

# ВОСПИТАНИЕ КАДРОВ — ЗАДАЧА ОБЩАЯ

**ВОСПИТАНИЕ** кадров в коллективе художественно-постановочной части театра приобретает сейчас особенно важное значение. Это связано с усложнением характера производственной деятельности всех цехов постановочной части.

Несколько лет подряд на производственных собраниях коллектива и на страницах нашей внутритеатральной печати поднимается и не находит решения вопрос о состоянии наших технических кадров, которые в недалеком будущем должны заменить специалистов, уходящих на пенсию.

Этот вопрос вызывает беспокойство потому, что нашей основной задачей является проведение всех спектаклей текущего репертуара без художественного брака. А для этого спектакли надо знать, надо изучать, на что уходит целые годы.

Сейчас возрастная картина в кадры художественно-постановочной части складывается следующим образом: около 30—40% (это работники, пришедшие в театр в 1943—1964 гг.) — люди высокой квалификации, наш золотой фонд, как их называл на одном из совещаний Б. Покровский, — энтузиасты. Далее — 10% работников, проработавших в театре 5—7 лет, на которых мы рассчитываем в будущем (если они не решат изменить свою профессию), и 50—60% — это переменный состав: случайные люди, которые приходят и, не проработав порой и 2—3 месяца, уходят.

Наша партийная организация видит свою задачу в том, чтобы воспитательная работа способствовала закреплению кадров в художественно-постановочной части, помогала созданию более стабильного состава технических работников сцены в будущем.

Уже сейчас мы испытываем острую нужду в специалистах, которые работают на подъемно-опускных устройствах сцены во время спектаклей и репетиций.

Наша воспитательная работа до сих пор в основном строилась на индивидуальных беседах с увольняющимися работниками, на воспитании уважения молодых работников к своей профессии. Этому помогали лекции-беседы со старейшими и ведущими мастерами сцены, которые у нас проводились и которые воспитывали уважение к любой, пусть самой незаметной для зрителя работе. Эти беседы в дальнейшем надо проводить гораздо чаще, чем практиковалось до сих пор.

Молодого работника, пришедшего в театр, мы стараемся сразу вовлечь в процесс создания материального художественного оформления спектакля, стремимся дать ему возможность почувствовать, что в динамике действия, перемене картин и оформления, в быстро сменяющихся эпизодах спектаклей современного оперно-балетного театра есть и его большая творческая задача.

К сожалению, эта работа не всегда дает удовлетворительные результаты. Незаинтересованность молодежи в работе на сцене, работе, требующей большого физического труда, непонимание рабочей смены, устаревшие методы работы при низкой материальной оплате — все это очень трудно ликвидировать одними средствами убеждения.

За последние годы ряд сложных технологических перемен в спектаклях механизирован, что внесло значительное облегчение в смену объемных декораций на сцене. Но это — измерная доля из того, что мы должны сделать в этом направлении.

Безусловно, все эти сложности ни в коей мере не снижают задач воспитательной работы, но и не означают, что только воспитательной работой можно бороться за прекращение текучести кадров и что профсоюзная организация и администрация не должны заботиться о будущем обеспечении сцены грамотными и знающими спектакли работниками.

**ЗАДАЧА** наших партийной, профсоюзной и комсомольской организаций и администрации заключается прежде всего в большем общественном внимании к молодому, только что пришедшему в коллектив работнику, в создании таких условий, где он чувствовал бы себя в дружном, сплоченном сообществе людей, живущих интересами своего производства, своего участия в спектаклях как уже идущих, так и вновь создаваемых.

К сожалению, многие молодые работники долгое время чувствуют себя в театре чужаками. Почему? Да потому что они не знают оформления спектаклей, на них за это постоянно покрывают, делают устные выговоры, причем часто в весьма несдержанной форме. К сожалению, наши старшие работники не сразу становятся старшими товарищами молодежи. Выход один — работа с молодежью распространяется и на старых кадровых работников, которым следует более внимательно подходить к молодежи, не забывая о том, что в первые годы своей работы на сцене они сами тоже не знали оформления спектаклей.

Еще очень важный момент, который должен быть неразрывно связан с воспитательной стороной: это требование строгого выполнения Правил внутреннего распорядка. Молодой работник должен чувствовать, что эти правила выполняются не только им, но и администрацией. Соблюдение наших «Правил», являющихся фактически нашими театральными законом о труде, находится под строгим контролем и выполняется со стороны работников. Но, к сожалению, об администрации и местном комитете этого сказать нельзя, потому что «Правила» в зависимости от производственных нужд варьируются весьма легко. Кажется, легче всего отменить или перенести выходной день работников или предложить им работать сверхурочно, сократить перерывы между утренней репетицией и вечерним спектаклем или двумя спектаклями. Но намного тяжелее организовать работу так, чтобы была нормальная рабочая неделя и чтобы в период новых постановок люди не задумывались над тем, будет ли следующий понедельник выходным днем. Все это наносит ущерб воспитательной работе и в немалой степени способствует текучести кадров в художественно-постановочной части. Текучести способствует и ряд других причин, о которых я хочу сказать.

