



DOI: 10.18276/sip.2018.52/3-10

Patrycja Mizera-Pęczek*

Uniwersytet Łódzki
Wydział Zarządzania

SPECYFIKA ORGANIZOWANIA CASTINGU W PROCESIE SELEKCJI ARTYSTÓW

Streszczenie

Celem artykułu jest scharakteryzowanie specyfiki organizowania castingu w procesie selekcji artystów. Artykuł jest rezultatem analizy dostępnych tekstów dotyczących selekcji artystów jako kandydatów do pracy oraz badań własnych autorki realizowanych metodą obserwacji bezpośredniej. Obserwacja była prowadzona w dwóch instytucjach artystycznych: teatrze i filharmonii. Celem badania było zapoznanie się z terenem, w którym realizowano casting, w kontekstach organizacji czasu i przestrzeni, rzeczy, aktorów społecznych i interakcji.

Słowa kluczowe: selekcja kandydatów, selekcja artystów, casting

Wprowadzenie

Kariera zawodowa artystów to temat często podejmowany w dyskursie publicznym. Wydaje się, że powodem takiego zainteresowania są wyobrażenia o korzyściach wynikających ze statusu rozpoznawalnego artysty celebryty i obserwowany

* Adres e-mail: p.mizera-peczek@uni.lodz.pl.

od lat wzrost popularności programów typu talent-show. Do pracy w zawodzie artyści aspirują zarówno amatorzy, jak i absolwenci studiów na kierunkach artystycznych. Okazuje się, że nawet ci drudzy nie są dostatecznie przygotowani do zmierzenia się w wyzwaniach rynku pracy artystów. Z rezultatów badań losów absolwentów uczelni artystycznych w Polsce wynika, że należałoby intensyfikować działania polegające na organizowaniu przez uczelnie kontaktów z pracodawcami, z reżyserami, z reżyserami castingów, producentami oraz spotkaniach z dyrektorami teatrów, a także rozwijaniu współpracy uczelni z instytucjami kultury, w tym z agencjami artystycznymi czy impresariatami. Badani absolwenci uczelni artystycznych przygotowujący się do pracy w obszarze sztuk scenicznych zwrócili uwagę na potrzebę kształcenia w zakresie pracy z kamerą czy praktycznego uczestnictwa w castingach. Ponadto sugerowano, by w trakcie edukacji wspierać studentów w tworzeniu atrakcyjnego portfolio, ćwiczeniu autoprezentacji oraz w skutecznym promowaniu własnej twórczości artystycznej (Bogacz-Wojtanowska, Batko, Hojda, Wrona, 2015, s. 88). Wskazane rekomendacje są rezultatem diagnozy sytuacji zawodowej wykształconych artystów. Można zadać tu pytanie: Czy to artyści są nieprzygotowani do świadomego rozpoczęcia kariery zawodowej, czy raczej organizacje artystyczne nie uwzględniają specyficznych potrzeb i oczekiwań tej grupy zawodowej?

Już w 1934 roku Flemming prowadził badania, w których rekomendował, by techniki związane z uprawianiem sztuki, zarządzaniem produkcją i działalnością artystyczną uwzględniały odmiennosć artystów pod względem ich cech i szczególnych oczekiwań dotyczących mistyczności uprawianych dyscyplin zawodowych (Flemming, 1934, s. 33). Rezultaty współcześnie prowadzonych badań potwierdzają, że artystów przyciąga do organizacji w szczególności reputacja jej dotychczasowych pracowników i cechy procesu twórczego, o którym marzą, by w nim uczestniczyć (Scapolan, Montanari, 2013, s. 4). Wydaje się, że chęć uczestnictwa w tych twórczych procesach skutkuje aktywnym i chętnym udziałem artystów w procesach selekcji (audycjach, przesłuchaniach, konkursach) do tych organizacji.

Celem artykułu uczyniono scharakteryzowanie specyfiki organizowania castingu w procesie selekcji artystów. W pierwszej części artykułu opisano specyfikę organizacji castingów. Kolejno przytoczono rezultaty badań własnych prowadzonych metodą obserwacji bezpośredniej, której przedmiotem były dwa castingi odbywające się w różnych organizacjach artystycznych w Polsce.

