

Въведение в спортния мениджмънт

Доц. Нина Атанасова

Не живеем на остров, а в средата на модерно, разнообразно, дигитално общество. Ако искаме да поставим спорта в услуга на обществото, трябва да бъдем в непрестанен диалог с него, да си сътрудничим с това общество. Днешните общества се променят по-бързо от всякога и хората няма да чакат спортът да се промени.

Томас Бах Президент на МОК, 2014 г.



Подготовка за изпит



Мениджмънт в спортната практика

Всяка комбинация от умения, отнасящи се до планирането, организацията, контрола, бюджета, ръководенето и оценяването в една организация или отдел, чиито основен продукт или услуга е свързан със спорт или физическа активност, се нарича мениджмънт.


Планиране
Организация
Бюджет
Ръководене
Контрол
Мениджмънт

МЕНИДЖМЪНТ – особености

- След промените у нас от края на 1989 г. и с навлизането на принципите на пазарната икономика, думата „**мениджмънт**” придоби масова популярност във всички сфери на държавната администрация, бизнеса и неправителствения сектор, вкл. и в спорта.
- Някои считат, че мениджмънтът се свързва основно с бизнес, правене на печалба, ефективност, пазарно мислене, прилагане на бизнес модели и логика в спорта или просто, че така е модерно.
- НО... социалната природа на спорта, трудно предвидимото човешко поведение, различните ценности, разбирания, интереси, властови отношения, субективните и силно индивидуални преживявания раждат много „нелогични” парадокси и предизвикателства, които не се срещат в други познати ни ситуации в бизнеса.
- Поради това, в много случаи буквално взети и приложени в спорта бизнес модели, стратегии и пракитки не работят, ако не бъдат пригодени към „нелогичните” ситуации, с които е изпълнена спортната практика.







Уникалните характеристики на спортния мениджмънт

- Спортните организации са едновременно производители и потребители на собствения си продукт.

• Наличие на спортни организации с различни цели и ориентация (задоволяване на социални потребности или правене на печалба) – предоставяне на услуги за членове, потребители и партньори; спечелване на състезания.

• Консерватизъм и относително трудно възприемане на нови технологии и иновации от страна на традиционните спортни организации.

• Необходимост от постигане на конкурентен баланс, нужда от сътрудничество при изграждане на таланти и солидарност при разпределение на приходите.

• В повечето случаи пазарната размяна не се определя пряко от търсенето и предлагането, а от субективни решения на управителните органи на спортните организации и от самите привърженици.

• Спортът се радва на висока степен на потребителска лоялност спрямо определена марка спортен продукт (напр. отбор). За разлика от други бизнес ситуации поведението на потребителите не винаги се влияе от фактори като цена и качество, и няма да променят емоционалната си връзка с даден отбор/спортист, само защото е загубил няколко срещи.

• Ограниченост и сезонност на голяма част от предлаганите спортни услуги.

Възможности за кариерна реализация в различните сектори на спортната индустрия

- Мениджъри на обществени спортни организации – клубове, федерации, асоциации
- Мениджъри на фитнес центрове и други частни спортни формирования
- Мениджъри на професионални спортни клубове
- Мениджъри на спортни и развлекателни събития, вкл. комерсиални и шоу програми
- Мениджъри на професионални и аматьорски лиги
- Мениджъри (агенти) на спортисти, в т.ч. и в мениджърски агенции
- Мениджъри във фирми за спортни стоки
- Мениджъри в консултантски фирми в сферата на спортния мениджмънт и маркетинг
- Откриване на частен консултантски бизнес в сферата на спортния маркетинг и мениджмънта на спортни и развлекателни събития
- Мениджъри на спортни съоръжения
- Експерти в спортни дирекции и отдели



