

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2020.45.5.192

**Построение модели психологических взаимоотношений в
смешанном многоядерном многоуровневом коллективе
спортивных кафедр в вузах**

Мелентьев Александр Николаевич

Кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры физической культуры,
Российский государственный аграрный
университет им. К.А. Тимирязева,
27550, Российская Федерация, Москва, ул. Тимирязевская, 49;
e-mail: timacad@mail.ru

Никитченко Сергей Юрьевич

Кандидат сельскохозяйственных наук,
доцент кафедры физической культуры,
Российский государственный аграрный
университет им. К.А. Тимирязева,
27550, Российская Федерация, Москва, ул. Тимирязевская, 49;
e-mail: timacad@mail.ru

Дубатовкин Владислав Иванович

Доцент кафедры физической культуры,
Российский государственный аграрный
университет им. К.А. Тимирязева,
27550, Российская Федерация, Москва, ул. Тимирязевская, 49;
e-mail: timacad@mail.ru

Курамагомедов Магомед Закирович

Старший преподаватель,
кафедра физической культуры,
Российский государственный аграрный
университет им. К.А. Тимирязева,
27550, Российская Федерация, Москва, ул. Тимирязевская, 49;
e-mail: timacad@mail.ru

Аннотация

Так сложилось, что проблему спортивных кафедр сейчас никто не рассматривает. В современной литературе данных о проблемах спортивных кафедр почти нет. Задача данного исследования – заполнить этот пробел. Этот пробел заключается в том, что коллектив есть, а что делать, в общем-то, никто не знает. Методики и методички, которые

имеются на данный момент, уже достаточно устарели и в современных условиях не работают. В современных условиях интеграции перед ВУЗами поставлена задача объединения. Объединяют ВУЗы по принципу: из трех ВУЗов создают один. Когда происходит такое объединение, объединяются все структуры, имеющиеся в ВУЗах кафедры, входящие подразделения. Идет какая-то оптимизации процессов, меняется структурная схема, меняется количество кафедр, меняется их качественная составляющая, наполнение. Наша задача будет отличаться от обычных задач преобразования команды. Не просто «сыграть» команду с заданными параметрами, а, как сказал один наш товарищ: «они решили, что они лидеры, а здесь – мы все капитаны». Сложность нашей задачи определяется, прежде всего, своими нюансами. А они таковы, что надо не задачу под себя приспособить, а приспособиться самим под задачу. Не «сработать» коллектив, не «сыграть» коллектив, а именно, встроиться в структуру. Преобразить преобразованную структуру команды. Итак, исходя из вышесказанного: первое – это определение лидера, второе – это определение структуры команды, третье – это определение математической модели команды.

Для цитирования в научных исследованиях

Мелентьев А.Н., Никитченко С.Ю., Дубатовкин В.И., Курамагомедов М.З. Построение модели психологических взаимоотношений в смешанном многоядерном многоуровневом коллективе спортивных кафедр в вузах // Педагогический журнал. 2019. Т. 9. № 5А. Ч. II. С. 750-757. DOI: 10.34670/AR.2020.45.5.192

Ключевые слова

Команда, психология, спорт, коллектив, вуз.

Введение

Поскольку во всех дипломах России о высшем образовании присутствует физическая культура, то все кафедры ФК, присутствующие в данных ВУЗах, не ликвидируются, а объединяются между собой. Поскольку у нас приняли концепцию не увольнять людей, а стремятся сохранить, то есть объединить их между собой. Другими словами: нужно из нескольких, уже имеющих, структур, создать трудоспособную организацию способную решать задачи физического воспитания.

Таким образом, если перед объединением в ВУЗах были кафедры, допустим, по 20 - 30 человек, то образуется кафедра составом в 60 человек и более. В данном случае мы рассматриваем кафедры физической культуры, но это может иметь отношение ко всем кафедрам в ВУЗе. Получается так, что после объединения в одном коллективе одновременно будут работать три заведующих кафедры, которые являются лидерами своих коллективов. Также будут работать их девять заместителей (три умноженное на три), то есть будут работать в одном коллективе люди, которые тоже являются лидерами (инициативными, эмоциональными, деловыми, организационными, универсальными). Кроме того, в объединенном коллективе окажутся не только формальные, но и неформальные лидеры. То есть в коллективе будут одновременно присутствовать лидеры разных уровней и специализации.

