

**МИНИСТЕРСТВО СПОРТА, ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Волгоградская государственная академия физической культуры»**

Кафедра спортивного менеджмента и экономики

БОНДАРЕНКО М.П.

**РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАЗВИТИИ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ТУРИЗМА
(на примере гор. Волгограда и Волгоградской области)**

Монография

Волгоград - 2012

УДК 796.072
ББК 75.1
Б81

Рецензенты:

Зубарев Юрий Александрович;

д. п. н., проф., зав. кафедрой спортивного менеджмента и экономики
ФГБОУ ВПО «ВГАФК»;

Чуб Маргарита Владимировна

к. э. н., доцент кафедры налогообложения и аудита ФГОУ ВПО
«РАНХиГС»

Допущено к изданию решением ученого совета ФГБОУ ВПО «ВГАФК»
в качестве монографии.

Бондаренко М.П.

Б81 Роль социально-трудовых отношений в развитии физической, культуры, спорта и туризма (на примере гор. Волгограда и Волгоградской области): монография / ФГБОУ ВПО «ВГАФК». – Волгоград, 2012. – 179 с.

ISBN 978-5-906081-08-7

В монографии рассматривается физическая культура и спорт как социальный институт и вид профессиональной деятельности. Особое внимание уделено социальной роли физической культуры и спорта в развитии общества и механизмам оптимизации управления отраслью "физическая культура и спорт".

Проанализированы приоритетные направления социальной политики государства в развитии физической культуры и спорта. Рассмотрено влияние социально-трудовых отношений на развитие физической культуры и спорта. Представлены общие характеристики социально-трудовых отношений и основы организации труда в физкультурно-спортивных организациях.

Монография предназначена для широкого круга читателей.

УДК 796.072
ББК 75.1

ISBN 978-5-906081-08-7

© Бондаренко М.П., 2012

© ФГБОУ ВПО «ВГАФК», 2012

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
ГЛАВА 1. ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ И ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	11
1.1. Социальная роль физической культуры и спорта в развитии общества и социализации личности	11
1.2. Направления и механизмы оптимизации управления отраслью "физическая культура и спорт"	20
1.3. Менеджмент как современная система управления физической культурой и спортом	26
1.4. Развитие физической культуры и спорта - приоритетное направление социальной политики государства.....	39
1.5. Роль и значение физической культуры и спорта для экономики общества	56
ГЛАВА 2. ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА РАЗВИТИЕ ФКИС.....	70
2.1. Социально-трудовые отношения (общая характеристика).....	70
2.2. Развитие социально-трудовых отношений в современной России: на пути к социальному партнерству.....	77
2.3. Трудовой договор как основа организации труда в физкультурно- спортивных организациях	83
2.4. Особенности регулирования трудовых отношений в профессиональном спорте	90
ГЛАВА 3. ХАРАКТЕРИСТИКА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ	98
3.1. Общие представления о характеристике управленческой деятельности специалистов по физической культуре и спорту	98

3.2. Виды профессиональной деятельности специалистов по физической культуре и спорту	110
3.3. Содержание профессиональной компетентности специалистов по физической культуре и спорту	118
3.4. Модель формирования компетентности управленческой деятельности специалиста по физической культуре и спорту.....	144
3.5. Методико-технологическое содержание компетентностного подхода к подготовке специалистов по физической культуре и спорту	151
Список литературы.....	175

Предисловие

Спорт и физическая культура функционируют в современной России форме множества разнообразных физкультурных и спортивных организаций. В целом в России работу по физической культуре и спорту сейчас проводят около 100 тыс. различных организаций физкультурно-спортивной направленности. Руководителям и персоналу этих организации ежедневно приходится решать широкий круг самых разнообразных вопросов и проблем - от очистки и заливки ледовых площадок до проведения грандиозных спортивно-зрелищных мероприятий - таких, например, как чемпионаты мира и Олимпийские игры. Выражаясь профессиональным языком, руководителям и персоналу всех спортивных организаций приходится заниматься менеджментом.

Спортивный менеджмент тесно связан с главными факторами рентами рыночной экономики - формами собственности, системой свободного ценообразования, конкуренцией, правом свободного выбора как для спортивного предпринимателя, так и для потребителей услуг, зависимостью доходов предпринимателя от результатов его труда и ситуации на рынке физкультурно-спортивных услуг и др. Включение физической культуры и спорта в систему рыночных отношений обуславливают соответствующие особенности управления этой отраслью сферы услуг.

Рыночная экономика способствует развитию предпринимательства в сфере физической культуры и спорта, росту числа собственников физкультурных и спортивных организаций, увеличению многообразия их организационно-правовых форм, расширению спектра и улучшению качества предоставляемых населению физкультурно-спортивных услуг.

В рыночных условиях существенно возрастает роль физической культуры и спорта в самоутверждении и самореализации личности как важнейшей социальной ценности, в удовлетворении потребностей людей в физическом совершенствовании, в рациональном использовании свободного времени.

В обществе физическая культура, будучи достоянием народа, является важным средством «воспитания нового человека, гармонически сочетающего в себе духовное богатство, моральную чистоту и физическое совершенство». Она способствует повышению социальной и трудовой активности людей, экономической эффективности производства,

физкультурное движение опирается на многостороннюю деятельность государственных и общественных организаций в области физической культуры и спорта.

Спорт — составная часть физической культуры, а также средство и метод физического воспитания, система организации и проведения соревнований по различным комплексам физических упражнений и подготовительных учебно-тренировочных занятий. Исторически сложился как особая сфера выявления и унифицированного сравнения достижений людей в определённых видах физических упражнений, уровня их физического развития. Спорт в широком смысле охватывает собственно соревновательную деятельность, специальную подготовку к ней (спортивную тренировку), специфические социальные отношения, возникающие в сфере этой деятельности, её общественно значимые результаты. Социальная ценность спорта заключается в том, что он представляет собой фактор, наиболее действенно стимулирующий занятия физической культурой, способствует нравственному, эстетическому воспитанию, удовлетворению духовных запросов.

В сферу спорта исторически вошли разнообразные элементы человеческой деятельности. Виды спорта, имеющие многовековую историю, развились из самобытных физических упражнений, форм трудовой и военной деятельности, использовавшихся человеком в целях физического воспитания ещё в глубокой древности — бег, прыжки, метания, поднятие тяжестей, гребля, плавание и т. д.; часть видов современного спорта сформировалась в 19—20 вв. на базе самого спорта и смежных сфер культуры — игры, спортивная и художественная гимнастика, современное пятиборье, фигурное катание на коньках, спортивное ориентирование, спортивный туризм и др.; технические виды спорта — на базе развития техники: авто-, мото-, велоспорт, авиационные виды спорта, подводное плавание и др.

Физическая культура - неотъемлемая часть жизни человека. Она занимает достаточно важное место в учебе, работе людей. Занятием физическими упражнениями играет значительную роль в работоспособности членов общества, именно поэтому знания и умения по физической культуре должны закладываться в образовательных учреждениях различных уровней поэтапно. Немалую роль в дело воспитания и обучения физической культуре вкладывают и высшие учебные заведения, где в основу преподавания должны быть положены

четкие методы, способы, которые в совокупности выстраиваются в хорошо организованную и налаженную методику обучения и воспитания студентов.

Физическая культура народа является частью его истории. Ее становление, последующее развитие тесно связано с теми же историческими факторами, которые воздействуют на становление и развитие хозяйства страны, ее государственности, политической и духовной жизни общества. В понятие физической культуры входит, естественно, все, что создано умом, талантом, рукоделием народа, все, что выражает его духовную сущность, взгляд на мир, природу, человеческое бытие, на человеческие отношения.

Слова древнегреческого поэта Пиндара, написанные два тысячелетия назад, не забыты по сей день. Не забыты потому, что Олимпийские состязания, проводившиеся на заре цивилизации, продолжают жить в памяти человечества.

Каждые Олимпийские игры превращались в праздник для народа, своего рода конгресс для правителей и философов, конкурс для скульпторов и поэтов.

Дни олимпийских торжеств – дни всеобщего мира. Для древних эллинов игры были инструментом мира, облегчавшим переговоры между городами, способствовавшим взаимопониманию и связи между государствами.

Олимпиады возвеличивали человека, ибо Олимпиады отражали мировоззрение, краеугольным камнем которого были культ совершенства духа и тела, идеализация гармонично развитого человека – мыслителя и атлета. Олимпионику – победителю игр – соотечественники воздавали почести, каких удостаивались боги, в их честь создавались памятники при жизни, слагались хвалебные оды, устраивались пиры. Олимпийский герой въезжал в родной город на колеснице, одетый в пурпур, увенчанный венком, въезжал не через обычные ворота, а через пролом в стене, который в тот же день заделывали, чтобы олимпийская победа вошла в город и никогда не покидала его.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что физическая культура и спорт как система отношений в жизни современного общества постоянно повышает свою значимость. В частности, актуальность социально-экономической, политической и даже

военной проблематики в период проведения Олимпийских игр резко снижается, уступая место физической культуре и спорту.

Существует серьезная ограниченность подобного способа анализа, особенно в том случае, когда речь шла о социальной структуре того или иного вида спорта, о его статусно-ролевом содержании, динамике социальных целей спортсменов и тренеров, мотивации, моральных и ценностных приоритетах в спорте. Причина ограниченности такого анализа в том, что в состязательных условиях физические, психологические и социальные качества всех участников спортивного процесса выступают не изолированно, а представляют собой сложный комплекс социального взаимодействия.

Несмотря на то, что социология спорта была институционализована еще в начале 20-го в., в нашей стране данная отрасль научного знания не получила должного развития. Для этого был ряд причин. В частности, социологический анализ спорта в состоянии вскрыть закономерности развития материальной заинтересованности спортсмена, индивидуализма, несовпадения идеалов спортсмена и общества, космополитизма выдающихся спортсменов и других явлений, не вписывающихся в прежнюю господствующую идеологию. В настоящее время у социологии появилась возможность всесторонне и объективировано рассматривать спорт как систему специфических социально-трудовых отношений, а также её подсистему - спортивно-трудовую деятельность. Актуальность постановки проблемы исследования состоит в том, что при фундаментальной изученности разных сторон спортивной деятельности, без внимания исследователей до сих пор оставалась её важнейшая составляющая - труд, который, вместе с тем, является одним из самых ярких и наглядных её элементов. Находясь на стыке социологического, социально-философского и психологического знания, теория физической культуры и спорта закономерно ставит вопрос и о том, как в условиях прекращения спортивной деятельности продолжают реализовываться в социальной практике ведущие черты личности спортсмена.

Реализуя социальные функции спорта в спортивно-трудовой деятельности, значительное количество спортсменов имеют весьма приблизительное представление о том, каким образом, какими средствами и в какой степени обеспечивается целостность и конечная социальная эффективность спортивно-трудового процесса. Круг трудовых интересов

спортсменов в основном концентрируется вокруг функций, заданных тем своеобразным рабочим местом, которые они занимают.

Эта особенность трудового поведения спортсменов обуславливает нелинейную полифункциональную связь их с процессом спортивного производства, многомерность и эластичность их трудовой мотивации. Последняя не всегда совпадает с целями социального института спорта.

Бывшие спортсмены придают большое значение не только экономической составляющей трудовой деятельности, но и её социальной составляющей. На фоне фиксируемого общесоциального роста экономической составляющей труда, бывшие спортсмены переносят на трудовую деятельность морально-психологическую и статусную составляющую спортивных отношений. Между высоким адаптационным потенциалом бывших спортсменов и ограниченными возможностями их социального выбора, который сложился в силу объективных причин, существует серьезное социальное противоречие. Оно разрешается в том, что при общих высоких адаптационных способностях бывших спортсменов, большинство из них все же стремятся самоактуализироваться в тех сферах, которые или прямо, или косвенно связаны со спортом.

Спорт, как социально-трудовая деятельность личности характеризуется через противоречие между возрастающими требованиями общества к росту достижений и требованиями безопасности. Это противоречие, генерированное законом возвышения человеческих потребностей, все более часто разрешается в пользу спортивных достижений, что выступает фактором повышения роста риска в данном виде деятельности.

Установлено, что общество нерационально использует трудовой ресурс бывших спортсменов: жесткость требований к физиологическим и психофизиологическим элементам устойчивости личности во многих областях трудовой деятельности возрастает. При этом потенциал физического и психического здоровья населения снижается.

Такое противоречие может привести не к единичным, а к массовым случаям техногенных катастроф, вызванных «человеческим фактором». Специально обученные и подготовленные бывшие спортсмены могли бы с успехом брать на себя те виды трудовой деятельности, где устойчивость и стабильность «человеческого фактора» является решающей для жизни и здоровья многих людей. Этот тезис может лечь в основу создания

социальных концепций и программ повышения уровня безопасности социального взаимодействия.

Этот тезис может лечь в основу создания социальных концепций и программ повышения уровня безопасности социального взаимодействия.

ГЛАВА 1. ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ И ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Социальная роль физической культуры и спорта в развитии общества и социализации личности

Спорт как важный социальный феномен пронизывает все уровни современного социума, оказывая широкое воздействие на основные сферы жизнедеятельности общества. Он влияет на национальные отношения, деловую жизнь, общественное положение, формирует моду, этические ценности, образ жизни людей. В подтверждение этого тезиса можно привести слова известного спортсмена Александра Волкова: «...спорт сегодня – это главный социальный фактор, способный противостоять нашествию дешевой культуры и дурным привычкам». Действительно, феномен спорта обладает мощной социализирующей силой. Политики давно рассматривают спорт как национальное увлечение, способное сплотить общество единой национальной идеей, наполнить своеобразной идеологией, стремлением людей к успеху, к победе.

В США, например, еще в 60-е годы, спорт, став национальным увлечением, был объявлен моделью самого американского общества. Начиная с 70–80-х годов прошлого столетия спорт в США является «второй религией», в которую верят большинство американцев. Население бережно относится к своему здоровью, понимая, что это – личный капитал, от качества которого в жизни зависит многое: карьера, личное счастье, светлое будущее. Немаловажную роль в популяризации спорта сыграли СМИ. Именно этот фактор помог преодолеть так называемый «психологический барьер» в отношении населения к физической активности¹.

Анализ развития спорта в США и других странах мира показывает, что активная позиция населения по отношению к спорту формируется как следствие хорошей пропаганды СМИ. Именно от СМИ, и в первую очередь от TV, зависит популяризация видов спорта, а занятия

¹ Лубышева Л. И. Социальная роль спорта в развитии общества и социализации личности // Физкультура и Спорт. № 3. 2007. С. 12-13.

физкультурно-спортивной деятельностью рассматриваются как неотъемлемая часть культуры жизнедеятельности.

Социологические опросы населения, особенно молодежи, занимающейся спортом, показывают, что спорт формирует первоначальное представление о жизни и мире. Именно в спорте наиболее ярко проявляются такие важные для современного общества ценности, как равенство шансов на успех, достижение успеха, стремление быть первым, победить не только соперника, но и самого себя.

Люди, прошедшие школу спорта, убеждены, что спорт помог им воспитать веру в свои силы и возможности, а также умение ими воспользоваться. Спорт учит идти на жертвы ради достижения цели. Уроки, усвоенные юными спортсменами на спортивном поле, затем, как правило, помогают и в жизни. Многие из спортсменов утверждают, что именно спорт сделал из них человека, способного быть личностью. Посредством спорта реализуется принцип современной жизни – «рассчитывать на самого себя». Это означает, что достижение успеха зависит, прежде всего, от личных, индивидуальных качеств – честности, инициативы, трудолюбия, терпения, волевых навыков.

Эффективность социализации посредством спортивной деятельности зависит от того, насколько ценности спорта совпадают с ценностями общества и личности.

Однако, говоря о положительных моментах социализации средствами спорта, нельзя не сказать о негативных фактах развития современного спорта, которые серьезно повлияли на его ценности. Погоня за медалями и рекордами привела к возникновению таких негативных явлений в спорте, как стремление к победе любой ценой, допинг, ранняя специализация, жестокость, насилие и т.д. Поэтому все чаще возникает вопрос, а гуманен ли современный спорт, что необходимо сделать, чтобы сохранить этот феномен для благородных целей развития личности и общества?

По своей природе спорт, несмотря на присущую ему соревновательность, гуманен, поскольку он способствует развитию личности, помогает раскрывать непознанные возможности человеческого организма и духа. Реализация гуманистического потенциала спорта не происходит сама собой и во многом зависит от того, в каких целях общество использует спорт.

Процессы коммерциализации и профессионализации приняли чрезмерный и необратимый характер. В конце XX века профессиональный спорт стал составной частью международного спортивного и олимпийского движения. Сегодня многие ученые, критикуя существующий путь развития международного спорта, пытаются найти новые модели соревновательной деятельности. Особенно важны такие исследования для массового и детского спорта. Уже созданы концепции спартианского движения, спортизированного физического воспитания, валеологического и олимпийского воспитания молодежи. Это первые шаги, позволяющие сохранить и развивать гуманистические ценности спорта.

Роль физкультуры и спорта в формировании личности

Физическая культура и спорт играют важную роль в формировании личности. Многие социальные ситуации проигрываются в спортивной деятельности, что позволяет спортсмену нарабатывать для себя жизненный опыт, выстраивать особую систему ценностей и установок.

Придя в спортивную секцию или школу, юный спортсмен попадает в новую социальную сферу: тренеры, судьи, спортивный коллектив – это новые агенты социализации, конкретные люди, ответственные за воспитание и образование, обучение культурным нормам и образцам поведения, обеспечивающие эффективное освоение новой социальной роли, в которой оказывается юный спортсмен. Для каждого человека особенно важна первичная социализация, когда закладываются основные психофизические и нравственные качества личности. В первичной социализации спортсмена наряду с семьей, школой задействован социальный институт физической культуры и спорта. Среди агентов первичной социализации далеко не все играют одинаковую роль и обладают равным статусом. По отношению к ребенку, проходящему социализацию, родители занимают превосходящую позицию. Для юного спортсмена тренер также играет одну из ведущих ролей. Ровесники, напротив, равны ему. Они прощают ему многое из того, что не прощают родители и тренер. В каком-то смысле, с одной стороны – ровесники, а с другой – родители и тренер воздействуют на юного спортсмена в противоположных направлениях. Тренер в данном случае усиливает позиции родителей в формировании базисных ценностей, а также

регулирует сиюминутное поведение, ориентируя юного спортсмена на спортивный стиль жизни, достижение высоких результатов².

Ценностный потенциал спорта позволяет решать целый ряд воспитательных задач. Уже отмечалось, что спорт – это школа воспитания мужества, характера, воли. Спортивная деятельность позволяет юному спортсмену стойко переносить трудности, нередко возникающие у ребенка в школе, в семье, в других жизненных ситуациях.

Термин «вторичная социализация» охватывает те социальные роли, которые стоят во втором эшелоне влияния, оказывают менее важное воздействие на человека. В сфере физической культуры и спорта агентами вторичной социализации могут быть руководители спортивного клуба, судьи. Контакты спортсмена с такими агентами происходят реже, они менее продолжительны, а их воздействие, как правило, менее глубокое, чем у первичных агентов.

Первичная социализация наиболее интенсивно происходит в первой половине жизни. Вторичная социализация охватывает вторую половину жизни человека, когда он сталкивается с формальными организациями и учреждениями, называемыми институтом вторичной социализации – Госкомспортом, федерациями, СМИ и т.д.

Первичная социализация спортсмена – это сфера межличностных отношений (например, спортсмен – тренер), вторичная социализация – сфера социальных отношений (например, спортсмен – федерация по виду спорта). Каждый агент первичной социализации выполняет множество функций (например, тренер – администратор, воспитатель, учитель), а вторичной – одну, две.

Спортсмен, как и любой другой человек, переживает несколько стадий социализации. В социологии, как правило, они связываются с отношением к трудовой деятельности. Если принять этот принцип, то можно выделить три основные стадии социализации: дотрудовую, трудовую и послетрудовую³. Дотрудовая стадия охватывает весь период жизни человека до начала трудовой деятельности. В свою очередь, эту стадию принято разделять на два более или менее самостоятельных периода:

² Лубышева Л. И. Социальная роль спорта в развитии общества и социализации личности // Физкультура и Спорт. № 3. 2007. С. 14.

³ Фролов С. А. Социология: Учебник для студентов. М., ЮНИТИ-ДАНА, 2006. С. 45.

а) ранняя социализация, охватывающая время от рождения ребенка до его поступления в школу, т.е. тот период, который в возрастной психологии именуется периодом раннего детства;

б) стадия обучения, включающая весь период юности в широком понимании этого термина.

К этому этапу относится, безусловно, все время обучения в школе. Это касается периода обучения в вузе или техникуме, то существуют различные точки зрения. Если в качестве критерия для выделения стадий принято отношение к трудовой деятельности, то вуз, техникум и прочие формы образования не могут быть отнесены к следующей стадии. Вместе с тем обучение в учебных заведениях подобного рода довольно значительно отличается от обучения в средней школе, в частности в отношении все более последовательного проведения принципа соединения обучения с трудом, и поэтому данные периоды в жизни человека трудно рассмотреть по той же самой схеме, что и время обучения в школе. Так или иначе, но в литературе вопрос получает двойное освещение, хотя при любом решении сама проблема весьма важна как в теоретическом, так и в практическом плане: студенчество – одна из главных социальных групп общества, проблемы социализации этой группы крайне актуальны.

Трудовая стадия социализации охватывает период зрелости человека, хотя демографически границы «зрелого» возраста условны; фиксация такой стадии не представляет затруднений – это весь период трудовой деятельности человека. Вопреки мысли о том, что социализация заканчивается вместе с завершением образования, большинство исследователей выдвигают идею продолжения социализации в период трудовой деятельности. Более того, акцент на том, что личность не только усваивает социальный опыт, но и воспроизводит его, придает особое значение этой стадии.

Признание трудовой стадии социализации логически следует из признания ведущего значения трудовой деятельности для развития личности. Нелегко согласиться с тем, что труд как условие развертывания сущностных сил человека прекращает процесс усвоения социального опыта; еще труднее принять тезис о том, что на стадии трудовой деятельности прекращается воспроизводство социального опыта.

Конечно, юность – важнейшая пора в становлении личности, но труд в зрелом возрасте не может быть сброшен со счетов при выявлении факторов этого процесса.

Практическую же сторону обсуждаемого вопроса нельзя переоценить: включение трудовой стадии в орбиту проблем социализации приобретает особое значение в современных условиях в связи с идеей непрерывного образования, в том числе взрослых. При таком решении вопроса возникают новые возможности для построения междисциплинарных исследований, например в сотрудничестве с педагогикой, с тем ее разделом, который занимается проблемами трудового воспитания.

Послетрудовая стадия социализации представляет собой еще более сложный вопрос. Определенным оправданием, конечно, может служить то обстоятельство, что проблема эта еще более нова, чем проблема социализации на трудовой стадии. Постановка этой проблемы вызвана объективными требованиями общества к социальной психологии, которые порождены самим ходом общественного развития.

Проблемы пожилого возраста становятся актуальными для ряда наук в современных обществах. Увеличение продолжительности жизни, с одной стороны, и определенная социальная политика государств – с другой (имеется в виду система пенсионного обеспечения) приводят к тому, что в структуре народонаселения пожилой возраст начинает занимать значительное место.

Прежде всего увеличивается его удельный вес. В достаточной степени сохраняется трудовой потенциал у лиц, которые составляют социальную группу пенсионеров.

Не случайно сейчас переживают период бурного развития такие дисциплины, как геронтология и гериатрия.

В социальной психологии эта проблема присутствует как проблема послетрудовой стадии социализации⁴. Основные позиции в дискуссии полярно противоположны: одна из них полагает, что само понятие социализации просто бессмысленно в применении к тому периоду жизни человека, когда все его социальные функции свертываются. С этой точки зрения указанный период вообще нельзя описывать в терминах «усвоения социального опыта» или даже в терминах его воспроизводства.

Крайним выражением этой точки зрения является идея десоциализации, которая наступает вслед за завершением процесса социализации. Другая позиция, напротив, активно настаивает на

⁴ Андреева Г. М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. – АспектПресс, 2005. С. 45.

совершенно новом подходе к пониманию психологической сущности пожилого возраста. В пользу этой позиции говорят уже достаточно многочисленные экспериментальные исследования сохраняющейся социальной активности у лиц пожилого возраста, в частности пожилой возраст рассматривается как возраст, вносящий существенный вклад в «воспроизводство» социального опыта. Ставится вопрос лишь об изменении типа активности личности в этот период.

Косвенным признанием того, что социализация продолжается в пожилом возрасте, является концепция Э. Эриксона о наличии восьми возрастов человека (младенчество, раннее детство, игровой возраст, школьный возраст, подростковый возраст и юность, молодость, средний возраст, зрелость). Лишь последний из возрастов – зрелость (период после 65 лет) может быть, по мнению Эриксона, обозначен девизом «мудрость», что соответствует окончательному становлению идентичности.

Хотя вопрос не получил однозначного решения, в практике существуют различные формы использования активности лиц пожилого возраста. Это также говорит в пользу того, что проблема по крайней мере имеет право на обсуждение. Выдвинутая в последние годы в педагогике идея непрерывного образования, включающая в себя образование взрослых, косвенным образом смыкается с дискуссией о том, целесообразно или нет включение послетрудовой стадии в периодизацию процесса социализации.

Повышение социальной роли физической культуры и спорта

Забота о развитии физической культуры и спорта является важнейшей составляющей социальной политики государства, обеспечивающей воплощение в жизнь гуманистических идеалов, ценностей и норм, дающей широкий простор для выявления способностей людей, удовлетворения их интересов и потребностей, активизации человеческого фактора.

Физическая культура, являясь одной из граней общей культуры, во многом определяет поведение человека в учебе, на производстве, в быту, в общении, способствует решению социально-экономических, воспитательных и оздоровительных задач.

Огромный социальный потенциал физической культуры и спорта необходимо в полной мере использовать на благо процветания России, поскольку это – наименее затратный и наиболее результативный рычаг форсированного морального и физического оздоровления нации.

Однако в настоящее время физической культурой и спортом в стране занимаются всего 8–10% населения, тогда как в экономически развитых странах мира этот показатель достигает 40 – 60%. Самая острая и требующая срочного решения проблема – низкая физическая подготовленность учащихся. Реальный объем двигательной активности учащихся и студентов не обеспечивает полноценного развития и укрепления здоровья подрастающего поколения. Увеличивается число учащихся и студентов, отнесенных по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. Распространенность гиподинамии среди школьников достигла 80%.

В настоящее время правовая и нормативная базы в области физической культуры и спорта не позволяют осуществить права каждого гражданина России на занятия физической культурой и спортом.

Бюджетное финансирование не обеспечивает в полной мере потребности развития как спорта высших достижений, так и спорта для всех, а для инвесторов, готовых вкладывать средства в физическую культуру и спорт, не созданы соответствующие условия.

Недостаточное количество регулярно занимающихся физической культурой и спортом в значительной степени обусловлено практически полным отсутствием пропаганды здорового образа жизни и ценностей физической культуры и спорта в средствах массовой информации, особенно на телевидении.

Серьезная проблема для сферы физической культуры и спорта – отток за рубеж квалифицированных специалистов, тренеров и спортсменов. Это обусловлено, с одной стороны, высоким уровнем подготовленности наших специалистов, тренеров и спортсменов, востребованностью их на мировом уровне, а с другой – отсутствием условий для полноценной работы в нашей стране. Поэтому в условиях перехода России к рыночной экономике, демократическому обществу и принятия Россией общечеловеческих ценностей и идеалов к системе физической культуры и спорта предъявляются новые требования.

Эта система в новых условиях призвана обеспечить комплексное решение проблем развития человека и должна быть направлена на:

– сохранение и укрепление физического и психического здоровья людей;

– воспитание подрастающего поколения, способного противостоять негативным явлениям (таким, как наркомания, пьянство, табакокурение, асоциальное поведение и т.д.);

– консолидацию общества, укрепление единства и сплоченности нации;

– развитие народных и национальных систем физического воспитания, позволяющих полностью раскрыть национальные традиции народов России, их самобытность;

– воспроизводство здорового населения;

– подготовку к производственной деятельности и воинской службе;

– формирование у людей способности адаптироваться к сложным ситуациям и противостоять повышенным стрессовым нагрузкам;

– проведение досуговой деятельности в многообразных формах, способных удовлетворить интересы и потребности различных слоев населения;

– удовлетворение потребности в массовых спортивных зрелищах;

– создание мощной спортивной индустрии, входящей в качестве составного элемента в экономическую систему новой России;

– более эффективную социальную и физическую реабилитацию инвалидов;

– сохранение лидирующих позиций российских спортсменов в международном спортивном движении и ускорение процессов интеграции России в общемировую систему;

– создание новой идеологии освещения в средствах массовой информации (особенно на телевидении) вопросов физической культуры, спорта и здорового образа жизни.

В целях реализации новых социальных требований к системе физической культуры и спорта необходимо осуществить комплекс первоочередных мер по улучшению физкультурно-спортивной работы и формированию здорового образа жизни населения.

Одной из главных функций государства является удовлетворение общих потребностей, в том числе потребностей в здоровом образе жизни и в занятиях физкультурой и спортом. Сегодня необходимо разработать единую стратегию действий различных министерств и ведомств, общественных организаций, ученых и специалистов. Эта стратегия должна быть направлена на создание максимально благоприятных условий для

оздоровления людей в трудовых коллективах, в образовательных учреждениях, по месту жительства, в местах отдыха.

1.2. Направления и механизмы оптимизации управления отраслью "физическая культура и спорт"

В период построения рыночных отношений в России оптимизация управления отраслью "физическая культура и спорт" осуществлялась по различным направлениям. Остановимся кратко лишь на некоторых наиболее значимых для функционирования отрасли достижениях и проблемах.

Управление отраслью осуществляется в настоящее время на принципе децентрализации, который закреплен в конституционном положении о том, что физическая культура и спорт находятся в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов (статья 72). Конституцией Российской Федерации предусмотрено, что по предметам совместного ведения издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними законы и иные нормативно-правовые акты субъектов Российской Федерации (статья 76).

В соответствии с конституционными положениями в 1993 году впервые в отечественной законодательной практике были приняты "Основы законодательства Российской Федерации о физической культуре и спорте", на базе которых в большинстве субъектов Российской Федерации были разработаны и приняты законы о физической культуре и спорте.

1999 год ознаменован принятием Федерального Закона "О физической культуре и спорте в Российской Федерации". Законотворческая инициатива не ограничивается только разработкой, обсуждением и принятием названного закона.

В настоящее время в Государственную Думу Российской Федерации внесены проекты и других законов, с помощью которых в перспективе появится возможность регулировать более широкий спектр правоотношений в отрасли.

Иными словами, в постсоветский период начато и продолжается формирование пакета законодательных актов, составляющих нормативно-правовую основу управления отраслью "физическая культура и спорт".

Однако этот позитивный процесс не свободен от ряда недостатков и даже наличия противоречий: действующий отраслевой федеральный закон далек от совершенства, т.к. не в полной мере учитывает современные реалии и не регулирует многих правоотношений, складывающихся в отрасли в условиях построения рыночных отношений; ряд норм отраслевого федерального закона вступает в противоречие с действующим российским законодательством; отраслевое законодательство субъектов Российской Федерации, разработанное на базе "Основ законодательства Российской Федерации о физической культуре и спорте", утративших свою юридическую силу в 1999 году, по ряду норм вступает в противоречие с действующим отраслевым федеральным законом и др.

Таким образом, активизация и качественное совершенствование законодательной базы являются одними из важнейших путей дальнейшей оптимизации управления отраслью "физическая культура и спорт" в рыночных условиях.

Тем не менее, наличие отраслевого законодательства не является панацеей от всех бед. К сожалению, следует акцентировать внимание на отсутствии должного контроля за его выполнением. Реализация нормативно-правовых актов в полном соответствии с "буквой закона" также является действенным инструментом совершенствования отраслевого управления.

Несмотря на значительные трудности в России практически сохранена организационная структура управления отраслью, включающая - с учетом специфики физической культуры и спорта - государственные и общественные органы управления.

В постсоветский период федеральный орган государственного управления отраслью "физическая культура и спорт" пережил 10 реорганизаций, т.е. столько, сколько не переживал за весь советский период.

Нынешний - министерский - статус федеральный орган государственного управления отраслью приобрел впервые в истории России; впервые же руководитель отрасли получил ранг министра - полноправного члена правительства Российской Федерации.

Государственные органы управления отраслью имеются и во всех субъектах Российской Федерации. Следует, правда, обратить внимание на то, что в 75 субъектах Российской Федерации эти органы носят

монофункциональный, а в 14 субъектах Российской Федерации - полифункциональный характер, что, в определенной степени, затрудняет координацию управленческой деятельности на федеральном и региональном уровнях.

Сохранение государственного отраслевого органа исполнительной власти на различных уровнях, повышение его статуса на федеральном уровне следует рассматривать как один из важнейших инструментов оптимизации управления отраслью.

Наряду с государственным органом управления отраслью на федеральном уровне существуют и общественные органы управления, имеющие к отрасли прямое отношение. В первую очередь имеется в виду Олимпийский комитет России. В начале построения в России рыночных отношений по разным причинам роль ОКР в управлении отраслью была явно преувеличена. Напомним, что даже государственный орган отраслевого управления в 1991 году назывался "Комитет по содействию Олимпийскому движению при Правительстве РСФСР". В настоящее время дисбаланс в компетенции государственного и общественного органов управления отраслью на федеральном уровне в значительной мере преодолен.

Оптимизация управления отраслью "физическая культура и спорт" на федеральном и региональных уровнях зависит от создания и совершенствования деятельности специфической инфраструктуры, включающей такие базовые элементы, как отраслевая информационная система, специализированные финансово -кредитные и юридические институты и др.

В качестве положительных примеров можно назвать создание отраслевой группы "ИнфоСпорт", специализированного издательства "Физкультура, образование, наука", журналов "Физическая культура: воспитание, образование, тренировка", "Планета баскетбол", "Теория и практика футбола", "Аэробика", "Вело: спорт, туризм, стиль жизни" и т.д., а также "СпортАка демБанка", негосударственного пенсионного фонда "Спорт и здоровье" и др.

К сожалению, названные финансово-кредитные институты пока работают только на локальном уровне. Попытка создания крайне нужного отрасли специализированного юридического института "Спортивный арбитраж" по целому ряду субъективных причин не увенчалась успехом.

Одним из конкретных проявлений децентрализации управления в отрасли "физическая культура и спорт" является довольно широкое использование в практике последних лет передачи различных физкультурно-спортивных организаций из федеральной собственности в собственность субъектов Российской Федерации и муниципальную собственность. Наиболее часто передаче подлежат спортивные школы различных типов (ДЮСШ, СДЮШОР, ШВСМ), а также разнообразные спортивные сооружения.

Имеются и отдельные примеры передачи спортивных школ различных типов из ведения Министерства образования в ведение государственного органа управления отраслью на уровне субъекта Российской Федерации (г. Москва).

Финансирование отрасли "физическая культура и спорт" осуществляется из различных источников, одним из которых является бюджет.

Действовавшими с 1993 по 1999 год "Основами законодательства Российской Федерации о физической культуре и спорте" было предусмотрено ежегодное финансирование отрасли из государственного бюджета в объеме не менее 2% от его расходной части. Анализ объемов реального инвестирования средств в отрасль показывает, что оно не превышало в указанный период 0,14% (год проведения Игр Олимпиады в Атланте). Приведенный факт - не только свидетельство бюджетного финансирования отрасли по так называемому остаточному принципу, но и яркий пример отсутствия должного контроля за реализацией законодательства. Государственным бюджетом 2000 года (год проведения Игр Олимпиады в Сиднее) на физическую культуру и спорт предусмотрено выделение 0,09% от его расходной части.

Для сравнения: средства государственного бюджета, выделяемые на физическую культуру и спорт через Министерство молодежи и спорта Франции, а также через Министерство внутренних дел Швейцарии, составляют 0,2% их расходных частей.

Бюджетное финансирование физической культуры и спорта предполагает выделение средств не только на федеральном уровне, но и на уровне бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов.

По мнению Председателя Комитета Государственной Думы по туризму и спорту прошлого созыва А.С. Соколова, отношение местных органов власти к физической культуре и спорту можно расценивать как

положительное, если из бюджета субъекта Российской Федерации выделяется не менее 1 % на развитие отрасли. Однако в подавляющем большинстве субъектов Российской Федерации расходы на физическую культуру и спорт составляют от 0,05 до 0,9% их бюджетов.

В 1998 году соотношение средств, предусмотренных федеральным бюджетом (470,9 млн. руб.) и бюджетами субъектов Российской Федерации (39,6 млн. руб.) на физическую культуру и спорт, составило приблизительно 10:1.

Для сравнения: в Италии соотношение госбюджетных средств и бюджетных средств регионов и провинций составляет 1:10; в Швейцарии соотношение госбюджетных средств и средств бюджетов кантонов и коммун - 1:12; в Швеции соотношение госбюджетных средств и средств бюджетов коммун - 1:10.

Опыт зарубежных стран свидетельствует, что в подавляющем их большинстве бюджетные средства на развитие физической культуры и спорта выделяются на основе четко сформулированных политических позиций и общей стратегии развития отрасли, характерной для конкретной страны. Так, в Финляндии бюджетное финансирование базируется на следующих нормативах: 50% средств - молодежному спорту, 25% - спорту высших достижений и 25% - оздоровительному спорту.

Для управления отраслью "физическая культура и спорт" в рыночных условиях характерно использование абсолютно новых источников финансирования, не известных в советский период. В первую очередь назовем такие из них, как спонсорство, лицензирование деятельности негосударственных физкультурно-спортивных организаций, игорный бизнес и др.

Реальная значимость этих источников финансирования отрасли в России пока явно уступает зарубежным аналогам. Одной из причин этого являются, например, незначительные налоговые льготы фирмам-спонсорам.

Некоторые "новые" источники финансирования физической культуры и спорта могут дать реальные средства в бюджеты субъектов Российской Федерации и местные бюджеты уже сегодня. Приведем только один пример. С 1999 года все негосударственные физкультурно-спортивные организации должны получить лицензию на осуществление своей деятельности. В соответствии с Временным порядком лицензирования деятельности по оказанию физкультурно-

оздоровительных и спортивных услуг в г. Москве сбор при сдаче заявления на получение лицензии установлен в 3-кратном размере минимальной месячной оплаты труда, а сбор за получение лицензии - в 10-кратном размере минимальной месячной оплаты труда.

Управление отраслью "физическая культура и спорт" в рыночных условиях все более ориентируется на целевые программы как федерального, так и регионального уровня.

Характеризуя федеральные программы, следует констатировать по крайней мере следующие факты. Вопросы физической культуры и спорта являются составной частью федеральных программ "Дети России", "Молодежь России", "О социальной поддержке инвалидов", "О патриотическом воспитании молодежи", "О мерах по борьбе с преступностью", "О мерах по профилактике и предупреждению распространения наркотиков" и др.

Приняты и в определенном объеме реализуются федеральные отраслевые программы специфического, локального характера - "Развитие туризма в Российской Федерации", "Развитие курортов федерального значения" и др. Однако основная проблема заключается, на наш взгляд, в том, что до настоящего времени не завершена и не принята федеральная программа глобального характера "Развитие физической культуры и формирование здорового образа жизни населения Российской Федерации", разработка которой была начата еще в середине 90-х годов теперь уже прошлого века.

