

Бочков Д.В.,

к.э.н., доцент кафедры управления образованием, Институт непрерывного образования ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет», e-mail: dionisoren@mail.ru

Гасанова С.Г.,

магистрант 3 курса, ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет», e-mail:

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

Аннотация

В статье актуализируется проблема управления кадрами в детско-юношеской спортивной школе. Авторы обосновывают ценность кадровой политики для организации, определяя что она ценна также и для спортивно-оздоровительных организаций, должна учитывать специфику формирования кадрового состава, поскольку объект воздействия специфический – это дети которые развиваются физически, морально, нравственно.

В статье на основе проведенного теоретического анализа сделан вывод о том, что кадровая политика является комплексной характеристикой, включающей цели, задачи и основные направления деятельности, различные виды, формы, методы и механизмы управления в спортивно-оздоровительной организации. Авторы выявили и описали основные функции кадровой политики, отразили специфику их реализации в спортивных школах, дали оценку степени их влияния на персонал. Обоснованы инструменты кадровой политики спортивной школы, проанализирован значимый инструмент для спортивной школы - профессиональное развитие персонала образовательной

организации дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности, который включает в себя: обучение и повышение квалификации, менторство и коучинг, обратная связь, поддержание инициативы и исследовательских интересов персонала, поддержка и выявление талантливых сотрудников, создание командного духа в коллективе, отслеживание трендов и новых технологий. В завершении статьи авторами сделан обобщающий вывод по содержанию дидактической единицы «кадровая политика образовательной организации спортивной направленности».

Ключевые термины и понятия: кадры, кадровая политика, потребность в кадрах, управление кадрами, детско-юношеская спортивная школа

Bochkov D.V.,

candidate of economic sciences, Associate Professor of education management Orenburg State Pedagogical University (OSPU), Orenburg, Russian Federation, e-mail: dionisoren@mail.ru

Hasanova S.G.,

3rd year master's student, Associate Professor of education management Orenburg State Pedagogical University (OSPU), Orenburg, Russian Federation, e-mail:

FEATURES OF PERSONNEL POLICY IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS OF ADDITIONAL EDUCATION OF SPORTS ORIENTATION

Annotation

The article actualizes the problem of personnel management in a children's and youth sports school. The authors substantiate the value of personnel policy for the organization, determining that it is also valuable for sports and recreation organizations, should take into account the specifics of the formation of personnel,

since the object of impact is specific - these are children who develop physically, morally, morally.

Based on the theoretical analysis carried out, the article concludes that the personnel policy is a complex characteristic, including goals, objectives and main activities, various types, forms, methods and mechanisms of management in a sports and recreation organization. The authors identified and described the main functions of personnel policy, reflected the specifics of their implementation in sports schools, and assessed the degree of their influence on staff. The tools of the personnel policy of a sports school are substantiated, a significant tool for a sports school is analyzed - the professional development of the staff of an educational organization of additional physical education and sports orientation, which includes: training and advanced training, mentoring and coaching, feedback, maintaining the initiative and research interests of the staff, support and identification of talented employees, creating team spirit in team, tracking trends and new technologies. At the end of the article, the authors made a generalizing conclusion on the content of the didactic unit "personnel policy of an educational organization of sports orientation".

Key terms and concepts: personnel, personnel policy, the need for personnel, personnel management, youth sports school

Кадровая политика играет важную роль в деятельности любой организации по ряду причин. Во-первых, с помощью кадровой политики можно привлекать, развивать и удерживать высококвалифицированных сотрудников, что в свою очередь способствует повышению производительности и эффективности работы. Во-вторых, кадровая политика позволяет создать условия для установления и поддержания определенных ценностей и норм поведения на рабочем месте, что способствует созданию целостной и эффективной команды. В-третьих, кадровая политика организации обеспечивает соответствие ее деятельности законодательству в области

трудовых отношений и обеспечивает соблюдение прав работников. Кроме того, с помощью кадровой политики организация может создавать программы обучения и развития для персонала, что способствует его профессиональному росту и развитию. А также хорошая кадровая политика помогает компании привлекать и задерживать самых талантливых сотрудников, что повышает конкурентоспособность организации. Таким образом, кадровая политика играет важную роль для обеспечения успеха и стабильности любой организации, а также для создания комфортных условий для работы ее сотрудников.

