



## SPORTSZERVEZETEK HR GYAKORLATA

Dajnoki Krisztina – Szabados György – Bácsné Bába Éva  
Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

EFOP-3.6.2-16-2017-00003

Sport- Rekreációs – és Egészséggazdasági  
Kooperációs Kutatóhálózat létrehozása

## BEVEZETÉS

- ✓ Humán erőforrás gazdálkodás fejlődése, jelentősége
  - Szervezeti méret – nem csak nagyvállalati szinten
  - Szektorok
- ✓ Sportszervezetek → sajátos humán erőforrás gazdálkodás
  - ✓ a szervezet működési formája
  - ✓ a foglalkoztatás jellege (sajátos humán erőforrás → amatőr/ hivatásos (profi) sportoló)
- ✓ **Cél:** HR funkciók azonosítása, HR gyakorlat feltárása

EFOP-3.6.2-16-2017-00003 Sport- Rekreációs – és Egészséggazdasági Kooperációs Kutatóhálózat létrehozása

## TÉMA JELENTŐSÉGE

"A HR jelene és jövője a sportéletben" c. kerekasztal-beszélgetés → Gubicza Antal (birkózásban, karatében, sielésben is jelentős szakvezetői eredményekkel bíró szakember): „**A HR-nek több köze van a sporthoz, mint gondolnánk, elég csak arra gondolni, hogy a vállalati szférához hasonlóan ma már tudományos módszerekkel történik a tehetségek kiválasztása, az utánpótlás biztosítása.**” (Paraszt, 2008)

„Az emberi tényező különösen meghatározó a sport terén, hiszen a sportteljesítmények mögött elsősorban az emberi teljesítmény a döntő, ugyanakkor a különböző anyagi-technikai feltételek megléte semmiképp sem elhanyagolható.” (András, 2003)

EFOP-3.6.2-16-2017-00003 Sport- Rekreációs – és Egészséggazdasági Kooperációs Kutatóhálózat létrehozása

## ANYAG ÉS MÓDSZER

### A VIZSGÁLT SZERVEZETEK:

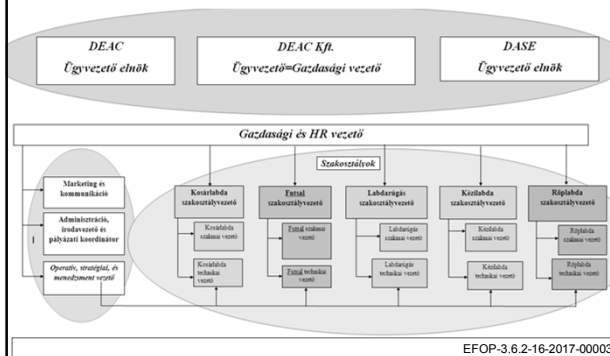
- Civil sportszervezetek
- Debreceni Egyetem Atlétikai Club Sport Nonprofit Közhasznú Kft. (DEAC Sport Kft.)
- Debreceni Sportcentrum Nonprofit Kft. (100% önkormányzati tulajdon) → sporttevékenységet egyesületi formában, a Debreceni Sportiskolán keresztül látja el

### MÓDSZEREK:

- ✓ Dokumentum elemzés (SZMSZ, Etikai kódex, munkaköri leírások)
- ✓ Esettanulmány
- ✓ Vezetői interjúk

EFOP-3.6.2-16-2017-00003 Sport- Rekreációs – és Egészséggazdasági Kooperációs Kutatóhálózat létrehozása

## EREDMÉNYEK - SAJÁTOSSÁGOK DEBRECENI EGYETEM SPORT SZERVEZETEINEK ORGANOGRAMJA



EFOP-3.6.2-16-2017-00003

## EREDMÉNYEK HR FUNKCIÓ SAJÁTOSSÁGOK - DEAC

Foglalkoztatottak száma: 30 fő (komplexen 50 fő, munkakör átfedések + 100 fő amatőr szerződéssel rendelkező játékos)

### HR stratégia

→ informális tervezés

→ stratégiai célok meghatározása, ebből HR:

- kiváló edzők alkalmazása (belső fejlesztéssel vagy külső forrásból);
- megfelelő utánpótlás nevelés biztosítása, olyan modell kialakítása, ami szemben egy profi klubbal – aki megveszi a játékosokat és megfizeti – a belső utánpótlás nevelésre alapot, annak fejlesztését tűzi ki célul;
- klubhoz kötődési rendszer erősítése – szurkolói tagsági rendszer bevezetése;
- DEAC külső brand növelése, ismertebbé válás városi, megyei szinten

EFOP-3.6.2-16-2017-00003 Sport- Rekreációs – és Egészséggazdasági Kooperációs Kutatóhálózat létrehozása

## EREDMÉNYEK HR FUNKCIÓ SAJÁTÓSSÁGOK - DEAC

### Létszámtervezés

- informális, rugalmasság
- a legtöbb munkakör nem főállás → fluktuáció
- anyagi lehetőségek szerepe!
- elköteleződés, klubhűség szerepe
- speciális – a sportolók (komplett csapat) kölcsön adása vagy eladása más klubnak

### Munkakör tervezés

- „lehetünk tele kulcsemberekkel, csapatként akkor is megbukhat azok összessége” (Temesvári Miklós, a MLSZ edzőbizottság elnöke)
- alternatív munkaidő rendszerek (atipikus foglalkoztatás)
- családbarát munkahely

EFOP-3.6.2-16-2017-00003 Sport- Rekreációs – és Egészséggazdasági Kooperációs Kutatóhálózat létrehozása

## EREDMÉNYEK HR FUNKCIÓ SAJÁTÓSSÁGOK - DEAC

### → munkaköri feltételek

- sportági szakszövetségek versenyrendszere (pl. edzők képzettsége)
- szakosztályvezető, edző, technikai vezető megbízási szerződés keretében dolgozik, illetve önkéntesként. → atipikus foglalkoztatás, munkaidő,
- sportszervező (adminisztratív munka mellett városi sportélet ismerete, sportszakma ismeret, kapcsolattartás) – munkakör gazdagítás

### Ösztönzés, bérezés

- munkakör bővítés, gazdagítás (irodai), időnorma szerinti bérezés
- családi légkör, évzáró rendezvény, klubhoz kötődés, belső motiváció
- „szakszövetségi bérsapka” (tevékenység igazolás, nem munkaóra – megbízási szerződés, szakszövetség elvárása munkaóra (pedig nem bér))
- lehetőség magasabb osztályba kerülni (ld. edző)
- sportosztály

EFOP-3.6.2-16-2017-00003 Sport- Rekreációs – és Egészséggazdasági Kooperációs Kutatóhálózat létrehozása

## EREDMÉNYEK HR FUNKCIÓ SAJÁTÓSSÁGOK – DEAC

- ELSŐ SORBAN BELSŐ FORRÁS, OKTATÁSI INTÉZMÉNYEK (GYAKORLATI FÉLÉV), ÖNKÉNTESEK
- MUNKATÁRSI AJÁNLÁS (SZAKOSZTÁLYVEZETŐ, EDZŐ, MASSZŐR VAGY SZERTÁROS)
- A SPORTOLÓ, MINT MUNKAERŐ → SPECIÁLIS MUNKASZERZŐDÉS (A FELADATOK RÖGZÍTÉSRE KERÜLNEK BENNE, DE NEM JÁR ÉRTE DÍJAZÁS, CSAK ERKÖLCSI ELISMERÉS ÉS A KLUBHOZ KÖTÖDÉS ÉRZETE)

### Teljesítményértékelés

- informális (irodai) – inkább ellenőrzési tevékenység (DE)
- edzők, szakosztályvezetők, technikai vezetők → informális (negatív visszajelzés következményei)
- amatőr sportoló teljesítményét a szakosztályvezető, edző értékeli

### Fejlesztés

- Mentori rendszer

EFOP-3.6.2-16-2017-00003 Sport- Rekreációs – és Egészséggazdasági Kooperációs Kutatóhálózat létrehozása  
→ Konferenciák, szakedzői képzések, sportolói kölcsönbeadás hatása



„Megfelelő ember a megfelelő helyen”

**KÖSZÖNÖM  
A FIGYELMET!**

EFOP-3.6.2-16-2017-00003

Sport- Rekreációs – és Egészséggazdasági  
Kooperációs Kutatóhálózat létrehozása