣，破解“文化折扣”问题。

#### 1) 构建“常态化海外文化调研体系”，夯实人才文化认知基础

东亚文化圈中剧情题材认知壁垒较小，而随着距离增加壁垒也不断上升，欧美市场的水土不服情况最

为明显[9]。为夯实人才对海外市场的文化认知基础，我们将构建一套“常态化海外文化调研体系”。该体系首先建立“人才驻场调研”机制，定期选派内容、运营等核心人才深入欧美、东南亚等关键市场进行调研，通过参与本地文化活动与用户深度访谈，直接获取价值观念、审美偏好与文化禁忌等。同时，将搭建并持续更新“海外文化数据库”，系统整合各区域文化元素、热门题材、禁忌清单与用户画像，为创作与决策提供实时参考。此外，体系还将通过与海外高校、文化机构合作，定期举办文化专题讲座，邀请当地学者与媒体人讲解区域文化特征与传播规律，从而多维度、深层次地提升团队的文化理解与适应能力。

#### 2) 推进“本土化人才培养与合作”，提升内容本土化适配度

本土制作团队拥有对目标市场文化和观众偏好的天然理解。他们熟悉该地区的历史背景、社会价值观和流行趋势，能够敏锐捕捉文化语境中的细微差别，并将其融入创作之中。为深化本土化能力，我们将系统推进海外本土人才的招募与培养。首先，扩大海外本土人才招募规模，重点吸纳当地编剧、导演、演员及运营人才，组建本土化创作与运营团队，从源头确保内容贴合本土市场需求。其次，建立“本土导师制”，由海外资深人才指导国内团队进行本土化实操，国内人才亦同步分享内容标准与传播经验，形成双向赋能机制。此外，我们还将开展“本土化创作孵化计划”，鼓励本土人才挖掘当地神话、历史及现实题材，并由平台提供资金、技术与渠道支持，系统性培育兼具本土特色与市场潜力的优质内容与人才，持续夯实本地化创作与运营基础。

#### 3) 搭建“跨文化交流平台”，提升人才跨文化沟通与创新能力

为持续提升团队的跨文化实践能力，我们将系统建立常态化交流与协同机制。首先，定期举办“中外微短剧从业者跨文化沙龙”，邀请公司内容、运营人才与海外本土创作团队、渠道方及用户代表进行线上线下交流，分享创作经验并深入探讨文化适配的具体问题。其次，组织“跨文化创作项目”，推动国内外人才联合开展中外合拍或本土 IP 改编等实践，在协同创作中切实提升跨文化沟通与协作能力。此外，将系统建立“文化适配案例库”，整理分析出海过程中的成功与失败实例，组织团队开展案例研讨，持续总结可复用的本土化经验与文化风险规避方法，从而形成从理论交流、实践共创到经验沉淀的完整能力提升闭环。

#### 4) 强化“文化共情与网感培育”，打造能引爆全球的传播内容。

培训应超越宏观文化知识，深入剖析海外社交媒体平台(如 TikTok、Reels)的热门模因(Meme)、流行叙事模板和视听语言，提升人才的“网感”。通过 Workshop 形式，模拟训练团队快速策划兼具中国文化内核与全球流行表达的“爆款”选题的能力，实现从“讲好中国故事”到“打造流行中国 IP”的跃升。

微短剧平台及创作团队应当突破传统框架，探寻多元化的叙事方向，既要以普遍的文化情感为基石，也要紧跟时代发展的步伐，探讨当下全球共同关注的社会话题。为提升微短剧的跨文化传播力，系统开展“文化共情专项培训”，通过角色扮演、情景模拟等方式，引导创作与运营人才主动转换视角，深入理解海外用户的情感需求与价值观念。在此基础上，引导团队在创作中聚焦亲情、爱情、奋斗等人类共通情感作为叙事核心，并探索将中国文化元素与目标区域文化元素进行有机融合，实现在尊重文化差异的基础上有效寻找共鸣点，从而整体增强内容的跨文化适应性与传播效力[10]。

