

«СРЕДСТВО от старения» так называют статьи об организации театрального дела, о мерах по его улучшению, опубликованные в газете «Советская культура» от 13 и 16 июля с. г. 29 августа газета продолжила разговор на эту тему. Работники музыкального театра знают, сколь остры и актуальны затронутые в них проблемы. И прежде всего проблема привлечения зрителя, слушателя, проблема завоевания аудитории.

Не надо доказывать, что составление репертуарного плана — процесс глубоко творческий, определяющий политику театра, формирующий его творческое лицо, уточняющий привычные и методы идеологического воздействия на слушателей. Но как, оказывается, порой мы плохо знаем тех, кому предназначено наше искусство, плохо представляем себе их духовные запросы. И когда мы берем на себя смелость заявлять от имени слушателя, что такое-то произведение они не поймут, такое-то сочинение не примут, мы нередко ошибаемся, и практика часто опровергает подобные преждевременные прогнозы. Вот пример. Когда в 1966 году мы решили в Челябинске поставить оперу Даргомыжского «Каменный гость», певцы-историки пререкали, что этот спектакль не нужен, что пойдет он всего два-три раза и сборов не сделает. Но вот уже третий сезон идет у нас сочинение Даргомыжского; за два года оно прозвучало 30 раз, с успехом было показано в Москве, Кировополе, Иркутске, Красноярске и сборы дает не меньше, чем другие спектакли оперной классики.

Как же узнать зрителя и его запросы? Авторы названных статей говорят о социологических исследо-

ваниях, о пропагандистских выступлениях перед слушателями, о беседах. Изучать зрителя, конечно, надо. Но мне кажется, что театру надлежит осуществлять постоянную работу по формированию своей аудитории с привлечением к искусству, к музыкальному спектаклю все новых и новых людей, которые в силу ряда причин были от него оторваны.

Театр должен воспитывать зрителя, прививать ему любовь к искусству вообще, а к своему жанру тем более; должен помогать зрителю от раза к разу лучше понимать сочинение, разбираться в серьезной музыке. Мы это, кстати, делаем уже три года. Начнем с того, что по договоренности с учреждениями народного образования каждую субботу днем театр давал целевой спектакль для одной или двух школ. Состоялось уже более 150 спектаклей, на которых побывало около 170 тысяч школьников. Перед началом представления выступает режиссер или балетмейстер, в антрактах ребята встречаются с актерами. Практикуем мы и экскурсии школяков в театр, рассказываем, как создается спектакль, показываем театральную технику, открываем некоторые «секреты» сценического зрелища.

В ряде школ города есть клубы друзей оперного театра. Все это, на наш взгляд, помогает прививать любовь к театру, воспитывает орудие молодежи квалифицированных, заинтересованных зрителей, и с годами, нет сомнения, результаты будут весьма ощутимы. Да и сейчас уже есть обнадеживающие сдвиги — растет посещаемость театра.

Конечно, мы не ограничиваемся молодежью и ведем работу среди взрослого населения. На предпри-

ятиях города регулярно раз в один-два месяца проводятся коллективные дни театра. В последнее время по субботам или воскресеньям на специальных поездах к нам приезжает до 1.200 зрителей из Курган, Троицка, Златоуста, Миасса, сельских районов.

Основная трудность, особенно в

рывать новый, современный репертуар. Периферийным коллективам трудно вести такого рода работу. Вот еще один повод за создание в Москве или Ленинграде экспериментального театра, эталонной лаборатории современного оперного искусства, которая могла бы отбирать творческие новинки, проверять их

жет, ибо это нарушает нормальную работу, травмирует людей, расширяет дисциплину. Вот почему единственно правильной мы считаем договорную систему организации труппы.

Сейчас мы страдаем от текущих кадров, артисты переходят из коллектива в коллектив в середине сезона, ставя под угрозу срыва репертуар. Думается, что договорная система (только она) поможет активно воспринимать этой порочной практике. В договорах должны быть предусмотрены сроки работы актера, должны быть оговорены и соответствующие санкции администрации в случае нарушения договорных условий, вплоть до взыскания убытков от срывов спектаклей вследствие ухода артиста из театра.

