

Мониторинг востребованности специалистов физической культуры и спорта за 2023 год

Мониторинг рынка труда в 2023 г. проводился на базе созданной ФГБУ «Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт физической культуры» информационно-аналитической системы «СМ КАДРЫ-ФКиС» и опросного веб-сервиса. В опросе приняли участие две группы экспертов: представители исполнительных органов государственной власти и местного самоуправления в сфере физической культуры и спорта (далее – органы управления ФКиС) и представители организаций сферы физической культуры и спорта (далее – организации).

1. Результаты опроса представителей исполнительных органов государственной власти

В опросе приняли участие 206 органов управления ФКиС из 7 федеральных округов и 45 субъектов Российской Федерации, распределившись следующим образом (рисунок 1)

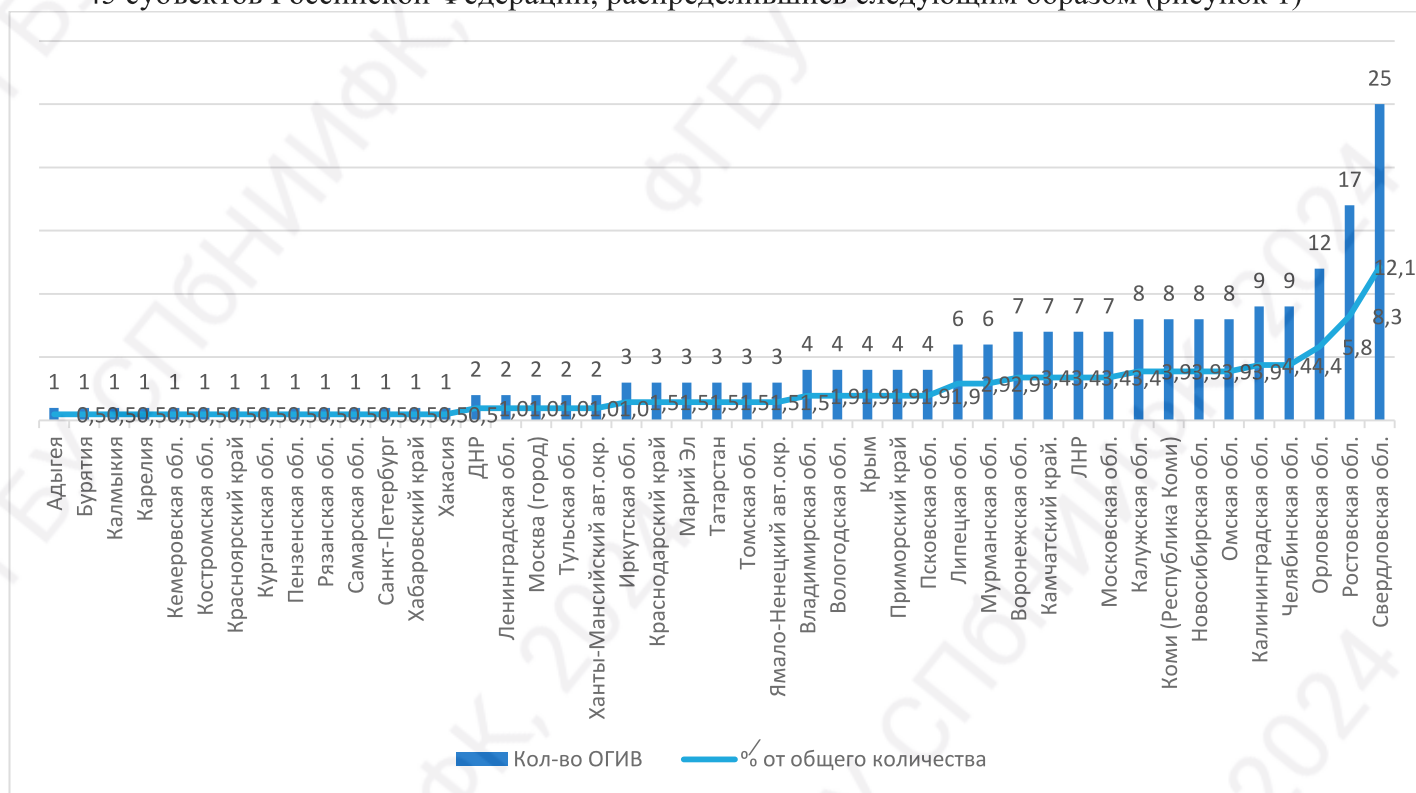


Рисунок 1 – Количество ИОГВ принявших участие в опросе по субъектам Российской Федерации

Респондентам задавались вопросы, связанные с перспективной потребностью в управленческих кадрах и специалистах спортивных сборных команд, о мероприятиях в части привлечения молодых специалистов, оказания мер поддержки реализующихся в регионах России, необходимость в переподготовке и повышении квалификации работников организаций.

По уровню государственного управления **20 (11%)** респондентов соответствовали уровню субъекта Российской Федерации, а **186 (89%)** респондентов соответствовали муниципальному уровню управления.

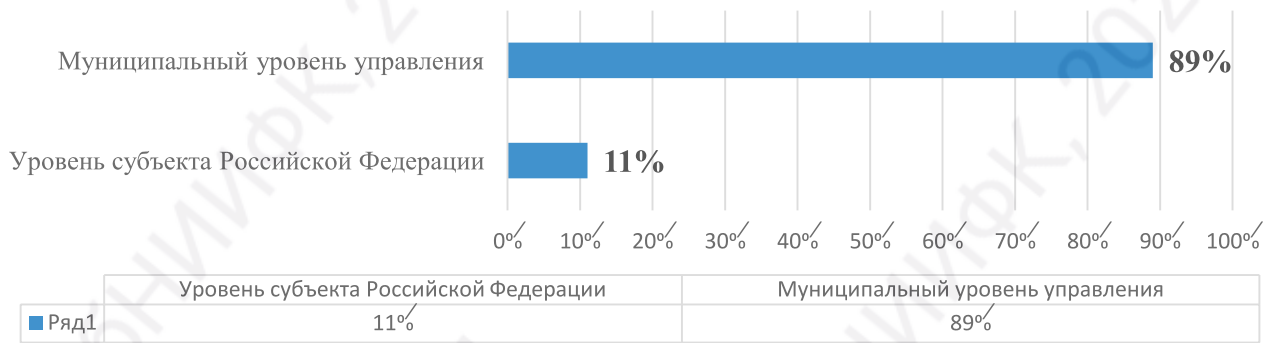


Рисунок 2 – Уровни государственного управления респондентов

По уровню государственного управления субъекта Российской Федерации в опросе приняли участие 20 органов власти из них 35% Администрации городов/районов, 5% Комитеты по физической культуре и спорту, 50% областные Министерства физической культуры и спорта, 10% Департаменты спорта. (Рисунок 3)

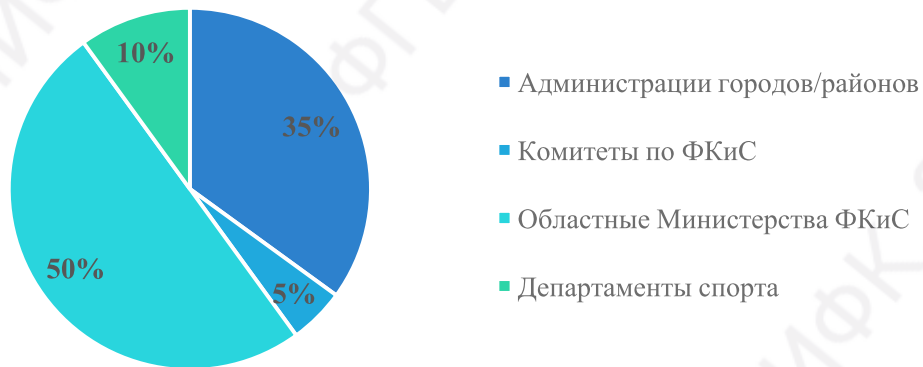


Рисунок 3 – Органы власти субъекта Российской Федерации

В соответствии с ведомственной принадлежностью 95% органов власти относились к сфере физическая культура и спорт, а 5% другой ведомственной принадлежности.

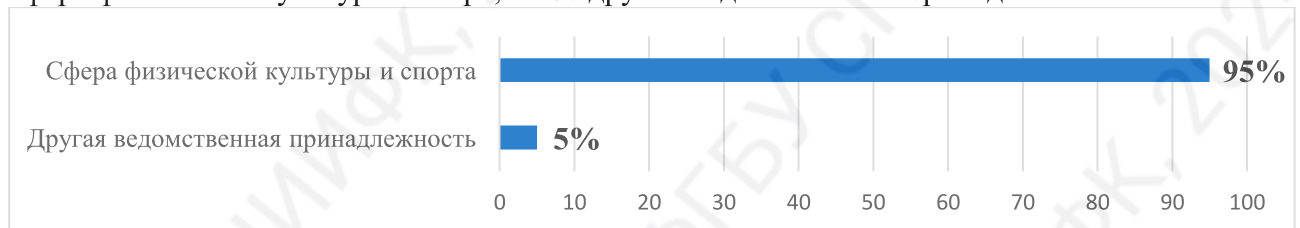


Рисунок 4 – Ведомственная принадлежность органов власти субъекта Российской Федерации

По муниципальному уровню управления в опросе приняли участие 186 органов власти из них 22% Администрации городов/районов, 10% Комитеты по физической культуре, спорту и молодежной политике, 3% Департаменты по ФКиС, 2% Спортивные школы, 8% Организации дополнительного образования, 31% Отделы образования, культуры, спорта и молодежной политики, 25% Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики. (Рисунок 5)

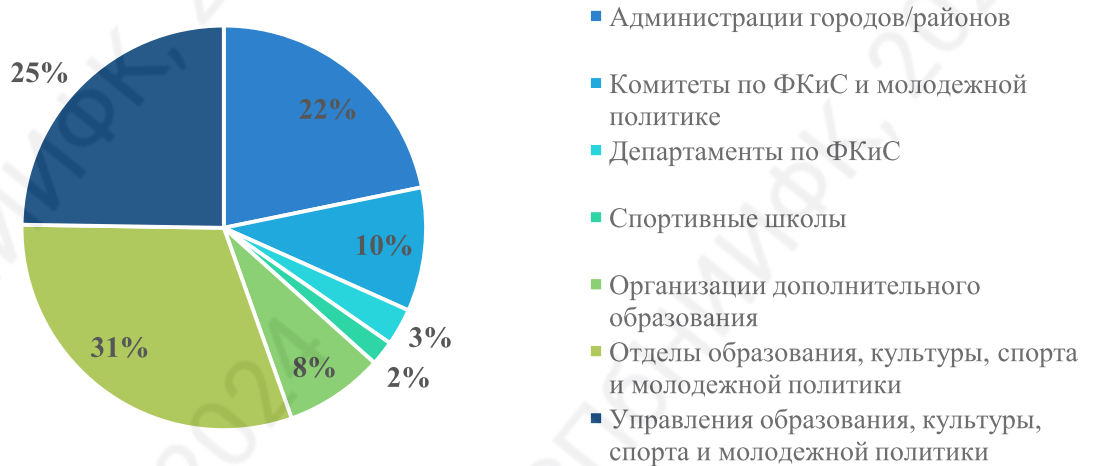


Рисунок 5 – Органы власти муниципального управления

В соответствии с ведомственной принадлежностью **70%** органов власти муниципального уровня управления относились к сфере физическая культура и спорт, **18%** другой ведомственной принадлежности, **11%** сферы образования.

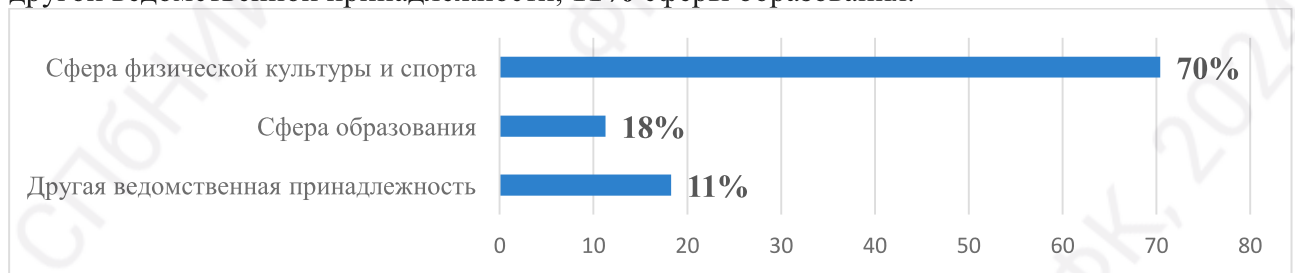


Рисунок 6 – Ведомственная принадлежность муниципальных органов власти.

Всего в соответствии с ведомственной принадлежностью опрос прошли **150 (72,8%)** организаций сферы физической культуры и спорта, **21 (10,2%)** сферы образования и **35 (17%)** другой ведомственной принадлежности (администрации округов и районов, управления и отделы по культуре, спорту и молодежной политике (рисунок 7).

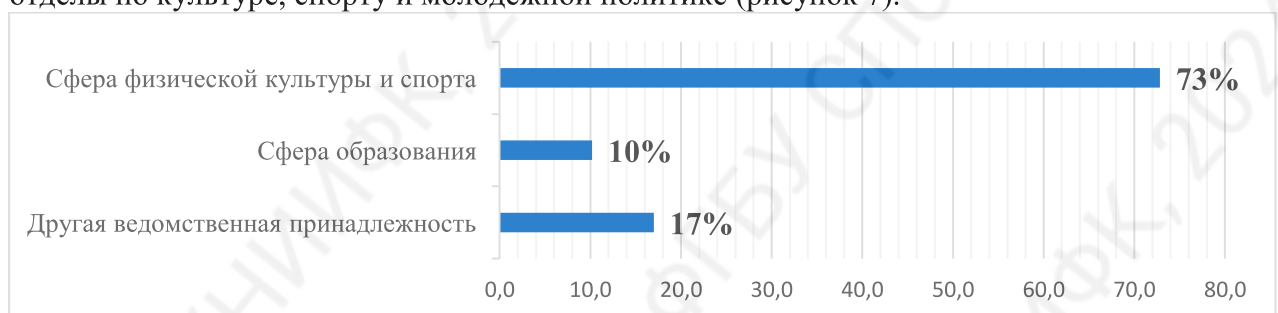


Рисунок 7 – Ведомственная принадлежность респондентов

Кадровое обеспечение организаций подведомственных органам государственной власти субъектов и муниципальных уровней на конец 2022 года в соответствии со статистической формой ФК-1 составляет 61301 человек (рисунок 8).

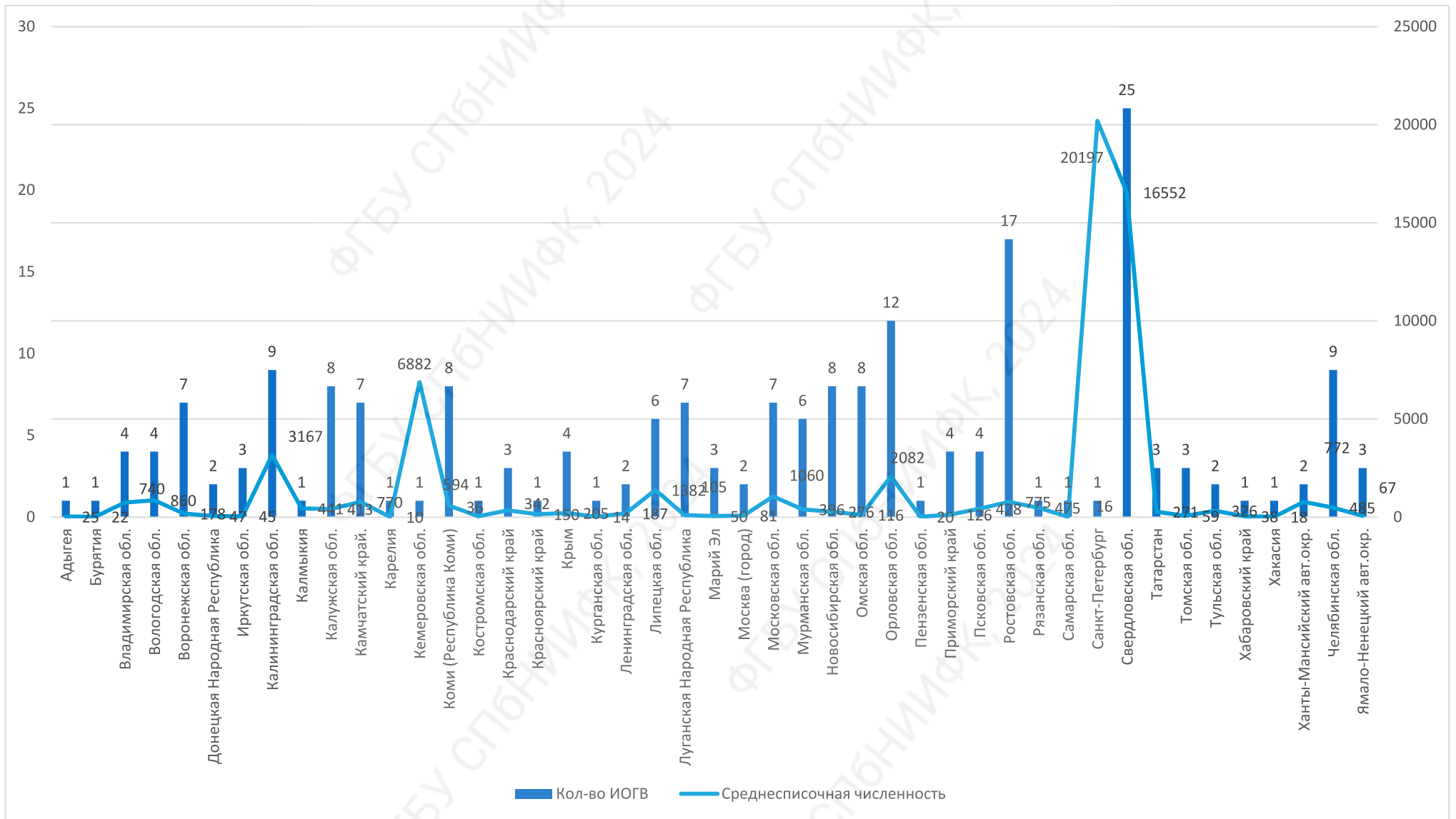


Рисунок 8 – Среднесписочная численность подведомственных организаций

Кадровое обеспечение организаций подведомственных **органам государственной власти субъектов Российской Федерации** на конец 2022 года в соответствии со статистической формой ФК-1 составляет **46969** человек (рисунок 9).

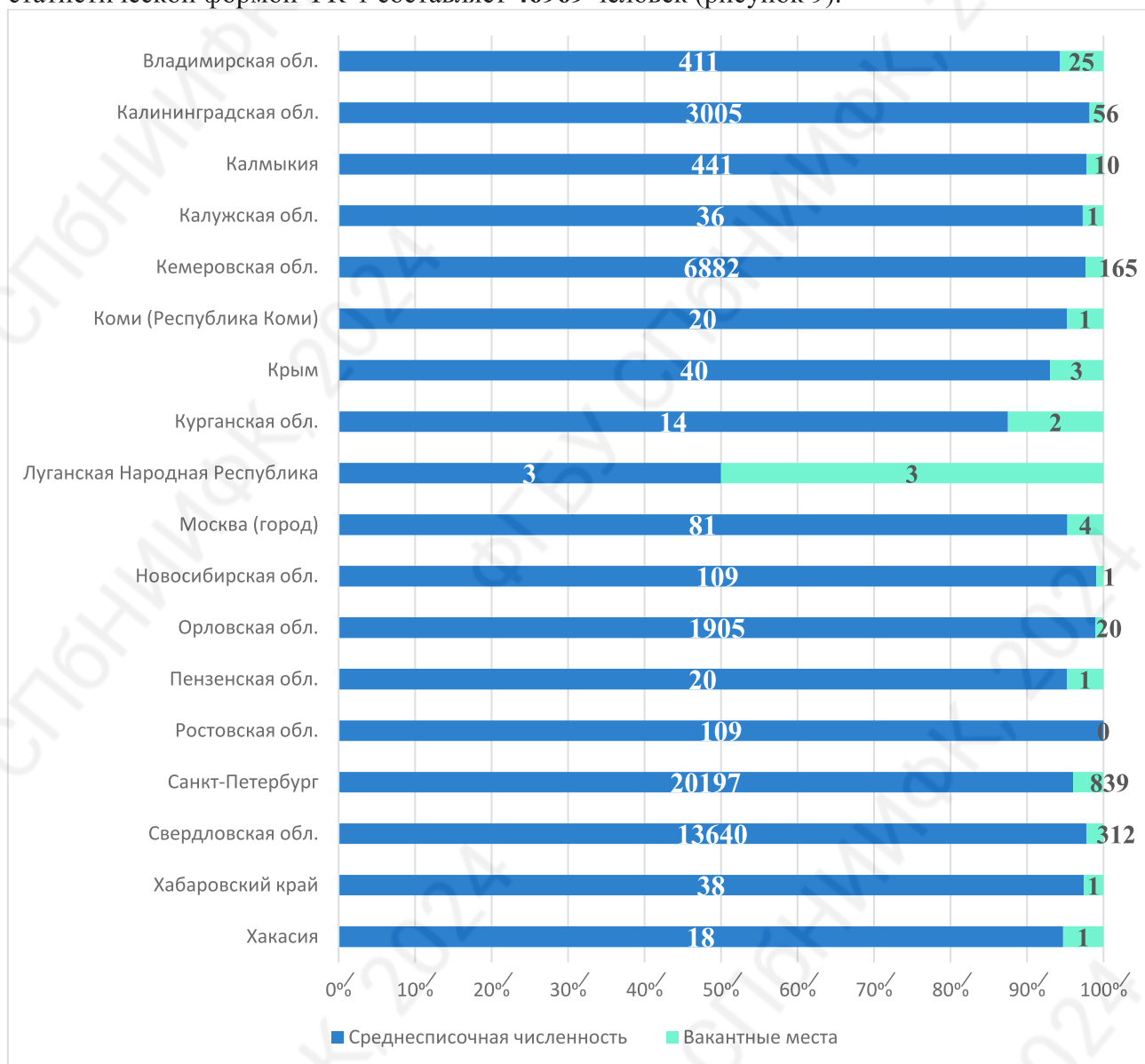


Рисунок 9 – Кадровое обеспечение подведомственных организаций органов власти субъекта РФ

В опросе приняли участие органы государственной власти субъектов РФ из **18 регионов**. Наибольшая кадровая численность подведомственных организаций органам власти субъекта РФ у представителей **г. Санкт-Петербурга 20197** человек **43%** от общего количества среднесписочного состава подведомств, на момент опроса вакантно было **839** ставок; **13640** человек и **29%** от среднесписочного состава у подведомственных организаций **Свердловской области**, вакантно **312** ставок; **6882** человек и **14,7 %** от среднесписочного состава у подведомственных организаций **Кемеровской области**, вакантно **165** ставок; **3005** человек и **6,4%** от среднесписочного состава у подведомственных организаций **Калининградской области**, вакантно **56** ставок; **1905** человек и **4,1 %** от среднесписочного состава у подведомственных организаций **Орловской области**, вакантно **20** ставок. Менее **1000** человек среднесписочного состава подведомственных организаций в Республике Калмыкия 441 человек, 10 ставок вакантно, Владимирской обл. 411 человек, 25 ставок вакантно, Ростовской обл. 109 человек, вакантных ставок нет, Новосибирской обл. 109 человек, 1 ставка вакантна, г. Москва 81

человек, 4 ставки вакантны, Республике Крым 40 человек, 3 ставки вакантны, Хабаровском крае 38 человек, 1 ставка вакантна, Калужской обл. 36 человек, 1 ставка вакантна, Пензенской обл. 20 человек, 1 ставка вакантна, Республике Коми 20 человек, 1 ставка вакантна, Республике Хакасия 18 человек, 1 ставка вакантна, Курганской обл. 14 человек, 2 ставки вакантны, Луганской Народной Республике 3 человека, 3 ставки вакантны. (рисунок 9)

Кадровое обеспечение организаций подведомственных органам Муниципального управления на конец 2022 года в соответствии со статистической формой ФК-1 составляет **14332** человек (рисунок 10).

