

ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІВ УПРАВЛІННЯ ФІЗИЧНОЮ КУЛЬТУРОЮ ТА СПОРТОМ В УКРАЇНІ

Проаналізовано ключові проблеми організації менеджменту та управління фізичною культурою і спортом в Україні на сучасному етапі. Зазначено, що заняття фізкультурою та спортом є ключовим елементом у формуванні здорової нації, а досягнення спортсменів на міжнародній арені піднімають престиж держави. Здійснено загальний аналіз історіографії проблеми. Крім того, автор проаналізував досвід країн Європи у сфері рекрутингу державних службовців. Здійснено загальний аналіз історіографії проблеми. Проаналізовано систему формування кадрового потенціалу державних службовців України. Одночасно критично оцінено систему програмно-цільового управління системою фізичної культури і спорту.

Ключові слова: державне управління, фізична культура, спорт.

Проанализированы основные проблемы организации менеджмента и управления физической культурой и спортом в Украине на современном этапе. Отмечено, что занятия физкультурой и спортом является ключевым элементом в формировании здоровой нации, а достижения спортсменов на международной арене поднимают престиж государства. Проанализированы основные этапы управления кадровыми ресурсами. Кроме того, автор проанализировал опыт стран Европы в сфере рекрутинга государственных служащих. Осуществлен общий анализ историографии проблемы. Проанализирована система формирования кадрового потенциала госслужащих в Украине. Одновременно критически оценена данная система в программно-целевом управлении системой физической культуры и спорта.

Ключевые слова: государственное управление, физическая культура, спорт.

The article analyzes the main problems of the organization and management of modern department of physical education and sport in Ukraine. The author believes that physical education and sport is a basic element in the formation of a healthy nation, and the achievements of athletes in the international arena raise the prestige of the state in general. The paper analyzes the main stages of human resources management. The author analyzed the experience of European countries in the field of recruitment of civil servants and studied historiography of the problem. The author analyzed the system of formation of human resources potential of civil servants in Ukraine. At the same time, he criticized this system in the program-target management of physical culture and sports.

Key words: public administration, physical education, sports.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Основні завдання державного управління фізичною культурою і спортом в Україні полягають у реалізації науково обґрунтованої системи фізичного виховання всіх верств населення, забезпеченні підготовки спортсменів високого класу, в широкому залученні громадян до систематичних занять фізичною культурою, спортом, туризмом, у всебічному розвитку всіх видів масового спорту [1].

Фізкультура та спорт відіграють важливу роль у житті сучасної людини. Окрім того, спорт високих досягнень містить вагому складову престижу країни. Перемоги спортсменів на чемпіонатах Європи та світу, на Олімпійських іграх приносять авторитет державі, де вони зростають і набували високих кондицій [2, с. 156]. Тому, в умовах незалежної України значна увага приділяється підготовці спортсменів здатних високо нести престиж країни на міжнародній арені. Відповідно особливості актуальності набуває питання організації ефективної системи

державного управління фізичною культурою та спортом. На перший план виходить проблема укомплектування відповідних державних органів висококваліфікованими державними службовцями. Ось чому надзвичайно серйозна увага має приділятися кадровому питанню, а саме стратегічному управлінню кадровими ресурсами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Вагомий внесок у дослідження питання добору та розстановки управлінських кадрів загалом вивчали В. М. Князев [3], Н. Г. Морозова [4], Ф. Т. Панасюк [5], В. А. Скуратівський [6], О. В. Яковенко [7]. В працях О. А. Воронька [8], С. Д. Дубенка [9], Т. Мотренка [10], В. М. Олуйка [11] набули розвитку питання кадрової політики державної служби України та динаміка кадрів у органах влади. Особливості кадрової політики та еволюцію системи відбору управлінців дослідили П. І. Надолішній [12], О. В. Петришин [13], В. П. Тронь [14], В. Г. Яцуба [15-16]. Гуманізація процесу залучення населення до рухової активності та гармонійний розвиток особистості відмічено в роботах М. В. Дутчака [17-18] та В. І. Мудрика [19]. Різним аспектам оптимізації організації та технології менеджменту суб'єктів і об'єктів управління фізичною культурою та спортом присвячено роботи О. В. Горбенко [20-21], І. І. Приходько [22-24], Г. М. Путятіної [25], І. Г. Хомко [26], Л. Я. Чеховської [27].

