

СОВЕТСКАЯ КУЛЬТУРА

театр: проблемы организации

Давайте посчитаем...

В то утро весна застала город яростно. Будто и не было холодных, промозглых дней — температура сразу поднялась до тридцати градусов, и работники городского коммунального хозяйства даже не успели отключить отопительную систему. Итак, на улице жара и дубота, а в Березинском драматическом театре пышет жаром багровым. В такой обстановке началось знакомство с этим необычным коллективом...

На зрителей это обстоятельство, вопреки опасениям директора В. Форрата, никак не действовало. Они спокойно, неторопливо заполнили места в зале, и спектакль начался.

Потом были другие спектакли — очень разные и по содержанию, и по уровню, но неизменно оставалось одно — зал был полон, и в нем каждый раз возникала атмосфера праздника, без которого театр, как известно, — не театр...

Согласиться, что для обычного городского театра такая ситуация выглядит довольно необычной. А вот ее общее экономическое выражение: из года в год березинский театр стабильно выполняет и перевыполняет план по всем показателям, которые, естественно, постоянно растут.

Может быть, секрет здесь в особом благоприятных условиях? Нет, условия его работы те же, что и у многих других театров небольших городов. Столица уральской провинции — Березинск насчитывает 150 тысяч жителей. У города достаточно большие возможности для выбора зрителей и развлечения. В трех дворцах культуры и различных клубах ежегодно проводится до 3 тысяч массовых мероприятий, которые посещают более 700 тысяч человек. Кинотеатры обслуживают три миллиона зрителей. И, конечно, каждому доступно телевидение, радио, литература. Своего здания березинский театр не имеет — он размещается во Дворце культуры имени В. И. Ленина. А спектакли его тем не менее смотрят около 200 тысяч человек в год. Если учесть, что в среднем на каждый день (включая выходные) приходится, таким образом, около 600 человек, то можно понять, что пелен шпана действительно незаурядный городской театр.

Так что же делает этот коллектив явлением показательным не только среди городских театров, но, беру смелость утверждать, в масштабе всей театральной жизни страны?

Человек удивительной скромности, директор театра В. Форрат раскрывается не сразу: ничего особенного, работает, как все.

— Так с чего же все-таки у вас все началось?

— В нашем деле, как и во всяком другом, все начинается с организации. Организация — важнейший творческий фактор. Прежде всего каждый должен знать, что, когда и как он обязан делать.

Зная новость, могут возражать, да так везде должно быть. А ведь ли есть? Но посмотрим, как с этим у березинцев. Начнем с того, что в театре детально разработаны инструкции по распределению обязанностей всех должностных лиц. Каждый по своему кругу вопросов принимает самостоятельное решение и не станет беспокоить директора по оперативным делам. В результате нет подмены одним лицом всех, нет противоречивых распоряжений, нет нервозности и путаницы в работе.

Так и сложилось, что в театре не задают друг другу лишних вопросов, каждый имеет точный план на год, квартал, месяц, неделю. Безупречное исполнение всех пунктов плана — главный принцип деятельности. «Не уверен — не объявляй!» — это правило свято соблюдается руководством.

Одно из важных направлений планирования — курс на сокращение количества спектаклей. За последние пять лет их стало меньше на 72. Это дало возможность внебюджетных более 2 тысяч индустриальных актерских репетиционных точек, значительно повлияло на культуру и качество спектаклей, не говоря уже об уменьшении эксплуатационных и других расходов. А в итоге число зрителей увеличилось на 54 тысячи человек, доходы выросли более чем на 60 тысяч рублей, экономия бюджета составила 25,5 тысячи рублей.

Особый интерес вызывает процесс планирования репертуара.

— Хотю обратить внимание, — говорит В. Форрат, — именно здесь проявляется важнейший фактор, без которого не может существовать и развиваться любой коллектив. Я имею в виду ведущую роль нашей пар-

тийной и общественных организаций, кропотливую заинтересованность каждого отдельного члена коллектива в результатах общего дела.

Сначала объявляется предполагаемый репертуар сезона с указанием, где можно ознакомиться с различными пьесами и с просьбой и коллективу сделать дополнительные предложения. Затем репертуар и поступившие предложения обсуждаются на совместном заседании руководства театра и руководителей партийной, комсомольской и профсоюзной организаций. Список пьес далее выносится на рассмотрение открытого партийного собрания, после чего направляется для утверждения. Утвержденный репертуарный план распределяется по труппе и срокам и выносится на общее собрание. Таким образом, каждый из актеров точно знает, какие роли ему предстоит играть в течение, а по этому поводу не допускает никаких вопросов и возражений. Разумеется, в плане остается резерв для пьес, которые могут поступить в течение сезона.

Действительность общественных организаций театра удивительно многообразна и охватывает все стороны жизни коллектива. Главные тут — максимальное развитие творческих способностей каждого отдельного работника. Это особенно ясно проявляется в организации социалистического соревнования. Кроме коллективных сообразительств, все работники театра принимают «Личный творческий план». В этом плане записан текст обязательства, дан табель их выполнения по месяцам. По итогам года комиссия выносит заключение о результатах выполнения, и руководство театра рассматривает вопросы поощрения. Моральное поощрение, как правило, сочетается с премированием, но немаловажно и то, что ни один человек не остается без внимания. В этом театре умеют говорить правду друг другу в глаза.

Предотвращение конфликтных ситуаций — предмет особого внимания партийной организации, которую вот уже в течение семи лет возглавляет заслуженная артистка РСФСР Н. Сахарных. В театре царит дух взаимного уважения и коллективизма. Тот и этот ведет само руководство театра.

