

КОНТРОЛЬ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ФУТБОЛИСТОВ

Караван Александр Васильевич,

Заведующий кафедрой Физического воспитания Санкт-Петербургского государственного архитектурно - строительного университета,

кандидат педагогических наук, профессор

Москаленко Игорь Сергеевич,

доцент кафедры Физического воспитания Санкт-Петербургского государственного гуманитарного университета,

кандидат педагогических наук, доцент,

Лузик Николай Павлович,

доцент кафедры Физического воспитания Санкт-Петербургского государственного экономического университета

кандидат философских наук,

Аннотация. Статья содержит материалы по проблемам оценки специальной физической подготовленности, скоростных возможностей, силовых и скоростно-силовых возможностей, специальной выносливости и работоспособности футболистов, технической подготовленности футболистов и контролю за соревновательной деятельностью.

Ключевые слова: оценка, футболисты, выносливость, работоспособность, физическая подготовленность, силовые и скоростно-силовые возможности.

Оценка специальной физической подготовленности

В настоящее время накоплен большой фактический материал по методике комплексного педагогического контроля подготовленности футболистов. Ниже предлагаются методики оценки, которые могут быть использованы в процессе подготовки футболистов массовых разрядов.

Быстрота. Для оценки быстроты (табл.1) могут применяться следующие контрольные упражнения: бег 15 м с высокого старта (в/с); бег 15 м с ходу (с/х); бег 3х30 м с высокого старта, с интервалом для отдыха 20 с (табл. 1).

Таблица 1

Оценка скоростных возможностей футболистов

№ п/п	Вид испытаний	Баллы		
		5	4	3
1.	Бег 15 м, в/с (с)	2,12 – 2,18	2,19 – 2,26	2,267– 2,32
2.	Бег 15 м, с/х (с)	1,64 – 1,69	1,70 – 1,73	1,74 – 1,80
3.	Бег 3х30 м, в/с (с):			
	оценка скорости по лучшей попытке;	3,9 – 4,0	4,1 – 4,3	4,4 – 4,6
	оценка скоростной выносливости по сумме трех попыток	12,1 – 12,3	12,4 – 12,6	12,7 – 12,9

Сила. Примерные контрольные упражнения: прыжок в длину с места толчком двух ног; тройной прыжок с места; прыжок вверх толчком двух ног (табл. 2).

Таблица 2

Оценка силовых и скоростно-силовых возможностей футболистов

№ п/п	Вид испытаний	Баллы		
		5	4	3
1.	Прыжок в длину с места толчком двух ног, см	290-280	279-260	259-250
2.	Тройной прыжок с места, м	9,1-8,4	8,3-7,5	7,4-6,9
3.	Прыжок вверх толчком двух ног, см	61-55	54-49	48-40

Ловкость. Для оценки способности футболиста управлять своим телом на большой скорости во время действий с мячом предлагается следующее комбинированное упражнение: футболист должен преодолеть на предельной скорости дистанцию 15 м. где каждый последующий 5-метровый отрезок направлен под углом 90° к предыдущему; на первом отрезке в 2,5 м от старта установлен барьер высотой 70 см, у правого края которого на расстоянии 1 м от земли подвешен мяч; на втором отрезке установлены четыре стойки высотой 1,5 м, а на третьем - в 2,5 м от финиша на высоте 1 м подвешен второй мяч.

Выполнение. По команде «Марш» (или свистку) игрок перепрыгивает через барьер, выполняет удар по мячу внешней частью подъема, затем пробегает между стойками, на последней прямой наносит сильный удар по мячу с наклоном туловища и финиширует. Оценивается время выполнения упражнения:

«5» – 4,9-5,1 с;

«4» - 5,2-5,4 с

«3» – 5,6-6,0 с.

Выносливость. Тест - бег 5х60 м. Для оценки специальной выносливости используются упражнение, заключающееся в беге по периметру квадрата со стороной 15 м.

Выполнение. Стартуя по команде «Марш» (или свистку), футболист делает рывок на 15 м, изменяет направление бега на 90° и, продолжая движение, пробегает между 4 стойками высотой 1,5 м, расположенными на втором отрезке длиной 15 м и отстающих друг от друга на 3 м, снова меняет направление бега на 90°, совершает рывок на 15 м, последний раз меняет направление бега на 90° и завершает дистанцию, преодолевая два барьера высотой 0,4 м стоящих в 5 м друг от друга на последнем 15-метровом отрезке. Финиширует футболист на линии старта. Оценочные нормативы даны в табл. 3.

Таблица 3

Оценка специальной выносливости и работоспособности футболистов

№ п/п	Вид испытаний	Баллы		
		5	4	3
1.	Тест 5х60 м, с	60,5-61,5	61,6-62,7	62,8-63,0
2.	ЧСС после 5-й попытки, уд./мин	180	190	200
3.	Время восстановления ЧСС (до 120 уд./мин), мин	2,5	3,0	3,5-4,0

Оценка работоспособности футболистов проводится по следующим параметрам:

суммарному времени пробегания в пяти попытках (интервал отдыха между попытками - 15 с);

частоте сердечных сокращений (ЧСС), уд./мин;

времени восстановления ЧСС до 120 уд./мин, мин.

Показатели, полученные в результате контроля специальной физической подготовленности футболистов, заносятся в специальную именную карту.

Оценка технической подготовленности

Удары по мячу. При оценке точности ударов целесообразно использовать упражнения, перечисленные ниже.

1. С линии штрафной площадки пять ударов ногой в заданную половину ворот. «5» — 5 попаданий, «4»—4 попадания, «3»—3 попадания. Попадания засчитываются, если мяч пролетел в ворота по воздуху.

4. Удар от углового фланга с попаданием в рамку ворот, (по земле или по воздуху). Выполняются 5 ударов. «5»— 4 попадания, «4» — 3, «3» — 2.

5. Оценка ударов на дальность и точность производится при выполнении ударов с расстояния 35 м. Необходимо послать мяч в квадрат 5х5 м по воздуху. Из 5 ударов: «5»— 4, «4» — 3, «3» — 2.

Техника ведения мяча и точность ударов оцениваются в следующих упражнениях.

1. Футболист ведет мяч на расстояние 10 м от центральной линии футбольного поля с максимальной скоростью, при этом обводит змейкой пять стоек (расстояние между стойками - 5 м) и наносит удар по воротам с линии штрафной площади. Баллы: «5» - 7,5 с, «4» - 7,6 - 8,0 с, «3» - 8,1 - 8,5 с. Результат засчитывается при условии попадания мяча в ворота по воздуху.

1. Комплексное упражнение. Выполняется на отрезке 30 м. Футболист подбрасывает мяч над головой не ниже 2 м, затем ударом головой посылает мяч вперед, принимает его любым способом, обводит четыре стойки, установленные на расстоянии 10 м от старта (расстояние между стойками - 2 м), и, финишируя, наносит удар по воротам с линии штрафной площади. Баллы: «5» - 5,5 с, «4» - 5,6 - 6,6 с, «3» - 6,7 - 7,5с. Результат засчитывается при условии попадания мяча в заданную половину ворот по воздуху.

2. Жонглирование мячом в движении (расстояние 25 м). Прием мяча ногой (стопой). Попытка считается неудачной, если число касаний меньше 25. На каждое упражнение — три попытки (табл. 4).

