

# 影視內容專業人力供需概況

## 第一部分、電視內容專業人力供需概況

由於電視產業鏈跨足創作生產、發行行銷、播送平台等，所需人才類型相當複雜，本研究鎖定「電視內容專業人才」進行研析，且因影視內容的類型仍相當廣泛多元，包含電視劇、綜藝、新聞、紀錄片...等，所需的人才亦不盡相同，因此本研究之電視內容專業人才以當前最具海外市場發展性以及影視政策著力重點的「電視劇專業人才」為主要探討標的。

### 1. 量化需求

在人才需求量化分析調查方面，考量在製作電視劇方面，往往以獨立契約方式招募演員、導演、編劇人才等製作團隊，節目拍攝完成製作團隊即解散。待下一個拍攝計畫執行時，再重新招募製作團隊，而非以編制內固定人員從事不同影片的拍攝。因此，對專業人才需求的調查透過地中海區域計畫法以及演職人員表盤點為主。

- 地中海區域計畫法—利用產製節目數量的目標成長率，配合產業人力投入趨勢，推算勞動需求
- 演職人員表盤點—透過電視節目演職人員表的盤點，估算產製節目所需之編制人員與契約人員投入數量，配合地中海區域計畫法，推算勞動需求。

台灣經濟研究院連續四年執行《影視產業趨勢研究》已針對每年我國電視劇節目進行電視劇演職人員表盤點，了解過去每部電視劇使用之總人力及各類職務人力，並計算產製一部電視劇平均人力投入數量。再根據產業主管機關所設定的電視產業成長狀況，推估未來3年電視劇節目產量，進而求得電視劇內容製作的投入人次。

### 2. 電視劇內容專業人力

根據本研究盤點，下表中「C」的數值（電視劇內容產製平均每小時投入人次）逐年升高，可能顯示電視劇呈現出產業人力專業分工

的趨勢，或是產量增加時，同一位演職人員無法同時參與多齣電視劇的製作，使 C 值增加。

表 1、電視劇內容專業人力投入分析

	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年
A. 電視劇內容產製時數(小時)	2,968	3,259	3,625	3,713	3,492	4,155
B. 總投入人次(人次)	4,007	4,770	5,949	6,349	6,949	8,969
C=B/A	1.35	1.46	1.64	1.71	1.99	2.16

資料來源：本研究整理

雖在此成長趨勢下，由於根據訪談，我國電視產業目前在中國大陸磁吸下，供需狀態吃緊，因此 C 值雖逐年成長，預估幅度將趨緩。不過，配合文化部影視及流行音樂產業局針對電視產業發展目標，預期產值每年成長 1.5%，故假設 2015 年為 2.16，2016 年後每年增加 0.05。若所有節目類型同步成長 1.5%，電視劇節目產製時數以及對應的產業人力如下表。

表 2、未來三年電視劇內容專業人力需求

	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年
目標產製時數	4,217	4,281	4,345	4,410
C 值(如表 1，根據專業分工趨勢推估)	2.21	2.26	2.31	2.36
劇組總投入人力	9,320	9,674	10,036	10,408
新增產業人力	351	354	362	371

資料來源：本研究整理

### 3. 質性需求

在專業人才需求之質性分析調查方面，本研究歷年均會針對電視業者進行「關鍵職缺」的問卷調查，關鍵職缺的定義每年經過研究團隊與產業主管機關討論調整，較去年調查新增跨界企製人才、藝人經紀及新科技技術應用專業人才等項目。2015 年的關鍵職缺調查範圍如下表。

表 3、2015 年度影視內容產業關鍵職缺

電視內容關鍵人才需求類型		
a. 製作相關人才	i. 造型設計	q. 主持人

b.企劃人才	j.音樂	r.導播
c.跨界企製人才	k.錄音	s.藝人經紀人才
d.編劇	l.剪接	t.跨平台收視數據分析
e.導演	m.演員	u.社群經營人才
f.攝影	n.國內行銷	v.新科技技術應用專業人才
g.燈光	o.國外行銷	w.其他(_____)
h.美術設計	p.新媒體平台建構	

資料來源：本研究整理

關鍵職缺調查項目如附錄問卷。在質性問卷調查中，可取得電視產業對專業人才供需狀況與經驗需求及來源的質性資料，並且調查這些製作公司與電視台頻道業者在引進國外影視專業人才的狀況，以了解電視產業界在針對電視劇內容產業專業人才需求的概況，做為後續影視人才供需缺口分析的輔助依據。

#### 4. 電視內容專業人力質性調查結果

##### ■ 供需現況

目前電視產業各類型人力的供需狀況，根據本研究問卷調查，多數業者對於各關鍵職缺保持保留態度，業者表示，「供需平衡」的原因除了有固定合作對象外，更關鍵的因素在於經費，在有限的經費之下，很難尋求更高品質的專業人力，若資金增加，才有可能有新的缺口。

不過，產業普遍認為「編劇」仍有供不應求的現象，此外，對於「跨界企製人才」、「跨平台數據分析」、「新科技技術應用專業人才」等因應新媒體環境發展的職缺亦有較大的缺口。

##### ■ 招募難易度與年資需求

從年資需求來看，整體而言，業者對人才的年資要求平均在3~4年，其中，對於「導演」的年資要求最高，平均至少5~6年，其次在「編劇」、「剪輯」等專業人才。對應於年資需求，目前能投入產業的人力多半年資較輕，因此就招募難易度而言，各職務類別雖然在數量上並不困難，但要找到素質高的人才相當不易，尤其是「編劇」、「企劃」、「剪輯」等與內容製作直接相關的職務。

