

主 编：刘伟冬
副 主 编：刘承华 王 晨
执行主编：董 峰

第①卷

艺术管理学研究

Study of Arts Management

东南大学出版社

第①卷

艺术管理学研究

Study of Arts Management

主 编：刘伟冬
执行主编：董 峰
副主编：刘承华 王 晨

东南大学出版社
· 南 京 ·

图书在版编目(CIP)数据

艺术管理学研究. 第一卷/刘伟东主编. —南京:
东南大学出版社, 2012. 11

ISBN 978-7-5641-3951-3

I. ①艺… II. ①刘… III. ①艺术—管理学—文集
IV. ①J0-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 282106 号

艺术管理学研究(第一卷)

出版发行: 东南大学出版社

社 址: 南京四牌楼 2 号 邮编: 210096

出 版 人: 江建中

网 址: <http://www.seupress.com>

经 销: 全国各地新华书店

印 刷: 南京玉河印刷厂

开 本: 700 mm × 1 000 mm 1/16

印 张: 25.75

字 数: 505 千字

版 次: 2012 年 11 月第 1 版

印 次: 2012 年 11 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5641-3951-3

定 价: 68.00 元

本社图书若有印装质量问题, 请直接与营销部联系。电话: 025-83791830

卷首语

大致说来,具有现代意义的艺术管理专业在国内的发展已有 10 余个年头了。回望此段进程,可以发现,这个新兴、交叉、应用类的专业在规模和结构上已经解决了“有和无”的问题;从现在起,当从质量和效益方面根本解决“真和假”的问题,而这个问题的解决在当下急迫且必须。之所以这样说,实乃源于两个方面构成的内在张力。其一是就内部而言,国内艺术管理专业本身的教学资源以及学术支撑依然薄弱,实践性的教学品质以及自主性的学术架构尚未成型;其二是受宏观政策以及艺文发展的推动,当下艺术管理的实践议题日趋丰富,艺术管理教育的外部需求更加广阔。换言之,国内艺术管理领域的实践已然走在了理论的前面,而专门的人才培养远远不能适应社会的需求。

“所有的学科都是以教育为缘起”。当然,艺管专业于国内落地之日起,这个领域的开拓者在学术研究与教学品质塑造上已经进行了前瞻性的探究,也取得了一批弥足珍贵的理论成果。但是学科的进展和专业的构建还必须仰仗学术共同体的公共交流平台。因此已连续举办 7 届的全国“艺管年会”就是积极而有效的集体性因应;而创办一份艺管学科专有的刊物、文集、论丛,进而形成有着广泛影响又能够链接理论和实践的学术平台/学术阵地,并以此累积学术成果,扩大学术影响,乃是当代艺管同仁义不容辞的学术责任。实际上,这些年来,多所院校先后出版了以艺术管理教育或是以艺术市场为主题的相关研究文集。但是若能保持这类学术阵地的长期稳定性以及专业性,对于在国内当前的学术体制下艺术管理学更加扎实地实现学科自主与合法化至关重要。

今年恰逢南京艺术学院百年校庆。这所百年老校不仅学术底蕴深厚,而且专业体系完整。尤其是 2011 年获得艺术学学科门类下设的艺术学理论、音

乐与舞蹈学、戏剧与影视学、美术学以及设计学全部五个一级学科的博士、硕士学位授予权,2012年获批艺术学五个一级学科博士后科研流动站,更加彰显了学校作为艺术学学术重镇的内在品质与责任。受益于学校的学术传统,以及学校对艺管新兴学科的规划和支持,也是顺应全国艺术管理专业与学科建设的需要,我们决定从此起步,集合海内外艺管领域的专家学者,以《艺术管理学研究》为名创办一本国内专门研究艺术管理领域议题的学术论集,规划每年编印一卷。

