

трішньокорпоративних комунікації може призвести до конфлікту. Іноді людина виражається недостатньо визначено і ясно, і тоді слова можуть бути зрозумілі неправильно [4]. Часто на практиці, через недостатню інформованість, поширюються чутки. Співробітники в умовах браку інформації прагнуть компенсувати це шляхом неформального обговорення, у ході якого шукають підтвердження своїм здогадкам. Далі чутки передаються з певним перекрученням вихідної інформації, додають до чутки щось від себе. У результаті вони провокують швидке розповсюдження, причому у різних версіях, що спричиняє конфліктну ситуацію, а то й деструктивний конфлікт. Але в деяких ситуаціях конфлікт є важливою складовою в процесі становлення колективу. У цьому випадку він допомагає показати ситуацію з різних точок зору, додає інформації, допомагає виявити більшу кількість переваг або проблем. Це дає змогу працівникам сфери управління приймати правильні рішення, а також повідомити свою думку людям, спрямовуючи до ефективнішого досягнення цілей.

Але в тому чи іншому випадку для початку потрібно визначити причину виникнення суперечності та можливість переговорів, погодити процедуру переговорів та виявити коло питань, що складають предмет конфлікту. Не слід також забувати про роботу над емоціями. Доброзичливість, натхнення, позитив – це ті емоції, що має виражати успішний менеджер. Далі доцільно розробити варіанти рішень, прийняти спільне рішення та реалізувати його на практиці.

Тому, працівникам сфери управління для виходу із конфліктної ситуації, незалежно яку модель поведінки вони застосовують, слід дотримуватись таких правил та рекомендацій:

- не шукати винного у конкретній ситуації – це доведе силу характеру та професійність управління;

- правильно подати та висловити те відчуття, що виникло у зв'язку з конфліктом. Адже, більшість конфліктів виникають та ускладнюються саме через не висловлення думок;

- під час бесіди не перебивати співрозмовника та показати прагнення до згоди;

- бути відвертими у думках та припущеннях;

- спробувати висловити конкретні пропозиції щодо зміни ситуації;

- завершуючи розмову варто проаналізувати, що буде, якщо запропоновані рішення здійсняться. Якщо залишились ще якісь непорозуміння, краще обговорити все ще раз.

Дотримання окреслених правил та рекомендацій дозволить успішно вийти із конфліктної ситуації та попередити організаційний конфлікт.

Джерела та література

1. Конфлікт: причини виникнення, особливості управління. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/13424/>
2. Блейк Р. Р., Моутон Д. С. Научные методы управления. Киев: Наук. думка, 1990. 289 с.
3. Черкасов В. В., Платонов С. В., Третьяк В. И. Управленческая деятельность менеджера. Основы менеджмента: учеб. пособие. Киев: Ваклер, Атлант, 1998. 470 с.
4. Поведінки менеджерів в конфліктних ситуаціях. Стратегії поведінки менеджера в конфліктних ситуаціях. URL: <https://dprvrn.ru/uk/povedeniya-menedzherov-v-konfliktnyh-situaciyah-strategii-povedeniya/>

Грищенко І. – студентка

Науковий керівник: к. н. з фіз. вих. і спорту, доц. М. Приймак
Національний університет фізичного виховання і спорту України
м. Київ, Україна

Компетентність спортивного менеджера як фактор успішної професійної діяльності

Актуальність. У сучасному світі зростає популярність до занять фізичною культурою та спортом. Тенденція розвитку фізично здорової людини розлетілася усім світом, але паралельно

постають певні проблеми, однією із них є наявність не тільки кваліфікованих тренерів та фітнес-тренерів, але й і компетентних спортивних менеджерів, які забезпечують організація даного процесу. Ця проблема є актуальною на наш час оскільки багато спортивних організацій потребують саме освічених спортивних менеджерів, успішна діяльність яких вимагає професійних знань, умінь та навичок, які необхідно постійно підвищувати.

Компетентний спортивний менеджер забезпечує не лише фінансовий успіх фізкультурно-спортивної організації, а ще й популяризацію сфери фізичної культури і спорту серед населення, працюючих у різних галузях народного господарства, адже організовуючи певні спортивні заходи спортивний менеджер зацікавлює населення до здорового способу життя. Він має знати всі тонкощі спілкування з партнерами, організовувати діяльність підопічних, так аби можна було їх згуртувати до спільної роботи, тобто правильно розпланувати діяльність всіх структур та структурних одиниць фізкультурно-спортивної організації для досягнення нею успіху.

Мета дослідження – встановити та теоретично обґрунтувати компетенції спортивного менеджера, необхідні для здійснення успішної професійної діяльності.

Завдання дослідження:

1. За даними літературних джерел вивчити та узагальнити сучасні теоретичні основи професійної компетентності в діяльності спортивного менеджера.

2. Проаналізувати та співставити погляди науковців відносно компетентностей спортивного менеджера.

Методи та організація дослідження. При проведенні дослідження нами використовувались наступні методи дослідження:

1. Метод аналізу літератури.

2. Метод порівняння та співставлення.

На першому етапі дослідження нами був здійснений інформаційний пошук, аналіз літератури з проблеми дослідження. На даному етапі було обґрунтовано актуальність, сформульована мета та завдання дослідження, підібрані методи дослідження.

