

На правах рукописи



САПОЖНИКОВА КРИСТИНА АЛЕКСАНДРОВНА

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ И
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ
ТРЕНЕРСКОГО ТРУДА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Екатеринбург – 2018

Работа выполнена в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина».

Научный руководитель: **Багирова Анна Петровна**, доктор экономических наук, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина».

Официальные оппоненты: **Зоткина Наталия Степановна**, доктор экономических наук, доцент кафедры управления строительством и жилищно-коммунальным хозяйством ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»;

Антонова Ольга Анатольевна, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Челябинского филиала Института экономики ФГБУ «Уральское отделение Российской академии наук».

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный университет».

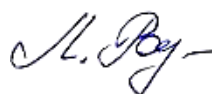
Защита состоится «25» сентября 2018 г. в 16:00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.179.01 при ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» по адресу: 644053, город Омск, площадь Лицкевича, д. 1, ауд. 111.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале библиотеки Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского.

Автореферат размещен на сайте ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: <http://vak.ed.gov.ru/catalogue> и на сайте Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского: <http://www.omsu.ru/>

Автореферат разослан «24» августа 2018 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
доктор экономических наук, доцент



Л.А. Родина

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современная экономика труда рассматривает различные виды труда с точки зрения субъектов и сферы трудовой деятельности. Например, преподавательский труд в сфере образования, воинский труд в военной сфере, инженерный труд в области науки и техники. Однако научные работы в области экономики труда, рассматривающие сферу физической культуры и спорта, не так разнообразны, особенно в части выделения характеристик субъектов тренерского труда. В настоящее время сфера физической культуры и спорта играет большую роль в стратегическом развитии Российской Федерации. С одной стороны, спорт выполняет внешнеполитическую задачу обеспечения высокого статуса России на международной арене в качестве «великой спортивной державы», достойного конкурента сильнейшим странам мира. С другой стороны, физическая культура и спорт способствуют решению некоторых внутриполитических проблем, связанных с воспитанием здорового поколения, культивированием патриотизма, предупреждением девиантного поведения детей и молодежи. Победы атлетов сопряжены с высокими физическими и моральными нагрузками, находящимися на пределе возможностей человеческого организма, поэтому способны завоевывать искреннее уважение людей по всему миру, вдохновлять детей на занятия физической культурой и спортом, а также содействовать развитию внешнеполитического диалога между государствами.

Одним из ключевых звеньев системы подготовки спортивного резерва страны является тренерский труд, направленный на воспитание и подготовку спортсменов. В процессе совершенствования системы подготовки спортивного резерва необходимым этапом является совершенствование организации и повышение эффективности труда российских тренеров. Реализация подобных изменений должна основываться на результатах оценки эффективности тренерского труда.

В настоящее время разработанной методики для оценки эффективности субъектов тренерского труда в России не существует. Кроме того, отсутствуют единые критерии для определения качества труда тренеров. Критериев, содержащихся в требованиях к аттестации, нормативных актах, связанных с оплатой труда, представлением к наградам, конкурсными мероприятиями, явно недостаточно.

Также важно отметить, что в настоящее время происходит реформирование системы физической культуры и спорта в отдельную социально-экономическую отрасль страны, отличную от сферы образования. Процесс перехода спортивных школ из сферы дополнительного образования в организации нового типа, осуществляющие деятельность по программам спортивной подготовки в рамках Федеральных стандартов и Федерального закона «О физической культуре и спорте в РФ», завершён в Москве и некоторых городах России. Большинство регионов страны, в том числе Свердловская область, находятся в переходном состоянии. В данной ситуации важно оценить особенности организации тренерского труда в настоящий момент и определить направления ее изменения в условиях новой системы.

Таким образом, актуальность выбранной темы связана с отсутствием методики оценки эффективности тренерского труда в России, возможностью и целесообразностью такой оценки, а также с необходимостью осуществления анализа и разработки рекомендаций по совершенствованию организации и повышению эффективности тренерского труда в период реформирования сферы физической культуры и спорта в России.

Степень изученности темы исследования. Проблемное поле диссертационного исследования находится на стыке экономических и социологических наук.

Научной основой рассмотрения трудовой деятельности и тренерского труда в качестве ее вида стали труды ученых-классиков (Г. Беккер, К. Маркс, А. Смит, Ф. Энгельс), отечественных авторов (В.В. Адамчук, Н.А. Волгин, А.Я. Кибанов, Ю.П. Кокин, Э.И. Лобкович, Н.В. Лясников, Ю.В. Лясникова,

Ю.Г. Одегов, М.Г. Муталимов, М.И. Плотницкий, О.В. Ромашов, А.И. Рофе, Г.Г. Руденко, М.Е. Сорокина, С.Н. Трунин, П.Э. Шлендер и др.) и зарубежных (П. Викар, И. Виотто, Р. Джонс, Р. Зелвел, Х. Карсон, Ф. Кирни, Д. Коллинс, К. Кушион, Ю. Ли, Дж. Орловски, Д. Скегро, А. Стодтер, Ю. Хамада, М. Чапмен, Х. Шоджи, К. Эдвардс) ученых.

