

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях жизнедеятельности актуальной проблемой является здоровый образ жизни граждан России. От того, каким уровнем здоровья и физического развития обладает нынешнее поколение, зависит уровень жизни и здоровья будущих поколений, социально-экономические характеристики развития страны в целом а также регионов и муниципальных образований. Это значит, что большое внимание должно уделяться на детей, подростков, на тот факт, что занятия физической культурой и массовым спортом должны быть доступны каждому.

В связи с этим существует необходимость повышения эффективности управленческой деятельности в сфере физической культуры и спорта, что подразумевает максимально результативное использование возможностей и прикладываемых усилий для решения конкретных задач.

Изучение данной проблемы и выработка научно-практических мер по совершенствованию управленческой деятельности является **актуальной** задачей, имеющей важное значение для развития экономики территорий и улучшения качества жизни населения.

Цель курсовой работы – изучение особенностей современного менеджмента физкультурно-спортивной организации.

Исходя из поставленной цели, сформированы следующие **задачи**:

1. Рассмотреть теоретические аспекты осуществления управленческой деятельности в сфере физической культуры и спорта;
2. Проанализировать структуру управления ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская»;
3. Провести мониторинг нормативно-правовой базы РФ в сфере физической культуры и спорта;

4. Определить основные направления совершенствования управленческой деятельности в ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская».

Объект работы – особенности деятельности организаций дополнительного образования по обеспечению условий для занятий физической культурой и спортом.

Предмет работы – особенности организационно-административного регулирования ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская».

В исследовании использовались такие методы, как аналитический метод, метод сравнения и классификации.

В курсовой работе использованы труды ученых по исследуемой проблеме (М.И. Золотова, В.В. Кузина, М.Е. Кутепова, А.С. Соколова, Е.В. Тишина и другие), нормативно-правовые акты, действующие в Российской Федерации. Информационной базой исследования стали ресурсы сети Internet, монографии и периодические издания.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СПОРТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

1.1. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта: сущность, функции

Физическая культура – это область деятельности общества, включающая в себя духовные и материальные ценности, которые создаются и используются социумом для физического развития и укрепления здоровья граждан. Данное явление является массовым и вовлекает в свою сферу большое количество участников [3].

Часть физической культуры, реализующаяся в форме соревновательной деятельности и тренировочной практики по подготовке к соревнованиям, называется спортом. Виды деятельности в спорте нацелены на получение высоких результатов путем систематической подготовки и участия в спортивных соревнованиях. Данная деятельность всецело одобряется обществом [15].

На основании рассмотренных выше понятий следует отметить, что физическая культура и спорт – вид деятельности человека, которая направлена на физическое совершенствование как общества в целом, так и отдельного индивида. Данная деятельность положительно влияет на общественное развитие и оказывает оздоровительное и воспитательное воздействие на человека.

Составные части сферы физической культуры представлены на рис. 1.

Рисунок 1 – Структура сферы физической культуры

Михалев В.И. рассматривает управление физической культуры и спорта как комплекс форм и методов деятельности человека (группы лиц), которая направлена на организацию результативного функционирования и развития сферы физической культуры и спорта для удовлетворения потребностей населения страны в физическом совершенствовании [13].

В условиях функционирования рыночной экономики следует выделить особенности осуществления управленческой деятельности в области физической культуры и спорта (рис. 2).

Рисунок 2 – Особенности управленческой деятельности в сфере физической культуры и спорта в условиях рыночной экономики

Целью организационно-административного регулирования в сфере физической культуры и спорта является создание условий достижения желаемого и возможного состояния отрасли физической культуры и спорта, физкультурно-спортивной организации[2].

Управленческое воздействие по конкретным направлениям в области физической культуры и спорта осуществляется путем реализации функций управления в данной области (рис. 3).

Рисунок 3 – Виды управленческих функций в области физической культуры и спорта

Характерные черты основных функций управления в сфере физической культуры и спорта представлены на рис. 4 [8].

