

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/432116>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Психология кадровой работы

Введение

1. Обзор текущей стратегии управления персоналом спортивной организации
2. Факторы, влияющие на эффективность управления персоналом
3. Стратегии развития персонала в спортивной организации

Заключение

Список использованных источников

Введение

Актуальность исследования. В современном мире спорт является одной из важнейших сфер деятельности, объединяющей миллионы людей по всему миру. Спортивные организации играют значительную роль в стимулировании и развитии спорта, а также формировании молодежной культуры и здорового образа жизни. Однако, успешное функционирование спортивной организации невозможно без эффективной стратегии управления персоналом.

Спортивные организации сталкиваются с рядом сложностей и вызовов, которые требуют постоянного совершенствования стратегии управления персоналом. В условиях глобализации и интенсивного развития технологий, спортивные организации должны быть готовы к адаптации к изменениям в обществе и спортивной индустрии. Конкуренция в спортивной сфере также становится все более интенсивной, и эффективное управление персоналом является ключевым фактором для достижения успеха и конкурентоспособности.

Цель исследования заключается в изучении совершенствования стратегии управления персоналом спортивной организации.

Объект исследования: стратегия управления персоналом в спортивной организации.

Предмет исследования: факторы, влияющие на эффективность стратегии управления персоналом.

Тема исследования и цель обусловили формулировку следующих задач исследования:

- 1) рассмотреть текущую стратегию управления персоналом спортивной организации;
- 2) изучить факторы, влияющие на эффективность управления персоналом;
- 3) исследовать стратегии развития персонала в спортивной организации.

Методы исследования: анализ и обобщение педагогической и психолого-педагогической литературы по теме исследования, контент-анализ, моделирование.

База исследования:

Структура исследования: работа состоит из введения, 3 параграфов, заключения, список источников и литературы.

1. Обзор текущей стратегии управления персоналом спортивной организации

Обзор текущей стратегии управления персоналом спортивной организации предполагает анализ и оценку существующих методов и процессов, используемых для управления спортивным персоналом. Это включает в себя рассмотрение различных аспектов, таких как найм и подбор персонала, обучение и развитие сотрудников, мотивация и вознаграждение, а также эффективность коммуникации и управления отношениями внутри организации.

Важно отметить, что успешная стратегия управления персоналом спортивной организации должна быть направлена на достижение двух основных целей – поддержание высокого профессионализма и мотивации сотрудников, а также обеспечение максимальной эффективности и результативности работы.

В первую очередь, составление хорошей стратегии найма и подбора персонала важно для гарантирования того, что в организации работают квалифицированные и опытные специалисты. Целесообразно определить требования к кандидатам, разработать структурированные процедуры найма и внедрить методы оценки кандидатов, которые позволят определить наиболее подходящих кандидатов для спортивной организации. Однако найм хороших сотрудников – только первый шаг. Обучение и развитие персонала также играют ключевую роль в стратегии управления персоналом. Непрерывное обучение и развитие помогут

специалистам развивать свои навыки, изучать новые методы и технологии, адаптироваться к изменяющимся условиям в спортивной индустрии. Это может быть достигнуто путем проведения тренингов, курсов или внедрения системы менторства.

Следующий важный аспект – мотивация и вознаграждение. Специалисты в спортивной организации должны быть мотивированы для достижения высоких результатов. Разработка эффективной системы мотивации включает в себя использование различных инструментов, таких как вознаграждение за достижения, возможности карьерного роста, создание командного духа и развитие чувства принадлежности.

1. Алехина О. Стимулирование развития работников организации// Управление персоналом, 2004 - №1
2. Зинин, В.А. Мотивация труда: содержание и формы осуществления в рыночных условиях: Автореф. М.: Наука, 2003.
3. Комаров Е. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом// Управление персоналом, 2006 - №1
4. Рачкова С.Б., Григорьева О.Н. Особенности трудовой мотивации сотрудников организации//Фармацевтическое обозрение. М.: Юнико Информ, февраль 2006. - С. 48-51.
5. Соломанидина, Т.О. Управление мотивацией персонала: Учеб. пособие. М.: Рос. экон. акад., 2005.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/432116>