

**НАЦИОНАЛНА СПОРТНА АКАДЕМИЯ
„ВАСИЛ ЛЕВСКИ“**

Катедра „Мениджмънт и история на спорта“

Георги Василев Драганов

**Систематология на работническия спорт
в Република България в съвременните
социално-икономически условия**

АВТОРЕФЕРАТ

**на дисертационен труд за присъждане
на образователната и научна степен „Доктор“**

Научен ръководител: проф. Бисер Цолов, дн

Рецензенти:

проф. Петър Банков, доктор

проф. Йордан Иванов, доктор

София, 2013

Дисертационният труд е обсъден на вътрешна защита и предложен за официална защита от катедра „Мениджмънт и история на спорта” към Национална спортна академия „Васил Левски”.

Трудът съдържа 166 стандартни страници. Включва таблици – 13, фигури – 92, схеми – 2, приложения – 1. Библиографията включва 132 литературни и документални източника, от които 88 на кирилица и 44 на латиница.

Публичната защита на дисертационния труд ще се състои на 29.05.2013 г. от 14.00 часа в зала А3 на НСА „Васил Левски” (Студентски град) на заседание на специализирано научно жури. Материалите по защитата на дисертационния труд са на разположение в библиотеката на НСА „Васил Левски”.

ВЪВЕДЕНИЕ

Промените след 1989 г. предизвикаха редица политически, социални, икономически и ценностни трансформации, които повлияха върху структурно-функционалните компоненти на системата на спорта.

Работническият спорт като подсистема на физическото възпитание и спорта е сред най-засегнатите. Подходите за централизирано управление и финансиране, прилагани преди, не успяха да отговорят на съвременните изисквания, предизвикани от пазарните условия, в които трябва да оцелява спортът. Това доведе до редица проблеми в управлението на работническият спорт, породени основно от: оттегляне на ангажиментите на държавата като прилагана политика, преструктуриране на общественоекономическите сфери и отношения, недостиг на средства и финансиране, разрушаване и лошо стопанисване на съществуващата спортна база вследствие на осъществената приватизация, прекратяване дейността на изградени преди това работнически спортни клубове и др.

Комплексността на действащите фактори породиха нови икономически реалности (над 78 % от икономическите структури вече са частни), които изместиха на заден план отделянето на нужното внимание от страна на работодателите за спорта сред хората в трудоспособна възраст. Промените в условията на упражняване на трудова дейност налагат необходимост от търсене на ефективни и доказани подходи за компенсиране на негативното влияние на редица социално и икономически значими заболявания, характерни за постиндустриалното общество. С навлизането на принципите на пазарната икономика засилено се заговори за култура на социална ангажираност от страна на работодателите. В същото време осъществяваните от бизнеса политики за повишаване благоденствието на собствените служители се явяват самостоятелни инициативи, без

съответната държавна ангажираност. Оттук възниква и необходимостта от възприемането на интегриран подход спрямо отговорностите от субектите, имащи отношение към спорта сред работещите, за реализирането на обществени, икономически и държавни цели.

ГЛАВА ПЪРВА

СИСТЕМАТОЛОГИЧНИ, ТЕОРЕТИЧНИ И НАУЧНО-ПРИЛОЖНИ АСПЕКТИ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА РАБОТНИЧЕСКИЯ СПОРТ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

1.1. Спортът от позицията на систематологията

Сложността на изследвания обект, както и разкриването на обективните и субективните закономерности в управлението на отделните системи налагат приложението на подходи, изучаващи процесите в тях. В тази връзка приложението на теорията на системите и използването на системния анализ като подход за разкриване на процесите от вътрешната и външната среда на системата на физическото възпитание и спорта (СФВС) биха открили основни аспекти за неговата роля и значение, а оттук и възможностите за усъвършенстване на управлението му в съвременните социално-икономически условия. От друга страна, изследването на непрекъснатото взаимодействие на отделните системи, независимо от техния характер, изисква знанията предварително да се редуцират и адаптират през призмата на систематологията като наука за изучаване, изграждане и управление на сложни системи (В. Афанасиев, 1981; Й. Калайков, 1991; L. Bertalanffy, 1971; S. Umpleby, 1991). Този подход служи за обяснение на протичащите процеси, включващ знания от различни сфери за разкриване на причинно-следствените взаимовръзки при протичане на процесите между отделните елементи, изграждащи дадена система.

За ефективното управление на СФВС от съществено значение е изучаването на нейната структура, функции, цели и задачи. Социалната същност на СФВС се определя от нейните характеристики (П. Банков, 2005; Б. Цолов, 2008, и др.). Редица автори смятат, че тя се характеризира с целенасоченост, уникалност, устойчивост, сложност, зависимост, управляемост, неопределеност, инерционност, емергентност (М. Михова, 2003; Н. Орлов, 2003; Р. Русев, 2006; Б. Цолов, 2008, и др.). П. Банков и Р. Чаушева (2012) смятат, че развитието на спорта следва да се разглежда като целенасочен и продължителен процес на структурни, функционални и

ценностни промени, които обхващат социални, политически и икономически цели и технологични възможности.

Работническият спорт като част от системата за физическо възпитание и спорт е един от най-засегнатите от промените (П. Банков, 2007; Б. Цолов, 2010). В този смисъл приложението на системния подход спрямо работническият спорт до голяма степен би разкрило протичащите процеси в контекста на новите социално-икономически условия.

1.2. Работническият спорт като подсистема на СФВС в Република България – структура и характеристика

Съвременното приложение на систематологията изисква подробен анализ на зараждането, развитието и управлението на социалните процеси, изграждащи отделната система, както и проекцията на тези процеси в останалите системи. Разкриването на систематологичната структура на системата на работническият спорт (СРС) в значителна степен зависи от нейните характеристики (фиг. 1).



Фиг. 1. Характеристики на системата на работническият спорт (модифициран вариант по Х. Тужаров, 2007)

На фиг. 2 е представен модел на СРС, съставен от няколко блока (модифициран вариант по П. Банков, 2007):

1. **Концептуален** – включва политики, цели, стратегии и др.
2. **Институционален** – включва всички държавни, обществени и частни структури, имащи отношение към развитието на спорта сред работещите.

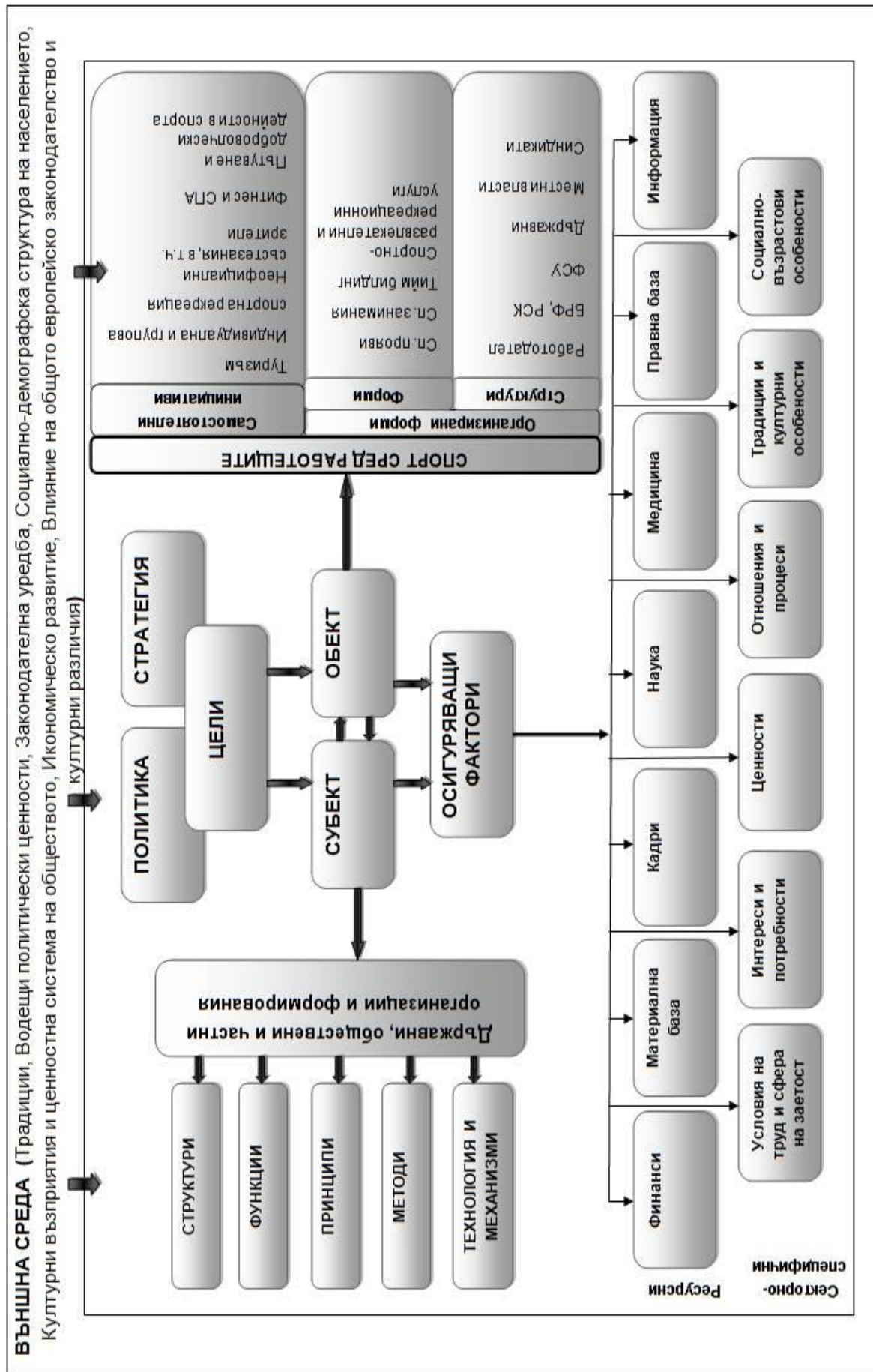
3. **Структурно-функционален** – включва особености на СРС.
4. **Ресурсен.**
5. **Секторно-специфичен.**

