

УДК 796.071.4(088.87)

Раціоналізація праці керівників фізкультурно-спортивних організацій

Путятіна Г. М.

Харківська державна академія фізичної культури,
Харків, Україна

Мета: сформувані основні шляхи раціоналізації праці керівників фізкультурно-спортивних організацій у структурі їх наукової організації праці.

Матеріал і методи: узагальнено зміст управлінської діяльності представників апарату регіонального управління сфери фізичної культури та спорту Харківської області, а також директорів спортивних шкіл м. Харків (57 респондентів). Методи – аналіз літературних джерел, організаційний аналіз, організаційний діагноз, опитування (анкетування), методи математичної статистики.

Результати: розглянуто сутність та зміст раціоналізації управлінської праці в сфері фізичної культури та спорту. Встановлено комплексний підхід до певних об'єктів раціоналізації управлінської праці у фізкультурно-спортивних організаціях.

Висновки: основними шляхами раціоналізації праці керівників фізкультурно-спортивних організацій є: організація роботи щодо розробки мотиваційних механізмів діяльності керівників; підвищення економічної привабливості праці; формування ідеології здорового способу життя.

Ключові слова: фізкультурно-спортивна організація, керівник, управлінська праця, раціоналізація.

Вступ

Сучасна фізкультурно-спортивна організація змушена адаптуватися до умов ринкових відносин і конкуренції, з метою задоволення вимог суспільства щодо якості результатів її діяльності. Тому фактори, які визначають її успіх на ринку, одночасно є факторами виживання. Традиційна фізкультурно-спортивна організація має виражену ієрархію, яка орієнтована на контроль й організаційну структуру управління з чітко фіксованими задачами підрозділів. Фізкультурно-спортивна організація нового типу – орієнтована на управління процесами і управління персоналом. Тому саме праця керівника є об'єктом сучасних досліджень теорії та практики ефективного управління [4; 8].

У рамках нового управлінського мислення управлінський персонал розглядають як вирішальний фактор збереження дієздатності організації. Сфера впливу на виробництво управлінської праці значно ширша, ніж праця працівників, безпосередньо зайнятих у сфері виробництва [1; 7; 9].

Ефективне використання працівників сфери фізичної культури забезпечується системою заходів організаційно-правового характеру, яка включає: регламентацію праці за тривалістю і об'ємом; встановлення і дотримання кваліфікаційних характеристик фізкультурних працівників; забезпечення трудової дисципліни; створення необхідних умов праці; підвищення кваліфікації працівників, а також регулювання заробітної плати [2; 3; 5].

Певне місце в раціоналізації управлінської праці займає її організація. Це передбачає раціоналізацію процесів розподілу і кооперації праці, розробку прогресивних організаційно-управлінських технологій, удосконалення методів роботи апарату управління. Якщо взяти до уваги, що базова мета наукової організації праці полягає у підвищенні продуктивності розумової праці, то засобом також є раціоналізація управлінської праці.

Зв'язок дослідження з науковими програмами, планами, темами. Дослідження виконано відповідно до

плану науково-дослідної роботи ХДАФК на 2016–2018 рр., тема: «Методологічні основи стратегічного розвитку сфери фізичної культури та спорту в регіоні», № держреєстрації 0113U004615.

Мета дослідження: сформувані основні шляхи раціоналізації праці керівників фізкультурно-спортивних організацій у структурі їх наукової організації праці.

Матеріал і методи дослідження

Для досягнення поставленої мети використовували комплекс взаємодоповнюючих методів: аналіз літературних джерел, організаційний аналіз, організаційний діагноз, опитування (анкетування), методи математичної статистики. У результаті проведеного дослідження узагальнено зміст управлінської діяльності представників апарату регіонального управління сфери фізичної культури та спорту Харківської області, а також директорів спортивних шкіл м. Харків (57 респондентів).

