

普通高等教育“十二五”规划教材



21世纪文化产业管理研究型规划教材

# 文化产业人才资源开发

Human Resources  
Development of  
Cultural Industries

薛永武 主编  
徐文明 副主编



北京大学出版社  
PEKING UNIVERSITY PRESS



博  
雅

# 文化产业人力资源开发

Human Resources  
Development of  
Cultural Industries

薛永武 主 编  
徐文明 副主编



北京大学出版社  
PEKING UNIVERSITY PRESS

## 图书在版编目(CIP)数据

文化产业人才资源开发/薛永武主编. —北京:北京大学出版社, 2016. 1

(21世纪文化产业管理研究型规划教材)

ISBN 978-7-301-26545-1

I. ①文… II. ①薛… III. ①文化产业—人才资源开发—中国—高等学校—教材  
IV. ①G124

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第272999号

- 书 名 文化产业人才资源开发  
Wenhua Chanye Rencai Ziyuan Kaifa
- 著作责任者 薛永武 主 编
- 责任编辑 胡利国
- 标准书号 ISBN 978-7-301-26545-1
- 出版发行 北京大学出版社
- 地 址 北京市海淀区成府路205号 100871
- 网 址 <http://www.pup.cn>
- 电子信箱 [ss@pup.pku.edu.cn](mailto:ss@pup.pku.edu.cn)
- 新浪微博 @北京大学出版社
- 电 话 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62765016
- 印刷者 北京鑫海金澳胶印有限公司
- 经 销 者 新华书店
- 730毫米×980毫米 16开本 16.25印张 283千字  
2016年1月第1版 2016年1月第1次印刷
- 定 价 35.00元

---

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子信箱: [fd@pup.pku.edu.cn](mailto:fd@pup.pku.edu.cn)

图书如有印装质量问题,请与出版部联系,电话:010-62756370



# 目 录

导 论	/1
第一章 文化产业管理人才开发	/12
第一节 文化产业管理人才的内涵、分类与作用	/12
第二节 文化产业管理人才开发的内容与方法	/17
第二章 文化创意人才开发	/28
第一节 文化创意人才的内涵、分类与作用	/28
第二节 文化创意人才开发的内容与方法	/33
第三章 文化产业经营人才开发	/51
第一节 文化产业经营人才的内涵、分类与作用	/51
第二节 文化产业经营人才开发的内容与方法	/57
第四章 文化产业技术人才开发	/67
第一节 文化产业技术人才的内涵、分类与作用	/67
第二节 文化产业技术人才开发的内容与途径	/70
第五章 艺术设计人才开发	/84
第一节 艺术设计人才的内涵、分类与作用	/84
第二节 艺术设计人才开发的内容与方法	/90
第六章 文艺编导人才开发	/101
第一节 文艺编导人才的内涵、分类与作用	/101
第二节 文艺编导人才开发的内容与方法	/112

第七章 文艺表演人才开发 /124	
第一节 文艺表演人才的内涵、分类与作用 /124	
第二节 文艺表演人才开发的内容与方法 /128	
第八章 出版产业人才开发 /144	
第一节 出版产业人才的内涵、分类与作用 /144	
第二节 出版产业人才开发的内容与方法 /152	
第九章 会展业人才开发 /166	
第一节 会展业人才的内涵、分类与作用 /166	
第二节 会展业人才开发的内容与方法 /172	
第十章 新媒体人才开发 /181	
第一节 新媒体人才的内涵、分类与作用 /181	
第二节 新媒体人才开发的内容与方法 /189	
第十一章 文化产业导游人才开发 /201	
第一节 文化产业导游人才的内涵、分类与作用 /201	
第二节 文化产业导游人才开发的内容与方法 /207	
第十二章 文化产业教育人才开发 /218	
第一节 文化产业教育人才的内涵、分类与作用 /218	
第二节 文化产业教育人才开发的内容与方法 /223	
第十三章 文化产业研究人才开发 /233	
第一节 文化产业研究人才的内涵、分类与作用 /233	
第二节 文化产业研究人才开发的内容与方法 /240	
参考文献 /250	
后 记 /254	

