

才市风向

人才短缺 我国亟待制定传媒业人才发展战略

李瑞

《中国传媒产业发展报告》显示:中国目前有各类报纸 1935 种(不含港澳和台湾);期刊 9851 种;广播电视单位 1900 多个,生产广播频道 2100 个、电视频道 2200 个。截至 2012 年 11 月 6 日,原新闻出版总署已向全国包括通讯社、报社、新闻性期刊出版单位、广播电台、电视台等发放记者证 20 多万人。另据估算,中国现有网络编辑从业人员 300 多万,已远远超过传统媒体从业人员规模。中国媒体总数遥遥领先世界各国,中国记者数量也稳居全球第一。

体制改革让人才需求更为迫切

中国传媒改革大致经历三个阶段:初步市场化、传媒集团化改革以及转企改制。“政事分开”“制播分离”“两分开”“集团化”“企事分开”“资本化”等对我国传媒发展起到深远影响,自然也对传媒从业人员引起较大影响。主要表现为:

市场要求为:严峻提高了媒体“进人”的“口味”。一位主流媒体的老总说,他需要的就是那种熟悉社会、领会上级政策、了解基层、分析问题解决问题的能力,文字功夫、市场功夫都“拿来就能用”的人才。在转型期的社会状态下,思维方式单一、能力和素养“单边”,要做好媒体是不可能的。在这样的态势下,复合的“全能人才”的可贵在于,他们既是策划者,又是采访(编辑、制作)者,还可以是发行营销人员。

营销真“英雄”匮乏。媒体最渴望的是引进适合自己的高素质、高品位的营销人员,如事业战略发展、开放式销售、品牌运营以及拓展营销等部门的主管。市场走向成熟的时候,营销对于媒体来说已经成为与编辑旗鼓相当的“关键”,市场(销售产品)是龙头,采编(生产产品)是基础。

具有较强“转化能力”的新闻人才匮乏。新闻产品的生产不是简单的“原材料+制作”,需要用受众喜闻乐见的新闻产品来实

现媒体价值(社会效益和经济效益)的最大化,所以,能否结合基层实际,挖掘和选择素材,及时用高质量的“新闻产品”形式报道出来,是对新闻人才的最全面最重要的考量。



实现他的全球电视帝国梦想,以 5.25 亿美元的大价钱,买下了香港卫星电视(Star TV) 63.6% 的股权,掌握了这个亚洲最大的卫星电视网。

国际挑战让人才之争更为激烈

报纸总量差距。全球化时代,不难看出我们与发达国家的差距:我国的报纸从种类、数量上说起来比美国还多。但若拿 13 亿人口除,占人口比例却低于世界平均水平。美国近 1400 种报纸几乎全是日报,每期报纸平均百版;日本的报纸只有几十种,每天的总期发行量近 7000 万份(人口 1.3 亿),我们与这样的报纸大国的距离还很大。

财富实力差距。美国新闻署(美国政府负责外宣的部门)每年的经费达 10 多亿美元。美国的自由亚洲电台,每天只播几个小时,启动经费 1000 万美元,每年运作费 980 万美元。美国有线电视(CNN)承认它的收入增长的大部分来自国际市场。上世纪 90 年代以来,美国媒体向外扩张的重点对象是亚洲,美国广播公司(ABC)开办了亚洲台。全国广播公司(NBC)开办了对亚洲的商业新闻频道(ANBC)。传媒巨头鲁珀特·默多克,为了

实现他的全球电视帝国梦想,以 5.25 亿美元的大价钱,买下了香港卫星电视(Star TV) 63.6% 的股权,掌握了这个亚洲最大的卫星电视网。

广播电视差距。据有关部门统计,覆盖中国上空的国外卫星电视频道,目前已有美国的“世界电视网”、美国有线电视(CNN)、英国广播公司“环球电视”、澳大利亚电视台、“德国之声”国际电视台,以及法国国际电视台等。上世纪 90 年代初以来,“美国之音”、英国的 BBC、德国的“德国之声”、加拿大的国际广播电台、法国国际广播电台都增办了华语广播或增加了华语广播时间。默多克旗下的香港卫视覆盖亚洲近 40 个国家和地区,24 小时播出包括娱乐、体育、音乐和新闻在内的各种节目,约占世界人口一半的 27 亿观众能够收看其节目。

