

**Уважаемые студенты выключите пожалуйста
все свои сотовые телефоны и другие
электронные приборы**



Трудовые ресурсы сферы физической культуры и спорта

1. Сфера услуг в современном обществе



Сегодня степень развития сферы услуг стала выступать критериальным признаком развитости общества.

- **в США** до начало экономического кризиса (**до 2008-2009 гг.**) на сферу услуг приходилось около **80%** рабочих мест, в том числе **85%** всех кадров высшей квалификации. По данным Министерства труда США большая часть новых рабочих мест в августе 2016 г. пришлась на сферу услуг и государственный сектор. В сфере здравоохранения и социального обеспечения в этот же период было создано 36 100 рабочих мест (**ссылка <http://wforex.ru/news/2016-09/ssha-avgust-2016-chislo-raboc-hikh-mest-skh>**, дата обращения **02.09.2016 г**) Аналогичная ситуация наблюдалась в докризисный период и **в странах Западной Европы**, где в сфере услуг было занято более **66%** общего числа занятых.

- Во Франции на сферу услуг приходится более половины ВВП и свыше 69% всех занятых. Услуги - наиболее динамично развивающаяся и единственная отрасль французской экономики, где занятость продолжает расти.
- В Японии в сфере услуг занято 60% от общего числа занятых.
- В России в сфере услуг было занято до начала экономического кризиса (на период январь 2016 г.) 40% от общего числа занятых.

В настоящее время страна не может быть причислена к экономически развитым, если в сфере услуг создается менее 65% валового национального продукта.

На основании «прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года», разработанный Минэкономразвитием России произойдет сокращение занятости за период 2012-2030 гг. **в секторах сельского хозяйства, промышленных видах деятельности, строительстве, транспорте и в связи на 24%**, перемещение занятого населения из производственных секторов будет происходить в **сферы услуг** и в торговлю, прогнозируется, что **численность занятых в этих сферах к 2030 году вырастет на 11%**.

По мнению экспертов, при оптимистичном прогнозе в среднесрочной перспективе, в частности касающейся урегулирования вопросов макроэкономической политики, связанных с санкциями, предполагается, что рынок всех в **совокупности услуг ФКиС будет расти со среднегодовым приростом около 7%**. В сфере ФКиС из-за осознания многими гражданами особой значимости поддержания полноценного здоровья для активной жизнедеятельности средствами ФКиС формирование объемов физкультурно-спортивных услуг будет происходить достаточно высокими темпами.

Факторы, влияющие на развитие сферы услуг

- **Рост доходов населения**
- **Качество жизни (повышение уровня жизни)**
- **Увеличение свободного времени (научно-технический прогресс)**
- **Социально-демографические перемены (появление семей, где муж и жена работают, нехватка личного времени)**
- **Демографические изменения (увеличение, или уменьшение численности населения разных возрастных контингентов)**

**Для совершенствования
развития услуговой деятельности
необходимы следующие ресурсы:**

- *финансовые***
- *научно-технические***
- *природные***
- *трудовые***
- *предпринимательские***

Трудовые ресурсы – часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности в сфере услуг.

Предпринимательские ресурсы – способность к эффективной организации взаимодействия экономических ресурсов: труда, капитала, знаний для осуществления услуговой деятельности.

2.1. Подготовка кадров в области физической культуры и спорта



Профессиональный стандарт руководителя организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта был утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2015 г. N 798н. В данном стандарте, в трудовой функции 3.5.3. **«управление персоналом, осуществляющим спортивную подготовку»** изложены следующие трудовые функции:

- инициирование разработки или модификации системы мотивации работников;
- подготовка предложений о применении мер поощрения и взыскания к работникам;
- обеспечение и проведения мероприятий, направленных на укрепление и сплочение трудового коллектива;
- инициирование мероприятий в целях профессионального и личностного развития работников путем их направления на лекции, семинары в соответствии с профессиональной специализацией и уставными целями организации;
- определение наиболее эффективных способов организации труда, а также наиболее эффективной формы обеспечения организации необходимыми кадрами в соответствии с уставными целями, нормативными правовыми актами.

