УДК 37.035

СОЦИАЛЬНАЯ РОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Д.Т. Мамирова
Государственный институт искусств и культуры Узбекистана,
г. Ташкент

Ключевые слова: лидерские качества, специалист, деятельность, эффективность управления, стили управления.

Аннотация: С учётом того обстоятельства, что профессиональное становление молодого специалиста - это многолетний процесс самообразования как целенаправленной познавательной деятельности, методологической основой исследования стала педагогическое лидерство, субъективных отношений личности, согласно которой действия и поступки человека обусловлены сложившейся у него системой субъективных отношений к явлениям окружающего мира, обеспечивающей продуктивность какой-либо деятельности.

В статье рассматривается определение лидерских качеств, проводится сравнительный анализ деятельности молодых специалистов, не имеющих трудового опыта. А также необходимость формирования способности к управлению повышающего эффективность в достижении намеченных целей.

SOCIAL ROLE OF PERSONAL ACTIVITY MANAGEMENT

State Institute of Arts and Culture of Uzbekistan,
Tashkent city

Keywords: leadership qualities, specialist, activity, management effectiveness, management styles.

Abstract: Taking into account the fact that the professional development of a young specialist is a long-term process of self-education as a focused cognitive activity, the methodological basis of the study was pedagogical leadership, subjective relationships of the person, according to which the actions and actions of a person are determined by the current system of subjective relations to the phenomena of the world that ensures the productivity of any activity.

The article discusses the definition of leadership qualities, a comparative analysis of the activities of young professionals who do not have work experience. As well as the need to build management capabilities that increase efficiency in achieving the goals.

Keywords: leadership qualities, specialist, activity, management effectiveness, management styles.

Психология управления изучает личность и деятельность лидера с точки зрения выявления психологических аспектов, которые могут оказать существенное влияние на эффективность управления процессом совершенствования спортивных качеств, при выполнении его социальных ролей и обязанностей. [1. С.244]В связи с этим деятельность занимающихся также рассматривается с точки зрения фактора, повышающего эффективность деятельности всей команды.

Однако, следует признать, что, несмотря на то, что управленческая деятельность изучалась с точки зрения управления всей командой с различной степенью успеха каждого занимающегося, невозможно точно определить, какое влияние оказывает на эффективный контроль, без систематического анализа управления деятельностью.

Были выбраны методы исследования с акцентом на этот важный аспект в организации исследований.

Цель: определить необходимые аспекты, качества и компетентность для эффективного управления молодыми лидерами для повышения спортивного мастерства.

Обсуждение и результаты анализа. Стоит отметить, что среди ученых, проводивших исследования в этой области, все еще существуют разные мнения в области изучения и определения лидерских качеств, определяющих эффективность управления тренировочным процессом.

Некоторые исследователи пытаются связать эффективность управления с наличием лидерских качеств у спортсмена. Другие демонстрируют наличие врожденных способностей у лидера как ключевой фактор эффективности управления, то есть выражают идею, что «необходимо родиться лидером». В третьей категории ученые говорят, что все зависит от определенной системы знаков и «прилагательных», а именно, позволяет руководителю подчинять других людей и влиять на них.

Однако, независимо от того, на сколько обширна система признаков, атрибутов, поведения или стилей управления, предложенная в качестве описания, охватывающего управление в целом, невозможно взглянуть на управленческую деятельность, ее эффективность через заданный шаблон. Лидерские качества и качества, которые, влияют на эффективность организации, могут рассматриваться как цель при подготовке к профессиональному управлению тренировочным процессом или оценке результатов деятельности лидера. Английские консультанты М. Вудкок и Д. Фрэнсис предложили методологию оценки сильных сторон лидера и ее

ограничений с точки зрения одиннадцати измерений, а также разработали план развития качества и характеристик лидера в процессе самосовершенствования. [2 С.129]

Личность руководителя (тренера), его компетенция, его отношение к людям, имеют возможность влиять на команду в целом, а также на творческий характер его профессиональной деятельности.

Но деятельность лидера очень многогранна и требует от лидера проявить все свои личные способности. Набор социальных ролей, которые выполняет тренер, он же преподаватель и наставник, специалист в определенной области физической культуры и спорта, в основном интеллектуальная в силу характера профессии, а результатом его работы станет принятие управленческих решений.

Деятельность тренера, с одной стороны, предполагает управление тренировочным (в образовательном учреждении - образовательным) процессом. С другой стороны, его деятельность связана с умением управлять людьми, использовать профессиональные и творческие способности занимающихся. Здесь, ему понадобятся навыки понимания людей с учетом их психологии, выбора форм и методов управления, наиболее подходящих для данной ситуации. В процессе управления тренер-преподаватель вступает в формальные и неформальные отношения. Этот процесс требует лидерскую умелую организацию общения. Все это требует систематической организации изучения управленческой деятельности.

Одной из особенностей управленческой деятельности является то, что работник, который начинает управленческую деятельность, в большинстве случаев, как правило, входит без специальной подготовки. В результате, его знания об управлении формируются в процессе его личного опыта. Конечно, в процессе работы в качестве специалиста формируется определенное отношение к стилю управления и его подходу, к которому принадлежит его руководящая деятельность. Но это не дает молодому тренеру-преподавателю достаточно возможностей для эффективной организации процесса управления командой, группой. Особенно при назначении лидера, выбор лидера и его система обучения недостаточно изучены, способен ли будущий лидер следовать за людьми сам по себе, то есть наличие или отсутствие лидерских способностей. Изучение этого аспекта, результат определения, назначение сотрудника на должность руководителя, является одним из основных требований современности с точки зрения эффективной организации управления.