Рисунок 4 – Характерные черты основных функций управленческой деятельности в сфере физической культуры и спорта

Следует отметить, что основные управленческие функции составляют единый комплекс деятельности, систему взаимосвязанных элементов управления.

Конкретные функции управленческой деятельности в сфере физической культуры и спорта зависят от направленности управленческого воздействия на конкретный объект. В данном случае физическая культура и спорт понимается как отрасль [10].

1.2. Принципы и методы управленческой деятельности в сфере физической культуры и спорта

Все функции управленческой деятельности реализуются на основе принципов. Принципами называют правила, нормы поведения, которые влияют на деятельность органов управления и принятие решений государственными и муниципальными служащими [11].

В сфере физической культуры и спорта Лубышева Л.И. выделяет следующие принципы (рис. 5).

– Рисунок 5 – Принципы управленческой деятельности в сфере физической культуры и спорта

Функции управленческой деятельности в сфере физической культуры и спорта реализуются на основе перечисленных принципов управления и с использованием различных методов.

В управлении рассматриваемой сферы выделяют организационные методы и методы правового регулирования [17].

Организационные методы управления основываются на организационных особенностях взаимоотношений органов управления и организаций, организаций и работников, на принципах отношений руководства и подчинения.

Классификация организационных методов представлена на рис. 6.

Рисунок 6 – Классификация организационных методов управления в сфере физической культуры и спорта

Методы правового регулирования – средства правового воздействия на отношения в обществе, используемые государством.

Классификация правовых методов представлена на рис. 7.

Рисунок 7 – Классификация правовых методов управления в сфере физической культуры и спорта

Представленные методы правового регулирования во всех отраслях права определены комплексным характером и в своей структуре содержат элементы авторитарного и автономного способов.

Подводя итог, необходимо отметить, что под управленческой деятельностью в сфере физической культуры и спорта понимается система определенных форм и методов осуществления деятельности, целью которой является обеспечение эффективного функционирования области физической культуры и массового спорта для удовлетворения потребностей людей в физическом совершенствовании.

1.3. Нормативно-правовое регулирование в сфере физической культуры и спорта

Нормативно-правовое регулирование в сфере физической культуры и спорта является обязательной составляющей эффективной управленческой деятельности.

Элементы предмета нормативно-правового регулирования в рассматриваемой сфере представлены на рис. 8.

Рисунок 8 – Аспекты нормативно-правового регулирования в сфере физической культуры и спорта

Таким образом, под правовым регулированием в сфере физической культуры и спорта понимается комплексное воздействие на социальные, организационные, экономические отношения в области физической культуры и спорта на основании системы юридических норм [6].

В нормативно-правовых актах Президента Российской Федерации, органов государственной власти, органов местного самоуправления находят свое внешнее выражение правовые нормы, действующие в сфере физической культуры и спорта [20].

Нормативно-правовые акты, регулирующие сферу физической культуры и спорта имеют разную юридическую силу. Это обуславливается различными полномочиями органов власти, реализующих политику по развитию физической культуры и массового спорта на федеральном, региональном и местном уровнях [23].

Система нормативно-правовых актов в области физической культуры и спорта в соответствии с их иерархией представлены на рис. 9.

Рисунок 9 – Иерархия нормативно-правовых актов, регулирующих сферу физической культуры и спорта

Рассматривая нормативно-правовые акты на государственном уровне, можно отметить следующие (рис. 10).

Рисунок 10 – Федеральные нормативно-правовые акты в сфере физической культуры и спорта

Таким образом, физическая культура и спорт – это отрасль, которая является значимым элементом социально-культурной системы государства. Поэтому при реализации политики в данной области учитываются все действующие в России нормы права [9].

