

**AZƏRBAYCAN MİLLİ ELMLƏR AKADEMİYASI
MEMARLIQ VƏ İNCƏSƏNƏT İNSTİTUTU**

Əlyazması hüququnda

ƏDALƏT NOVRUZ OĞLU NEMƏTİ

İNCƏSƏNƏT SAHƏSİNDƏ İDARƏÇİLİK MƏDƏNİYYƏTİ

6219.01 – Kulturologiya və onun ümumi məsələləri

**Sənətsünəşliq üzrə fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi
almaq üçün təqdim edilmiş dissertasiyanın**

A V T O R E F E R A T I

BAKI – 2014

Dissertasiya işi Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası Memarlıq və İncəsənət İnstitutunun “İncəsənətin qarşılıqlı əlaqələri” şöbəsində yerinə yetirilmişdir.

Elmi rəhbər: **İlqar Həsərət oğlu Hüseynov**
kulturologiya üzrə elmlər doktoru

Rəsmi opponenentlər: **Kübra Muxtar qızı Əliyeva**
sənətsünaslıq üzrə elmlər doktoru, dosent

Fatimat Ramazan qızı Məmmədova
kulturologiya üzrə fəlsəfə doktoru, dosent

Aparıcı təşkilat: **Azərbaycan Respublikasının Prezidenti**
Yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyası

Dissertasiyanın müdafiəsi “06__” iyun 2014-cü ildə saat 11⁰⁰- da AMEA-nın Memarlıq və İncəsənət İnstitutunun nəzdində fəlsəfə doktoru elmi dərəcələri almaq üçün AAK-nın 04 aprel 2014-cü il əmri ilə təsdiq edilmiş Birdəfəlik Dissertasiya Şurasının iclasında keçiriləcəkdir.

Ünvan: AZ11143, Bakı, Hüseyn Cavid prospekti 115, AMEA-nın Memarlıq və İncəsənət İnstitutu, IV mərtəbə, konfras zalı.

Dissertasiya ilə Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Mərkəzi Elmi Kitabxanasında tanış olmaq olar.

Avtoreferat “__” may 2014-cü ildə göndərilmişdir.

Birdəfəlik Dissertasiya Şurasının
elmi katibi, kulturologiya üzrə
fəlsəfə doktoru, dosent:

Vüqar Qaracan oğlu Kərimli

İŞİN ÜMUMİ SƏCİYYƏSİ

Mövzunun aktuallığı. İdarəetmə mədəniyyəti sahəsində iş təcrübəsinin əhəmiyyəti və işə aid baxış və dəyərlərə olan təsir mexanizmi kulturologiya, sosiologiya, psixologiya və idarəetmə sahələrinə aid alimlərin diqqətini cəlb etmişdir. Mütəxəssislərin qənaətinə görə təşkilatların müvəffəqiyyəti və iş mühitləri tam şəkildə davranışa aid elmlərə arxalanan insan resurslarına bağlıdır və bu məsələ hər gün artan bir problem kimi iş adamlarını, sahibkarları və təşkilat başçılarını məşğul etmişdir. Bu məsələnin həlli üçün insan qüvvəsinə aid bütün məfhumlar və onların təşkilatlara təsiri bütün təfərrüatı ilə daha geniş elmi çərçivədə öyrənilməlidir. İşə, xüsusilə də yaradıcı fəaliyyətə və təşkilata maraq uzun tarixə malikdir. İş sistemləri haqda məsləhət və göstərişlər ən qədim mənbələrdə belə gözə çarpır. Ancaq əmək mühitlərində insan qüvvəsindən düzgün istifadə etmək yalnız kulturologiya, idarəetmə, təşkilat və yaradıcılıq psixologiyası elminin yardımı ilə mümkündür. Müasir fəaliyyət sahələri və əmək bazarının mürəkkəbliklərini nəzərə alanda aydın olur ki, problemlərin həlli yollarından biri də idarəçilik mədəniyyətinə aid məsələlərin elmi metodla tədqiq edilməsidir.

Bu kimi səbəblərdən mədəniyyət və incəsənət müəssisələrinin vəziyyəti, bu sahədə idarəetmə fəaliyyətlərinin xarakterik xüsusiyyətlərinin elmi təhlili həm nəzəriyyə, həm də sosial praktika üçün mühüm əhəmiyyətə malikdir. Bu baxımdan incəsənət sahəsində idarəçilik mədəniyyəti mövzusunun araşdırılması aktuallıq kəsb edir.

Mövzunun işlənmə dərəcəsi. Səmərəli fəaliyyətin təşkili ilə bağlı elmi idarəetmə nəzəriyyələri və bu sahədə aparılmış ilk tədqiqatlar XX əsrin birinci yarısına təsadüf edir. Bu tədqiqatlar nəticəsində bu elmi ixtisas seçimi və yerləşdirmə çərçivəsindən çıxaraq insani-ruhi keyfiyyətlərə və maraq kimi mürəkkəb əlaqəli məsələlərə qədər inkişaf etdi. Məlum oldu ki, iş mühitlərində ictimai və psixoloji mühitin təsiri fiziki şəraitdən daha əhəmiyyətlidir. Nəticədə psixoloqlar və idarəetmə sahəsinin mütəxəssisləri rəhbərliyin mahiyyəti, işçilərin baxışları, işçilərlə rəhbərlərin münasibətləri və s. amilləri maraq, qabiliyyət və razılığa təsir edən şərtlər kimi tədqiq etməyə başladılar.

XX əsrin II yarısından etibarən idarəetmə mütəxəssislərinin əmək prosesinə maraqları daha da artdı, onlar idarəetmə və başqa psixoloji amillərin təsirini qəbul etdilər. Təsdiq edildi ki, iş mühitlərindəki şərait, o cümlədən ümumi ictimai-psixoloji sfera daha çox əhəmiyyətə malikdir. Araşdırmaların nəticələri göstərdi ki, işçilərin iş qabiliyyətinə işığın miqdarı, səs, iş vaxtı musiqiyə qulaq asmaq, iş saatları, iş vaxtları arasındakı tənəffüs və həftəlik tətillər kimi bir sıra amillər təsir

göstərir. Habelə, qeyri-sağlam iş mühiti, maaşların azlığı işçilərin öz xidmət yerləri haqda pis danışmalarının və laqeyd yanaşmalarının əsas səbəblərindəndir. Tədqiqatlar göstərdi ki, işçilərin işdən razılığı, işə maraq məfhumu iş mühiti amili ilə sıx əlaqədədir və işdəki konflikt və təşkilata bağlılıq bir-birindən ayrı məsələlərdir. Faktlar göstərir ki, yaradıcı mühitlərdə işləyənlər öz ixtisaslarına uyğun pedaqoji-tədqiqat vəzifələrini içlərindən gələn marağa görə yerinə yetirirlər. Bunların hamısına rəğmən xarici amillər, o cümlədən kifayət etməyən büdcə və maliyyə vəsaiti idarəetmənin zəifliyinə və işə marağın azalmasına səbəb olur. İş mühiti, onun formalaşmasına təsir göstərən bir sıra amillərə çoxsaylı tədqiqatlar həsr edilsə də, bunların əksəriyyəti istehsal sahələrini əhatə etmiş, bu zaman incəsənət müəssisələri, onların uyğun problemləri diqqətdən kənar qalmışdır.

İdarəetmə mədəniyyəti ilə əlaqədar istər dünya, istər İran istərsə də Azərbaycan alimlərinin bir sıra dəyərli əsərləri vardır və onlar mövzuya dair bir sıra problematik məsələləri tətqiq etmişlər. İncəsənət sahəsində idarəçilik mədəniyyəti ilə bağlı problemlər isə ilk dəfə olaraq məhz bu tədqiqat işinin əsas məqsəd və vəzifələrini təşkil edir. Aparılan araşdırmalar zamanı idarəetmə nəzəriyyələri ilə bağlı bu vaxta qədər mövcud olan tarixi təcrübəyə istinad edilsə də, əsas diqqət kulturoloji aspektli mənbələrə yönəldilmişdir. Bunlar içərisində R.Mehdiyev, S.Xəlilov, F.Məmmədov, Ə.Abbasov, R.Aslanova, T.Əfəndiyev, M.Süleymanlı, İ.Hüseynov, M.Manafova, M.Mahmudov, A.Haqverdiyev, N.Abbasov, O.Mehdizadə kimi bir çox azərbaycanlı kulturoloqların tədqiqatları xüsusilə qeyd edilməlidir.

Dissertasiyada yeri gəldikcə dünyanın idarəetmə üzrə tanınmış alimlərinin əsərlərinə istinad edilmiş, rəsmi statistik məlumatlardan, mədəniyyətin inkişafına istiqamətlənmiş tədbirlər planından, Mədəniyyət və Turizm Nazirliyinin beynəlxalq təşkilatlar üçün hazırladığı hesabat xarakterli “Milli Məruzə”dən, habelə YUNESKO-nun tövsiyələrindən və Avropa Şurası ekspertlərinin hesabatlarından istifadə edilmişdir. İdarəetmə mədəniyyəti sahəsində ciddi araşdırmalar aparmış F.Məmmədovun mövzuya dair əsərlərinə xüsusi diqqət yetirilmiş, yeri gəldikcə onun idarəetmə mədəniyyətinə dair dərslik və monoqrafiyalarına istinad edilmişdir. Habelə mövzuya dair Mədəniyyət və Turizm Nazirliyinin “Mədəniyyət siyasəti” şöbəsinin hesabat və nəşrlərində, S.Məmmədəliyevanın “Azərbaycanda mədəniyyət siyasəti”, “Azərbaycanın mədəniyyət siyasəti”, “Qloballaşma dövründə mədəniyyət” və “Mədəniyyət və insan” monoqrafiyalarında yer almış dəyərli elmi məlumatlar da müqayisəli şəkildə təhlil edilmişdir.

