

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВПО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»

Институт экономики и менеджмента

Кафедра «Менеджмент»

Допустить к защите:
Зав. кафедрой «Менеджмент»
д.э.н., проф. Резник С.Д.

подпись _____ и, фамилия _____
16. 06. 2016
число _____ месяц _____ год _____

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

Тема «Развитие системы набора воспитанников в образовательном учреждении дополнительного образования (на примере муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №8 г. Пензы)»

(наименование темы)

Автор работы _____ М.О. Курилин
(подпись, инициалы, фамилия)

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
(номер, наименование)

Обозначение ДП-02069059-38.03.02-№ 120295-2016 Группа МЕН 44
(номер группы)

Руководитель работы 9.06.2016 к.п.н., доцент Вдовина О.А.
(подпись, дата, уч. степень, уч. звание, инициалы, фамилия)

Консультанты по разделам:

Теория и методология 9.06.2016 О.А. Вдовина
(наименование раздела) (подпись, дата, инициалы, фамилия)

Анализ состояния менеджмента по проблеме исследования 9.06.2016 О.А. Вдовина

Управленческие решения и их обоснование в рамках изучаемой проблемы 9.06.2016 О.А. Вдовина

Нормоконтролер 9.06.2016 О.А. Вдовина

ПЕНЗА 2016

АННОТАЦИЯ

на бакалаврскую работу Курилина Максима Олеговича

(фамилия, имя, отчество студента)

на тему: «Развитие системы набора воспитанников в образовательном учреждении дополнительного образования (на примере муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №8 г.Пензы)»

В первом разделе рассмотрены сущность и основные составляющие системы набора воспитанников, описаны методы набора, разработаны методические подходы к исследованию системы набора воспитанников.

Во втором разделе проведен анализ используемых методов набора воспитанников в ДЮСШ №8, критериев при выборе секции, дана оценка эффективности системы набора воспитанников в ДЮСШ №8.

В третьем разделе «Разработка системы управления набором воспитанников в детские спортивные школы» были разработаны и внедрены практические мероприятия по повышению качества и эффективности системы набора воспитанников, разработаны мероприятия, способствующие развитию системы набора воспитанников в образовательные учреждения дополнительного образования.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СИСТЕМЫ НАБОРА ВОСПИТАННИКОВ В УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	8
1.1. Понятие набора воспитанников, его цели и задачи	8
1.2. Виды и методы набора воспитанников в учреждения дополнительного образования	11
1.3. Методика изучения системы набора воспитанников	16
2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ НАБОРА ВОСПИТАННИКОВ В МБУ ДО «ДЮСШ №8» Г.ПЕНЗЫ	19
2.1. Изучение методов набора воспитанников	19
2.2. Анализ критериев выбора воспитанниками секции для занятий спортом	26
2.3. Оценка эффективности системы набора воспитанников в ДЮСШ №8	30
3. РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НАБОРОМ ВОСПИТАННИКОВ В ДЕТСКИЕ СПОРТИВНЫЕ ШКОЛЫ	36
3.1. Рекомендации по выбору методов привлечения воспитанников	36
3.2. Моделирование системы набора воспитанников в детские спортивные школы	40
3.3. Экономическая эффективность предлагаемых мероприятий	45
ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	49
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	52
ГЛОССАРИЙ	57
ПРИЛОЖЕНИЯ	59

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: Таблица нормативов

59

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: Опросник

63

ВВЕДЕНИЕ

В России на данный момент прослеживается положительная тенденция привлечения молодежи в разные спортивные секции, кружки. Но динамика этого процесса слишком мала, и очень слабо развивается. Появление новых секций, новых видов спорта, которые ранее на территории России не популярны, вынуждают руководителей менять многие вещи в своей работе, усиливать пропаганду, рекламу для привлечения большего количества ребят в свои детские школы.

Изменчивость внешней среды детских школ, секций побуждает реагировать руководителей на ее изменения. Изменения политической обстановки в стране, экономической или социальной будут существенно влиять на то, как они будут реагировать. Определяться реакция будет во многом рядом причин и факторов. Одним из ключевых будет являться привлечение воспитанников в свои школы.

В настоящее время этому фактору спортивные организации разных уровней уделяют этому большое внимание.

Актуальность изучения развития системы набора воспитанников в образовательные учреждения дополнительного образования определяется ее ролью в повышении рейтинга спортивной организации, пропаганде здорового образа жизни на территории России и повышении эффективности учреждения в целом, получении экономической выгоды. Если спортивное учреждение выйдет на иной уровень подготовки своих воспитанников, на уровень их выступления, то организация будет получать дополнительное финансирование своей деятельности в виде спонсорских вливаний, получение средств из федерального и местного бюджета.

На текущий момент развитие системы набора воспитанников является фундаментом процветания спортивной организации, упрочнение ее позиций в спортивной сфере рынка услуг. Чем эффективнее проходит набор воспитанников, тем выше конкурентоспособность организации, как на данный момент, так и в будущем. Ведь деятельность учреждения, его достижения зависят напрямую от

количества воспитанников и уровня их подготовки, который обеспечивает спортивная организация. Чем больше будет воспитанников, тем продуктивнее будет работа организации.

Также развитие системы набора имеет и важную стратегическую составляющую. Успешная деятельность организации позволяет получать различные финансовые вливания из разных источников в свой бюджет, будь то какие-то государственные гранты по развитию или поддержка местной администрации, выходы на новые уровни своей деятельности и расширения ее границ.

Актуальность работы обусловлена тем, что на данный момент рост численности занимающихся спортом детей и подростков невысокий, система набора воспитанников должным образом не проработана. Главная задача современной системы набора преодолеть устаревшие методы, которые в современном мире действуют уже не эффективно, применять в своей деятельности инновационные технологии деятельности спортивной организации, в том числе и по привлечению большего числа воспитанников в детско-юношеские школы и секции.

Цель выпускной квалификационной работы заключается в проведении анализа и оценки системы набора в МБУ ДО «ДЮСШ №8 г. Пензы и разработке системы управления набора воспитанников в детские спортивные школы.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- рассмотрение теоретических и методических основ изучения системы набора воспитанников в учреждения дополнительного образования
- изучение видов и методов набора воспитанников
- анализ системы набора в МБУ ДО «ДЮСШ №8 г. Пензы»
- анализ критериев выбора воспитанниками секции для занятий спортом
- оценка эффективности системы набора воспитанников в ДЮСШ №8
- моделирование системы набора воспитанников детских спортивных школ

Объектом исследования является МБУ ДЮСШ №8 г.Пензы

Предметом исследования является процесс привлечения воспитанников в образовательные учреждения дополнительного образования

Научная значимость данной работы заключается в том, что предложена модель системы набора воспитанников в образовательные организации дополнительного образования.

Практическая значимость данной работы заключается во внедрении предложенных рекомендаций и разработок по улучшению процесса привлечения воспитанников в образовательные организации дополнительного образования.

Выпускная квалификационная работа включает в себя 3 основных части. В первой главе раскрыты понятия набора, его виды и методы, методика его изучения. Во второй проводится анализ набора на основе деятельности ДЮСШ №8. В третьей главе приводятся рекомендации по разработке системы управления набором воспитанников в детские спортивные школы

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НАБОРА ВОСПИТАННИКОВ В УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1. Понятие набора воспитанников. Его цели и задачи

В различные учреждения требуются сотрудники, будь то учреждения финансовые или какие либо другие. И чтобы этих сотрудников набрать проводится набор. Но что такое набор?

Набор персонала - действия организации по привлечению на работу кандидатов, отвечающих необходимым требованиям вакантного рабочего места, а также формирование резерва кандидатов для отбора персонала. Основное назначение набора заключается в создании определенного резерва кандидатов, из которого в дальнейшем организация смогла бы отобрать человека, максимально полно соответствующего требованиям должности или рабочего места. Процесс набора зависит от факторов внешней и внутренней среды, они определяют: интенсивность, скорость, направления набора.¹ К факторам внешней среды относят такие показатели, как:

- законодательные ограничения. Государством устанавливаются минимальные требования к работодателю, которых он должен придерживаться в ходе привлечения работников в организацию (запрет на дискриминацию по половому, расовому, национальному, религиозному признакам; установление квоты рабочих мест для людей с ограниченными способностями, молодежи);²

- ситуация на рынке рабочей силы. Количество привлеченных в организацию лиц зависит от: количества и состава рабочей силы необходимой квалификации;

¹ Беляцкий И.П. Велесько С.Е. Ройш П. Управление персоналом Мн. Интерпрессервис Экоперспектива, 2002

² Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / В.М. Маслова. - М.: Юрайт, 2013. - 492

- месторасположение организации, от региона зависит количество желающих на нем работать, диапазон выбора рабочей силы.³

К факторам внутренней среды относятся:

- кадровая политика организации - принципы, направления работы с персоналом, наличие стратегических кадровых программ (пожизненный найм);⁴

- образ организации, ее имидж, насколько она считается привлекательной как место работы.

- Последующий выход на профессиональную арену. Если секция гарантирует последующий выход воспитанника на профессиональную арену, где он будет иметь возможность подписать контракт с профессиональным клубом и последующим получением заработной платы, то это дает дополнительный прирост желающих

Широко применяется такое понятие, как альтернатива найму, то есть выполнение работ без пополнения штатного состава организации⁵:

- лизинг персонала, то есть привлечение сотрудников специализированных компаний для выполнения требуемой организации работы на неопределенное количество времени;

- сверхурочную работу;

- совмещение профессий;

- структурную реорганизацию или использование новых схем производства;

- временный наем;

- привлечение специальных фирм для осуществления некоторых видов деятельности.

Набор в учреждения дополнительного образования проводится тренерами, которые отвечают за занятия, набор воспитанников. Сам набор включает в себя несколько стадий которые по своим итогам должны заинтересовать

³ Просвиркина Е.Ю. Влияние управления человеческими ресурсами на результаты деятельности банков на Российском рынке [Текст]: Дисс... к-та экон. наук: 08.00.05. – М., 2015. – 191 с.

⁴ Управление персоналом: учеб. для бакалавров: для студ. вузов / [А.А.Литвинюк и др.]; под ред. А.А.Литвинюка. - М.: Юрайт, 2012. - 434 с.

⁵ Потемкин, В.К. Управление персоналом: учеб. для студ. вузов, специализирующихся на менеджменте организации, экономики труда и упр. персоналом / В.К.Потемкин. - М.: Питер, 2010. - 426 с.

интересующую учреждение аудиторию⁶. Аудитория может варьироваться в любой возрастной категории.

В МБУ ДО ДЮСШ 8 набор может проводиться вплоть до 16 лет. Воспитанники в учреждении дополнительного образования могут находиться там вплоть до достижения ими 18 лет, после чего они могут заключить контракты с местными профессиональными клубами, или же какими либо другими профессиональными командами.

Если организация имеет высокий статус на рынке услуг, то набор в эту организацию будет проводиться гораздо быстрее, чем в другие учреждения дополнительного образования. К примеру, если учреждение имеет профиль хоккей или плавание то наборы туда будут проходить быстрее, чем в секции велотрека, потому что хоккей или плавание имеет более высокий статус, масштабность освещения и как следствие выше известность этих видов спорта.

На направление набора очень сильное влияние оказывают внешние факторы⁷. Исходя из вышеуказанного, можно сказать, что престиж школы и учреждение оказывает прямое влияние на выбор направления обучения, выбор школы.

Широко применяется так же такая альтернатива как наемный способ. Но такого рода альтернатива встречается чаще в профессиональных учреждениях, где воспитанники состоят на так называемых контрактах, но если секция имеет какой-то смежный профиль, то вполне может такая практика проводится и в учреждении дополнительного образования

Так же существует понятие как узконаправленный набор. Такой набор проводится, когда секция нуждается в каком-то определенном виде воспитанников. Возьмем к примеру секцию регби. Когда команде нужен игрок линии нападения, или полузащитник схватки то команда объявит набор именно на эти позиции, и тогда набор будет узконаправленным, потому что будут учитываться определенные критерии при наборе, и будет произведен отсев.

⁶ Планирование персонала и прием на работу /С.В. Шекшня. - М.: Инт-синтез, 2007.

⁷ Управление персоналом /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: ИНФРА-М, 2008

Из вышесказанного можно сказать, что набор это действия по привлечению воспитанников. Набор осуществляется в разных возрастных категориях. Так же набор зависит от внутренних и внешних факторов.

1.2. Виды и методы набора воспитанников в учреждения дополнительного образования

Набор в учреждения дополнительного образования может проходить по разному. За счет успешности работы менеджеров этих учреждений будет зависеть то, насколько много воспитанников запишется в секции.

Существует 2 вида источников набора это источники внутренние и внешние⁸. Отличаются они тем, что внутренние источники учреждения весьма скудны, это могут быть только рекомендации какого либо работника организации. И как следствие учреждение может рассчитывать на внешние источники которые имеют куда больший размах. Так же стоит отметить, что условно их можно разделить на дорогие и дешевые источники набора. И здесь уже роль будет играть финансовое положение организации.

К внешним источникам относятся:

-Контакты с заведениями среднего образования. К такому методу в современное время прибегают больше 60% менеджеров учреждений дополнительного образования;

-Публикация объявлений путем газет. Данный метод позволяет рассчитывать не на детей, а их родителей;

-Подача рекламы на телевидении. Этот способ позволяет контактировать учреждению со всеми слоями общества;

-Сеть Интернет. Этот способ мало используется, но является одним из приоритетных и наиболее успешных способов привлечения воспитанников в свои секции.

⁸ Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами /М. Армстронг. 10-е изд. СПб.: Питер, 2009. 848

Виды и методы набора не имеют сезонного характера и напрямую от сезона не зависят, но в зависимости от времени года методы могут быть активными или пассивными⁹.

Активные методы набора обуславливаются тем, что впереди есть много времени для обучения, если набор проводится в младшей возрастной категории, и есть удобное время для посещения школ, открытых стадионов, площадок. К активным методам можно отнести:

- Презентация секции;

- Ежегодная выставка наград и достижений учреждения дополнительного образования.

Активные методы больше относятся к методам массового набора, когда требуется набрать большое количество воспитанников

Проанализируем систему набора, используя активные методы на примере посещения школы:

- Менеджер приходит в учреждение среднего образования, представляя аудитории свои услуги;

- Заинтересовав аудиторию, он раскрывает цели, задачи которые ставит секция, при возможности подкрепляя свои слова какими либо иллюстрациями или видео файлами;

- Заинтересовав нужную возрастную категорию, менеджер оставляет свои данные, назначает время сбора.

