

Программа изменения организационной культуры спортивной команды

Научный руководитель – Аксеновская Людмила Николаевна

Пивоваров Андрей Владимирович

Студент (магистр)

Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского, Факультет
психологии, Саратов, Россия

E-mail: pivovarov-1993@inbox.ru

В настоящее время проблема социально-психологической подготовки спортивных команд приобретает одно из лидирующих направлений в таких отраслях социальной психологии, как психология спорта, организационная психология.

В истории спорта есть масса примеров, когда встречаются представители команд разного класса по уровню технической и тактической подготовки, с разным размером финансирования, и победу в противостоянии одерживает, казалось бы, явный аутсайдер. Многочисленные примеры таких коллективов наглядно показывают всю значимость социально-психологической подготовки спортсменов или её отсутствие.

По мнению психолога Г. Саймона, организацию следует понимать, как «... планируемую систему совместных (кооперативных) усилий, в которой каждый участник имеет свою, чётко определённую роль, свои задачи и обязанности, которые необходимо выполнять» [3, Г. Саймон, 1995, С.23]. Таким образом, спортивную команду следует рассматривать как организацию, так как каждый спортсмен играет для достижения общего результата свою роль: вратаря, защитника, полузащитника, нападающего. В связи с этим, можно говорить об организационной культуре спортивной команды и её влиянии на эффективность спортивной деятельности.

Главную роль в формировании и изменении организационной культуры, согласно ордерному подходу Л.Н. Аксеновской, играет лидер организации [1]. Следовательно, в спортивной команде лидером является главный тренер. И действительно, в спорте высших достижений неоднократно приходилось наблюдать, как лишь только смена тренера влияла на эффективность спортивной деятельности команды. В работе К.К. Маркова также говорится, что «тренер в роли лидера для достижения поставленных им целей стремится преобразовать окружающую его и спортсменов среду» [2, Марков К.К., 2017, С121]. Также К.К. Марков считает, что часто неуспех тренера возникает как из-за недостатка понимания и умения создавать и поддерживать организационную культуру в команде, а не из-за низких знаний выбранного вида спорта [2].

Таким образом, изучение организационной культуры в контексте функционирования спортивного коллектива имеет как теоретическое значение, так и широкое практическое применение в рамках психологической подготовки спортивной команды.

Согласно ордерному подходу лидер в большей или меньшей степени использует следующие модели управленческого взаимодействия: родительскую, командирскую и пасторскую. В зависимости от предпочтения лидера использование моделей управленческого взаимодействия формируется единый ордер, который включает в себя три субордера: семейный, армейский и церковный. Каждый субордер призван решать «свои» задачи. В частности, организационная культура типа «семья» образует эмоционально-ценностное единство организации. «Армия» образует иное единство организации - целевое, а «церковь» - идеологическое (смысловое). В идеале все три субордера находятся в равной степени выраженности. Для работы с любительской футбольной командой в рамках ордерного подхода были применены следующие методы: 1) Наблюдение (за командой в условии игры);

- 2) Беседа с лидером (тренером);
- 3) Методика ордерной диагностики степени выраженности субордеров организационной культуры (Л.Н. Аксеновская);
- 4) Методика ордерной диагностики степени сформированности субордеров организационной культуры (Л.Н. Аксеновская);

В качестве объекта исследования выступила организационная культура спортивной команды.

Предмет исследования: разработка метода изменения организационной культуры спортивной команды.

Гипотеза исследования: изменение организационной культуры на уровне личности лидера обеспечивает эффективность изменений организационной культуры на уровне команды.

В результате проведения наблюдения за футбольной командой «А» и беседы с тренером было выявлено несколько проблем: нет постоянного состава (костяка) команды; игроки не заинтересованы в тренировках; в коллективе распространены конфликтные ситуации, происходящие на почве того, что все игроки платят взносы за игры/тренировки, кто-то играет хуже, кто-то лучше и недовольны разным игровым временем; в команде низкий уровень сплоченности.

Результаты методик ордерной диагностики на уровне лидера команды (тренера) также подтверждают вышеперечисленные проблемы. Наиболее развитым в команде, на данный момент, является «семейный» субордер, наименее развитым - «церковный». При диагностике желаемого состояния наблюдается рост для каждого субордера, при этом изменение организационной культуры тренер видит в наиболее развитом «армейском» субордере. На втором месте располагается «церковный» и лишь на третьем «семейный». Что касается степени сформированности субордеров, то ни один субордер по результатам диагностики не является сформированным. Данные результаты одинаковы на всех уровнях команды.

В качестве первостепенных шагов по решению вышеперечисленных проблем были предложены:

1. Работа с лидером по технологии сотеринга.
2. Разработка организационной культуры команды: миссия, цели, ценности, правила поведения.
3. Разработка системы отбора спортсменов в команду.
4. Проведение тренинга на командообразование.
5. Проведение тренинга на решение конфликтных ситуаций.

В результате исследования были проведены все запланированные диагностические мероприятия и выявлен ряд проблем в деятельности спортивной команды, а также составлена программа развития.

Источники и литература

- 1) Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры: монография / Л.Н. Аксеновская. — М.: Академический Проект ; Трикста, 2007.
- 2) Марков К.К. Лидерские функции успешного тренера и командная культура спортивного коллектива // Современные наукоемкие технологии. — 2017. — № 9. — С. 120-124
- 3) Саймон Г., Смитбур Д., Томпсон.: Общ. ред. и вступ. ст. А.М.Емельянов и В.В.Петрова. Менеджмент в организациях: Сокр. пер. с англ. с 15-г изд.— М.: Экономика, 1995.