

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Журналистика и социология»

(наименование)

42.03.02 Журналистика

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Социология журналистики

(направленность (профиль) / специализация)

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему «Лидерство в студенческой проектной информационно-корпоративной среде вуза:  
перспективные треки и инновации»

Обучающийся

Е. А. Воеводина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Д-р социол. наук, доцент Т.Н. Иванова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии) Инициалы Фамилия)

Тольятти 2024

## Аннотация

Объект исследования – лидерство в студенческой проектной среде. Предмет исследования – перспективные треки и инновации лидерства в студенческой информационно-корпоративной среде вуза.

Цель исследования – анализ перспективных треков и инноваций лидерства в студенческой проектной среде.

Работа состоит из введения, двух глав, каждая из которых состоит из двух параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложений (Приложения А, Б, В). В первой главе рассматриваются теоретико-методологические аспекты лидерства в студенческой среде.

В первой главе раскрывается понятие «лидер», дается классификация типов лидеров, выявляются различия между категориями «лидер» и «руководитель», рассматриваются теории трех подходов к изучению лидеров (персоналистский, поведенческий, ситуационный). Второй параграф первой главы направлен на рассмотрение студенчества как социальной группы.

Во второй главе представлены эмпирические данные по результатам проведенных исследований. Вторая глава посвящена результатам контент-анализа документов, представленных медиа и социологической школами, профсоюзом. Представлено описание исследования, указаны использованные методы, определены основные цели, задачи и функции информационно-корпоративной среды ТГУ. Во втором параграфе второй главы дано описание методики проведения и результаты проведенного экспертного интервью.

## Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Методологические основы исследования лидерства в студенческой проектной среде.....	8
1.1 Теоретические характеристики студенческого проектного лидерства: концептуальные подходы.....	8
1.2 Студенческая среда как социальное и креативное пространство новых возможностей.....	12
Глава 2 Социологический анализ исследования лидерства в информационно-корпоративной среде ТГУ.....	19
2.1 Лидерство в студенческой проектной информационно-корпоративной среде .....	19
2.2 Перспективные треки и возможности интегрированной информационно-корпоративной среды в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» ТГУ .....	28
Заключение .....	38
Список используемой литературы и используемых источников.....	40
Приложение А Программа социологического исследования.....	44
Приложение Б Гайд интервью .....	49
Приложение В Инструментарий анкетирования .....	50

## Введение

Актуальность темы исследования. 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. Студенчество, как одна из наименее «социально защищенных групп населения, нуждается в социально-правовой защите и информационной поддержке, которую может предоставить в рамках университета только студенческий профком» [5, 9].

Развернувшийся «финансово-экономический кризис заставил все мировое сообщество начать поиск выхода из сложившейся кризисной ситуации. Для осуществления, которого, необходимы активные, целеустремленные, образованные лидеры как на государственных уровнях (федеральный и региональный), так и в производстве, бизнесе и различных организациях. Лидерские качества развиваются в человеке под воздействием внешних факторов: воспитание в семье, отношения со сверстниками в процессе взросления» [16, 23].

Степень научной разработанности темы. В течение многих десятилетий лидеры как «объект исследования постоянно привлекают к себе внимание ученых и практиков – представителей различных областей знания, в том числе и социологов. Большой вклад в изучение лидерства в социологии внесли такие ученые как П.Ф. Друкер, К. Клок и Дж. Голдсмит, Д.С. Клементьев. Предпосылки научных подходов к изучению лидерства были заложены еще в XIX в., однако, только в начале XX в. оно стало предметом серьезных научных исследований. Первыми среди ученых, затронувших данную тематику, были

представители персоналистского подхода – Н.К. Михайловский, Г. Лебон, Г. Тард» [19].

Институциональный подход (М.М. Сунарчина, В.И. Башмаков, Л.Е. Петрова, Д.Р. Вализаде). В рамках данного подхода «профсоюзы рассматриваются как элемент системы общественных отношений, взаимодействующий с другими элементами. Институциональное рассмотрение профсоюзных организаций подразумевает выявление его связей с производством, культурой, наукой и другими социальными институтами, системами и подсистемами, их функциональных взаимодействий» [42].

Деятельностно-активистский подход (П. Штомпка, Дж. Александер, В.А. Лекторский) наиболее «адекватен для описания, анализа и понимания современной реальности быстро меняющихся социальных систем, включая российские трансформационные процессы. В деятельностно-активистской парадигме вектор социальных изменений справедливо связывается с активностью многообразных социальных субъектов, которые (по Карлу Попперу) способны парализовать нежелательные тенденции развития» [43].

Молодежь представляется учеными как «социокультурная группа, обладающая определенной долей социальной субъективности. Такой подход позволяет предметно подойти к изучению ценностно-нормативных и мотивационно-ориентационных составляющих в символическом и предметном мире молодежи. Подчеркивается, что в условиях сложившейся социокультурной среды на молодого человека оказывает влияние не только микросреда (ближайшее социальное окружение), но и макросреда, т.е. вся атмосфера жизни общества, культура его народа» [44].

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. Студенчество как особая, наиболее активная и образованная группа молодежи традиционно находится в центре внимания социологов. В отечественной науке, начиная с 60-х годов прошлого

столетия, студенчество изучалось в работах С.Н. Иконниковой, В.Т. Лисовского, Ф.Р. Филиппова, М.Н. Руткевича, Д.Л. Константиновского.

Социальный облик студенчества конца XX века в условиях трансформирующегося и нестабильного российского общества описан в работах Ю.Р. Вишневого, Л.Я. Рубининой, В.Т. Шапко, Ю.Г. Волкова, В.И. Добренькова, В. Волова, В.А. Сибирева, Н.А. Головина, М.Р. Радовеля.

Большой вклад в изучение студенчества и института образования в обществах переходного периода внесли зарубежные ученые К. Мангейм, Э. Гидденс, Н. Смелзер.

Объект исследования – лидерство в студенческой проектной среде.

Предмет исследования – перспективные треки и инновации лидерства в информационно-корпоративной среде вуза.

Цель исследования – анализ перспективных треков и инноваций лидерства в студенческой проектной среде.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- рассмотреть теоретические характеристики и концептуальные подходы к изучению студенческого проектного лидерства;
- изучить студенческую среду как социальное и креативное пространство новых возможностей;
- проанализировать лидерство в студенческой проектной информационно-корпоративной среде вуза;
- раскрыть перспективные треки и возможности интегрированной информационно-корпоративной среды в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» ТГУ.

Теоретико-методологическая база бакалаврской работы опирается на:

Персоналистский подход (Ф. Гальтон, И. К. Михайловский, Г. Лебон, Г. Тард). Результатом работы исследователей стали персоналистские теории, или теории черт.

Поведенческий подход (К. Левин, Р. Лайкерт, Д. Мак Грегори, Р. Стогдилл, Р. Блэйк, М. Мутон). «Поведенческий подход создал основу для

классификации стилей руководства или стилей поведения. Согласно поведенческому подходу, эффективность определяется не личными качествами руководителя, а скорее его манерой поведения по отношению к подчиненным» [24].