İdarəetmə mədəniyyəti və yaradıcılıq psixologiyası problemlərini işıqlandıran namizədlik və doktorluq dissertasiyalarının qənaətləri də yeri gəldikcə tədqiqat işində öz əksini tapmışdır. Kulturoloji aspektdə yazılmış bir çox dissertasiyaların mövzusu bilavasitə incəsənət sahəsi və idarəetmə mədəniyyəti ilə bağlı olmasa da,

bu və ya digər paraqraflarda həmin problemlərə toxunulduğuna görə araşdırma zamanı həmin tədqiqat işlərindən də istifadə edilmişdir.

İdarəetmə mədəniyyəti, iş mühiti, onun formalaşmasına təsir göstərən bir sıra amillərə dair çoxsaylı tədqiqatlar əsərləri yazılsa da, bunlar daha çox istehsal və digər sahələri əhatə etmiş, bu zaman incəsənət müəssisələri, bu müəssisələrin fəaliyyətində idarəçilik mədəniyyətinin rolu ilə əlaqəli problemlər diqqətdən kənar qalmışdır. Incəsənət sahəsində idarəçilik mədəniyyəti mövzusu isə ilk dəfə olaraq məhz bu dissertasiyada sistemli şəkildə kulturoloji aspektdən araşdırılmışdır.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri. Araşdırmanın əsas məqsədi incəsənət sahəsində idarəçilik mədəniyyətinin elmi, müqayisəli və tənqidi təhlilini verməkdən, bu idarəetmənin incəsənətin inkişafındakı rolunu araşdırmaqdan və şərh etməkdən ibarətdir. Tədqiqat işində sosio-mədəni sistemlərdə idarəetmə mədəniyyətinin nəzəri-metodoloji aspektlərinin tədqiqi və incəsənət sahəsində idarəçilik mədəniyyətinin spesifik xüsusiyyətlərinin müqayisəli təhlili əsas məqsəd kimi qarşıya qoyulmuşdur. Bu məqsədlə tədqiqat işində aşağıdakı vəzifələrin həll edilməsinə cəhd göstərilmişdir:

– Sosio-mədəni sferada idarəetmənin elmi-nəzəri əsaslarına dair kulturoloji qənaətləri ümumiləşdirmək;

– İdarəetmənin hüquqi-təşkilati tənzimlənməsində idarəçilik mədəniyyətinin roluna aydınlıq gətirmək və bu sahədə mövcud funksiya, prinsip, qanun və metodların mahiyyətini açmaq;

– Incəsənət müəssisələrində maliyyə işlərinin idarə edilməsi sahəsindəki təcrübənin müqayisəli təhlilini vermək, dövlət büdcəsindən maliyyələşən incəsənət müəssisələrində alternativ maliyyə mənbələrinin aşkarlanması yollarını müəyyənləşdirmək;

– Müasir dövrdə modernləşmə amilinin zərurətini təcrübə faktlarla şərh etmək, incəsənət müəssisələrində innovasiyaların tətbiqi vəziyyətini təhlil etmək və ümumilikdə cəmiyyətin inkişafı baxımından qaçılmaz olan bu prosesdə idarəçilik mədəniyyətinin əhəmiyyətini açıqlamaq;

– Incəsənət sahəsində idarəçilik mədəniyyətinin spesifik xüsusiyyətlərini araşdırarkən diqqəti effektiv idarəetmənin elmi faktorlarına və kulturoloji aspektlərinə yönəltmək;

– İdarəçilikdə sosial-psixoloji amillərin mahiyyətini araşdırmaq, rəhbərlik psixologiyasının səciyyəvi cəhətlərini təhlil etmək;

– Incəsənət sahələrində çalışan rəhbər işçinin şəxsi və işgüzar keyfiyyətlərinə olan tələblərlə bağlı təcrübə materialları ümumiləşdirmək və bu spesifik cəhətləri idarəçilik mədəniyyətinin əhəmiyyətli amili kimi araşdırmaq;

– Əhalinin yaradıcılıq fəaliyyətinin dəstəklənməsi yolları barədə mövcud qənaətləri müqayisəli şəkildə təhlil etmək, motivasiya amilinin elmi-tənqidi açılışını

verərək yaradıcılığın bədii-estetik dəyərləndirilməsində idarəçilik mədəniyyətinin stimullaşdırıcı aspektlərinin nə kimi əhəmiyyət kəsb etməsini tədqiq etmək.

Tədqiqatın obyektı və predmeti. Tədqiqat işinin obyektini incəsənət sahəsində idarəçilik mədəniyyəti təşkil edir. Bu məqsədlə, dissertasiyada iqtisadi, kulturoloji, fəlsəfi, sosioloji, psixoloji aspektdə yazılmış monoqrafik araşdırmalar, dissertasiyalar və problematik məqalələr tədqiqata cəlb edilmiş, idarəetmə mədəniyyətinə dair rəsmi statistik məlumatlardan, proqramlardan, dövrü mətbuat materiallarından istifadə edilmişdir. Tədqiqat işinin obyektini idarəetmə mədəniyyətinin elmi-nəzəri məsələləri təşkil edir. Dissertasiyada idarəetmə nəzəriyyələri üzrə dünya və Azərbaycan mütəxəssislərinin elmi qənaətləri ümumiləşdirilmiş və idarəçilik mədəniyyəti ilə bağlı kulturoloji aspektli tədqiqat materialları araşdırmaya cəlb edilmişdir.

Dissertasiyanın nəzəri-metodoloji əsasları və mənbəşünaslıq bazası. Tədqiqatın nəzəri əsasını təşkilat, idarəetmə və iş mühitlərinin nəzəri təhlili, əməyin təşkilində motivasiya nəzəriyyələrinin rolu və əhəmiyyəti, elmi idarəetmə metodları və onların tətbiqi problemlərinə həsr olunmuş əsərlər təşkil edir. Bununla yanaşı qarşıya qoyulmuş məqsədə çatmaq və daha rəşional nəticələr əldə etmək üçün müqayisəli təhlil, sistemli yanaşma, tarixi və məntiqi yanaşma kimi fəlsəfi-elmi metodlardan istifadə edilmişdir. Tədqiqatın məqsədinə uyğun olaraq nümunə götürmə metodu, informasiyaların toplanması, məlumatların statistik təhlili və sosio-humanitar elmlərdə geniş tətbiq edilən digər xüsusi metodlar əsas götürülmüşdür. Habelə işin nəzəri və metodoloji əsasını tarixilik, varislik, məntiqilik, sistemlilik və müqayisəli təhlil prinsipləri təşkil edir. Sistemli kulturoloji təhlil, mədəni hadisələri real həyat dialektikasından qoparılmış, mücərrəd şərh və izahlar şəklində deyil, onları idarəetmə fəaliyyətinin qanunauyğunluqlarının, mədəni inkişafın və yaradıcılıq psixologiyasının tələblərindən çıxış edərək real qiymətləndirməyə imkan verdiyi üçün tədqiqatda bu metodologiyaya daha geniş yer verilmişdir. Mütəxəssislərin nəzəri və təcrübi materialları əsasında yazılmış tədqiqatda incəsənət sahələrini əhatə edən yaradıcılıq prosesi ilə bağlı konkret fakt və təhlillərə istinad edilmişdir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi. Tədqiqatın elmi yeniliyi problemin ilk dəfə sistemli, kompleks şəkildə araşdırılmasından ibarətdir. Məhz bu mənada dissertasiya incəsənət sahəsində idarəçilik mədəniyyətinin mahiyyətini özündə əks etdirən ilk tədqiqat əsəridir. Tədqiqat işinin elmi yeniliyi də məhz problemin özünün qoyuluşu ilə müəyyən olunur və əsasən aşağıdakı müddəalarda öz əksini tapır:

– Bu vaxta kimi idarəetmə nəzəriyyələri ilə bağlı aparılmış tədqiqatlardan fərqli olaraq ilk dəfə məhz bu dissertasiyada sosio-mədəni sistemlərin tərkib hissəsi olan incəsənət sahələrində idarəetmə mədəniyyətinin nəzəri-kulturoloji aspektləri sistemli şəkildə araşdırılır;

– Səmərəli idarəçilik mədəniyyətinin insan kapitalının inkişafına təsiri probleminin xüsusi aktuallıq kəsb etdiyi müasir dövrdə ilk dəfə olaraq sosio-

mədəni sferada idarəetmənin elmi-nəzəri əsasları öyrənilir və problem kulturoloji aspektdən təhlil edilir;

– Digər idarəetmə sferaları ilə müqayisəli təhlillər aparmaqla incəsənət sahələrinin idarə edilməsinin orijinallığı öyrənilir. İdarəetmənin hüquqi-təşkilati tənzimlənməsində idarəçilik mədəniyyətinin rolu incəsənət müəssisələrinin fəaliyyəti nümunəsində araşdırılır;

– İncəsənət müəssisələrinin fəaliyyətində maliyyələşdirmə məsələlərinin əhəmiyyəti açıqlanır, büdcə və alternativ maliyyələşdirmə formalarının həyata keçirilmə mexanizmi şərh edilir, yaradıcılıq fəaliyyətinin uğurla həyata keçirilməsində idarəçilik mədəniyyətinin nə kimi rol oynadığı elmi şəkildə əsaslandırılır;

– Qloballaşma prosesinin vüsət aldığı bir zamanda Azərbaycan cəmiyyətinin dünyaya mədəni inteqrasiyasının təmin edilməsində modernləşmənin rolu təhlil edilir və incəsənət sahəsində innovasiyaların tətbiqi məsələləri öyrənilir;

– İlk dəfə olaraq incəsənət sahəsində idarəçilik mədəniyyətinin səciyyəvi xüsusiyyətləri ümumi idarəetmə nəzəriyyələri ilə müqayisəli şəkildə tədqiq edilir;

– İncəsənət sahəsində səmərəli idarəetmənin elmi-kulturoloji amilləri təhlil edilir, dünya elmi fikrinin mövzuya dair qənaətlərinin müasir mədəni quruculuq prosesinə tətbiqi yolları araşdırılır;

– İdarəçilikdə sosial-psixoloji amillərin roluna aydınlıq gətirilir və rəhbərlik psixologiyasının yaradıcılıq fəaliyyətinə təsirləri öyrənilir;

– Mədəniyyət və incəsənət müəssisəsi rəhbərinin iş üslubuna dair təcrübi materiallar nəzərdən keçirilir, rəhbər işçinin şəxsi və işgüzar keyfiyyətlərinə dair qənaətlər ümumiləşdirilir və bu amillərin idarəçilik mədəniyyətindəki yerinə diqqət yetirilir;

– İncəsənətin bədii-estetik mahiyyətinə dair kulturoloji fikrin qənaətləri ümumiləşdirilir, əhali arasında yaradıcılıq fəaliyyətinin təşviqi yolları aranır, incəsənət müəssisələrində motivasiya məsələlərinin vəziyyəti araşdırılır və idarəçilik mədəniyyətinin stimullaşdırıcı aspektləri yaradıcılığın dəyərləndirilməsi baxımından təhlil edilir.

