

艺海蠡测

张东航 张旭 主编



吉林人民出版社



艺海 蠡测

主 编 张东航 张旭
副主编 齐慧姝 张金霞

吉林人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

艺海蠡测 / 张东航, 张旭主编. -- 长春: 吉林人民出版社, 2017.11
ISBN 978-7-206-14580-3

I. ①艺… II. ①张… ②张… III. ①社会科学—文集 IV. ①C53

中国版本图书馆CIP数据核字 (2017) 第290652号

艺海蠡测

主 编: 张东航 张 旭

责任编辑: 田子佳

助理编辑: 丁 昊

封面设计: 清 风

吉林人民出版社出版发行

地 址: 长春市人民大街7548号 85378009

印 刷: 长春市中海彩印厂

开 本: 720mm × 1000mm 1/16

印 张: 12.5

字 数: 180千字

标准书号: ISBN 978-7-206-14580-3

版 次: 2017年11月第1版

印 次: 2017年11月第1次印刷

定 价: 27.00元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与印刷厂联系调换。

序

张东航

艺术就内容的丰富和表现形式的多样而言，恰似深深的大海——她时而空旷辽远，神秘莫测；时而长风呼啸，激浪相搏；时而丽日映射，气象万千。艺术是流动的，多彩的，瑰丽的。黑格尔说过，“艺术之所以异于宗教与哲学，在于艺术用感性形式表现最崇高的东西”。而彼得·德鲁克又说，“管理学科是把管理当做一门真正的综合艺术”。

哈！看来，感性的艺术和理性的管理之间，具有的关联是天然的，并不是谁生拉硬拽上的。

当然，说管理是艺术，主要指管理的对象是活生生的人，不能够简单运用数据模型框定管理行为和模式，而是要“运用之妙，存乎一心”，这就有很大的感性成分在里面了。

艺术管理专业发轫于国外，作为近十几年来在我国兴起的交叉学科，主要研究用管理的手段，来优化适于面向社会的艺术形式及其资源的科学配置，以促进这些领域艺术事业和产业的均等化、规模化，实现两个效益的统一。这就要将感性的艺术和理性与感性兼顾的管理真正结合起来，并形成严谨的课程体系和人才培养规划。这有点像在变幻莫测的艺术海洋中理性地分析其坐标、洋流、潮汐。或者以我们的能力来说，仅仅是取一些水样，分析其酸碱度、盐分等指标，所谓“管窥蠡测”，我们恰似拿着贝壳测量大海的孩子，做的只是一些局部的、尝试性的工作，而整个艺术管理专业体系建设的成熟，也可能还需要一个相当长的探索过程。

《艺海蠡测》这部论文集包含了吉林艺术学院艺术管理学院各专业教师的作品，其内容涵盖文化及文化艺术产业的诸多方面，包括影视产业、

旅游开发、城市文化、多媒体技术、视觉艺术、艺术市场、会展管理、艺术管理教育、艺术政策制定、艺术消费等方面的研究。在一定程度上代表了吉林艺术学院艺术管理学院专业教师，对当下我国文化产业发展的见解和观点，以及对艺术管理前沿问题的一些关注和理解。

吉林艺术学院艺术管理学院创建于2007年，根植于吉林艺术学院半个多世纪积淀起来的丰厚文化艺术底蕴和优良传统，充分利用校内外学术资源，依托着学科完备的综合艺术院校优势，不断强化办学优势、积累办学特色，正在成为东北地区重要的文化产业及艺术管理人才培养基地，在全国的相关领域内也有一定的影响。学院设有艺术项目策划、文化产业管理、会展经济与管理三个本科专业。同时拥有一支爱岗敬业、富有活力的师资队伍。他们活跃在艺术管理学术研究和艺术管理教育的诸多领域，为推进区域文化产业发挥着自己的能量。

