

播音主持队伍图强自新的成因及对策探析

李凌波

摘要：现代化进程中的万千气象和日新月异的科学技术，促使我国政治、经济、社会得以迅猛发展，也加快了新时代媒体深度融合的步履，更为在新闻传播中有着重要角色作用的播音主持队伍带来了前所未有的挑战。本文立足当前媒体深度融合时代背景，探析播音主持队伍建设的走势轨迹，并结合新闻战线深入学习宣传贯彻习近平总书记对宣传思想文化工作重要指示和全国宣传思想文化工作会议精神实际，就播音主持队伍如何更好地融入新闻传播全链条、全过程，破局重生嬗变图强，提出策略性建议，以期进一步推动融媒体事业的创新突破和持续发展。

关键词：播音主持；图强自新；成因；对策

长期以来，播音员主持人更多是借助有声语言和肢体语言出现在受众视野。随着广播电视，特别是融媒体事业的快速发展，把播音员主持人作为主要角色的新闻呈现形态，越来越成为全媒体传播，特别是融合创新与报道的主流推崇。但是，播音主持业务的融合实践与日新月异的全媒体传播需求相比，其力度、广度、深度都有不小的差距。因此，在融媒体时代，有效探寻播音主持队伍图强自新的成因、路径与对策，具有重要的理论意义和实践价值。

一、播音主持队伍的成长轨迹和现状

综观我国新闻事业和播音与主持艺术史，从齐越、丁一岚，到夏青、沈力、铁城、赵忠祥，再到后来的罗京、李修平、白岩松、董倩、康辉、郑岚、苏扬、林溪等，不难窥见我国播音主持人才逐渐成名、自成风格与学院派系、风格相似和采写编播、风格迥异等不同的时代烙印。同时，历史演进中不利于播音主持队伍建设更好发展的现象和弊端亦不可轻视。

（一）历史经验导向鲜明

历史向来是最好的教科书。从播音主持的历史纵向看，陕北新华广播电台于1948年下半年就制定了《播音手续》等规则，明确要求播音员“播音时必须严格依照稿件，不得错漏或更改一字”。^[1]可见，当年解放区广播电台的编播工作已朝着具体化、责任化、规范化的方向迈进，播音工作的重要性已在新闻传播中得以显现。1952年12月2日，第一次全国广播工作会议在北京召开，提出播音员不是传声筒，而是有丰富政治情感和艺术修养的宣传鼓动家。^[2]1955年3月左荧提出：“播音是一种艺术创作。任何艺术创作都有其独特的个性。因此，我们反对两种倾向：一种是单纯自我表现，一种是机械模仿”。^[3]自1963年9月北京广播学院开设中文播音专业开始，我国的播音主持队伍建设便开启了新的征程。随后，从“十年动乱”期间“高、平、空”的播音主持风格充斥有声媒体，到改革开放后播音主持回归专业本身，再到新时代媒体融合、全媒体发展对播音员主持人融入媒体传播全过程的全新要求，承担“举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象”使命任务的播音主持队伍的成长，走过了艰难曲折、柳暗花明的历程，迎来了蓬勃发展的新时代。

（二）人员流动过于频繁

利益诉求的多样化和互联网浪潮的深入影响，为新闻事业的发展带来机遇，但对包括播音员主持人在内的新闻工作者的择业理念、工作态度、价值取向造成一定冲击。研究发现，青海广播电视台多

名资深播音员流向高校和其他岗位；青海州、县广播电视媒体的播音主持人员外流现象较为普遍；青海最大央企青海油田的电视媒体培养了较多的播音员主持人，但调动的、改行的、考取公务员或事业职员的不乏其人……近些年，高端媒体和一些地方、行业企业广播电视及融媒体播音员主持人的频繁“换脸”也充分说明了这一点。这种频繁流动给员工和单位均带来一定影响，虽然新人脱颖而出，但队伍稳定危机不可小觑，集中表现为员工的不安心、新闻媒体的不省心。

（三）负面影响现状堪忧

作为公众人物，播音员主持人对媒体及受众的影响至关重要。有些播音员主持人过度注重外在包装而忽略内涵实力，仅停留在腔调、动作、穿着、化妆等外在形式，或以庸俗为幽默，追求迅速出名。一旦出名，又拿着媒体公众人物的知名度，忙于“客串”和开业、庆典等活动事务，在社会上和队伍内部产生了一系列不良影响。导致此类窘境的原因有三点：第一，在选拔播音员主持人的过程中过多注重语音条件、外在形象等，而对其理论根底、知识功底的内在此标准有所忽略；第二，播音主持人员没有做到与时俱进，其进取状态不能随媒体的发展、变化而不断跟进和丰富；第三，对媒体传播影响的敬畏之心不足，也限制了播音员主持人的不断进步。可见，在政治、商业、道德、业务等多重架构中对播音员主持人加以评价和使用，发挥其正面作用、规避其负面影响，增强媒体特别是媒体融合传播的影响力和公信力等方面，过去做得还不够好，存在令人担忧、务必改正的问题。

