

ЭТАПЫ ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИИ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА СПОРТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Галиакберов Данил Рафаэлевич

магистрант, Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова РФ, г. Казань

STAGES OF EFFECTIVE MOTIVATION FOR PERSONNEL OF A SPORTS ORGANIZATION

Danil Galiakberov

Master student, Kazan Innovation University. V.G. Timiryasova, Russia. Kazan

Аннотация. В данной статье рассмотрены эффективные этапы мотивации для персонала спортивной организации. Определяются критерии оценки эффективности того или иного способа для мотивирования персонала спортивной организации.

Abstract. This article discusses the effective stages of motivation for the personnel of a sports organization. Criteria for assessing the effectiveness of one or another method for motivating the personnel of a sports organization are determined.

Ключевые слова: мотивация; диагностика; эффективность; психология; спортивная организация.

Keywords: motivation; diagnostics; efficiency; psychology; sports organization.

Отсутствие системного подхода к рассмотрению процесса мотивации в спортивной организации может привести к недостаточной эффективности работы персонала и снижению результативности команды. Важно учитывать, что мотивация в спортивной среде имеет свои особенности, и общие подходы к управлению персоналом могут быть неэффективными.

Одним из основных факторов мотивации в спорте является достижение успеха и высоких результатов. Спортсмены и тренеры могут быть мотивированы желанием достичь победы, улучшить свои результаты или установить новые рекорды. Поэтому важно создать условия, которые помогут спортсменам чувствовать себя мотивированными и стремиться к достижению высоких результатов. Однако успешная мотивация персонала в спортивной организации не ограничивается только финансовыми или материальными стимулами. Для спортсменов и тренеров также важным является признание и поощрение за достижения, поддержка и доверие со стороны руководства, а также возможность профессионального роста и развития.

Для эффективной мотивации в спортивной организации также необходимо учитывать индивидуальные особенности каждого сотрудника. Некоторые спортсмены могут быть мотивированы соревновательным духом и желанием победить, в то время как другим важным

фактором может быть любовь к спорту и удовольствие от занятий. Понимание и учет этих индивидуальных особенностей помогут создать мотивационную среду, которая будет наиболее подходящей для каждого спортсмена или тренера.

Таким образом, проблема мотивации в спортивной организации является сложной и требует системного подхода. Эффективная мотивация персонала способствует достижению высоких результатов и успеха команды в спорте.

Мотивация играет серьезную роль в системе управления организацией и является одной из ведущих функцией спортивного менеджмента. Отметим, что мотивация может восполнять несовершенства других функций спортивного менеджмента. Однако при этом слабую мотивацию персонала практически невозможно чем-либо компенсировать и уравновесить за счет других функций. Именно по данной причине менеджер (тренер) должен уметь мотивировать исполнителей (спортсменов) на достижение целей спортивной организации [1, с. 108].

Традиционно выделяют следующие этапы создания эффективной системы мотивации персонала спортивной организации:

I этап. Оценка мотивов и ведущих потребностей персонала организации является важным этапом для эффективного управления и развития персонала. В спортивных организациях эта оценка имеет свои особенности, так как спортивная деятельность требует особых мотивов и потребностей со стороны персонала.

Для определения актуальных мотивов и потребностей персонала спортивной организации можно использовать различные методы, например, беседа является наиболее простым и доступным методом. При неформальной беседе с сотрудниками можно выяснить их мотивы, интересы, ожидания и потребности. Это позволит более глубоко понять, что мотивирует персонал и какие потребности необходимо удовлетворять для повышения их эффективности и удовлетворенности работой. Наблюдение также является полезным методом оценки мотивов и потребностей персонала. При наблюдении за работой сотрудников можно увидеть, что их мотивирует и что они ожидают от работы. Наблюдение может проводиться как непосредственно на рабочем месте, так и через анализ результатов работы и достижений персонала. Анкетирование и опросы позволяют получить массовые данные о мотивах и потребностях персонала. С помощью структурированных вопросов можно выяснить, что сотрудники ожидают от работы, чего они хотят достичь и насколько их текущие потребности удовлетворены. Метод экспертных оценок предполагает привлечение экспертов в области спорта и управления, которые могут оценить, какие мотивы и потребности наиболее важны для персонала спортивной организации. Это позволяет получить объективную оценку и определить, на что следует положить больше внимания при управлении персоналом.

