

**Kulturni razvoj i društvene prepreke**

Miloš Nemanjić

*Sažetak*

Autor analizira društvenu situaciju i institucijske pretpostavke kreiranja kulturnih potreba i kulturnog razvoja. Inovativni koncepti kulturnog razvoja uvjetovani su materijalnim sredstvima, kadrovskom opremljenošću i strukturalnim osobinama institucija u toj društvenoj sferi. Njihov međusobni odnos ilustriran je podacima empirijskog istraživanja kulturnog razvoja.

Rad je zasnovan na istraživanju Zavoda za proučavanje kulturnog razvitka u Beogradu o kulturnim potrebama u budućnosti i pokušaj je da se sociološki promisli društvena situacija u kojoj nastaju nove ideje o kulturnom razvoju, dakle i o budućim kulturnim potrebama, kao i da se sagledaju društvene prepreke koje već u samom početku zatamnjuju perspektivu i ne dozvoljavaju novim idejama da se jasno ispolje i uobličie. U tom kontekstu, institucionalna struktura kulture, shvaćena u sociološkom smislu, javlja se kao okvir za dinamiku kulturnog razvoja, ali istovremeno i kao ograničavajući faktor za prodor novih ideja i za promenu nekih elemenata same institucionalne strukture. U toj institucionalnoj strukturi kao osnovna jedinica pojavljuje se organizacija određene kulturne delatnosti, koja je u dosadašnjim istraživanjima kao vrlo složen entitet bila donekle zanemarena, a koja kao najznačajniji, pored materijalnih pretpostavki, obuhvata tzv. ljudski faktor.

Novo, znamo, nikada ne nastaje ex nihilo, klica novoga je uvek sadržana u sadašnjosti. Hoće li se ta klica zaista razviti u novo, zavisi od sadašnjih uslova, od ljudi, od pokretača tog novoga i od bitnih pretpostavki za njegovo ostvarenje. Postoji, međutim, i opasnost da se sadašnje zameni za buduće, ako se ne pođe od toga da poželjna, nameravana budućnost utiče i na dimenzije sadašnjosti.

»Nekada smo živeli za budućnost a da nismo mislili na sadašnjost, kasnije smo živjeli za sadašnjost a da nismo mislili na budućnost. Nekada smo imali

pogrešno shvatanje budućnosti, danas imamo pogrešno shvatanje sadašnjosti.<sup>1</sup> Iako se ove reči Georgija Stardelova, jugoslovenskog filozofa, odnose na globalnu društvenu situaciju, delimično su primenljive i na sadašnjost i na budućnost kulture kao društvene delatnosti.

Kulturne potrebe, ključni pojam, iako istorijska kategorija, imaju nesumnjivo veću stabilnost u kulturno-istorijskim promenama nego neke druge — ekonomske, političke, tehnološke itd. Ovde taj pojam upotrebljavamo u značenju »društvenih vrednosti i ciljeva čijim se ostvarivanjem pre svega obezbeđuje bogatstvo i raznovrsnost kulturnog stvaralaštva i uspešnost i efikasnost prenošenja rezultata tog stvaralaštva kanalima društvene komunikacije do društvenih grupa i pojedinaca.«<sup>2</sup> Teškoće izvođenja razvojne dimenzije ovako shvaćenih kulturnih potreba proizlaze pre svega iz činjenice što su kulturne potrebe strukturirane prema osnovnim vrstama kulturne produkcije, prema institucionalnim okvirima u kojima se ostvaruju i prema nosiocima njihove realizacije. Svi navedeni elementi su podložni vrlo različitom ritmu promena.

Najznačajnije kulturne potrebe su još uvek posredovane institucionalnom strukturom, iako se brojne forme kulturnih delatnosti ne mogu svesti na institucije u strogom smislu te reči. Stoga je vrlo važno razlikovati institucije od organizacija, kao što je to pokušao da uradi sociolog Rudi Supek u jednom od svojih ranih radova posvećenih kulturi, oslanjajući se pritom na stavove američkog sociologa Roberta Birsteda: »institucija je formalni, priznati, ustanovljeni i stabilizirani način za odvijanje neke delatnosti u društvu.«<sup>3</sup> Prema toj podeli pod institucijama treba razumeti književnost, dramsku umetnost, likovnu umetnost, muziku itd., a pod organizacijama izdavačka preduzeća, knjižare, biblioteke, pozorišta, galerije i sl. Ova razlika je »korisna zbog toga, jer nas upućuje da u raznim društvenim delatnostima, kao institucijama, tražimo njene nosioce — organizacije, udruženja ili pojedince.«<sup>4</sup>

