

УДК 796.011.3

## ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В ПРЕПОДАВАНИИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

**Рафикова Алена Робертовна**

Кандидат педагогических наук, доцент, заместитель заведующего кафедрой физической культуры. Академия управления при Президенте Республики Беларусь. Минск, Республика Беларусь. E-mail: r\_alena@rambler.ru

## INNOVATIVE METHODS OF TEACHING PHYSICAL CULTURE IN THE EDUCATIONAL SYSTEM MANAGEMENT SPECIALISTS

**Rafikova Alena Robertovna**

Candidate of Pedagogical Sciences, Docent of the Department of Physical Culture. Academy of Public Administration under the Aegis of the President of the Republic of Belarus. Minsk, Belarus. E-mail: r\_alena@rambler.ru

**Следует цитировать / Citation:**

*Рафикова А. Р.* Инновационные подходы в преподавании физической культуры в системе подготовки управленческих кадров // Здоровье человека, теория и методика физической культуры и спорта. — 2019. — № 4 (15). Спецвыпуск по гранту РФФИ № 19-013-20149\19. — С. 161–169. URL: <http://journal.asu.ru/index.php/zosh>

*Rafikova A. R.* 2019. Innovative methods of teaching physical culture in the educational system management specialists. Health, Physical Culture and Sports, 4 (15), pp. 161–169. (in Russian). URL: <http://journal.asu.ru/index.php/zosh>.

Поступило в редакцию / Submitted 15.05.2019

Принято к публикации / Accepted 16.09.2019

**Аннотация.** Процесс физического воспитания будущего качественно здорового специалиста не должен быть хаотичным, однобоким, ограничиваться лишь «приучением к регулярной двигательной активности». Учитывая необходимость актуализации профессиональной прикладности процесса физического воспитания будущих управленцев в соответствии с требованиями жизни, конкурентоспособности и собственно самими требованиями профессии, на кафедре физической культуры Академии управления при Президенте Республики Беларусь был предпринят поиск продуктивных подходов к преподаванию физкультуры, отвечающих интересам инновационных руководителей, успешно реализующих профессиональные функции и личностный потенциал. Результатом этого поиска явился педагогический эксперимент, предложенный обучающимся с высшим образованием, получающим второе высшее образование в Институте управленческих кадров по заочной форме.

Цель эксперимента — формирование у обучающихся компетенций, обеспечивающих эффективное решение профессиональных и социально-личностных задач средствами физкультурно-спортивной деятельности.

В эксперименте была использована модель тренировочных форм различных курсов по личностному развитию, которая с учетом трех уровней задач профессионально-прикладной физической подготовки была адаптирована в соответствии с целью эксперимента. Данные тренинги позволяют обучающимся в физкультурно-спортивной деятельности игрового и соревновательного типа развить специфические способности и навыки, которые за счет положительного переноса облегчат реализацию профессиональной деятельности в условиях со схожими по характеру требованиями. А также позволят преодолеть будущему руководителю возможные личностные трудности в обеспечении его самоактуализации в трудовом процессе.

К таким трудностям можно отнести необходимость работы в команде. Кроме наличия необходимых компетенций успех профессиональной деятельности руководителя во многом зависит от преобладающих мотивов и социально-психологических свойств личности. Мотивы к достижению успеха и избеганию неудач, так называемая положительная и отрицательная мотивация оказывает существенное влияние на поведение человека и, соответственно, на результативность его деятельности. Проведенные исследования показали, что во многих случаях нужна корректировка мотивации. Переключение мотива «избегания неудач» у тех, у кого он преобладает, на мотив «стремления к успеху» повышает ориентацию «на совместный с коллективом результат» и может повлиять на остальные базовые компетенции руководителя. Соответственно, потенциал анализа и корректирования мотивационного профиля обучающихся посредством тренингов с командным характером выполнения заданий является не менее значимым.

**Ключевые слова:** компетенции, двигательные тренинги, физкультурно-спортивная деятельность, мотивация, руководитель.

**Abstract.** The process of physical education of the future of a qualitatively healthy specialist should not be chaotic, one-sided, limited only to “schooling for regular motor activity”. It is necessary to update the professional application of the process of physical education of future managers in accordance with the requirements of life, competitiveness and the requirements of the profession itself.