我们的思路是,以国内当下艺术发展尤其是艺术机构运作的现状为基点,以欧美乃至港台地区艺术管理的研究成果为借镜,顺应国家文化大发展、大繁荣的战略需要,研究构建合乎中国本土语境的艺术管理学术体系。我们提倡以跨学科的视角对国内当下艺术领域的实践议题给予学术阐释,我们提倡在数据、案例以及史料的基础之上对国内艺术管理发展历程与实践经验进行学术化提升,我们提倡对国外艺术管理研究进行积极的译介并进行中国本土化的观照。我们期待在以下领域开展扎实有效的学术研究进而产生丰硕的成果:(1)艺术管理学的历史、理论与方法研究;(2)艺术管理与文化政策、文化产业、文化资源的关系研究;(3)营利性、非营利性艺术机构的运营与管理研究;(4)艺术创意与策划、艺术推广与营销、艺术筹资与募款等艺术管理核心职能的研究;(5)演艺、节庆、策展、拍卖等艺术项目策划与执行研究;(6)艺术管理的学科、专业、课程以及人才培养研究。编书之甘苦自不必赘言,要达到这些要求更是不易。我们深知,只要有艺管同仁的鼓励与支持,我们就会坚定地走下去。

本卷从2012年6月开始约稿,收到了大量的应征稿件。我们还从历届艺管教育年会以及近几年艺管领域的硕博论文中摘选了多篇代表性的佳作。从这些论文中经过遴选而汇编成的这本研究文集,包括了多个议题和领域,基本上反映了这几年艺管学界的研究成果。为此,我们还开通了“艺术管理学研究”官方微博,以此对文章的作者与写作背景等信息作更深入的介绍,凭借这种便捷、流行的方式加强编者、作者以及读者的联系,进而展开更加互动性的学术交流。还必须说明的是,由于稿件来源不同以及时间、人手等条件的限制,在文稿编辑及版式设计中,只保留了参考文献而略去了注释,在此恳请作者以及读者理解。而对整个文集的错疏和不足之处,恳请方家指正。

最后,感谢南京艺术学院副院长、主编刘伟冬先生,他以美术史家的身份对艺管这个新兴学科始终给予着前瞻性指导和大力扶持;还要感谢东南大学

出版社刘庆楚先生,他目前可能是而且自己也乐于是策划、编印艺术管理领域著作最多的出版人;也要感谢六位青年编辑,她们在这项艰苦而繁琐的工作中的表现预示着她们将是未来优秀的艺管 CEO。

这只是一个新的开始。我们深切祝愿艺管学科从此可以更加深入地扎根,更加茁壮地生长。

《艺术管理学研究》编委会

2012 年 11 月

编委会委员(按姓氏笔划为序)

王 晨	南京艺术学院
田川流	山东艺术学院
刘伟冬	南京艺术学院
刘承华	南京艺术学院
孙 亮	中央戏剧学院
李普文	广西艺术学院
张蓓荔	天津音乐学院
张朝霞	北京舞蹈学院
余 丁	中央美术学院
吴曼芳	北京电影学院
林 平	台湾东海大学
郑新文	香港中文大学
顾 江	南京大学
曹意强	中国美术学院
黄韵瑾	上海音乐学院
谢大京	中国音乐学院
谢柏樑	中国戏曲学院
董 峰	南京艺术学院

主 编:刘伟冬

副 主 编:刘承华 王晨

执行主编:董 峰

责任编辑:刘庆楚

装帧设计:刘亭亭

编 辑:赵心琳 刘 洋 马 琳
王 椽 刘 慧 权田田

目 录

学科与专业建设

艺术管理的观念与学术状况	曹意强/003
艺术管理者的社会需求及其供给	董 峰/017
论艺术管理类专业的学科属性	田川流/027
论艺术管理学的学科进展	峻 泽/036
亚洲华人艺术管理教育中的基础工和创造性模式	林 平/048
艺术管理创新型人才教育理念及培养模式	张蓓荔/056
多元化的培养模式与艺术管理人才培养——伦敦城市大学文化政策与管理中心课程设置模式分析	方 华/070
艺术管理专业的项目化教学模式探讨	张 力/077

