

9. Музыкальная энциклопедия: в 6 томах / Гл. ред. Ю. В. Келдыш. – М. : Советская энциклопедия, 1978 (Том 4: Окунев – Симович). – 974 с.
10. Райан Н. Россия – Харбин – Австралия / Нонна Райан. – М. : Русский путь, 2005. – 208 с.
11. Серебряков В. Своя песня // Казань, 1997. – № 1–4.
12. Старосельская Н. Повседневная жизнь "русского" Китая / Наталья Старосельская. – М., 2006. – 214 с.
13. Таскина Е. Неизвестный Харбин / Елена Таскина. – М. : Прометей, 1994. – 352 с.
14. Театр и искусство (ред. Н. Устрялов). – Харбин, 1897–1918. – № 15. – С. 3–4.
15. Харбинский Вестник. – Харбин, 1927. – №39 (март). – 25 с.

УДК 792.027

*Данчук Олег Леонідович,
здобувач Національної академії керівних кадрів
культури і мистецтв*

ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТЕАТРАЛЬНИХ КОЛЕКТИВІВ

Стаття присвячена вивченню проблеми організації театральної справи та стосунків між закладами культури і адміністративними органами; розглядаються питання творчого рівня, організації та виробничо-фінансової діяльності театральних колективів.

Ключові слова: театр, театральний колектив, театральна реформа, театр-студія.

Данчук Олег Леонидович. Принципы организации театральных коллективов.

Статья посвящена изучению проблемы организации театрального дела и отношений между учреждениями культуры и административными органами; рассматриваются вопросы творческого уровня, организации и производственно-финансовой деятельности театральных коллективов.

Ключевые слова: театр, театральный коллектив, театральная реформа, театр-студия.

Danchuk Oleg. The Principles of the Theater Groups.

The article deals with the studying of the problem of theatrical affairs and relations between cultural institutions and administrative bodies. The creative level of organization and production and financial performance theater companies are presented.

Key words: theater, theatrical collective, theatrical reform, theater studio.

Проблема організації театральних колективів завжди залишалася провідною для керівників театрів. Вона стосується як суто організаційних, так і творчих питань, які не можуть перебувати поза полем уваги театральних керівників, режисерів, усіх творців театральних колективів, які мають жити і творити не лише за одними й тими самими художньо-естетичними принципами, але й принципами суто етичними. Адже саме в театральному мистецтві чи не найважливішим є не лише партнерство і творення акторського ансамблю як найвище уособлення колективного характеру такого мистецтва, але й співіснування всіх членів творчої театральної співдружності в позасценічний час.

Невипадково один із видатних митців ХХ ст. К.С. Станіславський зазначав: "Великі організаційні форми театрального мистецтва вимагають, передусім, здатного, відповідно підготовленого та вихованого складу. Цей склад я уявляю не як механічне сполучення частин, що легко замінюються, а як організаційну систему, кожен член якої твердо знає своє місце, сферу діяльності і покладену на нього відповідальність" [6, 290].

Істина ця усвідомлювалась як до засновника славетного МХАТу, так і після нього. Такий самий підхід був притаманний і таким діячам українського театру, як Г. Квітка-Основ'яненко, І. Котляревський, М. Кропивницький, І. Карпенко-Карий, М. Старицький, П. Саксаганський, М. Садовський. Такими питаннями опікувалися Г. Юра, Л. Курбас, І. Кочерга, І. Микитенко, Я. Мамонтов, В. Винниченко, М. Ірчан, Ю. Яновський. Про організацію театральної сфери дбали й відомі режисери українського театру другої половини ХХ століття: О. Барсеґян, В. Василько, Ф. Верещагін, Я. Гелас, М. Гіляровський, В. Грипич, С. Данченко, М. Єсипенко, М. Зарудний, О. Коломієць, Г. Кононенко, А. Літко, С. Сміян, Б. Ступка. Всі вони передусім опікувались інтересами акторського (ширше – театрального) колективу як основи основ театрального дійства і театру як творчого організму.

Питання організації театральних колективів нині набуває особливого значення. Виникнення акторських колективів, об'єднаних за принципом "одна вистава – тимчасовий творчий колектив", підвищує роль і значення постаті керівника як організатора не лише матеріального благополуччя театрального колективу, але і його творчого обличчя. Рівень творчої майстерності визначає сьогодні (нехай відносно) і рівень економічної свободи акторського колективу; рівень економічної незалежності та забезпеченості стає вирішальним для реалізації творчого потенціалу театрального колективу.