1. Casting jako metoda selekcji – przegląd literatury

Selekcja kandydatów jest istotnym etapem doboru właściwych osób na odpowiednie stanowiska pracy. W przypadku organizacji artystycznych trudno o wskazanie standardowej procedury selekcyjnej ze względu na różnorodność specjalistów pozyskiwanych do tych organizacji (np. kreatywni, zarządzający, techniczni, produkcyjni, pracownicy wsparcia). Jednak w sytuacji zatrudniania członków zespołów kreatywnych, np. w sztukach scenicznych i przemyśle filmowym, najczęściej mówi się o organizowaniu castingów (Varbanova, 2015, s. 353).

Słowo casting pochodzi z języka angielskiego i oznacza obsadę. Casting jest realizowany w formie przesłuchania przed komisją złożoną ze specjalistów w danej dziedzinie sztuki (np. teatr, film, taniec), którzy podejmują decyzję o obsadzeniu artysty w przedsięwzięciu na podstawie wcześniej ustalonych kryteriów oceny talentu i umiejętności artystycznych. Ostatnim etapem realizacji castingu jest ustalenie rankingu, w którym klasyfikuje się kandydatów. Casting zazwyczaj wygrywają ci, których kompetencje zostały najwyższej ocenione. Kolejno informuje się wszystkich kandydatów o wyłonieniu zwycięzcy castingu i tym samym zakończeniu procesu selekcji (Varbanova, 2015, s. 353–355).

W organizacjach artystycznych wzrasta poziom świadomości co do istoty decyzji podjętych podczas procesu doboru artystów i ich znaczenia dla późniejszej pracy (np. na planie filmowym). Z anglosaskiego przemysłu filmowego wywodzi się pojęcie reżysera castingu zajmującego się wyłącznie obsadzaniem poszczególnych ról danego filmu. Jak zauważa Marek Sadowski (2014), wcześniej za castingi odpowiadała przypadkowa osoba – zazwyczaj jeden z drugich reżyserów, kierownik produkcji lub ich asystenci.

Ewa Brodzka, reżyser obsady filmów, przyznaje, że w kontekście tworzenia filmu casting jest ważnym początkiem pracy. Czasem decyduje o powodzeniu całego przedsięwzięcia artystycznego. „Jest niezwykle atrakcyjną pracą, prawdziwym, twórczym zadaniem” (Brodzka, 2014).

Natomiast Sadowski (2014) w tekście poświęconym reżyserii obsady przytoczył słowa reżysera Jerzego Kawalerowicza:

Są to sprawy niesłychanie indywidualne. Nie ma określonych reguł. Natomiast istnieje jeden pewnik. Sprawa wyboru aktora jest decydująca dla filmu, dla jego ostatecznego

kształtu. (...) dobieram aktorów do każdej roli bardzo starannie, ale zawsze czuję niepokój, czy nie pomyliłem się w wyborze.

Współcześnie rozpoznanie talentów artystycznych i ocena ich przydatności w organizacji są realizowane coraz bardziej profesjonalnie (Rooney, Belli, 2011, s. 23–33). Między innymi dlatego, że zwłaszcza w branży filmowej castingiem zajmują się wyspecjalizowane agencje pozostające w stałym kontakcie z wieloma aktorami. Cały proces doboru jest koordynowany przez kierownika castingu, który działa w porozumieniu z reżyserem i producentem. W przedsięwzięciu artystycznym, np. filmie, może zdarzyć się tak, że casting dotyczy tylko ról drugoplanowych i doboru statystów, ponieważ w przypadku głównej roli (ról) scenariusz powstał wcześniej z myślą o walorach artystycznych konkretnego aktora bądź aktorów (Sadowski, 2014).

