

11. Скалій О.В., Шандригось В.І. Комп'ютерно-діагностична програма "Спортпрогноз" для визначення спортивної обдарованості школярів // *Матеріали республіканської науково-практичної конференції "Актуальні проблеми фізичного виховання і спорту учнівської і студентської молоді"*. - Дніпропетровськ: ДДУ. - 1999. - С.118-122.
12. Душанін С.А. Автоматизована система "Особистий тренер" // *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції "Роль фізичної культури в здоровому способі життя"*. - Львів, 1994. - С.112.
13. Дубенчук А. Фізична культура: змінюємо пріоритети // *Фізичне виховання в школі*. - 1999. - № 2. - С.36-37.
14. Самсонова А.В., Козлов И.М., Таймазов В.А. Использование информационных технологий в физической культуре и спорте // *Теория и практика физической культуры*. - 1999. - № 9. - С.22-26.

ABOUT COMPUTER TECHNOLOGYS OF FIELD PHYSICAL CULTURE AND SPORT

VICTOR SHANDRYGOS

Ternopil State Pedagogical University named after Volodymyr Hnatyuk

The author maked review a somes foreign and natives computer tehnologys of field physical culture and sport. Exposed importance created computer programs in process of physical education of the schoolboys. Payd attention to incentive State in maked computer programs.

ДІАГНОСТИКА РІВНЯ УПРАВЛІНСЬКИХ НАВИЧОК КЕРІВНИКІВ ФІЗКУЛЬТУРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

ШАН ДАН (КНР)

Національний університет фізичного виховання і спорту України

Актуальність. Ефективність функціонування і розвитку сфери фізичної культури і спорту багато в чому визначається рівнем її управління та керівництва (І.І.Переверзін, 1990; Л.В.Аристова, С.П.Шпилько, 1990; М.В.Туленков, 1991; М.М.Бака, 1992; Г.П.Щедровицький, 1991, 1997). Особливо значущим стає оптимальне керівництво у сучасних складних умовах соціально-економічних відносин Китайської Народної Республіки (КНР). За останні роки у країні відбулися зміни: ідеологічних основ управління, організаційні перетворення у галузі фізичної культури і спорту, співвідношення процесів централізованого керівництва і демократизації; переорієнтація цінностей та інтересів різних верст населення у задоволенні потреб у заняттях фізичною культурою (Ван Боа, 1997).

У КНР об'єктивно виникла необхідність перегляду існуючих управлінських відносин на різних (національних, обласних, районних) рівнях управління. Ефективність роботи фізкультурних організацій, поряд з іншими факторами, в основному визначається ступенем удосконалення управлінської діяльності керівників (Л.С.Хоменков, 1998; М.В.Жмарьов, 1989, 1990; М.М.Бака, 1995), здатних застосувати у конкретних умовах досягнення сучасної науки управління, яка включає основи менеджменту (С.І.Гуськов, 1992, 1995; В.М.Кудін, 1995; Ю.П.Мічуда, 1996; Ф.Френсіс, К.Вудкок, 1990 та ін.).

В той же час, саме в управлінській ланці фізкультурного руху КНР є найбільші недоліки. Фахівців з управління у системі фізкультурної освіти не готують, а багаточисленний керівний склад фізкультурних організацій недостатньо охоплено централізованим підвищенням кваліфікації. Цілеспрямована робота з впровадження прогресивних форм управлінської діяльності в умовах ринкової економіки не здійснюється.

Процес підготовки спеціалістів управлінського профілю в значній мірі ускладнено недостатнім теоретичним обґрунтуванням основних положень відносно структури і змісту управлінської діяльності керівників фізкультурних організацій різного рівня.

Тому, дослідження управлінської діяльності керівників фізкультурних організацій КНР є актуальними.

Метою досліджень була оцінка рівня управлінської підготовленості керівних працівників фізкультурних організацій КНР з урахуванням аналізу ситуації, що виникла у галузі "Фізичне виховання і спорт".

