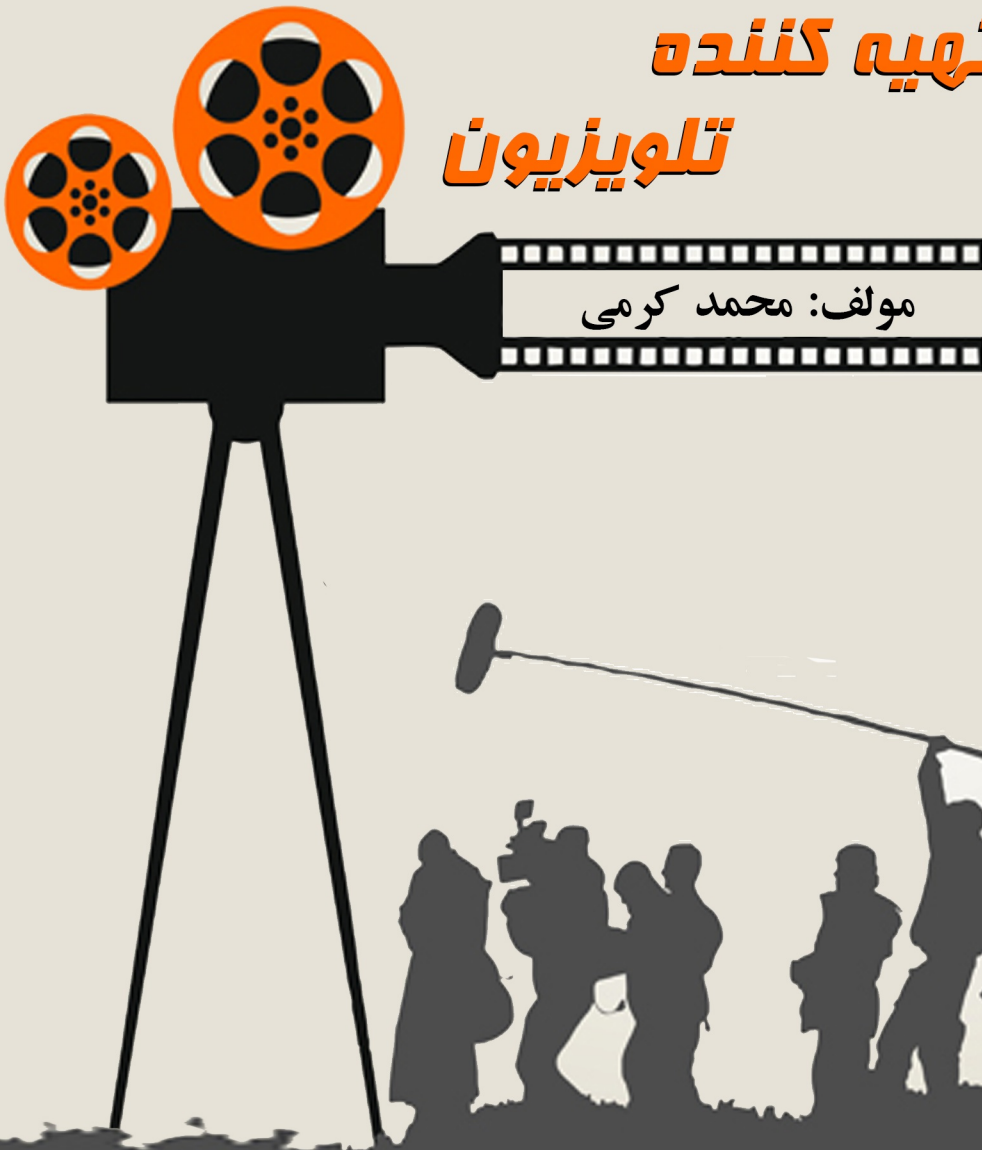


صلاحیت‌های لازم برای

تهیه کننده

تلویزیون

مؤلف: محمد کریمی



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

صلاحیت‌های لازم برای

تهیه کننده تلویزیون

تالیف:

محمد کرمی



انتشارات موجک



سرشناسه: کرمی، محمد، ۱۳۵۶ - Karami, Mohammad

عنوان و نام پدیدآور: صلاحیت‌های لازم برای تهیه‌کننده تلویزیون / تالیف محمد کرمی.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۳۹۸.

