

短视频时代新闻工作者的专业素养研究

■ 陈晓鸽

摘要

随着经济社会的进步和科学技术的发展,我们进入了新媒体时代,短视频以其短小、快速、直观的特点迅速走入人们的视线。如何做好短视频节目是摆在媒体人面前的又一大挑战。本文联系自身融媒体工作的采编实际,对短视频节目的发展现状进行了分析,对短视频节目的策划与创新进行了研究,并就如何提高新闻工作者的专业素养方面提出相关建议。

短视频已经渗透到我们的日常生活,并以“随处可见、随时可用”的全新传播形态,逐步被大众所喜爱。在新媒体时代,对于短视频的编辑创作,不但要提升节目质量,更要注重思维的创新,并能充分了解人们的需求,抓住新闻点,这就需要记者能积极转变思想,加强技能和业务学习,持续提升媒介素养,提高编辑、创作、摄像等各方面的综合能力,制作多种形式的传播作品,更好地适应和满足受众的期待和要求。

一、短视频节目的发展现状

随着现代技术的发展,短视频的播放也由电脑走向手机设备,如抖音、快手、火山小视频等,它们都是以简短、快捷的特点受到大众的欢迎,呈现“随时可用”“随时可看”的传播形态。可以说,短视频的出现,意味着一个全新时代的到来。就拿抖音来说吧,2016年9月上线,到了2018年11月,仅仅两年时间其短视频用户量就达到了5.18亿。最新数据显示,截至2022年5月,每人每天平均使用抖音时长为125分钟,月活跃用户已达到9.2亿,创历史新高。短视频给大众带来了更好的视觉体验,它可以在较短时间内把海量的信息传递给大众,以满足人们对信息的需要,所以短视频越来越受到大众的欢

迎和青睐,发展速度也逐渐增长。

二、短视频时代新闻工作者应当具备的专业素养

- 1.真相的记录者和传播者
新媒体时代的到来,如何通过网络、手机等媒介快速传达信息,给记者带来了更多的挑战。而在科技飞速发展的今天,各种消息鱼龙混杂、真假难辨,有些自媒体为追求关注度,虚假地故意捏造莫须有的事情来博取大众眼球,换得所谓的流量。这是不可取的。新闻工作者承担着真相传播者的社会角色,无论是新媒体还是传统媒介,都必须坚持实事求是,要客观地陈述事实真相,不能图一时之快,扭曲事实,虚假传播。
- 2.要具备敏锐的洞察力
如何能在众多的短视频中脱颖而出,获得更多的关注,这就需要记者具有敏锐的洞察力,对事件本身能挖掘出大众感兴趣的新闻点。比如,浮山县今年有一项重点工程——浮山中学迁建项目,某日县领导前去调研工程进度。回来做短视频如果是平铺直叙,观众不会感兴趣。我们及时抓住了大众的心理,没有按以往常规的领导调研文案写,而是写了“浮山中学迁建项目工程正在紧张装修,预计今年9月份完工,届时高三年级将迁往新校区”。这样一来,回应了大众急需了解的信息,所以这条短视

频的关注量和点赞量大大提升。

- 3.有独特的文案撰写风格和摄像水平
如今短视频越来越多,如何能吸引大众的眼球,除了本身事件的新闻价值外,文案撰写也很重要。新闻工作者就得有自己独立的新闻写作风格,在千篇一律的短视频中有自己独特的亮点。另外,电视是视觉艺术,所以无论是电视新闻的采制,还是短视频的创作,摄像表达是极其关键的。画面不生动,没有冲击力,立意再高,整个作品也将为之逊色。尤其是拍风景、古建筑的短视频,非常考验摄像师的水平。浮山县东陈村现存几处清代官商大院,是非常有文化价值的文化遗存和文物古建,摄像师在拍摄中充分将光线和实物相结合,利用技巧拍出来的古建古朴典雅、视觉冲击力强,一条3分钟的视频引起了大众的共鸣,得到了大家的认可。

三、短视频时代新闻工作者须不断提高专业素养

- 1.加强短视频技能学习
在新媒体时代背景下,新闻具有时代性。新闻工作者要多学习新媒体领域的相关技能,比如学习怎么编辑视频文案才能得到受众的青睐,怎样才能做到与受众情感共鸣等等,让短视频节目变得更加丰富