Таблица 4

Оценка жонглирования мячом

№ п/п	Вид испытаний	Баллы		
		5	4	3
	Жонглирование, количество раз:			
1	Правой ногой	45-40	39-35	25
2	Левой ногой	45-40	39-35	25
3	Правой - левой в строгом чередовании	40-35	34-30	25
4	Головой	40-35	34-30	25

Контроль за соревновательной деятельностью

Наиболее информативными являются следующие характеристики игровой деятельности:

объем действий, общее количество технических приемов, выполняемых футболистами в игре;

качество выполняемых приемов;

разнообразии приемов;

результативность выполненных приемов.

Регистрация действий футболиста с мячом проводится при помощи стенографической записи на специальном бланке, в каждой клетке которого проставляются действия, выполняемые конкретным футболистом (табл. 5).

Затем действия по каждому приему суммируются. Коэффициент результативности выполнения приемов рассчитывают как отношение точно выполненных приемов к их общему числу.

Показатели выполнения всех приемов заносят в «матрицу» объема и точности выполнения игровых действий, после чего рассчитывают данные для всей команды.

Эффективность контроля и оценки технико-тактического мастерства с помощью предлагаемой формы регистрации значительно повышается при условии систематического учета объема и точности выполнения игровых действий в каждом матче.

Таблица 4

Протокол записи игровых действий футболистов
(примерная форма)

№ игрока	Фамилия	Передачи			Ведение	Отбор	Перехват	Игра головой	Удары по воротам	Обводка	Общее число приемов
		Короткие	Средние	Длинные							
4	Иванов	+++ ++---	+++ + ----	+++ +++ ++	+++ +----	+++ --	+++ +++ +	+ -	+++ +++ --	+ - + -	56

Маркетинг в сфере физической культуры и спорта

В настоящее время выпускники вузов, подготовленные для сферы физической культуры и спорта, практически не работают по специальности. Установлено, что с каждым годом количество не работающих по специальности выпускников неуклонно растет. Исследования, проведенные на факультете физической культуры и спорта КамГИФК, показали, что число не работающих по полученной специальности выпускников в 2004 г. составило 62%, а в 2005 г. - уже 82%. Эти исследования подтверждаются и тенденциями, наблюдаемыми в других странах. А.М. Новиков отмечает, что во всем мире только 20% занятого населения работает по полученной в базовом профобразовании специальности, 42% молодежи в первые же два года по окончании профзавершения меняют свои профессии, и это считается в по-

рядке вещей - такова реальность рыночной экономики. В этом и заключается на сегодняшний день актуальность проблемы и темы исследования.

Существующее перепроизводство педагогических кадров может компенсировать их текучесть (количество выпускников педагогических вузов России по специальности "физическая культура и спорт" в 2004 г. составило 4014; а количество вакансий учителей в 2005 г. - 993)

Несмотря на перепроизводство специалистов важным фактором подготовки является повышение качества их образования.

Физкультурное образование как социокультурный институт способствует экономическому, социальному, культурному функционированию и развитию общества и индивида, регулирует, направляет объективные сущностные процессы развития человека, эволюции человечества. Это отмечают многие ученые.

Целью исследовательской работы является анализ спроса и предложения рынка труда специалистов в сфере физической культуры и спорта

В процессе изучения ставятся следующие задачи:

1. Проанализировать спрос на специалистов в сфере физической культуры и спорта по видам деятельности;
2. Выявить количество и качества характеристики подготовки специалистов для сферы физической культуры и спорта;
3. Сравнить спрос и предложение на рынке труда в сфере физической культуры и спорта;
4. Анализ перспектив рынка труда в сфере физической культуры и спорта

Объектом исследования являются:

1. Статистические материалы о распределении выпускников РГАФК с 1999 по 2006 год и их сравнительный анализ с данными факультета физической культуры МПГУ за тот же период.
2. Студенты 3-го 4-го курса Набережночелнинского Камского Государственного Института физической культуры.

Методы исследования: Маркетинговое исследование, метод математической статистики, применение «Диагностического опросника самоидентификации» в будущей профессиональной деятельности. Данный опросник разработан для студентов, обучающихся по специальности "физическая культура и спорт" для выявления качества подготовленности выпускников физкультурного института.

Практическая значимость исследования: Процесс исследования поможет выявить проблемные стороны рынка труда на специалистов физической культуры и спорта.

При написании исследовательской работы была использована учебная литература: Зубарева Ю.А, Степанова О.Н, Корневского С.А. периодические издания статьи: Еремина Ю.А, Сургучева В.А, Свищева И.Д., Сундетова У.Ш. и т.д.

1. ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

1.1. Современная ситуация на рынке труда

Современная ситуация и реформы, происходящие в стране, привели к переходу государства на рыночные отношения, и сейчас огромный сектор промышленного производства, а тем более сферы оказания услуг перешел в частные руки. У частных предпринимателей совершенно иные позиции на рынке услуг: их главная задача сводится к получению прибыли, а ее решение обусловлено такими качествами наемного специалиста, как конкурентоспособность, способность решать зада-

чи по проектированию рынка услуг на будущее, чувствительность к новым изменениям и мобильность, умение решать задачи быстро и эффективно, принося прибыль своей организации и сводя к минимуму издержки производства [3].

Надо сказать, что современный рынок труда не так уж непредсказуем, как кажется на первый взгляд. В его структуре можно выделить постоянные и переменные детерминанты.

Постоянные детерминанты - это специальности, которые имеют и будут иметь устойчивый спрос, определяемый прежде всего развитием жизненно важных отраслей любого государства. Устойчивый спрос на определенные специальности или группу специальностей всегда зависит от спроса и предложения и стремится достигнуть равновесия между ними. Необходимо учесть, что рынок труда изменяется по постоянным детерминантам плавно и его изменение можно заранее предвидеть. В большинстве случаев рынок труда по данным детерминантам ограничен и спрос чаще всего ниже, чем поступающие предложения. Тогда на рынке труда возникает конкуренция между специалистами, претендующими на те или иные рабочие места, а у работодателя возникает альтернатива выбора. Очевидно, что предпочтение будет отдано дипломированным специалистам престижных вузов, славящихся своими научными школами. Их преимущество заключается в том, что вуз гарантирует высокий уровень подготовленности выпускников, обладающих определенной квалификацией и готовностью к профессиональной деятельности.

Работодатель, может быть, и рад участвовать в подготовке будущих специалистов для своей организации, но закрытость вузов и невозможность потенциальных работодателей влиять на процесс образования автоматически переводят их в разряд пассивности. Невозможность участвовать в подготовке кадрового резерва приводит к самому печальному - переподготовке специалистов с высшим образованием на своих фирмах, на что, как правило, тратится огромное количество времени, человеческих и материальных ресурсов.

Исходя из этого работодатель заранее настроен на переподготовку специалистов, что, естественно, неблагоприятно отражается на престиже вузов. К тому же и сами вузы не всегда заинтересованы в трудоустройстве специалистов.