10年来，吉林艺术学院艺术管理学院不断完善学科建设，提高教学质量，广泛开展专业实践教学，与外界建立了包括吉林省博物院、吉林省群众艺术馆、方舟美术馆等艺术机构在内的稳定的实习基地；根植松辽大地，努力服务吉林省的经济文化事业发展，以先进的应用型人才培养理念为引导，带领学生广泛参与各种文化服务实践活动，如吉林省文化产业调研项目、吉林省国家级非物质文化遗产传承人抢救性记录工作等，取得了良好的社会声誉和教学成果；在全院师生的共同努力下，学生在每年一度的全国艺术管理大学生创意大赛、全国艺术学学会艺术管理专业委员会举办的比赛中，都有突出表现，获得多个重要奖项。同时，学院也在积极承办行业内的各类学术会议，分别在2013年9月和2015年9月，主办了全国艺术学学会艺术管理专业委员会第二届年会；第二届全国视觉艺术管理教学研讨会，在国内取得了重要的学术影响。

2017年，恰逢吉林艺术学院艺术管理学院建院10周年。10年里全院师生不断努力探索真理，奋发向上，《艺海蠡测》正是见证这10年最好的成长礼。在未来的日子，也深深祝愿艺术管理学院的老师们，能不忘初心，教学、科研水平再上一个全新的台阶，培养出更多优秀的毕业生。

目 录

■ 文化产业人才培养

关于当前文化创意人才“三多三少”现象的对策思考	张东航	003
产学研合作教育培养创新型艺术管理人才的优势与模式	张旭	012
“评析体系”在艺术管理教育中的价值思考	孙达科	030
视觉艺术管理人才培养目标分析与课程体系建构	张金霞	036
国内会展教育争议问题刍议	李中闯	045
国际艺术管理本科课程大纲标准分析	张金霞	053

■ 文化产业与地方经济发展

地域艺术与城市文化的创意表达	张旭	061
中西部省份文化强省路径相关问题初探	张东航 齐慧姝	073
论创意文化与地方经济发展方式的转变	范春艳 范颖	078
吉林省艺术资源开发旅游项目实施路径	高冬萌	086
提高艺术消费能力促进艺术产业化发展的策略研究	张杨	093
城市广场文化建设的重要意义与关键问题研究	张杨	098

■ 基础理论研究

中美两国艺术政策供给机制比较分析	齐慧姝 鞠维光	107
谈视觉艺术管理的应用性及跨界实践	李中闯	121
当代中国审美文化语境研究	杨艺舒	131
试论我国艺术政策供给机制	齐慧姝 鞠维光	142

论当下影视作品“叙事能力”缺失现象的危害	
——以《王朝的女人·杨贵妃》为例	范桐菲 148
作品的重复与市场的可能性	
——陈逸飞作品市场分析	刘 达 范 凡 153
中国电影众筹实践及其启示	范桐菲 159
网络自制剧本土化过程中存在的问题及发展	
——以美剧季播模式对中国网络自制剧影响的视角 ...	苏 畅 165

■ 新媒体技术

未来数字化美术馆的发展趋势研究	刘 达 173
探索与挑战	
——浅析虚拟现实技术与会展设计的碰撞	马 丁 179
浅析新媒体技术在会展中的应用	马 丁 184
网络时代下高校辅导员思想政治工作途径分析	苏 畅 190

文化产业人才培养

WENHUA CHANYE RENCAI PEIYANG

关于当前文化创意人才 “三多三少”现象的对策思考

张东航

摘 要：当前我国的文化创意产业人才状况，总体上还存在着较严重的不平衡。具体表现为“三多三少”现象：初级型人员多，创意型人才少；书本型人员多，实践型人才少；沿海发达地区人才多，中西部人才少。这“三多三少”形成了三个相对的矛盾，体现了人才的层次问题、结构问题和空间分布问题。这些矛盾如不能很好地加以解决，我国特别是广大中西部地区的文化产业必然面临创意乏术和人才匮乏的窘境。解决之道在于：一是建立具备自身特色的人才培养体系和模式，解决人才培养层次问题；二是建立科学的艺术人才评价机制，靠科学的机制形成良好的导向，解决书本与实践脱节、书本型人员过剩的结构性问题；三是中西部地区要加快深化文化产业管理体制的改革，同时改善创业环境、生活环境和文化氛围，留住和吸引文化创意产业人才，缓解人才空间分布不均的问题。

