

culture, No. 5, pp. 42-44.

5. Pashchenko L.G. (2016) "Demonstration of motives physical culture and sports students with different motor activity. *Modern scientific research and innovation*, No. 5, available at: web.snauka.ru/issues/2016/05/67015.

6. Prokofieva, D.D., Bazunov, A.A. and Makhmutov, I.S. (2017), "Fitness and a healthy lifestyle as a means of forming students motivation for general physical education", *"Sport - the road to peace among peoples"*, *proceedings of the 3th International Scientific and Practical Conference*, Moscow, pp. 207–212

Контактная информация: Lubninamarina85@gmail.com

Статья поступила в редакцию 11.05.2023

УДК 796.06

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕНЕДЖМЕНТА В СПОРТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Анастасия Олеговна Алексина, кандидат экономических наук, доцент, Самарский государственный экономический университет; Антон Юрьевич Алексин, учитель, Академии для одаренных детей (Наяновой), Самара; Наталья Дмитриевна Лигостаева, кандидат культурологии, доцент, Самарский государственный институт культуры, Самара; Нелли Викторовна Юркина, доцент, Самарский государственный технический университет, Самара

Аннотация

В данной статье рассмотрена значимость социально-психологических аспектов менеджмента в спортивной организации. Актуальность исследования обусловлена существованием практики, которая гласит о том, что главным ресурсом в первую очередь является человек как личность и его межличностные отношения непосредственно с коллективом организации. Целью исследования является: определение методов и подходов для эффективного функционирования физкультурно-спортивной организации на основе социально-психологических факторов, и представление ряда рекомендаций для улучшения социально-психологической обстановки в коллективе организации. Проблема исследования заключается в том, что немногие руководители осознают ценность и необходимость в познании управления коллективом и человеческим ресурсом, применяют эффективные методы мотивации персонала, которые необходимы для достижения поставленных целей внутри любой спортивной организации. В статье оценена лояльность персонала спортивной организации. Для проведения анализа использованы метод Organizational Commitment Questionnaire и оценка психологического климата в организации по методике А.Ф. Фидлера. Полученные результаты необходимы для использования при разработке методов мотивации персонала для повышения эффективности работы спортивной организации.

Ключевые слова: социально-психологический климат, методы мотивации коллектива, лояльность персонала, методика Organizational Commitment Questionnaire, спортивная организация.

DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2023.05.p29-33

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF MANAGEMENT IN SPORTS ORGANIZATION

Anastasia Olegovna Aleksina, the candidate of economical sciences, docent, State University of Economics; Anton Yuryevich Aleksin, the teacher of Academy for Gifted Children (Nayanova), Samara; Natalia Dmitrievna Ligostaeva, the candidate of cultural sciences, docent, Samara State Institute of Culture; Nelli Viktorovna Yurkina, the docent Samara State Technical University

Abstract

This article considers the importance of the socio-psychological aspects of management in the sports organization. The relevance of the study is due to the existence of the practice that states that the main

resource is primarily a person as a person and the interpersonal relations directly with the collective of the organization. The purpose of the study is: to determine the methods and approaches for the effective functioning of the physical culture and sports organization based on the socio-psychological factors, and to present a number of recommendations to improve the socio-psychological situation in the organization's team. The problem of the study is that few managers realize the value and need in knowing the management of the team and human resources, applying the effective methods of motivating personnel, which are necessary to achieve the goals within any sports organization. In the article, the loyalty of the personnel of the sports organization was assessed. For the analysis, the Organizational Commitment Question method and the assessment of the psychological climate in the organization by using the method of A.F. Fiedler were used. The results obtained are necessary for use in the development of methods for motivating personnel to improve the efficiency of a sports organization.

Keywords: social and psychological climate, methods of team motivation, staff loyalty, Organizational Commitment Question methodology, sports organization.

ВВЕДЕНИЕ

Эффективное управление в области физической культуры и спорта требует учета социально-психологических аспектов, включая мотивацию, коммуникацию, лояльность персонала, социальную ответственность и другие. Научные исследования в области социально-психологических аспектов менеджмента в спортивной организации имеют важное значение для определения эффективных методов и подходов к управлению в данной области. Отсутствие научных исследований в представленной теме исследования может привести к неправильным решениям в управлении физкультурно-спортивной организацией, что в свою очередь может привести к неэффективному использованию ресурсов и негативным последствиям для здоровья, развития населения.

