

# AI 技术在创意写作中的应用与影响研究

## ——以公众号文案和剧本创作为例

□ 哈尔滨金融学院 孙玉秀

随着人工智能(AI)技术的迅速发展,AI在各行各业的应用日益广泛,创意写作领域也随之发生了深刻变革。公众号文案和剧本创作作为创意写作的重要组成部分,不仅要求内容创新、引人入胜,还需要高效产出。AI技术,特别是在自然语言处理和深度学习等领域的应用,显著提升了创作效率和内容质量,正在深刻改变创作流程,并对创作者的思维方式和创造力产生重要影响。

### 一、AI技术在公众号文案创作中的应用与影响

#### (一)AI技术提升文案创作效率

在公众号文案创作中,AI技术利用自然语言处理和深度学习算法,能够迅速根据主题生成文章框架、段落结构,甚至是完整内容。这样,创作者能够大幅度节省时间,快速应对热点话题,确保内容的时效性和新鲜感。例如,当输入关键词或简单的主题时,AI工具可以立刻提供多个相关标题、段落,甚至整篇文章的细化内容,极大提高创作效率。借助AI,创作者能够更加高效地产出更优质的内容。

#### (二)AI技术优化文案内容与结构

AI技术通过自然语言处理算法,能够深度理解文章的主题和意图,并根据目标读者的需求进行精细化的结构优化。它不仅能根据主题进行内容筛选和重组,还能识别文章中潜在的逻辑漏洞和结构不清晰的部分,进行有效调整,使文章的核心信息更加突出。AI

能够自动调整段落之间的衔接,优化过渡句,确保文章的思路连贯流畅,避免因内容冗杂或信息跳跃导致读者迷失方向。除此之外,AI还可通过实时分析读者的行为数据,帮助创作者根据受众偏好调整文案结构和呈现方式,确保文案能够最大程度地吸引和维持读者的兴趣,提升文章的传播效果和转化率。

#### (三)AI技术个性化定制文案风格

公众号文案的风格与语气直接影响读者的吸引力和参与度。AI技术通过分析读者群体的兴趣和阅读习惯,能够量身定制符合读者需求的内容。无论是严谨的行业分析,还是轻松幽默的生活小贴士,AI能够根据不同受众生成最适合的文案风格。这种个性化定制的能力不仅增加了内容的吸引力,还能增强文案的传播力和感染力,使公众号文案更易引起共鸣,从而提升读者忠诚度与互动性。

#### (四)AI技术对创作者思维和创造力的影响

尽管AI技术提升了文案创作效率,它对创作者的思维和创造力带来了一些复杂的影响。AI能迅速生成高质量的内容,减轻创作者的压力,让他们能将更多精力投入创意构思和策略策划。AI提供的多样化创意和灵感拓宽了创作者的思路,激发了更丰富的创作灵感。然而,这也引发了对创作者思维独立性的担忧。有人认为,过度依赖AI可能削弱创作者独立思考 and 原创性。其实,AI只是辅助工具,创作者仍需保持扎实

的写作技巧和独到的创造力,才能在AI生成内容中脱颖而出,保持文章的独特性与深度。

### 二、AI技术在剧本创作中的应用与影响

#### (一)AI技术辅助剧本创作流程

在电影和电视剧剧本创作中,AI技术逐渐成为得力助手。通过自然语言处理和深度学习技术,AI能够迅速生成剧本初步草稿,包括角色设定、情节安排和对话编写等。这样,创作周期大大缩短,同时为编剧提供更多样的剧本版本以供修改。尤其是,AI能够根据观众反馈和市场趋势,帮助编剧有针对性地调整剧本,提高其商业潜力。初期,编剧可以利用AI提供的角色设定和情节框架,迅速构建剧本结构;在中期,AI生成的对话和场景创意能丰富剧本内容;后期,AI优化工具能够帮助编剧精炼语言,提升剧本情感表达,使作品更生动且打动人心。

#### (二)AI技术提升剧本创意与情感表达

AI在剧本创作中的另一个重要应用是推动创意和情感表达。借助深度学习和生成对抗网络(GAN)技术,AI能够创造全新的故事情节、角色设定,甚至是独特的场景描述,为编剧提供新颖的创意灵感。此外,AI通过情感分析工具,确保剧本中的情感表达更加真实可信,帮助编剧与观众建立更深的情感联系。这种智能化创作辅助不仅能满足观众多元的审美需求,还大大提升剧本的艺术性和观赏性。