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГБУ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 75 «САВЕЛОВСКАЯ»

2.1. Характеристика ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская»

Государственное бюджетное учреждение «Спортивная школа № 75 «Савеловская» Департамента физической культуры и спорта города Москвы основано Распоряжением Правительства Москвы № 1620 от 24 октября 2002 года на базе стадиона «Автомобилист» (ул. Вятская, д. 41). Учредителем ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская» Мокомспорта является Департамент физической культуры и спорта города Москвы [21].

Стадион «Автомобилист», на котором располагается спортивная школа № 75 – один из старейших стадионов Москвы. В 60-е годы арена получила свое нынешнее

название. Стадион построен в 1940 году и ранее назывался «Пищевик». В 2002 году на «Автомобилисте» основана спортивная школа № 75 «Савеловская».

Спортсмены ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская» регулярно принимают участие и демонстрируют спортивные достижения в региональных и всероссийских соревнованиях по футболу, получают официальные спортивные разряды. Лучшие воспитанники школы привлекаются в сборные команды Москвы и России.

В ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская» Москомспорта реализуются прогрессивные методики обучения футболу, регулярно проводятся мастер-классы известных футболистов, ведется строгий медицинский контроль функционального состояния юных спортсменов. Лучшие воспитанники имеют возможность продолжения совершенствования на этапе высшего спортивного мастерства в различных футбольных клубах России.

Основными целями Учреждения являются:

- обеспечение необходимых условий для укрепления здоровья, профессионального самоопределения детей, в возрасте преимущественно от 4 до 18 лет, а также взрослого населения г.Москвы, их адаптация к жизни в обществе, организация содержательного досуга, развитие системы детского отдыха и оздоровления детей;
- всестороннее удовлетворение потребностей граждан в получении дополнительного образования;
- формирование общей культуры личности обучающихся на основе усвоения обязательного минимума содержания дополнительных общеобразовательных программ физкультурно-спортивной направленности;
- удовлетворение потребности детей, а также взрослого населения г.Москвы в физкультурно-спортивной области;
- выявление и поддержка лиц, проявивших выдающиеся способности в физкультурно-спортивной области, а также лиц добившихся успехов в учебной деятельности;
- обеспечение адаптации детей к жизни в обществе;
- воспитание физических, морально-этических и волевых качеств, привитие навыка гигиены и самоконтроля обучающихся [21].

Основным видом деятельности Учреждения является реализация дополнительных общеобразовательных программ в сфере физической культуры и спорта, которые подразделяются на общеразвивающие и предпрофессиональные программы;

Дополнительными видами деятельности Учреждения являются:

- деятельность спортивных объектов;
- деятельность организаторов спортивных мероприятий;
- деятельность самостоятельных спортсменов и атлетов, судей, рефери, хронометражистов и т.д.;
- деятельность, связанная с рекламой спортивных событий.

Единоличным органом управления Учреждением является директор, назначаемый на должность и освобождаемый от нее начальником Департамента спорта и туризма г.Москвы на условиях срочного трудового договора, заключенного на срок не более 5 лет.

Директор осуществляет свои полномочия на основе трудового законодательства, устава, трудового договора.

Директор осуществляет руководство деятельностью Учреждения и подотчетен начальнику Департамента спорта и туризма г.Москвы.

Директор Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством РФ за нарушения в области пожарной безопасности, а также за нецелевое использование средств муниципального бюджета, получение кредитов (займов), приобретение акций, облигаций и иных ценных бумаг и получение доходов (дивидендов, процентов) по ним и задругие нарушения бюджетного законодательства.

Директор обеспечивает меры пожарной безопасности в отношении имущества, переданного в оперативное управление, и в помещениях, используемых Учреждением по иным основаниям [21].

Для обеспечения уставной деятельности директор Учреждения издает следующие локальные правовые акты:

1. Положение об оплате труда и премировании работников;

2. Правила охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;
3. Инструкции по безопасности для отдельных травмоопасных рабочих мест;
4. Должностные инструкции работников Учреждения;
5. Приказы и распоряжения.

В Учреждении формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся общее собрание работников Учреждения и Педагогический совет.

