

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема работы
Креативное управление российскими студенческими отрядами

УДК 005.34: 159.924.24: 378.068-057.875

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ6Б	Гурская Е.Н.		

Руководитель ООП

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор ШИП	Никулина И.Е.	Доктор эк. наук профессор		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ОСГН ШБИП	Феденкова А.С.	–		5.06.2018

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ШИП	Громова Т.В.	–		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, Звание	Подпись	Дата
Профессор ШИП	Никулина И.Е.	Доктор эк. наук профессор		9.06.2018

Планируемые результаты обучения по ООП 38.04.02 Менеджмент

Код результата	Результат обучения
Общепрофессиональные и профессиональные компетенции	
P1	Умение применять теоретические знания, связанные с основными процессами управления развитием организации, подразделения, группы (команды) сотрудников, проекта и сетей; с использованием методов управления корпоративными финансами, включающие в себя современные подходы по формированию комплексной стратегии развития предприятия, в том числе в условиях риска и неопределенности
P2	Способность воспринимать, обрабатывать, анализировать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями управления; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в различных областях менеджмента; формировать тематику и программу научного исследования, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада
P3	Способность анализировать поведение экономических агентов и рынков в глобальной среде; использовать методы стратегического анализа для управления предприятием, корпоративными финансами, организацией, группой; формировать и реализовывать основные управленческие технологии для решения стратегических задач
P4	Способность разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, умение применять современные методы и методики в процессе преподавания управленческих дисциплин
Общекультурные компетенции	
P5	Способность понимать необходимость и уметь самостоятельно учиться и повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности, развивать свой общекультурный, творческий и профессиональный потенциал
P6	Способность эффективно работать и действовать в нестандартных ситуациях индивидуально и руководить командой, в том числе международной, по междисциплинарной тематике, обладая навыками языковых, публичных деловых и научных коммуникаций, а также нести социальную и этическую ответственность за принятые решения, толерантно воспринимая социальные, этические, конфессиональные и культурные различия

Министерство образования и науки Российской Федерации
 Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
 высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
 ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
 Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

УТВЕРЖДАЮ:
 Руководитель ООП
 И.Е. Никулина
 «__» _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

магистерской диссертации

(бакалаврской работы, дипломной работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
ЗАМ6Б	Гурской Елене Николаевне

Тема работы:

Креативное управление российскими студенческими отрядами	
Утверждена приказом директора ШИП (дата, номер)	

Срок сдачи студентом выполненной работы:

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе	1. Объект исследования: являются Молодежная общероссийская общественная организация «Российские Студенческие Отряды» подразделение Томского Политехнического Университета. 2. Материалы преддипломной практики: статическая отчетность о количестве бойцов и отрядов, статистика мероприятий. 3. Нормативно–законодательные акты: устав о студенческом отряде, устав о единообразии атрибутике и символике. 4. Научно–методическая литература. 5. Информационные источники.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	1. Рассмотреть понятие и сущность креативного менеджмента; 2. Осуществление сравнения отрядов города Томска; 3. Провести анализ деятельности РСО; 4. Выявление проблемы развития деятельности РСО;

	5. Выработать способы стимулирования развития креативного менеджмента в РСО.
Перечень графического материала	<p>Рисунок 1.1– Сопоставление, Рисунок 2.1– Прирост бойцов и отрядов за 5 лет. Рисунок 2.2 – Федеральные округа Рисунок 2.3– Всероссийские слеты Рисунок 2.4 – Прирост бойцов и отрядов за 5 лет. Рисунок 2.5 – Прирост численность отрядов и бойцов. Рисунок 2.6 –Нашивки РСО. Рисунок 2.7 – Бойцовка РСО. Рисунок 3.1– Завершение фигурок Таблица 1.1 – Сопоставление двух видов менеджмента Таблица 1.2 –Последовательность шляп и что они означают. Таблица 2.1– Численность бойцов по институтам. Таблица 2.2– Численность бойцов на объектах за три года. Таблица 2.3– Количество отрядов и бойцов. Таблицы 2.4– Прирост бойцов с 2008–2012г.г.</p>
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Феденкова А.С.
Раздел выпускной квалификационной работы на иностранном языке	Зеремская Ю.А.
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	
2.1 Общая характеристика и анализ деятельности российских студенческих отрядов	2.1 General description and activity analyses of Russian Student Detachments

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	20.12.2016
---	-------------------

Задание выдал руководитель ООП:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Никулина И.Е.	Доктор эк. Наук профессор		20.12.2016

Задание выдано студенту:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3АМ6Б	Гурской Елене Николаевне		20.12.2016

Реферат

Магистерская диссертация содержит 142 страницы, 16 рисунков, 12 таблиц, 40 источников.

