

播音主持学术文丛

主持人评价与管理

思维·路径·方法

高贵武 著

中国传媒大学 出版社

中国人民大学科学研究基金（中央高校基本科研业务费专项资金资助）项目成果
项目批准号：13XNJ042
supported by the Fundamental Research Funds for the Central Universities,
and the Research Funds of Renmin University of China

主持人评价与管理

思维·路径·方法

高贵武 著

中国传媒大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

主持人评价与管理:思维·路径·方法/高贵武著. —北京:中国传媒大学出版社, 2013. 12

ISBN 978-7-5657-0876-3

I. ①主… II. ①高… III. ①主持人—评价②主持人—管理
IV. ①G222.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 296607 号



主持人评价与管理:思维·路径·方法

著 者 高贵武

责任编辑 李唯梁

责任印制 曹 辉

封面设计 魏 东

出 版 人 蔡 翔

出版发行 中国传媒大学出版社

社 址 北京市朝阳区定福庄东街1号 邮编:100024

电 话 86-10-65450528 65450532 传真:65779405

网 址 <http://www.cuep.com.cn>

经 销 全国新华书店

印 刷 北京彩蝶印刷有限公司

开 本 710×1000mm 1/16

印 张 16.25

版 次 2014年2月第1版 2014年2月第1次印刷

书 号 978-7-5657-0876-3/G·0876 定 价 56.00 元

版权所有

翻印必究

印装错误

负责调换

前言：用管理创造价值

随着广播电视事业的快速发展,广播电台、电视台播音员主持人(下文统称主持人)的队伍在数量上和结构构成上也都发生了巨大的变化。据不完全统计,截至目前,全国主持人的数量已增加到了近十万人,成为广播电视媒体和社会生活当中一股不容忽视的力量。以中央电视台为例,从开办之初只有原北京电视台一个频道,固定的播音员只有沈力、赵忠祥等两三个人,到现在已发展为包括综合频道、经济频道、综艺频道等在内的16个开路频道,风云足球、第一剧场、怀旧经典在内的12个数字电视付费频道和新闻、纪录、旅游、美食等28个网络电视频道,年播出节目总量为230248小时、平均每天631小时的媒体巨人和国际大台。其旗下主持人仅在网站上有介绍的就达216人,^①主持人的队伍构成在人数上已绝非过去所能比。尽管主持人在数量上早已今非昔比,但目前我国的大多数广播电台、电视台却仍然一方面存在着主持人“过剩”的情形,另一方面又存在严峻的“主持人荒”,屡屡有着“一将难求”的窘迫。

过去,主持人大都是广播电台、电视台的正式员工,而现在,其中很大一部分人却是编外人员或外聘人员,而且所占比例越来越大。过去,像赵忠祥、沈力等人都在中央电视台一直工作到退休,现在则总是不断有主持人从央视辞职或跳槽。与过去相比,现有的管理观念和管理方法显然已不适应当前主持人的管理。如何使用这些主持人,如何促进他们的协调、有序发展,如何调动其积极性,做到人尽其用、人尽其能,就成了摆在媒体管理者面前的迫切问题。

^① <http://blog.cntv.cn/blog/zhuchiren/index.shtml>,2013年7月9日。

近几年,我国主持人职业竞争越来越激烈,各广播电台、电视台及其主持人对主持人职业生涯的忧虑也达到了空前状态。这导致越来越多的主持人不能在一家电台或电视台的一个岗位上“从一而终”,而是屡屡出现主持人的跳槽和转岗,出现主持人在全国范围内的流动。这些新问题都使过去传统的主持人管理不能适应新的发展,亟须有效的主持人管理机制和科学的主持人管理方法来应对和解决。

知识经济时代,人才的数量和质量是决定经济增长和社会发展的关键因素。“以人为本”的观念充分体现了管理者对于人才的尊重和重视。对于广播电视媒体而言,表面上看,媒体之间的竞争是受众的竞争、市场的竞争,但实际上是以新闻人才为支撑的媒体综合实力的竞争,说到底还是人才的竞争。由于主持人处在媒体活动的最前沿,其不仅是广播电视媒体人力资源的重要构成部分,更是广播电视媒体的形象代言人,是节目内容的重要组成部分。作为直接出声露面的传播者,主持人自己的个人魅力与亲和力,对增进受众对媒体的信任,提高媒体的收视(听)率,最终带来丰厚的经济效益和社会效益有着非凡的价值和意义。因此,主持人代表的不仅是一种职业、一种资格,更是一种信息、一种特殊的人力资源,属于广播电视媒体组织当中 20% 的骨干员工,属于媒体的核心人才。对核心人才实施有效的管理,发掘和激发其潜在价值对广播电视媒体的意义不言而喻。

