

С. Е. Бунакова

ПРОБЛЕМА КАДРОВ В СОВРЕМЕННОМ ТЕАТРАЛЬНОМ ИСКУССТВЕ

В статье рассматриваются современные проблемы обеспеченности кадрами театральной деятельности в России, негативные явления, связанные с изменениями половозрастной структуры, необходимость повышения уровня социальной защищенности работников актерских профессий, конкретные запросы театров по отдельным профессиям.

Ключевые слова: театральное искусство, кадровые проблемы, половозрастная структура актерских кадров, социально-экономические проблемы.

S. E. Bunakova

PROBLEM OF STAFF IN MODERN THEATRICAL ART

In article modern problems of staff security for theatrical activity in Russia, negative phenomena connected with changes of gender-age structure, increase necessity of social security level of acting trades, specific inquiries of theatres on separate trades are considered.

Keywords: theatrical art, staff problems, gender-age structure of acting staff, social and economic problems.

В настоящее время существует ряд серьезных кадровых проблем в различных направлениях театральной деятельности.

I. Проблема: актер, вокалист, музыкант

Творческому труду в исполнительских искусствах присущи особые свойства и объективные закономерности. Отметим важнейшие из них.

Актер, вокалист, музыкант соединяет в себе исполнителя, предмет и орудие труда. Его голос, пластика, психофизические возможности составляют особую ценность, даже могут быть признаны национальным достоянием наряду с шедеврами живописи, архитектуры и т. д. Профессиональная подготовка, особенно для музыкантов, – длительный и сложный процесс, на который государство тратит значительные средства. *Таким образом, уход исполнителя из профессии или его отъезд за пределы России – это потеря культурного достояния нации и неэффективное расходование бюджетных средств. Одна из самых острых проблем театрального дела сегодня – утрата, «разбазаривание» талантов.*

Профессиональная деятельность артиста театра, хора, оркестра осуществляется как реализация индивидуального таланта в рамках коллективного творчества в театральных и концертных организациях.

При высоких темпах роста сети театров и количества концертных коллективов в России реальная численность творческого персонала не соответствует потребностям. Если в качестве базового показателя использовать нормативную численность артистического персонала¹, определенную Положением о принципах финансирования государственных и муниципальных театров в Российской Федерации, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 марта 1999 г. № 329, то объем банка артистических кадров страны должен составлять почти 48 000 человек. Мониторинг реальной занятости артистов театров, проведенный независимыми экспертами², показывает, что фактическое количество артистов, работающих в государственных и муниципальных театрах, колеблется в районе 25 000. *Таким образом, потребность в профессиональных артистах при существующих размерах сети обеспечена на половину.*

Самые большие кадровые проблемы испытывают музыкальные театры. По официальной статистике, по состоянию на 2004 г. численность художественного и артистического персонала в них составляла менее 12 000 человек при нормативной потребности более 28 000.

Состояние банка кадров важно оценивать не только объемными, но и структурными показателями. Проиллюстрируем это на примере драматического театра. Из теории и практики театрального дела давно известно и проверено вековым опытом, что репертуарному театру для нормальной работы необходимо иметь в труппе 2/3 мужчин, из которых 60 % моложе 40 лет, и 1/3 женщин, из которых 70 % моложе 40 лет.

Чтобы оценить состояние банка творческих кадров театров, надо сравнить сегодняшнюю реальность с эталоном и понять динамику процесса. Приведем данные прошлых лет.

¹ Нормативы – результат специальных расчетов потребностей творческих коллективов. Количество артистов определялось таким образом, чтобы труппа соответствующей численности могла свободно выбирать репертуар, имея исполнителей для любого произведения мирового репертуарного портфеля по распределению голосов, партий, амплуа, инструментов, других факторов творческой направленности.

² Данные предоставлены справочником «Театральная Россия» и некоммерческим партнерством «Арт-эксперт».

1976 г.

Мужчины всего – 57 %	Женщины всего – 43 %
До 40 лет – 54,8 %	До 40 лет – 59,7 %
После 40 лет – 45,2 %	После 40 лет – 40,3 %

1987–1988 гг.

Мужчины всего – 55 %	Женщины всего – 45 %
До 40 лет – 48,3 %	До 40 лет – 50,5 %
После 40 лет – 51,7 %	После 40 лет – 49,5 %

1999–2000 гг.

Мужчины всего – 51 %	Женщины всего – 49 %
До 40 лет – 53,2 %	До 40 лет – 56 %
После 40 лет – 46,8 %	После 40 лет – 44 %

2005–2006 гг.

Мужчины всего – 51 %	Женщины всего – 49 %
До 40 лет – 47 %	До 40 лет – 51 %
После 40 лет – 53 %	После 40 лет – 49 %

Первое, что бросается в глаза, – острый недостаток актеров. Их всего 3/4 от потребности. Заметим для корректности, что эта проблема не нова. Как видно из сопоставления данных, в российских театрах уже много лет нарушается соотношение актеров и актрис. Эта опасная тенденция с годами лишь усиливается. На сегодняшний день, когда в самый сложный период социально-экономического кризиса из профессии уходили, в основном, мужчины (низкий уровень заработной платы заставлял искать возможность содержать семью), восстановить соотношение актеров и актрис сложно. В отдельных театрах (особенно в провинции) дисбаланс имеет катастрофические размеры.