Вторым фактором, влияющим на рынок труда, являются переменные детерминанты, особенность которых заключается в скачкообразном возникновении повышенного спроса (бума): быстро удовлетворив предложение (насытив рынок), он перестает быть востребованным. Переменные детерминанты чаще всего связаны с возникновением новых потребностей, веяниями моды, изменениями спроса на те или иные виды услуг: они исчезают с рынка труда так же быстро, как и появляются. Причем механизм функционирования переменных детерминант следующий: сначала возникает спрос, вызванный большой потребностью в той или иной профессии или специализации, влекущий за собой резкое увеличение предложения. Так как рынок труда всегда реагирует на спрос с опозданием, предложение удовлетворяет возникший спрос, но равновесие довольно быстро нарушается, потому что спрос резко падает в результате насыщения рынка труда, а предложение по инерции продолжает расти и переполняет сектор рынка труда.

Эта проблема имеет следующие решения [3]:

- предвидение ситуации возникновения новых профессий/специальностей и анализ их возможностей на рынке труда;

- разработка механизма быстрой и своевременной подготовки специалистов данной профессии /специализации.

Как видно, переменные детерминанты представляют собой определенную и притом важную составляющую рынка труда, формируя достаточно большие пакеты заказов. Они-то и предъявляют требования к мобильности и быстрой переориентировке работодателей, потенциальных работников и организаций, занимающихся подготовкой кадров. Чаще всего последние, особенно государственные вузы, - самая инертная составляющая. В результате их место занимают те, кто способен быстрее изменяться в условиях перемен, риска, и это всегда оправдывается огромными прибылями, совершенствованием системы организации, руководства, управления и конкурентоспособностью на рынке образовательных услуг.

1.2. Влияние рынка труда на формирование образовательных учреждений физической культуры

Те образовательные учреждения, руководство которых это понимает, стараются предвидеть взаимоотношения на рынке труда. Данная система открыта и многофакторна, на ее формирование влияет множество условий, начиная с политических решений главы государства, постановлений ООН, ЕС и заканчивая решениями местных органов государственной власти или даже ценами на продукты питания для населения. Рынок труда не изолирован от других сфер. В ближайшем будущем (со вступлением в сил Болонского соглашения и ряда постановлений ЕС) рынок труда станет общеевропейским или даже общемировым, что резко повысит конкуренцию среди высших образовательных учреждений [2].

Рынок труда влияет на образовательные учреждения: если они инертны и не могут перестраиваться, мобилизовывать свои организационные, руководящие и управленческие ресурсы в минимальные промежутки времени, то окажутся неконкурентоспособными и будут вытеснены с рынка образовательных услуг.

Российские образовательные учреждения не готовы, не могут и не хотят таких преобразований: они привыкли жить по-старинке и готовят квалифицированные кадры, как считают нужным, но беда в том, что рынок труда существует изолированно от них. И в итоге они живут в своем образовательном мире, презрительно взирая на рынок труда, и спрашивают: "Почему же наши специалисты не идут работать по специальности, ведь государство вложило в их обучение огромные деньги?". Но чаще всего руководство образовательного учреждения не понимает или, вернее, не хочет понять, что их абитуриенты уже при поступлении в вуз обречены быть нетрудоустроенными. Российские вузы как выпускали специалистов 20 лет назад, так и продолжают это делать сейчас, зачастую в больших объемах, отвергая факт перенасыщения рынка, где остались те вакансии, которые не могут удовлетворить жизненные потребности человека, поступающего на работу. И он ищет другой род занятий. Государство же бессмысленно вложило деньги в его образование, зря содержало огромный штат обучающихся его преподавателей [2].

Образовательным учреждениям, чтобы идти в ногу со временем, необходимо отслеживать изменения на рынке труда, основной упор делая на постоянных детерминантах. Это осуществимо через введение понятия "квалификация", когда вуз берет на себя ответственность за подготовку человека к определенной специальности, причем руководство вуза должно понимать, что на рынке труда выпускнику придется столкнуться с грантами на подготовку специалистов высокой квалификации, доказывать, что он - лучший. Это можно сделать, но очень трудно. Необходи-

мо искать те секторы постоянных составляющих рынка труда, в которых существует огромный стабильный спрос на выпускников именно данного направления. Например, рынок труда по специальности "менеджмент" приблизился к насыщению, а в некоторых отраслях и перенасытился, в отличие от специальности "менеджер в сфере ФК, спорта и туризма", где он пока пользуется весьма высоким спросом. Университету необходимо исходить из понятия "квалификация", чтобы его выпускники в рамках определенных специальностей или направления могли переквалифицироваться. Допустим, у выпускника квалификация "менеджер", специальность "менеджмент", специализация "менеджмент в области спорта". Появилась вакансия в области туризма, тогда специалисту потребуется немного времени на переподготовку, чтобы получить специализацию "менеджмент в области туризма"[2].

Естественно, данная работа потребует значительных системных перестроек в рамках вуза, но в то же время позволит решать ряд стратегических задач по удержанию прочных позиций на рынке образовательных услуг.

Борьба за постоянные детерминанты на рынке труда будет способствовать полифункциональности ВУЗа, так как процессы и перемены, происходящие в его рамках, через 10-20 лет будут определять таковые в сфере, для которой готовят специалистов в данном вузе.

В борьбе за переменные детерминанты вузы с их громоздким административным аппаратом всегда будут проигрывать частным конкурентам, если не предпринять ряда важнейших шагов и коренным образом не поменять свою структуру, сделав ее более мобильной и конкурентоспособной на рынке образовательных услуг.

Переменные детерминанты на рынке труда изменяются очень быстро, необходимо заранее предвидеть эти изменения и принимать оперативные меры к их удовлетворению. В структуре вуза целесообразно создать отдел, который будет заниматься данными вопросами. Непосредственных работодателей необходимо через официальные структуры вуза привлекать к непосредственному участию в подготовке специалистов, так как именно работодатели "проектируют" рынок труда. В данном случае они, предвидя изменения, сами будут готовиться к ним, мобилизуя образовательные структуры на удовлетворение возникшего спроса и тем самым выиграв борьбу у конкурентов. Данную работу можно организовать через институт повышения квалификации (ИПК) или в рамках учебного процесса через занятия на курсах по выбору, практических занятиях или семинарах.

Чтобы сформировать стратегию деятельности университета на рынке образовательных услуг, необходимо отталкиваться только от системного видения проблемы. В данном случае системный подход дает нам возможность взглянуть на проблемы, стоящие перед университетом, как на систему, их влияние на систему и разрешение в рамках системы.

Современный университет - это многофакторная система со сложнейшим механизмом организации, руководства и управления, поэтому она всегда будет проигрывать более мобильным системам, оказывающим влияние на рынок образовательных услуг. Как сделать данное образовательное учреждение более мобильным, в данной статье мы не рассматриваем, а остановимся только на стратегической линии развития университета, т.е. какие стратегические цели и задачи должен решать университет для активного процветания на рынке образовательных услуг, опираясь при этом только на удовлетворение постоянных детерминант на рынке труда.