Характеристиките на системата и на нейното поведение зависят не само от свойствата на съставляващите я елементи, но и от техните взаимовръзки, т.е. от **структурата на системата**. Оттук и разделянето на системата на работническият спорт като съвкупност от множество елементи и връзки цели установяване как тези множества си взаимодействат. Декомпозицията на системата СФВС позволява работническият спорт да се обособи като самостоятелна система. За описание на системата на работническият спорт е важно да се познават нейната структура, функции и връзки с външната среда – обособяване на вътрешна и външна среда на системата.

Вътрешната среда на СРС е съвкупност от всички компоненти в нея, които функционират заедно, за да бъдат постигнати целите ѝ. Тя обхваща всички процеси, резултат от управленски въздействия, както и факторите за тяхното зараждане и проектиране.

Според И. Сандански (2011) основни компоненти на вътрешната среда в областта на спорта са:

- **Секторно-специфични компоненти** – хора, организации, структури, процеси, ресурси, ценности, развитие, отношения, потребности, интереси, традиции, стандарти, културни особености, осигуряване.
- **Концептуални компоненти** – политика, стратегии, програми, цели, задачи, технология.
- **Структурни компоненти** (основни субекти) – *държавни институции* (Министерство на физическото възпитание и спорта, Министерство на труда и социалната политика, Министерство на здравеопазването, парламентарни комисии), *местна власт* (общини), *БРФ „Спорт и здраве”, работнически спортни клубове, синдикални организации* (КНСБ, КТ „Подкрепа”, Обединение „Промяна”), *формирования за спортни услуги* (спортни клубове, спортни центрове, фитнес центрове и др.), *работодатели* (предприятия, фирми и др.) и *работещи*.
- **Ресурсни компоненти** – финансиране и материално-техническо осигуряване, спортна база, спортни и други специалисти, научно-информационно осигуряване, нормативна база.



Фиг. 2. Модел на системата на работническия спорт (модифициран вариант по П. Банков)

Външната среда на СРС е съвкупност от външните условия и ограничения, в които тя функционира (Ангелов, 1998). Разглеждайки външната среда на системата, бихме могли да открием следните компоненти, имащи съществено влияние върху нейното поведение: традиции, водещи политически ценности, законодателна уредба, социално-демографска структура на населението, културни възприятия и ценностна система на обществото като цяло, равнище и темпове на икономическо развитие, влиянието на т.нар. наднационален външен контекст, общо европейско законодателство и културни различия (И. Сандански, 2011).

Разкриването, изучаването и управлението на протичащите в СРС процеси предполага целенасоченото проектиране на техните позитиви (фиг. 3). В тази връзка от ефективността в управлението на процесите в СРС биха се ползвали както самите бенефициенти, така и техните работодатели и обществото като цяло.



Фиг. 3. Социално-икономически ползи (позитиви) на СРС

Анализът на работническият спорт в съвременните социално-икономически и политически условия би могъл да се извърши от позициите на три взаимосвързани **модулни аспекта**:

1. Наличието или отсъствието на целенасочена държавна политика за подпомагане на работническият спорт (чрез различни структурни, финансови, ресурсни и законодателни инициативи) (И. Сандански, 2009). Подобен подход представлява част от една по-широка концепция, обоснована от т.нар. *държава на благоденствието* със силно изразени

социални мотиви във всички сфери на държавната намеса. Основен фокус тук е в обвързването и включването на работническия спорт с други социално ориентирани политики в сферата на здравеопазването, социалното дело, културата и образованието.

2. Позиционирането на работническия спорт като част от социалната политика на работодателите, в основата на която е физическото, социалното и психологическото благоденствие на работещите.

3. Използването на спорта от страна на работодателите като част от усилията им за създаване и поддържане на дългосрочни отношения не само с клиентите, но и със собствените служители, известно като маркетинг, основан на отношения (Gronroos, 1994).

1.3. Социални функции на работническия спорт през призмата на социалната отговорност

1.3.1. Социална ангажираност на държавата

Адекватното обяснение за наличието или отсъствието на държавна политика относно работническия спорт изисква анализ на степента и формите на държавна намеса, което предоставя по-широка рамка за разбиране на ключовите процеси. Отношението на държавата към работническия спорт е повлияно от фактори като: традиции и историческо развитие, форма на общественно-политическо и икономическо устройство, водеща идеология, ценности и философия на съответното държавно управление и неговите институции.

В тази връзка таблица 1 представя взаимовръзките между горепосочените фактори и отношението на държавата към спорта.

Представените визии, идеологии и подходи осигуряват основата за анализа на модела на изграждане на взаимоотношенията държава–работнически спорт–общество. Те служат и за обяснение на технологията и процеса на формиране (или отсъствие) на целенасочена държавна политика за развитието на тази подсистема.

Анализът на отделните социалнополитически модели и тяхното отражение върху подсистемите на спорта показва, че в България, за разлика от други страни и в сравнение с директния контрол на държавата върху функционирането на системата на спорта за високи постижения, в сферата на спортните услуги се прилага ултралиберален модел. При него

се наблюдава дистанциране на държавата при регулиране на отношенията между пазарните субекти, критериите, реда и условията за достъпа и дейността на доставчиците на спортни услуги (И. Сандански, 2010). До голяма степен наличието на тези обстоятелства е вследствие и от слабо застъпеното урегулиране в редица нормативни документи в областта на спорта.

Открояват се следните направления на социалната отговорност, в т.ч. и предоставяне на спортни услуги на хората в трудоспособна възраст:

1. Социалната отговорност на бизнеса (работодателите), където могат да попаднат бизнес субекти от частния сектор, държавни и смесени дружества.

2. Социалната политика на правителството и влиянието на политиките на европейските институции.

3. Социалната култура за заявяване и консумиране на социални услуги от страна на обществото.

4. Ползите за държавата и обществото като цяло – повишена производителност, по-високи данъчни постъпления, нови работни места, спестяване на средства за здравеопазване, увеличена трудоспособност и облекчаване на средствата за социални разходи и др.

Таблица 1

Връзки между основните политически проекти и интереси на държавата в спорта (модифициран вариант по R. Noye et al, 2006)

Вид политически проект	Характеристики	Проекция в спорта
Консерватизъм	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Водеща роля на частния сектор и предприемачеството. ▪ Регулация на социалните дейности от страна на държавата. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Дистанциране на държавата от спорта. ▪ Спортът се разглежда предимно като частна гражданска инициатива и като такъв следва да се управлява от общественния сектор.

Реформизъм (социална демокрация)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Смесена икономика. ▪ Регулация на социалните и икономическите дейности. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Пряко участие на държавата в изграждането на спортни съоръжения и развитието на спорта в свободното време.
Неолиберализъм	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Акцент върху пазара и свободните отношения между икономическите субекти. ▪ Дерегулиране на отделните стопански сектори. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Основната част от ресурсите се насочват за развитието на елитния (професионален) спорт и икономическите ползи, които носи.
Социализъм	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ограничено действие на пазара. ▪ Централизирано планиране. ▪ Бюрократичен контрол върху разпределението на ресурсите и благата. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Директна намеса във всички аспекти на системата на спорта. ▪ Повсеместна регулация и контрол. ▪ Ресурсно осигуряване както на елитния, така и на масовия спорт.

1.3.2. Социална ангажираност на бизнеса (работодателите) през призмата на корпоративната социална отговорност (КСО)

Корпоративната социална отговорност на бизнеса (работодателите) като основен елемент в системата на работническия спорт в предоставянето на социални услуги предполага задълбочен анализ на нуждите на работниците и служителите. Ето защо от съществено значение за бизнеса е ясното открояване на ползите от социалната му ангажираност и предоставянето на възможности за спортуване на работещите, в частност ***социално-икономическа ефективност на корпоративната социалната отговорност.***

Според редица автори нарастващата актуалност на корпоративната социална отговорност се свързва с обвързаността ѝ с управленската стратегия и политика на всяка уважаваща себе си организация (С. Цонев, 2004; Р. Бакърджиева, 2007; R. Reich, 1998; G. Lantos, 2001; I. Maignan and O. Ferrell, 2004; D. Vogel, 2005). Това е начин за интегриране на

нарастващите изисквания на обществото за увеличаване на добавената стойност на бизнеса (С. Aaron et al, 2007; V. Ratten, 2010).

