Содержание

[I. Проблематика Студенческого самоуправления 2006-2009 6](#_Toc249239774)

[II. Цели развития на 2010 год 8](#_Toc249239775)

[III. Выбор сценария развития: на стыке двух времен 11](#_Toc249239776)

[IV. Концептуальная модель работы (КМР). 15](#_Toc249239777)

[V. КМР – Часть 1. Подготовка кадров. 16](#_Toc249239778)

[VI. КМР – Часть 2. Строительство организации. 17](#_Toc249239779)

[VII. КМР – часть 3. Общее дело. 20](#_Toc249239780)

[VIII. Выводы о требованиях. 22](#_Toc249239786)

[IX. Программа развития Студенческого совета 2010. 23](#_Toc249239796)

[X. Воззвание к Студенту… 24](#_Toc249239804)

Введение: аналитический анализ стратегии

*Нет такого процесса, который был бы важнее всех других. Нет такого процесса, который надо закончить, во что бы то ни стало. Не начинай и не заканчивай. Продолжай. Всегда продолжай. Живи. Жизнь – продолжается.*

*В. Гагин*

В рамках данной работы речь пойдет о стратегии развития молодежной организации с целью продвижения ее на новый качественный уровень, где в первую очередь ключевым показателем станет ее востребованность среди студентов. На мой взгляд, разработка любой стратегии в военном, политическом, экономическом деле направлена на поиск методов и способов, помогающих приспособиться к окружающей (внешней) среде с задачей самосохранения субъекта желающего оставаться и продолжать свою жизнь, как система. В рамках данного раздела будет изложено общее видение и представление о текущем состоянии существующей организации, а также о возможном бедующем ее состоянии.

**По поводу внешней среды.**

Студенческий совет, как молодежная студенческая организация, расположена на территории университета. Если не брать во внимание выпускников и первокурсников, можно придти к выводу о том, что количество студентов обучающихся в высшем учебном заведении постоянно и имеет свою определенную величину. По этой причине вся работа должна быть направлена именно на данную величину. Разбираясь в качественном содержании общей массы можно выделить два типа студентов: актив и пассив.

К первому относятся люди, которые занимают активную жизненную позицию: занимаются спортом, посещают лекции, участвуют в театральных постановках, выступают с докладами. Ко второму относятся студенты, для которых общественная работа, наука, спорт – играют второстепенную картину. Администрацию университета имеет смысл относить к внешней среде по отношению к студенческой организации. Данное событие вносит существенные правки в стратегию развития организации, где зачастую случается так, что часть задач приходится решать по поручению администрации университета.

**По поводу внутренней среды.**

Внутренняя среда организации – это команда участников, членов организации и наличие необходимых **ресурсов**. От слаженности работы команды зависит возможность оперативно решать поставленные цели и задачи, а также реагировать на проявления внешней среды. Здесь мы не будем останавливаться на всех тонкостях внутренней среды, скажем лишь о необходимости набора и подготовки кадров в организацию. Интеллектуальная работа команда определяет и задает тон всей деятельности.

**Целеполагание.**

От правильности поставленных целей зависит очень многое. Это многое имеет два варианта развития событий: либо сожаление, либо радость и гордость за сделанное дело. Как правило, человек поступает в институт для получения теоретических основ по выбранной специальности. Но посещение лекций не ограничивается лишь изучением книжек и лекций. Это было бы слишком узко. Задача студенчества – содействовать всестороннему развитию личности человека: в физическом, социальном, духовном аспектах жизни. По этой причине общественная работа выступает практической платформой для каждого студента. Вопрос лишь в том, насколько полно она используется…

Исходя из вышеизложенного материала, ключевая миссия организации состоит в содействии нам, активным студентам, в получении практического опыта работы путем реализации проектов, участия в спортивных, научных и творческих мероприятиях.

**Организационная структура.**

Организационная структура создается под те цели и задачи, которые преследует организация. Составляющая просчета ведет к существенной потере времени. Чрезмерные излишки, а именно лишние должности, инструкции, и указы ведут к бюрократии. Бюрократия сопровождается отстранением от реальных дел. Все сводится к бессчетным написанным программам, которые укладываются мертвым грузом на полки, приводят к недовольству и прочим вещам. Также в рамках организационной структуры необходимо учитывать влияние формальных и не формальных групп.

**Стратегия развития в действии:**

1. Формирование и поддержание команды

Один из элементов организации составляет поиск, подготовку и адаптацию кадров. Также в развитии необходимо учитывать упрощенное влияние структуры. Чрезмерная сложность в работе ведет к загибанию дела.

1. Выпуск Студенческой газеты

Учитывая тот факт, что любая сложная структура, опоясывающая весь университет от нижних до верхних слоев, приобретает диктаторский характер. По этой причине вводя упрощенную структуры организации газета позволит перейти на бесструктурный способ управления широкими кругами студентов.

1. Выполнение мероприятий

Основное содержание газеты определяется из мероприятий, которые проводятся в рамках университета и за пределами университета. Главный опыт, который приобретается студентом, приходит на основе практической работы, где организация и проведение мероприятий являются ключевой задачей.