В опросе приняли участие **186** органов власти Муниципального уровня управления из **36** регионов Российской Федерации (рисунок 10), из них **24** организации из Свердловской области с среднесписочной численностью подведомственных организаций 2912 человек, на момент опроса вакантными оставалось **65** ставок; **6** организаций из Липецкой области с среднесписочной численностью подведомственных организаций **1382** человека, вакантно **37** ставок; **7** организаций из Московской области с среднесписочной численностью подведомственных организаций **1060** человек, вакантно **52** ставки; **4** организации из Вологодской области с среднесписочной численностью подведомственных организаций **860** человек, вакантно **22** ставки; **2** организации из Ханты-Мансийского автономного округа с среднесписочной численностью подведомственных организаций **772** человека, вакантно **5** ставок; **7** организации Камчатского края с среднесписочной численностью подведомственных организаций **770** человек, вакантно **36** ставок; **16** организации из Ростовской области, с среднесписочной численностью подведомственных организаций **666** человек, вакантно **9** ставок; **7** организации из Республики Коми, с среднесписочной численностью подведомственных организаций **574** человека, вакантно **19** ставок; **4** организации из Краснодарского края, с среднесписочной численностью подведомственных организаций **492** человека, вакантно **8** ставок; **9** организации из Челябинской области, с среднесписочной численностью подведомственных организаций **485** человек, вакантно **10** ставок; **1** организация из Рязанской области, с среднесписочной численностью подведомственных организаций **475** человек, вакантно **12** ставок; **4** организации из Рязанской области, с среднесписочной численностью подведомственных организаций **428** человек, вакантно **17** ставок. Менее **400** человек среднесписочного состава подведомственных организаций в Мурманская обл. 6 организаций, 396 человек, 11 ставок вакантны, Калужская обл. 7 организаций, 377 человек, 22 ставки вакантны, Владимирская обл. 3 организации, 329 человек, 22 ставки вакантны, Тульская обл. 2 организации, 326 человек, вакантных ставок нет, Республика Татарстан 3 организации, 271 человек, 44 вакантные ставки, Ленинградская обл. 2 организации, 187 человек, 2 ставки вакантны, Воронежская обл. 7 организаций, 178 человек, 9 ставок вакантны, Орловская обл. 11 организаций, 177 человек, 8 ставок вакантны, Новосибирская обл. 7 организаций, 167 человек, 7 ставок вакантны, Республика Крым 3 организации, 165 человек, 6 ставок вакантны, Калининградская обл. 8 организаций, 162 человека, 28 ставок вакантны, Приморский край 4 организации, 126 человек, 1 ставка вакантна, Омская обл. 8 организаций, 116 человек, 6 ставок вакантны, Луганская Народная Республика 5 организаций, 102 человека, 8 вакантных ставок, Ямало-Ненецкий авт.окр. 3 организации, 67 человек, 6 ставок вакантны, Томская обл. 3 организации, 59 человек, 4 ставки вакантны, Марий Эл 3 организации, 50 человек, 2 ставки вакантны, Донецкая Народная Республика 2 организации, 47 человек, 10 ставок вакантны, Иркутская обл. 3 организации, 45 человек, 1 вакантная ставка, Костромская обл. 1 организация, 36 человек, вакантных ставок нет, Республика Адыгея 1 организация, 25 человек, 2 вакантные ставки, Республика Бурятия 1 организация, 22 человека, вакантных ставок нет, Самарская обл. 1 организация, 16 человек, вакантных ставок нет, Республика Карелия 1 организация, 10 человек, вакантных ставок нет.

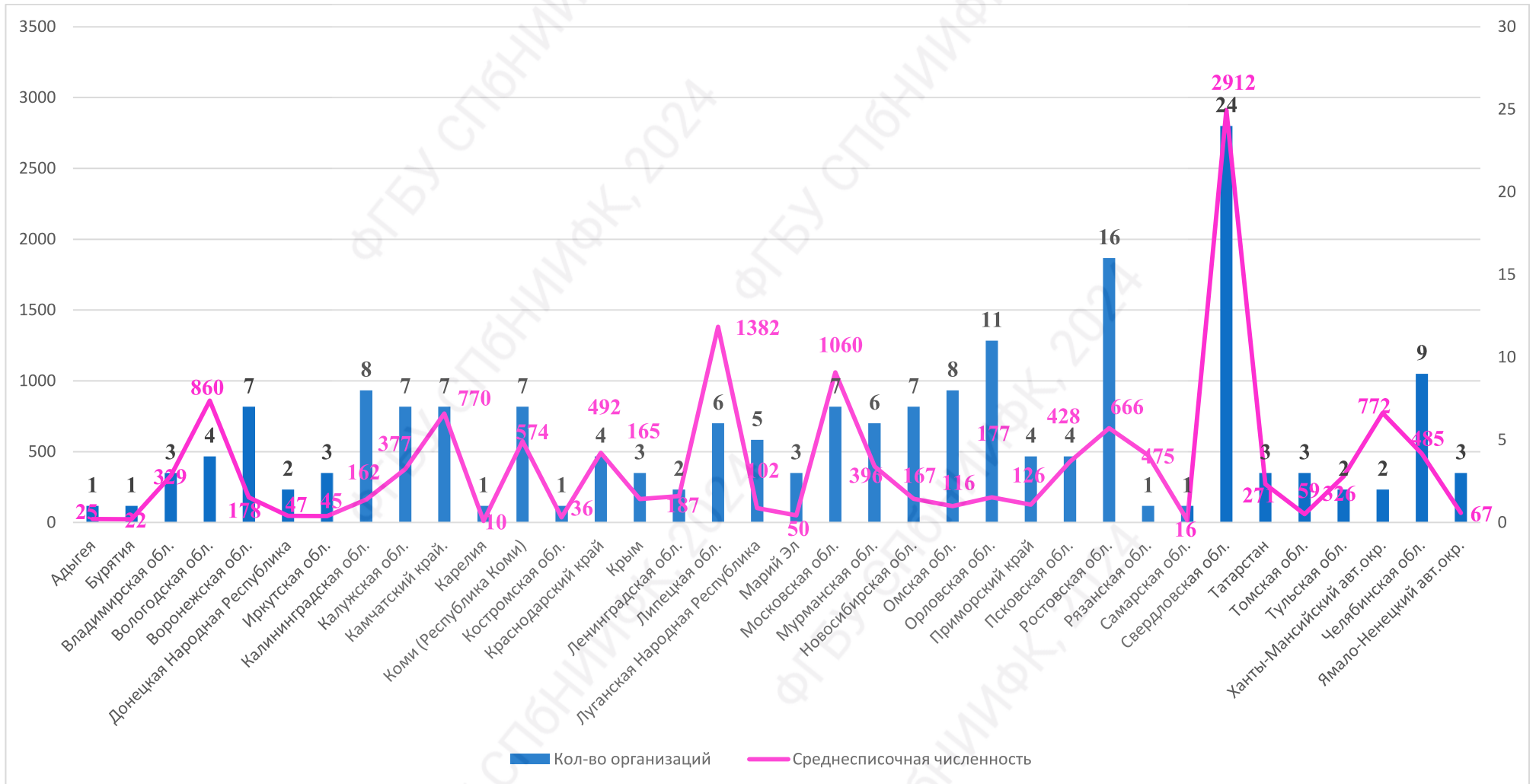


Рисунок 10 – Кадровое обеспечение подведомственных Муниципальным органам управления

Анализ динамики перспективной потребности в управленческих кадрах для органов власти субъекта РФ на 2024, 2025, 2026 показывает, что наиболее востребованными должности (рисунок 11):

1. Руководитель (зам руководителя) некоммерческой организации, клуба, общества в сфере ФКиС **52,1%** на 2024 год, **34,9%** на 2025 год и **28,6%** на 2026 год от общей потребности в управленческих кадрах;

2. Руководитель (зам руководителя) государственной или муниципальной организации, реализующей программы спортивной подготовки **14,6%** на 2024 год, **23,3%** на 2025 год и **31%** на 2026 год от общей потребности в управленческих кадрах;

3. Руководитель (зам руководителя) спортивного объекта **12,5 %** на 2024 год, **18,6%** на 2025 год и **16,7%** на 2026 год от общей потребности в управленческих кадрах;

4. Руководитель федерации по виду спорта **8,3%** на 2024 год, **9,3%** на 2025 год и **9,5%** на 2026 год от общей потребности в управленческих кадрах;

5. Руководитель (зам руководителя) профессионального спортивного клуба, лиги **8,3%** на 2024 год, **7%** на 2025 год и **7,1%** на 2026 год от общей потребности в управленческих кадрах;

6. Руководитель отдела, управления **4,2 %** на 2024 год, **7%** на 2025 и **7,1** на 2026 год от общей потребности в управленческих кадрах.

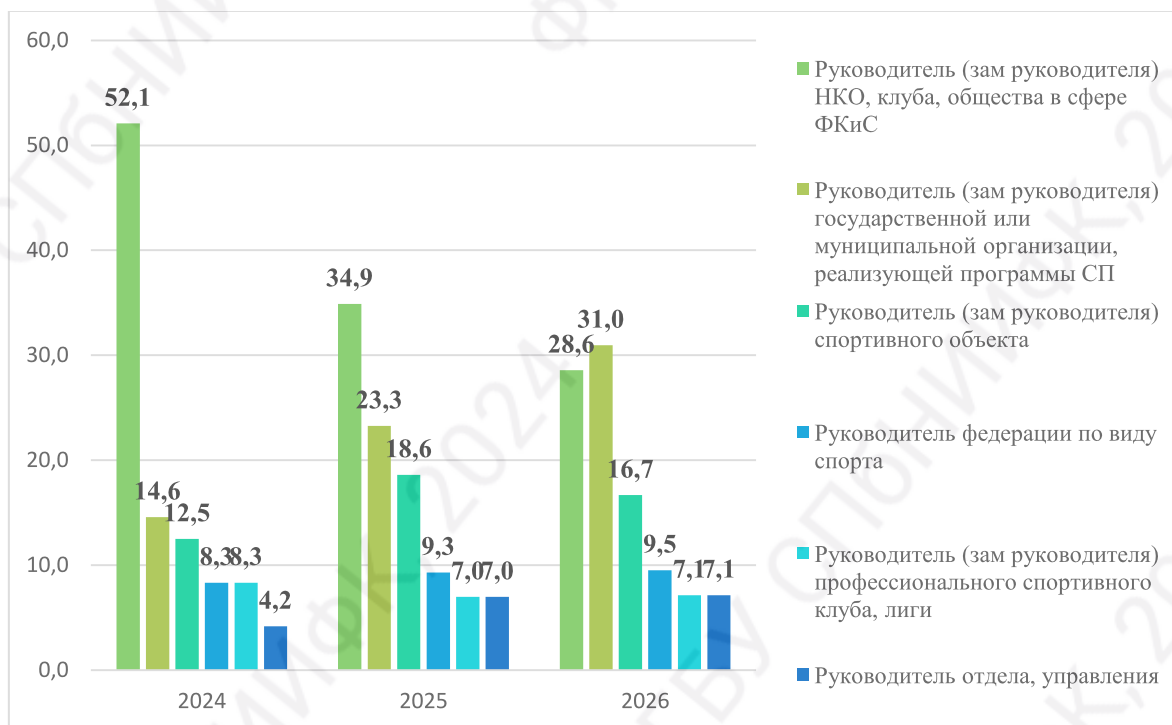


Рисунок 11 – Перспективная потребность в управленческих кадрах для органов власти субъекта РФ

Перспективная потребность в управленческих кадрах превосходит в таких регионах как Луганская Народная Республика **26%** от общей потребности в управленческих кадрах, Орловская область **20,8%** от общей потребности в управленческих кадрах, Республика Коми **20%** от общей потребности в управленческих кадрах, Ростовская область **12%** от общей потребности в управленческих кадрах, Новосибирская область **8,8%** от общей потребности в управленческих кадрах.

Анализ динамики перспективной потребности в специалистах в области физической культуры и спорта для органов власти субъекта РФ на 2024, 2025, 2026 показывает, что наиболее востребованными должности (рисунок 12):

1. Специалист (включая главного, ведущего, консультанта) **62,1%** на 2024 год, **70,8%** 2025 года и **70,4%** на 2026 год от общей потребности в специалистах;

2. Специалист по антидопинговому обеспечению **13,8%** на 2024 год, **8,3%** на 2025 год и **11,1%** на 2026 год от общей потребности в специалистах.

3. Спортивный маркетолог **6,9%** на 2024 год, **4,2%** на 2025 год и **3,7%** на 2026 год от общей потребности в специалистах.

Так же респонденты отметили потребность в «иных» специалистах **17,2%** на 2024 год, **16,7%** на 2025 год и **14,8%** на 2026 год от общей потребности в специалистах.

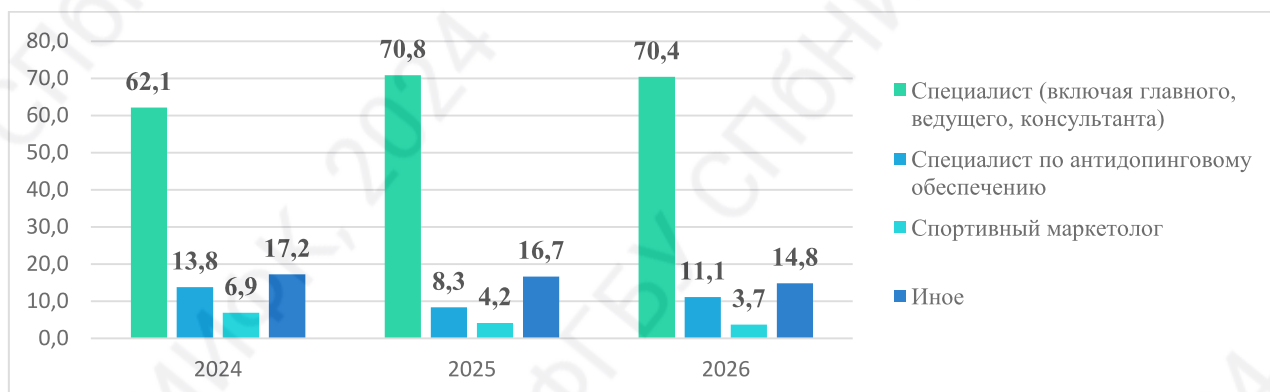


Рисунок 12 – Перспективная потребность в специалистах в области ФКиС для органов власти субъекта РФ

Перспективная потребность в специалистах в области физической культуры и спорта превосходит в таких регионах как Кемеровская область **24%** от общей потребности в специалистах, Луганская Народная Республик и Санкт-Петербург по **20%** от общей потребности в специалистах, Республика Калмыкия **12%** от общей потребности в специалистах.

Анализ динамики перспективной потребности в управленческих кадрах для муниципальных органов власти на 2024, 2025, 2026 показывает, что наиболее востребованными должности(рисунок 13):

1. Руководитель (зам руководителя) государственной или муниципальной организации, реализующей программы спортивной подготовки **28,2%** на 2024 год, **34,4%** на 2025 год и **27%** на 2026 год от общей потребности в управленческих кадрах;

2. Руководитель (зам руководителя) спортивного объекта **22,7 %** на 2024 год, **21,3%** на 2025 год и **22,2%** на 2026год от общей потребности в управленческих кадрах;

3. Руководитель отдела, управления **16,4 %** на 2024 год, **18%** на 2025 и **19** на 2026 год от общей потребности в управленческих кадрах.

4. Руководитель федерации по виду спорта **12,7%** на 2024 год, **13,1%** на 2025 год и **12,7%** на 2026 год от общей потребности в управленческих кадрах;

5. Руководитель (зам руководителя) некоммерческой организации, клуба, общества в сфере ФКиС **13,6%** на 2024 год, **6,6%** на 2025 год и **11,1%** на 2026 год от общей потребности в управленческих кадрах;

6. Руководитель (зам руководителя) профессионального спортивного клуба, лиги **6,4%** на 2024 год, **6,6%** на 2025 год и **7,9%** на 2026 год от общей потребности в управленческих кадрах;

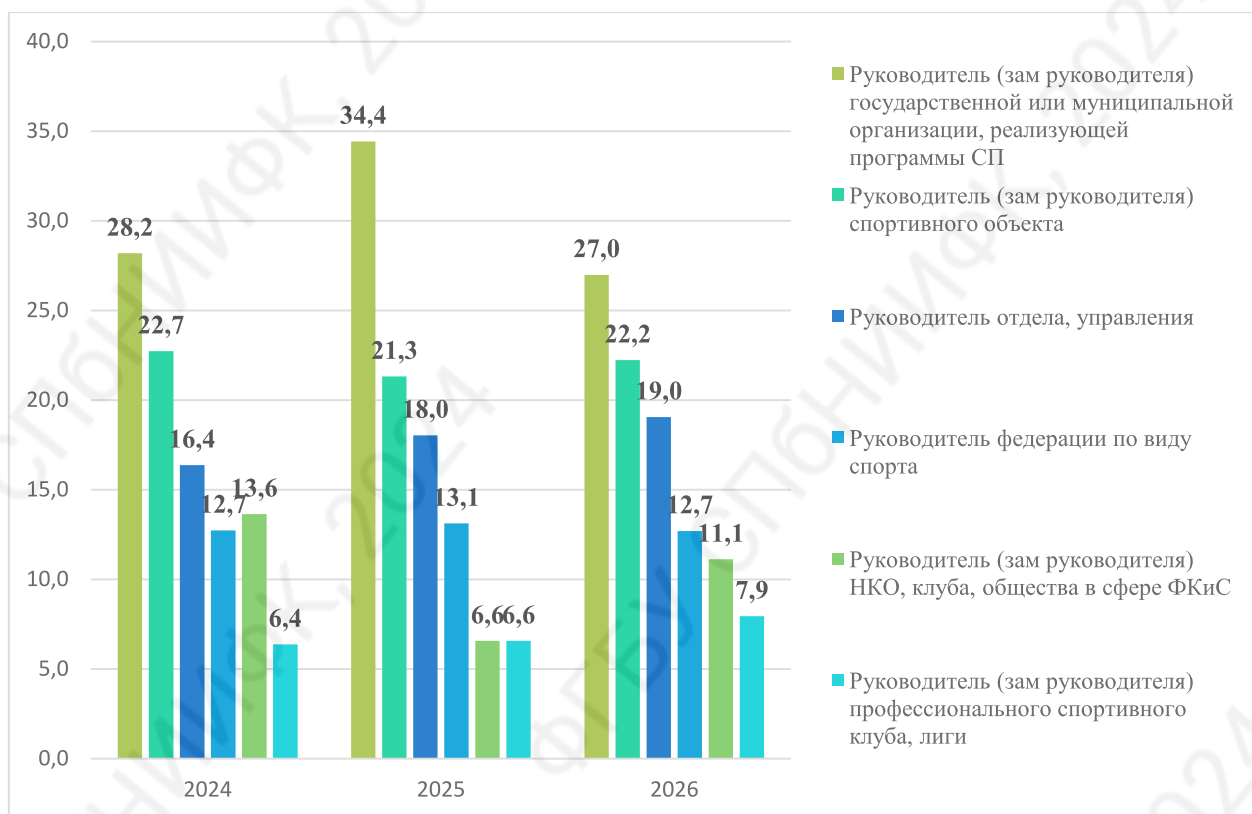


Рисунок 13 – Перспективная потребность в управленческих кадрах для муниципальных органов власти

Перспективная потребность в управленческих кадрах превосходит в таких регионах как Свердловская область 25,7 %, Вологодская область 4,2%.

Анализ динамики перспективной потребности в специалистах в области физической культуры и спорта для **органов власти субъекта РФ** на 2024, 2025, 2026 показывает, что наиболее востребованными должности(рисунок 14):

1. Специалист (включая главного, ведущего, консультанта) **52,5%** на 2024 год, **80,6%** 2025 года и **68,4%** на 2026 год от общей потребности в специалистах;

2. Специалист по антидопинговому обеспечению **11,9%** на 2024 год, **25,8%** на 2025 год и **23,7%** на 2026 год от общей потребности в специалистах.

3. Спортивный маркетолог **1%** на 2024 год, нет потребности на 2025 год и 2026 год от общей потребности в специалистах.

Так же респонденты отметили потребность в «иных» специалистах **34,7%** на 2024 год, **12,9%** на 2025 год и **7,9%** на 2026 год от общей потребности в специалистах.

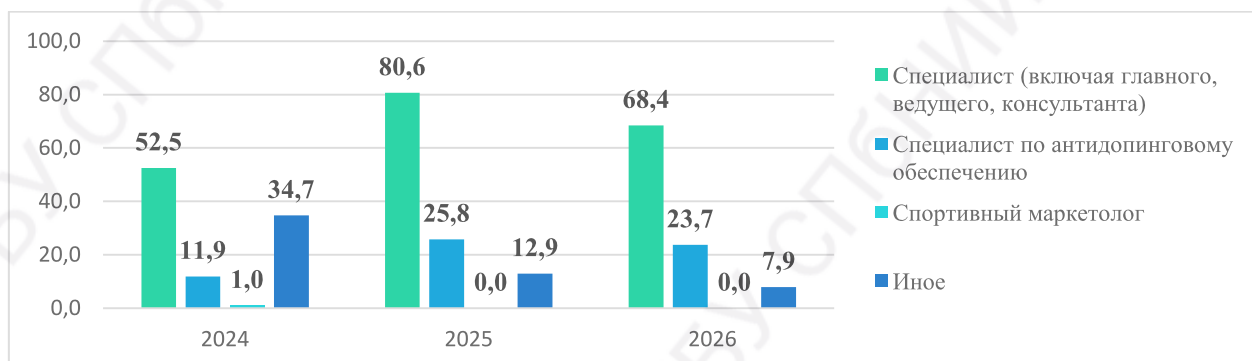


Рисунок 14 – Перспективная потребность в управленческих кадрах для муниципальных органов власти

Перспективная потребность в специалистах в области физической культуры и спорта превосходит в таких регионах как Свердловская область **25%**, Челябинская и Ростовская область по **5%** от общей потребности.

Потребность **органов власти субъекта Российской Федерации** в должностях **Руководителя (заместители руководителя)** в организациях Фитнес, организациях адаптивной физической культуры, в парковых рекреационных зонах, детских и подростковых клубах, в организациях по месту жительства и по месту работы на предприятиях и учреждениях в перспективе до 2026 года показывает, что наибольшая потребность в руководителях (заместителях руководителей) в организациях по месту работы на предприятиях и учреждениях **32%** в 2024 году, **40%** в 2025 году и **66,7%** в 2026 году от общей потребности (рисунок 15)

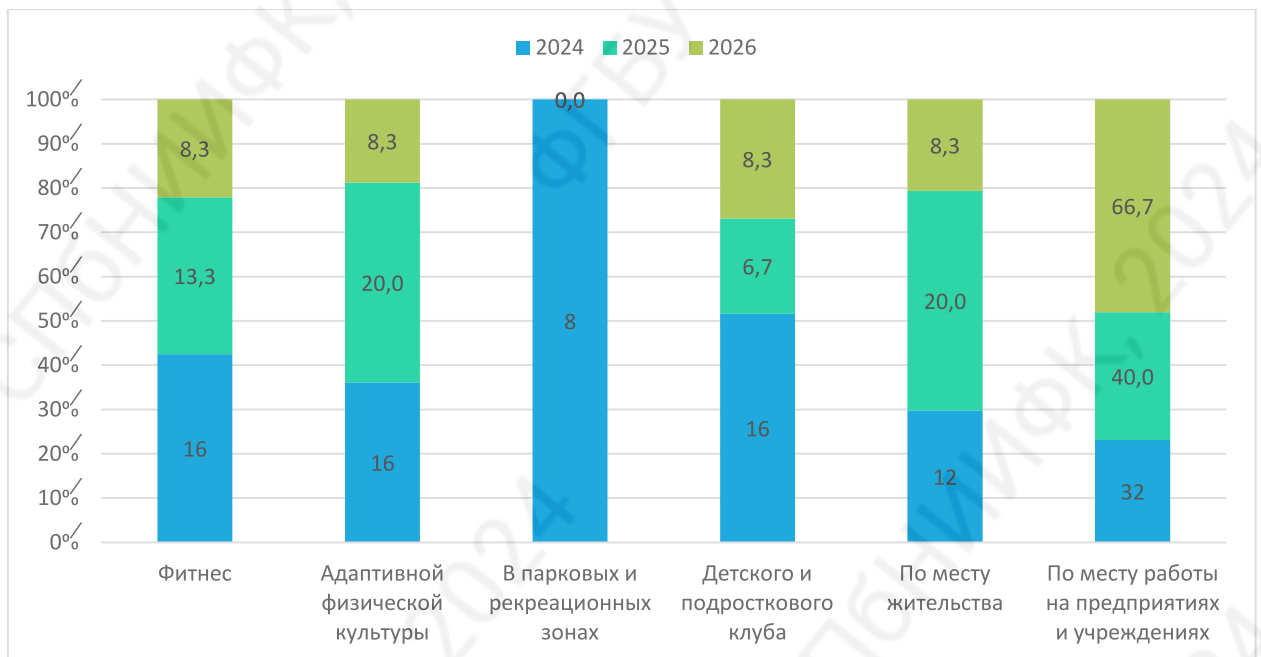


Рисунок 15 – Потребность органов власти субъекта РФ в Руководителях (заместителях руководителя)

Основной запрос органов субъекта Российской Федерации на должности Руководителя (заместители руководителя) в организациях Фитнес Республики Коми, Орловской области, организациях адаптивной физической культуры Республики Коми, Орловской области, Новосибирской области, в парковых рекреационных зонах Новосибирской области, детских и подростковых клубах Луганской Народной Республике, в организациях по месту жительства Луганской Народной Республике и Орловской области и по месту работы на предприятиях и учреждениях Республики Коми, Луганской Народной Республике, Новосибирской и Орловской областях, г. Санкт-Петербурге.