Анализът на прилаганите политики в областта на работническия спорт у нас позволява да се диференцират два ключови момента, свързани с наличието или с отсъствието на корпоративна социално отговорна ангажираност към него:

а) Наличието на социална ангажираност в значителна степен се дължи на присъствието на вътрешния пазар на компании, които имат изградени традиции и култура в предоставянето ѝ.

б) Влиянието на мултинационални компании, които извършват дейност и в България. Често установените от подобни субекти стандарти надхвърлят нормативната уредба в държавите, в които социалното регулирането е слабо, т.е. наличието на КСО на бизнеса не може да замести или регулира националното законодателство или обратното.

Различните степени и форми на ангажираност на държавата и бизнеса до голяма степен определят концептуалните различия в държавната политика и прилаганите модели в отделните сектори. Това бихме могли да обясним с наличието на три основни фактора, които оказват пряко влияние върху избора и прилагането на политика за намеса (или ненамеса) в развитието и управлението на системата на спорта сред работещите в България:

а) вътрешни фактори – комплекс от влияния, свързани с политически, икономически, социални, културни и други проекции в обществото на местно (в рамките на държавата) ниво;

б) културно-личностни фактори – свързани с личните интерпретации на отделния индивид за избор и приложение на политики на институционално и национално ниво;

в) външни фактори – въздействие на организации с глобално влияние върху избора на модел за изграждане на взаимоотношения между държава–работнически спорт–общество (Европейски съюз, Световна здравна организация, ООН и др.).

ГЛАВА ВТОРА

МЕТОДОЛОГИЯ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

2.1. Научен проблем и работна хипотеза

Разкриването на процесите в системата на работническия спорт изисква изучаване на ролята и интересите на широк кръг от субекти – държава, социални партньори, бизнес субекти и обществени организации. Ето защо сложността на изследвания **научен проблем, състоящ се в несъответствието между настоящото съдържание и форми за управление на работническия спорт в Република България и по-високите изисквания към него, породени от новите социално-икономически условия, налага приложението на съвременни научноизследователски и управленски подходи.**

В дисертационния труд идентифицираните несъответствия се разглеждат на три равнища на анализ:

1. Отношението на държавата, изразено чрез наличието (или отсъствието) на целенасочена политика за подпомагане на работническия спорт като част от една по-широка концепция, т.нар. *държава на благоденствието*, със силно изразени социални мотиви във всички сфери на държавна намеса. Основен фокус тук е в обвързването и включването на работническия спорт с други социално ориентирани политики.

2. Позиционирането на работническия спорт като част от концепцията за корпоративна социална отговорност в съответствие с потребностите на новия социално-икономически и политически контекст.

3. Използването на спорта от страна на работодателите като част от усилията им за създаване и поддържане на дългосрочни отношения не само с клиентите, но и със собствените служители, като проявление на т.нар. базиран на отношения маркетинг.

От методологично гледна точка същите служат и за своеобразни теоретични маркери (ограничения) на модела на осъществяването на научно-приложно изследване.

В тази връзка смятаме, че **приложението на систематологичния анализ като подход за изучаване на процесите от вътрешната и външната среда на работническия спорт би съдействало за разкриване и научно обосноваване на възможности за усъвършенстване на**

управлението му. Това биха представлявали резерви за развитие на нови социални политики и стратегии, за междуинституционално партньорство като предпоставка за удовлетворяване на социалните, в т.ч. спортологичните интереси и потребности на работещите.

2.2. Цел и задачи

Целта на изследването е върху основата на систематологичния анализ да се проучат, дефинират и научно обосноват възможностите за усъвършенстване управлението на работническия спорт в Република България в съвременните социално-икономически условия.

В тази връзка трябваше да се решат следните **задачи**:

1. Извършване на систематологичен анализ на работническия спорт в Република България – фактори, модели, политики, структура, функции, съдържание, ресурсно осигуряване, механизми и форми на управление.

2. Изследване на управлението и развитието на работническия спорт в България и някои чужди страни от гледна точка на концепцията за корпоративната социална отговорност (КСО).

3. Установяване на динамиката на спортологичните потребности и интереси на български и чуждестранни работници в новите социално-икономически условия.

4. Проучване на опита на бизнес субекти в предоставянето на възможности за спортуване на работещите в контекста на корпоративната социална отговорност.

5. Разработване и научно обосноваване на *модел за анализ* и *модел на взаимодействие* при прилагане и реализиране на социални политики за развитието на работническия спорт в Република България.

2.3. Област, предмет и обект на изследването

Област на настоящото изследване е системата за физическото възпитание и спорт в Република България и конкретно подсистемата на работническия спорт.

Предмет на изследването е управлението на работническия спорт в съвременните социално-икономически условия от позициите на систематологията.

Обект на изследване са работодатели (76), работници и служители (307), представители на обществени спортни организации и частни формирвания, предоставящи спортни услуги за.

2.4. Методи на изследването

1. Теоретичен анализ на специализирани литературни източници. Литературният обзор обхваща 132 източника, от които 88 на кирилица и 44 на латиница.

2. Структурен контент анализ. Анализирани са правно-нормативни документи, стратегии, програми, закони, договори, спогодби, постановления, решения на държавни и обществени организации.

3. Анкетно проучване. За проучване на спортологичните интереси и потребности на работещи в качеството им на потребители на спортни услуги бе изготвена анкетна карта на пет езика, включваща 42 показателя. Извадката включва 164 български и 143 чуждестранни участници във Вторите световни работнически игри – Албена, 2007 година.

4. Включено наблюдение (наблюдение чрез участие). Наблюдението чрез участие се изразява с включването на изследователя за определен период от време в различни дейности в изследваната система. За реализиране на изследването и изясняване на някои социални и маркетингови аспекти бе наблюдавана ангажираността на държавни, обществени и частни формирвания в организацията и провеждането на спортни прояви за работещи в периода 2007–2012 година.

5. Структурирано интервю. Проведеното структурирано интервю включваше две групи лица – специалисти в областта на развитието и управлението на спорта сред работещите (първа група) и представители на бизнеса (работодатели), които заявяват социална ангажираност пред своите служители чрез предоставяне на възможности за спортуване (втора група).

6. SWOT-анализ. Използван за формулиране на изводи за развитието и управлението на работническия спорт върху основата на анализ на неговите силни и слаби страни във вътрешен аспект, както и произтичащите от това възможности и заплахи във външната среда.

7. Изследване на отделни случаи (Case Study). За изследване на формите и степента на ангажираност на работодатели и предоставяните възможности за практикуване на спорт сред техните служители бе избран

индуктивен качествен подход, включващ метода на интензивно изследване на отделни случаи. Това позволи да се обяснят действията и поведението на отделни елементи на СРС в контекста на времето и средата, в които се случват. В този смисъл представените случаи на социална ангажираност на работодателите се разглеждат като част от тяхната социална политика и КСО.

8. Моделиране. Чрез този метод бяха изградени: а) обективно ориентиран модел на системата на работническия спорт, на нейните функции и елементи с цел изучаването, управлението и усъвършенстването им; б) модел за междуинституционално взаимодействие за развитие на работническия спорт в Република България.

9. Математико-статистически методи. Резултатите бяха обработени съобразно утвърдена статистическа процедура с изведен относителен процентен дял на отговорите с помощта на статистическата програма „SPSS for Windows”.

10. Интернет проучване. Приложено за проучване на публикации в официалните сайтове на отделни компании.

Цялостното изследване протече в три етапа в периода от февруари 2007 до декември 2012 г.

ГЛАВА ТРЕТА

АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Приложението на системния подход изисква задълбочен анализ на протичащите в СРС процеси. Анализът на социалната ангажираност в системата на работническия спорт обхваща следните направления:

Първо: Изясняване на систематологичната характеристика на работническия спорт в съвременните социално-икономически условия.

Второ: Анализ на прилаганите национални политики в областта на спорта в Република България и произтичащите от тях тенденции в развитието на работническия спорт.

Трето: Приложение на маркетинговия подход при изследване на спортологичните интереси и потребности на работещи от България и чужбина.

Четвърто: Анализ на фирмени политики при реализиране на корпоративна социална отговорност чрез предоставяне на възможности за спортуване на служителите им.

Пето: SWOT-анализ на развитието на работническия спорт в България, открояване на тенденциите и възможностите за неговото усъвършенстване.

Направеното изследване обосновава необходимостта от приложение на социални политики, в които основно място заемат спортът и двигателната активност на работещите. Представеният на фиг. 4 модел разглежда управлението на работническия спорт на три нива:



Фиг. 4. Модел за приложение на социални политики в работническия спорт

1. Макроравнище – степента на ангажираност на държавата за развитие на работническия спорт в България. Свързва се с наложения политически модел (или с отсъствието на такъв) за прилагане на социална политика в управлението на спорта. Макроравнището предполага, от една страна, съобразяване с единната европейска политика и наложените изисквания, а от друга, отчитане на ползите за държавата и обществото като цяло от прилагане на социално-ориентиран подход в управлението на спорта.

2. Мезоравнище – разглежда предоставянето на възможности за спортуване (като форма на социален ангажимент) от страна на работодателите, които произтичат от концепцията на КСО.

