

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему - ТЕМА.

Слайд 2

Цель данной работы - разработка мероприятий по совершенствованию систем управления спортивной организацией ООО «Первая Спортивная Компания». Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

В качестве объекта исследования в работе выступает ООО «Первая Спортивная Компания» – спортивная компания по организации и проведению спортивных мероприятий. ООО «Первая Спортивная Компания» на протяжении уже длительного периода выстраивает упрощённую систему взаимодействий с футболистами, с использованием европейских стандартов и качественных сервисов. ООО «Первая Спортивная Компания» функционирует по индивидуальной системе, которая подходит для любого уровня подготовки и возраста футболиста. SWOT-анализ является одним из инструментов аналитического этапа коммуникационной кампании, позволяющим собрать информацию о компании, оценить её слабые и сильные стороны, а также выявить угрозы и возможности для организации во внешней среде.

С помощью этой методики удастся выделить проблемную ситуацию и так называемый «разрыв» между нынешним и желаемым состоянием ООО «Первая Спортивная Компания» на рынке, а также сформировать новую стратегию повышения статуса организации. SWOT-анализ ООО «Первая Спортивная Компания» представлен в таблице. В комплексе слабых сторон и возможных угроз главным является то, что ООО «Первая Спортивная Компания» не имеет активного маркетингового продвижения и то, что усиливает негативное воздействие конкурентов. В таком случае, целевая аудитория будет автоматически выбирать более известную компанию, чье название на слуху, и ООО «Первая Спортивная Компания», в виду отсутствия систематизированной программы по продвижению и единого фирменного стиля, упустят большое количество клиентов. Решением данной проблемы должна стать разработка и преобразование сайта, социальных сетей, увеличение активности в Интернете и создание рекламных материалов.

Слайд 4

Порядок организации региональных спортивных соревнований ООО «Первая Спортивная Компания» рассмотрим на примере всероссийского турнира по мини-футболу «Рождество в Покровском – 2019». Турнир проходил на базе Дома отдыха «Покровское» (Одинцовский городской округ, Московская область) с размещением участников на 3 дня, что включало в себя проживание, обеспечение питанием и досуг. Турнир «Рождество в Покровском – 2019» проводился в период с 20 по 22 декабря 2019 года. При этом, участникам – представителям других регионов участие в турнире включало и проведение экскурсии по Москве. Для программы досуга командам - участницам предоставлялась игра в боулинг. Для тренерского состава был организован банкет. Таким образом, к участию в соревнованиях допускались команды, которые надлежащим образом прошли заявочную компанию. Затем, команды, подтвердившие свое участие в турнире должны были заполнить заявку на заселение. Игры проводились в соответствии с календарем соревнований, утвержденным Оргкомитетом соревнований. Соревнования проводились в соответствии с правилами игры в мини-футбол в формате 4+1. Размер игрового зала составляет 35 на 17 метров, ворота 3 на 2 метра. Продолжительность игры заняла 2 тайма по 15 минут игрового времени. Соревнования в рамках турнира «Рождество в Покровском – 2019» проводились по смешанной системе, которая предполагает реализацию двух этапов. Общее количество зрителей турнира «Рождество в Покровском – 2019» составила 390 человек.

Слайд 5

В марте 2021 года на предприятии ООО «Первая Спортивная Компания» было проведено ряд методик, определяющих оценку эффективности и степени оптимальности структуры управления между сотрудниками отдела проектирования, находящимися в подчинении у начальника отдела проектирования. Было проведено экспериментальное исследование, которое основывалось на получении результатов, проведенных в данном исследовании, полученными в ходе проведения определенных методик, характеризующих социально-психологические условия создания эффективной управленческой команды предприятия в целом. По результатам методики высокими коммуникативными склонностями отличаются сотрудники под номерами 1 и 3, так же результаты данной методики показали высокие организаторские склонности у сотрудников под номерами 1 и 3.

Слайд 6

Методика «Конфликтная личность», позволяющая оценить степень конфликтности или тактичности человека. Результаты данной методики приведено в таблице. Конфликтными личностями оказались сотрудники под номерами 1 и 6. Такие люди настойчиво отстаивают свое мнение, невзирая на то, какое это влияние окажет на личные или служебные отношения. За это их уважают. Сумма баллов по шкалам показала, что самый высокий уровень позитивной агрессивности имеется у сотрудников под номерами 1 и 2. Негативную агрессивность имеют сотрудники под номерами 5 и 7. Наибольший обобщенный показатель конфликтности результат методики показал у сотрудника под номером 1.

Слайд 7

Методика «Личностная агрессивность и конфликтность». Авторы К. П. Ильин и П. А. Ковалев. Методика предназначена для того, чтобы выявить наличие склонностей субъекта к конфликтности и агрессивности. Результаты данной методики приведено в таблице. Согласно результатам данной методики, сотрудниками с самым высоким конфликтным коэффициентом оказались сотрудники под номером 1 и 6. Такие люди глубоко убеждены в своих взглядах и готовы основательно отстаивать свою позицию даже несмотря на то, что это может привести к каким-либо конфликтным ситуациям во взаимоотношениях с окружающими. За такое поведение имеют не малое уважение у окружающих.

Слайд 8

До каждого сотрудника была доведена до сведения информация относительно типов, предлагаемых им тестов, их направленности, и что они будут оценивать. Также было сообщено, что материал, удастся получить в ходе тестирования, не будет сознательно или случайно разглашен и будет представлен так, что не смогут быть скомпрометированы ни кандидаты, ни экспериментаторы. Затем было сообщено, что по результатам проведения этого этапа, будет проведено собеседование. После того, как было получено добровольное согласие от каждого участника, первой провели методику КОС, далее соответственно предлагали методику мотивации, конфликтности, психотипический опросник и психометрический тест. Затем каждому участнику выразили благодарность и сообщили, что через несколько дней каждого известят о результатах. Вся процедура тестирования длилась около двух часов. Анализируя характеристики сотрудников отдела, можно сделать следующие выводы о жизнеспособности и эффективности ее работы: все члены команды разделяют общие основополагающие ценности; распределение ролей гармонично соответствует личным и профессиональным характеристикам ее членов; в команде оптимально

выстроено взаимодействие между лидером и членами команды; проведенные диагностические процедуры позволяют предположить, что члены команды совместимы и команда жизнеспособна.

Слайд 9

В качестве конкретных мероприятий по совершенствованию системы управления спортивной организацией в ООО «Первая Спортивная Компания» было предложено реализовать следующие: проведение тренингов сплоченности для персонала для улучшения его сплоченности; внедрение мотивации для сотрудников по выполненным проектам. В результате реализации мероприятий ООО «Первая Спортивная Компания» улучшится сплоченность, психологическая атмосфера в коллективе, мотивация и удовлетворенность персонала, а также система управления трудовыми конфликтами и финансовые результаты предприятия в целом.

Слайд 10

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!