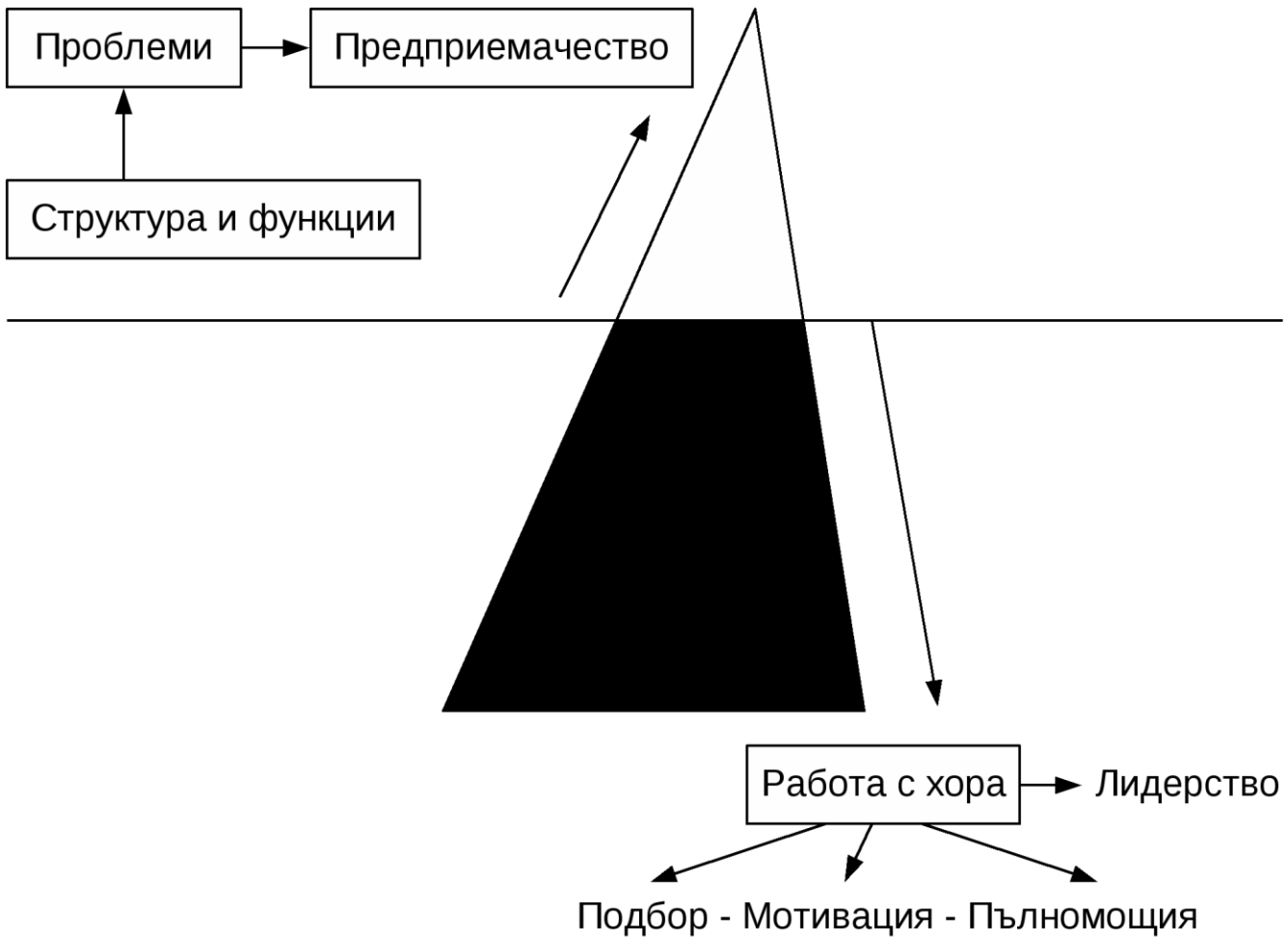
МЕНИДЖМЪНТ
Процес на социални взаимодействия, знания и способности:

- да се планира и използват интелигентно ресурсите за постигане на набелязаните цели;
- да се подбират, организират и координират възможно най-подходящите хора;
- да се контролират процеси и дейности;
- да се решават навреме възникнали проблеми;
- да се правят гъвкави промени и приспособяване към динамично променящи се социални, икономически, политически, технологични и конкурентни условия.



