

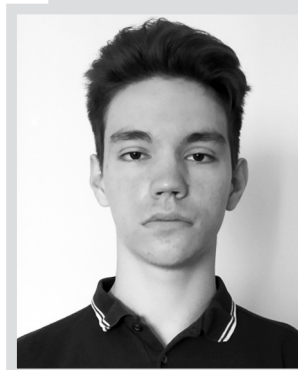
УДК 316.4

Характеристики эффективного стиля управления в сфере физической культуры, спорта и молодежной политики: результаты эмпирического исследования**Хураמיшина А.З.**

Кандидат социологических наук, доцент кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин Поволжской государственной академии физической культуры, спорта и туризма (Казань)

Агалтдинова А.А.

Бакалавр менеджмента, выпускник кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин Поволжской государственной академии физической культуры, спорта и туризма (Казань), предприниматель

**Хурамышин Б.И.**

Студент кафедры теории и методики физической культуры и спорта Поволжской государственной академии физической культуры, спорта и туризма (Казань)

В статье проанализирована современная структурная динамика органов государственного управления в сфере физической культуры, спорта и молодежной среде на федеральном уровне и на уровне региона – Республики Татарстан. Рассмотрены некоторые характеристики стиля управления руководителей соответствующих органов власти регионального уровня. Представлены результаты эмпирического исследования, позволившего оценить эффективность стиля управления руководителей и сопоставить их профили. Определен ряд наиболее важных характеристик эффективного стиля управления в сфере физической культуры, спорта и молодежной среде.

Ключевые слова: физическая культура, спорт, молодежная политика, эффективный стиль управления, социальная динамика, социология.

Динамичные административные реформы в сфере молодежной и физкультурно-спортивной политики государства требуют столь же динамичных ответов на многие вопросы, возникающие в ходе этого реформирования, и научного сопровождения этого процесса. Переименование, разграничение функций, передача функций от одного ведомства к другому, создание новых органов государственного

управления на федеральном и региональном уровнях делает актуальным исследование выбора стиля управления руководителями органов государственного и муниципального управления в молодежной и физкультурно-спортивной сфере.

За последние 10 лет административная реформа в сфере молодежной политики, физической культуры и спорта на федеральном уровне прошла ряд этапов:

– 7 октября 2008 г. произошло упразднение Федерального агентства по физической культуре и спорту (Росспорт) (основано 9 марта 2004 г.), функции Росспорта переданы Министерству спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации;

– 21 мая 2012 г. Министерство спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации преобразовано в Министерство спорта Российской Федерации, при этом функции по выработке государственной политики в области туризма переданы Министерству культуры Российской Федерации, а функции по разработке молодежной политики — Министерству образования и науки Российской Федерации; соответственно, Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодёжь) перешло в Минобрнауки РФ;

– 15 мая 2018 г. Минобрнауки было разделено на два отдельных министерства — Министерство просвещения и Министерство науки и высшего образования. Рособнадзор и Росмолодёжь перешли в управление Правительства РФ, сокращение «Минобрнауки» стало официально использоваться применительно к Министерству науки и высшего образования.

Похожие изменения происходили в Татарстане на региональном уровне:

– 28 апреля 2005 г. путем реорганизации Министерства по делам молодежи и спорту Республики Татарстан было образовано Министерство по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан;

– 20 марта 2014 г. был создан Государственный Комитет Республики Татарстан по туризму; Министерство по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан было преобразовано в Министерство по делам молодежи и спорту Республики Татарстан;

– 22 июня 2018 г. Министерство по делам молодежи и спорту Республики Татарстан преобразовано в Министерство по делам молодежи Республики Татарстан и Министерство спорта Республики Татарстан.