At the Department of physical culture of the Academy of Public Administration under the Aegis of the President of the Republic of Belarus a search was undertaken for productive approaches to teaching physical education that meet the interests of innovative leaders who successfully implement professional functions and personal potential. The result of this search was a pedagogical experiment proposed by students with higher education who receive a second higher education at the Institute of management specialists in absentia.

The purpose of the experiment is the formation of the students’ competences that ensure the effective solution of professional and social-personal tasks by means of physical culture and sports activities.

In the experiment, a model of training forms of various courses on personal development was used, which, taking into account the three levels of tasks of professional-applied physical training, was adapted in accordance with the purpose of the experiment. These trainings allow students in physical culture and sports activities of a playful and competitive type to develop specific abilities and skills that, through positive transference, will facilitate the implementation of professional activities in conditions with similar requirements in character. And also will allow the future leader to overcome possible personal difficulties in ensuring his self-actualization in the labor process.

These difficulties include the need to work in a team. In addition to having the necessary competencies, the success of the professional activity of a manager largely depends on the prevailing motives and socio-psychological characteristics of the individual. The motives for achieving success and avoiding failures, the so-called positive and negative motivation has a significant impact on a person’s behavior and, consequently, on the effectiveness of his activities. Studies have shown that in many

cases, an adjustment of motivation is needed. Switching the “avoidance of failures’ motive among those for whom it prevails on the motive of “striving for success’ increases the orientation “towards a joint result with the team” and may affect the rest of the core competencies of the leader. Accordingly, the potential for analyzing and correcting the motivational profile of students through trainings with the command character of the assignments is no less significant.

**Key words:** competences, motor training, physical activity, motivation, managers.

**Актуальность.** Настоящее время характеризуется глубинными трансформациями в социокультурной и общественной жизни, в том числе включая образовательную сферу. Актуализация всех общественных процессов находит отражение в реформировании систем образования, кардинальном обновлении его содержательной и процессуальной сторон.

Подготовка специалистов с высшим образованием в условиях инновационной модели обучения подразумевает формирование стратегии устойчивого повышения качества подготовки, ее широкопрофильность, овладение основами научного знания и творческого решения профессиональных задач. Однако реализация этой стратегии возможна лишь при условии достаточных функциональных возможностей организма будущего молодого специалиста, его функциональной готовности к овладению знаниями, умениями и навыками. Актуальность учебной дисциплины «Физическая культура» в учреждениях высшего образования в статусе обязательной и реализуемой в течение практически всего периода обучения очевидна. Что собственно и находит поддержку со стороны государства, свидетельством чему являются соответствующие статьи Закона Республики Беларусь «О физической культуре и спорте» [2] и наличие дисциплины в учебных планах учреждений высшего образования, и финансирование. Например, общий объем финансирования на физическую культуру и спорт из Республиканского бюджета в 2019 г. для граждан запланирован в сумме 332,7 млн рублей [1]:

- на развитие физической культуры — 67,2 млн руб.;
- на развитие спорта — 97,4 млн руб.;

— на прочие вопросы физической культуры и спорта — 168,1 млн руб.

Однако существуют и определенные проблемы. По аналогии с классификацией видов образования, при которой образование делится на основное и дополнительное, в учебных планах белорусских учреждений высшего образования с 2012 г. дисциплина «Физическая культура» вынесена в отдельный раздел плана как «дополнительные виды обучения». Согласно заложенному пониманию, «дополнительное образование» направлено на расширение возможностей в интеллектуальном, эстетическом, нравственном и физическом развитии личности при получении основного образования, углубление профессиональной компетентности, а также на решение отдельных задач кадрового обеспечения всех сфер социально-экономической деятельности. Подчеркиваем — на углубление профессиональной компетентности. Вместе с тем вызывает сожаление тот факт, что ряд учебно-методических управлений вузов посчитали «дополнительный вид обучения» вариантом факультативной дисциплины, определяя тем самым отсутствие прямой связи физического воспитания с профессионально значимыми компетенциями, готовящихся специалистов. В дискуссиях имеют место попытки нивелировать значение дисциплины: отменив форму контроля за успешностью ее овладения обучающимися, уменьшая количество учебных часов (не на всех курсах), исключая из системы компетентностно ориентированных дисциплин.

Вместе с тем процесс физического воспитания будущего качественно здорового специалиста не должен быть хаотичным, однобоким, ограничиваться лишь «приучением к регулярной двигательной активности». При всей, казалось бы, очевидной непрофильности дис-

циплина «Физическая культура» имеет очень важное значение, и в первую очередь, как основа успешной всей учебной деятельности в целом, а также обеспечивающая профессионально-прикладную подготовку к предстоящему профессиональному труду.