Ситуационный подход. Представители данного подхода (Р. Стогдилл, Дж. Хэмблин, Т. Парсонс, Ф. Фидлер, Т. Митчелл, Р.Хаус, В. Врум, Йеттон, Яго) доказывали, что «изменяющаяся ситуация формирует лидера, а не какие-то особые, присущие ему, качества. Ситуационная теория подчеркивает относительность черт, присущих лидерам, и предполагает, что качественно разные обстоятельства могут потребовать качественно разных лидеров» [45].

Институциональный подход (М.М. Сунарчина, В.И. Башмаков, Л.Е Петрова, Д.Р. Вализаде). «Институциональное рассмотрение профсоюзных организаций подразумевает выявление его связей с производством, культурой, наукой и другими социальными институтами, системами и подсистемами, их функциональных взаимодействий» [11].

Деятельностно-активистский подход (П. Штомпка, Дж. Александер, В.А. Лекторский) «наиболее адекватен для описания, анализа и понимания современной реальности быстро меняющихся социальных систем, включая российские трансформационные процессы» [14].

Эмпирическая база исследования. В ходе исследования опрошены студенты очного отделения Тольяттинского государственного университета (n=380). Также в работе использован метод экспертного опроса (n=5). Третий метод – метод контент-анализа документов.

Структура бакалаврской работы. Работа состоит из введения, двух глав (по два параграфа), заключения, списка используемой литературы и источников и приложений.

# **Глава 1 Методологические основы исследования лидерства в студенческой проектной среде**

## **1.1 Теоретические характеристики студенческого проектного лидерства: концептуальные подходы**

Слово «лидер» в переводе с английского («leader») означает «руководитель», «глава», «командир», «вождь», «ведущий». 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» [2]. Социологический энциклопедический словарь дает следующее определение: «Лидер – авторитетный член группы, организации, общества, выполняющий роль организатора, инициатора группового взаимодействия, принимаемый группой благодаря его способности решать важные для группы проблемы и задачи» [1].

Проблемы «лидерства и управления имеют давнее и тесное взаимодействие. Впервые лидерство как явление попало в фокус экспериментального исследования в начале 30-х годов XX в. в научной школе известного психолога Курта Левина, которая занималась изучением влияния группы на индивидуальное поведение человека. Выяснилось, что группа может оказывать значительное управляющее влияние как на действия, так и на мнение отдельного ее члена и что становление и развитие группы происходит, в том числе через постепенную кристаллизацию функций ее лидера – человека, на которого ориентируются другие члены группы и который успешнее других выражает групповое мнение» [7, 46].

Первое отличие – это «происхождение. Лидерство возникает естественным образом в том смысле, что является результатом внутригрупповых процессов в малой группе, определяющих ее



структурирование. Назначение руководителя чаще всего происходит извне, например, с более высокого уровня управления, и новый руководитель может не принадлежать к данной группе людей» [8, 47].

Второе отличие «касается способов осуществления руководящих и лидерских функций. Лидерские функции носят неформальный характер. Они не прописаны, распоряжения лидера никем не оформляются письменно в приказы, что, впрочем, не означает, что их исполнение обязательно для членов группы. Иногда они более эффективны и действенны, а санкции за неисполнение могут наступить с гораздо большей оперативностью и неотвратимостью. В то же время руководитель обязан официально оформлять свои распоряжения» [9, 48].

Третье отличие «связано со сферами влияния лидеров и руководителей. Как правило, граница влияния лидера проходит не только в физическом, но и в ментальном пространствах. Если человек не считает себя членом какой-либо малой группы, то влияние ее лидера на него не распространяется. Подчиненный же может внутренне не считать себя лояльным по отношению к данному подразделению, но это несколько не снижает влияния на него распоряжений его формального начальника» [10, 50].

Три указанных «отличия можно подытожить с помощью различения понятий «формальный» и «неформальный» аспекты группы. Каждая реально взаимодействующая группа имеет формальную и неформальную структуры, которые могут совпадать или не совпадать. Для каждой из названных структур есть лицо или лица, осуществляющие координирующие функции, являющиеся своего рода «цементом», удерживающим других людей в составе группы. Для формальной структуры таковым является руководитель, а для неформальной – лидер. Наиболее простой для рассмотрения случай, когда формальная и неформальная структуры совпадают. В этом случае можно говорить о руководителе – лидер» [11, 49].

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

Главное условие «выдвижения героя – это требование среды, так как велик фактор случайности в выборе конкретного лица: в ряде ситуаций им может стать и средний человек. Количество последователей делает человека героем.

В целом для его успеха Н.К. Михайловский называет три необходимых условия: личностные качества героя; характер общественного строя данной страны (в разных странах героями становились люди, обладающие разными качествами); степень современности и уместности предпринимаемого им дела» [13].

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.

Г. Тард в книге «Мнение и толпа» «сравнивал два социальных образования – толпу и публику. Публика представляет собой духовную общность, а психическое единство толпы создается физическим контактом. Толпой называют любое кратковременное скопление людей, которых собрал в одном месте общий интерес. У толпы нет групповой структуры в виде системы статусов и ролей, нет единых норм и привычек поведения, нет предшествующего опыта взаимодействия. Когда интерес, собравший людей вместе, исчезает, толпа рассеивается» [14, 32].

Г. Лебон видел в толпе «разрушительную силу. Группа людей, собравшихся в одном месте, воодушевленная общими чувствами, готова следовать за любым лидером, особенно если он обладает какими-то ораторскими способностями, экспрессивен и истеричен. Отличительные качества толпы – анонимность, психическое заражение, внушаемость и подражание. Ход мыслей в толпе направляется общим настроением, а

поведение скорее является инстинктивным. Чем дольше человек пребывает в толпе, тем слабее проявляется рациональный контроль, тем сильнее восприимчивость общего эмоционального настроения» [15, 31].

Г. Лебон, как и Ф. Ницше, видел в воле лидера то ядро, вокруг которого «кристаллизуются и объединяются мнения». Пока этого не произойдет, лидер управляет толпой. Важнейший вклад данного подхода в теорию лидерства заключается в том, что он «помог провести анализ и составить классификацию стилей руководства, то есть того, как руководитель ведет себя со своими подчиненными» [16, 21].

Дальнейшие работы «по классификации стилей путем сравнения автократичного и демократичного континуумов были продолжены в Мичиганском университете, где, сравнивая группы с различной производительностью и руководством, Рэнсис Лайкерт выделил два типа руководителей: руководитель, ориентированный на задачу и руководитель, сосредоточенный на человеке. Для первого характерна, прежде всего, забота о проектировании задачи и разработке системы вознаграждения для повышения производительности труда, а для второго – совершенствование человеческих отношений и привлечение трудящихся к участию в управлении, как главных факторов роста производительности труда» [18].

Таким образом, понятие лидер определяется в социологии как авторитетный член группы, организации, общества, выполняющий роль организатора группового взаимодействия, принимаемый группой благодаря его способности решать важные проблемы и задачи. Рассмотрены теории лидерства трех указанных подходов: персоналистского, поведенческого, ситуационного. Результатом исследований последователей персоналистского подхода (наиболее известные представители Н.К. Михайловский, Г. Лебон, Г. Тард) стала теория черт, согласно которой лидер обладает передающимися по наследству качествами, отличающими его от последователей, и эти качества можно выделить.

