

Аналіз сучасного стану реалізації кадрової політики фітнес-клубів

Олександр Ажиппо
Галина Путятіна

Харківська державна академія фізичної культури,
Харків, Україна

У статті здійснено аналіз сучасного стану реалізації кадрової політики фітнес-клубів м. Харкова. Запропоновано на-прями реформування системи оздоровчо-рекреаційної рухової активності.

Мета: розкрити основні положення механізму реалізації кадрової політики у системі оздоровчо-рекреаційної рухової активності (на прикладі фітнес-клубів).

Матеріал і методи: метод аналізу наукової літератури та документальних джерел, аналіз передового вітчизняного досвіду, метод системного аналізу, метод соціологічного опитування, методи математичної статистики. Анкетування проводилось з метою аналізу стану та перспектив розвитку системи оздоровчо-рекреаційної рухової активності на-селення на регіональному рівні (зокрема, аспектів реалізації кадрової політики фітнес-клубами). В анкетуванні при-йняли участь 53 респонденти, серед них 10 – представники органів управління ФКС та системи "Спорт для всіх", 12 – науково-педагогічні працівники, 31 – представники фітнес-клубів м. Харкова.

Результати: розкрито механізм реалізації кадрової політики фітнес-клубами, проаналізовано стан та перспективи цього напрямку роботи в галузі фітнесу.

Висновки: у результаті проведеного дослідження узагальнено функції, які виконує компетентний фахівець фітнес-клубу. Сформовано механізм реалізації кадрової політики суб'єктами галузі фітнесу та обґрунтовано принципи його реалізації. Встановлено першочергові заходи реформування галузі фітнесу в контексті реалізації кадрової політики.

Ключові слова: кадрова політика, фітнес-клуб, суб'єкти системи оздоровчо-рекреаційної рухової активності, оптимізація.

Вступ

У сучасних умовах актуалізується питання створення необхідних умов для залучення людей до повсякденної та спеціально організованої рухової активності належної тривалості, інтенсивності та регулярності. В Україні через ряд об'єктивних та суб'єктивних причин нереалізованими ще залишаються значні резерви для підвищення мотивації населення до рухової активності, формування відповідних інтересів, використання організаційно-управлінських можливостей різних суб'єктів системи оздоровчо-рекреаційної рухової активності, визначення стратегічних напрямів та обґрунтування інноваційних технологій для створення середовища, яке спонукатиме до використання оздоровчо-рекреаційної рухової активності [1; 7; 9].

Істотний внесок у зміцнення здоров'я громадян і в утвердження здорового способу життя в країні здатні внести організації фітнес-індустрії, а саме фітнес-клуби, і їх головний активний ресурс – кадри [3; 5; 6].

Орієнтація ефективного менеджменту в галузі фітнесу має приймати вектор оптимальної кадрової політики в усіх суб'єктах. Тим часом факторами, що стримують у нашій країні розвиток галузі фітнесу, виявилися нестача кадрів і низький рівень професійної підготовки працюючих у цій сфері фахівців [2; 4; 8]. Це дає підставу розглядати питання кадрової політики суб'єктів системи оздоровчо-рекреаційної рухової активності населення (зокрема, фітнес-клубів) у якості самостійного предмета дослідження.

Мета дослідження: розкрити основні положення механізму реалізації кадрової політики в системі оздоровчо-рекреаційної рухової активності (на прикладі фітнес-клубів).

Матеріал і методи дослідження

З метою аналізу стану та перспектив розвитку системи оздоровчо-рекреаційної рухової активності населення на регіональному рівні (зокрема, аспектів реалізації кадрової політики фітнес-клубами) проводилось анкетування. В анкетуванні прийняли участь 53 респонденти, серед них 10 представників органів управління ФКС та системи "Спорт для всіх", 12 науково-педагогічних працівників, 31 – представники фітнес-клубів м. Харкова.

Методи дослідження: аналіз спеціальної наукової літератури та документів, аналіз передового вітчизняного досвіду, метод системного аналізу, організаційний аналіз, метод соціологічного опитування, методи математичної статистики.