1. Бренд

Отношение окружающих к организации определяется Брендом-организациии. Бренд представляет собой совокупность системы ценностей, идеологической основы, теоретической платформы. Помимо выше сказанного, Бренд определяет отношение к организации со стороны сотрудников. А оно в свою очередь определяется наличием условий для работы, наличием ресурсов и прочего.

1. Проблематика Студенческого самоуправления 2006-2009

*Если вы не являетесь частью решения проблемы, значит, вы являетесь частью проблемы.*

*Э. Кливер*

**Во все времена** в процессе работы приходиться сталкиваться с задачами, не решив которые, они постепенно превращаются в проблему и, в конечном счете, дело заканчивается крахом всей существующей системы. Наиболее важной по содержанию является проблема развития организации, где все дальнейшее зависит от имеющихся ресурсов и от потребностей искать новые возможности.

**Анализируя сказанное**, учитывая трех летний опыт работы студенческой организации, учитывая тот факт, что общественная работа также является частью образовательного процесса в вузе, ныне существующие проблемы в рамках всего вуза можно свести к трем следующим:

**№1.** Слабо развита поддержка студенческой инициативы

со стороны администрации университета

**На сегодняшний день** иметься колоссальное множество различных идей, проектов и мероприятий. Одни идеи исходят от членов совета, другие от студентов очной, заочной формы обучения. Чтобы запустить работу над конкретной идеей, недостаточно просто собрать команду, недостаточно просто распечатать проект мероприятия, недостаточно просто набрать группу студентов, желающих принимать участие в данном мероприятии.

**В первую очередь необходимо наличие финансовых вливаний**(инвестиций) и условий для работы, при помощи которых группа инициативных студентов в приемлемой обстановке сможет работать над реализацией поставленных целей и задач. В противном случае инициатива станет «наказуема» и, в общем-то, бессмысленной.

**№2.** Отсутствует устойчивая (наследственная) связь

между уходящим и приходящим составом студентов

**Наследство** – это тот опыт, знания, навыки и система ценностей, которые передаются от выпускающихся студентов, новым студентам нашего университета. Это система, которая показывает и рассказывает студенту младших курсов, что есть студенческая жизнь. Это состояние, которое дает возможности для самореализации в научном, творческом, спортивном и профессиональном направлениях. Это история, которая определяет отношение студентов к общественной работе и всему тому, что происходит в стенах университета.

**Передать все это** от "старших" к "младшим" – и есть тонкость проблемы. В противном случае, студентам "новичкам" придется все начинать сначала и искать ответы на многие вопросы.

**№3.** Потенциал отдельного студента

реализуется не в предельной мере

**Студенческие годы** – это подготовка во взрослую жизнь. От того с какими знаниями, навыками и опытом работы мы выйдет во «взрослый мир», зависит дальнейшая судьба на всю оставшуюся жизнь. **Общественная работа** – это практика на основе полученной теории. Сделав ошибку в рамках данной работы, «ожоги» будут не так существенны, нежели это будет во взрослой жизни, когда появиться семья, работа и прочие обязательства.

**Сейчас есть время** – есть время для яркой и познавательной работы. Есть время для работы над собой. Реализовать себя в университете – значит принимать участие, петь, танцевать, заниматься спортом и собственноручно выполнять проекты разных масштабов (внутривузовских, районных, окружных).

1. Цели развития на 2010 год

*Если вы поставили цель, вы можете ее достичь, а можете – и не достичь. Но если вы цель не поставили, вы ее не достигнете никогда.*

*В. Шарапов*

**Наша миссия** – личностное развитие и самореализация в науке,

спорте, творчестве, в выбранной профессии на базе вуза и совета!

С существующей проблематикой в органах студенческого самоуправления мы детально ознакомились. И теперь появляется вполне закономерный вопрос, что делать и как решить данные задачи. От правильной постановки целей на перспективу развития (стратегический план), в дальнейшем зависит успех студенческой организации. Время проходит и, невольно, оглядываясь назад, начинаешь, либо радоваться, либо сожалеть о том, что когда то ты поставил данную цель и выбрал данный путь.

По этой причине, дабы наша деятельность (общественная работа) не носила безцельный характер, а по истечению времени, у нас было, на что ориентироваться и с чем сравнивать, **целью призываем:**

**1)** **Реализацию молодежной**

**политики в ВУЗе**

Инициатива студентов – это ключ в реализации молодежной политики в вузе. Инициатива, это сгенерированная идея, которая позволяет двигать студенческие вопросы и процессы внутри университета и за его пределами, это то, что позволяет делать студенческую жизнь яркой и насыщенной.

**2) Продвижение Студенческого совета**

**на новый качественный уровень**

Студенческая организация – это форма проявления интересов. По существу «в политике», без студенческой организации мы ничто, и сама организация без нас, студентов, пустое место. Организации бывают двух типов – там, где царит лицемерие, бардак и хаос. Это пример организации, где хватит масла в огонь подлить, и ее не станет. И бывают сильные организации, где есть четко поставленные задачи, есть команда единомышленников, а также неукоснительная вера в нравственность дела.