Так как университет - это образовательное учреждение, ведущее подготовку специалистов для определенной сферы хозяйства, у него должна быть четкая цель. Большинство специалистов нашего университета ответят, что цель нашего учебного заведения - это подготовка квалифицированных специалистов, однако это заблуждение, поскольку такая деятельность (подготовка специалистов) - всего лишь процесс, в данном случае нет целевой компоненты, ведь подготовленный специалист - это человек, обладающий определенными знаниями, умениями и навыками, то есть человек, владеющий прошлым опытом, который накоплен до него огромным количеством его предшественников. Но такой человек не может, не способен придумать что-либо новое, так как он изначально - носитель старой парадигмы, старого образца деятельности. Но сфера уже насыщена специалистами - носителями старой парадигмы, необходимо что-то новое: специалисты - носители новой парадигмы, нового образца, новой формации. Возникает вопрос: "Где их взять?" Ответ: "Их должны готовить в университете". Откуда же им появиться в университете, если там преподают то, что преподавали 10, 20, 30 лет назад. Следовательно, наш специалист, как носитель старой парадигмы, уже обречен быть невостребованным [3].

Становится очевидным, что цель университета - это не подготовка специалиста. Подготовка специалиста - это всего лишь задача.

Цель университета - это формирование модели сферы физической культуры и спорта через 10-20 лет.

Почему именно такая цель? Так как сегодняшние выпускники университета, которым сейчас 22-25 лет, через 10-20 лет начнут занимать ответственные посты и будут преобразовывать сферу физической культуры, спорта и туризма, то это возможно только при условии, что они будут носителями новой парадигмы, заложенной в них в образовательном учреждении. Если же данная парадигма не заложена, то, естественно, ни о каких нововведениях и изменениях в сфере не может идти речи. Причем база, заложенная в вузе, в той или иной мере будет реализовываться в деятельности специалиста, то есть человек будет изменять систему, в которой он работает, исходя из модели, заложенной в него в университете, и системы, в которой он работает сейчас, будет стремиться переводить в идеальные состояния, так как владеет механизмами структурных изменений. Причем, когда таких специалистов будет все больше, изменения в сфере физической культуры, спорта и туризма станут более ощутимыми.

Необходимо помнить, что славу учебному заведению приносит не состав научно-педагогических кадров, а его выпускники - носители новой парадигмы, новой культуры, которую закладывают в них образовательные и научные школы университета, а также учесть, что каждый выпускник не просто пассивный носитель, он - активный транслятор норм, ценностей, правил, образцов поведения, мышления и деятельности, которые были заложены в него в университете [3].

Модель сферы физической культуры и спорта - это прежде всего вероятностное представление, а ее формирование - очень сложная и ответственная задача, которая ложится на плечи научных сотрудников, особенно специалистов в области управления. Здесь необходимо прежде всего системное видение сферы физической культуры, спорта и туризма, учет общемировых тенденций, геополитической обстановки, развития государственных и общественных структур и т.д. Задача научных сотрудников - определить как можно большее количество факторов, влияющих на формирование модели сферы физической культуры и спорта, наметить пу-

ти достижения, перевода реальных ситуаций в прогнозируемые через решение системы задач и с помощью научных исследований найти и обосновать наиболее эффективные механизмы достижения цели. Это требует огромной концентрации сил и труда большого количества специалистов из различных областей научных знаний.

Важнейшей задачей, которая должна решаться параллельно и в которую прежде всего должны быть вовлечены студенты, - это поиск механизмов и решение задач в процессе создания и реализации модели сферы физической культуры и спорта. Пока каждый студент с 1-го по 6-й курс не будет знать цели деятельности университета, не будет участвовать в реализации модели сферы физической культуры и спорта на учебных, практических и научных занятиях, пока не будет системно мыслить, он не станет носителем новой парадигмы. Конечно, потребуется формирование новой образовательной системы. Через образование в стенах университета студент научится ставить и решать новые цели и задачи, будет автором или разработчиком новых идей, проектов, методик и т.д. Это будет специалист, устремленный в будущее, способный решать практические задачи на рабочем месте, а самое главное - прикладывать усилия в деятельности по преобразованию системы, в которой он работает, а следовательно и всей сферы физической культуры, спорта и туризма. Иначе говоря, только тот специалист способен эффективно работать, который четко видит цель и пути к достижению этой цели.

Именно такие выпускники - носители новой парадигмы - всегда будут востребованы как квалифицированные специалисты, только в этом случае университет может занять лидирующее место на рынке труда, так как его специалисты в дальнейшем сами будут формировать рынок труда, когда через 10-20 лет займут ответственные посты в сфере физической культуры, спорта и туризма [3].

2. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ, МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ МАРКЕТИНГОВОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1. Цель и задачи исследования спроса на выпускников физкультурных вузов.

Студенты физкультурных вузов, как особая социальная группа, постоянно находятся в фокусе социологических исследований, проводимых Лабораторией фундаментальных проблем высшего физкультурного образования РГАФКа, поскольку именно она является чутким индикатором перемен, происходящих в сфере физической культуры и спорта, и определяет в целом потенциал ее развития. От того, насколько изучены мир ценностей выпускников физкультурных вузов, их установки, жизненные планы, во многом зависит эффективность мероприятий, разрабатываемых в области физкультурного образования, а также в сфере труда и занятости.

В последние два десятилетия система физкультурного образования переживает кризис, усугубляемый кардинальными изменениями в социальной и экономической политике нашего государства, и напряженно ищет возможность выхода из него посредством реформирования [12, с.23].

В системе высшего физкультурного образования кризисная ситуация сказалась в резком снижении его социальной эффективности. Эффективность образования проявляется через выполняемые им социальные функции, которые, в свою очередь определяются комплексом социальных потребностей общества и личности.

Проблемная ситуация состоит в том, что сфера физической культуры и спорта и общество в целом испытывают постоянную потребность в квалифицированных физкультурных кадрах различного профиля для реализации профессиональных программ, связанных с совершенствованием данной сферы, а также с оздоровлением и физическим развитием населения. Однако значительная часть выпускников физкультурных учебных заведений после окончания вуза не работает по специальности.

Данная проблема еще недостаточно разработана в научной литературе, хотя интерес к ней вполне очевиден, так как связан с огромными издержками как со стороны общества, затрачивающего большие средства на подготовку специалистов и не получающего от них соответствующей отдачи, так и со стороны выпускников, испытывающих отрицательные эмоции, связанные с переориентацией жизненных и профессиональных планов.

Целью исследования является выявление спроса и предложения на рынке труда специалистов сферы физической культуры и спорта.

В проведенном исследовании ставились и решались следующие задачи:

1. Определить основные тенденции, характеризующие потребность в физкультурных кадрах различного профиля;
2. Исследовать профессиональную направленность студентов физкультурных вузов;
3. Изучить мотивы выбора профессии педагога студентами, специализирующимися в сфере физической культуры и спорта;
4. Выявить потенциальные рабочие места для специалистов;
5. Разработать и апробировать пути ориентации специалистов на профессиональную самореализацию по полученной специальности;
6. Стандартизировать "Диагностический опросник самоидентификации" (ДОС) в профессиональной деятельности для студентов, обучающихся по специальности "физическая культура и спорт" [12, с.24].

2.2. Методы и организация исследования спроса на специалистов физической культуры и спорта

Контрольными показателями качества подготовленности специалистов явились данные "Диагностический опросник самоидентификации" (ДОС).

