

## СОДЕРЖАНИЕ

---

Вступление: утраченное и обретенное вновь 7

### **Часть I. Начало** 17

Глава 1. Анимация 19

Глава 2. Рождение PIXAR 37

Глава 3. Определяющая цель 61

Глава 4. Формирование лица PIXAR 83

### **Часть II. Защита нового** 101

Глава 5. Честность и искренность 103

Глава 6. Страх и неудача 125

Глава 7. Голодный Зверь и «уродливый ребенок» 149

Глава 8. Перемены и хаотичность 165

Глава 9. Скрытое 189

<b>Часть III. Как достичь понимания</b>	<b>207</b>
Глава 10. Расширение видения	209
Глава 11. Неопределенное будущее	243
<b>Часть IV. Тестирование уже известного</b>	<b>261</b>
Глава 12. Новая задача	263
Глава 13. День замечаний	295
Послесловие: Стив, которого мы знали	315
С чего начать?	333
Благодарности	339
Об авторах	343

## ВСТУПЛЕНИЕ: УТРАЧЕННОЕ И ОБРЕТЕННОЕ ВНОВЬ

---

**К**аждое утро, заходя в здание студии Pixar Animation, я не перестаю поражаться уникальности этого места. Я прохожу через двойные двери мимо шестиметровой скульптуры символа студии — лампы Люксо-младшей в красивейший атриум со стеклянным потолком. Атриум украшен фигурами героев из «Истории игрушек» Базза Лайтера и Вуди, собранными в человеческий рост из кубиков Lego. Затем я поднимаюсь мимо развешанных на стенах набросков и рисунков, изображающих персонажей наших 14 фильмов. И хотя я ходил этим путем уже тысячи раз, сердце мое по-прежнему начинает биться сильнее.

Здание штаб-квартиры Pixar (расположенной на площади в 15 акров на месте бывшего консервного завода неподалеку от моста Бей-Бридж в Сан-Франциско), о котором я рассказываю, носит официальное название «Стив Джобс билдинг». Легендарный Стив Джобс действительно принимал самое активное участие в проектировании его фасада и интерьеров. В здании отлично продумана система входов и выходов. Рядом с ним располагаются футбольное поле, волейбольная площадка, бассейн и амфитеатр на 600 зрительских мест. Некоторые посетители не понимают шарма этого места: по их мнению, оно просто фантазия, не имеющая особого смысла. Между тем главная ценность этого здания — не в показной роскоши, а в создании уникального профессионального сообщества. Стив всегда хотел, чтобы эти стены помогали нашей работе, создавая возможности для плодотворного сотрудничества.

Работающие в Pixar аниматоры имеют право — и мы даже призываем их к этому — украшать свое рабочее пространство в любом приятном для них стиле. Они проводят целые дни внутри розовых кукольных домиков с миниатюрными люстрами; в подобиях хижин из настоящего бамбука или во дворах, высокие стены которых возведены из полипропилена и мастерски раскрашены под камень. Одна из ежегодных традиций компании — фестиваль Pixarpalooza, на котором доморощенные рок-группы борются за сердца слушателей на главной лужайке перед офисным зданием.

Короче говоря, компания ценит все способы самовыражения сотрудников, и это производит сильное впечатление на посетителей. Они часто признаются, что, входя в здание Pixar, испытывают зависть, будто им чего-то не хватает на их собственной работе — особой энергетики, ощущения сотрудничества и неограниченной креативности, витающих в воздухе возможностей. На что я отвечаю: да, да, вы правы, именно это ощущение — которое можно описать словами *избыточность*, *пренебрежение правилами* или даже *прихоть* — является неотъемлемой частью нашего успеха.

Но уникальной компанию Pixar делает совсем не это.

Мы признаем, что у нас, как и у любой другой компании, всегда есть и будут проблемы — причем многие из них для нас невидимы. Но мы усердно работаем над тем, чтобы увидеть их, пусть даже увиденное и лишит нас покоя. Зафиксировав проблему, мы направляем на ее решение всю свою энергию. Именно поэтому я так люблю приходить на работу ранним утром — утренние «мозговые штурмы» мотивируют меня, разделяют ощущением ясности моей миссии.

Однако было время, когда я совершенно не понимал, в чем состоит цель моего пребывания в Pixar. Думаю, что рассказ об этом изрядно вас удивит.

