

5. Tomă, N. și alții. *Specificul organizării și desfășurării exercițiilor de dezvoltare fizică generală* (EDFG). În: Sport. Olimpism. Sinteze: Congres științific Internațional. Chișinău: USEFS, 2016, Vol. 1, p. 473-480.

PREGĂTIREA PROFESIONALĂ A VIITORILOR MANAGERI DIN DOMENIUL CULTURII FIZICE PENTRU ACTIVITATEA MANAGERIALĂ ÎN ORGANIZAȚIILE INOVATIVE

Volcu Irina, Budevici-Puiu Anatolie,

Universitatea de Educație Fizică și Sport a Republicii Moldova

***Keywords:** manager competencies, initial and continuous training, practical experience, professionalisation.*

***Summary.** The training and development of specific competencies, in the management domain, is a career-long process that involves a specialized kind of training, taking place both inside the organization, as well as in the more general ensemble of the professional and social environment. Competence refers to the process that leads to performance, the end result. Competence means to do; it must have a context and bring results. A competent person needs to know what to do in order to get to the expected result, needs to possess certain skills. Thus, the need for clearly defined standards, accessible and accredited, to relate those abilities of a competent person to.*

Expresii de genul “este un bun profesionist, este competent”, “îmi doresc acest tip de competență” au devenit curențe în spațiul managementului resurselor umane.

Formarea și dezvoltarea competențelor, în domeniul managerial, constituie un proces desfășurat pe întreaga durată a pregătirii și implică o formare specializată, realizată, atât în cadrul organizației cât, și în ansamblul mediului profesional.

Controversa între specialiști în domeniul managementului, se referă la educabilitatea abilităților manageriale. Se pune întrebarea dacă managerii sunt înnăscuți sau se pot crea prin educație? Bineînțeles că talentul și înclinațiile naturale au un rol important.

Împărtășim opinia conform căreia nu este posibil ca în urma unui curs de formare în management cineva să devină manager. Este vorba de rezultatul unui proces de transformare personală. Lărgirea perspectivei și concepției despre lume și viață, sporirea nivelului de conștiință, antrenamentul sistematic cu sinele, descoperirea motivațiilor și a principiilor corecte creează premise pentru a deveni o persoană capabilă să conducă pe ceilalți, adică o persoană care știe meritele și este urmată de ceilalți, un lider, care știe să aibă în grijă pe semenii și nu în subordine. Persoanele, care comunică și relaționează ușor cu ceilalți, care sunt organizate, care sunt dotate cu intuiție și empatie, care dau dovadă de forță de caracter, care au un dezvoltat sentiment de comuniune socială și care își dezvoltă competențele tehnice necesare sunt clar avantajate în ocuparea și îndeplinirea cu succes a unor funcții/posturi manageriale în cadrul organizațiilor sportive.

Competențele manageriale necesare conducerii eficiente, în contextul actual, cel al orientării spre profesionalizarea funcțiilor de conducere, de îndrumare și de control din domeniul culturii fizice, pot fi prezentate pe categorii de competențe, competențe specifice, domenii de aplicare și modalități de realizare.

Accentul activităților manageriale se pune pe conducerea și coordonarea oamenilor, pe dirijarea potențialului acestora. Relaționarea eficientă a managerului în organizațiile sportive inovative în mediul educațional sau în afara acestuia este garantată de dezvoltarea și capacitatea de a folosi, în rezolvarea problemelor, următoarele categorii de competențe:

1. competențe de comunicare și relaționare;
2. competențe psiho-sociale;
3. competențe de utilizare a tehnologiilor informaționale;
4. competențe de conducere/coordonare și organizare;
5. competențele de evaluare;
6. competențele de gestionare și administrare a resurselor;
7. competențe care vizează dezvoltarea instituțională;
8. competențele care vizează self-managementul.

Considerăm oportună prezentarea acestor competențe, mai ales pentru faptul că ele constituie, la ora actuală, punct de pornire pentru programele de formare profesională a specialiștilor din domeniul culturii fizice.

