

○ STAGE

○ MANAGER

○ SURVEY

## 2023 年舞台监督调查 全球研究

进行时间：2023 年 10 月

报告发布时间：2024 年 2 月

首席研究员：David J. McGraw

助理研究员：Brianna Boucher

<https://www.stagemanagersurvey.com/>

第九版舞台监督研究揭示了舞台管理行业回暖的几个指标。在 2021 年的调查中，COVID-19 大流行的影响十分明显：就业大幅下降、职业悲观情绪上升以及对职业未来的强烈担忧。尽管并非普遍乐观，但 2023 年的调查记录了就业机会和工资的增加以及对该领域长期健康发展的新兴趣。

舞台监督调查始于 2006 年，是一项对舞台管理的制作实践、教育和培训、工作条件和就业方面的志愿性研究。这项每两年一次的研究向任何在至少三场拥有现场观众的制作中担任过舞台监督或助理舞台监督的人开放。该研究的前七个版本仅限于美国参与者，但该调查于 2021 年在全球范围内展开。2023 年版本以法语、中文普通话和西班牙语提供，在成为全球性研究方面向前迈出了重要一步。我要感谢 Elaine Normandeau, Ada Zhang 和 Maria Davila 三位同行对本次舞台监督研究调查以及结果报告的翻译以及专业词汇矫正。我已经从这三位舞台监督身上学到了很多，并将在 2025 年根据我们的对话提出新问题。

我还要感谢总部位于美国的舞台监督协会，感谢其 410 名成员的参与（创下新纪录！），以及由霍普·罗斯·凯利 (Hope Rose Kelly) 领导的国际舞台监督联合会 (International Cohort) 这组来自世界各地的舞台监督为此次调查的问题以及回答提供了很多宝贵意见以及思路。

这项研究与任何倡导团体或媒体公司无关；并且无意对任何数据引发偏袒性的关注。我们的目标是尽可能保持中立，尽管偏见肯定存在：仅仅存在有关薪资谈判等话题的问题就意味着发起这项调查的必要性。这种中立的尝试以及数据的收集可能会是一个长期缓慢的过程。我希望您能与其他舞台监督讨论您在这些问题中的个人发现以及其中原因。最重要的是，我希望这项研究能够帮助您知道您并不孤单：您是全球舞台监督社群的一员。

*David J. McGraw*

## 图列表

<b>第一部分：舞台监督人口统计</b>	<b>5</b>
图 1：主要国家和国家分组	6
图 2：按国家分组的舞台管理职业可行性	7
图 3：按国家分组的就业机会	7
图 4：年龄	8
图 5：工作年限	8
图 6：按经验水平划分的年龄范围	9
图 7：性别认同	9
图 8：按性别认同划分的年龄组别	10
图 9：不同国家/地区的性别认同状况	11
图 10：LGBTQIA 群体的身份识别	11
图 11：以婚姻状态划分的性别状况	12
图 12：以国家/地区为组别的婚姻状况	12
图 13：按 SM 教育分组的国家/地区	13
图 14：按年龄段划分的参与者受舞台管理工作培训情况	13
图 15：与工作相关的研讨会和培训	14
图 16：按年龄划分的残疾情况	14
图 17：种族（美国）	15
图 18：不同年龄层BIPOC种群的分布性（美国）	15
图 19：不同性别BIPOC种群分布（美国）	16
图 20：居住州（美国）	16
<b>第二节：舞台监督工作职责</b>	<b>17</b>
图 21：近两年舞台管理工作的艺术形式/流派	17
图 22：当前职位	17
图 23：最近项目中舞台监督部门的职位架构	18
图 24：按国家/地区划分的最新项目的舞台监督部门职位架构	19
图 25：最近项目中按职位划分的职责 - 澳大利亚	20

图 26: 最近项目中按职位划分的职责 - 加拿大	21
图 27: 最近项目 (西班牙) 按职位划分的职责	21
图 28: 最近项目中按职位划分的职责 - 英国	22
图 29: 最近项目中按职位划分的职责 - 美国	22
图 30: 最近项目中按职位划分的职责 - 多国家	23
图 31: 投影和视频技术指令术语	24
图 32: 阅读乐谱的舒适度	25
图 33: 接受过的识谱训练	25
图 34: 家庭与表演艺术的联系	26
图 35: 成长过程中接触艺术的机会 (大学本科之前)	27
图 36: 职业生涯早期获得的经济支持 (按国家/地区划分)	28
图 37: 职业生涯早期获得的经济支持 (按年龄段划分)	29
图 38: 参与者身边受抚养者人数 (以国家/地区划分)	29
图 39: 参与者身边受抚养者的人数 (以性别划分)	30
图 40: 最近项目的制作公司/制作人所提供的技术工具	30
图 41: 过去 5 年工作场所失窃状况 (按国家/地区划分)	31
图 42: 最近一份舞台管理工作的通勤方式	32
图 43: 受访者在正常一周内饮食/身体锻炼状况	33
图 44: 工会成员性别 (基于本次调查与 2022-23 演员工会年度报告)	34
图 45: 种族/民族分布 (基于本次调查与 2022-23 年演员工会年度报告)	34
图 46: 加入演员工会 (AEA) 的年龄	35
<b>第三节: 工作状况</b>	<b>36</b>
图 47: 舞台管理工作的收入状况 (与新冠疫情之前相比)	36
图 48: 舞台管理工作的支出状况 (与新冠疫情之前相比)	36
图 49: 舞台监督工资可负担起的生活支出 - 澳大利亚	37
图 50: 舞台监督工资可负担起的生活支出 - 加拿大	37
图 51: 舞台监督工资可负担起的生活支出 - 西班牙	37
图 52: 舞台监督工资可负担起的生活支出——英国	38

图 53: 舞台监督工资可负担起的生活支出——美国	38
图 54: 舞台监督工资可负担起的生活支出 - 跨国集团	38
图 55: 舞台管理工作收入占年收入百分比 (按国家/地区划分)	39
图 56: 舞台管理收入占年收入百分比 (按隶属工会状态划分)	40
图 57: 去年担任舞台管理职务的周数	40
图 58: 过去12个月舞台管理工作的雇主数量 (雇主总量与新雇主数量)	41
图 59: 最近项目的周薪 (美国)	42
图 60: 按隶属工会状态划分的最近项目的周薪 (美国)	43
图 61: 按性别划分的最近项目的周薪 (美国)	44
图 62: 按种族划分的最近项目的周薪 (美国)	45
图 63: 用于寻找舞台管理工作的来源 (美国)	47
图 64: 按年份划分的谈判频率和谈判成功情况	48
图 65: 受多种因素影响的谈判频率和成功概率	48
图 66: 多因素影响下最近一次成功谈判的额外收益	49
图 67: 在舞台管理工作中协商的非薪资项目	50
图 68: 过去 12 个月各国带薪休假时间	50
图 69: 舞台管理招聘中的身份歧视	51
图 70: 最近实习/学徒工作的周薪 (美国)	52
图 71: 基于周薪的实习生非工资报酬	53
图 72: 过去两年参与的实习项目/学徒项目的实用性	53
<b>第四节: 长期展望</b>	<b>54</b>
图 73: 对工作/生活平衡的满意度	54
图 74: 对舞台管理职业的满意度	55
图 75: 未来五年离开舞台管理岗位的可能性	59
图 76: 离开阶段管理可能性的影响因素	60
<b>结论</b>	<b>62</b>

## 第一部分：舞台监督人口统计

这项研究从2023年10月10日国际舞台监督日开始，直至2023年10月31日截止，在线上进行了为期3周的调查。该调查记录了 1,979 有效答复，比 2021 年收到的答复增加了 530 份，也是该调查有史以来记录的最多的答复。参与者回答超过10%的调查即记录为有效答复。经初步统计，本调查共收到 2,103份答复；无效答复可能由于参与调查中发现自身不符合调查资格或需要其他时间完成全部调查。语言选择对于答复是否可行没有重大影响，但值得注意的是，有两个国家被从本次调查中剔除，因为它们的单一代表没有完成至少 10% 的调查。综上，本报告的内容基于1,979份有效答复展开。

在调查问卷中，参与者不必回答每一个问题，同时，有些问题是基于之前回答产生的进一步阐述（例如，如果参与者在美国工作，则会出现一组特定问题，因此百分比由对该问题的回答数量决定。例如，有关工作经验的问题 [图 5] 列出了百分比以及“n=1,856”，但该问题的总回答量是1,864。应该指出的是，由于任何国家（更不用说全球）舞台监督数量的不确定性，本研究不包括误差幅度或响应的置信水平。换句话说，我们只是报告参与调查者的回答，而不是推断整个舞台监督群体的现状或趋势。此外，为了避免百分比偏差并保持参与者的匿名性，本报告没有对小于20人的群体进行二次分析。我们收到了四份来自阿根廷的舞台监督的调查报告；如果其中三个人在某个问题上达成一致，我们不会声称大多数阿根廷人相信某件事，同时也会确保参与调查者的隐私受到保护。此报告阈值适用于所有人口统计问题。

这项研究由美国本土发源，因此绝大多数参与者都是美国人：在本次调查所收集的答复中，1,533人报告主要在美国工作或者参与由美国公司制作的巡回演出；440名参与者主要在其他31个国家/地区工作。虽然尚未恢复到新冠疫情前的1,775名美国参与者的记录，但与2021年相比，参与本调查的美国本土工作者的数量增加了32%。与此同时，在本次调查作为第二次向全世界开放的舞台监督调查中，非美国舞台监督的参与人数相比于2021年增加了54%。为了提供全球视角，本报告中许多问题的答复均按国家或国家分组进行呈现。澳大利亚、加拿大、西班牙、英国和美国的舞台监督参与人数足够多，因此这些国家都有自己各自独立的组别。对于少于2份样本的国家，本报告将使用以下分组方式以及缩写 [图 1]。“多国家组” (MULTI)涵盖93名参与者，包含8名选择“非美国”但并为选择其他具体国家的参与者。

图 1: 主要国家和国家分组

国家	参与人数	组别代号
阿根廷	4	MULTI
亚美尼亚	1	MULTI
澳大利亚	61	AUS
加拿大	124	CAN
中国	8	MULTI
丹麦	12	MULTI
法国	1	MULTI
德国	5	MULTI
海地	1	MULTI
香港特别行政区	4	MULTI
印度	1	MULTI
爱尔兰	3	MULTI
以色列	1	MULTI
意大利	1	MULTI
日本	1	MULTI
墨西哥	4	MULTI
荷兰	1	MULTI
新西兰	13	MULTI
挪威	3	MULTI
菲律宾	1	MULTI
波兰	1	MULTI
罗马尼亚	1	MULTI
沙特阿拉伯	2	MULTI
塞尔维亚	1	MULTI
新加坡	2	MULTI
南非	5	MULTI
西班牙	33	ESP
瑞典	2	MULTI
阿拉伯联合酋长国	5	MULTI
英国	129	UK
美国	1,553	USA
乌拉圭	1	MULTI

在美国境外工作的舞台监督在进入主要问卷之前会收到几个额外的问题，包括他们在演出期间使用哪种语言与表演者和工作人员沟通。在 438 份回复中，325 份回复了英语，另外 52 份回复了英语和其他语言。在其他 61 份回复中，回答用西班牙语沟通有 27 份，用法语沟通有 14 份，用丹麦语沟通有 7 份，其他语言也被提及，但只收到了不到 5 份回复。加拿大的双语工作比例最高：10% 的人使用法语工作，另外 10% 的人使用英语和其他语言工作。

非美国参与者还被问及舞台管理工作的薪酬是否足以成为职业[图 2]，以及是否有足够的高薪工作适合经验丰富的舞台监督图 3]。

图 2：按国家分组的舞台管理职业可行性 (n=437)

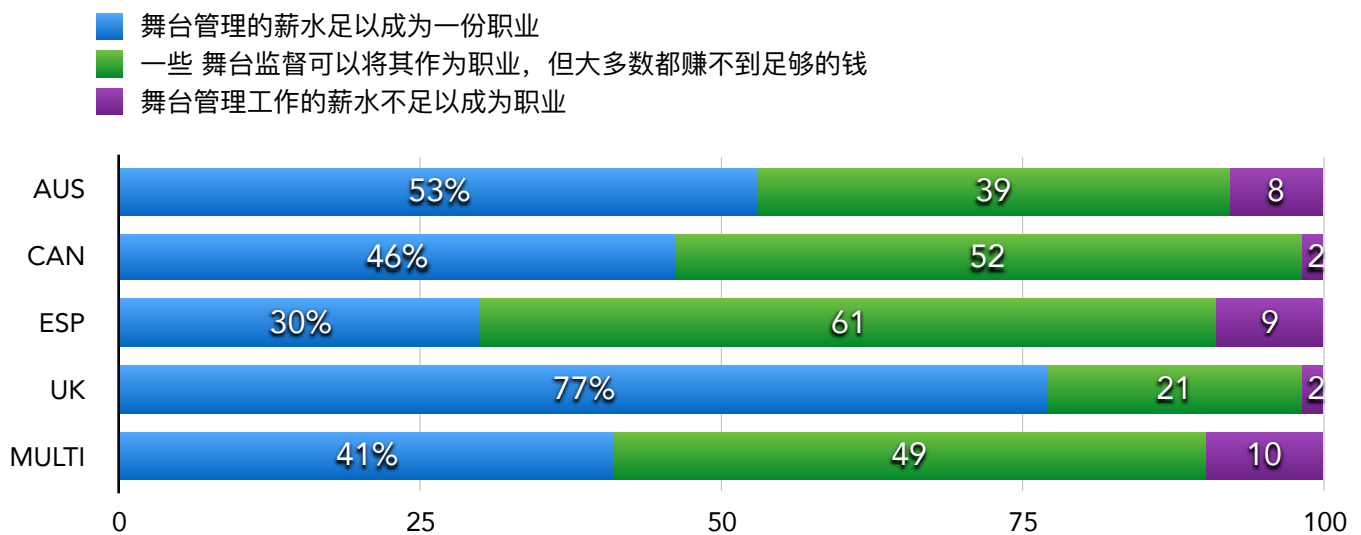
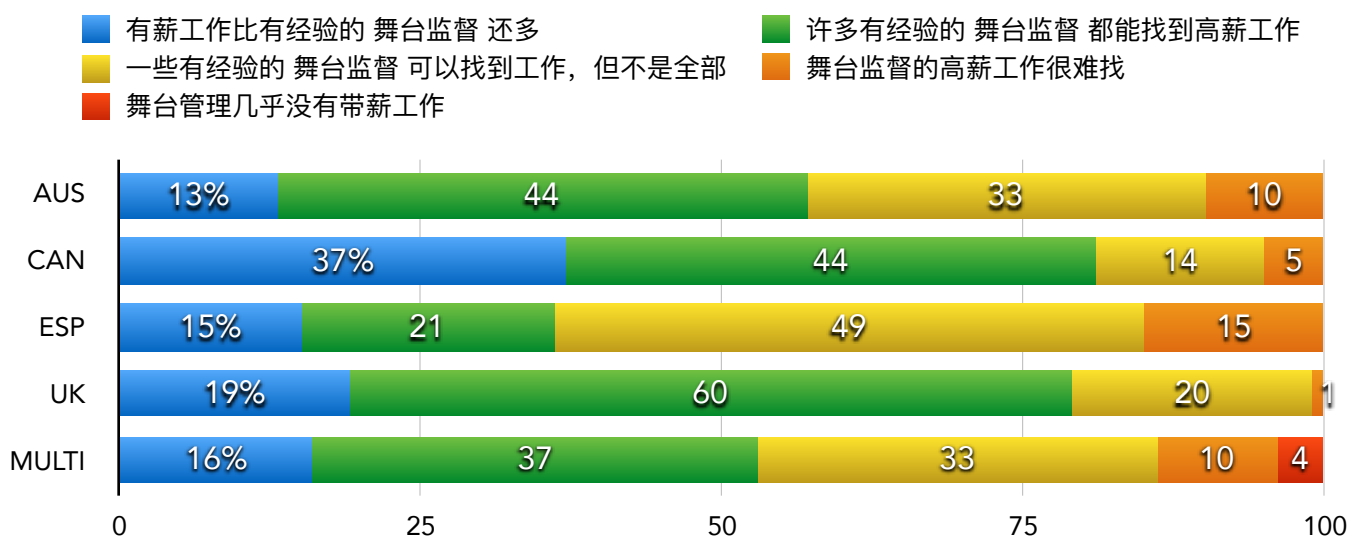


图 3：按国家分组的就业机会 (n=438)



所有调查参与者都被问到了一系列人口统计问题，以确定新冠疫情对留在（或返回）该行业的人的直接影响，以及对选择舞台监督作为职业的人的长期演变。参与者被问及他们的年龄[图4]和从事舞台监督工作的年限[图5]。英国拥有最平衡的组别组合，而西班牙拥有参与这项研究的最年长、最有经验的舞台监督。从经验水平来看，从业1-5年以及6-10年的样本代表明显减少，其原因可能可以从后面关于工作满意度的问题中推断出来。与2021年的调查相比，“21岁以下”人群的参与度从4%上升至7%，这可能是由于舞台管理教育课程的增加。就经验年限而言，2023年的调查显示“从业1-5年”类别出现与之前调查增长（28%至33%），而其他类别则相应小幅下降。图6比较了所有参与者的年龄和经验类别。

图4: 年龄

(n=1,610)

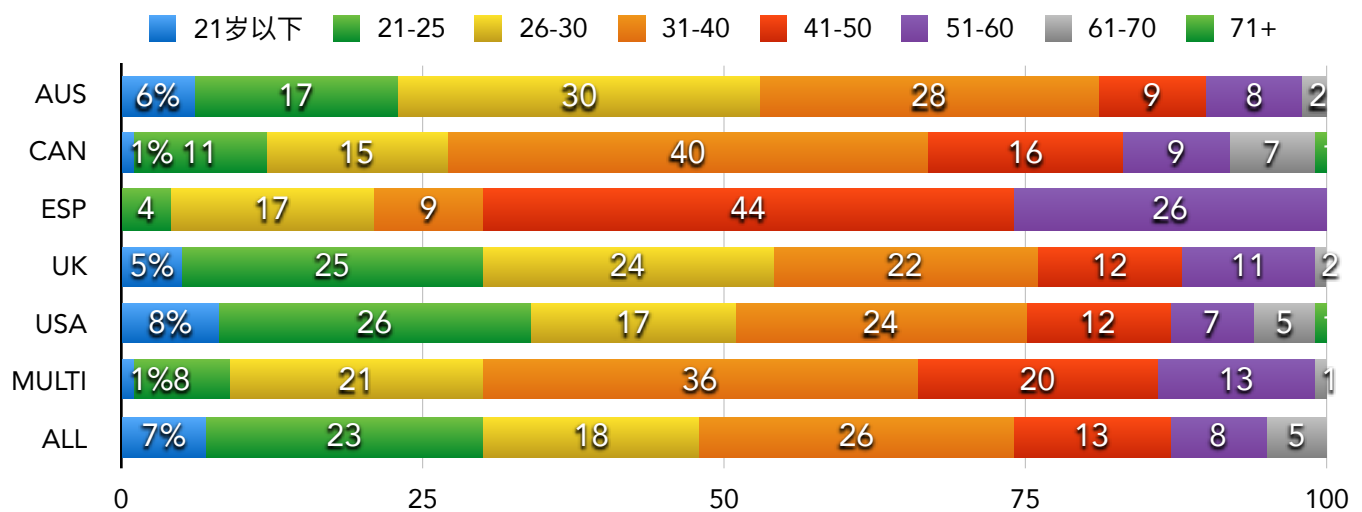
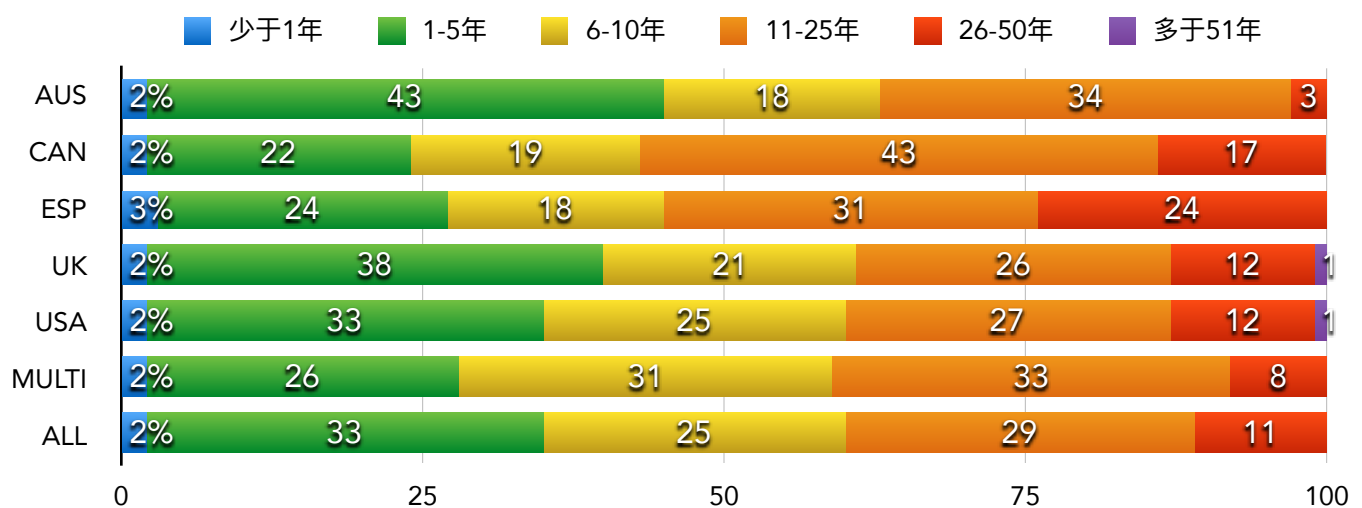


图 5: 工作年限

(n=1,856)





(n=1,617)

图 6: 按经验水平划分的年龄范围

年龄	按年龄组划分的舞台监督	担任舞台监督小于1年	1-5 年	6-10 年	11-25 年	26-50 年	51+ 年
21岁以下	110	6%	89%	5%	—	—	—
21-25	375	3%	71%	25%	1%	—	—
26-30	284	1%	35%	56%	8%	—	—
31-40	419	<1%	7%	27%	66%	<1%	—
41-50	210	—	4%	9%	69%	18%	—
51-60	130	—	2%	8%	23%	68%	—
61	89	—	1%	1%	10%	83%	4%

与图 5 不同，图 6 不包含 14 名 70 岁以上参与者的单独类别，因为它低于报告的人口统计阈值。为了比较年龄组，61-70 岁和 70+ 年龄段使用组合的“61+”类别。

2006 年第一版调查的其中一个目标是为了验证女性群体在舞台监督中为一个增长主体。虽然由于不同版本的参与者不同，本调查并不能被称为一个绝对的纵向研究，但图 7 显示了所有 9 个版本中性别认同的情况。“非二元”还包括跨性别者、中性者、性别流动者、性别错位者和无性别者的自我认同，同时 12 名 (<1%) 参与者并未对此问题做出明确答复。

图 7: 性别认同

(2023 n=1,602)

	女性	男性	非二元
2023 年调查	69%	20%	10%
2021 年调查	70%	23%	6%
2019 年调查	71%	23%	4%
2017 年调查	70%	26%	2%
2015 年调查	73%	25%	< 1%
2013 年调查	69%	31%	< 1%
2011 年调查	70%	30%	没有数据
2009 年调查	68%	32%	没有数据
2006 年调查	66%	34%	没有数据

虽然男性舞台监督的比例持续下降，但“非二元性别”舞台监督的比例却在增长。此外，这些增长的原因可能由于之前对于一些未受广泛关注的群体的忽略：在最初三个版本的调查中，该问题只提供了二元性别的选项，而之后两个版本的调查则没有提供自我认同的选项。在今年的调查过程中，我们收到了将此问题改为多选的提议。

图 8 按年龄段比较了性别认同。未对性别认同问题做出明确答复的样本均匀分布在多个年龄段。与 2019 年新冠疫情爆发前的报告相比，30 岁以下舞台监督中“非二元”性别比例增高，50 岁以上的男性舞台监督比例降低。

图 8：按性别认同划分的年龄组别

(n=1,589)

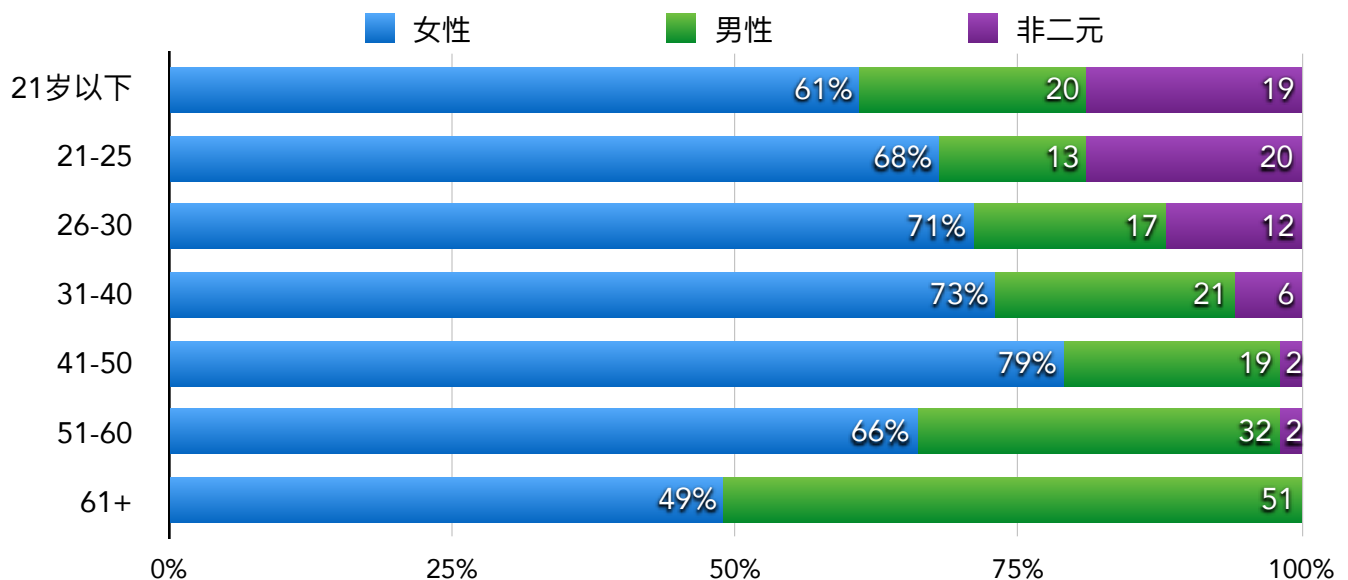


图 9 比较了不同国家/地区的性别认同。与 2021 年的调查报告相比，并没有适用于所有国家的一致趋势。参与调查者还被问及他们是否认为自己是“LGBTQIA+ 社群的一部分”；绝大多数参与者都认同这一点 [图 10]。按国家 (n=1,616) 划分，美国 LGBTQIA+ 舞台监督比例最高 (56%)，其次是英国 (50%)、澳大利亚 (40%)、西班牙 (39%)、加拿大 (29%) 和多国家组 (29%)。就性别认同而言 (n=1,608)，59% 的男性舞台监督认为自己属于 LGBTQIA+ 社群，而女性舞台监督的这一比例为 42%，非二元舞台监督的这一比例为 100%。在所有 834 名 LGBTQIA+ 参与者中，26% 的人表示在职业生涯的某个阶段在表演艺术行业中感到不安全。

图 9: 不同国家/地区的性别认同状况

(n=1,602)

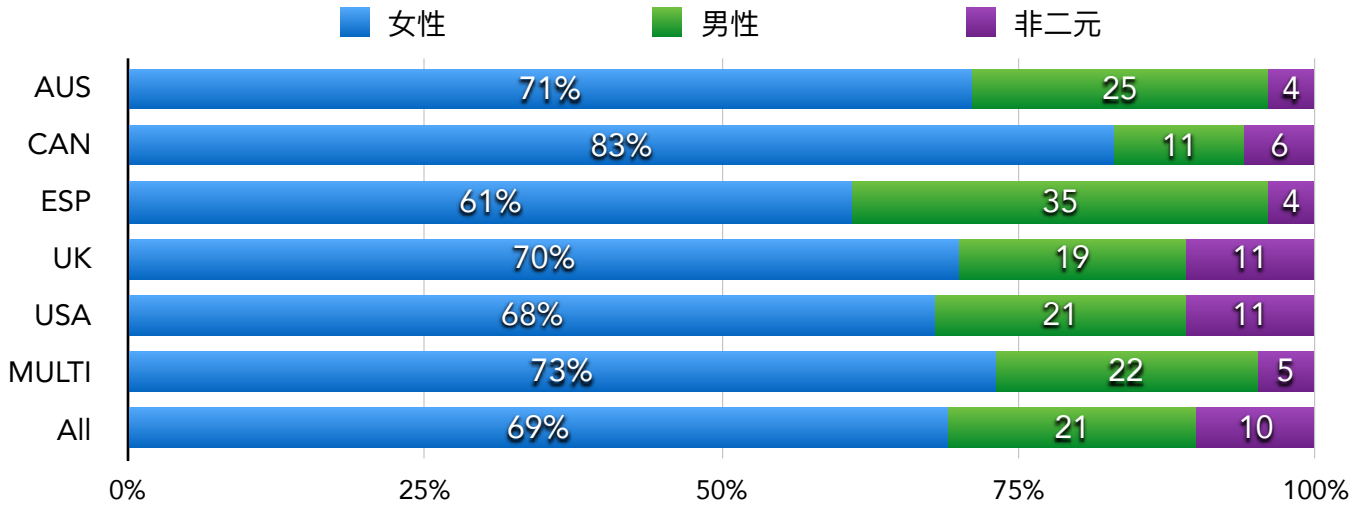


图 10: LGBTQIA 群体的身份识别

(2023 n=1,623)