Вот такая простенькая система функционирует в данное время в около 45% секций.

Пассивные методы позволяют проводить набор, находясь уже в тренировочном цикле.

К пассивным методам можно отнести следующие способы:

- Подача объявления в газету;

- Размещения рекламы на радио, ТВ.

⁹ Беляцкий И.П., Ройш П. Управление человеческими ресурсами. Мн. Изд. центр БГУ, 2003

Чтобы пассивный метод возымел свой эффект менеджеры должны придерживаться ряду правил: объявления должны быть четкими, отображать действительность, быть привлекательными для потребителя услуги, хорошо написанными.¹⁰ Если данные требования будут соблюдены то это объявление обязательно увидят и свой эффект пассивный метод принесет.

Система набора, используя пассивный метод еще более проста, чем активные:

-Менеджер дает объявление в газету оставляя свои данные, или данные учреждения дополнительного образования;

-Когда потенциальный воспитанник видит данные, он созванивается с тренером или учреждением и получает дополнительную информацию.

После процесса набора происходит отбор воспитанников. Кто принимает решение при отборе? В малых фирмах, где нет кадрового отдела, решение по отбору персонала принимает менеджер соответствующего профиля. В больших и среднего размера фирмах в принятии решения при отборе привлечены будущий начальник работника и менеджер по найму.

Отдельно стоит выделить метод «Headhunting»

Принцип действия данного метода основывается на следующей предпосылке — руководители высокого уровня не ищут работу по объявлениям или через агентства, большинство из них успешно в своем деле и даже не помышляет о смене работы. Задачей «охотника» является предложение такому кандидату более выгодных условий в другой организации.¹¹

Хэдхантеры ведут поиск на основе детального анализа рынка и возможных компаний-доноров. Также они должны хорошо знать специфику работы предприятий в отдельных секторах рынка, например, в нефтегазовом, банковском и т.д. Источниками информации для хэдхатеров служат:

- отчеты и брошюры, публикуемые организациями;

¹⁰ Оксинайд, К.Э. Розина Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: Учебно-практическое пособие / К.Э. Оксинайд., Е.В. Розина. - М.: Проспект, 2014. - 64 с.

¹¹ Управление персоналом: учеб. для бакалавров: для студ. вузов / [А.А.Литвинюк и др.]; под ред. А.А.Литвинюка. - М.: Юрайт, 2012. - 434 с

- отраслевые издания, публикующие рейтинги самых успешных руководителей и работников, а также, статьи, репортажи и прочие публикации;
- конфиденциальная сеть поиска.

К отобраным кандидатам осторожно обращаются с предложением о перемене места работы, обсуждают ее специфику и условия (уровень оплаты, социальные блага), после чего кандидата представляют организации-клиенту.

Хэдхантеры проводят тщательный анализ вакансии, составляют подробные требования к ней, выявляют наиболее подходящий тип личности. Все эти действия производятся на основании требований, к кандидатам, сформулированных клиентом — работодателем. Хэдхантеры осуществляют самостоятельное тестирование кандидатов на соответствие этим требованиям.

Услуги хэдхантеров оплачиваются в абсолютном измерении. Сумма гонорара устанавливается до начала поиска и в виде аванса выплачивается 25-30%. Столько же выплачивается при предоставлении клиенту списка наиболее подходящих кандидатов. Оставшаяся часть гонорара выплачивается после приема подобранного кандидата на работу.

Критерии отбора. Чтобы программа отбора была действенной, следует ясно сформулировать качества работника, необходимые для соответствующего вида деятельности. Критерии следует формировать так, чтобы они всесторонне характеризовали работника: образование, опыт, медицинские характеристики, личные качества. «Эталонные» уровни требований по каждому критерию разрабатываются исходя из характеристик уже работающих на предприятии работников, хорошо справляющихся со своими обязанностями, занимавших ранее вакантное место.¹²

Ступени процесса отбора. Решение при отборе обычно состоит из нескольких ступеней, которые следует пройти заявителям. На каждой ступени

¹² Кравченко К.А. Поиск и отбор персонала: История и современность. // Управление персоналом. –2001. - №12. - С.39-42.

отсеивается часть заявителей или же они сами отказываются от процедуры.¹³ Естественно, что большинство предприятий используют не все ступени – все зависит от характера вакансии.

Ступень 1. Предварительная отборочная беседа. Работа на этой ступени может быть организована различными способами. Чаще всего с кандидатом беседует специалист отдела кадров. При этом на предприятиях применяются некоторые общие правила беседы, направленные на выяснение, например, образования претендента, оценку его внешнего вида и определяющих личных качеств.

Ступень 2. Заявление бланка анкеты и автобиографической анкеты. Количество пунктов анкеты должно быть минимальным и они должны запрашивать информацию, более всего влияющую на производительность будущей работы претендента. Чтобы использовать анкету как метод отбора, специалист по кадрам должен сравнить каждый пункт анкеты с установленными критериями результативного отбора. Анкета должна составляться отдельно для каждого типа работы и организации.

Ступень 3. Беседа по найму. Цель беседы по найму – рассмотрение заявителя на предмет принятия на работу. Происходит обмен информацией в форме вопросов и ответов. Лучше всего заранее подготовить список вопросов, в дальнейшем можно от списка отклоняться, а можно идти строго по списку. В приложении 4 приведен пример бланка для проведения беседы по найму.

Ступень 4. Тесты по найму. Это один из тех методов, которые облегчают принятие решения по отбору. Тест – средство, которое измеряет какой-либо показатель человека. Психологи и специалисты по персоналу разрабатывают эти тесты на предмет оценки наличия способностей или склада ума, необходимых для результативного выполнения заданий на предлагаемом месте. Примерами таких тестов могут быть тест на вождения (для водителя), стандартные тесты по

¹³ Управление персоналом /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — М.: ИНФРА-М, 2009.

машинописи и стенографии (для секретаря), тест на психомоторные способности, тесты личных качеств и т.д.

Ступень 5. Проверка отзывов и рекомендаций. При подаче заявлений о приеме на работу кандидаты могут предоставить отзывы предыдущих начальников и другие аналогичные документы. Их желательно проверить. Это может стать одним из наиболее объективных типов информации для предсказания будущего поведения заявителя на рабочем месте.

Ступень 6. Медицинский осмотр. Причины для проведения медицинского обследования следующие:

- в случае подачи работниками жалоб по поводу компенсаций необходимо знание физического состояния заявителя на момент найма;
- необходимо предотвратить наем переносчиков заразных болезней;
- необходимо определить, может ли заявитель физически выполнять предлагаемую работу.

Таким образом, мы видим, что существует много различных видов и методов набора. Выбор метода зависит от того какой способ нужно использовать активный или пассивный. Так же зависит от того какой источник используется при выборе метода внешний или внутренний. При наборе учитываются различные критерии. Так же воспитанник проходит ступени отбора.

1.3 Методика изучения системы набора воспитанников

Набор воспитанников - это процесс, который направлен в обе стороны, не только воспитанник выбирает секцию, но и тренеры выбирают воспитанника. Такое возможно если набор проводится в более зрелых возрастах. Если набор проводится в младшей категории, то ключевым фактором является желание воспитанника заниматься, а методикой будет нахождение общего языка с воспитанниками.¹⁴

¹⁴ Борисова Е. Критерии оценки персонала. Рецепт для тех, кому некогда / Персонал-Микс - 2003. - №3. – С5-6.

Таким образом мы понимаем, что для того чтобы проводить набор в разных возрастных категориях нужно составить методики. Таковыми являются:

-Анкетирование;

-Интервью;

-Тестирование.

Анкетирование-процесс направленный на получение общей информации о воспитаннике (Ф.И.О , адрес, место проживания, занимался ли чем то в прошлом и тд). Позволяет иметь более общую картину о кандидате. Существуют различные виды анкетирования. Различаются количеством опрашиваемых. По этому же принципу и делятся на:

-групповое анкетирование (опрашиваются несколько кандидатов);

- Массовое анкетирование (опрашивается до нескольких сотен кандидатов, но искажает итоговый результат).

Интервью - позволяет выяснить уровень стрессоустойчивости, что играет не маловажную роль в командных видах спорта, способность принимать важные решения, скорость их принятия. Может быть структурированным (иметь фиксированный ряд вопросов) или неструктурированный (проводится в свободной форме).

Тестирование - это методика направлена на выявление физических данных тестируемого. Позволяет оценить уровень каких-либо профессиональных навыков или умений. Сюда входят сдачи нормативов, психомоторные тесты, тесты на выявлении способностей и склонностей.

Тестирование проходит в несколько этапов.

1 этап. Тестирование физических способностей. Проводится путем сдачи общепринятых физических нормативов. Нормативы и их показатели зависят от возраста человека их сдающего.В нормативы входят:

-Бег на 30,60,1000,3000 метров;

-Подтягивание на перекладине;

-Прыжки в длину с места, разгона.

2 этап. Психологическое тестирование. Испытуемый проходит собеседование у психолога.

3 этап. Принятие решения. После анализа результатов 1 и 2 этапов руководители принимают решение о включении человека в команду.

Из вышесказанного можно сделать следующие выводы, что для того чтобы попасть в ДЮСШ посредством набора необходимо пройти поэтапное тестирование, личную беседу с тренером. После этого по заключению медицинских работников и тренера преподавателя воспитанник будет допущен к тренировкам.

2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ НАБОРА ВОСПИТАННИКОВ В МБУ ДО «ДЮСШ №8» Г. ПЕНЗЫ

2.1. Изучение методов набора воспитанников

В первой главе рассмотрены методы набора воспитанников, внешние и внутренние источники набора воспитанников. Чтобы понять, насколько эффективно работает система набора в МБУ ДО «ДЮСШ 8», следует изучить, как используются методы набора.

В целях эффективного использования всех возможных внутренних источников привлечения, компания должна активно применять различные методы для достижения цели¹⁵. В число таких методов входят:

- проведение открытых тренировок;
- проведение в организации Дней открытых дверей;
- привлечение воспитанников по рекомендациям;
- проведение открытых тренировок.

Проведение подобного рода тренировок допускает на ней присутствие большого количества зрителей, что способствует развитию интереса у общества к данному виду спорта. Люди, увидевшие тренировку, потом расскажут о ней своим знакомым и тем самым запустят механизм распространения информации в личных контактах с потенциальными воспитанниками, которые будут позже записываться в секцию.

В 2016 году в ДЮСШ 8 было проведено три открытых тренировки на базе секции регби. В каждом из районов города проведено по одной открытой тренировке тренерами-преподавателями:

В Железнодорожном районе - Лыковым Александром Петровичем;

В Октябрьском районе - Ножкиным Олегом Ивановичем;

В Ленинском районе - Бачуриным Андреем Викторовичем;

¹⁵ Исаев С. Отбор персонала : делаем ставку на безопасность // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2010. - N 6. - С. 90-94.

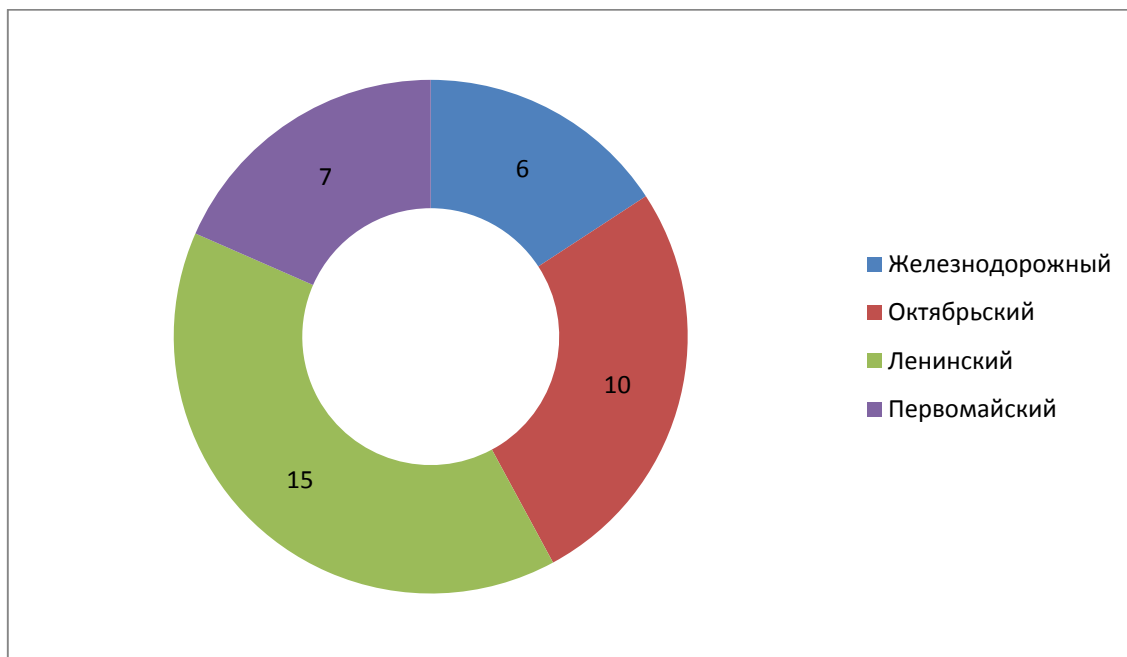


Рис 2.1. Количество зрителей на открытых тренировках, чел.

На рис. 2.1. представлено количество присутствовавших зрителей на открытых тренировках в различных районах. Из диаграммы видно, что большее количество зрителей собирается на тренировках в Октябрьском и Ленинском районах города.

Проведение в организации Дней открытых дверей.

Проведение Дней открытых дверей в организации позволяет потенциальным воспитанникам и их друзьям и родственникам побывать в организации, увидеть своими глазами тренировочный процесс. Персонал образовательного учреждения дополнительного образования расскажет, какие секции функционируют, ответят на все интересующие вопросы, тем самым создавая интерес и привлекая больше молодежи в свои секции.

