

# 新传媒时代播音主持专业人才培养模式分析

任凌伟

(淄博市临淄区融媒体中心 山东 临淄 255400)

**【摘要】**在互联网技术的推动下,我国已经进入了新传媒时代。新传媒时代下我们能否顺应时代潮流,逐步创新人才培养模式,提高传媒人才培养的质量,让传媒人才在瞬息万变的广播电视事业中大放异彩,值得我们探讨。本文从当前播音主持专业人才培养模式中存在的不足,和为迎合新传媒时代新潮流,探索播音主持专业人才培养的新模式等方面进行探讨。

**【关键词】**新传媒时代;播音主持;人才培养模式

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6288.2020.09.1027

随着现代科技的不断发展,人工智能时代悄然而至,随之而来的就是传媒业翻天覆地的变化。作为传媒业的重要组成部分,播音主持专业正推动着我国广播电视业的不断发展。而从前以报纸、广播、和电视为主体的传统媒体格局随着时代的变迁正在被逐渐重塑,因此这也要求传媒人才,尤其是直接面对观众的播音主持专业人员勇敢迎接挑战,顺应新传媒时代发展潮流。同时,这也对专门培养播音主持专业人才的院校如何在新媒体环境下,积极转变教学思路,创新人才培养理念和培养模式,提出了新的要求。

## 一、传统人才培养模式存在的问题

我国传媒事业虽然已经发展多年,但在很多方面都没有紧跟时代步伐,仍然存在许多问题,如在设置课程方面,仍然遵守过去的那一套,没有及时更新;其次播音主持专业是综合美学、语言学、传播学等各科理论的学科,需要专业的人才全面发展,然而目前大部分老师在教学过程中忽视了文学艺术、自然科学和社会科学等重要学科的理论学习,学员的综合素质得不到提高。因此,即使传统模式培养出来的学生专业能力很强,但无法很好的适应更多的传媒领域,在就业时,面对新传媒时代多方位需求的新市场,往往会表现出无法适应的状态。

### (一) 教学内容陈旧、教学形式单一

当前,许多播音主持专业人员都有一个通病,即业务能力单一。由于在教学过程中忽略了综合素质能力的锻炼与提高,他们无法很快的适应市场对复合型播音主持人才的需求,由于在播音主持教学过程中缺乏多元性和针对性教学。大多数播音主持专业的教学内容仅关注专业技能的提高,主干课程忽视学生综合素质全面发展的。很多学生在毕业找工作时,往往很难满足现代媒体单位的工作需求。其次,大班授课仍是国内教学模式的主流,当一个老师要面对几十个学生时,根本无法做到面面俱到。另一方面,实践课上许多学生也很难有真正实践锻炼的机会,甚至许多实践课程都处于走马观花的状态,主要还是以老师灌输式的教学方式为主,长此以往逐渐降低学生学习的积极性和热情,从而使教学质量大打折扣。

### (二) 生源质量降低、师资力量不足

播音主持专业属于艺术类专业,面对应试教育下的压力,部分文化成绩不够理想的学生为考入理想大学,往往会在高中阶段临时抱佛脚,学习点播音主持知识,然后报考艺术类的专业。虽然学生都需要参加全国统一的艺术类专业面试,但老师无法在短时间的面试过程中就准确的判断出一个学生真正的综合素质,导致大量半路出家的学生也被招入。此外,除了生源质量的降低,在培养播音主持专业人才培养过程中发挥关键作用的教师队伍的建设也存在问题。当前,许多高校缺乏专业的授课老师,因此许多高校只能聘请一些播音主持专业的兼职老师,这些老师虽然有着丰富的工作经历,但由于是兼职老师,待遇和其他校内老师有所差别,工作的积极性也不会很高,很难将理论知识与专业实践经验有机结合,因此教师往往会在教学过程中照本宣科,从而影响教学质量。