Tədqiqatın nəzəri və praktiki əhəmiyyəti. Araşdırma zamanı əldə olunan ümumiləşdirilmiş elmi qənaətlər idarəetmə mədəniyyəti sahəsində qazanılmış təcrübənin Azərbaycan Respublikasının müasir mədəniyyət quruculuğu prosesinə tətbiqi baxımından elmi-nəzəri əhəmiyyət kəsb edir. Dissertasiya işi təhlil istiqamətləri, nəzəri yanaşma və araşdırma üsulları baxımından sonrakı dövrün tədqiqatları üçün elmi-nəzəri və praktiki əhəmiyyət daşıyır. Tədqiqat işi təkcə idarəetmə üzrə mütəxəssislər, sənət adamları, kulturoloqlar üçün deyil, həmçinin incəsənət sahəsində idarəçilik mədəniyyətinin müxtəlif problemlərini araşdıran tədqiqatçılar üçün də faydalı bir elmi mənbədir. Araşdırma zamanı əldə edilmiş elmi nəticələrdən “İdarəetmə”, “Kulturologiya”, “Yaradıcılıq psixologiyası”,

“Tətbiqi kulturologiya” və s. fənlərin, habelə idarəetmə mədəniyyəti ilə bağlı kursların tədrisində, humanitar profilli ali və orta ixtisas məktəblərinin müvafiq dərəcə proqramlarında istifadə etmək olar. Dissertasiyanın elmi qənaətlərindən yaradıcılıq fəaliyyəti ilə bağlı layihələrinin tətbiqi prosesində də yararlanmaq olar.

Dissertasiyanın aprobasiyası. Dissertasiya işi Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası Memarlıq və İncəsənət İnstitutunun “Estetika və informasiya” şöbəsində yerinə yetirilmişdir. Tədqiqatın nəticələri Azərbaycan, İran, Türkiyə, Qazaxıstan və Kanadada nəşr edilən müxtəlif məcmuə, toplu və jurnallarda dərc olunmuş məqalələrdə öz əksini tapmışdır. Habelə beynəlxalq elmi konfrans və simpoziumlarda iddiaçının mövzu üzərindəki axtarışlarını əks etdirən məruzələri dinlənilmişdir. O cümlədən, işin əsas məzmunu Kulturoloqların II Milli Forumunun, “Kulturologiya və Azərbaycanda insan kapitalının inkişafı” mövzusunda I Bakı kulturoloji konfransın və “Dayanıqlı inkişaf və idarəetmə modelləri: nəzəriyyə və praktika” mövzusunda keçirilmiş Beynəlxalq konfransın materiallarında çap olunmuşdur.

Tədqiqatın strukturu. Tədqiqatın strukturu Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Ali Attestasiya Komissiyası Rəyasət heyətinin qərarı ilə təsdiq edilmiş “Dissertasiyaların tərtibi qaydaları”na uyğun olaraq hazırlanmışdır. Dissertasiya işi giriş, iki fəsil, səkkiz yarımfəsil, nəticə və istifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısından ibarətdir.

İŞİN ƏSAS MƏZMUNU

Dissertasiyanın **“Sosio-mədəni sistemlərdə idarəetmə mədəniyyətinin nəzəri-metodoloji aspektləri”** adlı I fəslinin ilk yarımfəsli **“Sosio-mədəni sferada idarəetmənin elmi-nəzəri və kulturoloji əsasları”** adlanır. Burada göstərilir ki, sosio-mədəni sahələrin tarazlı inkişafı, fəaliyyət mexanizmindəki mühüm dəyişikliklər idarəetmə məsələlərinə prinsipə yeni qaydada yanaşılmasını tələb edir. Hər bir müəssisə rəhbərinin, mütəxəssisin idarəetmə elminə və idarəçilik mədəniyyətinə yiyələnməsi, müasir dövrün ən başlıca və zəruri məsələsidir. Bütün peşə sahibləri kimi mədəniyyət və incəsənət işçiləri də idarəetmə elminə yiyələnməlidirlər. İdarəetmə elmi insanlarda modern təfəkkürün formalaşmasına köməklik edir, idarəetmə vərdisi, yaradıcı, səriştəli iş üslubu aşılayır. Demokratik iş üslubunun formalaşması isə mədəniyyət və incəsənət müəssisələrinin düzgün inkişaf strategiyasının hazırlanmasında, kadrların seçilməsində, habelə işgüzar sosial-iqtisadi əlaqələrin, yaradıcılıq əməkdaşlığının təkmilləşməsində mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

İdarəetmənin bütün obyektləri kimi sosio-mədəni sahənin idarə olunmasında da yuxarıda göstərilən şərtlər nəzərə alınmalıdır. İdarəetmə prosesinin düzgün istiqamət alması, əməyin elmi təşkili üçün idarəetmə elminin qanunlarına, prinsip, funksiya və metodlarına dərinlən yiyələnməli, idarəetmədə kargüzarlıq işlərinə,

informasiya təminatına diqqət yetirilməlidir. İdarəçilik mədəniyyəti sahəsində inkişaf etmiş ölkələrin iş təcrübəsindən, qərb nəzəriyyələrinin hazırda tətbiq olunan formalarından, eləcə də mədəniyyət və incəsənət müəssisələri ilə təcrübə mübadiləsindən istifadə etmək lazımdır. Cəmiyyətin sosio-mədəni tərəqqisini təmin edən əsas amillər aşağıdakılardır: Mədəniyyət və incəsənət sahəsində intellektual, etik, idarəetmə, hüquqi və bədii mədəniyyəti təmin edən dövlət siyasəti; “Mənəvi istehsalı” həyata keçirən yaradıcı şəxsiyyətlərin fəaliyyəti; Elm, təhsil, tərbiyə, maarif və informasiya sistemlərinin effektivliyi; Kütlələrin mədəni nailiyyətləri qavraması və mənimsəməsi səviyyəsi.

İdarəçilik fəaliyyəti çox mürəkkəb ictimai hadisə və prosesdir. Belə ki, iqtisadi, təşkilati, inzibati və s. məsələlərlə yanaşı fəaliyyətin psixoloji-emosional, mənəvi, estetik və etik tərəflərini bilmək son dərəcə vacibdir. İdarəetmə mədəniyyəti cəmiyyətin ümumi mədəni səviyyəsini xarakterizə edən ən mühüm amillərdən biridir. O, hər bir cəmiyyətdə insanların fəaliyyətinin təşkili və idarə edilməsini təmin edən forma və üsullar sisteminin intellektual səviyyəsidir. İdarəetmə mədəniyyətinə nail olmaq hər bir idarəedici orqanın, onun kollektivinin ən mühüm vəzifəsidir. Çünki idarəetmə mədəniyyəti olmadan idarəçilik fəaliyyətinin heç bir sahəsində səmərəli nəticə əldə etmək mümkün deyildir.

I fəslin ikinci yarımfəslı **“İdarəetmənin hüquqi-təşkilati tənzimlənməsində idarəçilik mədəniyyətinin rolu”** adlanır ki, burada qeyd olunur ki, cəmiyyət və dövlət ictimai münasibətlərin nizamlanmış, ictimai qaydalara riayət olunduğu şəraitdə normal fəaliyyət göstərə bilər. İctimai həyatın təşkilində, insanların davranışı və kollektivlərin fəaliyyətinin nizamlanmasında hüquq mühüm rol oynayır. Hüquq isə bütünlükdə cəmiyyətin müəyyən tarixi, o cümlədən onun tərkib hissəsini təşkil edən mədəni inkişaf səviyyəsindən asılıdır. Bu mənada hüquq mədəniyyəti ictimai mədəniyyətin bir hissəsi olmaqla, sosial münasibətlərin nizama salınmasında, insan hüquq və azadlıqlarının qorunmasında, hüquq qaydalarının müdafiəsində əvəzsiz xidmət göstərir. Hüquq mədəniyyəti qanunların insan cəmiyyətinin inkişafına uyğunlaşdırılmasında və yeni qanunların qəbul edilməsi sahəsində əhəmiyyətli nəticələrin əldə edilməsinə yardım edir. İnsanlarda hüququ dərk etmək imkanlarının yaradılması sahəsində ümumi mədəniyyətlə yanaşı, hüquq mədəniyyəti xüsusi rol oynayır. Bunun nəticəsidir ki, cəmiyyətin əksər hissəsi heç bir kənar təsir olmadan hüquq qaydalarına əməl edir və onların insanların əmin-amanlıqlarının müdafiəsindəki əhəmiyyətini dərk edirlər.

