

一、传媒教育、教学改革的调查和研究报告

对全国广播电视厅(局)长的 调查问卷分析*

《教育主动适应广播电视事业需求的机制研究》是由我们承担的全国教育科学“九五”规划部委重点课题。为了弄清楚广播电视事业对教育的需求，我们需要进行大量的调查研究，本报告是第一份调查报告。

调查问卷涉及的对象为全国 22 个省、5 个区、4 个直辖市以及 6 个计划单列市的广播电视厅(局)的主要领导正副厅(局)长。发放问卷 37 份，回收 31 份，回收率 84%。其中 24 人(77.4%)属省级，3 人属直辖市、4 人属计划单列市的广播电视局。

一、对目前所管辖单位的人员队伍评价

1. 基本素质评价

我们就以下 7 个方面：学历、素质、能力、专业、年龄、业务和责任心对从业人员的总体情况进行了调查。其结果如图 1 所示：

按五级量表计算平均得分，分数越高，评价越高。从上图可以看出：对广播电视从业人员的责任心评价最高，其次是专业 and 学历，评价相对较低的是能力、素质和年龄。

*注 本文与吴远香、沈浩合作。

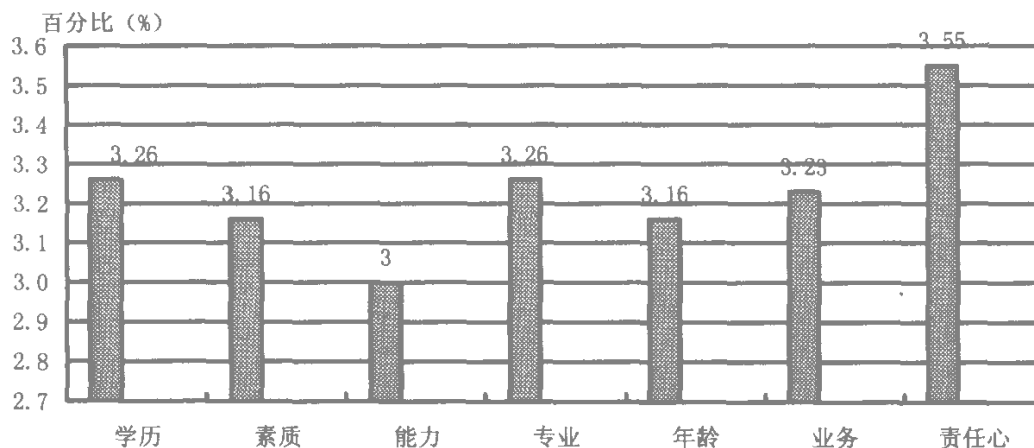


图 1

2. 队伍结构评价

在回收的 31 份问卷中 :67.7%的人认为人员结构合理和比较合理 ,32.3%的人认为结构不合理。如图 2 所示。

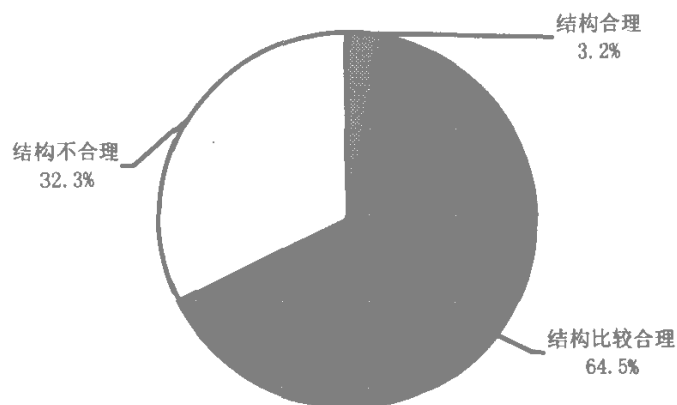


图 2

存在的问题主要是：

人才不够多样化 懂经济、管理、法律的人才偏少 缺乏复合型人才 全面素质较高的骨干少 缺乏各种专门人才 尖子人才 缺乏高层次的编播和高新技术人才；专业人员偏少，行政，后勤人员多；厅机关干部队伍年龄偏大，某些岗位青黄不接；缺播音员，节目主

持人，尤其是优秀的播音员、主持人更难找；专业对口存在一些问题 经营素质不高 科技知识急需更新 大学毕业生多 中级操作人员，工程技术人员少。

由于广播电视事业的快速发展，吸纳了许多未经过系统训练的从业人员，因而造成经过系统训练的人很难补充进去。

3. 播出节目质量总体评价

在回收的 31 份问卷中 74.2% 的人认为节目总体质量是好或比较好的，25.8% 的人认为质量不太理想。如图 3。

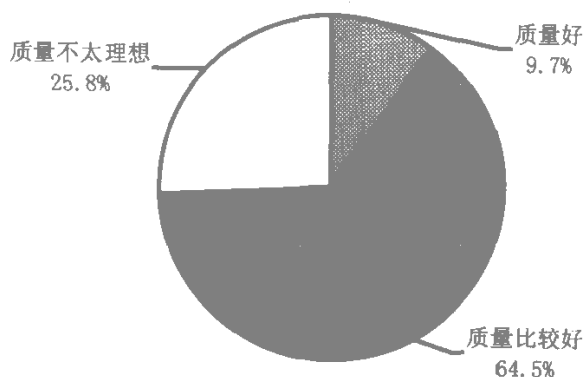


图 3

此项评价，从工作效果方面，印证了各位领导对从业人员队伍素质和结构的认识。

播出节目总体质量好和比较好主要表现在：

能够根据本地实际情况设置节目的栏目，并能随着形势变化调整节目，很好完成省委、省政府交办的宣传任务；舆论导向正确，能体现党的中心工作，能及时转播中央台节目；内容丰富，时段合理 技术指标较高 贴近生活 节目灵活 形式多样。主持人受欢迎；自制节目多 上档次的节目多 新闻、文艺、经济节目均有一定数量的精品，部分节目、作品和人员获奖，有的节目和报道被评为国家、省级优秀。每个台都有自己的名牌节目、精品栏目：每年都有新的