# 导 论

文化产业是 21 世纪的朝阳产业,也是绿色产业和最具发展潜力的产业。党的十七届六中全会通过的《中共中央关于深化文化体制改革,推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题的决定》指出,要加快发展文化产业,推动文化产业成为国民经济支柱性产业。从文化产业的发展趋向来看,文化与科技的高度融合是促进我国文化产业发展的主要内容,而无论是文化抑或是科技,二者都离不开文化产业人才的支撑,都需要全面实施文化产业人才战略。

## 一、整体性人才资源开发

文化产业人才资源开发是整体性人才资源开发的重要内涵。一方面应该把文化产业人才资源开发提到整个国家人才战略的高度进行统筹规划;另一方面又要求在文化产业人才资源开发的具体过程中,注重对文化产业人才资源进行整体性开发。

### (一) 整体性人才资源开发的内涵

所谓整体性人才资源开发,是指人才资源开发的系统性,注重把人才资源开发视为一个完整的系统工程,体现出人才资源开发的政策性、实践性、培养性和主体性。

整体性人才资源开发分为四个层面:

第一,国家的政策性开发,是指国家通过制定科学合理的人事人才政策,促进各类人才脱颖而出,人尽其才,才尽其用。

第二,工作岗位的实践性开发,是指各类人才在不同的工作岗位上通过工作实践的检验和锻炼,在岗位实践中增长才干。

第三,家庭和学校的培养性开发,是指通过父母的家庭教育和各类学校的教育,促进人才的成长。

第四,个人的自我开发,是指每个个体充分体现出主体性,自我认知、自我定位、自我约束、自我管理和自我激励,也是一种自律性开发。

在上述四种人才开发的过程中,对于任何具体的人才开发而言,前三种开发都是外在的因素,或者说是外在的环境,是一种他律性开发,而只有第四种开发,才能够真正体现出人才开发的自主性、自由性和主体精神,才是一种自律性的自我开发。

王通讯是最早倡导整体性人才资源开发的人才学家,早在1997年他就指出人才开发有三个不同的层面:第一个层面叫微观开发,第二个层面叫中观开发,第三个层面叫宏观开发。他认为,父母的家庭教育和学校教育是微观层面的教育性开发;用人单位对干部员工的使用,是使用性开发;国家的人事人才政策,是对人才的政策性开发<sup>①</sup>。

整体性人才资源开发在理论上和实践上,都具有非常重要的意义。它从根本上克服了人才开发的片面性,而体现出人才开发的系统性,把人才开发视为一个完整的大系统,注重从社会整体、主观与客观有机统一的角度看待人才开发,全方位把握了人才开发的政策性因素、家庭学校的教育因素、工作岗位的各种因素、个人的主观要素,揭示了人才开发的复杂性。

整体性人才资源开发理论,客观上揭示了人才开发的复杂性和系统性,对于人才开发具有重要的指导意义。吴德贵在《中国人才》1997年第11期发表了《整体性人才资源开发的时代意义》一文,深刻阐释了我国整体性人才资源开发的时代意义。从整体性人才资源开发的角度来看,其最核心的就是“整体性”,即注重人才开发的系统性,注重多角度对人才进行全方位的开发。时至今日,我们要开发文化产业人才资源,仍然需要从整体性人才资源开发的理论中汲取营养。

## (二) 文化产业人才资源开发的整体性

文化产业人才资源开发需要遵循整体性人才资源开发的原则,需要国家制定科学合理的文化产业人才政策,需要文化企业的岗位性实践锻炼和提升,需要家庭和学校的的教育,也需要个人对文化产业具有浓厚的兴趣,具有自我认知、自我定位、自我约束、自我管理和自我激励的能力。

