насколько рано человек упомянул свое профессиональное самоопределение, можно судить о том, насколько значим для него этот аспект жизни и насколько выражена его профессиональная идентичность.

- Тест-опросник. Для исследования мотивации профессионального достижения можно использовать модификацию теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД), предложенная М. Ш. Магомед-Эминовым. Методика применяется для исследовательских целей при диагностике мотивации достижения, позволяет использовать конкретную форму с половозрастным определением с некоторыми незначительными модификациями, которые позволяют изучать именно профессиональную идентичность.

Используя данные методики можно определить значение профессиональной идентичности, которая выражает концептуальное представление человека о своем месте в профессиональной общности, сопровождаемое определенным ценностным и мотивационным смыслом, субъективным отношением к своей профессиональной принадлежности. Поэтому ее изучение ведет к повышению эффективности деятельности.

Таким образом, можно заключить, что профессиональная идентификация обеспечивает уровень комфортности сотрудника в организации, что влияет на его жизнь в целом. В связи с изменениями в современном обществе сотрудники зачастую испытывают чувство смятения и растерянности относительно определения себя и своего места в организации, что в первую очередь свидетельствует о потере образца идентификации в профессиональной жизни.

1. Базаров Т.Ю. Процессы социальной идентичности в организациях / Т.Ю. Базаров, М.Ю. Кузьмина. – Аспект: М., 2006. – 245 с.
2. Бычкова, А. Ф. Управление персоналом / А. Ф. Бычкова. — Пенза: Пенз. гос. ун-т, 2015. — 309 с.
3. Бурмистрова О.Н. Организационная идентификация и оценка сотрудниками эффективности деятельности руководителя: диссертация кандидата психологических наук: 19.00.05 / Бурмистрова Ольга Николаевна; [Место защиты: Рос. гос. социал. ун-т].- Москва, 2010.- 183 с.: ил. РГБ ОД, 61 10-19/363
4. Жалибаев, Ж. Управление человеческими ресурсами в условиях рынка / Ж. Жалибаев, Э. К. Дуйшонбиева // Известия ВУЗов Кыргызстана. — 2017. — № 3. — С. 94–97
5. Интернет-журнал «Молодой ученый» - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/284/64030/> (Дата обращения: 21.12.2019)
6. Пугачева В.П Мотивация трудовой деятельности: Учеб. Пособие / Под ред. Проф. В.П. Пугачева – М.: ИНФРА-М, 2016. – 136 с.
7. Полева Н.С. От идентификации к идентичности [Электронный ресурс]/ Н.С. Полева // Психологические исследования. - 2018. - Т. 11, № 58. - С. 3. Режим доступа: <http://psystudy.ru> (Дата обращения: 21.12.2019).
8. Тхостов А.Ш. Психодиагностика субъективного восприятия своих идентификаций: применение модифицированной методики «кто я?» / А.Ш. Тхостов, Е.И. Рассказова, В.А. Емелин // Национальный психологический журнал. - 2014. - №2(14) - с. 60-71

Бажукова Г.А., Мирзоева Е.В.

Особенности функций управления в физической культуре и спорте

*ФГБОУ ВО "Кубанский государственный университет физической культуры,
спорта и туризма"
(Россия, Краснодар)*

doi:10.18411/sciencepublic-08-02-2020-02

idsp: sciencepublic-08-02-2020-02

По мнению основателя классической школы управления Анри Файоля, существует пять базовых функций менеджмента. Анри Файоль считает, что управлять

— это предсказывать и планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать». Ряд авторов рассматривает иные функции. Согласно проведенному анализу современной литературы, можно выделить следующие функции управления: прогнозирование; планирование; организация; распорядительство; мотивация; руководство; координация; контроль; коммуникация; исследование; оценка; принятие решений; подбор персонала; представительство; ведение переговоров или заключение сделок.

В процессе прогнозирования менеджер физкультурно-спортивной организации разрабатывает сценарии возможных ситуаций, которые могут возникнуть в будущем.

Прогнозы строят:

- 1) на базе статистических данных за предшествующие периоды (на основе экстраполяции);
- 2) с помощью экономико-математических моделей;
- 3) с помощью экспертных оценок.

Планирование — это процесс разработки планов развития физкультурно-спортивной организации, а также комплекса практических мер по их выполнению.

Виды планирования по срокам:

- краткосрочное (до 1 года);
- среднесрочное (до 5 лет);
- долгосрочное или стратегическое (на 10–20 лет).

Планирование по сути отвечает на три основных вопроса:

1. Где мы находимся в настоящее время?
2. Куда мы хотим двигаться?
3. Как мы собираемся сделать это?

Посредством планирования менеджер организации определяет основные направления для приложения усилий и принятия решений, которые обеспечат единство целей для всех членов физкультурно-спортивной организации.

