

УДК 351

Кучмезова Аида Ахмедовна  
Kuchmezova Aida Akhmedovna

Студент

Student

Сочинский государственный университет

Sochi State University

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ СПОРТИВНОЙ СФЕРЫ**

**IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL POLICY OF THE MUNICIPAL  
ENTERPRISE OF THE SPORTS SPHERE**

**Аннотация:** Статья посвящена вопросам кадрового обеспечения муниципальных предприятий в спортивной сфере. Проведен анализ особенностей кадровой политики в спортивных учреждениях, а также предложены рекомендации по совершенствованию кадровой политики муниципального предприятия спортивной сферы на современном этапе развития.

**Abstract:** The article is devoted to the issues of staffing municipal enterprises in the sports field. The analysis of the features of the personnel policy in sports institutions is carried out, and recommendations for improving the personnel policy of the municipal enterprise of the sports sphere at the present stage of development are proposed.

**Ключевые слова:** кадры, кадровая политика, муниципальное предприятие, спортивные учреждения.

**Key words:** personnel, personnel policy, municipal enterprise, sports institutions.

Главным результатом современного этапа развития сферы трудовых отношений стало изменение роли человека в рабочем процессе, в подходе к

сотруднику как к трудовой единице, поэтому на данный момент для учреждения ее персонал является основным капиталом.

Рыночная экономика ставит ряд принципиальных задач, важнейшей из которых является максимально эффективное использование кадрового потенциала. Для того чтобы этого достигнуть, нужна четко разработанная кадровая политика государства.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что выработка и реализация научно обоснованной, социально ориентированной кадровой политики стала насущной потребностью развития российских организаций, важной предпосылкой повышения эффективности их деятельности.

Проблемы кадровой политики рассматривали еще представители классической (научной и административной) школы менеджмента. Так, принципы научного менеджмента Ф. У. Тейлора включали такие элементы кадровой политики, как: развитие каждого отдельного рабочего до максимальной доступной ему производительности и максимального благосостояния; подбор, обучение и расстановка рабочих на те рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу и т. п.

Происходящие изменения, связанные с необратимостью экономических реформ и движением к здоровой конкуренции, заставляют организации России уделять значительное внимание долгосрочным аспектам кадровой политики, базирующейся на научно обоснованном планировании.

Проблема организации кадровой политики на предприятиях в условиях становления рыночных отношений в России приобрела стратегическое значение.

При этом, подбор, формирование и развитие персонала являются процессами долгосрочными и требующими специальной квалификации. Основным фактором, влияющим на эффективность деятельности сторон (работника и работодателя) в этом направлении в современном, динамично изменяющемся мире, является научная обоснованность действий и инновационный подход к процессу.

Современный характер государственных и муниципальных учреждений, повышенное внимание к вопросам качества выполняемой работы изменили требования, предъявляемые к работнику, повысили значимость творческого мышления и отношения к работе, высокого уровня профессиональных знаний и навыков. Главный стратегический курс большинства муниципальных учреждений направлен на высокий уровень образования, квалификации и этики работников, непрерывное повышение профессионального мастерства.

Понятие кадровой политики компании является достаточно широким и рассматривается в различных аспектах.

Так, в широком понимании под кадровой политикой организации понимается система правил и норм, которые приводят человеческий ресурс в соответствии со стратегией фирмы.

В узком понимании под кадровой политикой компании понимается набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организации.

Обобщая данные понятия, можно предложить следующее определение термина «кадровая политика» — это система теоретических взглядов, принципов, правил, норм, определяющих основное направление работы с персоналом, а также методы этой работы, позволяющие создать высокопроизводительный сплоченный коллектив.

Важными направлениями кадровой политики являются:

- определение квалификационных требований к персоналу;
- формирование новых кадровых структур;
- разработка процедур, регламентирующих управление персоналом;
- формирование концепции оплаты труда, материального и морального стимулирования работников;
- определение механизмов привлечения, использования и освобождения работников;
- развитие социальных отношений;

- обеспечение развития, обучения, переобучения, повышения квалификации персонала;

- улучшение морально-психологического климата в коллективе предприятия и т.п.