Реформирование органов управления как социальных организаций подчиняется закономерностям, обозначенным Т. Парсонсом в теории *AGIL*. Согласно представлению Г.С. Батыгина, четырехфункциональная система Толкотта Парсонса заключается в том, что социальные системы выполняют четыре основные функции. В качестве таковых выделены адаптация (*adaptation*), достижение цели (*goal attainment*), интеграция (*integration*), латентность (*latency*) (результатирующая аббревиатура *AGIL*) [1, с. 22]. Обобщая теорию четырехфункциональной системы, Т. Парсонс указывал, что каждое общество стремится к дифференциации на подсистемы, которые специализированы на 4-х функциях. Исследование концепции *AGIL* Т. Парсонса как инструмента анализа социального взаимодействия привело О.В. Арлашкину к выводу, что в управлении

кадрами можно определить «особый тип социального взаимодействия субъектов организационной подсистемы, находящихся на разных ступенях организационной иерархии и реализующих соответствующие своему статусно-ролевому репертуару функции» [2, с. 86].

С другой стороны, теории корпоративной культуры [3; 4] сходятся во мнении, что нормативно-ценностные единицы, структура организации – это важные элементы корпоративной культуры, при этом определяющее значение для их характеристик имеет первое лицо – руководитель организации. В частности, отмечается, что фундамент корпоративной культуры закладывает и развивает руководитель организации, от его мировоззрения, профессиональных знаний и опыта, гражданской позиции зависит как формальная структура организации, так и неформальные отношения в ней.

Таким образом, основываясь на теориях корпоративной культуры и теории равновесия социальных систем Т. Парсонса, можно говорить, что стиль управления руководителей органов государственного управления непосредственно влияет на корпоративную культуру, эффективность его организационных структур, реализации функций и т.д. Руководитель осознанно или не осознанно выбирает стиль управления, наиболее соответствующий сложившейся ситуации и стратегии развития организации. Стиль руководства определяется как характером деятельности организации, ее культурой, системой ценностей, позициями менеджеров, особенностями самих исполнителей, так и случайными факторами [5]. Именно умение сочетать условия и реализовывать цели и задачи организации представляется наиболее эффективным стилем управления. Руководителю важно уметь осуществлять выбор стиля в зависимости от ситуации и имеющихся ресурсов [6].

В целях изучения особенностей стиля управления руководителей органов государственной власти в сфере физической культуры, спорта и молодежной политики в 2018 г. было проведено эмпирическое исследование в Министерстве по делам молодежи и спорту Республики Татарстан (далее – МДМС РТ).

В основу эмпирического исследования положен метод социологического опроса с применением шкалирования: использована анкета со шкалами, которые позволяют опрашиваемым оценить характеристики стиля управления руководителей МДМС РТ в баллах. Отметим, что уже после проведенного исследования Министерство по делам молодежи и спорту Республики Татарстан было преобразовано в Министерство по делам молодежи Республики Татарстан и Министерство спорта Республики Татарстан. Это еще раз свидетельствует об актуальности изысканий, поскольку они содержат информацию и практические рекомендации, которые могут быть использова-

ны новыми руководителями органов государственного управления в сфере молодежной политики.

Для характеристики особенностей деятельности МДМС РТ достаточно рассмотреть основные задачи министерства:

- формирование и осуществление государственной молодежной политики, государственной политики в сфере развития физической культуры, спорта;
- реализация общественно значимых инициатив в сфере государственной молодежной политики и развития физической культуры и спорта, в деятельности общественных молодежных и спортивных объединений;
- развитие сети учреждений по работе с молодежью, физкультурно-спортивных учреждений и организаций по подготовке спортивного резерва и создание условий для их деятельности, формирование сборных команд республики, развитие детско-юношеского массового спорта и спорта высших достижений;
- взаимодействие и координация деятельности общественных, благотворительных организаций, федераций и ассоциаций, занимающихся вопросами молодежной политики, физической культуры, спорта и др. [7].

Названные задачи определяют особенности деятельности МДМС РТ. Следует также отметить, что становление Татарстана и Казани центром проведения крупных международных спортивных мероприятий, таких как XXVII Всемирная летняя Универсиада в 2013 г., Чемпионат мира по водным видам спорта в 2015 г., Чемпионат мира по футболу в 2018 г., повышает значимость данного министерства в проведении государственной политики в сфере спорта и физической культуры в целом [8; 9]. Кроме того, особенности молодежной сферы [10], его самочувствие [11] также требуют внимательного и щепетильного отношения руководства.