Изучению вопросов организации труда и управления персоналом посвящены, как работы классической экономической литературы (И. Ансоф, А. Маслоу, Г. Минцберг, Ф. Тейлор, А. Файоль и др.), так и труды отечественных ученых-экономистов (О.А. Антонова, С.Н. Апенько, Т.Ю. Базаров, В.Р. Веснин, Б.М. Генкин, Ю.В. Долженкова, В.А. Дятлов, А.П. Егоршин, Б.Л. Еремин, Н.С. Зоткина, А.Я. Кибанов, О.А. Колесникова, Т.И. Леженкина, В.С. Половинко, М.Г. Сазонова, Р.Г. Смелик, С.И. Сотникова, Т.Ю. Стукен, В.В. Травин, А.А. Федченко, В.Н. Ярышина). Основными источниками по вопросу эффективности и методов оценки трудовой деятельности персонала выступили работы таких исследователей, как Е.А. Борисова, А.А. Вучкович-Стадник, Е.С. Дашкова, Л.М. Дудаева, Г.Ф. Нестерова, Н.М. Платонова, Р.А. Толмачев, В.Н. Хасанова, В.Е. Хруцкий, М.Ю. Шапкин и др.

Среди исследований последних лет по трудовым отношениям, экономике и социологии труда наиболее интересные для нашего дальнейшего анализа результаты представлены в работах А.А. Базикова, Ю.Е. Волкова, А.В. Воронина, М.С. Гусаровой, Н.А. Горелова, Е.А. Ехлаковой, У.Ф. Ибрагимова, О.К. Кокориной, С.Н. Лебедева, А.К. Саакяна, Т.Ю. Сидориной, О.А. Чикишевой, Е.В. Янченко и др.

Особенности трудовых отношений в области физической культуры и спорта были проанализированы С.В. Алексеевым, Т.Ю. Василевской, Д.Л. Кузнецовым, С.А. Лукониным, В.Ю. Сушковым, Г.Д. Ткебучавой. Разработки на тему совершенствования организации и оплаты труда спортивных тренеров присутствуют в работах Е.А. Белоцерковец, М.П. Бондаренко, В.Ю. Карпова, Е.С. Малкина, А.В. Починкина.

Следует заметить, что, несмотря на существенный вклад отечественных и зарубежных ученых в разработку отдельных аспектов труда и трудовых отношений в сфере физической культуры и спорта, к настоящему времени не определено понятие «тренерский труд», не были рассмотрены элементы тренерского труда; проблемы оценки эффективности тренерского труда, особенностей его организации, по существу, нерешены. Актуальность и неразработанность многих теоретико-методических положений, имеющих высокое социальное значение, обусловили тему диссертационной работы.

Целью диссертационного исследования является развитие теоретических и методических основ оценки эффективности тренерского труда и совершенствования его организации.

К задачам исследования, служащим достижению цели диссертационной работы, следует отнести следующие:

1) идентифицировать тренерский труд на основе анализа его структуры, содержания и характера труда тренеров.

2) выделить особенности организации тренерского труда в России, дать характеристику основным противоречиям такой организации.

3) разработать методику оценки эффективности тренерского труда, реализация которой обеспечит сопоставимость результатов труда тренеров, работающих со спортсменами разных этапов подготовки.

4) разработать механизм совершенствования стимулирования тренерского труда, а также модель его организации, направленную на преодоление противоречий современной организации тренерского труда.

5) оценить перспективы реализации модели организации тренерского труда.

Объектом исследования в диссертационной работе выступает тренерский труд как подсистема совокупного общественного труда, обладающая специфическим содержанием и характером, осуществляемая в спортивных школах.

Предметом изучения является оценка эффективности тренерского труда и совершенствование его организации.

Области исследования диссертационной работы соответствуют следующим пунктам Паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

5.8. Нормирование, организация и гуманизация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников.

5.9. Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью.

Теоретико-методологическими основами диссертационного исследования являются системный подход и базовые положения научной методологии изучения социально-экономических явлений. В диссертации использованы положения экономики и социологии труда. Для обоснования выводов, полученных в результате исследования, использовались общенаучные методы (анализа и синтеза, индукции и дедукции, научной абстракции), статистические методы (группировки, расчет относительных и средних величин, корреляционный анализ), методы эмпирического исследования (опросные методики сбора информации, анализ документов).

Информационной базой исследования стали данные, собранные автором в ходе экспертных опросов; законодательство РФ; нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в сфере физической культуры и спорта, а также в сфере образования; официальная статистическая отчетность формы 5-ФК, собранная Министерством физической культуры и спорта Свердловской области; официальные документы и статистические данные Федерации пулевой стрельбы Свердловской области; результаты исследований российских и зарубежных ученых; информационные ресурсы глобальной сети Интернет.

Научная новизна диссертационной работы заключается в развитии совокупности теоретико-методических и прикладных вопросов, связанных с совершенствованием организации и оценкой эффективности тренерского труда.

Основные научные результаты, полученные лично автором и выносимые на защиту, состоят в следующем:

1) Впервые введено понятие «тренерский труд», обоснованы структура, специфика характера и содержания тренерского труда, выделены основные противоречия организации тренерского труда в РФ.

2) Разработана система трудовых функций тренера и соответствующие каждой из них показатели эффективности тренерского труда.

3) Разработана методика оценки эффективности тренерского труда, включающая методические принципы и совокупность показателей, рассчитываемая с учетом этапов подготовки спортсменов.

4) Разработан механизм изменения системы материального стимулирования тренерского труда с учетом превалирования качественной составляющей над количественными показателями труда.