二、播音主持队伍的破困方向及重点

在当前信息冗余、数字传播纵深发展的背景下，融媒体的成长进步深受人才环境乃至政治、经济、社会大局的影响，而播音主持队伍中“有人员、少人才”的问题尤为突出。清除这一“拦路虎”，是播音主持队伍建设走出困境、革新图强的重点工作。

（一）补齐短板刻不容缓

抛开“金话筒”式的精英，就新闻传播业界相对一致的共识而言，专业力量不够、水平参差不齐是播音主持队伍建设的主要矛盾之一。补齐播音主持队伍结构性短板迫在眉睫。尽管一些高校培养了一定数量的播音主持专业人才，但受体制编制、身份待遇等因素的影响，队伍中科班出身者依然不足，部分人员属于半道改行，甚至仍是传统的编辑记者兼职播音主持工作。特别是为了尽快顺应媒体深度融合，一些媒体“赶鸭子上架”的权宜之计导致一部分人“被播音主持”，的确有些勉为其难。我们需要结合现在的媒体环境和传播途径对以往的播音主持人才培养体系进行补充，使之能够更好地适应当下的播音主持人才需求环境。^[4]

（二）业务单一亟待拓展

在一次媒体人座谈会上，敬一丹就播音员主持人工作提出了自己的建议。她说，注重辨别、注重思考、注重嫁接，是全媒体时代播音员主持人拓展采编能力、运用海量资讯、借鉴新媒体方法的理论遵循和有效途径。而要做到这一点，需要新闻媒体和播音员主持人正视不足，在敬业精神培育、综合知识补充、相关业务拓展上下功夫。当下，有些播音员主持人很长一段时期只在演播室里工作，缺乏一线采访和现场应变的能力，并普遍游离于采编与编导过程外，对新闻事件缺乏宏观把握，无法将播音主持环节更好地融入到全媒体传播链条中，播报和主持的内容欠缺神韵和深度。

（三）守正创新任务艰巨

认真宣传贯彻习近平文化思想，扎实推动文化繁荣、建设文化强国，新闻工作者使命光荣，而承

担新闻播报与节目主持任务的播音员主持人更是责无旁贷。目前，随着传播内容的丰富性、文化性、差异性、竞争性不断加剧，不论是传统的消息、评论、专题、直播、访谈，还是全媒体时代的应用创新、融合报道等，呈现形态都在不断创新、传播外延不断扩展，除纯正的新闻资讯节目外，曾经的中规中矩播报与主持已不被受众所喜爱，现有的播音员主持人业务能力也已经不能满足融媒体创新传播的需求。在电子信息技术与现代传媒飞速发展的今天，播音主持只有自主创新，积极融入时代元素，才能谋求长远发展。^[6]因此，如何守正创新，赋予播音员主持人更强的政治力量、更多的时代特色、更深的专业内涵，是播音主持队伍建设面临的新课题、新任务。

三、播音主持队伍的未来走势与对策

全媒体传播流程中，播音员主持人是重要的“把关人”。目前，除传统渠道外，全国各级广电媒体拥有新媒体平台 2300 余个、新媒体账号 4.2 万余个，其他融媒体的视听新媒体平台和账号数量也十分可观。分析现状、直面困境、厘清思路，全媒体发展党的新闻舆论事业，需要越来越多的优秀播音员主持人挺进新的“主战场”，在政治方向、舆论导向、价值取向等方面放大主流舆论声音。

（一）全媒挑战造就全能人才

从传统来看，面向社会招聘和从高校毕业生中选拔是人才引进的主要渠道，其方式不外乎考试、考核两种。社会化媒体将以往媒体一对多的单向传播模式转变为全新的多对多的网状互动传播模式。^[6]抖音、快手、微博等流行 APP 的广泛使用，不仅使网络红人得以聚集，更使复合型播音主持人才在受众可以共享的平台得到展示。在人才引进上务必要敢破敢立，从创新出新的融合能力等方面赋予招聘更多的考量要求。可见，拓宽播音主持等融媒体人才引进路径，科学界定“招”的外延、“考”的内涵，乃是理性的选择。如今，除专业院校外，诸多综合性、师范类院校也都开设了播音与主持艺术专业，但由于师资力量有所欠缺，导致难以培养出能够满足发展需要的更多的播音主持专业人才。因此，高校之间务必要以战略合作等策略和方法，创造性地走好联合培养、联合办学的路子，提高对播音主持专业学生的培养质量，进而为广播电视和融媒体行业引进素养过硬、能力全面的全媒型播音主持人才创造更好条件。

