

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СПОРТЕ

Каримова Наргиза Комил қизи¹, Султанова Дилноза Қулмирзаевна²,
Магистрант специальности «Менеджмент физической культуры и спорта,
организация и управление спортивными мероприятиями», Узбекский
государственный университет физической культуры и спорта¹,
Магистрант специальности «Менеджмент физической культуры и спорта,
организация и управление спортивными мероприятиями», Узбекский
государственный университет физической культуры и спорта²,
Научный руководитель – кандидат экономических наук доцент **Нарзиев Ж.П.**

Введение. Современная спортивная индустрия характеризуется высокой конкурентоспособностью, что требует от организаций не только эффективного управления ресурсами, но и максимальной вовлеченности сотрудников. В условиях глобализации спорта и постоянного роста профессиональных требований управление мотивацией персонала становится ключевым элементом достижения высоких результатов. Мотивационное управление персоналом играет важнейшую роль в создании устойчивой спортивной экосистемы. Актуальность исследования заключается в необходимости разработки эффективных подходов к мотивации, учитывающих особенности спортивной сферы.

Цель исследования. Основной целью исследования является выявление оптимальных подходов к мотивационному управлению персоналом в спортивной сфере, а также разработка практических рекомендаций для внедрения эффективных мотивационных механизмов.

Методы исследования. В исследовании использованы аналитический и эмпирический методы, включая анализ научной литературы, управленческое обследование.

Результаты исследования. Мотивация в контексте управления персоналом определяется как совокупность внутренних и внешних факторов, побуждающих сотрудников к достижению целей организации. В спортивной сфере мотивация имеет особое значение, так как труд персонала напрямую связан с достижением высоких результатов, которые требуют не только физической, но и психологической устойчивости.

Роль мотивации в спорте заключается в: поддержании высокой производительности труда; формировании сильной корпоративной культуры; улучшении взаимодействия между различными уровнями управления и персоналом.

Финансовая мотивация остается одной из ключевых в спортивной индустрии, основными инструментами которой являются: обеспечение конкурентоспособного уровня заработной платы и премирования за достижения; введение поощрений за выполнение ключевых показателей эффективности (KPI); покрытие расходов на обучение и сертификацию.

В современных спортивных организациях акцент все чаще делается на нефинансовую мотивацию: вручение наград, упоминания в СМИ, создание «доски почета»; проведение тренингов, мастер-классов и программ наставничества; поддержание здорового климата в коллективе, гибкий график, условия для поддержания физической формы.

Заключение. Исследования показывают, что эффективная мотивация способствует повышению продуктивности, снижению текучести кадров и улучшению морального климата в коллективе. В то же время недостаток

системного подхода к мотивации может привести к низкой результативности, профессиональному выгоранию и конфликтам в спортивной среде. Мотивация в спорте может быть более эффективной, если учитываются индивидуальные потребности сотрудников и цели команды в целом. Пример: персонализация задач для сотрудников и создание групповых бонусов за общий результат.