

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Лысенко И.А.

Национальный университет физического воспитания и спорта Украины

Аннотация. Статья содержит результаты исследования социально-педагогических аспектов спортивного менеджмента; определена роль и основные подходы в управлении персоналом с учетом современных условий развития физкультурного движения Украины; выявлены особенности управления персоналом физкультурно-спортивных организаций с учетом современных условий развития сферы. Работа специалистов по физической культуре и спорту по своему смыслу есть одним из видов педагогической работы. Она требует для своего качественного выполнения, высокого уровня профессиональной квалификации, постоянного его повышения, восстановления профессиональных знаний.

Ключевые слова: управление, персонал, физкультурно-спортивная организация, спортивный менеджмент.

Анотация. Лысенко І.А. Соціально-педагогічні аспекти управління персоналом у фізкультурно-спортивних організаціях. Стаття містить результати дослідження соціально-педагогічних аспектів спортивного менеджменту; визначені роль та основні підходи до управління персоналом з урахуванням сучасних умов розвитку фізкультурного руху України; виявлені особливості управління персоналом фізкультурно-спортивних організацій у сучасних умовах розвитку вітчизняної сфери. Робота фахівців з фізичної культури й спорту за своїм змістом є одним з видів педагогічної роботи. Вона вимагає свого якісного виконання, високого рівня професійної кваліфікації, постійного його підвищення, відновлення професійних знань.

Ключові слова: управління, персонал, фізкультурно-спортивна організація, спортивний менеджмент.

Annotation. Lysenko I.A. Social - pedagogical aspects of management of the personnel in sports organization. In the article contains results of research of socially-pedagogical aspects of sports management; is defined the role and the basic approaches in management of the personnel taking into account modern conditions of development of sports movement of Ukraine; is revealed features of run by the personnel of the sports organizations taking into account modern conditions of development of sphere. Work of specialists on physical training and sports on the sense is one of aspects of pedagogical work. It demands for the qualitative execution, a high level of professional qualification, fixed his increase, regeneration of a professional knowledge.

Keywords: run, staff, sports organization, sports management.

Введение.

Изучение законодательных и нормативно-правовых документов, регламентирующих отрасль физическая культура и спорт позволил установить, что реформирование работы первичных организаций является одним из приоритетных направлений развития отечественного физкультурного движения.

Обобщение теоретического опыта разработки данного направления свидетельствует о том, что особую актуальность приобретают вопросы управления спортивного клуба. Н.И. Кабушкин (2004), И.И. Переверзин (2006) отмечают, что управление физкультурно-спортивной организацией включает два основных аспекта.

Первый – это определение целей организации, разработка мероприятий по их осуществлению и соответственно контроль за результатами. В данном случае управление направлено на решение материально-логических задач, организацию собы-

© Лысенко И.А. , 2009

тий в физкультурно-спортивном учреждении и их координирование.

Второй аспект предполагает, что руководить физкультурно-спортивной организацией означает также и управлять людьми. В этой связи представляется, что удовлетворение потребностей работающих в организации сотрудников – одна из важнейших целей, залог его эффективной работы. Успех в этом деле обеспечивается функционирование структуры, а также жизненные потребности его сотрудников.

Первый и второй аспекты деятельности руководителя физкультурно-спортивной организации тесно связаны между собой, поэтому противопоставлять их или отдавать предпочтение одному из них не имеет смысла. Это связано с целями стратегического управления, потому что спортивный менеджер должен принимать правильные материально-логические решения, с одной стороны, направлять и стимулировать деятельность своих сотрудников на выполнение целей и задач организации – с другой. Т.е. руководство физкультурно-спортивной организацией означает также и руководство (управление) людьми в смысле воздействия на отношения сотрудников в направлении выполнения ими поставленных целей.

Переход к рыночным отношениям, приоритетность вопросов качества физкультурно-спортивных услуг и обеспечение ее конкурентоспособности изменили требования к административно-управленческим работникам, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это привело к существенным изменениям в принципах, методах и социально-психологических вопросах управления персоналом, повысило их роль в организации физкультурно-спортивной направленности [1, 2, 3 и др.].

Ведущие зарубежные и отечественные специалисты в области спортивного менеджмента отмечают, что без высококвалифицированных, культурных, знающих свое дело управленческих кадров немислимы глубокие качественные изменения в области спортивного менеджмента. Это связано с тем, что из чистого администратора слепо выполнявшего команды «сверху», менеджер превращает в творческую личность, деятельность которой направлена на реализацию политики мотивации, приобретающей в переходный к рыночным отношениям период решающее значение.

