

сформований перелік послуг, зокрема і функціональну діагностику осіб, які займаються у фітнес-структурах. Як показують дослідження, об'єктивна оцінка стану клієнтів може стати для багатьох із них першорядним стимулом до продовження тренувань, і цей факт не можна не враховувати при створенні системи стимулювання споживання ФОП.

Доцільним видається розвиток партнерських відносин із профільюючими організаціями на основі надання послуги функціональної діагностики як супутньої послуги у фітнес-структурах. Це обумовлюється двома основними чинниками: по-перше, високоякісне функціонально-діагностичне обладнання – коштовне, і фітнес-структурам недоцільно тримати його на своєму балансі. Крім того, природна інерційність попиту може виявити, на перший час, невиправданість таких витрат; по-друге, якість таких послуг, наданих професійними фахівцями, безсумнівно виявиться вище, а отже і ефективність – відчутніша.

### Література:

1. Башкирова М.М., Гуськов С.И. Спортивно-оздоровительные клубы за рубежом. / ВНИИФКС. – М., 1994. – С.26.
2. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент: Пер. с англ. – Петербург: СПб: Питер Ком, 1999. – 896 с.
3. Sportwissenschaftliche Beitrage (Germany), 1992, №1. – P.18.

## FUNCTIONAL DIAGNOSTICS AS THE FORM OF STIMULATION OF CONSUMPTION OF IMPROVING SERVICES IN FITNESS-STRUCTURES

Anastasya MICHUDA, Olena LUSENKO

*State Scientific Research Institute of Physical Culture and Sports, Kiev*

In the clause functional diagnostics is considered as the form of stimulation of consumption of improving services, the basic mechanisms of its application by fitness-structures are determined. The approaches of this service realizing in fitness-business of Ukraine are analysed.

## ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ З ФІТНЕС-АЕРОБІКИ З ТОЧКИ ЗОРУ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

О. ІВАНОВ, Ю. ІВАНЧЕНКО, І. ІЕРУСАЛІМОВА

*Донецький Національний технічний університет*

Кожна спортивна команда є за своєю суттю організацією, головний ресурс якої – її кадри. Під кадрами, перш за все, розуміємо тренера і спортсменів. Якщо кадри у даному випадку мають вирішальне значення, то для управління ними доцільно застосовувати методи та прийоми кадрового менеджменту.

Розглянемо відзнаки успішної спортивної команди: спрямованість на успіх; впевненість у своїх силах; згуртованість; організованість; ініціатива; творчий підхід.

можливість спортсменів; відповідальність за результати; здоровий спосіб життя; сприятливий зовнішній вигляд; сприятливий психологічний клімат в колективі. На наступному зупинимося докладніше, тому що крім здоров'я фізичного повинно бути й здоров'я, емоційне здоров'я, що можливе тільки при сприятливому психологічному кліматі. Його основні складові: взаємна повага та загальна приязність; відсутність особистих конфліктів; зацікавленість проблемами одне одного; взаємна підтримка. Введемо фактори, які можуть поліпшити психологічний клімат у команді, сприяти успішності: спільні цілі; загальність інтересів у житті і спорті; особисті, неформальні зв'язки у групі; сумісне проведення часу крім тренувань; приблизно однаковий рівень фізичного, інтелектуального, духовного розвитку.

Головною фігурою в команді є, безумовно, тренер. І якщо проводити аналогію з виробничою організацією, то статус тренера можна дорівнювати до посади директора чи головного менеджера. Перерахуємо функції, які виконує тренер команди: організаційні; адміністративні; дисциплінарні; регулюючі; функція фізичної підготовки; підтримка близького контакту з командою, учасники повинні відчувати зацікавленість тренера у своїх справах; проведення кадрової політики; виховальна функція.

Введемо перелік характеристик, які повинен мати тренер: освіта і досвід, що дозволяють йому вести тренерську роботу; талант, здібності у даному виді спорту; особливий смак; вміння спілкуватися і налагоджувати контакти як у команді, так і поза нею; авторитет у команді; авторитет серед колег; знання правил суддівства, практика роботи у суддівстві на змаганнях; "вага" у федерації.

За стилем керування можна виділити три типи поведінки тренерів:

1. Тренер-диктатор, його відзначає жорсткий стиль керування, нав'язування своєї думки, неможливість враховувати інші точки зору.

2. Тренер-демократ, до його характерних рис відносяться спілкування на рівних, невміння відстоювати свої погляди, слабкий вплив на колектив.

3. "Злата середина". Такий тип поєднує в собі найкращі риси попередніх двох типів. Він виходить у добрих взаєминах з усіма членами команди, але зберігає при цьому свою авторитетну позицію.

Важливо, що стиль поведінки тренера залежить від: кількості учасників у команді, часу тренування, кількості помічників і т.д.

Тренер відповідає за відбір спортсменів. Для ефективного відбору можна використати "тільки семи пунктів", розроблений в Англії. З невеликими змінами він виглядає так:

1. Фізична підготовленість, здоров'я, зовнішність.
2. Сила, досвід (яким спортом займався раніше, наявність спортивного розряду та ін.).
3. Інтерес, здібність до навчання.
4. Дисципліна – лідерство, відповідальність, вміння спілкуватися.
5. Інтерес у повсякденному житті, спорті.
6. Здатність та здатність до праці.
7. Особисті обставини – як спорт буде впливати на особисте життя і навпаки.

В процесі відбору тренеру необхідно з'ясувати: достатність фізичної підготовленості спортсмена, його бажання тренуватися за існуючих умов, який час він буде проводити у команді, думка щодо позапланових тренувань та інші специфічні питання. Також тренеру треба враховувати такі два питання: кількість категорій спортсменів, у яких планує брати участь команда; склад команди одностатевий (чоловіки і жінки у будь-яких співвідношеннях).

