

華視新聞台具體改善計畫

更嚴格的新聞製播編審機制

一、增加專任編審人數

專任編審人數由一人增加至五人(周間 4 人上班 周末 2 人上班)
每日 06:00~23:00 (或收播前) 皆有編審輪班。

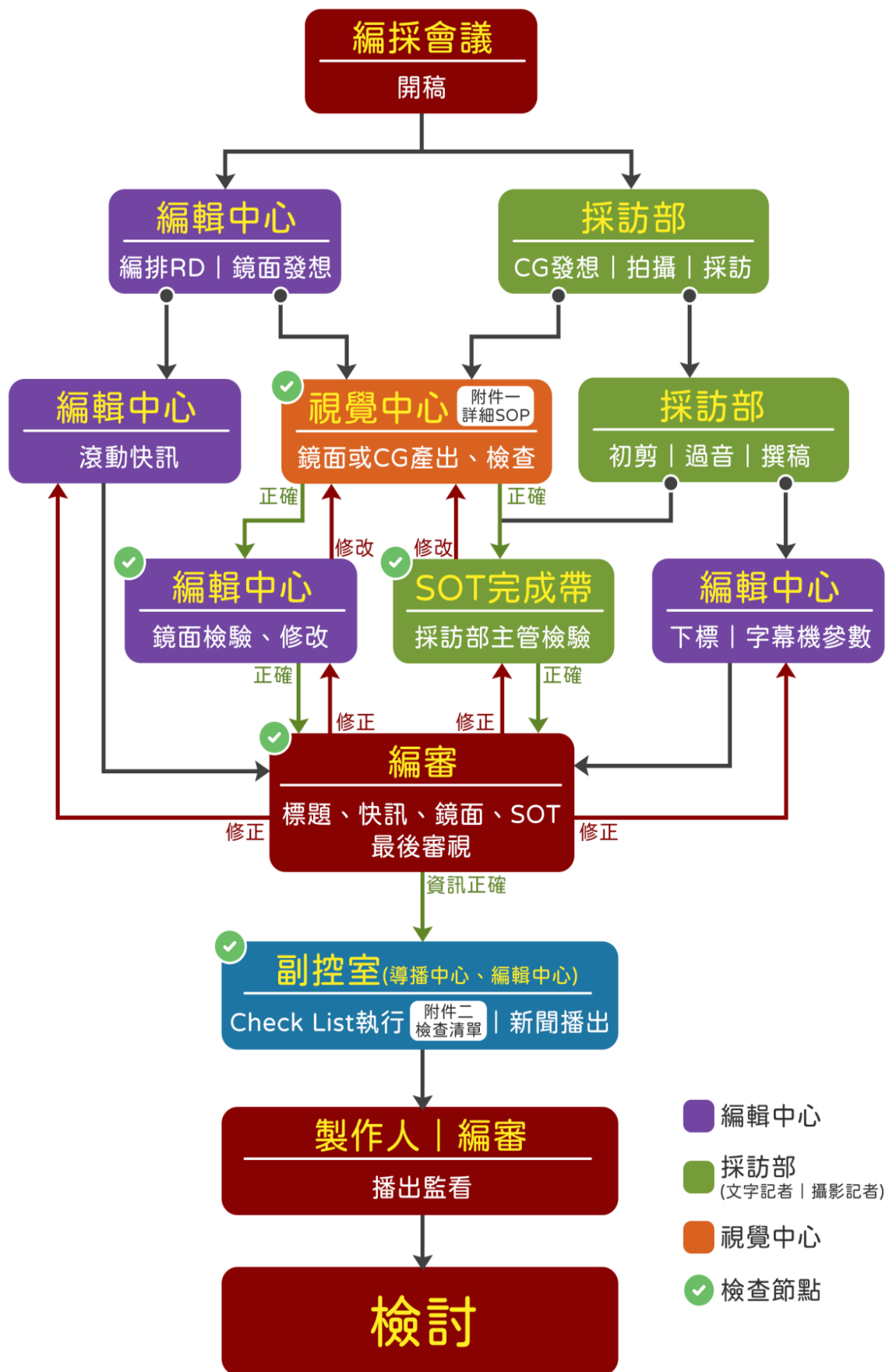
專任編審工作內容：

1. 驗文稿：確認新聞內容是否正確。
2. 驗影帶：確認聲音與畫面是否正常與正確、畫面是否符合法規。
3. 驗標題：確認是否有錯字、語意是否正確，有無加註警語。
4. 驗鏡面：確認文字內容與完成的鏡面是否正確。
5. 驗快訊：確認是否有錯字、語意是否正確。

