ISSN 2782-6449

2023

Материалы
Студенческой научно-практической конференции
в рамках Международной конференции

НАУЧНЫЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОСНОВЫ В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТЕ

Выпуск 5
Социальные и экономические аспекты
физической культуры и спорта



Екатеринбургский институт
физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО «УралГУФК»

Екатеринбург, 2023

УДК 338
УДК 316

Редакционная коллегия:
Доктор педагогических наук, профессор кафедры ГСЭД И.В. Брызгалов
Ст. преподаватель кафедры ГСЭД О.В. Ломовцева

Социальные и экономические аспекты физической культуры и спорта: материалы научно-практической конференции (Екатеринбург). Отв.ред. Брызгалов И.В. – ЕИФК(филиал) ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург, 2023. – 93 с.

Сборник содержит научные тезисы ученых, преподавателей и практиков кафедры Гуманитарных и социально-экономических дисциплин. В предлагаемом сборнике представлены материалы докладов участников кафедральной научно-практической конференции, рассмотрены вопросы совершенствования подготовки спортсменов, социальные проблемы в развитии спорта, проблемы управления и экономики в спорте, а также вопросы, качающиеся оснащения спортивных сооружений.

Издание предназначено для специалистов в сфере социальных и экономических аспектов физической культуры и спорта.

Материалы сборника размещаются на сайте: **https://www.sport-ural.ru/nauka/materialy-stud-konf**

Конференция организуется и проводится кафедрой Гуманитарных и социально-экономических дисциплин по научному направлению «Социальные и экономические аспекты физической культуры и спорта»
(Утверждено Ученым советом, протокол №8 от 29.03.2021),
руководитель направления, д.п.н., профессор И.В. Брызгалов

© Екатеринбургский институт Физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК 2023
© Авторы тезисов 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Брызгалов И.В. Бибик Т.А. «ДРЕВО ЦЕЛЕЙ» ОРГАНИЗАЦИИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА(на примере ДЮСШ «Виктории»).. **4**

Брызгалов И.В. Гилева В.А. СПОРТИВНЫЕ ЗАЛЫ ДЛЯ ЗАНЯТИЙ ПО ФИТНЕС-АЭРОБИКЕ **8**

Брызгалов И.В. Захарова А.В. СИСТЕМА ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ФИЗИЧЕСКОЙКУЛЬТУРЫ И СПОРТА **12**

Брызгалов И.В. Карсканов А.Н. СООРУЖЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ ЗАНЯТИЙ **17**

Брызгалов И.В. Коломеец Е.А. МЕТОДИКА УПРАВЛЕНИЯ НОРМАМИ ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА **23**

Брызгалов И.В. Лобастеева К.А. ПОМЕЩЕНИЯ И СООРУЖЕНИЯ ДЛЯ ЗРИТЕЛЕЙ **30**

Брызгалов И.В. Лошков Д.А. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ СТРУКТУРЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА **35**

Брызгалов И.В. Мурзина Г.А. СПОРТИВНЫЕ ПОМЕЩЕНИЯ И СООРУЖЕНИЯ ДЛЯ ЗРИТЕЛЕЙ **41**

Брызгалов И.В. Мюллер В.В. СИСТЕМА ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ООО СПОРТИВНАЯ АКАДЕМИЯ «ФУТБОЛИСТ» **44**

Брызгалов И.В. Панченко Д.А. ПЛАНИРОВАНИЕ БАЛАНСА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ОДНОГО СРЕДНЕСПИСОЧНОГО РАБОТНИКА В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА **48**

Брызгалов И Пешкина Е.А. СПОРТИВНЫЕ СООРУЖЕНИЯ ДЛЯ ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ГИМНАСТИКИ..... **53**

Ломовцева О.В. Пехотина С.А. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА **56**

Брызгалов И.В. Рыжанков Н.Е. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ОТРАСЛИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА, ... **60**

Брызгалов И.В. Сторожев Р.К. КОММУНИКАЦИОННЫЕ СЕТИ В ДЮСШ «ВЕРТИКАЛЬ» **66**

Брызгалов И.В. Токарева Е.И. КЛАССИФИКАЦИЯ СПОРТИВНЫХ СООРУЖЕНИЙ..... **74**

Ломовцева О.В. Фархутдинова Д.В. РУССКАЯ МЕДНАЯ КОМПАНИЯ (РМК), КАК СПОНСОР ХК «АВТОМОБИЛИСТ» **79**

Брызгалов И.В. Черепанова И.Е. ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА МЕНЕДЖЕРА ОРГАНИЗАЦИИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА..... **81**

Брызгалов И.В. Шепель С.В. ПОНЯТИЕ ЦЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА **86**

Ломовцева О.В. Якубовский М.Н. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО СПОРТА..... **91**

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД
Бибик Татьяна Александровна, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

«ДРЕВО ЦЕЛЕЙ» ОРГАНИЗАЦИИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА (на примере ДЮСШ «Виктории»)

Аннотация. К системе организации физической культуры и спорта относят совокупность форм, методов и средств, которые обеспечивают высокоэффективную реализацию целей физкультурно-спортивных организаций (ФСО). На ряду с этим механизм менеджмента удовлетворяет потребности работников ФСО и потребителей производимых ими социально-культурных услуг. В крупномасштабной управленческой деятельности, характерной особенностью которой считается разграничение общей цели на ряд составляющих, обычно используется термин «древо целей».

Ключевые слова: дерево целей; организация физической культуры и спорта; физическая культура; спорт.

Актуальность. Поскольку спортивная организация преследует достаточно много целей, то появляется необходимость в их структурировании (разделении общей цели на ряд мелких целей). Следовательно, чтобы это реализовать, отличным вариантом будет являться использование «древа» целей.

Цель исследования: выполнить анализ литературных источников и раскрыть понятие «древо» целей.

Методика и организация исследования. Анализ, обзор литературных источников, статей по данной тематике.

Результаты исследования и их обсуждение. Для создания моделей управленческой деятельности общественной спортивной организации, включающие проведение спортивных мероприятий и соревнований применяется такой метод, как структуризация (создание «древа целей»).

Идея «древа целей» в том, что в случае, когда не выходит связать общую цель системы со средствами достижения, нужно разделить ее на ряд мелких целей, которые отвечают за решение задачи. «Древо целей», как правило, включает в себя не только цели, но и средства их достижения, причем к верхним уровням относятся преследуемые цели, а к нижним – пути и средства достижения поставленных целей, факторы, которые определяют подведение к цели. При организации «древа целей» важно обеспечить выполнение ряда условий – соподчиненности, сопоставимости и полноты.

Соподчиненность достигается тем, что элементы «дерева целей» нижнего уровня следуют из элементов более высокого уровня и гарантируют их выполнение.

Условие сопоставимости предполагает, что на каждом уровне наблюдаются элементы, аналогичные с точкой зрения их содержания и влияния на элементы более высокого уровня. Это способствует оценке степени их влияния в количественной или порядковой шкале.

Полнота выходит из системного подхода и оснащается тем, что на каждом уровне «древа целей» принимаются все элементы без исключения.

Важным требованием правильности формирования «дерева целей» считается требование, благодаря которому достижение всех подцелей следующего уровня, которые относятся к одной какой-либо цели, дает автоматическое достижение этой цели. Следовательно, система обязана обеспечить подобную организацию своей работы, которой гарантируется реализация всех подцелей самого нижнего уровня.

Структура – это одна из важных деталей, способствующей эффективность данной модели. Структура состоит из блоков, которые решают функциональные задачи. На рисунке 1 представлено «древо целей», вершины которого распределяются по непересекающимся уровням:

— самая верхняя вершина – включает в себя решение основной проблемы управленческой деятельности;

— средние вершины – включают в себя решение подпроблем управленческой деятельности;

— нижние вершины – включают в себя пути решения подпроблем управленческой деятельности.

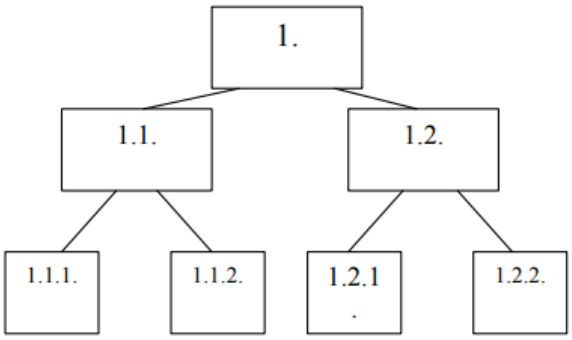


Рисунок 1. «Древо целей»

На рисунке 2 представлено «древо» целей спортивной организации ДЮСШ «Виктория».

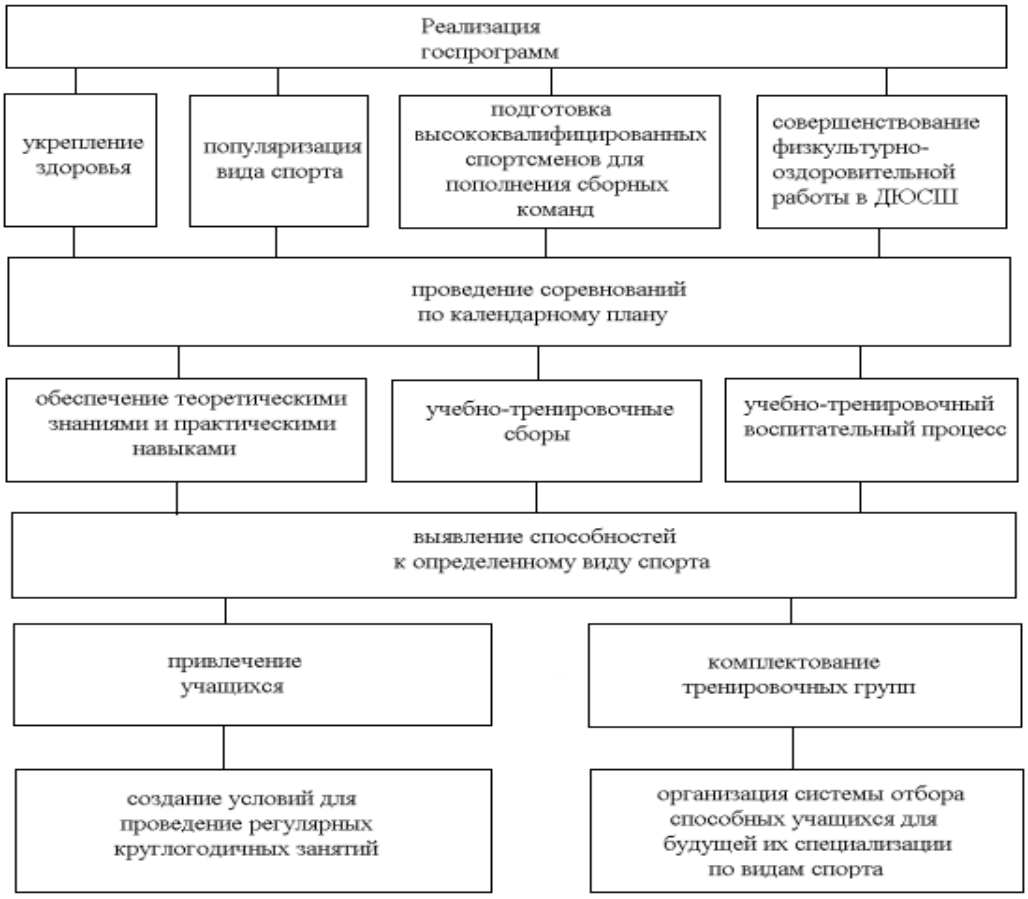


Рисунок 2. «Древо» целей ДЮСШ «Виктория».

Выводы. Выполнен анализ литературных источников для раскрытия понятия «древо целей» организации физической культуры и спорта.

С помощью анализа выявлено, что модель «древо целей» при грамотном составлении ее структуры (блоков) поможет решить ряд проблем и задач, встречающихся на пути при организации спортивных мероприятий.

Она в полной мере позволяет системно представить порядок движения к конечной цели, учесть необходимое количество задач, требующих решения на пути к ее достижению.

Список литературы:

1. Жолдак, В. И. Основы менеджмента : учеб. пособие / В.И. Жолдак ; Московский обл. гос. ин-т физ. культуры. – Малаховка : [б.и.], 1994. – 238 с.

2. Жолдак, В. И. Основы менеджмента в спорте и туризме. Т. 3 : Технология и техника управления : учебник / В.И. Жолдак. – М. : Советский спорт, 2003. – 240 с.

3. Соколов, Н. Г. «Дерево целей (графов)» основа построения структурно-функциональной модели управленческой деятельности общественной студенческой спортивной организации" Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта, №. 12. – 2008. С. 73-78.

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД
Гилева Виолетта Игоревна, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

СПОРТИВНЫЕ ЗАЛЫ ДЛЯ ЗАНЯТИЙ ПО ФИТНЕС-АЭРОБИКЕ

Аннотация: Спортивные залы представляют собой специально оборудованные помещения, в том числе инвентарём, и предназначенные для проведения тренировок, спортивно-оздоровительных мероприятий, спортивных игр, занятий спортом или физической культурой. Возведение спортивных залов нуждается в профессиональном, качественном подходе, поскольку вплотную связано со здоровьем и жизнью людей. Необходимо, чтобы строительство зданий или помещений соответствовало требованиям экологических, санитарно-гигиенических, противопожарных и других норм, только таким образом обеспечивается безопасность эксплуатации сооружения.

Ключевые слова: спортивные залы, спорт, физическая культура, сооружения.

Актуальность. Спортзалы привлекают людей непосредственной близостью рядом с жилыми домами, широким спектром направлений, а также закрытые помещения актуальны тем, что можно не учитывать факторы внешней среды, в зале соблюдены оптимальные условия для тренирующихся.

Цель исследования: Определить эффективность спортивных залов по фитнес-аэробике.

Методика и организация исследования. Сравнительный анализ, обзор литературных источников, статей по данной тематике.

Результаты исследования и их обсуждение. В настоящее время спортивные залы набирают большую популярность, так как происходит рост желающих заниматься физической культурой и спортом. На сегодняшний день открыты различные виды направлений в фитнесе, на любой вкус и цвет.

Специализированные спортзалы предназначаются для конкретного вида двигательной деятельности. Их форму и размер, оборудование, вспомогательные устройства и приспособления подбирают таким образом, чтобы обеспечить ежедневный тренировочный процесс.

Залы по фитнес-аэробике должны быть оборудованы:

— специализированным напольным покрытием, которое имеет небольшой воздушный зазор, что делает пол пружинящим и, естественно, предохраняет от травм;

— зеркальные стены для того, чтобы занимающиеся могли контролировать свои движения;

— хореографический станок и набор спортивного оборудования (степ-платформы, гантели, бодибары, фитболы, коврики) для выполнения силовых упражнений.

Помимо выше перечисленного, залы обязательно должны быть оборудованы кондиционерами и встроенной акустической системой. По возможности иметь прямое естественное освещение; искусственное освещение в залах осуществляется светильниками рассеянного или отражённого света. Освещение должно быть равномерным и обеспечивать необходимый уровень горизонтальной и вертикальной освещённости.

Габариты могут уточняться в задании на проектирование с учетом занятий, предусмотренных для проведения в зале. Размер свободной площадки следует определять с учетом численности группы из расчета не менее 4,5 м2 на человека. На соревнованиях есть четкие требования к размерам площадки, например, для категории «аэробика» или «степ-аэробика» 9×9 метров, «хип-хоп» 9×9м или 10×10м, «хип-хоп большая группа» минимум 10х10м.

Оборудование и инвентарь должны быть исправны и соответствовать определённым стандартам по форме, весу и качеству материалов. К ним также предъявляется ряд гигиенических требований, направленных на предупреждение спортивных травм, устранение загрязнения воздуха пылью,

соответствие снарядов возрасту и индивидуальным физическим особенностям занимающихся. Всё это создаёт условия для нормального тренировочного процесса.

Преимущества и недостатки спортивного зала по фитнес-аэробике.

