
СОЦИОЛОГИЯ МОЛОДЕЖИ

SOCIOLOGY OF YOUTH

ИВАНОВА Татьяна Николаевна
заведующий кафедрой
"Журналистика и социология",
Тольяттинский государственный
университета, доктор
социологических наук, доцент,
профессор кафедры, член
Общественного совета по
стратегическому планированию
при Думе г.о. Тольятти,
Член Российского общества
социологов, эксперт Федеральной
службы по надзору в сфере связи,
информационных технологий и
массовых коммуникаций член-
корреспондент академии РАН
Тольятти, Россия
ivanovat2005@tlttsu.ru

IVANOVA Tatyana Nikolaevna
Head of the Department of
Journalism and Sociology of
Togliatti State University, Doctor of
Sociological Sciences, Associate
Professor, Professor of the
Department, Member of the Public
Council for Strategic Planning
under the Duma of the City District
of Togliatti, Member of the Russian
Society of Sociologists, Expert of
the Federal Service for Supervision
of Communications, Information
Technology and Mass Media,
Corresponding Member of the
Academy of Natural Sciences
Togliatti, Russia
ivanovat2005@tlttsu.ru

ИВАНОВ Семен Михайлович
инструктор групповых программ
Тольяттинского
государственного университета
Тольятти, Россия
sema-ivanov-2000@bk.ru

IVANOV Semyon Mikhailovich
Group Programs Instructor, Togliatti
State University, Togliatti, Russia
sema-ivanov-2000@bk.ru

ВОЕВОДИНА
Екатерина Алексеевна
социолог, Тольяттинский
государственный университет,
Тольятти, Россия
berbasova.katya@mail.ru

VOEVODINA Ekaterina Alekseevna
Sociologist, Togliatti State University
Togliatti, Russia
berbasova.katya@mail.ru

ПОЛЫНKOBA Мария Михайловна
Старший инспектор
Департамента общественной
безопасности Администрации
г.о. Тольятти, Тольятти, Россия
polynkova.maria@mail.ru

POLYNKOVA Maria Mikhailovna
Senior Inspector
Department of Public Safety of the
Administration of the City District of
Togliatti, Togliatti, Russia
polynkova.maria@mail.ru

Лидерство в студенческой проектной информационно-корпоративной среде вуза (эмпирический опыт социологического исследования) / Leadership in the student project information and corporate environment of

the university (empirical experience of sociological research)

Аннотация

В статье авторы рассматривают особенности лидерства в студенческой проектной информационно-корпоративной среде вуза. Авторы выделяют этапы развития информационно-корпоративной среды вуза. Кроме того, авторы описывают ранние «концепции лидерства» в контексте анализа личностных и поведенческих характеристик, где акцентируется внимание только на личных качествах лидера и образцов его поведения. В статье анализируются основные факторы, влияющие на появление лидеров среди студентов.

Ключевые слова

Лидерство; студент; проект; информационно-корпоративная среда вуза; мотивационная деятельность; личность; поведенческие характеристики.

Abstract

In the article, the authors consider the features of leadership in the student project information and corporate environment of the university. The authors highlight the stages of development of the information and corporate environment of the university. In addition, the authors describe early "concepts of leadership" in the context of the analysis of personal and behavioral characteristics, where attention is focused only on the personal qualities of the leader and patterns of his behavior. The article analyzes the main factors influencing the emergence of leaders among students.

Keywords

Leadership; student; project; information and corporate environment of the university; motivational activity; personality; behavioral characteristics.

Информационно-корпоративная среда в крупных организациях развивается стремительно. На современном этапе информационная среда из средства предоставления доступа к необходимой информации превратилась в обязательный компонент инфраструктуры управления вузом и совокупность интеллектуальных сервисов, без которых сегодня невозможно представить организацию управления и обучения в вузе.

Несомненный интерес среди социологов на рубеже веков (И.М. Ильинский, Ф.Р. Филиппов, В.И. Чупров, В.А. Ядов) вызывает процесс включенности молодежи в социальные и экономические преобразования, взаимодействия личности и группы.

