

4. Шатунов, А. А. Развитие массового и детско-юношеского футбола в России / А. А. Шатунов // Всероссийская ежегодная декабрьская научно-практическая студенческая конференция : Сборник трудов конференции, Москва, 02-14 декабря 2022 года. Том III. – Москва: Российский новый университет, 2023. – С. 215 –219.

REFERENCES

1. Leksakov, A.V., Makeev, P.V. (2017), "Level structure of training football coaches of different qualifications in Russia", Physical culture: education, education, training, No. 2. – P. 49.
2. Makarov, D. S. (2015), "Trends in the development of modern football in Russia", Young scientist, No. 21 (101). – pp. 531 –535.
3. Rossiyskiy, S. A. (2019), "System of information and analytical activities of the Russian Football Union", State University of Physical Culture, Sports and Tourism, pp. 37 –40.
4. Shatunov, A. A. "Development of mass and youth football in Russia" Russian New University, 2023. – pp. 215 –219.

Контактная информация: KorzunDI@mail.ru

Статья поступила в редакцию 10.10.2023

УДК 378.1

МОДИФИКАЦИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРЕНЕРСКОГО СОСТАВА

Максим Артурович Кочерьян, кандидат экономических наук, заведующий кафедрой, Ирина Викторовна Вашиляева, старший преподаватель, Наталья Николаевна Шуралева, старший преподаватель, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург

Аннотация

Актуальность разработки систем мотивации в организациях, специализирующихся на оказании услуг в сфере физической культуры и спорта обусловлена спецификой определения и оценки результативности такой организации. В отличие от большинства отраслей результативность спортивной организации измеряется в рамках многоуровневой системы спортивных достижений воспитанников. Соответственно формирование мотивационного пакета должно учитывать спортивные результаты разных уровней. Разработанная система материальной мотивации для тренерского состава учитывает балльную оценку профессиональных результатов тренерского состава и позволяет дифференцировать категории работников не только по уровню образования, профессионального опыта, но исходя из результативности профессиональной деятельности.

Ключевые слова: мотивация, профессиональный результат, иерархия, оплата труда, тренерский состав спортивной организации.

DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2023.10.p181-184

MODIFICATION OF THE COACHING STAFF MOTIVATION SYSTEM

Maxim Arturovich Kocheryan, candidate of economical sciences, department chair, Irina Viktorovna Vashlyayeva, senior teacher, Natalia Nikolaevna Shuraleva, senior teacher, Ural State University of Economics, Yekaterinburg

Abstract

The relevance of the development of motivation systems in organizations specializing in the provision of services in the field of physical culture and sports is due to the specifics of determining and assessing the effectiveness of such an organization. Unlike most industries, the performance of a sports organization is measured within the framework of a multi-level system of sports achievements of students. Accordingly, the formation of a motivational package should take into account sports results of different levels. The developed system of financial motivation for the coaching staff takes into account the point assessment of the professional results of the coaching staff and makes it possible to differentiate the categories of employees not only by the level of education, professional experience, but based on the effectiveness of professional

activities.

Keywords: motivation, professional result, hierarchy, remuneration, coaching staff of a sports organization.

Анализ научных работ, посвященных вопросам мотивации тренерского состава спортивных учреждений показал, что существенный компонентом мотивационного воздействия является включение в систему мотивации элементов оценки профессиональных результатов работника [1, 2]. В свою очередь пути повышения эффективности работы организации зависят от решения проблемы формирования пакета мотивации сотрудников. Для тренерского состава должны создаваться максимально комфортные условия, которые будут мотивировать его на более качественное выполнение работы. В интересах организации сделать своего сотрудника патриотом организации, который будет максимально заинтересован в конечных результатах работы. Именно поэтому руководству необходимо разработать наиболее эффективную систему мотивации, которая будет пробуждать как сотрудника, так и коллектив к достижению личных и общих целей организации [3].

Цель статьи заключается в демонстрации системы мотивации тренерского состава, позволяющей учитывать профессиональные результаты работы.

Спецификой спортивной организации является проявление результатов в качестве спортивных результатов воспитанников, результаты спортсменов на соревнованиях мирового уровня, а также Всероссийских соревнованиях и первенствах страны [4, 5]. Таким образом, в формируемой системе мотивации результативность тренерского состава будет учитываться не количеством отработанных часов, а в количестве спортивных результатов. Для переноса данных результатов в систему материальной мотивации используется коэффициентный метод, предполагающий увеличение и уменьшение материального вознаграждения в соотношении с уровнем достигнутых результатов.