**Цель исследования.** Учитывая важность актуализации профессиональной прикладности процесса физического воспитания будущих управленцев в соответствии с требованиями жизни, конкурентоспособности и собственно самими требованиями профессии на кафедре физической культуры Академии управления при Президенте Республики Беларусь был предпринят поиск продуктивных подходов к преподаванию физкультуры, отвечающей интересам инновационных руководителей, успешно реализующих профессиональные функции и личностный потенциал. Результатом этого поиска явился педагогический эксперимент, предложенный обучающимся с высшим образованием, получающим второе высшее образование в Институте управленческих кадров по заочной форме.

Целью эксперимента является формирование у обучающихся компетенций, обеспечивающих эффективное решение профессиональных и социально-личностных задач средствами физкультурно-спортивной деятельности.

Профессиональная прикладность процесса физического воспитания предусматривает три уровня:

I уровень — *профессиональной физической подготовленности* — предполагает ликвидацию противоречий между профессионально-творческим потенциалом обучающегося и его физическим состоянием.

II уровень — *профессионально-прикладной физической подготовленности* — это дифференцированное включение и использование адекватных профессии средств физической культуры и спорта.

III уровень — *профессионально-компетентностной физической подготовки* — обеспечивает взаимодействие с другими дисциплинами на основе взаимного переноса умений навыков и способов для оригинального и творческого решения производственных задач.

### **Методы и организация исследования.**

В предпринятом педагогическом эксперименте была использована модель тренинговых форм различных курсов по личностному развитию, которая с учетом трех уровней задач профессионально-прикладной физической подготовки была адаптирована в соответствии с целью эксперимента.

**Результаты исследования и обсуждение.** Учебная программа «Здоровьесберегающие технологии в управленческой деятельности» в инновационной форме двигательных тренингов с компетентностной ориентацией предполагает формирование и развитие профессиональных и личностных качеств будущего специалиста, его потенциала с опытом принятия самостоятельных решений, что и обуславливает успешность деятельности. Одновременно с позиций теории адаптации — это направленность на развитие функционального резерва, достаточного для проявлений высокой работоспособности, энергичности, устойчивости к неблагоприятным факторам профессии.

Говоря о такой общественной группе, как руководители, выделен ряд свойств личности, которые они должны проявлять по отношению к обществу. Это эффективная работа с людьми; понимание и уважение различных точек зрения в ежедневной работе и в процессе принятия решений; контроль за собственным поведением во избежание стереотипов и предвзятости; исключение дискриминации против любого индивидуума и группы; сохранение приоритета общественных интересов. Выделены также поведенческие индикаторы личности руководителя, которые представлены в виде социально-личностных компетенций:

- работа в команде (формирует команду и владеет технологиями работы в единой команде);
- лидерство (всегда берет на себя выполнение ответственных нестандартных решений; отдает предпочтение общему результату, а не личному; владеет приемами оперативного влияния и убеждения);
- инициативность (проявляет инициативу в поиске решения проблем, выявляет

основные (ключевые) проблемы и недостатки в работе);

- гражданственность (соблюдает все нормы и принципы социально-правового взаимодействия государства и общества; готов к активной защите конституционного строя республики, готов к самоограничению);
- руководство (имеет стремление к целеполаганию и групповому взаимодействию в решении управленческих проблем);
- решительность (проявляет решительность, настойчивость даже при наличии препятствий доводит дело до конца);
- самосовершенствование (реально оценивает свои сильные и слабые стороны, проявляет личную заинтересованность в постоянном самообразовании);
- работоспособность (способен к высоко интенсивному труду, к большим перегрузкам, всегда сосредоточен на главном);
- этичность (при любых обстоятельствах соблюдает этические нормы поведения).

Кроме этого, Образовательный стандарт предполагает развитие у специалиста управления кроме прочих следующих академических, профессиональных и социально-личностных компетенций: уметь работать самостоятельно; быть способным порождать новые идеи (обладать креативностью); уметь учиться, повышать свою квалификацию в течение всей жизни; быть способным к социальному взаимодействию; обладать способностью к межличностным коммуникациям; владеть навыками здоровьесбережения; быть способным к критике и самокритике; уметь работать в команде; придерживаться этических ценностей и здорового образа жизни; быть стрессоустойчивым; владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в условиях неопределенности и рисков; организовывать работу коллектива подразделения (отдела, бюро) по достижению намеченных целей, выполнению поставленных задач; применять методы прогнозирования, планирования в процессе подготовки программ, прогнозов и планов.