ПРАВИЛО НА АЙСБЕРГА





ТИПОВЕ СПОРТЕН МЕНИДЖЪР



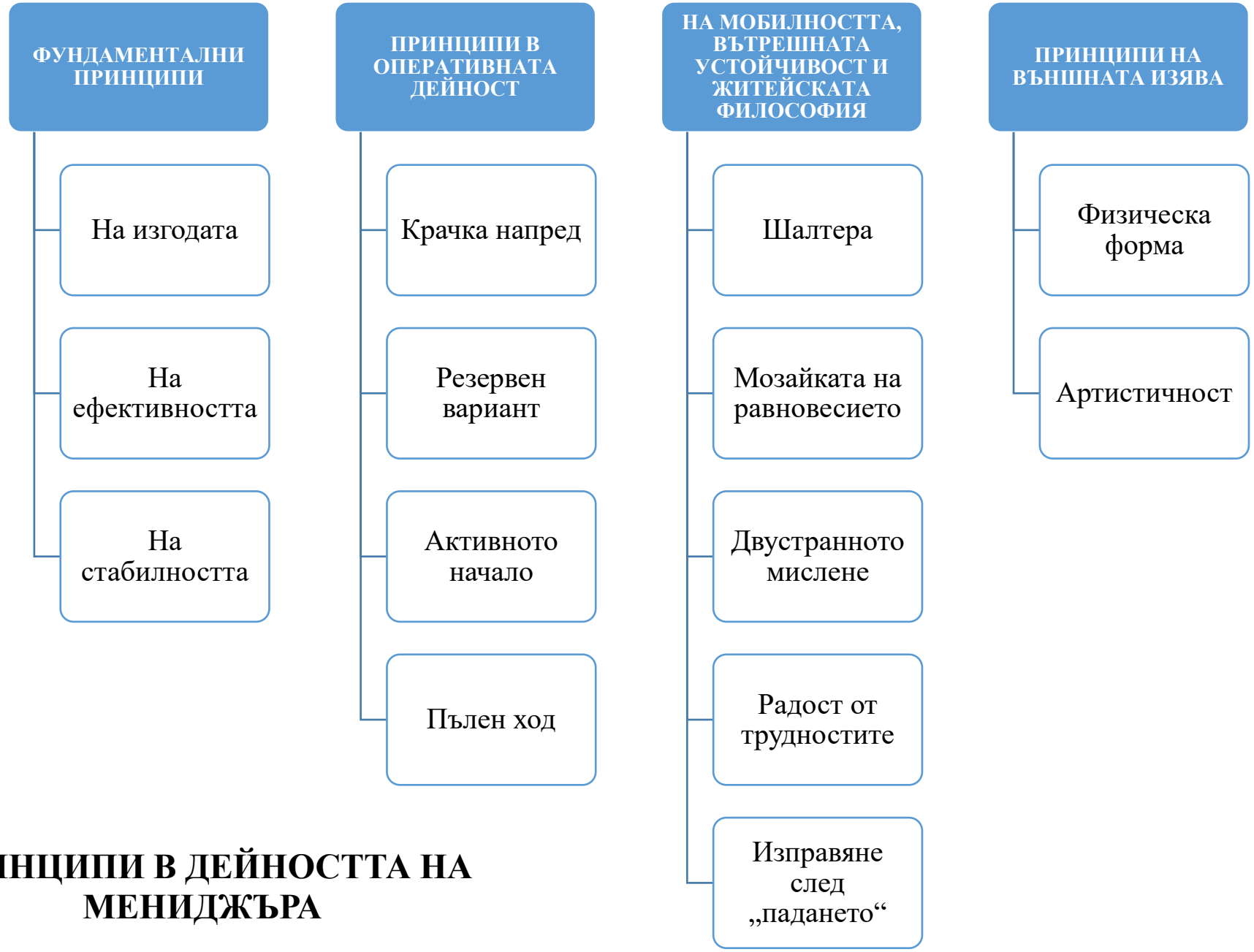
- Съвременни знания
- Систематично прогнозиране на бъдещето
- Ориентация към партньорство с потребителите
- Вътрешноорганизационна система, която мотивира сътрудниците да споделят знанията помежду си
- Култура, окуражаваща новаторството
- Система за постоянно обучение и повишаване на квалификацията
- Организационни действия, ориентиращи хората към активно сътрудничество помежду си
- Гъвкава организация

