

Розробка індивідуальних програм професійного розвитку для різних категорій персоналу фітнес-студії

Єлізавета Романченко

здобувачка освітньої програми

«Менеджмент бізнес-організацій»,

ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля», м. Дніпро, Україна,

e-mail: 235688@duan.edu.ua

Ольга Євтушенко

к.е.н., доцент кафедри менеджменту,

ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля», м. Дніпро, Україна,

e-mail: tanag@duan.edu.ua,

ORCID: 0000-0001-5357-3142

Заходи з удосконалення системи професійного розвитку ґрунтуються на визначенні основних проблем, виявлених за результатами дослідження, та поточних недоліків у впровадженні.

Однією з ключових рекомендацій є впровадження системи постійного навчання для всього персоналу студії. Швидкі технологічні та наукові зміни в галузі фітнесу вимагають від спеціалістів постійної актуалізації своїх знань. Можна організовувати регулярні семінари, воркшопи, а також надавати доступ до онлайн-ресурсів та курсів для забезпечення оновлення та розширення навичок персоналу [1, с.421].

З метою підвищення якості послуг та конкурентоспроможності студій рекомендується приділяти увагу професійному розвитку персоналу. Це включає в себе відвідування спеціалізованих курсів, отримання кваліфікації та відвідування професійних конференцій. Варто зазначити, що спеціалізація на певних предметах, таких як фізіотерапія, спортивне харчування або психологічна підтримка, може значно підвищити ефективність роботи студії.

В сучасному світі технології стають невід'ємною частиною фітнес-індустрії. Рекомендується впроваджувати сучасні технології, такі як додатки для відстеження фізичної активності, онлайн-тренування та використання віртуальної реальності для різноманітності тренувань. Це не тільки забезпечить клієнтам нові можливості, але й дозволить персоналу розвивати та використовувати нові техніки тренувань [2, с.476].

Здатність ефективно взаємодіяти з клієнтами є важливою складовою успішної фітнес-студії. Бажано проводити тренінги з розвитку комунікативних навичок і наголошувати на важливості персоналізованого підходу до кожного клієнта; використання CRM-систем та аналізу відгуків може оптимізувати комунікацію і забезпечити високий рівень задоволеності клієнтів.

Заохочуйте креативність персоналу, розвиваючи їхню здатність генерувати нові ідеї для тренувань, програм та заходів. Впроваджуючи інновації, студії можуть вийти за межі стандартних послуг і залучити нових клієнтів.

Професійний розвиток персоналу відіграє ключову роль в успішному функціонуванні фітнес-студії. Шляхи до розвитку включають безперервну

освіту, професійний розвиток, використання технологій, покращення комунікації та заохочення творчості.

Для вирішення завдань рекрутингової функції пропонується ввести посаду «менеджер з підбору персоналу». Такий фахівець буде шукати висококваліфікованих спеціалістів з наявною гучною позитивною репутацією і широкою клієнтською базою. У технологію підбору персоналу необхідно додати використання дружніх рекомендацій і порад, додаткових консультацій і аналізу реальних практик, які в сукупності будуть реалізовані як грамотне серйозне «полювання» на таланти [3, с.300].

Така динамічна робота з відбору найсильніших кадрів на відповідному ринку праці може спричинити за собою необхідність організації хедхантингу. Сьогодні спортивних гуртків і танцювальних шкіл стає все більше, а вільних гідних кадрів стає все менше. Тому часто доводиться вдаватися до практики браконьєрства співробітників «чемпіонів». Для спрощення аналізу кандидатів на посаду інструктора рекомендується створити карту критеріїв, де всі потенційні співробітники будуть розділені на рівні. Для відділення йоги, пілатесу та функціонального тренінгу - Гуру, Еліта, Майстер-тренер, Персональний тренер. Для танцювального відділення – зірка танцю, танцювальний майстер, педагог-танцюрист, активний танцюрист. Після цього необхідно створити кадровий резерв за допомогою оціночних карток. Обов'язкові пункти форми оцінки, де буде зафіксована вся необхідна інформація про потенційних співробітників, оцінюються за п'ятибальною шкалою. Таким чином, відбір на посаду викладача студії повинен здійснюватися з урахуванням бази даних, сформованої в результаті первинної співбесіди та письмового тестування претендентів.

Зважаючи на складність процедури відбору, можна запровадити додатковий конкурсний етап у вигляді кейс-інтерв'ю, де кандидатам пропонуватимуть вирішити різні проблемні ситуації, які часто виникають у повсякденному житті студії.

Аналіз функції розвитку персоналу показав, що на практиці програми ввідного інструктажу для нових працівників є недостатньо деталізованими. Цю проблему можна вирішити, розширивши обов'язки HR-менеджера та керівника фітнес-відділу, а також організувавши вступний інструктаж відповідно до рівня персоналу.

Найбільш повна програма введення в посаду може включати практику наставництва. Наставництво - це залучення того, хто навчається, до процесу діяльності іншої людини. Така підтримка з боку колег і керівників ґрунтується на принципі повної рівності.

Що стосується навчання та освіти на робочому місці, то заохочується фінансування за успіх: елітним працівникам виділяються кошти на участь у фітнес-змаганнях. Можливість участі в таких заходах може бути головним призом конкурсу персональних тренерів на основі показників ефективності.

Безперервний розвиток персоналу також може полягати у створенні та роботі з кадровим резервом у певних сферах діяльності, що включає планування

кар'єри та створення індивідуальних планів розвитку співробітників. Крім того, найважливішим інструментом управління талантами є розвиток творчого потенціалу співробітників.

По-перше, слід брати до уваги та підтримувати нові ідеї та креативні проекти, штучно створювати нові можливості та моменти співпраці. По-друге, творчі працівники повинні мати можливість брати участь у визначенні стратегічних цілей відділу. Традиція просування співробітників (переведення їх на вищі категорії тренерів) повинна строго базуватися на їхніх досягненнях. Загалом, з метою оптимізації та розширення професійного досвіду співробітників, креативність в організації має розглядатися не як щось тимчасове, а як постійний елемент загальної організаційної політики.

Для вирішення наступної проблеми в реалізації функції розвитку людських ресурсів, а саме відсутності спеціалізованої підготовки тренерів програм танцювальних колективів, рекомендується запрошувати експертів для проведення теоретичних та практичних семінарів.

Ключові слова: управління персоналом, професійний розвиток.

Список використаних джерел

1. Delery J.E., Doty D.H. *Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions.* – *Academy of management journal*, 1996, Vol. 39, No. 4, pp. 802-835.
2. Dessler G. *Human resource management: Managing for competitive advantage.* – 11th ed. – Boston: Pearson, 2018. – 712 p
3. Мельник В.М. *Професійний розвиток персоналу: теорія та практика: навчальний посібник.* Київ : КНЕУ, 2018. – 320 с.