和多元化,新闻工作者要多看、多学、多分析、多思考,以更高的综合素养投入到工作中。

- 2.不断提升道德修养和专业素养
新闻工作者自身的道德修养,关系到新闻业的发展和形象。要清楚地认识到,作为一名新闻工作者所具有的特殊性,严格遵守相关行业的各种规章制度,加强自身的道德品质修养,树立正确的工作态度和价值观,增强个人的使命感和社会责任。

四、结论

作为互联网技术发展下的一种具有时代意义的产物,短视频具有很大的发展潜力。传统媒体新闻工作者要正确面对新媒体时代背景下的冲击和压力,提高自身素质和专业能力,在策划和编辑短视频节目过程中,创新思路、体现特色、提升质量,进一步丰富内容和形式,更好地适应新媒体时代发展。(作者单位:浮山县融媒体中心)



一线思考

浅议自我管理的必要性

■ 卫淑芳

阅读提示

自我管理是相对于组织管理来讲的。在知识经济时代,知识员工成为政府组织和企业的主体,对自我管理的需求越来越强烈。本文主要从知识员工的自我管理问题日益重要、自我管理对人力资源管理提出新要求、自我管理对企业绩效提出新挑战,以及自我管理将成为人本管理思想的发展趋势等四个方面,简要论述自我管理在新时代的必要性。

自我管理这一问题由来已久,也成为当今人力资源管理面临的新课题。大到一个国家的国民,小到一个组织或小微企业的员工,无不需要自我管理!古今中外,许多先哲和组织对此进行了深邃的思考和总结,如:苏格拉底的“认识你自己”,柏拉图的“正义的人”、亚里士多德的“至善”,中华传统文化儒释道所讲的“修身”“修行”“修心”,共产党人的修养及党性锻炼等,都渗透着自我管理思想。笔者认为,自我管理是21世纪管理所面临的重大挑战,是提升工作效率的良方。

一、知识员工的自我管理问题日益重要

自20世纪80年代以来,自我管理问题受到了国内外众多学者的关注和研究。目前,国外自我管理研究主要集中在临床治疗、教育和企业领域。临床治疗领域主要通过提高患者的自我管理能力,达到治疗慢性生理疾病的效果;教育领域主要通过提高学习者的自我管理能力,以改善学习效果;企业领域通过培训员工的自我管理能力,以提高个人绩效和促进组织发展。依循这一思想,并结合工作中的实践和体会,笔者认为如何开展知识员工自我管理这个问题已经显现,且尤为重要。

经济学家弗里茨·马卡鲁普曾做了大量关于知识和知识工作角色的早期基础性研究,早在1958年就提出,知识员工的数量占到美国劳动力总量的三分之一,而且知识工作部门增长速度是其他经济部门的两倍。目前,发达经济体中大约有25%—50%的员工是知识员工。在我国,知识员工的比重也越来越大。随着高等教育体制改革和10多年来连续扩招,2020年至2022年每年高校毕业生达1000多万人。尤其是国家行政事业单位、金融和IT等行业,本科学历成为录用的基本条件。知识员工一般都受过高等教育,具有良好的素质、扎实的专业知识、较强的自我管理意识,希望知识得到有效运用、自我价值得到实现。

可以说,自我实现是知识员工的普遍追求。亚伯拉罕·马斯洛提出了自我实现问题,却没有告知我们自我实现的方法。笔者认为“自我实现”特别需要“自我管理”这种途径来实现。通过一项调查,发现97.53%知识员工认为自我管理对个人职业生涯发展重要,93.27%知识员工认为自我管理对公司的发展重要。这些调查数据在一定程度上,表明了如今知识员工的自我管理问题较为突出,对知识员工的自我管理需要也日显迫切。

二、自我管理对人力资源管理提出新要求

传统管理理论发源于工业革命,发展于泰罗的科学管理和梅奥的霍桑实验,其主要研究对象是生产线上的工人。当前,大多数企业人力资源管理仍只是停留于人事管理这一传统工业企业的管理阶段,将员工视为“经济人”加以强制管理或控制。而现代知识员工迥异于传统意义上的工人,他们从事科技创新、风险管理和价值创造等方方面面的高端工作,具有强烈的自我意识、管理意识和工作流动意愿,许多作业流程难以标准化、作业过程难以监控。这些因素和特征必然对传统的人力资源管理提出新的挑战和新问题;如员工能进行自我管理,还需要对他们进行组织管理中的职业生涯规划吗?如何认识和引导员工的自我管理?如何利用自我管理提高生产效率?怎样实现员工的自我管理与组织管理的辩证统一?从这些着力点看,人力资源管理是在员工自我管理之上的管理,是“管理的再管理”,难度将会更大。由此实现对知识员工的自我管理,是当前人力资源管理面临的一大挑战和必须解答的重大课题。