### 5. 三维驱动的协同机制与案例分析

#### (一) 协同机制：构建“制度 - 技术 - 文化”双向赋能、闭环联动体系

制度、技术与文化三者之间，形成了一种相互促进的闭环关系。灵活的组织架构和激励机制，为技术的普及与跨文化交流提供了基础保障；而考核体系的持续优化，则能有效推动人才主动提升技术应用能力和文化适应力。技术在此过程中扮演着支撑角色：智能化工具不仅提升了人才管理的效率，实现对制度落地的数字化监测，也借助文化数据的实时分析，让跨文化调研与创作更加精准。与此同时，文化本身又为制度与技术指引方向——基于实际的跨文化传播需求，制度设计可以更贴合本土人才的特点，

技术工具也能更好地适配具体文化场景，比如小语种译制等应用。最终，这三者共同构成了“制度保障技术落地、技术支撑文化传播、文化引导制度优化”的良性循环。

## (二) 以中央广播电视总台(总台)国际微短剧人才建设实践为例

作为主流媒体微短剧出海的先行者，总台已成功推出《中国神话》《美猴王》等一批在国际上广受欢迎的微短剧，作品触达全球超过一百个国家和地区。在这一过程中，总台逐步构建起“制度-技术-文化”三维支撑的人才发展体系：制度上，采用灵活的项目制管理与多元激励；技术上，借助 AI 译制、数据分析等工具提升创作与传播效率；文化上，则依托海外本土团队开展持续的文化洞察与适配研究。

然而，实践中依然存在一些挑战，比如本土化人才比例偏低、技术与人才融合不够深入、跨文化共鸣能力仍有提升空间等。总台的探索表明，主流媒体要在国际微短剧领域走稳走远，必须让制度、技术、文化三者协同发力——制度保障人才的发展环境与工作效率，技术拓展人才的能力边界，文化则赋予作品更深层的传播适应力。与此同时，积极培育与合作本土人才，将成为推动人才队伍与国际传播真正接轨、实现文化出海提质增效的关键所在。

## 6. 结语

本文构建的“制度设计-技术赋能-文化浸润”三维驱动框架，为主流媒体国际微短剧人才队伍建设提供了系统化路径。制度设计着眼于人才“引育留用”的机制保障，技术赋能致力于突破人才能力边界与效能瓶颈，文化浸润则聚焦于破解跨文化传播中的“文化折扣”难题。三者协同联动，形成闭环，有助于缓解当前人才的结构性缺口与能力错配问题，推动人才队伍向复合型、本土化与智能化方向演进，从而为国际传播提质增效注入核心动力。展望未来，伴随产业升级与媒体深度融合，人才建设将呈现更显著的本土化、智能化与生态化趋势。

## 参考文献

- [1] 程俊欣. 网络微短剧的内容创新策略研究[D]: [硕士学位论文]. 郑州: 河南工业大学, 2021.
- [2] Jenkins, H., Ford, S. and Green, J. (2013) *Spreadable Media: Creating Value and Meaning in a Networked Culture*. New York University Press.
- [3] Appadurai, A. (1996) *Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization*. University of Minnesota Press.
- [4] 胡祥, 张诗怡. 从“搬运工”到本土化: 微短剧出海的创作路径与传播策略[J]. 中国广播电视学刊, 2025(6): 76-79.
- [5] 曹晚红, 牛文杰. 精细化和动态化: 主流媒体国际传播人才队伍建设路径探析[J]. 中国新闻传播研究, 2023(3): 71-81.
- [6] 王雅心. 生成式人工智能赋能下的微短剧出海: 创新机制、现实困境与破局路径[J]. 声屏世界, 2025(17): 8-10.
- [7] 张华. 微短剧市场的热闹与人才培养的冷思考[J]. 电影新作, 2024(4): 128-133.
- [8] 满胜宠, 江黄安. 语义编码、人机共生与算法素养: AIGC 微短剧人才培育路径研究[J]. 未来传播, 2025, 32(6): 103-112.
- [9] 李储龙, 肖潇. 中国网络微短剧的国际传播能力建设[J]. 传播与版权, 2024(20): 46-48+52.
- [10] García-Canclini, N. (2014) *Cultures and Globalization: Cultural Conflicts, Dialogues and Negotiations*. In: Anheier, H.K. and Isar, Y.R., Eds., *Cultures and Globalization Series*, Sage Publications Ltd., 23-35.