Reference

1. Arefiev, V.H., Yedynak, H.A. (2007). [Fizychna kul'tura v shkoli (molodomu spetsialistu)]. Physical culture in school (for young specialists). 248 p. (in Ukrainian).
2. Volkov, L.V. (1991). [Vikovi osnovy metodyky fizychnoyi pidhotovky ditey ta pidlitkiv]. Age-based methods of physical training of children and adolescents. 26 p. (in Ukrainian).
3. Yedynak H.A., Halamanzhuk, L.L., Mysiv, V.M., Zubal, M.V., Klyus, O.A. (2021). Somatotypy ta fizychnyy stan ditey i molodi. [Somatotypes and physical condition of children and youth]. 408 p. (in Ukrainian).
4. Komisova, T.Ye. (2022). Fiziolohichni osnovy fizychnoho vykhovannya ta sportu. [Physiological foundations of physical education and sports].146 p. (in Ukrainian).
5. Lynets, M.M., Andriienko, H.M. (1993). Vytryvalist', zdorov''ya, pratsezdatnist'. [Endurance, health, work capacity]. 132 p. (in Ukrainian).
6. Strykalenko, Ye.A. (2006). Henetychni markery v indyvidual'nomu prohnozi rozvytku rukhovykh zdibnostey lyudyny. [Genetic markers in the individual prognosis of the development of human motor abilities]. PhD thesis abstract. Kharkiv. (in Ukrainian).
7. Chyzhyk, V. V. (2010). Vzayemozv''yazok rivnya fizychnoho rozvytku, fizychnoyi pratsezdatnosti ta rukhovoyi pidhotovlenosti khloptsiv pidlitkiv z biolohichnym ta khronolohichnym vikom. [The relationship between the level of physical development, physical work capacity and motor fitness of adolescent boys with biological and chronological age]. *Young Sports Science of Ukraine*, 2, 271–276. (in Ukrainian).
8. Chyzhyk, V. V. (1999). Rozvytok motoryky na riznykh stadiyakh statevoho dozrivannya u pidlitkiv. [Development of motor skills at different stages of puberty in adolescents]. *Physical education, sports and health culture in modern society,* 540-543. (in Ukrainian).

DOI: https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series15.2025.08(195).38
УДК 796/799+796.032.

Тягур Р. С.
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-7722-7938
Кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри спортивно-педагогічних дисциплін,
Карпатський національний університет імені Василя Стефаника, Україна
Бойчук Р. І.
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-7377-6211
Доктор педагогічних наук,доцент,
доцент кафедри фізичного виховання та спорту,
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, Україна

МЕНЕДЖМЕНТ У ФІЗИЧНІЙ КУЛЬТУРІ І СПОРТІ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Кадрова політика закладів фізичної культури і спорту спрямована на орієнтацію їхньої діяльності на етичні цілі. Вона ґрунтується на принципах ліберальності та толерантності. Основою є також гуманізм і прагнення до справедливості. Важливим є розвиток самостійності та індивідуальності. Метою даного дослідження було теоретично обґрунтувати та уточнити методологічні засади менеджменту у сфері фізичної культури і спорту, виявити ефективні управлінські підходи до організації і розвитку цієї галузі в умовах сучасних соціально-економічних викликів. Методами досягнення вищезазначеної цілі були аналіз та узагальнення наукової літератури та практики, системний аналіз, порівняльний метод, метод логічного узагальнення. В процесі дослідження деталізовано поняття «організація». З'ясовано функції «організації» та виявлено особливості діяльності організації у сфері фізичної культури і спорту. У цей час організації у сфері фізичної культури і спорту повинні мати етичні кодекси й інструкції. Це допоможе працівникам й менеджерам діяти та приймати рішення на основі аналізу етичних нормативів. Сьогодні менеджер у повсякденній роботі повинен не тільки з дотримуватись законів, але й етичних вимог, що підвищить рівень відповідальності перед суспільством.

