

Л. К. СЕРОВА

**Управление подготовкой спортсменов
В НАСТОЛЬНОМ
ТЕННИСЕ**



Лидия Серова

**Управление подготовкой
спортсменов в настольном теннисе**

«Спорт»

2016

ББК 75.577.6

Серова Л. К.

Управление подготовкой спортсменов в настольном теннисе /
Л. К. Серова — «Спорт», 2016

ISBN 978-5-906839-27-5

Учебное пособие, написанное доктором психологических наук, профессором Национального государственного университета физической культуры, спорта и здоровья им. П. Ф. Лесгафта Л. К. Серовой, продолжает цикл методической литературы по специальности «Настольный теннис». В спортивной деятельности выделяются два главных действующих лица – тренер и спортсмен. Их взаимодействие можно представить в виде социальной системы управления, где тренер – субъект управления, а спортсмен – объект управления. Учебное пособие может быть полезно не только для преподавателей, но и для тренеров различных категорий по игровым видам спорта.

ББК 75.577.6

ISBN 978-5-906839-27-5

© Серова Л. К., 2016
© Спорт, 2016

Содержание

Введение	6
I	7
II	10
Конец ознакомительного фрагмента.	12

Л. К. Серова
Управление подготовкой
спортсменов в настольном теннисе
учебное пособие

Издательство «СПОРТ» – член Международной ассоциации издателей спортивной литературы

© Л. К. Серова, текст, 2016.

© Издательство «Спорт», оформление, издание, 2016.

* * *

Введение

Данное учебное пособие продолжает цикл методической литературы по специальности «Настольный теннис». Предыдущие издания знакомили студентов с историей настольного тенниса, с общей характеристикой этого вида спорта, раскрывали содержание различных сторон спортивной подготовки.

В спортивной деятельности выделяются два главных действующих лица – тренер и спортсмен. Их взаимодействие можно представить в виде социальной системы управления, где тренер – субъект управления, а спортсмен – объект управления.

В любом спортивном результате есть две составляющие: труд тренера по руководству спортсменом и труд спортсмена как творческого исполнителя замыслов тренера.

Тренер по отношению к спортсмену выступает как бы в трех ипостасях: как воспитатель, как педагог и как руководитель. В данном пособии внимание сосредоточено на управленческих функциях тренера в педагогической деятельности. Вопросы воспитания, с одной стороны, и менеджмента, с другой стороны, более подробно раскрываются в курсах кафедр педагогики и менеджмента.

Тренер как руководитель должен уметь планировать свою деятельность, подбирать кадры, принимать оптимальные решения и четко их реализовывать. Этими умениями тренер может овладеть, только уже имея базовую подготовку. Поэтому лекции по данной проблеме читаются на старших курсах специализированного вуза. Темы занятий входят частью вопросов в Государственный экзамен по специализации.

Учебное пособие может быть полезно и для тренеров различных категорий по игровым видам спорта.

I

Управление в системе «тренер – спортсмен»

Система, по мнению специалистов, – это объект, обладающий целостностью или рассматриваемый как целое.

Каждый спортивный результат есть совокупность труда тренера и спортсмена. Поэтому взаимодействие между тренером и спортсменом можно охарактеризовать как социальную систему, где системообразующим фактором является достижение высокого спортивного результата. Управление является функцией сложных организованных систем любой природы (технических, биологических, экологических, социальных), обеспечивающих сохранение их структуры (внутренней организации, поддержание режима функционирования, направленного на реализацию их программных целей. По своему содержанию это постоянный целенаправленный процесс воздействия субъекта на объект через соответствующий механизм управления.

Социальное управление – это управление многочисленными и разнообразными социальными процессами, протекающими в человеческих общностях: племени, роде, семье, различного рода общественных объединениях людей, наконец, в государстве, как самой широкой и сложной человеческой общности.

Система «тренер-спортсмен» является системой управления, состоящей из двух подсистем: управляющей подсистемы – тренера и управляемой подсистемы – спортсмена. Взаимодействие между ними осуществляется путем обмена информацией. Данная иерархия не является жесткой потому, что спортсмен, особенно на ступени высшего мастерства, является не только творческим исполнителем замыслов тренера, но и полноправным соавтором спортивных достижений.

Главная функция системы «тренер – спортсмен» – это управление. Функция управления, в свою очередь, делится на более частные функции.

Французский ученый А. Файоль внес значительный вклад в понятие управления и его функций.

Файоль дал классическое определение научному управлению: «Управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать; предвидеть, то есть учитывать грядущее и выработать программу действия; организовывать, то есть строить двойной – материальный и социальный организм учреждения; распоряжаться, то есть заставлять персонал надлежаще работать; координировать, то есть связывать, объединять, гармонизировать все действия, все усилия; контролировать, то есть заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилам и отданным распоряжениям».

