

ЖДУТ, ВЕРЯТ

Неоконченный монолог главного режиссера Московского драматического театра
на Малой Бронной народного артиста РСФСР Евгения Лазарева

Говорит он медленно. Не потому, что с трудом подбираются слова, он хорошо знает, о чем говорить. Тут — другое. Понимает: публичное высказывание о том, что особенно волнует, несет в себе высочайшую ответственность за каждое слово. Ведь делится сокровенным, наболевшим, размышляет о том, как прожил год на посту руководителя театра.

Поставлены «Вы чье, старичье?» Б. Васильева, «Солдатами не рождаются» К. Симонова, получившие широкую прессу, добрые зрительские отклики, репетируются «Выхухоль» и «Две стрелы» А. Володина.

Он сидит передо мной — 48-летний главный режиссер театра, немного уставший, и молчит, задумавшись над заданным ему вопросом. А он таков:

«В театр пришел новый главный режиссер. Что это значит? Для самого режиссера, который еще недавно был актером. Для коллектива, в котором много лет складывался свой репертуар, своя программа, вкусы, своя эстетика, наконец? Какие возникли проблемы? Как вы их решаете? Как решает их коллектив? Не остается же он безучастным к такому событию, как приход в театр нового руководства: событие-то прежде всего и касается коллектива, его дальнейшей жизни...»

— ДЛЯ МЕНЯ приход в Театр на Малой Бронной, принятие театра под свое начало сразу обернулось столкновением иллюзий с реальностью. Почему иллюзии? Потому что мечта всегда несет в себе некоторую иллюзию.

Я пришел к руководству театром из «партизанской» режиссуры, которая стала для меня школой. В Театре имени Вл. Маяковского поставил около десяти спектаклей... Это было еще и борьбой на выносливость. Времени не было, актеры заняты в плановых репетициях, большая сцена — недостижимая роскошь, довольствовался малой. Как бы там ни было, а спектакли шли.

Ну вот — целый театр. И сразу появилось все: репетиционное время, технические средства, возможность приглашать драматургов, режиссеров, художников, композиторов... В прямое подчинение принял сложнейший художественно-технический организм.

Это с одной стороны — со стороны Мечты, осуществления конкретных творческих замыслов.

С другой стороны — новый коллектив, не только сложившийся, но переживавший слож-

ный период. В репертуарном портфеле — ноль. Нет завлита, главного художника, художника по свету, не укомплектован радиотех. Уходят из театра сразу несколько актеров. Ушли, даже не поинтересовавшись тем, что я собираюсь делать. Некоторые из оставшихся представления не имели о моих прежних постановках. А когда я начал работать, не пришли ни на одну читку.

Такая ситуация. Я обратился к труппе с призывом реально взглянуть на положение дел. Меня поняли. Не все. Но многие. А кто-то и до сих пор не понимает. Точнее, не хочет понимать.

Актеры всегда ждут работы. Они — и это тоже всегда! — ждут обновления. Надеждой живы. Надеждой, что их творческая жизнь принципиально изменится к лучшему. Особенно те, кто был в тени.

Как дать людям работу? Всем — и тем, кто был в тени, и тем, кто в прошлом был оценен объективно? Предстояло понять, кто действительно обижен, а кто считает себя таковым. То есть понять реальные возможности каждого. Ведь каждый — это судьба.

Плюс — шкала званий и тарификации. Также большой вопрос...

Во всей этой ситуации с чего начинать?

Какие они, актеры Театра на Малой Бронной? Может, они обладают некоей супертехнологией творчества? Значит, прежде чем репетировать, должен был посмотреть весь репертуар, все составы, чтобы никого не пропустить.

Было много разговоров, собраний, справедливых и несправедливых слов. Вывод сделал такой: нет единой школы, нет и никакой супертехнологии. А есть актеры в форме и те, кто основательно ее подрастерял.

С чего начинать? С объединения вокруг дела. А дело — вот оно, под рукой, как говорится. И это есть единственный способ нормального существования в театре.

Пьеса, написанная Б. Васильевым «Вы чье, старичье?», взволновала всех, всеми была принята. Мне оставалось «всего ничего»: доказать право на постановку. Возник вопрос о распределении ролей. Всегда нелегкий, всегда большой. Сегодня вы знаете, кто и как играет в этом спектакле.

ПОЛУЧИВ свой театр, многие режиссеры обычно приводят с собой группу актеров, с которыми уже достаточно хорошо сработались в прошлые годы, решительно формируют труппу. Я не стал этого делать, пригласил лишь завлиту. Почему? Не считаю себя вправе ставить вопрос о реформации труппы, пока не узнаю о возможностях каждого, не докажу своего права руководить этими людьми, не определю, каким этот театр должен стать в будущем. Правда, обогатил труппу молодежью: в коллектив влились семь молодых актеров.

