



位置：首页 >> 《构建地方戏曲发展平台、打造舞台艺术精品》

专题报道

学术前沿

行业资讯

相关文章

- 舞美当家：艺术新趋势
- 敬畏舞台
- 戏曲视觉审美的再发展
- 构建地方戏曲发展平台...
- 中国现代舞台美术的民...
- 《骆驼祥子》灯光设计...
- 关于对舞台灯光设计中...
- 潮剧舞台美术概述
- 湘剧的舞台美术
- 舞台灯光与舞台布景的...
- 绿叶扶红花
- 亮度小议
- 临摹与想象是化妆造型...
- 光的旋律
- 能者无疆
- 填补学术空白重构戏曲...
- 传统神韵与现代审美的...
- 创新求索追求卓越
- 舞台上的风景线
- 一目了然和视而不见
- 奥林匹克新视界
- 翱翔舞台上的蓝天
- 粤剧舞美的走向
- 中国现代舞台美术的民...
- 浅谈灯光色彩在滑稽戏...
- 关于对舞台灯光设计中...
- 舞台是自由的
- 童心，还是童心
- 构建地方戏曲发展平台...
- 传统神韵与现代审美的...

构建地方戏曲发展平台、打造舞台艺术精品

来源：中国舞台美术学会 日期：2008-10-20 10:38:44

近年我省专业文艺表演团体在弘扬先进文化,在艺术创作、生产、演出活跃文化市场,扩大对外、对港澳台文化交流等方面取得较为显著的成绩。但由于时下经济市场全球化进程的加快,多元化的文化消费、交流撞击的格局日益凸现。戏剧城市的演出市场和文化消费尚待形成,农村民营的演出市场亟及规范和有序化。文化建设中的历史沉积以及戏剧理论研究的滞后,加之文化产业管理机制上的种种弊端和缺陷,它不仅阻碍了文化产业的深入发展与当前舞台艺术迅速发展的形势、现状不相适应。尤为突出的是人才资源结构配制不合理,琼剧持续发展后继乏人,演出剧目好的作品少且质量低,平庸的戏曲产品泛滥,改革发展缓慢,使艺术探索流于外在的形式。产生了众多不容忽视的问题。

如何按照市场经济体制和现代文艺产业的发展模式推进新一轮文艺体制改革步伐,重组整合文艺资源,转换体制,增强院团改革创新活力,着力长远、实施人才战略。要始终坚持把培养、扶持青年演职员的任务当做剧团生存攸关的大事来抓,创造灵活的用人机制与营造符合人才成长的环境,呵护人才。政府采取进一步措施、扶持,完善剧院团的“输血和造血”功能,调动社会资源形成多元化发展的新格局,逐步建立起活力高效推进多层次的人才建设、剧目建设、市场演出、多方位、新格局的运营体制。重塑构建我省地方戏曲产业的发展平台,探索未来本土戏曲发展的轨迹,以本土民族文化提升地方区域城市的品位,推动戏曲精品剧目的建设,打造文化内涵的艺术精品,满足群众日益增长的文化需求,推动我省文艺事业的深入发展。