Организация – это проводник в реальный мир. Без проводника есть люди, но они другого качества. Их проводник сидит чуть выше – "сверху", но там совсем другая сфера интересов, зачастую не студенческая. Совет – это условия для работы, а также набор элементов (финансовых, технических).

Студенческая организация в основе своего названия содержит слово «студент». Данный факт уже нас обязывает быть «народной» организацией, т.е. вести работу со всеми студентами очной, заочной формы обучения, филиалом в г. Пензе, а также со студентами с ограниченными возможностями.

И здесь нам также, необходимо остановиться и рассмотреть задачи, на основе которых наши цели приобретут свое материальное воплощение.

**1.** **Регулярно посещать лекции и занятия** – это позволить формировать личную Базу Знаний отдельно взятого члена совета по выбранной специальности и с профессиональной точки зрения решать поставленные задачи, при этом получая наибольшую отдачу;

**2. Сформировать руководящий состав** **совета** из числа единомышленников, подготовленных студентов и заинтересованных лиц – это позволит генерировать идеи, осуществлять поиск и расширять число задействованных активистов и талантов в общественной работе, отбирать и готовить достойную смену в орган студенческого самоуправления;

**3. Раскрутить Бренд совета внутри вуза** и за его пределами – это позволит посмотреть окружающим на нашу работу с новых позиций, что в свою очередь приведет к повышению авторитета, статуса и репутации организации. Авторитет в данном случае складывается из доверия к организации со стороны студентов и желания принимать участие в мероприятиях совета. Данное утверждение к вопросу о том, в пользу чего сделаешь выбор в продуктовом магазине: в пользу засохшего хлеба, либо в пользу свежевыпеченного?

**4. Наладить взаимодействие** с органами исполнительной власти Северного округа, а именно с управой «Коптево», Префектурой – это позволит получить существенную материальную и финансовую поддержку для реализации наших масштабных студенческих идей. Также необходимо наладить конструктивное взаимодействие с администрацией вуза и получить поддержку на наши начинания.

**5. Проводить массовую работу** по благоустройству собственной студенческой жизни в университете на основе пожеланий, предложений и замечаний студентов, что позволит насытить студенческую жизнь и сформировать положительную эмоциональную атмосферу в вузе. Здесь к вопросу о пользе, которую мы, как организация можем принести собственной Родине (жителям округа, района) и университету.

На сегодняшний день, современный мир знает множество примеров удачного и неудачного хождений организаций по белу свету. В чем причина успеха одних, и полного поражения других. Здесь речь идет не о том, что каждый должен побеждать, а о том, почему одни компании способны «высосать» выгоду из рынка, а другим лишь остается допытывать остатки с поля боя…

И здесь мы вновь вернемся к управлению. Эффективное управление, предполагает правильную и адекватную постановку целей, задач и способа их достижения. Цель – это гораздо большее, чем просто текст, записанный в красивенькой брошюре об организации. Цель – это модель и образ будущего. А, как известно, чем выше уровень управления, тем большего числа людей (в нашем случае студентов) он затронет, т.к. управление – это процесс принятия решений в сфере интересов.

Многие организации начинают, в буквальном смысле, взрываться «из нутрии». По данному поводу можно долго вести дискуссию о том, почему так происходит. Местами, имеет смысл литературу пролистать и попытаться найти главную причину, т.е. ответы на вопросы. Но ответ очевиден и банально прост: важно сделать так, чтобы поставленные цели, а также система ценностей, выходила за пределы обсуждений круга единомышленников, важно сделать так, что бы цели овладевали массами.

1. Выбор сценария развития: на стыке двух времен

*Искусство руководства, есть сложное дело: приходиться вести борьбу на два фронта, против отстающих, ибо отстать – значит потеряться, и против забегающих вперед, ибо забежать - значит оторваться от масс.*

*И. Сталин*

**Куда бы ни шагнула нога человека**, где-то в подсознании всегда проскальзывает мысль, о том, как поступить лучше и избежать неприятностей. По существу, уже здесь речь идет о выборе. О выборе между двумя вариантами развития событий. В нашем случае, мы, как студенческая организация, также не являемся и не составляем исключение из правил. Каждый день мы выбираем…

В понимании сценарий, уверен, у многих ассоциируется с бесконечным множеством вариантов развития событий, точно также как и в реальной жизни, точно также как и в кино. И здесь спешим вам сообщить. Исключив схожести в сценариях, отбросив иллюзорные сценарии, а также просчитав негативное стечение событий – приходим к общему числу не более чем в три.

**Сценарий «Хаос»**

Пожалуй, грустный сценарий. Три года работы, работы в совете и на этом все законченно. Все в пустую колокольню. Сценарий развития, где все наши мечты и «тайные идеи», не найдут своего воплощения уже никогда. Здесь речь идет о том, что наша студенческая организация, не получит должной поддержки со стороны администрации университета.

Хаос будет внутри нашей организации. Там где хаос, нет порядка, нет яркой и насыщенной студенческой жизни. Управление советом плавно перейдет на более высокий уровень – уровень администрации вуза. Вопросы об участии в мероприятиях будут решаться в приказном порядке. Нас, активных студентов, единомышленников больше не станет. Автоматически будет запущен процесс самоликвидации организации, что приведет к ее тотальному вымиранию.