Еще одна проблема — найти режиссеров. Не вообще талантливого человека, а такого, который нужен в данный момент. Нелегкий вопрос. Театру сейчас нужен талант теплый, лечащий. А у приглашаемых режиссеров — свои планы, свои предложения, свой график занятости.

Как, например, быть с актерами, которых любишь, искренне любишь, хочешь с ними работать, но они пока не вписываются в репертуар? А они ждут, верят...

Вот еще — общее несовершенство нашего театрального дела. В то время, когда нужно составить и утвердить репертуар ближайшего сезона (четыре названия) и справедливо требуемый перспективный план, утверждение репертуара длится иногда более года. Нет отрицательного мнения, но нет и положительного решения!

Надо называть вещи своими именами. Иначе зачем все? Я и называю: несовершенство нашего дела.

Театр — не по своей вине! — отстает от самого себя года на три. Некоторые пьесы получают право на жизнь, когда, в сущности, они не нужны уже, ушла злоба дня.

Плохая сцена, технически совершенно не оснащенная — без круга, без закулисных карманов. К тому же сцена, мало удобная и для зрителя. Надо думать о ее реконструкции.

Остро стоит вопрос и о филиале. Маленький зал за кулисами (всего на пятьдесят пять мест) не может решить задачи. Рядом же — двухэтажный особняк со сценой и зрительным залом. Днем в нем работают люди, а с шести часов вечера особняк погружен в темноту. Мы стали «пробивать». На солидном уровне. Знаю, что я не первый руководитель, который мечтает об этом особняке. Если городские власти подыщут для уважаемого профсоюзного учреждения другое удобное помещение, вопрос о филиале нашего театра будет решен.

Я НАЧИНАЛ свою работу в Театре на Малой Бронной с репетиции пьесы Б. Васильева. Потом — К. Симонов. Нынче — А. Володин. Репетирую «Выхухоль» и «Две стрелы» — под общим названием «Детектив каменного века».

Случайны ли эти фамилии на афише нашего театра? Нет. Это мои современники, чья боль живет в сегодняшнем дне, в котором живу и я. А театр, актеры всегда были, по выражению Шекспира, «летописью своего времени». Сегодня театр не только может, но и должен, на мой взгляд, определяться на современном драматургическом материале. Надо только стараться найти такого драматурга, который мыслит философски, но излагает свои мысли на бумаге просто, ясно, живо. Не умничает, но умница.

Что такое «лидер» в современном театре? Главный режиссер — это еще не лидер. Он только главный, потому что назначен. Лидером надо стать. Лидер — это ведущий. Точно зна-

ющий, куда и зачем ведет. Своим творчеством, инициативой, поиском строящий, определяющий эстетику коллектива. Лидер — это, по-моему, художник, обладающий высокой степенью откровения. Профессионального, гражданского. Умеющий в своем деле рисковать.

Лидер — это право и способность не только существовать в конфликте, но и умение утвердиться в нем, убедить, достойно доказать свою правоту. Точнее, свою правду. Не размениваться на скандал, но в нужную минуту положить на борьбу, на убеждение других всю свою совесть. Лидер — это способность взять на себя абсолютно всю ответственность за дело. Это человек, поставленный судьбой и обществом во главе дела с тем, чтобы принять на себя чужие боли и заботы. И потому лидер (я совершенно убежден в этом!) — категория нравственная. Ни одно учреждение не может существовать, если нет в нем человека, к которому можно прийти за правдой.

И раз уж я вошел хозяином в кабинет главного режиссера театра, то сполна буду и отвечать за порученное мне дело (в любых его мелочах), и требовать такой же отдачи от других. Знаю, в чем моя правда, и буду отстаивать ее до конца. Хорошо понимаю, что это будет нелегко — утверждать свое право руководить сложным, человечески очень неоднородным коллективом...

Прошел год, но не берусь утверждать, что проблем, сложностей в работе сильно поубавилось. Но не поубавилось и мое желание создать коллектив единомышленников, с которыми хочу много и интересно поработать. И сегодня, мне кажется, уже сформировался круг людей, с которыми есть взаимопонимание, взаимодоверие, с которыми хочется работать.

...Поздним вечером я вышел из кабинета Лазарева. А он остался в пустом театре — наедине со своими раздумьями, надеждой. Наедине со своей мечтой.

Ему нелегко. Но сдается мне, в Театр на Малой Бронной пришел не просто талантливый человек, но хорошо знающий, что надо театру и что ему во вред.

Вспомнил его слова о лидере как о человеке, к которому можно прийти за правдой.

Только ведь и лидерам трудно бывает...

Л. ДНЕПРОВСКИЙ.

