

оплаты труда персонала, которая должна быть введена во всех подразделениях организации.

Эффективный контракт с сотрудником организации – это трудовой договор с работником, в котором максимально конкретизированы трудовые функции сотрудника данной организации. При этом в контракте должны быть приведены показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, а также установлен размер и условия получения стимулирующих выплат, которые зависят от результатов труда как отдельно взятого работника, так и организации в целом.

Таким образом, эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора, а включает изменения, касающиеся только заработной платы и условий ее выплаты. Главная идея эффективного контракта заключается в реализации дифференцированного подхода к выполняемой трудовой функции и стимулировании повышения качества работы персонала.

В системе кадрового менеджмента эффективный контракт может выступать действенным инструментом объективной и прозрачной оценки персонала организации в рамках мотивации его труда.

Список источников:

1. Федеральный закон РФ №255-ФЗ от 29.07.2017 «О внесении изменений в статью 5 Трудового кодекса Российской Федерации в части уточнения порядка внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/50468.html/>.
2. Федеральный закон РФ №426-ФЗ от 28.12.2013. «О специальной оценке условий труда» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/.
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №33н от 24 января 2014 г. «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70583958/#ixzz4yiy1yS9w>.
4. Архипова Н.И., Седова О.Л. Основы управления персоналом: учебник. – М.: Проспект, 2017. – 232 с.
5. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 695 с.
6. Управление персоналом в России: история и современность: монография. Кн. 1 / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 240 с.

УДК 796.06

Марыченкова М.С.

РОЛЬ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В УКРЕПЛЕНИИ И ПОДДЕРЖАНИИ ЗДОРОВЬЯ И САМОЧУВСТВИЯ МОЛОДЕЖИ И СТУДЕНТОВ

*Марыченкова Мария Сергеевна**, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: marichenkova@yandex.ru

В данной статье рассматриваются проблемы повышения роли спортивного воспитания молодежи и студентов как будущего нации. Предлагается рассматривать вложения в физическое здоровье нации как не только окупаемые, но и прибыльные, более того, создающие благоприятный социаль-

* Научный руководитель: Должикова Христина Викторовна; e-mail: hristinanovikovapochta@mail.ru

ный климат, способствующий дальнейшему развитию экономики и общества в целом. Средства, направляемые на финансирование спорта и развитие физической культуры, в настоящее время недостаточны. Кроме того, практически разрушена система детского спорта, который во времена Советского Союза являлся главным поставщиком кадров в спорт профессиональный и позволял поддерживать имидж страны на международной спортивной арене.

Ключевые слова: физическое воспитание, человеческий потенциал, системы физического воспитания, финансирование спорта, здоровье нации, занятия спортом, спортивная медицина, экономический рост, развитие спорта, государственная программа.

Средства, направляемые государством на финансирование развития спорта, несомненно, являются эффективными в плане дальнейшего влияния на экономику, так как формируют более здоровое население, способное более эффективно трудиться на благо всего общества.

Но далеко не все отечественные и зарубежные исследователи в области прав человека приняли для себя эти доводы. Согласно исследованиям зарубежных ученых и экономистов, инвестирование в развитие человеческого капитала, как правило, приводит к повышению производительности труда, росту эффективности производства. Мероприятия по расширению вложений в человеческий потенциал с помощью образования, улучшения медицинского обслуживания и питания оказывают влияние на перспективы экономического роста, прежде всего, в странах с низкими доходами граждан [3].

Согласно исследованиям Всемирного банка (было обследовано 192 страны), специалисты пришли к выводу, что только 16% экономического роста в странах с переходной экономикой обусловлено наличием физического капитала (оборудование, здания и производственная инфраструктура), 20% – природного капитала, а остальные 64% связаны с человеческим и социальным капиталом.

До 40% валового национального продукта государства наиболее развитые страны получают в результате эффективной системы образования. По оценке американских экспертов, один доллар затрат в системе образования дает три - шесть долларов прибыли.

Приводимые примеры делают бессмысленными дискуссии по поводу зависимости социальных прав от состояния экономики, их вторичности и неэффективности для экономического развития. Затраты, связанные с реализацией социальных прав, в итоге не только окупаемы, но и прибыльны, более того, они создают благоприятный социальный климат в обществе, что в свою очередь придает импульс экономике.

Сфера физического воспитания принимает на себя в современном мире вызовы и проблемы, решение которых возможно при применении только современных методов управления как на уровне федеральных властей, так и муниципальных образований. Проблемы в обеспечении здоровья нации крайне обострились в последнее время из-за развала общей системы физической подготовки, существовавшей со времен Советского Союза.

Одной из главенствующих проблем является проблема катастрофического падения общего состояния здоровья нации. Как показывает статистика, более 60% учеников школ имеют проблемы со здоровьем, только 14% школьников можно считать абсолютно здоровыми [2].

При проведении призыва на армейскую службу больше 40% призывников не готовы к службе из-за проблем со здоровьем, даже выполнение минимальных нормативов вызывает у них проблемы.

