

چهره روز

بنی‌اعتماد رییس هیات‌داوران
جشنواره «بوسان»

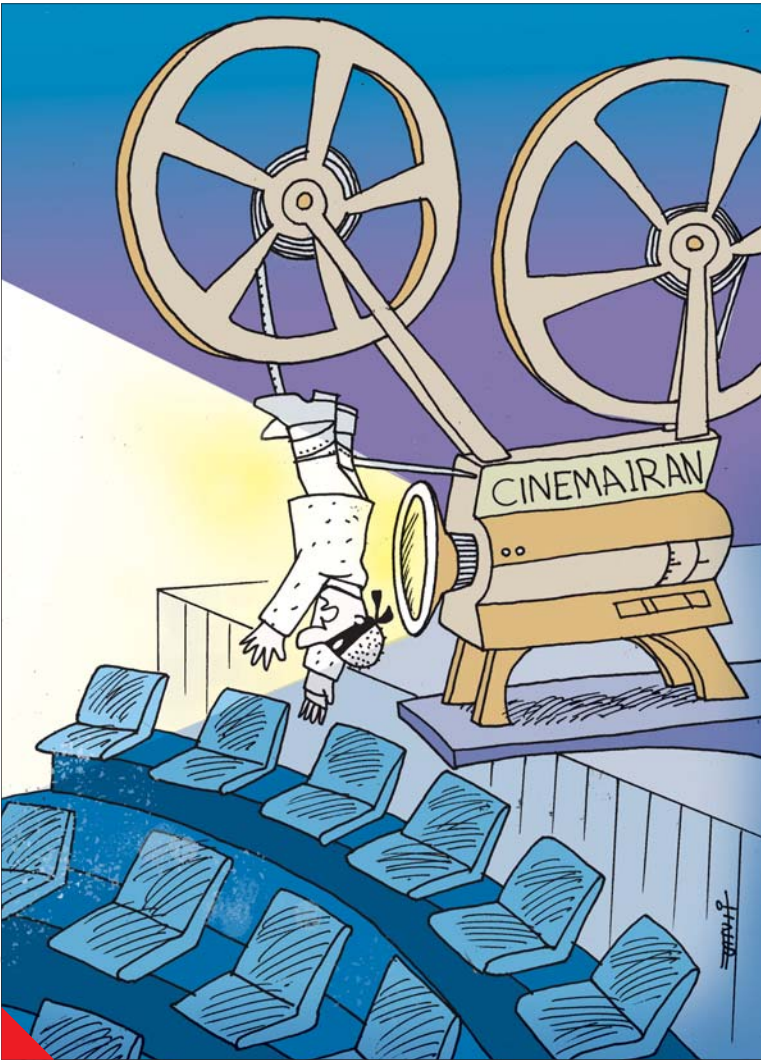
● **شرق:** رخشان بنی‌اعتماد از سوی برگزار کنندگان یکی از معتبرترین جشنواره‌های سینمایی شرق آسیا به‌عنوان رییس هیات‌داوران جشنواره فیلم «بوسان» معرفی شد. بنی‌اعتماد در مقام رییس هیات‌داوران بخش «جریان‌های جدید» در کنار شالار تسون، سردبیر پیشین کایه‌و سینما و دبیر فعلی بخش هفته منتقدان جشنواره کن، اسکات فون‌نلس، منتقد ارشد ویرایتی، آیوما شینجی، کارگردان سینما و تئاتر و چونگ جی‌یونگ، کارگردان کرای به دلوری ۱۲ فیلم این بخش پرداخته و دو جایزه به فیلم‌های برگزیده خواهد داد که هر یک همراه با ۳۰ هزار دلار آمریکاست. در این بخش فیلم سینمایی «ساری کنده» اولین ساخته مهدی پریزاد از ایران حضور دارد. هجدهمین جشنواره فیلم «بوسان» که از ۱۱ تا ۲۰ مهر در کشور کره‌جنوبی برگزار خواهد شد، یکی از مهم‌ترین رویدادهای سینمایی دنیاست و دارای بخش‌های مختلفی است که بخش «جریان‌های جدید» به‌صورت رقابتی برگزار شده و ویژه فیلم‌های اول یا دوم کارگردان سلامت و شرط جشنواره «بوسان» برای انتخاب در این بخش، نمایش اول جهانی یا بین‌المللی فیلم است.

