

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В СФЕРЕ ИСКУССТВА И КУЛЬТУРЫ

Ф. Ронге,

доктор наук, профессор

Университета г. Вупперталь (Германия)

Если более внимательно вчитаться в книги по тематике менеджмента в сфере искусства и культуры, вопрос, каков менеджмент в данной сфере, не сразу становится понятен. Если преодолеть «противостояние» между банальным менеджментом и эфирной сферой культуры и искусства – подобными организациями становится возможно управлять практически так же, как и любыми другими частными фирмами. «И только совсем немного нужно учитывать особенности культуры и искусства», – заявляют сторонники культуры – но это нельзя считать серьезным камнем преткновения.

Принципиальной дискуссии как таковой о понимании немецкого «менеджмента в сфере культуры» не существовало – впрочем, точно так же, как и в России, где специализация по менеджменту такого рода чаще всего встречается в сфере культурологии, а в остальном – лишь очень редко в специальной литературе по данному вопросу.

Для лучшего понимания этой темы следует рассмотреть и изучить эмпирически структуры и процессы менеджмента в организациях сферы культуры и искусства – опросить работающих в них сотрудников, как (а точнее, насколько) они отличаются от стандартных структур и процессов менеджмента. В первую очередь следует обосновать гипотезу, какими могли бы быть различия между стандартным менеджментом и менеджментом в сфере искусства и культуры. Такое обоснование можно произвести двумя этапами: во-первых, реконструировав те структуры, которые являются исходной точкой традиционной концепции менеджмента; во-вторых, выработав особенности производства искусства и культуры, при которых подлежит сомнению применимость традиционного менеджмента для этой сферы.

Стандартная концепция менеджмента применима к организациям, в которых производятся продукты или услуги, и такое производство основано на разделении труда. Представление о менеджменте (в его теории) относится не к организациям в общем,

а к частным фирмам, то есть к бизнес-предприятиям. В литературе о менеджменте это редко подчеркивается, не говоря о том, что из этого исходят; вместо этого то обстоятельство, что речь идет о частных компаниях, чаще всего просто подразумевается. Результатом этого является то, что зачастую концепции менеджмента абстрагируются от специфических характеристик частных предприятий: от понятия частной собственности, прибыльности, соотношения с рынком, конкуренции. Если все подразумеваемые аспекты того, что менеджмент неразрывно связан с частными компаниями и имеет ряд специфических характеристик, которые применимы к частному бизнесу, а не к организациям в общем, были бы учтены и восприняты всерьез, тогда перенос представлений о менеджменте на некоммерческие организации был бы с самого начала едва ли приемлем.

Самое большое расхождение наблюдается между государственными организациями в сфере искусства и культуры и частными предприятиями. Перенос менеджмента из сферы частных предприятий рушится в этом случае не только из-за особенностей искусства и культуры, но и по-за государственно-административной логики менеджмента, в которой важную роль играют субординация и подчинения, зависимость от парламента и партий, и особенно интенсивная иерархичная бюрократия¹.

Значительная часть учреждений искусства и культуры во многих странах не имеет ни государственной, ни коммерческой природы. Это так называемые общественно полезные предприятия, то есть *non-governmental* (негосударственные) и *non-profit* (некоммерческие) одновременно. Общественно полезные организации не зарабатывают свой финансовый фундамент, в отличие от частных, коммерческих, предприятий или же зарабатывают его лишь частично. Это имеет значительное воздействие на менеджмент. В организациях зарабатывание денег – важнейший компонент управления, строго говоря, этот компонент является основной его функцией (сегодня его часто называют «*контроллингом*»). В общественно полезных организациях, которые живут за счет привлеченных средств, менеджмент совершенно не касается тех «подразделений», откуда поступают

¹ В Германии эта тема усложняется тем, что здесь уже около двух десятилетий администрация, особенно коммунальная, сама очень сильно изменилась – причем в направлении (бизнес-)менеджмента. Сейчас принято говорить о «*New Public Management*» (новом общественном менеджменте).

денежные средства.

