

კულტურისა და ხელოვნების სფეროს ორგანიზაციების მართვის სისტემა

ნაირა ღვედაშვილი — შოთა რუსთაველის თეატრისა და
კინოს სახელმწიფო უნივერსიტეტის
მენეჯმენტის მიმართულების
ასოცირებული პროფესორი

Culture and art organizations management system

Naira Gvedashvili

Summary

Any organization is established to accomplish something. Culture and art organizations have specific goals, which are related to products, presentation, propagation or education. This pragmatic approach represents the cultural sector, as colorful blanket. This includes organizations of high art, such as galleries and symphonic orchestras, cultural forums and etc.

The mission of cultural and art organizations is to satisfy human spiritual and cultural needs.

The management of cultural and art organizations as well as their management subsystem, is quite multifaceted. That's why we should consider it in various aspects, and summarize the results by special classificatory.

As for the elements inside the system, they create horizontal and vertical rows; there are horizontal and vertical connections between them. Elements of one row create hierarchical levels in organization management.

These and other interesting questions are related to this article.

Key words: Culture and art organizations, labor resources, technology, management, current processes.

რეზიუმე

ნებისმიერი ორგანიზაცია რაღაცა მიზნის მისაღწევად იქმნება. კულტურისა და ხელოვნების ორგანიზაციებს გააჩნიათ სპეციფიკური მიზნები, რომლებიც დაკავშირებულია პროდუქციასთან, პრეზენტაციასთან, გავრცელებასთან ან განათლებასთან. ეს პრაგმატული მიდგომა წარმოადგენს კულტურის სექტორს, როგორც ჭრელ საბანს. ეს მოიცავს მაღალი ხელოვნების ორგანიზაციებს, როგორიცაა გალერეები და სინფონიური ორკესტრები, მასობრივი კულტურის ფორმები და სხვა. კულტურისა და ხელოვნების სფეროს ორგანიზაციათა მისია

არის ადამიანთა სულიერი და კულტურული მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება.

კულტურისა და ხელოვნების სფეროს ორგანიზაციების მენეჯმენტი როგორც მისი მმართველობითი ქვესისტემა, საკმაოდ მრავალნაზხაგოვანია. ამიტომ იგი მრავალ სხვადასხვა ასპექტებში უნდა განვიხილოთ. მათი შედეგების შეჯამება კი სპეციალური კლასიფიკატორით უნდა მოხდეს.

რაც შეეხება სისტემის შიგნით არსებულ ელემენტებს, ისინი ქმნიან ჰორიზონტალურ და ვერტიკალურ რიგებს, რომელთა შორის არსებობს ასევე ჰორიზონტალური და ვერტიკალური კავშირები. ერთი რიგის ელემენტები კი ქმნიან ორგანიზაციის მართვაში იერარქიულ დონეებს. ამ და სხვა საინტერესო საკითხებს ეხება აღნიშნული სტატია.

საკვანძო სიტყვები: კულტურისა და ხელოვნების სფეროს ორგანიზაციები, შრომითი რესურსები, ტექნოლოგია, მენეჯმენტი, მიმდინარე პროცესები.

ორგანიზაცია ეს არის ადამიანთა ჯგუფი, რომელთა საქმიანობა შეგნებულად კოორდინირდება და რეგულირდება ერთი ან რამდენიმე მიზნის მისაღწევად.

საქართველოში ორგანიზაციები ითვლებიან იურიდიულ პირებად. ისინი რეგისტრირდებიან სტატისტიკის დეპარტამენტში და შემოსავლების სამსახურში (როგორც გადასახადის გადამხდელები). მათ გახსნილი აქვთ ანგარიშები ბანკში, აქვთ წესდება, ბეჭედი, იურიდიული და ფაქტიური მისამართი.

ორგანიზაციებს მიეკუთვნება შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებები, ამხანაგოებები, კოპერატივები, ინდივიდუალური მენარმეები, სააქციო საზოგადოებები, სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოებები და მათი ფილიალები და წარმომადგენლები.

