

НОВ БЪЛГАРСКИ УНИВЕРСИТЕТ
Департамент „Музика“

Найден Владиславов Тодоров

**РАЗВИТИЕ НА СИМФОНИЧНИТЕ ОРКЕСТРИ В
БЪЛГАРИЯ. ИСТОРИЯ, ПРОБЛЕМИ ДНЕС
И ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ**

**Автореферат на дисертационен труд
за присъждане
на образователна и научна степен „доктор“**

**Професионално направление: 8.3. Музикално и танцово
изкуство**

Научна специалност: Музикознание и музикално изкуство

Научен ръководител: проф. д-р Милена Шушулова-Павлова

София, 2024

СЪДЪРЖАНИЕ на дисертационния труд

ВЪВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА ПЪРВА: ТЕОРЕТИЧНИ ПОСТАНОВКИ НА ПРОБЛЕМА ЗА СИМФОНИЧНИЯ ОРКЕСТЪР	9
1.1. Същност на оркестъра и видове според състава	9
1.2. Оркестри, според акта на създаване	17
1.3. Видове оркестри, според оперативните им цели	19
1.4. Собственост на оркестъра – участие на оркестрантите	24
1.5. Взаимоотношения между „ <i>институциите</i> “ оркестър и зала	28
1.6. Значение и влияние върху статута на музикалните състави на терминологичните категории „ <i>филхармония</i> “ и „ <i>симфоничен оркестър</i> “	33
Изводи от първа глава	42
ГЛАВА ВТОРА: АНАЛИЗ НА ВЛИЯЕЩИ ФАКТОРИ ВЪРХУ РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ДЕЙНОСТТА НА СИМФОНИЧНИТЕ ОРКЕСТРИ В БЪЛГАРИЯ	43
2.1. Музикалните оркестри в България – „филхармония“ или „симфоничен оркестър“	43
2.2. Стадии на развитие на музикалните (симфоничните) институции в България	50
2.3. Процесът на културни реформи в музикално-сценичните изкуства в България	74
2.4. Анализ на реформите, извършвани през последните 30 години в професионалния сектор музика	76
Изводи от втора глава	120
ГЛАВА ТРЕТА: АПРОБИРАНЕ НА МОДЕЛ ЗА ЗНАЧЕНИЕ НА СТРАТЕГИЯТА КАТО ВЛИЯЕЩ ФАКТОР ВЪРХУ РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ДЕЙНОСТТА НА СОФИЙСКА ФИЛХАРМОНИЯ	122
3.1. История на Софийска филхармония	122
3.2. Състояние на управленската структура на Софийска филхармония към 1 януари 2020	125
3.3. SWAT анализ на състоянието на Софийската филхармония (към 31 декември 2022)	130
3.4. Стратегия за развитие на Софийска филхармония	132
3.5. Планиране и реализиране на концерт в Софийска филхармония	140
Изводи от трета глава	144
ГЛАВА ЧЕТВЪРТА: ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ОРГАНИЗАЦИОННА ПРОМЯНА ЧРЕЗ ПОДОБРЯВАНЕ МЕНИДЖМЪНТА НА СИМФОНИЧЕН ОРКЕСТЪР	146
4.1. Мениджмънт на симфоничен оркестър	146
4.2. Политика на оркестрите – културна индустрия или обществено-социална дейност	155
4.3. Причината за съществуването на оркестрите – публиката	171
4.4. Изборът на репертоар и изпълнители и идентичността на симфоничния оркестър	179
4.5. Законодателна рамка за управление на сценичните изкуства в България	185
4.6. Финансиране на културните институции: с частни средства; смесено или публично	192

4.7. Възможни решения на проблемите с работното време на човешките ресурси в симфоничните оркестри	211
4.8. Заплащане на музикантите в симфоничния оркестър	227
4.9. Интегрални критерии за оценяване на работещите в симфоничен оркестър	231
ОБОБЩЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ КЪМ ОБЕКТА НА ИЗСЛЕДВАНЕ	238
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	243
ПРИНОСИ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД	246
ПУБЛИКАЦИИ ПО ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД	247
БИБЛИОГРАФИЯ И САЙТОГРАФИЯ	248
ПРИЛОЖЕНИЯ	259
Приложение № 1: Вестник Работническо дело, март 1945:	
Статията „Държавен симфоничен оркестър“ с автор Стоян Г. Стоянов	259
Приложение № 2: ИНТЕРВЮ с диригента Веселин Байчев (27.01.2022)	261
Приложение № 3: ИНТЕРВЮ с проф. Пламен Джуров – диригент (01.09.2021)	265
Приложение № 4: ИНТЕРВЮ с диригента Владимир Кираджиев (15.01.2022)	274
Приложение № 5: ИНТЕРВЮ с музиколога Андрей Андреев (05.08.2022)	280
Приложение № 6: Комуникационна стратегия на Софийската филхармония (2022)	285
Приложение № 7: Подробно описание на съставите на Симфоничните оркестри в България	292
Приложение № 8: ПРАВИЛНИК за устройството и дейността на Софийската филхармония (от 23.11.2018, подписан от министър Боил Банов)	301

ВЪВЕДЕНИЕ

Една от най-сложните системи в социокултурната сфера е тази на музикалното изкуство. Сложността произтича от разнообразните форми на музикално-сценичните структури, от взаимоотношенията и взаимодействията между отделните блокове на системата – пазарни и непазарни, икономически и административни, естетични и етични.

Много от така наречените „социокултурни държави” поставят в центъра на своята социално-икономическа политика задоволяване потребността на обществото от култура на общуването. Културата включва в себе си дейности по управление, финансиране и предоставяне на услуги, целящи подобряване на самосъзнанието на индивида и разбирането на поведението на останалите.

Първоначалната цел на този труд е да се опише състоянието на българската симфонична сцена и на базата и на опита на Софийската филхармония да се дадат насоки за създаването на стратегия за развитието на един симфоничен оркестър. Стремещът на автора е да се представи една по-пълна картина на класическия симфоничен оркестър, съставена на основата и на разликите между оркестрите по различни критерии. Чрез показването на варианти в съществуването, се засилва желанието да се разкрие дълбокото разнообразие в историята и развитието на една структура, възприемана едностранно от обществото. Запазена е и основната идея – **да се представи развитието на симфоничния оркестър от Освобождението до наши дни като част от сценичните изкуства и да се покажат възможните пътища на неговата еволюция като музикален и обществен инструментариум, чрез създаване на стратегия за развитието му, използвайки опита на различни професионалисти в областта, но и този на националния оркестър на България – Софийска филхармония.**

Актуалност на темата

В България до настоящия момент няма предложен исторически преглед на симфоничните оркестри. Съществуват трудове за оперните театри, за композиторите – като създатели на творчество и произведения, но липсва специализирана литература и научни изследвания за историята и развитието на симфоничните оркестри. Самото понятие „*симфоничен оркестър*“ е прекалено опростено в съзнанието на хората.

Заради промените в политическото управление на страната в последните над 30 години, се установява липса на информация – като фактология и източници – унищожени са архивни документи или са в невъзможност да се ползват за научни и изследователски цели. От друга страна, през последните години са направени редица опити за реформиране на сектора, без

предварително да е извършен анализ на влияещите фактори върху резултатите от дейността на симфоничните оркестри в България. Не са апробирани различни модели за установяване значението на стратегията като влияещ фактор върху постиженията на симфоничните оркестри и да се прецени коя форма на мениджмънт е най-подходяща за България. Тези аргументи, съчетани с лична необходимост и интерес, са причини за насочването към разработване на настоящата дисертация.

Обект на изследване е историята и настоящото състояние на Софийска филхармония, както и историята на оркестровата практика в България. Всичко това е пречупено през призмата на добрите световни практики.

Предмет на изследване са методическите и приложните аспекти за разкриване на възможности с цел подобряване продуктите от труда на музиканти, оркестранти, мениджъри, солисти и водачи на групи чрез повишаване на тяхната мотивационна и социокултурна ангажираност с институцията, от която са неразделна хармонична част.

Цел на дисертационния труд е да се осветли историята и оттам да се установи настоящото положение на симфоничните оркестри в България, като акцентът е най-вече състоянието на Софийска филхармония. Да се заимстват някои иновативни аспекти и организационни практики на най-добрите европейски и световни филхармонични структури и се направи опит да се имплантират в българската музикална културна среда за осъществяване на организационна промяна чрез подобряване мениджмънта на симфоничните оркестри.

Постигането на така формулираната цел извежда за изпълнение **следните задачи:**

1. Да се постави теоретична основа на структурата и управлението на симфоничните оркестри.
2. Да се вникне исторически в зараждането и развитието на оркестровото изкуство в България.
3. Да се изследва аналитично състоянието на оркестрите и развитието на музикалните (симфоничните) институции в България.
4. Да се разгледат критично културните реформи при музикално-сценичните изкуства в България.
5. Да се представи и анализира структурата и управлението на Софийска филхармония (към 1 януари 2020).
6. Да се апробира модел стратегията като влияещ фактор върху значението на резултатите от дейността на симфоничните оркестри, за да са част от културната индустрия и да имат обществено-социална дейност.

7. Да се анализира законодателната рамка за управление на сценичните изкуства в България.
8. Да се представят интегрирани критерии за оценяване на симфоничния оркестър у нас, от които да произтичат начините за неговото финансиране и управление като културна институция.

Научноизследователска теза на дисертационния труд

Трудът на филхармоничния музикант има двойствен характер – от една страна той е личен ресурс и същевременно капитал на организацията, която е заинтересована да го развива. Симфоничният оркестрант или солист постига три вида резултати (музикални, икономически и социокултурни), тъй като осъществява дейността си в организация, където резултатите също се измерват в тези три направления. Организационната стратегия е основен влияещ фактор върху резултатите от дейността на симфоничните оркестри, за да са част от културната индустрия и да имат обществено-социална дейност. Независимо от многоаспектността и комплексността на труда на филхармоничния музикант, той подлежи на управление, резултатите от него могат значително да се подобряват чрез приложението на подходящ методически инструментариум за обучение и за развиване на неговите възможности за индивидуална, а оттам и за организационна промяна.

Подход и методология на изследването в дисертационния труд

За реализацията на изследването са използвани методите на исторически анализ и синтез, сравнителен метод, проучване на мнения и оценки, социален експеримент и др. Подходът е аналитичен – проучват се и се събират факти за оркестрите в България и извън нея. Методите са на съпоставяне и историографска обосновка на събраната цялостна информация. Приложени са футуристични елементи за оценка на възможностите за развитие на сектора, съобразно съвременното глобализиране на социалната среда и особено след като България е част от общото Европейско културно пространство.

Този труд няма претенциите да бъде изчерпателен. Засегнатите в него въпроси са комплексни и могат да бъдат обект на множество научни изследвания.

Като източници на информация са използвани: документи, свързани със законодателни инициативи – закони и постановления; Държавен вестник; Електронни източници и информация от сайтове на световни и европейски оркестрови състави (Симфоничен оркестър на БНР; ORF Виена; RAI; SWR; Виенска опера; Метрополитън; Маринский театър; Миланска скала; Младежки оркестър на Европейския съюз; Оркестър Симон Боливар и др.); Официална отчетна документация, публикувана от Министерство на културата; Комитет за култура; Държавен архив; Алманаси и енциклопедии; Книги и списания,

подробно описани в раздел „Библиография и сайтография“; личен архив на докторанта и т.н.

Възприети ограничения в дисертационното изследване

Въведените в изследването ограничения имат своята аргументация, а именно: изведен е приоритет в изследването на вътрешните фактори, влияещи върху количествено и качествено характеризиране на труда на филхармоничния музикант; проучването на факторите на външната среда се основава на диагностичен анализ, експертни оценки и статистически данни. Стеснен е обхватът на симфоничните оркестри, обект на изследването до 20, съобразно достъпа до публична информация за тях. Това стеснява обхвата на конкретното настоящо проучване.

Обхват и структура на дисертационния труд

В съответствие с целта и задачите на дисертационния труд и при отчитане на изследователската теза, разработката включва въведение, четири глави, заключение, библиография, сайтография и приложения. Оформянето на труда в четири глави е продиктувано от необходимостта проблематиката на дисертационното изследване да се представи в логическа последователност.

Първо, проучване и анализ на съвременни, актуални литературни източници и обобщаване на съществени теоретични въпроси, свързани със съществуващите теоретични постановки на проблема за симфоничния оркестър, т.е. същност на оркестъра и видове, според състава, според акта на създаване, според оперативните цели. Второ, разработване и адаптиране на методологически и методически положения за оценка и анализ на влияещи фактори върху резултатите от дейността на симфоничните оркестри в България. Разгледани са етапите на развитие на музикалните (симфоничните) институции в България и процесът на културни реформи в музикално-сценичните изкуства у нас. Трето, следващата глава на дисертационния труд представлява практическо изследване, насочено към реализация на методиката. Извършено е апробиране на модел за значение на стратегията като влияещ фактор върху резултатите от дейността на Софийска филхармония. Извършен е исторически преглед на организацията; Състоянието на управленската ѝ структура към януари 2020; Представена е Стратегия за развитие на Филхармонията за периода 2018-2021; Аprobацията е извършена чрез илюстрация на планиране и реализиране на концерт на институцията. Четвърто, представени са идеи за осъществяване на организационна промяна чрез подобряване мениджмънта на симфоничния оркестър, посредством изграждане на институционална политика в посока културна индустрия или обществено-социална дейност, както и някои основни аспекти, оказващи

влияние при избора на политиката на управление. Предложени са интегрални критерии за оценяване на работещите в симфоничен оркестър.

В заключението на дисертационния труд се съдържат две групи въпроси: първо, аргументация за изпълнените задачи по цялостното изследване и постигане на основната цел; както и доказателства за потвърждаване на изследователската (докторската) теза; второ, извеждане, включително с необходима аргументация, на насоки за бъдеща работа и изследвания в областта на мениджмънта на симфоничния оркестър за осъществяване на организационна промяна чрез подобряване управлението на организационната структура. Включени са обобщения и препоръки към обекта на изследване.

