Выполненный анализ свидетельствует о глубоких отличиях складывающейся в России модели профессионального спорта от существующей в США и в несколько меньшей степени - от европейской модели.

Современный этап развития мирового профессионального спорта рождает новые варианты моделей. К их числу мы относим и формирующуюся российскую.

В отдельных странах встречаются другие модификации. Государственная заинтересованность и поддержка сделали возможным развитие профессионального футбола в Нигерии и Китае. В Нигерии в 1990 г. по инициативе государства было зарегистрировано 30 профессиональных команд, владельцами которых стали как частные лица, так и государственные организации. Командам были предоставлены экономические льготы, которые касались арендной платы за пользование стадионами, налоговых сборов, получения земли для строительства стадионов, разрешений на занятия коммерческой деятельностью. Участие государства дало результаты: в 1996 г. сборная Нигерии стала олимпийским чемпионом и уверенно вошла в число лидеров мирового футбола.

В КНР модель развития профессионального футбола во многом сходна с нигерийским вариантом. Но активное участие государства подкреплено финансовой поддержкой спонсоров. Акцент был сделан на развитие отдельных видов спорта с целью превращения их в профессиональные. В ходе реформ поставлена задача создания механизма управления, который соответствовал бы, с одной стороны, статусу и роли спорта в китайском обществе, а с другой стороны - роли рынка в системе современного профессионального спорта. В 1994 г. в КНР была организована профессиональная лига (12 команд), спонсором которой, по инициативе властей, выступила американская табачная компания «Мальборо», получившая льготные условия для бизнеса в стране.

- 1 Горшков В.Е. Управление физической культурой и спортом в современных условиях : учебное пособие / В.Е. Горшков, В.А. Какузин, А.В. Починкин. - Малаховка. : МОГИФК, 2013. - 68 с.
- 2 Грейсон Американский менеджмент на пороге XXI века / Грейсон, О'Делл Джексон; , Карла. - М.: Экономика, 2015. - 319 с.
- 3 Гуськов С.И. Организационные и социально-экономические основы развития профессионального спорта в США на современном этапе: Автореф. докт. дис. Киев, 2013. - 44 с.
- 4 Гуськов С.И. Профессиональный спорт и российская действительность Физическая культура и спорт в Российской Федерации. - М.: Импульс- Принт, 2012, с. 66-85.
- 5 Серебряков А.В. Современный профессиональный спорт США: Канд. дис. Л., 2014. - 169 с.
- 6 Фомин Ю.А. Профессиональные тенденции в современном спорте и их социальные последствия // Тенденции изменения бюджета времени трудящихся. - М.: ИСИ АН СССР, 2015, с. 108-110.
- 7 Фомин Ю.А. Спорт высших достижений: состояние, актуальные проблемы и перспективы развития (социологический анализ): Докт. дис. М., 2011- 403 с..

Пухов М.Т., Тютюнников А.С.

Мотивация игроков как методы управления спортивной командой

*ФГБОУ ВО "Кубанский государственный университет физической культуры,
спорта и туризма"
(Россия, Краснодар)*

doi:10.18411/sciencepublic-08-07-2019-12

idsp: sciencepublic-08-07-2019-12

Мотивация – одна из основных функций управления, т. е. обособившийся вид деятельности, представляет собой процесс побуждения себя и других к деятельности, направленной на достижение целей команды.

Простая модель мотивации содержит 4 основных элемента: потребности, поведение, вознаграждение и обратную связь. Потребность—это нужда, необходимость

в чем-либо; это состояние неудовлетворенности субъекта наличием или отсутствием какого-либо объекта; это состояние противоречия между имеющимся и желанным, имеющимся и необходимым. Осознание человеком потребности заставляет его предпринимать определенные действия, направленные на снятие состояния неудовлетворенности, осуществлять поведение, направленное на получение ценного вознаграждения, способного удовлетворить потребность. От полученного вознаграждения зависит оценка человеком своего поведения как приемлемого и его повторение в будущем. Люди стремятся повторить то поведение, которое ассоциируется с удовлетворением потребности.

Значение мотивации определяется тем, что тренер, опираясь на нее, имеет возможность добиться от игроков соответствующего целям организации поведения.