Преимущества:

1. Оснащаются профессиональным оборудованием
2. Оптимальные климатические условия
3. Наблюдение профессионального тренера

Недостатки:

1. Постоянный контакт с другими людьми
2. Замкнутое пространство

Выводы. Ситуация со спортивными залами на сегодняшний день неоднозначны, поскольку залов для избранных видов спорта не много, а фитнес студии не могут дать того, чего требуется спортсмену для подготовки соревнований, или же человеку-любителю, который хочет получить высшие результаты в тренировочном процессе, это может быть связано с не профессионализмом тренеров, работающих в данных студиях, нехватка знаний в области ФК и С.

А также нормы в этих студиях чаще всего не соблюдаются, вызывая дискомфорт у посетителей.

Но прогресс в данной сфере имеется, и он направлен на развитие залов, их оптимизацию и модернизацию. Расширение и создание благоприятных условий для проведения различных направлений физической деятельности, включая избранные виды спорта.

Список литературы:

1. Гагина Ю.А. Спортивные сооружения. Учебник для студентов институтов физической культуры / М., “Физкультура и спорт". 1976.
2. ГОСТ Р 56199-2014 Объекты спорта. Требования безопасности на спортивных сооружениях образовательных организаций.

3. Система нормативных документов в строительстве. Свод правил по и строительству. Физкультурно-спортивные залы. СП 31-112-2004 часть 1.

4. Приказ Министерства спорта РФ от 26 января 2022 г. N 56 "Об утверждении правил вида спорта "Фитнес-аэробика".

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД
Захарова Анастасия Викторовна, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

СИСТЕМА ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ФИЗИЧЕСКОЙКУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Аннотация. Каждая система управления - в первую очередь в целом направленная система, обладающая иерархическая структура, а также сформированная с целью свершения полнее компании, какие общепринято именовать мишенями функционирования.

Ключевые слова: цели организации, долгосрочные цели, среднесрочные цели, краткосрочные цели.

Актуальность. Цели организации высказывают итог, к который вызваны устремляться сотрудники, сплотившиеся в систему, с целью общего работы, либо в таком случае положение, к который они собираются придти в следствии коллективной работы.

Цель исследования: изучение системы целей организации.

Методика и организация исследования. Цели необходимо расценивать в свойстве ориентиров, в согласовании вместе с какими действует предприятие. Грамотно подобранные ориентиры предопределяют результат компании, а также, напротив, погрешности в данном дороге имеют все шансы установить около опасность ее наличие.

Цели организации имеют системный характер, предполагающий их определенную классификацию.

1. По степени важности для организации цели разделяются на стратегические и тактические.

Стратегические цели включает в себя описание основных планов организации на период в 1-5 лет. Помимо этого, в данном проекте описывается число, а также сроки финансовых вложений в формирование компании

примерно в этот ведь промежуток периода. Долговременные миссии формируются уже после выполнения подробного рассмотрения абсолютно всех вероятных альтернатив формирования изготовления. Данные способности появляются с взаимодействия наружного общества компании а также компонентов ее внутренней текстуры. В следствии рассмотрения руководитель устанавливает коммерческий возможности, дороге его осуществлении, виды распределения ресурсов, а также обещания пред акционерами.

2. Исходя из периода времени, необходимого для их реализации, цели разделяются на долгосрочные (свыше пяти лет), среднесрочные (от года до пяти лет) и краткосрочные (до одного года).

Долгосрочные цели - четкие, простые, соразмеримые положения, содержащие описание результатов, которые фирма стремится достигнуть в период от 3 до 5 лет. Когда произведен анализ долгосрочных целей и стратегического· плана, работающий в фирме персонал составляет для себя общее представление о том, в каком направлении будет развиваться производство. Но на этом процесс разработки плана не заканчивается. Далее нужно решить, что конкретно будет делать фирма в текущем году.

Краткосрочные цели - играют дополнительную роль в процессе постановки целей и в целом в составлении плана. Эти цели определяют, что должно быть сделано немедленно для установления соответствия между краткосрочными результатами и долгосрочными перспективами, а также создания основы для наблюдения и контроля над выполнением стратегических решений, принятых ранее в процессе планирования менеджерами компании.

3. По содержанию цели делятся на технологические, экономические, производственные, административные, маркетинговые, научно-технические, социальные.

4. По уровню, к которому они относятся, цели делятся на общие и специфические.

5. По источнику формирования:

— внешние (обычно ставит официальное руководство, например, относительно положения фирмы на рынке);

— внутренние (ориентированы на удовлетворение потребностей коллектива).

6. По объему охвата:

— общие (для группы лиц, отделов организации);

— частные (для одного отдела или лица).

7. По содержанию:

— личные (связанные с повседневной жизнедеятельностью людей, например, материальным положением, возрастом, здоровьем и т.п.);

— институциональные (связанные с производственно-хозяйственной деятельностью) — административные, технологические, экономические, маркетинговые, научно-технические, социальные и т.п.

8. По приоритетности:

— необходимые (достижение которых решающим образом влияет на положение организации, подразделения или отдельного работника);

— желательные (чья реализация позволяет в определенной степени улучшить это положение и создать дополнительные гарантии);

— возможные (чье осуществление в принципе в данный момент ничего не меняет).

9. По направленности:

— на конечный результат (например, выпуск определенного объема продукции, приобретение работником новой профессии);

— на процесс (например, совершенствование технологии).

10. По форме выражения:

— количественные (точно измеримые, конкретные, например, производство продукции в рублях, тоннах, штуках, процентах от прошлого периода);

— качественные (четко неизмеримые, общие, например, достижение благоприятного морально-психологического климата в коллективе).

11. . По значению:

— главные (например, увеличить численность организации на 10%);

— промежуточные (непосредственно обеспечивающие выполнение главной функции; например, опубликовать объявление о найме в местной газете, провести собеседование с потенциальными сотрудниками);

— второстепенные (создающие общие условия реализации главной функции; например, увеличить скорость документооборота в организации, обеспечить персонал комнатой отдыха).

Результаты и обсуждения. В следствии в компании формируется конкретная система целей, в рамках которой минувшие упорядочены, а также сбалансированы, то что считается обстоятельством ее результативного формирования. Определенные итоги, какие следует приобрести в ходе свершения полнее, именуют вопросами, исполняемыми предварительно определенным методом в оклеветанные сроки. Они, подобным способом, имеют численными, пластическими, а также скоротечными чертами. Проблемы наиболее четки, а также имеют никак не только лишь высококачественными, однако, а также численными, а кроме того скоротечными чертами. Таким образом, в случае если задача компании сформулирована равно как повышение части продукта компании в торге, в таком случае цель обязана проявляться наиболее непосредственно: достичь вплоть до окончания, предстоящего года части продукта компании в торге в объеме 25%.

Выводы. На основе целей организация формулирует задачи, которые должны быть решены в процессе их достижения. Задачи более конкретны и обладают не только качественными, но и количественными, пространственными и временными характеристиками.

Список литературы

1. Зайцева О.А., Радугин А.А., Основы менеджмента.: Учебное пособие для ВУЗов / М.; Центр. – 1998. – 432 с.

2. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы: Учебно-методическое пособие. – М.: Финансы и статистика. – 2000. – 248 с.

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД
Карсканов Андрей Николаевич, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО Урал ГУФК, г. Екатеринбург

СООРУЖЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ ЗАНЯТИЙ

Аннотация. Самостоятельные занятия физическими упражнениями — это неотъемлемая часть здорового образа жизни. Благодаря этим занятиям любой человек может поддерживать необходимый уровень здоровья.

Сеть физкультурно-спортивных сооружений считается самой сложной, обширной и многообразной среди всех остальных систем обслуживания населения. Она входит составной частью во все структурные элементы населенных мест, от самых начальных ступеней (простейшие придомовые площадки, помещения для оздоровительных занятий, встроенные в первые этажи жилых домов) до крупнейших общегородских и загородных сооружений, олимпийских комплексов.

Ключевые слова: спортивное сооружение, физические упражнения, спортивный инвентарь**,** спортивная площадка.

Актуальность. Развитие физической культуры при любых условиях невозможно без строительства материальной базы в виде спортивных сооружений, специально оборудованных и правильно эксплуатируемых.

Для самостоятельных занятий физическим воспитанием по месту жительства, в зонах отдыха, парках и скверах также необходимо строить простейшие сооружения в виде игровых площадок по различным видам спорта (волейбол, баскетбол, футбол), «дорожек здоровья», гимнастических городков и т.п.

Цель исследования: изучить характеристики и классификации и требований к спортивным сооружениям, предназначенных для самостоятельных занятий спортом.

Методика и организация исследования. В практике мирового спортивного строительства нет единой классификации спортивных сооружений. В ряде стран разработаны свои способы деления спортивных сооружений на категории.

В соответствии с планировочной структурой населенных мест физкультурно-спортивные сооружения подразделяют на:

1. Микрорайонные (обслуживают микрорайон, группы жилых домов, отдельного дома).
2. Районные (обслуживают жилой район).
3. Межрайонные (обслуживают несколько районов).
4. Общегородские (обслуживают население всего города, поселка).

В зависимости от возраста и физических возможностей различных групп населения спортивные сооружения можно разделить на следующие группы:

— площадки для физических занятий и игровые площадки для детей дошкольного возраста;

— оздоровительные и спортивные сооружения для школьников, юношества и молодежи;

— оздоровительные и спортивные сооружения с несложным оборудованием для «групп здоровья», групп ОФП и лечебной физкультуры.

Требования к открытым плоскостным объектам спорта.

1. Площадки открытых плоскостных объектов спорта для проведения массовых самостоятельных физкультурно-оздоровительных занятий населением допускается размещать без строительства отдельных вспомогательных помещений.
2. Лыжные базы и открытые ледовые катки, в том числе для использования их населением, размещаются в парках, скверах, на территории жилой застройки и/или на территории спортивных сооружений.
3. Открытые плоскостные объекты спорта оборудуются специальным не пылящим покрытием. Материалы для искусственных покрытий не должны выделять в воздух вредные вещества и запахи, должны

быть безвредными для здоровья человека. В составе вспомогательных помещений открытых плоскостных объектов спорта для лиц, занимающихся спортом, предусматриваются: раздевалки, туалеты и душевые, раздельные для мужчин и женщин; комната инструктора; помещения медицинского назначения; помещения для хранения уборочного инвентаря. Для зрителей оборудуются туалеты, раздельные для мужчин и женщин, или биотуалеты.

Результаты исследования и их обсуждение. Структура спортивных сооружений должна соответствовать возрастной структуре занимающихся. Например, для детей младших возрастов устройства для физических занятий должны быть максимально простыми. Для детей школьного возраста необходимы сооружения, уже соответствующие этому возрасту - игровые площадки (волейбольные, баскетбольные, бадминтонные). Особое внимание следует уделить оборудованию и оснащению игровых площадок для юношества и старших возрастных групп населения.

Таблица 1. Состав игрового и спортивного оборудования в зависимости от возраста детей

Возраст	Назначение оборудования	Рекомендуемое игровое и физкультурное оборудование
Дети раннего возраста (1-3 года)	Для тихих игр, тренировки усидчивости, терпения, развития фантазии	Песочницы
	Для тренировки лазания, ходьбы, перешагивания, подлезания, равновесия	Домики, пирамиды, гимнастические стенки, бумы, бревна, горки, кубы деревянные 20×40×15 см, доски шириной 15, 20, 25 см, длиной 150, 200 и 250 см; доска деревянная - один конец приподнят на высоту 10 - 15 см; горка с поручнями, ступеньками и центральной площадкой, длина 240 см, высота 48 см (в центральной части), ширина ступеньки - 70 см; лестница-стремянка, высота 100 или 150 см, расстояние между перекладинами - 10 и 15 см
	Для тренировки вестибулярного аппарата, укрепления мышечной системы (мышц спины, живота и ног), совершенствования чувства равновесия,	Качели и качалки

	ритма, ориентировки в пространстве	
Дети дошкольного возраста (3 - 7 лет)	Для обучения и совершенствования лазания	Пирамиды с вертикальными и горизонтальными перекладинами; лестницы различной конфигурации, со встроенными обручами, полусферы; доска деревянная на высоте 10 - 15 см (устанавливается на специальных подставках)
	Для обучения вхождению, лазанию, движению на четвереньках, скатыванию	Горка с поручнями, длина 2 м, высота 60 см; горка с лесенкой и скатом, длина 240 см, высота 80 см, длина лесенки и ската - 90 см, ширина лесенки и ската - 70 см
	Для развития силы, гибкости, координации движений	Гимнастическая стенка, высота 3 м, ширина пролетов не менее 1 м, диаметр перекладины - 22 мм, расстояние между перекладинами - 25 см; гимнастические столбики
Дети школьного возраста	Для общего физического развития	Гимнастическая стенка высотой не менее 3 м, количество пролетов 4 - 6; разновысокие перекладины, перекладина-эспандер для выполнения силовых упражнений в висе; «рукоход» различной конфигурации для обучения передвижению разными способами, висам, подтягиванию;

Планировочные модули для молодежного спорта в жилой застройке и в структуре рекреационных систем города. Отдельные площадки, оборудованные для занятий тем или иным видом современного молодежного спорта, могут иметь минимальный набор этого оборудования для тренировки и соревнований или только для тренировки. Назовем их «мономодули». «Мономодули» могут иметь минимальные параметры в плане и в то же время быть самодостаточными для занятий полюбившимся видом спорта. «Мономодули» могут иметь следующее назначение: фристайл (универсальная площадка для скейтбординга и катания на роликовых коньках), скалодром – площадка для скалолазания, дерт – фрагмент скоростного спуска с трамплином для дертинга – экстремальной езды на велосипеде, мини-гольф – содержащий от 5 до 15 полей, стритбол (уличный мяч) и др.

«Полимодули» могут сочетать в себе несколько площадок для разных видов спорта: поскольку их придется «вписывать» в сложившуюся планировочную структуру парка или городского сквера, «полимодули» могут формироваться из компактно сгруппированных площадок разного назначения

или размещаемых последовательно, образуя так называемую связку. Примером компактного расположения «полимодулей» может послужить кольцевая трасса роллердрома с размещенными в середине скалодромом или площадкой стрит-фитнеса. Площадки для фристайла могут сочетаться с площадкой для стритбола.

Последовательное расположение «мономодулей» в «связке» может поддерживаться протяженной трассой для скейтбординга, роллеров и велосипедистов, используемой для сообщения между разными площадками.

Максидромы следует оборудовать стационарными трибунами для зрителей, вспомогательным комплексом для спортсменов (раздевалки с душевыми и туалетами, залы для разминки), предприятиями общественного питания. Важными условиями при размещении максидромов должны быть хорошая транспортная доступность, в том числе общественным транспортом, а также наличие автостоянки.

Выводы. Современный спорт невозможно представить без современного спортивного сооружения. Все технически сложные, интересные участнику, зрителю и будущему занимающемуся, виды спорта в обязательном порядке базируются на каких-либо обустроенных спортивных объектах, дорожкой в парке как для бега трусцой здесь не обойтись.

Как показывает мировая практика, наибольшего успеха в олимпийских видах спорта, профессиональном спорте добивается та страна, которая смогла обеспечить своих спортсменов достойным местом тренировок. Правило работает и в мелком масштабе, к примеру, тот регион страны растит чемпионов страны, где есть необходимые для этого условия, и в первую очередь это, конечно же, спортивное сооружение - стадион, бассейн, ледовый дворец или арена. В них должны быть созданы условия, обеспечивающие комфорт и безопасность спортсменов, техническое оснащение должно соответствовать санитарным и строительным нормам.

Список литературы:

1. Места для самостоятельных занятий физическими упражнениями. https://poisk-ru.ru/s24968t21.html?ysclid=l3tr1izdqx

2. «Спортивные сооружения в процессе подготовки специалиста по физической культуре и спорту». Методические рекомендации для студентов специальности 032101 (022300) «физическая культура и спорт». https://rudocs.exdat.com/docs/index-28610.html

3. Свод правил по проектированию и строительству СП 31-115-2006 "Открытые плоскостные физкультурно-спортивные сооружения" (одобрен приказом Федерального агентства по физической культуре и спорту от 3 июля 2006 г. 407). https://www.dokipedia.ru/document/5324070?pid=717&ysclid=l49qib3org150627072

4. Оптимизация технического оснащения спортивного сооружения. https://studbooks.net/802586/turizm/obschaya_harakteristika_sportivnyh_sooruzheniy?ysclid=l4a07bk6c988742821

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД
Коломеец Екатерина Александровна, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

МЕТОДИКА УПРАВЛЕНИЯ НОРМАМИ ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Аннотация. Правильная организация нормирования труда работников позволяет оптимизировать временные, трудовые и материальные затраты при имеющемся уровне технологии, техники и организации процессов. Существуют определённые методы, которые и помогают осуществить процесс нормирования работы в области физической культуры и спорта.