关键词：当代中国 文化创意 人才 人才培养 层次 结构 空间分布

近年来，随着国家进一步加大对文化产业的扶持力度，各省市也结合自身情况，加大了政策配套和实施的力度。但是，我国与美国和欧洲发达国家，在文化产品的全球影响力、话语权等方面还有明显差距，与同为亚洲国家的日本、韩国在动漫、流行音乐、电视剧等领域也还处于追赶状

态。同时，需要特别引起注意的是，国内的中西部省份与沿海发达省份的文化产业发展层次，总体上还有相当的差距，而且这种差距并没有因为大量的内陆省份提出了“文化强省”的战略目标而缩小，反而因为北京、上海、江苏、广东、浙江等省市相对较为强劲的投资能力和具备良好的地缘优势，而面临不断拉大的趋势。差距除了体现在资金、企业规模、产业创新能力等方面，还有一个重要的维度就是人才。文化产业中，大量的企业是轻资产企业，人才队伍往往是决定企业成败最为关键的核心竞争力。在文化领域，人才的培养和流动与其他领域既有共通的方面，又有独特的规律。我国想要在国际文化产业竞争中占有更大的份额，需要一支高素质的文化创意人才队伍。中西部省份要实现文化可持续的大发展大繁荣，尤其要认真审视人才现状，制定相应战略，实现文化人才队伍可持续的培养、引进和扩充。

当前，我国的文化创意产业人才总体上还存在着不平衡，具体表现为“三多三少”现象：初级型人员多，创意型人才少；书本型人员多，实践型人才少；沿海发达地区人才多，中西部人才少。这“三多三少”形成了三个相对的矛盾，体现了人才的层次问题、结构问题和空间分布问题。这些问题如不能很好地加以解决，我国，特别是广大中西部地区的文化产业必然面临创意乏术和人才匮乏的窘境。

一、先看初级人员多，创意人才少的问题

近年来，我国高考持续出现了“艺术热”，传统的综合类艺术院校，专业类艺术院校，综合性、大学师范院校的艺术专业，出现了大规模的扩招。同时，原来的理、工、法、财、农等原本专业方向比较明确凝练，而且特色鲜明的院校，却纷纷卷入创办综合类大学的热潮，为了追求学科门类齐全和学费收入（艺术类专业学费标准相对较高），不管师资条件如何，也办了许多艺术专业。尤其是在一些三本院校，农学院办艺术设计、工学院办影视表演的跨界并不鲜见，临时拼凑的师资，草率出台的人才培

养方案，毕业的学生绝大多数为初级型人员。而且一些艺术类专业已经出现就业饱和的态势，比如动画专业在《2012年度大学生就业年度指标》中高居红牌榜首，大量的艺术生毕业后只能另择他业。可见，文化艺术的初级人员并不缺乏，反而有过剩趋势。

文化产业之所以在许多国家被称为内容产业或创意产业，就在于其核心竞争力体现在创意能力上，而我们的问题恰恰出在相当多的一部分作品缺乏独特的、充满想象力的高水平创意。我们拍不出《星球大战》《指环王》《骇客帝国》《星际穿越》《阿凡达》那样的恢宏巨制，拍不出《冰雪奇缘》《神偷奶爸》《怪物史莱克》《海底总动员》那样有全球传播价值的，精彩又好玩的动漫长片，技术、投资强度方面的差距固然存在，但在当今中国，这些都不是真正主要的限制性因素，关键还是缺乏那种充满天马行空的奇思妙想，缺乏那种无远弗界的视野与格局，缺乏那种直指人心的创意力量。这也从一个侧面说明我们处在文化产业价值链高端的创意人才还严重匮乏。