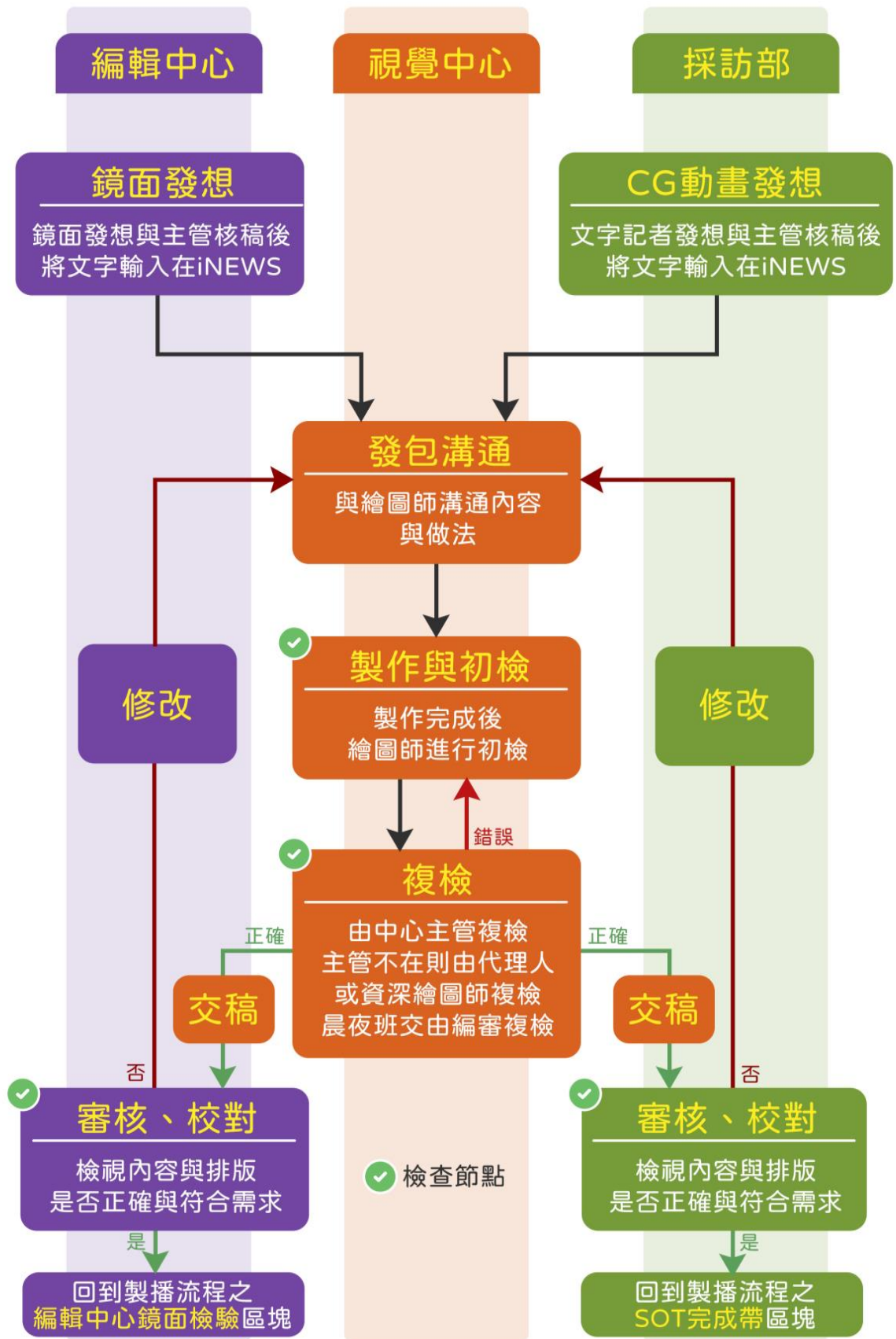
二、修訂更嚴謹的製播審核流程(含圖卡製作)