Сторонники ситуационного подхода (В. Парето, Ф. Фидлер, Р. Хаус, П. Херс и К. Бланшар) полагали, что изменяющаяся ситуация формирует лидера, а не присущие ему, качества. «Ситуационная теория подчеркивает относительность черт, присущих лидерам, и предполагает, что качественно разные обстоятельства могут потребовать качественно разных лидеров. Именно в рамках этого подхода лидерство начало рассматриваться с точки зрения той роли, которую играет лидер в конкретной группе» [20, 26].

## **1.2 Студенческая среда как социальное и креативное пространство новых возможностей**

В связи с тем, что «вышеперечисленные факторы оказывают непосредственное влияние на формирование молодого поколения, обосновывается необходимость анализа студенчества как значительной части российской молодежи, представляющей собой «будущее в настоящем», определения его места и роли в условиях современной российской действительности. Студенчество, являясь источником пополнения работников умственного труда – интеллигенции, может рассматриваться инициатором нововведений, установки, идей, ценностные ориентации которого коренным образом влияют на перспективы развития общества в целом» [21, 27].

С.Н. Иконникова и В.Т. Лисовский считают, что «в социальной структуре общества студенчество может быть названо социальной группой, по своему общественному положению стоящей близко к интеллигенции, являющейся ее резервом и предназначенной в будущем к занятию высоко квалифицированным трудом в различных областях науки, техники, управления, культуры и т.д.» [22].

В современной социологии существует ряд определений социальной группы, наиболее общим из которых является следующее: «социальная группа – это относительно устойчивая совокупность людей, объединенных общими интересами, ценностями, нормами сознания и поведения, выделенная по

социально значимым критериям, складывающаяся в конкретно-исторических условиях определенного этапа развития общества» [24].

Студенчество определяется как «особая социальная группа, характеризующаяся специально организованными, пространственно и временно структурированными бытием, условиями труда, быта и досуга, социальным поведением и психологией, системой ценностных ориентаций» [25].

Пристальное «внимание к студенчеству как к репрезентативной социальной группе обусловлено, во-первых, тем, что перемены в социальной жизни наиболее полно отражаются в ценностном сознании студентов, к ней апеллируют носители социальной модернизации, считая ее свободной от «социальных предрассудков» прошлой эпохи» [26].

Во-вторых, «современное студенчество демонстрирует значимый межпоколенческий нерациональный разрыв и одновременно объективно зависит от «мира взрослых», социального капитала старших поколений» [6, 27].

В-третьих, «нарастает противоречие между конкретными ценностными установками студенческой молодежи и реальными предпочтениями общества по социальному обустройству ее и интеграции в стабильный социальный страт.

В-четвертых, существует проблема личного выбора при построении модели жизнедеятельности, аттрактивной для молодого поколения.

В-пятых, перспективы образовательной системы, которые в современных условиях способствуют «аутсайдерским» или «социально-негативным» настроениям на уровне массовых коммуникативных практик» [28].

Отношение к студенчеству всегда являлось актуальным для государства и общества. Оно вбирало в себя освоение им достигнутого уровня развития общества и государства и выражалось, в связи с этим, в ряде фактов. Во-первых, насколько студенты воспринимают жизнь данного общества и

функционирование данного государства, во-вторых, что нового вносят они в общественное развитие и деятельность государства, и в связи с этим, какова реакция предшествующих поколений на молодежь, в-третьих, в какой степени студенческая молодежь становится фактором развития или фактором, затрудняющим развитие общества и государства.

Лидерство в студенческой среде – оказание влияния или осуществления власти студентов друг на друга внутри группы.

Студенчество «является самой значительной группой молодежи, как по численности, так и по роли в системе общественного производства. Студенчество представляет собой отдельную, относительно особую и самостоятельную социальную группу. Студенчество, как и молодежь в целом, не является социальным элементом, существующим наряду с классами. Студенчество – это неотъемлемая составная часть социальной структуры общества, в которой специфически проявляются сущностные свойства и черты классов и слоев. Студенческая молодежь, состоящая из представителей различных классов и социальных общностей приблизительно одного возраста с определенным уровнем образования, обладает сходными чертами и общими интересами» [29].

Общество «оказывает на студенчество самое активное воздействие. Все перемены, переживаемые обществом, отражаются на жизнедеятельности студенческой молодежи. В связи с реорганизацией высших учебных заведений студенчество концентрируется в данный момент не только в крупных городах, но и в небольших провинциальных городах, в которых ранее система высшего образования отсутствовала.

Методологические принципы социологии студенческой молодежи эволюционировали вместе с принципами социологии вообще. С самого начала социология студенчества основывалась на количественных методах анализа эмпирических данных, получаемых в результате широких полевых исследований путем различных опросов, анкетирования, интервьюирования,

тестирования. Социология студенчества носила описательно-дескриптивный характер» [30].

По мере «накопления и обобщения, данных описательной социологией, у нее начинает появляться собственный терминологический и методологический аппарат, с помощью которого формируется структурно – функциональная и конфликтологическая социология. Качественные методы этой структурно – статистической социологии позволили совершить существенный скачок в объяснении структуры и функции студенчества» [31].

В. Т. Лисовский выделяет три исследовательских подхода в социологии молодежи: «научный, присущий ученым, изучающим молодежь в становлении и развитии с учетом конкретных исторических, социальных условий, в которых проходит ее жизнедеятельность; критически – осуждающий, или негативный, подход, характерный для социологов, которые называют молодежь «потерянным», «растерянным», «равнодушным», «опоздавшим», «взрывающимся» поколением; восторженно – оптимистический, проявляющийся в идеализации молодежи» [32].

Но только с «появлением концепции, позволяющей в единой методологии соединить структурный и генетический подходы, опираясь при этом на статистические данные, удалось наиболее близко подойти к феномену студенчества, умело, совмещая культурную функцию и поле социальной базы студенчества. Петрова Т.Э., автор наиболее объемного и наиболее глубокого по содержанию исследования, посвященного социологии студенчества, выделяет в истории социологической аналитики студенчества три этапа, которые совпадают с внутрисоциологической эволюцией» [33].

Первый этап (1960–1970 гг.) характеризуется «постоянным совершенствованием разновидностей применяемых количественных методов, апробацией всевозможных их комбинаций, повышенным вниманием к обоснованности реализуемых выборных процедур, сочетанием их в целях повышения надежности выводов, освоением все новых математических

методов анализа в целях повышения уровня интерпретации социальной информации» [34].

На втором этапе «по мере освоения достижений лучших современных западных социологов, таких как Р. Мертон, П. Бурдьё, Будон, П. Сорокин [3], Т. Парсонс, социология студенчества прилагает их методологический и терминологический аппарат к проблеме анализа студенчества. С помощью структурно – функционального анализа Т. Парсонса, социологических концепций «габитуса» (структурной функции) и «поля» Пьера Бурдьё, его понятия «символического капитала», концептуального единства «социальной группы» и «культурной идентичности», дающего в итоге понятие «социокультурной общности», социологии студенчества удалось преодолеть период долгой теоретической стагнации в понимании такого феномена как студенчества, выражавшегося в описании его как «переходной, маргинальной, гомогенной группы»» [35].

Современный этап социологии студенчества проходит под знаком «интенсивного освоения качественных методов исследования, которые задают совершенно иные параметры выборочных процедур, механизмы выдвижения гипотез, обобщения и анализа собранных данных» [36].

