

TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS LEHETŐSÉGEI A SPORTSZÉKTORBAN

THE POSSIBILITIES OF PERFORMANCE EVALUATION IN THE SPORTS SECTOR

Gősi Zsuzsanna⁰⁰⁰⁰⁻⁰⁰⁰²⁻⁰⁶⁰³⁻⁵²³⁴ ^{1*}, Magyar Márton⁰⁰⁰⁰⁻⁰⁰⁰¹⁻⁷¹³²⁻⁶²⁸⁴ ¹

¹ Egészségfejlesztési és Sporttudományi Intézet, Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Eötvös Loránd
Tudományegyetem, Magyarország
<https://doi.org/10.47833/2024.1.ECO.009>

Kulcsszavak:

sportszektor
foglalkoztatás
teljesítményértékelés

Keywords:

sports sector
employment
performance evaluation

Cikktörténet:

Beérkezett 2023. november 24.
Átdolgozva 2023. december 10.
Elfogadva 2023. december 15.

Összefoglalás

A teljesítményértékelés minden szektorban fontos kérdésköre az emberi erőforrás gazdálkodásnak. A sportszektor mára a gazdaság egyik húzóágazatává vált. Emiatt vált fontossá itt is a különböző értékelési rendszerek használata. A nehézséget az okozza, hogy a foglalkoztatottak, azaz edzők és más sportszakemberek egy részénél nem a saját teljesítményüket díjazták. A megítélés alapja a sportolók által elért eredmények, melyek akár egy sportág finanszírozására is kihatnak.

Abstract

Performance evaluation is an important aspect of human resource management in every sectors. The sports sector has become a significant branch of the economy. This has made the use of various evaluation systems important here. The difficulty arises from the fact that some employees, namely coaches and other sports professionals, are not rewarded based on their own performance. The assessment is based on the achievements of the athletes, which can even impact the funding of a sport.

1. Bevezetés

A sportban számos specialitással találkozhatunk a gazdálkodás és a foglalkoztatás területén egyaránt. A 2010-es évektől kezdve a szektorban dinamikus növekedés történt, mind a szervezetek száma, mind a bevételek tekintetében. Ennek hatására megnövekedett a sportolói létszám, és természetes folyamatként a foglalkoztatottak létszáma is. [3] [5] [6] Az értékelés a sport természetes velejárója, szinte minden esetben történik valamiféle mérés vagy pontozás a tevékenység végzése során. A sportra fordított kiadások megtérülésének azonban már számos nehézséggel kell megküzdeni, annak ellenére hogy különböző eljárásokkal erről is egyre pontosabb képet kaphatunk. Lehet mérni a sportra fordított kiadások nemzetközi teljesítményekben mutatkozó hatását, vagy akár a sportolás gazdasági hasznosságát az ország termelékenységével összefüggésben. [1] [8] Kérdésként merül fel, hogy lehet-e értékelni a szektorban a foglalkoztatottak teljesítményét, és ha igen milyen módszerekkel. Az értékelés az elvégzett munka mennyiségére, minőségére fókuszál vagy csak a sportversenyen elért eredményekre. A tanulmányban a szektor néhány sajátossága kerül bemutatásra, és a hozzá kapcsolódó teljesítményértékelési formák.

* Kapcsolattartó szerző.
E-mail cím: gosi.zsuzsanna@ppk.elte.hu

2. Foglalkoztatás a sportszektorban

A sportszektorban történő foglalkoztatás több rétegből áll. Az egyik legfontosabb kérdés, hogy maga a sportoló egyáltalán foglalkoztatottnak tekinthető-e. A Sporttörvény alapján valójában a hivatásos sportoló tekinthető annak, mert az előírások szerint munkaszerződés vagy megbízási szerződés alapján fejt ki a sporttevékenységét. Kiegészítésként ez akkor lehetséges, ha az ezzel járó díjat bérként számolják el a számviteli törvény szerint. Az amatőr sportoló, azonban sportegyesületi tagként és/vagy amatőr sportolói szerződéssel végez sporttevékenységet. A szabályozás szerint díjazásban nem részesülhet, de a költségeit megtéríthetik. Ez alapján bár nem beszélhetünk foglalkoztatásról, de valójában a sportolásra fordított költségek egyrésze vagy egésze megtérül.

A sportszakemberek foglalkoztatása tekintetében a 157/2004-es Kormányrendelet az irányadó, mely bizonyos munkakörökben előírja a megfelelő képzettséget. Az edzői munkakörhöz sportoktató vagy annál magasabb szintű végzettség. A szövetségeknél a főtájkári pozíciót betöltő személy esetén legalább középfokú sportszervezői végzettség szükséges. Mellette több munkakörhöz szükséges végzettség is szabályozásra kerül nemcsak a versenysport, hanem a szabadidősport, a rekreáció területén is. [19]

A foglalkoztatás tekintetében még külön nehézséget okoz, hogy többféle atipikus foglalkoztatási formával találkozhatunk (1. tábla). [4] A tipikus munkavégzési formák jellemzően csak adminisztrációs területen valósulnak meg. Az egyéb munkakörben foglalkoztatottak köszönhetően az edzések, és a sportesemények időpontjának jellemzően délutáni és hétfégi időszakokban (is) dolgoznak. A díjazások esetében, pedig rendszeresen megjelennek az ösztöndíjak, a költségtérítések, és a jutalmak. Ezek egyrésze ráadásul a személyijövedelemadó törvény alapján adómentes jövedelem.

1. Táblázat. Atipikus foglalkoztatási formák a sportszektorban (Forrás Gósi, 2017 – 139. p.)

| MUNKAVÉGZÉSI FORMA | TÉRBELI ELTÉRÉS | IDŐBELI ELTÉRÉS | ÉLETHELYZET SZERINTI ELTÉRÉS | MUNAKJOGI ELTÉRÉS |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------|------------------------------|-------------------|
| Hivatásos sportoló | x | x | | x |
| Határozott idejű munkaszerződés | | x | | |
| Részmunkaidős foglalkoztatás | | x | | |
| Megbízási szerződés | | | | x |
| Több munkáltató általi foglalkoztatás | x | | | x |
| Ösztöndíjasok | | | x | x |
| Önkéntesek | | x | x | x |

3. Teljesítményértékelés gazdálkodási területen

A teljesítményértékelés az egyik legfontosabb terület az emberi erőforrások menedzselésében. Alapvető célja az alkalmazottak teljesítményének folyamatos javítása. Emellett a jól megvalósított rendszer hozzájárul más emberi erőforrás menedzsmet feladat támogatásához is. Ezek közé tartozik többek közt a munkaköri leírások kialakítása, a képzési szisztéma kialakítása, az egyéni és szervezeti célok összekapcsolása. [7] A teljesítményértékelésnek számos formájával találkozhatunk, melyek lehetnek akár formálisak, akár informálisak. A legfontosabb technikák közé tartozik: osztályozó skálák, kritikus esetek módszere, magatartás megfigyelő skála, rangsorolás, kényszerített szétosztás. A módszer kiválasztása mellett szintén fontos szempont, hogy kik értékeljenek. Leggyakrabban talán vezetők – de egyre elterjedtebb az ún. 360 fokos értékelés, melyben egyaránt értékelnek a vezetők, a munkatársak, a partnerek, az ügyfelek, a beosztottak és történik önértékelés is. A módszereknek mindig kapcsolódnia kell az adott egység humán erőforrás stratégiájához. A különböző területeken eltérő foglalkoztatási stratégiákkal, eltérő gyakorlatokkal lehet találkozni a munkaerőbiztosítás, a fejlesztés, a megtartás és az értékelés területén is. [17]

4. Teljesítményértékelés a sportszektorban

4.1. A sportolás értékelése

A sport velejárója a sportoló teljesítményének értékelése. Minden egyes versenyen, mérkőzésen, eseményen valójában mérés történik. Kérdésként merül fel, hogy kell-e, lehet-e a befektetett munkát értékelni vagy kizárólag a teljesítmény számít? A sportágak függvényében találkozhatunk időeredményekkel, pontszámokkal, világ-, Európa- és országos csúcsokkal, különböző ranglistákkal. Ezeknél az eredményeknél, rangsoroknál kizárólag az elért az eredmény számít. A sportegyesületek, szövetségek, országok összehasonlítása is jellemzően ezen mutatók alapján történik.

Az elmúlt időszakban viszont egyre több sportágban találkozhatunk az egyéb teljesítményértékelésre alkalmas eszközök, szoftverek, programok használatával is. A teljesítményt a kezdeti időktől kezdve többféle módszerrel lehet mérni, és erre már régóta vannak nagy hagyományokkal rendelkező egyszerű tesztek, melyek mára a technikai tudásnak köszönhetően számtalan lehetőséggel kiegészültek.

A fizikai teljesítmény mérésére nagyon egyszerű módszerek is vannak, ebből két példa:

- Cooper-féle teszt (12 perc alatt lefutott távolság)
- pulzus megnyugvás teszt.

A modern technika segítségével azonban már komoly rendszereket fejlesztettek ki, annak céljából, hogy minél pontosabban meg lehessen határozni a teljesítményt. Ezek a rendszerek nagyon gyakran nemcsak versenyszituációkban, hanem edzéseken is alkalmazhatók. A sok rendszer közül itt is kettő kerül kiemelésre:

- CATAPULT rendszer, amely egy mozgáselemző rendszer. Mind kültéri, mind beltéri változata elérhető. Mérhetővé teszi a sportolók edzettségi állapotát, mérkőzésen nyújtott teljesítményét és ezáltal lehetővé teszi a felkészülés megtervezését. Hivatalosan rendelkezik FIFA engedéllyel a nemzetközi mérközéseken való használathoz. [2]
- InStat rendszer, szintén egy sportteljesítmény elemző rendszer. A világ számos országában átlagosan hetente tízezer mérközést analizál. A mért adatok és videók mellett sportteljesítmény elemzők aprólékos munkával dolgozzák fel az adatokat. [15]

A példaként leírt rendszerek már önmagukban többféle értékelési módszereket jelenthetnek. A közös ezekben, hogy a fizikai, élettani sajátosságokat helyezik a középpontban. A mozgáselemzés, a videós/képi utóvizsgálatok vagy az ezekből képzett statisztikai adatokat értékelik. Tálalunk arra is példát, hogy a játékosok esetében mérkőzésről-mérkőzésre közzéteszik a legjellemzőbb statisztikát. Erre példa Magyar Kosárlabdázók Országos Szövetségének játékos adatbázisa. [11]

A lehető legjobb teljesítmény elérése érdekében számos sportágban már realizáltak, hogy a mérés mellett fontos a komplex gondolkodás. A versenysportnak mára sajátja a mentális tréning, a sportpszichológusok, coachok alkalmazása. A csúcsteljesítmény eléréséhez nem elég a fizikai felkészültség. Az ilyen teljes rendszer alkalmazására az igény már felmerült, de jól működő felépített szisztéma még nincs.

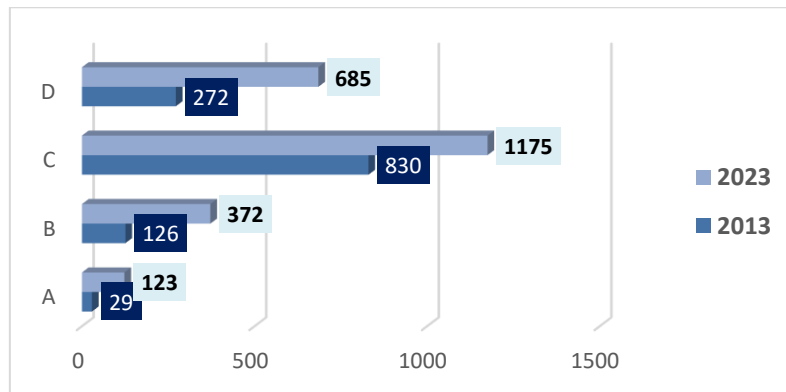
A versenysportolók esetében Magyarországon központilag ösztöndíj segítségével a kiemelkedő teljesítményt díjazták. A Sporttörvényben szereplő Gerevich Aladár-sportösztöndíj azon sportolóknak adható, akik olimpián, paralimpián, sakkolimpián és a speciális világjátékokon kiemelkedő teljesítményre képesek. A sportági szövetségek egy keretösszeggel gazdálkodhatnak, melyben saját maguk dolgozzák ki a részletszabályokat az aktuális kormányrendeletek figyelembevételével és az irányító szervek hozzájárulásával. A legsikeresebb sportolók, azaz olimpiai éremmel rendelkezők a 35. életévüket betöltve olimpiai járadékra jogosultak életük végéig. [18]

4.2. Sportszakemberek értékelése

A teljesítményértékelés szempontjából nehezebb kérdés az, hogy milyen módszerekkel lehet értékelni az egyéb foglalkoztatottak teljesítményét. Az edzői munkakörökben a már említett rendelet

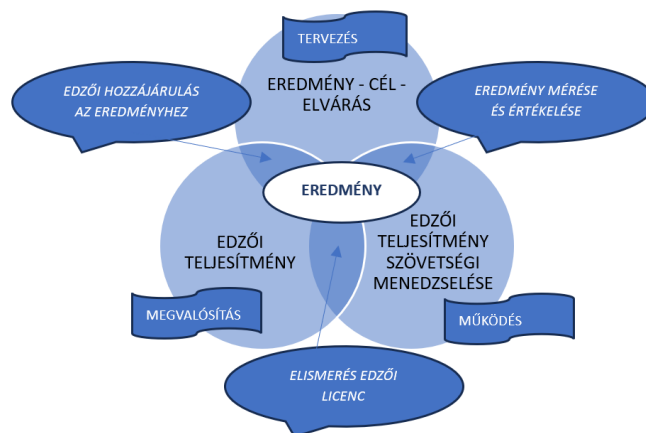
szerint kizárólag képesítéssel rendelkező edzők dolgozhatnak. A csapatsportágakban egyértelműen, de más területeken is a hazai sportági szövetségek különböző edzői szinteket jelölnek meg. Ezekről saját hatáskörben döntenek, összhangban az adott sportág nemzetközi szövetségének szabályozási rendszerével. A különböző szintek eléréséhez előírásra kerülnek végzettségi szintek, majd ezt követően a szint megtartásához folyamatosan továbbképzésen kell részt venni.

A labdarúgás területén a legmagasabb szint az UEFA PRO, majd ezt követik az „A”, „B” és „C” szintek, pro és B szinten külön ifjúsági kategóriával. A rendszer részben a játékosok életkorának növekedését is követi. [13] A kézilabda területén hasonló rendszerrel találkozhatunk a legmagasabb „A” kategória jellemzően az EHF Pro licenchez kötődik, míg „D” kategória esetén sportoktatói végzettség is elegendő. A TAO támogatási rendszer hatására a látványcsapatsportágakban az edzői licenceket évről-évre meg kell újítani, teljesíteni kell az előírt elvárásokat. [12] A szabályozórendszereknek köszönhetően emelkedett az egyes szinteken az edzők száma. Az 1. ábrán a kézilabdában bekövetkezett változást láthatjuk.



1. ábra. A licenc-szel rendelkező edzők létszáma kézilabda sportágban, Forrás: MKSZ Kompetencia Központ

Az mára egyértelművé vált, hogy nem mindig elegendő az edzők értékelésére a megszerzett képesítés, és az elvégzett továbbképzések száma. A stratégia gondolkodás megköveteli ennél komplexebb rendszerek kialakítását. A 2. ábrán egy ilyen rendszert láthatunk, mely sport specifikusan próbál meg kialakítani olyan teljesítménymutatókat, amelyek használhatók lehetnek a különböző folyamatokban. Három fő szakaszra osztja az értékelési rendszert: tervezés, megvalósítás, működés. A rendszert a Magyar Kajak-Kenu szövetség dolgozta ki, de a bevezetésre mind a mai napig nem került sor.



2. ábra. Az edzők lehetséges értékelési lehetőségei, Forrás: MKKSZ szakmai dokumentum 2015

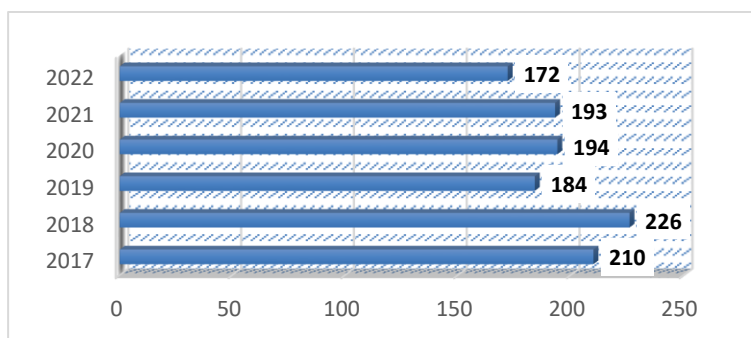
4.3. Edzői juttatások

Gerevich Aladár-sportösztöndíj, olimpiai járadék

Hazánkban a kiemelkedő sportolókkal foglalkozó edzők teljesítményének értékelése, pontosabban a pénzbeli juttatások kifizetése törvényi szinten került szabályozásra. Gerevich Aladár-sportösztöndíj adható azon sportolók felkészülését segítő szakembereknek, akik olimpiai, paralimpiai kerettagok. A sportolókhöz hasonlóan részesülhetnek olimpiai járadékban, amennyiben a hozzájuk kapcsolódó versenyző vagy csapat érmes helyezést ért el. A feltételek között megjelennek a következők: betöltött 45. életév, magyar állampolgárság, képesítés megléte. [18]

Kiemelt Edző Program (KEP)

A kiemelt edzői program a sportágfejlesztési program egyik alappilléreként indult 2013-ban. Az edzők teljesítményének a sportoló eredményei alapján történő módszernek az egyik legjobb példája. A programot eredetileg a Magyar Olimpiai Bizottság fogadta el, és első lépésként 154 edzővel kötöttek határozott idejű szerződést. [14] A rendszer az induláskor az előző olimpiai ciklusban elért eredményeket értékelte. A legmagasabb kategóriába az előző olimpiai 1-3 helyezetteinek edzői, míg a legalacsonyabb kategóriába azok az edzők kerültek, akiknek bár a sportolója kijutott olimpiára, de ott és azt megelőző világversenyeken sem ért el pontszerző helyezést. Megfogalmazott célja a programnak az olimpiai sportágakban tevékenykedő legeredményesebb, legtehetségesebb edzők pályán tartása, továbbképzése, magyarországi foglalkoztatása és a munkavégzésükre vonatkozó egységes követelményrendszer kialakítása. Mind a mai napig hasonló elven működik. A kiválasztott szakemberekkel határozott idejű egy éves szerződést kötnek. Az értékelésnél az előző időszak világversenyeit veszik figyelembe. A következő eseményeket veszik górcső alá: olimpiai játékok, valamint a világ és Európa-bajnokságok olimpiai versenyszámait. [9] [16] 2018 és 2022 között a Magyar Edzők Társasága (MET) koordinálta. 2023-tól a Nemzeti Sportügynökség vette át feladatát, de a továbbképzéseket továbbra is a MET segítségével bonyolítják le. A kiemelt edzők létszáma 2017 és 2022 között a 3. ábrán látható létszámokkal valósult meg. [10] Az egyes években az eltérő létszámokat az eredmény elvárások különbözősége okozza. (A 2018-as évben elfogadott volt a felnőtt EB 2. és 3. helyezés, valamint az utánpótlás VB 2., 3. helyezés, és ez okozta a növekedést.)



3. ábra. A Kiemelt Edző Program létszámjai 2017 és 2022 között Forrás: MET szakmai beszámoló

4.4. Sportfinanszírozás új utakon

A sportolók teljesítménye hazánkban nagymértékben befolyásolja egy sportág támogatási lehetőségeit. A 2023-as évben a Kiemelt Sportágfejlesztési Programot felváltotta a Nemzeti Versenysport-fejlesztési Program. Az új program az olimpiai sportágak esetében öt különböző kategóriát határoz meg, melyben az eredményesség azaz az olimpiai érem és pontszerző helyek, valamint maga az olimpiai kvalifikáció elsődleges szerepet kap.

A TAO-rendszeren keresztül hazánkban hat csapatsportág juthat finanszírozási forráshoz. A 2011-es évtől működő rendszer napjainkra kiforrtta magát. A lehetséges keretösszegeket értékelési elvek alapján határozzák meg. A sportágak saját maguk határozzák meg ezeket az elveket, melyek számos tényezőtől függhetnek: igazolt sportolói létszámot, verseny részvétel, edzői minősítések. Az

egyes szövetségek honlapján látható, hogy a keretösszeg nagysága mindenhol kötődik a sportolói létszámhoz. A szabályozás kiter arra is, hogy önmagában a sportolói létszám növekedése nem elegendő, a bajnokságokban, versenyrendszerekben való részvétel szintén elvárás.

5. Következtetés, kitekintés

A megfelelően működő teljesítményértékelés egyik alapfeltétele, hogy egyértelműen meghatározásra kerüljenek a célok. Ezek után fontos lépés a megfelelő szervezeti struktúra, beleértve a munkakörök kialakítása is. A sportszervezetek esetében is ez lenne az elsődleges lépés: meghatározni pontosan a célokat. Az egyesületek, alapítványok és vállalkozások esetében más-más célok lehetnek, melyek egy része a szabadidősport területén, másrésze pedig a versenysport területén lehet fontos. A világos célok mellett lehet kialakítani egyértelműen működő teljesítményértékelési rendszert. Központi kérdés, hogy sportoló nemzetté szeretnénk-e válni, ahol az emberek többségének életmódjává válik a mindennapi mozgás. A másik lehetőség, hogy továbbra is sport nemzet maradunk abban az értelemben, hogy lakosság arányosan kiemelkedő az olimpiai érmesek és helyezettek száma. A sportfinanszírozási rendszerének középpontjában jelenleg a versenysport sikeressége áll. A sportolók, sportszakemberek értékelése ezzel összhangban áll.

Irodalomjegyzék

- [1] Ács, P. - Stocker, M. - Kovács, A. - Hoffbauer, M - Szabó, P. - Paár, D. (2020) A magyarországi fizikai inaktivitási terhek alakulásának összehasonlító elemzése, 2009–2017. KÖZGAZDASÁGI SZEMLE, 67 (7-8). 809-830 DOI: <http://doi.org/10.18414/KSZ.2020.7-8.809>
- [2] Cardio Consulting (é.n.). A CATAPULT rendszer felépítése Link: <https://www.cardioc.eu/catapult-arendszerfelepítése/> Utolsó elérés: 2023.10.15
- [3] Faragó, B., Konczosné Szombathely, M., Béki, P. (2018): A világ sportpiacának dinamikus fejlődő területei a 21.század világgazdasági és világpolitikai folyamataiban. Multidiszciplináris Kihívások, Sokszínű Válaszok (2), 94-115.
- [4] Gósi, Zs., (2017). Atipikus foglalkoztatási formák sportszervezeteknél. Köztes Európa: Társadalomtudományi folyóirat, a VIKEK közleményei. 9 (1-2) 61-72
- [5] Gósi, Zs., - Bukta, Zs. (2020). A sport civil szervezetei mint az elmúlt évtized nyertesei. Civil Szemle, 17(2), 59-68. <http://www.civilszemle.hu/wp-content/uploads/2020/06/63-Civil-Szemle-20202-3.pdf>
- [6] Gósi, Zs., Faragó, B., - Magyar, M. (2022). Látványcsoport szövetségek a járvány árnyékában. Gradus 9(2), 1-6. DOI: <https://doi.org/10.47833/2022.2.ECO.013>
- [7] Karoliny M. . Balogh, G. (2019) Teljesítménymentzsmnt és teljesítményértékelési rendszerek. In. (szerk) Karoliny M., Poór J. (2019). Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Wolters Kluwer Hungary Kft.. (Letöltve: 2023. 11. 14. https://mersz.hu/hivatkozas/YOV1682_87_p8/#YOV1682_87_p8) DOI: <https://doi.org/10.55413/9789632959078>.
- [8] Kendelényi-Gulyás E. (2018). A magyar élsport versenyképessége és az állami finanszírozás hatékonyságának kapcsolata. Doktori disszertáció. Link: <http://real-phd.mtak.hu/691/> DOI: 10.17624/TF.2018.4
- [9] MET, Magyar Edzők Társasága (2022a): A kiemelt edző program szabályzata 2022, Link: <https://magyaredzo.hu/wp-content/uploads/2022/08/KEP-Szabalyzat-2022.pdf> Utolsó elérés: 2023.10.15
- [10] MET, Magyar Edzők Társasága (2022b): A Magyar Edzők Társasága 2022. évi sportszakmai feladatainak beszámolója Link: <https://magyaredzo.hu/wp-content/uploads/2023/05/MET-Szakmai-beszamolo-2022.pdf> Utolsó elérés: 2023.10.15
- [11] MKOSZ, Magyar Kosárlabdázók Országos Szövetsége (é.n.) Játékosok statisztikája Link: <https://hunbasket.hu/jatekosok> Utolsó elérés: 2023.10.05
- [12] MKSZ, Magyar Kézilabda Szövetség (2022): Kézilabda edzői működési engedélyek Link: https://cdn.mksz.hu/mksz-public/997827-3.A.sz%C3%A1m%C3%BA%20mell%C3%A9klet_Edz%C5%91i%20m%C3%BCk%C3%B6d%C3%A9si%20enged%C3%A9lyek%202022-2023.pdf Utolsó elérés: 2023.10.05
- [13] MLSZ, Magyar Labdarúgó Szövetség (2014): Edzői életpálya felállítás Link: https://www.mlsz.hu/wp-content/uploads/2014/01/%C3%81t_Edz%C5%91k%C3%A9p%C3%A9s_Edz%C5%91i-%C3%A9letp%C3%A1lya1.pdf Utolsó elérés: 2023.10.05
- [14] MOB (2013) Alárták az első kiemelt edzői szerződéseket a MOB-ban <https://olimpia.hu/hirek/alairtak-az-elso-kiemelt-edzoi-szerzodeseket-a-mob-ban> Utolsó elérés: 2023.10.30
- [15] Nagy, Zs. (2022). A Szent Grál nyomában – a modern adatelmzés tróféák, karrierök sorsát is eldöntheti. Nemzeti Sport 2022.10.03.
- [16] Nemzeti Sportügynökség (2023) Szakmai Programok – kiemelt edző program <https://nsu.hu/szakmai-programok/#programok> Utolsó elérés: 2023.10.30
- [17] Szászvári, K. Á. – Csillag, S. - Csizmadia, P. - Bácsi K. (2022) A HR architektúra jelentősége. In: BGE Szemlények. Budapesti Gazdasági Egyetem, Budapest, Magyarország 198-205 DOI: https://doi.org/10.29180/978-615-6342-49-2_23
- [18] 2004. évi I. törvény a sportról

157/2004. (V. 18.) Korm. rendelet a sport területén képzéshez kötött tevékenységek gyakorlásához szükséges képesítések jegyzékéről