

ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ ЛИДЕРА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ФИТНЕС-ИНДУСТРИИ

Ащеулов Александр Валерьевич

*К.э.н., доцент, кафедра управления в спорте и образовании,
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет физической
культуры, спорта и туризма»*

Лукьяненко Ольга Владимировна

*Магистрант, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет физической
культуры, спорта и туризма»*

В статье рассматриваются основные черты, которыми должен обладать лидер организации, работающей в фитнес-индустрии. Помимо этого, в данной статье также представлено обоснование актуальности исследования лидерства в организациях, работающих в различных отраслях народного хозяйства страны, в том числе в отрасли физической культуры и спорта.

Ключевые слова: *лидер, организация, фитнес-индустрия, руководство, доверие, командный дух, управление, физическая культура, спорт.*

Лидерство в организациях является на сегодняшний день актуальной темой для исследований, поскольку именно лидер, обладающий высокой квалификацией способен вести организацию к успеху, вне зависимости от того в какой отрасли народного хозяйства она осуществляет свою деятельность.

Способность объединять людей во имя общей цели, вести, убеждать в реальности достижения поставленных задач – это навыки истинного лидера.

Лидерство, как и управление, в некоторой степени является искусством. На сегодняшний день вопросы, касающиеся руководства, остаются такими же актуальными, поскольку на них еще не было дано четких и конкретных ответов.

Актуальность также обусловлена следующими факторами: нехваткой исследований в некоторых областях лидерства; низкий уровень профессионализма некоторых современных руководителей, что ведет к неэффективности организации [1].

Лидерство как тип управленческих отношений отличается от непосредственно менеджмента и основывается скорее на типе отношений «лидер-последователь», чем на «начальник-подчиненный». Лидер оказывает влияние без принуждения. Руководство не связано с применением силы, принуждением, давлением на основе занимаемой должности или официальной власти [2]. Это подразумевает вовлечение людей и поддержку лидера группы, к которой принадлежит тот или иной работник организации фитнес-индустрии.

Подходы к изучению лидерства различаются в комбинации из трех основных переменных, которые привлекают внимание исследователей и по сей день: лидерство, поведение лидера и статус лидера. Характеристики и поведение последователей играют важную роль. Каждый подход предлагает решение проблемы эффективного руководства.

Лидеров принято различать:

1) Вдохновляющие лидеры, которые разрабатывают и предлагают поведенческую программу.

2) Лидеры-исполнители, организаторы проведения поведенческой программы.

3) Лидеры, которые одновременно занимают обе вышеуказанные роли.

Вопрос, как стать лидером в современной фитнес-индустрии остается актуальным. Независимо от того, что является успехом в сфере фитнеса для конкретной личности, лидерство должно быть ориентиром и основой для построения работы данной личности в фитнесе. Так можно поддерживать уровень мотивации человека, а также четче следить за соблюдением моральных и этических принципов в карьере.

Ниже описаны пять основных черт лидерства, которыми должен обладать каждый тренер и руководитель фитнес-клуба, стремящиеся добиться успеха в карьере.

1) Личная философия лидерства. Многие владельцы фитнес-залов говорят о корпоративной культуре и ее важности.

Она определяется тем, что повторяется изо дня в день, тем, как команда относится к клиентам, своевременностью обслуживания, ухоженностью помещений, поведением работников в сложных ситуациях, принципами работников, моральными и этическими границами.

Философия личного лидерства – это набор убеждений и принципов, которые используются для оценки информации, реакции на поведение клиентов и различные ситуации [3]. Философия эффективного лидерства позволяет каждому, кто старается в ней разобраться, понять собственные ценности, приоритеты, подход к принятию решений и ожидания от себя и других.

Люди, работающие с лидерами, у которых есть четкая философия лидерства, сообщают о более высоком уровне:

- командного духа;
- гордости за свой фитнес-клуб;
- приверженности успеху своего фитнес-клуба;
- готовности к более сложной работе для достижения целей фитнес-клуба;
- доверия;
- времени, для получения новой информации, обучения.

2) «Лидерство начинается с вас».

Это клишированная, но очень мудрая фраза, которая выдержала испытание временем. Данная установка необходима для того, чтобы быть лидером и формировать культуру, которая сделает бизнес в фитнес-индустрии успешным.

