

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ АССОЦИАЦИИ СПОРТИВНОГО ТАНЦА УКРАИНЫ

К.О. Орлова, С.В. Свистунов

Национальный университет физического воспитания и спорта, Украина

Введение. Цель исследования – выявить характерные особенности, определяющие современный уровень развития кадровой политики в сфере функционального управления ассоциации спортивного танца Украины (АСТУ). Обобщение теоретического опыта по проблеме исследования показывает, что кадровая политика должна обеспечивать оптимальный баланс процессов обновления и сохранности количественного и качественного состава кадров в его развитии и в соответствии с потребностями самой организации. В современных условиях важное значение имеет рациональное использование человеческих ресурсов в организациях всех форм собственности. Это касается также и сферы физической культуры и спорта, а в нашем случае АСТУ [1, 2].

Методы исследования. Для проведения исследования были использованы такие методы как анализ специальных литературных источников, социологический опрос (анкетирование) и математическая обработка полученных данных.

Обсуждение. Результаты социологического исследования показали, что 34% респондентов уверены в отсутствии высоко-квалифицированных кадров в отрасли спортивного танца, но это постепенно искореняется за счет привлечения молодых и талантливых специалистов.

Основными формами переподготовки и повышения квалификации кадров отрасли спортивного танца является высшее образование, практические семинары, курсы лекций и Конвенции по профилю спортивных танцев.

Главным стимулом деятельности для членов и персонала АСТУ является карьерный рост, а после него материальное поощрение. Но по мнению большинства стимулирование деятельности недостаточное, лишь 9% считают, что оно имеет свой эффект и влияет на результаты деятельности.

Результаты. Кадры АСТУ достаточно отличаются по возрасту, уровню достижений, квалификацией, опытом, родом занятий, а потому нет единого мнения о том, как должна осуществляться кадровая политика, каким должно быть управление персоналом. Так, если скрутинеры, судьи и тренеры в большинстве считают, что назначение на должности осуществляется за такими критериями отбора как высокий уровень квалификации, титулованность, высокие организационные качества, предприимчивость, то танцоры эти критерии отбора ставят на последние места, а основными факторами кадрового обеспечения считают педантизм, скрупулезность, высокую культуру и скорость реакции на смены рыночной конъюнктуры.

Выводы. Таким образом, основными путями совершенствования кадровой политики должны стать обоснование и утверждение нормативов кадрового обеспечения отрасли спортивного танца. Усиление системности в подборе кадров и охватывания этой работой всего спектра: от найма к освобождению сотрудника даст возможность улучшить кадровую политику, своевременно выявлять ее проблемы. Стабильная работа АСТУ возможна лишь при условии долгосрочного стратегического планирования кадровой политики, ее мероприятий, принципов и тому подобное [1].

Литература:

1. Виноградський, М. Д., Беляєва, С. В., Виноградська, А. М., Шкапова, О. М. Управління персоналом : Навч. посібник. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
2. Лук'янихін, В. О. Менеджмент персоналу : Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – Суми : Університетська книга, 2004. – 590 с.