5) Сформирована модель организации тренерского труда в РФ, внедрение которой улучшит условия реализации тренерского труда и создаст основу для повышения его эффективности.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в следующем:

- апробация предложенной методики оценки эффективности тренерского труда и полученные в ходе ее применения достоверные и непротиворечивые результаты позволяют использовать ее для повышения эффективности тренеров в зависимости от этапа подготовки спортсменов; ее применение возможно на различных уровнях организации тренерского труда – от отдельной организации до федерального уровня;

- обоснование необходимости изменения ключевых принципов системы материального стимулирования тренерского труда с учетом текущих экономических условий позволяет приступить к разработке нормативно-правового и организационного сопровождения процесса реформирования системы стимулирования;

- разработанная модель организации тренерского труда в России позволит реализовывать функции тренерского труда наиболее эффективно и влиять на улучшение системы подготовки спортивного резерва страны в целом.

Апробация результатов исследования. Основные результаты и выводы, полученные в процессе исследования, отражены в 12 научных публикациях и были представлены на международных и всероссийских конференциях, в частности: Международная научно-практическая конференция «Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий» (Екатеринбург, 23-24 апреля 2015 г., УрФУ); II Международная научно-практическая конференция «Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий» (Екатеринбург, 18-20 апреля 2016 г., УрФУ); X Международная научно-практическая конференция «Инновационное развитие российской экономики» (Москва, 25-27 октября 2017 г., РЭУ); Международная научно-практическая конференция «Современные проблемы экономики и менеджмента» (Воронеж, 31 октября 2017 г., ВГУ); Всероссийская научно-практическая конференция памяти профессора В.Т. Шапка «Актуальные проблемы социологии культуры, образования, культуры и управления» (Екатеринбург, 28 февраля 2014 г., УрФУ); Всероссийская научно-практическая конференция XX Уральские социологические чтения «Социокультурное развитие большого Урала: тренды, проблемы, перспективы» (Екатеринбург, 27-28 февраля 2015 г., УрФУ).

Исследование проведено в рамках научной школы «Воспроизводство человеческого капитала: стратегии междисциплинарного анализа», поддержанной Советом по грантам Президента Российской Федерации на государственную поддержку ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-3429.2018.6).

Результаты диссертационного исследования нашли практическое применение:

- в работе Министерства физической культуры и спорта Свердловской области;
- в деятельности Регионального отделения Стрелкового союза России Свердловской области;
- в учебном процессе при подготовке студентов в ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина».

Публикации. По теме исследования опубликовано 12 работ общим объемом 3,86 п. л., 4 из которых в изданиях, входящих в Перечень рецензируемых научных журналов ВАК РФ, объемом 2,06 п. л.

Структура и логика диссертационной работы. Диссертация включает в себя введение, три главы, заключение, список литературы из 127 источников и одно приложение. Основное содержание диссертации изложено на 136 страницах и включает 11 рисунков и 21 таблицу.

Во введении раскрывается актуальность исследования, степень научной разработанности проблемы, определяются цель и задачи исследования, а также предмет и объект изучения, обозначаются теоретические и методологические основы диссертационного исследования и информационная база, обосновываются научная новизна и практическая значимость исследования, приводятся сведения о результатах апробации.

В первой главе «Тренерский труд как разновидность труда: теоретический анализ» определяется понятие тренерского труда и его основные элементы: предмет, средства, субъекты и цели, раскрываются содержание и характер тренерского труда, а также анализируются особенности и противоречия, существующие в организации труда российских тренеров.

Во второй главе «Методика и практика оценки эффективности тренерского труда» излагается разработанная автором методика оценки эффективности тренерского труда, описываются результаты апробации методики на примере трудовой деятельности тренеров по пулевой стрельбе, работающих со спортсменами различных этапов подготовки.

В третьей главе «Совершенствование организации тренерского труда в РФ с целью повышения его эффективности» рассматривается предложенный автором механизм изменения системы материального стимулирования тренерского труда, анализируются возможные решения противоречий организации тренерского труда, описанные в главе 1, а также разрабатывается модель трехуровневой организации тренерского труда в России и оцениваются перспективы ее реализации.

В **заключении** излагаются основные результаты диссертационной работы.

В **приложении** приводится полный перечень компонентов для расчета динамических показателей эффективности тренерского труда.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1) Впервые введено понятие «тренерский труд», обоснованы структура, специфика характера и содержания тренерского труда, выделены основные противоречия организации тренерского труда в РФ.

Тренерский труд нами определяется как специфическая подсистема совокупного общественного труда; целесообразная, сознательная деятельность субъекта с соответствующей профессиональной подготовкой и квалификацией, направленная на подготовку спортсменов, осуществляемая в интересах государства, обусловленная высокой общественной значимостью, характеризующаяся напряженностью, цикличным характером, многофункциональностью и этапностью. Субъектами тренерского труда выступают тренеры, имеющие соответствующую профессиональную подготовку (образование), суть трудовой деятельности которых состоит в подготовке спортсменов в рамках системы подготовки спортивного резерва страны. Цели тренерского труда зависят от уровня, на котором происходит подготовка спортсмена - муниципальный, уровень субъекта РФ или федеральный (всероссийский). Предметом тренерского труда является уровень спортивной подготовленности занимающегося. Средствами тренерского труда выступают оборудование, инвентарь и специфические для каждого вида спорта технические средства.

Содержание и характер тренерского труда тесно взаимосвязаны и взаимозависимы между собой, так как выражают две стороны одной и той же трудовой деятельности. Содержание тренерского труда на современном этапе обусловлено его следующими характеристиками: профессионализмом, увеличением доли умственного труда и совмещением нескольких функций, в том числе управленческой. Характер тренерского труда определяется напряженностью, особенностями финансирования, сложностью взаимоотношений в системе «тренер – семья», условиями карьерного роста, а также цикличностью, обусловленной периодичностью ежегодной подготовки спортсменов.