Потребность **муниципальных органов власти** в должностях **Руководителя (заместители руководителя)** в организациях Фитнес, организациях адаптивной физической культуры, в парковых рекреационных зонах, детских и подростковых клубах, в организациях по месту жительства и по месту работы на предприятиях и учреждениях в перспективе до 2026 года показывает, что наибольшая потребность в руководителях (заместителях руководителей) в организациях по месту работы на предприятиях и

учреждениях **40%** в 2024 году, **50%** в 2025 году и **16,7%** в 2026 году от общей потребности, а так же у организаций по месту жительства **20%** на 2024 год, **25%** на 2025 год и **33,3%** на 2026 год и фитнес организаций **26,7%** на 2024 год и **33,3%** на 2026 год от общей потребности (рисунок 16).

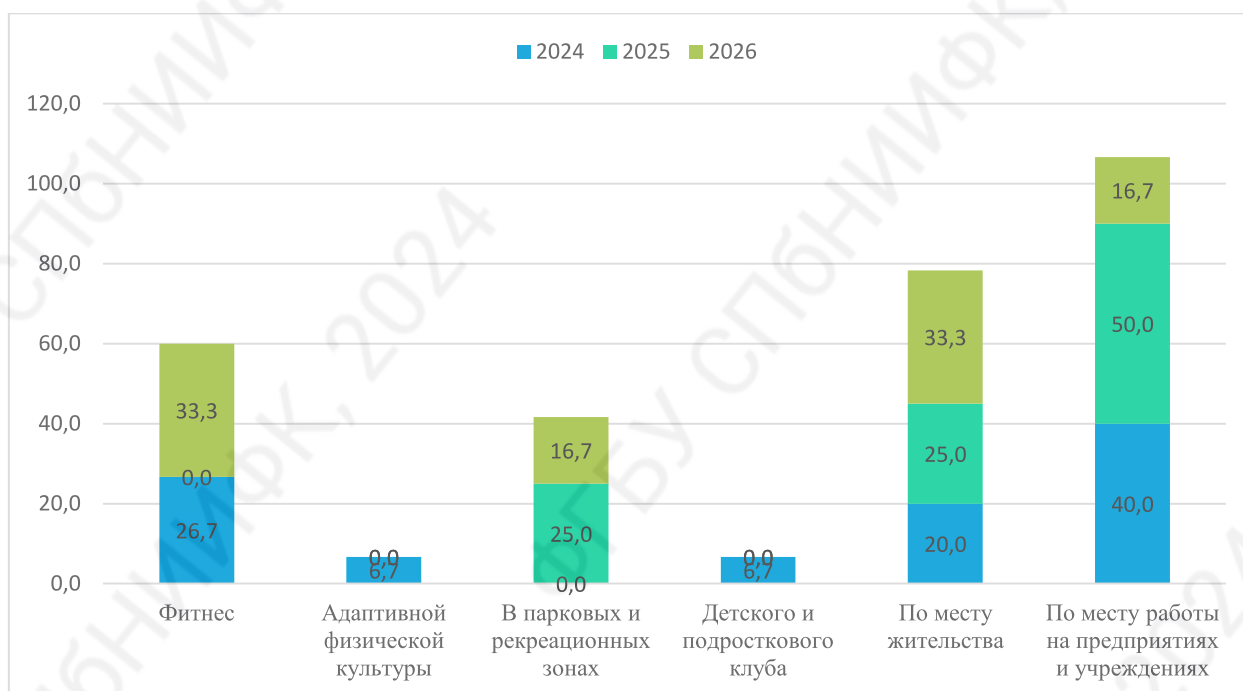


Рисунок 16 – Потребность муниципальных органов власти в Руководителях (заместителях руководителя)

Основной запрос муниципальных органов власти на должности Руководителя (заместители руководителя) в организациях Фитнес Ростовской области, организациях адаптивной физической культуры Липецкой, Ростовской и Свердловской областей, в парковых рекреационных зонах Ростовской области, детских и подростковых клубах Ростовской области, в организациях по месту жительства Республике Коми и по месту работы на предприятиях и учреждениях Воронежской, Липецкой, Новосибирской, Ростовской и Свердловской областей.

Органы власти субъекта РФ на вопрос «руководители (заместители руководителей) каких спортивных объектов требуются в вашем субъекте российской федерации» указали наибольшую потребность в руководителях (заместителях руководителя) на таких спортивных объектах как Многофункциональный спортивный комплекс **66%** в 2024 году, **42,9%** в 2025 году и **71,4%** в 2026 году от общей потребности в таких регионах как Республика Коми, Республика Калмыкия, Луганская Народная Республика, Орловская область (рисунок 17).

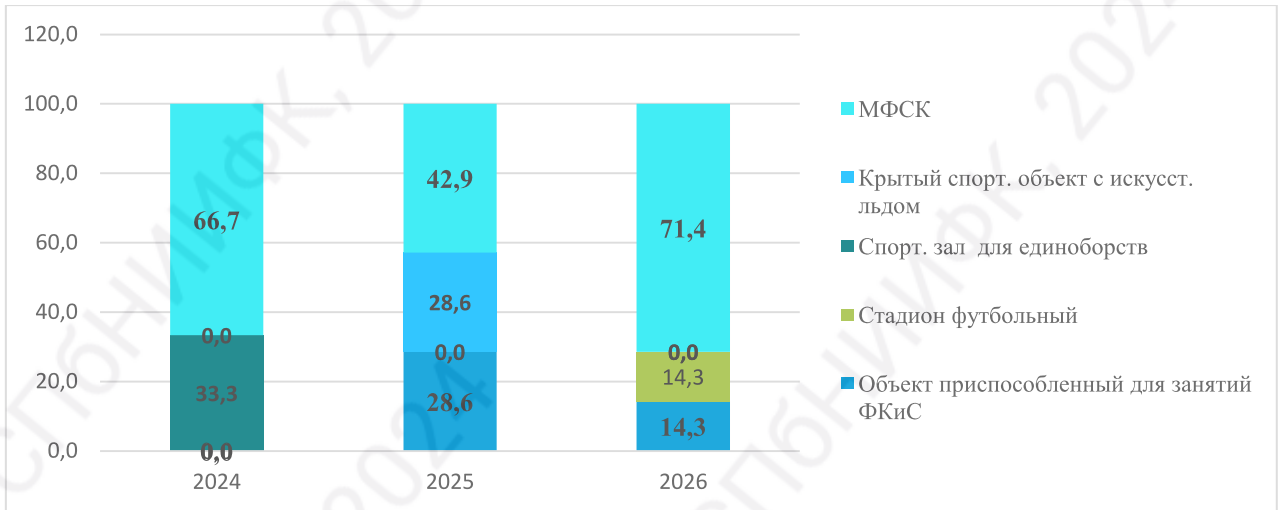


Рисунок 17 – Потребность в должности Руководитель (заместитель руководителя) на спортивных объектах

Муниципальные органы власти на вопрос «руководители (заместители руководителей) каких спортивных объектов требуются в вашем субъекте российской федерации» также указали наибольшую потребность в руководителях (заместителях руководителя) на таких спортивных объектах как Многофункциональный спортивный комплекс **20,8%** в 2024 году, **53,8%** в 2025 году и **50%** в 2026 году от общей потребности; Плавательный бассейн **20,8%** в 2024 году, **15,4%** в 2025 году от общей потребности в таких регионах как Вологодская, Воронежская, Калининградская, Калужская, Мурманская, Свердловская области, Республики Крым, Татарстан, Марий Эл (рисунок 18).

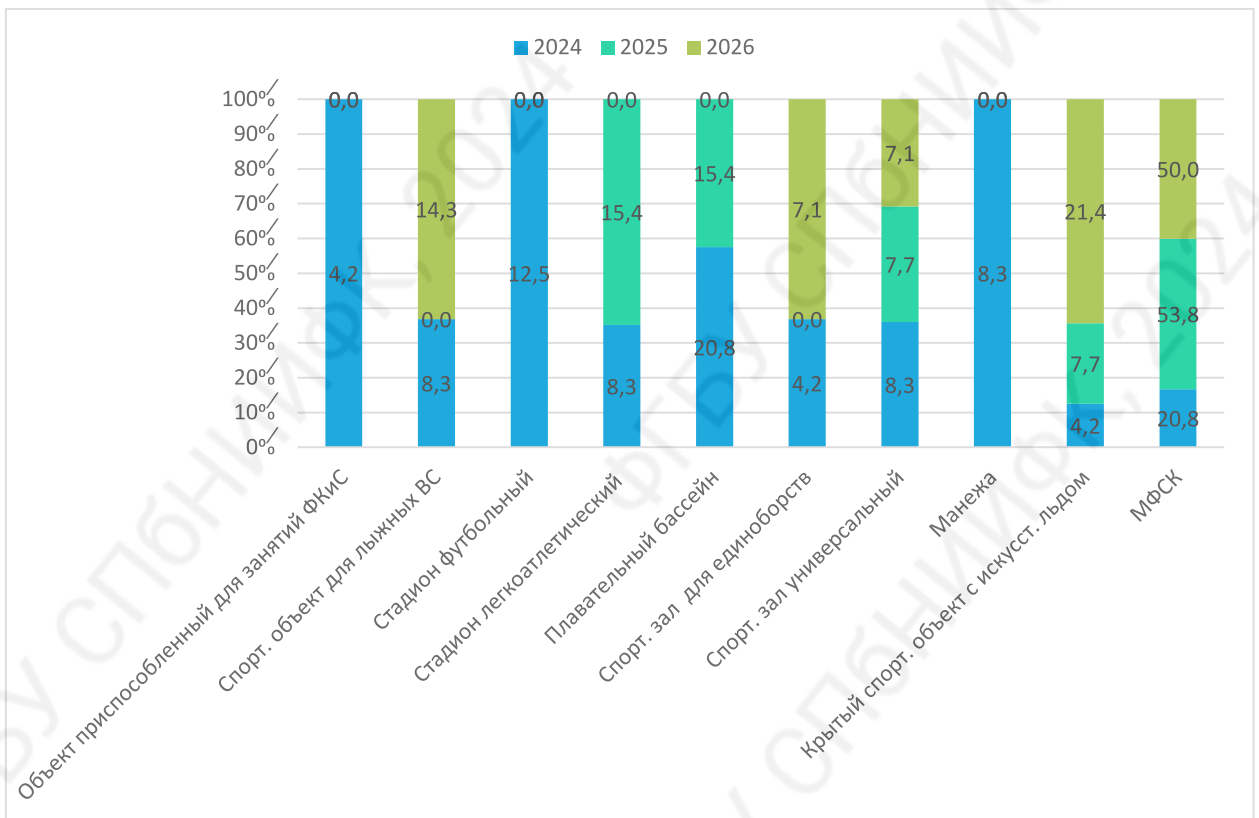


Рисунок 18 – Потребность в должности Руководитель (заместитель руководителя) на спортивных объектах

Анализ динамики перспективной потребности в специалистах спортивных сборных командах для **органов власти субъекта РФ** на 2024, 2025, 2026 показывает, что наиболее востребованными должности (рисунок 19):

1. Специалист по спортивному инвентарю и оборудованию **38,9%** на 2024 год, **37%** на 2025 год, **34,6%** на 2026 год от общей потребности в специалистах спортивных сборных команд

2. Аналитик по виду или группе видов спорта **22,2%** на 2024 году, **25,9%** на 2025 год, **26,9%** на 2026 год от общей потребности в специалистах спортивных сборных команд

3. Администратор тренировочного процесса **13,9 %** на 2024 год, **11,1%** на 2025 год, **7,7%** на 2026 год от общей потребности в специалистах спортивных сборных команд

4. Спортивный психолог **11,1%** на 2024 год, **7,4%** на 2025 год, **11,5%** на 2026 год от общей потребности в специалистах спортивных сборных команд

5. Специалист по научно-методическому обеспечению сборных команд **5,6%** на 2024 год, **11,1%** на 2025 год, **11,5%** на 2026 год от общей потребности в специалистах спортивных сборных команд

6. Оператор тренировочного и соревновательного процесса с использованием ЭТУ **8,3%** на 2024 год, **7,4%** на 2025 год, **7,7%** на 2026 год от общей потребности в специалистах спортивных сборных команд

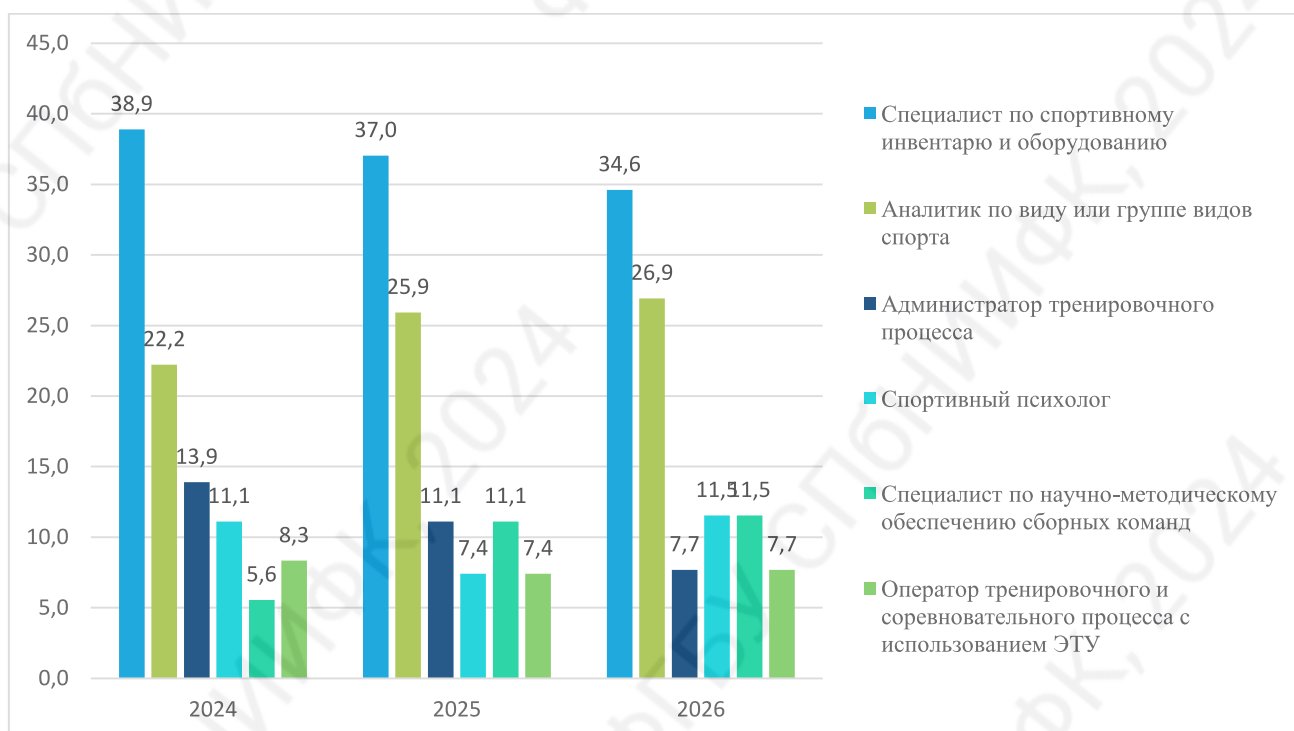


Рисунок 19 – Перспективная потребность в специалистах спортивной сборной команды для органов власти субъекта РФ

Анализ динамики перспективной потребности в специалистах спортивных сборных командах для **муниципальных органов власти** на 2024, 2025, 2026 показывает, что наиболее востребованными должности (рисунок 20):

1. Администратор тренировочного процесса **30,3%** на 2024 год, **38,2%** на 2025 год, **39,6%** на 2026 год от общей потребности в специалистах спортивных сборных команд

2. Специалист по спортивному инвентарю и оборудованию **21,2%** на 2024 год, **27,3%** на 2025 год, **24,5%** на 2026 год от общей потребности в специалистах спортивных сборных команд

3. Оператор тренировочного и соревновательного процесса с использованием ЭТУ **12,1%** на 2024 год, **16,4%** на 2025 год, **11,3%** на 2026 год от общей потребности в специалистах спортивных сборных команд

4. Специалист по научно-методическому обеспечению сборных команд **8,1%** на 2024 год, **7,3%** на 2025 год, **9,4%** на 2026 год от общей потребности в специалистах спортивных сборных команд

5. Спортивный психолог **9,1%** на 2024 год, **3,6%** на 2025 год, **9,4%** на 2026 год от общей потребности в специалистах спортивных сборных команд

6. Аналитик по виду или группе видов спорта **3%** на 2024 году, **1,8%** на 2025 год, **1,9%** на 2026 год от общей потребности в специалистах спортивных сборных команд

Так же респонденты отметили потребность в «иных» специалистах спортивных сборных команд **16,2%** на 2024 год, **5,5%** на 2025 год и **3,8%** на 2026 год от общей потребности в специалистах.

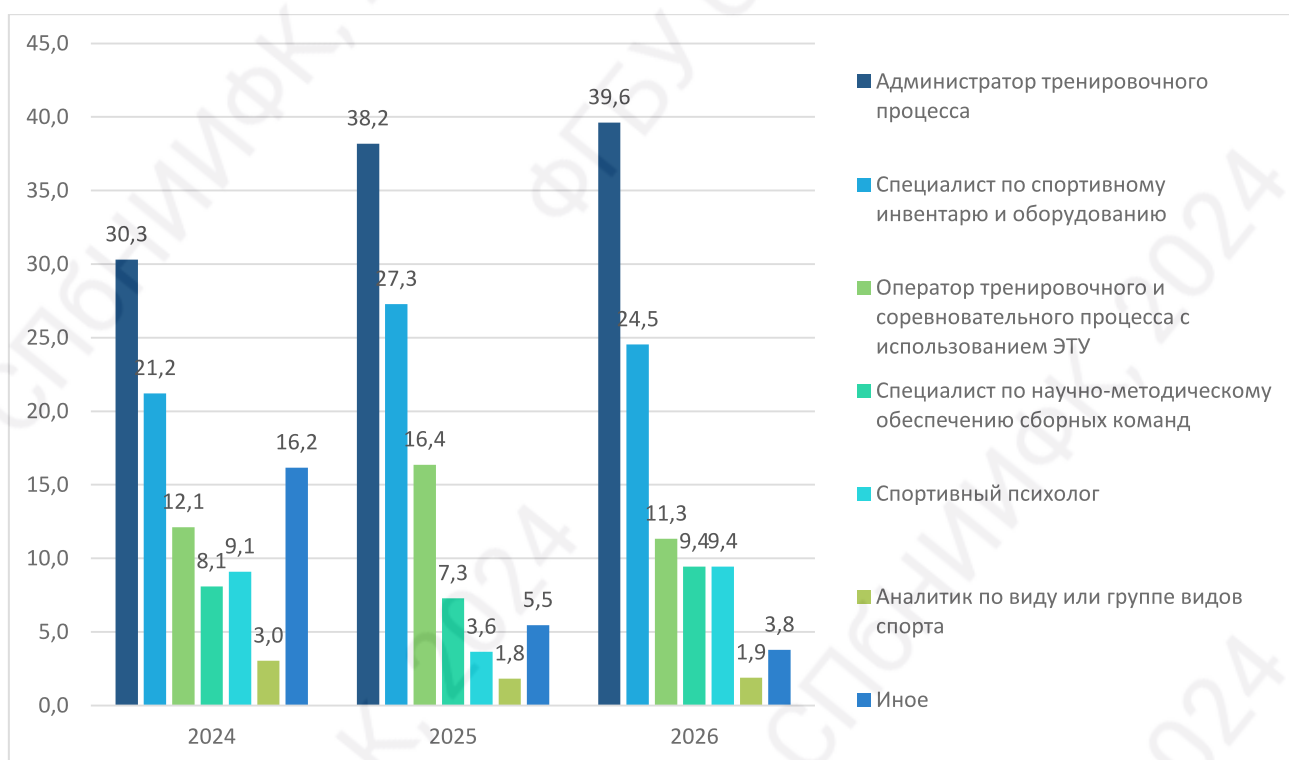


Рисунок 20 – Перспективная потребность в специалистах спортивной сборной команды для муниципальных органов власти

При анализе реализуемых мероприятий привлечения молодых специалистов, оказания мер поддержки в части подготовки кадров, органы власти субъекта РФ:

– Разрабатывают образовательные программы совместно с образовательными организациями **45%** органов власти, **10%** планируют к реализации, у **10%** есть потребность, но недостаточное финансирование и **20%** не реализуют данное мероприятие.

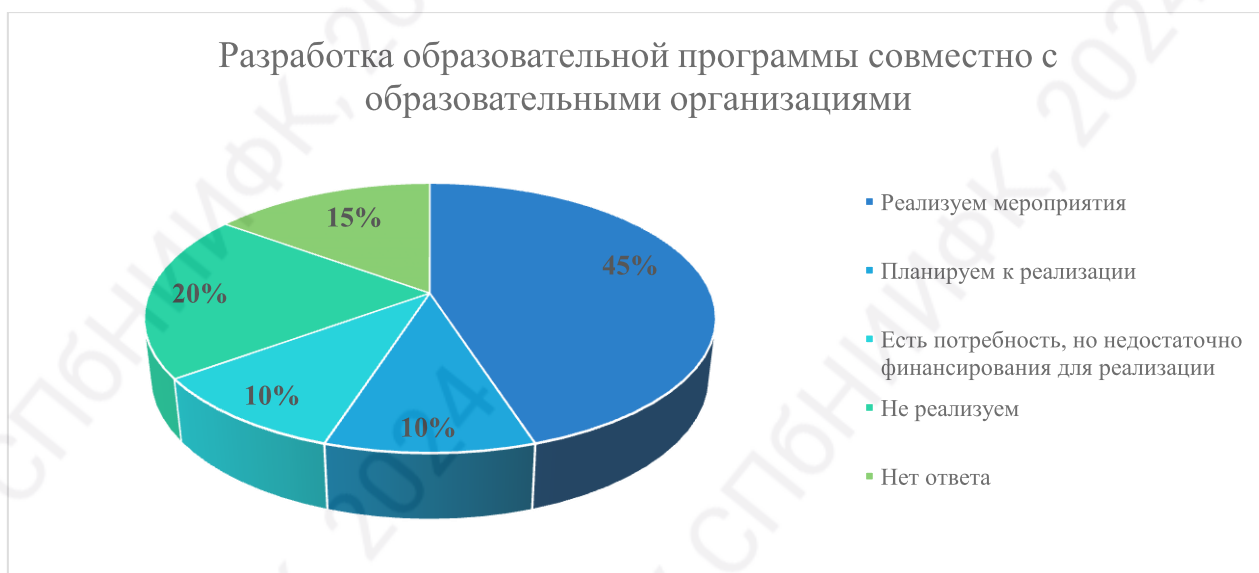


Рисунок 21 – Мероприятия привлечения молодых специалистов органами власти субъекта Российской Федерации

– Организуют стажировки и производственные практики обучающихся образовательных организаций, **50%** органов государственной власти, планируют реализацию **5%**, у **10%** есть потребность, но недостаточное финансирование для реализации и **25%** не реализуют данное мероприятие.



Рисунок 22 – Мероприятия привлечения молодых специалистов органами власти субъекта Российской Федерации

– Организуют научно-исследовательские конкурсы среди студентов, выпускников, молодых работников, **10%** органов государственной власти, **35%** планируют к реализации, у **10%** есть потребность, но недостаточное финансирование для реализации и **25%** не реализуют данное мероприятие.