<sup>①</sup> 王通讯:《王通讯人才论集》第四卷,中国社会科学出版社2001年版,第16—17页。

所谓人才,是指为社会发展进步做出积极贡献的人<sup>①</sup>,包括高级人才、中级人才和初级人才,而不是单纯指为社会做出较大贡献的人才。如果把人才的界定限于“做出较大的贡献”,客观上就容易把中级人才和初级人才排斥在人才的范畴之外。

所谓人才资源,是指人力资源中具备为社会做出积极贡献潜能的个人或群体,其特征就在于其具有势能(potential energy)。从物理学角度来看,势能是储存于一个系统内的能量,也可以释放或者转化为其他形式的能量。人才资源的势能特征就在于人才资源具有转化为显人才的态势或可能性。

所谓文化产业人才资源,是指在文化产业领域工作的具备为社会做出积极贡献潜能的个人或群体。

文化产业人才资源开发的整体性要求我们在开发文化产业人才资源时,应该自觉克服形而上学的思维方式,避免用孤立静止的观点,而是应该通过健全和完善文化产业人才的各项制度,包括文化产业人才的培养、发现、任用、考核和评价等机制;通过改革家庭教育和学校教育,优化文化产业的专业设置、改革文化企业的用人机制,建立文化创意研发团队,激励文化产业人才自我拓展等。通过国家、企业、学校和家庭全社会的整体性开发,全方位地培养文化产业人才。

## 二、文化产业人才的分类

文化产业人才分类的复杂性来源于文化产业分类的复杂性。因此,要科学地对文化产业人才进行分类,前提就是对文化产业进行分类。

国家文化部在2004年制定文化产业分类时,曾经把文化产业按照内容划分,把文化产业分为文化产业核心层、文化产业外围层和相关文化产业层,但是,根据目前我国文化产业发展的新态势和文化业态的不断融合,文化新业态不断涌现,文化体制改革已经取得了新的突破,许多文化生产活动很难区分是核心层还是外围层,因此国家统计局《文化及相关产业分类(2012)》修订中不再保留对文化产业三个层次的划分。

### (一) 文化产业的定义

文化产业是一个十分复杂的概念,学界对文化产业没有完全统一的定义。

从世界各国对文化产业的理解来看,世界各国对文化产业没有统一的说法。美国一般不提文化产业,而是称为文化娱乐业和信息服务业;英国、加拿

<sup>①</sup> 薛永武:《人才开发学》,中国社会科学出版社2008年版,第14页。



大、澳大利亚、新加坡和巴西等国家称文化产业为“创意产业”；韩国所说的文化产业，主要指与文化内容产品开发、制作、生产、交流、消费有关的服务业；日本把凡是与文化有关联的产业都视为文化产业，除传统的演出、展览、新闻出版外，还包括休闲娱乐、广播影视、体育、旅游等，它们也被称为内容产业。

2003年9月，中国文化部制定下发的《关于支持和促进文化产业发展的若干意见》将文化产业界定为：“文化产业是指从事文化产品生产和提供文化服务的经营性行业。文化产业是与文化事业相对应的概念，两者都是社会主义文化建设的重要组成部分。文化产业是社会生产力发展的必然产物，是随着我国社会主义市场经济的逐步完善和现代生产方式的不断进步而发展起来的新兴产业。目前，文化产业已形成演出业、影视业、音像业、文化娱乐业、文化旅游业、网络文化业、图书报刊业、文物和艺术品业以及艺术培训业等行业门类。”2004年，国家统计局对“文化及相关产业”的界定是：为社会公众提供文化娱乐产品和服务的活动，以及与这些活动有关联的活动的集合。所以，中国对文化产业的界定是文化娱乐的集合，区别于国家具有意识形态性的文化事业。国家统计局《文化及相关产业分类(2012)》的修订说明把“文化产业”确定为“经营性文化单位的集合”。

我们认为，文化产业的定义有广义与狭义之分。从广义上来看，文化产业可以理解为：从事文化产品的创意、研发、生产、营销与相关产业的经济形态；从狭义来看，文化产业可以理解为：从事文化产品的创意、研发、生产、营销的经济业态。