**22** ноября 1995 года мультфильм «История игрушек» дебютировал в кинотеатрах Америки, и эта премьера стала самой значительной премьерой на День благодарения за всю историю анимации. Критики превозносили его, называя «изобретательным» (*Time*), «блестящим

и ликующе остроумным» (*The New York Times*), «провидческим» (*Chicago Sun-Times*). А газета *Washington Post* написала, что в поисках подходящего сравнения стоит обратиться к 1939 году и фильму «Волшебник из страны Оз».

Создание «Истории игрушек» — первого художественного фильма, полностью анимированного на компьютере, — требовало всего нашего упорства и мастерства, высшей степени технического колдовства и самой что ни на есть прозаической выносливости. Около ста мужчин и женщин, создававших фильм, переживали бесчисленные взлеты и падения, постоянно думали о том, что от этого 80-минутного эксперимента зависит их выживание. В течение пяти лет мы боролись за то, чтобы сделать «Историю игрушек» такой, как мы считаем нужным. Мы сопротивлялись советам руководителей Disney, веривших, что раз уж им удалось добиться значительного успеха со своими мюзиклами, то и нам стоит наполнить свой фильм песнями. Мы несколько раз полностью переписывали сценарий, чтобы сделать его максимально правдоподобным. Мы работали ночами, по выходным, в праздники — и чаще всего даже не жаловались на это. Несмотря на свое положение новичков в анимационном мире и финансовые трудности молодой студии, мы вывели простое умозаключение — если нам удастся сделать продукт, который самим хочется смотреть, его захотят увидеть и другие. Все это время мы чувствовали себя Сизифами, закатывающими на гору тяжелый камень. Будущее Pixar висело на волоске. Своим примером мы доказали, что творческим людям следует доверять своим инстинктам.

«История игрушек» стала самым кассовым фильмом 1995 года — ее показы по всему миру принесли Pixar 358 миллионов долларов. Однако мы гордились не только этой цифрой. В конечном счете деньги представляют собой лишь один из инструментов оценки успешности компании, и порой не самый объективный. Куда приятнее мне было смотреть сам фильм, плод наших усилий. Рецензия за рецензией рассыпались в похвалах отлично выведенной сценарной линии и великолепным трехмерным персонажам — лишь мимоходом отмечая, что созданы они на компьютере. И хотя наша работа стала возможной благодаря значительному количеству инноваций, технология не затмила главного: мы сделали отличный по своему содержанию фильм!

На личном уровне «История игрушек» помогла мне достичь цели, к которой я стремился более двух десятилетий. Я начал мечтать о ней еще мальчиком. Ребенок 1950-х, я мечтал о том, как стану аниматором в Disney, но совершенно не представлял себе, как этого добиться. В какой-то момент я инстинктивно осознал, что моей помощницей станет компьютерная графика — в те времена совершенно новая область. Если я не умел хорошо рисовать руками, мне было просто необходимо найти какой-то другой способ. В старших классах школы я загорелся желанием создать первый художественный фильм, анимированный с помощью компьютера, и последующие 20 лет трудился над этим.

Осуществив вожденную мечту, я испытал невероятное облегчение и приятное возбуждение — по крайней мере поначалу. После выхода «Истории игрушек» мы вывели акции компании на открытый рынок, собрали достаточно денег, чтобы обеспечить свое будущее как независимого производителя, и начали работать над двумя новыми полнометражными проектами — «Приключения Флика» и «История игрушек 2». Все шло так, как мы хотели, однако я почувствовал, что постепенно начинаю дрейфовать. Я утратил масштабное видение. Я стал задаваться вопросом: «Действительно ли я хочу этим заниматься?» Сомнения удивляли и смущали меня, и я старался держать их при себе. Я находился на посту президента Pixar почти все время существования компании. Я любил свою работу и разделял все ценности компании. Тем не менее я не мог отрицать очевидное: достижение заветной цели, определившей мою профессиональную жизнь, привело к тому, что у меня не осталось никакой другой. *«И что теперь?»* — спрашивал я себя. — *«Не пришло ли время для нового смелого шага?»*