Репутация начинается с ответственности за все, что лидер делаете и с того, как он это делаете.

Все зависит от отношения индивида к самому себе, от того, как он относится к окружающим его людям (команде, клиентам и т.д.), насколько усердно он работает, от тяги к непрерывному образованию и росту, здесь важно его внимание к деталям и его усилия для формирования будущего опыта, подбор окружения наилучшего для команды и клиентов, работа с инновациями и т.д. – ежедневное поведение индивида демонстрирует его приверженность делу и позволяет формировать дальнейший путь развития бизнеса в фитнес-индустрии.

3) Важнее всего должна быть рабочая команда, уже потом – лидер и клиенты организации фитнес-индустрии.

Для достижения настоящего успеха нельзя заикливаться на лидерской должности, переоценивать ее статус и важность. Наоборот, необходимо сосредоточиться в первую очередь на команде сотрудников, работающих у лидера в подчинении.

Известно, что лучшие лидеры бескорыстны и больше заботятся о благополучии своей команды, чем о своих личных потребностях. Невозможно быть эффективным лидером чувствуя превосходство над своими сотрудниками. Кроме того, рабочие группы с указанным типом лидерства становятся враждебными, их производительность снижается, а текучесть кадров возрастает.

Работа организации фитнес-индустрии начинается не с клиентов. Для того, чтобы они получили должное внимание, сервисное обслуживание, фитнес-клубом должен быть подготовлен и сформирован тренерский состав и обслуживающий персонал, способные создать необходимую для эффективной работы атмосферу [4].

Если лидер напрямую работает с клиентами, то именно они с их потребностями и интересами ставятся в приоритет в работе. Но если под влиянием лидера функционирует целая группа сотрудников, через которых и осуществляется взаимодействие с клиентами, необходимо ставить на первое место (насколько это возможно) интересы данной рабочей группы. Командная культура – одна из главных составляющих спортивной культуры.

Необходимые регулярные действия со стороны лидера:

- забота о выполняемой работе;
- формирование процессов основной деятельности организации фитнес-индустрии в окружении заинтересованных сотрудников;

- демонстрация заботы о своих сотрудниках;
- формирование группы ответственных и инициативных работников;
- взаимодействие с клиентами, проявление учтивости, исполнение их пожеланий и требований, где это является возможным и не противоречит уставу фитнес-клуба.

4) «Больше слушать и меньше говорить». Для людей зачастую результат дискуссии менее важен, чем ощущение, что их вдумчиво слушают.

У лидера-руководителя или лидера-тренера организации фитнес-индустрии может проявляться желание делиться опытом и знаниями, но этим можно перебить разговор клиентов между собой или с тренером, особенно если учесть, что перед этим говорящий не выяснял истинную потребность клиента, а просто принуждает выслушать его и воспользоваться именно его советом. Такая черта нехарактерна для истинного лидера, она только оттолкнет собеседников и единомышленников.

И наоборот, умение по-настоящему выслушать создает доверие и более глубокие взаимоотношения с собеседником. Лидеры, которые действительно слышат своих сотрудников, создают организационную культуру на основе доверия и честности [5].

Есть три уровня внимания к словам собеседника:

- слушать, чтобы говорить;
- слушать, чтобы услышать;
- слушать, чтобы понять.

Лидер должен стремиться к достижению второго уровня и в конечном итоге третьего уровня.

Слушать, чтобы услышать. Большинство людей может перейти на этот уровень в некоторых случаях при должном уровне мотивации. На этом уровне человек активно обращает внимание на то, что говорит другой. Человек не думает о том, что хочет сказать дальше и не отвлекается на другие вещи, он полностью сосредоточен на другом человеке.

Если лидер действительно хочет стать хорошим слушателем для своих подчиненных и клиентов он должен мотивировать себя на то, чтобы внимательно слушать каждого человека, а не только некоторых из них.

Тогда проявляется третий уровень – слушать, чтобы понять. Это высший уровень внимания. На этом уровне лидер обратит внимание не только на то, что говорят другие, но и на то, что они имеют в виду. Люди все время говорят что-то, но часто не могут передать свои чувства или мысли, лежащие в основе их слов.

