

## УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОГО ПРОФИЛЯ

Масягина Н.В.

*Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Московский учебно-спортивный центр» Москомспорта, Москва, e-mail: 01qwer@list.ru*

Деловая карьера как индивидуально осознанная позиция и поведение индивида, связанные с трудовым опытом, является актуальным вопросом управления собственно деятельностью, а также продвижение по карьерной лестнице нельзя представить и без всеобъемлющего уровня знаний и умений сотрудника. Любая организация состоит из определенного количества сотрудников, для которых характерно наличие индивидуальных целей и задач, соотношенных с задачами организации. Таким образом, в осуществлении деловой карьеры сотрудника должны быть заинтересованы как сам сотрудник, так и его организация, приобретенные новые деловые качества положительно сказываются на деловых качествах сотрудника, так и полезны на его рабочем месте. В статье проведен анализ развития деловой карьеры специалистов Москомспорта, выявлены особенности формирования и построения деловой карьеры сотрудников Москомспорта. Выделены виды построения деловой карьеры персоналом физкультурно-спортивных организаций.

Ключевые слова: деловая карьера, карьера сотрудника, персонал, квалификация, самоутверждение, физкультурно-спортивная организация, управленческое решение.

## BUSINESS MANAGEMENT CAREER WITH THE SPORTS AND SPORTS PROFILE

Masyagina N.V.

*State Institution of additional professional education "Moscow sports training center" Moskomspporta, Moscow, e-mail: 01qwer@list.ru*

Business career, both individually conscious attitude and behavior of the individual associated with the work experience is relevant control their own activities, as well as moving up the career ladder and can not be imagined without a comprehensive knowledge and skills of employees. Any organization consists of a number of employees that are characterized by the presence of individual goals and objectives, correlated with the objectives of the organization. Thus, in the implementation of business career employee should be concerned as the employee and his organization acquired new business as a positive impact on the business as employees, and are useful in the workplace. The article analyzes the development of the business career professionals Moskomspporta, peculiarities of formation and building business career employees Moskomspporta. Isolation kinds of building business career personnel sports and sports organizations.

Keywords: business career, a career employee, staff, skills, assertiveness, sports organizations, management decision.

**Актуальность.** Карьера сотрудника – это его продвижение по служебной лестнице. Продвижение вперед по служебной лестнице имеет существенное значение не только для работника, но и для организации, где он работает. Это объясняется тем, что в ходе своего продвижения работник в обязательном порядке приобретает новые деловые качества (иначе он не может продвигаться вперед), которые, безусловно, полезны на его рабочем месте.

Следует отметить, что хотя карьера оценивается исключительно по производственным признакам индивида, на самом деле она имеет значительно большее представление. Можно говорить о карьере как о роде занятий и о собственно деятельности.

Таким образом, карьера сотрудника – это динамичная система отношений работника к своим знаниям и умениям, к должностным обязанностям и деловым качествам. В развитии карьеры сотрудника заинтересованы как сам сотрудник, так и его организация, так как

приобретенные новые качества положительно сказываются на деловых качествах сотрудника, а это в свою очередь оказывает положительное влияние на деятельность организации.

**Цель исследования.** Формирование кадрового резерва для физкультурно-спортивных организаций в современных условиях на основе деловой карьеры персонала.

**Методы исследования.** Осуществлен анализ научной литературы по менеджменту и спортивному менеджменту, оценка работы практических менеджеров на основании документального отчета и собеседования. Проведены педагогические исследования, личные аналитические заключения, обмен опытом с квалифицированными специалистами физической культуры и спорта, наблюдений в сфере физической культуры и спорта.

### **Результаты исследования и их обсуждение**

Каждому человеку свойственен поиск наиболее подходящего для себя места учёбы и работы. В связи с этим и собственно карьера сотрудника разделяется на отдельные этапы. Так, предварительный этап включает учёбу в школе и вузе, этап становления предполагает освоение работы, развитие сотрудника как специалиста, этап продвижения знаменует продвижение по служебной лестнице и рост квалификации, затем следует этап сохранения, представляющий собой пик совершенствования квалификации и затем – этап завершения производственной деятельности специалиста. Такой подход соответствует определённым моральным потребностям в достижении целей сотрудника – таким, как самоутверждение, достижение независимости, рост и стабилизация самоутверждения, стабилизация самовыражения и появление уважения, а также общее признание сотрудников.

