

ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФІЗКУЛЬТУРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

ЛЮБОВ ЧЕХОВСЬКА

Львівський державний інститут фізичної культури

Сучасне життя в Україні позначено докорінними змінами в політичній, економічній, соціальній сферах. Вступ нашої держави в новий етап розвитку організаційно-господарської діяльності відбувається в складних соціально-економічних умовах. Сучасний стан розвитку фізичної культури і спорту потребує підвищення якості управління галуззю.

У спеціальній літературі з проблем управління різними сферами суспільства все частіше розглядаються питання оптимізації управління організаціями [1, 2, 3, 4, 5]. Управління організацією являє собою цілеспрямовану діяльність, з метою досягнення ефективності функціонування. Система управління організацією включає управління різними елементами, а саме:

- управління персоналом;
- управління фінансовою діяльністю;
- управління процесом надання послуг; та інші елементи в залежності від специфіки фізкультурної організації.

Нажаль, діяльність багатьох фізкультурних організацій будується за застарілих концепціях управління. Автори сучасних фахових видань [1, 3, 4, 6, 7, 8] стверджують, що діяльність будь-якої організації повинна будуватись виходячи із її призначення (місії). Місія - це чітко виражена причина існування організації, тобто основний вид її діяльності [9]. Саме місія є визначальною у формуванні цілей діяльності організації. Більшість фізкультурних організацій ведуть багатоаспектну діяльність. Це обумовлює не одну, а декілька цілей, а також відповідну структуру тобто наявність підрозділів.

Місія організації, цілі її діяльності та завдання викладені в документах організаційного регламентування, яким є "Статут" або "Положення про діяльність". Ефективність діяльності організації залежить від того як статутні завдання конкретизовані та адресовані виконавцям, тобто як відбулося делегування повноважень. Делегування - це засіб, з допомогою якого керівництво розподіляє серед працівників завдання, які повинні бути виконані для досягнення цілей всієї організації [1, 9, 10, 11].

На думку відомого фахівця теорії управління Мері Паркер Фоліт, сутність управління полягає у вмінні “добитися виконання роботи іншими людьми”. Не розуміючи повністю необхідності делегування або того, що потрібно для його ефективності, багато успішних керівників терпіли і зазнавали невдачі. Разом з тим, делегування повноважень являє собою акт, який перетворює людину у керівника.

Отже, теорія управління доводить, що делегування повноважень є важливим аспектом технології управління персоналом, одним із чинників ефективної діяльності організації. Виявлення адекватності названої діяльності змінам зовнішнього та внутрішнього середовища може бути використано для пошуку резервів підвищення ефективності діяльності організації.

Сучасні умови діяльності фізкультурних організацій призвели до необхідності внесення змін у їх статuti. У них передбачаються різноманітні види діяльності, які виконуються або будуть виконуватись у майбутньому, в тому числі комерційна. Керівники організацій прагнуть змінити у статuti якомога більше видів діяльності, щоб у майбутньому не виконувати “Статут”, що є організаційно довготривалим процесом.

Нами було сформульовано припущення, що не всі фізкультурні організації вдало пристосували свої структури та зміст діяльності співробітників (повноваження) до зазначених статутних змін. Тому було потрібно спробу знайти відповіді на запитання:

- як делегуються нові види статутної діяльності окремим виконавцям ?
- які проведено зміни у структурі організації ?

Відповіді на зазначені питання повинно було дати дослідження, метою якого було науково обґрунтувати адекватні технології делегування повноважень персоналу. Дослідження потребувало аналізу документів організаційного регламентування та функціональних обов’язків персоналу фізкультурної організації.

Так, наприклад, на одному типовому об’єкті було здійснено комплексне дослідження, в ході якого проведено системно-функціональний аналіз 35 одиниць документації. Аналізом встановлено, що з 20 функціональних видів діяльності, передбачених “Статутом” далеко не всі делеговані у вигляді функціональних обов’язків персоналу.

Встановлено, що більшість фізкультурних організацій надають перевагу фізкультурно-оздоровчі послуги, а от спеціальних маркетингових послуг у їх складі не організовано. Також не делеговано виконавцям різноманітних заходів по залученню населення до фізкультурних занять.

Закладення нових видів діяльності в "Статут" фізкультурних організацій потребує навчання персоналу, а відповідальність за його проведення також не делегована штатним працівникам.