Так, исследование социально-психологических аспектов менеджмента на спортивных объектах имеет большую значимость для науки и практики и может быть полезным для определения эффективных методов и подходов к управлению в данной области.

Цель настоящего исследования: определить методы и подходы для эффективного функционирования физкультурно-спортивной организации на основе социально-психологических факторов, а также разработать ряд рекомендаций для улучшения социально-психологической обстановки в коллективе организации.

Объект исследования – физкультурно-спортивная организация в г. Самара (ФОК «Чайка»). Предмет исследования – социально-психологический климат в коллективе ФОК «Чайка».

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Методология исследования социально-психологических аспектов управления физкультурно-спортивной организацией основана на следующих этапах и методах: обзор научной литературы по теме исследования; изучение степени благоприятности социально-психологического климата и приверженности персонала к спортивной организации с помощью методики Organizational Commitment Questionnaire и диагностической шкалы опросника А.Ф. Фидлера. Для обработки результатов использовались статистические методы.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Как известно, социально-психологический климат в организации оказывает влияние на лояльность работников и выступает важным условием успешного развития любой организации, в т. ч. и спортивной [2].

В данном исследовании мы изучим степень благоприятности социально-психологического климата и приверженность персонала в физкультурно-спортивном комплексе с плавательным бассейном «Чайка» (ФОК «Чайка») на базе Самарского государственного экономического университета.

Одной из наиболее известных методик измерения лояльности персонала является Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), разработанная Р. Маудземом и его

коллегами [1]. Она представляет собой опросник, который позволяет оценить уровень приверженности сотрудников к организации по 7-балльной шкале и выявить проблемные аспекты, которые требуют корректировки. Это может помочь руководству в разработке и реализации мер, направленных на улучшение социально-психологической обстановки в организации, повышение уровня лояльности и эффективности работы организации.

В опросе приняли участие все работники ФОК «Чайка» – 22 человека (таблица 1).

Таблица 1 – Результаты исследования лояльности персонала ФОК «Чайка»

Утверждение	Ср. знач. пок-ля	Интерпретация значения
1. Я готов работать больше установленного рабочего времени для успешного функционирования организации	2,50	«Не согласен»
2. Я горжусь своим местом работы	4,86	«Затрудняюсь ответить»
3. Р. Я не привязан к месту работы, если будет лучшая альтернатива, сразу уйду	2,36	«Скорее согласен»
4. Я готов принимать участие в решение возникающих проблем в организации, даже если это не входит в мои должностные обязанности	2,32	«Не согласен»
5. Я чувствую свою значимость для организации	3,86	«Скорее не согласен»
6. Я ощущаю собственную ценность в общих достижениях организации	5,55	«Скорее согласен»
7. Р. Я не ощущаю дружелюбной обстановки в коллективе / психологического спокойствия	5,82	«Не согласен»
8. Я готов систематически повышать свою профессиональную квалификацию для повышения имиджа организации	6,00	«Абсолютно согласен»
9. Р. Даже минимальное ухудшение условий труда повлечет мой уход из организации	1,59	«Абсолютно согласен»
10. Данная организация полностью удовлетворяет мои социально-психологические потребности в условиях работы	4,00	«Затрудняюсь ответить»
11. Р. Я не чувствую заботу организации о ее сотрудниках	2,32	«Скорее согласен»
12. Р. Отмечаю для себя частое расхождение мнений в коллективе по поводу эффективности деятельности организации	5,23	«Не согласен»
13. Я чувствую высокую ответственность за качество выполнения своих обязательств перед организацией	6,00	«Абсолютно согласен»
14. В данной организации лучший социально-психологический климат из тех, в которых я работал	4,50	«Затрудняюсь ответить»
15. Р. Принятое решение о работе в данной организации было заблуждением	5,18	«Не согласен»
Приверженность персонала к организации	4,14	Не имеют определенного мнения

Таким образом, приверженность коллектива можно оценить как прагматичную, т. к. средний балл по утверждениям составил 4,14 из возможных 7, соответствует уровню – «не имеют определенного мнения». Работников ФОК «Чайка» устраивает объем работы, но при этом они не чувствуют свою значимость и заботу организации, и при предложении о переходе на работу в другую организацию, даже с минимально выгодными условиями для работника, он как правило, согласится.