Эффективное управление персоналом в образовательных учреждениях любого уровня и типа напрямую влияет на качество образования, уровень мотивации обучающихся, профессиональное развитие педагогов, удовлетворенность потребителей предоставляемыми образовательными услугами. Актуальность кадровой политики заключается в том, что она позволяет обеспечить оптимальное соответствие квалификации персонала потребностям учебного заведения, а также обеспечивает стабильность, конкурентоспособность и сохранность контингента образовательной организации. Кроме того, кадровая политика включает в себя вопросы профессионального развития, мотивации и стимулирования персонала, что является важным фактором для успешной работы образовательных учреждений, обеспечения качества образования, которое на сегодняшний день рассматривается как ведущее направление государственной политики.

Для образовательных организаций кадровая политика также актуальна в связи с необходимостью соблюдения законодательства в сфере трудовых отношений, предоставления социальных гарантий персоналу и развития профессиональной культуры педагогов. Значение кадровой политики для образовательных организаций обусловлено еще и тем фактом, что от нее зависит успех учебного процесса, профессиональная деятельность педагогов и общая эффективность работы учебного заведения. Итак, кадровая политика является одним из ключевых факторов, определяющих эффективность

образовательного учреждения. Она включает в себя различные аспекты, такие как привлечение и удержание квалифицированных кадров, создание кадрового резерва, мотивация и стимулирование сотрудников, адаптация и обучение новых работников, а также управление конфликтами и формирование корпоративной культуры. Все эти элементы важны для обеспечения высокого качества образования и успешного функционирования образовательной организации как в текущем моменте, так и в долгосрочной перспективе. Поэтому кадровая политика в образовании остается актуальной и необходимой для достижения поставленных целей.

Проведенный теоретический анализ позволил нам заключить, что кадровая политика является комплексной характеристикой, включающей цели, задачи и основные направления деятельности, различные виды, формы, методы и механизмы управления. Данный комплекс в совокупности обеспечивает стабильное повышение конкурентоспособности организации в рыночных условиях, рост эффективности производительности труда и качества трудовой деятельности, обеспечение высокой социальной эффективности функционирования трудового коллектива.

Поэтому одним из самых популярных подходов, определяющих функции кадровой политики является системный подход. В соответствии с данным подходом, определенные виды управленческих действий, образующих циклический процесс управления персоналом рассматриваются как функции управления персоналом. Организационная структура при этом определяется функциями службы управления персоналом [12].

Как отмечает А.Н. Науменко, на формирование и развитие кадровой политики любого образовательного учреждения влияют внешние и внутренние факторы [8].

Рассмотрим функции, отражающие работу с персоналом в образовательной организации.

Социальная функция проявляется в том, что работники обеспечены

необходимой занятостью и безопасными условиями труда, в организации ведется работа по охране труда работников. Нормативная или регулятивная функция связана с положением службы персонала как системы урегулирования конфликта между интересами организации и интересами работников и иных субъектов управления персоналом и отражается в установлении условий труда, соблюдении трудового законодательства, правил охраны труда, разрешении трудовых споров. Воспитательная функция предполагает использование различных способов мотивации работников. За счет информационно-аналитической функции осуществляется информационное обеспечение деятельности организации. Контрольная функция обеспечивает отслеживание обстановки как внутри организации, так и на рынке труда службой персонала [6].

Далее представим функции, характеризующие выполняемую персоналом работу.

