

САМОУПРАВЛЕНИЕ КАК ФУНКЦИЯ ПЕРВИЧНОГО СТУДЕНЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

В. И. КУНЧЕНКО

(Представлена научным семинаром кафедры научного коммунизма)

Коллектив студенческой группы как любая социальная система для оптимального функционирования в своей деятельности нуждается в согласованности действий входящих в него составных частей и членов. Хорошо успевающая и социально активная студенческая группа характеризуется сплоченностью на основе осознания всеми ее членами главных задач и целей коллектива и единством действий при их реализации. Главная цель первичного студенческого коллектива вытекает из главной цели вуза и системы высшего образования вообще: формирования специалистов, отвечающих требованиям современного производства и общества. Эта задача во многом решается индивидуально, так как в конечном счете без приобретения знаний и навыков каждым конкретным студентом специалиста из него не получится. Но большое значение в становлении специалиста, его личности имеют коллективные формы учебы, установившиеся в системе вуза. Поэтому студент, находясь в коллективе, осознает свою работу не как сугубо индивидуальную, а как направленную на достижение коллективной общественно необходимой цели. Для коллектива студенческой группы характерна совместная работа¹. Из потребностей совместной деятельности и саморазвития студенческого коллектива вытекает необходимость в согласовании его действий, то есть в управлении.

К. Маркс отмечал: «Всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения всего производственного организма в отличие от движения его самостоятельных органов»².

Таким образом, управление является функцией коллектива, порождается самой его деятельностью и, обеспечивая направление его работы в соответствии с заданной основной целью, способствует его успешной деятельности и развитию.

¹ Мы не станем более подробно останавливаться на анализе этих моментов, так как это является предметом отдельной работы.

² К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. Изд. 2-е. Т. 23, стр. 342.

Проблема управления в первичном студенческом коллективе — одна из самых актуальных и неразработанных. Некоторые авторы касаются ее при рассмотрении формальной и неформальной структур студенческой группы³, но обычно ограничиваются констатацией несовпадения фактических и официальных лидеров и некоторыми рекомендациями в этом плане. Узловые же моменты данной проблемы такие, как функции студенческого самоуправления в коллективе и их разделение в субъекте управления, основы авторитета руководителя, тип руководства и необходимость его соответствия типу коллектива и сложившимся в нем взаимоотношениям и другие, до сих пор остаются без внимания. Обращаясь к анализу этих вопросов, мы не претендуем на исчерпывающее их решение, так как в одной статье этого сделать невозможно.

Спецификой первичного студенческого коллектива является то, что это самоуправляемый коллектив, органы которого работают на общественных началах. Для структуры его управления характерно наличие двух компонентов (или звеньев): организующего и подчиненного. Организующий компонент, или субъект управления студенческой группы, включает в себя обычно 3 единицы: старосту, комсорга и профорга (если имеется партийная группа, то выбирается еще и парторг). Подчиненный компонент — все остальные члены коллектива. Управление содержит комплекс функций, который определяется системой задач, решаемых коллективом. Основная цель, ради которой создается тот или иной коллектив, достигается через последовательное решение комплекса задач. Каждая конкретная задача порождает определенную функцию управления.

Формирование личности специалиста включает в себя следующие составные элементы: становление научного мировоззрения, привитие знаний и навыков по специальности, нравственное, эстетическое и физическое развитие. Эти задачи порождают соответствующие функции субъекта управления студенческой группы. Для успешной работы коллектива необходимо разделение функций и гибкая координация действий в его управляющем звене. Староста стоит во главе коллектива и выполняет административные функции, связанные с академической работой группы. Парторг и комсорг руководят идейно-политическим и культурным развитием коллектива, профорг ведает бытовой стороной его жизни. Но такое разграничение функций весьма условно, так как вопросы успеваемости стоят в центре внимания и комсомольской, и профсоюзной организаций. В действительности академическая работа входит в компетенцию всех единиц управленческого звена в студенческом коллективе. Поэтому функции старосты, комсорга и профорга перекликаются и дублируются. При хорошо налаженной работе, а также деловых и доброжелательных взаимоотношениях между руководителями коллектива это не мешает, а наоборот, способствует успеху дела. Вначале структура управления в студенческом коллективе создается произвольно, без учета внутренних его связей и отношений, так как они еще находятся в зачаточном состоянии. На основе имеющихся характеристик студентов и личных бесед с ними деканат, партбюро