Здесь следует отметить, что лидерство – это умение через влияние на личность, или группу людей, направлять их действия на достижение поставленных организацией целей.

Таким образом, получается, что в коллективе состоящим из 60 - 70 человек имеется $3+9=12$ формальных лидеров и, как минимум, 3 неформальных лидера. Эти $12+3=15$ лидеров должны подчиняться какому-то одному лидеру, формальные функции которого теоретически должны совпадать с неформальными.

Здесь же мы видим три разных команды, имеющих своих лидеров разных видов и уровней.

Задача исследования – найти закономерность, которая бы позволила всем этим лидерам, формальным и неформальным, проживать мирно в одном коллективе и творить на благо родной организации. Что-то вроде симбиоза проживания всех лидеров. Найти методику, которая бы позволяла этим лидером уживаться вместе.

Основная часть

Практика нашей жизни такова, что кафедра должна работать при любых условиях и обстоятельствах. Как сделать так, чтобы кафедра стала работоспособной не путем понукания друг друга, не путем возвышения себя за счет других, не путем унижения других, самоутверждения и самовозвышения? Но путем грамотного распределения обязанностей в коллективе, путем оздоровления психологического климата в коллективе, уважения других и, именно через это, уважения себя.

Цель исследования заключается в построении понятной иерархии. Встраивание этих лидеров в данную иерархию. То есть следует построить структуру, чтобы у нас возникла в принудительном порядке организация, которая бы заставила данных лидеров поступать естественным образом так, что по-другому просто не получится.

Методология. В командообразовании есть следующий способ решения задачи образования команды. Мы берем кадровое агентство, условно говоря, задаем параметры участников группы, и они нам разыскивают идеальную команду. Потом ее отсылают на сыгрывание, то есть команда занимается решением каких-то тестов, вводных. Например, выехали на природу, поиграли в футбол, потягали канат, попрыгали в мешках, еще что-нибудь такое, в этом же духе и, в результате, друг с другом познакомились. Сходили поплавать в бассейн, поучаствовали в ролевых играх и в результате, более-менее, друг друга узнали. Съездили в командировку всей командой (это тоже своего рода ролевая игра). Это было бы идеально в подборе команды.

У нас ситуация в корне отличается от этой. И в этом заключается вся тяжесть нашей существующей, нами изучаемой, ситуации. Ситуации, которая сейчас присутствует, практически, во всей России. То есть: у нас уже есть состав, от которого избавиться нельзя, то есть мы занимаемся объединением разных кафедр. Это кафедра, где «лишних» людей, нельзя тупо уволить. Что же делать? Что сделать, чтобы данная структура заработала и стала нормальным работающим коллективом? Во что должна трансформироваться данная неработающая структура? Совершенно очевидно, что поставить во главу угла лидера, одного из трех - не совсем правильно, хотя именно по этому пути идут современные высокие руководители. То есть на должность заведующего кафедрой назначают одного из трех лидеров, как и произошло в РГАУ-МСХА. Результатом стало полное разрушение и увольнение заведующего.

Следом заведующим стал неформальный лидер. То есть наследовать в формальной служебной иерархии могут не только формальные лидеры. Данное исследование позволяет, как раз, рассмотреть этот вопрос, эту проблему на примере «Тимирязевки», или на примере «Плешки», так как и там тоже объединились три ВУЗа.

Для этого нам понадобятся психологические характеристики каждого из сотрудников, типы совместимости и т.д. В данном случае для решения этой проблемы существует тест Холланда суть которого состоит в определении психотипа каждого исследуемого сотрудника. У нас есть сейчас принудительно созданный коллектив. Участники исследований выполняют тестовые задания, в результате которых выясняется: кто кем является. Делаются выводы.

В нашем случае, каждому участнику коллектива выдается анкета, на которую он, или она, отвечают. Мы проведем несколько анкетирований, результаты которых сведем в таблицу. Данные анкет систематизируются, составляется социоматрица Морено.

По результатам этой таблицы создается некий математический аппарат. Социоматрица Морено позволяет определить количество ядер в коллективе, наличие «звезд», «отверженных», позволяет выявить скрытые связи и, таким образом, определить количество малых групп. Социоматрица Морено позволяет нам предположить, как воздействовать на того или другого члена группы через совсем другого человека. У нас, РГАУ-МСХА, очевидно, что групп будет, как минимум, четыре.