1) Як і в кожному колективі, в команді виникають конфлікти, що накладає на тренера зобов'язання щодо їх регулювання. Головне, щоб конфлікт був конструктивним, тобто виводив команду на новий ступінь розвитку. В управлінні конфліктами тренеру повинні допомагати члени команди. В регулюванні конфліктною ситуацією застосовуються методи, традиційні для кадрового менеджменту (наприклад, у практиці часто користуються двохмірною моделлю К. Томаса і Р. Килменна). До неї входить п'ять типових стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях: пристосування; стиль компромісу; стиль співробітництва; стиль уникання; стиль конкуренції.

У кожній команді виникає ситуація, коли спортсмен повинен залишити колектив. У таких випадках необхідне залучення до колективу нових спортсменів. Новий член команди завжди проходить через процедуру адаптації. Відзначимо три основних етапи:

1. "Розвідка". Новий учасник придивляється до команди, а тренер і команда придивляються до нього. На даному етапі результати спортсмена низькі.

2. "Освоєння". У "новенького" складається думка про тренера і усіх членів колективу, він поступово переймає знання інших спортсменів, результати зростають, якість роботи наближається до оптимальної.

3. "Єднання з колективом". Поступово новий учасник стає невід'ємною частиною команди і вже не сприймається як "новенький". Якість роботи досягає оптимального рівня, знання і здібності зрівнюються з іншими.

Відмітимо, що швидкість адаптації залежить, перш за все, від самого спортсмена (його вміння спілкуватися, рівня здібностей та ін.), а також від колективу, наскільки він, в свою чергу, приязно відноситься до нового учасника. Але у кожному випадку, процес адаптації нового члена в команді знижує результати і якість тренування усієї команди, тому слід намагатися уникнути плинності кадрів, інакше прихід кожного нового спортсмена спричинятиме повтор усього циклу адаптації.

Таким чином, ми бачимо, що застосування прийомів та підходів кадрового менеджменту дозволяє вирішити в команді багато важливих питань, пов'язаних з відбором спортсменів, управлінням конфліктами, проведенням ефективної кадрової політики.

### Литература:

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. *Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: "Дело", 1992.*
2. Нессонов Г. Г. *Управление персоналом коммерческой организации. Учебное пособие. – М.: "Триада", 1997.*
3. Травин В. В., Дятлов В. А. *Основы кадрового менеджмента. – М.: "Дело", 1995.*
4. Уэйндберг Р.С., Гоулд Д. *Основы психологии спорта и физической культуры: Пер. с англ. – М.: "Олимпийская литература".*

## CREATION OF THE FITNESS-AEROBICS TEAM FROM THE POINT OF VIEW OF STAFF MANAGEMENT

A. IVANOV, Y. IVANCHENKO, I IERUSALIMOVA

*Donetsk National Technical University*

The main thought of this article is, that sport organization is very much similar to the, for example, industrial one. It is necessary to underline, that staff is the main resource in every sport

ization, so it's fair to pay this question especial attention. So, let's look at the question of creating fitness-aerobics team from the point of view of staff management. It will help to decide the questions like: what kind of person must the coach be; what duties has he to perform; what kind of sportsmen is convenient for the team (from both aspects: physical and mental); what kind of strategy to choose and many others. All these questions are very actual, and this article is dedicated to answer some of them.

## СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ ТА НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ В ІНСТИТУТІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Ірина СВИСТЕЛЬНИК

*Львівський державний інститут фізичної культури*

Інформаційні ресурси сьогодні є провідним чинником розвитку всіх галузей знань і зокрема, спортивної освіти і науки. Інформація виступає як безпосереднім засобом, так і результатом діяльності науковців. Якість та ефективність інформаційного забезпечення визначає успішність навчально-тренувального процесу у спортивному ВНЗ. Тому необхідність вдосконалення інформаційного забезпечення спортивної освіти – актуальна проблема, що вимагає розв'язання.

Поняття “інформаційне забезпечення” відображає сукупність форм, методів та засобів, що систематично, якісно, оперативно забезпечують інформацією різні категорії користувачів: науковців, студентів, аспірантів науковою інформацією.

Наукове інформаційне забезпечення спортивної освіти має розглядатися як підсистема науки про фізичну культуру та спорт, яка пов'язана з останньою нерозривною системою завдань, мети та функціональним взаємозв'язком структурних елементів. З цього погляду процес інформаційного забезпечення фахівців стає фактором підвищення їх професійного рівня, закономірно впливає на розвиток системи інформаційного забезпечення спортивної освіти, вимагає постійного її вдосконалення.

На сучасному етапі система науково-спортивної інформації передбачає вирішення комплексу завдань науково-методичного, інформаційного та технічного характеру.

Сучасна теорія інформаційного забезпечення науковців забезпечує методологію, що дозволяє проводити аналіз наукової інформації на основі системного підходу.

Першоосновою створення ефективної системи наукової інформації має бути дослідження специфіки інформаційної ситуації, що характерна для галузі фізичної культури і спорту.

Специфіка наукової інформації зумовлена сукупністю галузевих наук: теорією фізичного виховання, спортом вищих досягнень, медициною, фізіологією, біохімією, які постійно розвиваються та зв'язками науково-спортивної інформації з педагогікою, філософією, філософією, соціологією, психологією тощо. Цим зумовлене значне ускладнення інформації і, відповідно, труднощі в організації її накопичення, обробки та систематизації. Таким чином, необхідно постійно вивчати інформаційну ситуацію з точки зору основ інформаційних, педагогічних та соціологічних аспектів.