³ В. С. Рахманин. Идеологическая работа и структура коллективов. — В сб.: Молодежь и социализм. «Молодая гвардия». Секция 8, 1967; Р. С. Мироненко. О психолого-социологических исследованиях студенческого коллектива. Там же; И. Наставшев. Опыт изучения структуры личных взаимоотношений в студенческих группах. Там же; И. В. Суханов. Коллектив студенческой группы. Социологические исследования учебно-воспитательной работы в высшей школе. ГГУ. Уч. зап. Вып. 91, Горький, 1969 и др.

факультета и куратор назначают старосту, рекомендуют для избрания комсорга и профорга.

От того, какие люди стоят у руководства коллективом, какими методами управляют, во многом зависит успешность деятельности, формирование его и сплочение. Для деятельности коллектива очень важно, чтобы у его руководства стояли люди, обладающие организаторскими способностями, развитым интеллектом, комплексом положительных нравственных качеств, пользующиеся большим уважением у студентов. Имеются разные фундаменты авторитетов личностей в студенческой среде. Наблюдения дают основание выделить три такие основы:

- 1) авторитет положения;
- 2) авторитет компетентности;
- 3) авторитет качеств характера.

Авторитет положения — это самая первая и непрочная основа авторитета, когда личность оказывает влияние на коллектив занимаемым в нем руководящим положением. При формировании студенческого коллектива вначале действует именно эта основа авторитета у старосты, комсорга и профорга. Но на ней одной авторитет руководителя долго удержать нельзя. Авторитет компетентности — это более прочный фундамент для престижа⁴ руководителя. Знания и опыт дают возможность более глубоко разбираться в вопросах основной деятельности коллектива, компетентно им руководить. Это качество одно из самых необходимых для руководителя. В. И. Ленин подчеркивал, что чтобы управлять, «нужно быть компетентным, нужно полностью и до точности знать все условия производства, нужно знать технику этого производства на ее современной высоте, нужно иметь известное научное образование»⁵. Качества характера человека тоже имеют очень большое значение для авторитета и являются его третьей основой. Волевой, настойчивый и последовательный руководитель, справедливый в своих поступках, высоко ценится в коллективе. Он должен обладать способностью организатора, умением располагать к себе людей, быть в известной степени психологом, чтобы разбираться в людях, правильно оценивать их достоинства и недостатки. В. И. Ленин неоднократно обращал внимание на необходимость у руководителя таких качеств, как принципиальность, правдивость, чуткость, уважение к мнениям членов коллектива, разумное пользование своими правами.

Но комсорг, профорг и староста должны обладать и специфическими качествами характера, поскольку выполняют разные функции. На наш взгляд, для старосты такими качествами являются воля, организаторские способности, интеллектуальность, принципиальность; для комсорга, кроме этих качеств, необходимы прежде всего глубокая идейно-политическая подготовка, всесторонняя развитость, высокая способность к межличностному общению, личное обаяние; для профорга — общительность, душевная доброта. Если авторитет руководителя в коллективе базируется на всех трех основах, то можно говорить о высоком уровне развития авторитета, о его прочности.

В студенческой среде высоко ценятся личные качества и компетентность. Это подтвердило и исследование ростовских социологов.

⁴ Авторитет и престиж — понятия взаимосвязанные. Под авторитетом мы понимаем свойство, способность личности оказывать влияние на другую личность или коллектив. Престиж же — это отражение авторитета личности в сознании другой личности или коллектива.

⁵ В. И. Ленин. Полн. собр. соч. Изд. 5-е. Т. 40, стр. 215.

Они выявили, что престиж студента на 69,6% зависит от морального поведения, на 60,9% — от успехов в учебе, на 33,5% от организаторских способностей и общественной активности и т. д.⁶ Среди качеств личности студенты высоко оценивают честность, целеустремленность, доброту, отзывчивость и абсолютно отвергают угодничество, хамство, трусливость, показную «умудренность» и скепсис⁷.