Исходя из данных выше определений студенчества, можно выделить наиболее значимые его особенности.

В работе О.В. Рудаковой «определены следующие специфические характеристики студенческой молодежи как объекта социологического исследования:

- студенчество самая значительная по численности и по роли в системе общественного воспроизводства социальная группа;
- главная функция студенчества – пополнение рядов квалифицированных слоев общества – специалистов и интеллигенции;
- студенческая молодежь является особенной переходной социальной группой, в рамках которой осуществляется личностное и социальное становление;



- отличительная особенность студенчества – стремление ко всему новому, в силу отсутствия опыта – склонность к максимализму, преувеличению собственного мнения;
- состав студенческой группы формируется из представителей различных слоев и классов населения примерно одинакового возраста с определенным уровнем образования;
- студенческая молодежь наиболее чувствительна к общественным трансформациям и открыта для восприятия любых инноваций» [37].

Студенчество, «не являясь особым классом и не занимая самостоятельного положения в системе материального производства и производственных отношений, в то же время выступает неотъемлемой частью социально-классовой структуры общества. По мнению В.Т. Лисовского студенчество можно определить в самостоятельную социальную группу, так как оно обладает всеми признаками социальной группы: выполнение специфической роли в системе общественного разделения труда; подготовка к выполнению социальных и профессиональных функций специалистов с высшим образованием» [38].

Современное студенчество «нуждается в дополнительном исследовательском аппарате, который должен содержать три предварительных условия:

- во-первых, студенчество имеет самостоятельную социальную диспозицию, включающую нормативно-ценностные ориентации;
- во-вторых, студенчеству присуща социальная транзитивность, которая описывается термином «социальная дискретность» (прерывность) и в этом значении образует исследовательское «поле» для выведения автономных индикаторов социальной жизни и социального самочувствия;
- в-третьих, студенческая молодежь обладает достаточной социальной групповой самоидентификацией, которая у нее, в отличие от других молодежных групп, выражена не столько внешними признаками,

сколько интравертностью, объективной в ценностных ориентациях» [39].

Особенностью «современного студенчества является и то, что процесс его включения в общественную жизнь идет не только через учебную деятельность и профессиональную подготовку, но и путем формирования независимых материально-бытовых условий, новых форм проявления собственной активности путем выбора форм социального взаимодействия.

Следовательно, студенчество как социальная группа, обладает весьма неустойчивой структурой и функциями и является фокус-группой будущего социума в целом» [40]. Студенчество – это «специфическая социально-демографическая группа, в которой проявляются сущностные свойства и черты различных классов и слоев, занимающаяся накоплением информации для профессиональной деятельности, с определенными ролями и статусом, общественным положением, служащая источником пополнения интеллигенции» [41]. Таким образом, как социальная группа студенчество является объединением молодых людей с определенными социально значимыми устремлениями и задачами.

## **Глава 2 Социологический анализ исследования лидерства в информационно-корпоративной среде ТГУ**

### **2.1 Лидерство в студенческой проектной информационно-корпоративной среде**

В рамках проводимого всестороннего анализа информационно-корпоративной среды был произведен контент-анализ следующих основополагающих документов медиа и социологической школы, профсоюза.

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 ТГУ, а также представительство интересов студентов и аспирантов перед администрацией ТГУ; общественный контроль над соблюдением в ТГУ 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 Тольяттинского государственного университета. 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» [17], 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 ТГУ.

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 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 ТГУ: «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 (Приложение Б), 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, по мнению профорга Автомеханического института «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 качества 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 Гуманитарного института, 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.

Первая из сложностей в определении количества лидеров, отмеченная экспертами, это то, что у каждого человека есть свое субъективное мнение является ли он лидером или нет, поэтому эксперту извне сложно посчитать их количество среди студентов ТГУ.

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.

Мнения экспертов в области определения количества лидеров среди студентов Тольяттинского государственного университета оказались близкими: настоящих лидеров минимальное количество среди студентов ТГУ, но их энтузиазм распространяется на менее активных, которые так же начинают заниматься различными видами деятельности.

«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».

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

Стандартные формы работы со студентами-лидерами применяются первичной профсоюзной организацией студентов и аспирантов ТГУ на университетском уровне. Для студентов устраиваются различные выездные школы, семинары, тренинги, которые проходят два раза в год: осенью и весной. Данные мероприятия проходят на базе ДОЛ «Электроник», 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 явных лидеров, теневого лидера, исполнителей.

Нестандартные виды работы со студентами-лидерами применяются на уровне институтов. Нестандартные формы меняются из года в год, о нескольких видах подобных работ рассказала ведущий специалист СтудКлуба Гуманитарного 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 глаза, 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».

В политике университета последние несколько лет делается много шагов к большей самостоятельности студентов. По мнению председателя первичной профсоюзной организации студентов ТГУ, 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 СтудКлуба Гуманитарного 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 структуризировать 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 ТГУ проводится только через предоставление скидок и льгот на билеты, приглашительные на различные мероприятия города для студентов.

Не проводится мотивационная 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 Тольяттинском государственном университете можно разделить на два вида: стандартные и нестандартные формы.

## **2.2 Перспективные треки и возможности интегрированной информационно-корпоративной среды в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» ТГУ**

При проведении исследования мнения студентов по изучению информационно-корпоративной среды ТГУ был использован метод анкетирования (Приложение А, В). Выборочная совокупность составила 380 человек. Выборка является репрезентативной (при ошибке выборки в 5%, доверительном интервале 0,95). Анализ результатов производился при помощи программы ДА-система 5.0 Standard.

Первый блок вопросов был направлен на выяснение знаний студентов о существовании профкома, обоснованности его деятельности в университете, функций профкома и других информационно-корпоративных структур.

Абсолютное большинство студентов, составляющее 97%, знают о существовании информационно-корпоративных структур для студентов и

аспирантов Тольяттинского государственного университета, соответственно 3% не слышали о них.

Далее в анкете (Приложение В) идет блок буферных вопросов, адресованных только для студентов, знающих о медиа и социологической школе.

Наиболее часто указываемой причиной вступления в профком явилось желание студентов получать скидки и льготы на билеты в кино, клуб, боулинг и т.д. Такое основание вступления назвали 35% студентов. Из этого следует, что основным направлением деятельности профкома является предоставление студентам льгот и скидок на билеты на различные мероприятия. Следующая по частоте указания студентами причина вступления в профком – это наличие информации, что это обязательно для всех. Появление данного основания среди наиболее распространенных вызывает логичный вопрос о методах вовлечения студентов. Такую причину назвали 16,9% студентов.

Третьей причиной явилось вступление в первичную профсоюзную организацию «за компанию». Ее указало 15% студентов. Это свидетельствует о низкой информированности студентов о функциях, обязанностях и деятельности профкома. Одним из наиболее важных оснований членства в профкоме является возможность профкома представления интересов студентов перед администрацией университета. Данную причину указали 13% членов профкома. Вдвое меньше студентов (7%) указало агитацию профкома как причину вступления. Из этого можно сделать вывод о слабой агитации, проводимой профсоюзной организацией.

Следующей причиной вступления в профком, названной студентами, является защита прав членов профкома, например, в конфликтных ситуациях с преподавателями. Данное основание указали 6% членов профкома.