“品牌”和“精品”出现,节目的总体收听(视)率逐年提高,受众是满意或比较满意的。

播出节目总体质量不太理想,主要存在的问题是:

评论类节目少,舆论监督难;精品不多,一般化节目多,各台(套)节目之间内容有交叉,栏目雷同现象较严重,节目数量的增加与质量的提高不成比例;会议新闻太多;新闻信息量还不大;理论宣传较弱;经济宣传深度不够。

主持人水平不高,缺少足够的后备人才;过去追求大台风格,不少精力放在抓国际性、全国性题材上,按地方台定位,抓本省题材的力度不够。

制作条件差,缺乏节目制作专业人员。由于经费原因,设备跟不上,做不到内容和形式的有机结合和高度统一。

遵循广播电视节目的规律不够。

(二) 目前所管辖单位从业人员的充实与提高

1. 当前所欠缺的主要人员

从调查中了解到:当前广播电视系统最缺的人员是优秀的播音员,其次是高新技术人员、高水平的编采人员和高级规划管理人员以及经营管理人员。缺技术工人,有线机线人员的仅分别占 3.2%和 16.1%。如图 4 所示。

2. 补充所欠缺人员的主要方式

主要通过接收本科毕业生的比例占 90.3%,其次是通过在职人员培训提高学历层次、从外系统调入(含招聘)在职人员和接受第二学士学位毕业生,比例分别占 74.2%、58.1%和 51.6%。相对来讲,接收中专毕业生、大专毕业生和硕士、博士的比例较低。如图 5 所示。

各单位每年进入总数中,本科毕业生的比例近一半。接受硕士和博士、第二学士学位的比例较低,另外还有一些转业及退伍军人。

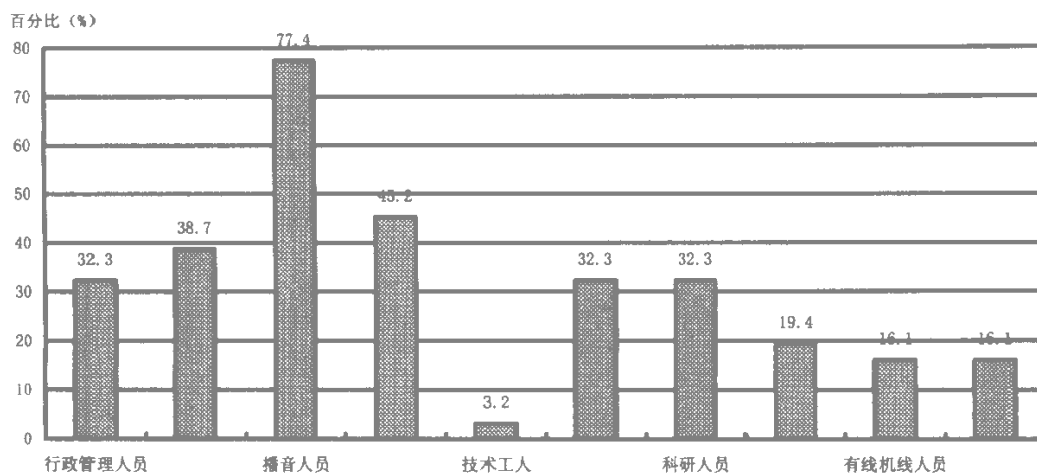


图 4

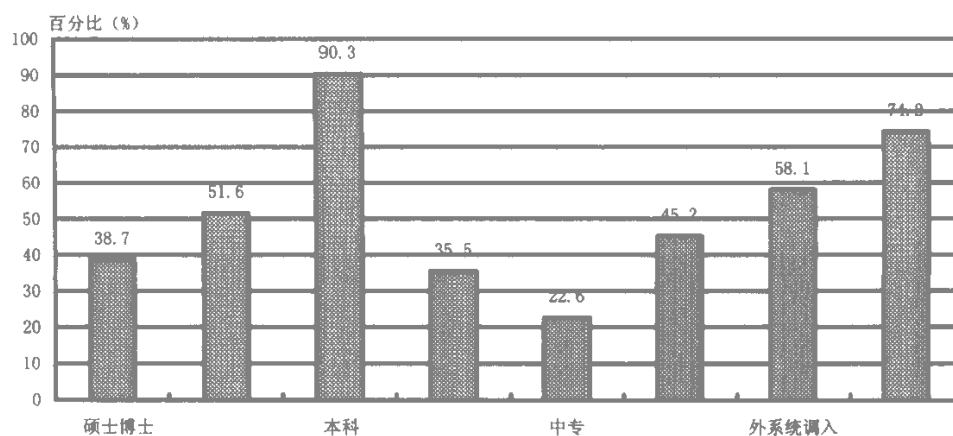


图 5

接受毕业生的用工形式主要是：部分在编，部分签订聘任合同（77.4%）正式在编人员占 54.8% 采用合同制的占 16.1%。如图 6 所示。

3. 接收毕业生的学校和途径

从调查中了解到：大部分省广播电视系统主要接收的是本省内系统外院校的毕业生，这样的省占 87.1%。有 80.6% 的省接收过北京广播学院的毕业生，也有近一半的省接收过本省广播电视学校、浙江广播电视高等专科学校的毕业生。如图 7