Руководитель физкультурно-спортивной организации

должен уметь:

- оценивать профессиональные и личностные качества кандидата на замещение вакантной должности по результатам аттестации, собеседования;
- оценивать экономическую эффективность решений по управлению персоналом;
- ставить рабочие задачи подчиненным и добиваться их выполнения;
- обосновывать мотивы принятых решений.

Должен знать: основы экономики, организации труда и управления.

**Образовательные системы по подготовке
квалифицированных кадров сферы ФКиС в
комплексе с соискателями работы и
работодателями образуют
рынок труда**



Функционирование рынка труда основано на том, что население, для того, чтобы вести нормальную жизнедеятельность, вынуждено продавать свой труд за вознаграждение, которое представлено в форме оплаты. Специфическим товаром здесь является **труд – определенная совокупность интеллектуальных, духовных, физических способностей человека**

2.2 Понятие термина «управление персоналом».

Управление персоналом (УП) – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, которая включает разработку концепции, стратегию кадровой политики и методов управления людьми.

Главная цель управления персоналом – реализация кадрового потенциала.

К задачам управления персоналом относятся:

- предотвращение утечки кадров;
- удержание квалифицированных работников;
- развитие и адаптация персонала к внутр. среде организации;
- совершенствование методов оценки деятельности работников;
- повышение квалификации и переквалификация сотрудников;
- формирование резерва руководящего состава;
- совершенствование условий труда.

Различают 3 группы методов УП:

- экономические;
- административные (организационно-распорядительные);
- социально-психологические.



Метод управления персоналом можно определить как **способ** целенаправленного воздействия руководителя организации на подчиненных и осуществления контроля за их деятельностью



1.Административные методы:

правовые нормы и акты, федеральные законы, указы, постановления, госстандарты, положения, утверждаемые государственными органами для обязательного выполнения.

2. Организационно-распорядительные

(методы организационного воздействия выдвигаемые руководством организации и использующие в процессе оперативного управления):

регламентирование, инструкции, организационные схемы нормирования, приказы, распоряжения и пр.

Экономические методы УП

- **методы, разработанные федеральными и региональными органами управления:**
повышение зарплаты тренерам (др. работникам) на основании достижения высоких плановых показателей, результатов спортсменов на соревнованиях);
- присвоение тренерской второй, первой, высшей, олимп категорий;
- **система внутреннего воздействия материального стимулирования:** премии, надбавки, доплаты и пр. денежные вознаграждения.

Социально- психологические методы УП

- социальные государственные гарантии (льготная категория граждан, оплата больничных листов, трудовых и декретных отпусков);
- участие рядовых работников в управлении;
- здорового питания на рабочем месте или бесплатные обеды, бесплатный проезд, оплата мобильного телефона;



- проведение корпоративных мероприятий (юбилеев организаций, дней рождений сотрудников, праздников, турпоходов и т.п.);
- проведение досуга за счет средств организации (например, предоставление организацией бесплатных билетов в театр, на футбол и т.п., оплата туристических путевок, оплата организацией посещений фитнес клуба, выставок, кафе, ресторанов и пр.);



Методы морального стимулирования персонала ФСО, положительно влияющие на создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе

□Субсидирование - это обучение тренеров на семинарах, тренингах, стажировки в спортивных организациях (клубах), в том числе за границей за счет средств ФСО.

□Вручение наград, грамот, присвоение званий, производящее в торжественной обстановке, публично среди коллег:

- за участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- за качество выполненных работ;
- молодым специалистам;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за интенсивность и высокие результаты работ;
- за выполнения разрядов подопечными тренера.



В области ФКиС есть государственные награды: заслуженный работник Физической культуры Российской Федерации;

Ведомственные почетные звания: заслуженный тренер России. заслуженный мастер спорта России.

Почетные знаки: за заслуги в развитии физической культуры и спорта; отличник физической культуры и спорта.

Мотивация – это процесс побуждения себя и других для достижения личных целей и целей организации

- **Материальная мотивация** включает воздействие на личность и коллектив через материальное стимулирование.
- **Властная мотивация**, воздействие здесь осуществляется организационно-административными методами с целью воспитания осознанной необходимости соблюдения определенного порядка и дисциплины.
- **Социально-психологическая мотивация** основывается на удовлетворении духовных потребностей подчиненных со стороны руководителей организации.