Razlika je i teorijski i empirijski vrlo značajna, i to baš za kulturu, o kojoj je ponekad plodotvornije razmišljati na istorijski konkretan način. U svakom slučaju, institucija je nešto trajnije, stabilnije, fundamentalnije od organizacije, ali bez organizacije, čija su obeležja i način delovanja uvek socijalno-kulturno uslovljeni, ni sama institucija ne bi mogla da ispunjava svoju istorijsku svrhu. Pitanje odnosa između institucije i njenih organizacija vrlo je složeno. Duboke promene u biću neke institucije zahtevaju i promenu u tipu organizacije koja kulturnu potrebu začetu u okviru institucije treba da konkretizuje u određenom socijalno-kulturnom okviru. Organizacijska promena često može da zaostaje za institucionalnim zahtevom. Tim odnosom,

<sup>1</sup> Georgi Stardelov, »Uvod u budućnost«, *Savremenost*, Novi Sad, 1987, broj 12, str. 6.

<sup>2</sup> Miloš Nemanjić, »Pregled kulturnih potreba naše sredine«, Beograd, SANU, 1986, str. 17, (nacrt projekta).

<sup>3</sup> R. Bierstedt, »The Social Order«, New York, McGraw, 1963, str. 341.

<sup>4</sup> Rudi Supek, »Problemi društvenog upravljanja i samoupravljanja u oblasti kulture, u: *Društveno samoupravljanje u Jugoslaviji*, Beograd, Jugoslovensko udruženje za sociologiju, 1965, str. 71.

međutim, teorijska misao se malo bavila. Posebno je zanemareno razmatranje organizacije kao vrlo značajnog okvira u kome se konkretizuje kulturna potreba.

### 1. Organizacija kulturne delatnosti

Literatura o ovoj problematici, koliko je meni poznato, vrlo je oskudna. Tek u novije vreme pojavljuju se radovi koji na teorijski utemeljeniji način govore bilo o organizaciji kao sociološkom pojmu, bilo o organizaciji kulture kao delu kulturnog podsistema. Većina empirijskih radova, kojih ima znatno više, nema jači oslonac u razrađenijem teorijsko-hipotetičkom okviru, uz nekoliko izuzetaka, naravno. Jedan od autora empirijske studije valjanog teorijskog utemeljenja kaže: »... Vrijedi naglasiti da je ovaj proces (osnivanje novih ustanova — čitaj organizacija — M. N.) veoma ilustrativan na našu poslijeratnu kulturnu politiku. Naime, on pokazuje da smo problem demokratizacije i socijalizacije kulture nastojali riješiti stvaranjem institucionalnih temelja, ali bez rješavanja temeljnih pitanja, između ostalog i profila i funkcije kulturnih ustanova.«<sup>5</sup>

U stvari, spomenuti autor s razlogom ukazuje na to da svako vreme, shvaćeno u kulturno-istorijskom smislu, zahteva određen profil organizacije kulture da bi ona vršila svoju funkciju. Tim problemom će se, međutim, ozbiljnije pozabaviti u novije vreme Tena Martinić. Profil i funkcija organizacije kulture u tzv. prosvetiteljskom periodu, kako kaže, mora da se razlikuje od profila i funkcije organizacije u tržišnim uslovima, a pogotovu mora da se razlikuje od profila i funkcije organizacije u uslovima razvijenijeg koncepta demokratske kulture. Prosvetiteljski koncept ne brine dovoljno o ekonomskom aspektu, a tržišni isuviše računa na postojeće potrebe — i to su dva njihova bitna ograničenja. »Problem je pak današnjeg trenutka što se produkuje praksa koja je već pokazala svoje nedostatke i što se ne dorađuju problemi koji su u međuvremenu izrazito uočljivi. Da se napustila koncepcija mreže kulturnih institucija kako je bila postavljena u prosvetiteljskoj koncepciji, nikako ne začuđuje, ali nakon dosta duge prakse koja jasno pokazuje da se bez horizontalno i vertikalno vezanog sustava kulturnih institucija neće uspješno razvijati kulturna djelatnost, neophodno je razraditi njihovu moguću postavku.«<sup>6</sup>