По совету старшекурсников вступили в профсоюзную организацию 4% студентов – членов профкома. Взаимные коммуникации студентов между курсами позволили профкому привлечь около четырех процентов членов без какой-либо самостоятельной деятельности.

Три основания вступления в профком были указаны 3% членов: помощь при возникновении проблем, интерес к деятельности профкома, желание участвовать во внеучебной деятельности университета.

Стремление участвовать в деятельности профкома как основание вступления указал 1% членов профсоюзной организации.

Абсолютное большинство членов профкома (63%) при вступлении в данную общественную организацию совершенно ничего от нее не ожидали. Это так же свидетельствует о низкой информированности студентов и слабой агитации профсоюзной организации студентов и аспирантов ТГУ.

12% членов профкома ожидали от этой организации получения скидок на различные услуги и мероприятия. Профсоюзная организация, предоставляя студентам возможность купить билеты на определенные мероприятия со скидкой, руководствуется интересами студентов, однако, не стоит забывать основополагающие функции профсоюза.

Защиты своих прав ожидали 11% студентов, что недостаточно, при позиционировании данной функции профсоюзной организации как одной из ключевых функций. Менее десяти процентов (9%) студентов – членов профкома вступали в профсоюзную организацию ради участия в различных мероприятиях и активной студенческой жизни.

Помощи в решении проблем ожидали 7% членов профкома при вступлении, что так же недостаточно, при определении данного направления деятельности профсоюзной организации как одной из ключевых функций.

Всего 1% членов профкома ожидали помощи в виде материальной поддержки, вероятнее всего, такой низкий процент связан со склонностью студентов мыслить позитивно и надеяться, что данный вид услуг профсоюзной организации использовать им не придется.

На вопрос об удовлетворенности студентов своим вступлением в профсоюзную организацию ответы распределились следующим образом: вариант ответа «Да, полностью» выбрали 26%, вариант «Да, частично» 46% членов, ответ «Нет» 28%. Высокий процент неудовлетворенных и не

полностью удовлетворенных работой профсоюзной организации свидетельствует о низкой эффективности деятельности профкома студентов и аспирантов ТГУ.

Все студенты, уверенные в том, что не смогут самостоятельно защищать свои права состоят в профсоюзной организации. Студенты, склоняющиеся к отрицательной оценке своих возможностей в этой области, состоят в профсоюзной организации в количестве 27%. Студенты, склоняющиеся к положительной оценке своих возможностей в области самостоятельной защиты своих прав, состоят в профсоюзной организации в количестве 32%. 39% студентов, уверенных в своих силах в рамках самостоятельной защиты своих прав, не состоят в профкоме.

Всего 10% членов профкома позиционируют себя, как активистов, 90% видят себя как обычных, пассивных членов, носителей профсоюзного билета, не участвующих в деятельности профсоюзной организации.

Следующий вопрос в анкете (Приложение В) касался знакомства студентов с профсоюзными лидерами, которыми, прежде всего, являются председатель профсоюзной организации, его заместитель, сотрудники профкома, профорги институтов и факультетов. Данный вопрос был открыт для всех респондентов, независимо от членства в профсоюзе.

Лично знакомы с профактивом всего 15% студентов, знают лидеров профкома ТГУ 22%, не знают – 62%. Такое распределение ответов респондентов доказывает низкий уровень исполнения своих должностных обязанностей профактивом и недостаточное проявление данными должностными лицами своих лидерских качеств.

Всего 24% студентов обращались за помощью в профком студентов и аспирантов ТГУ, а 76% никогда не обращались за поддержкой. Объяснить подобное соотношение благополучным социально-экономическим положением студентов не представляется возможным, поэтому наиболее вероятным объяснением служит незнание студентами своих прав и возможностей, предоставляемых профкомом.

35% обратившихся за поддержкой в профком полностью удовлетворены своим решением вступить в него, 50% – удовлетворены частично, 15% – не удовлетворены.

22% не обратившихся за помощью в профсоюзную организацию студентов полностью удовлетворены своим решением вступить в него, 44% – удовлетворены частично, 22% – не удовлетворены.

Из вышесказанного можно сделать вывод о более высокой степени удовлетворенности своим вступлением в профком у студентов, которые пользовались услугами, предоставляемыми первичной профсоюзной организацией студентов и аспирантов ТГУ.

Студенты достаточно редко обращаются в профсоюзную организацию за помощью. 41% членов профкома обращались за поддержкой единожды. 11% – дважды, 22% – трижды, 4% обращались в профсоюз четыре раза, 22% – пять раз. Если учитывать то, что основной деятельностью профкома студентов и аспирантов ТГУ, то студенты обращаются именно по этим вопросам, а не с проблемами, с решением которых профсоюз должен помогать студентам.

Как было отмечено выше, основной деятельностью первичной организации студентов ТГУ является предоставление скидок на билеты, это подтверждается распределением ответов на вопрос о наборе услуг, которыми пользовались члены профсоюза.

Получением скидок на билеты воспользовалось 65% членов профкома, предоставлением материальной помощи – 31%, возмещением части стоимости проезда – 15%, получением различных видов консультаций – 12%, получением социальной стипендии – 4% членов профкома. Данное распределение еще раз показало несостоятельность деятельности профкома в исторически сложившихся функциях, а не в приобретенных при развитии.

На вопрос о мере предоставляемой профсоюзной организацией помощи ответы распределились следующим образом. 44% членов профком помог частично, 41% профсоюз помог решить проблему полностью, в 11% случаев



помощь профкома оказалась недостаточной. Такие цифры можно объяснить невысоким уровнем социальных стипендий и материальной поддержки.

Следующим видом услуг социально-правового характера студенты считают информирование по всем вопросам, входящим в компетенции профкома, какой вариант предложили 8% студентов. Решение жилищных проблем (предоставление общежития) и охрану здоровья указали по 5% студентов.

Наименее употребляемыми студентами видами услуг оказались: возвращение части стоимости проезда иногородним (3%), решение споров о начислении стипендии (3%), представительство интересов (3%), защита национальных (3%) и сексуальных меньшинств (3%), помощь в реализации индексации стипендии (3%).

В следующем вопросе студентам предлагалось оценить эффективность деятельности профсоюзной организации по пятибалльной шкале.

На отлично оценили эффективность 12% студентов, на хорошо – 35%, считают, что эффективность на среднем уровне 37% студентов, считают эффективность низкой 10%, крайне низкой – 6% студентов. Большая часть студентов считают, что эффективность деятельности профсоюзной организации находится на достаточном уровне.

Следующий вопрос касался оценки студентами важности задач профсоюзной организации студентов и аспирантов ТГУ.

Ведет переговоры и заключает соглашение о сотрудничестве с администрацией ТГУ в интересах студентов и аспирантов, содействует их выполнению и осуществляет контроль над реализацией принятых в них обязательств. Данную задачу студенты оценили, как очень важную 32%, важную – 33%, на среднем уровне оценили 21% студентов, низкую важность этой задаче присвоили 9%, неважной ее посчитали 6% студентов.

Участствует в разработке локальных актов ТГУ, регулирующих отношения в сфере учебы, условий быта, охраны здоровья, экологической

безопасности, других вопросов, касающихся социально-экономического положения студентов и аспирантов.

