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.

Итак, рассмотрим, что же такое команда, и какова роль каждого кто участвует в ней. Основной уникальностью является то, что каждый участник ее вносит свой вклад по-разному при решении общего дела. Работа каждого в команде не похожа на работу другого. Получается так что каждый выполняет свою функцию и существовать без другого не может. Итог работы складывается не из одного работника, а из труда всех. Можно сравнить это с мозаикой, в которой каждый отдельный элемент становится важным, только если его рассматривать в целостности с другими.

По виду занятий команды подразделяются на управленческие и производственные, а так же по виду подчиненности на вертикальные и горизонтальные.

В вертикальной команде главное место занимает руководитель и 2-3 уровня иерархии подчиненных. Эти команды создаются для того чтобы решить какую-либо функцию и поэтому их еще называют функциональными, и такими командами считаются общепринятые отделы такие как отдел кадров, отдел бухгалтерии, отдела технического контроля.

Команда, формируемая из специалистов одного уровня, но из разных отделов называется горизонтальной. Члены данной команды решают обычно межфункциональные задачи и поэтому их принято называть межфункциональными командами. После того как члены команды выполняют свое задание они возвращаются в свои подразделения (отделы).

Еще команды подразделяются по количеству участников на малые и большие, и по роли участников. Малые команды чаще всего состоят от двух до четырех участников, в них формируется большая согласованность и неформальные отношения. Большие команды, в состав которых входят до десяти человек располагают обычно большими возможностями.

По ролям участников команды подразделяются на «спецы», «гармонители», «наблюдатели» и «смешанные», но в данном случае руководитель (лидер) команды стоит отдельно от них.

Несомненно, очевидно то, что при решении профессиональных задач на первом месте стоят «спецы», потому что между участниками команды совершается активное деловое общение.

Главенствующую роль играет сплоченность команды, благодаря которой можно судить о значимости команды и ее участников, а так же о величине дружелюбности и личностных и межличностных взаимоотношений.

Надо заметить, что в командах, где коллектив участников очень сплочен, и каждый отдается работе полной отдачей в конце, впрочем, и течение ее получает большое удовлетворение от проделанного дела. Каждый участник рассматривает победу как свою личную и чаще всего отношения в таких командах выходят за рамки рабочих. Коллектив, работающий в команде, любит встречаться в нерабочей обстановке, и уважают друг друга.

Явными составляющими сплоченности коллектива являются то, что все участники приняли и решают единое дело, уникальность команды, возможность неформального взаимоотношения друг с другом, и гордость за успехи друг друга и отдельно за всю команду участников.

Основополагающими факторами, которые влияют на сработанность и дружбу внутри коллектива – это командный дух всех членов коллектива, внешняя среда и здоровый психологически климат.

Труд в командах — это чрезвычайно результативная форма организации профессиональной работы. Переходя на командный труд руководителя, сначала необходимо взвесить все свои «за» и «против».

Для этого мы рассмотрим плюсы и минусы командной работы.

Коснемся только основных таких как:

Преимущества работы в командах.

1. Повышение эффективности.

Итог коллективной работы всегда ценится выше, чем совокупность усилий каждого участника команды.

2. Личное удовлетворение.

Каждый участник команды в процессе работы по достижению общей цели получает удовлетворение в ней. Эта работа позволяет самореализоваться каждому участнику и понять свое значение в общем деле.

3. Расширение знаний и умений.

Участвуя в командной работе, сотрудник имеет колоссальную возможность получить новые знания и умения у более опытных коллег. Работа в команде подразумевает выполнение заданий более сложных нежели те, которые выполнял он просто в своей повседневной работе, поэтому сотруднику приходится дополнительно получать информацию из разных источников, учиться новому доселе ему неизвестному.

4. Организационная гибкость.

Надо отметить, что внутри команды существует такое понятие как взаимозаменяемость, то есть каждый может другого подстраховать помочь. Задания участникам проекта раздаются согласно их желаниям, способностей, профессионализма. Нужно понимать, что в команде есть возможность гибко реагировать на те условия, которые изменились.

Недостатки командной работы.

1. Перестройка структуры власти.

Необходимо помнить, что при переходе из одного стиля работы в другой естественно возникают сложности. Ведь любое новшество заставляет перестроиться каждого члена коллектива.

2. «Безбилетники».