Успешнее в плане развития физической культуры и массового спорта на основе целевых программ дело обстоит в субъектах Российской Федерации. В обоснование такого вывода приведем следующий пример: в Орловской области в 1996 году была принята и успешно реализуется программа "Пятилетка здоровья", в результате двух лет реализации которой уровень преступности среди несовершеннолетних снизился на 26%, серьезные положительные сдвиги достигнуты в снижении уровня заболеваемости, сохранена и продолжает развиваться материально-спортивная база.

Имеется положительный опыт разработки и реализации "частных" программ в области физической культуры и спорта в различных субъектах Российской Федерации. В Карелии разработан пакет нормативно - правовых документов, направленных на повышение качества работы спортивных школ.

В результате численность занимающихся в них увеличилась на 20%, количество штатных тренеров возросло вдвое. Во всех общеобразовательных школах введены ставки педагогов-организаторов внеклассной спортивной работы. В Самарской области осуществляется активное привлечение к занятиям спортом так называемых трудных подростков. Совместно с органами внутренних дел спортивные организации вовлекли в занятия спортом около 3 тыс. детей, юношей и девушек, имевших "неприятности" с милицией. После начала такой работы темпы прироста подростковой преступности снизились в 8 раз. Схожий опыт работы с "трудными" подростками есть и в других регионах - в Орловской, Новосибирской, Томской областях и др.

Таким образом, оптимизация системы управления отраслью "физическая культура и спорт" в рыночных условиях происходит в России по двум взаимосвязанным направлениям. С одной стороны, осуществляется реорганизация состава элементов системы управления на уровне ее субъектов и объектов. С другой стороны, предпринимаются разнообразные попытки совершенствования самого процесса функционирования системы управления за счет в первую очередь разработки нормативно-правовой базы, все более полного перехода на программно-целевое управление, поиска новых источников финансового и информационного обеспечения развития отрасли и др.

1.3. Менеджмент как современная система управления физической культурой и спортом

Современный этап реформирования образования характеризуется значительными изменениями в области профессиональной подготовки специалиста. Это связано с характерными особенностями его профессиональной деятельности в существующих социально-экономических условиях: направленностью на обеспечение рациональной деятельности и стратегии экономического поведения в условиях дефицита финансирования; оптимальной адаптацией к коммуникативному взаимодействию на фоне жесткой конкуренции при рыночных отношениях; необходимостью достижения максимального конечного результата с минимальными затратами материальных ресурсов.

Таким образом, объективная реальность такова, что неизбежно превращение каждого человека в самостоятельного субъекта хозяйственной и управленческой деятельности. Чтобы справиться с этим вызовом реального бытия, в системе высшего педагогического образования наряду с другими задачами профессионального становления личности нужно решить важную проблему овладения новым знанием и научиться пользоваться им на практике. Важная часть этого знания, как показывает мировой опыт, - постижение науки и искусства менеджмента. Не вдаваясь в подробности анализа существующих дефиниций понятия "менеджмент", остановимся на позиции М.Х. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури и других, которые рассматривают менеджмент как умение добиваться поставленной цели, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей.

В теории менеджмента и государственной практике основой построения системы управления являются объективные факторы общественного развития. Спортивный менеджмент как один из видов отраслевого социального управления имеет дело с институтированными организациями физкультурно-спортивной направленности.

В этом аспекте физическая культура и спорт - это не только "целесообразная двигательная деятельность человека", не только совокупность специальных средств и методов направленного развития физической дееспособности людей.

Физическая культура в теории менеджмента - это прежде всего определенное множество организаций физкультурно-спортивной направленности - спортивных школ, спортивных клубов, спортивных команд по видам спорта (футболу, хоккею, баскетболу, волейболу и др.), стадионов, спортивно-оздоровительных центров, спортивных федераций и т.д. Поскольку понятие организации является в спортивном менеджменте ключевым рассмотрим его более детально.

Организация представляет собой социальную систему сознательно координируемой деятельности двух и более человек для достижения общей цели. (М.Х. Мескон и др.). Организацию иногда определяют еще более кратко: "организация - это целевая общность" (А.И.Пригожин). Давая такие определения, следует иметь в виду, что простых организаций, имеющих одну цель, разделяемую всеми ее членами очень мало.

Менеджмент связан, как правило, со сложными организациями, которые имеют набор взаимосвязанных целей и полифункциональный

спектр деятельности. В российском гражданском законодательстве институтирование организаций получило правовое закрепление в понятии юридического лица (Статья 48 ГК РФ).

Следует иметь в виду, что согласно действующему в России законодательству организациями физкультурно-спортивной направленности признаются "физкультурно-спортивные общества, федерации по видам спорта, ассоциации, фонды, клубы и иные объединения граждан, ставящие своей целью развитие физической культуры и спорта" (Ст. 8 "Основ законодательства РФ о ФКиС"). В Российской Федерации в настоящее время работу по физической культуре и спорту проводят более 90 тыс. организаций.

Объективной основой отраслевой специализации организаций физкультурно-спортивной направленности и, соответственно, отраслевого управленческого механизма служит специализация производства. Поэтому конкретизируя законодательно установленное положение о целевой направленности физкультурно-спортивных организаций подчеркнем, что их главной целевой функцией, предметом деятельности, является производство и предоставление населению физкультурно-спортивных услуг и товаров.

Специализация, разделение и кооперация труда предопределяет в конечном счете организационно-правовое оформление соответствующих отраслей. С этих позиций, то есть отраслевой специализации, есть основание рассматривать физическую культуру спорт как отрасль, составляющую материальную основу отраслевой специализации труда физкультурных работников и формирование спортивного менеджмента как отраслевой системы профессионального управления.

С учетом изложенного, физическая культура и спорт как объект отраслевого социального управления (менеджмента) представляет собой совокупность специализированных государственных учреждений, общественных объединений и коммерческих организаций, осуществляющих физическое совершенствование населения.

Специализированные учреждения, общественные объединения и коммерческие организации физкультурно-спортивной направленности являются классификационной единицей, первичным звеном отрасли физической культуры и спорта. К их числу относятся спортивные клубы, спортивные школы различных видов, спортивные команды, спортивные

сооружения и т.д. Все они являются социально управляемыми объектами, имеют внутреннюю структуру, внешнюю форму и правовое закрепление.

То есть физическая культура и спорт институировались в специальных организациях физкультурно-спортивной направленности. Основным элементом любой организации физкультурно-спортивной направленности являются люди, условно подразделяемые на организаторов (менеджеров) и исполнителей.

Работа организаторов (руководителей - менеджеров) есть управление и контроль над исполнением; работа исполнителей (тренеров, преподавателей физического воспитания и т.п.) - педагогическое воздействие на объекты труда, в качестве которых выступают занимающиеся физическими упражнениями и спортом. Множество исполнителей с их орудиями труда методиками и технологиями проведения занятий) образуют объект отраслевого управления.

Множество организаторов (менеджеров-управленцев) вместе с информацией, оргтехникой и обслуживающим персоналом образуют субъект отраслевого управления. Главным в любой системе социального управления является объект управления. Объект управления определяет субъект, его состав, структуру, функции.

"Задача научного управления состоит в том, чтобы возможно точнее воспроизвести в субъекте объект управления, в противном случае оптимальное функционирование и развитие общественной системы невозможно, - отмечал академик В.Г. Афанасьев. Если управляющая система слишком проста и не отражает сложности объекта, она не способна эффективно управлять.

Основная специфическая особенность отрасли физической культуры и спорта состоит в том, что профессиональный труд занятых в ней работников отличается особой педагогической технологией: его основу составляет тренерско-преподавательская деятельность, которая строится с учетом пола и возраста занимающихся, состояния их здоровья и уровня физической подготовленности; с использованием единых для всех организаций физкультурно-спортивной направленности средств, форм и методов физического воспитания и спортивной тренировки.

Отрасль физической культуры и спорта отличается профессиональным составом кадров специалистов, имеющим специальную профессиональную подготовку. Их в России около 200 тыс., 58% которых имеют высшее и 25% среднее профессиональное

физкультурное образование. Существует государственная система подготовки специалистов по физической культуре и спорту. Отрасль физической культуры и спорта располагает своей учебно-тренировочной материальной базой (спортивные сооружения, здания).

По расчетам в течение дня всех спортивных сооружений России могут принять 5,9 млн. чел. Установлен государственный порядок их строительства и эксплуатации, организовано производство спортивного инвентаря, одежды и обуви. Сформирована система государственных и негосударственных органов управления физической культурой и спортом в стране: Комитет по физической культуре, спорту и туризму, Олимпийский комитет России и др.

По своему целевому назначению отрасль физической культуры и спорта относится к социально-культурной сфере и выступает в качестве конкретного вида специализации внутри этой сферы - является отраслевой социально-педагогической системой физкультурно-спортивной направленности.

Выполняя ряд органически связанных между собой функций, физическая культура и спорт составляют в своем единстве качественно новую, вполне самостоятельную социально-культурную отрасль, в развитии которой общество и государство всегда были заинтересованы. Это отражено в статьях 41 и 72 действующей конституции Российской Федерации.

При помощи законодательства определяется круг вопросов, по которым государство обеспечивает управление отраслью физической культуры и спорта и определяет политику в этой сфере.

Менеджмент как современная система управления физической культурой и спортом в условиях рыночных отношений предполагает создание условий, необходимых для эффективного функционирования физической культуры и спорта. Социально значимый феномен должен обеспечивать воздействие на физическое, психическое и духовное состояние подрастающего поколения как действенное и естественное средство профилактики негативного влияния социальной напряженности в обществе и стрессовых ситуаций; успешно удовлетворять потребности государства в повышении уровня физической подготовленности и работоспособности населения, совершенствовании института спорта высших достижений.

Эффективное создание этой теории (на пути к которой сейчас находится ТФК) и связано, по нашему мнению, с изучением закономерностей функционирования и развития физкультурной деятельности человека в процессе формирования его физической культуры и ее видов.

Формирование ТФК в полном смысле этого слова, безусловно, возможно только усилиями больших коллективов исследователей. К настоящему времени уже созданы определенные теоретические предпосылки для широкого обсуждения ее назревших проблем с целью поднятия данной теории на более высокий уровень.

Современные принципы спортивного менеджмента

Принципы спортивного менеджмента можно охарактеризовать как исходные руководящие правила, требования и нормы поведения, которыми следует руководствоваться менеджерам физкультурно-спортивных организаций для обеспечения эффективного управления.

Для современного спортивного менеджмента характерны следующие важнейшие принципы:

- принцип научной обоснованности;
- принцип системности менеджмента;
- принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации в управлении;
- принцип материального и морального стимулирования;
- принцип оптимизации (эффективности) управления;
- принцип сочетания прав, обязанностей и ответственности;
- принцип демократизации управления (демократического централизма); промышленная демократия;
- принцип сочетания отраслевого и территориального управления;
- принцип правовой защищенности управленческих решений;
- принцип учета спортивных интересов населения;
- принцип государственной поддержки развития физической культуры и спорта в России в условиях переходной экономики.

Принцип научной обоснованности управления предусматривает, что все управленческие действия должны осуществляться на основе применения научных подходов и методов. Принцип научности предполагает изучение, глубокое познание и использование объективных закономерностей и прогрессивных тенденций развития физической культуры и спорта в конкретных исторических условиях и применение

полученных знаний для обеспечения оптимального менеджмента в физкультурно-спортивных организациях.

Каждый руководитель и специалист физкультурно-спортивной организации должен изучать и правильно применять на практике при решении управленческих задач общепринятые принципы, методы и технологию спортивного менеджмента, овладевать искусством научного управления.

Принцип системности в управлении развитием физической культуры и спорта определяет необходимость рассмотрения физкультурно-спортивной организации как целостной социальной системы, состоящей из целого ряда звеньев и взаимодействующей с внешней средой. В работе спортивного менеджера принцип системности означает всестороннюю проработку принимаемых управленческих решений, анализ всех возможных вариантов их реализации, координацию усилий всего коллектива исполнителей.

Этот принцип предполагает также тесную, увязку решения социально-педагогических проблем спортивного менеджмента с финансовыми и материально-техническими ресурсами.

Принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации в управлении. Проблема сочетания централизации и децентрализации в спортивном менеджменте – это проблема распределения полномочий для принятия конкретно определенных решений на каждом уровне управленческой иерархии: федеральном — субъекта Федерации - муниципального образования - первичного звена (спортклуба, ДЮСШ и т. п.).

Оптимальным вариантом следует считать подход, когда централизованными являются решения, относящиеся к отрасли физической культуры и спорта в целом, а децентрализованными — решения, относящиеся к менеджменту той или иной конкретной физкультурно-спортивной организации.

Под децентрализацией понимается передача права принятия решений субъектам Федерации и другим организациям, находящимся на более низких иерархических уровнях управления. Принцип сочетания централизации и децентрализации в менеджменте предполагает необходимость умелого использования единоначалия и коллегиальности.

Принятие коллегиальных решений происходит намного медленнее, чем индивидуальных. Разновидностью коллегиальности является

коллективность принятия решения. Коллективные решения, как правило, принимаются большинством голосов, например, на собрании акционеров. Роль руководства здесь сводится к подготовке и обоснованию решений, предлагаемых к обсуждению и принятию на коллективной основе.

Принцип материального и морального стимулирования в спортивном менеджменте. В современном управлении физической культурой и спортом широко используется материальное и моральное стимулирование для активизации трудовой деятельности работников физкультурно-спортивных организаций и высококвалифицированных спортсменов. Этот принцип находит конкретное выражение в дифференциации заработной платы работников спортивных организаций и спортсменов-профессионалов, выплате призовых спортсменам и тренерам за успешное выступление на крупнейших спортивных соревнованиях. Наряду с материальным стимулированием в спорте сохраняет свое значение и моральное стимулирование в форме присвоения спортивных званий и награждения призами как отдельных спортсменов, так и команд-победительниц различных соревнований.

Принцип оптимизации (эффективности) управления означает достижение поставленной цели в возможно короткий срок и при наименьших затратах труда, финансовых средств и материальных ресурсов. Оптимизация предполагает использование в управлении широкого комплекса методов и инструментов для обоснования управленческих решений, управление на основе добротной, достоверной научной информации.

Принцип сочетания прав, обязанности и ответственности. Исходя из этого принципа менеджеры обычно осуществляют свои связи на один уровень вверх или вниз от своего уровня. Каждый подчиненный должен выполнять поставленные ему задачи и периодически отчитываться за их выполнение. Каждая должность в иерархии управления наделяется конкретными предоставленными ей правами, и менеджер, занимающий соответствующую должность, несет полную ответственность за возложенные на него задачи и выполняет определенные функции. Ни один руководитель не может передавать задание по выполнению решения, минуя непосредственного подчиненного.

Демократизация управления предполагает наряду с единоначалием формирование в спортивных организациях органов коллективного и

коллегиального руководства, например, пленумов и президиумов спортивных федераций, ФСО, коллегий спорткомитетов и т. п.

Принцип сочетания отраслевого и территориального управления вытекает из ст. 72 Конституции РФ о нахождении в совместном ведении РФ и субъектов Российской Федерации вопросов физической культуры и спорта.

Принцип правовой защищенности управленческих решений предусматривает опору в управлении на существующее законодательство, правовое обеспечение управленческой деятельности, непротиворечивость управленческих решений существующим нормативным правовым актам.

Принцип учета спортивных интересов населения при организации физкультурно-спортивных занятий населения. Это обусловлено тем, что занимающиеся физическими упражнениями и спортом составляют один из основных объектов управления, а население представляет собой потенциальный объект спортивного менеджмента, одна из целей которого состоит в вовлечении населения в физкультурно-спортивные занятия. Успешное решение этой задачи предполагает систематическое изучение физкультурно-спортивными организациями спортивных интересов различных социально-возрастных групп населения, особенно молодежи.

Принцип государственной поддержки развития физической культуры и спорта в условиях переходной экономики России базируется на ст. 41 Конституции РФ и ст. 4 Закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». Закон устанавливает, что государство обеспечивает развитие физической культуры и спорта в стране, поддерживает физкультурное, олимпийское и паралимпийское движение.

В теории менеджмента выделяют и другие принципы: плановости, главного звена, конкретности, разделения труда, иерархической упорядоченности, делегирования полномочий, принцип (норму) управляемости и т. д.

Одним из приоритетных принципов социальной политики демократической России является государственная поддержка развития адаптивной физической культуры и спорта в стране. Российская Конституция устанавливает, что в Российской Федерации «поощряется деятельность, способствующая укреплению здоровья человека, развитию физической культуры и спорта». Этот принцип нашел развернутое воплощение в Законе «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», установившем, что государство обеспечивает развитие

физической культуры и спорта в стране, поддерживает физкультурное, олимпийское и паралимпийское движение. В частности, ст. 4 названного Закона предусматривает, что:

- государство обеспечивает развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации, поддерживает физкультурно-спортивное, олимпийское, паралимпийское и сурдлимпийское движение России и обеспечивает:

- ежегодное финансирование мероприятий в области физической культуры и спорта, в том числе мероприятий по подготовке спортсменов к Олимпийским и Паралимпийским играм, другим международным спортивным соревнованиям и участию в них, за счет средств федерального бюджета;

- создание условий для использования физкультурно-спортивными организациями и предприятиями спортивной промышленности государственных финансовых, материально-технических и информационных ресурсов, а также научно-исследовательских и технических разработок и технологий;

- содержание физкультурно-оздоровительных, спортивных и спортивно-технических сооружений, находящихся в собственности Российской Федерации;

- создание условий для строительства и содержания спортивных сооружений по месту жительства граждан, с учетом потребностей и доступности для инвалидов, физкультурно-оздоровительных сооружений в каждом муниципальном образовании и оказание на основе таких сооружений физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг;

- создание условий для увеличения количества детско-юношеских спортивных школ всех видов и типов и открытие в них отделений адаптивного спорта, клубов по месту жительства граждан, детских и молодежных спортивно-оздоровительных лагерей, врачебно-физкультурных диспансеров и укрепление их материально-технической базы;

- создание условий для широкого использования средств физической культуры и спорта в целях укрепления здоровья матери и ребенка;

- организацию физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий для девушек и женщин с учетом специфики их деятельности и соответствующих научно-методических рекомендаций;

- организацию лицензирования деятельности в области физической культуры и спорта и обязательной сертификации спортивных изделий и техники в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- поддержку внешнеэкономических связей физкультурно-спортивных организаций.

Государство поддерживает развитие спорта в целях достижения высших спортивных результатов и создает для этого благоприятные условия посредством:

- увеличения количества спортивных школ всех видов и типов, училищ олимпийского резерва, осуществляющих деятельность по подготовке спортсменов высокого класса, и укрепления их материально-технической базы;
- строительства новых и модернизации существующих баз и центров подготовки сборных команд Российской Федерации по различным видам спорта, а также учебных зданий, физкультурно-оздоровительных, спортивных и спортивно-технических сооружений образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования в целях улучшения условий профессиональной подготовки и повышения квалификации работников физической культуры и спорта;
- выделения ассигнований на комплексные научные исследования по проблемам развития адаптивного спорта;
- стимулирования деятельности физкультурно-спортивных организаций по подготовке спортсменов-инвалидов высокого класса и их участия в международных соревнованиях;
- поощрения меценатства и благотворительности.

Государство обеспечивает пропаганду физической культуры и спорта, физкультурно-спортивного, олимпийского и паралимпийского движения страны.

В рассматриваемой статье Закона указывается, что государственная поддержка физической культуры и спорта, физкультурно-спортивных организаций, спортивных сооружений, предприятий спортивной промышленности осуществляется в соответствии с программами развития физической культуры и спорта всех уровней, утвержденными в установленном порядке соответственно Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации по представлениям федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, Олимпийского комитета

России, Паралимпийского комитета России и других физкультурно-спортивных организаций (п. 4).

Закон предусматривает, что расходы на реализацию федеральных и региональных программ развития физической культуры и спорта производятся за счет средств соответствующих бюджетов и внебюджетных источников, доходов от проведения спортивных лотерей, а также других средств в соответствии с законодательством Российской Федерации. Средства федерального бюджета на подготовку и участие спортсменов в Олимпийских и Паралимпийских играх направляются в федеральный орган исполнительной власти в области физической культуры и спорта, Олимпийский и Паралимпийский комитеты России.

Сущность управления адаптивной физической культурой и адаптивным спортом

Никакая спортивная организация не может существовать без менеджмента. В любой физкультурно-спортивной организации ее сотрудники взаимодействуют друг с другом. Например, директор спортивной школы руководит деятельностью ее трудового коллектива. Заведующий учебной частью школы организует и контролирует деятельность ее тренерско-преподавательского состава, а каждый старший тренер координирует работу тренеров соответствующих учебно-тренировочных групп и отделений. Президент спортивной федерации руководит деятельностью этой федерации, директор стадиона руководит его персоналом. Все приведенные примеры — это управление спортивной организацией, спортивный менеджмент.

В спортивных организациях тренеры, преподаватели, методисты, во-первых, кооперируются, взаимодействуют друг с другом и, во-вторых, между ними происходит разделение труда. Так, главная обязанность тренера спортивной школы – проведение учебно-тренировочной работы, а главная обязанность завуча – планирование учебного процесса и контроль его осуществления.

В связи с этим возникает задача координации и согласования деятельности различных категорий физкультурных работников внутри организации, а также налаживания взаимодействия различных спортивных организаций друг с другом и с населением. Эти функции выполняет спортивный менеджмент. Таким образом, во всех организациях физкультурно-спортивной направленности независимо от их вида есть некие общие черты:

- директор спортивной школы дает указание своим тренерам разработать календарный план проведения соревнований в школе;
- председатель федерации поручает тренеру сборной сформировать команду для выступления на чемпионате Европы;
- директор стадиона дает задание заведующему спортивной ареной подготовить футбольное поле для проведения очередного матча и т. д.

Общее состоит в том, что во всех приведенных примерах, во-первых, есть те, кто дают задание и, во-вторых, те, кто это задание выполняют. Следовательно, управление в организации всегда выступает как единство по меньшей мере двух элементов – объекта управления и субъекта управления. Между этими элементами существует прямая и обратная связь. Взаимодействуя, названные элементы образуют управляемую социальную систему.

Чтобы лучше понять сущность системы, следует обратить внимание на ее главные свойства:

- целостность системы, заключающаяся в том, что действие элементов подчинено выполнению целей, поставленных системой;
- подчиненность элементов, состоящая в их связи между собой;
- наличие информации как неотъемлемого свойства системы.

Адаптивная физическая культура и спорт относятся к социальным системам, в которых управление носит сложный, вероятностный характер, а результаты управленческих воздействий являются многовариантными. Спортивный менеджмент – это такой вид управления, где целью выступает согласование друг с другом индивидуальных усилий работников физкультурных и спортивных организаций по поводу производства физкультурно-спортивных услуг и товаров. Из этого следует, что управленческий труд по своему содержанию – это труд «по руководству трудом».

Показатель эффективности менеджмента спортивной организации — результаты ее работы, т.е. число систематически занимающихся по различным тренировочным программам, число спортивных команд и результаты их выступления, количество и качество предоставляемых организацией населению физкультурно-спортивных услуг и т. п.

Итак, суммируя все изложенное, можно дать следующее определение менеджмента физической культуры и спорта: спортивный

менеджмент представляет собой самостоятельный вид профессиональной управленческой деятельности, направленной на достижение целей физкультурно-спортивной организации, действующей в рыночных условиях, путем рационального использования материальных, трудовых и информационных ресурсов, т.е. спортивный менеджмент – это теория и практика эффективного социального управления физкультурными и спортивными организациями в рыночных условиях.

1.4. Развитие физической культуры и спорта - приоритетное направление социальной политики государства

В условиях социально-экономических и политических преобразований современной России особое значение приобретают вопросы укрепления физического и духовного здоровья человека, формирования здорового образа жизни.

В Послании Президента Российской Федерации В.В.Путина Федеральному Собранию "О положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики государства" на 2001 год отмечается, что "... здоровье народа сегодня напрямую связано не только с состоянием общественного здравоохранения, но и с самим образом жизни людей...".

В настоящее время в нашей стране продолжают оставаться очень сложными социально-демографическая ситуация и положение состояния здоровья населения.

По данным Госкомстата России, естественная убыль населения находится на стабильно высоком уровне (0,7 млн человек в год). В 65 субъектах Российской Федерации сократилась численность населения. Депопуляция в разной степени затронула практически всю территорию России и почти все этнические группы. К началу 2001 г. численность населения Российской Федерации составила 145 млн человек.

Состояние здоровья и уровень смертности населения отражаются на показателях ожидаемой продолжительности жизни населения страны, которая в настоящее время составляет 65,9 года (в 1992 г. - 68,8 года). Ожидаемая продолжительность жизни мужчин на 12 лет ниже, чем женщин.

Общая тенденция динамики смертности населения страны характеризуется сверхсмертностью людей трудоспособного возраста, среди которых около 80% составляют мужчины. Уровень смертности среди мужчин в 4 раза выше, чем среди женщин. В 2000 г. рост числа умерших отмечался в 78 субъектах Российской Федерации.

Особую тревогу вызывает ухудшение здоровья детей и подростков. Их численность в общей массе населения уменьшилась на 4,2 млн и составляет к сегодняшнему дню 35 млн. Около 75% детей дошкольного возраста имеют серьезные отклонения в уровне здоровья. Здоровые дети среди школьников младших классов составляют 10-12%, а среди старших - всего 5%. Более чем у 50% детей разного возраста диагностируются хронические заболевания.

Впервые за 40 лет врачи столкнулись с проблемой гипертонии юношей-подростков. Сегодняшние дети имеют худшие показатели, чем их сверстники 10-15 лет назад, в росте, окружности грудной клетки, динамометрии.

По данным различных исследований, лишь около 10% молодежи имеют уровень физического состояния и здоровья, близкий к норме, около 40% детей страдают хроническими заболеваниями. Резко прогрессируют болезни сердечно-сосудистой и костно-мышечной систем, которые во многом обусловлены недостаточной двигательной активностью.

Около 50% юношей и девушек выходят из школы уже имея 2-3 диагноза болезней, а в целом лишь 15% выпускников можно считать практически здоровыми.

Общая заболеваемость среди 15-17-летних подростков за последние 3 года увеличилась на 14,7%. При этом количество подростков с болезнями эндокринной системы, расстройствами питания возросло на 25,5%, с психическими расстройствами - на 24,5%, заболеваниями костно-мышечной системы - на 20,9%, системы кровообращения - на 17%.

За последние 3 года число граждан, освобожденных от призыва в ряды Российской Армии в связи с психическими расстройствами, возросло в 1,5 раза, а в связи с алкоголизмом и наркоманией - в 2 раза. Количество лиц, злоупотребляющих психоактивными веществами, за период от постановки на воинский учет до призыва на военную службу возросло в 12 раз.

По данным Научно-исследовательского центра физической подготовки и спорта Вооруженных Сил Российской Федерации, 60%

молодого поколения имеют неудовлетворительные оценки по физической подготовке только 16% имеют спортивные разряды.

Численность лиц с впервые установленным в отчетном году профзаболеванием составила 7,5 тыс. чел. Число человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более достигло 4,3 млн чел./дней.

Кроме того, в течение последних 10 лет свыше 70% населения находилось в состоянии затяжного психоэмоционального и социального стресса, в результате чего отмечен рост депрессий, реактивных неврозов, алкоголизма, табакокурения, наркомании, антисоциальных вспышек, преступности. Сегодня около 4 млн россиян страдают психическими расстройствами, более 5 млн алкогольно зависимы.

Сложная социально-экономическая ситуация влияет на рост показателей детской безнадзорности, беспризорности и социального сиротства. Ежегодно выявляется свыше 100 тыс. детей, оставшихся без попечения родителей. По данным проведенного в сентябре 1999 г. межведомственного обследования, образовательные учреждения не посещают около 70 тыс. детей.

За последние годы резко возросла наркомания среди молодежи. Подавляющее большинство наркоманов составляют лица в возрасте до 30 лет. Заболеваемость наркоманией среди подростков за десятилетие увеличилась в 17 раз. Отмечается снижение среднего возраста начала употребления наркотиков: в 2000 г. выявлено свыше 1,3 тыс. заболевших наркоманией детей в возрасте до 14 лет.

Серьезной социальной проблемой является высокая преступность среди молодежи. Только за 2000 г. около 1 млн молодых людей (14-29 лет) совершили преступления, из них почти 200 тыс. преступников в возрасте от 14 до 17 лет. На учете в милиции состоит более 100 тыс. детей, а в учреждениях уголовно-исправительной системы содержится около 30 тыс. несовершеннолетних.

Таким образом, в настоящее время в Российской Федерации назрела ситуация, когда необходимо принимать радикальные меры по качественному улучшению состояния здоровья населения, формированию новых ценностных ориентиров молодежи (включающих неприятие вредных привычек), высокого уровня гражданственности и патриотизма.

Какими возможностями располагает сегодня государство, чтобы в комплексе решить проблемы формирования здорового образа жизни населения? Какова должна быть государственная стратегия действий?

Мировой опыт показывает, что средства физической культуры и спорта обладают универсальной способностью в комплексе решать проблемы повышения уровня здоровья населения и формирования здорового морально-психологического климата в коллективах и в обществе в целом.

Всемирно признано, что занятия физической культурой и спортом являются превентивным средством поддержания и укрепления здоровья и профилактики различных неинфекционных заболеваний (сердечнососудистых, ишемической болезни сердца, диабета, остеопороза, ожирения и т.д.) и вредных привычек (пьянства, табакокурения, токсикомании и т.д.). Причем, как отмечают американские специалисты, использование физической активности и спорта в целях предупреждения заболеваемости требует незначительных дополнительных затрат государства. В то же время потери от преждевременной смерти трудоспособного населения в США оцениваются в 25-30 млрд долл. в год. А канадские эксперты считают, что прямые и косвенные расходы на лечение заболеваний, связанных с физической пассивностью канадцев, составляют примерно 2,5 млрд долл. в год.

Понимание того, что будущее любой страны определяется здоровьем членов общества, привело к усилению роли физической культуры и спорта в деятельности по укреплению государства и общества и активному использованию физической культуры и спорта в поддержании и укреплении здоровья населения.

Помимо этого общемировой тенденцией является колоссальный рост интереса к спорту высших достижений. Данная тенденция отражает фундаментальные сдвиги в современной культуре. Процессы глобализации в определенной степени были стимулированы и развитием современного спорта, особенно олимпийского. Спорт на всех его уровнях - универсальный механизм для самореализации человека, для его самовыражения и развития. Именно поэтому за последние годы место спорта в системе ценностей современной культуры резко возросло. Мировое спортивное движение сегодня - одно из самых мощных и массовых международных движений. Олимпийское спортивное сообщество включает более 200 стран мира.

В современном мире наблюдается устойчивая тенденция повышения социальной роли физической культуры и спорта. Она проявляется в:

- повышении роли государства в развитии физической культуры и спорта;
- широком использовании физической культуры и спорта в профилактике заболеваний и укреплении здоровья населения;
- продлении активного творческого долголетия людей;
- организации досуговой деятельности и в профилактике асоциального поведения молодежи;
- вовлечении в занятия физической культурой и спортом трудоспособного населения;
- использовании физической культуры и спорта в социальной и физической адаптации инвалидов, детей-сирот;
- резком увеличении роста дохода от спортивных зрелищ и спортивной индустрии;
- возрастающем объеме спортивного телерадиовещания и роли телевидения в развитии физической культуры и спорта и формировании здорового образа жизни;
- развитии физкультурно-оздоровительной и спортивной инфраструктуры с учетом интересов и потребностей населения;
- в многообразии форм, методов и средств, предлагаемых на рынке физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг.

В соответствии с общемировой тенденцией и в нашей стране вопросы развития физической культуры и спорта становятся ключевым направлением социальной политики.

Забота о развитии физической культуры и спорта является важнейшей составляющей социальной политики государства, обеспечивающей воплощение в жизнь гуманистических идеалов, ценностей и норм, дающей широкий простор для выявления способностей людей, удовлетворения их интересов и потребностей, активизации человеческого фактора.

Физическая культура, являясь одной из граней общей культуры, во многом определяет поведение человека в учебе, на производстве, в быту, в общении, способствует решению социально-экономических, воспитательных и оздоровительных задач.

Огромный социальный потенциал физической культуры и спорта необходимо в полной мере использовать на благо процветания России,

поскольку это - наименее затратный и наиболее результативный рычаг форсированного морального и физического оздоровления нации.

Однако в настоящее время физической культурой и спортом в стране занимаются всего 8-10% населения, тогда как в экономически развитых странах мира этот показатель достигает 40 - 60%.

Самая острая и требующая срочного решения проблема - низкая физическая подготовленность учащихся. Реальный объем двигательной активности учащихся и студентов не обеспечивает полноценного развития и укрепления здоровья подрастающего поколения. Увеличивается число учащихся и студентов, отнесенных по состоянию здоровья к специальной медицинской группе: в 2000 г. их стало 1 млн 300 тыс., что на 24% больше, чем в 1995 г. Распространенность гиподинамии среди школьников достигла 80%.

Остается низким уровень вовлеченности в занятия физической культурой и спортом взрослого населения, особенно среди женщин: в 2000 г. число женщин, занимающихся физической культурой и спортом, составило 3,9 млн человек (это всего 5,1% от общего числа женщин).

В настоящее время правовая и нормативная базы в области физической культуры и спорта не позволяют осуществить права каждого гражданина России на занятия физической культурой и спортом.

Бюджетное финансирование не обеспечивает в полной мере потребности развития как спорта высших достижений, так и спорта для всех, а для инвесторов, готовых вкладывать средства в физическую культуру и спорт, не созданы соответствующие условия.

В 2000 г. в бюджете населения в среднем на члена семьи в год расходы на услуги физкультуры и спорта составили 7,1 руб., что в 3 раза меньше, чем на услуги учреждений культуры, в 8 раз меньше, чем на экскурсионные, и почти в 20 раз меньше, чем на образовательные услуги.

Недостаточное количество регулярно занимающихся физической культурой и спортом в значительной степени обусловлено практически полным отсутствием пропаганды здорового образа жизни и ценностей физической культуры и спорта в средствах массовой информации, особенно на телевидении.

Серьезная проблема для сферы физической культуры и спорта - отток за рубеж квалифицированных специалистов, тренеров и спортсменов (более 1 тыс. человек). Это обусловлено, с одной стороны, высоким уровнем подготовленности наших специалистов, тренеров и спортсменов,

востребованностью их на мировом уровне, а с другой - отсутствием условий для полноценной работы в нашей стране.

За последние годы в несколько десятков раз снижены объемы отечественного производства спортивных товаров. В стране остро ощущается нехватка спортивного инвентаря и оборудования.

В условиях перехода России к рыночной экономике, демократическому обществу и принятия Россией общечеловеческих ценностей и идеалов к системе физической культуры и спорта предъявляются новые требования.

Эта система в новых условиях призвана обеспечить комплексное решение проблем развития человека и должна быть направлена на:

- сохранение и укрепление физического и психического здоровья людей;
- воспитание подрастающего поколения, способного противостоять негативным явлениям (таким, как наркомания, пьянство, табакокурение, асоциальное поведение и т.д.);
- консолидацию общества, укрепление единства и сплоченности нации;
- развитие народных и национальных систем физического воспитания, позволяющих полностью раскрыть национальные традиции народов России, их самобытность;
- воспроизводство здорового населения;
- подготовку к производственной деятельности и воинской службе;
- формирование у людей способности адаптироваться к сложным ситуациям и противостоять повышенным стрессовым нагрузкам;
- проведение досуговой деятельности в многообразных формах, способных удовлетворить интересы и потребности различных слоев населения;
- удовлетворение потребности в массовых спортивных зрелищах;
- создание мощной спортивной индустрии, входящей в качестве составного элемента в экономическую систему новой России;
- более эффективную социальную и физическую реабилитацию инвалидов;
- сохранение лидирующих позиций российских спортсменов в международном спортивном движении и ускорение процессов интеграции России в общемировую систему;

- создание новой идеологии освещения в средствах массовой информации (особенно на телевидении) вопросов физической культуры, спорта и здорового образа жизни.

В целях реализации новых социальных требований к системе физической культуры и спорта необходимо осуществить комплекс первоочередных мер по улучшению физкультурно-спортивной работы и формированию здорового образа жизни населения.

Одной из главных функций государства является удовлетворение общих потребностей, в том числе потребностей в здоровом образе жизни и в занятиях физкультурой и спортом.

Сегодня необходимо разработать единую стратегию действий различных министерств и ведомств, общественных организаций, ученых и специалистов. Эта стратегия должна быть направлена на создание максимально благоприятных условий для оздоровления людей в трудовых коллективах, в образовательных учреждениях, по месту жительства, в местах отдыха.

В настоящее время в стране формируется активный интерес к здоровому образу жизни. По сути дела, можно говорить о том, что в России возникает новый социальный феномен, выражающийся в острой экономической заинтересованности граждан в сохранении здоровья как основы материального благополучия.

Однако такая заинтересованность еще не приобрела черты устойчивой, целостной системы поведения. Напротив, в нынешних условиях в системе поведения людей представлены стандарты и стили, унаследованные или заимствованные из разных исторических систем, разных культур, а потому они слабо совместимы между собой.

Тем важнее государственное влияние, а может, и вмешательство в этот процесс, поскольку коррекция индивидуальных предпочтений - также важная функция государства. В этом плане отсутствие экономических предпосылок не может служить поводом для бездействия. Невозможно сначала обеспечить экономический рост, затем на его основе решать проблемы укрепления здоровья граждан и здорового образа жизни.

К тому же повышение уровня жизни - увеличение зарплаты, размеров социальных пособий и т.д. - отнюдь не приводит автоматически к упорядочению образа жизни, особенно у части населения с традиционно низким культурно-образовательным потенциалом, а просто ведет к количественному росту объемов потребления.

К сожалению, государство в последние десять лет резко ограничило свое влияние на политику укрепления здоровья граждан и формирование их поведенческих устремлений к занятиям физической культурой и спортом. Если в советское время эта социальная сфера имела жесткое государственное регулирование и контроль, что обеспечивало СССР лидирующие позиции в физическом воспитании граждан и в спорте высших достижений, то за годы реформ она, по сути дела, была брошена на произвол судьбы. Достаточно сказать, что за это время было несколько реорганизаций высших органов, отвечающих за развитие сферы, и сменилось шесть руководителей федерального органа управления.

В настоящее время необходимо сохранить и восстановить лучшие традиции отечественного физкультурно-спортивного движения и продолжить поиск новых высокоэффективных физкультурно-оздоровительных и спортивных технологий, направленных на максимальное вовлечение всех слоев населения в активные занятия физической культурой и спортом.

Наряду с имеющимися или предлагаемыми программами охраны здоровья, реформирования системы оплаты труда, модернизации образования необходимы поведенческие ориентированные программы, подкрепляющие и развивающие положительные тенденции и устремления людей к здоровому образу жизни, в частности к занятиям физкультурой и спортом. Зарубежные аналоги поведенческих программ - "Джонсон и Джонсон", "Здоровье ради жизни", "Здоровое сердце", "Жизнь - будь в ней", "Тримминг 130" и т.д. У нас также было несколько таких программ, эффективно действовавших на протяжении нескольких десятков лет. Среди них - Всесоюзный комплекс ГТО, система производственной физической культуры и т.д.