ГЛАВА ПЪРВА: ТЕОРЕТИЧНИ ПОСТАНОВКИ НА ПРОБЛЕМА ЗА СИМФОНИЧНИЯ ОРКЕСТЪР

1. 1. Същност на оркестъра и видове според състава

В тази част от дисертацията се запознаваме със значението на оркестрите и същността на думата „оркестър“. (Според Българския тълковен речник, Речника на Кембридж, сайтът за дефиниции, сайта Reverso и др.) Обсъждени и дефинирани са видовете оркестри, според техния размер: а) камерен ансамбъл; б) камерен оркестър; в) симфониета; г) симфоничен оркестър; д) голям симфоничен оркестър. Търси се отговор на въпросите: Защо има камерен ансамбъл и камерен оркестър и каква е разликата между тях. Какви *камерни ансамбли* има в състава на Софийската филхармония. Какво значение има понятието „филхармония“. Връзката на големи филхармонични институции със симфоничните оркестри. Камерни оркестри, които носят това име и защо. В България има различни камерни оркестри, като през XX век е било обичайно и Държавните филхармонии да създават такива с музиканти, свирещи в симфоничния им оркестър като част от своя апарат. Общинските камерни оркестри към 2022 са 7. Съществува и междинна категория, наречена „Симфониета“. Изпълнителската практика показва, че в повечето случаи става дума за малък симфоничен състав, подходящ за изпълнение на произведения от класическия период (XVIII век). Към 2021 в България има три държавни и един общински оркестър с такова име.

Основната оркестрова категория, с название „**симфоничен оркестър**“ е дефинирана различно в различни източници: речникът на Кембридж, сайтът Мериам Уебстър. Категорията „симфоничен оркестър“ по същество е основният вид състав, който се подразбира, когато се използва думата „оркестър“. Исторически погледнато, класическият симфоничен оркестър води своето начало още от ренесанса и по-късно Барока, но вида, в който го познаваме се формира през класическия период (втората половина на XVIII

век, до началото на XIX век) в развитието на „съвременната“ музика (съвременна, в смисъл на съвременната цивилизация). През късният романтизъм и особено в края на XIX/началото на XX век, симфоничният оркестър се разраства и така се ражда и допълнителната категория (някои не я отделят от предишната) на „**Големия симфоничен оркестър**“, в творчеството на Берлиоз, Рихард Щраус, Малер, Шостакович, Стравински, Бърнстейн и много други. Броят използвани инструменти варира, според концепцията на съответния композитор.

Най-прегледна в това отношение е категоризацията на оркестрите в Германия, където симфоничните оркестри са разделени на няколко основни категории: Категория А: 99 музиканти; Категория В+: 78 музиканти; Категория В: 66 музиканти; Категория С: 56 музиканти. Приема се и четвърта “D” категория, за оркестри, които са с по-малко от 56 музиканти (симфониети). В България към 2022 има само един оркестър, чийто състав надвишава трицифрено число, това е Софийската филхармония, в която към 1 януари 2022 свирят 122 инструменталисти. В този смисъл, днес Софийската филхармония е единственият оркестър у нас, който може да се разглежда като „голям симфоничен оркестър“.

Обобщение: По своя състав оркестрите могат да се разделят на няколко групи, вариращи от камерен ансамбъл до голям симфоничен оркестър, като в световната практика няма унифицирана бройка музиканти за всеки един вид оркестър. Принадлежността на всеки състав към съответната група може да се дефинира в сериозна степен, според изпълнявания репертоар, както и наличието на определени инструменти в състава на оркестъра. Най-ясно е разграничението на отделните видове групи оркестри в Германия, където всяка категория е в точна зависимост от броя на музикантите в оркестъра.

1.2. Оркестри, според акта на създаване мога да бъдат от: военен оркестър; оперен оркестър; филхармонично общество; с акт на учредяване от финансиращата страна (държава, град, радио...); напуснали друг оркестър; младежки (или академичен) оркестър; основан по идея на човек (бизнесмен, меценат); основан за/от диригент. Представени са всички познати начини, по които са възникнали днешните оркестри (в световен мащаб). Всеки оркестър попада в някоя от горните категории.

1.3. Видове оркестри според оперативните им цели

В своята книга „*Оркестровият мениджмънт*“ известният културолог Гералд Мертенс разделя оркестрите в четири категории: Концертен оркестър (българското название е „симфоничен оркестър“); Оперен оркестър/театрален оркестър; Радио-състав (радио-оркестър); Камерен оркестър. Мертенс нарича това разделение „*Моделът на четирите стълба на немското оркестрово*

пространство“. Целта на този дисертационен труд е да разгледа видовете симфонични състави, поради което категории и подкатегории като камерен оркестър, струнен оркестър, духов оркестър и др. ще бъдат изключени от „симфоничната“ категоризация на оркестрите. Посочени са разликите между студийния и симфоничния оркестър. В последните години започва да става все по-модерно явление – „новост“ (в кавички, понеже така е започнало всичко в началото на ХХ век) – Филм-концерт – излъчване на филми, с участието на жив оркестър. Примери за филмови оркестри са дадени като допълнителна сайтография.

Разлики в изпълнението на различните оркестрови състави. Обобщение

Симфоничните оркестри могат да бъдат разделени в няколко категории, според техните оперативни цели. Тези категории нямат пряко отношение към комплектуването на съставите, визуално те могат да изглеждат идентично. Разликата в различните им качества е породена от различните цели. За да изберем с какъв вид симфоничен оркестър желаем да работим, трябва да сме наясно с продукта, от който имаме нужда. Въпреки различната цел на съществуването им, на сцената различните видове симфонични оркестри могат при необходимост да изпълняват различна от основната си роля, като разликата в изпълнението им в повечето случаи би била недоловима за обикновения слушател. Като сбор от качества, резултат от оперативните цели на състава, обаче, филхармоничният оркестър е най-пригоден за високи общи резултати на концертната сцена.

1.4. Собственост на оркестъра – участие на оркестрантите

В своята книга *„Изкуството на оркестровото дирижиране в България“* диригентът Иван Илиев определя два вида музикални структури: „1. Традиционна триъгълна структура: музикален директор, изпълнителен директор, управител/борд. 2. Кооперативна форма на управление, при която музикантите притежават и управляват оркестъра.“ Кой вариант е по-добър за музикантите – да бъдат съсобственици или да бъдат наети? При кооперативна собственост, оркестрантите са част от оркестъра не само в качеството им на музиканти, но и със своите идеи за развитие на състава, с дейно участие в избора на репертоар, гостуващи изпълнители, допълнителни ангажменти като записи, турнета и прочие. Тогава музикантите поемат и съответни рискове, тъй като при една небалансирана, от икономическа гледна точка политика или при форсмажорни събития извън техния контрол (подобно на пандемията от 2020), те реално губят и своето пропорционално заплащане.

1.5. Взаимоотношения между „институциите“ оркестър и зала

Изключително важно за представянето на един симфоничен оркестър е средата, в която той функционира, т.е. концертната зала. Оркестър и зала не винаги са еквивалентни и отношенията между тях могат да бъдат разделени на четири различни групи: а) оркестърът притежава/стопанисва зала; б) залата притежава/управлява оркестър; в) оркестърът наема залата; г) залата е отворена сцена и наема оркестри; д) фузия.

Построена през 1937, зала „България“ се явява най-добрата акустична концертна зала у нас и, видимо от нейната нормативна уредба, се управлява от Софийската филхармония. Факт е, че зала „България“ е функционирала на подобен принцип и преди 1944. Друг такъв случай в България е Националният дворец на културата (НДК). През 1986 към НДК се създава по идея на диригента Емил Чакъров Софийски фестивален оркестър (наричан също Фестивален симфоничен оркестър), чиято цел е да обслужва Новогодишния музикален фестивал в НДК. Този оркестър, чийто принципал е Националният дворец на културата, изнася и до днес концерти (основно на 1 януари в зала 1 на НДК), но реално съставът не съществува постоянно, а се събира само при необходимост.

В тази глава се дава достатъчно информация и за оркестрите и залите в България и в някои части на Европа и САЩ. Особено важна за един оркестър е залата, в която работи и как те си взаимодействат непрекъснато – в положителен, понякога и не-толкова, смисъл. Идеята за предоставянето на тази информация е да се покажат отношенията оркестър-зала (сграда) или институция, тъй-като често смисълът на тези отношения изисква и съответния мениджмънт. Особено, когато трябва да си мениджър в по-дълъг период от време и имаш по-дългосрочна програма и визия за развитието на оркестъра.

1.6. Значение и влияние върху статута на музикалните състави на терминологичните категории „филхармония“ и „симфоничен оркестър“

Интересен феномен е фактът, че в общественото пространство „концертният“ оркестър веднъж се нарича „симфоничен“, друг път „филхармоничен“. Има и редица оркестри, като Софийската филхармония, които не носят в името си нито „симфоничен“, нито „оркестър“. И тук незапознатият би си задал въпроса: симфоничен оркестър ли е Софийската филхармония и филхармоничен оркестър ли е например Нов симфоничен оркестър? Това е специална тема, която, поради различните традиции в различните страни, понякога успява да обърка дори изключителни професионални музиканти. В тази част на дисертационния труд се уточняват подробно тези понятия.

Изводи от първа глава

1. Според разгледаните факти, независимо от статута си и финансирането (на запад основно общини, региони и спонсори, на изток – държавата), днес повечето оркестри носят името си по традиция, без да правят сериозна разлика в значенията на думите „симфоничен“ и „филхармоничен“. Въпреки това, според много професионалисти от музикалния свят, понятието „филхармония“ носи друг статут и положение в музикалния и социалния живот. В музикалните среди е известна шегата, че всяка филхармония е симфоничен оркестър, но не всеки симфоничен оркестър е филхармония. Във връзка с тази шега, съвсем не е шега фактът, че докато понятието „symphony orchestra“ е общ термин, то „philharmonic orchestra“ винаги е част от име.

2. Макар и рядко съществуват филхармонии само с камерен оркестър. Когато се е случвало да бъде дискутирана темата между музиканти, те често с основание негодуват, че филхармониите не са съставени от любители (аматьори). Отговорът, обаче, е отново в контекста на думите – те са любители, не защото не са достатъчно професионално добри, а защото правят това, което им е любимо. Или поне такава е ситуацията с хората, които са създавали филхармониите. Според думи на представител на Берлинската филхармония, за да бъдеш „филхармоник“, наистина трябва да обичаш музиката.

3. Днес понятията „симфоничен оркестър“ и „филхармония“ означават за повечето хора едно и също – голям музикален състав от класически музиканти, изпълняващ симфонична музика. Двете имена се използват и за различаването на еднакви по вид състави в едно и също населено място. По използвания израз може да се съди за произхода на състава и за целите на създателите му.

4. Освен това, обаче, думата „филхармония“ е наситена с повече съдържание, с нея може да бъде обозначена културна институция за организиране и разпространение на концертна дейност, тя може да бъде и име на концертна зала. Също така, докато понятието „симфоничен оркестър“ е еднозначно, то една „филхармония“ може да съдържа в себе си различни формации – симфоничен оркестър, хор, младежки, камерни и други състави.

5. В този смисъл, може да се приеме, че понятието „симфоничен оркестър“ представлява изпълнителски състав, а „филхармония“ според традицията на думата в съответната страна, може да бъде в много случаи организация за осъществяване и промотиране на концертна дейност с широк обхват от жанров репертоар и изпълнителски състави.

ГЛАВА ВТОРА:

АНАЛИЗ НА ВЛИЯЕЩИ ФАКТОРИ ВЪРХУ РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ДЕЙНОСТТА НА СИМФОНИЧНИТЕ ОРКЕСТРИ В БЪЛГАРИЯ

2.1. Музикалните оркестри в България – „филхармония“ или „симфоничен оркестър“

В България днес има два оркестъра с „филхармоничен“ статут – Софийска филхармония и Плевенска филхармония. Плевенска филхармония разполага с оркестър и администрация (общо 72 човека) след реформата от 2010 и не разполага със собствена зала. Нейни основни сцени през годините са зрителната зала на Плевенския театър, читалище „Съгласие“ и общинската зала „Катя Попова“. В Софийската филхармония, която има и собствен концертен комплекс – „Зала България“ (всъщност няколко зали) работят 294 човека (към 2020), което включва симфоничен оркестър, смесен хор, камерни инструментални и вокални състави, нещатен детски хор, администрация, технически служби, детска програма „Фортисимо“ и дигитален отдел. Разглежда се историята и проявите на името „Филхармония“ у нас след Освобождението:

2.2. Стадии на развитие на музикалните (симфоничните) институции в България

В кратък и сбит вариант е направен отип за бърз преглед на етапите на развитие на музикалните и оркестрови институции в България, в периода от 1878 до наши дни.

СТАДИЙ I. Предоставени са подробно: Списък на симфоничните оркестри в България в рамките на първия етап от развитието им, според музикалната енциклопедия на БАН от 1967; Списък на съставите, описани в Алманах „Полувековна България“ от 1929; Списък на съставите до 1944, според сборника „Тридесет години Български симфонични оркестри“ на издателство Наука и изкуство от 1974; Списък на съставите до 1944, според книгата „Български музикален театър 1890-2001“ (автори: Розалия Бикс, Анелия Янева, Румяна Каракостова, Миглена Ценова), издадена от Академично издателство „Марин Дринов“, 2005; Списък на по-значимите състави до 1944, според книгата „Градската традиционна инструментална практика и оркестровата култура в България“ (автор Елисавета Вълчинова – Чендова, Издателска къща „Пони“, 2000).

Обобщение: През първия етап от развитието на българското оркестрово изкуство инициативата е в ръцете на любители, в много от случаите завършили своето образование в чужбина. Повечето от съставите не оцеляват дълго, поради финансови и организационни проблеми. Въпреки това се наблюдава желание за „внесяне на европейска култура“ у нас чрез инструменталното изкуство и това води в голяма степен до наваксване на историческото закъснение в развитието на класическата музика в България, по обективни причини. Държавата няма официално отношение към оркестровото

изкуство, единственият оркестър, създаден с царски указ към институция, подвластна на министерството на просвещението е „Държавната филхармония към Народната опера“ през 1935 г. Голямо изключение от цялостната държавна политика е министерството на войната, което създава през 1892 (с указ на княза) първият представителен симфоничен оркестър у нас, както и десетки други (военни) оркестри в столицата и страната. Освен това, министерството на войната създава и условия за обучение на бъдещи музиканти за симфоничните и духовите оркестри. Може да се твърди, че най-голяма роля за развитието на симфоничното изкуство у нас в периода 1878 – 1944 има министерството на войната.