— Беседа с вновь приходящими в театр режиссерами, — рассказывает начальник отдела культуры горисполкома В. Зимин, — я задаю им первый вопрос: как вы относитесь к труппе? И если мне режиссер отвечает, что половину труппы следует разогнать (а это, к сожалению, бывает сплошь и рядом), то я понимаю, что в театре этот человек долго не задержится. Назначенный главным режиссером театра, А. Матвеев на мой вопрос ответил так: «Труппу я знаю недостаточно. Вот поработает сезон, увидим, на что актеры способны, тогда все вместе и решим...»

И как раскрывался вдруг актер! Каждый из увиденных спектаклей был интересен рядом новых имен. Здесь И. Каратеев и В. Полевой, награжденные грамотами Всесоюзного фестиваля за исполнение ролей в спектакле «Белая болезнь». В. Ищенко и Е. Поленова, успешно играющие в «Лесе и виноград»: интересные роли, созданные артистами Н. Сахарных, Н. Соколом, Р. Каровой и другими. Увлеченно, слаженно играет актерский ансамбль.

Одной из первых фраз, произнесенных главным режиссером театра, было, как оказалось впоследствии, любимое изречение В. Форрата: «Давайте посчитаем!». Вот откуда — не с предвзятого пристрастия, а из точки реального подхода и всестороннего анализа действительно сложившейся — и вполне глубокой — взаимоподдержки двух художников.

Главной их заботой стали проблемы жизни актера. И не только его быт, условия деятельности — это само собой, но прежде всего его творческий рост. В театре налажена систематическая профессиональная учеба. Это и изучение вопросов теории, и приглашение для участия в спектаклях ведущих деятелей советской сцены. Настоящей школой мастерства высокой театральной культуры становятся сами репетиции, что особенно важно для молодежи, которой в театре уделяется самое пристальное внимание.

Однако организация творческого процесса — одна сторона дела. Опыт городских, даже интересных коллективов показывает, что недостаточное внимание к другой стороне — зрителю — приводит к плачевному результату. Ведь недаром существует такое понятие — организация зрителя.

— В нашей коллективе очень не любят этого слова, хотя оно и применялось в театре, — поясняет В. Форрат. — Есть в нем какой-то делательский, казенный дух. Зритель должен идти в театр сам и вести его должна настоятельная потребность удовлетворения своих духовных запросов. Но духовные запросы в человеке нужно растить, воспитывать. Поэтому мы занимаемся не организацией зрителя, а работаем с ним и для него.

Именно с учетом интересов зрителя театр перешел на работу по абонементной системе. Абонемент, дающий право посещения 10 спектаклей, вручается зрителю без предварительной оплаты. Стоимость его погашается частями или сразу в любое время сезона, ограничивается лишь крайний срок внесения суммы. Владеть абонементом совсем несложно: вручаются листки с репертуарным планом. Целым информативным зрителью сообщаются и тщательно продуманная реклама — от афиш, цвет которых меняется в зависимости от месяца и времени года, до разбрасывания листовки с вертелом.

— Самый важный, самый дорогой для нас итог многолетнего опыта общения с людьми заключается в том, — размышляет В. Форрат, — что нельзя работать со зрителем вообще. Пусть ко всей массе зрителей лежит через сердце отдельного, конкретного человека...

Договоры социалистического сотрудничества театров и предприятий в настоящее время — явление не столь уж редкое. Заключен такой договор и между Березинским театром и городским комбинатом в городском театре. Но что стоит за его сужими строками? Работники березинского театра приходят в комбинат, знакомятся с труженниками комбината и их работой. После окончания смены проводятся увлекательные беседы, завязываются личные контакты. В этих встречах выясняются приемы антерского труда. «Вот зятря релетиция» — приходят посмотреть. — «А можно с мужем или с подругами?»... — Так люди становятся друзьями.

А вот еще пример. В городском вырезателе вдруг появляется В. Форрат и выясняет, сколько работников подшефного театра оказались в этом «культурном» учреждении. По абонементу известно количество рабочих предприятия, обслуживаемых театром. С этими сведениями директор приезжает на завод, и начинается совместная работа по разложению каждому любительскому развлечению, где ему наиболее охотнее охотиться в следующий вечер.

Так решение часто производственной задачи по организации зрителя становится делом театра воспитательным делом.

— Но никакая организационная работа не даст положительных результатов, если в театре не будет полноценных, включающих спектаклей, — заключает В. Форрат. — Потому главная фигура в театре — актер, режиссер, словом, художник. В основе всего, что нам удалось достичь, лежит теснейший контакт в работе с нашими местными партийными и советскими органами, их работа о театре. У нас нет индифферентных настроений, но, с другой стороны, не было такого случая, чтобы в городском комитете партии и горисполкоме нам в чем-то отказали, даже в таком сложном вопросе, как жилье.

Нельзя сказать, конечно, что все проблемы театра в городе разрешены. Среди важнейших вопросов — осуществление у театра своего помещения. Но, коль скоро возможности построить здание пока нет, стоит подумать о других способах улучшить условия работы театра.

В Березинском предусмотрено строительство Дома культуры на 1 000 мест. Его должно осуществить Министерство жилищной промышленности СССР, однако ведется оно пока только на бумаге. А между тем дополнительная специализация жилищная могла бы значительно облегчить жизнь театра.

Есть в театре и трудности, вытекающие из общего положения городских театров, — здесь и недостаточный штатный состав, и недостаточные транспортные средства... Но при всем этом в области, городе и театре есть люди, которые нашли чудный способ работы: свой подход и делу и уже сейчас умеют трудиться на уровне требований армян. Надо, чтобы пример березинцев перестал быть пусть приятным, но исключением, а стал правилом. Право же, опыт этого коллектива того заслуживает.

Вал. НОВИКОВ,
наш спец. корр.