

Научная статья**УДК 796/799****DOI: 10.25683/VOLBI.2022.61.401****Elena Nikolaevna Latushkina**

Candidate of Candidate of Pedagogy, Associate Professor,
Associate Professor of the
Department of Physical Culture,
Sports and Healthy Lifestyle Russian State Social University
Associate Professor of the Department Environmental Management
Peoples' Friendship University of Russia
Moscow, Russian Federation
elena_latushkina@mail.ru

Olga Nikolaevna Stepanova

Doctor of Candidate of Pedagogy, Professor,
Head of the Department of Sports Disciplines
and Methods of their Teaching
Moscow Pedagogical State University
Moscow, Russian Federation
stepanova.olga.75@gmail.com

Anna Sergeevna Ganicheva

coach of the Rhythmix club
Moscow, Russian Federation

Елена Николаевна Латушкина

канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедры физической культуры, спорта
и здорового образа жизни,
Российский государственный социальный университет
доцент департамента рационального природопользования,
Российский университет дружбы народов
Москва, Российская Федерация
elena_latushkina@mail.ru

Ольга Николаевна Степанова

д-р пед. наук, профессор,
заведующий кафедрой спортивных дисциплин
и методики их преподавания,
Московский педагогический государственный университет
Москва, Российская Федерация
stepanova.olga.75@gmail.com

Анна Сергеевна Ганичева

тренер клуба «Ритмикс»
Москва, Российская Федерация

АУТСОРСИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО СПОРТА

5.8.4 — Физическая культура и профессиональная физическая подготовка

Аннотация. В статье приведены данные о возможности и перспективах организации корпоративного спорта в отраслевых организациях с привлечением профильных специалистов физкультурно-спортивных обществ на условиях аутсорсинга. Раскрыты представления судейского корпуса, закрепленные в определениях и постановлениях арбитражных судов о договорах аутсорсинга (аутстаффинга) между лицами, заинтересованными в развитии корпоративного спорта. Охарактеризован опыт организации корпоративного спорта в функциональном органе исполнительной власти города Москвы Московской административной дорожной инспекции (МАДИ) на условиях аутсорсинга, описан алгоритм внедрения технологии аутсорсинга в систему корпоративной спортивной работы, включающий пять этапов: обоснование и планирование аутсорсинга на стратегическом уровне, тактическая разработка программы внедрения технологии аутсорсинга, практическая реализация процедур аутстаффинга, подведение промежуточных итогов и оценка эффективности внедрения аутсорсинга, корректировка программы корпоративной спортивной работы и сами процедуры аутсорсинга.

Разработана модель организации корпоративного спорта с использованием технологии аутсорсинга, состоящая

из аналитического, целевого, содержательного и контрольно-оценочного блоков. Дана экспертная оценка целесообразности и перспективности внедрения модели организации корпоративного спорта в МАДИ на условиях аутсорсинга. Эксперты спрогнозировали существенное улучшение таких показателей, как объем бюджетных средств, расходуемых на организацию корпоративного спорта, производительность труда, экономические потери от простоя, уровень удовлетворенности работой, уровень конфликтности, уровень стрессоустойчивости, уровень здоровья сотрудников, количество сотрудников, систематически занимающихся спортом, количество организованных спортивных мероприятий, количество участников этих мероприятий в случае привлечения профильных специалистов компании-аутсорсера.

Ключевые слова: аутсорсинг, Всероссийское физкультурно-спортивное общество «Трудовые резервы», договор аутсорсинга, корпоративный спорт, массовый спорт, модель организации корпоративного спорта, организация корпоративной спортивной работы, развитие корпоративного спорта, условия аутсорсинга, физическая культура в организации, Московская административная дорожная инспекция (МАДИ)

Для цитирования: Латушкина Е. Н., Степанова О. Н., Ганичева А. С. Аутсорсинг как инструмент развития корпоративного спорта // Бизнес. Образование. Право. 2022. № 4(61). С. 303—309. DOI: 10.25683/VOLBI.2022.61.401.

