### Модель управления хореографическим коллективом

*В статье раскрывается понятие стратегии, как процесса определения и установления связи организации с ее окружением. Дается определение управления хореографическим коллективом, как совокупность управленческих процессов. Предлагается модель управления хореографическим коллективом, включающая в себя: формирование коллектива; развитие коллектива; взаимодействие участников коллектива; повышение эффективности работы коллектива. Делается вывод о важнейших подходах к управлению хореографическим коллективом, со своими особенностями и принципами, используемых при управлении.*

В России существует немало творческих коллективов при учреждениях дополнительного образования. Это художественные, музыкальные, театральные коллективы, и многие другие. Насчитывается большое количество учреждений дополнительного образования, в которых существуют хореографические классы и практически при каждом из них имеются хореографические коллективы. Интерес к искусству хореографии с каждым годом неуклонно возрастает. Об этом говорят открывающиеся классы с эстетическим уклоном в общеобразовательных школах, где проходят уроки хореографии; появляются новые современные танцевальные стили, которые очень привлекают современную молодежь. Так же происходит популяризация самодеятельных танцевальных конкурсов. Все эти факты – свидетельство пробуждения нового современного художественного сознания людей. Такие обстоятельства являются плодотворными предпосылками для возникновения и организации новых хореографических коллективов, а так же роста и развития уже существующих, что отвечает потребностям нашей действительности.

Благополучие хореографических коллективов при учреждении дополнительного образования в настоящее время зависит от того, насколько они готовы активно действовать в современных условиях, найти своего потребителя, а это возможно только: через проектную деятельность; расширение оказываемых услуг; поиск дополнительных средств; привлечение спонсоров. Поэтому и назрела необходимость изменения модели руководства хореографическим коллективом.

Учреждение дополнительного образования не может эффективно работать в проектном режиме, так как не имеет для этого модели стратегического развития. Необходимы инструменты перехода от функционирования к стратегическому развитию. Остановимся на ключевых вопросах и проблемах этого процесса. Начнем с определения стратегии.

Стратегия - это процесс определения и установления связи организации с ее окружением, состоящий в попытках достичь желаемого результата посредством эффективного распределения ресурсов; процесс определения и установления связи с окружающей средой. В этом одно из важных отличий стратегического менеджмента от функционирования, направленного на обеспечение деятельности внутри организации. Чаще всего к стратегическому развитию обращаются в сложное для коллектива время, когда необходимо сделать прорыв, сконцентрировать все усилия. Поэтому решения принимаются в зависимости от ситуации как внутри учреждения, так и в его окружении.

Управление хореографическим коллективом можно рассматривать как совокупность следующих управленческих процессов:

- анализ среды;

- определение целей;

- выбор стратегии;

- выполнение стратегии;

- оценки и контроля выполнения.

Любой хореографический коллектив можно рассматривать как социально - экономическую систему. Обязательными условиями для ее эффективного функционирования являются стабильность и устойчивость.

Разработка стратегии, по сути, и есть формулирование идеи развития и определение приоритетов действий, средств, методов достижения целей на основе тех условий, в которых коллектив находится. Говоря о развитии и управлении, необходимо также акцентировать, что в этом процессе принимают участие все участники коллектива. Наряду с руководителем в разработке стратегии развития коллектива должна активно участвовать команда единомышленников. Все участники коллектива должны понимать, какие цели перед ними стоят и как их можно достичь в рамках того или иного проекта.

Таким образом, можно представить модель управления хореографическим коллективом следующим образом: (см.: схема 4.), которая включает в себя 4 этапа: формирование коллектива; развитие коллектива, проходящее в трех стадиях; взаимодействие участников коллектива; повышение эффективности работы коллектива.

Выбор состава коллектива. Формы и способы взаимосвязей между его членами

Учитывание психологических характеристик, темперамента участников

Разделение участников по возрасту, полу, уровню способностей, таланта и образования

**Формирование хореографического коллектива**

Выделение лидера

Руководитель имеет возможность входить в контакт с участниками коллектива; индивидуальная работа

Обмен опытом и знаниями

Поддержка творческой инициативы участников

**Развитие хореографического коллектива**

3 стадия: Интегрирование (создается коллектив с единством интересов и целей, сознательной дисциплиной)

2 стадия: Дифференцирование (формирование малых групп, различные от задач коллектива)

1 стадия: Начальная (создание формальной внешней целостности коллектива)