3. Микроравнище – отчита интереси, потребности, мотивация и нагласи на работещите за активен начин на живот и произтичащите от това ползи. Концепцията за реализиране на социални политики в областта на работническия спорт разглежда работещите като активен субект в тяхното формиране. В този смисъл те не са единствено техен пасивен потребител, а по-скоро равноправен партньор с възможности за оказване на влияние върху протичащите в системата процеси.

3.1. Анализ на спортологичните интереси и потребности на работещи от България по примера на участниците във Вторите световни работнически игри

Обект на проучване бяха 164 български участници във Вторите световни работнически игри „За мир и солидарност” (Албена 13–17 юни 2007 г.) в качеството им на системно спортуващи.

Процентът на ангажираните работещи в частни структури (53,7 %) значително надвишава тези в останалите сектори – държавни и неправителствени организации (фиг. 5). Това изглежда логично предвид преминаването на значителна част от бизнеса в частния (публично-частния) сектор, т.е. засилва се влиянието му при определяне и налагане на тенденции за реализиране на политики по отношение на трудовата ангажираност.



В дневния режим на работещите трудовата заетост заема значителен дял. Средната продължителност на работния ден е 8 часа и 39 минути, а в допълнение придвижването до работното място отнема още 1 час и 27 минути.

Също така става ясно, че социално-икономическите условия в България принуждават значителен процент от анкетираните (52,4 %) да заявят трудова ангажираност в почивните дни и в отпуските.

Въпреки високата си ангажираност работниците поставят висока оценка на здравния си статус, като 46 % оценяват като много добро своето здраве, а други 44 % като добро. Значителна част тях (64,6 %) посочват, че работата им води до натрупване на умора, но въпреки това запазват своята висока работоспособност – 50 % добра и 46,3 % много добра.

Второто направление от изследването сред български работещи включва анализ на техните спортологични интереси.

Наред с организирани форми за спортуване значителна част от респондентите (85 %) заявяват практикуване на самостоятелни такива. Става ясно, че активните движения (40,2 %) са сред предпочитаните форми за преодоляване на натрупаната умора.

Независимо от избора на двигателна активност, формите за нейното упражняване са две – безплатно (67,7 %) и срещу заплащане (32,3 %). Обикновено безплатното практикуване на спорт се свързва със самостоятелни форми, неизискващи особени вложения на финансови средства или ползване на специализирани уреди, съоръжения и екипировка.

Един от механизмите за реализирането на КСО е изграждането на спортен клуб в рамките на работното място. Подобна инициатива в значителна степен би обслужвала интересите на работодатели и работещи, съобразени със спецификите на работната среда. В него освен предлагане на спортни услуги би могла да се създаде среда за обмен на социални идеи,

реализиране на контакти между служители, разрешаване на фирмени и лични проблеми в неформална обстановка.

Във връзка с изясняване на спортологичните интереси на анкетираните се поинтересувахме кои са практикуваните и предпочитани от тях спортове (табл. 2).

Таблица 2

Практикувани и предпочитани спортове от изследваните

СПОРТ				
№	Практикуван	%	Предпочитан	%
1	Футбол	28,2	Футбол	46,3
2	Лека атлетика	9,8	Плуване	14,6
3	Плуване	8,5	Волейбол	14,0
4	Волейбол	8,5	Тенис на корт	13,4
5	Баскетбол	7,9	Баскетбол	11,6
6	Шах	7,3	Ски алпийски дисциплини	11,0
7	Тенис на корт	5,5	Шах	10,4
8	Ски алпийски дисциплини	4,3	Лека атлетика	6,7
9	Тенис на маса	3,7	Бодибилдинг	3,7
10	Гимнастика	3,7	Джудо	3,7
11	Хандбал	2,4	Хандбал	3,0
12	Бодибилдинг	1,8	Дартс	3,0
13	Карате	1,8	Гимнастика	2,4
14	Джудо	1,8	Моторни спортове	2,4
15	Борба	1,8	Тенис на маса	1,8
16	Колоездене	1,2	Спортна стрелба	1,2
17	Спортна стрелба	1,2	Спортен бридж	1,2
18	Акробатика	0,6	Голф	1,2
19			Гребане	1,2
20			Ръгби	1,2

Наблюдава се сходство при практикуваните и предпочитани спортове, като анализът в това направление показва, че анкетираните имат интерес към повече от един спорт. Успоредно с това, разнообразието от

практикувани и предпочитани спортни активности позволява гъвкавост при предлагането им от страна на работодателите. В значителна степен предпочитаните спортове от изследваните биха могли да бъдат предоставяни целогодишно от работническите спортни клубове или от местни такива. Предпочитанията за упражняване на спортове като ски алпийски дисциплини, моторни спортове, голф и др. биха могли да се използват от работодателите при организиране на тимбилдинг и браншови състезания. Същевременно впечатление прави големият процент на спортуващи анкетирани (99,4 %), които с удоволствие консумират спортно зрелище като специфичен вид спортен продукт.

Значителна част от икономическите субекти са частни, а оттам и прехвърлянето на социални ангажименти от страна на държавата към тях е напълно логично. Работещите оценяват усилията на своите работодатели при предоставянето на възможности за спортуване (постоянни – 37 % и епизодични – 55 %).

Друг въпрос с изключителна важност е свързан с предоставяните възможности за спортуване от страна на работодателя (фиг. 6). Анкетираните посочват, че основно това се осъществява посредством спортен клуб в рамките на работното място (42,1 %), организиране на спортни прояви (17,7 %) и с помощта на местен спортен клуб (16,5 %).



Все по-често се забелязва съществуващо партньорство между работодатели и организации за предоставяне на спортни услуги като спортни клубове и федерации, неправителствени организации, фондации и специализирани формирования. Особено внимание трябва да се отдели на

последните, които със своята инициативност успяват да заемат значителен дял от пазара на спортни услуги сред работещите чрез предоставянето им по браншове.

Относно формите за ресурсно подпомагане на спортната активност на работещите работодателите се ограничават до предоставяне на финансови средства на своите служители за спортуване (73,8 %), което допълнително налага търсенето на партньорства със спортни клубове и частни субекти и формирания за спортни услуги.



Друг въпрос целеше да установи удовлетвореността на анкетираниите от отношението на работодателите към възможностите за превенция на здравето чрез спорт, създаването на безопасни условия на труд и повишаване на работоспособността на своите служители. Значителна част от отговорите (75 %) показват задоволство от положените усилия на работодателите в това направление.

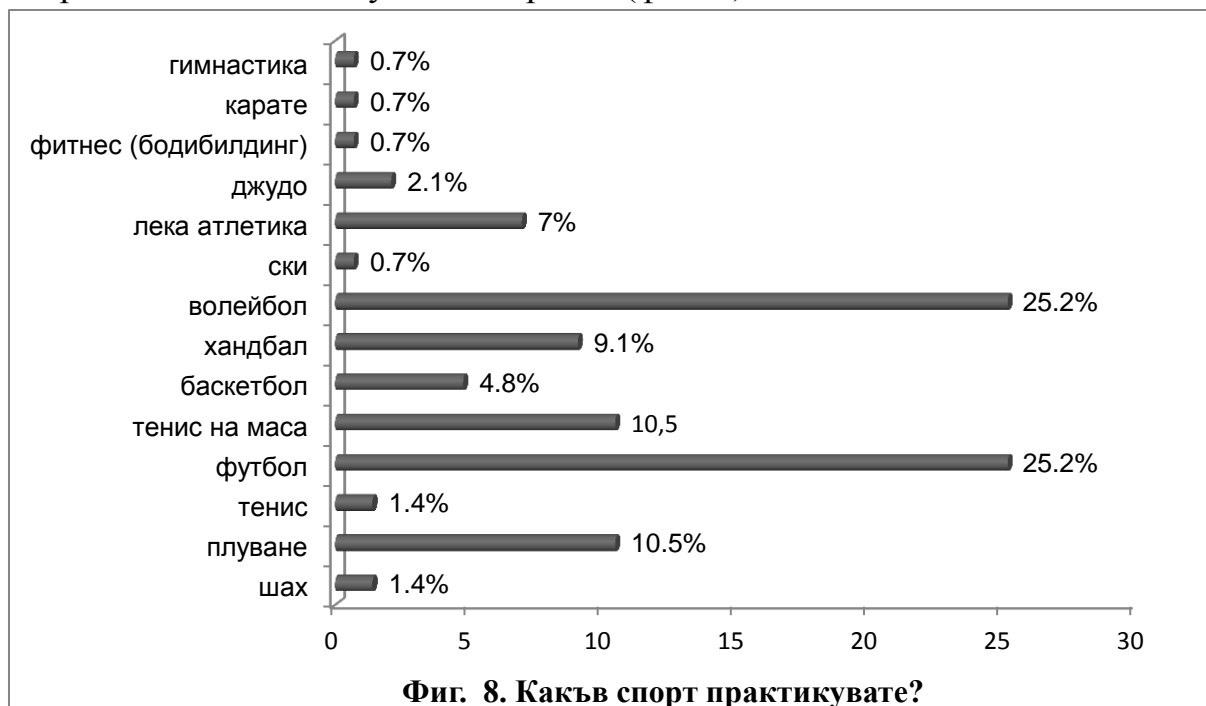
В сравнение с ангажиментите на държавата, значително по-добър е приносът на синдикалните организации към развитието на работническия спорт. Дългогодишното сътрудничество между ръководството на КНСБ и Българската работническа федерация „Спорт и здраве” при администрирането, финансовото и материалното осигуряване, социалната ангажираност и предоставянето на възможности за безопасна трудова дейност е високо ценено от работещите (51,2 % отчитат постоянен ангажимент на синдикалната организация, а други 22 % – епизодичен).