Ключевые слова: менеджмент, креативный, творчество, российские студенческие отряды, стимулирование.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы являются Молодежная общероссийская общественная организация Российские Студенческие Отряды, подразделение Томского Политехнического Университета.

Цель исследования: является рассмотрение основ теории и практики креативного менеджмента в организации и применение их в управлении российскими строительными отрядами.

Также в работе предложены рекомендации по решению проблем стимулирования развития РСО по средствам креативного менеджмента.

В процессе исследования проводились: обобщения, способы группировки и сравнения, графический и аналитический методы. В процессе выполнения выпускной квалификационной работы использовалась специализированная литература, материалы Internet-ресурсов.

Научная новизна:

1. Разработана методика оценки креативного менеджмента в организации
2. Сформирован комплекс приемов креативного менеджмента
3. Приведены рекомендации по развитию системы строительных отрядов по средствам применения креативного менеджмента.

Актуальность данной темы заключается в том, что современные организации не могут развиваться без стимулирующих приемов. Любая организация всегда заинтересована в развитии своего направления деятельности.

Сокращения, значения, определения, нормативные обращения

В данной работе применены следующие определения:

Креативность – это способность личности к творческой активности в различных сферах профессиональной деятельности, результатом, которой является формирование новых, нестандартных подходов, технологий и методов осуществления профессиональной деятельности, разработка и получение новых, уникальных продуктов.

Менеджмент – это особый тип управления организацией в рыночной системе хозяйствования, для которой характерны.

В данной работе применены следующие сокращения:

РСО – «Российские студенческие отряды»;

ССО – студенческие строительные отряды;

ВССО – всероссийский слет студенческих отрядов;

МГУ – Московский государственный университет;

СО – студенческие отряды;

КСО – корпоративная социальная ответственность;

ВШСО – вузовский штаб студенческих отрядов;

ТПУ – Томский политехнический университет;

ТГУ – Томский государственный университет;

ТГАСУ – Томский государственный архитектурно-строительный университет;

ТУСУР – Томский государственный университет управления и радиотехники.

Оглавление

Введение.....	9
1 Теоретические основы формирования креативного менеджмента в организации	11
1.1 История развития классических школ управления	11
1.2 Приемы и методы креативного менеджмента в системе управления организацией.....	23
1.3 Особенности практики применения креативного менеджмента в организациях.....	41
2 Анализ развития креативного управления общественной организацией «Российские студенческие отряды».....	47
2.1 Общая характеристика и анализ деятельности российских студенческих отрядов	47
2.2 Общая характеристика и анализ деятельности российских студенческих отрядов в Томской области	62
2.3 Проблемы развития российских студенческих отрядов	69
3 Способы стимулирования развития креативного менеджмента в российских студенческих отрядах	74
3.1 Методика оценки креативного менеджмента в организациях	74
3.2 Применение стимулирующих приемов в развитии студотрядов как креативной команды	82
3.3 Рекомендации по решению проблем стимулирования развития РСО по средствам креативного менеджмента	90
4 Социальная ответственность	99
Заключение	105
Список публикаций магистранта.....	107
Список используемых источников.....	108

Приложение А General description and activity analyses of Russian Student Detachments	112
Приложение Б Положение о студенческом отряде	127
Приложение В Положение о единообразии символики и атрибутики студенческих отрядов	141

Введение

Актуальность темы исследования. В настоящее время специалисты по управлению человеческим фактором включены в большой спектр таких областей деятельности, как взаимодействие человека с компьютером, управление производством проектирование новых концепций, производство товаров потребления, системы безопасности, методы обучения и другие области. Основная цель данных исследований – оптимизация или улучшение работы подчинённых, систем и организаций.

Специалисты в области человеческих ресурсов разработали различные методы, способствующие улучшению работы организаций. Для нас представляет интерес рассмотрение научного подхода, получившего название – креативный менеджмент как групповое участие, требующего вовлечения всей рабочей группы в процессы определения ее целей и нахождения путей повышения эффективности ее работы.

В России и за рубежом появились разработки теоретических основ и методических средств активизации творческого мышления и поиска новых технических мышлений. Это свидетельствует о том, что развитие научных основ технического творчества, разработка методик активизации творческого процесса, обучение основам творчества, создание в научных, проектно–конструкторских и технологических организациях, на предприятиях и в вузах благоприятных условий для творчества стали острой необходимостью.

Ускорение научно–технического прогресса экстенсивными методами – путем роста численности кадров научных работников и научно–вспомогательного персонала – не отвечает целям сегодняшнего дня.