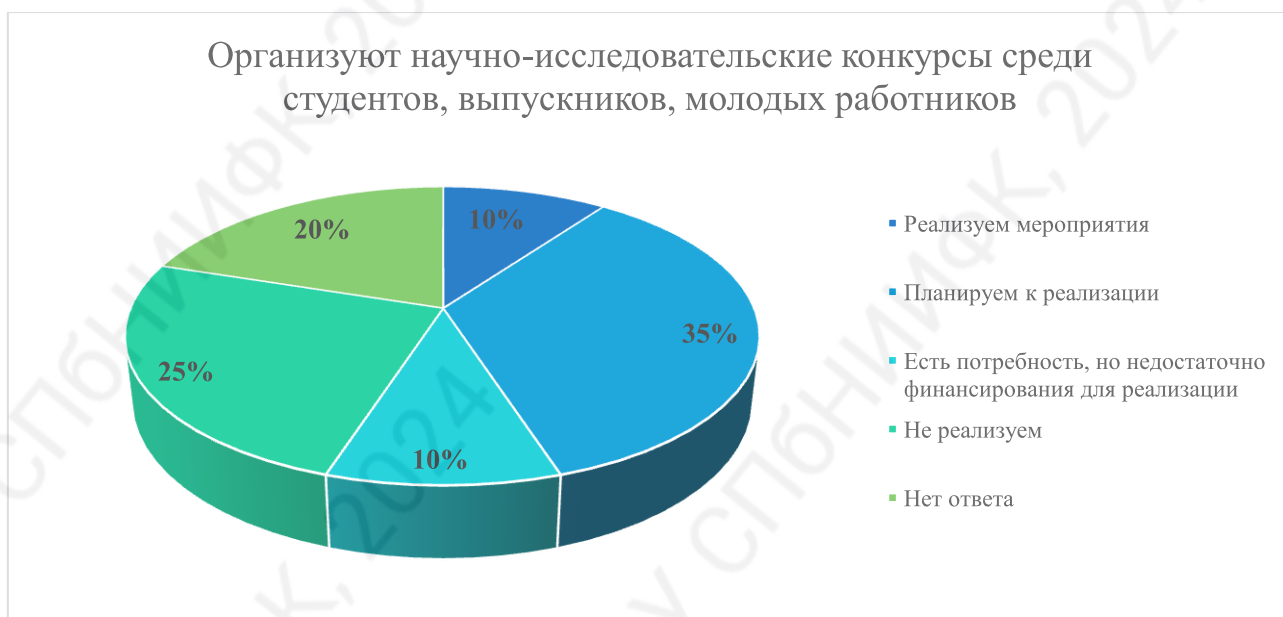


Рисунок 23 – Мероприятия привлечения молодых специалистов органами власти субъекта Российской Федерации

– Организуют стажировки молодых специалистов 35% органов государственной власти, 20% планируют к реализации, у 5% есть потребность, но недостаточное финансирование для реализации и 25% не реализуют данное мероприятие.

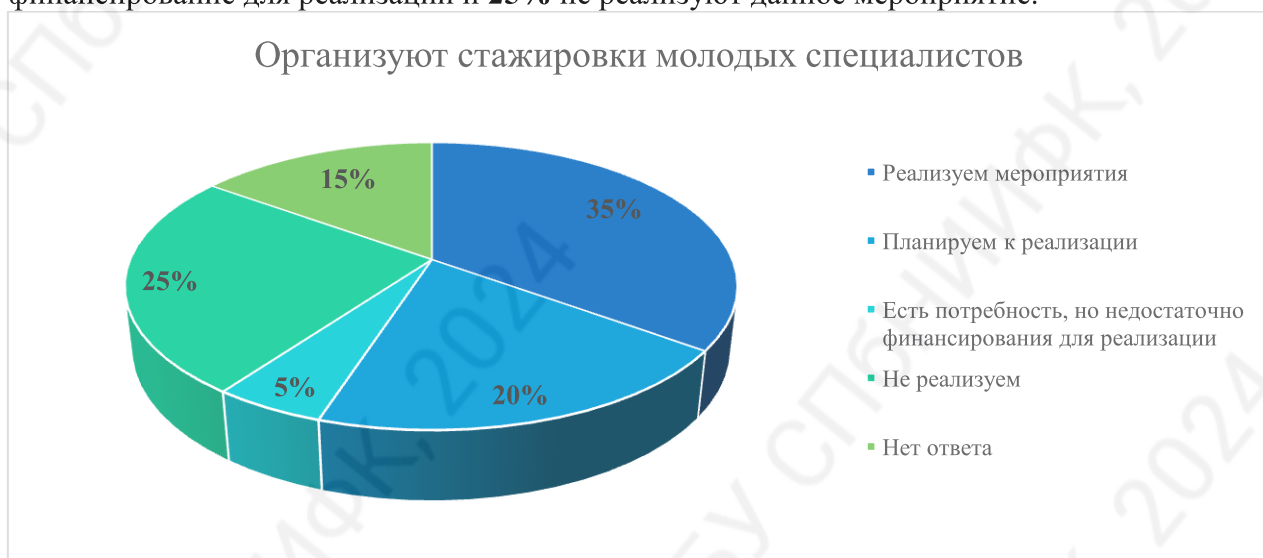


Рисунок 24 – Мероприятия привлечения молодых специалистов органами власти субъекта Российской Федерации

– Принимают участие в днях карьеры, ярмарках вакансий, 30% органов государственной власти, 30% планируют к реализации, у 5% есть потребность, но недостаточное финансирование для реализации и 15% не реализуют данное мероприятие.

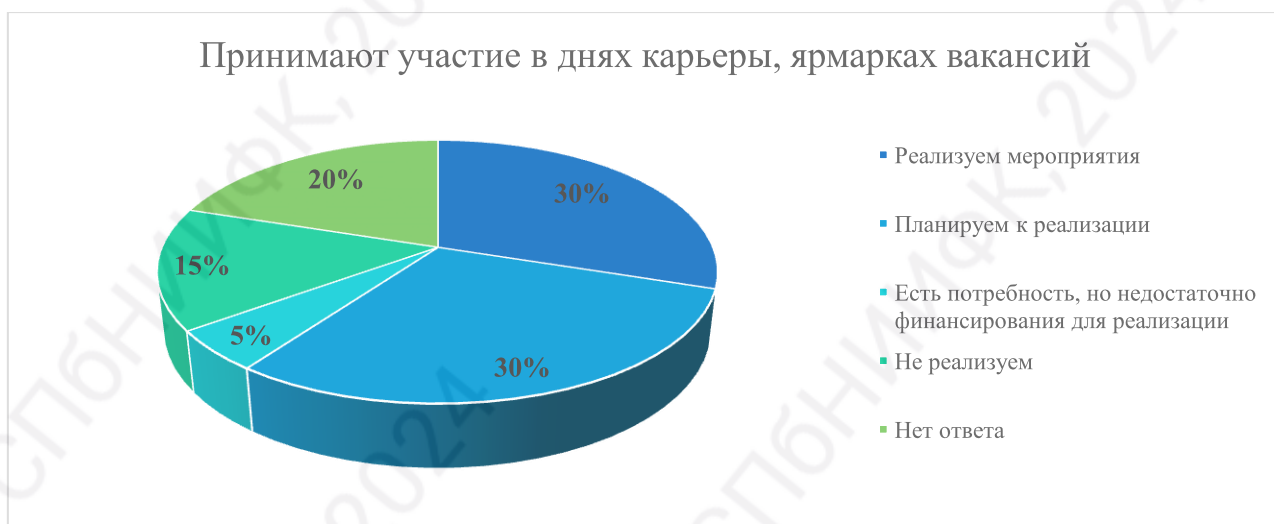


Рисунок 25 – Мероприятия привлечения молодых специалистов органами власти субъекта Российской Федерации

– Предоставляет меры социальной поддержки молодым специалистам, **45%** органов государственной власти, **10%** планируют к реализации, у **10%** есть потребность, но недостаточное финансирование для реализации и **25 %** не реализуют данное мероприятие.

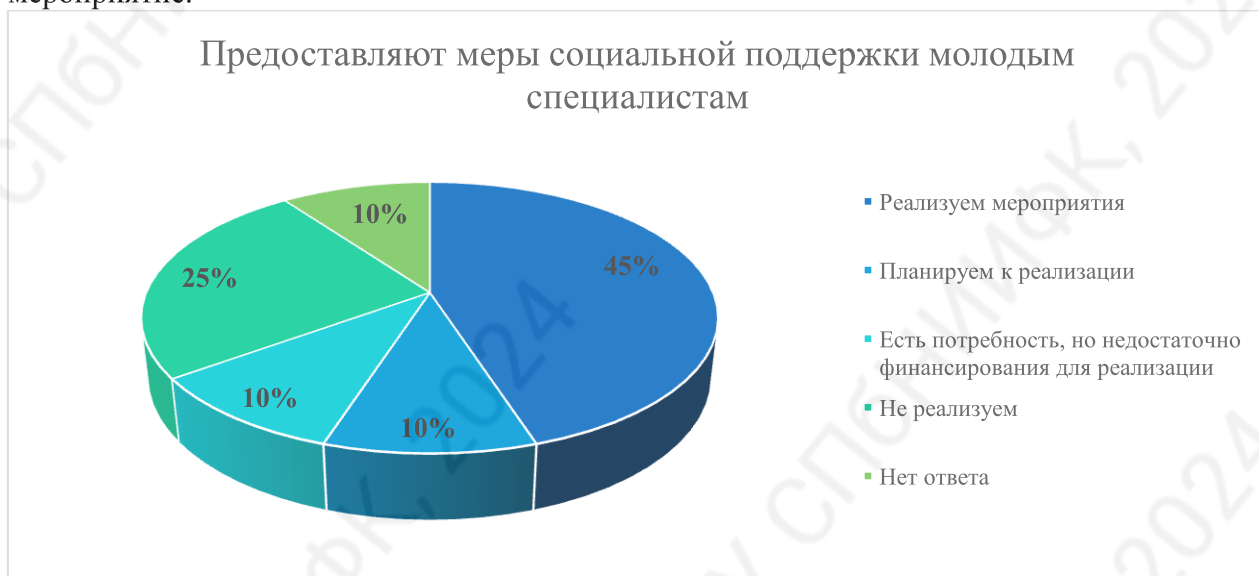


Рисунок 26 – Мероприятия привлечения молодых специалистов органами власти субъекта Российской Федерации

Заклучают договоры целевого обучения, **35%** органов государственной власти, **10%** планируют к реализации, у **5%** есть потребность, но недостаточное финансирование для реализации и **30%** не реализуют данное мероприятие.

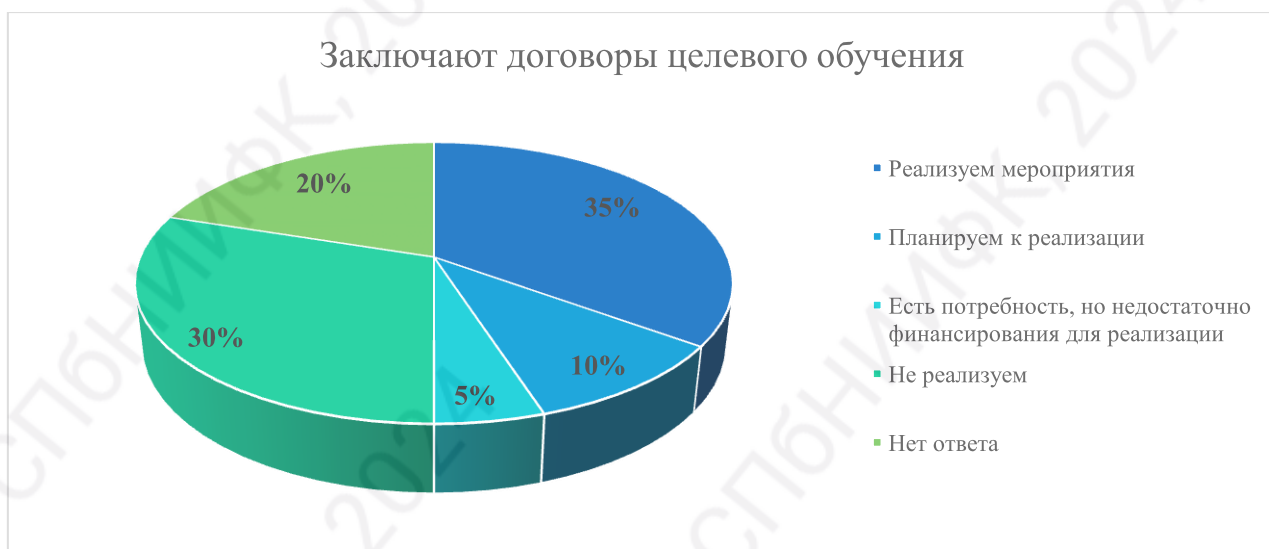


Рисунок 27 – Мероприятия привлечения молодых специалистов органами власти субъекта Российской Федерации

При анализе реализуемых **мероприятий привлечения молодых специалистов, оказания мер поддержки в части подготовки кадров**, муниципальные органы власти:

– Разрабатывают образовательные программы совместно с образовательными организациями **24%** органов власти, **4%** планируют к реализации, у **8%** есть потребность, но недостаточное финансирование и **45%** не реализуют данное мероприятие.

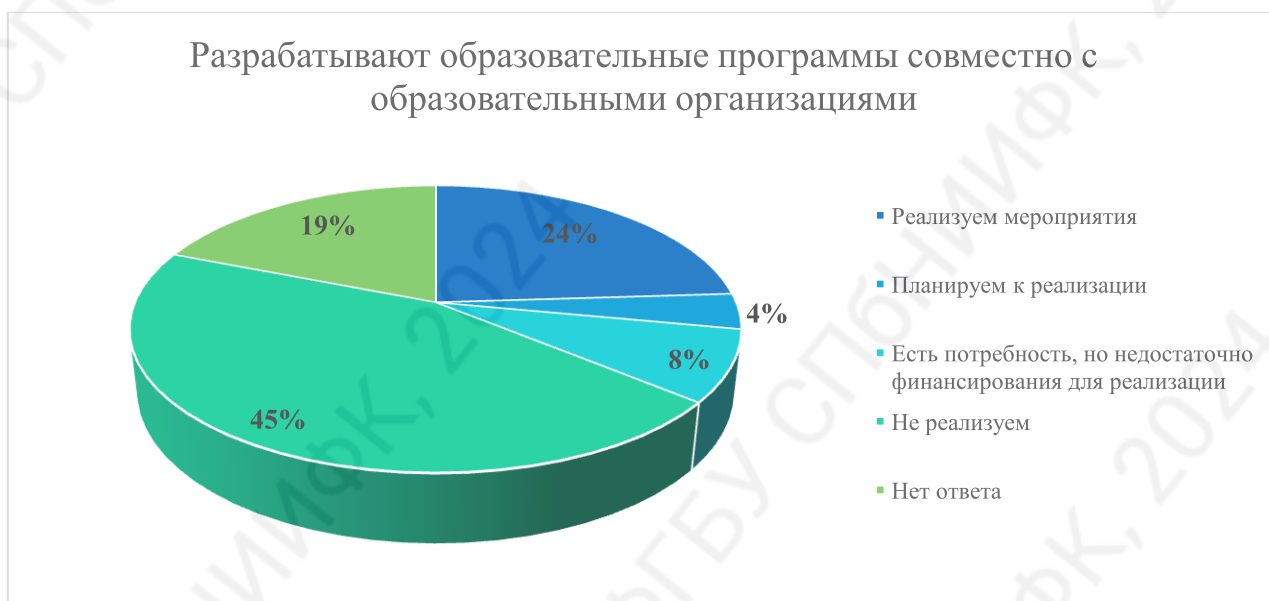


Рисунок 28 – Мероприятия привлечения молодых специалистов муниципальными органами власти

– Организуют стажировки и производственные практики обучающихся образовательных организаций, **28%** органов государственной власти, планируют реализацию **8%**, у **8%** есть потребность, но недостаточное финансирование для реализации и **37%** не реализуют данное мероприятие.

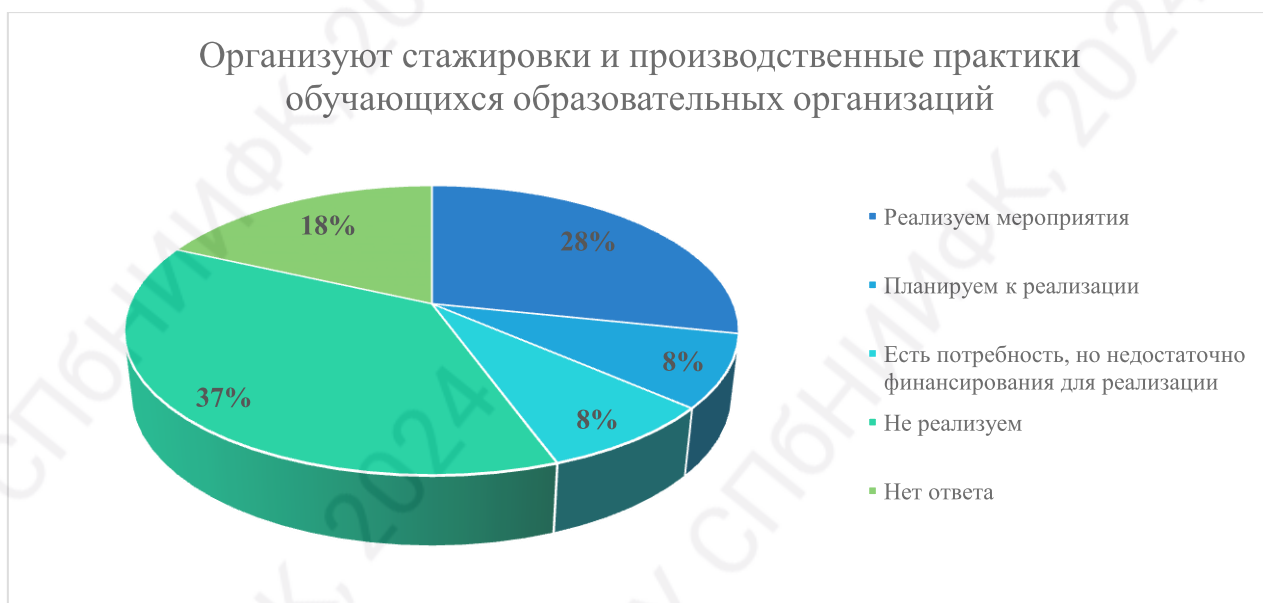


Рисунок 29 – Мероприятия привлечения молодых специалистов муниципальными органами власти

– Организуют научно-исследовательские конкурсы среди студентов, выпускников, молодых работников, **5%** органов государственной власти, **6%** планируют к реализации, у **3%** есть потребность, но недостаточное финансирование для реализации и **60%** не реализуют данное мероприятие.

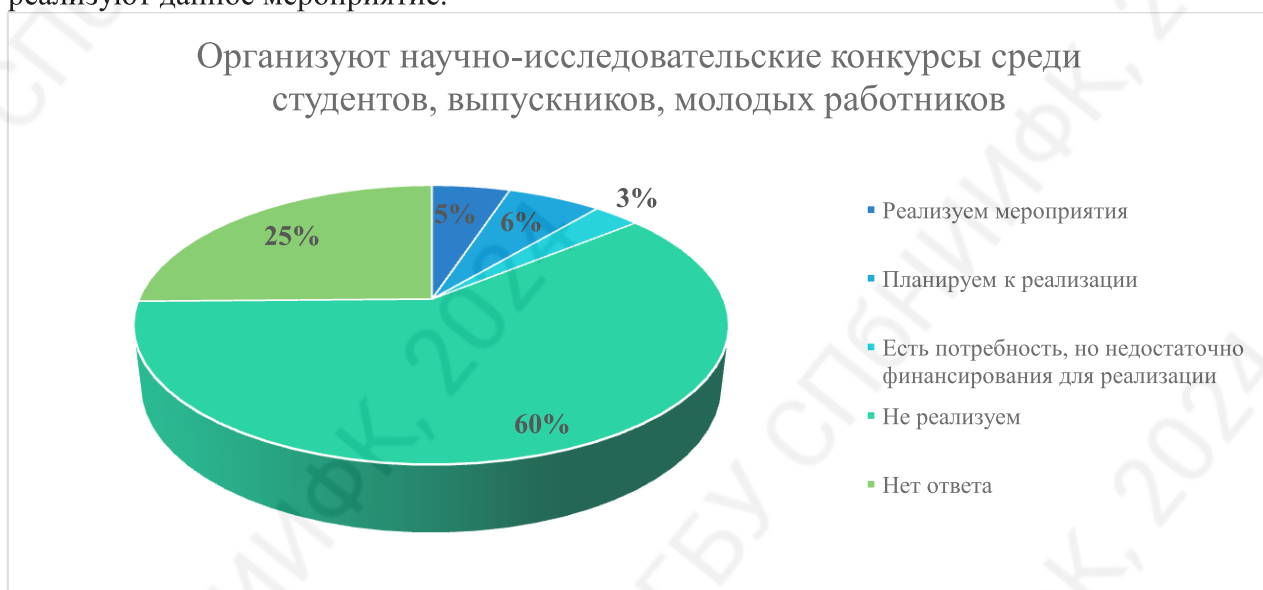


Рисунок 30 – Мероприятия привлечения молодых специалистов муниципальными органами власти

– Организуют стажировки молодых специалистов **25%** органов государственной власти, **11%** планируют к реализации, у **9%** есть потребность, но недостаточное финансирование для реализации и **38%** не реализуют данное мероприятие.

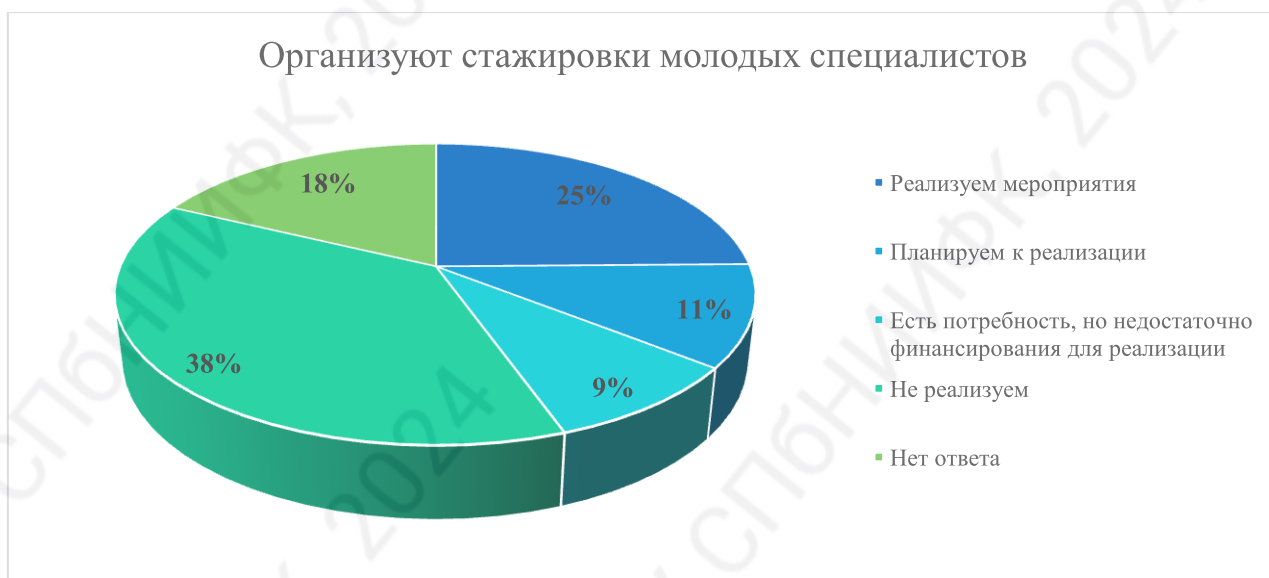


Рисунок 31 – Мероприятия привлечения молодых специалистов муниципальными органами власти

– Принимают участие в днях карьеры, ярмарках вакансий, **26%** органов государственной власти, **13%** планируют к реализации, у **4%** есть потребность, но недостаточное финансирование для реализации и **36%** не реализуют данное мероприятие.

