

РЕЖИССУРА ТЕАТРАЛЬНО-ПРАЗДНИЧНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ

Ю. М. Сумин

*заместитель декана факультета режиссуры и продюсерского мастерства
Санкт-Петербургского государственного университета культуры и искусств*

ПРОБЛЕМЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОММУНИКАЦИЙ В ПРОДЮСЕРСКОЙ ПРАКТИКЕ

Ни для кого не секрет, что работа продюсера в первую очередь связана с его способностью к многоуровневому и всестороннему общению, и от коммуникативной культуры, коммуникабельности его личности зависит «успех» или «не успех» как разрабатываемых проектов, так и его деятельности в целом. Что же мешает продюсеру овладеть коммуникативной культурой? Почему одному продюсеру легко руководить и общаться с людьми, а для другого это в тягость? Основной преградой на пути к достижению полного взаимопонимания в продюсерской практике встают так называемые коммуникативные барьеры, обусловленные множеством причин.

Рассмотрение основных проблем, и прежде всего барьеров, препятствующих развитию психологически комфортных отношений в сфере социально-культурной деятельности, является достаточно важным вопросом, с которого и необходимо начинать формирование коммуникативной культуры продюсера, что будет являться первым шагом к его успеху. Неограниченная широта творческой, предпринимательской и управленческой деятельности продюсера определяет и множество взаимосвязанных между собой ролей, оптимальное сочетание которых и будет определять стиль руководства, коммуникативную культуру и, в конечном итоге, успех продюсерских проектов. При этом роль понимается как набор определенных форм поведения и функций, соответствующих конкретному учреждению или конкретной должности [1]. Если взять за основу самую широкую классификацию ролей продюсера по организационным, инфраструктурным, экономическим и информационным функциям, то можно проанализировать весь спектр коммуникативных контактов продюсера на различных этапах его производственной деятельности и в соответствии с этим рассмотреть коммуникативные ограничения в продюсерской практике.

Смысл коммуникации не может быть объяснен только природой деятельности, характером личности, взаимодействием, способом подачи информации в отдельности, так как общение (коммуникация) – это сложная система взаимозависимых связей, изучаемых различными социогуманитарными науками, поэтому в рамках данной статьи будет рассмотрена только часть тех ограничений, которые препятствуют осуществлению эффективных продюсерских коммуникаций.

Под коммуникативным барьером, создающим ограничения в совместной деятельности, обычно понимается все то, что препятствует эффективному общению и блокирует его, при этом фактически ставится знак равенства между самим психологическим барьером и факторами его возникновения, отождествляются явления и причины, его порождающие. На самом деле количество препятствий на пути к успешной коммуникации значительно больше.

Под психологическим барьером понимают такие процессы, свойства или даже состояния человека в целом, которые консервируют скрытый эмоционально-интеллек-

туальный потенциал его активности. По определению В. Ф. Гальгина, барьер – «это психологическое препятствие, мешающее оптимальному протеканию процессов адаптации личности к новым факторам внешней среды, вызванное либо особенностями ситуации, либо особенностями личности» [2]. Рассматривая препятствия, возникающие в продюсерской практике, которой обычно занимаются профессионалы, обладающие элементарной коммуникативной культурой, мы будем использовать понятие «барьеры», блокирующие коммуникацию, как синоним коммуникативным ограничениям. Невозможность достижения взаимного понимания между участниками творческого процесса является одной из причин коммуникативных ограничений и это обусловлено отсутствием следующих факторов: адекватного образа партнера, адекватной ориентировки в поведенческих особенностях собеседника, способности принятия роли партнера по общению, способности моделирования внутреннего мира личности собеседника на основе внешних признаков, способности к овладению механизмами понимания мотивов поведения партнера, психологической совместимости коммуникантов, учета особенностей ситуационного контекста. Коммуникативные ограничения – это жестко блокирующие межличностное общение барьеры, возникающие при выпадении из общей структуры всего процесса того или иного структурного элемента.

