

Budimir Bijelić

Filozofski fakultet - Nikšić

SPORT ZA SVE I REKREACIJA U USLOVIMA TRANZICIJE DRUŠTVA I TRŽIŠNE EKONOMIJE

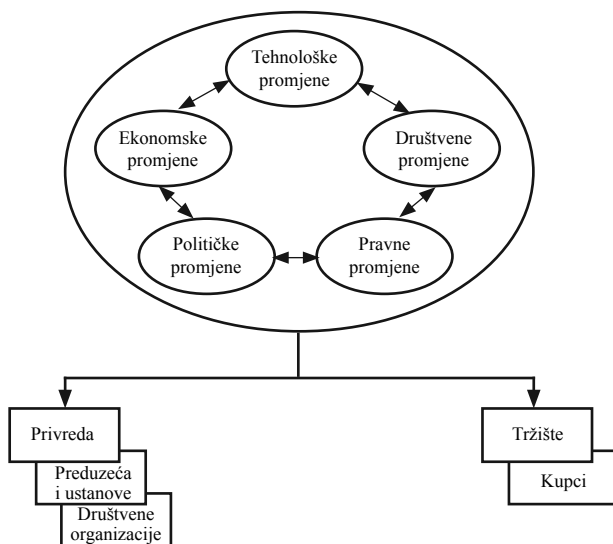
1. UVOD

Tranzicija društva iz jednog u drugi oblik organizovanja uvijek izaziva velike promjene u tehnološkim, ekonomskim, pravnim, sociološko - psihološkim, obrazovnim i dr. elementima funkcionisanja svake životne i radne cjeline. Saglasno sistematskom pristupu i njegovom određenju elemenata organizacionog sistema, svaka promjena ciljeva i vrijednosti psihosocijalnih uslova, strukture, tehnologije i načina upravljanja može se smatrati organizacionom. Organizaciona promjena je promjena u okviru bilo kog elementa organizacionog sistema kojom se postiže funkcionisanje koje je na višem nivou konzistentnosti sa zahtjevima okruženja. Međutim, promjene u organizaciji nijesu same sebi cilj, već sredstvo prilagođavanja novim uslovima eksternog i internog okruženja.

Promjene u društvu kao cjelini, u preduzećima, ustanovama i institucijama, u svijesti građana i td. predstavljaju istovremeno i podsticajni i ograničavajući faktor razvoja. Obim i struktura tržišta takođe su pod uticajem navedenih faktora okruženja čime je definisana tražnja za odgovarajućim proizvodima i uslugama, koja u značajnoj mjeri uslovljava i samu ponudu. Sve ovo upućuje na činjenicu da organizacije često posluju u uslovima stalnih i nepredvidivih promjena u okruženju, pa je neophodno da te promjene konstantno prate, sagledavaju njihov uticaj i prilagođavaju im se. Zapravo, u uslovima diskontinuiteta, kada nastaju prekidi i pauze u aktivnostima, organizacije moraju biti fleksibilne da brzo reaguju u kratkom roku i da pažljivo fokusiraju poslove koji će im donijeti pozitivne rezultate u dužem roku. Organizacione promjene moraju biti tako projektovane da u potpunosti omoguće i obezbijede efikasno ostvarenje definisane misije, ciljeva, strategije rada i razvoja organizacije.

2. PROMJENE U OKRUŽENJU I NJIHOV UTICAJ NA ORGANIZACIJE

Za potrebe jasnijeg shvatanja organizacionih promjena može poslužiti šema 1. u kojoj je predstavljeno interakcijsko djelovanje uticajnih faktora značajnih za definisanje promjena na nivou organizacije.



Šema 1. Promjene u okruženju i njihov uticaj na privredu, život i tržište

Za potrebe jasnijeg shvatanja organizacionih promjena koristi se sljedeća klasifikacija:

1. Promjene u osnovnom uređenju organizacije podrazumijeva rješenja koja se odnose na:

- karakter i nivo organizacije; vlasničku strukturu; finansijske izvore; međunarodne aktivnosti; fuziju organizacija, itd.

2. U određenim uslovima neophodno je promijeniti svrhu ili zadatak organizacije i uvoditi nove programe sa novim karakteristikama koje traži tržište. Nove funkcionalne karakteristike programa traže nove "kupce" ili konzumente radi zadovoljavanja njihovih potreba, interesa i želja.

