

Обращение к опыту ведущих тренеров страны (Заслуженного тренера РСФСР, Б.А. Николаева) показало, что, например, для Москвы из 1200 детей получивших начальное обучение в этом виде спорта, только 20 достигли каких-то весомых успехов в парусном спорте. И только один – Дмитрий Березкин – стал воистину компетентным в этой области: чемпионом Европы и старшим тренером класса «470» сборной России.

Выводы. Формирование компетенций в парусном спорте оказалось более сложным делом, чем это предусмотрено нормативными документами Министерства образования и науки Российской Федерации. И поступление специалистов в нужные обществу сферы трудовой деятельности (на примере водных видов рекреации в сочинском регионе) происходит на несколько порядков хуже, чем при советской власти, когда при поступлении в институты проводился отбор высококвалифицированных яхтсменов, и молодых специалистов по окончании вуза направляли на производство «по распределению».

1. Васильева, В. С. Психологические, физические качества ребенка и успешность освоения основ парусного спорта / В. С. Васильева, К. Г. Томилин // Проблемы и перспективы подготовки спортивного резерва: образование, спорт, здоровье: материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, Якутск, 4 декабря 2015 г. – Чебоксары: Интерактив плюс, 2016. – С. 12–13.

2. Мадельян, А. Л. Организационно-методические аспекты совершенствования профессиональной подготовки специалистов физической культуры и спорта в условиях курортной зоны (На примере Сочинского рекреационного региона): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / А. Л. Мадельян. – Майкоп, 2001. – 188 с.

3. Томилин, К. Г. Модель подготовки специалистов сферы ФКиС для Сочи / К. Г. Томилин // Человек, здоровье, физическая культура и спорт в изменяющемся мире: материалы конф. XXV Междунар. науч.-практ. конф. по проблемам физ. воспитания учащихся. – Коломна: ГСГУ, 2015. – С. 351–355.

4. Томилин, К. Г. Профессиональная подготовка яхтсменов-специалистов для города Сочи – черноморского курорта международного уровня / К. Г. Томилин // Вестник Сочин. Гос. ун-та туризма и курортного дела. – 2009. – № 1 (7). – С. 134–147.

5. Томилин, К. Г. Туризм (горный, лыжный, яхтенный): проблемы повышения конкурентоспособности черноморского курортного региона России / К. Г. Томилин // Олимпийское наследие и крупномасштабные мероприятия: влияние на экономику, экологию и социокультурную сферу принимающих дестинаций: материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф., Сочи, 17–20 мая 2016 г. – Сочи: РИЦ ФГБОУ ВО «СГУ», 2016. – С. 141–143.

ФИЗКУЛЬТУРНЫЕ КАДРЫ РЕГИОНОВ: ПОТРЕБНОСТЬ В РУКОВОДИТЕЛЯХ РЕГИОНАЛЬНОГО ЗВЕНА ОТРАСЛИ «ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА, СПОРТ И ТУРИЗМ»

Черняк Е.В.,

Дворецкий Л.К., канд. пед. наук, доцент,

Белорусский государственный университет физической культуры,
Республика Беларусь

Одно из центральных мест в системе работы с кадрами управленческого звена отводится аттестации руководителей, анализу и оценке результатов их деятельности в возглавляемых ими органах управления. Однако практика проведения аттестаций свидетельствует о том, что при оценке руководителя только по последним достигнутым результатам зачастую остаются не вскрытыми ранее допущенные серьезные упущения, требовавшие принятия соответствующих мер. Более того, оценивая деятельность руководителя за короткий промежуток времени, практически невозможно выйти на тенденции, к которым он тяготеет, на фундаментальные принципы, которыми он руководствуется [1].

Таким образом, плановая аттестация фиксирует только уже сложившуюся к этому времени ситуацию в курируемой сфере деятельности и не позволяет оперативно реагировать на проблемные ситуации, возникающие в отраслях экономики, регионах республики, ответственность за которые несут руководители министерств, госкомитетов, исполнительно-распорядительных органов различного уровня. Затрудняется, кроме того, эффективное решение многих вопросов стратегического характера.

Мощным рычагом стимулирования плодотворной работы управленческих кадров может стать мониторинг их деятельности.

Мониторинг в широком смысле этого слова – это постоянное наблюдение за каким-либо процессом с целью выявления его соответствия желаемому результату. С управленческой точки зрения мониторинг рассматривается как составная часть управления и представляет собой непрерывное наблюдение за социально-экономическими объектами и анализ их деятельности [2; 4].

Мониторинг деятельности руководителей предполагает упорядоченную систему сбора, накопления, обработки данных о деятельности руководителя, описываемых с помощью определенных ключевых критериев. Целью такого мониторинга является предоставление вышестоящим органам управления объективной информации о результатах деятельности и управленческом потенциале руководителей для принятия решений по повышению эффективности их работы, усилению ее направленности на достижение социально значимых результатов. Система мониторинга является, таким образом, составной частью системы работы с руководящими кадрами государственного аппарата [3; 5].

