

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2015.11.052

元胜任力视角下文化 创意人才高校培养模式

胡黎明,赵瑞霞

(湖南科技大学 商学院,湖南 湘潭 411201)

摘要:在问卷调查与因子分析技术的基础上,把文化创意人才的元胜任力模型归纳为创意精神、创意知识及创意技能3个维度和16个因子,高校是其培养的重要载体,当前我国高校文化创意人才培养模式可以归纳为“3-3矩阵模式”。通过胜任力理论来探索文化创意人才的元胜任力模型对当前创新驱动发展的国家战略的实施、高校人才培养对策的制定具有深刻的理论与现实意义。

关键词:文化创意人才;元胜任力模型;高校;模式

中图分类号:F271 **文献标志码:**A **文章编号:**1674-5884(2015)11-0162-04

众所周知,文化创意产业的核心价值来源于人的创造力。因此,人才的培养对于这项新兴产业来说至关重要。然而,从我国传统的人才培养模式来看,一方面,学校教育以学科分类为中心的课程安排和培养目标,与文化创意产业的产业化特征相脱节,导致学生缺乏产业开发和管理能力;另一方面,社会教育在追求标准化和规范化,培养的人才具有相近的思维方式和工作方法,并直接导致创造性人才的不足,特别是具有高度敏感性和直觉感悟的人才奇缺,从而制约了文化创意产业的发展。在旧有的人才培养模式下,我国目前文化创意产业相关从业人员整体缺乏创造性和实践能力,已成为制约我国文化创意产业进一步发展的瓶颈。鉴于此,本文贯穿“创意以人为中心”的理念,把创意者及其创意活动作为整个产业的核心环节,把对文化创意人才的培养视为发展文化创意产业的关键点,引入胜任力的理论和方法,构建文化创意人才的元胜任力模型,在此基础上,归纳出我国高校文化创意人才的培养模式,为我国文化创意人才的培养提供理论参考。

1 文化创意人才元胜任力模型

1.1 文化创意人才

文化创意人才作为一个独立的概念引起学术界重视是从 Florida 的 *The Rise of the Creative Class* 一书开始的。他认为,在新经济条件下,经济发展对于创意的渴求不断强化,从而衍生出一个新的阶层,即创意阶层(creative class),他们与文化艺术、科技、经济各方面的事物都有着不可分割的关系,他们的工作涉及制造新理念、新科技、新内容,包括了所有从事科学、工程、设计、建筑、教育、音乐、娱乐以及文学艺术等行业的工作者。Florida 进而根据美国的社会现状把创意阶层分成“具有特别创造力的核心(super creative core)”和“创造性的专门职业人员(creative professionals)”两个组成部分^[1]。

我国学术界对文化创意人才的关注是随着2004年对文化创意产业的关注而同步开始的。李津、王

收稿日期:20150422

基金项目:湖南省教育科学规划课题(XJK013BGD054)

作者简介:胡黎明(1978-),男,湖南衡阳人,讲师,博士生,主要从事产业经济研究。

飞鹏等认为,文化创意人才属于社会精英阶层,他们以自主的知识产权为核心,以特殊或专业技能为手段,以创造产品和服务的精神价值为目标^[2-3]。而楼晓玲等认为,凡是以个人的创造力作为核心要素而促进产业发展的从业者,都可以称为文化创意人才^[4]。随着文化创意产业的实践在我国不断发展,学者们对文化创意人才的理解也不断深入。刘友金、赵瑞霞、胡黎明提出了创意主体的概念,他们认为,创意主体是以文化为基础、以创新为根本、以创造力为核心生产要素,进行产品和服务供给的社会群体。进而他们把创意主体划分为艺术家、创意设计家、企业家 3 个核心组成部分^[5-6]。与其他概念不同的是,这一概念更加强调文化创意人才的内在本质属性,他们对创意主体的定义和划分不仅从理论上厘清了文化创意人才核心特征,而且从操作层面上把文化创意人才和其他人才区别了开来。因此,本文的文化创意人才内涵继续沿用上述创意主体的定义。

1.2 胜任力及元胜任力模型

胜任力(competence)的概念源自美国心理学教授 McClelland 应邀帮助美国国务院设计一种能够有效地预测基层外交官实际工作业绩的研究,他认为,胜任力是指处于特定的工作岗位、组织环境及文化氛围中,能够取得优异业绩的个体所表现出的可以客观测量的个人特质^[7]。近 30 年来,胜任力理论在全球范围内得到了深入的研究和广泛的运用,并形成了一套比较完善的分析框架,已经成为组织人力资源管理及教育培训机构的有效工具。