Важнейшим понятием концепции мотивации является мотив. В структуру мотива труда входят: потребность, которую хочет удовлетворить игрок; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения блага; цена – издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия. Большое значение для формирования мотивов труда имеет оценка вероятности достижения целей. Если получение желаемого блага не требует особых усилий либо это благо очень трудно получить, т. е. требуются сверхусилия, то мотив труда чаще всего не формируется. И в том, и в другом случае член команды пассивен. Если благо формирует мотив труда, оно становится стимулом труда. Таким образом, стимулами могут быть любые блага, удовлетворяющие значимые потребности человека, если их получение предполагает трудовую деятельность. Стимулы выполняют роль рычагов воздействия, вызывающих действие определенных мотивов.

Можно выделить несколько групп мотивов труда, образующих в совокупности единую систему. Это мотивы содержательности труда, его общественной полезности, статусные мотивы, связанные с общественным признанием плодотворности трудовой деятельности, мотивы получения материальных благ, а также мотивы, связанные с желанием играть именно в этой спортивной команде и ориентированные на определенную интенсивность работы.

Методом управления называется совокупность приемов, способов осуществления целенаправленного воздействия на коллектив и пути решения управленческих задач. Это совокупность инструментов, приемов, осуществления мотивации.

Методы управления отличаются прежде всего мотивационной характеристикой, определяющей направление воздействия на объект управления. Выделяются следующие направления воздействия:

1. Направление, ориентированное на чувство долга, осознанную необходимость соблюдения дисциплины труда, подчинение своей деятельности общим целям команды, стремление играть в данной команде. Такое воздействие базируется на власти, ответственности, дисциплине и формирует единство взглядов, интересов и действий членов команды. Оно является прямым, непосредственным и не способно полностью мобилизовать творческую активность игроков.

2. Воздействие на материальные интересы, при использовании материальной мотивации. Здесь применяются как материальное вознаграждение, так и материальные санкции.

3. Нравственное воздействие, воздействие на духовные интересы. Социальная мотивация опирается на политические, моральные, национальные, семейные, идеологические и другие социальные интересы. Роль этого направления возрастает. Использование социальной мотивации отличается сложностью и большей неопределенностью конечного эффекта по сравнению с другими направлениями воздействия.

Классификация методов управления по их мотивационным характеристикам включает три группы методов. Первая группа – это организационно-распорядительные или административные методы управления. Они ориентированы на первую группу мотивов поведения игроков в команде. Их отличает прямой характер воздействия. Осуществляются данные методы в форме приказов, распоряжений, норм, правил, принципов, команд, регламентирующих и административных актов. Эти методы определяют место игроков в команде, их права, обязанности, ответственность, взаимосвязи в тренировочном процессе и игре, координацию действий, оценку эффективности труда. Реализация данных методов предполагает наличие организационной структуры с каналами прямого и обратного воздействия.

Вторая группа методов – экономические. Они имеют косвенный характер воздействия на объект управления, поэтому силу воздействия и конечный эффект определить трудно. Эти методы создают благоприятные условия для проявления творческой активности игроков. Данные методы объединяют все формы материального стимулирования. Необходимо помнить, что необоснованное материальное вознаграждение приводит к отрицательным результатам, снижает общую силу воздействия. Здесь важно определить «порог чувствительности» премиального вознаграждения. Это минимальный размер материального вознаграждения, побуждающий к повышению трудовой активности. Порог чувствительности даже у одного и того же человека меняется под влиянием большого числа факторов.

Третья группа – это социально-психологические методы управления. Они основаны на использовании социального механизма коллектива. В его состав входят неформальные группы, роль и статус личности, системы взаимоотношений, социальные потребности и другие социальные аспекты. Социально-психологические методы прямо или косвенно направлены на повышение творческой активности и инициативы всех членов команды, как игроков, так и вспомогательного персонала. Это поощрение изобретательской и рационализаторской деятельности, воспитание группового самосознания коллектива, сохранение и развитие традиций и обычаев данной команды, установление в коллективе благоприятной психологической атмосферы, вовлечение игроков в управление, комфортные условия труда, обучение вспомогательного персонала и т. д.

Условием эффективного управления является комплексное использование всех трех групп методов управления. Хотя необходимо подчеркнуть, что повышение управленческой культуры предполагает отказ от широкого применения административных методов и овладение богатым арсеналом социально-психологических методов управления.

