**МОТИВАЦИЯ СПОРТИВНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**В СФЕРЕ ФИТНЕСА**

***Толбухина А.Д.,*** магистрант 2 курса

***Российский государственный педагогический университет***

***им. А.И. Герцена, институт физической культуры и спорта,***

***г. Санкт-Петербурга***

***e-mail:*** *nastya.tolbukhina@mail.ru*

***Аннотация.*** В статье рассматривается мотивация спортивно-педагогических работников в сфере фитнеса. Что мотивирует сотрудников к дальнейшему росту, их пути повышения мотивации. В статье говорится о концептуальных положениях формирования мотивации персонала как о важной составляющей деятельности спортивно-оздоровительной индустрии и фитнеса. Рассматривается основные определения управления персоналом, обобщены направления использования современных методов и информационных технологий при разработке и совершенствовании регламентов управления на предприятии. Показано, что для формирования экономически развитой организации необходимы изменения в управлении, а также повышение эффективности мотивации персонала. Сделан вывод, что правильно сформированная деловая культура и созданный на ее основе кодекс корпоративной этики улучшают внутренний климат в спортивной организации, мотивируют ее персонал на достижение новых позитивных результатов в работе.

***Ключевые слова:*** мотивация персонала, управление персоналом, фитнес, спортивно-педагогические работники, методы, достижение, технология.

**MOTIVATION OF SPORTS AND PEDAGOGICAL WORKERS IN THE FIELD OF FITNESS**

**Tolbukhina A.D.,** 2nd year masters student

**A.I. Herzen Russian State Pedagogical University, Institute of Physical Culture and Sports, St. Petersburg**

***e-mail:*** *nastya.tolbukhina@mail.ru*

***Annotation.*** The article discusses the motivation of sports and pedagogical workers in the field of fitness. What motivates employees to further growth, their ways to increase motivation. The article substantiates the conceptual provisions of the formation of staff motivation as an important component of the activity of the sports and wellness industry and fitness. The main definitions of personnel management are considered, the directions of using modern methods and information technologies in the development and improvement of management regulations at the enterprise are summarized. It is shown that for the formation of an economically developed organization, changes in management are necessary, as well as an increase in the effectiveness of staff motivation. It is concluded that a well-formed business culture and the code of corporate ethics created on its basis improve the internal climate in a sports organization, motivate its staff to achieve new positive results in their work.

***Keywords:*** staff motivation, personnel management, fitness, sports and teaching staff, methods, achievement, technology.

**Введение. Мотив**ом является внутренняя побудительная причина к действию, желание удовлетворить какую-либо потребность, а также – материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности. Мотивы характеризуются эмоциями от ожидания достижения данного предмета. Мотивы выбора педагогической профессии в сфере физической культуры, можно условно разделить на две подгруппы. Они продиктованы желанием связать свою дальнейшую жизнь со спортом в качестве педагога по физической культуре (тренера, инструктора), либо с сущностью педагогической деятельности, ее социальной значимостью и пониманием своего педагогического призвания [2].

Именно мотивация побуждает работника трудиться с максимальной отдачей, что гарантирует эффективность деятельности в организации. Мотивация содействует развитию экономики страны, обеспечивает и улучшает уровень благосостояния граждан, ведь каждый человек работает для того, чтобы заработать средства, которые позволят ему удовлетворить собственные потребности и нужды. Именно этот фактор оказывает значительное влияние на проявление активности человека в трудовой деятельности. От того, как замотивирован сотрудник, будет следовать дальнейший исход его работы в какой-либо сфере [3,4].

**Результаты исследования**. Всего в исследовании приняло участие 14 спортивно-педагогических работников. Исходные данные собраны в ходе анкетирования. Испытуемым были предложены для заполнения анкеты 2 форм, разработанных для данного исследования.

В начале, приведем результаты анкетирования с ответами на вопросы общего характера для составления целостной картины и характеристики выборки испытуемых. Были собраны данные о поле, возрасте, общем трудовом стаже, а также стаже работы на настоящем месте работы.

Помимо анкетирования с каждым испытуемым была проведена беседа – интервью, для составления более полного портрета каждого спортивно-педагогического работника, участвовавшего в исследовании.

Полученные результаты представлены в сводной таблице – таблица 1.

Таким образом, группа испытуемых состоит из 14 человек, в которую вошли по 7 спортивно-педагогических работника мужского и женского полов.

Таблица 1.