	肯定回复占比
2023 年调查	52%
2021 年调查	43%
2019 年调查	41%
2017 年调查	35%
2015 年调查	30%
2013 年调查	27%

该调查还询问了参与者的婚姻关系状况 (n=1,617)，可以通过性别认同[图11]和国家/地区[图12]来查看。丧偶和不愿回答的人占比不到 1%，因此不包含在这些数据中。在 433 名有配偶和合法伴侣的参与者中，39% 的人表示他们的伴侣也从事表演艺术工作，另有 18% 的人表示他们的伴侣曾经从事表演艺术工作。

图 11: 以婚姻状态划分的性别状况

(n=1,581)

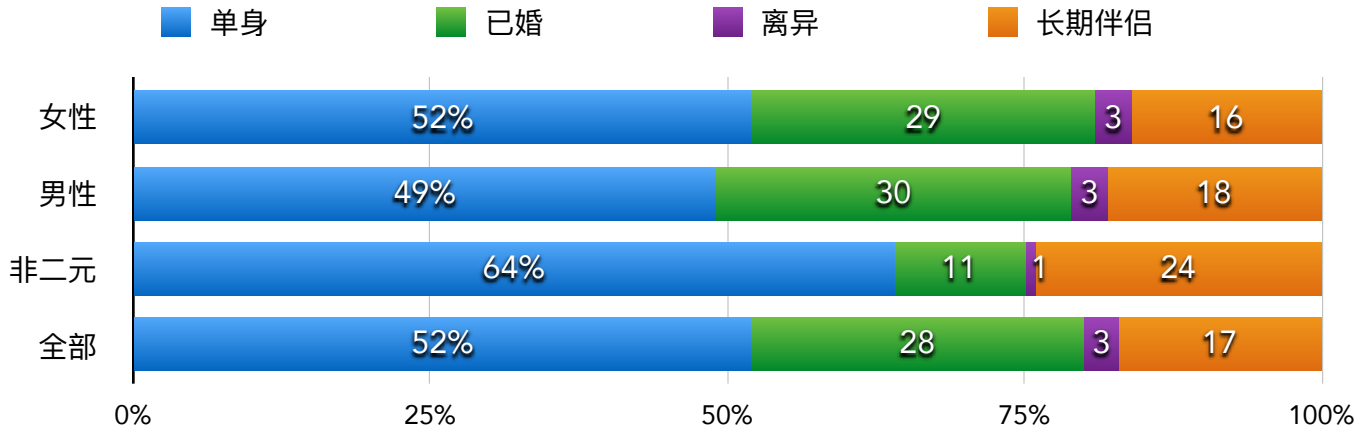
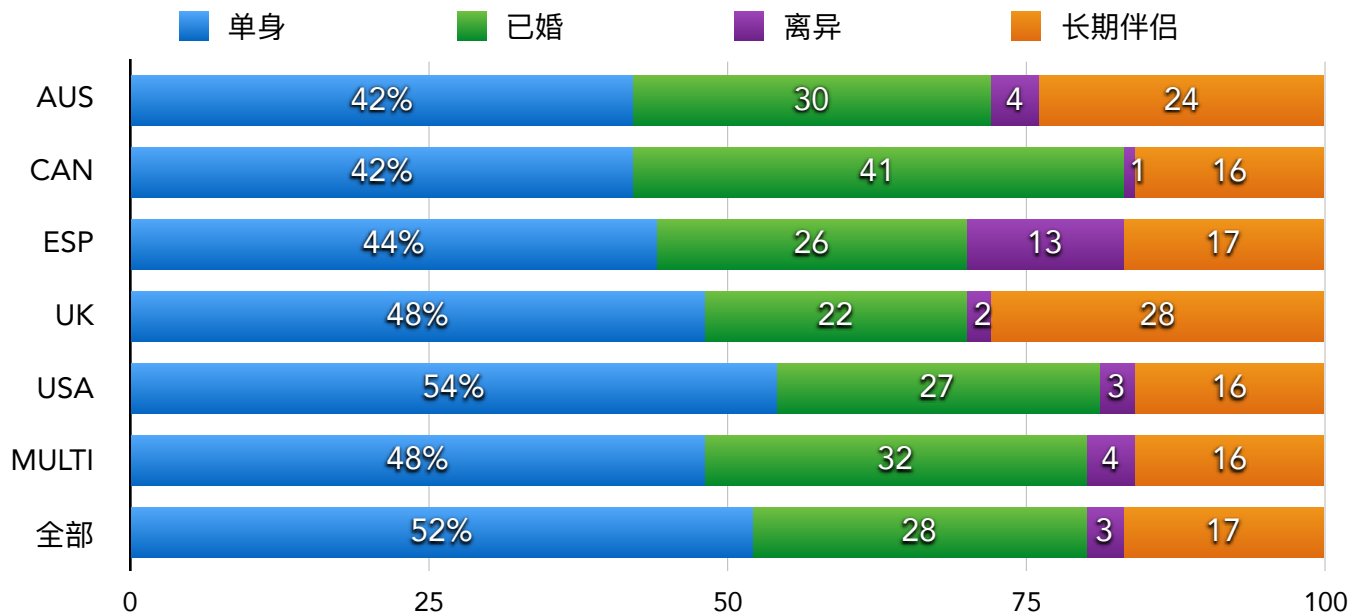


图 12: 以国家/地区为组别的婚姻状况

(n=1,587)



2023年的调查显示，参与调查者中“有18岁以下儿童或受抚养人”的比例为9%，相较于2021年的11%有所下降。西班牙组别参与者为监护人的人数最多(22%) 其次是多国家组别(15%)、加拿大(13%)、美国(9%)、澳大利亚(8%)和英国(6%)。按性别(n=1,579)划分，作为监护人的舞台监督中女性比例最高(11%)，其次是男性(6%)和非二元性别(1%)。

由于高等教育的形式多种多样，舞台管理教育的问题很难在全球范围内提出。除了问题中提供的 11 个选项外，139 名参与者还列出了其他类别的教育。所有回复分为三大组 (n=1,660)，占比与 2021 年数据几乎相同：

没有受过正规的舞台管理教育：19%

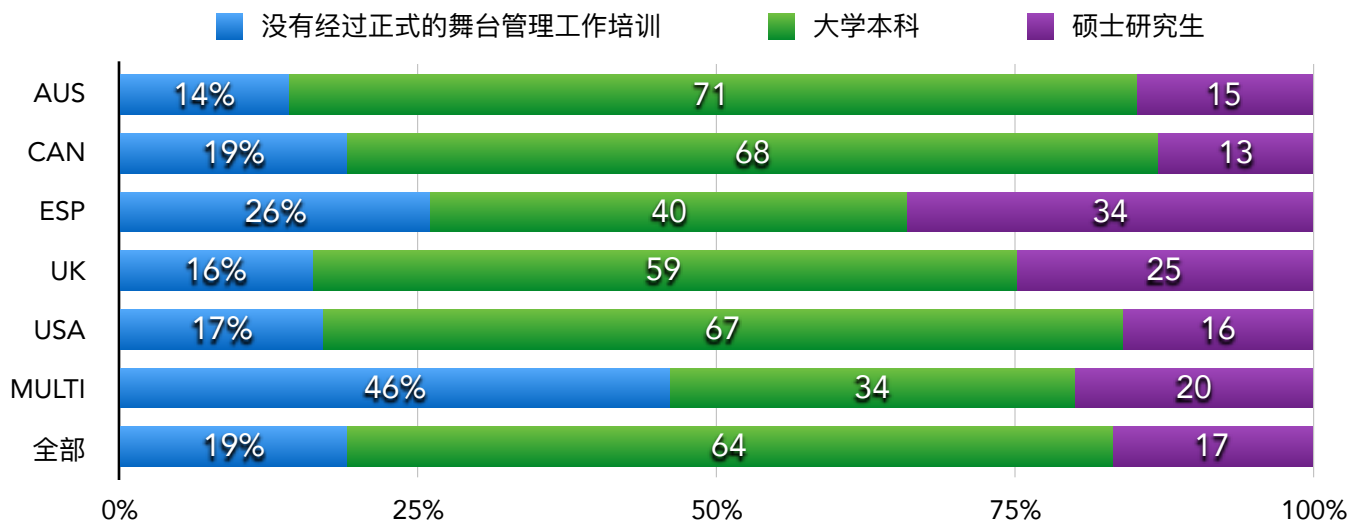
舞台管理本科/大学教育：64%

舞台管理硕士研究生或高于硕士研究生水准的教育：17%

即使全球参与度有所增加，以国家/地区划分的教育情况图 13]也与 2021 年的数据非常相似。

图 13: 按 SM 教育分组的国家/地区

(n=1,652)



一些参与者指出，学校教育对于成为一名舞台监督的作用有限。为此，86% 的受访者 (n=1,647) 完成了某种形式的职业培训，其中二十至三十岁的舞台监督所占比例最高 [图 14]。该问题提供的培训选项包括观摩他人喊cue (69%)、观摩后台或后台技术人员 (63%)、舞台管理实习 (47%) 从事制作助理工作 (32%) 以及其他在表演艺术领域的实习 (18%)。参与者列出了其他培训机会，例如观摩排练和技术合成、参加研讨会 (如SMARTS<加拿大艺术管理研讨会>)、参与联合会 (如美国Beyond Stage Door联合会)。该调查的未来版本可能会尝试解析实习、学徒、奖学金和助理的区别。

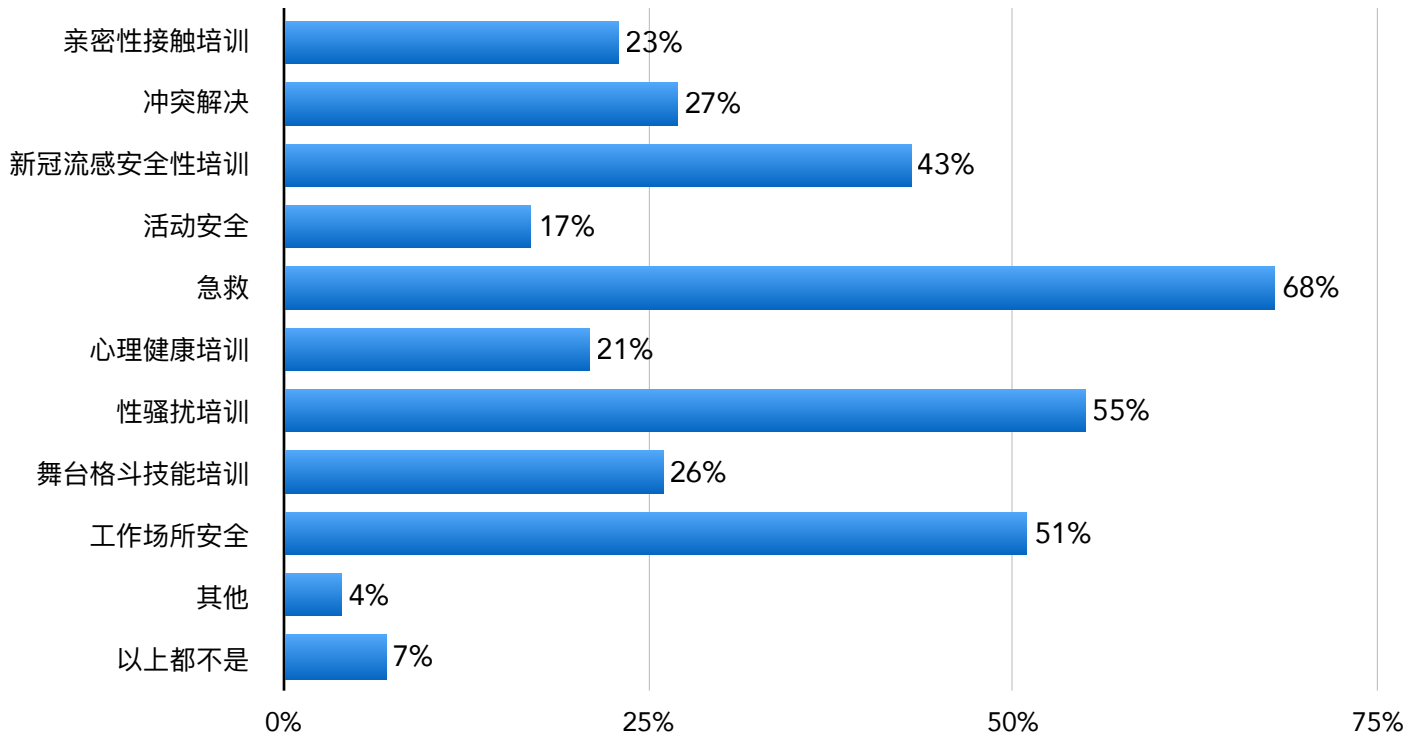
图 14: 按年龄段划分的参与者受舞台管理工作培训情况

(n=1,647)

Age	21岁以下	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	61-70
参与过任何工作培训	79%	89%	90%	91%	82%	80%	72%

与许多职业一样，舞台监督也会针对特定的工作内容参加相应的研讨会或以技能为重点的培训图 15]。与 2021 年调查相比，增幅最大的是新冠流感安全性培训（印证了新冠疫情的长期影响）（证明了疫情的长期影响）、冲突解决和亲密性接触培训。

图 15: 与工作相关的研讨会和培训



在舞台监督社群以及更广泛的社会认知层面，人们越来越意识到残疾是一种身份。2023 年，17% 的参与者 (n=1,614) 报告患有残疾，这与世界卫生组织报告全球人口的 16% 一致。这也比 2021 年调查报告的 11% 和 2019 年调查报告的 8% 有所增加。本调查报告的第三节[图69]详细介绍了给予残疾产生的雇佣歧视问题。与 2021 年的调查类似，受访者的残疾状况与年龄之间似乎存在联系。

图 16: 按年龄划分的残疾情况

(n=1,598)

年龄	21岁以下	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	61+
有残疾	34%	25%	20%	12%	10%	6%	14%

本调查对在美国工作的舞台监督有两个关于人口统计方面的针对性问题。美国人口普查通常使用十分具体同时过时的术语（例如，高加索人），这些术语不适用于其他国家并且可能将不同人群归为某一特定种类。图17以美国人口普查分类为标准将2023年数据与前三版调查数据进行对比。美国种族系统复杂性的一方面体现在其将西班牙语裔/拉丁语裔归类为一个民族，而不是一个种族。对于图 17，受访者可以选择多个种族身份；白人/高加索人的百分比计算的是选择该种族而不是其他种族的人。在2023年的数据中，9% 的美国舞台监督被认定为西班牙语裔/拉丁语裔，而 2021 年参与者的这一比例为 6%。在开展本研究时，BIPOC（黑人、原住民和有色人种）以及“全球多数”等新组别被用来识别那些不将自己归类为非西班牙裔白人的美国人。为了研究族裔代表性以及种族歧视，BIPOC/白人二分法将在几个有关美国舞台监督的问题中被应用[图 18、19、45、62、65、66、69、73、74 和 75]。

图 17: 种族 (美国)

(2023 n=1,201)

	白人/白种人	黑人/非裔美国人	亚洲人	美洲原住民/太平洋岛民	多种族	其他	不想回答
2023年调查	82%	3%	5%	2%	3%	<1%	<1%
2021年调查	87%	2%	1%	>1%	6%	<1%	2%
2019年调查	86%	2%	4%	1%	6%	1%	1%
2017年调查	91%	3%	3%	1%	3%	—	1%

图 18: 不同年龄层BIPOC种群的分布性 (美国)

(n=1,189)

	21岁以下	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	61+
BIPOC	27%	23%	20%	19%	9%	11%	9%
白人的	73%	77%	80%	81%	91%	89%	91%
总样本量部	96	310	199	295	145	85	59

图 19: 不同性别BIPOC种群分布 (美国)

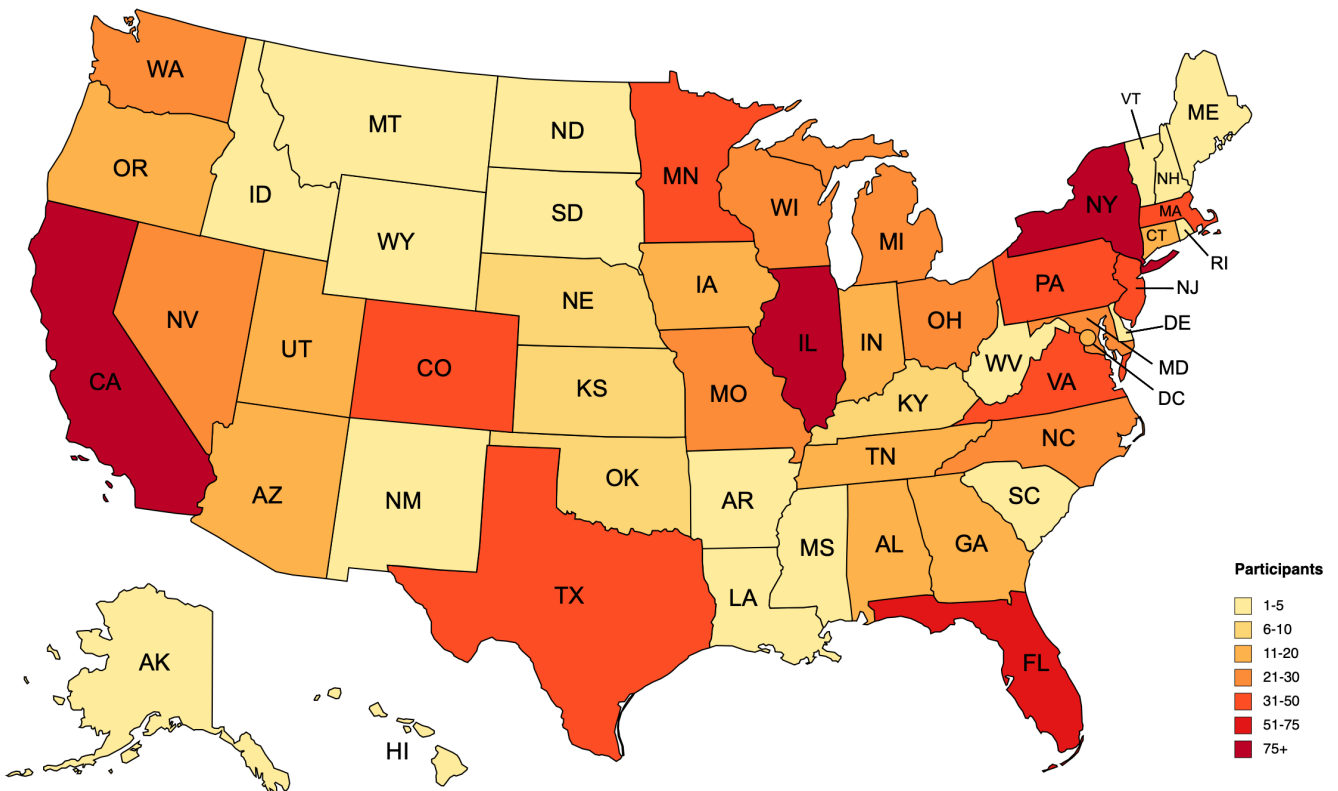
(n=1,193)

	女性	男性	非二元
<b>BIPOC</b>	16%	24%	24%
<b>白人的</b>	84%	76%	76%
<b>总样本量部</b>	812	251	130

第二个仅针对美国舞台监督的问题是居住州。在本研究的历史上，本报告的数据第一次涵盖美国所有 50 个州 [图 20, 使用 mapchart.net 创建]。参与人数最多的州的顺序没有变化：纽约州 (214)、加利福尼亚州 (125)、伊利诺伊州 (80)、佛罗里达州 (60) 和 马萨诸塞州 (48)。

图 20: 居住州 (美国)

(n=1,208)



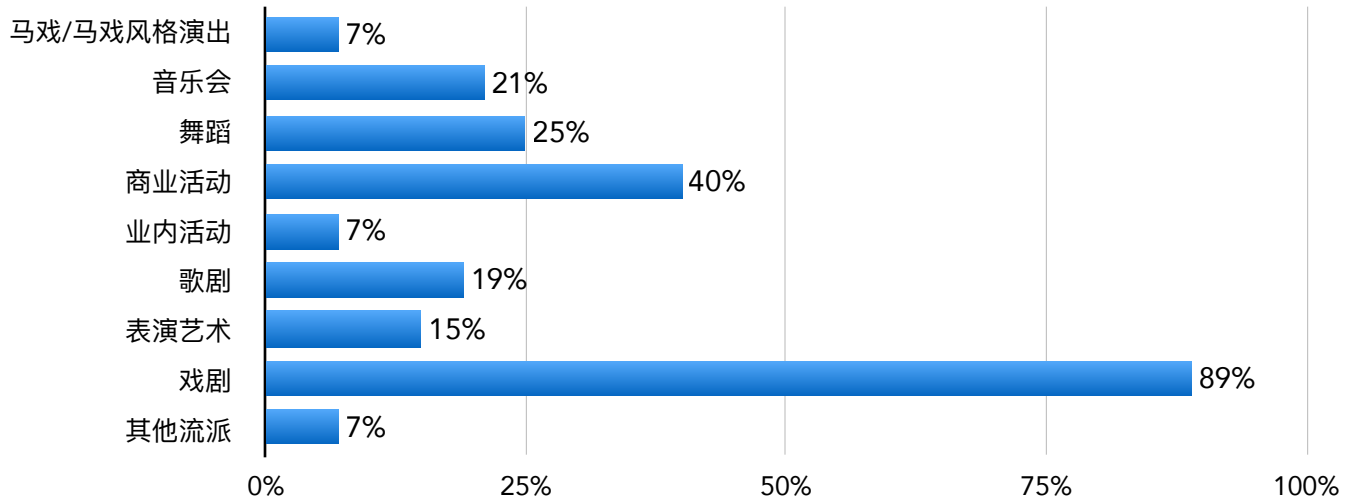


## 第二节：舞台监督工作职责

受访者参与过各种各样的现场演出制作；图 21 列出了 2021 年 10 月至 2023 年 10 月期间受访者参与的艺术形式/流派。当被问及艺术形式/流派选择时，77% 的受访者 (n=1,863) 最喜欢戏剧，其次是歌剧 (6%)、舞蹈 (4%) 和商业活动 (4%)。

图 21：近两年舞台管理工作的艺术形式/流派

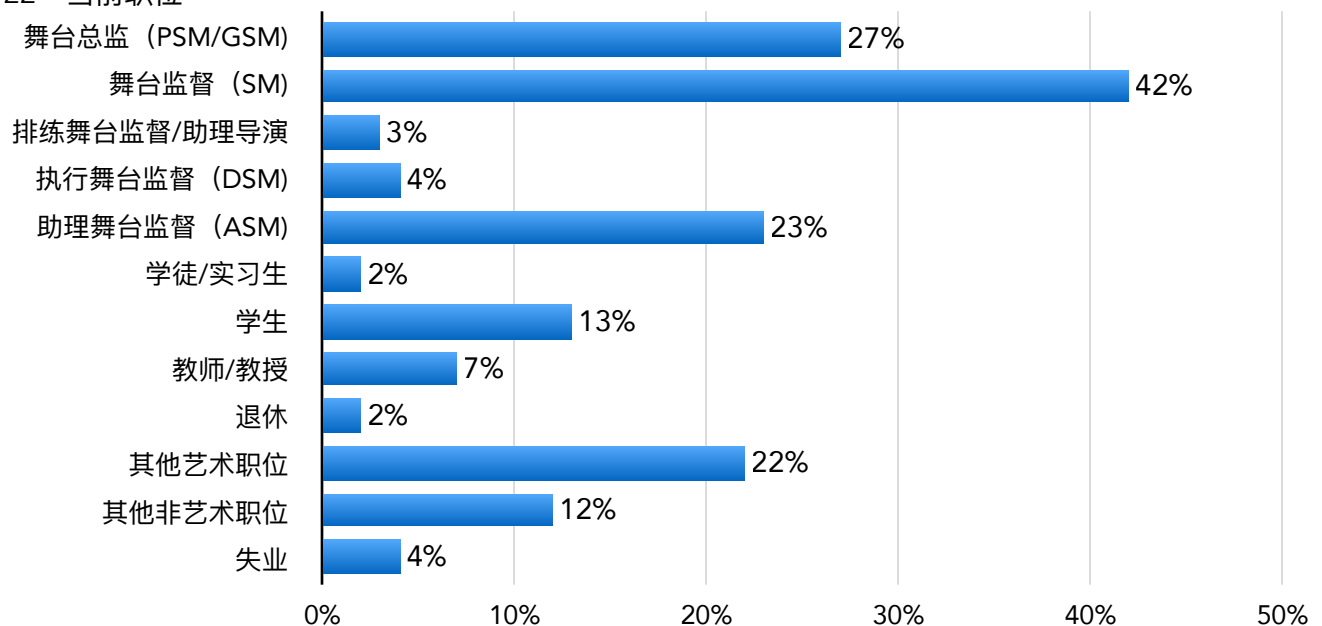
(n=1,847)



参与者被问及他们目前的职业[图 22]，并且可以选择多个答案。2023 年的调查显示，舞台监督和助理舞台监督类别有所增加，而非艺术类其他职位和失业类别则有所减少，这或许是就业机会改善的一个迹象。

图 22：当前职位

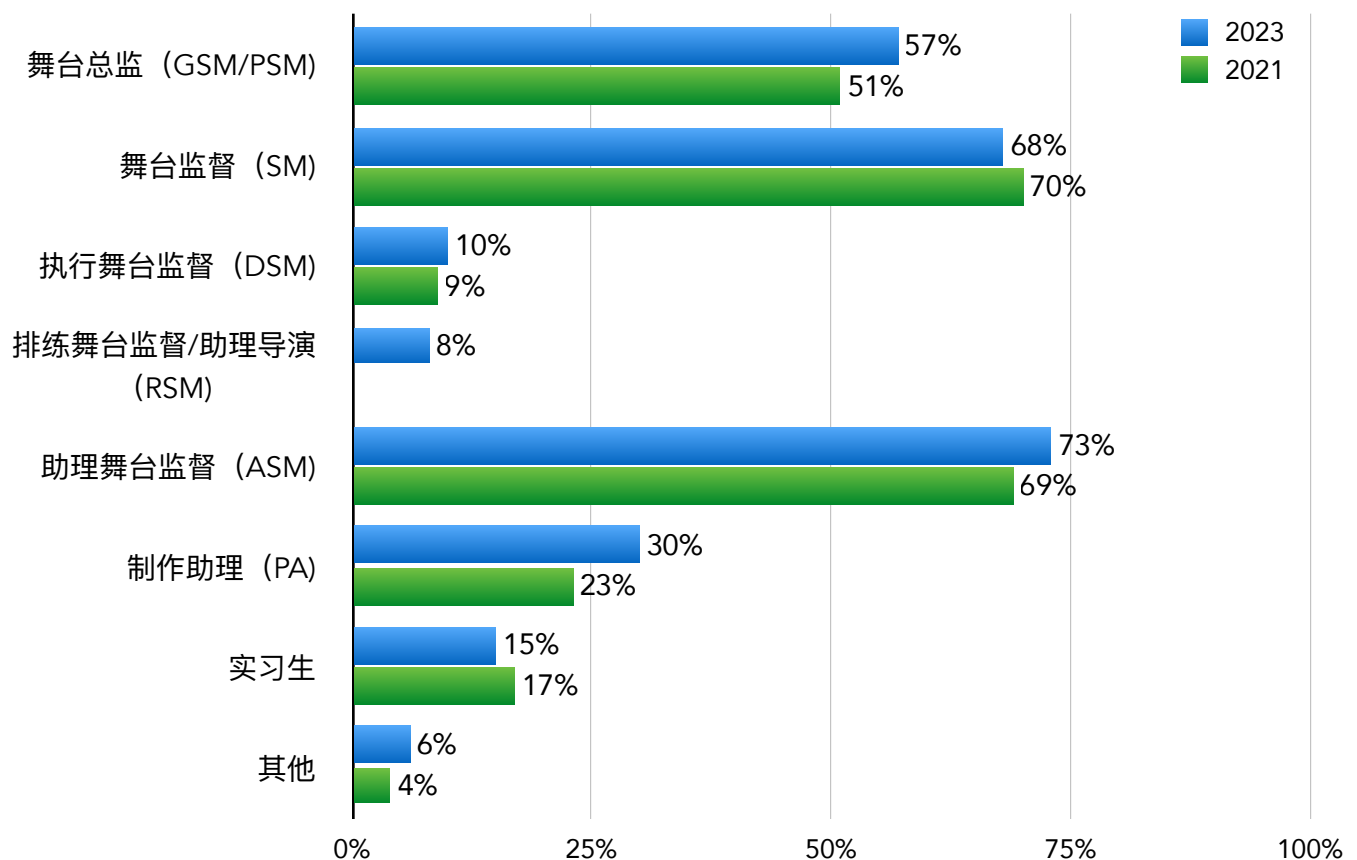
(n=1,864)



参与者被问及他们更喜欢在舞台管理团队中担任哪个职位。在 1,865 份回复中，39% 首选舞台监督 (SM)、28% 首选舞台总监 (PSM/GSM)、20% 选择助理舞台监督 (ASM)、5% 选择执行舞台监督 (DSM)、2% 的回复没有特别偏好、1% 选择排练舞台监督/助理导演 (RSM)，剩余 1% 列出了其他职位，例如剧团舞台监督 (Company Stage Manager)、舞台指令发出者 (Show Caller) 和德国系统中的监督员 (Inspizient)。但并非所有职位在所有制作作品中都有设立。图 23 表明，与两年前相比，舞台管理团队更有可能包含助理舞台监督 (ASM) 和制作助理 (PA) 职位，但一些参与者指出，他们的团队仍然比新冠疫情之前的规模小，而其他人则指出，在他们的国家，舞台监督通常会独自工作。“其他”类别包括各种各样的角色 (剧团舞台监督 (Company Stage Manager)、助理导演等)，但没有一个单一答案的占比超过总样本数量的 1%。

