

УДК [796:796.077.5/378.147]

DOI <https://doi.org/10.24195/olympicus/2023-1-5>

Кліменко Анастасія Віталіївна

аспірантка кафедри педагогіки

Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»

ORCID ID: 0000-0001-5830-7679

## СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ ОПТИМІЗАЦІЇ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СФЕРИ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ

Реалізація комплексу соціально-економічних завдань і досягнення стратегічної мети функціонування та розвитку сфери фізичної культури і спорту загалом, а також окремих її підсистем, можливі лише за умов належного її кадрового забезпечення, створення оптимальних умов зростання її кадрового потенціалу. У статті здійснено характеристику поняття «оптимізація кадрового забезпечення», представлено системний аналіз її складових частин. **Матеріали та методи.** Під час розроблення теоретичних аспектів дослідження використано методи аналізу та синтезу, абстрагування, узагальнення. Обробку й узагальнення результатів досліджень було здійснено з використанням методів систематизації та математичної статистики. **Результати.** Авторами з'ясовано, що чинна нормативно-правова база, яка регулює питання кадрового забезпечення сфери фізичної культури та спорту, не передбачає визначення терміна «сертифікація», не розкриває суті цього процесу, що, у свою чергу, може спричинити неоднозначне її трактування. На сучасному етапі основні завдання оптимізації системи кадрового забезпечення сфери фізичної культури і спорту такі: розроблення та затвердження нормативів кадрового забезпечення сфери фізичної культури і спорту (кількісно-якісні характеристики); реалізація концепції «Освіта протягом життя», підготовка відповідних фахівців для забезпечення безперервного професійного розвитку; проведення сертифікації готовності фахівців до успішного виконання функціональних обов'язків; удосконалення системи матеріального та морального заохочення працівників. Авторами сформоване бачення структури ринку зайнятості у сфері фізичної культури і спорту. **Висновки.** Основні ключові показниками оптимізації кадрового забезпечення сфери фізичної культури та спорту такі: оновлення системи обліку кадрів сфери; наявність нормативних показників кількості фахівців на 10 тисяч осіб наявного населення; узгодження з Національною рамкою кваліфікацій цілісного опису рівнів кваліфікацій виду економічної діяльності 93.1. Діяльність у сфері спорту за КВЕД ДК 009:2010; затвердження галузевих стандартів для сфери фізичної культури та спорту; розроблення системи сертифікації фахівців; дієва система моніторингу галузевого ринку праці. Ринок праці у сфері фізичної культури та спорту є складовою частиною економічної системи країни. Тому вагомим значення набуває вивчення ринку праці сфери фізичної культури та спорту з позиції міри, напрямів, заходів, інструментів державного регулювання. Нині постає нагальна необхідність урегулювання вітчизняного законодавства, яке регламентує систему зайнятості у сфері фізичної культури та спорту, яке має передбачати дієві антикризові заходи, вказувати пріоритети в системі зайнятості сфери фізичної культури та спорту, а також механізми їх реалізації.

**Ключові слова:** ресурси, потенціал, ефективність, удосконалення, кадри, професійний розвиток.

**Вступ.** Кадрове забезпечення сфери фізичної культури та спорту є важливою передумовою надання якісних фізкультурно-спортивних послуг населенню для задоволення потреб у фізичному розвитку та вдосконаленні. Відомо, що саме трудові ресурси є одним із системоутворювальних елементів сфери фізичної культури та спорту, поряд із наданням послуг, інформацією, матеріально-технічним забезпеченням, фізкультурно-спортивними технологіями, фінансуванням, стратегічним управлінням. Саме трудові ресурси забезпечують досягнення загальних цілей і кінцевих результатів функціонування та розвитку сфери фізичної культури і спорту.

