

Однако стоит помнить, что физические нагрузки полезны лишь в том случае, когда они нормированы, рационально подобраны и носят систематический характер.

*Библиографический список*

1. Вълканова Я.Х. Влияние занятий спортом на развитие личностных предпосылок устойчивости к стрессу в подростковом возрасте. Дис. канд. психол. наук.- М., 2006. 179 с.

2. Соколов Г.А. Оптимизация психоэмоционального состояния студентов в период сессии // Психолог. - 2015. - № 1. - С. 28-43. DOI: 10.7256/2409-8701.2015.1.13888. URL: [http://e-notabene.ru/psp/article\\_13888.html](http://e-notabene.ru/psp/article_13888.html).

3. Ильина Н.Л. Влияние физической культуры на психологическое благополучие человека // Научно-теоретический журнал «Ученые записки», № 12(70) – 2010. - С. 69-74.

*Великанов А.А.*

Российский государственный профессионально-педагогический университет  
г. Екатеринбург, Россия

## **УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СПОРТИВНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация.* В работе рассмотрена тема управление персоналом в спортивной некоммерческой организации. Актуальность выбранной темы связана с тем, что создание любой организации наряду с производственными, технологическими процессами, управлением финансами всегда связано с людьми, работающими на предприятии.

*Ключевые слова:* спортивная организация, физическая культура, эффективность работы организации, персонал, управление.

На современном этапе развития экономики человек становится основным ресурсом экономического развития организации. И трудовые отношения с этими людьми становятся наиболее важной и сложной сферой деятельности организации. Эффективность работы организации напрямую связано с эффективностью управления сотрудниками (персоналом). На каждом предприятии существует своя специфика управления персоналом. Наблюдая тенденцию роста спортивных организаций и вовлечение в физкультурную спортивную деятельность населения, физическая культура стала являться самостоятельной отраслью экономики России. Следовательно, увеличилось число

спортивных организаций и персонала, занимающихся этой деятельностью. Спортивный менеджер, или спортивный управленец возник как профессия, имея свои особенности. Давайте разберемся, кто же такой «спортивный менеджер»?

В теории менеджмента не существует одного определения термина "менеджер". Определений множество. Все предлагаемые определения базируются на понимании сущности менеджмента. Слово «менеджмент» - английский глагол "to manage" (управлять), который происходит от латинского "manus" (рука). Если следовать логике, то "менеджмент" буквально означает "руководство людьми".

В современной науке под «менеджментом» понимается процесс руководства или управления работником, рабочей группой, коллективом, организацией, несколькими организациями, действующими в условиях рыночной экономики. Менеджмент в спорте представляет собой самостоятельный вид профессиональной деятельности, направленной на достижение целей и реализацию поставленных задач в рамках деятельности спортивной организации, которая функционирует в условиях рынка путем рационального использования материальных, трудовых и информационных ресурсов. Иными словами, менеджмент в спорте - это теория и практика (знания, умения, навыки) эффективного управления персоналом организациями спортивной отрасли (клубами, федерациями, лигами, ассоциациями и др.) и организациями межотраслевых комплексов предприятий - спортивной индустрии, спортивной медицины, спортивного образования.

Любой организацией необходимо управлять. В теории и практике управления используется целый ряд терминов, отражающих участие людей в общественном производстве. Это - рабочая сила, кадры, персонал, штат, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы и т.д. В отечественном управлении чаще всего применяется понятие «персонал». Введем следующее определение.

Управление персоналом (human resources management, HRM, HR-менеджмент) – область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование.

Система управления персоналом ставит перед собой следующие основные задачи:

1. Обеспечение кадрами;
2. Эффективное использование кадров;
3. Профессиональное и социальное развитие кадров.

Функции управления персоналом:

- Планирование (процесс выбора целей и решений, необходимых для их достижения);
- Мотивация (процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации);
- Контроль (процесс обеспечения достижения организацией своих целей; он представляет собой систему наблюдения и проверки соответствия процесса функционирования управляемой подсистемы принятым решениям, а также выработки определенных действий);
- Организация (процесс создания таких управленческих отношений, которые бы обеспечили наиболее эффективные связи между всеми элементами управляемой системы);
- Координация (деятельность по координированию работы других людей и урегулирование возникающих разногласий и есть суть управления).

Функции управления персоналом очень тесно связаны между собой и образуют в совокупности определенную систему работы с персоналом, где изменения, происходящие в составе каждой из функций, вызывают необходимость корректировки всех других сопряженных функциональных задач и обязанностей.

Существуют определенные методы управления персоналом организации, как способ воздействия на коллектив. Различают три группы методов: административные, экономические, социально – психологические.

Управление человеческим ресурсами является одним из важнейших направлений деятельности любой организации и считается основным критерием ее экономического успеха. Это побуждает искать новые формы управления, развивать потенциальные способности персонала, обеспечивать его мотивацию к трудовому процессу.

*Библиографический список.*

1. Бабушкин Г. Д., Смоленцева В. Н. «Физическая культура и спорт», Учебник для физкультурных вузов, Омск, Сибирский государственный университет физической культуры и спорта, 2007г. – 270с.
2. Винарчик А.А., Казанин Н.Н. «Модель спортивного менеджера», Журнал Молодой ученый №11 (91) – июнь - 1, 2015г. дата публикации 28.05.2015г.
3. Борисова Е.А. «Управление персоналом для современных руководителей», СПб, Питер, 2003г. 448 с.
4. Померанцева Е. «Модели управления персоналом: исследования, разработка, внедрение: учебное пособие для ВУЗов, Москва, Вершина, 2007г