

РОЛИ И ИХ ИСПОЛНИТЕЛИ

самые различные, но в основу их решения во всех случаях кладутся открытость, доброжелательность, коллегиальность и широкая гласность.

Все наши усилия в воспитательной работе должны находить отдачу в своего рода конечном продукте — формировании личности каждого советского человека, раскрытии всех его способностей, творческого потенциала в профессиональной и общественной деятельности на благо общества. В последние годы в этом смысле происходит благодатный, на мой взгляд, процесс: повсюду в трудовых коллективах, партийных организациях ищут и находят все более эффективные организационные начала, способствующие наиболее полному раскрытию духовных ресурсов человека и коллектива в целом. Это относится и к творческому труду представителей художественной интеллигенции, хотя здесь необходимо, как подчеркнул в докладе на июньском Пленуме ЦК КПСС товарищ К. У. Черненко, глубокое понимание специфики и сложности художественного творчества.

С учетом этого положения партийная организация, весь наш коллектив также добиваются создания наиболее творческого морально-психологического климата, в котором каждый актер мог бы сполна проявить свои особенности и вместе с тем работать в атмосфере требовательной творческой дисциплины.

Да, творческая дисциплина складывается из множества трудно определяемых взаимодействий, взаимодействий, каждый из которых не всегда поддается анализу и учету. Но все вместе они оказывают заметное влияние на результат, в нашем случае — на уровень исполнения спектаклей, а значит, и их художественного идеологического воздействия на зрителей. И недо как-то попытаться научиться этим влиянием управлять, выработать определенные критерии, позволяющие учитывать нежелательные проявления и бороться с ними.

Как это сделать? Можно было бы пойти по традиционному пути. В художественном руководстве есть ответственность за каждый спектакль. Они дают протокол, фиксируют (или по крайней мере должны это делать) все замечания по качеству исполнения и художественного оформления. Но так уж сложилось, что в протоколы попадают лишь крупные упущения — на уровне ЦП,

Мелкие огрехи зачастую остаются без внимания. Потом эти протоколы за определенный период рассматриваются и, если существует архив, мирно в нем исстевают.

Эта система грешит еще и тем, что практически оценке, если не происходит ничего экстраординарного, оказывается обезличенной: спектакль прошел на высоком художественном уровне, замечаний нет. А если и есть к отдельным исполнителям, то без сопоставления с работой того же актера в той же партии в нескольких предыдущих спектаклях.

Нельзя, скажем, выяснить причины снижения качества исполнения. Кроме того, тут всегда есть возможность обвинить каждого в субъективности, в пристрастном отношении, в прочих смертных грехах. А это почва для конфликтов отнюдь не творческих. Мы в нашем коллективе избрали несколько иной метод.

От протоколов мы не отказались, но несколько видоизменили и дополнили их. Например, учли занятость артиста в репертуаре. Ведь каждой актерской категории соответствует определенная норма сыгранных спектаклей в месяц, причем без учета сложности и характера партий и количества ролей, исполняемых в одном спектакле.

А при нашей небольшой труппе и обширном репертуаре практически всем приходится танцевать аса. Конечно, это корабельств в ведущую партию не выйдешь, но обратная картина наблюдается, а единица учета асоду — спектакль. Так вот, чтобы определить реальную индивидуальную занятость каждого артиста, мы провели классификацию всех ролей по всем спектаклям нашего репертуара. Это же искусство создал условную систему за каждой партией, учитывающую и актерские категории, и использование каждого исполнителя в спектаклях текущего репертуара.

Полученные коэффициенты довели до сведения коллектива, был создан выборный орган по ведению учета персона-

льной занятости. Что это дает? Во-первых, объективную оценку личного вклада каждого в труд всего коллектива, нечто среднее коэффициенту трудового участия при бригадном подряде. А еще это позволяет учитывать индивидуально качество работы каждого.

Если, скажем, актер А. фигурирует в протоколе спектакля, то можно взять тот документ и посмотреть, каков коэффициент участия актера. Можно сделать анализ за длительный период, скажем, за квартал.

И эти цифры с достаточной степенью объективности могут показать, что актер А. либо стал прохладнее относиться к своей работе вообще, либо это случил. Надо выяснить, то ли в тот день актер плохо себя чувствовал, то ли нужно выделить ему дополнительное репетиционное время. Пример, разумеется, утрирован, но сама система учета позволяет иметь некоторые вполне объективные ориентиры и служит ирядным стимулом для укрепления вышеназванной неформальной дисциплины. Более того, она дает твердые количественные критерии стимулирования и поощрения.

Так, если артист низкой категории по итогам учета постоянно танцует партии, категория более высокой, то, следовательно, есть основание повысить ему категорию. И плановая плановая, контроль со стороны коллектива, исключение критерии объективности более того, система учета индивидуальной занятости позволила нам упорядочить вопрос с составом исполнителей и плановыми вводами в мало обеспеченные составы спектакли. В силу нашей гвардейской специфики при определенном составе труппы для успешной эксплуатации всех значащихся в асиде спектакле необходимо, чтобы каждый из них был обеспечен как минимум тремя составами исполнителей по каждой партии.

