

بناہم اپنی نام فریاد



ساختارها و کارکرد سازمان‌های فرهنگی و هنری

نویسندگان:

بابک شمس ناتری

حامد باقری توستانی

پیشگفتار

وقتی صحبت از مدیریت و سازمان به میان می‌آید باید جامعه امروز و تغییرات محسوس مقوله‌های علمی مرتبط با این دو کلیدواژه را نیز در نظر گرفته شود. بی‌شک حوزه مدیریت در مقایسه با گذشته تخصصی‌تر شده است و جامعه نیز پذیرش شایسته‌سالاری و متخصص‌گزینی را برای عرصه‌های مدیریتی دارد. مدیریت باید با دانش روز تخصص مرتبط تجربیات اثربخش در راستای تحقق اهداف آن مجموعه یا سازمان اقداماتی اثربخش داشته باشد. عرصه فرهنگ و هنر میدان متفاوتی در جامعه است و مدیریت در این عرصه به لحاظ جامعه هدف مرتبط با آن از میزان حساسیت بیشتر و بالاتری برخوردار است.

حوزه فرهنگ و هنر نیازمندی مدیر ایرانی است که نسبت به مقوله‌های فرهنگی و هنری اشرافیت داشته باشند و با دانش روز و تجربیات مرتبط تلاش با انگیزه داشته باشند و عوامل انگیزشی در نیروهای زیرمجموعه را نیز افزایش و تقویت کنند. حساسیت در حوزه فرهنگ و هنر زیاد است و سازمان‌ها و مراکز فرهنگی هنری باید در راستای حساسیت‌زدایی اما تقویت و توسعه آن اقدام و عمل داشته باشند.

نیروهای هوشمند مطلع و آگاهی که در جامعه فرهنگ و هنر تلاش می‌کنند نیازمند نوعی از مدیریت هستند که از این ظرفیت ارزشمند و توانمندی‌های موجود و پتانسیل‌های دارای ارزش بهره‌لزم ببرند. مراکز فرهنگی هنری در شکل وظیفه‌مندی و سبک اجرایی و مدیریتی دارای تفاوت و تنوع بسیار هستند. هرکدام از مراکز شیوه، مدل روش، نگرش و غیره خاص خود را دارند و برای تحقق اهداف از آن بهره می‌گیرند. علی‌رغم آنکه نمای ظاهری فرهنگ و هنر دارای زیبایی و جذابیت‌های خاص خودش است اما به واسطه حساسیت این مقوله باید نگاه دقیق صورت گیرد.

مدیریت را با تعاریف فراوان در منابع متعدد و مختلف می‌شناسند اما وقتی صحبت از مدیریت در مراکز فرهنگی هنری به میان می‌آید حوزه عملکردی در این نوع مراکز و سازمان‌ها دارای تفاوت تنوع و کارکردهای متفاوت است. فرهنگ و هنر می‌تواند در ابعاد مختلف موضوعات فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی اثرگذار باشد و اثری که فرهنگ در جامعه می‌گذارد اغلب پایدار است و در سطح جامعه تسری پیدا می‌کند. حوزه مدیریت مانند خیلی از موضوعات مختلف در جامعه تخصصی‌تر شده است و ضرورت دارد که مراکز و سازمان‌ها فرهنگی هنری نیز در رأس خود مدیران متخصص و کاربلد را ببینند.

مدیران در سازمان‌ها و مراکز فرهنگی باید به دنبال مدیریت متفاوت باشند در مسیر کار با اهالی فرهنگ هنر و رسانه در ارتباط هستند که می‌توانند هم قدم و هم قلم با آن‌ها تحقق اهداف را تسهیل کنند. جامعه مشتاق و علاقه‌مند به مقوله‌های فرهنگی هنری است و این مقوله‌ها دنبال‌کنندگان زیادی دارد است مدیریت در این حوزه نیز باید تعاملی و باروحیه همسان و همخوان باشد.

مدیریت در جامعه مشتاق به فرهنگ و هنر نیاز به روحیاتی خاص دارد و مدیران در این حوزه باید در کنار تخصص و تجربه هنر مدیریتی نیز مسلط باشند. رشد و بالندگی هر جامعه و توسعه در ابعاد مختلف نیازمند تقویت مقوله‌های فرهنگی هنری است جامعه‌ای که فرهنگ عمومی آن قوی و غنی باشد سریع‌تر مورد آسیب قرار می‌گیرد.