Большая часть населения страны не имеет возможностей заниматься спортом систематически. Если в больших городах в силу их коммерческой привлекательности еще возможно некое разнообразие в этом плане, то на периферии дела крайне плачевны.

Как показывают данные той же статистики, 85% населения и из них около 65% подростков не занимаются спортом на систематической основе. Как говорят эксперты, инвестиции в сферу спорта тормозят ограничения в развитии государственно-частного партнерства в

этой области.

Следующей проблемой является отсутствие адекватной существующим условиям программы развития детского и юношеского спорта. Нет адекватной системы отбора резерва, как это было в СССР.

К вышеописанному добавляются не решенные на уровне государства проблемы в части нормативного регулирования, обеспечения материальными ресурсами, развития спортивной медицины и т.д.

Третьей проблемой являются внешние условия: от повышения международной конкуренции до общественно-политической ситуации в мире.

Применительно к вопросу о соотношении государственного регулирования с саморегулированием отношений в сфере физической культуры и спорта для Российской Федерации как для государства-члена Совета Европы особое значение имеют позиции, сформулированные в рамках данной организации.

В частности, заслуживают внимания положения Резолюции Парламентской Ассамблеи Совета Европы от 24 января 2008 г. №1602 (2008)¹, в которой, помимо прочего, была отмечена необходимость поддержки и защиты независимого характера спортивных организаций и признания их права самостоятельно организовывать тот вид спорта, за который они отвечают.

Отдельное внимание общественно-государственному взаимодействию в области физической культуры и спорта уделено также в Спортивной хартии Европы (Рекомендации Комитета Министров Совета Европы Rec (92) 13rev). В документе подчеркивается необходимость такого взаимодействия и приветствуется государственная поддержка общественного движения в сфере физической культуры и спорта. Кроме того, следует особо выделить рекомендацию относительно регулятивной функции физкультурно-спортивных некоммерческих организаций, в соответствии с которой, в частности, признается, что данные организации имеют право в рамках действующего законодательства на автономной основе принимать собственные правила и иные решения. При этом национальным правительствам рекомендовано учитывать и уважать данную регулятивную деятельность [1].

Особую значимость в развитии механизма общественно-государственного взаимодействия в области физической культуры и спорта имеют также позиции, отраженные в Рекомендациях Комитета Министров Совета Европы CM/Rec (2011)³, в которых были сформулированы и впервые систематизированы характерные черты саморегулирования данных отношений субъектами физической культуры и спорта. В соответствии с данными Рекомендациями принцип автономии в сфере спорта следует понимать как ряд возможностей негосударственных некоммерческих физкультурно-спортивных организаций, а именно:

1) свободно без политического или экономического давления устанавливать, изменять и интерпретировать «правила игры» для того или иного вида спорта;

2) выбирать своих руководителей демократическим путем без государственного вмешательства или вмешательства третьих лиц;

3) получать поддержку из государственных и иных источников без непропорциональных уступок;

4) свободно использовать полученные средства без влияния и ограничения со стороны третьих лиц;

5) сотрудничать с национальными властями с целью уточнения применимого законодательства и предотвращения правовой неопределенности, подготовки спортивных правил, в частности, правил соревнований, правил деятельности спортивных клубов.

Вместе с тем, несмотря на вышеизложенное, следует согласиться с утверждением А.И. Понкиной о том, что «степень детализации указанных основных признаков, раскрывающих понятие автономности спорта, еще не позволяет в надлежащей мере уяснить и интерпретировать это понятие, на должном уровне выявить и описать его особенности, структуру и природу» [6].

Однако одновременно необходимо отметить: несмотря на то, что вышеуказанные документы, принятые в рамках Совета Европы, носят рекомендательный характер, несоблюдение страной-участницей Совета Европы сформулированных в них основополагающих позиций может иметь для нее достаточно негативные последствия. Несоблюдение взятых на себя обязательств, в том числе в части обеспечения должного уровня саморегулирования соответствующих отношений негосударственными субъектами физической культуры и спорта, способно привести к возникновению проблем, связанных, например, с участием спортсменов, представляющих страну-нарушительницу, в международных соревнованиях [4].

Международное законодательство, оказывая влияние на все законодательство Российской Федерации в области физической культуры и спорта в целом, оказывает значительное влияние и на отдельные его институты.

Кроме того, установление в законодательстве данного принципа является одной из важнейших гарантий самостоятельности и независимости для негосударственных субъектов в области физической культуры и спорта, осуществляющих саморегулирование. По своей сути нормативное закрепление принципа сочетания государственного регулирования отношений в области физической культуры и спорта с саморегулированием данных отношений заключается в признании особого статуса негосударственных субъектов, осуществляющих свою деятельность в рассматриваемой сфере, их особой роли во всей системе физической культуры и спорта.