Ключові слова: *організація, менеджмент, функції, фізична культура, спорт.*

Tiahur R.S., Boichuk R.I. Management in physical culture and sports: theoretical and methodological aspects. *The personnel policy of institutions of physical culture and sports is aimed at guiding their activities toward ethical goals. It is based on the principles of liberalism and tolerance. Its foundation also includes humanism and the pursuit of justice. An important aspect is the development of independence and individuality. The personnel policy promotes self-realization in professional activities and provides for the formation of an effective hierarchy and system of authority. A significant role is assigned to the organization of effective communication, which contributes to the development of social contacts. The purpose of this study was to theoretically substantiate and clarify the methodological principles of management in the field of physical culture and sports, to identify effective management approaches to the organization and development of this industry in the context of modern socio-economic challenges. The methods of achieving the above goal were the analysis and generalization of scientific literature and practice, system analysis, comparative method, method of logical generalization. In the process of research, the concept of "organization" was detailed. The functions of "organization" were clarified and the features of the organization's activities in the field of physical culture and sports were revealed. At present, organizations in the field of physical culture and*

sports must have ethical codes and instructions. This will help employees and managers to act and make decisions based on the analysis of ethical standards. Today, a manager in everyday work must not only comply with laws, but also with ethical requirements, which will increase the level of responsibility to society.

Key words: *organization, management, functions, physical culture, sports.*

Постановка проблеми. Організація у сфері фізичної культури і спорту так само, як і людина, функціонує в культурному середовищі, яке визначає суспільні норми її поведінки. Суспільні норми формують соціальну відповідальність організації у сфері фізичної культури і спорту. Ця відповідальність регулюється кількома чинниками. Насамперед це вплив на організацію соціально-культурних факторів, притаманних конкретному суспільству. Важливу роль відіграють відносини організації з місцевим населенням. Значення мають також цінності, які поділяються людьми незалежно від їхніх вірувань. Важливим є і вплив особистих цінностей. На рішення впливають погляди, домагання та переконання щодо добра і зла [2; 11; 12].

Провідний елемент будь-якої соціальної організації – це люди, її персонал. Головним у фізкультурно-управлінській діяльності є встановлення узгодженості дій персоналу фізкультурних і спортивних організацій як індивідуальних учасників спільної роботи. Відповідно до цього, сутність менеджменту у сфері фізичної культури і спорту полягає у забезпеченні узгодженості кооперованою діяльності працівників з приводу виробництва фізкультурно-спортивних послуг. По суті, показник ефективності менеджменту фізкультурно-спортивної організації є число тих, хто систематично займається різними видами рухової активності, число спортивних команд і результати їхнього виступу, кількість і якість наданих нею фізкультурно-спортивних послуг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток фізичної культури і спорту в країні носить конкретно-історичний характер і відображає соціальну політику і соціальні цілі держави в цій сфері [5]. Перехід України на ринкові відносини призвів до зміни місця і ролі фізичної культури і спорту в суспільстві. Для сучасного етапу розвитку фізкультурно-спортивного руху характерна більш виражена структуризація. У ньому поряд з традиційними позначилися два нових напрямки: з одного боку – це фітнес як спосіб життя певної категорії населення, з іншого – професійний спорт [2; 4]. Це, безумовно, знаходить відображення в місії та соціальних цілях фізкультурно-спортивних організацій. Через мінливі соціальні функції фізичної культури і спорту в суспільстві, ускладнення структури фізкультурно-спортивного руху однією з головних проблем менеджменту є встановлення цілей, заради досягнення яких створюється, функціонує і розвивається організація як цільова соціальна система [8; 12]

У зв'язку із цим, О. В Ареф'єва та Н. В. Васюткіна [1] вказують на те, що організації мають вести свої справи відповідно до очікувань суспільства. Соціальна відповідальність для організації означає щось більше, ніж просто філантропічна діяльність, а її прибутковість і розвиток повинні йти поруч із чесним ставленням до працівників, споживачів усіх рівнів й місцевого співтовариства .

У цьому розумінні, організація у сфері фізичної культури і спорту як система відносин між людьми, які здійснюють діяльність для досягнення спільних цілей, визначає свої суспільні норми поведінки. Вони випливають, як стверджують автори [2], із трьох передумов, які легко простежити:

- там, де групуються люди, часто виникає культура або субкультура;
- кожна культура розвиває неписані, часто невисловлені норми і взаємні очікування, що впливають на поведінку колективу;
- люди сьогодні готові швидше самі розвивати і формувати культуру, членами якої вони є, ніж пасивно сприймати і відображати задану культуру.

