

Показатель ИФГ юношей в 1997 г. составил 62 %, у девушек - 54 %. В 2000 г. отмечено некоторое улучшение (в среднем на 5 %), однако уровень физической подготовленности воспитанников СПО можно оценить как "ниже среднего", что в целом характеризует популяцию как "группу риска".

Из физических качеств наиболее отстающими были общая выносливость и мышечная сила. По беговым тестам отставание составило у юношей 46 % от требуемого уровня, у девушек - 42 %, по подтягиваниям на перекладине у юношей и подъему туловища в сед у девушек - соответственно 47 % и 25 %.

Выводы

1. Установлено, что средний показатель ИФГ по всем типам образовательных учреждений составил у мальчиков 70 %, у девочек - 78 % от должного возрастно-полового уровня, что в целом популяцию детей и учащихся г. Москвы относит к "группе риска".

2. При этом наибольшее отставание ("низкий" и "ниже среднего" уровни) выявлено в развитии силы и силовой выносливости у 25 % учащихся, динамической силы - у 16 % и общей выносливости - у 14 % учащихся.

3. Отмечен низкий уровень владения педагогами автоматизированными средствами, повышающими общую производительность и качество педагогического процесса, в частности, компьютерной техникой. Их отсутствие в перечне оснащения кабинета физической культуры.

4. Необходимо совершенствование системы контроля и методического обеспечения мероприятий мониторинга со стороны администрации города и комитета образования, переход от формальных бумажных отчетов к современным электронным документам отчетности и анализа.

PHYSICAL CONDITION OF PUPILS IN MOSCOW EDUCATIONAL ORGANIZATIONAL

A.N.TYAPIN, YU.P.POUZYR, I.S.RESHETNIKOV

Center of Organization and Methods Providing Physical Education

The paper is devoted to the actual problems of physical condition monitoring for growing generation with the aim to issue adequate pedagogical solutions for harmonic physical evolution.

The paper present system for evaluation of the physical condition together with control tests they are using as a base for the global Moscow monitoring program.

Computer processed results are of the great interest for the scientists and teachers, because they are obtained using continuous method of testing in the various types of educational organizations. Following such data reports on the level and dynamic of basic physical qualities can be generated.

Monitoring method in the physical education allows to split all peoples into "advanced", prospective for the sport training, "ordinal" and "risk group", that have to be subjected special correction programs.

АСПЕКТИ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ФІЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВЧИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

ЛЮБОВ ЧЕХОВСЬКА

Львівський державний інститут фізичної культури

В Україні процес змін та оновлень розпочато і в галузі фізичної культури та спорту. Поряд із державними відкрилися і почали функціонувати недержавні фізкультурні організації: фітнес-клуби, об'єднання громадян та інші.

Як відомо, основними складовими внутрішнього середовища фізкультурної організації, на які може впливати менеджмент є: цілі, структура, завдання, технологія та персонал [1].

Саме тому, метою даного етапу дослідження було вивчення стану технології управління персоналом у фізкультурно-оздоровчих організаціях м. Львова.

Методом дослідження було обрано анонімне опитування керівників за допомогою спеціально розробленої анкети, питання якої стосувалися всіх аспектів технології управління персоналом.

В анкетуванні брали участь 23 керівники фізкультурно-оздоровчих клуби. За віком респонденти поділились на дві приблизно однакові групи: 20-35 та 36- 50 років. Більше 80% мають вищу освіту, в їх числі - 56,5% - вищу фізкультурну. Стаж більшості керівників оздоровчих організацій становить понад 4 роки, лише 21,7% респондентів мають стаж до 3 років. Отже, є наявним потенціал керівників фізкультурно-оздоровчих організацій.

Для того, щоб фізкультурна організація ефективно функціонувала вона повинна мати оптимальну організаційну структуру. За період керівної роботи 82,6% респондентів ініціювали структурні зміни в своїй організації. Слід зазначити, що зміни оргструктури, насамперед, вплинули, за свідченнями респондентів, на функціональні обов'язки персоналу (1-е місце у ранговому переліку); чисельність та професійно-кваліфікаційний склад працівників (2-е місце). На подальших місцях: зв'язки між різними підрозділами організації; результати діяльності організації; зв'язки між різними організаціями. Вище зазначене доводить про правильність розуміння керівниками оздоровчих організацій сутності реорганізації.