Во многих странах мира именно первые лица (Президент, Глава Правительства) возглавляют общенациональные движения по оздоровлению нации, по активному включению физической культуры и спорта в образ жизни населения.

В качестве общенационального движения можно рассмотреть предложение о проведении общероссийской компании "За молодую и здоровую Россию, стартуем вместе с Президентом", а также проведение:

- Всероссийского спортивно-оздоровительного фестиваля "Президентские состязания" (по федеральным округам);

- Всероссийского фестиваля по национальным и народным видам спорта "Наследие";
- Всероссийских соревнований по спортивно -военному многоборью учащихся "Защитники Отечества";
- Всероссийского фестиваля детей-инвалидов и детей-сирот "Жить со спортом";
- Всероссийского фестиваля-соревнования для допризывной молодежи "Победа" и т.д.

Общенациональное патриотическое движение за оздоровление российских граждан средствами физической культуры и спорта должно быть подкреплено на уровне региональной политики, инициативами предпринимательских кругов, трудовых коллективов, общественных организаций и партий, учебных заведений.

Использование физической культуры и спорта для полноценного и активного досуга и воспитания всегда было прерогативой местных органов власти, тем более необходимо усиление их роли в настоящий период.

В подавляющем большинстве стран развитием спорта в различных территориальных единицах, и прежде всего в городах, занимаются муниципальные органы, а на местах - коммуны и общины, которые вырабатывают и осуществляют совместно с другими спортивными организациями муниципальную и коммунальную спортивную политику. У нас и в теории и на практике делаются первые шаги в реализации муниципальной спортивной политики.

Отсюда в деятельности региональных и территориальных управленческих структур имеется целый ряд проблемных вопросов, возникающих по разным причинам. Один из таких вопросов связан с ошибочными приоритетами, когда в субъектах Федерации и в территориях, даже на уровне районных спорткомитетов, определяющим показателем является не приобщение населения к массовому физкультурно-спортивному движению, а подготовка спортсменов высокого класса, их выступление на чемпионатах разного уровня.

Исходя из этого нарушаются пропорции в расходовании средств на развитие спорта высших достижений и спорта для всех. В большом количестве и зачастую бесконтрольно финансовые ресурсы тратятся на проведение соревнований, а развитие материально-технической базы для физкультуры и спорта, обустройство спортивными сооружениями дворов и микрорайонов отодвигается на второй план. И это происходит несмотря на

то, что по положению спорткомитеты должны содействовать гражданам в реализации их прав на занятия физической культурой, спортом и туризмом, содействовать развитию сферы досуга.

Важнейшая задача совершенствования системы управления физической культурой и спортом - формирование оптимальной отраслевой модели управления, в которой будут четко распределены и согласованы компетенция и полномочия, функции и ответственность всех субъектов физкультурно -спортивной деятельности как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации и местных органов власти.

Особое значение в новой системе управления физической культурой и спортом приобретает более тесное взаимодействие между органами здравоохранения, образования, труда, обороны, внутренних дел и других заинтересованных министерств и ведомств.

Одной из перспективных идей формирования новой модели управления является усиление роли федеральных округов в организации и проведении физкультурно-спортивной работы, осуществлении координации с регионами. Это позволит оптимизировать вертикальные связи федерального центра с федеральными округами.

В новой модели возрастает ответственность общественных физкультурных организаций за развитие видов спорта, привлечение максимального количества людей к занятиям физической культурой и спортом.

В условиях демократизации страны общественные физкультурно-спортивные организации имеют возможность более активно участвовать в процессе широкого привлечения к физической культуре и спорту всех слоев населения. Государство заинтересовано в развитии общественных начал управления в сфере физической культуры и спорта. Общественные организации обладают большими возможностями привлекать внебюджетные средства для развития физкультурно-спортивной инфраструктуры, а также привлекать к работе большое количество волонтеров.

Деятельность Олимпийского комитета России, федераций по видам спорта, различных ассоциаций, союзов, обществ должна быть направлена на тесное взаимодействие с государственными органами управления и на реализацию общей стратегии развития физической культуры и спорта в стране.

Известно, что конституционной основой развития физической культуры и спорта в стране являются две статьи Конституции Российской Федерации - статья 41⁵, в которой сказано о том, что поощряется деятельность, способствующая укреплению здоровья человека, развитию физической культуры и спорта, и статья 72, где говорится о том, что в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Федерации находятся вопросы воспитания, образования, науки, культуры, физической культуры и спорта.

В 1999 г. был принят Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации"⁶. Этот закон - важная веха в формировании правовых основ физкультурно-спортивной деятельности. Однако сегодня необходимо идти дальше. Актуальной задачей становится формирование приоритетного отношения к сфере физической культуры и спорта по всем параметрам: экономическим, идеологическим, политическим. Это приоритетное отношение должно быть закреплено, прежде всего, в системе законодательных актов.

Государственная поддержка развития физической культуры и спорта должна осуществляться следующим образом:

- целенаправленным финансированием из бюджетов всех уровней;
- привлечением частного капитала к финансированию физической культуры и спорта;
- комплексом мер по созданию в отрасли "Физическая культура и спорт" чисто рыночных структур (там, где это возможно).

С учетом мировой практики следует более активно привлекать внебюджетные источники финансирования физической культуры и спорта, такие, как отчисления от лотерей, тотализаторов, игрового бизнеса, прав телетрансляций и т.д.

Как и в других странах, физическая культура и спорт становятся в России "товаром". В последние годы физкультурно-спортивные организации всех уровней стали участвовать в проведении различного рода маркетинговых исследований, чтобы обеспечить финансовую составляющую своей деятельности.

⁵ КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. Раздел ПЕРВЫЙ. Глава 2. ПРАВА И СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА, Статья 41 - Электронный ресурс – Режим доступа <http://www.kadis.ru/kodeks.phtml?kodeks=0&paper=41>

⁶ Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ последние изменения 20/12/2011 - Электронный ресурс – Режим доступа <http://minstm.gov.ru/documents/89.shtml/xPages/item.11.html>

В стране стал активно развиваться рынок физкультурно-оздоровительных услуг населению. За последние годы существенно выросли объемы физкультурно-оздоровительных услуг: в 2009 г. их услуг было оказано на 2248 млн руб., что на 31% больше, чем в 2000 г., а в 2013 г. ожидается увеличение еще на 30%.

Анализ состояния и развития физкультурно - спортивного движения показывает, что к настоящему времени уже сформировался базис и существуют предпосылки для дальнейшего развития коммерческой деятельности в этой сфере.

В настоящее время требуется принять решительные меры по привлечению дополнительных источников финансирования физической культуры и спорта за счет:

- усиления роли экономических рычагов привлечения ресурсов в сферу физической культуры и спорта, в том числе изменения налогообложения доходов юридических и физических лиц, направляемых на создание и поддержание физического воспитания детей, подростков и молодежи, развитие физической культуры и спорта среди трудящихся, инвалидов и лиц старшего возраста;

- направления на финансирование учреждений и организаций физической культуры и спорта доходов, получаемых ими от предпринимательской деятельности;

- привлечения международных займов и иностранных инвестиций для структурной перестройки сферы физической культуры, социальной защиты спортсменов, средств международных финансовых организаций для улучшения финансирования развития физической культуры и спорта, как на федеральном, так и на региональном уровне;

- более активного привлечения средств населения через развитие и стимулирование обязательного и добровольного страхования.

С целью повышения эффективности системы подготовки кадров в сфере физической культуры и спорта следует создать оптимальные организацию и управление подготовкой специалистов по физической культуре и спорту.

Для реализации новых подходов в развитии профессионального образования в области физической культуры и спорта необходимы:

- апробация и внедрение новых образовательных профессиональных программ, педагогических и информационных технологий в учебный и исследовательский процессы;

- разработка новых научно-исследовательских направлений в области физической культуры и спорта;

- долгосрочное планирование объемов подготовки кадров со средним и высшим профессиональным образованием. Расширение системы дополнительного профессионального образования;

- реорганизация ряда государственных академий физической культуры и спорта в университеты физической культуры и спорта;

- укрепление учебно-спортивной и материально - технической базы образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования;

- осуществление обмена опытом подготовки физкультурных кадров с зарубежными странами, включая стажировку;

- обеспечение подготовки специалистов высокой квалификации применительно к основным видам их будущей профессиональной деятельности;

- создание в учебных учреждениях высшего физкультурного образования кафедр и факультетов, готовящих специалистов по физкультурно-оздоровительной работе с дошкольниками, детьми младшего и среднего школьного возраста, с учащимися специальных медицинских групп, людьми, имеющими хронические заболевания, инвалидами, пенсионерами;

- обеспечение подготовки, переподготовки и стимулирования деятельности общественных организаторов и тренеров (волонтеров) по физической культуре.

Приоритетными направлениями развития науки в области физической культуры и спорта являются:

- разработка теоретико-методологических основ формирования физической культуры личности и здорового образа жизни населения;

- научно-методическое обоснование и обеспечение подготовки спортсменов высокой квалификации и подготовки спортивного резерва;

- организационное, правовое, ресурсное и информационное обеспечение сферы физической культуры, спорта и спортивного туризма;

- теоретические и методические основы развития и совершенствования системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров.

Особое внимание необходимо сосредоточить на разработке новых физкультурно-оздоровительных технологий, создании отвечающих

современным требованиям программ и методик оздоровительных занятий. Важное место должны занять исследования, направленные на поиск новых, наиболее эффективных, форм организации физкультурно-оздоровительной работы с различными социально - демографическими группами населения.

За последние годы финансирование научно-исследовательской деятельности удалось увеличить почти в 2 раза. Но этого еще недостаточно для обеспечения опережающего развития спортивной науки.

В настоящее время необходимо:

- проработать вопрос о создании инновационных центров, обеспечении их современной аппаратурой и оборудованием;
- разработать программу поэтапного перехода от финансирования научных учреждений к финансированию научно-исследовательских проектов;
- привлечь на конкурсной основе к разработке отраслевых проектов и программ широкий круг квалифицированных ученых и специалистов.

Важной задачей является привлечение молодежи в спортивную науку. Необходимо разработать комплекс мер по стимулированию молодых ученых, работающих в области приоритетных направлений научных исследований по спортивной науке.

Исходя из того что включенность человека в активные занятия физической культурой и спортом на протяжении всей жизни во многом определяется его отношением к ценностям физической культуры и осознанной необходимостью в занятиях физической культурой и спортом, из всего комплекса мер, направленных на развитие физической культуры среди населения, необходимо предусмотреть в качестве приоритетного направления целенаправленную пропаганду физической культуры и формирование здорового образа жизни.

Тенденции последних лет говорят, с одной стороны, об увеличении количества изданий спортивной тематики, публикаций в печатных СМИ, с другой - о снижении количества спортивных передач и трансляций в телерадиопрограммах.

Количество печатных СМИ спортивной тематики в 2001 г. составило 524, из них 257 газет (общероссийских 101), 249 журналов (общероссийских 204) и еще 24 общероссийских издания спортивной тематики - альманахи, сборники, бюллетени.

Многие общественно-политические и молодежные газеты имеют спортивные странички, рубрики или периодически выходят со спортивными вкладышами.

В стране выходят также специализированные издания, ориентированные на конкретный вид спорта, есть издания, рассчитанные на спортсменов-инвалидов и ветеранов спорта.

Трансляция спортивных мероприятий и подготовка спортивных передач требуют больших финансовых затрат, а такими возможностями телевидение, в первую очередь государственное, не располагает. Сегодня на федеральных телеканалах время показа спортивных программ составляет около 1 ч в сутки. Это, безусловно, очень мало.

На примере плана телетрансляции европейских и мировых чемпионатов, Олимпийских игр и других крупных спортивных событий государственным каналом РТР можно оценить, насколько это высокочатратные проекты: на 2012 г. запланировано 420 ч. вещания общей стоимостью 31,5 млн долл. Из этой суммы 90% составляют затраты на лицензии.

Министерство Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций (МПТР России) поддерживает проекты, пропагандирующие здоровый образ жизни, в сфере телерадиовещания, выделяя на их производство финансовые средства. В 2000-2011 гг. было профинансировано 10 проектов, популяризирующих физическую культуру и спорт, формирующих у населения потребность вести здоровый образ жизни, на общую сумму 45,7 млн руб. Среди них - освещение Олимпийских и Параолимпийских игр, телепрограмма о семейных спортивных соревнованиях "Папа, мама, я - спортивная семья" на канале РТР и другие проекты.

МПТР России совместно с Госкомспортом России в настоящее время ведут работу по производству роликов социальной спортивной рекламы. В частности, в 2012 г. планируется выпуск серии роликов "Спортсмены против наркотиков". Этот проект будет финансироваться МПТР России.

Наблюдается положительная тенденция к увеличению издания литературы по физической культуре и спорту. Так, если в 1999 г. российские издательства выпустили 321 спортивное издание общим тиражом 1178,2 тыс. экземпляров, то в 2011 г. - 481 издание общим тиражом около 2 млн экземпляров.

К сожалению, спортивная литература из-за недостатка финансовых средств не поступает в массовые, школьные, вузовские библиотеки. Необходимо принять программу целевого обеспечения литературой по физической культуре и спорту массовых библиотек страны.

Необходимо более активно использовать возможности Интернета в целях привлечения молодежной аудитории к занятиям физической культурой и спортом, формированию здорового образа жизни. В настоящее время количество русскоязычных сайтов спортивной тематики неуклонно возрастает (до 50 в месяц) и составляет 2500.

Пропагандистские усилия необходимо направить на создание привлекательного имиджа спортивного стиля жизни, моды на занятия спортом в досуговой деятельности. Важное значение средства массовой информации должны придавать раскрытию личности российского спортсмена, его положительного образа.

Пропаганда физической культуры должна адресоваться непосредственно человеку, убедительно показывать приоритетное значение физической культуры и спорта в воспитании населения, профилактике болезней, продлении активного долголетия, в борьбе с наркоманией, курением, употреблением алкоголя, другими негативными явлениями.

Изменение общественного сознания, возрастание идеалов здорового образа жизни в системе ценностей людей, особенно среди молодежи, должно сопровождаться интенсивным развитием спортивной инфраструктуры. Сегодня в России признаки таких изменений заметны.

За последние два года в стране отмечается рост числа занимающихся физической культурой и спортом. Значительно увеличилось количество массовых спортивных соревнований для детей и молодежи как в регионах, так и на федеральном уровне. Вновь самыми массовыми и популярными среди детей стали знаменитые турниры "Кожаный мяч", "Золотая шайба", "Шиповка юных" и другие. Расширяется география спортивно-оздоровительной программы "Президентские состязания".

Существенный прогресс отмечается в развитии физкультурно-спортивной работы среди инвалидов. За последнее время число занимающихся физической культурой и спортом инвалидов увеличилось на 60%. В физкультурных вузах страны ведется планомерная подготовка специалистов по адаптивной физической культуре.

Усиление государственного управления спортом высших достижений также принесло положительные результаты. Олимпийские игры в Сиднее, успехи российских легкоатлетов на последнем Чемпионате мира, достижения российских спортсменов по итогам летнего спортивного сезона в 2011 г. (Россия завоевала на чемпионатах мира 75 медалей, а США - 53) свидетельствует об эффективности той модели управления спортом высших достижений, которая была реализована в 2009 году.

Общий объем финансирования физической культуры и спорта из средств федерального бюджета за последние два года увеличился почти в три раза.

Возросло внимание к вопросам развития физической культуры и спорта в регионах, особенно со стороны губернаторов.

В последние годы Госкомспорт России установил очень тесные и деловые контакты с руководителями субъектов Российской Федерации, были проведены региональные совещания в федеральных округах.

Сегодня у нас есть хорошие перспективы для дальнейшего развития. Правительство Российской Федерации поддерживает курс Госкомспорта России, и это является залогом наших успехов.

1.5. Роль и значение физической культуры и спорта для экономики общества

По мере развития общества физическая активность и спорт все шире проникают во все сферы жизни людей, становятся все более значимой и неотъемлемой частью жизнедеятельности мировой цивилизации. В настоящее время миллионы людей во всех странах мира ведут здоровый образ жизни, составной частью которого являются занятия физическими упражнениями и оздоровительной гимнастикой, участие в спортивных соревнованиях

Гигантскими темпами развивается в последние десятилетия и спорт высших достижений, постепенно превращаясь в целую индустрию спортивных и зрелищно-массовых мероприятий. Физическая культура и спорт в современном обществе являются важнейшим фактором поддержания и укрепления здоровья людей, совершенствования их культуры, способом общения, активного проведения досуга, альтернативой вредным привычкам и пристрастиям.

Вместе с тем, физкультура и спорт интенсивно воздействуют на экономическую сферу жизни государства и общества – на качество рабочей силы, на структуру потребления и спроса, на поведение потребителей, на внешнеэкономические связи, туризм и другие показатели экономической системы.

Остановимся более подробно на роли и значении физкультуры и спорта для экономики и общества. Экономическая роль физкультуры и спорта наиболее рельефно проявляется по нескольким основным направлениям:

Во-первых, физическая активность и оздоровительно-массовый спорт способствуют минимизации экономических потерь практически во всех сферах жизнедеятельности общества, выступают альтернативой вредным привычкам (которые, как мы отметим ниже, оказывают мощное деструктивное воздействие на экономическую систему);

Во-вторых, физическая активность выступает значимым фактором увеличения продолжительности жизни населения, позитивно влияет на увеличение трудоспособного возраста людей;

В-третьих, физкультура и спорт являются одним из основных компонентов подготовки качественных трудовых ресурсов, а, следовательно, и фактором обеспечения экономического роста;

В-четвертых, физическая активность, спорт и туризм являются в настоящее время важнейшей сферой обширной предпринимательской деятельности, которая обеспечивает, с одной стороны, занятость многих людей в отраслях спортивной индустрии и туристического комплекса; с другой стороны, указанные отрасли предпринимательства пополняют федеральные и местные бюджеты за счет налоговых поступлений, что позволяет государству оперативно решать социальные проблемы населения.

Обратимся к рассмотрению механизма воздействия физкультуры и спорта на экономику по каждому из отмеченных нами направлений.

Общественное здоровье и экономика потерь

В повседневной практике термин «здоровье» применяется, по преимуществу, к отдельно взятому человеку и трактуется как отсутствие у индивида каких-либо болезней психического или соматического происхождения. При анализе социально-экономических процессов, протекающих в обществе, мы также будем использовать термин «здоровье», однако в несколько ином понимании, – как понятие

экономическое и социальное, охватывающее практически все сферы жизнедеятельности общества, отдельных социальных групп и экономических институтов.

Физическое и душевное здоровье нации является чрезвычайно важным элементом экономической и политической жизни общества, значимым компонентом мировоззренческой и идеологической позиций, детерминантой приоритетов и поведения людей. Позитивное здоровье нации благотворно сказывается на культуре, образовании, здравоохранении, науке; в здоровом обществе эти сферы процветают.

И, напротив, в нездоровом обществе процветают преступность, наркомания, алкоголизм; стагнирует и распадается культура и образование, притупляется самосознание и гордость за свой народ, развивается своеобразный комплекс неполноценности и ущербности нации. В мировоззрении и ментальности здоровой нации превалирует энтузиазм и оптимизм, вера в собственную значимость и благоприятные перспективы. Нарушения в общественном здоровье порождают пессимизм и безысходность, деструктивно воздействуют на дух народа.

Состояние здоровья нации самым прямым и непосредственным образом сказывается на экономике: с одной стороны, нарушения в общественном здоровье ведут к колоссальным хозяйственным потерям, с другой стороны, неэффективная экономика придает кумулятивные импульсы негативным явлениям, – вначале развиваются первичные признаки деградации – пьянство, преступность, наркомания, а затем в процесс включаются вторичные факторы, – растет количество психических и сердечнососудистых заболеваний, численность самоубийств, происходит нарастание количества инвалидов по здоровью и инвалидов с детства, растет число невыходов на работу. Проявляется и целый ряд иных негативных факторов.

Рассмотрим механизм воздействия общественного здоровья на российскую экономику и общество, а также попытаемся определить роль и значение физической культуры и спорта в рассматриваемых процессах.

Потери от пьянства и алкоголизма. Потери от пьянства и алкоголизма в нашей стране представляют собой весьма значительную величину, которая складывается из различных компонентов (см. схему на рис.1).

Действие негативных факторов на схеме классифицировано по критериям краткосрочности и долговременности, то есть, по существу, как

проявление пьянства (общего злоупотребления спиртным) и алкоголизма (болезненного пристрастия к алкоголю, его систематическому употреблению).

Величину экономических и социальных потерь от пьянства и алкоголизма можно оценить следующими цифровыми данными: согласно статистике, каждое третье преступление совершается в состоянии опьянения.

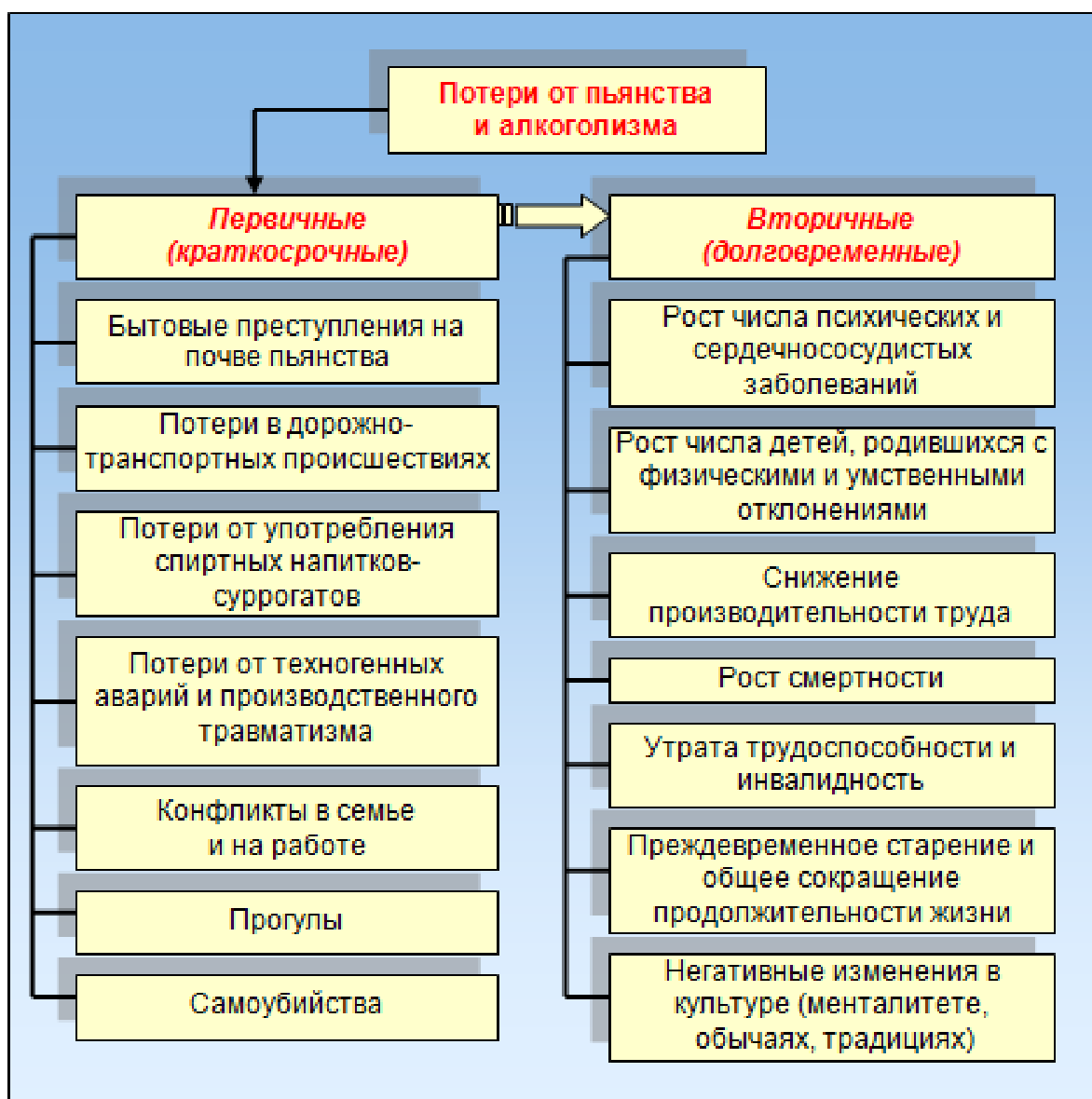


Рисунок 1. Структура потерь от пьянства и алкоголизма.

Наиболее частой причиной смерти людей, злоупотребляющих алкоголем, являются:

- тяжелые травмы, отравления и другие несчастные случаи (27% от всех смертельных случаев),

- от расстройства сердечнососудистой системы умирает 18%, от новообразований – 14%,
- от цирроза печени – 7%,
- кончают жизнь самоубийством 7%.

В целом от 60 до 72% лиц, злоупотребляющих спиртными напитками, не доживает до 50 лет.

Необходимо также отметить, что алкоголь в значительной степени способствует росту в обществе числа инвалидов (по общему заболеванию, из-за производственного травматизма, вследствие нетрезвого зачатия детей и проч.).

Очевидно, что чрезмерное потребление алкоголя приводит к колоссальным хозяйственным потерям, исчисляемым десятками миллиардов рублей. При этом коэффициент полезного действия экономики существенно уменьшается, разбалансируется производство и сфера распределения, перегружается система социального страхования и медицинского обслуживания.

Потери от табакокурения. Экономические и социальные потери от табакокурения во многих странах мира огромны и связаны, прежде всего, с ухудшением состояния здоровья курящих. Так, согласно результатам исследования, проведенного в Швеции, ежегодно в этой стране от курения погибают 4 тыс. человек. Люди, выкуривающие более 20 сигарет в день, имеют продолжительность жизни на 8 лет ниже средней.

Если мы экстраполируем эти данные на количественные показатели по нашей стране, то цифры получатся гораздо более внушительные. Так, по состоянию на 2011 г., в России курят 63 процента мужчин и 21 процент женщин, что является одним из самых высоких показателей в мире.

По мнению экспертов, от причин, связанных с курением, в России каждый год умирает до полумиллиона человек. По данным Министерства здравоохранения и социального развития РФ на 2009 г., более 17 % смертей в России связано с табакокурением.

Но даже эти данные не полностью отражают всю картину. Дело в том, что табак, помимо своего прямого вреда, выступает еще вспомогательным провоцирующим агентом в человеческом организме. Всестороннее изучение этой проблемы, как в нашей стране, так и по линии Всемирной организации здравоохранения показало, что курение губит людей, вызывая или способствуя возникновению у них целого ряда

смертельных заболеваний. Достаточно сказать, что злостные курильщики заболевают раком легких в 30 раз чаще, чем некурящие.

Помимо рака легких, при целом ряде заболеваний коэффициент смертности у курящих в несколько раз выше, чем у некурящих. Так, при бронхите и эмфиземе уровень смертности выше у них в 6 раз, при раке гортани – в 5 раз, раке пищевода и желудка – в 3 раза, при болезнях кровообращения – в 2,5 раза, при болезнях коронарных сосудов – почти в 2 раза и т.д.

Специалисты отмечают, что внезапная смерть от ишемической болезни сердца отмечается среди курильщиков в 5 раз чаще, чем у некурящих. Аналогичные данные по США таковы: средний возраст умерших от сердечных приступов у некурящих равен 67 годам, у заядлых курильщиков – 48 годам.

Табакокурение наносит экономике огромный ущерб, который оценивается астрономическими цифрами. Так, По оценкам экспертов, на лечение заболеваний, приобретенных в результате курения, национальные экономики тратят до 1 % ВВП.

Потери от наркомании. На начало XXI века наркотики употребляют свыше 180 миллионов человек, т.е. около 4% всех жителей планеты старше 15 лет. Ежегодные доходы наркодилеров от незаконного оборота наркотиков в мире в последние годы превышают 400 млрд. долларов США. Такие данные приводит секретариат ООН по борьбе с распространением наркотиков и предотвращению преступности. Наибольшее распространение имеет марихуана – ее потребляют более 142 млн. человек. Далее следуют синтетические наркотики (амфитамины) – 30,5 млн. человек, затем – кокаин – 13,4 млн. человек, героин и опиаты – 8 млн. человек. Среди них устойчиво растет число граждан Российской Федерации.

По данным правоохранительных органов и органов здравоохранения, в настоящее время общее число граждан России, употребляющих наркотики на регулярной основе, превышает 2,2 миллиона человек. Но есть основания говорить о том, что эта цифра фактически приближается к трем миллионам.

В целом в той или иной степени проблема наркомании затрагивает около 30 миллионов человек, т.е. практически каждого пятого жителя страны. В России не осталось ни одного региона страны, где не были бы зафиксированы случаи употребления наркотиков или их распространения.

Наркомания окончательно превратилась в масштабную общенациональную проблему, несущую прямую угрозу государству, т.к. каждый наркоман, по экспертным оценкам, вовлекает в употребление наркотиков 13-15 человек, создавая тем самым своего рода «снежный ком» наркомании.

Экономические и социальные потери от наркомании чрезвычайно велики. По нашей оценке, они составляют не менее 3 млрд. руб. в год. Моральный же ущерб российскому обществу вообще не поддается никакому подсчету. При этом наркомания в России продолжает «молодеть». По последним данным, более 60% наркоманов – люди в возрасте 16-30 лет и почти 20% – школьники. Информация Минздрава России показывает, что средний возраст приобщения к наркотикам в России составляет 15-17 лет, но участились случаи первичного употребления наркотиков детьми 11-13 лет.

Успешно противостоять столь интенсивному распространению наркотиков в молодежной среде позволяет массовая физическая активность и спорт, т.к. именно они являются действенной альтернативой этой социальной болезни.

Давно известно, что физическая активность и спорт являются важнейшими факторами увеличения продолжительности жизни населения вообще и трудоспособного возраста людей в частности.

Современные представления о продолжительности жизни и трудоспособном возрасте в значительной степени отличаются от аналогичных представлений вековой давности. И если в то время продолжительность жизни в Европе и России составляла не более 40-45 лет, то ныне этот показатель значительно улучшен⁷.

Так, в странах Европейского Союза ожидаемая при рождении продолжительность жизни женщин составляет 81,5 лет, у мужчин – 75 лет

В нашей стране аналогичные показатели таковы: средняя продолжительность жизни российских женщин к 2009 г. составляла 74,7 года, а мужчин – 62,8 лет. Аналогичные показатели, например, для Швейцарии, составляют 84,6 и 79,8 года соответственно.

Как видно из представленных данных, продолжительность жизни россиян в среднем на 15-20% ниже, чем у жителей стран Евросоюза. Особенно низка она у мужчин трудоспособного возраста – в первую

⁷ В 1896-1897 гг. по 50 губерниям России средняя продолжительность жизни мужчин составляла 29,43 лет, женщин – 31, 69 лет. В 1926-1927 гг. аналогичный показатель составил 40,23 и 45, 61 лет соответственно.

очередь, из-за отмеченных нами выше причин, – высокого потребления алкоголя, повального увлечения табакокурением (63% российских мужчин и 28% женщин в 2010 г. были курильщиками; в мире, соответственно, 46 и 11%), низкого уровня медицинского обслуживания и недостаточности занятий физической активностью и спортом.

Что же означает в экономическом аспекте невысокая продолжительность жизни? Это, прежде всего, потери среди наиболее подготовленной и опытной части рабочей силы. Представим себе мужчину в возрасте 35-40 лет с высшим образованием. Для того чтобы его вырастить, воспитать, дать ему школьное и вузовское образование, требуются значительные расходы (в среднем 1,2-1,3 млн. руб. в ценах 2008 г.). И вдруг такой человек погибает от употребления спиртных напитков-суррогатов (подобных смертей каждый год в нашей стране около 30 тыс.). Только прямой ущерб от таких деструктивных процессов составляет ныне десятки миллиардов рублей. И это, не считая социальных последствий, недовыработанной продукции, проблем с воспроизводством населения и диспропорций в его половозрастном составе.

Огромный экономический ущерб приносит алкоголь в дорожно-транспортных происшествиях, на производстве (в части производственного травматизма и аварий), при совершении преступлений, самоубийствах и проч. Все эти факторы снижения продолжительности жизни имеют в отечественной экономике чрезмерный, гипертрофированный характер. Соответственно, хозяйственный ущерб от них, по сравнению с развитыми странами, необычайно высок и исчисляется в совокупности сотнями миллиардов рублей.

Решить двуединую задачу по повышению продолжительности жизни россиян, с одной стороны, и снижению огромных экономических потерь – с другой, можно при помощи развития массового, оздоровительного спорта и соответствующей спортивной инфраструктуры.

Воздействие физической культуры и спорта на экономический рост

Как известно из экономической теории, повысить благосостояние граждан какой-либо страны возможно только за счет неуклонного экономического роста. Для обеспечения стабильного экономического роста правительство может избрать два основных пути – либо продвигаясь в направлении использования большего количества факторов производства – труда, земли и капитала (экстенсивный экономический рост), либо используя более совершенную технику и технологию, внедряя в

производство новейшие научные достижения, повышая качественный уровень рабочей силы и производительность труда (интенсивный рост).

Очевидно, что с точки зрения ограниченности и редкости ресурсов наиболее целесообразно ориентироваться на вариант интенсивного экономического роста. В то же время желательно знать конкретные количественные критерии, характеризующие долю каждого из факторов производства в экономическом росте в контексте вклада тех компонентов, которые связаны с использованием трудовых ресурсов. Опираясь на экономические исследования, проведенные в этой области, приведем следующие результаты.

Научные данные свидетельствуют, что повышение производительности труда является наиболее важным фактором, обеспечивающим рост реального продукта и дохода. Увеличение трудозатрат дает $1/3$ прироста реального дохода за этот период и $2/3$ прироста обеспечиваются повышением производительности труда. Последнее объясняется научно-техническим прогрессом, то есть интенсивными факторами.

В свою очередь, производительность труда зависит от качества рабочей силы – от физических и интеллектуальных возможностей рабочих и служащих, их жизненной активности и творческой инициативы. Обеспечивая гармоничное физическое развитие, физкультура и спорт способствуют усилению естественных защитных сил организма, повышению его сопротивляемости большинству болезней. Таким образом, в результате регулярных занятий физкультурой и спортом в экономической системе снижается общее количество невыходов на работу по болезни, что оказывает несомненное позитивное влияние на рост ВВП и благосостояние общества.

Систематические занятия физическими упражнениями, спортом, туризмом и другими видами двигательной активности, существенно повышая физическую работоспособность человека, сказываются благоприятно и на умственной деятельности.

По мнению экспертов, во многих случаях это связано с широким, неспецифическим спектром влияния физической деятельности на организм человека, способствующим развитию общей выносливости организма, укреплению здоровья, совершенствованию волевых и моральных качеств, созданию положительного эмоционального фона, то есть тех качеств,

которые при прочих равных условиях способствуют успешной трудовой деятельности, в том числе и при умственном труде⁸.

Многочисленные экспериментальные и эмпирические данные свидетельствуют, что физкультура и спорт значительно продляют трудоспособный возраст человека, увеличивают продолжительность его жизни. В современных условиях, когда население многих стран неуклонно стареет, а количество родившихся детей имеет постоянную тенденцию к снижению, проблемы продления трудоспособного возраста, которые напрямую связаны с проблемами пенсионного обеспечения граждан, имеют первостепенное значение.

Тип экономического роста, его устойчивость и динамика во многом зависят и от конкурентоспособности рабочей силы – ее дисциплинированности, аккуратности, целеустремленности и работоспособности. Все эти характеристики представляют собой существенные конкурентные преимущества трудящихся во всех сферах экономики: в промышленности, на транспорте, в строительстве, в сельском хозяйстве и других отраслях хозяйственной деятельности. И напротив, неорганизованность, недобросовестность и безответственность в трудовой деятельности и повседневной жизни – это большие недостатки, которые желательно в максимальной степени нивелировать или устранять. Сделать это можно лишь в процессе воспитания личности, формирования надлежащей производственной и бытовой культуры.

В рамках решения этой важнейшей экономической задачи физическая культура и спорт играют незаменимую роль. Посредством физической активности и спорта школьники, студенты и работники всех сфер хозяйственной деятельности приобретают и развивают в себе такие качества, как самодисциплина и целеустремленность, самоконтроль и самонаблюдение, учатся подавлять в себе лень и душевную слабость, тренируют волю и мускулы.

Роль физической культуры и спорта для здоровья нации общепризнанна, развитию спорта и его инфраструктуры придавалась большое значение в бывшем СССР, признается это и современным российским государством. Признание государством значимости спорта для общества выражается в его расширенном финансировании, постоянном увеличении количества спортивных учреждений и сооружений.

⁸ Проблемы умственного труда: Умственный труд и физическая культура. – С.3.

В то же время нельзя не отметить и того обстоятельства, что количество спортивных сооружений в нашей стране в период 1991-2002 гг. не росло, а в некоторых регионах даже сокращалось. Финансовые трудности переходного периода наложили свой негативный отпечаток на всю систему физкультурно-спортивных отношений в России. Снижение эффективности физкультурно-оздоровительного комплекса страны, недостаточные ассигнования на массовый спорт немедленно сказались на таких основополагающих критериях социально-экономической системы, как продолжительность жизни, ухудшение основных параметров здоровья нации, прямые и косвенные потери в экономике и обществе.

В настоящее время (к 2011 г.) в России всего лишь 11 процентов населения занимается спортом, тогда как в развитых странах этот показатель значительно выше. Так, в США регулярно занимается спортом и физической активностью (делают пробежки, посещают фитнес-клубы и проч.) до 40 процентов населения, а в Германии численность занимающихся спортом еще выше – 60 процентов. Естественно, такое положение дел нельзя признать удовлетворительным, – представителям государственной власти, спортивного бизнеса и общественности в ближайшие годы предстоит большая работа по совершенствованию отношений в физкультурно-спортивной сфере, по модернизации системы физического воспитания и спорта.

Экономика и спортивный бизнес

Положительное воздействие физической культуры и спорта на экономическую систему любого государства не исчерпывается перечисленными выше факторами. Необходимо также подчеркнуть и то обстоятельство, что в последние десятилетия бурное развитие получила индустрия физической культуры, спорта и туризма как обширная отрасль предпринимательской деятельности. В нашей стране и за рубежом создается множество спортивных, физкультурных и туристических организаций всех форм собственности, которые осуществляют свою деятельность на коммерческой основе. В группу таких организаций входят физкультурные и оздоровительные клубы и ассоциации – фитнес-клубы, спортивные секции, школы рукопашного боя и т.д.

Другой составляющей спортивного бизнеса является профессиональный спорт – профессиональные клубы, лиги и федерации, действующие на основе самофинансирования и получающие доходы за счет рекламной, издательской деятельности, продажи прав на теле и

радиотрансляцию национальным и международным коммуникационным корпорациям и иной коммерческой деятельности. Кроме того, современная спортивная индустрия включает в себя сферу производства спортивной одежды, обуви, инвентаря, тренажеров и аксессуаров. Как отдельные компоненты спортивной индустрии можно выделить информационно-спортивный бизнес (специализированные спортивные радио и телеканалы, информационные агентства, спортивные издательства, сайты и т.п.) и бизнес на спортивных сооружениях (стадионы, бассейны, тренажерные залы, спорткомплексы).

