

UDK 796.071.4(497.16)

Milan Jovanović*Fakultet za sport i fizičko vaspitanje u Nikšiću*

KVALIFIKACIONA STRUKTURA Ljudskih RESURSA U SPORTU U OPŠTINAMA BIJELO POLJE, MOJKOVAC I KOLAŠIN

1. UVOD

Pojedina praktična iskustva pokazala su da diplome viših i visokih škola, a posebno onih koji se bave trenerskim poslom, nijesu uslov za ostvarivanje uspjeha. U apsolutnim razmjerama, ipak, takvih primjera je znatno malo. Tendencija angažovanja više ili visoko obrazovanih kadrova u sportskim institucijama i klubovima nema adekvatnu alternativu. U skladu sa perspektivom razvoja sporta, jedino će obrazovani treneri i menadžeri, sa navikom usklađivanja svog znanja sa savremenim trendovima imati mogućnost zapošljavanja u ozbiljnim sistemima.

Trenažna tehnologija obuhvata svakodnevna nova naučna saznanja vezana za upravljanje tokovima transformacionog procesa sportskog treninga i oporavka sportista. Zato je potrebno kontinuirano modernizovati i usavršavati sistem osposobljavanja (školovanja) stručnih kadrova (trenera, menadžera, stručnjaka i naučnika) koji, s jedne strane, obuhvata subjekte koji su završili neki od stepena obrazovanja, uspješno rade u neposrednoj praksi i žele kontinuirano da stiču najnovija saznanja, a sa druge strane, vršiti selekciju potencijalnih kandidata, obrazovati ih, usavršavati, usmjeravati i kontrolisati njihovu aktivnost, a zatim ih integrisati u stručne i naučne timove i tokove vrhunskog sporta.

Povećani zahtjevi za unapređivanjem kvaliteta selekcije u sportu, kvaliteta sportske pripreme i materijalno – finansijskih uslova, kao i kvaliteta rezultata, pa i konačnog cilja nekog kluba, usloveli su sve primjetniju usmjerenost na profilisanje i selekciju kadrova za obavljanje stručnih poslova u sportu.

2. MATERIJAL I METODE

Tematika rada nema posebnu istorijsku prošlost u naučno – istraživačkom dijelu. Samim tim, i pojmovi su novijeg datuma, a njihovo definisanje često nije u domenu apstraktnosti.

Termin ljudski resursi (human resources) – došao je u naš jezički obuhvat iz zapadnih biznis sistema i ekonomija. Novijeg je datuma, a prema pojedinim autorima mogao bi se zamijeniti terminom kadrovi, dok pojedini smatraju da bi se mogli uporedno koristiti. Pod pojmom ljudskih resursa najčešće se podrazumijeva integralni (intelektualni i tjelesni) radni potencijal radnika jedne organizacije, kao i potreba za korišćenjem tog potencijala. Sport kao fenomen modernog društva, zajedno sa biznisom u sistemu funkcionisanja, predstavlja ujedinjenost svih procesa resursa koji su u njegovoj funkciji, sa opredjeljenjem da se ideje i želje pretoče u realizaciju postavljenog cilja. U tom procesu ključnu ulogu imaju ljudski resursi. Uzimajući u obzir kompleksnu djelatnost sportske organizacije, organizaciju, tradiciju, iskustvo i

pragmatičnost, putem višegodišnje sportske aktivnosti, oformila se klasifikacija ljudi, koju čini ljudski potencijal, odnosno ljudski resurs u sportskoj organizaciji kroz tzv. sportsku funkciju i poslovnu funkciju. Menadžment ljudskih resursa u sportu predstavlja nov teorijski, naučni i pragmatični pristup, koji se, s jedne strane, odnosi na upravljanje sportistima od strane trenera, tima stručnjaka i sportskih naučnika, a sa druge strane, na efikasno i efektivno upravljanje cjelokupnom sportskom organizacijom od strane upravljača u sportu, sportskog menadžera, marketing menadžera i sportskih volontera. Poslije sportista, najbrojnija kategorija u sportu su treneri (resursi sportske funkcije), a zatim menadžeri (resursi poslovne funkcije).