Цель и задачи исследования

Целью настоящего исследования являлось изучение потребности отрасли «Физическая культура, спорт и туризм» в управленческих кадрах регионального звена.

Для выполнения поставленной цели нами решались следующие задачи:

1. Обосновать значимость системы мониторинга руководителей регионального звена отрасли «Физическая культура, спорт и туризм» и раскрыть ее содержание.
2. Дать краткую характеристику управленческим кадрам областных, городских и районных отделов физической культуры, спорта и туризма.
3. Разработать краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный прогноз потребности нашей отрасли в управленческих кадрах.

Методы исследования

При выполнении поставленных цели и задач нами применялись следующие методы исследования:

- анализ специальной литературы и нормативных документов;
- анкетирование;
- методы математической статистики.

Объект и предмет исследования

Объектом исследования являлись руководители региональных органов управления отрасли «Физическая культура, спорт и туризм» Республики Беларусь.

Предметом исследования являлась потребность нашей отрасли в управленческих кадрах регионального звена.

Результаты и их обсуждение

Система мониторинга кадрового потенциала (руководителей) отрасли «Физическая культура, спорт и туризм», разработанная нами и переданная в Министерство спорта и туризма Республики Беларусь, представлена на электронных и бумажных носителях.

Содержание мониторинга как процесса включает:

- регулярный сбор, обобщение и анализ информации о результатах деятельности руководителей и их управленческом потенциале, обеспечивающем достижение этих результатов;
- своевременное выявление управленческих проблем;
- определение и анализ факторов, влияющих на результативность труда руководителей;
- оценку влияния деятельности руководителей на результаты работы управляемых объектов;
- разработку предложений о направлениях совершенствования деятельности руководителей, повышения эффективности их труда.

Созданный банк данных о руководителях областных управлений, городских и районных отделов по физической культуре, спорту и туризму Республики Беларусь позволяет нам с очень большой степенью достоверности дать краткую характеристику управленческим кадрам регионального звена.

Всего в банке данных насчитывается 315 человек. Среди лиц, числящихся в банке данных, 267 человек (84,8 %) составляют мужчины и 48 человек (15,2 %) – женщины, что позволяет утверждать о необходимости большего привлечения женщин к руководящей работе в нашей отрасли.

В ходе исследования установлено, что в соответствии с возрастом количественные показатели не одинаковы. Так, до 25 лет – насчитывается 14 человек (4,4 %), 25–29 лет – 25 человек (7,9 %), 30–34 года – 39 человек (12,4 %), 35–39 лет – 39 человек (12,4 %), 40–44 года – 41 человек (13,0 %), 45–49 лет – 50 человек (15,9 %), 50–54 года – 59 человек (18,7 %), 55–59 лет – 43 человека (13,7 %), 60 лет и более – 5 человек (1,6 %).

По образованию количественные показатели руководящего состава нашей отрасли распределены следующим образом: 94,3 % – имеют высшее физкультурное образование, в том числе 5,5 % – имеют высшее нефизкультурное образование, однако имеют звания мастеров спорта, заслуженных мастеров спорта, заслуженных тренеров Республики Беларусь, заслуженных деятелей физической культуры. Среднее специальное образование имеют 5,0 % специалистов.

По стажу работы в сфере физической культуры и спорта основной состав работников, имеющих стаж работы до 2 лет, составляют 34,1 %, от 2 до 5 лет – 20,9 %. Таким образом, молодые специалисты и работники, не имеющие большого опыта работы и которым без специальной подготовки весьма сложно работать, в сумме составляют 55,0 %. Это говорит прежде всего о том, что весьма важно и необходимо срочно наладить систему обучения и повышения квалификации с молодыми специалистами, руководителями управлений и отделов.

Работающие в отрасли от 5 до 15 лет составляют лишь четвертую часть от всех имеющих на сегодняшний день (24,9 %). Этот факт должен особенно всех нас насторожить, так как наиболее опытными кадрами нам сегодня разбрасываться никак нельзя. Иначе может прерваться нить преемственности, и мы потеряем те традиции и хорошие дела, которые были созданы этим поколением.

Вместе с тем большая группа сотрудников аппарата управления физкультурным движением в Республике Беларусь имеет стаж работы в отрасли свыше 15 лет (20,1 %). Здесь также необходима определенная работа с данным контингентом (специальная подготовка), но с учетом их интересов и потребностей, чтобы они не смогли утратить чувство новизны к работе.

По стажу работы руководящий состав распределен следующим образом: до 5 лет – 28,5 %, 5–10 лет – 26,7 %, 10–15 лет – 24,8 %, 15–20 лет – 14,3 %, свыше 20 лет – 5,7 %.

Приведенные данные говорят о подготовленности кадров сферы физической культуры и спорта к исполнительно-распорядительной деятельности. Однако на руководящие должности на местах недостаточно выдвигают молодежь. Так, в исследуемом периоде лишь 12,3 % руководящего состава составляют лица в возрасте до 30 лет.

Основное количество опрошенных руководителей (57,2 %) указали на то, что они закончили БГОИФК (ныне БГУФК), 25,7 % работников – факультеты физического воспитания областных педагогических институтов (ныне областных университетов), 17,1 % респондентов указали на то, что закончили физкультурные ВУЗы других республик бывшего СССР.

