

## ULOGA INOVATIVNOG LIDERSTVA U POSTIZANJU CILJEVA ODRŽIVOG RAZVOJA KROZ SPORT

**Goran Zbiljić<sup>1</sup>**

Evropski centar za mir i razvoj Univerziteta za mir UN, Beograd, Srbija

### APSTRAKT

Složenost, značaj i hitnost rešavanja brojnih izazova u cilju očuvanja naše planete koji su definisani ciljevima održivog razvoja iziskuju uključenost svih životnih oblasti i doseganje kvaliteta kao preovlađujuće vrednosti društva. Tako sve velike svetske organizacije poput Ujedinjenih nacija, Svetskog ekonomskog foruma, Svetske zdravstvene organizacije, Međunarodnog olimpijskog komiteta i mnoge druge su prepoznale značaj sporta i uključenja svih sportskih organizacija kako bi se ostvarili ciljevi održivog razvoja u smislu očuvanja životne sredine za naša pokoljenja. Negativni efekti globalizacije su promenili pristup klasičnog liderstva, kada lider mora da zna koliko su zaposleni sposobni da uče nove načine obavljanja poslova. Danas se sve organizacije sveta suočavaju sa istim izazovom koji iziskuje promene, a to je ostvarivanje postavljenih ciljeva održivog razvoja u cilju očuvanja naše planete. Upravo ovde se očekuje delovanje i primena inovativnog liderstva zbog velikog broja različitih sportskih organizacija koje u zavisnosti od svoje osnovne delatnosti treba da doprinesu očuvanju životne sredine u određenoj meri, čime sveukupan doprinos može biti od velikog značaja za svet. Značajno je da svaka sportska organizacija razume osnovne uzroke problema, da proceni u kojoj meri može da doprinese rešavanju problema i da preduzme aktivnosti koje su potrebne za rešenje problema.

**Ključne reči:** inovativno liderstvo, sport, ciljevi održivog razvoja.

---

<sup>1)</sup> geneva260gz@gmail.com

## UVOD

Liderstvo se u mnogim istraživanjima definiše na više načina u zavisnosti od aspekata i dimenzija posmatranja. Neki ga definišu kao skup osobina, neki kao ponašanje, a neki kao sposobnost obrade informacija i načina upravljanja. U današnje vreme liderstvo se može posmatrati kao:

- aspekt ličnosti – kombinacija posebnih osobina i karakteristika koje pojedinac poseduje i koje mu omogućavaju da na osnovu njih uključi i druge ljude u rešavanje zadataka;
- delovanje ili ponašanje – skup aktivnosti koje lideri preduzimaju kako bi izazvali određene promene u grupi ljudi (timu);
- središte grupnih procesa – uloga lidera kao centralne figure promena i aktivnosti grupe;
- aspekt veština – naglašavanje liderskih sposobnosti koje omogućavaju efektivno liderstvo (sposobnosti, znanje i veštine) (Mašić, 2009).
- Pojedini autori i pored mnogobrojnih definicija kao ključne za liderstvo ističu sledeće elemente:
- liderstvo podrazumeva ostvarenje ciljeva - usmerenost i izdržljivost u ostvarenje ciljeva znači da lideri poseduju viziju, kao i sposobnost da istu prenese na druge u cilju njihove aktivacije u izvršenju određenih zadataka za ostvarivanje ciljeva;
- liderstvo – vlasništvo i uticaj / kao vlasništvo i uticaj liderstvo je odraz kvaliteta i karakteristika osobe koja poseduje sposobnosti da na pravi način utiče na grupu ljudi (tim) koji podržavaju iste ideje u postizanju određenih ciljeva;
- liderstvo se pojavljuje u okviru grupe – liderstvo nastaje u sredini gde postoji grupa ljudi ili tim. U zavisnosti od veličine grupe, njene strukture i kohezije liderstvo podrazumeva uticaj na grupu ljudi koji imaju zajednički cilj;
- liderstvo predstavlja proces – proces podrazumeva konekciju lidera i grupe usmerava se zajednička energija ka rešavanju postavljenih zadataka i ciljeva koristeći: motivaciju, komunikaciju, organizacionu kulturu i druge elemente i karakteristike poslovanja (Northouse, 2008).

Uloga i način liderstva, kao i njegova svrha u današnje vreme u organizacijama postaju vrlo zahtevne uloge koje traže prilagođavanje kao i razvoj novih kompetencija i sposobnosti. Dosadašnji načini rada, modeli u biznisu i organizacione kulture se brzo menjaju i napreduju. Zahvaljujući tehnološkom napretku i promenama na tržištu, dolazi se do novih pristupa, inovativnosti, transformacija i formiranja takvih timova koji mogu uspešno i brzo da odgovore takvim zadacima. Nove vrednosti i pojmovi koji se pojavljuju kada je liderstvo u pitanju su: kreativnost, saradnja, diverzitet, inicijativa, transparentnost, autonomnost,

fleksibilnosti i timski rad. Na osnovu dosadašnjih iskustava kada je liderstvo u pitanju ističu se osobine poput autonomija lidera i emocionalna inteligencija.