По результатам проведенного анализа современной организации тренерского труда в РФ нами выделены пять противоречий:

- 1) между необходимостью обеспечения поэтапности в многолетней подготовке спортсменов и дезорганизацией системы учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта;
- 2) между необходимостью совершенствования предмета тренерского труда – спортивной подготовленности занимающихся и исполнением иных трудовых операций, опосредованно влияющих на результаты спортсменов;
- 3) между значимостью средств тренерского труда, непосредственно влияющих на его эффективность, при ограниченности финансовых и материально-технических ресурсов спортивной организации;
- 4) между декларированием различий сферы спорта и образования и ситуацией, когда спортивные школы продолжают находиться в статусе образовательных учреждений;
- 5) между внедрением программ спортивной подготовки наряду с подготовкой по дополнительным общеобразовательным программам и отсутствием отработанных механизмов организации и контроля подготовки в субъектах и муниципалитетах.

2) Разработана система трудовых функций тренера и соответствующие каждой из них показатели эффективности тренерского труда.

Операции тренерского труда сгруппированы по пяти функциям: 1) научно-познавательная функции, связанная с обновлением знаний по видам спорта, методикам преподавания, написанием собственных учебных программ и методических рекомендаций, участием в семинарах, в том числе судейских; 2) функция текущей трудовой деятельности, определяющая действия тренера при ведении стандартного тренировочного занятия, использовании спортивного инвентаря, оборудования и технических устройств, а также в рамках судейства соревнований; 3) аналитическая функция, включающая операции планирования, моделирования тренировочных занятий и отдельных спортивных упражнений, определения динамики развития спортсмена, роста его спортивной

подготовленности; 4) организационная функция, включающая действия тренера по решению общих вопросов устройства и участия спортсменов в тренировочных сборах, соревнованиях, контрольных мероприятиях, не относящихся к тренировкам; 5) коммуникационная функция, связанная с качеством общения со спортсменами, их родителями, руководителями организаций, спонсорами, другими тренерами и судьями.

В таблице 1 для каждой из пяти функций тренерского труда представлены наиболее существенные характеристики, а также предлагаемые нами для их оценки показатели эффективности. Кроме того, показатели эффективности разделены на: групповые, относящиеся к определенной функции тренерского труда, и общие – связанные с результатами реализации пяти функций тренерского труда одновременно.

Таблица 1 – Показатели эффективности тренерского труда

№	Функции тренерского труда	Обобщающие характеристики	Показатели эффективности	
			Групповые показатели	Общие показатели
1	2	3	4	5
1	Научно-познавательная функция	Самообучение, актуализация имеющихся знаний и навыков, знания и навыки, приобретенные ранее	- уровень профильного образования; - наличие квалификационной категории; - наличие почетных званий, ученых степеней, званий; - наличие судейской категории; - посещение семинаров, лекций, курсов; - подготовка публикаций в сфере физической культуры и спорта.	- количество победителей и призеров соревнований разного уровня; - выполнение спортсменами разрядных нормативов; - подготовка членов сборных команд России, субъекта РФ.
2	Функция текущей трудовой деятельности	Ведение тренировочного процесса спортсмена	- сохранность контингента спортсменов.	
3	Аналитическая функция	Мониторинг подготовки спортсмена	- процент выполнения спортсменами мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами.	
4	Организационная функция	Организационная работа	- организация участия спортсменов в творческих конкурсах, спортивно-массовых мероприятиях.	

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5
5	Коммуникационная функция	Социальная активность, мобильность, способность к взаимодействию, лидерству	- наставничество, шефство над молодыми тренерами; - проведение родительских собраний в спортивных группах; - организация, либо участие в качестве ведущего мастер-классов, курсов, судейских семинаров.	

3) Разработана методика оценки эффективности тренерского труда, включающая методические принципы и совокупность показателей, рассчитываемая с учетом этапов подготовки спортсменов.

Нами выделены следующие взаимосвязанные принципы оценки эффективности тренерского труда: принцип функционального разделения тренерского труда; принцип системности и комплексности; принцип двустороннего подхода к оценке; принцип последовательности оценки; принцип преемственности оценки и принцип иерархичности.

На базе принципов оценки эффективности тренерского труда нами разработана методика оценки эффективности тренерского труда, включающая шесть ключевых этапов (рисунок 1).

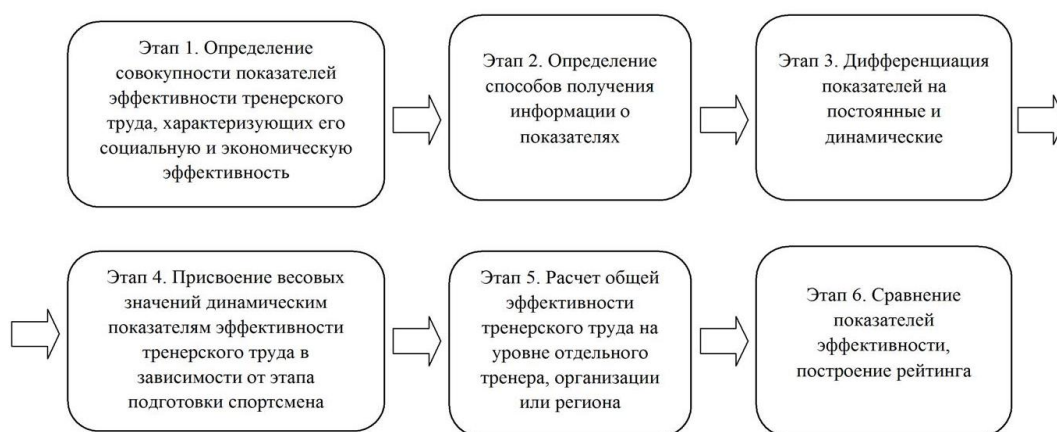


Рисунок 1 – Методика оценки эффективности тренерского труда

Дифференциация показателей эффективности тренерского труда на постоянные и динамические производится согласно принципу функционального разделения тренерского труда, учитывающему различие значений показателей

