

试论影视职业素养与人才的培养

李清溪

(芒果影视文化有限公司 湖南 长沙 410003)

【摘要】当前激烈的竞争环境下,影视从业者职业素养的高低与企业竞争力密切相关。通过分析职业素养的方法建设,以及实现影视人才激励与培养路径,本文认为,只有采用明晰有效的措施培养人才,才能推动影视企业蓬勃发展。

【关键词】影视竞争;职业素养;人才激励;培养

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2020.05.785

一、影视行业市场竞争环境

目前影视行业竞争十分激烈,小型影视公司若经营不当,一不小心就面临倒闭或被大型企业吞并的风险。据国家统计局数据显示,文化企业2020上半年营收同比下降6.2%;据天眼查数据显示,1-6月全国有1万多家影视公司注销。在此严峻大环境下,大型影视企业也可能因运转不灵而逐渐衰败。“坚持以人民为中心的创作导向”^[1]在行业内已达成高度一致,内容的娱乐化、低俗化倾向将日益萎缩,各方情况表明对影视行业的竞争力提出了新的挑战和要求。

中国影视具有一定的优势,表现在:拥有规模巨大的受众市场和层次分明的影视体系,从中央到各地企业,由大到小,纵横交错,既相互竞争又各司其职,职责明确。有巨大的广告市场,也拥有众多中小企业,前景广阔、可挖掘潜力无限。这些优势也就是竞争优势。

影视行业在竞争中也有劣势。主要有:经济实力不强,业务单一;基本上是单打独斗,未形成大集团规模,而国际上有力的影视集团,往往涵盖电视、网络等各个领域,资源可互通共享。另外,劣势还在于经营结构单一,发行收入往往占其全部经营收入的大部分,广告及衍生多元经营收入占比过小;还存在影视体制缺陷因素,我国影视虽已高度市场化运作,但大多数企业由于没有特殊政策,无法与国际体量接轨;规范影视市场的法律法规体系仍不健全,政府行政管理部门极少数人对影视管理直接干预过多。

二、影视行业职业素养要求及方法

加强影视行业的职业素养建设,是造就影视专业队伍的要求,有利于提高影视队伍的形象,也是提升社会风尚的需要。

1. 是打造影视专业队伍的要求

影视文化传播的影响越来越广,竞争也日趋激烈。不仅面临传统媒体低价的冲击,与网络媒体竞价也日渐胶着。竞争中,影视专业人才是关键因素,而真正作为专业人才,不仅要求文化知识、业务能力,还要求政治水平、理论基础均要达到一定高度。对铸就“思想精深、艺术精湛、制作精良相统一”^[2]的影视专业团队,加强职业素养建设凸显重要。

2. 有利于提升影视队伍的形象

目前影视行业存在一些现象,在两个效益未能相统一时,一味追求经济效益,表现在:片面追求收视率、点击率,制作播出格调低下、与社会主义核心价值观相悖的影视剧,“制造了一些文化垃圾”^[3],助长社会不良风气。有的缺乏团队精神,怠于创新,自我要求不高。这些都与党和广大人民群众对影视的需求不符,与经济社会发展不符,与影视专业团队要求不符,严重影响影视人员形象。“艺术家自身的思想水平、业务水平、道德水平是根本”^[4],因此,有针对性地加强从业者的职业素养建设非常紧迫。

3. 有利于提升社会风貌与风尚

影视行业职业素养对从业者有规范作用,对社会影响深远。从业者只有通过自己不断的理论政治学习和具体实际工作结合,才利于建立起责任感,从而对社会产生重大影响。影视剧主创掌握了各种选择大权,通常将各自喜好、价值观等情况带入创作生产过程,并决定传播内容及方式,从而带来社会诸多因素的变化。因此,其职业素养对社会面貌与风尚的形成具有重大意义。

影视行业职业素养培养是个大工程,加强从业者的职业素养建设有许多方法:通过系统的学习,坚定职业信仰;根据党对影视文化行业的规范,结合行业的特

点,制定相应规章制度;打造健康向上团队文化。

1. 建立有影视特点的职业规范

要搞好影视文化行业的职业素养建设,先要制订具体、适用于影视行业的职业素养规范,使影视专业人员有据可查、有规可依。

2. 培养影视从业者的职业素养

影视文化从业者文化知识丰富、业务精湛的人员不少,但同时要具有行业特点的职业品质,必定只有不断地、全面地学习,深入研究和掌握影视行业规范与要求。从业人员深刻了解职业素养,才能自觉践行相关义务与责任。