基本理论与方法

政府为什么要资助艺术:历史的分析	张 激/089
建造艺术机构自主发展的制度环境	谢大京 一 丁/112
公共艺术机制与管理相关议题探讨	原杉杉/126
企业艺术创意的本质、目的及其表现方式	王希俊 王 伟/134
授权与监督:论原创主体与中介机构关系的几个问题	李 敏 陈文平/141
论艺术筹资的策略及实践	朱珍珍/148
论艺术表演团体管理的有效性	张正贵/157

艺术市场及其管理

- 论艺术品与艺术商品的价值转换 顾 之/191
- 论艺术市场的管理 李万康/203
- 艺术经纪人在艺术市场资源整合中的定位 刘金龙/209
- 基于 PEST 模型的艺术品市场分析 刘翔宇/219
- 作为艺术的电影的产业逻辑 蓝 凡/233
- 民营美术馆与商业的合作关系研究——以今日美术馆为例
..... 王 倩/245
- 论美国博物馆经济的来源与构成 马 琳/264
- 吴冠中绘画作品特征价格分析 陆霄虹/273

艺术传播与营销

- 大众媒介环境下传统艺术传播的启示 邓芳芳/293
- 当代地方戏曲院团的传播策略——以江苏省昆剧院为样本的调查
..... 帅 伟/302
- 公众艺术教育:艺术产品营销的实用方法..... 刘 珺/322
- 艺术中介在中国艺术品行销中的作用与发展对策 冯 超/330
- 试论网络微电影从“个人表达”走向“整合营销”
..... 成灵通 王家乾/342

区域艺术发展

- 内蒙古地区文艺团体生存现状与发展对策 刘筠梅/353
- 民族文化创意与云南演艺产业 侯云峰/366
- 天津地区北方说唱音乐市场探析 马广洲/374
- 美国百老汇模式要素分析 黄河清/388

■ 学科与专业建设

艺术管理的观念与学术状况

曹意强

一、艺术管理的概念与功能

艺术管理(arts management or arts administration)是一门新兴的辅助学科,它顺应时代的需求而产生。在 20 世纪即将结束时,据说杰曼·格里尔(Germaine Greer)得出如下结论:销售是我们时代的主要文化形式。在这种时代特征中,一向带有高雅光环的艺术也成为销售品,传统的说法,如“艺术创作”(artistic creation)为充满商品意味的字眼,如“艺术产品”或“消费”(artistic production and consumption)之类所取代。艺术创作与欣赏体制的产业化成了艺术管理的内容,其功能就是以某种有效的方式把艺术家和受众联系在一起。

艺术管理者担负着双重任务:一方面,要为艺术家营造富有成效的创作环境,提供最佳机会发展其艺术;另一方面,要将由此而获得的成果呈现给理想的观众,为其艺术体验准备条件。在过去 2000 多年里,艺术家曾自行担当这个责任,而当艺术创作及其展示成为一种生产与营销机制时,人们认识到,艺术组织的领导与管理需要专业技巧。例如,美术博物馆馆长一般都受过艺术史训练,对艺术虽有深刻地理解,但未必能成为有效的经营主管者。预算、筹款、招收志愿者和讲解员、管理职员,从事营销等经营管理工作所需的才能,与学术研究或创作不同。经营管理者自身往往既不是艺术家也不是受众,而是调动者和操作手,他们必须具备综合的知识与能力。这由其职业的性质所决定:艺术管理是一门将文化政策、文化社会学、文化经济学、博物馆学和艺术史与管理学结合的操作性学问。艺术管理者需具备商学、财经、经济学、心理学方面的技巧,才能胜任其工作。

依照丹·马丁(Dan Martin)为《公共政策和管理国际百科全书》(*International Encyclopedia of Public Policy and Administration*)所写的“艺术管

理”的定义,传统的管理功能由以下五个方面构成:计划、组织、职员安置、监督指导、控制,而运用这些功能促进表演和视觉艺术产品,并将艺术家的作品呈现给观众,就是艺术管理。艺术组织分为公共的、非赢利的和私立的、商业性及赢利的两类实体,前者通常包括非赢利的剧团、交响乐团、歌剧团、舞蹈团、博物馆、公共电台、表演艺术中心,而后者有商业性剧院、通俗音乐团体、私立画廊、电影、电视、录像。经营与促进创作过程及其与观众的交流是这两种实体的共同目标。