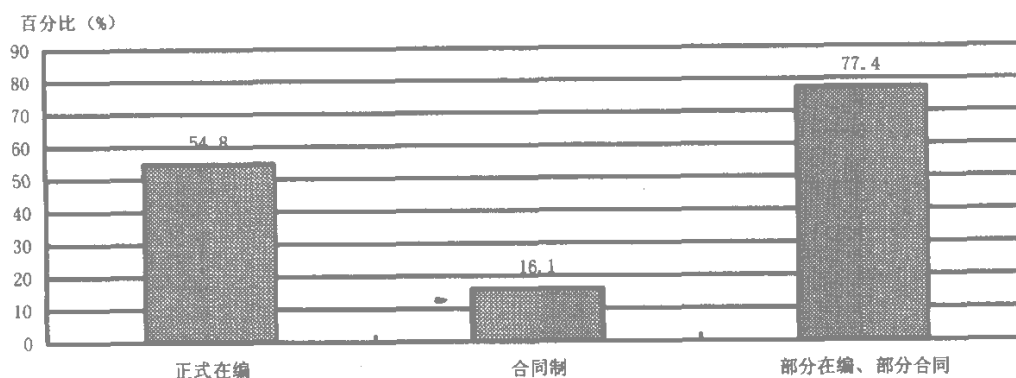


图 6

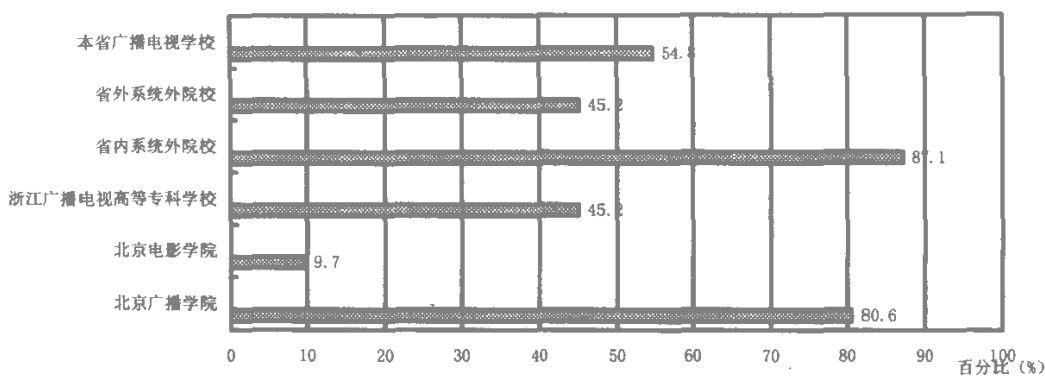


图 7

从目前的情况看，有 64.5% 的省广播电视系统是通过毕业生的自荐信、求职信来选拔的，通过用人单位直接去高校选拔的占 58.1%，通过各种形式的供需见面会选拔的占 54.8%。相对来讲通过学校推荐的比例较低，占 45.2%。这说明现在的用人单位在接收毕业生的工作上有很大的自主权。如图 8。

从我们的调查看：大部分单位接收毕业生时对性别没有要求，男女均可占 54.9%，但也有相当多的单位表示以男生为主，这样的比例占 41.9%。只有一个单位表达了接收毕业生以女生为主。如图 9

在调查进入原则时，部分领导表示：

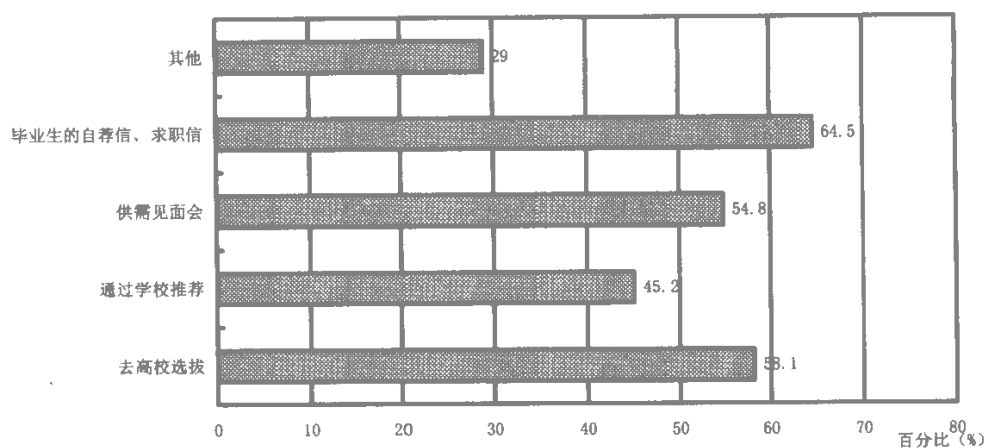


图 8

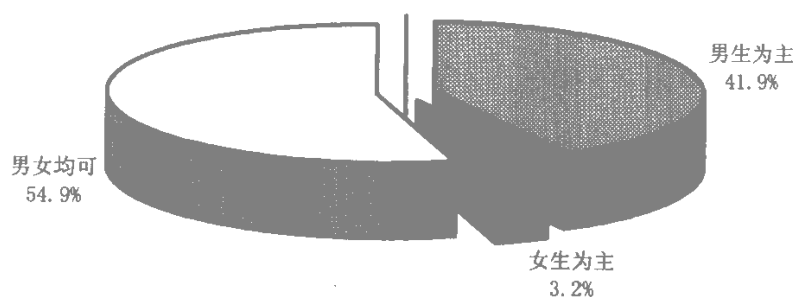


图 9

要求具有大学本科及本科以上学历，政策水平高，有真才实学，德才兼备，专业对口，素质较高，宁缺毋滥。要名牌大学的毕业生，年龄在 45 岁以下，以中青年为主。最好不要安排家属，实行回避政策，公开、平等、竞争、择优，双向选择，公开招聘，通过考试、考核录用；政府指令性分配为辅。