эффективности тренерского труда в зависимости от этапов подготовки спортсменов, с которыми осуществляет работу тренер. К постоянным показателям эффективности мы отнесли те, которые имеют одинаковую значимость для каждого этапа подготовки (уровень профильного образования; наличие квалификационной категории; наличие почетных званий, ученых степеней, ученых званий; наличие судейской категории; посещение семинаров, лекций, курсов; наличие публикаций в сфере физической культуры и спорта; сохранность контингента спортсменов). Анализ результативности работы тренеров 17 спортивных школ города Екатеринбурга показал, что постоянные показатели эффективности тренерского труда оказывают различное влияние на результаты спортсменов. На основании данных этого исследования постоянным показателям были присвоены удельные веса в зависимости от силы их влияния на результаты спортсменов. Методика расчета постоянных показателей представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Методика расчета постоянных показателей эффективности тренерского труда

№	Наименование показателя	Удельный вес показателя	Возможные значения	Коэффициенты для значений	Расчет балльных значений
1	2	3	4	5	6
1	Уровень профильного образования	0,17	- среднее профессиональное - высшее	0,5 1,0	$0,17 \cdot 0,5 = 0,085$ $0,17 \cdot 1,0 = 0,17$
2	Наличие квалификационной категории	0,24	- II категория - I категория - высшая категория	0,2 0,6 1,0	$0,24 \cdot 0,2 = 0,048$ $0,24 \cdot 0,6 = 0,144$ $0,24 \cdot 1,0 = 0,24$
3	Наличие почетных званий, ученых степеней, званий	0,14	Почетное звание в области физической культуры и спорта, ученая степень, звание	1,0	$0,14 \cdot 1 = 0,14$
4	Наличие судейской категории	0,11	- III категория; - II категория; - I категория; - всероссийская категория; - международная категория	0,2 0,4 0,6 0,8 1,0	$0,11 \cdot 0,2 = 0,022$ $0,11 \cdot 0,4 = 0,044$ $0,11 \cdot 0,6 = 0,066$ $0,11 \cdot 0,8 = 0,088$ $0,11 \cdot 1,0 = 0,11$

Продолжение таблицы 2

5	Посещение семинаров, лекций, курсов	0,08	1-2 3 и более	0,5 1,0	$0,08 \cdot 0,5 = 0,04$ $0,08 \cdot 1,0 = 0,08$
6	Наличие публикаций в сфере физической культуры и спорта	0,05	1-2 3 и более	0,5 1,0	$0,05 \cdot 0,5 = 0,025$ $0,05 \cdot 1,0 = 0,05$
7	Сохранность контингента спортсменов	0,21	60-80 % 81 % и более	0,5 1,0	$0,21 \cdot 0,5 = 0,105$ $0,21 \cdot 1,0 = 0,21$
Итого		1	-	-	-

Динамические показатели имеют различные удельные веса для каждого этапа подготовки спортсмена. К динамическим мы отнесли следующие показатели: количество победителей и призеров соревнований разного уровня; выполнение спортсменами разрядных нормативов; подготовка членов сборных команд России, субъекта РФ; процент выполнения спортсменами мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами; организация участия спортсменов в творческих конкурсах, спортивно-массовых мероприятиях; наставничество, шефство над молодыми тренерами; проведение родительских собраний в спортивных группах; организация, либо участие в качестве ведущего мастер-классов, курсов, судейских семинаров. Расчет динамических показателей представлен на примере показателя эффективности «Подготовка членов сборных команд России, субъекта РФ» (таблица 3).

Таблица 3 – Компоненты для расчета динамических показателей эффективности тренерского труда по показателю «Подготовка членов сборных команд России, субъекта РФ»

№	Наименование показателя эффективности	Удельный вес показателя	Абсолютные возможные значения	Коэффициенты для значений	Расчет балльных значений
1	2	3	4	5	6
3	Подготовка членов сборных команд России, субъекта РФ				
3.1	Наличие спортсменов, вошедших в состав спортивных сборных команд субъекта РФ				
3.1.1	Наличие спортсменов, вошедших в состав спортивных сборных команд субъекта РФ для групп СО	0,0	1-2 3 и более	0,5 1,0	$0,0 \cdot 0,5 = 0,0$ $0,0 \cdot 1,0 = 0,0$