СТАДИЙ II. Институцията, която административно е свързана с оркестрите в България вече е Министерство, отговарящо за културата: 1944 – Министерство на пропагандата; 1944-1947 – Министерство на информацията и изкуствата; 1947-1954 – Комитет за наука, изкуство и култура; 1954-1957 – Министерство на културата; 1957-1963 – Министерство на просветата и културата; 1963-1966 – Комитет за култура и изкуство; 1966-1977 – Комитет за изкуство и култура; 1977-1986 – Комитет за култура; 1986-1987 – Съвет за духовно развитие при МС; 1987-1989 – Министерство на културата, науката и просветата. Предоставени са подробно: Списък на симфоничните оркестри в България в рамките на втория стадий от развитието им според Музикалната енциклопедия на БАН от 1967; Списък на симфоничните оркестри в България в рамките на втория стадий от развитието им според сборника „Тридесет години Български симфонични оркестри“ на издателство Наука и изкуство, 1974 г. (с изключение на град София, където става дума за четири различни оркестъра, в останалите градове всеки описан състав е наследник на съществувалия преди него); Списък на симфоничните оркестри в България в рамките на втория стадий от развитието им според книгата Български музикален театър 1890-2001 (автори: Розалия Бикс, Анелия Янева, Румяна Каракостова, Миглена Ценова), издадена от Академично издателство „Марин Дринов“, 2005.¹ Вторият стадий в развитието на симфоничните оркестри в България е характерен с одържавяването (основно след 1944) на съществуващите структури по места и тяхното регулиране. В биографиите на повечето културни институции в България, датата на одържавяване се посочва и като дата на създаване на съответната съвременна институция.

Обобщение: През втория стадий в развитието на симфоничното изпълнителско изкуство у нас, най-голяма роля има държавата, в по-редки

¹ В тази книга, чийто акцент не е симфоничната музика, не винаги е ясно след 1944 кога оперните театри са със собствени оперни оркестри и кога се използват съставите на държавните симфонични оркестри в съответните градове.

случаи и местните общини. Частната инициатива за съжаление е преустановена в резултат на държавната политика. Одържавените състави в повечето случаи получават възможност за сериозно развитие и израстване – както в художествено, така и в организационно отношение. Като цяло, оркестрите са по-малко от периода преди 1944, но са постоянни, с подсигурено финансиране и за първи път се формира цялостна държавна политика и отношение към развитието на симфоничното изкуство. Силно негативен момент е, че по политически причини се negliжира/изтрива историческото развитие на съставите преди 1944 и, въпреки че повечето от държавните симфонични оркестри са наследници на десетилетни традиции, за дата на тяхното създаване се обозначава годината на одържавяването им. В този смисъл е ценна издадената от издателство „Наука и изкуство“ през 1974 книга на Богомил Стършенов, с редактор Леа Коен – *„Тридесет години Български симфонични оркестри 1944-1974“*, където използваният израз за оркестрите след 1944 е именно „одържавен“, а не „създаден“, каквото е принципно общоприетата практика за този период.

СТАДИЙ III. Институцията, която административно е свързана с оркестрите в България отново е Министерство, отговарящо за културата: 1991-1992 – Министерство на културата; 1992-1993 – Министерство на образованието, науката и културата; 1993-2005 – Министерство на културата; 2005 – Министерство на културата и туризма; 2005-2020 – Министерство на културата. Периодът след 1989 е характерен основно с непрекъснато реформиране на държавните културни институти за адаптирането им към условията на пазарната икономика в страната (непрекъснат, протичащ в различни посоки процес от 1990 до 2020), както и с възникването и развиването на различни частни формации. Предоставен е списък на оркестрите в София в рамките на третия стадий (след 1989). Показани са оркестрите (без духовите и младежките) по вид. Представено е разделение на оркестрите по финансиране.

През последните 30 години българската държава създава условия за развитие пред държавните структури, които сричат структурите с публично (държавно) финансиране, без по някакъв начин да съдействат за дългосрочно и стабилно развитие на независимия сектор. Дори през 2020, в условията на криза (при световната пандемия от Ковид-19), държавата приравни музикантите с държавно финансиране с чиновниците, осигурявайки им за определен период от време работните заплати, но спирайки с поредица нормативни актове възможностите им за измъкване от кризата и последващо развитие, стараяйки се в същото време да обявява редица проекти за независимия сектор, които нямат дългосрочен ефект. Всичко това води до

сериозно напрежение между хората на изкуството, разделяйки ги, съвсем неправилно, в едва ли не несъществуващи по света категории.

След 1989 държавата няма ясно отношение за бъдещото развитие на симфоничното изпълнителско изкуство. В държавния сектор се извършват непрекъснати хаотични реформи, които създават впечатление за абсолютна липса на концепция и визия за посоката на развитие. Общинските състави са в относителна летаргия, заради начина им на финансиране и управление, който е наследен от предишния политически период. В частния сектор, който е изцяло нов за страната (понеже няма съществуващи никакви останки от същия преди 1944), се наблюдава определено развитие, не без помощта на държавата, особено в по-големите градове (а през последните години – почти изцяло само в столицата). Частните структури представляват фирми, работещи на проектен принцип, без постоянно наети музиканти. Представени са различни мнения, особено гледните точки: на *публиката*, на *музикантите*, на *държавните (общинските) институти* и на *частните/независимите структури*.

ПУБЛИКАТА – това е потребителят в музикално-сценичните изкуства. Всичко, което се прави, се прави за публиката. Интересите на потребителите (публиката) могат да се изразят в краткото изречение: повече качество на по-ниска цена. Което само по себе си е проблем, защото качеството струва пари.

МУЗИКАНТИТЕ в България са особена категория, според заплащането, което е значително под средното ниво на заплатите в страната и също така, значително под средното ниво на заплащане на музикантите в държавите с традиции в класическата музика (само в публичния сектор). В независимия сектор музиканти на заплати почти не се срещат. Музикантите на заплата в публичния сектор, за да подържат нормален стандарт на живот, поемат и допълнителни ангажименти извън института, в който са назначени. В дългосрочен план означава натрупана физическа, интелектуална и емоционална умора, което води до принципното ниво на оркестрите, което виждаме днес.

ЧАСТНИЯТ СЪСТАВ – частните/независимите структури в България, нямат онази сигурност, която до скоро имаха държавните структури и са длъжни да бъдат иновативни и винаги интересни, за да успеят. За тях финансовият провал е равен на фалит. Те се интересуват какво е интересно на публиката и го осигуряват, въпреки че често цената е скъпа. Това е едната от двете тези за изкуството – то е лукс и струва скъпо (противоположната теза е *“изкуството – близо до народа“*). Проблемът на частните структури в изкуството у нас е, че нямат собствена материална база и повечето от тях нямат и собствен набор от артисти/музиканти. Тоест, функционират на добре известния в различни страни принцип на *„телефонните оркестри“* (точно този

израз се е наложил за подобни състави) – събират се нужните хора, репетира се според наличните средства и се изнася концерт. У нас не са останали много сравнително добри музиканти, които да са свободни. Частните структури у нас не съществуват на общи начала с назначени хорове и оркестри (заплати-данъци-осигуровки), защото им липсва финансовият ресурс за това. Няма закон, който да регламентира спонсорството или меценатството по начин, който да представлява интерес, за да се дават пари за изкуство. Успехите на частните инициативи са по-големи, защото частните структури са адаптивни и креативни, в необходимостта си да оцелеят. Най-фрапиращият такъв случай е с *Кантус Фирмус*, които от началото на ХХІ век запълниха една огромна празнина в българския концертен живот, докарвайки в България имена, които нито една държавна структура не може да си позволи след 1989.

ДЪРЖАВНИЯТ КУЛТУРЕН ИНСТИТУТ Изкуството не е възникнало като държавно-субсидирано, а в началото на ХХ век управляващите в редица страни са осъзнали неговото влияние върху обществото и поемат ролята на най-голям меценат, като на места процесът е плавен с промяната на общественено-управленската форма от монархия към република. Днес някои държави (Австрия) използват изкуството като основен стълб на своята икономика, но също и като инструмент за печелене на международен престиж и влияние. Други (Италия) го използват като национална гордост и богатство. За трети (Русия) то е начин за пропагандиране на идеи и политики сред обществото и за лице пред света. Четвърти (САЩ) са създали условия то да се развива самостоятелно като бизнес, без директна намеса на държавата. Има и страни (като България), в които изкуството е с неясен статут и държавната политика спрямо него е с по-скоро социална насоченост – да бъдат подкрепяни социално хората, които се занимават с такава дейност, без сериозни очаквания за развитие. През последното десетилетие държавата полага усилия да насочи обществените структури към по-пазарно и адаптивно мислене.

Не е ясна силата на симбиозата между държавен и частен сектор. **Частните структури** към момента не могат без държавата, която дава основата, на която да стъпят музикантите – като заплати, осигуровки, професионална практика, социална сигурност. Държавни или общински са и повечето концертни зали. Държавата, когато има ясна културна политика, изразходва средства, за да създава и развива вкуса на публиката, от задоволяването на който, после могат да печелят частните и независимите структури. **Държавните институти** не могат без частните, които да осигуряват допълнителни доходи на музикантите, защото бюджетът, който се формира от ръста на икономиката, е недостатъчен (бюджетът за култура е един от най-ниските в развитите страни). **Публиката** печели и от двете – държавните

състави дават една основа за постоянен културен живот, а частните организации, когато имат ръководители-визионери, са в състояние да обогатяват културния живот с идеи и изпълнители, които не винаги са възможни за бюджетните организации. **Музикантите** печелят от държавата, че им дава сигурност в настоящето и в бъдещето, когато няма да са в състояние да работят (пенсионни осигуровки), често получават инструменти, и възможност за тяхната поддръжка... печелят и от частните проекти, от които получават допълнителни доходи, които да им помогнат да допълнят основните си заплати.

2.3. Процесът на културни реформи в музикално-сценичните изкуства в България

След 1989 протичат редица процеси (наричани реформи) в България. Държавата продължава да контролира в голяма степен дейността и политиката на културните институции, но финансирането за тях е силно ограничено, предвид новите пазарни обстоятелства. Видими са действия в периода 1991-2020, но липсва цялостна визия на държавата за това, какво да прави с културните си институции. При едно съпоставяне на тези реформи се вижда непоследователността им и несъобразяване с историческите, икономическите и социалните предпоставки за съществуването на съответните културни институции.

2.4. Анализ на реформите, извършвани през последните 30 години в професионалния сектор музика

Всички реформи от 1989 досега са били извършвани основно от Министерството на културата (МК), което през годините е било сливано и отделяно от други министерства – на образованието и науката, както и на туризма. В Постановление №139 на МС от 19 юли 1993, обнародвано в бр.26 на Държавен вестник през същата година, са определени „основните функции на Министерството на културата и принципите на Националната културна политика“. **Съвсем ясната дефиниция за дейността на МК и за бъдещата национална културна политика дават конкретна идея за посоките на бъдещото развитие на културата в България. Дали, обаче, тази политика бива следвана през годините?**

Първите промени са от 1991, когато се случват няколко, на пръв поглед невидими за обществото промени от юридически характер. С Постановление №206 от 22 октомври 1991 се определят основните функции и задачи на Министерството на културата (чл.1) и се създават различни национални центрове, един от които (според чл.3 а.1 т.3) – **Национален център за музика и танц**. Създаването на този център е голяма крачка към децентрализирането и деполитизирането на музикалния живот в страната, в това число и на

дейността на държавните музикални институти. Следващи крачки в тази посока не са направени. Нещо повече – през 2006 с Постановление №149 на МС (раздел VII) статутът на Националните центрове е свален и те са преобразувани в дирекции към МК без юридическа и финансова самостоятелност.

С Постановление №22 на МС от 4 февруари 1992 се определят основните функции и задачи на Министерството на културата. С §3 на заключителните разпоредби на постановлението се **закриват** структури на МК, като Българска импресарска дирекция „София-концерт“, Концертно-артистичния център и Дирекция „Международен фестивал „Софийски музикални седмици“.

С ПМС 114 от 6 юни 1995, Министерския съвет регламентира извънбюджетното финансиране (създава се извънбюджетна сметка) на фонд „Развитие на културата“ (бъдещия Фонд „Култура“).

Постановление №194 от 15 септември 1994 закрива Плевенска опера. С неговия чл.3 се **закриват** и държавните структури за организиране на концерти – „Агенция Музика“ – в градовете Видин, Габрово, Добрич, Кърджали, Ловеч, Пазарджик, Перник, Сливен, Търговище, Шумен и Силистра. Също така шест държавни театъра се преобразуват в „**открити сцени**“, с подsigурени само административни и технически служби.

Постановление №204 от 11 ноември 1999 (обн. В брой 105 на Държавен вестник) **закрива** Агенция „Камерна музика“ и Института по културознание (чл.3).

След промените от 1989 се предприема опит за законово установяване на представителните държавни институции в различните сфери на изкуството. С Постановление на ПМС №128 от 11 юли 1994, основаващо се на конституцията на Република България и публикувано в бр.59 на Държавен вестник на 22 юли същата година, се определя особеният статут и начинът на финансиране на **националните институти** (държавни културни институти с национално значение), които **са отговорни за реализирането на държавната политика.**

През 2000, с Постановление на МС №96 от 2 юни, публикувано в Държавен вестник бр. 48 от 13 юни, това постановление се отменя и се заменя от „Наредба за придобиване и отнемане на статут на държавен културен институт с национално значение“. Определени са критериите (описани в чл. 4, ал. 3) за оценка за правото на този статут. Чл. 7, ал.3 от ЗЗРК гласи: *„Държавните културни институти (ДКИ) с национално значение се финансират изцяло и приоритетно от бюджета на Министерството на културата.“*

Постановление на МС №15 от 31 януари 2011, определя единните разходни стандарти на държавните културни институти в областта на

сценичните изкуства, но не прави разлика между ДКИ с и без национален статут. По силата на това постановление, финансирането на Софийската опера и балет се изравнява с това на оперите в Пловдив, Стара Загора, Бургас, Варна и Русе, а финансирането на Софийската филхармония се изравнява с това на оркестрите в Шумен, Видин, Враца и Плевен.