МДМС РТ возглавляет министр, назначаемый на должность и освобождаемый от должности в порядке, установленном Конституцией Республики Татарстан. Являясь руководителем ведомства, реализуя свои должностные функции, министр определяет эффективность возглавляемого органа управления. Руководители Министерства по делам молодежи, спорта и туризма Республики Татарстан: Марат Мансурович Бариев (период руководства МДМС РТ: 2001-2010 гг.), Рафис Тимерханович Бурганов (период руководства МДМС РТ: 2010-2014 гг.), Владимир Александрович Леонов (период руководства МДМС РТ: 2014 г. – по настоящее время). Изучение биографических данных в свободных электронных источниках [12] позволяет отметить следующие их характеристики. Во-первых, руководители МДМС РТ имеют более одного высшего образования. Во-вторых, карьера идет по восходящей. В-третьих, их труд отмечен государственными наградами. Совпа-

дение биографий по обозначенным характеристикам позволяет судить о важности образования (а также упорства и заинтересованности в его получении), компетентности и эффективности в исполнении роли министра, определяющего физкультурно-спортивную деятельность и деятельность в сфере молодежной политики.

Однако эти характеристики кажутся неполными, не позволяющими в полной мере показать особенности стиля управления, необходимого для эффективной деятельности в физкультурно-спортивной и молодежной сферах. В целях более полной оценки было проведено эмпирическое социологическое исследование в МДМС РТ в феврале – марте 2018 г.

Эмпирическое исследование проведено в форме социологического опроса с использованием анкеты, представленной на портале сообщества HR-менеджеров [13]. Анкета содержит 30 показателей, проявляющих эффективность стиля управления:

- 1) обладает стратегическим мышлением;
- 2) обладает управленческими способностями;
- 3) четко понимает и принимает стратегические цели;
- 4) обладает высоким уровнем социальной ответственности за решаемые задачи;
- 5) умеет принимать управленческие решения;
- 6) обладает креативным мышлением;
- 7) обладает навыками самоконтроля;
- 8) умеет правильно организовать деятельность подчиненных;
- 9) проявляет стремление к инновациям;
- 10) проявляет высокий уровень профессионализма;
- 11) стремится получить новые знания;
- 12) применяет эффективные стратегии в решении управленческих задач;
- 13) в случае необходимости идет на разумный риск;
- 14) проявляет внимание к исполнителям;
- 15) умеет мотивировать работников на достижение целей;
- 16) обладает способностью влияния на людей;
- 17) умеет создать нормальный психологический климат в малых группах;
- 18) учитывает мнение исполнителей;
- 19) речь, поведение и стиль одежды соответствуют корпоративной этике организации;
- 20) умеет правильно осуществлять контроль за действиями персонала;
- 21) обладает способностью влияния на людей;
- 22) проявляет позитивность в социальном взаимодействии;
- 23) демонстрирует конструктивное отношение к критике со стороны руководства и коллег;
- 24) проявляет стремление к личностному росту;
- 25) при управлении персоналом использует эффективные стили руководства;
- 26) демонстрирует последовательность в достижении целей;

- 27) стремится установить контакт с подчиненными;
- 28) проявляет эмпатию во взаимодействии;
- 29) профессионально управляет группой или коллективом;
- 30) умеет пользоваться авторитетом и властью.

Респонденту предлагается оценить выраженность того или иного показателя в баллах от 1 до 7 (где 1 – наименьшая, 7 – наибольшая).

Генеральная совокупность представлена сотрудниками основных подразделений министерства, специалистами и руководителями подразделений, всего – 61 человек. Выборочная совокупность представлена сотрудниками МДМС РТ, чья продолжительность работы в данном ведомстве захватывает периоды работы всех трех рассматриваемых персон министров. Выборка многоступенчатая, произведена следующим образом: гнездовая выборка (в выборке представлены все подразделения МДМС РТ), простая случайная (респонденты отобраны из списка сотрудников подразделений, достаточно давно работающих в организации, случайным образом). В результате выборочная совокупность выглядела следующим образом (табл. 1)

Поскольку для исследования важно выявление характеристик стиля управления в связи со специфическими функциями рассматриваемого министерства, а не индивидуальная характеристика министров, а также с целью соблюдения этических и научно-профессиональных норм при анализе результатов опроса воспользуемся условным обозначением персон как X, Y, Z.