3. 打造健康向上的团队文化

纯粹的输送与说教式教育达不到潜移默化效果,培养职业素养有赖于创造和谐的工作氛围,有利于对从业者熏陶健康向上的团队文化。芒果影视不断积极探索,分期分批组织党员、创作制作业务骨干到韶山等地进行实地红色教育学习,不定期地开展兵羽等日常锻炼、比赛,通过举办业务培训讲座、公益志愿行动等各种形式活动,打造“积极向上、团结高效”的团队文化。

三、影视行业人才激励机制

1. 以项目生产为核心布局组织体系

围绕项目生产设计组织系统是大原则,以规模经营、统筹协调为要求,芒果影视高管团队与组织机构“合二为一”。以项目创制生产为核心构架组织系统,根据工作性质划分为业务部门:编创、项目、品推、市场、演艺;管理部门:公共、财务、技术。形成了合纵连横、互为支撑的组织体系。

2. 建立适应影视行业的评价体系

为科学核定定岗,分析、归纳全司所有岗位,详细描述岗位设置与职能,界定各岗位的难度系数,做到了因事设岗因岗选拔人才,评价体系合理。

3. 资源优化,竞聘上岗

为引入竞争机制,我们采取优化组合、公开招聘方式,做到机会平等、程序公开、结果公正,芒果影视从2019年开始分三批对制片人进行公开选聘,采取定竞聘方案、公示竞聘项目与条件等程序,20多位一线员工参与,选聘出制片人负责相应项目,也发掘了一批年轻制片人。对各部门人员实行优化配置和组合,赋予部门主任人事进出、升降级关键权。

四、影视人才培养路径

在当前竞争形势下,应当深化对人才价值观的认识,建立符合项目化管理系统,合理配置资源,从资源整合、薪酬分配、绩效考核等方面全力推进以项目为中心的运营管理。影视企业的关键要素在于人才,没有优秀高素质人才,又如何能在残酷而激烈的竞争中抢占先机呢?根据需求,要着手制定中长期人才规划战略,培养当前急需而紧缺的人才:培养既懂艺术创作又懂影视管理的顶层影视人才;培养既懂宣传营销又懂影视业务的复合影视人才;培养一大批影响力广、政治水平强、业务能力佳的名制片人、名编剧、名导演、名策划等专项人才。

影视行业的竞争靠发展,发展靠品牌,品牌靠特色,竞争归根结底是靠人才,如何用明晰而有效的措施,去培养人才,培养一支影视专业队伍迫在眉睫,这也是影视企业要高度重视的重要问题。

参考文献

[1]康永斌,李建伟,以职业素质为本位的高职院校影视专业人才培养模式的探究和实践[J].传播力研究,2018,2(11):198-199.

感悟职场转型需要的“断舍离”

——读《断舍离》有感

米丽梅

(长沙幼儿师范高等专科学校 湖南 长沙 410000)

【摘要】源自瑜伽的“断舍离”在山下英子的笔下成为一种居家整理术,而它这一法则的意义却不局限于整理物品及杂物,它同样适用于人生职场的大雾。本文联系现实生活,感悟自身职场需要的“断舍离”。

【关键词】“断舍离”;职场转型;感悟

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2020.05.786

清晨伴随着“厚德、尚美、精益、乐业”的校训响彻校园,长沙幼儿师范高等专科学校的校旗在校园冉冉升起,标志着我校正式迈入了高等院校的办学行列。作为学校的一名普通教职员,我脸庞的激动喜悦之情是掩饰不住的,但内心对未来职场的困惑与迷茫、甚至畏惧也是遮盖不了的。如何让自己轻松愉快的实现职场的转型,更好地服务学校的发展呢?这让我想重温日本杂物管理咨询师山下英子提出的“断舍离”理念。

一、山下英子笔下的《断舍离》

山下英子笔下的《断舍离》说的是一种居家整理术,源自瑜伽中的“断行”“舍行”“离行”,即想通过舍弃,将心中无用之物整理得干干净净,让人生变得愉快的方法。

其实“断舍离”中的一些法则意义不仅适用于整理物品及杂物,也同样适用于人生职场的大雾。在人生职场的大雾中,我们要实现职场转型会面临着怎样的“断、舍、离”问题呢?

二、直面职场转型面临的“断舍离”