Для повышения качества подготовленности специалистов необходимо применять следующие методы исследования, подходы к их самореализации в профессиональной деятельности: 1) мониторинг развития профессиональных способностей, профессионально важных качеств, индивидуального стиля деятельности (с применением психологических тестов; 2) самооценку студентами своих потенциальных возможностей для работы по избранной специальности; 3) применение ДОС в будущей профессиональной деятельности. Данный опросник разработан для студентов, обучающихся по специальности "физическая культура и спорт" [12, с.24].

Работа в сфере физической культуры и спорта имеет много различных специализаций. Данный опросник поможет выбрать именно ту, которая позволит максимально самореализоваться в профессиональной деятельности. Отвечая на вопрос, необходимо выбрать один из предложенных вариантов ответа и зачеркнуть его в листе ответов.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

3.1. Статистическое исследование распределения выпускников физкультурных институтов

Для решения поставленных задач в Лаборатории фундаментальных проблем высшего физкультурного образования были проанализированы статистические материалы о распределении выпускников РГАФК с 1999 по 2006 год и проведен их сравнительный анализ с данными факультета физической культуры МПГУ за тот же период (см. табл.1). При изучении субъективной стороны потребности в труде выпускников физкультурного вуза мы опирались на материалы многолетнего повторного социологического исследования, проведенного на студентах РГАФК [12, с.25].

Анализ статистических данных показывает, что РГАФК от 70 до 91% своих выпускников направляет на работу в соответствии с полученной в вузе специальностью. В среднем за последние восемь лет 18% выпускников к моменту распределения не смогли или не захотели найти работу по специальности, получив свободное распределение. С одной стороны, современная ситуация в сфере труда и занятости ставит выпускников физкультурных вузов в достаточно сложные условия. Так, если раньше система распределения выпускников учебных заведений гарантировала им занятость по специальности, то теперь распределение проводится в ограниченном масштабе, ставя молодых специалистов в ситуацию жесткой конкуренции с людьми, имеющими опыт работы. С другой стороны, значительная часть выпускников физкультурных вузов, получив свободное распределение, ищет и находит себе применение в сферах, далеких от физической культуры и спорта. Приведенные статистические данные о распределении выпускников РГАФК (см. табл. 1) характеризуют московский регион. Несколько иная ситуация с выпускниками физкультурных вузов складывается по всей России. Так, по статистическим общероссийским данным, приведенным в публикации Ю.А. Фомина, из 3361 закончивших физкультурные вузы России, распределились 51,9%, а к работе в отрасли приступили 48% [12, с.25].

Еще более сложная ситуация с распределением сложилась на факультете физической культуры МПГУ, где за последние семь лет, по среднестатистическим данным, 68,3% выпускников не приступили к работе по полученной в вузе специальности.

Расчет среднеарифметических данных за восемь лет распределения выпускников РГАФК показал, что основная масса выпускников идет работать на тренерскую работу (32,3%). На втором месте - группа выпускников, получивших свободное распределение (18,1%). На третьем месте - студенты, решившие продолжить свою учебу в РГАФК на следующих ступенях образовательной системы (15,3%). Четвертое место заняла группа, ориентирующаяся на работу в средней общеобразовательной школе (13,8%). На должность инструктора-методиста распределились 12,0% выпускников. И наименьшее число выпускников распределилось на должности инструктора ЛФК (3,0%) и преподавателя вуза и среднего специального учебного заведения (2,6%).

Представленная картина реального распределения выпускников РГАФК интересна тем, что в ней отражаются потребности общества в подготовленных кадрах по физической культуре и спорту и потребности самих выпускников в работе по определенному профилю физкультурной деятельности.

Конечно, заявочный спрос на физкультурные кадры, который к тому же не полностью удовлетворен со стороны РГАФК, довольно приближенно характеризует потребность московского региона в специалистах по физической культуре и спорту, хотя и дает определенное представление о данной проблеме.

Для того чтобы дополнить картину спроса общества на квалифицированные кадры сферы физической культуры и спорта, мы обратились к материалам государственной статистики, опубликованным в монографии Н.Н. Чеснокова. Проведя определенные математические расчеты, мы получили данные о том, сколько в сфере физической культуры и спорта работников без специального образования. Этот контингент по возможности должен быть заменен лицами с соответствующими дипломами или пройти определенную специальную подготовку. Статистические данные показывают, что из 195 338 работников физической культуры и спорта 29 719 (15,2%) не имеют специального образования. Причем наибольшее число лиц без специального образования трудятся на должности тренера по виду спорта (7413), учителя физической культуры в общеобразовательной школе (6529) и на должности работника спортивного сооружения (6315) [12, с.26].

Должности инструктора-методиста (2757), инструктора физической культуры детского дошкольного учреждения (1795) и работника аппарата спорткомитета (1030) занимают промежуточное место в шкале, характеризующей потребность в кадрах. И наименьшая потребность в кадрах в абсолютных показателях отмечается на должности преподавателя физической культуры учреждения начального профессионального образования (352), преподавателя среднего специального учебного заведения (304), преподавателя физического воспитания высшего учебного заведения (252) и работника аппарата совета ДСО (170).

Приведенные статистические материалы свидетельствуют о наличии спроса общества на физкультурные кадры различного профиля и его удовлетворение через систему высшего физкультурного образования.

3.2. Анализ причин выбора выпускников физкультурных вузов другие сферы труда

Для того чтобы найти пути выхода из сложившейся ситуации, характеризующей оттоком значительной части выпускников физкультурных вузов в другие сферы труда в момент окончания ими высшего учебного заведения, попытаемся проанализировать сложившуюся ситуацию. Для этого расположим анализируемые физкультурные учебные заведения в порядке увеличения в них числа выпускников со свободным распределением. Полученный ряд показателей характеризует следующую тенденцию: РГАФК - 15,2%, данные по всем физкультурным вузам России - 51,9% и факультет физической культуры МПГУ - 68,2%. Как видим, ситуация с распределением в различных вузах сильно отличается друг от друга.

Первое предположение, объясняющее данную ситуацию, можно связать с качеством организационной работы распределительной комиссии вуза. Однако с учетом того факта, что в последние годы комиссии по распределению перестали серьезно влиять на трудоустройство выпускников, отдав инициативу в данном вопросе им самим, это объяснение ставится под сомнение. Конечно, от работы распределительной комиссии, особенно если судить по опыту прошлых лет, зависит немало. И все же истинная причина, на наш взгляд, кроется в самих выпускниках: в их ценностных ориентациях, установках и мотивах трудовой деятельности. Но при этом не следует забывать, что личностные диспозиции являются отражением объ-

ективных предметов и явлений. Поэтому продолжим анализ объективных факторов, влияющих на ситуацию распределения [14, с.9].

Второй предположительной причиной, влияющей на распределение выпускников физкультурных вузов, являются региональные различия в возможностях трудоустройства. Так, в Москве возможностей для трудоустройства по специальности больше, чем в областном центре. Поэтому процент выпускников РГАФК, распределившихся после окончания вуза на работу по специальности, выше, чем в других институтах физической культуры. И тем не менее и этот фактор не может объяснить того, что в РГАФК число распределенных по специальности - 15,2%, а на факультете физической культуры МПГУ, находящемся в том же городе, - 68,2%.

