

2. Венди Сузуки(Wendy Suzuki)Suzuki, W. A. (2015). \*Healthy Brain, Happy Life: A Personal Program to Activate Your Brain and Do Everything Better\*. HarperCollins.
3. Такаси Найто, «Научные отчеты», том 14, 6 июля 2024 г.
4. Джон Редди(John Reddy)«Спорт и трансформация мозга» “Китайская версия”  
Народное издательство провинции Чжэцзян,Дата публикации:1.11.2013
- 5.ЧжуВэймо(ZhuWeimo):<http://www.szbjxh.com/cn/ExpertInfo.aspx?Id=4182> Метаболическое здоровье и физические упражнения»
- 6.Чжун Наньшань(Zhong Nanshan)<https://baike.baidu.com/item/钟南山/653914>
- 7.Келли Макгонигал(Kelly McGonigal)«Радость движения: Как физическая активность помогает обрести счастье, смысл, уверенность в себе и улучшить отношения» (Kelly McGonigal),2020год
- 8.Russell Hepple :[https://scholar.google.com/citations?user=zfL\\_NyUAAAAJ&hl=en](https://scholar.google.com/citations?user=zfL_NyUAAAAJ&hl=en)
- 9.Мао Цзэдун(Mao Zedong):В 1917 году он опубликовал статью «Исследование спорта» в журнале «Новая молодежь»

**Черных И.Н., Скворода Е.В.**, канд. экон. наук, доцент  
Белорусский государственный университет физической культуры

## **ЗНАЧЕНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация. Статья посвящена нематериальным методам мотивации трудовой деятельности персонала организации. В статье раскрыты значение нематериальных методов мотивации труда, их преимущества, основные методы нематериальной мотивации труда (признание, профессиональный рост, создание положительного рабочего климата, гибкие условия труда, тимбилдинг и др.).*

*Ключевые слова: мотивация, деятельность, стимулирование, нематериальная мотивация.*

Управленческая деятельность в современных условиях является одним из ключевых факторов, определяющих функционирование организации, ее выживаемость и устойчивый рост. Способность менеджмента оперативно адаптироваться, использовать рыночные возможности и нововведения, а также предвидеть перспективы развития становятся основными преимуществами в конкурентной борьбе. В условиях жесткой конкуренции и быстро меняющейся внешней среды компании должны сосредоточить внимание не только на внутренних процессах, но и разработать стратегию для долгосрочного выживания.

Современный менеджмент располагает богатейшим набором инструментов воздействия на работника. Стимулирование принципиально отличается от

мотивирования. Суть этого отличия состоит в том, что стимулирование является одним из методов мотивации. Концепция стимулирования основывается на применении стимулов как внешних воздействий на человека для координации его деятельности. Основной функцией механизма мотивации и стимулирования труда в системе управления организацией является оказание влияния на трудовой коллектив организации в форме побудительных мотивов к эффективному труду путем общественного воздействия, коллективных и индивидуальных поощрительных мер. Под мотивацией труда следует понимать комплексный механизм, влияющий как на показатели развития сотрудника, так и побуждающий его к эффективной работе в контексте поставленных целей развития организации. Обеспечение результативной работы механизма мотивации с точки зрения организации достигается за счет установления в процедуре оценки сотрудников тех показателей качества деятельности, которые отражают потребности организации. Совокупность данных потребностей следует рассматривать как целевые направления мотивации [1, с.51].

Сегодня нематериальная мотивация становится еще и одним из элементов конкуренции между компаниями на рынке труда. Внешние факторы последних лет привели к сокращению количества кандидатов. Конкуренция между компаниями возросла, многие работодатели были вынуждены пересматривать стимулы для привлечения специалистов. Так, нематериальная мотивация стала одним из факторов усиления бренда работодателя.

У нематериальной мотивации сотрудников немало преимуществ для работодателя. В таблице представлены преимущества нематериальной мотивации.

Таблица – Преимущества нематериальной мотивации

Наименование	Содержание
Повышение лояльности и продуктивности	Сотрудники, которые чувствуют, что их ценят и поддерживают, обычно более продуктивны и лояльны к компании. Это особенно важно в период экономических изменений, кризисных ситуаций или при внедрении нововведений в компании.
Снижение текучести кадров	Когда сотрудники удовлетворены своей работой и чувствуют себя значимыми, они менее склонны уходить в другую компанию.
Развитие корпоративной культуры	Нематериальная мотивация – одна из составляющих комфортной рабочей среды и культуры взаимоподдержки в компании.
Повышение творческого потенциала	Сотрудники, которые чувствуют, что их нестандартные идеи и подходы приветствуются, склонны быть более креативными

Примечание – Источник: разработано по данным [2, с.137]

Основные принципы формирования системы мотивации для сотрудников:

- Доступность.
- Постепенность.
- Ощущимость.
- Своевременность.
- Комплексность.

