

Management Journal. – 2022. – Vol. 30, Iss. 3 (2022). – Режим доступа: https://journals.kozminskicem-j.com/index.php/pl_cemj.index.html – Дата доступа: 03.03.2023.

8. Qozoqov, O. Ways to increase the efficiency of using equipment and technology in the conditions of digital economy / O. Qozoqov, S. Qozoqov // International Finance and Accounting. – 2020. – Iss.5, Article 30. Режим доступа: <https://uzjournals.edu.uz/interfinance/vol2020/iss5/30> – Дата доступа: 03.03.2023.

УДК 338

КОРПОРАТИВНЫЙ СПОРТ, КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Шуралева Н.Н., ст. пр.

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,
г. Екатеринбург, Российская Федерация*

Реферат. *Актуальность исследования обусловлена популяризацией развития корпоративного спорта как основы взаимодействия работников в современных российских компаниях. Результаты исследования позволяют связать систему корпоративного спорта и корпоративную культуру, и конкурентоспособность компании.*

Ключевые слова: корпоративный спорт, конкурентоспособность, корпоративная культура, персонал, исследование.

Корпоративный спорт является важным элементом корпоративной культуры, который способствует повышению мотивации и эффективности работы сотрудников, а также улучшению общей атмосферы в коллективе.

Участие в спортивных мероприятиях может способствовать развитию лидерских качеств у сотрудников, повышению уровня коммуникации, улучшению здоровья и физической формы. Кроме того, корпоративный спорт может стать фактором формирования командного духа и повышения коллективной ответственности, что в свою очередь положительно влияет на работу компании в целом [1].

Корпоративный спорт также может повысить конкурентоспособность компании на рынке. Участие в спортивных соревнованиях может помочь компании продвигать свой бренд и привлекать внимание потенциальных клиентов и партнеров. Кроме того, сотрудники, которые занимаются спортом, могут быть более эффективными и продуктивными на рабочем месте, что в конечном итоге может привести к повышению конкурентоспособности компании.

Наконец, корпоративный спорт может стать важным фактором в привлечении и удержании талантливых сотрудников. Многие люди ценят здоровый образ жизни и активный отдых, и компании, которые поддерживают своих сотрудников в этом, могут быть более привлекательными для работы.

Таким образом, корпоративный спорт является важным элементом корпоративной культуры и может способствовать повышению конкурентоспособности компании, улучшению здоровья и физической формы сотрудников, а также формированию командного духа и улучшению общей атмосферы в коллективе.

Система корпоративного спорта включает в себя следующие элементы [2, 3].

Организация спортивных мероприятий – это могут быть как внутрикорпоративные соревнования, так и участие во внешних турнирах. Важно, чтобы организация мероприятий была продумана с учетом интересов сотрудников, а также соответствовала целям и задачам компании.

Тренировки и занятия – для того чтобы достичь желаемых результатов в спорте, необходимы тренировки и занятия. Компания может предоставлять возможность сотрудникам заниматься в спортивных залах, а также приглашать тренеров и специалистов для проведения занятий.

Командообразование – спортивные мероприятия могут стать отличной возможностью для формирования командного духа. Компания может организовывать командные тренировки и мероприятия, чтобы сотрудники научились работать в команде, распределять роли и задачи, а также поддерживать друг друга.

Инфраструктура – для успешного проведения спортивных мероприятий необходима соответствующая инфраструктура, которая может включать в себя спортивные залы, площадки, спортивный инвентарь и технику.

Мотивация и стимулирование – компания может стимулировать участие сотрудников в спортивных мероприятиях, предоставляя им различные привилегии и бонусы. Например, оплачивать занятия в спортивных клубах или компенсировать расходы на участие в турнирах.

Коммуникация и информационная поддержка – для успешного проведения спортивных мероприятий необходима хорошая коммуникация между участниками и организаторами. Компания может создавать информационные ресурсы и группы в социальных сетях, где сотрудники могут общаться, делиться опытом и получать информацию о предстоящих мероприятиях [4].

В целом, система корпоративного спорта включает в себя организационные, материальные, коммуникативные и мотивационные элементы, которые взаимодействуют меж

Список использованных источников

1. Ryskin, P. Self-identification features of professional athletes in modern Russia / P. Ryskin, M. Kocheryan, E. Davydova // Journal of Physical Education and Sport. – 2019. – Т. 19. – № 2. – С. 1118–1125.
2. Родионов, В. А. Роль корпоративного спорта в оздоровлении и повышении уровня физической активности трудящихся / В. А. Родионов, М. А. Родионова // Теория и практика физической культуры. – 2020. – № 1. – С. 90–91.
3. Кочерьян, М. А. Спорт как социальный институт, формирующий профессионалов: специфика социологического подхода / М. А. Кочерьян, А. И. Зверев, П. П. Рыскин // Управленец. – 2013. – № 1 (41). – С. 64–67.
4. Котова, Н. Г. Компонентная структура современного корпоративного спорта // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. – 2020. – № 5. – С. 6–8.

УДК 338

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА СПОРТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Давыдова Е.В., ст. преп.

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,
г. Екатеринбург, Российская Федерация*

Реферат. Актуальность исследования обусловлена необходимостью оценки эффективности внедрения программ развития корпоративного спорта. Целью исследования является оценка показателей, характеризующих воздействие корпоративного спорта на деятельность организации.

Ключевые слова: корпоративный спорт, эффективность, показатели.

Оценка удовлетворенности персонала является важным аспектом управления спортивной организацией. Ниже приведены некоторые методы оценки удовлетворенности персонала, которые могут быть полезны на практике.

Во-первых, одним из эффективных методов являются опросы персонала. Опросы могут быть проведены в форме анкет, в которых персонал может выразить свои мнения и оценки относительно различных аспектов работы, таких как рабочая среда, оплата труда, уровень профессионального роста и т. д. Опросы могут быть проведены с использованием онлайн-сервисов, чтобы сделать процесс более удобным и быстрым. Анализ обращений персонала может быть использован для выявления общих проблем, с которыми сталкиваются работники, и для оценки эффективности действий, принятых руководством для их решения. [1, 2].

Во-вторых, результативным методом являются фокус-группы. Фокус-группы являются малочисленными группами из 6–10 сотрудников, которые обсуждают определенные вопросы, связанные с работой. Они могут быть использованы для получения более