Kada se govori o autonomiji lidera govori se o samosvesnosti, prihvatanju sopstvenih granica i sposobnosti, doslednosti, spremnosti za učenje i usavršavanje. Prilikom obučavanja novih lidera osnovna tri pravca delovanja tiču se: razmatranje koncepata, učenju komunikacijama i davanja povratnih informacija.

Jedan od inovativnih načina koji se odnosi na sticanje liderske autonomije, odnosi se i na pristup vođenog rada sa konjima (Bojić, 2018). Konji poseduju neverovatnu emocionalnu inteligenciju, spremni su da reaguju na naše emocije koje su iskrene i neskrivene i na sposobnost da se napravi povezanost sa njima. Radeći sa njima potencijalni lideri uče da se povežu sa sobom prvenstveno, zatim da izgrade odnos sa drugima i da na kraju stvore poverenje unutar tima. Razvijanje takvih odnosa zasnovanih na međusobnom poverenju su jedan od ključnih stvari ka uspešnom i dugoročnom planiranju. Konj je takva životinja koja ne reaguje pozitivno na agresivna i loša ponašanja, što se povezuje na rad sa ljudima, jer do izražaja dolazi u oba slučaja dobra komunikacija, svest o potrebama i ciljevima tima. U protivnom konj će reagovati na strah, nesigurnost, neodlučnost, a na autoritet, autentičnost, jasnu nameru i cilj reagovala odlučno i pozitivno.

Savremeno doba nosi neizvesnost koja uz sebe vuče i negativne i neprijatne emocije koje se vešto mogu prikriti i zamaskirati dobrom komunikacijom, što utiče na iscrpljivanje u dužem vremenskom periodu i negativno utiče na međuljudske odnose. Gomilanje negativnih emocija u dužem vremenskom periodu dovode do smanjenja niza sposobnosti, od mentalnih preko fizičkih do donošenja loših poslovnih odluka, nemogućnosti uspostavljanja dobre komunikacije sa ljudima, što sveukupno se odražava na loše efekte rada i negativnih rezultata. Naučnici sa *HeartMath Instituta* u Kaliforniji su se posvetili istraživanju uloge srca u postignuću optimalnog rezultata (*HeartMath*, n.d.). Niz istraživanja ih je uverilo da srce ima svoje načine da upravlja i diriguje emocijama i funkcijama u telu. Uz ovakva naučna istraživanja, savremene tehnologije sasvim je moguće ovakve potencijale usmeriti i razviti u procesu razvoja liderstva. Naučnici sa navedenog Instituta u Kaliforniji su utvrdili da je optimalno stanje za postignuće u radu u kome srce, mozak i autonomni nervni sistem funkcionišu koherentno. Stanje ove koherentnosti moguće je izmeriti *HeartMath* biofidbek aparatom koji meri varijabilnosti pulsa koji je pokazatelj stepena koherentnosti, odnosno stanja u kome je moguće upravljati svojom energijom i emocijama. Stanje koherentnosti predstavlja veštinu i uz lidersku snagu koja omogućava liderima da izgrade emo-

cionalnu inteligenciju uz veliko samopouzdanje i da u takvom stanju upravljanju zadacima i u uslovima velikog pritiska i neizvesnosti.

Agilnost, realnost i optimizam, svesno upravljanje energijom su neke od karakteristike lidera koji su sposobni da vode takve organizacije i sposobno su za promene i prilagođavaju se datim uslovima.

### **Inovativno liderstvo i održivi razvoj**

Inovativno liderstvo i upravljanje biće od velikog, tj. suštinskog značaja za organizacije u svim sektorima po pitanju integracije ciljeva održivog razvoja u strateške, operativne planove i operativne aktivnosti. Uloga lidera po pitanju održivog razvoja nije samo da okuplja ljude i podstiče na kreativnost i učešće, već i da pomogne ljudima da prihvate odnos sa neizvesnošću, sa odlukama u kritičnim situacijama. Nakon usvajanja ciljeva održivog razvoja, odnosno Agende 2030, evidentno je shvatanje da učinak bilo koje zemlje u nastojanju da ostvari planirane ciljeve po Agendi 2030, zavisi od njenog vođstva i sposobnosti njenih lidera da efikasno, planski i sistematski realizuju određene ciljeve. Efikasno vođstvo podrazumeva precizno i jasno formulisanje i sprovođenje javne politike, pružanje javnih usluga, a u cilju zadovoljenja potreba građana. Za generalno postizanje ciljeva održivog razvoja neophodni su zajednički naponi vlada, poslovnog sektora, društva i građana pojedinačno. Liderstvo za postizanje održivog razvoja je ukorenjeno u paradigmi živih procesa, a ne u mehaničkoj paradigmi (McKeown, 2002). Složeni životni procesi pokazuju održiva svojstva i obrasce i mogu predložiti važne strategije kada je u pitanju liderstvo. Prema pojedinim autorima kvaliteta životnih procesa uključuju otpornost, prilagodljivost, svest, kreativnost i odnose (Burns, et al., 2015). Imajući u vidu da se živa bića organizuju i prilagođavaju u skladu sa svojim okruženjem, liderstvo mora biti prilagodljivo, fleksibilno, samoobnavljajuće, otporno, inteligentno, odnosno ima atribute koji se nalaze samo u živim sistemima (Lai, 2011). U današnje vreme izazovi za postizanje održivog razvoja nisu ni malo jednostavni, veoma su komplikovani i međusobno povezani te će svi činioци morati da rade na ujedinjenju po pitanju ostvarenja ciljeva održivog razvoja. Zajednički rad na rešavanju problema čak i kada se dele iste vrednosti može biti težak zadatak i proces. Uloga lidera u sprovođenju ciljeva održivog razvoja je i da shvate napetost, neizvesnost, koji proizilaze iz razlika, ali i koji pružaju veliki potencijal za kreativno pojavljivanje održivih rešenja.

