

ОТБОР И ПОДБОР ПЕРСОНАЛА В СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Гришагин Максим Дмитриевич

студент 2 курса магистратуры ИЭП Управление персоналом

Нижегородский национальный исследовательский университет им. Н.И. Лобачевского, г.

Нижний Новгород

Аннотация. Данная статья раскрывает особенность спортивной организации, как работодателя, выявляет сущность подбора и отбора персонала в спортивные организации, раскрывает методы по осуществлению данных мероприятий.

Ключевые слова: персонал, подбор персонала, отбор персонала, спортивные организации, методики.

Актуальность проблемы в сфере управления персоналом в спортивных организациях обусловлена следующим: в нашей стране в условиях развития рыночной экономики усиливается значимость физкультурно-спортивной деятельности, растет общественный интерес к спорту и физической культуре.

Россия заинтересована в воспитании талантливых спортсменов, и для достижения этой цели спортивные организации должны привлекать тренеров, которые будут заниматься подготовкой спортивного будущего нашей страны.

На этом фоне встает вопрос не только регулирования трудовой деятельности тренеров, которая является весьма специфичной, имея профессиональную спортивную направленность, но и, в первую очередь, подбора персонала работодателями, функционирующими в области спорта и физической культуры.

Спортивная организация является особым видом работодателя, действующего в определённой организационно-правовой форме с целью организации и реализации спортивных соревнований и иных мероприятий, связанных с подготовкой к спортивным соревнованиям [1].

Целями спортивных организаций являются поддержание здоровья человека, развитие его физических способностей и их использование исходя из потребностей общественной практики. Все это требует наличия в спортивных организациях персонала, имеющего высокую профессиональную квалификацию в сфере спорта и медицины.

Спортивные организации в нашей стране, в большинстве своем, представлены малыми или средними организациями, где численность персонала составляет до 200 человек. Сотрудники, как правило, хорошо друг друга знают, и от них требуются такие качества, как коммуникабельность, доброжелательность, терпимость, желание работать в коллективе.

Небольшие размеры заставляют организацию оптимально использовать творческий, физический, образовательный, интеллектуальный потенциал каждого сотрудника. Поэтому важным элементом в системе управления персоналом спортивных организаций является правильный подбор и отбор персонала [2].

Сегодня имеется множество методик по подбору и отбору персонала на вакантные места.

Подбор персонала – это система действий по привлечению кандидатов на вакантные места, обладающих определенными необходимыми качествами для достижения организацией определённых целей. Подбором персонала является поиск, оценка профессиональных качеств и последующий наём сотрудников.

Отбор персонала – это процесс исследования профессиональных и психологических качеств работников, целью которого является установление его пригодности по выполнению обязанностей на рабочем месте или должности.

Проблема поиска персонала в спортивных организациях решается различными методами, строго индивидуально. Можно выделить самые распространенные из них:

- поиск внутри организации;
- посредством собственных сотрудников;
- посредством объявлений в СМИ;
- посредством объявлений в интернете;
- обращение в частные кадровые агентства;
- поиск в ВУЗах [3].

Рассмотрим эти методы более подробно.

Поиск внутри организации. Данный метод чаще всего используется при поиске кандидатов на должности руководителей среднего и высшего звена. Назначение на вакантное место сотрудника, который давно работает в организации, а значит, изнутри знает все тонкости процесса, даст больший эффект.

Подбор с помощью сотрудников. Данный метод за счёт налаживания тесных контактов с сотрудниками, которые уже давно работают в спортивной организации, позволяет обеспечить высокую степень совместимости нового сотрудника со всем коллективом. Поскольку такие сотрудники знают друг друга, то столкновения профессиональных интересов будут практически исключены.

Объявления в СМИ. Рекламную информацию при подборе высококвалифицированных специалистов в сфере спорта следует размещать в профильных журналах, либо в популярных газетах в соответствующих рубриках.

Объявления в Интернете. Данный способ набирает популярность с каждым годом. Соискатели размещают на специализированных сайтах свои резюме, а работодатели имеют

возможность их просмотреть. Практически все спортивные организации имеют собственные сайты, где размещают информацию о поиске необходимых сотрудников.

