

DOI: 10.12731/2070-7568-2024-13-4-256

УДК 796.062



Научная статья | Государственное и муниципальное управление

## ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПОРТИВНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

*Д.В. Сныткин*

*В статье исследованы основные проблемы спортивных учреждений по направлению «Реализация кадровой политики». Установлено, что наибольшее количество нерешенных вопросов связано с системой оплаты труда сотрудников учреждений. Анализ проблем в сфере трудовых отношений показал, что в учреждениях наблюдается отсутствие системы реальных измеримых результатов эффективности деятельности, нередко инструменты «эффективного контракта» применяются «по формальным признакам», снижая тем самым, мотивацию спортсменов и эффективность деятельности спортивных учреждений. Показано, что в учреждениях нередко отсутствует методика оценки потребности численности персонала в соответствии с госзаданием, что также негативно сказывается на результативности работы.*

**Цель:** выявление основных проблем при реализации кадровой политики спортивных учреждений.

**Методы и методология проведения работы.** В статье использовались методы синтеза, статистические методы анализа.

**Результаты.** Исследование кадрового состава спортивных учреждений выявило ряд проблем, в том числе, старение кадров, отсутствие механизма аттестации персонала, высокую текучесть и наметившийся кадровый голод.

**Область применения результатов.** Полученные результаты целесообразно применять государственными органами, разрабатывающими стратегии развития отраслей, а также в организациях, деятельность которых связана с индустрией спорта.

**Ключевые слова:** спортивные учреждения; кадровая политика; эффективность; оплата труда; эффективный контракт; проблема старения кадров

**Для цитирования.** Сныткин Д.В. Проблемы кадровой политики в деятельности спортивных учреждений // Наука Красноярья: экономический журнал. 2024. Т. 13, №4. С. 24-39. DOI: 10.12731/2070-7568-2024-13-4-256

Original article | State and Municipal Administration

## PROBLEMS OF PERSONNEL POLICY IN THE ACTIVITIES OF SPORTS INSTITUTIONS

*D.V. Snytkin*

*The article examines the main problems of sports institutions in the direction of "Implementation of personnel policy." It has been established that the largest number of unresolved issues is associated with the remuneration system for employees of institutions. An analysis of problems in the field of labor relations showed that institutions lack a system of real measurable results of activity efficiency, often the tools of the "effective contact path" are used "on formal grounds," thereby reducing the motivation of string players and the effectiveness of sports institutions. It has been shown that institutions often lack a methodology for assessing the number of personnel in accordance with the state assignment, which also negatively affects work performance.*

**Purpose.** Identification of the main problems in implementing the personnel policy of sports institutions.

**Methodology.** The article used methods of synthesis and statistical methods of analysis.

**Results.** The study of the staff composition of sports institutions has identified a number of problems, including the ageing of personnel, the lack of a staff certification mechanism, high turnover and a marked shortage of personnel.

**Practical implications** it is expedient to apply the received results by the state, developing strategies of development of industries, as well as in organizations whose activities are related to sports.

**Keywords:** sports institutions; personnel policy; efficiency; pay; effective contract; problem of aging

**For citation.** Snytkin D.V. Problems of Personnel Policy in the Activities of Sports Institutions. *Krasnoyarsk Science: Economic Journal*, 2024, vol. 13, no. 4, pp. 24-39. DOI: 10.12731/2070-7568-2024-13-4-256

### Введение

Эффективность деятельности спортивных учреждений представляет собой комплексную категорию, складывающаяся из различных критериев эффективности, в том числе: осуществления уставной

деятельности, ведения финансово-хозяйственной деятельности, реализации кадровой политики, соблюдения требований комплексной безопасности и противодействия коррупции, управления имущественными комплексами, обеспечения качества условий оказания услуг. С учетом важности спорта для страны [8] большое значение имеет создание условий для эффективного функционирования спортивных учреждений. Одним из направлений решения этой задачи является анализ проблем текущего функционирования спортивных учреждений.

### **Цель исследования**

Выявление проблем кадровой политики и кадрового обеспечения и оценка их влияния на деятельность спортивных учреждений [2].

### **Материалы и методы**

При проведении исследования нами были использованы научные публикации, описывающие проблемы кадровой политики спортивных учреждений в Российской Федерации, а также нормативно-правовая база, регулирующая управление персоналом спортивных учреждений. Мы также опирались на статистические данные Росстата. Были использованы общенаучные методы, в частности, метод анализа и синтеза.