4. 培训情况

从各省厅（局）近期对从业人员的培训情况看（如图 10）：各省厅近期培训重点和已培训的人员类别是一致的。近期培训的重点人员主要是播音、编采和技术人员；近期已经培训的人员也主要是播音、编采、技术人员还有行政管理人員。

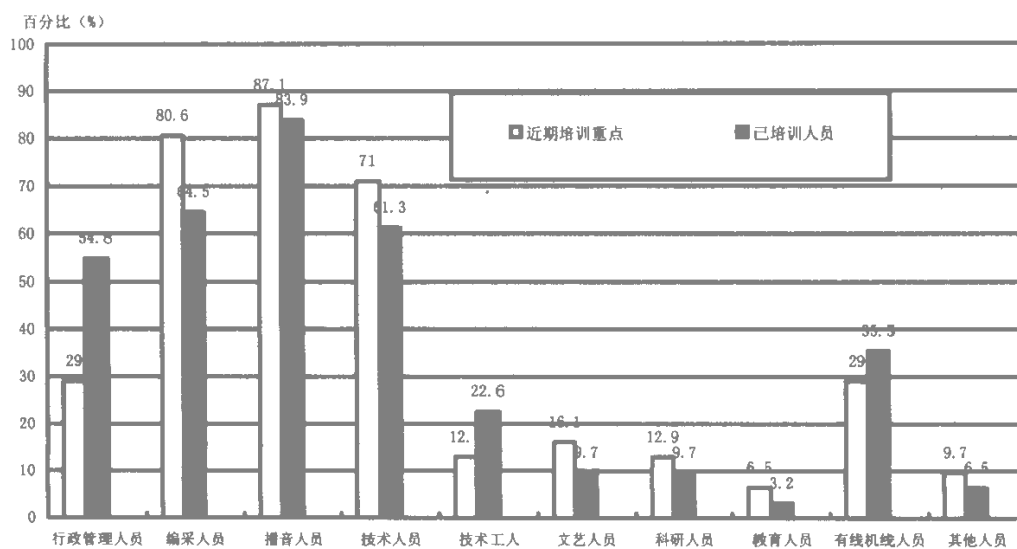


图 10

从各省厅（局）需要进行学历教育的重点人员看：也主要集中在播音、技术、编采和行政管理人員（如下表），其中以播音員为最急需，占 71.0%。如图 11。

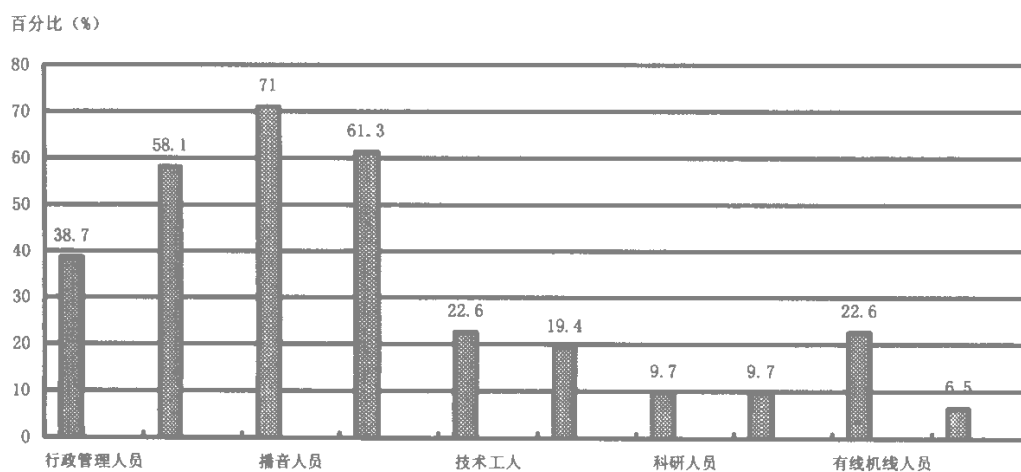


图 11

从各厅省（局）对从业人员进行继续教育的形式看：主要是采用短期培训，其次是学历教育和派出进修；继续教育的层次上主要

是本科学历教育，包括第二学士学位、专升本，其次是大专学历教育，对研究生层次的需求相对较少，如图 12。

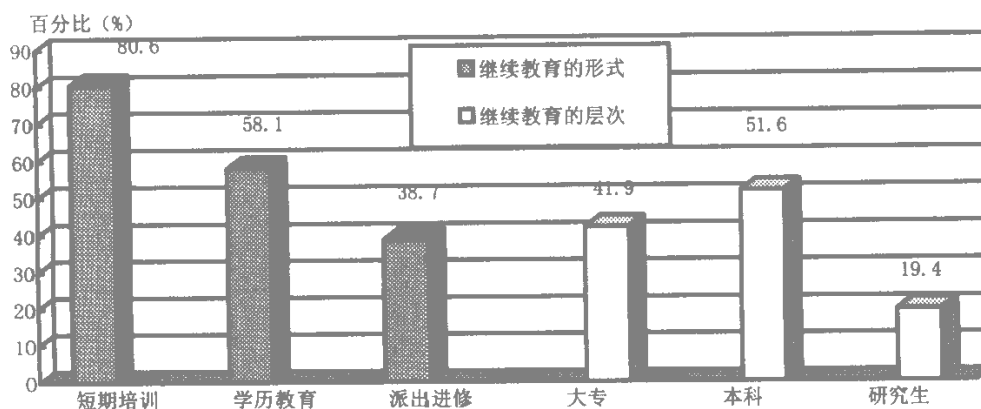


图 12