Ключевые слова: нормы, время, нормирование, труд, работник, работодатель, улучшение, организация производства, рост, производительность, методы, показатели.

Актуальность. Заключается в том, что любой труд должен адекватно оплачиваться, но также должны быть нормы времени, соответствующие стандартам.

Цель исследования: анализ методик установления норм времени.

Методика и организация исследования. Сбор и анализ данных по методикам установления норм времени работников в области физической культуры и спорта (далее по тексту ФК и С).

Результаты исследования и их обсуждение. Любой труд должен адекватно оплачиваться – это аксиома. Однако, для того чтобы установить адекватную меру оплаты, нужно правильно соотносить трудовые характеристики с различными режимами вознаграждения за труд. Иными словами, необходима мера, которой нужно пользоваться при оценке труда, подлежащего оплате. Такое корректное соотношение может быть достигнуто только путем нормирования труда. Это обязательный элемент управления предприятием.

Норма времени – это время, которое работодатель устанавливает для исполнения единицы работы. При этом нормы могут быть индивидуальными и бригадными. Нормы времени окружают нас везде. Они существую для того, чтобы требуемая работа была выполнена, но при этом мы были в состоянии продолжать другую человеческую деятельность, даже такую обыденную, как поход в магазин за хлебом.

Под нормированием труда работников понимается целый комплекс решений работодателя, включающий в себя:

— определение трудовых норм избранными способами и методами;

— введение трудовых норм в действие по конкретным рабочим местам и трудовым условиям;

— контроль за выполнением трудовых нормативов;

— основания для их пересмотра.

Правильная организация нормирования труда работников позволяет оптимизировать временные, трудовые и материальные затраты при имеющемся уровне технологии, техники и организации процессов.

Выбор определённой практики нормирования труда работников, работодатели получают возможность снизить финансовые затраты, уменьшить трудоемкость задач, повысить производительность работы, оценив затраты времени и его потери, объективно оценивать работу персонала и планировать ее на будущее, планировать и обосновывать численность штата, оптимизировать бизнес-процессы, определить трудовые стандарты, снизить текучесть кадров, перейти на новый график работы и так далее.

Благодаря нормированию труда работников, работодатель имеет возможность рационализировать производственный процесс, улучшить организацию производства, гарантировать людям нормальную интенсивность работы, обеспечить высокую эффективность ее выполнения.

По мере совершенствования условий, в которых занят персонал, следует корректировать ранее установленные правила нормирования труда работников. Речь идет, например, о случаях, когда возросла

производительность работы вследствие: совершенствования технологии; внедрения нового оборудования; улучшения организации рабочего процесса. Также пересмотреть правила нормирования труда работников рекомендуется, если устаревшие морально или физически средства труда заменены более новыми и прогрессивными.

Нормирование труда на предприятии: методы и показатели. Правила нормирования труда на предприятии определяют следующие официальные документы: Правила из правительственного постановления от 11.11.02 г. № 804; Методические рекомендации из приказа Минтруда от 30.09.13 г. № 504; Методические рекомендации из приказа Минтруда от 31.05.13 г. № 235.

Указанные правила нормирования труда на предприятии предписывают работодателям исходить из существующих у них организационных и технических условий по применяемой технологии, обстановке на рабочих местах, режиму занятости и отдыха, качества и т.д.

Основные методы нормирования труда на предприятии – это хронометраж, фотография отработанного времени, самофотография трудового дня, моментные наблюдения, экспертная оценка, математико-статистический подход.

Типовая процедура нормирования труда на предприятии предполагает определение следующих стандартов:

1. По времени.

1.1 Стандарты времени определяются в расчете на:

– единицу работы;

– одного или нескольких человек.

2. По численности персонала.

2.1 Стандарты численности сотрудников определяют их необходимое количество для заданного объема работы в заданную единицу времени.

3. По обслуживанию.

3.1 Стандарты по обслуживанию определяют количество объектов в работе у одного или нескольких человек в единицу времени.

То, что понимается под каждым из методов нормирования труда в организации в области ФКиС – в таблице 2.

Таблица 2. Методы нормирования труда на предприятии

Метод	Описание	Достоинства	Недостатки
Хронометраж	Измерение времени выполнения той или иной операции	Высокая точность данных	Высокая трудоемкость работ
Фотография рабочего времени	Фиксирование выполняемых в течение рабочего дня операций, а также времени на отдых, непродуктивных затрат рабочего времени в режиме реального времени	Высокая точность данных. Возможность определить последовательность выполняемых работ, составить и полный перечень	Высокая трудоемкость работ
Самофотография рабочего дня	Фиксирование выполняемых в течение дня операций производится самим сотрудником в специально разработанной форме	Относительно невысокие трудозатраты на проведение исследования	Не позволяет выявить непроизводительные потери рабочего времени по вине работника
Метод моментных наблюдений	Поочередное фиксирование выполняемых группой сотрудников видов деятельности через определенный временной интервал (обычно 3–15 мин)	Позволяет одному нормировщику охватить исследованием большую группу работников (20–40 человек и более)	Затруднителен в использовании, если рабочие места расположены в отдельных кабинетах. Не позволяет получить сведения об очередности выполнения операций
Экспертный метод	Оценка затрат рабочего времени экспертами	Низкие трудозатраты на проведение исследования. Позволяет оценить трудоемкость работ, которые невозможно или	Низкая точность оценок. Возможная предвзятость экспертов

		затруднительно наблюдать	
Математико-статистические методы	Анализ данных по факторам, определяющим производительность труда, расчет трудоемкости выполняемых работ на основе статистики предыдущих периодов	Позволяет быстро рассчитать трудоемкость работ и необходимую численность персонала на основании большого массива данных	Не учитывает интенсивность и напряженность труда, не оптимальность в организации работ

Все методы установления норм можно разделить на 2 группы в зависимости от того, дробятся ли трудовые характеристики на более мелкие составляющие или, наоборот, объединяются.

1. Аналитические методы нормирования (техническое нормирование). Трудовой процесс с целью анализа и формализации разделяется на различные элементы, устанавливается взаимосвязь между ними. С их помощью можно рационально планировать режимы для функционирования оборудования и труда персонала. Так как временной показатель, предназначенный на тот или иной процесс, может существенно отличаться, выбирается один из аналитических методов:

– расчетный: заранее известные или специально разработанные нормативы проецируются на конкретную ситуацию на предприятии (при использовании его разновидности – сравнительного метода – используются уже готовые обобщенные трудовые характеристики);

– исследовательский: более точный, позволяет установить индивидуальные нормы, что положительно влияет на эффективность труда; непосредственно при выполнении трудовых операций изучаются и анализируются временные затраты на каждый ее элемент и на всю операцию в целом.

2. Суммарные методы нормирования. Более системный метод, основанный не на анализе состава трудовых операций, а на проектировании

рационального осуществления сразу целостной доли трудового процесса. Базой для таких методов служат статистические данные о нормативах соответствующих типов работы. Требуют более высокой компетентности и объективности лица, осуществляющего нормирование, поскольку зависят от «человеческого фактора». Его разновидности:

– опытное нормирование: нормативы установлены на основе личной практики нормировщика в рамках его компетенции;

– статистическое нормирование: для учета используются отчетные данные по статистике фактической производительности труда (за основу берется среднее арифметическое выработки за определенный период);

– сравнительное нормирование (по аналогии): если норма на какой-либо труд уже установлена, на аналогичный вид труда она может быть перенесена по аналогии или в сравнении.

Выводы. Существует три стандарта для оценки нормирования работы сотрудников в области ФКиС:

1. По времени
2. По численности персонала.
3. По обслуживанию.

Основными методами нормирования труда в организации в области ФК и С – это хронометраж, фотография отработанного времени, самофотография трудового дня, моментные наблюдения, экспертная оценка, математико-статистический подход.

Все методы установления норм можно разделить на 2 группы:

1. Аналитические методы нормирования (техническое нормирование).
2. Суммарные методы нормирования.

Таким образом, в зависимости от вида работы, напряженности, затрат сил и времени подбирается определённый метод нормирования работы в организации в области в ФК и С.

Список литературы:

1. https://www.buhsoft.ru/article/2401-normirovanie-truda#3
2. https://www.pro-personal.ru/article/1098637-19-m4-chto-takoe-normirovanie-truda-vidy-metody#acor1
3. https://assistentus.ru/sotrudniki/metody-normirovaniya-truda/

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД
Лобастеева Кристина Алексеевна, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

ПОМЕЩЕНИЯ И СООРУЖЕНИЯ ДЛЯ ЗРИТЕЛЕЙ

Аннотация. Статья посвящена обзору видов помещений и сооружений для зрителей.

Ключевые слова: помещения, сооружения для зрителей, трибуны.

Актуальность. Наибольшего успеха в олимпийских видах спорта, профессиональном спорте добивается та страна, которая смогла обеспечить своих спортсменов достойным местом тренировок. Правило работает и в мелком масштабе, к примеру, тот регион страны растит чемпионов страны, где есть необходимые для этого условия, и в первую очередь это, конечно же, спортивное сооружение – стадион, бассейн, ледовый дворец или арена. В них должны быть созданы условия, обеспечивающие комфорт и безопасность спортсменов, техническое оснащение должно соответствовать санитарным и строительным нормам

Цель исследования: исследовать виды помещений и сооружений для зрителей.

Методика и организация исследования. Главная группа сооружений для зрителей – места для зрителей (трибуны), трансформируемые трибуны – для небольшого числа зрителей при тренировочных и основных сооружениях, и постоянные – создаются преимущественно в демонстрационных сооружениях, где трибуны могут достигать гигантских размеров.

Для спортивных сооружений применяют следующие типы трансформируемых трибун (рис. 3, 4, 5):

1. Бличеры-трибуны, состоящие из раздвигающихся секций телескопического типа;

2. Трибуны типа партер-трибуна (мобильные трибуны) может перемещаться в любом направлении по арене, обеспечивая требуемую проектом ее трансформацию.

Также получили популярность трибуны-трансформеры и шарнирные трибуны, которые должны соответствовать СниП 31-06-2009 «Общественные здания и сооружения».

Трибуны имеют ограниченное число рядов (в пределах 8-10 рядов). Размеры мест на трибунах: глубина ряда на стационарных трибунах – 0,8-0,9 м, на бличерах допускается уменьшать до 0,75 м, ширина места для сидения – 0,5 м, глубина сидения на стационарных трибунах – 0,4 м, а на бличерах допускается уменьшать до 0,35 м, высота сидения над уровнем пола прохода – 0,43 м. Число установленных мест в ряду до 26 при одностороннем выходе из ряда, а при двустороннем выходе – не более 50. Пластиковые сидения обладают ударопрочностью 150 ДАН, т.е. должны выдерживать седока весом до 150 кг.

Входная группа помещений для зрителей включает вестибюль, кассовый вестибюль, гардеробную верхней одежды.



Рисунок 3. Телоскопические трибуны

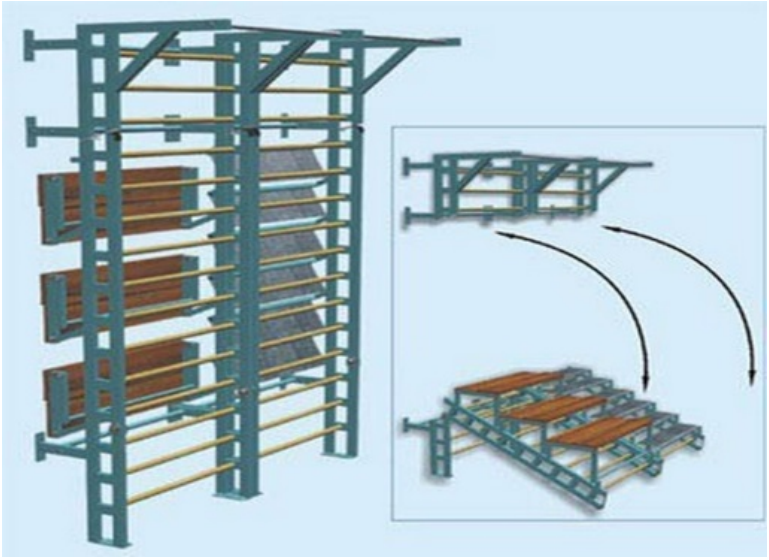


Рисунок 4. Трибуны «Трансформеры»

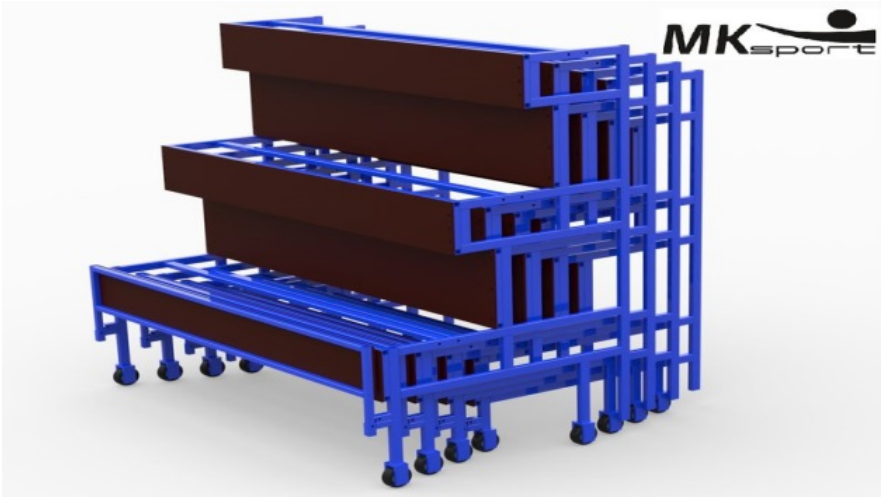


Рисунок 5. Трибуны «Матрешки»

Объекты общественного питания и торговли в комплексе спортивных объектов следует проектировать согласно СП 2.3.6.1079-01 «Санитарноэпидемиологические требования к организациям общественного питания, изготовлению и оборотоспособности в них пищевых продуктов и продовольственного сырья» и СП 2.3.6.1066-01 «Санитарноэпидемиологические требования к организациям торговли и обороту в них продовольственного сырья и пищевых продуктов».

Площадь буфета для зрителей определяется исходя из 3 % числа зрительских мест. При определении площади буфетов для зрителей принимается из расчета 1,4 м2 на каждое посадочное место, а площадь

подсобных помещений – 30 % площади буфета. Буфет целесообразно располагать не дальше 150 м от наиболее удаленного места на трибуне.

Результаты исследования и их обсуждения: Универсальный спортивный зал со зрительскими трибунами позволяет не только комфортно проводить тренировки по различным видам спорта, но и принимать соревнования самого высокого уровня. Паркетный пол, хорошая инсоляция и искусственное освещение, высокий потолок, звуковое оборудование, информационные табло, зрительские кресла на трибунах - все это предназначено для удовлетворения требований спортсменов, зрителей и судей.

Выводы. Расположение спортивных залов в городе зависит от их назначения (имеют ли они универсальный характер или предназначены только для занятий спортом) и от спортивных традиций страны, региона или города. Необходимо обеспечить удобные транспортные связи, достаточную площадь для автомобильных стоянок, удобную связь с другими спортивными сооружениями.

Назначение зала: по возможности универсальное (многоцелевое). Размеры зала зависят от величины игрового поля. Игровое поле размером 20 х 40 м необходимо дня следующих игр: хоккей на роликах, хоккей, гандбол, теннис, баскетбол, волейбол, бадминтон, волейбол и поло на велосипеде. Поле таких размеров пригодно также для фигурного катания, настольного тенниса, бокса, борьбы, фехтования, дзюдо, тяжелой атлетики, а также некоторых легкоатлетических дисциплин (толкание ядра, прыжки в длину, высоту и в высоту с шестом) и гимнастических упражнений.

