

УДК: 796+61]:378(082)
DOI: 10.28925/2021.51213168conf

Фізичне виховання, спорт та здоров'я людини: досвід, проблеми, перспективи (у циклі Анохінських читань): матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції. 10 грудня, 2021 р., Київ / Київ. ун-т імені Бориса Грінченка; за заг. ред. О. В. Ярмолюк. – К.: Київ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2021. – 350 с.

Містить матеріали про впровадження інноваційних підходів до фізичного виховання різних категорій населення, спортивної діяльності та здоров'язберезувальних технологій у сучасному науковому просторі. Розглянуті філософські, організаційні та соціально-економічні аспекти розвитку фізичної культури і спорту, медико-біологічні, фізіологічні та психологічні засади підготовки спортсменів, актуальні питання фізичного виховання молоді, фізичної терапії та ерготерапії.

Видання відкрито для вільного доступу на умовах ліцензії Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0), котра дозволяє іншим особам вільно розповсюджувати опубліковану роботу з обов'язковим посиланням на автор(ів) оригінальної роботи та публікацію роботи в цьому виданні.

Голова організаційного комітету: Г.О. Лопатенко

Організаційний комітет: В.В. Білецька, О.П. Буйницька, А.М. Даниленко, Т.М. Патук, В.М. Савченко, О.В. Ярмолюк, Л.В. Ясько.

Редакційна комісія: Р.О. Сушко, О.В. Ярмолюк.

Затверджено Вченою радою Факультету здоров'я, фізичного виховання і спорту Київського університету імені Бориса Грінченка (протокол № 11 від 21 грудня 2021 року).

Електронна версія видання розміщена на сайті: <https://zfvs.kubg.edu.ua/>



Київський Університет імені Бориса Грінченка, 2021

ЗМІСТ:


Секція 1. АКТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ НАСЕЛЕННЯ	
Азаренкова Любов. ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СКАНДИНАВСЬКОЇ ХОДЬБИ	10
Банах Володимир. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ	12
Білецька Вікторія, Семененко В'ячеслав, Завальнюк Вікторія. ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРІГАЮЧОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ	16
Бірючинська Світлана. АТЕСТАЦІЯ ПЕРСОНАЛЬНИХ ТРЕНЕРІВ ФІТНЕС-КЛУБУ, ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ДЛЯ НАДАННЯ ЯКІСНОЇ ПОСЛУГИ	19
Бойко Ганна, Козлова Тетяна, Шарфутдінова Санія. ОПТИМІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ З ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ШЛЯХОМ СТВОРЕННЯ УМОВ, СПРЯМОВАНИХ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАРМОНІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	21
Бондар Олена, Джевага Євгеній. ФАКТОРИ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ФІЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВЧИХ ЗАНЯТЬ С ЖІНКАМИ ЗРІЛОГО ВІКУ	26
Вржесневська Ганна, Вржесневський Іван. ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ОРІЄНТАЦІЇ У ПРОСТОРІ СТУДЕНТІВ ОСНОВНОГО ТА СПЕЦІАЛЬНОГО ВІДДІЛЕНЬ	29
Вржесневська Ольга, Кузнецова Людмила, Осіпова Марина. ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ З ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ У ДИСТАНЦІЙНОМУ ФОРМАТІ – ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ	32
Головач Інна, Співак Марина, Щербина Павло. ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ ВОДНОГО ТУРИЗМУ (ВЕСЛУВАННЯ НА БАЙДАРКАХ І КАНОЕ) ДЛЯ ПІДГОТОВЧОЇ МЕДИЧНОЇ ГРУПИ УЧНІВ СЕРЕДЬНОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ	34
Дегтярьова Ірина, Гасан Юлія, Войда Анна. ВИКОРИСТАННЯ ПСИХОФІЗИЧНОГО ТРЕНУВАННЯ НА ЗАНЯТТЯХ З ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОЇ МЕДИЧНОЇ ГРУПИ	37
Дєдх Марина, Сорокун Єгор. ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ЗАНЯТЬ ФІЗИЧНОЮ КУЛЬТУРОЮ У ШКОЛЯРІВ 15-17 РОКІВ	39
Діхтяренко Зоя, Діхтяренко Катерина. МОЖЛИВІСТЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ТЕОРЕТИЧНОГО МАТЕРІАЛУ ПІДЛІТКАМИ ТА СТУДЕНТСЬКОЮ МОЛОДДЮ, КУРСАНТАМИ З ПОТЕНЦІАЛОМ ФОРМУВАННЯ АКТИВНОЇ ЖИТТЕВОЇ ПОЗИЦІЇ ЗАСОБАМИ БОЙОВОГО ХОРТИНГУ	44
Еракова Любов, Береза Іванна, Белоус Марина. ЕФЕКТИВНІСТЬ ПЕРСОНАЛЬНИХ ФІТНЕС-ПРОГРАМ З ВИКОРИСТАННЯМ TRX-ПЕТЕЛЬ ДЛЯ ЖІНОК ДРУГОГО ПЕРІОДУ ЗРІЛОГО ВІКУ	50