Отже, не викликає сумніву і необхідність дослідження проблем організації колективної творчої праці, театрального виробництва й управління ним із метою подальшого удосконалення на науковій основі практичної діяльності театально-видовищних підприємств.

І. Безгін, який один із перших у вітчизняному театрознавстві торкнувся проблеми організації колективної художньої творчості, небезпідставно вважав: "Наука про управління театром тільки створюється. Проте, відсутність досвіду вивчення цієї проблеми і достатньої кількості кваліфікованих фахівців не може бути аргументом, який виключав би необхідність пошуку шляхів удосконалення керівництва театральних колективів на науковій основі. Саме театрознавству належить створити цей новий розділ науки про театр, творчо використовуючи досвід інших галузей науки" [1, 17–18].

За сучасних умов керівникові театру надані значні повноваження. Але на нього покладена й велика відповідальність за виконання державних завдань, за творчу роботу колективу. Такого роду діяльність повною мірою під силу лише людям, особисті якості та рівень компетентності яких відповідають вимогам часу.

Підготовка, виховання та розстановка керівних кадрів у мистецьких закладах завжди була і залишається ключовою позицією управління, однією з основних його функцій. Не випадково, наприклад, І. Молостова стверджувала:

"Організація і творчість. Чи варто нам, митцям, звертати увагу на цей взаємозв'язок? Здавалося б, "твори, вигадуй, пробуй..." – ось і вся організація. Але, як відомо, не все в житті так просто. Художній процес, не підкріплений розумною організацією, часто стає нерезультативним. Працюючи над "Фаустом" в театрі опери та балету, я робила спробу за допомогою наукових працівників ввести деякі новачки в організацію вистави, що дозволило значною мірою уникнути штурмівщини при випуску прем'єри і спрямувати енергію не на "латання організаційних дірок", а на вирішення художніх завдань.

За якими критеріями слід оцінювати та порівнювати роботу театрів? Звісно, береться до уваги творчий рівень і результати виробничо-фінансової діяльності та організаційний стан. Адже робота адміністрації істотно позначається на функції всіх театральних ланок" [4].

Ігнорування саме таких специфічних особливостей керування театральними колективами у другій половині ХХ ст., як відомо, вже призвело до кризи як репертуару, так і керівних кадрів. Часто на адміністративно-керівні посади директорів у театрах висувались актори, режисери, хоча багатьом із них не вистачало економічних знань і організаторських здібностей.

Водночас поступово формувалася команда театральних директорів, що розумілися на мистецтві театру і мали навички господарника. Практики театру визнавали, що подальше удосконалення організації й управління театром можливе лише за умови наукового підходу до системного вирішення всіх питань, пов'язаних із функціонуванням театру як творчого і економічного інституту. Йдеться про удосконалення системи планування й економічного стимулювання, покращення системи підготовки та перепідготовки кадрів, удосконалення адміністративно-управлінського апарату, про шляхи формування керівних кадрів, методику аналізу бюджету, про рівень організації та управління, документацію тощо.

Саме тому 23 травня 1967 року Колегія Міністерства культури УРСР за поданням відділу театрів міністерства ухвалила постанову на базі Державного інституту театального мистецтва ім. І. Карпенка-Карого здійснити комплекс заходів, спрямованих на вирішення проблеми удосконалення театральної справи. Ця робота велася на театрознавчому факультеті, де поряд з вивченням традиційних питань історії і теорії театру також проводилися наукові дослідження в галузі театральної критики. Виняткового значення набувало також і вироблення навчально-методичних та виховних заходів з підготовки кадрів управління театральними видами театральними установами.

Нові дослідження організації театральної справи, які мали реалізовуватися спільними зусиллями діячів науки і театру, врешті-решт були покликані піднести ефективність керівництва театральними видами театральними закладами. Наукова організація праці театального виробництва й управління якраз мала забезпечити умови для подальшого розвитку сценічного мистецтва.

Наприкінці 1980-х – початку 1990-х років у театральному житті України відбулася значна мистецька подія – сформувався потужний студійний рух. Це принципово нове для театральної практики явище стимулювало народження нових театральних колективів і нових форм управління в театральній діяльності.

Ключовим моментом такого театрального експерименту була реорганізація не лише художньої, але й організаційної сфери діяльності театральних колективів. Експеримент зачепив також і сферу діяльності адміністрації театрів: довелося в ході реалізації висунутих часом і театальною практикою завдань змінити структуру управління в театрі, розподілити адміністративно-керівні обов'язки між директором, художнім керівником та художньою радою.