Согласно статистическим данным Министерства спорта РФ, в 2020 году средняя численность работников организаций сферы спорта в России составляла 57341,2 чел., из которых - 43054 чел. - тренеры, реализующие программы спортивной подготовки; 691,3 - тренеры по адаптивной физической культуре; 6272 - инструкторы-методисты. Помимо прочего, по направлению подготовки спортивных сборных команд численность персонала составила 7323,9 человек, из которых: тренеры спортивных сборных команд – 822,9 человек, тренеры-консультанты – 27,7 человек, а также старшие тренеры по резерву спортивной сборной – 16,0 человек. [4]. Структура работников спортивной сферы представлена на рисунке (рис. 1).



Рис. 1. Структура работников сферы физической культуры и спорта.

Очевидно, что кадровая политика является ключевым фактором модернизации системы развития массовой физической культуры и спорта. При этом, для обеспечения ее эффективного функционирования необходимо обеспечить формирование качественной системы воспроизводства кадров, а также их использования и развития.

Рассматривая муниципальные предприятия спортивной сферы, необходимо отметить, что несмотря на то, что в последнее время формирование сферы физической культуры и спорта в России набирает обороты: строятся спортивные комплексы, проводятся спортивные мероприятия мирового масштаба, ведется работа по популяризации спорта, а также здорового образа жизни, на практике спортивные учреждения сталкиваются с дефицитом кадров. Так, молодое поколение специалистов, не желает идти работать в школы и иные муниципальные учреждения. Причем, неготовность идти работать в муниципальные учреждения спорта обусловлены следующими обстоятельствами:

1. Низкий социальный статус тренера в обществе.
2. Низкая заработная плата (слабое материальное стимулирование).
3. Недостаточное финансирование спортивной деятельности.
4. Большой объем документации, на которую в запланированной нагрузке не выделяются часы.
5. Слабая спортивная инфраструктура.
6. Отсутствие полноценного социального обеспечения и льготной поддержки со стороны государства [1, с. 119].

Для совершенствования кадровой политики в муниципальных учреждениях спорта целесообразно проведение следующих преобразований:

1. Создание муниципальных целевых программ «Кадры в системе учреждений физической культуры и спорта», в рамках которого возможно обеспечить получение высшего физкультурного образования в сокращенные сроки.

2. Организация городских смотров-конкурсов среди коллективов физической культуры, дошкольных и общеобразовательных учреждений, среди тренеров-преподавателей.

3. Организация повышения квалификации тренерского состава предприятий физической культуры и спорта, в том числе в части получения знаний и навыков по новым и перспективным направлениям спорта, физической культуры и обеспечения здоровья населения [2, с. 253].

4. Активизация профориентационной работы, в том числе проведение работы по оказанию содействия трудоустройству выпускников вузов в муниципальные учреждения физической культуры и спорта [3, с. 445].

Таким образом, реализация предложенных мероприятий позволит сформировать эффективную и качественную кадровую политику в муниципальных предприятиях физической культуры и спорта.

#### **Библиографический список:**

1. Мустафаев, М. Э. Некоторые проблемы кадрового обеспечения учреждений физической культуры и спорта на примере Свердловской области / М. Э. Мустафаев // Здоровье, физическая культура и спорт в высшей школе: опыт, проблемы и перспективы : Сборник материалов Всероссийской заочной научно-практической конференции, посвященной 85-летию Института физической культуры, спорта и молодежной политики, Екатеринбург, 01–05 декабря 2017 года / Ответственный редактор Н. Б. Серова. – Екатеринбург: Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2018. – С. 177-183.

2. Непомнящих, Т. С. К вопросу кадрового обеспечения учреждений физической культуры и спорта / Т. С. Непомнящих // Современные тенденции и инновации в науке и производстве: МАТЕРИАЛЫ X МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ, Междуреченск, 22 апреля 2021

года. – Междуреченск: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2021. – С. 251-254.

3. Соколов, Е. Е. Проблемы кадрового обеспечения и задачи профессиональной ориентации в сфере физической культуры и спорта / Е. Е. Соколов, К. А. Кумирова // Современное университетское образование: вызовы и проблемы, ценности и инновации, технологии и качество: сборник статей, Иваново, 24–25 ноября 2021 года. – Иваново: Ивановский государственный университет, 2021. – С. 444-449.

4. Официальный сайт Министерства спорта РФ [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://minsport.gov.ru/> (дата обращения: 24.01.2022).

© А.А. Кучмезова, 2022