Третья объясняющая данную ситуацию гипотеза - это влияние на распределение профессионального потенциала выпускников, который определяется наличием соответствующей учебному процессу материальной базы вуза, уровнем квалификации профессорско-преподавательского состава, уровнем развития системы довузовской подготовки и системой отбора абитуриентов, а также традициями и уровнем подготовки вузовской системы образования. Все эти моменты в совокупности определяют степень готовности выпускника вуза к его будущей профессиональной деятельности. А, как показали наши исследования, степень готовности к труду, являясь одним из компонентов потребности в труде, влияет на привлекательность трудовой деятельности. Данная закономерность была нами определена в результате четырехлетнего педагогического эксперимента [14, с.9].

Однако готовности к работе еще недостаточно, чтобы ее выбор состоялся. Для этого еще необходимо, чтобы место работы позволяло реализовать основные ценностные ориентации, связанные с трудовой деятельностью, было привлекательным для индивида. Привлекательность работы концентрирует в себе нормы и ценности выпускников вузов и выступает формой осознания индивидами необходимости выбора того или иного места работы как средства реализации основных видов ценностных ориентаций сферы труда.

Сравнительные социологические обследования студентов РГАФК, проведенные на протяжении последних 20 лет, показали, что в уровне сформированности и направленности мотивации у значительной части студентов произошли существенные изменения, что отразилось на шкале профессиональных ценностей и престиже ряда должностей. Материалы обследования показали, что отношение студентов к традиционным видам профессиональной деятельности изменилось: снизилась их привлекательность. Заметно упал престиж таких специальностей, как тренер по виду спорта, учитель физической культуры, преподаватель в вузе [12, с.26].

Изучение мотивов выбора профессиональной деятельности выявило факты, говорящие о том, что для 70-х и 80-х гг. при выборе профессии было характерным ориентироваться на работу, которая позволяет наиболее полно реализовать свои способности и развивать себя в творческом плане. Особо важно отметить значимость для молодежи тех лет полезности их труда для людей и общества в целом. Для молодежи начала нового века так же, как и для их предшественников, характерно стремление к совершенствованию своих способностей и использованию накопленного профессионального потенциала.

Однако их профессиональные устремления направлены прежде всего на материальное вознаграждение и утверждение себя в первую очередь в кругу знакомых и друзей. Опрос студентов РГАФК показал, что в среде опрошенных 90,9%

считают материальное вознаграждение за труд важнейшим стимулом. Именно эта сторона деятельности заняла первое место в иерархии ценностей труда. Однако добиться материальной обеспеченности в сфере физической культуры и спорта считали возможным в 1978 г. - 14,9% , в 1988 г. - 40,0%, в 2006 году - всего 12,1% опрошенных студентов. Это противоречие, по сути дела, и является главной причиной утечки физкультурных кадров в другие отрасли народного хозяйства. Значение этого фактора в отраслевой мобильности физкультурных кадров сильно возросло в последние годы в связи с появлением частного сектора и на этой основе резкой дифференциацией оплаты труда, произошедшей в нашей стране. Увлечение бизнесом, "быстрыми" деньгами, да и просто стремление выжить в достаточно сложной экономической ситуации - со стороны молодежи, и ослабленное внимание государственных органов в регулировании социальных процессов привели к тому, что сотни дипломированных специалистов изменили и продолжают изменять свой социальный и профессиональный статусы, что, в свою очередь, наносит серьезный ущерб развитию и нормальному функционированию отрасли.

3.3. Ориентация специалистов на профессиональную самореализацию в сфере физической культуры и спорта

Учитывая тот факт, что на второе место по значимости для студентов физкультурного вуза вышла ориентация на профессиональную самореализацию, которая достаточно продолжительное время доминировала в их сознании, работникам высшей школы следует обратить внимание именно на этот момент и сделать все возможное для того, чтобы увеличить профессиональный потенциал выпускника физкультурного вуза. Как показывает опыт подготовки специалистов в других сферах, чем основательнее подготовка, полученная в вузе, тем реже выпускники изменяют своей специальности. В подтверждение этой мысли приведем высказывание известного польского социолога Д. Добровольской, которая довольно точно подметила, что "... чем сложнее содержание труда и чем больше времени затрачено на подготовку к нему, тем важнее для индивида становится содержание самой профессиональной деятельности. Профессия становится как бы частью его самого. Проявление в труде своего профессионального мастерства и разнообразных личностных качеств становится как бы необходимостью для человека, заставляет его жить по своим законам, подчинить ему все свои силы"[13, с.12].

Для ориентации студентов на работу по полученной специальности в сфере физической культуры и спорта изучались вопросы, связанные с выявлением потенциальных рабочих мест. Было установлено, что работники сферы физической культуры и спорта могут быть объединены в три группы: непосредственно принимающие участие в подготовке физкультурников и спортсменов (преподаватели физического воспитания, тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты); принимающие участие в создании условий для подготовки физкультурников и спортсменов (инженерно-технические работники, специалисты и др.); спортсмены-профессионалы, а к специалистам относят: учителей, руководителей физического воспитания, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, инструкторов физической культуры [13, с.12].

Труд и профессия являются важнейшими условиями самоопределения и самоидентификации личности. Возможность самовыражения личности в профессиональной деятельности в сфере физической культуры и спорта, осознаваемая сту-

дентами, способствует привлечению выпускников соответствующих вузов к работе по специальности.

Изучение мотивов выбора студентами профессии педагога показало, что одноплатный мотив - любовь к предмету - у разных студентов (отнесенных к 1-му типу) проявляется в разных видах: а) как любовь к избранному виду спорта; б) как интерес к своему спортивному самосовершенствованию; в) как потребность применить свои знания, полученные в ходе спортивной деятельности. Студентов 2-го типа, поступивших в вуз без осознаваемого мотива, можно разделить на группы желающих: а) получить любое образование; б) избежать службы в армии; в) продолжать спортивное совершенствование, параллельно получая образование.

Студенты 3-го типа проявляют интерес к будущей руководящей деятельности в сфере физической культуры и спорта; наибольшее количество относящихся к этой группе работают по специальности уже начиная со 2-3-го курсов и к окончанию вуза имеют успехи в спортивно-педагогической деятельности. К 4-му типу относятся студенты, наиболее ярко проявляющие (или только раскрывающие) свои "сопутствующие" способности в ходе педагогической практики (в общеобразовательной школе), или в летнем оздоровительном (спортивном) лагере, или в подготовке спортивно-массовых мероприятий.

Анализ мотивов выбора студентами педагогической деятельности показывает, что в основном профессионально непригодными являются студенты, отнесенные ко 2-й группе (неосознаваемый мотив выбора) [См. Приложение Приложение исследования личности профессиональную самореализацию в сфере физической культуры и спорта].

Чтобы определить, насколько хорошо представляют себе студенты будущую профессиональную деятельность, было проведено исследование в Набережночелнинском Камском Государственном Институте физической культуры. На факультете физической культуры и спорта в 2007 г. был проведен опрос студентов 3-4-го курсов.

Для этого был разработан опросный лист, включающий следующие вопросы:

1) укажите возможные места работы специалистов сферы физической культуры и спорта;

2) перечислите, кем можно устроиться работать по специальности, получив диплом вашего вуза [См. Приложение А].

Выявлены потенциальные места работы по специальности выпускников КамГИФК.

