DOI https://doi.org/10.30525/978-9934-26-337-8-11

PERSONNEL MANAGEMENT TECHNOLOGIES IN PHYSICAL AND SPORTS ORGANIZATION

ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ФІЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНІЙ ОРАНІЗАЦІЇ

Pryimak M. M.
Candidate of Sciences in Physics Education and Sports, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Sports Economics National University of Physical Education and Sports of Ukraine Kyiv, Ukraine

Приймак М. М.
кандидат наук з фізичного виховання і спорту, доцент, доцент кафедри менеджменту і економіки спорту Національний університет фізичного виховання і спорту України м. Київ, Україна

Kalyta L. V.
Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Sports Economics National Universityof Physical Education and Sports of Ukraine Kyiv, Ukraine

Калита Л. В.
кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту і економіки спорту Національний університет фізичного виховання і спорту України м. Київ, Україна

Yurchenko M. O.
Student of the Department of Management and Economics of Sports National University of Physical Education and Sports of Ukraine Kyiv, Ukraine

Юрченко М. О.
студент кафедри менеджменту і економіки спорту Національний університет фізичного виховання і спорту України м. Київ, Україна

Сьогодні, у цивілізованому світі домінує антропосоціальний підхід до менеджменту. Визнається, що людський капітал – це головний ресурс, який становить основу будь-якої організації й від ефективності роботи з людьми залежить успіх, як конкретної фізкультурно-спортивної організації, так і всієї спортивної галузі, а також держави. Сьогодні є очевидним, що грамотне використання технологій

управління персоналом фізкультурно-спортивної організацій стає однією з ключових проблем в успішній життєдіяльності сфери фізичної культури і спорту, оскільки ефективне управління персоналом в сучасних умовах є найважливішим фактором конкурентоспроможності будь-якої організації і досягнення нею економічного успіху. Закономірно, що ці питання є предметом наукового інтересу багатьох дослідників.

У сучасній літературі з управління персоналом можна зустріти різні підходи до визначення сутності поняття «технологія управління персоналом».

Так, згідно з визначенням, Сочинської-Сибірцевої І.М., це – певна сукупність, як методичних засобів та прийомів, так і процедур, пов'язаних з процесами підбору, найму та використання персоналу для ефективної роботи організації, що розроблені відповідно до актуальних організаційних цілей та завдань [5, с. 5].

Схожу позицію висловлює Мажник Л.О., акцентуючи увагу на тому, що технологія управління персоналом це – «сукупність взаємопов'язаних інформаційних, логіко розумових та організаційних операцій і процедур, необхідних для прийняття та реалізації управлінських рішень, а також методів та принципів взаємодії у процесі реалізації функцій управління персоналом з метою досягнення певних цілей» [4, с. 95].

На думку Дашко І.М., технологія управління персоналом – це справжні наука і мистецтво управління людьми, особливо у наш час, в умовах, що швидко змінюються й вимагають адекватних дій. Автор звертає увагу на важливість існування механізму взаємозв'язку між суб'єктом та об'єктом управління, стабільному функціонуванні системи взаємодії між керівником і працівником [2, с. 38].

Можна погодитись з такими підходами дослідників, що розглядають технології управління персоналом як систему. Важливо зауважити, що сучасні технології управління персоналом мають на меті оптимізацію та підвищення результативності управлінського процесу, що надзвичайно важливо у ринкових умовах. Досягти цього можна підбираючи ті методи управління працівниками, які будуть найбільш ефективними в умовах, що склалися. Важливо підкреслити, що «ідеального комплекту управлінських методів не існує. Майстерність керівника полягає у тому, щоб орати саме ті, що будуть найбільш дієвими в конкретній ситуації.

Аналіз літератури свідчить, що на сьогодні, розрізняють наступні напрями технологій управління персоналом: соціально-психологічний,

організаційно-економічний, техніко-технологічний, правовий (адміністративний) та педагогічний.

Так, соціально-психологічний напрям концентрує увагу на різноманітних аспектах соціального і психологічного забезпечення управління кадрами, використання новітніх досліджень із соціальної психології в практику кадрової роботи. Організаційно-економічний – концентрується на питаннях і проблемах, пов'язаних з використанням різних видів стимулювання, плануванням робочого часу. Використанням можливостей тайм-менеджменту, раціональною організацією праці, діловодством тощо.

Техніко-технологічний напрям – зосереджується насамперед, на рівні розвитку й особливостях та умовах функціонування конкретного підприємства, аналізує виробничі умови, що склалися, технології, рівень впровадження інновацій, використання новітньої техніки тощо. Питання, що пов'язані з дотриманням й роз'ясненням трудового законодавства – є основними для правового (адміністративного) напряму. Важливим є також педагогічний напрям, що передбачає розв'язання цілого ряду проблем, пов'язаних із навчанням й підвищенням кваліфікації персоналу, його вихованням та всебічним розвитком.