В деятельности руководителя встречаются все типы коммуникативных ограничений, но, тем не менее, есть возможность выделить специфику психологических трудностей, встречающихся в процессе управленческого и творческого труда. В качестве ключевых выделяются три группы трудностей коммуникации, связанные с особенностями организаторской и управленческой деятельности в социально-культурной сфере.

Первую группу составляют коммуникативные ограничения, связанные с процессом вхождения личности в группу.

Во вторую группу входят ограничения, связанные с развитием отношений, групповых процессов, с группообразованием, сохранением группового единства.

В третью группу включаются ограничения, связанные с отсутствием, несформированностью средств групповой деятельности: неумением точно и ясно выразить свои мысли, трудностью аргументирования, неумением вести обсуждение, дискуссию и т. п.

Рассматривая отдельные виды коммуникативных ограничений, выделим:

- *Психологические коммуникативные ограничения.* Психологическими причинами этих ограничений могут быть: нереальные цели, неадекватная оценка партнера, его способностей и интересов, неверное представление своих собственных возможностей и непонимание характера оценки и отношения партнера, употребление неподходящих к данному случаю способов общения с партнером.

Структура межличностного общения должна рассматриваться с двух взаимосвязанных сторон: со стороны внутренней (побуждение к действию) и со стороны внешней (средства, способы коммуникации). Следовательно, можно различать ограничения, имеющие мотивационную детерминированность, и ограничения, возникающие из-за несовершенства средств общения.

Продюсер может из-за различных личностных особенностей вызвать у партнера отрицательную эмоциональную реакцию, общение с ним может препятствовать удовлетворению значимых для этого индивида потребностей. В этом случае трудности будут иметь внутреннюю природу, а инструментальные аспекты общения будут играть вторичную, служебную роль и обеспечивать психологическую защиту.

- *Ограничения индивидуально-личностных различий.* Исследования показали, что общение по-разному деформируется личностными особенностями его участников. К этим личностным особенностям относится, в частности, эгоцентризм. Эгоцентрическая направленность личности проявляется и в эмоциональном, и в поведенческом плане. Выявлены два типа эгоцентрической направленности: эгоцентризм как стремление рассуждать со своей точки зрения и эгоизм как тенденция говорить о себе. Барьеры

индивидуально-личностных различий зависят и от когнитивной сложности личности. В частности, показано, что повышение уровня когнитивной сложности личности, расширение объема знаний о психологических особенностях окружающих людей связаны с ростом степени коммуникативной компетентности личности. Специфические барьеры общения характерны для лиц с ярко выраженной тревожностью, с которыми наиболее часто приходится сталкиваться в своей профессиональной деятельности продюсеру. Творческие личности, постоянно неудовлетворенные признанием своих собственных талантов и достоинств, чаще всего встречаются в художественных коллективах, которыми приходится руководить продюсеру. Тревожность, возникшая вследствие «нецелостности», «безобразности», «слабости» «Я» или деиерархизации мотивационной системы индивида, может приводить к ослаблению «внутреннего контура» контроля коммуникативной активности. «Не находя себя в себе», тревожный пытается «найти себя во вне», в частности, в оценках и мнениях окружающих о нем, становясь к ним более чувствительным, а иногда и инициируя их проявление.

- *Барьер манеры общения.* Манера общения как индивидуализированная программа формируется на базе темперамента, характера и типа акцентуации личности.

Продюсеру приходится чаще всего сталкиваться с различными типами партнеров: доминантным, недоминантным, мобильным, ригидным, экстравертным, интровертным, манеры и характеристики поведения которых различны.

Была предпринята попытка проанализировать наиболее часто встречающиеся коммуникативные ограничения в деятельности продюсера и наметить поведенческие акты в разрешении некоторых практических ситуациях (см. табл.)

