

<<电视媒体人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<电视媒体人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787504358998

10位ISBN编号：7504358991

出版时间：2009-9

出版时间：中国广播电视出版社

作者：崔永泉，高福安，宋培义 主编

页数：204

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<电视媒体人力资源管理>>

### 前言

光阴荏苒，《电视媒体人力资源管理》一书终于面世了。

在高福安教授、宋培义教授的主持下，作为媒体与大学共同参与的科研项目的成果，这本专著凝聚了太多人的智慧情感和对人力资源管理的理解，遵高福安教授之嘱，由我来作序，我不能掠美。

不过这段愉快的合作倒是颇值得记述，因为它见证了我们之间难忘的友谊，记录了媒体业者和大学研究者对当代中国电视媒体人力资源现状的思考、反省和忧虑，虽然它更多的是以理论的方式呈现出来的，所以我愿意写下如下这些文字，以资说明，“既是自述状，也是陈情表。”

进入21世纪，中国的电视媒体经历了巨烈的震荡，城市电视台处于愈来愈尴尬的境地，由覆盖决定的市场支撑正成为从根本上决定媒体生存状态的因素，这一点恰恰是城市电视台致命的软肋，开放的天空，有限的市场成为城市电视台难以破解的困局，要打破危局不仅需要体制机制的变革，更需要一支高素质的人才队伍，而传统的事业体制所带来的落后的人力资源管理，正从根本上消耗着我们最宝贵的创造力、合作意识和奉献精神。

这恐怕是我们在通常语境下不能言说的一种苦恼，真相有时是很难面对的。

作为一名长期在城市电视台工作的媒介负责人，我当然会有更多的感慨，但置身其中，第一不能脱干系，第二感受更强烈，第三角色更复杂，内心中经常是五味杂陈，无可名状。

高福安教授是我非常尊敬的兄长，也是一位治学严谨的专家，同时对中国电视媒介的发展状况了如指掌，更兼其一直倡导大学与媒介的直接合作，所以力主以电视台人力资源管理为课题，与长春电视台开展合作，共同研究这一电视业发展中非常值得关注的问题。

## <<电视媒体人力资源管理>>

### 内容概要

在一个炎热的夏季，由高福安教授和宋培义教授亲自率领的研究团队莅临长春开展工作，大量的谈话、调阅材料开始了，这个过程不仅是积累材料发现问题的过程，也是一个重要的教育交流碰撞的过程，可以毫不夸张地讲，正是在这个过程中，我才意识到问题的严重性，因为在我们的团队中，大家在很多方面连基本共识都没有，惟其如此，观念的冲突才会如此激烈，对简单的通过行为管理达成目标的做法的反应才会如此激烈。

这些情况在“我国电视媒体人力资源管理的现状分析”一章中有很充分的呈现，同时不可否认成熟的管理制度和手段仍然是人力资源管理的重要内容，本书提供了相当完备的材料。

在员工培训、激励机制和电视媒体组织文化建设等章节中，我们可能触及到了电视媒体人力资源管理中一些核心问题，就是新一代电视人的培育问题。

我们在破除传统事业体制的羁绊时，会更多的谈及身份管理的问题，以为这个问题仅限于传统体制下的员工队伍，大谬也，这种痼疾正在漫延，似乎有愈演愈烈之势，因为现行的法律制度和管理制度给这种观念、心态和文化提供了强有力的庇护，这一点作为局中人自是心照不宣。

