

浅谈艺术管理中的人事培养

◎陈敏玲

摘要: 本文对艺术管理中人事培养的含义及其原则和方法展开深入探析, 最后还研究分析了艺术管理人才的基本概念、培养目标 and 方式。

关键词: 艺术管理 艺术管理人员 人事培养模式

在文化产业中, 艺术产业是一个极其重要的组成部分, 构成艺术产业的表演艺术行业、视觉艺术行业和其他相关行业按照属性可以划分为营利事业和非营利事业。艺术管理人员是艺术行业开展艺术经营管理的必要条件, 在艺术行业不断发展壮大的同时, 艺术管理人员的缺口也在不断扩大。文化产业在寻求发展的过程中对艺术管理人事培养的重要性逐渐产生了清晰地认识。

一、艺术管理中的人事培养的含义

职工的任免、培训、岗位职责划分、工资和福利的制定以及考核等都属于艺术管理中人事培养的范畴。在充实艺术行业组织系统的过程中, 人事培养能够发挥出显著的作用, 实现员工素质的提升, 通过充分利用人力资源还可以达到有效节约工作时间和提高劳动效率的作用。企业在艺术产业的投资要想发挥出应有的效用就必须经过人力的操作, 与此同时, 人力也是对艺术管理过程中的各项决策作出判断和付诸行动的行为主体, 人事培养在艺术管理中的重要性由此可见一斑。

二、培养原则

(一) 提高员工素质

员工是完成艺术行业各项经营活动的行为主体, 员工的素质对工作任务的完成质量具有直接影响, 决定了经营目标是否能够实现。人才竞争已经成为当前市场经济条件下艺术行业中企业竞争开展的重要目标, 为了做好艺术行业的业务经营活动, 企业在开展与艺术相关业务活动之前必须在内部储备一批精通市场策划、市场营销、相关法律知识、美术、摄影、音乐、电影等多种业务的人才, 从而实现艺术产业与金融产业的有机结合, 避免由于缺乏具备

所从事行业相关知识的人才导致艺术行业在产业发展的过程中遭受经济损失, 损害艺术行业的商业效益, 甚至对社会文化生活的方方面面造成不利影响。为此, 艺术行业应当将提高员工素质作为开展人事培养工作的重要原则。

(二) 对员工进行激励的原则

在使用人力资源的过程中应当做到人尽其才、才尽其用, 从而达到人与事的和谐状态。激励机制的建立和实施能够满足员工的心理需求, 为员工的工作和学习提供源源不断的动力。在人事培养过程中, 可以采取中吸收、培训、奖惩、福利等常规方法对员工进行奖励, 通过对这些奖励方法进行合理运用能够极大提高企业员工的工作积极性。在艺术行业人事培养的过程中, 需要采取有效措施激发员工的创造力和主观能动性, 为员工主动完成工作任务创造激情。为了充分发挥员工的才能, 人事管理部门需要运用科学方式使员工能够感受到工作的动力和意义, 为具备工作主动性并且能够出色完成工作任务的员工提供奖励, 为从事艺术行业的企业能够完成预期经营目标提供源源不断的动力。

(三) 人事调整的原则

人事调整中应当注重时机的把握, 好的人才培养模式能够在艺术管理的过程中对各方信息进行及时捕捉, 顺应当前局势对内部细节结合外部环境展开解析, 从而准确把握当前局势, 抓紧时机实施人事调整。在清晰的企业战略目标的引导下, 企业可以通过设立共同目标帮助员工应当坚定信念, 统一观念, 不得不考虑时机随意进行人事调动, 否则可能会导致企业内部局势出现混乱, 给企业造成不必要的损失。

三、培养方法

(一) 人员的晋升

职位晋升是调动员工工作积极性的一种有效途径, 使员工能够在重复枯燥的工作中感受到全新的动力, 主动提升工作效率, 还能同时对周围其他员工达到鼓舞工作士气的效果。为了确定晋升员工和晋升的目标岗位, 企业需要仔细核查目标员工的全部资料, 并对考评结果进行详细分析。在此之前, 企业需要设立详细的员工晋升评定标准, 并以评定标准为依据客观评价预备晋升的各个员工。除了资格考评以外, 考试也是对晋升人员进行综合考核的一种有效形式。最后, 应由有关领导或部门根据考核分析结果对晋升考核结果作出裁决。

(二) 人员的降级

降级是一种与晋升情况刚好相反的特殊职位调整, 建立科学合理的人才试用制度是艺术管理工作中对员工进行降级的前提条件, 为了避免发生用人不当的情况, 需要对员工进行试用期内的观察; 其次, 需要对员工的行为制定详细的规范, 并对违反规范的行为制定相应的处罚措施; 第三, 为了保证出发的准确性和可靠性, 调查结果出来之后方可对员工做出降级处罚, 同时也能在其他员工中间起到警示的作用; 最后, 公平、公正和对所有员工一视同仁是开展降级处罚的必要原则。