创意型人才少的问题，究其原因高等教育和普通教育都负有一定的责任。普教阶段，因为应试教育的指挥棒还在发挥其强大的影响力，孩子们早已习惯于对标准答案的死记硬背，不敢越雷池半步。一些地区的中考时常出现总分满分或距满分只差一两分的“状元”。做到了这种“挑战极限”和“不可能完成的任务”，可以想象他们对书本知识强化到了什么样的程度！经过标准化、格式化洗礼的这一批批孩子的思维，指望其再有什么出人意表、鲜活灵动的创意，实在是有些强人所难！在本科教育阶段，应试教育的倾向和弊端虽然有所减弱，一些院校也在不断强调培养学生的创造力和质疑能力。但是，按照教材讲课和按照题库试卷考试对教师们来说还是最轻松的，一些管理水平不高，还没有养成追求卓越学风教风的院校，仍有许多教师缺乏创造性和责任心，还在以知识灌输为主，缺少学生能力培养的办法和本事，缺少案例和实践教学的问题，还没有得到根本性的解决。这些因素都造成了我们的文化艺术和相关领域培养的初级人员多，创意人才少的状况。

二、再看书本型人员多，实践型人才少的问题

这也与高校的人才培养模式有密切联系。近年来，我国高校受学校排名、申办硕士点、博士点等需要的影响，出现了重理论轻实践的倾向，甚至干脆出现了把人才评价标准演变为以论文评价的倾向。中科院院士、国家最高科技奖获得者李振声指出，“这种评价标准已暴露出了一些弊端，比如一部分人急于求成，已经陷入从论文中来，到论文中去，脱离实际、脱离群众的圈子。长期这样下去对国家及其本人都很不利”^①。论文这个指挥棒通过对教师的影响也必然传导到学生，一些所谓的学科带头人往往不一定是实践能力最强的，而是最能写论文的老师，也导致在研究生培养阶段，学术型研究生似乎就一定高别人一头。论文在大部分学科中固然占有十分重要、不可取代的地位，但在另一些学科里，并不一定是衡量人才水平的唯一标准或天然的第一标准。实际上，社会就业对纯理论型人才的需求和容量是有限的，在文化艺术领域中，像音乐、美术、设计、动画、影视等专业，史论、美学、赏析、评论等理论研究，固然对学科的发展和提升有重要的作用，但是，归根结底，这些专业的首要价值还在于，通过培养艺术人才，来借助其创造性的劳动，具体地说就是对艺术作品的创造和再创造，来为人们提供美的享受，进而影响人的生活。正像习近平总书记在文艺工作座谈会上的讲话强调的那样，“创作是中心任务，作品是立身之本”。所以，创作和实践因素在艺术人才评价中必须占有应有的地位。教育部最近不断强调要加大创新型、创业型、应用型人才的培养，改变那种一些院校刚办本科教育没几年，就提出办研究型大学的那种好高骛远、不切实际的倾向，提倡将相当一部分大学改为应用型大学，是切中时弊、正本清源的重要举措，值得艺术教育领域的决策者和政策制定者深思。

三、沿海发达地区人才多，中西部人才少的问题

当前，全国文化产业的优秀人才集聚在北上广深等沿海和经济发达

地区，中西部经济欠发达地区人才相对较少。造成这种状况原因是多方面的。我国水准相对高一些的创意产业机构确实高度集中在一线城市，不少年轻人宁可忍受高房价、较差的空气质量、拥挤的交通，也要“漂”在北京等地不走，就是觉得这里的发展机遇和工作待遇有较强的吸引力。这表明中西部地区提供文化产业高水平就业岗位的能力与发达地区差距加大，追根溯源在于这些省区的所有制结构相对单一，文化企业市场化能力还比较欠缺。

中西部省份发展阶段与东部沿海省份的差距，整体体现在市场化发育程度方面。以市场化为取向的改革不够深入，其影响在文化产业领域也不可避免地有明显投射。主要表现为在文化企业中普遍存在民营企业相对弱小，国有企业比重过大，管理机制相对滞后等现象，影响了行业的做大做强，同时也严重影响其对优秀文化创意人才的吸引力。