Виділення невирішених раніше аспектів загальної проблеми, яким присвячується стаття. Разом із тим, незважаючи на опрацювання загальних питань кадрового менеджменту державної служби, залишається актуальним вивчення та пошук ефективних шляхів удосконалення управління фізичною культурою і спортом в Україні.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Відповідно до реалізації основних положень Закону України «Про фізичну культуру і спорт», Національної доктрини розвитку фізичної культури і спорту, Державної програми розвитку фізичної культури і спорту на 2007-2011 рр., а також загальної концепції розвитку українського суспільства, місія фізичної культури та спорту передбачає створення умов для забезпечення гармонійного розвитку особистості, оптимальної рухової активності кожної людини як потенціалу розвинутого в соціальному та економічному плані суспільства. Враховуючи той факт, що сфера фізичної культури і спорту стосується соціально-економічного аспекту життєдіяльності людини та функціонує в умовах ринкової економіки, доцільним, на наш погляд, є застосування системного підходу до розробки стратегічних заходів організаційно-економічного механізму управління фізичною культурою та спортом в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Характерно, що до занять фізичною

культурою і спортом залучено лише 13 % населення. За цим показником Україна значно поступається таким державам, як Фінляндія, Швеція, Великобританія, Чехія і Німеччина. За інтегральним показником здоров'я населення, яким є середня очікувана тривалість життя людини, Україна посідає одне з останніх місць у Європі; потребує також нагального розв'язання проблема розвитку спорту вищих досягнень та підготовки резерву для національних збірних команд. Ситуація, що склалася у сфері фізичної культури і спорту, зумовлена такими факторами: невідповідність нормативно-правової бази у сфері фізичної культури і спорту сучасним вимогам; невідповідність потребам громадян інфраструктури фізкультурно-оздоровчої діяльності у виробничій, навчально-виховній і соціально-побутовій сфері; недосконалість системи централізованої підготовки національних збірних команд, низький рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення дитячо-юнацького і резервного спорту; низький рівень наукового забезпечення розвитку фізичної культури і спорту, недостатнє фінансування наукових досліджень (менш як 0,5 % видатків державного бюджету на сферу фізичної культури і спорту); недостатнє пропагування здорового способу життя, занять дитячо-юнацьким і резервним спортом; незадовільний стан матеріально-технічної бази. Рівень забезпечення населення в Україні фізкультурно-спортивними залами (з розрахунку на 10 тис. осіб) у 2-3 рази нижчий, ніж у провідних державах, плавальними басейнами – у 30 разів. Понад 80 % спортивних майданчиків не відповідають сучасним вимогам; недостатнє бюджетне фінансування (з державного бюджету виділяється у середньому 0,6 %; з місцевих бюджетів – 2 % їх видаткової частини), неефективне залучення позабюджетних коштів, незначний обсяг інвестицій; не проводиться діяльність із випуску та проведення державних спортивних лотерей, які є одним з основних джерел фінансування спорту в багатьох країнах Європи; розбалансованість у системі підготовки та підвищення кваліфікації фахівців, низька заробітна плата, недостатня кількість інструкторів з фізкультурно-оздоровчої діяльності (у розрахунку на 600 українців – 1 працівник фізичної культури) [20, с. 239-241].

Розвиток фізичної культури і спорту – це показник не тільки соціального прогресу, але й одна з умов росту продуктивності праці, поряд із такими чинниками як науково-технічний прогрес, підвищення кваліфікації та організації праці. Стратегічне управління розвитком сфери фізичної культури і спорту базується на використанні системного підходу, який реалізується через системний та ситуаційний аналіз стану діяльності організації фізкультурно-спортивної спрямованості. Оскільки сфера фізичної культури і спорту позиціонується як відкрита соціально-економічна система, розробка стратегії має базуватися на

глибинному аналізі зовнішніх та внутрішніх чинників, що впливають на показники функціонування сфери загалом: зовнішні – макрооточення, світовий досвід розвитку фізичної культури і спорту; мікроекономічні – стан розвитку наукових досліджень, якість методичних рекомендацій та напрацювань, характеристика кадрового потенціалу, кількісна та якісна сторона матеріально-технічного забезпечення, ефективність використання фінансових інструментів, якість підготовки спортивних резервів й організаційно-управлінська структура на всіх рівнях менеджменту.

