

РАЗРАБОТКА НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОРТСМЕНОВ

Бондаренко М.П.

ФГБОУ ВПО «Волгоградская государственная академия физической культуры», Волгоград, Россия (400005, г.Волгоград, пр.В.И.Ленина, д.78), e-mail: vgafk@vlink.ru

Данная статья представляет собой продолжение исследований по повышению эффективности систем оплаты труда профессиональных спортсменов в современной России [4, С. 25-47, 83-106]. На основе компетентностной модели оплаты труда профессиональных спортсменов разработан алгоритм начисления заработной платы в зависимости от уровня развития компетенций спортсмена, его спортивных результатов и достижения целей развития спортивной организации. Это позволяет усилить стимулирующую функцию заработной платы. При этом постоянная часть заработной платы ставится в зависимость от прожиточного минимума, что позволяет усилить ее воспроизводственную функцию и эффективность системы оплаты их профессионального труда. Предлагаемая система оплаты труда позволит повысить эффективность заработной платы профессиональных спортсменов за счет усиления ее воспроизводственной и стимулирующей функции.

Ключевые слова: профессиональный спортсмен, спортивный труд, оплата труда, прожиточный минимум, компетенции, спортивные результаты, цели развития спортивной организации.

DEVELOPMENT OF NEW SYSTEM OF COMPENSATION OF PROFESSIONAL ATHLETES

Bondarenko M.P.

FSEBI HPE «Volgograd State Physical Education Academy», Volgograd, Russia, (400005, Volgograd, av. Lenine, 78), e-mail: vgafk@vlink.ru

This article is a continuation of research on improving the efficiency of payment systems professional athletes in modern Russia [4, P. 25-47, 83-106]. On the basis of a competence model of wage professional athletes algorithm payroll depending on the level of competences of the athlete, his athletic performance and the achievement of the development of sports organizations. This enhances the incentive function of wages. While the fixed part of salary is dependent on the subsistence minimum, which helps to enhance its reproductive function. efficient payment systems of their professional work. The proposed remuneration system will improve the efficiency of salaries of professional athletes by increasing its reproductive and stimulating functions.

Keywords: athlete, sports work, compensation, living wage, competences, sports results, purposes of development of the sports organization.

В процессе трансформации механизма хозяйствования, при формировании и развитии рынка, наиболее сложны преобразования социально-трудовых отношений, так как с ними связан уровень благосостояния общества в целом и каждого человека в отдельности. При этом значительные трудности возникают при разработке и внедрении новых систем оплаты труда [5, С. 140-187, 214-257; 9, С. 136-149, 187-230; 16, С. 92-138, 173-192 и др.].

Развитие рыночных отношений в России повлекло за собой формирование индустрии спорта. Получила признание мысль о профессиональной направленности спортивной деятельности, одним из факторов которой является получение профессиональными спортсменами заработной платы [6]. С течением времени логично встал вопрос о повышении эффективности систем оплаты спортивного труда.

Наиболее востребованными системами оплаты труда в традиционных отраслях экономики нашей стране в настоящее время являются системы оплаты труда, построенные на основе компенсационной модели [1, С. 219-248], и на основе установления четкой взаимосвязи заработной платы с достижением целей развития организации [10, С. 41-80]. В данной статье представлены результаты разработки новой системы оплаты труда профессиональных спортсменов в условиях рыночных отношений.

Постановка задачи

Существует два принципиально различных взгляда на природу заработной платы. Первый соответствует теории трудовой стоимости К. Маркса, в рамках которой зарплата – это стоимость товаров и услуг, необходимых для воспроизводства рабочей силы. В соответствии с этим подходом в процессе построения рыночных отношений в России создавались системы оплаты труда на основе потребительских бюджетов [2; 3; 8, С. 65-87 и др.]. Вторым взглядом: зарплата – это вознаграждение за конечные результаты трудовой деятельности. Обобщение и полное раскрытие этого взгляда можно найти в работе А.К. Клочкова [10].