#### (三)AI技术对剧本创作行业的变革与挑战

AI技术在剧本创作中的应用已对行业产生深远影响。一方面,AI降低了剧本创作的门槛,让一些没有专业编剧背景的人也能参与创作,为剧本创作行业带来更多元化的声音和创新。另一方面,AI生成的内容也带来挑战。尽管AI可以高效生成文本,它缺乏人类编剧特有的深度思考和情感触动,难以真正展现人性中的复杂情感和细腻内心。此外,AI生成的内容可能涉及版权问题,需要在法律和道德上加以规范。面对这些挑战,剧本创作行业应采取积极应对。一方面,编剧需不断提升创作能力和创新思维,保持作品独特性和艺术深度;另一方面,行业应加强对AI技术的监管与规范,确保其合法、合规使用,保护创作者的知识产权与权益。

### 三、结语

AI技术在公众号文案和剧本创作中的应用推动了创意写作的革新,提升了创作效率和内容质量,同时也带来了新的挑战。随着技术的进步,AI将在创意写作中发挥更大作用,帮助创作者提升效率和创新。然而,AI仅为工具,不能取代创作者的独立思考与创意能力。创作者应保持创新力,同时行业需加强对AI技术的监管,确保其合法合规使用。只有这样,才能充分发挥AI的优势,推动创意写作领域的持续发展。

基金项目:黑龙江省省属本科高校基本科研业务费项目《明道民徐士俊系列作品文化价值研究》(2023-KYYWF-E026)。

# 传统媒体转型过程中企业文化重塑的探究

□ 杭州文化广播电视集团 周炯

在媒体快速发展时代,传统媒体以垂类行业打造为重点的业务转型成为关键路径。转型过程不仅涉及业务形态与流程的再造,企业文化建设更是其中的核心内在动力。本文深入剖析传统媒体转型打造垂类专业之际,企业文化重塑面临的问题,提出针对性策略,并结合实际案例探讨其重要性与实践意义,旨在为传统媒体转型提供参考。

### 一、传统媒体转型时企业文化面临的挑战

#### (一)面临着团队管理的挑战

1.转型所必需的专业人才短缺:目前传统媒体的采编团队多具备综合新闻素养,但在新媒体时代打造垂类专业要求团队成员不仅能采写新闻还需对专业领域有透彻理解,拥有较专业的知识。现有团队的知识结构难以满足这一需求。

2.跨部门合作困境:传统媒体内部组织架构往往按行政职能划分,部门间相对独立。在打造垂类专业时,需要跨部门协作,整合内容策划创作、技术支持、商业营销等多方面资源。然而,由于部门设置的问题导致沟通不畅,考核不一致、目标诉求不同,常出现协作效率低下影响业务的推进。

3.绩效考核机制不匹配:传统媒体的绩效考核重点主要在新闻报道的数量、传播范围、广告创收等指标。转型后,垂类专业业务更注重内容质量、受众黏性

以及商业转化率等。原有的考核机制已经无法有效激发员工创造积极性,导致员工对垂类专业转型的动力不足。

#### (二)面临着媒体企业文化重塑的挑战

1.需要及时更新观念:一直以来,传统媒体在内容生产过程中形成了相对稳定的文化氛围,如强调权威性、遵循采编流程等。这些观念在垂类专业打造中可能成为阻碍,例如,过于注重权威发布可能会忽视互动性、快节奏、数据化、转化率等。

2.需要树立内部融合生产的观念:媒体转型中需要传统媒体与新媒体深度融合,重新打造内容生产、传播、运营等方面的流程。但传统媒体内部根深蒂固地强调内部竞争,缺乏鼓励融合的文化土壤。

3.品牌定位不够清晰:传统媒体一直以来强调的是单位品牌形象,如转型为垂类专业时,更多地需要与垂类特色相结合,塑造独特的垂类品牌文化。

### 二、传统媒体转型重塑企业文化的策略

#### (一)培养突破意识,培育创新文化

1.打造学习型团队:通过内部培训等多种渠道,大力宣传媒体转型的必要性与重要性,鼓励全体员工、各个岗位大胆创新、以创造用户价值为上的理念。努力营造媒体单位内部积极变革的文化氛围。