图 23: 最近项目中舞台监督部门的职位架构

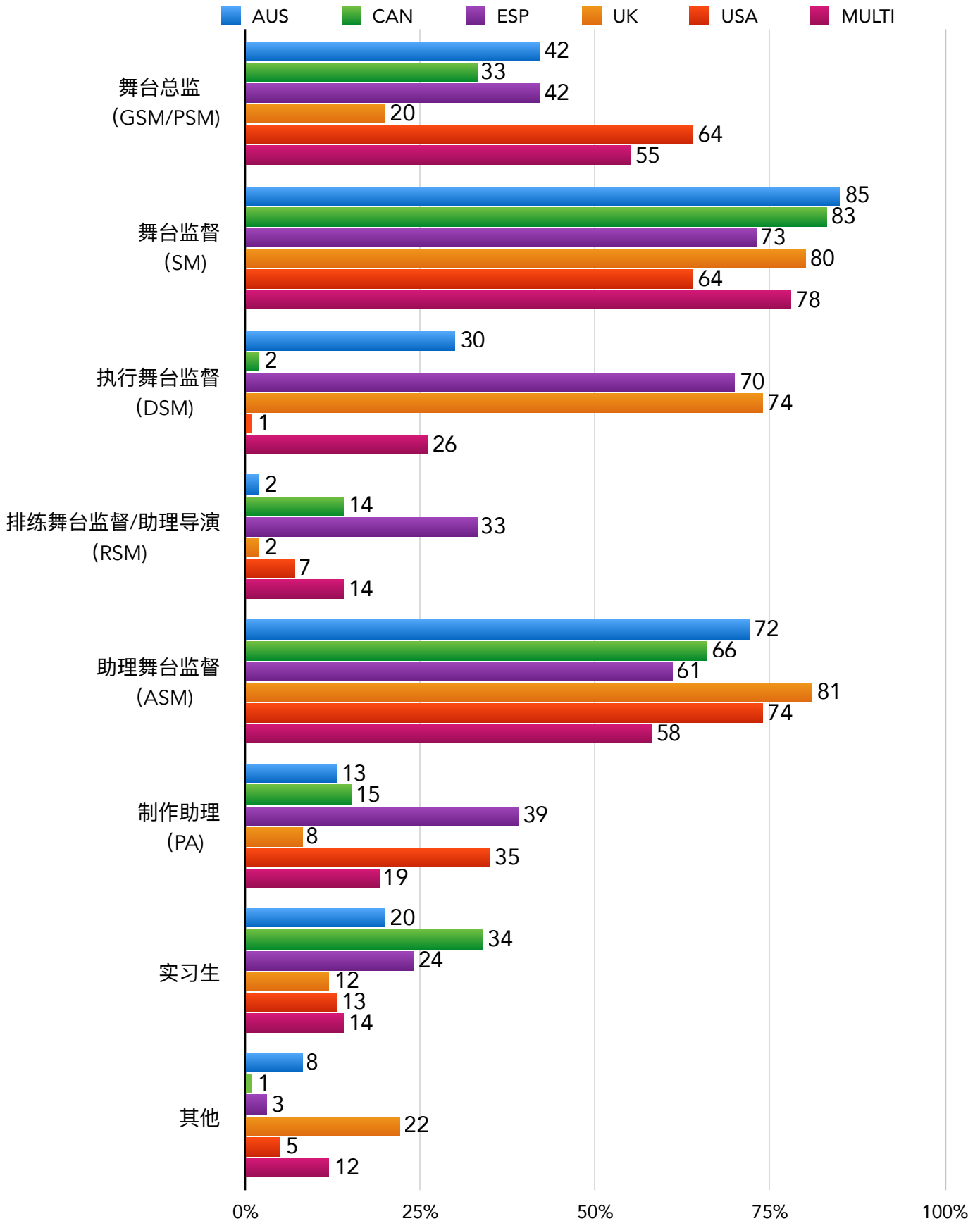
(2021 n=1,114, 2023 n=1,759)



此外，一些特定的舞台管理工作职位在某些国家和地区更为常见[图24]：例如在英国和西班牙系统中的执行舞台监督 (DSM)，在西班牙和加拿大系统中的排练舞台监督/助理导演，加拿大系统中的实习生/学徒 (Intern/Apprentice)，以及在西班牙和美国系统中的制作助理 (PA)。这些比较基于来自澳大利亚的 60 份回复、来自加拿大的 125 份回复、来自西班牙的 33 份回复、来自英国的 127 份回复、来自美国的 1,315 份回复以及来自多国组别的 91 份回复。

图 24: 按国家/地区划分的最新项目的舞台监督部门职位架构

(n= 参见文字)



不仅职位名称因国家/地区而异，而且每个职位的职责也不同。图 25 - 30 检查了舞台管理团队的十几个职责以及最有可能分配该职责的职位。如果该责任不是参与者最近制作的一部分（例如，没有替补演员），或者通常不由舞台管理处理（导演安排替补演员排练），则该责任将被列为空白（灰色）。请注意，如果“团队”只是一个舞台经理，那么 SM 头衔似乎有很多职责。

图 25-30 的一个限制是，该图表的数据都基于参与者最近从事的项目：如果参与者所参与的最近的项目不是戏剧项目，而是舞蹈或者音乐会，那么很多传统戏剧舞台监督的职责则不适用。然而，我们仍然可以基于这些数据对普遍的区域差异进行观察：

虽然澳大利亚和西班牙的参与者也反馈了执行舞台监督（DSM）在其部门架构中有所设置，但该职位主要的应用体系为英国，下文图表中很多的职责也都属于该职位。

加拿大的舞台监督团队分配给舞台监督（SM）职位的职责最多；西班牙分配给该职位的职责最少。一个可能的推断是，更多加拿大的项目采用单一舞台监督而不是一个团队，但这一推断并未得到证实。这一情况也有可能为多国家组别高频率使用舞台监督（SM）职位这一现象提供解释。

由于在反应西班牙数据的图表中，“空白”类别占比过高，该组别需要一组不同的职责分类进行呈现。加拿大和美国的参与者指出，在调查列出的职责中，助理舞台监督（ASM）被分配这些职责的情况最多。

图 25：最近项目中按职位划分的职责 - 澳大利亚

(n = 61)

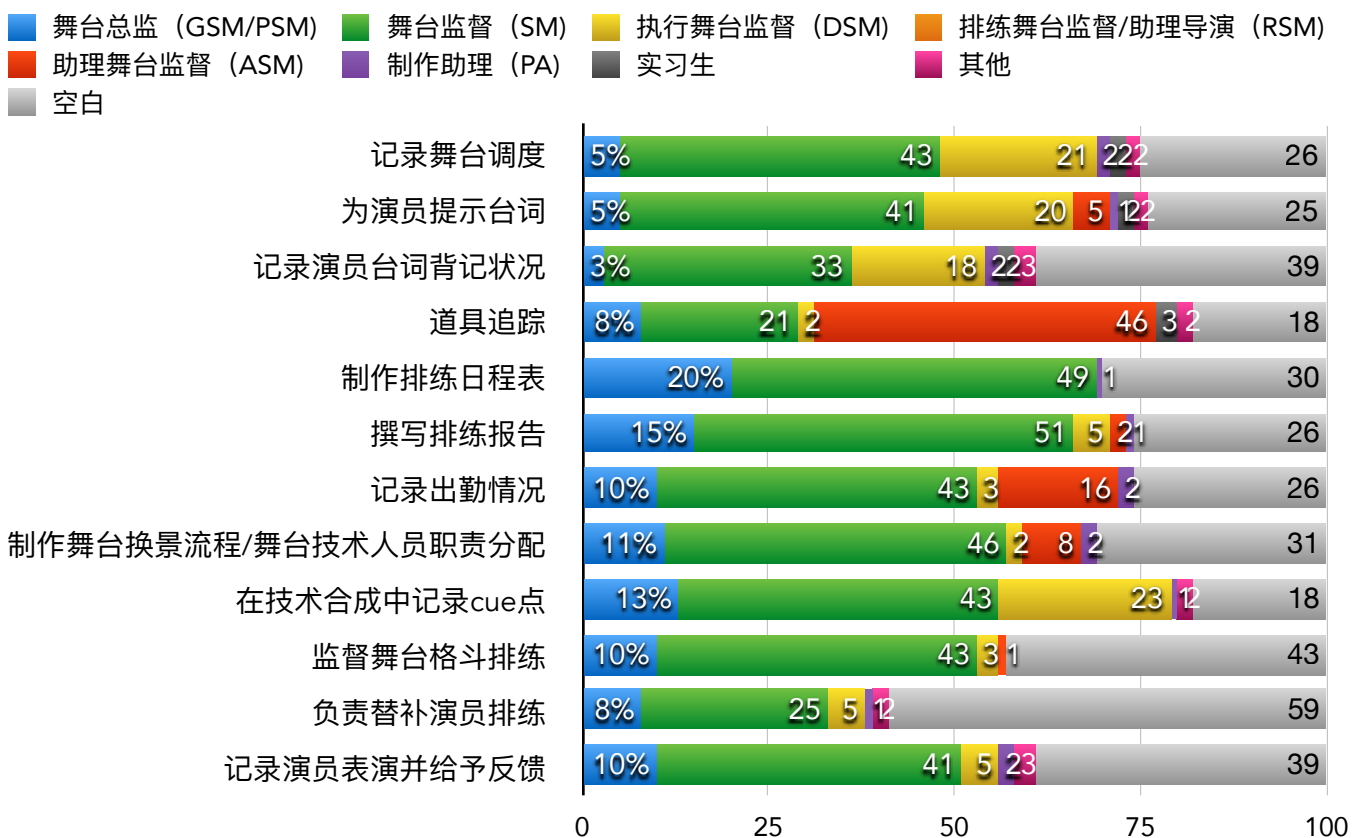


图 26: 最近项目中按职位划分的职责 - 加拿大

(n= 125)

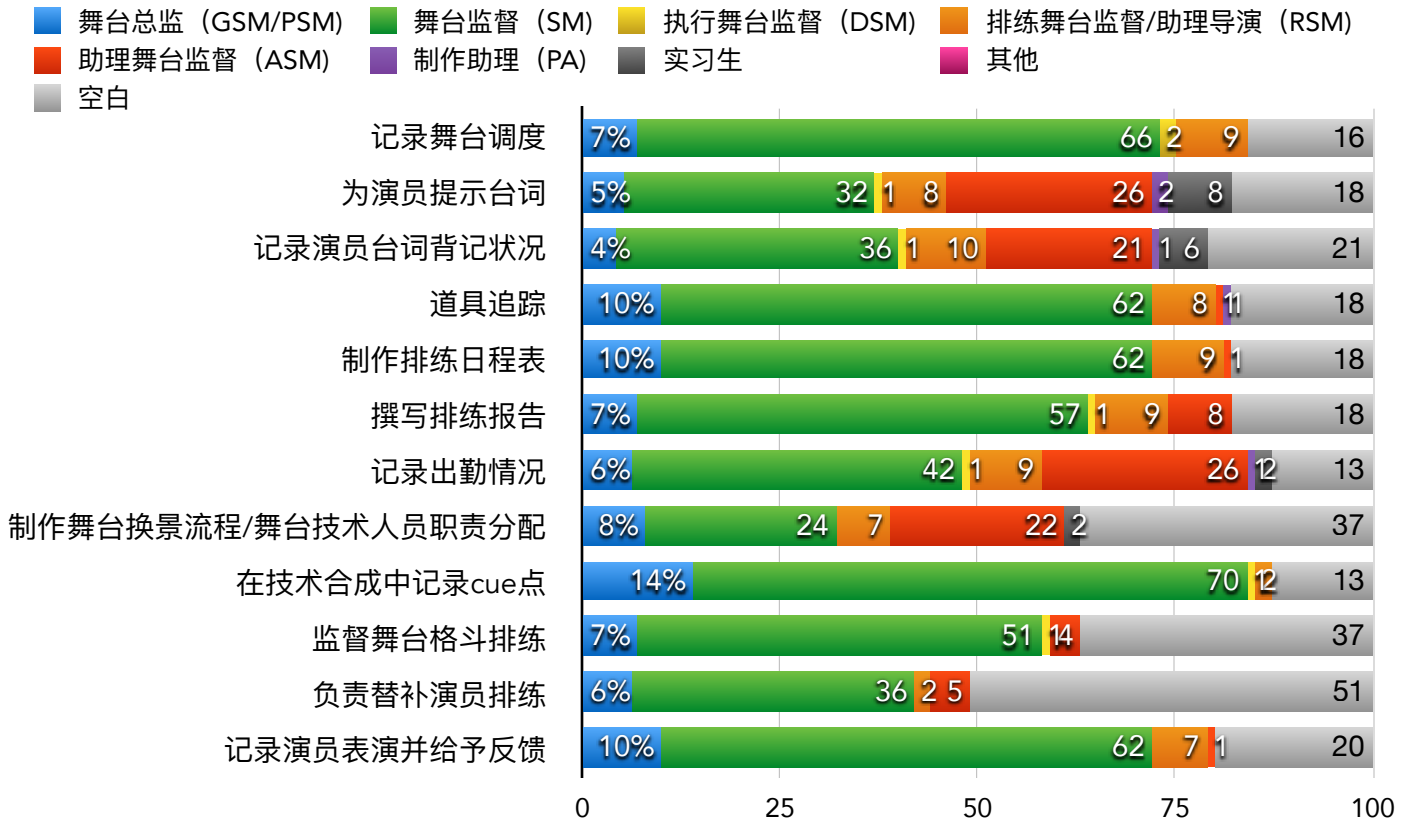


图 27: 最近项目 (西班牙) 按职位划分的职责

(n= 33)

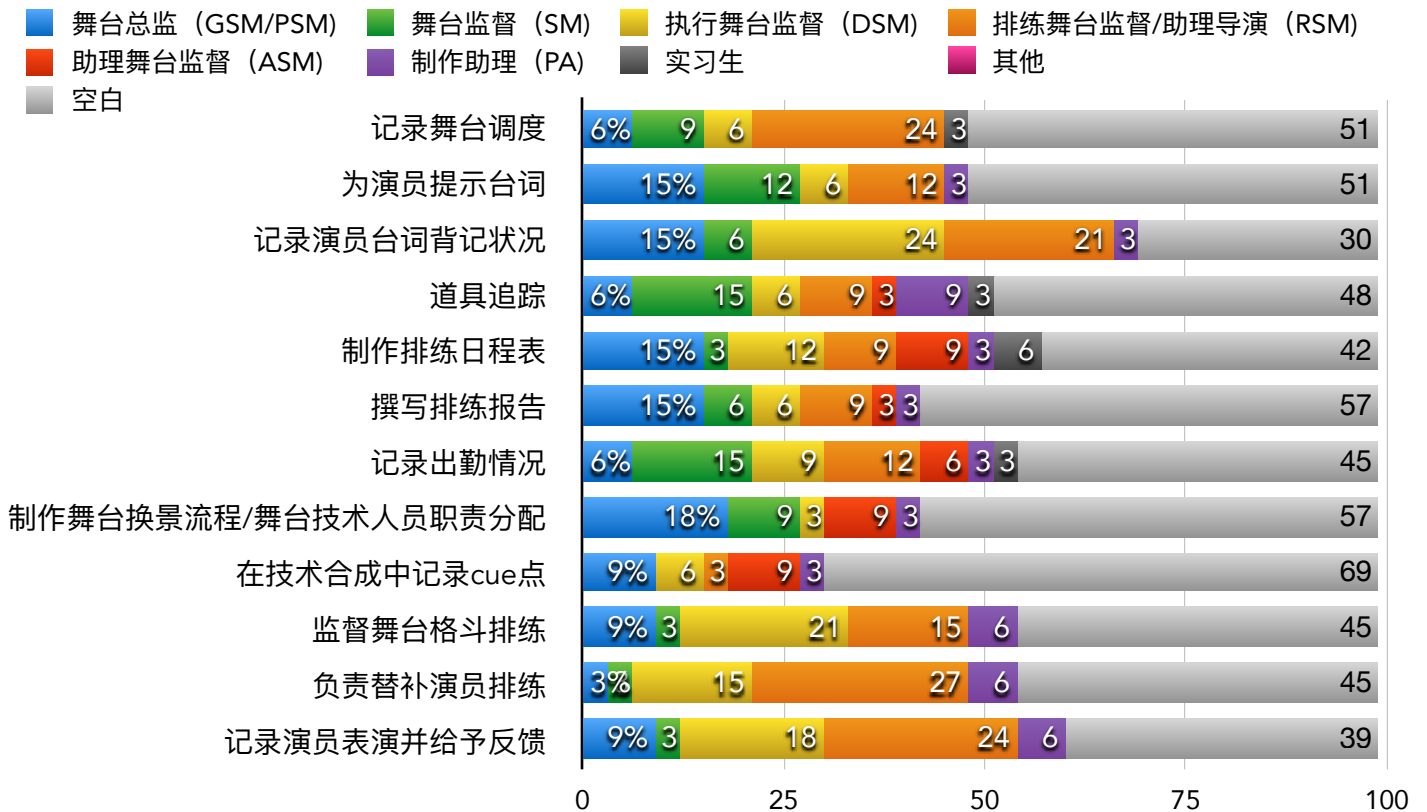


图 28: 最近项目中按职位划分的职责 - 英国

(n= 128)

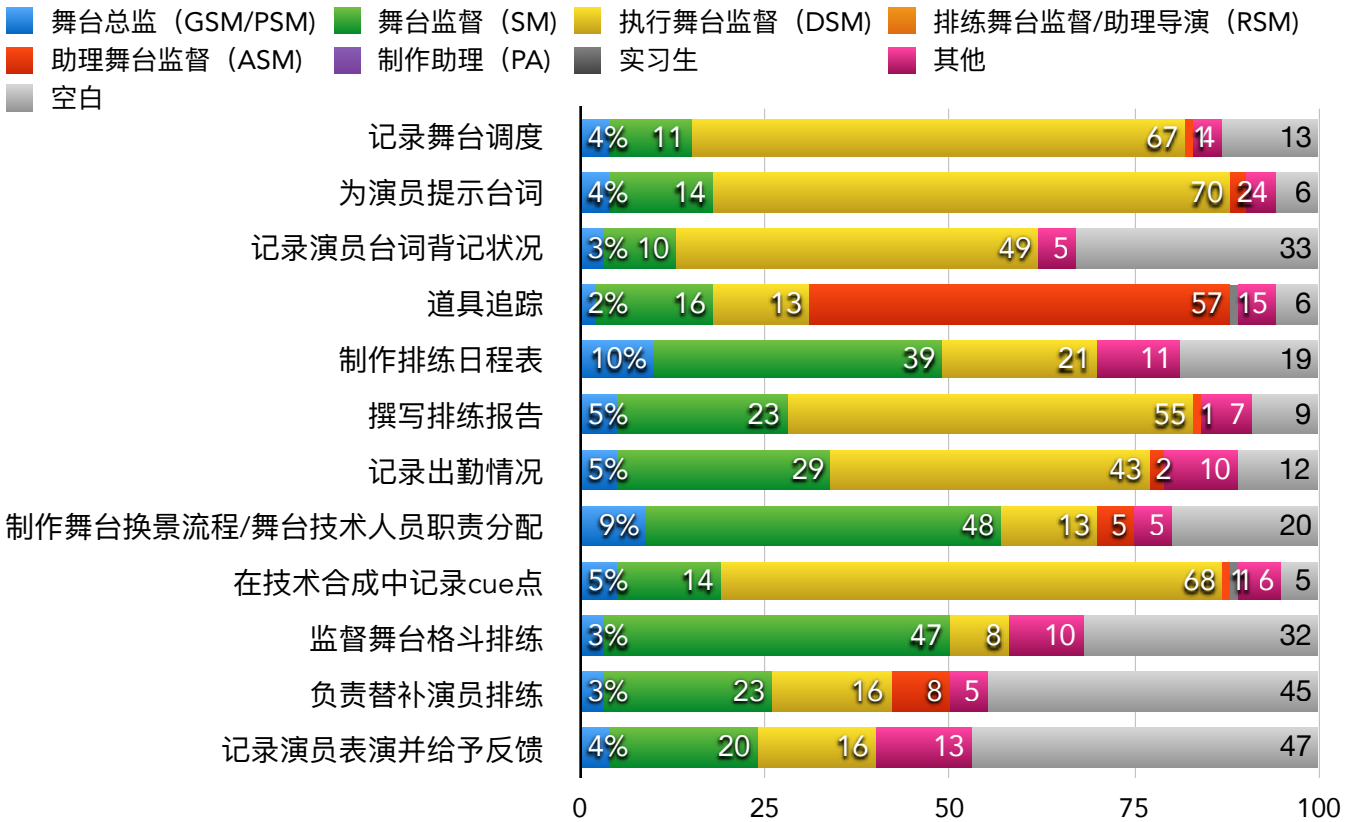
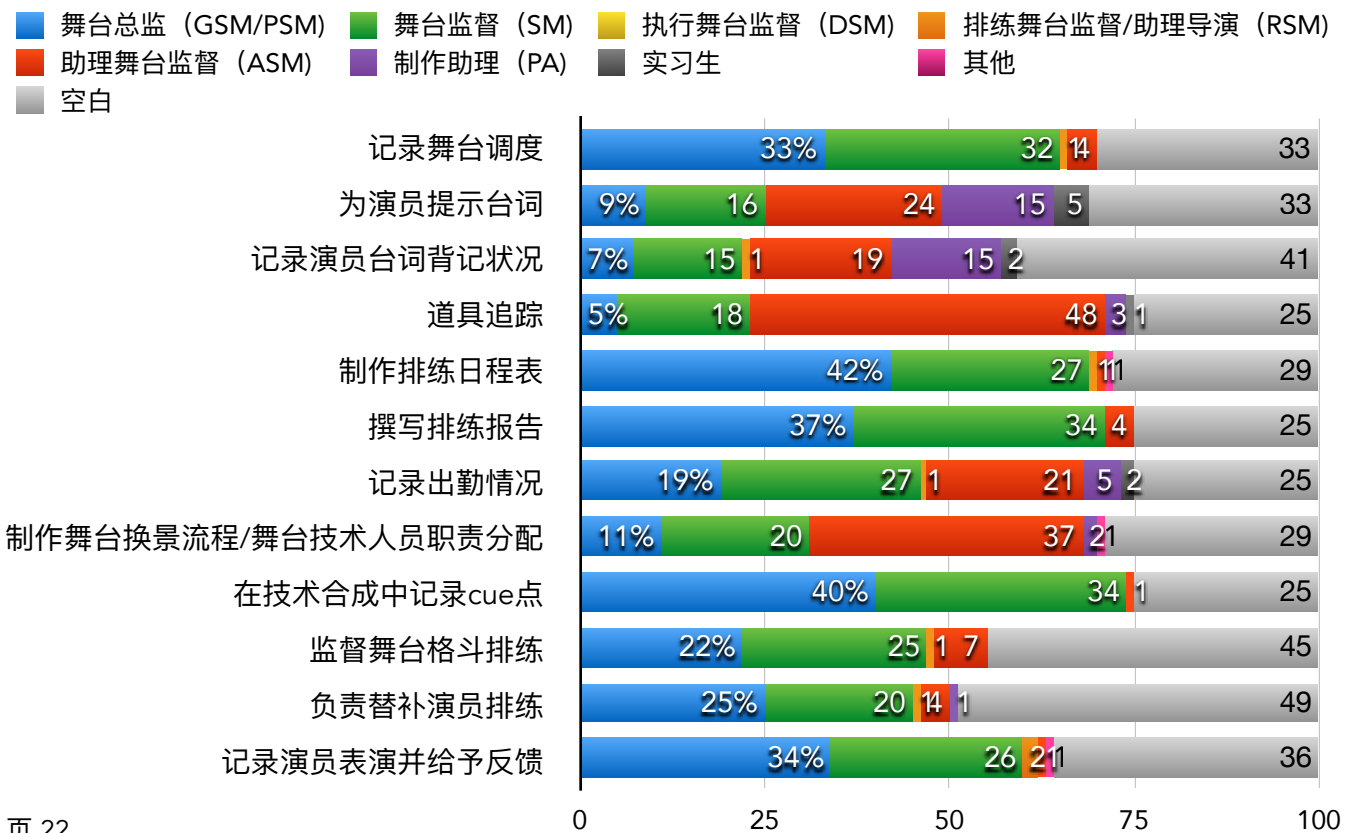


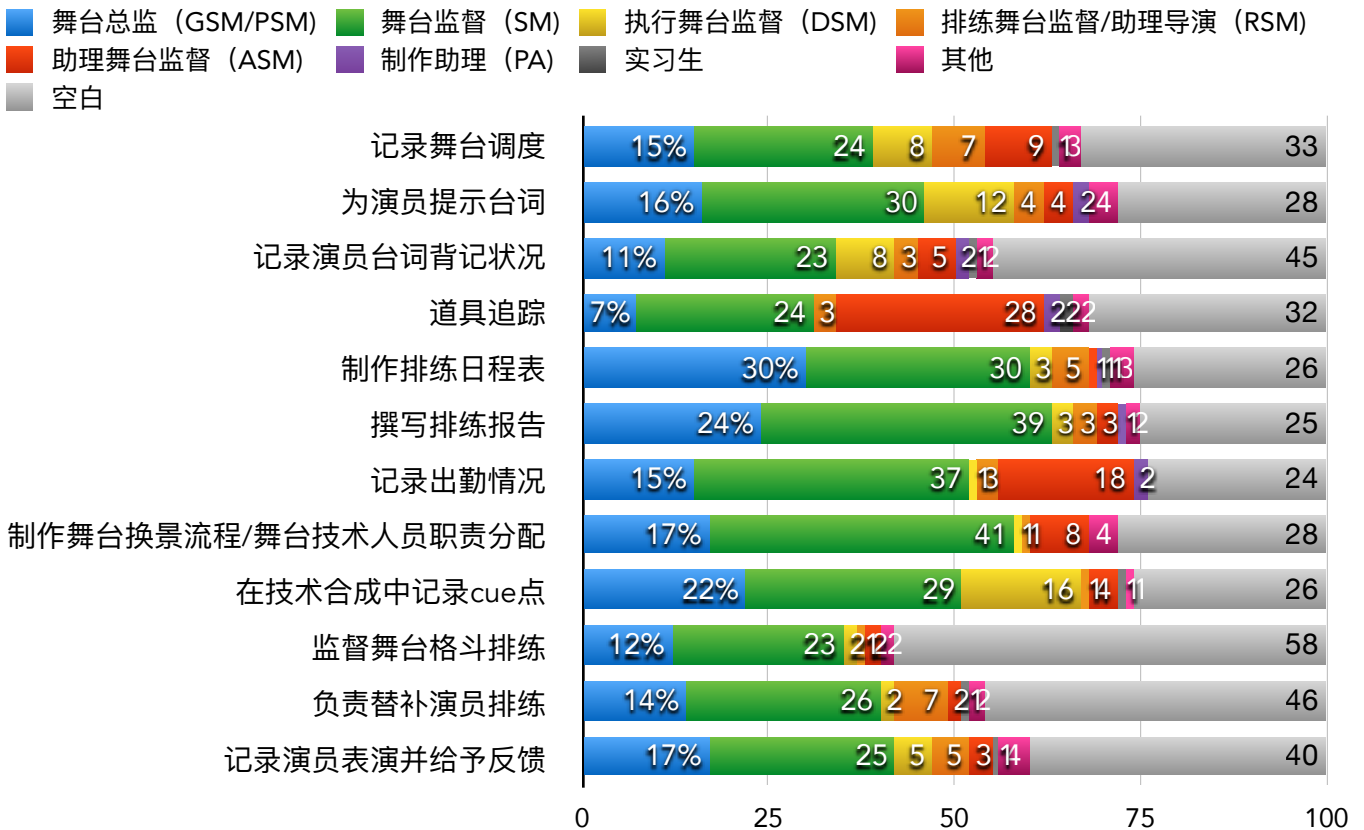
图 29: 最近项目中按职位划分的职责 - 美国

(n= 1,533)



(n= 92)

图 30: 最近项目中按职位划分的职责 - 多国家



与舞台管理最相关的责任是下达技术指令点 (Call cues): 1,981 名参与者中的 83% 确认他们会像后台技术人员下达技术指令。在所有报告“下达技术指令是舞台监督的工作内容”的回复中, 来自加拿大和西班牙的参与者占比最多(92%), 其次是美国 (84%)、澳大利亚 (80%)、多国家组 (79%) 和英国参与者 (69%)。年龄 (和经验年限) 与是否负责技术指令下达直接相关: 这种关联性从 21 岁以下参与者的 68% 持续上升到 60 岁以上参与者的 96%。有趣的是, 是否负责舞台技术指令下达与性别差异相关: 90% 男性给予肯定回答, 在女性中, 该比例为 83%, 而非二元性别组别为 74%。

参与者被问及在他们最近工作的项目中, 技术指令点是如何呈现在他们的工作脚本中的。在 1,380 份回复中, 66% 选择手写, 23% 选择电子输入/打印脚本, 22% 选择“便签/贴纸/旗帜”, 20% 选择电子脚本。虽然问题仅限于最近工作项目的工作脚本, 但参与者可以选择多个答案。其他方法包括电子表格、运用ShoFlo和StageWrite等技术软件、运用ShoFlo和StageWrite等技术软件, 以及在正式公演后制作手写技术指令点的数字副本。