В процессе возникновения мероприятий по формированию деловой карьеры в организациях должно возникать понятие управления карьерой сотрудников:

«Управление деловой карьерой – это комплекс мероприятий по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей и возможностей, а также из потребностей организации» [4].

В организациях физкультурно-спортивной направленности работа по формированию и управлению развитием деловой карьеры сотрудников практически ещё не начата, в связи с чем, считаем необходимым развернуть такую работу. Предполагается, что для такой работы будут задействованы квалифицированные кадры, должная компьютерная техника, большой поток специалистов Москомспорта, могущих создать базу для эмпирических показателей по деловой карьере.

Формирование деловой карьеры сотрудника организаций физкультурно-спортивной отрасли планируется на всем протяжении его деятельности. Сотруднику необходимо

определить перспективы развития в данной организации, возможности карьерного роста. В сути своей это и есть первый этап управления его деловой карьерой.

Вторым этапом в системе управления деловой карьеры выступает этап формирования индивидуальной траектории развития карьеры работника, то есть определения перечня позиций, которые сотрудник может занимать в процессе карьерного роста, исходя из его индивидуальных особенностей. На этом этапе требуется самое активное вмешательство непосредственного руководителя, который наиболее объективно оценит его потенциал.

Следующим этапом управления деловой карьерой сотрудника станет реализация плана развития карьеры. Такой план подразумевает ротацию по должностям, различные стажировки и индивидуальное наставничество. Сотрудник получает новые знания и навыки, которые он должен успешно использовать в своей ежедневной работе. На этом этапе происходит сопоставление возможностей сотрудника с требованиями, предъявляемыми к той или иной должности.

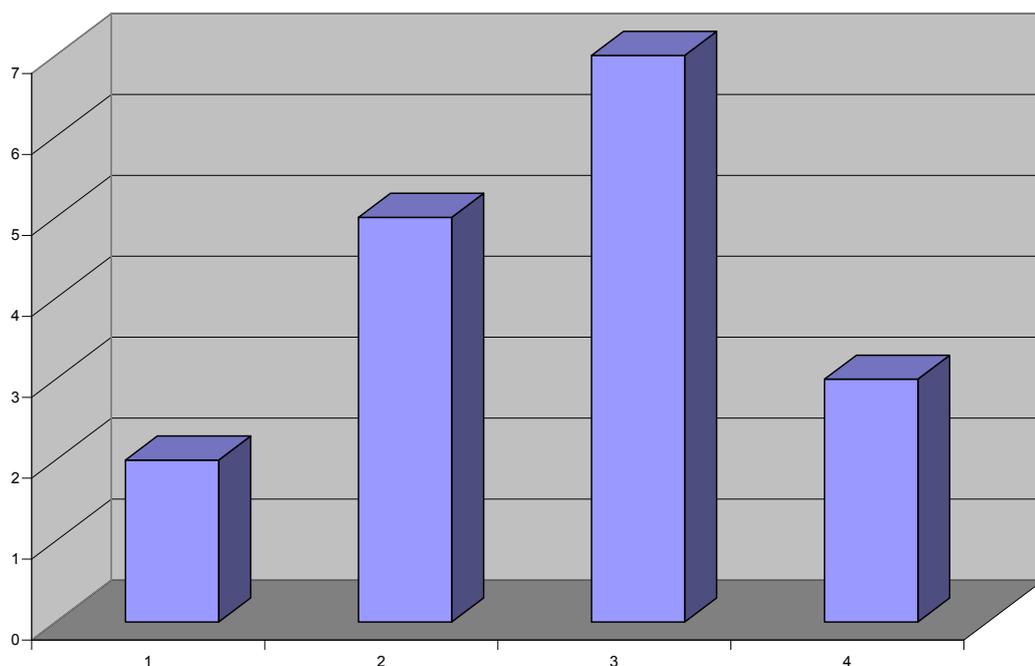
Стоит отметить, что карьера в организации это не обязательно непрерывное восхождение вверх. Она также подразумевает и перемещения по горизонтали – из одного структурного подразделения в другое.

Последний этап управления деловой карьерой сотрудника оценка эффективности данного процесса.