Original article**OUTSOURCING AS A TOOL FOR THE DEVELOPMENT OF CORPORATE SPORTS**

5.8.4. — Physical education and professional physical training

Abstract. The article presents data on the possibilities and prospects of organizing corporate sports in industry organizations with the involvement of sports experts and sports societies on outsourcing terms. The views of the judicial corps,

fixed in the definitions and decisions of arbitration courts on outsourcing (outstaffing) contracts between persons interested in the development of corporate sports, are disclosed. The experience of organizing corporate sports in the functional executive

authority of the city of Moscow of the Moscow Administrative Road Inspectorate (MADI) on the terms of outsourcing is characterized, the algorithm for introducing outsourcing technology into the system of corporate sports work is described, which includes five stages: justification and planning of outsourcing at the strategic level, tactical development of the program for the introduction of outsourcing technology, practical implementation of outstaffing procedures, summing up intermediate results and evaluation of the effectiveness of outsourcing implementation, adjustments to the corporate sports work program and the outsourcing procedures themselves.

A model of corporate sports organization using outsourcing technology has been developed, consisting of analytical, target, content and control and evaluation blocks. The expert assessment of expediency and prospects of introduction of the model

For citation: Latushkina E. N., Stepanova O. N., Ganicheva A. S. Outsourcing as a tool for the development of corporate sports. *Business. Education. Law*, 2022, no. 4, pp. 303—309. DOI: 10.25683/VOLBI.2022.61.401.

Введение

Актуальность. Вектором российской государственной политики является привлечение трудоспособного населения к занятиям физической культурой и спортом. Это положение закреплено в национальном проекте «Демография» [1] и неразрывно связано с развитием корпоративного спорта. Внедрение корпоративного спорта в организации — трудоемкий, затратный и требующий комплексного подхода процесс, для которого предприятия не всегда обладают необходимыми ресурсами. Поэтому российские организации все чаще прибегают к услугам аутсорсинговых компаний, специализирующихся на организации корпоративной спортивной работы.

Степень научной разработанности проблемы исследования. Как показали результаты анализа специальной литературы, к настоящему времени достаточно глубоко проработаны вопросы, посвященные:

- корпоративному спорту как части корпоративной культуры предприятия (И. В. Антипенкова, А. В. Киреева, Е. Н. Максимова, В. В. Маякова, Т. И. Шабанова, А. И. Антипова, М. А. Родионова, В. А. Родионов, Л. И. Лубышева, Н. С. Рыжова и др.);
- проблемам развития и получения позитивных эффектов от внедрения корпоративного спорта (И. Б. Максимов, И. В. Марукова, Э. Ф. Кармышева, З. Ф. Имашев, Л. М. Никитина, А. В. Носова, В. В. Ворожцова, С. В. Колтан, Е. В. Конеева, А. В. Тараненко и др.);
- анализу рынка корпоративного спорта (А. С. Виноградов);
- организации и содержанию физкультурно-оздоровительной работы на предприятиях (И. В. Антипенкова, А. В. Киреева, Н. А. Поляничко, Т. В. Сарычева, В. Госн, И. И. Евграфов, М. Н. Кудряшов, Т. В. Курова, М. А. Родионова, В. А. Родионов, Т. В. Сарычева, В. А. Семиреков, О. О. Фадина и др.);
- характеристике сущности аутсорсинга (Д. Д. Боровская, И. И. Махмутов, И. А. Муртазин, Н. В. Карпина и др.), механизм его организации (Д. Д. Боровская, А. О. Давыдов, А. А. Жуков, В. В. Иванов, А. А. Заяц, Н. Ю. Баркова, О. А. Рябова и др.) и маркетингу аутсорсинга (А. А. Жукова, М. П. Вышковской и др.);
- применению аутсорсинга в спорте (О. А. Лосева).

Целесообразность разработки темы. Несмотря на наличие достаточного количества научных работ по смежной проблематике, проблема организации корпоративного спорта на предприятиях на условиях аутсорсинга должным образом

of the organization of corporate sports in MADI on the terms of outsourcing is given. Experts predicted a significant improvement in such indicators as the amount of budget funds spent on organizing corporate sports, labor productivity, economic losses from downtime, job satisfaction, conflict level, stress tolerance level, employee health level, the number of employees systematically engaged in sports, the number of organized sports events, the number of participants in these events in case of involvement of sports experts of the outsourcing company.