На глобальному рівні стан кадрового забезпечення сфери фізичної культури і спорту впливає на покращення деяких показників здоров'я населення, що, у свою чергу, створює передумови для досягнення цілей сталого розвитку на період до 2030 р. Зміни структури населення та попиту на фізкультурно-спортивні послуги формують підвищення попиту на фахівців сфери фізичної культури і спорту. Експерти відзначають брак наявних інвестицій у кадрові ресурси сфери фізичної культури та спорту, що призводить до їх дисбалансу, невідповідності між попитом і пропозицією, неефективного використання тощо [2, с. 96]. Підвищують актуальність питань кадрового забезпечення сфери фізичної культури та спорту соціально-економічні проблеми, пріоритети, що конкурують, брак фінансів в умовах кризових явищ, посилені неефективним використанням наявного потенціалу [7, с. 3; 9, с. 47]. Провідну роль у формуванні нових вимог до кадрових ресурсів сфери фізичної культури та спорту відіграють технічні та технологічні чинники, розвиток інформаційних технологій, які, з одного боку, дозволяють більш ефективно вирішувати професійні питання, з іншого – висувають вимоги до професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів, що потребує вдосконалення освітньої складової частини. З огляду на ситуацію стосовно кадрового забезпечення сфери фізичної культури і спорту на глобальному, регіональному та національному рівнях, на тенденції до зростання попиту на фахівців, пошук оптимізації кадрового забезпечення сфери фізичної культури і спорту є надзвичайно актуальним науковим завданням.

Різні аспекти проблеми, яку ми досліджуємо, висвітлені у працях вітчизняних науковців і практиків.

**Матеріали та методи.** Під час розроблення теоретичних аспектів дослідження використано методи аналізу та синтезу, абстрагування, узагальнення. Обробку й узагальнення результатів досліджень було здійснено з використанням методів систематизації та математичної статистики.

**Результати.** Державою забезпечується щодо працівників сфери фізичної культури та спорту низка заходів, які сприяють ефективній роботі персоналу, до них відносять:

- належні умови праці, побуту, відпочинку, медичне обслуговування;
- підвищення кваліфікації раз на п'ять років;
- правовий, соціальний, професійний захист;
- компенсації в разі втрати роботи, у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці;
- призначення та виплату пенсії відповідно до законодавства;
- призначення пенсії за вислугу років тренерам;
- установа надбавок за спортивні звання (за спортивні звання «Заслужений тренер», «Заслужений майстер спорту» – у розмірі 20 відсотків, «Майстер спорту міжнародного класу» – 15 відсотків, «Майстер спорту» – 10 відсотків посадового окладу) [8].

Означена низка заходів формує державну кадрову політику у сфері фізичної культури та спорту щодо надання трудових ресурсів належної якості та кількості до визначеного терміну, на встановлений період, на робочі місця. На основі таких цільових настанов визначається зміст кадрової політики в організаціях. Щодо кадрової політики окремо взятої фізкультурно-спортивної організації, то вона являє собою розроблення конкретних дій з управління штатом співробітників, спрямованих на вирішення ключових завдань. Основний принцип кадрової політики полягає в поєднанні зусиль для досягнення індивідуальних і організаційних цілей. Як свідчать результати системного аналізу досліджуваного питання, головні принципи окремих напрямів кадрової політики у сфері фізичної культури та спорту такі: відповідності професійної компетенції практичних досягнень індивідуальності; конкурсу, ротації, індивідуальної підготовки, відповідності посади, регулярності оцінки індивідуальних якостей і можливостей; відбору показників оцінки (кваліфікації, оцінки виконання завдань); підвищення кваліфікації, саморозвитку; відповідності оплати праці обсягу та складності виконуваної роботи, рівномірного поєднання стимулів і санкцій, мотивації.

Цілі та завдання кадрової політики визначаються згідно з основними положеннями нормативно-правових документів, відповідно до сукупності цілей і завдань щодо забезпечення

ефективного функціонування сфери фізичної культури та спорту. Основною метою кадрової політики є повне використання кваліфікаційного потенціалу персоналу.

На розроблення та стан кадрової політики впливають внутрішні та зовнішні чинники. Внутрішні чинники – це стратегічна мета та структура сфери фізичної культури та спорту; зовнішні – трудове законодавство, перспективи розвитку ринку праці, взаємини із профспілковими організаціями тощо.

Основними напрямками кадрової політики є: проведення маркетингової діяльності в області персоналу, планування потреби в персоналі; прогнозування створення нових робочих місць з урахуванням упровадження нових технологій; організація залучення, відбору, оцінки й атестації кадрів, профорієнтація та трудова адаптація персоналу; підбір і розстановка персоналу; розроблення систем стимулювання та мотиваційних механізмів підвищення зацікавленості та задоволеності працею, оплати праці; раціоналізація витрат на персонал; розроблення програм розвитку персоналу з метою вирішення не тільки нинішніх, а й майбутніх завдань, на основі вдосконалення систем навчання, службового просування працівників і підготовки резерву для висунення на керівні посади; організація праці та робочого місця; розроблення програм зайнятості та соціальних програм; ефективний розподіл і використання зайнятих у фізкультурно-спортивних організаціях працівників, раціоналізація їх чисельності; управління нововведеннями в кадровій роботі; гарантування безпеки й охорони здоров'я персоналу; аналіз причин вивільнення персоналу та вибір найбільш раціональних його варіантів; забезпечення високого рівня якості праці, трудового життя та результатів праці; розроблення проєктів удосконалення управління персоналом організацій, оцінка соціальної й економічної ефективності [9, с. 17].