Реально их будет больше. Другими словами: организуются звезды, ядра, а вокруг них – группы. Таким образом создается многоуровневый, многоядерный, смешанный коллектив, который, собственно говоря, нужно заставить как-то работать. В данном случае, на основе проделанной работы, мы постараемся предоставить методику, как это сделать.

Гипотеза исследования. Особенность командообразования, как раздела научных знаний заключается еще и в том, что имеется очень много наукообразных рассуждений на тему образования команд, их жизни, смерти, тренировки и т.д. Но точно сказать, что же это такое за понятие – команда, никто не может. Имеется огромное количество определений, распределений ролей в команде, но точного определения никто не знает. Никто не знает: а сколько же человек должно быть в команде? Какое минимальное и максимальное количество членов команды? Какие роли должны быть у членов команды?

Мы попробуем рассмотреть эту задачу со стороны строения кафедры, как организма человека. Рассмотрим, например, кафедру с точки зрения строения организма, состоящего из разных внутренних органов. С точки зрения китайской медицины, Чжень Цзю терапии, тело состоит из шести Цзан и семи Фу органов и двух необычных органов. Существует семь Цзан-органов: печень, сердце, перикард, селезенка, легкие, почки, головной и костный мозг. И шесть Фу-органов: желчный пузырь, тонкая кишка, желудок, толстая кишка, мочевого пузырь, Сань Цзяо (тройной обогреватель). В свою очередь, тройной обогреватель состоит из трех частей. Таким образом мы получаем что, каждый организм состоит из 17 составных частей. Мы получаем, что идеальная команда в виде человеческого организма, должна состоять из 17 составных частей.

Распределение ролей внутри такой команды прекрасно описывается в Чжень-Цзю терапии, как функции Цзан – Фу органов.

Структурная схема такой команды тоже отличается от обычных прежних структурных схем, описанных в литературе на тему командообразования. Эта структурная схема не двумерна, а трехмерна. Она имеет вид шутовского колпака, в основании которого лежит пятиугольник.

Так вот, идея нашей работы будет состоять в том, что мы разбиваем весь наш коллектив на такие структуры, которые состоят не более, чем из 17 человек, а потом подчиняем их единственному человеку. А внутри этих структур-групп будут доминировать вот эти самые лидеры, о которых шла речь выше.

Мы создаем полноценные коллективы численностью до 17 человек. Мы разбиваем коллектив условно на три или четыре больших образования. И отправляем их работать на определенную территорию. В нашем случае это учебные корпуса 27, 28, 29-й, СОК и так далее. Состав нашей кафедры таков, что эти группы обязательно создадутся. Так как они уже работают вокруг своих лидеров.

Допустим, мы разбили коллектив на три малых группы. Здесь неизбежно возникновение конфликтов. Конфликты будут возникать тогда, когда руководитель начинает манипулировать лидером.

Математическая модель. В математике существует теория Графов. Это математическая модель взаимоотношений в коллективе. Цель нашей работы попытаться увязать образование работоспособного коллектива опираясь на теорию математического взаимодействия, теорию Графов. Попытаться создать дерево Графов внутри этих коллективов. Вопрос в том, как эти образования в размерах 17,17,17 будут между собой взаимодействовать?

Так вот, соединение команд между собой должно осуществляться через соответствующих членов команды, которые соответствуют определенным органам, а не через руководителей. Основано данное заключение на неизбежном соединении «мужского» и «женского», время от времени. И эти, рассматриваемые нами, структуры контактируют по этому принципу. Структура команды состоит из соединения нескольких Графов, в которых члены этой команды взаимодействуют в совершенно различных направлениях и в совершенно различные стороны с различными другими членами.

Заключение

Наша задача будет отличаться от обычных задач преобразования команды. Не просто «сыграть» команду с заданными параметрами, а, как сказал один наш товарищ: «они решили, что они лидеры, а здесь – мы все капитаны».

Сложность нашей задачи определяется, прежде всего, своими нюансами. А они таковы, что надо не задачу под себя приспособить, а приспособиться самим под задачу. Не «сработать» коллектив, не «сыграть» коллектив, а именно, встроиться в структуру. Преобразить преобразованную структуру команды. Итак, исходя из вышесказанного: первое – это определение лидера, второе – это определение структуры команды, третье – это определение математической модели команды.