Keywords: outsourcing, All-Russian Physical Culture and Sports Society “Labor Reserves”, outsourcing contract, corporate sports, mass sports, corporate sports organization model, corporate sports work organization, corporate sports development, outsourcing conditions, physical culture in the organization, Moscow Administrative Road Inspection (MADI)

не освещена в специальной литературе. Более того, анализ научной и методической литературы показал, что оказание аутсорсинговых услуг при внедрении корпоративного спорта в компании (организации) до сих пор не выступало предметом специально организованного исследования.

Цель исследования — раскрыть опыт организации корпоративного спорта Всероссийским физкультурно-спортивным обществом «Трудовые резервы» (ВФСО «Трудовые резервы») в функциональном органе исполнительной власти города Москвы Московской административной дорожной инспекции (МАДИ) на условиях аутсорсинга.

Задачи исследования:

1. Обосновать алгоритм внедрения корпоративной спортивной работы на условиях аутсорсинга.
2. Разработать модель организации корпоративного спорта с использованием аутсорсинга.
3. Оценить целесообразность и перспективность внедрения корпоративного спорта в МАДИ на условиях аутсорсинга ВФСО «Трудовые резервы».

Научная значимость исследования состоит в том, что: — оценено качество спортивной работы, проводимой в МАДИ;

- научно обоснован алгоритм применения аутсорсинга в организации корпоративной спортивной работы;
- разработана модель организации корпоративной спортивной работы на условиях аутсорсинга;
- проведена экспертная оценка целесообразности и перспективности внедрения модели организации корпоративной спортивной работы на условиях аутсорсинга в МАДИ.

Практическая значимость исследования заключается в возможности практического применения модели организации корпоративной спортивной работы на предприятии на условиях аутсорсинга.

Основная часть

Отправной точкой в развитии корпоративного спорта в отраслевых организациях, государственных корпорациях, органах государственной власти и местного самоуправления можно считать декабрь 2007 г., когда вступил в силу Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». В данном законе вводится понятие корпоративного спорта, как части массового спорта. Законодатель определил, что корпоративный спорт направлен на физическую подготовку и физическое развитие

сотрудников организаций и членов их семей, организацию и проведение физкультурно-спортивных мероприятий. Корпоративный спорт может реализовываться самими организациями или при содействии физкультурно-спортивных обществ [2]. При отсутствии у отраслевых организаций, государственных корпораций, органов государственной власти и местного самоуправления возможности иметь в штате профильных специалистов, можно реализовать развитие корпоративного спорта в организации путем привлечения таких специалистов на условиях аутсорсинга.

В действующем гражданском законодательстве отсутствует определение договора аутсорсинга. Вместе с этим, в пп. 1 и 2 ст. 421 Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ) указано, что физические и юридические лица свободны в заключении договора, стороны могут заключить договор как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами [3]. В определении Высшего арбитражного суда РФ от 04 марта 2010 г. № ВАС-2063 отмечено: «... договоры о предоставлении персонала (работников) именуется также договорами аутсорсинга персонала» [4]. Седьмой арбитражный апелляционный суд в Постановлении от 16 апреля 2009 г. № 07АП-1423/09 уточнил: «... договор по предоставлению персонала — договор аутсорсинга (аутстаффинга) может быть заключен в соответствии с пп. 2 и 3 ст. 421 ГК РФ» [5]. Позиция судов, выраженная в Постановлениях Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 23 декабря 2008 г. № А56-25656/2007 [6], Федерального арбитражного суда Московского округа от 09 сентября 2008 г. № КА-А41/8219-08 [7], Второго арбитражного апелляционного суда от 10 апреля 2009 г. № А28-11584/2008-315/17 [8], заключается в видении договора аутсорсинга как договора возмездного оказания услуг, по которому взаимодействие сторон регулируется положениями главы 39 ГК РФ. По мнению Десятого арбитражного апелляционного суда, закрепленного в Постановлении от 11 марта 2008 г. № А41-К2-15159/07, существенными условиями договора аутсорсинга следует считать: предмет договора, стоимость услуг, порядок оплаты, права и обязанности сторон, условия предоставления персонала, срок действия [9]. Кроме того, в своем Постановлении от 10 апреля 2009 г. № А28-11584/2008-315/17 Второй арбитражный апелляционный суд отметил, что условия о количестве привлекаемых работников определенной профессии и квалификации, объеме подлежащих выполнению работ, стоимости услуг, а также обязательное заключение трудового договора с каждым из работников являются существенными условиями договора аренды персонала, при отсутствии которых данный договор считается незаключенным [8]. Таким образом, организации, заинтересованные в развитии корпоративного спорта, могут заключать договоры возмездного оказания услуг или договоры аутсорсинга с физкультурно-спортивными обществами.