Управління кадровими ресурсами включає в себе не тільки адміністрування, але й більш широкий обсяг діяльності керівників органів управління. Перш за все це планування, залучення, добір, соціалізація, професійне зростання, оцінювання показників діяльності, оплата праці та мотивація тощо. В сучасних умовах відбуваються стрімкі зміни в суспільних відносинах, які зумовлюють створення нових інституцій і структур державного управління а також зміни в менеджменті, зокрема в управлінні кадровими ресурсами на державній службі.

Європейський та світовий досвід відбору та прийому на державну службу має певні традиції та напрацьовані стандарти. Зокрема, в західно-європейських країнах процес найму на державну службу є комбінованим і полягає в докладному (попередньому) вивченні резюме претендента і безпосередній співбесіді з ним. Остаточне рішення ухвалюється спеціально створеною комісією, або відповідальним керівником відповідного органу чи служби. Разом із тим, демократичність процедури прийому на державну службу передбачає право звернення претендента до адміністративного суду чи суду загальної юрисдикції.

Для залучення якомога більшої кількості претендентів на посади в державній службі подаються оголошення в різноманітні місцеві та центральні засоби масової інформації. Активно провадиться рекрутація в середовищі найбільш здібних випускників вищих навчальних закладів, підтримуються сімейні династії, зважають на позитивні рекомендації з місця попередньої праці, а тимчасово найняті працівники за сумлінну працю переводяться на стабільні контрактні відносини. Відпрацьована впродовж багатьох десятиліть у країнах Європейського Союзу система передбачає наявність так званого «випробувального терміну», який надає прийнятому на державну службу можливість адаптуватися до виконання посадових обов'язків. Необхідно враховувати, що ключовою функцією державної служби є управління, а не менеджмент.

У країнах Центральної та Східної Європи (не є виключенням і Україна) діючі механізми державного управління мають централізовану бюрократичну структуру, що складається з чиновників, які працюють у міністерствах й інших державних установах із метою виконання планів

уряду. Водночас, потрібно відмітити, що бюрократична організаційна структура управлінської праці у сфері зайнятості характеризується високим ступенем поділу праці, розвиненою ієрархією управління, ланцюгом команд, наявністю численних правил і норм поведінки персоналу, підбором кадрів за їх діловими та фаховими якостями.

Зміни в суспільних відносинах, нові проблеми на ринку праці та нові підходи в управлінні, визначають основні напрямки діяльності державної служби. Все більш актуальним стає питання підвищення знань та навичок управлінських кадрів і збереження висококваліфікованих кадрів; дискретність дій держави та подальша персоніфікація обов'язків державних службовців; мотивація дій вищих посадовців на користь суспільним інтересам.

Практика функціонування системи фізичної підготовки підтверджує доцільність виділення оптимальної кількості загальних функцій, що відповідає принципу достатності з точки зору їх практичного використання. Разом із функціями процесу управління (прогнозуванням, плануванням, організацією, контролем, корекцією) до управлінських основ належать усі види діяльності органів управління і посадових осіб: розподіл повноважень між керівними та виконавчими органами; налагодження зв'язків між ними і співвиконавцями; аналіз, оцінка та ухвалення рішень з усіх робочих питань і завдань, що виникають у процесі управління.

Основними принципами планування є:

- дотримання методичної послідовності в діяльності органів управління, відділів, структурних підрозділів та забезпечення кінцевого результату;
- узгодженість заходів фізичної підготовки із заходами повсякденної діяльності за завданнями, місцем та термінами проведення;
- ефективне та економне використання в підготовці матеріально-технічної бази та матеріальних ресурсів, які виділяються для забезпечення заходів фізичної підготовки.