Высота зала в зависимости от его размеров может составлять в свету 7-15 м. Перекрытие зала чаще всего имеет арочное очертание с подъёмом дуги в зоне максимальной высоты полета мяча.

В зале не должно быть промежуточных внутренних колонн. По средней поперечной оси должен быть обеспечен беспрепятственный обзор всего игрового поля.

Список литературы:

1. Верхало, Ю. Н. Табель оснащения спортивных сооружений массового пользования спортивным оборудованием и инвентарем: учеб. пособие / Ю.Н. Верхало. – М.: Советский спорт. – 2004

2. Гагина, Ю. А. Спортивные сооружения. – М. – 1999

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД
Лошков Данил Александрович, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ СТРУКТУРЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Аннотация. Организационная управленческая деятельность является одним из важнейших факторов функционирования и развития физической культуры, и спорта. Эффективность системы управления физкультурно-спортивной организацией, четкость ее функционирования во многом зависит от организационной структуры управления.

Ключевые слова: Организационная управленческая деятельность, организационные управленческие структуры, виды, функции

Актуальность: Актуальность выбранной темы заключается в том, что организационная структура управления любой физкультурно-спортивной организации обеспечивает интеграцию вертикального, горизонтального и функционального разделения труда. Она отражает технологию деятельности организации по предоставлению физкультурно-оздоровительных услуг, а также процесса управления ею.

Цель исследования: организационная управленческая структура, её виды и особенности работы.

Методика и организация исследования. Организационная структура – это логические взаимоотношения уровней управления и функциональных сфер, построенные в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достичь целей организации. Организационная управленческая деятельность представляет собой специфическую разновидность трудового процесса и характеризуется предметом труда, средствами труда, самим трудом, а также его результатами.

Система управления содержит структуру как упорядоченный набор образующих ее элементов. В основе управленческих структур лежит также и количественный фактор, возможность эффективного охвата управленческой деятельностью определенного количества объектов.

Управленческие структуры являются постоянно развивающимися системами, что связано с изменениями и развитием организационных структур предприятий, учреждений, учебных заведений, государственных и хозяйственных органов и организаций [2].

Организационные управленческие структуры могут быть различного вида:

1. Линейная структура. Линейная организационная структура - простейшая форма организации управления иерархического типа, характеризующаяся тем, что во главе каждого звена или подразделения стоит единоличный руководитель, наделенный всем объемом полномочий и власти. Данный вид характеризуется простой одномерной связью, четко выраженным единоначалием субъекта управления, наличием только вертикальной связи между субъектом и объектом управления. При такой организационной структуре каждый подчиненный имеет одного руководителя. Такой подход к формированию структуры используется тогда, когда выполняемые работы однотипны.



Рисунок 6. Линейная структура управления

Преимуществами линейной структуры управления являются ее простота и ярко выраженная ответственность исполнителей. К недостаткам обычно относят перегруженность руководителя информацией, служебными контактами с подчиненными.

2. Функциональная структура. Функциональная организационная структура - это система управления, которая основана на принципе полного распорядительства. Это значит, что в предприятии есть иерархия, где заместителями управляет руководитель, а остальными сотрудниками - заместители. При этом каждый орган управления специализируется на выполнении отдельных функций. Суть данной структуры заключается в том, что общая задача управления физкультурно-спортивной организацией делится по функциональному принципу. Такое распределение персонала в значительной мере повышает эффективность деятельности организации.

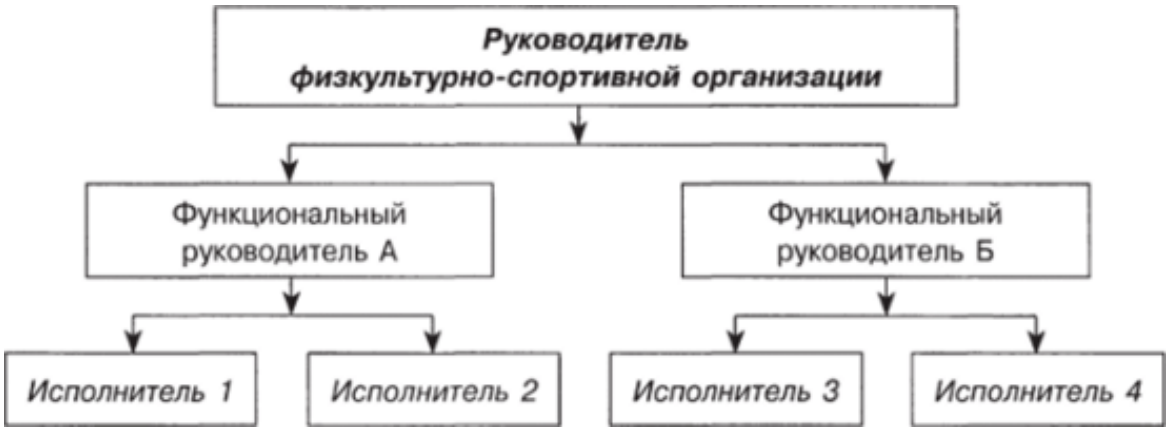


Рисунок 7. Функциональная структура управления

Преимуществом функциональной структуры управления является исключение дублирования управленческих функций. К недостаткам - определенные трудности координации взаимосвязей между функциональными подразделениями организации.

3. Линейно-функциональная структура. Линейно-функциональная структура управления - это разновидность функциональной структуры. Она представляет собой систему разделения управленческих обязанностей, при

которой линейные части управляют, а функциональные консультируют по планированию конкретных проектов и их решений.

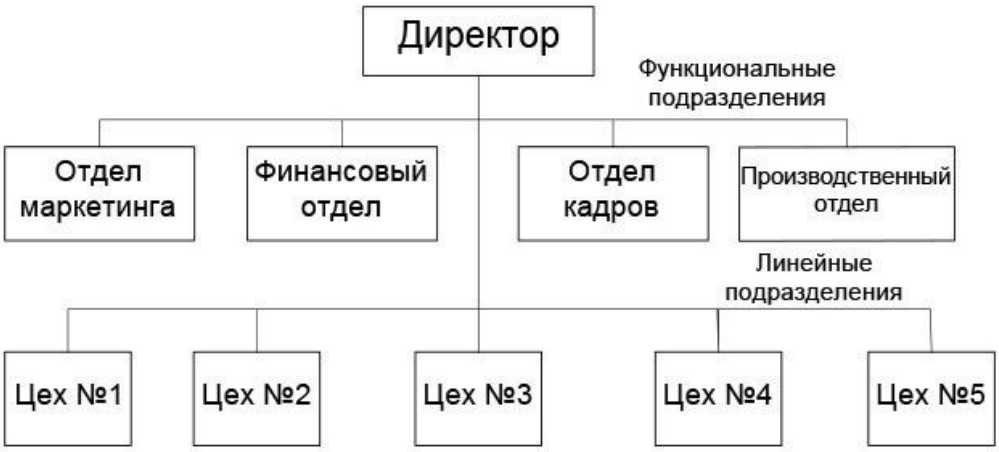


Рисунок 8. Линейно-функциональная структура управления

4. Матричная структура. Матричная структура управления - организационная структура управления, основанная на принципе двойного подчинения исполнителей. Матричная структура управления представляет собой метод не совсем традиционного подхода к управлению предприятием. В основе ее характеристики лежит быстрая модернизация работы всей организации, обусловленная необходимостью перестроить ведение дел, исходя из рыночных потребностей. Эта управленческая модель реализуется на достаточно крупных организациях. Здесь акцент делается на оперативность принятия мер, что порой вызывает сложность на практике.

Преимуществом матричного управления является оперативность реагирования, позволяющая в кризисной ситуации не только сохранить бизнес, но и укрепить его. К недостаткам относят дополнительные траты, как на внеплановую работу руководителям проектов, так и на его реализацию.



Рисунок 9. – Матричная структура управления

Результаты исследования и их обсуждения. Таким образом, в понятие «организационной управленческой» структуры включают: ее сущность, как упорядоченный набор отдельных составляющих частей; истоки, связанные с разделением труда; основы, которыми выступают формы собственности; количественные факторы; достижения научно-технического прогресса; критерии эффективности управленческой деятельности. Важное значение в управленческой структуре имеет человеческий фактор — наличие специалистов, имеющих профессиональные знания и опыт руководящей работы.

Эффективность деятельности организационных управленческих структур в менеджменте сводится к тому, что руководство предприятием обеспечивает:

— взаимодействие всех функциональных подразделений организации для достижения общих целей;

— надежность управленческих коммуникаций сверху вниз и снизу-вверх, а также горизонтальных производственных связей между функциональными подразделениями;

— следование принципу единоначалия во всех звеньях управления вместе с принципом разделения ответственности и прав в рамках демократизации управления;

— определенную стабильность и преемственность в руководстве, следование выработанному в организации ритму, правилам и приемам работы;

— способность достаточно быстро реагировать на изменения внутренних и внешних условий, совершенствовать методы управленческих действий, менять свою структуру прежде, чем она станет обузой и тормозящим фактором.

Выводы. Организационные управленческие структуры являются важной частью организаций, помогающие построить эффективно построить систему работы для достижения целей, выполнения задач и решения проблем.

Список литературы:

1. Галяутдинов Руслан Рамилевич Линейная организационная структура управления предприятием – 2015. http://galyautdinov.ru/post/linejnaya-organizacionnaya-struktura.

2. Обожина Д. А. Управление физкультурно-спортивной организации // Учебное пособие . – Екатеринбург : Издательство Уральского университета. – 2017.

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД,
Мурзина Галина Анатольевна, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО Урал ГУФК, г. Екатеринбург

СПОРТИВНЫЕ ПОМЕЩЕНИЯ И СООРУЖЕНИЯ ДЛЯ ЗРИТЕЛЕЙ

Аннотация. Что из себя представляют помещения для зрителей? Какие трибуны лучше устанавливать в крытых помещениях, а которые лучше использовать в открытых. В данных тезисах представлены виды спортивных сооружений для зрителей.

Ключевые слова: трибуны, зрители, физическая культура, спортивные сооружения, телескопические, сборно-разборные.

Актуальность. Ни одни соревнования не проходят без поддержки зрителей. Если говорить о спортивных сооружениях, то это специализированные объекты (места), которые предназначены и доступны для занятий массовой оздоровительной физической культурой; учебно-тренировочной работы и проведения спортивных мероприятий или праздников. Для комфортного пребывания в помещении или на улице, необходимо правильно подобрать трибуны, которые могут быть трансфертными, предназначенными для небольшого количества зрителей и постоянными, которые располагаются в демонстрационных помещениях и могут достигать гигантских размеров.

Цель исследования: изучить виды спортивных помещений и сооружений для зрителей.

Методика и организация исследования. Проанализировав материалы и конструкции трибун, можно сделать вывод, что они бывают двух видов: сборно-разборные и телескопические. Преимущество первых в том, что они мобильны, их удобнее всего использовать на спортивных площадках. Сборно-разборные трибуны очень легкие и крепятся на специальные болты. Они универсальны, подходят как для крытых, так и для открытых спортивных

площадок. Для больших стадионов всё же подойдут сборно-разборные трибуны, так как они изготавливаются из трубы из металла и качественная пластмасса.

Второй вид трибуны – это телескопические трибуны, они требуют больше пространства и закрытое помещение. Места для сидения в таких трибунах выдвигаются вперед и назад, для освобождения прохода.

Трибуны имеют ограниченное число рядов (в пределах 8-10 рядов). Размеры мест на трибунах: глубина ряда на стационарных трибунах – 0,8-0,9 м, на бличерах допускается уменьшать до 0,75 м, ширина места для сидения – 0,5 м, глубина сидения на стационарных трибунах – 0,4 м, а на бличерах допускается уменьшать до 0,35 м, высота сидения над уровнем пола прохода – 0,43 м.

Число установленных мест в ряду до 26 при одностороннем выходе из ряда, а при двустороннем выходе – не более 50. Пластиковые сидения обладают ударопрочностью 150 ДАН, т.е. должны выдерживать седока весом до 150 кг.

Входная группа помещений для зрителей включает вестибюль, кассовый вестибюль, гардеробную верхней одежды.

Результаты исследования и их обсуждение. Изучив виды спортивных помещений и сооружений для зрителей для постройки долговечных трибун нужно учитывать тип сооружения, крытое оно или закрытое и уже исходя из этого можно начинать постройку. Так же кроме спортивных игр, трибуны могут применяться во многих других целях, например, в разных развлекательных учреждениях или во время мероприятий, которые будут проводиться на улице в летний период. Выявлены достоинства и недостатки спортивных сооружений для зрителей.

Выводы. Исходя из целей постройки можно сделать вывод, что трибуны для зрителей проектируются в стационарных конструкциях с местами для сидения; в отдельных случаях применяются трансформируемые или сборно-разборные трибуны. Сборно-разборные трибуны применяются крайне редко,

так как их сборка и разборка требуют значительных площадей для складирования.

Список литературы.

1. https://cyberpedia.su/24x5302.html
2. https://bstudy.net/914723/sport/sportivnye_sooruzheniya
3. http://bablorun.ru/osnovnye-raznovidnosti-i-osobennosti-tribun.html

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД,
Мюллер Вадим Викторович, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

СИСТЕМА ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ООО СПОРТИВНАЯ АКАДЕМИЯ «ФУТБОЛИСТ»

Аннотация. Для гармоничного развития, у каждой организации должна быть своя система целей. В данной статье представлен разбор системы целей организации ООО Спортивная академия “Футболист.

Ключевые слова: менеджмент, цель, система, организация, система целей.

Актуальность. Важнейшим аспектом менеджмента спортивной организации и физкультурно-оздоровительной организации являются вопросы целеполагания. Именно от целей организации будет зависеть направление деятельности организации в целом, и конечно, все процессы организации. Известно, что цели организации - это чёткий результат, которого должна добиться организация. Все организации имеют свои цели.

Сейчас руководство многих спортивных команд и академий начинает понимать потенциальные выгоды, которые возможны с помощью реализации программы по развитию футбола для подрастающего поколения.

Первое – региональный признак футбольного клуба — включение в состав команды местных игроков позволяет сохранять связь с местным обществом и родным городом команды. Болельщики начинают ассоциировать себя с командой.

Второе – финансовая эффективность: со стороны бухгалтерского учета воспитанники собственной футбольной академии не признаются в качестве актива на счете спортивного клуба. Поэтому, в случае продажи игрока в другую команду, весь доход от его продажи учитывается как прибыль спортивной академии. Благодаря возможности продажи своих воспитанников

в другие команды, многие клубы продолжают свое функционирование и находят эту стратегию как одну из ключевых для получения прибыли.

Третье – расходы на содержание футбольных академий не входят в состав релевантных расходов по правилам ФФП (Финансовый фейр-плей), а вот прибыль от продажи выпускников академий может быть включена в доходы. Так же, воспитанники собственных академий, имеют более низкие ожидания по зарплате по сравнению с игроками, перешедшими из других команд.

Цель исследования: изучить систему целей организации спортивной академии “Футболист”.

Методика и организация исследования: Общая цель организации образует фундамент для установления ключевых целей и разработки стратегии развития по таким функциональным подсистемам организации, как маркетинг, производство, научно-исследовательские работы, персонал, финансы. Каждая из этих подсистем реализует свои цели, логически вытекающие из миссии как общей цели организации.

Необходимо не только ставить общую цель работы организации, но и ставить цели во всех сферах функционирования организации. Важно уделить время на решение относительно постановки целей:

1. Ресурсного распределения;
2. Координации деятельности;
3. Взаимодействия с внешней средой;
4. Реализации успешной структуры внутри организации;
5. Надежного контроля;
6. Роста и развития организации в перспективе.

Основная задача в воспитании молодых игроков разных возрастов заключается в нахождении правильного соотношения между тактической и технической подготовкой игроков. С возрастающими скоростями в футболе все более важным становится технический аспект подготовки, независимо от возраста игроков: в младшей возрастной группе индивидуальное мастерство

может развиваться без вмешательства со стороны, в средних возрастных группах вводится специальная техническая подготовка для позиций в защите, середине поля и атаке, старшие группы фокусируются на более тактических моментах игры.

Опыт и профессионализм директора академии и тренерского штата являются одними из ключевых факторов успеха. Важно найти правильное соотношение между тренерами, которые в прошлом являлись профессиональными футболистами, и тренерами с обще-академическим образованием.