ВФСО «Трудовые резервы» было воссоздано по поручению Президента РФ от 9 ноября 2016 г. № Пр-2179 [10] и при поддержке государственной корпорации «Ростех», Министерства промышленной торговли России, Министерства спорта России по инициативе некоммерческой организации «Фонд поддержки и развития физической культуры и спорта». ВФСО «Трудовые резервы» является федеральным оператором по внедрению и развитию корпоративного спорта в России; в соответствии с уставом организации его целями являются [11]:

«1. Обеспечение широкого развития физической культуры и спорта среди активного (трудоустроенного) населения

России и членов их семей, используя физическую культуру и спорт как одно из важнейших средств повышения уровня жизни граждан, улучшения их здоровья и повышения ожидаемой продолжительности жизни, обеспечения комфортной среды и создания условий для самореализации граждан (в том числе формирование механизмов поиска и поддержки талантов), решения социальных проблем, развития гражданского общества в Российской Федерации.

2. Содействие развитию корпоративного спорта, способствуя объединению корпоративной и государственной политики в сфере физической культуры и спорта, направленных на увеличение инвестиций в человеческий капитал, улучшение условий труда и среды обитания, повышение лояльности работников и их стрессоустойчивости, увеличение спроса на физкультурно-спортивные товары и услуги, создание новых рабочих мест, развитие способности привлекать и удерживать более квалифицированных и перспективных работников, построение эффективных команд, постоянное совершенствование форм и методов управления персоналом.

3. В установленном законом порядке участие совместно с уполномоченными органами исполнительной власти и области физической культуры и спорта в организации и проведении мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (комплекс ГТО), интеграции комплекса ГТО в систему корпоративных ценностей; создание центров тестирования ГТО.

4. Содействие функционированию, сохранению и охране объектов культурного наследия, научной и образовательной деятельности в установленном порядке».

С 2019 г. ВФСО «Трудовые резервы» стал единственным официальным представителем Российской Федерации в европейской и Всемирной федерациях корпоративного спорта. ВФСО «Трудовые резервы» формируют и готовят сборную команду России для участия во Всемирных корпоративных играх. В таких играх ежегодно принимает участие более 400 организаций со всего мира. С 2018 по 2020 г. организовано и проведено более 100 спортивно-массовых мероприятий во всех федеральных округах страны. В 2021 г. проведено более 50 любительских спортивных мероприятий по 52 видам спорта в 12 городах нашей страны, в которых приняли участие более 25 000 человек. Помимо этого, в 2021 г. запущены онлайн-программы для занятий корпоративным спортом, число участников в которых превысило 60 000. В 2022 г. организовано проведение Всемирных зимних корпоративных игр в России. Исходя из достигнутых результатов и масштабов деятельности, ВФСО «Трудовые резервы» по праву может считаться надежным партнером в организации и развитии корпоративного спорта в организациях [12].

МАДИ «является функциональным органом исполнительной власти города Москвы, осуществляющим привлечение лиц, совершивших административные правонарушения на транспорте в области дорожного движения, к административной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации и города Москвы об административных правонарушениях, соглашениями с федеральными органами исполнительной власти о передаче части их полномочий Правительству Москвы, функции по региональному государственному контролю (надзору) в сфере перевозок пассажиров и багажа легковым такси, по региональному государственному контролю (надзору) на автомобильном транспорте, городском наземном электрическом транспорте и в дорожном хозяйстве, а также по муниципальному контролю на автомобильном транспорте, городском наземном

электрическом транспорте и в дорожном хозяйстве на территории города Москвы, а также функции по региональному государственному контролю в области организации дорожного движения» [13].

В кадровый состав МАДИ входят государственные служащие и лица, не относящиеся к ним. Штатное расписание включает 485 кадровых единиц, в том числе 170 государственных служащих [14].

МАДИ, как государственная ведомственная социально-ответственная организация, поддерживает национальный вектор развития спортивной пропаганды и внедрения корпоративного спорта для своих сотрудников [15].