Данный метод в ДЮСШ 8 почти не используется. Он замещается тем, что любой желающий может прийти в ДЮСШ или на тренировку. Если желающий придет непосредственно в ДЮСШ, ему расскажут, какие секции функционируют, если же потенциальный воспитанник уже определился с секцией и пришел непосредственно на тренировку, то тренер-преподаватель, закрепленный за

¹⁶ Официальный сайт ДЮСШ 8 <http://58sport.ru/detsko-yunosheskaya-sportivnaya-shkola-n8/>

конкретным районом, расскажет о специфике данного вида спорта, расписание тренировок, необходимые контактные данные.

Программа «Социальный поезд» по районам области.

«Поезд» движется по районам области, в этих районах проводятся тренировки с целью привлечения молодежи к занятиям спортом в данной секции и пропаганды здорового образа жизни в целом.

В ДЮСШ 8 эта программа работает в секции футбол. В города области приезжает команда и проводит там открытую тренировку или показательную игру с местной командой.

За 2015 год было проведено три поездки в Кузнецк, Каменку и Никольск.

Привлечение воспитанников по рекомендации.

Нередким является случай, когда у кого-то из персонала или знакомых есть дети, которые ищут себе секцию для занятий спортом, и тем самым являются потенциальными воспитанниками. Им советуют сходить на тренировку в секцию, и решение о занятиях в секции будет зависеть от того, насколько смогут ребенка заинтересовать.

В ДЮСШ 8 нередки случаи, когда воспитанники приходят записываться на секцию, глядя на своих одноклассников или в результате личного знакомства с тренером-преподавателем ДЮСШ, который советует рассмотреть секции ДЮСШ 8 как место занятия спортом. Так, по рекомендациям в секции ДЮСШ 8 записались восемь человек.

Так как учреждения дополнительного образования не крупные коммерческие предприятия, то внутренние возможности и ресурсы довольно скудны, следовательно, рассчитывать могут только на внешние источники.

Контакты с заведениями среднего образования.

Данный метод включает в себя устные или письменные договоренности с учебными заведениями среднего образования. Подобные договоренности позволяют создать команду на базе школы, что увеличит массовость вида спорта, популяризацию и прирост желающих записаться в секцию.

Данный метод практикуется в ДЮСШ 8 относительно недавно. На сегодняшний день функционирует единственная созданная на базе гимназии №1 команда по регби «Медведи», в которой занимаются 19 человек.

Посещение школ тренерами-преподавателями.

Тренеры- преподаватели посещают городские школы с целью продвижения своих секций и привлечения в них воспитанников. Посещения проходят по районному принципу. Каждый тренер закреплен за определенным районом города и посещает в данном районе общеобразовательные школы, продвигает секцию и привлекает туда больше воспитанников.

В ДЮСШ 8 является самым распространенным методом набора воспитанников. Тренеры-преподаватели посещают школы в закрепленном за ними районе и набирают воспитанников, делая тренировочную базу на территории одной из школ района.

В 2016 году было посещено 12 школ в разных районах города.

Публикация информации на официальном сайте о наборе.

На официальном сайте учреждения дополнительного образования публикуется информация о том, что в учреждении проходит набор воспитанников, и они приглашаются на тренировку, чтобы ознакомиться с секциями и с тренировочным процессом.

Когда проводится дополнительный набор, или новый набор детей, то на официальном сайте МБУ ДО ДЮСШ 8 публикуется соответствующее объявление о том, что объявляется набор в различные секции ДЮСШ 8: футбол, регби.

Презентация секции на ежегодном смотре спортивных школ.

Каждый год в городе проводится смотр всех спортивных школ города. На них тренеры вместе с воспитанниками показывают свои достижения и представляют свою школу, и в частности, свою секцию, приглашая всех записаться. Чем ярче и информативнее будет представление, тем больше желающих и интересующихся будут подходить к стендам. В таких смотрах участвовали оба отделения ДЮСШ 8: футбол и регби.

Второй по популярности и эффективности метод набора воспитанников в ДЮСШ 8. Данный метод является разовым, и проходит раз в год во время смотра спортивных секций на Фонтанной площади и улице Московской.

Объявления в СМИ.

Подавая объявление, например, в газету, организация воздействует, в первую очередь, на родителей ребенка. Прочитав объявление и сочтя его интересным, родители приведут своего ребенка на тренировку, и дальше все будет зависеть от того, насколько он будет заинтересован. Также публикуются объявления в сети интернет. Этот способ, учитывая современные тенденции, набирает больше оборотов. В социальных сетях создаются соответствующие группы, в которых публикуется вся полезная и нужная информация, проходит знакомство с секцией, видами спорта, добавляются видеоролики. Заходя в такие группы, ребенок сразу получает общее представление о секции и о том, чем занимаются в том или ином виде спорта.

Данный способ является новым для ДЮСШ 8. Объявления в газетах ДЮСШ не дает, но начинает развиваться деятельность ДЮСШ в интернет сети. Создаются группы в социальных сетях, публикуются различные материалы, фото и видео отчеты.

Путем опроса персонала было выявлено, что некоторые методы используются активнее других. Чаще всего в ДЮСШ 8 используются методы:

-посещение школ тренерами;

-«Социальный поезд»

-день открытых дверей

-публикация на сайте

-презентация

-подача в СМИ

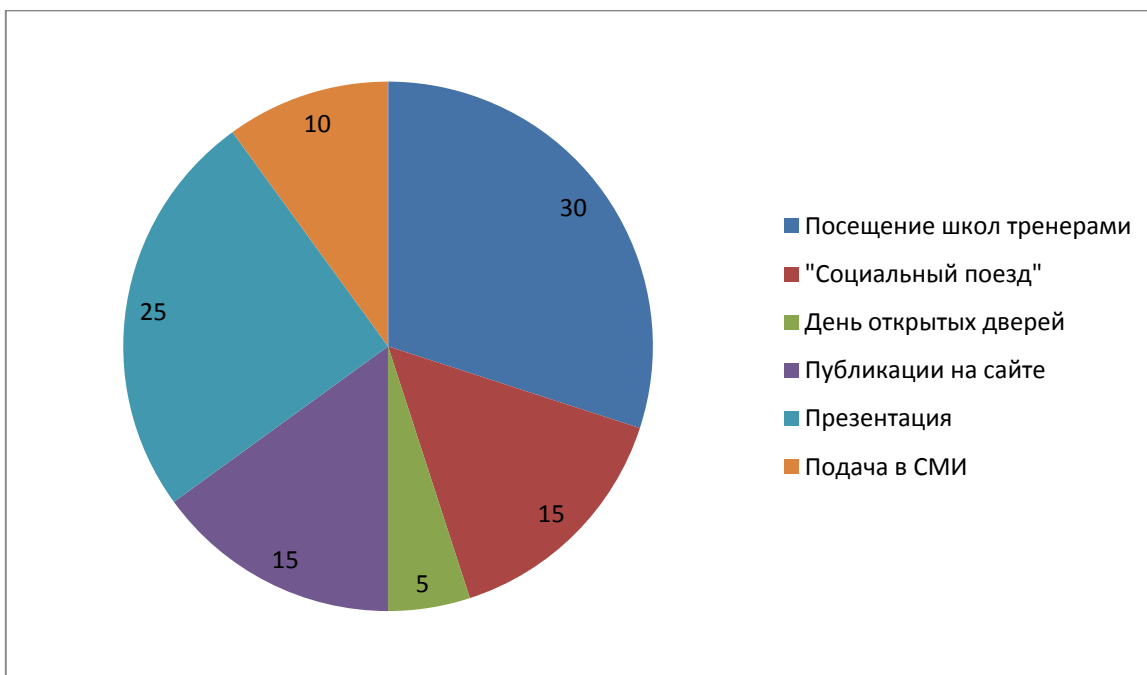


Рис 2.2. Эффективность методов набора воспитанников в ДЮСШ (% от числа всех записавшихся в секции), %.

На диаграмме выше мы видим методы набора воспитанников и процентное соотношение популярности использования этих методов в ДЮСШ 8.

По данным за 2015 год в секции записалось 167 человек. Из них в секцию футбола 111 человек, в секцию регби 56 человек. (рис 2.3)

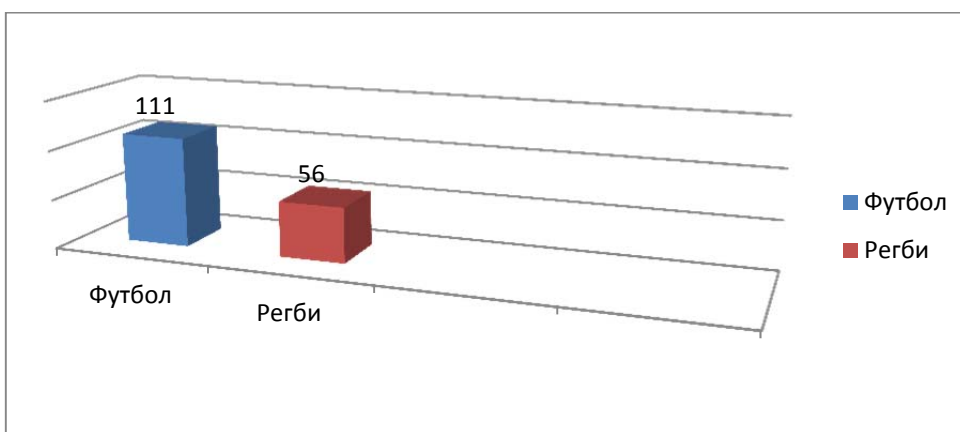


Рис 2.3. Количество записавшихся в секции ДЮСШ 8 за 2015 год, чел.

Из 167 человек, используя описанные выше методы, было привлечено следующее количество людей:

- посещение школ тренерами - 79 человек;
- социальный поезд - 15 человек;
- презентация школ - 31 человек;

- объявление на сайте-19 человек;
- объявления СМИ-10 человек;
- Дни открытых дверей-13 человек;

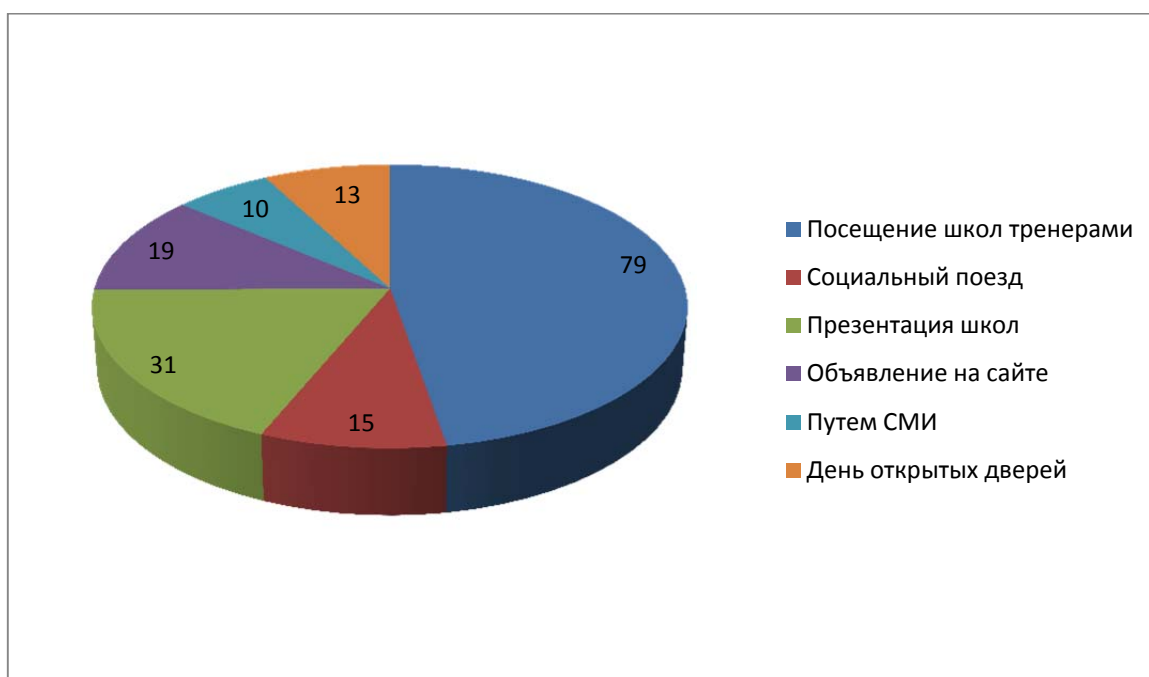


Рис 2.4. Количество привлеченных воспитанников по результатам использования методов набора, %.

Таким образом, мы видим, что наибольшее число воспитанников в школу набрали благодаря таким видам работы, как:

- посещение школ тренерами;
- презентация школ;
- объявление на сайте.

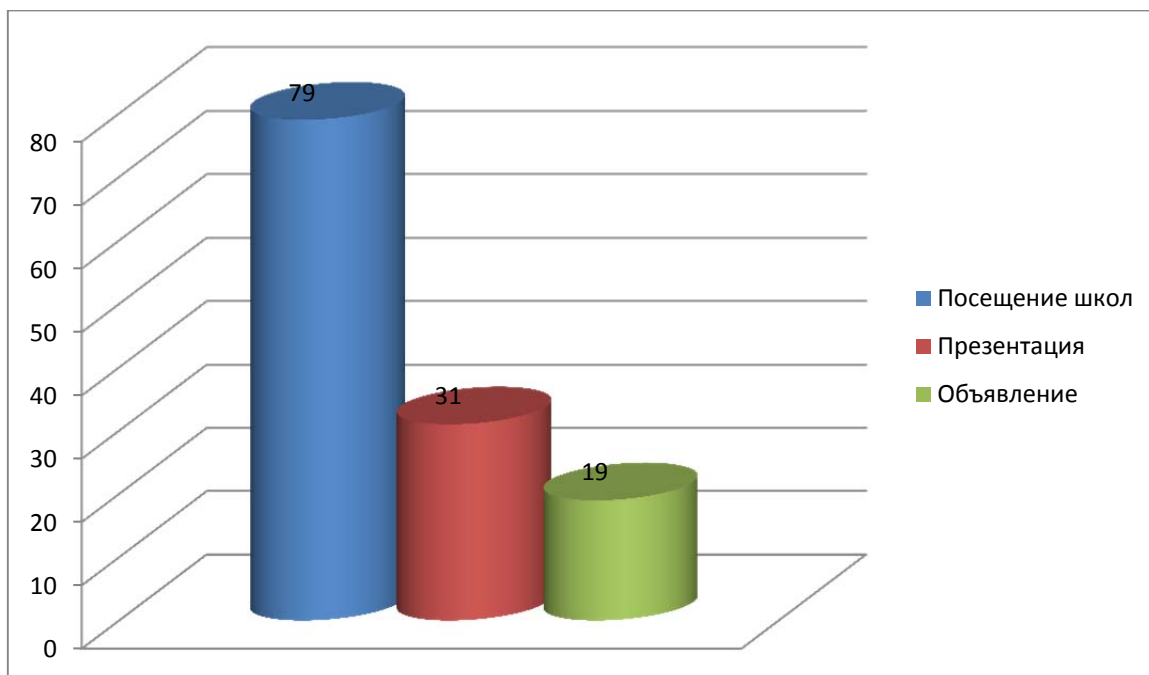


Рис 2.5. Эффективные методы набора в ДЮСШ 8, чел.

