

МЫ СИДИМ в кабинете директора Самарского драмтеатра — оперы и балета А. Х. Саидова и говорим о новом театральном сезоне. Абдурашид Хафизович обладает очень ценным для любого руководителя качеством: он оптимист. С жаром говорит директор о радужных перспективах театра. И адекватно, попадая под его влияние, являешься верить, что так оно и будет: состоится несколько премьер с аншлагами, а слава о театре перепадет не только грядущей области, но и республике. Директору давно грезилось гастролировать Самарского театра в Варшаве...

Абдурашид Хафизович знает, о чем говорит. Премьеры — это, если можно так сказать, конвейер продукции театрального коллектива, по которому судят о его творческом потенциале: плаз, наборот, о слабости, творческой неоспособности.

оденция артиста вымывает додумание зрителя, если оратор звучит не в лад, а осуждение отдано на откуп нерадивым ученикам.

Создать в театре коллектив адекватный в свое дело единичности — вот что требуется от руководителя. Именно этот путь может вывести театр на габитую прощью.

С чего же начал Абдурашид Хафизович? Оставил на время в стороне его пристрастие: мечтать само по себе не вредно, даже полезно. Только вот средства для осуществления (новых замыслов он выбрал, мягко говоря, несолидные. Прежде всего, директор потратил окружить себя людьми, полностью и бесконтрольно послушными его воле.

Кадровые вопросы директор предпочитает решать единолично, не сомнясь свои действия ни с партийной, ни с профсоюзной организацией. Так в

Мушкетер, работавших в театре со дня его основания и являясь справедливым претендентом на получение квартиры. Так было с солистами оперы Э. Ламбур, В. Черкасовой и многими другими.

Не прибавляет директору авторитета и чрезвычайные ситуации с одним солистом оперы или артистом — балета, и преобладающее отношение к другим. Нольные того, Абдурашид Хафизович, пользуясь безраздельной директорской властью, мог позволить себе весьма недружелюбные «указания» к артистам. А когда встречал отпор, откровенно мстил, лишал ролей в спектаклях. Такие факты были недавно установлены комиссией обкома профсоюза работников культуры. А из открыто говорили и на отчетно-выборном профсоюзном собрании.

Все это, разумеется, не способствовало созданию здо-

рый был художественным руководителем оперы, но не редко обосновал погрешности мастера творческими работниками. На работу, да гастроли директор нередко приглашал людей случайных. И люди эти, притягиваемые А. Х. Саидовым, порой «перекачивали» в свои шарма средства больше, чем дают дохода театру...

Это — справедливые утверждения. Но почему никто не сказал А. Саидову о его личных недостатках, не совместившихся с властью директора, ни с лаврами коммуниста?

Следует вспомнить, что и секретарь партийной организации театра Ш. Акрамов, и председатель местного Х. Латипов не хотят «портить отношения» с директором. А возможно, в похвалы его...

А. Х. Саидов — член партии. Значит, и спрашивать с него следует как с коммунистом. Как он руководит коллективом, что делает для творческого роста театра? Вот за что должны нести персональную ответственность коммунисты А. Х. Саидов.

Не способствует моральной работе коллектива, налаживанию здорового психологического климата и отношения А. Х. Саидова с бывшим директором театра, а теперь директором — распорядителем Р. Х. Умаровой. Радикал Ходжаев, можно сказать, с удовольствием сообщает о репутационных срывах, о низком качестве спектаклей, о других просчетах коллектива театра. Проще, дескать, все выдать, что Саидов, как директор и художественный руководитель, ничуть не лучше, чем Умаров.

Пример директора нередко подражает и Умарову на то, чтобы спровоцировать в театре люд с весьма сомнительной репутацией. Так, директор распорядился и главным бухгалтер театра М. И. Янаброву не политикански «сидеть» в Ташкенте, а Министерству культуры, чтобы выполнить разрешение заместителя начальника главного управления театров и музыкальных учреждений Т. Исламова на осуществление заисполном театре Х. Бахидовым должности клонирования. Мотивировалось это тем, что «тов. Бахидов знает все виды и характер театральной работы, имеет большие связи с торговыми организациями и большими».

Я посетовалась анонимным данным Х. Бахидова. Он имеет незначительное среднее образование. Однако это не мешало ему работать в театре и заместителем директора, в заведующим постановочной частью. Непонятно одно — какое отношение имеют его связи с торговыми организациями и творческой работой коллектива?

ровой творческой обстановкой в коллективе, того пейзажа, что создается, в котором могут рождаться творческие успехи.

И уже говорила, что А. Х. Саидов окружил себя удобными ему людьми. Какой ролик выступать в противовес с директором, скажем, тому же Л. Яновскому или В. Загурскому, если они сами себе, по сути дела, никак себя не проявляют?

На высоте оказался и секретарь партийной организации театра Шариф Акрамов. Акрамов, некоторые коммунисты. В кулуарах, с глазу на глаз, Шариф Акрамов еще может кому-то выказывать свое возмущение тем или иным действием директора. Известно же с ним откровенный, принципиальный разговор на партийном собрании — на это почему-то у парторга не хватало духу.