АКТИВЕН МЕНИДЖЪР

- Остарели знания
- Налагане на минали събития върху бъдещето
- Безразличие по отношение на потребителите
- Отсъствие на система и дейности, които да мотивират сътрудниците да споделят знанията помежду си
- Култура, пречеща на новаторството
- Несистемно обучение
- Управленски стил, изолиращ хората един от друг
- Закостеняла „твърда“ йерархия

ПАСИВЕН МЕНИДЖЪР

ПРИНЦИПИ В ДЕЙНОСТТА НА МЕНИДЖЪРА



1. Организационно-разпоредителни.

- Инструкция
- Длъжностна характеристика
- Подбор на екипа /кадровия ресурс/
- Контрол и оценка на дейността
- Делегиране на пълномощия
- Разпореждане
- Заповед и др.

2. Икономически.

- Система на заплащане
- Премиране и фанансови санкции
- Участие на работещите в собствеността на спортната организация
- Методи за финансов анализ и др.

МЕТОДИ В ДЕЙНОСТТА НА СПОРТНИЯ МЕНИДЖЪР

3. Социално-психологически.

- Личен пример на мениджъра
- Създаване на условия за самоуправление
- Морално стимулиране /мотивиране/ и убеждение и др.

4. Общонаучни.

- Анализ и синтез
- Индукция и дедукция
- Експертно-аналитични методи
- Методи на допитване
- Методи на наблюдението
- Експеримент
- Математико-статистически и др.



МЕНИДЖЪРСКИ СТИЛОВЕ НА УПРАВЛЕНИЕ

Авторитарен стил

Определя се с подчертан централизъм на управление, единовластие и изявена дистанция между ръководител и подчинен. За него са специфични и методите на ръководство – администриране, груба намеса в работата на сътрудниците, контрол, основан на силата на властта. Най-често езикът на обръщение е лаконичен, рязък, недружелюбен. Указанията и разпорежданията са кратки, прями и категорични, без да се отчитат индивидуалните особености на конкретната личност.

Характерни за авторитарния стил са подчертаната непреклонност (строгост) при изпълнението на управленските разпореждания, стремежът към незачитане мненията на подчинените.

Демократичен (колективен) стил

Характерни за него са бодрият тон на общуване и колективното начало в съвместната дейност. Колегиалност при обсъждане на основните проблеми, желание да се предизвика и поддържа творческа инициатива. Движеща сила при демократичния стил на ръководство са колективното решение на проблемите, високата взискателност, съчетана с уважение на всяка личност. Той допуска разнообразни варианти по отношение на управленската дейност, дава възможност за динамични изменения и умело реагиране при промяна в условията на съвместната работа. Демократичният стил, основан на принципите на свободна дискусия и обмяна на мнения, не проявява дребнавост и не прилага строг контрол в работата. Позволява висока степен на децентрализация на пълномощията, сътрудниците вземат активно участие при разработка и вземане на управленски решения.

Либерален стил

- Тенденция към намаляване на отговорността от взетите управленски решения. Поведението на мениджъра, възприел този стил, се отличава със стремеж да бъде рядко с подчинените, да избягва конфликтите и рисковете в бизнеса.
- Пасивната роля на мениджъра, често довежда до пълна дезорганизация в съвместната дейност. Ефективното въздействие на либералния стил на ръководство се проявява само в тези случаи, когато работата има индивидуален творчески характер, когато всеки член на колектива планира и организира самостоятелно своята дейност.




