

Технологія управління фізкультурними кадрами в організаціях фітнес-спрямованості

Національний університет Державної податкової служби України (м. Ірпінь)

Постановка наукової проблеми та її значення. Аналіз останніх досліджень. На сьогодні розв'язання проблеми ефективної організації управління кадрами у фізкультурних організаціях є напроцуд актуальним. Дослідженню технології управління фізкультурними кадрами в організаціях фітнес-спрямованості присвячено чимало робіт, але більшість видань, які стосуються цієї проблеми, за своїм змістом здебільшого відображають специфіку старої системи й не враховують ті серйозні корективи, які вносять у практику управління ситуація сьогодення. Істотно ускладнює ситуацію, на думку Ю. П. Мічуди (2007), й те, що суб'єкти управлінської діяльності фізичної культури та спорту за відсутності досвіду роботи в ринкових умовах і необхідних рекомендацій із боку науковців часто не в змозі приймати рішення, що відповідали б потребам поступального розвитку галузі [4].

Отже, проблема ефективної організації управління фізкультурними кадрами в організаціях фітнес-спрямованості є досить актуальною на сьогодні й потребує більш глибокого дослідження.

Завдання дослідження – розкрити технологію управління фізкультурними кадрами у фітнес-організаціях у галузі фізичної культури та спорту в умовах затвердження ринкових відносин розвитку українського суспільства.

Для досягнення поставленої мети використано такі **методи досліджень**: вивчення й аналіз спеціальних літературних джерел); методи соціологічного опитування (анкетування, бесіда); соціально-педагогічний моніторинг; методи математичної статистики.

Дослідженням охоплено такі категорії фахівців: вісім осіб – менеджери організацій фітнес-спрямованості; п'ять чол. – адміністратори; сім осіб – фітнес-директори. Рівень освіти керівних працівників такий: вища фізкультурна – 50 %, вища гуманітарна – 20 %, вища технічна – 10 %. Стаж роботи опитаних керівників фітнес-організацій варіював від одного до п'яти років роботи на постійному місці роботи.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Теоретичний аналіз особливостей технології управління кадрами у сфері фізичної культури й спорту показав, що проблема вдосконалення управління трудовим колективом розглядалася в друкованих працях вітчизняних і зарубіжних фахівців, але сучасні фітнес-організації, які функціонують у складних соціально-економічних умовах, вимагають розробки нового підходу щодо змісту складників кожного з аспектів технології управління кадрами [8; 9].

Така технологія повинна включати сучасний зміст усіх необхідних складників і їх застосування у правильній послідовності.

У процесі управління персоналом менеджер фізкультурно-спортивної організації повинен використовувати низку взаємозв'язаних ключових елементів її технології, сукупність яких І. І. Переверзін розглядає як цикл менеджменту людських ресурсів, у якому постійно повинен підтримуватися стан, що сприяє ефективному функціонуванню фізкультурно-спортивної організації.

Основними елементами циклу менеджменту людських ресурсів є планування, підбір; оцінка професійної діяльності; винагорода; навчання й підвищення кваліфікації [6].

Проведений аналіз технології управління кадрами в практиці роботи організацій фітнес-спрямованості за допомогою соціологічного опитування показав, що найголовнішою з функцій процесу управління є мотивація кадрів ($M_x = 2,25$), друге місце – контроль та оцінка їхньої діяльності ($M_x 2,85$), третє – навчання та підвищення кваліфікації ($M_x 2,9$), на четверте, п'яте місця респонденти поставили планування й підбір кадрів ($M_x 3,35$).

На думку більшості респондентів, найважливішим критерієм відбору кадрів є професійний рівень, 2-ге та 3-ге місця зайняли ініціативність і ставлення до роботи (по 20 %). Найменше голосів отримали індивідуальні якості й освіта (по 15 %).

Під час підбору кадрів у фітнес-організаціях, насамперед, як зазначили опитувані, ураховуються вивчення анкетних даних та співбесіди – 35 %, результати випробувального терміну – 30 %, по 20 % – результати конкурсу й рейтинг успішності навчання у вищому навчальному закладі та лише 10 % респондентів зазначили, що враховуються зовнішні дані.