3.2. Анализ на спортологичните интереси и потребности на работещи от други държави по примера на участниците във Вторите световни работнически игри

Обект на проучване бяха 143 чуждестранни участници във Вторите световни работнически игри „За мир и солидарност” (Албена 13–17 юни 2007 г.) от 6 държави. Един от основните мотиви за избор на респонденти бе свързан, от една страна, с различията в системите на работнически спорт в отделните държави, породени от прилаганите политически модели за управление на спорта, и, от друга, с културните особености и традиции за заявяване и консумиране на социално-ориентирани услуги, сред които са и спортните.

Степента на активна ангажираност, самооценката на здравословното състояние и стремежът за подражание на известни спортисти са фактори, които разкриват формирането на интереси и значението на спорта от ранна детска възраст.

Резултатите открояват две групи потребители – на колективни спортове и на индивидуални спортове (фиг. 8).

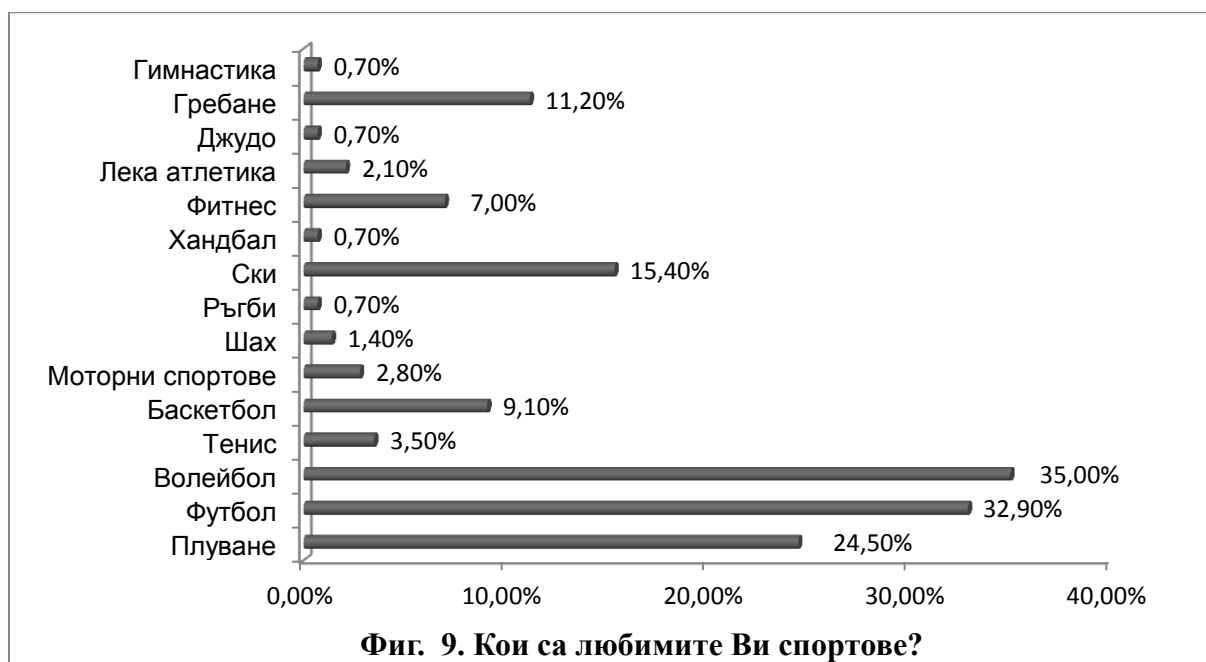


За предлагането на социални ангажименти освен самостоятелните (неорганизирани) спортни занимания и двигателни активности, подкрепени от работодателя, биха могли да се наложат две организирани форми:

1. В рамките на работното място чрез изграждане на спортен клуб или отделни спортни формации (отбори), което предполага създаване на необходими условия за спортуване (кадри, база, уреди, екипировка и др.). Повече от половината (59,4 %) от респондентите посочват наличие на спортен клуб в рамките на работното място.

2. Извън работното място чрез реализиране на партньорство с външни структури (спортни клубове, спортни федерации, частни спортни центрове, формирания за спортни услуги и др.).

Често предлаганите спортни услуги са част от пакета социални ангажименти на работодателя и присъстват като съпътстващи за реализиране на основни дейности. Налагат се тенденции форми на обучение и изграждане на екипи (тиймбилдинг) да се реализират с помощта на спортни активности, съчетани със специфични за работещия функции. От гледна точка на тяхното ефективно използване се налага проучване на спортните желания и интереси на работещите (фиг. 9).



Близо 2/3 от анкетиранияте посочват, че ползват безплатно спортни услуги с помощта на техния работодател и срещат грижа и разбиране по отношение на спортните си интереси (69,9 % за чужденци и 67,7 % за българи), като значителна част от тях го оценяват положително. Над 80 % от респондентите заявяват, че работодателят им полага грижи за предоставяне на възможности за спортуване (41,2 % – постоянни грижи и 42 % понякога), а 89,5 % смятат, че той съдейства за развитието на спорта сред работещите.

Ангажираността на работодателя за предоставяне на спортни услуги анкетираните свързват най-вече със закупуване на ваучери за корпоративно ползване на местен фитнес център (37,1 %), изграждане на спортен клуб в рамките на работното място (25,9 %), организиране на спортни занимания в рамките на работното място (13,2 %), организиране на спортни прояви (11,9 %) и др.

Най-често според анкетираните работодателят ги подпомага ресурсно чрез предоставяне на (фиг. 10):

- ✓ възможност за безплатно ползване на собствена спортна база и съоръжения (44,7 %);
- ✓ финансови средства за спортуване (32,2 %);
- ✓ закупуване на спортна екипировка и пособия за спорт (13,3 %) и др.



Една от съществените разлики в развитието и управлението на работническия спорт между България и останалите изследвани държави е свързана с ролята на синдикалните организации. Докато у нас тя е силно изразена, то в останалите държави ангажираността им е по-скоро епизодична (според 46 % от анкетираните).

Значителна част от анкетираните заявяват положителни нагласи за посещение и наблюдение на спортни срещи и самостоятелни занимания със спорт. В допълнение по-голямата част от тях посочват наличие на

спортен клуб в рамките на работното място и приоритетно безплатно ползване на спортни услуги.

Възможностите за спортуване, предоставяни от работодателя, се свързват предимно с изграждане на спортен клуб в рамките на работното място, но широко застъпено е и партньорството със спортни организации за съвместно предоставяне на спортни услуги, организиране на спортни прояви и други (фиг. 11).



От сравнителния анализ между отделните държави се забелязва една съществена разлика. Най-често работодателите в България предоставят финансови средства за спортуване на своите служители. Причини за това бихме могли да потърсим в липсата на компетенции в голяма част от случаите относно мениджмънта на спора, както и в липсата на щатни специалисти. Ето защо предпочитанията са свързани с ползването на външни услуги за спортуване на работещите или предоставяне на средства за самостоятелни (неорганизирани) двигателни активности от тяхна страна. В редица от изследваните държави и компании този въпрос е решен с назначаването на спортен специалист като част от усилията на работодателя за изграждане и поддържане на взаимоотношения със своите служители. Често тези специалисти са част от спортно-медицински център, чиято дейност подпомага както работодателя и работещите, така и социалната и здравната система в съответната държава (фиг. 12).



3.3. Анализ на социалната ангажираност на бизнеса (работодатели) в България през призмата на КСО

За разкриване на някои особености при прилагането на КСО от страна на бизнеса проведохме проучване със 76 фирми, представени на българския пазар през 2012 година. Целенасочено, всички те бяха подбрани поради предлагането на възможности за спортуване на своите служители и обществената дейност, свързана със спорта. От друга страна, селекцията им бе съобразена с наличието на фирми с различни възможности и участия (българско, чуждо и смесено), за да се опита да представим зависимости между тях.

За провеждане на проучването използвахме три основни метода:

1. *Интернет проучване* – приложено за проучване на публикации в официалните сайтове на отделни компании за налагане на социални ангажименти чрез предоставяне на спортни услуги.

2. *Структурирано интервю* – форма на допитване, при която изследователят задава предварително подготвени въпроси. Проведеното структурирано интервю бе насочено към представители на бизнеса (работодатели), които заявяват социална ангажираност пред своите служители чрез предоставяне на възможности за спортуване.

3. *Изследване на отделни случаи (Case Study)* – за изследване на формите и степента на ангажираност на работодатели и предоставяните възможности за практикуване на спорт сред служителите им.

В изложените области на социална отговорност и ангажираност ясно личат мястото, ролята и значението на спорта като елемент от дейността на организацията за постигане на социално-отговорно поведение и изграждане на социално-отговорна организационна култура, съобразена с нуждите на работещите.

Често, особено когато става въпрос за предоставяне на условия за спортуване, възможностите на бизнеса са ограничени от гледна точка на знания, условия и контакти, което обосновава направеното проучване в отделни компании (табл. 3).