Demokratikləşdirmə prinsipi bu sahədə aşkarlığın, ictimaiyyətin rolunun artırılmasını, peşəkar incəsənət birliklərinin dövlətin mədəniyyət siyasətinin formalaşmasında iştirakının gücləndirilməsini, incəsənət sahəsinə rəhbərliyin inzibati-amirlik metodlarından azad olmasını, incəsənət müəssisələrinin idarə olunmasında kollektivlərin rolunun artırılmasını, müstəqilliklərinin genişlənməsini,

incəsənət kadrlarının və xüsusən rəhbər işçilərin seçki yolu ilə təyin edilməsini, digər təşkilati məsələlərin həllində ictimai rəyin əsas götürülməsini nəzərdə tutur.

İncəsənət sahələrinin idarə olunmasının demokratikləşdirilməsi prinsipinin mühüm tərkib hissəsi əhaliyə xidmət prosesinin demokratikləşdirilməsi ilə əlaqədardır. Bu baxımdan hər kəsin öz marağına uyğun yaradıcılıq fəaliyyətindən istifadə edərək, tam və dolğun informasiya almaq, ümumiyyətlə əhaliyə xidmət işində bütün məhdudiyyətlərin aradan qaldırılması incəsənət sahəsində prioritet vəzifə sayılır. Nəhayət, incəsənət sahələrinin idarə olunmasının demokratikləşdirilməsi prinsipi özündə kulturoloji araşdırmaların da müvafiq problemlərin dərinəndə tədqiqini, mədəniyyətşünaslıq nəzəriyyəsi və metodikasının totalitar dövrdə formalaşmış stereotiplərindən və ideoloji nöqsanlardan təmizlənməsini nəzərdə tutur.

İncəsənət sahəsindəki hüquq mədəniyyəti həm də idarəedici və idarə olunanlar arasında hüquqi fikrin yüksək inkişaf səviyyəsində olduğunu təsdiq edir. Cəmiyyət, o cümlədən təşkilat üzvlərinin ümumi mədəniyyəti bu baxımdan hüquq mədəniyyəti qanunçuluğun vəziyyətinə, hüquq normalarına hörmətlə yanaşılmasına, vətəndaşların öz hüquqlarından istifadə etmələrinə və öz vəzifələrini yerinə yetirmələrinə əhəmiyyətli təsir göstərir. Qanunçuluğu möhkəmləndirməyin əsas amili hüquq mədəniyyətinin yüksəldilməsidir. Hüquq mədəniyyətinin yüksəldilməsi neqativ halların aradan qaldırılmasının ən mühüm vasitələrindən biridir.

İncəsənət sahələrində hüquq mədəniyyətini yüksəltməyin bütün məsələləri kadrların hüquq hazırlığı ilə sıx bağlıdır. İncəsənət müəssisəsi rəhbərləri iqtisadiyyat, fəaliyyətin təşkili, informatika və s. məsələlərdən əlavə hüququn əsaslarını da yaxşı bilməlidir. Çünki mövcud qanunların düzgün tətbiqi bundan, bu biliklərdən asılıdır. Hüquq və əxlaq – tarixi hadisə olmaqla, cəmiyyətin sosial-mədəni, iqtisadi və siyasi təsirlərinə uyğun dəyişir. Həm əxlaq, həm də hüquq, sabit normalar baxımından, ədalət və mütləq olan haqda xalqın iradəsini və onun ümumbəşəri təsəvvürlərini ifadə edir. Burada, insanın hüquq və azadlıqlarının müdafiəsi, əhalinin şüurluluğu və sosial fəallığının artımı demokratiya mədəniyyətinin inkişaf faktorlarından biri kimi çıxış edir.

Elmi ədəbiyyatda təşkilat mədəniyyəti anlayışının təhlili əsasında aşağıdakı nəticələr əldə edilmişdir: Mədəniyyət – təşkilatın effektivliyində mühüm amildir; Təşkilatın mədəniyyəti – təşkilatda işin yerinə yetirilməsi yolları və insanlara münasibətin xarakteridir; Hər bir təşkilat tipinin öz ideya, əqidə və ənənələri var; Təşkilatın mədəniyyətinə aşağıdakı faktorlar təsir edir: mənşə, mülkiyyət növü, texnologiyalar, əlamətdar hadisələr; Təşkilat mədəniyyətini əmələ gətirən ideya, əqidə və ənənələrdən ibarət olan təşkilat mədəniyyəti daha çox aşkar olunmur, çox şey sübutsuz qəbul edilir və az hallarda şübhə altına alınır¹.

¹ Mumford, Lewis (1974). Enough energy for life & the next transformation of man. CoEvolutionQuarterly (Sausalito, CA: POINT Foundation), 1(4), 19-23.

İncəsənət sahələri idarəçiliyində elmlilik prinsipi bir tərəfdən idarəetmə fəaliyyətində idarəetmə elminin və ona yaxın olan digər elmlərin müasir nailiyyətlərindən istifadə olunması, digər tərəfdən isə idarəetmə sisteminin daim təkmilləşdirilməsi, onun cəmiyyətin potensial imkanlarından maksimum istifadə edilməsi ilə əlaqədardır. Elmi biliklərin, elmi fənlərin qanunlarını dərk etmək və dərinlənə yiyələnmək idarəetməyə elmi cəhətdən yanaşmanın əsasını təşkil edir. Burada mücərrəd elmi, nəzəri və metodoloji məsələlərlə yanaşı idarəetmədə çağdaş riyazi-iqtisadi modelləşmədən, hesablama texnikasından və s. geniş istifadə olunması da vacib məsələlərdən biridir. İdarəetmənin elmi metodları, elmi potensialı olmadan onun elmi səviyyəsi haqqında, qəbul edilən idarəetmə qərarlarının keyfiyyəti haqqında danışmaq olmaz.

I fəslin üçüncü yarım fəslı **“İncəsənət müəssisələrində maliyyə işlərinin idarə edilməsi mədəniyyəti”** adlanır. Bu yarım fəsilə diqqət belə bir məsələyə yönəldilir ki, müasir dövr mədəniyyət və incəsənət sahəsində maliyyələşdirilmə məsələlərinə yenidən baxılması zəruriliyini ortaya qoymağdadır. Ona görə də demokratik cəmiyyətdə mədəniyyətin inkişaf perspektivlərini müəyyən etməyə çalışarkən sivil dünyanın mədəni təcrübəsi ilə yanaşı milli mədəniyyətin yaxın keçmişdəki vəziyyətini təhlil etməyə də ehtiyac duyulur. Bu mənada Azərbaycanın son illərdəki iqtisadi inkişafı dövlət büdcəsinin əhəmiyyətli dərəcədə artmasına və müvafiq olaraq, mədəniyyətə çəkilən xərclərin və mədəniyyətin dövlət tərəfindən maliyyələşməsinin səviyyəsinə təsir göstərmişdir. Təbii ki, mədəniyyət və incəsənət müəssisələrinin gündəlik fəaliyyəti, onların səmərəlilik dərəcəsi isə xeyli dərəcədə maliyyələşdirilmədən asılıdır ki, bu problem mədəniyyət siyasətinə dair layihələrdə də geniş tədqiq edilməkdədir.

Təcrübədə mədəniyyət müəssisələrinin büdcə ilə əlaqəsinin iki forması mövcuddur ki, bunlardan birincisi, mədəniyyət müəssisələrinin cari fəaliyyəti və eləcə də onun gələcək inkişafı üçün bütün vəsaitlərin büdcədən alınmasını nəzərdə tutur. Büdcə ilə belə əlaqə demək olar ki, bütün dövlət mədəniyyət müəssisələri üçün xarakterikdir. Büdcə ilə əlaqənin ikinci forması təsərrüfat hesabı prinsiplərinə əsaslanır. Bu zaman müəssisələr büdcədən yalnız çatışmayan vəsaitləri ala bilərlər. Ola bilər ki, müəssisə büdcə yardımına ümumiyyətlə müraciət etməsin. Onlar planlaşdırılan gəlir hesabına öz ehtiyaclarını ödəyə bilərlər. Bəzi müəssisələr hətta büdcəyə də gəlir gətirə bilərlər. Əlbəttə, bunun üçün əlavə gəlir olmalıdır, bütün plan xərcləri ödənildikdən sonra buna yol vermək olar. Müasir dövrdə bu forma mədəniyyət müəssisələri üçün daha geniş meydan açır.

Müəssisələrin smeta-büdcə maliyyələşdirilməsinin əsasında müəyyən prinsiplər durur, bu prinsiplərə riayət olunması dövlət vəsaitinin düzgün və qənaətlə xərclənməsinə şərait yaradır. Maliyyə işlərində hər cür prinsip yalnız onun üçün tətbiq olunur ki, müəssisənin işi daha səmərəli və dövlət qanunlarına müvafiq

formada aparılın. Prinsiplər qaydalarda, əsasnamə və qanunlarda öz ifadəsini tapır, bu isə maliyyə təsərrüfat işlərində müəyyən intizama riayət olunmasına kömək edir, müəssisənin planauyğun surətdə idarə olunmasına şərait yaradır.

Mədəniyyət müəssisənin cari maliyyə vəsaitlərinin həcmi müəyyən etmək üçün başlıca meyar onun illik iş planıdır. Burada mədəni-maarif işini daha da inkişaf etdirmək üçün başlıca tədbirlərin siyahısı və həcmi göstərilməlidir. Həmçinin maddi bazanın zənginləşdirilməsi yolları qeyd olunmalıdır.