Treneri i ostali stručni kadrovi, s obzirom na veliki porast naučnih i stručnih informacija, ubrzanog razvoja tehnologije sportske pripreme i opštih obrazovnih trendova, izazovima kvaliteta rada i konkurentnosti, mogu uspješno da odgovore isključivo ukoliko se stalno i cjeloživotno obrazuju i usavršavaju. Nekadašnje „univerzalne“, samouke i intuitivne trenere danas zamjenjuju stručni timovi na čijim se čelima nalaze visoko školovani treneri, koji oko sebe okupljaju trenere specijaliste i stručnjake različitih profila i različitih naučno – stručnih usmjerenja.

Menadžeri u sportu su organizatori, upravljači nekom sportsko – poslovnom organizacijom kojoj je cilj ostvarenje određenih sportskih i poslovnih rezultata.

Problem ovog istraživanja predstavlja kvalifikaciona struktura ljudskih resursa u sportu u opštinama Bijelo Polje, Mojkovac i Kolašin. **Predmet** predstavljaju ljudski resursi u sportu, i to sportskoj funkciji (treneri) i poslovnoj funkciji (menadžeri) i njihova kvalifikaciona struktura. **Cilj** istraživanja se odnosi na utvrđivanje stepena stručno kvalifikovanih i obrazovanih ljudskih resursa u sportu na tim područjima. Na osnovu generalnog cilja postavljeni su **parcijalni ciljevi**:

- utvrditi broj ljudskih resursa sa srednjom stručnom spremom;
- utvrditi broj ljudskih resursa sa višom ili visokom stručnom spremom.

Na osnovu toga izvedena je generalna i dvije posebne hipoteze.

Hg – Očekuje se da znatan broj ljudskih resursa u sportu, sportskoj funkciji (treneri) i poslovnoj funkciji (menadžeri), nema adekvatno stručno obrazovanje;

H1 – Očekuje se da određen broj ljudskih resursa u sportu ima srednju stručnu spremu;

H2 – Očekuje se da određen broj ljudskih resursa u sportu ima višu ili visoku stručnu spremu, ali da većina nije u skladu sa poslovima koje obavljaju.

Metoda kojom se došlo do rezultata je empirijsko – eksperimentalna. Zbog vremenske određenosti u jednoj tački, sprovedeno je transverzalno istraživanje, operativnog karaktera opštosti. U ovom istraživanju obuhvaćen je uzorak od 88 ispitanika, koji čine ljudske resurse u sportu na područjima tri opštine i to: 36 ispitanika u Bijelom Polju, 30 ispitanika u Mojkovcu i 22 ispitanika u Kolašinu. Uzorak su činila dva subuzorka i to od 65 ljudskih resursa u sportskoj (treneri) i 23 ljudska resursa u poslovnoj funkciji (menadžeri). U fazi prikupljanja podataka primijenila se tehnika anketiranja, a kao mjerni instrument koristio se upitnik sačinjen od 12 pitanja. Dobijeni podaci procentualno su obrađeni, odnosno u percentilima.

3. REZULTATI I DISKUSIJA

Rezultati istraživanja svih ljudskih resursa u sportskoj funkciji (treneri) sportskih klubova na područjima tri opštine, kao i procentualni rezultati o njihovom adekvatnom stručnom obrazovanju prikazani su u Tabeli 1.

IMA DIPLOMU	31	47,69 %
NEMA DIPLOMU	32	49,23 %
TREKUTNO SE OBRAZUIJE	2	3,08 %
UKUPNO	65	100 %

Tabela 1. Rezultati o stručno obrazovanim licima u sportskim klubovima na područjima tri opštine

Ako uporedimo rezultate dobijene u istom istraživanju sprovedenom na teritoriji Hrvatske 2003. godine, gdje 38,9% kadrova nije bilo stručno osposobljeno, može se konstatovati da je stanje na područjima opština Bijelo Polje, Mojkovac i Kolašin veoma loše. Naročito, ako se uzme pretpostavka da je od tadašnjeg istraživanja u Hrvatskoj, pošto je prošlo punih osam godina, situacija napredovala i poboljšana u stručnom osposobljavanju kadrova.

Trebalo bi napomenuti da se u ovom istraživanju uzelo u obzir da se pod stručnim i kvalifikovanim osobama, osim onih sa završenom trenerskom školom, podrazumijevaju i nastavnici i profesori fizičkog vaspitanja, kao i magistranti iz oblasti sporta i fizičkog vaspitanja. Tako se došlo i do tačnih podataka o njihovim konkretnim stepenima i stručnim zvanjima koje posjeduju. Najviše je osoba sa zvanjem profesora fizičkog vaspitanja, koji se najčešće amaterski bave trenerskim poslom, uz onaj profesionalni koji se odnosi na rad u obrazovnim ustanovama.