Толковый словарь русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой понятие лидер объясняет таким образом: «Лидер – глава, руководитель политической партии, общественно-политической организации или вообще какой-нибудь группы людей; человек, пользующийся авторитетом и влиянием в каком-нибудь коллективе»¹.

¹ Арефьева Т.А. Как воспитать в себе лидера. М.: Мир книги, 2008. 224 с.

Ранние «концепции лидерства (личностные и поведенческие) предлагали обращать внимание только на личные качества лидера и образцы его поведения. Ситуационные факторы при этом не учитывались.

Французские социологи Габриэль Тард и Гюстав Лебон трактовали природу лидерства как иррационального феномена, объединяющего лидеров и последователей. Этот подход был близок и к трактовкам лидерства в европейской социальной психологии и социологии середины-конца XIX века.

В рамках проводимого всестороннего анализа информационно-корпоративной среды вуза, кафедрой «Журналистика и социология» Тольяттинского государственного университета был произведен контент-анализ следующих основополагающих документов социологической школы кафедры. Одной из наиболее значимых функций школ является информирование и вовлечение студентов в профориентационные виды деятельности.

Второй ключевой функцией является защита прав студентов, что отражено шестью упоминаниями определения «Защита» в анализируемом документе. Единицы счета, связанные с защитой прав студентов, встречаются в тексте положения в минимальном количестве: определение «Правовая» употреблено дважды, «Юридическая» – трижды, «Поддержка» использовано один раз, «Помощь» – три раза.

Третьей существенной функцией корпоративных организации можно назвать поддержание на должном уровне социально-экономического положения студентов. Само слово «Социально-экономическая» было употреблено пять раз. В анализируемом документе практически не затрагивается тема мотивации студентов к вступлению в школы, так как выражения «Вовлечение» и «Мотивация» использованы по одному разу.

Слабо освещены темы эффективности деятельности школ, участия студенческого профсоюза в решении споров и конфликтов, подготовке профсоюзного актива. Все единицы указанные счета встречаются в документе по одному разу.

Наиболее часто используемая категория анализа – это «Профориентационная организация студентов», названная в документе 219 раз. Вторая по частоте употребления категория – «Студент», упомянутая 56 раз. Далее идут категории «Информационная защита», встречающаяся 27 раз, «Лидер» – 21 раз, «Права» – 15 раз, «Поддержка» – 10 раз.

Благодаря проведению анализа можно выделить следующие основополагающие цели информационно-корпоративной структуры: реализация уставных задач по представительству и защите прав студентов; защита социально-экономических и иных прав студентов, определенных уставом вуза, а также представительство интересов студентов и аспирантов перед администрацией вуза; общественный контроль над соблюдением в вузе законодательных и нормативных

правовых актов, касающихся прав и льгот студентов и аспирантов; улучшение материального положения студентов и аспирантов, укрепление здоровья и повышение их жизненного уровня; создание условий, обеспечивающих вовлечение студентов в информационную работу.

Социально-экономический паспорт студентов – вид статистического отчета, с которым может ознакомиться любой авторизованный пользователь сайта вуза. Объем данного документа 2 страницы.

При анализе социально-экономического паспорта студентов выявлены единицы «Студент», «Материальная», «Поощрение», «Социальная», «Актив», «Поддержка», «Помощь», «Профком», «Профсоюз», «Социальная стипендия» в примерно равном количестве. Это указывает на то, что в данном виде документа рассматривается социально-экономическое положение студентов, как состоящих, так и не состоящих в профсоюзной организации. В социально-экономическом паспорте студентов указано количество студентов, распределение их по полу, возрасту, социальному положению, членству в студенческом профсоюзе. В анализируемом документе так же указаны все виды предоставляемых возможностей для студентов, занимающихся активной учебной и внеучебной деятельностью в университете, а также количество воспользовавшихся этими возможностями.

По результатам проведенного контент-анализа можно представить все категории анализа в порядке снижения количества употреблений в тексте.

Наиболее популярной категорией анализа оказалась «Информационная организация студентов»¹, что объясняется нормативным характером большинства документов, где требуется четко прописать функции и обязанности самой организации. Следовательно, употребление названия данной общественной организации во всех выявленных видах является оправданным. Следующей по частоте использования в текстах проанализированных документов стала категория «Социально-правовая защита». Что вполне соответствует ожиданиям, так как это самая широко представленная различными единицами счета категория.