## 二、创新新传媒时代播音主持专业人才培养模式

播音主持专业的长足发展,创新人才培养模式与创新型人才二者缺一不可,同

时也相辅相成。好的培养模式下才能培养出符合将来市场和社会需求的人才。

### (一) 活跃课程设置、丰富教学形式

现代科学技术的进步,使“智能语音、虚拟主持人、融合媒体平台”等进入大众视野,也给大众带来了新鲜感和巨大的便利。但同时也给业界主持人、播音员等带来了巨大的压力和职业挑战。作为节目的发言人和发声筒,在面对现代科学技术的挑战时,必须努力实现与受众达成内容共通和情感共鸣,从而达到比人工智能技术更加理想的效果。现代受众需求是多样化和个性化的,播音主持专业人才培养属于自己的个人风格,可以更好的为个人的职业发展打好基础。因此在培养专业型人才时,合理的、灵活的播音主持专业课程的设置对于优秀的人才培养起着关键的作用。学生的实际需求应该是课程设置的核心导向,因此各学院在开设专业课程的同时,应把焦点集中到学生本身,开设具有针对性的特色课程。例如,若是娱乐类节目方向的学生可以多开设歌唱、舞蹈等方面课程;如果是新闻方向的播音主持学生可以多开设新闻、播音等相关课程;教育类节目方向的学生可以多开设健康心理等相关的课程,以此丰富他们的视野,拓宽他们的纬度。在教学形式方面,现在课堂多借助多媒体技术手段进行理论学习,通过动画、视频等形式以增强课堂的教学效果。但如果能够直接在舞台上或者演播厅进行示教、示范,并通过老师的讲解,学生现场训练,这样更有助于理论与实践的有机结合,根据学生不同的自身条件,因材施教,得到更好的教学效果。

### (二) 培养拔尖人才,重视教师质量

创新型拔尖人才才是当今社会的真正所需。新闻立台的标准一直在不断改变,播音主持专业人才的市场需求逐渐提高,因此个人能力越来越受到重视。培养过程中,应该鼓励与奖励成绩优异或专业能力强的学生,并重点培养。培养优秀的播音主持专业人才,师资力量是关键,建立多元的、专业的教师队伍,不仅可以提高教学质量,还可以促进播音主持专业持续健康的发现。我们在聘请国内外专家授课的同时,还可以培养优秀的、有激情和热情的青年教师,在提高他们业务能力的同时,也为未来建设播音主持专业优秀的教师队伍打好基础。

## 结语

“新媒体时代”提示我们重点在“新”。这就要求播音主持专业人才不断跟上科技时代的步伐,对于身处新媒体时代的播音主持专业人来说也是机遇也是挑战。因此,只有不断创新人才培养模式,通过源源不断的实践和探索,才可以在实践中培养出一批又一批优秀的播音主持专业人才。

## 参考文献

- [1] 万光明. 人工智能时代播音与主持艺术专业应用型人才培养模式探析[J]. 新闻世界, 2020(02): 84-88.
- [2] 李炜娜. 智能时代播音主持人才培养模式转型探究[J]. 卫星电视与宽带多媒体, 2019(11): 34-35.
- [3] 严翔, 易旭丹. 新媒体环境下播音主持人才培养模式的研究与实践[J]. 当代电视, 2018(11): 95-96.

# 融媒体时代报纸编辑面临的机遇和挑战探寻

孙海

(陕西省宝鸡市宝鸡日报社 陕西 宝鸡 721000)

**【摘要】**随着时代的进步,网络已成为主流,手机电脑逐渐在身边普及,人们的阅读不仅仅只在报纸,书上看了,在新媒体时代下,报纸图书等纸质媒体遭受打击,逐步淡出人们视线,人们获取的信息多种多样,传统模式受到冲击,新型媒体时代已来临,新媒体时代面临着全新的挑战,但如何应对新的挑战与机遇已成为目前主要的任务。

**【关键词】**融媒体; 新时代; 机遇与挑战

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6288.2020.09.1028

新媒体时代越来越盛行,手机电脑已成为人们日常阅读的工具,微信和微博已成为人们沟通的主流,报纸图书已经落后,读者越来越少,人们不读报导致销售利润下滑,报社的工作人员减少,那么如何应对新媒体时代下的挑战已成为人们迫切想要解决的问题,这就需要有关部门制定合理政策,抓住机遇,迎接挑战,快速转型升级,使传统行业能快速的发展。

