

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СПОРТИВНОЙ ГРУППЕ С УЧЕТОМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА

Соломченко Марина Александровна
Госуниверситет-УНПК, г. Орел, Россия

Аннотация. В статье рассказывается об организации управления тренерского состава в спортивных командах или группах с учетом человеческого фактора. Управленческое решение может быть эффективным только в том случае, когда оно принимается коллективно, включая и спортсмена, с учетом объективных факторов и необходимого обеспечения подготовки.

Abstract. The article describes the organization of management coaches in the sports teams or groups, taking into account the human factor. Managerial decision can only be effective when it is taken collectively, including athlete based on objective factors, and the need for training.

В настоящее время практика управления в спорте показывает, что для принятия некоторых решений необходимо привлекать все заинтересованные стороны (клуб, спортсменов, руководителей и т.д.). Однако, тренеры или администраторы при постановке задач стараются принимать решение индивидуально, возлагая на себя всю ответственность. Если решение оказывалось нереализуемым, виноват оказывался только тренер. Управленческое решение может быть эффективным только в том случае, когда оно принимается коллективно, включая и спортсмена, с учетом объективных факторов и необходимого обеспечения подготовки [1, 2, 3]. При принятии решения следует учитывать и человеческий фактор – цену ошибки. В управлении тренировочным процессом она может быть различной по своим последствиям. С одной стороны, может привести к сбоям в ходе тренировок, с другой – это могут быть конфликты и другие отрицательные последствия. Если тренировочные планы срываются по вине администрации или тренера, то они должны стараться решить возникшие проблемы любым способом, привлекая к этому все заинтересованные стороны, в том числе и непосредственных исполнителей, не исключая и конфликтных отношений с ними. Такая тактика может работать против тренера, ведь она связана с ухудшением взаимоотношений всех членов спортивной группы. Было бы более результативным, если бы руководитель до принятия им решения объяснил подчиненным, чем он руководствовался во время принятия решения [3].

Тренеры по разному взаимодействуют со спортивной группой или спортсменом. Одни разделяют полномочия с лидером коллектива или капитаном команды в силу объективной необходимости. Однако это надо

делать дифференцировано с учетом уровня управленческих знаний и подготовленности спортсменов, ставя перед ними конкретные задачи.

В исследовании принимали участие около 50 тренеров по видам спорта, имеющих стаж работы не менее 10 лет. Учитывалось также наличие у них занимающихся спортсменов, которые выступают в Чемпионатах России по различным видам спорта. Проводился с помощью бланковых тестов самоанализ управленческой деятельности и анализ их управленческих качеств с помощью экспертов, в состав которых входили преподаватели факультета физической культуры и спорта Орловского государственного университета. Исследование таких управленческих качеств, как эффективность руководства людьми, рациональное принятие решения, предпринимательские способности, самоуправление и самосовершенствование, способности к управленческой деятельности, мотивация на достижение целей проводилось у тренеров в течение одного месяца.

В работе использовались следующие методы исследования: методы анализа проблемной ситуации; наблюдательные методы (прямое, косвенное и включённое наблюдения), в том числе методы квалиметрии (количественная оценка содержания и результатов деятельности), методы экспертных оценок, диагностические методы (анализ результатов тестирования), методы математической статистики.

Конкурентоспособность тренера по спорту зависит от наличия у него организационно-управленческих навыков, коммуникабельности, умения проявлять активность, инициативу, принимать самостоятельные решения, брать ответственность за свое профессиональное становление, отвечать за личные результаты работы [2]. Управленческая деятельность составляет основу деятельности тренера по спорту, его организаторское чутье и умственные способности. Без ориентации на специфические особенности управленческой деятельности невозможна оптимальная подготовка высококвалифицированных специалистов.