مشخصات ظاهری: ۱۴۶ ص.

شابک: ۶-۱۰۵-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸، ۳۰۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیا

موضوع: تلویزیون -- تهیه‌کنندگان و کارگردانان

موضوع: Television producers and directors

رده بندی کنگره: PN ۱۹۹۲/۷۵

رده بندی دیویی: ۷۹۱/۴۵۰۲۳۲

شماره کتابشناسی ملی: ۵۷۴۴۸۵۴

انتشارات موجک

تلگرام: ۰۹۰۱۷۶۷۲۵۰۲ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۴۰۳۵۱۶ - ۰۲۶۳۲۴۰۳۵۱۳ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir



عنوان: صلاحیت‌های لازم برای تهیه‌کننده تلویزیون

تالیف: محمد کرمی

طراح جلد: سیده زهرا روشنایی

مشخصات ظاهری: ۱۴۶ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: تابستان ۱۳۹۸، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۳۰۰۰۰۰ ریال، شابک: ۶-۱۰۵-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق

چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب

بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۳	پیشگفتار
۵	فصل اول: تعاریف و پیشینه مرتبط با موضوع
۵	۱-۱ مدیریت منابع انسانی
۵	۲-۱ مدیریت سرمایه انسانی
۶	۳-۱ سرمایه انسانی
۶	۴-۱ دارایی انسانی
۶	۱-۴-۱ تجزیه و تحلیل شغل
۷	۲-۴-۱ اجزای تجزیه و تحلیل شغل
۷	۳-۴-۱ مشکلات تجزیه و تحلیل شغل
۸	۴-۴-۱ آیا تجزیه و تحلیل شغل هنوز اعتبار دارد؟
۸	۵-۱ نقش‌ها و مشاغل
۹	۶-۱ بررسی پیشینه
۱۱	فصل دوم: شایستگی
۱۱	۱-۲ رویکرد شایستگی

- ۲-۲ تعریف شایستگی ۱۱
- ۳-۲ تاریخچه شایستگی ها ۱۳
- ۴-۲ ابعاد شایستگی ۱۴
- ۵-۲ سطوح شایستگی ۱۷
- ۶-۲ عناصر شایستگی ۱۷
- ۷-۲ شناسایی شایستگی ها ۱۹
- ۸-۲ دلایل استفاده از شایستگی ها ۱۹
- ۹-۲ مزایا و تاثیرات استفاده از شایستگی ها ۲۰
- ۱۰-۲ چارچوب و مدل شایستگی ۲۱
- ۱۱-۲ نظام جذب و انتخاب بر مبنای شایستگی ۲۱
- ۱۲-۲ نظام مدیریت عملکرد مبتنی بر شایستگی ۲۱
- ۱۳-۲ نظام پرداخت و پاداش مبتنی بر شایستگی ۲۲
- ۱۴-۲ مدل های شایستگی مدیران ۲۲
- ۱۵-۲ تفاوت دو رویکرد شایستگی و تجزیه و تحلیل شغل ۲۲

فصل سوم: تهیه کنندگی ۲۵

- ۱-۳ تهیه کننده ۲۵
- ۲-۳ شایستگی های تهیه کننده ۲۷
- ۱-۲-۳ شایستگی های تهیه کننده در سازمان صدا و سیما ۲۷
- ۲-۲-۳ شایستگی های تهیه کننده در سومین اجلاس جهانی اتحادیه ی رادیو- تلویزیون های اروپا ۲۹
- ۳-۲-۳ شایستگی های تهیه کنندگی در شبکه اطلاعات شغلی آمریکا ۲۹
- ۳-۳ وظایف تهیه کننده در O* NET ۳۲