Оба взгляда имеют свои достоинства и недостатки, характерные для двух принципиально различных теорий экономических справедливостей – коммунистической и капиталистической [17, С. 106]. Попытки использовать в системах оплаты труда достоинства обоих подходов приводят к созданию систем оплат труда, сочетающих в себе постоянную часть (для воспроизводства рабочей силы) и переменную часть (для учета результатов трудовой деятельности).

В начале построения рыночных отношений первый взгляд является более практичным, так как возникает необходимо сдерживать падение уровня жизни в результате разрушения экономических взаимосвязей. В процессе развития рыночной экономики, вставшей на путь инновационного развития [15] для повышения эффективности систем оплаты труда требуется их более сильная привязка к результатам трудовой деятельности, ориентация на достижение целей развития организации.

Что касается профессиональных спортсменов, то для них в России давно созрели условия, позволяющие поднять вопрос о повышении эффективности оплаты их труда.

Профессиональный спорт в России (и ранее в СССР) никогда не был низкооплачиваемым. Все атлеты, входящие в сборные команды России, получают зарплату от федераций, Минспорта России, от силовых структур, за которые они выступают, от регионов, которые они представляют, от спонсоров, которых они рекламируют. Кроме того, спортсмены с высокими результатами получают деньги «за приезд» на коммерческие старты и призовые за медали от организаторов соревнований и отдельно от спонсоров. Если сложить все ежемесячные статьи дохода среднего спортсмена, который не то что не борется за

олимпийские медали, но даже не попадает в олимпийскую команду, то выйдет примерно зарплата менеджера среднего звена в крупной корпорации [7].

В процессе развития индустрии спорта возникла необходимость усилить зависимость заработной платы профессиональных спортсменов от результатов спортивного труда, что нашло отражение в предлагаемой новой системе оплате труда. Система оплаты труда разработана для спортсменов, осуществляющих свою профессиональную деятельность в рамках спортивной организации.

Факторы формирования новой системы оплаты труда профессиональных спортсменов

Привязка оплаты к результатам трудовой деятельности активизирует стимулирующую функцию заработной платы. Наиболее остро в России эта проблема встала в начале 90-х гг. прошлого века в процессе трансформации социалистического механизма хозяйствования в капиталистический. «Для того, чтобы доходы работника выполняли стимулирующую функцию, то есть были средством развития производства, их размеры должны быть тесно взаимосвязаны с факторами, способствующими этому развитию, и непосредственно зависеть от них» [5. С. 63].

Учитывая, что элементы социально-экономической системы взаимно влияют друг на друга, следует, что заработная плата реально зависит от множества факторов.

«...доход работника зависит... от факторов и показателей трех уровней: а) первый уровень – непосредственно сам работник (количество и качество труда, стаж работы, инициатива и т.д.); б) второй уровень (микроуровень) – предприятие, где он работает (размер фонда потребления и фонда оплаты труда, объем производства, прибыль и др.); в) третий уровень (макроуровень) – народное хозяйство, экономика региона, страны (национальный доход, ВВП, состояние бюджета и т.п.) [5, С. 63-64].

Сила влияния разных факторов на оплату труда не одинакова. И естественно, что в системе оплате труда с целью повышения ее эффективности целесообразно учитывать те факторы, которые наиболее сильно влияют на результативность трудовой деятельности. При этом необходимо учитывать, что факторы, наиболее сильно влияющие на эффективность оплаты труда, различны для разных видов труда.

Практика показала, что системы оплаты труда, построенные на основе современного целевого управления (системы КРІ¹) и материальной мотивации на достижение целей (на базе КРІ) существенно повышают эффективность оплат труда [1, С. 348-351;10, С. 32-33].

Система оплаты труда на базе КРІ состоит из трех частей: базовой (оклада, тарифа или грейда), переменной (за достижение результатов по КРІ) и нерегулярных премий за особые достижения.

¹КРІ (сокращение от англ.*KeyPerformanceIndicator*) – ключевой индикатор выполнения.