По своей сути бизнес очень похож на спорт: в основе предпринимательской деятельности также лежит соревновательность и конкуренция, соперничество индивидов и коллективов. Мотивом деятельности как в спорте, так и в бизнесе является желание участников конкуренции победить, доказать себе и другим свою значимость, завоевать уважение окружающих и коллег. Спорт и бизнес, таким образом, тесно связаны друг с другом, имеют аналогичную мотивацию и движущие силы.

Спортивный бизнес удовлетворяет такие жизненно важные потребности людей, как стремление к физической активности и долголетию, здоровью и общению, развлечениям и содержательному проведению досуга. В отличие от прочих видов предпринимательской деятельности, спортивный бизнес выполняет социально значимую роль в противостоянии чрезмерному потреблению алкоголя и табака, в борьбе с вредными привычками и малоподвижным образом жизни.

Сфера спортивного бизнеса вовлекает в свою орбиту миллионы людей, которые восстанавливают свой трудовой и эмоциональный потенциал, активно отдыхают и переключаются на иные виды деятельности, получают новые знания и умения в части двигательной активности, рационального питания, ведения здорового образа жизни. В данном аспекте спортивный бизнес выступает важнейшим элементом процесса воспроизводства качественной рабочей силы, развития и укрепления трудовых ресурсов.

Выполняя функцию реабилитации и восстановления потенциала рабочей силы, спортивный бизнес частично высвобождает финансовые и материальные ресурсы государства. Правительство, таким образом, получает за счет развития спортивного бизнеса сразу несколько полезных эффектов, которые заключаются:

- в снижении государственного финансирования разнообразных физкультурно-спортивных программ федерального и местного уровня;
- в развитии социально значимой сферы предпринимательской деятельности, за счет которой оздоравливается население и создаются новые рабочие места;
- снижается потребление алкоголя и табака, уровень преступности;
- за счет спортивного бизнеса увеличиваются налоговые поступления в бюджеты всех уровней.

Самостоятельной отраслью экономики спортивных и зрелищно-массовых мероприятий является туризм. В мировой экономике роль туризма постоянно возрастает. Являясь одной из крупнейших, высокодоходных и наиболее динамичных отраслей, уступая по доходности лишь добыче и переработке нефти, туризм по данным Всемирной Туристской Организации, обеспечивает 10% оборота производственно-сервисного рынка планеты. На сферу туризма приходится около 6% мирового валового национального продукта, 7% мировых инвестиций, каждое 16-е рабочее место, 11% мировых потребительских расходов, 5% всех налоговых поступлений. Эти цифры характеризуют прямой экономический эффект индустрии туризма.

Несмотря на то обстоятельство, что туризм является самостоятельной отраслью экономики, он самым тесным и непосредственным образом связан со спортивной индустрией, причем связь эта со временем оформляется все более рельефно и ее нетрудно проследить на примере туристических рынков Западной Европы. Так, например, доля спортивного и событийного туризма возросла в последние годы по зимним видам спорта на 20%, а по летним видам – на 80%. Этот процесс, как отмечают специалисты, характерен не только для Западной Европы.

В частности, российские эксперты в области туризма констатируют, что «наибольший вклад в эту тенденцию вносит возрастающая популярность зимних видов спорта, а также поездок на дальние расстояния в страны, где летний период приходится на европейскую зиму. Среди видов туризма наибольшей популярностью пользуется спортивный и круизный туризм».

Крайне высоко значение спорта в инновационных экономических процессах. Для того чтобы новые технологии, опытно-конструкторские

разработки и иные атрибуты научно-технического прогресса внедрились в хозяйственную практику, необходимы их всесторонние испытания. Такие разноплановые испытания новых идей, материалов, технологий, двигателей, моторных масел, шин и других изделий дает спорт высших достижений. Именно в спортивных соревнованиях, в экстремальных условиях, выявляются лучшие качества новых разработок, их удобство, экономичность и иные эксплуатационные характеристики.

В то же время в предельных режимах работы проявляются и слабые стороны тех или иных материалов или компонентов конструкций, становятся более ясными возможные пути устранения недостатков и направления перспективной модернизации изделий. Так, большинство новых моторных и трансмиссионных масел, двигателей и шин прошло проверку в гонках «Формула-1», в многодневных мотоциклетных гонках, в ралли «Париж – Дакар» и иных аналогичных соревнованиях.

Высокие требования спортсменов привели к созданию сверхлегких гоночных велосипедов из композитных материалов, новым технологиям создания спортивной обуви, тканей, защитных очков, шлемов, коньков, лыж, а также многих других изделий.

В то же время следует подчеркнуть, что физическая активность, спорт и туризм помимо прямых экономических выгод, оцениваемых количественно, приносят и иные блага нематериального характера, которые напрямую не поддаются количественной оценке. Здесь имеются в виду прежде всего такие факторы, как расширение кругозора и интеллектуального уровня людей в процессе их участия в соревнованиях, в культурно-познавательных и обучающих программах. Свой досуг люди проводят более рационально и конструктивно; физкультура и спорт дают каждому человеку колоссальные возможности для самовыражения, самосовершенствования и самоутверждения.

Физическая культура и спорт, таким образом, являются существенным фактором роста благосостояния общества и улучшения качества жизни людей.

ГЛАВА 2. ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА РАЗВИТИЕ ФКИС

2.1. Социально-трудовые отношения (общая характеристика)

Социально-трудовыми отношения — взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми отношениями являются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, трудовым договором и т.д.)

При этом понятие социально-трудовых отношений намного шире, понятия трудовых отношений и отражает не только юридический, но и социально-экономический и психологический аспекты трудового процесса.

Элементы системы социально-трудовых отношений:

- субъекты социально-трудовых отношений;
- уровни социально-трудовых отношений;
- предметы социально-трудовых отношений;

Субъекты социально-трудовых отношений

К субъектам социально-трудовых отношений относятся: наемный работник, работодатель, государство.

Наемный работник - это физическое лицо, заключившее трудовой договор (контракт) с работодателем на выполнение определенной работы в соответствии со своей квалификацией и своими способностями. Защитой интересов наемных работников занимаются, в первую очередь, профессиональные союзы.

Работодатель — это физическое или юридическое лицо (организация), нанимающее для работы одно или более лиц. При этом работодателем может быть как собственник средств производства, так и его представитель (например, руководитель организации, не являющийся ее владельцем).

Государство в системе социально-трудовых отношений выполняет законодательную функцию, а также выступает в качестве координатора и организатора данных отношений, а также посредника и арбитра при трудовых спорах. С другой стороны, государство также является работодателем.

Уровни социально-трудовых отношений подразделяются на:

- индивидуальный и коллективный;
- государственный уровень, уровень организации, рабочего места и др.

Предметами социально-трудовых отношений являются различные аспекты трудовой жизни человека и организации.

К ним относятся:

- организация и эффективность труда;
- наем-увольнение;
- оценка, условия и оплата труда, вопросы пенсионного обеспечения;
- кадровая политика организации и т.д.

Анализ социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Анализ социально-трудовых отношений обычно проводят по трем направлениям: субъекты; предметы, типы.

Субъектами социально-трудовых отношений являются индивидуумы или социальные группы. Для современной экономики наиболее важными субъектами рассматриваемых отношений являются: наемные работники, профсоюз, работодатель, союз работодателей, государство.

Наемный работник — это человек, заключивший трудовой договор с представителем предприятия, общественной организации или государства.

Работодатель — это человек, нанимающий для выполнения работы одного или нескольких работников. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем. В частности,

работодателем является руководитель государственного предприятия, который в свою очередь, является наемным работником по отношению к государству.

Профессиональный союз создается для защиты экономических интересов наемных работников или лиц свободных профессий в определенной сфере деятельности. Важнейшими направлениями деятельности профсоюза являются: обеспечение занятости и оплата труда.

Государство как субъект социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики выступает в следующих основных ролях: законодатель, защитник прав граждан и организаций, работодатель, посредник и арбитр при трудовых спорах.

Взаимосвязи между субъектами социально-трудовых отношений возникают при различных условиях: работник-работник; работник-работодатель; профсоюз-работодатель; работодатель-государство; работник-государство и др.

Предметы социально-трудовых отношений определяются целями, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их деятельности. Принято различать три основных стадии жизненного цикла человека:

- от рождения до окончания обучения;
- период трудовой и/или семейной деятельности;
- период после трудовой деятельности.

На первой стадии социально-трудовые отношения связаны преимущественно с проблемами профессионального обучения. На второй — основными являются отношения найма и увольнения, условий и оплаты труда. На третьей — центральной является проблема пенсионного обеспечения.

В наибольшей степени предметы социально-трудовых отношений обусловлены двумя блоками проблем: занятость; организация и оплата труда.

Первый из этих блоков определяет возможности обеспечения людей средствами существования, а также реализации индивидуальных способностей. Второй блок связан с условиями труда, характером взаимоотношений в производственных коллективах, возмещением затрат рабочей силы, возможностями для развития человека в процессе трудовой деятельности.

Типы социально-трудовых отношений

Типы социально-трудовых отношений характеризуют психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности.

Выделяют следующие виды социально-трудовых отношений по организационным формам

Патернализм характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия. Оно осуществляется под видом "отеческой заботы" государства о нуждах населения или администрации предприятия о его сотрудниках. Примером государственного патернализма может служить бывшими СССР.

Партнерство наиболее характерно для Германии. Экономика этой страны основана на системе детально проработанных правовых документов, в соответствии с которыми наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач. При этом профсоюзы выступают с позиций, не только защиты интересов наемного персонала, но и эффективности производства на предприятиях и национальной экономики в целом.

Конкуренция между людьми или коллективами также может способствовать достижению синергетического эффекта. В частности, опыт показывает эффективность рационально организованной конкуренции между конструкторскими коллективами.

Солидарность предполагает общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей.

Субсидиарность означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем. Субсидиарность можно рассматривать как противоположность патернализму. Если человек для достижения своих целей вступает в профессиональный или иной союз, то субсидиарность может реализовываться в форме солидарности. При этом человек действует солидарно при полном сознании своих целей и своей личной ответственности, не поддаваясь влиянию толпы.

Дискриминация — это основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда, дискриминация может быть по полу, возрасту, расе, национальности

и другим признакам. Проявление дискриминации возможны при выборе профессии и поступлении в учебные заведения, продвижении по службе, предоставлении услуг предприятия работникам, увольнении.

Конфликт является крайним выражением противоречий в социально-трудовых отношениях. Наиболее явными формами трудовых конфликтов являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения (локауты).

По характеру влияния на результаты экономической деятельности

По характеру влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни людей социально-трудовые отношения бывают двух типов:

- конструктивными, способствующими успешной деятельности предприятия и общества;
- деструктивными, мешающими успешной деятельности предприятия и общества.

Конструктивными могут быть отношения либо сотрудничества, взаимной помощи, либо конкуренции, организованной так, чтобы способствовать достижению положительных результатов.

Деструктивные взаимоотношения возникают тогда, когда общая направленность интересов сотрудников и социальных групп не соответствует целям предприятия. Интересы сотрудников предприятия могут различаться по ряду признаков: психофизиологические параметры (пол, возраст, здоровье, темперамент, уровень способностей и т.п.); национальность, семейное положение; образование; отношение к религии; социальное положение; политическая ориентация; уровень доходов; профессия и т.д.

Само по себе различие сотрудников предприятия по этим и другим признакам необязательно ведет к деструктивным взаимоотношениям. Известно множество примеров эффективного сотрудничества самых разных людей. Основным условием такого сотрудничества является наличие объединяющих ситуации или идеи, перед которыми индивидуальные и групповые различия становятся несущественными.

Объединяющие ситуации — это война, стихийное бедствие, экологическая катастрофа, необходимость сохранения (выживаемости) предприятия в конкурентной борьбе, страх безработицы. Объединяющие идеи могут быть религиозными, социально-политическими, научными и др.

Конструктивное взаимодействие сотрудников предприятия основывается на авторитете руководителей, системе пожизненного найма, высоком уровне доходов, рациональном стиле управления, психологической атмосфере в коллективе.

Эффективность системы управления персоналом зависит от учета различий характеристик и интересов сотрудников. В частности, необходимо учитывать особенности работы женщин, людей пенсионного возраста, инвалидов и молодежи. Необходимо уважать религиозные чувства и национальные обычаи. При разработке режима труда и отдыха, систем мотивации и оплаты следует учитывать особенности творческого труда, семейное положение сотрудников, условия для повышения квалификации работников.

К числу наиболее важных социальных взаимоотношений относятся взаимоотношения между руководителями и подчиненными. В России экономика десятилетиями функционировала на основе административных методов, а точнее, просто на страхе подчиненных перед начальством. Такие взаимоотношения были особенно откровенными между руководителями различных уровней.

Опыт развитых стран показывает, что отношения партнерства более эффективны, чем отношения, основанные на административном принуждении. Существенное неравенство может быть любым, но на работе все сотрудники должны чувствовать себя партнерами.

Государственное регулирование социально-трудовых отношений

Функции регулирования социально-трудовых отношений на государственном уровне в Российской Федерации выполняет совокупность органов законодательной, исполнительной и судебной власти. Данная совокупность формирует систему государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Задачами системы гос. регулирования социально-трудовых отношений:

- законотворческая деятельность в трудовой и смежных сферах;
- контроль исполнения законов;
- выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений в стране (включая вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования занятости и миграции населения, уровня жизни, условий труда, конфликтных ситуаций и т.д.)

Законодательное регулирование социально-трудовых отношений

Следует отметить, что в условиях рыночной экономики государственное регулирование трудовых отношений имеет ограниченный характер и нацелено на обеспечение граждан социальными гарантиями. Это выражается, прежде всего, в установлении при помощи нормативно-правовых актов границ, в рамках которых должны действовать субъекты социально-трудовых отношений.

К таким нормативно-правовым актам относятся трудовое законодательство, пенсионное законодательство, нормативные акты о защите социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан и т.д.

Целями трудового законодательства являются:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.

Законотворчество в области регулирования социально-трудовых отношений осуществляется на федеральном и региональном уровнях.

Государством также разрабатывается и реализуется ряд краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных программ с целью решения отдельных вопросов, лежащих в социально-экономической плоскости. Такие программы также подразделяются на федеральные, призванные решать проблемы общенационального масштаба, региональные, связанные со спецификой отдельных территорий и отраслевые, нацеленные на решение проблем отдельных отраслей.

В Российской Федерации в механизме государственного регулирования трудовых отношений задействованы три ветви власти: законодательная, исполнительная и судебная.

Законодательная власть обеспечивает нормативно-правовую базу регулирования трудовых отношений. На федеральном уровне законодательная власть в России представлена Федеральным собранием, состоящим из двух палат: Совета Федерации (верхняя палата) и Государственной Думы (нижняя палата).

Исполнительная власть призвана осуществлять обеспечение исполнения законов. На федеральном уровне органом исполнительной власти является Правительство РФ, формируемое Президентом РФ. Деятельность Правительства охватывает все сферы жизни современного российского общества и регулируется соответствующими федеральными и отраслевыми министерствами. До административной реформы 2004 года

вопросами регулирования социально-трудовых отношений занималось Министерство труда и социальных отношений РФ (Минтруд).

Судебная власть осуществляет регулирование в области социально-трудовых отношений на уровне осуществления правосудия, заключающихся в наказании нарушителей, разрешении проблем и конфликтов, связанных с применением трудового законодательства. Судебная власть представлена системой судов различного уровня, а также Министерством юстиции. Министерство юстиции участвует в формировании и реализации государственной политики, в том числе в области социально-трудовых отношений.

Модели государственного регулирования социально-трудовых отношений

Существуют две основные модели государственного регулирования социально-трудовых отношений:

- англо-саксонская;
- европейская (рейнская).

Англо-саксонская модель практикуется в США, Великобритании, Тайване и некоторых других странах. Основные особенности данной модели заключаются в том, что государство рассматривает работодателей и работников как равных игроков рынка и выполняет функции поддержания необходимых для рынка элементов, таких как конкуренция, ограничение монополий, создание нормативно-правовой базы и т.д.

Европейская модель основывается на предположении, что работники находятся в зависимом положении от работодателей и нуждаются в поддержке и защите со стороны государства в виде поддерживаемой на достаточно высоком уровне минимальной оплаты труда, социального и медицинского страхования, наличия государственных органов, защищающих интересы работников.

2.2. Развитие социально-трудовых отношений в современной России: на пути к социальному партнерству

Создание справедливой системы социального порядка в интересах большинства народов России не может быть делом только государства. Мировой опыт, в том числе опыт дореволюционной России, показывает, что преодолеть социальные конфликты в одиночку не могут ни

государство, ни рынок, ни семья. Только социальное партнерство - конструктивное взаимодействие различных сил на общественной арене способно обеспечить людям равные возможности для достойной жизни. Смысл социального партнерства в России сегодня - это взаимовыгодное взаимодействие в рамках общественного треугольника, включающего государственные структуры, предпринимательские структуры, а также профессиональные союзы и общественные организации.

Взаимодействие необходимо, чтобы совместными усилиями решать значимые социальные проблемы, такие как бедность, бездомность, сиротство, разгул преступности, загрязнение окружающей среды. Представители каждой из сторон треугольника по-разному осознают собственную ответственность за эти человеческие беды, имеют разные возможности и ресурсы для помощи, и, наконец, разные представления о самой природе социальных проблем. Но, несмотря на различия и противоречия, сотрудничество возможно, а главное, - необходимо.

Социальное партнерство - это не только перераспределение ресурсов для решения социальных проблем. Объектом общей ответственности оказываются не только социальные проблемы сами по себе, но и способы их решения. Это гражданские действия, предполагающие инициативу народа, действия в рамках гражданского общества.

Социальное партнерство - это путь к эффективному государству на основе социальной консолидации, расширения общественной поддержки целей и действий власти. Идея социального партнерства близка и востребована широкими народными слоями. Она исходит из необходимости соединения власти с народом, устройства социально-справедливого созидательного общества, единения духовного и материального. Механизм социального партнерства, консолидирующего государство, предпринимателей и народ вокруг главных целей в принципе выглядит следующим образом:

- по отношению к обществу государство берет на себя осознанную ответственность за социальные гарантии, получая взамен легитимность власти и общественную поддержку;

- по отношению к предпринимателям государство обеспечивает гарантии прав собственности, благоприятный предпринимательский климат, поддержку российского бизнеса во внешнем мире, получая взамен

поддержку со стороны национального капитала, строгое соблюдение установленных государством норм и правил;

- баланс между обществом и капиталом строится по принципу: социально ответственное поведение предпринимателей в обмен на общественную поддержку его интересов, целей и действий.

Успех социального партнерства определяется многими условиями. Однако есть условия, без которых оно просто не работает. Важнейшим участником треугольника социального партнерства является институт гражданского общества: совокупность добровольных общественных объединений, профессиональных союзов, благотворительных и др. организаций. Участие в добровольных объединениях - не только вопрос частных интересов, желания и возможности самореализации. Это вопрос отношений личности и государства. Пользуясь свободами и правами, граждане одновременно принимают на себя и ответственность, определенные обязательства по охране своих прав, в том числе социальных. Чтобы голосовать ответственно, граждане должны быть информированы о том, какие наиболее важные проблемы стоят перед обществом.

Ответственность за то, чтобы эти проблемы были сформулированы и представлены социальным партнерам (государству и капиталу) во многом несут именно общественные объединения. Участвуя в их работе, граждане принимают ответственность за собственную (себя и других) информированность, принимают обязательства быть терпимыми по отношению к другим точкам зрения. Это и есть феномен эффективного гражданского поведения - движущая сила социального партнерства.

Современное понимание участия капитала в треугольнике социального партнерства не сводится к благотворительности. Участие предпринимателей в решении социальных проблем сегодня определяется экономической целесообразностью таких затрат. Инвестируя в человеческий капитал, в инфраструктуру городов, транспортные коммуникации и связь, предприниматель извлекает приличную прибыль.

Задача государства - создать правовые и экономические стимулы для развития этой деятельности. Задача профессиональных и общественных союзов - втягивать капитал в решение насущных социальных проблем и информировать государство о состоянии сотрудничества.

Важнейшей функцией государства в России всегда было поддержание равновесия и диалога между разными социальными слоями и группами населения. Главная ошибка прошедшего периода рыночных реформ - полная недооценка решающей роли общегосударственных институтов в управлении рыночной экономикой и социальной сферой.

Успех социального партнерства в России будет определяться динамикой формирования среднего класса. Класс этот должен охватить по крайней мере 50% населения, с одновременным снижением доли населения с доходами ниже прожиточного минимума до 10-15%.

Государство просто не сможет длительное время соединять полярные сегменты расколотого общества, если не начнется ускоренное становление его естественной опоры - массового слоя людей со средним достатком. Это люди, ясно представляющие, чего они хотят как для самих себя и своих близких, так и для своей страны. Формирование среднего класса придает необходимую устойчивость всей социальной конструкции и послужит основой для преодоления социального раскола.

Зачастую в общественном сознании неверно трактуют само понятие социального партнерства. Многие понимают это явление как любое взаимодействие, будь то внутрикорпоративное сотрудничество или налаживание партнерских отношений с другими организациями. В результате искажается истинный смысл социального партнерства, происходит подмена понятий.

Исторически лозунг социального партнерства возник как антитеза классовым конфликтам и революциям, как способ разрешения противоречий между трудом и капиталом. Кризис основных концепций государственного устройства - социализма, государства благосостояния и модернизации - требовал поиска новых подходов. В фокусе общественного и политического влияния появляются инициативы граждан, которые объединяются в сообщества некоммерческих организаций и общественных движений.

Сегодня смысл социального партнерства состоит в налаживании конструктивного взаимодействия между тремя силами на общественной арене - государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями (эти силы принято называть первым, вторым и третьим секторами соответственно).

Социальное партнерство - социальное действие, основанное на чувстве человеческой солидарности и разделяемой ответственности за

проблему. В самом общем виде можно сказать, что социальное партнерство возникает тогда, когда представители трех секторов начинают работать совместно, осознав, что это выгодно каждой группе и обществу в целом.

Можно выделить следующие ключевые моменты социального партнерства:

- социальная проблема;
- интересы партнеров;
- правовая обоснованность партнерства;
- возможности и сильные стороны партнеров;
- правила взаимодействия и взаимного контроля;
- наличие информационного поля, освещающего процессы социального партнерства;
- наличие проекта как способа организации сторон;
- постоянство и стабильность процесса социального партнерства;
- инновационные пути решения социальных проблем.

Узловой момент, вокруг которого формируется социальное партнерство, - это социальная проблема. Но ее выявления и осознания всеми не достаточно для возникновения социального партнерства - необходима артикуляция интересов сторон:

- значимость социальной проблемы для каждой из сторон;
- установление интересов каждого из возможных партнеров;
- совместное формулирование целей и задач деятельности;
- осознание своей роли, статуса в обществе, оценка своих возможностей по решению проблемы;
- выработка четких правил действий в процессе сотрудничества;
- осознание сторонами, что объединение их сил и средств дает кумулятивный эффект.

Необходимо отличать простое взаимодействие или кооперацию усилий в решении сиюминутных проблем, чаще всего регулируемых директивами вышестоящего руководства от социального партнерства, основанного на равноправном, долгосрочном и взаимовыгодном сотрудничестве сторон, разделяющих и стремящихся решить социальную проблему.

Л. Олсен в своей книге Partnership For Social Welfare пишет, что «партнерство - это больше, чем кооперация. Оно включает развитие

проектной культуры, принимаемой партнерами, как среды для разделения задач (ответственности). Оно включает процесс поиска новых решений, в который партнеры вовлекают друг друга. Оно содержит контрактные обязательства и систему увеличения качества, которую все партнеры должны улучшать и развивать».

Каждый сектор в системе социального партнерства имеет свои сильные и слабые стороны. Сильная сторона государства - его властные рычаги, сильная сторона бизнеса - способность обеспечения финансовыми ресурсами, третий сектор является инициатором новаторских идей. Но неумение совместно их использовать рождает ряд проблем.

Во-первых, одной из наиболее трудных задач является поиск источника финансирования проектов. В большинстве случаев социальные проблемы решаются только средствами бюджетных дотаций, объем которых практически не зависит от реальных качественных результатов работы, поскольку для государственных организаций бюджетная строка всегда строго ограничена. Более того, в России до сих пор не создана система поощрения благотворительной деятельности, которая в западных странах является серьезным источником финансирования. Средства грантов зарубежных благотворительных организаций и фондов также недостаточны для широкого развития социального партнерства.

Во-вторых, важна проблема нехватки человеческих ресурсов, точнее - недостаток профессионалов, способных обеспечить эффективность процесса социального партнерства. Инициатива реализации тех или иных проектов чаще всего исходит от третьего сектора. И отсутствие у его представителей опыта административной деятельности, планирования, привлечения средств является препятствием усиления социального эффекта партнерства. Энтузиазм должен опираться на базу профессионализма, иначе он быстро погаснет.

Третья проблема - неприспособленность к инновациям. Новаторские методики и технологии работы, иницируемые общественными организациями или взятые из опыта других стран, не всегда могут быть внедрены в существующий формат социальной системы. Положение усугубляется еще и тем, что чиновники различных органов государственного управления проявляют неприязнь к переменам, особенно в работе с третьим сектором. Представители последнего часто воспринимаются как «просители» или «подчиненные», или даже как «соперники», но не как партнеры. Бывает, что соперничество или даже

зависть разгораются внутри одного сектора или организации, что приводит к блокированию дальнейшего сотрудничества.

Иногда возникает и обратная ситуация, когда ряд общественных деятелей считают, что государство многие вопросы должно решать самостоятельно. Такой подход объясняется общими причинами неразвитости институтов гражданского общества. Патернализм и социальная пассивность всегда были присущи российскому социуму.

Все стороны должны осознавать, что социальное партнерство предполагает профессионализм, высокую ответственность за качество и полноту выполнения взятых на себя обязательств. Только при таком отношении к совместному сотрудничеству можно преодолеть существующие проблемы и сделать процесс социального партнерства эффективным. Каждый из секторов в системе социального партнерства имеет свои сильные стороны. В сумме они дают мощный синергетический эффект. В странах Запада он достигается за счет четко отлаженного механизма регулирования партнерства, согласованности действий между субъектами влияния.

В России все складывается несколько по-другому. Во многих случаях коммерческий сектор преследует только свои интересы, а государство остается консервативным в своих взглядах и чаще выступает в роли сдерживающего фактора в новаторских проектах. В такой ситуации третий сектор должен становиться той творческой, созидательной силой, способной аккумулировать новые идеи, отвечающие требованиям быстро меняющихся социальных условий.

2.3. Трудовой договор как основа организации труда в физкультурно-спортивных организациях

Основным нормативным актом, содержащим особенности реализации права на труд в сфере спорта, является Федеральный закон от 29.04.99 № 80-ФЗ “О физической культуре и спорте в Российской Федерации” (далее – Закон о физической культуре). В нем приводятся нормы и понятие контракта о спортивной деятельности, которые позволяют определить правовые, организационные, экономические и социальные основы труда профессиональных спортсменов и деятельности физкультурно-спортивных организаций.

Стороны контракта о спортивной деятельности

Контракт о спортивной деятельности – это соглашение в письменной форме между спортсменом, спортсменом-профессионалом (тренером, специалистом) и руководителем физкультурно-спортивной организации, в т. ч. профессионального спортивного клуба и команды, подлежащее учету в общероссийской федерации по соответствующему виду спорта, если спортсмен входит в состав сборной команды РФ.

В статье 25 Закона о физической культуре в определении контракта о спортивной деятельности указываются три субъекта: спортсмен, спортсмен-профессионал, под которым исходя из определения понимается тренер и специалист, и руководитель физкультурно-спортивной организации, профессионального клуба или команды.

Однако трудовое законодательство не регулирует трудовых отношений, в которых участвуют три субъекта. Трудовые отношения в соответствии со ст. 15 ТК РФ основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением и трудовым договором.

Кроме того, в ст. 2 Закона о физической культуре записано, что спортсмен-профессионал – это спортсмен, для которого занятия спортом являются основным видом деятельности и который получает в соответствии с контрактом заработную плату и иное денежное вознаграждение за подготовку к спортивным соревнованиям и участие в них. В этом определении содержатся все основные признаки трудовых отношений: заработная плата, трудовая функция в виде подготовки к соревнованиям и участия в них, а также, естественно, определенное подчинение в процессе этого труда тем правилам (режим тренировок, календарь соревнований), которые предъявляет работодатель при обеспечении условий труда.

В силу ст. 5 ТК РФ, установившей верховенство норм ТК РФ над иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, контракт спортсмена-профессионала, по нашему мнению, следует именовать трудовым договором. При этом независимо от названия основного документа, оформляющего трудовые отношения со

спортсменами, главным фактором, позволяющим отнести человека, занимающегося спортом, к профессионалам, является получение им за этот вид трудовой деятельности заработной платы.

Содержание деятельности тренеров и специалистов в области физкультуры и спорта вполне укладывается в рамки трудовых отношений, регулируемых нормами ТК РФ. Специфика их трудовой функции учтена в постановлении Минтруда России от 22.01.93 № 8 “О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников физической культуры и спорта Российской Федерации”. В этом документе отражены основные моменты оплаты труда и установлены тарифико-квалификационные характеристики по должностям работников сферы физической культуры и спорта. В то же время своеобразие правового статуса спортсменов требует иных подходов к регулированию их отношений, возникающих в процессе занятий спортом и выступлений на соревнованиях.

В числе прав спортсмена Закон о физической культуре называет только его права на социальное и медицинское обеспечение. Обязанности спортсмена вообще не обозначены, хотя наличие трудовых обязанностей отнесено ТК РФ к существенным условиям трудового договора. Более подробно в этом законе изложены обязанности физкультурно-спортивной организации, выступающей работодателем по отношению к спортсмену.

Эти обязанности сводятся в основном к двум главным:

- обеспечивать спортсмену условия для подготовки и участия в спортивных соревнованиях;
- своевременно выплачивать ему заработную плату.

Таким образом, практику заключения трудовых договоров со спортсменами, на наш взгляд, следует изменить, положив в ее основу требования и процедуры ТК РФ.

Срок договора, заключаемого со спортсменом-профессионалом.

Основания его прекращения

В связи с отсутствием утвержденного Правительством РФ перечня спортивных профессий, по которым может быть заключен срочный трудовой договор, возможно заключать срочные трудовые договоры со всеми спортсменами-профессионалами. Речь идет именно о профессиональных спортсменах, поскольку другие категории физкультурно-спортивных работников заключают трудовые договоры на общих основаниях.

Однако при этом необходимо учитывать п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”, в котором указывается, что, решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, судам следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

Характер работы спортсменов-профессионалов связан, как правило, с нагрузками, обязательствами по достижению спортивных результатов, а также с возрастом, изменениями здоровья и т. д. Это все причины, обуславливающие, на наш взгляд, заключение срочного трудового договора. Именно в силу специфики трудовых отношений в сфере спорта следует допустить правомерные особенности регулирования труда спортсменов-профессионалов.

Эти особенности, в частности, относятся к основаниям прекращения трудового договора. По общему правилу такие основания одинаковы для трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок и для срочных трудовых договоров. Срочный трудовой договор в этом смысле отличается только тем, что он может быть расторгнут в связи с истечением срока действия. Работник об истечении действия срочного трудового договора должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения. В свою очередь, работник, с которым заключен срочный трудовой договор, вправе согласно ст. 80 ТК РФ расторгнуть данный договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели.

Хотя главным основанием расторжения срочного трудового договора является истечение срока его действия, он может быть расторгнут и до его окончания. Такое основание и общая процедура предусмотрены ст. 78 ТК РФ, в которой указано, что трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. При достижении согласия в письменной форме, например, в ходе обмена мотивированными заявлениями или письмами стороны могут расторгнуть трудовой договор.

Переход спортсмена из одной спортивной организации в другую

Сложным вопросом практики трудовых отношений в спортивной сфере остается переход спортсмена из одной спортивной организации в другую. В Законе о физической культуре имеются нормы, посвященные этому вопросу. Однако изложенный в них порядок перехода противоречит ТК РФ. Прежде всего неправомерно употребляется сам термин “переход”, который заимствован из гражданского права и используется в ГК РФ при регулировании права собственности (ст. 218 и 251 ГК РФ).

В ТК РФ для таких изменений правового положения работников имеются другие понятия: перевод, прекращение или расторжение трудового договора, изменение существенных условий трудового договора. Кроме того, достаточно четко прописаны обязательные для соблюдения процедуры всех этих действий.

Закон о физической культуре противоречит ТК РФ и еще по одному вопросу. В нем указано, что спортсмен имеет право на переход только после окончания срока контракта и выполнения указанных в контракте обязательств. Закон устанавливает ограничительные условия для перехода спортсмена из одной физкультурно-спортивной организации в другую, если срок действия контракта не закончен. Смысл ограничений заключается в том, что указанные организации должны прийти к взаимному согласию. Порядок и сроки осуществления перехода спортсменов в другие физкультурно-спортивные организации Законом не определены и устанавливаются согласованно Федеральным агентством по физической культуре, спорту и туризму и органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физкультуры и спорта. Конечно, такие ограничения выгодны и соответствуют интересам организаций, однако они существенным образом нарушают права спортсменов, ущемляют установленное право на свободный труд (ст. 37 Конституции РФ).

Поэтому важно вопрос оформления и регулирования смены спортсменом места своей работы решать в рамках правовых требований ТК РФ. Перевод спортсмена в этом случае должен проходить в соответствии с нормами ст. 72 ТК РФ. В этой статье предусмотрена процедура согласования перевода как с работником, так и с работодателем. Это означает получение от спортсмена письменного заявления о переводе и обмен между спортивными организациями согласовательными письмами.

На практике при переводе работника-спортсмена из одной спортивной организации в другую встают вопросы так называемых компенсационных выплат, связанных с расходами по подготовке спортсмена. Этот вопрос, на наш взгляд, лучше решать в рамках гражданско-правового регулирования, заключив с организацией, куда переводится спортсмен, гражданско-правовой договор о компенсации расходов, понесенных в ходе его подготовки.

Специфика трудовых отношений в сфере физкультуры и спорта.

Практические рекомендации по их регулированию

Определяя специфику трудового договора в сфере физкультуры и спорта, следует иметь в виду некоторые особенности его содержания в зависимости от категории спортсменов.

Трудовые отношения в сфере физкультуры и спорта возникают, на наш взгляд, с тренерами, специалистами, техническим персоналом физкультурно-спортивных организаций и спортсменами-профессионалами.

Деятельность спортсменов-профессионалов согласно п. 3 ст. 24 Закона о физической культуре регулируется трудовым законодательством РФ, а также нормами, разработанными на основе уставов международных и российских физкультурно-спортивных организаций и утвержденными профессиональными физкультурно-спортивными объединениями по согласованию с общероссийскими федерациями по соответствующим видам спорта.

Тем самым Закон о физической культуре четко определяет отраслевую принадлежность правовых норм по регулированию отношений, возникающих у спортсмена-профессионала с физкультурной спортивной организацией, – контракт о спортивной деятельности базируется на трудовом законодательстве, нормы которого могут дополнять также иные российские и международные правовые акты. Но приоритетность в применении разнообразных нормативных правовых актов признается за трудовым законодательством РФ.

Неслучайно, наверное, в данном законе не содержится каких-либо специальных норм о правах и обязанностях спортсменов-профессионалов, поскольку при их характеристике с учетом требований этого закона следует, прежде всего, исходить из норм трудового законодательства РФ.

Нормы именно трудового законодательства и особенно, как уже отмечалось, нормы ТК РФ позволяют в максимальной степени

гарантировать соблюдение прав и законных интересов профессиональных спортсменов. Здесь же отметим неправомерность существования в трудовых договорах со спортсменами таких условий, как штрафные санкции, налагаемые на спортсмена, и другие, которые ухудшают положение спортсмена по сравнению с установленными законодательством о труде. В силу положений ст. 9 ТК РФ эти условия будут являться недействительными.

Исходя из изложенного можно высказать ряд практических рекомендаций по совершенствованию регулирования трудовых отношений в физкультурно-спортивной сфере:

1. Физкультурно-спортивные организации должны разработать и иметь трудовые договоры двух видов:

а) для спортивных тренеров, специалистов, других технических работников;

б) для спортсменов-профессионалов.

Отношения со спортсменами-любителями в большей мере должны регулироваться договорами гражданско-правового характера, поскольку спорт не является их трудовой деятельностью. На наш взгляд, со спортсменами высокого класса возможно также заключение трудового договора о работе по совместительству.

2. В тексте трудовых договоров о приеме гражданина на работу как спортсмена-профессионала целесообразно указывать его спортивную специальность (футболист, хоккеист, биатлонист, велосипедист и т. д.). Это придаст профессиональному спортсмену статус работника, трудящегося по найму, с указанием необходимости выполнения определенной трудовой функции или конкретного вида спортивной деятельности.

3. Прием на работу следует оформлять приказом руководителя соответствующего спортклуба или физкультурно-спортивной организации только после подписания трудового договора. Приказ обязательно доводить до сведения работника под роспись. Основанием для приказа о приеме на работу является заключенный трудовой договор.

4. Определяя срок действия трудового договора, нужно исходить из специфики характера деятельности спортсмена, записывать дополнительные условия прекращения трудового договора на основании соглашения сторон.

5. Особо следует выделять вопросы оплаты труда, устанавливая спортсмену ежемесячную заработную плату, а также различного рода вознаграждения в соответствии с разработанными и действующими в клубе положениями.

6. В качестве иных условий трудового договора стоит отметить, что размер оплаты труда в сторону увеличения может изменяться по решению клуба без согласования со спортсменами.

7. Следует предусматривать условия материального вознаграждения спортсмена (приобретение в собственность квартир, машин и т. д.).

8. Необходимо сформулировать условия, связанные с вопросами обязательного социального, медицинского страхования и пенсионного обеспечения спортсмена

Внедрение в практику названных рекомендаций позволит улучшить правовое регулирование трудовых отношений в области физкультуры и спорта. Отсутствие достаточного опыта применения правовых норм ТК РФ в сфере спорта делает эти рекомендации дискуссионными, но вполне приемлемыми до накопления необходимой практики.

2.4. Особенности регулирования трудовых отношений в профессиональном спорте

Профессиональные спортсмены являются наемными работниками, отдающими силы, способности, опыт, здоровье и т.д. своим работодателям - клубам (командам, федерациям и т.п.), за которые они выступают. В ст. 351 ТК четко указано, что на профессиональных спортсменов "распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами".

Помимо ТК, трудовые отношения в сфере профессионального спорта регулируются также Федеральным законом от 29 апреля 1999 г. № 80-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" [Далее - Закон о физической культуре и спорте], устанавливающим правовые, организационные, экономические и социальные основы деятельности физкультурно-спортивных организаций и определяющим принципы государственной политики в области физической культуры, спорта и олимпийского движения в России.