С помощью грамотной организации занятий корпоративным спортом в МАДИ можно решить задачи сплочения и единения коллектива, формирования слаженной работы подразделений и коллектива в целом вовлечения сотрудников в общую корпоративную культуру, улучшения производительности труда за счет развития выносливости сотрудников, улучшения концентрации, решительности и настойчивости в достижении своих задач каждым отдельным сотрудником и коллективом в целом.

Методология

Исследование проводилось с сентября 2020 г. по март 2022 г. Для решения поставленных задач были использованы следующие **методы**: анализ и обобщение научных трудов по проблеме исследования, опросы (анкетирование, беседа), анализ документов планирования и отчетности, анализ нормативно-правовых актов, SWOT-анализ, качественно-количественный контент-анализ, моделирование, экспертная оценка, методы математической обработки данных.

В анкетировании принимали участие сотрудники МАДИ, которые выступили в качестве экспертов по оценке социально-экономической эффективности внедрения модели организации корпоративного спорта на условиях аутсорсинга.

Результаты

Обобщив практический опыт взаимодействия органа исполнительной власти и физкультурно-спортивного общества в области развития корпоративного спорта, перечислим этапы внедрения корпоративного спорта на условиях аутсорсинга.

Первый этап — обоснование и планирование аутсорсинга в организации на стратегическом уровне. На данном этапе назначается ответственное лицо из числа руководящего

состава организации, отвечающее за разработку технического задания, анализ рынка аутсорсинговых компаний, организацию процесса конкурсного отбора компаний, курирование процесса внедрения практики аутсорсинга по спортивной работе; формулируются ожидания от внедрения аутсорсинга, соотносится объем работ по внедрению аутсорсинга со стратегическими целями организации и проводится оценка функционирования организации в текущий момент. До внедрения технологии аутсорсинга описываются процессы, которые планируется передать аутсорсинговой компании.

Второй этап — тактическая разработка программы внедрения технологии аутсорсинга в организации. На втором этапе детально прорабатывается тактика внедрения аутсорсинга — разрабатывается программа внедрения, в которой необходимо описать нормативно-правовую базу и дать методические рекомендации по аутсорсингу процессов.

Третий этап — внедрение процедур аутсорсинга в организацию. Внедрение технологии аутсорсинга в организацию — это его практическое использование. После того как решение об использовании технологии аутсорсинга принято, государственный орган организует конкурс для выбора компании аутсорсера по заранее определенным количественным и качественным критериям — техническому заданию. После проведения конкурса с выбранной компанией с победителем конкурса заключается контракт, и она приступает к реализации внедрения аутсорсинга. Компанию-аутсорсера во время выполнения контрактной работы необходимо контролировать, курировать ее деятельность. Для этого, как правило, назначается комиссия или ответственные сотрудники.

Четвертый этап — подведение промежуточных результатов и оценка эффективности внедрения аутсорсинга в организации. В рамках четвертого этапа осуществляется сопоставление результатов проделанной работы с плановыми показателями. На этом этапе решается вопрос о том, насколько качественно выполняются поставленные перед компанией-аутсорсером задачи.

Пятый этап — корректировка внедренных процедур. Если в деятельность компании-аутсорсера необходимо внести изменения, то решается вопрос о корректировке внедренных процедур. Если же результаты деятельности аутсорсинговой компании оказались неудовлетворительными, решается вопрос о наложении санкций в соответствии с контрактом или смене компании.

Модель организации корпоративного спорта с использованием аутсорсинга представлена в виде блок-схемы на рис. 1.



Рис. 1. Модель организации корпоративного спорта в организации с использованием технологии аутсорсинга

Аналитический блок предполагает исследование внутренней среды организации, по итогам которого производится выбор спортивной аутсорсинговой компании, заключение договора с ней. Целевой блок — постановка целей корпоративной спортивной работы. Содержательный блок — определение видов и форм организации корпоративной спортивной работы.

Контрольно-оценочный блок — измерение эффективности внедрения корпоративного спорта на условиях аутсорсинга (экономические и социальные критерии), после которого производится корректировка работы на основании результатов оценки эффективности проделанной работы.