**Сценарий «Вспышка»**

Довольно неплохой сценарий развития студенческой жизни. Даже больше сказать, выгодный для отельных лиц, бывших членов совета и «коммерческих дельцов». Сделал, сбежал и никакой ответственность. Проникновение инициативных идей не оказывает существенного влияния и эмоционального всплеска среди студентов университета.

Это больше похоже на маленькую «вспышку», о которой может быть, узнаешь через свежую колонку новостей и сплетен за обедом в столовой. В данном случае студенческая организация не имеет своего веса и решающего слова тоже – она не востребована, она не существует. Мы, как студенты, разбросаны по вузу и не имеем общих целей, не имеем общей силы, базы, и влияния на все то, что может происходить в течение года с нами. Мы маленькие люди…

**Сценарий «ВсеСтуденческий»**

Максимально благоприятный сценарий развития для студентов всего университета. В полной мере оправдывается сущность студенческого самоуправления на территории университета, где совет выполняет две ключевых функции по отношению к студентам: 1) представляет интересы всех студентов перед администрацией вуза и сторонними организациями, где себя оправдывает принцип «я хочу» сделать в «мы хотим»; 2) информирует студентов очной, заочной формы обучения о тех программах, мероприятиях, семинарах и тренингах, которые проводиться в рамках Студенческой организации вуза и на территории г. Москвы.

Отдельно остановимся на выполнении второй функции советом и скажем, почему данный вопрос особо важным может оказаться для любого студента в нашем университете от первого до пятых курсов любой формы обучения.

В рамках города ежегодно Правительством РФ, Правительством Москвы, Советом ректоров негосударственных вузов проводятся различные мероприятия, которые способствуют карьерному и профессиональному росту молодежи, обучающейся в высших учебных заведениях.

К числу подобных программ относится «Форум Карьера», кадровый проект правительства Москвы «Гражданская смена», «Российский союз молодежи», «Московский студенческий центр», Выездные семинары «Селигер» в рамках «Года Молодежи», безплатное бизнес образование и курсы повышения квалификации на территории административных округов, поддержка малого и среднего бизнеса. Одним словом все то, что послужит личному росту и развитию себя, как специалиста в выбранном направлении (государственная служба, реальный экономический сектор и бизнес, негосударственный общественный сектор).

И теперь стоит задать простой вопрос – кто из Вас, студентов, имеет хоть малейшее представление, хотя бы краем уха, слышал, о данных программах? Ответ очевиден. Мы честно делаем свое дело и в органы студенческого самоуправления ни на шаг вперед – опасная зона, не прибьет, так покалечит. А ведь именно здесь, именно сюда, по идее, должна стекаться информация с города, с округа, с района и от других высших образовательных учреждений. Но, нет.

Возвращаясь к первой функции – о представлении интересов студентов перед администрацией вуза и сторонними организациями, также стоит сказать, может быть не с первого взгляда, очевидный факт. Чтобы знать о твоих пожеланиях и предложениях, нам, как организации, минимум необходимо знать о том, что в природе существует такой студент, что он учиться у нас в университете и имеет «на руках» дельные замечания. Как следствие, без механизма работы здесь уже не обойтись. В противном случае все сказанное тобою, либо пролетает мимо, либо остается при тебе до окончания вуза…

Уже сегодня, мы располагаем механизмом работы, но местами он работает не в полную мощь. Сказался недостаток прошлого – образовалась грубая пропасть в информационной связи между "приходящим" поколением и вновь "уходящим", которые ушли от нас, оставив на произвол судьбы, не оставив ни материалов, ни планов работ, ни прочих вещей, способных хоть как-то помочь.

Были исключения, они и до сих пор составляют нашу опору, а также оказывают существенную поддержку, но таких единицы.

И лишь сейчас, спустя долгие годы работы (с 2007 по 2009 включительно) удалось ликвидировать и восполнить данную пропасть, имя которой – **концептуальная модель работы совета.**

Но прежде чем, мы приступим к детальному рассмотрению концептуальной модели работы совета, откроем занавесу тайны и расскажем еще об одном, так сказать, секретном сценарии развития событий, а именно процесса самоорганизации студентов в нашем вузе. В конце концов, не вешать же нос и не опускать руки из-за пустяков, если дело не пошло, как хочется…

**Сценарий «Бегство в Общество X»**

Крайний вариант развития событий

Самый лучший способ спасти собственную жизнь – это бегство с места преступления. Так гласит народная мудрость из раздела Китайской философии. В нашем случае мы рассматриваем жизнь студенческой организации. Если, выше предложенные сценарии не приобретут явных очертаний уже в ближайшем будущем, остается последний выход из сложившейся ситуации – сдаться, пустить все на самотек и посмотреть, что получиться из этого, т.к. действовать в сложившихся условиях и развиваться в общественной работе более смысла не имеет.

Можно предположить, что совет самостоятельно создаться, восстановиться и проживет без нас: так ему будет лучше, проще. Символ X – в названии данного сценария символизирует общество неопределенностей и неизвестностей. Лично мне, действующим людям, да и просто студентам нашего вуза – с такой организацией, идти, иметь дела и действовать не захочется. Причина очевидна – организация не способная созидать и не пользуется спросом.