Среди основных понятий, приводимых в ст.2 этого закона, выделим следующие:

- физкультурно-спортивное объединение - общественное добровольное самоуправляемое некоммерческое объединение, создаваемое по инициативе граждан в целях развития физической культуры и спорта в Российской Федерации;
- физкультурно-спортивная организация - одна из организационно-правовых форм физкультурно-спортивного объединения, созданная на основе членства в целях совместной деятельности по проведению физкультурно-оздоровительной и спортивной работы и достижения своих уставных целей;
- профессиональный спорт - предпринимательская деятельность, целью которой является удовлетворение интересов профессиональных спортивных организаций, спортсменов, избравших спорт своей профессией, и зрителей;
- спортсмен-профессионал - спортсмен, для которого занятия спортом являются основным видом деятельности и который получает в соответствии с контрактом заработную плату и иное денежное вознаграждение за подготовку к спортивным соревнованиям и участие в них.

Отметим, что данный федеральный закон вступил в действие до принятия ТК, а значит, в соответствии со ст.423 ТК должен применяться в части, ему не противоречащей.

Пункт 3 ст.24 Закона о физической культуре и спорте устанавливает, что деятельность спортсменов-профессионалов регулируется трудовым законодательством Российской Федерации, а также нормами, разработанными на основе уставов международных и российских физкультурно-спортивных организаций и утвержденными профессиональными физкультурно-спортивными объединениями по согласованию с общероссийскими федерациями по соответствующим видам спорта.

В ст. 25 Закона о физической культуре и спорте определены общие условия по заключению, содержанию и учету контрактов, заключаемых со спортсменами, тренерами, иными спортивными специалистами. Контракт о спортивной деятельности представляет собой соглашение в письменной форме между спортсменом, спортсменом-профессионалом (тренером, специалистом) и руководителем физкультурно-спортивной организации, в

том числе профессионального спортивного клуба и команды, и подлежит учету в общероссийской федерации по соответствующему виду спорта, если спортсмен входит в состав сборной команды РФ. Данный документ должен содержать перечень обязанностей спортсмена, его прав на социальное и медицинское страхование, условия заключения и расторжения контракта. В нем могут быть прописаны и другие обязательства.

Физкультурно-спортивная организация обеспечивает спортсмену условия для подготовки к спортивным соревнованиям и участия в них, своевременную выплату заработной платы, выполняет иные обязательства, предусмотренные контрактом о спортивной деятельности и не противоречащие законодательству РФ. Вышеуказанную статью Закона о физической культуре и спорте следует применять только вместе с положениями ст. 57 ТК, регулирующей содержание трудового договора.

Представляется, что трудовой договор, заключаемый со спортсменом-профессионалом, должен включать следующие обязательные условия:

- фамилия, имя, отчество работника (спортсмена) и наименование физкультурно-спортивной организации, заключивших между собой трудовой договор;
- место работы (с указанием структурного подразделения, если таковое имеется);
- условия заключения и расторжения трудового договора;
- срок действия трудового договора с указанием обстоятельства, послужившего основанием для заключения срочного трудового договора⁹, а также дата начала работы;
- наименование профессии (должности, специальности) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием физкультурно-спортивной организации;
- права и обязанности спортсмена;
- права и обязанности физкультурно-спортивной организации по отношению к спортсмену;
- характеристики условий занятий спортивной деятельностью, компенсации и льготы, полагающиеся спортсмену;
- режим занятий спортивной деятельностью;

⁹ Таким основанием является норма Закона о физической культуре и спорте.

- условия оплаты труда спортсмена-профессионала;
- виды и условия медицинского и социального страхования, непосредственно связанные с деятельностью спортсмена-профессионала.

В трудовом договоре могут предусматриваться также другие условия и обязательства сторон (например, об испытании, о неразглашении коммерческой тайны и т.д.). При этом важно, чтобы они не ухудшали положение работника (профессионального спортсмена) по сравнению с ТК, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Статья 26 Закона о физической культуре и спорте регламентирует переходы спортсменов из одной спортивной организации в другую:

"Спортсмен имеет право перехода из одной физкультурно-спортивной организации (спортивного клуба) в другую физкультурно-спортивную организацию (спортивный клуб) или иностранную физкультурно-спортивную организацию (иностраный спортивный клуб) после окончания срока контракта о спортивной деятельности и выполнения указанных в таком контракте обязательств.

В случае, если переход спортсмена в другую физкультурно-спортивную организацию (спортивный клуб) происходит до истечения срока контракта о спортивной деятельности или невыполнения предусмотренных в таком контракте обязательств (если такие условия указаны в контракте о спортивной деятельности), такой переход спортсмена возможен только по взаимному согласию физкультурно-спортивных организаций (спортивных клубов).

Переход спортсменов осуществляется в порядке и в сроки, которые согласованы соответственно федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области физической культуры и спорта и общероссийскими федерациями по соответствующим видам спорта".

В ст. 351 ТК констатируется, что особенности регулирования труда профессиональных спортсменов предусматриваются не только в федеральных законах, но и в иных нормативных актах. В п.3 ст.24 Закона о физической культуре и спорте говорится, в свою очередь, о регулировании деятельности спортсменов-профессионалов наряду с трудовым законодательством нормами, разработанными на основе уставов международных и российских физкультурно-спортивных организаций и утвержденных профессиональными физкультурно-спортивными

объединениями по согласованию с общероссийскими федерациями по соответствующим видам спорта.

В российском футболе к числу таких основных нормативных актов, касающихся профессиональных футболистов, относится Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов¹⁰.

В соответствии с п.2 Преамбулы Регламента РФС он является обязательным для футболистов, федераций футбола, нелюбительских и любительских футбольных клубов, ассоциаций и агентов футболистов, которые состоят с РФС в отношениях, позволяющих распространить юрисдикцию РФС и действие Регламента РФС на данных субъектов. Этот документ определяет статус, а также правила, допускающие футболистов к участию в соревнованиях под эгидой РФС и применяемые футбольными клубами при переходах футболистов из клуба в клуб.

К числу наиболее значимых положений Регламента РФС, определяющих правовой статус профессиональных футболистов¹¹ можно отнести следующие.

Для приобретения статуса профессионала (нелюбителя) футболист должен быть зарегистрирован региональной футбольной федерацией в порядке, установленном Регламентом РФС, а также получать заработную плату и другие предусмотренные выплаты в связи с участием в соревнованиях по футболу или деятельностью, относящейся к футболу, под эгидой РФС (при том условии, что футболист вновь официально не восстановил статус любителя).

С каждым футболистом-нелюбителем соответствующий футбольный клуб заключает срочный трудовой договор (далее - трудовой договор) в письменной форме на срок до пяти лет (для лиц, не достигших 18 лет, - не более чем на три года).

В трудовой договор не могут включаться условия, ухудшающие положение работника (футболиста) по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ. Если такие условия включены в трудовой договор, то они являются недействительными.

Трудовой договор подлежит обязательной регистрации в соответствующей футбольной ассоциации.

¹⁰ Введен в действие с 1 января 2003 г.

¹¹ В Регламенте РФС профессиональные футболисты почему-то скромно называются "футболистами-нелюбителями".

При переходе футболиста из одного клуба в другой между клубами заключается трансферный контракт об условиях перехода в следующих случаях:

- если истек срок действия трудового договора между клубом и футболистом;
- если трудовой договор между клубом и футболистом был досрочно расторгнут в порядке, установленном ТК и Регламентом РФС;
- если в период действия трудового договора все стороны (футболист, клуб, который он намерен покинуть, и клуб, в который он переходит) договорились о переходе футболиста;
- если переход футболиста из клуба в клуб осуществляется на условиях "аренды".

Условия, оговаривающие "аренду" футболиста-нелюбителя (срок "аренды", обязательства сторон), предусматриваются контрактом, заключенным в письменной форме между обоими клубами и соответствующим футболистом. При этом клуб, принявший футболиста на условиях "аренды", не вправе осуществлять действия, направленные на переход этого футболиста в третий клуб.

Установлены порядок и условия предоставления компенсации за обучение, подготовку и совершенствование мастерства футболиста при получении футболистами впервые статуса нелюбителя (профессионала) и при переходах как в российские, так и зарубежные футбольные клубы.

Предусмотрены различные санкции общественно-корпоративного характера к футболистам, агентам футболистов и футбольным клубам за нарушения трудовых договоров.

Установлены условия обратного перехода из профессионалов в любители и прекращения профессиональной деятельности футболиста.

Предусмотрен механизм разрешения споров, связанных с исполнением Регламента РФС, в рамках специально создаваемого органа - Палаты разрешения споров.

Регламент РФС менялся дважды в сторону его либерализации, тем не менее, в силу ряда объективных и субъективных причин футбол России пока отстает в этом плане от европейского.

В ст.26 Закона о физической культуре и спорте говорится о том, что в случае, если спортсмен переходит в другую физкультурно-спортивную организацию (спортивный клуб) до истечения срока контракта о спортивной деятельности или невыполнения предусмотренных в этом

контракте обязательств (если такие условия указаны в контракте о спортивной деятельности), то такой переход возможен только по взаимному согласию физкультурно-спортивных организаций (спортивных клубов).

Возникает вопрос: от выполнения каких именно контрактных обязательств зависит переход спортсмена из одного спортивного клуба в другой? Предположим, в тексте трудового договора, заключенного с профессиональным спортсменом, будет указано следующее его обязательство: "не допускать никаких нарушений спортивной и трудовой дисциплины...". Данный пункт не противоречит законодательству. Однако если спортсмен опоздал по неуважительным причинам на тренировку или пропустил ее, клуб имеет все правовые основания, для того чтобы не давать своего согласия на его переход в другой клуб.

Необходимо понять, что современный профессиональный спорт, развиваясь, постепенно уходит из сферы физической культуры (в широком смысле этого понятия), становясь частью культуры экономической. Это общемировая тенденция. Литература, живопись, театр, кино, музыка, спорт, образование - эти и другие области общечеловеческой культуры все больше и больше "коммерциализируются", входят в сферу большого бизнеса и уже не только и не столько служат духовному и интеллектуальному развитию людей, сколько становятся источниками получения прибыли.

Значит, профессиональный спорт, по существу, должен следовать канонам бизнеса, одним из основополагающих условий развития которого является недопустимость жесткого административного регулирования. Бизнесу претят искусственные бюрократические границы и препоны. Запреты и барьеры убивают инициативность - основу предпринимательства.

Существующая сейчас в российском профессиональном спорте система, ставящая профессиональных спортсменов в положение "батраков" или "холопов", идет вразрез с объективными требованиями времени. Чем быстрее наши законодатели и спортивные функционеры поймут то, что уже давно поняли их западные коллеги, тем больше шансов у отечественных спортсменов и российского спорта не оказаться на задворках мирового спорта. И чем более статус спортсмена-профессионала будет приближаться к понятию "свободная творческая личность", тем

лучше в итоге будет всем: спортсменам, спортивным организациям, болельщикам и спорту в целом.

Для этого следует как минимум:

- снять с российских спортсменов ограничения (в том числе какие бы то ни было компенсационные выплаты), касающиеся свободы выбора ими (по истечении трудовых договоров) нового места работы (занятий спортом);

- отменить любые запреты относительно количественного состава иностранных граждан и лиц без гражданства, выступающих за российские спортивные клубы (кроме, естественно, национальных сборных команд);

- в Законе о физической культуре и спорте или в ТК четко указать на то, что со спортсменами-профессионалами заключаются срочные трудовые договоры;

- перестать декларировать и начать принимать конкретные меры по подъему любительского спорта (в первую очередь детского и юношеского) и массовой физической культуры в нашей стране.

Чтобы этого добиться, прежде всего необходимо всю нормативно-правовую базу, регулирующую как спортивную деятельность, так и трудовые отношения в спорте, привести в соответствие с общепризнанными принципами и нормами международного права в сфере прав и свобод человека и гражданина.

ГЛАВА 3. ХАРАКТЕРИСТИКА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ

3.1. Общие представления о характеристике управленческой деятельности специалистов по физической культуре и спорту

Личные качества спортивного руководителя

Каждый менеджер в конкретной ситуации проявляет свои личностные качества, которые в наибольшей степени ему присущи. Однако необходимо также владеть и другими качествами и умениями для того, чтобы уметь снять напряжение в коллективе или погасить назревающий конфликт, мотивировать подчиненных к труду, применить тот стиль управления, который наиболее приемлем в определенный момент и т.д. - т.е. владея нужным качеством в нужный момент оптимизировать организационно-управленческую деятельность. В такой ситуации личностные качества менеджера имеют большое значение.

К личным качествам менеджера в первую очередь относятся честность и порядочность, предполагающие всегда соблюдение норм общечеловеческой морали, скромность и справедливость по отношению к окружающим. Руководитель должен стараться понимать своих подчиненных, видеть в них личности, достойные уважения, уметь разбираться в их поведении, быть человечным и заботиться о людях, стремиться к сотрудничеству, учитывая при этом интересы всех¹².

Менеджер должен быть принципиален во всех вопросах, уметь противостоять давлению как «сверху», так и «снизу», последовательно и твердо стоять на своем, не скрывать своих взглядов, защищать до конца те ценности, которые они исповедуют, и помогать обретать эти ценности другим. Посредством личного примера, а не морализирования, твердо держать данное слово.

Менеджер должен оберегать дружеские и семейные, да и просто человеческие отношения, которые сами собой не сохраняются, но поддерживать лишь наиболее важные личные контакты с теми, кто по-

¹² Психология менеджмента: учебник / Г. С. Никифоров. - СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2000. - с. 67.

настоящем у привлекают и обогащают жизнь, не соглашаться из вежливости на все требования и просьбы окружающих.

Работа менеджера чрезвычайно тяжела, и поэтому одним из его важнейших личных качеств должно быть хорошее здоровье, которое помогает быть энергичным и жизнестойким, мужественно переносить удары судьбы, успешно справляться со стрессами. Для поддержания хорошего физического здоровья нужны постоянные тренировки, сбалансированные нагрузки, предполагающие смену видов деятельности - ведь отдых не в бездельи, а в переключении на другую работу. Силы и энергию необходимо поэтому рационально распределять между всеми своими делами, чтобы в каждом добиться успеха, но нельзя приучать себя к постоянным стабильным нагрузкам и время от времени разрушать привычные образцы действий, ибо когда потребуется рывок, разомлевший руководитель на него уже не будет способен.

Однако одного физического здоровья менеджеру не достаточно. Он должен быть еще и эмоционально здоровым человеком, иначе просто не выдержит всех сваливающихся на его голову перегрузок. Поэтому нужно загодя формировать у себя положительные эмоции: сопереживание, делающее человека гуманным; волнение, стимулирующее активность; заинтересованность и любознательность, помогающую продвигаться вперед, освоению новых сфер деятельности; уверенность, добавляющую солидности.

Принятие управленческих решений требует от менеджеров не только квалификации, но и эмоциональной зрелости, которая выражается в умении и готовности идти навстречу острым ситуациям, успешно справляться с ними, не делать непереживаемой трагедии из поражений, неминуемых на жизненном пути любого менеджера. Между тем, многие в таких ситуациях страдают от чувства неспособности справиться с ними, создают себе дополнительное напряжение, имеющее свойство накапливаться и, в конце концов, приводить к стрессам¹³.

Но стресс - это такая реакция организма, которой в определенной степени можно управлять. В какой-то мере она даже полезна, поскольку стимулирует активность. Ведь недостаточная нагрузка и нехватка острых ощущений приводят к ухудшению морального состояния, низкой эффективности работы, потере самоуважения, появлению личных проблем.

¹³ Питер Ф. Друкер. Эффективный управляющий. - М.: КНОРУС, 2002. - с. 114.

Для успешного управления стрессами нужно прежде всего уметь должным образом относиться к проблемам, не «пороть горячку», не волноваться и откладывать решение до тех пор, пока для него не созреют все предпосылки. Нужно регулярное расслабление и отдых от физических и психических нагрузок. В сложных ситуациях нельзя теряться, давать стрессу поглотить себя, а наоборот, зная свои силы и возможности и не перенапрягаясь, идти с «открытым забралом» навстречу трудностям и неприятностям. А для этого нужно стремиться познать себя, обрести уверенность, избавившись от «комплексов» и «выкорчевать» их причины. Успеху сопутствует установление тесных личных отношений. Это позволяет не держать в голове постоянно мысль о том «А что обо мне подумают люди?», а выработать реалистичное и оптимистичное отношение к самому себе, а также к разным сферам своей деятельности.

Необходимо постоянно стремиться к успеху, не ставить перед собой невыполнимых задач и спокойно относиться к поражениям.

Современный менеджер должен активно бороться с собственными недостатками, формировать у себя положительное отношение к жизни и работе, создавать «здоровое» окружение путем выдвижения и обучения людей, раскрытия их способностей и талантов, при этом не нужно опасаться потерять авторитет - в большинстве случаев сотрудники за такое отношение к ним платят, наоборот, признанием и благодарностью¹⁴.

Однако руководитель должен быть не только хорошо подготовленной и высокообразованной, но еще и творческой личностью. От него требуется не только верить в свои творческие способности, но и ценить такие способности в других, уметь их мобилизовать и использовать, преодолевая все встречающиеся на пути препятствия. Для этого необходимо быть настойчивым, испытывать потребности в переменах, уметь порывать с традициями, воспринимать новые идеи и новаторские решения, систематически ими пользоваться.

Но наиболее важно для менеджера схватывать все на лету, увязывать вновь приобретаемые знания со старыми, обладать умением и способностью учиться как на работе, так и вне ее, повышая компетентность, но избегая при этом однобокой специализации. Учеба обычно начинается с момента вступления в должность и никогда не прекращается.

¹⁴ Вилькин, Я.Р. Популярный менеджмент: пособие для физкультурных работников / Я.Р. Вилькин. - М.: РМК ФКС, 1992. - с. 59.

Наконец, современный руководитель должен нести ответственность за развитие собственной семьи, из которой он черпает основные жизненные силы и ценности, а также находить время для друзей, но только самых близких.

Профессиональные качества спортивного руководителя

Известно, что физкультурно-спортивные организации, как правило, организации небольшие, в сильной степени зависят от возможностей трудового коллектива и от профессиональных взаимоотношений между руководством и сотрудниками.

В обстановке новых экономических отношений эти организации получили большую самостоятельность и стали еще более заинтересованными в эффективности коллективного труда.

В такой ситуации усложняется организационно-управленческая деятельность по объему и интенсификации и становится понятным, что многое в этой работе зависит от личностных качеств руководителя.

Многое изменилось и в самом коллективе. Организации заинтересованы в том, чтобы каждый работник был мотивирован на результаты своего труда, проявлял инициативу, максимально раскрывал свои творческие способности, находился в атмосфере здорового морального климата и принимал активное участие в принятии решений.

Все это возможно лишь тогда, когда руководитель организации сознательно и заинтересованно создает оптимальные производственные отношения, привлекает подчиненных к творческому труду. Ведь менеджер - это не только должность, но это еще и профессия. Признаком этой профессии, как и вообще любой другой профессии, является обладание соответствующим опытом и специальными знаниями. Без опыта управления и без наличия соответствующих знаний эффективная профессиональная деятельность менеджера вряд ли возможна.

Таким образом, перейдем к другой группе качеств, необходимых любому спортивному менеджеру - профессиональным. В первую очередь это компетентность, т.е. система специальных знаний и практических навыков. Она бывает специальной и управленческой. Также это культура - общая, техническая, экономическая, правовая, информационная, психолого-педагогическая. Важен и ряд других моментов.

Прежде всего, современного спортивного руководителя отличает хорошее знание действительности как внутренней, так и внешней, понимание целей спортивной организации, умение видеть проблемы,

выделять в них наиболее существенные стороны, быть восприимчивым к новизне и изменениям. Это невозможно без обладания умственными способностями выше среднего уровня, умением анализировать ситуацию, создавать и критически оценивать различные планы и программы, принимать решения, брать на себя ответственность за их выполнение, много и упорно работать для этого, быть энергичным и решительным.

Профессиональные качества отражают уровень организаторской культуры менеджера, владение им технологией управленческой работы: подбором, расстановкой и использованием кадров, выработкой норм, нормативов и регламентов, личных планов и планов деятельности подразделений служб, оперативных планов и планов-графиков проведения мероприятий, доведением заданий до исполнителей, инструктажем, распорядительством, контролем.

К организаторским качествам нужно отнести прежде всего целеустремленность. Характер современной жизни требует от менеджера ясных и обоснованных целей. Без них он может испытывать нехватку твердости и решимости, упускать хорошие возможности, тратить время на пустяки. Поскольку в мире все меняется, чтобы удержаться на плаву, менеджер должен эти цели корректировать. Но целеустремленность заключается не только в том, чтобы цели устанавливать, а упорно к ним стремиться. Это и отличает менеджера от остальных работников¹⁵.

Другим организаторским качеством, которое должно быть присуще менеджеру, является деловитость. Она заключается в умении четко и своевременно ставить задачи, принимать обоснованные решения, контролировать их исполнение, быть оперативным и распорядительным в действиях и поступках.

Важным организаторским качеством менеджера является энергичность, то есть способность заражать людей уверенностью, стремлением действовать путем логического внушения, личного примера, собственного оптимизма.

Менеджеру должна быть присуща дисциплина и контроль над собой. Без этого он не сможет ни призвать к порядку других, ни контролировать их деятельность. Поэтому менеджер должен контролировать свои эмоции и настроения, изучать эмоции других, чтобы найти «ключик» к их поведению, а также контролировать дисциплину подчиненных.

¹⁵ Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон. - М.: ИНФРА-М, 2002. – с. 212.

Отличительной чертой менеджера должна быть повышенная работоспособность, умение трудиться напряженно, не принося, однако, себя в жертву и не становясь «работоманом» (в передовых компаниях считается дурным тоном для высших руководителей задерживаться в офисе после окончания трудового дня или брать работу на дом). Силы нужно беречь для главного, не растрачивать их попусту, уметь отдыхать, в том числе и во время командировок.

Менеджер должен быть коммуникабельным, контактным, т.е. общительным, направленным на внешний мир, проявляющим интерес к окружающим. Он должен уметь располагать к себе людей, слушать и понимать их, убеждать в своей правоте.

Важная черта менеджера - реализм. Он должен уметь правильно оценить свои возможности и возможности подчиненных, их поступки, не витать в облаках, тогда не так больно будет падать при неудаче.

Хороший менеджер характеризуется здоровым оптимизмом и уверенностью. Руководить людьми без уверенности в себе невозможно. Уверенные люди знают, чего хотят. Они никогда не прибегают к обходным путям. Их взгляды на проблемы всегда четкие и ясные, и они стремятся к тому, чтобы все об этих взглядах знали, а поэтому высказывают свободно свою точку зрения, добиваясь, чтобы их услышали и поняли, но при этом уважают других людей и их мнения.

Однако уверенностью в своих силах могут похвастаться далеко не многие. Причин ее отсутствия немало: это и недостаток практики, который порождает незнание, что же будет в результате вроде бы правильных шагов; это и опасение вследствие робости, неблагоприятных реакций со стороны окружающих; это и собственная недооценка, неумение себя подать в выгодном свете, правильно выразить свои мысли. Менеджеру неуверенность в себе приносит много неудобств, так как подчиненные, видя такое его свойство, могут устроить «праздник непослушания»

Но, как считают психологи, отсутствие уверенности в себе - «болезнь» отнюдь не смертельная и ее нужно «лечить», развивая в себе недостающие навыки и наблюдая за тем, как поступают другие в ситуациях, требующих уверенного поведения. Вот какие советы дают по этому поводу известные специалисты в области менеджмента Вудкок и Френсис¹⁶.

¹⁶ Вилькин, Я.Р. Популярный менеджмент: пособие для физкультурных работников / Я.Р. Вилькин. - М.: РМК ФКС, 1992. - с. 96.

Прежде всего следует избегать чрезмерных эмоций, так как окружающие будут реагировать на них, а не на суть дела. Нужно быть проще, поскольку зачастую суть теряется из-за сложности изложения своих взглядов и попыток оперировать сразу несколькими проблемами. Упорно стремиться к своей цели, добиваться своего, пока результаты не будут удовлетворять. Не ронять собственного достоинства и не давать возможности себя сбивать, уводить в сторону. Не отчаиваться в случае ошибок и настойчиво стремиться к цели, не исповедуя только при этом принципа «мы за ценой не постоим».

Для успешного руководства менеджер должен обладать доминантностью, то есть властностью, стремлением к личной независимости, к лидерству, хотя и не любой ценой, но в любых обстоятельствах. Он должен быть готов к упорной и бескомпромиссной борьбе за свои права, не боясь авторитетов, показывать высокий уровень личных притязаний, заставлять окружающих уважать себя, демонстрируя смелость и волевой характер.

Хороший руководитель должен уметь обеспечивать сопричастность сотрудников к работе. Для этого необходимо правильно поощрять людей, превращать любую, даже самую нудную работу в увлекательную игру, отыскивая нестандартные подходы и неизвестные грани в деле решения проблемы, сдабривать свои действия известной долей авантюризма для пущей привлекательности. Он должен считаться с желанием подчиненных добиться определенного положения в этом мире, знать их идеалы и способствовать реализации их в жизнь.

Но самое главное - менеджер должен обладать умением руководить, организовывать и поддерживать работу коллектива, быть готовым к действиям, риску. Он должен уметь определить объем своих служебных полномочий, возможность действовать независимо от руководства, побуждать людей к повиновению, избавляться от балласта, а оставшимся помочь стать самими собой, а не подминать под себя. Для этого менеджер должен обладать терпимостью к слабостям людей, не мешающим работать, и нетерпимостью ко всему, что препятствует успешному решению стоящих перед ним и коллективом задач.

Нужно иметь в виду, что не существует и не будет существовать менеджера, обладающего универсальными способностями и одинаково эффективно действующего в любой ситуации. Существует определенный набор человеческих качеств, составляющий основу организаторских

способностей. Эти качества не зависят от трудового опыта работника, поэтому руководителем человек может становиться и в молодом возрасте.

И, наконец, необходимо остановиться на тех моментах, которые определяют эффективность работы менеджера. Один из них зависит от него самого и связан либо с умением управляющего организовать свою деятельность и деятельность подчиненных, либо с его отношением к ним. Так, положительно влияет на эффективность деятельности умение ее планировать, правильно определять порядок важности и срочности дел, последовательность выполнения операций, количество принимаемых решений. На эффективность работы менеджера влияет умение использовать возможности подчиненных, знание их, вера в сотрудников, способность откровенно с ними разговаривать, постановка задач.

Отрицательно влияет на результативность работы менеджера отсутствие коллегиальности при обсуждении и решении важнейших вопросов, присвоение себе результатов работы коллектива, администрирование вместо убеждения, пристрастное отношение к сотрудникам. Однако в некоторых случаях эффективность работы руководителя зависит от подчиненных. Например, если они плохо проработали вопрос или боятся сами принимать решение, то часто бегают за консультацией к шефу, отвлекая его от других более важных дел. То же бывает, если подчиненные не знают точно своего задания и взваливают на себя работу, с которой не могут справиться, и руководитель вынужден им помогать, чтобы не «завалить» дело. Во многом это происходит, кстати, от неумения планировать. Сложности для руководителя возникают и в том случае, когда подчиненный не умеет с ним разговаривать, толком объяснить свои проблемы и желания, но постоянно ожидает указаний и инструкций.

Требования, предъявляемые к спортивному руководителю

Спортивный менеджер характеризуется как специалист, занимающийся, как правило, руководящую должность в физкультурно-спортивной организации и владеющий искусством научного управления физкультурными и спортивными организациями в рыночных условиях.

Управленческая деятельность (спортивный менеджмент) как особый вид трудовой профессиональной деятельности работников физкультурно-спортивных организаций возникает на определенной стадии разделения и кооперации их труда. Рождение спортивного менеджмента как профессии

связано с появлением должностей руководителей физкультурных и спортивных организаций, т.е. профессиональных управляющих.

Свойственные рынку неопределенность ситуации и риск требуют от менеджеров самостоятельности и ответственности за принимаемые решения, способствуют поиску оптимальных управленческих и научно-методических решений по поводу предоставления физкультурно-спортивных услуг населению и подготовки высококвалифицированных спортсменов. Профессионализм менеджера проявляется в знании технологии управления организацией и законов рынка, в умении организовать слаженную работу коллектива и прогнозировать развитие организации.

Немыслимо руководить современным коллективом без достаточной профессиональной квалификации, основательных технических, экономических, управленческих, педагогических знаний, понимания существа общественно-политических преобразований в стране.

Современный руководитель должен уметь адаптироваться к быстро изменяющейся обстановке в производстве и жизни. Он, работая динамично, должен постоянно повышать свой уровень знаний, умений и навыков, чтобы не оказаться «на обочине жизни» и не подвести возглавляемый коллектив.

Принцип единоначалия означает как право руководителя на принятие решений, так и его личную ответственность за их выполнение. Руководитель несет ответственность не только за свою работу, но и за работу своих подчиненных.

Каждый руководитель обязан работать так, чтобы стиль и методы его руководства соответствовали характеру современных взаимоотношений в обществе, выделяя главные задачи, не допуская работы по формуле «цель оправдывает средства», приводящей к перенапряжению коллектива. Задача руководителя - подобрать ровный, умеренный ритм работы аппарата управления, обеспечивающий высокую работоспособность в течение длительного времени¹⁷.

Руководитель обязан создать в коллективе наиболее благоприятную атмосферу для свободного обмена мнениями, научиться совещаться с опытными людьми, внимательно выслушивать чужое мнение.

¹⁷ Искусственный отбор: пособие для менеджеров по работе с персоналом / Г.В. Резапкина. - М.: Генезис, 2004. - с. 55.

Девизом руководителя должно стать: всегда можно сделать лучше, чем было до сих пор. Существующий порядок - это не единственный из возможных. Руководитель должен постоянно искать лучшие формы и методы организации деятельности подчиненного ему коллектива. Избегайте, однако, слишком частых реформ. Они вносят в работу путаницу, беспорядок и неорганизованность.

Срыв задания может зачастую отразиться на деятельности всего предприятия, структурного подразделения. Поэтому при планировании работы руководитель должен учесть, какое место в ней занимают другие службы; предусмотреть, чтобы все необходимое им было включено в этот план, добиться в первую очередь выполнения межслужебных заданий.

Особенности деятельности спортивного руководителя

Спортивные менеджеры, являясь субъектом осуществления управленческой деятельности, выполняют в организации ряд разнообразных функций. В общем виде можно выделить выделяют три ключевые функции.

1. Функция принятия решения, выражающаяся в том, что менеджер определяет направление деятельности организации, решает вопросы распределения ресурсов, осуществляет текущие корректировки. Право принятия управленческих решений имеет только менеджер, но он же и несет ответственность за последствия принятых решений.

2. Информационная функция состоит в том, что менеджер собирает информацию о внутренней и внешней среде физкультурно-спортивной организации, в которой он работает, распространяет эту информацию в виде фактов и нормативных установок и, наконец, разъясняет персоналу политику, ближайшие и перспективные цели организации.

3. Менеджер выступает в качестве руководителя физкультурно-спортивной организации, формирующего отношения внутри и вне организации, мотивирующего членов физкультурно-спортивной организации на достижение целей, координирующего их усилия и, наконец, выступающего в качестве представителя организации во взаимодействии с другими организациями¹⁸.

Управление спортивной организацией можно рассматривать как процесс последовательно сменяющихся, логически следующих друг за другом действий, носящих повторяющийся, циклический характер. Такие

¹⁸ Менеджмент и экономика физической культуры и спорта: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / М.И. Золотов, В.В. Кузин, М.Е. Кутепов, С.Г. Сейранов. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – с. 212.

действия субъекта управления, соответствующие последовательно сменяющимся стадиям управленческого цикла, получили название общих функций менеджмента. В их составе выделяют: планирование, организацию, мотивацию, контроль и координацию.

Общие функции, раскрывая технологию социального управления, универсальны, так как характеризуют любой процесс управления независимо от его отраслевой специфики и размера управляемой организации. Выделяемые по признаку временной цикличности функции получили название общих (основных) функций менеджмента.

Таким образом, общие функции спортивного менеджмента - это обособившиеся в процессе общественного разделения труда специализированные виды деятельности, выражающие направления или стадии целенаправленного воздействия субъекта управления на управляемый объект.

Рассмотрим содержание каждой из указанных функций менеджмента.

1. Планирование - это стадия управленческой деятельности, содержанием которой является определение целей деятельности организации на предстоящий период и необходимых для этого ресурсов (материальных, финансовых, трудовых, информационных). Планирование с точки зрения технологии представляет собой систему технико-экономических расчетов, представленных в форме таблиц, графиков и моделей, определяющих пути достижения цели. Результатом планирования является план. План включает: цели и задачи организации на предстоящий период, мероприятия, комплекс необходимых ресурсов с распределением их по целям и задачам, ответственных исполнителей и сроки выполнения плановых мероприятий. Различают стратегическое и оперативное планирование. Основой стратегического планирования является составление прогнозов, показывающих возможные направления развития объекта.

В перспективных и текущих планах физкультурно-спортивной организации определяют рынки потенциальных потребителей своих услуг, устанавливают конкретные цели, задачи и плановые показатели по предоставлению физкультурно-спортивных услуг и достижению результатов, определяют необходимые для этого трудовые, финансовые, материальные ресурсы и др. Планирование как функция спортивного менеджмента включает также разработку целевых комплексных программ,

бизнес-планов, календарных планов соревнований и спортивных мероприятий, планов организационной работы и т.д.

2. Организация - вторая функция менеджмента. Ее задачей является формирование структуры организации, а также обеспечение ее всем необходимым для нормальной работы - персоналом, помещениями, денежными средствами, материалами, оборудованием и т.п.

3. Мотивация - стадия управления, предусматривающая создание стимулов и санкций, материальной и моральной заинтересованности с целью активизации персонала спортивных организации к эффективной работе. В спортивном менеджменте мотивация включает, по нашему мнению, также деятельность, имеющую цель активизировать интерес населения к занятиям различными видами спорта и физическими упражнениями, к потреблению физкультурно-спортивных услуг.

4. Контроль и учет - это стадия управления, задачей которой является оценка качества выполнения принятых решений, количественная оценка результатов работы физкультурно-спортивной организации, а также оперативный учет проводимой в организации работы.

5. Координация - стадия процесса управления, обеспечивающая его непрерывность и бесперебойность. Главная задача координации - достижение согласованности в работе всех звеньев организации путем установления рациональных связей между ними, а также с общественностью¹⁹.

Рассмотрим более подробно конкретные функции спортивного менеджера.

Функции, выделяемые по содержанию управляемого воздействия на управляемый объект, принято называть конкретными (специфическими или отраслевыми) функциями менеджмента. Конкретные (отраслевые) функции спортивного менеджера раскрывают содержание управления в отрасли физической культуры и спорта как особой социально-педагогической системе.

Спортивный менеджер - ключевая фигура в спортивной организации, функционирующей в рыночных условиях. Управленческая деятельность - один из важнейших факторов функционирования и развития физической культуры и спорта. Отдельные элементы управленческой деятельности в определенной мере присущи всем категориям работников физической

¹⁹ Переверзин, И.И. Менеджмент спортивной организации: учебное пособие / И.И. Переверзин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Физическая культура и спорт, 2006. – с. 164.

культуры и спорта: тренерам, преподавателям, учителям физической культуры, инструкторам и т.д. В этом можно убедиться, проанализировав должностные обязанности различных категорий физкультурно-спортивных работников, предусмотренные тарифно-квалификационными характеристиками. Так, например:

- тренер-преподаватель по спорту осуществляет набор в спортивную школу, секцию, группу лиц, желающих заниматься физической культурой и спортом; обеспечивает безопасность учебно-тренировочного процесса; разрабатывает годовые и текущие планы подготовки. Ведет систематический учет, анализ, обобщение результатов работы;

- инструктор по физической культуре учреждений образования организует активный отдых обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и внеучебного времени учреждения; организует и проводит с участием педагогических работников и родителей физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и другие мероприятия оздоровительного характера; организует работу кружков и спортивных секций; осуществляет связи с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта; организует деятельность физкультурного актива и т.д.²⁰.

Итак, мы видим, что все общие и конкретные функции спортивного менеджера действуют в единстве, образуя определенный организационно-технологический процесс. Система функций менеджера в спортивной организации - это комплекс взаимосвязанных во времени и пространстве видов управленческой деятельности, осуществляемых персоналом физкультурно-спортивной организации.

3.2. Виды профессиональной деятельности специалистов по физической культуре и спорту

Университеты готовят специалистов по физической культуре и спорту, которые могут работать как учителями физической культуры и тренерами, так и осуществлять другого рода деятельность в сфере физической культуры и спорта, отличную от педагогической (например,

²⁰ Переверзин, И.И. Менеджмент спортивной организации: учебное пособие / И.И. Переверзин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Физическая культура и спорт, 2006. – с. 246.

деятельность спортивных менеджеров, организаторов и устроителей спортивно-зрелищных мероприятий - то есть, управленческую и рекреационную деятельность), что отмечено в Государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования для специальности 022300 - Физическая культура и спорт. Поэтому, выявляя содержание профессиональной компетентности специалистов по физической культуре и спорту, следует учитывать оба аспекта их профессиональной деятельности, которую, на наш взгляд, имеет смысл условно разделить на две группы: педагогическую (учитель ФК и тренер) и деятельность, не связанную напрямую с системой образования (организационно-управленческая деятельность).

Состав педагогических физкультурно-спортивных кадров качественно неоднороден. К числу спортивных педагогов относятся и учителя физической культуры, и тренеры по спорту. Целевая направленность их педагогической деятельности, содержание профессиональных функций не во всем совпадают, однако нами не обнаружено работ, в которых раскрывались бы сравнительные особенности содержания профессионально-значимых личностных качеств двух данных групп специалистов.

При этом физкультурно-спортивные вузы зачастую готовят специалистов, имеющих право осуществлять оба указанных вида педагогической деятельности.

Чтобы выявить и обосновать отличительные особенности содержания профессиональной компетентности учителя физической культуры и тренера, мы проанализировали ведущие характеристики данных областей педагогической деятельности (цели, задачи, принципы деятельности, функции субъектов деятельности) - процессов физического воспитания и спортивной подготовки, поскольку именно содержание конкретного труда определяет требования к личности его субъектов.

Отметим ряд позиций, обусловленных основными концептуальными характеристиками процессов физического воспитания и спортивной тренировки, и представляющих различия в данных видах деятельности:

1. В регламентированные государством формы физического воспитания (образовательный процесс в школе) учащиеся вовлекаются на обязательной основе; в процесс спортивной подготовки субъекты включаются на добровольной основе.

2. Целью физического воспитания является формирование физической культуры личности как основы гармоничного развития человека; целью спортивной подготовки является достижение максимального уровня технико-тактической, физической и психологической подготовленности в виде спорта.

3. Задачи физического воспитания соответствуют общим задачам педагогической деятельности и охватывают оздоровительные, образовательные и воспитательные аспекты, решение которых будет способствовать подготовке учащихся к активной продуктивной жизни в социуме; задачи спортивной подготовки связаны с воспитанием, обучением и развитием разнообразных качеств, востребованных в конкретном виде спорта и в конкурентной спортивной борьбе.