В процессе нашей работы были проведены первые исследования по деловой карьере специалистов Москомспорта. С этой целью 17 директоров ДЮСШ были опрошены на предмет их служебного продвижения.

Ответы респондентов были самыми разнообразными, хотя в практике Москомспорта эта группа сотрудников считается одной из самых стабильных и понятных. Так, на вопрос: сколько лет Вы работаете директором, респонденты распределились следующим образом (рис. 1):

- до года – 2 чел.;
- от года до трёх – 5 чел.;
- от трёх до пяти лет – 7 чел.;
- свыше пяти лет – 3 чел.



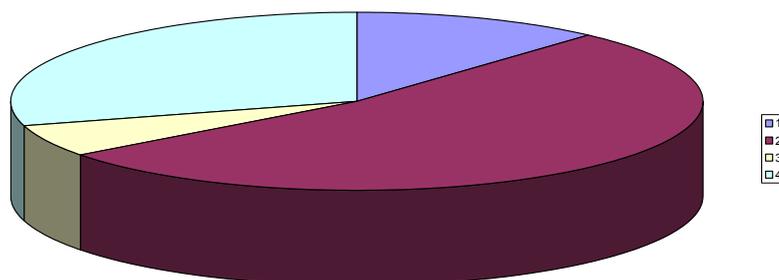
*Рис. 1. Распределение респондентов по стажу работы*

Полученные данные указывают на различный стаж респондентов – от одного года до стажа свыше пяти лет. Это говорит о том, что эти специалисты должны рассчитывать на различные виды служебной карьеры. Между тем, как показал дальнейший опрос испытуемых, они не только по-разному планировали свой карьерный рост, но зачастую не предполагали дальнейшего продвижения по служебной лестнице.

На следующий вопрос нашей анкеты: планировали Вы в своё время стать директором ДЮСШ, положительно ответили 12 респондентов – 70,6 %, отрицательно – 5 – 29,4 %. Таким образом, подавляющее большинство респондентов – более 70 % – выстраивали перспективный карьерный план в ходе трудовой деятельности, хотя и осуществляли это без понимания проблемы карьерного роста. Из этого следует, что построение карьеры должно прогнозироваться и носить плановый характер и этому необходимо обучать специалистов.

На вопрос: кем Вы работали до настоящей работы, были получены следующие ответы (рис. 2):

- проходил учёбу – 2 чел. (11,8 %);
- заведующий учебной частью общеобразовательной школы – 1 чел. (5,9 %);
- тренер – 9 чел. (52,9 %);
- методист – 5 чел. (29,4).



*Рис. 2. Предыдущая работа директоров:  
1 – учёба, 2 – тренер, 3 – зав.уч. 4 – методист.*

Полученные данные свидетельствуют о том, что все респонденты стояли на различных ступенях деловой карьеры и ни у кого не просматривается прямая зависимость к назначению на должность директора ДЮСШ.

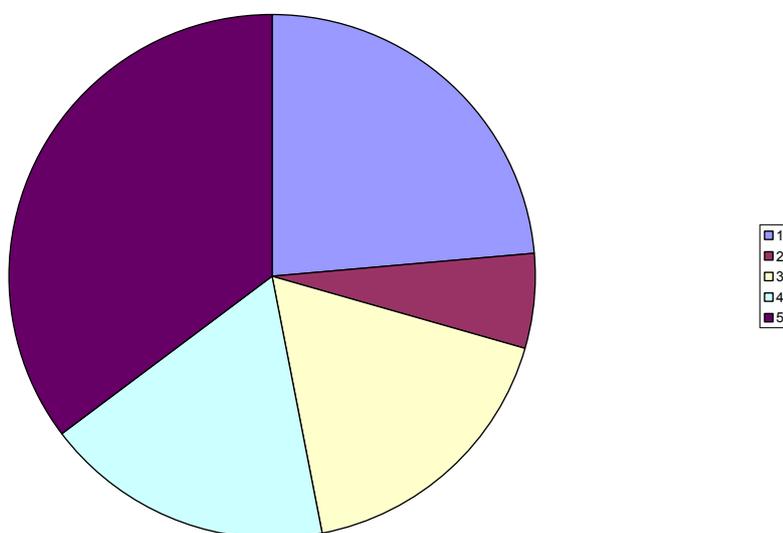
Вопрос: нравится ли Вам ваша работа? Результаты ответов показали, что необходимо выявить специалистов, которым работа нравится и для них разрабатывать последовательное движение по служебной лестнице, в нашем случае это 76,5 %. Для остальных категорий нужно выявить причины, способствующие отрицательному отношению к работе, возможно, эти причины можно устранить, после чего рекомендуется приступить к разработке их деловой карьеры.

