

нутом, никогда не повторяясь. Ремесленнику, механически воспроизводящему набор штампов, не мест ни в одном городе и не должно ему быть места ни в одном театральном коллективе. От людей, потерявших пафос творчества, надо беспощадно избавляться каждому театру, и никакие заслуги прошлого во внимание приниматься не должны.

В. Энгельхрон в своей статье приводит примеры творческого роста молодежи в условиях постоянной труппы. Это вполне закономерно: без коллектива молодежь расти не может. И в нашем театре, наряду с растущей молодежью, мы можем назвать немало имен актеров старшего поколения, взыскательно и творчески относящихся к своей работе. Никто не упрекнет В. Соколова в однообразии, никто из наших зрителей не скажет, что ему «приелся» артист, много лет выступавший на сцене нашего театра; Храпов — в «Вассе Железновой», Павлин в «Егоре Булычеве», председатель колхоза в «Насте Колосовой», Уиллер в «Голосе Америки» — артист в каждой роли находит ее «зерно», создает яркие, убедительные образы, никак не повторяющие друг друга ни по своему внешнему решению, ни по своей внутренней сущности. Это результат его профессионального мастерства, творческой взыскательности художника. И таких актеров — подавляющее большинство в любом советском театре.

Режиссер, в первую очередь несущий ответственность за идейно-художественный уровень театра, при отсутствии постоянного коллектива не может обеспечить высокого качества спектаклей и общего роста театра. Мы всегда в первую очередь стремимся изучить актера, его возможности, иногда скрытые от него самого. Вот сыграл с успехом в нескольких сезонах актер героические роли или другому удалось несколько комедийных образов, и кажется им, что именно эти роли — их путь в искусстве. Острый режиссерский глаз может подметить у актера совершенно неожиданные черты дарования, помочь ему полней раскрыться, дать актеру возможность совершенно по-новому осознать свои возможности, а следовательно, и свое место в искусстве. Но для этого надо долго и тщательно изучать артиста, работать с ним над целым рядом самых разнообразных ролей — «шпачное», односезонное знакомство исключает возможность помощи ре-

жиссера творческому росту актера. Текущая труппа мешает режиссеру быть подлинным руководителем театра. Что сказал бы дирижер, если бы у него беспрерывно менялись музыканты, какого стройного звучания, каких тонких нюансов он мог бы добиться от оркестра?

Только на основе стационарирования можно решать большие идейно-художественные задачи, стоящие в настоящее время перед советским театром. Мы знаем сейчас творческий облик не только МХАТ и Малого театра, но и Воронежского, и Калининского, и Саратовского, и многих других. Здесь и манера исполнения, и принципы формирования труппы, и подбор режиссерских кадров, и тяготение к определенному репертуару — все это создает творческое лицо театра. Замечательной традицией нашего театра является вдумчивая, глубокая работа над сценическим воплощением драматургической классики. Первые пьесы А. М. Горького были поставлены в нашем театре в 1902 г., и по сегодняшний день, как и пьесы А. Н. Островского, начиная с 50-х годов XIX в., не просто числятся в нашем репертуаре, но являются его костяком. Эта традиция, восходящая к Г. Н. Федотовой и П. А. Стрепетовой, в советский период была развита И. А. Ростовцевым, она воспитывала особую любовь и чувство ответственности у творческих работников театра за сценическое воплощение драматургии Островского и Горького. Эту традицию мы считаем своей обязанностью прививать каждому члену нашего коллектива. Точно так же в советский период работа над современной пьесой, ее глубокое, идейно-художественное решение, стремление добиваться высокой правды жизни, стала такой же традицией нашего театра, как и работа над классикой.

Театр стремится работать над каждой советской пьесой в тесном контакте с автором. Совместная работа с выдающимися художниками, А. Н. Толстым, с такими драматургами, как Н. Вирта, В. Овечкин и рядом других многое дала театру: мы глубже вникали в авторский замысел, ближе знакомились с внутренним миром героев и, в свою очередь, драматург в процессе репетиций многое изменял в своем произведении. Мы хотим и это сделать традицией нашего театра.

Разве не ясно, что при отсутствии постоянного сплоченного коллектива терется ли-

театра, его своеобразие, его традиции, театр тем самым превращается в насмешливую, неслаженную труппу, автоматически воспроизводящую текст пьесы? С этой точки зрения нельзя согласиться и с гастролерством. На сцене лучшего театра страны, великого образца для нас — Московского Художественного театра, — никогда не было ни одного гастролера, хотя много крупнейших мастеров русского и мирового искусства считали бы для себя величайшей честью выступить на его подмостках. Это совершенно понятно, ибо любой самый блестящий мастер был бы чужеродным явлением в коллективе такого театра.

При всей несонзеримости масштабов, любой гастролер, в любом коллективе всегда будет только гастролером. С 2—3 репетиций не найдешь общего языка с труппой, создашь того рисунка роли, который притягивает для этой пьесы режиссером данного театра. Как правило, гастролер шривозит готовый образ, готовые интонации, — они могут очень убедительно звучать в том спектакле, где они создавались, но они, несомненно, многое теряют, будучи механически перенесенными в чужой спектакль с другими исполнителями и другой трактовкой пьесы.

Преувеличенными мне кажутся и сетования на невозможность избавиться от актеров, «не прошедших» у зрителя, и поэтому не прижившихся в труппе. В советском законодательстве есть положение об испытательном сроке — им можно и должно пользоваться, когда речь идет о приеме неизбранных руководству актеров. Может быть местной было бы поставить вопрос о дебютах, сделать их не внутренними, а афишными, обменяться мнением со зрителем. Явление нового члена коллектива — это извечно важное событие в театре, и либки в этом вопросе чреваты тяжелыми последствиями.

Вообще систематическое обновление труппы — явление вполне закономерное и естественное. Среднее поколение становится старшим, их место занимает молодежь — так

происходит в жизни, так происходит и в театре. На афишах столичных театров сейчас появляются все новые и новые имена. Это Хромова и Покровский в МХАТ, Целиковская и Любимов у вахтанговцев, Попов и Зельдин в ЦТКА, Хорькова и Соколова в Малом театре — и так повсюду. Отсутствие такого изменения в труппе — смерть театра. И дело здесь не в договорах, которые дали бы руководству право уволить актера, а в систематической работе по воспитанию кадров, их подбору и обеспечению им возможности творческого роста.

В этом плане правы авторы письма, предлагая отменить жесткое лимитирование труппы по категориям, так называемую тарифную сетку; надо дать возможность каждому театру в пределах своего бюджета самому подбирать нужных ему людей определенной квалификации. И это в равной степени относится не только к творческому, но и к техническому составу труппы: нам надо вырастить квалифицированные кадры осветителей, бутафоров, реквизиторов и других специалистов большого и сложного театрального хозяйства. Сделать это в существующих условиях чрезвычайно трудно.

Гастроли театров надо всемерно развивать, но не из боязни «надоеть» своему постоянному зрителю; если такое явление имеет место, то в этом всегда виноват театр, это свидетельство его художественной и идейной слабости, его неуменья интересно и содержательно ставить спектакли. Несколько месяцев гастролей — это продление жизни каждого спектакля, это реальная возможность сократить количество премьер, а следовательно, более тщательная и углубленная работа над каждой пьесой, это повышение качества постановок и общий рост театра.

Комитет по делам искусств и его органы должны учесть опыт работы театров последнего времени и провести такие организационные мероприятия, которые помогли бы поднять наше искусство на высшую ступень.