Важно е да се отбележи, че текстът от чл.7 на ЗЗРК не е променен и според него **националните културни институти би следвало да продължават да бъдат финансирани „изцяло и приоритетно от бюджета на Министерството на културата“.**

Реформа на правителството на Иван Костов (1999)

Постановление №36 от 27 януари 1999 осъществява мащабна и сериозна реформа (чрез министър Емма Москова от правителството на Иван Костов). Постановлението касае директно само четири града, но последвалата от него политика води до разделянето на музикалните институции на три основни категории: **Национални** (Софийска филхармония, Софийска опера и Държавен музикален театър – София); **Оперно-филхармонични дружества** (ОФД в големите центрове в страната – Русе, Пловдив, Бургас и Варна); **Специализирани държавни културни институти** на местно ниво – филхармонии в Шумен, Плевен, Враца и Видин и опера в Стара Загора. Тази реформа засилва влиянието на новосъздадените ОФД в техните райони на действие, но довежда до трудности (поради съкращенията на щатни бройки) в осъществяването на задълженията на институциите в Шумен, Плевен, Враца, Видин и Стара Загора, когато трябва да изпълняват по-крупни произведения от класическия репертоар, използват по необходимост музиканти от сродни институции.

При направена съпоставка в цифри: до обединението на опери и филхармонии в Оперно-филхармонични дружества и в новосъздадените структури са с първоначално утвърдено щатно разписание от Министерство на културата, което постепенно намалява с редица административни актове. При реформата от 1999 музикалните институции в различните градове тръгват по различни пътища на развитие. Всяка една от тях е следвала визията на съответния директор и отклонението в дейността е било повече резултат от лични предпочитания, отколкото от наличните дадености. Най-ярко доказателство за това е резкият завой и развитие през последните години на Държавна опера-Пловдив. Съществено за реформата от 1999 е, че **основният принцип на финансиране на държавните културни институти не е променен**, те са с **фиксирано кредитиране** от държавния бюджет до 2010 и са в относителна финансова стабилност, без значение от постигнатите резултати от дейността им.

През 2004, след обществени дебати се осъществява промяна в заплащането на публичния сектор в културата – с ПМС №314 от 22 ноември 2004, публикувано в 104 брой на ДВ от 26 ноември 2004, Министерският съвет увеличава с 50% заплатите на хората на изкуството, които са на трудов договор.

През 2009 поредицата смени на кадри в Министерството на културата, съчетана с желание за промени от новото държавно ръководство, води и разнопосочни идеи, често без видима координираност между тях. Това води до стихийни реакции в цялата сценична гилдия.

ПРОЕКТОЗАКОН за сценичните изкуства (2010)

Първоначално МК, след различни лутания в заповеди и решения, прави опит да се създаде *Закон за сценичните изкуства*. Такъв закон би регламентирал дейността на сектора и би могъл да доведе до стабилност. Текстове в закона, обаче, са крайно противоречиви и несъобразени с българската историческа, социална и нормативна действителност. Поради текстовете на чл.28 и чл.45 (в него), проектозаконът бива отхвърлен от артистичните среди с поредица петиции, протести и медийни изяви и МК насочва усилията си в друга посока. **В крайна сметка чл. 28 влиза в сила година по-късно с така нареченото название „делегиран бюджет“**. Законът за сценичните изкуства не става реалност, но с постановление №152 на Министерския съвет, от 28 юли 2010, публикувано в брой 58 на Държавен вестник от 30 юли 2010, се осъществява **новата сериозна реформа** в българските музикално-сценични изкуства.

2010 – СЪКРАЩЕНИЯ на структури и кадри: Оперно-филхармоничните дружества отново се преобразуват и се връщат част от старите им функции, отпреди реформата на министър Московска. С това се извършва реално орязване на половината от дейността им, като същевременно се променят смисълът и резултативността им – т.е. съкращава се сериозна част от персонала им. Този проект за трансформация е с чисто финансова насоченост и не се взимат под внимание особеностите на отделните градове и институции, и потребностите на местната публика. **Реформата от 2010 се изразява в съкращаване на щатни бройки и премахване на „филхармоничния“ статут по места** (с две изключения – София и Плевен).

С ПМС №14 от 31 януари 2011, с което се определят първостепенния и второстепенните разпоредители с бюджетни кредити в МК се изреждат всички второстепенни разпоредители в сферата на културата към този момент – общо 105. От тях симфонични оркестри са общо 5: Софийска филхармония; Плевенска филхармония; Симфониета – Видин; Симфониета – Шумен; Симфониета – Враца.

2011 – ДЕЛЕГИРАН БЮДЖЕТ: като продължение на реформата от 2010, през 2011 Парламентът приема **нова система за финансиране** на държавните културни институти в сценичните изкуства (често погрешно наричани с общото название „театри“) – **преминава се от „твърдо“ финансиране към делегиран бюджет.** Основополагащ принцип е, че субсидирането на институтите **зависи от посещението на публиката.** Контекстът е, колкото повече зрители има един оперен театър, толкова по-голяма субсидия получава той от държавата. Има някои добри страни – институти с предприемчиви ръководства имат по-високо финансиране. Какво се случва? През 2015 Любомир Кутин събира данни от държавните културни институти и прави интересен анализ на реформата след въвеждането на делегирания бюджет през 2011 като отчита нестабилен ръст на приходите (подробности в дисертацията). Бележи се ръст от 48% спрямо началната година (44% за София, 59% за големите областни градове и 29% за по-малките градове). Събраните от Любомир Кутин данни съществуват в министерството на културата, цифрите са: 349.999 зрители през 2011; 397.691 зрители през 2012; 496.487 зрители през 2013; 585.995 зрители през 2014. Виждаме ръст от 67% през 2014 спрямо 2011 (60% за София, 81% за големите областни градове и 38% за по-малките градове). Културните институти намират начин да оцеляват и дори да развият публиката си, подтикнати от делегирания бюджет. Променя се тотално философията на културните институции – вместо да формират и развият вкуса на публиката, бавен и сложен процес, културният мениджмънт е длъжен да се съобразява с даденостите, за да могат да оцелеят съставите: доходоносни са тези, които залагат на по-популярен продукт, а в същото време художественият критерий е изцяло пренебрегнат и подчинен на пазарния принцип.

2015 – ПРОМЯНА на основната измервателна единица:

Новата реформа е уж дребна корекция на реформата от 2011, но изменя фундаментално принципа ѝ, правейки следващата крачка към пазарното съществуване на културата в България. В 2015 се прави поправка на делегирания бюджет, според която субсидирането вече не е на зрител със закупен билет, а на спечелен лев от продажбата на билети. Субсидира се реалния приход от билети, а броят на посетителите остава важен само за статистическите данни. Най-способни за оцеляване се оказват институциите, ситуирани в икономически силни градове.

През 2014, с Постановление №45 от 6 март се прави нова частична крачка в обратна посока – театрите в градовете Разград и Кърджали се преобразуват в „Театрално-музикален център“, като се възстановява дейността на Разградска

филхармония, както и музикалните и танцови събития в град Кърджали (но без възстановяване на симфоничния оркестър на града).

Промяната в стандартите (чрез ПМС) на делегирания бюджет през годините, показва политика на принципа „проба-грешка“ и опита на Министерството на културата да реагира в движение на икономическата и културната обстановка в страната.

Методика: Министерството на културата издава специална „*Методика за определяне на средствата по чл. 23а от Закона за закрила и развитие на културата на държавните културни институти, които осъществяват дейност в областта на сценичните изкуства*“ – уточняващ нормативен документ, който се превръща в основополагащ документ за дейността в сценичните изкуства у нас в последните десет години. Методиката определя два компонента за финансиране на държавните културни институти – *Базов компонент* (основен за бюджета на институциите) и *Допълнителни компоненти* (население на градовете, участие във фестивали в страната и извън нея, спечелени награди, сценично реализиране на новонаписано произведение, създаване на рискови (от финансова гледна точка) постановки, работа в райони със специфични условия). Важен момент в Методиката е „*оптимизирането на собствения принос на културните институти във финансирането им*“, което е стъпка към начина на финансиране на държавните културни институти в много от развитите страни. В резултат на тази Методика повечето музикални състави изпитват сериозни затруднения да постигнат необходимия си годишен бюджет и преориентират своята дейност към „забавния“ жанр. В музикалната дейност на държавните институти се появяват редица концерти с изпълнители извън класическия жанр, като: Криско, Маргарита Хранова, Йорданка Христова, Нина Николина, Десислава, Руслан Мъйнов; групите Кикимора, Сигнал, Фондацията, Диана Експрес и много други.

През 2019 Министерството на културата предприема мерки за корекции, които да спрат жанровото изместване, видими от ПМС №269 от 24 октомври 2019, публикувано в брой 84 на Държавен вестник. Но тези активности въздействат точно обратно, защото никъде не се споменава за жанрово ограничаване.

От този момент формата на делегирания бюджет на практика може да служи само за намаляване на финансирането на Държавните културни институти, но не и за увеличаването им.

През 2020, с обявяването на световната пандемия Ковид-19 и последвалото извънредно положение на територията на Република България, държавните културни институти се оказват в разбираема невъзможност да финансират дори и защитените от КТ работни заплати на своите служители,

което води до ПМС №64 от 9 април 2020. Временно се отменя действието на делегирания бюджет. Самият факт, че в момент на криза се коригира система, която, бидейки държавна, би следвало да е устойчива, означава, че системата не функционира устойчиво.

АЛТЕРНАТИВНИ мнения и виждания: Защо можем да наречем неуспешни реформите от последните 20 години? Основен момент при всички трансформации от последните десетилетия е единствено стремежът за спестяване на финансови средства в държавния бюджет, поради различна по своето естество през годините „криза“. В българския случай, всяка една реформа обезсмисля предишната и то често в момент, когато структурите по места са започнали постепенно да преодоляват шока от поредната промяна.

Съществуват ключови проблеми без решение, което води до сблъсъци между хората на изкуството. Нормативните уредби сами по себе си не решават проблемите в културата, ако не са съобразени с историческите и обществените наслоявания. Поради тази причина законодателството в сферата на културата на различни развити страни като Австрия, Германия, Италия, Франция, Русия, Китай, Великобритания или САЩ е крайно различно, защото то отчита националните традиции и разликата в отношението към културата като средство за облагородяване на обществото или като културна индустрия.

През 2016 съм изразил становището си по въпроса със специален „*Въпросник за държавници с намерение да ремонтират културата*“ пред медията *Площад Славейков*, като и до днес то не е много различно. Всяка една реформа в публичния сектор е нормално да следва визията на националната стратегия в съответната професионална област, в случая – **Националната стратегия за развитие на културата**. Не случайно необходимостта от такава стратегия е описана още в чл.2а от *Закона за закрила и развитие на културата*. Проектът за *Национална стратегия от 2011* е 58 страници, от които на сценичните изкуства са отделени малко повече от 2 страници, представляващи SWOT анализ на даденостите (стр.39-40) и „*оптимизация на организацията на труда в областта на сценичните изкуства*“ (стр.25), като всъщност става дума за вече въведения „делегиран бюджет“ и за „*намаляване на щатните състави, но не и на заетостта*“. Проектът за *Национална стратегия от 2019* е съставен от точно 100 страници и е по-благоклонен към сценичните изкуства. В него е включен анализ на предходните 6 години (стр.25-30), като по някакви причини симфоничните оркестри (наречени погрешно с общото название „филхармонии“) не са групирани с останалите музикално-сценични институти, а с ансамблите за народни песни и танци. Определено проектът от 2019 ге е значително по-зрял. И двете стратегии отбелязват културното наследство (на изкуствата), изпълнителската дейност (изкуствата) и образованието (по

изкуствата) като значими, пропускайки факта, че изкуствата – било то като история (културно наследство), настояще (театри, читалища и т.н.) или бъдеще (художествено образование) са част от КУЛТУРАТА, като начин на себеизразяване и развитие на една нация.

Към дисертацията е добавено мнението (предложението) на докторанта в материал, озаглавен *ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ВКЛЮЧВАНЕ НА СПЕЦИАЛЕН РАЗДЕЛ И ПАРАМЕТРИ КЪМ ЕДНА БЪДЕЩА НАЦИОНАЛНА КУЛТУРНА СТРАТЕГИЯ*. Горните идеи за *Национална културна стратегия* са абсолютно необвързващи и са резултат от личния ми опит.

Изводи от втора глава

1. Думата „реформа” не трябва да бъде синоним на „съкращение”, а на промяна на начина на функциониране на системата, предвид световните и регионални тенденции, при това, без да бъдат пренебрегвани историческите и културни дадености на съответните региони. Промяна, която да даде нов тласък в старата или в нова посока, по нови пътища или с нови средства! „Реформа” не може да бъде „свиване и капсулиране”. Понятието „Реформа” следва да бъде неразривно свързано с „Нововъведение”. Защото, ако няма иновация, би съществувало само обикновено възпроизводство на стари форми. А такова действие е формално и неведещо до дългосрочни положителни резултати.
2. Едно по-широко интерпретиране на понятието „иновация” означава идея, използвана за пръв път от една или група организации с обща цел и дейност, за да се превърнат възможностите в реалност по-бързо и по-ефективно. В света на културните организации това означава – правилно организирани разходи, увеличаване на интереса и посещаемостта, завишаване на приходите, но също така и по-богат репертоар, по-разнообразни изпълнители, по-високо художествено ниво, образователна и социална дейност и висок престиж в обществото. Това би следвало да е смисълът на една реформа, това е и което липсва до момента у нас.
3. Това, което е важно, преди да се мисли за реформиране в сферата на сценичните изкуства в България, е да се търси ясно дефиниране на понятията *културна индустрия* и *културна политика*. Това, което трябва да е водещо при реформирането на сектора е ясно изградената визия за желаните крайни резултати.
4. Основните мисли при желание за реформиране, базирано на една работеща Национална културна стратегия, трябва да включват ясни идеи в следните четири пункта: (А) финансиране и възвращаемост; (Б)

- структура и мениджмънт; (В) обществено позициониране; (Г) ниво на професионализъм.
5. Едва след приемането на *Стратегия за развитие на културата на Република България*, би следвало да се говори за реформи, базирани на заложените дългосрочни стратегически цели.
 6. В случая със сценичните изкуства, следва да се отговори на въпроса какво се очаква от културния сектор в следните аспекти: (i) изграждане на „забавен“ сектор; (ii) изграждане на начин на мислене и поведение в обществото; (iii) създаване на специална прослойка в обществото; (iv) прокарване на определени идеи; (v) изграждане на резистентност към определени социални явления; (vi) създаване на опции за културен „отдушник“; (vii) изграждане на културна индустрия; (viii) национален имидж и национално самочувствие; (ix) от какви и как разположени структури има нужда, за постигане на различните цели, а именно: публични институции, частни и независими структури.
 7. За съответните структури на културната политика следва да се прилага най-подходящата форма на: фиксирано или плаващо публично финансиране; проектно финансиране; смесено финансиране; частно финансиране *или* комбинирано комплексно ко-финансиране.
 8. В публичния сектор, който при една ясна визия за културна политика би могъл да бъде по обективни причини най-стабилен, реформите трябва да имат за основа следните осем насоки на развитие: (i) оптимизиране на разходите; (ii) увеличаване на приходите; (iii) достигане до по-големи групи потребители; (iv) по-богат и разнообразен репертоар; (v) подкрепа на изпълнители с ярко изявени профили и високи професионални качества; (vi) стремеж към максимално високо художествено ниво; (vii) постоянна образователно-социална дейност; (viii) осигуряване на широко обществено влияние и подкрепа за постигане на висок национален имидж.

