

Некоторые проблемы работы постановочной части

Быть или не быть у нас бригадной системе?.. Вот в чем вопрос. Внесем сразу ясность: специалиста, который сразу бы ответил на этот вопрос, у нас нет. Да и не под силу одному человеку охватить все обстоятельства, трудности, проблемы, связанные с внедрением бригадного подряда. В данной статье хотелось лишь поставить этот вопрос, объяснить его некоторые аспекты.

На производственных совещаниях, в постановлениях, в протоколах, служебных записках, технических заданиях, заявках руководители подразделений, партийные, общественные организации просили, требовали рассмотреть конкретные предложения об улучшении условий труда, о решении неотложных нужд, о сокращении текучести кадров и сверхурочных работ. Реализация этих предложений могла бы уже сегодня избавить всех нас от лишнего хлопот. Сейчас, на мой взгляд, важно не впадать в крайность и не требовать полного запрета на сверхурочные работы.

Парадоксален факт, что более, чем за 20 лет работы КДС не был

проверен и не исследован всем известный факт: почему в Большом театре удается работать в основном без сверхурочных, а в КДС — нет, в чем виноваты сами коллективы и их руководители, а что происходит не по их вине, что, где и почему не срабатывает, как используется рабочее время монтировщиков декораций, осветителей на сценах театра и КДС, нет ли возможности более рационально распределить имеющиеся кадры специалистов, что нужно сделать, чтобы избавиться от сверхурочных в КДС?

В последнее время в адрес постановочной части Большого театра и КДС высказывается много замечаний, ее работе уделяется особое внимание. И не потому, что коллектив стал хуже трудиться, а потому, что возросли задачи театра, потому что зрители стали предъявлять более высокие художественные требования к работе театра и Дворца. С этих позиций и надлежит рассматривать работу коллектива постановочной части, его сегодняшние задачи: повышение организованности и деловитости, утверждение во всех цехах, бригадах, участках сознательной дисциплины и порядка, создание та-

ких условий, при которых каждый работник трудился бы честно, с полной отдачей сил и способностей.

Вместе с тем, что бы ни говорилось о продуктивности работы постановочной части, она, как любая работа, сводится к трем основным принципам: надо, чтобы люди хотели хорошо работать, умели и могли, то есть имели бы возможности для эффективного труда.

Можно привести множество примеров добросовестного труда работников постановочной части, у них есть и желание, и умение работать, чаще всего не хватает одного — условий, необходимых для продуктивной работы.

Расчеты показывают, что для обслуживания всех планируемых мероприятий на сцене КДС необходимо ежедневно от 40 до 85 монтировщиков декораций. У нас обычно бывает 40—50 человек.

Из-за этого дефицита (в 30—40 монтировщиков) приходится планировать сверхурочные работы, прибегать к помощи студентов. На сверхурочную работу вызываются только те специалисты, без которых мы не можем обойтись, и работают они по две смены, нарушая нормальный режим труда и отдыха.

И не вина, а беда наша в том, что профессия рабочего сцены, то есть монтировщика декораций, становится малопривлекательной, непрестижной: тяжелый ручной труд, отсутствие профессионального роста, работа в праздничные и выходные дни, в вечернее и ночное время — вот далеко не полный перечень причин текучести кадров монтировщиков декораций.

В театре мы привыкли считать составы исполнителей, солистов оперы, артистов балета, оркестра, хора, миманса, заработную плату, электроэнергию, материалы и лишь в последнюю очередь — рабочие руки монтировщиков декораций. Теперь придется считать и рабочее время.

В свое время при формировании штата КДС гримерные, костюмерные, мебельно-реквизиторские цеха постановочной части театра и КДС были объединены, электросветительские и машинно-декорационные — разделены. Раньше в этом был смысл, была своя логика: работая на одной сцене, люди быстрее осваивали рабочее место, технологию подготовки и проведения спектаклей и так далее. Потери рабочего времени при этом не имели значения.

Сейчас положение изменилось, большой дефицит квалифицированных специалистов требует рационального использования кадров, всех трудовых ресурсов. При существующем разделении цехов у нас происходят потери рабочего времени, причем значительные. Вопрос в том, как это время использовать, как рационально планировать работу специалистов?

[Окончание на 4-й стр.]