Материальное стимулирование труда есть система конкретных мер в рамках распределительного механизма, с помощью которых экономическая заинтересованность работников используется для развития производства и повышения его эффективности.



Размеры должностных окладов, ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетными ассигнованиями, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности (Ссылка: Правительство Москвы ДЕПАРТАМЕНТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ГОРОДА МОСКВЫ РАСПОРЯЖЕНИЕ от 9 декабря 2014 года N 365Об утверждении Примерных отраслевых рекомендаций по введению новой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта города Москвы).

Согласно пп. 10 ч. 2 ст. 32 Закона РФ № 3266-1 установление доплат и надбавок в пределах средств, выделяемых на оплату труда, является компетенцией образовательного учреждения. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Надбавки устанавливаются:

- за высокую результативность работы;
- за успешное выполнение наиболее сложных работ;
- за высокое качество работы, напряженность;
- за интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к должностному окладу. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора на основе рекомендации комиссии управленческого состава (председателя комиссии по охране труда, председателя профкома и пр.)

Перечень работ с условиями труда, отклоняющихся от нормальных, за которые производятся доплаты:

- в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 112 ТК РФ в двойном размере;

- за работу в неблагоприятных для здоровья условиях труда – 10-12% в соответствии с приказом № 579 от 20.08.1990 Гособразования СССР и письмом Минобразования от 26.10.1996 № 1051/13.

Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда тренерам (учителям ФК). Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Надбавки, доплаты и премии директорам устанавливается приказом Учредителя в соответствии с трудовым договором.



Оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень средней заработной платы руководителя государственного казенного и государственного бюджетного учреждения устанавливается **Москомспортом в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала учреждения и не может составлять более 3 размеров указанной средней заработной платы.**

Увеличение данного соотношения допускается по решению Москомспорта, согласованному с заместителем Мэра Москвы в Правительстве Москвы, осуществляющим контроль за деятельностью и координацию работы Москомспорта, и не может составлять **более 8 размеров средней заработной платы основного персонала учреждения.**

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10-30% ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения

Норма труда тренеров спортивных школ основывается
на Приказ Минспорта России от 27.08.2013 года №
674 «Об организации работы по созданию
федеральных экспериментальных (инновационных)
площадок по вопросам совершенствования системы
подготовки спортивного резерва» и распоряжение
Москомспорта «О проведении эксперимента» от
03.10.2013 года № 370 о том, что в связи с
проведением эксперимента по созданию на базе
подведомственных Москомспорту спортивных школ и
спортивных школ олимпийского резерва, учреждений
спортивной подготовки тренер должен работать **40**
часов в неделю,
то есть 8 часов в день