面对如此强劲的对手,中国媒体无论在总量、资金、技术、人力资源上都有较大差距,尤其是近年来,美国在线、新闻集团、迪士尼和 Tom.Com 等各路跨国传媒争相在中国取得“落地权”,更加深了对熟悉内地媒体市场、具有国际化运作经验的本土高级媒体人才的需求和争夺,加剧了高端复合型经营、管理人才极端稀缺的状况。

人才流失 呼唤更灵活的管理机制

传媒人才流失是普遍现象。人才流失、人才队伍不稳定是困扰各大传播媒体,尤其是国际传媒的一大问题。据统计,中国国际广播电台 20 年流失专业技术干部 627 人;新华社对外部 12 年共招收英语专业毕业生 128 人,而此期间离职的英文采编人员多达 130 余人。业界也不断传出媒体人“跳槽”的新闻:《计算机世界》前副总裁、总编辑王超,加入广源传媒担任总裁;《中华工商时报》副总编辑水皮转投《华夏时报》任总编辑。

传媒人才缺口数量增加。国际传媒人才短缺已成为制约我国媒体在新闻传播领域发展的一个瓶颈。新华社驻外分社 2009 年为 123 个,2011 年增至 162 个,2020 年还将达到 200 个。不仅新华社,中央电视台、《人民日报》、国际广播电台、《中国日报》等重点媒体的海外布局建设也都进行得如火如荼。随着驻外站点的增多,对人才的需求也水涨船高。新华社 2009 年的新增外派人员为 150 人,2011 年这一数字就达到 350 人,是 2009 年的两倍还多。

目前,传媒单位的市场化程度相对落后于企业界。因此,其人才管理更多地带有体制的光环。至今,一些传统媒体的中层干部依然享受行政级别的待遇,还属于“干部”,一是体制内的人员由于所处机构的运营管理水平不高,缺乏宽松的成长环境与激励机制,因此积极性不够,这中间有报酬的原因,亦有事业发展受阻的因素,而相对来说,一些新闻的媒体机制更为灵活,真正更为宽松,报酬也优厚得多;二是一些真正优秀的人才往往个性较为突出,这可能与传统体制内的媒体文化难以融合,于是想方设法希望通过环境的改变来调整心情。

有关专家指出,我国亟待专门制定针对传媒人才的发展战略,因为机制的改变才能培养造就出更多优秀的传媒人才,为传媒业输送永续发展的新生力量。

东阳市多措并举服务企业人力资源发展

单贵尧

引进一个人才,带动一个产业。浙江省东阳市在人才储备方面,有着得天独厚的优势,共有 10000 位教授、1000 位博士、100 位校长、10 位中科院院士,如何把这些资源很好地利用起来,服务经济社会发展。这是 2013 年东阳市将完成的一门必修课。为此东阳市创新多项举措,助推企业人力资源高地建设:

- 一是增设人才机构,完善引才政策,打造人才集聚高地。借鉴金华市做法,成立招才引智局,抽派专门工作人员,加大招才引智力量;提高紧缺高端人才引进的经费补助力度,增强人才智力引进的吸引力。
- 二是完成东阳市紧缺人才导向目录

及人才薪酬指导价编制和发布工作,强化企业人才引进的针对性,引领企业人才发展需要。

三是创新举措,积极帮助企业引进省内外各类急需人才。在依托现有人力资源市场为企业举办多场招聘会留住东阳籍人才的基础上,赴杭州下沙高校集聚区、在校园内举办第五届百家规模企业人才招聘会,与 5 家院校签订人才智力院企合作协议。同时根据东阳市紧缺人才导向目录,组织企业赴外地举办高层次人才招聘会 3 次以上,扎实开展紧缺人才智力院企合作工程,满足企业发展需要。