早在 20 世纪 80 年代初,美国通用电气公司首席执行官杰克·韦尔奇就曾提出这样的口号:“人,是我们最重要的资产。”事实证明,当今时代的竞争越来越依靠人力资源,越来越依靠管理者对人才的深度开发。主持人作为广播电视媒体的核心人才,对他们的管理成为了广播电视媒体管理者最为关注的问题之一。主持人管理的目的也正是开发主持人这一特殊人才资源,使其寻找到可持续发展之路,实现潜能的最大化发挥和价值的最大化实现。

可持续发展是指在发展的过程中“既要考虑满足当前发展的需要,也要考虑未来发展的需要,不要以牺牲后代人的利益为代价来满足现代人的利益”。人才可持续发展的核心就是人才培养的持续性和人才资源管理的科学性。因此,反过来说,管理的目的之一正是实现人才的可持续发展。对于作为个体的人来说,能否可持续发展的关键在于是否拥有可持续发展的不竭动力,管理正是通过培训、激励等措施,给予人才这种发展的动力;对于作为群体的人来说,保持一定时期内人才源不断、流不尽,人才从源流上可以始终满足社会和经济可持续发展的需要,就是人才的可持续发展。通过科学的管理,可以实现人才

资源的合理配置,解决人才发展中出现的问题,实现个体和群体两方面的人才可持续发展,使人才充分实现自我价值和集体价值。

企业管理界常常把基于“经济人”人性假设而推行的建立在命令、控制基础上的强制性管理比喻为“鲨鱼式”管理;而把基于“社会人”、“自我实现人”和“复杂人”等人性假设而推行的以公平、宽容为显著特征,尊重人的尊严与人格的启发式管理比喻为“海豚式”管理。主持人作为知识经济时代特殊的人才,特别是其拥有显著的社会属性,显然应当采用“海豚式”的管理模式。要使人才的潜能转化为显能,进行培育性的人力资源开发是关键。通过“海豚式”的管理,强调善待人才和充分有效开发人力资源,可以使主持人发现工作的意义,使其成就事业并获得意义感、成就感,激发其内在潜能,调动工作的积极性,实现人才潜能的最大化发挥。

人才的价值是一个市场化的概念,是依据价值规律,赋予人才的衡量尺度。人才的价值应该包括两个方面:一个是初始价值,就是指一个大学毕业生刚到单位按合同规定领取到的工资;另一个是附加价值,就是随着他在之后的工作表现中不断发挥自己的作用,取得业绩,从而增加的工资。目前,我国主持人人才的附加价值体现得还不够充分,很多管理者往往对人才的“价”认识不深。主持人管理的目的,正是通过加深对人才的“价”的认识,根据主持人为媒体创造的价值和业绩给予其相应的奖励,充分体现主持人的附加价值,使主持人发挥出最大的积极性和创造性,使主持人对媒体的贡献得到最大化体现。

主持人因其从事的传播活动具有人际传播和大众传播融合的优势而在现代广播电视传播格局中具有重要地位。但是,“从总体看,这支队伍人员的思想觉悟、政治水平、价值观念、政策理论水平和业务能力是参差不齐的,还存在许多亟待解决的问题。比如在正确把握导向方面,在保持高水准、高品位方面,在驾驭节目的能力方面,在语言表达方式甚至在服装发型方面等,都存在着各种各样的问题。”^①因此,寻求合理的主持人管理体系,探讨主持人管理的科学模式,既是规范、督导主持人业务的有效手段,也是促进广播电台、电视台主持人队伍建设、提高广播电视传播能力的现实途径。

