

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ В СФЕРЕ СПОРТИВНО-МАССОВЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Сергеев С. В., Голубева Г. Н.

*Поволжская государственная академия физической культуры, спорта и
туризма, г. Казань, Россия*

Актуальность. Для организации таких масштабных мероприятий международного уровня необходима организационная структура, в которой будут четко определяться основные задачи и такая структура позволит снизить уровень бюрократии внутри организации.

Сегодня такие организации занимающиеся спорт проектами гонка героев кросс нации они выполняют не только свои цели но и цели РТ. главной цели, которая соответствует основным направлениям развития Республики, а также государственной программе «Развитие молодежной политики, физической культуры и спорта в Республике Татарстан на 2014 - 2020 годы», которая направлена на популяризацию спорта и здорового образа жизни среди населения города Казань и Республики Татарстан в целом.

Цель:

Изучить организационную структуру оргкомитета серии забегов «TATAR.RUN».

Задачи:

1. Проанализировать организационную структуру оргкомитета серии забегов «TATAR.RUN».
2. Внести предложения по оптимизации организационной структуры.

Основные положения централизации и децентрализации управления гласят, что для больших проектов или компаний более уместна децентрализованная система: она стимулирует инициативу и позволяет личности отождествить себя с организацией, а также помогает в подготовке

молодого руководителя к более высоким должностям, предоставляя ему возможность принимать важные решения в самом начале его карьеры. Это обеспечивает приток в организацию талантливых руководителей.

Организационная структура комитета Казанского марафона 2016 года:

Вадим Янгиров – директор Казанского марафона

Вадим Низамов – PR-директор

Ильдар Давлетшин – администратор Казанского марафона

Сергей Сергеев – помощник администратора

Регина Фасхеева – SMM-менеджер

Дмитрий Зайцев - пресс-атташе

Алексей Бобков - ответственный за питание

Поэтому перед сезоном 2017 были внесены изменения в организационную структуру комитета Казанского марафона, а именно были добавлены такие должности, как:

- Ответственный за организацию волонтерского состава (менеджер по рекрутингу волонтеров);

В этом году набором и обучением волонтеров занимался оргкомитет, не привлекая сторонние организации. Было нанято 2 тренера, обучение проходило в 3 этапа. Были введены должности «Тим-лидер» - 25 человек, помощник ответственного за организацию волонтерства – 1 человек.

- Ответственный за поиск и привлечение медиа-лиц на Казанский Марафон (посольская программа);

Было отправлено более 25 писем с приглашением стать послом Казанского Марафона в Государственную Думу Российской Федерации, по итогам которых были записаны видео - ролики с участием политических

деятелей, звезд спорта – депутатов Государственной Думы. Помимо этого, велась большая работа по налаживанию связей со звездами российской эстрады, итогами работы с которыми также стали видео – приглашение.

- Ответственный за организацию стартового городка (Директор стартового городка);

В задачи этого менеджера в совместной работе с руководством входило разработка стартового городка.

Помимо этого, именно этот человек является ответственным за обеспечение доступа участников, болельщиков, гостей на в стартово – финишную зону, разработку стартовой арки и сцены. Подготовка стартового городка включает в себя выгородку зоны при помощи фан – барьеров (контроль размещения партнерских баннеров на них), стартовых кластеров, зоны финиша и прохода к фан – зоне.

- Зав складом и ответственный за тех бригаду (Технический директор);

Основная задача заключается в поиске всего необходимого оборудования, которое обеспечит работу всех зон Казанского Марафона. Особенности данной позиции заключается в быстром, четком и качественном сборе информации от всех функциональных менеджеров.

- Ответственный за организацию Экспо-выставки (Директор Экспо – выставки);

Нахождение места проведения Экспо – выставки, координацию работы команды стороны принимающей Экспо, поиск «экспонентов», размещение зон питания и выдачи стартовых пакетов – все это входит в основные задачи менеджера данного направления.