文化产业的核心和本质不仅在于文化与科技的融合，而且还要不断融入艺术与审美元素。从文化产业的本质来看，文化产业虽然是文化的产业，不是产业的文化，但随着文化与科技的融合与发展，各种产业可能愈加体现出文化的特点和内涵，从而体现出文化对各种产业的渗透，甚至成为各种产业的灵魂和魅力。

## (二) 文化产业的分类

根据国家统计局2012年7月2日发布的《文化及相关产业分类(2012)》对我国文化产业的划分，我们可以了解我国文化及相关产业的范围和分类。

### 1. 文化产业的范围。

《文化及相关产业分类(2012)》明确划定了我国文化产业的范围：第一，以文化为核心内容，为直接满足人们的精神需要而进行的创作、制造、传播、展示等文化产品(包括货物和服务)的生产活动；第二，为实现文化产品生产所必需的辅助生产活动；第三，作为文化产品实物载体或制作(使用、传播、展示)工具

的文化用品的生产活动(包括制造和销售);第四,为实现文化产品生产所需专用设备的生产活动(包括制造和销售)。

## 2. 文化产业的分类。

国家统计局的上述分类是以《国民经济行业分类》(GB/T 4754—2011)为基础,根据文化及相关单位生产活动的特点,将行业分类中相关的类别重新组合,是《国民经济行业分类》的派生分类。因此,国家统计局对文化产业的分类比较详细,把文化及相关产业分为五层:

第一层包括文化产品的生产、文化相关产品的生产两部分。这是对文化以及文化相关产品的总体划分。

第二层是对第一层的具体分解,根据管理需要和文化生产活动的自身特点分为10个大类:新闻出版发行服务、广播电视电影服务、文化艺术服务、文化信息传输服务、文化创意和设计服务、文化休闲娱乐服务、工艺美术品的生产、文化产品生产的辅助生产、文化用品的生产、文化专用设备的生产。

第三层是对第二层的具体分解,依照文化生产活动的相近性把第二层的10个大类分为50个中类。

第四层是对第三层的具体分解,共有120个小类,是文化及相关产业的具体活动类别。

第五层为小类下设置的延伸层:比如软件开发中的多媒体、动漫游戏软件开发、数字内容服务中的数字动漫、游戏设计制作,知识产权服务中的版权和文化软件服务等。

上述文化产业范围和分类,客观上有利于我们对文化产业人才的培养和研究,政府可以根据文化产业的范围,设计文化产业人才的教育、培训,制定相应的人事人才政策。

### (三) 文化产业人才的定义

要了解文化产业人才的定义,必须了解人才的基本含义。从统计学意义上来看,人才是指具有中专以上学历的人;但从人才学意义上来看,人才是指具有一定的专业知识或专门技能,从事创造性劳动,并对社会做出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的劳动者,其本质特征在于创造性和进步性。

所谓文化产业人才,是指在文化产业领域从事创意、研发、设计、生产、营销和管理的各类人才。

我们依据在文化产业领域工作的具体内容,把文化产业人才分为文化产业管理人才、文化创意人才、文化产业经营人才、文化产业技术人才、艺术设计人才、文艺编导人才、文艺表演人才、出版人才、会展业人才、新媒体人才、文化产

业导游人才、文化产业教育人才开发、文化产业研究人才。

在上述分类中,对于复合型人才而言,有的可能兼具多种类型人的特征,比如某个文化产业人才,他可能懂管理、有创意、懂技术、会设计等,具有多种类型文化产业人才的特征。因此,上述对文化产业人才的分类,只能是大致的和相对的,并不是绝对的标准。其中,有些人才具有多种文化产业人才的特征,表现为人才知识结构和能力结构的复合型特征。

### 三、文化产业人才队伍的现状

随着全国文化产业的蓬勃发展,文化产业从业人员的人数近年迅速上升。文化产业人才在数量迅速上升的同时,人才质量也需要随之提高。

从我国文化产业人才数量来看,近些年,我国文化产业从业人员总量较大,根据《中国统计年鉴》2013年的统计数字,全国文化制造业企业2013年有18076家企业,从业人员4982795人。从艺术表演团体机构的增长数量来看,近十年机构增加了很大的数量,见下图:

表1 艺术表演团体机构数(个)

年份	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
机构数	2759	2805	2866	4512	5114	6139	6864	7055	7321	8180

(来自国家统计局数据)

由表1可见,我国艺术表演团体机构数量增长很快,2013年比2004年增加了5421个,这说明我国文化产业发展的速度快,文化产业机构的增长也意味着文化产业人才的增长。

#### (一) 我国文化产业人才队伍建设存在的问题

发展文化产业离不开大量高素质的文化产业人才,与文化产业发展的要求相比,我国文化产业人才队伍建设还存在一些问题,亟待解决。

##### 1. 缺乏文化创意高端人才。

文化创意是文化产业链的第一根链条,没有文化创意人才,就不可能发展具有创造性的文化产业。缺乏文化创意人才,客观上严重制约了文化产业的创新与品位的提升,导致文化产业低层次的重复建设。

##### 2. 缺乏复合型的经营管理人才。

文化产业经营管理人才应该具有复合型的知识结构与能力结构,但由于缺乏既懂文化又懂产业的复合型经营管理人才,客观上难以满足文化产业经营与管理的需要。

### 3. 缺乏文化产业研发的高级技术人才。

文化产业本质上是对文化创意的转换和物化。由于缺乏从事文化产业研发的高级技术人才,因此客观上影响和制约了在文化产业的技术层面上与国际先进文化产业的衔接与合作。

### 4. 缺乏具有国际化视野的文化交流传播人才。

文化产业的国际化客观上需要若干具有国际化视野的文化交流传播人才,但由于缺乏具有国际化视野的文化交流传播人才,必然影响和制约了我国文化产业走向国际化。

### 5. 缺乏把丰富的文化资源转化为文化产业的推广、转化与传播人才。

我国拥有丰富的文化资源,文化产业的发展需要大批能够把丰富的文化资源转化为文化产业的推广、转化与传播人才;如果缺乏这类人才,我国丰富的文化资源就不可能转化为文化产业。

### 6. 缺乏一大批既懂文化又懂产业的文化产业企业家。

发展文化产业客观上需要能够融通文化与产业的文化产业企业家,这类企业家熟悉文化,也熟悉产业经营,是复合型的企业家。缺乏文化产业企业家,文化产业就难以实现跨越式发展。

### 7. 各类文化产业技术人才缺口较大。

演艺业、动漫业、文化娱乐业、游戏业、文化会展业、文化旅游业、艺术品和工艺美术、艺术创意和设计、网络文化、文化产品数字制作与相关服务的各类文化产业人才总量缺口较大。

### 8. 各类民间艺人和乡土文化人才的文化传承面临严峻挑战。

由于产业化程度低,各类民间艺人和乡土文化人才的文化传承面临严峻挑战,某些民间艺术可能出现后继无人的困境。

总之,我国文化产业人才总量不足、结构失衡,没有形成规模效应,缺乏可持续发展的能力,与实现文化产业发展目标存在较大差距。根据我国文化业发展的需要,演艺业、动漫业、文化娱乐业、游戏业、文化会展业、文化旅游业、艺术品和工艺美术、艺术创意和设计、网络文化、文化产品数字制作与相关服务的各类文化产业人才总量缺口较大。根据我们的调研,影响我国文化产业发展的最重要的因素就是缺乏各类文化产业人才,尤其是缺乏文化创意人才和文化产业管理人才。

## (二) 我国文化产业人才队伍建设取得的成就

随着我国文化产业的快速发展,国家非常重视对文化产业人才的培养。2004年4月文化部出台了《关于实施“人才兴文”战略,进一步加强文化人才队

伍建设的意见》,对于实施“人才兴文”战略、进一步加强文化人才队伍建设,提出了具体的指导意见。2005年4月,文化部部长助理丁伟在国家文化产业人才培训示范基地揭幕仪式上大声疾呼:文化产业人才的匮乏已经影响到文化产业的发展,必须加强文化产业人才的培养。我国文化部在颁布文化产业的相关文件中大多都有关于培养文化产业人才的相关内容,教育部根据发展文化产业的需要,也及时设置了文化产业管理等相关专业。