在回收的 31 份问卷中，对从业人员进行培训的过程中，最迫切需要解决的问题是，首先是师资，其次是经费、教材和时间。如图 13。

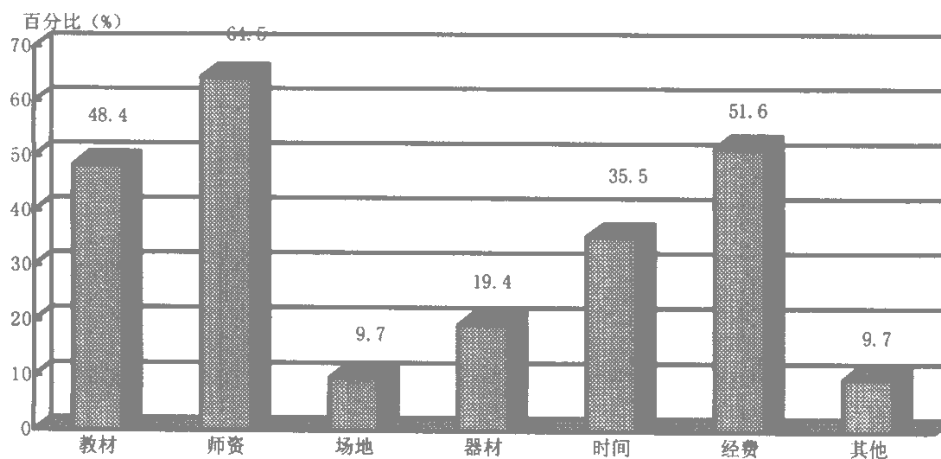


图 13

(三) 对教育机构的评价

1. 各省广播电视学校的情况

在我们回收的 31 份问卷中，有 19 个省有本省的广播电视学校。从广播电视学校办学规模能否满足需要上看：有 9 个省能满足

需要,7个省不能满足需要,2个省表示规模偏大。如图 14

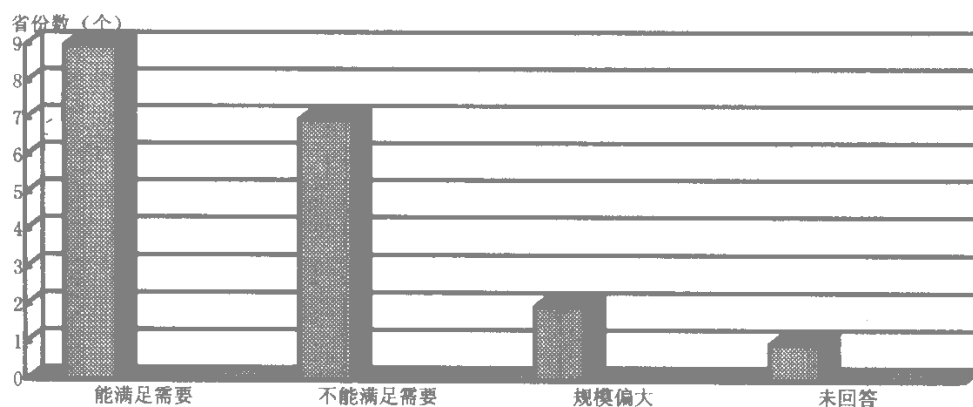


图 14

各省广播电视厅(局)长对中专毕业生的总体质量评价较好,认为较好和比较好的比例占 61.3%;认为差的占 6.5%人,不知道和说不清的占 32.3%。如图 15。

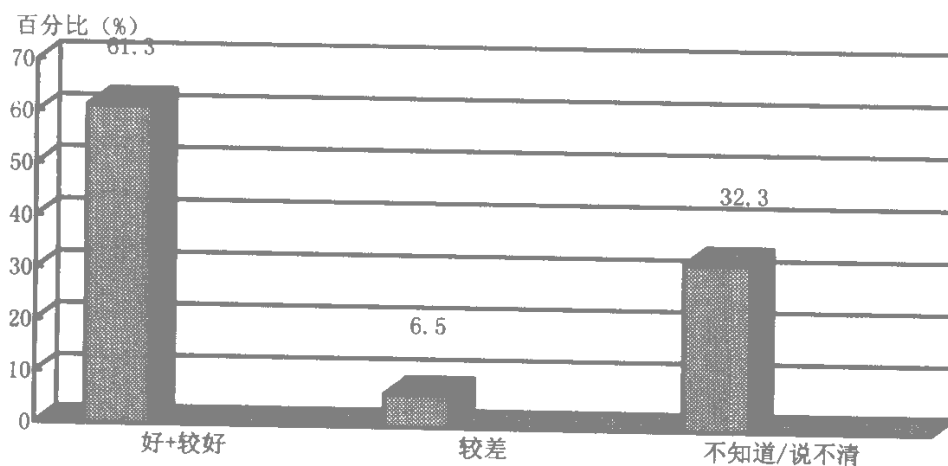


图 15

从中专毕业层次人员的工作岗位分布情况看:主要是技术人员(71.0%)、有线机线人员(67.7%)和技术工人(51.6%)。还有一些分布在播音、编采和行政管理岗位上。如图 16。

