

АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ФИТНЕС-КЛУБА

Фалеев А.Н., Российский университет транспорта (МИИТ), г. Москва

e-mail: faleev12345@mail.ru

В статье изучено понятие системы управления персоналом, определение путей повышения ее эффективности. Проведен анализ деятельности по управлению персоналом в компании «Зебра» и разработка предложений по повышению эффективности системы управления персоналом. Показано, что в целом управление персоналом компании является достаточно приоритетной программой и охватывает (в достаточной степени) весь персонал фирмы. Тем не менее затраты на развитие персонала недостаточны. Фирме дешевле принять на работу персонал с уже имеющейся квалификацией, в результате чего, найм производится в основном за счет поиска новых сотрудников, практически не оставляя места кадровому резерву (за исключением высшего звена руководства). При улучшении экономической ситуации в стране обучение работников станет неизбежным, так как технический прогресс не стоит на месте, а вместе с ним будет обновляться оборудование и другие средства труда, будут появляться инновационные методики оздоровления населения и т.д. Именно поэтому целесообразна разработка и реализация на базе фитнес-клуба «Зебра» программы мероприятий по совершенствованию системы управления кадрами. Рекомендуемые мероприятия будут призваны содействовать росту эффективности и производительности труда работников или формированию такого поведения, которое необходимо организации для достижения стоящих перед ней целей.

Ключевые слова: управление персоналом, физкультурно-спортивная организация, спортивный менеджмент.

ANALYSIS OF FITNESS-CLUB STAFF ACTIVITY MANAGEMENT

Faleev A.N., Russian university of transport (MIIT), Moscow

e-mail: faleev12345@mail.ru

In the article, the concept of the personnel management system, the ways of increasing its effectiveness are studied. The analysis of the personnel management activities in the company Zebra and the development of proposals for improving the effectiveness of the personnel management system were conducted. It is shown that, in general, the management of the company's personnel is a sufficiently high priority program and covers (to a sufficient extent) the entire staff of the company. Nevertheless, staff development costs are insufficient. It is cheaper for a firm to employ personnel with the already existing qualifications, as a result, hiring is mainly due to the search for new employees, leaving practically no personnel reserve (except for the top management). With the improvement of the economic situation in the country, the training of workers will become inevitable, as technological progress does not stand still, and with it equipment and other means of labor will be updated, innovative methods of improving the population will appear, etc. That is why it is advisable to develop and implement, on the basis of the fitness club Zebra, a program of measures to improve the personnel management system. Recommended activities will be designed to promote the growth of efficiency and productivity of workers or the formation of such behavior that an organization needs to achieve its objectives.

Keywords: personnel management, sports and sports organization, sports management.

Следует отметить, что в настоящее время особенно важной проблемой, стоящей перед организациями спортивной сферы, считается создание грамотной и эффективной системы управления [9]. В связи с этим все чаще звучат слова о важности грамотного спортивного менеджмента, так как только профессионалы в данном вопросе способны эффективно управлять физкультурно-спортивными организациями [4]. Кадровая политика организации должна соответствовать требованиям современного менеджмента, развивать систем обучения, переподготовки и повышения квалификации сотрудников [2].

В теории организации отмечается, что персонал является важнейшим ресурсом организации, обеспечивающим ей устойчивое положение и развитие [3]. При этом ресурсный потенциал предприятия имеет ряд особенностей. Люди всегда имеют собственные желания и устремления, следовательно, персонал способен отражать направленные на него воздействия, что может приводить к результатам, противоположенным ожиданиям руководящего состава. Эти особенности определяют высокий уровень сложности кадровой работы, ошибки в которой приводят к разнообразным организационным проблемам [6].

Цель исследования: на основе анализа системы управления персоналом физкультурно-спортивной организации определить пути повышения ее эффективности (на примере фитнес-клуба «Зебра»).

В процессе подготовки статьи были проанализированы Трудовой Кодекс Российской Федерации, Налоговый Кодекс Российской Федерации, Гражданский Кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью», внутренние регламенты, инструкции, положения и другие нормативные акты ООО «Зебра».

Исходя из цели работы изучались следующие направления: понятие системы управления персоналом, определение путей повышения ее эффективности. Управление персоналом (в различных источниках могут встречаться и другие названия: управление трудовыми ресурсами, управление человеческим капиталом, кадровый менеджмент, менеджмент персонала) не ограничено жесткими рамками процессов в современном менеджменте [5]. Система управления персоналом представляет собой комплекс приемов, методов, технологий, процедур работы с кадрами. Задача системы управления персоналом сводится к обеспечению организации кадрами в достаточном количестве и требуемого профессионализма, их правильной расстановке и стимулированию. Целью управления персоналом является формирование работоспособных коллективов, в которых кадры действуют с учетом собственных интересов и во благо организации в целом [7]. В качестве мероприятий, направленных на повышение эффективности кадровой политики и снижение текучести персонала, в организациях предлагается совершенствовать мотивационные процессы и разрабатывать программы по развитию персонала [1].

