

6. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие. – М.: Народное образование, 2011. – 327 с. Текст: непосредственный.
7. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по профессии 08.01.25 Мастер отделочных строительных и декоративных работ (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 9 декабря 2016 г. № 1545). Текст: непосредственный.
8. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Текст: непосредственный.
9. Эльконин, Д.Б. Психология игры. – М.: Просвещение, 2010. – 378 с. Текст: непосредственный.

УДК 397.7

Заболотская Е. М.

к. п. н., доцент ИБК ППО ИРТС ППО ФГАОУ ВО «РГППУ»

Токарь А. В.

магистрант гр. Ом-IIIм ДПО ФГАОУ ВО «РГППУ»

ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ФИТНЕС-КЛУБА «АТЛАНТ»

Аннотация. В статье рассматриваются методологические основы оптимизации системы управления персоналом фитнес-клуба.

Ключевые слова: *персонал, оптимизация, система управления, управление персоналом, фитнес-клуб.*

Zabolotskaya E. M., Tokar A. V.

*Integrated base department of vocational pedagogical education
federal state educational institution Russian Professorial Pedagogical
University, Kemerovo
E-mail: arbuzikem@mail.ru*

OPTIMIZATION OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM FITNESS CLUB «ATLANT»

Annotation. The article discusses the methodological foundations of optimization of the personnel management system of a fitness club.

Keywords: *personnel, optimization, management system, personnel management, fitness club.*

Современные условия развития нашего государства выдвигают все более жесткие требования к организации и предоставлению различных услуг, в том числе и в сфере спортивной индустрии.

Соответствовать таким требованиям могут только те спортивные организации, у которых создана современная система управления персоналом.

Персонал в любой спортивной организации является совокупностью всех необходимых людских ресурсов, которыми обладает организация:

- работники со сложным комплексом индивидуальных качеств (социальные, психологические, профессиональные, мотивационные и другие).

- сотрудники, партнеры, реализующие некоторые проекты; эксперты, которые привлечены для проведения исследований, а также для разработки новых стратегий и для их же реализации и другие [6].

Управление персоналом – это область практической деятельности и знаний, которая направлена на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное их использование [3].

Система управления – систематизированный (строго определённый) набор средств для управления подконтрольным объектом (объектом управления): возможно, сбор показаний о его состоянии, а также средств воздействия на его поведение, предназначенный для достижения заданных целей [2].

Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с кадрами, опираясь на достижения в науке отечественной и зарубежной, а также на передовой опыт использования такой системы.

Сущность управления персоналом заключается в установлении организационно-экономических, социально-психологических и правовых отношений объекта и субъекта управления. В основу таких отношений входят принципы, формы и методы воздействия на интересы, поведение и деятельность сотрудников с целью максимального их использования.

Управление персоналом занимает главное место в системе управления организацией и считается основным критерием его

экономического успеха. Методологически данная сфера управления имеет специфические понятия, отличительные характеристики и показатели деятельности, специальные методы и процедуры, такие как аттестация, эксперименты, методы изучения и направления анализа содержания труда разных категорий персонала [5].

Создавшаяся на сегодняшний день в нашей стране ситуация, которая связана с изменением политической и экономической систем, одновременно несёт большие возможности, а также серьёзные угрозы для каждой личности, устойчивости её существования, вносит значительную неопределенность в жизни практически каждого человека. Поэтому управление персоналом в указанной ситуации приобретает особую значимость: оно позволяет обобщить и реализовать целый спектр вопросов адаптации человека к внешним условиям [1].

Так как любая организация состоит из людей, то человек в организации является субъектом, имеет свои интересы, достигает свои возможности. Поэтому руководство организации должно быть готово создавать и систематически оптимизировать систему управления персоналом.

Оптимизировать значит придать (придавать) чему-нибудь оптимальные свойства, показатели; выбрать (выбирать) наилучший из возможных вариантов [4].

Поэтому спортивная организация будет успешной тогда, когда в ней будут соблюдены все факторы качественного взаимодействия сотрудников и руководства. При этом большая часть ответственности лежит на руководстве. Руководство организации должно применять все средства и методы, которые помогут работникам ощутить их значимость в организации, хорошее отношение и т. д.