В.И. Жолдак, С.Г. Сейранов (2003), В.В. Кузин (2006), Ф.И. Хмель (2005) определяют, что политика мотивации в условиях развития коллективной организации труда и привлечения всех сотрудников к управлению нацелена на развитие сотрудничества персонала с администрацией для достижения общих целей. То побуждает управленческих работников искать новые формы управления, развивать потенциальные способности, эффективно трудиться, творчески относиться к учебно-тренировочному процессу.

Требования творческого отношения спортивного менеджера к предоставлению услуг и управлению обусловили повышение их самостоятельности и ответственности за выполняемую работу; активное участие в принятии управленческих решений; непосредственную заинтересованность в результатах коллективного труда [3, 4].

Управление человеческими ресурсами является одним из важнейших направлений в деятельности физкультурно-спортивной организации и считается основным критерием ее экономического успеха. И если раньше главное внимание уделялось развитию и совершенствованию технического прогресса, внедрению прогрессивных технологий, модификации организационных структур, то в настоящее время сделан крен в сторону человеческого фактора, иными словами, сущность и эффект бизнеса определяют люди.

Таким образом, реализация современного курса на проведение радикальной реформы, активной социальной политики и ключевой составляющей бизнеса в спортивной индустрии предъявляет качественно новые требования к разработке нового научно-методического подхода в управлении кадрами, относительно содержания социально-педагогических аспектов технологий управления персоналом.

Работа выполнена по плану НИР Национального университета физического воспитания и спорта Украины.

Цель, задачи работы, материал и методы.

Цель работы: выявить и описать социально-педагогические аспекты управления персоналом физкультурно-спортивных организаций с учетом новых социально-экономических условий развития физкультурного движения.

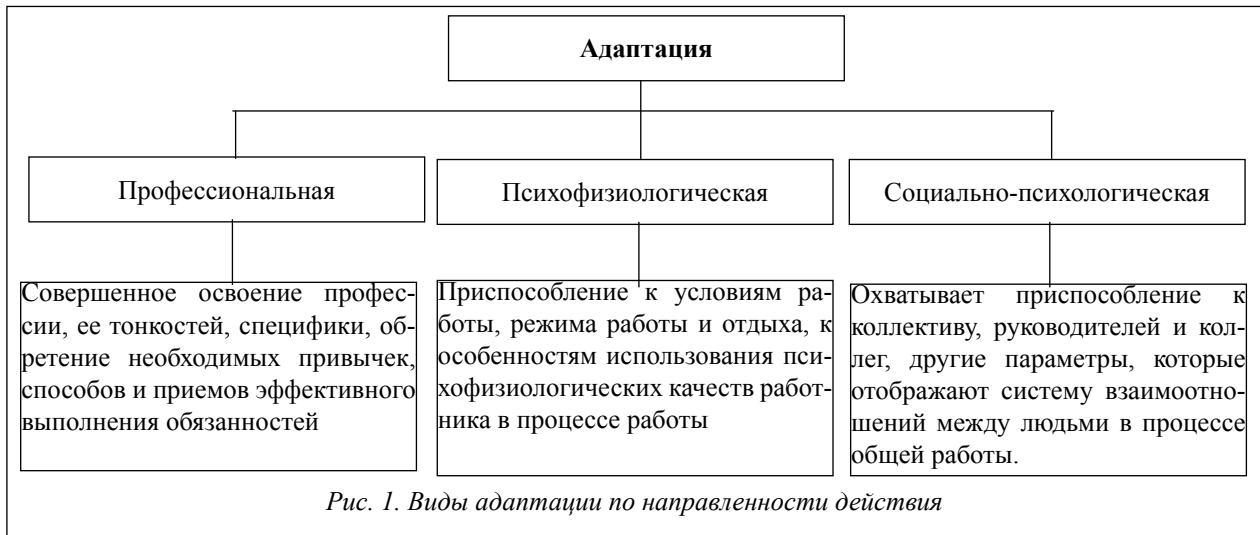
Для достижения поставленной цели исследования нами использовались следующие *методы исследования:*

1. Анализ и изучение документов и источников специальной литературы (в том числе контент-анализ периодической печати);
2. Социально-педагогическое наблюдение;
3. Системный подход в изучении проблемы исследований;
4. Социологический опрос (анкетирование, беседы);
5. Статические методы обработки данных.

Результаты исследования.

Анализ результатов исследования по теме магистерской работы позволил установить, что наиболее распространенным определением управления персоналом является следующее – *это совокупность принципов, методов, средств и форм целенаправленного воздействия на человеческую составляющую организации (интересы, поведение и деятельность работников) для приведения в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации*

При управлении персоналом организации, по мнению Л.Я. Чеховской (2001), В.Г. Щекина



(2003), Ф.И. Хмеля (2005), важно учитывать, что процесс профориентацией, адаптацией работника к социальной и производственно-технологической среде организации, вхождением его в ту или иную социальную группу, ролевую структуру коллектива организации.