Nedavno se pojavila i jedna studija koja sa sociološkog stanovišta razmatra problem razvitka društvenih organizacija, koja je relevantna i za razmatranje problema organizacija kulture. Moidrag Ranković napravio je teorijsku analizu danas dominantnih socioloških shvatanja o organizaciji kao tvorevini ljudske civilizacije, koja se pokazuje promjenljivom u vremenu i prostoru. Posebno značajno mesto u ovoj analizi ima tematika promene. »Bitne organizacione promene vrše se prvenstveno u vezi sa ciljevima (vrednostima) i vrstama grupnih (kolektivnih) delatnosti. Organizacije kao 'sistemi aktivnosti

<sup>5</sup> Antun Petak, »Neki problemi kulturne situacije u Hrvatskoj«, *Naše teme*, 1973, broj 7—8, str. 31.

<sup>6</sup> Tena Martinić, *Kultura kao samoodređenje*, Zagreb, Centar za kulturnu djelatnost, 1986, str. 124.

i odnosa' usavršavaju se preko organizacionih promena u celini, u njihovim podsistemima.«<sup>7</sup>

Starberkova podela, u okviru »sistemske analize«, obuhvata tri glavne vrste organizacijskih promena: one u krajnjim ciljevima, radnim zadacima i u socijalnoj strukturi. Međutim, od toga je možda još značajnije sagledavanje otpora organizacijskim promenama i uslova da se ti otpori savladaju. Kako ih vide neki autori, sekvencije »toka« organizacijske promene mogu da budu sledeće: procenjivanje, započinjanje, izvršavanje, ustaljivanje (K. Gabrijel), pokretačka ideja, usvajanje, izvršavanje (Šepard), zamišljanje-probno usvajanje, pribavljanje izvora, izvršavanje, institucionalizacija (Milo). Očigledno je da se svi autori, bez obzira na izvesne terminološke razlike, slažu u pitanju važnosti prve faze, koja se svodi na svest o potrebi promene i o mogućnosti promene. »U pogledu druge faze: započinjanje organizacijske promene, najčešće se ističu potrebe pripreme, prvenstveno personalne, finansijske i tehnološke.«<sup>8</sup>

Međutim, makoliko organizacije bile »posebni entiteti«, one su deo okoline, one pripadaju različitim socijalnim sistemima. U tom smislu, za promene u funkcionisanju organizacijskih sistema kojima pripadaju pojedinačne organizacije bitne su sledeće komponente: »promene u programu, odnosno u ciljevima i zaduženjima, potom promene u pojedinačnim i grupnim ulogama, kao i promene u normama i vrednosnim obrascima.«<sup>9</sup>

Polazeći od tipa globalnog društvenog sistema (autor skreće pažnju da treba razlikovati tip društvenog sistema od tipa društva: na primer, industrijski tip savremenog društva može da bude kapitalistički ili socijalistički), Miodrag Ranković naglašava da bi »za birokratski tip globalnog društvenog sistema odgovarala prevaga birokratskih ili 'mehaničkih' osnovnih i složenih organizacija, prvenstveno u privredi, političkoj i kulturnoj sferi.«<sup>10</sup>

Sva ova složenost problematike organizacija i njihovih promena, kao i odnosa sa okolinom odnosno sa društvenim sistemom, zahteva nove pristupe, nove metode proučavanja, čak nove discipline. Već se, ukazuju na to neki autori, stvara jedna OD disciplina podstaknuta ubrzanim kulturnim promenama na Zapadu: promenama u tehnologiji, komunikacijama, u politici, nauci, institucijama, »ukratko, temeljni pritisak na OD je zbog toga što se svest naglo menja a naše organizacije mora da ga na odgovarajući način slede.«<sup>11</sup> Organizacijske promene svojstvene industrijski razvijenim zemljama 60-ih godina sastoje se u sledećem: ubrzano menjanje okoline, ekspanzija organizacijskih delatnosti, prilagođavanje organizacije modernoj tehnici i tehnologiji, ali i prilagođavanje društvenim promenama (u porodici, u oblasti komunikacija i dr.), formiranje demokratsko-humanističkih sistema, čak jednog »industrijskog humanizma«, razvitak u znaku dinamičkih i fleksibilnih organizacija, kao i čitava evolucija upravljačkih sistema.

<sup>7</sup> Miodrag Ranković, *Promene i razvitak društvenih organizacija*, Beograd, Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu, 1986, str. 25.