مدیران در سازمان‌ها و مراکز فرهنگی هنری باید ماهر باشند و با مهارت‌های مختلف و آگاهی زیاد به دنبال اقدامات اثربخش در جامعه بروند. اقداماتی که مدیران فرهنگی و هنری در جامعه انجام می‌دهند باید به‌گونه‌ای هوشمندانه و دقیق باشد که موجب رضایت اهالی فرهنگ و هنر و افزایش اقبال عمومی در آحاد جامعه شود. زمانی دغدغه متولیان فرهنگی و هنری کاهش می‌یابد که به نیازهای جامعه هدف اصول توجه شود و کارها به صورت مشارکتی و همراه با همدلی پیش برود.

سیاسی‌گزینی آفتی در عرصه مدیریت فرهنگی و هنری شده است و بعضاً مشاهده می‌شود مدیران غیرمتخصص و ناآشنا به مقوله فرهنگ و هنر توسط برخی سیاسیون در مسند سازمان‌ها و مراکز مرتبط جلوس می‌کنند عواقب آن خوشایند نیست. اهالی فرهنگ و هنر پذیرش حضور مدیران غیرمتخصص را ندارند و تجربه ثابت کرده است کسانی که شناختی نسبت به ساختار و کارکرد سازمان‌ها و مراکز فرهنگی هنری ندارند به مرور زمان آسیب‌رسان نیز می‌شود.

باید سعی شود با پرهیز از انتخاب و انتصاب‌های سیاسی مدیریت مراکز و سازمان‌های فرهنگی هنری از دانش توان آگاهی تخصص و تجربه‌ی مدیران مرتبط بهره‌گیری شود. در کتاب ساختار و کارکرد سازمان‌های فرهنگی هنری تلاش شد تا متفاوت‌تر و با حساسیت بیشتری به موضوع پرداخته شود. برای پرداخت متفاوت نیز نیاز بود تا با نگاهی از زوایای مختلف و بهره‌مندی از منابع متفاوت آنچه شایسته نیاز مخاطب بود تحقق یابد. مانند خیلی از آثار دستیابی به منابع مرتبط با این مقوله و موضوع تخصصی دارای محدودیت‌هایی بود به همین دلیل تلاش شد جهت غنی و قوی شدن بار محتوایی اثر از ظرفیت‌های متفاوت و مناسب پژوهش‌های مرتبط بهره گرفته شود.

سعی شد تا در خصوص مقوله‌های مرتبط با مباحث سازمان و مدیریت مراکز فرهنگی و هنری مفصل اقدام شود. حقیقت کلام اینکه باید با نگاه علمی و اصولی و حرفه‌ای به مدیریت موضوعات

مطرح می‌شد به همین دلیل محتوای متنوع و متفاوت تخصصی مربوط به اثر بیشتر بهره گرفته شد و تحلیل‌های موردنیاز نیز صورت گرفت.

با گردآوری و تولید محتوای مناسب و دقیق در خصوص مقوله بااهمیت سازمان‌ها و مراکز فرهنگی هنری تلاش شد آنچه در اختیار افراد مرتبط قرار می‌گیرد عمیق، مفهومی و دقیق باشد. در جامعه‌ای که بخش اعظمی از آن مخاطبان فرهنگ و هنر هستند و بخشی از این جامعه را اهالی فرهنگ و هنر و رسانه تشکیل می‌دهند قطعاً مسائل مرتبط به آن‌ها موضوعاتی حائز اهمیت است.

فرهنگ و هنر می‌تواند عامل و زمینه‌ساز پویایی در جامعه و در نتیجه نشاط اجتماعی شود و تأثیرات ریشه‌ای خود را داشته باشد. بهره‌گیری از مدیران به‌جا و شایسته و انتساب مدیران دغدغه‌مند و متعهد می‌تواند موجب امیدآفرینی در اهالی فرهنگ و هنر شود.

در کتاب ساختارها و کارکرد سازمان‌های فرهنگی هنری به موضوعات مهم موردنیاز پرداخت شد و مفاهیم کلی به صورت نیازسنجی شده به شکل محتوایی در اثر قرار گرفت. تلاش شد تا اثری متفاوت تولید شود امید است که این محصول فرهنگی از دیدگاه جامعه علمی پژوهشی فرهنگی و هنری اثری شایسته باشد و نیازهای مطالعه‌کنندگان را برآورده سازد. از دغدغه‌های جدی در تولید این کتاب استفاده از منابع به‌روز آثار متنوع پژوهش‌های متعدد و تولید محتوایی بود که شاید کمتر به آن پرداخته شد.