Da bi se na globalnom nivou ostvarili ciljevi održivog razvoja neophodno je da postoji efikasno liderstvo koje zahteva unutrašnji proces u kome lider ima pre svega prvo zadatak na razumevanju sebe i sopstvenog pogleda na svet, kako bi efikasno radio sa drugima po pitanju promena i unapređenja procesa. Zato je za inovativne lidere u postizanju ciljeva održivog razvoja značajan pojam refleksije odnosno procesa razumevanja sopstvenih veština, znanja i vrednosti u kontekstu grupa u zajednici (Nikezić i sar., 2012). Ovaj reflektivni proces omogućava cikluse rasta i promena u zajednici. Zato je liderstvo inkluzivan, refleksivan proces koji ima svoje korene u vrednostima i etici.

Kako bi se postigli ciljevi održivog razvoja kroz liderstvo i upravljanje na nacionalnom i organizacionom nivou potrebno je usvojiti određene stilove rukovođenja koji stvaraju osećaj zajedničke odgovornosti prema postizanju ciljeva održivog razvoja: fokusiranje na dugoročne planove i uspostavljanje sistema koji obezbeđuju ostvarenje ciljeva održivog razvoja u budućnosti; izgradnja kolektivnih napora (na nacionalnom nivou) u organizacionom smislu ka postizanju ciljeva održivog razvoja; spremnost na učenje, inovacije i kreativnost. Inovativni lideri moraju biti spremni i sposobni da upravljaju resursima, da imaju viziju i fokusiraju se na dugoročne ciljeve bez ugrožavanja vrednosti i principa održivog razvoja. Inovativni lideri moraju da budu motivisani vizijom da postignu visoke ciljeve usled promenljivih faktora životne sredine i da uključe sve zainteresovane strane u proces upravljanja. Liderstvo odražava karakteristike transformacionog stila rukovođenja. Efekti ove vrste liderstva zajedno sa koordinacijom i učešćem svih zainteresovanih strana, potencijalno dovodi do poboljšanja ekonomske efikasnosti, društvene kohezije i odgovornosti za životnu sredinu. Ovo su tri osnovna indikatora održivog razvoja, koji zajedno sa planiranjem, implementacijom i praćenjem strategija predstavljaju ključne odgovornosti lidera. Snažno vođstvo i upravljanje, koherentan plan implementacije i angažovanje svih činioaca na nacionalnom nivou u okviru državnog aparata su neophodni kako bi se osiguralo da se ciljevi održivog razvoja ostvare prvo na nacionalnom, a zatim na međunarodnom nivou.

Inovacije su ključan segment za budućnost održivog razvoja. Neprestano prilagođavanje novim tehnologijama, poboljšanje trenutnih projekata i rešavanje konkretnih problema planiranim aktivnostima su osnov za dalji napredak. Prema Mortenu, tri glavne prednosti održivih inovacija su:

1. konkurentska prednost – prihodi od odzivih proizvoda i usluga beleže rast nekoliko puta u odnosu na ukupne prihode ostalih kompanija. Ekološki standardi i promene u ponašanju potrošača podstiču inovacije i otvaraju nove mogućnosti poslovanja i rasta. Primer dobre prakse:

- kompanija Nike je ugradila održivost u svoj proces inovacija i kreirala Flyknit liniju vrednu milijardu dolara koja koristi specijalizovani sistem prediva, koji zahteva minimalan rad i generiše velike profitne marže. Flyknit je smanjila otpad za 80% u poređenju sa običnom, krojenom i šivenom obucom. Od svog lansiranja 2012. godine Flyknit je smanjio otpad za 3,5 miliona funti (1587 tona otpada) i u potpunosti prešao na reciklirani poliester, te na taj način preusmerio oko 182 miliona boca sa deponija u proizvodnju materijala za ovu sportsku liniju.
2. povećani finansijski učinak. Kompanije počinju da ostvaruju značajne uštede troškova kroz operativnu efikasnost, kroz bolje upravljanje prirodnim resursima kao što su voda i energija, kao i minimiziranje otpada. Kompanije takođe smanjuju troškove sistematskim upravljanjem svojim lancima vrednosti i ublažavanjem rizika koji proizilaze iz klimatskih promena, nedostatka resursa ili problema zajednice. Primer dobre prakse: Dov (Dow) je uložio skoro 2 milijarde dolara u poboljšanje efikasnosti resursa i uštedeo je 9,8 milijardi dolara od smanjene potrošnje energije i otpadnih voda u proizvodnji.
  3. privlačenje talenata i veće angažovanje zaposlenih. Kompanije sa jakim programima održivosti imaju bolje potencijale po pitanju motivacije, lojalnosti i fluktaciji zaposlenih i imaju značajno povećanje produktivnosti u odnosu na firme koje nisu usvojile prakse održivosti. Primer dobre prakse: Studija koju je objavila Anthesis otkrila je da je za 53% radne snage u Ujedinjenom Kraljevstvu održivost važan faktor pri izboru kompanije za rad (Morten, 2022).

Važni koraci i strategije koje se mogu preduzeti u cilju uspostavljanja održivosti neke kompanije mogu biti:

- uspostavljanje održivosti kao osnovne vrednosti kompanije. Svaka odluka donesena u okviru kompanije mora da uzima u obzir ekološke i etičke principe. Svali lider, menadžer i zaposleni moraju da razvijaju svest održivih praksi i da ponude kreativne ideje zasnovane na održivosti;
- definisanje jasnih i ostvarivih ciljeva održivosti. Održivost sama po sebi ima potencijal da donese uspeh i profit kompaniji, ali pod uslovom planiranja i realizacije specifičnih ciljeva;
- implementacija održivosti u svakom procesu;
- posvećenost održivosti sa jasnim ciljevima.

Jedan od ciljeva održivog razvoja je da olakša razvoj ekoloških prihvatljivih proizvoda za preduzeća kroz pojam zelenih inovacija (Ahmed, 2022). Kompanije moraju da se fokusiraju i na tehnološke i na upravljačke inovacije za društvenu održivost i da razlikuju dve vrste zelenih inovacija: zelene inovacije u upravlja-

nju i zelene tehnološke inovacije (Sianturi, 2022). Ove inovacije doprinose proizvodnji robe ili procesa proizvodnje sa minimalnim korišćenjem sirovina i drugih resursa, sa istovremenim poboljšanjem ekoloških, ekonomskih i proizvodnih procesa (Song 2022). Ovaj fenomen zasnovan na znanju i svesti o zaštiti životne sredine i ekologiji i održivosti, podstiče kompanije da svojim zaposlenima omogućе relevantne informacije vezane za ove oblasti u cilju inoviranja novih puteva održivosti ne samo po pitanju zaštite životne sredine i ekologije.

Ujedinjene nacije su na globalnom nivou pozvale sve proizvodne kompanije da koriste ekološki prihvatljive procese i najsavremeniju tehnologiju kako bi minimizirali negativan uticaj preduzeća na životnu sredinu. Dalja istraživanja po pitanju zelenih inovacija omogućiće u budućnosti formiranje novih tehnologija i kreiranje novih proizvoda i procesa u cilju unapređenja postojećih organizacionih performansi sa ekološkog, ekonomskog i društvenog aspekta. Ukoliko je cilj dugoročna održivost potrebno je izdvojiti dovoljno resursa za zelene inicijative za stvaranje novog znanja i tehnološkog razvoja iz ove oblasti (Veselinović, 2021). Kada je u pitanju održivi razvoj i zaštita životne sredine potrebno je naglasiti tri oblasti: životna sredina, društvo i ekonomija. Ekološki aspekt održivosti podrazumeva obezbeđivanje čistog vazduha i vode, očuvanje životne sredine, smanjenje korišćenja prirodnih resursa (posebno neobnovljivih), razvoj ekoloških prihvatljivih proizvoda i smanjenje štetnih gasova i tečnosti (Ibid). Prema drugim autorima društveni aspekt održivosti se fokusira na poboljšanje organizacionih odnosa sa ljudima i društvom promovisanjem ljudskog blagostanja kroz bolje razumevanje njihovih potreba, kao i na promovisanje kulturnog života, jednakosti u društvu, razvoja i podrške po pitanju društvenog života, zaštite ljudskih prava i pravde (Abas i Dogan, 2022). Ekonomski aspekt održivosti ima pristup koji ističe povećanje prodaje i smanjenje operativnih troškova kako bi se maksimizirao profit kompanije (Sianturi, 2022).