В целях учета мнения работников по вопросам принятия Учреждением локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, по инициативе работников в Учреждении действует профессиональный союз работников.

Общее собрание работников Учреждения является коллегиальным органом управления, в компетенцию которого входит принятие решений по следующим вопросам:

- внесение предложений в план развития Учреждения, в том числе о направлениях образовательной деятельности и иных видах деятельности Учреждения;
- внесение предложений об изменении и дополнении Устава Учреждения;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, Положения об оплате труда работников, Правил внутреннего распорядка учащихся и иных локальных нормативных актов в соответствии с установленной компетенцией по представлению Директора Учреждения;
- принятие решения о необходимости заключения коллективного договора;
- избрание представителей работников в комиссию по трудовым спорам;
- поручение представления интересов работников профсоюзной организации либо иному представителю;
- утверждение требований в ходе коллективного трудового спора, выдвинутых работниками Учреждения или их представителями;
- создание необходимых условий, обеспечивающих безопасность обучения, воспитания учащихся;

- создание условий, необходимых для охраны и укрепления здоровья учащихся и работников Учреждения;
- ходатайствование о награждении работников Учреждения.

Общее собрание действует бессрочно и включает в себя работников Учреждения на дату проведения общего собрания, работающих на условиях полного рабочего дня по основному месту работы в Учреждении, включая работников обособленных структурных подразделений [21].

Общее собрание работников проводится не реже одного раза в год. Решение о созыве Общего собрания работников принимает Директор Учреждения.

На сегодняшний день часть управленческих решений в Учреждении принимается по типовым ситуациям, для решения которых применяется стандартная модель, схема действий, с возможностью вносить корректировки.

Часть управленческих решений обсуждаются в совещательном режиме, так же, как и распределение работы между сотрудниками на мероприятии, когда в один день могут проходить несколько мероприятий одновременно.

Виды принимаемых решений можно разделить условно на:

1. Стандартные – принимаются по отработанному механизму, небольшие корректировки не меняют схему основных действий при решении задачи, не требуют нового подхода в решении.
2. Адаптационные – при принятии таких решений формируется новый подход на основе сформулированных ранее подходах.
3. Инновационные – принимаемые решения не имели ранее аналогов и требуют нестандартного подхода [1].

В настоящее время в учреждении управленческие решения, кроме стандартных, принимаются непосредственно руководством, начальниками отделов, в подчинении которых находятся остальные сотрудники. Каждый отвечает за свою сферу деятельности.

Разработка и принятие качественных управленческих решений является ключевой задачей и центральной функцией деятельности учреждения. Поскольку ни одна организация не функционирует без управленческих решений, качество их

разработки и реализации остается решающим для дальнейшей эффективной деятельности организации.

Эффективные управленческие решения, разработанные и реализованные ранее в организации, не всегда дают тот же эффект в последующих ситуациях.

В первую очередь это случается потому, что происходит постоянная динамика факторов внешней среды, меняется социально-экономическая ситуация.

Все управленческие решения Учреждения разрабатываются с учетом стратегических целей развития. Если же разработанное управленческое решение является эффективным в текущем периоде, но при этом противоречит целям, то от него следует отказаться, поскольку это может негативно отразиться на экономической составляющей территории [19].

Подводя итог, необходимо отметить, что деятельность Учреждения осуществляется на основе действующего федерального, регионального и муниципального законодательства в сфере физкультуры и массового спорта, образования, а также на основе внутренних документов.

2.2. Основные проблемы управления спортивным учреждением

Проанализируем экономическую эффективность системы управления персоналом ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская»

На основе открытых данных, размещенных на сайте учреждения, проведен анализ экономической эффективности системы управления персоналом спортивной школы (таблица 1).