Мне не казалось, что Pixar «прибыла на конечную станцию» или что моя работа в компании близится к концу. Я знал, что перед нами стоят большие задачи. Компания быстро росла, требовалось улаживать массу акционеров, и мы изо всех сил старались запустить в производство два новых фильма. Иными словами, мне было чем занять свое рабочее время. Однако у меня исчезло внутреннее ощущение цели — в юности заставлявшее спать на полу компьютерной лаборатории, чтобы иметь возможность дольше поработать на компьютере, постоянно решать в уме головоломки и наполнявшее энергией каждый мой рабочий день во взрослом

возрасте. Я потратил два десятилетия на сооружение поезда и прокладку путей для него. Теперь же сама мысль о том, чтобы сесть в этот поезд и поехать, наводила на меня скуку. *«Хочу ли я производить один фильм за другим? — спрашивал я себя. — В чем должен состоять мой новый организующий принцип?»*

Поиски ответа заняли целый год.

**С** самого начала я знал, что моя профессиональная жизнь будет каким-то образом делиться между Кремниевой долиной и Голливудом. Я попал в киноиндустрию в 1979 году — меня нанял на работу Джордж Лукас, воодушевленный успехом «Звездных войн» и желавший внедрить в отрасль высокие технологии. Однако он решил не работать в Лос-Анджелесе. Вместо этого он открыл свою компанию (Lucasfilm) на севере залива Сан-Франциско. Наши офисы располагались в Сан-Рафаэле, примерно в часе езды от Пало-Альто, сердца Кремниевой долины — эта местность только приобретала известность в период бурного роста компьютерной и полупроводниковой отраслей. Местоположение компании давало мне возможность с максимально близкого расстояния наблюдать за развитием огромного количества производителей оборудования и программ — не говоря уже о венчурном финансировании, направлении, которое всего через несколько лет покорило Кремниевую долину и начало управлять ею из офисов на Сэнд-Хилл-роуд.

Я приступил к работе в самое динамичное и беспокойное время. Мне довелось наблюдать взлет множества стартапов, развившихся благодаря отличным идеям — а затем бесславное их выгорание. Работа в Lucasfilm — а именно слияние кинопроизводства с технологиями — означала постоянное общение с руководителями таких компаний, как Sun Microsystems, Silicon Graphics и Cray Computer. С некоторыми из них мне удалось установить довольно тесные отношения. В те времена я был прежде всего ученым, а не менеджером, поэтому внимательно изучал всех этих парней и траектории развития их компаний, надеясь научиться чему-то новому. Постепенно начала проявляться определенная тенденция — у кого-то возникала творческая идея, он находил финансирование, приглашал на работу множество толковых людей, а затем создавал и начинал

продавать продукт, привлекавший всеобщее внимание. Первый успех приводил к последующему. Компания вызывала интерес у лучших программистов и инженеров. Ей удавалось привлекать клиентов, имевших интересные и сложные проблемы, требовавшие решения. По мере роста таких компаний все чаще возникали разговоры об их подходах к смене парадигмы, а когда портреты их CEO рано или поздно (но неизбежно) появлялись на обложке журнала *Fortune*, их начинали превозносить как «Титанов Нового». Не могу не сказать и пару слов о доверии. Лидеры этих компаний вызвали невероятно сильное доверие. Оно и понятно: ведь для того, чтобы взлететь так высоко, нужно быть выдающимся человеком.

Однако иногда эти компании делали что-то глупое — не то, что кажется глупым в ретроспективе, а очевидно глупое в реальном времени. Я хотел понять, почему. *Что заставляло толковых руководителей принимать решения, отправлявшие их компании под откос?* Я не сомневался, что они верили в правильность своих действий, однако что-то их ослепляло — и не давало им увидеть проблемы, угрожавшие перевернуть все с ног на голову. В результате их бизнес надувался подобно мыльному пузырю, а затем лопался. Больше всего меня удивляло не то, что компании росли и разорялись или что бизнес-ландшафт постоянно менялся благодаря развитию технологий, а то, что руководители этих компаний были настолько сосредоточены на конкурентной борьбе, что никогда не заглядывали в сердцевину того, что делают, и не понимали, какие разрушительные силы влияют на них.

На протяжении многих лет, пока Рихар мучительно искала свой путь — сначала торгуя оборудованием, затем программами, а позднее занявшись созданием короткометражных анимационных фильмов и рекламой, — я спрашивал себя: допустим ли мы какие-нибудь глупые ошибки, если Рихар сумеет стать успешной? Помогает ли внимание к ошибкам других глубже понять самих себя? Или же для лидеров типично в какой-то момент становиться слепыми к опасностям, угрожаящим бизнесу? Очевидно, что в любой, даже самой толковой и креативной компании всегда возникает какой-то опасный разрыв в понимании происходящего. Я решил серьезно разобраться с этой загадкой.

