

ПАРТИЙНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И КУЛЬТУРА

О КУЛЬТУРЕ управления культурой, о микроклимате творческого коллектива написано немало. И тем не менее тема эта далеко не исчерпана. Сфера управления культурой требует чрезвычайной деликатности, таит в себе множество различных проблем, за каждой из которых — люди, их характеры и судьбы.

Быть руководителем в любой области культуры сложно. Но сколько самоотверженных служителей прекрасного, рыцарей «без страха и упрека» знает жизнь! Надолго сохранился в памяти новосибирцев один из создателей русских народных хоров, заслуженный работник культуры РСФСР Н. П. Корольков. Всю свою жизнь он растил не только певцов, но и людей. Годы и годы самоотверженно возится с «трудными» детьми, отрывая их от

нечно, и сегодня Тюзу нелегко, но здесь создается духовная атмосфера товарищества и высокой принципиальности, которая является залогом настоящего творчества.

Творческий настрой в коллективе, в данном случае театральном — производное от таланта артиста и от искусства режиссера. От их взаимного умения внести настоящую культуру в специфические условия своего труда. От уважительного отношения друг к другу, когда критическое замечание, произнесенное актером с болью за общее дело, не расценивается режиссером как враждебный акт и выпад против него лично. Хочется подчеркнуть, что создание нравственного климата, здоровой обстановки является заботой всего коллектива, но в первую очередь его руководителей. От их поведения, отношения к этой

ПРАВО БЫТЬ РУКОВОДИТЕЛЕМ

улицы, прививая им любовь к танцу, заслуженный работник культуры РСФСР В. П. Курченко. О многих своих воспитанниках она прояснила поистине материнскую заботу. Даже свой отпуск Валентина Петровна посвящает детям.

А кто не знает в Новосибирске такого подвижника, самозабвенно преданного русской песне, как А. Иванов? Вот уж действительно заслуженный работник культуры!

Чем измерить их человеческий подвиг и бескорыстную службу на благо искусства?

На чем держится авторитет таких людей? Ведь они даже и не администраторы в прямом смысле слова, хотя и руководители с большой буквы. Наверное, секрет в том, что эти люди греют своим душевным теплом других, что вокруг них чистая атмосфера творчества, расположенности, благородства.

Но как бы ни был руководитель умен, талантлив, порядочен, если он не пользуется поддержкой людей, с которыми работает, трудно ему придется. Вот уж поистине один в поле не воин! Зато если обретает он эту поддержку, если чувствует плечо коллектива, может свернуть горы. И это не просто фраза.

Год назад Новосибирский тюз возглавил молодой режиссер Лев Белов. Он принял театр в чрезвычайно трудный момент. Уход прежнего главного режиссера повлек за собой большие изменения в труппе. Ушли многие ведущие актеры, на которых держался репертуар. Параллельная смена директора тоже дала себя знать. В течение сезона Белову пришлось сделать 20 вводов на центральные роли. Сегодня в репертуаре театра 18 названий, но, чтобы удержать их и вести нормальную работу по выпуску новых спектаклей, коллективу и молодому главному пришлось затратить поистине титанические усилия. На одном из партийных собраний выступавший актер сказал:

— Такого трудного положения в Тюзе еще не было!

На что кто-то из старшего поколения мудро заметил:

— Нет, было, когда все актеры-мужчины ушли на фронт!

Тяжелый это был сезон. Л. Белову пришлось испытать и недоверие, и недовольство некоторых коллег, чувствовавших себя «обойденными», и их (если бы только внутренне!) сопротивление. Не каждый даже опытный режиссер выдержал бы такое. Но надо было работать, выполнять свои обязанности. И вот в напряженном труде, во взаимном узнавании, в общей ответственности за театр, в стремлении сохранить то хорошее, что было завоевано прежде, выковывался коллектив единомышленников. Люди, которые поверили в своего руководителя, выявили лучшее в себе.

Большой поддержкой Белову стала партийная организация. Коммунисты Тюза и их партийный секретарь Кира Осипова показывали во всем пример собранности и четкости, их твердое плечо постоянно ощущает молодой режиссер. Ко-

стороне дела во многом зависит, как живет и работает людям.

Положа руку на сердце, приходится признать, что такое далеко не всегда, к сожалению, имеет место. Иногда руководители думают, что сознательное и целенаправленное культивирование «хорошего настроения», отношений добропорядочности, товарищества, взыскательной доброты в коллективе не их забота. Они полагают, что их дело — обеспечение результатов производственного процесса, выполнения плана... При этом строгость часто подменяется элементарной грубостью, принципиальность — пристрастностью. Именно в коллективах, где возобладает такой, с позволения сказать, «стиль», чаще всего приходится иметь дело с откровенным зажимом критики, именно в них становится «нормой» принимать в штыки малейшее критическое замечание снизу. Вот пример.

Есть в Новосибирске способная молодая актриса. С полгода назад она выступила на страницах местной газеты с рассказом о своей работе. Поделилась мыслями о том, что у нее получается, а что нет, высказала соображения о том, как сделать, чтобы ее театр работал лучше. Актриса отнюдь не претендовала на то, что ее соображения — истина в последней инстанции. И тем не менее руководство театра очень обиделось на это выступление. Вокруг актрисы была создана нервная атмосфера. И ролями стали ее обходить. Вот как дорого обошлось ей собственное мнение!

Специалисты подсчитали, что у человека с испорченным настроением производительность труда падает процентов на 16. Это на производстве, а в театре, где творческий настрой необходим, как воздух, кто подсчитает этот процент? Случай с актрисой заставляет задуматься о многом. Да полно, существуют ли в этом коллективе творческая атмосфера, здоровый климат, который благоприятствует расцвету таланта, рождает вдохновение и подъем? Сомнительно! Наверное, и коммунистам театра надо было бы решительнее заявить свою позицию по этому случаю.

Здесь специально не называются фамилии. Может быть, время заставило пересмотреть руководителей театра некоторые свои «принципы» воспитания коллектива?

Нет, разговор о культуре самих руководителей культуры, о создании благоприятной творческой обстановки в коллективе далеко не исчерпан. На состоявшемся в Новосибирске пленуме горкома КПСС, посвященном проблеме нравственного воспитания, в числе других вопросов остро стоял и этот. Нам мало констатации успехов, как бы велики и значительны они ни были, — нужен точный и обстоятельный учет, какой ценой достигнуты эти успехи, какова та атмосфера, в которой они оказались возможными.

О. АЛЕКСАНДРОВА,
соб. корр. «Советской культуры».

НОВОСИБИРСК.