<sup>8</sup> Miodrag Ranković, *Ibidem*, str. 33—34.

<sup>9</sup> Miodrag Ranković, *Ibidem*, str. 40.

<sup>10</sup> Miodrag Ranković, *Ibidem*, str. 57.

<sup>11</sup> Miodrag Ranković, *Ibidem*, str. 59.

Pokazuje se, u stvari, da svaka epoha u razvitku civilizacije ima i odgovarajuća organizacijska obeležja. Nagla promena je nastala pojavom industrijalizma, kada je stvarna birokratska organizacija koju obeležavaju racionalnost, efikasnost i kodifikacija prava i dužnosti. Ta organizacijska slika, s novim fundamentalnim civilizacijskim promenama koje uobličavaju novi svet, kako god ga nazvali: »vek kosmosa«, »kibernetička civilizacija«, »superindustrijsko društvo«, »planetarna zajednica« i sl., potpuno se menja: »sve organizacije pokazuju veliku fleksibilnost i privremenost pojedinih organizacijskih oblika i hijerarhije, slede česte reorganizacije, ad hoc organizovanja i izvesna 'kratkotrajna privrženost' članstva prema datoj organizaciji«. <sup>12</sup> Prema Toflerovoj interpretaciji, sadašnji tip organizovanja bi trebalo da se ispoljava kao »nerutinski«, za razliku od birokratskog karakterističnog za industrijsku civilizaciju.

Pri kraju svoje analize Miodrag Ranković naglašava »da se organizacioni razvitak ne sastoji samo u tome što jedne organizacije (vrste organizacija) nestaju a druge (nove) nastaju, već se pokazuje i u tome što iste organizacije menjaju svoje mesto i funkcije u organizacionom poretku a, u datim istorijskim okolnostima, mogu biti ključne za društveni sistem u celini.« <sup>13</sup>

Čini se da je ovaj stav upravo vrlo značajan za problematiku organizacija kulture, od kojih je veliki broj nastao u drugoj polovini ovoga veka. <sup>14</sup> Promene mesta i funkcije tih organizacija podrazumeva i redefiniciju kulturnih potreba koje se ostvaruju preko i u okviru ovih organizacija, redefiniciju koju zahtevaju promene u društvenoj sredini. Tena Martinić u tom smislu naglašava: »Proizvodna, demografska i politička transformacija nameću mijene i u kulturnom podsistemu pa se u zahtjevu da se podigne obrazovni nivo zajednice zapravo iskazuju neposredne kulturne potrebe, koje su uvjet da bi se od zatečenog postigao neophodan kulturni standard.« <sup>15</sup> Ona ističe da je došlo do neravnoteže između potrebe da se iskaže složenost nedavne prošlosti i savremenog stanja, kao i da nisu bile podmirene potrebe za prihvatanjem novonastalih kulturnih vrednosti u drugim zemljama.

Iz tog ugla nesumnjivo treba posmatrati mesto i funkciju i sadašnjih i budućih organizacija kulture koje su specifične i po veličini (uz neke izuzetke, to su po pravilu manje organizacije), i po personalnom sastavu (sa znatnom zastupljenošću kreativnog ljudstva, koje, međutim, ne može da vrši svoju ulogu bez pomoćnog, tehničkog i drugog osoblja), i po stepenu specijalizacije (u većini slučajeva je u njima izvedena stroga specijalizacija), i po načinu upravljanja (ove organizacije zahtevaju mnogo više koordinacije nego subordinacije), i po tehnologiji (stručno znanje, umetničke veštine i živi kreativni rad su osnovi njihove tehnologije«, i po, što je najvažnije, konačnoj svrsi, a to je kulturna komunikacija kao najbitnija za ljudsko društvo i društvene grupe.

Povezujući sa iznetim teorijskim stanovištima neke rezultate istraživanja koje smo pomenuli, nastojaćemo da pokažemo da li se i u kojoj meri javljaju

<sup>12</sup> Miodrag Ranković, Ibidem, str. 74.

<sup>13</sup> Miodrag Ranković, Ibidem, str. 75.

<sup>14</sup> U periodu od 1919. do 1941. godine u Srbiji je osnovano samo 18 organizacija kulture, sve ostale osnovane su posle drugog svetskog rata, i to u periodu od 1944. do 1950. njih 92, a u periodu od 1951. do 1960. još 99.