Завершенням процесу керівництва (управління) є етап підведення підсумків. Він проводиться із завершенням кожного етапу роботи з реалізації прийнятого рішення або в кінці всієї роботи. При підведенні підсумків аналізується своєчасність і якість виконання поставлених завдань, досвід роботи осіб, що брали участь у виконанні робіт, недоліки в роботі окремих виконавців, намічаються конкретні заходи з подальшого підвищення ефективності процесу фізичної підготовки.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. В Україні склалася система формування кадрового потенціалу державних службовців: формування кадрового резерву; визначення щорічної потреби та необхідності у державних службовцях всіх категорій на перспективу; договори з вищими

навчальними закладами про підготовку необхідних фахівців тощо. Разом із тим, у підготовці, підборі та прийомі на роботу, підвищенні професійного рівня державних службовців не обходиться без упущень. Існуюча система управління не завжди буває адекватною об'єкта управління; розвиток управляючої системи відстає від розвитку системи професійної підготовки, в ній відбуваються не системні, а локальні зміни, які не дають бажаного ефекту. Отже, виникає протиріччя між потребою професійної підготовки в програмно-цільовому

управлінні системою фізичної культури та спорту і відсутністю розробки та обґрунтування теоретичних засад і технології управління. Тобто з'явилася необхідність розробки системи управління, здатної реагувати на зміни умов обставин на основі поставленої мети, наявності програми підготовки, впровадження системи планування й контролю. Існуюча система управління не може бути якісною без впровадження і використання адекватних управлінських технологій, серед яких визначальними є технології структурно-функціонального управління системою фізичної підготовки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Олійник М. О. Правові основи організації та управління фізичною культурою, спортом і туризмом в Україні : [навч. посіб.] / М. О. Олійник, А. П. Скрипник. – Вид. 3-є, перероб. та доп. – Х. : ХАДФК, 2000. – 292 с.
2. Стадник С. Оптимізація управління діяльністю училищ фізичної культури України на основі програмно-цільового методу управління / С. Стадник // Молода спортивна наука. – 2012. – Т. 4. – С. 156–162.
3. Князев В. М. Державне управління: філософські, світоглядні та методологічні проблеми : [монографія] / В. М. Князев, І. Ф. Надольний, М. І. Мельник ; ред. В. М. Князева. – К. : Вид-во НАДУ; Міленіум, 2003. – 320 с.
4. Морозова Н. Г. Професіоналізація як чинник формування людських ресурсів державної служби в Україні / Н. Г. Морозова // Статистика України. – 2009. – № 4 (47). – С. 102–108.
5. Панасюк Ф. Зміст і завдання системного упорядкування державного регулювання розвитку територій / Ф. Панасюк // Вісник УАДУ. – 2001. – № 2. – С. 32–43.
6. Скуратівський В. А. Основи соціальної політики / В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Ліанова. – К. : МАУП, 2002. – 370 с.
7. Яковенко О. В. Дослідження ситими управління малих підприємств / О. В. Яковенко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 4. – Т. 2. Економічні науки. – С. 129–132.
8. Воронько О. А. Керівні кадри: державна політика та система управління : [навч. посібник] / О. А. Воронько. – К. : Видавництво УАДУ, 2000. – 156 с.
9. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні / С. Д. Дубенко. – К. : Видавничий дім, 1999.
10. Мотренко Т. Концептуальний аналіз дисертаційних досліджень з державного управління (до 10-річчя галузі «Державне управління» в Україні) / Т. Мотренко // Вісник державної служби України. – 2007. – № 4. – С. 6–15.
11. Олуйко В. М. Кадри в регіоні України: становлення та розвиток : [монографія] / В. М. Олуйко ; За ред. Н. Р. Нижник, Г. І. Лелікова. – К. : Наук. світ, 2001. – 237 с.
12. Надолішний П. І. Теорія та історія державного управління / П. І. Надолішний. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2006.