Кадровые агентства. Данный метод популярен среди тех спортивных организаций, которые не хотят тратить большое количество времени на подбор персонала, полагаясь на профессионалов. Работодатель определяет свои требования к кандидату, кадровое агентство проделывает всю дальнейшую работу. Успех в подборе кадров напрямую зависит от чётких формулировок требований работодателя к будущему сотруднику.

ВУЗы. Крупные спортивные организации могут обращать своё внимание на выпускников ВУЗов, поскольку есть возможность «вырастить» их исходя из собственных требований. Однако в этом случае может потребоваться продолжительный период адаптации сотрудника, а результат будет виден только через некоторое время.

Далее работодателю необходимо произвести отбор из наиболее подходящих кандидатов, чтобы спортивная организация продолжала свою деятельность и развитие.

К традиционным методам отбора персонала относятся:

- резюме;
- собеседование;
- анкетирование;
- тестирование [4].

Резюме. Подается до личной встречи работодателя и соискателя. В нем соискатель отображает краткую информацию о себе, которую хочет донести до работодателя. С помощью резюме работодатель принимает решение: стоит приглашать соискателя на встречу или отказать сразу.

Собеседование. Данный метод является преимущественным в подборе и отборе персонала. Его популярность заключается в том, что работодатель за небольшой промежуток времени приобретает достаточно полное представление о соискателе.

Обычно собеседование осуществляется в виде беседы. Работодатель или менеджер по персоналу задает соискателю вопросы, касающиеся:

- личных качеств соискателя;
- его профессионализма;
- интересов и хобби.

Анкетирование – предполагает ответы на вопросы, касающиеся возраста, образования, адреса и прочие. Данный метод требует временных и финансовых затрат, поскольку сначала необходимо организовать анкетирование, а затем изучить и проанализировать все полученные данные.

Тестирование. С помощью данного метода можно получить наиболее надежную информацию о профессиональных качествах соискателя, его способности исполнять определённую работу. Тесты могут быть как психологическими, так и касающиеся профессиональных качеств кандидата.

Необходимо отметить, что этот метод является одним из первых способов, позволяющим выявить профессиональную пригодность кандидата. В отличие от тестов прежних лет, современные тесты являются более совершенными, с их помощью можно выявить конкретные свойства кандидата.

Сейчас тесты являются, скорее, вспомогательным инструментом, который помогает получать более подробные характеристики соискателя. Важно отметить, что рекомендуется применять только те тесты, которые разрабатывались профессионалами – психологами и спортсменами.

Чаще всего, основным персоналом спортивных организаций являются тренеры. Поэтому при осуществлении подбора и отбора данного вида сотрудников важно обращать внимание на следующий аспект: главным качеством тренера должны быть не его личные достижения, а результаты его подопечных. Поэтому наряду с уровнем образования, квалификации, психологическими особенностями и личными качествами, важно сделать акцент на опыт и плоды его тренерской работы.

Таким образом, важным элементом в системе управления персоналом спортивных организаций является правильный подбор и отбор персонала. Основными методами подбора персонала являются: поиск внутри организации; помощь собственных сотрудников; объявления в СМИ и сети Интернет; обращение в частные кадровые агентства и ВУЗы. К основным методам отбора персонала относятся: резюме; собеседование; анкетирование; тестирование. При осуществлении подбора и отбора тренеров в спортивные организации важно сделать акцент на опыт и результаты тренерской работы соискателя.

Список литературы:

1. Гусов К. Н., Шевченко О. А. Спортивное право. Правовой статус спортсменов, тренеров, спортивных судей и иных специалистов в области физической культуры и спорта: учеб. пособие. 2-е изд. М.: Проспект, 2016. С. 15 - 17.
2. Кудрявцева Г. А. Проблемы правового регулирования труда в спортивных организациях // Право: история, теория, практика: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июль 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 96-99.

3. Малюгина А. Н., Самохвалова С. М. Современные тенденции управления персоналом в сфере подбора персонала //Управление человеческими ресурсами — основа развития инновационной экономики. 2014. № 5. С. 213–217.
4. Жариков В. В., Лыжникова М. А. Инновационные технологии отбора персонала //Экономинфо. 2014. № 21. С. 71–79.