Таблица 3

**КСО на работодатели чрез предоставяне на възможности
за спортуване**

№	Социални ангажименти за спорт	Ползватели	Форми на участие
1	Организиране/участие в спортни прояви и дейности.	Служители, семейство, партньори.	Колективно, индивидуално.
2	Закупуване/предоставяне на екипировка, уреди и др.	Служители, семейство, партньори.	Колективно, индивидуално.
3	Изграждане на собствен спортен клуб.	Служители, семейство, партньори.	Колективно, индивидуално.
4	Изграждане на собствена спортна база.	Служители, семейство, партньори	Колективно, индивидуално.
5	Закупуване на ваучери, карти/заплащане на такси.	Служители, семейство, партньори	Колективно, индивидуално.
6	Наемане на треньори/инструктори.	Служители, семейство, партньори	Колективно, индивидуално.
7	Договаряне на отстъпки от партньори.	Служители, семейство, партньори.	Колективно, индивидуално.
8	Допълнително здравно осигуряване и застраховане.	Служители, семейство.	Колективно.

9	Заплащане на профилактични прегледи, лечение и възстановяване.	Служители, семейство.	Колективно, индивидуално.
10	Спонсорство, вкл. на собствени служители, отбори и прояви.	Служители, семейство, партньори.	Колективно, индивидуално.
11	Посещение/наблюдение на спортни прояви.	Служители, семейство, партньори.	Колективно, индивидуално.
12	Участие в социални спортни програми (вътрешни и външни).	Служители, семейство, партньори.	Колективно, индивидуално.
13	Делегиране на бюджети за спортна дейност.	Служители, семейство, партньори.	Колективно, индивидуално.
14	Предоставяне на възможности за спорт, профилактика и лечение на семействата на служителите.	Служители, семейство.	Колективно.
15	Създаване на собствени отбори.	Служители.	Колективно.
16	Предоставяне на спортни услуги на клиенти и партньори.	Партньори.	Колективно, индивидуално.
17	Осигуряване на транспорт за спортуване.	Служители, семейство.	Колективно, индивидуално.
18	Предоставяне/заплащане на обучение, вкл. и спортно.	Служители.	Колективно, индивидуално.
19	Тиймбилдинг чрез спортни инициативи.	Служители.	Колективно.
20	Институционална, културна и социална интеграция чрез спорт.	Служители, семейство, партньори.	Колективно, индивидуално.
21	Членство в спортни организации.	Служители.	Колективно.

Тежката икономическа ситуация, в която е принуден да оцелява бизнесът, предполага отделянето на незначително внимание за задоволяване на социални потребности извън регламентираното от закона. Ето защо от съществено значение е ясното открояване на ползите от социалната му ангажираност и предоставянето на възможности за спортуване на работещите в частност – **социално-икономическа ефективност на корпоративната социалната отговорност**, като основен акцент в нея е грижата за здравето на служителите, бизнес образованието и ученето през целия живот. Като потенциални потребители на социални политики и услуги, в т.ч. и в системата на работническия спорт, се разглеждат не само самите работещи, но и техните семейства. Значими ползи има и за самите работодатели (табл. 4). Тяхното познаване е един от основните фактори, влияещи върху решението на бизнес субектите за приложение на корпоративна социална отговорност, вкл. и предоставяне на възможности за спортуване.

Таблица 4

Основни ползи и техните проявления за работодателите

Видове ползи	Проявления
Социални, в т.ч. обществени, здравни, образователни, интеграционни, културни	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Изграждане на позитивен имидж, формиране на влияние, принос в социалното развитие на дадено населено място, подпомагане на преодоляването на противообществени прояви. ➤ Подобряване на здравния статус на работещите, увеличаване на трудовата възраст, подобряване на работоспособността. ➤ Социална интеграция и адаптация на служители, вкл. такива с увреждания, със специални потребности, в неравностойно положение, към условията на работната среда. ➤ Тиймбилдинг и обучение чрез организиране на спортно-развлекателни събития. ➤ Социална и междуфирмена комуникация – обмен на информация, форми на комуникация и обмен на идеи, в т.ч. и със спортна насоченост.

Икономически	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Увеличаване на приходи и печалба. ➤ Налагане на маркетингови тактики и стратегии. ➤ Налагане на пазари. ➤ Повишена трудова производителност. ➤ Спестяване на разходи за болнични. ➤ Борба с конкуренцията. ➤ Налагане и представяне на продукти и услуги. ➤ Привличане на работещи и потребители.
Организационно-управленски	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Формиране на оптимални условия на труд и работна среда. ➤ Подобряване на личната мотивация. ➤ Сформиране на ефективни екипи. ➤ Координация. ➤ Налагане на модели на управление. ➤ Вземане на решения, регулиране, контрол и др.

Работническият спорт би могъл да се разглежда като инструмент за реализиране на корпоративна социална отговорност и маркетинг, основан на взаимоотношения, който може да бъде „мост” за преодоляване на социални и икономически пропуски, да подобри качеството на труд и живот, както и да разкрие възможности за стимулиране и насърчаване на работодателите (бизнеса) за споделяне на своя просперитет. От друга страна, управлението на спорта предполага обосновка и насърчаване на социално-отговорно поведение от страна на бизнеса за моделиране на социално-отговорни практики в областта на спорта (P. Arlow, M. Cannon, 1982).

3.4. SWOT-анализ на развитието на работническият спорт в Република България

На основата на осъществено научно-приложно изследване бе осъществен ситуационен анализ с цел извеждане на актуални проблеми, тенденции и възможности пред развитието на работническият спорт (табл. 5).

Таблица 5

Обобщени изводи от извършения ситуационен анализ

Ситуационен анализ (SWOT-анализ)	
Вътрешна среда	Слаби страни
	Силни страни
	<p>1. Слаба активност от страна на работодателите за набавяне на спортни специалисти за предлагане на качествени спортни услуги на работещите.</p> <p>2. Лошо изградена мрежа от контакти за адекватно задоволяване на социални нужди на работещите, вкл. и спортологични.</p> <p>3. Неразбиране на ползите от прилагането на корпоративна социална отговорност (КСО) от страна на значителна част от работодателите.</p> <p>4. Липса на адекватна нормативна уредба на фирмено равнище.</p> <p>5. Слаба мотивация на работещите за спортуване, вкл. слаба активност при заявяване на спортологични нужди.</p> <p>6. Лошо състояние на съществуващата материална база за спортуване.</p> <p>7. Липса на предлагане на подходящи програми за двигателна активност, съобразени с условията на труд и въздействието на работната среда, и еднообразие на предлаганите спортни услуги.</p> <p>8. Липса на институционален (вътрешнофирмен) маркетинг, насочен към проучване спортологичните интереси и потребности на работещите.</p> <p>9. Ниско ниво на изграден организационен капацитет, в т.ч. прилагане на несъобразени с новите условия и потребности подходи и механизми за управление на работническия спорт от страна на национални структури като БРФ „Спорт и здраве”.</p>
	<p>1. Наличие на изградени традиции в областта на работническия спорт.</p> <p>2. Навлизане на мултинационални компании, които прилагат политика и добри практики на КСО, в т.ч. предоставяне на възможности за спортуване.</p> <p>3. Увеличаване броя на български фирми, вкл. и такива, подписали Глобалния договор на ООН за КСО.</p> <p>4. Широк диапазон от спортологични интереси от страна на работещите.</p> <p>5. Наличие на спортни специалисти за предоставяне на услуги на работещите.</p> <p>6. Навлизане на пазара на спортните услуги на частни формирования, предлагащи корпоративни възможности за спортуване.</p> <p>7. Разполагане със собствена база на значителна част на действащите на българския пазар компании, създаващо предпоставки за изграждане на спортни съоръжения в рамките на работното място.</p> <p>8. Тенденция за изграждане на работнически спортни клубове, които участват в организирани спортни прояви.</p> <p>9. Тенденция за предлагане на възможности за спортуване чрез организиране на спортни прояви, изграждане на отбори и провеждане на тиймбилдинг чрез спортни занимания.</p> <p>10. Ангажираност на водещите синдикати в проблемите на работническия спорт.</p>

	Заплахи	Възможности за развитие
Външна среда	<p>1. Неблагоприятни социално-демографски тенденции, в т.ч. прогресивно намаляване броя на трудоспособното население и икономическа миграция.</p> <p>2. Тенденция на задълбочаване на икономическата и финансовата криза, водеща до орязване на социалните разходи, в т.ч. и за спортуване, и закриване на работнически спортни клубове.</p> <p>3. Нежелание на държавата да прилага политика на стимулиране на работодателите за социална ангажираност в областта на спорта.</p> <p>4. Отсъствие на нормативна уредба за развитие на работнически спорт.</p>	<p>1. Евентуална промяна в държавната политика относно стимулиране на бизнеса за социално отговорно поведение, вкл. и работнически спорт.</p> <p>2. Формиране на междуведомствена политика за предоставяне на социални услуги на работещите, в т.ч. и спортни.</p> <p>3. Реализиране на програми за развитие на работнически спорт, вкл. чрез национално и международно финансиране (основно по линия на Европейския социален фонд).</p> <p>4. Изграждане на партньорства между работодатели (бизнес) и спортни субекти за предоставяне на спортни услуги на работещите.</p> <p>5. Ангажиране на МФВС, синдикати и други заинтересовани субекти за реализиране на социологически и маркетингови проучвания на спортните интереси и потребности на работещите.</p> <p>6. Благоприятни природни дадености и географско положение, позволяващи практикуването на различни спортове.</p>

Направеният ситуационен анализ ни дава основание да заключим, че макар и приложението на корпоративна социална отговорност да не е регламентирано, основните резерви за развитие на работнически спорт в България се крият в нейното реализиране. Предвид това, че основните активи са съсредоточени в частния сектор, ролята на държавата се свежда до налагането на социално-ориентирани политики, стимулиращи работодателите в отделянето на средства за спортуване на своите служители. Основните резерви се крият в наличието на близо 3,3 милиона работещи, които се разглеждат като потенциални потребители на спортни услуги. Подобен подход носи както икономически (за работодатели и държава), така и социален ефект, свързан най-вече с налагането на идеи за т. нар. *държава на благоденствието*.

