

Престижна ли профессия монтировщика декораций?

Диалог руководителя постановочной части и старшего машиниста сцены

По данным Центрального статистического управления, средний заработок СССР в 1988 г. в своей жизни меняет профессию и от 5 до 10 раз — место работы.

В поисках «своего места в жизни» любознательные пробуют свои силы и в профессии монтировщика декораций.

Чем их привлекает эта работа в театре?

Почему возникает у нас «охота к переменам» мест?

Как нам решить сегодня проблему текучести кадров монтировщиков декораций?

Хотелось побеседовать об этом с человеком, прочно связанным с театром, — старшим машинистом сцены Кремлевского Дворца съездов Виктором Ивановичем Коронцовым. Так родился этот диалог.

В. Погодин. Виктор Иванович, почему выбрали профессию монтировщика декораций?

В. Коронцов. Это произошло случайно. Я родился и вырос в деревне, где не было ни электричества, ни радио. Только на третий день мы узнали, что началась война... Мне было тогда 13 лет. Работал в колхозе. Было трудно. Хотелось учиться. В те годы в Большом театре работали мой дядя Александр Афанасьевич Коронцов. Театр имел типично индустриальную промислу. Там я стал монтировщиком декораций.

В. Погодин. Существуют так называемые престижные профессии, есть профессии модные, привлекающие видимость легкого успеха, есть перспективные, есть связанные с риском, опасностью, романтическими профессиями. Профессия монтировщика декораций в списке или не?

В. Коронцов. Не популярная, да? Но, кроме моды, есть еще свои склонности, характер, натура, что ли...

В. П. Вы хотите сказать, что профессия монтировщика декораций была вашим призванием?

В. К. Да, я люблю свою работу, и честное слово, она заслуживает признания, нервно-то не меньше, чем любое другое дело!

В. П. Приносит ли ваша работа радость, удовлетворение? В чем вы видите привлекательность своей профессии?

В. К. Работа монтировщика декораций необыкновенна: она не повторяется, каждый день разное, не похожее. Я всегда чувствую себя соучастником спектакля, соавтором художника, замысла которого мы воплощаем. От нашей работы, умения, доброты, старания, склонности к успеху спектакль. Ты видишь, — на твоих глазах из отдельных деталей декораций собирается, рождается оформление спектакля, рождается чужое творчество. И когда спектакль закончен и разлетаются аплодисменты, — знаю, что это и нам, монтировщикам декораций, нашему мастерству.

В. П. Видимо, секреты престижности каждой профессии тесно связаны со степенью совершенства исполнения? Работа привлекательна тогда, когда она осмысленна, когда работают не только руки, но и голова, и с этого начинается увлечение своим делом.

В. К. Каждый раз, когда я иду на работу мимо Триумфальных ворот, подхожу к зданию Дворца, меня охватывает волнение и невольное ощущение своей причастности к тем событиям, которые происходят здесь, к нашим успехам в работе, нашим проблемам и трудностям.

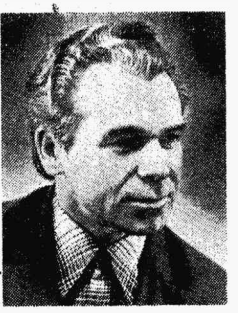
В. П. Сейчас одна из самых волнующих проблем для нашего коллектива — кадры.

В. К. С большой тревогой вижу, как постепенно падает престиж профессии монтировщика декораций. Старые кадры, ветераны, опытные мастера постепенно уходят на заслуженные отдых, а молодые с пренебрежением относятся к этой профессии, она теряет свою привлекательность, все чаще приравнивается к работе грузчика, вспомогательного рабочего.

В. П. В чем, по-вашему, главная причина «исчезновения» кадров монтировщиков декораций?