<sup>15</sup> Tena Martinić, Ibidem, str. 116.

nove ideje u okviru jedne dosta okoštale institucionalne strukture, odnosno koliko ta struktura ograničava pojavu novih ideja. Ta razmatranja se oslanjaju na odgovore direktora preko 50 organizacija kulture u Beogradu: 14 biblioteka, 13 muzeja, 18 centara za kulturu, 6 pozorišta, 5 galerija.

## 2. Videnje razvoja organizacija do kraja 20. veka

Na samom početku treba postaviti pitanje da li je saznanje o novim, drukčijim kulturnim potrebama uopšte moguće pod određenim socijalno-kulturnim uslovima, naročito takvim uslovima koji nameću ograničenja, koji spustavaju inicijative, koji prigušuju nove ideje. Ovom prilikom treba podsetiti na izvanredno suptilnu analizu Pol-Anrija Sombar de Lova o društvenim aspiracijama. Govoreći o aspiracijama, idejama-vodiljama i socijalnoj transformaciji, ovaj poznati francuski naučnik je stalno isticao da su aspiracije usko povezane sa opažanjem spoljašnjeg sveta, društvenih uslova i mogućnosti. »Evolucija potreba i društvenih struktura je blisko povezana sa nastajanjem i realizacijom težnji.«<sup>16</sup> U tom smislu uvek se može govoriti o dvostrukom aspektu aspiracija. One su, s jedne strane, uvek povezane sa ekonomskim, društvenim i kulturnim razvojem, i u tom smislu mogu da se jave i ispolje samo u izvesnim povoljnim okolnostima. S druge strane, aspiracije mogu da se jave i kao određena snaga, one mogu da podstaknu razvoj u određenoj oblasti ili bar da mu odrede pravac.

Postavljajući najodgovornijim ljudima u organizacijama kulture pitanje: »Kakvo je vaše videnje razvoja organizacija do kraja ovoga veka i koje su to pretpostavke neophodne za ostvarenje tog razvoja?«, znali smo da će biti teško dobiti potpunije, maštovitije, u stvari vizionarske odgovore. To pitanje međutim, testira karakter postojećih aspiracija, jer podrazumeva i jasnu svest o svim teškoćama i ograničenjima sadašnjeg trenutka, ali zahteva i snagu ličnog videnja i ubeđenja u mogućnost preobražaja, u mogućnost drukčijeg stanja, snagu koja bi i sama bila element tog preobražaja. Da li smo na taj način na terenu utopije? Ernst Bloh kaže: »Radna volja za zadovoljenje potrebe objektivira se kao planiranje sa sve svesnijom, racionalizovanijom kalkulacijom sredstava za svrhu — sredstava koja valja stvoriti za svrhu koja isto tako leži u budućnosti i koja se postizanjem često sama menja nabolje, ali često i nagore.«<sup>17</sup> To je ono što, na konkretnijem nivou društvene organizacije, jedan od pominjanih teoretičara organizacijske promene naziva »zapažanje nove ideje«, a što u daljoj fazi zahteva prihvatanje i razradu. Bez pokretačke ideje, međutim, nema promene, nema napretka, nema budućnosti.

Kada je reč o kulturnim delatnostima, odnosno institucijama, i o organizacijama u njihovom okviru, dosta je rasprostranjeno mišljenje da ovde malo toga može da se menja, da su to stabilne strukture, da tu nisu moguće neke tehnološke inovacije, da je sve stvar nivoa stručnog znanja i umetničke kreacije. U ovom slučaju možda na najtipičniji način dolazi do zamene dva plana:

<sup>16</sup> »Aspirations, images-guides et transformations sociales«, Paul-Henri Chombard de Lauwe, *Revue française de sociologie*, V, n. 2/1964.

<sup>17</sup> Ernst Bloh, *Oproštaj od utopije?*, Beograd, Izdavački centar »Komunist«, 1986, str. 75.

plana institucije i plana organizacije. Ako je institucija relativno stabilna, i to samo u nekim istorijskim relacijama, organizacija je itekako podložna promeni. Bez promene u organizaciji, sa svim njenim elementima, uključujući i neke tehničke i tehnološke inovacije, u konkretnim socijalno-istorijskim okolnostima, ni sama svrha institucije ne može da bude ispunjena. Otuda se neshvatanje potreba i mogućnosti promena može tumačiti ili samo kao svojevrsni konzervativizam ili kao blokada sagledavanja perspektive usled dugotrajnog delovanja nepovoljnih okolnosti.