## 一、面临的挑战

### (一) 读者多种多样的阅读渠道

报纸图书等传统行业收到冲击,新兴媒体迅速发展,越来越多的人有多种多样的阅读方式,更趋向于网络阅读,阅读方式多元化,新媒体时代人们获取的信息更加便捷,从小学开始学校就给我们普及计算机网络文化,直到现在网络已成为我们身边挥之不去的东西,现在网络普及程度加深,人人都懂网,会用网络,网络普及人数达到顶峰。互联网人数不断增加,也造成了传统报纸市场出现落后的趋势,在20世纪六十年代的时候,人们主要以报纸,书籍作为主要的阅读刊物,但现在这部分读者都转向了互联网阅读,使看书读报的人数持续减少。目前,年轻人读电子书,看网上新闻越来越多,年轻人更趋向于网络阅读,这大大减少了在报纸图书上的阅读人数。

### (二) 媒体的互通不完善

现在媒体的一些管理机制不够成熟,各大电视台,电台,新闻报社等相互独立,不沟通不交流,缺少一些合作。中国媒体业还不够成熟,存在市场滞后和新型转型不够完善,要有一个科学的管理体制,使媒体这个大家庭能够互惠共享,互通互联,传统媒体和新型媒体缺少合作,外国媒体积极向中国媒体招商引资,但中国没有和外国建立合作机制,没有提高媒体水平,中国媒体行业面临着窘境,外国和中国的市场销售存在巨大差异,希望相关部门能够完善管理办法,让传统报纸行业更上一层楼。

### (三) 缺少新闻的真实性

在互联网时代下,新闻媒体报道的真实性合理性是当今的要求,一些信息传递给人民大众需要正确,报纸编辑能够获得有价值有内涵的信息也是一直所追求的。新闻媒体在新闻传播方面有一定的快速性,报纸行业遭受了很大的冲击力。在新媒体盛行的情况下,每个人都是信息的传递者,当事人。但媒体工作者为了利益博人眼球,就胡编乱造,缺少一些真实。不确定的事情就信口开河,不计后果。

## 一、面临的机遇

### (一) 优势得到发挥

报纸编辑比新媒体更具有信任度，这是新媒体不可相比的，因为一直以来报纸就在人们生活中，树立了很大的威严性。而且现在网络媒体有很多不实报道，博人眼球，大大降低了人们的信赖度，一个新闻内容，能够体现媒体人的能力和工作态度，人民群众想要了解事情的真相就要通过报纸，和新媒体相比，报纸更能探究真相，给人真实的反馈，因此也能得到群众的认可。

### （二）新任务与新要求

不计其数的信息向人们袭来，那就对新闻的真实性，价值性，专业化的程度提出了更高的要求，因为，既要迎合大众的阅读方式和习惯，又要调动人们对阅读的积极性，使人们爱好阅读享受阅读，主动地去看新闻。传统媒体之间的竞争是快速性和独立性，但在现在的新媒体时代，新闻可以非常快速的传播，独家报道。不过现在市场以新闻的卖方市场转变为买方市场，新闻媒体变得很被动，但恰好就可以激发潜力。有人说，纸质报纸最有价值的还是内容，有权威的观点看法和深度，因此，报纸编辑有了新的任务要求，作者要写出精彩的亮点，还要写出内筒的深度，了解人们阅读的方式，在竞争中获优势。

### （三）促进媒体融合

过去的报纸给人的信息是比较单向的，内容也是比较单一的，片面的。对于融媒体时代，单一的模式会改变生产方式，报纸业应该转变这种思维方式，促进与新媒体相结合的交流合作，报纸转变的过程中，应了解到新媒体的发展方式是什么，为自身的发展增加机会，两者要相互合作，可以先让新媒体写出东西，报纸再根据这个内容进行一个深度的分析，写出更具有内涵的内容。

### 三、机遇与挑战实施的对策

#### （一）以人为核心

报纸编辑会遇到各个方面的人，有记者、作者、读者都是这个报纸重要的组成部分，这就告诉我们以人为核心是的基本方式。写出有内涵有深度，抓人眼球的内容也是一直所追求的。报纸编辑应该体现出价值导向，编辑人员应该意识到发展是工作的重心，群众的意识是根本，报纸要体现出特色，增加报纸行业的人员，选拔