Третья в иерархии наиболее употребляемых категорий анализа категория «Лидер», встречающаяся в предоставленных для анализа документах организации студентов и аспирантов вуза.

При ответе на вопрос о методах мотивации студентов к вступлению в организации эксперты рассказали о следующих методах. Большинство студентов вступают в школы на первом курсе. При проведении беседы специалисты школ рассказывают обо всем направлении внеучебной деятельности, профком входит в это число. «В принципе, мы о профкоме говорим, как о некой структуре, которая позволяет студентам более комфортно существовать, рекламируем

¹ Михаил Яненко и Марина Яненко // Маркетинг информационного общества. 2015. №12. С.16–27.

скидки на билеты, то есть которые заботятся о кошельке студентов в первую очередь».

При позитивном исходе активных студентов поддерживают в их начинаниях, но в большинстве случаев, стараются «не мешать» проявлению инициативы. «У нас как-то так сложилось. Если сами по себе, если люди активны, то они ищут себе применение, занятие, которое придется им по душе. Я знаю, что кто-то и в профкоме находит себя, а кто-то считает профком дополнительной финансовой возможностью для реализации общеуниверситетских каких-то мероприятий».

Заместитель председателя профкома студентов и аспирантов вуза отмечает: «Если всех студентов-очников взять за 100%, есть определенное количество (около 5% – 10%), которые сами по себе активны и хотят чем-то заниматься. Как правило, эти люди выходят где-то у себя на факультете, и потом о них узнаем мы, опять-таки, через других студентов, которые уже активисты. Всем эти ребятам интересно что-то делать в принципе, что-то организовывать, чем-то заниматься во внеучебное время.

Несмотря на то, что у этих студентов есть желание, мы все равно всяческим образом стараемся мотивировать, начиная от каких-либо билетов, пригласительных в различные места: ночные клубы, кинотеатры, театры, так и просто давая им возможность чем-то заниматься, что-то демонстрировать».

Эксперты, с которыми было проведено интервью, категорию «Лидерство» рассматривают в рамках категории «Студент – лидер» в силу специфики своей работы. По их мнению, понятие «Студент-лидер» можно охарактеризовать с нескольких различных сторон.

Во-первых, это студент, которого слушают другие студенты, то есть он их может ораторскими способностями, силой убеждения или другой мотивацией организовать на какую-либо деятельность.

Во-вторых, это человек, который готов принимать решения, который несет ответственность за них, человек, который не боится работы.

Так же эксперты говорят о личностных качествах студента – лидера. «Лидеры – это активные, деятельностные люди, готовые всегда идти вперед, быть первыми в любом деле». Для лидера наиболее важны, «определенные качества, которые помогают людям быть выше, быстрее, сильнее».

«Именно в школе все это зарождается, как правило, человек, который не обладал какими-то лидерскими качествами в школе, во дворе, на улице, не может прийти в университет на первый курс и из ничего что-то бы из него получилось. Но такое бывает, правда, это, скорее, исключение из правила.

Можно многих людей обучить различным лидерским программам, дать им возможность пройти различные семинары и все остальное, но именно если у человека нет изначально какого-то такого лидерского

начала, способности вести людей за собой, мотивировать их какими-то нематериальными благами, то сложно чтоб получился лидер».

Так же эксперты говорят о значимости внутренних факторов, таких как личностные качеств студентов: «Многое от самого человека зависит, если в нем изначально нет хватки, то никакой внешний фактор ему не поможет стать лидером, ему просто этого не надо, с другой стороны, одни люди становятся лидерами там, где остальные люди слабые и безвольные – так проще, а бывает и наоборот, много лидеров и тут уже соревновательный фактор».

По мнению ведущего специалиста СтудКлуба, важным фактором являются примеры, так же она упоминает соревнование как фактор проявления лидерских качеств. «Это некий соревновательный момент и момент показательный, ты себя сравниваешь с другими, и, получается, находишь и себе применение... У нас в университете этих примеров хватает, и поэтому лидеры появляются, когда их ждут».

