

ЧТО ЖЕ ВСЕ-ТАКИ С ТЕАТРОМ?

ВОПРОС, КОТОРЫЙ ВОЛНУЕТ МНОГИХ ВОЛГОГРАДЦЕВ

После известной заметки в газете «Советская культура», где сообщалось о закрытии Волгоградского драматического театра, в нашу редакцию стали приходить письма читателей, раздаваться телефонные звонки. Мистик все-рвез изволновало это сообщение. Недавно «Волгоградна» опубликовала коллективное письмо работников треста «Волгограднефтегеофизика», которые протестовали против подсобного решения проблемы. И все-таки — что же будет с театром? Вопрос начальнику областного управления культуры Л. А. Веденгину.

— **М** ОГУ СРАЗУ успокоить поклонников театра: никто закрывать его не собирается. — ответил Лев Алексеевич. — Это был бы самый легкий и, наверное, самый неудачный способ разрешить накопившиеся проблемы. Как говорится, ломать — не строить, душа не болит. А как быть, если она именно болит? О театре, которому в этом году исполняется 70 лет, о коллективе, в котором одних только актеров насчитывается 47 человек. Как быть с ними?

И в то же время оставлять поезд на тех же путях оказалось невозможным, ибо эти пути вели в тупик. Внутренние болезни в коллективе — групповщина, подсиживание, склоки — достигли той степени, когда нездоровые страсти начали бурно выплескиваться наружу, а страдало в конечном счете зритель.

— Но справедливости ради приходится признать, что лекарства от упомянутых болезней, образно говоря, искали не в тех аптеках?

— Да, как это ни грустно. Менялись директора, главные режиссеры. Если откровенно, была надежда на то, что с приходом «сильной личности» все как-то утрясется. Но время шло, «личности» менялись, а коллектив все стремительнее сдвигался в болото интриг и междоусобиц, и для служения высокому искусству уже не оставалось ни времени, ни желания.

И тогда встал вопрос: доколе же нам продолжать рокировку руководителей театра? Неужели же проблема рокового театрального треугольника — директор, главреж, труппа — решается комбинацией его вершин? Видимо, дело гораздо серьезнее. Как советовал Козьма Прутков, необходимо зреть в корень.

В самом деле, отчего возникают нездоровые явления, характерные, кстати, для очень многих театров страны? Да оттого, что организация театрального дела, существовавшая за десятки лет существования, пришла в вопиющее противоречие с современными требованиями к искусству. Сейчас актеры не заинтересованы в конечном результате своего творчества. Им безразлично, при полном или пустом зале идет спектакль. Они не несут ответственности за репертуарную политику. Их развращает уравниловка, поскольку независимо от занятости в спектаклях они все равно получают свой оклад. Примеры можно продолжать и далее.

— Какая же выход в данной ситуации?

— Выход подсказан самой жизнью. В театре начат эксперимент, который преследует три главные цели: коллективная ответственность, стимулирование творчества и оплата труда по конечному результату. Это, так сказать, здание идеи. Фундамент же ее — договорная си-

стема управления культуры с художественным руководителем и художественного руководителя с актерами на срок от 1 года до 3 лет.

К чести актеров драмтеатра, надо сказать: они полностью осознали, что оказались в тупиковом положении, и нашли мужество поступиться личными и групповыми интересами ради общей пользы. На собрании коллектива было единогласно принято решение о переходе труппы на договорную систему. Все актеры написали заявления с просьбой перевести их на договор. Администрация театра удовлетворила просьбу.

Мы уверены, что это многообещающее начало. Актеры должны заниматься своим прямым делом: изумлять зрителя творчеством на сцене, а не интригами в кулуарах. Новая система даст им такую возможность. Художник сможет утвердить себя лишь своим искусством, а не различными приходящими околотеатральными обстоятельствами.

— Но переход на договор — это лишь первый шаг. Необходимо идти дальше, иначе мы опять рискуем начать слепой бег по кругу?

— Безусловно. Сделан пока лишь первый, но самый трудный шаг. Это очень отчаянно, но этого уже мало. Сейчас мы пригласили молодых и перспективных режиссеров. Они познакомятся с коллективом, изучат обстановку, и с их помощью эксперимент будет двигаться дальше. Путь здесь один — разумное сочетание единоначалия и демократии в театре. Все самые острые и насущные вопросы будут решаться сообща с труппой, без мелочной опеки со стороны. Однако вся полнота ответственности за принятие решения будет лежать на творческом лидере. Будет совершенствоваться оплата труда актеров, основным принципом которой станет конечный результат — то есть высокое идейно-художественное качество спектаклей.

Перестройка театра — это не только реорганизация труппы, ведь коллектив театра насчитывает 240 человек. Нужны новые формы организации труда административно-управленческого персонала, обеспечивающих цехов, в которых намечены пути внедрения бригадного подрада.

Да, театру, как, впрочем, и управлению культуры, придется нелегко. Мы неминуемо столкнемся с роковыми устаревшими правилами и инструкций, активным неприятием перемен у части театральных и околотеатральных кругов. Однако иного пути нет. Либо театр вернет себе былую славу и любовь своих почитателей, либо окончательно потеряет их. Третьего не дано.

Интервью вел
В. АПАЛИКОВ.