## ■ 海外人才需求

針對海外人才需求方面，普遍沒有明顯的需求缺口。

### 5. 質性人力供需現象探討

根據文化部(2016)《文化產業趨勢統計調查-文化產業人力供需計畫》訪談畢業 1-3 年之相關系所已就業之畢業生，電視產業工作管道蠻多都是由於學生過往實習或打工的經驗，經人脈累積而求得，或是透過人力銀行應徵就業，平均約三成的相關科系畢業生會往電視產業發展。此外，由於電視產業皆集中於北部地區，會因此排擠到外地想往電視產業為走向的就業者，若是要通勤就得選擇不會加班到很晚的工作，產業普遍工時長，薪資低廉，導致無法在相關產業生存。

除上述問題外，還面臨近期產業未有大規模成長，上層管理者職位流動性不高，因此幾乎無升遷之機會，最後僅能選擇轉往其他產業發展。

面對產學落差，從系所營運者的角度來看，多數傳播系所積極引入相關業界教師、建立產學合作關係及開設實習課程，期望能填補這方面之缺口。但目前業師引入上仍有許多障礙，如教師認證問題、薪資問題，以及業師忙碌無法抽空…等；而實習課程方面，普遍實習時數短，加上產業規模不大，學生實習的機會有限，僅能達到體驗效果。

### 6. 短期人才供給路徑

人力供給路徑包含目前產業人才供給現況以及潛在人才供給。產業人才供給現況如前所描述，運用演職人員表盤點產業既有人力的投入概況作為產業人力的供給數量。

潛在人才供給係透過下列兩個途徑進行研究分析：

- (1) 透過訪談及抽樣調查（各級學校相關科系、研究所），推估學校相關科系畢業生流向（就業比/投入各影視產業比），取得畢業流向參數。
- (2) 透過教育部相關科系學生人數了解未來畢業生人數，以推估未來可能投入產業的人才供給數量。

在專業人才潛在供給方面，由於產業人才的潛在供給來源不易界定，在相關統計資料上並無確定的母體範圍。但是，廠商招募人才多以其待聘職務相關科系之人員為招募對象，而各科系畢業生尋找工作也多從自身相關科系有關之工作職務開始尋找。此外，影視產業中，與創意相關的主創人員，如導演、編劇等，也非招募而來，而是與出資者之間屬於契約關係的自營工作者。此類主創人員的人才養成管道較為狹窄，除了學校本科系出身之外，自其他領域轉業或自學成功者雖有一定比例。但因這類人才數量稀少，其來源更無法從統計調查中加以預測並量化。

故此，本研究在專業人才潛在供給量化資料的取得方面，將捨棄問卷普查的方式，而以教育部取得之國內大專學校電影等相關科系、研究所畢業生人數為調查母體。根據文化部(2016)《104 年度文化產業趨勢、統計調查》所執行的《文化產業人力供需計畫》研究案，抽樣調查相關系所，以取得畢業生流向等參數，如進修人數比例、服(退)役人數比例、未就業人數比例、進入與科系相關行業比例等，藉以推估出相關系所畢業生進入文創產業就業之比例，作為衡量專業人才供需缺口的量化依據之一。

根據文化部(2016)《文化產業趨勢統計調查-文化產業人力供需計畫》，2012-2014 年我國傳播學門畢業生流向調查結果統計，近三年間，傳播學門畢業生進入文創相關產業比例，平均約為 36.2%，且三年間比例變動幅度不明顯。因此本研究依據此比例為基礎，估算未來三年電影內容潛在人力供給。

**表 4、2012~2014 年傳播學門畢業生進入文創相關產業之比例**

傳播學門	2012 年	2013 年	2014 年	近三年平均值
進入文創相關產業者	36.50%	35.70%	36.40%	36.2%

資料來源：文化部(2016)《文化產業趨勢統計調查-文化產業人力供需計畫》

**表 5、未來三年電視內容產業潛在人力供給**

	2017 年	2018 年	2019 年
廣電相關科系畢業生人數(A)	1984	2380	2452
進入廣電相關領域(B=A*36.2%)	718	862	888

資料來源：本研究推估自教育部統計查詢網，大專院校在學學生數統計資料。

## 7. 小結

整體而言，未來三年電視劇製作人力根據相關系所畢業生人數，以及未來電視劇製作時數需求推估，加上電視產業專業化分工需求，未來在人力供需數量上將有所成長。然而對照近年實際投入產業的人力來看，此估計略為樂觀。

根據業者深度訪談了解，主要供不應求的壓力來自於中國大陸因素，使既有產業資深人力不斷流失，新進人員遞補除了數量問題外，尚存在素質上的斷層。因此，除了數量需求外，根據本研究問卷調查結果，各類別人力的素質需求也出現明顯缺口。

從另一個角度解讀，新媒體時代使內容產製模式及需求產生變化，人才需求類型也應改變，但在傳統媒體產業的思維下，新興人力很難進入體制，與人力需求的素質及人才類型形成矛盾。

表 6、未來三年電視戲劇製作人力供需推算

景氣 情勢	2017 年		2018 年		2019 年	
	新增需求	新增供給	新增需求	新增供給	新增需求	新增供給
樂觀	389	359	398	431	408	444
持平	354		362		371	
保守	319		326		334	

資料來源：本研究整理