各单位对中专层次人员的使用原则,主要是适应本岗位工作

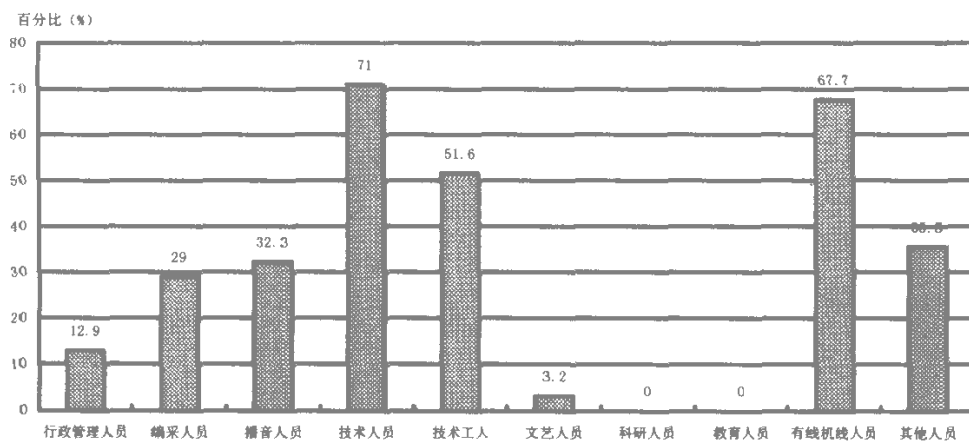


图 16

需要 31 份问卷中有 67.7% 的立足于这一点；而表达以提高中专层次人员的学历，为进入新岗位创造条件的只有 3 个单位。

2. 对北京广播学院的看法

在回收的 31 份问卷中，有 71% 的厅（局）长表示最了解北京广播学院。厅（局）长中曾有一位在北京广播学院学习过，有 10 位厅（局）长到北京广播学院进行过工作访问，其他人没来过。