Данную задачу 26% студентов оценили, как очень важную, как важную – 38%, на среднем уровне оценили 23% студентов, низкую важность этой задаче присвоили 10% студентов, неважной ее посчитали 3% студентов.

Представляет интересы студентов и аспирантов, участвует в урегулировании разногласий, споров и конфликтов, возникающих с администрацией ТГУ, по вопросам социально-экономического положения и бытовых условий.

Эту задачу 32% студентов оценили, как очень важную, как важную – 33%, на среднем уровне оценили 23% студентов, как низкую – 7% студентов, неважной ее посчитали 4% студентов.

В следующем вопросе студентов просили предложить дополнительные функции, которые можно вменить профкому студентов и аспирантов ТГУ, чтобы увеличить эффективность его деятельности. Не все студенты смогли сделать это, поэтому в данном вопросе высокие проценты, несмотря на малое количество вариантов. Большинство из ответивших студентов считают, что для эффективной деятельности профсоюзной организации будет достаточно выполнения вмененных профкому функций на высоком уровне. Такой вариант ответа написали 42% ответивших студентов.

Вторым по популярности вариантов оказалось повышение уровня информированности студентов о деятельности профкома. Такой вариант ответа предложили 35,48% ответивших на данный вопрос.

Развивать социальную поддержку студентов предложили 16% студентов. Развитие социальной поддержки, по мнению студентов, должно выражаться в расширении услуг данного направления.

10% ответивших на данный вопрос предложили профкому с целью повышения эффективности деятельности заняться организацией новых мероприятий для студентов.

Три варианта ответа набрали по 6% ответов. Это материальная поддержка, мотивация к вступлению в профком, антикоррупционная деятельность. Появление в этом списке пункта «Материальная поддержка» свидетельствует о незнании студентами, о том, что данная услуга реализуется в деятельности первичной профсоюзной организации студентов и аспирантов ТГУ.

По 3% ответивших студентов предложили профсоюзной организации заняться введением dresscode и организацией бесплатного питания для студентов с целью увеличения эффективности деятельности профсоюзной организации.

Для увеличения эффективности деятельности информационно-корпоративной организации студентов и аспирантов ТГУ были разработаны следующие рекомендации:

- усиление мотивации студентов к вступлению в профком, путем разъяснения выгод и возможностей для членов профкома студентов и аспирантов ТГУ, так же организация кампании по публикации в средствах массовой информации материалов, пропагандирующих профсоюзное членство;

- разработка и организация обучения профактива технологиям мотивационной работы;

- развитие современных информационных технологий для повышения эффективности работы профкадров по представительству и защите социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза;

- разработка комплекса мер по совершенствованию информационной работы;

- смена основного направления деятельности с предоставления скидок студентам на билеты в различные заведения города на материальную, юридическую поддержку и т.д.;

- при проведении встреч с первокурсниками основной акцент агитации делать на выгоду вступления для самих студентов, строить убеждение таким

образом, чтобы исключить возможность понимания студентами вступления в профком как обязательного;

– разработка дополнительных льгот и гарантий, распространяющихся только на членов профсоюза и включение их в локальные акты, расширение спектра услуг социальной поддержки студентов.

Из вышесказанного можно сделать следующие выводы.

Одной из наиболее часто указываемых студентами причин вступления оказалось убеждение студентов в обязательности вступления в профком, малое количество студентов указали адекватную причину для вступления в профком, что свидетельствует о слабой информированности студентов о деятельности профсоюзной организации и слабой агитации членству в профсоюзе.

Основным направлением деятельности профкома является предоставление студентам льгот и скидок на билеты на различные мероприятия. Студенты слабо представляют себе, чем должна заниматься профсоюзная организация, которая в Тольяттинском государственном университете реализует в большей мере только одну из своих функций.

Небольшое количество студентов ТГУ могут предложить пути развития и расширения реализуемых функций профсоюзной организации.

Гипотеза подтвердилась, студенты, имеющие представление о деятельности профкома, при необходимости обращаются за поддержкой, но не полностью удовлетворены качеством.

Выводы по второй главе. Мотивационная работа профсоюзной организации ТГУ к членству в профкоме проводится только через предоставление скидок и льгот на билеты, пригласительные на различные мероприятия города для студентов. Не проводится мотивационная деятельность 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.

Основным направлением деятельности профкома является предоставление студентам льгот и скидок на билеты на различные мероприятия. Главными недостатками деятельности профкома являются слабая система информирования студентов о деятельности профсоюзной организации и слабая агитация к членству в профсоюзе. Гипотеза подтвердилась, студенты, имеющие представление о деятельности профкома, при необходимости обращаются за поддержкой, но не полностью удовлетворены качеством.

В данной главе разработаны рекомендации для увеличения эффективности деятельности первичной профсоюзной организации студентов и аспирантов ТГУ, а также система взаимных коммуникаций для совершенствования информационной работы.

## Заключение

Происходящие в настоящее время инновационные процессы в образовании затрагивают и особенности развития социальных институтов, социальных объединений и групп в системе высшего профессионального образования и в системе профессиональных союзов образования и науки, и именно поэтому представляется необходимым раскрыть некоторые особенности, характеризующие деятельность последних.

В ходе работы было произведено многогранное изучение лидерства в студенческой информационно-корпоративной среде.

Для достижения цели были рассмотрены понятия «лидер», «студенчество» «студенческая среда», «лидер студенческой среды», которые в пределах данной работы могут быть интерпретированы следующим образом.

Понятие лидер определяется в социологии как авторитетный член группы, организации, общества, выполняющий роль организатора группового взаимодействия, принимаемый группой благодаря его способности решать важные проблемы и задачи.

Студенчество – это специфическая социально-демографическая группа, в которой проявляются сущностные свойства и черты различных классов и слоев, занимающаяся накоплением информации для профессиональной деятельности, с определенными ролями и статусом, общественным положением, служащая источником пополнения интеллигенции [12].

Студенческая среда – совокупность социальных условий, в которых протекает развитие и деятельность студенческой группы.

Лидерство в студенческой среде – оказание влияния или осуществления власти студентов друг на друга внутри группы.

Рассмотрены теории лидерства трех существующих подходов: персоналистского, поведенческого, ситуационного. Результатом исследований последователей персоналистского подхода (Н.К. Михайловский, Г. Лебон, Г. Тард) стала теория черт, согласно которой лидер

обладает передающимися по наследству качествами, отличающими его от последователей, и эти качества можно выделить. Благодаря исследованиям в области поведенческого подхода (Б. Нанус, Р. Блейк, Ж. Блондель, Р. Лайкерт, Дж. Моутон) была создана основа для классификации стилей руководства или стилей поведения. Согласно данному подходу, эффективность определяется не личными качествами руководителя, а скорее его манерой поведения по отношению к подчиненным. Сторонники ситуационного подхода (В. Парето, Ф. Фидлер, Р. Хаус, П. Херс и К. Бланшар) полагали, что изменяющаяся ситуация формирует лидера, а не присущие ему, качества. Ситуационная теория подчеркивает относительность черт, присущих лидерам, и предполагает, что разные обстоятельства могут потребовать разных лидеров. В рамках этого подхода лидерство начало рассматриваться с точки зрения роли, которую играет лидер в группе.

Информационно-корпоративная среда как социальный институт были рассмотрены в работе с точки зрения определения, функций на современном этапе, основных направлений деятельности и рекомендаций к развитию.