Формируется актив, оказывающий поддержку руководителю

Изменение тактики руководства: Руководитель не как организатор развития коллектива , а как авторитетный представитель и выразитель интересов коллектива

Руководитель знакомит участников с задачами, целями, определяет режим работы; уделяет особое внимание за исполнение своих решений и заданий

Руководитель, опираясь на актив ведет борьбу с дезорганизаторами, формирует общественное мнение

У участников коллектива формируется чувство ответственности

Увеличение числа решений, принимаемых руководителем с привлечением участников коллектива

Организация трудовых процессов, регулирование социальной жизни коллектива

**Взаимодействие участников коллектива**

Сближение участников, борьба с отрицательными проявлениями в коллективе

**Повышение эффективности работы коллектива**

Создание коллектива сторонников и партнеров, способных реализовать замыслы руководителя

Распределение целевых ролей между участниками коллектива

Схема 4. Модель управления хореографическим коллективом

Управление коллективом – многоплановая и сложная задача, для решения которой нужны большие временные и организационные затраты. Проблемы управления коллективом возникают из-за вины руководителя, который, в свою очередь, не всегда может грамотно и хорошо руководить. В большинстве случаев, едва ли не самой сложной проблемой управления коллективом является налаживание трудовых отношений и создание хорошего морального климата.

Трудовые отношения начинаются с момента приема участника в коллектив, когда взаимоотношения между участником и руководителем устанавливаются с помощью соглашения. В обязанности руководителя входит ознакомление участника с условиями, правами и обязанностями, правилами внутреннего порядка, инструкциями по технике безопасности и другими правилами.

Для предоставления участникам определенной свободы действий используется делегирование полномочий, предполагающее возложение определенных обязанностей, необходимых для выполнения задач. Характер делегирования полномочий зависит от стиля управления хореографическим коллективом, конкретной обстановки, в которой выполняются задачи. Критическим фактором, определяющим эффективность работы коллектива, является поведение каждого из его членов.  
Роли в коллективе должны распределяться таким образом, чтобы каждый его участник мог вести себя инициативно и ответственно при выполнении поставленных задач, а также способствовать социальному взаимодействию в коллективе.

В целом можно отметить несколько важнейших подходов к управлению хореографическим коллективом. Особенности каждого подхода показаны в виде совокупности критериев (принципов), используемых при управлении.

1. Ключевой принцип организации:

* эффективность;
* гармония.

2. Отношение к работе:

* направлено на выполнение задачи и ее реализации;
* направлено на выполнение обязанностей.

3. Конкуренция:

* свободная и явная конкуренция;
* конкуренция выражена достаточно ярко, но проявляется только в определенных условиях.

4. Отношение руководителя к участникам коллектива:

* контактные;
* "семейные", длительные.

Руководителю коллектива необходимо помнить, что каждый участник коллектива — это личность. Он не просто обучается искусству танца, он реализует себя как личность. И обращаться надо с ним как с личностью: не столько стимулировать, сколько признавать работу, труд, человека, личность.  
Руководителю коллектива следует быть внимательным к тому, чтобы привлеченные им к обучению участники хореографического коллектива:

* испытывали удовлетворение от работы, от пребывания в коллективе и от контактов с его участниками;
* чувствовали себя личностями;
* верили в надежность своего коллектива.

Таким образом, модель управления хореографическим коллективом отражает конкретные приемы и ценностные ориентации управления.

Список литературы:

1. Арнольдов А.И. Введение в культурологию / А. И. Арнольдов. ‑ М.: Народ. Академия культуры и общечеловеч. ценностей, 1993. – 405 с.
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика / Т.Ю. Базаров. – М. : Юрайд, 2014. – 382 с.
3. Боголюбская М.С. Учебно-воспитательная работа в детских самодеятельных хореографических коллективах: учебно-методическое пособие / М.С. Боголюбская. – Москва : Искусство, 1982. – 34 с.
4. Концептуальные основы социального управления (методические аспекты) / В.В. Тарасенко // Социально-гуманитарные знания : научно-образовательное издание. – 2011. №2. – С.247-259
5. Шипунов В.Г. Основы управленческой деятельности : Управление персоналом, управленческая психология, управление на предприятии : учеб.пособие для ССУЗов / В.Г. Шипунов, Е.Н. Кешкель. – 2-е изд.,перераб. и доп. – М. : Высшая школа, 1999. – 304 с.