

OBJECTIVE AND SUBJECTIVE FACTORS AFFECTING THE STYLE OF THE LEADERSHIP

Guliyev P.N. (Republic of Azerbaijan) Email: Guliyev578@scientifictext.ru

*Guliyev Parviz Nazir ogly - Senior Lecturer,
DEPARTMENT OF SPORTS GAMES,
AZERBAIJAN STATE ACADEMY OF PHYSICAL CULTURE AND SPORTS,
BAKU, REPUBLIC OF AZERBAIJAN*

Abstract: *the article examines the factors that create a positive or negative attitude towards the style of leadership. This attitude can be situational, specific, related to any order of the coach, and permanent, long-term, referring to all orders of management. If, for example, a coach has qualities such as arrogance, ambition, preconceived notions in assessing people, rudeness, indifference to them, first there appears to be a negative attitude towards the personality of the coach, and then towards everything related to him, and all this lasts a very long time.*

Keywords: *coach, athletes, leadership, factors, team.*

ОБЪЕКТИВНЫЕ И СУБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СТИЛЬ РУКОВОДСТВА

Гулиев П.Н. (Азербайджанская Республика)

*Гулиев Парвиз Назир оглу - старший преподаватель,
кафедра спортивных игр,
Азербайджанская государственная академия физической культуры и спорта,
г. Баку, Азербайджанская Республика*

Аннотация: *в статье рассмотрены факторы, создающие положительное или отрицательное отношение к стилю руководства. Это отношение может быть ситуативным, конкретным, связанным с любым приказом тренера, и постоянным, долгосрочным, относящимся ко всем приказам руководства. Если, например, у тренера имеются такие качества, как высокомерие, амбиции, предвзятые представления в оценивании людей, грубость, безразличие к ним, то сначала возникает негативное отношение к личности тренера, а затем и ко всему, что от него исходит, и все это длится очень долго.*

Ключевые слова: *тренер, спортсмены, руководство, факторы, команда.*

Индивидуальный стиль руководства тренера (ИСРТ) можно рассматривать как его форму общения со студентами. В этом процессе коммуникации, с одной стороны, происходит постоянное влияние тренера на спортсменов через систему управленческих решений, с другой стороны, противоположную реакцию спортсменов на эти решения. Таким образом, при обсуждении ИСРТ более уместно говорить о взаимодействиях, а не о влиянии, поскольку отношение спортсменов к стилю лидерства, тренерскому лидерству, командному поведению и взаимодействию не менее влиятельно, чем стиль лидерства. Процесс принятия решений в управлении командой является условной причиной и, следовательно, подвержен влиянию субъективных и объективных факторов. Без тщательного анализа этого вопроса необходимо лишь перечислить основные факторы, которые существенно влияют на методы и формы руководства тренера.

К объективным факторам относятся:

- возраст спортсменов и тренеров; - профессиональные умения тренера и спортивные умения его студентов; - уровень дисциплины и организованности в коллективе; - успешность деятельности и результаты соревнований; - характер тренировочной нагрузки и масштаб соревнований. *Субъективными факторами являются:*

- отношение спортсменов к ИСРТ; - личные качества тренеров и спортсменов; - направление, система ценностей и мировоззрение спортсменов и тренеров.

Субъективный фактор «по отношению к ИСРТ» - это личные качества тренера; поведение тренера, тон его голоса, то, как он командует, его внешний вид; логичность его потребностей и приказов, а также их своевременность все это зависит от психического состояния спортсменов.

Все эти факторы (вместе или по отдельности) могут создавать положительное или отрицательное отношение к стилю руководства. Это отношение может быть ситуативным, конкретным, связанным с любым приказом тренера, и постоянным, долгосрочным, относящимся ко всем приказам руководства. Если, например, у тренера есть такие качества, как высокомерие, амбиции, предвзятые представления в оценивании людей, грубость, безразличие к ним, то сначала возникает негативное отношение к личности тренера, а затем и ко всему, что от него исходит, и все это длится очень долго. В таких случаях

исполнение любого из его приказов открыто или тайно, а если оно не выполняется, то безответственно саботируется с насмешками и ненавистью.

Положительное отношение спортсменов к личным качествам тренера стимулирует эффективность и четкость выполнения инструкций тренера, положительное восприятие его методов лидерства. Даже эмоциональный срыв тренера, хотя и кратковременный, не оказывает негативного влияния на его стиль управления в целом, поскольку спортсмены понимают, что раздражительность не свойственна для их тренера и, по-видимому, была вызвана чрезвычайной ситуацией.