За год, прошедший после дебюта «Истории игрушек», я постепенно начал понимать, что моя новая главная задача как раз и должна



заключаться в разгадке этой тайны. Мною овладело желание защитить Pixar от действия сил, разрушивших уже не одну компанию. Я начал более четко воспринимать себя как лидера. Мне предстояло посвятить себя изучению того, по каким принципам выстраивать не только работу успешной компании, но и устойчивую творческую культуру. Переключив свое внимание с решения технических проблем на изучение философии правильного менеджмента, я получил новый источник вдохновения, а с ним и уверенность в том, что второй акт нашей пьесы будет не менее захватывающим, чем первый.

**М**оя цель всегда состояла в том, чтобы создать в Pixar культуру, способную пережить ее лидеров и основателей — Стива, Джона Лассетера и меня. Также я считал своим долгом поделиться основами моей философии с другими лидерами, более того — со всеми, кто пытается объединить конкурирующие — но при этом всегда дополняющие друг друга — силы искусства и коммерции. Иными словами, вы держите в руках результат моей попытки изложить на бумаге идеи о том, как мы выстроили культуру, ставшую краеугольным камнем нашей компании.

Эта книга написана не только для людей из Pixar, как руководителей, так и аниматоров. Она полезна всем, кто хочет работать в среде, стимулирующей креативность и быстрое решение проблем. Я убежден, что настоящий лидер помогает творческим людям стремиться к совершенству вне зависимости от типа бизнеса, в котором они работают. Моя задача в Pixar — а также в компании Disney Animation, которую мы с моим многолетним партнером Джоном Лассетером возглавили после покупки Pixar компанией Walt Disney Company в 2006 году, — состояла также и в том, чтобы позволять сотрудникам делать лучшее, на что они способны. Мы исходим из того, что наши люди талантливы и хотят внести свой вклад в общее дело. Мы признаем, что наша компания (порой ненамеренно) душил свои таланты миллиардами способов. И, наконец, мы пытаемся выявить препятствия в работе и устранить их.

Я потратил почти 40 лет на размышления о том, как помочь толковым и целеустремленным людям выстраивать между собой эффективные

рабочие отношения. С моей точки зрения, работа менеджера состоит в создании плодотворной среды, сохранении ее в здоровом виде и пристальном контроле над всем, что способно ее испортить. Я верю, что способность к креативности — какую бы форму она ни принимала — есть у любого человека, а помощь в ее развитии — это благородное занятие. Однако мне всегда было интереснее искать препятствия, которые мы часто не замечаем и которые подрывают креативность, свойственную каждой успешной компании.

Основная мысль этой книги такова: путь к креативности чреват множеством препятствий, и для защиты творческого процесса следует сделать несколько активных шагов. На следующих страницах я буду много говорить о том, что мы делаем в этом отношении в Pixar, однако больше всего меня интересуют механизмы, связанные с неопределенностью, нестабильностью, отсутствием искренности и многих других вещей, которые зачастую скрыты от нас. Я уверен: лучшие менеджеры способны признать, что они в чем-то некомпетентны, и справиться с этим. Так следует поступать не только потому, что смирение — это добродетель, но и потому, что иным способом руководитель не сможет добиться прорывов. Я верю, что менеджеры должны смягчать контроль, а не ужесточать его. Они должны принимать на себя риски, доверять людям, с которыми работают, и стремиться облегчить им условия деятельности. А кроме всего прочего они должны выявлять и устранять все то, что вызывает у людей ощущение страха. Более того, успешные руководители должны признать, что создаваемые ими модели могут оказаться неверными или неполными. Шанс научиться новому появляется у нас, только когда мы признаем, что чего-то не знаем.