### 1. 学校高度重视文化产业专业建设。

随着我国文化产业的迅速发展,我国高校从2004年开始正式招收文化产业管理本科专业,属于管理学类,有的高校把文化产业类专业放在艺术学类。2004年,教育部批准在山东大学、中国传媒大学、中国海洋大学、云南大学四所高校开设“文化产业管理”本科专业,学制四年,毕业后授予管理学学士学位。随后,全国众多高校纷纷开设文化产业管理专业。文化产业管理专业是为适应国家文化产业快速发展而设立的专业,以培养具有宽阔的文化视野和现代文化产业理念及经营技能的复合型文化管理人才为目标。文管专业分普通文科类和艺术类两种,授予管理学或艺术学学位。全国100多所高校设置了文化产业管理或相关艺术、传媒类专业。其中,中国海洋大学和山东大学不仅培养文化产业管理本科学士,而且还培养文化产业管理硕士、博士和博士后。

全国众多高校设置文化产业管理等专业,客观上为社会培养了文化产业急需的大批人才,也为我国文化产业的可持续发展储备了比较雄厚的文化产业人才资源。

### 2. 培养文化产业人才重视国际视野。

由于美国、英国、法国、日本和韩国等国家的文化产业比较发达,因此,我国培养文化产业人才客观上非常需要拓宽国际视野,需要人们走出国门,学习和借鉴外国先进的文化产业经验。

根据我们的调研,我国从事文化产业管理的公务人员和文化产业企业家,大多具有国际视野,高校从事文化产业教学和研究的教师和研究人員,也比较普遍具有国际视野。在对各类文化产业学生的培养过程中,教师也能够借鉴国外先进的理念启迪智慧。比如教师讲授文化创意,可以借鉴美国大片《阿凡达》的创意过程与内涵,启迪学生在培养文化创意过程中应该具有人文情怀,应该具有人与自然和谐相融的境界,应该激发高度的想象力,在对科幻片的创意设计中,还要注重对奇人、奇事、奇景和奇境的想象。

### 3. 文化产业正在走向“产学研”一体化。

培养文化产业人才,既要有学校教育所必备的专业知识和专业理论,也需

要具有理论与实践相结合的品格。因此,我国近些年来,非常注重培养文化产业人才“产学研”一体化的过程。在“产学研”一体化方面,文化企业具有研发的实践经验,而高校则具有理论的先进性和国际视野,如果双方通过合作,就有利于实现文化与科技的融合,共建文化产业的孵化平台,达到“产学研”一体化的目的。

“产学研”一体化的发展模式,从根本上克服了高校关起门来办学的局限性,有利于促进文化与科技的融合,有利于实现“产学研”三位一体的互动共生,促进文化产业的可持续发展。

#### 四、文化产业人才资源开发的趋向

根据我国文化产业人才存在的问题,总结我国文化产业人才队伍建设已经取得的成就,为了更好地促进文化产业的发展,我们还应该把握好文化产业人才资源开发的趋向。

##### (一) 高度认识文化产业人才队伍建设的重要性和迫切性

人才是一个国家和民族最核心的竞争力,人才的质量、数量和结构直接决定一个国家和地区经济发展的规模、速度、效益和竞争力。根据国家统计局《2014年国民经济和社会发展统计公报》2015年2月26日发布的信息,截止到2014年末,全国文化系统共有艺术表演团体2008个,全年生产电视剧429部15983集,电视动画片138496分钟。全年生产故事影片618部,科教、纪录、动画和特种影片140部。出版各类报纸465亿份,各类期刊32亿册,图书84亿册(张)。这些数据表明,我国发展文化产业的总量很大,范围广,涉及面大,只有培养大批高素质的复合型文化产业人才,才能满足国家对文化产业人才的急需。