В умовах динамічного розвитку фізкультурного руху фахівці прийшли до висновку, що одним із вагомих компонентів ефективної роботи фізкультурно-спортивних структур є підвищена увага до принципів управління фізкультурними кадрами. Установлено, що існує дві категорії принципів управління кадрами. До першої відносять принципи, що характеризують вимоги до формування системи управління кадрами. Другу категорію утворюють принципи, які визначають розвиток системи управління кадрами [1; 2].

Аналіз спеціальних літературних джерел доводить, що для кожної конкретної фітнес організації механізм управління формується з таких елементів: цілі управління; критерії управління; фактори управління; методи впливу на ці фактори управління; ресурси управління. Особливість механізму управління кадрами полягає в тому, що він характеризує засоби дії, які не є застиглими раз і назавжди, а змінюються в процесі управління за структурою, співвідношенням, важливістю тощо (рис. 1).

55 % опитуваних керівників організацій фітнес-спрямованості вважають, що найбільш дієвими в сучасних умовах є фінансово-економічні методи управління, які реалізують матеріальні інтереси участі людини в структурних процесах через використання товарно-грошових відносин. 30 % респондентів вважають, що дієвішими є організаційно-адміністративні методи, 15 % – соціально-психологічні методи. Аналіз літературних джерел доводить, що професійно вміле застосування фінансово-економічних, соціально-психологічних та організаційно-адміністративних методів управління здебільшого забезпечує достатньо ефективне управління, а не використання якогось одного методу. На це потрібно звернути увагу керівників організацій фітнес-спрямованості [3; 7].

На думку 45 % опитуваних, на ефективність управління кадрами в сучасній фітнес-організації впливає використання фінансово-економічних методів мотивації; 20 % – адекватна організаційна структура управління, 15 % – професійно-особистісна характеристика керівника, по 10 % – наявність організаційної структури та створення системи післядипломної освіти.

Обробка й аналіз результатів анкетування показав, що на практиці використовується саме «європейська» модель управління (55 %), що цілком підтверджує зміст друкованих праць фахівців із кадрового менеджменту та доводить доцільність саме цієї моделі, адже в ній ураховуються позитивні та ліквідовуються негативні сторони «американської» і «японської» моделей.