管理的第一个功能是规划,它是管理中最重要、最难的功能。它要求管理者准确地决定想要做的工作,确定现实可行的目标,以及完成既定目标任务的具体步骤与时间表。

组织是管理的第二个功能,即是把规划转化为行动的过程。管理者要综合人力和物质资源,确定每一个行动细节,做出预算和时间进度方案,估计参与人员的人数和分配任务,以上工作都是组织功能的组成部分。

组织功能表明管理是一项合作性的工作,要求让参与者都认同特定的规划目标,这就需要强有力的领导才能。领导对整个组织进行监督指导,领导技巧和效力对于任何艺术组织来说都是至关重要的。

领导是管理的第三个功能,而管理的第四个功能与之密切相关,即为控制。管理者需要监控工作的进度与质量,对照各项既定目标检验结果,必要时采取纠正行动。

上述四个功能是管理的基本内容,在此基础上,艺术管理一般需要处理如下七个基本方面:

1. 规划与发展;
2. 市场营销与公共关系;
3. 人事管理;
4. 财务管理;
5. 委员会关系;
6. 劳工关系;
7. 政府关系。

规划与发展总是相辅相成的,艺术机构从事新的项目,就会增加开支,这就要求艺术组织寻求新的增加收入的途径。营销与公共关系使艺术组织与社团或民众建立最明显的联系。没有这种联系,艺术组织就难以吸引观众和赞助者。假如艺术机构要使自己的工作富有成效,管理好人事,处理好员工关系

至关重要。忽视或滥用管理者可资利用的人力资源必会扰乱整项事业。假如要成功地进行规划、营销和募款工作,那么出色的财务管理是关键的一环。赞助者或基金会一般愿意资助那些善于使用资金资源的艺术机构。至于人事关系,艺术管理者必须与指导委员会进行有效的合作,并向指导委员会报告用人情况。委员会与从事具体领导工作的管理者有时对工作重点的看法产生分歧,两者需要协商解决,这样才能实现预期的工作目标。艺术管理与政府关系涉及国家、省、市和地区层面,随着政治、经济的发展与变化,这层关系显得越来越复杂多变,政策的变动都会牵动和改变艺术机构所从事的工作,尤其是涉及艺术机构的资金开支问题。

二、传统的管理模式

管理渗透在我们生活的方方面面,从家庭生活到跨国公司的日常工作,都离不开管理。可见,管理是各种社会制度的基本成分。无论是组织一次家宴,还是领导一个公司,管理者必需善于协调从事既定任务的人员的相互关系。许多人在实际工作中掌握了管理技能,人类在过去两千多年的文明活动中,逐渐积累了丰富的经验,由此发展出了管理实践理论。现代管理理论主要源于西方国家。

在工业革命之前,西方社会运用法律、规则、神话、仪式控制和指导民众。文艺复兴和宗教改革时期创造了西方世界中的许多新的动力。贸易的开放,城市中心的扩展,中产阶级的兴起,政治和社会哲学的重要变化,导致了日益复杂精微的管理概念的形成。

工业革命彻底改变了西方的生产和劳动方式,由此改变了西方社会。工厂的机械化生产,进一步扩大了对管理者的需求,监督和指导工人生产成为生产力发展中的重要环节。铁路、电报、零件的制作,以及其他新的技术发明与进步,从根本上改变了19世纪的工作场所。随着新的生产方式的发明,人们开始记录管理受雇者和组织工作的文献。用于铁路和工厂的机构设置、产品监制和资料记载的早期系统为现代科学管理体系奠定了基础。

现代科学管理奠基人之一是弗雷德里克·W·泰勒(Frederick W. Taylor, 1856—1915)。1912年,泰勒在为调查科学管理对工人的影响而设的专门国会委员会面前,陈述了他的管理原则。他的原则不同于其他专为追求效率而服务的管理理论,他的最终目标是要运用其方法获得一场“伟大的心理革