По итогам опроса были получены следующие результаты. Общая оценка эффективности рассматриваемых персон: X – 156,6, Y – 163,3, Z – 164,5 балла. Согласно приложенной к анкете интерпретации, полученные оценки соответствует 6-му уровню из 7 возможных, при этомвилке в 151–179 баллов соответствует характеристика «есть возможность повысить свою эффективность». Средний балл всех показателей по каждому из персон: X – 5,22, Y – 5,44, Z – 5,48 баллов. Эти данные больше говорят о наличии сходства, нежели о различиях в выборе эффективного стиля управления руководителями МДМС РТ.

Для более детального анализа полученных результатов опроса были визуализированы профили стилей управления руководителей на основе средних баллов по каждому показателю (см. рис. 1). На рисунке по горизонтали расположены показатели эффективности

стиля управления в том порядке, в котором они указаны в анкете; по вертикали – количество баллов (оценка могла быть от 1 до 7 баллов).

Как видим, вырисовываются весьма близкие профили. Много совпадений. При этом нас интересуют близкие точки профилей, представляющие оценку свыше 5 баллов. Такими точками оказались показатели под номерами 2, 12, 15, 19, 23, 24, 29.

На основании того, что в целом эффективность стиля управления всех рассматриваемых персон респондентами была оценена высоко, и это проявляется в конкретных показателях, можно предположить, что эта эффективность обеспечивается именно совпадающими показателями профилей свыше 5 баллов. Оптимальный выбор стиля управления в ведомстве, отвечающем за физкультурно-спортивную деятельность и молодежную сферу региона, становится одной из основ эффективности руководителей.

Таким образом, в качестве стилевых особенностей управления руководителей МДМС РТ мы можем выделить:

- обладание управленческими способностями;

Таблица 1
Структура выборочной совокупности

№ п/п	Наименование подразделения	Стаж работы респондента в МДМС РТ, лет
1.	Общий отдел	10
2.	Отдел государственного заказа	15
3.	Отдел дополнительного образования и социальных программ	11
4.	Отдел развития видов спорта	10
5.	Отдел развития и реализации программ	17
6.	Отдел организации работы, делопроизводства и контроля	10
7.	Отдел работы с детскими и молодежными организациями	12
8.	Сектор по вопросам государственной службы и кадров	16
9.	Отдел массовой физкультурно-оздоровительной работы	11
10.	Централизованная бухгалтерия	11

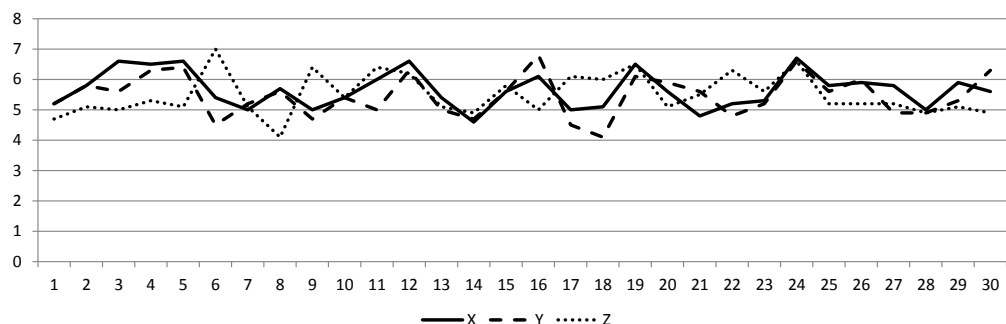


Рис. 1. Профили эффективности стиля управления руководителей МДМС РТ по результатам анкетного опроса (по вертикали: баллы от 1 до 7; по горизонтали: № п/п показателей стиля управления)

- применение эффективных стратегий в решении управленческих задач;
- умение мотивировать работников на достижение целей;
- соответствие речи, поведения и стиля одежды корпоративной этике организации;
- конструктивное отношение к критике со стороны руководства и коллег;
- стремление к личностному росту;
- профессиональность в управлении группой или коллективом.