Kroz pitanje da se navede kvalifikacija došlo se i do podataka o stručnoj profilaciji trenera koji nemaju adekvatnu diplomu za obavljanje sportske funkcije u klubovima ovih opština. Radi se o jednoj velikoj raznovrsnosti, koja se proteže od srednjeg, u najvećoj mjeri gimnazijskog obrazovanja, preko zvanja mašinskog tehničara, a zanimljivo je da među sportskim stručnjacima ima doktora medicine, diplomiranih pravnika, inženjera... Ovu šarolikost dopunjuju i ostale razne stručne kvalifikacije četvrtog, pa i trećeg stepena obrazovanja. Za naše konačne rezultate, takođe, trebalo bi istaći da ljudskih resursa u sportu sportske funkcije (treneri) sa višim i visokim školama, a koje nijesu u skladu sa poslovima koje obavljaju, ima pet ili 15,62%.

Tokom ovog istraživanja, osim prethodno navedenog, utvrđeni su generalni stepeni stručne spreme, bez obzira koje stručno zvanje treneri posjeduju. Najveća struktura stepena stručne spreme među trenerima klubova tri sjeverne crnogorske opštine sa srednjom (40%). Mada, naglašavamo da relativno veliki broj osoba ima više (26,15%) i visoko (29,23%) obrazovanje, što čini više od polovine ispitanika, odnosno 55,38%. Najmanje je onih sa trećim stepenom 4,62%.

Niko od 23 anketiranih ljudskih resursa poslovne funkcije (menadžeri) nema adekvatnu stručnu diplomu za obavljanje odgovarajućih poslova u sportskim kolektivima na područjima tri opštine. To možemo, donekle, opravdati činjenicom da na prostoru Crne Gore nema relevantnih obrazovnih ustanova, osim u okruženju. Mada, i one su novijeg datuma, što nije slučaj sa zapadnim zemljama Evrope ili SAD – om. Uzorak je zbog specifičnosti bio mali, ali se zbog jasnih podataka do kojih se, u ovom slučaju došlo, mogu uzeti sa velikom pouzdanošću. Takođe, skoro svi anketirani menadžeri u sportskim klubovima rade taj posao amaterski, dok je sa druge strane različitost profesionalnih poslova ovih osoba veoma velika.

Urađena je njihova profilacija kvalifikacionih struktura koje nijesu u skladu sa obavljanjem svojih poslova. Raznolikost je velika. Najviše imamo sa gimnazijom, izdvajaju se i diplomirani pravnici, ekonomisti, profesori fizičkog vaspitanja i turistički tehničari. Srednju stručnu spremu kod menadžera ima 39,13% osoba. Najviše je sa visokom školskom spremom, što se može uzeti kao neki vid olakšavajuće okolnosti, usljed nedostatka adekvatnog obrazovanja. Mada, u zbirnom rezultatu statističke obrade ovih podataka, više od polovine ispitanika posjeduje veći stepen obrazovanja od četvrtog, a ukupan broj onih sa višim ili visokim školama koje nijesu u skladu sa menadžerskim poslom je 12 ili 52,17%.

Generalni presjek kvalifikacione strukture ljudskih resursa u sportu na područjima opština Bijelo Polje, Mojkovac i Kolašin prikazani su u Tabeli 2.

IMA DIPLOMU	31	35,23%
NEMA DIPLOMU	55	62,50 %
TREKUTNO SE OBRAZUJE	2	2,27%
UKUPNO	88	100 %

Tabela 2. Rezultati stručno obrazovanih lica u sportskim klubovima na područjima tri opštine

U ukupnom rezultatu imamo dominirajuću strukturu ljudskih resursa u sportskim kolektivima sa srednjom 35 ispitanika (39,77%) i visokom stručnom spremom (34,09%), što se i moglo pretpostaviti, mada postoji solidan procenat osoba sa višom stručnom spremom, koji nije zanemarljiv (20,45%).

Bez odgovarajućeg zvanja za obavljanje poslova trenera ili menadžera u sportu najviše je sa srednjom stručnom spremom 60%, sa višom ima 7,27%, a sa visokom 23,64%. Na kraju dolazimo i do još jednog bitnog podatka da 17 osoba ili 30,91% ima više ili visoke škole koje nijesu kompatibilne sa poslovima trenera ili menadžera u sportu.