در همین راستا تلاش صورت گرفت تا مشاهده تولید محتوای اثربخش و گردآوری مفاهیم مرتبط و موردنیاز باشید. این احساس وظیفه در همه مراحل وجود داشت که با رعایت اخلاق مداری امانت‌داری صورت گیرد و این رسالت همواره انجام شد. امید است که تا به ساختار سازمان‌های فرهنگی هنری امری موردپسند و علاقه طبع مشکل‌پسند همه مخاطبان فهیم و آگاه باشد.

بابک شمس‌ناتری

حامد باقری‌توستانی

فهرست مندرجات

| صفحات | عنوان |
|-------|---|
| ۱۵ | مقدمه |
| ۱۷ | فصل اول: کلیات و مفاهیم عمومی سازمان و مدیریت |
| ۱۷ | مقدمه |
| ۱۸ | تعریف سازمان |
| ۱۸ | انواع سازمان |
| ۱۹ | سازمان های مردم نهاد |
| ۲۱ | انواع محیط های سازمانی |
| ۲۲ | نوع مدیریت از نظر فعالیت های سازمانی |
| ۲۲ | ویژگی های سازمان |
| ۲۲ | تعریف فرهنگ سازمانی |
| ۲۴ | انواع فرهنگ سازمانی |
| ۲۶ | نقش و اهمیت فرهنگ سازمانی |
| ۲۶ | اشکال گوناگون سازمان |
| ۲۶ | هدف های سازمانی |
| ۲۷ | سازمان به مثابه ماشین |
| ۲۷ | سازمان همچون موجودی زنده |
| ۲۷ | سازمان همچون فرهنگ |
| ۲۸ | نقش استعاره ها در شناخت سازمان |
| ۳۱ | سازمان های هنری و فرهنگی |
| ۳۱ | تفاوت سازمان های آموزشی و فرهنگی |
| ۳۳ | جامعه هنری و مراکز و سازمان های هنری و فرهنگی |
| ۳۴ | ویژگی سازمان های هنری و فرهنگی |
| ۳۴ | ساخت سازمانی |

| | |
|----|---|
| ۳۵ | ساختار سازمانی |
| ۳۵ | مفاهیم سازمان رسمی و سازمان غیررسمی |
| ۳۷ | ویژگی‌های مشترک سازمان‌ها |
| ۳۷ | واحد صف و ستاد |
| ۳۷ | انواع ستاد |
| ۳۸ | مدیران صف و ستاد |
| ۳۸ | ساختاربندی مراکز هنری و فرهنگی |
| ۳۹ | جایگاه مدیریت هنری و فرهنگی در ساختارهای سازمانی |
| ۳۹ | ضرورت مدیریت مدیران فرهنگی و هنری در مراکز و سازمان‌های هنری |
| ۴۰ | ضرورت توجه فرهنگ و هنر در همه سازمان‌ها |
| ۴۱ | تشکیلات و ترسیم چارت |
| ۴۲ | اهمیت ایجاد مراکز و سازمان‌های هنری فرهنگی |
| ۴۳ | برنامه‌ریزی و تجزیه و تحلیل رفتار سازمانی در مدیریت هنری و فرهنگی |
| ۴۴ | نقش مردم در فعالیت‌های فرهنگی سازمان‌ها |
| ۴۵ | نقش دولت‌ها در شکل‌گیری مراکز و سازمان‌های هنری و فرهنگی |
| ۴۶ | نتیجه‌گیری |
| ۴۷ | سؤالات |

| | |
|----|------------------------------------|
| ۴۹ | مقدمه |
| ۵۰ | فرهنگ |
| ۵۰ | فرهنگ و عناصر فرهنگی |
| ۵۱ | فعالیت‌های فرهنگی |
| ۵۲ | مدیریت فرهنگی و چالش‌ها |
| ۵۳ | مدیران فرهنگی و سطوح مدیریتی |
| ۵۴ | فرهنگ و مدیران فرهنگی |