### **Результаты исследования**

В ходе проведения диагностики спортивных учреждений по направлению «Реализация кадровой политики» был выявлен ряд проблем. Самое большое количество нерешенных вопросов связано с системой оплаты труда сотрудников. Поэтому начнем с анализа данной сферы трудовых отношений.

#### *Проблемы системы оплаты труда персонала*

В числе значимых проблем наблюдается несоответствие действующей системы оплаты труда сотрудников подведомственных учреждений, требованиям «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях», утвержденной Постановлением Правительства РФ №2190-р [16]. Кадровая политика предполагает перевод сотрудников

на эффективные контракты. Более 40% спортивных учреждений еще не завершили процесс перевода сотрудников на эффективные контракты. В учреждениях наблюдается отсутствие системы реальных измеримых результатов эффективности деятельности, превращение «эффективного контракта» в фикцию даже в тех учреждениях, в которых этот механизм внедрен. В спортивных учреждениях, участвующими в выполнении государственного задания, не со всеми работниками заключаются эффективные контракты, что отражается на качестве работы и снижает мотивацию сотрудников [3; 6].

Нерешенной остается следующая проблема: минимальные рекомендованные должностные оклады для отдельных категорий сотрудников установлены нормативными документами на уровне или даже ниже МРОТ. Ряд учреждений устанавливают персоналу стимулирующие надбавки за эффективность и результаты работы, в итоге месячная заработная плата сотрудника превышает МРОТ. В этом случае, если на одной должности работают 2 сотрудника, один из них выполнит показатели эффективности и получит заработную плату (оклад + надбавки за эффективность), в сумме равную МРОТ, а второй работник не выполнит показатели эффективности, и получит доплату до МРОТ, так как в соответствии со статьей 133.1 ТК РФ: «Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 Трудового Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой настоящей статьи, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте РФ при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности)» [19]. В таком случае, стимулирующие выплаты за выполнение показателей эффективности теряют свой смысл, так как работник, достигший показателей эффективности, и работник, не достигший показате-

лей эффективности, получают одинаковую заработную плату. Это противоречит пункту 5 Положения о новых системах оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений [10], в соответствии с которым, выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работника к качественному труду и поощрения за результат труда.

Помимо основного оклада, сотрудникам могут выплачиваться и иные выплаты. В настоящее время премии и стимулирующие выплаты могут быть выплачены работникам при наличии экономии фонда оплаты труда (ФОТ). Следовательно, в первую очередь, выплату стимулирующих надбавок определяет параметр, на который работник повлиять напрямую не может – экономия фонда оплаты труда. И даже в случае достижения установленных показателей эффективности премия может не быть выплачена, если отсутствует экономия ФОТ. Это является, с одной стороны, сильным демотивирующим фактором для работников, и вынуждает учреждения «раздувать» штатные расписания, чтобы за счет незанятых вакансий платить надбавки и стимулирующие выплаты работающим сотрудникам.

В Уставах спортивных государственных бюджетных учреждений (ГБУ) есть требование о необходимости проводить процедуру согласования штатного расписания в соответствии с объемом ежегодно утверждаемого государственного задания. К числу проблемных относится вопрос, связанный с отсутствием методики оценки численности персонала на предмет соответствия выполнения госзадания.

Общеизвестна проблема старения кадров, решить которую без привлечения молодых специалистов не представляется возможным. В спортивных учреждениях эти аспекты кадровой работы активно обсуждаются. Однако, есть параметр, на который тренер, особенно молодой или недавно принятый в учреждение, может оказывать минимальное влияние – это численность группы занимающихся [7]. При этом заработная плата тренера непосредственно зависит от указанного параметра. Так как молодой или вновь принятый тренер еще не сформировал свой персональный бренд, он не может рассчитывать на такой источник привлечения воспитанников, как «са-

рафанное радио». Поэтому в свободное от основной работы время он должен ходить по общеобразовательным школам и приглашать к себе воспитанников. В сложившейся ситуации отсутствие единой маркетинговой политики, политики в области повышения известности брендов учреждений, является серьезной проблемой.

В ряде спортивных учреждений выявлена очевидная неспособность кадровых служб самостоятельно разработать и внедрить систему критериев оценки эффективности работы персонала. Как правило, процесс сводится к хаотичному поиску случайных документов в сети Интернет по данной теме и заимствованию отсюда системы критериев без их осмысления и критической оценки. В подавляющем большинстве случаев параметры эффективности субъективны., Степень их достижения определяет либо специально созданная комиссия, либо руководитель своим единоличным решением.