地方戏曲如何有效地整合文艺产业资源,根据本土剧种自身发展的不同特点,依据其院团的不同优势以及地方区域经济状况,对其准确的定位,彰显地方本土传统文化的地域特色。这对主管部门与管理者提出了更高、更新的要求。发展戏曲没有前瞻性的战略眼光不行,当家人没有“百年树人”甘当人梯、铺路石的精神和兼容各类人才的海量也不行。振兴戏曲要有“十年辛苦不寻常”的心理定力与敬业精神。耐得住寂寞,忌浮躁心态与近功急利。在社会提倡高效、务实的今天,眼光尚还把艺术创作停留在全国获奖、冲奖上,是一种远离大众的奢侈、是一种短期的“应市”行为。时下许多院团流行盲目拼大戏、不顾自身的艺术生产力量和底线,为一时利益所驱动盲目拼凑班底,演后一哄而散的浮夸之风,不仅没有达到提升繁荣本地区戏种的目的,也很难提高本院团本戏种的凝聚力与整体上的创作水平。一个地区的先进文化绝不是一、两台大戏所能构建的。太多功利在起作用,最后只能使精品变成“政绩形象工程”。把繁荣戏曲固定在评奖台上、只图领导肯定、专家赞赏、媒体热吹的现象是庸俗不足取的。这种维持短暂、表面虚热一时的泡沫繁荣,是很难留下真正的文艺产品,最终只会使本戏种的地方特色丧失殆尽。因为精品应是传之后世能长演不衰、经得时间历史的检验,而不是昙花一现,办成“最后一幕”。评判一台戏的艺术创作成功与否,场次、票房、观众的影响力就是最好的标尺。它必须符合市场要求,熟悉观众的切身感受和诉求。只关心自身的成功得失,创作是难以提高的。文艺工作者应树立起全局发展的理念,不为一时的私利

所驱动，把更多的精力放在基础、人才队伍、软硬件的环境建设上，脚踏实地，从小事做起。理性地审视反思我省戏曲演出市场“虚火”背后，各紧缺门类人才匮乏的负面。着手做些务实、可行的人才培养基础性的工作，只有夯实的基础，戏曲才能走出峡谷、走出低迷。艺术创新需要充足的知识准备，需要严肃的科学态度。人才知识储备到一定的时候，佳作自然会迭起，因为一个院团的竞争在于它是否拥有众多的艺术家及一批一流的创作人员。品牌的构建离不开人才的支撑。随着党与国家把文化改革做为全党的战略任务再次突出出来，显示其改革重要性与艰巨性。笔者做为行内人，经过三十多年的跌跌撞撞，认为新一轮戏曲改革要有实质性的进展与突破，改革的重点应转移到戏曲人才建设、理论实践建设与真正有市场吸引力的精品上，如果院团领导对改革有应负之心、无实施之意，或只从个人、小团体利益出发，那么人才建设将永远难于走出困境。深化院团体制改革，必须建立起完善人才内部与外部的激励机制做为更突出的突破点与活力点，促进人才合理流动，营造优秀人才脱颖而出氛围，创造人尽其才、因材施教的良好环境。具体说，当务之急应从以下几个方面夯实：

一、 建立活力高效的人才培养开发机制

要牢牢树立起人才发展观的思想，对剧院团来讲，人才建设发展是第一位。戏曲生产是以人为本的艺术劳动创造行业。人才紧缺或各门类人才培养发展滞后，一切将无从谈起。很想象一个剧院团对后备人才力量建设的疏忽乏力，将会处于一个什么样的窘境局面？不论什么样的院团，可以肯定地说，当它一旦失去“输血、造血”功能的活力，无论梨园这朵奇葩多么“娇艳”都会枯萎凋谢。从八十年代后期起，我省戏曲人才已面临后继乏人了，从业人员严重老化，优秀的尖子人才流失严重，观众喜爱的行档、丑剧、武戏等面临失传，许多名艺人的拿手绝活也将会成为历史。一个剧院团如果长期缺乏高尖端、高素质的群体人才队伍，它将会在市场竞争面前失去创造活力，将会沦为一个平庸缺乏竞争力的草莽剧团。建省后，由于地方戏曲理论研究滞后，对人才队伍建设缺乏足够的重视和举措。至使省、市、县三级戏曲创意人才严重不足，优秀的演员、管理营销人才尤为紧缺。一个市级的文艺团体长期没有编剧、作曲、灯光设计，没有新鲜血液、流派纷呈活力的编导，没有其他相应的职能创意部门，可以想象它是怎样艺术生产创作的？以我省专业文艺队伍为例：目前活跃在全省为数不多的几个专业院团，从业人员不过300余人，解放后培养的第一代、第二代演职员基本退休或故去，第三代也将近退休，第四代又面临缺少名师传承，缺少老一辈的敬业精神与艺德双馨的品德。舞台上出类拔萃、叫得响的“明星”以凤毛麟角，海南梨园琼苑已难回到昔日繁花似锦、枝头闹春、舞台星光灿烂、让人回肠荡气……的景象。人才培养不力，势必然使艺术创作陷入困境，创新只能成口号。剧院团目前产业基础薄弱，经费自给率低。对政府来说，需要实实在在的加大投入扶持、分类管理。要开拓新型的戏曲人才培训基地，依托艺术院校的师资优势，不断补充新人，在实践中不断学习加以提高，并多创造机会向一些不知名的青年演员倾斜，为青年人才成长提供机会。鼓励有发展潜力、有艺术造诣的演职员到戏曲高等学府深造，着力加速培养40至50岁的中坚力量，加大培养30岁以下的后备人才，加速培养优秀的青年艺术人才后备队伍。“新人”是剧院创新的活力，是基础中基础。要切实为他们成长提供实践磨砺的机会，把提携新秀摆上议事日程、视为己任。聘请退下来名艺人言传面授，给优秀人才，名师予优厚的待遇。给省办有影响成才率高的戏曲学校予重点扶持，不断提高专业艺术学校的师资生源质量。提倡院团结合、团校结合、多层次的教学模式，普及艺术教育，提倡双轨发展培养，办好戏曲人才输送的后备库，是解决当前戏曲剧院团后继乏人的关键。