ГЛАВА ТРЕТА: АПРОБИРАНЕ НА МОДЕЛ ЗА ЗНАЧЕНИЕ НА СТРАТЕГИЯТА КАТО ВЛИЯЕЩ ФАКТОР ВЪРХУ РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ДЕЙНОСТТА НА СОФИЙСКА ФИЛХАРМОНИЯ

3.1. История на Софийска филхармония

Етапи в историята на оркестъра: ● Предистория (1879 – 1892); ● Лейбгвардейски оркестър (1892 – 1936/1938); ● Царски военен симфоничен оркестър (1936/1938 – 1944); ● ДСО към радиоразпръскването (1945 – 1947); ● Българска народна филхармония (1947 – 1949); ● Софийска държавна

филхармония (1949 – 1989, 1989 – до днес); Странични доминанти: (Българска народна филхармония, Академичен симфоничен оркестър, Държавна филхармония и др.).

Некоректна историческа линия на ранната история

През 2018 Софийската филхармония празнува своята 90-та годишнина. В тази част от дисертацията е разказан реалният произход на състава с необходимите подробности и доказателства (подробности в дисертацията).

3.2. Състояние на управленската структура на Софийска филхармония

(към 1 януари 2020)

Орган на управление: Софийска филхармония се управлява от директор, избран чрез конкурс от комисия, съставена от министъра на културата. Задължителните условия за участие в конкурса се определят с негово заповед, съобразно Наредба No. Н-4 от 14 юни 2007, публикувана в брой 50 на ДВ от 22 юни 2007. Кандидатите са длъжни да представят концепция за развитието на държавен културен институт в областта на музиката и танца. Длъжността се заема за срок от 5 години. Директорът е основно материално-отговорно лице на Софийската филхармония. В срок до 6 месеца след назначението той представя пред министъра на културата за одобрение „Устройствен правилник“ на институцията. Директорът сам определя структурата и начина за управление на ръководената от него институция, като е длъжен, при осъществяване на промени в нея, да уведомява своевременно Министерството на културата.

Структура на управление: Подобно на развитието на всички културни институции в България, Софийската филхармония не притежава твърда административна структура, за която да се търсят подходящите лица със съответния необходим опит, а структурата на администрацията се променя, според наличния човешки ресурс и неговите качества и умения. Към 2019 Софийската филхармония има съществуваща пирамидална структура за управление с общо 269 служители. Подробно да описани управленските структури на СФ: Дирекционният съвет, Творчески съвет, Синдикален съвет, Оркестров съвет и Хоров съвет. Софийската филхармония изпълнява своята дейност на базата на нормативни правила и документи за различните структури, които се утвърждават от директора, след съгласуване с представителите на синдикалните организации. Три са основните нормативни документи: *Устройствен правилник на Софийската филхармония*, който определя дейността и целите на институцията, нейната структура, начинът на управление и взаимоотношенията с първостепенния разпоредител – Министерство на културата; *Правилник за вътрешния ред*, който визира реда

за назначаване и прекратяване на трудовите правоотношения, правата и задълженията на работещите в СФ, работното време и трудовите възнаграждения, организацията за подготовка и реализация на дейността, трудовата дисциплина и дисциплинарните санкции; *Етичен кодекс*, който поставя рамката на общите минимални изисквания, определящи взаимоотношенията между членовете на институцията, поведението при изпълнение на служебните задължения, персоналното поведение на всеки служител в и извън Софийската филхармония. Има създадени и *допълнителни нормативни документи*, които определят в детайли дейността и взаимоотношенията в Софийската филхармония като: *Стратегия за развитие на Софийската филхармония*; *Колективен трудов договор*; *Сметкоплан на Софийска филхармония*; *Вътрешни правила за организация на работната заплата*; *Правила за финансово управление и контрол*; и др. (подробно описани в дисертацията).

Правилника за устройството и дейността е по предложение на съответния директор на съответната институция. **По този начин, цялата структура, управление и дейност на държавните културни институти в България са резултат от визията за съответния институт на неговия директор!** (В приложение е представен Правилник за устройството и дейността на Софийската филхармония при ръководството на Найден Тодоров (2018).

3.3. SWAT анализ на състоянието на Софийската филхармония (към 31 декември 2022)

За да се изгради успешна *Стратегия за развитие на един симфоничен оркестър*, е необходимо преди това да се анализират неговите силни и слаби страни, както и външните заплахи и възможностите за развитие. При това и четирите фактора при осъществяването на анализа са динамични и могат да се променят в движение. Представен е дълбочинен анализ на състоянието на Софийската филхармония към есента на 2022, със съответните силни страни, слаби такива, възможности за развитие и евентуални бъдещи заплахи. Този **SWAT** анализ предполага сериозно разискване, но вероятно това ще е част от друг писмен текст и национално обсъждане.

3.4. Стратегия за развитие на Софийска филхармония

Културата не е задължителна и е в постоянен процес на развитие – еволюция или деградация. Европейската общност, с мотото „*Единни в многообразието*“, това е културното многообразие на страните членки на съюза. Класическата музика се явява общо наследство за всички страни от съвременната европейска цивилизация. **Софийската филхармония се явява не само посланик на България пред света, но преди всичко – посланик на**

Европейската култура в България. С осъществяването на дейността си за изпълнение на класическите и съвременни шедьоври в музиката на България, но и на останалите нации, **Софийската филхармония представлява олицетворение на мотото на Европейския съюз – „Единни в многообразието“.**

Като част от дисертацията са поместени следните важни за Институцията Софийска филхармония основни моменти като: мисия на Софийска филхармония; структура на институцията; цели на институцията в три основни категории – творчески, икономически и социални; акценти в развитието на Софийска филхармония, относно: материална база, административна устойчивост, кадрова политика, финансова стабилност, концертната дейност, репертоарна политика, работата с публики, обществената дейност, образователна дейност, изграждане на публичен престиж, маркетинг, дигитална среда и международно присъствие. **Идеята за тази част от текста е да се конкретизират факторите, които биха довели до създаването на успешна и работеща Стратегия за развитието на Софийска филхармония.** Материята е гъвкава, поради липсата на *Национална стратегия за развитие на културата*, която следва да служи като основа за стратегиите на Държавните културни институти на България.

3.5. Планиране и реализиране на концерт в Софийска филхармония

Обществото като цяло не забелязва стратегията на една културна институция. Обществото се интересува от крайния продукт, който при един оркестър е симфоничният концерт. Как се осъществява един концерт? Какъв е процесът, чийто краен резултат виждаме в залата по време на концерта? В дисертацията са дадени всички етапи на работа по реализирането на един концертен културен проект. Подготвената от директора на Софийската филхармония **процедура** включва всички важни детайли за успешно планиране и реализиране (осъществяване) на концертна дейност на един симфоничен оркестър.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА: ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ОРГАНИЗАЦИОННА ПРОМЯНА ЧРЕЗ ПОДОБРЯВАНЕ МЕНИДЖМЪНТА НА СИМФОНИЧЕН ОРКЕСТЪР

4.1. Мениджмънт на симфоничен оркестър

Управляващите в света на културата я възприемат по различен начин и според своите възгледи формират и политиката си. Някои виждат изкуствата като културна индустрия, други ги възприемат като социална надстройка на обществото. В тази част на дисертацията се очертават няколко важни момента:

1) Зависимости между различните сценични изкуства: • **Филхармоничният**

оркестър (основна структура за това изследване); • **Оперният театър/Музикалният театър**; • **Драматичният театър**; • В от по-малките градове съществуват институции „театър“; • **Кино**; • **Музикалният фестивал** е сериозен акцент като събитие за обществото. 2) Зависимости между музикалните изкуства и виртуалното пространство: • **Радио**; • **Телевизия**: Mezzo, Arte, Classica, Medici; • **Интернет**: Spotify, Soundcloud, YouTube, Vimeo и много други. 3) Зависимости между музикалните изкуства и градската среда: • **Хотели**; • **Ресторанти**; • **Градският транспорт** предлага двустранно взаимодействие; • **Междуградски и международен транспорт**; • **Магазини** за сувенири, магазини за официални дрехи и обувки, цветарски магазини; • **Книжарници** и музикални магазини; • **Музикални училища/академии** – от тях идват не само кадрите за филхармоничния оркестър или музикалния театър. 4) Зависимости между музикалните изкуства и индустрията: **Звукозаписната индустрия**; • **Издателските компании**, някои от най-големите – Riccordi, Universal, Doblinger, Berenreiter, Breitkopf, Kalmus, Музика, Sikorski и много други.

Всички тези примери водят до развитие на икономиката, благосъстоянието на компаниите работещи в градовете и районите с културни институции и в следствие – до увеличаването на данъчните приходи. Важно е да се осъзнае, че **финансирането на културата не е „разход“**, а дългосрочна инвестиция в икономиката и развитието на градската среда – и то не само като благоустройство, но и като съвсем реални икономически показатели. Културните институции се явяват и социален център на интелектуалния капитал на съответното населено място, което води след себе си допълнителни ползи – и за градската инфраструктура, и за обществото като цяло.

При по-силна икономическа насоченост на политиката в изкуствата, с цел повече директни финансови постъпления, съществува реалната опасност за плавно преминаване на културната индустрия в индустрия за забавление – шоубизнес.

Симфоничните оркестри не са „предприятия“ за финансова печалба, а институции, чиято основна дейност е преди всичко в сферата на културата и образованието. Не малко големи фигури от културата изразяват обратното виждане за дейността на един подобен институт – не като вид „икономика“, а като политика с обществена и социална насоченост. **Икономическите показатели не са в основата на влиянието на културата. Нейната сила е в развитието на обществото и на условията за живот в дадена среда.** Затова и големите градове по света поддържат сериозна културна инфраструктура –

не заради нейните икономически показатели, а заради отражението ѝ върху стандарта на живот.

Културните институции и симфоничните оркестри в частност, са необходими за развитието на обществото не в качеството им на „фабрика, произвеждаща и продаваща звуци“, а като катализатор на човешката емпатия, като училище за опознаване на вътрешната ни връзка с хората и света около нас.

Обобщение: Музикално-сценичните изкуства и в частност симфоничната музика притежават всички дадености, за да могат да бъдат определени като „музикална индустрия“. В същото време трябва да се отбележи, че голямата им сила е на съвсем друго място – благотворното влияние на музиката върху човешката психика.

4.2. Политика на оркестрите – културна индустрия или общественосоциална дейност

В различните страни са възприети различни практики на мениджмънт. Тъй наречените „европейски“ и „американски“ модели се използват в целия свят с малки различия, според местната политика. Те имат една основна разлика – при „европейския“ модел институциите са предимно с публично (държавно, областно, общинско) финансиране, при „американския“ модел – основно с частно финансиране.

Към момента в България съществува система на управление, която не само не спада към описаните основни два модела, но и подлежи на непрекъснати промени, съобразно вижданията на съответния министър на културата и на директорите по места. Тази система е остатък в развитие, според субективните схващания на различните управляващи във времето на съществуващата в Източна Европа до 1989 система за централизирано управление на културните институции.

А. България

Управлението на оркестрите в България е типичен пример за централизирано управление. У нас държавната институция се управлява от директор, който се избира чрез конкурс, обявен от Министерство на културата за период от 4 години (5 – за националните културни институти) съгласно Наредба Н-4 от 2007. Избраният ръководител назначава или не назначава по свое усмотрение *Главен диригент*. Назначава и *Главен счетоводител* или избира външна счетоводна къща. Ръководителят на институцията се явява и работодател – той назначава служители или прекратява техните договори.

В историята на българските музикални институции, обаче, е имало момент, в който ръководната роля в оркестрите е била не на директорите, а на главните диригенти. В спомените на дългогодишния директор на Русенската

филхармония Силви Стамболиев² може да се прочете за промените от 1978. Към 2022 административното и художественото ръководство на оркестрите е в правомощията и задълженията на директорите, които се явяват в управляваща функция и спрямо назначените от тях главни диригенти.

Б. Европейски (немски) модел

Структурата на мениджмънта при т.нар. немския модел включва три управленски фигури: *генерален музикален директор (Generalmusikdirektor, GMD), интендант (Intendant) и търговски директор (Geschäftsführer, Verwaltungsdirektor)*. В повечето случаи в Германия структурите на сценичните изкуства са обединени в единна институция с общото название „театър“ (Theater). Институцията „театър“ включва дивизиите опера, оперета, мюзикъл, драма, балет, концерти (камерни, вокални и симфонични). Генералният музикален директор е лицето на институцията пред медиите и обществеността. Административното и финансовото управление са съсредоточени в ръцете на интенданта и търговския директор. Длъжността на „генералния музикален директор“ се е превърнал в синоним на „главен диригент“.