Może również zdarzyć się tak, że to reżyser castingu po zapoznaniu się z wymaganiami, które stawia reżyser przedsięwzięcia, dokonuje wstępnej selekcji i przedstawia reżyserowi kandydatury bliskie określonym wcześniej pożądanemu profilowi artysty. Wtedy ostateczna decyzja o zatrudnieniu jest już efektem procesu decyzyjnego, który trudno scharakteryzować. Kryteria doboru artysty są trudne do zaobserwowania. Można przypuszczać, że to efekt intuicji, przeczucie, gustu. Zadaniem często wykorzystywanym w przesłuchiowaniu aktorów jest umożliwienie im odegrania wybranej sceny, fragmentu scenariusza. Ciekawym ujęciem jest to, że casting jest procesem uczenia się reżysera, a nie artysty. Dopiero w sytuacji, gdy artysta wciela się w rolę, nadając tworzonej postaci swoisty charakter, reżyser może rewidować dotychczasowe zamiary tworzenia swojego dzieła (Irving, Rea, 2006, s. 119–127). Praca osób odpowiedzialnych za casting wymaga dużych pokładów kreatywności. Takie osoby powinny płynnie generować pomysły na obsady aktorские do określonych przedsięwzięć, znać kariery artystów i śledzić je na bieżąco. Ponadto ich rolą jest wspieranie artystów, których udział w castingu może deprymować (Salwa, 2014).

Z punktu widzenia artystów za istotne w procesie doboru uznaje się opanowanie i umiejętność radzenia sobie z treścią sceniczną związaną z presją środowiska podczas publicznego występu. Wielu badaczy wskazuje, że zawód np. muzyka wiąże się z odczuwaniem przewlekłego stresu, z lękiem, zmęczeniem czy niestabilnością finansową (Kierzkowski, Lawendowski, 2015, s. 282–284). Presja zdobycia

zatrudnienia może osłabiać wrażenie artystyczne wywołane przez artystę podczas castingu.

2. Kontekst i teren badania własnego

Badanie, którego celem było rozpoznanie i opis specyfiki castingu jako techniki selekcji, zrealizowano, stosując metodę obserwacji. Obserwacja bezpośrednia była zrealizowana zgodnie z ideą zanurzenia się w kulturze i poznawania jej od środka z pozycji gościa (Ciesielska, Wolanik Bostrom, Ohlander, 2012, s. 39). Zdaniem badaczki, prowadzona obserwacja spełniała warunki metody naukowej, gdyż była realizowana świadomie i przyświecał jej wcześniej sformułowany cel poznawczy (Ciesielska i in., 2012, s. 39).

Prowadzone badanie z wykorzystaniem metody obserwacji było częścią projektu badawczego poświęconego specyfice procesów rekrutacji i selekcji artystów. Teren badania to dwie instytucje kultury, w których organizowano przesłuchania wstępne dla artystów (casting 1, casting 2). Badaczka obserwowała oficjalne rozpoczęcie castingu, przygotowania artystów do wejścia na salę przesłuchań, ich reakcje po przesłuchaniu i pożegnania. Każda z obserwacji trwała około 3 godzin. Pierwszy z analizowanych castingów odbywał się w jednym z teatrów w Polsce. Zaproszenie na przesłuchanie zostało skierowane do aktorek i aktorów śpiewających w wieku od około 20 do około 35 lat. Druga obserwacja odbywała się w jednej z rodzimych filharmonii. Casting był skierowany do wykształconych wokalistów, którzy kandydowali do pracy w chórze.

3. Rezultaty obserwacji bezpośredniej castingów

Rezultaty badania przedstawiono zgodnie z proponowanym w literaturze schematem opisu obserwacji, na który składają się następujące elementy: organizacja czasu i przestrzeni, rzeczy, aktorzy społeczni, interakcje (Ciesielska i in., 2012, s. 45).