三、自我管理对企业绩效提出新挑战

人力资源管理的最终目标是通过管理手段,最大限度地挖掘人的潜能,从而产生最大的经济效益。其核心就是解决好员工与企业共同成长这一关键问题。员工利益和企业利益是一对矛盾,既统一,又对立。自我管理是员工的新需要,有助于员工个人成长,但是由于“合成谬误”的存在,即每个员工绩效达到最大化,但不能保证企业价值最大化,个人成长不一定能促进企业绩效的提高。

因此,知识员工重视自我管理,是否会减弱了组织管理的效用?强调知识员工的自我管理,是否会拒绝组织

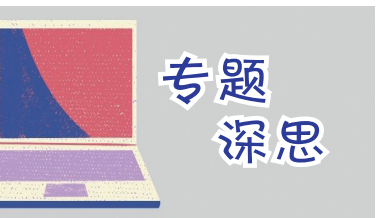
管理?这些都是需要深入思考与研究的新问题。因此,有必要正确认识知识员工的自我管理问题,有必要分析知识员工自我管理对企业绩效的影响,找出影响因素和影响路径,探索解决之道,促进企业绩效不断提高,从而实现知识员工与企业的共同成长。

四、自我管理是人本管理思想的发展趋势

人本管理突出以人为本的思想,注重对人性行为的研究。但现有的人本管理实践,一般是从管理者的视角,把员工看成管理对象而不是能进行自我管理的主体,仅是通过分析员工的心理和行为,以达到激发员工积极性、挖掘员工潜力的目的,员工实际上仍然处于被动和弱势地位。

笔者认为,自我管理是一种导向性的人本管理,员工可以在自我管理中得到全面的发展。因此,基于员工视角,把员工看成是具有管理能力的主体,他们能够对自己的思想、行为、职责和职权进行管理和协调,能够进行自我管理。这将有助于丰富“以人为本”的管理思想,完善“以人为本”的管理理论。

总之,自我管理是知识员工的现实需要,也是对组织管理的补充和完善。在新时代以知识员工为主导的时代,自我管理的必要性越来越迫切。因此,在新时代的企业管理中,要把自我管理放在突出的地位,以更好地体现对人性的尊重、对员工的关爱,让员工通过自我管理,来提高内心的积极性、主动性、创造性,从而提高工作绩效,促进企业高质量发展。(作者单位:阳城县住房和城乡建设管理局)



专题深思

思想纵横

近年来,随着互联网社交媒体的普及和发展,融传统媒体与新兴媒体、融传媒与受众互动于一体的“融媒体”时代迅速到来。全国各地的报社和广电系统通过机构整合、战略调整、组织重构、机制创新、人员开发等路径,在媒体融合实践方面进行了积极探索。

一、市级主流媒体融合发展战略分析

推动媒体融合发展是新时期党中央提出的重大战略部署。从传统媒体到新媒体,再到融媒体,怎样从人力资源管理角度出发,把握这场技术与力量的变革?我们可以尝试引入SWOT(即内部的优势和劣势以及外部的机会和威胁)理论,对当前市级主流媒体融合发展战略作简要分析。从外部环境来看,主流媒体的资源优势依然存在,战略威胁则主要来源于新锐灵活的自媒体竞争及传播技术快速更迭带来的冲击。从内部环境来看,融媒体拥有专业素质较高的采编队伍,牢牢占据着“内容为王”时代的绝对优势,劣势主要在于体制机制僵硬化。根据SWOT分析结果,媒体融合发展的组织战略和竞争战略可以初步确定为成长战略和创新战略。

媒体融合实际上是传统媒体向融媒体的战略转型,隶属于企业战略管理的范畴。企业成长战略的实质就是在运用现有的资源与培育新的资源之间寻求平衡,即立足传统媒体与新兴媒体优势互补特点,在技术的支撑下通过流程优化、平台再造,实现各种媒介资源、生产要素有效整合,创新推动媒体融合发展。企业资源基础理论标志着企业核心竞争力理论的兴起。它指出,一个组织的竞争力并非来源于其所处的外部环境,而是来源于组织内部具有的区别于其他组织的异质性资源。媒介人力资源作为媒介战略管理的重要组成部分,完全具备有价值性、稀缺性、难以模仿性和难以替代性四种异质性资源特征。