Результати дослідження та їх обговорення

Фізкультурно-спортивні організації відіграють значну роль у системі соціальних інституцій, виконують традиційні функції передачі знань, умінь і навичок професійної діяльності, розвивають у молоді ерудитів та інтелект і визначають культурні орієнтири майбутнього суспільства. Тому сталі стереотипи в системі управління фізичною культурою та спортом не повинні перешкоджати соціокультурним засадам і прагненням сучасної молоді до ініціативи, інновацій, повної самореалізації. Сучасні фізкультурно-спортивні організації, які функціонують у складних соціально-економічних умовах, потребують розробки нового науково-методичного підходу щодо змісту складових технологій управління персоналом. Ефективне управління персоналом фізкультурно-спортивних організацій повинно відповідати їх чітко визначеній місії та функціональній області, враховувати зміни внутрішнього

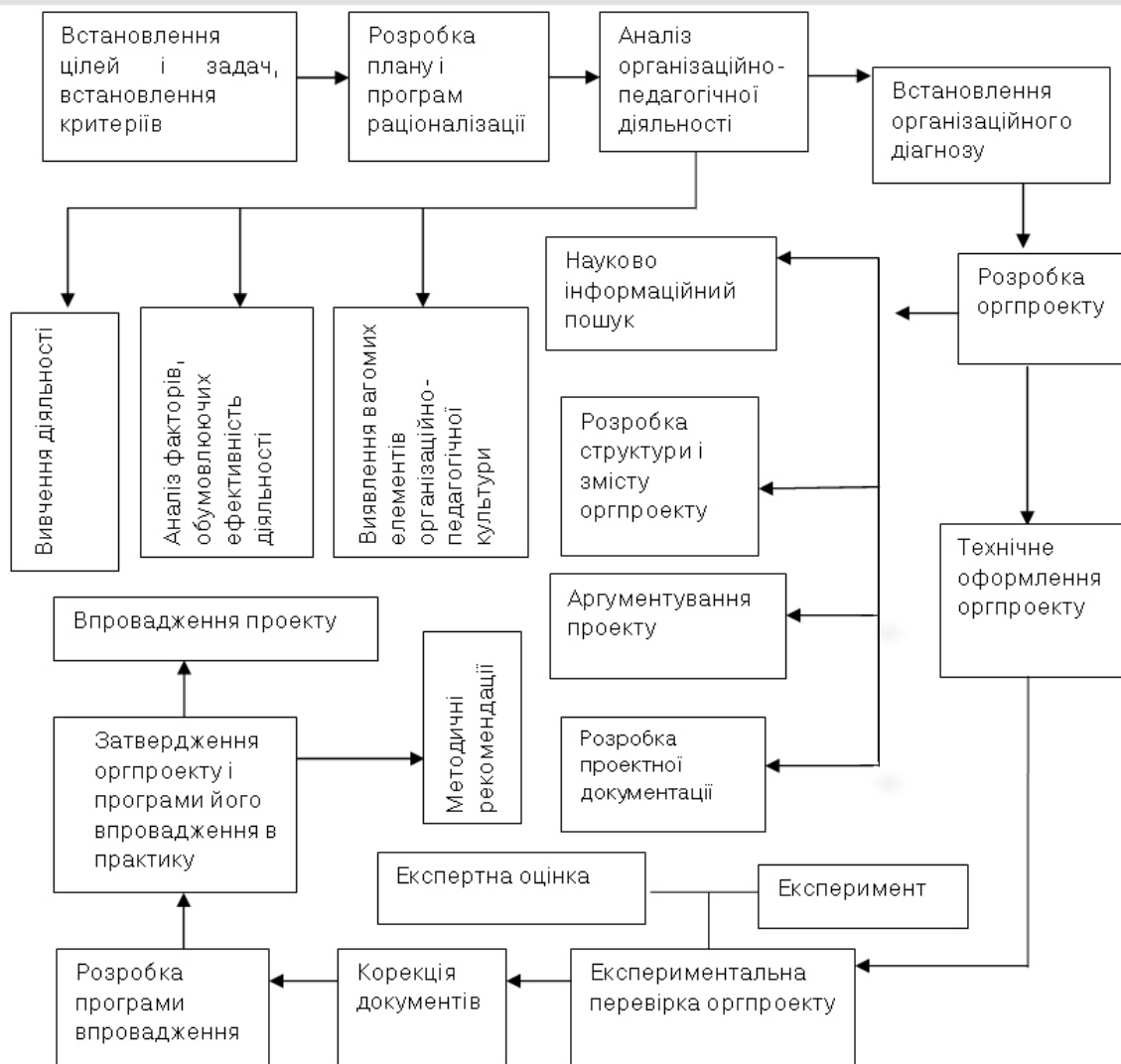


Рис. Блок-схема організаційно-педагогічних умов ефективної діяльності керівників фізкультурно-спортивних організацій

та зовнішнього середовища, визначати адекватні методи та прийоми, впливати на якість діяльності. Організаційний аналіз технології управління досліджуваних фізкультурно-спортивних організацій свідчить про те, що в них не завжди мають місце всі складові ефективного управління персоналом: планування, підбір і відбір, адаптація, мотивація, навчання, просування по службі, оцінка (67%). Інколи (30%) їх зміст не відповідає вимогам сьогодення.

Нами сформовано узагальнену блок-схему організаційно-педагогічних умов ефективної діяльності керівників фізкультурно-спортивних організацій, слідування алгоритму якої покращить результати управлінської праці (рис.).

Безумовно, будь-яку ситуацію в процесі управління фізкультурно-спортивною організацією коректно розглядати як організаційний проект. Саме цей підхід дозволяє керівникам використовувати технологію управління проектами у своїй професійній діяльності.

При аналізі умов раціоналізації праці керівника перш за все необхідно приділити увагу аналізу ролі і місця керівника в системі управління; вимогам, яким він повинен відповідати; характеру і змісту його праці; показникам оцінки діяльності керівника.

