

Профессионализм — ответственность —

качество

Гастроли Большого театра в Милане и «Ла Скала» в Москве — факт огромного культурного и политического значения.

Впервые за годы Советской власти за рубежом были показаны замечательные образцы оперного искусства нашего народа, и это трудно переоценить.

Очень правильно заметил в своей статье И. Петров («Советский артист» № 3 от 22 января с. г.), что эти обменные гастроли должны принести и творческую пользу обоим театрам.

Мне думается, что, анализируя выступления театра «Ла Скала» и наши гастроли, мы должны сделать для себя полезные выводы. И тут, конечно, чем больше людей выскажется на эту тему, тем легче нам будет вскрыть недостатки, которые, несмотря на большой успех наших гастролей, все-таки имели место. Настало, мне кажется, время, когда советское искусство должно подняться на еще большие художественные высоты.

В связи со всем этим мне хочется поделиться некоторыми своими соображениями.

Репертуар Большого театра в основном стабилен, ежегодно к основным спектаклям прибавляются две — три постановки, а также возобновления.

В «Ла Скала» репертуар строится совсем на других принципах. У них, собственно, нет постоянного, идущего из года в год одного и того же репертуара. В одном сезоне они показывают в основном оперы итальянских композиторов, в другом — немецких (бывают и сезоны «одного композитора», скажем, Р. Вагнера, В. Моцарта или Л. Верди и т. д.). В «Ла Скала» практикуется и такое: какой-либо излюбленная публикой опера, например «Аида» или «Риголетто», каждые 3—4 года ставится абсолютно заново — новые исполнители, дирижер, режиссер, художник. Тем самым итальянская публика знакомится с более широким кругом оперных произведений. В нашем театре несколько лет назад пытались внедрить систему циклов, но из этого ничего не получилось, так как не удалось правильно организовать творческие силы театра.

Мне кажется, организации творческих сил коллектива, правильно-му планированию работы способствовала бы практикуемая в «Ла Скала» договорная система.

Эта система позволяет руководству итальянского театра быть очень свободным в выборе певцов, дирижеров, режиссеров, позволяет заключать договоры с теми певцами, которые нужны в данный сезон, на данный репертуар. И обратное. Наличие именно такого-то певца зачастую определяет и репертуар «Ла Скала» на текущий сезон.

Договоры там заключаются с певцами первого положения, дирижерами, постановщиками, художниками. Постоянными в «Ла Скала» являются артисты, исполняющие партии второго и третьего плана, хор, оркестр, балет, миманс.

В «Ла Скала» существует железный закон конкуренции. И если в этом сезоне какой-то артист плохо выступил, на будущий — договор с ним может быть не возобновлен.

Работа нашего театра основана на совершенно иных принципах. Принятый в труппу Большой театра певец работает в коллективе, как правило, до пенсионного возраста. Очень редко в связи со снижением художественного уровня исполнения артиста переводят с первого положения на второе, еще реже — освобождают от работы до пенсии. И получается, что фор-

мально наша оперная труппа больше по численности труппы «Ла Скала», а певцов первого положения, несущих на своих плечах всю тяжесть текущего репертуара, меньше. Зато довольно много в труппе тех, кто числится певцом первого положения, а выступает очень редко.

Пенсионный стаж солиста оперы 20 лет (мы надеемся, что усилиями руководства и общественных организаций этот срок будет твердо установлен на будущее). Но разве может певец, каким бы сильным голосом он ни обладал, все 20 лет петь одинаково хорошо? Конечно, нет. Во всяком случае, как правило, этого не бывает.

А наличие в труппе одних и тех же артистов в течение двух десятилетий, отсутствия вакансий не дает возможности руководству театра быть гибким в постоянном обновлении труппы, ограничивает возможности новых постановок.

Основной репертуар нашего театра почти неизменен. Это лучшие оперы русской классики — «Борис Годунов», «Иван Сусанин», «Хованщина», «Князь Игорь», «Война и мир» и другие, что правильно! Это большие ансамблевые спектакли, требующие постоянной кропотливой работы всех коллективов театра; и них очень важен подбор певцов, слетость, сценированность, творческий контакт.

И все же договорная система не помешала бы нашей репертуарной политике, дисциплинировала бы творческую жизнь театра: подняла бы ответственность руководства перед коллективом, с одной стороны, и исполнителей — с другой. Эта система позволила бы солистам первого положения более продуктивно, творчески использовать свое время, заставляла бы певцов постоянно держать себя в хорошей профессиональной форме. Вместе с тем артист, заранее зная свою занятость в театре, мог бы планировать гастроли, а это способствовало бы творческому обмену между театрами.

Мне кажется, что и руководство получило бы возможность более гибко приглашать нужных исполнителей даже на исполнение отдельных партий и могло бы более рационально использовать средства.

Наши гастроли в Милане показали, что Большой театр располагает целым рядом певцов, способных достойно представлять советское оперное искусство за рубежом. Но и то же время гастроли показали, что общий уровень локального мастерства нашей труппы еще недостаточно высок. Мне кажется, причины этого — в еще недостаточно продуманной системе подготовки певцов в наших консерваториях.

У нас в театре давно говорят о том, что в отношении артистов первого положения, дирижеров, режиссеров и художников можно было бы применить договорную систему. Мне кажется, что настало время от слов перейти к делу. Договорная система позволяла бы повысить качество нашего основного репертуара и помогла бы нашим зрителям услышать больше новых произведений как русской, так и зарубежной классики.

А. ВЕДЕРНИКОВ,
заслуженный артист РСФСР.

СОВЕТСКИЙ
АРТИСТ

3