

宁夏国有文艺院团体体制改革后专业人才培养建设研究

高阳

(吴忠市红寺堡区文化旅游体育服务中心 宁夏 吴忠 751999)

【摘要】2011年,宁夏国有文艺院团基本实现了全部改制,转企改制后各文艺院团的专业人才队伍结构发生了变化,出现了部分专业技术人才缺失、高层次人才引进困难、专业人才队伍建设出现“青黄不接”等现状,本文着重从专业人才队伍建设现状、专业人才队伍建设存在的问题和原因以及相应的对策和措施等方面展开论述,对今后各文艺院团的专业人才队伍建设提供智力支持。

【关键词】专业人才队伍;建设;研究

文艺院团的发展,人才队伍是关键。宁夏转企改制后组建的宁夏演艺集团有限公司,由7家宁夏骨干院团组成,通过调查发现,各文艺院团总体在专业人才队伍建设方面还不够完善。

一、专业人才队伍建设现状

(一)宁夏国有文艺院团体体制改革历程

2011年,中共中央宣传部、文化部联合下发了《关于加快国有文艺院团体体制改革的通知》,开启了各省市国有文艺院团改革的序幕。宁夏在2009年开展宁夏话剧团转企改制试点、2010年宁夏银川市整合3个院团组建银川艺术剧院有限公司的基础上,2011年,宁夏歌舞团、京剧团等7家单位“组团”成立宁夏演艺集团有限公司,实现了宁夏国有骨干文艺院团的全部转企改制。

(二)专业人才队伍现状

2001年,宁夏歌舞剧院、秦腔剧院、京剧院、话剧艺术发展、演出和杂技团有限公司组建成立宁夏演艺集团。转企改制后的6家院团,专业人才队伍变化较大。如2011年5月改制前,原宁夏秦腔剧团有在编在职职工193人,其中专业人员163人;2011年5月改制后辞职和退休111人,剩余在编在职职工74人,外聘25人,共计101人,其中专业人员76人。截至2018年底,宁夏区属文艺院团共有904人,其中专业技术人员604人,专业人才队伍人员占到66.8%。

二、专业人才队伍建设存在的主要问题

(一)专业人才队伍不断减少

宁夏演艺集团有限公司旗下的6家文艺院团是宁夏文艺表演的核心力量,也代表着宁夏文艺表演的最高水平,从2014年至2018年近4年的专业人才队伍数据分析来看,呈现出不断减少的现状。宁夏转企改制后的区属文艺院团专业技术人员比例由2014年的38.24%降低为2018年的24.33%。自2011年转企改制后,宁夏区属国有文艺院团专业人才队伍呈现出不断减少的现状。

(二)专业人才类别不齐全

从转企改制后的宁夏各文艺院团来看,专业人才队伍结构不够合理,专业人才类别不齐全,专业队伍主要集中在演员和演奏员两类,导演、编剧等重要门类严重缺失。作为省级文艺表演院团一般具备独立创作、编剧、导演等“一条龙”的独立排练演出能力,但根据调查发现,转企改制后的区属各文艺院团独立排练演出能力还不够具备。

(三)副高级以上专业技术人员偏少

各院团转企改制后,部分副高级以上专业技术人员离职或退休,导致引领各院团发展的副高级以上专业技术人员很少。目前在宁夏演艺集团各文艺院团中,具备正高级职称的人员占专业人员比例仅为3.1%。

(四)专业人才队伍建设“青黄不接”

各文艺院团的年轻演员要通过舞台锻炼、专家引领不断得到岗位锻炼和提升。调查发现,各文艺院团专业化人才普遍年轻化,高级专业技术人员很少,专家型的人才更是奇缺,对年轻一代的引领和培养就成困难。如某文艺院团现有演员35人,其中90后4人,80后5人,其余全为70后人,这样发展的结果就是该院团在未来数年间演员退休率将达到81%以上,专业人才出现青黄不接的现状。

(五)专业人才队伍学历偏低

近年来,省属各文艺院团根据需要也招聘部分演员,特别是高学历演员(研究生及以上学历)从数据分析来看,高学历人员特别是研究生学历人员比例很低,仅为2.3%,有近一半的专业人员在中专学历或以下,这种现状严重制约了各文艺院团的业务发展。

(六)部分专业人才缺失

根据近年来宁夏区属各文艺院团的发展情况来看,编剧、导演等专业人才缺失是制约宁夏各文艺院团发展的瓶颈问题。从近两年宁夏各文艺院团创排的大型戏曲、歌舞作品来看,编剧和导演全都是外面聘请的,本省内的编剧和导演等专业人士,不是专业院校培养的,大多都是业余爱好、经过研修班等短期培训成长起来的,专业水平非常有限,没有创排大型剧目的专业水平和能力。

三、存在主要问题的原因分析

为进一步探索文艺院团专业人才队伍建设面临各种困难的解决办法,经调查研究分析,影响各文艺院团人才队伍发展的原因主要有:

(一)转企改制前后政策的影响

国有文艺院团转企改制前演员人数是趋于稳定的,转企改制后,演员由事业编制转变成了工人编制,一部分院团业务骨干进行了辞职和跳槽,是各文艺院团专业人才减少的一方面因素。另一方面的原因是养老退休政策的影响,是部分专业人员离职退休的又一重要因素。在2011年转企改制前,某歌舞剧院原有人数203人,其中正高级职称5人,副高级职称13人,后56人按照改革政策提前退休后,歌舞剧院在职员工迅速缩减为147人,其中,专业人员103人,正高级职称3人,副高级职称5人。符合养老退休政策人员退休,高级专业技术人才减少,普遍面临青黄不接的局面。

(二)转企改制对演员心理造成影响

宁夏国有文艺院团转企改制很彻底,自2011年至2012年两年内对宁夏区属国有文艺院团进行了全部改制。但某些外省市在国有文艺院团改制时,措施更加灵活,坚持维持原有事业单位性质不参与转企,保留了原有的建制和队伍。由于各地文艺体制改革中的措施和方法不一致,对演员的心理造成一定影响,从而影响了文艺院团专业人才队伍的稳定发展。

(三)转企改制后聘用制度的改变

由于转企改制后,各文艺院团的演员都转成了工人编制,实行了企业化管理,要和院团签订聘用劳动合同,竞争上岗,专业技术人员实行评聘分离,工作的稳定性与事业单位相比明显减弱,这也是影响专业队伍稳定的又一因素。

(四)文艺院团市场开拓力不足

宁夏演艺集团下设各文艺院团每年政府要预算部分经费,作为各文艺院团的基础工作经费,其它经费来源均来自每年的“送戏下乡”以奖代补资金。2012至2014年“送戏下乡”补贴经费每场补贴5000元,从2015年起歌舞类每场补贴1.2万元,戏曲类每场补贴1.5万元。另外,如要排练大型剧目都是政府注入资金,各文艺院团基本没有营利性演出收入。由此可以看出,改制后的文艺院团对政府补贴资金的依赖度很高,自身艺术创造力和市场开拓力能力不足。

(五)文化艺术人才激励机制不健全

各文艺院团文艺人才队伍激励机制不健全主要体现在以下三个方面。一是没有引进高层次文艺人才的规划;二是各文艺院团依旧沿用原先事业单位的管理模式,不能与市场很好的衔接;三是对人才培养没有培养规划。

四、专业人才队伍建设的对策

根据宁夏国有文艺院团转企改制后专业人才队伍建设面临的发展瓶颈,提出相应的对策和措施。

(一)建立现代企业制度

转企改制后的省属各文艺院团在承担艺术创作生产、公共文化服务同时,要进一步培育文化消费市场的形成,从而使群众文化需求走向长期的有序状态,从而进一步明确新时期的文化体制改革要求,加强文艺专业队伍队伍建设。

(二)建立青年文艺人才培养规划

加强青年人才培养主要通过以下几种方式实现。一是建立各院团副高级以上专业技术人员“师徒制”学习机制;二是文化主管要举办文艺赛事,通过比赛机制培养青年人才不断成长;三是对戏曲专业人员进行后备人才培养,要建设专门的戏曲培养班挖掘戏曲后备人才,如宁夏秦腔剧院招收“宏志班”,会极大地促进戏曲人才队伍建设;四是按照“送出去、引进来”的方式、订单培养的方式、强强联合的方式引进和培养人才;五是加大高层次人才引进力度,吸纳国内外专家为各文艺院团服务和指导。

(三)建立完备的评价体系

文艺院团专业人才需要参加如文华奖、群星奖、省市艺术节等活动,促进文艺院团参与角逐竞争,寻找自身差距,充分认识专业人才存在的短板,互相借鉴学习,帮助提升。各文艺院团要对在某些赛事活动中的获奖者给予配套奖励、优先晋升职称等措施,促进专业人才队伍发展。

(四)加大阵地建设力度

地方政府要预算专项资金对需要改造的剧场或排练厅要及时改造,对没有表演场地的院团需要给予补助得以临时租用场地或在规划时提供新址进行新场馆建设。同时,在剧场建设中,针对现有院团演出设备老化、行当不全的情况,需要及时配置一流的舞台机械设备、灯光音像,布局合理的消防和安防措施,实现剧场多功能的服务配置,打造国际化、高水准现代化剧场。

(五)加大政府购买力度

从2012年宁夏国有文艺院团改制以来,从各文艺院团的收入来看,政府补贴收入占总收入的56%,政府补贴收入成为文艺院团收入的重要来源之一。因此,政府有必要进一步加大对文艺表演的购买力度,为社会提供更多优质的公共文化服务,从而壮大文艺人才队伍的力量。

(六)加强集约化经营模式

转企改制后的文艺院团通过“院院联合”、和旅游景区合作等方式整合全省的剧目资源,通过规模化、集约化运营,丰富剧场的演出内容。另外,要鼓励文艺院团不断创排新的剧目,对审定的优秀剧目,政府要安排专项资金予以扶持和奖励,从而促进各文艺院团的专业化发展。

总之,专业人才队伍减少、部分专业人才缺失、文艺院团人才年龄结构不合理、部分紧缺专业人才匮乏等问题,已成为当前文艺院团发展亟须解决的问题。

参考文献

- [1]王微晓.文化体制改革背景下文艺院团专业人才队伍建设.2017
- [2]陶彦林.宁夏国有文艺院团转企改制发展现状.共产党人,2017(9)