Таким образом, из всех приведенных методов в ДЮСШ 8 активно используются только три, и те уже имеют устаревшую модель. Для повышения эффективности работы следует внедрять инновационные методы набора воспитанников, чтобы увеличить число записывающихся в секции ДЮСШ 8. По данным за 2015 год в ДЮСШ 8 записалось 167 человек. Преимущественным выбором остается футбол, что свидетельствует о невысокой популярности регби в городе.

2.2. Анализ критериев выбора воспитанниками секции для занятий спортом

При выборе секции для занятий спортом возникает множество вопросов: куда отдать, какие предпочтения у ребенка, что его интересует. При выборе секции следует учитывать множество факторов и критериев. Рассмотрим основные из них.

-Желание ребенка. Занятия по принуждению принесут мало пользы если у ребенка нет желания. При большом желании ребенок будет больше

выкладываться на тренировках и достигнет большего успеха, чем если он будет заниматься против воли.¹⁷

-Возраст. Возраст играет важную роль при выборе направления и секции. В командные виды спорта, боевые искусства лучше отдавать ребенка лет с 10, когда они имеют более полное представление о том, что их ждет. Если речь идет о гимнастике, то в эти секции нужно отдавать как можно раньше, желательно лет с 6-ти, потому что, как известно, к 23-26 годам мышцы теряют свою эластичность, и поэтому гимнасты рано заканчивают профессиональную деятельность.

-Здоровье. Если у ребенка какие то проблемы со здоровьем то ему сперва необходима консультация с врачом, так как многие командные или контактные виды спорта ему могут быть противопоказаны.

-Личные особенности ребенка. Важную роль играет темперамент ребенка. Энергичному и активному будет непросто заниматься видами спорта, которые требуют сосредоточенности, каких-то медленных движений. Для него лучше подобрать секцию, в которой он сможет выплеснуть свою энергию. Обратите внимание и на то, насколько коммуникабелен ваш ребенок, будет ли ему комфортно в коллективных видах спорта или лучше выбрать индивидуальные, где все зависит только от него.¹⁸

-Возможности карьерного роста. Если после занятий в секции есть возможность попадания в какую-либо взрослую профессиональную команду, то это тоже играет важную роль при выборе вида спорта для занятий.

-Расположение секции. В первую очередь рассматриваются секции, которые расположены близко к дому. Желательно, чтоб ребенку было удобно туда добираться. Если ребенок мал, то следует задуматься о том, что на тренировки его нужно будет возить и забирать;

-Психологическая устойчивость. Если ребенок психологически устойчив, усидчив то он может заниматься видами спорта, которые требуют огромной

¹⁷ Алиев, Э.Г. Массовые региональные соревнования – основа российского мини-футбола // Теория и методика футбола. – 2007. – № 30 – С. 9-10

¹⁸ Алиев, Э.Г. Программа мини-футбол (футзал) / Э.Г. Алиев, С.Н. Андреев, В.С. Левин, К.В. Еременко. – М. : Советский спорт, 2008. – 96 с.

усидчивости и умственной концентрации, например, шашки или шахматы. Если же потенциальный воспитанник имеет взрывной характер, очень мобильный и не может долго сидеть на одном месте, то ему следует рассмотреть командные виды спорта.

-Цена. Секция не должна быть слишком дорогой. Потратив немалую сумму, родитель захочет значительных успехов от ребенка. Стоит учитывать, что дети часто теряют интерес к одному виду спорта, пробуют что-то новое. Даже если секция бесплатна, поинтересуйтесь, во сколько обойдется форма, инвентарь.

-Тренер. Если уже родители и ребенок определились с видом спорта, стоит обязательно посетить тренировку, а лучше несколько, в разных местах. Посмотрите, как общается тренер с детьми, уважают ли его. Подумайте, найдет ли этот человек подход к вашему ребенку.

В результате проведенной личной беседы с воспитанниками было выявлено, что наибольшим приоритетом при выборе секции является желание ребенка, месторасположение, индивидуальные качества воспитанника. Приведенная ниже диаграмма демонстрирует рейтинг критериев.

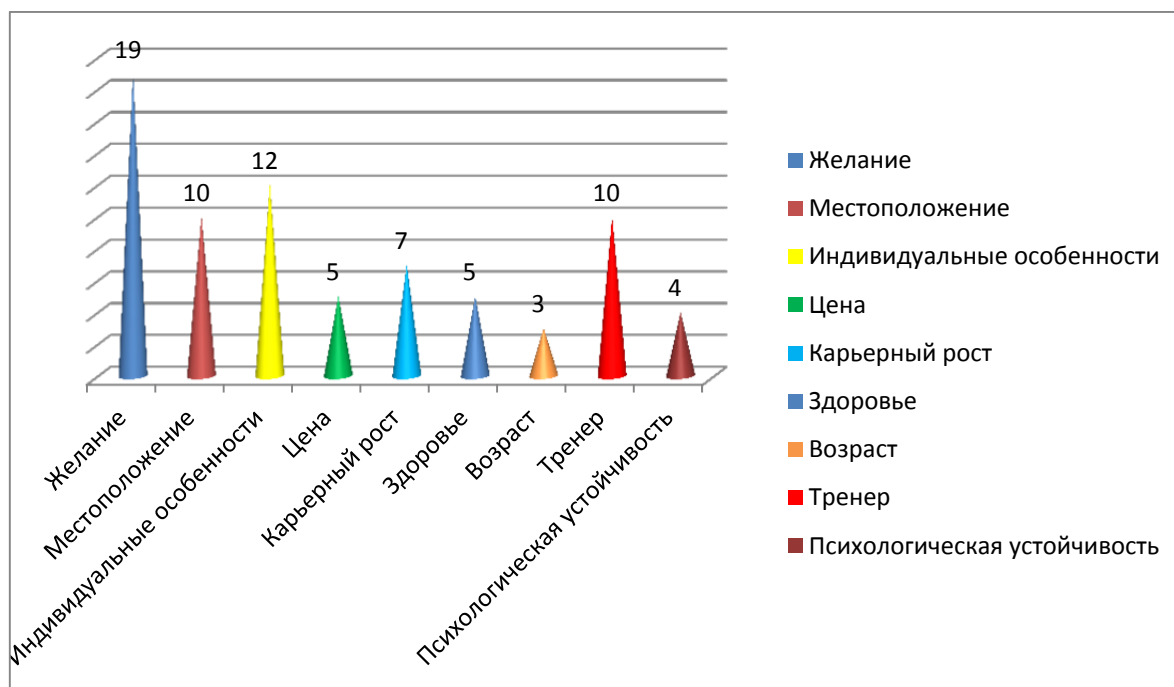


Рис. 2.6. Критерии выбора секции, чел.

В сравнения не включался такой критерий, как здоровье. Он является немаловажным, но без этого критерия нельзя заниматься активным спортом. Если

здоровье не позволяет заниматься активными видами спорта, то можно выбрать такие виды, где не нужно активно двигаться или заниматься.

В ходе беседы с воспитанниками был задан вопрос: «Если бы вам поставили запрет на занятия активным спортом в связи со здоровьем, какую секцию вы бы выбрали?» Самыми популярными ответами стали:

- Шахматы- 14 человек(48%)
- Стрельба-10 человек(46%)
- Шашки-7 человек(6%)

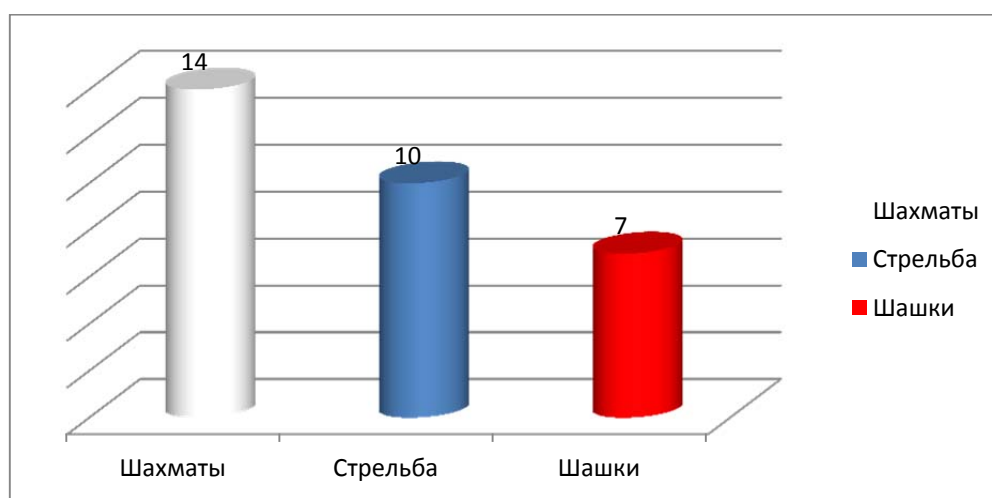


Рис 2.7. Выбор вида спорта при ограничении врачами, чел.

Подведем небольшие итоги. Основными критериями, которые используются при выборе секции воспитанниками ДЮСШ 8, являются желание и индивидуальные особенности ребенка. Если у него есть склонность и желание заниматься, то вопрос встает уже о выборе конкретного тренера, и в этом случае, как показывает практика деятельности ДЮСШ 8, месторасположение спортзала или стадиона, где проходят тренировки, уже не имеет особого значения.

2.3. Оценка эффективности системы набора воспитанников в ДЮСШ №8

Система набора воспитанников в МБУ ДО ДЮСШ 8 выглядит следующим образом. Тренеры-преподаватели ходят по школам и объявляют набор, они назначают время и место тренировки, куда просят прийти всех желающих записаться в их секцию. Такой метод привлечения воспитанников неэффективен, так как в секции записывается небольшое количество воспитанников. В диаграмме ниже представлены данные занимающихся по районам в процентном соотношении:

- в Октябрьском районе от общего числа занимается 30%
- в Ленинском районе от общего числа занимается 30%
- в Железнодорожном районе от общего числа занимаются 25%
- в Первомайском районе от общего числа занимаются 15 % (рис. 2.8)¹⁹

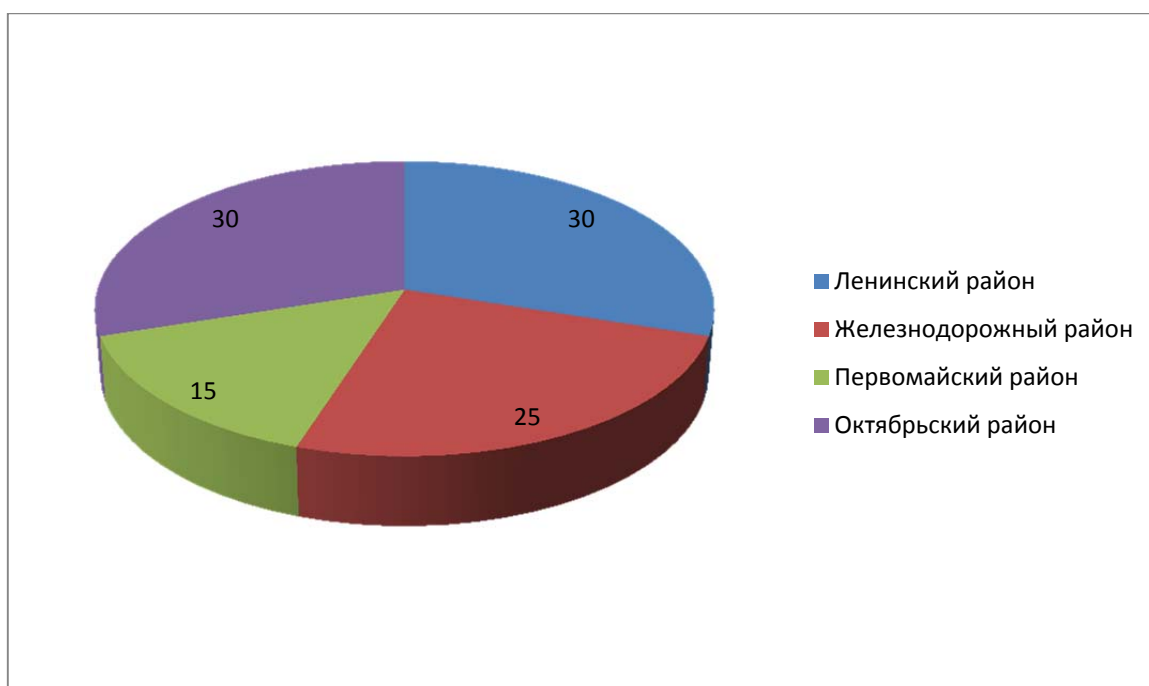


Рис. 2.8. Воспитанники ДЮСШ 8 секции регби (по районам города Пензы), %.

Низкий уровень записывающихся показывает отсутствие пропаганды и низкую популярность конкретного вида спорта. Тренер приходит в школу, рассказывает о секции, но так как дети не имеют представления о том, что им рассказывают, боятся записываться. Отсюда и низкий уровень записывающихся

¹⁹ Официальный сайт ДЮСШ 8 <http://58sport.ru/detsko-yunosheskaya-sportivnaya-shkola-n8/>

в секцию воспитанников в целом. Так же ДЮСШ 8 используется метод «Социального поезда». Он проходит по городам Пензенской области, показывая открытую тренировку с целью привлечения воспитанников. В диаграмме ниже представлены города и процентное соотношение набранных в них воспитанников:

- Каменка(45%)
- Никольск(25%)
- Белинский(20%)
- Кузнецк(10%) см. рис. 2.9.

