

Библиографический список

1. Физкультурно-спортивная среда образовательного учреждения [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/fizkulturno-sportivn..> Дата обращения: 20.05.2016
2. Строкань Валерия Викторовна, Коссе Сергей Евгеньевич Сущность и значение формирования валеологической культуры студентов высших учебных заведений // ППМБПФВС. 2009. №10 С.242-244

Хозяинова Т.К., Суфиянова Р.М.
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация. Любая организация состоит из групп людей, взаимодействующих и зависящих друг от друга, объединившихся для достижения общих целей. При этом каждый человек в отдельности является субъектом, то есть имеет свои интересы и возможности. Возможности работника – это его профессиональные знания, умения и навыки. Развитие организации и ее успешное продвижение складывается из слаженного взаимодействия между сотрудниками и начальством, при чем наибольшая часть ответственности лежит на плечах руководства. Грамотное использование средств и методов в организации работы способны дать сотрудникам ощущение хорошего руководителя и любимой работы. Поэтому управление персоналом организации – чрезвычайно важная задача, которая стоит как перед службой управления персоналом, так и перед руководителями всех уровней.

Ключевые слова: управление, персонал, руководство, организация.

Цель данной работы заключается в изучении теоретических особенностей управления персоналом в спортивных организациях.

Объектом данной работы является персонал организации.

Предметом являются подходы к управлению персоналом организации.

Данная работа предусматривает решение следующих задач:

- поиск и изучение научно-методической литературы по выбранной теме;
- изучение понятий, функций и концепции управления персоналом;
- теоретическое исследование организационной структуры системы.

Управление персоналом организации – целенаправленная деятельность руководящего состава организации и специалистов подразделений, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации (Спивак В.А., 2000).

Оно заключается в формировании системы управления персоналом; планировании кадровой работы, разработке оперативного плана работы с персоналом; проведении маркетинга персонала; определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале (Управление персоналом, 2012).

Управление персоналом – это совокупность форм и методов, направленных на активизацию деятельности работников предприятия (Беляцкий Н.П. и др., 2002).

Управление персоналом организации охватывает широкий спектр функций – от приема до увольнения кадров: найм, отбор и прием персонала; деловая оценка персонала при приеме, аттестации, подборе; профориентация и трудовая адаптация; мотивация трудовой деятельности персонала и его использования; организация труда и соблюдение этики деловых отношений; управление конфликтами и стрессами;

обеспечение безопасности персонала; управление нововведениями в кадровой работе; обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров; управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением; управление поведением персонала в организации; управление социальным развитием; высвобождение персонала (Коул Дж., 2004).

Управление персоналом в организации предусматривает информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и документационное обеспечение системы управления.

Руководители и работники подразделений системы управления персоналом организации решают вопросы оценки результативности труда руководителей и специалистов управления, оценки деятельности отдельных подразделений системы, оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом, аудита.

Концепция управления персоналом – система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций. Она включает разработку методологии управления персоналом, формирование системы управления персоналом и разработку технологии такого управления.

Система управления персоналом помогает формировать цели, функции организационной структуры управления персоналом, вертикальные и горизонтальные функциональные взаимосвязи руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений (Коул Дж., 2004).

Технология управления персоналом предполагает организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию и адаптацию, обучение, управление его деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, мотивацию и организацию труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации, высвобождение персонала и др.

Главной особенностью методов управления персоналом в спортивной организации выступают способы воздействия на спортивный коллектив и отдельных спортсменов с целью осуществления координации их деятельности в процессе достижения наивысшего спортивного результата. Все методы можно разделить на три группы: административные, экономические и социально-психологические. Все виды методов органично связаны между собой. Рассмотрим подробнее каждый из них.

Административные методы ориентируются на осознанную необходимость дисциплины труда, чувства долга и т.д. Всякий регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению. Административные методы должны полностью соответствовать правовым нормам, которые действуют на определенном уровне управления в спортивной организации.

Экономические и социально-психологические методы в спортивной деятельности носят косвенный характер управленческого воздействия. Они помогают осуществлять материальное стимулирование коллективов и отдельных работников спортивной организации.

Социально-психологические методы управления, в свою очередь, основаны на использовании конкретных способов и приемов воздействия на процесс формирования и развития коллектива, на социальные процессы, которые протекают в любой спортивной организации (Беляцкий Н.П. и др. 2002).

Система управления персоналом спортивной организации – система, с помощью которой реализуются основные функции управления персоналом. Она включает

подсистему линейного руководства, а также ряд иных функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций.

Таким образом, система управления сотрудниками представляет достаточный интерес для написания дипломной работы по изучению особенностей управления персоналом с целью обретения и передачи опыта для успешного развития спортивных организаций.

Библиографический список

1. Беляцкий Н.П., Велеско С.Е., Ройш П. Управление персоналом: учебное пособие. - Мн.: Интерпрессервис, 2002. - 352 с.
2. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях / пер с англ. Н.А. Владимирова. - М.: Вершина, 2004. - 350 с.
3. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. - СПб.: Питер, 2000. - 416 с.
4. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 638 с.

Чедов К. В.
Пермский государственный национальный
исследовательский университет,
г. Пермь, Россия

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДВИГАТЕЛЬНОЙ
АКТИВНОСТИ ДЕТЕЙ НА ОСНОВЕ РЕЗУЛЬТАТОВ АНАЛИЗА
ВАРИАБЕЛЬНОСТИ РИТМА СЕРДЦА

Аннотация. Проектирование индивидуальных программ двигательной активности детей является перспективным направлением совершенствования оздоровительной деятельности образовательных организаций. Методика анализа вариабельности ритма сердца является важным инструментом для выявления особенностей степени напряжения регуляторных систем у каждого индивидуума и позволяет эффективно решать задачи планирования индивидуальных режимов двигательной активности обучающихся.

Ключевые слова: индивидуальная программа двигательной активности, анализ вариабельности сердечного ритма.

Одной из главных задач современной системы образования в Российской Федерации является сбережение и развитие здоровья детей, подростков и молодежи («Национальная доктрина развития образования», «Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года», Федеральные государственные образовательные стандарты).

Важным фактором успешной оздоровительной деятельности образовательных учреждений является организация оптимальной двигательной активности обучающихся, поскольку она способствует укреплению здоровья, всестороннему физическому развитию, формированию навыков здорового образа жизни, совершенствованию культуры двигательной активности и обеспечивает подготовку к самостоятельной жизнедеятельности в обществе.

Традиционная система физического воспитания в образовательных организациях на современном этапе для обеспечения необходимого уровня физической культуры, физического развития и подготовленности школьников нуждается в увеличении их двигательной активности. Решение данной задачи в нашей опытно-