Эта книга состоит из четырех разделов — «Начало», «Защита нового», «Как достичь понимания», «Тестирование уже известного». Это не мемуары, однако для того, чтобы понять сделанные нами ошибки и уяснить полученные уроки, я буду время от времени погружаться как в историю своей собственной жизни, так и в историю Pixar. Я расскажу о том, как достичь результата путем наделения сотрудников полномочиями и защиты их от разрушительных сил, подрывающих даже самые сильные компании. Надеюсь, что мой рассказ о наших заблуждениях в период работы в Pixar и Disney Animation поможет читателям избежать

ловушек, которые мешают развитию, а иногда и губят компании. Выявление этих ловушек — не философское упражнение, а крайне важная и даже основная миссия лидера. После достижения первого успеха руководителям Ріхаг пришлось спокойно взглянуть в глаза друг другу и обратить внимание на то, что происходит вокруг. Бдительность нужна во всем. По сути, моя книга рассказывает о том, насколько необходимо постоянно анализировать происходящее и руководствоваться интуицией. Думаю, что именно такая тактика позволяет раскрыть способности, заложенные в каждом из нас изначально.

ЧАСТЬ I

---

**НАЧАЛО**

## ГЛАВА 1

---

### АНИМАЦИЯ

**Ц**елых 13 лет в большом конференц-зале Pixar (который мы называли West One) стоял стол. Сам по себе он был прекрасен, однако постепенно я начал его ненавидеть. Длинный и тонкий, он напоминал столы из комедийных скетчей, за которыми ужинает пожилая обеспеченная пара — двое друг напротив друга, а между ними канделябр. Во время разговора супругам приходится кричать. Этот стол, выбранный дизайнером, которому покровительствовал Стив Джобс, действительно был очень элегантным — но ужасно мешал работе.

Мы проводили за этим столом свои регулярные встречи и обсуждение фильмов. Тридцать человек сидели по обе стороны стола в две длинные линии, еще множество — за их спинами вдоль стен, и вся эта невыносимая конфигурация исключала нормальное общение. До несчастных, сидевших на дальних концах стола, свежие идеи попросту не доходили. Более того, поскольку режиссеру и продюсеру обсуждаемого фильма нужно слышать все, что говорится, они должны были находиться в центре стола. Там же располагалась «творческая элита» Pixar — креативный директор Джон Лассетер и я, а также целый ряд самых опытных режиссеров,

продюсеров и сценаристов. Для верности мы расставляли специальные карточки с именами (как на торжественном ужине).

Когда дело касается творческого вдохновения, титулы и иерархия теряют смысл. Я в этом искренне уверен. Тем не менее мы подспудно позволяли этому столу — и ритуалу с именными карточками — посылать участникам совершенно иной сигнал: чем ближе место к центру стола, тем важнее роль. И, соответственно, чем дальше от центра, тем меньше шансов вставить свои «пять копеек» — удаленность от центра дискуссии автоматически превращала человека в незваного гостя. Как я уже сказал, множество людей сидели на стульях по краям комнаты «третьим слоем». Сами того не желая, мы собственноручно воздвигли преграду, мешавшую людям участвовать в обсуждении.

Мы проводили вокруг этого стола бесчисленные собрания именно по такой схеме — совершенно не чувствуя, что подрываем собственные устои. Почему же мы были так слепы? Проблема состояла в том, что и принцип рассадки, и карточки служили для удобства руководителей, включая и меня. Мы не видели в этом ничего неправильного, потому что не чувствовали себя исключенными из процесса. Те же, кому не досталось места в центре стола, полагали, что мы, начальство, сознательно установили иерархию. А коли инициатор — начальство, то кому прикажете жаловаться?

Так продолжалось до тех пор, пока нам не довелось собраться в другой, меньшей по размеру комнате с квадратным столом. И тут мы с Джоном поняли, сколько лет ошибались! Рассадка «по квадрату» оживила обсуждение. Люди могли смотреть друг на друга. Каждый, независимо от должности, имел возможность спокойно высказаться. Мы всегда хотели именно такого общения! По иронии судьбы один из фундаментальных принципов Ріхаг гласил, что главное — это ничем не ограниченное общение, невзирая на должности. Сидя в удобных креслах вдоль длинного и узкого стола, мы никак не могли взять в толк, что ведем себя совсем противоположным образом. Пройди еще немного времени — и мы сами заманили бы себя в ловушку. Мы разглагольствовали о важности выбора правильного формата общения, верили, что держим руку на пульсе — и обнаруживали преступную близорукость по отношению к тому, что творилось прямо под нашим носом!