В. Американски модел

Структурата на мениджмънта включва три управленски звена: *борд на директорите, изпълнителен директор и музикален директор*. Основният управленски орган е *Бордът на директорите*. Той е израз на една система, в която държавата има ограничено или дори нулево участие в решенията и дейността на институцията. В Борда на директорите влизат лица, които организират финансирането на институцията чрез спонсори (често самите те са такива), реклами или обществени проекти. *Изпълнителният директор* отговаря за цялостната организация на институцията, както и за подбора на кадрите (включително художествените кадри) в нея. Изпълнителният директор назначава и счетоводство, което по спусната от него система разпределя разходите и планира приходите в рамките на отпуснатите от Борда на директорите бюджети, като също така участва в набирането на средства за тези бюджети. *Музикалният директор* (или в някои оркестри: *Артистичен директор*) е длъжност, покриваща се почти винаги с „главен диригент“. *Синдикати*: В САЩ има два основни синдиката за музиканти, които имат свои представители в оркестрите – AFM и IGSOBM.

Извън Америка

Въпреки приетото неформално име „американски“ модел, този модел се среща не само в Америка, а е представителен модел за институции, които са частично финансирани. Такива институции има в различни страни. Лондонският

² „Музиката в моя живот“, автор Силви Стамболиев, Авангард принт ЕООД, 2006 г., стр.155

филхармоничен оркестър (*London Philharmonic Orchestra*), въпреки че Великобритания е островна държава в рамките на Европа, моделът на финансиране и управление на повечето британски оркестри е „американски“. Лондонският филхармоничен оркестър, който е създаден като корпоративна структура през 1932, променя своята форма на собственост и управление по време на Втората световна война на кооперативна, след напускане на основните спонсори на състава, като оттогава до днес в Борда на директорите са включени, както спонсори и меценати от бизнес средите, така и музиканти от оркестъра.

Обобщение: Формите на управление на един оркестър са различни в различните страни по света, вследствие на различните икономически модели, различната история на изкуствата и различното отношение и механизми за подкрепа от страна на обществото и държавата.

В труда „*Стратегии за бъдещето на оркестрите*“³ в четири точки са представени целите на успешния мениджър на симфоничен оркестър: а). Висококачествени концерти; б). Разпродадени ивенти; в). Въодушевена публика; г). Щастливи изпълнители/служители. Към тези перфектно подбрани четири точки, бих добавил още четири, които по един определен начин са обвързани с първите четири: д). Финансова стабилност/просперитет на институцията; е). Финансова стабилност на музикантите/служителите; ж). Висока оценка на обществото; з). Международен престиж. В изпълнението на тези осем точки се състои цялата философия на ръководството на един оркестър, без значение от юридическата форма на управление и мениджмънт.

4.3. Причина за съществуването на оркестрите – публиката

Мениджърите на оркестрите винаги следва да имат предвид, че сценичните изкуства **съществуват заради своята публика**. Най-важна задача на мениджмънта на всеки културен институт е да развива своята публика. Различни оркестри и организации се занимават с изследване на нейните интереси и търсене на верния подход към нея: **да задържим публиката** с която разполагаме; **да търсим път към създаването на нови публики**. В докторската дисертация се търсят отговори на въпросите: **какво предлага филхармонията на публиката; защо публиката иска или трябва да влезе в концертната зала** и да слуша съответните произведения в съответните изпълнения, ако тя може да чуе и види тези произведения в интернет (най-общият отговор е **социалното преживяване**); какви усилия да прави, за да запознае **младежката аудитория** със своето изкуство (като програмата „Фортисимо“ и др.); класическата музика като жанр е **общо събирателно на различни видове музика**, затова е важно

³ Розу, Щефан. *Zukunftstrategien für Orchester*. Springer VS, 2014, стр. 18.

таргетирането на публиката за различните видове концерти; **кросоувър** проектите, също и концертите с **филмова музика**; привличане на нова публика чрез концерти с музика от **компютърни игри и т.н.**

Оркестрите днес трябва да бъдат много по-флексибилни, за да привлекат и задържат вниманието на слушателя, използването на модерните технологии (стрийминг, видео он деманд), но също така и излизането на оркестрите от концертната зала, чрез различни проекти, като например флаш-мобове, интеракции на публични места със случайни минувачи и прочие. Представят се различни добри практики и как те биха могли да се имплантират в българската действителност като: **„Къщата на музиката“⁴** във Виена; **младежки любителски хорове и оркестри**; **„образователни лектории“** за възрастни; начини за **мотивацията** на слушателя да влезе в концертната зала; **обстановката** – качествата на самата зала, отношението на персонала, естетиката на концертната зала и на външния вид на изпълнителите, не е случаен изразът, **че публиката „слуша с очите си“**. В дисертацията са разгледани интересни начини на **реклама** и ПР за привличане на публика, като добър опит от институции като Виенската опера или Миланската скала. Дадени са примери и от България, Германия и САЩ, които ни ориентират за посоката на интересите на публиката и които също така показват, че публиката в различните страни има различен начин на мислене.

Резултатите от направени анкети на Софийската филхармония са причина да се правят промени в програмирането и маркетинга, с цел повишаване на интереса и информираността на публиката. Дадени са данни и от анкети и проучвания в **Германия**, в областта Баден-Вюртемберг, в Хайделберг, Хайлброн и Ройтлинген, чиято цел е да се получи по-добра представа за интересите на слушателите; в **САЩ** резултатите от проведената анкета шокират изследователите (мотиви от типа на „престиж и качество на оркестъра“ дори не попадат сред основните причини, които да накарат посетителя на концерт да се върне отново в залата. На първо място в анкетата се нарежда елементът „наличие на удобен паркинг“) и др. Изводът на провеждащите анкетата е, че **намаляващата публика се дължи не на липса на интерес към класическата музика, а на желанието за по-добро цялостно изживяване**. През 2018 **Софийската филхармония** прави кратка улична опознавателна анкета измежду млади хора, от която излизат интересни резултати. Какво показват отговорите, че **липсата на интерес у младите хора не се дължи на нехаресване, а на непознаване на изкуството**. В дисертацията са поместени и други данни.

⁴ <https://www.hausdermusik.com/museum/> посетен на 07.03.2022

Обобщение: Причината за съществуването на сценичните изкуства и в частност на симфоничните оркестри е да обслужват/развиват потребностите на публиката. В различните страни, в резултат на натрупване на различни в същността си традиции, публиката е изградила различни навици и потребности. Поради тази причина и подходът към нея не може да бъде унифициран и при изграждането на Стратегия за развитие на публиката и привличане на нови публики, следва да се имат предвид съответните дадености в различните населени места, както и факта, че във времето навиците и приоритетите на публиката се променят, в зависимост от обществената среда. Мениджмънтът на институцията трябва периодично да изследва нейните вкусове и приоритети, да ги анализира и според резултатите да настройва политиката си към публиката, работейки за развиването на нейния висок вкус, докато запазва и разраства интереса към дейността на оркестъра.

4.4. Изборът на репертоар и идентичността на симфоничния оркестър

За да бъде привлечена публиката към концертната зала, за да изгради един оркестър своя имидж е особено важно да се обърне специално внимание на репертоара. По-голяма част от симфоничните оркестри по света са с широк обхват на репертоара. Това отваря големи възможности, но в същото време поставя мениджмънта на оркестрите в много отговорна позиция, защото от тяхната репертоарна политика зависи формирането на вкуса на обществото в региона, в който оперира съответният състав. Към избора на репертоарната политика спада и изборът на **изпълнители** за съответния репертоар. Но ролята на изпълнителите надхвърля аспекта на специализация/профилиране и играе значително по-съществена роля в цялостния облик на оркестъра. Представени са няколко фактора, играещи основна роля при избора на изпълнители.

4.5. Законодателна рамка за управление на сценичните изкуства в България

Държавните културни институти (ДКИ) се създават, преобразуват и закриват с постановления на Министерския съвет по предложение на министъра на културата. Основни закони за тях са *Закона за закрила и развитие на културата* (ЗЗРК) и *Кодекса на труда* (КТ). ДКИ са второстепенни разпоредители на държавния бюджет и като такива получават своето финансиране от Министерство на културата (МК), както и частично от общинските бюджети, в случаите на подписани договори за съвместно финансиране между съответната община и МК. Държавните културни институти определят сами своите задачи, и за постигане на целите си, обособени в *Устройствен правилник*, който се създава от директора на институцията и се одобрява от Министъра на културата. Те могат да извършват

и допълнителни дейности, включително стопански. В дисертацията са представени основните закони, които имат пряко отношение към основната дейност на ДКИ: А). В Конституцията на Република България има текстове, които касаят пряко изкуствата. Б). Кодекс на труда – всички служители се ползват с всички права и задължения, произтичащи от този Кодекс. В). **Закон за корпоративното подоходно облагане** е предвидено намаляване на облагаемия доход на юридически лица в случаи на дарения в полза на културни институти. Г). **Закон за облагането на доходите на физическите лица (ЗОДФЛ)** където се предвиждат данъчни облекчения, в случаи на дарения в сферата на културата. Д). В **Закона за данък върху добавената стойност (ЗДДС)** има голямо данъчно облекчение за културните институции – освобождават се от данък билетите за концерти и спектакли. Е). **Законът за хазарта** дава опции за подпомагане на културата. През месец декември 2013, Парламентът на България решава 10% от внесените данъци от хазарт да бъдат изразходвани за култура. Ж). **Законът за авторското право и сродните му права** е хармонизиран с европейските директиви. З). **Закон за меценатството** с цел създаване на нови възможности за финансиране на културата. (Фактор, затрудняващ действието на закона за меценатството е и приетият през 2017 *Закон за мерките срещу изпирането на пари*.) И). **Закон за награждаване на лица за особени заслуги към държавата и нацията.** Й). През 2010 Министерство на културата поема инициатива за създаване на **Закон за сценичните изкуства** (безрезултатно досега). К). **Закон за закрила и развитие на културата.** Л). **Закон за държавната собственост и Закон за обществените поръчки.** М). **Закон за Държавния бюджет**, където се определят финансовите рамки за дейността на Министерството на културата. При работата с публични средства, е важно и спазването на разпоредбите на **Закон за финансовото управление и контрол.**

Обобщение: Съществува разминаване и липса на хармонизация между нормативните документи, които имат отношение към развитието на културните институции. При съществуването на нехармонизирани правни рамки и при отсъствието на Закон за сценичните изкуства, през последните 30 години са предприети поредица от реформаторски действия в този очевидно проблемен за мениджмънта сектор. Изброени са противоречия, които биха могли в друг текст да се коментират индивидуално или групово (при кръгли маси, конференции или други обществени форуми).

4.6. Финансиране на културните институции: с частни средства, смесено или публично

Финансирането на културните институции е една от най-болезнените теми за хората на изкуството и за неговото правилно и успешно ръководство.

Изкуството само по себе си трудно може да се самоиздържа. Шоубизнесът във времето е доказал, че при определени условия може да се самоиздържа. Министерството на културата предлага проект за „**Стратегия за развитие на българската култура**“⁵ през 2019. Прави се кратък исторически преглед на финансовите параметри на различните културни институти и техните подразделения, във фокуса на техния начин на финансиране от 1969 до 2019. Като извод от историческия поглед, става ясно, че в България към **момента не съществува ясна представа за финансирането на културата** (и в частност на симфоничното изкуство) в дългосрочен план. Три основни вида финансиране на културните институции: (А) финансиране с частни средства; (Б) смесено финансиране (публични и частни средства); (В) финансиране с публични средства (държава, федерални области, общини). Както бе споменато, в Съединените американски щати функционира основно моделът на частното финансиране; в Западна Европа финансирането е смесено – публични и частни средства; до 1989 в Източна Европа финансирането е било изцяло с публични средства (и днес различни страни предпочитат този модел).

(А) Финансиране с частни средства на културните институции;

В дисертацията е разгледан подробно този начин на финансиране с изводи. Предоставени са данни за симфоничното изкуство в САЩ с **годишните приходи** на симфоничните оркестри в САЩ за над **2 млрд. долара**. Общият капитал (активи) на симфоничните оркестри в САЩ е около 5 млрд. долара. Разгледани са някои показатели от финансите на трите най-успешни в икономическо отношение оркестри в САЩ. *Los Angeles Philharmonic, Philadelphia Orchestra, Boston Symphony Orchestra*. При подобен тип финансиране има различни предимства, най-голямото от които е, вероятно, липсата на обвързаност с държавната политика и самостоятелност при вземането на решения за бъдещото развитие на оркестрите. Частното финансиране дава не само възможности за развитие, но крие и различни опасности от немузикално естество пред бъдещето на съставите при сриването на дейността и приходите (както стана при Ковид-19). Разгледани са и ситуациите с финансиранята на няколко водещи оркестри в САЩ по време на пандемията като: Метрополитън опера; Ню Йоркската филхармония; Филаделфийският оркестър; Операта в Балтимор; Симфоничният оркестър на Форт Уорт; Симфоничният оркестър на Сан Франциско; Симфоничният оркестър на Чикаго, където шеф диригент е Рикардо Мути; Бостънският симфоничен оркестър; Симфоничният оркестър на Хюстън.

⁵ Стратегия за развитие на българската култура 2019-2029, стр. 29.

Обобщение: Частното финансиране, предпоставено с необходимата законова база, има поредица предимства при функционираща икономика, но при криза в икономическия сектор, първа рухва културата. За частните компании основен приоритет е да се спасят от фалит, а обществената дейност със социална насоченост е само бонус при нормално функциониращи финансови потоци. Грижата за обществото и онези структури, които предпоставят стандарта на живот и социалното развитие, могат да бъдат приоритет само на структура, чиято основна цел е поддържането и развитието на обществото, каквито се явяват общините и държавата.

