

ларусь, укреплении дружеских связей между общественными организациями фристайла с мячом других стран.

В результате исследования было принято решение создать две организации: общественное объединение «Белорусская федерация фристайла с мячом» и общество с ограниченной ответственностью «Фристайл Геймс». Каждая организация должна была решать собственные задачи, что обеспечивало бы достижение цели.

Выводы:

1. Создание двух организаций позволило выйти на новый уровень развития и популяризации футбольного фристайла в Республики Беларусь и в мире.
2. Открытие секции позволило провести селекцию среди талантливых детей и выявить наиболее перспективных спортсменов.
3. Республика Беларусь представлена на двух чемпионатах мира – 2016 и 2017.
4. Заключен договор о сотрудничестве между ОО «Белорусская федерация фристайла с мячом» с латвийской организацией уличных культур «Ghetto».
5. ООО «Фристайл Геймс» стала официальным партнером ФЦ «Argument».
6. Магазин «Soccershop» стал техническим партнером ОО «Белорусская федерация фристайла с мячом».
7. За период 2016–2017 было проведено компанией «Фристайл Геймс» более 200 шоу программ различного масштаба.
8. ОО «Белорусская федерация фристайла с мячом» провела более 20 благотворительных мероприятий и познакомила с новым видом спортивной деятельности детей по всей Республике Беларусь.
9. ООО «Фристайл Геймс» создала уникальную услугу «Шоу футбольного фристайла».

Все это позволило футбольному фристайлу стать наиболее узнаваемым видом деятельности в Республике Беларусь и в странах ближайшего зарубежья, увеличило целевую аудиторию, стимулировало спрос на услугу и доказывает, что футбольный фристайл может быть профессиональным видом спорта в Республике Беларусь.

ОПТИМИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Николайчик Т.А., Бородич Е.А.

Белорусский государственный университет физической культуры
(Минск, Республика Беларусь)

Персонал является одним из наиболее сложных объектов управления в организации, поскольку в отличие от материальных факторов производства персонал обладает возможностью принимать решения и критически оценивать

предъявляемые к ним требования. Персонал также имеет субъективные интересы и чрезвычайно чувствителен к управленческим воздействиям, реакция на которые неопределенна.

Кафедрой менеджмента спорта и туризма БГУФК в рамках научного проекта было проведено исследование состояния кадровой политики в 43 учебно-спортивных организациях, представляющих различные уровни подготовки спортивного резерва. Сбор статистического материала проводился по комплексу значимых показателей деятельности учебно-спортивных учреждений, в том числе кадровый состав учебно-спортивных учреждений (штатное расписание, возраст, стаж работы, повышение квалификации, результаты подготовки спортсменов по уровням). В звене спортивной подготовки, требующей максимальной тренерской компетенции, а также углубленной специализации, которая невозможна без концентрации на одном виде деятельности, наблюдается максимальное число тренерских кадров, для которых данная работа не является основной. Однако в контексте обеспечения эффективности функционирования системы подготовки спортивного резерва тренеры высшей квалификации, являющиеся уникальным ресурсом, должны концентрироваться в учреждениях высшего звена, а не расплывать свои интеллектуальные и физические возможности на иных видах деятельности. Учебно-спортивное учреждение высшего уровня должно играть роль саморазвивающейся «интеллектуальной» системы, в которой межличностные коммуникации тренеров играют далеко не последнюю роль. При этом вряд ли стоит рассчитывать на активный и перманентный обмен информацией, если практически половина тренеров высшей квалификации работают на условиях почасовой оплаты труда. При анализе квалификации работников выявлена тенденция повышения количества специалистов с высшим физкультурным образованием по мере возрастания уровня учебно-спортивного учреждения. Однако следует заметить, что современный спорт является одной из наиболее высокотехнологичных и инновационных сфер человеческой деятельности и требует наличия высшей квалификации у специалистов, работающих во всех его звеньях, в том числе и в звене начальной подготовки, который можно рассматривать и как наиболее «критичный», поскольку приобщение к спорту, начальная спортивная селекция осуществляются именно на этом этапе, и ошибка, допущенная на нем, уже не сможет быть восполнена на последующих.

Кроме того, полученные данные показали наличие серьезной проблемы с повышением квалификации тренерских кадров как на начальном уровне спортивной подготовки, так и в «базовом» звене.

Таким образом, учитывая наличие целого ряда проблем в сфере кадровой политики учебно-спортивных организаций, для обеспечения полного выполнения поставленных задач персоналом должна быть сформулирована кадровая политика, которая определит стратегию кадровой работы, ее цели, определит принципы подбора, расстановки и развития персонала.

1. Починкин, А. В. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта: учеб. пособие / А. В. Починкин. – М.: Советский спорт, 2013. – 264 с.

2. Оценка эффективности спортивного менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.shealth.ru/pro-sport/sport-management.html>. – Дата доступа: 25.01.2018.

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ КАЧЕСТВОМ ОРГАНИЗАЦИИ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В УВО

Новицкая В.И., Коледа В.А.

Белорусский государственный университет
(Минск, Республика Беларусь)

В контексте качества общего физкультурного образования (ОФО) весьма значимая роль принадлежит управлению обеспечивающими процессами: материально-техническими, финансовыми, кадровыми и другими ресурсами.

К настоящему времени достаточно разработанными формами управления организационными компонентами в ФОФ являются мероприятия государственного регулирования. В то же время подходы к оценке и контролю организационной составляющей ФОФ на других уровнях в нашей стране до настоящего момента не разрабатывались. Актуальность данного направления исследований обусловлена, в первую очередь, принципами системы менеджмента качества, а именно необходимостью анализа текущих и планируемых будущих потребностей со стороны заказчиков образовательных и физкультурно-оздоровительных услуг УВО с целью улучшения их деятельности согласно международному стандарту «Система менеджмента качества – Руководство по применению ISO 9001:2000 в образовании».

Известно, что основным методом оценки мнения потребителей является анкетирование. Однако существует мнение о том, что результаты анкетного опроса субъективны и в этом заключается их низкая информативность. Разделяя точку зрения академика А.А. Ухтомского о том, что для тех, кто умеет расшифровывать и понимать так называемые «субъективные» показатели, они являются объективными, можно добавить, что, безусловно, мнение по определению не может быть объективным, поэтому для повышения информационной ценности данных анкетирования необходимо прибегнуть к их логическому анализу.

Совокупность факторов, обуславливающих качество ФОФ, определяется исходя из специфики учебной дисциплины, программных требований к содержанию образовательного процесса, а также широкого диапазона социально-экономических функций физической культуры. Научные исследования в данной области подтверждают наше мнение о том, что значимость каждого из