

互联网时代广播电视人才的创新思维

邵冬梅

(内蒙古自治区赤峰市广播电视台 内蒙古 赤峰 024000)

[摘要] 随着信息技术日新月异的发展,互联网正在改变着人民的的生活方式。新媒体有如雨后春笋,使得一些传媒行业的竞争越来越残酷,互联网时代下的广播电视台要在激烈的竞争环境中脱颖而出,人才成了重中之重。

[关键词] 广播电视;人才流失;创新思维

1 互联网时代广播电视人才现状

媒介环境和生态的变革,新媒体平台的崛起,改变了人们的收视行为,使得电视的收视时长和广告严重下滑,这种变化带给记者的不只是压力变大、收入下降,还有光鲜不再的落寞感。各大电视台这几年人才流失也是相对比较严重的。以某电视台卫星频道为例,近5年来,频道采编人员流失共计105人,流失比例除2015年为12%,2016年为2.5%外,其余年份均为20%。流失人员中,男性相对多于女性,年龄在31岁到40岁的占52%,本科学历及以上人员达82%,职位中层及首席等采编骨干人员占17.14%,工作年限6—10年的占29.53%、10年以上的占31.43%。流失人员中去往新媒体、企业、学校或科研机构以及创办自媒体、自主创业者均有。在时代的变革中电视台内掀起了一波又一波的离职潮,搅动着电视人才队伍的军心。需要说明的是,电视人的离职并非是近期特有的现象,而是在传媒环境发生改变时便开始出现。

2 互联网时代广播电视人才流失的原因

2.1 传统媒体平台吸引力下降

在互联网媒体出现以前,传统媒体是新闻专业毕业生的最理想就业去处,无论从待遇、发展前景还是社会认可度等方面看,都是独一无二的选择。但移动互联网兴起以后,受众与资本均向民营IT企业偏移、向用户动辄上千万上亿的大型社交媒体偏移,传统媒体的关注度、发展前景等综合吸引力明显下降,不再是“科班生”的就业首选。有些人去传统媒体,也是抱着镀一层金就走人的心态。

2.2 薪酬待遇没有竞争力

传统媒体的工作岗位,无论是改革前的自收自支事业编制,还是进行文化企业转型改制后的国企用工身份,工资、奖金待遇方面离不开原有的制度框定,涨薪幅度小,尤其是对知名人才、高级技术人才,无法给予打破薪金平衡的高额年薪。社会保障方面,虽然体系健全,但竞争力仍然不及互联网企业的高薪酬及多元福利。传统媒体从业人员面临较大的职业压力,尤其是来自所在媒体经营状况的压力。在传统媒体日渐式微的时代,报纸、广播、电视的广告收入逐年下滑,经营状况遭遇“冷冬”,特别对采编一线人员来说,最直接的影响就是收入水平的降低。传统媒体日益惨淡的经营状况,促使传统媒体从业人员对本行业进行全方位审视,在这个过程中,职业转型成了一个难以回避的现实问题。

2.3 媒体融合打破了人才地域限制

在传统媒体时期,传播的时、效、度是有限的,区域化比较突出,媒介的竞争主要表现为传统媒体之间的竞争。在移动互联网时代,信息洪流冲破了区域的界限,党报不仅在信息时效上彻底失去了竞争力,而且自身被推入了更高、更大平台的竞争。如党的十九大、全国“两会”等重大主题宣传,省级党报要与中央媒体竞争,要与其他省级媒体竞争,更大的竞争压力导致了行业内的人才队伍整合加剧,业务水平高的、技术水准高的人才,被中央媒体挖角,被沿海发达地区的待遇高的党报集团挖角,被新兴媒体挖角,东北地区的党报集团除打“地域牌”外,在留住人才方面没有其他任何优势。以上原因导致传统媒体人在实现其职业目标的过程中,缺乏创新的制度化手段。因此,有的放弃了以往传统媒体所提供的制度化手段,转而向互联网新媒体转行;有的重新确定了一种区别于传统媒体职业目标的内容,建立新的职

业目标,离开传统媒体转而建立自媒体平台,从事全新的内容创作。

3 互联网时代广播电视人才的创新对策

3.1 提高人才培养的契合度

随着经济增长方式和经济结构的调整,快速成长的互联网技术与传统传媒产业的碰撞与融合,正在驱动传媒行业对高端人才的迫切需求。行业本质、变化趋势对人才培育提出全新诉求,未来人员应兼备创新精神、专业素质以及工匠品质。传媒人才培养的要求特殊,德艺双馨是基础,理实相融更是人才培养重中之重。然而目前,场景式教学不足,课程设置滞后是传媒人才培养面对的难题痛点。未来传媒产业将于科技产业紧密相关,这要求传媒人才需向创新、复合、应用型全面发展。以创新人才培养模式探索解决目前传媒人才培养困局,开创中国传媒教育新局面。

3.2 完善岗位“扁平化”管理

习近平总书记在党的新闻舆论工作座谈会上的重要讲话中强调:“要深化新闻单位干部人事制度改革,对新闻舆论工作者在政治上充分信任、工作上大胆使用、生活上真诚关心、待遇上及时保障。”这是深化人事管理制度改革的指导思想和基本方向。深化人事制度改革,就要改变长期以来形成的体制内外的“身份”管理和用人的“双轨制”,改变同岗不同责、同工不同酬的现状。完善岗位管理机制,变身份管理为岗位管理,变行政任用关系为双向选择聘用关系,实行定编定岗,全面推行并不断完善以按需设岗、按岗聘用、以岗定酬、考核调岗、合同管理为核心的全员岗位聘用,实现同岗同酬、同岗同薪,让各类人才各得其所、各尽所能。要规范用工制度,新闻单位与全体采编人员应直接签订聘用合同或劳动合同,形成相对稳定的人事劳动关系,不采取部门聘或劳务派遣方式使用采编人员。

3.3 增强传媒工作者归属感

要加强传统媒体人才的理想信念教育,增强人才的职业成就感和责任感。传统媒体机构应注重培训制度的建设,加大职业培训力度,尤其是新闻专业精神的培训,提升团队的整体素质,真正把人才看作第一竞争力,为新闻事业的长远健康发展提供坚实有力的人才支撑。同时,传统媒体应该坚持以人为本的用人策略,尊重新闻工作者的自主性,为优秀的新闻人才打开上升发展的空间,为其提供施展能力的舞台,让新闻工作者充分发挥自身价值,感受到新闻工作带来的荣誉感和幸福感,从而增加其对传统媒体机构的黏性,增强职业归属感和忠诚度。

4 结束语

媒体人之为之所奋斗的职业目标和价值追求,与实现目标的制度化手段也发生着剧烈变革,两者之间的平衡机制被打破,传统媒体新闻工作者的流失现象随之产生。他们离开传统媒体转向互联网新媒体、企业类机构、高校或创办自媒体,使得传统媒体陷入了人才流失的现实困境,这在一定程度上阻碍了媒介融合的深入推进。因此,应注重从人才的使用机制上进行改革创新,努力为传统媒体留住人才,促进新闻传播事业的长远发展。

参考文献

- [1]杨振华.电视人才的独特素质[J].新闻论坛,2017,(01):46.
- [2]梁春晖.媒体人的几次离职浪潮[J].青年记者,2018,(03):104.