管理学上有句名言:“你管不了你难以测量的。”为了保证主持人管理的科学性和有效性,真正实现主持人管理的目标,主持人管理必须建立在科学、真

^① 胡占凡 2005 年 6 月 24 日在中广协会播音主持委员会第一次理事扩大会议上的讲话,2012 年 11 月 1 日访问于央视网, <http://www.cctv.com/anchor/special/chengli/04/index.shtml>。

实、客观的评价基础之上,从这个意义上来说,主持人的评价正是主持人管理的一部分,属于主持人管理的前提和基础。

中国主持人的评价与管理研究基本上走过了一条从业内到业外,从主观向客观、从单一向多元发展的道路。综观现有对主持人的评价不难发现,中国目前在主持人评价方面最大的问题是尚没有一套能够为全社会普遍认可的科学、权威的评价指标和评价体系,没有哪种评价既能获得业内业外各方的认可,又能真正促进主持人行业及主持人个人的良性发展,更谈不上为主持人管理提供政策参考。因此,“没有科学的评价,就没有科学的管理;没有科学的评价,就没有科学的决策”,^①为了确保主持人管理的科学性,主持人的管理应当也必须从对主持人的评价入手。

^① 邱均平、文庭孝等:《评价学:理论、方法、实践》,科学出版社2010年版,前言部分。

前言：用管理创造价值 / 1

上编 主持人评价

第一章 评价的理论基础 / 2

第一节 何为评价 / 2

第二节 评价的功能 / 5

第三节 评价的一般原则和方法 / 7

第二章 主持人评价路径 / 13

第一节 主持人评价的前提 / 13

第二节 主持人评价的原则 / 20

第三节 主持人评价的框架 / 26

第三章 主持人评价现状 / 40

第一节 国外主持人评价现状 / 40

第二节 国内主持人评价现状 / 43

第三节 国内主持人评价评析 / 57



第四章 主持人评价方法 / 65

- 第一节 主持人评价主体 / 65
- 第二节 主持人评价客体 / 73
- 第三节 主持人评价指标 / 80
- 第四节 主持人评价的操作 / 95

下编 主持人管理

第五章 管理的理论基础 / 102

- 第一节 何为管理 / 102
- 第二节 管理的构成 / 106
- 第三节 管理的一般原则 / 114

第六章 主持人管理路径 / 119

- 第一节 主持人管理前提 / 119
- 第二节 主持人管理原则 / 122
- 第三节 主持人管理路径 / 126

第七章 主持人管理现状 / 132

- 第一节 我国主持人管理历史沿革 / 132
- 第二节 主持人管理现状 / 138
- 第三节 主持人管理现状评析 / 150

第八章 主持人管理方法 / 156

- 第一节 主持人管理主体 / 156
- 第二节 主持人管理客体 / 164
- 第三节 主持人人力资源管理 / 174
- 第四节 主持人品牌管理 / 197
- 第五节 主持人管理操作 / 216



附 录 /225

- 附录一 深度访谈对象名单 / 225
- 附录二 中国新闻工作者职业道德准则 / 225
- 附录三 中国广播电视主持人职业道德准则 / 228
- 附录四 主持人管理暂行办法 / 230
- 附录五 中国广播电视主持人自律公约 / 232
- 附录六 国家广播电影电视总局关于进一步加强主持人管理有关问题的通知 / 234
- 附录七 广播电视编辑记者、播音员主持人资格管理暂行规定 / 235
- 附录八 中国播音主持“金话筒奖”评审实施细则 / 239

参考文献 /244

后 记 /248

上编 主持人评价

第一章 评价的理论基础

第二章 主持人评价路径

第三章 主持人评价现状

第四章 主持人评价方法

第一章 评价的理论基础

第一节 何为评价

一、评价的含义

根据我国历代文献的记载，“评价”一词大致包含这样两层含义：第一，衡量、评定其价值。如宋代王栐曾在《燕翼诒谋录》卷五中有过这样的记载：“今州郡寄居，有丁忧事故数年不申到者，亦有申部数年，而部中不曾改正榜示者，吏人公然评价，长贰、郎官为小官时皆尝有之。”金代元好问《为橄子醢金》诗之一中则有这样的句子：“明珠评价敌连城，弃掷泥涂意未平。”就连新中国的著名诗人聂绀弩也曾在《聂绀弩杂文集》的序言里这样对读者说：“至于它的内容，如果真有读者，将自会领会，自会评价，用不着我自己说什么。”由此可以看出，评价一词基本上是取衡量、评定其价值之义。也可以得出结论，评价一词早在宋代延至清朝都在使用，其评价对象价值的内涵则不仅包括具体的货币价值，也包括抽象的价值判断。这里所用的评价应该是最为普遍的用法。