Одно из условий повышения лояльности персонала к организации – это благоприятный социально-психологический климат в коллективе и наличие системы мотивации для сотрудников [3]. Исследовать уровень благоприятной психологической обстановки в коллективе можно с помощью специально разработанной методики диагностической шкалы опросника А.Ф. Фидлера, адаптированной Ю.Л. Ханиным – «Оценка психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру)» [1]. Персоналу ФОК «Чайка» был предложен ряд параметров оценки, характеризующих психологическую атмосферу в коллективе. Ответы оценивались слева на право по 8-балльной шкале, чем левее, тем благоприятнее атмосфера в коллективе. Также чем ниже итоговый коэффициент, тем благоприятнее социально-психологическая обстановка в коллективе (таблице 2).

Результаты исследования социально-психологической обстановки в коллективе ФОК «Чайка» свидетельствуют о скорее неблагоприятном климате, чем о благоприятном, так как итоговая оценка предложенных параметров по 8-балльной шкале составила 44,5.

Как показывают данные таблицы 2, большинство работников организации имеют такие проблемы как: эмоциональное перевозбуждение, отсутствие поддержки в коллективе, профессиональное выгорание, перегруженность объемом работы и неудовлетворенность действующей мотивацией.

Таблица 2 – Оценка социально-психологической атмосферы в коллективе ФОК «Чайка»

Параметр оценки	Балл (N _j)								Параметр оценки
	1	2	3	4	5	6	7	8	
	Количество голосов (K _j)								
Комфортность в общении	10	4	1	2	1	2	1	1	Напряженность в общении
Согласие	9	3	5	1	2	0	1	1	Несогласие
Спокойствие	0	0	1	5	6	8	1	1	Эмоциональное перевозбуждение
Собранность/сосредоточенность на деле	6	4	2	1	4	3	2	0	Рассеянность
Теплота	10	4	1	2	1	2	1	1	Холодность
Сотрудничество	10	4	5	0	0	3	0	0	Несогласованность действий
Сплоченность коллектива	3	2	1	0	1	9	2	4	Отсутствие поддержки в коллективе
Желание работать	1	2	0	1	0	2	7	9	Профессиональное выгорание
Много свободного времени	0	0	0	2	8	6	5	1	Перегруженность объемом работы
Удовлетворенность действующей системой мотивации	0	0	0	0	0	1	3	18	Неудовлетворенность действующей системой мотивации
ИТОГО, $I = \sum N_j * K_j / S$ (j=1-8)	44,5								-

Данная ситуация требует введение новых методов, которые могут помочь улучшить социально-психологическую обстановку в коллективе ФОК «Чайка».

На основе анализа исследований существующих методов мотивации и сплоченности коллектива в спортивных структурах, представим наиболее эффективные (таблица 3).

Таблица 3 – Методы улучшения социально-психологического климата в коллективе спортивной организации [4, 5]

Методы	Содержание метода	Результат внедрения
1. Обеспечение положительной рабочей атмосферы.	Организация различных мероприятий, способствующих развитию командного духа: тренингов, мастер-классов, тимбилдинг, проведение корпоративных праздников.	1. Сплоченность коллектива. 2. Укрепление командного духа. 3. Предотвращение эмоционального выгорания.
2. Предоставление возможностей для развития.	Проведение обучения, предоставление возможности участия работникам в семинарах и конференциях, профессиональном развитии, возможности совершенствования профессиональных навыков. Тренинги, нацеленные на развитие коммуникационных и межличностных навыков.	1. Улучшение социально-психологической обстановки в коллективе 2. Психологически устойчивый коллектив как при общении с потребителями спортивных услуг, так и в процессе выполнения должностных обязанностей. 3. Предотвращение эмоционального выгорания.
3. Создание комфортной рабочей обстановки.	Создание комфортных условий для работы, таких как светлая и просторная офисная среда, обеспечение необходимым профессиональным/спортивным оборудованием и технологиями	Поможет сотрудникам чувствовать себя более комфортно и уверенно в своих возможностях.
4. Создание открытой коммуникационной культуры.	Создание открытой коммуникационной культуры, где сотрудники могут свободно общаться между собой и с руководством.	1. Улучшение социально-психологической обстановки в коллективе. 2. Укрепление командного духа. 3. Повышение мотивации к работе.
5. Стимулирование творческой инициативы.	Поощрение творческой инициативы и внедрение новых идей. Управление должно помочь каждому сотруднику понять, как его новые идеи и усилия могут помочь достичь общих целей организации.	Улучшение социально-психологической обстановки в коллективе, так как сотрудники будут чувствовать себя признанными и уважаемыми.
6. Проявление внимания к личности.	Оформление стендов с информацией о лучших сотрудниках/спортсменах и их достижениях/заслуг. Возможна ежемесячная/квартальная/годовая оценка.	
7. Финансовая мотивация и установление четких целей	Определение конкретных задач и целей, поставленных перед персоналом, а также их вознаграждение за их достижение; предоставление бонусов, премий за лучший результат.	