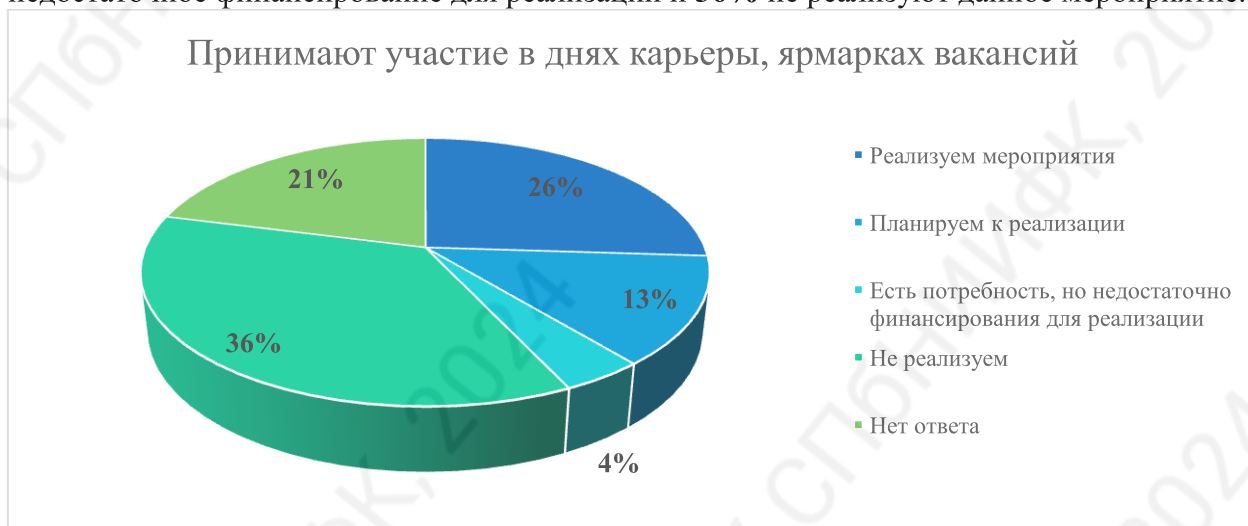


Рисунок 32 – Мероприятия привлечения молодых специалистов муниципальными органами власти

– Предоставляет меры социальной поддержки молодым специалистам, **40%** органов государственной власти, **4%** планируют к реализации, у **21%** есть потребность, но недостаточное финансирование для реализации и **30%** не реализуют данное мероприятие.

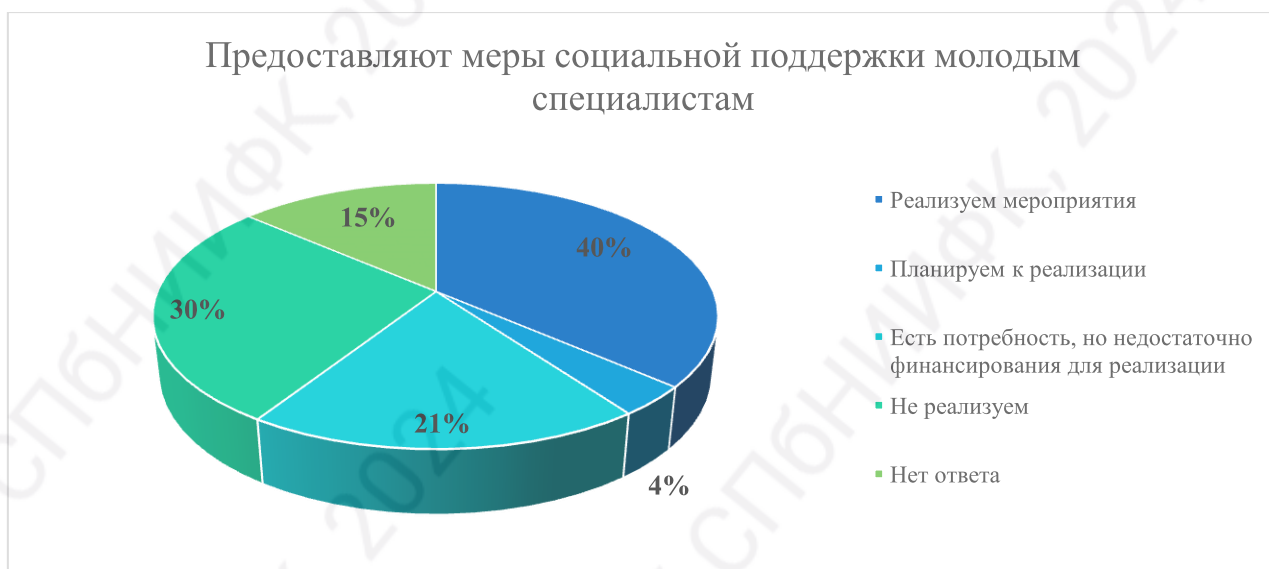


Рисунок 33 – Мероприятия привлечения молодых специалистов муниципальными органами власти

Закljučают договоры целевого обучения, **30%** органов государственной власти, **15%** планируют к реализации, у **7%** есть потребность, но недостаточное финансирование для реализации и **29%** не реализуют данное мероприятие.

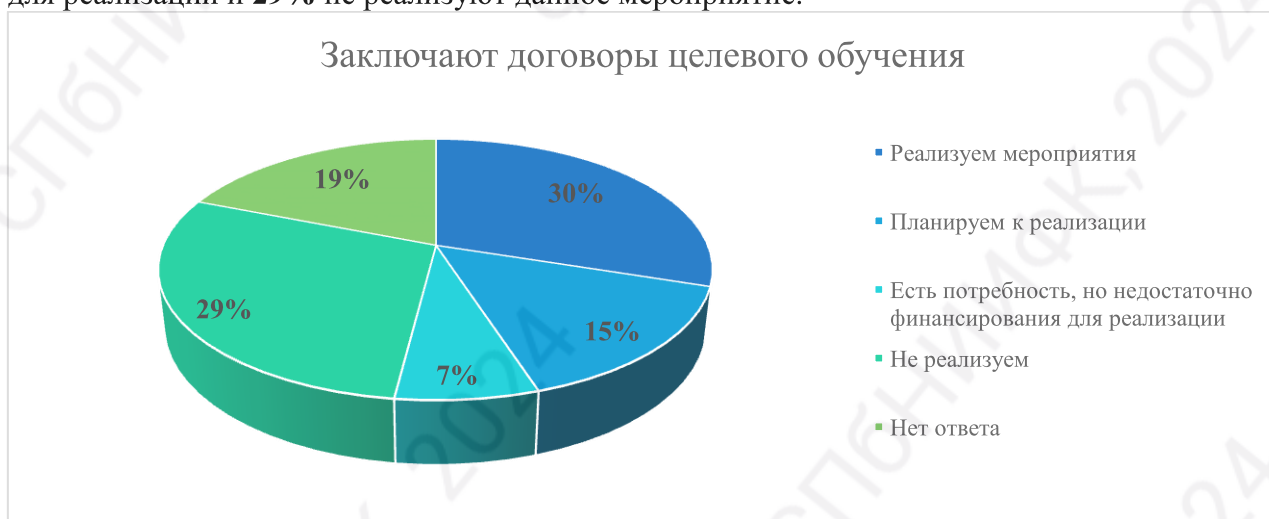


Рисунок 34 – Мероприятия привлечения молодых специалистов муниципальными органами власти

По данным респондентов потребность в повышении квалификации в 2024-2025 гг, **специалистов организаций и управленческих кадров организаций органов власти субъекта Российской Федерации**, в том числе в рамках федерального проекта «спорт – норма жизни», составляет в общем **805** сотрудников, наиболее приоритетными считаются такие программы повышения квалификации как «Спортивная подготовка по виду спорта (группе видов спорта)» **25,3%** на 2024 год и **28,1%** на 2025 год от общей потребности в повышении квалификации. «Физкультурно-оздоровительная и спортивно-массовая работа с населением по виду спорта (группе видов спорта)» **21,1%** на 2024 год и **20,9%** на 2025 год от общей потребности в повышении квалификации. «Управление организацией, осуществляющей деятельность в сфере физической культуры и спорта» **7,9%** на 2024 год и **7,0%** на 2025 год от общей потребности в повышении квалификации.



Рисунок 35 – Потребность в повышении квалификации в 2024-2025 гг, специалистов организаций и управленческих кадров организаций органов власти субъекта Российской Федерации

По данным респондентов потребность в повышении квалификации в 2024-2025 гг, специалистов организаций и управленческих кадров организаций **муниципалитета**, в том числе в рамках федерального проекта «спорт – норма жизни», составляет в общем **1293** сотрудника, наиболее приоритетными считаются такие программы повышения квалификации как «Спортивная подготовка по виду спорта (группе видов спорта)» **33%** на 2024 год и **36,2%** на 2025 год от общей потребности в повышении квалификации. «Адаптивная физическая культура и адаптивный спорт» **9,2%** на 2024 год и **8,7%** на 2025 год от общей потребности в повышении квалификации. «Управление организацией, осуществляющей деятельность в сфере физической культуры и спорта» **8,7%** на 2024 год и **7,2%** на 2025 год от общей потребности в повышении квалификации.

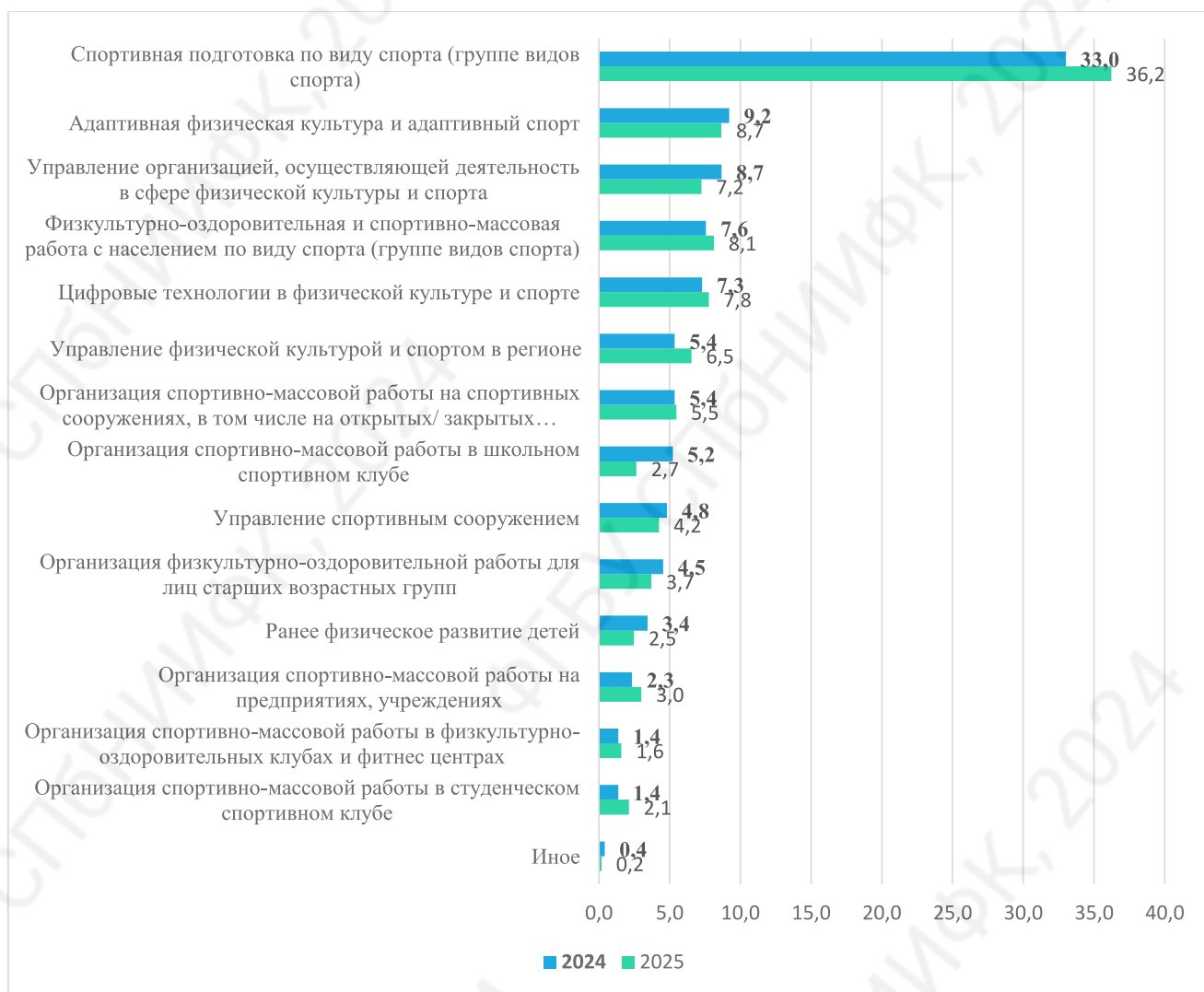


Рисунок 36 – Потребность в повышении квалификации в 2024-2025 гг, специалистов организаций и управленческих кадров организаций муниципалитета

По данным респондентов потребность в повышении квалификации в 2024-2025 гг, **специалистов спортивных сборных команд органов власти субъекта Российской Федерации**, в том числе в рамках федерального проекта «спорт – норма жизни», составляет в общем **446** сотрудников, наиболее приоритетными считаются такие программы повышения квалификации как «Спортивная подготовка по виду спорта (группе видов спорта)» **31,3%** на 2024 год и **36%** на 2025 год от общей потребности в повышении квалификации. «Цифровые технологии в физической культуре и спорте» **16,7%** на 2024 год и **19%** на 2025 год от общей потребности в повышении квалификации. «Управление организацией, осуществляющей деятельность в сфере физической культуры и спорта» **10,6%** на 2024 год и **11,5%** на 2025 год от общей потребности в повышении квалификации.

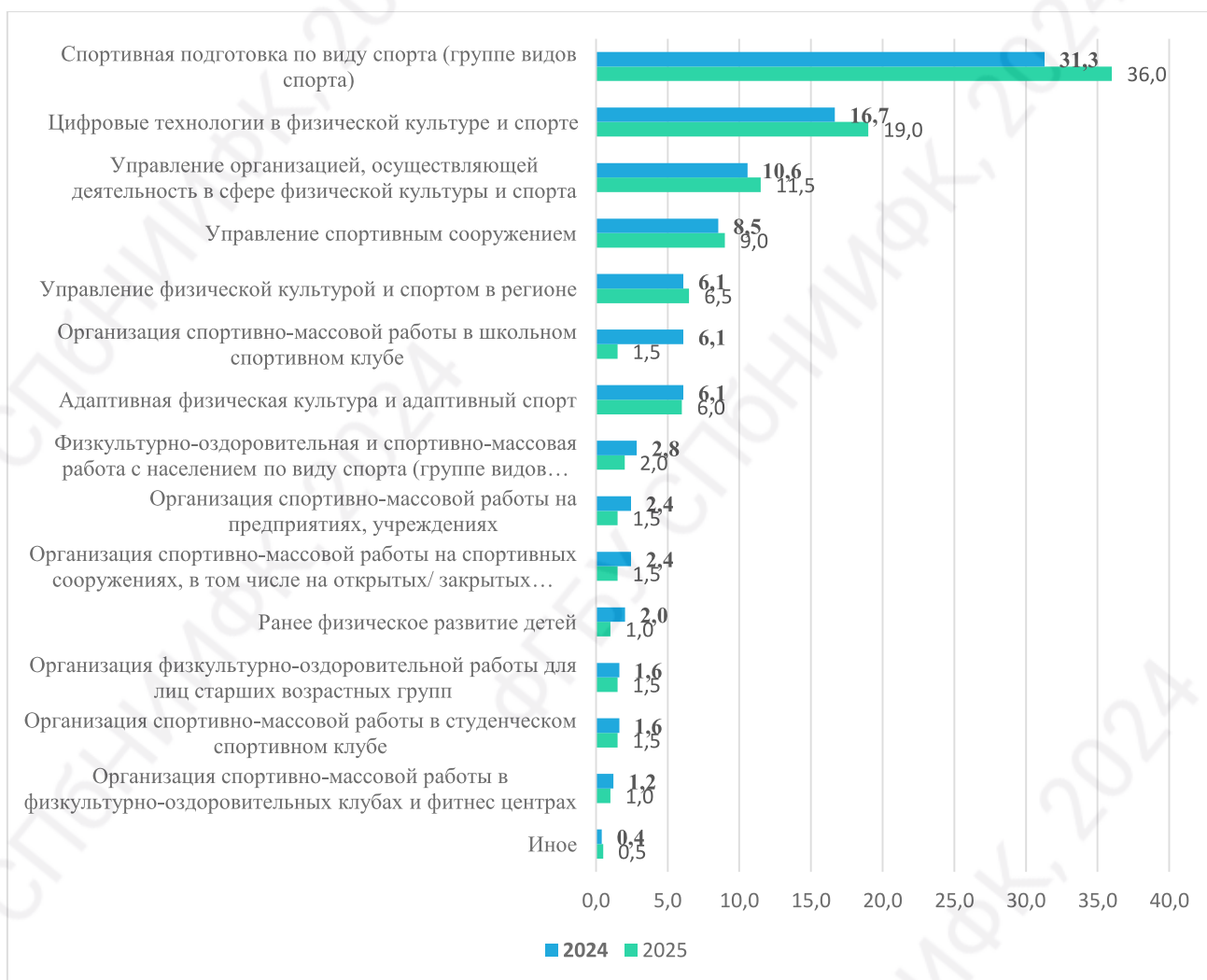


Рисунок 37 – Потребность в повышении квалификации в 2024-2025 гг, специалистов спортивных сборных команд органов власти субъекта Российской Федерации

По данным респондентов потребность в повышении квалификации в 2024-2025 гг, **специалистов спортивных сборных команд муниципальных органов власти**, в том числе в рамках федерального проекта «спорт – норма жизни», составляет в общем **641** сотрудник, наиболее приоритетными считаются такие программы повышения квалификации как «Спортивная подготовка по виду спорта (группе видов спорта)» **34,4%** на 2024 год и **28,9%** на 2025 год от общей потребности в повышении квалификации. «Организация спортивно-массовой работы в школьном спортивном клубе» **9,2%** на 2024 год и **8,2%** на 2025 год от общей потребности в повышении квалификации. «Адаптивная физическая культура и адаптивный спорт» **9,2%** на 2024 год и **6,9%** на 2025 год от общей потребности в повышении квалификации.



Рисунок 38 – Потребность в повышении квалификации в 2024-2025 гг, специалистов спортивных сборных команд муниципальных органов власти

2. Результаты опроса представителей организаций сферы физической культуры и спорта

В опросе приняли участие представители организаций сферы физической культуры и спорта (далее – организации). В опросе приняли участие **685 организаций из 59 субъектов** Российской Федерации.

Информационная структура анкет для организаций содержала блоки вопросов: сведения об организации, текущая и перспективная потребность организации в работниках, кадровая политика. Среднесписочная численность работников организаций составила в **2023 году суммарно 47574 работников**.

60,7% (416) - организаций по типу являются муниципальными организациями,
37,6% (258)- государственными организациями субъектов Российской Федерации;
0,8 % (6)- смешанный тип организаций;
0,7% (5)- частные организации (рисунок 1).

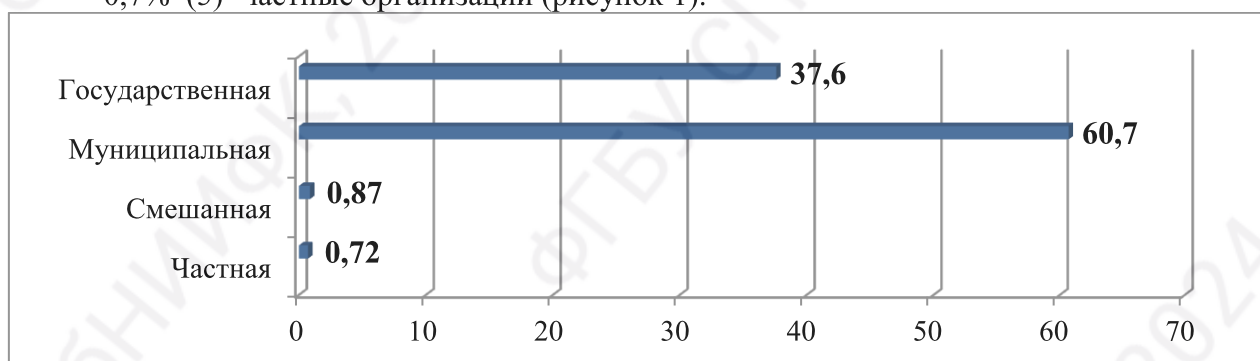


Рисунок 1 – Распределение респондентов по формам собственности (%)

Таким образом, определились **регионы РФ**, где подавляющее **большинство** участников опроса – это **ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ (общее число участников ГО – 258): Москва (город) – 31 организация (11,9 % от общего числа государственных организаций, принявших участие в опросе по стране); Ростовская область – 15 организаций (5,7 % от общего числа государственных организаций, принявших участие в опросе по стране); Омская область – 13 организаций (5,0 % от общего числа государственных организаций, принявших участие в опросе по стране); Чеченская республика – 11 организаций (4,2 % от общего числа государственных организаций, принявших участие в опросе по стране); Крым – 10 организаций (3,8 % от общего числа государственных организаций, принявших участие в опросе по стране); Рязанская область – 10 организаций (3,8 % от общего числа государственных организаций, принявших участие в опросе по стране); Самарская область – 7 организаций (2,7 % от общего числа государственных организаций, принявших участие в опросе по стране); Луганская народная республика – 7 организаций (2,7 % от общего числа государственных организаций, принявших участие в опросе по стране); Владимирская область- 6 организации (2,3 % от общего числа государственных организаций, принявших участие в опросе по стране); Красноярский край – 5 организаций (1,9 % от общего числа государственных организаций, принявших участие в опросе по стране).**

Распределение **регионов РФ**, где большинство участников – **МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ: общее число муниципальных организаций, участников опроса – 416: Свердловская область – 56 организаций (13,4 % от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); Республика Татарстан – 31 организация (7,4 % от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); Ленинградская область – 26 организаций (6,2 % от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); Московская область – 26 организаций (6,2 % от общего числа муниципальных**

организаций, принявших участие в опросе по стране); **Воронежская область** – 21 организаций (**5,0 %** от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); **Новосибирская область** – 21 организаций (**5,0 %** от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); **Ямало-ненецкий автономный округ** - 18 организаций (**4,3 %** от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); **Калужская область** – 17 организаций (**4,0 %** от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); **Мурманская область** – 17 организаций (**4,0 %** от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); **Челябинская область** - 16 организаций (**3,8 %** от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); Иркутская область –14 организаций (**3,3 %** от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); Калининградская область – 13 организаций (**3,1 %** от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); Республика Коми-13 организаций (**3,1 %** от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); Орловская область – 10 организаций (**2,4 %** от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); Приморский край – 10 организаций (**2,4%** от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); Липецкая область – 9 организаций (**2,1 %** от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); Томская область - 7 организаций (**1,6 %** от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); Бурятия – 7 организаций (**1,6 %** от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); Тульская область - 6 организаций (**1,4 %** от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); Тверская область - 2 организаций (0,4 % от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране); Ульяновская область - 2 организаций (0,4 % от общего числа муниципальных организаций, принявших участие в опросе по стране);

По видам организаций выявлено следующее разделение: 88 % организаций относятся к организациям и учреждениям **физической культуры и спорта**, к организациям **дополнительного образования детей** относится 60 %; к категории **предприятия, организация, учреждение** – 15 %; 12 % - **образовательные организации**; 8,9 % - к **спортивным сооружениям** в соответствии со структурой формы федерального статистического наблюдения «Сведения о физической культуре и спорте» (1-ФК); в категорию **«другие организации (в том числе АФК и АС)»** вошел 2,1 %; **аппараты физкультурно-спортивных организаций** всех уровней (физкультурно-спортивных обществ и организаций, федераций, ассоциаций, союзов по видам спорта) – 1,1%; к **физкультурно-спортивным клубам** относится 0,9 % (рисунок 2).



Рисунок 2 – Распределение респондентов по видам организаций (%).

В опросе приняли участие представители **59-ти субъектов** Российской Федерации, из них 75 организаций из Свердловской области; 38 организаций – республика Татарстан; 35 организаций – Москва; 33 организации – Московская область; 29 организаций – Ленинградская область; по 27 организаций из Калужской и Ростовской области; 26 организаций – Новосибирская область; 24 организации – Воронежская область; по 19 организаций из Республики Коми, Омской области, Челябинской области, и Ямало-Ненецкого округа соответственно; 18 организаций – Мурманская область; 16 организаций – Иркутская область; по 15 организаций – Калининградская область; Липецкая область; 14 организаций – Камчатский Край; 13 организаций – Краснодарский край; по 12 организаций из республики Крым и Орловской области; по 11 организаций из Владимирской области, Кабардино-Балкарии, Рязанской области, Чеченской республики; по 10 организаций из Приморского края и Самарской области; 9 организаций из Луганской народной республики; по 8 организаций из Томской области и Ханты-мансийский автономного округа; по 7 организаций из Бурятии, Калмыкии и Хакасии; по 6 организаций из республики Марий-Эл и Тульской области; по 5 организаций из Белгородской области, Красноярского края и г. Севастополя; 4 организации из Пермского Края; по 3 организации из Алтайского края, Донецкой народной республики, Курской области, Новгородской области, Пензенской области, Псковской области, Хабаровского края; по 2 организации из Кировской области, Тверской области, Ульяновской области; по 1 организации из Вологодской области, Архангельской области, республики Карелия, Кемеровской области, Курганской области, г. Санкт-Петербурга, Саратовской области, Сахалинской области, Ярославской области.