Разработанные двигательные тренировки предлагают обучающимся развивать данные компетенции средствами физической культуры и спорта. Таким образом, основными задачами изучения дисциплины являются:

- формирование навыка целевого использования средств физической культуры и спорта для компетентностно-ориентированной подготовки к профессиональной деятельности в сфере управления;
- развитие физических и психологических ресурсов организма средствами профессионально-прикладной физической подготовки;
- формирование достаточной степени компетентности в области самостоятельного использования средств физической культуры и спорта для повышения эффективности профессиональной деятельности;
- развитие способности к непрерывному личностному совершенствованию через овладение здоровьесберегающими технологиями и присвоение ценностей здорового образа жизни.

В содержание учебной программы включены:

Тренинг 1. «Познай себя!» по формированию алгоритмов коррекции уровня здоровья с помощью оздоровительных двигательных программ. Аннотация тренинга. Диагностика индивидуального уровня соматического здоровья (по методике Г. Л. Апанасенко), алгоритмы коррекции уровня здоровья с помощью оздоровительных двигательных программ, мобилизация личностного потенциала здоровья посредством оптимизация двигательного режима обучающихся.

Тренинг 2. «Сет против стресса!» по формированию стрессоустойчивости средствами тенниса. Аннотация тренинга. Снижение психоэмоционального напряжения управленческого труда упражнениями игрового характера с элементами тенниса. Развитие умений: быстро включаться в игру, переключаться (решая двигательные задачи), координировать свою деятельность с другими людьми (взаимодействовать), управлять эмоциями (самоконтроль).

Тренинг 3. «Будь готов к изменениям!» по совершенствованию функций внимания и оперативной памяти средствами комплексов упражнений пилатеса и аэробики. Аннотация тренинга. Формирование готовности к изменениям и совершенствование адаптации (средством развития сенсорных и психомоторных функций); совершенствование психических функций (устойчивости, концентрации и переключения внимания, воображения, оперативной памяти); развитие скорости построения динамических алгоритмов и быстроты изменения динамического стереотипа в зависимости от внешних условий при выполнении комплексов упражнений пилатеса и аэробики.

Тренинг 4. «Эффективное общение!» по формированию готовности организовывать работу команды, взаимодействовать с членами команды, воспитание лидерских качеств средствами волейбола. Аннотация тренинга. Формирование готовности организовывать работу команды, взаимодействовать с членами команды, воспитание лидерских качеств, контроль и управление эмоциями, подавление агрессии, оптимизация поведения в экстремальной ситуации соревновательно-игровой деятельности — на примере игры в волейбол.

Тренинг 5. «Думай быстро!» по формированию навыка оперативного принятия решений в ситуациях ограничения времени и неопределенности средствами баскетбола. Аннотация тренинга. Формирование навыка быстрого принятия решений в условиях ограниченного времени и неопределенности. Развитие инициативности, решительности, ответственности, повышение самооценки, способности эффективно использовать время — средствами игры в баскетбол.

Тренинг 6. «Физическая активность на всю жизнь!» по совершенствованию механизмов обеспечения высокой работоспособности, повышения эффективности труда, сохранения профессионального здоровья и творческого долголетия. Аннотация тренинга. Совершенствование функции дыхания, устойчивости к гипоксии обеспечивает поддержание высокого уровня умственной и физической работоспособности. Занятия плаванием способствуют улучшению дыхательной функции,

поддержанию физической активности на протяжении всей жизни.

Тренинги организуются в малых группах (12–14 человек), которые в зависимости от заданий в ходе занятий могут разбиваться на более мелкие подгруппы (по 2–6 человек). Для обучающихся предусмотрены домашние задания и методы диагностики результатов занятий (анализа и синтеза ситуаций, программирования и проектирования, кейсовых заданий, рефлексии и др). Данная форма занятий стимулирует самоактуализацию обучающихся, содействует воспитанию здоровой личности как результата ее собственной активности. Тренинги предполагают большой объем самостоятельной работы обучающихся как во время занятий, так и после их завершения, обучающиеся используют собственные аналитические данные по результатам работы во время тренинга.