3. Tehnološke promjene u radu organizacije moraju pratiti sve promjene u okruženju, bez čvrstog oslanjanja na prošle prednosti u situaciji, kada iskustvo više nije pouzdan vodič za budućnost. Zbog toga je neophodna analiza strateških

domena uticaja tehnologije na promjene u organizaciji.

4. Promjene u upravljačkoj strukturi moraju pratiti transformaciju organizacionih struktura i to u pravcu zamjene linijskih veza i odnosa tj. uvođenje tzv. horizontalnih i dijagonalnih struktura. Tačnije, kada se postojeća veza između podređenog i nadređenog i formira unakrsna veza kojom se dijele poslovi na različita područja, sektore i grupe (po primjeru matrične organizacije), čime organizacija dobija fleksibilnu formu, sa brojnim prednostima u odnosu na tradicionalno-klasične organizacione strukture i koncepte.

5. Promjene u kulturi organizacije danas visoko rangiraju socio-tehnički pristup u vezi sa novim tehnologijama u organizaciji. Istraživanja promjena u organizaciji pokazala su da inovacije često iziskuju transformaciju i same kulture organizacije. Od promjena u ljudima, njihovim stavovima, očekivanjima, navikama, motivima itd. zavise i ukupne promjene organizacije.

Svaki element navedene organizacije predstavlja problem za sebe i može biti predmet izrade posebnog projekta i njegovog izvođenja. Međutim, samo njihova kompatibilnost daje nove preduslove za uspješno funkcionisanje organizacije.

Za svaku organizaciju je značajno da identifikuje gdje je potrebno da bude u budućnosti i na koji način bi trebalo da realizuje neophodne promjene. Sumiranjem svih teorijskih i praktičnih konceptata, modela i programa moguće je konstruisati opšti model organizacionih promjena. Pri tome se postavljaju sljedeća pitanja:

- zašto dolazi do organizacionih promjena?
- šta se mijenja sa organizacionim promjenama?
- kako se dešavaju organizacione promjene?

Dakle, **uzroci, sadržaj i proces** organizacionih promjena su tri osnovne komponente modela organizacionih promjena.

Uzrok organizacionih promjena je debalans ili narušavanje ravnoteže između: a) organizacije i okruženja i b) unutar same organizacije, tj. između njenih podsistema. Organizacione promjene predstavljaju način da organizacije otklone nastalu neravnotežu, odnosno krizu.

U današnjim uslovima najizrazitije promjene u okruženju i najčešći izvor organizacionih promjena su: promjene uloge države u svim oblastima života i rada; demografske promjene; razvoj informacionih tehnologija itd.

Najčešće interne promjene u organizacijama su sljedeće: promjene vlasničke strukture; razvojne i programske strategije; oblika upravljanja; načina i izvora finansiranja itd.

3. NORMATIVNI USLOVI ZA RAZVOJ REKREACIJE U PROCESU TRANZICIJE DRUŠTVA

Privatizacija je ključni proces cjelokupne tranzicije socijalističkog društva u sistem sa tržišnom i vlasničkom privredom i razvijenom demokratijom. Odvajanje države od neposrednih ekonomskih tokova i ekonomskog arbitriranja uslov je za brzo tržišno prestruktuiranje.

Važećim propisima nastoje se uspostaviti čvrsta ograničenja preraspodjele političke i ekonomske moći pod uticajem države i politike u cilju sprečavanja očuvanja socijalizma ili njegove rehabilitacije putem raznih oblika koji bi ugrožavali privredni i ukupni društveni napredak. Propisima se ukidaju (ukinuti su) planovi i mogućnosti za: smanjenje carina, povlastice, subvencije, podsticajne mjere, progresivno oporezivanje, narodne škole, garantovana radna mjesta, garantovani profit, prava na pomoć, pravo na sredstva rada, bespovratni i beskamatni krediti i td. Svi ovi planovi su funkcionisali dugo godina, stvorili su svijest i navike funkcionisanja čovjeka pa i rekreacije kao integralnog dijela života i rada svakog pojedinca. Oni su kao dio cjeline predstavljali socijalizam koji je već sada potpuno izmijenjen u osnovi i nadgradnji. Samo su (još uvijek) nadnice ostale male i jedva su dovoljne za puko preživljavanje i biološku egzistenciju većine naše populacije. Malim nadnicama i zaradama čovjek ne može u ovom periodu (tranzicije) da obezbjedi kvalitetan život po mjeri svojih potreba, interesa i želja. Prepreka za to je i stvorena navika i svijest da je to briga nekoga drugog i da je to plaćeno samim pravom na rad (npr. za plaćanjem i organizovanjem programa rekreacije i SPORT-a ZA SVE).