Розглядаючи Положення про художню раду та безпосередню практику її діяльності, в театрах були збільшені повноваження творчого колективу через його представництво у художній раді. Це, безумовно, могло вважатися позитивним прикладом демократизації театального життя, якби не призводило до розпорошення керівних функцій та обов'язків, а отже – йшло не на користь стабільності та творчій послідовності у діяльності театального колективу. Проте часткові зміни, які були внесені до Положення про художню раду, перерозподіл обов'язків та відповідальності між керівниками театру, збільшення повноважень головного режисера на тому етапі не покращили адміністративну ситуацію в театральних колективах.

Не ставши панацеєю, запропонований можновладцями від культури та введений у дію перехід до одноосібного керування у театально-виробничих підприємствах не дав позитивного результату. Сумісництво посад директора та художнього керівника театру від початку було приречено на провал: творчі амбіції й економічні інтереси не завжди органічно поєднувалися в особі одного керівника. Та й одноосібне керівництво театальною трупкою провокувало режисера-адміністратора на здійснення власних і лише власних театральних проєктів, що не могло не призвести до збіднення мистецької палітри театрів. І особливо негативні наслідки подібного експерименту далися взнаки у діяльності театрів-студій, для яких, власне, на початку другого етапу театального експерименту така пропозиція і була зроблена.

Важливим було також введення в дію нового для господарської діяльності в театральній сфері принципу госпрозрахунку, що, з одного боку, дозволяло театрам-студіям усі зароблені кошти залишати у власному розпорядженні, а з іншого – позбавляли їх фінансової підтримки з боку держави.

Саме на таких засадах працювали найперші театри-студії: "Експериментальний театр аматорів" під керівництвом В. Іваненка, театр "Гротеск" під керівництвом О. Левіта, "Театр-студія на Андріївському узвозі" під керівництвом В. Малахова, "Театр-студія пантоміми" В. Мішньова, "Експериментальний театр-студія" В. Пилипенка. При цьому театри-студії у своїй діяльності керувалися "Положенням про театр-студію", де були сформульовані основні економіко-фінансові засади, на яких базувалася діяльність цих мистецьких установ. Їхній осередок становив метод "колективного підряду", який передбачав закріплення за колективом його статутного фонду, самостійну фінансову діяльність театру в системі госпрозрахунку, відсутність планової державної підтримки, мінімізований державний податок (5%), можливість створення фонду додаткової оплати, який дозволяв більш гнучко оцінювати роботу творчого складу театру. Водночас місцеві органи культури були зобов'язані допомагати новоутвореним театрам-студіям у формуванні обігових коштів, придбанні основних фондів та необхідного для практичної діяльності обладнання. Визначено було і нові для театальної сис-

теми принципи самоврядування, що значно розширили можливість участі колективу в прийнятті найважливіших рішень щодо діяльності театру-студії, а введення принципу виборності керівництва розглядалося як прояв демократизації театраль-ного життя. Останнє положення було більш ніж дискусійним, оскільки керівники театральних колективів виявлялися певною мірою заручниками складних, не лише творчих, але й суто людських стосунків, які визначають життя будь-якого театраль-ного колективу. Окрім цього, виборність керівників театральних колективів так чи інакше відбивалася на суто творчих процесах і можливостях реалізовувати власні мистецькі амбіції з боку саме художніх керівників театрів-студій.

Парадокс полягає в тому, що керівники театрів-студій, які витримали тодішні непрості умови театраль-ного експерименту, зрештою, перехворівши на хвороби того експериментального періоду, сформувалися як творці великих театральних колективів, не забувши про набутий досвід роботи в "малих" театрах: керівники театрів-студій (В. Малахов, О. Кужельний, В. Шестопа-лов та ін.) отримали право самостійно звільняти та набирати творчий і технічний склад, у взаємодії з художньою радою визначати розміри кінцевої оплати праці та преміювання.

У творчому плані театри-студії також були поставлені не зовсім в однозначне становище: з одного боку, вони мали право власноруч, без погодження з різними бюрократичними інстанціями, формувати свій репертуар, а з іншого – мали керуватися постановою колегії Мінкультури при складанні плану випуску вистав. Інакше кажучи, набуваючи більшої творчої та фінансової свободи, театри-студії водночас мали рахуватися з певними правилами, які суттєво обмежували цю свободу.