В соответствии с квалификацией большинство руководителей имеют следующие специализации: учитель физической культуры – 28,6 %, тренеры-преподаватели по легкой атлетике – 22,9 %, по игровым видам спорта (футбол, волейбол, гандбол, баскетбол) – 17,1 %, управление физкультурным движением (ныне менеджмент спорта и туризма) – 5,7 %.

Среди других специализаций, набравших в общей сумме 25,7 % выпускники ВУЗов, имеющие специальность тренера-преподавателя по различным видам спорта, в том числе по гребным видам спорта, тяжелой атлетике, пулевой стрельбе и т. д.

Весьма важным, на наш взгляд, является тот факт, что 62,8 % опрошенных руководителей указали, что они на сегодняшний день имеют дополнительные специальности. Из них лишь 5,7 % респондентов имеют специальности, близкие к физической культуре (массажист, методист ЛФК), а вот 94,3 % опрошенных – имеют другие дополнительные специальности, в основном рабочие (например: техник-механик, столяр-плотник, каменщик, водитель, токарь, фрезеровщик, электрик и т. п.).

Возможно, это объясняется низкой зарплатой наших работников и не очень высоким уровнем социальной защищенности, поэтому они и стремятся иметь дополнительные специальности.

Результаты анализа специальной литературы и имеющихся данных позволяют нам дать характеристику и разработать показатели краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного прогнозов потребности нашей отрасли в руководящих кадрах территориального звена.

Краткосрочный прогноз потребности руководящих кадров нашей отрасли позволяет констатировать, что через год по республике нам нужно будет принять на руководящую работу 12 человек

(3,9 % от всех имеющихся). Предполагается, что на заслуженный отдых, т. е. пенсию уйдут 7 мужчин и 5 женщин. По областям данный прогноз потребности выглядит следующим образом: Брестская область – 3 специалиста, Гомельская область – 1 специалист, Гродненская область – 2 специалиста, Могилевская область – 1 специалист, г. Минск – 2 специалиста.

Среднесрочный прогноз потребности отрасли «Физическая культура, спорт и туризм» в руководящих кадрах составит через 3 года 23 человека (7,5 %). Предполагается, что на пенсионный отдых уйдут 18 мужчин и 5 женщин. По областям данный прогноз потребности выражается так: Витебская область – 3 специалиста, Гродненская область – 1 специалист, Минская область – 4 специалиста, г. Минск – 3 специалиста.

Долгосрочный прогноз потребности руководителей низшего и среднего звеньев управления нашей отрасли через 5 лет составит 22 специалиста (7,2 %). Предполагается, что в пенсионном возрасте будут 20 мужчин и 2 женщины. Прогноз потребности в руководящих кадрах по областям выглядит следующим образом: Витебская область – 4 специалиста, Гомельская область – 1 специалист, Могилевская область – 1 специалист, г. Минск – 2 специалиста.

1. Положение об аттестации служащих государственного аппарата: в редакции Постановления Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 2 декабря 2002 г. – № 153.

2. О совершенствовании работы с руководящими кадрами в системе государственных органов: Указ Президента Респ. Беларусь от 17 июля 1996 г. – № 253.

3. Об одобрении государственной программы развития системы повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров и специалистов государственных органов, а также специалистов для обеспечения приоритетных направлений социально-экономического развития республики: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 июля 2002 г. – № 945.

4. Об утверждении Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь от 18 июля 2001 г. – № 399.

5. О некоторых мерах по совершенствованию работы с кадрами в системе государственных органов: Указ Президента Республики Беларусь от 2 ноября 2000 г. – № 577.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ РАЗВИТИЯ ДОСААФ ЧЕРЕЗ БРЕНДИРОВАНИЕ

Шевеленко А.С.,

РГО «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту»,

Садовникова В.В., канд. пед. наук, доцент,

Институт повышения квалификации и переподготовки кадров

Белорусского государственного университета физической культуры,

Республика Беларусь

Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту Республики Беларусь (далее – ДОСААФ, Общество) – одна из старейших и массовых общественных организаций страны. За девять десятилетий не одно поколение наших соотечественников прошло достойную школу мужества и патриотизма в рядах этой организации.

ДОСААФ тесно сотрудничает с оборонными спортивно-техническими организациями (обществами) стран Содружества Независимых Государств, тем самым укрепляя дружбу и добрососедские отношения между братскими народами, а победы белорусских спортсменов на международных соревнованиях способствуют формированию привлекательного имиджа Республики Беларусь на международной арене.

Деятельность ДОСААФ не исключает коммерческую направленность проводимой Обществом работы, организация занимается обучением всех желающих (и имеющих материальные возможности) авиационному спорту (в том числе парашютному спорту), радиоспорту, вождению автотранспорта, стрельбе из огнестрельного и пневматического оружия; проводит патриотическую работу среди молодежи; организует активный отдых и поход [1]. Этот факт является очевидным в условиях рыночной экономики стран постсоветского пространства, где эффективная система менеджмента и