

Евлаш Г. С.,
магистрант,
Московский педагогический государственный университет
Evlash G. S.,
master's degree student,
Moscow Pedagogical State University
Степанова О. Н.,
доктор педагогических наук, профессор,
Московский педагогический государственный университет
Stepanova O. N.,
doctor of pedagogical sciences, professor,
Moscow Pedagogical State University

**Ключевые показатели эффективности (KPI)
профессиональной деятельности персонального фитнес-тренера**

**Key performance indicators (KPI) professional activity
of the personal fitness trainer**

Аннотация. Проведены теоретический анализ и обобщение научно-методической литературы по проблеме исследования. Выделены группы KPI (педагогические, эмоциональные и коммерческие) и соответствующие им ключевые показатели эффективности профессиональной деятельности фитнес-тренера: 1) педагогические: уровень и динамика результатов клиента; уровень эффективности и безопасности индивидуальной фитнес-программы; степень сформированности у клиента мотивационно-ценностного, когнитивного, кондиционного и практико-деятельностного компонентов физической культуры личности; 2) эмоциональные: степень увлечённости клиента занятиями с тренером; уровень интереса к персональным фитнес-тренировкам; степень удовлетворённости клиента процессом и результатами занятий с тренером; уровень и динамика мотивации клиента; уровень ценности персонального тренинга для клиента; 3) коммерческие: количество персональных тренировок за отчётный период; процент покупок персональных тренировок после вводного тренинга (пробной фитнес-тренировки); процент удержания клиентов.

Ключевые слова: фитнес-клуб, фитнес-тренер, ключевые показатели эффективности профессиональной деятельности персонального фитнес-тренера (KPI).

Annotation. Theoretical analysis and generalization of scientific and methodological literature on the research problem were carried out. The groups of KPIs (pedagogical, emotional and commercial) and the corresponding key performance indicators of the professional activity of a fitness trainer are identified: 1) pedagogical: the level and dynamics

of the client's results; the level of effectiveness and safety of an individual fitness program; the degree of formation of the client's motivational-value, cognitive, conditioned and practical-activity components of physical culture of the individual; 2) emotional: the degree of the client's enthusiasm for training with the trainer; the level of interest in personal fitness training; the degree of client satisfaction with the process and results of training with the trainer; the level and dynamics of the client's motivation; the level of value of personal training for the client; 3) commercial: the number of personal training sessions during the reporting period; the percentage of purchases of personal training sessions after introductory training (trial fitness training); the percentage of customer retention.

Keywords: fitness club, fitness trainer, key performance indicators of the professional activity of a personal fitness trainer (KPI).

Введение. На сегодняшний день сфера фитнес-услуг не является должным образом отрегулированной со стороны государства, в частности, отсутствуют как единые требования к фитнес-клубам в отношении принятия на работу сотрудников, так и утверждённая система оценки эффективности работы персональных фитнес-тренеров [1; 5].

В связи с этим мы решили провести исследование, **цель** которого – выявить ключевые показатели эффективности (KPI) профессиональной деятельности фитнес-тренера.

Методы и организация исследования. Основными *методами исследования* выступили: анализ и обобщение научно-методической литературы по проблеме исследования, моделирование.

Результаты исследования и их обсуждение. Термин Key Performance Indicator (KPI) в отечественной литературе часто переводят как «ключевые показатели эффективности», однако, как пишет М. М. Панов, наиболее адекватным переводом термина KPI будет «ключевой показатель результатов деятельности», поскольку результат деятельности содержит в себе и степень достижения результата, и затраты на его получение [3].

KPI – это ключевые показатели эффективности, выполнение или невыполнение которых позволяет руководителю оценивать работу сотрудников, причем не просто анализировать выполнение должностных обязанностей, а измерять эффективность каждого работника. Система ключевых показателей эффективности должна быть ограниченной, то есть фокусировать всё внимание сотрудников на предельно конкретных и важных вещах. Так, по мнению Е. Калининой, в тренажёрном зале достаточно трёх показателей: количество персональных тренировок, процент покупки персональных тренировок после вводного тренинга и процент удержания клиентов [2].

Д. М. Сафина выделяет следующие требования к формулировке KPI [4]:

- ориентированность на стратегические цели;
- достоверность и полнота: информация, используемая для вычисления КРІ, должна носить объективный характер и быть полной;
- необходимый уровень сложности вычисления: вычисления КРІ должны быть понятны сотрудникам;
- своевременность: значение КРІ должно быть доступно в нужное время в соответствии с выбранным периодом определения значения КРІ;
- достижимость планируемого значения КРІ;
- доступность для использования в сбалансированной системе показателей;
- контролируемость: возможность обеспечить проверку рассчитанного результата;
- взаимосвязанность и работа на общий результат: КРІ должны быть разработаны таким образом, чтобы не создавать конфликты и нездоровую конкуренцию в организации, сотрудники должны работать единой командой, сообща на достижение общих целей [3].