Таблица

Коммуникативные ограничения в практической деятельности продюсера

Ошибки, допускаемые нижестоящим сотрудником	Возможные психологические барьеры	Ситуативные требования к поведению	Важные поведенческие акты в этой ситуации
Представление сценарной заявки руководителю по поводу нового продюсерского проекта без предварительной устной беседы с ним по данной проблеме	Смысловой барьер непонимания (неубедительность, сомнения, возражения). Эмоциональный барьер: боязнь личных неудобств	Устный доклад предпочтительнее письменному. В письменном докладе учитываются мнения руководителя	Заранее знать выражения вышестоящего руководителя. Заранее знать основные точки соприкосновения управленческих позиций Понять причины возражений руководителя. Вовлечь его в обсуждение своих предложений
В заявке или запросе на финансирование указаны только положительные аспекты продюсерского проекта	Настороженность. Недоверие к аргументации. Несерьезное отношение к автору нововведений	В заявке или запросе на финансирование объективно оценивается не только положительный аспект предложений, но и отрицательный	Завоевать расположение руководителя по отношению к себе как к серьезному аргументатору. Лучше подготовить руководителя к тем возражениям, которые могут быть со стороны противников нововведений. Обеспечить себе тем самым поддержку руководителю при последующем обсуждении нововведений

Ошибки, допускаемые нижестоящим сотрудником	Возможные психологические барьеры	Ситуативные требования к поведению	Важные поведенческие акты в этой ситуации
Представив предложение по реализации нового проекта, продюсер торопит руководителя с ответом, проявляет нетерпимость, каждый раз при встрече спрашивает, прочитан ли доклад	Недовольство. Раздражение. Неприязнь к нижестоящему. Возникновение установки на поиск только одних недостатков в представленном докладе. Предвзятость по отношению к возможным нововведениям	Необходимо дать возможность руководителю разобраться в представленных предложениях не спеша, тогда, когда у него есть для этого достаточно времени и желания	Проявить максимум терпения в ожидании ответа на свои предложения. Дождаться благоприятной ситуации для корректного напоминания руководителю об ожидании ответа на выдвинутые предложения. Избегать упреков в адрес руководителя в том случае, если проект еще не рассмотрен
Продюсер пытается решать проблему организации зрителя как объективно назревшую, но субъективно еще не прочувствованную ни руководством, ни административным коллективом	Настороженность. Подозрительность. Недоумение. Равнодушие. Неприязнь к автору	Прежде чем ставить и решать проблему необходимо выявить, «чья» это проблема, кто больше заинтересован в ее решении	Выявить «распределение сил» в возможном решении проблемы. Выявить на чье мнение и поддержку можно опираться. Представить, что не все, кто заинтересован в решении проблемы, могут реально помочь в случае необходимости. Знать людей, нейтрально относящихся к решению проблемы, ибо они могут в определенный момент примкнуть к оппонентам
Предложения высказываются в категорической форме на основе критики недостатков в творческой работе коллектива	Недовольство. Раздражение. Несогласие. Неприязнь	Предложения о нововведениях высказываются руководителю в форме раздумий	Щадить самолюбие руководителя. Искать благоприятный момент для высказывания своих предложений. Опирайтесь на мнение высшего руководства, высказывая свое мнение. Использовать мнение непосредственного руководителя таким образом, чтобы новые предложения как-то перекликались и с его точкой зрения. Помнить, что руководитель всегда ожидает компетентной помощи от подчиненных, а не лобовой критики своих недостатков

Ошибки, допускаемые нижестоящим сотрудником	Возможные психологические барьеры	Ситуативные требования к поведению	Важные поведенческие акты в этой ситуации
Пытается привлечь внимание начальника к себе, а не к своей работе, стараясь завоевать его симпатию	Недоумение. Осторожность. Настороженность. Внутренний конфликт в оценках личных и деловых качеств подчиненного (по типу симпатии-антипатии)	Необходимо привлечь внимание начальника не к личным достоинствам, а к своей работе, так как он ценит, прежде всего, отношение работника к делу, умение его организовать	Знать деловые интересы руководителя. Представлять отчеты, учитывая деловые интересы начальника. Давать ему информацию по интересующим его проблемам
Нарушение субординации путем подчеркивания своих дружеских отношений с руководителем в служебное время, особенно в присутствии равных по рангу подчиненных	Недовольство. Раздражение (скрытое). Желание поставить на место того, кто злоупотребляет дружбой	Нельзя обнаруживать свои дружеские отношения с начальником в служебное время. Необходимо соблюдать строгую субординацию с руководителем, чтобы его не обвинили в фаворитизме	Скрупулезно соблюдать служебный этикет. Не выходить за рамки своих прав и обязанностей в качестве его подчиненного
Обращается к руководству через голову своего непосредственного начальника	Недовольство. Раздражение, возникающее в результате ощущения потери престижа	Лучше заранее сообщать непосредственному начальнику о встречах с вышестоящим руководством. Нельзя дискредитировать служебное положение своего начальника в его собственных глазах и в глазах вышестоящего руководства	Получить разрешение на такую встречу у непосредственного начальника