Файоль сформулировал четырнадцать общих принципов управления:

1) разделение труда (позволяет сокращать число объектов, на которые должно быть направлено внимание и действие, что способствует повышению количества и качества производства при тех же усилиях);

2) власть (право отдавать распоряжения и сила, принуждающая им подчиняться. Власть не может быть без ответственности, то есть без санкции – награды или кары – сопровождающей ее действие. Ответственность есть венец власти, ее естественное следствие, ее необходимый придаток);

3) единство распорядительства (служащему может давать два приказа только один начальник);

4) единство руководства (один руководитель и одна программа для совокупности операций, преследующих одну и ту же цель);

5) подчинение частных интересов общим (в организации интересы служащего или группы служащих не должны ставиться выше интересов предприятия);

6) дисциплина (повиновение, усердие, деятельность, манера держать себя);

7) вознаграждение персонала (должно быть справедливым и по возможности удовлетворять персонал и предприятие, нанимателя и служащего; поощрять усердие);

8) централизация (должна быть принята или отвергнута в зависимости от тенденций руководства и от обстоятельств; дело сводится к нахождению степени централизации, наиболее благоприятной для предприятия);

9) иерархия (ряд руководящих должностей, начиная с высших и кончая низшими);

10) порядок (определенное место для каждого лица и каждое лицо на своем месте);

11) справедливость (чтобы поощрять персонал к исполнению своих обязанностей с полным рвением и преданностью, надо относиться к нему благожелательно; справедливость есть результат сочетания благожелательности с правосудием);

12) постоянство состава персонала (текучесть кадров является одновременно причиной и следствием плохого состояния дел);

13) инициатива (свобода предложения и осуществления планов);

14) единение персонала (сила предприятия в том, чтобы использовать способности всех, вознаграждать заслуги каждого, не нарушая гармонии отношений).

А. Файоль выделил следующие функции управления: планирование, организывание, руководство, координацию и контроль.

Представитель той же школы Л. Гьюлик расширил и уточнил классификацию, предложив семь функций: планирование, организация, работа с персоналом, оперативное руководство, координирование, контроль и отчетность, составление бюджета.

Американский специалист в области управления Р. Фалмер в качестве основных функций выделяет планирование, организацию, исполнение, руководство и контроль.

Наиболее распространенная концепция Г. Кунца и С. О'Доннела содержит пять основных функций управления: планирование, организация, набор персонала, руководство и лидерство, контроль.

Современные специалисты в качестве основных функций управления предлагают следующие: целеполагание, планирование, организация, мотивация координирование, контроль, оценка.

Мы выбираем для анализа концепцию Г. Кунца и С. О'Доннела и добавляем к пяти основным функциям мотивацию.

Рассмотрим кратко каждую из них.

Эти функции образуют своеобразную циклическую структуру. Цикл управления начинается с функции планирования.

Планирование представляет собой выбор целей, составление программы действий, стратегии, линии поведения для организации в целом или для любого из ее подразделений.

Далее следует **функция организации**. Термин «организация» имеет множество значений. В данном случае речь идет об организации исполнения, которое означает выбор средств и методов для осуществления целей, распределение обязанностей между исполнителями, наделение их соответствующими правами, установление порядка, очередности действий, дисциплины и организованности.

Набор персонала в тренерской работе выступает в качестве процесса отбора. Отбор осуществляется в течение всей спортивной карьеры каждого подопечного, начиная с первичного отбора в спортивную секцию и заканчивая отбором в сборные команды различного уровня. Отбор является важнейшим звеном в деятельности тренера. Одаренные спортсмены имеют все шансы достичь вершин в спорте, а работа с неперспективными не позволяет

добиться акмеологических целей, то есть достичь мастерства в своем деле как спортсмену, так и тренеру.

Мотивация. Эффективность предпринимаемых действий всецело зависит от уровня и характера мотивации у сотрудников организации, поэтому формирование позитивной мотивации у сотрудников, направленной на достижение профессионального роста и благополучия организации, является одним из важных условий.

Далее, в качестве самостоятельной функции, которая включает в себя межличностные аспекты управления, Кунцем и О'Доннелом выделяются **руководство и лидерство**. Кроме общих вопросов руководства и лидерства мы останавливаем внимание в данном пособии на непосредственном, оперативном управлении, в процессе которого регулируется психическое, эмоциональное состояние подчиненных, корректируются их действия.