В основе успешной футбольной академии лежит правильный набор молодых игроков, и для этих целей необходим хорошо организованный селекционный департамент, в функции которого входит поиск молодых игроков до того, как они будут замечены скаутами из других команд.

Селекционный отдел должен тесно взаимодействовать со спортивным и научным отделами, так же со вспомогательными отделами клуба для поиска молодых игроков с нужными для команды характеристиками (технические навыки, тактические, физические и психологические параметры). Конкурировать с другими командами в поиске талантливых игроков сложно, но основной фокус всегда направлен на качественный уровень игроков, а не на количество молодых игроков в команде.

Результаты исследования и их обсуждение. В работе была изучена система целей организации ООО Спортивной академии “Футболист”. Основной целью обучения в младших возрастных группах является подготовка большого количества спортсменов, отвечающих требованиям по квалификации в следующую группу. Другой целью Академии является также максимальное использование потенциала каждого спортсмена в определенное время, что обеспечивает его полное развитие. Важно также физическое и личностное развитие игрока, поэтому его регулярно оценивают, а результаты тщательно документируются.

В клубе регулярно обмениваются мнениями тренер главной команды, директор по спортивным вопросам и тренеры других команд. Квалифицированный обучающий персонал, т. е. тренеры и инструкторы, увлеченные своим делом, - это ключевой фактор эффективной работы с молодежью.

Успешные программы по развитию детско-юношеского футбола способны помочь командам соответствовать требованиям безубыточности, изложенным в ФФП. Многие мировые клубы, обладающие большой финансовой базой, рассматривают программы детско-юношеского футбола как часть долгосрочной стратегии устойчивого развития, согласующейся с правилами ФФП.

Выводы. В ходе работы я выяснил, насколько важно наличие системы целей в любой спортивной организации. Без наличия системы целей, организация не будет гармонично развиваться и не сможет выполнять свои функции.

Список литературы:

1. Братков К.И. «СМ: все о спортивном менеджменте и маркетинге» Выпуск 2 Спортивные организации: виды и характеристики. – 2018.

2. Жабаков, В.Е. Менеджмент спортивной индустрии: учебное пособие. – 2018. – 198 с.

3. Конова Т.А. Менеджмент спортивных и физкультурно-оздоровительных организаций. – 2017. – 270 с.

4. Леднев В.А. Роль бизнеса в развитии индустрии спорта // Спорт и право. – 2011. – №3. – С. 7-9.

5. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04.12.2007 №329-ФЗ (ред. от 26.07.2017)

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД,
Панченко Дмитрий Александрович, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

ПЛАНИРОВАНИЕ БАЛАНСА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ОДНОГО СРЕДНЕСПИСОЧНОГО РАБОТНИКА В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Аннотация. При составлении баланса рабочего времени рассчитывают, во-первых, явочное время, то есть реальное число рабочих дней в плановом периоде; во-вторых, рассчитывают плановую продолжительность рабочей смены; в-третьих, умножением планового числа явочных рабочих дней на плановую продолжительность рабочей смены определяют эффективный (реальный) фонд рабочего времени одного среднесписочного работника (рабочего) в плановом периоде в часах.

Ключевые слова: баланс, рабочее время, смена, среднесписочный, работник, фонд, планирование, анализ, условия, труд.

Актуальность. Составление баланса рабочего времени является определение эффективного (реального) фонда рабочего времени одного среднесписочного работника. Баланс используют для анализа рабочего времени с целью выявления его резервов, а также для планирования численности фонда оплаты труда персонала.

Цель исследования: анализ планирования баланса рабочего времени среднесписочного работника в области физической культуры и спорта.

Методика и организация исследования. Аналитическое исследование баланса рабочего времени среднесписочного работника фитнес-клуба.

Результаты исследования и их обсуждение. Баланс рабочего времени – это характеристика использования календарного фонда времени, т. е. рабочего времени за календарный период (месяц, квартал, год). Годовой календарный фонд может быть 365 или 366 дней, квартальный – 90, 91 или 92 дня, месячный – 28, 29, 30 или 31 день.

Исходными данными для планирования баланса рабочего времени одного среднесписочного работника служат:

– отчётный баланс рабочего времени одного среднесписочного работника, приводятся базисные данные;

– продолжительность очередных, дополнительных и учебных отпусков в днях;

– изменение доли числа женщин в общей численности, работающих;

– мероприятия по улучшению условий труда, техники безопасности, охраны труда, медицинского обслуживания.

Последовательность расчётов планового баланса рабочего времени одного среднесписочного работника:

1. Определяется плановый номинальный фонд рабочего времени.

2. Рассчитывается плановое рабочее время. При этом невыходы на работу определяют на одного работника по следующим причинам:

– очередные и дополнительные отпуска: продолжительность основного рассчитывают для каждой группы работников в соответствии с законодательством и коллективным договором; продолжительность дополнительных - с учётом условий труда, возраста работников, учёбы без отрыва от производства, стажа работы и др.; среднюю продолжительность отпуска на одного работника определяют делением общей суммы человеко-дней очередных и дополнительных отпусков на численность работников;

– отпуска по беременности и родам: продолжительность учитывают по плановому изменению доли числа женщин в общей численности работающих, а если нет изменений, берут базовые данные;

– невыходы по болезни: продолжительность планируют с учётом снижения показателя за счёт мероприятий по улучшению условий труда, охраны труда и техники безопасности, медицинского обслуживания, жилищных условий;

– прогулы целодневные и внутрисменные простои, отпуска с разрешения администрации не планируют и в плановом балансе не предусматривают.

3. Определяют плановую (реальную) среднюю продолжительность рабочего дня в часах, для чего рассчитывают номинальную продолжительность рабочего дня с учётом сокращения рабочего времени в смену на один час в предпраздничные дни при 40-часовой рабочей неделе:

– при 40-часовой рабочей неделе номинальная продолжительность рабочего дня 8 часов, в предпраздничные дни – 7 часов;

– при меньшей продолжительности количество часов работы смены определяют делением установленной продолжительности рабочей недели на 5, сокращение рабочего времени накануне праздничных дней в этом случае не учитывают.

Затем рассчитывают реальную продолжительность рабочего дня (смены) с учётом различия продолжительности дня у разных работников. Сокращённый рабочий день по законодательству имеют кормящие матери, подростки, а также работающие при вредных (тяжёлых) и особо вредных (особо тяжёлых) условиях труда.

Продолжительность сокращения рабочего времени на кормление ребёнка планируют на основе базисных данных с учётом изменения рождаемости. В настоящее время этот показатель встречается только на производствах, где применяется в основном женский труд, потому что оплачиваемый и частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком установлен до трех лет, а перерыв на кормление предоставляют работающей женщине до достижения ребёнком возраста одного года.

Продолжительность потерь рабочего времени за счёт сокращения рабочего дня у подростков на вредных производствах рассчитывают с учётом конкретной численности подростков в плановом периоде и изменений условий труда.

4. Определяют эффективный (реальный) фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего на явочное число рабочих дней в плановом периоде.

Таблица 3. Расчет баланса рабочего времени одного среднесписочного работника.

№	Фонды рабочего времени	Дни	Час	%
1.	Календарный фонд рабочего времени	355		
2.	Праздничные и выходные дни	105		
3.	Табельный (номинальный) фонд рабочего времени	260		100
4.	Очередные и дополнительные отпуска	25		19,3
5.	Максимально возможный фонд рабочего времени	235		81,7
	Плановые невыходы на работу всего, в том числе:	4		1,58
	болезни	2		
	учебные отпуска	1		
	время выполнения общественных и государственных обязанностей	1		
6.	Эффективный фонд рабочего времени	231	1848	80,12
	Потери времени в связи с сокращением длительности рабочего дня		0	
7.	Фактический (полезный) фонд рабочего времени		1848	80,12

Выводы. При планировании рабочего времени сотрудников предприятия оперируют такими понятиями, как «календарное время», «табельное», «максимально возможное», «явочное», «фактическое». Составления баланса рабочего времени является неотъемлемой частью определение эффективного (реального) фонда рабочего времени одного среднесписочного работника. Баланс используют для анализа рабочего времени с целью выявления его резервов, а также для планирования численности фонда оплаты труда персонала.

Список литературы:

1. https://ozlib.com/989581/ekonomika/planirovanie_balansa_rabochego_vremeni_odnogo_srednespisochnogo_rabotnika
2. https://docs.cntd.ru/document/551755462
3. https://rustxt.ru/antiplagiat?ysclid=l733s2938929158161

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД,
Пешкина Екатерина Алексеевна, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

СПОРТИВНЫЕ СООРУЖЕНИЯ ДЛЯ ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ГИМНАСТИКИ

Аннотация. В статье рассмотрены основные требования к спортивным сооружениям для художественной гимнастики, а также перечень необходимого оборудования для проведения занятий по художественной гимнастике.

Ключевые слова: физкультурно-спортивные организации, спортивные сооружения, спортивные залы, художественная гимнастика, требования к залам, оборудование.

Основное место занятий художественной гимнастикой – спортивные залы. Они должны быть специально оборудованы под данный вид спорта. Размещение спортзала желательно на первом этаже в отдельном блоке с наличием отдельного выхода на открытую спортивную зону. Все должно располагаться таким образом, чтобы школьники, переодевшись для занятия, не встречались с посторонними людьми, чтобы не нарушать настрой на занятия и сохранить чистоту спортивного сооружения. При залах необходимы дополнительные помещения такие как: раздевалки, душевые, комната для тренеров, помещение для хранения инвентаря. Для занятий художественной гимнастикой наиболее рациональны размеры залов 24×12, 30×18, 36×18 м, а для крупных соревнований возможны залы 42×24 м. Одна площадка должна иметь разметы 13×13м окаймленных лентой, за которой необходим запас не менее 0,5м по периметру. Пол в спортивном зале деревянный, имеет ковровое или подобное амортизирующее покрытие, соответствующее общепринятому стандарту 13×13м (помост).

Количество занимающихся должно соответствовать как педагогическим нормам, так и гигиеническим. Для дезинфекции зала кварцевую лампу подвешивают к потолку или ставят посредине зала на специальном приспособлении и включают два-три раза в неделю по 8-10 мин. Полезно один раз в неделю облучать и гимнасток согласно режиму, рекомендуемого врачами. Кварцевое облучение способствует сопротивлению заболеваниям и положительно влияет на дыхательные пути, нервную систему и, главным образом, на кожу.

Освещение зала должно соответствовать нормам, установленным Правилами соревнований (хорошее освещение, свет равномерный над всей площадкой, без прямого попадания в глаза занимающихся), световая площадь окон 1/5 площади пола. Помещение должно быть хорошо проветриваемым, а на случай жаркой погоды функционировать кондиционеры, причем воздушный поток при проветривании и работе кондиционеров ни в коем случае не должен влиять на полет ленты, скакалки и других предметов, температура воздуха 18-20 градусов при влажности 50-60%. Стены должны быть однотонные, не яркие.
Отделка зала и подсобных помещений должна быть удобной для уборки, так как необходима ежедневная влажная уборка зала, и чистка ковра.

Для гимнасток особую роль играет высота потолка, так как по правилам соревнований по художественной гимнастики, необходимо выполнять элементы с высокими бросками предметов. Высота потолка в зале должна быть не ниже 8,5м.

Одним из уроков для подготовки гимнасток является хореография. Для нее важно иметь дополнительное помещение с горизонтальной опорой вдоль стен высота одной опоры 80, другой – 110, а также большое настенное зеркало.

Из оборудования в зале необходимо иметь:

1. Гимнастическую лестницу
2. Гимнастические скамейки
3. Гимнастические маты

4. Хореографические станки
5. Настенные зеркала
6. Ковровые покрытия
7. Магнитофоны/музыкальные колонки
8. Ноутбук
9. Шкафы для хранения инвентаря
10. Теннисные мячи
11. Кубики для растяжки

Гимнастический инвентарь: скакалки, обручи, мячи, ленты, булавы у каждой гимнастки индивидуальные.

В г. Екатеринбурге чувствуется нехватка специализированных залов для художественной гимнастики. Подходящими помещениями являются:

1. ФОК Чкаловский, Санаторная ул., 24
2. ФОК Октябрьский, Большакова, 11
3. ФОК Орджоникидзевский, Шефская, 64а
4. ФОК Верх-Исетский, Опалихинская, 23а
5. ФОК Соболь, Академика Постовского, 11
6. Академия волейбола Н.В. Карполя, Машинистов, 1а.

Список литературы

1. Приказ Министерства спорта РФ от 5 февраля 2013 г. N 40 "Об утверждении Федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта художественная гимнастика"
2. Кузнецов А. С. "Спортивные сооружения"
3. https://www.dvorsportinfo.ru/
4. https://www.sport-line.ru/

Ломовцева Ольга Викторовна,
преподаватель кафедры ГСЭД,
Пехотина Светлана Андреевна студент,
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Аннотация. Во всех странах, независимо от уровня экономического и социального развития, происходит структурная перестройка, связанная с ростом информационного сектора экономики. Создание конкурентоспособной экономики в «эпоху глобализации» немыслимо без использования информационного ресурса как одного из основных факторов производства.

Ключевые слова: экономика, информационные ресурсы, физическая культура, спорт.

Актуальность. В настоящее время для целого ряда наиболее развитых стран мира характерна тенденция повышения роли и значимости информации в развитии человеческой цивилизации.

Поиск наиболее реальных источников модернизации отраслей экономики России в условиях ограниченности экономических ресурсов, особенно актуализируют необходимость формирования, развития и использования экономических информационных ресурсов. В связи с этим изучение сущности информационного ресурса, определение роли процессов информатизации в Российской экономике представляют особый теоретический и практический интерес.

Актуальность проблемы, ее недостаточная разработанность в научной литературе определили необходимость анализа основ формирования и использования экономического информационного ресурса в сфере физической культуры и спорта.

Цель исследования: выявление сущности основных закономерностей и современных тенденций формирования и функционирования экономических информационных ресурсов отрасли физической культуры и спорта.

Методика и организация исследования.

1. Анализ научно-методической литературы и нормативных документов государственных органов, регламентирующих порядок организации процессов информатизации;
2. Сбор информации по теме исследования;
3. Статистические методы обработки эмпирических данных.

Результаты исследования и их обсуждение. В научной литературе информация рассматривается как совокупность данных, которые уже интерпретированы, которым удалось придать некий смысл [3]. Под экономической информацией понимается информация об общественных процессах производства, обмена, распределения, накопления и потребления экономических благ, возникающая в результате производственно-хозяйственной и финансовой деятельности в обществе. Известно, что экономическая информация, так же, как и другая полезная информация, уменьшает имеющуюся степень неопределенности, неполноты знаний и является сообщением, выраженным на определенном языке в виде знаков [1].

В России информационные ресурсы стали занимать важное место в развитии экономики, в том числе в сфере физической культуры и спорта. В настоящее время тенденцией современного развития физической культуры и спорта в России является государственная стратегия поддержки физической активности населения, связанная с повышением социальной роли спорта и физической культурой. В последние годы денежные средства, выделяемые на развитие физической культуры и спорта, составляют сумму равную 210 млрд. руб. В среднем на одного человека из федерального бюджета выделяется 169 руб. в год. Уровень обеспеченности граждан России спортивными залами и сооружениями (из расчета на 10 тыс. жителей) составляет 56% социальных нормативов. В результате влияния государственной политики возникли

изменения в области информационных технологий спорта, которые выражаются в превалировании компьютерных систем: раньше основными носителями информации были печатные издания, отчасти аудиовизуальные, сейчас в Интернете работает более 25 тыс. сайтов — распространителей, хранителей и пользователей спортивной информации [2]. В настоящее время доступ к информационным ресурсам становится решающим фактором конкурентоспособности и стабильности развития спортивных организаций на различных уровнях.

В ходе исследования были проанализированы информационные ресурсы и экономическая информация, используемая детскими физкультурно-спортивными организациями: СДЮСШОР «Виктория», СДЮСШОР «Интеллект», СДЮСШ «Автомобилист».

Выводы. Анализ научных источников показал, что на сегодняшний день недостаточно полно разработаны вопросы использования экономических информационных ресурсов в сфере физической культуры и спорта.