У ході дослідження нами було оцінено групу показників (за методикою Л. В. Балабанової), що відповідає

ють знанням керівника техніки особистої роботи (знання правил і прийомів організації особистої роботи та уміння ними користуватися), а саме: уміння організувати робоче місце; уміння користуватися організаційною та обчислювальною технікою; уміння працювати з інформацією; уміння складати документи; уміння говорити по телефону; уміння слухати; уміння планувати свої справи; знання методів раціоналізації особистої праці; уміння користуватися оргайзером; уміння змінювати сферу занять; знання технології комунікацій; уміння знайти та отримати роботу; уміння делегувати повноваження; уміння взаємодіяти з заступником; уміння адаптуватися в колективі.

У результаті обробки даних встановлено, що в повній мірі (100%) респонденти використовують наступні знання та уміння: користуватися організаційною та обчислювальною технікою, працювати з інформацією, складати документи, говорити по телефону, планувати свої справи, адаптуватися в колективі, змінювати сферу занять.

Однак виявлено, що 53% респондентів недооцінюють тієї допомоги, яку може надати заступник (методист, спеціаліст). Його функції нерідко зводяться до передачі документів і усних вказівок. Це можна пояснити, з одного боку, низьким рівнем ділової кваліфікації керівників, з іншого – недовірою до можливостей заступника (методис-

та, спеціаліста) і тому недостатньою вимогою до результатів його діяльності. Це також свідчить про те, що цими керівниками не здійснюється делегування повноважень, що призводить до перевантаження та нерационального використання часу керівниками. Делегування повноважень працівникам психологічно передбачає єдність довіри і вимогливості – базовий принцип, який «працює» на організацію «комунікативного простору»: довіряючи, керівник надає працівникам можливість максимально використати їх досвід, знання і здатності у виконанні завдань, а вимагаючи – він підвищує відповідальність працівників за їх якість, обсяги і терміни. Також встановлено, що 47% респондентів не в повній мірі використовують методи раціоналізації особистої праці. У результаті чого знижується пропускна здатність апарату управління, а також накопичуються невиконані у строк документи.