Не менее важным моментом является ориентированность тренингов на командную работу. Акценты функционала современного руководителя все больше смещаются от начальника-лидера к организатору команды. На первый план выдвигаются командообразующие способности, коммуникативные качества и т. п. Это обусловлено необходимостью создания таких факторов, определяющих успешность организации, как: концентрация усилий всего коллектива для достижения необходимого результата, управление коммуникациями (умение: слушать и слышать людей, понимать их мотивы, убеждать, формировать атмосферу конструктивного взаимодействия в коллективе), систематизация работы (умение интегрировать разные таланты в единую команду), генерация идей (способность не только самому быть креативным и инициативным, но и стимулировать творчество подчиненных, формировать атмосферу творческого взаимодействия в коллективе). В данном контексте успех профессиональной деятельности во многом зависит (кроме наличия необходимых компетенций) от преобладающих мотивов и социально-психологических свойств личности, поэтому в призму интереса попадает проблема формирования нужных мотивов и качеств у будущих руководителей.

Мотивы к достижению успеха и избеганию неудач, так называемая положительная и отрицательная мотивация оказывает существенное влияние на поведение человека и, соответственно, на результативность его деятельности. Корректировка мотивации доступными средствами позволит научиться будущим руководителям менять отрицательную мотивацию на положительную и добиться позитивного результата в дальнейшем.

Исследования по анализу мотивации, которые мы провели со студентами специальностей управления показал, что 80% юношей и 70% девушек относятся к группе с высоким уровнем мотивации «стремления к успеху», соответственно, 20 и 30% — к группе с высоким уровнем мотивации «избегания неудач». Это свидетельствует о достаточном уровне самооценки и притязаний у большинства испытуемых, склонности к среднему или низкому уровню риска. Исследования психологов указывают, что люди с высоким уровнем стремления к успеху, как правило, обладают соответствующими чертами личности. Мы выделили из них те, которые имеют прямое отношение к командообразующим. У людей, ориентированных на «стремление к успеху», по сравнению с мотивированными на «избегание неудач» гораздо сильнее выражены: активность (процентное соотношение первичных факторов, соответственно, 87,5 и 43,7%), способность к пониманию (95,8 и 50%), уважение других (91,6 и 50%), доминирование (83 и 25%), доверчивость (62,5 и 6,5%), любопытство (87,5 и 43,7%) и в меньшей степени свойственна подозрительность (соответственно, 12,5 и 68,7%). Как правило, мотивация «избегания неудач» ведет человека к занижению личной самооценки, боязни критики, постоянным претензиям и к неудовлетворенности. Это может приводить и к трудностям в общении с другими людьми, снижению потребности к аффилиации [3].

Исследования также показали, что у 66% студентов преобладает высокий уровень развития мотива «стремление к людям» в совокупности с низким либо средним уровнем развития мотива «боязнь быть отвергнутым». Такое сочетание мотивационных стремлений характеризует людей с высокой потребностью к аф-

филиации, активно ищущих контактов и общения с людьми, испытывающих от общения в основном положительные эмоции. Вместе с тем у 23% выявлен низкий уровень развития обоих мотивов. Данная мотивационная тенденция свидетельствует, что немало молодых людей живут, не испытывая ни положительных, ни отрицательных эмоций при общении с другими людьми, по сути не испытывают потребности в общении и хорошо себя чувствуют в одиночестве. Также 23% продемонстрировали средние значения обеих мотивационных характеристик, в связи с чем ничего определенного сказать об их переживаниях, связанных с человеческими отношениями, нельзя [4].

При этом способность к сбалансированности межличностных отношений, положительная установка к общению с другими людьми являются важными коммуникативными качествами личности руководителя, влияющими на межличностные отношения в коллективе, которым он руководит, на эффективность его собственной деятельности и деятельности коллектива. Это необходимо учитывать при организации образовательного процесса будущих руководителей. Переключение мотива «избегания неудач» у тех, у кого он преобладает, на мотив «стремления к успеху» повышает ориентацию «на совместный с коллективом результат» и может повлиять на остальные базовые компетенции руководителя. Соответственно, потенциал анализа и корректирования мотивационного профиля обучающихся посредством тренингов с командным характером выполнения заданий является не менее значимым.

**Заключение.** Данный подход позволяет обучающимся в физкультурно-спортивной деятельности игрового и соревновательного типа развить специфические способности и навыки, которые за счет положительного переноса облегчат реализацию профессиональной деятельности в условиях со схожими по характеру требованиями. А также позволят преодолеть будущему руководителю возможные личностные трудности в обеспечении его самоактуализации в трудовом процессе.

Данный эксперимент успешно реализуется в течение семи лет для обучающихся 1–2 курсов по специальностям «Государствен-

ное управление и право» и «Государственное управление и экономика», его результаты положительны, что дает основание для его распространения на другие контингенты обучающихся в Академии управления [5–10].

Компетенция — это модель успешного поведения, алгоритмов и способов действия, присущих эффективному работнику [11]. Иными словами, это модели поведения, которые обеспечивают достижение желаемого результата. Сформированные и закреплённые практикой использования модели поведения, решения задач, управления собой в двигательной деятельности позволят будущим руководителям более эффективно реализовывать себя в профессиональной деятельности в дальнейшем.

Роль института физической культуры и спорта в жизни социума не может быть

сужена рамками пропаганды здорового образа жизни и достижения высоких спортивных результатов. Необходимо понять, что можно и должно обратиться к потенциалу использования средств физической культуры и спорта для решения социальных проблем, в первую очередь, обеспечения субъективного ощущения социального благополучия человека и, во-вторых, сохранения его здоровья через повышение готовности к профессиональной деятельности. Тем самым диктуется необходимость прикладной направленности процесса физического воспитания, который вполне может быть основой самодеятельного, инициативного самовыражения будущего специалиста, проявления творчества в использовании ценностей физической культуры в процессе профессионального труда.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бюджет Республики Беларусь на 2019 год для граждан. URL: [http://www.minfin.gov.by/upload/bp/budjet/budjet 2019.pdf](http://www.minfin.gov.by/upload/bp/budjet/budjet%202019.pdf). Дата доступа: 05.05.2019.
2. О физической культуре и спорте: Закон Респ. Беларусь от 4 янв. 2014 г. № 125-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.
3. Котов С. В. Мотивация «на успех» и мотивация «на избегание неудач» в контексте позитивной психологии // Молодой ученый. 2012. № 4. С. 360–362.
4. Рафикова А. Р. Соревновательная деятельность как специфическая составляющая профессиональной подготовки будущего руководителя // Актуальные проблемы совершенствования физического воспитания в учебных заведениях: сборник научн. статей по матер. Междунар. научн.-практ. конф., Гродно, 6–8 мая 2015 г. / редкол. В. К. Пестис и др. Гродно: ГГАУ, 2015. С. 56–61.
5. Рафикова А. Р. Дисциплина «Физическая культура» в современной парадигме высшего образования // Современные проблемы физического воспитания и формирования здорового образа жизни студенческой молодежи: материалы Респ. научн.-практ. конф., Минск, 17 мая 2012 г. / редкол.: И. М. Дюмин и др. Минск: Междунар. ун-т «МИТСО». С. 35–38.
6. Рафикова А. Р. Компетентностный подход к организации процесса физического воспитания студенческой молодежи // Перспективы развития современного студенческого спорта. Итоги выступлений российских спортсменов на Универсиаде-2013 в Казани: матер. Всероссийской научн.-практ. конф., Казань, 12–13 декаб. 2013 г. Казань: Отечество, 2013. С. 187–189.
7. Рафикова А. Р. Соревновательная деятельность как способ развития эмоционального интеллекта будущих руководителей // Гульні і забавы ў культуры правядзення вольнага часу дзяцей і моладзі: выклікі і перасцярогі: зб. навук. прац / Брэст. дзерж. ун-т імя А. С. Пушкіна; рэдкал.: Ул. П. Люкевич [і інш.]. Брэст: Альтэрнатыва, 2015. С. 34–39.
8. Рафикова А. Р. Компетентностно-ориентированная модель валеологической подготовки управленческих кадров // Валеологические проблемы здоровьесформирования подростков, молодежи, населения: сбор. матер. XIII Междунар. научн.-практ. конф. молодых ученых и студ., Екатеринбург, 07 декаб. 2017 г. / ФГАОУ ВО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». Екатеринбург: РГППУ, 2017. С. 159–162.



9. Физическая культура в подготовке современного руководителя: моногр. / под общ ред. И. Лосевой. Минск Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2018. 166 с.

10. Рафикова А. Р. Развитие мотивации к совершенствованию профессионального здоровья управленческих кадров // Психологическое здоровье человека: жизненный ресурс и жизненный потенциал: матер. V Междунар. научн.-практ. конф., Красноярск, 22–23 нояб. 2018 г. / гл. ред. И. О. Логинова. Красноярск: КрасГМУ, 2018. С. 257–261.

11. Ганчеренок И. И. От формирования компетенций к компетентному управлению // Публичное управление. 2011. № 1. С. 18–29.

## REFERENCES

1. Budget Respubliki Belarus na 2019 god dlya grazhdan. URL: [http://www.minfin.gov.by/upload/bp/budjet/budjet 2019.pdf](http://www.minfin.gov.by/upload/bp/budjet/budjet%202019.pdf). Data dostupa: 05.05.2019.

2. О физической культуре и спорте [Elektronnii resyrs]: Zakon Resp. Belarus ot 04.01.2014 № 125-Z. ETALON. Zakonodatelstvo Respubliki Belarus. Nac. Center pravovoi inform.Resp.Belarus. Minsk, 2017.

3. Kotov S. V. 2012. Motivaciya «na uspex» i motivaciya «na izbeganie neyдах» v kontekste pozitivnoi psixologii. Molodoi yhenii. 2012. №4. P. 360–362.

4. Rafikova A. R. 2015. Sorevnovatelnaya deyatel'nost kak specifiheskaya sostavlyaushaya professionalnoi podgotovki bydyshego rykovoditelya. Aktyalnie problemi sovershenstvovaniya fiziheskogo vospitaniya v yhebniх zavedeniyah: zb. nayhniх statei po mater.Mezhdynar. nayh.-prakt. conf., Grodno, 6–8 maya 2015 g. red kol. V.K. Pestis i dr. Grodno: GGAY, 2015. P. 56–61.

5. Rafikova A. R. 2012. Disciplina “Fiziheskaya kylytura” v sovremennoi paradigme visshego obrazovaniya. Sovremennie problemi fiziheskogo vospitaniya i formirovaniya zdorovogo obraza zhizni stydenheskoi molodezhi: mater. Resp. nayhn.-prakt. conf., Minsk, 17 maya 2012 g. redkol.: I. M. Dumin i dr. Minsk: Mezhdynar. yn-t “MITSO”. P. 35–38.

6. Rafikova A. R. 2013. Kompetentnostnii podxod k organizicii procesa fiziheskogo vospitaniya stydenheskoi molodezhi. Perspektivi razvitiya sovremennogo stydenheskogo sporta. Itogi vistyplenii rossiiskix sportsmenov na Yniversiade-2013 v Kazani: mater. Vserossiiskoi nayhn.-prakt. conf., Kazan, 12–13 dekab. 2013 g. Kazan: Otehestvo, 2013. P. 187–189.

7. Rafikova A. R. 2015. Sorevnovatelnaya deyatel'nost kak sposob razvitiya emocional'nogo intellekta bydyshix rykovoditelei. Gyl'ni i zabavi v kylytri prvovyadzennyya volnaga hasy dzyatei i molodzi: vikliki i perescyarogi: zb. navyk. prac. Bresc. dzyarzh. yn-t imya A. S. Pushkina; redkal.: Yl. P. Lykevih i insh. Brest: Alternativa, 2015. P. 34–39.

8. Rafikova A. R. 2017. Kompetentnostno-orientirovannaya model valeologiheskoi podgotovki upravlenheskix kadrov. Valeologiheskie problemi zdoroveformirovaniya podrostkov, molodezhi, naseleniya: sbor. mater. XIII Mezhdynar. nayhn.-prakt. conf. molodix yhenix i stud., Ekaterinbyrg, 07 dec. 2017 g. FGAOY VO “Ros.gos.prof.-ped. yn-t”. Ekaterinbyrg: RGPPY, 2017. P. 159–62.

9. Физическая культура в подготовке современного руководителя: моногр. под общ ред. И. И. Лосевой. Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2018. 166 с.

10. Рафикова А. Р. Развитие мотивации к совершенствованию профессионального здоровья управленческих кадров. Психологическое здоровье человека: жизненные ресурсы и жизненный потенциал: матер. V Междунар. научн.-практ. конф. Красноярск, 22–23 нояб. 2018 г. / гл. ред. И. О. Логинова. Красноярск: КрасГМУ, 2018. С. 257–261.

11. Ганчеренок И. И. От формирования компетенций к компетентному управлению. Публичное управление. 2011. № 1. С. 18–29.