Такая оценка носит явно субъективный характер.

Кроме того, эффективный контракт, оформляемый в учреждениях, в отдельных пунктах не вполне стыкуется с требованием Трудового кодекса РФ, а именно не содержит описание трудовой функции (обязательный пункт трудового договора) (п.2 ч.2 ст.57 ТК РФ: «трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)»); не содержит названия всех надбавок и иных выплат, которые может получать работники (обязательный пункт трудового договора) (п.4 ч.2 ст.57 ТК РФ: «условия оплаты труда работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты») [20].

Существующий утвержденный классификатор должностей для спортивных учреждений содержит целый ряд дефектов (ряд должностей отсутствует в классификаторе [14], названия некоторых должностей отличаются от профстандартов [12; 15] и др.).

Ввиду большой численности спортивных учреждений, очевидно, имеют место разные стартовые возможности и потенциал к развитию, в том числе человеческий, кадровый. Следовательно, наблюдаются неравные возможности учреждений, имеющих возможность

ведения приносящей доход деятельности, и не имеющих такой возможности, в части оплаты труда персонала.

Остается проблемой, требующей адекватной реакции руководства, высокий уровень дифференциации оплаты труда сотрудников в разных спортивных учреждениях. Так, например, учреждения, осуществляющие спортивную подготовку, не выдерживают зарплатной конкуренции с фитнес-клубами, в которых зарплата инструкторов существенно больше зарплаты основного персонала учреждений [1]. Наблюдается отток специалистов, прежде всего, молодых.

Молодые специалисты, принятые после истечения 3 месяцев с момента окончания учебного заведения, или опытные новые сотрудники, не имеют значительных повышающих коэффициентов, ведут этап начальной подготовки, поэтому получают очень низкую заработную плату. На уровень заработной платы, которая позволяет достойно содержать себя и свою семью, такие сотрудники могут выйти через 5-7 лет работы в учреждении. Поэтому, проработав 1 год или, максимум, 2 года, они уходят в коммерческие структуры, где зарплата существенно выше.

#### *Диагностика кадрового состава спортивных учреждений*

Выявлена проблема несвоевременного присвоения квалификационных категорий тренерам. По мнению учреждений, присвоение квалификационных категорий позволило бы обеспечить обоснованную дифференциацию окладов тренерского состава, в том числе увеличить заработную плату перспективным молодым специалистам (за счет получения первичной категории). Серьезной проблемой остается старение кадрового состава в учреждениях. Есть случаи, когда по отдельному виду спорта в учреждении работает единственный тренер старше 70 лет, не имеющий преемника. Учреждения также обращают внимание на то, что тренер в возрасте 65 и более лет может иметь огромный опыт и наработанные методики, но не всегда соответствует требованиям профессиональных стандартов, требованиям законодательства, особенно в части выполнения должностных обязанностей тренера и старшего тренера в соответствии с Приказом Министерства спорта РФ N325 «О ме-

тодических рекомендациях по организации спортивной подготовки в Российской Федерации» [11]. Не всегда на практике учреждения дают тренеру ту нагрузку, которую он должен выполнять по нормативам. По факту, учреждения платят ему не за установленные показатели эффективности, а за опыт и компетенции. По мнению учреждений, прописанный в нормативных актах Москомспорта институт наставничества позволил бы решить эту проблему. Проблема эта не новая, о ней известно давно [13].

Сотрудники спортивных учреждений отмечают, что не занимаются формированием кадрового резерва на систематической основе, хотя во многих из них средний возраст основного состава составляет 45-55 лет. При нехватке молодых кадров это означает, что через 5-10 лет в отрасли будет кадровый голод, связанный со старением и естественной убылью основного состава. Очень важный момент, следует отметить, что для подготовки хорошего тренера требуется 8-10 лет. Формирование кадрового резерва имеет смысл вести не в рамках одного учреждения, а в рамках всей системы спортивных учреждений, чтобы расширить круг потенциальных возможностей карьеры для перспективных сотрудников. Также недостаточно проработана система привлечения молодых специалистов из вузов, недостаточное привлечение студентов на практику или на неполный рабочий день. Сотрудники спортивных учреждений считают, что работа в этом направлении должна проводиться на постоянной основе и проводить ее надо централизованно. В связи с постоянным ужесточением антидопингового контроля воспитанники и их родители испытывают потребность в круглосуточной горячей линии для консультации с медицинским специалистом, экспертом в вопросах фармакологии. Учреждения отметили, что им нужна поддержка со стороны узконаправленных специалистов, таких как врач-ортопед-травматолог, врач спортивной медицины и др.