Безумовно, організація раціональної управлінської праці залежить від стану здоров'я керівника та його ставлення до здорового способу життя. Здоровий спосіб життя і ефективність службової діяльності керівників тісно пов'язані між собою. Керівники зі слабким здоров'ям, розбалансованою нервовою системою часто втрачають самовладання в складних ситуаціях, болісно реагують на критику вищого начальства, породжують нервозність і напруження в очолюваних ними колективах, не вміють гідно постояти за себе і своїх підлеглих. Саме тому нами було запропоновано респондентам проранжувати та вказати ступінь використання показників, які характеризують їх відношення до здорового способу життя: фізичні навантаження; правильне харчування; сон; дихання; водні процедури; загартовування; боротьба із шумом; тренуваність нервової системи; уміння розслабитися; режим праці і відпочинку; відмова від шкідливих звичок. Встановлено, що до групи найменш значимих та використовуваних показників відносяться: фізичні навантаження; правильне харчування; загартовування. Ступінь узгодженості респондентів складає $W=0,71$.

Конфлікт інтересів. Автор заявляє, що немає конфлікту інтересів, який може сприйматися таким, що може завдати шкоди неупередженості статті.

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

Міцне фізичне та нервово-психічне здоров'я керівника є для нього службовою необхідністю і має бути постійно в центрі його уваги для збереження високої працездатності на довгі роки. Для цього необхідно слідувати правилам наукової організації праці керівника, проходити регулярний медичний огляд, займатися фізичною культурою, відмовитися від шкідливих звичок (куріння і алкоголю), знати методику зняття стомлення протягом робочого дня і після нього, вміти підвищувати своє самопочуття за короткий час відпочинку. Для уникнення перевтоми, підвищення продуктивності праці, збереження стійкої працездатності керівник повинен дотримуватися правил раціонального з'єднання праці та відпочинку, режиму правильного харчування, повинен вміти підтримувати власне бадьорий настрій і настрої свого колективу.

Висновки

Усі проблеми, що виникають в системі управління будь-якими об'єктами, вирішуються людьми. Керівник як суб'єкт управління аналізує ситуацію, прогнозує стратегію й організовує оперативне управління з її реалізації.

Враховуючи комплексний підхід до раціоналізації праці, ми зосередили свою увагу лише на деяких об'єктах раціоналізації управлінської діяльності.

Таким чином, до шляхів раціоналізації праці керівників фізкультурно-спортивних організацій слід віднести:

- організація роботи щодо розробки мотиваційних механізмів діяльності в сфері фізичної культури та спорту;

- підвищення економічної привабливості праці;
- формування ідеології здорового способу життя.

Перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Подальші дослідження полягатимуть в обґрунтуванні складових функціонального підходу до раціоналізації управлінської праці в сфері фізичної культури та спорту.