文化产业人才是推动我国文化产业跨越式发展的第一动力。加强文化产业人才队伍建设,努力培养和造就一支数量充足、素质优良、结构合理、具有文化创意能力、能够适应文化产业需要的文化产业人才队伍,是我国加快文化产业发展和促进产业升级、转变经济发展方式的重要举措和最根本的动力,也是促进我国文化产业可持续发展和跨越式发展的必由之路。

文化产业人才是促进我国文化系统文化产业科学发展的第一资源。虽然我国文化资源非常丰富,但文化产业的发展远远落后于美国、日本等发达国家,而影响我国文化产业发展的最根本的原因,是我们缺乏一大批优秀的文化产业人才。在我们对文化宣传和教育部门公务员124份的问卷调查的多项选择中,“你认为影响我国文化产业发展的最重要的因素是什么?”45.16%的人认为我国缺乏文化产业的管理人才,53.23%的人认为我国缺乏文化产业的创意人才,

50%的人认为我国缺乏把文化转化为文化产业的研发人才,21.77%的人认为我国缺乏文化产业的企业家。对于这个多项选择题的回答,全国18所高校的72位大学教师中,55.56%的人认为我国缺乏文化产业的管理人才,72.22%的人认为缺乏文化产业的创意人才,62.50%的人认为缺乏把文化转化为文化产业的研发人才,31.94%的人认为我国缺乏文化产业的企业家。<sup>①</sup>

## (二) 大力实施人才强国战略

人才强国战略不是一个空洞的口号,而是实实在在地蕴含于我们的各项人才工作和事业发展过程中。我们只有大力实施人才强国战略,充分发挥人才的第一资源价值,加大文化产业人才队伍建设的力度,才能真正促进我国文化产业结构的优化和升级,实现我国经济社会的全面协调发展。

针对我国文化产业人才总量不足、结构失衡的现状,在宏观上,通过完善和改革高校的文化产业专业,加强高校与企业、科研机构对文化产业人才的联合培训,在扩大文化产业人才总量的同时,重点是提升文化产业人才的培养质量,根据文化产业结构升级的需要,不断优化文化产业队伍,形成文化产业发展的整体合力;在微观上,通过开发每个具体的文化产业人才,开发其智力,激发其活力,使每一个文化产业人才都能够成为创造文化和传播文化的重要载体,成为文化生产力的创造者。

## (三) 文化产业人才需要具备的三要素:文化+科技+想象力

随着人们对文化产业认识的逐渐理性化,逐步把握了文化产业的内涵在于文化与科技的融合,即“文化+科技”。由于文化产业必须具有文化创意的性质和特征,因此,文化产业人才特别是文化创意人才尤其需要具有想象力,所以,我们认为,文化产业人才需要具备三要素:“文化+科技+想象力”。这是未来开发文化产业人才的重要发展趋向。

文化产业人才首先应该懂文化。文化是文化产业的根基,也是文化产业的灵魂。因此,文化产业人才必须懂得文化。我们所说的懂文化,不仅是要求文化创意人应该懂文化,而且即使一般的文化产业从业人员,也应该懂文化,比如从事文化旅游业的导游,如果不懂得文化,就无法把景点的文化内涵讲清楚,也就不可能吸引游客;导演、编剧等如果不懂文化,不懂艺术创作原理和艺术表演规律,就无法对艺术作品进行艺术构思和审美设计。

其次,文化产业人才还应该懂得科技。现在已经进入了互联网的新时代,

<sup>①</sup> 薛永武主持的国家文化部招标课题“文化系统文化产业人才中长期规划研究”,文化部文化产业司编:《国家文化产业课题研究报告》,云南大学出版社2011年版,第352页。

文化产业人才对互联网、新媒体、自媒体等多种技术的基本特点等,都应该有所了解。对于从事文化创意研发的人员而言,不仅能够使用一般软件,而且最好能够懂得开发计算机软件的基本规律等。为此,未来的文化产业人才需要掌握创造学、科技史等一系列科学技术的一般知识,了解科学发明的一般规律和特殊规律。