Organizația sportivă inovativă vine cu o idee care s-ar putea să fie un serviciu, și care este posibil să aducă venituri și uneori chiar profituri, iar în

cazul dacă nu este bine condus nu va supraviețui, indiferent cât de bună este ideea, câți bani s-ar investi, cât de bune ar fi produsele și cât de mare ar fi cererea.

În cadrul organizației sportive inovative este posibil ca cel mai important pas spre *conducerea inovativă* să fie alcatuirea unei echipe de conducere. Pentru fondatori acest pas este foarte important, pentru că ei trebuie să conduc spre succesul viitor.

Atunci când organizația sportivă se dezvoltă, rolurile și relațiile se schimbă. Dacă fondatorii refuză să accepte această situație, activitatea se poate opri, ei pot și trebuie să se schimbe odată cu organizația respectivă.

Întrebările de bază pentru ei pot fi de genul: "De ce are nevoie, de acum încolo, organizația din punct de vedere al conducerii? (întrebarea este utilă ori de câte ori apare o schimbare importantă în viața organizației) Ce pot eu să fac? La ce necesități ale organizației pot să răspund eu onorabil? Ce vreau eu să fac, în ce cred? Pentru ce anume sunt dispus să-mi consum timpul? Este aceasta o necesitate pentru organizație? Este contribuția aceasta majoră, esențială, indispensabilă?" Răspunsurile pot fi diferite. Activitatea organizației depinde mult de motivația, conducerea, competența și entuziasmul inițiatorilor (Fig.1).



Fig. 1. Activitatea organizației depinde de următorii factori

Unora le place să înceapă activități, să le dezvolte, dar nu le place să le conducă. Frecvent este necesară găsirea partenerilor corespunzători care să se ocupe de conducerea problemelor administrative, financiare, de marketing și de personal.

Frecvent se ajunge la situația în care organizația sportivă s-a impus pe piață, perspectivele sunt excelente și totuși nu se poate dezvolta la nivelul

potențialului. Remediul constă în alcătuirea, din timp, a echipei manageriale. Aceste echipe nu pot fi făcute peste noapte și, ca să poată funcționa, au nevoie de o perioadă destul de lungă. Ele se bazează pe încredere și înțelegere mutuală, iar pentru asta e nevoie în general de o perioadă minim trei ani. Mai întâi, fondatorii și oamenii cheie ai organizației trebuie să se gândească la activitățile foarte importante. Activitățile cheie nu se găsesc în cărți. Ele apar din analiza situației concrete. Setul de întrebări utile le poate include și pe următoarele: "Care sunt zonele specifice de care depinde supraviețuirea și reușita acestei organizații? (Majoritatea zonelor trebuie să apară pe listele tuturor, dar dacă există divergențe și deosebiri de păreri – și trebuie să existe – acestea trebuie discutate foarte serios. Orice activitate care este considerată critică de către un membru al grupului trebuie trecut pe listă. Există doar două activități cheie care apar în toate organizațiile: conducerea oamenilor și a banilor. Restul trebuie să fie stabilit de către oamenii din organizație care cunosc organizația, propriile locuri de muncă, valorile și scopurile.). Care sunt activitățile la care mă pricep? Care sunt activitățile la care se pricep asociații mei? (trebuie să existe în alegere, dar și neînțelegerile trebuie luate în serios). Care sunt activitățile pe care trebuie să ni le asumăm fiecare, în funcție de capacitate? Ce îmi se potrivește fiecarei?"

Alcătuirea echipei începe apoi, fondatorul trebuie să se autodisciplineze și să nu manevreze oamenii și problemele, dacă această activitate nu îi se potrivește. Toate activitățile cheie trebuie să cadă în obligația cuiva care se dovedește competent în domeniul culturii fizice. Șeful executiv este ultimul care își asumă responsabilități și care trebuie să se asigure de corectitudinea informațiilor necesare degrevării de alte responsabilități. În literatura de specialitate există mai multe opinii, viziuni și algoritme privind modul de realizare a procesului inovativ în organizații [1, 4, 8, 9]. Astfel, cauza diversității de păreri în rândul specialiștilor rezidă în complexitatea mare a subiectului respectiv – procesul inovativ.