Для аналізу цієї ситуації застосовувались анкети, розроблені фахівцями НУФВСУ (М.М.Бака, В.С.Панюков, В.М.Горбунов) та адаптовані до соціально-економічних умов КНР.

В дослідженнях проводиться порівняльна характеристика відповідей на анкету фахівців КНР і України.

Відповіді респондентів на запитання: "В якій мірі Вас задовольняє рівень розвитку фізичної культури і спорту в країні?" - розподілились таким чином (Табл.1).

**Оцінка рівня розвитку фізичної культури і спорту фахівцями
КНР і України
(у відсотковому відношенні)**

№	Оцінка рівня розвитку ФКіС	КНР	Україна
1.	Повністю задовольняє	-	-
2.	Скоріше задовольняє	30	10
3.	Важко сказати, задовольняє чи ні	10	10
4.	Скоріше не задовольняє	50	60
5.	Зовсім не задовольняє	10	20

Як свідчать результати опитування, більшість фахівців в тій чи іншій мірі не задовольняє стан розвитку фізичної культури і спорту у країні, що свідчить про наявність проблемної ситуації у сфері фізичної культури і спорту. Звертає на себе увагу і той факт, що жодного фахівця повністю не задовольняє стан розвитку фізичної культури.

Результати опитування свідчать про значні відмінності причин, що визначають низький рівень розвитку фізичної культури і спорту. Так, китайські фахівці на перше місце поставили відсутність коштів на розвиток фізичної культури і спорту (40 відсотків) і недостатній рівень управлінської підготовки керівних фізкультурних кадрів (40 відсотків). Менш значущими для фахівців КНР є недостатня матеріальна база фізичної культури і спорту та недосконалість структури управління фізичною культурою і спортом (30 відсотків).

При цьому, переважна більшість опитувальних висловило думку про хороше знання проблем управління фізичною культурою і спортом.

Як свідчать результати опитування (Табл. 2), на думку спеціалістів КНР, шляхи покращання ситуації у сфері фізичної культури і спорту, пов'язані з підготовкою спеціалістів в сфері управління, впровадженням ринкових механізмів та елементів комерціалізації у фізичну культуру і спорт (40 відсотків) та демократизацією системи управління фізкультурно-спортивною галуззю (40 відсотків).

Як показує аналіз відповідей, фізкультурні керівники КНР і України мають різні труднощі при виконанні управлінських функцій. Так, спеціалісти КНР найчастіше відчувають труднощі при прийнятті управлінських рішень (36 відсотків), при управлінні підлеглими (32 відсотки) і при виборі джерел фінансування (30) відсотків. В меншій мірі труднощі пов'язані з аналізом інформації (18 відсотків), організацією діяльності підлеглих (16 відсотків) та з координуванням і погодженням робіт, які виконують підлегли (12 відсотків).

Таблиця 2

**Шляхи удосконалення фізичної культури і спорту в Україні і КНР
(у відсотках)**

№	Шляхи покращання ситуації з ФКіС	КНР	Україна
1.	Посилення тиску на виконавчу і законо-давчу владу з метою підвищення рівня фінансування фізкультурно-спортивної галузі	30	70
2.	Термінові зміни організаційної структури управління фізичною культурою і спортом	30	60
3.	Швидке впровадження ринкових механізмів і елементів комерціалізації у фізкультурний рух	40	20
4.	Демократизація системи управління фізкультурно-спортивною галуззю	40	10
5.	Активний обмін досягнень науки і практики у сфері фізичної культури і спорту з іншими країнами	10	10
6.	Прискорення підготовки професійних фахівців з управління (спортивних менеджерів)	60	20
7.	Підкріплення ресурсами прискореної розробки державної політики у галузі фізичної культури і спорту	20	50

Враховуючи те, що більшість спеціалістів висловились за необхідність підвищення кваліфікації в сфері управління фізичною культурою і спортом, стає цікавим розгляд відповідей респондентів на питання про рівень власних знань у різних сферах (Табл. 3).