杜宾等认为,从人才类型的转变以及胜任力特有的岗位特定性和情景依赖性来分析,目前关于不同岗位的一般胜任力特征模型体现的是个体能力范畴中表层的、可见的部分,但是对于存在于个体内在的较为本质的、深层次的潜在能力的衡量是无法触及的^[8]。而这种影响个体在特定岗位上能否表现出胜任力特征的基础,即元胜任力,是各级教育机构及人力资源管理者更为关注的部分。

结合胜任力理论,本文认为,元胜任力主要有 4 个方面的核心特征:第一,差异性,即不同的职业需要不同的元胜任力;第二,可度量性,即可以按照一定的标准对元胜任力进行客观度量;第三,稳定性,即对于个体而言,元胜任力一旦形成一般不会发生较大的变化;第四,可塑性,即某职业的元胜任力标准一旦确定,教育培训机构就可以进行按图索骥式的教育培养,使从业者满足或接近其标准。据此,本文根据问卷调查结果,构建文化创意人才元胜任力理论模型如图 1 所示。

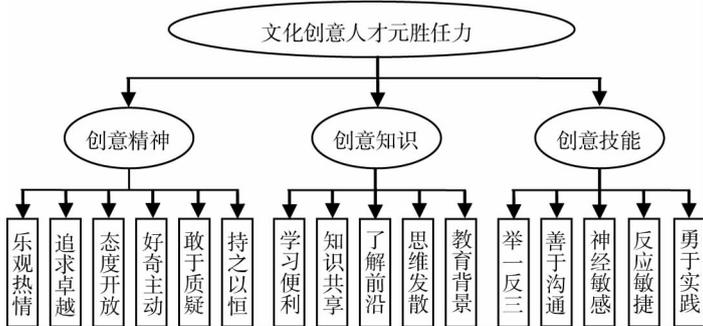


图 1 文化创意人才元胜任力模型

根据问卷调查和因子分析结果,本文把文化创意人才元胜任力归纳为 3 个特征维度,分别命名为:创意精神、创意知识及创意技能。该元胜任力模型比较好地反应了文化创意人才的基本内在素质。创意精神是指文化创意人才内在的基本精神状态,主要包括乐观热情、追求卓越、态度开放、好奇主动、敢于质疑及持之以恒等 6 个要素特征;创意知识是指文化创意人才的基本知识累积状况及知识获取的便利度,主要包括学习便利、知识共享、了解前沿、思维发散及教育背景等 5 个要素特征;创意技能是指从产生创意到转化创意所必须的基本技能,主要包括举一反三、善于沟通、神经敏感、反应敏捷及勇于实践等 5 个要素特征^[9]。

2 文化创意人才的高校培养模式

2.1 文化创意人才高校培养模式归纳

许多学者从文化创意人才的一般胜任力模型或其评价指标体系出发认为,文化创意人才的培养离不开学校、企业及社会三个层面的共同作用。但本文通过对文化创意人才元胜任力模型的研究发现,相对于社会和企业,对于文化创意人才的创意精神、创意知识及创意技能的培养,高校教育无疑更为重要。因此,根据我国高校教育的基本现状,把我国现行的高等教育分解成3个不同的层面,一是传统的课程正式教育,二是高校的校园文化熏陶,三是学生在校期间利用高校相对自由的时间进行的个体自我教育。在此基础上,本文提出文化创意人才高校培养的“3-3矩阵模式”(如表1)。

表1 文化创意人才高校培养的“3-3矩阵模式”

	课程正式教育	校园文化熏陶	个体自我教育
创意精神	子模式一	子模式四	子模式七
创意知识	子模式二	子模式五	子模式八
创意技能	子模式三	子模式六	子模式九

2.2 我国文化创意人才高校培养模式分析

依据表1,共可得到针对文化创意人才元胜任力教育培养的9个子模式,结合前文构建的文化创意人才元胜任力模型,本文设计了专门针对文化创意人才培养的调查问卷,具体分析我国现行的高等教育对文化创意人才元胜任力各因子的影响情况。2014年7月至10月,研究团队分别对湖南大学、中南大学、南华大学、湖南科技大学、湖南农业大学、长沙大学、南昌大学、武汉大学、深圳大学、湖南工学院、湖南软件学院、湘潭职业学院等12所大中专院校的学生进行了随机抽样调查,共发放问卷1200份,收回有效问卷856份。统计结果如表2。