Функция делопроизводства предполагает подготовку приказов по личному составу, ведение табельного учета и т.п. Функции в области административной деятельности регламентируют принятие основных законодательных положений в области организации и оплаты труда, заключение коллективных договоров. Функция трудоустройства отвечает за прием на работу или перевод на другое рабочее место, ознакомление работника с новым рабочим местом. Функция развития персонала обеспечивает повышение квалификации персонала: оценку кадров и их подготовку, управление карьерой сотрудников). Функция поддержания и стабилизации персонала обеспечивает материальное вознаграждение сотрудников за эффективную работу, решение социальных вопросов. К группе разнородных функций в данном направлении относят те, которые способствуют управлению дисциплиной, обеспечивают условия труда, осуществляют контроль за трудовыми отношениями [6].

Обычно выделяют следующие основные функции кадровой работы [6]:

- обеспечение кадрами; подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров;
- оформление трудовых правоотношений;
- организацию оплаты труда;
- выявление социальной напряженности в коллективе и снятие ее;
- развитие отношений с органами рабочего самоуправления;
- координацию работы по стабилизации условий труда и соблюдению техники безопасности;
- обеспечение каждого подразделения организации квалифицированными кадрами.

Современное управление персоналом, как отмечает А.Ю. Анисимов, О.А. Пятаева, Е.П. Грабская, также ориентировано на реализацию инновационных функций: определение потребности в персонале, как на текущий период, так и на перспективу; разработка раздела «Персонал» бизнес-плана организации; аттестации рабочих мест и разработки профессиограмм; разработка систем проверки профессиональных и личностных качеств претендентов на занятие вакантной должности; планирование кадрового резерва и карьеры работников; исследования по выявлению мотивации работников к труду; развитию инновационного поведения и творческого уровня работников; исследования в целях создания эффективных рабочих команд; анализ причин и урегулирование трудовых конфликтов и др. [3].

По мнению П.Н. Шаронина, для реализации функций кадровой политики необходимы специальные методы, которые непосредственно зависят от характера функций, так как являются совокупностью приемов и способов осуществления управления персоналом [13].

Данный аспект стал основой для построения классификации методов кадровой политики, которая сегодня является самой распространенной. Сюда входят экономические методы, организационно-распорядительные, административные и социально-психологические, программно-целевые и

проблемно-ориентированные.

Чтобы определить эффективность и результативность формируемой кадровой политики образовательной организации можно использовать следующие подходы:

- количественный подход, основанный на натуральных показателях;
- качественный подход, основанный на методах экспертной оценки, наблюдении.

Все количественные показатели подразделяются на категории в зависимости от основных направлений кадровой политики. К качественным показателям относят, например, индекс удовлетворенности труда, результаты проверок государственными органами в сфере соблюдения трудового законодательства, количество реализованных инициатив и проектов образовательной организации.

Инструментами реализации кадровой политики образовательного учреждения являются:

- кадровое планирование;
- текущая кадровая работа;
- руководство персоналом;
- мероприятия по его развитию, повышению квалификации;
- мероприятия по решению социальных проблем;
- вознаграждение и мотивация.

В результате применения этих инструментов изменяется поведение сотрудников, повышается эффективность их работы, улучшается структура коллектива школы в целом.

Кадровые изменения в образовательной организации и ориентация руководства на персонал – одна из основных предпосылок к изменению кадровой политики руководства.

Рассмотрим особенности кадровой политики образовательной организации дополнительного образования физкультурно-спортивной

направленности в соответствии со следующими направлениями: управление кадрами учреждения, подбор и расстановка кадров, формирование и подготовка кадрового резерва на замещение руководящих должностей, аттестация педагогических работников и оценка деятельности кадров в учреждении, профессиональное развитие персонала, мотивация и стимулирование работников и оплата труда.

Особенность подбора и расстановки кадров в образовательной организации дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности состоит в том, что при отборе специалистов учитывается не только их профессиональная подготовка, но и их опыт работы с детьми, педагогические навыки и понимание особенностей развития ребенка. Это связано с тем, что спортивные занятия для детей требуют особого подхода, чтобы учитывать их физическое, эмоциональное и психологическое благополучие.