Низка дослідників [3; 5; 9], вказують на необхідність наявності ресурсів для якісного функціонування організації у сфері фізичної культури і спорту. Зокрема це працівники, капітал, матеріали, технології, інформація. Поряд із цим, експерти вказують на залежність організації від зовнішнього середовища (економічних і правових умов, громадських організацій, міжнародних подій, законодавчих актів, конкурентів, менталітету суспільства).

Відсутність узагальнюючих робіт, недостатня розробленість низки вищезазначених положень, висока практична значущість проблеми успішного функціонування організації у сфері фізичної культури і спорту, визначили актуальність і доцільність проведення даного дослідження.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та уточнити методологічні засади менеджменту у сфері фізичної культури і спорту, виявити ефективні управлінські підходи до організації і розвитку цієї галузі в умовах сучасних соціально-економічних викликів.

Методи дослідження: аналіз і узагальнення наукової літератури і практики, системний аналіз, порівняльний метод, метод логічного узагальнення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Організація – це систематичне об'єднання людей, згуртованих для досягнення певної специфічної мети. Коледж, або університет є організацією. Жіночі клуби, церкви, крамниця, баскетбольна команда – все це організації, оскільки всі вони об'єднані трьома спільними характеристиками (рис. 1.).



*Рис. 1. Спільні характеристики організацій***.**



Рис. 2. Характерні ознаки організацій.

Кожна організація має мету і складається з людей, згрупованих у певний спосіб. Найпершою характерною ознакою організації є її мета або комплекс цілей (рис. 2.). Однак, жодної мети неможливо досягти як самоцілі. Працівники повинні ухвалити рішення, визначити мету і виконати низку дій, щоб здійснити задумане. Поряд із цим, всі організації розвивають системну структуру, яка визначає та обмежує поведінку їхніх працівників. Розбудова структури може, наприклад, охоплювати формулювання правил і регулятивних норм, які дають одним працівникам змогу контролювати діяльність інших й створювати робочі групи або характеризувати посадові обов'язки, завдяки чому працівники організації знають, що мають робити. Отже, термін "організація" означає формування, що має чітку мету, своїх працівників і системну структуру [1; 3].

З'ясуємо зміст поняття «організація». Фахівці з менеджменту беруть за вихідне наступне визначення: організація – це соціальне утворення, яке характеризується спеціально визначеною структурою і діяльність якого підпорядкована певній меті. З цим визначенням співзвучне наступне: організація – група людей, певне соціальне утворення, діяльність якого свідомо координується для досягнення спільної мети або цілей [7].

Отже, будемо виходити з того, що організація – це соціальне утворення, яке має спеціально створену структуру і діяльність якого підпорядкована певній меті [8].

У сучасних умовах актуалізується гармонійне поєднання функцій організації (рис. 3.). Основні елементи організації: мета (цілі), структура, працівники, процеси та способи взаємодії (провідну роль відіграє менеджмент як вид діяльності) [9; 10].

Залежно від структури розрізняють прості та складні організації. Характеристиками складних організацій є: ресурси (людські, матеріальні, фінансові, технологічні, інформаційні), взаємозв'язок і залежність від зовнішнього середовища (економічні умови, правові норми, урядові акти, споживачі, конкуренти, ціннісна культура суспільства, техніка і технологія тощо), розподіл праці (горизонтальний та вертикальний).

Як свідчать дані Г.П. Грибана [4], складовими успіху організації є: виживання (довготривале існування; періодична зміна цілей, які є адекватними потребам зовнішнього середовища), продуктивність (обсяг використаних ресурсів: людських, матеріальних, технологічних, інформаційних), результативність (ступінь досягнення кінцевої мети), ефективність (досягнення найбільших результатів при найменших затратах ресурсів).