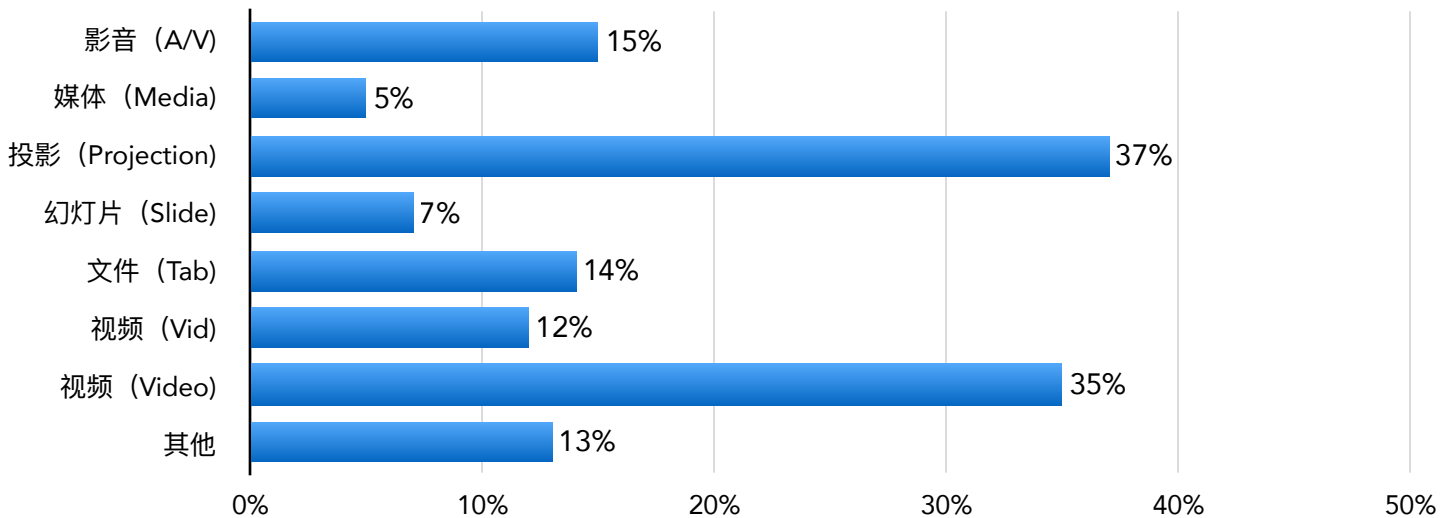
不仅“准备 (standby)”是美国舞台监督下达技术指令点之前最常用的提示语 (在2021年的调查中, 超过90%的回复使用“准备 (standby)”, 它也是全球首选术语: 在 440 名非美国舞台监督中, 86% 使用准备 (standby), 9% 使用警告 (Warning), 1% 使用准备 (Ready)。其他术语包括 Achtung、Attentie、Prevenido、Varsel 和 Attention。



尽管多年来“准备 (Standby)”的使用量有所增加，但“用于投影/视频提示点”的术语仍旧存在争议。在图31反馈的数据中，参与者可以根据同一问题选择多个答案。选择“投影 (Projection)”的数量明显多于“视频 (Video)”，但没有一个答案可以称得上是绝对意义的多数。此外，很多选择“其他”的参与者表示，这些技术指令通常会被编排到音响 (Qlab) 或者灯光指令中，因此其术语也会与其所属部门一致。根据不同格式，其他使用的术语包括图片 (Graphic)，Millumin，多媒体 (Multi-media)，播放 (Playback) 和VT。

(n= 1,377)

图 31：投影和视频技术指令术语



向后台技术人员下达技术指令另一种方法是运用提示灯系统：通过按钮或开关，下达技术指令者可以直接触发在舞台技术人员处或舞台边缘的小灯来下达指令。在 1,662 份回复中，73% 的参与者使用过提示灯系统。从地理位置上看，英国的舞台监督使用提示灯频率最高（91%），其次是西班牙（75%）、美国（73%）多国家组别（69%）、加拿大（65%）、和澳大利亚（59%）。

识谱能力对于某些舞台管理项目至关重要，但在其他项目中则不然。虽然没有对读谱能力进行测试，但调查询问了参与者的对于阅读乐谱的舒适度 [图 32] 以及他们在这项技能上受到过的培训 [图 33]。虽然接受高等舞台管理教育的人也报告受到更高水平的音乐教育，但调查显示，这项技能也可以通过舞台监督教育外的培训获得。那些在调查中报告层获得正规舞台管理教育的参与者可能在成长过程中也有更多机会受到音乐教育。



图 32: 阅读乐谱的舒适度

(n=1,691)

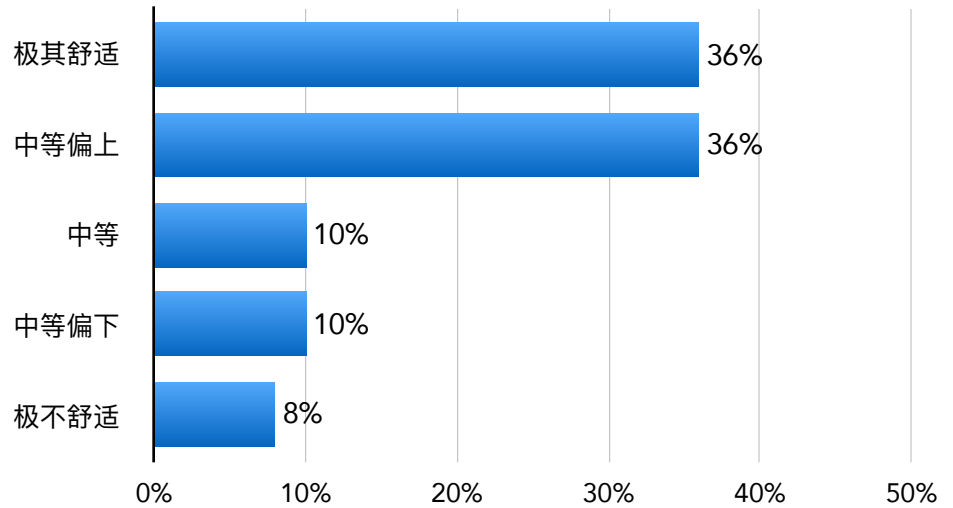
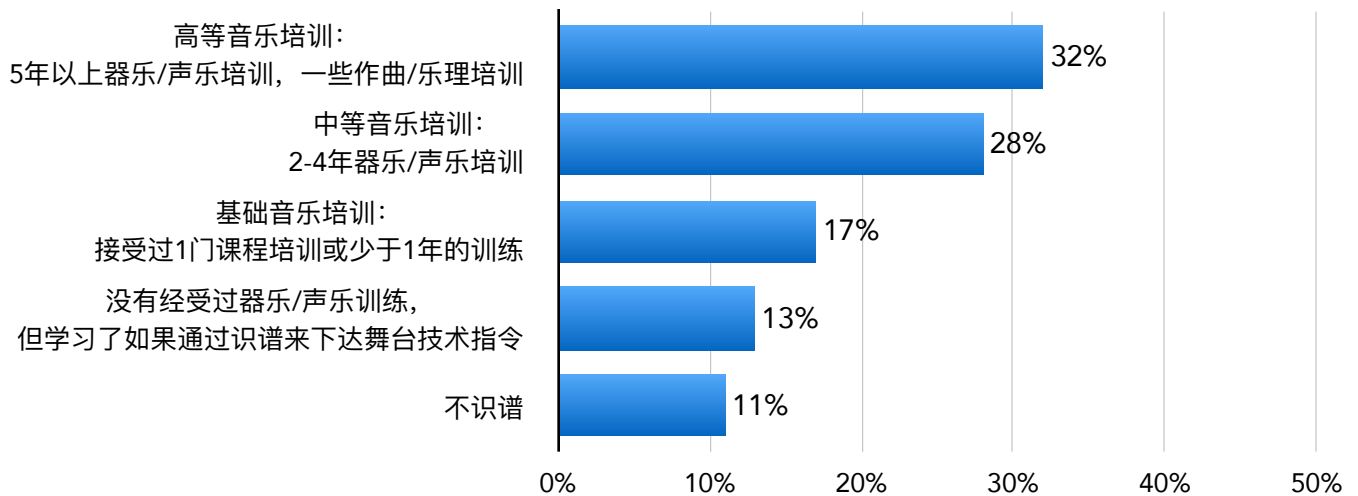


图 33: 接受过的识谱训练

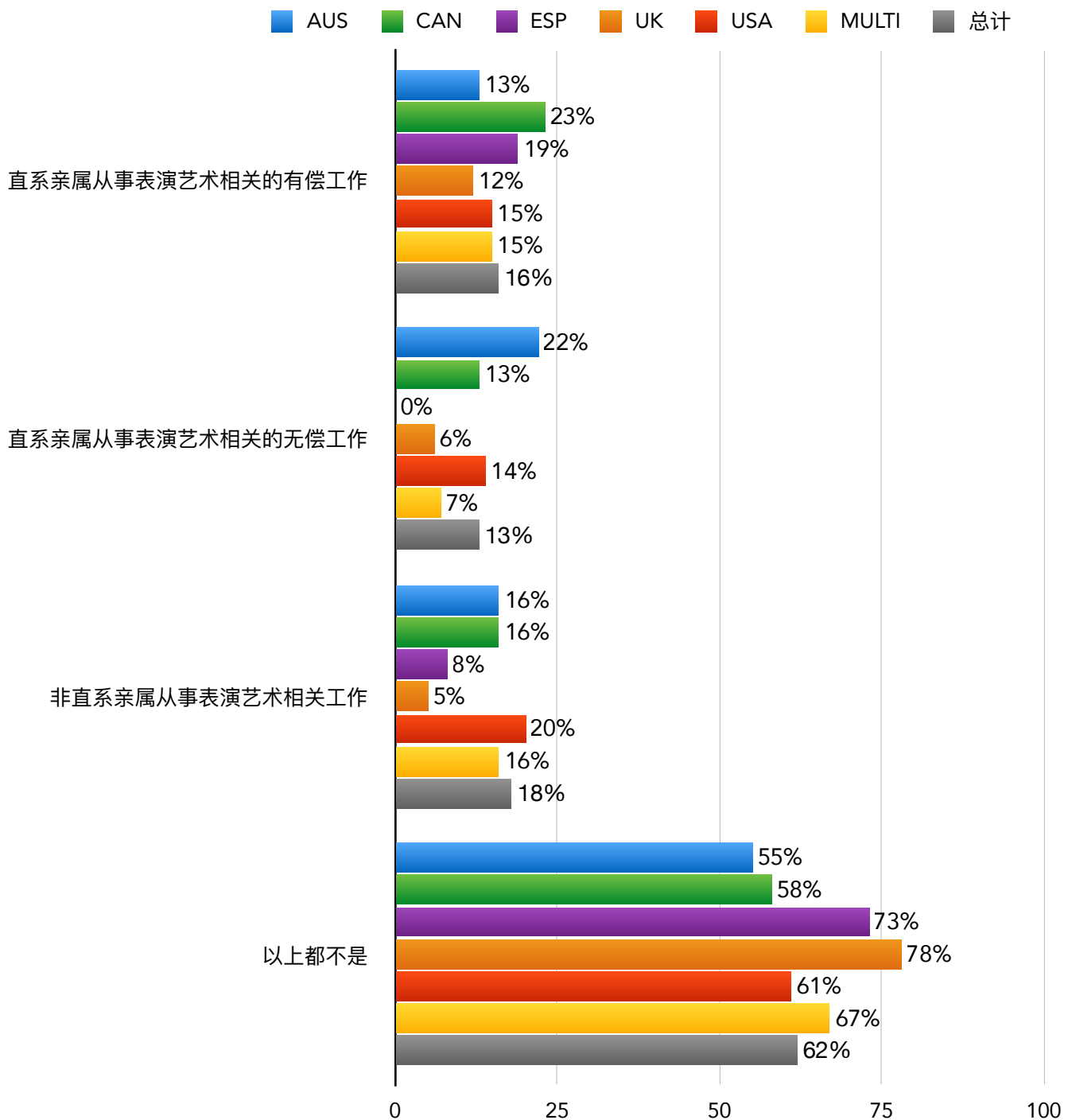
(n=1,692)



为了进一步研究童年环境对舞台监督职业生涯的影响, 调查参与者被问及他们的家庭是否与表演艺术有联系[图34]以及他们在大学本科前接触艺术的机会[图35]。针对这两个问题, 参与者被要求提供所有适用的家庭联系以及基于艺术的活动, 所得数据根据地理位置呈现。对于这些问题, 图 34/35 的参与人数为澳大利亚: 55、加拿大: 118、西班牙: 26、英国: 124、美国: 1,277/1,278, 多国家组别: 82。

(Total n=1,682)

图 34: 家庭与表演艺术的联系



按年龄段对家庭与表演艺术的联系进行分析，该数据并未显示名下的趋势：41-50岁年龄段参与者家庭与表演艺术无关的比例最高（65%），但31-40岁和51-60岁年龄段的比例最低。男性参与者家庭与表演艺术无关的比例最高（68%），其次是女性（61%）和非二元性别（59%）。

图 35: 成长过程中接触艺术的机会 (大学本科之前)

(Total n=1,682)

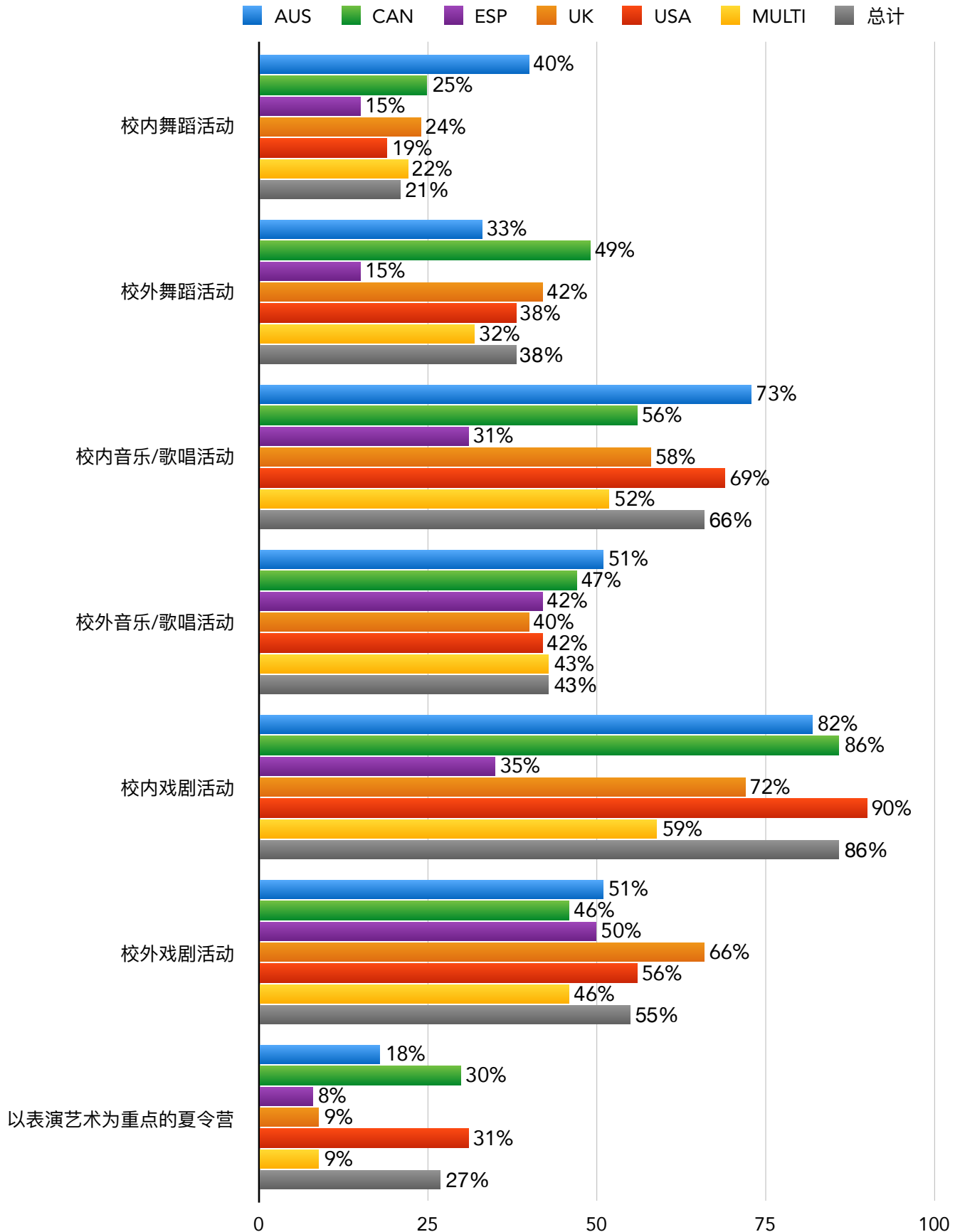


图 35 可用于比较校内和校外体验表演艺术的机会。深灰色“总计”类别基于所有回复，因此它会根据较大数量的美国回复进行加权。澳大利亚参与者报告在其教育系统内参加舞蹈和音乐活动的机会最多，而西班牙参与者报告最少。表演艺术夏令营似乎是北美地区特有的经历。而且，正如预期的那样，参加学校音乐/歌唱活动与识谱能力训练之间存在很强的正相关性（ $n=1,119$ ）。

这些关于家庭人脉和童年接触艺术的问题与时下进行的有关舞台管理职业是否仅限于那些有经济来源的人的讨论有关。在英国，该问题的讨论包括有关教育制度的辩论，而在美国，讨论的焦点通常是无薪或薪水过低的实习工作的影响。检查人们是否有经济能力成为舞台监督的另一种方法是调查参与者在职业生涯早期从家人、配偶或伴侣那里获得了多少经济支持。在 1,424 份回复中，10% 的人表示获得了所有生活费用的支持，而 32% 的人表示在开始职业生涯时没有获得任何经济支持。图 36 按国家分组研究了参与者获得经济支持的情况，图 37 按年龄段比较了答复。图 36 展现的样本分布为：49、加拿大：110、西班牙：23、英国：103、美国：1,059 和多国家组：73。图 37 的数据不包含 21 岁以下组，因为该组样本容量过小。图 37 数据也不包括任何未成年人或独立生活的参与者。虽然获得较低水平的经济支持的答复（<25% 和 25-49% 类别）在不同年龄段之间差异不大，但随着时间的推移，没有收到经济支持与收到高水平的经济支持的回答与年龄的增长有明显相关趋势。

图 36：职业生涯早期获得的经济支持（按国家/地区划分）

( $n$ =见文字)

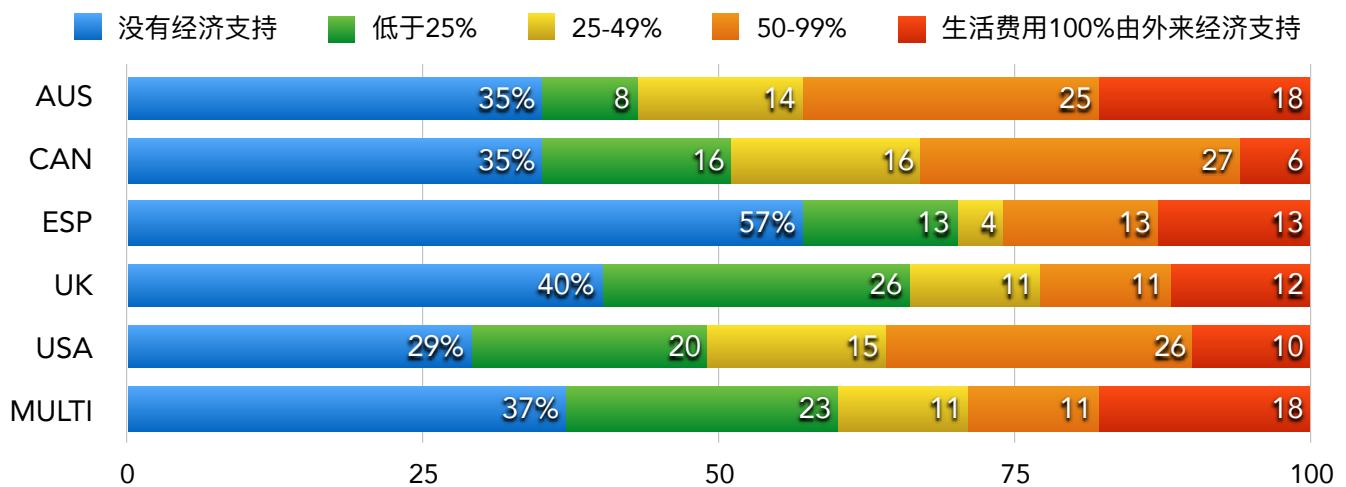
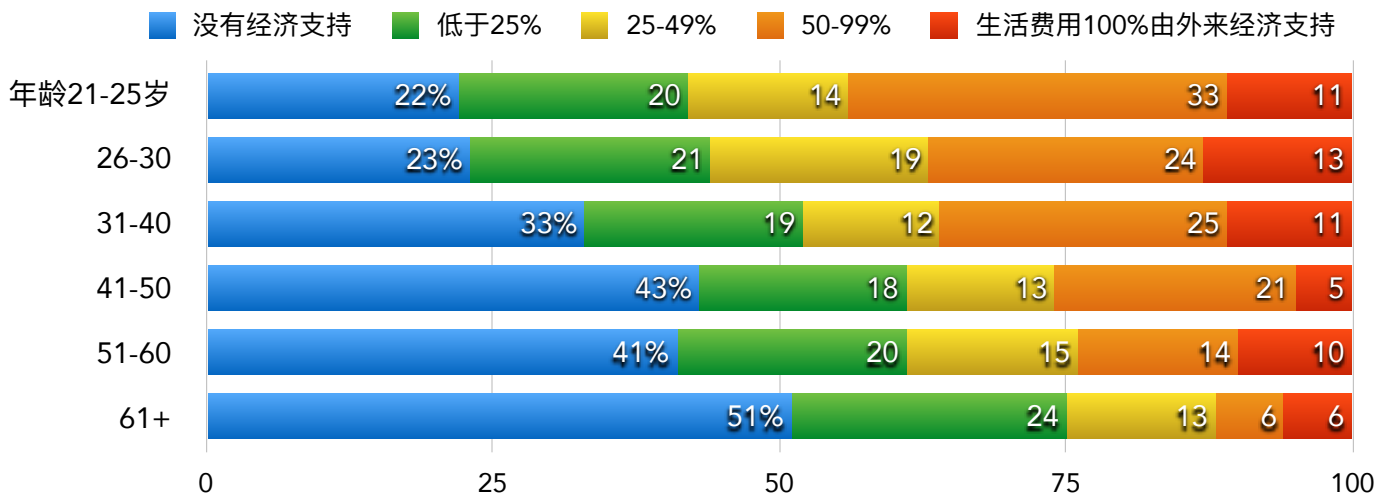


图 37: 职业生涯早期获得的经济支持 (按年龄段划分)

(n=1,389)



当我们考虑舞台监督获得的经济支持时，考虑受访者是否在经济上支持其他人也很重要。此问题仅针对当前职业为 舞台总监 (PSM)、舞台监督 (SM)、执行舞台监督 (DSM)、排练舞台监督/助理导演 (RSM) 或助理舞台监督 (ASM) 的参与者。图 38 按国家分组比较了依赖受访者收入的人数 (澳大利亚 n=35、加拿大 n=87、ESP n=22、英国 n=95、美国 n=889、多国 n=66)。受抚养人可以是孩子或配偶，但也可以是父母或其他家庭成员。该数据可与 11%表示有孩子或18岁以下未成年家属的数据进行比较 (第 12 页)。没有受抚养人”的回答数量可能被低估，特别是在美国，因为许多参与者没有回答这个问题。图39按舞台监督的性别认同分类，交叉引用了参与者身边受抚养人的数量。由于工资水平 (第三节) 对一名舞台监督是否选择生育有影响，因此调查该数据对这一问题的讨论也可能有帮助。

图 38: 参与者身边受抚养者人数 (以国家/地区划分)

(n=见文字)

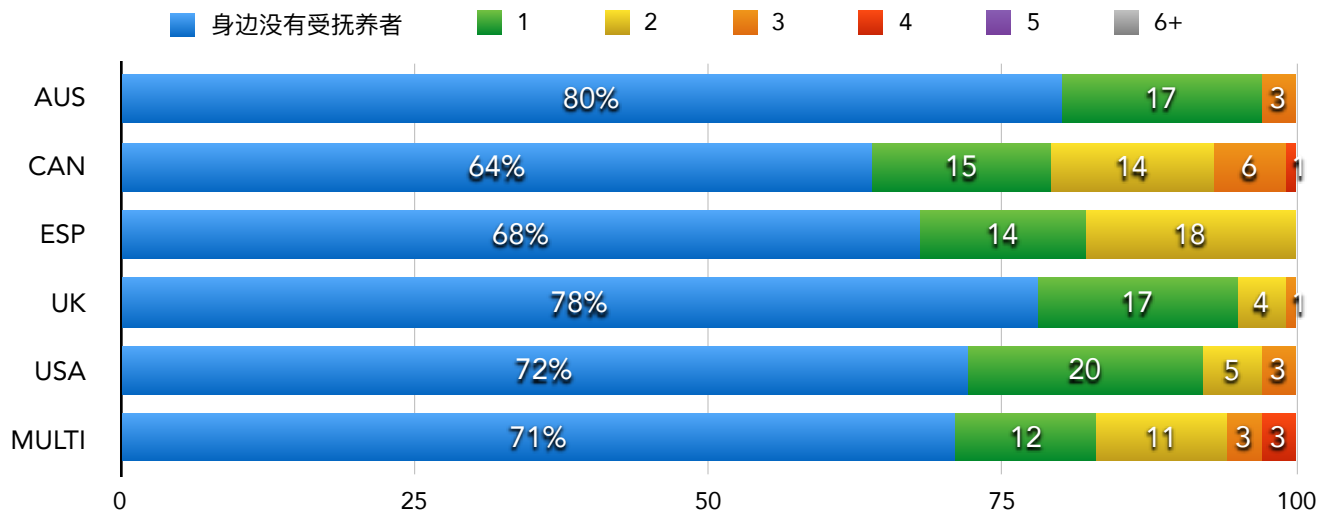
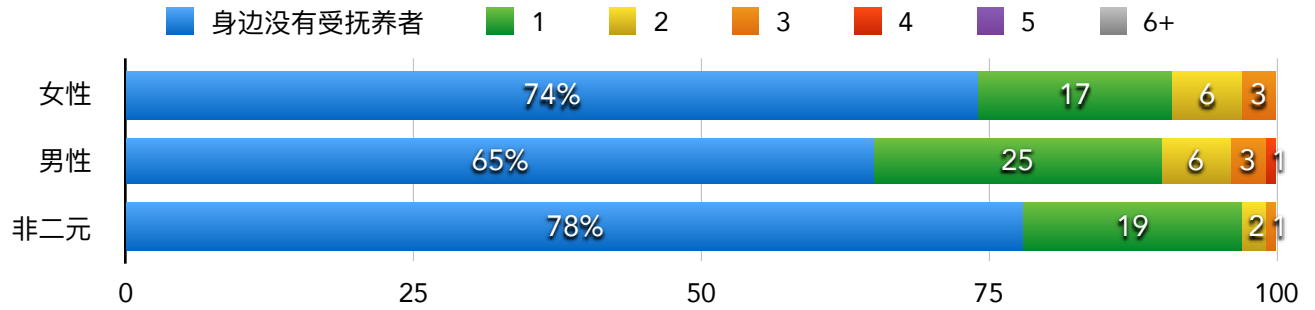


图 39: 参与者身边受抚养者的人数 (以性别划分)

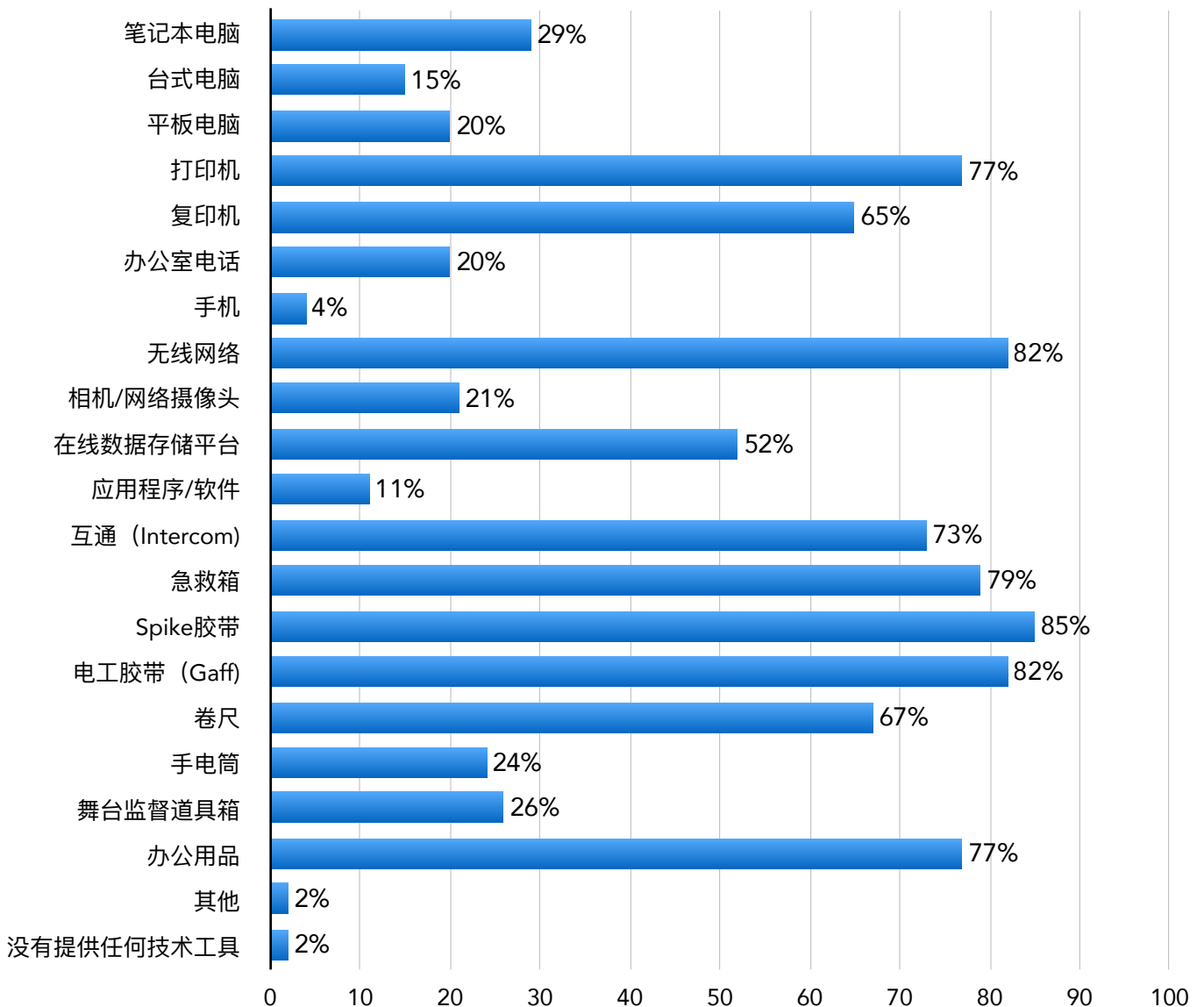
(n=1,178)