Именно по этой причине правильное управление персоналом является важной задачей, стоящей перед руководителями всех сфер услуг, в том числе и спортивных, например таких, как фитнес-клуб.

Фитнес-клуб – это спортивная организация, объединяющая любителей видов спорта с оздоровительной направленностью и активных форм двигательной активности.

Однако анализ трудов известных отечественных и зарубежных ученых позволил выявить противоречие между настоящей по-

требностью в создании современных систем управления персоналом в фитнес-клубах и недостаточной разработанностью данного вопроса. Отсюда выбор темы нашего исследования «Оптимизация системы управления персоналом фитнес-клуба «Атлант». Методологическую основу исследования составили труды В. А. Зинина «Мотивация труда: содержание и формы осуществления в рыночных условиях», Т. О. Соломанидиной «Управление мотивацией персонала»; С. Б. Рачковой, О. Н. Григорьевой «Особенности трудовой мотивации сотрудников организации»; Н. Шеремет «Мотивация персонала: некоторые приложения к теории ожидания»; В. В. Травина, М. И. Магура, М. Б. Курбатовой «Мотивационный менеджмент» [1; 2; 3; 4; 5; 6].

Цель нашего исследования заключалась в проведении теоретического анализа заявленной проблемы, изучении системы управления персоналом фитнес-клуба «Атлант» и разработке мероприятий, направленных на ее оптимизацию.

Для достижения поставленной цели мы определили ряд задач, которые необходимо решить в ходе исследования:

1. Рассмотреть сущность основных понятий по теме исследования.
2. Проанализировать теоретические аспекты управления персоналом в фитнес-клубе.
3. Изучить систему управления персоналом в фитнес-клубе «Атлант».
4. Разработать и апробировать комплекс мероприятий по оптимизации системы управления персоналом в фитнес-клубе «Атлант».

Объектом нашего исследования мы определили процесс управления персоналом фитнес-клуба.

Предметом нашего исследования мы определили систему управления персоналом в фитнес-клубе «Атлант».

Согласно рабочей гипотезе нашего исследования мы предполагаем, что оптимизация системы управления персоналом в фитнес-клубе «Атлант» позволит повысить его экономическую эффективность и конкурентоспособность на рынке спортивных услуг.

В процессе исследования мы будем применять следующие методы исследования: анализ; синтез; опрос; анкетирование; тестирование; сравнение.

Считаем, что результаты нашего исследования будут иметь практическую значимость и смогут быть использованы руководством других спортивных организаций подобного вида в их работе.

Исследование будет проведено на базе фитнес-клуба «Атлант» поселка городского типа Промышленное Кемеровской области.

Результаты нашего исследования будут представлены в следующих публикациях.

Список литературы

1. Зинин, В.А. Мотивация труда: содержание и формы осуществления в рыночных условиях: Автореферат. – М.: Наука, 2003. – 134 с. Текст: непосредственный.

2. Рачкова, С.Б., Григорьева, О.Н. Особенности трудовой мотивации сотрудников организации. – М.: Юнико Информ. – 2006. – 51 с. Текст: непосредственный.

3. Рачкова, С.Б. Оценка результатов мотивационных исследований. Выбор системы мотивации, адекватной стратегии компании, как внедрить изменения в систему мотивации. – М.: Юнико Информ. – 2006. – 64 с. Текст: непосредственный.

4. Соломанидина, Т.О. Управление мотивацией персонала: Учеб. пособие. – М.: Российская экономическая академия. – 2005. – 223 с. Текст: непосредственный.

5. Травин, В.В., Магура, М.И., Курбатова, М.Б. Мотивационный менеджмент: Модуль III: Учебно-практическое пособие. – 2-е изд., испр. – М.: Дело, 2005. – 96 с. Текст: непосредственный.

6. Шеремет, Н.Б. Мотивация персонала: некоторые приложения к теории ожидания // Человек и труд. – 2004. – 109 с. Текст: непосредственный.