Библиография

1. Дубатовкин В.И. Личностные характеристики тренера в работе со спортсменом в индивидуально-игровых видах спорта // Актуальные проблемы и перспективы развития индивидуально-игровых видов спорта. 2017. С. 124-127.
2. Дубатовкин В.И. Производственная физическая подготовка как средство восстановления преподавателей физической культуры // Актуальные проблемы и перспективы развития индивидуально-игровых видов спорта. 2015. С. 88-91.
3. Мелентьев А.Н. Введение в дзен психологию управления игровыми действиями в настольном теннисе // Спортивный психолог. 2011. № 1 (22). С. 14-18.
4. Мелентьев А.Н. Консалтинговые услуги в процессах формирования управленческих команд на предприятиях сферы сервиса: дис. ... канд. экон. наук. М., 2002. 169 с.
5. Мелентьев А.Н. Основы физической культуры в вузе. М., 2013. 92 с.
6. Мелентьев А.Н. Построение модели системы управления образовательным процессом в высшем учебном заведении физкультурной направленности // Актуальные материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2014. С. 11-17.

7. Мелентьев А.Н., Дубатовкин В.И., Мусаев И.С.Х. Педагогическое моделирование психологических взаимоотношений в смешанном многоядерном многоуровневом коллективе и консалтинговые услуги в организации автономных туристических путешествий // Педагогический журнал. 2019. Т. 9. № 1-1. С. 631-637.
8. Мелентьев А.Н., Корнишин И.И., Запбаров Р.И. Формирование эффективной педагогической команды на кафедре физической культуры в высшем учебном заведении // Kant. 2018. № 3 (28). С. 63-67.
9. Мелентьев А.Н., Прохорова Т.И. Построение системы управления образовательным процессом в высшем учебном заведении физкультурной направленности и оценка его эффективности // Современное общество, образование и наука. 2014. С. 94-97.
10. Мелентьев А.Н., Тикланов С.И., Мусаев И.С.Х. Учебно-тренировочный процесс по видам спорта в учебных занятиях по физическому воспитанию в сельскохозяйственных вузах со студентами основного отделения // Труды Грозненского государственного нефтяного технического университета им. академика М.Д. Миллионщикова. 2012. № 12-13. С. 141-150.

Building a model of psychological relationships in a mixed multi-core multi-level team of sports departments in higher educational

Aleksandr N. Melent'ev

PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Physical education,
Russian Timiryazev State Agrarian University,
27550, 49, Timiryazevskaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: timacad@mail.ru

Sergei Yu. Nikitchenko

PhD in Agricultural Sciences,
Associate Professor, Department of Physical Culture,
Russian Timiryazev State Agrarian University,
27550, 49, Timiryazevskaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: timacad@mail.ru

Vladislav I. Dubatovkin

Associate Professor,
Department of Physical education,
Russian Timiryazev State Agrarian University,
27550, 49, Timiryazevskaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: timacad@mail.ru

Magomed Z. Kuramagomedov

Senior Lecturer,
Department of Physical Culture,
Russian Timiryazev State Agrarian University,
27550, 49, Timiryazevskaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: timacad@mail.ru

Abstract

It so happened that no one is considering the problem of sports departments. There is almost no data on the problems of sports departments in modern literature. The objective of this study is to fill this gap. This gap lies in the fact that there is a team, and what to do, in general, no one knows. The techniques and manuals that are currently available are already quite outdated and do not work in modern conditions. In modern conditions of integration, universities have been given the task of unification. When such a union takes place, all the structures available in the university's departments of the department, the incoming units, are combined. There is some kind of process optimization, the structural scheme is changing, the number of departments is changing, their quality component, content is changing. Our task will be different from the usual tasks of team conversion. The complexity of our task is determined, first of all, by its nuances. And they are such that it is not necessary to adapt the task for themselves, but to adapt themselves to the task. Do not "work" the team, do not "play" the team, namely, integrate into the structure and transform the converted team structure. So, based on the foregoing: the first is the definition of a leader, the second is the definition of the structure of the team, and the third is the definition of the mathematical model of the team.