U tom smislu nove, pokretačke ideje mogu i treba da se jave i u krilu same organizacije, šireći se do nivoa institucije, ali bez podrške društvene sredine, bez prihvatanja najpre na planu globalne organizacije a zatim i društvene sredine, ostaće nedelotvorne. Razume se, kao pokretač novih ideja i inicijator promene ne mora da se javi samo ključna ličnost u organizaciji, ali s obzirom da takva ličnost ima pogled na celinu i da istovremeno predstavlja najistureniju ličnost u odnosu na društvenu sredinu, njena uloga je u tome vrlo velika. Zato su i odgovori rukovodilaca organizacija izuzetno važni.

Kada se pogledaju dobiveni odgovori, odmah treba reći da iznenađuje njihovo siromaštvo u pogledu ideja, što je svakako indikativno za položaj organizacija, ali i za opšte društveno stanje u kome one vrše svoju funkciju, a i za moć i nemoć samih rukovodilaca.

Samo dva odgovora pokazuju potpunu besperspektivnost: »nemoguće je u ovakvoj situaciji planirati za godinu, a ne za duži vremenski period« i »neizvesno je sagledati budućnost do kraja ove godine a kamo li do kraja ovog veka«. Međutim, u tim odgovorima je zanemarena suština pitanja.

Odgovori na otvoreno, dopunsko pitanje: »Recite nam šta nije obuhvaćeno ovim upitnikom a što bi trebalo posebno istaći«, osvetljavaju nešto bolje i problem besperspektivnosti. Najsažetija je sledeća formulacija: »Postavljanje temeljnih pitanja kulturne politike, čije bi rešenje razrešilo sva druga pitanja.« Slična su po osnovnom smislu još dva odgovora, od kojih je sledeći karakterističan: »Pitanje društvene klime i odnosa prema kulturi«.

Pitanje kulturne politike u ovom kontekstu dobija, rekao bih, dublje, izvorno značenje, univerzalnije od onoga koje se ovoj sintagmi pridaje u već ustaljenom političkom govoru. Tena Martinić je uočila da u »našoj svakodnevnoj kulturno-političkoj praksi izostaju čvrsti kriterijumi pri određivanju svrhovitosti pojedinih aktivnosti. Opći ideološki i politički koncept nije još uvijek našao adekvatna mjerila u organiziranju i usklađivanju kulturnih akcija.«<sup>18</sup>

Među dobivenim odgovorima teško je naći pozitivno formulisane stavove o perspektivi drukčijeg razvoja, o novim putevima i metodama rada. Pre se radi o nabranjanju niza nedostataka koje bi trebalo otkloniti da bi se opšte stanje poboljšalo. U tipizaciji tih odgovora najčešće se pojavljuju nedovoljan i neadekvatan prostor za rad, nezadovoljavajuće stanje kada je reč o kadrovima, nepovoljan materijalni položaj. U pozitivnom smislu pominju se modernizacija i osavremenjivanje rada, bolja saradnja sa drugim organizacijama, promene u programskoj koncepciji i orijentaciji i sl.

<sup>18</sup> Tena Martinić, Ibidem, str. 67.