На сучасному етапі основні завдання оптимізації кадрового забезпечення сфери фізичної культури та спорту такі: розроблення та затвердження нормативів кадрового забезпечення сфери для формування державного замовлення на підготовку відповідних фахівців; оптимізація кількості закладів вищої освіти, які готують таких фахівців; удосконалення механізму залучення, підготовки та використання волонтерів у сфері фізичної культури та спорту; створення наукових парків на базі закладів вищої освіти; стандартизація освіти шляхом удосконалення вимог до змісту, обсягу та якості вищої освіти, що визначаються загальною метою освітньої та професійної підготовки кадрів для сфери фізичної культури та спорту.

Надзвичайно важливий для оптимізації кадрового забезпечення сфери фізичної культури та спорту аналіз кадрових процесів, а саме: опанування професії, включення особистості у сферу професійної діяльності, подальше професійне навчання та підвищення кваліфікації, становлення професіонала, посадове зростання, узагальнення, систематизація та передача набутого передового професійного досвіду, творчий генезис фахівця-професіонала. Поступовість розгортання, механізм соціального поділу праці, циклічність, наслідування у процесах розвитку, наявність зворотності та низхідних тенденцій у разі гальмування або відсутності роботи щодо підтримання на належному рівні фахової компетентності кадрів фізкультурно-спортивного профілю зумовлюють специфіку кадрових процесів.

Оптимізація кадрового забезпечення сфери фізичної культури та спорту здійснюється на основі аналізу структури та показників забезпеченості кадрами. Основні показники кадрового забезпечення сфери фізичної культури і спорту узагальнено відображено у статистичній звітності за формою № 2-ФК «Звіт з фізичної культури і спорту» (щорічна), які являють собою кількісну характеристику таких показників, як загальна кількість штатних працівників, з них жінки, а також кількість працівників, які мають спеціальну вищу освіту з фізичної культури та спорту. Варто зауважити, що представлені назви професій не повною мірою відповідають наявним професіям на ринку праці. Це пов'язано з відсутністю професійних кваліфікацій у сфері фізичної культури та спорту.

Стан кадрового забезпечення сфери фізичної культури та спорту, за даними аналізу динаміки кількісних і якісних показників [4–6], потребує вжиття заходів нормативно-правового та соціально-економічного характеру, спрямованих на досягнення структурної збалансованості й оптимізації, як у сфері загалом, так і за окремими її підсистемами.

Це дозволить урегулювати галузевий ринок праці, як систему суспільних взаємин, пов'язаних із купівлею та продажем товару «робоча сила», а також сформувати організаційно-економічний механізм його функціонування та розвитку. Особливої уваги щодо наукового обґрунтування потребують питання економічного, організаційного, соціального характеру, які виникають під час формування та застосування механізмів державного регулювання галузевого ринку праці. В умовах сьогодення необхідна модернізація механізмів реалізації державної політики на впровадження інноваційних методів державного регулювання. Потребує розроблення та її дотримання методологія підготовки та реалізації заходів сприяння зайнятості, їх оцінювання щодо ефективності в коротко- та довгостроковому періодах. Потрібно чітко визначити та законодавчо закріпити критерії та розміри відповідальності центральних і місцевих органів виконавчої влади, соціальних партнерів за стан реалізації політики зайнятості.

**Висновки.** Отже, основними ключовими показниками оптимізації кадрового забезпечення сфери фізичної культури та спорту є: оновлення системи обліку кадрів сфери; наявність нормативних показників кількості фахівців на 10 тисяч осіб наявного населення; узгодження з Національною рамкою кваліфікацій цілісного опису рівнів кваліфікацій виду економічної діяльності за КВЕД ДК 009:2010 93.1. Діяльність у сфері спорту; затвердження галузевих стандартів для сфери фізичної культури та спорту; розроблення системи сертифікації фахівців; дієва система моніторингу галузевого ринку праці.