抚养受抚养者的能力也可能与工作支出水平相关。在本次调查中, 参与者提供了他们最近参与的制作中由制作公司/制作人提供的技术工具的清单。

图 40: 最近项目的制作公司/制作人所提供的技术工具

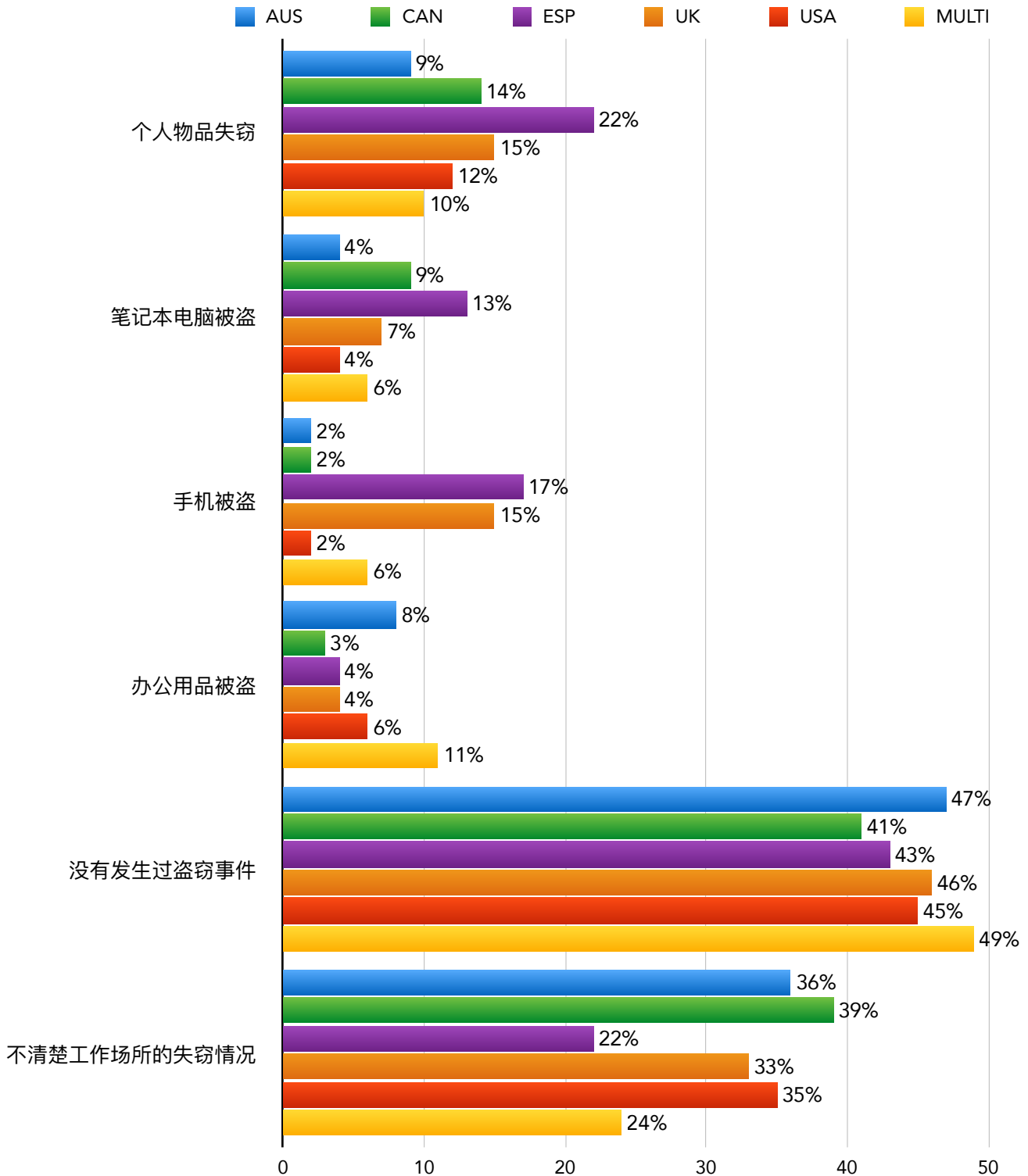
(n=1,448)



参与者还被问及工作场所个人物品及公共物品的失窃状况。虽然46%的受访者表示没有经历盗窃事件，33%的受访者表示不清楚工作场所的失窃状况，但图41仍旧按国家/地区未分类展现了不同地区的工作场所失窃状况。（澳大利亚 n=53、加拿大 n=115、西班牙 n=23、英国n=117，美国 n=1,219，多国家 n=72）。

图 41：过去 5 年工作场所失窃状况（按国家/地区划分）

(n=见文字)



调查参与者还被问及一些有关工作期间日常生活的问题。图 42 显示了参与者在最近一份舞台管理工作中的通勤方式（澳大利亚 n=47、加拿大 n=103、西班牙 n=22、英国 n=102、美国 n=1,046、多国 n=70）。一些参与者使用了多种交通方式的组合。间接地，通勤方式的调查还可以为在有公共交通的城市区域工作的舞台监督的数据提供调查思路。总回复中的 4% 列出了其他方法，例如制作人在巡演时提供的交通、不需要通勤（游轮工作/线上工作）、拼车以及电动车。

图 42: 最近一份舞台管理工作的通勤方式

(n=见文字)

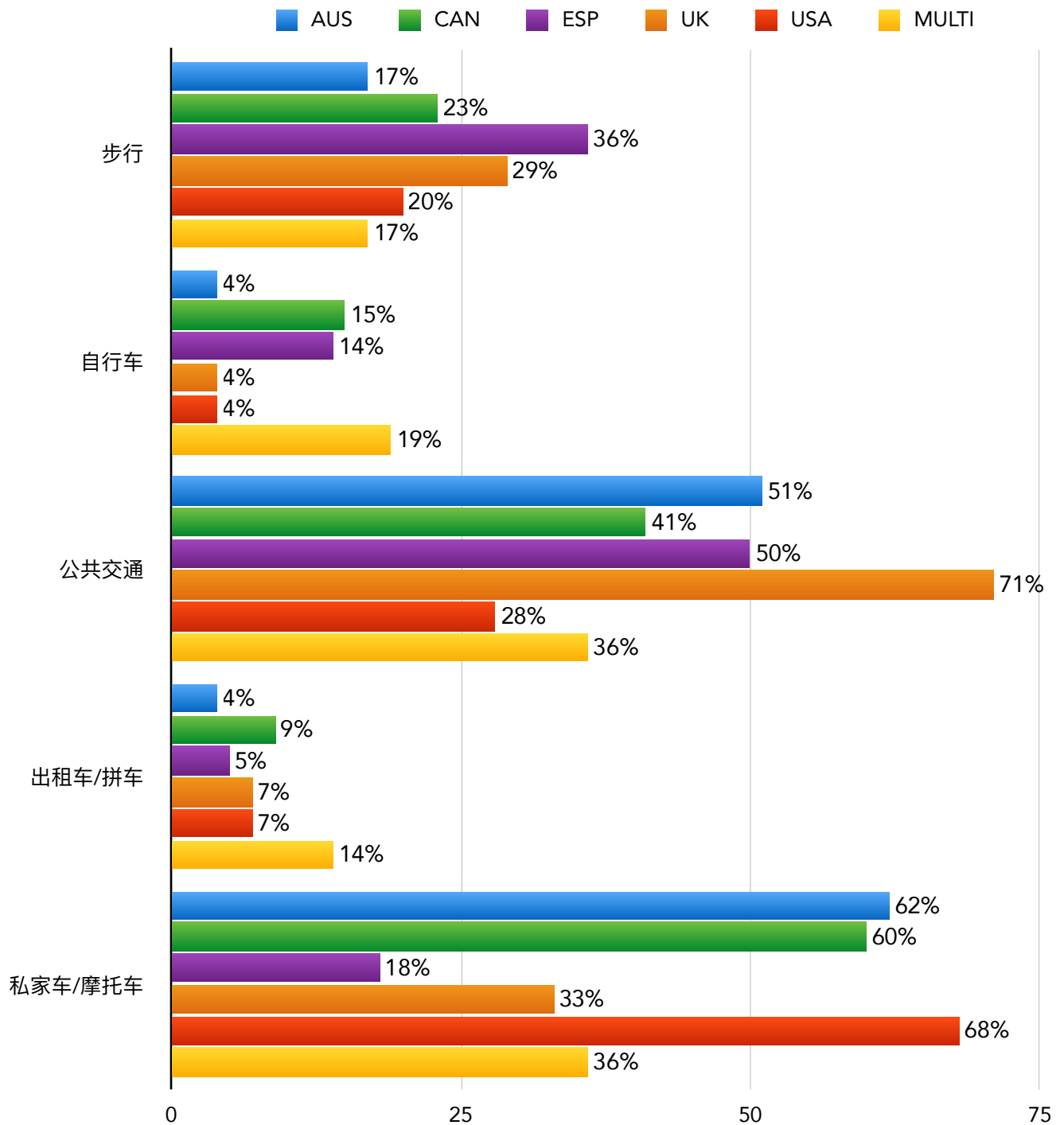
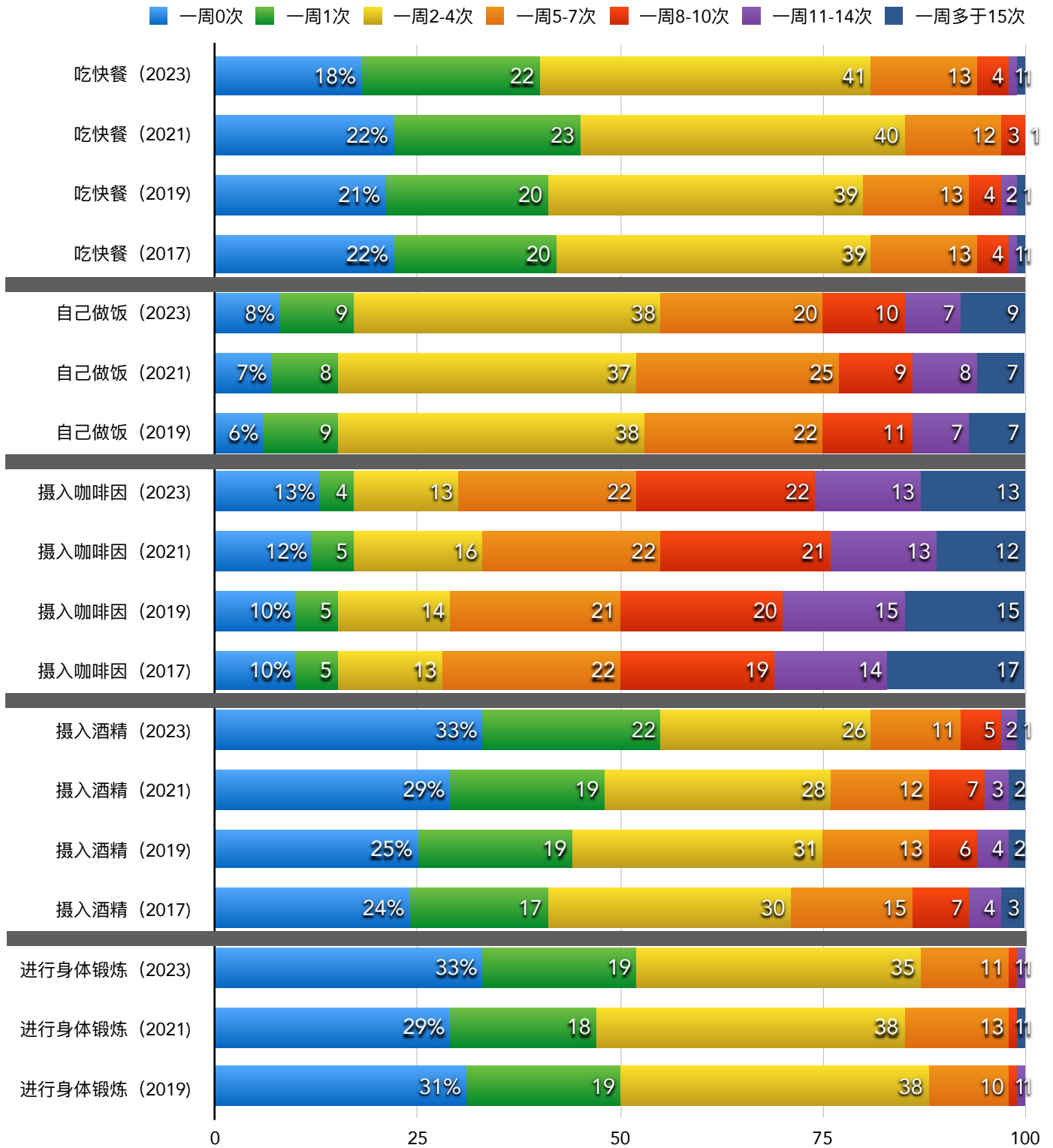




图 43 展示了受访者一周工作时吃快餐、自己做饭、摄入咖啡因、酒精以及身体锻炼频率的情况。为了展现我们的日常生活是否产生了变化，图表还包含了2017年 (n=1,497) ，2019年 (n=1,365) 和2021年 (n=1,197)的数据。该调查在2021年之前没有收集全球性的数据。

图 43: 受访者在一个月正常工作周内饮食/身体锻炼状况 (2023 n=1,589)



主要在美国工作的舞台监督被问及是否为工会成员，因为这是本报告下一部分所涉及问题的一个重要因素。调查收到的1,187份答复分布平均：51%的受访者至少为一个工会的成员，49%的受访者为非工会人员。代表人数最多的工会是演员权益协会 (Actors' Equity Association)，该协会有 529 名会员，占该问题回复的 45%。工会/非工会分布于演员工会 (AEA) 占比水平与2021年调查数据基本一致。其他代表率至少为 1% 的工会包括 AGMA (7%)、IATSE (5%)、AGVA (1%) 和 SAG-AFTRA (1%)。

演员工会 (AEA) 每年会发布一个包含成员自我报告的性别认同以及种族/民族认同的报告。这项报告同时会询问受访者是否为演员或舞台监督 (AEA为演员和舞台监督工会) 但由于工会从未公布参与调查的演员和舞台监督的数据，因此我们并不能确定工会舞台监督在研究中的占比。图 44 和图 45 将参加本次调查的公会成员 (性别 n=529, 种族/民族 n=515) 与参与2022-23年演员工会 (AEA) 年度报告的参与者 (性别 n=47,936, 种族 n=515) 进行了比较。(性别n=47,936, 种族/民族 n=40,924)。

图 44: 工会成员性别 (基于本次调查与2022-23年演员工会年度报告) (n=见文字)

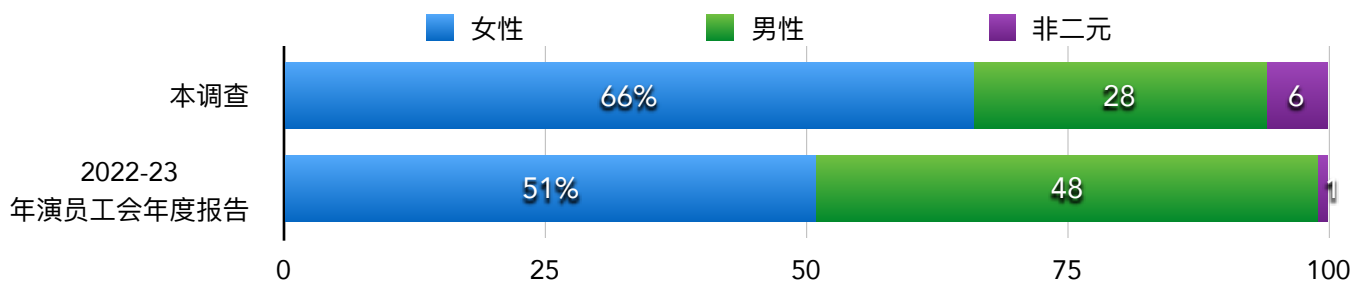
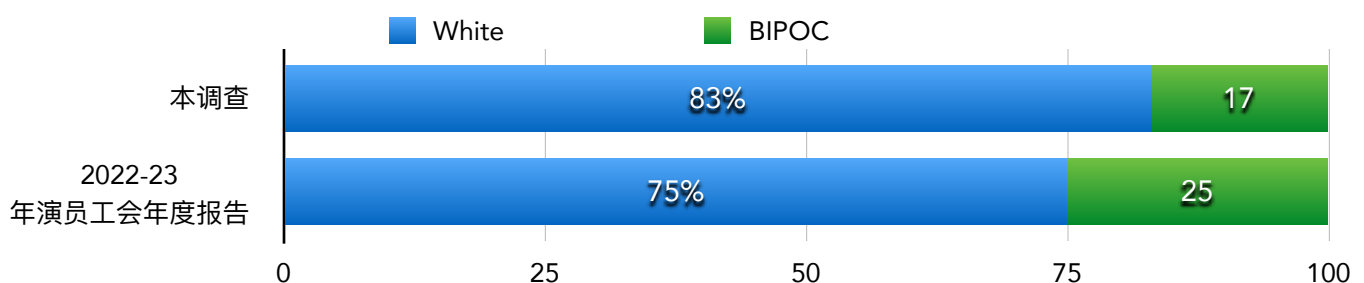


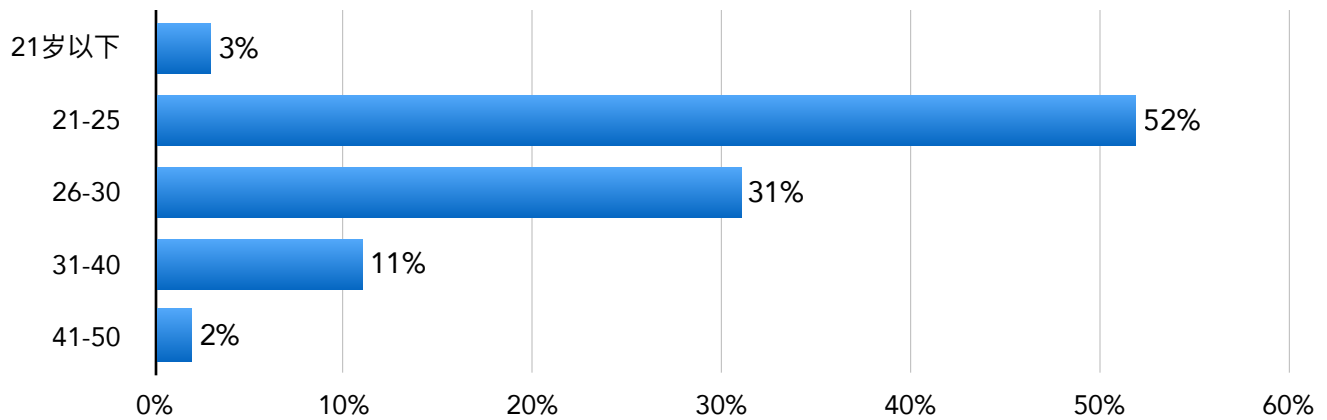
图 45: 种族/民族分布 (基于本次调查与2022-23年演员工会年度报告) (n=见文字)



非演员工会成员的美国调查参与者 (n=694) 被问及未来可能成为会员的问题：31% 的人计划加入该协会，另外 36% 的人尚未决定。由于 AEA 禁止其成员从事非工会的舞台管理工作，因此许多舞台监督会慎重考虑加入工会的合适时机。虽然只有不到1%的会员是50岁以后加入工会的，但也有舞台监督是在60多岁加入的。

图46：加入演员工会（AEA）的年龄

(n=529)



### 第三节：工作状况

英国的一个工人权益团体发布了《2023 年大型自由职业者调查》(BFS3) 报告，该报告于 2023 年 3 月至 4 月对英国剧院和娱乐行业各专业的 1,156 名参与者（包括 123 名舞台经理）进行了在线调查。该报告提出了两个有关过去一年收入和支出的问题，我们希望在我们的研究中使用大流行前和现在的情况来复制这些问题。图47和48的数据以国家/地区为类别进行分组（澳大利亚 n=37/39、加拿大 n=85/89、西班牙 n=22/21、英国 n=76/73、美国 n=824/880、多国 n=60/ 60）。注：514 名调查参与者表示此问题不适用，因为他们在疫情之前没有从事舞台管理工作或者在疫情之后不再从事舞台管理工作。本调查报告显示收入水平增加的比例高于英国的调查报告（BFS3），但两份报告的参与者都报告了工作支出的增加。

图 47：舞台管理工作的收入状况（与新冠疫情之前相比）（n=见文字）

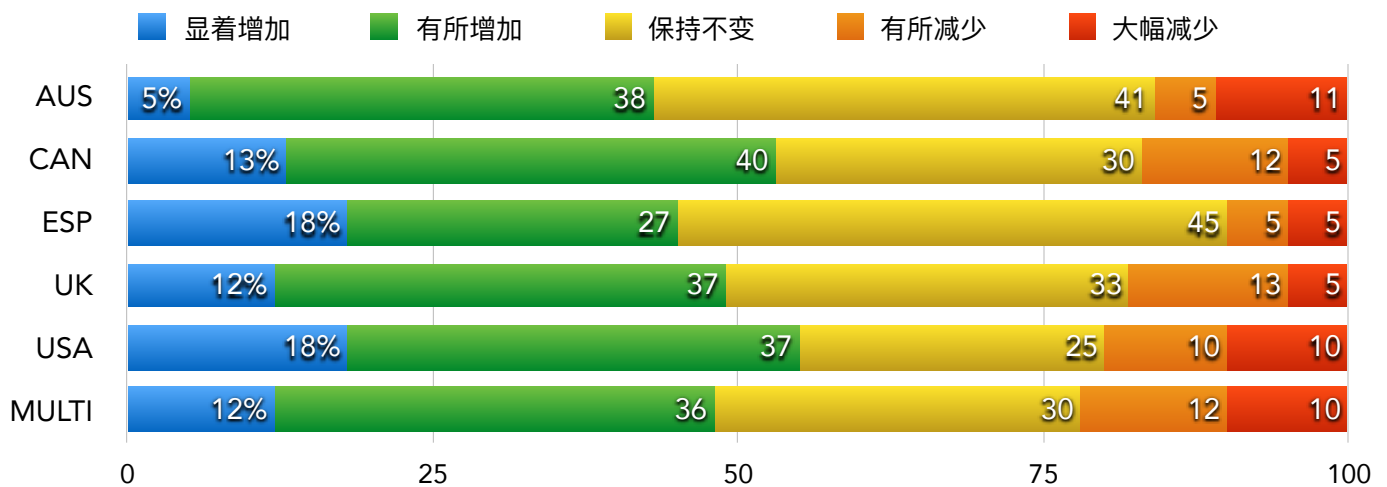
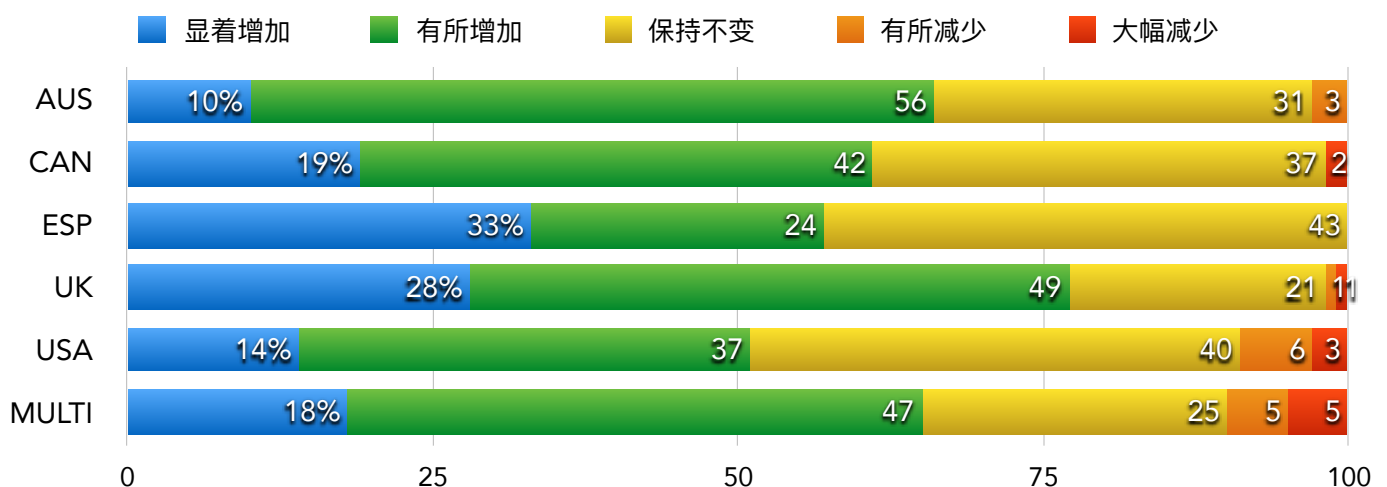


图 48：舞台管理工作的支出状况（与新冠疫情之前相比）（n=见文字）



令人鼓舞的是有56%的受访者表示自身舞台管理工作的收入有所增加，但同时增长的工作支出是否能与收入平衡？舞台管理工作的收入是否能完全支持日常生活？由于不同国家，同一国家不同地区的生活成本不同，本项调查向受访者征集了其所认为舞台管理工作的收入是否能在当地承担以下生活支出的意见。

图 49：舞台监督工资可负担起的生活支出 - 澳大利亚

(n=35)

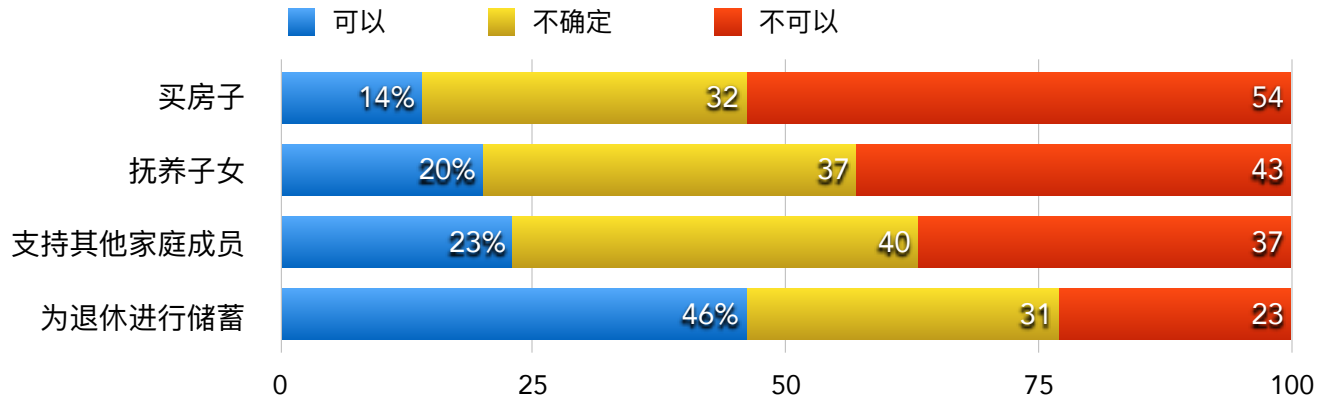


图 50：舞台监督工资可负担起的生活支出 - 加拿大

(n=86)

