

ЭФФЕКТИВНАЯ МОТИВАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОГО ПЕРСОНАЛА

Масягина Н.В.

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Московский учебно-спортивный центр» Москомспорта, г. Москвы, Россия 117519, г. Москва, ул. Кировоградская, д. 21, корп. 1, e-mail: 01qwer@list.ru

Все специалисты физической культуры и спорта имеют различные мотивационные установки к качественной профессиональной работе. Факторизация этих установок выделяет три направления, которые могут быть положены в основу принципов по формированию положительных мотивов улучшения качества работы сотрудников физкультурно-спортивных организаций, а также в основу агитационно-пропагандистских принципов, а именно: стремление к новым знаниям способствует улучшению материального положения и в целом способствует улучшению качества работы. В статье проведен анализ формирования системы мотивов сотрудников физкультурно-спортивных организаций Москомспорта, выявлены особенности построения мотивов в коллективе и при индивидуальной деловой карьере сотрудников. Выделены виды мотивов, способствующих построению деловой карьеры персоналом физкультурно-спортивных организаций.

Ключевые слова: мотивация, карьера сотрудника, персонал, квалификация, самоутверждение, физкультурно-спортивная организация, система мотивов.

EFFECTIVE MOTIVATION OF SPORTS AND SPORTS STAFF

Masyagina N.V.

State Institution of additional professional education "Moscow sports training center" Moskomспорта, e-mail: 01qwer@list.ru

All specialists of physical culture and sports have different motivational setting to high-quality professional work. Factorization of these plants has identified three areas that can be the basis of the principles for the formation of positive motivation to improve the quality of work of employees of sports and sports organizations, as well as the foundation's advocacy principles, namely the pursuit of new knowledge helps to improve the material conditions in general contributes to improving the quality of work. The article analyzes the formation of motives employees sports and sports organizations Moskomспорта, the peculiarities of the construction of the motives in the collective and individual business career employees. Isolated kinds of motives to building a business career personnel sports and sports organizations.

Keywords: motivation, career employee, staff, skills, assertiveness, sports organizations, the system of motives.

Мотивация сотрудников – один из способов повышения результативности труда. Качество работы сотрудников в огромной степени зависит от того, как они мотивированы на свою работу, в связи с чем руководитель всегда должен быть настроен на формирование системы мотивов для своих подчиненных. Работа, удовлетворяющая сотрудника, обеспечивает хорошее качество выполняемого задания, создает ощущение личного вклада в реализуемый процесс, дает работникам чувство сопричастности, что очень значимо для сотрудников физкультурно-спортивных организаций.

Цель исследования. Формирование эффективной мотивации сотрудников физкультурно-спортивных организаций.

Методы исследования. Осуществлен анализ научной литературы, проведена оценка работы спортивных организаций на основании документального отчета и собеседования.

Проведены педагогические исследования, личные аналитические заключения, обмен опытом с квалифицированными специалистами физической культуры и спорта.

Результаты исследования и их обсуждение. В практике физической культуры и спорта наблюдается сложившаяся система мотиваций сотрудников, это экономическая мотивация и психологическая мотивация.

В ходе проведенного исследования нами выделено несколько компонентов мотивации сотрудников физкультурно-спортивной организации:

- 1) диагностика мотивационной среды (системы стимулирующих условий);
- 2) разработка системы мотиваций – это этап построения сегментированной мотивирующей системы и учет психологических особенностей работников;
- 3) совершенствование системы мотиваций – это проведение мониторинга и коррекции.

Самым существенным фактором мотивации всегда является заработная плата работников. Следует отметить, что заработная плата специалистов физической культуры и спорта соответствует по стране заработной плате учителей и сотрудников образовательной сферы. В настоящее время все учреждения образования переведены на новую систему оплаты труда. Уровень средней заработной платы в большей степени стал зависеть от качества труда – увеличен размер стимулирующих выплат. Кроме того, руководителям предоставлено право в рамках отведенного бюджета увеличивать заработок своих сотрудников по мере концентрации их усилий на профессиональном уровне, так что многие из наших специалистов к основной заработной плате получают надбавки за дополнительный объем и интенсивность труда. К числу материальных поощрений относятся также периодически выплачиваемые премии и одноразовые поощрения сотрудников.

К психологическим мотиваторам деятельности относятся действия, направленные на формирование морального стимула поощрения.

Обобщение опыта спортивных организаций показывает, что серьезной мотивацией является присвоение спортивных разрядов и званий. Спортивные звания и разряды присваиваются по видам спорта, включенным в Государственный реестр видов спорта, признанных на территории Российской Федерации. Другим мощным стимулом мотивации спортсменов и специалистов физической культуры и спорта является награждение их медалями, дипломами, вымпелами, призами и т.д.