Сов. культура, 1985, 20 июля

Лазарев Евгений

20.07/1985

СОВЕТСКАЯ КУЛЬТУРА
Москва

20 ИЮЛ 1985

ЖДУТ, ВЕРЯТ

Неоконченный монолог главного режиссера Московского драматического театра
на Малой Бронной народного артиста РСФСР Евгения Лазарева

Говорит он медленно. Не потому, что с трудом подбираются слова, он хорошо знает, о чем говорить. Тут — другое. Понимает: публичное высказывание о том, что особенно волнует, несет в себе высочайшую ответственность за каждое слово. Ведь делится сокровенным, наболевшим, размышляет о том, как прожил год на посту руководителя театра.

Поставлены «Вы чье, старичье?» Б. Васильева, «Солдатами не рождаются» К. Симонова, получившие широкую прессу, добрые зрительские отклики, репетируются «Выхухоль» и «Две стрелы» А. Володина.

Он сидит передо мной — 48-летний главный режиссер театра, немного уставший, и молчит, задумавшись над заданным ему вопросом. А он таков:

«В театр пришел новый главный режиссер. Что это значит? Для самого режиссера, который еще недавно был актером. Для коллектива, в котором много лет складывался свой репертуар, своя программа, вкусы, своя эстетика, наконец? Какие возникли проблемы? Как вы их решаете? Как решает их коллектив? Не остается же он безучастным к такому событию, как приход в театр нового руководства: событие-то прежде всего и касается коллектива, его дальнейшей жизни...».

— ДЛЯ МЕНЯ приход в Театр на Малой Бронной, принятие театра под свое начало сразу обернулось столкновением иллюзий с реальностью. Почему иллюзии? Потому что мечта всегда несет в себе некоторую иллюзию.

Я пришел к руководству театром из «партизанской» режиссуры, которая стала для меня школой. В Театре имени Вл. Маяковского поставил около десяти спектаклей... Это было еще и борьбой на выносливость. Времени не было, актеры заняты в плановых репетициях, большая сцена — недосягаемая роскошь, довольствовался малой. Как бы там ни было, а спектакли шли.

Ну вот — целый театр. И сразу появилось все: репетиционное время, технические средства, возможность приглашать драматургов, режиссеров, художников, композиторов... В прямое подчинение принял сложнейший художественно-технический организм.

Это с одной стороны — со стороны Мечты, осуществления конкретных творческих замыслов.

С другой стороны — новый коллектив, не только сложившийся, но переживавший слож-

ный период. В репертуарном портфеле — ноль. Нет завлита, главного художника, художника по свету, не укомплектован радиоцех. Уходят из театра сразу несколько актеров. Ушли, даже не поинтересовавшись тем, что я собираюсь делать. Некоторые из оставшихся представления не имели о моих прежних постановках. А когда я начал работать, не пришли ни на одну читку.

Такая ситуация. Я обратился к труппе с призывом реально взглянуть на положение дел. Меня поняли. Не все. Но многие. А кто-то и до сих пор не понимает. Точнее, не хочет понимать.

Актеры всегда ждут работы. Они — и это тоже всегда! — ждут обновления. Надеждой живы. Надеждой, что их творческая жизнь принципиально изменится к лучшему. Особенно те, кто был в тени.

Как дать людям работу? Всем — и тем, кто был в тени, и тем, кто в прошлом был оценен объективно? Предстояло понять, кто действительно обижен, а кто считает себя таковым. То есть понять реальные возможности каждого. Ведь каждый — это судьба.

Плюс — шкала званий и тарификации. Тоже большой вопрос...

Во всей этой ситуации с чего начинать?

Какие они, актеры Театра на Малой Бронной? Может, они обладают некоей супертехнологией творчества? Значит, прежде чем репетировать, должен был посмотреть весь репертуар, все составы, чтобы никого не пропустить.

Было много разговоров, собраний, справедливых и несправедливых слов. Вывод сделал такой: нет единой школы, нет и никакой супертехнологии. А есть актеры в форме и те, кто основательно ее подрастерял.

С чего начинать? С объединения вокруг дела. А дело — вот оно, под рукой, как говорится. И это есть единственный способ нормального существования в театре.

Пьеса, написанная Б. Васильевым «Вы чье, старичье?», взволновала всех, всеми была принята. Мне оставалось «всего ничего»: доказать право на постановку. Возник вопрос о распределении ролей. Всегда нелегкий, всегда больно. Сегодня вы знаете, кто и как играет в этом спектакле.

ПОЛУЧИВ свой театр, многие режиссеры обычно приводят с собой группу актеров, с которыми уже достаточно хорошо сработались в прошлые годы, решительно формируют труппу. Я не стал этого делать, пригласил лишь завлиту. Почему? Не считаю себя вправе ставить вопрос о реформации труппы, пока не узнаю о возможностях каждого, не докажу своего права руководить этими людьми, не определю, каким этот театр должен стать в будущем. Правда, обогатил труппу молодежью: в коллектив влились семь молодых актеров.