Формирование заработной платы тренеров

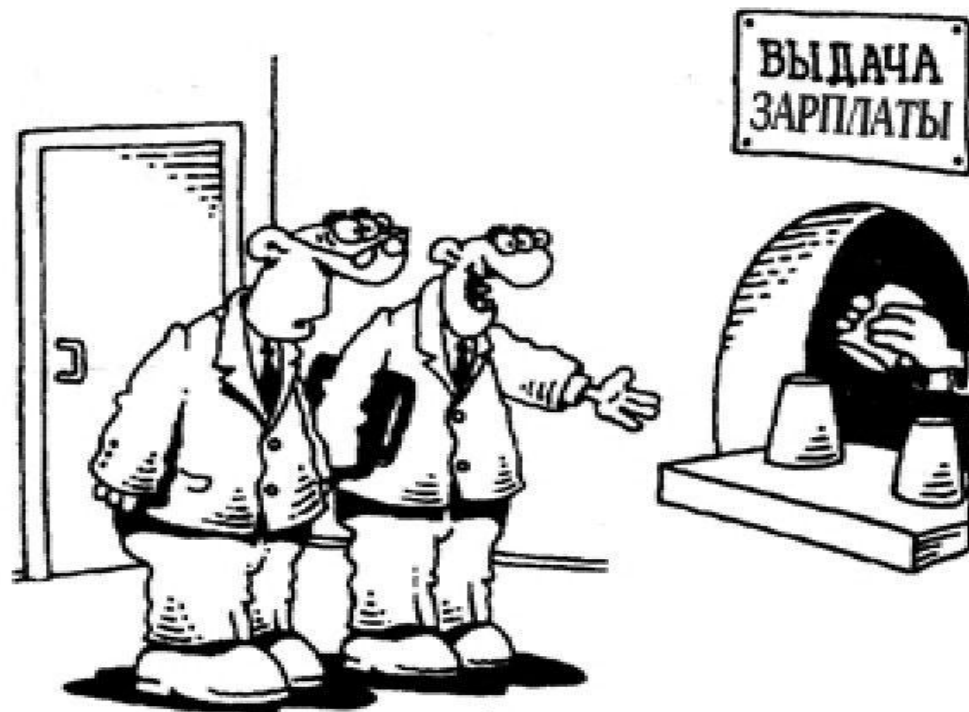
Квалификационная категория	Количество баллов	Коэффициент или %
Вторая присваивается аттестационной комиссией работодателя. Без подсчета баллов если есть КРАСНЫЙ ДИПЛОМ	750 - 1490	До 0,6 (60%)
Первая присваивается аттестационной комиссией федерации по виду спорта субъекта РФ	1500 - 2490	До 0,8 (80%)
Высшая присваивается аттестационной комиссией федерации по виду спорта субъекта РФ	2500 и выше	До 1,5 (150%)
Олимп присваивается аттестационной комиссией Министерства спорта	Без подсчета баллов. За занятые: I-III места на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских играх, Чемпионатах Мира; I место на Юношеских Олимпийских играх, Первенствах Мира, Чемпионатах Европы.	

Расчет стоимости балла для формирования заработной платы тренера производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда; $N1, N2, \dots, Nn$ – сумма баллов заработанных всем коллективом физкультурно-спортивной организации



Требования к квалификационным категориям тренеров, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта
(учитываются данные за последние 4 года)

Результативность и эффективность профессиональной деятельности:

- а) результаты участия спортсменов аттестуемого тренера в соревнованиях различного ранга;
- б) наличие спортсменов, получивших спортивные разряды и звания по видам спорта;
- в) результаты перехода спортсменов в организации, осуществляющие подготовку на более высоком уровне, в рамках одного региона (за исключением федерал.УОР).

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации
(уровень образования (высшее, среднее специальное, наличие курсов (семинаров повышения квалификации))

Продуктивность и эффективность методической деятельности, распространение собственного профессионального опыта:

- а) выступления на семинарах, конференциях;
- б) Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов и др.;
- в) научно-методические и методические публикации, методические разработки, в т.ч. в электронной версии на сайте профильных издательств;
- г) участие в деятельности судейских бригад, экспертных групп, жюри профессиональных конкурсов;
- д) участие в профессиональных конкурсах .

Почетные спортивные звания, профессиональные награды и/или поощрения, национальная категория

(Ссылки: 1) Методические рекомендации по проведению аттестации тренеров Письмо Минспорта России от 14.10.2015г. ВМ-04-10/6609;
 2) ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», ст.16. Права и обязанности общероссийских спортивных федераций, п. 3 в ред. ФЗ от 29.06.2015 N 204-ФЗ);
 3) Приказ «Об утверждении порядка осуществления общероссийскими спортивными федерациями аттестации тренеров, в том числе досрочной аттестации тренеров, проводимой по представлению Министерства спорта Российской Федерации на основании результатов выполнения целевых показателей, установленных целевыми комплексными программами»).

Критерии оценки трудовой деятельности тренеров, утверждаемые администрацией организации локальными документами
--

Количество занимающихся на этапе зачисления в группы ГНП

Отток количества занимающихся в % за прошедший календарный год из ГНП и УТГ
--

Организационная работа тренировочных сборов проведение спортивных соревнований

За стаж непрерывной работы, выслугу лет
--

В соответствии со статьей 348. 10 ТК РФ предусматриваются дополнительные гарантии и компенсации тренерам, в частности «тренерам, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее [четырёх календарный дней](#)».

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 279-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности [проводится не реже одного раза в три года](#).

(Ссылка: Приказ Минспорта России «О повышении квалификации и профессиональной переподготовке специалистов в 2013/2014 учебном году» от 28 октября 2013 г. № 828).