二、人力资源管理在推动媒体转型中发挥着重要作用

人力资源管理的主要作用是,有效利用全体员工的技能,帮助企业实现战略目标或经营要求。战略性人力资源管理将组织的注意力集中于改变结构和文化、提升组织效率和业绩、开发特殊能力及管理变革,其目的是发挥获取具有良好技能并得到充分激励的员工,使组织获得可持续的竞争优势。

当前,对于采取内部成长战略的市级融媒体来说,强调的是两微一端、直播、短视频、APP等新产品和新市场的开发、新事业的开创以及新领域的进入。受地方经济和投入水平限制,市级主流媒体转型多数是通过自我积累实现成长的,主要依靠原有传统媒体人才的转型,既懂互联网技术又懂新闻传播的人才始终是媒体融合发展的基础和根本。创新战略以产品创新及产品生命周期的缩短为导向,包括传播方式、传播手段、内容制造和经营模式创新等。媒体转型尤其注重内容技术双驱动,在缩短资讯传播时限,增加媒体与读者互动上下功夫,更加强调受众满意度和个性化需要。顺应互联网传播移动化、社交化、视频化的趋势,媒体融合对新闻传播人才提出了更为多元化、专业化的要求。

在战略要素明确之后,人力资源管理部门围绕组织的经营发展战略,通过重新划分和合并部门,调整管理层次和管理幅度来推动组织变革。改革前,传统媒体大多采用传统的“管理+采编”职能制结构,任务明确,职责清晰。改革后,融媒体主要采用趋于扁平化的“事业部制+团队”新型组织机构设计,打破部门界限,把联合化与专业化结合起来,灵活办公,提高生产效率。在人员变革方面,通过实行项目制、工作室制等工作设计和组织方式的调整,以及授权、非物质激励等方式,特别是制定各种考核管理办法调动传统媒体人的融合意识,鼓励采编人员创新实践,提高组织绩效。

三、正确处理媒介人力资源开发和应用中的三重关系

综上所述,在媒体格局、舆论生态、受众对象、传播技术都在发生深刻变化的融媒体时代,以采编队伍为主体的媒介人力资源仍然是市级主流媒体融合发展的重要战略资产,获得竞争优势的首要资源。如何利用媒介人力资源开发和应用理论推动媒体转型,要正确处理好以下三重关系:

正确认识新闻媒介人力资源的能动性和社会性。记者、编辑(编导)作为生产要素,要竞聘上岗,通过选拔年轻骨干、绩效分配向一线岗位倾斜等途径,满足其社会需要,激发工作热情,实现价值创造。

正确认识采编队伍职业生涯开发与管理的重要性。在媒体扩张和转型阶段,具有特定知识、技能和经验,并且具有企业需要的人格特点、价值观的核心采编队伍很宝贵。要从组织和员工双重视角的角度,探索扁平化管理下岗位与技能双轨导向的职业生涯模式,培养符合媒体融合发展需要的全媒型人才、专家型记者。

以统筹兼顾个人、群体、组织和公众利益的方式进行变革管理。在媒体融合发展过程中,面对市级融媒体普遍存在的自身盈利不足、人才流失严重等现象,人力资源管理部门可以有效利用远程工作、员工援助计划、福利成本分担等更加富有弹性的管理方法,通过组织跨地区、跨领域的学习,以及探索建立省—市—县新媒体专项人才流通机制和内部培训机制,缓解人才资源匮乏的压力。

(作者单位:晋城市新闻传媒集团)

论融媒体时代媒介人力资源管理的应用

■ 王金枝

各位读者:

多年来,本报理论版面受到省委宣传部高度评价。经过改版后的《理论·践悟》版定位为择优刊发来自各行各业理论联系实际的经验、探索性文章。

为更好地把理论精髓呈现给广大读者,《理论·

践悟》版长期征稿,欢迎踊跃赐稿,请勿一稿多投。稿件一经采用,即付稿酬。

投稿邮箱:sxjjrbsltb@163.com

来稿请提供手机号、身份证号、银行卡号、开户行及行号。

欢迎赐稿