表2 文化创意人才元胜任力高校培养的统计结果

项目	元胜任力	高校教育支点		
		课程正式教育/%	校园文化熏陶/%	个体自我教育/%
创意精神	乐观热情	5.32	4.80	89.88
	追求卓越	31.52	30.68	37.80
	态度开放	8.34	38.36	53.30
	好奇主动	41.23	25.36	33.41
	敢于质疑	45.62	8.21	46.17
	持之以恒	9.55	2.36	88.09
创意知识	学习便利	45.62	46.23	8.15
	知识共享	37.64	39.56	22.80
	了解前沿	62.31	9.54	28.15
	思维发散	45.63	3.22	51.15
	教育背景	63.27	35.58	1.15
创意技能	举一反三	48.59	2.69	48.72
	善于沟通	31.62	34.56	33.82
	神经敏感	0.69	1.54	97.77
	反应敏捷	20.59	2.53	76.88
	勇于实践	29.86	35.68	34.46

课程正式教育主要包括高校的课堂教学、实验教学及教学实习环节,这是高校教育的基本核心。统计结果显示,对于创意精神来说,课程正式教育主要从追求卓越、好奇主动、敢于质疑等3个方面培养学生的创新精神;对于创意知识来说,超过37%以上的大学生都认为课程正式教学对其创意知识的获取

及积累有明显的影 响;对于创意技能来说,课程正式教育对大学生们举一反三、善于沟通、反应敏捷、勇于实践 4 个元胜任力因子影响比较明显。

高校的校园文化是学校教育不可或缺的重要组成部分,是学校所具有的特定的精神环境和文化氛围,它的主要功能是通过潜移默化的方式来影响学生的各项能力素质。具体的对创意精神来说,统计结果显示,校园文化主要对追求卓越、态度开放及好奇主动 3 个元胜任力因子产生比较重要的影响,而对乐观热情、敢于质疑及持之以恒 3 个比较内在的元胜任力因子影响不大;对于创意知识来说,校园文化的影响主要体现在学习便利、知识共享及教育背景 3 方面;对于创意技能来说,超过 34% 以上的大学生认为良好的校园文化对其沟通能力与实践能力有较大的影响。

个体自我教育是指学生能自己提出任务,主动采取措施,自觉进行精神转化与行为控制。它不但是大学教育的本质要求,而且是教育艺术、内化水平的集中体现。表 2 的统计结果显示,对于文化创意人才元胜任力的所有因子,除了学习便利、教育背景两个因子外,其对其他 14 个因子都有不同程度的重要影响。

3 结语

本文的基本结论主要有 3 点:第一,通过胜任力理论来探索文化创意人才的元胜任力模型对当前创新驱动发展的国家战略的实施具有深刻的理论与现实意义;第二,文化创意人才的元胜任力模型包括创意精神、创意知识及创意技能 3 个维度和 16 个因子;第三,文化创意人才元胜任力的培养主要依靠高校,当前我国高校文化创意人才培养模式可以归纳为“3-3 矩阵模式”,在此模式下,高校教育的 3 个主要层面对文化创意人才元胜任力因子的影响各有侧重。本文从理论上构建了一个直接针对文化创意人才的元胜任力模型,丰富了文化创意产业理论体系;从应用上归纳了文化创意人才高校培养模式,为高校进一步有针对性地培养文化创意人才提供了理论参考。

参考文献:

- [1] Richard Florida. The rise of creative class[M]. New York:Basic, 2002.
- [2] 李津. 创意产业人才素质要求与胜任力研究[J]. 科学学与科学技术管理,2007(8):193-195.
- [3] 王飞鹏. 文化创意产业人才的开发与培育研究[J]. 人口与经济,2009(5):41-45.
- [4] 楼晓玲. 创意人才管理新模式探悉[J]. 商场现代化,2007(5):312-313.
- [5] 刘友金,赵瑞霞,胡黎明. 创意产业组织模式研究[J]. 中国工业经济,2009(12):46-55.
- [6] 刘友金,胡黎明,赵瑞霞. 湖南“两型社会”建设与创意产业发展研究[J]. 湖南科技大学学报(社会科学版),2012(2):85-88.
- [7] David C McClelland. Testing for competency rather than intelligence[J]. American Psychologist, 1973(28):1-14.
- [8] 杜宾,李军锋. 团队元胜任力模型的构建与实证研究[J]. 科研管理,2012(11):40-48.
- [9] 胡黎明,赵瑞霞. 文化创意人才元胜任力模型的 SEM 实证研究——基于文化创意产业链跨区域整合视角[J]. 北华大学学报(社会科学版),2015(4):134-138.

(责任校对 晏小敏)