Одночасно виявленні окремі види діяльності, які містяться в "Статуті" персоналом виконуються, але не делеговані у функціональні обов'язки.

Отже, результати пілотажного дослідження свідчать про доцільність його проведення та застосування обраної методики, а також необхідність внесення коректив у процес реорганізації фізкультурних установ та делегування повноважень їх штатному складу.

Подальші дослідження дадуть змогу з'ясувати вплив доцільного делегування повноважень персоналу на ефективність управління фізкультурними організаціями.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. *Основы менеджмента*: Пер. с англ. - М.: Дело, 1992. С.253 -595.
2. Кутепов М.Е. *Менеджмент в зарубежном спорте: Курс лекций*. - М.: Российский Фонд поддержки малых предприятий в науке и научном обслуживании, школа спортивного бизнеса ГЦОЛИФК, 1992, -С.44-51.
3. *Управление организацией: Учебник по ред. Поршнева А.Г. Румянцевой З.П., Саломатина Н.А.* -М.: ИНФРА-М,1998. -669с.
4. Уткин Е.А. *Антикризисное управление: учебник.* - М. Тайдем,1997.-400с.
5. Мильнер Б.З. *Теория организаций.* -М.: ИНФРА-М,1998.-335с.
6. Травин В.В., Дятлов В.А. *Основы кадрового менеджмента.* - М. Дело,1995. -336с.
7. Ройш П. *Менеджмент персонала 2000: Уч. Пособие* -.Минск БГЭУ,1998. -288с.
8. Мейтланд Я. *Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе: Пер. с англ./Под ред. И.И. Елесеевой* .- М.: Аудит ЮНИТИ,1996.-160с.
9. Кузьмін О. Є. *Сучасний менеджмент*, - Львів: Центр Європи, 1995. - 176 с.
10. Жданова О.М. *Управління фізичною культурою.*-Львів: Камінь-М, 1996, -С.73-81.
11. Франчук В.І. *Основы менеджменту: Навч. посібник.*- Львів: Камінь,1997, -С. 49-58.

GIVING AUTHORIZATION - COMPONENT RISE EFICACY OF MANAGEMENT PHYSICAL ORGANIZATIOHS LYUBA CHEHOVSKA

Lviv State Institute of Physical Culture

The article by Lyuba Chehovska devoted to the of the management - organization. It influence on the efficacy activity physical organization. In this a great attention paid to the two components of function - giving authorization and form structure dependence of the aims organization.

SZKOLNE WYCHOWANIE FIZYCZNE A KSZTAŁCENIE NAUCZYCIELI WYCHOWANIA FIZYCZNEGO

TADEUSZ RZEPA, ANDRZEJ ROKITA

Akademia Wychowania Fizycznego Wrocław, Polska

W tradycyjnym modelu nauczania zasadnicze znaczenie przypisywano wykonywanym przez nauczyciela, we współczesnym - podkreśla się rolę czynności nauczyciela i uczniów; dlatego też nauczanie i uczenie jest jako jeden zwarty proces. Teoretyczne założenia modelowe nie w pełni były realizowane w praktyce, dlatego też pojawiają się zmiany podmiotowego traktowania ucznia w procesie szkolnego wychowania fizycznego, uznania wychowanka za jednostkę autonomiczną, świadomie wykonującą swoje zadanie z własnym systemem wartości i celami (Łobocki 1979, Kuczyński, Zieliński, Daniecki 1983).

Wzrost dydaktyczne zmierzające do rozwijania samodzielności

umysłowej i fizycznej powinny być ujmowane w dwóch aspektach: aktualistycznym i prospektywnym. Chodzi o to, aby rozwijanie samodzielności traktować nie tylko jako przygotowanie do aktywnego i w pełni odpowiedzialnego działania w życiu dorosłym, ale również mieć na względzie potrzeby młodzieńczego, w tym także potrzebę odpowiedzialności i samodzielności w działaniu (Suchodolski 1959). Jak słusznie podkreśla Łobocki (1979), nie ma innego sposobu kształtowania w dzieciach i młodzieży odpowiedzialności, jak przez powierzanie im odpowiedzialnych zadań i obowiązków.

Wzrost problemu stymulowania autokreatywnych postaw uczniów drugim ważnym problemem współczesnej reformy systemu oświatowego jest