(Б) Смесено финансиране (публични и частни средства) на културните институции

Съставите със смесено финансиране представляват най-голям интерес, защото този вид финансиране е най-естественият, който съществува към момента, съчетаващ в себе си принципите на (финансово) стимулиране за (икономическо и творческо) развитие и (принципна) сигурност в развитието и съществуването на институцията и работещите в нея хора. Смесеното финансиране е развито в изключителни висоти в Европа, където класическото симфонично изкуство има най-големи традиции. Разглежда се подробно финансирането в Германия с данни и цифри, както и съответните изводи. Също и в Австрия федералните области са със значителна автономност, за разлика от възможния им еквивалент – областите в България, но те разполагат и със сериозни бюджетни средства, които могат да разпределят според правилата на областните министерства. Представя се информация и сравнение на съотношението на публичната субсидия със собствените приходи и спонсорските средства на най-големите европейски оперни театри, с българските държавни оперни театри, които през последните години правят опит за плавно преминаване от изцяло публично, към особен вид смесено финансиране (публично финансиране и собствени приходи от билети). В континентална Европа финансирането с публични средства е над 50%. Предоставена е и информация за филхармонията в Хонг Конг – интересен случай от политико-икономическа гледна точка, в качеството си на бивша британска колония, а от 1997 свободен административен район на Китай – хибрид между различни, често противоположни модели на управление и финансиране.

Австралия също предпочита европейската система на финансиране (смесено финансиране от публични и частни средства) пред американската (изцяло частен модел). Оркестровото изкуство е съсредоточено основно в големите мегаполиси. Австралийското правителство степенува финансирането

на симфоничните оркестри, според собствени зададени критерии и финансирането не е на равни начала за всички държавни оркестри. Оркестърът на Австралийската компания за опера и балет е без външни спонсори. Можем да се направи изводът, че дори в рамките на една страна, финансирането на различни състави с еднакъв юридически статут не е еднакво, както не е еднакво и разпределението на средствата в рамките на годишния бюджет.

Опасности при смесеното финансиране

Подобно на частното финансиране, при смесеното финансиране икономиката на културните институции е в сериозна зависимост от състоянието на „пазара“. При криза от типа на финансовата криза от 2008/2009 или пандемията от 2020/2021, всички предварително планирани приходи от концертна дейност или спонсори/дарители се явяват неизпълнени и това води до сериозни финансови турбуленции в съставите. В същото време, наличието на държавна субсидия защитава оркестрите с публично финансиране от фалит и закриване.

Обобщение: Като цяло, смесеното финансиране не предпазва съставите от финансови кризи, но гарантира тяхното оцеляване, както и сравнителната им независимост от политическите решения на общинските/държавните структури. Вероятно едно балансирано смесено финансиране би било най-удачната форма за съществуването на симфоничните оркестри, предоставяйки им възможност за автономно управление в икономически и творчески план.

(В) Финансиране с публични средства (държава, федерални области, общини)

на културните институции

При публичното финансиране става дума за финансиране с публични средства – от общини, области (региони), (държавни) агенции или директно от държавата в лицето на нейното министерство, отговарящо за изкуствата. Несъмнено тази форма на финансиране има своите предимства и недостатъци, които се проявяват в кризисни ситуации. Когато финансирането е 100% с публични средства не става дума за институции, които получават тези средства по програми и проекти, а за директно подчинение/финансиране към общината/областта/държавата. В България, поради спецификата на правомощията на областните структури/ръководства, няма областни културни институти, а само държавни (ДКИ) и общински (ОКИ). **Културни институции с 100% публично финансиране са били типични за т.нар. Източен блок преди 1989**, но те не са нормална практика в останалата част от Европа. И до днес в Азия (Китай) е нормално съставите да са на пълно политическо (държавно) подчинение. Такива се срещат и в други страни, предимно с политически режими, които целят контрол над развитието на изкуствата.

В тези случаи, държавата поема и финансирането на подчинените си институции. След 1989 у нас започва бавен процес на децентрализация в изкуствата, но този процес е спрял с реформите след 2010. За държавата, в ролята ѝ на основен меценат, изкуството не е част от културна индустрия, а социален инструмент за облагородяване на стандарта на живот и/или за прокарване на различни (културни) политики.

Опасности при публичното финансиране

При абсолютна зависимост на културните институции от политическите партии (които са в основата на управлението на държавата), е съвсем реална (и употребявана във времето) възможността за превръщането на изкуството/музиката в средство за изпълняване на политически цели (В СССР това е била съвсем редовна практика, под чиито удари са попадали композитори като Прокофиев или Шостакович). Реална опасност е и липсата на мотивация за развитие, която е често срещано явление при пълно подсигуриране на основните нужди.

Въпреки заложената сравнително висока автономия на творческата и административната дейност на държавните културни институти, на практика те са абсолютно зависими от поставените от Министерство на финансите лимити в СЕБРА за първостепенния разпоредител Министерство на културата. Причина държавните културни институти да изпадат в ситуации на закъснели плащания към артисти, въпреки наличните приходи, покриващи на практика техните хонорари – липсата в съответния момент на достатъчен лимит за разходи.

В България творческата, административната и икономическата власт в институтите е съсредоточена в ръцете на един човек, който в повечето случаи няма икономическо образование. Поради тази причина Системата за електронни банкови разплащания се явява като защита на държавния бюджет от верижни погрешни решения.

Обобщение: Публичното финансиране (100%) дава сигурност на културните институции, особено в момент на криза и, при адекватна политика, подсигурива тяхното дългосрочно съществуване, независимо от икономическите сътресения в обществото. В същото време съществува реалната опасност от маргинализиране на съставите. Освен това, при съществуващата система, при която липсва на финансова автономност, икономическите затруднения на един културен институт, на принципа на скачениите съдове, могат да окажат съществени поражения на дейността и на останалите институции в системата. Извън специфичните финансови условия, при пълна финансова зависимост от политическото управление на държавата,

съществува възможността за налагането на цензура и превръщането на изкуствата в инструмент за политическа пропаганда.

4.7. Възможни решения на проблемите с работното време на човешките ресурси в симфоничните оркестри

В тази част от дисертацията се разглежда въпросът със заетостта на музикантите (работно време), регламентирано в Кодекса на труда, което включва и творческите длъжности, като музиканти, актьори, балетисти и прочие. Проблемите в тази ситуация са няколко: продължителността на работния ден и работното време; продължителността на репетициите; браншовият договор на музикално-сценичните изкуства у нас и по света;

Представена е подробна информация за определяне на работното време и заплащането на оркестрантите чрез *динстове*, според различните групи в симфоничния оркестър (както е в Европа). В различни български оркестри преди 1989 е имало подобна вътрешна (съответно – неофициална) практика за изравняване на работното натоварване между музикантите, която е носила названието „точкова система“. В Европа синдикатите се борят за по-големи отпуски (хората да почиват повече през лятото), защото всички оркестри работят с Постоянни трудови договори, с включени целогодишни заплати и осигуровки. В Америка (САЩ) повечето оркестри се борят за по-малки отпуски (лятото), защото те не са платени. Т.е. оркестрантите в тези периоди не са осигурени и нямат текуща заплата. В Америка работното време на оркестрантите се измерва също подобно на динстове (services) със седмичен изчислителен период. Представени са примери, взети от договорите на различни оркестри в Австрия: Wiener Symphoniker, Grazer Philharmonisches Orchester, Bruckner Orchester в Линц, Mozarteum Orchester в Залцбург, Tiroler Symphonie Orchester в Инсбрук, Виенската филхармония, Симфоничният оркестър на Австрийското радио (RSO-Wien). Полша, която е минала по пътя, по който върви България, тази система също е факт, макар и в по-различна версия. Дадени са и примери от Германия, където към момента съществуват 129 оркестъра с публично финансиране. Във Великобритания, Лондонския симфоничен оркестър, Симфоничните оркестри на BBC Кралската опера (Ковънт гардън), Националната опера на Уелс, Симфоничният оркестър на Бирмингам, Кралската филхармония в Ливърпул, Кралският национален оркестър на Шотландия и др.

Обобщение: Видимо от горните примери, преобладаващо по света е изчислението на работното време в сценичните изкуства и в част при оркестрите не с нормалната за повечето професии дневна почасова норма, а в участия/сървиси/динстове. Натоварването в сценичните изкуства трудно може

да бъде уеднаквено, не само с другите професии, но и дори между професиите в самите сценични изкуства.

4.8. Заплащане на музикантите в симфоничен оркестър

Ако се проследят финансовите отношения на оркестровата институция с музикантите, те най-общо могат да се разделят на четири категории: **професионални** (срещу възнаграждение); **аматьорски** (без възнаграждение); **оркестрова академия** (срещу такса); **младежки оркестри** (с/без такса, цел – обучение). В дисертационния труд от практическа гледна точка се разглежда първата група – тази на професионалните музиканти. В договорите на музикантите в оркестрите, без значение дали са платени на участие (граждански договор), на сезон (граждански или трудов договор) или са на постоянна заплата (трудов договор), възнаграждението е обвързано с положени труд. Основна разлика между гражданските и трудовите договори е, че при гражданските договори възнаграждението е за изпълнена задача/свършена работа, а при трудовите договори – за присъствено работно време.

През последните години в България различни синдикални организации заявяват, въпреки разпоредбите на КТД, все по-категорично желанието си за намаляване на работното време при увеличаване на трудовото възнаграждение – това касае, разбира се, основно щатните музиканти. Нова тема в преговорите между синдикати и работодатели е процентното обвързване на Фонд *Работна заплата* с общия бюджет на културния институт. Официалните изисквания на синдикалните организации за размера на заплатите са формулирани в Браншовия колективен трудов договор (приет на 28 юни 2022 и действащ до 28 юни 2024). Предоставени са данни за различните ставки и възможности за заплащане на музикантите.

За да бъдат избегнати спекулации, относно съотношението на размера на заплатите в Софийската филхармония спрямо минималната работна заплата за страната (МРЗ), ръководството на културния институт въвежда от началото на 2024 нов начин за изчисление на най-ниските начални основни заплати чрез коефициенти за различните длъжности в състава, заимствайки модела от БКТД.

Какъв е смисълът на предложението на ръководството на филхармонията: Фиксирането на минимално съотношение на основната заплата – 200% спрямо минималната работна заплата за страната дава сигурност за стабилност на заплащането на труда, което да не зависи от субективното решение на директора, а да се основава на приетата от Министерския съвет минимална работна заплата за съответната година.

Как е формиран коефициентът: Видно от сравнението с БКТД (браншов колективен трудов договор), идеята на предложението е да се въведе съотношение между заплатите в Софийската филхармония спрямо заплатите в България, което да не се базира на синдикалните искания, а да е завишено спрямо тях, с цел да бъде подобно на съотношението на заплатите в страните с развита оркестрова култура, спрямо техния стандарт на живот.

Какъв е резултатът от подобно обвързване: Работната заплата на музикант в Софийска филхармония не е конкурентноспособна на заплатите на музикантите в сходни институции в страните от средна и западна Европа, предвид по-ниския стандарт на живота в България, но основната идея е тя да бъде в подобно съотношение спрямо другите професии и спрямо стандарта на живот в България, каквото е съотношението на професията в другите страни.

Предоставени са данни от световни оркестри за начини на заплащане на музикантите в оркестрите, като **Chicago Symphony Orchestra, Berliner Philharmoniker**. Проверявайки годишните отчети на различните оркестри по света, прави впечатление различният подход към разпределението на бюджета. За да се разбере общата картина, може да се разгледат анализите, направени през 2008 от *Международната федерация на музикантите* и публикувана като *International Survey on Orchestras*. В този обширен материал, обхващащ различни аспекти на творческата, икономическата и административната дейности на оркестрите, са обхванати общо 164 оркестъра от 24 страни от различни части на света. Според анализа на бюджетите на съставите, средно за заплати се изразходват 54% от средствата за годината.

Обобщение: Заплащането на музикантите в различните оркестри може да варира според вида договори, бройката на наетите музиканти и цялостната творческа и икономическа дейност на съставите. В света не съществува регламентирано съотношение между работните заплати на служителите в оркестрите и общия им бюджет. При най-голям процент от оркестрите (34%) ФРЗ варира между 41% и 60% от общия бюджет. Общо при около 74% от оркестрите заплатите са в обширните рамки между 21% и 80% от общия бюджет на оркестъра. Тези големи вариации във финансовите рамки създават усещане за липса на установен регламент в бюджетирането на подобен тип институции, което се дължи на различните цели при формирането на културната политика и различните икономически лостове на публичните институции в различните страни.

4.9. Интегрални критерии за оценяване на работещите в симфоничен оркестър

В периода 1944-1989 в България се използва интересен начин за класиране на държавните оркестри – чрез *Прегледи на държавните*

симфонични оркестри. Първият такъв се е провел през юли 1948, а последният – през ноември 1989. Тези прегледи са представлявали своеобразен фестивал на симфоничната музика в зала „България“, в който всеки оркестър се е представял с един или повече концерти под ръководството на своите диригенти.

Подобен начин на оценяване е субективен, но ефектът за публиката е сериозен, поради спецификата на събитието, всеки оркестър се е стремил да покаже максимума на своите способности. Първи проблем при художественото оценяване е в **невъзможността за обективност**. Кой е по-добър оркестър – Виенска или Берлинска филхармония? Или Концертгебау? А Ню-Йорк оркестъра? Втори проблем е **кой ще е оценител**? Всеки може да бъде обвинен в пристрастие. Особено, ако не ни харесва оценката му... Трети – **по какви критерии ще се оценява**? Брой *киксове*? Има феноменални записи на Берлинската филхармония от първата половина на XX век под диригентството на Вилхелм Фуртвенглер, които са пълни с технически грешки. Четвърти – **акустиката на залите** също пречи за обективност при евентуално оценяване. Пети проблем – **различните репертоарни идеи** на ръководствата. Много трудно е да се съди за качеството на оркестъра по неговия репертоар, тъй като критериите за избор на произведения са много. Шести проблем е нивото на **работата на диригентите**, което също може да подведе една комисия за възможностите на съставите. Може да се продължи в тази посока, но едно е ясно – художественото оценяване винаги би било спорно.

Как се справя в тази ситуация Министерството на културата в България при оценяването на творческите състави? Всяка година съставите получават т.нар. *Комплексна оценка*. Тази оценка е свързана основно с административни и финансови аспекти на дейността на съставите, а не на художественото ниво на творческите звена. С други думи – не се оценява колко е красиво и перфектно изпълнена музиката, а битовата част от съществуването на институтите. **Комплексната оценка на Министерството на културата НЕ оценява художественото ниво на съставите**, а наличието на стабилна публика, репертоара и финансовото състояние. В този смисъл тя е **административен опит за дефиниране на общото НЕхудожествено състояние на институтите**. Оценката за художественото ниво е оставена на публиката и личната съвест на музикантите и техните ръководители.