Прозрев, я отправился к офис-менеджерам. «Ради бога, — взмолился я, — избавьте нас от этого стола!» Вместо него я попросил меньший по размеру и квадратный стол, сидя вокруг которого люди могли бы обраться друг к другу напрямую и не чувствовать себя лишними. Через несколько дней — как раз перед важным обсуждением нового фильма — новый стол занял свое место.

Занять-то он занял, но... Зайдя в следующий раз в West One, я увидел новенький квадратный стол, однако на нем, как и прежде, были расставлены карточки с именами! Эндрю Стэнтон, один из наших режиссеров, тут же схватил несколько и принялся раскидывать их по столу. «Они нам больше не нужны!» — воскликнул он таким тоном, что все сидевшие в комнате притихли. Так мы окончательно решили проблему.

В этом и состоит природа менеджмента. Сначала принимаются одни решения (обычно вызванные разумными причинами), которые словно локомотив тянут за собой другие. Справляться с производными проблемами всегда значительно сложнее, чем исправлять изначальную ошибку; поиск решения зачастую становится многоуровневым действием. Представьте себе главную проблему в виде дерева, например дуба, а все остальные в виде молодой поросли, растущей из нападавших желудей. Эти «желуди» остаются и после того, как вы срубите «дуб».

Даже по прошествии многих лет меня не перестает удивлять, насколько часто я не замечаю очевидных проблем, находящихся прямо перед глазами. Чтобы найти ключ к их решению, необходимо анализировать, что работает, а что нет, однако сказать это проще, чем сделать. Всю свою жизнь я искал новые способы видения. Это началось за десятилетия до появления Pixar на свет.

**Е**ще в детские годы я привык ложиться на пол в гостиной скромного родительского дома в Солт-Лейк-Сити без нескольких минут семь воскресным вечером и ждать появления Уолта Диснея на крошечном 12-дюймовом экране черно-белого телевизора RCA. В то время было принято считать, что расстояние от зрителя до экрана должно равняться одному футу в расчете на каждый дюйм экрана. Но даже со столь значительного расстояния я каждый раз поражался увиденному.

Каждую неделю Уолт Дисней собственной персоной открывал передачу *Wonderful World of Disney* («Удивительный мир Диснея»). Он стоял передо мной в костюме и галстуке, напоминая участливого соседа, и делился секретами своей магии. Дисней объяснял, как работает синхронизация звука в мультфильме «Пароходик Вилли», или рассуждал о значении музыки в «Фантазии». Он никогда не забывал отдать должное своим помощникам-первопроходцам (а в те времена это были только мужчины), благодаря которым и построил свою империю. Он рассказывал телеаудитории о таких уникальных людях, как Макс Флейшер, создатель мультфильмов «Клоун Коко» и «Бетти Буп», и Уинзор Маккей, выпустивший в 1914 году на экраны «Динозавра Герти» — первый анимационный фильм, персонаж которого выражал эмоции. Он собирал в студии своих аниматоров, колористов, художников-раскадровщиков, чтобы объяснить зрителям, как те смогли оживить Микки-Мауса и Дональда Дака. Каждую неделю Дисней раскрывал перед нами тайны своего мира, созданного с помощью самых передовых технологий.

Он был одним из идолов моего детства. Вторым был Альберт Эйнштейн. Они представлялись мне, уже с детских времен, двумя крайними точками креативности. Дисней стремился создать что-то новое. Он вызывал к жизни — как в артистическом, так и в технологическом смысле — то, чего прежде не существовало. Напротив, Эйнштейн был мастером объяснения уже существующего. Я проглатывал каждый вариант биографии Эйнштейна, который только попадал мне в руки, не говоря уже о написанной им самим небольшой книжечке про теорию относительности. Мне нравилось, как созданные им концепции заставляли людей менять свое отношение к физике и материи, а также рассматривать Вселенную с совершенно иной точки зрения. Эйнштейн осмелился изменить границы нашего представления об известном. Ему удалось разгадать невероятно сложные головоломки и изменить наше понимание реальности.

Итак, меня вдохновляли оба — и Эйнштейн, и Дисней, однако Дисней оказал на меня большее влияние благодаря еженедельным визитам в мой дом. После песни со словами «Когда падает звезда, загадать желание может любой...» рассказчик приятным баритоном обещал: «Каждую неделю мы будем открывать один из множества миров...» Затем он описывал каждый из этих миров — Пограничный мир (истории



из легендарного прошлого), Мир завтрашнего дня (обещание будущего), Мир приключений (удивительный мир природы) и Мир фантазий (самое счастливое из всех королевств). Мне очень нравилось, что анимация способна переносить меня туда, где мне никогда не приходилось бывать. Однако больше всего я жаждал проникнуть в мир, в котором жили новаторы Диснея, создававшие анимационные фильмы.