Базовый оклад профессионально спортсмена отражает степень его компетентности в выполнении спортивного труда. Он зависит от спортивного звания (разряда) спортсмена и значений показателей, отражающих уровень развития компетенций спортсмена. Спортивное звание (разряд) определяет грейд спортсмена, уровень развития компетенций – ступень внутри грейда.

Для выявления компетенций, наиболее важных для выполнения спортивного труда, был проведен опрос 42 спортсменов г. Волгограда, имеющих опыт практической деятельности не менее одного года [4, С. 100-106]. Им было предложено выбрать из компетенций, представленных в образовательном федеральном стандарте по физической культуре (квалификация «бакалавр») наиболее значимые с точки практической деятельности. Обработка результатов опроса и анализ ЕКСД в области физической культуры и спорта [14] позволили выбрать следующие компетенции для определения грейда спортсмена:

- знание и применение на практике теории спортивной тренировки в выбранном виде спорта (К-1);
- применение на практике знаний медико-биологических и психологических основ и технологий тренировок в избранном виде спорта и их применение на практике (К-2);
- соблюдение санитарно-гигиенических правил в спортивной деятельности (К-3);
- готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе (К-4);
- способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке целей и выбору путей ее достижения (К-5);
- способность заинтересовать население, используя коммуникативные и организаторские способности, для участия в рекреационной деятельности (К-6).

Указанные компетенции обеспечивают выполнение должностных обязанностей спортсмена, спортсмена-инструктора и спортсмена-ведущего в соответствии с ЕКСД в области физической культуры и спорта: поддержание высокого уровня общей физической и специальной подготовки (К-2, К-3); принятие участия в планировании тренировочного процесса (К-1, К-4, К-5), осуществление пропаганды физической культуры и спорта (К-6), для спортсмена-ведущего – обеспечение при выступлении в паре со спортсменом-инвалидом по зрению выполнение им тренировочных и соревновательных заданий (К-2, К-4) и т.д.

Большее количество учитываемых компетенций представляется нецелесообразным, чтобы сильно не усложнять процедуру оценки компетентности спортсмена.

Переменная часть зависит от степени достижения целей развития физкультурно-спортивной организации.

Спортивная подготовка в Российской Федерации может осуществляться физкультурно-спортивными организациями, одной из целей деятельности которых является осуществление

спортивной подготовки на территории Российской Федерации [11]. Основными видами организаций являются центры спортивной подготовки (ЦСП) и детско-юношеские спортивные школы (ДЮСШ). Физкультурно-спортивные организации имеют право нанимать для спортивной деятельности профессиональных спортсменов на должности: спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий (при реализации программ спортивной подготовки по виду спорта «спорт слепых»).

Цели развития физкультурно-спортивных организаций формулируются по видам деятельности, которыми они занимаются. Виды деятельности прописаны в Методических рекомендациях по организации спортивной подготовки в Российской Федерации [11], цели конкретных организаций – в их планах работы. Для выполнения планов работы физкультурно-спортивной организации в индивидуальных планах спортсменов формулируются задачи. Пример согласования видов деятельности, целей развития физкультурно-спортивной организации и задач, выполнение которых необходимо учитывать при начислении заработной платы спортсменам, приведен в таблице 1.

Нерегулярные выплаты представляют собой единовременные премии, которые спортсмен получает за победу в соревнованиях. В случае, если победа является основанием изменения спортивного звания (разряда), пересматривается грейд или ступень внутри грейда.

Порядок формирования заработной платы спортсмена

Определение грейда и ступени внутри грейда проводится специально созданной комиссией физкультурно-спортивной организации один раз в год на основании наличия у спортсмена спортивного звания (разряда) спортсмена и значений показателей, отражающих уровень развития компетенций К-1 – К-6, представленных выше.

Для профессиональных спортсменов предлагается три грейда. Третий (самый высокий грейд) – для спортсменов, имеющих звание мастер спорта России международного класса (МСМК), гроссмейстер России, мастер спорта России (МС), второй грейд – для спортсменов, имеющих звание кандидат в мастера спорта (КМА) или 1-й спортивный разряд, первый – для спортсменов, имеющих 2-й, 3-й спортивные разряды и 4-й спортивный разряд по шахматам. В каждом грейде предусматривается три ступени с различным уровнем заработной платы, которые зависят от индивидуальных достижений спортсмена [4, С. 106-107].