В первую очередь при разработке системы мотивации тренерского состава спортивного учреждения осуществляется разделение на мотивационные группы работников: детский тренер, тренер спортивной команды, прочие сотрудники. Базовой формулой для расчета материального вознаграждения сотрудников является следующая:

$$З_{\text{Т}} = \frac{Д_{\text{О}}(1+K_{\text{КВ}}+P_{\text{ВЛ}}+B_{\text{Н}}+H_{\text{СП}})}{K_{\text{ТР}}} + (Д_{\text{О}} \times H_{\text{УС}}) \times \text{СН} \times \text{РК}, \quad (1)$$

где:

$Д_{\text{О}}$ – должностной оклад,

$K_{\text{КВ}}$ – коэффициент квалификации,

$P_{\text{ВЛ}}$ – размер выплаты за выслугу лет,

$B_{\text{Н}}$ – размер выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды,

$H_{\text{СП}}$ – размер выплаты за спортивный результат,

$K_{\text{ТР}}$ – количество тренеров спортивной сборной команды,

$H_{\text{УС}}$ – размер надбавки за ученую степень,

СН – размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям,

РК – размер районного коэффициента к заработной плате.

Учет профессиональных достижений тренерского состава осуществляется путем включения в расчет коэффициента $H_{\text{СП}}$, который в свою очередь рассчитывается по формуле 2:

$$H_{\text{СП}} = K_1 + K_2, \quad (2)$$

где:

K_1 – коэффициент за спортивный результат,

K_2 – коэффициент за включение в списочный состав сборной команды Российской Федерации.

Для определения коэффициентов K_1 и K_2 также применяется формула расчета, так как показатель зависит от результатов спортсменов, соответственно, может меняться часто, K_1 рассчитывается по формуле 3:

$$K_1 = \sum_n^1 N \quad (3)$$

где $(N_1 + N_2 + \dots + N_n)$ – сумма значений норматива за подготовку спортсмена высокого класса, бальная оценка достижения приведена на рисунке.

Статус официального спортивного соревнования											
Олимпийские игры, чемпионат мира				Прочие международ. соревнования		Чемпионат России, кубок России		Первенство России, спартакиада спортивных школ		Прочие межрегион. сорев-я	
1 место – 500 баллов	2 место – 300 баллов	3 место – 250 баллов	участие – 180 баллов	1 место – 70 баллов	2-3 место – 50 баллов	1 место – 110 баллов	2-3 место – 80 баллов	4-6 место – 60 баллов	1 место – 70 баллов	2-3 место – 50 баллов	4-6 место – 30 баллов
											1 место – 20 баллов

Рисунок – Бальные оценки профессиональных результатов тренерского состава

Коэффициент K_2 определяется по формуле 4:

$$K_2 = ((N_{oc} \cdot B_{oc}) + (N_{pc} \cdot B_{pc})), \quad (4)$$

где N_{oc} – количество спортсменов, являющихся членами основного состава сборной команды РФ по виду спорта,

B_{oc} – значение % для основного состава,

N_{pc} – количество спортсменов, являющихся членами резервного состава сборной команды РФ по виду спорта,

B_{pc} – значение % для резервного состава.

Представленный способ расчета материального вознаграждения позволяет решить задачу включения профессионального результата в систему мотивации тренерского состава и разделить выделенные группы сотрудников на детских тренеров, тренеров спортивной команды и прочий персонал. Размер оплаты труда будет различным ввиду применения коэффициента профессионального результата, что подчеркнет различия в обязанностях и уровне ответственности работников перед реализацией задач спортивного учреждения.