Характеристика додаткових знань, необхідних спеціалістам з управління ФКіС

№	Знання	КНР			Україна		
		1*	2*	3*	1*	2*	3*
1.	Безпосередньо своєї професії	40	40	20	10	60	20
2.	Управління фізкультурно-спортивною галуззю, суспільством, організацією	60	10	30	20	30	50
3.	Щодо формування і управління спортивною командою	20	60	20	20	60	20
4.	Психології управління колективом	70	20	10	30	50	20
5.	Сучасних основ спортивного тренування	15	70	15	10	50	40
6.	Фінанси і бізнес у сфері спорту	60	20	20	70	20	10
7.	Сучасні технології відновлення і реабілітації	15	75	10	30	30	40
8.	Спортивний менеджмент і маркетинг	70	25	5	70	30	-
9.	Медико-біологічні основи спортивного тренування	10	80	10	30	40	30

1* – необхідна перепідготовка

2* – не достатньо знань

3* - достатньо знань

Спеціалісти КНР проявили велику зацікавленість у підвищенні кваліфікації і одержанні в ході перепідготовки додаткових знань з таких розділів як психологія управління, спортивний менеджмент і маркетинг, управління сферою фізичної культури і спорту, фінанси і бізнес у сфері фізичної культури і спорту.

Порівняльна характеристика рівня управлінської підготовленості керівників фізкультурних організацій України і КНР

В процесі вивчення літературних джерел і опитування спеціалістів було визначено, що педагогічний процес розвитку управлінських навиків і умінь ускладнювався в зв'язку з недостатньо об'єктивною (у кількісному вираженні) оцінкою вихідного рівня цих якостей, неконкретності засобів їх розвитку і контролю за ефективністю навчання.

Співавторами В.В.Левицьким і Л.В.Денисовою (1996) було розроблено і впроваджено програмно-технічний комплекс комп'ютерної діагностики управлінських навиків, в основу якого покладено методик М.Вудкока і Д.Френсіса (1991). Ця методика дозволяє кількісно визначити 11 показників, що характеризують рівень управлінських навиків (вміння управляти собою, наявність особистих цінностей і цілей, здатність самоудосконалення, навички вирішення проблем, наявність творчого підходу, вміння впливати на людей, розуміння принципів управлінської праці, навички керівництва, вміння навчати і здатність формувати робочі групи).

Розроблений програмний комплекс діє в локальній інформаційній мережі, що дозволяє здійснити одночасне тестування багатьох респондентів, систематизувати результати тестування, проводити їх узагальнення і аналіз з подальшою видачею практичних рекомендацій щодо удосконалення управлінських якостей.

Застосування комп'ютерного комплексу дозволяє проводити індивідуальне тестування респондентів; тестування респондента шляхом опитування його колег з метою зниження помилок суб'єктивного характеру і підвищення достовірності одержаних результатів індивідуального тестування; порівнювати дані індивідуального і опосередненого тестування; виявляти як сильні сторони управлінської підготовленості так і слабкі, що потребують першочергового розвитку у респондента; формувати висновки і видавати у друкованому вигляді індивідуальні методичні рекомендації, направлені на усунення виявлених "обмежень" у розвитку управлінських навиків і умінь.

Результати досліджень показали (Табл.4), що рівень управлінських навиків і здібностей керівників фізкультурних організацій КНР і України мають як схожі риси (пп. 1, 2, 3, 9, 10), так і суттєві відмінності (пп. 4, 5, 6, 7, 8).

У керівників фізкультурних організацій КНР найбільші труднощі викликають такі питання, як навички вирішувати проблеми (2,8 балів), знання сучасних управлінських підходів (2,8), здатність до інновацій (4,3) і здатність формувати робочі групи (4,3).