Primeru radi treba ipak navesti neke karakteristične odgovore iz pojedinih institucija odnosno njihovih organizacija, jer izgleda da je obojenost odgovora u pozitivnoj korelaciji ne samo sa objektivnim položajem organizacija već i sa nečim što bi se moglo nazvati i tradicionalno ukorenjenom predstavom o njima. Tako su, na primer, iz muzeja uglavnom stizali stereotipni odgovori, sa izuzetkom jednog specijalizovanog muzeja posvećenog radu i delu velikog naučnika Nikole Tesle, iz koga je dobijen sledeći odgovor: »Modernizacija stručnog i naučnog rada, izdavanje kompletnih dela Nikole Tesle, bolja informiranost javnosti«. Pozorište, kao nesumnjivo specifična institucija, pre svega orijentisana prema publici, pokazuje mnogo više znakova razbijanja ustaljenog koncepta. Pored opšteg stava da je »neophodna transformacija ukupne kulturne politike i načina finansiranja«, iz pozorišnih organizacija su stigli i takvi odgovori koji pokazuju razvijeniju svest o potrebi radikalnije promene same institucije pozorišta s obzirom na civilizacijske promene, kao što su: »osavremenjivanje scensko-tehničkog i tehnološkog procesa rada«, »obezbeđivanje kadrova prema žanrovskoj koncepciji«, »proširenje delatnosti u smislu multimedijalnosti«, »poboljšanje kvaliteta programske delatnosti«, »otvaranje novih scena kako bi se iskoristili svi potencijali pozorišta« itd. Očigledno je da su ljudi koji su davali ove odgovore svesni uloge pozorišta i u budućnosti. Oni su, s pravom, izbegli da dokazuju potrebu pozorišta, jer »treba da se čuvamo od toga da dokazujemo pravo pozorišta na postojanje u naučno-tehnološkoj revoluciji. Ako bi se to moralo, pozorište ne bi imalo nikakvo pravo.«<sup>19</sup> U ponuđenim odgovorima iz institucije biblioteka nazire se viđenje realističkog i pre svega nužnog razvoja, globalne promene koja bi ovoj instituciji obezbedila dalju društvenu svrhovitost. Odgovor koji sadrži viđenje perspektive ove institucije glasi: »transformacija biblioteka u savremeni bibliotečno-informacioni sistem, što znači više knjiga, bolje kadrove, opremu, finansije«.

Ove i ovakve odgovore nesumnjivo treba donekle dovesti u vezu i sa strukturom rukovodećeg kadra u organizacijama kulture, iako je to posebna tema. Ljudski faktor u tim organizacijama posebno je značajan kada se pripremaju, planiraju i sprovode promene koje uvek podrazumevaju preispitivanje ciljeva, utvrđivanje i prihvatanje novih ciljeva i usklađivanje društvenih ponašanja sa tim ciljevima. Kada je reč o ovom faktoru, izdvaja se ipak jedan sloj koji ima posebnu specifičnu težinu — to je tzv. rukovodeći kadar. »Znanje, obrazovanje i komunikativnost rukovodećih kadrova su 'najkritičnija varijabla' za upotrebu znanja, inovativnosti i radnih iskustava svih drugih kadrova u radnim organizacijama.«<sup>20</sup> Prema raspoloživim statističkim podacima, dodaje ovaj autor, obrazovanje najviših rukovodilaca u jugoslovenskoj privredi i društvu je dosta nisko. I, što je u svakom slučaju još nepovoljnije, »u odnosu na rukovodeći kadar u razvijenim zemljama još više zabrinjava to što naši rukovodioci ne obnavljaju znanje i ne upoznaju se sa novim dostignućima u nauci«.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Manfred Vikvert, »Pozorište i nauka«, *Kultura*, 1980, broj 48—49, str. 11.

<sup>20</sup> Đorđe Nadrljanski, »Na civilizacijskom raskršću«, *Komunist*, 30. septembar 1988.

<sup>21</sup> Đorđe Nadrljanski, *Ibidem*.



Istina, ovo ne važi za organizacije kulture, ali je otvoreno pitanje koliko je struktura rukovodećeg kadra u ovim organizacijama u skladu sa visokim zahtevima koje nameću savremena znanja i savremena tehnologija u ovoj oblasti. Institucija kulture u celini obuhvata kako stručni tako i umetnički, kreativni rad, a u organizacijama pojedinih institucija, kao što je, na primer, pozorišna, prepliću se i dopunjuju stručni i umetnički rad, tehničko, organizacijsko i pravno znanje sa umetničkom kreacijom. Ervin Piskator je to lepo zapazio naglašavajući da su umetnosti potrebni isto toliko pešaci koliko i kralj i kraljica u šahu. U svakom slučaju, znanje u organizacijama kulture bi po pravilu moralo da bude nestandardno, sa elementima kreativnosti čak i u svojoj organizacijskoj, pravnoj, tehničkoj i administrativnoj dimenziji. Inovativnost nasuprot rutini prvi je zahvat tehnološkog procesa u organizacijama kulture.

Značajan aspekt ovog problema je i socijalno-profesionalna pokretljivost, odnosno zamenjivost stručnog, posebno rukovodećeg kadra u organizacijama kulture. Suviše dugo zadržavanje pojedinih rukovodilaca na čelu organizacija kulture može da bude znak i uzrok izvesne okoštalosti tih organizacija. Prosek rukovodilačkog radnog staža u ovih pedesetak organizacija obuhvaćenih anketom dosta je indikativan: preko 7 godina u bibliotekama, oko 7 godina u likovnim galerijama, 5,5 godina u muzejima, oko 5 godina u kulturnim centrima itd. Najmlađi je po stažu rukovodeći kadar u beogradskim pozorištima — 2,5 godine u proseku.