Результати дослідження

Кадрова політика є стратегічною діяльністю із цілевизначення, ідеологічного та програмного забезпечення формування розвитку та використання людських, трудових, кадрових ресурсів як головної передумови побудови будь-якої економічної одиниці. Зазначена діяльність має системний та динамічний характер і реалізується органами державної влади і місцевого самоврядування, безпосередньо суб'єктами економічної діяльності та іншими стейкхолдерами. Кадрова політика здійснюється шляхом цілеспрямованих спільних дій усіх зацікавлених суб'єктів у форматі соціального діалогу.

У широкому сенсі під поняттям "державна кадрова політика у галузі фітнесу" слід розуміти системну діяльність державних органів влади, яка спрямована на формування, удосконалення, впровадження комплексу стандартів, професійних вимог до службовців, педагогічних та інших

працівників галузі, критеріїв їх підбору, підготовки та перепідготовки, підвищення рівня кваліфікації, раціонального використання кадрового потенціалу та його збереження на основні кількісно-якісних прогнозів і перспектив розвитку галузі фітнесу.

Як доводять результати організаційного аналізу діяльності фітнес-клубів, кадрова політика тісно пов'язана з усіма галузями їх господарської політики. Узагальнення передового вітчизняного досвіду формування та реалізації кадрової політики в галузі фітнесу показало, що на практиці уже реалізується механізм в основі якого фітнес-клуби, орієнтуючись на організаційні цілі, аналізуючи вплив внутрішніх та зовнішніх чинників, застосовують певні принципи, що визначають кадрову політику окремого суб'єкта (рис. 1).

Кадрова політика передбачає розробку конкретних дій з управління штатом співробітників, спрямованих на вирішення цільових завдань фітнес-клубу. Компетентно розроблена кадрова політика дозволяє структурувати всю діяльність з персоналом в цілісну систему, яка в подальшому буде спрямована на збільшення продуктивності праці персоналу і результативність діяльності клубу. Як відомо, персонал фітнес-клубу складається з:

- обслуговуючого персоналу;
- тренерського складу;
- фахівців додаткових послуг;
- керівництва.

У сфері роботи та навчання персоналу адміністративний менеджмент має вирішувати певні завдання, а саме:

- набір працівників, що будуть здійснювати діяльність в рамках фітнес-проекту (відповідно до посадових обов'язків), враховуючи стабільно зростаючий попит на фахівців галузі фітнесу;
- проведення навчальної роботи серед персоналу щодо розвитку комунікативних навичок (можливість роботи фітнес-тренера у клубах різних форматів та запитів

клієнтів);

- надання можливості для продуктивної діяльності та водночас зменшення рівня показника плинності кадрів (створення командного духу), враховуючи необхідність оновлення та диверсифікації послуг.

Аналіз цієї роботи 15 фітнес-клубів м. Харкова дозволив встановити наступні шляхи пошуку персоналу:

- розміщення оголошення про пошук інструктора групових програм на тематичних платформах у мережі Інтернет та міських дошках з подальшим проведенням співбесіди;
- самостійне навчання майбутніх інструкторів профільним фахівцем з оздоровчого фітнесу.

При чому всі клуби використовують обидва ці шляхи, оскільки:

- фітнес-клуб навчає майбутніх фахівців саме тим аспектам роботи, які задовольняють запитам відвідувачів конкретного фітнес-клубу;
- є можливість краще пізнати потенційного фітнес-тренера до фактичного прийому на роботу (проведення пробних тренувань, індивідуальні іспити, оцінка психологічного фактору);
- підвищується рівень лояльності та причетності до діяльності клубу;
- оплата за навчання дає змогу підвищити доходи клубу.

Поряд з цим, недолік полягає в тому, що дані інструктори не є досвідченими, відповідно необхідно проводити пильний контроль за якістю послуг, які надаються.

У результаті проведеного дослідження нами з'ясовано, що на думку респондентів компетентний фахівець фітнес-клубу виконує наступні функції:

- 1) рекреаційно-просвітницька;
- 2) ціннісно-оздоровча;
- 3) мотиваційна;
- 4) соціально-культурна;
- 5) освітньо-виховна.