这些厅（局）长中，有 80.7% 的人对北京广播学院的总体印象非常好和比较好，有 6 人回答不知道或说不清，印象较差和非常差的没有。如图 17。

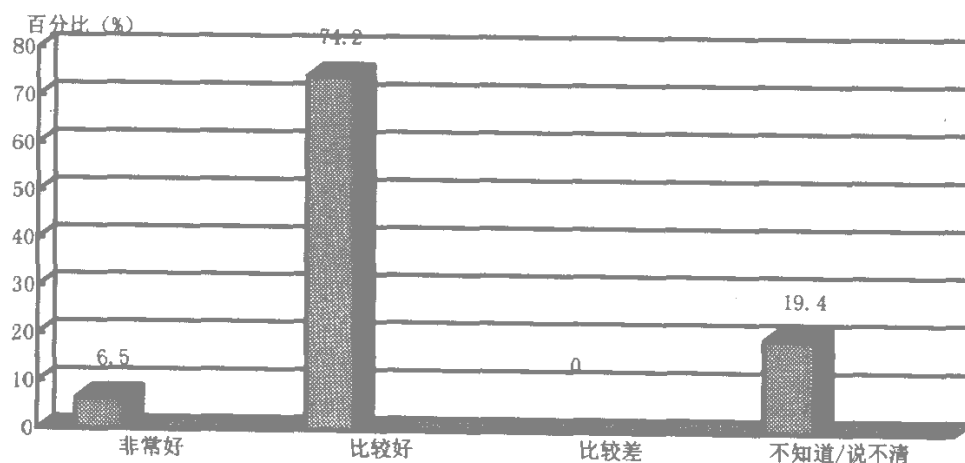


图 17

他们对北京广播学院的印象主要来自毕业生，其次是学院的教师和学院的领导。见图 18。

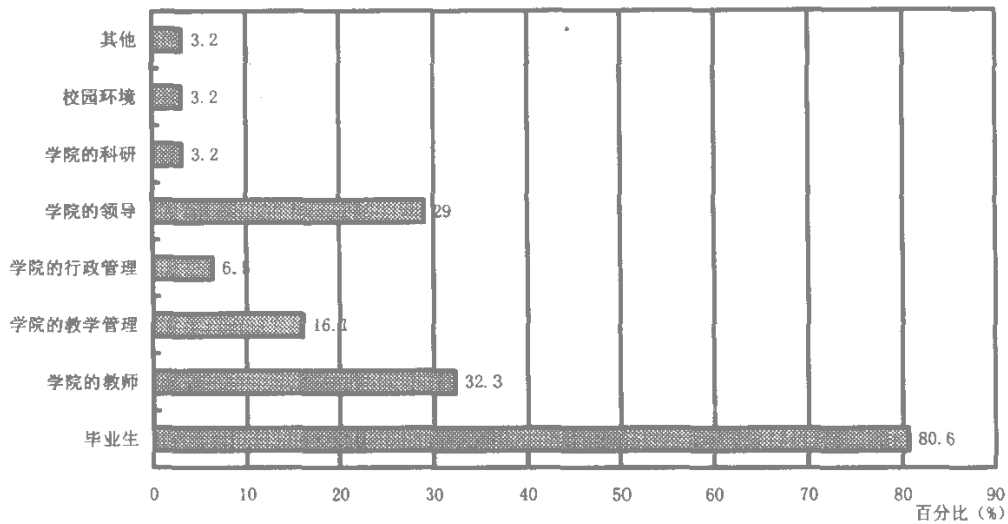


图 18

从调查对象对所接触北京广播学院毕业生的总体印象看，大部份评价比较好，占 80.6%，评价非常好、较差和非常差的没有。如图 19。

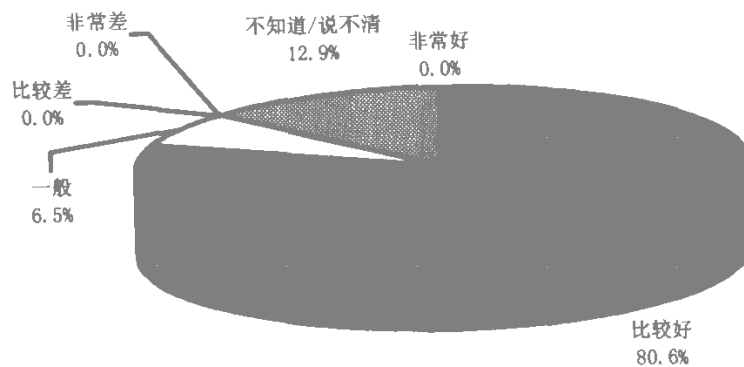


图 19

就以下几个方面，北京广播学院毕业生与其他广电系统院校毕业生和系统外院校毕业生比较如下：

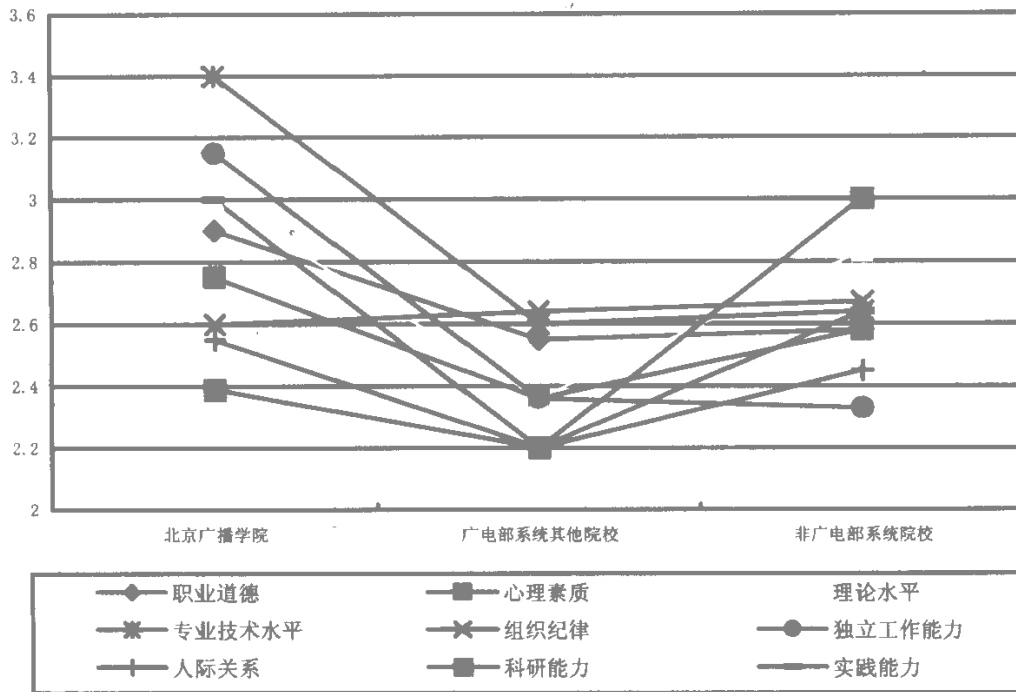


图 20

从图 20 我们可以看出：对北京广播学院毕业生评价较高的项目是：专业技术水平、独立工作能力、实践能力、理论水平、职业道德和心理素质。科研能力方面对非广电部系统院校评价最高。北京广播学院毕业生组织纪律最差，人际关系得分也比较低。个别领导强调，在地方的广播电视系统中重点是应用，因此一定要重视培养学生的动手能力和独立工作能力。

在调查北京广播学院毕业生和其他院校毕业生的总体情况时，有一半（51.6%）的厅（局）长认为广播学院较好，只有 2 人认为广播学院较差，有近 42% 的认为二者没有差别或不知道、说不清。如图 21。

3. 与北京广播学院的合作和希望

从调查各省厅和北京广播学院合作方面的需求情况看：分别有 35.5% 的省厅（局）表达了在节目改版、节目创优和决策研究、决策咨询方面需要与广播学院合作。另外在技术引进、技术改造和收视

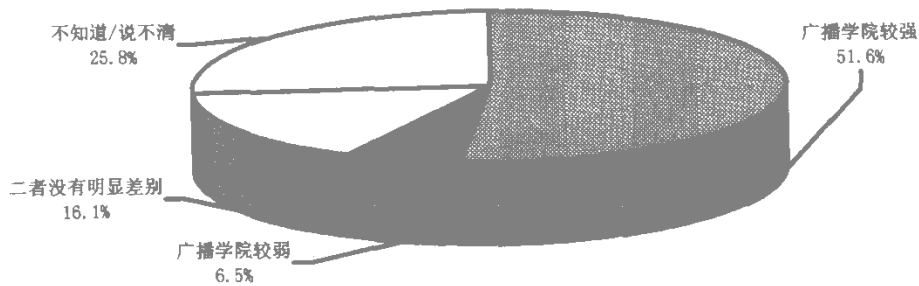


图 21

效果调查、分析方面也有需求。此外个别省厅希望北京广播学院能编写适全广播电视系统短期培训使用的教材，制作教学录像带，能够联合举办新闻、高新技术专业在职研究生进修班。如图 22。