ჩამოთვლილი სტატუსები შეიძლება ჰქონდეთ: თეატრებს, კინოთეატრებს, კინო და ფოტო-სტუდიებს, მუზეუმებს, სახლ-მუზეუმებს, საკონცერტო დარბაზებს, კულტურის სასახლეებს, კულტურის ცენტრებს, შემოქმედებით მუშაკთა სახლებს, ბიბლიოთეკებს და ა. შ.

ნებისმიერ ორგანიზაციას, მათ შორის კულტურისა და ხელოვნების სფეროს ორგანიზაციების ერთ-ერთი დამახასიათებელი საერთო ნიშანი ის არის, რომ მათი არსებობისათვის აუცილებელია რესურსების განსაზღვრული ოდენობა. ძირითადი რესურსები, რომელთაც იყენებს ორგანიზაცია შემდეგია: ადამიანები, ე. ი. პრო-მითი რესურსები, კაპიტალი, მასალები, ტექნოლოგია და ინფორმაცია. საჭიროა რესურსების მართვა სათანადო დონეზე ორგანიზაციის მიზნის ან მიზნების მისაღწევად.³¹

ასე რომ, ორგანიზაცია არის არა მარტო მისი შემადგენელი ნაწილების უბრალო ერთობა, არამედ სისტემური ერთიანობა, რომელსაც ახასიათებს: მთლიანობა, სტრუქტურირება, სტრუქტურის და გარემოს ურთიერთკავშირი, იერარქიულობა, აღწერის სიმრავლე, მრავალფეროვნება.

მთლიანობა ნიშნავს სისტემის და მისი თითოეული ელემენტის თვისებათა ერთიანობას, დარღვევების, გაყოფის შეუძლებლობას.

სტრუქტურირება ნიშნავს აღწერას მისი სტრუქტურის თვისებებით და არა მისი ცალკეული ელემენტების ქცევით;

გარემოს და სტრუქტურის ურთიერთდა-მოკიდებულებაში იგულისხმება გარემოსთან ურთიერთობისას სისტემაში თვისებების გამომჟღავნება და ფორმირება.

იერარქიულობა ნიშნავს იმას, რომ სისტემის თითოეული ელემენტი შეიძლება განხილული იყოს როგორც დამოუკიდებელი სისტემა, რომელიც გლობალური სისტემის ერთ-ერთ ელემენტს წარმოადგენს.

აღწერის მრავალფეროვნებაში იგულისხმება სისტემის მაკროსკოპიული, მიკროსკოპიული, იერარქიული, ფუნქციონალური და პროცესუალური წარმოდგენა.

კულტურისა და ხელოვნების სფეროში ორგანიზაციის სისტემური მიდგომით მართვის მოდელი შეიძლება ასე განისაზღვროს:

1. კონცეპტუალური — როცა იგი განიხილება ინტექტუალური საქმიანობის მართვის სისტემის მოდელის როლში;

³¹ გ. შუბლაძე, ბ. მღებრიშვილი, ფ. ნონკოლაური. „მენეჯმენტის საფუძვლები.“ თბ., 2008. გვ. 26.

2. ემპირიული, როცა განიხილება კონკრეტული ორგანიზაცია;

3. ადამიანი-მანქანა, როცა მართვის კონტურში ჩართულია ინფორმაციის შენახვის და დამუშავების კომპიუტერული სისტემა;

4. დახურული ან ღია — ეს დამოკიდებულია იმაზე როგორი ინფორმაცია გამოიყენება (ღია თუ დახურული), როგორია გადასაწყვეტი ამოცანები და კავშირი გარე სამყაროსთან;

5. დროითი, როცა ორგანიზაცია გარკვეული ვადით იქმნება, ანდა პერიოდულად მასში ხდება ფორმალური და არაფორმალური ცვლილებები.³²

ორგანიზაციის მართვის სისტემა შედგება ცალკეული ქვესისტემებისაგან, რომელთაგან თითოეული შეიძლება თვითონაც რაღაცა სისტემად აღინეროს, თუმცა მასში შეიძლება გამოიყოს ისეთი კომპონენტები, რომლებიც ორგანიზაციის იერარქიის უმდაბლეს დონეზე არსებობენ.

როგორც აღვნიშნეთ ორგანიზაცია რაღაცა მიზნის მისაღწევად იქმნება. ამ მიზნის მიღწევის გზაზე პრობლემების გადასაწყვეტად საჭიროა გადაწყვეტილებების მიღება. ამ გადაწყვეტილებებში კი ერთმანეთთან კავშირში მყოფი მენეჯერები და სპეციალისტები იღებენ.