В. К. Люди не идут к нам потому, что требования, сложность и объем работы повышались, а материально-техническая база остается прежней. От нас уходят, как правило, люди, для которых оплата не соответствует объему и характеру работы, из-за тяжелых условий труда. Монтировщики декораций в Театре оперетты зарабатывают значительно больше, приходя на работу вместе с театром на гастроли, на турне.

В. П. С точки зрения материальной заинтересованности, лично вы перешли из Большого театра в КДС был, очевидно, невыгодным. К тому же вы акклиматизировались в новом коллективе вместе с театром на гастроли.



В. И. Коронцов.

В. К. Работа машиниста сцены, предложенная мне в КДС, более привлекательна, интересна, чем работа монтировщика декораций.

В. П. Высокие заработки не всегда являются решающим стимулом. Надо искать и какие-то иные пути, чтобы сделать профессию монтировщика декораций привлекательной. Вы начинали работу в театре как монтировщик, потом стали бригадиром, теперь работаете старшим машинистом сцены. Вам удалось, как говорится, сделать удачную карьеру, к вам пришло признание, уважение. Что вы для этого делали?

В. К. Не знаю, что и ответить. В этом, по-моему, нет ничего необыкновенного. Просто работал, учился, повышал знания, приобретал опыт работы с людьми — и все. Работы наша тяжелая, весь день в напряжении, и не скрою, было трудно. А уважение и успех приходит тогда, когда сам хорошо относишься к делу и людям. Чем больше хочешь получить от других людей, от работы, тем больше должен отдавать сам.

В. П. А что был вашим первым наставником?

В. К. Тотальное наставничество не было, но мне просто повезло: рядом со мной, в одной бригаде, работали такие замечательные мастера сцены, как Г. К. Просвирина, П. П. Тришкин, Н. П. Волокитин. Учился у них.

В нашей профессии многое зависит от первого учителя, от бригадира, который научил тебя делу, открыл смысл и привлекательность профессии. Ему веришь, как первому школьному учителю, его слово, может, на всю жизнь остается самым памятным. Мои театральные учителя учили внимательно и заботливо относиться к людям и показывали в этом пример.

Я замечал, что люди проявляют меньше способностей, если не чувствуют, что есть интерес, и, наоборот, у них словно вырастают крылья, если им доверят, проявляют интерес к их судьбе, думают о них.

В. П. Вот мы и подошли к главной теме нашей беседы: о роли руководителей среднего звена — бригадиров, машинистов, начальников цехов в воспитании кадров монтировщиков декораций.

Прошло время, когда бригадиры цехов только за производ-

ственные успехи, закрывая глаза на его грубость, появлялись на работе в нетрезвом виде и другие грехи. Теперь от руководителей среднего звена требуется не только умение технически производить спектакль, но и умение работать с людьми. Бригада, ущемленная — перестанет трудиться, а если коллектив, в котором происходят трудовые рожденья, лишается его воспитателя.

Хочет он того или не хочет, но бригадир воспитывает людей своим отношением к делу, к людям, всем своим поведением. Хорошо организует дело, внимателен и чуток к людям — те же, которые раньше воспитывались в унисон потухшим трубой, разболтанным бригадиром, скандалистом, любителем выпить — «воспитываются» на свой лад.

В. К. А где взять таких бригадиров, которые бы обладали необходимыми знаниями, культурой, умением работать с людьми? И какой высококвалифицированный, грамотный специалист и опытный воспитатель пойдут к ним на работу, зная, что он будет не только руководителем бригады, но и воспитателем каждой монтировщицы декораций, без перспектив роста. Кроме того, таких бригадиров не готовят ни одно учебное заведение страны.

В. П. Выход напрашивается сам: организовать школу бригадиров в постановочной части театра. К этой работе с пользой для дела можно было бы привлечь и творческие силы театра: солистов, оперы и балета, дирижеров, балетмейстеров, режиссеров, художников, а также инженерно-технические службы театра и мастеров. Тут есть над чем подумать, нужно создать театр, парком, местному коллективу.