Casting 1 był realizowany w sali przesłuchań, tu znajdowała się scena oraz długi stół, przy którym zasiadła komisja oceniająca artystów. Za przebieg spotkania odpowiadał reżyser spektaklu, do którego poszukiwano obsady. W komisji zasiadali

także autor muzyki do spektaklu i dyrektor instytucji. Przesłuchanie miało rozpocząć się punktualnie o godzinie 14.30, jednak ze względu na nieobecność wielu artystów, którzy przybywali do teatru z różnych obszarów Polski, część oficjalna rozpoczęła się z piętnastominutowym opóźnieniem. Można było zaobserwować dość swobodny stosunek artystów do czasu castingu. Spóźnienia poszczególnych osób były przyjmowane przez organizatora castingu jako standard. Tylko z nieformalnych rozmów między artystami można było usłyszeć, że ich spóźnienia wynikają z opóźnień środków komunikacji publicznej (część osób miała do przejechania nawet 300 km). Organizatorzy mieli dość swobodny stosunek wobec kolejności faktycznie realizowanych przesłuchań względem przygotowanego wcześniej harmonogramu. Oczekujący na swoją kolej przesłuchania artyści zasiadali w korytarzu teatru. Przyjmowali tam rozmaite pozy. Część osób leżała, niektórzy artyści wykonywali ćwiczenia fizyczne, np. szpagaty. Zaobserwowano, że zdecydowana większość spośród kandydatów była ubrana swobodnie w sportowe stroje.

Casting 2 rozpoczął się w godzinach popołudniowych (ok. 17). Artyści przyjeżdżali na przesłuchanie w wyznaczonych godzinach, zgodnie z przygotowanym wcześniej harmonogramem. Harmonogram sporządzono po wstępnej selekcji zgłoszeń na przesłuchanie. Poszczególni artyści wchodziłi do sali przesłuchań pojedynczo w odstępach około piętnastominutowych. W żadnym przypadku nie doszło do spóźnienia artysty. W przeciwieństwie do obserwowanego castingu 1 kandydaci na pracowników zespołu chóralnego byli ubrani elegancko i schludnie. Dominowała biało-czarna kolorystyka strojów. Zdecydowana większość spośród kandydatów miała przygotowany materiał nutowy. Zazwyczaj każdy z artystów przybywał na przesłuchanie około 45 minut wcześniej i udawał się do sali prób, gdzie można było swobodnie się rozśpiewać.

Fizyczne obiekty obecne w badanych rzeczywistościach i typowe dla tego środowiska zawodowego to wszechobecne nuty i scenariusze, które artyści przywozili ze sobą. Badaczka zaobserwowała, że uczestnicy castingów pod wieloma względami upodobiąją się do siebie w kontekście specyficznej grupy zawodowej. Wokaliści (kandydaci w castingu 2) byli zdystansowani wobec siebie i sytuacji castingu. Byli podobnie elegancko ubrani, przejawiali podobne zachowania. Nie dzielili się emocjami, które wzbudzał w nich casting. Aktorzy (kandydaci w castingu 1) natomiast żywo reagowali na wrażenia każdej z osób uczestniczących w przesłuchaniu, wymieniali się wrażeniami, przytulali i poklepywali po plecach. Rzeczywiście wielu

artystów znalazło się bądź z wcześniejszych projektów artystycznych, bądź z wcześniejszych zmagania w castingach. Być może nazbyt odważne byłoby stwierdzenie, że uczestnictwo w castingach jest specyficzną praktyką społeczną grupy zawodowej artystów sztuk scenicznych:

Castingi to część mojej pracy. Śmieję się czasem, że zwiedzam teatry. Lubię tę atmosferę. Choć oczywiście czuć rywalizację i stres, ale ja dobrze się bawię. Możemy się spotkać, pogadać, poznać nowe teatry i potem bardziej świadomie podejmować decyzje, gdzie i z kim możemy pracować. W sumie to znam większość osób, na pewno z widzenia, bo często się gdzieś mijamy (aktorka musicalowa – kandydatka w castingu 1, 27 lat).

Podczas castingu 2 nie można już było zaobserwować interakcji pomiędzy kandydatami, jak również przejawów ich ekspresji artystycznej. Obserwowani wokaliści w odróżnieniu od obserwowanych aktorów byli zdystansowani i powściągliwi w okazywaniu uczuć. Ostatnie chwile przed wejściem do sali przesłuchań poświęcali na skupienie się i skoncentrowanie.