Таблица 1

Оценка экономических результатов системы управления персоналом

Показатель	2016 год	2017 год
Экономические результаты (%)	93,4	97,6

Отклонение (от предыдущего года)	-	4,2
Обеспеченность квалифицированными кадрами (%) 87		87,7
Отклонение (от предыдущего года)	-	0,7

Исходя из данных, представленных в таблице 1, можно констатировать медленное экономическое развитие спортивной школы. В сфере обеспеченности квалифицированными кадрами отмечается положительная динамика в 0,7 %. В 2017 году 7 педагогов ГБУ повысили квалификацию.

В целях исследования системы управления образовательным учреждением в спортивной школе проведен анализ морально-психологического климата и мотивационного компонента сотрудников [4]. Опрос был проведен с участием всего трудового коллектива.

По результатам опроса, на деятельность сотрудников ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская» влияют следующие факторы:

- система оплаты и мотивации труда (70 % опрошенных);
- социальные гарантии и блага (18 % респондентов);
- карьера и возможность обучения (10 % опрошенных);
- другое (2 % респондентов).

Следующим этапом исследования был мониторинг системы материального стимулирования, который показал зависимость заработной платы от стажа работы и квалификации педагога. Кроме основного оклада раз в год начисляется доплата всем сотрудникам.

Опрос удовлетворенности сотрудников работой показал, что 45 % респондентов не удовлетворены своей работой, но в то же время 55 % опрошенных хотели бы продолжать работать и профессионально развиваться в данной спортивной образовательной организации.

Тот факт, что практически половина персонала не удовлетворены своей работой, связан с тем, что большинство сотрудников (80%) не удовлетворены и уровнем заработной платы. При наличии материальных (премии) и нематериальных (повышения уровня мотивации) стимулов большинство педагогов согласились бы и дальше работать в учреждении.

С точки зрения выстраивания грамотной системы заработной платы, многие сотрудники отмечают, что в ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская» заработная плата распределяется между всем коллективом пропорционально, а не с учетом заслуг отдельного работника.

Также результат проведенного исследования показал, что 33 % сотрудников спортивной школы высказались за внесение изменений в существующие условия труда.

В целом, немалая часть сотрудников учреждения в опросе указали, что они довольны своей работой и не стали бы ее менять, если бы вырос уровень заработной платы и повысилась система мотивации работников.

Таким образом, проведенные исследования в ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская» показали, что морально-психологический климат данной спортивной образовательной организации не стабилен и малоэффективен. На основании этого можно сделать вывод, что систему управления спортивной школы необходимо совершенствовать.

Среди основных актуальных характеристик системы управления персоналом в ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская» можно выделить следующие:

- кадровое обеспечение ниже среднего уровня;
- не обеспечена полная отдача сотрудников, низкий уровень слаженности работы коллектива ввиду слабой мотивационной системы в учреждении;
- заработная плата начисляется исходя из коэффициентов по системе оплаты труда, не всегда принимается во внимание индивидуальные заслуги педагога;
- сотрудники не принимают участие в конкурсах, не вовлечены максимально в образовательный процесс;
- не сформулированы основные направления совершенствования системы оплаты труда работников.

В связи с этим стоит задача разработать программу мероприятий по совершенствованию системы ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская».

2.3. Совершенствование механизма мотивации сотрудников ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская» как стратегическое направление развития учреждения

Механизмы мотивации сотрудников организации дополнительного образования в сфере спорта оказывают большое влияние на вовлеченность педагогов в образовательный процесс и эффективность их трудовой деятельности [22].

В практике применяется два основных вида мотивации сотрудников (рис. 11).

Рисунок 11 – Виды мотивации сотрудников на эффективную трудовую деятельность

Результаты проведенного анализа проблем в системе управления ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская» показали, что в учреждении отсутствует система стимулирования работников.

На основании вышеизложенного одним из направлений совершенствования системы мотивации персонала организации дополнительного образования может стать формирование и развитие системы морального стимулирования деятельности трудового коллектива, а также совершенствование адаптивных процессов.