При расстановке кадров в образовательной организации дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности также учитывается возраст и уровень подготовки детей. Важно, чтобы тренерско-преподавательский состав имел опыт работы с определенной возрастной группой, так как требования к тренировкам и подходы к развитию различаются в зависимости от возраста обучающихся. Тренера должны уметь адаптировать тренировочные программы под различные категории обучающихся, использовать эффективные методики и обеспечивать безопасность детей.

Также важно обеспечить равный доступ к тренировкам для всех детей, независимо от их возможностей и способностей. Разные дети могут иметь разные цели и интересы в занятиях спортом, и тренера должны уметь адаптировать свои подходы для удовлетворения индивидуальных потребностей каждого ребенка.

Кроме того, в образовательной организации дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности требуется развивать командный дух

и взаимодействие между детьми. Поэтому педагоги-тренера должны способствовать созданию сильной команды, поощрять сотрудничество и учить детей работать в группе.

В целом, особенность подбора и расстановки кадров в образовательной организации дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности заключается в том, чтобы найти профессионалов, которые способны не только развивать физические навыки детей, но и создавать благоприятную и эффективную обучающую среду, учитывая индивидуальные потребности каждого ребенка.

Формирование и подготовка кадрового резерва на замещение руководящих должностей в детской спортивной школе обычно строится по определенному алгоритму и включает в себя некоторые шаги.

Образовательной организации дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности важно определить сотрудников, которые имеют потенциал для занятия руководящих должностей в будущем. Это может быть сделано путем оценки качества выполняемой работы, уровня профессиональных компетенций, навыков и профессионального развития и мастерства сотрудников. В отношении выявленных потенциальных кандидатов проводится детальная оценка, в целях определить их сильные и слабые стороны в профессиональной деятельности, личностные качества, включая лидерство, коммуникативные и организаторские навыки, управленческий потенциал и образование в педагогике и спорте.

Для каждого потенциального кандидата разрабатывается индивидуальная программа развития, которая включает в себя внутрифирменное обучение и обучение на соответствующих курсах повышения квалификации либо профессиональной переподготовки, тренинги по лидерству и управлению, участие в проектах, анализ управленческих решений и посещение управленческих мероприятий для получения опыта. Программы развития для потенциальных кандидатов предполагают курсы, семинары, тренинги и

менторские программы. Кроме того, кандидаты могут получить опыт работы на высококвалифицированных позициях в других организациях или в детских спортивных школах, что позволяет им развиваться и узнавать о разных аспектах управления.

Важным аспектом здесь становится оценка прогресса и присвоение статуса кадрового резерва. Прогресс каждого кандидата периодически оценивается для определения его готовности к занятию руководящей должности. Тем, кто успешно выполнил программу развития, может быть присвоен статус кадрового резерва, что означает, что их рассматривают в первую очередь при замещении вакансий руководящих должностей.

На этом подготовка кадрового резерва не заканчивается, а продолжается работа по развитию навыков кандидатов и их подготовка к замещению должности. Здесь продолжаются тренинги, обучение на рабочем месте, коучинг и наставничество, что обеспечивает полноценную подготовку кандидатов к замещению должности.

Аттестация педагогических работников и оценка их деятельности в образовательной организации дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности – это процессы, направленные на оценку профессиональных компетенций и эффективности работы педагогических сотрудников в данной организации. Аттестация педагогических работников представляет собой формальную проверку и подтверждение их квалификации и соответствия определенным требованиям и стандартам, установленным для данной должности, в том числе требованиям профессионального стандарта. Аттестация проводится на основе определенных критериев и может включать в себя анализ профессиональных знаний, навыков, опыта работы, педагогической деятельности, а также оценку личностных качеств и отношения к работе.