### **Inovativno liderstvo, ciljevi održivog razvoja i sport**

MOK aktivno učestvuje u edukaciji, obrazovanju mladih kroz sport, ali i pruža šansu svima da kroz različite programe i projekte daju svoj doprinos ne samo idealu vrednosti zasnovanom na olimpizmu već i da svojim angažovanjem utiču na poboljšanje sopstvenih kvaliteta u polju sporta i nauke. Jedan od programa koji sprovodi MOK (IOC) je program za mlade lidere Međunarodnog olimpijskog komiteta u oblasti obrazovanja i sporta po pitanju ljudskih resursa i socijalnog razvoja, sa ciljem razvoja zajednica na lokalnom i širem nivou. Tokom 2022. go-

dine ovaj program je obuhvatio i Srbiju, projekat je po planu bio predviđen da traje četiri godine. Posebni zahtevi koji su se ticali prijave na konkurs sadržali su sledeće uslove: poznavanje engleskog jezika, interesovanje za aktivnosti u zajednici kao i strast za sportom kao sredstvom za društvene i ekonomske promene. MOK je u opisu projekta naveo da je važno da mladi ljudi poznaju ciljeve održivog razvoja UN, uz neophodnu komunikaciju, timski rad, spremnost za učenje i lično napredovanje. Takođe zahtevano je da mladi ljudi prilikom prijave podnesu plan za sport zasnovan na društvenom biznisu, koji će se zasnivati na postojećem i realnom problemu u zajednici (<https://olympics.com/ioc/young-leaders/application>). Trenutno MOK (IOC) je raspisao konkurs za mlade lidere MOK za period 2023-2026. godine.

Sport ima jedinstvenu moć da okuplja ljude, gradi mostove, a 2022. godine u organizaciji MOK i OKS održana je akcija „Zajedno za mirniji svet“, koja je promovisana kroz Program mladih lidera MOK. Program mladih lidera MOK svojom inicijativom je pružila šansu mladim ljudima mogućnost učenja, finansiranja projekata koji koriste moć sporta u izjednačavanju ljudi, ravnopravnosti i pružanja mogućnosti svim ljudima da iskoriste pozitivne aspekte života i društva kroz sport i njegove aktivnosti. Ovaj Program mladih lidera MOK 2022. godine je okupio veliki broj mladih ljudi širom sveta koji su predstavili svoje projekte (OKS, 2022):

- Libanska nacionalna prvakinja u stonom tenisu Maissa Bsaibes je osnovala *Keep-PING Hope* projekat koji je pružio priliku ljudima u Libanu da učestvuju sesijama stonog tenisa u organizaciji trenera iz Libana, na nacionalnom nivou. Ovaj projekat je nastao kao želja i akcija da se pomogne mladima iz Libana nakon ekonomskog kolapsa, usled kojeg su se mnogi ljudi našli u specifičnim i osetljivim situacijama. Na ovaj način ova mlada šampionka je uspela da spoji svoje uspehe u karijeri i strast ka sportu sa željom da stvori i dizajnira održive, šarene i jeftine stolove i reketne za stoni tenis za siromašnu i traumatizovanu decu u centrima za siročad. Kroz ovaj projekat organizovali su se stonoteniske aktivnosti sa igračima i trenerima iz Libana, ali i radionice o životnim veštinama, dobrobiti i razvijanju ideje mira.
- U okviru ovog projekta za mlade MOK 2022 u Beogradu bio je predstavljen i projekat mladog lidera MOK Valeeda Abu Nada koji je osnovao projekat *The CHAMP CAMP* – projekat usmeren na razvoj zajednice u Jordanu koji je bio prvenstveno fokusiran na podsticanje učešća mladih u sportu sa ciljem podrške njihovom razvoju, da bi se u sledećoj fazi proširio na ozbiljna društvena pitanja u lokalnim zajednicama. Kroz svoj program zasnovan na sportu ovaj kamp je nudio palestinskim izbeglicama priliku da igraju ključnu ulogu u svojoj zajednici i da se anagažuju sa njenim članovima, sve dok se oslobađaju unaprd definisanim društvenim okovima koje ih često sputavaju. Imajući u vidu okruženje u kojima su se odvijale ove sportske



aktivnosti kroz navedeni projekat, THE CHAMP CAMP je uspeo da razbije barijere tako što je stvorio najveći arapski ženski tim za dizanje tegova na svetu. Ovakav rad u ovom kampu je omogućio jednake uslove za mlade palestinske izbeglice i poslužio je kao platforma koja je privukla globalno interesovanje za njihove potrebe, borbe i hitnu reakciju za pravednim rešenjem situacija u kojima su se našli ovi mladi ljudi. Osnovna poruka ovog kampa bila je, da je mir uslovljen šansom i borbom za uspehom koji nisu definisani etničkom pripadnošću, religijom, rasom ili polom, a na kraju mir je davanje jednakih šansi tako da nečiji život bude rezultat slobodne volje, talenta i napornog rada za razliku od okolnosti.

- U okviru Programa mladih lidera MOK, Mirjana Ivković iz Srbije je fokusirala svoj projekat na izbeglice i migrante, sa željom da razbije barijere između njih koje usporavaju integracije i koje mogu ostaviti ljude da se osećaju izolovano. Projekat pod nazivom *Hi5 Happy Caravan*, imao je za cilj da koristi sport kao zajednički jezik kako bi pomogao zajednicama da se udruže i pronađu mir uprkos okolnostima u kojima su se nalazili. Kroz *Hi5 Caravan* i sport pomagalo se ljudima koji su morali da napuste svoju domovinu da bi pronašli mir i bezbednost. Sportske aktivnosti su kroz ovaj program postali oruđe za rušenje barijera i stvaranje boljeg sveta kroz niz dostupnih aktivnosti za sve bez ograničenja.