Уверенность руководителя в себе является стабилизатором личных усилий (*самоуправления*) – индивидуальной деятельности, придавая ей своеобразный стержень и препятствуя внешним возмущающим воздействиям, так как подчиненные хорошо чувствуют состояние руководителя. *Эффективность руководства* проявляется в адекватном распределении обязанностей коллективной деятельности с учетом индивидуальных особенностей людей, *принятие решений* – в быстрой ориентации в различных ситуациях и находчивости. Способности видеть новое, решение проблем оригинальными способами помогает специалистам *творчество*. *Предпринимательские способности* — это наиболее сложная для восприятия и, как следствие, наименее анализируемая часть ресурсов человека, это специальные способности, определяющие возможности человека успешно заниматься экономической

деятельностью и бизнесом. Если нет *мотивации на достижение целей*, то нет и результата деятельности. *Способность к саморазвитию* – основное условие успешности управленческой деятельности, для каждой группы людей необходимо иметь руководителя, который может доказать логическую последовательность в речевой и практически-деятельной форме.

На основании бланковых тестов тренера проводили самоанализ управленческих качеств, вычислялись средние значения и ошибка различия. Преподаватели вуза в качестве экспертов также с помощью бланков тестировали тренеров и делали свои экспертные заключения. Затем вычислялись средние значения и ошибка различия. Данные исследования приведены в таблице 1.

Из таблицы видно, что в анализе экспертов оценки немного ниже, чем при самоанализе тренеров по спорту. Чем больше достижений у тренера в своей профессиональной деятельности, тем выше у него самооценка. Это понятно, ведь с ростом спортивных достижений своих воспитанников, растет и квалификация и опыт тренера.

Необходимо, чтобы у тренера была реальная заинтересованность в повышении эффективности тренировочного процесса. В противном случае творческая обстановка и управленческий процесс может превратиться в пассивное исполнение своих обязанностей.

Таблица 1

Данные тестирования управленческих качеств тренеров по спорту

Тесты	Самоанализ		Анализ экспертов	
	x	s	x	s
Эффективность руководства людьми	20,5625	0,921119	17,9375	1,02734
Принятие решения	76,8125	2,514663	66,125	2,663506
Предпринимательские способности	9,375	0,468087	7,75	0,628519
Самоуправление	20,125	1,004543	15,75	1,014081
Способность к управленческой деятельности	23,5625	0,932061	21,3125	1,520892
Мотивация на достижение целей	16,3125	1,024573	15,9375	0,896004
Способность к саморазвитию	70,625	1,925781	63,3125	2,885615

Быть тренером спортивной группы, руководителем коллектива, ориентированных на развитие личности – значит быть немного художником, ученым, уметь объединять объективно чувственную сторону с интуицией, а все вместе взятое с пониманием и знанием методов и

современных концепций организации и построения тренировки. В некоторых случаях, когда концепция подготовки спортивной группы и применяемые методы не учитывают интуиции и собственных ощущений тренера, может выработаться статичный лишенный гибкости стиль управления коллективом.

Следовательно, роль тренера определяется целью, задачами, потребностями спортивной группы, команды и возможностями отдельных спортсменов. Избрание тренером оптимально возможной и доступной роли с учетом человеческого фактора позволяет сохранять высокую степень организованности спортивной группы при сохранении управления.

Организация управления учебно-тренировочным процессом в спортивных группах требует тщательного учета количественных и качественных критериев каждого элемента управляющей и управляемой стороны.

Литература

1. Жмарев, Н.В. Системный подход и целевое управление в спорте / Н.В. Жмарев. – Киев: Здоровье, 1984. – 144 с.

2. Камалетдинов, В.Г. Педагогические аспекты развития культуры управления физкультурно-спортивной деятельностью: монография / В.Г. Камалетдинов. – М.: Советский спорт, 2002. – 240 с.

3. Миронова, Т.В. Межличностное восприятие в групповой спортивной деятельности: автореф. дисс. канд. пед. наук / Т.В. Миронова. – М., 1986. -17 с.