除此之外，文化产业方面的人才，往往受教育水平较高，对生活品质和消费环境要求也相对较高。一线城市重要的一点就是文化生活丰富多彩，可以经常到大剧院、音乐厅欣赏一流院团的演出；看到院线全国首映的大片；参观高水平的展览等。而这些文化艺术氛围，既是生活环境，又是他们不断提升的一种工作条件。北上广的生活虽有许多的困难，这些却是他们难以割舍的。

以上“三多三少”的现状，亟待加以调整解决。发达地区要瞄准国际顶级的文化创意企业，打造高水平的创意人才梯队。中西部地区尤其要急起直追，有针对性地解决自身在人才建设方面的问题，努力建设文化人才集聚的高地。

（一）建立具备自身特色的人才培养体系和模式，解决人才培养层次问题

高校是人才培养的一个主阵地。在有艺术类专业的高校中，应进行一次比较严格的文化艺术教育专项评估，建立一套适应文化艺术特别是创意产业特色的指标体系，重点评估师资水准、办学历史、已毕业人才特别是杰出校友的社会影响，艺术创作、文化产业社会影响和贡献情况。对不具

备相应艺术人才培养能力的院校亮黄牌乃至红牌。教育行政主管部门还应加强管理，杜绝新创办的，不具备相应条件的高校开设艺术类专业。在人才培养过程中，要加强艺术通识教育。我们的传统艺术教育有片面强调专业化的倾向，在一些院校，比如一个学戏剧的，往往只对自己学的台词、形体等专业课熟悉，而对其他艺术门类知之甚少甚至一无所知，同时，因为高考升学时文化课的降分录取，其文化水准也不高，造成了学艺术的综合艺术修养和人文素养反而较差的怪现象，致使他们难以创作和再创造优秀的艺术作品。而这些平庸的作品要为社会所广泛接受，实现产业化就更是难上加难。这就要求在人才培养中，通过加强课程覆盖领域的宽度和厚度，全面提高学生人文素养，正如习近平总书记对艺术工作者要求的那样，要“不断提高学养、涵养、修养，加强思想积累、知识储备、文化修养、艺术训练”。在教学和考试中要打破藩篱，加强文化艺术之间各学科的交融；适应时代的要求，加强艺术与科技的融合。同时，艺术高校办学既要尊重艺术规律，又要尊重市场规律，注重引导专业艺术院校与院团建立有机结合、协同创新的合作机制。发挥院校人才济济、基础雄厚、人才培养系统规范的优势，结合改制后院团注重市场规律把握、舞台经验丰富、产业链相对完整的特色，共同开展人才进修、联合演出、实习基地、就业基地等方面的系列合作；同时，加强与影视制作、高端设计、会展、文化传播、4A广告、新媒体等方面企业的合作力度，以联合制作、在校科研、实习、社会实践等为载体，不断提高人才培养的层次及与社会需求的契合度。同时要发挥师范类大学和综合类大学的特点，在其艺术专业和相关专业中发挥与管理、传媒、计算机、外语等专业交相融合的优势，重点培养懂得经营、善于管理、精于科技、热爱艺术的复合型人才，适应文化“走出去”战略的需要的国际化人才。更重要的是，艺术教育要改革教学模式，在高等教育中率先尝试彻底改变以记忆型、知识传授为传统的教学模式，在专业领域解放年轻人固有的天性和灵性，培养学生的创新思维和质疑能力，进一步加大实践能力在学分中的比重。只有通过这些措施，才有可能培养出具有较高水平创意能力的优秀文艺人才。改变目前文