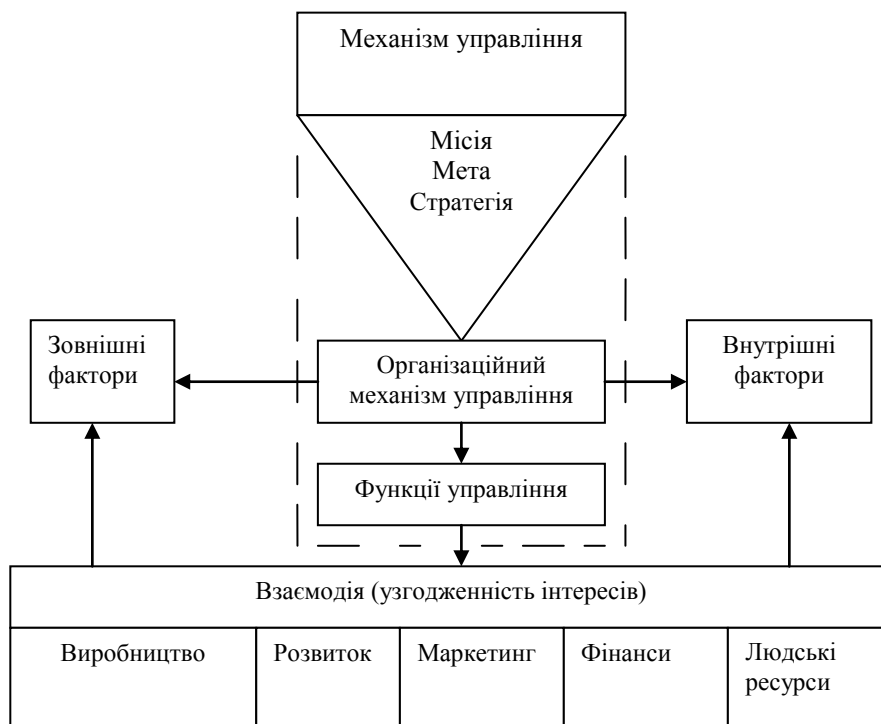


Рис. 1. Основні елементи механізму управління кадрами

Проведене соціологічне дослідження дало змогу встановити сучасні проблеми в роботі з кадрами в організаціях фітнес-спрямованості. Перше місце в цьому займає проблема регламентації функціональних обов'язків (це відзначають 35 % опитаних керівників організацій фітнес-спрямованості й фахівців із питань управління кадрами). Це призводить до відсутності чітких довгострокових цілей розвитку організації та, як наслідок, – до відсутності продуманої стратегії їх досягнення. Однією з актуальних проблем управління кадрами фітнес-структур була й залишається проблема розробки та впровадження механізмів мотивації співробітників (35 % опитаних).

За допомогою власного соціологічного опитування ми визначили, що не менш актуальною на сьогодні є проблема чисельності кадрів – 15 %, 10 % стверджує, що актуальною є проблема планування кількості складу, й лише 5 % називають проблему якісної характеристики кадрів.

Серед радикальних заходів, які потрібно вжити, щоб покращити систему управління кадрами в організації фітнес-спрямованості, на погляд 35 % респондентів, слід розробити чіткі функціональні обов'язки співробітників і регламент роботи. 30 % зазначили, що варто використовувати фінансово-економічні стимули для ефективної роботи; 15 % – створити позитивний соціально-психологічний клімат, 10 % – підтримувати трудову дисципліну та впровадити передові технології кадрового менеджменту.

Аналіз спеціальних літературних джерел доводить, що використання фінансово-економічних стимулів для ефективної роботи кадрів, розробка чітких функціональних обов'язків співробітників і регламент роботи не є єдиними й універсальними заходами покращення системи управління кадрами в організації фітнес-спрямованості, а також важливе створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі [5; 10].

Висновки й перспективи подальших досліджень. Отже, управління кадрами – багатогранний і виключно складний процес, що має специфічні особливості й закономірності. Знання їх у край потрібне керівникам і фахівцям сучасних організацій фітнес-спрямованості для постійного забезпечення підвищення ефективності, якості роботи та продуктивності праці.

На сьогодні розв'язання проблеми ефективного управління фізкультурними кадрами в організаціях фітнес-спрямованості є досить актуальним, а саме потрібний перегляд ставлення сучасних керівників до проблем управління людськими ресурсами, адже західні та вітчизняні спеціалісти з кадрового менеджменту відзначають, що нині провідну роль відіграють кадри.

Аналіз спеціальної літератури з проблеми дослідження доводить, що система управління фізкультурними кадрами в організаціях фітнес-спрямованості повинна забезпечувати оптимальний баланс кадрів із необхідним рівнем кваліфікації, професійних та особистісних якостей, яких достатньо для розв'язання поставлених перед організацією завдань.

Аналіз технології використання кадрового менеджменту в практиці роботи організацій фітнес-спрямованості засвідчив, що найголовнішою з функцій процесу управління є мотивація кадрів, що, на думку зарубіжних дослідників, неприпустимо.

Результати соціологічного дослідження свідчать, що ефективно управління кадрами фітнес-організацій має відповідати чіткій регламентації функціональних обов'язків кадрів, «європейській» моделі управління, фінансово-економічним методам управління та найважливішому критерію відбору – професійному рівню. Одними з важливих функцій процесу управління фізкультурними кадрами у вітчизняних організаціях фітнес-спрямованості є мотивація кадрів.