專人、專職審驗所有新聞播出的稿、帶、標、鏡面及快訊，確實執行，未經編審審驗之內容不得播出。團隊經多次會議討論，重新修訂新聞製作與審核流程，提列 5 個檢視節點(下圖一)，另規範鏡面與 CG(電腦繪圖卡)製作審核流程，亦提列 5 個檢視節點(下圖二)

圖一：



圖二：



更嚴格的製播 SOP

一、新聞 Live 播出之 Check List 機制

- (一) 新聞播出前，製播部編輯中心確認事項。
- (二) 製播部導播中心之副控前置確認事項與事後回報機制。
- (三) 製作人把關與監看紀錄表。

二、新聞快訊製播 SOP

- (一) 當節編輯應於開播前 5-10 分鐘，進棚確認快訊內容文字呈現。
- (二) 導播應於開播前，與編輯確認鏡面所需呈現之文字內容。
- (三) 如與編輯輸入文字有落差，應立即修正錯誤訊息並再度進行確認方可播出。

三、新聞製播加強 SOP

- (一) 任何性質專案，應另開新檔案進行錄製，不可使用新聞 LIVE 正式播出之模板。
- (二) 節目錄製結束，人員應實際執行相關操作，務必將設定恢復原新聞 LIVE 之工作狀態。
- (三) 嚴格執行開播前 Check list (含導播、編輯)，各項資料連結路徑必須確實檢查。
- (四) 測試用模板訊息文字，僅能鍵入「測試測試測試」字眼。
- (五) 嚴禁在新聞 on air 時段，進行任何測試工作。
- (六) 重建工作交接流程並確實執行，採線上、線下並行，除在 Line 群組說明，更須寄送 mail 至相關人員，並印出紙本公告於工作區。
- (七) 落實製作人把關與監看機制，開播後應確實執行製作人 Check List。
- (八) 落實出錯通報流程與問責機制，播出有任何狀況均應在導播 (含編輯與視覺) 日誌確實記錄，並於 Line 群組即時回報，以及向所屬主管詳細說明。
- (九) 完成製作 CG 圖卡後，需經二位以上同仁審核方可上傳。

- (十) 採訪中心完成製作新聞帶 (SOT) 後，需經過記者第一次驗帶，再交採訪主管二次驗帶後方可上傳交稿區 (ASOT)，編審必須於交稿區作最後的驗帶。
- (十一) LIVE 轉播節目 (比如 MLB)，播出前需由製作人審視節目播出使用之所有圖卡，落實模板製作後之除錯機制。

加強教育訓練內容與頻率

到 7/31 前已執行之訓練課程：

1. 導播機操作
2. 新聞畫面及網路畫面製播規範
3. 如何寫出精采妥適的標題
4. 新聞畫面自律處理規範
5. 新聞畫面審稿須知
6. 讓新聞報導不一樣-你所不知道的圖表動畫
7. 華視數位片庫使用技巧
8. 讓新聞報導不一樣-手機.GoPro 秘笈篇
9. 新聞報導正確性
10. 影像一級調色與二級調色實務操作
11. 讓新聞報導不一樣-空拍機秘笈篇

以上教育訓練課程資料、上課實況照片與人員簽到表如附件三。

加強副控危機處理能力

每季舉辦新聞直播副控突發事件演練：導播、編輯、主播、工程技術人員實際進棚，針對各種突發狀況(包含發現字幕有誤、機器故障、突發地震...等狀況)做排除演練，提升副控危機處理能力。

(已於 6/1、6/2、6/3、8/18 舉辦四場演練)