Продолжение таблицы 3

3.1.2	Наличие спортсменов, вошедших в состав спортивных сборных команд субъекта РФ для групп НП	0,0	1-2 3 и более	0,5 1,0	$0,0 \cdot 0,5 = 0,0$ $0,0 \cdot 1,0 = 0,0$
3.1.3	Наличие спортсменов, вошедших в состав спортивных сборных команд субъекта РФ для групп ТЭ	0,4	1-2 3 и более	0,5 1,0	$0,4 \cdot 0,5 = 0,2$ $0,4 \cdot 1,0 = 0,4$
3.1.4	Наличие спортсменов, вошедших в состав спортивных сборных команд субъекта РФ для групп ССМ	0,4	1-2 3 и более	0,5 1,0	$0,4 \cdot 0,5 = 0,2$ $0,4 \cdot 1,0 = 0,4$
3.1.5	Наличие спортсменов, вошедших в состав спортивных сборных команд субъекта РФ для групп ВСМ	0,2	1-2 3 и более	0,5 1,0	$0,2 \cdot 0,5 = 0,1$ $0,2 \cdot 1,0 = 0,2$
Сумма удельных весов по п. 3.1		1	-	-	-
3.2	Наличие спортсменов, вошедших в состав спортивных сборных команд России				
3.2.1	Наличие спортсменов, вошедших в состав спортивных сборных команд России для групп СО	0,0	1-2 3 и более	0,5 1,0	$0,0 \cdot 0,5 = 0,0$ $0,0 \cdot 1,0 = 0,0$
3.2.2	Наличие спортсменов, вошедших в состав спортивных сборных команд России для групп НП	0,0	1-2 3 и более	0,5 1,0	$0,0 \cdot 0,5 = 0,0$ $0,0 \cdot 1,0 = 0,0$
3.2.3	Наличие спортсменов, вошедших в состав спортивных сборных команд России для групп ТЭ	0,2	1-2 3 и более	0,5 1,0	$0,2 \cdot 0,5 = 0,1$ $0,2 \cdot 1,0 = 0,2$
3.2.4	Наличие спортсменов, вошедших в состав спортивных сборных команд России для групп ССМ	0,4	1-2 3 и более	0,5 1,0	$0,4 \cdot 0,5 = 0,2$ $0,4 \cdot 1,0 = 0,4$
3.2.5	Наличие спортсменов, вошедших в состав спортивных сборных команд России для групп ВСМ	0,4	1-2 3 и более	0,5 1,0	$0,4 \cdot 0,5 = 0,2$ $0,4 \cdot 1,0 = 0,4$
Сумма удельных весов по п. 3.2		1	-	-	-

Из данных, представленных в таблицах 2 и 3, можно определить максимальную эффективность тренерского труда, рассчитанную с учетом максимальных значений постоянных и динамических показателей (таблица 4).

Таблица 4 – Максимальная эффективность тренерского труда на этапах подготовки

Группа показателей	Этапы подготовки				
	Спортивно-оздоровительный (СО)	Начальной подготовки (НП)	Тренировочный (ТЭ)	Совершенствования спортивного мастерства (ССМ)	Высшего спортивного мастерства (ВСМ)
Постоянные	1	1	1	1	1
Динамические	1,9	2,8	4,3	4,3	3,7
Максимальная общая эффективность	2,9	3,8	5,3	5,3	4,7

В таблице 4 представлена максимальная общая эффективность труда тренеров, спортсмены которых находятся на одном этапе подготовки. Однако в современных условиях тренер, как правило, работает со спортсменами различных этапов подготовки одновременно. Для этого случая эффективность тренерского труда рассчитывается как сумма значений эффективности по постоянным показателям и эффективности по динамическим показателям различных этапов подготовки. Эффективность работы тренера со спортсменами различных этапов подготовки может рассчитываться по формуле (1):

$$E_{тр} = \frac{\Sigma_{пост} + (\Sigma_{\partial CO} + \Sigma_{\partial НП} + \Sigma_{\partial N})}{E_{\max CO} + E_{\max НП} + E_{\max N}}, (1)$$

где $E_{тр}$ – эффективность труда одного тренера;

$\Sigma_{пост}$ – сумма постоянных показателей эффективности тренерского труда;

$\Sigma_{\partial CO}$ – сумма динамических показателей на спортивно-оздоровительном этапе;

$\Sigma_{\partial НП}$ – сумма динамических показателей на этапе начальной подготовки;

$\Sigma_{\partial N}$ – сумма динамических показателей на иных этапах подготовки;

$E_{\max CO}$ – максимальная эффективность на спортивно-оздоровительном этапе.

$E_{\max НП}$ – максимальная эффективность на этапе начальной подготовки;

$E_{\max N}$ – максимальная эффективность на иных этапах подготовки.

В результате апробации методики оценки эффективности тренерского труда по виду спорта «пулевая стрельба» на территории Свердловской области по результатам работы за 2016 год было выявлено, что в данном регионе за

указанный период средняя эффективность тренерского труда составила 29,3 %. Результаты исследования позволили не только составить рейтинг тренеров и спортивных школ по уровню эффективности тренерского труда, но и наглядно продемонстрировали эффективность тренерского труда на различных этапах подготовки спортсменов. На рисунке 2 представлена эффективность работы тренеров на каждом этапе подготовки спортсменов по динамическим показателям эффективности.

