

О РАБОТЕ БОЛЬШОГО ТЕАТРА И КРЕМЛЕВСКОГО

В предыдущем номере «Советского артиста» был напечатан доклад М. Чупака, сделанный им на коллегии Министерства культуры СССР в конце прошлого сезона. Сегодня мы публикуем окончание доклада М. Чупака и выдержки из решения, принятого коллегией министерства по этому докладу.

Текущий репертуар и новые постановки

ТЕКУЩИЙ репертуар Большого театра складывается свыше чем из 30 названий. Следовательно, каждое название может быть показано один раз в месяц. Но это в среднем. Если же учесть, что некоторые оперы и балеты по разным причинам (в том числе и вследствие их популярности) идут по два, а то и по три раза в месяц, то становится очевидным, что ряд других названий, наоборот, появляется на афише реже, чем раз в месяц, что влечет за собой необходимость дополнительных сценических репетиций и ведет к снижению качества исполнения.

Следовательно, подготовка очередной премьеры, надо сразу же позаботиться и о том, чтобы на некоторый срок (или в отдельных случаях — навсегда) снять с репертуара одно из названий текущего репертуара.

Не всегда целесообразно исключать из репертуара постановку более дешевого происхождения (среди них немало лучших работ театра), предпочтительнее заменить каждый раз, исходя из качества спектакля, спрос на него со стороны публики, величина хорошего состава исполнителей.

На постановку новых произведений театру отпущается 250 тысяч рублей ежегодно. Циклика прошлых лет свидетельствует о том, что на эти средства можно было поставить до 4 новых спектаклей, в зависимости от масштабов художественного оформления, особенно от числа и сложности костюмов.

Во времена, когда материалы отступались театральным мастерам по оптовым ценам, стоимость постановки для сцены Большого театра обходилась в 50—80 тысяч рублей (в переводе на новый масштаб цен), для сцены Филиала — в 30—40 тысяч рублей. Самые грандиозные постановки Большого театра — «Ворск Голунов», «Иван Суянин», «Хованщина», «Князь Игорь», «Садко», «Ромео и Джульетта» — стоили в свое время 90—120 тысяч рублей (т. е. около миллиона рублей в старых исчислениях).

Не то сейчас. Производственные мастерские театра получают новые материалы по розничным ценам, которые в среднем в 3—4 раза больше оптовых.

Сейчас в 70—80 тысяч рублей обходится театру постановка далеко не столь внушительная, как прежде, — такая, где дорогие материалы по возможности заменены более дешевыми (в значении, и худшими, менее долговечными), где коллективы участвующих ограниченно отпущенными средствами, а не производством художественным ансамблем, и где много решено путем подборки режиссеров и костюмов на других действующих постановках.

Новое положение о правах ди-

ректора дает ему право самостоятельно утверждать план новых постановок и перераспределять постановочные средства в пределах выделенных ассигнований. Однако в силу резкого удорожания материалов 250 тысяч может подчас не хватить, если в плане стоят такие масштабные постановки, как «Князь», «Мазепа», «Тихий Дон» (на основе предварительных о нем сведений).

Наоборот, в некоторые периоды времени будет правильно не столько набивать за выпуск новых спектаклей, сколько приносить в порядок текущий репертуар (отдельные ходовые спектакли текущего репертуара настоятельно требуют своего режиссерского и художественного обновления).

Вопрос комплектования творческих коллективов

ТВОРЧЕСКИЕ коллективы комплектуются путем конкурсов, завершаемых объявлением на конец каждого сезона. Раньше лучшие творческие кадры постоянно притекали в Большой театр из других музыкальных театров с периферии. Теперь этот процесс затруднен двумя обстоятельствами:

а) в ряде крупных театров созданы условия не худшие, чем в Большом, а в отношении материальных и творческих перспектив даже лучше (например, в отношении почетных званий);

б) в Москве затруднена проблема, и лишь в исключительных случаях (в отношении наиболее выдающихся деятелей оперного и балетного искусства) можно преодолеть строгий паспортный режим.