Наступний блок питань анкети стосувався комплектування штатного складу. Його здійснюють особисто 52,2%, керівники; беруть безпосередню участь або контролюють (відповідно 21,7% та 26,1%). За останній період штатний склад 71,7% є, за свідченнями керівників, відносно стабільним. Це дає їм змогу створити сприятливе робоче середовище для персоналу. Випадки скорочення мають місце з причини низького фахового рівня персоналу (констатує 56,5% опитаних). Підбір персоналу більшістю респондентів здійснюється: на власний розсуд (47,8%), за усними рекомендаціями співробітників (30,4%), через рекламу вакансій (13,1%). За допомогою двомірної залежності ми встановили, що на підбір персоналу не впливає стаж керівної діяльності, а базується він на професійній інтуїції та знаннях.

Крім підбору персоналу існує проблема його якісного відбору. Ми з'ясували як відбувається відбір кандидата на вакантну посаду, коли є декілька претендентів. Так 43,5% керівників здійснюють його разом з іншими представниками керівного складу, 21,7% - залишають це право за собою і 21,6% - віддають перевагу рішенню трудового колективу. З'ясовуючи процедуру відбору, ми встановили вагомість факторів впливу на його результати. Перше місце в ранговому переліку посідає випробувальний термін, друге – результати конкурсу, третє – вивчення анкетних даних. Подальші місця - власний розсуд керівника, зовнішність претендента, успішність навчання в закладі освіти. Вище зазначене доводить, що професійні якості кандидата є основними чинниками відбору.

Як стверджують спеціалісти з кадрового менеджменту [2] з новими співробітниками необхідно проводити заходи адаптації, з метою більш швидкого "входження" в роботу. 78,3% керівників за десятибальною шкалою визнають значущість адаптації. Щодо її змісту, то проведене керівниками ранжування виявило наступне: ознайомлення з внутрішнім розпорядком (1-е місце), роз'яснення критеріїв оцінки роботи, процедури і змісту контролю (2-е місце), співбесіди з керівниками (3-є місце), знайомство з трудовим колективом і закріплення стажистом (відповідно 4-е і 5-е місця). Отримані результати свідчать про переважаючу увагу заходам професійної адаптації.

порівняно з соціальними. Це сприяє зниженню напруженості в роботі колективу, прискоренню професійного росту працівників та інші.

Кожна фізкультурна організація піклується про ефективність роботи співробітників. Одним із засобів досягнення цієї мети є систематичне підвищення кваліфікації персоналу. В ході анкетування встановлено, які саме форми підвищення кваліфікації переважно застосовують керівники. Так 30,4% респондентів віддають перевагу факультетам підвищення кваліфікації, по 26,1% - відповідно семінарам (круглим столам), інструктажам і настановам, а решта 17,4% - самостійній роботі. З'ясовано, що стаж роботи керівників не впливає на вибір застосування тих чи інших форм підвищення кваліфікації ($r=0,01$).

Питання анкети передбачали вивчення мотивації праці співробітників. Дослідження вказують, що винагороди стимулюють людей до підвищення результатів діяльності [3]. Нами вивчалися інші – нематеріальні мотиватори у процесі функціонування фізкультурно-оздоровчих організацій. Так вагомим мотиватором, доказом довіри і позитивного ставлення до підлеглих є делегування повноважень. Його вивчення дало змогу простежити вміння керівників оздоровчих клубів використовувати професійні знання і досвід своїх підлеглих. З'ясувалось, що 4,4% керівників делегують повноваження постійно і 95,6% - залежно від обставин. Керівники практикують делегування повноважень з метою: використати професійні знання і досвід працівників (1-е місце у ранговому переліку), бажання стимулювати здібності, ініціативу та самостійність підлеглих (2-е місце). Подальші місця посіли: економія часу для вирішення інших питань, зайнятість іншими видами робіт, стислі терміни виконання роботи підлеглими, швидке і якісне виконання роботи підлеглими та відрядження. Це свідчить про вірне розуміння сутності і значущості делегування повноважень, адже, як показало анкетування, майже всі керівники (91,3%) знають можливості своїх підлеглих. Також зафіксовано взаємозв'язок делегування повноважень та деяких аспектів технології управління персоналом. Встановлено значимий кореляційний зв'язок з такими аспектами: просування по службі ($r=0,32$), здійснення контрольних функцій ($r=0,33$), структурні зміни ($r=0,46$), кількість підлеглих ($r=0,25$), якість роботи ($r=0,25$).

Більшість керівників оздоровчих організацій (87%) вважають, що створили сприятливе робоче середовище для всіх співробітників і 13% - для окремих. Ранжуванням виявлено три основні характеристики сприятливості: творчу атмосферу, відповідну систему оплати праці, доброзичливе ставлення до всіх підлеглих. Також встановлено, що робоче середовище може бути сприятливим в організаціях із різною чисельністю персоналу ($r=0,02$). Отже, керівники оздоровчих організацій знають "зартість" і "наслідки" цього мотиватора.