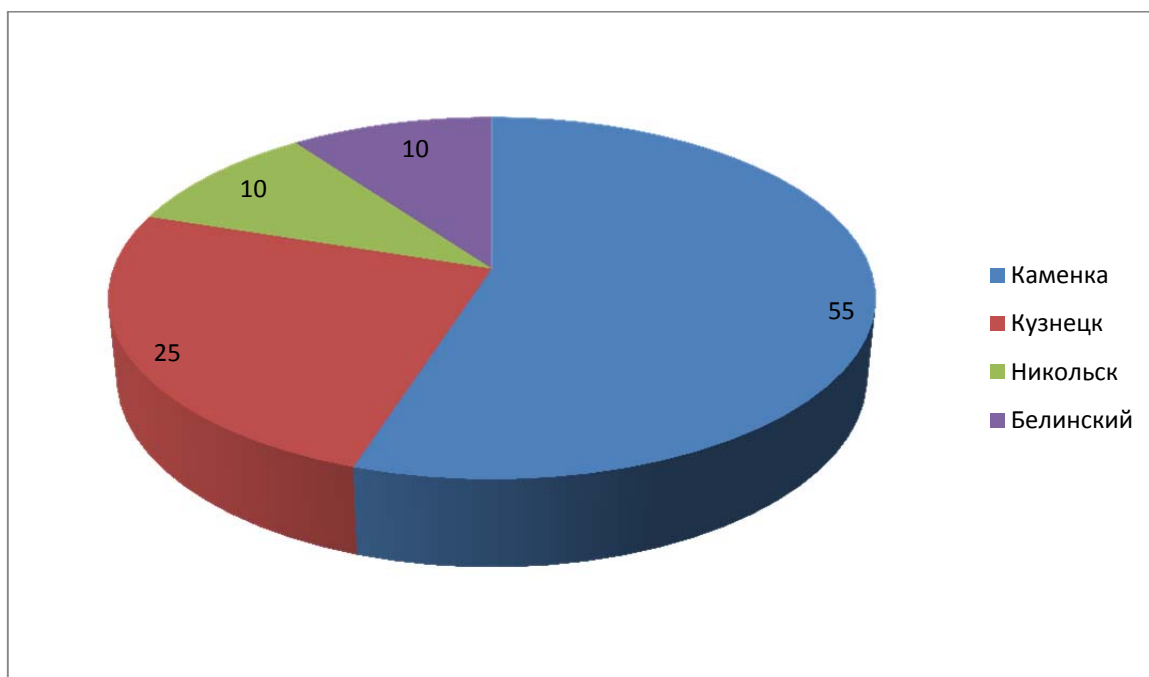


Рис 2.9. Города «Социального поезда», %.

Так же ежегодная презентация школ привлекает молодежь в секции. В диаграмме показано соотношение записавшихся после смотра в 2015 году:

- в секцию футбола записалось 55 % от общего числа записавшихся
- в секцию регби от общего числа записавшихся записалось 45% см рис. 2.10.

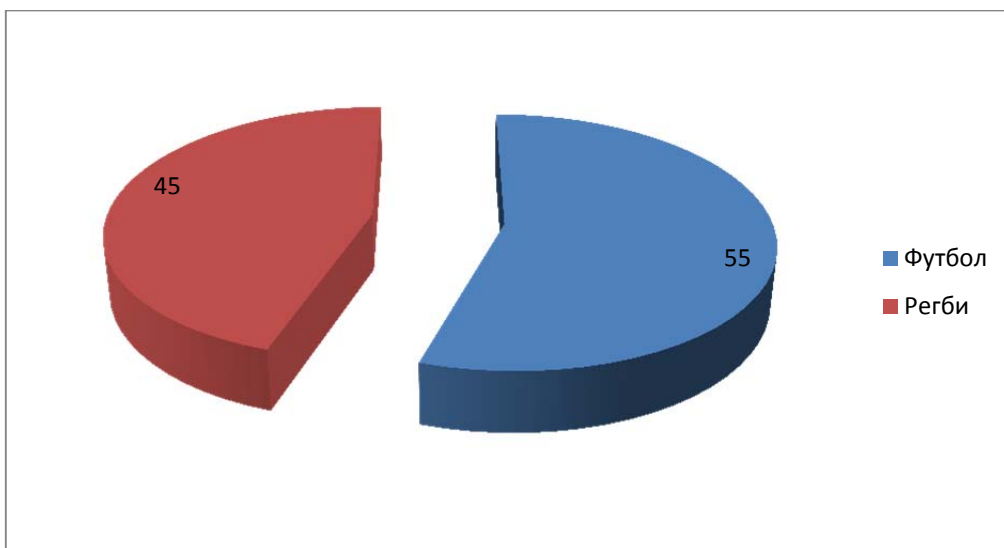


Рис 2.10. Процент записавшихся после презентации школ 2015 г, %.

В 2013 году ДЮСШ 8 было набрано 137 человек по 2 направлениям: футбол и регби. Из них 85 человек записалось в секцию футбола, 52 в секцию регби (рис. 2.11).

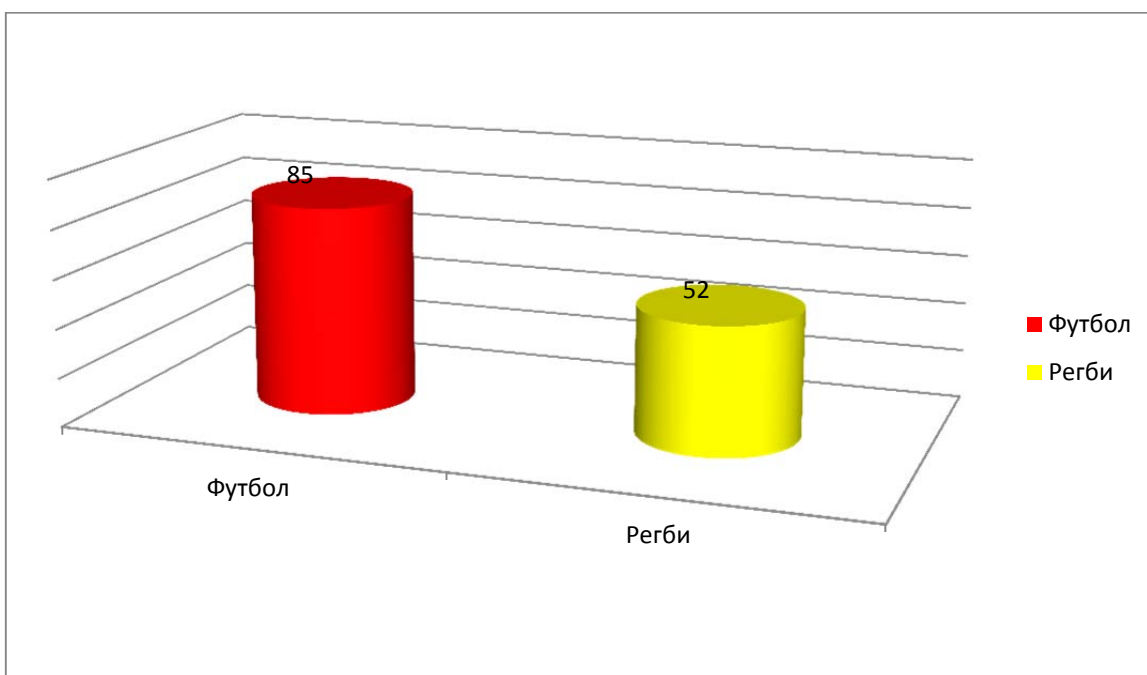


Рис 2.11. Записавшиеся в ДЮСШ 8 воспитанники за 2013 год, чел.

137 человек которые были набраны в 2013 году, были набраны следующими методами:

- посещение школ тренерами-68 человек
- презентация школ-45 человек

-«Социальный поезд»-24 человека (рис. 2.12)

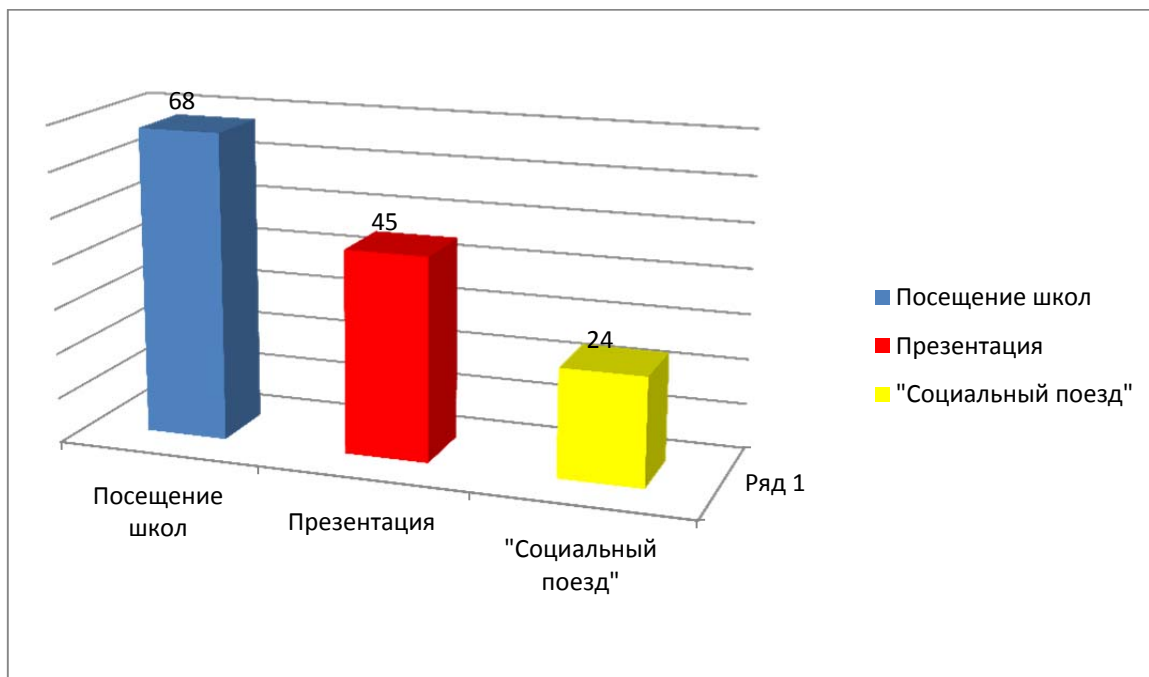


Рис. 2.12. Использованные методы набора в 2013 году, чел

За 2014 год в секции записалось 152 человека из которых в секцию футбола 80 человек, в секцию регби 72.

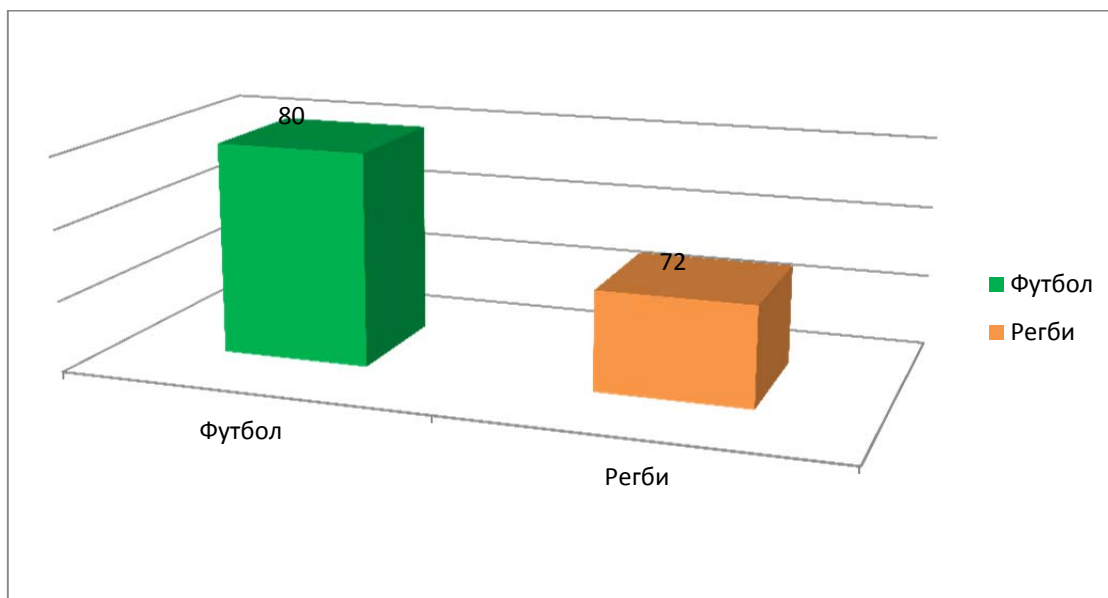


Рис 2.13. Записавшиеся в ДЮСШ 8 воспитанники за 2014 год, чел.

Чтобы набрать 152 человека, в 2014 году использовались следующие методы:

-посещение школ-68 человек

-презентация-49 человек

-«социальный поезд»-23 человека

-публикация на сайте-12 человек (рис. 2.13)

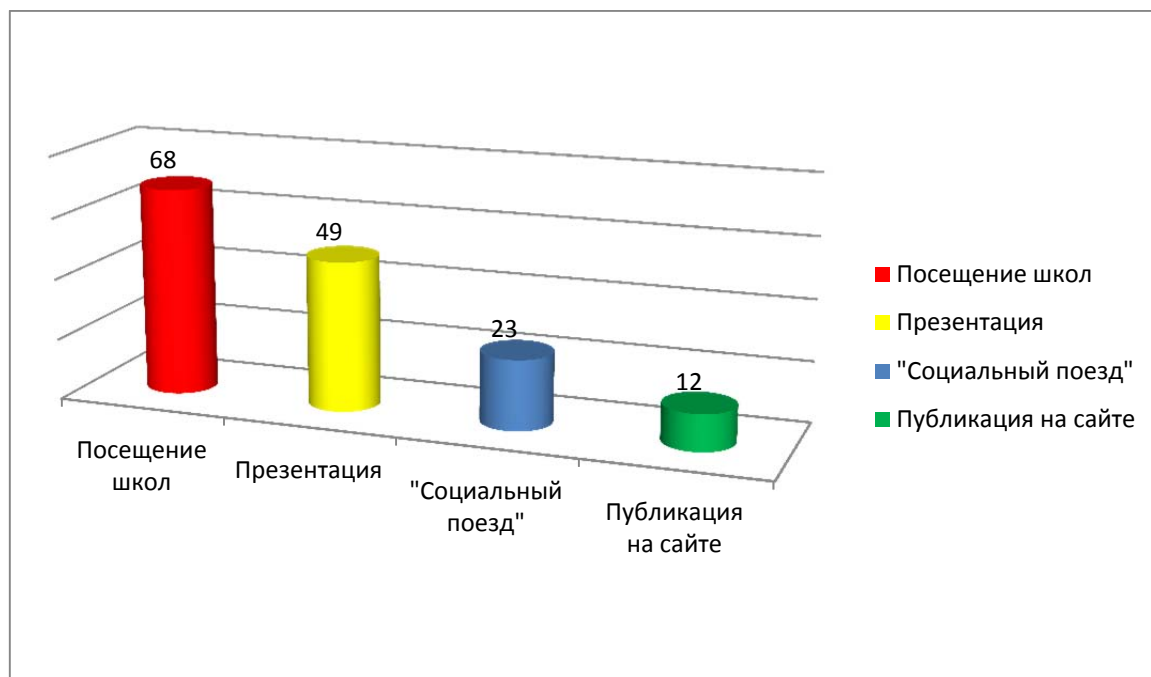


Рис 2.14. Использованные методы набора в 2014 году, чел.