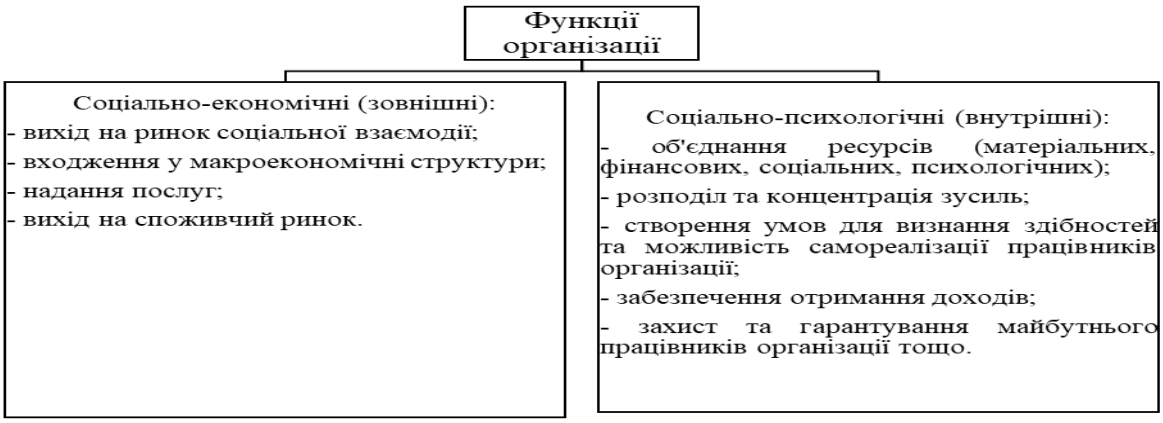


Рис. 3. Функції організації.

У зв'язку з викладеним вище, організація у сфері фізичної культури і спорту – це цілісне соціальне утворення, що має спеціальну структуру й виконує у суспільстві специфічні функції (тренування, навчання, виховання та розвиток фізичних якостей особистості) [4, 10].

У процесі менеджменту таких організацій враховують відкритість системи, що передбачає постійне врахування змін, які відбуваються у соціальному середовищі й наявність швидкої адаптації до нових підходів у суспільному розвитку. Необхідною є трансформація цих підходів у новий зміст організаційно-методичного забезпечення, нові тренувальні та інформаційні технології, нові стратегії взаємодії між учасниками управлінського та навчально-тренувального процесів, нові психологічні характеристики учасників взаємодії [9].

Наступною особливою характеристикою фізкультурно-спортивної організації є постійна спортивна підготовка, результатом якої виступає стратегічне мислення і бачення майбутнього, сильна корпоративна культура, командний принцип роботи та вільний обмін інформацією. По суті, успішне функціонування такої організації можливе лише на засадах гуманістичного менеджменту [10].

Згідно із концепцією І.Л. Гасюка [2], специфічними особливостями організацій у сфері фізичної культури і спорту є головна мета такої організації, особливості об'єкта управління та результати діяльності цієї інституції. Головна метою (місією) організацій у сфері фізичної культури і спорту є забезпечення розвитку здібностей вихованців в обраному виді спорту, створення необхідних умов для гармонійного виховання, фізичного розвитку, повноцінного оздоровлення, змістовного відпочинку і дозвілля дітей та молоді, самореалізації, набуття навичок здорового способу життя, підготовки спортсменів для резервного спорту [5].

На превеликий жаль, на сучасному етапі розвитку організацій у сфері фізичної культури і спорту спостерігаються перекоси – в ієрархії цілей провідне місце відводиться не визначеній меті, а отриманню прибутків від надання фізкультурно-спортивних послуг [9].

Дослідники [2; 4], виділяють такі основні особливості вихованців закладу фізичної культури і спорту як об'єкта управління: несформованість психіки, відсутність стійких етично-духовних основ розвитку особистості, підвищена довіра до дорослих, сприйняття поведінки та діяльності дорослих як ідеальної моделі власної поведінки, наслідування.

Об'єкт управління в організації сфери фізичної культури і спорту є складним і багатоаспектним. Він диференціюється за віковими, соціальними та статевими характеристиками. Крім того, особливості результатів діяльності закладу фізичної культури і спорту є зв'язок із перспективними напрямами діяльності та розвитку особистості (підготовка вихованців до професійного та особистого життя в майбутньому), віддаленість у часі і відсутність «зворотного зв'язку» та відсутність чітких матеріалізованих критеріїв оцінювання показників [2; 11].

У цьому розумінні, зазначені вище особливості організацій у сфері фізичної культури і спорту ставлять підвищені вимоги до їхніх керівників не тільки як менеджерів-організаторів, а й як професіоналів-тренерів щодо рівня їх соціально-психологічної підготовленості, здатності розв'язувати різноманітні управлінські ситуації та проблеми.