Kada je u pitanju liderstvo u sportu, važne karakteristike su socijalna inteligencija, odnosno sposobnost da se nađe pravi način pristupa saigraču/zaposlenom i iskoristi njegov potencijal, imajući u vidu njegove sposobnosti i prepoznavanje pravog trenutka za iskorišćavanje istih u cilju realizacije ciljeva i zadataka (Veselinović, 2022). Lideri u sportu su u stvari osobe koje prepoznaju nove trendove, lako se prilagođavaju aktuelostima i događajima u oblasti sporta i potpuno novim pristupom rešavaju određene probleme. Lider je onaj koji moti više i ohrabruje svoje članove tima da urade posao sa maksimalnim kapacitetom. Lideri u sportu određuju prioritete i pronalaze alternativne načine za efikasniji i efektivniji postizanje određenih ciljeva. U odlučujućem momentu inovativni lideri u sportu preuzimaju inicijativu i koriste svoju pozitivnu energiju i entuzijazam da ceo tim brže i efikasnije ostvari zadati cilj. Osnovno merilo pravog lidera u sportu jesu rezultati.

Imajući u vidu karakteristike sportskog menadžmenta, kao poslovno-sportskog procesa u svrhu njegove što uspešnije primene, prema Mašali, sportske organizacije usmerene prema održivom razvoju primenom projektnog pristupa osiguravaju realizaciju aktivnosti kojima se:

- razvija misija sporta;

- zadovoljavaju individualne i društvene sportske potrebe putem sportskih proizvoda;
- razvija konkurentnost na tržištu;
- razvijaju organizacijski potencijali i ljudski resursi;
- kontinuirano razvijaju funkcije sporta i menadžmenta uz primenu međunarodnih normi kojima se osigurava sistem upravljanja kvalitetom sportskih organizacija (Mašala, 2008).

Održivo liderstvo se može razmatrati i na individualnom i na organizacionom nivou. Na prvom nivou su važne karakteristike čoveka: odnos prema odgovornim inicijativama, moralne vrednosti i principi, pažnja prema sopstvenim psihičkim i fizičkim potrebama. Lider prenosi ove karakteristike na organizaciju učestvujući u formiranju njene korporativne kulture. Na organizacionom nivou, održivo liderstvo se odnosi na specifičnu korporativnu kulturu koja obuhvata čitavu organizaciju i formira samojačajući sistem unutar kompanije koja doprinosi postizanju dugoročnog održivog razvoja kroz strateško planiranje i razvoj ljudskih resursa. Oba nivoa su neraskidivo povezana: lideri doprinose formiranju kulture, a kultura zauzvrat neguje određeni tip lidera. Prema nekim studijama održivo liderstvo se periodično poredi ili čak koristi kao sinonim za druge stilove: zeleno transformaciono liderstvo (fokus na ekološke ciljeve), etičko liderstvo (međusobno poštovanje i tolerancija) i odgovorno vođstvo (fokus na interakciju i podržavanje) (КОММЕРСАНТЬ, 2023). Svi navedeni oblici imaju zajedničke karakteristike, ali prakse održivog liderstva su fleksibilnije i šire.

Savremeno liderstvo se može posmatrati kroz mnogo aspekata, oblasti i dimenzija, a neke od bitnih osobina i karakteristika za savremeno liderstvo može se posmatrati kroz: harizmatičko liderstvo, transformaciono liderstvo, vizionarsko liderstvo, timsko liderstvo, emocionalno liderstvo, ponašanje i funkcije lidera, emocionalna inteligencija lidera, komunikacija i liderstvo, motivacija, obučavanje lidera i dr. (Simjanovski, 2014).

Na inicijativu Ujedinjenih nacija svake godine (12. avgusta) obeležava se Međunarodni dan mladih. Cilj obeležavanja ovog datuma je da se ukaže na položaj i značaj mladih ljudi u društvu, kao i da se mladi podstaknu i usmere na organizovanje različitih aktivnosti i na takav način skrenu pažnju na svoje probleme i položaj u društvu. U svim međunarodnim procesima koji sadrže 17 ciljeva održivog razvoja koje su usvojile sve članice UN (među njima i Srbija), koji podržavaju primenu Agende 2030, mladi su podrazumevani kao aktivni učesnici u svim

aktivnostima i projektima, a koji se zasnivaju na implementaciji i praćenju ostvarenja ciljeva održivog razvoja.

