

ФОРМИРОВАНИЕ
ТРЕБОВАНИЙ К
СПОРТИВНОМУ
МЕНЕДЖЕРУ НА ОСНОВЕ
КОМПЕТЕНТНОСТНОГО
ПОДХОДА



Актуальность темы

- В мире профессия менеджера очень популярна.
- Каждая спортивная организация имеет внутреннюю структуру. В ней есть управления, отделы, группы, и т. д. В физкультурно-спортивных организациях бывают менеджеры разных уровней и задачи они выполняют разные.
- В настоящее время перспективной является компетентностная модель подбора спортивного менеджера.

Цель и задачи исследования

- Целью работы является разработка требований к спортивному менеджеру на основе компетентностного подхода.
- Задачами работы являются:
- рассмотреть теоретические основы качеств спортивного менеджера;
- провести анализ деятельности спортивного менеджера;
- выявить требования, предъявляемые к менеджеру в области спорта;
- разработать систему требований к спортивному менеджеру;
- выявить рекомендации по внедрению компетентностного подхода к разработке требований к спортивному менеджеру.

Характеристика исследования

- Объектом исследования является деятельность спортивного менеджера.
- Предметом исследования работы являются требования, предъявляемые к спортивному менеджеру.
- Теоретико-методологическую базу исследования составили три группы источников: авторские издания по исследуемой проблематике, учебная литература (учебники и учебные пособия, справочная и энциклопедическая литература, комментарии к законодательству) и научные статьи в периодических журналах по исследуемой проблематике.

Теоретические положения



Организация экспериментального исследования

- Для выявления характеристик, которые следует использовать в оценке эффективности деятельности спортивного менеджера, было проведено эмпирическое исследование.
- На основе обобщенных литературных данных, результатов исследований и проведенных исследований рынка вакансий в области управления спортом, выставляемых в поисковых сетях за период июнь - сентябрь 2016, был составлен перечень наиболее часто встречающихся характеристик спортивного менеджера, требуемых для эффективной реализации его деятельности.
- Данный перечень стал основой для опроса, проведенного с целью выявления наиболее значимых характеристик спортивного менеджера, влияющих на эффективность его деятельности.
- В структуре составленного опроса мы сознательно избегали формулировки «компетенции» и использовали термин «характеристики», таким образом, обобщая в единый перечень разнообразные качественные параметры спортивного менеджера.
- В опросе использовалось анкетирование с методом ранжирования.
- Индивидуализированный, полужакрытый опрос, проводился на раздаточных листах. С учетом особенностей опрашиваемых респондентов и специфики ситуации, применение случайной выборки участников было наиболее обоснованной.
- Генеральная совокупность: сотрудники отделов (департаментов) по управлению в области культуры и спорта, различного уровня и объема выполняемых функциональных задач в компаниях.

Гипотеза экспериментального исследования

- Проведенное исследование основывалось на следующей гипотезе: «На эффективность деятельности спортивного менеджера, в наибольшей степени влияет наличие высшего образования в области спортивного менеджмента».
- При условии верификации, что характеристике «Образование в области спортивного менеджмента» будет присвоен ранг от 1 до 15, то гипотеза подтверждена. В том случае, если данной характеристике будет присвоено значение от 16 до 31, то гипотеза не подтвердилась.

Результаты проведенного анкетирования



Этапы создания модели компетенций

- При создании модели компетенций с нуля необходимо пройти пять этапов.
- **Первый этап:** формулировка стратегии и целей компании.
- **Второй этап:** выделение ключевых задач деятельности команды и компании, исходя из стратегии ее развития.
- **На третьем этапе** необходимо определить непосредственно поведенческие реакции, которые должны появляться у сотрудников в ходе решения рабочих задач.
- **Четвертый этап** – интерпретация и анализ.
- **На пятом этапе** создается шкала оценки в каждом уровне компетенций: недопустимый (неприемлемое поведение работника), допустимый (минимальные требования, чтобы выполнять работу хорошо) и выдающийся (лучшее поведение).
- **Вывод:** при создании модели компетенций нужно сформулировать стратегии и цели компании; выделить ключевые задачи деятельности компании; определить непосредственно поведенческие реакции, которые должны появляться у сотрудников в ходе решения рабочих задач; и выделять из общей массы характеристики и группировать выявленные индикаторы поведения в общие категории.