В перечень названных мест работы и должностей не вошли существующие в настоящее время в частных гимназиях, школах и детских садах, оздоровительных центрах и т.д., позволяющие получать более высокое материальное обеспечение, чем в государственных учреждениях. Студенты 3-го и 4-го курсов (за редким исключением) настроены на профессиональную работу в других сферах деятельности, поэтому не интересуются возможными "материально прибыльными" местами работы и специализациями. Если такая тенденция будет сохраняться, то недостаток кадров в сфере физической культуры и спорта будет возрастать так, что никакое их перепроизводство не спасет ситуацию. Следовательно, необходимы пути ориентации выпускников на работу по специальности, способствующую не только высокому материальному обеспечению, но и их самореализации в профессиональной деятельности [13, с.13].

ВЫВОДЫ

Для того чтобы дополнить картину спроса общества на квалифицированные кадры сферы физической культуры и спорта, обратились к материалам государственной статистики, опубликованным в монографии Н.Н. Чеснокова. Проведя определенные математические расчеты, были получены данные о том, сколько в сфере физической культуры и спорта работников без специального образования. Этот контингент по возможности должен быть заменен лицами с соответствующими дипломами или пройти определенную специальную подготовку. Статистические данные показывают, что из 195 338 работников физической культуры и спорта 29 719 (15,2%) не имеют специального образования. Причем наибольшее число лиц без специального образования трудятся на должности тренера по виду спорта (7413), учителя физической культуры в общеобразовательной школе (6529) и на должности работника спортивного сооружения (6315).

Должности инструктора-методиста (2757), инструктора физической культуры детского дошкольного учреждения (1795) и работника аппарата спорткомитета (1030) занимают промежуточное место в шкале, характеризующей потребность в кадрах. И наименьшая потребность в кадрах в абсолютных показателях отмечается на должности преподавателя физической культуры учреждения начального профессионального образования (352), преподавателя среднего специального учебного заведения (304), преподавателя физического воспитания высшего учебного заведения (252) и работника аппарата совета ДСО (170).

Приведенные статистические материалы свидетельствуют о наличии спроса общества на физкультурные кадры различного профиля и его удовлетворение через систему высшего физкультурного образования.

Современная ситуация в сфере труда и занятости ставит выпускников физкультурных вузов в достаточно сложные условия. Так, если раньше система распределения выпускников учебных заведений гарантировала им занятость по специальности, то теперь распределение проводится в ограниченном масштабе, ставя молодых специалистов в ситуацию жесткой конкуренции с людьми, имеющими опыт работы. Значительная часть выпускников физкультурных вузов, получив свободное распределение, ищет и находит себе применение в сферах, далеких от физической культуры и спорта.

Несколько иная ситуация с выпускниками физкультурных вузов складывается по всей России. Так, по статистическим общероссийским данным, приведенным в публикации Ю.А. Фомина, из 3361 закончивших физкультурные вузы России, распределились 51,9%, а к работе в отрасли приступили 48%.

На основе проведенных исследований можно сделать следующие выводы:

1. К мотивам выбора профессии педагога относятся одноплановый, не осознаваемый и соответствующий способностям.
2. Потенциальными рабочими местами для специалистов являются государственные (на которые в основном ориентируются студенты) и негосударственные (оставляемые студентами без внимания) физкультурно-спортивные организации.
3. Разработана методика ДОС и показана его пригодность для ориентации студентов на профессиональную самореализацию в сфере физической культуры и спорта.

4. Основными подходами к ориентации студентов на профессиональную самореализацию являются: мониторинг личностного развития, самооценка профессиональной пригодности, применение диагностического опросника ДОС.

Применение ДОС позволило классифицировать студентов факультета физической культуры КамГИФК по предпочитаемым ими специализациям будущей профессиональной деятельности: учитель - 28%; тренер-преподаватель - 36%; директор спортивной школы - 4%; педагог дополнительного образования - 11%; начальник спортивного клуба - 1%; руководитель физического воспитания - 6%; инструктор по физической культуре - 9%; инструктор-методист - 3,5%; директор спортивного сооружения - 1,5%. Не выявлено предпочитающих специализацию "методист по физической культуре".

Образовательные учреждения в сфере физкультуры и спорта могут дать своему выпускнику одну из трех квалификаций: специалист по физической культуре и спорту; педагог по физической культуре и спорту и специалист по адаптивной физкультуре. Зато список специализаций огромен: начиная от шахмат – игры, которую многим трудно воспринимать как вид спорта, и заканчивая перспективным на сегодняшний день «менеджментом физкультуры и спорта». Еще несколько лет назад нигде не готовили подобных специалистов, а сегодня потребность в них, учитывая развитие спорта и туризма, особенно возросла.

Но наиболее интересное направление, требующее от обучающегося высоких креативных способностей – фантазии, умения находить неординарные решения, - режиссура спорта. Диплом постановщика могут выдать Российская государственная академия физической культуры (специализация «спортивная режиссура»), Институт физкультуры и спорта (специализация «организатор и режиссер массовых физкультурно-спортивных праздников»). Так что возможности выбора для тех, кто планирует связать свою жизнь с физкультурой и спортом, довольно широки.

Спрос и предложение на рынке труда в сфере физической культуры влияет на образовательные учреждения: если они инертны и не могут перестраиваться, мобилизовывать свои организационные, руководящие и управленческие ресурсы в минимальные промежутки времени, то окажутся неконкурентоспособными и будут вытеснены с рынка образовательных услуг.

Образовательным учреждениям, чтобы идти в ногу со временем, необходимо отслеживать изменения на рынке труда, основной упор делая на постоянных детерминантах.

Важнейшей задачей, которая должна решаться параллельно в физкультурных вузах и в которую прежде всего должны быть вовлечены студенты, - это поиск механизмов и решение задач в процессе создания и реализации модели сферы физической культуры и спорта. Пока каждый студент с 1-го по 6-й курс не будет знать цели деятельности университета, не будет участвовать в реализации модели сферы физической культуры и спорта на учебных, практических и научных занятиях, пока не будет системно мыслить, он не станет носителем новой парадигмы. Конечно, потребуются формирование новой образовательной системы. Через образование в стенах университета студент научится ставить и решать новые цели и задачи, будет автором или разработчиком новых идей, проектов, методик и т.д. Это будет специалист, устремленный в будущее, способный решать практические задачи на рабочем месте, а самое главное - прикладывать усилия в деятельности по преобразованию системы, в которой он работает, а следовательно и всей сферы физической культуры и спорта.

Именно выпускники - носители новой парадигмы - всегда будут востребованы как квалифицированные специалисты, только в этом случае университет может занять лидирующее место на рынке труда, так как его специалисты в дальнейшем сами будут формировать рынок труда, когда через 10-20 лет займут ответственные посты в сфере физической культуры и спорта.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

В последнее время физическая культура и спорт стал очень популярен. Сформировался огромный рынок труда в этой сфере. К тому же существуют уже застарелые проблемы, такие как сложность нахождения работы, для людей старшего и пенсионного возраста, трудоустройство студентов и выпускников вузов и т.д.

Потребность в создании биржи труда для спортсменов и работников физической культуры возникает по целому ряду причин. Очень высоки потери рабочего времени, связанные с поиском работы, а также нерациональным перемещением рабочей силы. Многие работники физической культуры и спорта не имеют специализированной, ориентированной на них информации о предложении рабочих мест. Имеющиеся кадровые агентства и центры занятости практически не занимаются переобучением, повышением квалификации, профориентацией спортсменов. Существуют и другие проблемы в этой сфере.