二、 认真抓好剧目创作建设,继承传统,注重创新.

把加速培养造就大批创意人员当成提升地方剧种品位的一个长远战略.剧目建设离不开编剧、导演、作曲、舞美设计等创意人才。没有二度创作，就谈不上持续发展，谈不上创新。一个院团在艺术生产运营中能否提升知名度，能否有若干精品剧目成为龙头产品并被观众认可。这极大程度上取决于它是否拥有一批相对稳定，配合默契的创作集体，精品的形成与它建立起一支自身能力强，艺术素质高的艺术生产队伍与从业者的整体素质、高水平的创作是分不开。戏剧创新离不开剧本，剧本做为该剧之本是基础。如果一度创作先天不足，再高明的导演、演员也难在舞台上呈现完美。以往人们提起戏曲生存现状，总会责怪编

剧、作曲、设计等人才大部流失,有些院团到了难以维持的地步。不能不承认,作为创作主体,创意人员在戏曲中是文化较高、头脑最活跃的群体。但这部分人一直得不到充分的发挥与应有的尊重。尤其在一些由名角挑头组建班子的剧团,这种现象更为突出。一些名演员以自我为中心,“包打天下”。对创作人员长期淡漠或置之不理,不尊重他人劳动。这都是一种没素养、文化缺失的表现。戏曲做为是一门综合特征最为突出的艺术,很多名角,名演员并不具备集众多门类艺术于一身的的能力。戏剧虽然以演员为载体,但演员离不开二度创作,没有创作谈何创新?演员与创作者是平等的,但在心态上常以主角自居,在收入上两者差别也极为悬殊,创作人员没名没利,人才能不流失?再说创作人员也亟待拓宽视野,寻找新的起跑点与突破点,但终年深入生活的经费都没有,工作、生产、居住的环境都非常差,造成人才断层、危机等诸多因素。文艺创作不同于其他部门,不能单纯靠行政命令,管理者应学会人性化管理,学会深入细致的交谈,交换想法,关心他们的工作与生活并为其排忧解难,积极采取措施支持创作人员到生活第一线,投入创作激情。应重视传统,提倡移植优秀剧目,正戏、丑戏、悲剧、武戏并举。应建立起向重实绩,向优秀的主创人员岗位倾斜的激励机制,体现创作人员的价值观,开拓创新型人才的新路子,留住人才。