Социально-экономическая оценка целесообразности и перспективности внедрения модели организации корпоративного спорта на условиях аутсорсинга проводилась 50 экспертами — сотрудниками МАДИ. Графически результаты экспертной оценки представлены на рис. 2.



Рис. 2. Социально-экономическая эффективность внедрения корпоративного спорта в МАДИ: результаты экспертной оценки (n = 50)

Таким образом, результаты экспертизы говорят о том, что внедрение корпоративного спорта приведет к улучшению всех показателей (объем бюджетных средств, расходуемых на организацию корпоративного спорта, производительность труда, экономические потери от простоя, уровень удовлетворенности работой, уровень здоровья сотрудников, количество сотрудников, систематически занимающихся спортом, количество организованных спортивных мероприятий и др.), по которым предлагалось оценивать целесообразность и перспективность внедрения корпоративного спорта в МАДИ на условиях аутсорсинга.

Выводы

1. Аутсорсинг представляет собой инструмент взаимодействия организаций по внедрению и развитию корпоративного спорта. На сегодняшний день в действующем гражданском законодательстве отсутствует понятие договора аутсорсинга. Вместе с тем, организации, заинтересованные в развитии корпоративного спорта, могут заключать договоры возмездного оказания услуг или договоры аутсорсинга с физкультурно-спортивными обществами. Существенными условиями договора аренды персонала являются условия о количестве привлекаемых работников определенной профессии и квалификации, объеме подлежащих выполнению работ, стоимости услуг, а также обязательное заключение трудового договора с каждым из работников. При отсутствии перечисленных условий договор аутсорсинга считается незаключенным.

2. Разработан и внедрен в практику работы МАДИ алгоритм внедрения корпоративной спортивной работы на условиях аутсорсинга, включающий пять взаимодополняющих этапов — обоснования и планирования аутсорсинга в организации на стратегическом уровне, тактической разработки программы внедрения технологии аутсорсинга, практической реализации процедур аутсорсинга, подведения промежуточных итогов и оценки эффективности внедрения аутсорсинга, корректировки программы корпоративной спортивной работы и процедур аутсорсинга.

3. Разработана модель организации корпоративного спорта с использованием аутсорсинга, состоящая из аналитического, целевого, содержательного и контрольно-оценочного блоков.

4. Экспертная оценка целесообразности и перспективности внедрения модели организации корпоративного спорта в МАДИ на условиях аутсорсинга показала ее потенциальную успешность. Эксперты прогнозируют существенное улучшение таких показателей, как объем бюджетных средств, расходуемых на организацию корпоративного спорта, производительность труда, экономические потери от простоя, уровень удовлетворенности работой, уровень конфликтности, уровень стрессоустойчивости, уровень здоровья сотрудников, количество сотрудников, систематически занимающихся спортом, количество организованных спортивных мероприятий, количество участников этих мероприятий в случае привлечения профильных специалистов компании-аутсорсера ВФСО «Трудовые резервы».