Эффективность использования информационных ресурсов в сфере физической культуры и спорта выражается через: экономию материальных затрат, экономию времени, снижение издержек, а также экономию живого труда, повышение фондоотдачи, совершенствование качества спортивных услуг и т.д.

На основе выделенных экономических показателей была исследована возможность создания базы данных по экономическим информационным ресурсам на основе финансово-экономической деятельности ДЮСШ г. Екатеринбурга.

Список литературы:

1. Андрианов, В. Россия в мировом процессе развития средств связи, компьютеризации и информатизации / В. Андрианов // Экономист. – 2001. – № 8. – С. 11-14.

2. Петров, П. К. Информационные технологии в физической культуре и спорте: учеб. пособие / П.К. Петров. – УдГУ. Ижевск. – 2006. – 323 с.

3. Ходжсон, Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности / Дж. Ходжосон // Вопросы экономики. – 2001. № 8. – С. 34.

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД,
Рыжанков Никита Евгеньевич, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО Урал ГУФК, г. Екатеринбург

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ОТРАСЛИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Аннотация. Организационная культура является одним из важнейших элементов, создающих внутреннюю среду организации - совокупность форм и процессов, придающих последней конкретное, присущее только ей лицо. К другим ее элементам можно отнести разделение труда, используемые технологии, организационную структуру, систему коммуникаций и обмена информацией, поведение сотрудников и пр.

Ключевые слова: организационная культура, система, ценности, управление.

Актуальность. Для того чтобы анализировать представление «организационной культуры» следует понимать, что такое культура в едином значении. Понятие «культура» очень сложное многогранное и затрагивает различные сферы жизни, деятельности человека, поэтому до сих пор так и нет единого определения.

В классическом понимании под культурой мы понимаем все духовные и материальные ценности, которые человек создал на протяжении всей своей истории.

По мнению Жан-Жака Руссо, культура — это то, что отдаляет человека от естественной природы.

В конце XX века К. Маркс расширил понятие культуры до понятия духовной культуры, включив в него духовные и материальные составляющие.

Американский ученый Эдуард Тайлор первым описал культуру, как сложный комплекс знаний и верований. Он впервые определил культуру как

сложное образование из знания веры религии искусства нравственности нравов законов поведения людей и некоторых других способностей человека.

Зигмунд Фрейд определял культуру как продукт биологических впечатлений, которые сублимируются.

Таким образом в понятие культуры, характеризующих исторически достигнутую ступень в развитии общества была введена личность человека.

Существует множество определений «организационной культуры» как в зарубежной, так и в российской литературе, в которой исследователи обращают внимание на различные аспекты.

Так Эдгар Шейн рассматривает организационную культуру как «совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой, по мере того как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому передаваться всеми членами в качестве правового образа восприятия, мышления и отношения людей к конкретным проблемам».

Базаров Т.Ю. и Еремин Б.Л. видят организационную культуру, как социальный механизм воспроизведения опыта, жизненно важного для успешного функционирования и развития организации. Рассматривают её как процесс обеспечения сообщества знаниями о способах успешной деятельности организации.

Н.С. Злобин дает определение организационной культуре как творческой, созидательной деятельности организации, как прошлой, воплощенной в ценностях, традициях, нормах, так и настоящей, основывающаяся на опредмечивании этих ценностей, норм и традиций.

С.В. Шекшня видит организационную культуру как ценности, отношения, поведенческие нормы, характерные для данной организации. Организационная культура показывает типичный для данной организации подход к решению проблем.

Э.А. Смирнов в своей работе «Основы теории организации» рассматривает организационную культуру, как систему общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития.

Цель исследования: изучить методы и инструменты изучения организационной культуры, и ее принципы.

Методика и организация исследования. Один из инструментов стабильного формирования компании, как раз и способен являться присутствие в ней организационной культуры.

Для этого, чтобы создавать, совершенствовать, а также вносить поправки организационную культуру ее следует диагностировать.

Способы, а также инструменты исследования организационной культуры – это такие способы и средства, с помощью которых можно приобрести данные о имеющейся организационной культуре, в основе которых производится стратегия развития организационной культуры.

Методами, используемыми при формировании и развитии организационной культуры, являются:

— Эмпирический метод (наблюдение, восприятие, сбор информации);

— Методы системного анализа, в том числе системный подход, синергетический подход, методы общей теории систем и теории организации.

— Методы математического и экономического моделирования (метод линейного программирования, метод приоритетов и др.).

Основными эмпирическими методами исследования организационной культуры являются традиционные методы, используемые в других науках.

Методика – это, как правило, некий готовый «рецепт», алгоритм, процедура для проведения каких-либо нацеленных действий. Методика отличается от метода конкретизацией приёмов и задач.

Нет единой, совершенно идеальной методики для изучения. Любая методика разрабатывается, приспосабливается под определенное исследование, определенную систему. Однако каждое диагностирование организационной культуры обязана демонстрировать настоящее состояние исследуемого объекта.

Определив тип организационной культуры, мы можем увидеть её отрицательные и положительные характеристики, основные черты, особенности управления, уровень адаптации к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды. Это поможет выявить рассогласованность реальной организационной культуры и желаемой, что в свою очередь поможет скорректировать изменения организационной культуры, выбрать направления для повышения эффективности.

Одинаковой организационной культуры не бывает, так как каждая организация, как и человек, индивидуальна, а поэтому не существует универсальных программ формирования организационной культуры.

Организационная культура включает как субъективные, так и объективные элементы. К первым относятся, например, различного рода ритуалы, мифы, связанные с историей организации и жизнью ее знаменитых членов, принятые нормы общения. Вторые в основном характеризуют материальную сторону жизни и деятельности организации. Это ее символика, цвета, удобство и оформление интерьеров, внешний вид, зданий.

Сплав субъективных и объективных элементов формирует основу культуры управления, стиль руководства, способы решения проблем, характер поведения менеджеров.

Необходимо учитывать двойственный характер организационной культуры. С одной стороны, на культуру организации влияют цели,

господствующие идеи и ценности, выдающиеся лидеры, принятые нормы, стандарты и правила; с другой - она сама формирует систему ценностей.

Формирование организационной культуры должно осуществляться на основании основных ее принципов.

К принципам организационной культуры относятся:

— Принцип всеобщности. Организационная культура должна быть общепринятой, разделяемой всеми или большинством членов организации.

— Принцип доступности предусматривает ясность и простоту организационной культуры, которые обеспечивают возможность ее понимания всеми работниками от руководящего уровня до простой рабочей организации.

— Принцип четкости и однозначности, то есть недопущение двойного толкования организационной культуры.

— Принцип априорности. Положения организационной культуры (например, цели или ценности) должны быть не требующими доказательства, априорными.

— Принцип уважения к индивидуальной личной культуре и национальной культуре. Организационная культура не должна противоречить и выказывать неуважение культуре работников организации, социокультурного сообщества и того государства, где находится организация.

— Принцип обоснованности: организационная культура должна основываться на законах, национальной культуре, и соответствовать специфике деятельности организации.

— Принцип достижимости основных целей и ценностей организационной культуры: для работника любого уровня или структурных подразделений должна существовать реальная возможность достигать цели и соответствовать ценностям организационной культуры

Результаты исследования и их обсуждение. Организационная культура оказывает способность сплоченности коллектива, помогает подбирать всеобщие ориентиры, значения, подбирает стратегию

формирования. На уровне спортивных организаций, в частности спортивных школ, особенно тех, которые развивают командные виды спорта, где высока конкуренция, организационная культура выступает фактором, который заставляет сотрудников, спортсменов, оставаться на протяжении длительного времени в данной школе, заставляет гордиться причастностью именно к этой организации. А также организационная культура отличает одну спортивную школу от другой, делает её в своем роде уникальной.

Выводы. Каждое предприятие считается обществом, в каком месте имеются собственные принципы, нормы, взаимоотношения, равно как изнутри компании, так и за пределами. Отсюда можно сделать заключение, то что организационная культура – это социальное явление, которое имеется в каждом учреждении: будь хоть это производственное организация или же спортивное учебное заведение. Организационная культура считается «ядром» организации, что помогает выделить ее из числа других.

Список литературы:

1. Баруздина И. В. Диагностика организационной культуры в спортивной организации на примере ГБУ СШ им. Н. Дроздецкого Колпинского района Санкт-Петербурга // Актуальные исследования. 2020. №17 (20). С. 60-67.

2. Организационная культура отрасли физической культуры и спорта. https://megaobuchalka.ru/3/40521.html?ysclid=l49kq70z3862450411

3. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. https://www.studmed.ru/view/tihomirova-og-organizacionnaya-kultura-formirovanie-razvitie-i-ocenka_56aa1e7dde0.html?page=1&ysclid=l49nl35bhp521342164

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД,
Сторожев Ростислав Константинович, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

КОММУНИКАЦИОННЫЕ СЕТИ В ДЮСШ «ВЕРТИКАЛЬ»

Аннотация. Организации пользуются разнообразными средствами для коммуникаций с составляющими своего внешнего окружения. С имеющимися и потенциальными потребителями они сообщаются с помощью рекламы и других программ продвижения товаров и услуг на рынок. В сфере отношений с общественностью первостепенное внимание уделяется созданию определенного образа, имиджа организации на местном, общенациональном или международном уровнях. Организациям приходится подчиняться государственному регулированию.

Ключевые слова: организация, коммуникация, цели, шумы, информация, взаимодействие, сотрудники.

Актуальность. Коммуникация в организации, представляет собой огромную значимость, для руководителей, благодаря ей, появляется возможность исполнять основные функции управления, а именно: планирование, организация и, конечно же, контроль. Коммуникация, помогает руководителям выполнять свою работу и обязанности. Коммуникация – это основа для планирования организации. Основная информация должна быть донесена до руководителей, которые обязаны создавать планы таким образом, чтобы с высокой долей вероятности реализовать их. Также, организация требует эффективного взаимодействия с сторонними задачами в сфере этой деятельности. В точности, как основные руководители должны с максимальной эффективностью взаимодействовать со своими подчиненными для достижения основных и командных целей. Управление, как процесс в организации – невозможен, без устного и письменного общения.

Эффективное общение является востребованным строительным блоком успешных и сплоченных организаций. Другими словами, связь выступает в качестве гаранта существования организации.

Цель исследования: проанализировать коммуникационные сети в ДЮСШ «Вертикаль».

Методика и организация исследования. Рассмотрение основных принципов и роли коммуникационных сетей в организации ДЮСШ ВЕРТИКАЛЬ, как инструмент эффективного функционированиях организации.

Результаты исследования и их обсуждение. Совокупность информационных потоков и обменов данными в спортивной организации представляет собой основной объект и предмет непосредственных управленческих действий. Разнообразные недостатки в информационном обмене - отсутствие обратной связи, смысловые сбои и шумы, безадресность и т. п. - приводят к нарушениям в производственно-трудовом процессе спортивной тренировки, а также к неэффективной трате ресурсов деятельности (время, финансы, усилия персонала и т. д.). Напротив, рационально организованный и четко выполненный взаимообмен информацией способствует успеху совместной работы трудового коллектива.

Во время диалога и коммуникации, все стороны играют активную роль. К примеру, если управляющий персонал описывает одному из подчиненных, как нужно изменить работу - это только начало обмена. Чтобы обмен информацией стал эффективным, подчиненный должен сообщить управляющему, как он понимает задачу и ожидания управляющего в отношении результатов его деятельности. Обмен информацией происходит только в том случае, когда одна сторона «предлагает» информацию, а другая воспринимает ее. Чтобы было именно так, следует уделять пристальное внимание коммуникационному процессу.

Коммуникационный процесс – это обмен информацией между двумя или более людьми.

Основная цель коммуникационного процесса - обеспечение понимания информации, являющейся предметом обмена, т. е. сообщений. Однако сам факт обмена информацией не гарантирует эффективности общения участвующих в обмене информацией с друзьями, семьей, сотрудниками на работе.

В процессе обмена информацией выделяют четыре базовых элемента.

1. Отправитель – лицо, генерирующее идеи или собирающее информацию и передающее ее.

2. Сообщение – собственно информация, закодированная с помощью символов.

3. Канал – средство передачи информации.

4. Получатель – лицо, которому предназначена информация и которое интерпретирует ее.

При обмене информацией отправитель и получатель проходят несколько взаимосвязанных этапов. Их задача - составить сообщение и использовать канал для его передачи таким образом, чтобы обе стороны поняли и разделили исходную идею. Процесс усложняют искажение или полная утрата информации, которая может возникнуть на каждом этапе.

Этапы модели процесса обмена информацией включают:

1. Зарождение идеи. Обмен информацией начинается с формулирования идеи или отбора информации. Отправитель решает, какую значимую идею или сообщение следует сделать предметом обмена. Многие попытки обмена информацией обрабатываются на этом первом этапе, поскольку отправитель не затрачивает достаточного времени на обдумывание идеи.

2. Кодирование и выбор канала. Прежде чем передать идею, отправитель должен с помощью символов закодировать ее, использовав для этого слова, интонацию и жесты. Кодирование превращает идею в сообщение. Также отправитель должен выбрать канал, совместимый с типом символов, использованных для кодирования. К некоторым общеизвестным каналам отно

сятся передача речи и письменных материалов, а также электронные средства связи, включая компьютерные сети, электронную почту, видеоленты и видеоконференции. Выбор средства сообщения не должен ограничиваться единственным каналом. Желательно использовать два и большее число средств коммуникаций в сочетании.

3. Передача. Отправитель использует канал для доставки сообщения (закодированной идеи или совокупности идей) получателю. На этапе осуществляется физическая передача сообщения.

4. Декодирование. Представляет перевод символов отправителя в мысли получателя. Если символы, выбранные отправителем, имеют точно такое же значение для получателя, последний будет знать, что именно имел в виду отправитель, когда формулировалась его идея. Если реакции на идею не требуется, процесс коммуникации на этом завершается.

Однако по ряду причин в коммуникационном процессе присутствуют различные препятствия в форме помех, а также возможна обратная реакция в форме обратной связи от получателя информации.

Обратная связь – это опорная реакция на то, что услышано, прочитано или увидено; информация (в вербальном или невербальном оформлении) отсылается назад отправителю, свидетельствуя о мере понимания, доверия к сообщению, усвоения и согласия с сообщением. Эффективный обмен информацией должен быть двусторонне направленным: обратная связь необходима, чтобы понять, в какой мере сообщение было воспринято и понято.

Обратная связь способствует значительному повышению эффективности обмена управленческой информацией. Принцип обратной связи означает коррекцию поведения системы в ходе управления или регулирования, отражает возможность целенаправленно вносить поправки, коррективы, изменения в начатую ранее деятельность.

Шум (помехи) – все то, что искажает смысл в процессе передачи информации. Источники шума, которые могут создавать преграды на пути

обмена информацией, варьируют от общения (в вербальном или невербальном оформлении) до различий в восприятии информации, из-за которых может изменяться смысл в процессах кодирования и декодирования, и до различий в организационном статусе между руководителем и подчиненным, которые могут затруднять точную передачу информации. Определенные шумы присутствуют всегда, поэтому на каждом этапе процесса обмена информацией происходит некоторое искажение смысла.

Углубленный процесс межличностной коммуникации предполагает рассмотрение ее как процесса, состоящего из различных этапов (этап отправления; этап получения) и стадий (формулирование значения; кодирование значения; передача послания; получение послания; раскодирование значения; обратная связь).

К примеру, если управляющий описывает одному из подчиненных, как нужно сменить работу, это лишь начало обмена. Дабы обмен информацией стал результативным, подчиненный обязан известить управляющему, как он понимает задачу и ожидания управляющего в отношении результатов его работы. Обмен информацией осуществляется лишь в том случае, когда одна сторона «предлагает» информацию, а другая воспринимает ее. Дабы было именно так, необходимо уделять пристальное внимание коммуникационному механизму. Коммуникационный механизм - это обмен информацией между двумя или более людьми. Главная цель коммуникационного процесса – обеспечение постижения информации, являющейся предметом обмена, т. е. сообщений. Но сам факт обмена информацией не гарантирует результативности общения, которые участвуют в обмене информацией с товарищами, семьей, работниками на работе.

В процессе обмена информацией различают четыре основных элемента.