For citation

Melent'ev A.N., Nikitchenko S.Yu., Dubatovkin V.I., Kuramagomedov M.Z. (2019) Postroenie modeli psikhologicheskikh vzaimootnoshenii v smeshannom mnogoyadernom mnogourovnevom kollektive sportivnykh kafedr v vuzakh [Building a model of psychological relationships in a mixed multi-core multi-level team of sports departments in higher educational]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 9 (5A-II), pp. 750-757. DOI: 10.34670/AR.2020.45.5.192.

Keywords

Team, psychology, sport, team, university.

References

1. Dubatovkin V.I. (2017) Lichnostnye kharakteristiki trenera v rabote so sportsmenom v individual'no-igrovyykh vidakh sporta [Personal characteristics of a trainer in working with an athlete in individual game sports]. In: *Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya individual'no-igrovyykh vidov sporta* [Actual problems and prospects for the development of individual game sports].
2. Dubatovkin V.I. (2015) Proizvodstvennaya fizicheskaya podgotovka kak sredstvo vosstanovleniya prepodavatelei fizicheskoi kul'tury [Physical production training as a means of restoring physical education teachers]. In: *Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya individual'no-igrovyykh vidov sporta* [Actual problems and prospects for the development of individual-game sports].
3. Melent'ev A.N. (2002) *Konsaltingovye uslugi v protsessakh formirovaniya upravlencheskikh komand na predpriyatiyakh sfery servisa. Doct. Dis.* [Consulting services in the processes of forming management teams at service enterprises. Doct. Dis.]. Moscow.
4. Melent'ev A.N. (2013) *Osnovy fizicheskoi kul'tury v vuze* [The basics of physical education in universities]. Moscow.
5. Melent'ev A.N. (2014) Postroenie modeli sistemy upravleniya obrazovatel'nym protsessom v vysshem uchebnom zavedenii fizkul'turnoi napravlenosti [Building a model of the educational process management system in a higher educational institution of a physical education orientation]. In: *Aktual'nye materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Actual materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference].
6. Melent'ev A.N. (2011) Vvedenie v dzen psikhologiyu upravleniya igrovymi deistviyami v nastol'nom tennise [Introduction to Zen Psychology of Management of Game Actions in Table Tennis]. *Sportivnyi psikholog* [Sports Psychologist], 1 (22), pp. 14-18.
7. Melent'ev A.N., Dubatovkin V.I., Musaev I.S. (2019) Pedagogicheskoe modelirovanie psikhologicheskikh vzaimootnoshenii v smeshannom mnogoyadernom mnogourovnevom kollektive i konsaltingovye uslugi v organizatsii avtonomnykh turistskikh puteshestvii [Pedagogical modeling of psychological relationships in a mixed multi-dimensional multi-level team and consulting services in the organization of autonomous travel]. *Pedagogicheskii*

-
- zhurnal* [Pedagogical Journal], 9, 1-1, pp. 631-637.
8. Melent'ev A.N., Kornishin I.I., Zapparov R.I. (2018) Formirovanie effektivnoi pedagogicheskoi komandy na kafedre fizicheskoi kul'tury v vysshem uchebnom zavedenii [Formation of an effective pedagogical team at the department of physical education in a higher educational institution]. *Kant*, 3 (28), pp. 63-67.
 9. Melent'ev A.N., Prokhorova T.I. (2014) Postroenie sistemy upravleniya obrazovatel'nym protsessom v vysshem uchebnom zavedenii fizkul'turnoi napravlennosti i otsenka ego effektivnosti [Construction of an educational process management system in a higher education institution of a physical education orientation and assessment of its effectiveness]. In: *Sovremennoe obshchestvo, obrazovanie i nauka* [Modern Society, Education and Science].
 10. Melent'ev A.N., Tiklanov S.I., Musaev I.S.Kh (2012) Uchebno-trenirovochnyi protsess po vidam sporta v uchebnykh zanyatiyakh po fizicheskomu vospitaniyu v sel'skokhozyaistvennykh vuzakh so studentami osnovnogo otdeleniya [The educational process in sports in physical education classes at agricultural universities with students of the main department]. *Trudy Groznenskogo gosudarstvennogo neftyanogo tekhnicheskogo universiteta im. akademika M.D. Millionshchikova* [Transactions of Grozny State Oil Technical University], 12-13, pp. 141-150.