4. Специфические принципы физического воспитания предполагают направленность на гармоничное ненасильственное развитие личности, здоровьесбережение учащихся и их всестороннюю подготовку к жизни; принципы спортивной тренировки предполагают максимализацию усилий и воздействий, узкую специализированность подготовки.

5. Реализация профессиональных функций учителем физической культуры предполагает наличие у него широкого спектра общепрофессиональных знаний и умений, преимущественное использование демократического стиля общения, а также беседы и убеждения как основных методов управления коллективом; для тренера важным является наличие у него глубоких специальных знаний и умений, авторитарных способностей и умения адекватно использовать авторитарный стиль общения, а также наставления, совета, указания, замечания как основных методов управления.

Обобщая, отметим следующее. В системе подготовки спортсменов ярко выражен соревновательный компонент (равнозначный компонент, наряду со спортивной тренировкой, спортивным отбором и ориентацией, внутренировочными и внесоревновательными факторами). Условия соревновательной деятельности отличаются высоким уровнем психофизиологической напряженности, высокой скоростью изменения ситуаций, большой степенью неопределенности и непредсказуемости ближайшего развития событий и их результата.

К характерным в контексте исследования особенностям учебно-тренировочной деятельности относится узкоспециализированная и индивидуализированная направленность процесса спортивной подготовки,

добровольность занятий спортом и повышенные психологические и физические нагрузки. При этом на начальном этапе спортивной подготовки главной задачей тренера является формирование у воспитанников мотивации к занятиям спортом.

Учитывая, что в данный период учебно-тренировочный процесс носит, преимущественно, характер общефизической подготовки, требования к поведению тренера, к используемым им воспитательным средствам и методам аналогичны соответствующим требованиям к учителю физической культуры. Это и демократичность, и стремление и умение заинтересовать учащихся двигательной деятельностью, и ориентация на индивидуальные желания подопечных, и ненасильственное вовлечение каждого воспитанника в физкультурную/спортивную деятельность.

С переходом на стадию начальной спортивной специализации физические нагрузки на спортсменов существенно увеличиваются, становятся узконаправленными (специализированными); тренер, зачастую, должен заставлять (принуждать) своих спортсменов выполнять упражнения, задания, прилагать значительные физические усилия. В этих условиях тренеру необходима способность к проявлению авторитарности, определенной жесткости и непреклонности, даже при работе с высокомотивированными спортсменами. В дальнейшем (на последующих этапах спортивной подготовки), когда воспитанники привыкнут к физическим нагрузкам, авторитарность уже не так востребована, по крайней мере, ее проявление необходимо не в массовом порядке, а в работе с отдельными спортсменами.

Главный ожидаемый результат деятельности учителя физической культуры - психическое и физическое здоровье учащихся - отсрочен и не является ярко выраженным, дополнительно не оплачивается.

Результат труда тренера - высокие достижения воспитанников, их победы в соревнованиях - может быть им увиден, прочувствован и специально оплачивается. Это может стать причиной (и, нередко, становится) резко прагматического подхода тренеров к своим воспитанникам, его стремления добиваться от них работы на пределе их физических и психических возможностей.

При этом, зачастую, используются и противозаконные средства повышения работоспособности и результативности спортсменов (допинг), и безнравственные, калечащие души воспитанников методы воздействия

(различные аморальные способы эмоционального воздействия на чувства, стремления воспитанников), и небезопасно для физиологии воспитанников повышаются нагрузки, и т.п. То есть, с нравственной точки зрения, тренеру особенно важно обладать моральной чистоплотностью, осознавать свою высокую ответственность за формируемую личность спортсмена, чтобы стремиться находить компромисс между стремлением к победе и морально-психологической и физической безопасностью содержания учебно-тренировочного процесса для спортсменов.

Профессиональная управленческая деятельность (в роли руководителя физкультурно-спортивной организации, сотрудника органов управления физической культурой и спортом) не относится к основным видам деятельности, определенным Государственным образовательным стандартом по специальности 022300 - физическая культура и спорт. Это особенно ярко видно из анализа учебного плана и образовательных программ, в которых доминируют педагогические структурные и содержательные компоненты.

Тем не менее, поскольку одним из факторов конкурентоспособности специалистов является их полипрофессионализм, не стоит игнорировать данный аспект профессиональной подготовки. К тому же особенностью труда в отрасли физическая культура и спорт является то, что в нем в соотносимой мере представлены и управленческие, и педагогические характеристики.

Педагогический аспект деятельности спортивных менеджеров обусловлен тем, что физическая культура и спорт выполняют в обществе, в том числе, социально-педагогические функции. С другой стороны, большинство работников физкультурно-спортивных организаций реализуют управленческие функции, о чем свидетельствуют тарифно-квалификационные характеристики работников общеобразовательных и спортивных школ²¹.

Так, например, тренер-преподаватель по спорту осуществляет набор в спортивную школу (секцию) группы лиц, желающих заниматься физической культурой и спортом; обеспечивает безопасность учебно-тренировочного процесса; разрабатывает годовые и текущие планы подготовки, ведет систематический учет, анализ, обобщение результатов

²¹ Попов, А.Н. Экономика физической культуры и спорта: учебное пособие / А.Н.Попов. - Челябинск: УралГафк, 1999.

работы, - эти аспекты его деятельности включены в круг функций управления.

Управленческая деятельность (спортивный менеджмент) как особый вид трудовой профессиональной деятельности работников физкультурно-спортивных организаций возник на определенной стадии разделения и кооперации их труда - с появлением должностей руководителей физкультурных и спортивных организаций, т.е. профессиональных управляющих²².

Менеджер, по определению Э.П.Теплова, - это профессионально подготовленный специалист по управлению организацией, наделенный полномочиями в области принятия решений по конкретным видам деятельности²³. «Спортивные менеджеры -это люди, решающие...конкретные функциональные задачи, способные к организации соответствующей деятельности своих подчиненных, хорошо знакомые с современной теорией управления, умеющие эффективно действовать в сложившейся системе рыночных отношений..., следовательно, от менеджеров во многом зависит...и спортивная, и экономическая эффективность деятельности организации»²⁴.

Содержание управленческой деятельности, равно как и функции менеджеров, подробно описано в специальной литературе. Проанализировав ряд работ [Анискин, Виханский, Жолдак, Зуев, Переверзин, Попов, Сейранов и др.] и обобщили основные характеристики менеджмента и спортивного менеджмента, важные в контексте нашего исследования.

Целью управления как профессиональной деятельности (менеджмента) является сохранение и оптимизация структуры и функционирования производственной (в широком смысле) системы для повышения ее эффективности²⁵. Достижение цели обусловливается построением управленческой деятельности в соответствии с рядом принципов, среди которых выделяют:

²² Переверзин, И.И. Менеджмент спортивной организации: Учебное пособие / И.И.Переверзин. - М.: СпортАкадемПресс, 2002.

²³ Теплов, Э.П. К проблеме рабочей модели менеджера и содержания образовательной программы по направлению 521500 (бакалавр менеджмента, с нашей ориентацией на сферу спорта): Учебно-методическое пособие / Э.П.Теплов. - СПб: ГАФК им. П.Ф.Лесгафта, ВИФ «Балт-Норд», 2001.

²⁴ Кожин, В.И. Менеджмент в физической культуре и спорте: Учебное пособие / В.И.Кожин. - Ростов - н/Д: изд-во СКНЦ ВШ, 2002 – с.5.

²⁵ Жолдак, В.И., Квартальнов, В.А. Менеджмент спорта и туризма / В.И.Жолдак, В.А.Квартальнов. - М.: Советский спорт, 2001.

1) Принципы организации управления: разделение труда, связь полномочий с ответственностью, единоначалие, централизм (предполагает целесообразное сочетание централизации и децентрализации власти), материальное и моральное поощрение работников, корпоративность.

2) Собственно принципы управления: социальная направленность и гуманный характер управления, социальная защищенность работников, целенаправленность и планомерность деятельности, разделение и интеграция труда, компетентность, правовые основы, учет интересов и требований государства, экономичность и эффективность, дисциплина труда, иерархичность, материальная заинтересованность работников.

При организации и осуществлении управления решаются многообразные задачи, обуславливающие выделение конкретных функций менеджеров (руководителей, управленцев), а именно:

- определение цели (дерева целей) организации и разработка стратегии действий по ее достижению;
- формирование корпоративной культуры, т.е. объединение сотрудников вокруг общей цели (или целей) организации;
- мотивация и стимулирование работников на действия по достижению цели организации;
- формирование в фирме организационного порядка (системы относительно стабильных, долговременных иерархических связей, стандартов, норм и должностей), то есть, создание формальной организации;
- разработка и осуществление технологии целесообразных изменений структуры и деятельности организации, их развития;
- принятие управленческих решений и контроль их реализации.

Многообразию управленческих задач соответствуют общие функции менеджеров, которые разделяются на группы: целеполагание, планирование, организация, координирование, стимулирование, анализ, прогнозирование и контроль²⁶.

Специфическим для сферы физической культуры и спорта является выполнение руководителями особых функций в процессе решения общих управленческих задач отраслевого (контекстного) содержания, а именно:

- управление коллективной деятельностью в физкультурно-спортивных организациях, направленной на удовлетворение

²⁶ Наумов, А.И. Менеджмент: учебник / А.И.Наумов. - М.: Гардарики, 2002.

физкультурно-спортивных потребностей общества, и способствование получению прибыли от реализации товаров и услуг,

- экономическое и социальное управление системой спортивных соревнований различного ранга,

- привлечение спонсоров к финансированию своей организации и отрасли в целом,

- деятельность по продаже прав и аренде спортсменов,

- осуществление связей и координация деятельности с внешними физкультурно-спортивными организациями,

- осуществление контроля за заключенными договорами, соглашениями, контрактами со спортсменами, тренерами, командами, клубами, спонсорами и т.д.²⁷

Выполнение общих и специфических управленческих функций в соответствии с принципами управления требует от спортивного менеджера соответствующей компетентности в совокупности знаний, умений, опыта и др.

Реализация рекреационной функции связана с организацией и выполнением специалистами физкультурно-рекреационной деятельности.

Понятие "рекреация", образованное от латинского "recreatio", было введено римлянами и имеет несколько значений: восстанавливать, отдыхать, укреплять, освежать и др. Основными признаками рекреации, определяющими ее сущность, являются следующие: она осуществляется в свободное время, носит деятельный характер и построена на добровольной, самодеятельной основе²⁸.

Физическая рекреация - одна из форм рекреации, осуществляющаяся посредством двигательной деятельности с использованием физических упражнений в качестве основных средств. Это специально направленное использование физических упражнений в качестве средств лечения заболеваний и восстановления функций организма, нарушенных или утраченных вследствие заболеваний, травм, переутомления и других причин.

Физическая рекреация использует традиционные для физической культуры средства (физические упражнения, естественные силы природы, режим питания, труда, отдыха, быта). Для эффективного осуществления

²⁷ Экономика физической культуры и спорта: Учеб. пособие / Под ред. В.У.Агеевца, Р.М.Орлова. - СПб.: ПбГАФК им.П.Ф.Лесгафта, 2000.

²⁸ Выдрин, В.М. Физическая культура и ее теория / В.М.Выдрин. - М.: Теория и практика физической культуры. - №5. -1986. - С. 24-27.

физкультурно-рекреационной деятельности специалист по физической культуре и спорту должен уметь решать следующие задачи:

1. Организация физкультурно-рекреационной деятельности (создание соответствующих организационных структур, фирм по производству физкультурно-рекреационных услуг).

2. Управление физкультурно-рекреационной деятельностью (организовывание, планирование, обеспечение ресурсами, контроль и координация деятельности).

3. Предоставление физкультурно-рекреационных услуг (в качестве инструктора по виду спорта, организатора массовых физкультурно-спортивных мероприятий и туристических слетов и т.п.).

4. Пропаганда различных форм физической рекреации (рекламная деятельность в области досуга населения)²⁹.

Для решения первой задачи специалисты должны обладать знаниями и умениями в области экономики и юриспруденции; вторая задача предполагает управленческую подготовку, то есть компетентность в области менеджмента; для решения третьей задачи необходимо овладение знаниями, умениями, навыками и опытом из области собственно теории и методики физической культуры и спорта, теории и методики спортивной тренировки, педагогики физической культуры и спорта; четвертая задача носит характер маркетинговой деятельности и требует соответствующей подготовки.

3.3. Содержание профессиональной компетентности специалистов по физической культуре и спорту

Помимо ключевых компетенций (компетентностей), проявляющихся, прежде всего, в том, как человек воспринимает и оценивает мир за пределами своей профессии, выделяют ряд других уровневых групп компетенций, имеющих уже непосредственное отношение к профессиональной деятельности. Так, согласно французскому Оперативному перечню работ и профессий специалист должен владеть определенным набором базовых и сопутствующих компетенций -

²⁹ Рыжкин, Ю.Е. Психолого-педагогические основы физической рекреации: Учеб. пос. / Ю.Е.Рыжкин. - СПб: РГПУ им. А.И. Герцена. - 1997.

способностей, необходимых для выполнения конкретной работы³⁰. При этом базовые технологические компетенции отражены в Государственных образовательных стандартах и квалификационных требованиях в виде описания специфики деятельности, объединяя знания и навыки, требуемые для реализации профессиональной деятельности и должностных обязанностей.

Сопутствующие компетенции являются дополнительными и индивидуальными для каждого работника - это потенциал личности, прошлый опыт человека, который позволяет ему быть успешным в профессиональной деятельности³¹.

На наш взгляд, в данном случае недостатком в определении уровней компетенций специалистов является игнорирование, во-первых, ключевых компетенций и, во-вторых, общих для группы профессий компетенций (например, общепедагогических, инженерных, медицинских).

Нам ближе точка зрения А.В.Хуторского, выделяющего три уровня образовательных компетенций в соотношении с содержанием образования:

- ключевые - относятся к общему (метапредметному) содержанию образования;

- общепредметные - относятся к определённому кругу учебных предметов и образовательных областей;

- предметные - частные по отношению к двум предыдущим уровням компетенции, имеющие конкретное описание и возможность формирования в рамках учебных предметов³².

Еще раз заметим, что, не смотря на большое количество исследований, единого определения понятиям компетентность и компетенция пока не дано, поэтому, в зависимости от их субъективной трактовки, разные ученые называют те или иные компоненты профессиональной компетентности.

Так, Н.В.Кузьмина выделяет в структуре педагогической компетентности специальную, психолого-педагогическую, дифференциально-психологическую, методическую группы и рефлексию педагогической деятельности³³.

³⁰ Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В.Н.Введенский. - Педагогика. - 2003. - №10. - С. 51-55.

³¹ Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В.Н.Введенский. - Педагогика. - 2003. - №10. - С. 51-55.

³² Хуторской, А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А.В.Хуторской. - Народное образование. - 2003. - № 2. - С. 58-64

³³ Кузьмина, Н.В. Предмет акмеологии / Н.В.Кузьмина. - СПб., 2002.

А.К.Маркова в этом аспекте называет специальную (владение профессиональной деятельностью на высоком уровне, способность проектировать свое профессиональное развитие), социальную (владение коллективной профессиональной деятельностью и приемами профессионального общения, сформированность социальной ответственности за результаты своей деятельности), личностную (владение опытом личностной саморегуляции, приемами самовыражения, саморазвития, способность противостоять профессиональным деформациям личности) и индивидуальную (владение приемами самореализации и развития индивидуальности, творческого потенциала, готовность к профессиональному росту) составляющие³⁴.

Представители Красноярского института повышения квалификации - методический, исследовательский, управленческий, информационный, коммуникативный и образовательный компоненты³⁵. А представители министерства образования Эстонии ведут речь о трех уровнях компетентности: общая компетентность, компетентность в отношении предмета (области знаний) и компетентность в своей области³⁶.

На основе анализа исследований структурных элементов профессиональной компетентности педагога (отражены в работах С.Г. Вершловского, Ю.В. Варданяна, В.И. Загвязинского, В.А. Кан-Калика, Т.А. Каплуновича, К.М.Левитана, В.А. Сластенина, Р.М. Шерайзиной) В.Н.Введенский выделяет компоненты ключевых (базовых) компетентностей (компетенций) для педагога. Это:

- коммуникативные компетенции: ориентирование в социальных ситуациях, определение личностных особенностей и эмоционального состояния других людей, выбор адекватных способов обращения с ними и реализация этих способов в процессе взаимодействия, распределение и концентрирование внимания, действие в публичной ситуации, привлечение к себе внимания, установление психологического контакта, культура речи,

- информационные компетенции: объем знаний и способность к их приобретению по следующим направлениям: о себе, об обучающихся и их

³⁴ Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К.Маркова. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.

³⁵ Компетентность специалиста как условие качества его профессиональной деятельности: Доклад Красноярского краевого института повышения квалификации и переподготовки работников образования. - М., 2006.

³⁶ Бауман, Х. Система высшего образования в Эстонии / Х. Бауман // Alma mater . - 2004. - № 1. - С. 33-36.

родителях, об опыте работы других педагогов, в научно-методической плоскости, а также общемировоззренческие,

- регулятивные компетенции: целеполагание, планирование, мобилизация и устойчивая активность в достижении результатов, оценка результатов деятельности, рефлексия,

- интеллектуально-педагогическая компетентность: комплекс интеллектуально-логической и интеллектуально-эвристической педагогической компетентности (по В.И.Андрееву), а именно - анализ и синтез, сравнение, абстрагирование, обобщение и конкретизация (интеллектуально-логические); генерирование идей, аналогия, фантазия, преодоление инертности мышления, критичность мышления (интеллектуально-эвристические),

- операциональная компетентность: набор действий, необходимых педагогу для осуществления профессиональной деятельности, (то есть, по сути, педагогические умения) - прогностические, проективные, методические, организаторские, педагогической импровизации, экспертные действия³⁷.

Исходя из содержания указанных групп, автор описывает профессиональную компетентность и компетенцию как категории, близкие (практически синонимичные) категориям профессиональных способностей и профессиональных умений. Тем не менее, в контексте нашего исследования предложенные автором группы компетенций интересны с точки зрения определения содержательной структуры профессиональной компетентности.

Не смотря на большое разнообразие трактовок понятия «профессиональная компетентность», общепризнанными являются следующие ее сущностные характеристики:

1. Эффективное использование индивидуальных способностей, позволяющее плодотворно осуществлять профессиональную деятельность.

2. Владение профессиональными знаниями, умениями и навыками; гибкость при решении профессиональных проблем; развитое сотрудничество с коллегами.

3. Интегрированное сочетание знаний, способностей и установок, оптимальных для выполнения профессиональных функций.

³⁷ Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В.Н.Введенский. - Педагогика. - 2003. - №10. - С. 51-55.

Интересный подход к построению компетентностной модели специалиста выбран группой Санкт-Петербургских и московских педагогов. В разработанной ими модели двухступенчатой подготовки специалистов группы компетенций соотнесены с теми учебными дисциплинами (и видами учебной деятельности), в рамках которых они могут быть сформированы (таблица 1). Это позволяет конкретизировать модель применительно к специалистам по физической культуре и спорту путем сопоставления ее с учебным планом по данной специальности.

Таблица 1

Компетентностная модель специалиста

Группа компетенций	Характеристика и отношение к профессиональной деятельности	Сфера формирования
1	2	3
1. Социально – личностные компетенции	Характеризуют общегражданские чувства человека, его культурный уровень и дееспособность	Формируются в цикле гуманитарных и социальных дисциплин
2. Экономические и организационно – управленческие компетенции	Инвариантны к области деятельности, относятся к организации работы коллектива, планированию работы персонала и ресурсов, системе менеджмента качества продукции и т.д.	Формируются на базе цикла экономических и управленческих дисциплин, а также некоторых специальных разделов психологии
3. Общенаучные (компетенции познавательной деятельности)	Профессионально ориентированы на все основные группы направлений подготовки связаны с решением познавательных задач,	Обеспечиваются, в первую очередь, циклом естественнонаучных и математических дисциплин, а также курсом философии,

Группа компетенций	Характеристика и отношение к профессиональной деятельности	Сфера формирования
	поиском нестандартных решений. Определяю фундаментальность образования.	социологии, основ научно-методической деятельности, информационных технологий и др.
4. Обще-профессиональные компетенции	Инвариантны к направлению подготовки, обеспечивают готовность к решению обще профессиональных задач (той их совокупности, которую должен уметь решать специалист с высшим образованием в конкретной сфере)	Формируются в цикле общенаучных дисциплин
5. Специальные компетенции (профессиональные знания и умения)	Обеспечивает привязку подготовки специалистов к конкретным для данного направления объектам и предметам труда, предполагают овладение алгоритмами деятельности по моделированию, проектированию, научным исследованиям в конкретной области	Формируются в цикле специальных дисциплин, при изучении ряда элективных курсов

Заметим, что компетенции пятой группы решают задачи объектной и предметной подготовки, определяя уровень специальной компетентности специалистов, а компетенции 1-4 групп образуют некий фундамент, позволяющий выпускникам гибко ориентироваться на рынке труда и быть готовыми к продолжению образования, к переквалификации и к самообразованию и саморазвитию. При этом социально-личностные компетенции, на наш взгляд, следует отнести к внепрофессиональным, общесоциальным факторам конкурентоспособности специалистов.

Опираясь на вышеизложенные взгляды о структуре и содержании профессиональной компетентности, в структуре профессиональной компетентности специалиста по физической культуре и спорту мы выделяем три группы компетентностей, каждая из которых предусматривает освоение определенных компетенций:

- общепрофессиональная (общенаучные и исследовательские компетенции), соответствующая уровню специалиста с университетским образованием; профессионально ориентирована на все основные группы направлений подготовки и связана с решением познавательных задач, поиском нестандартных решений; определяет фундаментальность образования;

- общеотраслевая (образовательные и физкультурно-спортивные компетенции), относящаяся к подготовке специалистов по физической культуре и спорту, интегрирующей образовательную (психолого-педагогическую) и физкультурно-спортивную научно-практические сферы; относится к ориентации в общих теоретических, социально-экономических и организационно-управленческих вопросах сферы физической культуры и спорта и образовательной области, к планированию и организации работы коллектива, ресурсному обеспечению деятельности, системе менеджмента качества труда и т.д.; обеспечивает полипрофессионализм, готовность к решению общепрофессиональных задач (той их совокупности, которую должен уметь решать специалист с высшим образованием в сфере физической культуры и спорта) и создает базу для специализации;

- специальная (педагогические, управленческие, рекреационные компетенции), относящаяся к профессиональным функциям

- а) учителя ФК и тренера,

- б) руководителя физкультурно-спортивной организации, сотрудника органов управления физической культурой и спортом,

в) методиста (инструктора) по физической культуре, организатора в спорткомитете, муниципалитете, на предприятиях и в организациях, в общественных физкультурно-спортивных, молодежных и иных организациях, в культурно-просветительских учреждениях и т.д., а также –

г) методиста (инструктора) по лечебной физической культуре как реализатора реабилитационных функций специалистов по физической культуре и спорту (данная область профессиональной деятельности выполняется в рамках педагогического либо физкультурно-рекреационного труда).

На рисунке 2 представлена структура профессиональной компетентности специалиста по физической культуре и спорту.

Наполнение указанных компетенций конкретным содержанием обусловлено государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по специальности 022300 - Физическая культура и спорт³⁸.

При определении компетенций педагогической деятельности мы опирались на результаты исследований в этой области, проведенных В.Н.Введенским, Н.В.Кузьминой, И.А.Зимней и другими учеными, а также учитывали описанные выше функции спортивных педагогов (учителей физической культуры и тренеров).

Структура и содержание компетенций управленческой деятельности были определены на основании анализа и обобщения мнений таких ученых, как М.Н.Арцев (компетенции управленческой деятельности), В.И.Жолдак, В.А.Квартальнов, И.И.Переверзин, Э.П.Теплов (содержание когнитивно-операциональной сферы спортивного менеджера) и др.

В соответствии с содержанием общих и специальных функций спортивного менеджера и принципов управления.

³⁸ Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по специальности 022300 - Физическая культура и спорт.

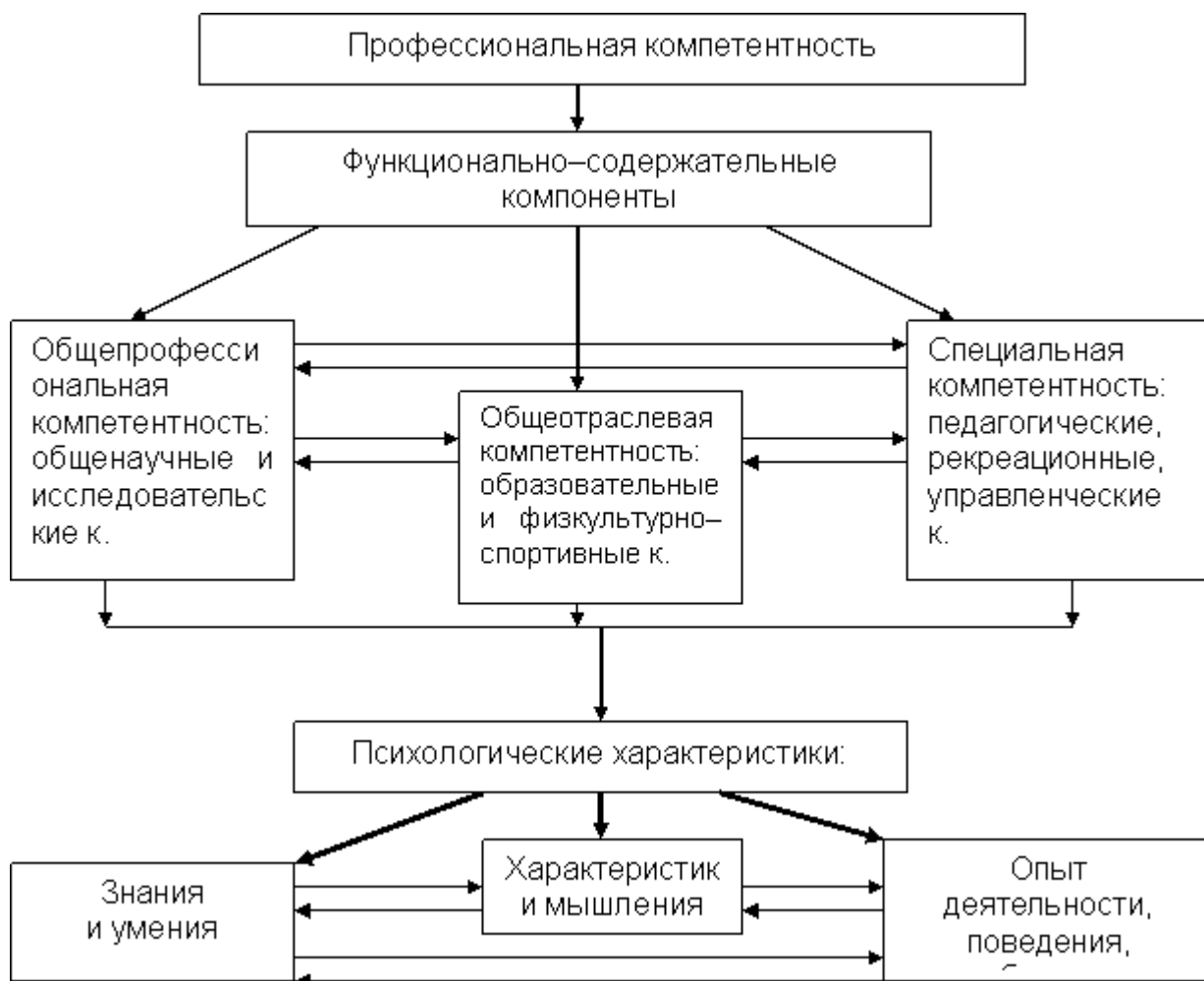


Рисунок 2. Структура профессиональной компетентности специалиста по физической культуре и спорту

В таблице 2 отражено содержание профессиональной компетентности специалистов по физической культуре и спорту.

Таблица 2

Содержание профессиональных компетенций специалиста по физической культуре и спорту

Компетенции	Содержание компетенций
Общепрофессиональные компетенции	
Общенаучные - связаны с ориентацией в общих философских, социально-экономических, культурологических, исторических, научно-методических и др. вопросах на уровне, соответствующем требованиям высшего образования.	<ul style="list-style-type: none"> - знание основных философских категорий и концепций, - знание концептуального аппарата и основных методов социологии, - понимание условий и особенностей формирования культуры, инкультурации и социализации личности, - понимание взаимосвязей между

Компетенции	Содержание компетенций
	<p>отдельными областями научного знания, способность обсуждать научные проблемы из междисциплинарной области</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание основных тенденций и концепций современного естествознания, - знание теоретических основ и методов математики, теории вероятности, математической статистики, основ естественных наук (физика, химия и др.), - знание основ экономики и менеджмента, основ экономического поведения и управления социальными системами, - знание основ государства и права, правового поведения, - умение логично и последовательно представлять освоенное знание, - умение использовать современные технологии для получения доступа к источникам информации, хранения и обработки полученной информации, способность самостоятельно расширять кругозор, - способность интерпретировать теоретические знания, экстраполировать их в профессиональную сферу.
<p>Исследовательские -связаны с решением познавательных задач, поиском нестандартных решений, сбором и обработкой информации и т.п., обеспечивают способность к</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знание концептуального аппарата и основных познавательных подходов и методов современной науки, - понимание сущности научно-

Компетенции	Содержание компетенций
творческой инновационной деятельности	<p>исследовательской деятельности и области применения ее результатов,</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание методологии научного исследования, эвристических методов решения познавательных задач, форм представления научно-исследовательских результатов, - владение приемами информационно-описательной деятельности: систематизации данных, структурирования описания предметной области (выделение ключевых категорий и понятий, систематизация концепций, технологий и методов решения проблем, ведение собственной базы данных, составление рефератов, обзоров, методических пособий), - умение формулировать проблемы и использовать эвристические методы их решения, - способность анализировать, интерпретировать и творчески использовать теоретические знания, применять их в практике исследовательской деятельности, - умения работать с литературными источниками, проводить практическое экспериментальное исследование, наблюдать факты, собирать и обрабатывать статистические данные, знаково оформлять результаты исследований, внедрять полученные результаты в практику; успешно организовывать собственную

Компетенции	Содержание компетенций
	<p>исследовательскую деятельность,</p> <ul style="list-style-type: none"> - способность к самостоятельному целеполаганию, планированию, организации собственной работы, реализации и корректировке плана, - знание особенностей и методологии исследовательской деятельности в области образования, физической культуры и спорта, - умение критически использовать методы современной науки в практической деятельности, умение оценить качество исследований в контексте социокультурных условий, этических норм профессиональной деятельности.
Общепрофессиональные компетенции	
Образовательные	
<p>Общетеоретические (культурологические, правовые, управленческие, естественно-научные) - научная сфера компетентности: история и философия образования, правовые основы образовательной деятельности, управление образовательными системами, основы педагогической деятельности (введение в профессию), естественно-научные основы педагогической деятельности.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знание сущности образовательной деятельности, истории ее развития, основных историко-философских педагогических концепций, особенностей отечественной и зарубежных образовательных систем; способность анализировать и выявлять достоинства и недостатки различных педагогических концепций и образовательных систем, анализировать тенденции развития образования, выявлять его целевые ориентиры, - знания в области трудового законодательства, прав и обязанностей участников образовательного процесса, в т.ч.,

Компетенции	Содержание компетенций
	<p>прав ребенка; способность реализовать знания в практике педагогической деятельности, умения защищать права учащихся, оказывать им социально-педагогическую поддержку,</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания в области управления образованием, образовательных систем; умения педагогического целеполагания, проектирования, прогнозирования, организации и управления педагогической деятельностью, - владение понятийным аппаратом педагогики и психологии, знание анатомии, физиологии, гигиены в контексте организации образовательного процесса.
<p>Общепедагогические (дидактические и воспитательные) - научная сфера компетентности: принципы, закономерности, цели, содержание, методы обучения; принципы, закономерности, цели, содержание, методы воспитания; образовательные подходы и технологии.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знания в области дидактики (теории обучения): принципы и закономерности обучения, основные средства, методы и формы организации обучения, требования к содержанию образования; умения соотносить дидактические цели со средствами и методами обучения (и т.д.), - знания в области теории воспитания: закономерности и принципы воспитания, виды воспитания, средства и методы; умение ставить воспитательные задачи, выбирать адекватные средства и методы их решения, - знание основных педагогических подходов, методик и

Компетенции		Содержание компетенций
		технологий обучения и воспитания, умение реализовать их в педагогической деятельности, <ul style="list-style-type: none"> - умение анализировать педагогические ситуации, определять причины их возникновения и способы решения, - умения управлять педагогическими процессами (воспитанием и самовоспитанием, обучением и самообучением, развитием и саморазвитием).
	Общепсихологические (мотивационные, перцептивные, коммуникативные) - научная сфера компетентности: возрастная психология, психология деятельности, психология общения.	<ul style="list-style-type: none"> - знания в области общей и педагогической психологии, закономерностей развития личности, развития творческой деятельности, самоопределения личности; умения выбирать методы психологического воздействия на учащихся, адекватные характеру педагогической ситуации, - знания и умения в области мотивации учебной деятельности, нравственного поведения, саморазвития учащихся; умения создавать ситуации учебного и социального успеха для учащихся, - знания в области психологии общения, способности к организации педагогического взаимодействия, умения создавать благоприятный психологический микроклимат.
Физкультурно-спортивные		
	Общетеоретические (правовые, культурологические, социологические, экономико-управленческие) - научная сфера	<ul style="list-style-type: none"> - знание основных концепций физической культуры и спорта с позиций философии, социологии, культурологи; понимание места

Компетенции	Содержание компетенций
<p>компетенности: история и социология ФК и С, экономика и менеджмент ФК и С, правовые основы ФК и С.</p>	<p>физической культуры и спорта в мировой и отечественной культуре, их связи с иными формами культуры,</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание особенностей российской и зарубежных систем физической культуры и спорта в исторической динамике, особенностей их взаимосвязи и взаимовлияния; <p>способности к выявлению и анализу тенденций и проблем социокультурного развития ФК и С,</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентация в тенденциях социально-экономического развития физической культуры и спорта, в вопросах управления отраслью, ее финансирования (и иного ресурсного обеспечения), финансовой и материально-технической базы, организации физкультурно-спортивной деятельности; <p>способности формулировать и анализировать актуальные проблемы ФКиС, участвовать в разработке их решения,</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание правовых основ физкультурно-спортивной деятельности, организации труда в отрасли, прав и обязанностей участников физкультурно-спортивной деятельности, - знание естественно-научных основ физкультурно-спортивной деятельности, умения экстраполировать общую теорию естественных и математических наук в сферу физической культуры и

Компетенции	Содержание компетенций
<p data-bbox="316 264 874 1014"> Оtrasлевые (концептуальные и теоретические основы физкультурно-спортивной деятельности, медико-биологические основы физкультурно-спортивной деятельности) - научная сфера компетентности: теория физической культуры и спорта, содержание и виды ФК-С деятельности, научные основы школьного курса, основы воспитательной деятельности в ФК и С, педагогика ФК и С, психология ФК и С. </p>	<p data-bbox="906 215 1528 2040"> спорта. - владение понятийным аппаратом ФКиС, умение применять выбранные познавательные подходы и методы к изучению предметной области, - знание ведущих направлений современной физкультурно-спортивной деятельности, способность выявлять их взаимосвязи, определять необходимые для их эффективного осуществления знания и умения, - осознание общих целей и задач профессиональной деятельности специалиста в области ФКиС, специфических средств и методов их решения, целей и задач, способов профессионального саморазвития, - знание основ психологии и педагогики ФВиС, способность выявлять и анализировать психолого-педагогические проблемы ФКиС, участвовать в их обсуждении и решении, - знание стратегии и тактики современного использования компьютерных технологий в профессиональной деятельности и умения применять знания и навыки в практической работе, - способность к проектной деятельности в сфере физической культуры и спорта, к разработке инновационных проектов и управлению ими, </p>

Компетенции	Содержание компетенций
	<p>- знание медико-биологических основ физкультурно-спортивной деятельности, владение основами физической реабилитации и оказания первой медицинской помощи.</p>
Специальные компетенции	
Педагогические (к. учителя ФК, тренера по спорту)	
Целеполагающие:	
<p>Ориентационные: предполагают ориентирование учащихся/воспитанников в нравственных ценностях (в т.ч., ценностях ФКиС, олимпизма, ЗОЖ), социально-одобряемых способах поведения и деятельности (в т.ч., спортивного поведения); формирование морально-ценностных установок воспитанников и их научного мировоззрения, устойчивого интереса к учебной деятельности (в т.ч., к занятиям ФКиС), науке, производству и профессиональной деятельности (профессиональная ориентация), соответствующей склонностям и возможностям детей; организация совместной творческой деятельности в целях развития социально значимых качеств личности.</p>	<p>- знания в области: - аксиологии (в т.ч., гуманистических ценностей, ценностных основ взаимодействия и общения, ценностей ФК и С), - этики (в т.ч., спортивной этики, концепции Олимпизма), - теории физического, интеллектуального, трудового и нравственного воспитания; - знание средств и методов профориентации, умение их применять в образовательной деятельности; - умения в области организации и проведения воспитательных мероприятий, построения и реализации воспитательных программ.</p>
<p>Развивающие: предполагают развитие мышления, воображения, умений, речи и т.д. учащихся, связаны с анализом способностей и потребностей личности /</p>	<p>- знания в области: психологии развития, физиологии, теории развивающего обучения, - умение создавать проблемные ситуации (интеллектуальные,</p>

Компетенции	Содержание компетенций
<p>коллектива и прогнозированием их развития (зоны ближайшего развития); с анализом и прогнозированием интегративных личностных качеств, чувств, воли, поведения учащихся, возможных отклонений в развитии и поведении личности; с анализом трудностей в установлении контактов и взаимоотношениях со сверстниками; с созданием специальных условий и проблемных ситуаций для развития познавательных процессов, воли и чувств учащихся, их двигательных качеств и способностей.</p>	<p>двигательные, ситуации нравственного выбора и т.д.), - владение средствами и методами психолого-педагогической и двигательной диагностики, - умение интерпретировать результаты, определять зону ближайшего развития (интеллектуального, физического, нравственного и т.д.) учащихся/воспитанников, - умения стимулировать у учащихся/воспитанников познавательную самостоятельность и творческое мышление, потребность в установлении конструктивных взаимоотношений в коллективе, потребность в двигательной активности.</p>
<p>Мобилизующие: активизация внимания учащихся, развитие у них устойчивого интереса к учению, в т.ч., к занятиям ФКиС; формирование потребности в знаниях, учебных навыков и умений научной организации учебной деятельности, формирование активного, творческого отношения к явлениям окружающей действительности, разумное использование методов поощрения и наказания, создание атмосферы сопереживания; стимулирование социально одобряемого поведения и</p>	<p>- знания в области теории мотивации, мотивации физкультурно-спортивной деятельности, - владение способами мотивационного воздействия на учащихся/воспитанников, - умение диагностировать возможности конкретных учеников, способность к постановке учебных/тренировочных задач в соответствии с их возможностями, - умение выявлять интересы и потребности, показывать роль и значение изучаемого материала/выполняемой деятельности в реализации личных планов, - владение приемами</p>

Компетенции		Содержание компетенций
	продуктивной деятельности учащихся.	педагогического оценивания поведения и деятельности.
	Информационные: предполагают поиск, отбор и структурирование предметной и методической информации; изложение учебного материала с использованием средств и методов, адекватных ситуации (возрастным, интеллектуальным, мотивационным особенностям учащихся, их эмоциональному состоянию и т.п.); построение и формулирование вопросов, анализ степени усвоения учащимися предметного материала.	<ul style="list-style-type: none"> - знания в области теории и методики физического воспитания, спортивной тренировки, педагогики и психологии физической культуры и спорта, - владение нормативными методами организации и проведения уроков ФК/тренировочных занятий и умение их применять в конкретных условиях, - умения изложить теоретический материал / продемонстрировать конкретные двигательные действия, физическое упражнения, - владение методами решения педагогических (учебных и воспитательных) ситуаций, - навыки использования в педагогической деятельности современных методов физического воспитания/спортивной тренировки.
Организационно-структурные		
	Конструктивные: включают конструирование урока/тренировочного занятия, внеклассного мероприятия, разноуровневых заданий, самостоятельной работы учащихся, общения и т.д., а именно - планирование и моделирование предстоящей деятельности (своей и учащихся), выбор и структурирование содержания, средств, методов,	<ul style="list-style-type: none"> - знания в области педагогического целеполагания в сфере ФК и С, планирования процесса физического воспитания и спортивной подготовки, - знание образовательных стандартов и программ в области ФКиС, - умение ставить задачи урока ФК/тренировочного занятия и определять этапы их достижения, - владение способами и методами

Компетенции	Содержание компетенций
форм организации учебной/воспитательной деятельности, выделение этапов деятельности и постановка задач.	долгосрочного, среднесрочного и краткосрочного планирования, методами диагностики результатов, - умение выбрать организационные формы занятий, адекватные педагогическим целям и задачам
<p align="center">Организаторские:</p> организация информации в процессе ее подготовки, деятельности и поведения учащихся (вовлечение их в деятельность, организация продуктивного целенаправленного сотрудничества), собственной профессиональной деятельности и поведения, непосредственных учебных (уроков/тренировочных занятий) и внеучебных мероприятий, педагогических ситуаций, адекватных учебным/воспитательным целям.	<p align="center">- знание основных форм организации физического воспитания и спортивной подготовки,</p> <p align="center">- владение способами организации учебно-воспитательной/тренировочной деятельности,</p> <p align="center">- способность управлять учебной/тренировочной деятельностью учащихся и собственной деятельностью,</p> <p align="center">- свободное владение предметным материалом и способность продемонстрировать его практическую ценность,</p> <p align="center">- опыт принятия педагогических решений, разрешения проблемных учебно-воспитательных ситуаций,</p> <p align="center">- владение методами физического воспитания и спортивной тренировки, умение применять их на практике,</p> <p align="center">- умение применять потенциал ФК и С в воспитательной деятельности.</p>
<p align="center">Коммуникативные:</p> включают установление конструктивных взаимоотношений и организация взаимодействия между	<p align="center">- знание стилей педагогического общения, способов и методов создания благоприятного микроклимата в коллективе,</p> <p align="center">- умение выбрать стиль общения,</p>

Компетенции	Содержание компетенций
<p>участниками образовательного процесса (учащимися/воспитанниками, их родителями, коллегами), в т.ч. - осуществление перцепции (понимание особенностей личности человека (темперамента, направленности, отношений и т.п.), их анализ, постижение эмоционального настроения, переживаний другого человека), вербального общения (привлечение внимания, установление психологического контакта, управление общением, установление эмоциональных обратных связей).</p>	<p>адекватный контингенту учащихся/воспитанников и педагогическим задачам, способность реализовать тот или иной стиль общения,</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение устанавливать доверительные отношения внутри коллектива учащихся/воспитанников, создавать настрой на общение и конструктивную деятельность, - умение выстраивать конструктивные взаимоотношения с родителями учащихся/воспитанников и коллегами, - умение целенаправленно поддерживать общение.
<p>Гностические: включают исследование и диагностика отдельных учащихся/воспитанников и коллектива, уровней обученности и воспитанности учащихся, уровней их физического развития и спортивной подготовленности и т.д., самого себя как субъекта деятельности; обогащение собственных предметных, методических, методологических, психологических знаний и умений, в т.ч., связанных с содержанием и способами воздействия на людей, взаимодействия с ними, с возрастными и индивидуальными особенностями</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знание средств и методов диагностики уровня психического, нравственного, интеллектуального и физического развития учащихся/воспитанников, определения их направленности, интересов, потребностей, - умение осуществлять психолого-педагогическое тестирование (двигательных, интеллектуальных, моральных качеств и способностей), анализировать и интерпретировать результаты, - навыки использования результатов диагностики как основы для педагогического целеполагания и проектирования, - владение методами самоанализа и самооценки.