1. Отправитель – лицо, которое генерирует задумки или которое собирает информацию и которое передаёт ее.

2. Сообщение – собственно информация, зашифрованная с помощью символов.

3. Канал – средство трансляции информации.

Получатель – лицо, которому предназначена информация и которое истолковывает ее.

При обмене информацией отправитель и получатель проходят немного взаимосвязанных стадий. Их проблема - составить сообщение и использовать канал для его трансляции таким образом, дабы обе стороны осутьили и разделили исходную задумку. Механизм усложняют искажение или полная потеря информации, которая может возникнуть на любом этапе. Стадии модели процесса обмена информацией включают:

1. Зарождение задумки. Обмен информацией начинается с формулирования задумки или отбора информации. Отправитель решает, какую значимую задумку или сообщение необходимо осуществить предметом обмена. Некоторые старания обмена информацией обрабатываются на данном первом этапе, так как отправитель не затрачивает необходимого времени на обдумывание задумки.

2. Кодирование и выбор канала. Прежде чем передать задумку, отправитель обязан с помощью символов закодировать ее, применив для такого слова, интонацию и жесты. Кодирование превращает задумку в сообщение. Также отправитель обязан предпочесть канал, совместимый с типом символов, использованных для кодирования. К отдельным общеизвестным каналам относятся передача речи и письменных материалов, а также цифровые средства связи, в том числе компьютерные сети, цифровую почту, видеоленты и видеоконференции. Выбор средства сообщения не обязан ограничиваться единственным каналом. Желательно использовать два и большее число средств коммуникаций в сочетании.

3. Передача. Отправитель использует канал для доставки сообщения (закодированной задумки или совокупности идей) получателю. На этапе осуществляется физическая передача сообщения.

4. Декодирование. Представляет перевод символов отправителя в мысли получателя. Если символы, которые выбраны отправителем, имеют

точно такое же значение для получателя, завершающий будет знать, что именно имел ввиду отправитель, когда формулировалась его идея. Если реакции на задумку не требуется, процесс коммуникации на данном завершается. Но по ряду причин в коммуникационном процессе присутствуют разные помехи в форме помех, а также возможна обратная реакция в форме оборотной связи от получателя информации.

Обратная связь – это опорная реакция на то, что услышано, прочитано или увидено; информация (в вербальном или невербальном оформлении) отсылается назад отправителю, свидетельствуя о мере постижения, доверия к сообщению, усвоения и консенсуса сообщением. Рациональный обмен информацией обязан быть двусторонне которые направлены: обратная связь нужна, дабы постичь, в какой мере сообщение было воспринято и понято. Обратная связь содействует значительному повышению результативности обмена организационной информацией. Принцип оборотной связи значит коррекцию поведения организации в ходе руководства или регуляции, отражает вероятность целенаправленно вносить изменения, поправки, изменения в которая начата раньше работа.

Выводы. Комплекс информационных потоков и обменов в спортивной организации ДЮСШ «Вертикаль» представляет собой главной объект и предмет непосредственных менеджерских поступков. Все возможные проблемы в информационном обмене – это полное отсутствие оборотной связи, сбои и шумы, безадресность и некорректная передача информации и т. п. - приводят к нарушениям в производственно-трудовом механизме (спортивной тренировке, путешествии по заданному маршруту и т. д.), а также к неэффективному расходованию ресурсов работы (время, финансы, старания работников и т. д.). Напротив, оптимально который организован и определенно который выполнен взаимообмен информацией содействует успеху коллективной работы трудового коллектива.

В ходе обмена обе стороны играют активное значение. К примеру, если управляющий описывает одному из подчиненных, как нужно сменить работу,

это лишь начало обмена. Дабы обмен информацией стал результативным, подчиненный обязан известить управляющему, как он понимает задачу и ожидания управляющего в отношении результатов его работы. Обмен информацией осуществляется лишь в том случае, когда одна сторона «предлагает» информацию, а другая воспринимает ее. Именно так, необходимо уделять пристальное внимание коммуникационному механизму.

Список литературы:

1. Организационные аспекты управления физкультурно-спортивным движением: учебное пособие / А.И. Шамардин, В.Д. Фискалов, Ю.А. Зубарев, В.П. Черкашин; под общ. ред. В.Д. Фискалова. – М.: Советский спорт, 2013. – 464 с.

2. Починкин, А. В. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта / А.В. Починкин. – М.: Советский спорт, 2010. – 264 с.

3. http://www.rossport.ru/

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД,
Токарева Екатерина Игоревна, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

КЛАССИФИКАЦИЯ СПОРТИВНЫХ СООРУЖЕНИЙ

Аннотация. Сеть спортивных сооружений считается самой сложной, обширной и многообразной среди всех остальных систем обслуживания населения. Она входит составной частью во все структурные элементы населенных мест, от самых начальных ступеней (простейшие придомовые площадки, помещения для оздоровительных занятий, встроенные в первые этажи жилых домов) до крупнейших общегородских и загородных сооружений, олимпийских комплексов.

Ключевые слова: спортивные сооружения, структурные элементы, система обслуживания.

Актуальность. Классификация определяет категорию отдельного сооружения согласно приведенной ниже терминологии и в соответствии с требованиями ведомственных строительных норм ВСН-46-86 "Спортивные и физкультурно-оздоровительные сооружения.

Цель исследования: изучение классификации спортивных сооружений.

Методика и организация исследования. Спортивные сооружения можно поделить на две большие группы: открытые и крытые. Наиболее востребованными в России можно назвать именно крытые спортивные сооружения, которые имеют ряд достоинств перед открытыми сооружениями: во-первых, это относительная независимость от климатических условий, во-вторых, возможность применения наиболее сложных и современных технических средств, а, в-третьих, возможность более гибкого и эффективного использования благодаря трансформациям.

Помимо открытых и крытых выделяют спортивные сооружения **с** трансформирующимся покрытием (соревнования и тренировочные занятия

при хорошей погоде проводятся на открытом воздухе, при плохой и зимой — под крышей); с трансформирующимся залом или крытой спортивной ареной (при необходимости соревнования и тренировочные занятия по одному или нескольким видам спорта могут проходить и изолированных помещениях).

По признаку объемно-пространственной организации основные сооружения могут быть разделены на плоскостные и объемные. Так, к объемным относятся все крытые сооружения, а также часть открытых — ванны, оборудование водоемов для спортивного плавания, водного поло, трамплины для прыжков на лыжах, искусственные трассы для санного спорта, велотреки, гребные каналы и некоторые другие.

Плоскостные спортивные сооружения представляют собой участки земли или пола необходимых размеров, имеющие покрытие и специальное оборудование для проведения общефизических упражнений, тренировок и соревнований по отдельным видам спорта. К таким сооружениям относятся: площадки для игры в бадминтон, баскетбол, городки, теннис, гандбол, занятий гимнастикой, боксом, фехтованием, штангой, фигурным катанием на коньках, хоккея с шайбой; поля для игры в футбол, регби, конного спорта, стрельбы из лука, гольфа; легкоатлетические беговые дорожки и секторы, конькобежные дорожки, лыжные и горнолыжные трассы, кроссовые дистанции, дистанции для ориентирования на местности и т.д.

По признаку распространенности основные сооружения делятся на две группы: не зависящие от местных условий, повсеместно распространенные (спортивные залы, ванны бассейнов, поля и площадки) и сооружения, наличие которых зависит от местных условий- природных, экономических, спортивных традиций (сооружения для водных, горных, зимних видов спорта, конного спорта, велотреки и т.п., а также крупные демонстрационные сооружения).

Сооружения подразделяются на IV категории

1-я категория – основные параметры сооружения по размерам и оснащение сооружения позволяют обеспечить учебно-тренировочную работу

спортсменов высшей квалификации или проведение соревнований по международным правилам (чемпионат Мира, Европы, чемпионат СССР, Кубковые соревнования и т. п.).

2-я категория – основные параметры сооружения по размерам и оснащение сооружения позволяют обеспечить учебно-тренировочную работу спортсменов массовых разрядов или проведение внутрисоюзных соревнований (чемпионат республики, области, города).

3-я категория – основные параметры сооружения по размерам и оснащение сооружения позволяет обеспечить условия массовых физкультурно-оздоровительных и спортивных занятий или массовых соревнований.

4-я категория – параметры сооружения позволяют обеспечить ведение физкультурно-оздоровительной работы.

Сооружения 1 категории преимущественно предназначаются для учебно-тренировочной работы и соревнований. Для работы с населением предусматривается 20% нормативного времени использования сооружения.

Сооружения 2 категории предназначаются для одновременного ведение учебно-тренировочной работы и занятий населения. Для работы с населением предусматривается 40% нормативного времени использования сооружения.

Сооружения 3 категории преимущественно предназначаются для работы с населением и используются в этом направлении не менее 60% нормативного времени.

Сооружения 4 категории используются только для работы с населением.

Также спортивные сооружения делятся на отдельные и комплексные. Отдельные делятся на открытые(площадки по видам спорта, поля для футбола, регби, хоккей с мячом, конный спорт, стрельба из лука и др., места для л/а, кроссовые дистанции, конькобежные дорожки, лыжные и горнолыжные базы, санные трассы, лыжные трамплины, велокономототрек, конные манежи, стрелковые тиры, стрелково-охотничьи стенды, бассейны искусственные и на водоёма) и закрытые(спортивные залы, манежи, бассейны, велодрома,

гребные бассейны, стрелковые тиры, шахматно-шашечные клубы, теннисные корты, катка). Комплексные открытые (стадионы, спортивные ядра, комплексные площадки/бассейны, спортивные базы для современного пятиборья, стельбища, лыжные/горнолыжные стадионы, гребные каналы, яхт-клуб, конноспортивные базы) и закрытые(крутые стадионы, дворцы спорта, многозальные, спортивные/комплексные залы, дома физкультуры, стрельбища с крытыми и полукрытыми залами).

Отдельное спортивное сооружение – это одно сооружение, предназначенное для занятий одним видом спорта или несколькими при условии трансформации оборудования. Комплексные состоят из нескольких отдельных спортивных сооружений, размещенных на одной территории или в одном здании

Результаты исследования и их обсуждение. По назначению спортивные сооружения делятся на следующие:

— демонстрационные (для проведения соревнований в присутствии зрителей);

— учебно-тренировочные (преимущественно для проведения спортивных тренировок);

— физкультурно-оздоровительные (для активного отдыха).

В свободное от соревнований время демонстрационные сооружения используют для учебно-тренировочных занятий и активного отдыха.

По месту расположения подразделяют на микрорайонные, районные, межрайонные и общегородские.

Каждое отдельное спортивное сооружение структурно состоит из трех элементов:

— основное сооружение, где непосредственно происходит процесс занятий физической подготовкой и спортом.

— вспомогательные сооружения, к которым относятся: помещения для обслуживания занимающихся; помещения и сооружения для инженерно-

технических служб; помещения хозяйственные и подсобные; помещения административные.

— сооружения для зрителей – трибуны, скамьи, стулья, места стояния и помещения для обслуживания.

Выводы. Классификации спортивных сооружений разнообразна. Появляются новые виды спорта, которые в свою очередь требуют появления новых видов спортивных сооружений. Также классификация определяет категорию отдельного сооружения согласно требованиям ведомственных строительных норм.

Кроме того, не стоит на месте технических прогресс, позволяющий использовать новые виды трансформации спортивных сооружений, их функциональную независимость и в то же время высокую специализацию на отдельных видах спорта.

Технический прогресс становится залогом постоянного качественного роста требований к спортивным сооружениям, благодаря чему изменяются габариты, техническое оснащение и оборудование сооружений. Возникла тенденция к переносу всё большего числа видов спорта в крытые спортивные сооружения.

Список литературы:

1. Библиотека / https://www.elibrary.ru
2. КиберЛенинка. www/cyberleninka.ru
3. Спортивные сооружения. pandia.ru/text/78/247/60048.ru

Ломовцева Ольга Викторовна,
преподаватель кафедры ГСЭД,
Фархутдинова Дарья Вадимовна студентка,
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

РУССКАЯ МЕДНАЯ КОМПАНИЯ (РМК), КАК СПОНСОР ХК «АВТОМОБИЛИСТ»

Актуальность. В наши дни благотворительность, как и спонсорство, в большинстве случаев, рассматривается как основная часть маркетинговой деятельности. Среди многообразия PR-инструментов, спонсорство и благотворительность являются едва ли не самыми популярными и успешными. В связи с актуальностью этого вопроса хочу рассмотреть такую компанию, как «Русская Медная Компания (РМК)», которая очень успешна в этом вопросе.

Русская медная компания основана в 2004 году. Сегодня РМК входит в число крупнейших производителей меди в России.

Медь – один из базовых материалов для многих отраслей современной мировой экономики. Она используется в строительстве, энергетике, автомобильной промышленности и машиностроении, при производстве микропроцессоров и электроники.

Русская медная компания – вертикально интегрированный холдинг. Производственные активы Группы РМК находятся в Челябинской, Свердловской, Оренбургской и Новгородской областях, а также в Республике Казахстан.

Под управлением РМК работают восемь горнодобывающих предприятий, гидрометаллургический комбинат, три металлургических завода и торговая компания. Они осуществляют полный цикл производства – от добычи и обогащения руды до выпуска и реализации готовой продукции.

Цель РМК – войти в число наиболее успешных и высокотехнологичных производителей меди в мире.

РМК делает ставку на эффективное освоение месторождений меди в России. Компания использует наилучшие доступные с точки зрения технологии и экологической безопасности решения в области производства рафинированной меди. Кроме того, она активно участвует в социально-экономическом развитии территорий присутствия своих предприятий.

Хоккейный клуб «Автомобилист» в позапрошлом сезоне (2019-2020 годов) стал самой окупаемой российской командой. Об этом в своем интервью сообщил президент лиги Алексей Морозов.

«Наибольшей окупаемости достигли «Йокерит» (Финляндия) (27%) и «Автомобилист» (21%). Мы внимательно следим за этими показателями», — отметил Морозов. Это означает, что менеджменту уральского клуба удалось вернуть свыше четверти инвестированных в клуб средств.

По словам директора хоккейного клуба, команде важна и нужна поддержка РМК. «Мы рады приветствовать «Русскую медную компанию» в числе наших главных партнеров, в нашей хоккейной семье. Уверен, что вместе с РМК мы добьемся больших побед в новом сезоне» – процитировал владелец хоккейного клуба.

Общий бюджет системы «Автомобилиста» в прошлом году составил порядка двух миллиардов рублей. Ключевой спонсор и владелец клуба — Уральская горно-металлургическая компания (УГМК). Кроме того, команду поддерживают «Русская медная компания» (РМК), Газпромбанк и «Россети Урал».

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД,
Черепанова Ирина Евгеньевна, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА МЕНЕДЖЕРА ОРГАНИЗАЦИИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Аннотация. Право – специфическое средство и неотъемлемый компонент эффективного управления и государственного регулирования физкультурно-управленческих отношений

Право упорядочивает, закрепляет и регулирует существующие отношения в сфере физической культуры и спорта и содействует развитию в ней новых социально-экономических и нравственных отношений.

Ключевые слова: право, культура, личность, менеджер, управления, организация, физическая культура, спорт, образование, экономика, отношения.

Актуальность. Так как современный этап нормативно-правовой деятельности в сфере физической культуры и спорта в нашей стране берет свое начало с 1990-х годов, за это время было принято значительное число нормативных документов, регулирующих разнообразные отношения в рассматриваемой области деятельности людей. В данной сфере ввиду многообразия отношений, складывающихся между людьми в процессе физкультурно-спортивной деятельности, необходимы различные нормативные акты, учитывающие специфику этих отношений. Соответствующая нормативная база нужна и для обеспечения управленческой деятельности в сфере предоставления физкультурно-оздоровительных услуг.

Цель исследования: изучение основных аспектов управления в сфере физической культуры и спорта.

Методика и организация исследования. Рассмотрение роли менеджера в сфере ФК и С, содержание его труда и особенности, а также

принципы профессиональной подготовки. Охарактеризовать принципы, методы и функции менеджера ФК и С.