На рисунке 3 представлено распределение респондентов опроса по регионам РФ, первые 10 субъектов РФ по количеству организаций-участниц.

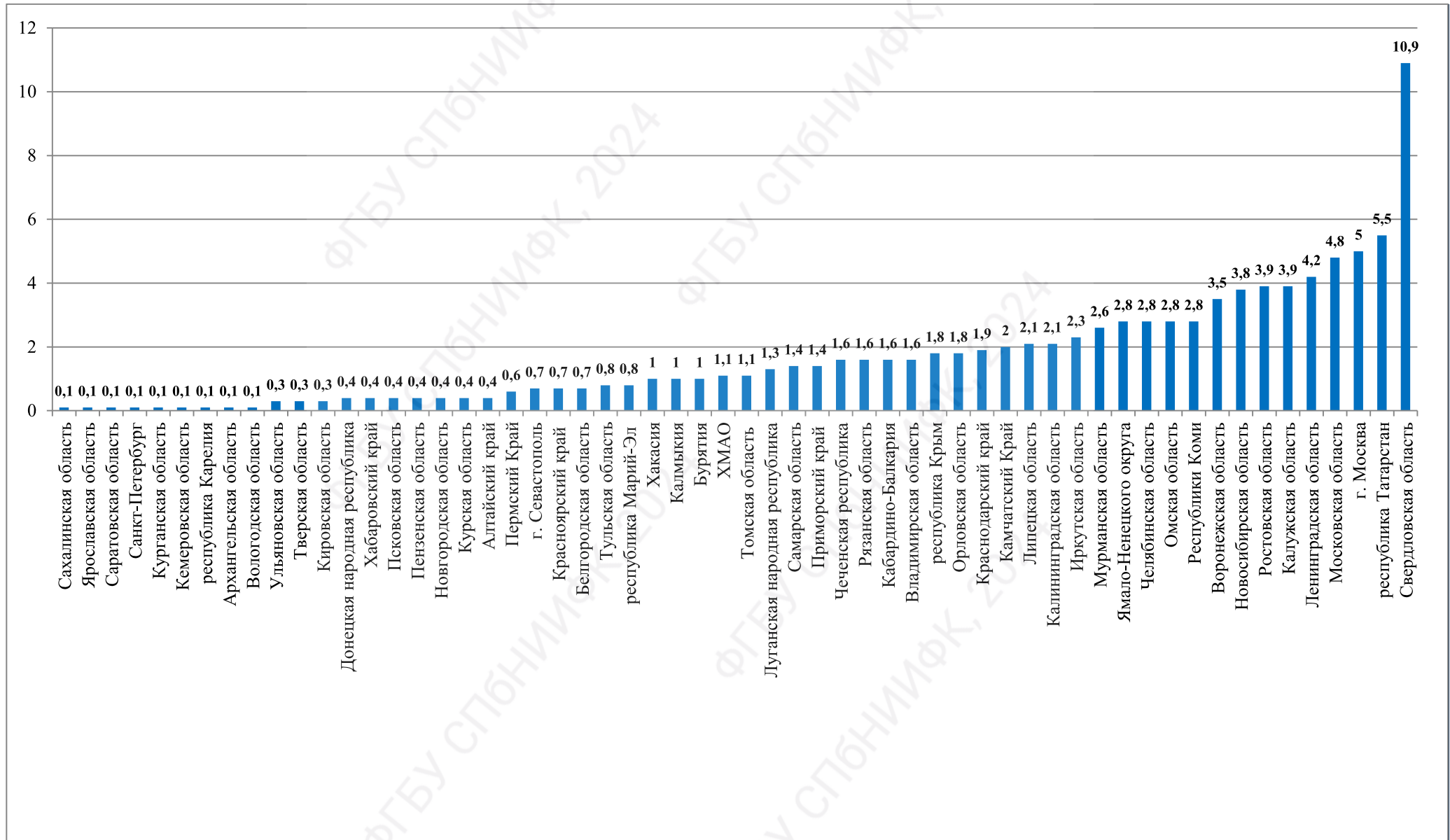


Рисунок 3 – Распределение респондентов по субъектам РФ (%) в 2023 году (доля от общего количества организаций-участников опроса).

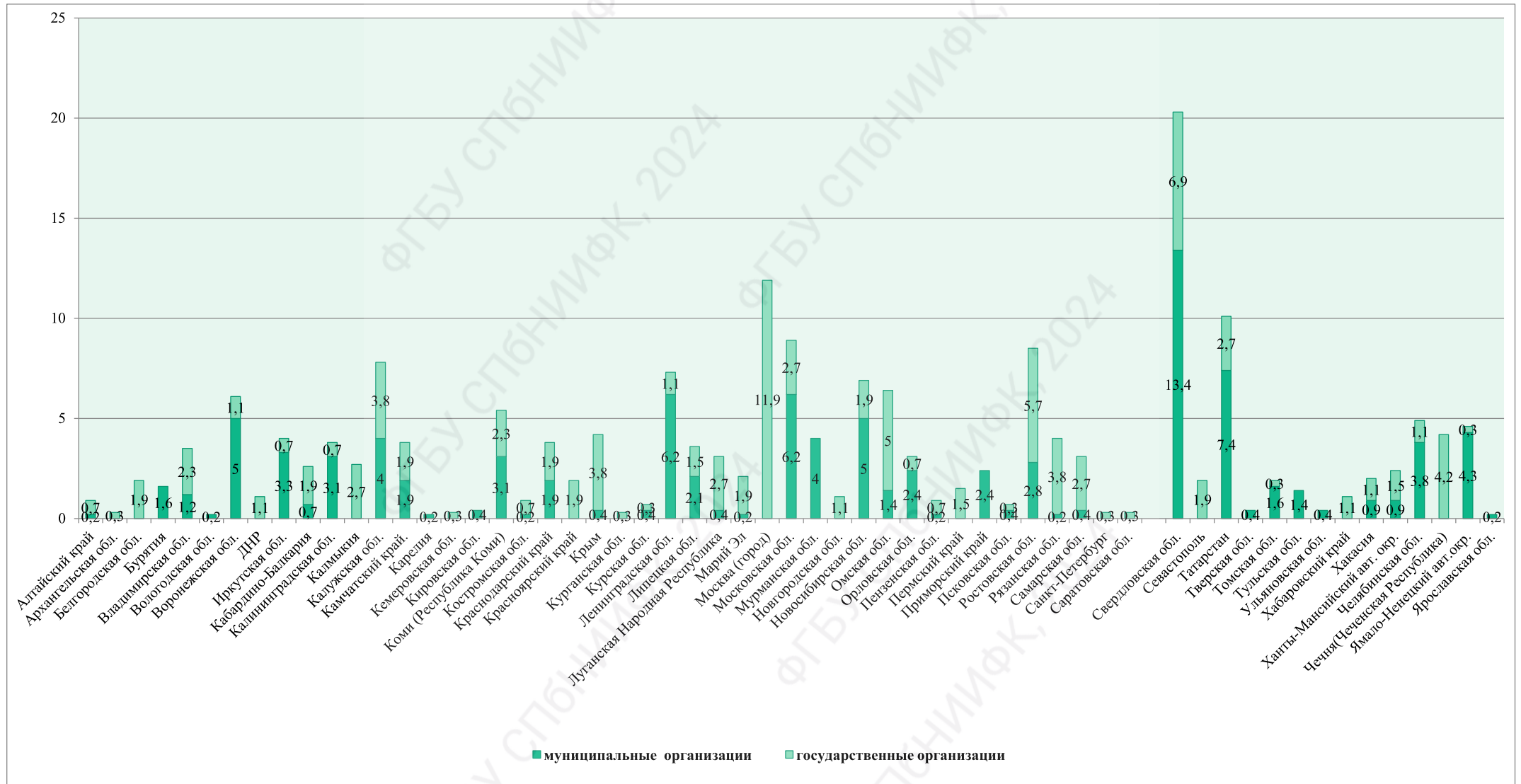


Рисунок 4 – Соотношение респондентов в регионах РФ (%) с указанием их доли от общего числа участников в соответствующей группе по типу организаций (муниципальные / государственные)

В содержание кадрового обеспечения организации на конец 2023 года в соответствии со статистической формой 1-ФК и управленческими данными вошли следующие показатели: среднесписочная численность работников; общее количество штатных сотрудников в организациях, прошедших опрос; общее количество внешних совместителей; общее количество привлеченных сотрудников для выполнения работ (по договору ГПХ); общее количество вакансий (ставок) (рисунок 5).

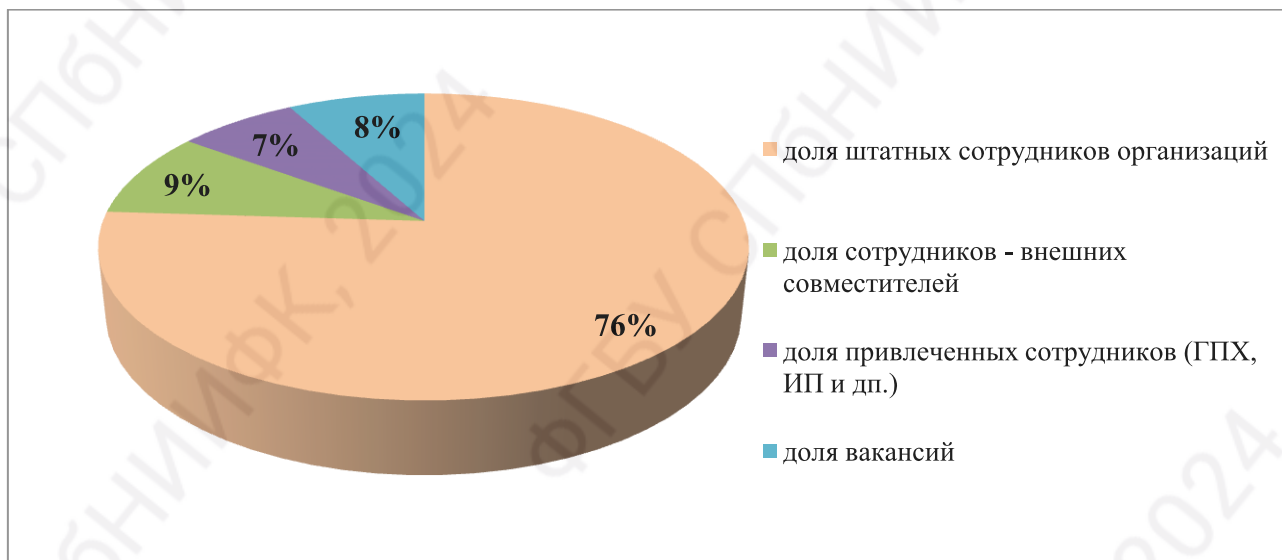


Рисунок 5 – Кадровое обеспечение организаций в 2023 году (%)

Соотношение работников в организациях различного вида (в соответствии с формой 1-ФК) в организациях **дополнительного образования** детей:

- количество штатных сотрудников – 79%
- количество внешних совместителей – 10,2%
- количество привлеченных сотрудников для выполнения работ (по договору ГПХ) – 2,7%
- количество вакансий (ставок) – 7,9% (рисунок 6).

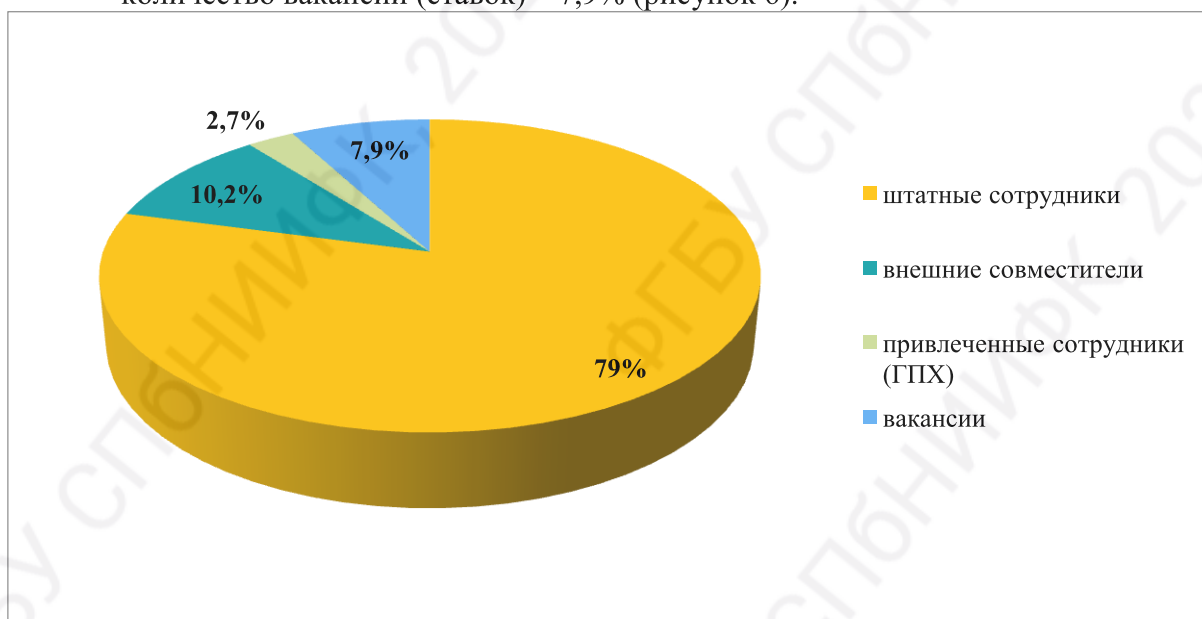


Рисунок 6 - Соотношение работников в организациях **дополнительного образования** детей (%)

Соотношение работников в организациях различного вида (в соответствии с формой 1-ФК) **в предприятиях, организациях, учреждениях:**

- количество штатных сотрудников – 67,5%
- количество внешних совместителей – 8,1%
- количество привлеченных сотрудников для выполнения работ (по договору ГПХ) – 17,4%
- количество вакансий (ставок) – 6,8% (рисунок 7).

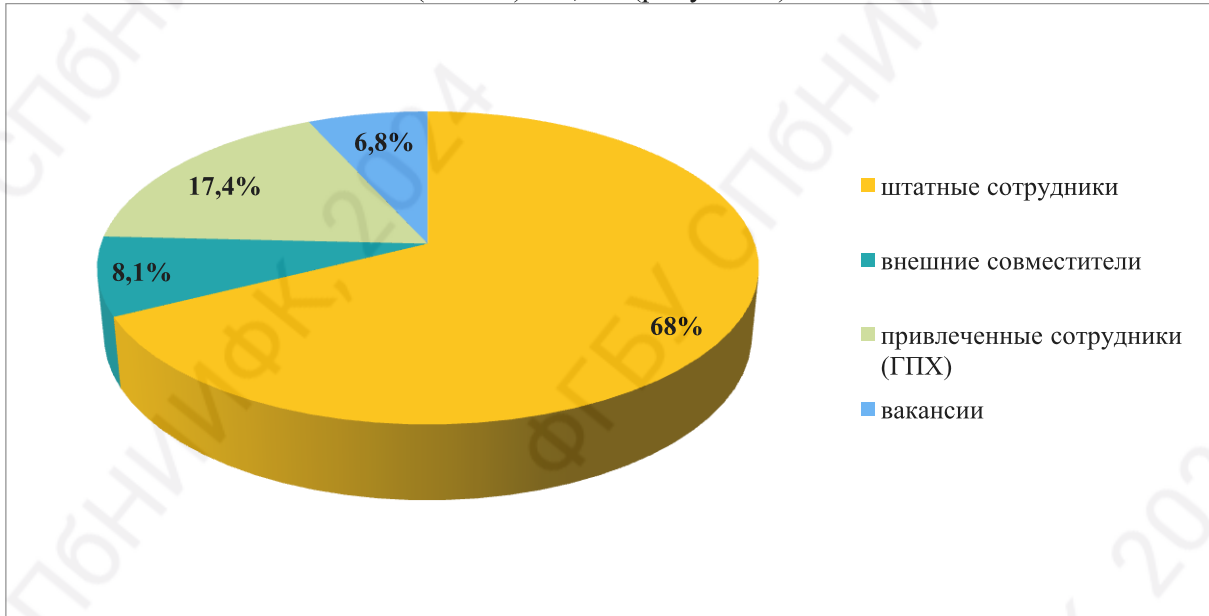


Рисунок 7 - Соотношение работников **в предприятиях, организациях, учреждениях** (%)

Соотношение работников в организациях различного вида (в соответствии с формой 1-ФК) **в образовательных организациях:**

- количество штатных сотрудников – 82%
- количество внешних совместителей – 6%
- количество привлеченных сотрудников для выполнения работ (по договору ГПХ) – 0,1%
- количество вакансий (ставок) – 11% (рисунок 8).

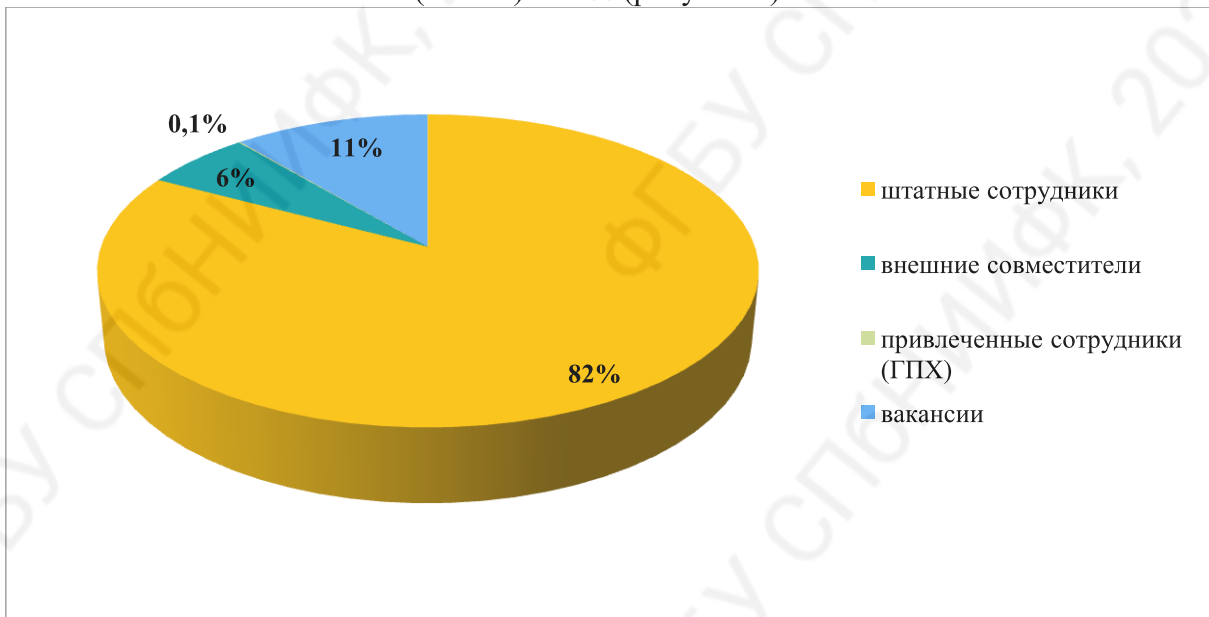


Рисунок 8 - Соотношение работников **в образовательных организациях** (%)

Соотношение работников в организациях различного вида (в соответствии с формой 1-ФК) в **спортивных сооружениях**:

- количество штатных сотрудников – 80,6%
- количество внешних совместителей – 5,3%
- количество привлеченных сотрудников для выполнения работ (по договору ГПХ) – 6,5%
- количество вакансий (ставок) – 7,5% (рисунок 9).

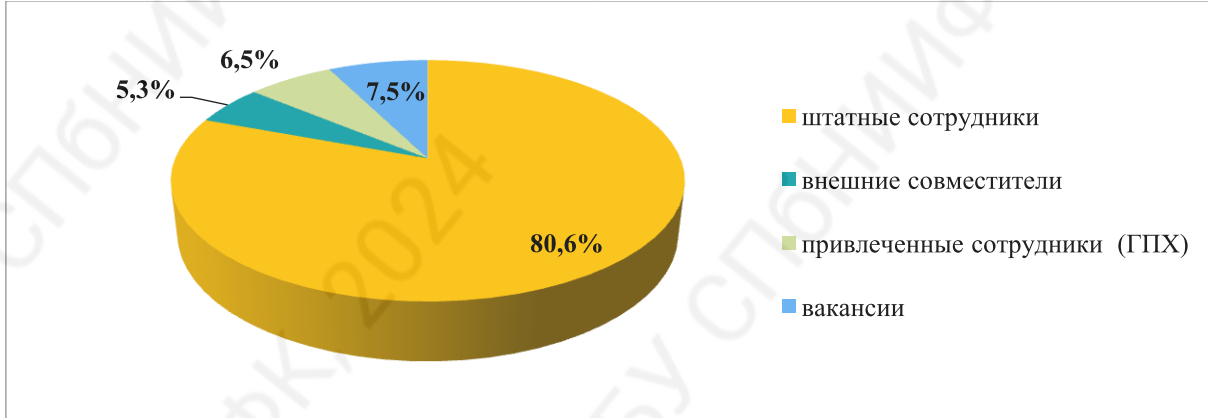


Рисунок 9 - Соотношение работников в **спортивных сооружениях** (%)

Соотношение работников в организациях различного вида (в соответствии с формой 1-ФК) в категории «**другие организации (в том числе АФК и АС)**»:

- количество штатных сотрудников – 73,5%
- количество внешних совместителей – 16%
- количество привлеченных сотрудников для выполнения работ (по договору ГПХ) – 0,7%
- количество вакансий (ставок) – 9,7% (рисунок 10).

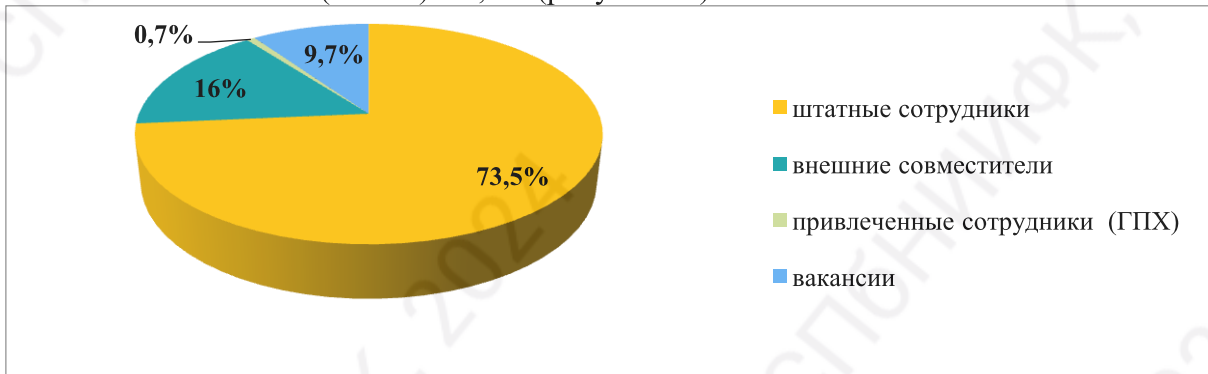


Рисунок 10 - Соотношение работников в организациях «**ДО (АФК и АС)**» (%)

Соотношение работников в организациях различного вида (в соответствии с формой 1-ФК) в **физкультурно-спортивные клубы**:

- количество штатных сотрудников – 71,4%
- количество внешних совместителей – 8,9%
- количество привлеченных сотрудников для выполнения работ (по договору ГПХ) – 3,6%
- количество вакансий (ставок) – 15,9% (рисунок 11).

