

Завоевать уважение и любовь народа

НАВСТРЕЧУ ВСЕОБЩЕЙ
ТЕАТРАЛЬНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

Состоявшийся в прошлом году Всесоюзный фестиваль театров вывел своеобразным отчетом творческих коллективов за сорок лет. Он показал серьезный идейно-художественный рост нашего сценического искусства благодаря последовательной работе Коммунистической партии. Однако, будучи требовательными к себе, работники театров не могут не видеть в своей деятельности и целого ряда недостатков.

Я не буду останавливаться на недостатках репертуара театров, где современная тема еще не заняла ведущего места, на снижении в ряде коллективов актерского или режиссерского мастерства, сложном на творческих вопросах. Хочу сказать об огромном влиянии организационных проблем на работу театров.

В последние годы Министерство культуры СССР озабочено рядом важных мероприятий. Расширяются права директоров, проводится тарификация, утверждены новые нормы, ликвидируется деление театров на группы. Нельзя не приветствовать все это. Однако эти мероприятия оказались бы куда более эффективными, если бы одновременно был решен такой важный вопрос, как перестройка управления театральными труппами. Ввиду возможности освобождения неумного актера, и это приводит к засорению коллектива работниками низкой квалификации, людьми, погрязшими в профессиональных данных, а иногда и просто лодырями.

Наряду с крупными художниками, для которых репетиция, спектакль, час домашней работы — полдня работы, почти в институте коллективе — увы! — находится неумеренные люди, ремесленники. Для них работа творческая как-то незаметно угасла. И они начинают говорить о «вередливости репетиций», о необходимости «огнать вечерних репетиций» и т. д. Посторонние разговоры, пошвыливание, поглядывание на часы, тревожащие зрелищ, помехи режиссера, который вынужден опаздывающего на выход актера, а тот в это время домысливает партию в шахматы или доминию, — все это страшный бич подлинного творчества.

А что закрыть глаза, — такое есть почти в каждом театре!

Коллектива хочет избавиться от

лодырей. Но не тут-то было. Оно не в праве это сделать. Попытки судебного разбирательства подобных конфликтов не приносят успеха театру. Порой же суд превращается, особенно в небольших городах, в пыльную историю, подрывающую уважение к театру.

Как-то один из ведущих актеров районного театра на замечание по поводу его слабого и неадекватного исполнения роли в спектакле ответил: «Если я на каждом спектакле буду волноваться, меня долго не хватит». Ответ этот недостойн советского актера. Такое циничное отношение к своему труду, до возникло лишь потому, что этот актер чувствует себя беззащитным.

Очевидно, решить эту проблему можно бы введением системы трудовых договоров. При этом поднималась бы творческая ответственность актера, режиссера за свою деятельность. Каждый, кто эгоистично крепко связать свою судьбу с судьбой коллектива, а значит, будет заинтересован в продлении договора, завоеует это право повышением мастерства. С другой стороны, заинтересованность театра в актере обложит дирекцию заботиться о нем, о его зарекомендовании.

Введение трудовых договоров приведет к отсеву малоодаренных актеров, людей случайных. Что же в этом страшного? В нашей стране каждому предоставлена возможность найти работу по способностям. Ничего же не страшного в театре, если нет дарования, не может служить основанием для работы на сцене.

Водные принципиальные значения имеет и вопрос о нормах выступлений артистов. Нам известно, что нормы охраняются, а в нормы вносятся, а значит, это не все знают и понимают.

Приведу несколько примеров, по меньшей мере курьезных.

Актеру, выступающему в спектакле только с одной фразой или в эпизодической роли, назначается та же норма выступлений, что и исполнителю роли Отелло или Анны Карениной. Если же актер не был занят в спектакле, но утром и вечером репетировал, скажем, серьезнейшую, труднейшую роль Отелло, считаясь, что в этот день он своей ролью не выполнил. В то же время артист, скававший

в спектакле одну фразу и не занявший утром на репетиции, — норму выполнил!

Как видно, актер, работающий все восемь часов, по мнению финансовых органов, бездельник. С другой актер, хоти и был занят только 30—40 минут, считается полностью отработавшим свою зарплату.

Когда же мы забываем от такого несправедливого и, я бы сказал, оскорбительного отношения к творческому труду актера?

С этими организационными вопросами тесно связана важнейшая проблема нашего искусства — создание театра единомышленников. Процесс это большой, долгий и сложный. Но прежде чем говорить о создании творческого лица театра, о формировании коллектива единомышленников, нужно подумать, а кто же у нас возглавляет эти коллективы единомышленников? Я имею в виду директора и главного режиссера. Ведь не секрет, что многие режиссеры не удерживаются в театрах начинаются споры двух руководителей, а затем распространяются на коллектив. Отсутствие единой точки зрения приводит к бесплодным спорам, попутству или одним путем, уже мало кого интересует.

В театре необходимо, чтобы директор и главный режиссер хорошо понимали друг друга. В этом

важно сплочения коллектива — достаточно, называясь директором и главным режиссером, мало сжогось.

Не у нас часто бывает так: приказ подписан, назначение состоялось, а как будет эти руководители работать, попутят ли они друг друга, попутят ли они одним путем, уже мало кого интересует.

Часто спор разгорается вокруг вопроса: кто должен возглавлять театр — директор или главный режиссер? Другими словами, кто главный из художников? По-моему, сам по себе этот спор бесплоден.