Як відомо, кожний індивід володіє тим, що психологи називають особистістю, – сукупністю відносно стійких і стабільних характеристик. Описуючи когось як людину доброзичливу, прогресивну, ліберальну або консервативну, мається на увазі риси особистості. Організація також має особистість, яку називають організаційною культурою [1; 6; 8].

Експерти виділяють десять характеристик організаційної культури:

1. Ототожнення з організацією. Ступінь, до якого працівники ототожнюють себе з організацією загалом, радше ніж зі своїм робочим місцем чи професійним спрямуванням.
2. Наголос на груповій діяльності. Ступінь, до якого діяльність працівника організована навколо груп, а не окремих осіб.
3. Увага до людей. Ступінь, до якого менеджери у своїх рішеннях враховують вплив результатів останніх на працівників організації.
4. Інтеграція діяльності підрозділу. Ступінь, до якого підрозділи організації заохочуються до скоординованої або взаємозалежної діяльності.
5. Контроль. Ступінь використання правил, регулятивних норм і прямого нагляду для контролю за поведінкою працівників.
6. Терпимість до ризику. Ступінь, до якого працівників заохочують бути агресивними, інноваційними та схильними до ризику.
7. Критерії винагороди. Ступінь розподілу винагород, таких, як підвищення зарплати та просування службовими щаблями, на основі результативності, на противагу таким непродуктивним чинникам, як старшинство, протекціонізм тощо.
8. Терпимість до незгоди. Ступінь заохочення працівників до відвертого висловлювання незгоди або критичних зауважень.
9. Орієнтація на кінцевий результат. Ступінь зосередженості менеджерів на результатах або наслідках, радше ніж на методах і процесах досягнення цих результатів**.**
10. Зосередженість на відкритій системі. Ступінь стеження організації за змінами в зовнішньому середовищі та реакції на ці зміни.

Сьогодні ми не володіємо вичерпним методом виміру культури організації, проте, як свідчать результати попередніх досліджень, культури можна аналізувати завдяки рейтингу організації за десятьма вищезгаданими характеристиками. Ці десять характеристик є відносно сталими й незмінними протягом часу. Якщо працівник минулого місяця був товариським, він, вочевидь, збереже цю властивість і наступного місяця. Те саме можна сказати і про культуру організації.

Як зазначає Г.М. Захарчин [6], культура організації переважно віддзеркалює бачення або місію її засновників. Оскільки засновники мали стартову ідею, вони замислювалися й над методами її реалізації. Засновники не обмежуються старими традиціями чи ідеологіями. Вони формують нову культуру, проектуючи імідж майбутньої організації. Невеликі масштаби більшості нових організацій також дають змогу засновникам нав'язувати свої думки всім працівникам організації. Отже, організаційна культура бере початок від взаємодії ідей і припущень засновників та подальшого набуття власного досвіду першими працівниками.

Більше того, культура організації може впливати на її структуру залежно від її сили або слабкості. Наприклад, в організаціях із сильною культурою ці домінуючі цінності формують поведінкову послідовність. У такому випадку культура організації може замінити правила та регулятивні норми, які формально спрямовують діяльність працівників. По суті,

сильні культури можуть сформувати прогнозованість, організованість і послідовність за відсутності потреби у письмовій документації. Отже, чим потужніша культура організації, тим менше менеджерам доводиться розробляти формальні правила та регулятивні норми. Натомість ці орієнтири втілюються у працівників, які приймають культуру організації. З іншого боку, у слабкій організаційній культурі – за відсутності домінуючих спільних цінностей – її вплив на структуру не так чітко виражений [3, 7].

Організаційну культуру правомірно розглядати як результат менеджменту закладу фізичної культури і спорту, реально існуючі в ньому відносини, позиції. Її характеризують рівні диференціації (розподіл обов'язків) та забезпечення згуртованості працівників (інтеграції), а відтак співпраця, орієнтована на досягнення мети, що є показником успішного функціонування такого закладу. Організаційну культуру визначають як сукупність норм, цінностей, правил, моделей комунікації, що поділяються всіма співробітниками [10].