2.从机制上保证创新实践:设立多种奖惩机制,随

时随地对创新性想法并取得良好效果的团队或个人给予奖励。推出创新项目孵化机制,为各岗位员工的创新尝试提供资源支持与容错机制,推动媒体在内容、运营、商务等方面不断创新。

#### (二)构建融合机制,营造融合文化

1.组建若干事业部、工作室开展业务:从各个部门抽调人员组成跨部门项目团队,如组建汽车事业部、医保工作室等。配齐内容创作、技术研发、市场推广各岗位人员,明确团队成员的角色与职责,设立项目负责人,重新搭建有利于媒体融合的组织架构。在绩效考核中统一考核指标,无论是内容还是运营均以结果为导向,促进员工同心同向发力。将运营项目的成果与团队所有成员的薪酬、奖金、晋升挂钩。鼓励团队成员相互协作、共同创新,增强团队凝聚力与战斗力。

2.定期开展培训、团建活动:经常性开展以融合项目为单位的专项培训,让员工了解新媒体技术、运营模式以及融合发展趋势。针对现有团队成员,以专家讲座、在线学习等形式开展系统的专业知识培训。使团队成员具备适应垂类专业新媒体多元化传播的能力。

3.建立人才通道,鼓励员工跨部门融合:推出事业部与员工的双向选择方案,针对垂类专业人才的职业发展路径,设立不同层级的专业岗位。双方可以根据

业务需要、兴趣爱好申请不同岗位的交流,增进对业务的融合转型。

#### (三)打造鲜明的个性化品牌,确保媒体可持续发展

1.打造专业的垂类品牌,在媒体转型中坚持以用户为核心,以优质的服务、专业的内容汇聚具有同样喜好的用户,从而树立在专业领域内的品牌。

2.通过优质的内容创作、个性化的用户服务以及多样化的营销活动,传播垂类品牌文化。利用多渠道保持与用户的互动和黏性,强化品牌形象,从而增强员工与受众对垂类品牌的认同感与归属感。

### 三、结语

传统媒体以打造垂类专业为转型路径是一项复杂而系统的工程,这一过程需要团队建设和企业文化的协同支持,两者贯穿其中,尤其是企业文化起着关键作用。通过解决团队层面的专业人才短缺、融合协作与激励机制不匹配问题,打破企业文化层面的传统观念束缚、融合文化缺失和品牌文化模糊问题,构建适应媒体转型发展的专业团队,培育创新、融合、具有鲜明品牌特色的企业文化,传统媒体定能实现可持续发展。未来,传统媒体需要进一步探索如何在业务转型中更好地整合团队与文化资源,以实现可持续高质量发展。

# 企业政工队伍建设和思想政治工作的融合实践

□ 山西凯嘉能源集团有限公司 王越

思想政治工作是企业发展的生命线,关乎企业的稳定、团结与长远发展。而政工队伍则是开展思想政治工作的核心力量,其素质与能力直接影响思想政治工作的成效。在当今复杂多变的市场环境与社会思潮下,如何加强企业政工队伍建设,并将其与思想政治工作深度融合,成为企业面临的重要课题。本文将深入探讨两者融合的实践路径与方法,旨在为企业思想政治工作的创新与发展提供有益借鉴。

### 一、企业政工队伍建设与思想政治工作融合的重要性

企业政工队伍作为思想政治工作的组织者与实施者,其自身建设水平直接关系到思想政治工作能否在企业中落地生根、开花结果。一方面,高素质的政工队伍能够准确把握时代脉搏,将党的先进理论与企业实际相结合,为思想政治工作提供正确的方向指引;另一方面,通过有效的队伍建设,可以提升政工人员的沟通、协调与组织能力,使其更好地融入企业各个层面,将思想政治工作渗透到生产经营的全过程,凝聚员工力量,激发企业活力,促进企业与和谐稳定发展。

### 二、企业政工队伍建设现状及问题分析

#### (一)政工队伍结构不合理

部分企业政工队伍年龄结构老化,缺乏年轻血液的注入,导致工作理念与方法相对陈旧,难以适应新时代员工的思想特点与需求。同时,专业背景单一,多数政工人员来自文科类专业,缺乏经济、管理、技术等多学科知识储备,在与业务部门沟通协作以及解决实