Система КРІ, существующая в фитнес-индустрии на сегодняшний день, превращает тренера в менеджера по продажам, измеряя его эффективность преимущественно исходя из размера прибыли, которую он приносит фитнес-клубу. Педагогический аспект работы персонального тренера, качество, безопасность и эффективность тренировок, которые он проводит, уходят на второй план, что на наш взгляд, недопустимо.

В результате сложившаяся система мотивирует тренера в первую очередь наращивать объём выполняемой работы, проводить всё большее количество тренировок, набирать больше клиентов вместо того, чтобы улучшать качество тренировочного процесса и повышать уровень своей профессиональной компетентности и профессионального мастерства.

Всё перечисленное неизбежно способствует повышению рисков: эмоционального и профессионального выгорания персонального фитнес-тренера, снижения эффективности фитнес-тренировок, получения клиентами травм.

Обобщая вышесказанное, приведём выделенные нами группы КРІ и соответствующие им ключевые показатели эффективности профессиональной деятельности персонального фитнес-тренера (табл. 1).

**Показатели эффективности (KPI)
профессиональной деятельности персонального фитнес-тренера**

№ п/п	Группа (тип) KPI	Ключевые показатели эффективности
1	Педагогические	1. Уровень и динамика роста результатов клиента 2. Уровень эффективности и безопасности индивидуальной фитнес-программы. 3. Степень сформированности у клиента мотивационно-ценностного, когнитивного, кондиционного и практико-деятельностного компонентов физической культуры личности
2	Эмоциональные	1. Степень увлечённости и интереса клиента занятиями с тренером. 2. Степень удовлетворённости клиента процессом и результатами занятий с тренером. 3. Уровень и динамика мотивации клиента. 4. Уровень ценности персонального тренинга для клиента
3	Коммерческие	1. Количество персональных тренировок за отчётный период. 2. Процент покупки персональных тренировок после вводного тренинга (пробной фитнес-тренировки). 3. Процент удержания клиентов

Выводы и рекомендации. Отталкиваясь от результатов проведённых исследований, нами были выделены три группы KPI (педагогические, эмоциональные и коммерческие) и соответствующие им ключевые показатели эффективности профессиональной деятельности персонального фитнес-тренера:

1) педагогические: уровень и динамика результатов клиента; уровень эффективности и безопасности индивидуальной фитнес-программы; степень сформированности у клиента мотивационно-ценностного, когнитивного, кондиционного и практико-деятельностного компонентов физической культуры личности;

2) эмоциональные: степень увлечённости клиента занятиями с тренером; уровень интереса к персональным фитнес-тренировкам; степень удовлетворённости клиента процессом и результатами занятий с тренером; уровень и динамика мотивации клиента; уровень ценности персонального тренинга для клиента;

3) коммерческие: количество персональных тренировок за отчётный период; процент покупок персональных тренировок после вводного тренинга (пробной фитнес-тренировки); процент удержания клиентов.

Выделенные нами группы и показатели КРІ могут найти своё практическое применение в системе:

- оценки эффективности профессиональной деятельности персональных фитнес-тренеров;
- аттестации работников фитнес-индустрии;
- подготовки, переподготовки и повышения квалификации фитнес-тренеров и представителей административно-управленческого аппарата физкультурно-оздоровительных и фитнес-клубов и центров.

Литература

1. *Евлаш Г. С., Степанова О. Н.* Профессиональная деятельность фитнес-тренера и ее отражение в современных профессиональных и образовательных стандартах // Инновации и традиции в современном физкультурном образовании: материалы Межвузовской научно-практической конференции с международным участием. 24 марта 2021 года / сост. Т. К. Ким. М.: МПГУ, 2021. С. 87–94.

2. *Калинина Е.* Ключевые показатели эффективности (КРІ) в системе мотивации персонала фитнес-клуба. URL: <http://teletranslations.ru/content/events/239/ekaterina-kalinina.pdf> (дата обращения: 05.12.2022).

3. *Панов М. М.* Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ: практическое пособие. М.: ИНФРА-М, 2018. 255 с.

4. *Сафина Д. М.* Управление ключевыми показателями эффективности: учебное пособие. Казань: Казанский университет, 2018. 123 с.

5. *Сафронова А. В.* Особенности формирования и оценки системы ключевых показателей КРІ деятельности фитнес-клуба // Вестник науки и творчества. 2016. № 5 (5). С. 417–422.