Деформация структуры трупп по возрасту, полу и амплуа имеет следствием затруднения в выборе репертуара, неравномерность загрузки исполнителей. Даже в тех театрах, где труппа не укомплектована, всегда есть т. н. «балласт» – не хватает молодых мужчин, но мало заняты актрисы в возрасте, для которых объективно нет ролей. Художественные руководители провинциальных театров вынуждены формировать афишу с оглядкой на составы трупп. Острого недостатка артистов не испытывают только московские театры, что мешает многим столичным деятелям театра увидеть картину состояния банка творческих кадров в целом.

Основная причина недостатка творческих кадров – низкая заработная плата. В 1990-е гг. начался процесс, беспрецедентный для истории художественной культуры России, – отток артистических сил. Если во второй половине XX в. перемена актер-

ской профессии была исключением из правил, то сегодня, при увеличившемся количестве учебных заведений, выпускающих актеров, число молодых специалистов, приходящих на работу в российские организации исполнительских искусств, снижается. Заметное количество артистов оперы и балета и музыкантов-исполнителей работают за рубежом. Немало артистов (особенно молодых мужчин) сменили профессию. Более 70 % тех, кто «изменяет» актерской профессии, – это молодые люди, не проработавшие в театре 5 лет. После службы в армии молодые актеры не возвращаются в театр. Практика такова: до 27 лет нельзя принимать актеров в труппу (из-за постоянных вводов страдает репертуар). Необходим закон об освобождении одаренных актеров от службы в армии.

При том, что в последние 5 лет уровень оплаты труда в учреждениях культуры постоянно повышался за счет увеличения тарифных ставок, развития практики бюджетных надтарифных выплат (различного рода доплаты, губернаторские надбавки и т. д.) и использования резервов организаций (доплаты из собственных доходов, из привлеченных средств, из экономии фонда оплаты труда и т. д.), на 2006 г. средняя месячная заработная плата оставалась недопустимо низкой и составляла в театрах менее 5000 руб. Добавим к этому, что заработная плата артистов в разных субъектах федерации резко дифференцируется.

По официальной статистике, расходы на культуру растут как в федеральном бюджете, так и в бюджетах практически всех субъектов федерации. При этом уровень бюджетного финансирования театров, в том числе на оплату труда, не зависит, вопреки распространенному мнению, от богатства региона. Там, где исполнительная власть понимает общественное значение искусства, деньги на поддержку театров и концертных коллективов находятся.

Повышение заработной платы артистам, музыкантам, другим творческим работникам организаций исполнительских искусств с тем, чтобы средний размер оплаты труда творческих работников был равен пяти прожиточным минимумам, нельзя рассматривать как нагрузку на бюджет. Эта акция вполне корреспондируется с государственной стратегией бюджетирования, ориентированного на результат, т. е. эффективного вложения бюджетных средств. Это позволит:

- сохранить и расширить культурное достояние нации;
- повысить социальную эффективность театрального и концертного дела и тем самым эффективность бюджетных вложений в эти отрасли;
- повысить социальную и экономическую эффективность бюджетных вложений в подготовку творческих кадров.

Исполнительство как особый вид творчества влечет за собой и особые проблемы охраны труда и здоровья. Необходимо законодательно закрепить особые нормы и правила, создающие условия для сохранения способностей и одаренности. Не менее важна и система защиты тех, кто теряет возможность участия в творческом процессе. Известно, например, что молодые люди в театре в большей степени обеспечены ролями, партиями, т. е. возможностью самореализации, а весь ролевой массив мирового репертуарного портфеля не обеспечивает пропорциональной занятости тех, кто постарше. Следовательно, для нормального формирования трупп необходимо обеспечение актеров, объективно не востребованных в творческом процессе и не имеющих возможности переквалификации (в частности, особые механизмы пенсионного обеспечения). Если сцена отняла у актера молодость, если ранее он был востребован и социально полезен, ему необходимо гарантировать достойное существование при выходе из профессии.

Важно также внесение изменений и дополнений в законы о социальной защите, а именно: в Закон об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; в Закон об основах обязательного социального страхования; в Закон об основах охраны труда; в Закон о пенсиях – о пенсиях по выслуге лет для творческих работников.

Также следует обратить внимание, что целый ряд выдающихся деятелей культуры и искусства России оказались вне сферы действия Федерального закона от 04.03.2002 г. № 21-ФЗ «О дополнительном ежемесячном материальном обеспечении граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения и особые заслуги перед Российской Федерацией». В нем не включены в соответствующий перечень народные артисты, народные художники и народные архитекторы СССР, РСФСР и Российской Федерации.