В. К. А пока такой школы нет, большую помощь в воспитании кадров монтировщиков может оказать наставничество. И мы, ветераны, готовы передать молодежи, нашей смене все свои знания, весь свой опыт.

Вообще же коллектив постановочной части нуждается в значительном болевшем внимании. Как много значит для человека, особенно сказанное доброе слово, а порой и простое человеческое участие, понимание трудностей.

В. П. Взаимные претензии — старая болезнь. Легче критиковать друг друга, чем каждому на своем месте искать выход из создавшегося положения.

В. К. Но не всегда можно найти выход на нашем уровне.

В. П. За последние время мы не могли закончить из-за недостатка внимания к нашим проблемам и нуждам. Вопросы текучести кадров в КДС были посвящены заседаниям партийного комитета и месткома театра, совещаниям дирекции. Комиссия паркомы готовит конкретные предложения по улучшению работы с кадрами.

В. К. Это верно, делается многое, но пока нет осязательных результатов. Мы много говорим, совещаемся, принимаем решения, а дело не движется. Решения не выполняются, потому что подчас принимаются формально, нет в них всестороннего анализа. Причины текучести кадров и работы коллектива, отсутствует серьезный контроль за исполнением решений, и никто конкретно за все это не отвечает.

В. П. Люди верят, ждут, надеются на улучшение дела, а потом, потеряв надежду, уходят туда, где есть уверенность, где атмосфера внимания, где перспектива роста материально-технической базы.

В. К. От хорошего не уходит. А мы виноваты в том, что не всегда достаточно остро ставим вопросы улучшения условий труда, повышения материальной заинтересованности, механизации трудоемких процессов и т. п.

Сколько лет мы говорим о необходимости улучшения условий труда, об изготовлении домини-

тельного сейфа для хранения декораций, о приобретении функционального оборудования, о рациональном использовании кадров монтировщиков декораций Большого театра и КДС, об улучшении планирования, ремонте декораций, наконец, приобретении красивой одежды, об улучшении жилищных условий, летнего отдыха? И сколько было принято по всем этим вопросам решений?

В. П. Досадно, когда хорошие, нужные предложения «попадают» в помойку.

Создание благоприятных условий труда — важный ресурс повышения производительности труда, эффективности и качества работы. Одним было бы предположить, что главная причина текучести кадров только и неостаточных воспитательных работ.

Комплексный подход к проблеме всего дела воспитания требует обеспечения тесного единства идейно — политического, трудового и нравственного воспитания, учета всех объективных обстоятельств, влияющих на поведение и поступки людей. Сам по себе одно лишь идейное воспитание не делает людей ни более нравственными, ни более трудолюбивыми. А что, если влиять в трудовом и нравственном воспитании неминимум отталкиваться на идейность человека.

В воспитательной работе нет мелочей. Все имеет значение; и производственные условия, и оплата труда, и система морального поощрения, и взаимоотношения в коллективе, и режим работы и отдыха, и планирование работы, и многие другие факторы постоянно оказывают на людей либо положительное, либо отрицательное влияние.

Виктор Иванович, вам пришлось работать в Финляндии, в Большом театре и теперь в КДС. Есть ли различия в специфике работы в этих коллективах и в чем она заключается?

В. Коронцов. В Большом театре работать, конечно, труднее, чем в КДС, потому что очень много места в карнавах сцены, а в репертуаре больше масштабных спектаклей.

В. Погодин. В целом положительная оценка работы постановочной части КДС вызывает удовлетворение и вместе с тем обязывает нас совершенствовать свою работу, добиваться устранения еще имеющихся недостатков и улучшения в производственной и воспитательной работе.

Ошибкой было бы предполагать, что мы сделали все необходимое для разбора и мер по привлечению молодежи к профессии монтировщиков декораций.

В. ПОГОДИН, заслуженный художник РСФСР, заместитель заведующего постановочной частью.