

Лекція 6. ПІДБІР КВАЛІФІКОВАНОГО ПЕРСОНАЛУ

План

1. Эффективный персонал спортивной и физкультурно-оздоровительной организации.

2. Подбор и отбор квалифицированных сотрудников

1. Эффективный персонал спортивной и физкультурно-оздоровительной организации.

Кадры решают все!

Иосиф Виссарионович Сталин

Рассмотрим некоторые вопросы кадрового менеджмента.

Человеческий ресурс является ключевым в успешном функционировании и развитии спортивной или физкультурно-оздоровительной организации.

Успех и продуктивность зависят от эффективной совместной работы коллектива. Как руководители, так и все тренеры, инструкторы-методисты, инструкторы по адаптивной физкультуре, персональные тренеры и тренеры групповых программ должны обладать набором профессиональных, организаторских и некоторых личных качеств.

Быть профи своего дела – это значит знать свою профессию. В деле, где есть ответственность за здоровье людей, дилетантов быть не должно!

Компетентность – это целый комплекс теоретических знаний и специальных практических умений и навыков. Именно эти качества определяют пригодность инструкторов, персональных и групповых тренеров, их готовность и успешность - одним словом, их профессионализм.

Залог успешного функционирования СК – это эффективность ее руководителя и результатов его труда. Только в результате грамотных действий управленца организация (и весь ее коллектив в целом) может эффективно функционировать.

Мы с вами сейчас опишем основные требования, предъявляемые к соискателю на должность руководителя СК:

/ профильное образование в сфере физкультуры и спорта;

/ высшее управленческое образование (менеджмент). Надо помнить, что этот критерий особенно важен, ведь руководитель без глубоких знаний менеджмента, как правило не имеющий высшего образования по профилю «менеджмент», имеет поверхностные знания основ менеджмента;

/ опыт практической работы на управленческих должностях, спортивной индустрии не менее двух-трех лет поможет обрести нужные умения и навыки, необходимые для эффективного управления;

/ организаторские способности, которые выражаются в умении организовать команду для выполнения нужных задач. Это путь к созданию инициативного, творчески настроенного, сплоченного коллектива, мотивированного на результат;

/ постоянное развитие профессиональных компетенций. Желание обучаться, улучшать свой уровень и применять новые методы работы;

/ иметь реальные достижения в работе – доказательства результатов работы в любом виде, в том числе положительные отзывы, характеристики, грамоты, благодарственные письма, знаки отличия, публикации в средствах массовой информации, книги и т. д.;

/ энтузиазм в своей профессиональной деятельности, который основан на эмоциональной составляющей характер потенциального руководителя;

/ желание работать и получать результаты. Выявить это желание за короткий срок достаточно сложно, но даже на этапе собеседования путем моделирования тех или иных ситуаций, в беседе можно добиться от соискателя выражения мысли по поводу развития спортивно-оздоровительной организации, решения смоделированных задач.

/ широкий кругозор позволит руководителю поддерживать не только официальный стиль управления в организации, но и принимать участие в неофициальных мероприятиях, стать неформальным лидером,

поддерживаемым подчиненными на эмоциональном уровне, что увеличит его возможности в управлении организацией;

/ волевой характер, поскольку руководитель должен добиваться результата от подчиненных. Сложно представить успешную организацию спортивной индустрии, во главе которой стоит «аморфный» руководитель;

/ культура речи, манеры поведения - это часть имиджа руководителя, и проследить эти составляющие можно сразу с первой минуты общения;

/ руководитель спортивно-оздоровительной организации просто «обязан» вести здоровый образ жизни для того, чтобы всегда быть ярким примером для сотрудников и клиентов своей организации.

Важным показателем для физкультурно-оздоровительного учреждения является проведение свободного времени руководителем.