Список використаної літератури

1. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера: підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Донецьк : ДНУЕТ, 2008. – 479 с.
2. Воробйов М. Підвищення кваліфікації державних службовців як фактор вдосконалення управління галуззю «Фізична культура і спорт» / М. Воробйов, Ю. Мічуда // Теорія і методика фізичного виховання і спорту. – 2004. – № 2. – С. 157–161.
3. Крапотин А. А. Совершенствование системы повышения квалификации кадров в сфере физической культуры и спорта / А. А. Крапотин // Олімпійський спорт і спорт для всіх. – К. : Олімпійська література, 2005. – С. 909.
4. Мудрик В. И. Менеджмент в системе органов управления физической культурой и спортом в провинции Хебей Китайской Народной Республики: монография / В. И. Мудрик, Ю. П. Мичуда, Чжу Фен, Г. Н. Путятіна, Я. В. Леонов. – Варшава, 2015. – С. 104–116.
5. Путятіна Г. М. Організаційні аспекти підвищення кваліфікації менеджерів фізичної культури [Електронний ресурс] / Г. М. Путятіна, Н. О. Кичко // Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Соціум. Наука. Культура» : зб. наук. праць. – К : ТОВ ТК Меганом, 2012. – С. 32–33. – Режим доступу : <http://intkonf.org/knfizvih-putyatina-gm-kichko-no-organizatsiyni-aspekti-pidvischennya-kvalifikatsiyi-menedzheriv-fizichnoyi-kulturi/>
6. Путятіна Г. М. Складові персональної культури керівника фізкультурно-спортивної організації / Г. М. Путятіна // Матеріали II регіональної науково-практичної інтернет-конференції з міжнародною участю «Стратегічне управління розвитком галузі «Фізична культура і спорт» (14.12.2014р.). – Харків, 2014. – С. 20–28.
7. Сеймук А. Саморегуляція стану керівника протягом трудового дня / А. Сеймук // Теорія і методика фізичного виховання і спорту. – 2002. – № 4. – С. 53–57.
8. Стратегічний менеджмент розвитку сфери фізичної культури і спорту в Україні / І. І. Приходько, В. І. Мудрик, О. В. Горбенко, Г. М. Путятіна, І. Г. Хомко, С. О. Левадня, Н. В. Пугачова // Слобожанський науково-спортивний вісник. – Харків : ХДАФК, 2010. – № 3 – С. 134–138.
9. Швец Н. Г. Раціоналізація трудової діяльності: навч. посіб. / Н. Г. Швец. – К. : МАУП, 2004. – С. 20–51.

Стаття надійшла до редакції: 15.01.2016 р.
Опубліковано: 28.02.2016 р.

Аннотация. Путятіна Г. Н. **Рационалізація праці керівників фізкультурно-спортивних організацій.** **Цель:** сформувати основні шляхи раціоналізації праці керівників фізкультурно-спортивних організацій в структурі їх наукової організації праці. **Матеріал і методи:** обобщено зміст управлінської діяльності представників апарату регіонального управління сфери фізичної культури і спорту Харківської області, а також директорів спортивних шкіл г. Харків (57 респондентів). Методи – аналіз літературних джерел, організаційний аналіз, організаційний діагноз, опитування (анкетування), методи математичної статистики. **Результати:** розглянуто сутність і зміст раціоналізації управлінської праці в сфері фізичної культури і спорту. Встановлено комплексний підхід до певних об'єктів раціоналізації управлінської праці в фізкультурно-спортивних організаціях. **Висновки:** основними шляхами раціоналізації праці керівників фізкультурно-спортивних організацій є: організація роботи по розробці мотиваційних механізмів діяльності керівників; підвищення економічної привлекателності праці; формування ідеології здорового образу життя.

Ключевые слова: фізкультурно-спортивна організація, керівник, управлінський труд, раціоналізація.

Abstract. Putyatina G. **Rationalization of work of leaders of physical-sports organizations.** **Purpose:** to create the main ways of rationalization of the work of heads of physical-sports organizations in the structure of their scientific organization of the work. **Material & Methods:** the content of the administrative activity of representatives of the system of the regional government of the sphere of physical culture and sport of the Kharkov area, and also directors of sports schools of Kharkov (57 respondents) are generalized. Methods – the analysis of references, the organizational analysis, the organizational diagnosis, the poll (questioning), the methods of mathematical statistics. **Results:** the essence and the content of rationalization of the administrative work in the sphere of physical culture and sport are considered. The integrated approach to certain objects of rationalization of the administrative work is established in physical-sports organizations. **Conclusions:** the main ways of rationalization of the work of heads of physical-sports organizations are: the organization of work concerning the development of motivational mechanisms of the activity of heads; the increase of the economic appeal of work; the formation of ideology of a healthy lifestyle.