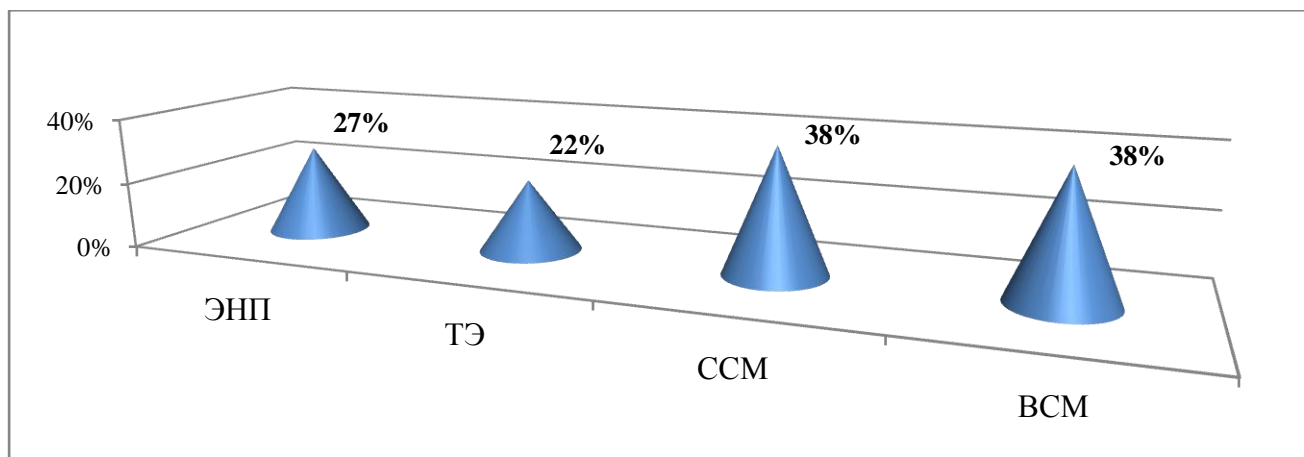


Рисунок 2 – Эффективность тренерского труда по динамическим показателям

4) *Разработан механизм изменения системы материального стимулирования тренерского труда с учетом превалирования качественной составляющей над количественными показателями труда.*

Исходя из выводов, сделанных на основе результатов анализа существующей системы материального стимулирования тренерского труда, нами разработан механизм перехода к стимулированию труда тренера на основе принципов учета многообразия этапов подготовки спортсменов, поощрения тренера за качество работы со спортсменами различных этапов подготовки, снижения доли количественного фактора при формировании заработной платы (рисунок 3). Кроме того, при изменении системы материального стимулирования субъектов тренерского труда важно учесть необходимость увеличения стимулирования пропорционально росту количества результатов спортсменов в

течение года, а также определить коэффициенты за подготовку спортсмена высокого класса сообразно этапам подготовки занимающихся.



Рисунок 3 – Механизм изменения системы материального стимулирования тренерского труда

5) Сформирована модель организации тренерского труда в РФ, внедрение которой улучшит условия реализации тренерского труда и создаст основу для повышения его эффективности.

На рисунке 4 мы представили модель трехуровневой организации тренерского труда, но без ярко выраженной принадлежности к административно-территориальному делению. Иными словами, уровень организации тренерского труда в нашем случае определяется этапами подготовки спортсменов и типом учреждений, которые могут быть как муниципальными, так и государственными. Училища олимпийского резерва и центры спортивной подготовки в представленной модели организации тренерского труда взаимодействуют с организациями II и III уровня, выполняя образовательную, хозяйственную и организационную функции соответственно. В целом представленная модель организации тренерского труда гармонично встраивается в систему многолетней

подготовки спортсменов, определяет основные принципы воспитания результативного спортивного резерва страны.