Müasir dövrdə maliyyələşmə kimi aktual, mürəkkəb, həm də maraqlı problem, demək olar ki, incəsənət işinin müvəffəqiyyətinin əsas rəhnidir. Bura aşağıdakılar daxildir: 1) “Fandreyzing” – maliyyə fondunun formalaşdırılması; 2) Menecment və marketinq işi – idarəetmə və təbliğətmə; 3) “Pablik rileyşnz” – KİV (kütləvi informasiya vasitələri) ilə iş. Qeyd etmək lazımdır ki, elmi ədəbiyyatda bu cür xarici terminlər və anlayışlar günü-gündən daha geniş şəkildə istifadə olunur. Azərbaycan elmi fikrinə də həmin anlayışların və sözlərin daxil olunması təbii sayılmalıdır, çünki bütün sahələrdə olduğu kimi incəsənət sahələrində də xarici ölkələrin qabaqcıl təcrübəsinə əsaslanmalıyıq. Ona görə də hesab edirik ki, maliyyə fondunun formalaşdırılması mənasına gələn “Fandreyzing” haqqında biliklərimizi genişləndirməliyik. Çünki artıq maliyyə məsələsi təkcə dövlət orqanlarının, hökumət strukturlarının deyil, bələdiyyələrin, yerli hakimiyyət orqanlarının, qeyri-dövlət strukturlarının, xeyriyyəçilik, sponsorluq cəmiyyətlərinin qayğısına çevrilmişdir. Yəni incəsənət müəssisələrinin maliyyələşdirilməsi çoxkanallı sistem şəklini almışdır.

Mədəniyyət və incəsənət müəssisəsinin əhatə dairəsini genişləndirmək bir çox cəhətdən məhz müəssisənin təsərrüfat hesabı prinsipləri ilə işləməsindən, gəlirli bir müəssisəyə çevrilməsindən, rəhbərin professionallığından və iqtisadi cəhətdən savadlı olmasından asılıdır. Bu işdə bütün müəssisə kollektivini maraqlandıрмаq, onları ümumi işə cəlb etmək son dərəcə mühüm məsələlərdəndir.

I fəslin dördüncü yarımfəslində **“İncəsənət sahəsində modernləşmə və innovasiyaların tətbiqi mədəniyyəti”** məsələləri araşdırılır. Burada bildirilir ki, incəsənət müəssisələrinin saxlanılması ilə bağlı təbii tələbat və arzular həmişə mövcuddur, lakin bu obyektlər özlərini və öz funksiyalarını yenidən tapmalı, öz auditoriyalarını müəyyənləşdirməli, bununla bərabər nə təklif etdikləri ilə nə tələb olunduğu arasında uyğunluğun mövcudluğuna əmin olmalıdırlar. Yəni burada sosial sifariş, tələb və təklif amilləri ilə müəssisənin sosial funksiyasının harmoniyası unudulmamalıdır. Burada da milli prioritetlər, peşəkarlıq, işçilərin işgüzar və şəxsi keyfiyyətləri hökmən nəzərə alınmalıdır.

İctimaiyyət üçün öz cazibədarlığını itirən mədəniyyət və incəsənət müəssisələri ilə bağlı situasiya dəqiq araşdırılmalı və qiymətləndirilməlidir. Əgər bir mədəniyyət və incəsənət ocağını ziyarət edənlərin sayı dramatik şəkildə

azalırsa, deməli bu müəssisələr öz fəaliyyətlərini dövlətin müasir mədəniyyət siyasətinin tələblərinə uyğun qura bilmir, cəmiyyətin tələbatlarına cavab verən program və layihələrin şərtlərinə ləng uyğunlaşırlar.

Təbii ki, mədəniyyət siyasətini elm və təhsil problemlərindən təcrid edilmiş şəkildə aparmaq heç bir müsbət nəticələrə gətirib çıxarmaz. Mədəniyyət sahəsində inkişaf strategiyasının tətbiqi ilə bağlı mövcud reallıqları obyektiv dəyərləndirmədən, təbii ki, arzu olunan məqsədlərə çatmaq olmaz. Ona görə də bu sahədəki çatışmazlıqların etiraf edilməsi və bunun üçün sağlam tənqiddə yer verilməsi də demokratik mədəniyyət quruculuğunun mühüm şərtlərindəndir.

Mədəni həyatda iştirak barədə məlumatlar ölkədə əhalinin yaşayış səviyyəsini, siyasi və iqtisadi vəziyyəti əks etdirən ən vacib göstəricilərdən biridir. Bu məlumatlar mədəniyyətin inkişafının strateji planlaşdırılmasında və büdcənin tərtib edilməsində əhəmiyyətli rol oynayır. Eyni zamanda onu da qeyd etmək lazımdır ki, statistik məlumatlar müntəzəm olaraq toplansa da, mədəniyyət sahəsində sosioloji tədqiqatlar aparılması praktikası hələ kifayət dərəcədə işlənilib hazırlanmamışdır. Sosioloji tədqiqatlar sahəsindəki problemləri aradan qaldırmaq üçün rəsmi araşdırmalara yalnız son illərdə diqqət verilir ki, bu da əsasən mədəniyyət industriyaları – televiziya, kinematografiya, radio, kompüter texnologiyası, qəzet və kitab buraxılışı sahələrindəki mövcud vəziyyəti əks etdirir. Buraya həm mədəniyyət müəssisələri strukturunu, həm də əsas mədəniyyət mərkəzlərinə gələnlərin sayının dinamikasını əks etdirən məlumatlar daxil edilmişdir.

İncəsənət müəssisələrinin birgə və qarşılıqlı əməkdaşlıq sahəsindəki fəaliyyət növlərinə təhsil layihələri, müəssisələrin maliyyə dəstəyi ilə onların yaranma tarixinə həsr olunmuş sərgilərin təşkili, turist idarələri üçün diyar tarixini əks etdirən ekspozisiya, yaxud tarixi yerlərin turist marşrutunun, xəritəsinin hazırlanması, teatr, klub və kinoteatrların foyesində tələb olunan ekspozisiyaların yaranması və s. daxil ola bilər. Hətta bu tip sadə sifarişləri incəsənət müəssisələri yerinə yetirərsə, o zaman ətraf mühit üçün informasiya bankı, tədqiqat mərkəzi, dizayn bürosu və s. kimi imic qaza bilər. Beləliklə, nəhəng korporasiya sponsorluğu, kiçik müəssisələrin maliyyə dəstəyi ilə bərabər əgər incəsənət müəssisələri öz ziyarətçiləri, alıcıları, potensial partnyorları, sifarişçiləri ilə əlaqəyə girərək heç olmasa yuxarıda göstərilən sadə sifarişləri yerinə yetirərsə, o, mütləq özünün sosial və maliyyə problemlərini müvəffəqiyyətlə həll etmiş olur.

Fəaliyyətinin müsbət nəticələrini cəmiyyətə, ictimaiyyətə tam şəkildə çatdırmaq, potensial sponsorların, maraqlı təşkilatların diqqətini cəlb etmək üçün incəsənət müəssisələri reklam və pablisiti kimi müasir imkanlardan istifadə etməlidir. Təbii ki, Qərbi ölkələri bu imkanları artıq təcrübədən keçirmişlər. Bu iki informasiya vasitəsinin nə olduğunu, hansı anlamı ehtiva etdiyini araşdırmadan öncə ilk olaraq onu qeyd edək ki, reklam və pablisiti həm məqsəd və vəzifələri,

həm də icra vasitələri və təsir qüvvələrinə görə fərqlənirlər. Belə ki, pablisiti ingilis sözü “publicity” olaraq, aşkarlıq, kütləvilik anlamını verir. Tətbiq edildiyi sahələrdən asılı olaraq, bu anlam bir qədər genişlənə, məşhurluq, populyarlıq anlamını da ifadə edə bilər.

Dissertasiyanın II fəslı “**İncəsənət sahəsində idarəçilik mədəniyyətinin spesifik xüsusiyyətləri**” adlanır. Bu fəslin I yarımfəslində “**Effektiv idarəetmənin elmi faktorları və kulturoloji aspektləri**” araşdırılır və qeyd edilir ki, idarəetmə mədəniyyəti – təşkilati-idarəetmə fəaliyyətinin keyfiyyət səviyyəsi və effektivliyini müəyyən edən peşəkar bilik, bacarıq və vərdişlərin məcmusudur. İdarəetmə mədəniyyəti idarəetmə strategiyası, texnologiyası, etikası, sosiologiyası və estetikası daxil olmaqla, idarəetmə fəaliyyətinin elmi əsaslarını nəzərdə tutur. İdarəetmənin effektivlik formulunun keyfiyyət baxımından bilik, təcrübə, mütəşəkkillik, əxlaq və idarəetmənin innovativ fəaliyyətlə müəyyən olduğunu bildirən mütəxəssislər effektiv demokratik idarəetmədə iki mühüm prinsipin həyata keçməsinin zəruri olduğunu yazırlar: yenilik uğrunda mübarizə və “insan qəlbi” uğrunda mübarizə. Bu qənaətə görə, idarənin effektivliyi aşağıdakılardan ibarətdir: təşkilat liderinin idarəetmə mədəniyyəti (liderin intellektual mədəniyyəti, keyfiyyət, qabiliyyət və idarəetmə metodları); təşkilat kollektivinin mədəniyyəti (işçilərin yaxşı işləmək istəyi, dəyərlər sistemi, əmək məhsuldarlığı, etika, peşəkarlıq və istehsal texnologiyaları) təşkilat resurslarının keyfiyyəti və informasiya texnologiyalarının səviyyəsi. Kollektivin fəaliyyətinin səmərəliliyi isə hər bir əməkdaşın işinin effektivliyindən toplanıb, aşağıdakılarla şərtlənir: hər bir işçinin şəxsi mədəniyyətinin səviyyəsi – bilik, bacarıq, mütəşəkkillik, etika, yaradıcı fəaliyyət və işçinin yaxşı işləmək istəyi. Hər iki faktor iş şəraitindən asılıdır: kadrların treninqlər vasitəsilə müntəzəm hazırlığı, sistemli təhsili, kulturoloji maariflənməsi, peşəkarlığının artırılması və tərbiyəsi; idarəetmə və ya istehsalat fəaliyyətinin elmi təminatı; əməyin texniki və texnoloji təminatı; əməkdaşların maliyyə təminatı (sosial müdafiəsi); əməyin psixoloji təminatı (rəhbərlik tərəfindən əməkdaşlara göstərilən diqqət və qayğı). Yüksək idarəetmə mədəniyyəti ruhi və maddi istehsalın yüksək effektivliyini təmin edərək, yüksək məsuliyyət, istehlak və paylama mədəniyyəti şəraitində insanların həyat keyfiyyətinin və ictimai rifahın inkişafına səbəb olur². İdarəetmə mədəniyyətində mərkəzi yeri insan kapitalının idarə edilməsi tutur ki, bu da bilavasitə təşkilatçılıq mədəniyyəti, kadrların tərbiyəsi və hazırlığı ilə əlaqədardır.