În ceea ce urmează o să precuzăm câteva viziuni ale cercetătorilor de management, atât occidentali cât și autohtoni, privind esența, conținutul și modul de realizare a procesului inovativ în organizații. Unii autori evidențiază în algoritmul său, următoarele activități fundamentale ale unei organizații în care se așteaptă ca managerii să realizeze, pe baza unei conduceri corespunzătoare, o schimbare radicală, a situației față de cea actuală (Fig. 2.):

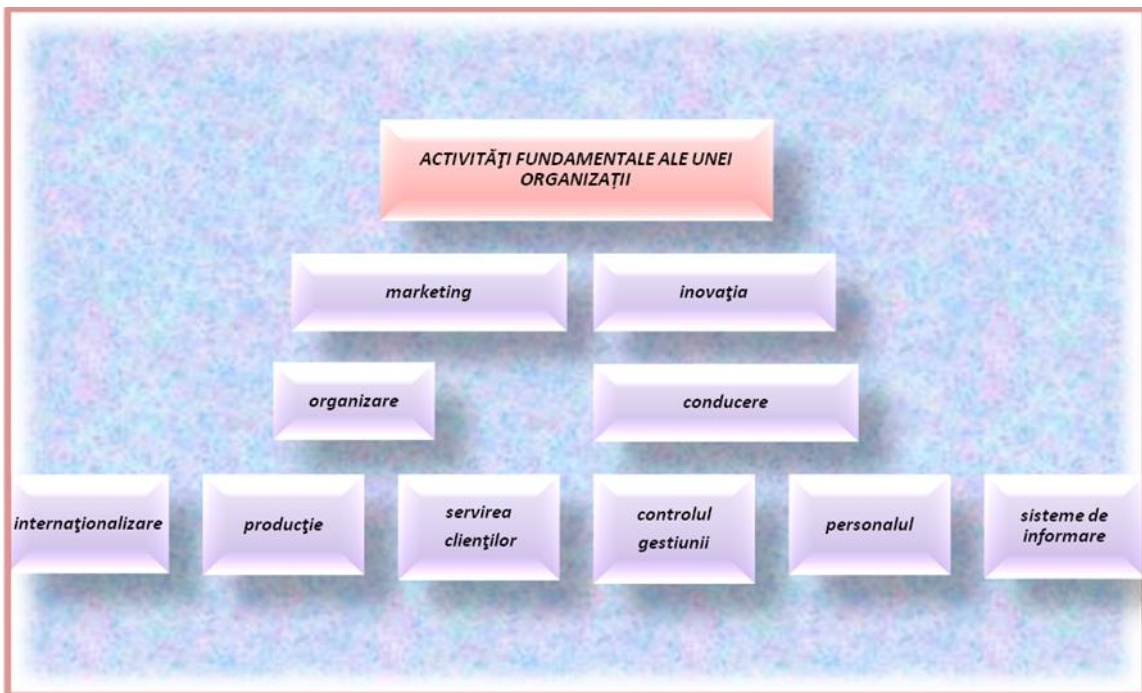


Fig. 2. Activit i fundamentale ale unei organiza ii

Este cunoscut c pasiunea managementului schimb rii este cea care va asigura prosperitatea organiza iei sportive. Urm toarele principii ale managementului inova ional constituie premisa reu itei unei organiza ii sportive (Fig. 3.):



Fig. 3. Principii ale managementului inova ional constituie premisa reu itei unei organiza ii sportive

Prescripțiile privind inovarea permanent prevăd încurajarea lansării de noi proiecte în domeniul culturii fizice, cu ajutorul tuturor angajaților, astfel încât să nu se întârzie în raport cu evoluția schimbărilor ultrarapide ale împrejurărilor actuale.

Prescripțiile privind conducerea superioară – sugerează aplicarea unor procedee care să favorizeze schimbarea (o calitate superioară a serviciilor, satisfacerea clienților, implicarea tuturor salariaților) și reducerea continuă a ierarhiei în cadrul firmei (eliminarea unor trepte ierarhice intermediare de control și decizie).