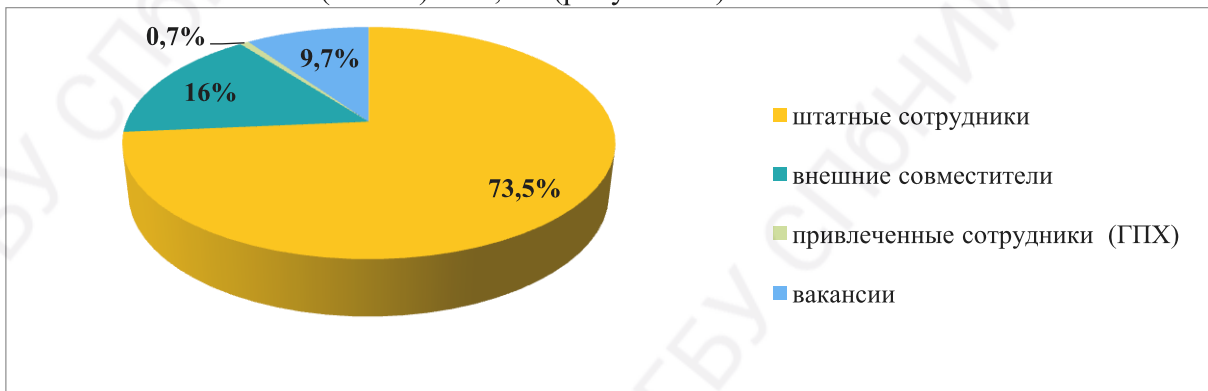


Рисунок 11 - Соотношение работников в **ФСК** (%)

Соотношение работников в организациях различного вида (в соответствии с формой 1-ФК) в аппаратах физкультурно-спортивных организаций всех уровней:

- количество штатных сотрудников – 58%
- количество внешних совместителей – 10,4%
- количество привлеченных сотрудников для выполнения работ (по договору ГПХ) – 7,2%
- количество вакансий (ставок) – % (рисунок 12).

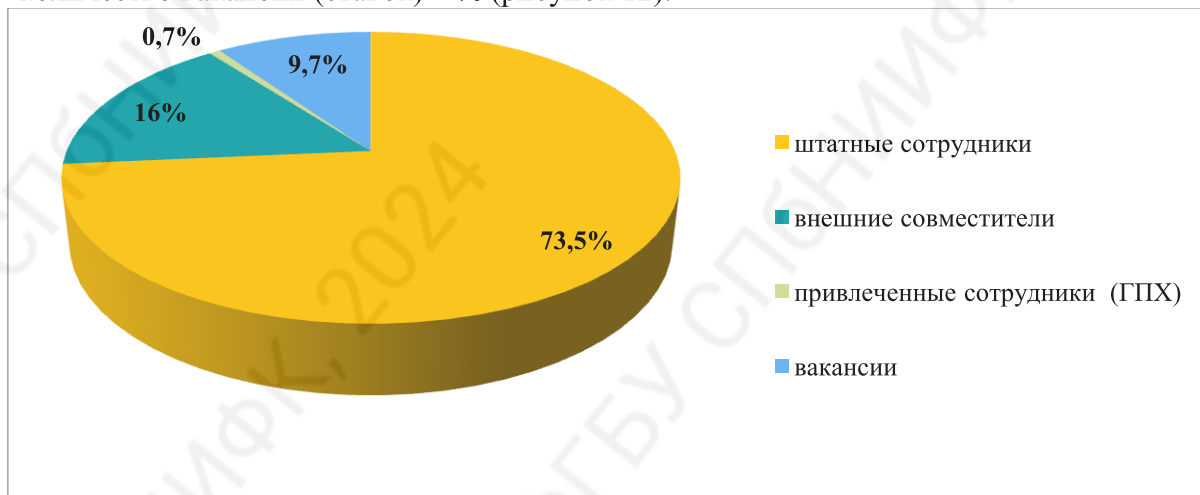


Рисунок 12 - Соотношение работников в аппаратах ФСО (%)

Распределение кадрового обеспечения (среднесписочный состав) по регионам РФ, где количество организаций от каждого региона, принявших участие менее 10-ти, представлено на рисунке 10 (доля от общего числа среднесписочного состава сотрудников всех принявших участие в опросе организаций - 48549 человек).

Основными показателями по каждому региону-участнику опроса стали: среднесписочная численность сотрудников организаций региона; число штатных сотрудников в этих организациях и число вакантных мест по данным организациям.

Квалификации (должности) специалистов, актуальные для организаций в 2023 году

Наибольшая потребность в квалификациях (должностях) специалистов, актуальных для организаций в 2023 году из общего числа вакантных должностей (4942) следующая:

- Аналитик по виду или группе видов спорта – 0,9%;
- Дежурный по залу (бильярдному, спортивному и др.) – 1,8%;
- Инструктор по спорту, инструктор по физической культуре – 7,7% ;
- Инструктор-методист – 12,6% ;
- Инструктор-методист по адаптивной физической культуре – 1,8%;
- Инструктор спортивного рыболовства – 0,07%
- Инструктор тира – 0,26%
- Иные специалисты по адаптивной физической культуре – 5%
- Оператор пульта управления стендовой стрельбой – 0,03%
- Оператор тренировочного и соревновательного процесса с использованием электронных и технических устройств (включая оператора видеозаписи) – 0,5%;
- Организатор спортивных мероприятий – 2,4%
- Педагог дополнительного образования – 1,6%
- Ремонтировщик (плоскостных спортивных сооружений / спортивного оружия / спортивных судов) – 3,6%
- Руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта – 3,6%

Специалист по антидопинговому обеспечению – 1,3%
Специалист по научно-методическому обеспечению подготовки спортсменов – 1%
Специалист по спортивному инвентарю и оборудованию (включая механика, техника по эксплуатации и ремонту спортивной техники, специалиста по подготовке спортивного инвентаря) – 2%
Специалист по физическому воспитанию детей раннего возраста – 0,3%
Специалист студенческого спортивного клуба – 0,2%
Специалист школьного спортивного клуба – 0,3%
Спортивный психолог – 1,8%
Тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре – 2,2%
Тренер, тренер-преподаватель по виду спорта – 14,3%
Хореограф – 2%
На рисунке 13 представлены результаты опроса относительно кадровой потребности наиболее приоритетных специальностей, квалификаций (должностей).

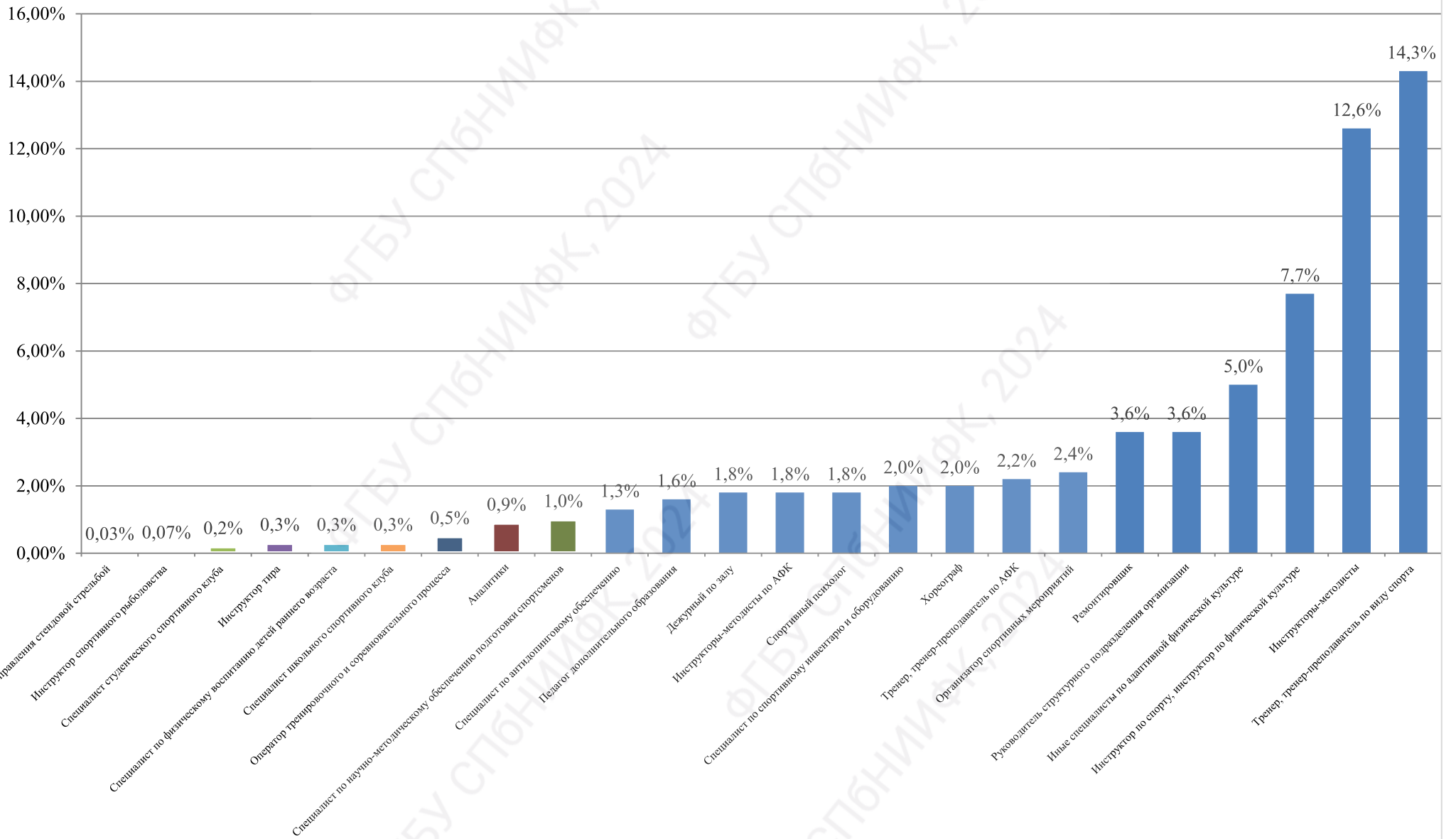


Рисунок 13. Результаты опроса представителей организаций **актуальных** квалификаций (должностей) специальностей (%)

В вопросе перспективного планирования относительно **строительства и / или реконструкции инфраструктуры** организации в ближайшие года **на период с 2024 по 2026 г.г.** от общего числа организаций, принявших участие в опросе: без ответа – 2%; - «да» - 29,7%; - «нет» - 68,1% .

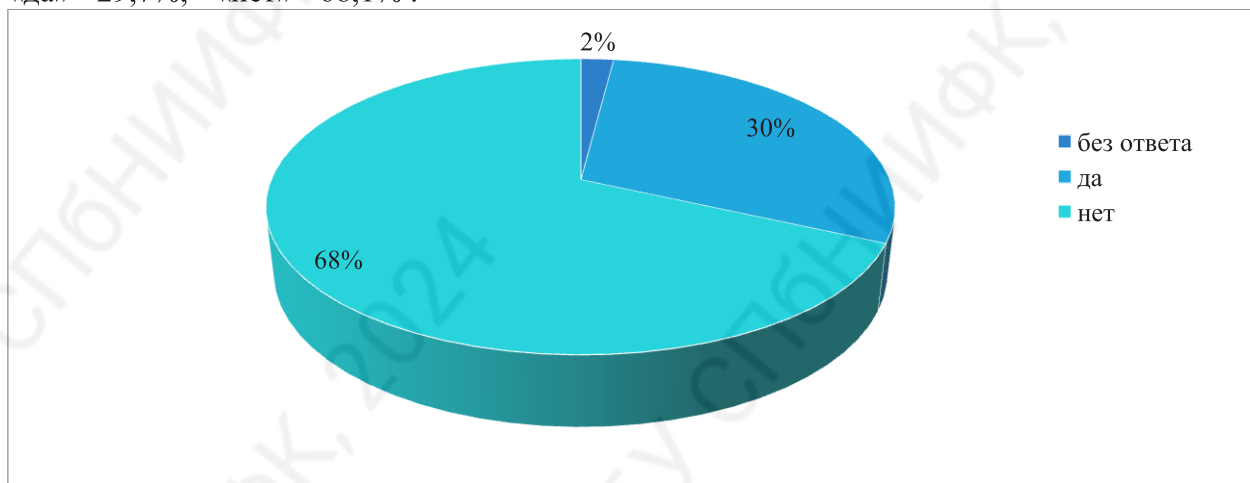


Рисунок 14. Результаты опроса организаций относительно перспективности **строительства или реконструкции** инфраструктуры на период **с 2024 по 2026 г.г.**

Наиболее развиваемые, с точки зрения планирования строительства и реконструкции инфраструктуры стали следующие регионы РФ (доля от общего числа организаций, ответивших «да»): Москва (город) – 8,8%; Свердловская область – 8,8%; Ленинградская область – 6,8 %; Ростовская область - 4,9%; Республика Татарстан -4,9%.

В части **расширения деятельности организации** (увеличение контингента занимающихся, расширение перечня услуг, программ и / или иное) на период **с 2024 по 2026 г.г.** (доля от общего числа организаций, принявших участие в опросе: без ответа – 0,7%; «да» - 43,5%; «нет» - 55,7% (рисунок 15).

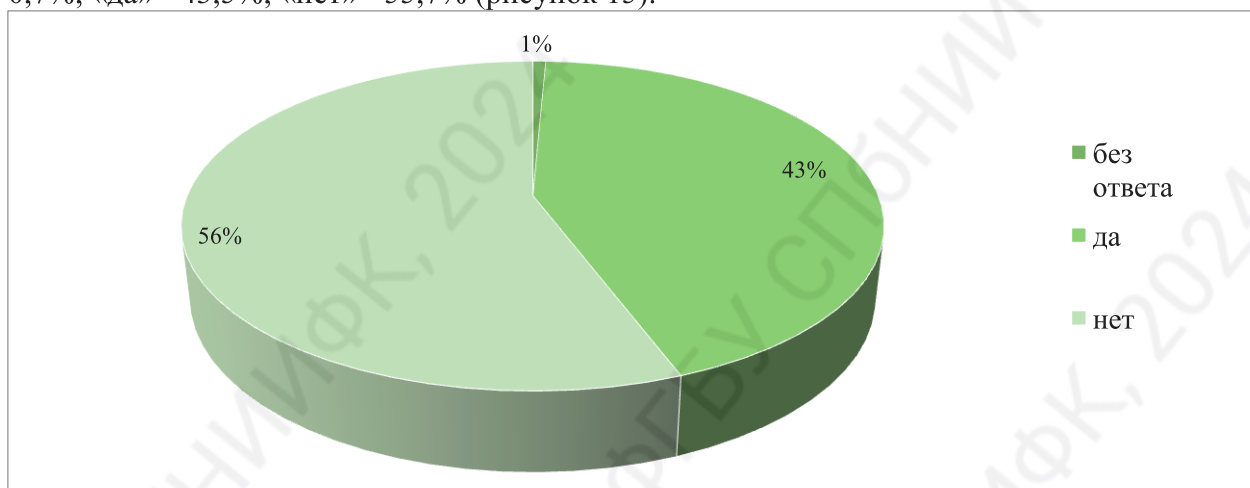


Рисунок 15. Результаты опроса организаций относительно **расширения деятельности организации** на период **с 2024 по 2026 г.г.**

Наиболее развиваемые, с точки зрения расширения деятельности организации стали следующие регионы РФ (доля от общего числа организаций, ответивших «да»): Свердловская область – 13,7%; Москва – 11,7%; Республика Татарстан -6,6%; Воронежская область – 7,1%; Иркутская область – 6,4%; Ленинградская область – 6,1%; Новосибирская область – 6,1%; Калужская область – 5,6%.

Относительно планирования приема на работу новых специалистов в период с 2024 по 2030 г.г. : доля общего числа организаций: - без ответа – 3,5%; - да – 53,2%; - нет – 43,2% (рисунок 16).

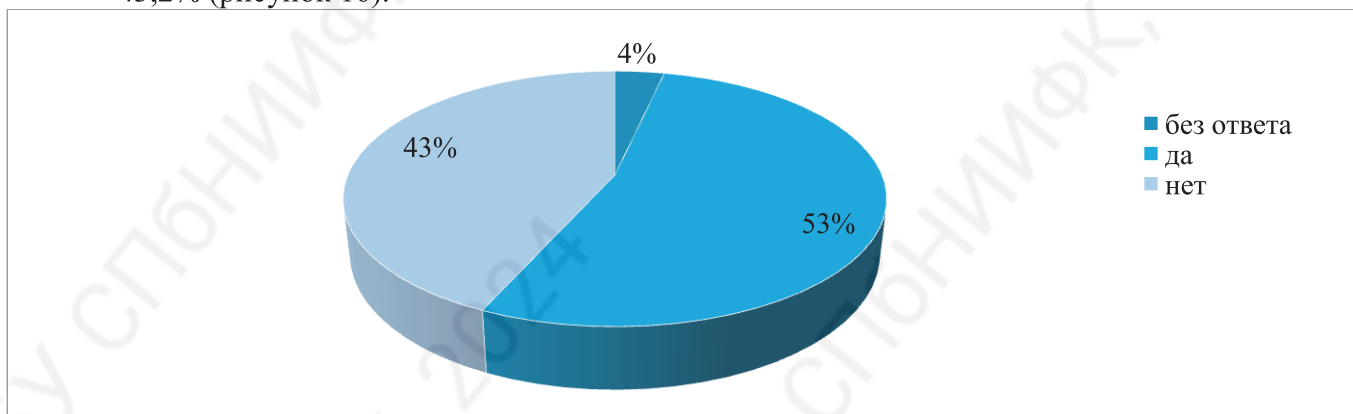


Рисунок 16. Результаты опроса организаций относительно приема на работу новых специалистов в период с 2024 по 2030 г.г.

На рисунке 17 представлена перспективная потребность специалистов на 2024 год. Наибольший процент дополнительной потребности составили 33,3% - тренер, тренер-преподаватель по виду спорта; 16,1 % составила должность «инструктор»; далее – 14,1% «инструктор-методист»; 3,4% - тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; 3,9% - ремонтник (плоскостных спортивных сооружений / спортивного оружия / спортивных судов).

На рисунке 18 представлена перспективная потребность специалистов на 2025 год, доля от общего числа специальностей (должностей) сферы «физическая культура и спорт», по организациям регионов РФ, принявших участие в опросе.

Наиболее высокий процент дополнительной потребности – 36,8% - тренер, тренер-преподаватель по виду спорта; 10,7 % составила должность «инструктор»; далее – 12,1% «инструктор-методист»; 3,7% - тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; 4% - Ремонтник (плоскостных спортивных сооружений / спортивного оружия / спортивных судов);

На рисунке 19 представлена перспективная потребность специалистов на 2026 год, доля от общего числа специальностей (должностей) сферы «физическая культура и спорт», по организациям регионов РФ, принявших участие в опросе.

Наиболее высокий процент дополнительной потребности – 41,3% - тренер, тренер-преподаватель по виду спорта; 13,5 % составила должность «инструктор»; далее – 12,8% «инструктор-методист»; 3,5% - тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; 6,2% - ремонтник плоскостных спортивных сооружений.

На рисунке 20 представлена перспективная потребность специалистов до 2030 года, доля от общего числа специальностей (должностей) сферы «физическая культура и спорт», по организациям регионов РФ, принявших участие в опросе.

Наиболее высокий процент дополнительной потребности – 34% - тренер, тренер-преподаватель по виду спорта; 12,5 % составила должность «инструктор»; далее – 11,5% «инструктор-методист»; 2,8% - тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; 4,9% - ремонтник плоскостных спортивных сооружений.

На рисунке 21 представлена общая перспективная потребность специалистов, доля от общего числа специальностей (должностей) сферы «физическая культура и спорт», по организациям регионов РФ, принявших участие в опросе.



Рисунок 17. Потребность специалистов на 2024 год (%)

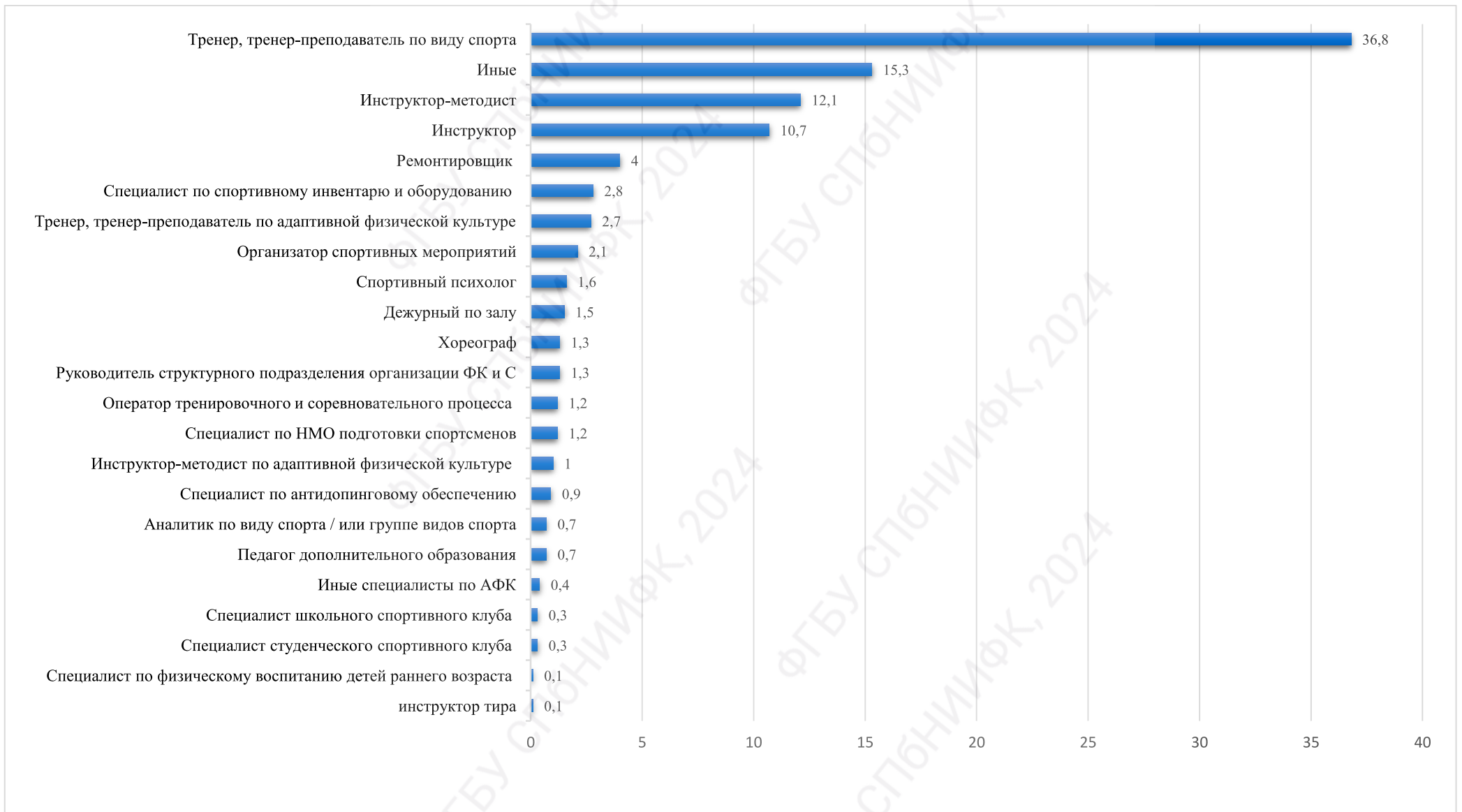


Рисунок 18 - Дополнительная потребность в специалистах на 2025 год (%)