Dünya təcrübəsindən çıxış edən əksər mütəxəssislər idarəedicilərin qabiliyyət və keyfiyyətlərinə qoyulan tələbləri belə sıralayır: liderin peşəkarlığı, ümumi mədəniyyəti, güclü məntiqi, möhkəm iradəsi, elmi bilikləri, təcrübə və

² Məmmədov F. Kulturologiya effektivli həyat və fəaliyyətə aparan yol kimi (təriflər, düsturlar, mədəniyyət müddəaları, ayrı-ayrı məqalə, məruzə və çıxışlar). Bakı: Çıraq, 2008, s. 132.

uzaqgörənliyi; şüurlu, həyati ideyaları, fəaliyyət sərbəstliyi, qətiyyətliliyi və fədakarlığı; məqsədin düzgün müəyyənləşdirilməsi (əldə edilə bilən məqsədləri formalaşdırmaq); dəqiq strateji planlaşdırma, tələb və vasitələrin düzgün təhlili, prioritetləri seçmək bacarığı; idarəetmə texnologiyasının elmi cəhətdən əsaslandırılması; problemləri düzgün başa düşüb dərk etmək bacarığı; işin dəqiq təşkili, fəaliyyət planı hazırlamaq və vəzifələr içərisində ən mühümünü seçmək qabiliyyəti; qələbəyə doğru inadlı hərəkət və uğura inam. Özünün üstün və naqis cəhətlərini görmək; başlıca ziddiyyətlərin aşkar edilməsi və həlli; qabaqcadan kulturoloji, sosioloji və marketinq tədqiqatları; resurslardan düzgün istifadə; kadrların düzgün seçilməsi və yerləşdirilməsi; insanlarla işləmək bacarığı, dinləmək, inandırmaq və maraqları uyğunlaşdırmaq bacarığı. İşlərin idarə edilməsində qayğı və tələbkarlıq; işdə maraqlı olmaq, maraqlanmaq, perspektivin zəruriliyi; məsuliyyət mədəniyyəti. Hər kəsin şəxsi mədəniyyətini müəyyən etmək; obyektiv informasiyanın mövcudluğu, xalqın milli ənənələrini bilmək; düzgün hüquqi və maliyyə təminatı; prosesin monitorinqi, nəzərdə tutulmuş planın real və gözlənilən nəticələrə uyğun korrektə edilməsi; gözlənilən nəticələrin proqnozlaşdırılması; nəzərdə tutulmuş planların əməli tətbiqinə yönəlmiş inadlı, vicdanlı zəhmət; liderin xarizmatik keyfiyyətləri.

İncəsənət sahələri üzrə müasir mütəxəssis ümumi və peşə biliklərinə, innovasiyalı təfəkkür, düzgün idarəetmə qərarları çıxarma qabiliyyətinə, insanlarla iş prosesində mütəhərriqliyə, sərt xarakterə malik olmalıdır. Kulturoloji hazırlıq inkişaf etmiş ölkələrin dövlət və sosial idarəetmə, idarəetmə mədəniyyəti sahəsindəki təcrübəsinin, elmi praktik nailiyyətlərin öyrənilməsi və yaradıcı istifadəsi üçün xüsusi əhəmiyyətə malikdir. Müasir mütəxəssis insan, cəmiyyət və dövlət haqqında elmi bilikləri mənimsəmiş şəxsdir. Onun yüksək peşə mədəniyyəti – dövlət quruculuğu və idarəçiliyindəki mürəkkəb problemlərin effektiv həllinin açarıdır. Universal kulturoloji biliklərə istinadən, o, təhsil və maarif məsələlərini həll etməyi bacarmalı, sosial-mədəni həyat fəaliyyətinin tərəqqipərvər texnologiyalarına istiqamətlənən inkişafın novasiyalı modellərini hazırlamalı, investisiya siyasətini düzgün formalaşdırmalı, mədəniyyətin inkişafını idarə etməlidir. Dövlətin beynəlxalq nüfuzunun onun sivil dünya birliyinə inteqrasiyasının möhkəmlənməsinə yardım edən, ölkənin xarici mədəni siyasəti də kulturoloqun diqqət mərkəzində olmalıdır.

II fəslin **“İdarəçilikdə sosial-psixoloji amillər və rəhbərlik psixologiyası”** adlı ikinci yarım fəslində göstərilir ki, idarəçilik fəaliyyəti çox mürəkkəb ictimai hadisə və prosesdir. Bu hərtərəfli və hərcəhətli münasibətləri, prosesləri əhatə etdiyinə görə müxtəlif istiqamətdə və müxtəlif elmlər tərəfindən öyrənilir, izah olunur. Belə ki, iqtisadi, təşkilati, inzibati və s. məsələlərlə yanaşı fəaliyyətin psixoloji-emosional və mənəvi estetik, etik tərəflərini bilmək son dərəcə vacibdir.

İdarəçilikdə nəzərə alınmalı olan psixi proseslər – təsəvvür, təfəkkür, diqqət, hissetmə, iradə və s. şəxsiyyətin psixi xassəsi, yəni onun temperamenti, xarakteri, qabiliyyəti, müxtəlif mənafeləri və tələbatı ilə üzvi şəkildə əlaqədardır. Lakin həmin psixi xassə bütün adamlarda eyni səviyyədə deyildir. Məhz bu xassəyə görə adamlar bir-birindən fərqlənirlər. Deməli, psixi xassə heç də bəzilərinin düşündüyü kimi tənzim olunmaz, idarə olunmaz bir şey deyildir. Müəyyən mühit çərçivəsində kollektiv, xüsusilə rəhbər işçi həmin psixi xassəyə təsir göstərərək, onu tənzim oluna bilən bir obyektə çevirə bilər. Bir müəssisədə mənafelərin sağlam əsaslar üzərində qurulmasında, yaradıcı qabiliyyətin inkişaf etdirilməsində, tələbatın düzgün qurulmasında rəhbər işçilərin böyük rolu vardır ki, burada rəhbər işçinin şəxsi nümunəsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Bu mənada sosioloji-psixoloji proseslərin adamlara təsiri, işçilərin psixi vəziyyəti hər hansı bir iş yerində, o cümlədən incəsənət müəssisələrində yaradılmış konkret şəraitdən, rəhbər işçilərlə tabeçilikdə olan işçilər arasındakı münasibətlərdən xeyli dərəcədə asılıdır.

Müasir texnoloji inkişaf insan psixologiyası, psixologiya elmi qarşısında yeni tələblər qoyur. Bunun nəticəsində psixologiya elminin yeni-yeni sahələri, o cümlədən idarəetmə psixologiyası meydana gəlmişdir. Bundan başqa psixologiya digər elmlərlə – fiziologiya, məntiq, estetika, sosiologiya və s. ilə üzvi əlaqə şəraitində inkişaf etməkdədir. Lakin bir sıra rəhbər işçilər belə bir yanlış fikir irəli sürürlər ki, adamların uzaq məsafədən idarə olunması guya işçilərlə bilavasitə yaxından əlaqə, ünsiyyət saxlanması zərurətini, o cümlədən psixoloji amillərin əhəmiyyətini azaldır. Qətiyyənlə deyildir. Əksinə, elmi-texniki tərəqqi şəraitində müəssisənin fəaliyyətində insan amilinin rolu getdikcə artır. Çünki belə bir şəraitdə mürəkkəb fəaliyyət prosesi insanın psixi xüsusiyyətlərinə ciddi təsir göstərir və yeni, daha çətin tələblər irəli sürür. Beləliklə, insanların psixi yüklənməsi, zehni fəaliyyəti daha da artır.

İncəsənət müəssisələrində yaradıcılıq fəaliyyətinin ən başlıca məsələlərindən biri adamlarda ən yaxşı psixoloji keyfiyyətlərin aşılmasından ibarətdir. İdarəetmə mədəniyyəti insanlara qarşı nəzakətli və işdə səriştəli olmağı tələb edir.

Təcrübə göstərir ki, insanlar yalnız görmə, eşitmə və digər qabiliyyətlərinə görə deyil, həmçinin həm özünün və həm də idarə rəhbərinin xarakterinə uyğun çalışmağa səy göstərirlər. Deməli rəhbərdən və onun tabeçiliyində olan işçinin xarakterindən çox şey asılıdır. Adamlar mülayim xarakterli, xeyirxah, güclü, zəif, həlledici, ünsiyyətçil, iradəli və iradəsiz, igid yaxud qorxaq, fəal və ya passiv səriştəli, intizamsız, müstəqilliyi sevən, təmkinli və digər xarakterə malik olurlar. Lakin adamların bir-birlərindən bu dərəcədə fərqlənməsi heç də hər kəsin öz bildiyi kimi hərəkət etməsi demək deyildir. Psixoloji amillərin nəzərə alınması ilə yanaşı unudulmamalıdır ki, adamlar arasında fərdi psixoloji xüsusiyyətlərdən

başqa ümumi, ümumbəşəri xüsusiyyətlər, ülvü münasibətlər də vardır. Ona görə də adamların xarakteri birinci növbədə onların öz vəzifələrinə, bizi əhatə edən mühitə, digər insanlara və özünün özünə olan sağlam münasibətilə, tələbkarlığı ilə müəyyən olunmalıdır. Burada işçinin özünün münasibəti yalnız başqaların deyil, özünün özünü aldatmaması, müstəqil xətt tutması mühüm əhəmiyyətə malikdir³.