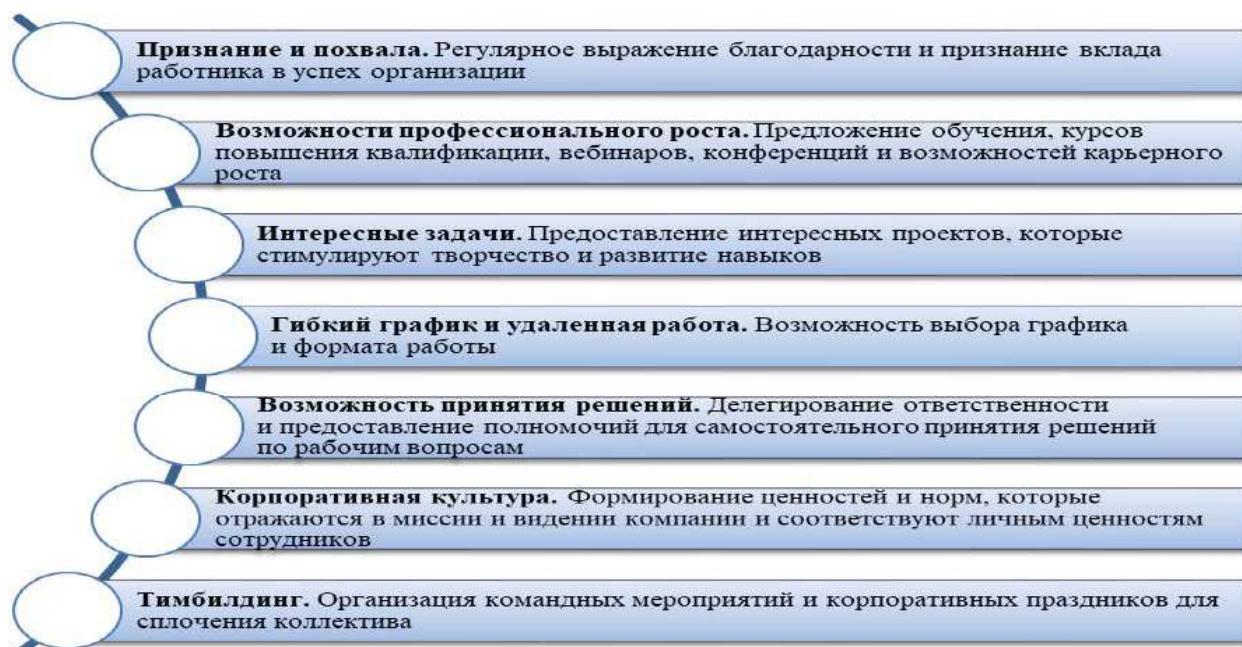
Первым шагом в этом процессе является определение проблем компании, возникающих из-за отсутствия мотивации, таких как текучка кадров, низкая производительность и нездоровая атмосфера в коллективе.

Далее необходимо составить список основных целей и задач мотивации, таких как рост годовой производительности, снижение ротации кадров или повышение квалификации сотрудников для увеличения продаж. Условно разделите команду на группы: ключевые специалисты, топ-менеджеры и кадровый резерв. Разработайте план мотивации для каждой группы.

Опросы – важный шаг в определении методики. Они могут проводиться в форме открытого или анонимного анкетирования, а также индивидуальных интервью. На основе полученных данных обоснуйте выбор конкретных методов, их последовательность и периодичность. Определите ключевые критерии для системы мотивирования. Составьте бюджет, подготовьте необходимую документацию и не забудьте проинформировать персонал о новой системе мотивации. Запуск и тестирование следует проводить постепенно, начиная с одного отдела или группы. Анализируйте результаты, чтобы выявить слабые места в плане, и при необходимости вносите изменения в стимулирование.

Сотрудников невозможно мотивировать исключительно деньгами. В компании, где работа носит творческий характер или требует значительных интеллектуальных усилий, важными факторами мотивации становятся личностный рост, возможность работать над интересными проектами, чувство удовлетворения от хорошо выполненной работы и иные нематериальные факторы. Если коллективу не ясно, от чего зависят поощрения, или они кажутся произвольными, несправедливыми, это также сказывается на мотивации.