Поскольку именно лидер мотивирует команду, группу к новым идеям, достижениям, создает благоприятную обстановку, используя активность и творческий подход, подчинение ему достигается за счет эффективного выполнения задач, поставленных в организации.

Учитывая, что процесс лидерства диктует активность, его можно рассматривать как деятельность, направленную на самостоятельную работу. А.М. Первицкая указывает, что «роль лидера отводится только руководителю, даже если он сам выполняет эту роль, то есть он стремится реализовать свой потенциал. На месте лидера не может быть никого, кроме лидера, готовый действовать, способный стать направляющим, только если он подходит для этого момента». [3.С.89] Следовательно, психологическая готовность к лидерству - это состояние мобилизации лидерского потенциала, способного обеспечить эффективную реализацию заданного комплекса действий.

Лидерство, как психологический феномен по своей природе формируется в системе неформальных отношений людей и проявляется как средство организации этих отношений. По словам Кричевского Р.Л.: «основой лидерства является процесс влияния, которое происходит между лидером и теми, кто за ним следует» [4.С.118]. Лидерство, как возникновение индивидуальных отношений - это отношения превосходства и подчинения, влияния и контроля в системе индивидуальных отношений в команде, группе. И. Уманский рассматривает лидерство как: «процесс активного влияния человека или лиц, принадлежащих к группе, на всю группу в направлении выполнения первостепенных функций». [5.С.154]

Во всех случаях, когда лидерство проявляется как социально-динамическое явление, действия лидера, который «делает себя», и действия противоположной стороны, против усилий лидера, реализовать свою личность «не хотят». Очевидно, что при таком зависимом отношении лидера и противоположной стороны происходит первичное формирование и развитие лидерского направления в команде, группе, что может стать решающим фактором улучшения поставленных задач.

Вывод. Проанализированные результаты, полученные в обсуждении данного эмпирического исследования об особенностях формирования первичных управленческих навыков у молодых преподавателей-тренеров выявили особенности организации управленческой деятельности и формирования управленческих навыков. Наличие лидерских способностей у любого субъекта управленческой деятельности является центральным элементом эффективной организации тренерско-преподавательской деятельности.

В связи с этим анализ результатов, полученных с помощью теста среди молодых специалистов, показал, что лидерство респондентов выражается на разных уровнях, видно, что эти уровни не проявляются в одинаковых пропорциях. Слабое проявление лидерства у 12% участников исследования указывает на то, что существует значительный статус назначения без достаточного изучения кандидатов в процессе назначения на руководящую должность. У большинства молодых специалистов (70%) лидерство казалось умеренным. Это означает, что молодые лидеры должны пройти специальную подготовку до назначения. Только 18% молодых специалистов показали, что лидерство находится на сильном уровне. Это означает, что работа по формированию навыков управления состоит из системного обучения, работа по подготовке к лидерству должна начинаться относительно рано, желательно с детьми школьного возраста.

Более высокие показатели экспертных оценок качества опытных преподавателей-тренеров по сравнению с оценками, предоставленными молодыми специалистами, высокая самооценка опытных преподавателей-тренеров по личностным качествам указывают на то, что организаторский опыт играет важную роль в формировании управленческих навыков. Кроме того, можно увидеть в качестве доказательства того, что среднее количество экспертных оценок, предоставленных опытными преподавателями-тренерами по качествам общения, ниже по сравнению с другими качествами, но опыт управления выше, чем самооценка этих качеств, вероятно, сформулирует не только положительные, но и негативные качества.

Список литературы

1. Вудкок М. Раскрепощенный управляющий / М. Вудкок, Д. Френсис Для руководителя-практика. М.: “Дело”, 1991.

2. Кричевский Р.Л. Психология лидерства / Р.Л. Кричевский. – М.: Статут, 2004.

3. Первицкая А.М. Исследование лидерства как особого вида деятельности (на примере юношеского возраста) / А.М. Первицкая // Вестник Московского областного университета. Серия: Психологические науки. М. 2007. №3.

4. Уманский И.Л. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив: избранные труды. / И.Л. Уманский. – Кострома. 2001.

5. Tait R.T. Roadsto the Top, Career Decisions and Development of 18 Business Leaders / R.T. Tait. - L. Macmillan Press, Basingstoke, 1999.

References

1. Woodcock M. A liberated manager / M. Woodcock, D. Francis For the practice leader. M.: “Case”, 1991.

2. Krichevsky R.L. Psychology of Leadership / R.L. Krichevsky. -

M .: Statute, 2004.

3. Pervitskaya A.M. The study of leadership as a special type of activity (for example, adolescence) / A.M. Pervitskaya // Bulletin of the Moscow Regional University. Series: Psychological Sciences. M. 2007. No. 3.

4. Umansky I.L. Personality. Organizational activity. Collective: selected works. / I.L. Umansky. - Kostroma. 2001.

5. Tait R.T. Roadsto the Top, Career Decisions and Development of 18 Business Leaders / R.T. Tait. - L. Macmillan Press, Basingstoke, 1999.

Сведения об авторах: Диларам Тавакуловна Мамирова - доцент кафедры «Сценическое движение и физическая культура» государственного института искусств и культуры Узбекистана, E-mail: tavakulovna123 тел: 93-5-998-998.