В числе кадровых проблем также следует отметить отсутствие должной методической поддержки со стороны учредителя с учетом целей, которые стоят перед учреждениями в целом и в области кадровой политики, в частности, и больших изменений, которые происходят

и в трудовом законодательстве, и в структуре индустрии спорта. По сути, наблюдается отсутствие планирования численности персонала и уровня его квалификации. Показатели эффективности по направлению «Реализация кадровой политики» не связаны с эффективностью использования имущества учреждений и общественной оценкой, хотя именно положительная общественная оценка деятельности учреждения имеет прямое влияние на наполняемость групп, а тренеры проводят если не всю, то часть подготовки на площадях учреждений [5; 18].

Одной из технологий кадровой работы в учреждениях является аттестация персонала. Однако, в ряде ГБУ наблюдается отсутствие механизма аттестации персонала (в том числе, руководства учреждения). Проблема проведения аттестации является важной и с точки зрения объективности оценки сотрудников и в связи с принятием в апреле 2021 г. ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (в части гармонизации законодательства Российской Федерации о физической культуре и спорте и законодательства Российской Федерации об образовании [22, 23]).

Принятый законопроект обеспечивает перевод организаций, осуществляющих спортивную подготовку в качестве основной цели деятельности, в образовательные организации, а участников спортивной подготовки – соответственно в обучающихся и педагогических работников. С учетом этого наличие положения об аттестации становится обязательным условием лицензирования учреждений. Но даже независимо от этого наличие работающего механизма аттестации является эффективным инструментом повышения качества управления, и его имеет смысл разработать и внедрить независимо от перспектив рассмотрения законопроекта.

## **Выводы**

Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров, педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в организациях спортивной отрасли, устанавливаются с учетом

изменений в федеральном законодательстве, вступившим в силу с 1 января 2023 года. В соответствии с документами [9; 21; 22; 23], организации, ранее осуществлявшие спортивную подготовку, переведены в организации дополнительного образования, а тренеры, с их письменного согласия, переведены на должность тренера-преподавателя.

Анализ численности специалистов, занятых в сфере физической культуры и спорта, показывает положительную динамику. За период 2014-2022 гг. рост составил 63,1 тыс. сотрудников (2014 г. - 350 тыс., 2022 г. - 413,1 тыс. человек). Однако, за анализируемый период отмечается сокращение численности тренеров на 5% и снижение численности молодых специалистов на 12% [17]. Повышение привлекательности и престижа работы в спортивной отрасли, особенно для молодых специалистов, является важнейшим условием развития сферы физической культуры и спорта и повышения эффективности деятельности спортивных учреждений.

### *Список литературы*

1. Бахарев В. В. Обеспечение конкурентоспособности фитнес-центров // Экономика и менеджмент систем управления. 2014. № 1(11). С. 10-15.
2. Блинова Т. Н. Региональные и отраслевые аспекты реализации государственной образовательной политики: кадровое обеспечение долгосрочного развития экономики макрорегионов / Т. Н. Блинова, А. В. Федотов // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2020. № 3. С. 11-19. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2020-1-3-11-19>
3. Гаптарь В. М. Закрепление тренерских кадров в Республике Беларусь: социологический аспект исследования // Веснік Брэсцкага ўніверсітэта. Серыя 1: Філасофія. Паліталогія. Сацыялогія. 2020. № 1. С. 135-139.
4. Досье на проект федерального закона N 1057595-7 "О внесении изменений в Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" и Федеральный закон "Об образовании в