Таким образом, мы видим, что каждый год число воспитанников с небольшим процентом, но вырастает. Это свидетельствует о том, что виды спорта развиваются и число желающих записаться в секцию хоть и небольшими темпами, но растет. См. рис. 2.15

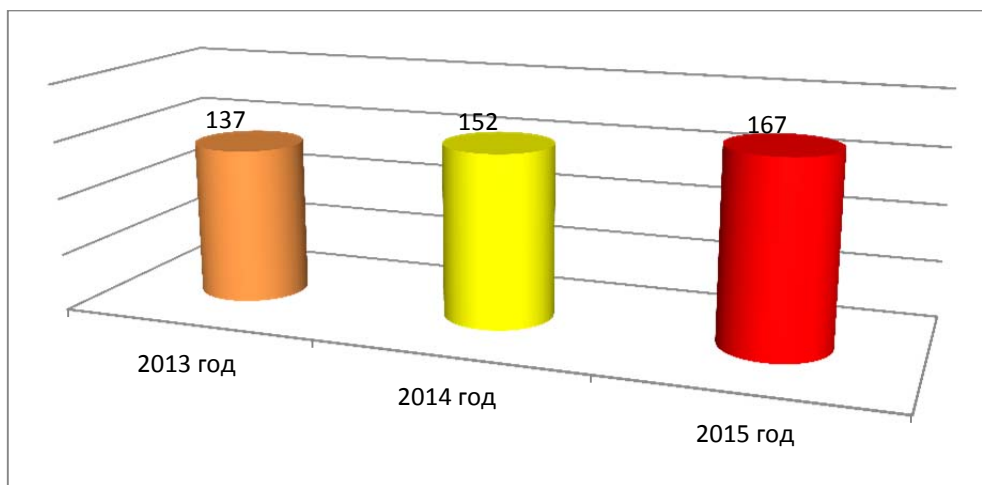


Рис 2.15. Сравнение числа записавшихся за 2013-2015 года, чел

Из данных диаграмм мы видим, что секция футбола занимает сравнительно более высокое положение в ДЮСШ 8, нежели секция регби, благодаря более большей популяризации среди населения в России и в городе в частности. Однако после проведения в 2015 году Кубка Мира по Регби в Англии интерес к регби вырос по сравнению с предыдущими годами.

Исходя из того, что мы проанализировали во второй главе, можно сказать, что недостаточно активное использование инновационных и новых методов набора сильно сказывается на эффективности работы системы набора в МБУ ДО ДЮСШ 8. Те методы, которые сейчас используются, уже морально устарели и работают не столь эффективно, учитывая темпы развития современного общества. Современное общество активно пользуется различными гаджетами, интернет ресурсами, а ДЮСШ 8 в этом плане немного отстает. Для улучшения системы набора ДЮСШ 8 необходимо идти путем модернизации и технологического развития. Так же необходимо увеличить пропаганду и популяризацию секций регби среди молодежи, что позволит повысить численность воспитанников в ДЮСШ 8.

3. РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НАБОРОМ ВОСПИТАННИКОВ В ДЕТСКИЕ СПОРТИВНЫЕ ШКОЛЫ

3.1 Рекомендации по выбору методов привлечения воспитанников

Во второй главе мы проанализировали методы набора воспитанников, используемые ДЮСШ 8, и проанализировали их эффективность. Из представленных во второй главе данных и диаграмм можно сказать, что методы, используемые ДЮСШ 8, морально устарели. Как говорилось ранее, чем эффективнее работает система набора, тем эффективнее работает организация.²⁰ Но с течением времени меняется и уровень развития общества в целом, и молодежи в частности. Молодое поколение все больше проводит времени в интернет пространстве, посещая различные социальные сети, группы и прочее. Исходя из вышеперечисленного, для улучшения системы набора следует использовать новые методы привлечения воспитанников.

1. Интернет пространство.

Для привлечения большего числа воспитанников ДЮСШ 8 следует развернуть активную деятельность в интернет сети. Так, следуя современным тенденциям, ДЮСШ 8 следует создать собственную страницу в различных социальных сетях таких как: ВКонтакте, Facebook, Instagram.

Из личной беседы с воспитанниками ДЮСШ 8 стало известно, что каждый опрошенный человек пользуется социальной сетью «ВКонтакте» и 40% пользуется «Instagram». Это высокие показатели посещаемости для этих интернет ресурсов. Поэтому, создав в этих социальных сетях свою страничку, публикуя различную фото и видео информацию, новости из мира спорта и т.д., ДЮСШ 8 увеличит свою популярность среди молодого поколения в разы за счет частой посещаемости своей интернет страницы.

²⁰ Управление персоналом: отбор и найм /И.Б. Дуракова. — М.: Центр, 2008.

2. Внедрение конкретных видов спорта на уроках физической культуры в школах и развитие на их базе спортивной команды.

Подобный эксперимент проводится в учебных заведениях города Красноярска для увеличения роста популярности регби среди школ. Этот эксперимент начался в 2014 году и имеет неплохие успехи. Если ввести в социальную программу обучения уроки, на которых ребята будут целенаправленно заниматься каким-либо видом спорта это может положительно повлиять на прирост воспитанников в секции ДЮСШ 8. Но этот вид инновации, как и любой другой метод, имеет свои нюансы, которые следует учесть ДЮСШ 8 перед тем, как поставить этот метод себе на вооружение.

Таблица 3.1

Предпосылки для развития спорта в школах

Причина	Значимость
Материальное стимулирование	5
Квалификация учителя	4
Заинтересованность администрации школы	7
Заинтересованность родительского комитета	6
Наличие инвентаря и оборудования	2
Популярность в регионе	3
Возможность выступать в районных и городских соревнованиях	1

В таблице 3.1. представлены предпосылки для развития видов спорта на базах школы. Как мы видим из данных таблицы, наиболее важным является критерий заинтересованности развития каких-либо секций со стороны администрации школы и родительского комитета. Если их заинтересованность будет высока, то появится новый выход для увеличения количества занимающихся за счет создания команд на базах школ.

Следующим после заинтересованности является критерий наличия квалификации у педагога. Если педагог будет квалифицированным, то он сможет

подготовить хорошую команду, игроки которой впоследствии будут выступать за сборную города и области.

Немаловажным является критерий материального стимулирования. Если секция в школе будет открыта, то педагог получает дополнительный стимул в виде денежного вознаграждения.

Важным для открытия секции в школе является уровень ее популярности в регионе. Если секция имеет высокую популярность в регионе, то администрации школы будет выгодно открыть в своей школе такую секцию.

После идет критерий наличия инвентаря. Эта проблема может решаться путем покупки инвентаря на средства школы или же достижения договоренности с местной старшей командой о предоставлении инвентаря школьной команде.

Возможность команды выступать на городских и районных соревнованиях – еще одна предпосылка для открытия спортивных классов на базе общеобразовательных школ.²¹

3. Открытие секций на базе вузов.

Этот метод набора позволит сделать набор уже из взрослой категории людей. Предпосылки открытия секций в вузах города являются теми же, что и в школах, но имеют несколько иной экономический эффект как для вуза, так и для секции в целом.

Для развития студенческого спорта необходимо создать систему стимулов для развития:

- организации внутривузовских, городских, областных и всероссийских соревнований;
- привлечение наиболее перспективных игроков, обучающихся в вузах, в сборные студенческие команды России для участия в соревнованиях, чемпионатах Европы и Мира;

²¹ Алиев, Э.Г. Организационно-педагогическое управление развитием мини-футбола в школе // Ученые записки университета им. П.Ф.Лесгафта. – 2007. – № 12 (34). – С. 3-5.

- введения в единую Всероссийскую спортивную классификацию спортивных званий и разрядов (разных уровней), присваиваемых за участие в соревнованиях среди студентов вузов;

Обеспечить вузы страны специальной научно-методической литературой, пособиями и видео материалами по мини-футболу, а также спортивным инвентарем.

От традиционных методов набора не следует отказываться, но их использование следует совершенствовать.

Посещение школ тренерами.

Когда тренеры посещают общеобразовательные школы с целью набора воспитанников, то им следует добавить что-то новое в свое выступление. Когда тренер будет рассказывать о секции, в которую он набирает набор, то ему следует разнообразить свой монолог видео иллюстрациями, различными роликами, чтобы потенциальные воспитанники имели представление, о чем говорит тренер и в какую секцию он набирает набор.

Презентация школ.

На презентации школ, которая проводится ежегодно, следует помимо фотографий использовать какие-то видеофрагменты, видеоколлажи с результатами деятельности. Так же имеет смысл пригласить какую-нибудь известную в этом виде спорта личность, для увеличения популярности и числа подходящих к стендам человек.

Таким образом, можно сделать вывод, что для улучшения системы набора в ДЮСШ 8, ей необходимо следовать современным тенденциям общества, и использовать сеть интернет и внедрение своих секций в школах и вузах для привлечения большего количества воспитанников.

3.2. Моделирование системы набора воспитанников в детские спортивные школы

В предыдущих главах мы изучили используемые методы набора, и разработали некоторые рекомендации по улучшению уже существующей в ДЮСШ 8 системы набора.

На основе имеющихся знаний и данных попробуем смоделировать эффективную систему набора воспитанников в учреждения дополнительного образования.

Целью набора является создание команды по определенному виду спорта в учреждении дополнительного образования. Для достижения этой цели используются следующие методы:

- Создание странички в социальной сети;
- Посещение школ тренерами;
- Метод «Социальный поезд»;
- Презентация школ;
- Создание команд на базе общеобразовательных школ;
- Создание студенческих команд.

Чтобы методы работали эффективно, следует проводить набор поэтапно. Этапы набора состоят в следующем:

- Подготовка различных методических материалов, для размещения в сети Интернет;
- Встреча с потенциальными воспитанниками;
- Демонстрация потенциальным воспитанникам фото и видео материалов для ознакомления с предлагаемой им секцией;
- Встреча с руководством школ о создании на базе их школы спортивной команды;
- Предоставление необходимых материалов, инвентаря;
- Встреча с руководством ВУЗов, с целью договориться о создании на базе ВУЗа студенческой команды.

После проведенных поэтапно мероприятий по набору, следует оценить их эффективность, чтобы учесть недостатки одних методов и преимущества других²², с целью доработки и усовершенствования имеющихся методов для улучшения системы набора. Как будет проводиться оценка:

- Изучение статистических данных о записавшихся воспитанниках;
- Сколько воспитанников записалось каждым методом;
- Сколько воспитанников ушло по истечению 3 месяцев;



Рис. 3.1. Модель системы набора воспитанников в ДЮСШ 8

Изучим подробно каждый метод, этап и способ оценки эффективности.

²² Кривцов, А.С. Комплексная форма отбора в пулевой стрельбе / А.С. Кривцов, Е.С. Палехова // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. №4.- 2008.- С. 64-67

-Создание странички в социальной сети.

Данный метод анализировался и позиционируется как метод улучшения системы набора. Он позволяет создавать целевую аудиторию в интернет пространстве, из которой можно будет делать набор воспитанников в свои секции, так как сетью интернет пользуется огромное количество современной молодежи.

-Посещение школ тренерами.

Данный метод хоть и является устаревшим, но по прежнему он один из эффективных методов использующихся в ДЮСШ 8. Данный метод включает в себя посещение общеобразовательных школ тренерами преподавателями с целью продвижения секций ДЮСШ 8 и объявления в них набора воспитанников по различным направлениям.

-Метод «Социальный поезд».

Данный метод включает в себя посещение городов области, с целью демонстрации секций, проведения открытых тренировок, что способствует развитию популяризации спорта в регионе в целом, и в ДЮСШ 8 в частности.

-Презентация школ.

Этот метод, так же как и метод посещения школ тренерами, является одним из эффективных и активно использующимся в ДЮСШ 8. Данный метод представляет собой презентацию секций ДЮСШ 8 на ежегодной презентации спортивных школ города. Все спортивные школы располагаются в один день по всей улице Московской, и каждый желающий может подойти к стендам и тренерам и узнать все, что им интересно про секцию.

-Создание команд на базе общеобразовательных школ.

Данный метод тоже позиционируется как метод улучшения системы набора. Он позволяет создавать на базе общеобразовательной школы собственную команду по игровому виду спорта, которая будет выступать на городских и районных соревнованиях, что повлечет за собой рост популярности определенного игрового вида спорта

-Создание студенческих команд.

Данный метод тоже рассматривался как метод улучшения существующей в ДЮСШ 8 системы набора, и представляет собой создание ячейки игрового вида спорта на базе вуза. Это позволит выйти игровому виду спорта на другой уровень игры, что в свою очередь повысит уровень популяризации спорта не только в вузе, но и в регионе, позволит получить финансовую выгоду для команды и увеличит число записывающихся в определенный вид спорта.

- Подготовка различных методических материалов, для размещения в сети Интернет.

Данный этап включает в себя подготовку различного методического материала, для представления потенциальным воспитанникам.²³ Подготовленные материалы будут использоваться при использовании некоторых методов по привлечению воспитанников, так же они будут публиковаться на интернет портале ДЮСШ 8.

- Встреча с потенциальными воспитанниками.