Tokom 2021. godine Timočki omladinski centar je sproveo istraživanje pod nazivom „*Mladi i ciljevi održivog razvoja*“, u saradnji sa Centrom za visoke ekonomske studije – CEVES, pokazalo je da 33,6% mladih u Srbiji uopšte nije upoznato sa ciljevima održivog razvoja Agende 2030. Prema ovom istraživanju čak 94,7% mladih se izjasnilo da im je najvažnija zaštita životne sredine koja je integralni deo većine ciljeva održivog razvoja Agende 2030 (Nedeljnik, 2022). U skladu sa navedenim problemima, a zbog činjenice da ciljevi održivog razvoja Agende 2030 nisu bili posebno prepoznati u onim segmentima politike koji se tiču mladih, Ministarstvo omladine i sporta je tokom 2022. godine započelo izradu nove strategije sporta za mlade, jer je prethodna bila usvojena pre donošenja Agende 2030, sami ciljevi održivog razvoja bi trebali da budu postavljeni u sam centar omladinske i nacionalne politike, sa posebnim akcentom na lokalne zajednice, prvenstveno kroz niz aktivnosti zasnovanih na akcionim planovima za mlade i jaku finansijsku, stručnu podršku udruženjima mladih.

Tokom 2022. godine Timočki omladinski centar – TOC i Centar za visoke ekonomske studije - CEVES je izradio „*Priručnik za uključivanje ciljeva održivog razvoja u lokalne omladinske politike*“ (<https://sdgs4all.rs/documents/mladi-za-agendu-2030-prirucnik-za-ukljucivanje-ciljeva-odrzivog-razvoja-u-lokalne-omladinske-politike>). Navedeni priručnik je namenjen akterima omladinske politike kako bi pravilno razumeli kako da ciljeve održivog razvoja postave u središte omladinskih politika u svojoj lokalnoj zajednici. Agenda 2030, do skora nije bila prepoznata u lokalnim zajednicama koji se bave mladima. Mladi u Srbiji su bez problema uočavali poteškoće i okolnosti koje su se odražavale na njihov položaj u društvu, nezaposlenost, nepovoljan položaj na tržištu rada, nejednaku dostupnost usluga na celoj teritoriji Srbije, višedecenijske migracije mladih u privredne i ekonomske centre i odliv visoko kvalifikovanih mladih ljudi u inostranstvo, nepovoljan položaj Roma i Romkinja, kao i devojčica i mladih žena, migranata i dr. Mladi nisu imali shvatanja da se ovi navedeni problemi mogu rešavati ostvarenjem ciljeva iz Agende 2030.

Udruženje za Ujedinjene nacije Srbije od 2017. godine organizuje projekat „*Omladinski delegati Srbije u Ujedinjenim nacijama*“, koji obuhvata izbor dva omladinska delegata u UN i njihov aktivan rad tokom mandata od jedne godine (<http://unaserbia.rs/v2/index.php/youth-delegate>). Uz podršku Ministarstva spoljnih poslova i omladine Republike Srbije, uspostavljen je nacionalni okvir zvaničnog izbora mladih predstavnika i tokom šest ciklusa stečena su iskustva za razvoj i

održivost projekta u skladu sa relevantnim dokumentima UN i omladinske politike u Srbiji. Izabrani mladi predstavnici Republike Srbije na zasedanjima UN u kojima su uključeni mladi obavljaju uloge na volonterskoj osnovi i predstavljaju potrebe mladih u Srbiji. Cilj ovog projekta je podsticanje na uključivanje mladih u državnu omladinsku politiku i preuzimanje društvenih obaveza, izražavanje interesa mladih kroz ulogu omladinskog predstavnika u državnoj delegaciji UN, kao i kontinuirano obučavanje novih mladih lidera za promene.

## ZAKLJUČAK

Inovativno liderstvo opravdava svoju svrhu po pitanju postizanja (ostvarivanja) ciljeva održivog razvoja. S obzirom na nepredvidivost izazova sa kojima se svet susreće, možda sada na polovini perioda od zadatog vremenskog roka ostvarenja ciljeva, nakon što se svet suočio sa pandemijom COVID-19 i ratnim situacijama između Ukrajine i Rusije, kao i između Izraela i Palestine, možemo zaključiti da efekti ovih izazova sigurno utiču na usporavanje rada koji se odnosi na ostvarivanje ciljeva održivog razvoja, kao i na globalne slabosti koje zahtevaju dodatni napor za razrešavanje nastalih problema. Vrlo je jasno da u zavisnosti od samih lidera, bilo u državnom aparatu ili u sportskim organizacijama i kompanijama, direktno zavise rezultati i ishod projekata u ostvarivanju ciljeva održivog razvoja. Akcija MOK i OKS „Zajedno za mirniji svet“ koja je sprovedena prošle godine promovisana je kroz Program mladih lidera MOK. Upravo organizacije koje promovišu projekte su dokazale da u vremenu u kome živimo samo inovativno liderstvo, ono koje može da se prilagođava različitim izazovima, može dosvesti do postizanja ciljeva održivog razvoja.