融媒体时代，记者编辑在现场“说新闻”的报道和在现场完成新闻采编或进行新闻直播的报道越来越多，播音员主持人已是完全意义上的全媒体记者编辑，不再是以往受众心目中新闻类节目的播音员主持人。除具有播音主持专业素养的记者编辑外，广播电视和所有融媒体的采编人员都应该具有一定的播报和主持能力。不久的将来，将会有越来越多的新闻需要记者编辑在其中发挥播报、主持与编导作用。大量的在岗在编人员如何补上这一课，工作量极其庞大，是一项系统工程。如同高校之间的战略合作一样，媒体与媒体之间、上一级媒体与下一级媒体之间，同样可以建立交流合作、帮扶支持的务实机制，通过送出去培养和请进来培训等有效措施的实施，为播音主持人才搭建跨地区跨媒体历练的宽阔平台。切合实际的专业技术人员继续教育的认真落实是一项常规措施，也是一个不错的选择，而一定范围的业务大赛与内部日常训练常态化，才是去除融媒体环境下采编人员只采不说、只编不播或者只播音主持不采编制作“病灶”的关键。如今，业内资深或副高级以上职称的播音员主持人鲜有深入基层开展采编和出镜工作的，而一些外貌条件较好的年轻人大多充当着媒体的“门面”。对此，应当及时采取“传帮带”等相应措施，合理安排不同年龄及职务人员搭配开展工作，充分利用新老互补人才资源，全面培养造就全媒型播音主持专业队伍。

（二）固本培元增强管理效能

广播电视行业和融媒体事业的高度专业化、社会化，播音员主持人身份的特殊性、重要性，使较多的媒体经常会对播音员主持人的管理感到困惑与棘手，在人员使用方面也或多或少暴露出这样那样的问题，突出表现为人才跳槽严重、合作意识较弱、自我约束力与岗位纪律性欠缺等。站位全媒体播音主持队伍建设的整体布局，解决此类问题，各媒体尤其是地方和行业企业广播电视及融媒体单位，应当采取针对性措施，通过对人才结构调整、专业岗位配置等方面的改进，就任用、评优等管理细节作出明确规定，切实强化制度建设、夯实管理基础，建立完善符合实际的激励约束、绩效考核、优胜劣汰机制，顺应媒体发展需求。在此基础上，注重对播音员主持人政治素养、专业素质、工作表现的综合评判。同时，参照行业评估体系加强评估，以保持团队的流动性和成长性健康有序、科学合理，使播音员主持人的工作在媒体深度融合中更加专业化、规范化、品位化。

（三）思想伟力激发团队活力

高质量建设融媒体时代播音主持队伍，核心是要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，认真宣传贯彻习近平文化思想，转变观念，笃行不怠，真实、立体、全面地提高有声语言、可视形象在新时代新闻传播中的价值意义。因此，要切实从思想上、行动上重视对广播电视和融媒体采编人员播音主持行为、能力的培养与使用。通过不懈努力，在日积月累的全媒体新闻传播实践中，练就一批优秀的播音主持人才，使播音员主持人成为新闻传播逻辑过程的“一根红线”，从而让新闻更真实、更现场、更可亲、更可信，让媒体喉舌活起来、人性化，让媒体麦克风响起来、吸引人，进而走出长期以来新闻传播“只见报道不见人、只有媒体鲜有人”的怪圈，全力彰显播音员主持人角色活力对新闻传播、舆论宣传的正向影响和拉动效应。

四、结束语

现阶段，媒体融合持续深入，新闻竞争日趋激烈，受众需求品位越来越高，播音员主持人经受的来自社会、体制、技术、媒体和个人素质等诸多方面的挑战日益复杂和多元。本文分析了我国播音员主持人队伍建设的历史轨迹、现状和走势，提出以史鉴今、全媒破困、全面培养、激励约束、融合发力等建设性对策与建议。播音主持队伍建设需要在不断创新中实现新的突破，成为保障融媒体发展、推进新闻舆论事业攀登新高峰的重要支撑。

参考文献：

- [1] 赵玉明. 中国解放区广播史[M]. 北京：中国广播电视出版社，1992.
- [2] 张颂. 中国播音学(修订版)[M]. 北京：北京广播学院出版社，2003.
- [3] 赵玉明. 风范长存：左荧纪念文集[M]. 北京：中国传媒大学出版社，2005.
- [4] 路建宁. 播音与主持艺术简明教程[M]. 北京：中国国际广播出版社，2020.
- [5] 路建宁. 播音主持的语言表达技能与个性化探索[M]. 湘潭：湘潭大学出版社，2023.
- [6] 王洁，王贵宏. 新媒体采编实务[M]. 北京：中国传媒大学出版社，2012.

（作者简介：李凌波，女，汉族，甘肃秦安人，青海油田新闻中心/油城电视报社，助理记者，硕士研究生，新闻与传播。）