Оценка деятельности кадров в образовательной организации дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности проводится с целью определить эффективность и результативность работы

педагогических сотрудников. Она может включать в себя оценку достигнутых показателей, качества обучения и воспитания детей, развития их спортивных навыков и участие в соревновательной деятельности, а также выполнение педагогическими сотрудниками своих служебных обязанностей. Оценка деятельности кадров может проводиться различными способами, включая наблюдение за работой, анализ результатов, интервьюирование, опросы, специальные диагностические методики и другие формы.

Оба процесса, аттестация и оценка деятельности кадров, играют важную роль в повышении качества образовательного процесса и результативности работы педагогических работников в образовательной организации дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности. Они позволяют выявить сильные стороны и достижения педагогов, а также определить области для дальнейшего развития и совершенствования.

Осуществление профессионального развития персонала образовательной организации дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности включает в себя несколько ключевых аспектов:

1. Обучение и повышение квалификации: регулярные тренинги, семинары и курсы по различным аспектам деятельности системы дополнительного образования и развития детского спорта в России и в регионе, повышение уровня профессиональной компетентности по направлениям педагогики, психологии, методикам обучения и организации спортивных тренировок с детьми и молодежью, а также подготовки и проведения оздоровительных мероприятий, по работе с родителями обучающихся. Здесь разрабатывается план обучения, учитывающий потребности и интересы персонала образовательной организации, запросы потребителей образовательных услуг.

2. Такое направление как менторство и коучинг предполагает создание в образовательной организации системы менторства, при которой опытные педагоги обеспечивают наставничество и поддержку молодым специалистам. В образовательной организации рекомендуется проводить регулярные встречи с

менторами, в рамках которых предоставляется возможность обсудить вопросы и проблемы, связанные с педагогической и соревновательной деятельностью.

3. Важное значение имеет обратная связь и оценка результатов работы персонала. Построение взаимодействия с педагогическим коллективом на основе обратной связи дает возможность педагогам развиваться и совершенствоваться в психологически комфортной среде. Образовательной организации необходимо обеспечить открытую и конструктивную обратную связь в обе стороны, чтобы персонал чувствовал поддержку со стороны администрации. Это также является мощным мотивирующим фактором в педагогической деятельности.

4. Поддержание инициативы и исследовательских интересов персонала также способствует его профессиональному развитию. Необходимо стимулировать инновационный поиск педагогов, их стремление к новшествам, желание искать новые подходы и технологии в спортивном обучении детей.

5. Особое внимание следует уделить определению и поддержке талантливых сотрудников, и предоставлению им возможностей для карьерного роста и развития, для творческой и профессиональной самореализации. В этом могут помочь специальные программы и тренинги для сотрудников, имеющих большой профессионально-педагогический потенциал.

6. Создание командного духа и корпоративной культуры как одно из значимых направлений кадровой политики в образовательной организации дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности возможно через сотрудничество и обмен опытом между членами педагогического коллектива. Для этого организуются совместные мероприятия, тренировочные лагеря и командные сборы, которые помогают укрепить командный дух и навыки коллективного взаимодействия.

7. Отслеживание трендов и новых технологий: следите за развитием спортивных и научных трендов, ищите новые методы и технологии, которые могут быть применены в работе с детьми. Проводите исследования и

тестирования новых подходов и инструментов.

Кроме того, стоит учитывать индивидуальные потребности и цели каждого представителя педагогического персонала. Важно обсуждать их с каждым сотрудником, чтобы определить наиболее эффективные методы развития для каждого члена команды.

Мотивация и стимулирование персонала образовательной организации дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности являются важными аспектами успешной кадровой политики и, в целом, успешного функционирования учреждения. Рассмотрим несколько способов, которыми можно достичь этой цели.

Важно регулярно отмечать достижения и усилия сотрудников перед всем коллективом. Возможно выдавать те или иные награды, бонусы или похвалу за хорошую работу и прогресс в деятельности обучающихся. Это поможет сотрудникам чувствовать себя ценными кадрами в образовательной организации и вдохновит их на дальнейшую плодотворную работу.