Большое значение для наших специалистов имеют ведомственные награды и почетные звания. Из ведомственных наград Министерства спорта Российской Федерации самыми популярными среди наших специалистов являются нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта», благодарность Министра спорта Российской Федерации и

Почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта». Из наград и почетных званий города Москвы выделяют: почетное звание «Почетный работник физкультуры, спорта и туризма города Москвы», благодарность Мэра Москвы, почетную грамоту Правительства Москвы и почетное звание «Почетный работник образования города Москвы». Государственной наградой является звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации».

Проведенный анализ сведений о наградах и званиях специалистов физической культуры и спорта Москомспорта за 2009 и 2010 гг. (рис. 1) показал увеличение спортивных наград по отношению к 2009 г. Примерно то же наблюдается и при сравнении предыдущих лет: последующий год содержит больше наград, чем предыдущий. Все это свидетельствует о том, что в работе Москомспорта активно используются как экономические мотиваторы труда – заработная плата, премии и другие материальные поощрения, так и моральные мотивирующие стимулы.

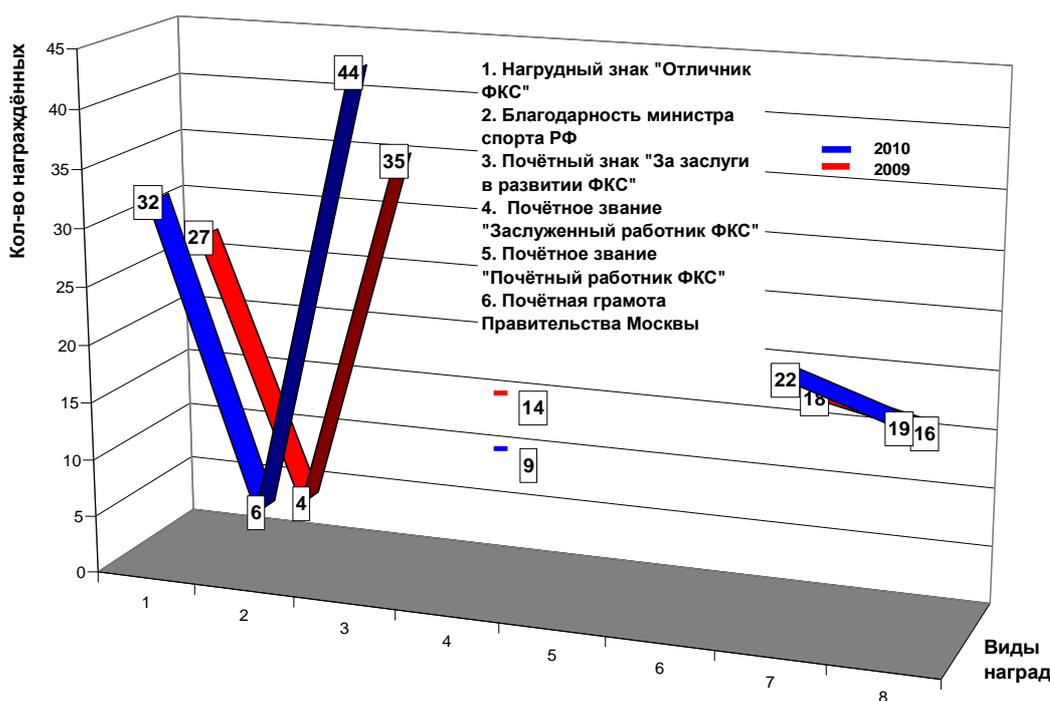


Рис. 1. Награды и звания специалистов физической культуры и спорта Москомспорта за 2009 и 2010 гг.

В ходе проведенного нами исследования по оценке мотивов к эффективности работы сотрудников Москомспорта было выявлено десять ведущих мотивов, которыми руководствовались наши испытуемые в ходе проведенного эксперимента.

1. Улучшить качество работы.
2. Добиться повышения в должности.
3. Получить уважение подчиненных.

4. Улучшить материальное положение.
5. Заслужить уважение коллег.
6. Добиться определенных результатов работы.
7. Изменить профессию.
8. Оптимизировать эмоциональную сферу.
9. Удовлетворить требования руководства.
10. Осуществить поиск новых видов деятельности.

В эксперименте приняли участие 30 респондентов: 9 учителей, 7 тренеров, 4 директора ДЮСШ, 5 заместителей директора и 5 методистов.

Испытуемым было предложено ответить на вопрос: ориентируясь на то, что Ваше мнение относительно всех 10 мотивов в сумме должно быть равно 100%, выскажите свое мнение относительно каждого мотива в процентах. Полученные данные обработаны факторным анализом, который показал следующее (рис. 2):

- 1) стремление к новому – 22,1%;
- 2) улучшить материальное положение – 19,6%;
- 3) личное повышение качества работы – 12,8%;
- 4) нацеленность на новые виды работ – 12,2%;
- 5) качество работы – 10,7%.