命”。他提出,科学管理并非是什么效率手段,并非是保障效率的任何手段。它也不是计算成本价格的新系统……科学管理涉及管理者和被管理者的彻底的心理革命。对于管理者来说,这场心理革命关涉到他们在管理中对同事,对他们的工作及其日常问题的关怀与责任。

泰勒是记录改进工作产量和提高预期生产技术的第一人。商业世界迅速采纳了他的科学研究成果。泰勒早期的时间和运动研究,至今仍是检验某个组织完成其任务的固定规则,从制造汽车到做汉堡包都是如此。

19 世纪后半叶涌现了一批现代科学管理的先驱,亨利·法约尔(Henri Fayol, 1841—1928)堪称现代行政管理(administrative management)的开山鼻祖。行政管理的基本观念是,它密切关注可用于协调某个组织的工作原理。法约尔在《一般和产业管理》(*General and Industrial Management*)一书中提出了 14 个原则,这些原则构成了对管理理论的最早的全面探究。法约尔的第一个原则强调“劳者分工”,专业化分工在管理和技术两种功能中都能促进效率。然而,专业化分工应达到何种程度,就此存在着局限性。第二个原则是“权威”,即管理者有权发布命令,有权要求属下服从命令。有了权威就有了责任心。第三个原则是“纪律”,纪律有助于劳工服从命令,勤奋工作,充满活力和尊敬别人。第四个原则是“命令的统一性”,一个受雇者应只听从一位监管者的命令。第五个原则是“方向的统一性”,所有目标相同的工作应由一个管理者负责,并只依照一个规划行事。第六个原则是“让个人利益服从总体利益”,即某个受雇者或一组受雇者不应将自己的利益放在机构利益和目标之上。第七个是“酬劳”原则,对每一位雇主和雇员的补偿要公平合理。第八个是“集权化”,要依据实际情况实施合理的中心管理或非中心管理。第九个是“等级链”,即在一个组织机构中应建立从最高到最低的明确的权威链。第十是“秩序”原则,材料应保存在恰当选择的地方,以促进各项活动的有序发展。第十一是“平等”原则,应对雇员和善平等。第十二是“人员任职稳定性”原则,应避免频繁换人,因为训练一个有效率的新雇员需要时间。第十三是“创新”原则,管理者应鼓励和培养雇员最大限度的创新能力。第十四个原则是“合作的精神”,即和谐、统一地建构组织机构的力量。

法约尔所提出的 14 个原则突破了传统的管理模式,奠定了现代行政管理的基础,迄今仍是管理世界中的常识。

法约尔身为矿山工程师,但他提出,如果一个人的管理技巧胜过专业技术,这对雇用他的公司来说未必是件坏事。相反,如果一位工程师对管理毫无

兴趣,他对组织机构的弊必大于利。他认识到,管理可与工程分别研究,并注意到每一个组织机构都离不开管理:“不论是商贸、工业、政治、宗教、战争、或慈善机构,在每一个方面都需实施管理功能。”

法约尔的管理思想侧重于组织的建构设计和组构工作的最佳方式。他提出的原理被认为适用于任何形式的组织机构。

另一位重要的行政管理理论的创始人是切斯特·巴纳德(Chester Barnard, 1886—1961)。1938年,他发表了《经营管理者的功能》(*The Functions of the Executive*),提出了“权威接受理论”,其要点是,管理者的权威性源于受之管理的人对权威的接受。经营管理的日常效率取决于雇员遵从管理者的指挥意愿。唯有管理者的命令适合雇员看来具有可能性的范围之内,雇员才能接受管理结构的监控。

巴纳德的观点已暗示出管理中人的因素的重要性。经典的管理理论的主要缺陷在于忽视对管理中人的因素的理解。科学的管理理论认为,影响工作效率的最大障碍是雇主拒绝适应变化。由此,研究者们开始运用当时的新领域——心理分析的原则与概念,力图更好地理解职员,促使组织与人员更有效地工作。这类研究的基本假说是:(1)人们渴望令其满意的社会关系,并从完成特定任务中获得满足;(2)他们通过其产品对群体或同伴的压力作出反应;(3)他们在工作中寻求个人才干的实现。