В процессе проведения исследования выявлено несоответствие функций, закрепленных в документах организации, и реально выполняемых функций изучаемых структур.

Основным направлением деятельности организации студентов и аспирантов ТГУ является улучшение условий обучения в вузе.

В рамках бакалаврской работы разработаны рекомендации для увеличения эффективности деятельности организации студентов и аспирантов ТГУ, а также система взаимных коммуникаций для совершенствования информационной работы.

Таким образом, деятельность информационно-корпоративной среды признана достаточно эффективной, но с существенными недостатками, для устранения которых были разработаны рекомендации.

## Список используемой литературы и используемых источников

1. Аберкромби Н. Социологический словарь. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. 620 с.
2. Арефьева Т.А. Как воспитать в себе лидера. М.: Мир книги, 2008. 224 с.
3. Байер Ю.П. Медиакоммуникативные процессы в контексте теории П. Сорокина о социокультурной динамике: автореф. дис. канд. соц. наук. СПб, 2001. 20 с.
4. Бендас Т.В. Психология лидерства: учебное пособие. Питер, 2009. 448 с.
5. Борисенко В. В. Наука и рыночные отношения в информационном обществе // Социально–философский анализ. 2019. №4. С. 246.
6. Вершинин М.С. Политическая коммуникация в информационном обществе // М.С. Вершинин. – М.: СПб: Михайлов В.А. 2017. №5. С. 4.
7. Гольдгамер Г.И. Информационное обеспечение исследований и разработок // Советское радио. 2017. №21. С. 352.
8. Грабельников А.А. Массовая информация в России // От первой газеты до информационного общества. 2019. №6. С. 330.
9. Землянова Л.М. Зарубежная коммуникативистика в преддверии информационного общества // Толковый словарь терминов и концепций. 2018. №31(11). С. 8–45.
10. Индикаторы информационного общества // Высшая Школа Экономики (Государственный Университет). 2016. №3. С. 9.
11. Йенсен Общество мечты. Как грядущий сдвиг от информации к воображению преобразит ваш бизнес // Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге. 2020. №22 (9). С. 10–34.
12. Капица С. П. Очерк теории роста человечества // Демографическая революция и информационное общество. 2018. №18. С. 11–55.



13. Корнеев И. Н. Особенности становления и развития телекоммуникационной индустрии // Основы российской модели информационного общества. 2019. №6. С. 12–34.
14. Костина А. В. Конструктивный социальный потенциал массовой культуры // Специфика проявления в информационном обществе. 2015. №5. С. 13–62.
15. Кудряев В.А. Защита информационных ресурсов в негосударственной сфере // Государственный Университет Управления. 2018. №33 (8). С. 14–20.
16. Мартин Дж. Видеотекс и информационное обслуживание общества // Радио и связь. 2017. №4. С. 15–39.
17. Михаил Яненко и Марина Яненко // Маркетинг информационного общества. 2015. №12. С.16–27.
18. Наука. Инновации. Информационное общество // Высшая Школа Экономики (Государственный Университет). 2017. №6. С. 17–23.
19. Петров В. П. Информационная безопасность человека и общества // ИЦ ЭНАС. 2016. №2. С. 19–22.
20. Романов Информационные системы в экономике (лекции, упражнения и задачи) // Вузовский учебник. 2018. №3. С. 20–30.
21. Седегов Р.С. Оптимизация информационно–экономической системы предприятия // Экономика. 2019. №3 (12). С. 21.
22. Смирнов А. А. Обеспечение информационной безопасности в условиях виртуализации общества // Опыт Европейского Союза. 2017. №7. С. 24–44.
23. Трояновский В.М. Информационно – управляющие системы и прикладная теория случайных процессов. 2018. №6. С. 25–28.
24. Тютюнник А.В. Информационные технологии в банке // А.В. БДЦ-пресс. 2016. №9. С. 26–29.
25. Харитонов С.А. Информационные технологии налогового учета // ИС Пабблишинг. 2017. №2. С. 27.

26. Химанен Пекка Информационное общество и государство благосостояния. Финская модель // Логос. 2019. №6. С. 28–34.
27. Хосейн Гус. Политика Информационного Общества // Ограничение И Сдерживание Глобальных Поток Данных. 2017. №2. С. 29–45.
28. Швецов А. Н. "Информационное общество" // Теория и практика становления в мире и в России. 2017. №13. С. 30–45.
29. Юнь О. М. Восхождение к информационному обществу // Экономика. 2019. №13. С. 31–76.
30. Бакулев Г. Массовая коммуникация // Теории и концепции. 2018. №3. С. 32–68.
31. Варакин Л.Е. Глобальное информационное общество // Критерии развития и социально-экономические аспекты. 2017. №10. С. 86–102.
32. Гендина Н. И. Формирование информационной культуры личности: от теории – к модели информационного образования // Открытое образование. 2016. №60. С. 76–95.
33. Давыдов Ю.Н. Три линии – три этапа в развитии общей теории массовых коммуникаций // Информатизация общества. 2017. №13. С. 67–87.
34. Добренков В.И., Кравченко, А.И. Социология // Методология и история. 2007. №6. С. 36–65.
35. Дулатова А.Н. Информационная культура личности // Учебно-методическое пособие. 2007. №9. С. 37–62.
36. Еляков А.Д. Информационный фактор развития общества // НТИ. 2017. №2. С. 1–9.
37. Кастельс М. Россия и сетевое сообщество // Изд-во Мир России. 2017. №5. С. 39–77.
38. Кашлев Ю.Б. Становление глобального информационного общества и место России // Сборник материалов «круглого стола» и лекций преподавательской кафедры массовой коммуникации и связей с общественностью ДА МИД России. 2016. №8. С. 40–71.

39. Колесников Ю.С. Прикладная социология // Феникс. 2016. №2. С. 45–52.
40. Коротков А.В. Государственная политика Российской Федерации // Область развития информационного общества. 2018. №7. С. 13–19.
41. Кужелева–Саган И.П., Носова С.С. «Место встречи» отключить нельзя: поколение в социальных сетях // Социальные сети как площадка организации межличностных коммуникаций и перформанса идентичности цифрового поколения. 2018. №18. С. 43–56.
42. Лавриненко В.Н. Социология // Учебник для вузов. 2017. №2. С. 12–18.
43. Лактионов А. Информационное общество // Издательство АСТ. 2019. С. 159–178.
44. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний // Прогресс. 2016. №4. С. 46.
45. Мдивани М.О, Кодесс П.Б. Методика исследования жизненной стратегии личности // Вопросы психологии. 2017. №4. С. 67.
46. Почепцов А.Г. Теория // Практика коммуникации. 2017. №6. С. 56–65.
47. Формирование информационной культуры // Справочник библиотекаря. 2017. №7. С. 266–272.
48. Чернавский Д.С. Синергетика и информация // Динамическая теория информации. 2019. №8. С. 49– 65.
49. Чугунов А.В. Развитие информационного общества: теории, концепции и программы // Учебное пособие. 2017. №5. С. 50–56.
50. Ярочкин В. Безопасность информационных систем // В. Ярочкин. 2018. №9. С. 320.