Пример согласования целей развития организации с задачами спортсмена для учета в системе оплаты труда

Направления деятельности физкультурно-спортивной организации в соответствии с [15]	Цель развития физкультурно-спортивной организации	Задачи, которые необходимо выполнить спортсмену (на год составления индивидуального плана)
Выполнение работ по обеспечению участия спортивных сборных команд в официальных спортивных мероприятиях	Успешное выступление во Всероссийских и Международных соревнованиях	Занять призовое место в Чемпионате России по эстафетному бегу (Адлер, 7-9 сентября), улучшить собственный показатель по отношению к прошлому году на 5%.
Выполнение работ по методическому обеспечению организаций, осуществляющих спортивную подготовку	Подготовить методические разработки: «Профилактика спортивного травматизма», «Развитие силовой выносливости: исследованию взаимосвязи ее компонентов у бегунов на средние дистанции».	Принять участие в апробации предложений тренера-разработчика по развитию силовой выносливости с целью получения статистических данных – 15-21 мая.
Обеспечение развития материально-технических условий подготовки спортсменов по базовым видам спорта	Приобретение спортивного инвентаря. Приобретение кубков, медалей, журналов. Укрепление материально-технической базы за счет благотворительной помощи и привлечения внебюджетных средств.	Составить обзор современного спортивного инвентаря по выбранному виду спорта – 20-24 февраля.
Составление индивидуальных планов спортивной подготовки спортсменов	Утвердить индивидуальные планы подготовки групп спортивного совершенствования (СС), высшего спортивного	Подготовить предложения по формированию собственного индивидуального плана подготовки на следующий год – 25 декабря

Направления деятельности физкультурно-спортивной организации в соответствии с [15]	Цель развития физкультурно-спортивной организации	Задачи, которые необходимо выполнить спортсмену (на год составления индивидуального плана)
	мастерства (ВСМ).	
Способствование популяризации и развитию культивируемых в субъекте Российской Федерации видов спорта	Повысить информированность общественности о деятельности физкультурно-спортивной организации	Выступить на профилактическом районном мероприятии «Без наркотиков» - 15-18 июня. Принять участие на собрании 7-х – 8-х классов средней школы № 15 «Учеба и спорт» -17 ноября.
...

При этом каждая последующая ступень внутри грейда предполагает повышение заработной платы на 10%. Представленное в [4] увеличение заработной платы на 5% подвергнуто корректировке, так как оно оценено спортсменами, принимающими участие в опросе по выявлению компетенций, как несущественное для того, чтобы стараться получить более высокую ступень внутри грейда.

Оценка уровня развития компетенций осуществляется в соответствии со шкалой, представленной в таблице 2.

Таблица 2

Шкала уровня развития компетенций спортсмена

А	Высокий уровень развития компетенции, позволяющий спортсмену вносить максимальный вклад в достижение целей развития физкультурно-спортивной организации.
В	Уровень развития компетенции полностью соответствует требованиям, предъявляемым организацией к должности, занимаемой спортсменом. Достигаются все необходимые цели.
С	Уровень развития компетенции устраивает организацию во многих отношениях, но некоторые аспекты требуют проработки.
D	Уровень развития компетенции не устраивает организацию.

Минимальный базовый должностной оклад спортсмен получает при поступлении на работу при условии, что все компетенции оцениваются на уровне не ниже оценки С. В противном случае со спортсменом просто не заключается трудовой договор (в качестве замечания необходимо отметить, что у него остается возможность в соответствии с [11] быть зачисленным в образовательную организацию для прохождения спортивной подготовки). Для аттестации на вторую ступень грейда требуется иметь оценки по всем компетенциям на уровне не ниже В, высшая ступень грейда предполагает аттестацию спортсмена не менее чем по 4 из компетенций К-1 – К-5 на оценку А и отсутствие оценок ниже оценки В.