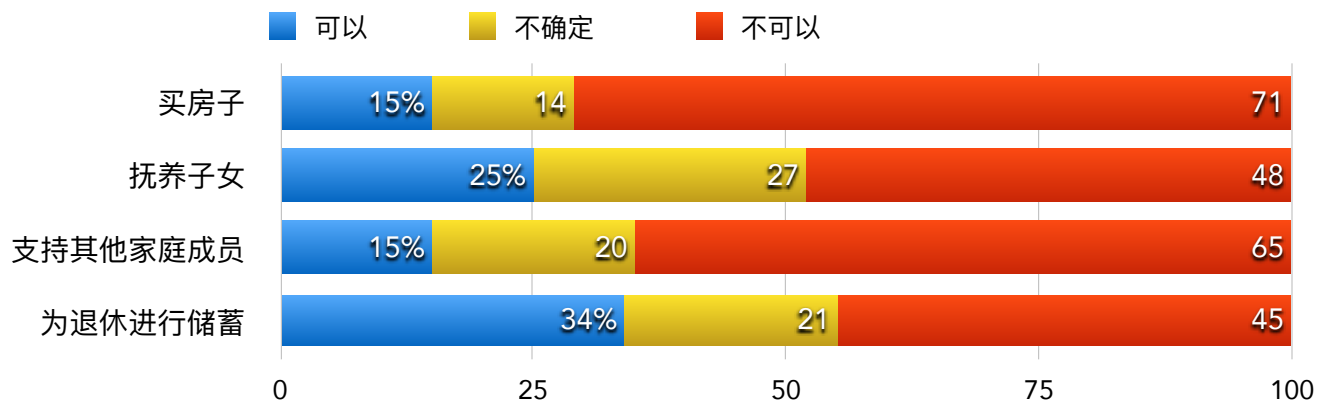


图 51：舞台监督工资可负担起的生活支出 - 西班牙

(n=22)

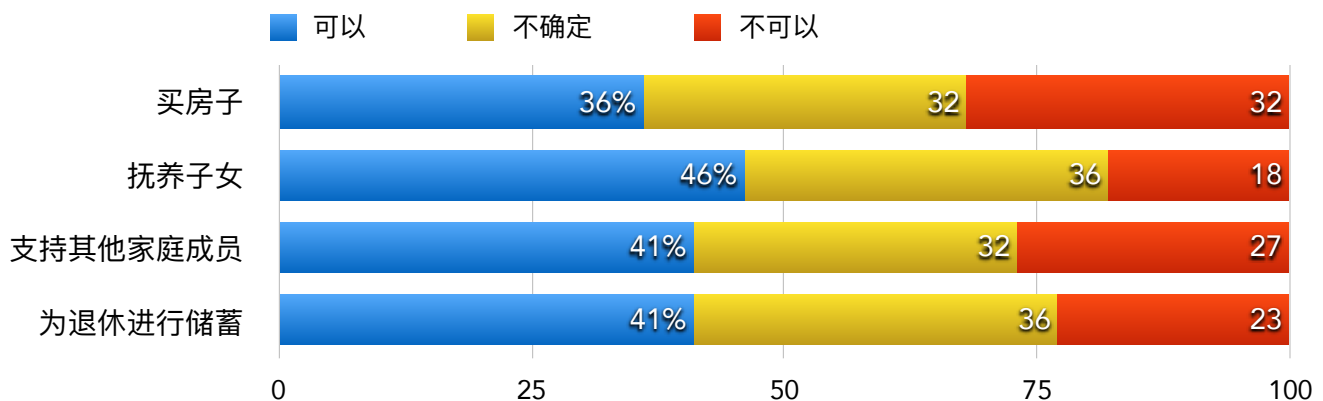


图 52: 舞台监督工资可负担起的生活支出——英国

(n=95)

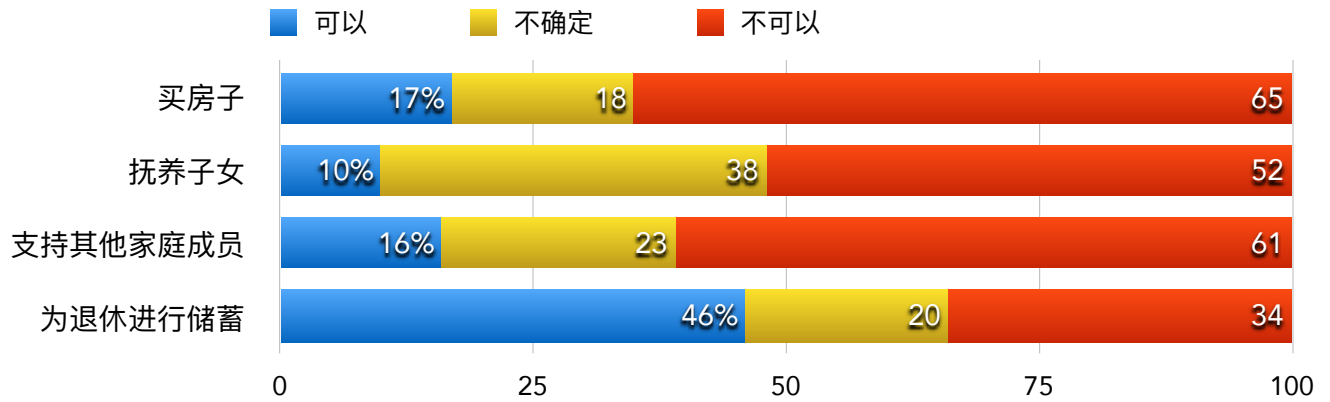


图 53: 舞台监督工资可负担起的生活支出——美国

(n=880)

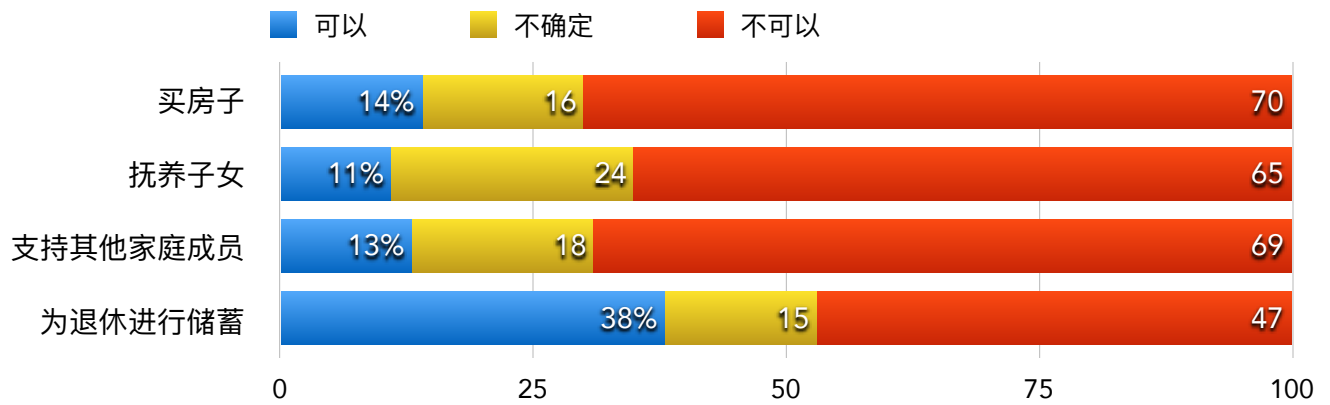
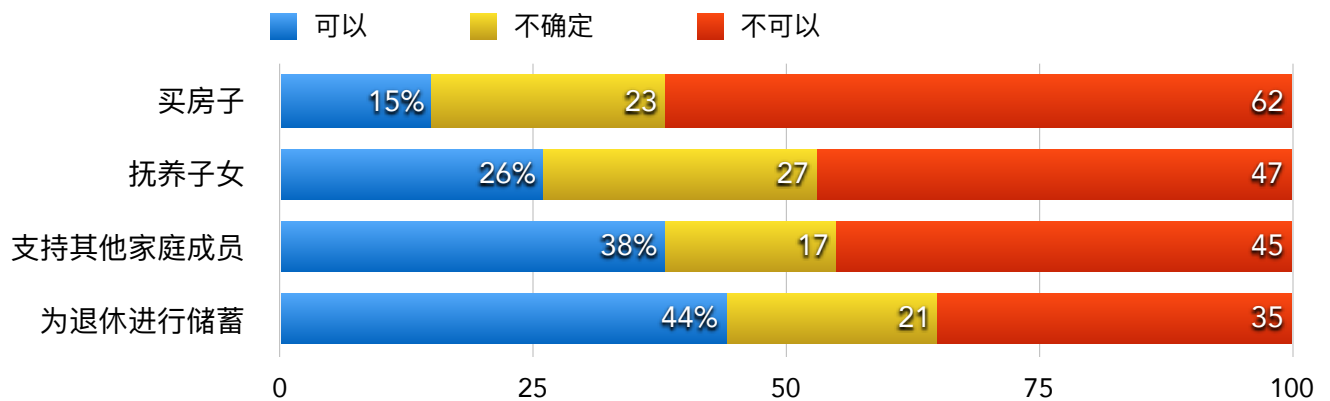


图 54: 舞台监督工资可负担起的生活支出 - 跨国集团

(n=66)



上述购买力数据应与舞台监督总收入中来自舞台管理工作的比例相平衡。图 55 显示了过去 12 个月（2022 年 10 月 - 2023 年 10 月）按国家分组划分的年收入百分比（澳大利亚 n=35、加拿大 n=87、ESP n=22、英国 n=95、美国 n=891、多国家 n=66）。无一例外，2023 年舞台管理收入的百分比明显高于 2021 年报告的水平。为了展现这种差异，每个国家分组（西班牙除外，两年前该国还没有自己的分组）都包含 2023 年和 2021 年的数据（澳大利亚 n=41、加拿大 n=44、英国 n=52、美国 n=602、多国家 n=44）。

图 55: 舞台管理工作收入占年收入百分比 (按国家/地区划分) (n=见文字)

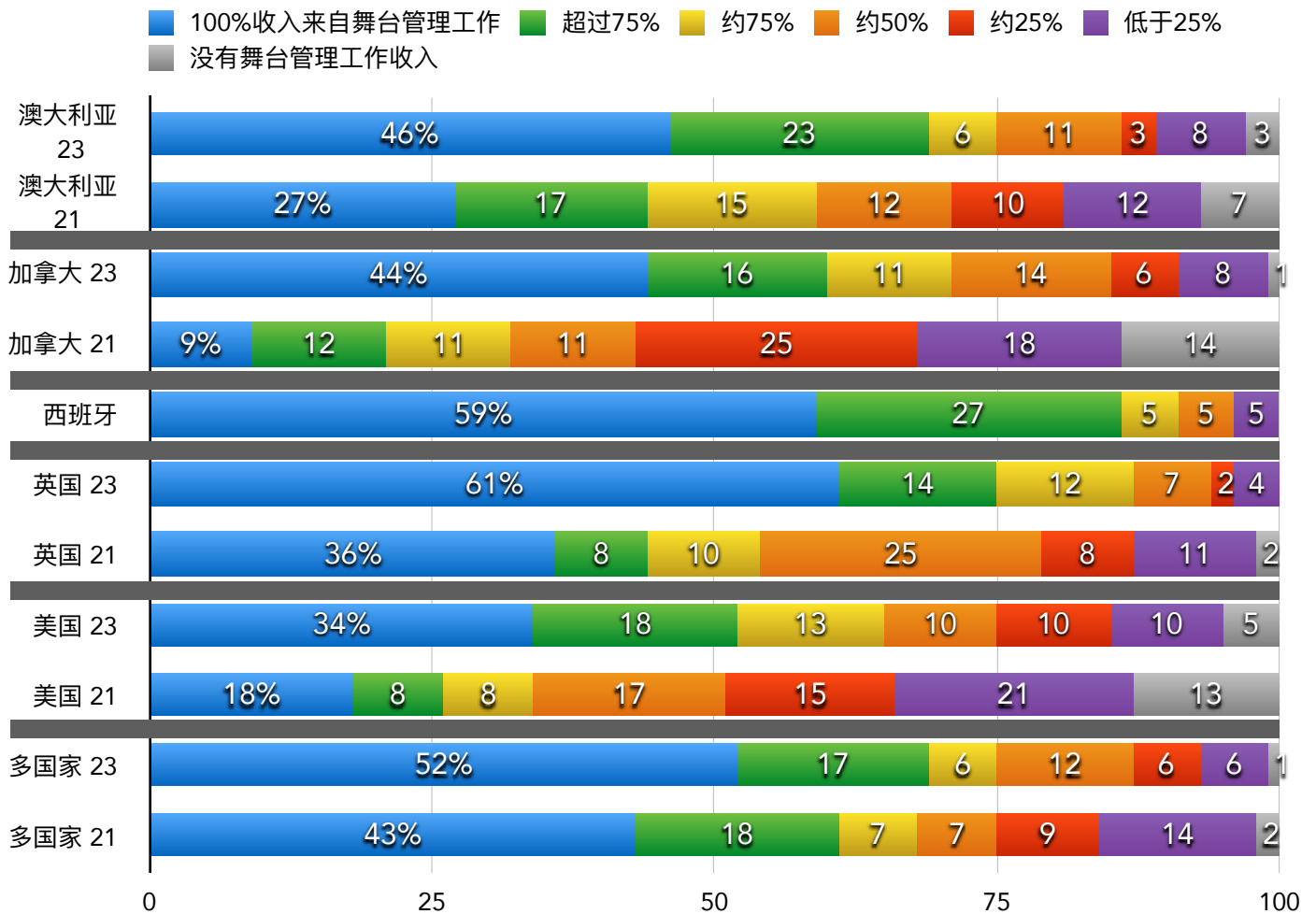


图 56 以工会身份为类别（非工会成员2023年 n=369, 2021年 n=270, 公会成员2023年 n=482, 2021年 n=314）聚焦在美国舞台监督舞台管理工作收入占年收入的百分比。尽管 2021 年非工会成员和公会成员参与调查人数的差异很小，而且今年这两个群体都出现了增长，但在 2023 年的数据中，工会成员报告舞台管理工作收入占年收入的比比例比非工会成员要高很多。

图 56: 舞台管理收入占年收入百分比 (按隶属工会状态划分)

(n=见文字)

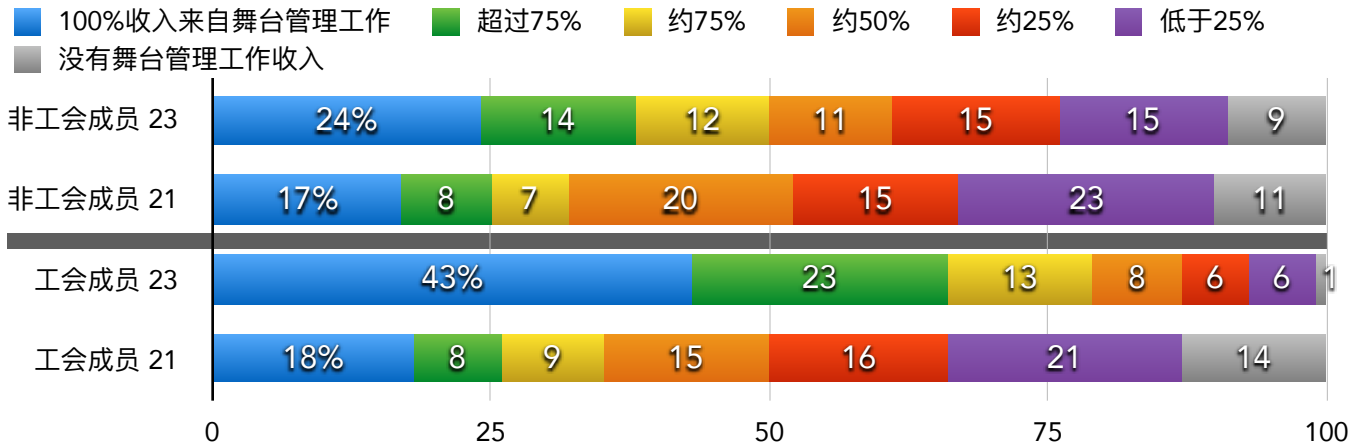


图 55 和 56 中的增长与图 47 中报告的收入增加一致。本调查还试图分析是否行业内工作机会有所增加，但由于有可能工作机会与工资之前呈负相关，因此很难证明收入与工作周数之间存在正相关的关系。此外，一些参与者在“在过去12月里，您进行舞台管理工作的周数”问题里包含了志愿工作或无偿的教育性项目。图57以舞台管理职位分类，展示了参与者进行舞台管理工作的工作周数（未包括排练舞台监督/助理导演<RSM>）。参考2021年（2020年10月至2021年10月）0周与41-52周的调查数据，可以看出2023年的每周工作量大幅增加。执行舞监（DSM）组别所报告的0周数据有所增加的意外情况可能由于来自其他国家的参与者的数量的增加，而这些国家的舞台监督体系中并没有该职位。

图 57: 去年担任舞台管理职务的周数

(n=1,192)

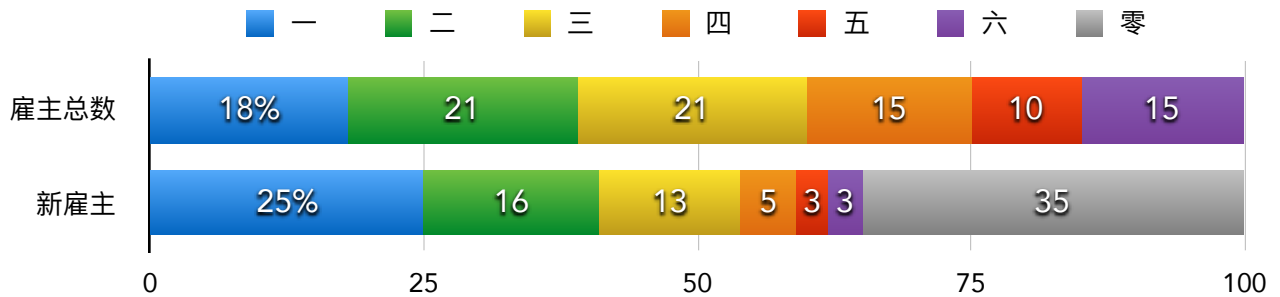
	零周 2021	零周 2023	1-2 周	3-10 周	11-20 周	21-30 周	31-40 周	41-52 周 2021	41-52 周 2023
实习生	N/A	87%	3%	4%	3%	1%	1%	N/A	1%
PA	N/A	66%	9%	14%	4%	3%	2%	N/A	1%
ASM	40%	28%	8%	23%	19%	10%	7%	1%	5%
DSM	70%	77%	3%	7%	5%	2%	2%	<1%	4%
SM	52%	17%	7%	24%	20%	12%	10%	1%	11%
PSM	62%	30%	6%	16%	14%	12%	10%	<1%	12%



工作周数的增加可能与雇主数量的增加有关。一些参与者对“新”的定义存疑，他们不确定“新制作公司/制作人”到底是针对自己来说还是针对整个行业来讲。也许由于这种疑惑，1,342 人报告了过去12个月的所有工作过的雇主的总量，1,281 人报告了过去12个月新雇主的数量。

图 58: 过去12个月舞台管理工作的雇主数量（雇主总量与新雇主数量）

(n=见文字)

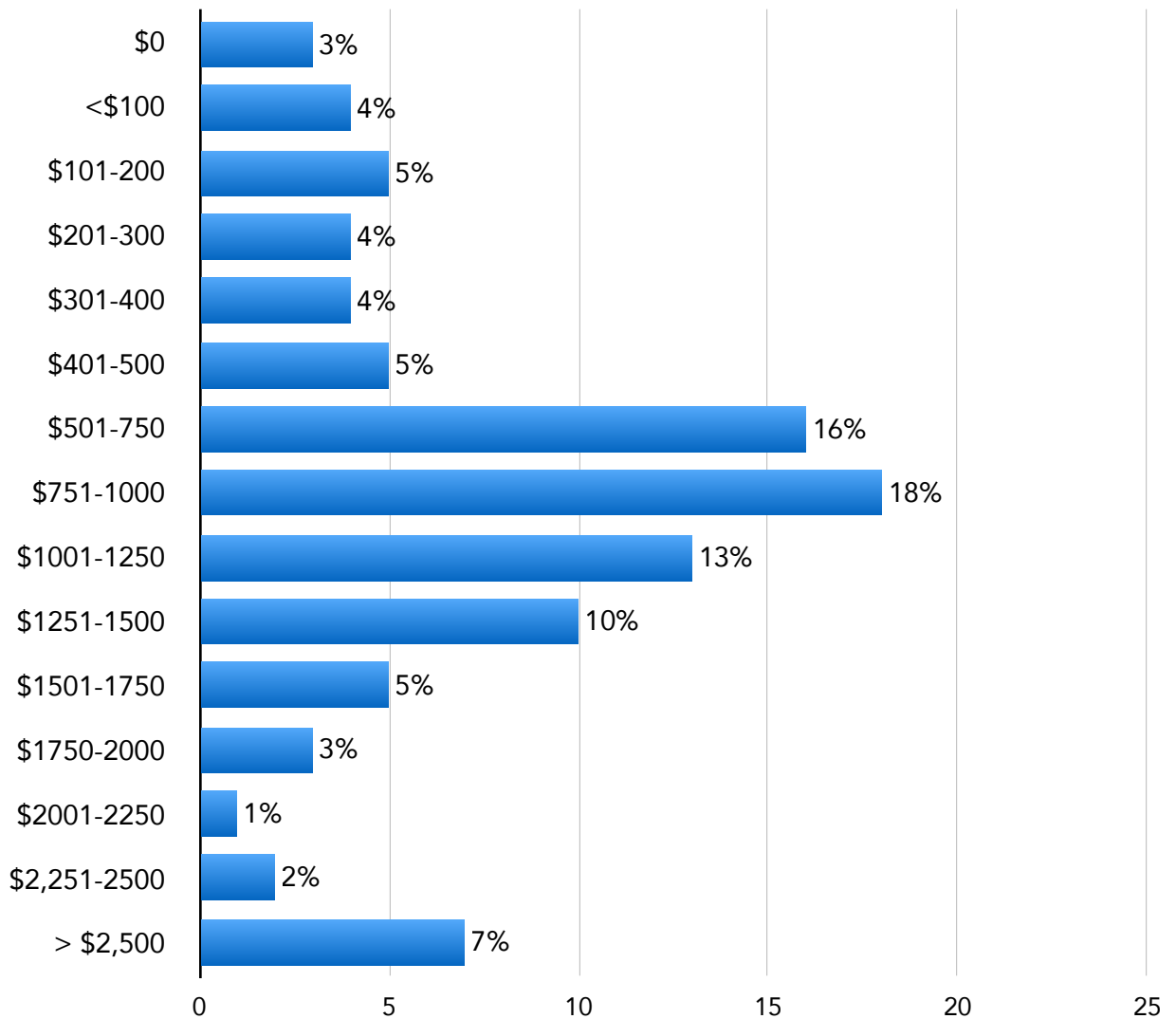


工作地点也基本上回归到线下：17% 的受访者表示在过去两年（2021 年 10 月至 2023 年 10 月，n=1,766）参与过线上演出，而 2021 年这一比例为 39% (n=1,301)。在 2021 年的调查中，94% 的参与者表示如果有线下演出的机会，他们会更倾向于选择线下演出。

虽然本调查向全体参与者询问了总体工资收入状况，但由于不同国家生活成本及税收水平的不同，运用单一货币会产生误导，因此针对周薪的问题只针对来自美国的样本展开调查。如果美国舞台监督在整个项目中只收取一笔费用，他们的数据将根据工作周数被计算为周薪。2023 年的调查增加了四个新的薪资等级（2021 年，最终薪资等级为 1500 美元以上），但调查数据显示仍有增加新等级的必要。除了总答复 [图 59] 之外，本报告。请注意，为全面解析个人身份状态，例如隶属工会情况、性别、种族等对周薪的影响，其他因素，如工作年限、职位以及地理位置也应被考虑其中。图60, 61和62的分析不包含以上因素。例如，鉴于图8数据中的非二元性别舞台监督的年龄段偏小，我们有理由怀疑年龄是非二元舞台监督反应其周薪偏低的因素之一。本调查很愿意与研究人员对相关问题进行进一步研究。

与 2021 年的数据相比，非工会成员反应的工资水平分布相对稳定，但在2023年的调查中查中，工会参与者所反馈的每周周薪低于500美金的频率较之前来讲更高。自 2021 年来，除报告周薪超过2500美金的组别外，其他组别在性别上的工资差距略有缩小。以种族（白人/有色人种或少数族裔）为组别进行分析，除一个中等薪资组别外，每个薪资段与2021年数据之间只存在很小的差异 (<2%)。

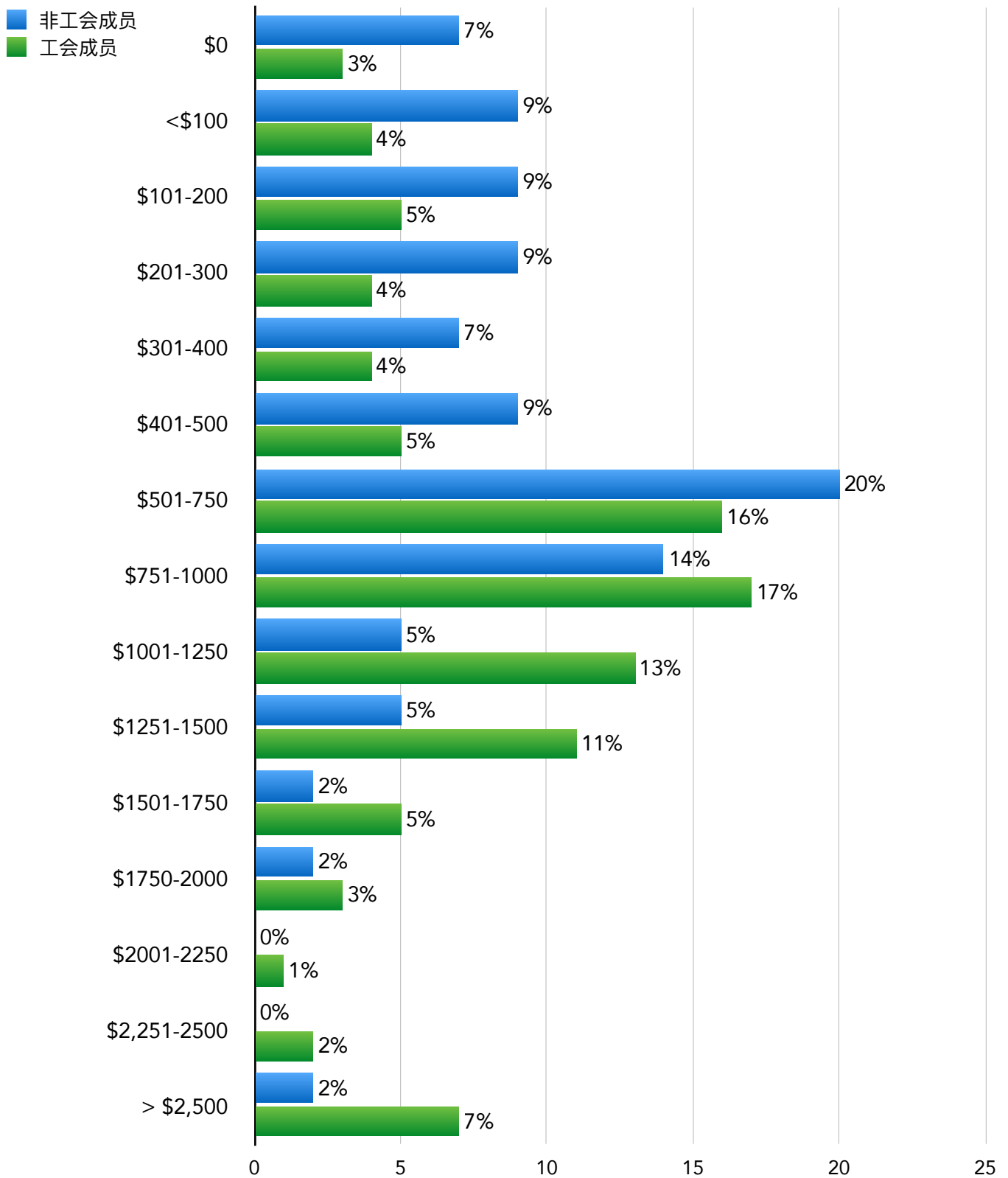
图 59: 最近项目的周薪 (美国)



美国舞台监督也被问及失业问题；由于每个国家对“失业”状态的定义与要求不同，该项问题只针对单一国家的参与者。在2023年的调查中 (n=879)，只有 16% 的参与者表示在过去 12 个月内领取过失业救济金，而 2021 年这一比例为 51%，2019 年为 17%。

(n=822)

