

УДК 796.075.6.065.4

Гринь О. Р., Гринь А. Р., Дутчак Ю. В.

ОСОБИСТІСНІ СКЛАДОВІ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТРЕНЕРА ЯК УПРАВЛІНЦЯ

У дослідженні встановлено, що виконання управлінських функцій та підвищення ефективності професійної діяльності тренера знаходиться в залежності від такої складової його особистості як організованість. Отримані дані про складові та провідні особистісні детермінанти, що визначають необхідний рівень організованості тренера для виконання завдань управлінської діяльності. За результатами дослідження запропоновано програму удосконалення організованості тренера як суб'єкта управлінської діяльності. Відмінними рисами запропонованої програми є спрямованість на провідні особистісні детермінанти організованості та використання інтерактивних засобів з "асертивності" та "тайм менеджменту", що адаптовані до специфіки управлінської діяльності тренера.

Ключові слова: управлінська діяльність, особистісна організованість, ефективність тренера.

Постановка проблеми. Аналіз останніх досліджень і публікацій. Пошук напрямків вивчення проблеми підвищення ефективності управлінської діяльності тренера передбачає всебічний аналіз особистісних якостей та їх впливу на результативність його роботи, оскільки саме ці якості обумовлюють успішність виконання своїх повноважень, використання ним набутих знань та досвіду, уміння зберігати самоконтроль, адаптуватися до змін, що виникають у напружених обставинах професійної діяльності та спортивному середовищі [1, 4, 6, 8, 10].

Серед професійно важливих особистісних якостей тренера як ефективного менеджера в умовах спортивної діяльності пріоритетне значення має організованість, яка характеризується узгодженістю між видами діяльності та способами її здійснення й залежить від психологічного стану та властивостей особистості (О. С. Чернишов, 2006; В. І. Жолдак, 2008; С. Д. Резник, 2008). Результати проведених досліджень свідчать лише про епізодичне вивчення питання підвищення організованості для успішності професійної діяльності тренера. Зокрема, дослідження зосереджувалися на розгляді окремих питань – плановості в діяльності, лідерських якостях особистості спортивних менеджерів, залишаючи без належної уваги вольові, комунікативні, організаторські та інші професійно значущі якості.

Мета дослідження полягала у визначенні провідних особистісних детермінант організованості тренера з урахуванням ефективності його управлінської діяльності.

Завдання дослідження:

1. Дослідити компоненти особистісної організованості тренера в професійній діяльності.
2. Виявити особистісні детермінанти організованості, які визначають ефективність управлінської діяльності тренера.

Методи дослідження: загальнонаукові (аналіз, порівняння, узагальнення); педагогічні (спостереження, тестування та експеримент, що передбачав констатувальний етап); соціологічні та психологічні (анкетування); математико-статистичні.

За допомогою психодіагностичних методик визначали рівень розвитку складових детермінант організованості. У дослідженні взяло участь 65 тренерів різної кваліфікації, серед яких були тренери та адміністратори збірних команд України з різних видів спорту.

Виклад основного матеріалу дослідження. Визначення особистісних детермінант організованості тренера здійснювалося за допомогою розробленої анкети, що містила перелік 60 особистісних якостей, розподілених на 6 складових – динамічну, емоційну, когнітивну, мотиваційну, продуктивно-комунікативну та регуляторну.

Аналіз результатів анкетування дозволив установити рангову значущість складових організованості тренера: регуляторна (1), продуктивно-комунікативна (2), динамічна (3), мотиваційна (4), когнітивна (5) та емоційна (6).

За підсумками проведеного дослідження виявлено, що організованість тренера як спортивного менеджера залежить від якостей особистості, які мають два рівні значущості:

- інваріантне ядро, що формується із сукупності якостей, які необхідні для ефективної діяльності;
- якості особистості, які достатні для ефективної діяльності.

До інваріантного ядра належать якості, що оцінені респондентами в діапазоні $4 \leq \bar{x} \leq 5$ балів, загальною чисельністю 20 якостей, що становить 33,3 % від загальної кількості якостей, запропонованих для оцінювання.

Дослідження також передбачало проведення факторного аналізу для зменшення кількості якостей шляхом їх групування, структурування означених показників без втрати вихідної інформації та пошуку прихованих змінних.