出优秀工作者。文章的标题要体现亮点部分，读者看到标题的时候就眼前一亮，吸引读者，内容上加强深度内涵，增加优势，增加竞争感。

### （二）体现最大特色

报纸编辑已成为传统媒体的代表，在过去，报纸行业有着举足轻重的地位，一直被大众所认可熟知。不仅在中国，外国也对中国的报纸很信任，报纸产生的每一个环节每一个阶段都要小心谨慎，这么多年来，报纸已形成了自己的特点，有忠实的读者圈子，个性化，有特色的报纸都是根据自身的内容，信息的广泛程度来展现。

### （三）如何转型

报纸行业转型发展，要和新媒体进行合作，资源共享，提高自身优势。有深度内涵高品质的内容是关键，和新媒体进行竞争的实力，报纸有较强的信赖性，公信力，在报道重要社会事件的时候，比较有深度能剖析真正内容。报纸还要学习新媒体的特点，可以转向微博，微信，建立自己的网站，在网上发布新闻信息，可以获得读者的青睐。

### 结语

总而言之，新媒体快速发展给传统媒体带来了很大的冲击，但面对挑战我们要抓住机遇，积极迎接挑战，转变发展方式，抓住报纸的特色，促进新媒体的合作，报纸编辑应提高自身实力，开阔眼光，增加自身亮点，发挥优势，让新媒体和传统报纸互相合作，创新进入大众视线的手段，抓住契机转型升级，报纸业能够行业蓬勃稳定发展。

### 参考文献

- [1] 庞利萍. 新媒体时代报纸编辑转型思考[J]. 中国报业, 2018.
- [2] 杜慧. 报纸编辑存在的问题与对策浅述[J]. 科技传播, 2018, 12(10): 20.
- [3] 廖慧仪. 新媒体时代报社编辑如何增强读者意识[J]. 长江丛刊, 2017, 10(20): 30.

## 绩效考核对国企经营管理的作用探析

田福贵

（中国铁路西安局集团有限公司西安物资供应段 陕西 西安 710032）

**摘要**由于我国市场竞争激烈，企业不断进行改革创新，以增强市场竞争中的综合竞争力，以实现利润最大化。绩效评估管理模型是国有企业经营管理的重要组成部分。绩效评估模型可以提高企业员工的工作效率，促进企业自身的发展。本文讨论了绩效评估系统的概念和一般方法，并探讨了绩效评估在国有企业管理中的作用。

**关键词** 绩效评估；国有企业；运营管理

**DOI** 10.12525/j.issn.2096-6288.2020.09.1029

### 一、绩效评估的概念和一般方法

#### （一）绩效评估的概念

绩效评估是对有关员工工作的各种因素的评估，以评估分数或评论的形式表示，然后将结果反馈给每个员工。对于员工而言，在实际操作过程中，企业经理必须基于专业评估理论，对他们的职责进行全面、系统的检查和评估。

#### （二）绩效考核的一般方法和内容

企业应根据绩效考核体系的内容，建立科学合理的考核机制。其主要体现在员工个人价值和贡献的工作绩效取向和核心业务能力上。1.360评估方法，作为一种综合的多维评估方法，可以通过对评估对象在工作场所所遇到的不同的人群进而所得到的综合评估反馈，介于此就可以全面了解员工的实际工作能力和实际情况。2.关键绩效指标方法，它是根据公司年度战略目标的关键和挑战，评估员工对公司的杰出贡献的定量指标。它的优点是简单明了，可帮助公司和员工应对关键挑战。缺点是：核心工作的特点是缺乏不利于合作的连续性，注重成果和缺乏对过程的监督。

### 二、改善国有企业绩效评估的过程

#### （一）从忽视到高度重视

在过去的经济发展中，国有企业通常在进行绩效管理的过程中缺乏一定的科学性、准确性的认识，国有企业绩效评价处于形式主义的阶段，没有发挥出它应有的价值。随着国有企业改革的深入和市场环境的变化，国有企业通过意识形态的认识意识到绩效评估的重要性和作用，广泛宣传绩效评估工作的重要性，逐步提高了对员工绩效评估的理性认识。企业长期发展的优势，为全面、严格执行国有企业绩效考核工作奠定了基础。