Овладение методами креативного менеджмента, теорией творчества, приемами и методами поиска новых технических решений помогает осознать социальную значимость творчества, его общественную необходимость, полнее раскрыть свои творческие возможности.

Целью исследования является рассмотрение основ теории и практики креативного менеджмента в организации и применение их в управлении российскими студенческими отрядами.

В связи с этим, для достижения поставленной цели были выделены следующие задачи:

- Рассмотреть понятие и сущность креативного менеджмента;
- Осуществить сравнения отрядов города Томска;
- Провести анализ деятельности РСО;
- Выявить проблемы развития деятельности РСО;
- Выработать способы стимулирования развития креативного менеджмента в РСО.

Объектом исследования являются Молодежная общероссийская общественная организация Российские Студенческие Отряды, подразделение Томского Политехнического Университета.

Предмет исследования – Экономические отношения в процессе применения креативного менеджмента в управлении российскими студенческими отрядами.

Научная новизна:

1. Разработана методика оценки креативного менеджмента в организации
2. Сформирован комплекс приемов креативного менеджмента
3. Приведены рекомендации по развитию системы строительных отрядов по средствам применения креативного менеджмента.

Были использованы следующие методы исследования:

1. Познания: исторический, диалектический, анализ и синтез;
2. Общеэкономические: группировка, сравнение, моделирование;
3. Специальные методы менеджмента в управлении: временной, структурный анализ.

1 Теоретические основы формирования креативного менеджмента в организации

1.1 История развития классических школ управления

Четыре четко разделившиеся школы менеджмента были созданы в начале XX века.

Школа научного управления (1885–1920).

Научное управление наиболее тесно связано с работами Ф.У. Тейлора, Френка, Лилии Гилбрет и Генри Ганта. Эти создатели школы научного управления полагали, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ, можно усовершенствовать многие операции. Первой фазой методологии научного управления были анализ содержания работы и определение ее основных компонентов.

Научное управление не пренебрегало человеческим фактором. Важным вкладом этой школы было систематическое использование стимулирования с целью заинтересовать работников в увеличении производительности и объема производства. Предусматривалась также возможность небольшого отдыха и неизбежных перерывов в производстве, так что количество времени, выделяемое на выполнение определенных заданий, было реалистичным и справедливо установленным. Это давало руководству возможность установить нормы производства, которые были выполнимы, и платить дополнительно тем, кто превышал установленный минимум. Ключевым элементом в данном подходе было то, что люди, которые производили больше, вознаграждались больше. Авторы работ по научному управлению также признавали важность отбора людей, которые физически и интеллектуально соответствовали выполняемой ими работе, они также подчеркивали большое значение обучения [3].

Научное управление также выступало в защиту отделения управленческих функций обдумывания и планирования от фактического

выполнения работы. Тейлор и его современники фактически признавали, что работа по управлению – это определенная специальность и что организация в целом выиграет, если каждая группа работников сосредоточится на том, что она делает успешнее всего. Этот подход резко контрастировал со старой системой, при которой рабочие сами планировали свою работу.

Концепция научного управления стала серьезным переломным этапом, благодаря которому управление стало широко признаваться как самостоятельная область научных исследований. Впервые руководители–практики и ученые увидели, что методы и подходы, используемые в науке и технике, могут быть эффективно использованы в практике достижения целей организации [4].

Классическая или административная школа (1920–1950).

Авторы, которые писали о данном научном управлении, в основном посвящали свои исследования тому, что называется управлением производством. Они занимались повышением эффективности на уровне ниже управленческого. С возникновением административной школы специалисты начали постоянно вырабатывать подходы к совершенствованию управления организацией в целом.

Тейлор и Гилбрет начинали свою карьеру простыми рабочими, что, несомненно, повлияло на их представление об управлении организацией. В отличие от них авторы, которые считаются создателями школы административного управления, более известной как классическая школа, имели непосредственный опыт работы в качестве руководителей высшего звена управления в большом бизнесе. Анри Файоль, с именем которого связывают возникновение этой школы и которого иногда называют отцом менеджмента, руководил большой французской компанией по добыче угля. Линдалл Урвик был консультантом по вопросам управления в Англии. Джеймс Д. Муни, который писал работы совместно с А. К. Рейли, работал под руководством Алфреда П. Слоуна в компании «Дженерал Моторс»,

следовательно, их главной заботой была эффективность в более широком смысле слова – применительно к работе всей организации [5].

