

POJAŠNJENJE SADRŽAJA – SUŠTINA, SEGMENTI NASTAVE, LITERATURA

A) **KRATAK SADRŽAJ**

Za početak, samu bit menadžmenta predstavlja **upravljanje** - manipuliranje (grubo rečeno) ili raspolaganje **resursima svih vrsta**.

Tri najvažnija opća resursa danas su:

a) Ljudi - sami sebi i jedni drugima (nema ljudi - drugo nije bitno).

b) Vrijeme – njime smo ograničeni, ne znamo koliko imamo na raspolaganju, , stoga moramo paziti kako ga dijelimo i koristimo (ako nemamo vremena ili ga uludo potrošimo, ništa drugo nije bitno).

c) Informacije tj. sve što postoji (oko nas i uključujući nas), one moraju činiti bazu znanja koju nezaobilazno trebamo imati kako bi uopće egzistirali kao cjelovito i funkcionalno biće a tek onda kako bi upravljali.. Predstavljaju odgovore na pitanja poput: *tko, što, kada, kako, gdje, zašto...* Kako bi bile validna baza, informacije moraju biti prije svega opažene, primljene, obrađene, nevaljane eliminirane a valjane oslobođene suvišnih i nepotrebnih dijelova, iz njih moramo izvući zaključak te sve skupa mora biti logički arhivirano i dostupno kasnijoj upotrebi kad nastupi adekvatna reakcija na nekakav poticaj kao odgovor ili pitanje u komunikacijskom procesu. Nadalje, kako bi ta baza znanja bila funkcionalna, te valjane informacije moraju biti logički i funkcionalno povezane tj. integrirane.

Iako je **čovjek upravljač (menadžer)_od kad postoji**, sam menadžment (time i sportski menadžment) je mlada znanost, što znači da u odnosu na egzistenciju svega oko nas ima vrlo malo godina, no ipak, primjenu je našao u svim područjima a onih koji pišu o tome ima vrlo mnogo i pišu svašta. Većinom je riječ o primjeni upravljačke znanosti. Može se reći kako je sve to dobro znanje, čak i ono koje to nije, jer je važno da ga možete prepoznati i eliminirati ili ga nekim slučajem iskoristiti za nešto drugo. Lijepo je i korisno prelaziti odmah na djela i uključiti se u praktično upravljačko poslovanje no kako bi to uopće bilo moguće potrebno je utemeljiti bazu prije svega općeg a potom i ciljanog znanja na osnovu koje ćemo funkcionirati kao cjelovita osoba. Osim toga, baza mora biti logički postavljena, to znanje mora biti raznovrsno (što veći broj područja), vrijedno (istinito, dostupno, adekvatno) i integrirano.

Prije svega moramo znati što više o čovjeku jer kako smo već rekli, on je primarni opći resurs. S obzirom da je čovjek kompleksno biće, znanost ga je podijelila na antropološke segmente (morfološki, motorički.....) koje svaki za sebe proučava druga znanost, no općenito, u najširem smislu čovjeka kao cjelovito biće proučava **antropologija**. Svaki čovjek je jedinka za sebe, ima svoje vlastite crte ličnosti i sve što proizlazi iz toga. Nužno je potrebno upoznati psihološke karakteristike ljudi kako bi mogli lakše upravljati njima. No, prije nego idemo upravljati drugim jedinkama moramo „spoznati samog sebe“ i to doslovno. Moramo znati vlastite stavove mogućnosti, očekivanja, moguće reakcije... koliko je god to moguće kako bi mogli uopće egzistirati a potom planirati i uspjevati u životu! Time se bavi **psihologija**. Ono što čovjeka uzdiže iznad svega ostaloga je sposobnost spoznavanja – učenja (formiranja gore spomenute baze). Prepoznaje – otkriva nove informacije, povezuje ih sa starima, prenosi ih na druge itd. Znanost koja se bavi čovjekom pojedincem kao bićem koje uči – koja u njemu vidi i osobu koja uči i osobu koja podučava druge jest **pedagogija**. Čovjek egzistira u zajednici s drugima na način da svaki od pojedinaca mora funkcionalno djelovati u svojim okvirima kako bi i društvo kao cjelina moglo funkcionirati. Znanost koja proučava ljude kao društvena bića i sve vrste relacija među njima, te posljedica istih, jest **sociologija**.

