

УДК 338.2

## ***МОДЕЛИ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО СПОРТА В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ***

***Шуралева Н. Н.,***

*Уральский государственный экономический университет*

*Екатеринбург, Россия*

**Аннотация.** Отношение к спорту в организациях разного уровня в последние годы демонстрирует рост внимания к физической активности сотрудников в целях формирования как корпоративной культуры на основе принципов здорового образа жизни, так и развития межличностных коммуникаций, усиления сплоченности коллектива для достижения лучших показателей деятельности компаний. Целью настоящей статьи является обзор реализуемых моделей системы корпоративного спорта в российских организациях, оценка их основных характеристик, преимуществ и ограничений. В результате исследования делается вывод о необходимости учета широкого круга факторов, влияющих на мотивацию сотрудников к участию в программах корпоративного спорта, а также формировании гибкой модели корпоративного спорта.

**Ключевые слова:** модели системы корпоративного спорта, мотивация, вовлеченность, корпоративная культура

## ***MODELS OF THE CORPORATE SPORTS SYSTEM IN RUSSIAN ORGANIZATIONS***

***Shuraleva N. N.,***

*Ural State University of Economics*

*Yekaterinburg, Russia*

**Annotation.** In recent years, the attitude to sports in organizations of different levels has demonstrated an increase in attention to the physical activity of employees in order to form both a corporate culture based on the principles of a healthy lifestyle and the development of interpersonal communications, strengthening team cohesion to achieve better performance of companies. The purpose of this article is to review the implemented models of the corporate sports system in Russian organizations, assessment of their main characteristics, advantages and limitations. As a result of the study, it is concluded that it is necessary to take into account a wide range of factors that affect the motivation of employees to participate in corporate sports programs, as well as the formation of a flexible model of corporate sports.

**Keywords:** models of the corporate sports system, motivation, involvement, corporate culture.

Корпоративный спорт предусматривает формирование определенной совокупности активностей сотрудников и руководства организации, которая определяет системы в целом, ее структуру и характеристики основных компонент. К основным элементам системы корпоративного спорта можно отнести как проводимые компаниями спортивные мероприятия, так и направления деятельности, связанные с решением задач оздоровления персонала в рамках производственной физкультуры. Не менее значимым также является обеспечение консолидации сотрудников для решения текущих бизнес-задач, что требует интеграции корпоративного спорта в HR-стратегию компаний [1].

При этом, следует особо остановиться на необходимости учета индивидуальных особенностей физического развития и уровня здоровья сотрудников в целях формирования индивидуальных программ физической и спортивной подготовки, что может быть отдельным направлением в системе корпоративного спорта [2].

Весьма любопытным в рамках рассматриваемого вопроса является опыт построения систем корпоративного спорта в международных компаниях, где на первый план выходит задача не только развития межличностного взаимодействия и сплочения коллектива, но и построение эффективной межкультурной коммуникации, где спорт может выступить связующим звеном, обеспечивая построение устойчивых взаимоотношений с иностранными партнерами [3].

Результаты ряда исследований подтверждают наличие в последние годы роста взаимодействия крупных организаций в рамках развития корпоративного спорта с федерациями по тем или иным видам спорта, наблюдается расширение видов спорта, все больше внимание уделяется вопросу вовлечения в корпоративный спорт всего коллектива независимо от уровня здоровья и физического развития, также в целях запуска мотивационных механизмов активно внедряются цифровые технологии, позволяющие собирать и анализировать индивидуальную и групповую статистику в рамках рейтингования физкультурно-спортивной активности [4].

Проведенный анализ российских и зарубежных исследований позволяет выделить ряд моделей системы корпоративного спорта в российских организациях, направленных на повышение уровня физической активности сотрудников, улучшение показателей их здоровья, а также в целом создания благоприятной рабочей атмосферы. (табл. 1).

Таблица 1 – Модели системы корпоративного спорта

Тип модели	Описание	Преимущества	Ограничения
Внутрикорпоративная инфраструктура	<p>Многие крупные предприятия создают собственную инфраструктуру для занятий спортом: спортивные залы, комнаты отдыха с тренажерами, беговыми дорожками, велотренажерами, эллипсоидами и пр.</p> <p>В спортивных залах можно заниматься йогой, фитнесом или командными видами спорта.</p>	<p>Доступность (обеспечивается доступ вблизи рабочего места к занятиям спорта вне зависимости от погодных условий, времени суток, сезона и пр.). Удобство (нет требуется тратить время на переодевание и адаптацию к погодным условиям, нет необходимости специально добираться к месту проведения занятий)</p>	<p>Ограниченностю пространства и недостаточная пропускная способность (строительство полноценных спортивных комплексов доступно не всем предприятиям)</p> <p>Высокая стоимость строительства, затрат на содержание, необходимость постоянного технического обслуживания (расходы на эксплуатацию, оплату труда, коммунальные услуги)</p>
Партнерство с фитнес-клубами и спортзалами	<p>Компания приобретает на выгодных условиях абонементы на посещение сотрудниками спортивных клубов. Часто предоставляется выбор среди нескольких заведений, расположенных либо в непосредственной близости с работой или метом проживания сотрудника.</p>	<p>Экономия бюджета (групповые скидки на абонементы снижают затраты на обеспечение физкультурно-оздоровительных программ, не требуется строительство и/или обустройство помещений для занятий спортом)</p> <p>Профессиональные тренировки (фитнес-центры предоставляют квалифицированных инструкторов, профессиональное оборудование, безопасность занятий).</p> <p>Разнообразие направлений (представляется широкий выбор видов спорта и физических активностей от индивидуальных тренировок до групповых современных программ).</p>	<p>Высокая зависимость от сторонней организации (договор с фитнес-клубом привязывает компанию к конкретному объекту на длительное время, что снижает гибкость в управлении программой корпоративного спорта)</p> <p>Нестабильность и возможность изменения условий (цены на услуги могут расти, что приведет к увеличению бюджета компании на поддержку корпоративного спорта)</p> <p>Недостаточный охват сотрудников (график работы, удаленность фитнес-клуба и пр. может ограничивать круг участников проекта корпоративного спорта)</p>
Организация спортивных соревнований	<p>Корпоративные состязания в различных видах спорта могут проводиться в определенном графике в течение всего года, включая футбольные турниры,</p>	<p>Повышение морального духа и сплоченности коллектива (соревнования формируют дух соперничества и стимулируют</p>	<p>Опасность травматизма (в отличие от занятий физической культурой спортивные соревнования иногда</p>

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Тип модели	Описание	Преимущества	Ограничения
	легкоатлетические забеги, велосипедные гонки и т.д. Бюджет на проведение мероприятий может быть сопоставим с моделью основанной на партнерстве с фитнес-клубами с учетом масштабов и регулярности проведения соревнований.	сотрудников проявлять лучшие качества – инициативу, настойчивость, стремление побеждать, укрепляют чувство принадлежности к коллективу) Стимул для саморазвития (для достижения лучших результатов сотрудники стремятся совершенствовать физические способности, учится работать в команде)	приводят к чрезмерным усилиям и риску получения травм) Разделение коллектива (с учетом разного уровня физического развития и здоровья участие в соревнованиях может привести к неравенству возможностей, если речь идет о турнирах между подразделениями компании) Повышение уровня стресса (неудачи в состязаниях могут выступать стресс-фактором)
Физкультурно-оздоровительные мероприятия	Проведение утренней зарядки, оздоровительных минуток, динамических перерывов, что способствует поддержанию физической формы персонала. Могут приглашаться профессиональные инструкторы для данных тренировок на рабочем месте.	Минимизация затрат (не требуется значительных вложений, может проводиться непосредственно на рабочем месте) Быстрое улучшение физического состояния (простые и короткие, но регулярные упражнения помогают быстро снять усталость, повысить концентрацию внимания) Простота внедрения (достаточно назначить ответственное лицо, разработать расписание и организовать пространство)	Недостаточно выраженный спортивный эффект (мероприятия в основном носят профилактический характер и не могут заменить полноценные тренировки, требующие систематической и интенсивной нагрузки) Невозможность индивидуального подхода (упражнения рассчитаны на среднестатистического работника, нет учета индивидуального уровня физического развития и особенностей здоровья) Необходимость дополнительного времени (занятия как правило выполняются в рабочее время)
Геймификация и программа поощрений за занятия спортом	Внедрение системы бонусов и премий сотрудникам за выполнение спортивных заданий, и в целом за активное занятие спортом. При этом могут использоваться умные устройства – фитнес-браслеты, часы, позволяющие вести учет статистики и формировать единую базу с	Повышенная вовлеченность (геймификация превращает обычные занятия спортом в увлекательные челленджи, люди охотнее участвуют в программе, когда видят конкретные цели получают вознаграждение за достижение успехов).	Стоимость гаджетов (может потребоваться дополнительное приобретение смарт-устройств для сотрудников) Риски потери интереса (требуется постоянное обновление программы и формирование инновационной

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Тип модели	Описание	Преимущества	Ограничения
	отражением индивидуальных и командных рейтингов.	Объединение сотрудников (разного рода командные членджи и задания создают дополнительные поводы для межличностного взаимодействия, объединяя команду и улучшая коммуникацию). Индивидуализация подходов (умные устройства позволяют отслеживать личные показатели и дают персонализированные рекомендации каждому сотруднику, принимая во внимание его уникальные особенности здоровья)	составляющей для сохранения интереса участия сотрудников в мероприятиях) Этические вопросы (использование и обработка персональных данных о состоянии здоровья и физической активности сотрудников должно осуществляться в строгом соблюдении законодательства, с учетом конфиденциальности и прав на частную жизнь).

В отношении цифровизации корпоративного спорта стоит отметить все больший рост на рынке программных продуктов готовых IT-решений, позволяющих вести учет спортивной результативности сотрудников. В качестве примера можно привести платформу STAYFITT, представляющую собой комплексное мобильное приложение для корпоративного well-being, созданное для повышения энергии и здоровья сотрудников. Компоненты продукта содержат челленджи и он-лайн марафоны, оф-лайн спорт, забеги, в том числе на основе геймификации, а также спортивные мероприятия, лекторий, курсы по питанию, аналитику и многое другое, включая элементы искусственного интеллекта, что в целом помогает укрепить корпоративную культуру, повышает лояльность к бренду.

Зарубежный опыт построения систем корпоративного спорта делает акцент на необходимости реализации комплексного подхода, в соответствии с которым помимо организации разного рода спортивных мероприятий с определенной регулярностью, привития здорового образа жизни и способствованию физического развития сотрудников, требуется решить вопросы привлечения высококвалифицированного персонала специально для данного направления деятельности компании, в т.ч. тренеров, судей, спортивных менеджеров, а также строительство собственной спортивной инфраструктуры, составление единого календарного плана мероприятий массового спорта как отдельной организации, так и федерации, города, региона с включением в него соревнований между персоналом компаний. В исследованиях зарубежных авторов также особый акцент делается на все возрастающей роли сообществ болельщиков корпоративных спортивных команд, выступающих в том числе источником дополнительных средств для финансирования развития спортивной инфраструктуры. При этом, речь идет не только о продаже билетов на спортивные мероприятия, но и краудфандинг – привлечение средств болельщиков и фанатов на различных условиях, в т.ч. безвозмездно [5].

Таким образом, развитие корпоративного спорта становится также важной управленческой задачей, поскольку позволяет не только обеспечить позитивный досуг персоналу и формирует микроклимат в коллективе [6], но и играет важную роль в повышении производительности труда персонала в результате улучшения состояния здоровья и физического развития. Здесь стоит обратить внимание также на перспективные возможности формирования устойчивых межорганизационных связей в рамках проведения спортивных мероприятий с различными бизнес-партнерами.

### **Библиографический список**

1. Димитров, И. Л. Проблемы и перспективные направления развития корпоративного спорта в России / И. Л. Димитров, Е. П. Можаров, Д. С. Можарова // Modern Economy Success. – 2025. – № 4. – С. 148-154. – EDN LYOWQH.
2. Котова, Н. Г. Компонентная структура современного корпоративного спорта / Н. Г. Котова // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. – 2020. – № 5. – С. 6-8. – EDN CDRQWJ.
3. Колтан, С. В. Корпоративный спорт и его миссия в развитии международной компании / С. В. Колтан, Е. В. Конеева // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. – 2014. – № 5. – С. 75-79. – EDN SDMOED.
4. Особенности развития корпоративного спорта в АО "Концерн Росэнергоатом" / С. Г. Фомин, А. В. Киреева, И. В. Антипенкова, А. В. Мазурина // Теория и практика физической культуры. – 2022. – № 11. – С. 18-20. – EDN GZHMUR.
5. Волкова, М. А. Актуальные тенденции развития корпоративного спорта за рубежом и их внедрение в Российской Федерации / М. А. Волкова, Ю. О. Иванова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2022. – № 5-2. – С. 183-189. – DOI 10.17513/vaael.2194. – EDN LWPCVL.

6. Антипова, А. И. Корпоративный спорт как средство организации досуга / А. И. Антипова // Наука в мегаполисе Science in a Megapolis. – 2020. – № 1(17). – С. 3. – EDN QAIKOJ.

7. Хайруллина, А. Д. Профессиональный спортивный клуб как эффективная модель развития корпоративного спорта / А. Д. Хайруллина // Наука и спорт: современные тенденции. – 2023. – Т. 11, № 4. – С. 126-136. – DOI 10.36028/2308-8826-2023-11-4-126-136. – EDN ZUAOFC.

*Оригинальность 80%*