(Ступінь узгодженості респондентів складає $W = 0,74$)

Також встановлено, що 77,3% респондентів вважають рівень забезпечення вітчизняних фітнес-клубів кваліфікованими фахівцями з менеджменту, маркетингу та адміністрування недостатньо високим. Значна кількість опитаних фахівців (66,9%) вважають рівень забезпечення вітчизняних фітнес-клубів кваліфікованими фітнес-тренерами недостатньо високим. Це, на наш погляд, пояснюється обраними шляхами реалізації кадрової політики адміністрації досліджуваних фітнес-центрів, які потребують оптимізації та узгодження з усіма суб'єктами системи оздоровчо-рекреаційної рухової активності населення.

Цей факт підтверджується ранжуванням респондентами означених критеріїв відбору персоналу в системі фітнес-клубів:

- 1) рівень та профіль освіти;
- 2) професійні навички;
- 3) характер мотивації до праці;
- 4) особисті навички;
- 5) рівень мотивації;
- 6) вік;
- 7) зовнішній вигляд;
- 8) стать.

(Ступінь узгодженості респондентів складає $W = 0,71$) (рис. 2).

Також встановлено, що 87% респондентів впевнені,

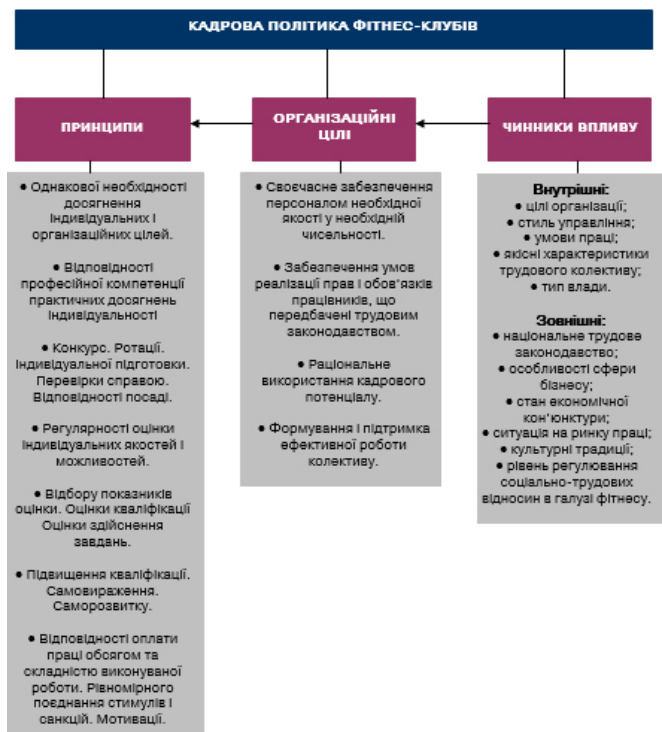


Рис. 1. Механізм реалізації кадрової політики суб'єктами галузі фітнесу

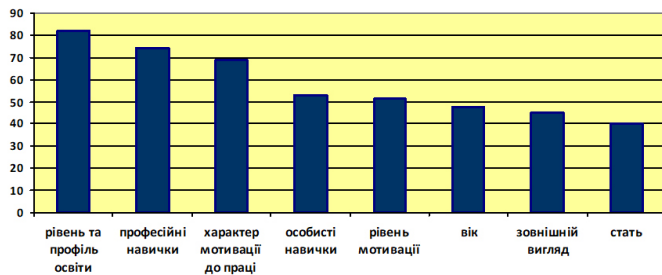


Рис. 2. Критерії відбору персоналу в фітнес-клубах

що наявність диплома про вищу освіту не може в повній мірі вважатися кінцевою точкою в освіті фахівця у сфері фітнесу. Фітнес – це не та сфера, в якій людина, колись отримавши сертифікат або диплом, може багато років працювати по одній і тій же схемі. Фітнес-тренер повинен постійно самовдосконалюватися, володіти певними особистісними якостями. Цей процес творчий і вимагає пошуку нових підходів.