Nakon završetka ovog studija, student postaje sportski menadžer, što automatski znači da bi trebao imati znanje o sportu i o čovjeku kao biću kojem je kretanje i pobjeđivanje imanentno. Onaj dio antropologije koji kod ljudi proučava temelj gibanja uopće jest **antropomotorika**, onaj dio koji služi za razumijevanje i izradu općih modela za realizaciju sportskih aktivnosti je **antropološka analiza** a onaj dio koji služi za razumijevanje aktivnosti same tj. primjene antropoloških preduvjeta na pojedinu sportsku disciplinu jest **kineziološka analiza**.

Zanima nas dakle, sve što se o sportu može znati a prije svega transformacija koja se događa u samom procesu aktivnosti. Što se dobiva kad se točke A dolazimo do točke B, djelujući pri tom određenim saznanjima i tehnikama a subjekt koji transformiramo (sportaša) te vršeci promjene (kroz trening). Vršimo selekciju i usmjeravamo te iste sportaše od početka kako bi na kraju dobili maksimum. To proučavamo kroz **teoriju treninga, selekciju i usmjeravanje**. Znanstveno se bavimo subjektima birajući prethodno definirane uzorke, opisujući ih varijablama i uz pomoć **kvantitavnih metoda**, empirijski istražujemo što se događa. Nakon svega **evaluiramo** tj. utvrđujemo vrijednost toga što smo postigli.

Sve oko nas (i mi) su informacije. Na nama je da upravljamo njima a znanost koja se jednostavno govoreći bavi upravljanjem sustavima (pa time i informacijama) jest **kibernetika** tj. njen dio – **teorija informacija** pri čemu proučavamo **procesne modele** koji postoje uz sve veću pomoć sve zastupljenijih i kompleksnijih **informacijskih tehnologija**.

Između svih entiteta koji egzistiraju postoji **interakcija**. Kako bi bilo koja cijelina u prirodi (kamen, čovjek, društvo, institucija) mogla funkcionirati postoje **integrativni procesi** koji segmente te cjeline povezuju u jednu cjelinu. Proces kojim se informacije koje trebaju biti integrirane uopće prenose kako u sportu tako i u menadžmentu i bilo kojem drugom području ljudskog života je **komunikacija** čime se prije svega bavi **komunikologija**. U procesu komunikacije akteri moraju posjedovati određenu **kulturu izražavanja** koja ima opće karakteristike proizašle iz postojećih pravila o ponašanju u društvu te specifične karakteristike vezane za sport tj. sportski menadžment.

Napokon, cijelina, ma što ona bila, mora funkcionirati na bazi **sinergije** što znači da ljudski resursi unutar nje moraju biti **hijerarhijski pozicionirani**, biti **potpora** međusobno te djelovati na principu **timskog rada** što se sve više cijeni u današnje vrijeme.

U općem strateškom smislu, prije svega moramo definirati **ciljeve** menadžmenta i to kroz njegovu **filozofiju** a formirajući **misiju i viziju**.

U **regulativnom** smislu moramo znati kako menadžment ima svoju **povijest** dakle nije nastao jučer (ona stvarna njegova bit) jer čovjek upravlja sam sa sobom i resursima oko sebe od kad postoji i to adekvatno razini spoznaje na kojoj je. Sve kompleksniji uvjeti postojanja i djelovanja čovjeka djelovali su sve više **globalizacijski** i to od momenta kad se njegov „ja“ proširio na „više ja“ - zajednicu, sve do danas kad se više društava (država) povezuje u jednu cjelinu no **pravila menadžmenta** kao znanosti počela su se formirati sa industrijskom revolucijom kad se uvidjela potreba formaliziranja upravljanja resursima te prethodnog planiranja.

U procesu **odlučivanja** osim samih **ljudskih potencijala** koji čine primarni resurs, bitno je **strateško** djelovanje i naročito **organizacija** tj. postavljanje (pozicioniranje) resursa prema nekoj logici.