| | |
|----|---|
| ۵۵ | فرهنگ و جامعه |
| ۵۶ | سازماندهی مدیریت هنری و فرهنگی |
| ۵۷ | مدیریت فرهنگی و سازماندهی |
| ۵۷ | وظیفه مدیر و کارشناس فرهنگی و هنری |
| ۵۸ | عناصر رهبری هنری و فرهنگی |
| ۵۹ | سبک‌های مدیریت هنری و فرهنگی |
| ۵۹ | نقش‌های مدیریتی در اداره امور سازمان‌ها و مراکز فرهنگی و هنری |
| ۶۰ | تأثیر مدیران فرهنگی در فرهنگ |
| ۶۰ | مدیریت فرهنگی و نقش تحول‌گرا |
| ۶۱ | فرهنگ و شکوفایی استعدادهای فرهنگی |
| ۶۲ | مدیریت فرهنگی و نقش برنامه‌ریزی فرهنگی |
| ۶۳ | ضرورت برنامه‌ریزی فرهنگی |
| ۶۵ | نقش خلاقیت و نوآوری در مدیریت فرهنگی |
| ۶۵ | نقش کارکردی مراکز فرهنگی در اخلاق |
| ۶۷ | کارآفرینی فرهنگی |
| ۶۸ | مراکز فرهنگی و مهارت‌آموزی |
| ۶۹ | فرهنگ و کسب‌وکار فرهنگی |
| ۷۰ | مراکز و سازمان‌های فرهنگی و اهداف اثربخش |
| ۷۱ | جامعه خاستگاه اقتصاد و فرهنگ |
| ۷۲ | هنر |
| ۷۳ | ریشه هنر |
| ۷۵ | هنر؛ پدیده‌ای عقلانی یا احساسی |
| ۷۵ | هنر و فرهنگ عمومی جامعه |
| ۷۶ | مدیریت هنری |
| ۷۷ | تاریخچه مدیریت هنری |