Также были внесены такие направления деятельности, как корпоративные продажи, ответственный за выдачу старт пакетов, мерчендайзер, маркетолог,

ответственный по взаимодействию с партнерами, логист, директор и комендант трассы, ответственный за точки питания

Кроме того, привлечены к работе дополнительно:

- 2 дизайнера;
- Администратор сайта и регистраций (взамен специалиста на аутсорсе);
- Режиссер награждения;
- Ответственный за работу с элитными спортсменами.

В целом организационная структура показала рост привлечения новых сотрудников на постоянной основе и привлекаемых специалистов на 300%.

В целом, организационную структуру можно определить как линейно – функциональную. Обоснование такого вывода следующее:

- Существуют линейные руководители на двух уровнях управления (Директор, заместитель директора);
- Существуют функциональные отделы, каждый из которых имеет свою четко определенную, конкретную задачу и обязанности.

Анализ деятельности организации показал, что большая часть функциональных специалистов являются временно – нанимаемых, работающих на основе фриланса или переданных на аутсорсинг. В разговоре с руководителем организации, становится понятным, что такое решение принято в силу специфики деятельности.

Основная часть работы, непосредственное проведение событий, а соответственно и необходимость в большом количестве наемного персонала, возникает в период с апреля по октябрь. В это время происходит непосредственное расширение исполнительского пула, а также менеджеров низшего уровня.

Что же касается организации работы в остальные 5 месяцев, то она организована следующим образом:

- Полный рабочий день менеджеров (в т.ч. и высшего уровня)
- 6 часовый рабочий день функциональных специалистов (It – специалист, дизайнер, администратор по работе с участниками).

Знание особенностей организационной структуры позволяет узнать на каком этапе жизненного цикла находится организации. У Центра реализации спортивных проектов можно выделить следующие особенности:

- Большая часть рабочего коллектива состоит из близких знакомых (сын-мать, друзья);
- Топ – менеджмент не выделяется от основного коллектива;
- Межличностные отношения являются ведущими;
- Функции еще полностью не закреплены за конкретными людьми, задачи ставятся по мере их поступления и могут конфликтовать с ранее поставленными задачами;
- Несогласованность действий среди персонала;
- Зависимость от ключевых сотрудников;
- Дублирование функций
- Нет четко установленных процессов обмена информацией, принятия решений и контроля
- Оргструктура развивается хаотично по мере появления новых задач и необходимости решения новых проблем.

Анализируя перечень этих признаков, можно сделать вывод, что организация находится на стадии роста и отнести ее к стадии «Go-Go». Здесь может возникнуть «ловушка основателя». Термин означает высокую

зависимость компании от ее основателя, который замыкает на себе все процессы в компании, но сам не в состоянии выделить время на анализ и решение всех задач. Основатель компании становится самым узким местом в организации. Ловушка основателя возникает в трех случаях: когда руководитель компании перестает удовлетворять требованиям организации и не имеет больше нужных навыков для управления крупным бизнесом; когда руководитель компании не делегирует часть функций сотрудникам; когда руководитель стремится разобраться во всех процессах и проектах компании.

В случае с ЦРСП, можно с уверенностью заявить, что «ловушка основателя» может возникнуть по вопросам делегирования.

В связи с этим, мною было принято решение о предложении своих рекомендаций.

Во – первых, хотелось бы оптимизировать работу аппарата управления. Метод наблюдения на месте прохождения практики позволил выявить проблемы в норме управляемости и затратах рабочего времени.

Норма управляемости на среднем уровне составляет 12 – 15 (на примере ЦРСП – более 35 исполнителей на одного заместителя директора); В связи с этим, рекомендуется введение должности «менеджер по общей работе», который будет являться руководителем третьего уровня в иерархии управления и связующим звеном между исполнителем и заместителем директора.