四是探索建立“政府搭台、企业出资”的企业技能人才与技工学校定向培养、输送机制。根据产业发展情况及紧缺技能人才导向目录,积极走出去,加强与省内外技工院校的协调对接力度,力争

使企业与浙江省内外 20 所技工院校建立定向培养、输送机制,壮大技能人才队伍。

五是深挖内潜,开展“百千万”企业职工技能提升工程。部门联动,深入开展企业万名职工岗位培训、千名职工技能提升、百名高级技工技能深造行动和“首席技师”评选活动,推进培训经费直补企业制度,支持行业企业新建技能大师工作室,打造“技能东阳”。

六是组织开展第五届省知名专家破解企业技术难题专项行动,帮助企业减轻研发成本,助推企业转型升级。

七是建成第二期人力资源市场,规范中介服务,方便企业人力资源招工需要。

八是搭建劳动力招工平台,实现用工服务信息化。

才市热评

“海龟”就业难 说明了什么

雷钟哲

本想着留学能“镀金”,回国后也更容易找到好工作。可现实情形却是,随着留学生队伍不断壮大,留学生回国就业越来越难。

“海龟”曾经是一种令人艳羡的经历,特别是在计划经济时期,留学生就稀得如同大熊猫,因而被当做“国宝”,也就不足为奇。但是改革开放以后,随着国门打开、交流日炽,加之一些人富了起来,有了孩子自费留学的条件,留学就不再那么稀罕。

可是这样一来,大学生包括留学生,“贬值”也成了必然的结果。你可以说这是时代的进步,因为它标志着全民文化水平的提高。但若从就业角度考量的话,未必具有录取的优势。原因何在呢?一是“海龟”一般自视甚高,对岗位、待遇比较挑剔,除了外企、央企或者世界几百强外,一般眼都不眨,往往宁可等待也不屈服。二是用人单位不大欢迎。西安一家外企负责人说,过去的留学生都是从最基层的业务员干起,而近几年的留学生普遍吃不了苦,而且张口就要高待遇,这让公司受不了。再加上一般单位,很愿意聘用有实际经验的人才,这就让“海龟”遭受冷遇。三是“海龟”名不副实,虽然身上有一层亮晶晶的颜色,但不含金量,而且,不但语言能力越来越差,业务能力和职业规划,也和国内毕业生存在差距。

留学冤不冤呢?的确有点。一个家庭供养一个留学生,每年学费、生活费各要好几十万,加上额外开销,两年至少砸进 50 多万。就算每年能拿 7 万,薪酬,前 5 年,是不是等于白拿?当然,薪酬也不能只算这头,毕竟还有“海龟”经历,见多识广视野开阔。问题在于,你得接受这个现实,并从中汲取经验教训。比如不顾将来、盲目留学;或者不是为了获得一个更好的语言环境,而是喜欢扎堆,留学生聚在一起,大家一起讲中文、到中国城或者唐人街一起吃饭,基本只在华人圈子活动。结果四年留学之后,不但孩子外语没有学好,还和老师交流甚差。试想这样的留学生,能达到期望的高度吗?

山东烟台才市 用人单位钟情考研落榜生 小企业挖大企业人才“墙脚”

夏丹

近日,山东省烟台市人力资源市场举行了综合企业专场招聘会,90 余家企业为求职者提供就业岗位 1400 余个,吸引了 1600 余人进场求职。

记者采访发现,多数考研路上并不顺畅的应届生成为众多企业争相抢夺的“香饽饽”。与此同时,不少大型企业抱怨自己成小企业优秀人才培训基地。

用人单位钟情考研落榜生

2013 年的研究生考试接近尾声,很多学子在考研路上遭受挫折,其中大部分落榜生选择了就业。本次招聘会现场,考研落榜生占据了应届求职者的相当大的比例。而众多用人单位对于考研落榜生却很钟情。

青岛科技大学高分子材料专业的大四学生黄姗姗告诉记者:“考研的失败并没让我觉得有多失意,考不上就是老天想让我在工作这条路上走得更远,就像现在,我已经投出大约十几份简历了,很多企业对我也都很满意。我相信自己不考研,也能拥有

很好的前程。”她乐观地笑着,淹没于求职大军中。

烟台开发区一家制药企业的招聘负责人马荣镇介绍,他们公司对于考研落榜的毕业生很满意,“他们经历过考研这道大门坎,无论是学习能力、实践能力还是别的方面都要比一般的应届毕业生要好很多。”

大企业培训的员工往小企业跑

记者在烟台市人力资源市场二楼的招聘大厅发现了不少“熟”面孔——很多企业参加过不下 5 次招聘会,多数仍存在人才缺失较为严重的情况。

一家房产有限公司的招聘负责人张春明无奈地告诉记者,他们已经参加了几次招聘会,原来公司岗位都已招满,很多求职者也进入了培训阶段,但很多员工在培训期将要结束的时候,纷纷跳槽去了小型企业。



小型企业提供的薪资水平跟他们差不多,但许多小企业往往会在员工培训期将满,掌握了一定技术的时候,将月薪提高个 100—200 元过来“挖墙脚”,导致他们的员工流失严重,造成了很大损失。

记者走访调查了几家大型企业,发现几乎每家大企业都存在着这样的问题。很多企业的招聘负责人表示,处在培训期的员工和公司还没有签订正式的劳动合同,所以,很多刚刚招聘来的新员工跳槽也不需要负很大的责任。

公款消费减少 高端酒店淡出招聘会

招聘会现场,是一片热火朝天的景象,



一季度西安人才市场 供求指数分析出炉 今年首季销售服 务人员紧缺

平均约 3 人争 1 个岗位,数百人争聘 10 家事业单位和国企;中小企业招人有啥特点,更加看重专业能力而非学历……4 月 7 日,西安市人才市场发布今年一季度供求指数分析,看看哪些岗位最热门。

数百人争聘 10 家事业单位和国企

据三秦都市报报道,今年第一季度,西安市人才市场共举办现场招聘会 22 场次,进场单位 2811 家,提供招聘岗位 32748 个,入场求职人员 82300 人次。供求相比去年同期均略有所下降。平均约 3 个人争抢 1 个岗位,但事实是,有的岗位无人应聘,有的岗位上百人挤破头争相求职,比如事业单位和国有企业招聘的岗位。在这 2811 家招聘单位中,私营和个体企业、股份制企业、外商投资企业占了绝大多数,事业单位和国有企业仅有 10 家,约占 0.36%,而就这 10 家单位却格外受求职者青睐,起码有数百人争聘。

一季度招聘销售服务人员 最紧缺

那么,一季度,哪些行业、岗位最热门呢?西安市人才市场排名前十位的热点行业有:餐饮/酒店/娱乐/服务业,零售/商贸/物流,生产/加工/制造,计算机网络/通信,电子技术/半导体/集成电路,医疗/制药/生物工程,教育/培训/咨询,广告/媒体/艺术,金融/银行/投资/基金/证券,房地产/建筑/建材/工程。

而排名前十位的热门需求职位有:销售,服务,行政/人事/后勤,会计/出纳/财务经理,采购/仓储/物流管理,机械加工/制造/装配,广告设计/美工,软件/网络工程师,工程造价/监理/施工员,投融资专员/理财顾问。

中小企业招人 看重专业能力而非学历

“从学历结构来看,一季度专科及本科学历人员占据求职总人数的 74%。我们通过对本区域中小企业用人情况进行调查分析,了解到中小企业人才需求有几个特点。”西安市人才市场专家说。首先,专业技能是企业最看重的,尤其是 IT 行业招人时更注重应聘者的技术能力。在招聘时,应聘者如果是同等能力,也许会优先录取研究生,但是进入了公司,更看重实际操作不是衡量标准的,会更看重实践能力。同时,一个人想要进入一个企业并得到重用,就必须提高自身的核心竞争力,降低自己的可替代性,而较强的专业能力是必不可少。(姬娜 张文)