Другий етап дослідження присвячено аналізу компетентностей спортивного менеджера, необхідних для здійснення ним успішної професійної діяльності.

Третій етап присвячений встановленню найбільш важливих компетентностей спортивного менеджера для здійснення професійної управлінської діяльності.

Результати дослідження та їх обговорення. Згідно з висновками М. С. Голованя в його статті «Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду» компетенція – дещо відчужена, наперед задана вимога щодо підготовки особи (властивості чи якості, потенційні здатності особи), знань та досвіду діяльності у певній сфері [1].

Автором визначено, що компетентність – це володіння компетенцією, що проявляється в ефективній діяльності і включає особисте ставлення до предмету і продукту діяльності; також компетентність – це інтегративне утворення особистості, яке інтегрує в собі навички, уміння, знання, досвід і особистісні властивості, які обумовлюють прагнення, здатність і готовність розв'язувати завдання і проблеми, що виникають в життєвих ситуаціях, усвідомлюючи при цьому значущість предмету і результату діяльності [1].

Здійснюючи аналіз літератури ми дійшли висновку, що кожен з авторів висловлює сталі погляди на компетентність спортивного менеджера, проте є і відмінності.

Ю. М. Коваленко у своїй статті зазначає, що управлінська компетентність спортивного менеджера включає в себе ряд компетенцій: наявність спеціальної освіти, широкої загальної та спеціальної ерудиції, постійне підвищення науково-професійної підготовки, яка забезпечується діловими й особистісними якостями [2].

С. В. Криштанович вказує, що до управлінської компетентності належать такі ключові компетенції: соціально-особистісна, особистісно-індивідуальна, освітня, аналітична, оцінно-контрольна, економічна, соціальна, психологічна, інформаційна та комунікативна [3].

В. А. Леднев у своїй публікації вказує, що із розвитком індустрії спорту виникають нові вимоги до компетентностей спортивного менеджера:

– необхідність вироблення (і подальшої успішної реалізації) довгострокової стратегії розвитку своєї спортивної організації (мінімум на 3–5 років);

– у фінансовій політиці і бюджетуванні важливо перейти від завдання просто правильно витратити до необхідності стабільно заробляти за рахунок ефективного використання маркетингових інструментів;

– спрямованість на досягнення балансу між спортивним і економічним результатом. Необхідно повернутися обличчям до своїх споживачів – глядачі і вболівальники, бізнес і ЗМІ [4].

Висновки. Розвиток компетентностей має важливе значення в діяльності спортивного менеджера. Спортивний менеджер – це фахівець, який взаємодіє з людьми з різних галузей та прагне до саморозвитку: духовного, освітнього, фізичного, вміє аналізувати та знаходити причинно-наслідкові зв'язки, обізнаний, володіє відповідними комунікативними компетентностями на високому рівні, що дає можливість залучати широкі верстви населення до здорового способу життя, активного відпочинку та спортивних занять.

Для здійснення успішної професійної діяльності спортивний менеджер повинен володіти майстерністю управління, професіоналізмом організації заходів, зустрічей, конференцій, професіоналізмом особистості.

Джерела та література

1. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України*. 2008. № 3. С. 23–30. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/52560/5/Holovan_competence.pdf; jsessionid=DB263A1B25909A6EA1DB1F4DC31E4080
2. Коваленко Ю. М. Теоретичні засади формування управлінської компетентності майбутніх менеджерів спортивної діяльності. *Теорія та методика професійної освіти*. 2019. Вип. 13. Т. 1. С. 75–78. URL: http://innovpedagogy.od.ua/archives/2019/13/part_1/18.pdf
3. Криштанович С. В. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців фізичної культури і спорту. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2018. Вип. 64. С. 120–123. URL: http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/23985/1/Kryshchanovych_S._V..pdf
4. Леднев В. А. Спортивный менеджер: образование, компетенции и результаты деятельности. *Журнал «Спорт Бизнес Консалтинг»*. 2015. № 20. Сентябрь. URL: <https://www.s-bc.ru/news/%D0%A1portivnyj-menedzher-obrazovanie-kompetencii-i-rezul-taty-deyatel-nosti.html>

Грінченко Р. – к. е. н., доц.
Одеський національний економічний
університет, м. Одеса, Україна

Опір впровадженню змін на підприємстві

Управління змінами – є необхідною складовою загальної системи управління підприємством. Будь-яке підприємство функціонує в нестабільному та динамічному середовищі, що потребує постійної адаптації до змін через формування системи управління адаптацією до змін підприємства.

Ефективна система управління адаптацією до змін підприємства повинна базуватись на розгорнутому механізмі управління адаптацією до змін, що включає цілі та задачі, суб'єкти та об'єкти, функції, принципи, методи, моделі, інструменти та засоби проведення такої адаптації. Таким чином, управління адаптацією до змін підприємств має комплексний характер та поєднує у собі багато взаємопов'язаних елементів.

Одним із визначних елементів управління адаптацією до змін виступає розгляд питань щодо опору впровадженню змін на підприємствах. Будь-яка, навіть, досконало сформована та прорахована система управління адаптацією до змін, приречена на провал у разі виникнення опору до змін на підприємстві з боку персоналу.