Характеристика спортивно-педагогических работников фитнес-клуба

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | пол | возраст | общий трудовой стаж по профессии | стаж работы на текущем месте |
| 1 | мужской | 27 | 4 | 1 |
| 2 | мужской | 29 | 6 | 2 |
| 3 | мужской | 25 | 2 | 0,5 |
| 4 | мужской | 32 | 9 | 3 |
| 5 | мужской | 40 | 18 | 3 |
| 6 | мужской | 36 | 13 | 3 |
| 7 | мужской | 33 | 10 | 5 |
| 8 | женский | 30 | 7 | 2 |
| 9 | женский | 27 | 5 | 2 |
| 10 | женский | 27 | 4 | 1 |
| 11 | женский | 24 | 2 | 0,5 |
| 12 | женский | 32 | 9 | 4 |
| 13 | женский | 30 | 8 | 1 |
| 14 | женский | 29 | 6 | 3 |
|  |  | от 24 до 40 лет | от 2 до 18 лет | от 0,5 до 5 лет |

Возрастной состав группы варьируется от 24 до 40 лет. Для наглядности подробные возрастные данные работников представлены в виде диаграммы на рисунке 1.

Рисунок 1. Возрастной состав испытуемых

Испытуемые имеют различный опыт как общего трудового стажа по профессии, так трудовой деятельности на текущем месте работы. При этом только 21,43 % из опрошенных имеют общий трудовой стаж продолжительностью 10 и более лет, 71,4 % имеют общий трудовой стаж 5 и более лет, и, наконец, 28,6 % испытуемых имеют общий трудовой стаж менее 5 лет.

На текущем месте работы только один из испытуемых имеет стаж 5 лет (7,1%), 3 и более года – 42,8 %, менее 3 лет – 57,1 %.

На вопрос Анкеты 1 «*Что является для Вас самым важным в работе?»* все без исключения испытуемые одним из вариантов выбрали ответ - «Хорошая заработная плата, соответствующая рынку и моему профессиональному уровню».

Вторым по популярности ответом стал вариант – «Возможности карьерного роста». Его отметили 7 испытуемых, что составляет 50 % от общего количества.

Кроме того, были отмечены следующие варианты:

- «Хорошо организованное рабочее место и комфортные условия труда» - его отметили четверо испытуемых, что составляет 28,5 % от общего количества.

- «Работа позволяет мне полностью реализовать свои знания и умения» - данный вариант выбран двумя испытуемыми, соответственно – 14,3 % от общего количества.

- «Коллектив, в котором я работаю» - отмечен одним испытуемым, что составило 7,2 % от общего количества испытуемых.

Варианты, начиная со второго по популярности, представлены графически на рисунке 2. Для удобства варианты обозначены в сокращенном виде: «карьерный рост», «комфорт», «самореализация», «коллектив».

Вариант «Самостоятельность в принятии решений» не был выделен среди самых важных ни одним из испытуемых. Также ни одни из испытуемых не было предложено своего варианта в графу «Другое».

Рисунок 2. Приорететы работы в фитнес-клубе

Во второй части данного блока вопросов Анкеты 1 было предложено проранжировать от 1 до 6 в зависимости от значимости и важности для испытуемых, где 1 – наиболее важный, а 6, соответственно, наименее важный.

Как и в предыдущем случае, все 100 % испытуемых на первое по значимости поставили заработную плату. Вызывает интерес то обстоятельство, что в определении наименее важного фактора, также как и в случае с самым важным, был показан 100 % результат – все испытуемые на последнее место поставили вариант «общение».

На второе место, испытуемые ставили различные варианты:

Одинаковый результат показали варианты карьерный рост и профессиональный рост – 35,7 % испытуемых.

Для уточнения и получения более подробных данных, испытуемым была предложена для заполнения Анкета 2. В ней требовалось оценить каждый вопрос от 0 до 10 баллов. Результаты её заполнения представлены в сводной таблице – таблица 2.

Таблица 2.