Потому Большой театр может рассчитывать на приращение в отдельных случаях артистов первого поколения, но не имеет возможности регулярно пополнять группу хороших солистов на вторые и третьи роли. А последнее имеет огромное значение для правильного формирования творческого коллектива.

Но все-таки никак не уйти и от того факта, что профессиональные качества ряда солистов оперы не удовлетворяют требованиям Большого театра. Поэтому наряду с хорошим составом исполнителей в спектаклях текущего репертуара появляются и весьма посредственные. Если же принять во внимание, что лучшие исполнители часто бывают заняты в гастрольях (и тому же у них обычно бывает и меньшая норма выступлений), то оказывается, что именно лучшие артисты реже других принимают участия в спектаклях на московских стационарах Большого театра.

Чтобы добиться решительного перелома в этом отношении — обеспечить труппу от всех тех, кто не способен самостоятельно разучивать задаваемые партии, и

наоборот, всемерно поощрять к более частым выступлениям наиболее ярких и высокопрофессиональных артистов, следует предоставить директору Большого театра право вести в практику формирования оперной труппы договорно-конкурсную систему. Согласно этой системе исполнение всех партий репертуара предстоящего сезона поручается артистам, привлекаемым каждый раз в результате всеобщего конкурса. С лицами, выдержавшими такой конкурс, заключается договор на определенное число выступлений в обусловленном репертуаре на один-два или три сезона. Договоры должны предусматривать самостоятельную подготовку партий артистами в обусловленные сроки, а также участие их во всех репетициях, планировании труппы.

Возможна (даже новая) система формирования творческого состава солистов оперы на основе материальной заинтересованности: должны оповещаться профессионалистами вокальные кадры и улучшению качества спектаклей. На целесообразно в виде опыта ввести в практику работы Большого театра, разработав план постепенного перехода на договорно-конкурсную систему, начиная с исполнителей центральных партий.

Параллельно театру следует более решительно пользоваться существующей конкурсной системой, дающей возможность изменять склад артистам в зависимости от их действительной на данный момент ценности и исходя из фактически выполняемых работ. Кроме того, существующая конкурсная система дает возможность в отдельных случаях освобождать от исполнителей, не соответствующих требованиям театра. Но для мобильного пользования конкурсной системой необходимо предоставить руководству театра право устанавливать ставки заработной платы творческим работникам, включая и высокие оклады, вплоть до 550-рублевых.

Предлагаемая договорно-конкурсная система должна быть первоначально испытана на оперной труппе, где недостатки подготовки вокальных кадров нашими учебными заведениями даже себя дают с особенной силой.

Неумение самостоятельно работать (свободно читать ноты, аккомпанировать себе на фортепьяно), незнание стилей и особенно современного репертуара, отсутствие единообразия певческой школы — все это отрицательно сказывается на труппе театра, пестрой по составу, неоднородной по качеству. Сейчас певцы все свои недостатки относят за счет театральных концертмейстеров («плохо выучил со мной партитуру») и дирижеров («мало со мной работал»), чаще всего понимая под «работой» выступления не столько за фортепьяно и заучивание их на слух; когда опера будет с них снята, доведется их личная ответственность, они волей-неволей приучатся работать самостоятельно и вынужденно будут активно развивать свои профессиональные навыки, повышать уровень своей музыкальной культуры.

Для правильного применения предлагаемой системы у руководства театра должно быть право утверждения штатов всех производственно-творческих коллективов в пределах численности и фонда заработной платы.

О постановочной и технической

В ПРЕДЫДУЩИХ разделах были рассмотрены вопросы, связанные с деятельностью коллективов, для которых кадры готовят специальные учебные заведения (консерватории, консерваторские училища, ГИТИС, различные художественные учебные заведения). Некоторые число творчески одаренных исполнителей приходится в театр также из смежных специальностей.