Сущность коллектива проявляется в его взаимоотношениях, которые складываются в процессе совместной деятельности. Их характер зависит от особенностей личностей, входящих в коллектив, от руководства, от внешних и внутренних условий, в которых он функционирует, а также от совместно решаемых задач. Престиж студента и место в системе коллективных отношений обуславливаются как его социальными, так и биолого-психологическими особенностями. Члены коллектива обычно находятся на разных уровнях развития. Под уровнем развития личности мы понимаем степень ее социализации, то есть приспособленности жить в коллективе и обществе, усвоения общественного опыта и норм, а также осознания своей ответственности за дела коллектива и общества. Люди, поднявшиеся до чувства личной ответственности за коллектив, формируют его актив и занимают во взаимоотношениях весомое место. Большое значение имеет и биолого-психологическая индивидуальность человека.

И. П. Павлов выделял два типа характеров: сильные и слабые. Он отмечал: «Человек слабого типа, попавший в новые условия жизни, совершенно теряется, а другого ничем не возьмешь, — в какие условия его не поставь, он действует соответственно тому, что требуют данные условия»⁸.

Люди слабого типа часто очень неуверенны в своих действиях, склонны к подчинению другим. Сильные же личности легко ориентируются в ситуациях и либо преобразуют и подчиняют себе условия, либо же сравнительно легко адаптируются к ним. Они обычно лидируют в коллективе.

Поведение, несомненно, зависит и от темперамента человека. Темпераментные люди активнее включаются в жизнь коллектива, быстрее реагируют в ситуациях. Но абсолютно неправомерны попытки буржуазных философов объяснять темпераментом все поведение человека, даже его политическую позицию. Так, например, они считают, что холерики склонны к авторитарному режиму правления, сангвиники — к оппортунизму, апатичные натуры — к консерватизму, флегматики — к демократическим свободам, не интересуются политикой и властью⁹. Политическая позиция обусловлена мировоззрением личности, а не ее психическими особенностями.

В литературе имеется попытка типизации поведений людей в связанной деятельности¹⁰. Авторы выявили четыре типа поведения при групповом выполнении задания: 1) стремление подчинить себе остальных членов группы; 2) стремление к индивидуальным действиям; 3) стремление приспособиться к группе; 4) направленность на коллек-

⁶ Б. Рубин, Ю. Колесников. Студент глазами социолога. Ростов, 1968, стр. 168.

⁷ Р. С. Мироненко. О психолого-социологических исследованиях студенческого коллектива. — В сб.: Молодежь и социализм. «Молодая гвардия». Секция 8, 1967, стр. 31.

⁸ Павловские среды. М., 1949, стр. 382-383.

⁹ Н. М. Кейзеров. Власть без будущего. М., 1967, стр. 126.

¹⁰ И. В. Голубева, И. М. Иванюк. Эффективность работы малых групп. — В сб.: Проблемы психического развития и социальной психологии. М., 1966.

тивную совместную работу. Такой подход помогает понять положение личности в коллективе и ее место во взаимоотношениях.

Но на поведение человека, кроме того, влияют и окружающая среда, и характер совместной работы, и роль, которую ему приходится выполнять. В одних ситуациях могут проявляться одни его качества, в других — другие. Все это обуславливает множество межличностных связей и их сложность. На основе симпатий и антипатий, интересов, нравственного идеала, направленности у каждого студента появляется круг «принятых», «предпочитаемых», «непредпочитаемых», «пренебрегаемых»¹¹. На этой основе образуются контактные группы, которые оказывают большое влияние на поведение личности. Для развития коллектива огромное значение имеет наличие в нем общения и контактных групп по основным направлениям деятельности, способствующим реализации главной его задачи (профессиональному, идейно-политическому, эстетическому и т. д.). В контактных группах появляются лидеры¹², которые оказывают большое влияние на отношения между студентами и на формирование общих идеалов и мнений. Лидер — это человек, не только принимающий активное участие в общении, выделяющийся не только количеством своего воздействия, а общим энергетическим уровнем влияния и участия в деятельности группы¹³.