Организовать — означает создать некую структуру. Физкультурно-спортивная организация состоит из элементов, которые необходимо структурировать, чтобы организация могла выполнять намеченные планы и тем самым достигать поставленные цели и задачи. Как показала промышленная революция, началось осознание того, что организация работы определенным образом позволяет группе работников добиться гораздо большего, чем они могли бы сделать без должной организации.

Ю.В. Кузнецов и В.И. Подлесных понимают под организацией следующие процессы:

- определение рациональных форм разделения труда;
- работы среди работников, групп работников и подразделений;
- разработка структуры органов управления;
- регламентация функций, подфункций, работ, операций;
- установление прав и обязанностей органов управления и должностных лиц;
- подбор и расстановка кадров.

Функция организации имеет отношение к системе управления, характеризуя присущие ей свойства: состав, структуру, взаимосвязь; процесс взаимодействия указанных элементов.

Мотивация — это процесс побуждения к деятельности по достижению целей организации. Успешность мотивации состоит в убеждении работника организации в том, что его личные цели и потребности являются составными частями организационных целей и неотделимы от них.

Выделяют два основных типа мотивации:

1) внешняя мотивация - путем внешних для человека действий, использования стимулов, к которым относят объекты, способы, средства.

Средства мотивации включают в себя: материальные блага, премии, похвала, грамоты и т. д.

2) внутренняя мотивация человека - формирование его собственных мотиваторов к самореализации и совершенствованию.

Данные два типа мотивации отличаются тем, что стимулы являются только средством формирования собственных мотиваторов человека.

Существует три вида потребностей человека - физиологические; психологические; социальные.

Мотивирование — это процесс побуждения человека к определенным действиям, позволяющих достичь цель путем пробуждения в нем определенных мотивов.

Мотивом к действию служат потребности. Потребность проявляется в побуждении — недостатке в чем-либо или в желании продлить определенное состояние. Потребности делятся на первичные - физиологические и вторичные - психологические.

Простая модель мотивации имеет три элемента:

1. Потребность — это ощущаемое человеком физиологическое или психологическое чувство нехватки чего-либо или состояние удовлетворенности, которое человек желает продлить. Наличие потребности побуждает человека действовать мотивированно.

2. Мотив — внутренняя потребность к действию. Чтобы сотрудник работал более эффективно, каждый менеджер должен постоянно изучать мотивы поведения своих работников.

3. Удовлетворение потребности — это достижение человеком целей, изменение его поведения по мере удовлетворения всех его потребностей.

Одной из самых первых и широко известных концепций, в которой были отражены строгая последовательность и взаимосвязь мотивирующих потребностей, является теория иерархии потребностей Абрахам Маслоу (пирамида Маслоу). Согласно Маслоу потребности развиваются в строгой последовательности: снизу-вверх и подразделяются на базовые и высшие.

Дэвид Макклеланд предложил теорию приобретенных потребностей, тем самым дополняя теорию Маслоу. Дэвид Макклеланд рассмотрел такие потребности, как достижение, соучастие и властвование.

Рассмотренные теории мотивации Маслоу и Макклеланда традиционно относят к «содержательным». В «процессуальных» теориях учитывают потребности человека, а также его поведение, ожидания, восприятие, реакцию.

Теория ожидания Виктора Врума построена на взаимосвязи трех факторов - результат, вознаграждение, валентность.

Теория справедливости Стейси Адамса основана на рассмотрении мотивации не с точки зрения индивидуальных потребностей человека, а на основании процессов сравнения себя с другими. Вознаграждение должно быть справедливым: за реальные заслуги, квалификацию. Если работники воспримут неравенство распределения вознаграждения справедливым, то тем самым будут мотивированы на повышение собственных результатов труда.

Процессуальная теория мотивации была представлена Лайманом Портером и Эдвардом Лоулером. Теория Портера-Лоулера - это попытка сочетать отдельные положения теорий ожидания и справедливости. Она основана на взаимосвязи пяти переменных:

- 1) затраченные усилия;
- 2) результат;

- 3) восприятие (удовлетворенность результатом, работой);
- 4) вознаграждение;
- 5) степень удовлетворения (справедливость вознаграждения).

Наиболее важный практический вывод этой теории: результативный труд ведет к удовлетворенности работника при справедливом вознаграждении за приложенные усилия и внутреннем восприятии работником достигнутых результатов.

Учет всех факторов мотивации работника физкультурно-спортивной организации на практике позволяет повысить эффективность труда.

Сущность данной функции заключается в обеспечении в организации согласованности действий всех звеньев системы управления и совершенствовании установленного режима работы.

Цель координации - установление взаимодействия в работе производственных подразделений, менеджеров и специалистов, и устранение отклонений плана работы.