Щодо піклування керівників про кар'єру підлеглих, встановлено, що 39,1% респондентів просувають по службі кращих працівників, 21,7% - окремих, 17,4% - всіх, 13% - при необхідності. Негативну відповідь дали 8,7% опитаних керівників.

Заходів безпеки професійної діяльності персоналу завжди дотримуються 65,2% керівників і 34,8% - при необхідності. Умови для відпочинку підлеглих створюють всі керівники: 39,1% - роблять це постійно, 56,5% - періодично, 4,4% - рідко.

Разом з тим, мотивація діяльності співробітників знаходиться у стадії розвитку і є одним із резервів підвищення ефективності управління фізкультурною організацією.

Блок питань анкети, пов'язаних з контролем та оцінкою діяльності персоналу, дав змогу з'ясувати, що більша половина (56,5%) респондентів 50% робочого часу присвячує виконанню контрольних функцій. Вони здійснюються з метою покращення результатів діяльності (39,5% відповідей), виявлення резервних можливостей (26,1%), виявлення недоліків (17,4%), позитивних аспектів (13%), складання звітності (4,4%).

Основною формою оцінки діяльності та рівня кваліфікації фізкультурних працівників є їх атестація. В 2/3 організацій є власне "Положення про атестацію". Проходять атестацію 1 раз на рік – 8,7% керівників 1 раз на 3 роки – 30,4%, 1 раз на 5

років і за потребою – 21,7%, решта – не проходять атестації взагалі. Підсумковий документ про атестацію містить інформацію про позитивні та негативні характеристики, за свідченнями 56,5% опитаних і рекомендації до подальшої трудової діяльності (43,5%). Підвищенню якості професійної діяльності значно сприяє, з нашої точки зору, порівняння результатів атестації різних років. Це розуміють і практикують 73,9% керівників, які визначають прогрес або регрес професійного розвитку персоналу.

Одним із питань анкети з'ясувалась самооцінка якості роботи керівника з управління колективом. Відповіді свідчать, що: 21,7% керівників дали собі середню оцінку, 43,6% - вище середньої, 34,8% - високу.

Таким чином, в діяльності керівників оздоровчих організацій виявлені всі складові технології управління персоналом, але деякі з них потребують інноваційних підходів для покращення управлінської діяльності.

Нами також встановлені аспекти технології управління персоналом, комплексна дія та взаємодія яких забезпечує якість трудової діяльності (коефіцієнт кореляції значимий).

ЛІТЕРАТУРА

1. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – Москва: Юрист, 1998. - 495 с.
2. Шкурко В. Управление адаптацией персонала в период перехода предприятия к работе в рыночных условиях // Персонал.- 1999. - №4. - С.176-179.
3. Москвичов С. Фактор мотивації в управлінні діяльністю і поведінкою: Авториферат дисер... док. психолог. наук: 19.00.01 Ін-тут психології АПН України. - К., 1995. - 48 с.

TECHNOLOGIC OF THE PERSONALS MANAGEMENT IN THE PHYSICAL CULTURE ORGANIZATIONS

LYUBOV SHEHOVSKA

L'viv State Institute of Physical Culture

The article is devoted to the management of the personals in the physical culture organizations. It includes the main results of the research of the physical culture leaders. The research includes main constituents of the personal management.

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТА З ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ І ЇХ МОТИВАЦІЯ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ

АНАТОЛІЙ ШАПОВАЛОВ, ТАМАРА ЧЕРНИШЕНКО, В»ЯЧЕСЛАВ ОРІНЧУК

*Вінницький державний педагогічний університет
ВТП ВМУРоЛ «Україна»*

Радикальні зміни в житті нашого суспільства об'єктивно ставлять нові вимоги до змісту фізичного виховання, створивши необхідність коректування основних підходів щодо організації.

Найбільш обґрунтованою передбачається концепція В.М.Видрина (1987р.), в якій підготовка спеціаліста розглянута на основі з компонентної структури фізичної культури через категорію діяльності і потреби. На думку автора фізична культура включає в себе якісну характеристику діяльності, що передбачає задоволення потреби в фізичній підготовці людини до праці, до інших форм життєдіяльності за допомогою їхніх фізичних, біологічних сил і можливостей, шляхом оздоровлення і загартування. Її видами (або частинами) є фізичне виховання, спорт, фізична рекреація, фізична реабілітація.