Установлено, что профессиональная ориентация заключается в эффективном применении квалификации, опыта и взглядов работника. Учитывая масштаб информации, которые предоставляют специалисту по физическому воспитанию и спорту, профессиональную ориентацию разделяют на общую и специальную.

Общая профессиональная ориентация заключается в ознакомлении новичка с организацией вообще: видами деятельности, организационным построением, ассортиментом услуг, потребителями, перспективами развития, традициями, приоритетами, нормами взаимоотношений, оплатой труда, режимом работы и отдыха, требованиям относительно охраны работы и техники безопасности, решением бытовых вопросов и др.

Специальная ориентация касается подразделения, в котором будет задействован новый работник. С этой целью ему предоставляют такую информацию: цели, технология и особенности деятельности подразделения; связи подразделения с другими производственными и управленческими подразделениями; персональные обязанности работника; ответственность; условия работы и ее оплаты; перспективы служебного роста и т.п.

Адаптация персонала, как отмечают Н.И. Кабушкин (2004), И.И. Переверзин (2006), Г.В. Щекин (2002) - заключается во внимании к работнику сначала его работы в ФСО, предостережению от несвойственных культуре организации поступков.

По направленности различают профессиональную, психофизиологическую и социально-психологическую адаптацию (рис.1).

В ходе проведения собственных социологических исследований нами установлено на эффективность работы в условиях ФСО влияет профессиональная адаптация (установили 53% опрошенных).

Менее значима социально-психологическая (33%) и психофизиологическая адаптация (13%). Полученные результаты свидетельствуют о том, что для полной адаптации к условиям профессиональной деятельности современных специалистов физического воспитания и спорта необходимо от 2-3 недель до 2-3 месяцев. Сроки и эффективность адаптации условиях работы, прежде всего, зависят от следующих факторов:

уровня организации и условия труда (отметило 47% респондентов);

нормы взаимоотношения в коллективе (26%);

размера заработной платы (13%).

Работа специалистов по физической культуре и спорту по своему смыслу является одним из видов педагогической работы, требует для своего качественного выполнения, высокого уровня профессиональной квалификации и постоянного его повышение, восстановление профессиональных знаний.

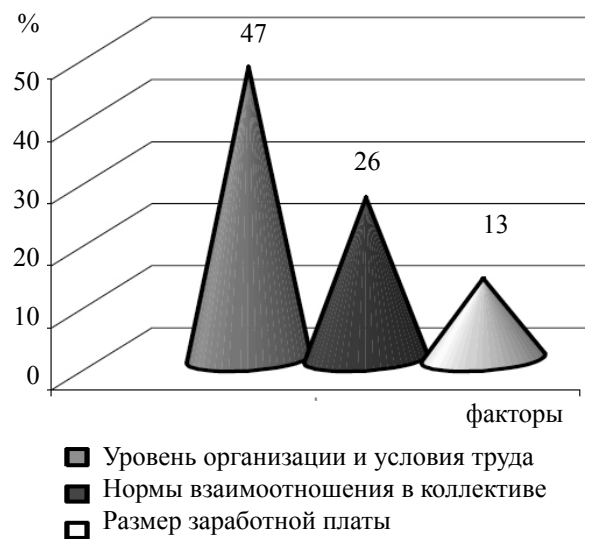


Рис. 2 Факторы, оказывающие влияние на сроки и эффективность адаптации к условиям работы в физкультурно-спортивной организации

Поэтому для подготовки кадров сформированная многоуровневая система профессионального физкультурного образования, которое реализует следующие образовательные программы: среднего профессионального образования; высшего профессионального образования; последипломного образования.

Исследователи отмечают, что в последнее время существенно возросло значение последипломного образования физкультурных кадров. Это подтверждается, и данными собственного социологического исследования.

Так, 60% руководителей ФСО считают последипломное образование стратегически значимым направлением в управлении персоналом. Специалисты по физическому воспитанию и спорту считают, что одним из приемлемых видов обучения для них является стажировка (отметило 33% респондентов) и профессиональная подготовка на образовательном уровне «магистр» (20%).

Установлено, что критериями выбора вида обучения является: с одной стороны, доходы (повышение квалификации приводит к росту экономических результатов работы), а с другой стороны - значительные затраты.

Обобщение практического опыта работы ФСО позволили выделить *три основные проблемы* в формировании системы управления персоналом, которые совпадают с приоритетными процедурами ее осуществления.