Последняя функция в цикле управления – **контроль**. «Некоторые управляющие, особенно на более низких уровнях, забывают, что контроль есть первейшая обязанность тех руководителей, которые отвечают за выполнение каких-либо планов», – пишут Кунц и О'Доннел. Функция контроля замыкает схему управления и органически переходит в функцию планирования следующего управленческого цикла.

Управление тренером деятельностью спортсмена или спортивной команды включает в себя все перечисленные выше функции. Мы остановимся подробнее на каждой из них в последующих главах.

Контрольные вопросы и задания:

1. Дайте определение понятия системы.
2. Охарактеризуйте понятие управления.
3. Расскажите о принципах управления А. Файоля.
4. Какие функции управления выделяются специалистами?
5. Что представляет собою функция планирования?
6. Что представляет собою функция организации?
7. Что представляет собою функция набора персонала (отбора)?
8. Что представляет собою функция руководства и лидерства?
9. Что представляет собою функция контроля?

Рекомендуемая литература

1. Государственная служба РФ: основы управления персоналом / под общ. ред. В. П. Иванова. – М: Известия, 2003.
2. *Кунц Г.* Управление: системный и ситуационный анализ / Г. Кунц, С. О'Доннел. Т1. – М: Прогресс, 1981.
3. *Серова Л. К.* Теория и методика избранного вида спорта. Настольный теннис / Л. К. Серова. – СПб: НГУ им. П. Ф. Лесгафта, 2013.
4. *Файоль А.* Общее и промышленное управление / А. Файоль. – М: Контроллинг, 1992.

II

Планирование в игровых видах спорта

Исследование процесса становления спортивного мастерства в различных видах спортивных игр позволили установить следующие его закономерности:

- сравнительно раннее начало (с 6–8 лет) систематических занятий, позволяющее целенаправленно развивать специальные качества и овладевать двигательными навыками;
 - 8–10 лет специальной подготовки, предшествующей достижению высоких спортивных результатов;
 - достижение наивысших результатов к 20–22 годам;
 - высокий уровень спортивного мастерства сохраняется на протяжении 6–8 лет, после чего наблюдается постепенное его снижение
- Исходя из этой периодизации выделено пять этапов многолетней подготовки спортсмена в спортивных играх: предварительной подготовки, начальной спортивной периодизации, спортивного совершенствования, высшего спортивного мастерства и этап сохранения спортивной активности.

Каждый из этапов спортивной подготовки нуждается в различных видах планирования.

Сущность планирования в физической культуре в наиболее общем представлении заключается в обосновании, разработке и документальном оформлении содержания и последовательности действий педагога (учителя, преподавателя, тренера).

Перед началом планирования нужно собрать исходную информацию. К ней относятся:

- уровень подготовленности спортсменов;
- календарь соревнований;
- состояние учебно-материальной базы и инвентаря;
- мотивация спортивных достижений;
- состояние здоровья подопечных;
- данные об успешности учебы в школе, институте или служебной деятельности и др.

Различают следующие виды планирования:

- перспективное (относительно долгосрочное);
- текущее (среднесрочное);
- оперативное (относительно краткосрочное).

Перспективное планирование рассчитано в пределах от одного года до нескольких лет.

В детско-юношеской спортивной школе (ДЮСШ) перспективное планирование приравнивается к одному году.

В спорте высших достижений наиболее популярным является планирование четырехлетнего олимпийского цикла.

Годовой план является базовым для всех остальных видов планирования. Он делится на три периода: подготовительный, соревновательный и переходный.

В подготовительном периоде закладывается прочная функциональная база для успешной подготовки и участия в основных соревнованиях, обеспечивается становление различных сторон подготовленности. Этот период делится на два этапа: общеподготовительный и специально-подготовительный.

Основными задачами подготовительного периода являются:

- улучшение общей физической подготовки;
- повышение специальной физической подготовленности;
- совершенствование техники;
- разработка новых тактических комбинаций;

- формирование волевых качеств и психической устойчивости;
- повышение уровня знаний в теории и методике избранного вида спорта;
- повышение уровня знаний в области гигиены и самоконтроля.

В общеподготовительном этапе большее внимание уделяется физической подготовке, а в специально подготовительном этапе – технике и тактике своего вида спорта.

Тренировка в специально подготовительном этапе непосредственно направлена на становление спортивной формы.

Спортивной формой называется высокий уровень подготовленности спортсмена, позволяющий успешно участвовать в соревнованиях. Такая форма должна быть приобретена к началу соревновательного периода тренировки – повышаться на протяжении его и достигать наивысшего уровня к главному состязанию.

Главная цель **соревновательного периода** – достижение наивысших спортивных результатов в заранее запланированные сроки ответственных соревнований.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.