

Jméno diplomantky: Aneta Horáčková

Název práce: K dějinám a současnosti managementu kulturních akcí. Manažeři a organizátoři kulturních akcí.

Posudek oponenta

Téma managementu kulturních akcí je v době snah o racionalizaci poskytování kulturních služeb spočívající převážně v zefektivnění využití omezených dostupných zdrojů nanejvýš aktuální a každý pokus o jeho zpracování užitečný. Autorka preferuje, na rozdíl od převažujícího směřování úvah o managementu celého kulturního systému nebo kulturních organizací, management kulturních akcí. Literatura k danému tématu není příliš rozsáhlá a navíc obvykle koncipovaná spíše s ohledem na praktickou orientaci než teoretické uchopení jevu a proto se nelze divit terminologické neujasněnosti. S tímto problémem se diplomantka snaží vyrovnat v úvodu druhé kapitoly s dílčím úspěchem. Jen obtížně přijatelné se jeví zdůvodnění používání termínů kulturní management a kulturní manažer. Přídavné jméno kulturní je do té míry spojeno s pozitivním hodnocením, že zastírá podstatnou vlastnost vztahu mezi kulturou a managementem, tj. instrumentálnost využití managementu. Naopak termín manažer/organizátor kulturních akcí charakter vzájemného vztahu kultura a managementu plně postihuje.

Kriteria podílu tvůrčí, organizátorské a ekonomické složky práce, doplněná o neuvedené, ale v praxi použité kritérium vztahu k pořádané aktivitě, uplatněná při vytvoření klasifikace manažerů kulturních akcí jsou adekvátní. O označení jednotlivých typů manažerů je možné vést diskusi. Například rozdíl mezi manažerem-vedoucím a manažerem- agenturou (pokud ovšem v obou případech jde o pořádání kulturních akcí) lze jen s obtížemi najít rozdíl.

Nepříliš rozsáhlá kapitola věnovaná historii managementu kulturních akcí postihuje hlavní tendence vývoje. Stručnost přehledu patrně vedla k nedocenení dvou významných linií managementu kulturních akcí. První jsou organizátoři zvykových akcí lidové kultury (např. mládenecká sdružení, obřadníci atp.), druhou pak spolky (v současné době občanská sdružení), jejichž podíl na organizaci kulturních akcí je počínaje druhou polovinou devatenáctého století nepominutelný.

Současný stav managementu kulturních akcí, je bez ohledu na absenci tvrdých dat, popsán výstižně, stejně jako nabídka vzdělávacích programů, nabízejících příležitosti k překonání dosavadního nedostatku kvalifikované pracovní síly. Povzdech nad nedostatkem praktického zaměření výuky managementu kultury v České republice je zcela oprávněný. V pasáži věnované aplikaci manažerských funkcí se autorka, ve shodě se specifickou situací managementu v kultuře, věnuje nejdůkladněji vedení lidí.

Charakteristiky hlavních skupin manažerů kulturních akcí obsažené v kapitolách 5-9 jsou vcelku výstižné i když by si jednotlivé sledované složky jejich činnosti zasloužily hlubší propracování a to jak tvůrčího, ekonomického tak organizátorského podílu. Vhodně vybrané jsou konkrétní příklady. Naopak některé informace, např. statistický přehled o výkonech některých kulturních organizací se jeví jako nadbytečné a navíc jejich význam problematizuje interpretace zřejmé chyby v použitém podkladu. Počet titulů uváděných v divadlech neklesl v roce 2008 na 228, ale naopak stoupl na 2283 (což lze zjistit jednoduchým součtem uváděných titulů činoherních, hudebně dramatických atd.).


Kapitola o podílu žen na managementu kulturních akcí je nesporně zajímavým a novým pohledem. Kultura, stejně jako školství patří navzdory citované Hofstedově práci z roku 1991, v České republice k feminizovaným odvětvím, to však neplatí o managementu kultury, ve kterém až na výjimky (např. knihovnictví) převažují muži. Podíl žen však v posledních letech roste a to nejen ve sféře profesionálních kulturních aktivit, ale také v kulturně zaměřených občanských sdruženích. Jen nedopatřením či písařskou chybou se patrně mohlo stát, že M.D.Rettigová je chybně označena jako organizátorka kulturního života ve dvacátých letech minulého a nikoliv předminulého století.

Zmínka o budoucnosti organizátorů kulturních akcí se více zabývá změnami samotného kulturního systému, než budoucností organizátorů kulturních akcí. V čem tedy autorka spatřuje hlavní změny v jejich obsahu práce, postavení, nárocích a dovednostech?

Data získaná empirickým dotazníkovým šetřením jsou navzdory malému vzorku přínosem pro poznání managementu kulturních akcí. Použitý dotazník do značné míry umožnil ověřit, s výhradou reprezentativnosti, většinu stanovených hypotéz, ale postrádá jeden velmi důležitý identifikační znak a to oblast kulturních akcí, ve které dotazovaná osoba působí. Poměrně nízké hodnocení významu kreativity pro zastávání pozice manažera kulturních akcí a naopak přiměřené ocenění organizačních a komunikačních vlastností poměrně přesně vystihuje převažující pojetí managementu kultury, ve kterém je tato vlastnost vyhrazena pozicím stojícím mimo organizování. Standardizované rozhovory slibující hlubší vhled do problematiky nejsou bohužel interpretovány. Co bylo příčinou jejich velmi omezeného využití?

Diplomová práce představuje osobitý příspěvek k řešení této málo frekventované problematiky. Využívá tvořivě dostupné literatury. Je napsána srozumitelně, byť je její struktura budována ne zcela systematicky. Obohacením je přes výše uvedené výhrady empirický výzkum a jeho výsledky. Doporučuji přijetí práce k obhajobě.

V Praze 18.9.2010

  
PhDr. Josef Žák