Данный метод включает в себя встречу с потенциальными воспитанниками. Когда тренер-преподаватель совершает набор, он проводит встречу с воспитанниками. Она проходит в школе, в вузе, или в каком-то другом закреплённом месте, которое где-нибудь указывалось ранее.

- Демонстрация потенциальным воспитанникам фото и видео материалов для ознакомления с предлагаемой им секцией.

На встрече с потенциальными воспитанниками, тренер-преподаватель для более полной картины о представляемой им секции, демонстрирует различные фото и видео материалы, подготовленные им специально для этой встречи. Эти материалы демонстрируют представляемую секцию, то чем занимаются на тренировках, как проходят официальные матчи и прочее.

- Встреча с руководством школ о создании на базе их школы спортивной команды.

²³ Аксенова О.А. Справедливость при взаимодействии с подчиненными // ЭКО. - 2014. - N 9. - С.180-189.

Для улучшения имеющейся системы набора, был предложен метод создания команд на базе школ. Для этого руководству ДЮСШ и тренерам-преподавателям необходимо встретиться с администрацией школы, на базе которой они хотят создать спортивную команду. На встрече будут обговариваться различные организационные вопросы, вопросы по инвентарю и так далее.²⁴

- Встреча с руководством вузов, по вопросам создания на базе вуза студенческой команды

Данный этап практически схож с предыдущим. Единственное отличие в том, что встреча будет с руководством какого-либо вуза, чтобы договориться о создании команды на базе вуза для участия в различных спортивных студенческих соревнованиях.

- Изучение статистических данных о записавшихся воспитанниках.

После того как были проведены все мероприятия по набору воспитанников в учреждения дополнительного образования, следует провести анализ статистических данных о воспитанниках: сколько человек пришло, какого возраста, в какую секцию записались, место проживания, место учебы.

- Эффективность методов набора.

Для оценки эффективности работы каждого метода по привлечению воспитанников, у записавшихся следует спросить, посредством какого метода они сюда записались, и полученные данные занести в базу данных. После сверки всех полученных результатов подвести итог и выявить какой из методов работает эффективно, а какой нет и нуждается в доработке.

- Сколько воспитанников выбыло из секции по истечении 3 месяцев.

По истечении 3 месячного периода адаптации следует проверить, сколько человек ушло от изначального числа записавшихся. Оставшееся число и будет

²⁴ Алиев, Э.Г. Организационно-педагогическое управление развитием мини-футбола в школе // Ученые записки университета им. П.Ф.Лесгафта. – 2007. – № 12 (34). – С. 3-5.

показывать эффективность системы набора в учреждения дополнительного образования.²⁵

Таким образом, можно сказать, что используя данную модель системы набора, эффективность работы ДЮСШ возрастет.

3.3. Экономическая эффективность предлагаемых мероприятий

ДЮСШ 8 является муниципальным бюджетным учреждением. Бюджет закладывается городом на слушаниях по принятию бюджета на год. Но предлагаемые в предыдущих главах мероприятия могут нести свою финансовую выгоду и иметь экономическую эффективность для ДЮСШ.

Для анализа возьмем за исходные данные, данные в пункте 3.1. рекомендации.

Интернет пространство.

Для реализации данной рекомендации необходимы следующие затраты:

-Заработная плата. Чтобы развернуть деятельность в сети интернет, нужен специалист соответствующего уровня и профиля. Но такой специалист требует финансового поощрения, что в условиях кризиса является очень затратным по финансовым ресурсам. Если включить в штат работников организации специалиста по IT технологиям то ему нужно установить заработную плату, которая в среднем по ДЮСШ имеет цифру 15 тысяч рублей. Исходя из этого, можно посчитать, что работа данного специалиста обойдется ДЮСШ в следующую цифру:

$15000 * 12 = 180000$ рублей

180 000 рублей в год на заработную плату специалиста в условиях кризиса очень много. Поэтому для реализации данной рекомендации следует возложить обязательства по ведению странички в сети интернет на одного из работников,

²⁵ Стрыгина В. Как оценить должность: практические примеры // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2010. - N 2. - С. 46-58.

увеличив его заработную плату на 3-4 тысячи, что существенно сократит расходы:

$$4000*12=48000 \text{ рублей}$$

180000 рублей и 48000 рублей существенная разница, а результат один и тот же, поэтому целесообразно для уменьшения затрат переложить обязательства на одного из сотрудников увеличив заработную плату.

Внедрение конкретных видов спорта на уроках физической культуры в школах.

Для реализации этой рекомендации требуются существенные затраты. Если создается команда на базе школы, то ей необходим инвентарь, затраты на поездки, форма и экипировка. Все это требует финансовых средств, которые выделяются из ДЮСШ.

В среднем в команде занимается 22 человека. На каждого нужен комплект формы, который включает в себя: майку, шорты и гетры.

Такой комплект стоит в среднем 1 тысячу рублей, что позволяет посчитать затраты на форму:

$$22*1000=22000 \text{ рублей}$$

Для занятий спортом требуется необходимый инвентарь. Минимальная закупка инвентаря тоже несет собой затрату следующих финансовых средств:

$$(4*700)+(2*1500)+1000=6800 \text{ рублей, для секции регби;}$$

$$(4*700)+(10*800)+1000=11800 \text{ рублей, для секции футбола.}$$

Так же в затраты входит выделение средств на поездки команды. Поездка включает в себя: дорогу, питание, проживание. Одна такая поездка стоит в среднем около 100 тысяч рублей.

Исходя из этого можно посчитать минимальные затраты для реализации данной рекомендации:

$$100000+22000+6800=128800 \text{ рублей, для секции регби;}$$

$$100000+22000+11800=133800 \text{ рублей, для секции футбола.}$$

Открытие секций на базе вузов.

Открытие секций на базе вуза несет в себе те же затраты, что и открытие создание команды на базе школы. Нужны затраты на инвентарь, форму и поездки, с единственным отличием, что поездок у этой команды будет несколько меньше чем у команды создаваемой на базе общеобразовательной школы, потому что соревнований у младшей возрастной категории больше, чем у старшей. Поэтому реализация данной рекомендации затрачивает меньшую сумму, чем на создание команды в школе, что равно примерно 100000 рублей.

Общие затраты на проведение мероприятий выглядят следующим образом:

$128800+48000+100000=246800$ рублей, для секции регби;

$133800+48000+100000=281800$ рублей, для секции футбол.

Бюджет МБУ ДО ДЮСШ 8 закладывается, исходя из количества занимающихся в ней воспитанников. На 2015 год бюджет ДЮСШ 8 без учета зарплат составлял 4 340 тысяч рублей. Количество занимающихся в ДЮСШ человек было 2061 человек по направлениям футбол и регби. Из вышеуказанного можно сделать вывод, что на каждого воспитанника ДЮСШ приходится следующая сумма:

$4340000:2061=2106$ рублей

2 106 рублей приходится в выделяемом бюджете на каждого воспитанника ДЮСШ 8 в год.

Если предложенные методы по улучшению системы набора увеличат количество записывающихся в секции, то это увеличит сумму денежных средств, закладываемых в бюджет МБУ ДО ДЮСШ 8.

Если каждый предложенный метод по улучшению позволит увеличить количество записывающихся, то ДЮСШ 8 получит следующие результаты:

$(68*2106)+(49*2106)+(23*2106)+(12*2106)=143208+103194+48438+25272=$
 $=320112$ рублей, прирост по имеющимся методам в ДЮСШ, которые были доработаны рекомендациями;

$(88*2106)+(52*2106)+(66*2106)=185328+109512+138996=433836$ рублей,
используя методы предложенные в рекомендациях.

$433836+320112=753948$ рублей

Итого эффективность проводимых мероприятий по улучшению системы набора равна 753 948 рублей дополнительного финансирования в год.

Помимо экономического эффекта, проводимые мероприятия по улучшению системы набора имеют так же и социальный эффект.

Социальный эффект состоит в том, что больше подростков записываются в спортивные секции, а это влечет за собой конкуренцию в различных видах спорта и, как следствие, его развитие, пропаганда спортивного образа жизни, больше молодежи отлучается от компьютеров, что положительно сказывается на общем уровне здоровья, идет подготовка высококвалифицированных спортсменов для участия в региональных, всероссийских и международных соревнованиях.

Таким образом, подводя итоги можно сказать, что предлагаемые меры по улучшению системы набора в учреждения дополнительного образования имеют положительный экономический и социальный эффект в целом.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Проведенное в рамках выпускной квалификационной работы исследование, позволяет сделать следующие выводы:

1) Дано понятие набора как «действия организации по привлечению на работу кандидатов, отвечающих необходимым требованиям вакантного рабочего места, а также формирование резерва кандидатов для отбора персонала», основное назначение которого заключается в создании определенного резерва кандидатов, из которого в дальнейшем организация смогла бы отобрать человека, максимально полно соответствующего требованиям должности или рабочего места. Процесс набора зависит от факторов внешней и внутренней среды.

2) Были изучены внешние и внутренние источники и методы набора. Такие как:

- Активные;
- Пассивные;
- Метод «Хедхантинга».

К активным относят такие методы как:

- Презентация секции;
- Ежегодная выставка наград и достижений учреждения дополнительного образования;
- Посещение школ тренерами.

Пассивные методы:

- Подача объявления в газету;
- Размещения рекламы на радио, ТВ.

3) Была разработана методика изучения системы набора, анализа данных воспитанников.

Используемые методики:

- Интервьюирование;
- Тестирование.

4) Проведено исследование методов набора воспитанников в учреждения дополнительного образования. Методы, используемые МБУ ДО ДЮСШ № 8:

- посещение школ тренерами-79 человек;
- «социальный поезд»-15 человек;
- презентация школ-31 человек;
- объявление на сайте-19 человек;
- объявления СМИ-10 человек;
- Дни открытых дверей-13 человек.

Этими методами в 2015 году было набрано 167 человек.

5) Проанализированы критерии при выборе секции в ДЮСШ 8. Основными критериями являются:

- Желание;
- Индивидуальные особенности;
- Местоположение;
- Тренер.

Так же существуют следующие критерии, которые имеют место при выборе секции, но не являются основными и приоритетными:

- Психологическая устойчивость;
- Цена;
- Карьерный рост;
- Возраст.

Так же было выявлено, какие секции были бы выбраны в случае медицинских противопоказаний:

- Стрельба;
- Шахматы;
- Шашки.

6) Дана оценка эффективности существующей в ДЮСШ 8 системе набора. Оценка включила в себя, анализ всех используемых методов набора воспитанников, данные о воспитанников по районам города. Полученные

результаты показали низкий уровень пропаганды секции регби по городу, и как следствие низкий прирост записывающихся по районам.

7) Были разработаны мероприятия по улучшению системы набора воспитанников в МБУ ДО ДЮСШ 8.

- Создание странички в социальной сети;
- Посещение школ тренерами;
- Метод «Социальный поезд»;
- Презентация школ;
- Создание команд на базе общеобразовательных школ;
- Создание студенческих команд.

8) На основе предложенных мероприятий, была смоделирована улучшенная модель системы набора воспитанников в ДЮСШ 8.

Данная модель включает в себя все предложенные мероприятия по улучшению, этапы осуществления деятельности по набору, оценку эффективности предложенной модели.

9) Была дана экономическая оценка данных мероприятий. В результате было подсчитано, что на реализацию мероприятий для секции регби будет затрачено 246800 рублей, а для футбола 281800. В то время как дополнительное финансирование ДЮСШ №8 составит 753948 рублей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аксенова О.А. Справедливость при взаимодействии с подчиненными // ЭКО. - 2014. - N 9. - С.180-189.
2. Алиев, Э.Г. Массовые региональные соревнования – основа российского мини-футбола // Теория и методика футбола. – 2007. – № 30 – С. 9-10
3. Алиев, Э.Г. Мини-футбол – повышенное внимание!// Э.Г. Алиев, О.С. Андреев // Физическая культура в школе. – 2006. – № 6. – С. 65-69.
4. Алиев, Э.Г. Организационно-педагогическое управление развитием мини-футбола в школе // Ученые записки университета им. П.Ф.Лесгафта. – 2007. – № 12 (34). – С. 3-5.
5. Алиев, Э.Г. Программа мини-футбол (футзал) / Э.Г. Алиев, С.Н. Андреев, В.С. Левин / Московская государственная академия физической культуры. – М. : [б.и.] , 2006. – 112 с.
6. Алиев, Э.Г. Программа мини-футбол (футзал) / Э.Г. Алиев, С.Н. Андреев, В.С. Левин, К.В. Еременко. – М. : Советский спорт, 2008. – 96 с.
7. Алиев, Э.Г. Процессное управление спортивной федерацией на примере Ассоциации мини-футбола России // Материалы итоговой научно-практической конференции ППС НГУ им. П.Ф.Лесгафта за 2008 г. / Нац. гос. Ун-т физ. культуры, спорта и здоровья им. П.Ф.Лесгафта. – СПб., 2009. – С. 73.
8. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами /М. Армстронг. 10-е изд. СПб.: Питер, 2009. 848
9. Беляцкий И.П. Велесько С.Е. Ройш П. Управление персоналом Мн. Интерпресссервис Экоперспектива, 2002
10. Беляцкий И.П., Ройш П. Управление человеческими ресурсами. Мн. Изд. центр БГУ, 2003
11. Борисова Е. Критерии оценки персонала. Рецепт для тех, кому некогда / Персонал-Микс - 2003. - №3. – С5-6.

12. Бриленок А.А. Управление персоналом // Методы менеджмента качества. - 2010. - N 10. - С.34-38.
13. Вдовина О.А. Формирование имиджа организации как работодателя // Менеджмент: Управление в социальных и экономических системах: Сборник материалов Международной научно-практической конференции / МНИЦ ПГСХА. – Пенза: РИО ПГСХА, 2012.
14. Веснин В.Р. Управление персоналом: учебное пособие / В.Р.Веснин. – М.: ТК Велби, изд. Проспект, 2006. – 407 с.
15. Володина Н.П. Оценка персонала - ресурс эффективного управления // ЭКО. - 2003. - N 6. - С.154-165.
16. Герасимов Е. С. Критерии отбора, подбора и найма персонала : отечественный и зарубежный опыт решения вопроса // Вестник Университета Российской Академии Образования. - 2011. - N 2. - С. 184-187.
17. Захаров Н.Л. Организационное поведение государственных служащих / Н.Л. Захаров. М.: ИНФРА-М, 2009. 237 с.
18. Исаев С. Отбор персонала : делаем ставку на безопасность // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2010. - N 6. - С. 90-94.
19. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учеб. / А.Я. Кибанов.- М.: ИНФРА-М, 2011. – 304 с.
20. Кожеуров А.А., Турчаева Р.Ю. Управление организацией. — Пенза, ПГУАС
21. Кондратьев Э.В. Теория и практика развития управленческого персонала предприятия. М.: РИОР: ИНФРА-М, 2012. – 396 с. 24,5 п.л.
22. Кондратьев Э.В. Управленческий персонал предприятия: оценка потенциала предприятия // Проблемы теории и практики управления. – 2012. - № 11-12. – С. 158-166.
23. Кондратьев Э.В. Формирование системы развития управленческого персонала предприятия: монография. – Пенза: ПГУАС, 2011. – 188 с.
24. Кравченко К.А. Поиск и отбор персонала: История и современность. // Управление персоналом. –2001. - №12. - С.39-42.