Приверженцы классической школы, как и те, кто писал о научном управлении, не очень заботились о социальных аспектах управления. Более того, их работы в значительной степени исходили из личных наблюдений, а не основывались на научной методологии. «Классики» старались взглянуть на организации с точки зрения широкой перспективы, пытаясь определить общие характеристики и закономерности организаций [6].

Целью классической школы было создание универсальных принципов управления. При этом она исходила из идеи, что следование этим принципам, несомненно, приведет организацию к успеху.

Основные принципы управления по Файолю [7]:

1. Разделение труда. Специализация обусловлена естественным ходом событий. Цель разделения труда – выполнение большего объема работы с лучшим качеством при затрате тех же усилий, что достигается путем сокращения количества целей, на которые направляются внимание и усилия работника.

2. Полномочия. Полномочия – это право отдавать распоряжения. При предоставлении полномочий неизменно возникает ответственность.

3. Дисциплина. Дисциплина предполагает неуклонное соблюдение соглашений, заключенных между фирмой и ее работниками. Выработка таких соглашений, связывающих фирму и ее работников и определяющих формальные дисциплинарные требования, должна быть одной из главных задач руководителей отрасли. Дисциплина предполагает также справедливое применение санкций.

4. Единоначалие. Работник должен получать приказы только от одного непосредственного начальника.

5. Единство направления. Каждая группа, действующая в рамках одной цели, должна быть объединена единым планом и иметь одного руководителя.

6. Подчинение личных интересов общественным. Интересы одного работника или группы не должны превалировать над интересами компании.

7. Вознаграждение. Чтобы обеспечить верность и поддержку работников, их работа должна справедливо вознаграждаться.

8. Централизация. Как и разделение труда, централизация обусловлена естественным ходом вещей. Однако степень централизации варьируется в зависимости от конкретных условий, в связи с чем возникает вопрос об оптимальном соотношении централизации и децентрализации организации.

9. Скалярная цепь. Это ряд руководителей организации, от занимающего самый высокий пост до менеджеров низового звена. Отказ от такой иерархии без необходимости будет ошибкой, но еще большей ошибкой будет ее поддержка в случае, если это явно вредит организации.

10. Порядок. Место для всего, и все на своем месте.

11. Беспристрастность. Комбинация доброты и правосудия.

12. Стабильность рабочего места. Высокая текучесть кадров снижает эффективность организации. Посредственный менеджер, работающий в компании долго, лучше, чем выдающийся управленец, не дорожающий своим местом.

13. Инициативность. Желание разработать план и обеспечить его успех. Она дает организации силу и энергию.

14. Командный дух. Сила организации в единстве, обусловленном гармонией персонала [7].

Эти принципы затрагивали два основных аспекта. Одним из них была разработка рациональной системы управления организацией. Определяя основные функции бизнеса, теоретики – «классики» были уверены в том, что

могут определить лучший способ разделения организации на подразделения или рабочие группы. Традиционно такими функциями считались финансы, производство и маркетинг. С этим было тесно связано и определение основных функций управления. Главный вклад Файоля в теорию управления состоял в том, что он рассмотрел управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, таких, как планирование и организация.

Школа психологии и человеческих отношений (1930–1950)

Бихевиористская школа (1950 – по настоящее время).

Школа научного управления и классическая школа появились на свет, когда психология находилась еще в зачаточном состоянии. Многие в начале XX века серьезно ставили под сомнение новую фрейдовскую концепцию подсознательного. Более того, поскольку те, кто интересовался психологией, редко интересовались управлением, существовавшие тогда скудные знания о человеческом сознании были никак не связаны с проблемами трудовой деятельности [6].

Следовательно, хотя авторы научного управления и классического подхода признавали значение человеческого фактора, дискуссии их ограничивались такими аспектами, как справедливая оплата, экономическое стимулирование и установление формальных функциональных отношений. Движение за человеческие отношения зародилось в ответ на неспособность полностью осознать человеческий фактор как основной элемент эффективности организации. Поскольку оно возникло как реакция на недостатки классического подхода, школа человеческих отношений иногда называется неоклассической школой.