У результаті факторного аналізу виділено такі фактори:

I фактор – "вольовий" (координаційна детермінанта управлінської діяльності організованого тренера); внесок цього фактора в загальну дисперсію вибірки становить 23,4 %, сума факторних навантажень – 4,68;

II фактор – "асертивний" (детермінанта управлінської діяльності, при якій поважаються права та гідності оточення); внесок – 9,5 %, сума факторних навантажень – 1,91;

III фактор – "потенціальний" (детермінанта, що забезпечує високий рівень управлінської діяльності впродовж певного проміжку часу); внесок – 9,4 %, сума факторних навантажень – 1,88;

IV фактор – "аналітично-плановий" (детермінанта планового використання часу); внесок – 8,2 %, сума факторних навантажень – 1,63;

V фактор – "комунікативний" (детермінанта налагодження комунікацій у процесі управлінської діяльності); внесок – 6,4 %, сума факторних навантажень – 1,28;

VI фактор – "стабілізаційний" (детермінанта емоційної врівноваженості та внутрішньої стабілізації); внесок – 5,5 %, сума факторного навантаження – 1,10;

VII фактор – "організаторський" (детермінанта виконання завдань управлінської діяльності); внесок – 5,2 %, сума факторного навантаження – 1,04.

У процесі досліджень подальшого розвитку набули характеристики критеріїв ефективності управлінської діяльності тренера як спортивного менеджера. Означені критерії визначалися з використанням цільового та полікритеріального підходів (А. Г. Поршневіч, 2003). Установлено наявність прямо пропорційного зв'язку між ефективністю діяльності та особистісною організованістю тренера як спортивного менеджера.

Для проведення другого етапу дослідження було залучено 25 тренерів дитячо-юнацьких спортивних шкіл, серед яких виділено 13 ефективних та 12 малоефективних. Ефективними фахівцями вважались такі, яким присвоєно відповідні категорії, а малоефективними – категорії не присвоєно.

За результатами емпіричного дослідження особистісних детермінант організованості ефективних тренерів визначено, що показники розвитку "вольової", "потенціальної", "аналітично-планової" детермінант відповідають високому рівню, "комунікативної" та "організаційної" – вищому за середній, "асертивної" та "стабілізаційної" – середньому.

Слід відзначити, що низький рівень детермінант не був виявлений у жодного ефективного у професійній діяльності тренера, який брав участь у дослідженні.

Для професійного відбору, раціоналізації процесу підвищення кваліфікації тренерів, спортивних менеджерів, оптимізації режимів праці та відпочинку і здійснення профорієнтаційної роботи було складено психограму особистісної організованості (рис. 1).

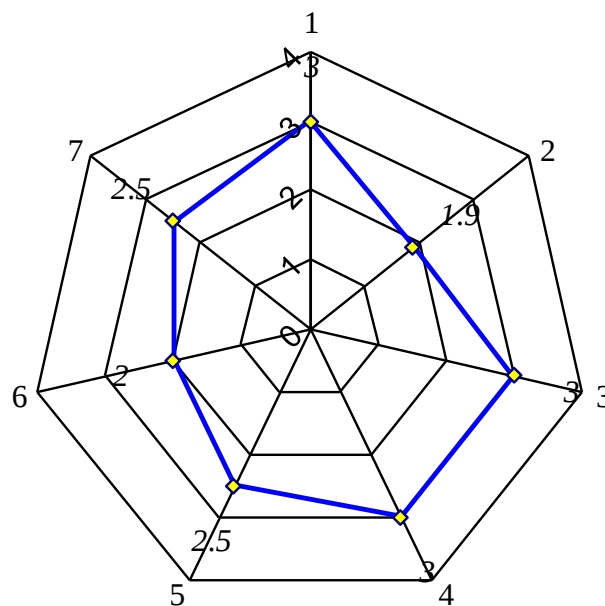


Рис. 1. Психограма особистісної організованості тренера:
1 – "вольова" детермінанта; 2 – "асертивна" детермінанта; 3 – "потенціальна" детермінанта;
4 – "аналітично-планова" детермінанта; 5 – "комунікативна" детермінанта;
6 – "стабілізаційна" детермінанта; 7 – "організаторська" детермінанта

У зв'язку з тим, що параметри виміру особистісних якостей не однакові, при складанні психограми було використано трирівневі шкали (високий, середній, низький рівні) для формування психограми організованого тренера. При використанні трирівневої шкали прояв якостей, здібностей, станів може бути відповідно систематичним (3 бали), несистематичним (2 бали) та епізодичним (1 бал). Для визначення індивідуального та комплексного впливу особистісних детермінант організованості тренера на ефективність його діяльності було проведено кореляційний аналіз. Кореляційний аналіз детермінант організованості тренерів проводився з використанням параметричного коефіцієнта кореляції Пірсона (r).