Многообразие различных подходов к определению коммуникативных ограничений позволяет не только достаточно широко рассмотреть трудности общения, но и наметить пути их преодоления для повышения уровня коммуникативной культуры продюсеров.

Коррекция общения должна строиться на основе диагностики трудностей в его мотивации, потому что, изменяя только внешнюю, операциональную сторону общения и не раскрывая глубинных причин затруднения и их устранения, невозможно гармонизировать человеческое взаимодействие.

В коррекционной работе необходимо использовать приемы изменения базовых специальных установок личности или ценностных ориентаций.

Работа должна быть направлена не столько на отработку необходимых навыков общения, тренировку экспрессивно-речевых умений, сколько на коррекцию отношения к другим людям и связанной с ним самооценки, преодоление внутренних конфликтов,

активизацию самосознания. Наиболее эффективным для таких людей является обучение самоанализу как средству, способствующему саморазвитию, а также групповой социально-психологический тренинг, повышающий готовность к принятию себя и других в общении.

Специалисты систематизировали отдельные техники социально-психологического тренинга. В поведенческом тренинге имеет смысл использовать ролевую игру, в психокоррекционном – в основном групповую дискуссию.

В процессе формирования коммуникативной культуры ролевая игра может способствовать: поиску эффективных форм взаимодействия, закреплению ведущей к успеху модели поведения, обнажению проблем и противоречий межличностных и внутриличностных отношений. Ролевая игра может быть не только средством дезинтеграции в педагогическом процессе, но и в качестве дополнения входить в другие методики образовательного процесса.

Цели групповой дискуссии могут быть следующие: экстренировать содержание проблемы и противоречия личностных отношений; осуществлять поиск эффективных форм взаимодействия в рамках кооперации; развивать обратную связь относительно поведения в ролевой игре. Групповая дискуссия тоже может входить в качестве дополнения в другие методы обучения.

Особо хотелось бы выделить использование приемов инновационных игр. Так, обучение будущих организаторов социально-культурной деятельности в процессе этих игр элементам и приемам актерского мастерства позволяет им осознать коммуникативные свойства своей личности и грамотно пользоваться ими в общении с коллегами и преподавателями, гармонизировать их взаимоотношения с окружающими людьми в целом.

В программу разработанного автором курса «Коммуникативная культура продюсера» включены техники и упражнения, активизирующие направленное осознание различных форм невербальной активности, развивающие чувство тела специальные приемы для снятия напряжения, «личностных зажимов», а также упражнения для совершенствования выразительных возможностей мимики, жестикуляции, голоса и другие.

Специалисты единодушно отмечают, что особые преимущества для диагностики и коррекции трудностей общения проявляются в условиях активного социально-психологического обучения. При этом новые возможности для достижения указанных целей дает видеотренинг, его участники входят в новое для них пространство – «пространство психической реальности».

Известно, что основным направлением работы по снятию психологических барьеров общения является индивидуальное психологическое консультирование, доверительное диалогическое общение с людьми, у которых возникают те или иные барьеры общения. Поэтому программа разработанного курса предусматривает индивидуальные занятия, позволяющие педагогу добиться наиболее полного понимания коммуникативных проблем и наметить пути их решения в процессе формирования коммуникативной культуры продюсеров.

Литература

1. Корнеева С. М. Музыкальный менеджмент: учеб. пособие для студентов вузов. – М., 2006. – С. 20.
2. Галыгин В. Ф. Психологический барьер и профессиональная адаптация к автоматизированным системам управления. – Л., 1978. – С. 4.
3. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М.: Изд-во МГУ, 1989.