Данный сценарий правильнее рассматривать, не как самостоятельный, а как зависимый от сценария «ВсеСтуденческий». Более правильно его назвать подсценарием. И тогда здесь вся сущность его меняется.

Мы не будем внедрять модель работы совета. Мы просто будем делать дело – дело, которое нравиться нам. Мы не будем брать на себя излишества в работе. Мы будем действовать с учетом военной хитрости и законов войны – хочешь добиться победы над неугомонным противником, не принимай явных очертаний и форм, введи его в заблуждение и тем самым, нанесешь сокрушающий удар по его слабым местам. Все что мы имеем, уйдет вместе с нами…

А теперь переходим к рассмотрению концептуальной модели работы Студенческого совета, той самой, которая была утеряна и в скором времени восстановлена в новом качестве.

1. Концептуальная модель работы (КМР).

*Паника возникает там, где нет достаточной готовности…, там, где разделают солдата и офицера.*

*Г. К. Жуков*

Внедрение данной модели работы, как уже было сказано ранее, приемлет лишь один сценарий развития органов студенческого самоуправления на территории вуза – «ВсеСтуденческий».

Важно иметь в виду, что модель работы – это воссозданный идеал, к которому есть потребность стремиться и постигать его высоты. По своему содержанию концептуальная модель представляет комплексный анализ существующих материалов студенческих советов других вузов, методических рекомендаций, разработанных Департаментом семейной и молодежной политики г. Москвы и «Российским союзом молодежи» по организации студенческого самоуправления в вузе.

Сущность принципов работы руководящего состава (управленческого корпуса) строиться на базе решения трех составляющих, которые названы:

1) **подготовкой кадров**, в первую очередь с целью формирования ядра организации, т.е. команды единомышленников;

2) **строительством организации** с целью получения необходимых условий для работы, а также разработки идеологической составляющей для выдвижения в массы;

3) **выполнения общего дела**, с целью решения поставленных целей, задач и реализации стратегии развития организации.

Отдельно остановимся на третьей составляющей, т.к. именно от успехов в общем деле зависит моральных дух, а также общее состояние членов организации. В конечном счете, дело, которое выполняется исходя из поставленных целей и задач, должно приносить результаты.

1. КМР – Часть 1. Подготовка кадров.

*В сражении само по себе численное превосходство не дает преимущества. Не надо идти в атаку, опираясь только на голую военную мощь.*

*Сунь-Цзы*

**Основу Студенческого совета** составляют сами *студенты*. От инициативности и активности каждого студента зависит ни много, ни мало, судьба всей студенческой организации, а также то, что здесь свершиться и случиться. Многим может показаться, что для работы в команде достаточно желания, а все остальное само собою разумеющееся. Но это заблуждение – необходимо соединять как минимум три качества: стремление, организованность и ответственность.

» 1. **Процесс вовлечения студентов**

**Самостоятельность**

Осознанная инициатива

с целью поиска новых

возможностей для

самореализации

**Выборная компания**

Проведение официальных выборов. Кандидатов выдвигают группы студентов, как представителя своих интересов в совете.

**Разъяснительная**

Привлечение путем

личных встреч и беседы

со студентом

(глаза в глаза).

**Административный**

Привлечение студентов по рекомендации факультета вуза, либо на основании приказа о зачислении студента в совет.

» 2. **Подготовка**

Приобретение навыков 1) проектирования, 2) работы в команде, 3) управления собственным временем, 4) ораторского искусства.

» **Школа «Гражданской смены» в ВУЗе**

» **Выездные семинары ДСиМП, Селигер**

» 3. **Приспособление**

Оказать содействие студенту в адаптации к новому коллективу,

а также поиск общих интересов

и соц. роли (к.в.н., совет и т.п.).

» 4. **Преемственность и смена**

Обеспечивать преемственность власти по горизонтали и вертикали (согласно структуре совета) от «старших» к «младшим», а также производить смену деятельности во времени.

» **Инструктаж** (временная причастность)

*Назначение "Сверху"*

*Назначение "Снизу"*

**Ключевая задача подготовки** – освоить технологию проектирования (полную, упрощенную) и приобрести навыки командной работы, что в дальнейшем позволит конструктивно решать организационные вопросы и осознанно подходить к выстраиванию работы Студенческого совета.

1. КМР – Часть 2. Строительство организации.

*Как может цвести дерево, если у него высохли корни? Так и здесь: пока в царстве не будет должного порядка, откуда возьмется военная храбрость? Если предводитель не укрепляет постоянно войско, то скорее он будет побежденным, чем победителем. Ты же, все это презрев, одну храбрость хвалишь; а на чем храбрость основывается — это для тебя не важно.*

*Иван Грозный*

**Студенческая организация** является полноценным подразделением в вузе. С юридической точки зрения созданная организация позволяет представлять интересы студентов (группы студентов) на территории вуза и вести диалог со сторонними организациями. Отлаженная работа внутри организации, позволяет обеспечить согласованность действий внутри команды и гибко реагировать на постоянно меняющиеся внутренние и внешние условия среды. Далее представлены элементы организации.