Такий стан речей було ліквідовано тоді, коли право на відкриття театрів-студій передали Спілці театральних діячів та її відгалуженню – Союзтеатрові і відділам культури районних адміністрацій міста: лише в Києві внаслідок цього кількість театрів-студій збільшилася втричі. Процес створення значної кількості нових театрів-студій водночас мав і певні негативні риси: більшість колективів, які взяли участь у такому експерименті, на жаль, не набули виразного творчого обличчя, а їхні керівники, не будучи обізнаними навіть з елементарними засадами системної творчо-виробничої діяльності в театральній сфері, не змогли забезпечити стабільне існування таких колективів. Тому чимало театрів-студій, хоч їхній склад становили переважно професійно освічені режисери, актори та адміністратори, так і не піднялися вище рівня середніх, за своїми творчими і художніми якостями, об'єднань.

Отже, театральна реформа на своєму першому етапі дозволила вивільнити театри з-під надмірної та часто мало-професійної опіки бюрократичних структур, значно змінити систему взаємовідносин театрів і керівних органів культури, ви-найти нові шляхи цих взаємин. На наступному етапі ця реформа дозволила ввести у театральний ландшафт Києва (та й України в цілому) численні нові театральні об'єднання, що дозволило відкрити досі не знану для національного театру драматургію – як українську, так і зарубіжну, на якій виросло ціле покоління режисерів та акторів. Саме в царині театрів-студій були апробовані кілька нових форм організації та ведення театральної справи, нестандартні варіанти вза-ємин між закладами культури й адміністративними органами, які прагнули спрямовувати діяльність творчих колективів.

Вивчення проблеми організації театральної справи є не лише даниною часові – воно є нагальною потребою сьогодення з його бурхливим розвитком нових театрів, народженням нових форм організації діяльності театральних колективів, з огляду на нові соціально-економічні реалії. Адже наявність вільного ринку стосується не лише виробничих колективів і бізнесових структур, але й творчих театральних колективів, які існують за часів і умов жорсткої конкурентної боротьби. Саме за таких умов особливого значення набувають фахівці з театральної справи – люди, які свідомі свого покликання створювати всі необхідні умови для творчого злету театру, якому вони служать.

Поза будь-яким сумнівом, у тому й полягає доцільність формування самостійного розділу театрознавства, який вивчатиме принципи, методи і функції організації колективної творчої праці та управління цим процесом.

Література

1. Безгин И. Д. Объект управления – театр / И. Д. Безгин. – К. : Мистецтво, 1976. – 197 с.
2. Безгин И. Д. Театральное искусство: организация и творчество. Очерки истории отечественного театрального дела / И. Д. Безгин, Ю. М. Орлов. – К. : Мистецтво, 1986. – 150 с.
3. Ковтуненко В. І. Український театр у період сучасних суспільних трансформацій (до проблеми визначення соціокультурних показників) : автореф. дис. ... канд. мистецтвознавства : спец. 17.00.01 – "Теорія та історія культури" / В. І. Ковтуненко. – К., 2002. – 18 с.
4. Молостова І. Організація і творчість / І. Молостова // Культура і життя. – 1977. – 20 жовтня.
5. Мошенский А. А. К вопросу об управлении театральным делом в советское время / А. А. Мошенский // Театр. Искусство управления: уч. пособие. – М., 2000.
6. Станиславский К. С. Из подготовленных материалов для обращения в правительство / К. С. Станиславский // Собр. соч. в 8 т. – Т. 6. – С. 290–291.
7. Український театр [Електр. ресурс]. – Режим доступу : uk.wikipedia.org/wiki.

УДК 004.4277.4

*Заря Світлана Валеріївна,
ст. викладач Національної академії керівних кадрів
культури і мистецтв, кафедра естрадного
виконавства та теорії, історії культури*

МУЗИКА ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ТЕЛЕВІЗІЙНОГО РЕКЛАМНОГО ВІДЕОРОЛИКА

У статті здійснено спробу визначити роль музики у рекламних відеороликах, виявити чинники ефективності музичного оформлення рекламної відеопродукції, виокремити та систематизувати характерні риси, притаманні українській відеореklamі, зокрема, у музичному аспекті. Використовуючи існуючу теоретичну базу, численні приклади та власний досвід в озвучуванні рекламних відеороликів, автор намагається зробити узагальнення щодо значення музики як інформативної та естетичної складових реклами.

Ключові слова: відеоролик, реклама, музика, слоган, логотип, бренд, джінгл, озвучування реклами.