فصل چهارم: مراحل مختلف تولید برنامه ۳۵

- ۳۵..... ۱-۴ بسط و توسعه
- ۳۶..... ۲-۴ پیش تولید
- ۳۶..... ۳-۴ فیلم برداری (دوره تولید)
- ۳۷..... ۴-۴ پس تولید

فصل پنجم: مقایسه فرایند تولید برنامه در صدا و سیما و SKILL SET ۳۹

فصل ششم: تعیین صلاحیت و مراحل جذب تهیه کننده ۵۵

- ۵۵..... ۱-۶ تعیین صلاحیت حرفه‌ای تهیه کننده در سازمان صدا و سیما
- ۵۵..... ۲-۶ پنج عامل اصلی ارزیابی و تعیین صلاحیت تهیه کنندگان سیما
- ۵۶..... ۳-۶ مأموریت‌های نظام جذب تهیه کنندگان سیما در سازمان صدا و سیما

فصل هفتم: ساختارها برنامه سازی ۶۱

- ۶۱..... ۱-۷ ساختارهای برنامه سازی
- ۶۱..... ۲-۷ انواع ساختار برنامه سازی
- ۶۲..... ۳-۷ انواع طبقه بندی برنامه

فصل هشتم: مستند ۶۵

- ۶۵..... ۱-۸ تعریف مستند
- ۶۶..... ۲-۸ انواع مستند

فصل نهم: انجام پژوهش ۶۹

- ۶۹..... ۱-۹ تحقیق کاربردی
- ۷۰..... ۲-۹ تحقیق توصیفی
- ۷۰..... ۳-۹ تحقیق کیفی

- ۴-۹ روش جمع آوری اطلاعات ۷۱
- ۵-۹ روش اسنادی ۷۱
- ۶-۹ روش مصاحبه ۷۱
- ۷-۹ انواع مصاحبه ۷۲
- ۸-۹ پرسش‌های مصاحبه ۷۳
- ۹-۹ نمونه‌گیری ۷۴
- ۱۰-۹ نمونه برداری هدفدار ۷۴
- ۱۱-۹ انواع نمونه برداری در پژوهش کیفی ۷۵
- ۱۲-۹ حجم گروه نمونه ۷۵
- ۱۳-۹ افراد نمونه ۷۶
- ۱۴-۹ قلمرو مکانی و زمانی مصاحبه ۷۷
- ۱۵-۹ ثبت و ضبط اطلاعات ۷۷
- ۱۶-۹ پایایی و روایی ۷۸
- ۱۷-۹ تحلیل و تفسیر داده‌ها ۷۹
- ۱۸-۹ کاستن از حجم داده‌ها ۸۰
- ۱۹-۹ کدگذاری و مقوله بندی ۸۰

فصل دهم: یافته‌های پژوهش ۸۳

فصل یازدهم: دانش از دیدگاه کارشناسان ۸۵

- ۱-۱۱ دانش ۸۵
- ۲-۱۱ دانش برنامه سازی ۸۵
- ۳-۱۱ آشنایی با اصول برنامه سازی ۸۶
- ۴-۱۱ آشنایی با زیبایی شناسی تصویر ۸۷
- ۵-۱۱ آشنایی با مشاغل و تجهیزات تولیدی ۸۹

- ۹۱-۶ دانش مدیریتی ۹۱
- ۹۲-۷ مدیریت منابع انسانی ۹۲
- ۹۳-۸ مدیریت منابع مالی ۹۳
- ۹۴-۹ مدیریت اجرایی ۹۴
- ۹۴-۱۰ مدرک تحصیلی ۹۴
- ۹۵-۱۱ اطلاعات عمومی ۹۵
- ۹۶-۱۲ داشتن دانش در موضوع برنامه ۹۶