Движение за человеческие отношения. Двух ученых – Мери Паркер Фоллетт и Элтона Мэйо – можно назвать с крупными авторитетами в развитии школы человеческих отношений в управлении. Именно мисс Фоллетт была первой, кто определил менеджмент как “обеспечение

выполнения работы с помощью других лиц” Знаменитые эксперименты Элтона Мэйо, особенно те, которые проводились на заводе “Уэстерн Электрик” в Хотторне, открыли новое направление в теории управления [3]. Мэйо обнаружил, что четко разработанные рабочие операции и хорошая заработная плата не всегда вели к повышению производительности труда, как считали представители школы научного управления. Силы, возникавшие в ходе взаимодействия между людьми, могли превзойти и часто превосходили усилия руководителя. Иногда работники реагировали гораздо сильнее на давление со стороны коллег по группе, чем на желания руководства и на материальные стимулы. Более поздние исследования, проведенные Абрахамом Маслоу и другими психологами (что также описано в последующих главах), помогли понять причины этого явления. Мотивами поступков людей, предполагает Маслоу, являются в основном не экономические силы, как считали сторонники и последователи школы научного управления, а различные потребности, которые могут быть лишь частично и косвенно удовлетворены с помощью денег [5].

Основываясь на этих выводах, исследователи психологической школы полагали, что если руководство проявляет большую заботу о своих работниках, то и уровень удовлетворенности работников должен возрастать, что будет вести к увеличению производительности. Они рекомендовали использовать приемы управления человеческими отношениями, включающие более эффективные действия непосредственных начальников, консультации с работниками и предоставление им более широких возможностей общения на работе.

Развитие поведенческих наук. Развитие таких наук, как психология и социология, и совершенствование методов исследования после второй мировой войны сделали изучение поведения на рабочем месте в большей степени строго научным. Среди наиболее крупных фигур более позднего периода развития поведенческого (бихевиористского) направления можно

упомянуть в первую очередь Криса Арджириса, Ренсиса Лайкерта, Дугласа МакГрегора и Фредерика Герцберга. Эти и другие исследователи изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, коммуникации в организациях, лидерства, изменения содержания работы и качества трудовой жизни. Мы коснемся их работ в связи с соответствующими темами в последующих главах [6].

Школа поведенческих наук значительно отошла от школы человеческих отношений, сосредоточившейся, прежде всего на методах налаживания межличностных отношений. Новый подход стремился в большей степени оказать помощь работнику в осознании своих собственных возможностей на основе применения концепций поведенческих наук к построению организаций и управлению ими. В самых общих чертах основной целью этой школы было повышение эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов.

Поведенческий подход стал настолько популярен, что он почти полностью охватил всю область управления в 60–е годы XX столетия. Как и более ранние школы, этот подход отстаивал «единственный наилучший путь» решения управленческих проблем. Его главный постулат состоял в том, что правильное применение науки о поведении всегда будет способствовать повышению эффективности, как отдельного работника, так и организации в целом. Итак, несмотря на многие важные положительные результаты, бихевиористский подход иногда оказывался несостоятельным в ситуациях, которые отличались от тех, что исследовали его приверженцы [4].

Школа науки управления (или количественная школа) (1950 – по настоящее время).

Математика, статистика, инженерные науки и связанные с ними области знания внесли существенный вклад в теорию управления. Их влияние можно проследить в применении Ф. У. Тейлором научного метода

при анализе работы. Но до второй мировой войны количественные методы использовались в управлении недостаточно. Англичане должны были отыскивать способ наиболее эффективного использования ограниченного числа своих боевых истребителей и средств противовоздушной обороны с тем, чтобы избежать уничтожения во время массированных немецких воздушных ударов. Позднее пришлось искать способ максимизации эффективности военных поставок по обеспечению высадки союзников в Европе. Количественные методы, сгруппированные под общим названием «исследование операций», были использованы при решении этих и других проблем, включающих войну подлодок и минирование японских портов [8].

По своей сути, исследование операций – это применение методов научного исследования к операционным проблемам организации. После постановки проблемы группа специалистов по исследованию операций разрабатывает модель ситуации. Модель – это форма представления реальности. Обычно модель упрощает реальность или представляет ее абстрактно. Модели облегчают понимание сложностей реальности.

Дорожная карта, например, облегчает возможность увидеть пространственные соотношения на местности. Без такой модели было бы гораздо сложнее добраться до места назначения, пришлось бы полагаться на метод проб и ошибок. Точно так же модели, разработанные в исследованиях операций, упрощают сложные проблемы, сокращая число переменных, подлежащих рассмотрению, до управляемого количества.

После создания модели переменным задаются количественные значения. Это позволяет объективно сравнить и описать каждую переменную и отношения между ними.

Ключевой характеристикой науки управления в рамках данной школы является замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными значениями. Вероятно, самый крупный толчок к применению количественных методов в управлении дало развитие

компьютеров. Компьютер позволил исследователям операций конструировать математические модели возрастающей сложности, которые наиболее близко приближаются к реальности и, следовательно, являются более точными.