Координация осуществляется путем проведения совещаний, согласований, внесения в них корректив и уточнений, распределения работы между исполнителями в организации. Для выполнения функции координации необходимо создание эффективной системы обратной связи, то есть получение данных о результатах. Система обратной связи позволяет руководству организации выявить непредвиденные проблемы и скорректировать свою линию поведения так, чтобы избежать отклонения организации от наиболее эффективного пути движения к поставленным целям.

Контроль — это процесс, обеспечивающий организации достижение своих целей.

Виды контроля:

1. Предварительный контроль. Три основные области человеческих, материальных и финансовых ресурсов.
2. Текущий контроль. Осуществляется в процессе проведения работ и позволяет исключить отклонения от намеченных планов и инструкций. Объектом такого контроля, как правило, являются работники организации.
3. Заключительный контроль. Осуществляется после окончания работ с целью обратной связи для предотвращения ошибок в будущем.

Итак, специфика функций управления в сфере физической культуры и спорта заключается в следующем.

1. Планирование — это вид управленческой деятельности по установлению целей физкультурно-спортивной организации и путей их достижения. В спорте важное значение имеет функциональное планирование, часть совокупного планирования на уровне спортивной организации, но в то же время — это единая система планирования на уровне организационного звена или функции спортивной организации. Функциональное планирование в организации дает возможность одному функциональному звену быть частью широкой структуры и одновременно относительно самостоятельным целым.

2. Организация — это вид управленческой деятельности по разработке структуры управления, распределению полномочий и ответственности. Объединения людей в группу для достижения индивидуальных целей и удовлетворения индивидуальных потребностей характерно для физической культуры и спорта и относит его к тем типам, где невозможны никакие действия без человеческой взаимности и различных связей между людьми.

3. В спортивном менеджменте мотивация включает в себя:

- 1) мотивацию персонала физкультурно-спортивной организации;
- 2) деятельность, имеющую цель активизировать интерес населения к занятиям различными видами спорта и физическими упражнениями.

4. Координация — это вид управленческой деятельности по обеспечению и согласованности действий всех звеньев системы управления физкультурно-спортивной организации и совершенствовании установленного режима работы.

5. Контроль и учет — это стадия управления, задачей которой является оценка качества выполнения принятых решений, количественная оценка результатов работы физкультурно-спортивной организации, а также оперативный учет проводимой в организации работы.

1. Алексеев, С.В. Спортивный менеджмент. Регулирование организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий: Учебник. / С.В. Алексеев. - М.: Юнити, 2016. - 687 с.
2. Алтухов С. В. Ивент-менеджмент в спорте. Управление спортивными / Алтухов Сергей Витальевич. - М.: Советский спорт, 2013. - 860 с.
3. Переверзин И.И. Менеджмент спортивной организации: Учебное пособие / И.И. Переверзин. - М.: Советский спорт, 2006. - 464 с.
4. Тихомирова, О.Г. Менеджмент организации: теория, история, практика: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова, Б.А. Варламов. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. — 256 с.
5. Косьмин А.Д., Свинтицкий Н.В., Косьмина Е.А. Менеджмент. — М.: Академия, 2014. — 208 с.

Бажукова Г.А., Мирзоева Е.В.

Роль и содержание командного стиля руководства в управлении спортивной организацией

*ФГБОУ ВО "Кубанский государственный университет физической культуры,
спорта и туризма"
(Россия, Краснодар)*

doi:10.18411/sciencepublic-08-02-2020-03

idsp: sciencepublic-08-02-2020-03

В конце XX века теория и практика менеджмента выдвинули и развили несколько стилей руководства, которые с полным основанием можно назвать современными. Наиболее известными из них стали пять стилей: «харизматический», «транзакционный», «сервисный», «интерактивный», «командный». Все они весьма эффективны, если используются грамотно и с учетом ситуации.

Для рассматриваемой спортивной организации выбран командный стиль руководства. Итак, рассмотрим, что же такое командный стиль руководства и почему мы рекомендуем его спортивной организации.

Командный стиль руководства направлен на управление организацией с помощью команды (группы).

Этот стиль характерен тем, что команда в управлении рассматривается как единый орган, где каждый из сотрудников играет свою роль, и каждый из них естественно дополняет друг друга.

Создание единой управленческой команды это, конечно же, забота руководителя организации.

За последние несколько лет данный вид руководства имеет значительное преимущество перед остальными стилями управления. В нашем современном мире постоянно все меняется, и эти изменения происходят ежечасно на рынке отрасли, возникают все новые и новые конкурирующие организации. Современные организации для того чтобы удержаться на поле конкурирующих организаций должны быстро реагировать на потребности населения и внедрять новые формы организации труда в организацию.

Значение командного стиля работы очень велико, и некоторые исследователи в данной научной области говорят даже о революции в организации производства.