25. Кривцов, А.С. Комплексная форма отбора в пулевой стрельбе / А.С. Кривцов, Е.С. Палехова // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. №4.- 2008.- С. 64-67.
26. Кривцов, А.С. Методика отбора в группы начальной подготовки СДЮСШОР по пулевой стрельбе / А.С. Кривцов / Сборник студенческих научных работ. – Белгород: БелГУ. - 2006. - С. 360 – 365.
27. Кудяшева, А.Н. Влияние комплексной методики на физическую подготовленность и коррекцию осанки детей младшего школьного возраста с нарушением торсионного развития таза и ног / А.Н.Кудяшева, // Опыт спортивного наследия - Универсиаде - 2013: Материалы Международной научно-практической конференции. – Набережные Челны: КамГАФКСиТ, 2009. – С.150-151.
28. Левина С.Ш. Кадровый аудит как метод повышения рентабельности инвестиций в персонал. Пенза: ПГУАС, 2012. 188 с. 10,93 п.л
29. Мануйлова О. Развитие системы отбора при найме персонала в органах местного самоуправления // Муниципальная служба. - 2010. - N 1. - С. 50-60.
30. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / В.М. Маслова. - М.: Юрайт, 2013. - 492 с.
31. Найниш Л.А., Кожеуров А.А. Организационно-педагогические методы подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования. Пенза: ПГУАС, 2012. – 204 с. 12,75 п.л.
32. Оксинайд, К.Э. Розина Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: Учебно-практическое пособие / К.Э. Оксинайд., Е.В. Розина. - М.: Проспект, 2014. - 64 с.-

33. Основы управления персоналом: учеб. / Под ред. Розарёновой Т.В.- М.: ГАСБУ, 20011. – 328 с.
34. Официальный сайт ДЮСШ 8 <http://58sport.ru/detsko-yunosheskaya-sportivnaya-shkola-n8/>
35. Планирование персонала и прием на работу /С.В. Шекшня. - М.: Инт-синтез, 2007.
36. Потемкин, В.К. Управление персоналом: учеб. для студ. вузов, специализирующихся на менеджменте организации, экономики труда и упр. персоналом / В.К.Потемкин. - М.: Питер, 2010. - 426 с.
37. Просвиркина Е.Ю. Влияние управления человеческими ресурсами на результаты деятельности банков на Российском рынке [Текст]: Дисс... к-та экон. наук: 08.00.05. – М., 2015. – 191 с.
38. Пугачёв В.П. Руководство персоналом: учебник / В.П. Пугачёв. М.: Аспект Пресс, 2008. 416 с.
39. Резник С.Д. Менеджмент. Книга четвертая. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах. – М.: ИНФРА-М, 2014.
40. Репина, Е.А. Основы менеджмента: Учебное пособие / Е.А. Репина. - М.: Академцентр, 2013. - 240 с.-
41. Современные проблемы менеджмента / Под ред. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2014.
42. Стрыгина В. Как оценить должность: практические примеры // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2010. - N 2. - С. 46-58.
43. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: 000 «ВИТРЭМ», 2009. –
44. Управление персоналом /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: ИНФРА-М, 2008.
45. Управление персоналом /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — М.: ИНФРА-М, 2008.
46. Управление персоналом: отбор и найм /И.Б. Дуракова. — М.: Центр, 2008.
47. Управление персоналом: учеб. для бакалавров: для студ. вузов / [А.А.Литвинюк и др.]; под ред. А.А.Литвинюка. - М.: Юрайт, 2012. - 434 с.

48. Фурсов, И.Б. Использование многопрофильных боевых искусств в общей системе массовой физкультурно-спортивной работы в средней общеобразовательной школе: методическая разработка / И.Б.Фурсов. – Краснодар: Нео-Глория, 2010. – 32 с.
49. Фурсов, И.Б. Модель пространственно-смысловой технико-тактической деятельности в Ушу-Саньда и распределение учебного материала в процессе многолетней подготовки юных бойцов / И.Б. Фурсов, Ю.А. Шулика. // Физическая культура, спорт - наука и практика: научно-методический журнал КГУФКСТ. - Краснодар, 2007. – С. 14-15.
50. Фурсов, И.Б. Фестиваль боевых искусств в составе школьного смотря-конкурса как стимулятор физкультурно-спортивной активности учащихся с различными функциональными задатками и деятельностными предпочтениями / И.Б.Фурсов // Физическая культура, спорт - наука и практика: научно-методический журнал КГУФКСТ. - № 4. – Краснодар, 2010. – С. 20-24.
51. Человеческий капитал: теория и практика управления в социальных и экономических системах: монография /Под ред. Р.М. Нижегородцева и С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 290с. – 17,763 п.л.
52. Черницкая И.Б. Изменение приоритетов в развитии персонала //Управление развитием персонала. – 2013. - № 1. – с. 10-16.

ГЛОССАРИЙ

Набор- действия организации по привлечению на работу кандидатов, отвечающих необходимым требованиям вакантного рабочего места.

Критерий- это такие характеристики работы и рабочего поведения, по мнению квалифицированных наблюдателей, составляющие "стандарты совершенства", которые необходимо достигнуть, чтобы как организация, так и индивид могли реализовать свои цели.

Метод- систематизированная совокупность шагов, действий, которые нацелены на решение определённой задачи или достижение определённой цели.

Лизинг- вид финансовых услуг, форма кредитования при приобретении основных фондов предприятиями или очень дорогих товаров физическими лицами.

Найм- договор, по которому один из контрагентов уступает другому, за определенное вознаграждение, пользование тем или иным имуществом или своим трудом (услугами).

Стимул - воздействие, обуславливающее динамику психических состояний индивида, обозначаемую как реакция.

Хедхантинг- это одно из направлений поиска и подбора персонала ключевых и редких, как по специальности, так и по уровню профессионализма специалистов.

Интервью- разновидность разговора, беседы между двумя и более людьми, при которой интервьюер задаёт вопросы своим собеседникам и получает от них ответы.

Тест - система заданий, позволяющая определить степень выраженности отдельных качеств личности. Понятие "тест" по своему смыслу значительно шире, чем набор вопросов, на которые должен ответить испытуемый. Группа - два человека и более, осуществляющие совместные действия и оказывающие взаимное влияние.

Задатки - объективные возможности человека научиться чему-либо.

Индивидуальность - неповторимое сочетание свойств личности; своеобразие и неповторимость жизненного пути каждого человека, условий его деятельности, обучения и воспитания.

Кадры организации - основной (постоянный) состав работников организации.

Цель деятельности - результат трудовой деятельности, который удовлетворяет актуальные потребности индивида.

Экономическая эффективность - соотношение финансовых результатов и затрат.

Знания, умения, навыки - в научной литературе можно встретить аббревиатуру ЗУН. Знание - усвоенный теоретический материал. Умение ("ума имение") - знания + опробованный способ выполнения. Навык- сформированное в результате обучения и повторения действие, приводящее к желаемому результату.

ТАБЛИЦА НОРМАТИВОВ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ (6-8 лет)

№	Упражнение	мальчики золотой значок	мальчики серебряный значок	мальчики бронзовый значок	девочки золотой значок	девочки серебряный значок	девочки бронзовый значок
1	Бег на 30 метров (секунд)	5,9	6,7	6,9	6,2	7,0	7,2
2	Смешанное передвижение (1 километр)	без учёта времени	без учёта времени	без учёта времени	без учёта времени	без учёта времени	без учёта времени
3	Прыжок в длину с места (см)	140	120	115	135	115	110
4.1	Подтягивание на высокой перекладине (кол-во раз)	4	3	2	-	-	-
4.2	или подтягивание из виса лёжа на низкой перекладине (кол-во раз)	13	6	5	11	5	4
5	Отжимания: сгибание и разгибание рук в упоре лёжа на полу (кол-во раз)	17	9	7	11	5	4
6	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на полу	достать пол ладонями	достать пол пальцами	достать пол пальцами	достать пол ладонями	достать пол пальцами	достать пол пальцами

ТАБЛИЦА НОРМАТИВОВ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ (9-10 лет)

№	Упражнение	мальчики золотой значок	мальчики серебряный значок	мальчики бронзовый значок	девочки золотой значок	девочки серебряный значок	девочки бронзовый значок
1	Бег на 60 метров (секунд)	10,5	11,6	12,0	11,0	12,3	12,9
2	Бег на 1 километр (мин:сек)	4:50	6:10	7:10	6:00	6:30	6:50
3.1	Прыжок в длину с разбега (см)	290	220	190	260	200	190

3.2	или прыжок в длину с места (см)	160	140	130	150	130	125
4.1	Подтягивание на высокой перекладине (кол-во раз)	5	3	2	-	-	-
4.2	или подтягивание из виса лёжа на низкой перекладине (кол-во раз)	-	-	-	15	9	7
5	Отжимания: сгибание и разгибание рук в упоре лёжа на полу (кол-во раз)	16	12	9	12	7	5
6	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на полу	достать пол ладонями	достать пол пальцами	достать пол пальцами	достать пол ладонями	достать пол пальцами	достать пол пальцами

ТАБЛИЦА НОРМАТИВОВ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ (11-12 лет)

№	Упражнение	мальчики золотой значок	мальчики серебряный значок	мальчики бронзовый значок	девочки золотой значок	девочки серебряный значок	девочки бронзовый значок
1	Бег на 60 метров (секунд)	9,9	10,8	11,0	10,3	11,2	11,4
2	Бег на 2 километра (мин:сек)	9:30	10:00	10:25	11:30	12:00	12:30
3.1	Прыжок в длину с разбега (см)	330	290	280	300	260	240
3.2	или прыжок в длину с места (см)	175	160	150	165	145	140
4.1	Подтягивание на высокой перекладине (кол-во раз)	7	4	3	-	-	-
4.2	или подтягивание из виса лёжа на низкой перекладине (кол-во раз)	-	-	-	17	11	9
4.3	или сгибание и разгибание рук в	20	14	12	14	8	7

	упоре лёжа на полу (кол-во раз)						
--	------------------------------------	--	--	--	--	--	--

ТАБЛИЦА НОРМАТИВОВ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ (13-15 лет)

№	Упражнение	мальчики золотой значок	мальчики серебряный значок	мальчики бронзовый значок	девочки золотой значок	девочки серебряный значок	девочки бронзовый значок
1	Бег на 60 метров (секунд)	8,7	9,7	10,0	9,6	10,6	10,9
2.1	Бег на 2 километра (мин:сек)	9:00	9:30	9:55	11:00	11:40	12:10
2.2	или бег на 3 километра	без учёта времени	без учёта времени	без учёта времени	-	-	-
3.1	Прыжок в длину с разбега (см)	390	350	330	330	290	280
3.2	или прыжок в длину с места (см)	200	185	175	175	155	150
4.1	Подтягивание на высокой перекладине (кол- во раз)	10	6	4	-	-	-
4.2	или подтягивание из вися лёжа на низкой перекладине (кол- во раз)	-	-	-	18	11	9
4.3	или сгибание и разгибание рук в упоре лёжа на полу (кол-во раз)	-	-	-	15	9	7
5	Поднимание туловища из положения лёжа на спине (кол-во раз за 1 мин)	47	36	30	40	30	25
6	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на полу	достать пол ладонями	достать пол пальцами	достать пол пальцами	достать пол ладонями	достать пол пальцами	достать пол пальцами

ТАБЛИЦА НОРМАТИВОВ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ (16-17 лет)

№	Упражнение	мальчики	мальчики	мальчики	девочки	девочки	девочки
---	------------	----------	----------	----------	---------	---------	---------

		золотой значок	серебряный значок	бронзовый значок	золотой значок	серебряный значок	бронзовый значок
1	Бег на 100 метров (секунд)	13,8	14,3	14,6	16,3	17,6	18,0
2.1	Бег на 2 километра (мин:сек)	7:50	8:50	9:20	9:50	11:20	11:50
2.2	или бег на 3 километра (мин:сек)	13:10	14:40	15:10	-	-	-
3.1	Прыжок в длину с разбега (см)	440	380	360	360	320	310
3.2	или прыжок в длину с места (см)	230	210	200	185	170	160
4.1	Подтягивание на высокой перекладине (кол-во раз)	13	10	8	-	-	-
4.2	или рывок гири 16кг (кол-во раз)	35	25	15	-	-	-
4.3	или подтягивание из виса лёжа на низкой перекладине (кол-во раз)	-	-	-	19	13	11
4.4	или сгибание и разгибание рук в упоре лёжа на полу (кол-во раз)	-	-	-	16	10	9
5	Поднимание туловища из положения лёжа на спине (кол-во раз за 1 мин)	50	40	30	40	30	20
6	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на скамье (см)	+13	+8	+6	+16	+9	+7

ОПРОСНЫЙ ЛИСТ ВОСПИТАННИКА ДЮСШ №8

Предлагаю вашему вниманию опросный лист вопросов, которые задавались при личной беседе с воспитанниками ДЮСШ 8.

Как вы попали в нашу секцию?

Сколько занимаетесь?

Много раз бывали на соревнованиях?

Как часто в году проводятся соревнования?

Где вы живете?

Кто ваш тренер?

Почему именно эта секция?

Кто посоветовал? (если ответом на предыдущий вопрос будет по рекомендации)

Бакалаврская работа выполнена мной самостоятельно. Используемые в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Отпечатано в 1 экземпляре(ах).

Библиография 52 позиции.

« ____ » _____ 2016 г.

_____ Курилин М.О. _____