Начиная с XVII в. вопросам управления в России уделялось серьезное внимание. Заметный след в истории России и улучшении ее системы управления оставили известный русский экономист А.Л. Ордин–Нащокин, А.П. Волынский (кабинет–министр с 1738 г. по 1740 г.), В.Н. Татищев (главный управляющий горных заводов в Сибирской и Казанской губерниях (с 1730 г. по 1740 г.) и выдающийся русский ученый М.В. Ломоносов. Велики заслуги в реформировании системы управления России П.А. Столыпина. С 1906 г. он совмещал две должности – министра внутренних дел и премьер–министра. Столыпин занимался совершенствованием местного самоуправления. Построение социализма в СССР потребовало создания новой общественной организации управления социалистическим производством. В первые годы Советской власти получают большую известность труды таких ученых, как А.А. Богданов, А.К. Гастев, О.А. Ерманский, П.М. Керженцев, Н.А. Амосов. Известный советский ученый А.К. Гастев занимался вопросами совершенствования теории и практики организации труда. Им сформулирована и обоснована концепция, получившая название «трудовые установки». Внедрением методики трудовых установок в практическую деятельность занимался Центральный институт труда (ЦИТ), созданный осенью 1920 г. при ВЦСПС. Важнейшее место в осуществлении методики трудовых движений отводилось инструктажу. Недостатком концепции трудовых установок Гастева, является слабая разработка самой методики трудовых установок, выбор слишком узкой базы исследования, ориентация на индивидуальность рабочего. Важная роль в развитии научной организации труда и управления в СССР принадлежит видному экономисту О.А. Ерманскому, который внес

значительный вклад в создание теории социалистической рационализации [6].

Концепция Ерманского была подвергнута резкой критике, но, несмотря на критику, вклад Ерманского в развитие теории и практики организации труда значителен. Им обобщен большой практический материал хозяйственного строительства в СССР. Проблемы научной организации труда получили широкое освещение в трудах П.М. Керженцева. Керженцев распространил понимание научной организации труда на все сферы человеческой деятельности. Особого внимания заслуживает дискуссия, развернувшаяся по проблемам развития научной организации труда и управления в СССР в период подготовки ко II Всесоюзной конференции по НОТ, за несколько недель до конференции были опубликованы две платформы по НОТ. Одна – от группы «Семнадцати» во главе с Керженцевым, другая – от ЦИТ во главе с Гастевым. Полемика между двумя течениями закончилась созданием центральной платформы, принятой на II Всесоюзной конференции по НОТ, в которую вошли положительные моменты обеих дискутировавших платформ [6].

Крупный вклад в развитие теоретических основ социалистической организации производственных процессов был внесен О.И. Непорентом. Все операции он классифицировал по признаку их сочетания в производственном процессе на три вида: последовательное, параллельное и параллельно–последовательное, показал их влияние на длительность производственного цикла. В 30–е гг. была проделана большая научная и практическая работа по созданию науки об организации производства, труда и управления, результатом которой был выход в свет первого советского учебника по организации производства. В эти же годы было положено начало формированию системы подготовки кадров с высшим и средним специальным экономическим образованием для предприятий и органов управления. Кроме того, была введена новая для того времени специальность

– инженер–экономист отраслевого профиля, которая вскоре стала ведущей среди экономических специальностей. В годы Великой Отечественной войны система управления промышленностью, сложившаяся в предшествующие годы, не претерпела принципиальных изменений. Основным принципом управления продолжал оставаться хозрасчет при усилении административно–командных методов руководства [8].

Научная работа велась по проблемам внутризаводского планирования и диспетчирования. В послевоенный период времени возобновилась научная и практическая работа в области организации и управления производством. Вместе с тем, имело место сокращение исследований в области управления производством. К концу 50–х гг. тематика исследований по проблемам организации и управления предприятиями начала постепенно расширяться. Начиная с 1957 г. был осуществлен переход к управлению промышленностью и строительством по территориальному принципу через Советы народного хозяйства (совнархозы) экономических административных районов. Главным назначением совнархозов было пресечение ведомственных тенденций в развитии промышленности. К этому же времени относится рождение такой важной самостоятельной ветви экономики, как экономическая кибернетика, тесно связанной с использованием на практике экономико–математических методов. Создание этой науки в нашей стране осуществлялось под руководством академиков А.И. Берга и В.М. Глушкова [8].