Въпросите, на базата на които се поставя комплексната оценка на държавните музикални институти у нас, към 2019 са разделени в пет подгрупи: 1. Управленска дейност; 2. Финансова ефективност на продукцията; 3. Управление на материалната база; 4. Художествена политика; 5. Присъствие на сценичния институт в общността по следните

критерии. Извън Комплексната оценка, различните видове сценични институти имат и собствена минимализирана система за оценяване, като за симфоничните оркестри тя включва следните седем критерия, наречени „*натурални показатели*“: Брой зрители; Брой концерти; Приходи от билети; Концерти за детска аудитория; Програми с български произведения; Участия във фестивали и турнета в чужбина; Процентно съотношение на приходите от билети към разходите.

Обобщение: Анализът на критериите и тяхното изпълнение от различните оркестри и други културни институти би бил много по-лесно осъществим, ако сайта на Министерството на културата би имал някаква прегледност и логика на въвеждане на информацията, но административните проблеми в МК не са обект на това изследване. От двата възможни модела за оценяване на Министерството на културата, и поради по-горе изброените причини, видно е, че **критерий за качество на изпълнението няма**. Накратко казано, използваните критерии не са „важни“ за моментното ни преживяване в концертната зала, но са неща, които правят това преживяване възможно.

Може би най-известната класация е тази на британското списание *Gramophone*, което събира изявени критици от света на класическата музика за създаване на ежегоден списък на „най-добрите“. Трудно може да бъде определен всеобщ критерий за оценяване на симфоничните оркестри.

Интегрални критерии за класифициране (или оценяване) на оркестрите: Заплащане на музикантите; Заетост на музикантите; Работно време; Начин на финансиране; Позиция на оркестъра; Мениджмънт - Начин на управление; Политика; Оперативни цели; Произход на оркестъра; Собственост; Състав (големина); Статут.

Обобщение: Тази класификация е личен поглед върху това, по какви критерии и групи могат да бъдат класифицирани различните оркестрови апарати. Тя може би в бъдеще ще влезе в употреба. Един мениджър трябва да има поглед върху основните инструменти и качества на своя оркестър и институция, която управлява, за да има ясна представа за основните дейности, търсеното качество на изработвания културен продукт и визия за бъдещето – развитие и перспективи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целта на дисертационния труд е да се осветли историята и оттам да се установи настоящото положение на симфоничните оркестри в България, като акцентът е върху състоянието на Софийска филхармония. Заимствани са някои иновативни аспекти и организационни практики на най-добрите европейски и световни филхармонични структури и е направен опит да се имплантират в

българската музикална културна среда за осъществяване на организационна промяна чрез подобряване мениджмънта на симфоничните оркестри.

Така формулираната изследователска цел е постигната с изпълнението на представените по-долу задачи: 1) Поставена е теоретична основа на структурата и управлението на симфоничните оркестри. 2) С историографски подход са проследени и анализирани зараждането и развитието на оркестровото изкуство в България. 3) Аналитично е изследвано състоянието на оркестрите и развитието на музикалните (симфоничните) институции в България. 4) Критично е извършен обзор на културните реформи при музикално-сценичните изкуства в България. 5) Представени и анализирани са структурата и управлението на Софийска филхармония (към 1 януари 2020). 6) Апробиран е модел за значението на стратегията като влияещ фактор върху резултатите от дейността на симфоничните оркестри за да са част от културната индустрия и да имат обществено-социална дейност. 7) Дефинирана е законодателна рамка за управление на сценичните изкуства в България. 8) Представени са интегрирани критерии за оценяване на симфоничния оркестър у нас, от които да произтичат начините за неговото финансиране и управление като културна институция.

Основните изводи по съответните глави на изследването са доказателствен материал за изпълнението на поставените задачи.

1. Според разгледаните факти, независимо от статута си и финансирането (на запад основно общини, региони и спонсори, на изток – държавата), днес повечето оркестри носят името си по традиция, без да правят сериозна разлика в значенията на думите „симфоничен“ и „филхармоничен“. Въпреки това, според много професионалисти от музикалния свят, понятието „филхармония“ носи друг статут и положение в музикалния и социалния живот.

Доказано е, че понятието „*symphony orchestra*” е общ термин, а „*philharmonic orchestra*” винаги е част от име.

2. Макар и рядко съществуват филхармонии само с камерен оркестър. Когато се е случвало да бъде дискутирана темата между музиканти, те често с основание негодуват, че филхармониите не са съставени от любители (аматьори). Отговорът, обаче, е отново в контекста (поставеният смисъл) на думите – те са любители, не защото не са достатъчно професионално добри, а защото правят това, което им е любимо. Или поне такава е ситуацията с хората, които са създавали филхармониите. Според думи на представител на Берлинската филхармония, за да бъдеш „филхармоник“, наистина трябва да обичаш музиката.

3. Днес понятията „симфоничен оркестър“ и „филхармония“ означават за повечето хора едно и също – голям музикален състав от класически

музиканти, изпълняващ симфонична музика. Двете имена се използват и за различаването на еднакви по вид състави в едно и също населено място. По използвания израз може да се съди за произхода на състава и за целите на създателите му.

4. Освен това, обаче, думата „*филхармония*“ е наситена с повече съдържание, с нея може да бъде обозначена културна институция за организиране и разпространение на концертна дейност, тя може да бъде и име на концертна зала. Също така, докато понятието „симфоничен оркестър“ е еднозначно, то една „филхармония“ може да съдържа в себе си различни формации – симфоничен оркестър, хор, младежки, камерни и други състави.

5. Може да се приеме, че понятието „*симфоничен оркестър*“ представлява изпълнителски състав, а „филхармония“ според традицията на думата в съответната страна, е в много случаи организация за осъществяване и промотиране на концертна дейност с широк обхват от жанров репертоар и изпълнителски състави.

6. Думата „*реформа*” не трябва да бъде синоним на „*съкращение*”, а на промяна начина на функциониране на системата, предвид световните и регионални тенденции, при това, без да бъдат пренебрегвани историческите и културните дадености на съответните региони. Промяна, която да даде нов тласък в старата или в нова посока, по нови пътища или с нови средства! „Реформа” не може да бъде „свиване и капсулиране”. Понятието „Реформа” следва да бъде неразривно свързано с „Нововъведение”. Защото, ако няма иновация, би съществувало само обикновено възпроизводство на стари форми. А такова действие е формално и неводещо до дългосрочни положителни резултати.

7. Едно по-широко интерпретиране на понятието „иновация” означава идея, използвана за пръв път от една или група организации с обща цел и дейност, за да се превърнат възможностите в реалност по-бързо и по-ефективно. В света на културните организации това означава – правилно организирани разходи, увеличаване на интереса и посещаемостта, завишаване на приходите, но също така и по-богат репертоар, по-разнообразни изпълнители, по-високо художествено ниво, образователна и социална дейност и висок престиж в обществото. Това би следвало да е смисълът на една реформа, т.е. това което липсва до момента у нас.

8. Преди да се мисли за реформиране в сферата на сценичните изкуства в България, следва да се търси ясно дефиниране на понятията културна индустрия и културна политика. Това, което трябва да е водещо при реформирането на сектора е ясно изградена визия за желани крайни резултати.

9. Основните мисли при желание за реформиране, базирано на една работеща Национална културна стратегия, трябва да включват ясни идеи в следните четири пункта: (А) финансиране и възвращаемост; (Б) структура и мениджмънт; (В) обществено позициониране; (Г) ниво на професионализъм.

10. След приемането на Стратегия за развитие на културата на Република България, би следвало да се говори за реформи, базирани на заложените дългосрочни стратегически цели. В случая със сценичните изкуства, следва да се отговори на въпроса какво се очаква от културния сектор в следните аспекти: (i) изграждане на „забавен“ сектор; (ii) изграждане на начин на мислене и поведение в обществото; (iii) създаване на специална прослойка в обществото; (iv) прокаране на определени идеи; (v) изграждане на резистентност към определени социални явления; (vi) създаване на опции за културен „отдушник“; (vii) изграждане на културна индустрия; (viii) национален имидж и национално самочувствие; (ix) от какви и как разположени структури има нужда, за постигане на различните цели, а именно: публични институции, частни и независими структури.

11. За съответните структури на културната политика следва да се прилага най-подходящата форма на: фиксирано или плаващо публично финансиране; проектно финансиране; смесено финансиране; частно финансиране или комбинирано комплексно ко-финансиране.

12. В публичния сектор, който при една ясна визия за културна политика би могъл да бъде по обективни причини най-стабилен, реформите трябва да имат за основа следните осем насоки на развитие: (i) оптимизиране на разходите; (ii) увеличаване на приходите; (iii) достигане до по-големи групи потребители; (iv) по-богат и разнообразен репертоар; (v) подкрепа на изпълнители с ярко изяви профили и високи професионални качества; (vi) стремеж към максимално високо художествено ниво; (vii) постоянна образователно-социална дейност; (viii) осигуряване на широко обществено влияние и подкрепа за постигане на висок национален имидж.

13. Дейностите по планирането на концертен събитие мениджмънт могат да бъдат обобщени в следните стъпки: (1) Отговорът на въпроса, какво искаме да постигнем с музиката на живо е първото условие за финализиране на успешен концерт. Най-добрите музикални събития на живо имат концепция, която оформя всичко от вида на изпълняваната музика до публиката, мястото, други дейности на събитието, стила на декора и мърчандайзинга. Куиз с няколко члена на целевата аудитория е добра проверка дали концепцията е вълнуваща и ангажираща. (2) Формирането на бюджета е предварителна дейност за да има достатъчно средства за предвидени и непредвидени разходи и евентуална печалба. (3) Това изисква ясен план. Основната бюджетна

позиция е в зависимост от имиджа на таланта, който е поканен като звезда на събитието и оформя атмосферата на симфоничния концерт. (4) Както всяко друго събитие, промоирането на концерта е пряко свързан с неговия успех. (5) Необходим е маркетингов план, който взема предвид концепцията на събитието, публиката и музикалния талант, който е поканен за гастрол. Ако талантът има определени канали, които работят добре за собствения му маркетинг, това може да усвои каналите за популяризиране на концерта. (6) Партньорството със солистите е в основата на успеха. (7) Може да се увеличи обхватът и да се разпространи съобщение допълнително с помощта на партньори за събитието. Спонсорите, мърчандайзерите, промоутърите на концерти, продавачите на билети и мястото могат да бъдат полезни при маркетинга. (8) Концепцията и целите на концерта (спектакъла) следва да бъдат поставени на една медийна страница за да се улесни популяризацията. (9) Предоставянето от ръководителя на институцията на достъп до социални медии, имейл и печатни активи е друг ценен ресурс и друго важно условие за успех. (10) Заснимането на висококачествени фотоси и видеоклипове, водещи до и по време на събитието са силна страна в промоирането и осигуряват възможност за превръщането на спектакъла (концерта) в поредица, цикъл или възможност за повторение през следващата година.

ПРИНОСИ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Приноси с културално-мениджърски характер

1. Аргументирано е изведена тезата, че трудът на симфоничният музикант има двойствен характер – от една страна той е личен ресурс и същевременно е капитал на организацията, която е заинтересована да го развива. Симфоничният оркестрант или солист постига три вида резултати (музикални, икономически и социокултурни), тъй като осъществява дейността си в организация, където резултатите също се измерват в тези три направления.
2. Систематизирани са редица интегрирани критерии за оценяване на човешките ресурси в симфоничния оркестър у нас, от които да произтичат начините за неговото финансиране и управление като част от културната индустрия с обществено-социална дейност.
3. Обосновано и доказано е, че независимо от многоаспектността и комплексността на труда на симфоничните музиканти, той подлежи на управление, резултатите от него могат значително да се подобряват чрез прилагането на подходящ методически инструментариум за обучение и за развиване на неговите възможности за индивидуална, а оттам и за организационна промяна.

Приноси с приложен характер

4. Историографски е представено развитието на симфоничния оркестър от Освобождението до наши дни като част от сценичните изкуства. Изведената линия в дисертацията е подкрепена с доказателства и са показани възможни последващи пътища за неговото израстване като музикален и обществен инструментариум, използвайки опита на различни професионалисти в областта, но и този на националния оркестър на България – Софийска филхармония.
5. Извършен е критичен анализ на културните реформи при музикално-сценичните изкуства в България. Дефинирана е законодателна рамка за управление на сценичните изкуства в България
6. Предложен и апробиран е модел на стратегията на Софийската филхармония (национален симфоничен оркестър) и значението му като фактор, влияещ върху резултатите от дейността на симфоничните оркестри в цялост и като част от културната индустрия на страната (в случая Република България) и региона в Европа и Европейската общност (възможни бъдещи влияния при израстване на философията и практиката на културната дейност на институцията. Тази мащабна и важна дейност има обществено-социален и образователен характер и би могло да е пример за подобни оркестри, на базата на цялостното дело на Софийска филхармония.
7. Направените изводи, поднесенят масив от информация, дадените дори примери и практики, предложените в приложенията данни и интервюта, могат да бъдат основа на последващи научни и приложни изследвания в областта на оркестровото дело и мениджмънт.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Тодоров, Н. (2012). *Модел на политика за управление на съвременна културна институция*, в Сборник научни студии с авт. кол. „Мениджмънт на бизнес процеси“, PRIMAX, ISBN 9789548675512, стр. 53-90
2. Тодоров, Н. (2023). *Апробиране на модел за значение на стратегията като влияещ фактор върху резултатите от дейността на Софийска филхармония*, в Сборник научни студии с авт. колектив, „Развитие на регионални социални екосистеми в условията на дигитална трансформация“, Научен редактор: доц. д-р Свилена Рускова, рецензент, проф. д-р Веселина Илиева, Шуменски университет „Черноризец Храбър“, Издателство Primaх, 2023, ISBN 978-619-7242-99-7, Печат: Академично издателство Русенски университет, стр. 5-29.
3. Тодоров, Н. (2019). *Машината симфоничен оркестър*, в сп. АРТИзанин, бр. 19, 2019, ISSN 2535-1273, стр. 19-38, ред. Г. Дюлгерев