Вопрос: планируете ли Вы дальнейшее продвижение – также разделил наших респондентов на два противоположных лагеря: 9 из них (52,9 %) – планируют продвигаться, а 8 (47,1 %) – продвигаться не планируют. Данные результаты указывают на недоработку организации со своими кадрами. Практически половина слушателей не планируют строить карьеру, не заинтересована в продвижении по служебной лестнице. Формирование интереса к своей работе, создание условий для творческих проявлений сотрудника в процессе деятельности, точно сформулированный результат труда могут способствовать сознательному отношению к продвижению по служебной лестнице. Это пример того, что разработка деловой карьеры способствует интересам организации и эта работа должна прогнозироваться и носить плановый характер. В связи с этим мы считаем, что необходимо предусматривать обучение сотрудников Москомспорта вопросам разработки деловой карьеры.

Рассмотрим ответы слушателей на вопрос: как Вы планируете дальнейшее продвижение. Наши респонденты представили пять форм продвижения, связанные с

повышением своей квалификации. К ним относятся: самостоятельная работа по повышению своей квалификации, обмен опытом по работе со школами, участие в повышении квалификации, предусматриваемое нашим руководством, продвижение на новое рабочее место, повышение уровня знаний по проблемам психологии и юридических знаний. Мнения респондентов по этим формам работы распределилось следующим образом (рис. 3):

- самостоятельная работа – 4 чел. (23,5 %);
- опыт других школ – 1 чел. (5,9 %);
- повышение квалификации – 3 чел. (17,6 %);
- новое рабочее место – 3 чел. (17,6 %);
- психологические и юридические знания – 6 чел. (35,4 %).



*Рис. 3. Возможное планирование карьеры респондентов*

Представленные данные свидетельствуют о том, что в организации отсутствует плановая разработка деловой карьеры специалистов, и они формируют представление о своем карьерном росте по своему усмотрению, а именно:

- деловую карьеру они рассматривают только как возможное повышение квалификации;

- наибольшее значение они придают тем отраслям знаний, которые в настоящее время особенно значимы для практики физической культуры и спорта – юридическим и психологическим знаниям, но не тем знаниям, которые необходимы им для продвижения по служебной лестнице (конкретно каждому респонденту);

- в наименьшей степени их интересует опыт других школ, а именно там может находиться возможное изменение их карьеры.

**Выводы.** В заключение нужно обратить внимание на то, что всеми респондентами деловая карьера воспринимается только как продвижение по служебной лестнице, т.е. как вертикальная карьера, и не принимаются во внимание другие виды карьеры: горизонтальная, неспециализированная, ступенчатая и др. Таким образом, считаем необходимым обучать специалистов прогнозированию и планированию деловой карьеры как индивидуальной, так и в рамках своей организации.

### **Список литературы**

1. Герасимов Б.Н. Менеджмент персонала: Учебное пособие / Б.Н. Герасимов, В.Г. Чумак, Н.Г. Яковлева. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2003. – 302 с.
2. Кадровый менеджмент: подбор, оценка, система мотивации и развития персонала: методическое пособие / Д.М. Винокуров, Е.И. Семенова / под ред. С.Н. Зубарева. – М., Москомспорт, 2010. – 112 с.
3. Мескон М. Основы менеджмента: монография / Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. – СПб, 2008. – С. 405.
4. Румянцева З.П. Общее управление организацией. Теория и практика. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 304 с.
5. Управление персоналом организации: учебник / под ред. проф. А.Я. Кибанова – М., Инфра-М, 2004. – 635 с.

### **Рецензенты:**

Ямалетдинова Г.А., д.п.н., профессор, заведующая кафедрой оздоровительной тренировки и профессионально-прикладной физической подготовки Гуманитарного университета, г. Екатеринбург;

Начинская С.В., д.п.н., д.э.н., профессор, начальник методического отдела ГБУ ДПО «Московский учебно-спортивный центр» Москомспорта, г. Москва.