Повышение уровня компетентности педагогов различными формами и средствами также может стать мотивирующим и стимулирующим фактором. В рамках внутрифирменного обучения можно организовывать тренинги и семинары для персонала, чтобы дать им возможность изучать и применять на практике современные методы обучения детей и молодежи физической культуре и спорту, современные подходы к организации соревновательной деятельности. Все это поможет сотрудникам совершенствоваться и обеспечит их профессиональный рост.

Поощрение сотрудничества, взаимопомощь и командный подход в управлении кадрами, организация корпоративных мероприятий, внутрикомандных соревнований или игр помогут укрепить взаимоотношения между сотрудниками, сделать их доброжелательными, конструктивными, безконфликтными, что также будет значительным мотивирующим фактором в работе.

Постановка четких и реалистичных целей деятельности для персонала поможет им более осознанно включаться в работу за счет того, что они получают ясное представление о том, что они должны сделать и что от них ожидается. Важно регулярно отслеживать прогресс сотрудников и обсуждать дальнейшие планы. Это поможет им сохранять мотивацию и стремиться к достижению лучших результатов.

Создание благоприятной рабочей атмосферы, обеспечение комфортных условий работы, включая достойную оплату труда, гибкий график и политику поддержки сотрудников помогут им чувствовать себя уважаемыми, ценными и будут стимулировать их к лучшим результатам.

Вовлечение сотрудников в процесс принятия решений и предоставление им возможности выдвигать свои предложения по улучшению деятельности образовательной организации поможет каждому члену педагогического коллектива почувствовать себя важными членами команды и будет содействовать развитию профессиональных идей.

Общий принцип – создать в коллективе атмосферу взаимного уважения, поддержки и поощрения, чтобы каждый сотрудник чувствовал себя ценным и мотивированным к постоянному развитию и достижению лучших результатов.

Оплата труда педагогов образовательной организации дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности зависит от различных факторов, включая уровень квалификации и опыт работы, степень заслуг, региональные и местные нормативы оплаты труда, размер финансирования, предоставляемого государством или муниципальными органами управления, а также размер взносов, устанавливаемых родителями или спортивными организациями.

В большинстве случаев оплата труда педагогов образовательной организации дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности осуществляется по часовой ставке или педагогическому окладу. Кроме того, педагоги могут получать премии и надбавки в зависимости от

результатов их работы и достижений своих воспитанников.

Стимулирующие выплаты для педагогов детской спортивной школы могут быть различными и зависят от многих факторов. Рассмотрим несколько возможных вариантов.

1. Премии за достижения обучающихся. Педагоги могут получать дополнительную оплату за спортивные успехи своих воспитанников – победы на соревнованиях, получение наград и званий в спорте.

2. Размер стимулирующей выплаты может зависеть от стажа работы педагога. Чем больше опыта и стажа, тем большую выплату может получать педагог.

3. Бонусы за привлечение новых обучающихся. Педагоги могут получать дополнительную оплату за каждого нового ученика, которого они привлекли в спортивную школу.

4. Повышение оклада по результатам аттестации. Педагоги могут получать повышение оклада в зависимости от результатов аттестации, которая проводится регулярно для оценки качества их работы.

5. Дополнительные выплаты за прохождение курсов повышения квалификации. Педагоги могут получать стимулирующие выплаты за участие и успешное прохождение курсов повышения квалификации, что способствует их профессиональному росту и развитию.

6. Выплаты за участие в организации спортивных мероприятий различного уровня. Педагоги могут получать дополнительную оплату за участие в организации и проведении спортивных мероприятий, таких как соревнования, тренировки или спортивно-тренировочные лагеря.

7. Выплаты за научно-исследовательскую деятельность и за научно-методическую работу. Это могут быть выплаты за научные исследования или разработку методических материалов, участие в конференциях, публикационную активность и т.п.