Компетенции		Содержание компетенций
	<p>учащихся/воспитанниками, с особенностями процесса и результата собственной деятельности, ее достоинствами и недостатками</p>	
Рекреационные		
	<p>Гностические: предполагают обогащение собственных знаний о способах и формах физической рекреации и реабилитации, о ее влиянии на участников физкультурно-рекреационной деятельности, о способах повышения эффективности физкультурно-рекреационной деятельности и т.п.</p>	<p>- знания в области: информационных технологий, технологий саморазвития, тенденций развития общества, различных областей научного знания (рекреологии, педагогики, психологии, физиологии, медицины, социологии и т.д.), физической культуры и спорта; - умения: использовать информационные технологии для саморазвития и повышения эффективности собственной физкультурно-рекреационной деятельности, формулировать проблемы и искать новые теоретические способы их решения.</p>
	<p>Коммуникативные: включают установление конструктивных взаимоотношений между участниками физкультурно-рекреационной деятельности, создание благоприятного микроклимата, мотивация положительного отношения разных групп населения к активному отдыху, организация взаимодействия между различными ФК-С организациями.</p>	<p>Знания и умения в области: - психологии межличностных отношений, - мотивации деятельности (в том числе, физкультурно-спортивной) и поведения, - психолого-педагогических методов создания благоприятного микроклимата, - педагогических методов мотивирующего воздействия, педагогики сотрудничества, - педагогики и психологии</p>

Компетенции	Содержание компетенций
<p>Проектировочные: предусматривают перспективное планирование стратегических, тактических, оперативных задач, связанных с организацией досуга школьников и проведением внеклассной и внешкольной физкультурной работы, организацией активного отдыха разных групп населения, организацией массовых физкультурно-спортивных мероприятий и т.п., а также определение способов решения задач.</p>	<p>физической культуры и спорта.</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания и умения в области целеполагания и целепостроения (в т.ч., педагогических), текущего, оперативного и стратегического планирования (в т.ч., педагогического), - знания в области теории принятия управленческих решений, основ воспитательной деятельности, рекреологии, - умение актуализировать знания из смежных научных дисциплин, подбирать оптимальные средства и методы решения задач на основе всестороннего анализа их позитивного и негативного влияния на участников активного отдыха.
<p>Конструктивные: предполагают отбор и композиционное построение содержания физкультурно-рекреационной деятельности, выбор конкретных видов и форм организации активного отдыха для разных групп населения (в зависимости от пола, возраста, интересов, места жительства, состояния здоровья и т.д.), способов и методов пропаганды ЗОЖ и активного отдыха.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знания в области: основ рекреологии и теории физической рекреации, теории и методики ФК и С, влияния активного отдыха на состояние функциональных систем организма, социологии, психологии, маркетинга, - умения: по организации и проведению анкетирования, психологического тестирования, педагогического наблюдения и социологического опроса; по выбору и комбинированию форм и видов физкультурно-рекреационной деятельности, способов пропаганды ЗОЖ и активного отдыха
<p>Организаторские: непосредственная реализация</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знания в области менеджмента (в т.ч., педагогического)

Компетенции	Содержание компетенций
<p>физкультурно-рекреационных замыслов</p>	<p>менеджмента),</p> <p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по включению населения в физкультурно-рекреационную деятельность, - по пропаганде ЗОЖ и активного отдыха среди населения, - по организации совместной физкультурно-рекреационной деятельности, организации и проведению физкультурно-спортивных мероприятий, - по определению основных потребителей физкультурно-рекреационных услуг и их типологии, - по выявлению физкультурно-рекреационных предпочтений населения.
Управленческие	
<p>Проектировочные (связаны с анализом, планированием и прогнозированием деятельности)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знания в области делопроизводства, логики и закономерностей развития коллективной деятельности, теории систем, теории целеполагания, основ организации физкультурно-спортивных мероприятий, - владение методами планирования деятельности организации, анализа состояния внешней и внутренней среды, проведения маркетинговых исследований, - умения планировать деятельность (собственную, подчиненных, команды), планировать систему соревнований, выстраивать

Компетенции	Содержание компетенций
	иерархию целей организации и определять необходимые для ее достижения ресурсы; оформлять управленческие решения в адекватной форме.
<p>Конструктивные (относятся к сфере разработки и принятия разнообразных управленческих решений, выполнения конкретных профессиональных действий)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знания в области теории решений и способов подбора критериев оценки решений, владение технологией (алгоритмом) принятия управленческих решений, - знания и умения в области организации и регулирования спонсорских отношений; - осведомленность о существующих в сфере управления ФК и С проблемах и способах их решения, - умения по организации и руководству проведением соревнований, созданию позитивного имиджа спортсменам и организациям, разработке и обеспечению заключения контрактов о спортивной деятельности, - навыки разработки управленческих решений, оценки их эффективности.
<p>Мобилизационные (относятся к области мотивации и стимулирования деятельности подчиненных, коллектива)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знания в области стилей руководства, делового поведения, управления группой, теории мотивации, технологий управления командой, - владение методами стимулирования деятельности и мотивационного воздействия, приемами управления персоналом,

Компетенции		Содержание компетенций
		<ul style="list-style-type: none"> - умение выбирать и применять адекватные, эффективные методы мотивации подчиненных.
	<p>Коммуникативные (относятся к сфере конструирования деловых взаимоотношений и организации связей с внешней средой)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знания в области психологии личности и группы, группового поведения, конфликтологии, социологии (теории общественных отношений), - умения предвосхищать, констатировать и регулировать, разрешать межличностные конфликты, - умения вести переговоры, устанавливать деловые контакты с внешними организациями, - умения организовывать связи со СМИ.
	<p>Организаторские (относятся к рациональной организации деятельности, ее контролю и координированию)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знания в области теории научной организации труда, психологии подбора и расстановки персонала, - владение методами оптимизации труда и приемами контроля деятельности, - умения в области распределения производственных и непроизводственных ресурсов организации, делегирования полномочий, сбора и анализа информации о состоянии внутренней и внешней среды организации.

3.4. Модель формирования компетентности управленческой деятельности специалиста по физической культуре и спорту

Современный специалист по физической культуре и спорту – это человек, способный неординарно мыслить и профессионально решать задачи не только в узкоспецифичной деятельности, которая в большинстве случаев связана с педагогической работой, но и в организационной и управленческой деятельности.

Теория и практика спортивного менеджмента в России находятся на стадии становления.

Однако развитие и признание спортивного менеджмента как профессии происходят быстрыми темпами, несмотря на многие препятствия: несформированность научной базы знаний по спортивному менеджменту, отсутствие полной автономии работы спортивных менеджеров, отсутствие детально разработанного кодекса морального поведения спортивных менеджеров, недостаточная изученность компетентности и компетенций управленца в сфере физической культуры и спорта, а как следствие – и модели ее формирования. В связи с вышесказанным возникает необходимость описания модели формирования компетентности управленческой деятельности специалиста по физической культуре и спорту, что и определяет цель работы.

Сфера деятельности спортивных менеджеров весьма разнообразна: образовательные учреждения различного типа, муниципальные и федеральные организации, организации любительского и профессионального спорта, компании по производству и продаже спортивных товаров и др.

Специалист по физической культуре и спорту, начиная профессиональную деятельность, должен быть готов к повышению социального статуса, что предъявляет специальные требования к компетентности, в частности к навыкам управленческой деятельности.

Управленческие навыки приобретаются в учебном процессе и определяют готовность специалиста к решению задач, связанных с планированием, мотивацией, координацией, организацией, контролем, коммуникацией и исследованием, которые являются содержанием спортивного менеджмента.

Готовность выражается в интеграции сформированных в учебном процессе управленческих знаний, умений и навыков и использовании их в реальных ситуациях – при подготовке и реализации управленческих

решений. Интегрированные специфические знания, умения и навыки в свою очередь формируют профессиональные компетенции, которые и являются основой профессиональной компетентности.

В целом профессиональная компетентность специалистов по физической культуре и спорту включает «...систему общих и специальных психолого-педагогических знаний и умений, необходимых для эффективного осуществления учебно-воспитательной деятельности; экономико-управленческую и правовую подготовку, позволяющую исполнять самим и готовить воспитанников к исполнению различных социальных ролей; сформированное целостное профессиональное мышление и сознание, обуславливающие успешность творческой профессионально-педагогической деятельности»³⁹.

Таким образом, компетентностная модель специалиста по физической культуре и спорту содержит:

1) социально-личностную компетенцию (характеризует общегражданские качества взрослого человека, его культурный уровень и дееспособность);

2) общенаучную компетенцию (профессионально ориентирована на все основные группы направлений подготовки; связана с решением познавательных задач, поиском нестандартных решений, определяет фундаментальность образования);

3) общепрофессиональную компетенцию (обеспечивает готовность к решению общепрофессиональных задач – той их совокупности, которую должен уметь решать специалист с высшим образованием);

4) специальную компетенцию (обеспечивают привязку подготовки специалиста к конкретным для данного направления объектам и предметам труда; предполагает овладение алгоритмами деятельности по моделированию, проектированию, научным исследованиям);

5) экономическую и организационно-управленческую компетенцию (относятся к организации работы коллектива, планированию работы персонала и ресурсов, системе менеджмента качества).

Определив содержание компонентов компетентности управленческой деятельности специалиста по физической культуре и спорту, можно представить модель ее формирования (рис. 3).

Данная модель формируется из компонентов компетенций управленческой деятельности специалиста по физической культуре и спорту.

³⁹ *Хазова С.А.* Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре и спорту. М.: Академия естествознания, 2010. – с. 84.

Организационно-управленческая деятельность входит в число профессиональных компетенций федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 034300 – «Физическая культура» и является ключевой для будущего специалиста по физической культуре и спорту как управленца. Указанная компетенция формируется у обучающихся путем педагогического воздействия на них, которое направлено на приобретение студентами:

1. *Знаний* в области делопроизводства, теории целеполагания, основ организации физкультурно-спортивных мероприятий; *умений* планировать деятельность (собственную, подчиненных, команды), планировать систему соревнований, выстраивать иерархию целей организации и определять необходимые для ее достижения ресурсы; оформлять управленческие решения в адекватной форме; *навыков владения* методами планирования деятельности организации, анализа состояния внешней и внутренней среды, проведения маркетинговых исследований (проектировочная компетенция).

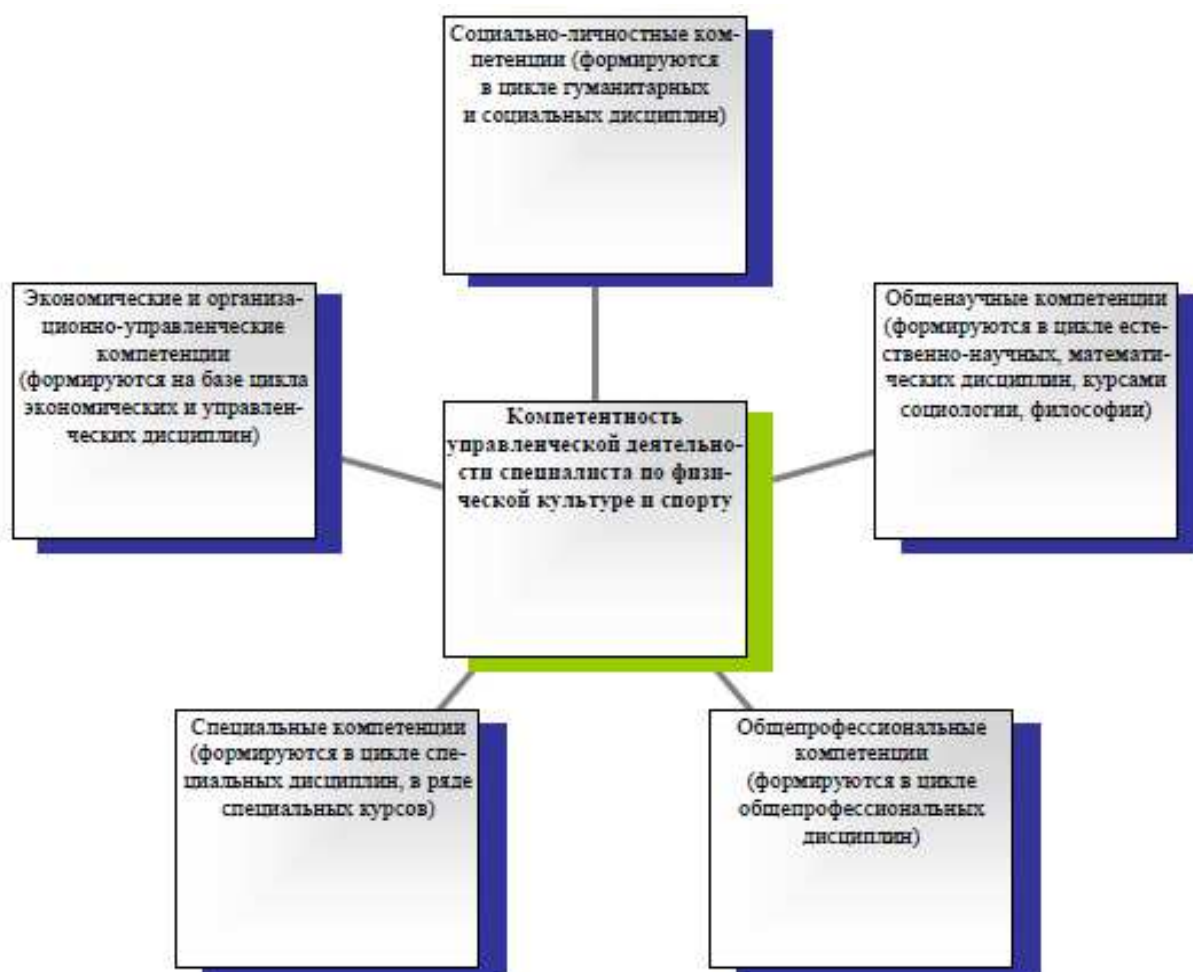


Рисунок 3. Модель формирования компетентности управленческой деятельности специалиста по физической культуре и спорту

2. *Знаний* в области теории решений и способов подбора критериев оценки решений, владение технологией (алгоритмом) принятия управленческих решений, знаний и умений в области организации и регулирования спонсорских отношений, осведомленности о существующих в сфере управления физической культурой и спортом проблемах и способах их решения; *умений* по организации и руководству проведением соревнований, созданию позитивного имиджа спортсменам и организациям, разработке и обеспечению заключения контрактов о спортивной деятельности; *навыков* разработки управленческих решений, оценки их эффективности (конструктивная компетенция).

3. *Знаний* в области стилей руководства, делового поведения, управления группой, теории мотивации, технологий управления командой; *умений* выбирать и применять адекватные, эффективные методы мотивации подчиненных; *навыков владения* методами стимулирования деятельности и мотивационного воздействия, приемами управления персоналом (мобилизационная компетенция).

4. *Знаний* в области психологии личности и группы, группового поведения, конфликтологии, социологии (теории общественных отношений); *умений* предвосхищать, констатировать и регулировать, разрешать межличностные конфликты; *умений* вести переговоры, устанавливать деловые контакты с внешними организациями; *умений* организовывать связи со СМИ (коммуникативная компетенция).

5. *Знаний* в области теории научной организации труда, психологии подбора и расстановки персонала; *умений* в области распределения производственных и непроизводственных ресурсов организации, делегирования полномочий, сбора и анализа информации о состоянии внутренней и внешней среды организации; *навыков владения* методами оптимизации труда и приемами контроля деятельности (организаторская компетенция).

Определив содержание компетенций, которые служат средством формирования экономической и организационно-управленческой компетенции, можно представить модель ее формирования (рис. 4).

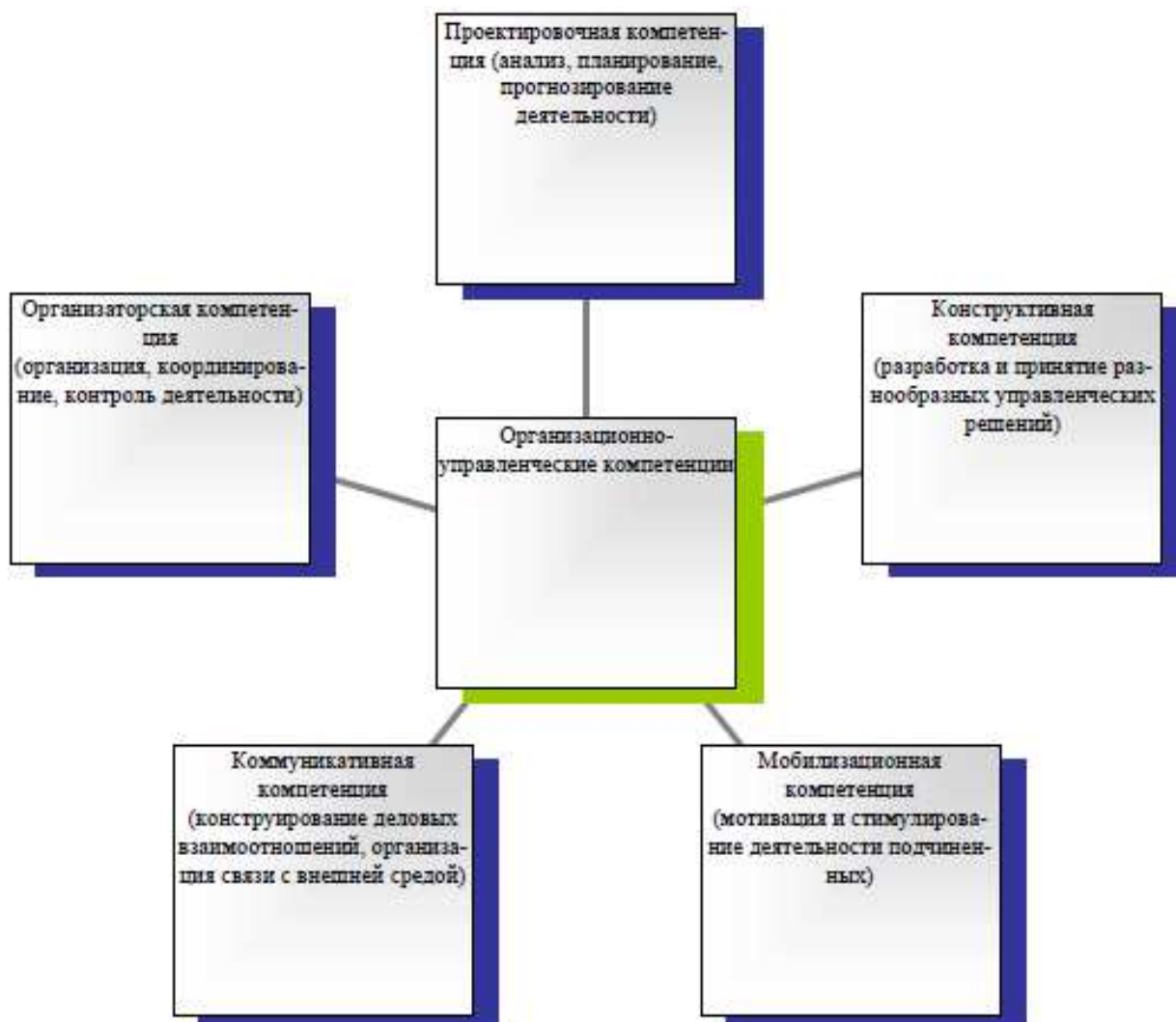


Рисунок 4. Модель формирования организационно-управленческой компетенции

Сформированность вышеуказанных компетенций у студентов как будущих специалистов в сфере физической культуры и спорта позволит успешно решать организационно-управленческие задачи, связанные с выполнением конкретных функций менеджеров (руководителей, управленцев), а именно:

- определение целей физкультурно-спортивной организации и разработка стратегии действий по ее достижению;
- формирование корпоративной культуры, т.е. объединение сотрудников физкультурно-спортивной организации вокруг общей цели (или целей) организации;
- мотивация и стимулирование работников на действия по достижению цели организации;
- формирование в фирме организационного порядка (системы относительно стабильных, долговременных иерархических связей, стандартов, норм и должностей), т.е. создание формальной организации;

- разработка и осуществление технологии целесообразных изменений структуры и деятельности организации, их развития;
- принятие управленческих решений и контроль их реализации.

Специфическим для сферы физической культуры и спорта является выполнение руководителями особых функций в процессе решения общих управленческих задач отраслевого содержания:

- управление коллективной деятельностью в физкультурно-спортивных организациях, направленной на удовлетворение физкультурно-спортивных потребностей общества, и содействие получению прибыли от реализации товаров и услуг;
- экономическое и социальное управление системой спортивных соревнований различного ранга;
- привлечение спонсоров к финансированию своей организации и отрасли в целом;
- деятельность по продаже прав и аренде спортсменов;
- осуществление связей и координация деятельности с внешними физкультурно-спортивными организациями;
- осуществление контроля за заключенными договорами, соглашениями, контрактами со спортсменами, тренерами, командами, клубами, спонсорами и т.д.

В целях ознакомления студентов с данными функциями и их спецификой нами предлагается разделять учебный процесс на 30% лекционных занятий (от общего объема аудиторных часов), включающих знакомство с такими темами, как «Государственные и негосударственные органы управления физической культурой и спортом», «Информационное обеспечение спортивного менеджмента», «Технология принятия управленческого решения», «Методы управления физкультурно-спортивными организациями», «Менеджмент персонала физкультурно-спортивных организаций», а 70% – на практические занятия (от общего объема аудиторных часов).

К наиболее интересным образовательным формам подачи практического материала можно отнести совместное составление бизнес-плана физкультурно-спортивной организации, анализ документов спортивных организаций, деловые игры, где студенты принимают на себя обязанности и функции менеджера спортивной организации.

Личный опыт педагогической деятельности на факультете физической культуры Томского государственного университета,

связанный с преподаванием дисциплин «Менеджмент физической культуры и спорта» и «Правовые основы физической культуры и спорта», показал продуктивность такого вида деятельности, как деловая игра, предусматривающая разделение студентов на группы с целью выполнения определенной функции руководителя спортивной организации. В качестве примера можно привести деловую игру, связанную с созданием новой физкультурно-спортивной организации (новая федерация по виду спорта, новый фитнес-клуб, новый спортивный зал и т.п.).

В процессе деловой игры студенты должны создать новую организацию и пройти следующие этапы (при этом одна из групп студентов выполняет роль органов государственной власти – налоговой инспекции, нотариуса и т.п.):

1. Принятие решения о создании новой физкультурно-спортивной организации.
2. Выбор организационно-правовой формы организации, определение состава ее учредителей и названия.
3. Подготовка учредительных и других документов, необходимых для регистрации, и определение места нахождения юридического лица.
4. Проведение учредительного собрания, подписание учредительных документов.
5. Формирование уставного капитала, оплата государственной пошлины.
6. Заверение подписи заявителя в заявлении на регистрацию у нотариуса.
7. Сдача документов на регистрацию в налоговую инспекцию.
8. Получение в налоговой инспекции свидетельства о регистрации, оригиналов учредительных документов, выписки из реестра и свидетельства о присвоении индивидуального номера налогоплательщика (ИНН).
9. Обязательным атрибутом является изготовление печати.
10. Получение кодов статистики.
11. Заверение у нотариуса копий свидетельства о регистрации учредительных документов и свидетельства о присвоении ИНН.
12. Заверение банковской карточки у нотариуса.
13. Открытие расчетного счета в банке.
14. Сообщение в налоговую инспекцию об открытии расчетного счета.

Подобные виды деятельности направлены на приобретение практического опыта, связанного с умением выполнять основные управленческие обязанности. Уже в процессе обучения в университете студенты знакомятся со всеми сложностями управленческой работы в сфере физической культуры и спорта, на 1–5-м курсах происходит начальное формирование их управленческой компетентности, а следовательно, и конкурентоспособности на рынке современных физкультурно-спортивных услуг.

Таким образом, определив процесс формирования компетенций и компетентности на основе составления модели с ее конкретизированным содержанием, можно полагать, что сформированные компетенции и компетентность будут носить качественный характер и отвечать всем современным требованиям, которые предъявляются к спортивным менеджерам.

3.5. Методико-технологическое содержание компетентностного подхода к подготовке специалистов по физической культуре и спорту

Охарактеризуем компетентностный подход с точки зрения его основного методико-технологического содержания определяющего выбор конкретных форм, средств, методов и содержания обучения и воспитания. Заметим, что опора на базовые метапринципы компетентностного подхода к профессиональной подготовке (системность, контекстность, вариативность, активность, личностно-деятельностная ориентированность и ситуационно-проблемная организация образования, положения функционального и задачного подходов) обеспечивает развивающий характер образования.

Функциональный подход тесно связан с ролевой теорией личности и концепцией ролевого обучения. Сознательная деятельность человека может быть представлена как реализация конкретных функций - атрибутов той или иной социальной или профессиональной роли. Функция - это нечто, способствующее адаптации общества или индивида к своей среде. Все стороны духовной и социальной жизни, (в том числе, предметно-практическая деятельность и межличностное взаимодействие в социальной среде), функциональны и предполагают достижение определенных результатов, соответствующих потребностям личности и/или общества.

Функциональный подход в данном контексте предполагает выделение и анализ функций, соответствующих определенной социальной (гражданин, друг, родитель и т.д.) или профессиональной (в нашем случае - учитель физической культуры, тренер, организатор физкультурно-рекреационной деятельности и т.д.) роли, определение их назначения и освоение действий (программ, алгоритмов, видов деятельности) по реализации этих функций.

«Функциональный подход дает возможность ввести учащегося в мир реальных потребностей, для удовлетворения которых были созданы конкретные объекты», в частности, профессии как исторически сложившиеся общественно необходимые виды деятельности.

В контексте социальной компетентности будет рассматриваться роль активного сознательного гражданина. В соответствии с выделенными видами социальной компетентности эта роль предполагает исполнение функций участника / организатора политических и социально-экономических процессов, участника / организатора межличностных взаимодействий (личного и делового общения, коллективной общественной деятельности), участника поликультурных взаимодействий (межконфессионального и межнационального общения), функций сбора, приема и передачи информации, а также функций саморазвития.

В контексте профессиональной компетентности мы выделяем роли:

- исследователя (соответствует содержанию общепрофессиональной компетентности; функции задаются общенаучными и исследовательскими компетенциями),

- специалиста (специалиста-теоретика) (соответствуют содержанию общеотраслевой компетентности; функции задаются общетеоретическими, образовательными и физкультурно-спортивными компетенциями) и

- работника (специалиста-практика): учителя ФК, тренера, организатора физкультурно-рекреационной деятельности, менеджера физкультурно-спортивной организации, с соответствующими данным видам профессиональной деятельности функциями, определяемыми содержанием специальных компетенций.

Контекстность, как концептуальное условие формирования компетентности, предусматривает отражение в содержании образования (и информационной, и коммуникативной, и деятельностной его частях) существенных характеристик изучаемых профессиональных или социальных явлений, процессов.

А.А.Вербицкий, основоположник концепции контекстного обучения, сущность последнего видит в том, что в формах организации образовательной деятельности динамически моделируется общекультурное, духовное, предметное, социальное и образовательное содержание жизнедеятельности учащихся, осуществляется переход его учебно-познавательной деятельности в социально-практическую⁴⁰.

«Основной единицей содержания контекстного обучения и воспитания является ситуация во всей ее предметной и социальной неоднозначности и противоречивости, а формами организации деятельности учащихся являются коллективная (совместная), групповая, парная, индивидуальная при ведущей роли коллективной. Из них составляются конкретные формы в зависимости от текущих целей, содержания и условий образовательной деятельности»⁴¹.

Большой мотивационный потенциал данного подхода обусловлен тем, что источником содержания образования является содержание реальной социальной и/или профессиональной жизнедеятельности, а также объективной востребованностью развиваемых качеств, формируемых умений и навыков.

Интеграционные процессы в образовании отвечают положениям личностно-ориентированной парадигмы⁴². Интеграция (лат. *integratio* - полный, цельный) - процесс и результат создания неразрывно связанного, единого и цельного - в обучении осуществляется несколькими способами.

Во-первых, путем объединения в одном синтезированном курсе (теме, разделе, программе) элементов разных учебных предметов, суммирования основ разных наук и в раскрытии межпредметных проблем (как в случае с появлением учебного предмета «Основы современного естествознания»)⁴³.

Во-вторых, как акцентирование внимания на характеристиках одного и того же явления при изучении разных дисциплин, что не требует разработки специальных учебных курсов.

Междисциплинарная интеграция информации - суть междисциплинарного интегративного подхода - обеспечивает системность теоретических знаний, всестороннее видение и осознание сложных явлений и процессов социальной и профессиональной реальности,

⁴⁰ Вербицкий, А.А. Концепция знаково-контекстного обучения в вузе // Вопросы психологии. - М. - 1987. - № 5. - С.31-39.

⁴¹ Мачехина, О.Н. Педагогические условия развития социальной компетентности старшеклассников: проектно-контекстный подход: автореф. дисс...канд. пед. наук / О.Н.Мачехина. - Москва, 2007. - с.15.

⁴² Максимова, В.Н. Интеграция в системе образования / В.Н. Максимова. - СПб, 1991.

⁴³ Максимова, В.Н. Интеграция в системе образования / В.Н. Максимова. - СПб, 1991.

формирование целостного представления о конкретном предмете, явлении, виде деятельности. Она осуществляется путем группировки вокруг базовой дисциплины (интегратора, ядра интеграции) информации (научных понятий, законов, сведений и т.д.) из разных научных дисциплин, в которых ряд тематических вопросов рассматривается с точки зрения объекта, предмета и задач науки-интегратора.

В качестве такого ядра может выбираться та научная область, в которой изначально (или наиболее полно, сущностно) определяется понятие - предмет интегрированного рассмотрения.

В частности, при формировании управленческой компетентности специалистов по физической культуре и спорту ядром интеграции может стать содержание дисциплины «Экономика и менеджмент в физической культуре и спорте»; при формировании рекреационной компетентности - содержание общеотраслевой физкультурно-спортивной дисциплины «Содержание и виды физкультурно-спортивной деятельности» и т.д.

Интегративный подход актуализирует и интегративный тип познания, сочетающий непосредственный опыт, системное мышление, продуктивный подход к проблеме, и предполагающий познание целого не только на базе изучения его отдельных частей, но и выявления взаимосвязей между ними⁴⁴.

Деятельность студентов по структурированию и систематизации интегративных знаний «предполагает мыслительную деятельность учащихся по установлению удаленных связей между отдельными понятиями, объектами». Ее организация возможна посредством применения на теоретических занятиях приемов мнемической деятельности, на практических - проектных методов обучения.

Коммуникативный аспект компетентности (мотивационно-регулятивные основы накопления опыта социального / профессионального общения) получает свое развитие при опоре на интерактивный подход в образовании. Он представляет собой наиболее современную форму активных методов обучения, основанных на положениях коммуникативного подхода.

Интерактивные методы обучения ориентированы на «широкое взаимодействие обучающихся не только с преподавателем, но и друг с другом, на доминирование активности обучающихся и на активизацию

⁴⁴ Формирование системного мышления в обучении: Учеб. Пособие для вузов / Под ред. проф. З.А. Решетовой. - М.: ЮНИТИ - ДАНА. 2002.

внутреннего диалога (экзистенциального переживания обучающимися учебного материала)»⁴⁵.

Роль преподавателя заключается в направлении и поддержании активности студентов в процессе коммуникации, выявлении многообразия точек зрения, облегчении взаимопонимания участников общения, побуждении их к внутреннему диалогу; он выполняет функции консультанта-фасилитатора (помощника), а не эксперта или своеобразного информационного «фильтра».

Формами интерактивной организации учебного процесса являются социо- и психодрама, учебная, деловая и ролевая игра, дискуссия; интерактивность достигается путем применения приемов стимулирования рефлексии, побуждения к эмпатическому осмысливанию ситуаций общения, обращения к витагенному опыту участников взаимодействия, обоснованию объективного смысла и личностной значимости конкретных ситуаций, явлений, процессов, диалогичности (полилогичности) обучения.

Реализация положений теории ролевого обучения и функционального подхода, а также принципов контекстности, интегративности и интерактивности образования возможна при ситуационно-проблемной и задачной организации образовательного процесса.

Ситуационно-проблемный подход. Ситуационно-проблемная организация образовательного процесса предполагает создание учебных ситуаций различной степени проблемности и различного контекста (социального, профессионального, конкретного ролевого или функционального). Основой такой организации является ситуационный подход, суть которого состоит в том, что познаваемое событие, обстановка анализируются с точки зрения ситуаций, их составляющих.

С точки зрения дидактики ситуационный подход представляет собой одну из разновидностей проблемного обучения, «суть которого в общих чертах может быть сведена к выработке у студентов приемов самостоятельного исследования и решения поставленных нестереотипных задач».

Ситуационное моделирование (или решение ситуационных задач), как метод обучения студентов, применим и на теоретических, и на практических занятиях. Основными формами его реализации являются ситуации-иллюстрации (используются в ходе изложения лекционного

⁴⁵ Бондаренко, Н.Ю. Становление экзистенциальных ценностей будущих учителей в процессе интерактивного обучения: автореф.дисс...канд.пед.наук / Н.Ю.Бондаренко. -Ростов-на-Дону, 2006. – с.18.

материала с целью пояснения отдельных теоретических положений), ситуации-оценки (анализ и оценка студентами описанной преподавателем контекстной ситуации), ситуации-упражнения и ситуации-проблемы (анализ ситуации и выбор способа ее разрешения), ролевые ситуационные игры⁴⁶.

Центральным понятием проблемного обучения является проблемная ситуация, которая понимается как наличие и осознание того или иного противоречия в изучаемом процессе, явлении. На основе анализа проблемная ситуация преобразуется в проблемную задачу, требующую найти способ объяснения и разрешения противоречия. То есть, проблемный метод обучения предполагает следующие шаги: проблемная ситуация, проблемная задача, модель поиска решения, решение⁴⁷.

Разрешение проблемных ситуаций способствует эффективному развитию мышления, поскольку актуализирует различные способы умственных действий. В частности, согласно классификации В.В.Давыдова, при разрешении проблемных ситуаций, возникающих как реакция на противоречие между теоретической возможностью решения задачи и практической неосуществимостью либо нецелесообразностью известного способа решения, требуется системный анализ и синтез методов и средств деятельности.