سرخ‌ط

● **شرق:** وزیر فرهنگ و ارشاد اسلامی در حکمی، حمید شاه‌آبادی را به‌عنوان مشاور امور هنری خود منصوب کرد. ● **ایستنا:** سومین تجربه کارگردانی پارسا پیروفر نمایش «سنگ‌ها در جیب‌هایش» نوشته مری جونز، از ۲۰ شهریور ساعت ۱۹:۳۰ در سالن استاد ناظرزاده‌کرمانی تماشایخانه ایرانشهر به صحنه می‌رود. ● **مهر:** یک‌سال‌ونیم پیش دفتر امور هنرهای تجسمی وزارت ارشاد مجموعه‌ای از آثار نقاشی‌خط با موضوع حضرت ولی‌عصر(عج) یا آثاری را که برگرفته از قرآن بود، به لبنان فرستاد و در نمایشگاهی در بیروت شرکت داد، اما هنوز خبری از بازگشت این آثار نیست و تنها توضیح وزارت ارشاد توقیف از سمت گمرک بوده است.

برای ساختار آتی سینمای ایران چه باید کرد؟

آفت‌های الگوی «راه‌بنداز، جا‌بنداز»



هنر پویان زنگری



علیرضا رضاداد
مدیرکل سابق بنیاد فارابی

مقدمه: این یادداشت پس از گفت‌وگوی روز یکشنبه آقای شمشقدری درباره تغییرات ساختاری سینما بنا به درخواست روزنامه «شرق» توسط آقای رضا داد نوشته شد. اما بعد از نوشتن آن، رییس سازمان سینمایی معرفی شد. از جاعات متن به دوره مدیریت آقای شمشقدری باز می‌گردد و ربطی به دوره جدید ندارد.

برای یافتن پاسخ دقیق و صحیح این سوال که آیا تغییر ساختار اداره سینمای کشور کاری ضروری و مفید بوده است یا نه و برای آنکه به وادی اتهام زورفرارنالیستی (که منظور بر خوردی غیرکارشناسی و فضا سازی غیرواقعی است) نفتیم، لازم است ابتدا از علل تغییر و مشکلات کار در ساختار قبلی سخن بگوییم. مدیران فعلی اگر پس از چندسال کار اجزایی در ساختار قبلی به نتیجه ضرورت تغییر ساختار می‌رسیدند مساله را می‌توانستیم از منظر دیگری مطرح کنیم و بحث کنیم که آیا واقعا ساختارها اشکال داشت یا نحوه مدیریت و اعمال مدیریت ایشان. اما چون اصولا پشت این تصمیم چنین تجربه‌ای نیست و تا آنجا که می‌دانم معاونان قبل هم ساختار را مانع مهمی در تحقق اهداف موردنظرشان نبشمرده‌اند و توصیه‌ای برای این اقدام نداشتند، پس می‌توان اتخاذ این تصمیم را با تجربه کاری که قاعدا می‌تواند مهم‌ترین دلیل برای تغییر ساختار باشد بی‌ارتباط دانست و استدلال‌هایی از این دست را که وجود ساختار قبلی مانع تحقق اهداف و از آن جمله کاهش تصدی‌گری به‌عنوان یکی از اولویت‌ها و سبک‌سازی و چابک‌کردن ساختار بوده است از منظر تجربه‌گرایی استدلالی فاقد مبنادانست.

تغییر بدون کارشناسی

همان زمان که بحث تغییر ساختار مطرح شد با تجربه ۳۰ سال فعالیت در حوزه فرهنگ که بیش از ۲۰ سال آن در سطح مدیریت بوده است و در این مدت سه تغییر ساختار را در سازمان صداوسیما که از بوروکراسی بسیار کمتری نسبت به دولت برخوردار است تجربه کردم و دو تغییر ساختار مهم آن تحت مسوولیت خودم انجام شده است. به یکی از مشاوران که از من نظر خواست گفتم، وقت خودتان را برای این کار مصرف نکنید. سینما مسایل مهم و مهم‌تری دارد که انرژی گذاشتن برای تغییر ساختار آن هم بدون کار کارشناسی بلندمدت و آن هم به صورت ضربتی با الگوی رابن‌باز جابنداز چندان برای سینما مفید نیست.