فصل دوازدهم: مهارت از دیدگاه کارشناسان ۹۹

- ۹۹-۱-۱۲ مهارت ۹۹
- ۹۹-۲-۱۲ مهارت مدیریتی ۹۹
- ۱۰۰-۳-۱۲ مهارت در صحبت کردن ۱۰۰
- ۱۰۰-۴-۱۲ مهارت خواندن و تجزیه و تحلیل متن ۱۰۰
- ۱۰۱-۵-۱۲ مهارت در متقاعد سازی عوامل ۱۰۱
- ۱۰۱-۶-۱۲ مهارت در کنترل ۱۰۱
- ۱۰۱-۷-۱۲ مهارت در تصمیم گیری سریع ۱۰۱
- ۱۰۱-۸-۱۲ داشتن روابط عمومی بالا ۱۰۱
- ۱۰۱-۹-۱۲ مهارت در کار تیمی ۱۰۱
- ۱۰۲-۱۰-۱۲ مهارت کار با اینترنت ۱۰۲
- ۱۰۲-۱۱-۱۲ مهارت در برنامه سازی ۱۰۲

فصل سیزدهم: توانایی از دیدگاه کارشناسان ۱۰۵

- ۱۰۵-۱-۱۳ توانایی ۱۰۵
- ۱۰۵-۲-۱۳ توانایی تحلیل مسائل و توانایی استدلال استقرایی و قیاسی ۱۰۵
- ۱۰۶-۳-۱۳ توانایی پیش بینی مشکلات و موقعیت ها ۱۰۶

- ۱۰۶ ۴-۱۳ توانایی کار گروهی
- ۱۰۶ ۵-۱۳ توانایی میانجی و حل تعارض
- ۱۰۶ ۶-۱۳ توانایی همفکری و مشاوره
- ۱۰۷ ۷-۱۳ توانایی اقناع و متقاعد سازی
- ۱۰۷ ۸-۱۳ توانایی تشخیص زبان بدن
- ۱۰۷ ۹-۱۳ تسلط بر خویشتن
- ۱۰۷ ۱۰-۱۳ توانایی سازماندهی ذهنی و نظم بخشی امور
- ۱۰۷ ۱۱-۱۳ توانایی پیدا کردن راه‌های جایگزین
- ۱۰۸ ۱۲-۱۳ قدرت ریسک پذیری