Принципы эффективного материального стимулирования

Тезисы	Комментарий
Материальное вознаграждение за труд должно расцениваться работником как достаточное	Цель – исключить неудовлетворенность заработком
Вознаграждение должно напрямую зависеть от результатов труда	Деньги, несвязанные с результатом труда перестают быть стимулом

Работник должен осознавать связь оплаты от результатов труда	Работник должен точно знать – за что ему платят и к чему надлежит стремиться. Идеально, если деньги выдаются сразу по окончании работы
Вознаграждение должно зависеть только от личного результата, но никак не от итогов работы коллектива	Если данный принцип нарушается, то старательные расплачиваются за нерадивых, а работающие в полсилы получают больше, чем заслуживают Для учета личного вклада необходимо вести рейтинг работника на основе достижений и упущений за длительный период и делить прибыль в соответствии с рейтингом

Вознаграждения
должны оглашаться

Выдача заработка «в
темную» рождает ощущение
несправедливости (значит
неудовлетворительности),
препятствует утверждению
корпоративного сознания



Признаки неэффективного управления персоналом и факторы, отрицательно влияющие на создание благоприятного климата в тренерском коллективе

1	Велика текучесть кадров
2	Организацию покидают люди, проработавшие в ней долгое время (свыше 3-х лет)
3	Руководство не интересуется причиной увольнения работника
4	Начальство не находит времени на обстоятельное общение с подчиненными, ссылаясь на загруженность
5	Отсутствие сплоченности в коллективе
6	Преобладание авторитарных методов управления над демократическими (подавление инициативы, внедрение инноваций и т.п.)

7	Не привлекаются к участию в управлении рядовые работники
8	Отсутствие «прозрачности» финансирования (т.е. открытости информации)
9	Непонимание сути происходящих событий в организации
10	Не предоставление возможностей работникам дополнительного заработка
11	Люди предпочитают краткосрочные договорные отношения постоянной работе
12	На руководящие должности принимаются (родственники или знакомые, без всякой на то квалификации)

13	Растет процент руководителей в составе персонала
14	Получение заработанных денег сопровождается неувязками или вообще не выплатами
15	Недовольство и неудовлетворенность работников становятся постоянными
16	Велик разрыв в зарплатах высшего руководства и простых исполнителей
17	На совещаниях постоянно обсуждаются одни и те же вопросы, но ничего не меняется
18	Не проявляется забота о нуждах подчиненных руководящими работниками

3.Классификация персонала бюджетных и внебюджетных образовательных, физкультурно- спортивных организаций



Управленческий состав (руководители, менеджеры высшего звена)

В бюджетных организациях

Директор, зам. директора различного профиля, заведующий спортивного сооружения, зав. учебной частью, старший тренер-преподаватель по спорту, старший инструктор-методист спортивной школы.



Во внебюджетных организациях

Генеральный директор фитнес клуба, директора (по персоналу, по маркетинг и рекламы, фитнес-директор, административный директор, исполнительный директор и др.), генеральный менеджер профессионального спортивного клуба, его заместители (менеджеры) по финансовым экономическим вопросам и пр.

Заместители директоров, руководители отделов: продаж, по работе с клиентами, учебно-методического и планово-экономического отделов, начальник охраны, руководитель департамента питания, администраторы.

Специалисты (менеджеры среднего звена)

В бюджетных организациях:

Спортсмен-инструктор, тренер-преподаватель по спорту, инструктор-методист спорт. школы, преподаватель физической культуры СОШ, бухгалтер, экономист, врач спортивной команды, электрик, повар и др.

Во внебюджет. организациях:

менеджер по продажам физкультурно-оздоровительных услуг (фитнес услуг), менеджер-рецепционист, тренер персональной тренировки, тренер групповых оздоровительных фитнес программ (или по какому-либо виду спорта), менеджер по маркетингу и рекламе, менеджер по работе с клиентами, экономист, начальник отдела кадров, юрист, бухгалтер, менеджер-селекционист проф. спорт.клуба, массажист, пресс атташе, повар, и др.

Технические исполнители

В бюджетных организациях:

Техничка, работник вахты, разнорабочий и т.п.

Во внебюджет. организациях:

Охранник, кассир, разнорабочий и т.п.



Спасибо за внимание