## Приложение А

### **Программа исследования на тему «Лидерство в студенческой информационно-корпоративной среде»**

**Обоснование проблемы.** Информационно-корпоративная среда предлагает широкие возможности для проявления лидерских качеств в период обучения в Вузе. В структуре государственных и муниципальных организаций информационная среда стремительно развивается. Возникает необходимость проверить, какие перспективы и возможности предоставляет она студентам для развития лидерских качеств.

#### **Программа анкетирования**

**Объект исследования** – студенты Тольяттинского государственного университета.

**Предмет исследования** – возможности информационно-корпоративной среды.

**Цель исследования** – проанализировать возможности информационно-корпоративной среды в развитии лидерства у студентов.

#### **Задачи исследования:**

- рассмотреть функции информационно-корпоративной среды;
- оценить возможности лидерства при включении студента в медиа и социологическую школы.

**Гипотеза** – у студентов, включенных в деятельность информационно-коммуникативной среды, формируются лидерские качества быстрее, чем у тех, кто не включен в данную среду.

В рамках данного исследования основные понятия могут быть истолкованы следующим образом:

Информационно-корпоративная среда – среда, обеспечивающая деятельность вуза за счет использования информационных технологий.

Социально-правовая защита – забота государства, общества о гражданах, нуждающихся в помощи, содействии в связи с возрастом,

## Продолжение Приложения А

состоянием здоровья, социальным положением, недостаточной обеспеченностью средствами существования.

### **Системный анализ объекта:**

Генеральной совокупностью выступают студенты очного отделения Тольяттинского государственного университета (N=6489). В генеральной совокупности женщин 2790 человек (43%), мужчин – 3699 человек (57%). В зависимости от основы обучения студентов можно разделить на студентов, обучающихся на бюджетной основе (3699 человек – 57%) и студентов, обучающихся на коммерческой основе (2790 человек – 43%). 70% генеральной совокупности состоят в первичной профсоюзной организации студентов и аспирантов ТГУ (3569 человек).

Данные предоставлены профкомом студентов и аспирантов Тольяттинского государственного университета на 1 января 2024 г.

Выборочная совокупность составила 380 человек. Выборка является репрезентативной (при ошибке выборки в 5%, доверительном интервале 0,95).

### **Программа проведения контент-анализа документов**

**Объект исследования** – документы медиа и социологической школ Тольяттинского государственного университета.

**Предмет исследования** – лидерство студентов в информационно-корпоративной среде.

**Цель исследования** – рассмотреть возможности информационно-корпоративной среды в развитии лидерства у студентов.

### **Задачи исследования:**

– проанализировать Положение о первичной организации студентов и аспирантов Тольяттинского государственного университета, Должностную инструкцию председателя первичной организации студентов и аспирантов

## Продолжение Приложения А

Тольяттинского государственного университета, Статистические отчеты и т.д.;

– оценить степень вовлеченности студентов в деятельность информационно-корпоративной среды.

Разработаны следующие документы, необходимые для проведения контент-анализа:

### **Классификатор контент-анализа**

Материальная:

- финансовая;
- социально-экономическая;
- социальная стипендия;
- санаторно-курортное лечение;
- путевка;
- отдых;
- льгота;
- пособие;
- компенсация;
- поощрение;
- оздоровление.

Социальная.

Лидер:

- актив;
- профорг;
- председатель.

Вовлечение:

- мотивация;
- интересы.

## Продолжение Приложения А

Эффективность.

### **Каталог проанализированных документов**

- Социально-экономический паспорт студентов на 2023 г.
- Анализ эффективности деятельности организации (статья на сайте организации дата обращения 21.02.2024 г.).

### **Бланк контент-анализа**

Сведения о документе	
Итоги анализа	

### **Программа проведения интервью с руководителями медиа и социологической школы ТГУ**

Интервью проводится по месту работы. Тип интервью неформализованное или свободное в зависимости от уровня компетенции интервьюируемого эксперта.

**Объект исследования:** руководитель и сотрудники.

**Предмет исследования:** процесс исполнения должностных функций руководителями и сотрудниками, с учетом анализа качественных и количественных характеристик их деятельности.

#### **Задачи исследования:**

- проанализировать уровень эффективности деятельности информационно-корпоративной среды.

#### **Этапы исследования:**

1. Подготовительный этап (изучение темы, разработка инструментария) ноябрь-декабрь 2023 г.
2. Сбор социологической информации: январь - февраль 2024 г.
3. Подготовка собранной информации к обработке и её обработка: февраль-март 2024 г.
4. Анализ собранной информации, подготовка отчёта: март-апрель 2024г.

## Продолжение Приложения А

Данное исследование предполагает совмещение качественного и количественного подходов. Данные дополняют друг друга и позволяют провести процедуру верификации качественных данных через количественные.



## **Приложение Б**

### **Гайд интервью**

1. Каким образом Вы мотивируете студентов участвовать в информационно-корпоративной среде?
2. Как Вы понимаете категорию «лидерство»?
3. Какие факторы влияют на появление лидера среди студентов?
4. Много ли лидеров среди студентов в Вашем ВУЗе?
5. Какие технологии и методы работы со студентами-лидерами Вы применяете?
6. Что нужно изменить (в молодежной политике, политике университета), чтобы количество лидеров увеличивалось?
7. Считаете ли Вы деятельность медиа и социологической школ эффективной? Почему?

## Приложение В

### Анкета

Здравствуйте, уважаемый респондент!

Тольяттинский государственный университет и кафедра «Журналистика и социология» проводит социологическое исследование по изучению информационно-корпоративной среды ТГУ. В каждом вопросе можно выбрать только один вариант ответа. Результаты будут использованы только в обобщенном виде. Благодарим за участие!

1. Знаете ли Вы о существовании медиа и социологической школ?

- Да;
- Нет.

2. Оцените эффективность деятельности школ по 5-ти балльной шкале, где 1 – наименьший балл, а 5 – наибольший.

1	2	3	4	5

3. Оцените **важность задач** школ от 1 до 5 (Для каждого пункта необходимо проставить значение от 1 до 5, где 1 – наименьший балл, а 5 – наибольший).

Задача	Балл
Ведет переговоры и заключает соглашение о сотрудничестве с администрацией ТГУ в интересах студентов и аспирантов, содействует их выполнению и осуществляет контроль над реализацией принятых в них обязательств	
Участствует в разработке локальных актов ТГУ, регулирующих отношения в сфере учебы, условий быта, охраны здоровья, экологической безопасности, других вопросов, касающихся социально-экономического положения студентов и аспирантов	
<b>Представляет интересы студентов и аспирантов, участвует в урегулировании разногласий, споров и конфликтов, возникающих с администрацией ТГУ, по вопросам социально-экономического положения и бытовых условий</b>	
Оказывает информационную помощь студентам и аспирантам	
Заботится о сохранении и развитии студенческих традиций ТГУ	
Осуществляет информационное обеспечение членов Профсоюза	

## Продолжение Приложения В

4. Какие дополнительные функции, по Вашему мнению, должны выполнять школы, чтобы увеличить эффективность своей деятельности?

---

5. Укажите, курс Вашего обучения

- 1;
- 2;
- 3;
- 4;
- 5.

6. Укажите, форму Вашего обучения

- Бюджетная;
- Коммерческая.

7. Укажите, пожалуйста, Ваш пол

- Женский;
- Мужской.

**Благодарим за участие в опросе!**