На рисунке представлены инструменты нематериальной мотивации.



*Рисунок – Инструменты нематериальной мотивации*

*Примечание – Источник: разработано по данным [3, с.268]*

Признание и похвала сотрудников являются важными аспектами нематериальной мотивации, способствующими повышению их удовлетворенности и вовлеченности в рабочий процесс. Регулярное выражение благодарности и признание вклада работников в успех организации создают позитивный климат и укрепляют командный дух.

Возможности профессионального роста, такие как обучение, курсы повышения квалификации и участие в вебинарах или конференциях, играют ключевую роль в развитии навыков сотрудников и повышении их конкурентоспособности. Интересные задачи и проекты стимулируют креативность и позволяют работникам реализовать свой потенциал.

Гибкий график и возможность удаленной работы предоставляют сотрудникам свободу выбора формата работы, что способствует лучшему балансу между личной жизнью и профессиональными обязанностями. Положительный рабочий климат, основанный на дружелюбной и поддерживающей атмосфере, способствует созданию комфортной среды для выполнения задач.

Делегирование ответственности и предоставление полномочий для принятия самостоятельных решений укрепляют доверие между руководством и сотрудниками, а также развивают лидерские качества. Корпоративная культура, отражающая ценности и нормы компании, создает чувство принадлежности и идентификации с миссией организации.

Тимбилдинг и корпоративные мероприятия помогают укрепить связи внутри коллектива и способствуют созданию сплоченной команды. Передача положительных отзывов от клиентов работникам, которые с ними взаимодействовали, повышает мотивацию и чувство значимости их работы.

Четкое построение карьерного пути и планирование перспектив развития внутри компании помогают сотрудникам видеть свои возможности для роста. Участие в социальных проектах и благотворительности не только повышает удовлетворенность от осознания собственной значимости, но и способствует формированию положительного имиджа компании.

В целом, внедрение этих элементов нематериальной мотивации создает условия для развития сотрудников, повышает их вовлеченность и способствует достижению общих целей организации.

Таким образом, эффективное применение нематериальных методов мотивации позволяет организациям не только повысить уровень удовлетворенности сотрудников, но и улучшить общие результаты работы. Важно учитывать индивидуальные потребности работников и адаптировать подходы к мотивации в зависимости от специфики организации и ее целей.

---

1. Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // Мировая наука. – 2019. – № 1(22). – С. 34–37.

2. Бойко, С. А. Управление человеческими ресурсами организаций с позиций «бережливого менеджмента» / С.А. Бойко // Новая экономика. – 2018. – № 2. – С. 137–142.

3. Тимакова, К. С. Особенности использования методов нематериальной мотивации персонала в организации / К. С. Тимакова, Н. А. Юкина // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – № 1-4(69). – С. 268–270.

**Чжао Хань, Давидович Т.Н.**

Белорусский государственный университет физической культуры

## **МЕТОДИКА РАЗВИТИЯ СИЛОВЫХ СПОСОБНОСТЕЙ БАСКЕТБОЛИСТОВ 14–16 ЛЕТ**

*Аннотация. В статье рассматривается методика развития силовых способностей баскетболистов 14–16 лет. Проведен сравнительный анализ результатов уровня развития силовых способностей до и после внедрения методики.*

*Ключевые слова:* баскетбол, методика, силовые способности, баскетболисты.

**Введение.** Игровая деятельность баскетболистов во многом определяется уровнем их скоростно-силовой подготовленности, которая является основой специальной физической подготовки и значительно влияет на эффективность выполнения технико-тактических действий. В рамках многолетней спортивной подготовки особое внимание уделяется силовой подготовке, поскольку баскетбол требует высокого уровня развития силовых способностей [1].

Современный баскетбол предполагает выполнение всех основных технико-тактических действий на высокой скорости, и их эффективность во многом зависит от способности проявлять максимальные усилия в кратчайшие сроки, сохраняя при этом оптимальную амплитуду движений. Тем не менее, в последнее десятилетие отечественный баскетбол утратил свои ведущие позиции на мировой арене. Для восстановления былых успехов в условиях растущей конкуренции на международном уровне необходимо постоянное научно-практическое совершенствование и обобщение знаний, полученных ведущими специалистами в области баскетбола [2].

В последние годы увеличилось количество исследований, посвященных влиянию силовых тренировок на спортивные результаты. Однако, несмотря на это, существует недостаток информации о специфических методах и средствах, которые могут быть применены именно в подготовке баскетболистов.