Ринок праці у сфері фізичної культури та спорту є складовою частиною економічної системи країни. З огляду на викладене, вагомого значення набуває вивчення ринку праці сфери фізичної культури та спорту з позиції міри, напрямів, заходів, інструментів державного регулювання. Нині постає нагальна необхідність урегулювання вітчизняного законодавства, яке регламентує систему зайнятості у сфері фізичної культури і спорту, яке має містити дієві антикризові заходи, вказувати пріоритети в системі зайнятості сфери фізичної культури і спорту, а також механізми й індикатори їх реалізації.

**Перспективами подальших розвідок у цьому напрямі** є аналіз чинників професійного розвитку фахівців сфери фізичної культури та спорту.

#### Література:

1. Акіліна О. Актуальні проблеми державного регулювання ринку праці в Україні. *Статистика України*. 2017. № 1. С. 90–96. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/su\\_2017\\_1\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/su_2017_1_15) (дата звернення: 15.12.2022).
2. Дутчак М., Чеховська Л. Кадрове забезпечення як актуальна проблема сучасної фітнес-індустрії. *Слобожанський науково-спортивний вісник*. 2018. № 6 (68). С. 31–38.
3. Зайченко О., Кузнецова В. Управління людськими ресурсами : навчальний посібник. Івано-Франківськ : Лілея НВ, 2015. 232 с. URL: [http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki\\_pracevlasht/uprav\\_1\\_resurs.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki_pracevlasht/uprav_1_resurs.pdf) (дата звернення: 12.10.2022).
4. Україна спортивна – 2021 : інформаційний довідник / Міністерство молоді та спорту України. Київ, 2022. 118 с. URL: <https://mms.gov.ua/fizichna-kultura/statistichna-zvitnist/shchorichnij-informacijnij-dovidnik-ukrayina-sportivna> (дата звернення: 12.01.2023).
5. Україна спортивна – 2020 : інформаційний довідник / Міністерство молоді та спорту України. Київ, 2021. 98 с. URL: <https://mms.gov.ua/fizichna-kultura/statistichna-zvitnist/shchorichnij-informacijnij-dovidnik-ukrayina-sportivna> (дата звернення: 12.01.2023).
6. Україна спортивна – 2019 : інформаційний довідник / Міністерство молоді та спорту України. Київ, 2020. 98 с. URL: <https://mms.gov.ua/fizichna-kultura/statistichna-zvitnist/shchorichnij-informacijnij-dovidnik-ukrayina-sportivna> (дата звернення: 12.01.2023).
7. Про затвердження Стратегії розвитку фізичної культури і спорту на період до 2028 р. : постанова Кабінету Міністрів України від 4 листопада 2020 р. № 1089. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1089-2020> (дата звернення: 11.09.2022).
8. Про фізичну культуру і спорт : Закон України № 3808–XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3808-12#Text> (дата звернення: 24.09.2022).
9. Технології управління людськими ресурсами : навчальний посібник / Л. Довгань та ін. КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 511 с.