Jedna z artystek podczas rozmowy zapytała badaczkę, którą potraktowała w tamtej sytuacji jak eksperta: „Czy tego [castingu] nie powinno się robić jakoś inaczej? Są chyba jakieś nowe metody?”. W tonie głosu było słychać wiele żalu i niezchęcenia do formy castingu jako metody selekcji. Badaczka, starając się zachować względną neutralność, odpowiedziała, że istnieje wiele technik selekcji, wśród nich np. rekomendacje. Jednak artystka nie oczekiwała od badaczki odpowiedzi, a raczej poszukiwała osoby, której można byłoby się wyzalić:

To jest bez sensu. To jest takie stresujące. Po co to wszystko. Ja nie jeżdżę na castingi, bo to nie ma sensu. Ostatnio byłam na [tu padła nazwa spektaklu i teatru organizującego casting]. Potraktowano mnie tam jak... No strasznie. Po przesłuchaniu kazali mi stanąć gdzieś w drzwiach i ja to wszystko słyszałam, co oni o mnie mówili. Potem podeszła do mnie laska z jury i powiedziała: „Nie”. To wszystko... Tylko: „Nie”. Bez żadnego wyjaśnienia. To, co się tam działo, to było jakieś przegięcie. Przemiał ludzi. Najgorsze jest to, że ja muszę kombinować, jak zarobić na to, żeby tu przyjechać. Musiałam się nauczyć 15 stron tekstu. Nie wiem po co. Nie mam na to czasu, bo mam full swoich jakichś rzeczy i robię na minimum. Tyle, ile muszę. Nic więcej, bo to nie ma sensu (aktorka – kandydatka w castingu 1, 28 lat).

Podsumowanie

Trudno o wskazanie wniosków, które byłyby trafne w obydwóch obserwowanych rzeczywistościach i które mogłyby służyć za praktyczne rekomendacje. Za Kosterą i Średnicką (2016) należałoby przyznać, że w praktyce zarządzania nazbyt często ulega się pokusie prostych rozwiązań i dróg na skróty. Proces organizowania castingów jest uzależniony od specyfiki organizacji, specyfiki przedsięwzięcia artystycznego i aktualnej sytuacji zawodowej pożądanym w obsadzie artystów. Bez względu na to, czy podejmowane działania w ramach organizowania castingu mają charakter rutynowy (np. przygotowanie miejsca, harmonogramu przesłuchań), czy dzieją się *ad hoc* (np. uwzględnienie spóźnień artystów, przyzwolenie na powtórne i wielokrotne przedstawianie zadania: scenki, roli, scenariusza, repertuaru), czy są bardziej twórcze (np. wymyślanie przez komisje nowych, niepowtarzalnych zadań), czy odtwórcze (np. gdy przesłuchanie odbywa się zgodnie z wcześniej przygotowaną instrukcją, listą zadań do wykonania i nie ma w nim miejsca na improwizację) – proces doboru powinien uwzględniać dobro jego uczestników. Dzielenie zarówno stresów, jak i ekscytacji wraz z artystami w sytuacji badawczej przyniosło potwierdzenie dla określenia procesu selekcji twórczych pracowników jako nieprzewidywalnego, niebezpiecznego i często daremnego (Thorne, 1992, s. 601). Rezultaty badań mających wyłącznie lokalny zasięg ukazały dwa odmienne oblicza zarówno organizowania, jak i uczestnictwa w castingach: w obserwowanej filharmonii – formalny, przewidywalny, uporządkowany; natomiast w obserwowanym teatrze – swobodny, czasem spontaniczny, realizowany w atmosferze wsparcia.

Choć wydaje się, że udało się zrealizować deskryptywny cel artykułu, ma on wiele ograniczeń wynikających z przyjętej metodyki badań zorientowanej jakościowo i interpretatywnego charakteru badania. Cennym uzupełnieniem rezultatów badania byłaby obserwacja pracy komisji prowadzącej selekcję, poznanie procesu podejmowania decyzji o obsadzie, scharakteryzowanie interakcji zachodzących pomiędzy członkami jury. Interesujące jest to, co tajne dla artystów i obserwatorów, jednak ten teren badania jest w tym momencie dla autorki nieosiągalny.