Но было бы неверно упрекать всех коммунистов театра в беспринципности. А. Х. Саидову не раз указывали на то, что он много общается, я мало делает, что возмущало-

«Современный театр — важнейший участок идеологической работы. С продвижением нашего общества по пути коммунистического строительства возрастает роль литературы и искусства в формировании мировоззрения советского человека, его нравственных убеждений, духовной культуры», — говорил на XXIV съезде партии Л. И. Брежнев. — Естественно поэтому, что партия уделяет и уделяет большое внимание идейному содержанию нашей литературы и нашего искусства, той роли, которую они играют в обществе. В соответствии с ленинским принципом партийности мы видим свою задачу в том, чтобы направлять развитие всех видов художественного творчества на участие в великом общественном деле коммунистического строительства».

Эти слова в полной мере относятся и к коллективу Самарского театра оперы и балета.

А многим ли может понравиться наш театр? Должны ли сидеть, зрители ждут новых премьер. А дождавшись, нередко испытывают разочарование — спектакли подчас выкупаются явным, сырими, а многоочередными недоработками. А иной раз — все та же несоразмерная обстановка в театре, негодная прежде всего от его руководителей.

«Шумные эффекты» — понятие театральное. Скажем, по ходу спектакля у зрителей нужно вызвать впечатление, что программа гроты или забавная по адеквату дождя. Эти впечатления достигаются посредством шумных эффектов.

Деятельность А. Х. Саидова и некоторых других руководителей театра оперы и балета очень напоминает те самые шумные эффекты, которые достигаются подавляющим давлением только в том, что шумные эффекты в спектакле — явления эпизодические. В деятельности же дирекция театра она превращается в самоцель. А за нами — пустота.

З. СЕНАТОВА

Психологический климат в коллективе за „шумовыми эффектами“?

Но вот «продукция» театра оперы и балета за прошлый год: детские спектакли «Эолушка» и «Петрушка-инструмент», премьеры которых должны были состояться еще в 1971 году, показались «прежидущими» на 1972 год. К 50-летию образования СССР коллектив театра оказался подготовителем балет «Горюшка» по мотивам известного одноименного произведения Р. Гаккзатова, оперу С. Бабаева «Фидолибар» и музыкально-хореографическую «Аршин мал алан».

Но брать обязательства и выполнять их — это еще не один и тот же. С горем помпидом состоялась лишь премьера упомянутого выше музыкального спектакля. И то ставил режиссер, приехавший из Азербайджана. Даже и кропотливо работала он с узбекской группой. Русская же группа сошла возможным вывести свой спектакль на суд зрителей, не прибавляя над ним и месяца. Вот почему премьера прошла при полупустом зале. Вот почему мы говорим с горем помпидом.

Правда, недавно, наконец, состоялся премьер «Фидолибар», которую создали еще в первой половине прошлого года. Вот и вся продукция за те полтора года, что театр работает под руководством А. Х. Саидова. Маловато у директора оснований для оптимизма, не правда ли?

Попытаемся разобраться в причинах постоянных срывов репертуарных планов театра. Объективных причин было немало. Раньше театр переживал период становления. И можно было понять его руководителей: не хватало квалифицированных солистов оперы и артистов балета. Требовалось приложить много усилий, чтобы создать оркестр. Артистам же хватало квартир. Слабой была материальная база театра. Из-за недостатка опытных специалистов лихорадило работу вспомогательных цехов...

Все это было. И всего этого нельзя сбрасывать со счетов. Но ведь прошло восемь лет, молодецкой возраст миновал. Отчего же и теперь театр лихорачит так же (если не больше), как это было в самом начале?

Театры оперы и балета — сложнейший организм. Тут должны быть слаженность в работе всех его звеньев. Любой сбой, будь он самый прославленный, не исключает погаты на сцене, если спектакль плохо оформлен, если

театре появились обласканные еще начинающим главным режиссер В. Загурским, главным бухгалтер Л. Яновский и некоторые другие, специализирующиеся. А ушла (тоже с его директорского одобрения) совсем неслыхно специалистом те. Руденко. Юнкос и немало других. Ежегодно обновляется почти треть всего коллектива. И с этим в театре почитают уже сложились.

Трудно пока судить о деловых качествах главных режиссера и режиссера — они не подготовили еще ни одного спектакля. Правда, под влиянием оптимизма директор Владимир Иосифович Загурски тоже не прочь покомичить о предстоящих премьерах. Мне повстречалось, с какими жаром он рассказывал о своей трактовке оперы Рубинштейна «Демон», о постановке которой коллектив театра приступил месяцами ранее, как потом выяснилось, а кандидата на роль Демона не было. И вот до сих пор. Пришлось бросить работу на полпути и брать ее за другую.

А чем проявил себя директор Людвиг Яновский? Пола в коллективе театра больше говорят о его грубости, высокомерии, нежелании к каким-то положительным профессиональным качествам.

А Саидов и В. Загурски могут позволить себе прийти в театр сивиселес и в таком виде отдавать распоряжения подчиненным. Разумеется, это вызывает соответствующую реакцию — неадекватную, ответную грубость, нарушение производственной дисциплины.

А. Х. Саидов — музыковед, имеет опыт работы в консерватории, долгие годы был на воспитательной работе. Можно ли было желать лучшую наглядную работу, возлагали надежды на то, что он сумеет как-то разрядить обстановку, вывести коллективу уверенность в своих силах. Очевидно, директору надо было бы познакомиться с коллективом, со специалистами, изучить как следует работу всех цехов, узнать нужды и запросы зрителей, их способности. А новый директор на особенно утруждал себя этим. Если же люди вли в яму, то он либо отсылал их к своим заместителям, либо грубо выталкивал из кабинета. Так было с артисткой балета Эски-Юртим