Згідно з поглядами [9, 10], системоутворювальним чинником культури закладу фізичної культури і спорту може виступати стрижнева ідея або принцип, що є обов'язковим для всіх працівників і виявляється в усіх аспектах життєдіяльності закладу. Такими ідеями можуть бути створення якісно нових умов для самореалізації вихованців особистісно орієнтовані технології навчально-тренувального процесу, розвитку вихованців, формування національної самосвідомості та активної громадянської позиції учнів.

Дослідження показало, що до структурних компонентів організаційної культури закладу відносять відносять корпоративний імідж (комплекс заходів, спрямований на створення привабливого образу закладу) й традиції та ритуали (вироблені звичаєм або запроваджені моделі поведінки) [4].

І.Л Гасюк [2] та Г.М. Захарчин [6] звертають увагу на наявність трьох рівнів культури закладу фізичної культури і спорту. Зокрема це рівень культури такого закладу в цілому (норми, цінності, правила, символи, традиції, ритуали), рівень культури з урахуванням інтересів кожного працівника та рівень управлінської культури керівника закладу фізичної культури і спорту.

Необхідно зазначити, що рівень розвитку організаційної культури є визначальним у забезпеченні якості діяльності закладу фізичної культури і спорту, його ефективності. Вирішення проблеми розвитку організаційної культури закладу є важливим завданням його менеджера/керівника. За умови професійного і грамотного менеджменту організаційна культура є об'єднавчим і репрезентаційним чинником [2, 5, 7].

Маємо підкреслити існування наступних типів організаційної культури закладу фізичної культури і спорту:

– орієнтована на ролі (в центрі уваги – процедури, правила; не вистачає гнучкості);

– орієнтована на цілі (в центрі уваги досягнення цілей, гнучкість, здатність справлятися з новими ситуаціями і адаптуватися до них);

– орієнтована на людину (головне – професійний потенціал працівників);

– орієнтована на владу (центральним завданням є кар'єрний ріст, працівники намагаються зайняти стратегічні посади) [5].

Характерно, що названі вище типи організаційної культури нечасто реалізуються в "чистому" вигляді. Більше всього помітними є різні їх комбінації. Однак, знання сутності моделей організаційної культури є підґрунтям для того, щоб творити таку організаційну культуру, яка буде ефективною, адекватною щодо певної ситуації, вибудовуватиметься з урахуванням можливих змін, здібностей самого керівника, потенціалу працівників та визначених цілей.

Висновки. Організація у сфері фізичної культури і спорту – це група працівників, діяльність яких свідомо, керовано або спонтанно координується для досягнення певної мети. Місією такої організації є турбота про працівників, навчально-тренувальний та виховний процес, технології для використання їх у навчально-тренувальному процесі, пошук потенційних ринків, задоволення потреб споживачів, публічне проголошення переконань та цінностей. У цей час організації у сфері фізичної культури і спорту повинні мати етичні кодекси й інструкції. Це допоможе працівникам й менеджерам діяти та приймати рішення на основі аналізу етичних нормативів. Сьогодні менеджер у повсякденній роботі повинен не тільки з дотримуватись законів, але й етичних вимог, що підвищить рівень відповідальності перед суспільством.

Перспективи подальших досліджень лежать у площині пошуку раціональних шляхів підвищення ефективності управління різними видами фізкультурно-спортивних організацій в сучасних умовах.

Література

1. Ареф'єва О.В., Васюткіна Н.В.: *Корпоративне управління: еволюція становлення, розвиток*: монографія. Київ: Кондор, 2020. 280 с.
2. Гасюк І.Л. *Державне управління фізичною культурою та спортом: стан та перспективи розвитку*: [монографія]. Х.: ПП Балюк І.Б., 2011. 432 с
3. Гірняк П.П. *Менеджмент*: монографія. Київ: Кондор, 2019. 352 с.
4. Грибан Г.П. Формування спеціальних професійних компетентностей у здобувачів закладів вищої освіти під час вивчення дисципліни «Управління у сфері фізичної культури і спорту». *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманов*а 2022. Випуск 3К (147) 22. С. 105–110.
5. Закон України «Про фізичну культуру і спорт « від 24.12 1993 №3808 X-II (редакція станом на 25.07. 2021)
6. Захарчин Г.М. *Корпоративна культура*: монографія. Київ.: Кондор, 2020. 342 с.
7. Кобилін А.М. *Інформаційний менеджмент*: монографія . Київ: Ліра, 2021. 316 с.
8. Ладонько Л.С. *Менеджмент: теорія і практика*: монографія. Київ: Кондор, 2020. 269 с.
9. Мартиненко М.М. *Основа менеджменту:* монографія. К.: Каравелла, 2020. 496 с.
10. Тягур Р.С. *Управління у сфері фізичного виховання*: словник базових термінів. Івано-Франківськ: Видавець Віктор Дяків, 2020 248 с.