13. Петришин О. Державна служба як проблема теорії держави і права / О. Петришин // Вісник Академії правових наук України. – 2000. – № 20.
14. Тронь В. П. Механізм приборкування некомпетентності і безвідповідальності в управлінні ієрархією / В. П. Тронь // Управління сучасним містом. – 2001. – № 7-9 (3). – С. 3–18.
15. Яцуба В. Г. Організаційно-правові засади реформування адміністративної системи в Україні / В. Г. Яцуба // Вісник Української Академії державного управління при Президенті України. – 1997. – № 3-4. – С. 3–8.
16. Яцуба В. Г. Роль підготовки і підвищення кваліфікації державних службовців в удосконаленні державного управління / В. Г. Яцуба // Вісник державної служби України. – 1997. – № 4. – С. 54–59.
17. Дутчак М. В. Соціальний моніторинг в системі спортивного менеджменту (на прикладі спорту для всіх) / М. В. Дутчак // Концепція розвитку галузі фізичного виховання і спорту в Україні : Збірник наукових праць. – Рівне : «Принт Хаус», 2001. – Вип. 2. – С. 30–40.
18. Дутчак М. В. Спорт для всіх в Україні: результати загальнонаціонального опитування / М. В. Дутчак // Педагогіка, психологія, та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту: наукова монографія за редакцією проф. Єрмакова С. С. – Харків : ХДАДМ (ХХІІІ). – 2006. – № 2. – С. 37–43.
19. Мудрик В. И. Организационно-управленческие основы физической культуры и спорта (учебные и справочные материалы): учебное пособие / В. И. Мудрик, Ю. П. Мичуда, С. А. Заветный. – Харьков : ХНАДУ, 2008. – С. 200–312.
20. Горбенко О. В. Організаційно-управлінські резерви професійно-орієнтаційної роботи ВНЗ галузі фізичної культури і спорту із загальноосвітніми школами / О. В. Горбенко, І. Г. Коргниєнко // Оптимізація наукових досліджень. – Миколаїв : НУК, 2009. – С. 239–241.
21. Горбенко О. В. Науково-методичне обґрунтування кадрової потреби сфери фізичної культури і спорту в Україні : автореф. дис... канд. наук з фіз. виховання і спорту : [спец.] 24.00.02. «Фіз. культура, фіз. виховання різних груп населення» / О. В. Горбенко ; ЛДіФК. – Л., 2002. – 19 с.
22. Приходько И. И. Нормативно-правовое обеспечение деятельности училищ физической культуры в Украине / И. И. Приходько, С. А. Левадия // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. – 2011. – № 2. – С. 41–45.
23. Приходько И. И. Технология разработки целевых комплексных программ в сфере физической культуры и спорта / И. И. Приходько, Хуан Янь // Слобожанський науково-спортивний вісник. – 2008. – № 3. – С. 162–165.
24. Приходько І. І. Програмно-цільове управління оптимізацією діяльності спортивних шкіл / І. І. Приходько, Г. М. Путятіна // Теорія і методика фізичного виховання і спорту. – 2008. – № 3. – С. 70–74.
25. Путятіна Г. М. Організаційні аспекти оптимізації діяльності спортивних шкіл на основі програмно-цільового управління : автореф. дис... канд. наук з фіз. вих. і спорту : 24.00.01 / Г. М. Путятіна ; Харк. держ. акад. фіз. культури. – Х., 2007. – 20 с.
26. Хомко І. Г. Аналіз факторів, що впливають на проведення професійно-орієнтаційної роботи серед абітурієнтів вищих навчальних закладів фізкультурного профілю / І. Г. Хомко // Слобожанський науково-спортивний вісник: науково-теоретичний журнал : зб. наук. праць. – Харків : ХДАФК, 2010. – № 2. – С. 170–173.
27. Чеховська Л. Я. Теоретико-методичні основи технології управління персоналом фізкультурних організацій : автореф. дис... канд. наук з фіз. вих. і спорту : 24.00.02 / Л. Я. Чеховська ; Львів. держ. ін-т фіз. культури. – Л., 2001. – 18 с.

Рецензенти: Репешко П. І., к.держ.упр.;
Матяж С. В., к.держ.упр.

© Нікітенко С. В., 2014

Дата надходження статті до редколегії 23.04.2014 р.

НІКІТЕНКО Сергій Валерійович – к.і.н., доцент Херсонської філії Європейського університету.

Коло наукових інтересів: проблеми організації менеджменту та управління фізичною культурою і спортом в Україні на сучасному етапі.