Певне місце в реалізації оптимальної кадрової політики відводиться труднощам, які є у роботі фахівця з фітнесу (W – 0,81).

- 1) Набір і комплектування груп.
- 2) Велика завантаженість громадською роботою.
- 3) Недостатня кількість навчально-методичної літератури.
- 4) Недоліки в медичному забезпеченні тренувального процесу.
- 5) Труднощі, пов'язані з умовами життя і побуту.
- 6) Недостатній особистий досвід тренерської роботи.
- 7) Відсутність злагодженого дружнього колективу.
- 8) Недостатній розвиток деяких особистих якостей і особливостей характеру.
- 9) Відсутність умінь організувати свою працю раціонально.
- 10) Недоліки менеджменту та маркетингу фітнес-послуг.
- 11) Велика завантаженість господарськими питання-

ми.

12) Труднощі, пов'язані з недооцінкою оздоровчо-рекреаційної рухової активності у населення, зокрема, молоді.

Як доводять результати проведеного дослідження, кадрова політика тісно пов'язана з усіма галузями господарської політики організації. З головної мети кадрової політики можна вивести підцілі для управління персоналом, наприклад, надати трудові ресурси певної якості і кількості до встановленого терміну, на встановлений період, на певні робочі місця. На основі таких цільових установок можна визначити зміст кадрової політики в організації. Основний принцип кадрової політики полягає в тому, що однаково необхідно досягнення індивідуальних і організаційних цілей.

Висновки / Дискусія

Узагальнення передового вітчизняного досвіду формування та реалізації кадрової політики в галузі фітнесу показало, що на практиці уже реалізуються основні її положення відповідно до певних принципів, виходячи із цілей фітнес-клубів та аналізуючи вплив внутрішніх та зовнішніх чинників, що визначають кадрову політику суб'єкту. Аналіз актуальних аспектів проблеми реалізації кадрової політики в галузі фітнесу, виходячи з результатів проведеного дослідження, показав, що першочерговими заходами її реформування є: закріплення на законодавчому рівні питання щодо роботи у фітнес-клубах фахівців виключно з профільною фізкультурною освітою (81,7%); розширення мережі доступних фітнес-клубів (64%); розробка доступних інструментів для організації самостійної оздоровчо-рекреаційної рухової активності населення (58%). *Дискусійними* залишаються питання державного регулювання та контролю функціонування та розвитку галузі фітнесу, зокрема, реалізації кадрової політики фітнес-клубами, представниками приватного сектору.

Перспективи подальших досліджень полягають в розробці оптимальної моделі управління кадрами в галузі фітнесу.

Конфлікт інтересів. Автори заявляють, що немає конфлікту інтересів, який може сприйматись таким, що може завдати шкоди неупередженості статті.

Джерела фінансування. Ця стаття не отримала фінансової підтримки від державної, громадської або комерційної організації.

Список використаної літератури

1. Ажиппо, О., Путятіна, Г. (2017), "Діалектичний підхід до структурно-функціонального менеджменту в системі оздоровчо-рекреаційної рухової активності населення", *Слобожанський науково-спортивний вісник*, № 6(62), С. 7-10, doi:10.15391/sns.v.2017-6.001.
2. Андреева, О., Благій, О. (2015), "Система підготовки та підвищення кваліфікації фахівців із фізичної рекреації", *Physical Education, Sports and Health Culture in Modern Society*, № 3(31), С. 5-10, режим доступу: <http://sport.eenu.edu.ua/index.php/sport/article/view/116>
3. Вавілов, В. (2012), "Кадрова політика при створенні фітнес клубу", режим доступу: <http://vavilov.com.ua/index.php/stati/93-business/769> (дата звернення: 01.11.2018)
4. Дутчак, М.В., Василенко, М.М. (2013), "Теоретичне обґрунтування кваліфікаційної характеристики фітнес-тренера", *Педагогіка, психологія та мед.-біолог. проблеми фіз. вих. та спорту*, № 2, С. 17-21.
5. Гасюк, І.Л. (2010), "Соціальні аспекти кадрового забезпечення фізичної культури і спорту в Україні", *Державне управління: удосконалення та розвиток*, № 6, режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2010_6_6. (дата звернення: 10.10.2018).
6. Замлинская, О.В. (2016), "Инновационная составляющая и кадровое обеспечение реализации маркетинговой политики фитнес-клуба", *Научный вестник Мукачевського державного університету. Серія Економіка*, Випуск 1(5), С. 136-141.
7. Мічуда, Ю.П. (2013), "Фітнес-індустрія в Україні: проблеми та перспективи подальшого розвитку", *Научный часопис. Серія 15: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури*, Вип. 2 (28), С. 77-81.
8. Моисеева, С.А. (2012), "Проблеми державної політики України у сфері фізичної культури та спорту", *Державне управління та місцеве самоврядування*, Вип. 4(15), С. 243-251.
9. Чеховська, Л. (2017), "Фітнес-індустрія: стан і перспективи розвитку у різних країнах світу", *Слобожанський науково-спортивний*