Однако есть участки работы театрального производства, где кадры формируются преимущественно в самом театре, — это постановочная часть. Нет нужды доказывать, что важность и ответственность роли машинистов сцены, осветителей, бутадфоров, гримеров, костюмеров и других специалистов, должностных исполнителей, возлагается на них всю свою трудовую жизнь. Однако достойной смены им нет, ибо молодежь, приходящая в постановочную часть после окончания школы, из этой работы не закрепляется, а лишь «зарабатывает» себе трудовую ставку. Причина этого — в отсутствии перспектив, нежелании оптимизироваться в весьма сложной, требующей больших практических знаний и навыков области, где труд опытных работников с многолетним стажем оценивается так же, как и новичков. В результате профессии квалифицированного специалиста — работника постановочной части обречена на постепенное исчезновение, если не принять мер к воспитанию и закреплению кадров в этой важной области театрального производства и тем самым предотвратить процесс замены специалистов постановочной части подобными работниками.

А такой процесс безусловно происходит сейчас в театрах, только он не столь заметен там, где декоративная хохлястика невелика и неслезно, где световые эффекты минимальны, где машинная техника играет незначительную роль. В Большом же театре все обстоит как раз наоборот. Вспомним хотя бы сцену картин в опере «Юлия и Вернер», начинающая с камерных сцен в «Отрадном» и до сверхмасштабных Вородисского боя или «Торжества» в «Садко», или волшебные превращения в опере «Сон в летнюю ночь». И какие сложные задачи надо решать, например, в балетах «Ромео и Джульетта», «Шелкунчик», «Бахчисарайский фонтан». В ходе оперных и балетных спектаклей Большого театра с полной нагрузкой работают сложные осветительская и машинная техника, «история» и рушники, декорации, летают по воздуху и проваливаются сквозь

землю фантастические персонажи... Работники постановочной части гигантских сцен Большого театра и КДС постоянно имеют дело с многометровыми деталями конструкций, с огромным числом предметов бутадфоров, со множеством париков и костюмов. В ходе спектаклей они перетряхивают, переделывают, расширяют и зашивают костюмы сотен артистов. Некоторые из них (особенно костюмеры и бутадфоров) являются лицами, материально ответственными за имущество, оцениваемое в десятки и сотни тысяч рублей.

Все вышеуказанное должно объяснять, почему в отдельных случаях даже кадровые работники постановочной части переходят на работу на Большой в другие театры, хотя и равную по оплате, но гораздо менее ответственную, где не имеют никакой значительной затраты нервных и физических сил.

Точно такое же положение сложилось в техническом отделе, каждый специалист которого получает в среднем 100—150 рублей, а заведений лишь общую подготовку, а знания, необходимые для работы в театре, может получить лишь в самом театре. Эти работники также не имеют никакого материального стимула для того, чтобы работать у нас, и если они еще не все разбежались, то тут «являются» лишь их личные театры, который нельзя заслупотреблять.

Для того, чтобы исправить положение, надо в первую очередь решить вопрос о привлечении кадров за заслугу лет работы в Большом театре. Если через каждые 3—6 лет зарплата специалистов постановочной и технической частей будет повышаться на несколько процентов и достигнет через 10—15 лет 120—130 процентов от первоначальной, что создаст паритетную, послужит стимулом для закрепления кадров на постоянной работе в Большом театре и КДС и, больше того, для самого выбора данных профессий.

Одновременно надо также расширить сопутствующий вопрос, о системе подготовки кадров работников всех специальностей постановочной части для оперно-балетных театров. Не следует ли в этой связи восстановить старую группу, существовавшую в Большом театре и Филиала в 50-х годах?

Большой театр, занимающий исключительное положение среди других театров страны, должен иметь и свой установившийся административно-управленческий аппарат. А в настоящее время многие специальности бухгалтерии, отдела снабжения и т. д. имеют в Большом театре оклады гораздо ниже, чем специалисты такой же квалификации и такого же объема работы в других учреждениях. Отсюда большая текучесть кадров. Но ведь даже рядовой бухгалтер в театре должен знать его специфику. Поэтому крайне желательно ввести в Большой театр для административно-управленческого аппарата ставки, централизовать аппарат, что будет способствовать ликвидации текучести кадров этой категории работников.