Ответ на вопрос о количестве лидеров в университете вызвал затруднение у всех экспертов.

Второе затруднение касается определения человека, как лидера или не лидера, потому что внешних проявлений лидерства в человеке нет, нужно следить за поведением студента, его деятельностью достаточно продолжительный период времени, что бы можно было позиционировать его как лидера. Так как бывают случаи, когда студент проявляет себя единожды, такого студента, по мнению экспертов, нельзя называть лидером.

«Как правило, на каждом факультете, в каждом институте они есть по одному, по два, по три человека и даже больше, причем на разных курсах. Как правило, на первые три курса один-два человека, которые на всем институте могут за собой людей вести, что-то делать... Те люди, которые достигают четвертого курса, они постепенно от дел отходят, появляются другие, они вместе общаются, что-то принимают-передают и так далее. Как правило, все студенческие весны на институтах, факультетах делают сами студенты. Заместители деканов, директоров по внеучебной деятельности лишь помогают и всячески содействуют, но основные идеи, предложения и желания идут от самих студентов».

«В группе, несмотря на определенную структуру: там есть староста, который, якобы, за все отвечает, все равно есть такой, назовем его, неформальный лидер, который не управляет мысленными процессами, но он ведет за собой. Если понадобится присутствие на каком-либо мероприятии, допустим это 9 мая, мероприятие на крыльце главного корпуса, то я знаю, что если я к этому человеку обращусь, то он точно всю группу поднимет. Вот такие лидеры есть и их достаточно много».

Данные мероприятия проходят на базах турбаз, участвуют в них порядка 80–100 человек. В течение определенного времени студенты проходят различные семинары на командообразование, тренинги, конкурсы. В результате проведенной работы можно выделить явные

лидеров, теневых лидеров, исполнителей.

О нескольких видах подобных работ рассказала ведущий специалист института: «Мы периодически пытаемся встряхнуть всю общественность с целью спровоцировать на некие активные действия. Иногда мы развешиваем ящики, которые называются «Ящик идей». Развешиваем по всем этажам объявления об этом и ждем новых идей, новых предложений. В принципе бывали примеры, когда там действительно подкладывали какие-то идеи... Это как «Нам нужны твои идеи» и человек на это покупается. Иногда мы организовываем мероприятия, в которых предлагаем принять участие. В данном случае не групповые, а индивидуальные. Человек, если он глазаст, если он ищет, в чем себя применить, реализовать, он обязательно откликнется.

Стараемся разнонаправленными делать, тот же самый пример, последний: фотоконкурс. Сейчас все имеют фотоаппараты, начиная с телефонов, заканчивая хорошими фотоаппаратами. В данном случае это уже от человека зависит. Это не во времени дело, фотографий много у всех, можно и сейчас ходить, и щелкать... По технологиям: когда у нас проходят какие-либо мероприятия, мы приглашаем народ к участию и на процессе обсуждения, и на этапе подготовки.

Здесь технология может выглядеть так «Делай с нами, делай как мы, делай лучше нас». Если человек подлетел, то мы его поддерживаем, включаем его в определенный режим работы: либо это аврал, либо это размеренная работа. Потом у него уже появляется большой фронт работы, и человек начинает расти. Самое главное дать ему понять, что ничего нет страшного. Лидером не рождаются, им становятся. Постоянно увеличиваем дозу ответственности, он вырастает до самостоятельных дел.

Есть люди, которым уже достаточно сказать: «Нужно это», и он поймет, как это делать, позовет к себе людей, чтобы это сделать. Пять или десять человек, свою ли группу позовет или кого-то из активистов, через контакт или в буфете, но он сам предпринимает какие-то действия. Это я считаю, что как методика и технология очень хорошо».

По мнению председателя первичной профсоюзной организации студентов вуза, студентам необходимо давать как можно больше возможностей проявлять себя. «Самые активные, самые живучие, самые сообразительные, самые адекватные, они и будут теми лидерами, теми людьми, которые после окончания университета выйдут не только со знаниями, которые им дали по учебе, но и с лидерскими знаниями, командными знаниями, коммуникабельностью, которые только учеба дать не может. И это в жизни пригодиться не меньше, чем то, что дает учеба. Это мое сто процентное убеждение».