- Российской Федерации" (в части гармонизации законодательства Российской Федерации о физической культуре и спорте и законодательства Российской Федерации об образовании) (внесен 18.11.2020 Правительством РФ) (подписан Президентом РФ) // ГАРАНТ. <https://base.garant.ru/400584411/>
5. Кокорева Е. Г. К проблеме развития и модернизации отраслевого спортивного вуза в новых условиях промышленной политики Челябинской, Свердловской областей и Башкортостана // *Здравоохранение, образование и безопасность*. 2020. № 2(22). С. 92-104.
  6. Крылова А. Т. Проблемы и перспективы кадрового обеспечения массового спорта в регионах Крайнего Севера / А. Т. Крылова, Т. Э. Круглова // *Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта*. 2022. № 7(209). С. 220-226. <https://doi.org/10.34835/issn.2308-1961.2022.7.p220-226>
  7. Митяшин Г. Ю. Привлечение сопровождающих к регулярным занятиям физической культурой и спортом как инструмент повышения эффективности спортивных сооружений // *Приоритетные направления инновационной деятельности в промышленности: Сборник научных статей по итогам восьмой международной научной конференции, Казань, 30–31 августа 2020 года*. Казань: КОНВЕРТ, 2020. С. 236-238.
  8. Митяшин Г. Ю. Спортивное сооружение как фактор успешного развития регионов России // *Наука Красноярья*. 2020. Т. 9, № 2. С. 166-183. <https://doi.org/10.12731/2070-7568-2020-2-166-183>
  9. Научное и кадровое обеспечение. Распоряжение Правительства РФ от 24.11.2020 N 3081-р (ред. от 29.04.2023) «Об утверждении Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года». <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74866492/>
  10. Постановление Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. №619-ПП. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70676220/>
  11. Приказ Министерства спорта РФ от 24 октября 2012 г. N 325 "О методических рекомендациях по организации спортивной подготовки в Российской Федерации". <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70147632/>

12. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 21.04.2022 N 237н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта". <https://base.garant.ru/404756365/>
13. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства образования и науки РФ от 30 июня 2015 г. N 407/641 "Об утверждении Положения о системе среднесрочного и долгосрочного прогнозирования занятости населения в целях планирования потребностей в подготовке кадров в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального и (или) высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, и методики расчета на среднесрочную и долгосрочную перспективу потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах". <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71037700/>
14. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15.08.2011 N 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта". Приложение. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта". <https://base.garant.ru/55172358/>
15. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 декабря 2020 г. N 952н "Об утверждении профессионального стандарта "Тренер-преподаватель" (с изменениями и дополнениями). <https://base.garant.ru/400235843/>
16. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг. (с изменениями и дополнениями). <https://base.garant.ru/70269234/>
17. Список организаций Москомспорта. <https://mossport.ru/>

18. Сутормина Т. В. Кадровая технология оптимизации численности персонала // Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС. 2012. Т. 3, № 3(7). С. 244-255.
19. ТК РФ Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/21264b50a8508dce4414c35e619178fd443755c5/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/21264b50a8508dce4414c35e619178fd443755c5/)
20. ТК РФ Статья 57. Содержание трудового договора. [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/)
21. Трехстороннее отраслевое соглашение по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2024-2026 годы (подписано 28 февраля 2024 г.). <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408836461/>
22. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция). <https://base.garant.ru/70291362/>
23. Федеральный закон от 30 апреля 2021 г. N 127-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" и Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации". [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_383365/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_383365/)

### *References*

1. Bakharev V. V. V. Ensuring the competitiveness of fitness centers. *Economics and management of management systems*, 2014, no. 1(11), pp. 10-15.
2. Blinova T. N. Regional and sectoral aspects of the state educational policy realization: personnel support of the long-term development of the macro-region economy / T. N. Blinova, A. V. Fedotov. *State and Municipal Management. Scientific Notes*, 2020, no. 3, pp. 11-19. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2020-1-3-11-19>
3. Gaptar V. M. Retention of coaching staff in the Republic of Belarus: sociological aspect of the study. *Vesnik Bresetskogo universtitet. Series 1: Philosophy. Paltalogy. Sociology*, 2020, no. 1, pp. 135-139.