评价的第二层含义，是指购物时的讲价钱，或讨价还价。如《宋史·隐逸传上·戚同文》有言：“（宗翼）隐而不仕，家无斗粟，怡怡如也，未尝以贫窶干人。市物不评价，市人知而不欺。”即是说宗翼隐居，虽然家穷，但是买东西的时候反而不讨价还价。在这里，评价是取买卖时讨论价钱的意义。^①

综观评价含义的两种用法，都离不开对评价对象价值的评定判断。可见，评价

^① 百度百科，<http://baike.baidu.com/view/26945.htm>。

与评价对象、价值这些元素是分不开的。在现代汉语中,与评价一词较为相近的另一个词是评估。评估,从字面上理解即是评价和估值,与评价相比似乎多了一层估值的内容,即除了对一定的客体进行价值判断、评定之外还需要通过某种定量的方式来加以估算,似乎更偏重于量化和评价方法。但实际上,根据《辞海》的解释,“评价意指评论货物的价格、还价……今亦泛指衡量人物或事物的价值”。^①可以看出,在评价本身的内涵中就已经包含估值(衡量价值)的意思,因此,评估和评价在现代汉语中实际上属于同一个词汇,二者包含的意义大体相当。因为从字面上来看评价对价值的评定之义更为明确,故本书一般采用评价一词。

在现有的关于评价的文献中,冯平所著的《评价论》一书可谓全面周详。书中,作者专门从哲学和认识论的层面上对评价的含义进行了考察。冯平首先认为,在人类生活中,评价是人把握客体对人的意义、价值的一种观念性活动。人们无时无刻不在评价着——对自然、对社会、对他人、对自己;同时又无时无刻不在被评价着——被他人、被自己。^②在《评价论》一书中,冯平这样定义哲学意义上的评价:评价是人类的一种认识活动。它与认识世界“是什么”的认知活动不同,它是一种以把握世界的意义或价值为目的的认识活动,即它所要揭示的不是世界是什么,而是世界对于人意味着什么,世界对人有什么意义,^③重点强调和突出的是评价的目的性和客观性。学者张理海也从哲学的层面对评价的含义进行探讨,他提出从哲学意义上,评价意味着“给予”,是指主体的人对客体对于人的意义价值的判断、评估,^④强调的是评价的主观性。通过学者们的这些分析不难看出,所谓评价,“就是主体对于客体于人的意义的一种观念性的把握,是主体关于客体有无价值以及价值大小的判断”,^⑤“简单地讲就是对是非高下的评说”,^⑥实际上反映的是主客体之间的一种关系。

二、评价的实质

冯平认为,评价的本质是“人类的一种认识活动。它与认识世界‘是什么’的认知活动不同,它是一种以把握世界的意义或价值为目的的认识活动。”^⑦从人类活

① 《辞海》(缩印本),上海辞书出版社1989年版,第440页。

② 冯平:《评价论》(第1版),东方出版社1995年版,第1页。

③ 同上,第30页。

④ 张理海:《社会评价论》,武汉大学出版社1999年版,第6页。

⑤ 邱均平、文庭孝等:《评价学:理论·方法·实践》,科学出版社2010年版,第57页。

⑥ 张理海:《社会评价论》,武汉大学出版社1999年版,第5页。

⑦ 冯平:《评价论》(第1版),东方出版社1995年版,第34页。

动的意义来看,评价是一种较认知更接近于实践活动的认识活动,其实践既基于对客观规律本身的认识,又基于对满足人的需要的价值关系的认识。

除了强调评价是一种目的性明确的认识活动外,冯平在他的《评价论》中也从更深层面考察了评价的特点。具体来说,就是他在批评分析关于评价理论的直觉主义、自然主义、情感主义假说的基础上,提出了认识主义的假说。根据这种假说,他认为评价的特点实际上主要包括两个方面:

第一,价值的实质是主体与客体之间的一种特殊关系,即客体满足主体需要的关系。但价值并不依赖评价而存在,评价所能做的只是揭示价值关系,而不是创造价值关系,它可以引导人们去创造价值,但不能单靠评价自身就把价值关系创造出来。因此,评价仍应遵循唯物主义认识论的基本原则,把揭示不依赖评价而存在的价值关系作为自己的目标。

第二,评价作为把握客观存在的价值关系的一种观念性活动,它具有自己独特的运作方式。在评价活动中包含两层关系:一层是评价主体和客体间的关系,这里的客体是指评价活动所要揭示的对象,也就是价值关系;一层是价值主体与客体之间的关系,这里的价值主体不是以实体的形态存在,而是以价值主体需要的形式存在,即评价实际所把握的是价值主体的需要与价值客体的属性与功能的关系。其中,价值主体处于主动的、支配性的地位。^①

由此可以看出,评价实际上是价值的主客体间相互协调的关系,如果价值客体的属性和功能满足了价值主体的需求,则客体对于主体而言就是有价值的,客体属性对主体需求满足的程度越多,客体的价值就越大;反之,如果价值客体的属性和功能不能满足价值主体的需求或满足的程度较少,则客体就没有价值或具有的价值相对较小。而评价的实质既不是单纯地创造价值,也不是单纯地反映价值,而是要反映价值主体与客体之间的关系。因此,无论如何,对价值客体的评价都不能离开对主体需求和客体属性的把握,离不开对主、客体间关系的把握。

评价作为认识活动的一种,具有与人类所有认识活动相似的一面,即作为评价活动的主体必须选择评价的客体、评价的角度,必须获取和解释评价客体的信息,这种选择和解释是评价活动的前提。

评价通常也可以按照评价主体以及评价方式的不同分成不同的类别。如按照冯平的观点,根据评价主体的不同,可以将评价分成他人的评价和社会(群体)的评价。“所谓他人的评价,指的是我们之外的任何个人仅代表评价个人的评价。而所

^① 冯平:《评价论》(第1版),东方出版社1995年版,第35—36页。

谓社会评价,则有三类基本的形式,即组织鉴定、舆论与传播媒介所传播的观念。”^①根据评价发生作用的不同,则可以将评价分为直接评价和间接评价。评价还可以按照其从事方式的不同分为主观评价和客观评价,显性评价和隐性评价。所谓主观评价即立足于评价者的主观判断,客观评价则指判断的依据不是评价者的主观判断,而是借助以客观手段得到的客观数据而形成的判断。显性评价是以某种外在的方式评价,评价的结果也是外显的,而隐性评价则是没有外在表露的内在判断,其结果也往往不外露或不直接表现,而是通过其他方式发挥作用。

三、评价的构成

根据以上关于评价概念及评价实质的分析,不难得出,实际上在任何情境之下,只要存在人的认识活动,只要存在认识活动中的主客体间的价值关系,就一定会存在评价。更简单地说,只要存在评价的主体和主体的需求、评价的客体以及评价的标准,就可以构成一个相对完整的评价系统(如图1-1)。用冯平的话说,“对谁”、“就什么方面而言”、“与什么相比”、“以什么为标准进行衡量”,这四个方面就构成了评价的参照体系的内容。^②其中的评价主体既是评价活动的行为执行者,也是评价目标的出发点。评价客体作为评价主体的评价对象,既可能是评价行为中的被执行对象,也可能是评价对象的属性和素质。评价标准则是测定评价客体价值的基础和路径,是评价客体的价值得以体现的工具和手段。

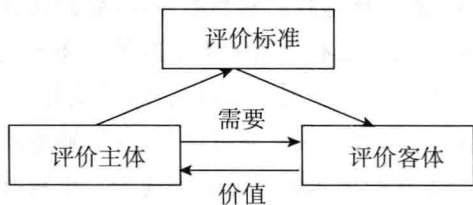


图 1-1 评价基本构成图

第二节 评价的功能

评价,作为人类认识活动的一部分,作为人把握客体对人的意义、价值的一种观念性活动,渗透了人类生活的各个细胞,人们也无时无刻不处在评价和被评价的氛围当中。在《评价论》一书中,冯平根据评价的本质特征,提出“在人类活动中,评