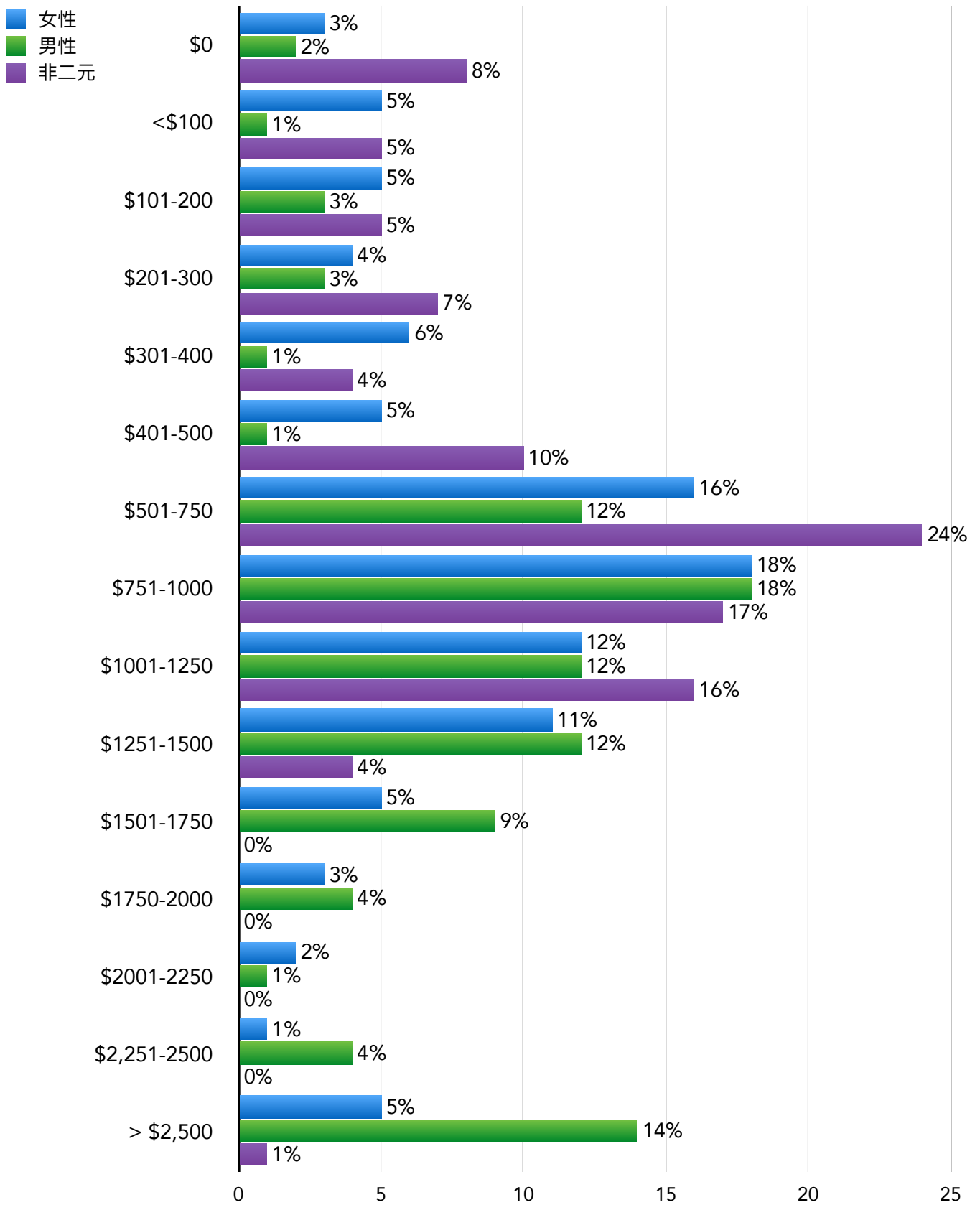
图 60: 按隶属工会状态划分的最近项目的周薪 (美国)



注意：此分析不包含工作年限、职位以及地理位置因素。

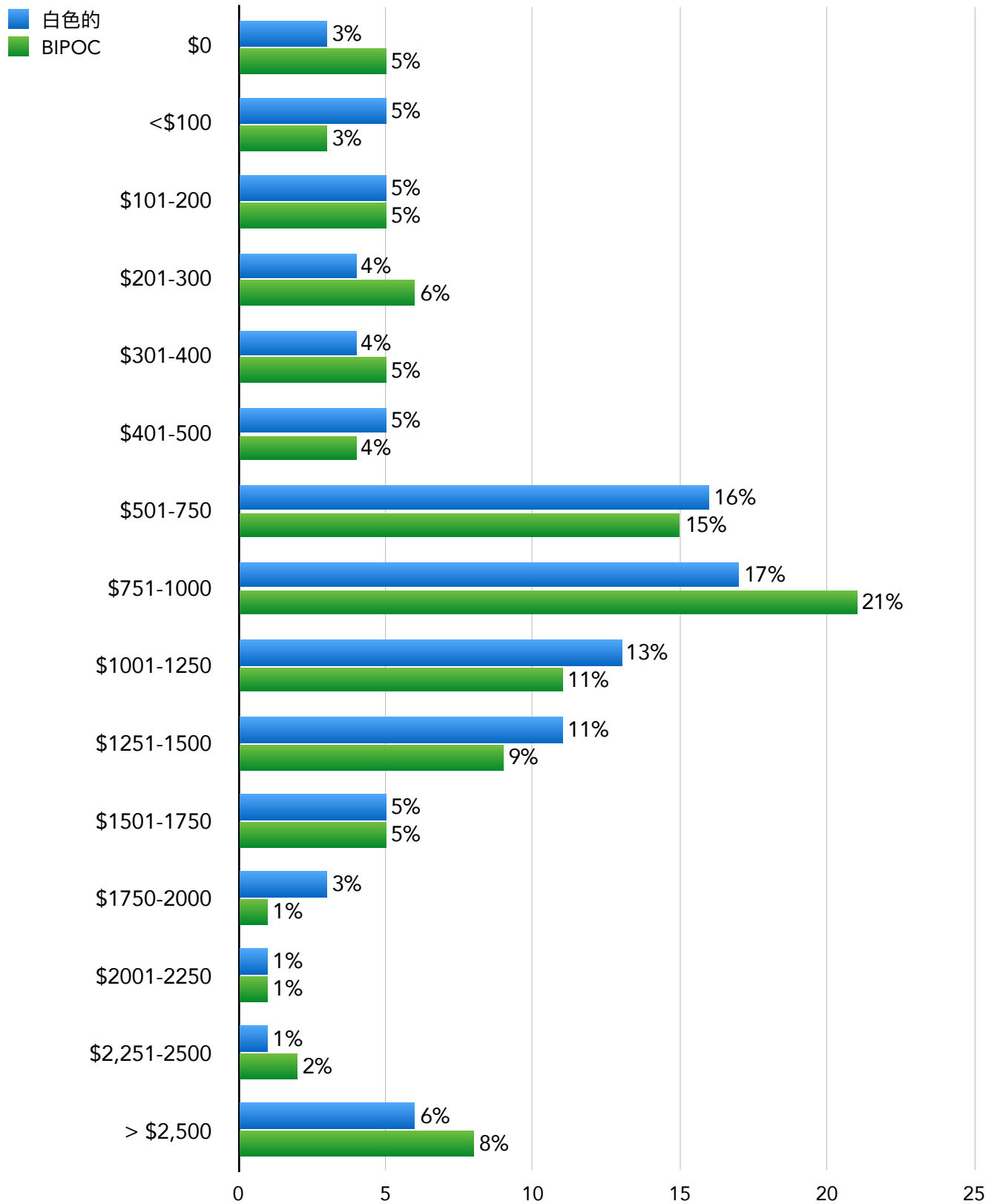
(n=837)

图 61: 按性别划分的最近项目的周薪 (美国)



注意：此分析不包含工作年限、职位以及地理位置因素。

图 62: 按种族划分的最近项目的周薪 (美国)



注意：此分析不包含工作年限、职位以及地理位置因素。

至少在美国，工作机会不仅提供薪水，同时还可能提供健康保险。目前职位为舞台总监（PSM），舞台监督（SM），助理舞台监督（ASM）或实习生的美国参与者被问及他们目前是否有健康保险以获得健康保险的渠道。在 885 份回复中，6%的人回答没有健康保险。另外35%的人回复通过其舞台监督工作购买健康保险，这其中大多包含由工会提供但可以通过雇主购买的保险。在舞台管理工作之外，12%的人通过非舞台监督工作获得健康保险，17%的人通过所在州提供的特殊保险计划购买保险，30%的人通过其他人的保单获得健康保险。

本调查还对参与者对工作机会的竞争程度进行了询问：371名受访者表示他们担任雇佣舞台监督部门成员的工作。当被问及一份公开招聘的职位会收到多少份申请时(n=360)，大多数人仅回复 1-10 份申请(55%)。另外26%的参与者回复会收到11-25份申请，11% 回答收到26-50份申请，2% 的人回复会收到51-75份申请，4% 的人会回复一份职位会收到超过75份申请。至于他们在候选人身上寻找的品质（这是一个开放式文本问题；本报告在数据收集完毕之后对答案进行了分类），最常见的答案是：先前的经验、工作技能、个性、团队合作能力以及学习意愿。一些值得关注的回复包括：  
“对他人反馈的回应、观察周围环境的能力、专业精神。”

“学习新鲜事物的意愿。我所在的行业十分特殊，舞台管理的工作与常规戏剧舞台监督的工作内容不同。因此应聘者需要能够将其熟悉的工作方式放置其次而主要学习我们的方法。”

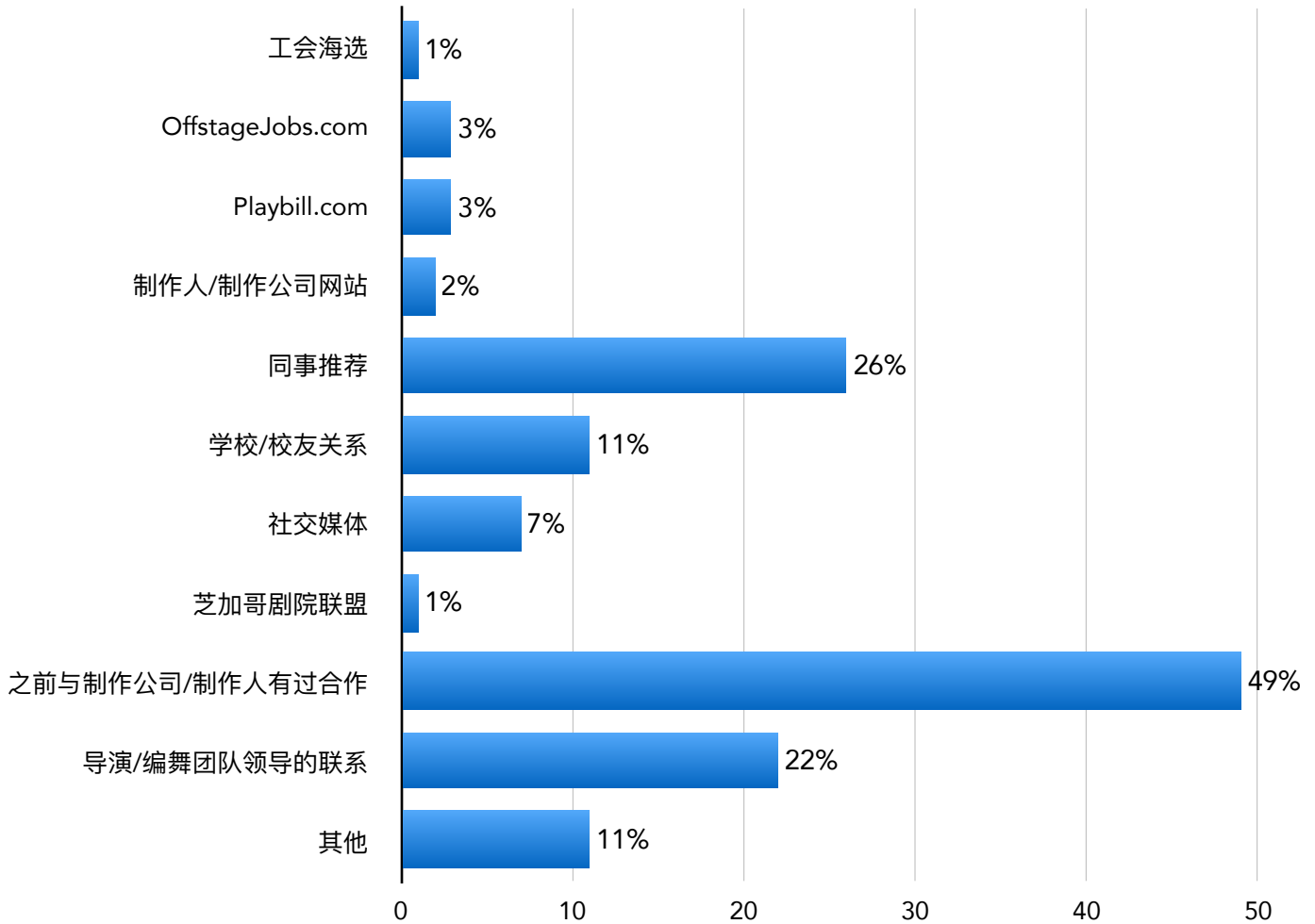
“善意、幽默感、适应能力以及优秀的倾听能力。”

“组织能力强，注重细节，能够同时处理多项任务，可以通过简单的指导完成任务，同时有一个可以体现其工作职责不断增多或被升职到更高级别的职位的工作背景。”

一些雇主指出，并不是所有职位都会公开进行招聘，他们倾向雇佣他们认识的人。美国参与者被问及他们最近工作的来源，并且可以指出不止一个来源。获得投票但在 860 份回复中不到 1% 的回答包括 ARTSEARCH、DanceUSA、Opera America、舞台监督协会、SETC、USITT、城市/地区协会（芝加哥剧院联盟确实以 1% 的比例上榜），以及其他舞台监督的推荐。

图 63: 用于寻找舞台管理工作的来源 (美国)

(n=860)



该调查过去五版都包含了有关工作报酬谈判的问题。随着工作机会的普遍增加, 是否有更多的舞台监督尝试谈判? 如果是, 他们是否成功? 参与者被问及以下一系列问题:

在过去的三个舞台管理工作中, 您是否尝试过争取更高的薪水?

您的尝试成功了吗?

基于上一次成功的谈判, 您的薪水增加的多少?

您是否就工资以外的其他因素进行过谈判(列出所有适用的内容)?

对于前两个问题, 图 64 显示了按年份划分的总答复, 图 65 将 2023 年的数据按照性别 (n=1,401), 在美国的种族 (n=1,016), 在美国隶属的工会状况 (n=1,014) 以及国家/地区 (n=1,405) 进行分组。按原始薪酬百分比计算的额外收入如图 66 所示。

图 64: 按年份划分的谈判频率和谈判成功情况

(n=1,412)

	三次全部进行协商	协商了至少1次	从未协商过	总是成功	有时会成功	从未成功
2023	15%	36%	49%	33%	50%	17%
2021	14%	31%	55%	31%	53%	16%
2019	10%	33%	56%	34%	47%	19%
2017	8%	26%	66%	29%	51%	20%
2015	8%	33%	59%	24%	69%	7%

图 65: 受多种因素影响的谈判频率和成功概率

(n=见文字)

	三次全部进行协商	协商了至少1次	从未协商过	总是成功	有时会成功	从未成功
女性	12%	37%	51%	34%	48%	17%
男性	22%	34%	44%	30%	56%	15%
非二元性别	13%	38%	49%	33%	46%	21%
有色人种/ 少数族裔	16%	31%	53%	24%	46%	30%
白人	15%	38%	47%	38%	47%	15%
非工会成员	9%	34%	57%	39%	44%	17%
工会成员	20%	40%	41%	34%	48%	18%
澳大利亚	12%	31%	57%	19%	67%	14%
加拿大	15%	32%	53%	22%	67%	12%
西班牙	14%	15%	71%	50%	50%	0%
英国	8%	39%	53%	38%	44%	19%
美国	15%	37%	48%	35%	47%	17%
多国家	16%	41%	43%	21%	65%	14%



图 66: 多因素影响下最近一次成功谈判的额外收益

(n=588)

	<工资的5%	工资的 6-10%	工资的 11-20%	> 工资的 20%
<b>总计</b>	49%	32%	12%	8%
<b>女性</b>	50%	32%	12%	6%
<b>男性</b>	42%	35%	13%	11%
<b>非二元性别</b>	52%	24%	12%	12%
<b>有色人种/少数族裔</b>	41%	32%	17%	10%
<b>白人</b>	48%	33%	11%	8%
<b>非工会成员</b>	43%	32%	14%	12%
<b>工会成员</b>	51%	31%	11%	6%
<b>澳大利亚</b>	67%	22%	11%	0%
<b>加拿大</b>	55%	34%	9%	2%
<b>西班牙</b>	17%	33%	33%	17%
<b>英国</b>	53%	32%	8%	8%
<b>美国</b>	47%	33%	12%	8%
<b>多国家</b>	47%	22%	18%	11%

工作条件的谈判不仅仅包括薪资。图 67 列出了参与者与制作公司/制作人协商的原合同所不包含的内容。“改善住房”类别包括更大的居住空间或更靠近场地的住房；“个人技术用品”是指对手机套餐等个人技术用品的费用的报销。

带薪休假时间是另一个可以协商的话题。图 68 展示了那些目前从事舞台管理工作的人员从 2022 年 10 月到 2023 年 10 月的休假时间。由于国家法律和习俗对假期时长有重要的影响，因此本数据按国家/地区分组（澳大利亚n=29，加拿大n=74，西班牙n=21，英国n=84，美国n=730，多国家n=56）。

图 67: 在舞台管理工作中协商的非薪资项目

(n=1,362)

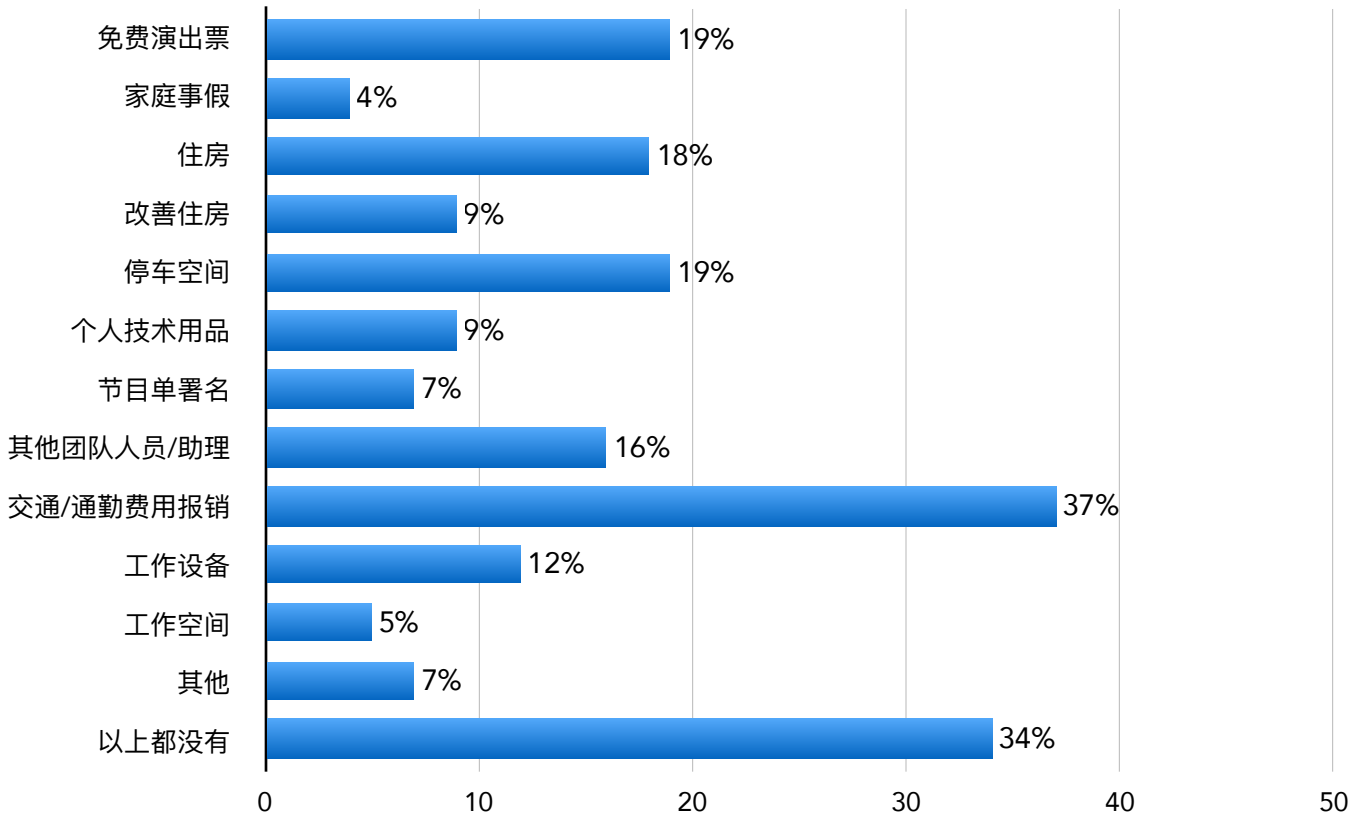
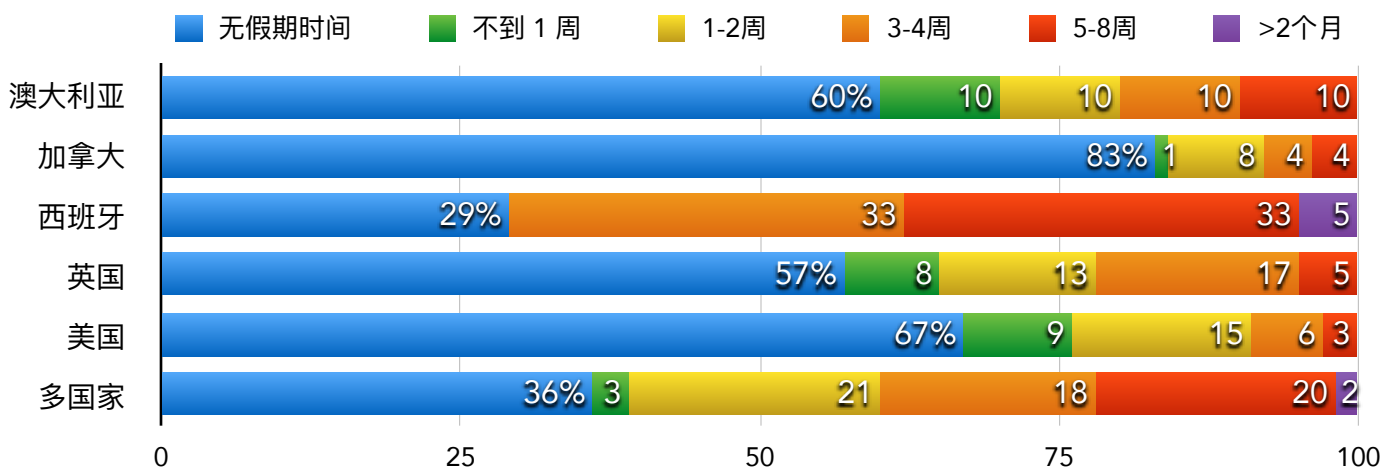


图 68: 过去 12 个月各国带薪休假时间

(n=见文字)



对工作环境的调查无法忽略雇佣歧视问题。52% 的调查参与者 (n=1,594) 表示，身份歧视影响了他们获得舞台管理工作的机会，另外 3% 的人选择“不愿回答”。本数据是适用于参与者整个舞台监督生涯的自我报告统计数据，因此不能用于鉴别某一特定情况或追踪歧视率是否逐年变化。另外值得注意的是，许多舞台监督报告称由于其多重身份的交叉性在应聘时受到雇佣歧视。

图 69 显示了在某个人口群体中自我报告受到过雇佣歧视的舞台监督的百分比。有两种歧视种类无法以以下各式进行分析。第一个是“国籍/原籍国”（占有所有回复的 3%），因为此类别超出了种族身份，而且本调查只针对美国本土的舞台监督询问了种族身份问题。第二类是年龄：39% 的参与者表示在职业生涯的某个阶段经历过年龄歧视。在 614 名反映受到过年龄歧视的舞台监督中，81% 的人反映因为过于年轻，14% 的人反映因为过于年长，5% 的人在职业生涯中因为太年轻和后来过于年长而受到歧视。此外，3% 的参与者指出，招聘中存在基于宗教、父母身份和体型等其他身份的歧视。

图 69：舞台管理招聘中的身份歧视

(n=见文字)

歧视	身份组	n= 组	报告在招聘中受到歧视的比例
性别	女性	1,093	26%
	男性	328	19%
	非二元	158	34%
种族 (美国)	有色人种/少数族裔 (美国)	219	26%
	白人 (美国)	963	6%
性取向	LGBTQIA+	820	6%
	Not LGBTQIA+	725	3%
残疾状态	有残疾	282	28%
	没有残疾	1289	<1%

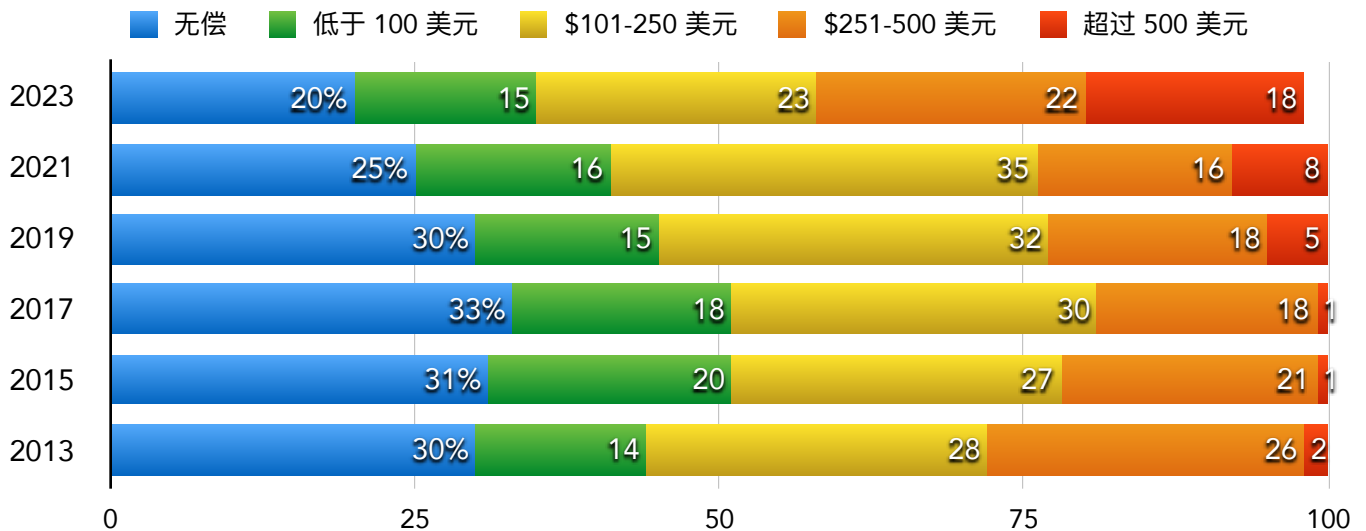
参与者还被问及在舞台管理工作中遭遇性骚扰的情况。在对1,615名舞台监督的调查中，53%的人在 工作中目睹过性骚扰（3% 选择“不愿回答”），35%的人表示自身受到过性骚扰（3% 选择“不愿回 答”）。以性别认同（n=1,570）划分，38%的女性、29%的男性和31%非二元性别的舞台监督表示在 工作场所遭受过性骚扰。不同国家/地区之间的数据没有明显差异：受到过性骚扰的比例为美国36%， 加拿大和西班牙均为35%，澳大利亚34%，英国33%，多国家组别为31%。

表演艺术行业试图打击工作场所性骚扰的一种方法是聘请专业指导亲密性场景的教练、协调员、编舞 和顾问。虽然亲密性场景的关注仅仅针对这一种特定形式的工作场所性骚扰，但全球71%的舞台监督 （n=1,614）表示至少与负责专业指导亲密性场景的工作人员合作过一次。

就业问题下最后一组针对性问题面向职业生涯早期的舞台监督。在接受调查的 217 名实习生、学徒和 学生中，67%的人表示“极有可能”将舞台管理作为职业，另外25%的人表示“有可能”将舞台管理作为 职业发展。正如前面所讨论的，是否能负担得起受教育培训的过程可能会影响一个人是否决定将舞台 管理作为职业发展。本调查对过去两年参加过实习或学徒项目的美国人询问了其获得报酬的情况。图 70通过包含过去5次调查的数据展示了实习报酬从新冠疫情来产生的变化（2023 年 n=175、2021 年 n=142、2019 年 n=207、2017 年 n=312、2015 年 n=420、2013 年 n=204）。2023年的回复累计 达到总数据的98%，其中2%的调查者表示需要为实习项目支付一定花销。在 137 名表示获得报酬的参 与者中，23% 的人表示收到了加班费，这一数字自新冠疫情以来有所增加。

图 70: 最近实习/学徒工作的周薪（美国）

(n=见文字)



正如舞台监督不仅可以获得工资报酬，实习生和学徒也可以获得非工资报酬[图 71]。“当地交通”包括 公共交通卡，而“合同交通”包括往返工作地点的交通费。总体而言，173 份回复中的 40% 认为他们的 实习/学徒薪酬是公平的，这一数据相较于2021年的32%有所增加，但仍旧不占总数据的主体。

图 71: 基于周薪的实习生非工资报酬

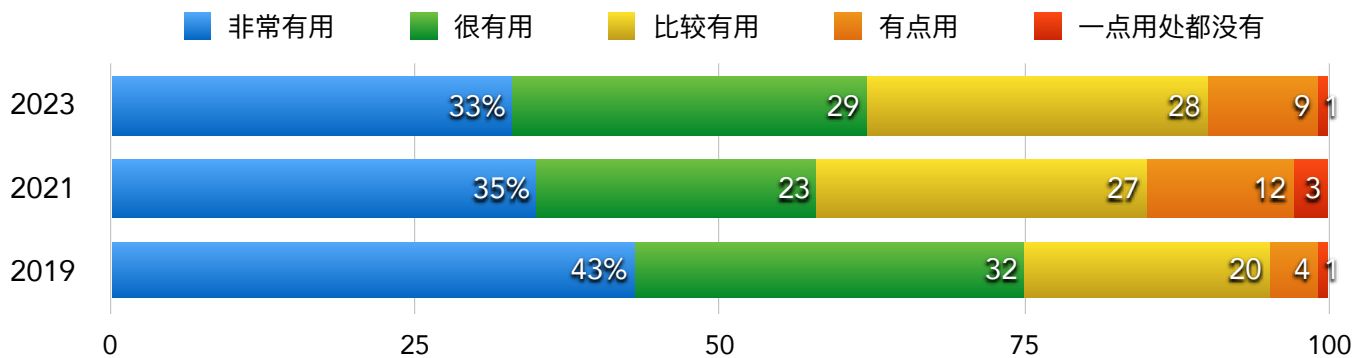
(n=168)