Keywords: physical-sports organization, head, administrative work, rationalization.

References

1. Balabanova, L. V. & Sardak, O. V. 2008, *Organizatsiya pratsi menedzhera* [Organization of manager work]. Donetsk: DNUYeT, 479 p. (in Ukr.)
2. Vorobyov, M. & Michuda, Yu. 2004, [The capacity of state as a factor in improving the management of the branch "Physical Culture and Sports"] *Teoriya i metodika fizichnogo vikhovannya i sportu* [Theory and methods of physical education and sport]. Vol. 2, pp. 157–161. (in Ukr.)
3. Krapotin, A. A. 2005, [Improving the system of advanced training in the field of physical culture and sport] *Olimpiyskiy sport i sport dlya vsikh* [Olympic sport and sport for all]. Kyiv: Olimpiyska literatura, pp. 909. (in Russ.)
4. Mudrik, V. I., Michuda, Yu. P., Chzhu Fen, Putyatina, G. N. & Leonov, Ya. V. 2015, *Menedzhment v sisteme organov upravleniya fizicheskoy kulturoy i sportom v provintsii Khebey Kitayskoy Narodnoy Respubliki* [Management in the administration system of physical culture and sports in the province of Hebei People's Republic of China], Varshava, pp. 104–116. (in Russ.)
5. Putyatina, G. M. & Kichko, N. O. 2012, [Organizational aspects of training managers of Physical Education] *Materiali VIII Mizhnarodnoi naukovo-praktichnoi internet-konferentsii «Sotsium. Nauka. Kultura»* : zb. nauk. prats [Materials VIII International scientific and practical Internet conference "Society. Science. Culture »]: Coll. Science. papers]. Kyiv: TOV TK Meganom, pp. 32–33, Available at: <http://intkonf.org/knfizvih-putyatina-gm-kichko-no-organizatsiyni-aspekti-pidvischennya-kvalifikatsiyi-menedzheriv-fizichnoyi-kulturi/> (in Ukr.)
6. Putyatina, G. M. 2014, [Components of a personal culture of the head of sports organizations] *Materiali II regionalnoi naukovo-praktichnoi internet-konferentsii z mizhnarodnoyu uchastyu «Strategichne upravlinnya rozvitkom galuzi «Fizichna kultura i sport» (14.12.2014r.)* [Materials VII regional scientific and practical Internet conference with international participation "Strategic management of the sector" Physical Culture and Sports "(14.12.2014r.)]. Kharkiv, pp. 20–28. (in Ukr.)
7. Seymuk, A. 2002, [Self-leader status during the working day] *Teoriya i metodika fizichnogo vikhovannya i sportu* [Theory and methods of physical education and sport]. Vol. 4, pp. 53–57. (in Ukr.)
8. Prikhodko I. I., Mudrik V. I., Gorbenko O. V., Putyatina G. M., Khomko I. G., Levadnya S. O., Pugachova N. V. 2010, [Strategic management of development of physical culture and sports in Ukraine] *Slobozhanskiy nauково-sportyvnyi visnyk* [Slobozhansky science and sport bulletin]. Kharkiv: KSAPC, Vol. 3, pp. 134–138. (in Ukr.)
9. Shvets, N. G. 2004, *Ratsionalizatsiya trudovoi diyalnosti* [Rationalization of work]. Kyiv: MAUP, pp. 20–51. (in Ukr.)

Received: 15.01.2016.

Published: 28.02.2016.

Путятіна Галина Миколаївна: к. фіз. вих., доцент; Харківська державна академія фізичної культури: вул. Клочківська, 99, г. 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@yandex.ua

Бібліографічний опис статті:

Путятіна Г. М. Раціоналізація праці керівників фізкультурно-спортивних організацій / Г. М. Путятіна // Слобожанський науково-спортивний вісник. – Харків : ХДАФК, 2016. – № 1(51). – С. 72–75. – doi:10.15391/sns.v.2016-1.013