

сил констатационный, а не аналитический характер. Весьма показательно, что в докладе не была названа ни одна фамилия.

Доклад т. Мошинского произвел такое впечатление, как будто пришел в театр человек со стороны, понаблюдав кое за чем, поговорил кое с кем и вот, вместо того, чтобы дать глубокий и всесторонний анализ причин как побед театра, так и его поражений, рассказывает слушателям о том, что он увидел.

Между тем, нельзя сказать, что директор Ставропольского театра целиком самоустраанился от руководства творческой жизнью коллектива, полностью передоверил решение этих вопросов главному режиссеру, ограничил круг своих интересов только вопросами административными, хозяйственными, финансовыми. Но при решении творческих вопросов директор театра не всегда исходит из принципиальных, партийных, государственных соображений.

Выступая перед коллективом с докладом о деятельности театра за целый сезон, тов. Мошинскому надлежало в первую очередь проанализировать и оценить свою собственную работу, свои ошибки, — а их у него не мало, — вскрыть причины неправильных, нездоровых взаимоотношений, сложившихся между директором театра и главным режиссером.

Когда три с половиной года назад был упразднен институт художественных руководителей в театрах, это было направлено прежде всего к укреплению единоначалия директоров. Вместе с тем, это возложило на них гораздо большую ответственность, чем это было раньше. Директор стал полновластным хозяином театра, осуществляющим с помощью главного режиссера идейное и художественное руководство всей творческой жизнью коллектива. Директор отвечает сейчас за все стороны деятельности театра, и прежде всего за его художественную практику, за то, насколько верно и активно осуществляет коллектив свою основную идейно-творческую задачу — быть проводником политики Коммунистической партии и Советского государства.

Не все директора правильно поняли свою роль в этих новых условиях. Некоторые в недоумении разводили руками: как же ему, директору, решать творческие вопросы, руководить художественной жизнью коллектива? Как ему строить свои взаимоотношения с главным режиссером, чтобы не подменять последнего, но и не оказаться у него на поводку, не выпустить из своих рук руководство художественной жизнью коллектива?

Конечно, не так легко и просто организовать и построить эти взаимоотношения. Это длительный и сложный процесс. Единоначалие директора отнюдь не означает превращения главного режиссера просто в постановщика спектаклей, не снимает с главного режиссера ответственности за идейно-художественное качество всей работы театра. Руководство директора всей творческой жизнью коллектива также вовсе не означает, что директор должен «подмять» под себя главного режиссера, зачеркнуть его творческую индивидуальность. Наоборот, руководя всей творческой жизнью театра, занимаясь всеми ее сторонами, директор обязан стремиться к тому, чтобы обеспечить наиболее полное проявление творческой индивидуальности главного режиссера, чтобы раскрыть и использовать все способности и возможности очередных режиссеров и каждого актера, чутко прислушиваться к их мнениям, советам, запросам, критическим замечаниям.

Руководство творческой деятельностью коллектива требует от директора повседневной, кропотливой, сложной работы. Эта работа не может строиться по шаблону, по готовым трафаретам, а нуждается также в творческом, живом отношении к делу. Она пронизывает и охватывает все