Еще одна проблема — найти режиссеров. Не вообще талантливого человека, а такого, который нужен в данный момент. Нелегкий вопрос. Театру сейчас нужен талант теплый, лечащий. А у приглашаемых режиссеров — свои планы, свои предложения, свой график занятости.

Как, например, быть с актерами, которых любишь, искренне любишь, хочешь с ними работать, но они пока не вписываются в репертуар? А они ждут, верят...

Вот еще — общее несовершенство нашего театрального дела. В то время, когда нужно составить и утвердить репертуар ближайшего сезона (четыре названия) и справедливо требуемый перспективный план, утверждение репертуара длится иногда более года. Нет отрицательного мнения, но нет и положительного решения!

Надо называть вещи своими именами. Иначе зачем все? Я и называю: несовершенство нашего дела.

Театр — не по своей вине! — отстает от самого себя года на три. Некоторые пьесы получают право на жизнь, когда, в сущности, они не нужны уже, ушла злоба дня.

Плохая сцена, технически совершенно не оснащенная — без круга, без закулисных карманов. К тому же смена, мало удобная и для зрителя. Надо думать о ее реконструкции.

Остро стоит вопрос и о филиале. Маленький зал за кулисами (всего на пятьдесят пять мест) не может решить задачи. Рядом же — двухэтажный особняк со сценой и зрительным залом. Днем в нем работают люди, а с шести часов вечера особняк погружен в темноту. Мы стали «пробивать». На солидном уровне. Знаю, что я не первый руководитель, который мечтает об этом особняке. Если городские власти подыщут для уважаемого профсоюзного учреждения другое удобное помещение, вопрос о филиале нашего театра будет решен.

Я НАЧИНАЛ свою работу в Театре на Малой Бронной с репетиции пьесы Б. Васильева. Потом — К. Симонов. Нынче — А. Володин. Репетирую «Выхухоль» и «Две стрелы» — под общим названием «Детектив каменного века».

Случайны ли эти фамилии на афише нашего театра? Нет. Это мои современники, чья боль живет в сегодняшнем дне, в котором живу и я. А театр, актеры всегда были, по выражению Шекспира, «летописью своего времени». Сегодня театр не только может, но и должен, на мой взгляд, определяться на современном драматургическом материале. Надо только стараться найти такого драматурга, который мыслит философски, но излагает свои мысли на бумаге просто, ясно, живо. Не уминает, но умница.

Что такое «лидер» в современном театре? Главный режиссер — это еще не лидер. Он только главный, потому что назначен. Лидером надо стать. Лидер — это ведущий. Точно зна-

ющий, куда и зачем ведет. Своим творчеством, инициативой, поиском строящий, определяющий эстетику коллектива. Лидер — это, по-моему, художник, обладающий высокой степенью откровения. Профессионального, гражданского. Умеющий в своем деле рисковать.

Лидер — это право и способность не только существовать в конфликте, но и умение утвердиться в нем, убедить, достойно доказать свою правоту. Точнее, свою правду. Не размениваясь на скандал, но в нужную минуту положить на борьбу, на убеждение других всю свою совесть. Лидер — это способность взять на себя абсолютно всю ответственность за дело. Это человек, поставленный судьбой и обществом во главе дела с тем, чтобы принять на себя чужие боли и заботы. И потому лидер (я совершенно убежден в этом!) — категория нравственная. Ни одно учреждение не может существовать, если нет в нем человека, к которому можно прийти за правдой.

И раз уж я вошел хозяином в кабинет главного режиссера театра, то сполна буду и отвечать за порученное мне дело (в любых его мелочах), и требовать такой же отдачи от других. Знаю, в чем моя правда, и буду отстаивать ее до конца. Хорошо понимаю, что это будет нелегко — утверждать свое право руководить сложным, человечески очень неоднородным коллективом...

Прошел год, но не берусь утверждать, что проблем, сложностей в работе сильно поубавилось. Но не поубавилось и мое желание создать коллектив единомышленников, с которыми хочу много и интересно поработать. И сегодня, мне кажется, уже сформировался круг людей, с которыми есть взаимопонимание, взаимодоверие, с которыми хочется работать.

...Поздним вечером я вышел из кабинета Лазарева. А он остался в пустом театре — наедине со своими раздумьями, надеждой. Наедине со своей мечтой.

Ему нелегко. Но сдается мне, в Театр на Малой Бронной пришел не просто талантливый человек, но хорошо знающий, что надо театру и что ему во вред.

Вспомнил его слова о лидере как о человеке, к которому можно прийти за правдой.

Только ведь и лидерам трудно бывает...

Л. ДНЕПРОВСКИЙ.