

ДУМАЯ О НОВОМ ПЕРСПЕКТИВНОМ ПЛАНЕ

Для коллектива Большого театра и Кремлевского Дворца съездов 1980 год — это завершающий год работы по нашему пятилетнему комплексному плану. Подобная практика пятилетнего планирования осуществляется у нас впервые, и опыт ее дает пищу для размышлений и предложений при подготовке нового пятилетнего плана. Пишу это в связи с тем, что в газете «Советский артист» от 26 октября 1979 г. в информации о заседании президиума художественного совета было сказано, что после нового года начнется детальная разработка нового пятилетнего плана работы коллектива театра.

Мне бы хотелось высказать некоторые соображения, которые, на мой взгляд, могут способствовать более эффективному и более творческому решению задач, которые будут поставлены в новом плане.

Выступая на ноябрьском (1979 г.) Плановом ЦК КПСС, Генеральный секретарь ЦК КПСС, Председатель Президиума Верховного Совета СССР товарищ Л. И. Брежнев, говоря о задачах предстоящей одиннадцатой пятилетки, отмечал, что для последовательного повышения благосостояния Народа «необходимо с удвоенной, утравенной энергией проводить в жизнь курс партии на повышение эффективности и качества. Этому курсу альтернативы нет и он должен неуклонно проводиться в одиннадцатой пятилетке».

Все это имеет самое непосредственное отношение к нашему коллективу, к его задачам в предстоящем пятилетии 1981—1985 гг. Мне думается, что в нашем новом пятилетнем плане упор должен быть сделан на достижение высоких качественных результатов, на создание полноценных, высокохудожественных спектаклей, в которых были бы разумно использованы уникальные возможности наших творческих коллективов. Мы должны сделать все возможное, чтобы каждый запланированный и выпущенный новый спектакль надолго сослужил украшением репертуара Большого театра, приносил удовлетворение и радость и зрителям, и исполнителям. И во имя высокого конечного результата надо с предельной серьезностью относиться к включению в план каждого названия, к формированию постановочной группы каждого спектакля, продумывать все, что может оказать влияние на результат работы.

Творческий труд не бывает легким, но мне хотелось бы подчеркнуть, что артисты — это люди, для которых высокий конечный результат — мечта, помогающая в процессе всей работы, а результат приносит им или высокое творческое удовлетворение, или разочарование. Но творческое разочарование надолго выбивает из рабочего состояния, мешает включиться снова в творческий процесс. Поэтому необходимо сделать все,

чтобы свести до минимума творческие потери. В частности, я имею в виду такие огорчительные факты, как то, что за сравнительно короткий отрезок времени из репертуара театра выпали две новые оперные постановки: «Русалка» и «Снегурочка». Коллектив хора, как, видимо, и другие коллективы, работал над этими постановками с максимальным напряжением, а результат оказался равен нулю — спектакли не идут.

Лицо театра определяется качеством текущего репертуара и каждой новой постановки, а не только их количеством. Поэтому при планировании новых постановок необходимо внимательно анализировать — какое количество спектаклей может быть одновременно в репертуаре театра с учетом обеспечения их показа на соответствующем художественном уровне.

В связи с этим репертуар театра должен регулярно в течение сезона контролироваться художественным советом с тем, чтобы в конце сезона можно было решать, какие спектакли в силу тех или иных причин амортизировались и нуждаются либо совсем в снятии с репертуара, либо в капитальном возобновлении, либо в ремонте оформления. В зависимости от этого можно планировать и количество новых постановок, потому что каждое новое название должно вытеснить одно из старых.

Наши репертуарные планы должны быть не самоцелью, а средством эффективного решения наших конечных целей, то есть превращения в жизнь репертуарной политики театра. К примеру, включая в план новую постановку оперы Д. Верди, при всем уважении к его творчеству, одновременно надо решать, какая из его же опер уйдет из репертуара Большого театра, и так далее.

Утвержденный план — это уже руководство к действию, он обязательен для исполнения. Поэтому так важно, чтобы план строился на реальных предпосылках. Именно в силу этих причин я хочу остановиться на некоторых трудностях и недостатках, которые имели место при выполнении нашего первого пятилетнего плана, и при этом очень хотелось бы не допускать повторения ошибок.

Даже самый общий перечень новых спектаклей далеко не безразличен каждому коллективу, потому что за каждым названием стоит определенный объем работы: на постановку одного спектакля достаточно 3 месяца, на постановку другого может оказаться мало и целого сезона. Но для успешной работы над любым из них необходим хорошо обдуманный и правильно аргументированный объем репетиционного времени.

При составлении плана, видимо, следует исходить из реального количества рабочего времени (а не календарных дней) и учитывать при этом специфику творческого труда, в частности артистов нашего коллектива — хора. А наша специфика заключается в том, что при каждой новой работе нам необходим обязательный минимум времени не только для выучки материала, но и для его впадения и закрепления в памяти. В силу специфики нашего труда мы постоянно должны быть в хорошей профессиональной форме, потому что певец с уставшими связками — это уже не рабочий. Именно поэтому певец должен иметь достаточное время для отдыха, чтобы затем вновь активно включаться в творческий процесс.

Коллектив хора, который, как правило, постоянно находится в работе над новыми постановками, особенно заинтересован в детальном и внимательном обсуждении будущего плана. После того как план будет утвержден, обо всех этих проблемах говорить будет поздно.

С вопросами перспективного планирования, подготовки новых спектаклей тесно связана организация труда, производственно-творческая и трудовая дисциплина. В нашем коллективе хора правильное решение всех этих проблем особенно важно в связи с хроническим недокомплектом кадров в последние годы.

Певческий голос — это редкий дар природы, а труд оперного певца не поддается интенсификации и механизации. И тем не менее можно очень многое сделать в организации и упорядочении творческих процессов, в укреплении творческой дисциплины, в повышении личной ответственности на всех участках нашей работы.

Одной из предпосылок к этому должны быть наши Правила внутреннего распорядка, которые бы максимально соответствовали специфике нашего труда, причем, чем пунктуальнее наше руководство придерживалось бы этих Правил, тем выше был бы общий уровень дисциплины.

В качестве примера можно указать, что, именно ориентируясь на высокие конечные результаты труда творческих коллективов, целесообразно в предпраздничные и предвыходные дни делать один вывоз в день, а положение о том, что за 7 выходных вывозов дается один выходной день, вообще упразднить.

Хорошо продуманный план работы на ближайшие пять лет должен стать мощным средством организации планомерной, ритмичной, эффективной и целенаправленной работы всего коллектива театра, должен исключить из жизни театра всякую штурмовщину, а конечным результатом этой работы должны стать спектакли, достойные афиши Большого театра.

В. ЧУРБАНОВ,
член партийного бюро
коллектива хора.

Сов. артист, 1980, 29 февр.