## LITERATURA

1. Abbas, J., Dogan, E. (2022). The impacts of organizational green culture and corporate social responsibility on employees responsible behaviour towards the society. *Environmentan Science and Pollution Research* 29, 60024-60034.
2. Ahmed, Z. (2022). Impact of green innovation on sustainable development with mediating effect of knowledge management. *Journal of Business Management Studies-JBMS*, 1, pp 1-16.
3. Bojić, M. (2018). *Liderstvo u vreme disrupcije: Inovativan pristup razvoju autentičnosti i rezilijentnosti lidera*. <https://startit.rs/liderstvo-u-vreme-disrupcije->

- inovativan-pristup-razvoju-autenticnosti-i-rezilijentnosti-lidera/, pristupljeno dana 01.10.2023.
4. Burns, H., Vaught, D., and Bauman, C. (2015). Leadership for Sustainability: Theoretical Foundations and Pedagogical Practices that Foster Change. *International Journal of Leadership Studies*, 9:1, 131-143.
  5. HearthMath (n.d.). Measuring HRV & Coherence, Available at <https://www.heartmath.org/>, pristupljeno dana 02.10.2023.
  6. IOC (n.d.). IOC Young Leader. Available at <https://olympics.com/ioc/young-leaders/application>, pristupljeno dana 04.09.2023.
  7. Lai, A. (2011). *Transformational Transactional Leadership Theory*. AHS Capstone Projects. Paper 17.
  8. Mašala, A. (2008). *Modeli menadžmenta sportskih organizacija održivog razvoja*. Doktorska disertacija. Univerzitet u Sarajevu.
  9. Mašić, B. (2009). *Menadžment – treće izdanje*. Beograd: Univerzitet Singidunum.
  10. Mckeown, R. (2002). *Progress has been made in education for sustainable development*. *Applied Environmental Education and Communication*, 1:1, 21.23.
  11. Morten, B. (2022). *The role of innovation in reaching sustainability goals*. Available at <https://nos.co/the-role-of-innovation-in-reaching-sustainability-goals/>, pristupljeno dana 03.10.2023.
  12. Nedeljnik. (n.d.). *Nova uloga mladih u ostvarivanju ciljeva održivog razvoja u Srbiji*. <https://www.nedeljnik.rs/nova-uloga-mladih-u-ostvarivanju-ciljeva-odrzivog-razvoja-u-srbiji/>, pristupljeno dana 04.09.2023.
  13. Nikezić, S., Purić, S., and Purić, J. (2012). Transactional and transformational leadership: development through changes. *International Journal for Quality research*, 6:3, 285-296.
  14. Northouse, P.G. (2008). *Liderstvo – teorija i praksa*. Beograd: Sage Data Status.
  15. Održivi razvoj za sve. (2022). *Mladi za Agendu 2030: Priručnik za uključivanje ciljeva održivog razvoja u lokalne omladinske politike*. Platforma „Održivi razvoj za sve“. <https://sdgs4all.rs/documents/mladi-za-agendu-2030-prirucnik-za-ukljucivanje-ciljeva-odrzivog-razvoja-u-lokalne-omladinske-politike/>, pristupljeno dana 03.09.2023.
  16. Olimpijski Komitet Srbije. (2022). *Mladi lideri MOK spajaju ljude koristeći snagu sporta*. Dostupno na <https://oks.org.rs/mladi-lideri-mok-spajaju-ljude-koriste-ci-snagu-sporta/>, pristupljeno dana 03.09.2023.

17. Sianturi, M. (2022). Relevancy technological innovation and community economic development in Indonesia. *Linguistics and Culture review*, 6, pp 117-130.
18. Simjanovski, J. (2014). *Značaj i uloga liderstva u razvoju i usavršavanju zaposlenih*. Master rad. Beograd: Univerzitet Singidunum.
19. Song, M. (2022). Green tehnology progress and total factor productivity of resource-based enterprises:Aperpsective of technical compensation of environmental regulation. *Tehnological Forecasting and Social Change*, 174.
20. UN (2015). Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. Available at <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>.
21. United Nations Association of Serbia (n.d.). *Omladinski delegati Srbije u Ujedinjenim nacijama*. Udruženje za Ujedinjene nacije Srbije. Dostupno na <http://unaserbia.rs/v2/index.php/youth-delegate>, pristupljeno dana 03.09.2023.
22. Veselinović, J., Perović, A., Šiljak, V., & Bačevac, S. (2022). Izazovi savremenog sportskog menadžmenta. *Oditor*, 8(1), 111-134. <https://doi.org/10.5937/Oditor2201109V>
23. Veselinović, J., Mitić, M., Berjan Bačvarević, B., & Zlatanović Marković, V. (2021). Strategijsko planiranje kao neminovnost savremenog menadžmenta. *Megatrend revija*, 18(4), 57-70. <https://doi.org/10.5937/MegRev2104057V>
24. Коммерсантъ. (2023). Приложения: Последние новости России и мира – Коммерсантъ Регенерация (147197) - Лидерство здорового человека <https://www.kommersant.ru/doc/6041239>, pristupljeno dana 04.09.2023.

Rad primljen: 24.08.2023.

Rad prihvaćen: 11.10.2023.