Кибернетика сыграла важную роль в развитии теории управления производством. Дискуссия, развернувшаяся в стране в период с 1962 по 1965 гг., по вопросам совершенствования системы и методов управления народным хозяйством, предшествовала проведению хозяйственной реформы. Период времени, начиная с 1965 г. по настоящее время, характеризуется проведением в стране трех реформ, направленных на совершенствование системы управления народным хозяйством. К ним относятся: Реформа

системы управления экономикой 1965 г. Реформа системы управления 1979 г. Ускорение социально-экономического развития (1986 г.) и переход к рыночным отношениям (с 1991 г. и по настоящее время). В связи с произошедшими серьезными изменениями в политической системе управления, в стране развернулась дискуссия о механизме перехода к рынку.

Специальная комиссия, возглавляемая академиком А. Г. Аганбегяном, предложила три альтернативных варианта перехода к рыночным отношениям: внесение отдельных элементов рынка в существующую командно-административную систему управления; быстрый переход к рынку без какого-либо государственного регулирования; создание системы управления на основе регулируемой рыночной экономики. Этот вариант совершенствования системы управления соответствовал предложениям правительства. Другая комиссия под руководством академика С. Шаталина подготовила программу, получившую название «500 дней», в которой был намечен целый комплекс мероприятий, необходимых для перехода к регулируемому рынку. Эта программа многими учеными рассматривалась как «шоковая терапия». По итогам дискуссии был принят компромиссный вариант перехода от плановой системы управления к регулируемому рынку. В его основу была положена программа «500 дней», основной целью которой было полное разрушение административно-командной системы управления.

С ноября 1991 г. начался процесс формирования рыночных отношений в России. Однако, несмотря на принятые меры, не удалось приостановить развала экономики России. Социально-экономическая ситуация в стране продолжает ухудшаться. Было принято много ошибочных решений. Одной из причин сложившегося положения является начатая с 1992 г. политика невмешательства правительства в экономику регионов и импортно-экспортные операции. Неуправляемого рынка нет ни в одной развитой стране мира. Рынок требует управления, руководства, регулирования со стороны государства. Отечественный менеджер в своей

практической деятельности сталкивается с такими проблемами, которые могут быть совсем незнакомы западному менеджеру. Поэтому в создавшихся условиях особое значение приобретает получение нового знания по искусству управления [8].

В заключение можем сказать, что в основе концепции креативного, то есть различного социально–ответственного менеджмента лежит творческая интеграция достижений всех школ и направлений, используя которые любая организация могла бы стать уникальной, непохожей на другие, способной к предвосхищению потребителя.

1.2 Приемы и методы креативного менеджмента в системе управления организацией

Необходимость повышения эффективности экономической деятельности в России, становление теперь уже необратимых рыночных отношений требуют соответствующего аппарата управления, специально подготовленных людей–менеджеров, которые способны организовать социально–экономические структуры и рационально (научно) управлять ими.

Так исторически сложилось, что Россия отстала в своем экономическом развитии от «рыночных» стран мира, и теперь должна пройти этап переустройства (или трансформации) общества, осуществляя творческий синтез зарубежного опыта с учетом своей уникальности и самобытности. Как известно, экономические законы, в отличие от законов природы, опосредованы «живыми людьми», в желаниях и выборах которых наличествуют ожидания, нормы, установки, традиции, моральные и нравственные ценности. Наши неудачи в проведении экономических реформ связаны с неопределенностью стратегии кардинального переустройства общества (включая политическую, социальную и нравственную среду), а также со слепым копированием чужого и чуждого нам опыта. Мы не учли,

что Россия имеет свою тысячелетнюю историю предпринимательства. Чтобы не допускать грубых ошибок в дальнейшем, нам необходимо критически переосмыслить опыт внутрифирменного и отраслевого управления в мире, но главное — научиться находить наилучшие (оптимальные) решения в условиях недостаточной стабильности и неопределенности социально-экономической жизни, характерной для сегодняшней России. Речь идет об освоении творческого (креативного) подхода к принятию решений [9].

Творческий подход позволит не только «оживить» рыночные отношения или, точнее, снять с них приставку «квази» (по определению акад. Некипелова А.Д.), но и позволит более грамотно решить важнейшую и сложнейшую задачу: достигнуть экономического эффекта за счет рационального распределения функций между государственными структурами, бизнесом и рынком и сбалансированности социальной, экономической, культурной и политической жизни.

Как же увязать между собой рыночный (и агрессивный — по отношению к природе) механизм «спроса–предложения» и необходимость равновесного (сбалансированного) развития при ограниченности ресурсов, особенно редких и не возобновляемых?