5. Сергатий М, Кий О. Здоров'язберігаючі технології та складники здорового способу життя студентів у закладах освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021;74(3):121-125.

АТЕСТАЦІЯ ПЕРСОНАЛЬНИХ ТРЕНЕРІВ ФІТНЕС-КЛУБУ, ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ДЛЯ НАДАННЯ ЯКІСНОЇ ПОСЛУГИ

Бірючинська Світлана,

 0000-0002-6627-2418

Київський університет імені Бориса Грінченка, м. Київ

Вступ. В умовах швидкого розвитку галузі фітнесу в Україні, важливу роль відіграє якість надання послуг тренерами фітнес-клубів. Дуже важливо звернути увагу на необхідність формувань стандартів якості для персональних тренерів, як способу ефективного управління персоналом і контролю надання якісних послуг фітнес-тренерами задля безпечних і ефективних тренувань різних верств населення у рекреаційно-оздоровчих і спортивно-оздоровчих закладах, якими є фітнес-клуби [1, 3].

Мета дослідження – визначити особливості атестації персональних тренерів фітнес-клубу.

Результати дослідження та їх обговорення.

Атестація персоналу є складовою оцінки персоналу [2, 4]. Оцінка персоналу – це аналіз здібностей, знань, дій співробітника з погляду ресурсів та ризиків для Компанії. Усю сукупність об'єктів, залежно від цілей оцінки персоналу, можна розділити на чотири напрямки: оцінка ключових компетенцій працівників; оцінка відповідності поведінки персоналу стандартам Компанії; оцінка групових і командних ефектів персоналу; діагностика актуальності навчання та атестація співробітників.

Ціль атестації, як діагностики актуальності навчання персоналу, – це комплекс заходів, спрямованих на виявлення дефіциту у знаннях, уміннях та навичках співробітників. На основі результатів діагностики розробляється або коригується програма навчання та проводиться відстеження динаміки розвитку працівників фітнес-клубу.

Атестація – (appraisal, performance assessment, performance evaluation, job appraisal, employeering evaluation, performance development review) – формалізована оцінка відповідності фітнес тренера (його знань, умінь, навичок, кваліфікації) займаної ним посади, чи посади на яку він претендує, згідно із заданими критеріями.

Відповідно до особливостей діяльності персональних фітнес тренерів, атестація спрямована на виявлення теоретичних фахових знань (анатомії, фізіології, біомеханіки, біохімії, техніки безпеки на інших) і практичних навичок використання цих знань на тренуваннях. Під час проведення атестації персональних тренерів відбувається зіставлення "працівник – стандарт роботи".

Критерії та стандарти роботи повинні бути встановлені в результаті аналізу роботи фахівців фітнес-галузі та фітнес-клубу і відображені як опис посади або посадової



інструкції. Процедура атестації має бути оформлена в відповідно до законодавчих вимог та локальних нормативних документів фітнес-клубу (як правило, внутрішнім Положенням про атестацію персоналу).

До ключових характеристик атестації персоналу належать:

1. Систематичність – атестація повинна проводитися регулярно через певний проміжок часу (раз на півріччя, рік), але не рідше одного разу на рік.
2. Формалізованість – повинні бути розроблені і доведені до відома працівників яких атестують: стандарти роботи, критерії оцінки, механізм формування підсумкового оціночного показника; форми, в яких фіксуватимуться результати атестації.
3. Слід обумовити період часу, робота протягом якого оцінюватиметься під час проведення атестації.
4. Кожна посада пред'являє до працівника певні вимоги. Відповідно, оцінка персональних тренерів, має базуватися на критеріях та стандартах з урахуванням специфіки посади.