Очень ценно, когда руководитель организации не только руководит самим учреждением, но и сам «живет физкультурой и спортом», например, посещает тренажерный зал или практикует какой-либо вид йоги. Превосходно, если руководитель владеет техниками и навыками обучения спортивно-оздоровительных дисциплин и *может обучать этому других.*

Это далеко не полный перечень ключевых знаний, умений, черт характера, которые пригодятся в процессе управления организацией спортивно-оздоровительной индустрии.

Рассмотрим профессиональные качества инструктора спортивного или фитнес-клуба.

Для продуктивной работы персонала спортивного клуба важны такие качества, как

/коммуникабельность,

/самоорганизация,

/сила воли,

/целеустремленность,

/умение нести ответственность за здоровье своих подопечных и результаты своей работы.

Не каждому дано быть хорошим спортивным инструктором либо тренером. Эта деятельность требует не только умения вдохновлять и вести тренировки и инструктажи, очень важно знать азы самодисциплины и быть готовым напряженно трудиться.

Здесь необходимо подчеркнуть еще одно качество – это *современность и следование новым тенденциям в физкультуре и спорте, стремление профессионально развиваться, повышать квалификацию и знания в области физкультуры и спорта.*

Необходимо научиться добывать полезную и актуальную информацию, рационально ее использовать.

Следовать принципу: «Все течет - все изменяется», что позволит любому тренеру быть эффективным. Новое всегда прельщает, поэтому этим нужно этим пользоваться во благо себе и в целях общей пропаганды здорового образа жизни.

Помимо профессиональных и организаторских навыков, необходимы *знания психологии. Важно уметь мотивировать. Человек, который впервые посещает спортивную организацию, обращает внимание не только на достижения и вехи тренера, но и оценивает индивидуальный подход.*

Тренер должен быть энергичным, умеющим заражать людей собственной уверенностью, стремлением и оптимизмом, демонстрировать направленность на внешний мир, уметь располагать к себе, а также внимательно слушать и понимать.

Работа в спортивной индустрии крайне тяжела, поэтому *хорошее и крепкое здоровье* - еще одно необходимое личное качество. Многие профессиональные качества связаны именно с состоянием здоровья и жизнестойкостью сотрудника.

Важно еще иметь *здоровье эмоциональное*. Именно оно помогает противостоять стрессам и работать *в режиме «нон-стоп»*. Поэтому

инструкторам, тренерам так важно быть в приподнятом настроении, поддерживать бодрость духа и энергичность.

2. Подбор и отбор квалифицированных сотрудников

В данном разделе рассмотрим вопросы подбора и отбора персонала спортивного клуба.

Этапы найма сотрудника на работу:



Рис 4. Инструкция по найму на работу

Первым этапом является подбор и отбор соискателей на вакансию.

При подборе высококвалифицированного персонала необходимо четко знать требования, которые к нему предъявляются. Соискатель должности должен соответствовать целям организации и способствовать повышению эффективности работы организации в целом.

Действовать надо так же, как действуют специалисты в области продаж, - использовать метод «воронки». Чем больший поток соискателей пройдет

через вашу «воронку», тем больше вероятность подобрать необходимых специалистов для вашей организации.

На сегодняшний день существует множество источников информации о вакантных должностях, чаще всего это интернет-сайты, газеты объявлений, центры занятости.

В интернете также существует множество мест поиска рабочего места для соискателей:

- / сайты частных объявлений;*
- / специализированные сайты по подбору сотрудников;*
- / виртуальные «доски объявлений»;*
- / официальный сайт организации;*
- / объявления на форумах.*

Основная цель – охватить как можно больше соискателей, для чего необходимо разместить как можно большее количество объявлений как в виртуальном пространстве, так и в реальном.

Чтобы сделать место работы наиболее привлекательным для соискателя, в процессе составления объявления надо помнить, что объявление должно выгодно отличаться от других, привлекая как можно больше желающих найти работу. Необходимо осветить сильные стороны организации, раскрыть для соискателя информацию о бонусах для сотрудников, социальном пакете и возможностях карьерного роста. Объявление о поиске сотрудника – это тоже продажа, но продажа места работы в конкретной организации эффективному сотруднику.