Jedna od temeljnih segmenata upravljanja jest **vodstvo** i to u vidu **predviđanja** za što je potrebno poznavati psihologiju i u samom menadžmentu, biti sposoban za **upravljanje promjenama** te za djelovanje u slučaju **oskudnih informacija**. Zaseban dio vodstva predstavlja **Liderstvo** jer to je jedna od temeljnih funkcija menadžera – da vodi one iza sebe. Prije svega treba ukazati na razliku između **liderstva** i **ivodstva** koja postoji iako je značenje jedne i druge riječi isto (lead – voditi, engl.). Razlika je u onome na što se odnosi tj. za što se koristi pojedini pojam. Možeš naučiti biti lider ali pravi vođa se mora roditi takav. U svakom slučaju upravljač mora savladati i posjedovati **vještinu pobjeđivanja** adekvatnu svojoj razini spoznaje te mora poznavati i koristiti **motivaciju i sustav nagrađivanja** kao resurs u upravljanju. Kako ljudski resurs potaknuti?! Ljudima je lakše upravljati kad ih poznaješ.

Postoje različiti **načini vođenja** u smislu **dobrog i lošeg upravljanja** (postoje različiti tipovi upravljača npr. autokratski, liberalni, demokratski itd. potrebno je naučiti maksimalno a odlučiti se za onaj koji korisniku odgovara prema njegovim crtama ličnosti) zatim **upravljanja u novom društvu** (koje je podređeno globalizaciji, tehnologiji itd) te suočavanja sa **stres faktorom** koji je naročito prisutan u sportu i menadžmentu da se izdvoji u posebnu bolest (menadžerska bolest)

Na kraju dolazimo do **financija i resursa** u smislu stvarnog praktičnog djelovanja. Konkretno radi se o samom **poslovanju** tj. formiranju **business plana**, kroz koji se između ostalog **kreira poslovna strategij** te rješavaju **financije** tj. raspolaze se materijalnim i nematerijalnim resursima te izrađuje budžet.

Na osnovu rezultata segmentiranja tržišta i biranja ciljanog tržišta a što je definirano business planom i čime se bavi **sportski marketing**, stvara se brand (vlastito ime i značenje) te se iznosi u javnost kroz **sportsko-propagandni menadžment** a zatim se plasira u javnost i slika koja govori ono što se želi pokazati (imidž) a čime se bave odnosi s javnošću tj. **PR menadžment**

U smislu **djelovanja** na tržištu koje je danas zasad u poslovnom smislu početak i kraj svega, riječ je o **licenciranjima** u slučaju kojih sportaš, objekt ili manifestacija moraju zadovoljiti određene standarde da bi vršili svoju funkciju, zatim o **upravljanju sportskim objektima** bez kojih sama aktivnost u većini sportova nije moguća (vaterpolo ili hokej) te **upravljanju sportskim manifestacijama** na kojima se pokazuju rezultati sportskog menadžmenta, njegov proizvod – sportski rezultat a što omogućava traženje sponzora tj. eventualni dobitak.

B) Naslovi segmenata predavanja i to redom kako su realizirani.

1. ANTROPOLOŠKI PREDUVJETI

EDUKACIJA

Psihologija
Pedagogija
Sociologija

ANTROPOLOGIJA

Antropomotorika
Antropološka analiza
Kineziološka analiza

TRANSFORMACIJE

Teorija treninga
Selekcija i usmjeravanje
Kvantitativne metode i evaluacija

2. UPRAVLJANJE

KIBERNETIKA

Teorija informacija
Procesni modeli
Menadžment informacijskih tehnologija

INTERAKCIJA

Integrativni procesi
Komunikologija u sportu
Kultura izražavanja

SINERGIJA

Potpura
Timski rad
Hijerarhija

3. STRATEGIJA

CILJEVI

Filozofija menadžmenta
Vizija
Misija

REGULATIVA

Povijest
Globalizacija
Pravila

ODLUČIVANJE

Strateški menadžment
Organizacija
Menadžment ljudskih potencijala

4. VODSTVO

PREDVIĐANJE

- Psihologija u menadžmentu
- Upravljanje promjenama
- Oskudne informacije

LIDERSTVO

- Liderstvo-vodstvo
- Vještina pobjeđivanja
- Motivacija i sustav nagrađivanja

NAČINI VOĐENJA

- Stilovi dobrog i lošeg upravljanja
- Upravljanje u novom društvu
- Stres faktor u sp. menadžmentu