İdarəetmə həm də ictimai-psixoloji hadisələr, proseslər məcmusundan ibarətdir. Ona görə də idarəetmə prosesində həmin obyektə təsir edən amillərdən, o cümlədən sosioloji-psixoloji amillərdən bacarıqla istifadə etməyin böyük əhəmiyyəti vardır. Burada psixoloji iqlim deyilən “iqlimin” də yaradılması müstəsna əhəmiyyətə malikdir. Doğrudan bu “iqlimin” öyrənilməsi və idarə edilməsi bəzilərinin düşündüyü kimi çox da asan bir məsələ deyildir. Çünki bir görüşdə, bir anda, adamların əhval-ruhiyyəsini, arzusunu, amalını, məqsədini bilmək, tənzim etmək çətindir. Bunu bilmək böyük təcrübə tələb edir. Bu cəhətlər psixologiya dilində psixoxnostika – insanı hiss etmək, ürəyini oxumaq kimi qəbul edilir. Bu iş rəhbər işçidən hər bir adamın davranışını müəyyən edən psixoloji amillərin dərinədən öyrənilməsi və konkret müəssisədə onun hansı formada təzahür etməsini bilməyi tələb edir. Burada, şübhəsiz, işçinin xarakteri, peşəsi, mənafeyi, yaşı, cinsi, iş şəraiti, mədəni səviyyəsi, tələbatı, zövqü, lazım gəldikdə, ailə vəziyyəti və s. etik, estetik, sosioloji-psixoloji cəhətlər nəzərə alınmalıdır.

İdarəçilikdə mühüm əhəmiyyət kəsb edən etik mədəniyyət şüur və bilik, mövcud olanlar haqda təsəvvürlər, dəyərlər sistemi, əxlaqi davranış və münasibətlər, eləcə də insanların mənəvi həyat və fəaliyyətinin birliyidir. O, insan və cəmiyyətin ruhi inkişafdakı keyfiyyət və nailiyyətlərinin səviyyəsidir. Etik mədəniyyətin əsasını insanların maraq, tələbat, bilik və xarakterdən ibarət dəyərlər sistemi təşkil edir. Cəmiyyətin etik mədəniyyəti sosial-mədəni inkişaf və dövlət təhlükəsizliyinin mühüm şərtidir. İctimai şüur forması olan etik mədəniyyət insanların irsi keyfiyyət və tərbiyələrindən, eləcə də bütövlükdə cəmiyyətin maddi rifahından asılıdır.

Təşkilat rəhbəri liderlik keyfiyyətlərinə malik olmalıdır. Liderlik – rəhbərin insanların davranışına təsir edərək onları müəyyən tərzdə davranmağa vadar edici vasitədir. Liderlik müəyyən xarakterik xüsusiyyətlərin olmasını tələb edir: “Liderdə hər şeydən əvvəl özünə, öz bacarığına inam hissi olmalıdır. Öz gücünə inanmayan hər bir insan öz sahəsində uğur qazana bilməz. Əlbəttə özünə inam hissi müəyyən qiymətləndirmə meyarları əsasında formalaşmalı və daxili imkanların həddindən artıq şişirdilməsinə gətirməməlidir”.

Rəhbər işçi idarəetmənin psixoloji əsaslarını bilməklə, onunla hesablaşmaqla təbəçiliyində olan işçilərlə mənəvi-etik və estetik münasibətləri daha yaxşı qura bilərlər. Yaradıcılıq prosesinin daha səmərəli olması, işçilərin işə can yandırmaları xeyli

³ Quliyev T.Ə. Menecmentin (idarəetmənin) əsasları. Bakı: Nağıl evi, 2001 s. 42.

dərəcədə rəhbər işçi ilə işçilər arasında qarşılıqlı münasibətdən, bir sözlə, psixoloji iqlimdən xeyli dərəcədə asılıdır. Burada əsas məsələ ondan ibarətdir ki, bu münasibətlər şəxsi münasibətlər, həm də qeyri-normal şəxsi motivlər əsasında deyil, obyektiv əsaslar, yüksək tələbkarlıq, prinsipial mövqə əsasında qurulmuş olsun.

II fəslin üçüncü yarımfəslisi **“Rəhbər işçinin şəxsi və işgüzar keyfiyyətləri idarəçilik mədəniyyətinin mühüm amili kimi”** adlanır. Burada gəlinən qənaətlərə görə idarəçilik digər amillərlə yanaşı, insan təbiətindən, insan psixologiyasından irəli gələn məsələlərin də nəzərə alınmasını tələb edir. Ona görə də idarəçilikdə rəhbər işçinin əməyi psixoloji gərginlik cəhətindən ən çətin əmək növlərindən biridir. Bu əmək qarşıda qoyulmuş hər hansı bir tapşırığın icra olunması gedişində mərkəzi sinir sisteminə gedən intensiv proseslərlə üzvi şəkildə bağlıdır. Həmin işdə olan psixi gərginliyin başlıca səbəblərindən biri də adamlarla daimi təmasda olmaq, kollektivdə işgüzar şəraitin yaradılması üçün görülən əlavə tədbirlər, tapşırılmış iş üçün məsuliyyət hissi, həmçinin mürəkkəb, intensiv idarəçilik əməliyyatının görülməsi ilə əlaqədardır. Bütün bunlar sübut edir ki, rəhbər işçidən ümumi tələbkarlıqdan başqa yaxşı yaddaş, böyük diqqət, müşahidəçilik, təmkinlik, yığcamlıq, intensiv işləmə sürəti, işin texnika və texnologiyasını bilməklə yanaşı, psixoloji iqlim “texnologiyasını” bilmək tələb olunur.

İdarəetmə münasibətlərinin mədəniyyəti idarədən və idarə olunanın peşəkarlıq səviyyəsindən, onların siyasi, mədəni dünya görüşündən, həyat tərzindən və xüsusilə, etik mədəniyyətindən asılıdır. Rəhbərin şəxsi və işgüzar keyfiyyətlərinə, onun iş stiline, işçilərə olan münasibətlərinə xüsusi diqqət yetirmək lazımdır. Rəhbərin psixoloji keyfiyyəti, birinci növbədə, psixoloji mexanizmlərlə bağlıdır. Müəssisə rəhbəri sosial-lider, intellektual-lider və inzibatçı lider xüsusiyyətlərinə malik olmalıdır. O, siyasi yetkinliyi, intizamlılığı, iş qabiliyyəti, məsuliyyəti, təşəbbüskarlığı, mənəvi keyfiyyətləri ilə şəxsi nümunə göstərməlidir. Eləcə də iqtisadi, siyasi, mədəni bilik səviyyəsi, ümumi dünyagörüşü ilə də fərqlənməlidir.

Şəxsi və işgüzar keyfiyyətlər özü də bir sıra əlamətlərlə müəyyənləşir. Şəxsi keyfiyyətlərə aşağıdakılar daxildir: siyasi yetkinlik, intizamlılıq, iş qabiliyyəti, məsuliyyətlik və vəzifə borcu hissi, təşəbbüskarlıq, inadkarlıq, kollektivlə işləmək qabiliyyəti, düşüncəlilik, mənəvi keyfiyyət (saflıq, həqiqətpərəst, sadəlik, ədalətli, insanpərvər və s.). Rəhbər işçinin işgüzar keyfiyyətləri isə aşağıdakılardır: elmi bilik səviyyəsi, yaradıcılıq fəaliyyətinin təşkili və idarə edilməsi məsələlərindən baş çıxarması təcrübəsi, ümumi mədəni inkişaf səviyyəsi, mədəniyyət və incəsənət sahələrinin xüsusiyyətlərini dərinlən bilməsi və s.

İş üslubuna rəhbər işçinin müsbət keyfiyyətləri ilə yanaşı, mənfi keyfiyyətləri də təsir göstərə bilər. Mənfi keyfiyyətlər, bir qayda olaraq, aşağıdakı formalarda təzahür edir: adamlarla ünsiyyətdə kobudluq, özünə güvənmək; kollektivin fikri ilə hesablaşmamaq; tabelikdə olanlarla formal münasibət və onları başa düşməmək,

işgüzar və təşkilatçılıq qabiliyyətinin zəifliyi, tələbkar olmamaq, kollektivdə münafişə törətməyə meyl etmək hissi və s. İdarə rəhbərinin psixoloji keyfiyyəti ilk növbədə, psixoloji proseslərlə, psixoloji mexanizmlərlə bağlıdır⁴.

II fəslin **“Yaradıcılığın bədii-estetik dəyərləndirilməsi və idarəçilik mədəniyyətinin stimullaşdırıcı aspektləri”** başlıqlı dördüncü yarımfəslində qeyd edilir ki, ictimai şüurun formalarından biri, bəşəriyyətin mənəvi mədəniyyətinin tərkib hissəsi və dünyanı praktik-mənəvi dərk etmənin özünəməxsus növü olan incəsənət gerçəkliyin mənəvi və estetik qavranılmasının müxtəlif üsullarından biridir. Fəlsəfə və ədəbiyyat kimi incəsənət də gerçəkliyin mənəvi və estetik qavranılmasının müxtəlif üsullarından biridir⁵. Gerçəkliyin bədii-estetik mənimsənilməsinin ən yüksək forması isə incəsənətdir. Bu mənada estetik – gözəllik qanunlarını, incəsənətin gerçəkliyə münasibətini, onun növ və janrlarının, bədii şüurun qanunauyğun inkişafının spesifik xüsusiyyətlərini, bədii yaradıcılıq metodunu öyrənən fəlsəfi elm kimi, həmçinin insanın gerçəkliyi estetik mənimsənilməsinin müxtəlif cəhətlərini tədqiq edir. İnsanın gerçəkliyə estetik münasibəti şəxsiyyət, cəmiyyət və təbiət arasındakı münasibətlərin üzvi hissəsidir.