Следует продумать и вопрос об организации едноты по всей стране тарификации. А то ведь сейчас нередки случаи, когда театры переманивают друг у друга артистов, произвольно повышая им оклад, устанавливая персональную зарплату, и так далее. Дело в том, что тарификация в РСФСР не имеет силы для других республик, и наоборот.

Очень остро стоит вопрос о внедрении в театрах научно обоснованного планирования (его сейчас нет). В частности, возвращаясь к уже сказанному, отмечу, что при составлении репертуара на год возникают особые трудности; приходится думать о том, чтобы актеры были равномерно загружены, чтобы не создавалось такого положения, когда многие из них годами не выполняют норм. Непосредственно с этим связана и проблема материальной заинтересованности, материального стимулирования.

Сейчас при определении зарпла-

ты мы исходим лишь из уровня квалификации актера, не учитывая того, сколько раз на протяжении месяца занят он в спектакле — один раз или восемь. О какой же материальной заинтересованности можно говорить?

Постоянная болевая периферийных коллективов — нехватка кадров. В ряде театров РСФСР не хватает руководящих работников — режиссеров, дирижеров, балетмейстеров. Недостает в солистовых операх — особенно драматических баритонов, теноров, сопрано, ведущих солистов балета. К сожалению, очень часто учебные заведения (консерватории и хореографические училища) предоставляют нам выпускников, не готовых для работы в театре, — их надо учить и учить долго. Может быть, следовало бы подумать о том, чтобы молодых специалистов не сразу зачислять в основной состав, а устанавливая определенный испытательный срок на договорных началах, что дает возможность раскрыть полнее данные артиста, увидеть перспективы его творческого роста.

Кстати, это и поднимает ответственность молодежи перед коллективом. А то сейчас некоторые ее представители думают о том, чтобы только кое-как отработать положенный срок и скрыться в неизвестном направлении.

В заключение отмечу, что все вопросы, поднятые здесь, не являются новостью. Они давно волнуют нашу театральную общественность. Однако коренных изменений пока не заметно. Нужны решительные меры, нужно наконец перейти от разговоров к делу.

Л. ТРОИЦКИЙ,  
директор Челябинского театра  
оперы и балета.

МНЕНИЯ, СУЖДЕНИЯ, СПОРЫ

## КАК ЗАВОЕВЫВАЕТСЯ ПРИЗНАНИЕ?

ПРОДОЛЖАЕМ ОБСУЖДЕНИЕ ПРОБЛЕМ  
ФОРМИРОВАНИЯ ТЕАТРАЛЬНЫХ ТРУПП

привлечения учащейся молодежи, — дороговизна билетов. Дотация культипоходов профессиональными союзами не практикуется, хотя средства на культмассовую работу выделяются и они часто остаются неиспользованными. Правду сказать, трудно понять, почему расходовать деньги профсоюзов на туристские походы, на экскурсии в музеи, на поездку в лес, прогулки по озеру можно, а посещение театра сметы не предусматривают...

Один из больших и трудно излечимых вопросов периферийной труппы — репертуар. Для того чтобы поставить репертуарную политику театра на научную основу, очень важно экспериментировать, форма-

воздействе на слушателях, рекомендовать театрам страны.

Несколько слов о формировании труппы. Система конкурсных наборов, как правило, себя не оправдывает, ибо подлинное представление о возможностях артиста складывается не сразу, а в процессе работы с концертмейстером, режиссером, дирижером, оркестром. Часто же получается, что, поступая в труппу по конкурсу, певец оказывается, по существу, бесполезным для коллектива, не способным к практической работе. Увольнять его нельзя, ибо он зачислен в штат по условиям конкурса. Проводить регулярные конкурсы среди работников театра дирекция также не мо-

Соб. Кулеба, 1968, 3 с. 105.