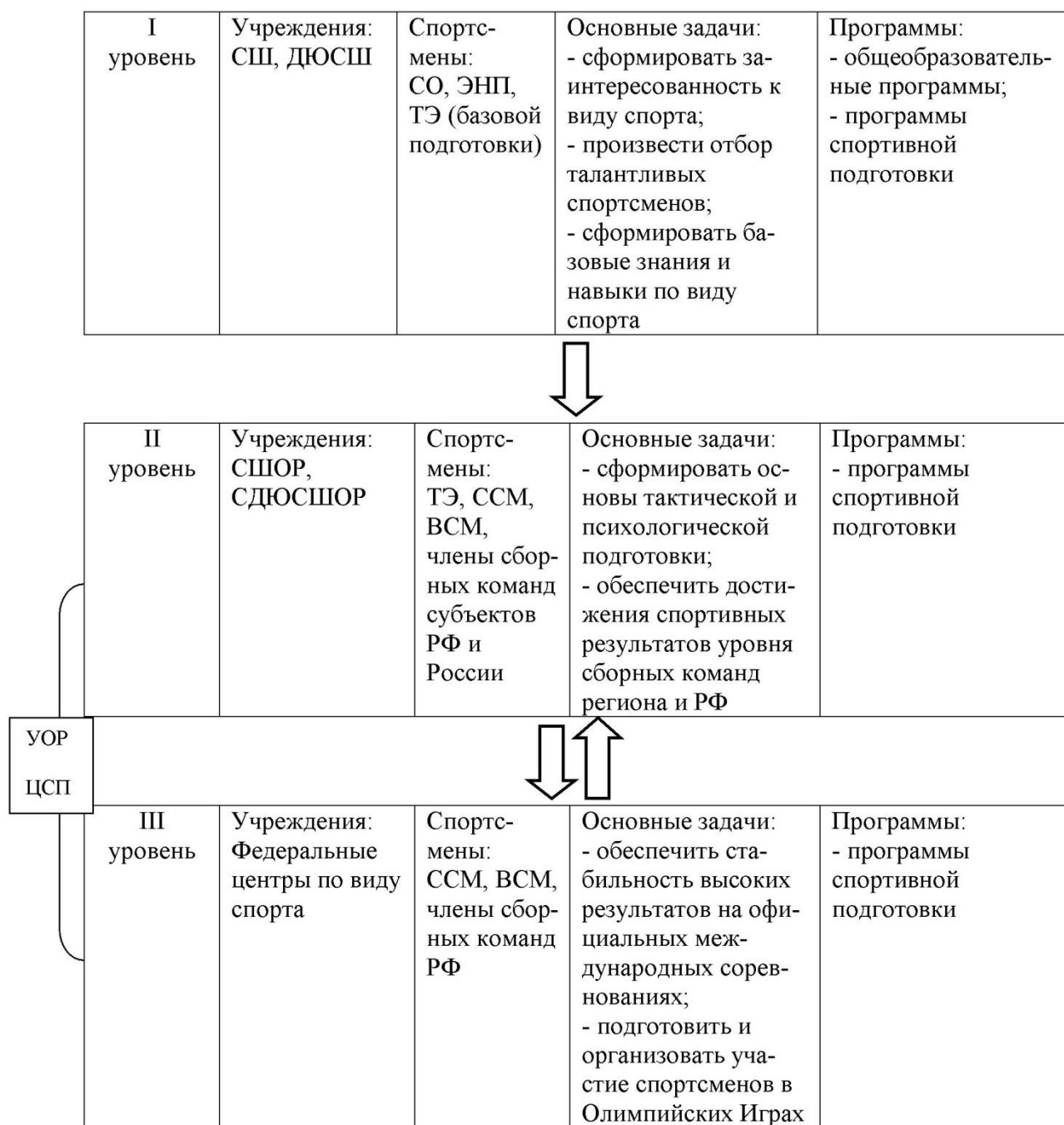


Рисунок 4 – Трехуровневая модель организации тренерского труда в России

Важно отметить, что в период реорганизации сферы физической культуры и спорта, реализация данной модели организации тренерского труда может стать одним из ключевых факторов окончательного системного выделения физической культуры и спорта в отдельную отрасль социальной политики государства.

**ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ
НАШЛИ ОТРАЖЕНИЕ В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ АВТОРА:**

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК России:

1. Багирова, А.П. Тренерский труд в Российской Федерации: содержание и противоречия / А.П. Багирова, К.А. Сапожникова // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2015. – № 4 (37). – С. 60-65. (0,53 п.л., в т.ч. автора – 0,4 п.л.)

2. Сапожникова, К.А. Тренерский труд и методика оценки его эффективности / К.А. Сапожникова // Дискуссия. – 2016. – № 3 (66). – С. 51-57. (0,43 п.л.)

3. Багирова, А.П. Методические подходы к оценке социально-экономической эффективности тренерского труда / А.П. Багирова, К.А. Сапожникова // Вестник Воронежского государственного университета, серия: экономика и управление. – 2016. – № 4. – С. 77-80. (0,3 п.л., в т.ч. автора – 0,2 п.л.)

4. Багирова, А.П. Социально-экономическая эффективность тренерского труда: критерии и методика оценки / А.П. Багирова, К.А. Сапожникова // Экономический анализ: теория и практика. – 2017. – № 3 (16). – С. 460-471. (0,8 п.л., в т.ч. автора – 0,6 п.л.)

Статьи, материалы конференций в прочих изданиях:

5. Безукладнова, К.А. Объективные реалии и перспективы развития спорта в России / К.А. Безукладнова // Практическое решение государственных проблем в работах студентов: политологический, экономический, правовой, управленческий и социологический аспекты: материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции. – Екатеринбург : УрАГС. – 2010. – С. 215-217. (0,15 п.л.)

6. Безукладнова, К.А. Особенности процесса спортивной социализации ребенка / К.А. Безукладнова, Е.Н. Нархова // Научные труды XVIII Международной конференции молодых ученых по приоритетным направлениям

развития науки и техники: сборник статей. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ. – 2010. – № 1. – С. 216-218. (0,15 п.л., в т.ч. автора – 0,1 п.л.)

7. Безукладнова, К.А. Проблемы тренерского труда как элемента системы подготовки спортсменов высокого класса / К.А. Безукладнова // Актуальные проблемы социологии культуры, образования, культуры и управления: материалы Всероссийской научно-практической конференции памяти профессора В.Т. Шапко. – Екатеринбург : УрФУ. – 2014. – № 2. – С. 13-15. (0,15 п.л.)

8. Сапожникова, К.А. Организация тренерского труда в Российской Федерации: особенности и противоречия / К.А. Сапожникова // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы международной научно-практической конференции. – Екатеринбург : УрФУ. – 2015. – № 1. С. 43-47. (0,3 п.л.)

9. Багирова, А.П. Социально-экономическое содержание тренерского труда / А.П. Багирова, К.А. Сапожникова // Социокультурное развитие большого Урала: тренды, проблемы, перспективы: материалы юбилейной всероссийской научно-практической конференции XX Уральские социологические чтения. – Екатеринбург : УрФУ. – 2015. – С. 32-35. (0,2 п.л., в т.ч. автора – 0,15 п.л.)

10. Сапожникова, К.А. Субъекты тренерского труда в условиях модернизации системы подготовки спортивного резерва в Российской Федерации / К.А. Сапожникова // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы II международной научно-практической конференции. – Екатеринбург : УрФУ. – 2016. – № 2. – С. 309-312. (0,25 п.л.)

11. Сапожникова, К.А. Модель эффективной организации тренерского труда в России / К.А. Сапожникова // Инновационное развитие российской экономики: материалы X Международной научно-практической конференции. – Москва : РЭУ. – 2017. – Т. 4. – С. 101-105. (0,3 п.л.)

12. Сапожникова, К.А. Механизм изменения системы материального стимулирования тренерского труда / К.А. Сапожникова // Современные проблемы экономики и менеджмента: материалы Международной научно-практической конференции. – Воронеж : ВГПУ. – 2017. – С. 333-338. (0,3 п.л.)