以上副控危機處理演練實況照片與人員簽到表如附件二。

人力進用制度改善

因應新聞採、編、製播等業務性質，華視通盤檢視新聞資訊台現有組織編制、人事制度，就人力結構、組織框架、單位編制規劃改善方向及作法，以建立符合業務實際需求之組織編制及人事制度，以下分項說明。

一、人力結構調整改善方向：

- (一) 訂定計畫、編列預算，推動人力結構調整。
- (二) 建立公開透明且立體化的組織架構，落實分層管理、分層負責及完備的代班制度，產生良性競爭帶動工作品質的提升。
- (三) 優化人才進用流程及升遷管道，提升整體薪資水準符合業界行情，激勵在職員工動力及士氣。

二、薪資與升遷等人事制度之改善：

華視新聞台人員之升遷、敘薪與調薪機制，涉及內控制度、公司財務、薪資倫理等面向，前總經理分別於 111 年 6 月 14 日、7 月 5 日召集各部門正、副一級主管討論，重新檢視《薪資暨員工考績管理辦法》，並比較其他電視台薪酬制度。兩次會議主要決議事項如下：

- (一) 修訂職等 1-1 之薪資，並隨之調整後續職等、級距之薪資。
- (二) 重新檢討考績積點制度，在配套辦法完備時，取消年功俸、打開天花板，以鼓勵員工。
- (三) 各部門職等及薪資之配置，應依據部門人事預算，進行總量管制。
- (四) 董事會 8 月 1 日改組，相關會議紀錄及決議提交新董事會 (第 24 屆) 與經營團隊廣續討論暨制定細則。

三、組織編制調整規畫

- (一) 華視新聞資訊台於 110 年 4 月上架 CH52 後，每日 LIVE 新聞時段陸續增加至目前的 17 節，為因應上架 CH52 擴編組織人力，新聞台包含副控工程人員，111 年預算編列增至 364 人。
- (二) 董事會於 111 年 8 月 1 日改組，由董事長召集相關主管，於 8 月 5 日討論後，確認再增補 16 名以上人員。
- (三) 9 月上旬新任總經理遴選後，就新聞台發展方向、營運策略進行檢視，確認下一階段需相應補充之人力資源。
- (四) 為強化公司競爭力、製播優質新聞、將逐步留強汰弱、引進人才，以提升頻道整體的品質與競爭力。

汰換老舊設備

為因應全天候 LIVE 新聞播出，並提升競爭力，以製播更即時、更優質、更正確的新聞內容，華視新聞台購置相關軟硬體設備進度如下：

- (1) 副控無帶化自動播出系統 (預計 2023 年 4 月 1 日前交貨)
- (2) 更新字幕機 (預計 2022 年 10 月 31 日前完成採購)
- (3) 攝影器材採購 (已採購完畢，預計 2022 年 9 月 9 日前交貨)
- (4) 5G 傳輸設備採購 (已經完成交貨)
- (5) T2 側錄系統工作站採購 (規劃中)
- (6) 5G 行動傳輸車採購 (規劃中)
- (7) 空拍機採購規劃 (規劃中)

華視定位之挑戰與釐清

華視自從 2006 年加入公廣集團之後，16 年來定位不明，「公不公、民不民」的結構性問題長期困擾著華視體質，政府沒有編列預算給華視，華視卻要負擔公共責任，實質上是一家自負盈虧的“公司”，但經營目標卻又不能商業考量，諸多矛盾令華視經營困難、長年虧損，一再惡性循環的結果，造成員工低薪、晉升受阻、士氣不振、人才招募不易。2021 年 4 月 19 日成立 52 頻道新聞台雖為華視開啟新契機，但上述結構問題難以解決，人才在質量上一直無法到位，非常可惜。現隨著領導團隊新董事會的成立，胡元輝董事長希望華視可以是「兼具公共精神與商業活力的電視台」，強調將面對巨大挑戰並解決問題，期待此次破釜沈舟，讓沉痾已久的華視定位問題能有妥善的解決，實踐「華視維新的元年」！