Анотація. Александр Ажиппо, Галина Путятіна. Анализ современного состояния реализации кадровой политики фитнес-клубов. В статье проведен анализ современного состояния реализации кадровой политики фитнес-клубов г. Харьков. Предложены направления реформирования системы оздоровительно-рекреационной двигательной активности. **Цель:** раскрыть основные положения механизма реализации кадровой политики в системе оздоровительно-рекреационной двигательной активности (на примере фитнес-клубов). **Материал и методы:** метод анализа научной литературы и документальных источников, анализ передового отечественного опыта, метод системного анализа, метод социологического опроса, методы математической статистики. Анкетирование проводилось с целью анализа состояния и перспектив развития системы оздоровительно-рекреационной двигательной активности населения на региональном уровне (в частности, аспектов реализации кадровой политики фитнес-клубами). В анкетировании приняли участие 53 респондентов, среди них 10 – представители органов управления ФКС и системы "Спорт для всех", 12 – научно-педагогические работники, 31 – представители фитнес-клубов г. Харьков. **Результаты:** раскрыт механизм реализации кадровой политики фитнес-клубами, проанализировано состояние и перспективы этого направления работы в области фитнеса. **Выводы:** в результате проведенного исследования обобщены функции, которые выполняет компетентный специалист фитнес-клуба. Сформирован механизм реализации кадровой политики субъектами отрасли фитнеса и обоснованы принципы его реализации. Установлены первоочередные меры реформирования отрасли фитнеса в контексте реализации кадровой политики.

Ключевые слова: кадровая политика, фитнес-клуб, субъекты системы оздоровительно-рекреационной двигательной активности, оптимизация.

Abstract. Oleksandr Aghyppo & Galina Putiatina. Analysis of the current state of implementation of fitness clubs personnel policy. The article analyzes the current state of implementation of the personnel policy of fitness clubs in Kharkov. The directions of reforming the system of recreational and motor activity are proposed. **Purpose:** to reveal the main provisions of the mechanism for the implementation of personnel policy in the system of recreational motor activity (for example, fitness clubs). **Material & Methods:** method of analysis of scientific literature and documentary sources, analysis of advanced domestic experience, method of system analysis, method of sociological survey, methods of mathematical statistics. The survey was conducted in order to analyze the state and prospects of development of the system of health and recreational motor activity of the population at the regional level (in particular, aspects of the implementation of personnel policy by fitness clubs). 53 respondents took part in the survey, among them 10 were representatives of the management of the physical culture and sport bodies and the "Sport for All" system, 12 were scientific and pedagogical workers, 31 were representatives of fitness clubs in Kharkiv. **Results:** revealed the mechanism for implementing personnel policy by fitness clubs, analyzed the state and prospects of this area of work in the field of fitness. **Conclusion:** as a result of the study, the functions that are performed by a competent fitness club specialist are summarized. A mechanism for the implementation of personnel policy by the subjects of the fitness industry has been formed and the principles for its implementation have been substantiated. Established priority measures to reform the fitness industry in the context of the implementation of personnel policy.

