

中国电视主持人职业生涯规划

中国电视主持人职业生涯规划

【内容摘要】面对经济全球化的浪潮，中国电视业面临前所未有的挑战和机遇，中国电视主持人职业生涯规划。作为中国电视主持人如何在这一特殊职场中面对变局并成功地生存与发展？本文引进西方成熟的职业生涯管理理论，结合中国电视实际情况，描绘出中国电视主持人的职业生涯图景，并对这个职业所面临的危机提供现实的生存策略及一些可操作的战术。

【关键词】电视主持人；生涯规划；职业性向；人格测评；转会制

2001年，一本号称全球第一畅销书的小册子——《谁动了我的奶酪》热卖中国。一时间，“奶酪”成了白领阶层谈话提及率最高的新词之一。这本书讲述了一个应对变局的寓言，给许多人以启发。奶酪的寓意是“你生命中最想得到的东西——无论它是一份工作、健康、人际关系，还是爱情、金钱”。社会学家指出，这本书的热销揭示了中国急剧变化的生存环境给人们带来的职业生涯的“共同忧虑”。有趣的是，在该书前言中肯尼斯·布兰查德博士重点引用了美国NBC电视节目主持人查理·琼斯因为这个“奶酪”的故事使自己的事业获得转机，并不断成功的经历为范例证明该书的巨大效用，职业生涯规划《中国电视主持人职业生涯规划》。

毋庸置疑，21世纪之初中国电视主持人面对职业生涯的忧虑也到了空前的景况。我们从近年来多次研讨会的会上会下涉及的议题和大量出现的跳槽现象可以分明察觉这一现实以及愈演愈烈的趋势。也正

是基于这一背景，业内权威人士白谦诚先生提出了“主持人转会制”一说。

笔者在本文中将就中国电视主持人这一职业发展多样而复杂的现状，引入国外成熟的职业生涯理论，针对个体发展梳理出一个清晰的脉络，以期对从业者能有可操作性的启示。另外，也将对转会制、未来生涯机会评估等问题做初步的探讨。

一、职业生涯理论认知

所谓“职业生涯管理”（CareerAdministration）是近年来发达国家兴起的一种颇受关注的人力资源管理技术与课题。该课题主要根据员工的不同特点结合工作要求，为雇员提供最合适的职业和职业发展通道，以求最大限度地发挥员工能力。它通常是由组织提供的，而在一些高层次行业如金融、信息、演艺、媒体等出现了自我提供的职业生涯管理——又称“个人职业生涯规划”，归根到底是利益出发点的不同。个人职业生涯以自我价值实现和增值为目的。自我价值的实现和增值并不局限于特定的组织内部，员工可以通过跳槽实现个人发展目标。

众所周知，电视主持人是一特殊职业，从职业生涯管理术语来讲，“职业声望”很高——成功的电视主持人具有很高的社会地位和丰厚的报酬。美国几大电视网争夺明星主持人可以开出千万美元的年薪。虽然国内价格从绝对高度还不能相比，但从相对高度上也大同小异。也就是说，从投资回报率的角度，中国的电视节目主持人花费一定的时间、精力、金钱来进行职业生涯规划是值得的、可行的。那么如何进行呢？

笔者首先借鉴美国代表性的职业管理学家萨柏（DonaldE·super）的职业生涯发展理论。他把人生的职业生涯分为五个主要阶段。

（一）成长阶段（growthstage），属于认知阶段。（0—14）

（二）探索阶段（explorationstage），属于学习打基础阶段。（15—24）

（三）确立阶段（establishmentstage），属于选择、安置阶段。（25—44）

（四）维持阶段（maintenacestage），属于升迁和专精阶段。（45—64）

（五）衰退阶段（declinestage），属于退休阶段。

笔者总结和吸收了这些理论的精华并结合中国电视主持人的生命周期提出以下见解。中国电视主持人成为一种市场学概念上的职业是从上世纪90年代开始，依据这一时间特点和主持人从业时间长短，将其职业生涯分为五个阶段。

1. 前期——进入业内之前

2. 尝试期——从业三年之内（播音主持专业本科生在三年级到从业一年之间）

（中国电视主持人职业生涯规划）

附送：

中国的再就业问题实习总结

中国的再就业问题实习总结

• 今年暑假，我对再就业问题进行了调查，中国的再就业问题实习总结。由于这几年的经济不是很好，导致了一部分企业职工的下岗，然而如何解决下岗职工的再就业问题就成了中国社会经济发展的一个很大的障碍。