فصل چهاردهم: انگیزش از دیدگاه کارشناسان ۱۰۹

- ۱۰۹ ۱-۱۴ انگیزش
- ۱۰۹ ۲-۱۴ عوامل ایجاد انگیزش
- ۱۱۲ ۳-۱۴ عوامل سلب انگیزش

فصل پانزدهم: وظایف تهیه کننده از دیدگاه کارشناسان ۱۱۵

- ۱۱۵ ۱-۱۵ وظایف تهیه کننده

فصل شانزدهم: خلاقیت از دیدگاه کارشناسان ۱۱۷

- ۱۱۷ ۱-۱۶ خلاقیت
- ۱۱۷ ۲-۱۶ اهمیت خلاقیت
- ۱۱۸ ۳-۱۶ لزوم خلاقیت

فصل هفدهم: تعهد از دیدگاه کارشناسان ۱۲۱

- ۱۲۱ ۱-۱۷ تعهد

۱۷-۲ اهمیت تعهد ۱۲۱

۱۷-۳ تعهد کاری ۱۲۲

۱۷-۴ تعهد سازمانی ۱۲۳

فصل هجدهم: ویژگی‌های تهیه کننده مستند از دیدگاه کارشناسان ۱۲۵

۱۸-۱ ویژگی‌های تهیه کننده مستند ۱۲۵

فصل نوزدهم: بحث و نتیجه‌گیری ۱۲۹

۱۹-۱ دانش ۱۲۹

۱۹-۲ مهارت ۱۳۰

۱۹-۳ توانایی ۱۳۰

۱۹-۴ انگیزش ۱۳۱

۱۹-۴-۱ عوامل ایجاد انگیزش ۱۳۱

۱۹-۴-۲ عوامل سلب انگیزش ۱۳۲

۱۹-۵ وظایف تهیه کننده ۱۳۲

۱۹-۶ خلاقیت ۱۳۳

۱۹-۷ تعهد ۱۳۳

۱۹-۸ تهیه کننده مستند ۱۳۴

منابع ۱۳۹

منابع فارسی ۱۳۹

منابع انگلیسی ۱۴۱

پیوست ۱۴۳

مقدمه

در هزاره سوم و در عصر انفجار دانش و فناوری، بدون شک نیروی انسانی از اصلی‌ترین ارکان هر سازمان دانش محور بویژه سازمان‌های رسانه‌ای محسوب می‌شود. در این خصوص نقش منابع انسانی در سازمان‌ها به عنوان یک عنصر حیاتی نگریسته می‌شود، بطوری که در حال حاضر در بسیاری از سازمان‌ها منابع انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی و همچنین به عنوان یک عامل تعیین کننده در موفقیت سازمانی پذیرفته شده است. در این بین مدیریت منابع انسانی وظیفه طراحی سیستم‌های رسمی سازمان جهت کسب اطمینان از استفاده کارآمد و اثربخش قابلیت‌های نیروی انسانی جهت تحقق اهداف سازمانی را بر عهده دارد. امروزه تعیین صلاحیت‌های حرفه‌ای برای مشاغل مختلف به منظور بهینه سازی در فرایند جذب و استخدام نیروی انسانی امری لازم و ضروری می‌باشد. به همین خاطر گذار از شیوه‌های سنتی نظیر تجزیه و تحلیل شغل که تنها به دنبال تعیین شرح وظایف شغل می‌باشد و اتخاذ رویکردهای نوین همچون رویکرد شایستگی که به ویژگی‌های شاغل می‌پردازد، فرایند شایسته سالاری برای واگذاری کار به بهترین گزینه‌ها را تسهیل می‌کند.

در این بین قدرت هر سازمان رسانه‌ای در بخش تهیه و تولید برنامه‌های تلویزیونی منوط و مربوط به تهیه کنندگان آن می‌باشد. جایگاه شغلی تهیه کنندگی تلویزیون به عنوان یکی از مشاغل پیچیده، چالشی و حساس در دنیای پرپیچ و خم رسانه‌ای امروز باید توسط کسانی پر شود که صد در صد لیاقت‌ها و شایستگی‌های لازم را داشته باشند. حساسیت کار تولید محتوا و گستره وسیع اثرگذاری آن بر مخاطبان و محیط رقابتی رسانه‌ای برای جلب توجه مخاطبان لزوم شایسته سالاری در انتخاب تهیه کنندگان متخصص، متعهد و آگاه به رسانه و زمانه را بیش از پیش ضروری کرده است. متأسفانه در این خصوص باید خاطر نشان ساخت که در سازمان صدا و سیما بدلیل نداشتن مدل مطلوب، واگذاری کار تهیه کنندگی به افراد از قاعده معینی پیروی نمی‌کند و همین امر سبب شده است تا روابط به جای ضوابط حکم فرما شود. نکته دیگری که در این خصوص حایز اهمیت می‌باشد. این

است که پژوهش‌های اندکی در این زمینه انجام شده است همین امر می‌تواند دلیل محکمی برای پرداختن به موضوع باشد.

در میان انواع مختلف قالب‌های برنامه سازی، برنامه‌های مستند بخاطر گستردگی و حساسیت کار و همچنین انواع مختلف ساختار مستند و اهمیت این نوع برنامه در پخش تلویزیونی و جایگاه ویژه آن در بین مخاطبان، باعث شده است تا اهمیت پرداختن به آن دوچندان شود. بنابراین ارتقاء کیفیت برنامه سازی بخصوص در زمینه مستند به منظور جذب، نگهداشت و تاثیر حداکثری بر مخاطبان و همچنین کسب رضایت آنها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. لازم به ذکر است در این خصوص عوامل چندی از جمله منابع مالی، عوامل فنی، مسائل مدیریتی و نیروی انسانی جهت ارتقا کمی و به ویژه کیفی دخالت دارد، اما بدون شک اهمیت نیروی انسانی و شخص تهیه کننده به عنوان یک عنصر کلیدی در تهیه و تولید برنامه‌های تلویزیونی و به ویژه برنامه‌های مستند حرف اول و آخر را می‌زند.