«Безбилетниками» называют членов коллектива, которые мало вкладывают своих сил в работу команды. Они «едут» в транспорте в общем вагоне и не платят за «проезд».

Особенно актуально указанное положение в больших командах. Социальное и профессиональное отлынивание работника в них имеет большие возможности. Так, установлено, что когда за веревку тянет один человек, он прилагает гораздо больше усилий, чем в составе группы.

3. Затраты на координацию.

Решение новых задач всегда сопровождается координационными усилиями каждого члена группы по организации совместной работы. Потом проходит такой этап как «притирка» и она занимает какое-то время.

Таким образом, мы считаем, что команда создается только тогда, когда руководитель переходит к командному стилю управления со всеми вытекающими из этого последствиями. Подобный переход осуществить за короткое время практически невозможно.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

- Создание команды влечет за собой трансформацию в обычаи и правила взаимного отношения членов группы друг к другу.
- Нельзя забывать, что переход от личностного стиля управления к командному должен проходить поэтапно, то есть постепенно. И обязательно переход должен сопровождаться переобучением и повышением квалификации сотрудников в организации.
- Руководитель организации должен осознанно и тщательно обдумать о создании группы в организации при этом рассматривать риски и выгоды таких изменений.

Итак, директору спортивной организации нужно научить себя передавать своим работникам ответственность за ту работу, которую он поручил им. Тем самым он

вдохновляет и дает им возможность приобрести совершенно новый опыт, который способствует повышению квалификации.

Благодаря этому коллектив работников осуществляет свою деятельность более плодотворно, осознавая, что не все зависит от директора организации. Надо отметить, что при такой постановке решения задач руководитель убирает с себя некоторую часть совершенно ненужных опасений за решение поставленных им задач.

Нужно помнить, что чем больше он возлагает на коллектив, тем грамотнее будут работники, а также и весь коллектив. В связи с переходом руководителя спортивной школы на командный стиль управления необходимо произвести изменения организационной структуры управления спортивной организацией.

1. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2013. - 64 с.
2. Липатов, В.С. Управление персоналом организации [Текст]: учебное пособие / В.С. Липатов. — М.: Люкс-арт, 2014. — 356 с. — ISBN 950-4-450-00157-2.
3. Лукичева, Л.И. Менеджмент организации: теория и практика: Учебник для бакалавров / Л.И. Лукичева, Е.В. Егорычева; Под ред. Ю.П. Анискин. — М.: Омега-Л, 2012. — 488 с.
4. Переверзин, И.И. Менеджмент спортивной организации. Учебное пособие. Гриф УМО. / И.И. Переверзин. — М.: Советский спорт, 2006. — 464 с.
5. Самыгин, С.И. Менеджмент персонала [Текст]: учебное пособие / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. — Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2014.- 480 с. — ISBN 955-5-230-00677-5.

Клетная М.Г., Мирзоева Е.В.

Особенности формирования имиджа спортивной организации

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

doi:10.18411/sciencepublic-08-02-2020-04

idsp: sciencepublic-08-02-2020-04

Формирование благоприятного имиджа своей организации, создание ей доброго имени в значительной степени помогает участникам экономических отношений в области спорта решать многие задачи, такие, как привлечение спонсоров, дополнительных болельщиков, молодых и уже сложившихся спортсменов и тренеров, установление хороших контактов со средствами массовой информации, зарубежными организациями и государственными органами.

Объектом имиджа является аудитория (социальная группа), для которой имидж создается, или у которой формируется символический образ субъекта. В то же время, объектом имиджа выступает сам субъект – конкретный человек или группа, товар или услуга. Таким образом, получается, что с одной стороны имидж выступает в качестве объекта, а с другой в качестве субъекта.

Существует различная классификация имиджа. В зависимости от направленности имидж может быть внутренним и внешним. Внешний имидж проявляется во внешнюю среду, и ориентирован на широкую общественность. Внутренний имидж – это впечатление о работе и отношениях персонала (корпоративные отношения, этика поведения, особенности делового общения, традиции и пр.). Очевидно, что между данными видами имиджа могут быть тесные функциональные связи. Мало того, они даже желательны, ибо их несовпадение вызовет недоверие к организации и к ее деятельности.

В зависимости от эмоциональной окраски, имидж может быть позитивным и негативным. Позитивный имидж не требует комментариев, это тот имидж к которому