Вот краткий анализ опроса работников, уволившихся из театра и перешедших на другую работу за последние годы: машинно-декорационный цех — тяжелый физический труд, низкая материальная заинтересованность, электроосветительский цех — невозможность продолжения своего образования из-за постоянного двухразового вызова в день и очень низкие льготы.

В последнее время несколько работников постановочной части перешли в технические цехи, мотивируя это тем, что в техотделе нормальный рабочий день, а льготы такие же, как в постановочной части. То есть в одном и том же учреждении при наличии одних и тех же Правил внутреннего распорядка существуют разные условия труда и одинаковые льготы.

**В НАШИХ «Правилах»** одинаковы требования рабочего времени во всех технических коллективах, но люди предпочитают работать там, где все-таки нормальный рабочий день. А почему бы и не предпочесть, если отпускные льготы совершенно одинаковы, а материальная заинтересованность порою и выше там, где нормальная рабочая неделя. Ведь известно, что при двухразовом вызове работник находится в театре весь день — с 10 до 23 часов. Перерыв же не дает возможности съездить домой и отдохнуть, в театре комнаты для от-

дыха нет. Вот и получается, что у человека, работающего 10 раз в месяц при двухразовом вызове ежемесячно 10 дней вычеркивается из жизни для дома, для семьи, для учебы и личного отдыха. Но если это так, то работник должен знать и ощущать реально, что он от производства будет иметь какие-то отпусковые или материальные преимущества. Тогда легче убедить такого работника остаться трудиться в данном коллективе. Сейчас же в материальном стимулировании сложилась несколько странная ситуация, которую за последние годы ввело Министерство культуры ССОР. Я имею в виду прогрессивно-премиальную оплату, которая разделена технических работников на две категории. Одна из них, работающая нормальный рабочий день, по положению получает ежемесячно 40% премиальных, а другая, имеющая двухразовый вызов и по своему положению, трудностям и важности работы не уступающая первой, — получает лишь 20%.

Почему? Этот вопрос нам все чаще задают работники в индивидуальных беседах. Ответить что-либо убедительное мы пока не можем, потому что разъяснения «правильности» данного положения ни от администрации, ни от местного комитета не было. Если мы не можем убедительно ответить на этот вопрос, значит, это идет в минус нашей воспитательной работы.

Мы сейчас работаем при постоянном недокомплекте штатов. В связи с этим интенсивность труда возрастает. Иногда на сложных спектаклях не хватает по норме до 40% работников. Вся их работа ложится на плечи остальных 60%, из которых масса новичков, не знающих, что делать в той или иной перемене картан. И порою поистине героические усилия наших кадровых работников помогают спектаклю пройти на хорошем художественном уровне. И такая работа тоже требует твердого, устойчивого материального стимулирования. А в последнее время получается наоборот. Интенсивность труда растет, а суммы, отпускаемые техническим коллективам на прогрессивно-премиальную оплату согласно приказу министра, ежемесячно уменьшаются.

Немаловажную воспитательную роль среди молодежи играет несколько равнодушное отношение к ветеранам нашего производства. В настоящее время сложилась формальная система поощрения за долголетнюю, безупречную работу в нашем театре. В большинстве своем работники за 25—30 лет труда в театре получают в конверте в качестве вознаграждения на листке бумаги выписку из приказа дирекции об объявлении ему благодарности, а иногда и премии.

Нужны какие-то новые формы поощрения за большую трудовую жизнь, посвященную нашему театру. Мы совершенно не используем почетные грамоты, почетные значки, почетные удостоверения личности, награждения ценными подарками и т. д. Формы поощрения очень много, и их надо использовать. Даже вручение той же выписки из приказа дирекции должно носить всегда торжественный характер. Это в немалой степени будет способствовать уважению к работе на сцене нашего театра.

В заключение хочу сказать о том, что мы можем укомплектовать коллектив художественно-постановочной части стабильным составом молодых работников, которые возьмут все лучшее от старых специалистов сцены, сохранят профессионализм сценических работников, способных создавать самые различные по своей сложности сценические эффекты и помогать постановщикам наиболее полно воплощать свои замыслы в материальном оформлении новых спектаклей.

Но для этого нужны объединенные усилия всех инстанций — администрации театра, общественных организаций. Нужны четкие совместные требования к заботе о благе работника, предусмотренные нашими законами.

**Б. ЛЕЛЮХИН,**  
секретарь партбюро постановочной части театра.

Соб. А. ... 1992 17/15