Međutim, veoma je simptomatično što su građani (prema anketama) od prioritetnih želja u Novoj 2007. godini na prvom mjestu izjavili želju „da imaju više novca“. Novac je čak daleko ispred zdravlja, ljubavi, slobodnog vremena, porodične sreće, uspjeha u školi, karijere, putovanja...

Potpuno je prirodno da ljudi žele i vjeruju da mogu bar da obezbjede nešto što je bolje, perspektivnije, ili bar normalnije. Očigledno je da su postali svjesni da to mogu postići samo boljim standardom - novcem.

Bez obzira na okolnosti koje dovode do povećanih očekivanja za novcem, reforme su dio svakodnevnice od koje nema odstupanja.

Zakon o radu (u Crnoj Gori) dao je odriješene ruke poslodavcima da otpuštaju, zadržavaju na poslu, ili zapošljavaju po želji i bez konkursa (ili prije konkursa). Opšti, granski i pojedinačni kolektivni ugovori skoro da ne pominju (ili daju samo fakultativnu mogućnost) rekreaciju kao proces za očuvanje životnih i radnih sposobnosti i zdravlja čovjeka. U njima nema ni određenih dana

u godini kada bi (povremeno) zaposleni mogli da zadovolje svoje rekreativne (zdravstveno preventivne) potrebe na višem nivou, makar i sa ličnim sredstvima. Neka prava u vezi sa medicinskom rehabilitacijom, banjaskim liječenjem ili preventivnim oporavkom nigdje se ne pominju kao mogućnost za korišćenje većeg broja zaposlenih koji su ugroženi radom u današnjim uslovima života. Sve što bi moglo da liči na mogućnost zadovoljavanja ovih životnih potreba u propisima je definisano po principu “može”, što po pravilu znači da “ne mora”, a praksa pokazuje da poslodavci i ne razmišljaju o toj vrsti troškova i slobodnih dana.

4. MOGUĆNOSTI ORGANIZACIONIH PROMJENA U SPORT-U ZA SVE I REKREACIJI

Cijeli proces preventivne zaštite zdravlja i rekreacije zaposlenih stigao je do sindikata (i pojedinaca) koji još uvijek nijesu spremni da organizaciono, kadrovski, finansijski i td. adekvatno prihvate ovaj (do sada) vrlo razgranati i osmišljeni proces. Ni jedni ni drugi prvenstveno nemaju finansijske moći da nesmetano nastave organizovano učešće u programima SPORT-a ZA SVE i procesa rekreacije. Kadrova, programa i osnovnih uslova ima dovoljno, a svakodnevno se stvaraju novi, ali nema učesnika (dovoljno) i organizacija koje bi valjano “konzumirale” ovu vrstu usluga u tržišnoj ekonomiji. Ponuda fitness, wellness i SPA centara i sadržaja izgleda da ima konzumente - kupce u vrlo malom (dobro platežnom) procentu naše populacije građana. U velikom broju slučajeva pitanje je i kvaliteta tih ponuda u odnosu na evropske i stručne standarde.

Tema ovog rada nije pitanje dobrih ili loših rješenja i posljedica reformi i tranzicije Društva uopšte, već potrebe i mogućnosti organizacionih promjena sporta za sve i rekreacije (u cilju opstanka) za potrebnu dobrobit većeg broja korisnika. Upravo zato su bila neophodna (i to su još uvijek) mnoga prelazna rješenja kojima će se “premostiti” vrijeme do boljeg standarda građana, koji bi tada mogli sebi omogućiti (kupiti) programe i aktivnosti po ličnim (objektivnim i subjektivnim) potrebama, interesima i željama.

Struka treba da još više modifikuje prethodne i sadašnje programe i prilagodi ih suštinskim potrebama pojedinaca. Funkcije sportske rekreacije tek tada mogu imati suštinsko naučno utemeljenje i opravdanost.

Finansiranje programa u prelaznom - tranzitnom periodu mora da se dominantno nudi na bazi povoljnih kreditnih uslova, avansnog ličnog učešća i što većoj pomoći sindikata. Kreditne uslove treba da obezbijede: sindikat, organizacije SPORT ZA SVE, posloводства, banke i sl. a krajnji korisnik i dužnik je zainteresovani učesnik. Stručne organizacije treba da se brinu o kvalitetu,

dostupnosti, prilagodljivosti i drugim karakteristikama ponuđenih programa kako bi krajnji korisnici bili što zadovoljniji.