Використання сучасних здобутків фахівців з управління в діяльності фізкультурно-спортивних організацій надасть можливість підвищити ефективність їх діяльності [1, с. 82–83].

На прикладі фізкультурно-спортивної організації «Клуб європейського фехтування» можна побачити, що в цій організації використовують і впроваджують сучасні технологій управління. Активно застосовуються соціально-психологічні технології управління персоналом: формується корпоративна культура організації; формується особиста мотивація співробітників, виходячи з філософії організації; застосовується технологія buddying – що передбачає побудову партнерських, рівноправних відносин із співробітниками, які виявляються у взаємній підтримці, захисті та допомозі один одному в процесі досягнення цілей й вирішення завдань організації. У організаційному процесі в активно використовуються такі технології як: online комунікації співробітників через загальні робочі чати месенджерів; можливість створення індивідуального гнучкого графіку; в деяких випадках можливість дистанційної роботи. У педагогічному напрямку застосовується сучасна LMS-технологія (Learning Management System) – це така новітня система управління процесом навчання персоналу конкретної організації, що передбачає здійснення

управління, розробку та поширення різноманітних навчальних онлайн-матеріалів до яких забезпечується спільний доступ всіх працюючих. З економічних технологій застосовується система бонусів і премій за результатами ефективності виконаних планів, а також діє оплата відрядження. Правові (адміністративні) технології включають в себе: етичний кодекс організації, видачу наказів та розпоряджень; розробку положень та посадових інструкцій. Аналізуючи всі попередні технології, можна побачити, що в організації достатньо розвинений техніко-технологічний напрям.

У зв'язку із широкомасштабною агресією проти України та військовими діями в нашій країні, багато фізкультурно-спортивних організацій зазнали великих втрат. Тому вже зараз вкрай важливо запроваджувати у фізкультурно-спортивних організаціях антикризові технології управління персоналом, щоб увійти у повоєнний період з мінімальними втратами. Ці технології можуть включати:

– заходи, спрямовані на зниження рівня соціально-психологічної напруги в колективі, запровадити антистресову підготовка персоналу до подолання наслідків війни;

– докласти максимальних зусиль для збереження кадрового потенціалу організації, найбільш цінних для підприємства працівників, інтелект, знання, вміння й досвід яких забезпечать виживання, відновлення життєздатності, а потім й конкурентоспроможність підприємства;

– створення команди адаптивних спортивних менеджерів, діяльність яких направлена на розробку та реалізацію антикризової програми фізкультурно-спортивної організації;

– здійснення оцінки наявного кадрового потенціалу організації (організаційно-кадровий аудит);

– проведення кадрового маркетингу, спираючись на перспективну молодь, що навчається у вищих навчальних закладах та коледжах, всіляко допомагати їм в процесі написання та захисті кваліфікаційних робіт, участі у науково-дослідній роботі, проходженні практики [3, с. 160–171].

Будучи системою різноманітних управлінських принципів і методів, технології управління персоналом полягають у різносторонньому впливі на поведінку працівників відповідно до цілей і завдань організації.

Конкретна технологія, використовувана службою управління персоналом, може містити риси багатьох методів та прийомів. Найголовніше при побудові технології розуміти, якими засобами

володіє організація і хто з суб'єктів управління готовий до активної діяльності в рамках передбачуваної технології.

Сучасні технології управління, відіграють дуже важливу роль у житті фізкультурно-спортивної організації, але реалізація всіх можливостей, які закладені у цих технологіях, залежить вже від конкретних менеджерів та знань, якими вони володіють, їхніх компетентностей, рівня кваліфікації, мотивації, організованості, здатності розв'язувати проблеми та сприймати навчання.

Успішне впровадження антикризових технологій має зберегти життя багатьом фізкультурно-спортивним організаціям у цей важкий час для нашої країни.

Література:

1. Грибан Г. П. Управління у сфері фізичної культури і спорту. Житомир : Вид-во «Рута», 2022. 124 с.

2. Дашко І. М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання. *Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. № 9. С. 37–41.

3. Шкробот М. В. Сучасні технології управління персоналом : навчальний посібник / за ред. М. В. Шкробот. 2-ге вид., перероб. і доп. К. : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 194 с.

4. Мажник Л. О. Стратегічний розвиток технології управління персоналом підприємства. *Управління розвитком*. 2011. № 22. С. 95–96.

5. Сочинська-Сибірцева І. М. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни «Технології управління персоналом» для студентів спеціальності 051 – «Економіка», освітній рівень «Магістр з економіки», освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці» / укл.: Сочинська-Сибірцева І. М. Кропивницький : ЦНТУ. 2018. 58 с.