再次,文化产业人才还需要具有想象力,而文化创意人才需要具有更加丰富的想象力。想象力是创新能力的核心和关键,文化产业人才具有了想象力,才能为文化与科技的融合插上理想的翅膀。狄德罗不仅重视想象在艺术创造中的重要性,而且还把想象看作是人的本质特征之一,是人区别于动物的标志。“想象,这是一种特质,没有它,人既不能成为诗人,也不能成为哲学家、有思想的人、一个有理性的生物、一个真正的人。”<sup>①</sup>在他看来,想象是艺术家进行艺术创造必不可少的心理素质,也是一个真正的人应具备的思维能力,更是构成天才的必不可少的主观条件。因此,他在《百科全书》“天才篇”中把“广博的才智、丰富的想象力、活跃的心灵”看作是天才的三要素。从创造心理学的角度来看,狄德罗所论述的这三个要素确实是天才的重要标志,对于文化创意人才而言,同样需要创造者具有广博的才智、丰富的想象力和活跃的心灵,尤其是丰富的想象力,更是构成创造力的重要心理素质,这已为创造学、人才学及其实践所证明。

#### (四) 培养文化产业人才需要国际化的视野

培养文化产业人才需要国际化的视野,这是由文化产业的特性和本质所决定的。

从文化产业的特性来看,所有的文化产业原则上都应该具有艺术性、娱乐性和审美性的特征,文化产业具备了这些特征,才能够真正做到在形式上雅俗共赏,老少皆宜,甚至超越时空和民族;从文化产业的本质来看,文化产业虽然具有意识形态的性质,但它毕竟是产业,而且是文化产业。而文化的生命和价值决不仅仅在于它具有民族性和时代性,而恰恰在于它具有超越性,具有跨时空性和超民族性。唯其如此,文化才显示其特有的可共享性、可沟通性和相融性;唯其如此,我们仍然欣赏古代的优秀经典,也仍然欣赏外国的优秀经典。

所以,从文化产业的特性和本质来看,我们要培养未来的文化产业人才,需要具有国际眼光,它山之石可以攻玉,应该克服坐井观天的局限性,克服意识形态的狭隘性,而以高瞻远瞩的视野,以海纳百川的胸怀,以广采博取的方式,不拘一格,把培养具有国际视野的文化产业人才与积极引进海外文化产业人才结合起来,只有这样,我们的文化产品才有可能走向世界。

<sup>①</sup> 《文艺理论译丛》1958年第1期,第170页。



# 第一章 文化产业管理人才开发

管理,从一般意义而言,是指协调集体活动以达到预定目的的实践过程。文化产业管理人才,指在文化产业的诸多领域如演艺业、动漫业、游戏业、文化会展业、网络新媒体、文化旅游等领域从事管理工作,具备一定的综合素质、工作技能并且德才兼备的人员。

## 第一节 文化产业管理人才的内涵、分类与作用

文化产业管理人才可分为公共文化管理人才和文化企业管理人才,在文化产业的发展过程中,具有规划文化产业发展战略、制定实施行业发展规则、对文化产业提供管理服务及监督文化产业发展等作用。

### 一、文化产业管理人才的内涵

#### (一) 文化产业

关于文化的研究,由来已久。雷蒙德·威廉斯称文化是“英语语言中两三个最复杂的词汇之一”,并将其界定为“智慧、精神和美学的一个总的发展过程”“某一特定的生活方式,无论它是一个民族的,还是一个时期的,或者是一个群体的”“智慧,特别是艺术活动的成果和实践”<sup>①</sup>三个层面。关于文化的另一个经典定义来自英国的泰勒,他认为:文化或文明就是人作为某个社会的成员所

---

<sup>①</sup> [英]约翰·斯道雷:《文化理论与通俗文化导论》,杨竹山译,南京大学出版社2006年版,第2页。