Значимость мотивов сотрудников для работы в фитнес-клубе

(оценка из 10баллов)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Испытуемые | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | средний балл |
| Насколько размер заработной платы влияет на Ваше желание работать | 10 | 9 | 8 | 10 | 10 | 9 | 9 | 8 | 7 | 10 | 9 | 8 | 8 | 8 | **8,78** |
| Насколько влияет личное общение с руководством организации на Ваше желание работать | 5 | 6 | 8 | 5 | 7 | 3 | 8 | 8 | 8 | 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | **5,86** |
| Насколько влияют нематериальные виды поощрений (такие как благодарности, грамоты, публичная похвала и т.п.) на Ваше желание работать | 6 | 7 | 7 | 7 | 8 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 5 | 6 | 7 | 8 | **6,71** |
| Насколько влияют материальные виды поощрений (премии, подарки) на Ваше желание работать | 10 | 9 | 8 | 10 | 10 | 9 | 9 | 8 | 7 | 10 | 9 | 8 | 8 | 8 | **8,07** |
| Насколько влияет коллектив (отношения с другими работниками) на Ваше желание работать | 9 | 8 | 6 | 5 | 5 | 4 | 7 | 10 | 8 | 7 | 8 | 6 | 8 | 9 | **7,14** |
| Насколько влияет возможность участвовать в определении графика работы на Ваше желание работать | 10 | 10 | 10 | 9 | 8 | 9 | 8 | 10 | 10 | 10 | 9 | 8 | 8 | 9 | **9,07** |
| Насколько влияет возможность участвовать в определении системы оплаты труда на Ваше желание работать | 7 | 8 | 8 | 7 | 8 | 8 | 7 | 6 | 8 | 9 | 8 | 7 | 7 | 8 | **7,57** |
| Насколько влияет возможность самостоятельной организации своего рабочего процесса на Ваше желание работать | 10 | 9 | 7 | 7 | 6 | 9 | 10 | 9 | 7 | 5 | 5 | 6 | 8 | 7 | **7,50** |
| Насколько влияет возможность получения повышения в должности / перевода на руководящую должность на Ваше желание работать | 10 | 6 | 5 | 8 | 7 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 8 | 7 | 9 | **6,43** |
| Насколько влияет наличие возможности получения дополнительного образования / повышения квалификации за счёт работодателя на Ваше желание работать | 8 | 9 | 8 | 10 | 7 | 6 | 7 | 8 | 8 | 7 | 7 | 6 | 8 | 8 | **7,64** |
| Насколько влияет наличие дополнительных гарантий (ДМС, дополнительный отпуск и т.п.) на Ваше желание работать | 10 | 9 | 9 | 9 | 8 | 8 | 8 | 9 | 9 | 10 | 10 | 10 | 10 | 9 | **9,14** |
| Насколько влияет имеющаяся материальная база организации (оборудованность) на Ваше желание работать | 10 | 7 | 8 | 8 | 9 | 8 | 8 | 8 | 7 | 8 | 9 | 9 | 9 | 8 | **8,28** |
| Насколько влияет возможность участия в распределении клиентов на Ваше желание работать | 10 | 9 | 8 | 9 | 7 | 7 | 8 | 7 | 6 | 5 | 8 | 9 | 9 | 8 | **7,86** |
| Насколько влияет возможность получения нового опыта на Ваше желание работать | 7 | 5 | 6 | 5 | 8 | 7 | 6 | 8 | 7 | 7 | 7 | 8 | 7 | 7 | **6,78** |

Таким образом, по результатам анкетирования определено, что наибольшее влияние на мотивацию работать, оказывают наличие дополнительных гарантий, возможность участвовать в определении графика работы и размер заработной платы.

Наименьшее влияние оказывают личные отношения с руководством и возможность повышения.

По результатам проведенного анализа научно-методической литературы, составивших теоретическую базу настоящего исследования, а также учитывая первичные данные, полученные в ходе анкетирования и интервьюирования испытуемых был составлен план повышения уровня мотивации спортивно-педагогических работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в сфере фитнес-технологий [1,2,3 и др.]

План заключается в совокупности мероприятий, он носит гибкий и универсальный характер, поскольку может применяться в различных организациях, как в качестве полной совокупности, так и в качестве внедрения отдельных мероприятий.

Все, предложенные мероприятия можно условно подразделить на группы в зависимости от фактора, оказывающего влияние на мотивацию работника. В зависимости от данного критерия можно выделить два основных блока стимулирующих мероприятий: материального и нематериального характера.

Первым предлагаемым мероприятием в данном блоке является пересмотр существующей системы премирования. В данном случае речь идет о введении прозрачной системы премирования, которая может быть введена изданием работодателем локального нормативного акта, например, положения о премировании или положения о стимулирующих выплатах и т.п.