У процесі аналізу показників, зведених до кореляційної матриці, встановлено, що найбільші значення достовірного позитивного взаємозв'язку у групі ефективних тренерів були виявлені між "аналітично-плановою" та "стабілізаційною" ($r=0,67$, $p<0,05$), а також "вольовою" детермінантами ($r = 0,62$, $p < 0,05$). Окрім цього, позитивна достовірна кореляція відзначається між "потенційною" та "організаторською" детермінантами ($r=0,60$, $p<0,05$). Однакова величина коефіцієнта кореляції ($r = 0,57$, $p < 0,05$) була виявлена між "асертивною" і "стабілізаційною" та "вольовою" й "організаторською" детермінантами.

За результатами емпіричного дослідження детермінант організованості малоефективних тренерів було визначено, що показники розвитку "вольової" та "потенційної" детермінант відповідають високому рівню, "комунікативної" та "організаційної" – вищому за середній, "аналітично-планової" та "стабілізаційної" – середньому, "асертивної" – низькому.

Співвідношення рівня розвитку детермінант організованості в групі ефективних та малоефективних тренерів подано на рис. 2.

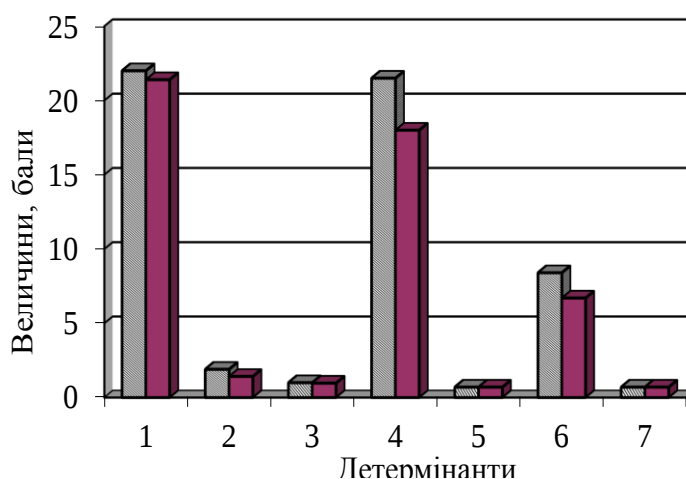


Рис. 2. Співвідношення детермінантами організованості у групах ефективних та малоефективних тренерів:

▨ – група ефективних тренерів; ■ – група малоефективних тренерів;

- 1 – "вольова" детермінанта; 2 – "асертивна" детермінанта;
 3 – "потенційна" детермінанта; 4 – "аналітично-планова" детермінанта;
 5 – "комунікативна" детермінанта; 6 – "стабілізаційна" детермінанта;
 7 – "організаторська" детермінанта.

Провідні особистісні детермінанти організованості тренера як спортивного менеджера були визначені шляхом зіставлення особистісних якостей ефективних та малоефективних тренерів і результатів кореляційного аналізу.

Установлено, що підвищення особистісної організованості у групі малоефективних тренерів відбувається за умови зростання рівня провідних особистісних детермінант ("аналітично-планової" та "асертивної").

"Аналітично-планова" детермінанта організованості тренера як спортивного менеджера визначає послідовність дій, терміни їх виконання для досягнення мети та виконання завдань управлінської діяльності; оцінює практичні можливості їх досягнення; полегшує пошук кращих і більш ефективних шляхів досягнення мети; виявляє і встановлює зони потенційних проблем і несподіваних наслідків; забезпечує основи для оцінювання витрат і розробки календарних планів і ресурсів; налагоджує систему контролю; допомагає визначити необхідні взаємодії і взаємовідносини та подолати страх перед наслідками від можливої помилки, тобто формує впевненість у собі.

"Асертивна" детермінанта організованості дозволяє діяти переконливо та порядно, уникати маніпулювання, знаходити спільну мову при спілкуванні, розбиратися у собі та інших, знаходити взаємоприйнятні рішення, відстоювати свої права.

Отже, провідні детермінанти особистісної організованості тренера забезпечують такі можливості: формування та досягнення мети й завдань професійної діяльності; виявлення найкращих альтернатив діяльності з урахуванням наявних ресурсів; діяти впевнено та переконливо; налагодити ефективну систему контролю у спортивному колективі; впевнено та виважено діяти в умовах мінливого зовнішнього середовища; адекватно реагувати на ризики, які виникають у процесі управлінської діяльності.