三、 要加速培养新型的演艺管理营销人才。

戏剧当前最缺的不是演员而是优秀的演艺管理营销人才。戏剧做为多门类、多种边缘学科的复杂系统工程的艺术。它对演艺管理者的知识、智力,对演艺市场产业的了解与思路开拓,综合文化素质能力结构要求较高。它决定管理者必须具备多门专业知识,有超前的思维与强烈的开拓精神,有协调驾驭艺术管理上的能力,不囿个人名利,能凝聚人气,有亲和力。能善用人才有“官德”,有培养广纳群贤、博采众长的气度,有兼容各类人才不同意见的海量且胸怀宽阔。这是保证戏曲长足发展的前提。演艺管理人才培养的薄弱,他不仅制约了戏曲的发展。也给人才培养带来多种困惑。一个院团的领导象走马灯似的轮换,不到一届已换了三位“主帅”,谁还顾及谋划未来发展?令人隐忧!现在的管理者大多来自本行业或名角,多停留在小农经济意识,习惯按自己的意图行事。在这种领导人的管理下,自以“全能”的导演日渐增多,以导演为中心、导演说了算,所导致的问题也日渐突出,有些导演如果仅从想当然出发,仍循着老套路,延续着旧路子,老的模式,手法光怪陆离怪诞。不仅难以从根本上解决戏曲的危机,反而导致戏曲品位的弱化。擅长现代企业制度管理知识型的营销人才缺乏,营销手段滞后,严重影响戏曲产业的深入发展,形成恶性循环。现剧院团的市场意识薄弱,大部分院团没有固定的演出排期,艺术生产随意性增大,演什么剧目缺乏长远的计划,组织营销更无从谈起,即使偶尔排期或推出新剧目,由于宣传营销组织手段不够,至使想看戏的人也不知道近期的演出。许多院团建团几十年未能形成自己的优势与特色风格。它和管理者的营销决策、科学管理水平是分不开的。一个优秀的院团应该敢于提出向“品牌”要效益,衡量一个院团改革成功是否:固然要有一批新剧目,有一种新的格局出现,有一种灵活高效的运营机制……但主要突出在人才建设上,以人才兴团,有一批中青年优秀的演职员脱颖而出。艺术竞争、其实是拼文化、拼人才的竞争。不失时机挑选一批有发展潜力的管理人员,依托中央文化管理干部学院的优势,培养一批高层次的新型的管理营销人才,提升自身的影响力,走出管理人才的困境。

文化体制的改革、整合、刷新,其目的是消除旧体制的桎酷束缚,释放从业的的生产的工作热情与为艺术献身的敬业精神。要发挥专业艺术院团在人才资源上的整合优势,探索多元化发展的模式,打破院团的门户之见,重组整合,促进优秀人才合理流动。解放思想,创新文化体制,增强戏曲内部发展活力,实施、改善、提升艺术生产的多元格局囊括各门类优秀人才的集聚工程。要立足于本院团人才培养,要提高管理者的水平,克服在人才使用中重视外来人才而忽视本地现有人才的不良倾向。挖掘现有的专家型的高级人才。合理使用本院团优秀的拔尖人才……等等,多重并举。

地方戏曲是一个地域民族文化遗产的有效载体,它拥有广泛的群众基础。它以独特的艺术形式和浓厚的文化底蕴,对人的思想、道德情感、信仰、审美产生重大的影响。要把办好地方戏曲剧团作为提升本土传统文化的传承发扬的一种重要载体,张扬地域的特色文化,让戏曲艺术成为一道独具品位、高雅的乡土艺术。我们坚信鲁迅先生所说:“越具民族性的文化,越具世界性”。文艺是属于时代的。振兴戏曲,打

造时代精品，任重而道远，但愿人们多一份荣誉感与责任感，肩负起历史的使命，那么戏曲的前景将会焕发更加迷人的光彩。

作者：柳家峰

▶ [版权所有](#)

▶ [法律声明](#)

▶ [广告服务](#)

▶ [联系我们](#)

[京ICP备06012649号](#)