За период с 1950 по 1955 год студия Диснея создала три фильма, которые в наши дни считаются классикой — «Золушку», «Питера Пэна» и «Леди и Бродягу». Даже через 50 лет мы живо помним и хрустальный башмачок, и Остров потерянных детей, и сцену, в которой кокер-спаниель и безродный пес уплетают спагетти. Но мало кто понимает, насколько эти фильмы были сложны с технической точки зрения. Аниматоры Диснея находились на технологической передовой своего времени. Вместо проверенных методов они изобретали новые. Им пришлось разработать дополнительные инструменты для совершенствования звука и цвета. Они научились использовать синий фон, многоплановые камеры и ксерографию. Компания Уолта Диснея брала на вооружение каждую техническую инновацию, которая только возникала, а затем Дисней рассказывал о ней в своей передаче, обнажая связи между технологиями и искусством. Я был слишком молод, чтобы понять, насколько важна эта синергия. Но и тогда я был счастлив оттого, что они способны уживаться друг с другом.

Как-то раз, внимая Диснею воскресным вечером в апреле 1956 года, я испытал странное чувство, которое и предопределило мою будущую профессиональную биографию. Мне сложно описать словами то, что творилось со мной. Эпизод шоу Диснея в тот вечер назывался «Откуда берутся истории?». Он говорил много хороших слов в адрес своих аниматоров, превращавших обычные повседневные истории в гениальные мультфильмы. Однако больше всего меня заинтересовало то, что происходило на экране во время его монолога. Художник рисовал Дональда Дака в ярком костюме, с букетом цветов и коробкой конфет, призванных привлечь внимание его подружки Дэйзи. По мере того как карандаш двигался по странице, Дональд оживал, перемещаясь в ту сторону, куда его вел художник, а затем поднимал подбородок, чтобы художник мог нарисовать ему галстук-бабочку.

Смысл отличной анимации состоит в том, что каждый персонаж на экране кажется живым существом. Это могут быть и тираннозавр, и собака, и настольная лампа. Если зрители чувствуют даже не движение, а намерение — или, выражаясь другими словами, эмоцию — значит, аниматор сделал свою работу на отлично. Теперь это уже не линии на листе бумаги, а нечто живое. Именно это чувство я впервые испытал, наблюдая за тем, как Дональд спрыгивает со страницы. Переход от рисования статичных линий к многомерному, анимированному образу — это всего лишь ловкость рук, однако тайна исполнения — не технический процесс, а то, каким образом искусство проникается эмоцией — стала самым интересным вопросом, которым мне когда-либо приходилось задаваться. Я испытал жгучее желание запрыгнуть в экран и стать частью этого мира.

**С**ередина 1950-х и начало 1960-х годов были эпохой процветания и развития экономики Соединенных Штатов Америки. Я рос в Юте в довольно дружном мормонском сообществе. И мне, и четырем моим младшим братьям и сестрам казалось, что перед нами открыты все пути. Всем известным нам взрослым пришлось жить во времена Великой депрессии, Второй мировой войны, а затем — и войны в Корее, и они воспринимали наступившее благоденствие как штиль после бури.

Я помню оптимистичную энергию того времени — желание двигаться вперед, ставшее возможным благодаря многообразию развивающихся технологий. Объемы промышленного производства и строительства жилья достигли исторических максимумов. Банки наперебой предлагали займы и кредиты. Это значило, что все больше и больше людей могли позволить себе новый телевизор, дом или «кадиллак». Появлялись потрясающие новые приборы типа машин, способных перерабатывать бытовой мусор или мыть посуду, хотя я помню, что все равно мыл тарелки вручную. В 1954 году были проведены первые операции по трансплантации органов; годом позже появилась первая вакцина от полиомиелита; в 1956 году в наш лексикон вошло понятие *искусственный интеллект*. Казалось, что будущее уже наступило.

Затем, когда мне было 12 лет, Советский Союз вывел на орбиту первый искусственный спутник Земли. Это было важнейшей новостью

КупиТЬ книгу