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Создание для всех категорий и групп населения условий для занятий физической культурой и спортом, массовым спортом, в том числе повышение уровня обеспеченности населения объектами спорта и подготовка спортивного резерва : Паспорт федерального проекта (утв. проектным комитетом по национальному проекту «Демография» в ГИИС «Электронный бюджет» 29.04.2019) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_332849/.
2. О физической культуре и спорте в Российской Федерации : Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ (последняя редакция) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73038/.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/.
4. Определение Высшего арбитражного суда РФ от 04 марта 2010 № ВАС-2063 // Судебная система Российской Федерации. URL: http://sudbiblioteka.ru/as/text5/vasud_big_89992.htm.
5. Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 16 апреля 2009 № 07АП-1423/09 // Решения и определения судов. URL: <https://resheniya-sudov.ru/2009/24653/#:~:text=Постановление%20Седьмого%20арбитражного%20апелляционного%20суда,вменяемых%20налогоплательщику%20сумм%20обязательных%20платежей>.
6. Постановление Федерального арбитражного суда северо-западного округа от 23 декабря 2008 № А56-25656/2007. URL: <https://base.garant.ru/33185616/#:~:text=Постановление%20Федерального%20арбитражного%20суда%20Северо-Западного,НК%20РФ%2C%20объектом%20обложения%20ЕЧН>.
7. Постановление Федерального арбитражного суда Московского округа от 09 сентября 2008 № КА-А41/8219-08. URL: <https://base.garant.ru/5684124/>.
8. Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 10 апреля 2009 № А28-11584/2008-315/17 // Решения и определения судов. URL: <https://resheniya-sudov.ru/2009/14645/#:~:text=Постановление%20Второго%20арбитражного%20апелляционного%20суда,которых%20данный%20договор%20считается%20незаклученным>.
9. Постановление Десятого арбитражного апелляционного суда от 11 марта 2008 № А41-К2-15159/07. URL: <https://resheniya-sudov.ru/2008/56828/>.
10. Перечень поручений по итогам заседания Совета по развитию физической культуры и спорта, состоявшегося 11 октября 2016 г. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/53234>.
11. Устав Общероссийской общественной организации «Всероссийское физкультурно-спортивное общество «Трудовые резервы» (утвержден общим собранием учредителей, протокол № 1 от 13 марта 2018). URL: <https://drive.google.com/file/d/1FJI2WFXNS-bKxRROds1e01B0fJ5JeYNQ/view>.
12. Всероссийское физкультурно-спортивное общество «Трудовые резервы». URL: <https://trurez.ru/>.
13. О Московской административной дорожной инспекции. Постановление Правительства Москвы от 14.10.2013 № 679-ПП (ред. от 29.12.2021) (вместе с «Положением о Московской административной дорожной инспекции») // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=149107-0&req=doc&rnd=ZAQNdw&base=MLAW&n=215542#H9Mja6TY3WaU91Qr>.
14. Московская административная дорожная инспекция. URL: <https://www.mos.ru/madi/>.
15. Ассоциация развития корпоративного спорта. URL: <http://arcorps.ru/>.

REFERENCES

1. *Creation of conditions for physical culture and sports, mass sports for all categories and groups of the population, including increasing the level of provision of the population with sports facilities and preparation of a sports reserve. Passport of the federal project, approved by the project committee for the national project "Demography" in the GIS "Electronic Budget" 29.04.2019*. RLS "ConsultantPlus". (In Russ.) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_332849/
2. *On physical culture and sports in the Russian Federation. Federal law No. 329-FZ of 04.12.2007 (latest edition)*. RLS ConsultantPlus. (In Russ.) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73038/.
3. *The Civil Code of the Russian Federation*. RLS ConsultantPlus. (In Russ.) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/.
4. *Ruling of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation No. VAS-2063 of 04.03.2010*. Judicial System of the Russian Federation. (In Russ.) URL: http://sudbiblioteka.ru/as/text5/vasud_big_89992.htm.
5. *Resolution of the Seventh Arbitration Court of Appeal No. 07AP-1423/09 of 16.04.2009*. Decisions and definitions of courts. (In Russ.) URL: <https://resheniya-sudov.ru/2009/24653/#:~:text=Постановление%20Седьмого%20арбитражного%20апелляционного%20суда,вменяемых%20налогоплательщику%20сумм%20обязательных%20платежей>.
6. *Resolution of the Federal Arbitration Court of the North-Western District No. A56-25656/2007 of 23.12.2008*. (In Russ.) URL: <https://base.garant.ru/33185616/#:~:text=Постановление%20Федерального%20арбитражного%20суда%20Северо-Западного,НК%20РФ%2C%20объектом%20обложения%20ЕЧН>.
7. *Resolution of the Federal Arbitration Court of the Moscow District No. KA-A41/8219-08 of 09.09.2008*. URL: <https://base.garant.ru/5684124/>.
8. *Resolution of the Second Arbitration Court of Appeal No. A28-11584/2008-315/17 of 10.04.2009*. Decisions and definitions of courts. (In Russ.) URL: <https://resheniya-sudov.ru/2009/14645/#:~:text=Постановление%20Второго%20арбитражного%20апелляционного%20суда,которых%20данный%20договор%20считается%20незаклученным>.
9. *Resolution of the Tenth Arbitration Court of Appeal No. A41-K2-15159/07 of 11.06. 2008*. (In Russ.) URL: <https://resheniya-sudov.ru/2008/56828/>.

10. *List of instructions on the results of the meeting of the Council for the development of physical culture and sports, held on 11.10.2016.* (In Russ.) URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/53234>.