Порядок начисления премий должен быть прозрачным и понятным для всех работников, а также не должен быть произвольным. При этом для охвата нестандартных случаев, можно предусмотреть в положении пункт о премировании за особые заслуги перед организацией, например за предложение каких-либо нововведений, которые будут внедрены и покажут свою эффективность.

Учитывая современные тенденции, заключающиеся в повсеместном внедрении игрофикации в различных сферах деятельности, у работодателя появляется широкий спектр новых инструментов, направленных на повышение уровня мотивации персонала. Касательно спортивно-педагогических работников сферы фитнес-технологий, можно введение корпоративных соревнований, заключающихся в выполнении периодических заданий, за достижение которых начисляются баллы или даже внутренняя корпоративная валюта.

Данные баллы или валюта в последующем могут конвертироваться работником в реальную выгоду для себя. Это может заключаться в корпоративной скидке на услуги, например для членов семей работников или в обмене накопленных баллов в дополнительные дни / часы отдыха, покупку за данные баллы атрибутики с логотипом клуба и т.п.

Учитывая особенности сферы фитнес-технологий, предлагается индивидуальное определение графика работы, а также системы оплаты труда с учетом мнения работника. Так, могут быть предложены следующие варианты:

- пятидневная рабочая неделя или сменный график (2/2 и т.п.) с фиксированной окладной частью заработной платы;

- сдельная заработная плата для спортивно-педагогических работников со «свободным» или плавающим графиком и т.д.

Помимо этого, целесообразно предусмотреть поощрение лояльности работника к организации. Это может быть осуществлено либо в форме единовременной выплаты за достижение определенного срока трудовой деятельности в данной организации, либо в форме установления повышающих коэффициентов к окладу, за достижение такого срока.

В качестве факультативных мер материального характера можно предложить такие как: возмещение расходов на транспорт до места работы (в качестве варианта можно предложить покупку проездного билета), компенсация расходов на питание (или покупку продуктов питания, заказ готовых обедов для работников), предоставления спортивной формы и т.д.

Привлекательным для работников, но требующим значительных вложений, является дополнительное медицинское страхование работников. В сфере фитнес-технологий такая мера особенно актуальна, однако, объективно не у каждого работодателя имеются соответствующие возможности.

К разряду материальных мер можно отнести и поощрение самообразования и повышения квалификации спортивно-педагогических работников. В данном случае имеется некоторая вариативность применения таких мероприятий, они могут заключаться как в премировании за прохождение курсов повышения квалификации, так и в оплате работодателем обучения, организация им тренингов и семинаров для работников, как с приглашением сторонних специалистов, так и проведением таких мероприятий опытными сотрудниками.

**Выводы.** По наиболее распространенной классификации, все теории мотивации делятся на классические и современные. Современные, в свою очередь, можно разделить на содержательные и процессуальные. Наибольшую известность в нашей стране получила теория мотивации А. Маслоу. Наиболее системная и эффективная модель мотивации персонала разработана Л. Портером и Э. Лоулером. Поскольку большая часть из применяемых в настоящее время приёмов материальной и нематериальной мотивации работников вытекают из ранее освещённых теорий мотивации, следовательно, для эффективного применения методов мотивации, а также её системного понимания и повышения собственной управленческой компетенции, руководителям необходимо иметь представление и понимание различных теорий мотивации, как современных, так и классических.

Мотивации принадлежит основополагающая роль в эффективности труда работников и достижения организацией, поставленных перед собой целей.

Наличие продуманной системы мотивации персонала приводит к повышению производительности труда, именно поэтому у работодателей имеется интерес к существующим теориям мотивации, что служит толчком к их дальнейшему развитию и внедрению теоретических наработок в практику управления персоналом.

Вопросы мотивации спортивно-педагогических работников в сфере фитнес-технологий во многом охватываются общими способами и методами мотивации, используемыми в других сферах деятельности. Однако стоит отметить, что в данной сфере имеются и свои специфические аспекты мотивации спортивных педагогов, например, к ним можно отнести уровень технической оснащённости клуба.

**Список литературы**

1. Абчук В.А., Борисов А.Ф., Воронцов А.В. Методы исследования в менеджменте//Учебник. СПб.: Росток, 2012. 480 с. - Гриф: УМО вузов России. ISBN: 978-5-94668-103-2

2. Герасимов К.Б. Мотивация персонала // учебное пособие. Самара: НОАНО ВПО СИБиУ, 2015. 140 с

3. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н. Основные теории мотивации // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 41.