Первоочередным является создание доски почета ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская», на которой необходимо разместить общие достижения учреждения и сведения о личных профессиональных заслугах каждого сотрудника. Этому должна отводиться значимая часть на стенде. Каждый месяц необходимо проводить мониторинг и выбирать лучшего работника месяца.

В качестве критериев отбора лучшего сотрудника месяца предлагаются следующие (рис. 12).

Рисунок 12 – Критерии отбора лучшего сотрудника месяца ДЮСЦ «Надежда»

На итоговом ежемесячном собрании руководству необходимо отмечать отличившихся сотрудников, награждать грамотой и повышать коэффициент премиальной выплаты за данный месяц.

Отдел кадров должен ввести требование формирования портфолио у каждого сотрудника, что в дальнейшем станет неотъемлемой частью прохождения аттестации и повышения уровня квалификации педагогического состава [16].

Доказано, что самым сложным этапом при устройстве на работе является прохождение испытательного срока и адаптация к новой среде и трудовому коллективу.

Особую сложность испытывают сотрудники без опыта работы по своей специальности. К этой категории относятся студенты, молодые специалисты, а также сотрудники, пришедшие в систему дополнительного образования из другой сферы деятельности без теоретических и практических знаний, умений и навыков.

Для внедрения в систему управления ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская» предлагается рассмотреть несколько механизмов, способствующих ускорению процесса адаптации нового сотрудника в детско-юношеском спортивном центре (рис. 13).

Рисунок 13 – Адаптационные механизмы для нового сотрудника ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская»

Далее механизмы рассмотрены более подробно.

- система наставничества: на испытательный срок за новым сотрудником закрепляется куратор из числа опытных педагогов, который будет помогать в изучении целей и задач учреждения, знакомить с образовательными программами, знакомить нового сотрудника с членами коллектива ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская» и др.;
- всесторонняя поддержка администрации, консультирование сотрудника выражается в свободном доступе к взаимодействию с администрацией учреждения при необходимости получить совет;
- помощь при вхождении в трудовой коллектив: для нового сотрудника необходимо устраивать небольшой праздник, на котором он познакомится с каждым членом трудового коллектива, с корпоративными особенностями, расскажет о себе. На данном мероприятии сотруднику рекомендуется вручить памятный сувенир с

символикой ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская»;

– система контроля за прохождением аттестации вновь прибывшего сотрудника и помощь в преодолении возникающих трудностей: наставник и представитель администрации, под чьим кураторством будет находиться новый сотрудник должны внимательно следить за процессом его адаптации. При возникновении трудностей они должны сразу же среагировать и помочь решить возникшие вопросы.

Таким образом, при единовременном использовании данных механизмов можно помочь новому сотруднику успешно пройти период адаптации и сформировать положительное отношение как к образовательной организации, так и к трудовой деятельности в дальнейшем.

2.4. Социально-психологический аудит как инструмент управления спортивной школой

Необходимо отметить, что в спортивной школе активно проходит работа с родителями воспитанников ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская»: осуществлен переход от педагогического общения к активному их включению в образовательный процесс.

Проводимые дни открытых дверей, совместные праздники и развлечения, где активными участниками являются не только дети, но и родители, нетрадиционные формы проведения родительских собраний (дискуссии, КВНы, круглые столы, беседы за чашкой чая).

Семинары-практикумы дают возможность познакомить родителей с программой, по которой воспитываются и обучаются их дети, приобрести некоторый опыт педагогического сотрудничества.

Степень удовлетворенности родителей работой спортивной школы изучается с помощью анкетирования и принимается во внимание, что она проявляется в отсутствии жалоб на деятельность учреждения.

Ежегодно в целях определения уровня удовлетворенности образовательной деятельностью дошкольного учреждения проводится независимая оценка качества образования посредством анкетирования родителей воспитанников ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская».

Так, в анкетировании родителей, проведенного в апреле 2018 года, приняли участие 355 родителей.