11. *Charter of the all-Russian public organization "All-Russian physical culture and sports society "Labor Reserves" (approved by the General Meeting of Founders, Protocol No. 1 of 13.03.2018).* (In Russ.) URL: <https://drive.google.com/file/d/1FJI2WFXNS-bKxRR0ds1e01B0fJ5JeYNQ/view>.

12. *All-Russian physical culture and sports society "Labor Reserves".* (In Russ.) URL: <https://trurez.ru/>.

13. *On the Moscow Administrative Road Inspection. Decree of the Government of Moscow No. 679-PP of 14.10.2013 (ed. of 29.12.2021) (together with the Regulations on the Moscow Administrative Road Inspection").* RLS ConsultantPlus. (In Russ.) URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=149107-0&req=doc&rnd=ZAQNdw&base=MLAW&n=215542#H9Mja6TY3WaU91Qr>.

14. *Moscow Administrative Road Inspection.* (In Russ.) URL: <https://www.mos.ru/madi/>.

15. *Association for the Development of Corporate Sports.* (In Russ.) URL: <http://arcorps.ru/>.

Статья поступила в редакцию 04.08.2022; одобрена после рецензирования 23.08.2022; принята к публикации 30.08.2022.

The article was submitted 04.08.2022; approved after reviewing 23.08.2022; accepted for publication 30.08.2022.

Научная статья

УДК 377.8

DOI: 10.25683/VOLBI.2022.61.402

Elena Nikolaevna Belova

Doctor of Pedagogy,
Professor of the Department of Information Technologies
of Learning and Lifelong Education,
Siberian Federal University
Krasnoyarsk, Russian Federation
belovaen@list.ru

Елена Николаевна Белова

д-р пед. наук,
профессор кафедры информационных технологий
обучения и непрерывного образования,
Сибирский федеральный университет
Красноярск, Российская Федерация
belovaen@list.ru

Mohamed Diallo

Lecturer,
Pedagogical Institute for the Training
of Early Childhood Teachers
Bamako, Republic of Mali;
Graduate Student,
Siberian Federal University
mohameddiallo857@gmail.com

Мохамед Диалло

преподаватель,
Педагогический институт подготовки педагогов
дошкольного образования
Бамако, Республика Мали;
аспирант,
Сибирский федеральный университет
mohameddiallo857@gmail.com

ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В МАЛИ: ИСТОРИЯ И ПРОБЛЕМЫ

5.8.7 — Методология и технология профессионального образования

Аннотация. В статье установлено время начала становления профессиональной подготовки педагогов дошкольного образования в Республике Мали, которое связано с созданием в 1972 г. школы подготовки педагогов для яслей и детских садов. Решение проблем подготовки педагогических кадров весьма актуально для развития всей системы образования Республики Мали. В связи с отсутствием необходимых условий дошкольное образование недоступно для более, чем 90 % детей. Дошкольное образование Мали и подготовка педагогов-воспитателей в настоящее время переживают период своего становления, приобретая новые современные смыслы и характеристики. Рассмотрена профессиональная подготовка педагогов дошкольного образования в Мали, которая включает начальную педагогическую подготовку и непрерывное профессиональное образование воспитателей на рабочем месте. По итогам проведенного эмпирического исследования в Бамако выделены и обоснованы две группы

основных проблем профессионального развития педагогов дошкольных учреждений в Мали: 1) неразвитая инфраструктура, отсутствие современного оборудования, недостаточность экономических, финансовых возможностей; 2) дефицит квалифицированных педагогических кадров, отсутствие самообучения и непрерывного профессионального образования педагогов. Особенно остро стоит вопрос нехватки педагогов, работающих в детских садах и их непрерывного профессионального образования. Зачастую они не имеют педагогического образования и должной квалификации. Названы рекомендации для успешной подготовки педагогов дошкольного образования.

Ключевые слова: подготовка педагогов, непрерывное профессиональное педагогическое образование, дошкольник, воспитатель, Республика Мали, дошкольное образование, компетентность дошкольных педагогов, обучение на рабочем месте, школа подготовки дошкольных педагогов

Для цитирования: Белова Е. Н., Диалло М. Подготовка педагогов дошкольного образования в Мали: история и проблемы // Бизнес. Образование. Право. 2022. № 4(61). С. 309—315. DOI: 10.25683/VOLBI.2022.61.402.