پیشگفتار

هدف اصلی مدیریت منابع انسانی در هر سازمان رسانه‌ای، بکارگیری و استخدام نیروهای کارآمد و اثر بخش به منظور تولید محتوا در راستای جذب و تاثیر گذاری هر چه بیشتر بر مخاطب می‌باشد. بررسی و تحقیق در زمینه صلاحیت‌های حرفه‌ای عوامل تولید در برنامه‌های مستند با تأکید بر عنوان شغلی تهیه کنندگی سبب می‌شود تا راهکارها و مدل مفیدی در زمینه بکارگیری نیروهای ماهر، کاردان، متخصص و متعهد پیشنهاد شود بطوری که مدیران تصمیم گیرنده در سازمان صدا و سیما بتوانند با استفاده از یک راهکار معین و مطلوب نسبت به بکارگیری و استخدام تهیه کنندگان اقدام کنند. باید خاطر نشان ساخت که در تمامی سازمان‌های یادگیرنده نوین، در جهان رقابتی کنونی فرایند شایسته سالاری اهمیت ویژه‌ای یافته است که در این میان تعیین صلاحیت شغلی نیروی انسانی از جمله مراحل شایسته سالاری می‌باشد.

از مهمترین اثرات و نتایج این کار می‌تواند جلوگیری از به هرز رفتن نیروها و استعدادهاى خلاق و در مقابل شناخت و بکارگیری نیروهای مستعد و کارآمد باشد. از طرف دیگر رشد روز افزون شمار فارغ التحصیلان در زمینه مشاغل مربوط به رسانه و از همه مهمتر جذب و آموزش نیروهای جوان و مورد نیاز سازمان در بخش‌های مختلف تولیدی توسط دانشکده صدا و سیما، اهمیت پرداختن به این موضوع را دو چندان می‌کند.

مطمئناً عدم پرداختن به این موضوع و بی‌توجهی به آن عواقب و مشکلات فراوانی را نیز در پی خواهد داشت که مهمترین آنها حاکمیت روابط به جای ضوابط و استفاده از روش‌های سنتی در مدیریت منابع انسانی به جای روش‌های نوین در جذب و استخدام نیروی انسانی می‌باشد که این امر به تدریج موجب سرخوردگی نیروهای تحصیل کرده و جوان، خروج نیروهای با سابقه از سازمان و ورود نیروهای غیر متخصص و غیر متعهد به سازمان می‌شود و در نهایت، منجر به کاهش کیفیت در تولید برنامه و کاهش رضایت و شمار مخاطبان و باز شدن عرصه فعالیت برای رقیبان خارجی می‌شود.

در هزاره سوم و در عصر انفجار دانش و فناوری ، بدون شک نیروی انسانی از اصلی ترین ارکان هر سازمان دانش محور بویژه سازمان های رسانه ای محسوب می شود. در این خصوص نقش منابع انسانی در سازمان ها به عنوان یک عنصر حیاتی نگریسته می شود ، بطوریکه در حال حاضر در بسیاری از سازمان ها منابع انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی و همچنین به عنوان یک عامل تعیین کننده در موفقیت سازمانی پذیرفته شده است . در این بین مدیریت منابع انسانی وظیفه طراحی سیستم های رسمی سازمان جهت کسب اطمینان از استفاده کارآمد و اثربخش قابلیت های نیروی انسانی جهت تحقق اهداف سازمانی را بر عهده دارد .امروزه تعیین صلاحیت های حرفه ای برای مشاغل مختلف به منظور بهینه سازی در فرایند جذب و استخدام نیروی انسانی امری لازم و ضروری می باشد .

ISBN: 978-600-994-105-6



9

786009 941056



انتشارات موجک