Отражает систему ценностей и взглядов организации, набор целей и задач, которые призвана решить организация, отражает пользу обществу, содержит историю развития совета с момента основания.

» 1. **Бренд-Идеология**

» 2. **Положение**

В основе своей документ, регламентирующий деятельность совета на территории университета и за его пределами.

» 3. **Бюджет и активы**

**Статья расходов** в ВУЗе на органы студенческого самоуправления

**Спонсорство** (гранты, поддержка и заказы сторонних организаций).

**Взносы** членов совета.

**Льготы** и привилегии - **%**



» 5. **Набор инструментов**

Горизонтальная и вертикальная структура. Определяет набор функций участников, распределяет сферы ответственности между членами совета, что способствует оперативной обработке входящих задач.

» 4. **Структура**

Включает: 1) Отчет о работе; 2) Базу данных активистов и таланов всего вуза; 3) План работы; 4) Программа развития; 5) График дежурства; 6) Протоколы; 7) Служебные записки; 8) Сканы сертификатов, дипломов и наград; 9) Регламент; 10) Фото, радио архив.

» &. **Документооборот**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **База для отдыха и тренировок:** наличие настольного тенниса, хоккея, стадиона. | **Пропаганда,** агитация, реклама, связи с общественностью, массовые рассылки (СМИ) являются первоочередным инструментом по распространению информации в вузе. | | **Условия для работы:** комната, телефон, компьютер, принтера, канц. товаров. |
| **Тех. переговоров.**  Конструктивное сотрудничество с третьей стороной. | **Лоббирование:** включает в себя кабинетное, а также в форме массовых протестов. | **Политические технологии:** предполагают проведение избирательных компаний, создание имиджей и культов личности, внедрение мифологий, конструирование истории и событий. | |
| **Традиции и ритуалы.**  Выборная компания руководителей совета, церемонии награждения. Основная задача поддерживание жизнеспособности системы. | | **Взаимодействие:** совещание руководящего состава, собрания. | **Инструменты по освоению:** |
| **Технология проектирования.** Позволяет управлять проектом и максимально качественно создавать мероприятие (упрощенная, детальная). | | |
| **Технология генерирования идей:** мозговой штурм, отбор идей. | **Корпоративная религия:** постоянная связь организации со студентами. Предполагает введение членского билета, символики. Наличие гимна, лозунгов, названия совета, атрибутика, морального кодекса, визиток. | | |

**На заметку:** соорганизовать востребованный Студенческий совет в нашем вузе, не сложнее чем создать и открыть собственное дело в Москве – также приходиться крутиться, вертеться и действовать.

**Важно иметь в виду.** Идеи приобретают свое материальное воплощение только лишь на основе упорства и безотказной веры в поставленные цели. Влиятельная и сильная духом команда, может состоять только из активных студентов и лидеров. **Лидерство** – это способность переломить сложившиеся устои и внести нечто более разумное и новое в повседневное дело. Одним словом взять управление в свои руки и прошагать путь от полной разрухи до новой победы.

**Вопрос об отборе** в команду, поставлен весьма остро. Сегодня не достаточно просто выбрать человека, нужно сделать так, чтобы он был вхож, принят и одобрен своей командой. В противном случае, команда – это один человек. Еще боле остро поставлен вопрос о "срастании" команды.

Фиксированный состав руководителей совета

Председатель-Координатор

**ФСК**

**Политологический**

**Колледж**

**Юридический**

**ФИЯ**

**Экологический**

Председатель-

координатор

Председатель

Председатель-Координатор

Председатель-Координатор

Председатель-Координатор

Председатель-Координатор

Председатель-Координатор

Советник

Внешние связи

Информация Соц. опросы

Наука

(С/МНО)

Секретариат

Казначейство

Полит. тех.

Аналитика

Оргкомитет

Спорт,

Дружина,

Продюсер

» 5.1. **Горизонтальная (жесткая) структура** - задача проводить работу с максимальным числом студентов

» 5.2. **Вертикальная (гибкая) структура** - задача оперативно передавать информацию нужному человеку

Активист (в т.ч. ТФК)

Рук. направления

Студент

Заместитель (помощник)

Председатель-Координатор

Председатель

Староста группы

Состав замов, рук. подразделений (резерв)

Вспомогательный

Участники различных типов мероприятий

7 человек

До 15 человек

Отдельно

По ситуации

По мере продвижения растет

степень ответственности

» **Роспись**

В рамках данных позиций

производиться распределение ролей по направлениям

между участниками

команды совета.

\* \* \*

Направление работы

подбирается под типологию

получаемой специальности

Активисты

Студенты

**Студенческий совет 2010**

**Команда** – должна стать единым целым и не делимой на части, оставаться неразрывным телом, как тело человека. Задевая в чем либо, одного из нас, сказать вернее члена команды, это непременно коснется всех нас вместе взятых. Входе работы Председатель-Координатор свободно имеет возможность работать, как со студентами своего факультета, так и со студентами других факультетов – это в дальнейшем позволяет формировать новые творческие коллективы и спортивные группы (к.в.н., театральные постановки).