რაც შეეხება კულტურისა და ხელოვნების ორგანიზაციებს, მათ გააჩნიათ სპეციფიკური მიზნები, რომლებიც დაკავშირებულია პროდუქციასთან, პრეზენტაციასთან, გავრცელებასთან ან განათლებასთან. ეს პრაგმატული მიდგომა წარმოადგენს კულტურის სექტორს, როგორც ჭრელ საბანს. ეს მოიცავს მაღალი ხელოვნების ორგანიზაციებს, როგორიცაა გალერეები და სინფონიური ორკესტრები, მასობრივი კულტურის ფირმები, როგორიცაა უზარმაზარი გასართობი კომპანიები, თვითშემოქმედების და ფოლკლორული ჯგუფები, რომლებიც ტრადიციული კულტურის ნაწილია.³³

როგორც ცნობილია, კულტურისა და ხელოვნების სფეროს ორგანიზაციების მენეჯმენტი როგორც მისი მმართველობითი ქვესისტემა, საკმაოდ მრავალნაზნაგოვანია. ამიტომ იგი მრავალ სხვადასხვა ასპექტებში უნდა განვიხილოთ. მათი შედეგების შეჯამება კი სპეციალური კლასიფიკატორით უნდა მოხდეს.

³² М. П. Переверзев, Т. В. Косцов. „Менеджмент в сфере культуры и искусства.“ М., ИНФРА-М. 2015, стр. 20

³³ სიპ ჰაგორტი. „სახელოვნებო მენეჯმენტი.“ ანტრეპრენიორული სტილი. თბ., 2013. გვ. 12

ორგანიზაციისა და გარემოს შორის ურთიერთკავშირი. ნებისმიერი ორგანიზაცია ფუნქციონირებს განსაზღვრულ გარემოში. გარე გარემო მეტად რთულია. ეს არის მრავალრიცხოვანი პირობები და ფაქტორები, რომლებზეც ორგანიზაციამ რეაგირება უნდა მოახდინოს.

გარე გარემოს ახასიათებს ცვლილება. ეს ცვლილება მეტად სწრაფია. ორგანიზაცია ვალდებულია მიესადაგოს ამ ცვლილებებს.

გარე გარემოს ახასიათებს გაურკვეველობაც. ამას იწვევს ინფორმაციის სიმრავლე და არასანდოობა. თუ ინფორმაცია ზუსტია და სანდო, მაშინ გარემო ნაკლებ გაურკვეველია.

მართვის სუბიექტსა და ობიექტს შორის კავშირი. სისტემური მიდგომის მეთოდოლოგიის შესაბამისად, როგორც ზევით აღვნიშნეთ, სისტემა შეიძლება განვიხილოთ მიკროსკოპულ, მაკროსკოპულ, იერარქიულ, ფუნქციონალურ და პროცესუალურ ასპექტებში. სისტემის მაკროსკოპული განხილვა გვიხსნის ორგანიზაციის კავშირს გარე გარემოსთან და გვაძლევს მისი მართვის ეფექტიანობის შეფასების შესაძლებლობას. რაც შეეხება მის მიკროსკოპულ განხილვას იგი გვიჩვენებს ორგანიზაციის მართვის სუბიექტსა და ობიექტს შორის კავშირებს. მართვის ობიექტი არის სამართავი ქვესისტემა, სუბიექტი კი მმართველი ქვესისტემა. მათ შორის პირდაპირი და უკუკავშირი არსებობს. სუბიექტი აძლევს „კომანდებს“ ობიექტს რაიმე მოქმედებების შესასრულებლად, უკან კი იღებს ინფორმაციას მის შესრულებაზე — არ შესრულებაზე. ამ დავალებების ფაქტიური შესრულება გვიჩვენებს თუ რამდენად ეფექტურად მუშაობს მენეჯმენტი ორგანიზაციაში.