3.5. Модел за междуинституционално взаимодействие в областта на работническия спорт

Съвременната иновативна визия за развитие на работническия спорт (реализиране на политики, стратегии, програми и др.) се основава на формиране на динамични партньорски отношения между субекти от публичния, обществен (в т.ч. спортен), частния сектор (работодатели) и независими синдикални организации, изразители на интересите на работещите (бенефициенти). Всичко това означава изграждане и управление на динамични партньорски мрежи, където липсва изразен хегемон, а участващите субекти се възприемат като партньори на основата на общи цели, интереси и необходимост от ефективно управление на общи ресурси.

Всяка една от възможните институционални конфигурации има специфична идентичност, при която субектите биват възприемани и оценявани съобразно няколко критерия:

а) изграден организационен капацитет като комбинация от специализирани функции, знания, компетенции, конкурентни предимства и ядро от изградени социални отношения, което позволява на всяка една организация да изпълни своята мисия, да се адаптира към външни промени, да се саморегулира, самоуправлява и асоциира, запазвайки целостта си;

б) оценка на компетенции, в т.ч. ресурсна жизненост;

в) потенциал организацията да предоставя на останалите партньори достъп до своята собствена микромрежа от партньори.

Социалната инфраструктура на всеки от субектите, имащи отношение към развитие на работническия спорт, се състои от следните компоненти: хора, организации, структури, процеси, ресурси, ценности, развитие, отношения, потребности, интереси, традиции, стандарти, културни особености и осигуряване (И. Сандански, 2011). Въпросната социална инфраструктура оказва въздействие върху социалните интерпретации на съответния субект спрямо мястото и ролята му по отношение на останалите субекти (фиг. 13).

Нов момент в капацитета на предлагания модел за междуинституционално взаимодействие е влиянието на т.нар. наднационален външен контекст, изразен чрез:

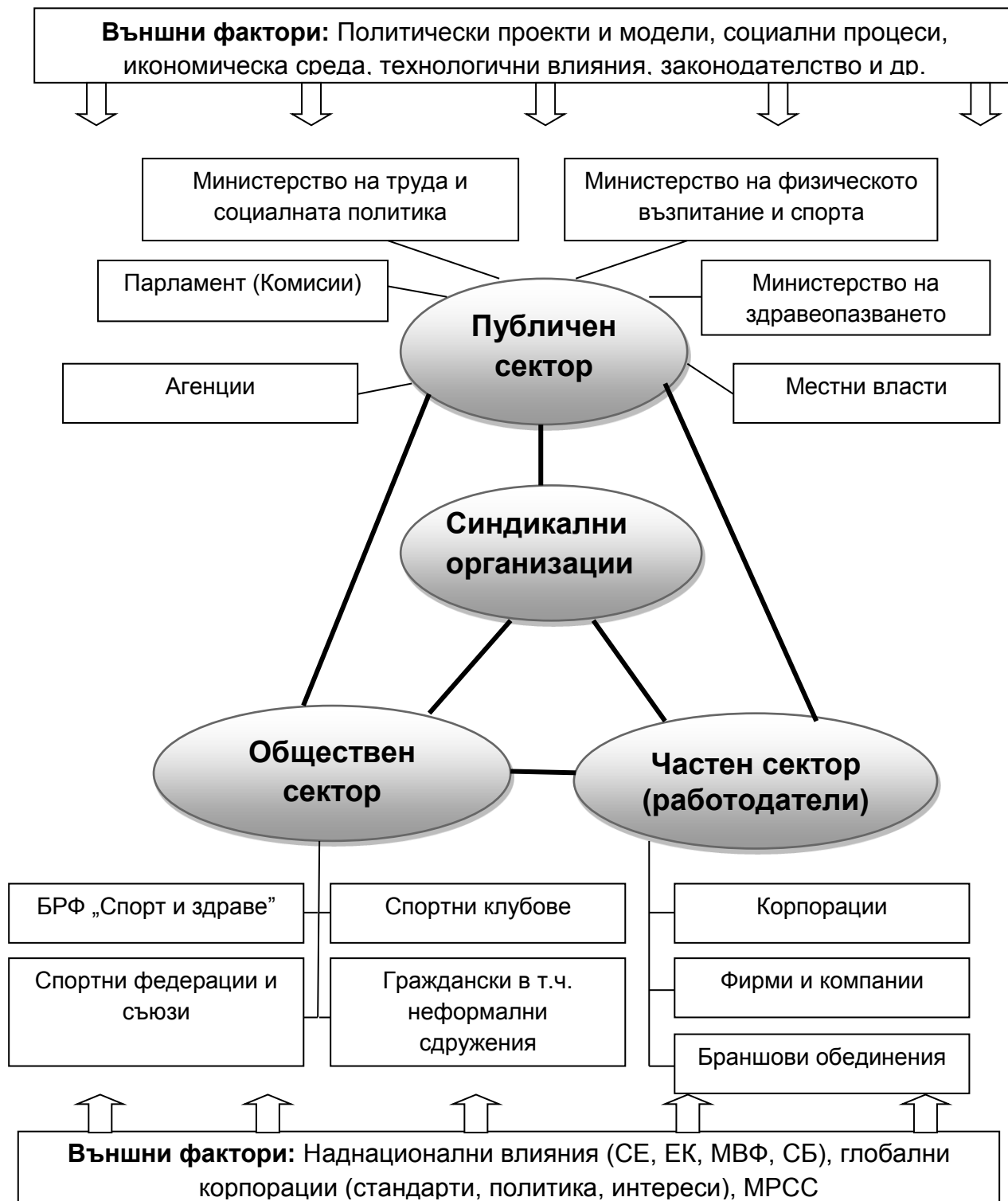
➤ препоръки, политики и стратегии на европейски институции като Европейската комисия (ЕК) и Съвета на Европа (СЕ);

➤ политика на социални рестрикции и влияния върху местния контекст от страна на глобални политико-икономически субекти като Международния валутен фонд (МВФ) и Световната банка (СБ);

➤ навлизане на мултинационални бизнес субекти и способността им да трансформират местната бизнес среда, да наложат специфични работни етични ценности и стандарти и т.н. Неразделна част от тази своеобразна културна трансформация е

налагането на концепцията за корпоративната социална отговорност (КСО) и ролята на спорта в този смисъл;

➤ межкултурен трансфер на модели и практики в областта на работническия спорт от отделни държави и международни работнически спортни структури (МРСС).



Фиг. 13. Модел за междуйнституционално взаимодействие за развитие на работническия спорт

Комплексността и динамиката на междуинституционалното партньорство се обясняват и от промените в социално-икономическите условия и развитието на нови технологии. Същите фактори са в основата и на промените в потребностите, интересите, начина на живот, нагласите и интерпретациите от страна на самите работещи. От друга страна, визията за партньорска равнопоставеност (приложима и на институционално ниво) означава процес на т.нар. социално овластяване на работещите в качеството им не само на пасивни потребители на социални блага, но вече като активни участници в създаването им.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА

ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

Върху основата на резултатите и анализа на осъщественото научно-приложно изследване могат да се изведат следните изводи и препоръки, като те може да бъдат разгледани и като стратегически насоки за развитие на работническия спорт в Република България:

4.1. Изводи

Към задача 1

1.1. Систематологичният анализ на общественно-политическите модели и тяхното отражение върху подсистемите на спорта показва, че у нас се прилага ултралиберален модел за управление на работническия спорт. Това е свързано с директна ангажираност на държавата към спорта за високи постижения, което води до дистанцирането ѝ при регулиране на отношенията между пазарните субекти, критериите, реда и условията за достъпа и дейността на доставчиците на спортни услуги.

1.2. Различните степени и форми на ангажираност на държавата и бизнеса към своя най-ценен ресурс (хората) до голяма степен определят и наложения проект на целенасочена държавна политика в отделните сфери на обществото. Нещо повече, често са налице концептуални различия от наложената държавна политика и прилаганите политики в отделни сектори. Това би могло да се обясни с наличието на три основни фактора, които оказват пряко влияние върху избора и прилагането на конкретен държавен проект за намеса (ненамеса) в развитието и управлението на системата на работническия спорт в България:

а) вътрешни фактори – комплекс от влияния, свързани с политически, икономически, социални, културни и други проекции в обществото на местно (в рамките на държавата) ниво;

б) външни фактори – въздействие на организации с глобално влияние върху избора на модел за изграждане на взаимоотношения между държава–спорт сред работещите–общество (Европейски съюз, Световна здравна организация, ООН и др.);

в) културно-личностни фактори – свързани с личните интерпретации на отделния индивид за избор и приложение на политики на локално (институционално) и глобално (национално) ниво.