4. Dossier on the Draft Federal Law N 1057595-7 “On Amending the Federal Law ‘On Physical Culture and Sports in the Russian Federation’ and the Federal Law ‘On Education in the Russian Federation’ (in terms of harmonization of the legislation of the Russian Federation on physical culture and sports and the legislation of the Russian Federation on education) (introduced on 18.11.2020 by the Government of the Russian Federation) (signed by the President of the Russian Federation). *GARANT*. <https://base.garant.ru/400584411/>
5. Kokoreva E. G. To the problem of development and modernization of sectoral sports university in the new conditions of industrial policy of Chelyabinsk, Sverdlovsk regions and Bashkortostan. *Health, Education and Safety*, 2020, no. 2(22), pp. 92-104.
6. Krylova A. T. Problems and prospects of staffing of mass sports in the regions of the Far North / A. T. Krylova, T. E. Kruglova. *Scientific Notes of P. F. Lesgaft University*, 2022, no. 7(209), pp. 220-226. <https://doi.org/10.34835/issn.2308-1961.2022.7.p220-226>
7. Mityashin G. Yu. Attraction of attendants to regular physical training and sports as a tool to improve the efficiency of sports facilities. *Priority directions of innovation activity in industry: Collection of scientific articles based on the results of the eighth international scientific conference, Kazan, August 30-31, 2020*. Kazan: CONVERT, 2020, pp. 236-238.
8. Mityashin G. Yu. Sports facility as a factor of successful development of the Russian regions. *Nauka Krasnoyarya* [Krasnoyarsk Science], 2020, vol. 9, no. 2, pp. 166-183. <https://doi.org/10.12731/2070-7568-2020-2-166-183>
9. Scientific and personnel support. Order of the Government of the Russian Federation from 24.11.2020 N 3081-r (ed. from 29.04.2023) “On Approval of the Strategy for the Development of Physical Culture and Sports in the Russian Federation for the period up to 2030”. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74866492/>
10. Resolution of the Moscow City Government of October 24, 2014 No. 619-PP. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70676220/>
11. Order of the Ministry of Sports of the Russian Federation of October 24, 2012 N 325 “On methodological recommendations for the organization of sports training in the Russian Federation”. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70147632/>

12. Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation from 21.04.2022 N 237n “On approval of the professional standard ‘Specialist in instructional and methodological work in the field of physical culture and sports’”. <https://base.garant.ru/404756365/>
13. Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of June 30, 2015 N 407/641 “On Approval of the Regulations on the system of medium-term and long-term forecasting of employment in order to plan the needs for training in educational organizations implementing educational programs of secondary vocational and (or) higher education at the expense of budgetary allocations of the federal budget, and the methodology for calculating the medium-term and long-term needs of the subjects of the Russian Federation.”, <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71037700/>
14. Order of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation from 15.08.2011 N 916n “On approval of the Unified qualification directory of posts of managers, specialists and employees, section ‘Qualification characteristics of posts of workers in the field of physical culture and sports’. Appendix. Unified qualification directory of positions of managers, specialists and employees. Section “Qualification characteristics of posts of workers in the field of physical culture and sport”. <https://base.garant.ru/55172358/>
15. Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation from December 24, 2020 N 952n “On approval of the professional standard ‘Coach-teacher’ (with amendments and additions). <https://base.garant.ru/400235843/>
16. Order of the Government of the Russian Federation of 26.11.2012 N 2190-r On the program of phased improvement of the system of labor remuneration in state (municipal) institutions for 2012-2018 (as amended and supplemented). <https://base.garant.ru/70269234/>
17. List of organizations of Moskomspor. <https://mossport.ru/>
18. Sutormina T. V. Personnel technology for optimizing the number of personnel. *Scientific Proceedings of the North-West Institute of Management RANEPa*, 2012, vol. 3, no. 3(7), pp. 244-255.

19. Labor Code of the Russian Federation Article 133.1. Establishment of the minimum wage in a constituent entity of the Russian Federation. [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/21264b50a8508d-ce4414c35e619178fd443755c5/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/21264b50a8508d-ce4414c35e619178fd443755c5/)
20. Labor Code of the Russian Federation Article 57. Content of the labor contract. [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/2deb15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2deb15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/)
21. Tripartite industry agreement on organizations in the sphere of physical culture and sports of the Russian Federation for 2024-2026 (signed on February 28, 2024). <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408836461/>
22. Federal Law “On Education in the Russian Federation” of 29.12.2012 N 273-FZ (latest edition). <https://base.garant.ru/70291362/>
23. Federal Law of April 30, 2021 N 127-FZ “On Amendments to the Federal Law ‘On Physical Culture and Sports in the Russian Federation’ and the Federal Law ‘On Education in the Russian Federation’”. [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_383365/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_383365/)

## ДАнные ОБ АВТОРЕ

**Сныткин Дмитрий Васильевич**, аспирант кафедры национальной и региональной экономики  
*Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова  
Стремчинный пер., 36, г. Москва, 115054, Российская Федерация  
Snytkin.DV@rea.ru*

## DATA ABOUT THE AUTHOR

**Dmitry V. Snytkin**, Postgraduate Student of the Department of National and Regional Economics, Plekhanov Russian State University of Economics  
*G. V. Plekhanov Russian University of Economics  
36, Stremchny Per., Moscow, 115054, Russian Federation  
Snytkin.DV@rea.ru*

Поступила 27.09.2024  
После рецензирования 08.11.2024  
Принята 22.11.2024

Received 27.09.2024  
Revised 08.11.2024  
Accepted 22.11.2024