Dakako, ne treba sve što je dobro ili loše u organizacijama povezati sa ovakvim ili onakvim svojstvima rukovodećeg kadra, ali ni odgovore na pitanja kako se sagledava perspektiva razvoja ustanova do kraja veka ne treba tumačiti bez povezivanja sa strukturom rukovodilaca, čak i s obzirom na ovo obeležje — dužinu rukovodilačkog radnog staža u datoj organizaciji.

Ako se složimo da se ljudske a samim tim i kulturne potrebe stvaraju, modeluju i transformišu u okviru karakterističnih civilizacijskih sklopova, onda nesumnjivo i u promenama tih globalnih civilizacijskih uslova treba tražiti i nagoveštaje novih potreba. Ovi civilizacijski sklopovi su na zalazu 20. i u osvit 21. veka na planeti Zemlji vrlo raznoliki i različito rasprostranjeni: neka društva su delimično još uvek u okviru agrarne, a delimično u okviru industrijske civilizacije, neka pretežno u okviru industrijske civilizacije, a neka su već uveliko u okviru nove civilizacije ili kako je neki nazivaju: »tercijarne civilizacije« (K. Klark), »superindustrijskog društva« (A. Tofler). Alvin Tofler u svojoj poznatoj knjizi *Treći talas* kaže: »Prvom talasu promena — poljoprivrednoj revoluciji — bile su potrebne hiljade godina da se iscrpi. Drugom talasu — usponu industrijske civilizacije — trebalo je samo tri stotine godina. Danas je istorija još ubrzanija, tako da će treći talas verovatno prohutjati kroz istoriju i okončati se za nekoliko decenija. Stoga ćemo mi, koji smo se u ovom ekspanzivnom trenutku zadesili na planeti, još za života osetiti svu silinu udara trećeg talasa«.<sup>22</sup>

Makoliko to zvučalo i kao metafora o istorijskom kretanju, ne može se poreći da se i institucije kulture nalaze na udaru ovog talasa, a njihov odgovor na nove zahteve je utoliko možda i najznačajniji jer se u njihovom okviru

<sup>22</sup> Alvin Tofler, *Treći talas I*, Beograd, »Jugoslavija«, 1983, str. 28.

postavljaju osnovna pitanja o čoveku. Civilizacija se, kao što su to konstatovali i Radovan Rihta i njegovi saradnici, našla na raskršću, a na tom raskršću se upravo našao čovek sa svojim celokupnim potrebama, našao se način čovekova života, ljudskih zajednica — počevši od proizvodne sfere, preko porodice do slobodnog vremena i njegovog sadržaja.

Miloš Nemanjić

### CULTURAL DEVELOPMENT AND SOCIAL OBSTACLES

#### Summary

The author analyzes the social situation and the institutional pre-suppositions for the creation of cultural needs and of the development of culture. Innovative concepts of cultural development are conditioned by material means, resources of personnel, and the structural features of the institutions in that social area. Their mutual relationship is illustrated by data resulting from empirical research into cultural development.

Štoviše, u ovom radu pokušava se pokazati da je razvoj kulture u velikoj mjeri zavisio od razvoja društva i ekonomije. U ovom smislu, kultura je uvijek bila rezultat društvenih i ekonomskih uslova. U ovom smislu, kultura je uvijek bila rezultat društvenih i ekonomskih uslova.

U ovom smislu, kultura je uvijek bila rezultat društvenih i ekonomskih uslova. U ovom smislu, kultura je uvijek bila rezultat društvenih i ekonomskih uslova. U ovom smislu, kultura je uvijek bila rezultat društvenih i ekonomskih uslova. U ovom smislu, kultura je uvijek bila rezultat društvenih i ekonomskih uslova.

Kada govorimo o kulturi, onda govorimo o tome kako se kultura razvija u društvu. U ovom smislu, kultura je uvijek bila rezultat društvenih i ekonomskih uslova. U ovom smislu, kultura je uvijek bila rezultat društvenih i ekonomskih uslova.

U ovom smislu, kultura je uvijek bila rezultat društvenih i ekonomskih uslova. U ovom smislu, kultura je uvijek bila rezultat društvenih i ekonomskih uslova.