际问题时存在一定障碍。

#### (二)政工人员素质参差不齐

一些政工人员对思想政治工作的重要性认识不足,缺乏使命感与责任感,工作积极性不高。业务能力方面,部分政工人员理论功底薄弱,对党的方针政策理解不深不透,在开展思想政治教育活动时缺乏感染力与说服力。此外,创新意识缺乏,习惯于沿用传统工作模式,难以满足员工日益增长的精神文化需求。

#### (三)政工队伍职业发展受限

在企业内部,政工岗位往往被视为“二线岗位”,晋升渠道相对狭窄,薪酬待遇与业务部门相比缺乏竞争力。这使得一些优秀的政工人才流失,同时也影响了现有政工人员的工作热情与职业追求,不利于政工队伍的稳定与发展。

### 三、企业政工队伍建设与思想政治工作的融合实践策略

#### (一)优化政工队伍结构,提升整体素质

企业应注重引进具有不同学科背景的优秀人才充实政工队伍,尤其是熟悉经济、管理、法律、信息技术等领域的复合型人才。通过公开招聘、内部选拔等方式,选拔一批政治素质高、业务能力强、热爱思想政治工作的年轻干部,优化政工队伍的年龄结构与知识结构。同时,加强对现有政工人员的培训与继续教育,定期组织政治理论学习、业务技能培训、综合素质拓展等活动,鼓励政工人员参加各类学术交流与研讨,不断更新知识体系,提升综合素质与业务能力。例如,

某大型企业每年制定详细的政工人员培训计划,邀请专家学者进行专题讲座,组织政工人员到先进企业参观学习,有效提升了政工队伍的整体水平。

#### (二)创新思想政治工作方法与载体,增强工作实效

随着信息技术的飞速发展,员工思想观念的日益多元化,企业思想政治工作必须与时俱进,创新工作方法方法与载体。政工队伍要充分运用互联网、新媒体等技术手段,搭建思想政治工作网络平台,如企业内部网站、微信公众号、短视频账号等,及时发布党的政策法规、企业发展动态、先进人物事迹等信息,开展线上互动交流、在线学习培训、心理辅导咨询等活动,拓宽思想政治工作的覆盖面与影响力。此外,结合企业实际,开展形式多样的、富有特色的主题实践活动,如“企业文化节”“道德讲堂”“岗位技能竞赛”等,将思想政治教育融入员工喜闻乐见的活动中,增强思想政治工作的吸引力与感染力。例如,某企业通过举办“我身边的榜样”短视频大赛,鼓励员工用镜头记录身边的先进事迹,不仅弘扬了正能量,还激发了员工参与思想政治工作的积极性。

#### (三)建立健全激励机制,激发政工队伍活力

为了提高政工队伍的工作积极性与创造性,企业应建立健全科学合理的激励机制。在薪酬待遇方面,制定公平合理的薪酬体系,确保政工人员的收入与工作业绩相挂钩,适当提高政工岗位的薪酬待遇,使其与业务部门具有一定的可比性。在职业发展方面,拓

宽政工人员的晋升渠道,设立专门的政工职称序列,建立与行政职务晋升并行的职业发展通道,让优秀的政工人才有更多的晋升机会与发展空间。同时,加强对政工人员的精神激励,定期评选表彰“优秀政工干部”“思想政治工作先进个人”等,对表现突出的政工人员给予荣誉称号与奖励,增强政工人员的职业荣誉感与归属感。例如,某企业建立了政工人员绩效考核制度,将思想政治工作任务完成情况、员工满意度等指标纳入考核体系,根据考核结果进行薪酬调整与职务晋升,有效激发了政工队伍的活力。

### 四、结语

企业政工队伍建设与思想政治工作的融合是一项长期而系统的工程,需要企业高度重视,持续投入,不断探索创新。通过优化政工队伍结构,创新工作方法载体、建立健全激励机制以及加强协作配合等多方面的实践举措,可以有效提升政工队伍素质与思想政治工作水平,为企业的稳定发展提供强大的思想保障与精神动力。在新时代背景下,企业应紧跟时代步伐,积极应对各种挑战,努力开创政工队伍建设与思想政治工作新局面,为实现企业高质量发展目标奠定坚实基础。

#### 作者简介:

王越(1996.9.20-),性别:男,民族:汉族,籍贯:山西省介休市,职务/职称:助理政工师,学历:大学本科,研究方向:政工类。