Исходя из цели работы проводился анализ деятельности по управления персоналом в компании «Зебра» и разработка предложений по повышению эффективности системы управления персоналом.

Возрастающая популярность здорового образа жизни и интерес к спорту со стороны различных групп населения стали стимулом к открытию многочисленных фитнес-центров, тренажерных залов, гимнастических комплексов [10]. «Зебра» – новый в России сетевой

фитнес-клуб. Миссия ООО «Зебра»: "Мы формируем желание изменять себя и изменять мир к лучшему". Основные принципы работы клуба – это профессионализм, исключительный сервис и уникальные услуги. Кроме того, новая концепция Фитнес&SPA - это новый дизайн и свежие возможности.

Организационно-правовая форма у ООО «Зебра» - общество с ограниченной ответственностью. Спортивные организации имеют гражданские права и исполняют гражданские обязанности, которые необходимы для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных действующим законодательством и Уставом организации. Высшим органом управления анализируемых спортивных организаций выступает общее собрание участников, которое наделено компетенцией и полномочиями и выполняет функции общего собрания участников, определенного в п. 1 ст. 32 Федерального Закона «Об обществах с ограниченной ответственностью». Именно общее собрание рассматривает любые вопросы деятельности спортивной организации, принимает по ним управленческие решения, которые обязательны для исполнения.

В ООО «Зебра» высшим звеном управления являются директор и заместитель директора. В этом клубе преобладает демократический стиль управления персоналом: руководитель вовлекает персонал в процессы принятия управленческих решений, поддерживает и поощряет их.

Наряду с внутренней средой организации представляет интерес внешнее окружение. Для анализа внешней среды ООО «Зебра» проведен SWOT-анализ, который представляет собой оценку сильных и слабых сторон организации, ее внешних возможностей и угроз. Целью его проведения является исследование фактического положения и стратегических перспектив организации на основе изучения ее сильных и слабых сторон, рыночных возможностей и факторов риска (итоговая информация представлена в таблице 1). При этом стратегия организации должна быть направлена на максимально эффективное применение имеющихся ресурсов, использование рыночных возможностей и избежание угроз [8].

Таблица 1.

SWOT-анализ компании ООО «Зебра»

«СИЛА И ВОЗМОЖНОСТИ»	«СИЛА И УГРОЗЫ»
1. Выход на новые рыночные сегменты при повышении качества обслуживания позволит повысить конкурентные позиции организации. 2. Снижение цены на физкультурно-оздоровительные услуги при повышении качества обслуживания и прочной конкурентной позиции	1. Удачное территориальное расположение позволит удержать конкурентные позиции. 2. Хорошее понимание потребителей позволяет изменить варианты предлагаемых физкультурно-оздоровительных услуг даже при условии сокращения спроса.

позволит привлечь новых потребителей. 3. Организация новых каналов сбыта позволит увеличить количество потребителей. 4. Организация эффективных маркетинговых исследований позволит выявить предпочтения клиентов и отслеживать изменения их предпочтений.	3. Прочные конкурентные позиции помогут удержаться в условиях сложившейся социально-экономической ситуации в стране.
«СЛАБОСТЬ И ВОЗМОЖНОСТЬ»	«СЛАБОСТЬ И УГРОЗА»
1. Возможность выхода на новые рыночные сегменты при низкой квалификации персонала структур маркетинга может превратиться в угрозу эффективной деятельности организации и даже привести к убыткам. 2. Размещение рекламы поможет привлечь потенциальных клиентов. 3. Влияние сезонности позволит организации выйти на новый сегмент.	1. Невысокий уровень маркетинговых исследований может стать выгодной для конкурентов и затруднить спрос на физкультурно-оздоровительные услуги. 2. Непродуманность рекламной кампании может снизить спрос и общую прибыль организации. 3. Отрицательные изменения в экономике страны приведут к изменению стратегии фирмы.

Анализ существующей системы управления и развития персонала ООО «Зебра» выявил следующее. В целом, управление персоналом компании является достаточно приоритетной программой и охватывает (в достаточной степени) весь персонал фирмы. Тем не менее затраты на развитие персонала недостаточны. Фирме дешевле принять на работу персонал с уже имеющейся квалификацией, в результате чего, найм производится в основном за счет поиска новых сотрудников, практически не оставляя места кадровому резерву (за исключением высшего звена руководства). При улучшении экономической ситуации в стране обучение работников станет неизбежным, так как технический прогресс не стоит на месте, а вместе с ним будет обновляться оборудование и другие средства труда, будут появляться инновационные методики оздоровления населения и т.д. Именно поэтому целесообразно разработать и реализовать на базе фитнес-клуба ООО «Зебра» программу мероприятий по совершенствованию системы управления кадрами. Особое внимание следует уделить следующим направлениям.