عرض کردم برای تغییر ساختار تولید تلویزیون ما دوسال کار کارشناسی کردم و دوسال هم فرایند قانونی تغییر زمان برد و دوسال هم طول کشید تا ساختار پیاده شد و اشکالاتش آرام آرام داشت خودش را نشان می‌داد که من امدم فارابی و دوستان دیگر حداقل دوسال درگیر رفع اشکالات آن بودند. تغییر ساختار، آن هم در دولت حداقل نیاز به هفت، هشت‌سال زمان دارد تا به مشکلات و ابهامات کنونی بر نخوریم. از آنجا که ما معمولاً عادت به مستندسازی نداریم، مطمئناً بعدی بعدی باید کلی وقت بگذارد تا بفهمد چه بوده و چرا بوده و قرار بوده چه بشود و بررسی کند که چه شده و بخشی از وقت را بگذارد برای این ماجرا و دست آخر هم معلوم نیست که متقاعد شود که مشکل ساختار بوده یا نه و آیا این بهترین ساختار است یا خیر.

پس اینگونه تصمیمات در این فرصت که سینما هزار و یک مشکل داشته و دارد، صورتمساله را عوض کردن است و به بیراهه رفتن. از مطالبی که آن زمان گفته می‌شد و توجیه تغییر ساختار بود، می‌شود حدس زد که می‌خواستند سطح تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری درباره سینما را در دولت از زیرساخت وزارت ارشاد ارتقا بدهند و به سطح معاون رییس‌جمهور برسانند. چیزی شبیه اتفاقی که برای میراث فرهنگی افتاد.

اما به دلیل فقدان کار کارشناسی نتوانستند در مراجع تصمیم‌گیری، در سست از این نظریه دفاع کنند و در نتیجه آنچه می‌خواستند نشد و برای آنکه با انتقاد دیگران روبه‌رو نشوند و ملابرای این همه تلاش مابه‌ازایی پیدا کنند به این سطح نازل از تغییر ساختار در زیرساخت وزارت تاخته تن دادند تا به اصطلاح نه سیخ سوخته باشد و نه کباب. خود ساختار را هم که کارشناسی کنیم می‌بینیم دچار یک شباهت‌دگی است که با مبانی ناسازگار است.

بهتر بود همان زمان که معلوم شد نمی‌شود سطح مدیریت سینما به معاونت رییس‌جمهوری ارتقا پیدا کند طرح متوقف و این همه تبعات تحمل نمی‌شد. نتایجی مثل تشکیل شورایعالی سینما هم که ربطی به این تغییر ساختار ندارد و بدون تغییر ساختار هم شدنی بود، اگر چه از ظرفیتهای این شورا هم استفاده قابل قبولی نشده است.

تردید هم نمی‌توان کرد که همه این فرصت‌سوزی‌ها به دلیل نداشتن یک برنامه کامل و جامع است که با آنکه مدیریت سینما به نسبت دوره‌های قبل بیشترین نزدیکی را به هرم قدرت داشت و بیشترین منابع را در اختیار گرفت اما کمترین نتایج و دستاوردها برای سینمای کشور خصوصاً در ماموریت اصلی مدیریت سینما که همانا تقویت زیرساخت‌هاست حاصل شد.

شاهد مثال اینکه اگر قرار است این تغییر ساختار به کاهش تصدی‌گری کمک کند به طریق اولی وجود ساختارهای فعلی که کمتر و غیرمستقیم‌تر وابسته به دولت هستند نظیر فارابی و مرکز گسترش و موسسه رسانه‌ها و... به مراتب به این الگو نزدیک‌تر است.