Таким образом, важно понимать, что каждый сотрудник уникален и нуждается в индивидуальной мотивации. Поэтому необходимо использовать комбинацию различных методов, чтобы достичь благоприятного социально-психологического климата в организации и максимальной мотивации персонала, ведь социально-психологическая обстановка в коллективе спортивной организации является ключевым фактором, который влияет на работоспособность и результативность сотрудников.

Результаты данного исследования могут иметь практическое значение, а именно использоваться при разработке стратегий управления, чтобы улучшить работу коллектива и повысить эффективность работы спортивной организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В целом, анализ результатов исследования социально-психологических аспектов управления спортивными организациями может помочь выявить основные факторы, влияющие на эффективность управления в данной сфере, и определить наиболее эффективные практики в управлении. Таким образом, руководству организации необходимо регулярно проводить оценку социально-психологического климата в коллективе, исследовать лояльность персонала, подбирать наиболее эффективные методы и приемы мотивации сотрудников, тем самым повышать результативность организации и улучшать общественное восприятие спортивной организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Горбунова О.А. Лояльность персонала в стратегическом управлении организацией / О. А. Горбунова, А. В. Балановская // Вестник Самарского муниципального института управления. – 2017. – № 3. – С. 66–75.
2. Евстафьев Э.Н. Современные подходы к оценке эффективности деятельности организаций на рынке фитнес-услуг / Э.Н. Евстафьев, Л.А. Иванова // Российский экономический интернет-журнал. – 2019. – № 4. – С. 53.
3. Карева Ю.Ю. Аспекты ведения бизнеса в спортивной сфере / Ю.Ю. Карева, В.С. Лашаева, Ф. Г. Жирнов // OlymPlus. Гуманитарная версия. – 2022. – № 2(15). – С. 87–90.
4. Николаев П.П. Психологические средства и методы воздействия на процессы восстановления в спорте / П.П. Николаев, И.В. Николаева, Ю.В. Миронова // OlymPlus. Гуманитарная версия. – 2021. – № 2(13). – С. 51–54.
5. Савельева О.В. Проблема гармонизации физического и психического здоровья человека / О.В. Савельева, А.М. Данилова, А.Д. Воронин // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2022. – № 10 (212). – С.555–559.

REFERENCES

1. Gorbunova, O. A. and Balanovskaya, A.V. (2017), "Loyalty of personnel in strategic management of the organization", *Bulletin of the Samara Municipal Institute of Management*, No 3, pp. 66–75.
2. Evstafiev, E.N. and Ivanova, L.A. (2019), "Modern approaches to assessing the effectiveness of organizations in the fitness services market", *Russian Economic Online Magazine*, No 4, pp. 53.
3. Kareva, Yu.Yu., Lashaeva, V.S. and Zhirnov, F.G. (2022), "Aspects of doing business in the sports field", *OlymPlus. Humanitarian version*, No 2(15), pp. 87–90.
4. Nikolaev, P.P., Nikolaeva, I.V and Mironova, Yu. V. (2021), "Psychological means and methods of influencing recovery processes in sports", *OlymPlus. Humanitarian version*, No 2(13), pp. 51–54.
5. Savelyeva, O.V., Danilova, A.M and Voronin A.D. (2022), "The problem of harmonizing the physical and mental health of a person ", *Uchenye zapiski universiteta im. P.F. Lesgafta*, No 10(212), pp. 555–559.

Контактная информация: aleksinaphd@gmail.com

Статья поступила в редакцию 29.04.2023