Список використаної літератури

1. Друкер Г. П. Задачи менеджмента в XXI веке : пер. с англ. : учеб. пособие / Г. П. Друкер. – М. : Изд. дом «Вильямс», 2000. – 465 с.
2. Жолдак В. И. Основы менеджмента в спорте и туризме : учебник. Т.3. Технология и техника управления / В. И. Жолдак. – М. : Сов. спорт, 2003. – 240 с.
3. Корниенко И. Проблемы развития современных спортивных клубов / И. Корниенко // Студент, наука и спорт в третьем тысячелетии : сб. материалов IV Міжнар. наук. конф. студ. / И. Корниенко. – Киев, 2005. – С. 225–226.
4. Мічуда Ю. П. Сфера фізичної культури і спорту в умовах ринку. Закономірності функціонування та розвитку / Ю. П. Мічуда. – К. : Олімп. л-ра, 2007. – 216 с.
5. Новожилова Н. Н. Структура деятельности фитнес-клуба / Н. Н. Новожилова // Научное обоснование ФВ, спорт. Тренировки и подготовки кадров по ФК и С. – Минск : [б. и.], 2004. – С. 285–286.
6. Переверзин И. И. Менеджмент спортивной организации : учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. / И. И. Переверзин. – М. : «Физкультура и спорт», 2006. – 464 с.
7. Туленков Н. В. Спортивный менеджмент: пути становления и развития (концепция программы научного исследования) / Н. В. Туленков. – Киев : [б. и.], 1993. – 18 с.

8. Управление и организация в сфере услуг / [К. Хаксевич, Б. Рендер, Р. Рассеа, Р. Медрик]. – СПб. : Питер, 2002. – 452 с.
9. Чеховська Л. Я. Методичні матеріали з питань управління персоналом для доповнення лекційного курсу «Управління діяльністю спортивних організацій» / Л. Я. Чеховська ; Львівський ДІФК. – Львів : [б. в.], 2001. – 26 с.
10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.info@fitnessclub.kiev.ua

Анотація

У цій роботі розглянуто аспекти технології управління фізкультурними кадрами в організаціях фітнес-спрямованості, які впливають на ефективність управління. Результати соціологічного дослідження свідчать, що ефективне управління кадрами фітнес-організації повинно відповідати чіткій регламентації функціональних обов'язків кадрів, «європейській» моделі управління, фінансово-економічним методам управління, найважливішому критерію відбору – професійному рівню та мотивації кадрів як найголовнішій із функцій процесу управління. Виявлено сучасні проблеми в роботі з кадрами та заходи, які варто вжити задля їх усунення.

Ключові слова: управління кадрами, технологія управління, модель управління персоналом, методи управління.

Светлана Демеха, Вадим Гаевой. Технология управления физкультурными кадрами в организациях фитнес-направленности. В данной работе рассмотрены аспекты технологии управления физкультурными кадрами в организациях фитнес-направленности, влияющие на эффективность управления. Результаты социологического исследования свидетельствуют, что эффективное управление кадрами фитнес-организаций должно соответствовать четкой регламентации функциональных обязанностей кадров, «европейской» модели управления, финансово-экономическим методам управления, важнейшему критерию отбора – профессиональному уровню и мотивации кадров как главной из функций процесса управления. Определены современные проблемы в работе с кадрами и меры, которые необходимо принять для их устранения.

Ключевые слова: управление кадрами, технология управления, модель управления персоналом, методы управления.

Svetlana Demekha, Vadim Gayevoy. Technology of Management of Physical Culture Personnel in Organizations of Fitness Orientation. Aspects of management technologies of physical culture personnel in organizations of fitness orientation that influence on management effectiveness are studied in this article. The results of the conducted sociological research show us that an effective personnel management of fitness organizations must correspond with strict regulation of personnel functional duties, “European” model of management, financial-economical methods of management, and the most important criteria of selection – professional level and staff motivation as one of the main functions of management process. Modern problems in work with personnel and measures that must be taken for their elimination were brought out in this work.

Key words: personnel management, management technology, personnel management model, management methods.