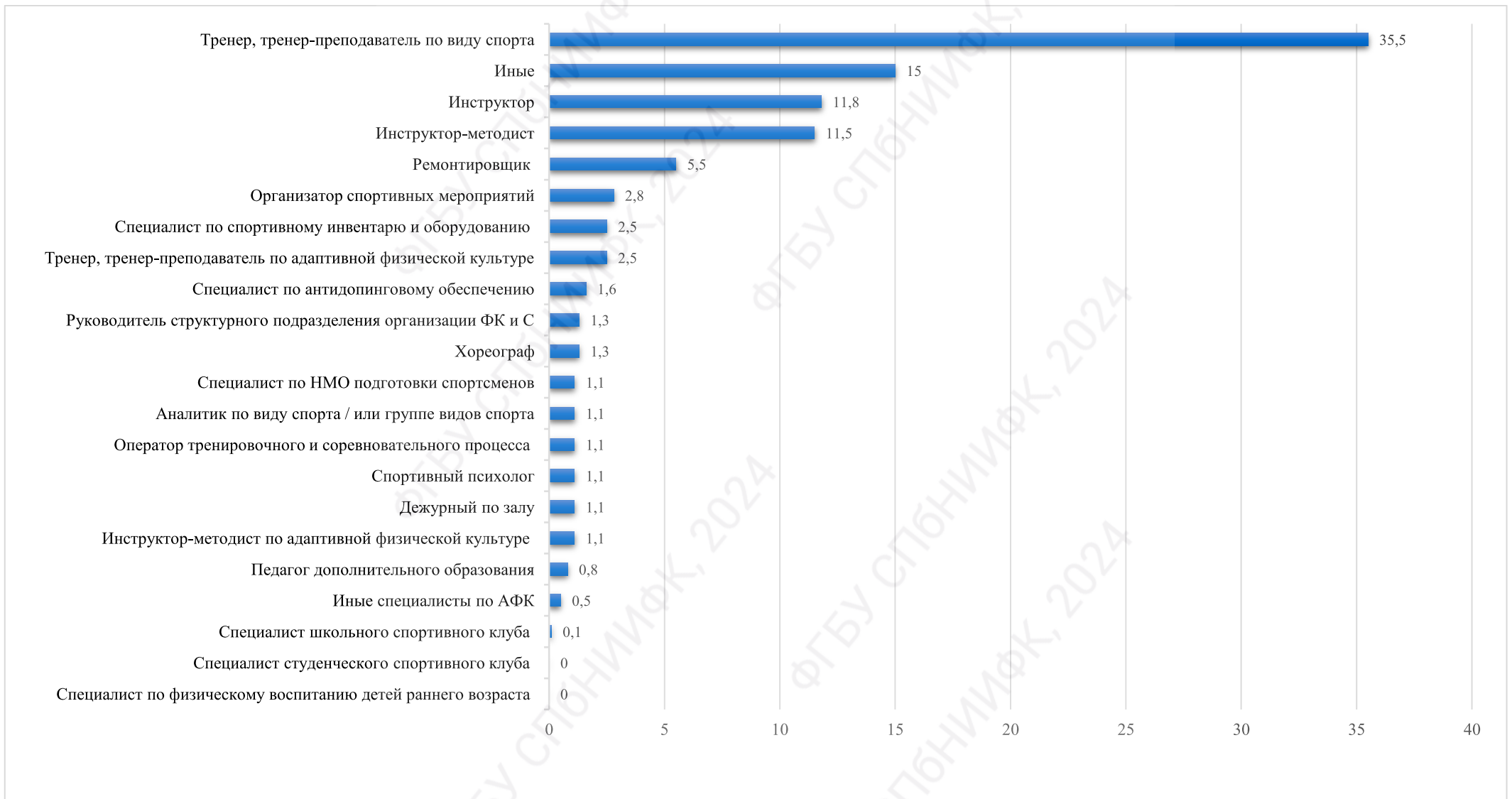


Рисунок 19. Дополнительная потребность в специалистах на 2026 год (%)



Рисунок 20. Дополнительная потребность в специалистах на 2030 год (%)

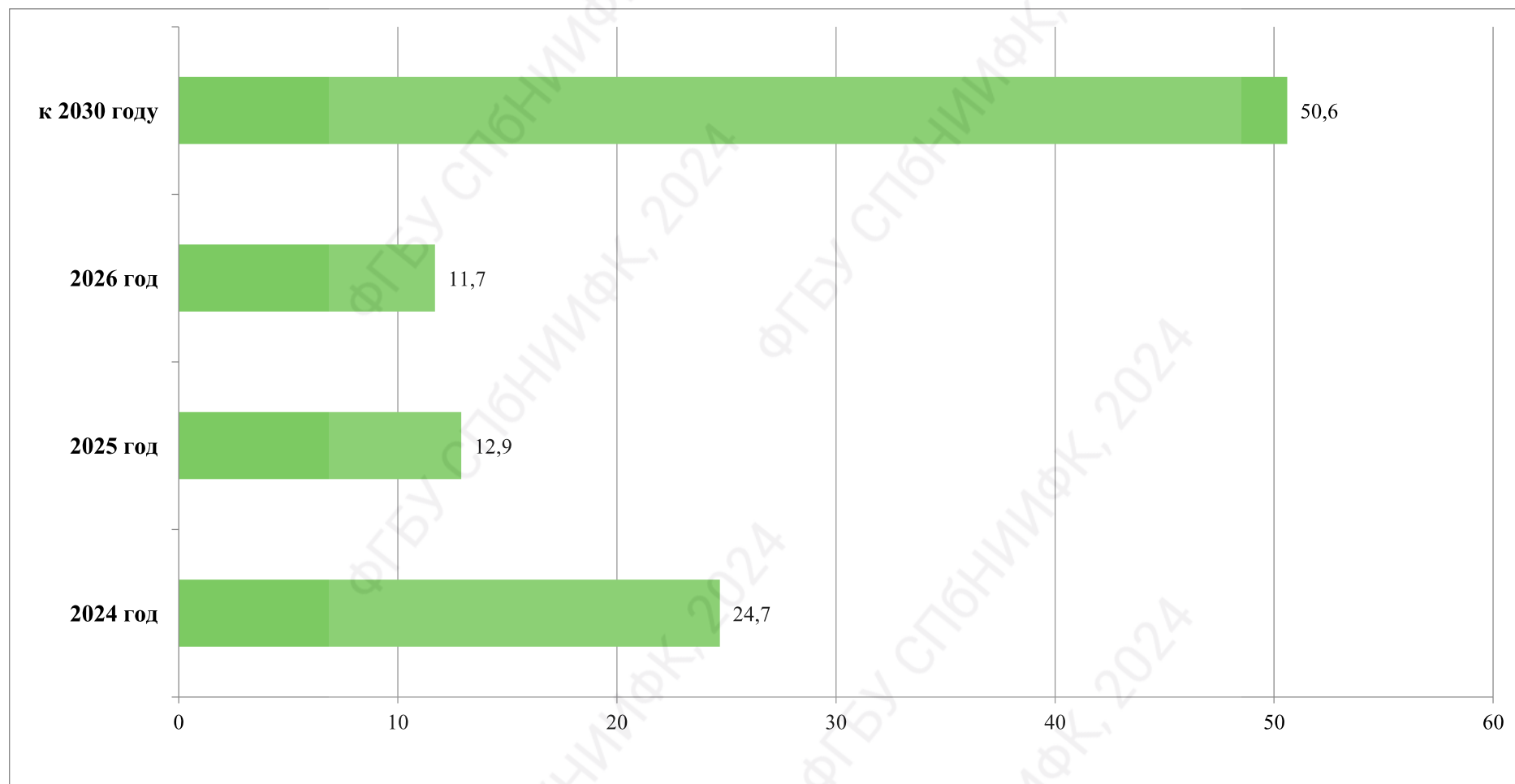


Рисунок 21. Общая перспективная потребность специалистов (%)

К 2030 году общая перспективная потребность организаций в работниках с различным уровнем образования представлена на рисунке 22, в том числе с учетом дополнительных потребностей организаций в должностях различной направленности в области «физическая культура и спорта»:

- с **высшим образованием в области физической культуры и спорта** составила – 1248. Среди наиболее перспективных потребностей следующие должности: тренер, тренер-преподаватель – 46,5%; инструктор-методист – 15,5%; инструктор по спорту – 9,5%;

- с **средним профессиональным образованием** в области физической культуры и спорта – 411. Среди наиболее перспективных потребностей следующие должности: тренер, тренер-преподаватель по виду спорта – 26%; инструктор по спорту – 21%; инструктор-методист – 14,1%.

- с **профессиональным образованием** – 499. Среди наиболее перспективных потребностей следующие должности: иные специалисты – 22%; тренер, тренер-преподаватель по виду спорта – 13,4%; тренер, тренер-преподаватель по АФК – 16,2%; инструктор методист – 14,2%.

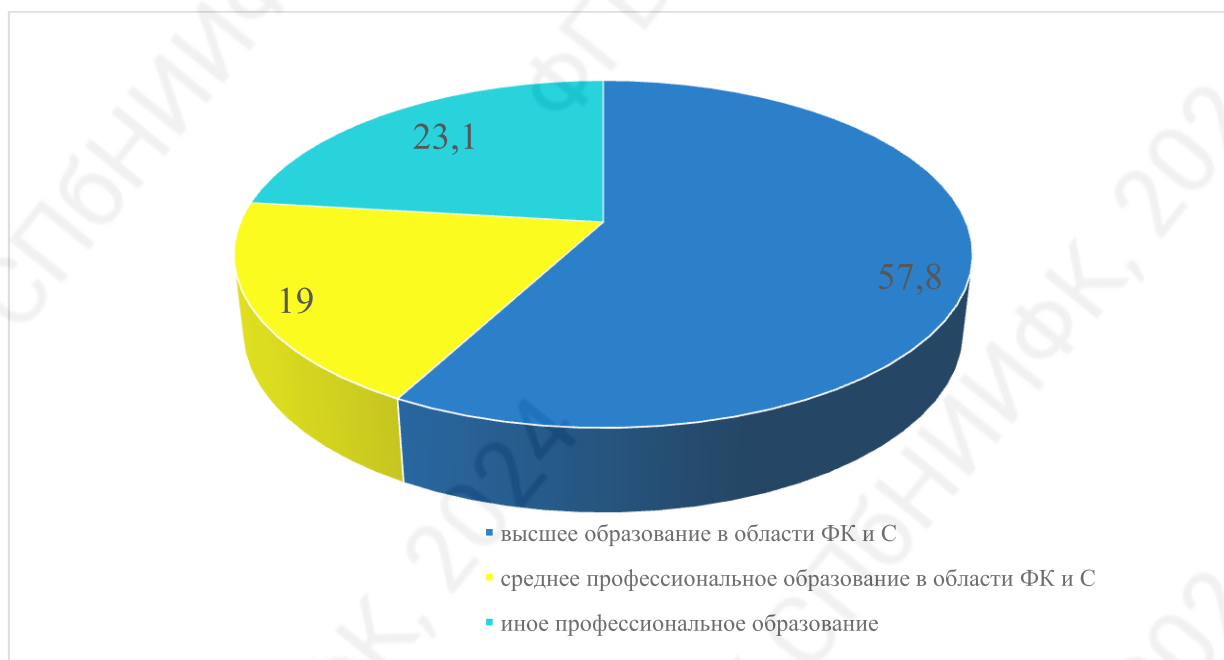


Рисунок 22. Потребность в специалистах с различным уровнем образования к 2030 году (%).

Наиболее значимыми причинами трудностей при заполнении вакансий по всем квалификациям респонденты отметили отсутствие претендентов и низкий уровень заработной платы. Доля организаций, отметивших при заполнении вакансий отсутствие претендентов – 37%, низкий уровень заработной платы в сравнении с другими работодателями – 28,4%, иные причины – 11,4%, квалификация не соответствует требованиям, предъявляемым к претенденту (претенденты с опытом работы) – 8,4%; непривлекательные для работников условия труда – 6,7%, квалификация не соответствует требованиям, предъявляемым к претенденту (выпускники учебных учреждений) – 4,8%, высокая конкуренция между работодателями – 2,7% (рисунок 23).



Рисунок 23. Значимые причины трудностей при заполнении вакансий по всем квалификациям

Основными причинами несоответствия требованиям, предъявляемым к претенденту (с опытом работы) респонденты определили следующие (доля от общего числа организаций-участниц опроса: уровень образования по документу не соответствует требованиям к должности – 4,8%; претендент имеет непрофильное образование – 7,5%; опыт и стаж работы претендента не соответствует требованиям к кандидату – 3,6%; квалификация претендента ниже уровня предъявляемых требований к кандидату – 2,9%; претендент не способен выполнять трудовые функции в соответствии с квалификационными требованиями – 1,4% (рисунок 24). Остальные организации обозначили **другие причины**.



Рисунок 24. Основными причинами несоответствия требованиям, предъявляемым к претенденту (с опытом работы) (%)

К иным причинам несоответствия требованиям, предъявляемым к претенденту (с опытом работы) респондентами были отнесены (доля от общего числа участников-организаций опроса): кандидатура претендента не соответствует должности по предъявляемым документам – 8,6%; кандидатура претендента не соответствует должности по результатам собеседования – 4,2%; кандидатура претендента не соответствует должности по результатам работы в период испытательного срока – 1,9% (рисунок 25).



Рисунок 25. Причины несоответствия требованиям, предъявляемым к претенденту с опытом работы, отнесенные к категории «другие причины» (%).

К иным причинам несоответствия требованиям, предъявляемым к претенденту (выпускники образовательных организаций) респондентами были отнесены (доля от общего числа участников-организаций опроса): претендент имеет непрофильное образование – 4,8%, квалификация претендента ниже уровня предъявляемых требований к кандидату – 3,6%, претендент не способен выполнять трудовые функции в соответствии с квалификационными требованиями – 1,3%; кандидатура претендента не соответствует должности по предъявленным документам – 5,1%, кандидатура претендента не соответствует должности по результатам собеседования – 2%, кандидатура претендента не соответствует должности по результатам работы в период испытательного срока – 1,1% (рисунок 26).



Рисунок 26. Причины несоответствия требованиям, предъявляемым к претенденту-выпускнику образовательной организации, отнесенные к категории «другие причины» (%).

Основные практики привлечения молодых работников в организациях, принявших участие в опросе: разработка образовательных программ совместно с образовательными организациями – 69,4%, работники преподают в образовательных организациях – 15,9%, организация стажировок и производственных практик – 24,2%, организация научно-исследовательских конкурсов среди студентов, выпускников, молодых работников – 0,8%, заключение договоров целевого обучения – 14%, участие в

дней карьеры, ярмарках вакансий – 2,1%, поиск кандидатов через сервисы интернет-рекрутмента – 5,6%, поиск кандидатов по рекомендации родственников, знакомых, коллег – 5,2%, поиск кандидатов среди работников конкурентов – 2,7%, причем организации, которые не применяют никакие практики привлечения молодых специалистов отсутствуют (рисунок 27).



Рисунок 27. Основные практики, применяемые организациями для привлечения молодых специалистов (%).

Доля организаций, трудоустроивших выпускников образовательных организаций в течение 6-ти месяцев после окончания ими обучения в 2022 году составила – 24,3%, из них: инструктор по спорту, инструктор по физической культуре – 14,9%; инструктор-методист – 16,7%; организатор спортивных мероприятий - 1,7%; педагог дополнительного образования – 1,1%; специалист по антидопинговому обеспечению – 0,5%; специалист по спортивному инвентарю и оборудованию (включая механика, техника по эксплуатации и ремонту спортивной техники, специалиста по подготовке спортивного инвентаря) – 1,1%; тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре – 1,7%; тренер, тренер-преподаватель по виду спорта – 56,8% (рисунок 28).



Рисунок 28. Распределение должностей специалистов, принятых на работу в течение 6-ти месяцев после окончания ими обучения в 2022 году, из числа организаций, трудоустроивших данный контингент (%).

Доля организаций, **которые сотрудничают с образовательными организациями**, осуществляющими подготовку кадров в области физической культуры и спорта составляет – **61,7% (423)**, из них в **ТОМ ЖЕ РЕГИОНЕ РФ**, где находится организация:

- ВУЗ (физическая культура и спорт) – **50,8%**
- ВУЗ (иные) – 8,9%
- Федеральный УОР – 2,8%
- Региональный УОР – 11%
- Иные образовательные организации колледж, техникум и др. – 18,6%
- организация ДПО – 7,5% (рисунок 29).

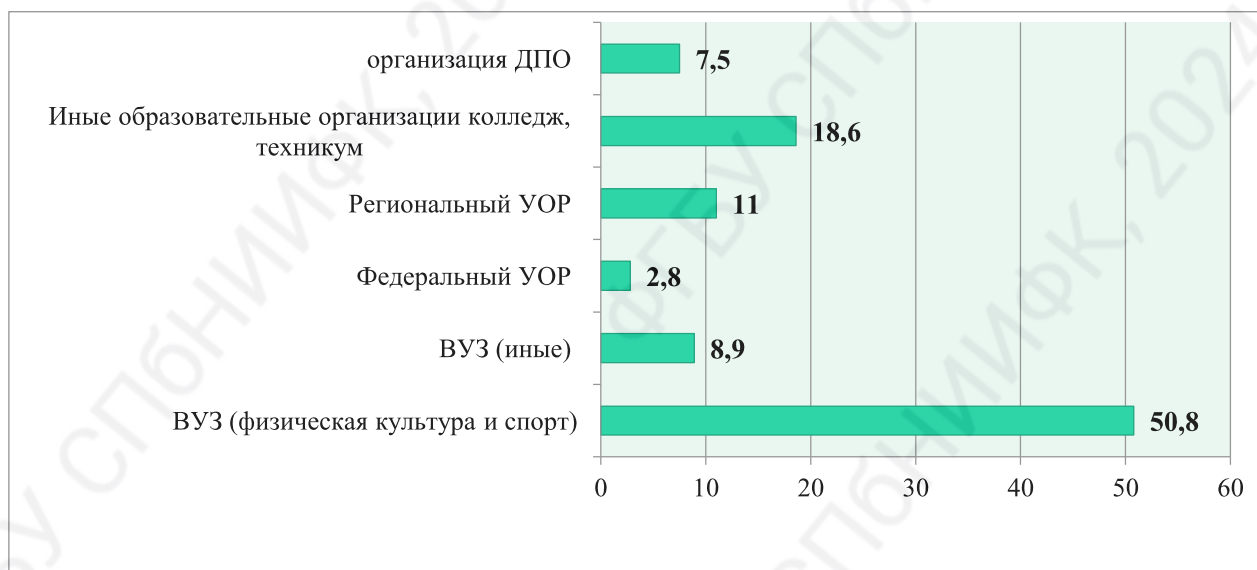


Рисунок 29. Распределение организаций в соответствии с долей сотрудничества в том же регионе РФ, в котором находится сама организация.

Так, например, опираясь на национальный агрегированный рейтинг образовательных организаций, подведомственных Министерству спорта РФ 14 профильных вузов распределились по регионам соответственно. На рисунке 30 представлена доля респондентов, из числа опрошенных организаций представленных в регионах РФ, в которых находятся профильные вузы по ФК и С.

29,1% организаций, принявших участие в опросе (685 организаций) находятся в регионах соответствующих месту расположения профильных вузов ФК и С.

В Смоленской области, несмотря на наличие образовательной организации – отсутствуют организации-респонденты, в связи с чем данный регион не представлен на графике.

В Волгоградской области и г. Санкт-Петербург, при наличии организаций-респондентов отсутствует их выбор в сторону вузов ФК и С в своем регионе.

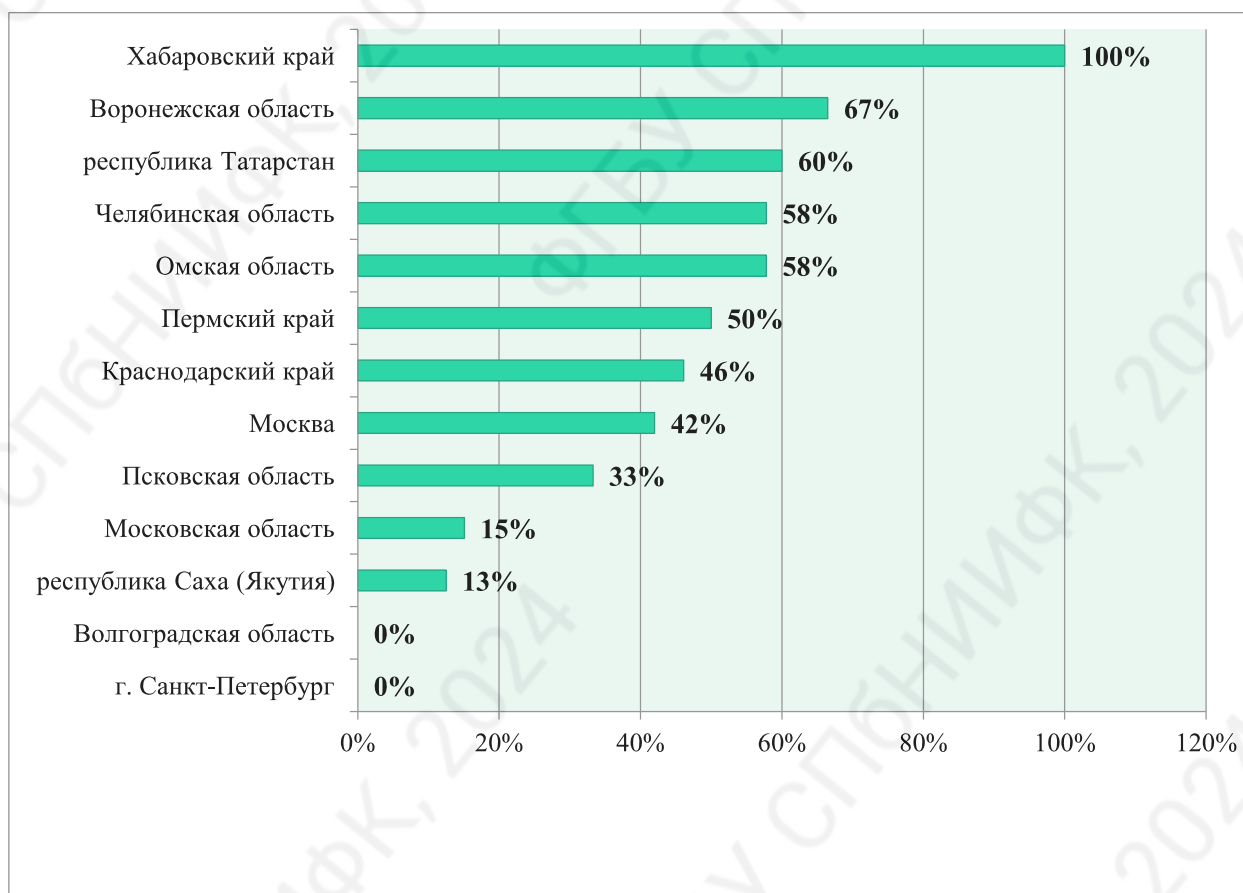


Рисунок 30 – Доля организаций-респондентов относительно выбора региона РФ, в котором находится профильный вуз ФК и С (%)

Доля организаций, которые **сотрудничают с образовательными организациями**, осуществляющими подготовку кадров в области физической культуры и спорта составляет – **57% (391)**, из них в **другом регионе РФ**, где находится организация:

- ВУЗ (физическая культура и спорт) – **6,9%**
- Иные образовательные организации колледж, техникум и др. – **1%**
- ВУЗ (иные) – **1,2%**
- организация ДПО – **4,6%** (рисунок 30).



Рисунок 31. Распределение организаций в зависимости от % сотрудничества с образовательными организациями в другом регионе.

Присутствует **система оценки квалификации работников** в 56,2% (385) организациях. Результаты независимой оценки квалификации (НОК) организации (доля, от общего числа организаций-участников) готовы использовать для принятия решений относительно: повышения квалификации работника – 47,1%; приема на работу – 32,7%, никак не влияет на решения – 23,6%, пересмотра оплаты труда – 21,6%, повышения / понижения работника в должности – 14,1%, допуска / отстранения работника от определенных видов работ – 10,2% (рисунок 31).



Рисунок 32. Возможности применения результатов независимой оценки квалификации в организациях в области физической культуры и спорта (%)

Восполнение дефицита знаний и умений работников в организациях проводится путем: инструктаж работника – 60,4%, практика наставничества – 34,4%, лекции, семинары, мастер-классы, тренинги – 45,1%, корпоративное обучение – 5,5%, обучение в образовательных организациях – 52%, не проводим мероприятий – 1,7% (рисунок 32).



Рисунок 33. Варианты восполнения дефицита знаний и умений работников в организациях-участницах (%).

Показатели, которые влияют на повышение заработной платы работников в организациях-участницах опроса: наличие профессиональных компетенций - 29,7%, успешное прохождение независимой оценки квалификации - 5,9%, повышение квалификации - 38,9%, стаж в соответствии с квалификацией - 55,1%, успешное выполнение трудовых функций - 63,9% (рисунок 33).

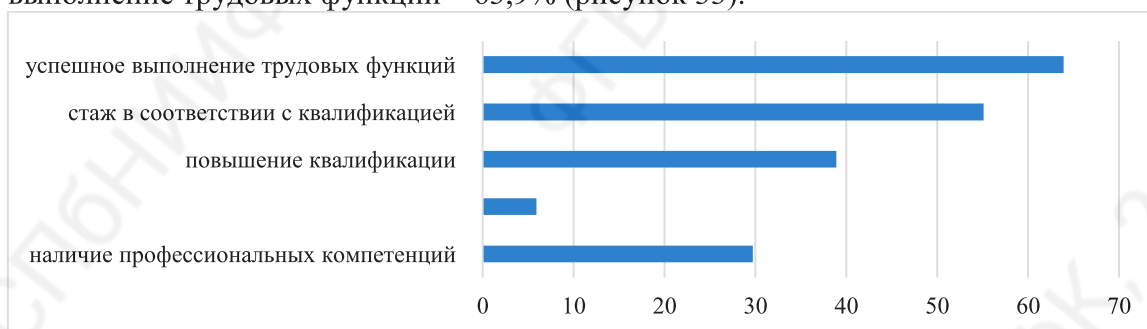


Рисунок 34. Показатели, влияющие на повышение заработной платы работников (%)