① 冯平:《评价论》(第1版),东方出版社1995年版,第208页。

② 同上,第76页。

价具有四种最为基本的功能，其一是判断功能；其二是预测功能；其三是选择功能；其四是导向功能。”^①可以说是对评价功能的较为完整的一次概括。

一、判断功能

根据冯平的解释，评价最基本的形式之一，是以人的需要为尺度，对已有的客体做出价值判断，即客体的价值是通过其能满足主体需要的程度来实现的，而这实际上体现的正是评价的判断功能。不管是人们对已经存在的艺术作品做出审美价值的判断，还是对人的已有行为做出功利判断和道德判断，对现存物体做出审判的或功利的价值判断，甚至，当社会上的任何一种行为一经产生，任何一个客体一经存在时，不管你是否已经意识到，这实际上都已经与我们形成了某种价值关系。但在日常社会生活中，我们对于这些已经存在的价值关系并不了解或者是有意疏忽了，甚至越是我们熟悉的东西，我们越有可能因熟视无睹而一无所知。而提示和拓展人们对已有价值关系了解的最重要的手段，就是评价。正是评价向人们揭示了这种已经存在着的价值关系，从而使人不断地摆脱盲目而走向自觉能动。在现实生活中，我们只有通过评价，才能够能动地认识到何为利何为害，只有通过评价，一个中性的事实世界才能展现为一个具有利害关系的价值世界。用冯平的话说，“只有通过评价，才能对实践活动进行调控……从而使人的行为更合目的。”^②而这正是评价对于人类生活的最基本的功能之一。

二、预测功能

冯平认为，评价最基本的形式之二，是以人的需要为尺度，对将形成的客体的价值做出判断，因为此时评价的目标指向未来而不是现在，这实际上显示的正是评价活动的预测功能。这种具有超前性的价值判断的特点就是要在人们的思维中建构未来的客体，并对这一客体与人的需要的关系做出判断，从而预测未来客体的价值。这一未来客体，有可能是现有客体所必然导致的客体，也可能是现有客体可能导致的客体中的一种，还有可能是新创造的客体，这时的评价是对这些客体与人的需要的满足关系的预测，或者说是以一种可能的价值关系的预测。人类正是通过这种预测而确定自己的实践目的，确定哪些是应当争取、哪些是应当避免的。

^① 冯平：《评价论》（第1版），东方出版社1995年版，第2页。

^② 同上，第4页。

三、选择功能

冯平所提出的评价最基本的形式之三,是将同样都具有价值的客体进行比较,从而确定其中哪一个是更有价值、更值得争取的,这是对价值序列的判断,也可称为对价值程度的判断。在现实生活中,人们常常面临着选择的情势,面临着鱼与熊掌不可得兼的两难境地,这就需要人们从中做出选择。在这种必须做出选择的情势中,评价的功能就是确定哪一种更值得取,而哪一种更应该舍,这就是评价所具有的选择功能。只有通过评价,人们才有可能自觉地、理智地倾向于被选择之物,而减弱由于舍弃所造成的痛苦与不安,以使实践活动更加顺利。

四、导向功能

除了以上三种功能,冯平认为在人类生活中评价最为重要的、处于核心地位的功能应该是它的导向功能。他同时也认为上面提到的三种功能其实都是隶属于这一功能的。冯平提出,人的活动的理想是合目的性与合规律性的统一,在这种统一中合目的性是灵魂,而目的的确立是以评价所制定的价值为基础和前提的。如果说人类活动的目的是享受价值,而要享受价值,就必须创造价值,要创造价值就必须知道哪些是有价值的,那么对价值的判断就是通过对价值的发现、预测、选择的评价才得以实现的。只有通过评价,才能对实践活动进行调控,实现有价值的,避免无价值的,从而使人的行为更合目的。无论在人类活动的哪一个领域,要想获得实践的成功,要想使实践活动满足人的需要,都离不开评价的导向功能。

第三节 评价的一般原则和方法

评价作为人把握客观存在的价值关系的一种观念性活动,有其自身运作的规律和特点,在价值主体对价值客体的评价过程中,只有遵循一定的客观规律,才能达到客观科学评价的目的,从而促使评价客体更好地满足评价主体的需求,实现价值的最大化。