Inovarea reprezintă o funcție a managerului. Deci, de la manageri se așteaptă să conducă în așa fel încât toți cei implicați (angajații, clienții) să fie mulțumiți de munca lor. Pentru a realiza aceasta, ei apelează la elementele următoare:

- *transferul puterii de decizie la nivelele inferioare;*
- *necesitatea de reacționare rapidă;*
- *adaptarea rapidă;*
- *eliminarea obstacolelor funcționale și calificarea muncitorilor pentru a crea o piață pentru bunuri și servicii cu valoare adăugată mare.*

Cunoscuții cercetători de management Ov. Nicolescu și I. Verboncu [6] constată că procesul inovativ în organizațiile sportive este condiționat de o serie de elemente ce depind într-o mare măsură de conducerea organizației. Autorii menționează diferențiază două elemente esențiale de care depinde eficiența procesului inovativ.

1. *Componentele de bază ale sistemului managerial ce reprezintă condițiile-cadru, pentru dezvoltarea capacității inovative a personalului organizației;*
2. *Factorii care influențează nemijlocit formarea și dezvoltarea potențialului inovativ.*

Concluzii

1. Considerăm oportună prezentarea acestor competențe, mai ales pentru faptul că ele constituie, la ora actuală, punct de pornire pentru programele de formare profesională a specialiștilor din domeniul culturii fizice.

2. Există și aspecte care ar putea fi îmbunătățite pentru a ridica nivelul inovativ al organizațiilor sportive și respectiv determinarea dezvoltării economice și sociale mai accelerate. Printre acestea se enumeră calitatea și orientarea instituțiilor de cercetare, colaborarea între universități și agenții

economici privați, infrastructura generală și durabilitatea ecologică, sofisticarea pieței și a businessului.

3. Printre sursele inovative cele mai importante se enumeră interiorul organizației sportive, clienții și consumatorii, furnizorii de servicii și materiale. Baza de cunoștințe și de informație disponibilă de la aceste surse, în special interiorul organizațiilor, nu este întotdeauna la un nivel favorabil ideilor noi și sau schimbărilor, precum demonstrează statistica Bencii Mondiale la utilizarea computerului și a internetului de către angajați.

Bibliografia

1. Budevici-Puiu, L., Manolachi, V. *Management și legislație în educație fizică și sport*. Curs universitar. Ediția a II-a. Chișinău: USEFS, 2016. 283 p.
2. Certan, S. (coord). *Management. Modalități de eficientizare*. Chișinău: CEP USM, 2007.
3. Hrișev, E. *Managementul inovativ*. Chișinău: Complexul editorial-poligrafic al ASEM, 2001.
4. Manolachi, V. *Managementul și dezvoltarea durabilă a sportului*. Chișinău: USEFS, 2016. 304 p.
5. Năstase, C.I. *Managementul inovării*, Petroani, Editura Focus, 2001.
6. Nicolescu, O., Verboncu, I. *Management*. București: Economică, 1996, p. 17.
7. Petrescu, I. *Managementul inovării*. București: Editura Expert, 2007.
8. Volcu, I. *Aspecte acmeologice privind dezvoltarea creativității manageriale a specialiștilor din domeniul Educației Fizice și Sportului*. În: Problemele acmeologice în domeniul Culturii fizice: Mater. Conf. științ. Internațională. Chișinău: S.n., 2015 (Tipogr. "Valinex" SRL), p. 59-62.
9. Volcu, I., Budevici-Puiu, A. *Dezvoltarea catedrei (managementul culturii fizice) în baza activităților inovative*. În: Cultura fizică și sportul într-o societate bazată pe cunoaștere: Mater. Conf. științ. Internațională. Chișinău: USEFS, 2015, p. 521-526.
10. Niculescu, M. *Competențe manageriale – modalități de abordare*. În: Revista de cercetare științifică în educație. Timisoara. disponibil la: <http://www.rcsedu.info>