Минимальный оклад внутри грейда предлагается привязать к прожиточному минимуму трудоспособного населения в регионе расположения физкультурно-спортивной организации (ПМ). Для первого грейда это один ПМ, для второго – 1,5 ПМ, для третьего – 2ПМ. Кроме этого, для каждого спортсмена остается практикующееся в настоящее время бесплатное питание.

В конце года для каждого спортсмена составляется индивидуальный план работы с указанием задач, которые он должен выполнить, в соответствии с целями деятельности физкультурно-спортивной организации. Задачи расписываются на каждый месяц планируемого года. В составлении индивидуального плана принимает участие тренер спортсмена и сам спортсмен.

Для формирования переменной части заработной платы каждой задаче назначаются коэффициенты важности их выполнения. Информация о значении коэффициентов доводится до спортсмена 1 числа месяца, предшествующего месяцу, в котором запланировано выполнение задач. Сами коэффициенты определяются руководством физкультурно-спортивной организации в соответствии с текущим состоянием организации. Это позволяет руководству организации гибко реагировать на возможные отклонения показателей развития организации от запланированных.

При качественном выполнении всех задач спортсмен может увеличить уровень своей заработной платы до величины, равной двум уровням постоянной части заработной платы. То есть заработная плата будет иметь следующую структуру: 50% - постоянная часть, 50% - переменная часть. Степень выполнения задач определяется с учетом качества выполнения задач и степень важности самих задач.

Степень выполнения задач определяется коэффициентами выполнения задач. Соответствие коэффициентов выполнения задач степеням выполнения задач определяется руководством физкультурно-спортивной организации и тренером спортсмена и доводится до спортсмена вместе с коэффициентами важности выполнения задач. Например, задача «Занять призовое место в Чемпионате России по эстафетному бегу». Степень ее выполнения может быть

конкретизирована следующим образом. Если спортсмен занял 1-3 место, то задача выполнена на 100% (коэффициент выполнения задачи – 1). Если спортсмен занял 4 место, но при этом улучшил собственный результат прошлого года, задача выполнена на 80% (коэффициент выполнения – 0,8) и т.д.

Принимая максимально возможный уровень переменной части за 100%, рассмотрим на примере алгоритм определения переменной части заработной платы спортсмена (таблица 3). Итоговый коэффициент выполнения задач определяется как сумма произведений коэффициентов важности и коэффициентов выполнения задач.

Таблица 3

Пример определения доли максимально возможного уровня переменной части заработной платы спортсмена в зависимости от выполнения задач

Задачи месяца	Коэффициенты важности задач	Коэффициент выполнения задач
Задача 1	Важ1=0,2	Вып1=0,8
Задача 2	Важ2=0,2	Вып2=0,9
Задача 3	Важ3=0,1	Вып3=1
Задача 4	Важ4=0,4	Вып4=1
Задача 5	Важ5=0,1	Вып5=0,7
Сумма коэффициентов важности задач всегда равна 1		
Коэффициент выполнения задач	$0,2*0,8+0,2*0,9+0,1*1+0,4*1+0,1*0,7=0,91$ Задания месяца выполнены на 91%	

Если, например, речь идет о спортсмене, аттестованном на вторую ступень второго грейда в физкультурно-спортивной организации г. Волгограда, и выполнении заданий в июне 2014 г, то исходя прожиточного минимума трудоспособного населения [13]:

Постоянная часть заработной платы равна $7696*1,5*1,1=12698,4$ (руб.).

Переменная часть заработной платы равна $12698,4*0,91=11555,54$ (руб.).

При условии, что спортсмен не занимал в спортивных соревнованиях призовые места, за которые предусматриваются денежные призы (это была третья часть денежного вознаграждения), заработная плата спортсмена в июне 2014 г. составила бы 24253,94 руб.