Была исследована удовлетворенность по следующим показателям:

- доброжелательность и вежливость сотрудников;
- компетентность работников спортивной школы;
- материально-техническая обеспеченность учреждения;
- качество предоставляемых образовательных услуг;
- готовность рекомендовать спортивное образовательное учреждение другим людям.

По результатам анкетирования, 97,4 % родителей воспитанников ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская» считают педагогический коллектив доброжелательным и вежливым. Стоит отметить, что данный показатель по сравнению с результатами опроса вырос на 1,7 % (в 2017 году – 95,7 % опрошенных).

Уровень профессионализма сотрудников спортивной организации положительно оценивают 91,7 % опрошенных. По этому критерию, напротив, показатель в сравнении с 2017 годом снизился на 5,7 % (в 2017 году – 97,4 % опрошенных). Отрицательная динамика обусловлена имеющейся нестабильностью в кадровой системе учреждения, данная проблема была рассмотрена в предыдущих параграфах работы.

В то же время, материально-технической обеспеченностью учреждения удовлетворены менее половины участников анкетирования (49,7 %). Уровень материально-технического обеспечения в 2017 году положительно оценили 44,4% родителей.

Уровень удовлетворенности качеством предоставляемых услуг равен 85,2 % от общего числа родителей детей, посещающих спортивную школу. Доля родителей, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, предоставляемых ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская», равна 92,3 %. Негативная динамика свидетельствует о необходимости совершенствования подходов в образовательной деятельности, расширении предоставляемых услуг.

87,1 % участников анкетирования рекомендовали бы данное спортивное учреждение своим знакомым и родственникам. Положительная динамика данного показателя в сравнении с 2017 года незначительна (2017 год – 86,3 % опрошенных).

В заключение необходимо отметить, что в целом этот показатель свидетельствует о том, что родители удовлетворены подходом в образовательном процессе, положительно оценивают имеющиеся профессиональные компетенции тренеров спортивной школы, разделяют личностные качества сотрудников и учреждения и составили положительную оценку для себя о данной спортивной организации, что говорит об их готовности рекомендовать своему окружению ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская» как хорошее дошкольное образовательное учреждение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Под управленческой деятельностью в сфере физической культуры и спорта понимается система определенных форм и методов осуществления деятельности, целью которой является обеспечение эффективного функционирования области физической культуры и массового спорта для удовлетворения потребностей людей в физическом совершенствовании.

Функции управленческой деятельности в сфере физической культуры и спорта реализуются на основе с использованием организационных методов и методы правового регулирования.

В период научно-исследовательской работы студентом выполнены следующие задачи:

- проанализирована образовательная ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская»;
- проведен мониторинг организационной структуры управления;
- проанализированы результаты проведенного анкетирования родителей воспитанников ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская»;
- выявлены существующие проблемы в управлении дошкольным образовательным учреждением;

– разработаны основные мероприятия по совершенствованию системы управления ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская».

Что касается деятельности дошкольной образовательной организации, 87,1 % участников анкетирования, проведенного среди родителей воспитанников, рекомендовали бы данное спортивное учреждение своим знакомым и родственникам. Положительная динамика данного показателя в сравнении с 2017 годом незначительна (2017 год – 86,3 % опрошенных).