Это позволит снизить загруженность руководителей второго уровня, а также увеличить в доли его рабочего времени затраты на непосредственное управление (рис. 2.1.).

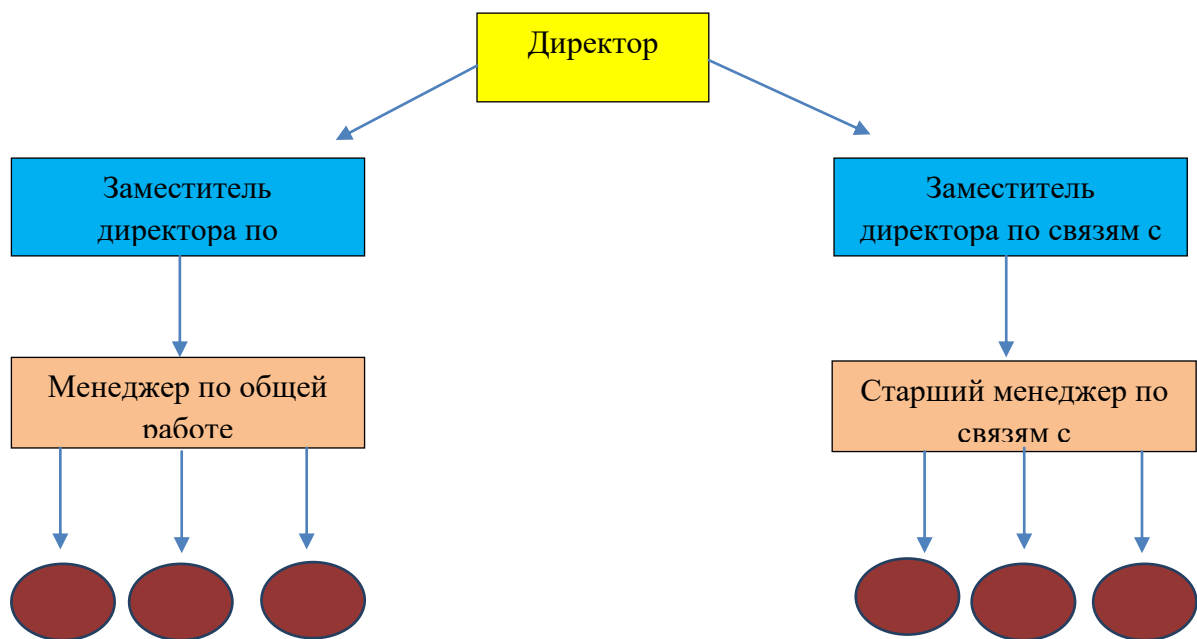


Рис.2.1. Предлагаемая орг структура

Более этого, стоит понимать, что новая должность требует специальных навыков от руководителя, как минимум это: опыт работы в команде и сфере деятельности, профильные знания и на данном этапе развития организации будет наиболее важным ввести взаимоуважение среди коллег. Также можно воспользоваться классификацией стилей управления по Адизесу, по которой для этой должности наиболее подойдут менеджеры, у которых ведущими являются Р и I. Этот человек способен к быстрым и решительным действиям, основанных на знании технологий и способности к смелым действиям по реализации, а также способен обеспечить совместную работу людей в команде, а не по отдельности, а также может сплотить людей, несмотря на их различия в способностях, точках зрения, стилях и личных интересов.

Выводы

Таким образом, все эти шаги позволят оптимизировать работу о подготовке к событию, а также увеличить как количественные, так и качественные результаты.

Список использованных источников:

1. Золотов М.И., Кузин В.В., Кутепов М.Е., Сейранов С.Г. Настольная книга спортивного менеджера: Справочное пособие. – М.: ФОН, 2007. 15
2. Менеджмент в индустрии спорта: сб. ст. Вып. 1. / под ред. В.А. Леднева. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012.
3. Леднев В.А. Кадры для спортивной индустрии // Качество образования. – 2009. - №9.