II этап. Для разработки индивидуальной системы мотивации по результатам оценки мотивов и потребностей персонала, необходимо учесть следующие шаги:

1. Проведение оценки мотивов и потребностей персонала. Для этого можно использовать различные методы, такие как анкетирование, интервьюирование или психологические тесты. Целью оценки является выявление основных мотивов и потребностей каждого сотрудника.
2. Анализ результатов оценки. После проведения оценки необходимо проанализировать полученные данные и выделить основные мотивы и потребности каждого сотрудника. Это позволит лучше понять, что именно мотивирует каждого сотрудника и что он ожидает от работы.
3. Формирование индивидуальной системы мотивации. На основе анализа результатов оценки можно разработать индивидуальную систему мотивации для каждого сотрудника. Важно учесть, что система мотивации должна быть персонализированной и соответствовать потребностям и мотивам каждого индивида. Для каждого сотрудника необходимо определить основные мотивационные факторы, которые будут стимулировать его работу. Это могут быть финансовые вознаграждения, повышение в должности, возможность профессионального развития, признание и поощрение, удовлетворение социальных потребностей и т.д.

Разработка мотивационных программ. На основе определенных мотивационных факторов следует разработать конкретные мотивационные программы для каждого сотрудника. В эти программы можно включить различные стимулирующие мероприятия, такие как бонусы, премии, тренинги и семинары, участие в проектах и т.д. Регулярный мониторинг и анализ эффективности системы мотивации. После внедрения индивидуальной системы мотивации необходимо следить за ее эффективностью и вносить корректировки при необходимости. Регулярный мониторинг и анализ помогут убедиться, что система мотивации соответствует потребностям персонала и способствует достижению поставленных целей.

III этап. Для успешного внедрения системы мотивации в спортивную организацию необходимо следовать определенным шагам. Важно провести исследование и определить, какие мотивационные факторы будут наиболее эффективны для сотрудников спортивной организации. Используя полученные данные, можно разработать конкретную систему мотивации, которая будет соответствовать потребностям персонала и способствовать достижению целей спортивной организации. Очень важно обеспечить хорошую коммуникацию и обучение персонала относительно системы мотивации. Внедрение системы мотивации не является единоразовым процессом. Обратная связь от сотрудников также может стать ценным инструментом для улучшения системы мотивации. Система мотивации должна быть долгосрочной и постоянно развивающейся.

IV этап. Оценка эффективности внедренной системы мотивации персонала является ключевым этапом в процессе управления спортивной организацией. Важно учитывать динамику нескольких показателей, которые связаны с мотивацией персонала. Первым показателем для оценки эффективности системы мотивации персонала является удовлетворенность спортивного персонала. Вторым показателем – показатели профессиональных достижений сотрудников. Третий показатель – изменение положения спортивной организации. Оценка эффективности действующей системы мотивации является основой для дальнейших корректирующих действий [2, с. 235].

Таким образом, можно сделать вывод, что вопросы мотивации персонала спортивной организации являются актуальными для современного менеджмента. В настоящее время идет процесс формирования методологии данного явления, предприняты попытки систематизации и классификации подходов к определению мотивов персонала спортивной организации (спортсменов). Несомненно, что эффективная мотивация персонала спортивной организации в большинстве своем зависит от верно определенного мотива индивида, а также от соблюдения рекомендуемых этапов при построении системы мотивации с учетом этапов профессиональной карьеры.

Список литературы:

1. Калиниченко И. В., Безнебеева А. М., Кириллова И. А. Инновационные способы и методы управления персоналом спортивной организации // Физическое воспитание и спортивная тренировка. – 2021. – №. 1. – С. 102-111.
2. Радов М. Э., Уханова Т. В. Современные методы, технологии и инструменты мотивации персонала спортивной организации // Современные научно-методологические тенденции развития спортивной индустрии. – 2020. – С. 232-238.