Хотелось бы отметить особую проблему подготовки артистов и режиссеров для детских театров. Детские театры финансируются по остаточному принципу. Тем самым создается проблема падения престижа работы для детской аудитории. Гораздо проблематичнее поставить в театре высокохудожественный спектакль «Три поросенка», нежели «Три сестры». Известных и маститых режиссеров детский репертуар не интересует, а молодые режиссеры ставить детские спектакли не умеют.

Считаю, что в образовательные программы режиссеров и актеров обязательно должна быть введена дисциплина «Психология детей и подростков», а в показы – постановки для зрителей этих возрастных категорий.

II. Проблема: главный режиссер

В период перестройки в связи с выходом постановщиков на свободный рынок труда эта проблема стала особо острой. Институт главных режиссеров отмирает, что был вынужден признать в своем выступлении на форуме в г. Новосибирске председатель СТД РФ А. Калягин. Обременительно брать на себя груз ответственности за репертуарный план театра (соблюдение баланса современных пьес и классических произведений, комедий и трагедий и т. д.), учет интересов различных социальных и возрастных групп зрителей, занятость актеров, формирование труппы, поддержание и повышение профессионального уровня труппы, постановку новогодних интермедий и т. д.

Почти безысходна кадровая проблема в провинции с театральными менеджерами и работниками постановочной части.

III. Проблема театрального менеджмента

Арт-менеджер должен быть универсалом: безупречным менеджером и знатоком искусства. Арт-менеджер должен знать особенности развития организаций в области культуры и искусства, фундаментальные основы стратегического планирования и принятия стратегических решений, системно-структурных организационных моделей управления, технологии коммуникационного менеджмента, бюджетирования, составления бизнес-планов и смет, технологии многоканального финансирования.

Актуальность проблем грамотного управления в сфере культуры в России на современном этапе как на макро-, так и на микроуровне не вызывает сомнений. Ситуация на отечественном рынке культурных услуг отличается инерционностью.

Этому есть ряд объективных и субъективных причин. Одной из них является то, что в коллективных формах творчества изначально существует двуначалие. Художественное руководство символизирует фигура художественного руководителя, административное – директора.

Художественное руководство в лице режиссера, директора, балетмейстера, как правило, авторитарно. В России сложилось устойчивая традиция, при которой менеджмент в организациях коллективных исполнительских искусств было и остается вторичным. Но в условиях рынка возникает конкуренция, которую способны выдержать не все художественные коллективы. Фортуна улыбается либо тем, в которых художественный руководитель действительно способен плодотворно совмещать обе функции, либо тем, у кого творческий лидер осознанно уступает пальму первенства арт-менеджеру.

Модель, в которой главенствует менеджмент, соответствует западной традиции успешного управления организацией исполнительного искусства в условиях рынка и жесткой конкуренции.

Бывают уникальные случаи, когда лидеры-творцы обладают талантом продюсера (в определенной степени это касается О. Табакова, М. Захарова, К. Райкина, В. Спивакова). Но, по большому счету, творец и организатор – это разные профессии. Идеально, если управленец в области культуры и искусства имеет двойное образование, хорошо осведомлен о художественном продукте, понимает и знает его специфику. Актуален вопрос подготовки театральных менеджеров (директор, зам. директора по организации зрителя, специалист по фандрайзингу, специалист по маркетингу). Известны две школы: Санкт-Петербург (Е. А. Левшина), Москва (Г. Г. Дадамян). За Уралом подобные школы отсутствуют. Театральные коллективы приглашают случайных специалистов, и редко эффект такой кадровой работы бывает продуктивен. Все театральные коллективы испытывают кадровую потребность в профессиональных арт-менеджерах. Их подготовка – главное условие решения управленческих проблем организации культуры и искусства.

IV. Проблема: работники постановочной части

Как мы уже отметили, художественный продукт – это коллективное творчество профессионалов, специалистов различных видов деятельности, в том числе и художественно-постановочной части. Это заведующий художественно-постановочной частью, художники-технологи, художники по свету, художники по костюмам, гримеры-пастижоры, звукорежиссеры, художники-бутафоры. Подготовка этих специалистов сосредоточена в Москве. На постановочном факультете Школы-студии МХАТ в год осуществляется набор в количестве 12 человек: 5 художников-постановщиков, 5 художников-технологов (зав. постановочной частью), 2 художника по свету. По окончании вуза в профессии остаются не более двух человек, и только в Москве. Руководство факультета признает факт отказа выпускников работать в провинции, а дипломированных специалистов в сибирских театрах нет.

Выдерживать конкуренцию со столичными постановками крайне трудно. Специалисты не владеют современными технологиями, не знают новые материалы. Курсы повышения квалификации, которые проводят, например, в Санкт-Петербурге, практически недоступны из-за высокой стоимости. В февральском форуме СТД в г. Новосибирске с проведением бесплатных мастер-классов участвовало 5 специалистов Томского ТЮЗа. Впервые за 20 лет работы они прошли обучение по оформлению паспортов спектаклей, освоению особенностей кроя исторического костюма, современным грим-материалам и пр.

У Кемеровского университета культуры и искусств есть возможность организации постановочного факультета, факультета театрального менеджмента. Он может стать «кузницей кадров» универсальных, востребованных в Сибири театральных специалистов.