Novi organizacioni procesi i promjene SPORT-a ZA SVE i programa rekreacije, u odnosu na postojeće stanje, treba da sadrže što brojnije i bolje programsko povezivanje organizacija na širem regionalnom nivou. Prethodni tranzicioni period u trajanju od petnaestak godina značajno je umanjio broj organizacija i usitnio postojeće, tako da svaka nudi (i okuplja) po nešto, ali niko dovoljno i zadovoljno. Zadovoljan učesnik želi da učestvuje, vježba, takmičiti se, susreće i druži sa rekreativcima iz svoje i (povremeno) drugih sredina. Uvijek su rekreativci željeli da oputuju u neku bližu ili dalju destinaciju gdje mogu da dožive i vide nešto novo, pozitivno, lijepo, različito i td. u cilju viših kulturnih i sportskih interesa i sopstvenog osvježenja ili oporavka.

5. ZAKLJUČAK

Promjene društvenog uređenja neke zajednice predstavljaju najveći spoljašnji uzrok organizacionih promjena u njegovim segmentima.

Uzrok organizacionih promjena je debalans ili narušavanje postojeće ravnoteže između organizacija i okruženja i unutar same organizacije. Organizacione promjene predstavljaju način da organizacije otklone nastalu neravnotežu, odnosno krizu. Dakle, uzroci, sadržaj i proces organizacionih promjena su tri osnovne komponente modela organizacionih promjena.

Za svaku organizaciju (i SPORT ZA SVE) značajno je da identifikuje gdje je potrebno da bude u budućnosti i na koji način bi trebalo da realizuje neophodne promjene. Organizacione promjene moraju biti tako koncipirane da u potpunosti omoguće i obezbijede efikasno ostvarenje definisane misije, ciljeva, strategije rada i razvoja organizacije.

Današnje i buduće uređenje života i rada kod nas bazirano je na jasnom vlasništvu i otvorenim tržišnim principima ekonomskog poslovanja. Organizacije SPORT ZA SVE i rekreacija moraju u tom smislu da se prilagode, koncipiraju organizacione promjene i stvore uslove za animiranje i prihvatanje učesnika u novim tržišnim uslovima.

LITERATURA

1. Bijelić, B (2004): **Teorija sa osnovama metodike sportske rekreacije**. SIA, Nikšić.
2. Dulanović, Ž., Ondrej, J. (1995): **Projektovanje organizacione strukture**. Fakultet organizacionih nauka, Beograd.
3. Janićijević, N. (1997): **Organizacione kultura**. Ulixes, Novi Sad.
4. Kubr, M. (1986): **Management Consulting**. ILO Geneva.
5. Levi-Jakšić, M. (1996): **Upravljanje inovacijama i promjenama (monografija)**. Fakultet organizacionih nauka, Beograd.
6. Raič, A. (1994): **Osnove ekonomike fizičke kulture i sportskog menadžmenta**. Fakultet fizičke kulture, Novi Sad.

OSTALI IZVORI:

- Zakon o radu, sl. list Republike Crne Gore, br.43/03;
- Opšti kolektivni ugovor, sl. list Republike Crne Gore, br.01/04;
- Granski kolektivni ugovor za djelatnost metalurgije, metaloprerađivačke industrije i proizvodnje mašina, uređaja i saobraćajnih sredstava, sl. list Republike Crne Gore, br.54/04.

SPORT FOR ALL AND RECREATION IN THE SOCIETY TRANSITION AND MARKET ECONOMY CIRCUMSTANCES

SUMMARY

Society transition from one organizational system to another always results in great changes within almost all segments of functioning of a preceding ensemble.

Organizational changes represent a mode of how any single organization can overcome imbalance and crisis emerged. Organizational changes are commonly caused by imbalance or more precisely disturbance of balance occurred between organizations and surroundings and even within the organization itself.

Causes, substance and process of organizational changes represent the three major components to the model of organizational changes.

For every single organization (incl. SPORT FOR ALL) it is essential to identify its future position and specify a mode of implementing necessary changes and improvements. SPORT FOR ALL organizations and recreation have to conceive and outline these changes which will, as the basis for animation and reception of the participants, have open market opportunities and cooperation in wider regional terms.

Key words: *transition, market, economy, sport for all, recreation, organization changes*