Мы создали сетку, в которой каждой графе по вертикали соответствует одна из партий репертуара, а по горизонтали — фамилия исполнителя. Ес-

тественно, были учтены все партии и все артисты. Эта сетка наглядно показала наши узкие места. И позволила составить поименный перспективный план вводов на 2 года вперед. Поскольку каждый новый ввод — это не только репетиционное время в зале, занятости и без того загруженных до предела концертмейстеров и репетиторов, но и новый костюм, который надо изготовить, то нетрудно оценить значение такого перспективного плана.

Еще один аспект. План введен до сведения всех, и каждый артист знает перспективы своей сценической деятельности на два года вперед, что является дополнительным стимулом творческого роста и укрепления нравственного климата коллектива.

В принципе во всем этом нет ничего нового. В каждом театре или сценическом коллективе ведутся протоколы спектаклей, во многих существует своя классификация ролей и ведется статистика для оценки индивидуальной занятости исполнителей. Но мы вслед за созданием перспективного плана вводов сделали следующий шаг в том же направлении.

Практически во всех труппах существует система творческих заявок, но есть исполнители заявляют о себе желаний выступить в той или иной партии репертуара. Последуют эти заявки в течение какого-то определенного периода, изучаются художественным руководством, что-то принимается к сведению, что-то — так бывает чаще — за текущей откладывается на потом и благополучно забывается до поры, пока снова не придет время собирать заявки. Тогда вся циклы повторяется. Система, прямо скажем, малорезультивная. И отношения к заявкам чаще несерьезные: составляются они нередко без учета реальных возможностей своих и потребностей репертуара, а для некоторых и вовсе служат поводом удерживания в отпуске. Но в то же время при должной организации эти самые творческие заявки могут служить немалым дополнительным стимулом профессиональ-

ного роста и укрепления исполнительской дисциплины.

В «Московском классическом балете» этот стимул решили использовать. Все творческие заявки сводятся в точно такую же таблицу, как и при составлении планов вводов, а затем таблицы сравниваются. При совпадении все просто. Поэтому анализируются только случаи несовпадения. Тут возможны разные ситуации. Во-первых, просто проглядели. Бывает, за текущей и прочими работами, нередко к творчеству отношения не имеющими, можно проглядеть вещи самые очевидные.

Во-вторых, некоторые актеры по инерции — эта система у нас только еще вводится — отнеслись к заявке несерьезно, без учета исполнительского профессионального уровня.

В этих случаях все ясно. В первом недогляд сразу устраняется, а во втором актеру на основании учета его занятости в репертуаре за длительный период времени, скажем, за сезон, указывается на несоответствие возможностей и пожеланий, причем не как-то на ходу, а в кулуарах, а не заседаниями художественного комитета общественных организаций, аргументировано и в корректной форме.

Но бывает и сложное положение. Ввод бы и вполне актер претендовать на эту партию. Но, с одной стороны, некоторые сомнения имеются. С другой, к примеру, именно эта партия обеспечена тремя составами исполнителей, к которым претензий нет. А вот другая, не менее сложная и интересная партия имеет только двух исполнителей. В таком случае актера за том же художестве послышаю до все сложности часто технологические. То есть вместе с ним решается, насколько выполнение заявки целесообразно как для него самого, так и для коллектива. В случае же если актер, несмотря на все сомнения, жаждет танцевать именно эту партию, ему дается возможность выучить ее с репетитором и концертмейстером. Для этого выделяется и зал, и время. Вообще ситуации могут быть,

творческих заявок составляется итоговый план, которым корректируется перспективный план вводов, составленный художественным руководством, и итоги олять же сообщаются коллективу. Причем сбором и обработкой творческих заявок занимаются местком и комитет ВЛКСМ, они же контролируют и выполнение плана.

Повторю, такой порядок работы с творческими заявками у нас только начинает вводиться. Естественно, при его осуществлении возможны некоторые шероховатости, но несомненно одно: уже сейчас мы добились более серьезного критического отношения артистов к собственным возможностям; обогатили себе довольно непростое положение с репетиционным временем и залом. Ведь актер, зная, что эту партию ему предстоит выучить и исполнить, помимо отведенного ему расписаниям времени, работает над ней самостоятельно, дополнительно и к началу репетиций, как правило, приходит с готовой ролью, нуждающейся только в окончательной шлифовке.

Вообще эта система уже на стадии ее разработки и в самом начале применения существенным образом стимулировала творческую активность коллектива, способствовала укреплению атмосферы поиска и заинтересованности каждого в работе аса. И что очень важно — заставило каждого исполнителя оценить свою роль в труппе и свою персональную работу. Это было и более добросовестное отношение к работе, обусловленное ясным пониманием как своих задач, так и возможностей труппы, сложностей работы художественного руководителя. А в результате — укрепление всех вышеперечисленных видов и видов дисциплины, основанное на создании своей личной причастности и ответственности за все, что происходит в сложном творческом коллективе.

А. ЛИТВИНОВ

директор-распорядитель, секретарь партийной организации хореографического ансамбля «Московский классический балет»