4. ZAKLJUČAK

S obzirom na to da se, prema generalnoj hipotezi **Hg**, očekivalo da znatan broj ljudskih resursa u sportu, sportskoj funkciji (treneri) i poslovnoj funkciji (menadžeri), nema adekvatno stručno obrazovanje na područjima Bijelog Polja, Mojkovca i

Kolašina, ispostavilo se da je ova hipoteza tačna, jer od 88 ispitanika, njih 55 nema adekvatno stručno obrazovanje, što je 62,50%. Kod prve izvedene hipoteze **H1**, gdje se očekivalo da određen broj ljudskih resursa u sportu ima srednju stručnu spremu, došlo se opet do ispravne pretpostavke, jer ukupno gledano ta grupacija je najdominantnija. Ima ih 35 ili 39,77%. Druga izvedena hipoteza **H2**, od koje se očekivalo da određen broj ljudskih resursa u sportu ima višu ili visoku stručnu spremu na područjima, ali da nijesu u skladu sa poslovima koje obavljaju je djelimično ispravna. Ona iznosi, zbirno gledano za trenere i menadžere, 17 osoba ili 30,91%.

Generalni i krajnji zaključak je da bi trebalo aktivnije djelovati na proces školovanja i obrazovanja trenera i menadžera na našem području, od onih koji se već tim poslovima bave, a nijesu specijalizovani i nemaju adekvatno obrazovno pokriće, pa do onih budućih stručnjaka. To se, prije svega, utvrđuje kroz zakonsku regulativu. Tako bismo unaprijedili sportske uspjehe, koji nastaju iz kvalitetnog trenajnog procesa, čiji su sprovodioci treneri, do upravljačkog, koji nose menadžeri.

LITERATURA

1. Bartoluci, M. (2003). *Ekonomika i menadžment sporta*. Zagreb: Kineziološki fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
2. Bonacin, D., Mujkić, D. i Rađo, I. (2007). Relacija značajki sportskih menadžera viših razina i izvora financiranja sportskih organizacija. *Acta kinesiologicala*, (1 – 2), 7 – 11.
3. Grupa autora (2006). *Nadzor i vrednovanje stručnog rada trenera u sportu grada Zagreba*. Zagreb: Zagrebački športski savez.
4. Malacko, J. i Rađo, I. (2006). *Menadžment ljudskih resursa u sportu*. Sarajevo: Fakultet sporta i tjelesnog odgoja u Sarajevu.
5. Milanović, D., Jukić, I., Čustonja, Z. i Šimek, S. (2006). Kvalitet rada u sportu. U *Zbornici radova*, „15. Ljetna škola kineziologa Republike Hrvatske“ (35 – 47). Zagreb: Hrvatski kineziološki savez.
6. Milić, Z. (2007). *Menadžment ljudskih resursa u sportu*. Beograd: Međunarodna viša stručna škola za preduzetništvo u Beogradu.
7. Nešić, M. (2006). *Resursi u sportu*. Bačka Palanka: Logos.
8. Popmihajlov, D. (2006 – 2007). *Teorija i organizacija sporta*. Novi Sad: Fakultet za sport i turizam u Novom Sadu.
9. Tomić, M. (2001). *Menadžment u sportu*. Beograd: Astimbo.

*QUALIFICATION STRUCTURE OF HUMAN RESOURCES IN SPORT IN
MUNICIPALITIES BIJELO POLJE, MOJKOVAC I KOLASIN*

Modern sport is featured by high competitiveness and equality in accomplishing maximum results. Sport, as a social phenomenon, consolidates cognitions from many sciences. World experiences indicate to a need for engaging professional staff with an appropriate professional qualifications.

The aim of this research is to determine qualification structures in sport in three municipalities in the north of Montenegro (Bijelo Polje, Mojkovac i Kolasin). The sample consists of 88 examinees and 2 subsamples, made of 65 human resources in sport's (coaches) and 23 human resources in business function (managers).

In data collecting, poll technique was used and measuring instrument was a questionnaire or poll leaflet. The questionnaire consists of 12 questions of standardized form, of personal and questions current in subject of research, so that responses give reliable information. Given results are processed, presented in tables and discussed.

Key words: *human resources, sport's function, coaches, business function, managers.*