Мениджърски тактики
Тактики за действие
Тактики за водене на преговори

- На „свършения факт“;
- На „измамната слабост“;
- „отказ от открития бой“;
- На „валяка“;
- „един по един“;
- „загуби, за да спечелиш“;
- На „отзвучаването“;
- „действай вместо да реагираш“.

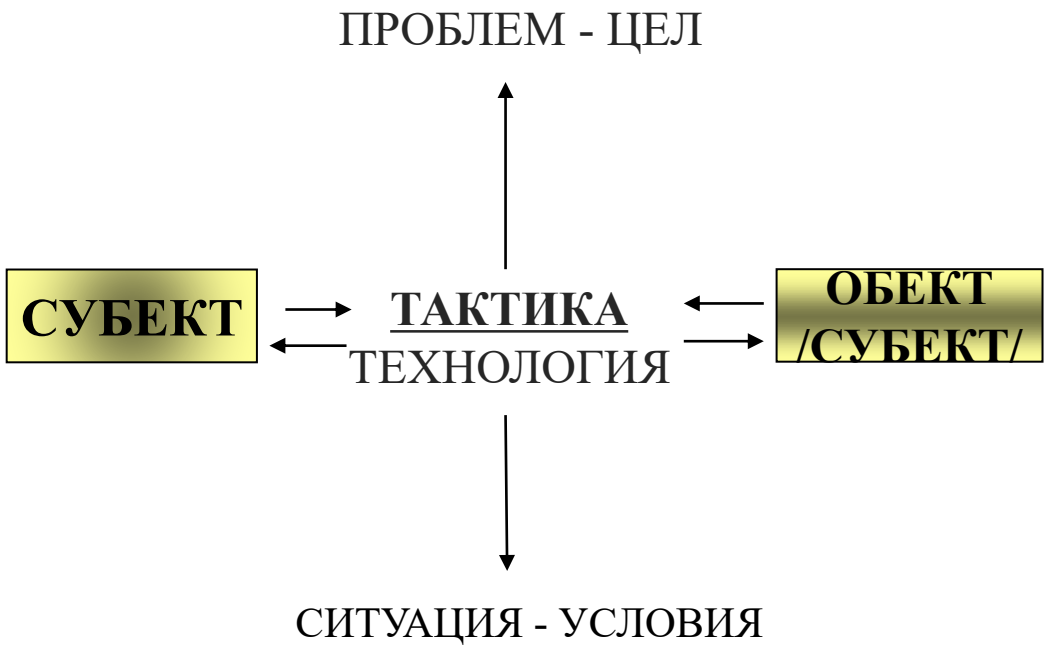


Тактики за действие

- На „отсяването“;
- На „въдицата“;
- На „фокусирането“;
- „крачка по крачка“;
- На „мълчанието“;
- На „мълвата“;
- На „блъфирането“;
- На „протакането“;
- На „импликацията“.

Тактики за водене на преговори

КОМПОНЕНТИ



РИСКОВЕ

- Вреда вместо полза
- Двойственост /нелоялност/
- Непрекият път – по-къс
- Разрушаване на имиджа

10 правила, които не трябва да нарушава мениджърът в кариерата си

(по Фридментал)

1. Да се откаже от пътя, когато е стръмен.
2. Да смяташ, че наученото е достатъчно.
3. Да бъдеш нетърпелив.
4. Да бъдеш неблагодарен.
5. Да не търсиш компенсация в кариерата за сметка на личния живот.
6. Да подценяваш самодисциплината.
7. Да подценяваш детайлите в общуването.
8. Да не отчиташ глобалната конкуренция.
9. Да не поддържаш духа си млад.
10. Да не си готов да започнеш отначало.



Благодаря за вниманието



Въпроси