რაც შეეხება ორგანიზაციის ემპირიულ და კონცეპტუალურ მოდელს, იგი შეიძლება აღინეროს 5 საბაზო ელემენტით. ესენია:

1. გარე გარემო;
2. ორგანიზაციის რესურსები;
3. მიზანი(მისია);
4. ორგანიზაციული სტრუქტურა;
5. ორგანიზაციის სასიცოცხლო ციკლი.³⁴

ამ ელემენტების ფორმალიზაცია „მონესრიგებული ხუთეულის“ პრინციპით ორგანიზაციის მოდელის აგების და მის მენეჯმენტში მიმდინარე პროცესების უფრო ღრმად გამოკვლევის საშუალებას იძლევა. დასახელებული პრინციპი გულისხმობს ორგანიზაციის ჩვენს მიერ

დასახელებული ხუთი ელემენტს შორის ურთიერთკავშირის მხედველობაში გათვალისწინებას, რომლებიც მენეჯმენტის როგორც ორგანიზაციის მართვის შემდეგი სისტემის ფორმალური ლოგიკის დადგენაში გვეხმარებიან.

ორგანიზაცია, როგორც სისტემა — S , შედგება S_0 — სტრუქტურული ელემენტებისაგან, ისინი ქვესისტემებად იწოდებიან. S_0 ელემენტების სიმრავლე ქმნის ქვესისტემების ელემენტარულ ბაზას:³⁵

$$S \in S_0 \text{ ხოლო } S \in E_0$$

$\hat{S}$ სისტემის გარეთ გარემო წარმოადგენს მის გარშემო მყოფ ობიექტების სისტემას, რომელთა თვისებები არა მხოლოდ გავლენას ახდენენ სისტემაზე, არამედ თვითონაც განიცდიან მის ზეგავლენას. ამ კავშირის ფორმალიზება ასე შეიძლება.

$$\hat{S} = X \in Y$$

X — არის გარე გარემოდან სისტემაში შემავალი ობიექტების სიმრავლე;

Y — არის გარემოს სისტემის გარეშე ობიექტების სიმრავლე, რომლებზეც მოქმედებს სისტემა (მოცემულ შემთხვევაში ორგანიზაცია).

სისტემის რესურსები არის R სიმრავლიდან ის P — ობიექტები, რომელთა ცვლილება S სისტემის სტრუქტურული ელემენტების ცვლილების ეფექტიანობაზე არის დამოკიდებული, ანუ $R \in P$, ხოლო $S \in R$

ორგანიზაციის მიზანი მის მისიაში დევს. კულტურის და ხელოვნების სფეროს ორგანიზაციათა მისია არის ადამიანთა სულიერი და კულტურული მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება. მიზნის ფორმალიზდება ბევრად არის დამოკიდებული თვით ორგანიზაციის ფორმალიზებაზე. ეკონომიკურ ამოცანებში მათემატიკური ფუნქციის ფორმალიზებაც საკმარისია, აქ კი, საჭიროა სოციო-კულტურული რანგის კრიტერიუმების დამატებაც.

შედეგად S ორგანიზაციის პრინციპული სტრუქტურა არის ისეთი S^* მოდელი, რომელსაც განსაზღვრავს ურთიერთობათა სისტემა, რომელიც იერარქიის თითოეულ დონეზე პარამეტრებს აყალიბებს:

1. ორგანიზაციული სისტემის და მისი ქვესისტემის ელემენტარულ ბაზას: $E_0, E_1, \dots, E_n$;

³⁴ М. П. Переверзев, Т. В. Косцов. „Менеджмент в сфере культуры и искусства.“ М., ИНФРА-М. 2015, стр. 25

³⁵ М. П. Переверзев, Т. В. Косцов. „Менеджмент в сфере культуры и искусства.“ М., ИНФРА-М. 2015, стр.25

2. ორგანიზაციაში შემავალ ყველა ქვესისტემას: $S_{0i} \in E_0, S_{1i} \in E_1, \dots, S_{ni} \in E_n$
3. ორგანიზაციის და მისი ყველა ქვესისტემის გარე გარემოს:

$$\hat{S}_{0i} = X_{0i} \in Y_0, \hat{S}_{1i} = X_{1i} \in Y_{1i}, \dots$$

$$\hat{S}_{ni} = X_{ni} \in Y_{ni}$$

4. თითოეულ ქვესისტემებს ელემენტებს შორის და გარე გარემოსთან ურთიერთობის ხასიათს.
5. სისტემის თითოეულ იერარქიულ დონეზე ელემენტების აგრეგირების წესს.³⁶