Для оцінювання навичок впевненої поведінки в управлінській діяльності тренерів та визначення проблем, на яких необхідно зосередити увагу, у дослідженні була використана вправа "само-менеджмент". Інші вправи передбачали навички раціонального використання часу на підставі критеріїв важливості справ і їх терміновості. Для формування вміння управляти професійною діяльністю, щоб досягнути певного кінцевого результату за визначені терміни, використано вправу "мережевий графік".

Отримані результати порівняння особистісних детермінант організованості тренерів як спортивних менеджерів в основній групі до та після експерименту свідчать про значні зміни у вияві провідних детермінант. Зокрема, середнє значення "аналітично-планової" детермінанти збільшилося на 3,6 бала, що відповідає 11 % та трансформувалося в розряд високого рівня.

Середній показник "асертивної" детермінанти також зазнав збільшення на 0,5 бала, що відповідає 15 %, та перейшов у середній рівень. Після проведення корекційних заходів спостерігається незначне збільшення середніх величин "стабілізаційної" (1,0 бал), "вольової" (0,8 бала) детермінант організованості тренерів. Зміни в "комунікативній" та "організаторській" (0,03 бала) детермінантах відображають досить незначні коливання цих параметрів, що характеризують відсутність належних змін у рівні розвитку означених показників.

Отже, під впливом корекційних заходів рівень розвитку у групі малоефективних тренерів середніх показників "вольової", "потенційної" та "аналітично-планової" детермінант організованості відповідає високому рівню, "комунікативної" та "організаторської" – вищому за середній, "асертивної" та "потенційної" – середньому, що є результатом позитивного впливу корекційної програми з удосконалення особистісних детермінант їх особистісної організованості.

За результатами дослідження запропоновано програму удосконалення організованості тренера як суб'єкта управлінської діяльності. Відмінними рисами запропонованої програми є спрямованість на провідні особистісні детермінанти організованості та використання інтерактивних засобів з "асертивності" та "тайм менеджменту", що адаптовані до специфіки управлінської діяльності тренера.

Висновки

1. Отримані дані свідчать, що організованість тренера – це узагальнена особистісна якість, яка відображається в постійному прагненні досягнути визначеної мети, зібраності та у високій мотивації й можливості підпорядкувати планову діяльність необхідному режиму. До структури організованості тренера як цілісного системного утворення належать емоційний, динамічний, когнітивний, мотиваційний, продуктивно-комунікативний та регуляторний компоненти, що перебувають у тісній взаємодії.

2. Виявлено особистісні якості в балах, що мають найбільший вплив на організованість тренера, а саме:

– регуляторна складова: дисциплінованість ($\bar{X}_{pd} = 4,57$), обов'язковість ($\bar{X}_{po} = 4,48$), впевненість ($\bar{X}_{pe} = 4,45$), цілеспрямованість ($\bar{X}_{pi} = 4,32$), самокритичність ($\bar{X}_{pc} = 4,27$), ініціативність ($\bar{X}_{pi} = 4,18$), самостійність ($\bar{X}_{psm} = 4,17$);

– продуктивно-комунікативна складова: працелюбність ($\bar{X}_{nkp} = 4,50$), уважність ($\bar{X}_{nku} = 4,27$), вимогливість ($\bar{X}_{nkv} = 4,17$), комунікативність ($\bar{X}_{nkk} = 4,12$), врівноваженість ($\bar{X}_{nkv} = 4,08$), ввічливість ($\bar{X}_{nkvch} = 4,05$);

– динамічна складова: працездатність ($\bar{X}_{dp} = 4,67$), далекоглядність ($\bar{X}_{dd} = 4,27$), винахідливість ($\bar{X}_{dv} = 4,25$), зібраність ($\bar{X}_{dz} = 4,10$), плановість ($\bar{X}_{dpl} = 4,05$);

– мотиваційний компонент: акуратність ($\bar{X}_{ma} = 4,28$);

– когнітивна складова: енергійність ($\bar{X}_{ke} = 4,25$).

Зазначені якості формують інваріантне ядро особистісної організованості тренера.

3. Визначено сім факторів, що є особистісними детермінантами організованості тренера, а саме: "вольова" (внесок у загальну дисперсію вибірки становить 23,4 %), "асертивна" (9,5 %), "потенціальна" (9,4 %), "аналітично-планова" (8,2 %), "комунікативна" (6,4 %), "стабілізаційна" (5,5 %), "організаторська" (5,2 %). Діагностика їх складових дає можливість визначати рівень особистісної організованості тренера як суб'єкта управлінської діяльності в умовах сучасного спорту.