این چه منطقی است که ما برای کاهش تصدی‌گری یکبار بخوایم این ساختارهای بیرون از سازمان را به سازمان که در بهترین وضع دارای همان مکانیزم و اختیاراتی

است که همان موسسات دارا بوده و هستند نزدیک یا ادغام یا حذف کنیم و سپس بخوایم از منظر و با رویکرد سازمان سینمایی تصدی‌گری را کاهش دهیم؟ خصوصاً اینکه در این ساختار فعلی آشکار و شفاف نیست وضع این سازمان‌ها چیست؟ حفظ می‌شوند؟ ادغام می‌شوند؟ حذف می‌شوند؟ فعلا که هم سازمان هست تا تعداد زیادی مدیر و پست و هم همه آن سازمان‌ها و نیروهایشان.

و هیچ معلوم نیست این پست‌ها جایگاه سازمانی نیروهای آن موسسات باشند؟ و اصولا چگونه و با چه فرایند و زمانبندی‌ای قرار است آن ۸۰۰ نفر را مثلاً به ۲۵۰ نفر تقلیل بدهند که به نظر نمی‌رسد چنین قراری وجود داشته. **تصدی‌گری بیشتر یا کاهش دخالت دولت**

طرح و جانبداری از این نظر که این تغییر ساختار در جهت کاهش تصدی‌گری است، بی‌تردید یک نتیجه بیشتر ندارد که گوینده نه ساختارها را می‌شناسد نه الگوهای تغییر رفتار سازمانی را. مگر آنکه بپذیریم آنچه امروز گفته می‌شود برای فرار از مساله است تا اگر بعدی‌ها با این ساختار به سمت کاهش تصدی‌گری رفتند بتوانیم بگوییم مقدماتش را ما فراهم کردیم و اگر نشد یا نرفتند بگوییم ما می‌خواستیم تصدی‌گری را کاهش بدهیم و بعدی‌ها یا نخواهند یا نتوانستند. همان‌که امروز آقای بهشتی و مدیران آن دوره را متهم به اتخاذ شیوه‌های کمونیستی می‌کنیم و با آنکه تغییر سمت و سو و رفتار آن مدیران آشکارا به سمت کاهش تصدی‌گری بوده و از همین جهت حتی مورد نقد رقبای خود در آن دوره بوده‌اند و این مسیر حرکت به سوی کاهش تصدی‌گری در آن دوران با قرائن متعدد به وضوح قابل شناسایی و بررسی و تحلیل است آنها را بدون هیچ پشتوانه کارشناسی متهم به یافشاری به دولتی‌سازی و دولتی نگه‌داشتن فرهنگ می‌کنیم تا حریف را از میدان به در کنیم. پس تا اینجا کار چند نگره طرح شد:

- ۱- این تغییر آتی نبود که قرار بود
- ۲- این وضع کارشناسی دقیق نشده است
- ۳- برخاسته از نیازها و ضرورت‌ها نبوده
- ۴- دستاورد درخشانی نیست (اولی اینکه دارای فوایدی هم هست)
- ۵- با هدف کاهش تصدی‌گری با وجود سازمان‌های وابسته که به این هدف نزدیک‌ترند متناقض است
- ۶- آنچه امروز در خواص آن گفته می‌شود بیشتر توجیه است تا دلیل

۷- وضعیت آتی وضعیت شفافی نیست اکنون این مساله مطرح است که در شرایط فعلی چه باید کرد و چه راهکاری برای ساختار آتی سینما مناسب است و آیا باید به سمت تغییر مجدد و وضعیت قبلی بازگشت؟ پاسخ این است که تغییر و بازگشت همان قدر به زمان دوباره و از دست‌دادن فرصت و انرژی نیاز دارد و دولت تازه مستقر شده را درگیر یک موضوع کم‌فایده می‌کند که در دوره قبل انجام شده خصوصاً آنکه اگر تجدید سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی در دستور کار دولت جدید باشد خود این تغییر کار زیادی دارد و در این شرایط برای بازگشت به شرایط قبلی باید دلایل مهم‌تر و جدی‌تری داشت تا مدیران جدید خود با همان سوال که چرا چنین شود؟ روبه‌رو نشوند. به همان دلیل که آن زمان ساختار مساله اصلی و اولویت مسایل سینما نبوده الان هم نیست.

اکنون هم سینما مسایل مهم‌تر و فوری‌تری دارد که ساختار جزو آنها نیست.