Лидерство можно анализировать с точки зрения целей и задач коллектива. В этой связи целесообразно выделить понятия абсолютного и относительного лидера. Относительный лидер — личность, доминирующая в коллективе и имеющая на него влияние в каком-то одном направлении или отношении. Абсолютный же лидер доминирует в основных направлениях деятельности коллектива. Следовательно, от личных качеств лидеров, от их развития и осознания задач и целей коллектива во многом зависит характер отношений и связей в нем. В студенческих группах взаимоотношения в основном бывают четырех типов: принципиальные, коллективистские (когда сплочение его членов проявляется в основной деятельности — в вопросах учебы, дисциплины и т. д.), приятельские (хорошие отношения на основе второстепенных форм деятельности), безразличные (каждый сам по себе) и конфликтные.

Одной из важнейших проблем в управлении студенческой группой является соответствие типа руководства типу коллектива. Известны три типа руководства: авторитарное, демократическое и либеральное¹⁴. Авторитарное руководство требует абсолютной власти, отличается стремлением свести внутренние связи между членами коллектива до минимума, пропустить их через свое влияние и концентрировать в своих руках. Демократический руководитель, напротив, ориентируется на коллектив, стремится развить активность каждого члена, распределить ответственность. Для либерального типа руководства характерна уступчивость, отсутствие требовательности. В действительности руководители сочетают в своей деятельности черты всех типов, но всегда имеется преобладание какой-то одной тенденции.

Очевидно, что демократическое управление более прогрессивно, приемлемо в развитых коллективах, где установились принципиальные

¹¹ М. Волков. Распределение поведенческих образцов в структурах межличностного общения. — В сб.: Человек и общество. Вып. IV, ЛГУ, 1969, стр. 58.

¹² Лидер от англ. leader — ведущий, руководитель, лицо, идущее впереди и ведущее за собой. (Словарь иностранных слов. М., 1955, стр. 401).

¹³ Н. С. Жеребова. Типы лидеров неформальных групп. Проблемы философии и социологии. ЛГУ, 1968, стр. 50.

¹⁴ Н. Г. Полехина. О компонентах взаимоотношений учителей и учащихся старших классов. — Вестник ЛГУ. Вып. 2, № 11, 1970.

отношения. В таких объединениях преобладают личности, осознавшие свое значение в коллективе и ответственность за общую деятельность. В них обычно имеется широкий актив лидеров, стремящихся к сознательному участию в делах группы, к коллективному решению проблем. Демократическое руководство положительно влияет на развитие самостоятельности и индивидуальности членов и на сплоченность коллектива, так как способствует увеличению контактов и упрочению взаимосвязей в нем. В этом случае есть все условия для выработки общих взглядов и коллективного нравственного идеала, что благотворно сказывается на формировании как идеологической, так и психологической совместимости его членов.

При перерастании социализма в коммунизм демократические принципы руководства получают все большее развитие. В. И. Ленин подчеркивал, что «демократический принцип организации» предусматривает, что «каждый представитель массы, каждый гражданин должен быть поставлен в такие условия, чтобы он мог участвовать и в обсуждении законов государства, и в выборе своих представителей и в проведении государственных законов»¹⁵, и что такая постановка дела «начинает немедленно готовить полное отмирание всякого государства»¹⁶.

В неразвитых коллективах, где сложились приятельские, безразличные и конфликтные отношения, демократическое руководство невозможно. Здесь оно даже может принести определенный вред: породить анархию, беспринципность, круговую поруку. Студенты в таких коллективах просто еще не готовы к совместному решению проблем. На определенных ступенях развития коллектив нуждается в подавлении, в авторитарном руководстве¹⁷.

Единоличный способ управления применим в некоторых случаях и в развитых коллективах: когда имеются большие разногласия по какому-то вопросу, когда требуется немедленное выполнение задания без обсуждения, а также в ряде простых случаев, где не требуется коллективного решения.

Либеральное руководство, на наш взгляд, вообще неприемлемо как серьезный тип. Отсутствие требовательности, заигрывание не могут положительно сказаться на воспитании коллектива. Этот способ руководства встречается в студенческих группах с приятельскими отношениями.