Результаты исследования и их обсуждение. Сфера физической культуры и спорта представляет собой объект социального управления, включающим определенное множество физкультурно-спортивных организаций: спортивных школ, спортивных клубов, спортивных, стадионов, спортивно-оздоровительных центров, спортивных федераций. Продукт деятельности физкультурно-спортивной организации – это физкультурно-спортивные услуги, то есть организованные формы занятиями физическими управлениями и спортом, программы спортивной тренировки, спортивные зрелища и т.д.

Определяющим признаком действенного функционирования организации вообще, и организацией сферы физической культуры, спорта и туризма – в частности, является культура личности менеджера (руководителя).

Культура в широком смысле этого слова понимается как совокупность материальных и духовных ценностей в комплексе, без которых человек не может жить и развиваться как социальный субъект. Культура – все, что было создано и создается в результате умственной работы и что составляет своего рода своеобразную «вторую природу», отличающуюся от природных процессов и явлений, происходящих естественным путем, характеризующуюся тем, что люди меняются и воспитывают сами себя.

Правовая культура руководителя физкультурно-спортивной организации характеризуется сущностными, глубинными изменениями в экономических отношениях. Меняется ее внутренняя структура, которая отражает общественную собственность на средства производства, общественный характер процесса производства, распределения и потребления материальных и духовных благ.

Культура личности менеджера зависит от многих факторов, подчиняется ряду общих и специфических закономерностей. Ее формирование не всегда совпадает с развитием производства, распределения, обмена и потребления:

оно может совпадать с ним, обеспечивать его, обгонять или отставать от развития каждой из этих фаз. Чем глубже социальные преобразования и чем масштабнее задачи в политике, экономике и культуре, тем значительнее, многогранное развитие человеческого фактора – личности, совершенствование важнейшей составляющей экономической культуры общества – экономической культуры личности, выступающей качественной характеристикой, показывая уровень экономических знаний, управленческих навыков, умений хозяйствования, степень реализации человеческих способностей и возможностей в экономической сфере общества (производство, распределение, обмен и потребление).

Культура личности менеджера – это ее саморазвитие, человек не только создает, обогащает и потребляет ценности культуры, но и поднимается на новый, более высокий уровень свободы в процессе своего развития и становления.

Новая правовая культура руководителя организации физической культуры и спорта (культура труда, культура потребления и т.д.) переносится и в другие области жизни и деятельности. Формируется новое отношение к ценностям.

На современном этапе, когда особенно необходим механизм управления и регулирования этого процесса, возникает необходимость анализа процесса формирования правовой культуры личности. Ее важные элементы – соответствующее образование и воспитание, оказывающие положительно влияют на трудовую активность личности, выступая одними из необходимых условий для создания в коллективе обстановки полной вовлеченности каждого сотрудника в его работе, понимания задач, которые предстоит решить.

Правовое воспитание – процесс целенаправленного воздействия для выработки определенных правовых качеств у личности. В каждом из компонентов можно выделить определенную совокупность ценностей, созданных и создаваемых творческой культурной деятельностью людей в процессе совершенствования общества.

К такого рода ценностям правомерно отнести: уровень развития производительных сил, зрелость экономических отношений, степень разделения общественного труда, формы и методы хозяйствования.

Ценности экономической науки включают экономические теории, идеи, взгляды, знания; ценности экономического воспитания – экономические качества и нормы поведения людей.

Высокий уровень правовой культуры менеджера организации физической культуры и спорта предполагает:

– наличие высших педагогического (физкультурного) образования;

– знание и проведение в практику современных методов организации и ведения хозяйства, которые включают сущностные аспекты управления экономической единицей отрасли, формирование корпоративной культуры организации отрасли, а также грамотного и объективного анализа эффективности использования труда работников организации;

– развитие в рамках корпоративной культуры предпринимательской, административной, организационной, правовой культур, а также культур поведения персонала организации и культуры делового общения.

Понимание и выполнение всех вышеперечисленных показателей руководителями организации физической культуры, позволит планомерно, поэтапно и эффективно развивать производство товаров и услуг.

Выводы. Правовое регулирование представляет собой воздействие при помощи системы юридических норм на социально-педагогические и экономические отношения в сфере физической культуры и спорта в соответствии с прогрессивными тенденциями. Юридической формой такого регулирования являются правовые нормы. Правовая регламентация предусматривает установление определенного порядка в создании и функционировании организаций физкультурно-спортивной направленности.

Правовые нормы о физической культуре и спорте находят внешнее выражение в нормативных юридических актах – законах, указах и

распоряжениях президента, постановлениях и решениях федерального правительства, а также юридических актах субъектов федерации.

Сфера физической культуры и спорта динамично развивается и является одной из быстро развивающихся отраслей социальной сферы во всем мире. Благодаря крупным спортивным мероприятиям страны повышается значимость государства на мировой арене и демонстрируется его экономическая мощь. Общество обеспокоено состоянием здоровья, а это приводит к росту численности занимающихся физической культурой и спортом.

Правовая деятельность менеджера организации ФКиС является одним из важнейших факторов функционирования и развития физической культуры, и спорта, причем успешное развитие физической культуры и спорта в России зависит от эффективности работы всех элементов управления. Конкретно речь идет о том, какие цели и задачи решают различные организации и ведомства, составляющие организационную управленческую структуру. Цель управления в физической культуре и спорте – есть желаемое и необходимое состояние деятельности спортивной организации.

Список литературы:

1. Гуськов, С. И. Спорт и маркетинг / С.И. Гуськов. – М. – 1995.
2. Жолдак, В. И. Основы менеджмента спорта / В.И. Жолдак, В.Н. Зуев. – Тюмень. – 1998.
3. Жолдак, В. И. Менеджмент / В.И. Жолдак, С.Г. Сейранов. – М. – 1999.
4. Зубарев, Ю. А. Менеджмент и маркетинг в сфере физической культуры и спорта: учеб. Пособие / Ю.А. Зубарев, А.А. Сучилин. – Волгоград. – 1998.
5. Новокрещенов, В. В. Управление физической культурой и спортом: правовые и организационные основы взаимодействия / В.В. Новокрещенов. – Ижевск: Изд-во ИжГТУ. – 2006. – 140 с.

Брызгалов Игорь Вячеславович,
д-р пед. наук, профессор кафедры ГСЭД
Шепель София Викторовна, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

ПОНЯТИЕ ЦЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Аннотация. Цель спортивной организации начинается с установления общей цели этой организации, выражающей причину ее существования. Физкультурно-спортивная организация, как правило, имеет не одну, а несколько целей. Одна из них, например, может быть связана с массовой физкультурно-оздоровительной работой, а другая - со спортом высших достижений.

Цели спортивной организации обычно фиксируются в трех документах – уставе организации, концепции и целевой программе развития физической культуры и спорта (для федераций по видам спорта - соответствующего вида спорта) на территории, входящей в сферу обслуживания этой организации (район, город, субъект федерации и т.п.). Наряду с общей целью в спортивной организации формулируются частные цели, которые в учредительных документах чаще называют задачами организации.

Ключевые слова: организация, физическая культура, спорт, цель, физическое воспитание.

Актуальность. Рассмотрение данной темы является актуальной, так как на сегодняшний день спортивно-оздоровительные занятия спортом, приобретают настолько высокую значимость в обществе, что появляются основания считать его одним из основных видов человеческой деятельности

Цель исследования: изучить понятие цели организации физической культуры и спорта

Методика и организация исследования. Сбор, изучение и анализ материала по теме «Понятие цели организации физической культуры и спорта»

Результаты и обсуждение. Термин «спортивная организация» в законодательстве Российской Федерации не определен. Это скорее экономическое понятие, которое используется спортивными менеджерами, финансистами и чиновниками.

В Федеральном законе «О физической культуре и споре в Российской Федерации используется термин «физкультурно-спортивная организация». Физкультурно-спортивное общество - некоммерческая организация, целью которой является развитие физической культуры и спорта в организациях, объединенных отраслевой принадлежностью или принадлежностью к профессии, государственных корпорациях, органах государственной власти и органах местного самоуправления и которая заключила соглашение, в том числе отраслевое, с одной из таких организаций, государственной корпорацией, одним из таких органов государственной власти, органов местного самоуправления либо объединением работодателей или профессиональных союзов.

Реализация целевой функции начинается с установления общей цели организации, выражающей причину ее существования. В специальной литературе по менеджменту она обозначается такими понятиями, как «политика», «философия», «миссия». В ней обычно детализируется статус организации, декларируются принципы ее работы, дается определение самых важных характеристик организации.

В условиях рыночных отношений физкультурно-спортивная организация должна точно сформулировать и обнародовать свою цель, дающую представление о ее назначении, необходимости и полезности для окружающей среды, сотрудников организации и общества в целом.

Существует множество самых разнообразных подходов к определению целей и их содержанию. Центральным моментом является ответ на вопрос:

какова главная цель организации, зачем функционирует организация? Ответы на эти вопросы дают понять к чему стремится организация.

Здесь на первом месте должны стоять интересы, ожидания и ценности потребителей физкультурно-спортивных услуг. Причем не только в настоящее время, но и в перспективе.

Цель не должна зависеть только от текущего состояния физкультурной организации, форм и методов ее работы, так как в целом она выражает устремленность в будущее, показывая, на что будут направлены усилия, какие ценности будут при этом приоритетными.

Цель – это состояние или конкретный конечный результат, который предстоит достичь физкультурно-спортивной организации в отдаленном будущем.

Главными основаниями для постановки целей должны послужить:

— анализ имеющихся потребностей и проблем физкультурно-спортивной организации;

— анализ наличных возможностей, средств, ресурсов для достижения цели.

Цели должны отвечать целому ряду требований. В менеджменте существует несколько подходов к определению этих требований. Одним из таких подходов являются критерии SMART. Он переводится с английского как «хороший», «умный», аббревиатура которого образуется путем определения 5 свойств основополагающих целей:

— Specific - конкретная (помимо того, что цель должна быть конкретной, персонал, деятельность которого направлена на ее достижение, должен ясно представлять, в чем она состоит - например, прибыль, доля рынка физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг и т.п.);

— Measurable - измеримая (в качестве основного средства ее измеримости используют ключевой показатель эффективности деятельности организации - например, прибыль в конкретных денежных единицах, количество занимающихся и т.п.);

— Achievable - достижимая (цель может быть сколько угодно сложной, однако, обязательно реалистичной; персонал должен обладать необходимыми для этого ресурсами - например временем, бюджетом, квалификацией, спортивными тренажерами, инвентарем и т.п.);

— Relevant - сопоставимая (должна находиться в зоне ответственности и влияния сотрудника на 100%, а также должна соответствовать общей стратегической цели);

— Time bounded - ограниченная во времени (необходимо установить временные рамки, например, год, квартал и т.п.).

Грамотно сформулированные цели имеют для физкультурно-спортивной организации важное значение, которое проявляется:

— в исходной позиции при планировании деятельности организации;

— в выполнении организующей роли при создании или модернизации существующих структурных подразделений организации, выделение или устранение должностей и т.д.;

— в распределении различных ресурсов организации (финансовых, материально-технических, кадровых и т.д.);

— в мотивировании персонала на эффективную деятельность;

— в организации контроля результатов деятельности как отдельных работников, так и всей организации в целом.

Наиболее распространенными направлениями деятельности, по которым устанавливаются цели в физкультурно-спортивных организациях, являются следующие:

— финансово-экономическое направление (показатели: величина прибыли; рентабельность; доля занимаемого рынка физкультурно-оздоровительных услуг, доля отдельных физкультурно-оздоровительных услуг в общем объеме продаж; структура капитала организации; движение денег в организации и т.п.);

— работа с потребителями физкультурно-оздоровительных услуг (показатели: степень удовлетворенности предоставляемыми услугами; число жалоб со стороны потребителей и т.п.);

— работа с персоналом (показатели: оптимизация трудозатрат и заработной платы; текучесть кадров; повышение квалификации и переподготовка персонала; повышение корпоративной культуры и т.п.);

— социальная направленность (показатели: проведение благотворительных акций; работа с социально незащищенными группами населения и т.п.).

Вывод. Целями спортивной организации являются поддержание здоровья, развитие физических способностей человека и использование их в соответствии с потребностями общественной практики. Это требует в первую очередь наличия в спортивной организации сотрудников высокой профессиональной квалификации в области спорта и медицины. Спортивные организации должны учитывать возрастные изменения, происходящие в организме человека с тем, чтобы скорректировать программы тренировок. Структура организаций, связанных с высокими достижениями в области спорта, должна включать научно-исследовательские отделы по оценке достижений спортсменов и предложений по их улучшению.

Список литературы:

1. https://allrefrs.ru/2-9062.html
2. https://www.evkova.org/referaty/upravlenie-fizicheskoj-kulturoj-i-sportom
3. https://studme.org/178687/menedzhment/opredelenie_missii_tseli_fiz kulturnosportivnoy_organizatsii
4. https://pikaref.ucoz.net/publ/gumanitarnye/psikhologo_pedagogicheskie_discipliny/celi_i_zadachi_fizicheskoj_kultury_i_sporta/10-1-0-11
5. https://studbooks.net/715755/turizm/fizkulturno_sportivnaya_organizatsiya_tseli_zadachi

Ломовцева Ольга Викторовна,
преподаватель кафедры ГСЭД,
Якубовский Максим Николаевич, студент
Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК, г. Екатеринбург

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО СПОРТА

Современный спорт представляет собой мощную индустрию, включающую особую систему производства спортивных рекордов.

В систему спорта входят такие его разновидности, как массовый, детско-юношеский, школьный, студенческий спорт. Они решают задачи оздоровления и формирования спортивной культуры подрастающего поколения. Эти разновидности объединяют общие функции: зрелищная, политическая, экономическая но мы окунёмся в проблему экономики и спорта экономическая проблема – дорогостоящие тренировки и экипировка, что зачастую становится преградой на пути к победам. Конечно, особо одаренные дети спонсируются государством и меценатами, но это скорее исключение, чем правило, и многие лишаются возможности стать перспективными спортсменами.

Помимо этого, есть и другие экономические проблемы, которые затрагивают спорт:

Недостача финансов на построение спорткомплексов в регионах страны. В крупных городах Российской Федерации имеется немалое количество площадок и тренажерных залов. Но обустроить небольшие города современными залами для занятия спортом нет возможности. Столица государства и другие крупные города хорошо профинансированы за счет организации чемпионатов и соревнований. За последние годы было организовано несколько подобных крупных мероприятий, таких как: «Формула-1», «Евро 2018», олимпийские игры и другие. Небольшие города мало задействованы в мероприятиях таких масштабов, поэтому уровень

развития спорта в них слабее. А это в свою очередь негативно сказывается на здоровье жителей;

Спортивный инвентарь и оборудование стоит очень дорого, что также является проблемой. Государство не имеет возможности обеспечить все спортивные комплексы необходимыми товарами. Поэтому конкурентоспособность значительно снижается на международном уровне.

Экономические проблемы оказывают сильное влияние на спортивную деятельность и на ее развитие. Помимо экономических проблем, в спорте также есть и социальные проблемы.

К ним относятся:

Плохая подготовка спортсменов в образовательных учреждениях, учитывая дополнительное посещение секций. Из-за отсутствия льгот и хорошей оплаты многие отказываются связывать свою жизнь со спортивной деятельностью. У детей отсутствует желание развиваться в определенной спортивной сфере, стремиться к успеху;

Также на профессиональность спортсменов влияет уровень подготовки их тренеров. Обычно это не высококвалифицированный персонал. Из-за отсутствия настоящих мастеров своего дела, у спортсменов очень малые шансы добиться хорошего результата и стать профессионалами своего дела. Такая проблема касается баскетбола, футбола и других видов спорта.

Для решения этих проблем необходимо обеспечить качественную подготовку спортсменам и обычным жителям. За счет этого повысится оздоровительный уровень граждан России в целом.

Список литературы:

1. https://uchebnik-ekonomika.com/predprinimatelstvo-biznes_728/213-analiz-ispolzovaniya-rabochego-vremeni-26090.html

2. https://studfile.net/preview/7288646/page:81/

3. https://vuzlit.ru/678702/analiz_ispolzovaniya_rabochego_vremeni_urovnya_proizvoditelnosti_truda_trudoemkosti_produktsii

Сборник тезисов
кафедральной научно-практической конференции:

СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Кафедра Гуманитарных и социально-экономических дисциплин
Екатеринбургского института физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО УралГУФК