При ответе на данный вопрос эксперты учли и стремление самих студентов к определенным видам деятельности: «Человек сам должен хотеть, а университет и политика должны не мешать, ведь много примеров, когда всякая бумажная волокита отбивает желание

что-либо делать».

Последний вопрос касался уровня эффективности деятельности школ. Эксперты, как хорошие руководители не считают эффективность работы организации максимальной. «Я бы не сказал, что она на 100% эффективна. Естественно, у меня есть видение, что можно было бы улучшить, сделать, развиваться дальше, дальше, дальше. И в плане досуговых вещей, и в плане защиты прав студентов, и в плане общежития. Работа есть всегда. Нельзя сказать, что дошел до какой-то точки и все, в нормальной организации всегда есть что улучшать, по крайней мере предлагать к улучшению... Когда я учился, не было такого разнообразия интересных вещей: где-то подешевле, еще что-то. Сейчас, считаю, у студентов неплохие, не скажу, что отличные, замечательные, но очень неплохие условия, то есть разные кинотеатры, КВН и все что угодно, в том числе и «Дисконтная система», которую, я считаю, вообще очень замечательной, такой глобальной вещью. Чем больше будет в ней студентов, тем лучше будет и им, и профкому лучше, и организациям лучше и позволит привлечь дополнительные организации-партнеры, которые будут давать студентам скидки».

Ведущий специалист института: «Самая главная проблема профкома – это то, что они забыли вообще, как расшифровывается их название: профессиональный комитет студентов – профком, или профессиональный союз – профсоюз... Если я сказала, что они о скидках заботятся, то это не плохо, но это получается единственная возможность для студентов. Помощь финансовая – это кошелек на все затеи студенческие. У них была эпоха, когда они пытались себя структурировать и оказывать, вернее, пытаться оказывать юридическую поддержку и как-то действительно активно себя вести. Сейчас, на данном этапе, если честно говорить, возникла бы примерно похожая структура по распределению билетов, сейчас дисконтная система карточек, она могла родиться и без профкома. Это отдельная организация, отдельные люди, которые этим занимались. Считаю, что ни тепло, ни холодно от них, это при условии мало-мальски существующей системе самоуправления самих студентов. Если студенты что-то хотят, старшекурсники могут что-то возглавить, какие-то есть направления. Слава Богу, что есть отделы по работе со студентами, которые это курируют».

Из вышесказанного можно сделать следующие выводы.

Мотивационная работа организации к участию в информационно-корпоративной среде студентов и аспирантов вуза проводится только через предоставление скидок и льгот на билеты, приглашительные на различные мероприятия города для студентов.

Необходимо активизировать мотивационную деятельность профкома по привлечению студентов к активной учебной и внеучебной деятельности.

Категорию студентов, которые называются лидерами, эксперты понимают, как социально активных молодых людей, которые

занимаются общественной деятельностью. Они готовы помогать и самостоятельно организовывать студентов на какой-либо вид деятельности, готовы принимать решения и нести ответственность за них. Лидер – это человек, который не боится работы, по мнению экспертов.

Основные факторы, влияющие на появление лидеров среди студентов, по мнению экспертов, – это школа, воспитание, личностные лидерские качества, примеры лидерского поведения, соревнование.

Технологии и методы работы со студентами-лидерами, применяемые в вузе можно разделить на два вида: стандартные и нестандартные формы.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Арефьева Т.А. Как воспитать в себе лидера. М.: Мир книги, 2008. 224 с.
2. Михаил Яненко и Марина Яненко // Маркетинг информационного общества. 2015. №12. С.16–27.

BIBLIOGRAPHY

1. Arefieva T.A. How to develop a leader in yourself [*Kak vospitat' v sebe lidera*]. Moscow: Mir knigi, 2008. 224 p.
2. Mikhail Yanenko and Marina Yanenko // Marketing of the information society [*Marketing informacionnogo obshchestva*]. 2015. No. 12. P. 16–27.