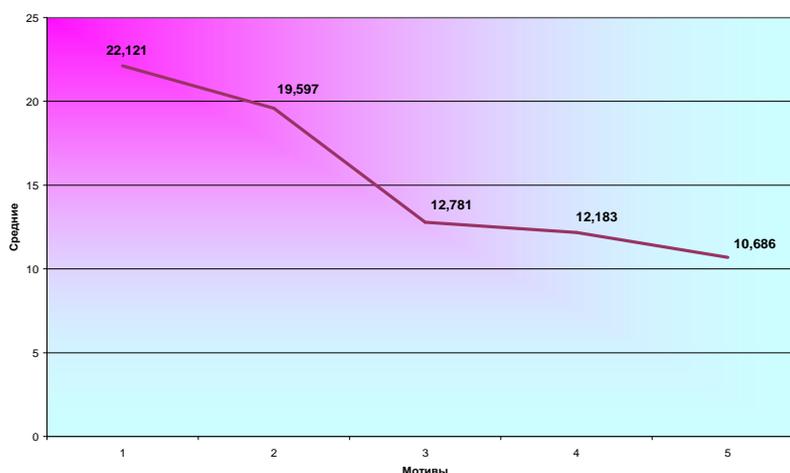


Рис.2. Выявленные факторы (в %)

Нужно обратить внимание на то, что выявленные факторы в известном смысле «перекликаются» между собой:

1) «личное качество работы», т.е. качество работы, предусмотренное лично данным респондентом, и «качество работы», т.е. качество работы в целом, вместе с остальными работниками организации;

2) «стремление к новому», т.е. вообще, как философская категория, и «нацеленность на новые виды работ», т.е. привлечение новых видов конкретно на свое рабочее место;

3) улучшение материального положения также увязывается с показателем «качество работы в целом».

Учитывая это, можно констатировать, что наши респонденты для повышения результативности своей работы выдвигают три основных мотива:

- 1) стремление к новым знаниям;
- 2) улучшение материального положения;
- 3) улучшение качества работы.

Эти основные ориентиры можно выдвинуть в качестве принципов, которые будут положены в основу формирования положительных мотивов по улучшению качества работы сотрудников физкультурно-спортивных организаций и повышению квалификации специалистов Москомспорта.

Выводы. Таким образом, в ходе проведенного исследования нами было установлено, что все специалисты физической культуры и спорта имеют различные мотивационные установки к качественной профессиональной работе. Исследования показали, что факторизация этих установок приводит к наличию трех основных ориентиров, которые могут быть положены в основу принципов по формированию положительных мотивов по улучшению качества работы сотрудников физкультурно-спортивных организаций, а также в основу агитационно-пропагандистских принципов, а именно: стремление к новым знаниям способствует улучшению материального положения и в целом способствует улучшению качества работы.

Список литературы

1. Герасимов Б.Н. Менеджмент персонала: Учебное пособие./ Б.Н. Герасимов, В.Г. Чумак, Н.Г. Яковлева. – Ростов-н/Дону, Феникс, 2003. – 302 с.
2. Кадровый менеджмент: подбор, оценка, система мотивации и развития персонала: методическое пособие / Винокуров Д.М., Семенова Е.И. / Под ред. С.Н. Зубарева. – М., Москомспорт, 2010. – 112 с.
3. Масыгина Н.В. Физическая культура и спорт: непрерывное образование: моногр. / С.В. Начинская, Н.В. Масыгина. – М., 2012. – 92 с.
4. Масыгина Н.В. Повышение квалификации специалистов Москомспорта: моногр. – М.: Национальный книжный центр. 2013. – 123 с.
5. Начинская С.В. Физическая культура и спорт: непрерывное образование. Монография. / С.В. Начинская, Н.В. Масыгина, – М.: Национальный книжный центр, 2012. – 96 с.

6. Начинская С.В. Основы экономики и менеджмента в сфере физической культуры и спорта: учебник для студентов учреждений высшего образования. – М.: Академия, 2014.

7. Управление персоналом организации: учеб. / Под ред. проф. А.Я. Кибанова – М., Инфра-М, 2004. – 635 с.

Рецензенты:

Ямалетдинова Г.А., д.п.н., профессор, заведующая кафедрой оздоровительной тренировки и профессионально-прикладной физической подготовки Гуманитарного университета г. Екатеринбург;

Абаев А.М., д.п.н., доцент, заместитель председателя общественно-государственного физкультурно-спортивного объединения «Юность России», г. Москва.