**Задачи в ведение УК** – 1) Посещение собраний лично, либо через своего заместителя; 2) Проведение информационной работы с деканатом и студентами (в т.ч. прием обращений); 3) Содействие собранию в развитии направлений работы, проектов мероприятий, набора актива.

**Требования к членам УК** – 1) Знание основ социального проектирования (упрощенного, полного); 2) Студент от 2-ого курса и выше; 3) Наличие базовых навыков работы в команде; 4) Наличие лидерских качеств (в т.ч. наставничество); 5) Пользуется поддержкой студентов своего факультета и студентов вуза.

**Функционал членов управленческого корпуса:**

**Председатель**

- Проведение работ по части организационного комитета

- Представление интересов организации в вузе и за его пределами

**Зам. по информационной работе**

- Организация работы редакции газеты

- Администрирование раздела совета на официальном сайте университета

- Наполнение информационных стендов

- Координация деятельности **фотографа**

**Зам. по спортивной работе**

- Направление сборных команд на участие в спортивных играх

- Формирование сборных команд из числа студентов вуза

**Зам. по научной работе**

- Организация научной работы

- Сбор статей и последующая их публикация в сборниках

**Помощник по организационным вопросам**

- Сбор аналитических материалов для проектов мероприятий

- Выполнение организационных задач по части реализации проектов

**Секретарь**

- Подготовка документации: протоколы, отчеты, служебные письма.

- Распространение необходимой документации по деканатам в вузе.

**Активист**

- Участие в мероприятиях

- Участие в проектных группах

1. КМР – часть 3. Общее дело.

*Пока дело имеет на своей стороне хоть одну душу, обладающую несокрушимой верой, оно не может погибнуть.*

*Ауробиндо Шри*

**Основу яркой студенческой жизни**, т.е. той, о которой можно с удовольствием рассказывать друзьям, соседям, в дальнейшем детям и внукам составляют мероприятия. Красиво сделанное мероприятие или представление зависит от качества управления данным проектом. Если один из элементов мероприятия приходит в неположенное (незапланированное) состояние, необходимо оперативно обработать существующую проблему и найти пригодное решение. Далее представлен механизм работы организации, с помощью которого удается собирать все элементы молодежной организации в единое целое.

**Выбор инструмента управления**

» **Механизм работы** – созидай и здравствуй!

**Субъект управления**

**Воздействие внешней среды**

**Воздействие внутренней среды**

**Предложения и пожелания студентов и членов совета**

**Объект управления**

2 неделя

**Рабочие группы**

1 неделя

**Рабочие группы**

4 неделя

**Совещание**

3 неделя

**Рабочие группы**

4 неделя

**Совещание**

**Телефон**

**Управляющее воздействие**

**Взаимодействие и обработка**

**Студенты**

**Проект**

**Направление**

**Задачи**

**Группа**

**Программа**

**Результат**

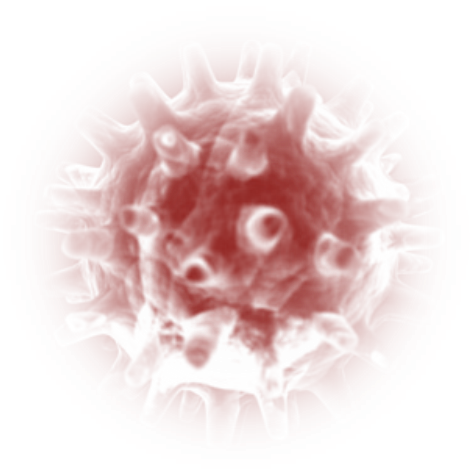
**Фильтрация плана**

**Обратная связь**

**Отчетность –** сбор информации о проделанной работе на протяжении месяца

**Выход**

**Вход**



Вирус: решается по кругу

**Иллюзия**

Военная хитрость

Тактика, защита,

разведка, тайна…

Данный механизм работы заимствован из теории управления. Здесь представлен объект управления, субъект управления, инструменты управляющего воздействия, обратная связь.

Утачивая тот факт, что третья часть представляет собой общее дело для всех, в т.ч и тех, кто имеет косвенное отношение к процессу работы, учитывая тот факт, что любое дело можно сравнить с борьбой за живучесть на подводной лодке, в противном случае бить за то, что уже не имеет отдачи, учитывая тот факт, что любая организация (в т.ч. некоммерческая) имеет свой рынок сбыта – мы остановимся более подробно на портфеле мероприятий, на процессе автосинхронизации, а также на технологии социального проектирования, которая позволяет своевременно проводить анализ, детально выстраивать всю существующую работу.

Рассуждая техническим языком науки, все имеющиеся мероприятия рассматриваются нами следующим образом:

1. Календарные мероприятия РФ;
2. Стандартные ежегодные мероприятия;
3. Сотрудничество с учреждениями о.в.;
4. **Уникальные мероприятия**;
5. План работы подчиненных подразделений.

Формирование плана работы на заданный период времени производится путем сведения обобщенных данных в таблицу с порядковым номером, столбцом содержания работы, сроками, ответственными, а также с кратким описанием целей и задач мероприятия, сего содержания.