İncəsənət dünyanı müxtəlif bədii obrazlar vasitəsilə öyrənir və əks etdirir. Bədi yaradıcılıq sənətkarın fikir və emosiyalarını maddi incəsənət vasitələrində idrakin obyektinə olan dünya ilə qırılmaz əlaqədə əyanlaşdırma kimi müəyyən edilir. Bədii yaradıcılıqda şəxsi-emosional komponent ön plana çəkilir. Sənətkar yaradıcı fəaliyyət vasitəsilə bədii obrazı formalaşdırır və başqa insanların psixikasına müəyyən təsir göstərmək məqsədi ilə öz qavrayışını resipiyentə translyasiya edir.

İncəsənət sahələrinin idarəçiliyində estetik mədəniyyət amili getdikcə daha böyük əhəmiyyət kəsb edir. Təbii ki, estetik mədəniyyət də cəmiyyətin ümumi mədəniyyətinin bir hissəsidir. Estetik mədəniyyətin spesifikasiyası və funksiyası ondan ibarətdir ki, o subyektin dünyaya münasibətinin azad özünü ifadə etmə formasıdır. Estetika gözəllik qanunlarını, incəsənətin gerçəkliyə münasibətini, onun növ və janrlarını, bədii şüurun qanunauyğun inkişafının özünəməxsus xüsusiyyətlərini bədii yaradıcılıq metodunu öyrənən fəlsəfi elmdir.

Dissertasiyanın **“Nəticə”** hissəsində tədqiqatın əsas müddəaları ümumiləşdirilir, aparılmış araşdırmalara yekun vurulur və tədqiqat nəticəsində əldə edilmiş qənaətlərə istinadən təklif və tövsiyələr verilir.

⁴ Dərvişi Ə.H. İran İslam Respublikasında dövlət və Azadi İslam Universitetlərində iş mühitlərinin müqayisəli təhlili. Fəl. üzrə fəl. dok....dis. Bakı: AMEA, 2011, s.45.

⁵ Mehdiyev R. Fəlsəfə. Dərs vəsaiti. Bakı: Şərq-Qərb, 2010, s. 31-32.

Dissertasiyanın əsas məzmunu iddiaçının aşağıdakı əsərlərində öz əksini tapmışdır:

1. İncəsənətin mahiyyəti haqqında. “Əndişmənd” jurnalı, № 23, s. 12-14, Tehran, 2010 (fars dilində).
2. İran incəsənət tarixinə dair. I Hissə. “Əndişmənd” jurnalı, № 26, s. 10-12, Tehran, 2010 (fars dilində).
3. Azərbaycan mədəniyyəti: perspektivlər və problemlər. “Mədəni-maarif” jurnalı, 2010, № 3, s. 18-20.
4. Musiqi mədəniyyətimizin inkişafında Hacı Məmmədovun rolu. “Mədəni-maarif” jurnalı, 2010, № 5, s. 66-68.
5. İran incəsənət tarixinə dair. II hissə. “Əndişmənd” jurnalı, № 27, s. 17-18, Tehran, 2010 (fars dilində).
6. Azərbaycanın İran İslam Respublikası ilə əlaqələrinin kulturoloji aspektlərinə dair. Mədəni müxtəliflik sosial-siyasi dəyər kimi. Kulturoloqların II Milli Forumu (Beynəlxalq elmi-praktiki konfrans, Bakı, 3 iyun 2010-cu il). Bakı: Elm, 2010, 504 s. (s. 255-261).
7. İncəsənət sahəsində maliyyə işlərinin idarə edilməsinə rəhbərlik / “Mədəniyyət dünyası”, elimi-nəzəri məcmuə, XXII buraxılış, Bakı: ADMİU, 2011, s.36-43.
8. Dünyanın bədii-estetik dərkində incəsənətin rolu // “Müasir mədəniyyətşünaslıq” (Azərbaycan Respublikası Mədəniyyət və Turizm Nazirliyinin Mədəniyyətşünaslıq Üzrə Elmi-Metodiki Mərkəzi), Bakı, 2011, № 1 (7), s. 82-87.
9. İncəsənət fəaliyyətinin alternativ maliyyələşdirilməsi // ADMİU-nun Elmi Əsərləri № 12, Bakı: 2011, s. 87-96.
10. İncəsənətin mahiyyətinə dair. “Kulturologiya və Azərbaycanda insan kapitalının inkişafı” mövzusunda I Bakı kulturoloji konfransı, 24 dekabr 2011-ci il.
11. Güzel Sanatlar Vasitəsiylə Gerçəkliğin Sanatsal-Estetik Değerlendirilmesi. “Sosyoloji Yıllığı – 21”, Değişim Sosyolojisi. Dünyada ve Türkiyede Toplumsal Değişme. İstanbul: Kitabevi, 2011, s. 587-592.
12. Dayanıqlı inkişafın amillərindən biri: mədəniyyətin maliyyələşməsi problemi. “Dayanıqlı inkişaf və idarəetmə modelləri: nəzəriyyə və praktika” mövzusunda Beynəlxalq konfrans. Lənkəran, 23-25 dekabr 2011-ci il.
13. Основные особенности культуры управления на предприятиях искусства // «Поиск» (серия гуманитарных наук), Научное приложение Международного научно-педагогического журнала «Высшая школа Казахстана», № 1 / 2012, с. 108-112.
14. Cultural management and government role. “Management Science Letters”, Growung Scince, Toronto, Ontarion, Canada, Volume 2, Number 5, 2012, p. 1717-1720.

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА В СФЕРЕ ИСКУССТВА

РЕЗЮМЕ

Диссертация состоит из введения, двух глав, восьми параграфов, выводов и списка использованной литературы. Во введении обосновывается актуальность исследования, показаны научная новизна исследования, его цель и задачи, методологические основы и научно-практическое значение.

В первой главе - «Теоретико-методологические аспекты культуры управления в социо-культурных сферах», первый параграф называется «Научно-теоретические и культурологические основы управления в социо-культурных сферах». Второй параграф называется «Роль культуры управления в правовом и организационном регулировании управления». Здесь проведен анализ сущности правовой культуры, дана оценка роли правовых и организационных факторов в управленческом процессе. В третьем параграфе, который называется «Культура управления финансовыми работами на предприятиях искусства», исследуются формы финансирования. Здесь раскрывается сущность бюджетного финансирования, даются сведения о хозяйственной деятельности, специальных средствах, альтернативных источниках финансирования. В четвертом параграфе, который называется «Культура модернизации и внедрения инноваций в сфере искусства», обосновывается актуальность модернизации в демократичном обществе, в стране, интегрирующейся в мировую экономику, и обосновывается необходимость внедрения инноваций на предприятиях искусства.

Вторая глава диссертации называется «Специфические особенности управленческой культуры в сфере искусства». В первом параграфе этой главы, который называется «Научные факторы и культурологические аспекты эффективного управления», исследуются пути внедрения принципов, функций и методов управления, дается комментарий экономическим, нормативным и социально-психологическим методам управления. Во втором параграфе, который называется «Социально-психологические факторы и психология руководства в управлении», дается объяснение роли человеческих отношений в управлении. В третьем параграфе, который называется «Личные и деловые качества руководителя - как важный фактор культуры управления», изучаются характерные черты психологи руководителя, дается анализ лидерских особенностей в управлении. В четвертом параграфе, под названием «Художественно-эстетическая оценка творчества и стимулирующие аспекты культуры управления», рассматриваются вопросы участия населения в культурной жизни, обосновывается эстетическая сущность искусства, значение мотивации, материального и морального стимулирования.

В выводах обобщаются основные положения исследования, подводится итог, и, ссылаясь на полученные результаты, даются конкретные научно-обоснованные редложения и рекомендации.

**THE GOVERNANCE CULTURE IN THE FIELD OF ART
SUMMARY**

The dissertation work considered of introduction, two chapters, eight half chapter and the used list of literature. In the introduction has based the urgent of theme and showed the scientific innovation of investigation, goals and objectives, methodological basis, theoretical and practical importance.

The first paragraph “Socio-cultural sphere, scientific and cultural foundations of management” of the first chapter of dissertation is “The theoretical and methodological aspects of the socio-cultural systems of management culture”. Here has shown that every manager, specialist knowledge of management science and management culture, the modern era is the most important issues and very necessary. “Art of enterprise financial management culture”, in the third paragraph has investigated the forms of financing. Disclosed the nature of the budget financing, production scoring action, special materials, provides information on alternative financing sources. “Art of modernization and innovation in the field of culture” the integration into the countries of the world at the fourth paragraph, the urgency of modernization and art institutions in a democratic society also based on the need to introduce innovations.

In the second chapter of the dissertation is “The specific features of the culture of governance in the art”. At the first paragraph of “The cultural aspects of science factors of effective governance” of the chapter has investigated the management principles, functions and explores ways of methods’ application. In orderly there are explained the economic management, regulatory and social - psychological methods. At the second paragraph of “The social -psychological factors of governance and the management psychology” has clarified the role of management of human relations. In the third paragraph, “The personal and professional qualities of leader employees as an important factor of the culture of governance” are studied the characteristic points of leadership psychology. In the leadership are analysed the characteristics of governance. In the fourth paragraph of “The artistic and aesthetic evaluation of creativity and the stimulating aspects of management of culture” has given place to the participation problems of population in the cultural life. There based the essence of art, aesthetics, motivation, the importance of justification of the material and spiritual promotion.

In the “Conclusion” part of dissertation has summarized the main provisions of the study, put the conclusions to researches of studied themes and at the end summed and given the suggestions and recommendations.

**АКАДЕМИЯ НАУК АЗЕРБАЙДЖАНА
ИНСТИТУТ АРХИТЕКТУРЫ И ИСКУССТВА**

На правах рукописи

АДАЛАТ НОВРУЗ оглы НЕМЕТИ

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА В СФЕРЕ ИСКУССТВА

6219.01 – Культурология и её общие вопросы

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

**диссертации на соискание учёной
степени доктора философии по искусствоведению**

БАКУ – 2014