„მონესრიგებული ხუთეულის“ ორგანიზაციის ფორმალიზაციის მეთოდი საშუალებას იძლევა სისტემური ანალიზის მეთოდოლოგიის სხვადასხვა ასპექტებით განვიხილოთ იგი და დავაპროექტოთ გარე გარემოსთან დროში ადექვატური მისი მართვის ეფექტური სისტემა. ცნება დრო იქნება ბოლო საბაზო ელემენტი. იგი დაახსიათებს ორგანიზაციის სასიცოცხლო ციკლს.

კულტურისა და ხელოვნების სფეროში სამენარმეო საქმიანობა მეტად აქტუალურია. აქ ყველაზე მეტად გავრცელება პოვა ინდივიდუალურმა მენარმეობამ, ამხანაგობამ და საზოგადოებებმა. პირველს შეესაბამება ერთპიროვნული საწარმო (sole proprietorship), მეორეს – პარტნიორობა (partnership), მესამეს კორპორაცია (corporation).

ინდივიდუალური მენარმეობა ყველაზე მარტივი ფორმაა. ასეთ დროს არ იქმნება იურიდიული პირი და ორგანიზაცია ატარებს ფიზიკური პირის გვარს და სახელს. კულტურისა და ხელოვნების ბევრ სფეროში ასეთ მენარმეს ლიცენზია სჭირდება (მაგალითად, მუსიკაში, მხატვრობაში).

ამხანაგობა არის ორი ან ორზე მეტი ადამიანის მიერ შექმნილი სამენარმეო ორგანიზაცია, ისინი თვითონ, უშუალოდ მონაწილეობენ საქმიან შესრულებაში. ამხანაგები სოლიდარულად აგებენ პასუხს კონტრაგენტების წინაშე. ამხანაგობაში შენატანი შეიძლება იყოს ქონება, მ.შ. პირველ რიგში ფული, მაგრამ შეიძლება იყოს შრომითი საქმიანობაც.

საზოგადოება არის იურიდიული პირი, რომელსაც ქმნიან მოქალაქეები ან იურიდიული პირები რაიმე საქმის ერთობლივად შესასრუ-

ლებლად. ამხანაგობისაგან განსხვავებით საზოგადოება არ მოითხოვს დამფუძნებლების ადგილზე დასაქმებას. საზოგადოებას აქვს წესდება და სადამფუძნებლო ხელშეკრულება.

საქართველოში სამი სახის საზოგადოების დაფუძნება შეიძლება. ესენია: სააქციო საზოგადოება, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება და სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოება. მათ შორის ყველაზე გავრცელებულია სააქციო საზოგადოება.

სააქციო საზოგადოება არის ღია და დახურული. ორივე მათგანის საწესდებო კაპიტალი ყალიბდება აქციების გამოშვებით და გაყიდვით. განსხვავება მხოლოდ იმაშია, რომ დახურული სააქციო საზოგადოება აქციებს ყიდის მხოლოდ საზოგადოების შიგნით, ღია კი – თავისუფლად.

ამათ გარდა, არსებობს მუნიციპალური საწარმოები და სახელმწიფო კორპორაციული საწარმოები, მათ უნიტარული ორგანიზაციები ეწოდებათ. ამ სახის საწარმოთა ქონება განუყოფელია. უნიტარული ორგანიზაციის ქონება ეკუთვნის ან მუნიციპალიტეტს ან სახელმწიფოს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. გ. შუბლაძე, ბ. მღებრიშვილი, ფ. ნონკოლაური. „მენეჯმენტის საფუძვლები.“ თბ., 2008
2. ხიპ ჰაგორტი. „სახელოვნებო მენეჯმენტი.“ ანტრეპრენიორული სტილი. თბ., 2013
3. М. П. Переверзев, Т. В. Косцов. „Менеджмент в сфере культуры и искусства.“ М., ИНФРА-М. 2015

³⁶ М. П. Переверзев, Т. В. Косцов. „Менеджмент в сфере культуры и искусства.“ М., ИНФРА-М. 2015, стр.26