Разработанная система расчета материального вознаграждения дифференцирует выплаты тренерского состава в зависимости от полученных результатов и сформирует основы материальной мотивации с учетом особенностей труда. Под особенностями подразумевается заслуги прошлых лет, дополнительная квалификация или личный опыт для той или иной должности. Данные мероприятия также способны самокупить себя за счет повышения производительности труда, снижения текучести и возможностью влиять на местные финансирования за счет роста результатов деятельности спортивного учреждения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кандаурова Н.В. Мотивация тренеров спортивных школ к профессиональной деятельности / Н.В. Кандаурова // Спортивный психолог. – 2013. – № 3. – С. 28–31.
2. Николаев А.Н. Влияние профессиональной мотивации тренеров на характеристики их деятельности / А.Н. Николаев // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. – 2021. – Т. 10, № 4 (40). – С. 344–351.
3. Васьляева И.В. Исследование мотивационных факторов к занятиям физической культуры и спортом студентов / И.В. Васьляева, Н.Н. Шуралева, И.С. Кудрявцев // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2022. – № 9 (211). – С. 53–56.
4. Михайлова Т.В. Призвание как фактор социальной эффективности тренерской деятельности / Т.В. Михайлова // Теория и практика физической культуры. – 2008. – № 5. – С. 46–50.

5. Михайлова Т.В. Эффективность деятельности тренера и определяющие ее факторы / Т.В. Михайлова // Теория и практика физической культуры. – 2007. – № 1. – С. 34–38.

REFERENCES

1. Kandaurova, N.V. (2013), "Motivation of coaches of sports schools to professional activity", *Sports psychologist*, No. 3, pp. 28–31.
2. Nikolaev, A.N. (2021), "The influence of professional motivation of trainers on the characteristics of their activities", *News of Saratov University. A new series. Acmeology of Education series. Psychology of development*. Vol. 10, No. 4 (40), pp. 344–351.
3. Vashlyayeva, I.V., Shuraleva, N.N. and Kudryavtsev, I.S. (2022), "Investigation of motivational factors for physical culture and sports of students", *Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta*, No. 9 (211), pp. 53–56.
4. Mikhailova, T.V. (2008), "Vocation as a factor of social effectiveness of coaching", *Theory and practice of physical culture*, No. 5, pp. 46–50.
5. Mikhailova, T.V. (2007), "The effectiveness of the coach's activity and its determining factors", *Theory and practice of physical culture*, No. 1, pp. 34–38.

Контактная информация: otchel-98@mail.ru

Статья поступила в редакцию 22.09.2023

УДК 378

ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОГО ОТНОШЕНИЯ ДЕВУШЕК СТАРШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА К ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ИХ ИНТЕРЕСА К ВЫПОЛНЕНИЮ НОРМАТИВОВ ВФСК «ГТО».

Евгений Евгеньевич Кочетков, аспирант, Шуйский филиал Ивановского государственного университета, учитель физической культуры, средняя школа № 388 Кировского района Санкт-Петербурга

Аннотация

Актуальность проблемы формирования ценностно-смыслового отношения девушек старшего школьного возраста к предмету «Физическая культура» определяется постепенным снижением их интереса к этим занятиям по мере взросления. Цель исследования заключается в повышении интереса девушек старшего школьного возраста к выполнению нормативов ВФСК «ГТО». Исследование проводилось на базе средних школ Кировского района города Санкт-Петербурга с 2019 по 2023 год. Всего в исследовании приняло участие 192 человека. При помощи специально разработанной анкеты и методов интервьюирования была проведена оценка реального отношения девушек старшего школьного возраста (16-17 лет) к предмету «Физическая культура». Полученные ответы обрабатывались с использованием качественных и количественных методов математической статистики. В ходе исследования были выявлены затруднения, возникающие при выполнении нормативов ВФСК «ГТО», и низкая степень удовлетворенности уроками «физическая культура» как средством укрепления здоровья. На основе полученных результатов предлагаются возможные способы повышения интереса к выполнению нормативов ВФСК «ГТО» и формирования ценностно-смыслового отношения к «физической культуре» для решения здоровьесберегающих задач в будущем.

Ключевые слова: старшие школьники, интерес, ценностно-смысловое отношение, физическая культура, ВФСК «ГТО».

DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2023.10.p184-188

FORMATION OF THE VALUE-SEMANTIC ATTITUDE OF GIRLS OF SENIOR SCHOOL AGE TO PHYSICAL CULTURE AS A CONDITION FOR INCREASING THEIR INTEREST IN MEETING THE STANDARDS OF THE ALL-RUSSIAN COMPLEX "GTO"

Evgeny Evgenievich Kochetkov, post-graduate student, post-graduate student, Shuisky Branch of Ivanovo State University, physical education teacher, secondary school No. 388 of Kirovsky