Keywords: personnel policy, fitness club, subjects of the system of recreational motor activity, optimization.

References

1. Azhippo, O. & Putiatina, G. (2017), "Dialectical Approach to Structural-Functional Management in the System of Recreational and Recreational Motor Activity of the Population", *Slobozans'kij naukovy-sportivnij visnik*, No. 6(62), pp. 7-10, doi:10.15391/sns.v.2017-6.001. (in Ukr.)
2. Andreeva, O. & Blagoy, O. (2015), "System of training and advanced training of specialists in physical recreation", *Physical Education, Sports and Health Culture in Modern Society*, No. 3(31), pp. 5-10, available at: <http://sport.eenu.edu.ua/index.php/sport/article/view/116> (in Ukr.)
3. Vavilov, V. (2012), "Personnel policy in creating a fitness club", available at: <http://vavilov.com.ua/index.php/stati/93-business/769> (accessed by: 01.11.2018) (in Ukr.)
4. Dutchak, M.V. & Vasilenko, M.M. (2013), "Theoretical substantiation of the qualification characteristic of the fitness trainer", *Pedahohika, psykholohiia ta med.-bioloh. problemy fiz. vykh. ta sportu*, No. 2, pp. 17-21. (in Ukr.)
5. Hasiuk, I.L. (2010), "Social aspects of staffing of physical culture and sport in Ukraine", *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, No. 6, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2010_6_6. (accessed by: 10.10.2018). (in Ukr.)
6. Zamlynskaya, O.V. (2016), "Innovative component and personnel support for the implementation of the marketing policy of the fitness club", *Naukovyi visnyk Mukachivskoho derzhavnoho universytetu. Seriya Ekonomika*, Vypusk 1(5), pp. 136-141. (in Russ.)
7. Michuda, Yu.P. (2013), "Fitness Industry in Ukraine: Challenges and Prospects for Further Development", *Naukovyi chasopys. Seriya 15: Naukovo-pedahohichni problemy fizychnoi kultury*, Vyp. 2 (28), pp. 77-81. (in Ukr.)
8. Moiseyeva, SA (2012), "Problems of the State Personnel Policy of Ukraine in the Field of Physical Culture and Sports", *Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia*, Vyp. 4(15), pp. 243-251. (in Ukr.)
9. Chekhovskaya, L. (2017), "Fitness industry: the state and prospects of development in different countries of the world", *Slobozans'kij naukovy-sportivnij visnik*, No. 2(58), pp. 107-112, doi: 10.15391/sns.v.2017-2.019. (in Ukr.)
10. FitnessConnectUA (2018), Expert opinion, available at: <http://fitnessconnect.com.ua/dumka-ekspertiv> (in Ukr.)

Received: 07.10.2018.

Published: 31.12.2018.

Відомості про авторів / Information about the Authors

Ажиппо Олександр Юрійович: д. пед. н., професор; Харківська державна академія фізичної культури: вул. Клочківська 99, м. Харків, 61058, Україна.

Ажиппо Александр Юрьевич: д. пед. н., профессор; Харьковская государственная академия физической культуры: ул. Клочковская 99, г. Харьков, 61058, Украина.

Oleksandr Aghyppo: Doctor of Science (Pedagogical), Professor; Kharkiv State Academy of Physical Culture: Klochkivska str. 99, Kharkiv, 61058, Ukraine.

ORCID.ORG/0000-0001-7489-7605

E-mail: aghypno@yandex.ua

Путятіна Галина Миколаївна: к. фіз. вих., доцент; Харківська державна академія фізичної культури: вул. Клочківська 99, м. Харків, 61058, Україна.

Путятіна Галина Николаевна: к. физ. восп., доцент; Харьковская государственная академия физической культуры: ул. Клочковская 99, г. Харьков, 61058, Украина.

Galina Putiatina: PhD (Physical Education and Sport), Associate Professor; Kharkiv State Academy of Physical Culture: Klochkivska str. 99, Kharkiv, 61058, Ukraine.

ORCID.ORG/0000-0002-9932-8326

E-mail: putiatina.g@gmail.com