艺领域低端人员过剩，创意人才短缺的现状。

（二）建立科学的艺术人才评价机制，靠科学的机制形成良好的导向，解决书本与实践脱节，书本型人员过剩的结构性问题

人才评价机制是指挥棒和风向标。评价机制的导向，对人才结构具有战略性的意义。我国的艺术人才评价机制还很不完善。以艺术高校为例，没有充分体现艺术的独特规律，而是借鉴文理学科建设的一般办法，排名、考核以论文占特别大的权重。所以建立艺术类人才评价体系是一项迫在眉睫的任务。在这一过程中，应该注重遵循三个原则：一是要以弘扬社会主义核心价值观为宗旨，进一步体现艺术为人民服务的导向。“在理论上，大多数人都认同文艺离不开人民；而一旦落实到创作实践中，尤其是与市场、利益发生冲突时，背离人民的情况就时有发生”^②。要解决这一问题，让中央在文艺领域的要求不仅止于宏观的倡导，从人才评价的层面上，要让那些一贯注重服务人民、与人民同行、讴歌时代、把人民作为艺术创作源头活水的并具备相当艺术水准的文化艺术创意作品、产品和其创作人才，得到较好较公正的评价。二是要形成一套科学、严谨、可操作性强，并具备较强权威性的定量评价系统；要针对当前艺术领域评价过多过滥的情况，结合实际情况严谨编制权威、公认的奖励目录，提高奖项认定的门槛，适当增加权威奖励的分值。三是创作实践应在评价体系中占有较大的权重。要充分考虑实践成果演出或展览场次，形成的社会影响，同时在导向正确、社会效益良好的前提下，充分考虑成果的经济效益，对文化创意产业链的传导和带动等因素。当然，也要重视艺术和产业的规律总结、理论阐发、批评评价等其他方面因素。有了一个科学合理权威的评价机制，才能够更好地形成百花争艳、硕果累累、创意涌动、效益良好的文化创意产业的新局面。

（三）中西部地区要加快文化产业领域的改革 同时，改善文化产业发展环境及人才的创业环境、生活环境和城市文化氛围，以留住和吸引文化艺术产业人才，缓解人才空间分布不均的问题

首先，中西部地区党委政府部门对文化创意产业的管理模式和管理能

力亟待改进和加强。当前，各地普遍认识到文化产业是一个重要产业，许多省区甚至作为支柱产业进行培养。但对口的管理部门主要是地方党委的宣传部门和政府的新闻出版、广电、文化等部门，这些部门总体上对支持文化产业的繁荣发展做了大量工作，也取得了不少成绩，但毋庸讳言，这些部门的大量干部是行政管理出身，对经济管理特别是现代企业治理知识不够多，规律性的东西把握不够充分，缺乏相应的经验和能力。工作中，往往是用起来行政手段驾轻就熟，而疏于运用市场的手段；习惯于简单的导向管理，而疏于实现社会效益和经济效益相统一的管理艺术，疏于产业引导和扶持，其配置资源的效率比较低。一些主管主办单位的领导还没有完全将文化产业企业特别是其中的国有控股企业作为市场主体看待，没有很好地尊重企业的法人主体地位，而是习惯于按照像管自己的下属处室和直属事业单位那样，既管人、管钱、管物又管项目，结果哪样都容易管不好。以上这些以直接管理取代出资人管理的倾向，与建立现代企业制度和当前国有企业改革的方向的要求是有差距的，亟待探索出中央要求的“形成体现文化企业特点、符合现代企业制度要求的资产组织形式和管理经营模式”^③。这些地区改革滞后的问题，必然在人才队伍建设方向有所投射。许多有一定市场经济运作能力的高级文化产业人才，因为其不在体制内，或不被上级主管单位的领导了解，而难以被委以重任，脱颖而出，获得较好的发展空间，这在某种程度形成了人才的“逆淘汰”。另外一些文化创意产业的人才因为政府创造的软环境不够优化，企业难以在短时间内做大做强，无法提供在市场上有竞争力的薪酬和保障而选择前往沿海发达地区。

改变这种现状，出路在于改革。随着十八届三中全会《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》的推出，我国的各方面改革，特别是国有企业改革正在全面提速，但是，文化产业领域的国企改革亟待进一步深化。当前，国有商贸、工业、矿业、交通、金融等行业已经基本完成了出资人制度的改革，政府部门的社会行政管理、国资部门的出资人管理各司其职，总体上，改革收到了积极的成效。而在文化产业领域，相当多的