#### （二）从模糊和随机到系统的科学规范

由于国有企业的特殊情况，过去的国有企业绩效评价存在着不够科学并且不够规范，评价过程不完善，评价过程不完整，评价结果与薪酬和晋升之间的相关性低等问题。目前，国有企业正在逐步设计和实施一系列从原始的广泛的定性评估到详细的定量评估的先进、科学的绩效评估管理方法，将绩效评估与员工发展紧密结合在一起，进而充分赋予员工激励，动员了员工们的工作热情。

### 三、对国有企业管理的积极意义

#### （一）必然要求

一方面，通过绩效评估，可以通过绩效评估系统将详细、量化的监督内容整合到公司管理中，从而方便政府履行监督职责，促进政府对国有资产监督的转变，提高利用率。同时它还可以突出重点，分权与管理相结合的基本原则要求。公司可以通过在国有企业的发展战略和重大问题上拥有发言权来实现对国有资产的有效监督。只有依靠现代企业制度建设地方国有企业，国有资产管理才能更好地发展，加快实现国有资产目标，及时监控业务流程，对业务成果提供清晰的反馈，并建立政府监督与业务运营之间的关系。如此一来，企业依法独立运作，以激发活力、创新和内在动力。

#### （二）促进国有企业预期战略目标实现的有力举措

国有企业可以认为是一艘在海上航行的巨大战舰，所有雇员都是战舰的一部

分，都是士兵。因此，公司战略目标能否高质高效的实现取决于全体员工绩效评估目标能否实现。通过用企业绩效评价体系来评判和量化国有企业的战略目标，可以为国有企业的发展方向和关键决策提供更加科学和现实的依据，为企业的长远发展提供可靠的保证。凭借科学规范的绩效考核体系，企业管理人员可以对战略目标的实施和公司的实际管理有清晰而全面的了解，使企业领导者可以根据实际情况及时调整发展方向。同时，它通过将企业的总体战略目标与员工的绩效评估目标相结合，有助于企业的同心同力，并且使得目标的实现具有坚实的基础。

#### （三）合理分配公司工资的基本保证

企业薪资的公平分配将提高员工的幸福感和归属感，可以督促员工努力工作，现阶段，中国国有企业的总体薪资主要按职务分配。绩效考核体系得到完善就是确保利益按业务分配的科学依据。顾名思义，按工作分配是根据员工劳动的数量和质量来确定工资，绩效评估的详细量化的工作内容结果可以为员工劳动的质量和数量提供一定的标准。一般而言，政府、公司和机构的薪水包括基本工资和激励工资，严格执行根据绩效评估结果进行激励的基本原则，以增加或减少员工的收入，督促员工保持实现最佳的工作状态。通过公平的工资分配制度，员工可以继续为企业自身的发展贡献智慧和力量。

#### （四）保证企业文化能够健康发展所需的工具

企业文化致力于激发员工热情并且团结员工，以求实现战略目标。长期以来，由于国营企业的特殊情况，形成了一种懒惰的懒惰文化，形成了彼此的推卸责任和效率低下的局面。绩效评估的公正性意味着能力强的人得到的更多，而普通人得到的却更少。通过为企业创造一个民主、开放、公平和公正的环境，可以创建一种健康、进步和良好的企业文化，促使每个人都争夺第一。

#### （五）确保合理运用公司员工

公司可以通过合理使用绩效评估系统来确保合理应用和分配人力资源。进行分析以确保员工具有足够的能力和专业知识来执行当前工作。如果评估结果证实某些员工不符合当前的工作标准，则可以合理地调动他们。如果根据评估结果判断员工在当前职位上相对较强，那么就可以为员工选择更加困难的工作，从而确保公司员工的合理应用和分配。

### 结语

综上所述，企业的进步以及发展和绩效评价体系的支持息息相关，而在企业现实发展状态中，国有企业所涉及的管理在一定程度上起着重要作用。绩效评估结果使公司能够发现问题，改善问题，并最终促进公司及其员工的共同发展，企业的绩效考核体系还可以保证企业员工的合理运用。

### 参考文献

- [1] 李晚峰. 绩效考核对国企经营管理的作用探析[J]. 现代营销(下旬刊), 2019
- [2] 郑治龙, 张伟. 绩效考核对国企经营管理的作用探析[J]. 现代经济信息, 2018
- [3] 黄武祥. 论绩效考核对国企经营管理的作用探析[J]. 商场现代化, 2017