Умение слушать и задавать вопросы – это навык, который стоит развивать, если специалист в сфере фитнес-индустрии стремится стать хорошим и эффективно действующим лидером.

5) «Чувство общего дела и общей цели увеличивает успех». Бизнес в фитнесе и оздоровлении – это особый вид сервиса, и сотрудники здесь достаточно сильно вовлечены в жизнь клиентов данной спортивной организации. Если работать в этом направлении и мотивировать сотрудников быть еще более отзывчивыми, восприимчивыми к чужим переживаниям и трудностям, то в масштабах фитнес-клуба это приведет к трансформациям, в результате которых персонал станет проявлять больше заботы о клиентах.

Совместное достижение целей может быть одним из ключей к вовлечению сотрудников в общее дело. Если сотрудники команды чувствуют прямую их принадлежность к фитнес-клубу и наоборот, принадлежность данной спортивной организации к ним, то такое чувство может дать эффект большего взаимодействия и взаимопонимания, что отразится на улучшении и ускорении рабочих процессов.

Для того, чтобы воспитать подобное чувство в сотрудниках фитнес-клуба лидеру необходимо работать со своей командой не только над существующими задачами в реальном времени, но и разрабатывать совместно с ними стратегию дальнейшего развития фитнес-клуба, поддерживать их инициативу в создании новых проектов, прислушиваться к новым идеям, т.е. – совместно строить будущее фитнес-клуба.

Готовность многих людей брать на себя инициативу, выполнять функции лидера, выявляя проблемы на своем уровне и решая их, определяется как важнейшее условие жизнеспособности современной спортивной организации, а также общества в целом.

Фитнес-клубы, добившиеся успеха, отличаются от противоположных им главным образом тем, что имеют более динамичное и эффективное руководство [6]. Синонимами слов руководство и руководитель должны являться слова лидерство и лидер.

С одной стороны, лидерство рассматривается как наличие определенных наборов качеств, приписываемых тем, кто успешно оказывается влияние на других людей, с другой, лидерство – это процесс преимущественно несилового воздействия в направлении достижения группой или организацией своих целей. Лидерство представляет собой специфический тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей.

Список использованных источников

1. Корохова, Е.В. Кадровая политика организации: формирование, виды, особенности / Е.В. Корохова, М.В. Зелинская // Экономика и управление в условиях современной России: Материалы VI Национальной научно-практической конференции, посвящённой 20-летию факультета управления и 100-летию Кубанского государственного аграрного университета имени И.Т. Трубилина, Краснодар, 20 мая 2021 года. – Краснодар: ФГБУ "Российское энергетическое агентство" Минэнерго России Краснодарский ЦНТИ-филиал ФГБУ "РЭА" Минэнерго России, 2021. – С. 126-129
2. Корохова, Е.В. Современные проблемы и направления управления кадрами в России / Е.В. Корохова, М.В. Зелинская // Экономика и управление в условиях современной России: Материалы IV национальной научно-практической конференции, текстовое электронное издание, Краснодар, 03 августа 2020 года. – Краснодар: ФГБУ "Российское энергетическое агентство" Минэнерго России Краснодарский ЦНТИ-филиал ФГБУ "РЭА" Минэнерго России., 2020. – С. 201-205
3. Коваленко, М.Г. Важность профессиональных и личных качеств спортивного менеджера для эффективного управления спортивной организации / М.Г. Коваленко // Материалы научной и научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма. – 2021. – № 1. – С. 95-97
4. Коваленко, М.Г. Сплоченность трудового коллектива как показатель успешности спортивной организации / М.Г. Коваленко // Материалы научной и научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма. – 2022. – № 1. – С. 128-129
5. Болотов, А.Е. Особенности личностной культуры руководителя / А.Е. Болотов, Е.В. Мирзоева // Вестник спортивной истории. – 2021. – № 1(24). – С. 37-44
6. Воеводина, С.С. К вопросу исследования эффективности организационно-управленческой деятельности в области спорта и образования / С.С. Воеводина, Е.П. Гетман, Л.А. Гремина // Интегрированные коммуникации в спорте и туризме: образование, тенденции, международный опыт. – 2021. – № 1. – С. 42-46