Рекомендований алгоритм дій під час проведення атестації для персональних тренерів наступний:

1. Визначення мети атестації. Виділяють три основні типи цілей атестації: адміністративні (зміна заробітної плати); зміна системи мотивації та дисциплінарних стягнень, визначення ступеня відповідності займаної посади); цілі визначення шляхів розвитку (встановлення зворотного зв'язку зі співробітниками, виявлення їх потенціалу, розвиток у кар'єрі та особистий розвиток співробітників, отримання інформації для планування людських ресурсів); цілі, що стосуються поточної діяльності фітнес клубу (виявлення поточних проблем в управлінні персоналом, покращення поточної діяльності).
2. Аналіз ситуації (минулий досвід проведення атестації, досвід керівників у проведенні атестації, прогнозування реакції персоналу на проведення атестації, аналіз наявності тимчасових, фінансових та людських ресурсів для проведення атестації).
3. Визначення кола оцінюваних працівників та осіб, які проводять атестацію.
4. Встановлення критеріїв оцінки щодо кожної посадової позиції.
5. Вибір методу атестації.
6. Проведення підготовчих заходів.
7. Підготовка плану атестації (опис того, хто і в якій ролі бере участь у процесі атестації, які ресурси необхідні, хто відповідає за окремі етапи і за процес загалом; план атестації може бути закріплений у наказі організації).
8. Оцінка витрат на проведення атестації, до яких відносяться: друк атестаційних форм, витрати на: залучення консультантів (якщо це відбувається), оплату праці працівників, що оцінюються (оскільки атестація проходить у робочий час) та осіб, які проводять атестацію, недоотриманий прибуток (оскільки під час атестації оцінювані працівники та працівники організації, зайняті у проведенні атестації, які не займалися своєю основною діяльністю).

Після аналізу результатів атестації необхідно звернути увагу вироблення і впровадження наступних дій: створення мотиваційної програми «від-до»; створення



індивідуальної програми розвитку кожного персонального тренера; перегляд повноважень; присвоєння категорії; зміна оплати праці; винагорода та заохочення.

Для конкретного працівника можна зробити обґрунтовані висновки: про відповідність посади і виконання стандартів; про потребу в навчанні; планування кар'єри; про зміну величини та способу встановлення заробітної плати; про дисциплінарні впливи.

Для окремих структурних підрозділів організації (тренажерна зала, групові програми, аква-фітнес, дитячий фітнес та інші) можна зробити висновки про рівень обґрунтованості загальної якості надання послуг, рівень компетенцій працівників, про ефективність розподілу та використання людських ресурсів.


Висновок. Таким чином, атестація спрямована на пошук резервів підвищення продуктивності праці, зацікавленості працівників у результатах своєї праці та організації; на оптимальне використання економічних стимулів і соціальних гарантій, а також на створення умов для динамічного і всебічного розвитку особистості.

Література:


1. Монстович А. Ефективні методи оцінки персоналу на різних підприємствах України. *Вісник*. Київський інститут бізнесу та технологій, 2016;2:53-54.
2. Носик ОА. Впровадження асесмент-центрів як чинник ефективного розвитку служб управління персоналом державних органів. *Аспекти публічного управління*, 2017;8-9:47-55.
3. Ушкальов ВВ. Особливості оцінки ефективності процесу розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки*, 2018;23:326–329. Доступно на: <http://global.national.in.ua/archive/23,2018/64.pdf>
4. Шапиро СА, Потапова ЕА. Совершенствование профессиональных компетенций как фактор повышения эффективности труда работников коммерческих банков: монография. ДиректМедиа, 2015. 153 с.

ОПТИМІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ З ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ШЛЯХОМ СТВОРЕННЯ УМОВ, СПРЯМОВАНИХ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАРМОНІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ


Бойко Ганна,

 0000-0002-4751-6923

Козлова Тетяна,

 0000-0003-3096-3687

Шарафутдінова Санія,

 0000-0001-5029-8616

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», м. Київ

Вступ. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» (2014 р.), всебічний розвиток людини як особистості, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних