

Воробйова А. В.

Національний університет фізичного виховання і спорту України

## ПРИЧИНИ ЗНИЖЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ФІТНЕС-ТРЕНЕРІВ

Актуальність обумовлена з одного боку значною конкуренцією на ринку праці у сфері фітнесу, а з іншого – потребою у справді кваліфікованих спеціалістах. Метою статті є визначення основних причин, які можуть призвести до зниження працездатності, професійного вигорання та звільнення співробітників у сфері фітнесу, а також пошук шляхів недопущення виникнення подібних проблем.

**Результати роботи.** Виділено причини, які впливають на зниження ефективності діяльності фітнес-тренерів та можуть призвести до їх звільнення: надмірні навантаження, відсутність людської турботи, навчання, визнання та винагород, протидія творчому підходу, відсутність важких і цікавих завдань, невиконання зобов'язань, перешкоди саморозвитку та найм і просування невідповідних фахівців. Надано пропозиції для керівників та фітнес-тренерів щодо недопущення виникнення таких проблем та можливих шляхів корекції.

**Висновки.** Успішність фітнес-клубу багато в чому залежить від кваліфікації персоналу, тому керівникам слід приділяти значну увагу підбору та мотивації фітнес-тренерів, які і надають основні послуги.

**Ключові слова:** фітнес-тренер, працездатність, професійне вигорання, мотивація, роботодавець.

**Причини снижения работоспособности фитнес-тренеров. А. Воробьева.** Актуальность обусловлена с одной стороны значительной конкуренцией на рынке труда в сфере фитнеса, а с другой – потребностью в действительно квалифицированных специалистах. Целью статьи является определение основных причин, которые могут привести к снижению работоспособности, профессиональному выгоранию и увольнению сотрудников в сфере фитнеса, а также поиск путей недопущения возникновения подобных проблем.

**Результаты работы.** Выделены причины, которые влияют на снижение эффективности деятельности фитнес-тренеров и могут привести к их увольнению: чрезмерные нагрузки, отсутствие человеческой заботы, обучения, признания и вознаграждений, противодействие творческому подходу, отсутствие тяжелых и интересных задач, невыполнение обязательств, препятствие саморазвитию, наем и продвижение неподходящих специалистов. Даны предложения для руководителей и фитнес-тренеров по недопущению возникновения таких проблем и возможных путей коррекции.

**Выводы.** Успешность фитнес-клуба во многом зависит от квалификации персонала, поэтому руководителям следует уделять значительное внимание подбору и мотивации фитнес-тренеров, которые и предоставляют основные услуги.

**Ключевые слова:** фитнес-тренер, работоспособность, профессиональное выгорание, мотивация, работодатель.

**Causes of the fitness trainers' efficiency decreasing. A. Vorobiova.** In the fitness industry staff is a valuable resource, which able to improve the quality of service, the image, competitiveness and profitability of the club. The urgency is due to significant competition on the labor market in the field of fitness, on the one hand, and to the need for truly qualified specialists, on the other hand. The purpose of the article is to identify the main reasons that can lead to decreasing efficiency, professional burnout and firing of employees in the field of fitness, as well as the search for ways to prevent such problems.

**Results.** The reasons that influence on the decreasing effectiveness of the fitness trainers' activity and can lead to their dismissal are singled out. Among them: excessive loads, lack of human care, studying, recognition and rewards, opposition to creative approach, lack of difficult and interesting tasks, breach of obligations, obstacle to self-development, hiring and promotion of unsuitable specialists. In the article suggestions for managers, as well as for fitness trainers, how to prevent such problems occurrence and possible ways of correction are represented.

**Conclusions.** The success of a fitness club largely depends on the qualifications of the staff, so managers should pay attention to the selection and motivation of fitness trainers, who provide basic services. Mostly fitness coaches are able to change workplace because of lack of non-material motivation, even if they have good salary. A special emphasis in the work of the fitness trainer on self-development and continuing education, which will diversify the work and prevent professional burnout. Also, the relationship in the team is an important aspect for productively work.

**Key words:** fitness trainer, work ability, professional burnout, motivation, employer.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку фітнес-індустрії все більше акцент на підвищення ролі кваліфікованого персоналу [2]. Так як сфера фітнесу відноситься до сфер обслуговування населення, то роль персоналу завжди буде займати провідне місце. Особливо фітнес-тренери, які безпосередньо спілкуються з клієнтами і часто виконують роль не лише тренера, а й психолога, дієтолога, друга, наставника тощо, будуть впливати найбільше на якість послуг та задоволеність клієнтів [1]. Тому керівництву фітнес-клубів слід приділяти першочергову увагу мотивації співробітників, зокрема фітнес-тренерів.

На ринку праці фітнес-послуг існує значна конкуренція. Так за даними провідних сайтів пошуку роботи в Україні [3, 5] на одну вакансію за запитом «фітнес-тренер» припадає від 9,2 до 28,2 резюме пошукувачів, які розмістили свої резюме на сайті. Так як частина цих резюме може втрачати свою актуальність з часом, то для прикладу приведемо статистику розміщених резюме за місяць – їх в 2-2,5 рази більше ніж вакансій. Схожа ситуація і на ринку праці у м. Києві – у 2-3 рази більше пошукувачів роботи на посаду фітнес-тренера, ніж пропозицій роботи [3, 5].

У той же час перед роботодавцем часто виникає проблема пошуку дійсно кваліфікованих фахівців, які зможуть надавати якісні послуги та підвищувати авторитетність та імідж клубу.

За даними Американського коледжу спортивної медицини (ACSM) [4], який щорічно проводить опитування спеціалістів у сфері фітнесу та здоров'язбереження з Австралії, Великобританії, Канади, Німеччини, Індії, Італії, Греції, Фінляндії, США тощо, щоб виявити фітнес-тренди, з 2015 року серед провідних фітнес-трендів на 3-й позиції опинився не вид фітнесу, а «досвідчені сертифіковані професіонали у фітнесі». Цей же тренд зберігся і у 2016-2017 рр. на 4-й сходинці.

Тому для роботодавців, які справді хочуть залишатися в тренді, мати велику кількість клієнтів та значну долю постійних клієнтів, слід піклуватися не лише про підбір кваліфікованого персоналу, але й про мотивацію своїх співробітників, щоб утримати професіоналів у своїй команді. У даній статті ми розглянемо найбільш часті причини зміни місця роботи фітнес-тренерів.

**Мета дослідження** – виділити основні причини, які можуть призвести до зниження працездатності, професійного вигорання та звільнення співробітників у сфері фітнесу та рекреації, а також зазначити основні шляхи недопущення виникнення подібних проблем.

**Методи дослідження:** аналіз літературних даних та практичного досвіду у сфері фітнес-індустрії.

**Результати дослідження та їх обговорення.** Часто роботодавці у сфері фітнесу через неможливість чи не бажання мотивувати кваліфікованих співробітників шукають їм заміну, тим більше, що на ринку праці пропозиція перевищує попит. Новим співробітникам не потрібно платити велику зарплатню, особливо якщо їх беруть на випробувальний термін. Таким чином роботодавець може значно скоротити витрати на оплату праці. Але разом з тим, як правило, знижується якість надання послуг, що відобразиться на незадоволеності клієнтів, а отже і на зниженні їх кількості. Також частина клієнтів можуть змінити фітнес-клуб слід за своїм тренером, якщо він дійсно професіонал своєї справи та задовольняє усі вимоги клієнта [2]. У такому випадку, як правило, збережена сума від економії на заробітній платі не покриває зменшення прибутку фітнес-клубу, а отже роботодавець залишається «в мінусі».

Слід зазначити, що частіше співробітники хоча і орієнтуються на матеріальну винагороду за свою працю, але близько 40 % співробітників готові залишитись [1, 2], якщо їх задовольняють нематеріальні стимули (атмосфера у колективі, взаємодопомога, визнання, можливість розвиватися та самореалізуватися тощо). Тому правильна мотивація здатна збільшити продуктивність праці на 30 %.

Розглянемо причини зниження ефективності діяльності фітнес-тренера, які можуть призвести до зміни місця роботи.

**1. Надмірні навантаження.** Надмірне навантаження – це основна причина емоційного вигорання. У фітнесі високі навантаження на тренерів як фізичні, так і емоційні. За статистикою чверть інструкторів через перенавантаження відмічають зниження працездатності, або навіть змінюють сферу діяльності.

Спроба знизити фізичні та емоційні навантаження протягом заняття, як правило, призводить до погіршення якості послуг, що надаються. Тому необхідно шукати інші шляхи та оптимізувати використання наявних ресурсів (вміння, знання, кваліфікація, час, матеріальні стимули).

У випадку коли від фітнес-тренера вимагають максимум, але не готові платити за працю достойно, швидше за все працівник задумується про зміну місця роботи. Найбільш цінний ресурс для людини – час. Тому тренеру слід оцінити: тривалість часу, який щоденно затрачується на роботу (включаючи проведення тренувань, телефонні розмови, індивідуальні консультації); тривалість часу, який тренер готовий затратити на роботу; суму бажаної заробітної плати за місяць. Це дасть можливість фітнес-тренеру оцінити бажану та реальну вартість години робочого часу. Якщо розрахунки не співпадають з реальною зарплатою є 3 варіанти: зміна роботи (тільки у випадку якщо тренер справді кваліфікований, але його недооцінюють), підвищення кваліфікації, саморозвиток, або збільшення працездатності (але слід враховувати, що надмірні навантаження призводять до вигорання).

**2. Відсутність людської турботи.** Більше половини співробітників залишають свої робочі місця, тому що їм не вдається вибудувати довірчі відносини з керівництвом та колективом. Тут слід згадати про ролі «керівник» і «лідер». Частіше за все це різні особи і в ідеалі вони мають співпрацювати. Також не поганий варіант, коли керівник стає лідером, але тоді йому потрібно поєднувати каральні функції керівника і функції наставника в ролі лідера.

Різного роду team-building будуть корисними, і вони не обов'язково мають бути ініційовані керівництвом. Тренеру не слід бути пасивним, а необхідно приймати активну участь у формуванні сприятливої для себе атмосфери взаємовідносин з колегами. В деяких фітнес-клубах тренери являються конкурентами між собою (особливо якщо кількість клієнтів обмежена) – це буде перешкоджати доброзичливим відносинам, тому керівництву слід задуматись над підвищенням кваліфікації тих тренерів, що не мають великої кількості клієнтів, над системою розподілу клієнтів, якщо це можливо, та створенням взаємовигідних умов заміни тренерів (навіть на тривалий період, наприклад, відпустки). Так як клієнти, перш-за-все хочуть отримувати якісні послуги в зручний для них час, тому колектив має працювати як єдине ціле. А задоволені клієнти в свою чергу будуть рекомендувати такий клуб своїм знайомим, тому заміна конкурентних відносин між тренерами на доброзичливі і взаємовигідні, буде сприяти підвищенню якості послуг і принесе економічну вигоду фітнес-клубу.

**3. Відсутність навчання.** У фітнесі, мабуть, як ні в якій іншій сфері повинно бути постійне самовдосконалення і навчання. Це можуть бути семінари, майстер-класи, курси, фітнес-конвенції. Такі заходи дають нові ідеї, натхнення, заряд енергії для подальшої роботи. Навчання необхідно не лише мало кваліфікованим спеціалістам, а й тренерам високого класу, адже фітнес-індустрія постійно розвивається, одні види фітнесу витісняють інші і бути вузькоспеціалізованим тренером одного напрямку не можливо протягом тривалого часу. Як казав Сократ, «Я знаю, що я нічого не знаю, але інші не знають і цього», тому чим більше дізнається людина, тим більше вона розуміє скільки всього вона ще не знає. З цього можна зробити висновок, що навпаки більш кваліфіковані тренери потребують більше навчання і будуть значно цінувати роботу, де буде можливість додатково вивчити щось нове, а отже уникнути вигорання. У фітнесі професійне вигорання частіше всього

виникає через великі навантаження (пункт 1) та одноманітність роботи. Але ж фітнес-індустрія вигадує все нові й нові засоби і методи тренувань, які дозволяють урізноманітнити роботу тренера.

**4. Відсутність визнання та винагород.** На перший погляд може здатися, що підбадьорливе поплескування по плечу нічого не означає, особливо для кращого співробітника з чудовою внутрішньою мотивацією.

В більшій мірі це стосується взаємовідносин з керівництвом. Ще на етапі співбесіди роботодавець має оцінити цінності майбутнього співробітника, щоб потім влучно мотивувати його. Керівникам необхідно частіше спілкуватися з підлеглими і з'ясувати, яким чином їх можна підбадьорити і нагородити за успіхи (наприклад, видати премію або похвалити в присутності колег).

Для людей важливі як матеріальні, так і нематеріальні стимули. Частіше за все співробітники залишаються працювати навіть за низьку оплату, але при комфортних взаємовідносинах у колективі та з керівництвом. Що стосується матеріальних нагород – як правило, неочікувані премії набагато більш цінні, ніж очікувані (тобто працівники більш зрадіють премії, яка була видана їм за якісну працю протягом місяця за рішенням керівництва чи, наприклад, опитування клієнтів, ніж премії за перевиконання плану тренувань згідно тарифам організації, які передбаченні контрактом).

**5. Протидія творчому підходу.** Талановиті співробітники завжди прагнуть удосконалити методики, з якими вони працюють. Як правило, в клубах з конкретною методикою, за якою мають проводити заняття всі тренери, постійно є так звані «плин кадрів», тобто працівники не затримуються на цьому місці роботи тривалий час, адже вони досконально освоюють дану методику і не бачать перспективи подальшого розвитку. Прояв творчості у таких клубах не схвалюється, або ж взагалі заборонений. Тому на загальних зборах усіх працівників мають обговорюватись якісь нововведення, які будуть прийнятні в рамках даної методики і навіть покращать їх ефективність. Це дозволить утримати справді талановитих співробітників і підвищити якість надання послуг.

У той же час постійна зміна кадрового складу призводить до зниження якості послуг, що помічають клієнти, але іноді така стратегія вигідна керівництву. Адже на час стажування нових тренерів, вони можуть пропонувати меншу заробітну плату, і, як правило, такі керівники не зацікавлені в утриманні одних і тих же працівників тривалий час, щоб не підвищувати їм оплату праці.

**6. Відсутність важких і цікавих завдань.** Одноманітність роботи, як було вже відмічено, призводить до зниження працездатності. Тому рекомендовано іноді керівникам виводити співробітників з зони комфорту, даючи нові не стандартні завдання. Це може бути ведення нового для них виду фітнесу, проведення майстер-класу для нових клієнтів чи навчального семінару для колег чи інших тренерів. Це має бути з одного боку важке завдання, але реальне для конкретного працівника.

**7. Невиконання зобов'язань.** Керівник завжди є прикладом для своїх співробітників, тому усі розпорядження для колективу, в першу чергу, мають виконуватись керівником! Невиконання будь-яких зобов'язань, які передбачені договором, чи були обговорені ще під час співбесіди, призводить до зниження довіри до керівництва та розчарувань, і як наслідок – звільнення співробітника. Якщо керівник не виконує свої обіцянки, рано чи пізно всі співробітники починають наслідувати його приклад. Як з боку керівника, так і з боку тренера має бути зацікавленість у довгострокових відносинах, а тому слід дотримуватись прийнятих зобов'язань як з однієї сторони, так і з іншої.

**8. Перешкоди саморозвитку.** Талановиті люди завжди одержимі своєю справою. У них є надії і мрії, до яких вони прагнуть. Це прагнення дозволяє їм продуктивно працювати і отримувати задоволення від роботи. Тому слід стимулювати саморозвиток і постійне вивчення чогось нового.

Періодичні семінари всередині клубу, тема яких має бути відома усім учасникам заздалегідь, будуть стимулювати готуватись до них, повторюючи і оживляючи в пам'яті вже відомі факти, або ж знаходження нових. Як правило, слід визначити одного чи декількох лідерів, які готують конкретну тему, інші приймають участь у дискусії. Погляди різних тренерів на одну й ту ж проблему часто відрізняються, тому дискусії будуть дуже корисні для усіх учасників. Важливо, щоб теми були актуальні і максимально цікаві усім, це дасть можливість реалізуватись тим, хто справді прагне постійно розвиватись у різних напрямках.

Слід звернути увагу, що лідерами у таких семінарах мають бути різні люди, так як постійне додаткове навантаження навіть на самих одержимих своєю справою рано чи пізно призведе до угасання їх ентузіазму. Також слід пам'ятати, що будь-які відносини мають бути взаємовигідні для усіх сторін.

**9. Найм і просування невідповідних фахівців.** Як вже було відмічено, взаємовідносини у колективі на першому місці. Працьовиті спеціалісти у сфері фітнесу, які постійно розвиваються і надають якісні послуги клієнтам, хочуть бачити поруч із собою таких же сумлінних колег. Якщо керівник не дбає про ретельний відбір нових кадрів, це демотивує тих, хто вже працює в клубі. У такому випадку тренери не можуть довірити замінити свої заняття будь-кому з колективу колег, а отже буде страждати якість послуг. Тому як колектив тренерів, так і керівництво має бути зацікавлене у кваліфікованих співробітниках та підвищенні їх знань та умінь. Навіть якщо у клубі не вистачає ресурсів для додаткового навчання співробітників, можна влаштувати періодичні семінари серед своїх же співробітників, адже кожен з них має власний досвід, володіє якимись унікальними методиками і може навчити інших. Але знову ж у цьому випадку не має бути конкуренції між тренерами.

**Висновки.** Таким чином, у сфері фітнес-індустрії, де кадри є цінним ресурсом здатним підвищити якість надання послуг, імідж, конкурентоспроможність та прибутковість клубу, керівництву слід значну увагу приділяти мотивації співробітників, щоб утримувати кваліфікованих тренерів. Серед причин, які впливають на зниження ефективності діяльності фітнес-тренерів та можуть призвести до їх звільнення, ми виділили: надмірні навантаження, відсутність людської турботи, навчання, визнання та винагород, протидія творчому підходу, відсутність важких і цікавих завдань, невиконання зобов'язань, перешкоди саморозвитку та найм і просування невідповідних фахівців. Аналізуючи ці причини, ми бачимо, що більшість з них стосуються нематеріальної мотивації, відсутність якої навіть за умов високої заробітної плати здатна схилити фітнес-тренерів до зміни місця роботи. Особливий акцент у праці фітнес-тренера на саморозвитку та постійному навчанні, що

дозволить урізноманітнити роботу та запобігти професійному вигоранню. А також важливим аспектом є стосунки у колективі.

#### Література

1. Серебрянская Л. С. Советы фитнес тренерам: как не выгореть на работе / Л. С. Серебрянская. Режим доступа: <http://serebryanskaya.com/sovety-fitness-treneram-kak-ne-vygoret-na-rabote>.
2. Федоренко Т. М. Мотивация персонала в фитнес индустрии / Т. М. Федоренко, Ю. С. Авершина // Символ науки. – 2016. – № 6-1.
3. Rabota.ua – сайт пошуку роботи в Україні. Режим доступу: [https://rabota.ua/ua/jobsearch/vacancy\\_list?regionId=1&keyWords=фітнес-тренер](https://rabota.ua/ua/jobsearch/vacancy_list?regionId=1&keyWords=фітнес-тренер).
4. Thompson W. R. Worldwide survey of fitness trends for 2017 / W. R. Thompson // ACSM's Health & Fitness Journal. – Vol. 20 (6). – p. 8–17. doi: 10.1249/FIT.0000000000000252.
5. Work.ua – сайт пошуку роботи № 1 в Україні. Режим доступу: <https://www.work.ua/jobs-kyiv-фітнес-тренер>.

Гнатишин О.М.

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

### ВПЛИВ УРОКУ ФУТБОЛУ НА МОРФОФУНКЦІОНАЛЬНІ ПОКАЗНИКИ УЧНІВ СЕРЕДНІХ КЛАСІВ

*У статті представлені результати дослідження впливу занять на додатковому уроці з футболу на морфофункціональні показники та рівень соматичного здоров'я учнів середніх класів за методикою Г.Л. Апанасенка.*

**Ключові слова:** урок футболу, морфофункціональні показники, учні середніх класів, методика Г.Л. Апанасенка.

**Гнатишин А.М. Влияние урока футбола на морфофункциональные показатели учеников средних классов.**

*В статье представлены результаты исследований влияния занятий на дополнительном уроке по футболу на морфофункциональные показатели и уровень соматического здоровья учеников средних классов по методике Г.Л. Апанасенка.*

**Ключевые слова:** урок по футболу, морфофункциональные показатели, ученики средних классов, методика Г.Л. Апанасенка.

**Hnatyshyn O.M. Football lesson influence on morphofunctional indicators of the secondary school students.**

*The article presents the results of the study of the influence of additional football lesson on secondary school students' morphofunctional indicators and the level of somatic health according to the method of Apanasenko G.L.*

*Analyzing the studies among secondary school kids we saw that the level of their somatic health is lower than the average. Which shows the necessity of implementing some additional programs to encourage kids to visit various sports sections [2, 8, 9].*

*The main goal of the football lessons in schools is to enhance the kids health, also to give knowledge and practical skills for their daily life. Football lessons should promote the development of motor qualities (fastness, strength, endurance, agility and flexibility), increase mental and physical efficiency, develop interest and habit for a regular independent exercises with different kinds of physical exercises (including football) and harmonious development of the student's personality [10, 7, 3].*

*The football lesson in secondary schools was implemented on the basis of an agreement between the Football Federation of Ukraine and the Ministry of Education and Science of Ukraine, concluded March 24, 2001 [10, 11].*

*Unfortunately, this implementation met a wave of criticism and concerns from the side of various specialists. All this has led to the fact that this innovation has become selective and only a small number of schools have introduced the football lesson in their program [12, 11].*

*This study confirms the positive impact of the additional football lessons on all morphological indicators of secondary school students. 80% of boys and 20% of girls, who were engaged and regularly attending additional football lessons, have improved their somatic health.*

**Key words:** football lesson, morphofunctional indicators, secondary school students, the method of Apanasenko G.L.

**Постановка проблеми.** Футбол, на сьогоднішній день, став одним з найпопулярніших видів спорту у світі. У зв'язку з цим, провідні країни світу, вже давно почали інвестувати у футбол як у сфері матеріально-технічного розвитку так і науково-дослідної діяльності. Розробляються та удосконалюються програми занять футболом для дітей шкільного та навіть дошкільного віку. З'явилася тенденція до початку занять цим видом спорту на все більш ранніх етапах розвитку дитини. Що, в свою чергу, призвело до гармонійного злиття тренувальної програми занять футболом з програмою фізичного виховання та використання її базових принципів для розвитку фізичних якостей у дітей [4].

Аналіз досліджень серед школярів показав, що рівень соматичного здоров'я дітей є нижчим за середній. Це свідчить про необхідність впровадження засобів фізичної культури оздоровчої спрямованості в систему фізкультурно-оздоровчої роботи та заохочення дітей до відвідування різноманітних спортивних секцій [2, 8, 9].

Головною метою занять з футболу в школі є формування здоров'я дітей, знань і практичних умінь, які необхідні для оволодіння життєво важливими руховими діями. Уроки з футболу повинні сприяти розвитку рухових якостей (швидкості, сили, витривалості, спритності та гнучкості), підвищенню фізичної та розумової працездатності, розвитку зацікавленості та звички до регулярних самостійних занять різними видами фізичних вправ оздоровчого характеру (зокрема футболом), гармонійному розвитку особистості учнів [10, 7, 3].

Урок з футболу в загальноосвітніх навчальних закладах впроваджено на підставі договору між Федерацією футболу