1.3. Липсата на стимули за бизнеса от страна на държавата и ниската степен на интегритет в междуведомствените политики, вкл. и в модела на социалния и структурния диалог със социалните партньори, ограничават субектите, предлагащи спортни услуги за работещи.

1.4. Високата степен на стратегическа избирателност от страна на държавата в спортните политики предполага формиране на самостоятелно обособени вътрешнофирмени ангажименти по отношение предоставянето на възможности за спортуване.

Към задача 2

2.1. В условията на пазарна икономика и преминаването на значителна част от бизнеса в частни структури (т.е. по-голямата част от работещите са съсредоточени в частния сектор) налагането на единна социално-отговорна политика на управление е значително по-трудно. Приложението на систематологичния анализ разкрива липсата на единен и комплексен подход при предоставяне на социални ангажименти.

2.2. Регламентирането и отчитането на социалните ангажименти на бизнеса у нас са слабо застъпени въпреки приемането на документа „Стратегия за корпоративна социална отговорност 2009–2013”, изготвен по инициатива на Министерство на труда и социалната политика. Наличието на социална ангажираност в значителна степен се дължи на присъствието на вътрешния пазар на компании, които имат изградени традиции и култура в предоставянето ѝ. Те притежават приети стандарти (кодекси на поведение, етични кодекси и др.), чрез които определят нормите на социално поведение вътре в организацията и често налагат тези норми и при работата си с български партньори като условие за съвместна дейност.

2.3. Големите мултинационални компании извършват дейност в различни държави, в които законодателното регулиране на трудовите процеси и социална ангажираност е на различни нива. Често социалните стандарти на подобни субекти надхвърлят нормативната уредба в държавите, в които социалното регулиране е слабо, т.е. наличието на КСО на бизнеса не може да замести или регулира националното законодателство или обратното.

2.4. Налагането на практики за изграждане и поддържане на взаимоотношения с работещите от страна на работодателите, в които последните се разглеждат като партньори в усилията за реализиране на успешен бизнес, е все още слабо застъпено в българските компании в

сравнение с мултинационалните. Това е и една от основните причини за възприемане на спортологичните услуги по-скоро като разход, отколкото като инвестиция у нас.

Към задача 3

Приложението на маркетингов подход за изследване на спортологичните интереси и потребности на работещите е обосновано с оглед разкриването на социалния и икономическия му потенциал, който се свързва с:

3.1. Разкриване и удовлетворяване на спортологичните интереси, нужди и потребности на работещите като механизъм за постигане на институционални (вътрешнофирмени) цели.

3.2. Съществуват възможности за изграждане на оптимални условия на труд, съобразени с изискванията на работната среда и наличие на високопроизводителна, мотивирана и здрава работна сила, посредством предоставяне на спортни услуги на работещите, което е високо ценено от близо 90 % от изследваните. Спортът и активният начин на живот са предпочитано средство за преодоляване на умората и възстановяване от значителна част от анкетираните (40,2 %).

3.3. Предоставяне на качествени социални услуги, в т.ч. и спортни, на работещите и реализиране на партньорски взаимоотношения със спортни субекти. Подобна концепция за партньорство на бизнеса със спорта съдържа икономически и социални ползи и за двете страни.

3.4. Съществуват резерви по отношение на разнообразието от предоставяни възможности за спортуване. Резултатите показват, че най-често работодателите се ограничават до предоставяне на финансови средства за спортуване (73,8 %) и изграждане на спортен клуб в рамките на работното място (42,1 %).

Към задача 4

4.1. Тежката икономическа ситуация, в която е принуден да оцелява бизнесът, води до отделянето на незначително внимание за задоволяване на социални потребности извън регламентираното от закона, в т.ч. и спортни. Ето защо от съществено значение е ясното открояване на ползите за бизнеса от социалната му ангажираност и възможностите за увеличаване на добавената му стойност. Подобна концепция се свързва със социално-икономическата ефективност на корпоративната социална

отговорност, като основен акцент в нея са грижата за здравето на служителите, бизнес образованието и ученето през целия живот.

4.2. Като потенциални потребители на социални политики и услуги, в т.ч. и в системата на работническия спорт, се разглеждат не само самите работещи, но и техните семейства. От направеното изследване се открояват три вида ползи за самите работодатели, като тяхното познаване е един от основните фактори, влияещи върху решението на бизнес субектите за приложение на корпоративна социална отговорност, вкл. и предоставяне на възможности за спортуване – *социални* (обществени, здравни, образователни, интеграционни, културни), *икономически* и *организационно-управленски*.

4.3. Навлизането на мултинационални бизнес субекти доведе до наличието на разнообразни спортни услуги за работещи и появата на частни формирания за спортни услуги, в т.ч. и в системата на работническия спорт.

Към задача 5

5.1. Приложението на социални политики в областта на работническия спорт може да се концептуализира на три нива:

а) Макроравнище – прилагани национални политики за развитие и управление на спорта сред работещите.

б) Мезоравнище – прилагани социални политики от страна на работодатели (КСО) и предлагане на възможности за спортуване.

в) Микроравнище – интереси, потребности, мотивация, нагласи и отношения на работещите и произтичащите от това ползи.

5.2. Съвременната иновативна визия за развитие на работническия спорт се основава на формиране на динамични партньорски отношения между субекти от публичния, обществен (в т.ч. спортен), частния сектор и независими синдикални организации, изразители на интересите на работещите (бенефициенти). Всичко това означава изграждане и управление на динамични партньорски мрежи, в които липсва изразен хегемон.

4.2. Препоръки

1. Да се наложи промяна в държавната политика относно стимулиране на бизнеса за социално отговорно поведение, вкл. и работническия спорт. Подобен подход е свързан с приемане и приложение

на нормативна уредба, подпомагаща инициативите на държавни, обществени и частни структури в стремежа им за реализиране на социално-отговорно поведение, в т.ч. предоставяне на възможности за спортуване на работещите.

2. Да се формира междуведомствена политика за предоставяне на социални услуги на работещите, в т.ч. и спортни. Разрешаването на основните проблеми пред работническия спорт изисква изграждането и поддържането на взаимоотношения между отделните държавни, обществени и частни структури, в които те се разглеждат като партньори в реализирането на социални ангажименти.

3. Да се разработи и реализира национална стратегия за развитието на работническия спорт от страна на всички партньорски субекти и да се реализират програми за развитие на работническия спорт, вкл. чрез национално и международно финансиране (основно по линия на Европейския социален фонд).

4. Да се изградят партньорства между работодатели (бизнес) и спортни субекти за предоставяне на спортни услуги на работещите. Подобен подход е свързан с използване на потенциала на спортните организации и качествено предоставяне на спортни услуги, от една страна, и, от друга, подпомагане на тяхната дейност и финансиране.

5. Да се ангажират МФВС, синдикати и други заинтересовани субекти с реализиране на социологически и маркетингови проучвания на спортните интереси и потребности на работещите.

ПРИНОСИ

1. Представена е съвременна визия за развитието на работническия спорт (реализиране на политики, стратегии, програми и др.) чрез формиране на динамични партньорски отношения между субекти от публичния, обществен (в т.ч. спортния), частния сектор и независимите синдикални организации, изразители на интересите на работещите.
2. Разработен е структурно-функционален модел на междуинституционално взаимодействие за реализация на политики в сферата на работническия спорт, който отразява новата концепция за партньорство между всички ключови организации.
3. Представена е концептуална рамка за анализ и приложение на социални политики в областта на работническия спорт, представляваща авторски теоретичен модел за анализ и интерпретация на събраната фактология.
4. Проектиран е иновационен модел на системата на работническия спорт, който предлага взаимодействие между основни елементи, йерархични нива, социално-икономически ползи, социални функции и ангажираност на бизнеса и държавата през призмата на корпоративната социална отговорност (КСО).
5. Разработена е теоретична рамка с практическа насоченост за социална ангажираност на бизнеса през призмата на КСО, която включва 21 направления (форми) на проявление с произтичащите от тях ползи за работодателите (социални, икономически и организационно-управленски).

СПИСЪК
на публикациите на Георги Василев Драганов,
свързани с темата на дисертационния труд

- 1. Драганов Г., Б. Цолов.** Спортологични аспекти на работническия спорт в Република България. Пети международен научен конгрес Спорт, стрес, адаптация, *Спорт и наука*, извънреден брой, част II, 2010, с. 257–262.
- 2. Драганов, Г.** Спортът сред работещите – управленски и маркетингови аспекти. *Спорт и наука*, бр. 3/2012 г., с. 120–129.
- 3. Драганов, Г.** Систематологична характеристика на работническия спорт в Република България в съвременните социално-икономически условия. *Спорт и наука*, бр. 4/2012 г., с. 84–94.
- 4. Draganov, G., V. Gavrilov.** Forms and policies for social responsibility of the government and the employers regarding the sport among the workers. In: JOURNAL of the University of Chemical Technology and Metallurgy, VOLUME 47, ISSUE 5, 2012, pp. 587.