玛丽·帕克·福利特(Mary Parker Follett, 1868—1933)分析了群体互动的观念。这些观念在今天的工作场所仍占一席之地。她认为,在各类组织里工作的人们不断受到互相影响,擅长以群体完成工作。如今时髦的“团队”工作方式,就源于福利特的思想。福利特呼吁创立这样的工作场所,在这个场所中,管理者与雇员共享权力,而不是凌驾于雇员之上。她进而提出“综合统一性”概念,用以描述组织机构如何更好地通过协调群体活动而达到其目标。

这种关注人类关系的管理思想被称为行为探究方法,它充分考虑人的需求。亚伯拉罕·马斯洛(Abraham Maslow)在1943年的论文“人类动机理论”中分析了人类的需求等级。这个理论很快被融合到管理理论和实践之中,尤其成为管理领导者必须要考虑的问题。马斯洛的理论说明,管理者的任务之一就是要为雇员的满意提供途径,管理者必须努力扫除妨碍雇员完成任务的一切障碍。人有不同的需求,包括最基本的和最高级的需求,如生理的需求,安全感、归属感、尊严感和自我实现的需求。在设计工作场所时,管理者应明白,这类需求既不能完全满足,也不容忽视。管理者的目标要让一个人自我

实现,使之过一个充实而富有成效的生活。

道格拉斯·麦格雷戈(Douglas McGregor)在1957年将这种人性化管理称为“事业的人的一面”。他提出了一种改变管理者和雇员关系的理论。他的理论基于这样的概念:即管理者发展关于影响他们与雇员的相互关系的人的“自我实现预言”观念。

他辨认出管理者普遍采用的两种主要视角,叫做“X理论”和“Y理论”。“X理论”认为:(1)人们普遍厌恶工作,只要能避免就尽量不干;(2)必须对他们进行管制、监控,或施以处罚威胁,才能促使他们工作;(3)他们希望得到指导,回避承担责任。“Y理论”与之相反,认为:(1)人们普遍愿意工作;(2)他们愿意承担责任;(3)他们能够自我引导;(4)他们具有在工作环境中尚未有效地利用的创造性和想象力资源。这一管理理论业已成为现代所谓“参与性管理”潮流的组成部分。组织机构或公司现在都会征求雇员的想法,而不是把他们仅仅当作劳工。麦格雷戈深信,只要建立起雇员与管理者之间的伙伴关系,任何管理事业都会繁荣昌盛。

三、现代管理模式

现代管理的学科化是以大学设立商学学位为标志的。第一所发商贸文凭的是沃顿(Wharton)本科学院,该学位于1881年设立,然后达特茅斯(Dartmouth)和哈佛大学先后于1900和1909年设立了管理学研究生学位。这进一步促进了将科学管理运用到工作实践中,在过去的60多年里,商学学位的设置和管理理论的实际运用,为管理研究奠定了扎实的基础。此外,电脑的运用,有助于设计最有效率、最富成效的工作场所,大大地改变了科学管理技术。

今天的科学管理主要采取量化途径。系统理论(System Theory)与随机方法(Contingency Approaches)是常用的两种模式。系统理论认为,各种组织机构皆由精心安排生产物品和从事服务的各内在联系的部分和活动所构成。开放的系统模式就是系统理论在组织机构运用的例子。系统理论认为,当某个组织机构开始收集输入物,并将之转化为以物品或服务为形式的输出物时,这个组织就是在一个受多种环境影响的复杂世界里起了功用。“输入者”包括为组织机构工作的人员、材料、设备以及生产组织机构的物品与服务必需的资金。“输出”或组织机构的业绩,并非是其各部分的总和,而是各部分相互作用的结果。管理的过程将输入变为输出。从理论上说,组织机构的协