Тип руководства коллективом влияет на его деятельность и характер взаимоотношений в нем. Несоответствие принципов руководства характеру сложившихся в коллективе отношений порождает его разобщенность, противопоставление управляющего компонента подчиненному. Но коллектив сам, в свою очередь, определяет поведение руководителя и способ управления. Как утверждает Б. Ф. Поршнев, «в конечном счете внушать людям можно только то, что в общем соответствует направлению их потребностей и интересов, их убеждений и воли»¹⁸. Коллектив не допустит авторитарного руководства, если характер взаимоотношений в нем не соответствует принципу авторитарности.

Большое значение для функционирования коллектива имеет также соответствие способов руководства в самом управляющем звене у старосты, комсорга и профорга. Разные стили в их работе не могут поро-

¹⁵ В. И. Ленин. Полн. собр. соч. Т. 36, стр. 156.

¹⁶ В. И. Ленин. Полн. собр. соч. Т. 37, стр. 501.

¹⁷ В связи с этим встает проблема кураторства преподавателями студенческих групп не только на младших, но и на старших курсах.

¹⁸ Б. Ф. Поршнев. Социальная психология и история. М., 1966, стр. 146.

диль слаженности действий и не будут способствовать утверждению их авторитетов.

Таким образом, проблема руководства в студенческом первичном коллективе является одной из самых актуальных в его развитии. На практике же часто на нее не обращают внимания и способ отношений по линии «руководство — коллектив» устанавливается интуитивно, опытным путем. Главное требование деканата к старосте — успешно выполнять административные обязанности. Каким образом это делается, как влияет на развитие коллектива, каков престиж старосты у студентов — подобные вопросы во внимание не берутся.

В. И. Ленин подчеркивал, что «масса должна иметь право выбирать себе ответственных руководителей. Масса должна иметь право сменять их, масса должна иметь право знать и проверять каждый самый малый шаг их деятельности. Масса должна иметь право выдвигать всех без изъятия рабочих членов массы на распорядительные функции»¹⁹.

Мы не беремся утверждать, что лучше: назначать или выбирать старост в студенческих коллективах. Но вопрос о том, что подходить к подбору кандидатуры старосты нужно очень обоснованно с учетом не только характеристики, но и поведения и авторитета человека в коллективе, требует неотложного и постоянного внимания со стороны деканатов, кафедр и общественных организаций. Если староста не пользуется авторитетом в коллективе, то он только администратор, но не лидер. Он может приказывать, но не убеждать и вести за собой.

Несколько иначе обстоит дело с комсоргом и профоргом, так как эти должности не назначаемые, а выборные. На первый взгляд может показаться, что выборность сама по себе обеспечивает совпадение в одном лице руководителя и лидера. Но при выборе нередко допускается формальный подход. Должности комсорга и профорга требуют значительной затраты энергии, времени, усилий. Студенты подчас не хотят принять на себя эту нелегкую работу и поступают при выборе на эти должности по принципу «лишь бы не меня». Вот поэтому комсорг и профорг не всегда фактически являются лидерами в коллективе.

Исследования студенческих групп в воронежских вузах показали такое несовпадение в шести случаях из десяти²⁰. Наше локальное исследование в ТПИ выявило, что почти в половине исследованных групп комсорги и профорги не являются лидерами, а в остальных коллективах, если и являются, то довольно редко в основных направлениях деятельности. Старосты чаще всего являются авторитетами в учебе и далеко не всегда их отмечают как хороших организаторов.

В шести студенческих группах воронежских вузов был поставлен эксперимент: проведены выборы с учетом реальной структуры авторитетов в коллективе. Комсоргами избрали людей, имеющих большой престиж в контактных группах коллектива и отвечающих идеологическим требованиям к комсоргу. Результаты, как отмечает автор исследования, во всех случаях были положительными²¹. Следовательно, нужно более сознательно и серьезно подходить к формированию руководящего звена в студенческом коллективе, использовать при выборе не только характеристики и метод личных бесед со студентами, но также необходимо применять и социометрическое тестирование, помогающее выявлять взаимоотношения в коллективе и престиж отдельных его членов.

¹⁹ В. И. Ленин. Полн. собр. соч. Т. 36, стр. 157.

²⁰ В. С. Рахманин. Идеологическая работа и структура коллективов. — В сб.: Молодежь и социализм. «Молодая гвардия». Секция 8. 1967, стр. 34.

²¹ Там же, стр. 35.