11. Тягур Р.С. *Управління у фізичній культурі і спорті*: робочий зошит студента. Івано-Франківськ: Видавець Віктор Дяків, 2020.172 с.

12. Тягур Р.С. *Управління у фізичній культурі*: короткий лекційний курс. Івано-Франківськ: «Просвіта», 2024. 136 с.

References

1.Arefieva, O. V., & Vasiutkina, N. V. (2020). *Corporate governance: Evolution, formation, development* (Monograph). Kondor.

2.Гасюк, І. Л. (2011). *Державне управління фізичною культурою та спортом: стан та перспективи розвитку* [Монографія]. ПП Балюк І.Б.

3.Hirniak, P. P. (2019). *Management* (Monograph). Kondor.

4.Грибан, Г. П. (2022). Формування спеціальних професійних компетентностей у здобувачів закладів вищої освіти під час вивчення дисципліни «Управління у сфері фізичної культури і спорту». *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*, (3К(147) 22), 105–110.

5.Law of Ukraine "On Physical Culture and Sports" of December 24, 1993, No. 3808-XII (as amended on July 25, 2021).

6.Zakharchyn, H. M. (2020). *Corporate culture* (Monograph). Kondor.

7.Kobylyn, A. M. (2021). *Information management* (Monograph). Lira.

8.Ladonko, L. S. (2020). *Management: Theory and practice* (Monograph). Kondor.

9.Martynenko, M. M. (2020). *Fundamentals of management* (Monograph). Karavella.

10. Tiahur, R. S. (2020). *Management in physical education: Dictionary of basic terms*. Viktor Diakiv Publishing.

11. Tiahur, R. S. (2020). *Management in physical culture and sports: Student workbook*. Viktor Diakiv Publishing.

12. Tiahur, R. S. (2024). *Management in physical culture: A short lecture course*. Prosvita.

DOI: https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series15.2025.08(195).39
УДК: 378:796-057:614-043.83:005.336.2(045)

Форостян О. І.
доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри спеціальної та інклюзивної освіти
Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»
ORCID: 0000-0001-6084-2160
Константинов Д. С.
асистент кафедри спеціальної та інклюзивної освіти
Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» м. Одеса
ORCID: 0000-0002-2725-7397
Коханець О. Г.
старший викладач кафедри фізичного виховання та спорту
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
ORCID: 0009-0003-4107-1921
Вєнік К. Ю.
старший викладач кафедри фізичного виховання та спорту
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
ORCID: 0009-0007-8299-6380

ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Анотація. *У статті розглянуто проблему формування здоров'язбережувальної компетентності здобувачів вищої освіти засобами фізичної культури. Показано, що фізична культура є ефективним інструментом розвитку мотивації до здорового способу життя, саморегуляції та профілактики захворювань. Проаналізовано сучасні підходи до організації фізичного виховання з урахуванням індивідуальних особливостей студентів. Акцент зроблено на важливості психофізіологічної саморегуляції та впровадженні інноваційних здоров'язбережувальних технологій. Визначено роль міждисциплінарної взаємодії у створенні цілісного освітнього середовища. Розкрито значення соціальної активності студентів у контексті формування відповідального ставлення до здоров'я. Підкреслено необхідність оновлення змісту навчальних програм з фізичної культури відповідно до сучасних викликів. Результати дослідження підтверджують високий потенціал фізичної культури у забезпеченні фізичного, психічного та соціального благополуччя молоді.*

Ключові слова: *здобувачі вищої освіти, особистість, здоров'язбережувальна компетентність, фізична культура, здоровий спосіб життя, саморегуляція, мотивація до фізичної активності, профілактика захворювань.*

Forostian O. I., Konstantynov D. S., Kokhanets O. G., Vienik K. Yu. Formation of health-preserving competence of higher education students through physical education.. *In the context of modern educational transformation, the development of health-preserving competence among higher education students is a key priority. This*