5. FINACIJE I RESURSI

POSLOVANJE

- Business plan
- Kreiranje poslovnih strategija
- Financijski menadžment

PUBLIC RELATIONS

- PR u menadžmentu
- Sportski marketing
- Sportsko-propag. Menadžment

DJELOVANJA

- Licenciranje i prodaja igrača
- Menadžment sp. objekata
- Menadžment sp. manifestacija

C) LITERATURA (u širem kontekstu)

- Adizes, I. (1979). *Upravljanje promenama*. Novi Sad: IKA Prometej.
- Adizes, I. (1996). *Težnja ka Top formi*. Novi Sad: Adizes.
- Anić, V., i Goldstein, I. (Ur.) (2007). *Rječnik stranih riječi*. Zagreb: Novi Liber.
- Bahtijarević-Šiber, F., i Sikavica, P. (Ur.) (2001). *Leksikon Menedžmenta*. Zagreb: Masmedia.
- Bartoluci, M. (2003). *Ekonomika i menadžment sporta*. Zagreb: Informator i Kineziološki fakultet.
- Bonacin, D. (2004). *Uvod u kvantitativne metode*. Kaštela: Vlastito izdanje.
- Bonacin, D. (2006). *Uvod u teoriju treninga*. Kaštela: Vlastito izdanje.
- Bonacin, D. (2008). *Uvod u informatiku*. Travnik: Univerzitet u Travniku.
- Bonacin, D., Bilić, Ž., i Bonacin, Da. (2008). *Uvod u antropološku analizu*. Travnik: Edukacijski fakultet.
- Bonacin, D., Katić, R., i Zagorac, N. (2001). *Model kineziološke edukacije*. Split: PMF.
- Bilić, Ž., i Bonacin, D. (2007). *Uvod u kineziološku rekreaciju*. Mostar: FPZOZ.
- Buble, M. (2006). *Osnove menadžmenta*. Zagreb: Sinergija nakladništvo.
- Clemmer, J. (2005). *Razvojem do uspjeha: vječna načela za uspjeh...* Zagreb: Mozaik knjiga.
- Dražković, B., i Makek, I. (1983). *Narodi u prostoru i vremenu*. Zagreb: Školska Knjiga.
- Đorđević, D. (1978). *Razvojna psihologija*. Gornji Milanovac: NIP.
- Fanuko, N. i sur. (1995). *Sociologija*. Zagreb: Školska knjiga.
- Grgin, T. (1997). *Edukacijska psihologija*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Haralambas, M., i Heald, R. (1989). *Uvod u sociologiju*. Zagreb: Globus.
- Katić, R., i Bonacin, D. (2001). *Kineziologija za sva vremena*. Split: PMF.
- Malacko, J., i Rađo, I. (2006) *Menadžment ljudskih resursa*. Sarajevo: Fasto.
- Mraković, M. (1994). *Uvod u sistematsku kineziologiju*. Zagreb: FFK.
- Petrović, K., i Hošek, A. (1986). *Prilozi za sociologiju sporta 1 i 2*. Zagreb: FFK.
- Simonović, Lj. (1981). *Pobuna robota*. Beograd: Vlastito.
- Šoše, H. (2004). *Teorija sporta*. Sarajevo: Veda.
- Tomić, M. (2007) *Sportski menadžment*. Beograd: Data Status.
- * * * (1967). *Opća enciklopedija*. Zagreb: JLZ.

Znanstveni radovi:

<http://www.dbonacin.com/DANIJELA/PDFS/ZavrsniSve.pdf>

<http://www.dbonacin.com/DOBROMIR/PDFS/Doktorat.pdf>

Znanstveni članci:

<http://www.dbonacin.com>

<http://hrcak.srce.hr>

Linkovi sa sadržajima uz pomoć kojih treba izraditi business plan

http://www.bplans.com/physical_fitness_gym_business_plan/executive_summary_fc.php

http://www.bplans.com/business_planning_resources/videos/

http://www.bplans.com/fitness_center_and_sports_business_plan_templates.php

Linkovi sa korisnim sadržajima:

<http://www.manager.hr>

<http://www.poslovniforum.hr>

http://www.poslovniforum.hr/tp/rjecnik_pojmova_iz_ekonomije.asp

<http://www.manager-magazine.com>

<http://limun.hr>

<http://limun.hr/main.aspx?id=9312>

**doc.dr.Dobromir Bonacin
Danijela Bonacin, MSc s.**