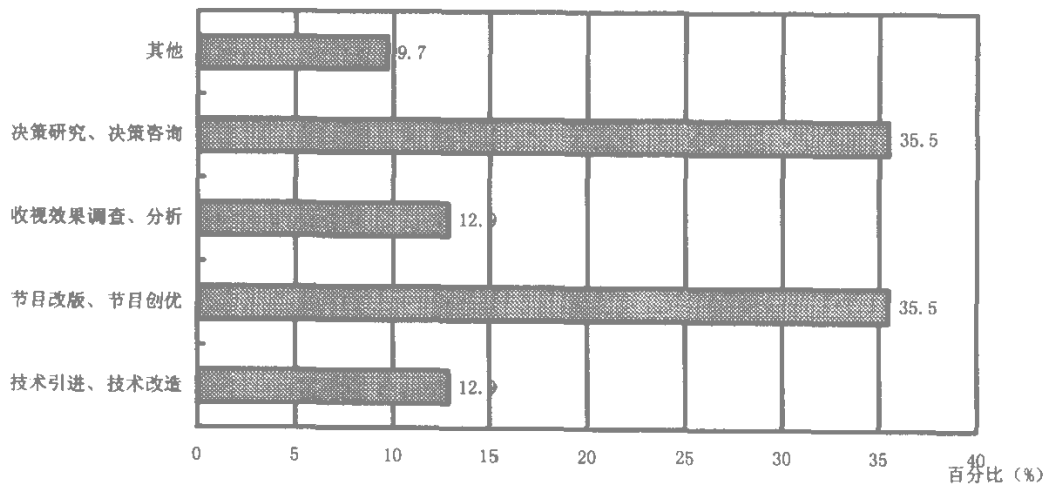


图 22

被调查的大部份省厅（局）都表示他们愿意成为北京广播学院学生的校外实习基地，这样的比例占 71% 只有一个单位表示不

愿意。另有 8 个单位没有说明。

部分厅（局）长对北京广播学院的科研和培养研究生科研能力方面提出：

应选择一部分具有科研兴趣和科研能力的学生专门培养，以造就广播电视专门研究人才；加强理论联系实际和科研实际本领的培养；基础课要教好，有针对性增加一些当今世界新的科学技术知识。我国是广播电视大国，北京广播学院在研制国产广播电视设备，尤其是电视的摄录、编辑、传输、收听、收视的设备器材上，要加强力量增加投入；应加大应用科技研究，改进现有广播电视设备的性能，提高现有设备的效益；要更多地研制一些面向实际，又较有理论见地，具有可操作性的科研成果。要培养学生具有超前意识，能预测未来广播影视的走向。

4. 21 世纪广播电视人才应具备的素质和能力

被调查的部分省厅（局）长指出：

政治素质好，有较强理论水平，有较高的职业道德，思想品质好；

有开拓、创新精神与独立工作能力；有敏锐的洞察力，较强的科研能力，有进取精神，有不断更新知识的欲望；

具有广博的基础知识，较高的专业水平和较强的实践能力，掌握多媒体知识及运用的技能；

有现代管理能力，有艰苦扎实的工作作风，有改革开放意识，能廉洁自律；

能够熟练使用一两门外语，社会活动能力强，口才好。

四、说明

我们的调查工作还在继续，以后将陆续发表我们的调查报告。欢迎批评、批正，并提出建设性意见。

[参加本次调查的有（按姓氏笔画）叶菁、朱迎波、沈浩、吴远香、金洪海、姜纳新、张玲、张海峰、张贵、鲁津]

发表在《现代传播》1998 年第五期

对国家级广播电视机构 人才需求的调查报告*

《教育主动适应广播电视事业需求的机制研究》课题组，在完成了对全国广播电视专业人才需求情况的普遍调查（通过对 22 个省、5 个区、4 个直辖市和 6 个计划单列市广播电视厅、局长进行的）和对黑龙江省、厦门市、山东省、天津市、甘肃省的实地调查基础上，从 1999 年 10 月起对中国国际广播电台、中央电视台、中央人民广播电台进行了人才需求情况的调查，目的是了解国家级广播电视机构对高等教育的需求。调查主要采用了问卷、访谈及座谈会的形式，向用人单位发放问卷 6 份，回收 6 份，回收率为 100%；召开各种座谈会 5 次，访谈 30 余人。现将问卷、访谈及座谈会反映的主要情况报告如下：

一、国家级广播电视机构专业队伍现状

1. 总人数

当前，我国国家级广播电视机构人员总数为 5457 人，其中中央人民广播电台 1326 人，中国国际广播电台 1420 人，中央电视台 2711 人。

2. 年龄结构

中央人民广播电台、中国国际广播电台、中央电视台（以下简称中央三台）的专业技术人员年龄结构如图 1：

* 注：本文与吴远香合作。

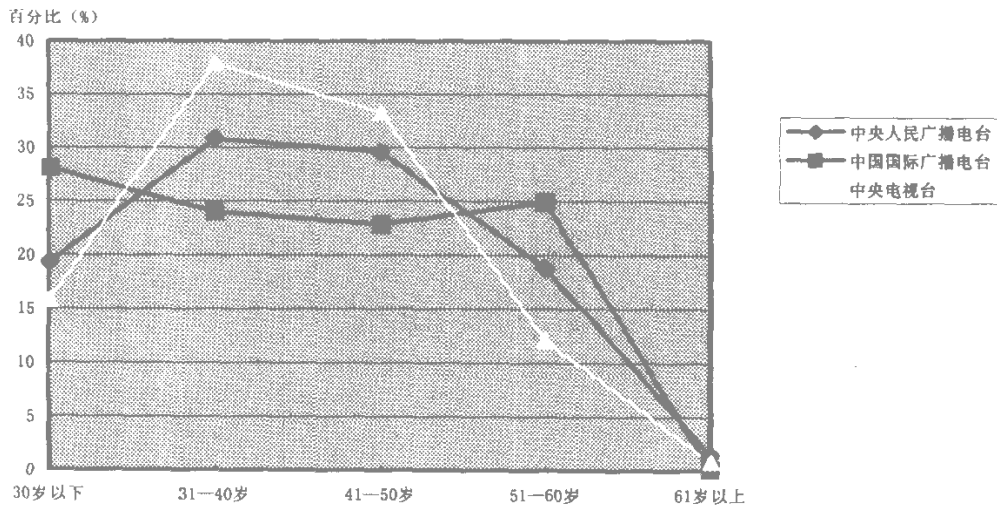


图 1 中央三台专业技术人员年龄结构

从图 1 看出，中央人民广播电台和中央电视台的年龄结构基本上呈正态分布，31—50 岁的人员是主体，而中国国际广播电台人员主体是 30 岁以下和 50 岁以上，中间年龄段的人员偏少。

3. 学历结构

中央三台专业技术人员学历结构如图 2 所示。

4. 专业技术职务结构

中央三台专业技术人员职称结构如图 3。

5. 中央三台专业人员岗位分布

专业人员岗位分布情况如表 1。

表 1

百分比(%) 单位	中央人民广播电台	中国国际广播电台
行政管理	13.3	10.1
经济管理	7.6	4.4
新闻采编	56.2	63
工程技术	16.1	6.7
其它	6.8	15.8