Таким образом, совокупность всех мероприятий составляет **портфель организации**,где каждое мероприятие имеет определенный вес, а также долю от общей численности. Доля типов мероприятий высчитывается в процентном соотношении**.** В нашем случае процентное соотношение мероприятий исчисляется следующим образом:

60% - реализация студенческих мероприятий (проектов);

10% - сотрудничество со сторонними организациями (в т.ч. администрация вуза);

10% - организационные вопросы по части молодежного объединения;

20% - резерв.

**Командная работа**

**90% общего времени**

**≈8-12% времени**

**Образование**

**Творчество**

**Здоровье**

**Отдых**

**Работа**

**Работа над реализацией проектов**

**Собрание**

**Самостоятельная работа**

**Повышение квалификации**

**Практическая часть**

*Схематическое отображение распределения времени членов совета.*

1. Выводы о требованиях.

*Тот, кто правильно указывает на мои ошибки, — мой учитель; тот, кто правильно отмечает мои верные поступки, — мой друг; тот, кто мне льстит, — мой враг.*

*Сюньцзы*

В приоритетном порядке к сценарию «ВсеСтуденческий»:

1. **Подключить восьмерку к телефону** в аудитории совета.

Часть работы приходится откладывать из-за отсутствия денежных средств на мобильном телефоне. Использовать средства связи в других аудиториях зачастую представляется не возможным.

1. Предоставить постоянные льготы на образование в размере \_\_% от стоимости обучения активистам совета: фотографу, технику, курьеру.

Администрация всегда сможет воспользоваться услугами данных товарищей, а также привлекать на мероприятия вуза в разумных пределах.

1. Возвести общественную организацию в официальный статус, оформив все необходимые документы. Открыть расчетный счет. В противном случае позволить использовать университет **в качестве поручителя** по финансовым средствам инвесторов.
2. **Предоставить бюджет** в размере \_\_\_ \_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей на 2010 год. Финансовые средства будут истрачены в полном объеме на нужды и потребности студентов по части общественной работы.
3. Позволить распечатывать на **цветном принтере** в издательстве нашего университета в необходимых количествах объявления и плакаты.
4. Установить работоспособный **современный компьютер** с жидкокристаллическим монитором в 707 аудитории. В данный момент студентам приходится жертвовать собственным здоровье по части глаз ради работа за старой орг.техникой.
5. Со стороны администрации решить вопрос со стадионом «Красный Балтиец» на право проводить тренировки сборной команды по мини-футболу. Предварительное время по согласованию со спортсменами каждый четверг.
6. Программа развития Студенческого совета 2010.
7. **Обсудить концептуальную модель совета и «ВсеСтуденческий» сценарий развития** со студентами университета, внести поправки с учетом замечаний и пожеланий. Согласовать материалы с администрацией вуза **в декабре 2009 года.**
8. **Произвести подготовку студентов** – кандидатов в члены руководящего состава совета, на выездных семинарах Департамента семейной и молодежной политики г. Москвы. Сформировать ответственную команду единомышленников составом из 7 человек, способную оперативно решать вопросы, как удаленно друг от друга на расстоянии, так и вместе за рабочим столом, распределить роли и функции между участниками **до 1 февраля 2010 года.**
9. **Выполнять** не менее одного проекта в месяц на основе идей и пожеланий студентов, а также активно принимать участие в городских, окружных и районных мероприятиях. Подготовить условный план работы на I полугодии 2009 года **в декабре с.г.**
10. **Запустить** с января 2010 года и наладить автономную деятельность направлений работы в совете согласно внутренней структуре, а именно: корпуса заместителей, информационного центра, спортивного центра, научного центра, творческих коллективов (к.в.н.), секретариата.
11. **Уделять** должное внимание вопросам информирования студентов о мероприятиях, которые проводятся на территории города и предоставляют возможности для самореализации личности в научном, творческом, спортивном и профессиональном становлении.
12. **Регулярное** и постепенное повышения качества условий работы в совете, а также совершенствовать систему мотивации (льготы, привилегии, практики) для всех, кто задействован в общественной работе в высшем учебном заведении.
13. **Организовать** отчетно-выборочную конференцию **20 января 2010 года**. Сформировать Центральную избирательную комиссию из числа представителей администрации, содействовать выдвижению кандидатов на замещение вакантных мест и провести официальные выборы руководящего состава совета (представителей факультетов в совете на общем собрании).
14. Воззвание к Студенту…
15. **Принимай** участие в интересующих тебя мероприятиях, которые проводит наша студенческая организация и которые проводятся на уровне города. Свежую и актуальную информацию всегда можно получить через студенческую газету, радио, стенды совета, электронной почте, либо у представителя своего факультета.
16. **Выдвигай** идеи и выступай с конкретными предложениями по улучшению нашей студенческой жизни в нашем же родном университете. Так мы вместе сможем более эффективно благоустраивать наши студенческие годы и делать полезные дела.
17. **Поступай** в совет – здесь решаются вопросы и реализуются студенческие проекты мероприятий. Только здесь есть уникальная возможность прощупать и почувствовать вкус настоящей студенческой жизни.