## References:

1. Akilina O.V. Aktualjni problemy derzhavnogho reguljuvannja rynku praci v Ukraini [Actual problems of state regulation of the labor market in Ukraine]. *Statystyka Ukrainy*. 2017. № 1. P. 90–96. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/su\\_2017\\_1\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/su_2017_1_15) (accessed: 15.12.2022) [in Ukrainian].
2. Dutchak M., Chekhovs'jka L. Kadrove zabezpečennja jak aktualjna problema suchasnoji fitnesindustriji [Staffing as an urgent problem of the modern fitness industry]. *Slobozhans'kyj naukovosporthyvnyj visnyk*. 2018. № 6 (68). P. 31–38 [in Ukrainian].
3. Zajchenko O., Kuznjecova V. Upravlinnja ljudskymy resursamy: navchalnyj posibnyk [Human resource management: a study guide]. Ivano-Frankivsk : Lileja NV, 2015. 232 p. URL: [http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki\\_pracevlasht/uprav\\_1\\_resurs.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki_pracevlasht/uprav_1_resurs.pdf) (accessed: 12.10.2022) [in Ukrainian].
4. Informacijnyj dovidnyk “Ukrajina sportyvna – 2021”. Ministerstvo molodi ta sportu Ukrainy [Information guide ‘Sports Ukraine – 2021’. Ministry of Youth and Sports of Ukraine]. Kyjiv, 2022. 118 p. URL: <https://mms.gov.ua/fizichna-kultura/statistichna-zvitnist/shchorichnij-informacijnij-dovidnik-ukrayina-sportyvna> (accessed: 12.01.2023) [in Ukrainian].
5. Informacijnyj dovidnyk “Ukrajina sportyvna – 2020”. Ministerstvo molodi ta sportu Ukrainy [Information guide “Sports Ukraine – 2021”. Ministry of Youth and Sports of Ukraine]. Kyjiv, 2020. 98 p. URL: <https://mms.gov.ua/fizichna-kultura/statistichna-zvitnist/shchorichnij-informacijnij-dovidnik-ukrayina-sportyvna> (accessed: 12.01.2023) [in Ukrainian].
6. Informacijnyj dovidnyk “Ukrajina sportyvna – 2019”. Ministerstvo molodi ta sportu Ukrainy [Information guide “Sports Ukraine – 2020”. Ministry of Youth and Sports of Ukraine]. Kyjiv, 2020. 118 p. URL: <https://mms.gov.ua/fizichna-kultura/statistichna-zvitnist/shchorichnij-informacijnij-dovidnik-ukrayina-sportyvna> (accessed: 12.01.2023) [in Ukrainian].
7. Pro zatverdzhennia Stratehii rozvytku fizychnoi kultury i sportu na period do 2028 roku : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 4 lystopada 2020 r. № 1089 [On the approval of the Strategy for the development of physical culture and sports for the period until 2028 : Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of November 4, 2020, № 1089]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1089-2020> (accessed: 11.09.2022) [in Ukrainian].
8. Pro fizychnu kulturu i sport: Zakon Ukrainy № 3808–XII [On physical culture and sports : Law of Ukraine № 3808–XII]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3808-12#Text> (accessed: 24.09.2022) [in Ukrainian].
9. Dovghanj L.Je., Veduta L.L., Mokhonjko Gh. A. Tekhnologhiji upravlinnja ljudskymy resursamy : navchalnyj posibnyk [Human resource management technologies : a study guide]. KPI im. Ighorja Sikors'kogho. Kyjiv : KPI im. Ighorja Sikors'kogho, 2018. 511 p. [in Ukrainian].

**Klymenko Anastasiia**

### SYSTEM ANALYSIS OF OPTIMIZATION OF STAFFING IN THE SPHERE OF PHYSICAL CULTURE AND SPORTS

*The implementation of a complex of socio-economic tasks and the achievement of the strategic goal of the functioning and development of the sphere of physical culture and sports as a whole, as well as its individual subsystems, is possible only with its proper staffing, the creation of sufficient and optimal conditions for the growth of its human resources potential. The article characterizes the “definition of staffing optimization”, presents a systematic analysis of its components. **Materials and methods.** When developing the theoretical aspects of the study, methods of analysis and synthesis, abstraction, and generalization were used. Processing and generalization of research results was carried out using the methods of systematization of mathematical statistics. **Discussion.** It is clear to the authors that the existing regulatory and legal framework, which addresses the issues of staffing the sphere of physical culture and sports, does not provide for a definition of the term “certification” and does not reveal the essence of this process, which, in turn, may lead to its ambiguous interpretation. At the present stage, the main tasks of optimizing the system of staffing in the sphere of physical culture and sports are: development and approval of standards for staffing the sphere of physical culture and sports (quantitative and qualitative characteristics); implementation of the concept of “Lifelong Learning” and the training of relevant specialists to ensure continuous professional*

*development; certification of the readiness of specialists for the successful performance of functional duties; improvement of the system of material and moral incentives for employees. The authors have formed a vision of the structure of the employment market in the field of physical culture and sports.*

**Results.** *The main key indicators of optimizing the staffing of the sphere of physical culture and sports are: updating the personnel accounting system in the sphere; availability of normative indicators of the number of specialists per 10 thousand people of the existing population; harmonization with the National Qualifications Framework of a holistic description of the qualification levels of the type of economic activity according to KVED DK 009:2010 93.1. Activities in the field of sports; approval of industry standards for the sphere of physical culture and sports; development of a certification system for professionals; the current system of monitoring the sectoral labor market. The labor market in the field of physical culture and sports is part of the country's economic system. Given the above, it is important to study the labor market in the field of physical culture and sports from the standpoint of measures, directions, activities, tools of state regulation. At present, there is an urgent need to regulate the domestic legislation regulating the system of employment in the field of physical culture and sports, which should contain effective anti-crisis measures, indicate priorities in the system of employment in the field of physical culture and sports, as well as mechanisms for their implementation.*

**Key words:** *resources, potential, efficiency, improvement, staff, professional development.*