在这个课题的研究过程中，中国传媒大学的教授们提供了更多的理论支持，他们对这个问题的把握和论证成为本书中最具理论和应用价值的部分。

长春电视台的我的同事们也对这一课题贡献良多，他们长期的从业经验以及当下电视人对生存境遇的感受深深地影响了课题组的每个成员。

这本书记录了全体参与其中的同志们之间的一段弥足珍贵的友谊和合作。

## <<电视媒体人力资源管理>>

### 书籍目录

序第一章 人力资源管理基本概念 第一节 人力资源研究的历史发展 第二节 人力资源及相关概念 第三节 人力资源管理的相关概念 第四节 电视媒体人力资源管理的核心理念第二章 我国电视媒体人力资源管理的现状分析 第一节 我国电视媒体人力资源管理现状 第二节 电视媒体人力资源管理存在的问题分析 第三节 电视媒体人力资源管理改革的动因分析第三章 电视媒体组织机构的设置 第一节 电视媒体组织机构的设置原则 第二节 电视媒体组织机构的设计 第三节 电视媒体相关机构岗位职责 第四节 主要岗位职位说明书 第五节 电视媒体组织结构的运行第四章 电视媒体人力资源规划 第一节 电视媒体人力资源规划概述 第二节 电视媒体人力资源需求预测第五章 电视媒体的绩效管理 第一节 电视媒体绩效考核的目的与原则 第二节 电视媒体绩效考核的关键指标设定 第三节 电视台绩效考核管理的流程 第四节 绩效考核管理方案设计 第五节 绩效管理循环及其考核结果的作用第六章 电视媒体薪酬体系管理 第一节 电视媒体薪酬管理现状与问题分析 第二节 电视媒体薪酬体系设计 第三节 电视媒体薪酬体系设计方法 第四节 电视媒体激励体系第七章 电视媒体的招聘与培训 第一节 电视媒体的招聘 第二节 员工的聘用管理 第三节 电视媒体的培训管理 第四节 员工培训需求分析 第五节 员工培训方案的设计 第六节 员工培训的评价第八章 电视媒体组织的劳动关系与劳动合同管理 . 第一节 电视媒体组织的劳动关系 .....参考文献

## &lt;&lt;电视媒体人力资源管理&gt;&gt;

## 章节摘录

2.业务人员的低素质和缺乏职业道德的问题 电视是以节目为产品的行业，注重的是内容和价值，提高节目质量的关键因素就是人才。

而作为电视媒体人力资源重要组成部分的业务人员无疑成为整个电视发展的支柱，也是提高收视率和增加广告收入的源泉力量。

早在1996年9月，江泽民同志在视察人民日报时指出：新闻事业能不能办好，关键在于有没有一支高素质的新闻队伍。

当前我国电视媒体从业人员将近60万，他们手中掌握着我国电视节目的质量和方向，他们的综合素质和职业道德则成为电视媒体人力资源管理过程中必须重视的一个问题，但从当前的情况来看，并不容乐观。

由于计划经济体制遗留下来的历史原因和电视台本身的特殊性，使得内部的从业人员呈现多元化的态势，学历、专业、教育背景等各方面都略显得良莠不齐，整体素质也较为偏低。

据有关学者调查显示，电视新闻队伍学历结构以本专科为主体，有向高学历层次发展的趋势，但低学历人员仍占有一定的比例。

近年来，不断有消息传出新闻记者为了做新闻而作新闻，为了获得一定的新闻热点并获得片酬，不惜无中生有，编造虚假新闻，严重损害了广电部门的威信和声誉，也给广大人民群众带来了严重的误导，后果较为严重。

在中国的新闻传媒行业，有些记者没有经过亲身采访就胡乱炮制，在电视制作中利用旧有的背景画面来“旧瓶装新酒”，造成了群众对很多媒体一度的“信任危机”；而媒体寻租、记者收受贿赂似乎已经是一个不言自明的潜规则，正面报道的记者在得到某些好处后会使得报道更加神乎其神，而负面报道的记者在收受好处以后则会使报道事件负面影响骤然变小，更有甚者“直接开价”，公然做起了有偿新闻，使整个传媒行业在民众的心中笼上一层灰色，新闻媒体的职业道德则荡然无存。

因而，提高从业人员的综合素质，建立起良好的职业道德风尚，是电视媒体必须解决的重要问题。

3.高新技术人才的匮乏问题 科学技术的不断进步，特别是现代信息技术的广泛应用，使得电视媒体从传统的传媒迅速变成了现代高科技的电子传媒，网络电视、数字电视的出现以及电视节目制作过程中一些特技和高科技手段的应用，无不需要与之相适应的高科技人才来完成，而这种高科技人才在电视媒体单位中却是较为缺乏的。

目前在电视媒体内部的工程技术人员，多是做事务性和维护性工作的人员，并没有较高的科技素养和专业背景，在遇到棘手的技术设备问题时，往往要请教于外部人员。

<<电视媒体人力资源管理>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>