Основные принципы управления людьми.

1. Поддержание у подчиненных чувства самоуважения, уверенности в себе. Когда люди чувствуют себя уверенно, повышается эффективность их работы. Этому принципу можно следовать даже тогда, когда необходимо довести до игрока сигнал о наличии отрицательных отклонений в его работе. Опытные руководители сначала отмечают положительные результаты, а затем обсуждают те аспекты игры, которые надо улучшить. При этом выражают уверенность в способности игрока добиться этих улучшений. Это повышает шансы на успех. И, наоборот, подрыв у игроков самоуважения гарантирует плохие результаты.

2. Концентрация внимания на проблеме, а не на личности подчиненного. Это дает возможность человеку не уходить в глухую оборону, а вместе работать над решением проблемы.

3. Использование метода подкрепления. Подкрепляется желательное поведение и не поощряется нежелательное. Наиболее распространенной формой подкрепления

является негативная реакция на нежелательное поведение. Должно быть наоборот. Позитивное подкрепление имеет большие шансы на успех.

4. Активное слушание. Имеются в виду способы доведения до собеседника реакции на сообщаемую информацию и выражаемые чувства.

5. Выдвижение ясных требований и поддержание контакта с игроками. Завершая разговор с игроком, необходимо удостовериться, что цели были правильно поняты.

1. Грачев, Н.П. Спортивный менеджмент: теория и практика: учебно-методическое пособие / Н.П. Грачев, И.Н.Маслова. –Воронеж: ФГБОУ ВПО «ВГИФК», 2012. – 127 с.
2. Ермаков В.А. Психология в индустрии спорта: хрестоматия / авт.-сост. В.А. Ермаков. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2011. – 616 с.
3. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. — СПб. Питер, 2009. — 576 с.:ил. — (Серия «Мастера психологии»).
4. Ильина Н.Л. Психология тренера: учеб. пособие. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2016. – 109 с.
5. Ключников А.В. Основы менеджмента [Текст]: учеб. пособие / А.В. Ключников; Российская международная академия туризма. – М.: Советский спорт, 2010. – 172 с.
6. Кузнецова Т.А., Лузгарева О.И. Менеджмент физической культуры и спорта: учеб. - метод. Пособие / Кемеровский государственный университет; сост. Т.А. Кузнецова, О.И. Лузгарева. – Кемерово, 2015. – 117 с.

Пухов М.Т., Тютюнников А.С.

Анализ потребностей игроков, побуждающих их к активной деятельности

*ФГБОУ ВО "Кубанский государственный университет физической культуры,
спорта и туризма"
(Россия, Краснодар)*

doi:10.18411/sciencepublic-08-07-2019-13

idsp: sciencepublic-08-07-2019-13

Содержательные теории мотивации акцентируют внимание на потребностях, которые побуждают людей к действию.

Одним из первых теоретиков содержательных теорий был Абрахам Маслоу. Его теория иерархии потребностей (1943 г.) предполагает, что в основе мотивации человека лежит комплекс потребностей, причем потребности конкретного человека можно представить в виде строгой иерархии. Система потребностей характеризуется постоянным динамизмом – по мере удовлетворения одних становятся актуальными другие. А. Маслоу выделил пять уровней потребностей и считал, что потребности нижних уровней влияют на человека прежде, чем потребности верхних уровней.

1. Физиологические потребности. В спортивной среде к ним относятся потребности в чистом воздухе и помещении для тренировок, организации здорового питания, хорошем бытовом и медицинском обслуживании и т.п.

2. Потребности в безопасности. Применительно к сфере спорта – это потребности в безопасных условиях труда, дополнительных льготах, гарантия сохранения места в команде.

3. Социальные потребности. В командах данные потребности удовлетворяются по мере формирования благоприятного морально-психологического климата в коллективе команды, поддержания хороших отношений с тренером, участия в тренировочных процессах, взаимодействия с болельщиками команды.

4. Потребности в уважении и самоуважении. В рамках команды они реализуются через признание заслуг, повышение статуса игрока, увеличение его ответственности, получение кредита доверия.

5. Потребности в самореализации, самоактуализации. В командах они удовлетворяются в процессе обучения, должностного роста, выполнения сложной, творческой работы, участия в принятии решений.