На отношение спортсменов к стилю руководства тренера также влияет логика и своевременность его руководящих указаний. Способность отдавать приказы, соответствующие времени и ситуации, которые принесут успех спортсмену или команде, вызывает уважение к тренеру. Спортсмены стараются отдать инициативу такому тренеру и верят, что все, что они говорят и делают, принесет пользу команде. Однако есть опасность того, что спортсмены не смогут самостоятельно принять какое-либо решение. В этом случае перед тренером стоит проблема развития личности спортсменов, борьбы с социальным инфантилизмом, неумением вести себя в той или иной ситуации, принимать самостоятельные решения.

Среди субъективных факторов, вызывающих ИСРТ, особого внимания заслуживает направленность системы ценностей спортсмена и тренера. Когда цели тренера и спортсмена (команды) совпадают, у руководства не возникает затруднений. Он может быть демократичным или даже либеральным. Когда цели тренера и спортсмена отличаются (например, когда желание тренера обучить спортсмена международного класса противоречит собственным меркантилистским интересам спортсмена), стиль руководства будет характеризоваться повышенной напористостью, регулярным мониторингом и формализацией отношений. Если тренер добьется единства и полного взаимопонимания в глазах спортсменов, то стиль его руководства может измениться.

Среди объективных факторов, влияющих на стиль руководства, следует отметить возраст спортсменов и тренеров, а также их профессиональное спортивное мастерство. Эти два фактора взаимосвязаны. Иными словами, спортсмены-ветераны с большим спортивным опытом (а также возрастом), как правило, являются спортсменами высокого класса. Стиль руководства этих спортсменов и тренера совершенно не похож на стиль руководства молодежи. Если тренер может применять к молодежи автократические методы руководства, то к ветеранам он часто переходит на демократические и даже либеральные методы. В первую очередь это связано с уважением тренером умений и опыта спортсменов, их подготовкой и умением помочь команде в трудную минуту.

Учитывая возраст тех, кто подвергается физическому и психологическому стрессу и травмам, а также высокий уровень мастерства этих спортсменов, тренер иногда создает модель тренировок, которая отличается от всего, что связано с расслабленным режимом и снятием стресса. Если тренеры и спортсмены-ветераны не имеют единого мнения о целесообразности и сроках, то тренер вынужден изменить свой стиль руководства с либерального или демократического на авторитарный.

Спортсмены по-разному реагируют на такую смену стиля руководства: - подчиняются требованиям тренера и выполняют запланированные нагрузки наравне со всеми;

- оказывают отрицательное влияние на сплоченность команды, постоянно конфликтуют с тренером, ждут поддержку со стороны товарищей по команде;

- покидают команду после нескольких конфликтов с тренером и не получив поддержку товарищей по команде.

В подобной ситуации возникает более сложная форма поведения спортсмена, когда он как бы следует требованиям тренера, на самом деле он только «выражает» свою силу на тренировке. В результате уже первые курсы или контрольные старты выявляют существенные пробелы в его подготовке и тогда либо тренер ломает сопротивление спортсмена и заставляет его подчиняться его требованиям, либо конфликт приводит к разрыву отношений. Среди объективных факторов, влияющих на выбор тренером стиля руководства, особое место занимает дисциплина и организованность членов команды. Как коллектив, спортивная команда проходит различные стадии развития: от смешанной неорганизованной группы до дисциплинированной и строго структурированной команды. Опыт показывает, что заново созданная команда или группа, как правило, проявляет слабую дисциплину и организованность. Для некоторых ее членов характерны низкий уровень культуры поведения и нарушение общих норм. С такими командами невозможно эффективно решить любую задачу.

Таким образом, чтобы поддерживать и укреплять структурные связи членов группы и достичь определенной цели, тренер должен, прежде всего, добиться дисциплины, усердия и организованности от своих спортсменов с помощью высоких требований и контроля, сопровождаемого определенными санкциями. Тренер должен научиться контролировать свои эмоции, потому что это единственный способ сохранить авторитет, чувство собственного достоинства и симпатию.

Список литературы / References

1. *Былеева Л., Коротков И., Яковлев В.* Подвижные игры. М. «ФиС», 1974.
2. *Былеева Л.* Сборник подвижных игр. «ФиС», 1960.
3. *Алекберов Х., Намазова А., Гулиев Э., Салманов Ч.* Подвижные игры. Баку, 2006.