Выводы

Предлагаемая система оплаты труда позволит повысить эффективность заработной платы профессиональных спортсменов за счет усиления ее воспроизводственной и симулирующей функции. Постоянная часть заработной платы является относительно постоянной, так как зависит не только от спортивного звания (разряда) и уровня развития компетенций спортсмена, но и от прожиточного минимума трудоспособного населения, а потому

индексируется в соответствии с инфляцией, что позволяет усилить воспроизводственную функцию заработной платы. Переменная часть зависит от выполнения задач, формулируемых в соответствии с целями развития физкультурно-спортивной организации, что позволяет активизировать симулирующую функцию заработной платы. В целом предлагаемая система оплаты труда спортсмена позволит увеличить производительность спортивного труда.

Список литературы

1. Бабынина Л.С. Компенсационная модель оплаты труда: теория, методология и корпоративный опыт: дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Бабынина Лилия Сергеевна – М., 2012. – 502 с.
2. Бобков В.Н. О разработке минимальных потребительских бюджетов наемных работников как основы дифференциации минимальной оплаты их труда / В.Н. Бобков // Общество и экономика. – 1994. – № 5-6. – С. 134-136.
3. Бобков В.Н. Социальные стандарты оплаты труда и формирование инновационного общества / В.Н. Бобков // Уровень жизни регионов России. – 2009. – № 10-11. – С. 3-9.
4. Бондаренко М.П. Мотивация и оплата труда спортсменов и тренеров в современной России: монография / М.П. Бондаренко. – М. : Изд-во ФГБОУ ВПО ВГАФК, 2014. – 182 с.
5. Волгин Н.В. Мотивационный механизм взаимосвязи доходов работника и результативности производства: дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Волгин Николай Алексеевич. – М., 1993. – 428 с.
6. Гогунев Е.Н. Профессиональная направленность спортивной деятельности [Электронный ресурс] / Е.Н. Гогунев // Вестник on-line Оренбургского государственного университета. – 2005. – № 4. – С. 39-42. – Режим доступа: <http://www.osu.ru/doc/1026/lang/0/num/67>.
7. Гусейнова М. Мифы профессионального спорта / М. Гусейнова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://skirun.ru/2012/08/16/russian-sports-politics/>.
8. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуаций, обоснование действий органов государственной власти и управления / Н.А. Волгин, Ю.П. Кокин. – М. : Изд-во РАГС, 2009. – 168 с.
9. Иевлев А.Ф. Оплата наемного труда в переходной экономике России : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Иевлев Александр Федорович. – М., 2005. – 370 с.
10. Ключков А.К. КРП и мотивация персонала: полный сборник практических инструментов / А.К. Ключков. – М.: Эксмо, 2010. – 160 с.

11. Письмо Минспорта России от 12.05.2014 ВМ-04-10/2554 «О направлении Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=LAW&n=163453&req=doc>.
12. План работы государственного бюджетного учреждения Волгоградской области «Центр спортивной подготовки по легкой атлетике» на 2012-2013 учебный год. Материалы предоставлены руководством ЦСП.
13. Постановление Правительства Волгоградской области от 29 апреля 2014 г. № 228-п «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения Волгоградской области за первый квартал 2014 г.» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/hotlaw/volga/541611/>.
14. Приказ Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих». – Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.10.2011 № 22054) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=120571>.
15. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 08.12.2011 № 227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pandia.ru/text/77/211/90890.php>.
16. Стукен Т.Ю. Дискриминация в социально-трудовых отношениях: экономико-институциональный аспект : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Стукен Татьяна Юрьевна – Омск, 2009. – 347 с.
17. Этика бизнеса / Ю. Ю. Петрунин, В. К. Борисов. – М. : ТК Велби ; Изд-во Проспект, 2010. – 352 с.

Рецензенты:

Зубарев Ю.А., к.э.н., д.п.н, профессор, заведующий кафедрой спортивного менеджмента и экономики, ФГБОУ ВПО «Волгоградская государственная академия физической культуры», г. Волгоград;

Гончарова М.В., д.э.н., профессор, профессор кафедры экономики Волгоградский филиал ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Плеханова», г. Волгоград.