Объявления необходимо составлять правильно!

Первый этап: чтобы соискатель представлял, что значит эффективный сотрудник для организации, необходимо *подробно описать требования к соискателю*, которые принципиально должны быть у будущего сотрудника.

Однако есть и *ограничения* в написании объявления на вакантную должность: *нельзя указывать требования относительно пола, возраста, национальности сотрудника*, так как в соответствии с действующим

законодательством, например, указание пола будущего сотрудника в объявлении считается ущемлением прав. И такие ограничения *не должны смущать работодателя*, просто на *собеседование* можно приглашать *только тех соискателей*, которые больше вам *подходят*.

Второй этап: получение информации от соискателей путем *заполнения анкет или сбора резюме* и дальнейшего приглашения наиболее подходящих кандидатур на собеседование.

Этот этап нельзя игнорировать, так как при заполнении анкеты описывается опыт работы, а в анкету можно внести такие вопросы, которые наиболее четко раскрывают личность соискателя на данную должность.

Третий этап: проверка соискателей службой безопасности. В первую очередь необходимо *позвонить на предыдущее место работы соискателя*. Чаще всего эти звонки помогают нам сделать выводы о поведении соискателя на предыдущем месте работы.

Четвертый этап: собеседование. Можно использовать различные стратегии данного этапа.

Самое простое – *личное собеседование с руководителем*. Суть его понятна из названия – руководитель приглашает на беседу кандидата из выбранных анкет, задает ему интересующие вопросы, делает выводы и выбирает из числа претендентов нужного специалиста.

Во время собеседования *необходимо задавать соискателям вопросы, интересующие ведущих собеседования и руководителя организации* и выявляющие, в первую очередь, *ключевые компетенции соискателей*.

Следует обращать внимание на *речь соискателей, манеру держаться, поведение в той или иной ситуации, слушать их суждения по заданным вопросам*. Сравнивая соискателей в процессе собеседования, как правило, сложно сделать выбор, и, если он все-таки не сделан, следует, попрощавшись с соискателями, сказать, что подумаете и сообщите дату следующей встречи.

Далее можно выдать каждому соискателю *тестовые задания*, раскрывающие профессиональные компетенции соискателя, или одинаковое

практическое задание для каждого присутствующего соискателя. Это необходимо для оценки эффективности работы соискателя в рабочей обстановке и хорошо работает именно в сфере оздоровления, физкультуры и спорта.

Примером может быть собеседование на место инструктора тренажерного зала. Его *познания в области физиологии и анатомии* можно проверить методом тестирования. В качестве практического теста отлично работают задания на *составление программы тренировок* для условного или конкретного человека. Для этого необходимо указать соискателю возраст человека, уровень его физической подготовки, количество и характер его заболеваний, цели тренировок.

Соискатель на должность инструктора тренажерного зала, как правило, без труда может выполнить это задание.

Как вариант практического задания, собеседование можно провести в тренажерном зале и *попросить провести часть или полностью весь объём разовой тренировки для конкретного человека*. Этот маленький эксперимент позволит быстро сделать выводы о профессиональной подготовке специалиста.

То же самое можно проделать на собеседовании с соискателями других специальностей: секретарь оформляет документ, помощник руководителя показывает знания в области планирования и знания программного обеспечения управления и т.д.

После прохождения соискателем последнего этапа собеседования необходимо *остановить свой выбор на сотруднике, который наиболее полно подходит организации по компетенции, чертам характера, внешнему виду, умению контактировать с другими людьми, т. е. выбирать надо наиболее эффективного соискателя, который в дальнейшем будет продолжать совершенствовать свои знания и умения и будет высококвалифицированным сотрудником организации.*

Не рекомендуется давать советов на собеседованиях.