Но в целом этот показатель свидетельствует о том, что родители удовлетворены подходом в образовательном процессе, положительно оценивают имеющиеся профессиональные компетенции педагогов детского сада, разделяют личностные качества сотрудников и учреждения и составили положительную оценку для себя о данной образовательной организации, что говорит их готовность рекомендовать своему окружению ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская» как хорошее дошкольное образовательное учреждение.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеев, С.В. Спортивный менеджмент. Регулирование организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий: Учебник. / С.В. Алексеев. — М.: ЮНИТИ, 2016. — 687 с.
2. Ансофф, И. Стратегическое управление [Текст]: учебное пособие Сокр. пер.с англ. / И.Ансофф – М. : Экономика, 2013. – 519 с. – ISBN 978-5-238-02321-5.
3. Антипов В.А. Реализация функций физической культуры и спорта в государственной молодежной политике [Текст]/ В.А. Антипов, Е.Г. Разумахина.– М.: "Анкил", 2017. - 160 с.
4. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А.Я. Анцупов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 391 с.
5. Виноградов П.А. Социология физической культуры [Текст]/ П.А.Виноградов, В.И.Жолдак, В.И.Чеботкевич.– Пенза, 2015.
6. Виноградов П.А. Физическая культура и спорт в Российской Федерации [Текст]/ П.А.Виноградов, В.А. Фетисов – М.: Советский спорт, 2015.
7. Жолдак В.И. Очерки истории физической культуры и спорта[Текст]/ В.И.Жолдак, В.Г.Камалетдинов,- Челябинск:УралГАФК, 2015.

8. Золотов М.И., Кузин В.В., Кутепов М.Е., Сейранов С.Г. Менеджмент физической культуры и спорта: Учеб. пособие. – М.: Из-во «Академия», 2014.
9. Золотов М.И., Платонова Н.А., Вапнярская О.И. Экономика массового спорта: Учеб. пособие. – М.: «Физическая культура», 2015.
10. Ильенкова С.Д. Социальный менеджмент: Учебник для вузов. – М: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2015.
11. Кабановская Е.С. Ассортиментная политика организаций, оказывающих физкультурно-оздоровительные услуги: Препринт. [Текст]/ Е.С.Кабановская — СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 2018.
12. Колесникова, И. А. Качество спортивного менеджмента и конкурентоспособность спорта / И.А. Колесникова. - М.: Университет, 2017. - 396 с.
13. Колесникова, И. А. Качество спортивного менеджмента и конкурентоспособность спорта / И.А. Колесникова. - М.: Университет, 2013. - 385 с.
14. Кыласов А.В. Идея олимпизма в контексте глобализации [Текст]/ А.В. Кыласов// Вестник спортивной-науки,-2015,-№6.-С.64-66
15. Лубышева Л. И. Социальная роль спорта в развитии общества и социализации личности./ [Текст]//Л.И.Лубышева.- Журнал «Теория и практика физической культуры», – 2015. – № 11, 12.
16. Лубышева Л. И. Социология физической культуры. [Текст]/ Л.И.Лубышева.- М.: «Академия», 2015.-240 с.
17. Лубышева Л. И. Физическая и спортивная культура: содержание, взаимосвязи и диссоциации. [Текст]/ Л.И.Лубышева// Журнал «Теория и практика физической культуры», 2015. – № 3. – С. 11.
18. Лях В. И. Спортивная наука России между «вчера» и «сегодня». [Текст]/ / ТипФК. – 2017. – № 8.
19. Малышев Г.А. Направление совершенствования инновационной деятельности в создании спортивной инфраструктуры / УИИД: Сборник научных трудов. Выпуск под общей редакцией А.Ю. Егорова и М.В. Конотопова М.: ГАСИС, 2017.
20. Михалев В.И. Управление спортом на межрегиональном уровне[Текст]/В.И.Михалев, – Омск: Изд-во СибГАФК, 2018.
21. Официальный сайт ГБУ «Спортивная школа № 75 «Савеловская». Режим доступа <http://dush75.ru/>
22. Переверзин И.И. Менеджмент спортивной организации: Учеб. пособие – М.: «Фикультура и спорт», 2016.
23. Фетисов В.А., Физическая культура и спорт в РФ: нормативно-правовое, организационно-управленческое, научно-методическое, материально-

техническое и информационное обеспечение: Документы и материалы 2002-2008 [Текст]/ В.А.Фетисов, П.А.Виноградов, -М.: 2015.

24. Чесноков Н.Н. Хрестоматия по истории физической культуры и спорта [Текст]/ Н.Н.Чеснокова, В.И.Столяров, Е.В.Стопникова. – М.: Физическая культура, 2015. – с.123.