Соответственно, логично предположить, что именно эти элементы стиля являются наиболее значимыми для успешного исполнения функций руководителя органа государственного управления в физкультурно-спортивной и молодежной сфере жизнедеятельности общества.

Продолжающаяся административная реформа, проявляющаяся в структурной динамике органов государственного и муниципального управления, в постоянном обновлении нормативных правовых актов, индивидуальной мобильности руководителей органов управления делает приведенные выводы особенно актуальными для применения во вновь создаваемых органах управления физической культурой, спортом, молодежной сферой.

Литература:

1. Батыгин Г.С. Структурный функционализм Толкотта Парсонса // Вестник РУДН. Серия Социология. – 2003. – № 4-5. – С. 6-34.
2. Арлашкина О.В. Концепция Т. Парсонса как инструмент теоретического анализа социального взаимодействия в системе управления кадрами организации // Теория и практика общественного развития. – 2010. – № 3. – С. 85-88.
4. Могутнова Н.Н. Корпоративная культура: понятие, подходы // Социологические исследования. – 2005. – № 4. – С. 130-136.
5. Рогожова Н.А., Алексеева А.К. Влияние «первого руководителя» на корпоративную культуру в организациях индустрии туризма // Проблемы, опыт и перспективы развития туризма, сервиса и социокультурной деятельности в России и за рубежом: Материалы IV Международной науч.-практ. интернет-конференции. – Чита: Забайкальский гос ун-тет, 2017. – С. 109-114.
6. Омаров А.М. Руководитель: размышления о стиле управления. – М.: Политиздат, 1987. – 366 с.
7. Ширяева Д.К., Чиркунова Е.К. Выбор наиболее эффективного стиля руководства при управлении на предприятиях // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2018. – № 1 (27). – С. 187-190.
8. Официальный сайт Министерства спорта Республики Татарстан. – URL: <http://minsport.tatarstan.ru/rus/about.htm>
9. Якубов Ю.Д. Физическая культура как объект государственной политики // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2012. – № 12-1 (26). – С. 219-221.
10. Якубов Ю.Д. Основные подходы к пониманию спорта как объекта государственной политики // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2012. – № 12-3 (26). – С. 213-216.
11. Фролова Д.А., Фатхуллина Л.З. Формирование конфликтологической компетентности молодежи в общественных организациях г. Казани // «Дни науки» факультета социотехнических систем КНИТУ. Сборник статей и сообщений конференции молодых ученых, аспирантов и студентов. – 2017. – С. 208-210. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_36340204_26756570.pdf
12. Саенко Л.А., Тузиков А.Р., Зинурова Р.И., Алексеев С.А. Социальное самочувствие молодежи регионов России. – Казань: Изд-во КНИТУ, 2017. – 148 с.
13. Деловой центр РТ – интернет-портал TatCenter.ru. – URL: <http://tatcenter.ru/whoiswho/>
14. HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров. – URL: <https://hr-portal.ru/tool/anketa-ocenki-effektivnosti-deyatelnosti-rukovoditelya>

Characteristics of an Effective Management Style in the Field of Physical Culture, Sports and Youth Policy: the Results of Empirical Research

*Khuramshina A.Z., Agaltdinova A.A., Khuramshin B.I.
Volga Region State Academy of Physical Culture, Sport and Tourism (Kazan)*

The article analyzes the modern structural dynamics of government in the field of physical culture, sports and youth at the federal level and at the regional level – of the Republic of Tatarstan. Some characteristics of the management style of the leaders of the relevant authorities at the regional level are considered. The results of an empirical study, which made it possible to evaluate the effectiveness of the management style of the leaders and compare their profiles, are presented. A number of the most important characteristics of an effective management style in the field of physical culture, sports and the youth environment has been identified.

Key words: physical culture, sports, youth policy, effective management style, structural dynamics, sociology.