У організованого тренера розвиток "вольової", "потенційної" та "аналітично-планової" детермінант відповідає високому рівню, "комунікативної" та "організаторської" – вищому за середній рівень, "асертивної" та "стабілізаційної" – середньому рівню.

Обґрунтовано комплекс психодіагностичних методик, що забезпечують удосконалення системи оцінювання особистісної організованості тренера, а також його професійної орієнтації та відбору й підвищення кваліфікації.

Визначено, що провідними особистісними детермінантами організованості є "асертивна" та "аналітично-планова", які характеризуються найбільшими відмінностями між ефективними та малоефективними тренерами (відповідно 0,5 і 3,4 бала). У структурі особистісної організованості ефективного тренера встановлено достовірні позитивні зв'язки між "аналітично-плановою" і "стабілізаційною" детермінантами ($r = 0,67$, $p < 0,05$); "аналітично-плановою" та "вольовою" детермінантами ($r = 0,62$, $p < 0,05$); "стабілізаційною" та "асертивною" детермінантами ($r = 0,57$, $p < 0,05$).

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Проведене дослідження дає можливість окреслити напрями подальшого розгляду проблеми формування професійно-важливих особистісних якостей тренера для підвищення ефективності вирішення завдань управлінської діяльності.

Використані джерела

1. Дутчак Ю. В. Психологічні передумови прийняття управлінського рішення та його чинники / Ю. В. Дутчак // Теорія і методика фізичного виховання і спорту. – 2008. – № 3. – С. 51–53.
2. Карамушка Л. М. Технологія роботи організаційних психологів : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Фірма "ІНКОО", 2005. – 366 с.
3. Малинин А. Б. Менеджмент деятельности спортивных школ : учебное пособие / А. Б. Малинин, В. А. Малинин. – М. : Физическая культура, 2008. – 240 с.
4. Прокопенко Д. Гибкая система развития менеджеров – ключ к эффективности организации [Электронный ресурс] / Д. Прокопенко – Режим доступа : <http://yandex.ua.yandsearch/>.
5. Психология менеджмента : учебник / Под ред. проф. Г. С. Никифорова. – СПб. : Издательство С.-Петербургского университета, 2000. – 572 с.
6. Переверзин И. И. Менеджмент спортивной организации : учебное пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. / И. И. Переверзин. – М. : Физкультура и спорт, 2006. – 464 с.
7. Martens, R. (1990). Coaches guide to sport psychology. Champaign, IL: Human Kinetics.
8. Smith, R.E., & Johnson, J. (1990). An organizational empowerment approach.
9. Rosenfeld, L. & Wilder, L. (1990). Communication fundamentals: Active listening. Sport Psychology.
10. Masakowski E. Strategy Making Under Causal Ambiguity: Conceptual Issues and Empirical Evidence. Organization Science. – 1997. – July-Aug. 4.35.

Gryn A. R., Gryn A. R., Dutchak J. V.

PERSONAL SUCCESS COMPONENTS OF COACH'S PROFESSIONAL ACTIVITIES AS A MANAGER

The study found that the performance of administrative functions and efficiency of the professional coach is dependent on this part of his personality as an personal organization. The data on the components and leading personality determinants that determine the level of organization needed a coach to perform management tasks. It was determined the importance rank of components coach organization: regulatory (1), productive communication (2), dynamic (3), motivational (4), cognitive (5) and emotional (6). The complex of psychodiagnostic methods, providing improvement of evaluation system of personal organization coach, and his guidance and selection and training were grounded.

It was revealed that personal organization of sports coach as manager depends on the personality traits that have two levels of significance: invariant core formed of a combination of qualities that are necessary for efficient operation; personality traits, which are sufficient for effective action. Leading determinants of personal organization of coach provides the following features: setting and achieving goals and objectives of professional activity; identification of the best options considering available resources; act confidently and convincingly; establish an effective monitoring system in a sports team; confidently and carefully operate in a changing environment; respond adequately to the risks arising in the process of management.

The study proposed the program to improve personal organization of coach as the subject of management. The distinctive feature of the proposed program is to focus on the major determinants of personal organization and interactive tools with the "assertiveness" and "time management", which is adapted to the specific management of the coach.

The study provides an opportunity to outline areas for further consideration of the problem of professionally important personal coach's qualities formation to improve the efficiency of solving problems of management.

Key words: administrative activity, personal good organization, efficiency of trainer

Стаття надійшла до редакції 24.01.2017 р.