周薪类别	住宿	折扣住宿	餐费	本地交通	合同交通
自身需要支出花销给制作公司/制作	33%	33%	67%	0%	0%
未包含付	9%	0%	0%	3%	0%
低于 100 美元	38%	0%	4%	4%	8%
\$101-250 美元	72%	8%	13%	10%	10%
\$251-500 美元	50%	11%	5%	11%	8%
超过 500 美元	34%	3%	14%	10%	14%

虽然薪资报酬的情况有所改善，但美国参与者所评估的舞台监督实习项目的价值尚未恢复到新冠疫情前水平[图72]。实习项目的预期是什么？这些预期是否有效地传达给了参与者？制作人、舞台管理团队和实习生是否达到了这些预期？

图 72: 过去两年参与的实习项目/学徒项目的实用性

(n=173)

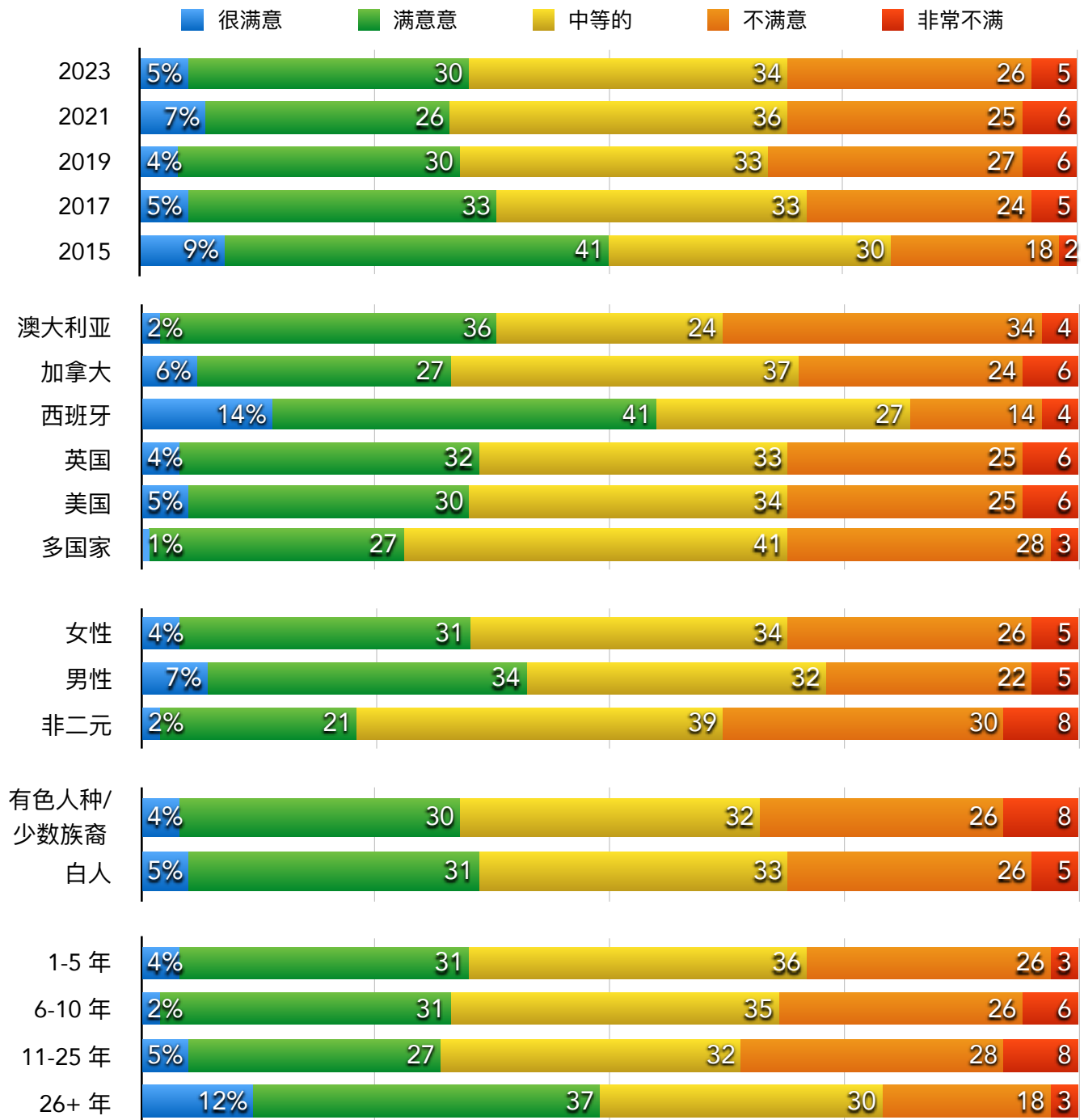


## 第四节：长期展望

新冠疫情的全球大流行为重新规划生活的重心提供了机会。图73按国家/地区（澳大利亚n=47，加拿大n=104，西班牙n=22，英国n=103，美国n=1,049，多国家n=71）、性别认同（n=1,391）、种族（美国）（n=1,021）以及在该领域的工作年限（n=1,391）为组对该问题进行了解析。

图 73：对工作/生活平衡的满意度

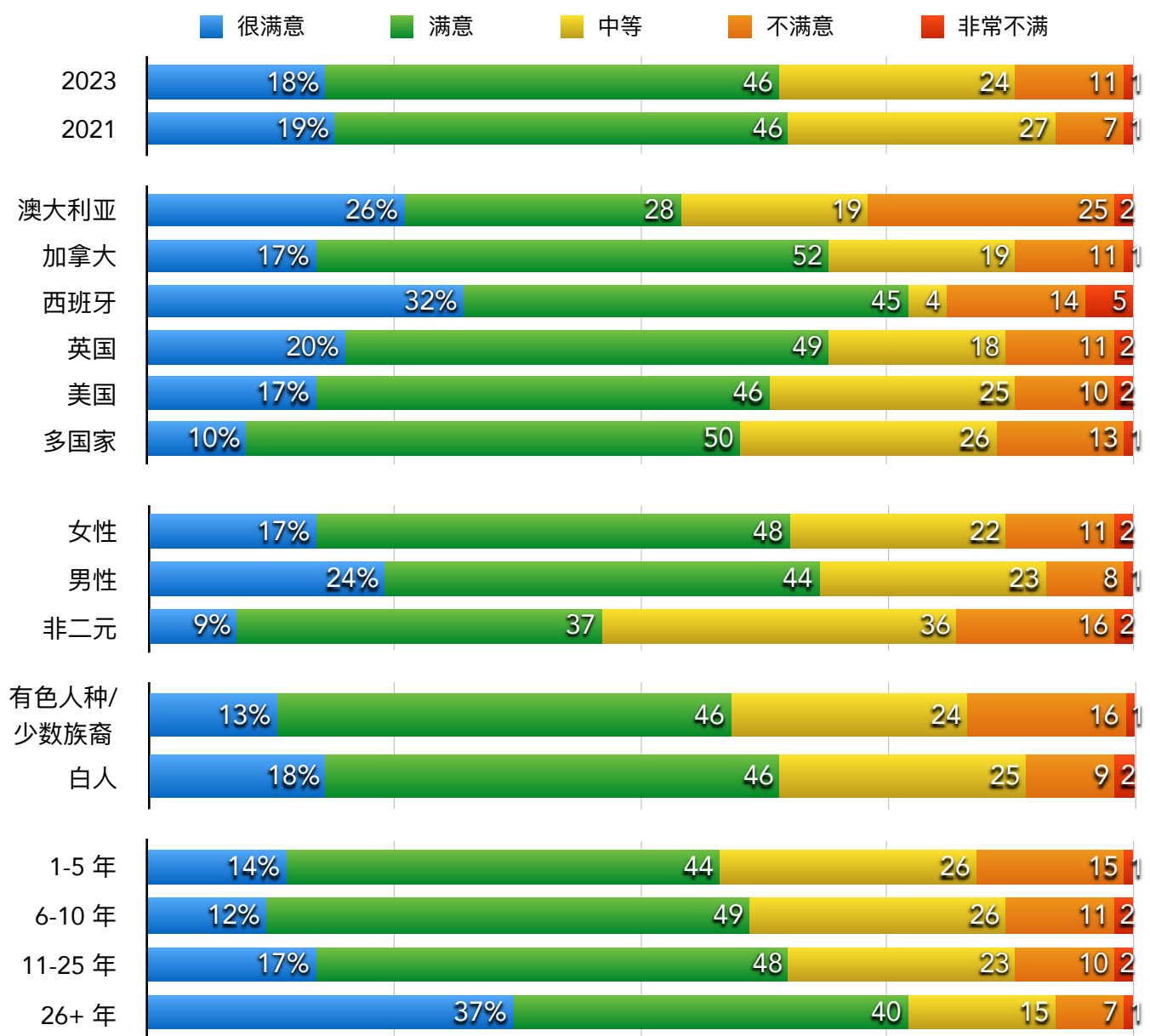
(n=见文字)



与工作/生活平衡问题相结合的是关于舞台管理作为职业的总满意度的问题。这两个问题都对所有参与调查者开放（在校学生或工作经验小于1年者除外）。图74以年份（2023年n=1,406，2021年n=731）、国家/地区（澳大利亚n=47，加拿大n=105，西班牙n=22，英国n=103，美国n=1,050，多国家n=72）、性别认同（n=1,394）、种族（美国）（n=1,022）以及该领域工作年限（n=1,394）为分组对该数据进行分析。正如本次调查的补充说明中所指出的，对舞台管理工作不满意的人可能并不愿意花费10-15分钟时间参与这项无偿调查，因此本调查对这项职业的不满意度可能有所低估。

图 74：对舞台管理职业的满意度

(n=见文字)



本调查还向参与者询问了影响其对舞台管理职业满意度的具体因素。我们一共收到了577份答复，以下为分类后的代表性回答：

#### 对艺术创作的热情， 占有满意度因素的 27%

- “我喜爱我的工作！ 我觉得我找到了一份能够激励我并符合我的技能、愿望、个人品质和个人经历工作。我在管理方面还有很多东西需要尝试和学习，这非常令人兴奋，因为同时我感觉自己非常有能力和有控制力，根据我之前的经历，我不会接受一份超过我目前能力的工作。当我觉得我所做的比这份工作所预期的要好同时很好预防了很多潜在问题时，我会对这份工作感到十分满足。...”
- “我的薪水不错（如果我可以赚更多钱或得到更好的工作福利当然更好，但据我所知，我已经比其他一些我的朋友得到了更好的待遇。），我与优秀的人一起工作，我有一种类似冒险的生活方式，并且我在每一天的工作中接受挑战并成长。我有健康的社交/家庭生活，当我觉得我所做的比这份工作所预期的要好同时很好预防了很多潜在问题时，我会对这份工作感到十分满足。”
- “剧院的剧目每2个月会更换一次，我喜欢能够接触到最新的艺术的感觉。”
- “我很幸运能够在业内作为全职舞台监督工作超过25年 --- 一直做我爱的事，与各种各样的艺术家进行合作同时在经济上有所保障。作为一名工会成员，我还有健康和退休保障。25年后，我仍然从工作中找到乐趣”

#### 工作持续性， 19%

- “我一直能够持续工作，并且我可以赚足够的钱过舒适的生活同时为未来储蓄。”
- “我持续不断地工作，在整个职业生涯中建立的人脉关系为我带来了新的工作机会。能够看到我的努力随着时间推移得到回报，我感到很满足，同时现在这一切也可以让我做出更多有利于我的职业选择。”
- “总的来说，我喜欢这份工作，并且我在整个社群中找到了让我觉得被欣赏和需要的位置。现在的我终于可以自主选择为优秀的公司工作，而不是为生计而接受任何工作。”
- “从事有趣且具有挑战性的工作，在一个演出季中担任不同的职位（舞台监督、助理舞台监督），与优秀的合作者一起工作”



社群或团队意识, 16%

- “与我一起工作的人，我正在工作的项目他们是否让我兴奋并且对我有吸引力？，工作日程的灵活性，对预期的掌握与放弃对完美的执念，以及如果通过工作滋养我的激情。”
- “当我有工作时我很满意，因为我热爱我所做的事情。和我喜欢的人一起工作会有很大的不同。被欣赏也是重要因素之一。”
- “我为自己赢得了声誉，并且我的人脉为我带来能为我提供常年工作的雇主。我与很多曾经一起工作过的演员同事仍保持着朋友关系，他们认可我的工作准则并且非常喜欢与我一起合作。”
- “愉快的工作环境，我们在项目中遇到的同事/朋友，遇到的新挑战，发现新的话题，新的人，新的观点。”

工作结构和工资, 12%

- “更好的薪酬，制作工资体面的关怀以及制作人所提供的可以有更充足的时间、空间、资金来创造一个更健康的创作合作环境的支持。”
- “体面的薪酬、良好的工作/生活平衡、良好的团队关系、良好的管理关系、晋升机会、可以提供反馈的渠道”
- “我是一名自由职业的商业活动舞台监督。我可以按自身意愿来接受项目邀约并且（大多数情况下）我可以拒绝那些工作方式与自身不合的雇主。我可能会长时间大量的工作，但因为我的工作能力和经验可以得到很好的经济报酬，在那之后我便可以有很多时间进行休息。”
- “改为每周工作 5 天，在演出期间有额外的休息时间，有更加灵活的休假政策的雇主。”

我们还收到了 147 条关于对职业满意度产生负面影响的相关因素的回复：

缺乏机会, 占有所有不满意因素的 28%

- “工资低，我在我所在的地区认识的人不够多，所以我的工作机会较少，没有全职舞台管理工作”
- “无法提升职业阶梯，感觉在职业中期的危机中停滞不前。”
- “新冠疫情大流行对我的职业发展来说是一个重大挫折，我本来可以在我想要的、现在仍然想要的行业中找到一个职位，但为了生存而被迫搁置。直到最近我才能够再次开始为我的职业发展而努力。”
- “我很难保持持续的工作。我希望能够有持续的工作机会，但我还妹有达到那个水平。”

工作量, 20%

- “需要随时“待命”，尤其是在应对新冠疫情和管理演员阵容变化时。”
- “资源（人力和财力）的缺乏使得在戏剧行业担任舞台监督变得困难。工作时间总是漫长而紧张，而这一情况在新冠疫情之后变得更加严重。”
- “对舞台管理人员缺乏足够的支持，特别是考虑到在戏剧制作过程中不断增长的需求（精神层面的挑战、排练视频录制、线上会议、对舞台管理人员使用最新科技的预期。这项工作不再像传统意义认知的那样，并且在持续打破工作/生活的平衡。当进行一项剧目制作时，一切生活因素都要为其让路：没有时间与朋友或家人相处、没有时间做饭、没有时间打扫房子、所有的时间都被演出日程和需求占用。当我不从事戏剧工作时，我在社交生活、自己做饭、家务中保持着很好的平衡。在我现阶段的人生中，这些苦难都显得十分不值得。人生太过短暂，没必要再为不懂得感恩的制作人和低劣/不可持续的薪资而舍弃太多。”
- “我的工作和生活之间没有平衡。因为我的能力，我填补了别人职责的空缺，这些职责被源源不断加在我的身上。”

工资, 16%

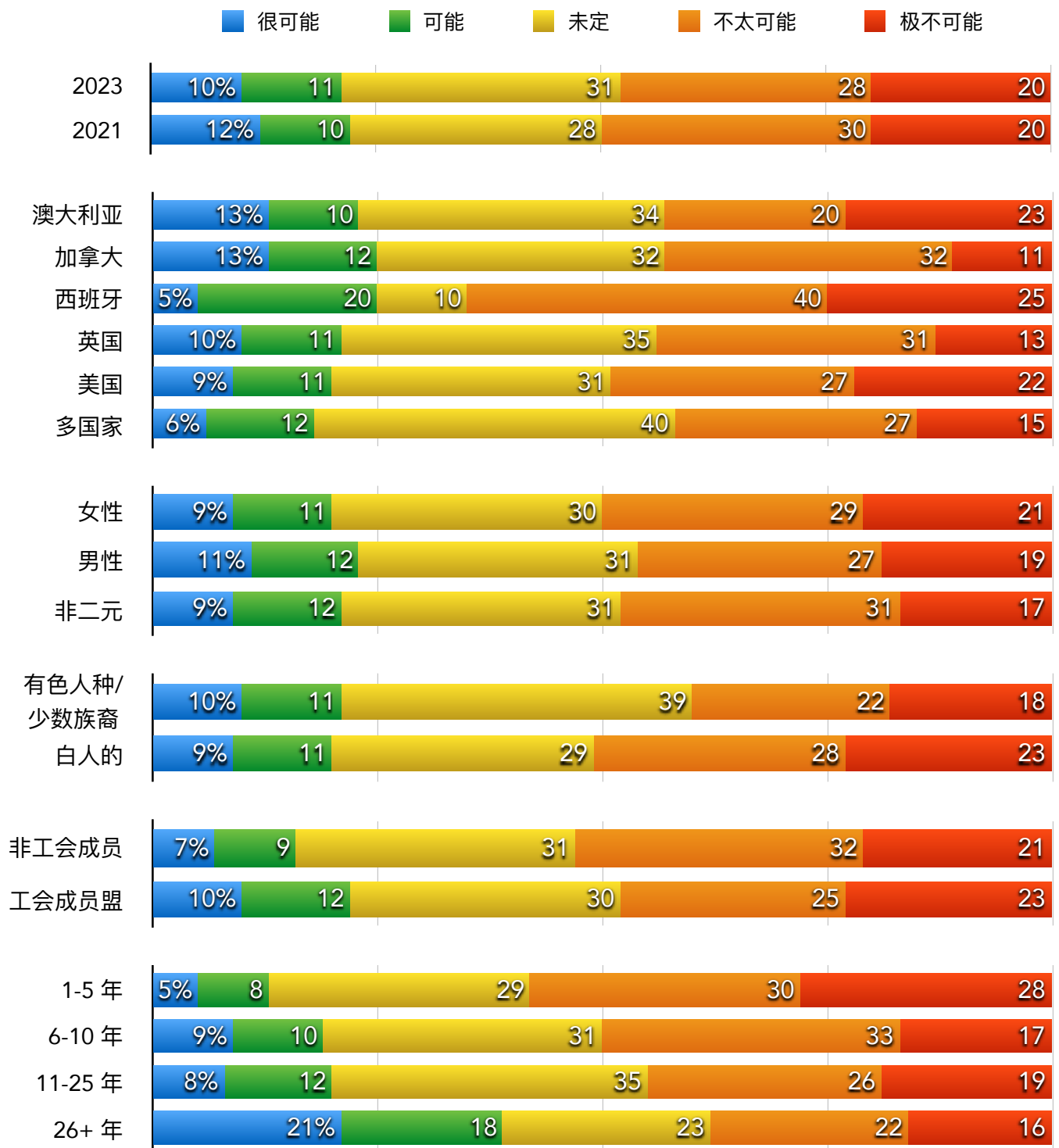
- “作为一名年轻的工会舞监，我的工资过低，同时我无法摆脱自由职业的工作模式。缺乏工作保障是我生活中的第一大问题。”
- “工作机会很少或根本没有。工作和薪酬的不稳定。在绝大多数公司，这项工作被认为是不必须的，或者这些工作职责会由其他技术部门负责（例如道具或服装）。”
- “由于多种原因，我不得不放弃舞台管理作为我的主要职业——工资低、工作时长过长、受到不公正待遇等。这让现在30岁的我处在一个十分尴尬的境地。我需要在一个新的领域从心开始，但我也并不确定自己是否会在这个领域深耕。我几乎没有任何存款，这是一个令人担忧的处境。尽管如此，我所在的戏剧社群对跨性别艺术家非常敌视，并且非常以资本主义为中心，这从最根本就要让人非常不满。”
- “自从我搬到纽约以来，近年来我失业的次数增多了。虽然我每份工作的报酬有所提高，但由于工作的频率更低，整体的收入水平跟之前差不多甚至更低。我希望在纽约开展职业生涯能够少一些阻碍。”

任何职业研究的挑战都是获得那些因不满而转行的人的数据。虽然这项调查无法直接覆盖该群体，但自 2009 年以来，所有调查都包含了这样一个问题：“您在未来五年内离开舞台管理领域的可能性有多大？”图75按年份（2023年n=934，2021年n=634），国家/地区（澳大利亚n=30，加拿大n=75，西班牙n=20，英国n=83，美国n=676，多国家n=48），性别认同（n=923），种族（美国

（n=657），隶属工会状况（美国）（n=664）以及在该领域的工作年限为分组对该数据进行了细分。

图 75: 未来五年离开舞台管理岗位的可能性

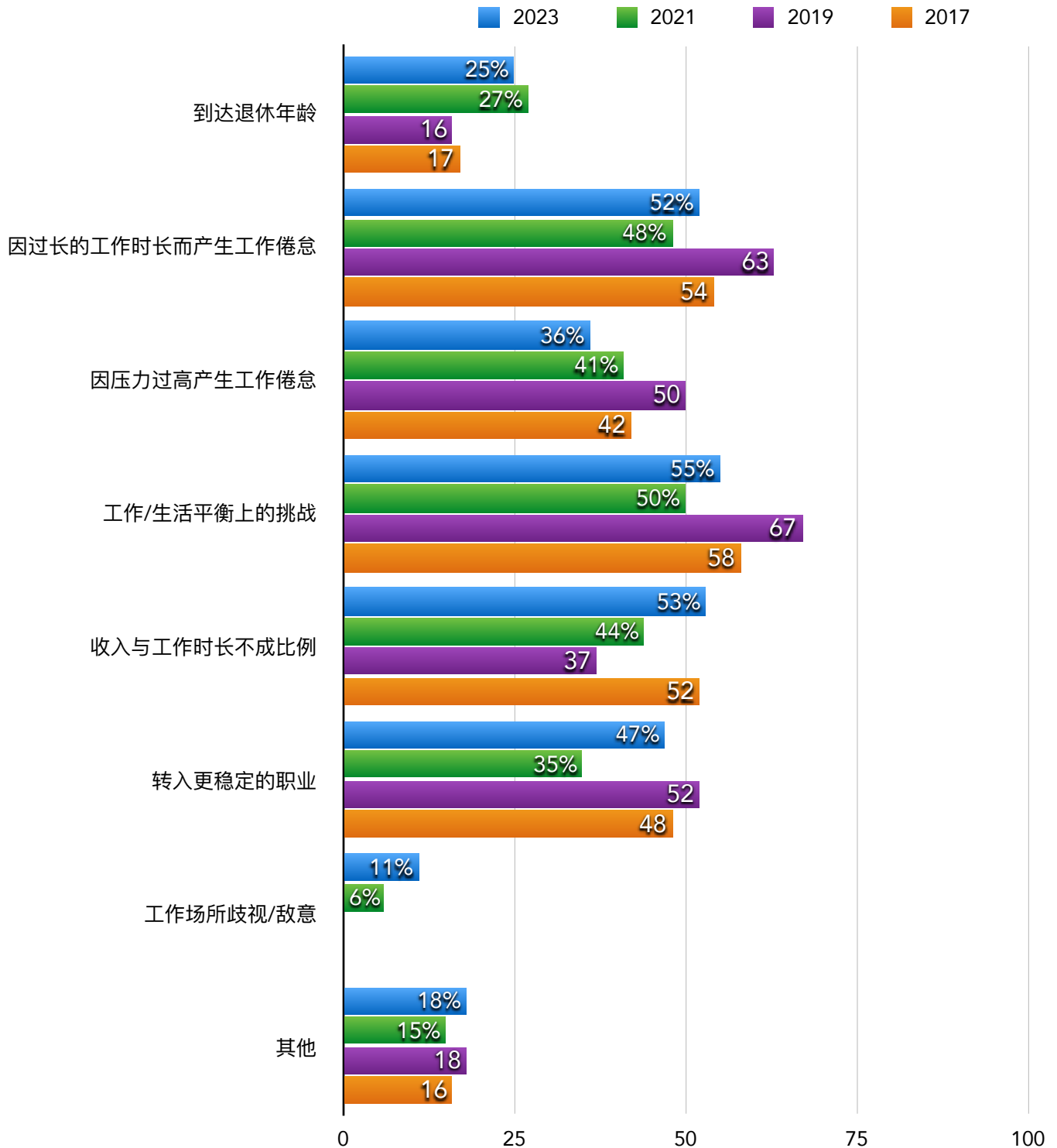
(n=见文字)



离开舞台管理职业的潜在原因有很多。表示“非常有可能”或“可能”离开该领域的调查参与者被问及原因（参与者可以提供多个答案）。图 76 比较了新冠疫情前、新冠疫情最严重期间以及新冠疫情后期的最常见的因素。一些“其他”回复与自身健康问题、照顾家庭、缺乏工作满意度和寻找新挑战有关。

图 76: 离开阶段管理可能性的影响因素

(2023 n=195)



2023 年调查的最后一个问题是一个前几个调查中都未曾包含的新问题：舞台管理行业中最应该改变的是什么？我们收到了900份答复，大概可以以以下大类进行分组：更好的工作/生活平衡（40%），更公平的工作报酬（26%），以及雇主和同事的肯定和尊重（18%）。单从这900份回复就可以出产一份新的报告，但本报告会以以下样本结束：

- “工作时间，很多我知道的舞台监督的工作时长都非常长，并且经常在别人休息的时候工作。整个行业这种过于紧凑的日程编排需要从根本上变得更合理，更可持续。它应该能让人持续多年的工作，而不是产生倦怠或因为家庭的原因而不得不退出。”
- “工资的提高。这样我们就可以在不同项目之间可以有几天的休息时间，而不是一个接一个不停地做。”
- “舞台监督团队需要更多的成员。合理的团队架构有利于形成更好的工作分配以及工作节奏，而这也能避免一些舞台监督不得不对别的部门进行补位的情况。”
- “我们不仅仅是“坐在后面记笔记”的观察者；我们是艺术合作者。从排练到制作会议，我们的责任在于为其他人自由探索奠定基础。我们和其他人一样都是主创团队的一部分。”
- “上层管理团队应该明白，由于戏剧演出在技术层面变得更宏大，同时社会的整体政治环境变得越来越复杂，他们应该给予在实操层面代表他们的舞台监督更多支持与肯定。”
- “无偿/不被记录的劳动（撰写报告、制作日程表、处理邮件、项目开始前的前期准备、拆台等等）”
- “无偿的实习工作以及非工会工作的专业度。人们对于年轻舞台监督日渐增长的期待值，期待他们在没有任何支持和报酬的情况下可以像那些经验丰富的舞台监督一样工作是非常不公平的。这也是很多年轻舞台监督成功入行的一大障碍。”
- “在不削减现有日程或不错过任何事务的情况下每周休息2天（“我们可以让助理舞监负责那天的排练”、“你不需要来。”）”
- “工作方式更加绿色：运用更加直观、可靠、灵活的新技术，减少纸张和墨水的浪费。”
- “不需要一定住在伦敦。以及一些如果你住在伦敦，那么他们则不用找替补，或只提供经济上无法支持日常支出的工作的假设。”
- “舞台监督应该有更多的替补。我看到替补舞台监督在慢慢变得普遍，但制作公司/制作人应该认真为这一职位预留预算，并且这一职位应该推广到各个剧场。如果没有替补，舞台监督会感到在生病的时候仍旧要被迫工作，或者被迫错过一些重要的人生事件（婚礼、生日、毕业典礼、葬礼），或者总体来说，没有任何为自己发声的机会或更好地平衡工作/生活的条件。”

## 结论

如此规模的研究揭示了舞台管理工作随时间推移而发展的广泛性。我们对工作和工作环境都有自己的看法，但希望这项研究能够扩展视野，特别是提供世界上其他地区舞台监督工作状况的信息。在评论部分，一些参与者为自己可能成为一个异常值而感到抱歉，- 但正是因为这些样本，本调查由一个美国地区性非营利性剧院的单一视角发展到了一个更为广泛的层面（例如，专业的商业活动舞台监督是否应该有一套专门针对其工作内容的问题？。本调查中仍旧存在假设和偏见；我们对报告体现的局限性表示歉意，并欢迎您为改进调查而提出建设性意见。

虽然这份报告的规模有所扩大，但调查本身实际上比以前的版本要短。在2010-2020年期间，该调查为曾经参与过之前调查的参与者提供了独特的问题来测试新问题。由于新冠疫情很多舞台监督选择转行，2021年和2023年的调查并为曾经参与之前调查的参与者提供专门的问题，但它将在本研究的第十版中回归！我们恳请各位参与者于2025年10月再次参与此调查，与我们分享新发现与新变化。您可以在[www.stagemanagersurvey.com](http://www.stagemanagersurvey.com)注册邮件订阅，以便第一时间获得新版本调查的信息。

我要感谢来自世界各地的 1,979 名舞台监督，他们自愿花费总时长超过550小时的时间来提供这些极为有价值的行业信息。我还要感谢所有帮忙推广这项研究的行业领导者，感谢伊隆大学（Elon University）对这项研究的支持，并感谢 Brianna Boucher 在整个过程中为我提供的帮助。如果您对之后的调查有任何建设性意见，请通过 [davidjmcgraw@gmail.com](mailto:davidjmcgraw@gmail.com) 与我联系。同时，我想确保新一代的舞台监督能够对这一话题有持续性的研究和讨论：如果您想对未来的研究提供财政支持，请与我联系！

本作品由 Creative Commons Attribution-Noncommercial-NoDerivatives 4.0 International License 授权版权许可。只要您向[www.stagemanagersurvey.com](http://www.stagemanagersurvey.com)提供链接证明，您就可以在任何非商业途径和场合免费分享或发布此报告。如果您在个人社交媒体上分享本调查的部分内容，请同时列出完整报告的网址，以便其他人可以阅读完整报告。如果您希望将本报告的任何部分用于商业用途，请通过 [davidjmcgraw@gmail.com](mailto:davidjmcgraw@gmail.com) 联系 David McGraw。



Attribution-NonCommercial-  
NoDerivatives 4.0 International  
(CC BY-NC-ND 4.0)