

# С любовью к Большому театру

Наш собеседник — директор оперы, народный артист СССР Е. Райков

Редакция. В апреле месяце з штатом расписания театра по- выдана новая должность — директор оперы. Вы стали первым директором оперы. Чем было вызвано это нововведение, какие задачи перед вами были поставлены?

Е. Райков. Было желание объединить оперную труппу, хор и мимический ансамбль, то есть участников оперных спектаклей в один коллектив и централизовать руководство ими. Практически это стало повторением структуры балетной труппы, где есть ведущие солисты, так называемые корифеи и кордебалет. Когда мне предложили эту должность, я вообще сомневался в том, что она нужна. Потом согласился и с тех пор работаю как бы «на общественных началах», ничего не получаю за это. Проработав более полугода, я понимаю, как нужен театру человек, координирующий работу трех названных мною коллективов. «Садиться» на зарплату пока не хочу, надеюсь еще поработать как певец — у меня есть два года до следующего переизбрания, а пока я, по моему, могу совмещать ту и другую работу.

Ред. Почему вы согласились занять эту должность, не имея опыта административно-творческой работы?

Е. Р. Зато у меня большой опыт общественной работы. И, вы знаете, в будущем году исполнится 30 лет, как я в Большом театре. Это — огромный срок, 30 лет в Большом театре, это, по моему, и трудно, и интересно, и почетно. Общественная работа, которой я с удовольствием занимался многие годы, воспитала во мне любовь к нашему театру и к тем, кто работает в театре. Я узнал специфику работы хора, миманса, не говоря уже об опере — всем родном коллективе, где мне вообще все открыто.

Жизненный, творческий опыт позволяет мне разбирать многие конфликтные ситуации, по поводу которых обращаются ко мне и солисты, и артисты хора и мимического ансамбля. Кажется, мне удается найти с товарищами общий язык, мы легко понимаем друг друга: я для них и свой, театралный человек, знающий проблемы изнутри, и руководитель, к которому они могут обратиться, имея претензии к своим непосредственным руководителям. Мое правило — дать человеку высказать все, что накопилось, но не давать сталкивать людей, мне нужны факты, а не слухи, я не хочу недомолвок и догматич-

ных обвинений. Я выслушаю и приму любую критику, может, и я в чем-то ошибаюсь, скажите аргументированно, кто в чем не прав.

Мне кажется, что сейчас очень важно, чтобы правильно решалась задача воспитания и творческого роста молодежи в сочетании с исследовательским опытом мастеров старшего поколения. Молодежь у нас перспективная, хорошая, я с удовольствием встречаюсь, разговариваю с нашими стажерами. Мы даем возможность молодежи планомерно войти в репертуар, раскрыть свои возможности и способности.

Ред. У оперную труппу в этом году, кроме бывших стажеров, никого не брали?

Е. Р. Солистом принят только В. Шость — он уже проходил в Большом театре стажировку, и потому, зная его возможности, мы взяли его в труппу на договор. Сейчас В. Шость приехал к нам уже мастером, время после стажировки не прошло для него даром. Конечно, каждый голос требует еще шлифовки, еще нужен опыт, знание того, как надеть костюм, просто — как выйти на сцену Большого театра. Чтобы певец почувствовал все это, нужно время. Сезон — это достаточный срок для того, чтобы художественное руководство посмотрело, подходит ли артист для нашей труппы.

Ред. Такое решение случайно или в этом — проявление какой-то кадровой политики дирекции театра и оперы?

Е. Р. Для нас это первые шаги к переходу на договорную систему. При существующей системе переизбрания через каждые пять лет у нас не раз случалось, что мы брали людей в труппу, а через год-два выяснялось, что кто-то из них не находил себе применения в нашем театре. А освободить от работы мы можем только через пять лет. Практика заключения договоров на 1 год или 2 намного удобнее.

Ред. На договоре работают только солисты оперы?

Е. Р. Нет, в этом году заключен договор с несколькими артистами хора. Они уже имеют право на пенсию и на очередные 5 лет избраны не были. Но мы не хотим с ними расставаться, ценим их опыт, знание репертуара и считаем, что работа их в театре в течение сезона приносит коллективу пользу. Через год можно будет решить, заключать с этими артистами новый договор или нет.

Ред. Скажите, пожалуйста, как

складываются у вас отношения с заведующими оперой, хором, мимансом?

Е. Р. У нас хорошие деловые отношения, работаем мы в постоянном контакте. Я проводил посещения руководителей по коллективам — хор, миманс. Я выслушал их предложения, послушал товарищей, узнал, что их волнует, какие проблемы, рассказал о том, как я представляю ближайшие задачи. Мы ищем вместе компромиссные решения и в большинстве случаев их находим. Надо искать эти компромиссы прежде, чем возникают конфликты, не доводить до них.

Сейчас в хоре и мимансе есть вакансии — работы много, зарплата по сравнению с другими аналогичными коллективами — низкая. Система надбавок, действующая с октября, изменила ситуацию. В мимансе мы будем проводить целевой конкурс — только для артистов с хореографическим образованием, желающих работать именно у нас в мимансе. То есть это должны быть артисты мимического ансамбля, профессионально исполняющие мимические, игровые эпизоды и могущие достойно заменить артистов балета. Тогда все оперные спектакли мы сможем обеспечить силами объединенного оперного коллектива, и показ оперного репертуара не будет зависеть от возможностей балетной труппы.

Возвращаясь к используемой системе надбавок, хочу сказать и о том, что новые финансовые условия меняют отношения к работе в Большом театре. Так, есть случаи, когда возвращаются к нам артисты хора, несколько лет назад из-за низкой зарплаты ушедшие в другие коллективы. Возвращаются люди с хорошими, свежими голосами, и, конечно, мы их с удовольствием берем. Очень приятно, что пошел обратный приток кадров.

Ред. С какими неожиданными трудностями вам пришлось встретиться в новой работе?

Е. Р. Во-первых, я не ожидал, что работать придется так много, что так велик объем работы. Сейчас я себе уже представляю, как много дел у генерального директора и его замов. У меня с самого начала рабочего дня идет непрерывный поток людей, и я понимаю, что они приходят не просто так, поболтать, а по делу, посоветоваться. Артисты — как дети, никуда мы от этого не денемся, я это знаю, вижу и чувствую. И если руководство с пониманием относится к артистическим проблемам, артисты отвечают над тем же. Любительно можно решить очень много сложных вопросов, но, конечно, если артисты стараются лопать друг друга и помочь. Например, Н. Решетняк должен был петь конкурс имени Чайковского, а в театре в этот день у него — «Пиковая дама». Другой исполнитель Томского — В. Букин — уже неделю болен. Я звоню Букину, спрашиваю, как он себя чувствует, объясняю ситуацию и прошу выручить коллегу. «Конечно, Евгений Тихонович, вопросов нет», — отвечает Букин. Отношения товарищеские, человеческие очень много дают. Если Н. Решетняк не стает в этот день конкурс — все, снимать спектакль тоже нельзя. Другой пример: Н. Раутио была больна, еще не снялась с большого листа, но понимала, как необходимо ее участие в спектакле «Мазепа», который транслировался по радио — эфирный спектакль, огромная союзная аудитория. Спектакль она сняла с блеском, хотя и очень недомола. Но волнение вообще присуще нашей работе.

Такое отношение к интересам театра очень радует. Я имею в виду не только производственные интересы, но и нравственную сторону. За 30 лет в Большом театре я имел счастье наблюдать замечательных мастеров