Важно отметить, что каждая организация может иметь свои правила и

условия для выплат стимулирующего характера для педагогов, поэтому конкретные выплаты могут различаться в разных детских спортивных школах.

Таким образом, в рамках теоретического осмысления проблемы исследования были сделаны определенные выводы.

Кадровая политика образовательной организации – это работа с персоналом образовательной организации, в систему которой входят методы и принципы, соответствующие направлениям стратегического развития организации. Философия системы управления человеческими ресурсами определяется в ценностях, нормах и отношениях внутри учреждения.

Максимально полное использование трудового потенциала работников образовательной организации – ключевой фактор для ее эффективной деятельности в условиях рыночных отношений.

Проблема в обеспечении управленческими кадрами, способными к работе в условиях рыночной экономики как в самих организациях физической культуры и спорта различного вида, так и в отрасли управления физической культуры и спорта на всех уровнях – начиная с федеральных органов и заканчивая местными органами исполнительной власти – считается актуальной и требует скорейшего разрешения.

Список литературы

1. Алексеев, В.Н. Детско-юношеские спортивные школы: проблемы и перспективы / В.Н. Алексеев, И.А. Павлов // Научная сессия ГУАП: гуманитарные науки: сборник докладов традиционной научной сессии, посвященной Всемирному дню авиации и космонавтики (Санкт-Петербург, 14-22 апреля 2020 года). – СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, 2020. – С. 137-142
2. Андрейцева, А.Ю. Менеджмент в детско-юношеской спортивной школе / А.Ю. Андрейцев // Подготовка кадров на технолого-экономическом

факультете: традиции и направления развития. Сборник Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Чебоксары: Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева, 2020. – С. 25-30

3. Анисимов, А.Ю. Управление персоналом организации: учебник / А.Ю. Анисимов, О.А. Пятаева, Е.П. Грабская. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 278 с.

4. Безвиконная, Е.В. Использование современных кадровых технологий в кадровой политике образовательной организации / Е.В. Безвиконная, Н.В. Флеглер // Аллея науки. – 2020. – № 2 (41). – С. 278-281

5. Горбунов, Н.А. Управление детско-юношескими спортивными школами с целью создания высокоэффективных учреждений / Н.А. Горбунов // Традиции и инновации в современной психологии и педагогике: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа: ООО «Аэтерна», 2019. – С. 56-58

6. Кузьменко, Н.И. Особенности кадровой политики в образовательных организациях [Электронный ресурс] / Н.И. Кузьменко // Синергия. – 2017. – № 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-kadrovoy-politiki-v-obrazovatelnyh-organizatsiyah>

7. Логинова, О.Н. Кадровая политика и стратегия управления персоналом в образовательном кластере / О.Н. Логинова, Ю.К. Мальнева // Управление и экономика в XXI веке. – 2020. – № 2. – С. 21-25

8. Науменко, А.Н. Кадровая политика образовательной организации в современных условиях / А.Н. Науменко // Образование. Наука. Инновации: южное измерение. – 2019. – № 1 (50). – С 47-89

9. Постановление Правительства РФ от 30 сентября 2021 г. № 1661 «Государственная программа Российской Федерации «Развитие физической культуры и спорта» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/402791691/>

10. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2021 г. № 3894-р «Концепция развития детско-юношеского спорта в Российской Федерации до 2030 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403305437/>

11. Рахимова, К.И. Проблемы управления кадровой политикой в образовательной организации / К.И. Рахимова, О.И. Ермолова // Горинские чтения. Инновационные решения для АПК: материалы Международной студенческой научной конференции, 2020. – С. 294-299

12. Смирнова, Е.Е. Реализация кадровой политики в сфере развития персонала бюджетного учреждения здравоохранения / Е.Е. Смирнова, Т.В. Сысорова // Инновационные технологии управления и права. – 2020. – № 2 (28). – С. 51-57.

13. Шаронин, П.Н. Кадровое планирование / П.Н. Шаронин. – М.: ИП Шаронин Павел Николаевич, 2021. – 235 с.