Рівень управлінських навиків і здібностей керівників фізкультурних організацій України і КНР

№	Навики і здібності	Україна	КНР
1.	Здатність управляти собою	7,9	8,1
2.	Особисті цінності	7,1	7,5
3.	Чіткі особисті цілі	4,1	4,8
4.	Особисте удосконалення	3,7	5,9
5.	Навики вирішувати проблеми	5,1	2,8
6.	Здатність до інновацій	6,8	4,3
7.	Знання сучасних управлінських підходів	5,4	2,8
8.	Здатність керувати	7,4	5,1
9.	Вміння навчати підлеглих	7,3	7,6
10.	Здатність формувати ефективні робочі групи	4,8	4,3

ВИСНОВКИ

- Ефективність управлінської діяльності в значній мірі визначає ступінь розвитку галузі "фізична культура і спорт".
- Управлінська діяльність керівників фізкультурних організацій не є адекватною в сучасних умовах, що склалися в зв'язку з реформуванням ідеологічних і організаційних умов розвитку галузі.
- Об'єктивізація процесу підвищення кваліфікації фізкультурних працівників можлива лише при кількісній оцінці рівня управлінської підготовленості, яка дозволяє визначити основні напрями і критерії удосконалення професійної діяльності спеціалістів.

**АСПЕКТИ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
У ФІЗКУЛЬТУРНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ**

ЛЮБОВ ЧЕХОВСЬКА

Львівський державний інститут фізичної культури

Успіх діяльності об'єктів виробничої та невиробничої сфери, в тому числі фізкультурних організацій, у сучасних умовах багато в чому залежить від рівня професіоналізму та фахової майстерності керівників. Здійснювати керівництво з позицій традиційного підходу, спираючись лише на старий досвід - неможливо. Сформувалась необхідність спеціалізованої підготовки керівників, удосконалення змісту їх професійної діяльності з управління персоналом.

Аналіз багаточисельних літературних джерел [1,2,3,4,5] дав змогу простежити складові технології управління персоналом, що повинні мати місце і розвиватися як гарант успіху діяльності організацій.

Метою даного етапу дослідження було виявлення складових технологій управління персоналом і стадії їх розвитку у фізкультурних організаціях, а саме дитячих спортивних школах м. Львова.

Методом дослідження було обрано анонімне анкетування директорів за допомогою спеціально розробленої анкети із 47 питань, які стосувалися всіх аспектів технології управління персоналом.

Анкетуванням було охоплено директорів усіх дитячих спортивних шкіл м. Львова. Майже всі вони мають вищу освіту (95,8%), більшість (70, 8%) - працюють на керівних посадах тривалий час і мають у своєму підпорядкуванні 20 і більше підлеглих. Серед директорів 12 майстрів спорту і МСМК, 2 заслужених тренери України, суддя міжнародної категорії. Такий склад респондентів дав змогу отримати вірогідні характеристики аспектів управління персоналом.

В усіх спортшколах, за ствердженнями керівників (97,9%), документально зафіксовані функціональні обов'язки штатного складу. До їх визначення залучаються керівники підрозділів (58,3% відповідей), підлегли (29,2%), а 12,5% респондентів-директорів - залишають це право за собою.

За період керівної роботи 68,7% респондентів ініціювали структурні зміни в своїй організації. Насамперед вони вплинули на чисельність і професійно-кваліфікаційний склад працівників та на зв'язки між різними підрозділами організації. На одному з останніх місць у ранговому переліку респонденти зазначили також вплив структурних змін на зміст функціональних обов'язків персоналу. Разом з тим, зміна структури фізкультурних організацій, насамперед, пов'язана з переміщенням і просуванням персоналу, зміною змісту діяльності або необхідністю її активізації, тому повинна впливати, перш за все, на зміну функціональних обов'язків.

Наступний блок питань анкети стосувався комплектування штатного складу організації. Його переважно формують особисто керівники (50%) або беруть у них безпосередню участь (33,3%) та