توجه باید کرد که حسب روال بزرگنمایی کردن موانع ساختاری توجیه مناسبی برای مدیریت در این روزگار با وجود این همه الگوهای رفع موانع مدیریت نیست و امروز نگران ساختار بودن نقطه ضعف مدیریت تلقی می‌شود. چرا که سازمان‌های پویا به گونه‌ای طراحی شده‌اند که پیرایش و لایایش سازمانی جزو رویکردهای معمول آن سازمان‌هاست

باید چاق کردن سازمان نسبت به وضعیت فعلی باشد. باید با حداقل نیروی مدیریت و کارمند موردنیاز و حتماً کمتر از وضعیت قبلی کار را آغاز کرد تا اصلاح در طول مسیر میسر شود. داشتن افق روشن و شفاف مورد توافق کارشناسان و جامعه سینمایی به این گزینش کمک موثری خواهد کرد تا در طول مسیر به دلیل درگیری‌های معمول و روزمرگی از اهداف فاصله گرفته نشود. توجه به این نکته بسیار کلیدی است، اینکه دولت جدید به کدام گلوگاه‌ها بیشتر اهمیت می‌دهد؟ در کدام یک از فعالیت‌ها می‌خواهد بیشتر یا کمتر مداخله کند؟ شرایط برای واسپاری یا مشارکت‌پذیری بخش خصوصی (به معنای واقعی خودش) را در کدام بخش‌ها مهیاتر می‌بیند؟ و تعداد دیگری سوالات مهم و اساسی که می‌تواند مسیر آینده و تعالی سینمای ایران را معلوم سازد.

حتی می‌توانیم بگوییم پاسخ صحیح و متناسب با شرایط و ظرفیت‌ها به این سوالات اساسی از خیلی چیزهای دیگر حتی دعوای فعلی هم مهم‌تر است و هم می‌تواند زمینه ایجاد بسیاری از این دعوایا را از بین ببرد. بسیاری از دعوایا و دعواسازی‌های رانت‌های گوناگون در تولید و بخش و تصمیم‌گیری‌ها و... ریشه در همین شفاف‌نبودن‌ها دارد.

اصلاً بهتر است بگوییم آن کلید معروف در سینما شاید همین جاباشد. این کار سامان نمی‌یابد و به نتیجه منطقی نمی‌رسد مگر آنکه از نظرات مشورتی نتخبگان سینما و کشور و متخصصان ساختار خصوصاً در حوزه فرهنگ استفاده موثر و مستمر شود. گروه‌های کوچک اگر دوباره با نگرش نحل‌ای دور هم بخواهند نظریه‌پردازی کنند و نظرات خود را تحمیل کنند این کار سامان نمی‌یابد. نیاز به یک مشارکت جامع است. و به‌قول معروف کار یک نفر و یک مدیر و یک بخش و... نیست. این فعالیت‌ها امروز در جهان داش رشته‌های تخصصی است که آنها بهتر می‌توانند با جامعه سینما ارتباط موثر برقرار کنند و پیشنهادهای جامع آنها به مشورت با جامعه سینما گذاشته شود.

خصوصاً که این رشته‌ها در ایران در چندسال اخیر پیشرفت بسیاری کرده است و گروه‌های متعددی با تحصیلات عالی و تجربه‌های گوناگون وجود دارند که می‌توانند کمک کنند تا بدون نگرانی به اصلاح ساختار اقدام شود. امروز بهترین و کارآمدترین سازمان‌های دنیا آنها هستند که خود را در معرض ارزیابی مداوم کارشناسان و مخاطبان قرار می‌دهند تا با تغییرپذیری مداوم و طبیعی و بی‌هزینه هیچ لحظه‌ای از مسیر خود منحرف نشوند.

فیلیپا-ایتم

System

PHILPA

آمیزه‌ای از هنر، زیبایی و تکنولوژی

نگرشی نو در طراحی فضاهای اداری و سازگار با محیط‌های متفاوت کاری



دفتر مرکزی و نمایشگاه دائمی | تهران | شهرک غرب | بلوار فرحزادی دادمان غربی | تقاطع پل یادگار امام | شماره ۵، ساختمان فیلیپا

info@philpa.com

www.philpa.com

تلفن: ۰۲۵۰۹۵۳۰۵ (۱خطی) | فکس: ۰۲۳۶۷۱۲۳۸۸