Исходя из содержания ранее приведенных положений документов, принятых в рамках Совета Европы, взаимоотношения государства с негосударственными субъектами в области физической культуры и спорта в идеале должны базироваться на основе взаимовыгодного партнерства. В частности, государство, имея собственные интересы в области физической культуры и спорта, не вмешивается в деятельность «профессионалов» – негосударственных субъектов физической культуры и спорта, интересы которых (развитие видов спорта, победы на соревнованиях и т.д.) в значительной степени совпадают с государственными, оставляя себе возможность влиять на деятельность негосударственных субъектов.

Сложившуюся к настоящему времени систему общественно-государственного взаимодействия в рассматриваемой сфере можно представить примерно следующим образом. Государство, являясь субъектом международно-правовых отношений, заключает и ратифицирует международное соглашение в области физической культуры и спорта, тем самым беря на себя определенные обязательства по его исполнению, в том числе в части приведения национального законодательства в соответствие с нормами международного соглашения. При этом немаловажно отметить, что в настоящее время в международном сообществе принцип автономии спорта, который по своей сущности идентичен принципу саморегулирования соответствующих отношений субъектами физической культуры и спорта, является фактически общепринятым. В свою очередь негосударственные субъекты физической культуры и спорта вступают в соответствующие отношения с международными спортивными организациями, организующими международные соревнования и устанавливающими «правила игры» (правила видов спорта, порядок проведения соревнований, правила деятельности национальных спортивных организаций и т.д.), которые принимаются членами данных организаций [5].

В связи с этим возможность вмешательства государства в «правила игры» сведена к минимуму, поскольку отказ государства от взятых на себя в соответствии с международным соглашением обязательств (например, отказ от реализации в национальном законодательстве принципа автономии спорта) чреват соответствующими санкциями, вплоть до недопущения спортсменов, спортивных клубов и (или) национальных команд до участия в международных соревнованиях, проводимых в соответствии с общепринятыми правилами.

Таким образом, установление в национальном законодательстве принципа автономии спорта означает в первую очередь признание государством права негосударственных субъектов физической культуры и спорта на самостоятельное развитие видов спорта.

Список источников:

1. Алексеев С.В. Международное спортивное право: становление и перспективы развития // Спорт: экономика, право, управление. - 2008. - №3. - С. 26-30.
2. Мельник Т.Е. Государственное регулирование и саморегулирование в области физической культуры и спорта // Журнал российского права. - 2012. - №3. - С. 23-32.
3. Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 04.12.2007 №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» / Под ред. Т.Я. Хабриевой, В.Л. Мутко. - М.: Советский спорт, 2010. - 398 с.
4. Новикова Х.В., Якушева М.Д. Влияние спорта на формировании личности // Экономическая среда. - 2015. - №4 (14). - С. 195-198.
5. Погосян Е.В. Формы разрешения спортивных споров: монография. - М.: ВолтерсКлувер, 2011. - 160 с.
6. Понкина А.И. Автономность спорта: Теоретико-правовое исследование / Комиссия по спортивному праву Ассоциации юристов России; Национальное объединение спортивных юристов Российской Федерации. - М., 2013. - 102 с. (Серия: «Актуальные проблемы спортивного права». Вып. 17)

УДК 331.102.24:005

Церковникова И.А.

**ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО КЛИМАТА В ЦЕЛЯХ РЕАЛИЗАЦИИ
КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Васюткина Ирина Александровна[†], ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: vasutkina_i_a@yandex.ru

В статье рассмотрены факторы, влияющие на формирование благоприятного мотивационного климата в коллективе предприятия в стратегическом аспекте. Рассмотрены особенности формирования индивидуальных мотивов персонала и их влияние на достижение стратегических корпоративных целей. Представлен комплекс инструментов формирования благоприятного мотивационного климата в организации. Дана характеристика активной кадровой политики, направленной на реализацию стратегических целей по формированию благоприятного мотивационного климата, и рекомендации по таким направлениям кадровой политики, как социальная самореализация сотрудника в коллективе предприятия, обеспечение рационального соотношения между уровнем удовлетворения потребностей сотрудников и уровнем достижения общекорпоративных целей, поощрение инновационной инициативы сотрудников, формирование организационной культуры.

Ключевые слова: мотивационный климат, корпоративная стратегия, кадровая политика, организационная культура.

Стратегия любой фирмы реализуется сотрудниками этой фирмы под влиянием факторов внешней и внутренней среды. Поэтому для достижения стратегических целей стоит задача максимально эффективного использования кадрового потенциала предприятия. Данная функция реализуется в системе управления персоналом.

В то же время необходимо признать тот факт, что работники предприятия имеют свои собственные цели, не всегда совпадающие с системой целей предприятия, на котором они работают. В случае формирования критической ситуации несовпадения целей организации и ее сотрудников можно наблюдать высокую текучесть кадров, низкую адаптацию персонала, рост числа и сложности конфликтных ситуаций и, как следствие, снижение трудового потен-

[†] *Научный руководитель: Алёхина Лариса Леонидовна, к.э.н., доцент; e-mail: allar9372@mail.ru*