В то время как работа в частных предприятиях в первую очередь основана на социальном сотрудничестве (на базе производства, основанном на разделении труда), в сфере искусства и культуры индивидуальность каждого «производителя» играет важную роль, и этот аспект более ярко выражен в организациях сферы искусства и культуры, чем в обычных организациях. Люди искусства – гораздо большие индивидуалисты, чем просто готовые к сотрудничеству коллеги. И это ни в коем случае не дефицит, который посредством менеджмента должен быть искоренен, это принятая в этой общественной и профессиональной сфере характеристика.

Иногда создается впечатление, что в организациях сферы искусства и культуры присутствует авторитаризм, который уже давно искоренился в современных частных компаниях. В любом случае в его основе лежат не власть и господство, а скорее – профессиональный и социальный авторитет. Дирижер оркестра – это типичный пример признанного авторитаризма: музыканты оркестра признают такое руководство. А публика его ожидает: люди знают этого дирижера лучше, чем ансамбль оркестра, и рассчитывают на значительный вклад с его стороны в «продукт» (в постановку).

Из вышесказанного следует:

- перенос традиционного, изначально сформулированного для частных предприятий менеджмента на сферу искусства и культуры вызывает массу трудностей, причем по ряду отдельных причин;

- менеджмент в некоторых странах в том случае, если учреждения культуры и искусства не являются ни государственными, ни частными, а общественно полезными – должен по своей структуре выходить за рамки самого «производящего учреждения» – обстоятельство, которое даже не упоминается в теории менеджмента;

- приравнивание менеджмента в обычных организациях и менеджмента в организациях искусства и культуры уместно скорее лишь в единичных, исключительных случаях.

Исходя из этого изучим «менеджмент в сфере культуры» эмпирически – исследований такого рода на данный момент совсем мало, особенно в России. В этой связи изучение конкретных случаев может происходить не в непосредственных учреждениях искусства и культуры, а, например, в учреждениях содействия искусству и культуре. Именно такой случай и именно такое

исследование описано ниже²:

Отправной точкой рассмотрения (и анализа) в нашем случае становится не организация, которая производит связанные с искусством и культурой продукты, а место и институт, где мобилизуются финансовые средства для подобных продуктов, другими словами – учреждение, которое содействует развитию искусства и поддерживает производство «продуктов культуры». В нашем случае речь идет о фонде, связанном с коммерческим банком. Этот фонд был основан банком, но с юридической точки зрения в качестве самостоятельного, независимого учреждения, основная функция которого – поддержка искусства и культуры. Фонд общественно полезный, что требует в Германии государственного признания и имеет некоторые налоговые преимущества. Кроме относительно скромного фондового капитала, который нельзя расходовать, в фонд регулярно поступают средства, причем обычно значительные суммы в размере 7 млн. евро ежегодно, которые фонд имеет право расходовать с целью содействия культуре. Эти средства – остатки лотереи (общество взаимного кредита), которые оседают и организовываются в банковском контексте.

Фонд никого не нанимает. Работа в нем происходит на добровольной основе, ее осуществляет сотрудники банка, за что они получают вознаграждение от банка.

Куда и каким образом поступают финансовые средства фонда? Фонд распределяет средства по своему усмотрению, самостоятельно принимая решения по этому поводу. Фонд может перечислять деньги избранным им художникам или другим деятелям искусства, ассоциациям, связанным с искусством, может вкладывать деньги в культурные мероприятия (например, в концерт или выставку), передать их на культурные нужды.

Для принятия решения о том, куда перечислить деньги для стимулирования искусства и культуры, создается коллегия экспертов. Таким образом, поле деятельности менеджмента выходит за рамки работы внутри фонда. Между учреждением содействия культуре и различными производителями культуры нет

² Этот исследовательский случай – однако из пяти эмпирических исследований, которые проходят в контексте изучения менеджмента в сфере культуры, причем родиной его является Уфа (Республика Башкортостан). Исходя из этого исследования, в Уфе может быть основан уполномоченный центр по вопросу «менеджмента в сфере культуры». Описанный в данной статье случай касается фонда поддержки культуры банка Sparda-Bank West в Дюссельдорфе.

мостика менеджмента, то есть нет никакого «общего менеджмента».

Таким образом, «Производство» и его финансирование в компаниях, работающих в сфере культуры и искусства, отделены друг от друга организационно, на уровне менеджмента. Но менеджмент не рассматривает их в общем контексте.

РЕПОЗИТОРИЙ БГУКИ