Карьерный рост. Мероприятия по возможностям карьерного роста сотрудников должны включать в себя организацию следующих процедур:

- 1) представлять широкий спектр информации о вакантных местах и о квалификации, которая нужна, чтобы их занять;
- 2) указывать систему, в соответствии с которой квалифицированные работники могут претендовать на эти места;

3) помогать работникам установить цели карьеры;

4) поощрять диалог между работниками и их руководителями о целях и возможностях профессиональной карьеры.

В части проблемы по планированию и управлению карьерой сотрудником службы персонала необходимо провести как формальные, так и неформальные консультации. При этом, в обязательном порядке должен быть определен алгоритм совместных действий сотрудника и специалиста службы персонала в достижении карьерных целей (таблица 2).

Таблица 2.

Алгоритм совместных действий сотрудника и специалиста службы персонала в достижении карьерных целей

№	Мероприятие	Специалист, строящий карьеру	Специалист службы персонала
1.	Первичное консультирование	+	
2.	Выстраивание карьерной линии	+	
3.	Информирование о вакансиях		+
4.	Разработка рекомендаций по достижению карьерных целей		+
5.	Повышение квалификации самостоятельно	+	
6.	Повышение квалификации по плану организации	+	+
7.	Участие в конкурсах на замещение вышестоящих вакантных должностей	+	
8.	Ежегодное консультирование о достижении целей карьеры		+
9.	Разбор ошибок при отказе в назначении на вакантную должность	+	
10.	Корректирование конечных и промежуточных целей карьеры (при назначении на новую должность)	+	

Мотивация персонала. Мотивация (стимулирование) труда — способ вознаграждения сотрудников организации за хорошее исполнение должностных обязанностей. В организации существуют различные способы стимулирования труда, самым главным из которых является денежный — наличие четкого расчета премий и бонусов (в зависимости от занимаемой должности и результативности труда). Каждый сотрудник организации понимает, что от его грамотных и своевременных действий зависит не только решение проблемы конкретного потребителя, но и репутация всей организации.

Аттестация работников и деловая оценка персонала. В фитнес-клубе «Зебра» существует плановая и внеплановая аттестация. Чаще всего, аттестация проводится методом оценочного интервью. Аттестуемые берут билеты и отвечают на них. На основании ответа комиссия выставляет им оценку по пятибалльной шкале.

Обучение, переобучение, повышение квалификации сотрудников. Проблема переподготовки кадров и повышение их квалификации в ООО «Зебра» выдвигается на первый план ввиду постоянного устаревания общего объема знаний и обесценивания прежних устаревших знаний. Исходя из этого, повышение квалификации кадров в организации можно определить как процесс совершенствования теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников.

Рекомендуемые мероприятия по совершенствованию системы управления кадров в ООО «Зебра» будут призваны содействовать росту эффективности и производительности труда работников или формированию такого поведения, которое необходимо организации для достижения стоящих перед ней целей.

Список литературы:

1. Барышева А.В., Ищенко М.М., Передеряев В.И. Инновационный менеджмент. Учебное пособие под ред. Барышевой А.В. – М.: Изд-во «Дашков и Ко», 2007. – 384 с.
2. Изаак С.И. Тенденции развития спортивного управленческого образования в Российской Федерации // Спорт: экономика, право, управление. – 2017. – № 3. – С. 27-30.
3. Изаак С.И., Рыжиков П.И. Хрестоматия по теории управления. – М.: Алвиан, 2012. – 92 с.
4. Изаак С.И., Щадилова И.С., Миронова Е.А. Некоторые вопросы кадрового обеспечения развития физической культуры и спорта // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2017. – № 10 (152). – С. 94-99.
5. Лукичева Л.И. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М: Омега-Л, 2011. – 360 с.
6. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента. – М.: Дело, 2008. – 136 с.
7. Смирнов Б.М. Кадровые нововведения в системе управления персоналом. – М.: Статут, 2012. – 411 с.
8. Щадилова И.С. Коммерческая деятельность в спортивной индустрии: учебное пособие. – М.: МГУПС (МИИТ), 2014. – 141с.
9. Шахрай С.М., Изаак С.И. Анализ реализации Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 г. в регионах и

муниципальных образованиях // Спорт: экономика, право, управление. – 2013. № 4. – С. 11-14.

10. Parshikova N.V., Izaak S.I., Malits V.N. National physical culture and sports sector long-term development strategy // Theory and Practice of Physical Culture. – 2017. – № 12. – p. 1.