Поэтому возникает необходимость решения этого вопроса, а именно создания профсоюза работников физической культуры и спорта. Необходимо разработать программу по созданию и развитию биржи труда для спортсменов, целью которой является разрядить обстановку на рынке труда спортсменов и работников физической культуры.

Что конкретно будет давать биржа труда для спортсменов?

- Биржа выгодна как работникам, так и работодателям. Но, в первую очередь, разумеется, профсоюз поможет работникам: спортсменам, тренерам и всем членам профсоюза, вступившим в его ряды.

- Биржа даст работнику отраслевое трудоустройство, т.е. трудоустройство в сфере физической культуры и спорта.

- Возможность получать пособие по безработице, благодаря взаимодействию с органами государственной и муниципальной власти.

- Возможность поиска работы через посредника, т.е. Вы не сами ищите работодателя, а биржа делает это за Вас.

- Трудоустройство согласно законодательству РФ, со всеми социальными и правовыми гарантиями.

- Защита и представление интересов перед работодателем со стороны профсоюза РФКСиТ

- Возможность переобучения, повышения квалификации, получения дополнительного образования.

- Помощь в трудоустройстве лиц старшего и пенсионного возраста.

- Помощь в трудоустройстве и прохождении учебной практики для студентов и выпускников Вузов.

- Предоставление аналитической информации для оценки рынка труда, востребованности кандидатур, уровня заработной платы и т.д.

Работодателю создаваемая биржа также очень выгодна. Биржа дает ряд преимуществ, таких как: отбор кандидатур по требованиям, предъявляемым работода-

телем; выбор работника из множества кандидатов; профессионализм работников; быстрота поиска; и т.д.

Профсоюзы могут выступать за ограничение привлечения иностранных специалистов и спортсменов в профессиональные команды. Это аргументируется тем, что если сократить приток иностранных специалистов, то спрос на отечественных специалистов и своих спортсменов возрастет, а затем улучшатся условия для роста численности и зарплаты на внутреннем рынке труда. Также профсоюз ставит своей задачей способствовать развитию как профессионального, так и любительского и детского спорта, что повысит предложение именно наших спортсменов.

Что касается ограничения предложения труда, то оно обычно обеспечивается за счет того, что профсоюзы добиваются от работодателей согласия принимать на работу только членов профсоюза. В России такая тактика почти не применяется, хотя весьма распространена за рубежом.

Биржа будет работать для членов профсоюза, помогать им трудоустроиваться, зарабатывать деньги и просто заниматься любимым делом. Профсоюз защищает всех вступивших в его ряды, поэтому создание сильного, многочисленного профсоюза позволит переменить ситуацию на рынке труда спортсменов в лучшую сторону.

Развитие индустрии спорта и физической культуры, быстро происходящее в Республике Татарстан и в городе Набережные Челны, требует цивилизованных методов защиты законных прав и интересов партнерских организаций, спортсменов и граждан-предпринимателей, работающих в этой сфере. «Современное и профессиональное решение спортивных споров стало уже мировой тенденцией, и главная цель новой правозащитной организации - Спортивного арбитражного суда — это защита интересов наших спортсменов

Спортсмены — это одна из самых незащищенных категорий бюджетников. Получая травмы на производстве, спортсмен может быть незаконно уволен, и социальные гарантии ему никто не гарантирует. Одни из самых низких окладов — у сотрудников сферы туризма и физической культуры. В случае создания в Республике Татарстан профсоюз работников физической культуры и спорта решит многие жизненно важные для спортсменов вопросы: это сохранение рабочих мест, повышение зарплаты, улучшение условий труда.

Литература

1. Зубарев Ю.А., Сучилин А.А. Менеджмент и маркетинг физической культуры и спорта. – Волгоград, 2002.
2. Степанова О.Н. Маркетинг в сфере физической культуры и спорта – М.: Издательство Советский спорт, 2003
3. Корневский С.А. Физическая культура и спорт в условиях рыночных отношений – Смоленск: СГИФК, 2003. – 245 с.
4. Щекова Е. Особенности маркетинга в сфере физической культуры и спорта // Маркетинг в России и за рубежом. – 2005. - №3. – С. 3-11
5. Вигдорович М. Оплата труда и маркетинговые исследования на рынке по категориям специалистов физической культуры и спорта // Нормирование и оплата труда. – 2006. - №4.- с. 65-68
6. Еремин Ю.А. Обеспеченность физкультурной сферы России кадрами // Теория и практика физ. Культуры. – 2005. - № 5-6. – С.6-10

7. Свищёв И.Д., Ерёгина С.В. Профессиональная подготовка и повышение квалификации специалистов сферы физической культуры и спорта // Теория и практика физ. культуры. - 2004. - № 12. – С. 14-18
8. Литвин А. Особенности маркетинга взаимоотношений в спорте //Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. - №1. – С. 65-71
9. Николаев Ю.М. Общая теория и методология физической культуры как отражение потребности в модернизации физического образования //Теория и практика физической культуры. – 2005. – №7. – С.2-10
10. Покровская Л. Федеральная целевая программа «Развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006-2015годы» //Коммерсант-Деньги. – 2006. - №38, сент. – С.20-22
11. Сургучев В.А. Воспитание у студентов ИФК потребности в труде в сфере физической культуры и спорта //Теория и практика физ. культуры, 2004, № 2.
12. Сургучев В.А. Исследование спроса на выпускников физкультурных вузов и их ориентация в сфере труда //Физкультура и спорт. – 2005. - №2. – С.23-26
13. Свищёв И.Д., Ориентация специалистов на профессиональную самореализацию в сфере физ.культуры и спорта //Спортивная жизнь России. – 2006. - №6. – С.12-17
14. Сундетова У.Ш. Высшее образование и перспективы развития физической культуры и спорта // Физкультура и спорт. – 2005. - №7. – С.9-12

РОСТ И РАЗВИТИЕ, ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ СОМАТОЛОГИИ

*Дорохов Ратмир Николаевич,
доктор медицинских наук, профессор,
Смоленская государственная академия физической культуры,
спорта и туризма
г. Смоленск*

Аннотация. В статье рассматривается аллометрический, неравномерный рост и развитие размеров звеньев тела в различные возрастные периоды.

Показывается зависимость тренировочных воздействий от созревания различных систем организма занимающихся, при учете соматического типа и варианта биологического развития (изосомный и изохронный подходы). Подчеркивается, что для тренировок необходимо формировать единообразные группы, согласуясь с результатами соматометрических и функциональных тестирований.

Ключевые слова: рост, развитие, аллометрический рост, соматический тип, вариант биологического развития, тренировочный процесс.

Abstract.

The article is devoted allometric, uneven growth and development of the size of the links of a body in different age periods.

Shows the dependence of the training impacts from the maturation of the various systems of the body involved in accounting for the physical type and variant of biological development (isosomous and isochronous approaches). It is emphasized, that for training is necessary to form the uniform of the group, consistent with the results of somatometric and functional testing.

Index terms: growth, development, allometric growth, somatic type, the option of biological development, the process of training.