Проблемная ситуация, возникающая при осознании противоречия между имеющимися знаниями, умениями и навыками и требованиями решаемой задачи, актуализирует системный анализ и синтез знаний и умений; при решении ситуаций, вызванных новизной условий, в которых должны использоваться имеющиеся знания, либо противоречием между многообразием имеющихся способов, путей решения и необходимостью выбрать один из них, развиваются такие СУДы, как абстрагирование, конкретизация и варьирование⁴⁸.

Задачный подход. Одним из способов реализации ситуационно-проблемного подхода к обучению является задачная форма организации образовательного процесса, предполагающая разработку конкретных задач, направленных на разрешение контекстной проблемной ситуации профессионального или социального взаимодействия. Задачи могут быть связаны с поиском и обработкой информации, с освоением способов

⁴⁶ Чернилевский, Д.В. Дидактические технологии в высшей школе: Учеб.пособие для вузов / Д.В.Чернилевский. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.

⁴⁷ Лернер, И.Я. Дидактические основы методов обучения / И.Я.Лернер. - М., 1981.

⁴⁸ Неверкович, С.Д. Игровые методы подготовки кадров: Учеб.пособ./ С.Д.Неверкович // Под ред. В.В.Давыдова. - М.: Высш.шк., 1995.

применения знаний для решения практических проблем, разработкой стратегии деятельности, выбором средств реализации определенной социальной роли или профессиональной функции и т.п.⁴⁹

А.Х.Курашинова выделяет группы задач, способствующих развитию профессионального мышления педагога, которые мы интерпретировали более широко:

- информационно-аналитические (задачи, направленные на формирование знаний студентов в области стратегии деятельности, поведения, общения);

- аналитико-синтетические (задачи, связанные с формированием знаний и умений студентов выделять, анализировать и исследовать свойства систем (общесоциальных и профессиональных контекстных ситуаций общения, деятельности, поведения, социальных ролей, профессиональных функций и т.д.);

- проектно-конструкторские (задачи, связанные с формированием умений студентов разрабатывать индивидуальные проекты процесса общесоциальной и профессиональной деятельности, общения, поведения);

- организационно-подготовительные (задачи, направленные на освоение способов планирования и организации индивидуального и коллективного общесоциального и профессионального взаимодействия);

- операционно-практические (задачи, направленные на формирование оценочных суждений, коррекцию процесса и результата деятельности, поведения, общения)⁵⁰.

В целом, все задачи можно разделить на три основных группы:

1) задачи, связанные с анализом и оценкой ситуации, поиском и обработкой информации,

2) задачи, связанные с выбором способов действий, преобразованием ситуации,

3) задачи, связанные с анализом результатов действий, контролем и коррекцией поведения и деятельности⁵¹.

Обобщив мнения А.Г.Бермуса, В.В.Давыдова, О.В.Еремкиной, А.Х.Курашиновой, С.Д.Неверковича, Ю.С.Тюнникова и других ученых, мы сочли возможным использовать специально разработанные

⁴⁹ Курашинова, А.Х. Развитие профессионального мышления педагога в условиях задачной формы организации учебного процесса: автореф. дисс...канд.пед.наук / А.Х.Курашинова. - Майкоп, 2007.

⁵⁰ Курашинова, А.Х. Развитие профессионального мышления педагога в условиях задачной формы организации учебного процесса: автореф. дисс...канд.пед.наук / А.Х.Курашинова. - Майкоп, 2007.

⁵¹ Тюнников, Ю.С. Методика выявления и описания интегрированных процессов в учебно-воспитательной работе / Ю.С. Тюнников. - СПб.: СПбГУ, 1987.

контекстные ситуационно-проблемные задачи в образовательном процессе, направленном на формирование компетентности будущих специалистов, классифицировав их по основанию осваиваемых различных функций - атрибутов социальных и профессиональных ролей.

Для этого каждой ролевой функции необходимо поставить в соответствие типичные ситуации социального/профессионального взаимодействия, подобрать примеры возможных в этих ситуациях проблем и предложить студентам задачи, направленные на разрешение описанных ситуационных проблем.

Например, в роли гражданина общества реализация функции участника межэтнического взаимодействия может происходить в ситуации обсуждения тех или иных вопросов политического, социально-экономического, духовного развития общества (поликультурный компонент социальной компетентности). В данном случае могут возникнуть проблемы, обусловленные противоречием между многообразием взглядов на жизненные цели, экзистенциальные ценности, присущих разным национальным культурам, и необходимостью достигнуть консенсуса.

Подготовиться к адекватным и эффективным действиям в подобном случае поможет решение студентами такой задачи: определить, какие различия во мнениях связаны с этнокультурными особенностями участников взаимодействия; проанализировать соответствующие народные ценности, традиции и установки; найти точки соприкосновения, выявить общее ядро, общий смысл данных установок; соотнести традиции с современностью; сделать вывод.

Решение учебных задач может и ограничиваться рамками учебного занятия, и включать самостоятельную подготовку, а также предполагать разработку разных по форме представления проектов, соответствующих содержанию задачи и описывающих способ разрешения заложенной в ней проблемной ситуации. По виду деятельности и форме представления результатов различают:

- конструктивно-практические проекты, например, дневник наблюдений, создание игры и её описание;
- игровые - ролевые проекты, например, разыгрывание фрагментов профессиональной деятельности / социального взаимодействия;
- информативно-исследовательские проекты на определенную профессиональную либо социальную тему;

- сценарные проекты - сценарий мероприятия, связанного с культурным обменом;

- творческие работы - свободное литературное сочинение, описание решения какой-либо проблемы, размышление на профессиональную тему.

Активное обучение. Понятия «противоречие» и «проблема» находят свое отражение, в том числе, в технологиях активного обучения, а деловые и ролевые игры могут рассматриваться как формы реализации принципов активности и проблемности в обучении⁵².

Под технологией активного обучения (ТАО) понимается такая организация учебного процесса, при котором все учащиеся с необходимостью вовлекаются в учебно-познавательную деятельность, поскольку каждый либо имеет определенное ролевое задание, о выполнении которого он будет должен отчитаться, либо от эффективности его работы напрямую зависит качество выполнения коллективного задания⁵³.

Н.В.Борисова и Д.В.Чернилевский в своей классификации технологий активного обучения выделяют: неимитационные технологии (формы организации: проблемная лекция, семинар-дискуссия, «мозговой штурм», экскурсия и т.п), имитационные технологии -игровые (разыгрывание ролей (деловые и ролевые игры), дидактические игры, имитационный тренинг, стажировку с выполнением должностной роли) и неигровые (создание, анализ и разрешение конкретных ситуаций, связанных с решением контекстных задач, нравственным выбором; к ним относятся ситуации-проблемы, ситуации-оценки, ситуации-иллюстрации и ситуации-упражнения и т.п.)⁵⁴.

«Деловая игра -метод имитации ситуаций, моделирующих профессиональную ... деятельность путем игры по заданным правилам»⁵⁵, жестко задаваемые правила определяются содержанием выбранной деятельности. Это форма воссоздания предметного и социального содержания реальной профессиональной деятельности, в которой воспроизводятся и профессиональная обстановка, и профессиональные

⁵² Хазова, С.А., Карягина, Н.В. Игровые технологии обучения в подготовке специалистов по физической культуре и спорту: Монография / С.А.Хазова, Н.В.Карягина // Под общ.ред. Н.Х.Хакунова. - Майкоп, 2008.

⁵³ Коджаспирова, Г.М. Педагогика: Учебник / Г.М.Коджаспирова. - М.: Гардарики, 2004.

⁵⁴ Чернилевский, Д.В. Дидактические технологии в высшей школе: Учеб.пособие для вузов / Д.В.Чернилевский. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.

⁵⁵ Коджаспирова, Г.М. Педагогика: Учебник / Г.М.Коджаспирова. - М.: Гардарики, 2004. – с. 226.

проблемы, ситуации, наиболее типичные и обобщенные для конкретной специальности⁵⁶.

Ролевая игра представляет собой моделирование ситуаций, в основе которых лежат проблемы взаимоотношений в коллективе, совершенствования стиля и способов руководства, коллективного взаимодействия. В процессе ролевой игры имитируются профессиональные или иные социальные отношения между представителями той или иной группы людей.

Общим является то, что в основе их организации лежит та или иная игровая ситуация. Моделироваться могут и жизненные ситуации или условия взаимодействия людей в процессе той или иной деятельности, и хозяйственно-экономические отношения. Элементы игры могут быть введены в любой метод и в любую форму обучения как часть целого. Игра может выступать как основная форма учебного процесса⁵⁷.

Для подготовки к проведению полномасштабных деловых и ролевых игр служат имитационные упражнения (Басова Н.В.) или имитационные тренинги (Чернилевский Д.В.), меньшие по объему и количеству решаемых задач. Целью их проведения является предоставление учащимся возможности в непринужденной, творческой обстановке закрепить те или иные навыки и акцентировать внимание на определенном, достаточно важном понятии, категории, законе. Деятельность, организованная в форме имитационного упражнения (тренинга), предполагает отработку некоторых специализированных, конкретных навыков и умений; имитируется в этом случае некоторая достаточно узкая ситуация профессиональной деятельности или социального общения⁵⁸.

В процессе ролевой и деловой игры могут осваиваться и нормы профессиональных действий, и профессиональные отношения, а также нормы и ценности социального поведения и общения.

Основным требованием к содержанию деловой игры является контекстность (А.А.Вербицкий) или прикладность (В.А.Парфенов). В их процессе (при формировании поликультурной компетентности будущих педагогов) могут разрешаться, например, следующие задачи: разработка сценария воспитательного мероприятия поликультурной направленности; организация обмена профессиональным или этнокультурным опытом;

⁵⁶ Столяренко, А.М. Психология и педагогика: Учеб.пособие для вузов / А.М.Столяренко. -М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.

⁵⁷ Коджаспирова, Г.М. Педагогика: Учебник / Г.М.Коджаспирова. - М.: Гардарики, 2004.- с. 214.

⁵⁸ Чернилевский, Д.В. Дидактические технологии в высшей школе: Учеб.пособие для вузов / Д.В.Чернилевский. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.

освоение традиционных и разработка новых форм и методов поликультурного воспитания учащихся, способов решения педагогических задач, связанных межкультурными проблемами и т.д.

По форме деловые игры могут протекать как имитация пресс-конференции или научно-практической конференции, «круглого стола», тренировочного занятия, урока физической культуры, спортивного мероприятия и т.п. Ролевые игры могут имитировать ситуации межличностного общения, социального и профессионального межкультурного взаимодействия и т.п.⁵⁹

Форма организации деловой игры должна соответствовать ее целям, в нашем случае - содержанию того вида социального или профессионального опыта, для освоения которого она предназначена. Особенно эффективной является деловая игра, сюжет которой строится как процесс разработки и принятия управленческого решения.

Технология принятия управленческого решения является достаточно стандартной процедурой, что позволяет не разрабатывать новые деловые игры для формирования каждого типа опыта, но модифицировать единожды разработанную, наполняя ее соответствующим содержанием.

Кроме того, этапы принятия управленческого решения по основным шагам соответствуют процессу творческого мыслительного действия, поэтому сам характер подобной игры предполагает развитие у ее участников творческих характеристик мышления.

Общая структура деловых и ролевых игр, построенных в форме принятия управленческого решения:

1. Подумайте, какие проблемные ситуации могут возникнуть в процессе межкультурного взаимодействия. Выберите одну из них для дальнейшей работы.
2. Предложите максимальное количество возможных вариантов решения проблемы.
3. Оцените возможные положительные и отрицательные последствия принятия каждого из предложенных вариантов.
4. Подберите критерии оценки эффективности принятого решения.
5. По подобранным критериям выберите оптимальный вариант решения проблемы.
6. Обоснуйте свой выбор.

⁵⁹ Хазова, С.А., Карягина, Н.В. Игровые технологии обучения в подготовке специалистов по физической культуре и спорту: Монография / С.А.Хазова, Н.В.Карягина // Под общ.ред. Н.Х.Хакунова. - Майкоп, 2008.

Для наполнения деловой / ролевой игры конкретным содержанием подбираются проблемные ситуации, соответствующие конкретной профессионально-педагогической функции, конкретной ситуации социального взаимодействия или социальной роли⁶⁰.

Деловые и ролевые игры в образовательном процессе могут выполнять роль специфических тренингов, способствующих становлению у студентов опыта социального и профессионального взаимодействия.

⁶⁰ Хазова, С.А., Карягина, Н.В. Игровые технологии обучения в подготовке специалистов по физической культуре и спорту: Монография / С.А.Хазова, Н.В.Карягина // Под общ.ред. Н.Х.Хакунова. - Майкоп, 2008.

Глоссарий

Адаптация работников - процесс приспособления работника к содержанию и условиям труда на новом рабочем месте, социально-психологическому климату нового коллектива.

Анализ (от греч. *análysis* — разложение, расчленение) — процедура мысленного, а часто также и реального расчленения предмета (явления, процесса), свойства предмета (предметов) или отношения между предметами на части (признаки, свойства, отношения).

Анализ должности — определение наиболее существенных характеристик должности, а также содержания работы, ее задач, функций, обязанностей.

Ассесмент-центр — метод комплексной оценки персонала, основанный на использовании системы взаимодополняющих методик: упражнений, тестов, деловых игр, моделирующих ключевые моменты деятельности оцениваемого, в которых проявляются его профессионально важные качества.

Аттестация — определение квалификации, уровня знаний, способностей, деловых и других качеств работника.

Аудит персонала — система консультационной поддержки, аналитической оценки кадрового потенциала организации.

Аутплейсмент — специальная услуга кадрового агентства по организации процесса увольнения сотрудников компании.

Аутсорсинг — передача непрофильных функций организации стороннему подрядчику.

Аутстаффинг — вывод за штат компании имеющегося персонала и его дальнейшее юридическое оформление в фирме-провайдере (как правило, кадровом агентстве).

Безработица — социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занята в производстве.

Бонусы — разовые выплаты работникам из прибыли предприятия (годовой, полугодовой).

Бюджет (от старонормандского *bougette* — кошель, сумка, кожаный мешок) — схема доходов и расходов определённого лица (семьи, бизнеса, организации, государства и т. д.), устанавливаемая на определённый период времени, обычно на один год.

Вознаграждение - все то, что представляет для работника ценность.

Высвобождение работников — сокращение части занятых в организации.

Гибкие режимы рабочего времени — форма организации рабочего времени, при которой допускается саморегулирование общей продолжительности рабочего дня, рабочей недели, рабочего года при обязательном соблюдении общей нормы рабочего времени.

Группа - ограниченная размером общность людей, объединенных целями, совместной деятельностью.

Гуманизация труда - создание условий труда, максимально благоприятных для человека, обеспечивающих свободное и разностороннее развитие работника.

Государственный бюджет — важнейший финансовый документ страны. Он представляет собой совокупность финансовых смет всех ведомств, государственных служб, правительственных программ и т. д. В нём определяются потребности, подлежащие удовлетворению за счёт государственной казны, равно как указываются источники и размеры ожидаемых поступлений в государственную казну.

Государство — это особая форма организации общества, действующая на ограниченной территории. Государство обладает определёнными средствами и методами применения власти внутри общества, устанавливает определённый порядок взаимоотношений между членами общества, и вовлекает в свою деятельность всё население на установленной и экспансируемой территориях.

Делегирование полномочий — передача части прав и обязанностей одних должностных лиц другим.

Деятельность — процесс (процессы) активного взаимодействия субъекта с объектом, во время которого субъект удовлетворяет какие-либо свои потребности, достигает цели. Деятельностью можно назвать любую активность человека, которой он сам придает некоторый смысл. Деятельность характеризует сознательную сторону личности человека (в отличие от поведения).

Дисциплина — система социально-трудовых отношений по поводу соблюдения правил поведения в процессе коллективного труда.

Должностная инструкция — документ, регламентирующий деятельность каждой должности и содержание требований к работнику, занимающему эту должность.

Должность— служебное место, связанное с исполнением определенных служебных обязанностей и определенной ответственностью.

Зарботная плата — сумма денежных выплат работнику за выполненную им по трудовому договору работу.

Кадровая политика — система взглядов, принципов и практических мероприятий организации, направленных на установление методов и форм кадровой работы во всех сферах деятельности.

Кадровое планирование — целенаправленная деятельность по своевременному и качественному обеспечению потребностей организации в рабочей силе.

Кадры — основной (штатный) состав работников конкретной организации.

Карьера — последовательность развития человека в основных сферах его деятельности, характеризующаяся динамикой социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик.

Качество трудовой жизни — степень удовлетворения личных потребностей работника в процессе его трудовой деятельности.

Квалификация — степень профессиональной подготовленности работника к выполнению какого-либо рода работ.

Компетентность — обладание знаниями, опытом, способностями и информацией в конкретной области профессиональной или научной деятельности.

Контракт — срочный трудовой договор, заключаемый в письменной форме.

Конфликт — столкновение интересов сторон, позиций, серьезное разногласие.

Корпоративный дух — гармония интересов персонала и организации.

Коммандитное товарищество (от фр. «commandite» - товарищество на вере) – хозяйственное товарищество, в котором наряду с участниками, осуществляющими от имени товарищества предпринимательскую деятельность и отвечающими по обязательствам товарищества своим имуществом (полными товарищами - комплиентариями), имеется один или несколько участников-вкладчиков (коммандитистов), которые несут риск убытков, связанных с деятельностью товарищества, в пределах сумм

внесенных ими вкладов и не принимают участия в осуществлении товариществом предпринимательской деятельности.

Коммерческая организация — это юридическое лицо, имеющее основной целью получение прибыли (в противоположность некоммерческим). Могут создаваться как хозяйственные товарищества и общества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия.

Компетентность — общий оценочный термин, обозначающий способность к деятельности «со знанием дела». Обычно употребляется применительно к лицам определенного социально-профессионального статуса, характеризуя меру соответствия их понимания, знаний и умений реальному уровню сложности выполняемых ими задач и разрешаемых проблем. В отличие от термина «квалификация», нейтрального в нравственно-этическом отношении, имеет в виду способность оплачиваемого работника принимать ответственные решения и действовать адекватно требованиям служебного и общественного долга. В этом контексте компетентность понимается как личностное качество субъекта специализированной деятельности в системе социального и технологического разделения труда.

Компетенция (от лат. *competens* — соответствующий) — совокупность полномочий, которыми обладает или должны обладать определенные органы и лица согласно законам, нормативным документам, уставам, положениям.

Контроль — это процесс обеспечения достижения организацией своих целей. Процесс контроля состоит из установки стандартов, изменения фактически достигнутых результатов и проведения корректировок в том случае, если достигнутые результаты существенно отличаются от установленных стандартов.

Координация (от лат. *coordinatio* — расположение в порядке) — составная часть процессов управления, состоящая в согласовании, упорядочении действий разных частей управляемой системы.

Лизинг персонала — использование временного трудового ресурса для решения производственных задач организации.

Маркетинг персонала — управленческая деятельность, направленная на изучение изменений на рынке труда в целях разработки программы по привлечению и набору компетентных работников для

покрытия перспективных потребностей организации в человеческих ресурсах.

Менеджер по персоналу — специалист, осуществляющий управленческую работу с персоналом.

Методы управления персоналом — способы воздействия на работника, группу, коллектив с целью координации их деятельности для достижения поставленных целей.

Моббинг — «моральное преследование» работника, его травля в организации.

Мотивация - процесс побуждения человека к удовлетворению его личных потребностей.

Обогащение труда — совокупность методов организации трудового процесса, направленная на совершенствование и гуманизацию условий работы.

Обучающая организация — это тип современной организации, в которой обучение рассматривается как непрерывный процесс, нацеленный на подготовку всех работников к инновациям, изменениям, обновлению.

Описание рабочего места — всесторонняя информация о требованиях, нагрузке и содержании работы на рабочем месте.

Оплата труда — система оценки трудового вклада в денежной и неденежной формах, учитывающих количество и качество труда.

Опцион — предоставление менеджеру права на выкуп акций компании по фиксированной цене в течение определенного периода в будущем. Фантомным опционом называют программу премирования, которая позволяет менеджеру в конце заранее определенного периода получить не акции, а денежную сумму, эквивалентную разнице между нынешней и будущей стоимостью акций.

Организационная культура — совокупность коллективно разделяемых ценностей, убеждений и норм поведения членов организации, которые придают общий смысл их действиям.

Ответственность — обязательство работника выполнять делегированные ему функции и отвечать за результаты своего труда.

Отдел управления персоналом — самостоятельное функциональное подразделение организации, осуществляющее функции по рациональному формированию, использованию и развитию персонала для обеспечения эффективности и конкурентоспособности организации.

Охрана труда — система обеспечения безопасности и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Персонал — состав работников, состоящий с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых трудовым договором.

Планирование карьеры — планирование персонального продвижения работника.

Планирование потребностей в персонале — начальная стадия кадрового планирования; процесс, направленный на определение потребностей в трудовых ресурсах и разработку мероприятий по удовлетворению этих потребностей за счет внутренних и внешних источников.

Премирование — дополнительное материальное вознаграждение работников за высокие количественные и качественные результаты труда.

Профессия — род трудовой деятельности человека, обладающего особой подготовкой и опытом работы.

Рабочая сила — совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые им используются в процессе труда для создания товаров или услуг.

Рабочее время — установленное законодательством время, в течение которого работник обязан выполнять порученную ему работу.

Рабочее место — зона приложения труда, определенная на основании трудовых норм.

Развитие персонала — непрерывный процесс улучшения качественных характеристик человеческих ресурсов (знаний, навыков, мотиваций, ценностей, способностей работников) для реализации стратегий организации и усиления ее конкурентных преимуществ.

Резюме — краткое описание личных данных, результатов профессиональной деятельности, заслуг работника.

Рекрутинговые агентства — кадровые агентства, занимающиеся поиском, отбором и наймом персонала на вакантные должности организаций-заказчиков.

Рынок труда — система экономических отношений между работодателем и наемным работником по поводу купли-продажи рабочей силы.

Менеджер (от англ. manage — управлять) — специалист по управлению производством и обращением товаров, наемный управляющий. Менеджеры организуют работу на фирме, руководят

производственной деятельностью групп сотрудников фирмы. Менеджер является должностным лицом фирмы, компании, в которой он работает, и входит в средний и высший руководящий состав фирм.

Менеджмент (англ. management) — означает разработку (моделирование), создание и максимально эффективное использование (управление) социально-экономических систем.

Миссия организации — наиболее общая цель организации как конкурентоспособной структуры, представленная в наиболее общей форме и четко выражающая основную причину существования организации.

Модель (фр. modèle, от лат. modulus — «мера, аналог, образец») — некоторый материальный или мысленно представляемый объект или явление, являющийся упрощённой версией моделируемого объекта или явления (прототипа) и в достаточной степени повторяющий свойства, существенные для целей конкретного моделирования (опуская несущественные свойства, в которых он может отличаться от прототипа).

Мотивация (от лат. «movere») — побуждение к действию; динамический процесс физиологического и психологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

Некоммерческая организация (НКО) — организация, не имеющая в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли и не распределяющая полученную прибыль между участниками. Некоммерческие организации могут создаваться для достижения социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ. Некоммерческие организации вправе заниматься предпринимательской деятельностью, только если данная деятельность направлена на достижение целей организации.

Общественное объединение — добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе общественного объединения.

Объект управления — орган, воспринимающий управляющие воздействия со стороны субъекта управления, получающий импульсы, команды управления и действующий в соответствии с ними. В качестве объекта управления выступают, в частности, работник, трудовой коллектив, ресурсы, информация.

Оптимизация (от лат. optimum — наилучшее) — процесс нахождения экстремума (глобального максимума или минимума) определённой функции или выбора наилучшего (оптимального) варианта из множества возможных.

Организационная структура (англ. Organizational structure) — совокупность способов, посредством которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем достигается координация действий по решению задач.

Организация — совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого.

Планирование — процесс разработки планов развития экономических объектов разного уровня. В широком смысле слова включает также процессы организации осуществления планов, корректировки планов и контроля за их выполнением.

Подход — комплекс парадигматических, синтагматических и прагматических структур и механизмов в познании и/или практике, характеризующий конкурирующие между собой (или исторически сменяющие друг друга) стратегии и программы в философии, науке, политике или в организации жизни и деятельности людей.

Полное товарищество – хозяйственное товарищество, участники которого (полные товарищи) в соответствии с заключённым между ними договором занимаются предпринимательской деятельностью от имени товарищества и несут ответственность на солидарных началах по его обязательствам всем принадлежащим им имуществом.

Право — один из видов регуляторов общественных отношений; в многотысячелетней истории юриспруденции не раз указывалось, что в вопросах о праве следует избегать универсальных определений, общепризнанного определения права не существует и в современной науке.

Правовое регулирование — форма регулирования общественных отношений, посредством которой поведение их участников приводится в

соответствие с требованиями и дозволениями, содержащимися в нормах права.

Разделение труда — исторически сложившийся процесс обособления, видоизменения, закрепления отдельных видов трудовой деятельности, который протекает в общественных формах дифференциации и осуществления разнообразных видов трудовой деятельности.

Спонсор (от лат. *spondeo* — ручаюсь, гарантирую) — может быть как физическим, так и юридическим лицом, финансирующим какую-либо деятельность как физических, так и юридических лиц, с целью получения какой-либо материальной выгоды или прибыли для себя, либо в обмен на рекламу.

Спорт (англ. *sport*, сокращение от первоначального англ. *disport* — «игра», «развлечение») — организованная по определённым правилам деятельность людей, состоящая в сопоставлении их физических и интеллектуальных способностей, а также подготовка к этой деятельности и межличностные отношения, возникающие в её процессе.

Спортивный клуб — общественная или частная организация, объединяющая спортсменов и любителей спорта.

Спортивный менеджмент — это специальная теория и практика управления физкультурными и спортивными организациями в рыночных условиях, это один из отраслевых видов менеджмента, одна из отраслевых сфер управленческой деятельности в условиях рынка.

Спортивная организация — организация, осуществляющая деятельность в области спорта, целью которой является подготовка спортсменов, проведение спортивных мероприятий, образование или другой вид деятельности, связанной со спортом.

Социальный институт — совокупность норм, предписаний и требований, связанных с определенной организационной структурой, посредством которых общество контролирует и регулирует деятельность людей в наиболее важных сферах общественной жизни. Социальными институтами являются: собственность, государство, политические партии, семья, церковь, трудовые организации, учреждения образования и воспитания, наука, средства массовой информации.

Социальная политика — политика в области социального развития и социального обеспечения; система проводимых субъектом хозяйствования (обычно государством) мероприятий, направленных на

улучшение качества и уровня жизни определённых социальных групп, а также сфера изучения вопросов, касающихся такой политики, включая исторические, экономические, политические, социоправовые и социологические аспекты, а также экспертизу причинно-следственных связей в области социальных вопросов.

Социальная роль — нормативно одобренный, относительно устойчивый образец поведения (включая действия, мысли и чувства), воспроизводимый индивидом в зависимости от социального статуса или позиции в обществе.

Социально-трудовые отношения — связи, возникающие между физическими лицами (между индивидуумами и различными объединениями индивидуумов), а также между физическими и юридическими лицами в процессе трудовой деятельности. Имеют первостепенное значение для решения проблем продуктивной занятости и социальной защиты, оплаты труда и формирования доходов, технологизации трудовых процессов, гуманизации труда, улучшения УТ, а также для развития самоуправления, ответственности, самостоятельности и творческой инициативы, социального партнерства.

Структурное подразделение — это официально выделенная часть предприятия или учреждения вместе с относящимися к ней работниками, выполняющими установленный круг обязанностей и отвечающих за выполнение возложенных на них задач.

Субъект управления — субъект (личность, группа людей или организация), принимающий решения и управляющий объектами, процессами или отношениями путём воздействия на управляемую систему для достижения поставленных целей.

Система управления персоналом — целостная совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих между собой подсистем формирования, использования и развития персонала, направленных на решение социально-экономических задач организации.

Социальное партнерство — особый тип социально-трудовых отношений, основанных на интеграции интересов основных субъектов (работодателей и наемных работников), с целью разрешения между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания.

Стимулирование — процесс целенаправленного воздействия на поведение работников посредством удовлетворения потребностей,

движущих их деятельность, повышения их заинтересованности в достижении определенных результатов.

Стратегия управления персоналом — генеральный план действий по достижению долгосрочных целей организации за счет реализации и развития ее трудового потенциала с учетом изменений состояния внешней среды.

Телеработа — дистанционная форма организации труда, при которой сотрудник выполняет работу за компьютером в домашних условиях.

Труд — целесообразная деятельность человека.

Труд — целесообразная, формально материальная (прямо-фиксируемый — физический труд) и нематериальная (косвенно-фиксируемый — умственный труд), орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества.

Трудовое право — отрасль российского права, регулирующая труд наемных работников на предприятии.

Трудовой договор — соглашение между субъектами трудовых отношений.

Трудовой коллектив - социально-трудовое объединение работников, обладающее организационным единством, общими интересами в рамках конкретной организации.

Трудовые отношения — отношения, обусловленные совместной трудовой деятельностью.

Управление персоналом — система управления, направленная на формирование, использование и развитие трудового потенциала организации для достижения ею эффективности и конкурентоспособности.

Участие в прибыли — форма материального стимулирования работников, их сопричастности к результатам деятельности организации.

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать

действующие у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

Управленческое решение — выбор, который должен сделать руководитель в процессе осуществления им функций управления и решения конкретных организационных задач. Управленческое решение призвано обеспечить продвижение к поставленным перед организацией ориентирам, целям. Поэтому наиболее эффективным управленческим решением явится выбор, который будет реализован и внесет наибольший вклад в достижение конечной цели.

Федеральный закон — принимаемый в особом порядке закон, дополняющий и развивающий действующую Конституцию РФ по вопросам, специально указанным в Конституции, обладающий наивысшей (после Конституции) юридической силой.

Физическая культура — часть культуры, представляющая собой совокупность ценностей, норм и знаний, создаваемых и используемых обществом в целях физического и интеллектуального развития способностей человека, совершенствования его двигательной активности и формирования здорового образа жизни, социальной адаптации путем физического воспитания, физической подготовки и физического развития.

Человеческие ресурсы — профессиональные знания, умения, способности работников, эффективное формирование, использование и развитие которых обеспечивает организации экономический успех и конкурентные преимущества.

Человеческий капитал - капитал, воплощенный в людях в форме их образования, квалификации, знаний, опыта.

Список литературы

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. Раздел первый. Глава 2. Права и свободы человека и гражданина, Статья 41 - Электронный ресурс – Режим доступа <http://www.kadis.ru /kodeks.phtml?kodeks=0&paper=41>
2. Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ последние изменения 20/12/2011 - Электронный ресурс – Режим доступа <http://minstm.gov.ru/documents /89.shtml/xPages/item.11.html>
3. Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 3, 5, 15, 72, 73, 78, 79, 80, 351, 423
4. Федеральный закон от 29.04.99 № 80-ФЗ “О физической культуре и спорте в Российской Федерации” Постановление Минтруда России от 22.01.93 № 8 “О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников физической культуры и спорта Российской Федерации”
5. Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.04 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации”

Монографии и учебная литература

6. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. – М.: Аспект Пресс, 2005.
7. Анискин, Ю.П. Общий менеджмент: учебник по общей теории менеджмента / Ю.П.Анискин. - М.: РМАТ, 1998.
8. Бальсевич В.К. Современные достижения спортивной науки. М., 2004.
9. Басова, Н.В. Педагогика и практическая психология / Н.В.Басова. -Ростов н/Д: «Феникс», 2000.
10. Бондаренко, Н.Ю. Становление экзистенциальных ценностей будущих учителей в процессе интерактивного обучения: автореф.дисс. канд.пед.наук / Н.Ю.Бондаренко. -Ростов-на-Дону, 2006.
11. Вилькин Я.Р. Экономика ФК и С: Учебное пособие – Минск 1993.
12. Виноградов П.А., Душанин А.П., Жолдак В.И. Основы физической культуры и здорового образа жизни. – М.: Советский спорт, 1996.

13. Виханский, О.С., Наумов, А.И. Менеджмент: Учебник / О.С.Виханский, А.И.Наумов. - М.: Высшая школа, 1994.
14. Дубровский В.И. Спортивная физиология. – М.: ВЛАДОС, 2005.
15. Жолдак, В.И., Квартальнов, В.А. Менеджмент спорта и туризма / В.И.Жолдак, В.А.Квартальнов. - М.: Советский спорт, 2001.
16. Жолдак В.И., Н.В. Коротаева. Социология физической культуры и спорта. Учебн. пос. - Малаховка: МОГИФК, 1994. - 295 с.
17. Зуев, В.Н., Управление системой спортивного соревнования / В.Н.Зуев. - Тюмень: Вектор Бук, 1999.
18. Коджаспирова, Г.М. Педагогика: Учебник / Г.М.Коджаспирова. - М.: Гардарики, 2004.
19. Кожин, В.И. Менеджмент в физической культуре и спорте: Учебное пособие / В.И.Кожин. - Ростов - н/Д: изд-во СКНЦ ВШ, 2002.
20. Кравченко А.И., Анурин В.Ф. Социология. – СПб: Питер, 2006.
21. Кузин, В.В., Кутепов, М.Е. Спонсорство в спорте / В.В.Кузин, М.Е.Кутепов. - М.: РГАФК, 1994.
22. Кузьмина, Н.В. Предмет акмеологии / Н.В.Кузьмина. - СПб., 2002.
23. Курашинова, А.Х. Развитие профессионального мышления педагога в условиях задачной формы организации учебного процесса: автореф. дисс...канд.пед.наук / А.Х.Курашинова. - Майкоп, 2007.
24. Лубышева Л.И. Социальная роль спорта в развитии общества и социализации личности // Физкультура и Спорт. №3. 2007.
25. Максимова, В.Н. Интеграция в системе образования / В.Н. Максимова. - СПб, 1991.
26. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К.Маркова. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
27. Мачехина, О.Н. Педагогические условия развития социальной компетентности старшеклассников: проектно-контекстный подход: автореф. дисс. канд. пед. наук / О.Н.Мачехина. - Москва, 2007.
28. Мергаутова Я., Йохимсталер Ф. Тенденции формирования теории физической культуры /Очерки по теории физической культуры. - М.: ФиС, 1984.
29. Наумов, А.И. Менеджмент: учебник / А.И.Наумов. - М.: Гардарики, 2002.
30. Переверзин, И.И. Менеджмент спортивной организации: Учебное пособие / И.И.Переверзин. - М.: СпортАкадемПресс, 2002.

31. Пономарев Н.А. Основы социологии физической культуры. Ленинград, 1976. - 129 с.
32. Попов, А.Н. Экономика физической культуры и спорта: учебное пособие / А.Н.Попов. - Челябинск: УралГАФК, 1999.
33. Рыжкин, Ю.Е. Психолого-педагогические основы физической рекреации: Учеб. пос. / Ю.Е.Рыжкин. - СПб: РГПУ им. А.И. Герцена. - 1997.
34. Сайранов С.Г. Контрактирование в спорте: Учебно-методическое пособие – М: Р ГАФК, 1994.
35. Сейранов, С.Т. Введение в менеджмент физической культуры и спорта: Учеб.-метод. пособие / С.Т.Сейранов. - М.: РГАФК, 1995.
36. Теория и методика физической культуры: Учебник / Под ред. проф. Ю.Ф. Курамшина. - М.: Советский спорт, 2004.
37. Столяренко, А.М. Психология и педагогика: Учеб.пособие для вузов / А.М.Столяренко. -М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
38. Теплов, Э.П. К проблеме рабочей модели менеджера и содержания образовательной программы по направлению 521500 (бакалавр менеджмента, с нашей ориентацией на сферу спорта): Учебно-методическое пособие / Э.П.Теплов. - СПб: ГАФК им. П.Ф.Лесгафта, ВИФ «Балт-Норд», 2001.
39. Тюнников, Ю.С. Методика выявления и описания интегрированных процессов в учебно-воспитательной работе / Ю.С. Тюнников. - СПб.: СПбГУ, 1987.
40. Физическая культура: Учебник для студентов вузов. – М.: СпортАкадемПресс, 2003
41. Формирование системного мышления в обучении: Учеб. Пособие для вузов / Под ред. проф. З.А. Решетовой. - М.: ЮНИТИ - ДАНА. 2002.
42. Фролов С.А. Социология: Учебник для студентов. М., ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
43. Хазова, С.А., Карягина, Н.В. Игровые технологии обучения в подготовке специалистов по физической культуре и спорту: Монография / С.А.Хазова, Н.В.Карягина // Под общ.ред. Н.Х.Хакунова. - Майкоп, 2008.
44. Холодов Ж.К. Теория и методика физического воспитания и спорта: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Ж.К. Холодов, В.С. Кузнецов. М.: Издательский центр «Академия», 2004.
45. Чернилевский, Д.В. Дидактические технологии в высшей школе: Учеб.пособие для вузов / Д.В.Чернилевский. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.

46. Экономика физической культуры и спорта: Учеб.пособие / Под ред. В.У.Агеевца, Р.М.Орлова. - СПб.: ПбГАФК им.П.Ф.Лесгафта, 2000.
47. Энциклопедия физической подготовки. – М.; ФиС, 2004. – 232 с.
Периодические издания /журналы, газеты/
48. Бауман, Х. Система высшего образования в Эстонии / Х. Бауман // *Alma mater* . - 2004. - № 1. - С. 33-36.
49. Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В.Н.Введенский. - Педагогика. - 2003. - №10. - С. 51-55.
50. Вербицкий, А.А. Концепция знаково-контекстного обучения в вузе // *Вопросы психологии*. - М. - 1987. - № 5. - С.31-39.
51. Выдрин, В.М. Физическая культура и ее теория / В.М.Выдрин. - М.: Теория и практика физической культуры. - №5. -1986. - С. 24-27.
52. Выдрин, В.М. Культура, физическая культура, спорт / В.М.Выдрин // *Спорт в современном обществе*. - М.: ФиС, 1980. - С. 3-45.
53. Компетентность специалиста как условие качества его профессиональной деятельности: Доклад Красноярского краевого института повышения квалификации и переподготовки работников образования. - М., 2006.
54. Молчанов А., Социальное партнерство// *Социальное обеспечение*. №8.-Апрель - 2005, с.32-34.
55. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А.В.Хуторской. - *Народное образование*. - 2003. - № 2. - С. 58-64.
- Программное обеспечение и Интернет-ресурсы.
56. Электронная библиотека www.edu.ru
57. www.pitbooks.ru
58. www.humanresources.about.com
59. <http://www.aksionbkg.ru>
60. www.hrzone.co.uk
61. <http://www.hr-zone.net/index.php?mod=articles&go=show&id=18>
62. <http://www.ovsem.com/user/effup/>
63. <http://www.KM.ru>

Научное издание

Бондаренко Майя Павловна

**РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В РАЗВИТИИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА
И ТУРИЗМА**

(на примере гор. Волгограда и Волгоградской области)

Монография

Ответственный за выпуск:
заведующий кафедрой спортивного менеджмента и экономики
профессор Зубарев Ю.А.

Подписано в печать 29.12.2011.
Усл. печ. листов –10.
Тираж 500 экз. Заказ № 952.
Отпечатано на множительной технике.

Издательство
ФГБОУ ВПО «Волгоградская государственная академия физической культуры»
400005, г.Волгоград, пр.Ленина, 78.