(三) 对民主培养模式进行完善

员工是构成艺术行业的主体, 同时也是企业管理者办好艺术行业的重要依靠和主要力量来源。在完善艺术行业人事培养民主性的过程中, 需要由企业管理者带领员工共同开展行业建设。公平和公正是建立员工培养制度的必要前提条件, 企业和员工之间的相互信赖是协调各方关系, 从

而保障员工的主人公地位,使员工的民主参与范围得到不断扩大,在艺术行业中建立起一个利益共同体。

(四) 员工激励机制的设立

人事培养是艺术管理中员工行为的激励能够实现全体员工思想的统一,在员工中实现认同一致性的强化。企业在员工激励机制的设立中需要对不同员工的特点进行充分考虑,改善传统激励方式中的绝对化和片面化问题,通过物质激励和精神激励相结合的方式实现激励机制的灵活运用。与此同时,对员工的激励应当从传统激励方式中对行为结果的激励转变为对行为过程的激励。为了对员工的工作积极性进行更加深入地挖掘,对艺术管理中人事培养工作的发展进程进行进一步的推动,企业为员工设立的激励目标应当符合当前企业发展阶段的实际情况,在员工行为中不断渗透行业精神,促进良好行业文化的逐渐形成。

四、艺术管理人才的培养

(一) 艺术管理人才培养的基本概念

我国最早的艺术管理人才培养起源于1983年上海戏曲学院的“艺术管理专修班”。为了满足当时社会上对文化管理人才的需求,艺术院校和文化管理干部学校从20世纪80年代中后期开始以干部培训和成人培训的名义进行文化管理人才的培养,培训内容主要包括文化管理、电影管理、剧院团管理、图书发行等。自2001年起,部分高等艺术学校开始设立艺术管理专业,为艺术管理人才提供本科教育。

艺术管理人才需要同时具备经营管理技能和对艺术的深刻理解,了解各种类型的文化组织,具有浓厚的社会责任感和使命意识。开展文化管理人才的培养工作之前首先需要对艺术领域的发展现状和人才需求情况,提高艺术管理人才对工作岗位的适应性和对用人单位的适用性。

(二) 培养目标和措施

在当前的艺术管理人才培养工作中需要对人才培养目标进行进一步明确,从而实现课程体系的深化改革和实训教学的强化,对师资队伍进行目标明确的完善,为

教学实践活动建立具有明显针对性的教学实践基地,为开放型人才的培养创造有利条件。艺术产业发展到现阶段,艺术管理人才需要同时具备适应世界和国内文化产业的能力,对文化产业的总体发展趋势能够进行准确把控,将文化艺术的发展推向更加健康、快速、有效的道路,能够为公众和艺术家提供更好的服务。为此,我国现阶段应当注重艺术管理人才实践操作能力的培养,同时对专业基础进行夯实,将实践第一思想贯穿整个人才培养过程,对富有成效的实践教学模式和社会实践活动项目展开积极探索。

五、结语

艺术管理中的人事培养同时具有艺术和哲学的双重性质,在开始实施管理工作之前需要对工作的具体内容和含义进行深入了解,管理实施的过程中应当严格遵守人事培养的基本原则,灵活运用现代管理理论和管理方法。与此同时还需要抓紧艺术管理人才的培养工作,为中国艺术产业的发展创造有利的先决条件。[\(来源:艺文\)](#)

参考文献:

- [1] 李健丽.新时期我国艺术管理人才培养的探究[J].国际公关,2020(06):68-69.
- [2] 陈伟亮.艺术管理人才素质特征及培养模式[J].大众文艺,2014(06):253.
- [3] 张志平.智能时代艺术管理人才培养模式创新路径[J].大众文艺,2019(20):236-237.
- [4] 李志刚.跨文化视角下的国际化艺术管理人才培养模式探讨[J].艺术百家,2018,34.
- [5] 黄金锡.论新时期艺术管理专业人才的培养模式[J].大众文艺,2014(06):228.
- [6] 陈伟亮.艺术管理专业人才的素质及要求研究[J].大众文艺,2014(03):219.
- [7] 黄敬富.浅谈艺术管理人才培养[J].大众文艺,2012(18):254.
- [8] 张立杰.艺术管理人才社会实践中存在的问题及对策[J].产业与科技论坛,2012,11.
- [9] 马峰.浅析艺术管理人才实践能力的培养[J].艺术教育,2012(01):40-41.

[10] 马明.国有文艺院团转制背景下艺术管理人才的培养[J].北京舞蹈学院学报,2011(02).

作者单位:福建省艺术研究院