نتیجه‌گیری ۷۸

سؤالات ۷۹

فصل سوم: سازمان‌های فرهنگی و هنری ۸۱

مقدمه ۸۱

نقش توسعه‌ای مراکز و سازمان‌های هنری و فرهنگی ۸۲

نقش مدیریت در توسعه فعالیت‌های هنری و فرهنگی ۸۲

نقش‌های مدیریتی در اصلاح امور هنری و فرهنگی ۸۳

مدیر هنری - رهبر هنری ۸۴

هنر مدیریت - مدیریت هنر ۸۴

هنرمندان، مدیران مجرب و متخصص ۸۵

وظیفه مدیر فرهنگی و هنری ۸۶

فلسفه مدیریت هنری و فرهنگی ۹۰

سیاست‌گذاری هنری و فرهنگی ۹۱

پژوهش هنری و فرهنگی ۹۳

نظارت فرهنگی - هنری ۹۴

ویژگی‌های نظارت فرهنگی - هنری در بخش‌های دولتی و خصوصی ۹۵

تأثیر تعامل مدیریتی در تحقق توسعه هنری و فرهنگی ۹۵

مراکز و سازمان‌های هنری و فرهنگی در عصر جدید ۹۶

عوامل مؤثر در شکل‌گیری و تنوع مراکز هنری و فرهنگی در عصر جدید ۹۷

مدیریت هنری و فرهنگی با سبک کارآفرینی ۹۸

مدیریت میدانی عامل رشد مراکز و سازمان‌های هنری و فرهنگی ۹۸

نوآوری فرهنگی ۹۹

وظیفه مدیر هنری و فرهنگی در مقوله نوآوری ۱۰۰

اعتبار فرهنگی ۱۰۰

ضرورت مدیریت خلاق در مراکز و سازمان‌های هنری ۱۰۱

نقش رسانه در ارتقاء فرهنگ و هنر ۱۰۲

نتیجه‌گیری ۱۰۴

سؤالات ۱۰۶

۱۰۷

فصل چهارم: آشنایی با مراکز فرهنگی و هنری

مقدمه ۱۰۷

سازمان‌ها و مراکز هنری ایران ۱۰۷

شورای انقلاب فرهنگی ۱۰۷

وزارت فرهنگ و ارشاد ۱۰۹

سازمان تبلیغات اسلامی ۱۱۰

صداوسیما جمهوری اسلامی ۱۱۳

کتابخانه ملی ایران ۱۱۴

فرهنگستان هنر جمهوری اسلامی ایران ۱۱۶

وزارت میراث فرهنگی و صنایع دستی و گردشگری ایران ۱۱۹

سازمان اوقاف و امور خیریه ۱۲۱

مؤسسه فرهنگی اکو ۱۲۱

موزه سینمای ایران ۱۲۲

خانه تئاتر ایران ۱۲۲

دانشگاه هنر ۱۲۲

انجمن سینمای جوانان ایران ۱۲۲

انجمن خوشنویسان ایران ۱۲۳

سازمان آیسسکو و مهندسی فرهنگی جهان اسلام ۱۲۴

منابع ۱۲۷

مقدمه

سازمان‌ها و مراکز فرهنگی هنری فعال و کارآمد می‌توانند نیروی انسانی متخصص پرورش دهند. پرورش نیروهای متخصص و کاربلد، پشتوانه‌ای قابل‌اتکا برای یک جامعه است، جامعه برای استمرار در مسیر توسعه نیازمند نیروهای توانمند است. در کنار تقویت نیروی انسانی برای امور کارشناسی، تربیت مدیران متعهد و متخصص نیز ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. باید مشخص شود که حرف ما امروز چیست؟ نقشه راه ما کدام است و پاسخ به مسائل با چه طرز تفکر و رویکرد دارد. مجموعه از تفکرات، نگرش‌ها، دیدگاه‌ها، طرز تلقی‌ها و... است که به فرهنگ ما شکل درست می‌دهد. فرهنگ صحیح و اثرگذار محقق نمی‌شود، جز با همکاری همراه با همیاری صمیمانه که بدون وحدت پیشرفتی حاصل نمی‌شود. در فرهنگ، یک ساختار اصولی، حرفه‌ای و درست نیاز است که جهت تحقق اهداف ثمربخش باشد و یکی از موضوعات بااهمیت، ضرورت مدیریت هدفمندی است که کارا باشد. در دنیای امروز، با طوفانی از تهاجم فرهنگی مواجه هستیم و رسانه‌های ارتباط جمعی که روح و روان جامعه را به صورت کاملاً طرح‌ریزی شده و هدفمند نشانه گرفتند. باید هوشیارانه موضوعات مطرح شده، ما را بر آن وامی‌دارد، با عزم راسخ، جدیت در کار، گام‌های هدفمند و اثربخشی در راستای حفظ و اشاعه فرهنگ اسلامی کشور عزیزمان برداشته شود. تلاش شود تا با تولید آثار فرهنگی هنری وزین و فاخر، جوانان و نوجوانان را از این ورطه هولناک برهانیم.

مسئله اگر در زمینه تقویت فرهنگ و هنر، مدیریت درست و مبتنی بر هدف شکل‌نگیرد، همگان در جامعه با مشکلات زیادی مواجه می‌شوند. اگر در حوزه فرهنگ و هنر مدیریت درست و اصولی شکل‌نگیرد، نه تنها زندگی ما را تحت تأثیر قرار می‌دهد، باعث از دست رفتن هویت و استقلال ما نیز می‌شود. اگر مدیریت فرهنگی، الزامات جامعه را نشناسد و برای تقویت فرهنگ و هنر برنامه‌ریزی درستی نداشته باشد و راهکارهای مواجهه و مقابله با تهاجم فرهنگی را جدی‌نگیرد، اثرات غیر قابل‌برگشتی در روح و جسم و روان جامعه می‌گذارد. در توسعه فرهنگی نیازمند مدیریت صحیح، ساختاری دقیق و منظم و برنامه‌مدون کارشناسی که نقشه راه را باور اصولی محقق سازد، سازمان‌ها و مراکز فرهنگی و هنری

می‌توانند برای توسعه فرهنگی نقش آفرینی کنند. اگرچه قرار گرفتن در مسیر توسعه فرهنگی، برخی الزامات به علت تنوع در گستره قومیت‌ها ضروری به نظر می‌رسد، اما تحقق این هدف، منجر به خودباوری می‌شود. خودباوری، موجب بروز و ظهور بیشتر توانایی‌های بالقوه و خلاق انسان می‌شود، موضوعی که به جامعه منفعت می‌رساند. تقویت خودباوری، زمینه‌های فرهنگی را شکوفا می‌کند و این مهم، خود در شکل‌گیری و هویت فرهنگی جامعه نقش به‌سزایی دارد.

هدف نویسندگان از نگارش این اثر، ایجاد دانشی مفید و مؤثر در خصوص ساختار سازمان‌ها و مدیریت تخصصی در مراکز فرهنگی و هنری است، کتابی که می‌تواند در فرایند توسعه فرهنگی مفید واقع شود. در واقع کتاب "ساختارها و کارکرد سازمان‌های فرهنگی هنری" راهنمایی است که می‌تواند مورد توجه باشد و استفاده کارشناسان و مدیران فرهنگی و هنری قرار گیرد. کتاب "ساختارها و کارکرد سازمان‌های فرهنگی هنری" بادقت و توجه در تولید و گردآوری محتوا، به مسائل تخصصی، دانش‌محور و... شیوه مدیریت در سازمان‌های فرهنگی هنری پرداخته است. کتابی که در دست دارید حاصل قدم‌ها و قلم‌های دلسوزانه‌ای است که جهت اعتلای فرهنگ و هنر، توسط نویسندگان نگاشته شد تا اختیار همگان قرار گیرد.

محمود جعفری^۱