• 近年来，面对日趋严重的国有企业职工下岗现象，政府和社会各界给予了极大的关注与支持，下岗职工基本生活得到了保障。但国企下岗职工再就业仍然困难重重，劳动和社会保障部在近日的统计数据就显示，全国一季度下岗职工再就业率下降，下岗职工再就业遭遇“淡季”。在传统体制条件下，国在企业生产经营活动的基本目标就是完成政府的指令性计划。在此情况下，受利润最大化法则与严格成本约束机制的双重驱动，消除内部隐性失业、裁减冗员就成为国有企业走向市场的必然选择。与此同时，优胜劣汰的市场竞争机制与知识经济的迅速兴起，也在很大程度上加剧了国有企业下岗职工的数量与态势，作为传统就业主导的国有企业，不仅不能吸纳社会剩余劳动力，反而向社会释放大量的闲置劳动力。更为值得注意的是，随着农村改革开放的深入，数以万计的农村剩余劳动力开始离开土地，加入城镇劳动就业队伍，成为国有企业职工就业强有力的竞争者。因此，近年来尽管非国有经济发展较快，拓宽了国有企业下岗职工再就业的渠道与空间，但在与农村剩余劳动力的就业竞争过程中，国有企业下岗职工在年龄、心理承受力、未来期望值等方面均存在诸多不适应之处，从而不可避免地限制了国有企业下岗职工再就业空间。

• 而且在传统体制条件下，劳动用工的终身制、所有制的差异性等体制缺陷赋予了国有企业职工特有的“身份特权”，由此形成了国有企业下岗职工择业过程中的“体制心理偏好”，总是期望把自己的择业活动与国有企业永远联系在一起。这一制度惯性及其由此引发

的心理素质缺陷，严重阻碍了国有企业下岗职工的再就业步伐。伴随着劳动用工制度的改革与合同制度的日趋完善，传统体制条件下国有企业职工的思维方式与行为受到了全方位的冲击；但由于缺乏社会制度体系与外部环境的有力支持，大多数国有企业职工的就业心理素质存在着明显的不足，实习总结《中国的再就业问题实习总结》。主要表现为：

对劳动用工制度的市场化改革有较强的排斥心理，对日趋严重的失业现象缺少必要的心理承受能力；未能及时转换就业观念，增强对失业的危机感与适应性，缺少割断与国有企业联系的心理准备，从而阻碍了国有企业职工正常的角色转换过程。在广大国有企业职工中存在着明显的职业评价偏见与不合理的就业倾向。 • 要解决下岗职工的再就业问题就要注意以下几个方面：

1. 领导要重视，开展耐心细致的思想政治工作，是完成再就业服务中心建设的可靠食品保证；

2. 促进再就业政策进一步落实；

3. 再就业培训力度进一步加大。为加大再就业培训力度，引进市场机制，调动县全社会教育、培训下岗职工、失业人员的积极性。

4 . 社会保险覆盖面进一步扩大，难点有所突破。在扩大社会保险参统面方面，采取了四项措施：

一是政策调整到位，宣传到位；二是通过区县把目标分解到各基层单位；三是抓住配套环节，加大执法力度；四是抓住关键环节，进行重点突破。在工作中，劳动部门一方面注意加快社会保险的社会化进程，解脱企业的负担；另一方面结合当前多元化就业的新情况，研究制定个体经济组织、非正规就业和存档人员参加社会保险的暂行办

法,解决了这一群体参加社会保险的问题。然而也还有很多问题有待解决:

下岗职工再就业的外部经济环境的不容乐观,部分企业领导对建立再就业服务中心的认识有待进一步提高,对下岗职工进入再就业服务中心后重新就业信心不足,在这方面的开拓意识不够,存在“等靠要”思想;部分下岗职工择业、就业观念和用人观念仍存在误区,一些下岗职工怕与企业断绝关系,不愿离开处于困境的国有企业;一些用人单位歧视下岗职工,不愿招用下岗职工或故意提高招聘条件,压低下岗职工报酬;用人单位用工不规范,下岗职工与新的用人单位建立劳动关系难的问题日益突出,劳动关系理不顺,市场就业机制不好建立,但由于缺少处罚措施,解决的难度很大;社会保险体系还不健全,一方面,目前只在企业建立了养老保险,失业保险制度和实行了大病医疗费用社会统筹、工伤、生育保险制度尚未实行;另一方面,社会保险尚未覆盖所有城镇劳动者。总之,再就业问题不是短时间内能够解决的,这需要全社会的共同努力。而我们也要努力提高自身的能力,以适应社会的发展,不让自己被激烈的社会竞争所淘汰。而在这过程中就要靠我们自己去学习书本外的东西来增强我们的能力更加适应社会的发展 (中国的再就业问题实习总结)