Первая проблема, связана с процедурами подбора и отбора, а также регламентации их функциональных обязанностей (отметило 74% респондентов).

Вторая, состоит в мотивации персонала к эффективной профессиональной деятельности (33%).

Третья проблема, это деятельность по планированию кадрового состава (13%).

Нами установлено, что подбор и отбор кадров 17% руководителей осуществляют по устным рекомендациям сотрудников; 80% - придерживаются личного мнения; 3% - действуют по рекомендациям высших органов руководства.

В результате социологического опроса руководителей и специалистов физкультурно-спортивных организаций различных форм собственности нами были выявлены и классифицированы факторы, влияющие на эффективность системы управления персоналом. Классификация этих факторов предусматривает разделение их на две группы: факторы внутренней среды и внешней среды организации. К факторам внутренней среды относятся: профессионально-личностная характеристика руководителя (47%), наличие организационной культуры и использование финансово-экономических методов управления (27%), а также адекватная организационная структура управления (13%). К факторам внешней среды можно отнести: создание комплексных систем управления качеством работы (47%), ориентация системы стиму-

лирования на предпринимательство, новаторство, участие в управленческих решениях (26%); усиление взаимодействия кадровых служб с государственными органами руководства (13%).

Для создания эффективной системы управления персоналом в ФСО, как показывают результаты исследования, необходимо широкое использование финансово-экономических стимулов (74%), внедрение новых технологий кадрового менеджмента (40%), разработку четких функциональных обязанностей и регламента работы сотрудников (20%).

Выводы.

Персонал является ключевым фактором любой физкультурно-спортивной организации, а управление им представляет стратегическую функцию спортивного менеджмента. Обобщение теоретического опыта разрешило нам установить, что при всем разнообразии научных работ имеет место противоречия между высокой степенью разработанности теории менеджмента организации, пропаганды ценностей физической культуры и недостаточной разработанностью социально-педагогических аспектов управления деятельностью физкультурно-спортивных организаций. До сих пор остаются открытыми вопросы: определение социально-педагогических критериев эффективности спортивного менеджмента.

Ведущие специалисты в области управления персоналом отмечают, что профессиональная ориентация, адаптация и последипломное образование выступают важным элементом кадровой работы и является регулятором связи между системой образования и предоставлением физкультурно-спортивных услуг.

Работа специалистов по физической культуре и спорту по своему смыслу есть одним из видов педагогической работы, и требует для своего качественного выполнения, высокого уровня профессиональной квалификации и постоянного его повышение, восстановление профессиональных знаний.

Поэтому для подготовки кадров сформированная многоуровневая система профессионального физкультурного образования, которое реализует следующие образовательные программы: среднего профессионального образования; высшего профессионального образования; последипломного образования.

Обучение может осуществляться на рабочем месте и вне рабочего места.

Критериями выбора вида обучения есть: с одной стороны, доходы (повышение квалификации приводит к росту экономических результатов работы), а с другой стороны - значительные затраты.

Методы обучения персоналу физкультурно-спортивной организации (как технологии) в учебно-воспитательном процессе исключительно разнообразные и динамические, а их выбор есть одной из важнейших творческих задач руководства. Специалисты при выборе конкретного метода обучения предлагают учитывать следующие факторы: многообразие целей обучения; характер

и содержание учебно-познавательной задачи; ограниченные сроки обучения; необходимость активизации познавательной деятельности; утраченные в процессе практической деятельности привычки учебной работы; связь интересов слушателей с их профессиональной деятельностью; познавательные возможности соответствующей вековой категории специалистов; необходимость оперативного применения полученных знаний слушателями в их практической работе; уровень андрагогического мастерства преподавателя.

Проведение дальнейших исследований по данной проблеме будут способствовать реализации современного курса на проведение радикальной реформы, активной социальной политики и ключевой составляющей бизнеса в спортивной индустрии с учетом нового научно-методического подхода к управлению физкультурными кадрами.

Литература.

1. Переверзин И.И. Менеджмент спортивной организации: Учебное пособие. – 3-е изд. пераб. и доп. – М.: «ФиС», 2006. – 464с.
2. Управление персоналом организации. / Под ред. Кибанова А.Я. - 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2005. – с.562
3. Чеховская Л.Я. Методичні матеріали з питань управління персоналом організації. // Львівський ДІФК. – Львів 2001. с.26-29.;
4. Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод. пособ./ Авт.-сост.; 2-е изд., - К.: МАУП, 2003. – 280с.
5. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. – К.: Академвидав, 2005. – 608с.

Поступила в редакцию 13.04.2009г.
myfiz@yandex.ru