Процесс разработки и формирования модели компетенций

- Планирование проекта разработки модели компетенций.
- Реализация проекта.
- Формирование проектной группы.
- Выбор конкретного метода сбора и анализа информации.
- Сбор информации.
- Подготовка информации для анализа.
- Анализ информации.
- Проектирование модели компетенций.
- Проверка валидности проекта компетенций.
- Проверка и завершение модели компетенций.
- Запуск модели компетенций в работу.

Вывод: сам процесс разработки и формирования модели компетенций состоит из планирования проекта разработки модели компетенций, реализации проекта, проверки и завершении модели компетенций и запуска модели компетенций в работу.

Проблема формирования требований к спортивному менеджеру на основе компетентностного подхода

Критерии отбора спортивного менеджера

- Твердый характер и высокая стрессоустойчивость.
- Авторитарность.
- Коммуникативные навыки.
- Профессиональные знания и практический опыт.
- Участие в конференциях, повышение квалификации.
- Организаторские способности.
- Творческий потенциал.
- Умение организовать безопасную образовательную среду, свободу действий.
- Развитие нравственных, морально-волевых, эстетических качеств.
- Устойчивое мировоззрение.
- Научная организация труда.

Дополнительные методики

- - изучение уровня эмоционального интеллекта с помощью опросника "Эмоциональный интеллект".
- - автор Д. Гоулман, тест на EQ Холла
- - тест на тревожность Спилберга – Ханина,
- - тест оценки нервно – психического напряжения Т.А. Немчина.

Проблемы в области формирования требований к спортивному менеджеру

- Опрошенные руководители выделяют следующие психологические знания, которыми должен владеть идеальный спортивный менеджер:
 - знания о действиях в условиях стресса;
 - знания о внимании как психологической функции человека;
 - знания о коммуникации;
 - знания о формировании успешной команды профессионалов.
- Среди типичных слабых направлений в психологической подготовке профессионала были выделены:
 - 1) недостаток мотивации к эффективному выполнению своих обязанностей, к успешному выполнению своей профессиональной деятельности;
 - 2) отсутствие психологических знаний о специфике своей деятельности;
 - 3) недостаточно развитые следующие умения:
 - сдерживать негативные эмоции;
 - просчитывать реакцию на свои действия;
 - передавать и принимать информацию.

Пути преодоления проблем. Модели тренинговой программы.

- Модель 1: решение проблем и принятие решений, настойчивость, уверенность в себе, критичность мышления, умение самоуправления и развития Я-концепции.
- Модель 2: поддержание психического здоровья, межличностное общение, развитие идентичности.
- Модель 3: эмоциональный контроль, межличностные отношения, самопонимание, концептуализация опыта.

Результаты и обобщения

- В результате проведенного исследования установили, что между степенью развитости личностных качеств и уровнем стресса существует прямая взаимосвязь.
- Тренинг личностного роста, основанный на компетентностном подходе к требованиям спортивного менеджера, оказывает положительное воздействие на структуру личности менеджера, его профессиональные качества.

Заключение

- Спортивные менеджеры, являются субъектом осуществления управленческой деятельности, выполняют ряд функций.
- В связи с этим, спортивный менеджер должен обладать рядом профессиональных компетенций.
- Существует множество проблем, которые могут мешать эффективной деятельности спортивного менеджера.
- Преодолеть эти проблемы поможет система тренингов и психологическая подготовка.



**БЛАГОДАРЮ ЗА
ВНИМАНИЕ!**