С заслуженным деятелем искусства Г. Георгиевичем я работал одиннадцать лет в Калининском драматическом театре. Сейчас, после пятилетнего перерыва, мы снова вместе, в том же театре. И как часто мы покажемся странным, у нас снова не возникает вопрос: кто из нас «главный» и кто кому должен подчиняться? Когда двум руководителям — директору и главному режиссеру, одинаково мыслящим, ясны цели и пути театра, нет необходимости на чаще всерьез определять свое значение в коллективе.

Что же я имею в виду, говоря о руководителях — единомышленниках и их отношении между собой и к коллективу? Диктаторство? Безраздельность? Нет — коллективность. Коллективность — с одной стороны, не признающая диктаторства, а с другой — не позволяющая коллективу плестись в хвосте остальных театров. Коллективность, предусматривающая совместное решение важнейших вопросов жизни театра.

Перед обсуждением не коллектив все вопросы жизни театра должны рассматриваться дирекцией, сарской коллектив, а затем на художественном совете. После этого они вновь возвращаются на решение руководителей театра. На всех ступенях рассмотрения того или иного дела руководители театра действуют методом убеждения и доказательства. Это наилучший метод.

Приведу один пример. В прошлом году на труппе читалась, а затем и обсуждалась пьеса Н. Вирты «Дали неоглядные». Большинство членов коллектива, не имея внятного мнения пьесы, возражали против включения ее в репертуар. Автор этой статьи, руководивший обсуждением, понимал, что коллектив ошибается, но соотношение сил было неравным. Перело мной было два решения: не включать в коллектив и включить ее в репертуар собственной властью либо поддаться неправдым настроениям, отклонить пьесу. Было принято третье, с моей точки зрения, правильное — обсуждение было перенесено, а через несколько дней дирекция театра пригласила коллектив на просмотр спектакля «Дали неоглядные» в Театр им. Моссовета. Мы направили артистов в Москву в своеобразную творческую командировку за чужим театром. На следующий день продолжил обсуждение пьесы «Дали неоглядные». Было единодушно решено включить ее в репертуар.

Этот пример — яркое доказательство необходимости терпеливо и настойчиво действовать методом убеждения. Историю свою, линию, руководители, особенно в решении творческих вопросов, лишь как крайнюю меру.

Особо надо сказать об идейном воспитании коллектива.

За последние время в газетях, печатных материалах о недостатках поведения отдельных артистов об их аморальных поступках, пьянстве, разврате, неуважительном отношении к артистам. Эти недостатки в первую очередь относятся к личным качествам того или иного актера. Но виноваты и мы, руководители, прощающие вначале любые «бесобидные» нарушения дисциплины. Впоследствии же они вырастают уже в нечто «обидное». Творец, мнящий себя творцом, а не артистом, кричащим гласно на его недостатки, чем способствуя размытию лавины, деградации. Потом возвращаемся и воспитанию такого человека. Но уже поздно. Он уходит в личный театр и там продолжает в тридцать ас, как и прежде.

Так появились актеры-диктаторы, пытающиеся, поступая на работу в театр, оговаривать себе почетные звания, повышение заработной платы, немедленное зачисление в штат и т. д.

Не пришло ли нам настает пора в своем собственном доме и освободить советский театр от людей, порочащих звание советского актера?

В спортивной практике существует правило, когда за грубые нарушения спортсмена дисквалифицируют на определенный срок, лишая его права выступать в соревнованиях. Почему бы нам не применить это хорошее традицию? Это, несомненно, образует горячие головы некоторых «спортсмен», не желающих считаться с интересами коллектива, ставящих себя выше его. Пусть это будет крайняя мера, но пусть она существует для иных «дальней».

В будущем, скажем, порой репертуарные срывы, быстрое отношение и пьесам на современные темы, грубые нарушения дисциплины — во многом результат сдвигов политико-воспитательной работы в коллективе, слабой работы главных партийных организационных, партийных работников. Мы должны в ближайшее время воспитать коллектив, а созданию коллектива единомышленников, формирования творческого лица театра, подборе оригинального репертуара на темы современности, главным образом, принадлежит задача партийным организациям.

Все лучшее, что создано в Калининском театре за тридцать лет его существования, связано с деятельностью его партийной организации и постоянной помощью партийных организаций города и области.

Руководители театров, партийных, комсомольских, профессиональных организаций, отделений Всесоюзного театрального общества призваны постоянно заботиться о развитии, о воспитании, о просвещении, изучении марксистско-ленинской философии, без понимания которой нельзя писать законы общественного развития, правильно решать идейно-художественные задачи.

Нужно строить деятельность общественных организаций с учетом расширения связей театра с народом. Тем самым мы поможем творческим работникам познать жизнь, увидеть ялель труда, науки и культуры. Народ любит искусство и ценит людей, создающих его.

Недавно в г. Калинин на местном стадионе состоялся первый звездный праздник. В нем наряду с артистами Ленинградской и Московской звезды участвовали многие артисты кино. Ни одно спортивное событие не собирало столько зрителей. Пятнадцать тысяч зрителей стоя бурными аплодисментами приветствовали любимых артистов.

Это было волнующее зрелище. И я подумал: вот она, искренняя любовь народа. Как важно, чтобы все деятели театра поняли, что они еще в большом долгу перед народом, что у нас нет осмысленной жизни, увидеть ялель труда, науки и культуры. Народ любит искусство и ценит людей, создающих его.

Работать, работать и работать!

Только в беззаветном служении народу художник обретает великую радость творчества и народную любовь.

Е. БОВТНИННИКОВ,
директор Калининского драматического театра.
КАЛИНИН.