Bibliografia

- Bogacz-Wojtanowska, E., Batko, R., Hojda, P., Wrona, S. (2015), Ogólnopolskie badanie losów zawodowych absolwentów uczelni artystycznych. Raport ogólny. Kraków. Pobrano z: <http://artystapostudiach.pl/public/Og%C3%B3lnopolskie%20Badanie%20Los%C3%B3w%20Zawodowych%20Absolwent%C3%B3w%20Uczelni%20Artystycznych%20-%20raport%20og%C3%B3lny.pdf> (28.11.2017).
- Brodzka, E. (2014). *Reżyseria obsady – Dobór obsady jest fascynującym procesem*. Z Ewą Brodzką rozmawia Anna Kilian. Problematyka developmentu produkcyjnego. Audiowizualni.pl. Pobrano z: <http://www.kipa.pl/index.php/development-filmowy/development-produkcyjny/problematyka-developmentu-produkcyjnego/8728-rezyseria-obsady-dobor-obsady-jest-fascynujacym-procesem> (28.11.2017).
- Ciesielska, M., Wołanik Bostrom, K., Ohlander, M. (2012), *Obserwacja*. W: D. Jemielniak (red.), *Badania jakościowe. Metody i narzędzia* (s. 42–68). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Flemming, E.G. (1934). Personality and artistic talent. *The Journal of Educational Sociology*, 1 (8), 27–33.
- Irving, D.K., Rea, P.W. (2006). *Producing and Directing the Short Film and Video*. Boston: Focal Press.
- Kierzkowski, M., Lawendowski, R. (2015). Trema muzyczna jako czynnik psychologiczny zagrażający w karierze artystycznej. Koncepcje teoretyczne i przegląd badań. *Edukacja dla Bezpieczeństwa. Przegląd Naukowo-Metodyczny*, 4 (29), 279–293.
- Kostera, M., Średnicka, J. (2016), Poezja i zarządzanie. Inspiracje dla menedżera humanisty W: M. Kostera, B. Nierenberg (red.), *Komunikacja społeczna w zarządzaniu humanistycznym* (s. 151–168). Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Rooney, B., Belli, M.L. (2011). *Directors Tell the Story. Master the Craft of Television and Film Directing*. Boston: Focal Press.
- Sadowski, M. (2014). *Reżyseria obsady – Casting i wybór aktorów są decydujące dla filmu*. Problematyka developmentu produkcyjnego. Audiowizualni.pl 2014. Pobrano z: <http://www.audiowizualni.pl/index.php/development-filmowy/development-produkcyjny/problematyka-developmentu-produkcyjnego/8726-rezyseria-obsady-casting-i-wybor-aktorow-sa-decydujace-dla-filmu> (28.11.2017).
- Salwa, O. (2014). Reżyser castingu: wirtuoz drugich skrzypiec. *Magazyn Filmowy*, 5. Pobrano z: <https://www.sfp.org.pl/wydarzenia,5,18885,1,1,Rezyser-castingu-wirtuoz-drugich-skrzypiec.html> (28.11. 2017).

- Scapolan, A., Montanari, F. (2013). How to attract and retain artistic talent: The case of an Italian ballet company. *International Journal of Arts Management*, 1 (16), 4–19.
- Thorne, P. (1992). Selection for Creative Occupations. W: P. Herriot, *Assessment and Selection in Organizations* (s. 593–602). New York: John Wiley & Sons.
- Varnabova, L. (2015). *Zarządzanie strategiczne w kulturze*. Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.

SPECIFICITY OF ORGANIZING CASTING IN THE SELECTION PROCESS OF ARTISTS

Abstract

The aim of the article is to characterize the specifics of casting in the selection process of artists. The article is the result of an analysis of the available texts on the selection of artists as candidates for work and own research carried out by the method of direct observation. The observation was conducted in two artistic institutions: the theater and the philharmonic. The aim of the study was to get acquainted with the area in which casting was carried out in the contexts: organization of time and space, things, social actors and interaction.

Keywords: selection of candidates, selection of artists, casting

JEL codes: M12, O15, Z11