

3. Патрушев С. О. Детский фитнес в физическом и социальном воспитании детей первого и второго детства / Патрушев Станислав Олегович, Днепров Сергей Антонович // Педагогическое образование в России. — 2018. — № 6. — С. 41-48.
4. Левченкова Т.В. Современная трактовка понятия детский фитнес// Наука, фитнес, рекреация – 2015 – с.30-34.

Щербаков А.А., Третьякова Н.В.

Российский государственный профессионально-педагогический университет,
г. Екатеринбург, Россия

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ФИТНЕС ИНДУСТРИИ: АНАЛИЗ АКТУАЛЬНОСТИ

Аннотация. Проблемы мотивации персонала на сегодняшний день крайне актуальны. Основным средством мобилизации кадрового потенциала является мотивация персонала. Цель процесса мотивации - это максимальное получение отдачи от использования существующих трудовых ресурсов. Постоянные изменения в экономической и политической сферах нашего государства одновременно создают большие возможности и серьезные угрозы для каждой личности и вносят значительный уровень неопределенности в работу организации. В данной статье будет оценена степень необходимости разработки систем мотивации для персонала в фитнес индустрии.

Ключевые слова: мотивация персонала, фитнес индустрия, система управления, потребности.

Главной задачей любого предприятия на рынке растущей конкуренции является наиболее эффективная организация труда своих сотрудников. Для решения задач на предприятии, связанных с распределением и использованием труда работников, существует отдельное направление в структуре предприятия - организация труда и управление персоналом на предприятии. Организация труда персонала - это система экономически обоснованных мероприятий, проводимых на предприятии с целью оптимизации всех условий, в которых будет функционировать персонал предприятия [2].

В современных условиях проблема мотивации персонала, как основного условия роста производительности труда, является крайне важной, так как правильно построенная система мотивации напрямую влияет не только на повышение творческой и социальной активности отдельных кадров и всего коллектива, но и на конечные результаты деятельности предприятий различных форм собственности и сфер деятельности.

Для достижения наиболее эффективного результата, руководителю необходимо очень детально и грамотно осуществлять мотивацию персонала, вовлекая как внешние факторы, влияющие на деятельность сотрудника, так и внутренние, личностные [1].

Современные теории мотивации условно можно объединить в две группы: содержательные и процессуальные. Первые опираются на внутренние побуждения, или так называемые потребности индивидов, которые побуждают действовать определенным образом. Процессуальные же теории мотивации опираются на то, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания. Необходимо отметить, что данные теории не являются взаимоисключающими и зачастую дополняют друг друга, впрочем, они имеют ряд отличий. Данные теории находят эффективное применение при решении задач, которые возникают на практическом уровне, а также при побуждении людей к продуктивному труду [1].

Процесс мотивации всегда начинается с выявления какой-либо ощущаемой неудовлетворенной потребности. Затем требуется понимание цели, которая предполагает, что для удовлетворения потребности потребуется ряд определенных действий, посредством которых будет достигнута ранее поставленная цель и, как конечный результат мотивации, удовлетворение потребности [3].

Системы мотивации с течением времени постоянно модифицируются и улучшаются, что принуждает руководителей перестраиваться и предпринимать ключевые решения, иначе эффективность труда может заметно упасть. Актуальность разработки системы мотивации заключается в том, что в мотивации нет каких-то закономерностей, и она постоянно требует инновации, улучшений и подстройки под определенные обстоятельства и определенное предприятие.

Число исследований по данной проблематике в современной науке ограничено. Имеющиеся исследования слишком широко освещают данную проблему. В связи с этим, настоящее исследование является актуальным и требует узкоспециализированной работы, направленной именно на фитнес индустрию и конкретное предприятие.

В доступных публикациях можно натолкнуться на определенные разработки систем мотивации персонала, однако, специализированно направленные системы мотивации для определенных предприятий в сфере фитнеса, отсутствуют. Таким образом, рождается спрос на качественные системы мотивации с уклоном на фитнес индустрию.

Анализ литературы по теме исследования показал, что спектр систем мотивации в предприятиях физкультурно-оздоровительного сервиса, не является полным и до конца раскрытым. Более того, нет в определенной степени систематизированного блока рекомендаций, к

которому могли бы обращаться руководители различных предприятий фитнес индустрии.

Данный вопрос выявил потребность в создании развернутого исследования по теме «Разработка системы мотивации в организации физкультурно-оздоровительной направленности», в рамках которого будут разработаны система и рекомендации к построению системы мотивации персонала.

Библиографический список

1. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. 3-е изд., перераб и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011.
2. Ильин А.И. Планирование на предприятии: Учеб. пособие. в 2 ч. ч1. Стратегическое планирование. - М.: Высшая школа, 2013.
3. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учеб. / А.Я. Кибанов.-М.: ИНФРА-М, 2011. – 304 с.

Яковлева К.Э., Веденина О.А.

Российский государственный профессионально-педагогический университет
г. Екатеринбург, Россия

ИННОВАЦИОННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРОДВИЖЕНИЯ СФЕРЫ ФИТНЕСА В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

Аннотация. Актуальность выбранной темы обусловлена новыми технологиями продвижения себя и своих услуг в сфере фитнеса в интернете.

Ключевые слова: фитнес-индустрия, продвижение, социальные сети.

В современном мире, где постоянно имеют место нововведения, где можно найти информацию практически обо всём, специалист, не владеющий интернетом и силой социальных сетей, не сможет наравне конкурировать с теми, кто уже отточил подобное мастерство. Сферы фитнеса это касается напрямую. Речь даже идёт не столько о тренерах (инструкторах), сколько о фитнес-клубах в целом.

В каждом фитнес-клубе присутствуют инструкторы по разным направлениям. Кто-то ведёт групповые программы, кто-то работает в детском подразделении, кто-то учит единоборствам, кто-то помогает клиентам в тренажерном зале или бассейне. Каждая зона предлагает несколько тренеров. Теперь представим, что этот клуб не единственный, а входит в целую сеть подобных. Можно даже не говорить о высокой