На Конференции ООН в Рио–де–Жанейро в 1992 году было провозглашено, что проблема устойчивого развития человечества может быть решена путем перехода к управляемой социокультурной эволюции на базе общественного интеллекта. Таким образом, человеческий фактор (при достижении им определенного образовательного уровня) становится важнейшим в разрешении основного противоречия нашей эпохи: противоречия между новым качеством энергетического базиса цивилизации и старым качеством стихийных (то есть рыночных!) регуляторов хозяйственного развития [10]. Очевидно, что мышление управленца должно отвечать вызову времени и позволять творчески решать проблемы экономического развития как на уровне страны, так и на уровне предприятия.

Само выражение «креативный менеджмент» состоит из двух понятий: креативность и менеджмент. Для начала рассмотрим определения каждого понятия.

Менеджмент – это особый тип управления организацией в рыночной системе хозяйствования, для которой характерны [11]:

1. Рыночные механизмы развития экономики, предполагающие наличие конкуренции, свободы предпринимательства и принятия хозяйственных решений, миграционные механизмы при движении капитала, рабочей силы, свободного ценообразования, что, в свою очередь, приводит к необходимости.

2. Гибкости и адаптации в поведении фирмы на рынке, что невозможно без ориентации на человеческий фактор, высокого профессионализма и творчества менеджера.

Креативность – это способность личности к творческой активности в различных сферах профессиональной деятельности, результатом, которой является формирование новых, нестандартных подходов, технологий и методов осуществления профессиональной деятельности, разработка и получение новых, уникальных продуктов [12].

Таким образом, креативный менеджмент это – эффективное управление структурами, процессами и ресурсами для достижения заданных целей с использованием нестандартных (творческих) подходов. В креативном менеджменте творчество выступает не только как объект управления, но и как средство повышения эффективности, как источник инноваций, стиль управления, потенциал развития, человеческий фактор.

Введение творческого подхода в управленческую деятельность произошло не так давно, однако данный процесс характеризовался достаточно стремительными темпами развития. Творчество стало неотъемлемой частью управления. Вследствие этого возник вид менеджмента, который отвечает за регулирование творческого процесса,

именуемого как «креативный менеджмент». Для начала важно внести ясность, как сопоставляются понятия «творчество», «творческое мышление» и «креативность» рисунок 1.1. Творчество – это деятельность, следствием которой является образование новых духовных и материальных ценностей [12]. Творческое мышление – это способность генерировать интересные и новаторские идеи, открывать сознательно новые, неповторимые решения, породить свежий взгляд на вещи, объединять предметы или образы так, как ранее их не объединяли. Креативность – это способность создавать большое количество всевозможных оригинальных идей касательно одного и того же объекта [13].

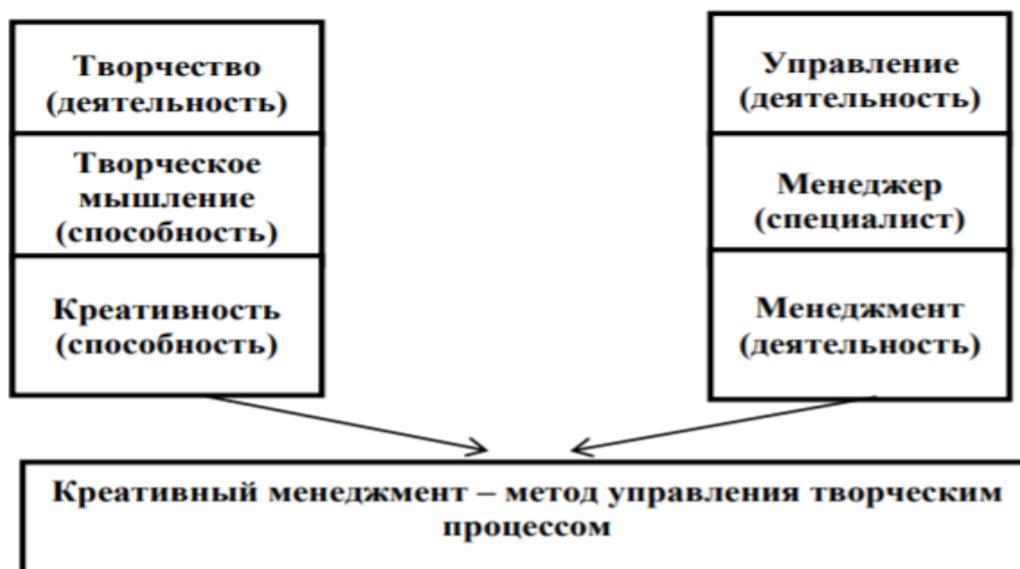


Рисунок 1.1– Сопоставление деятельности

Креативный менеджмент – эффективное управление структурами, процессами и ресурсами для достижения заданных целей с использованием нестандартных (творческих) подходов. В креативном менеджменте творчество выступает не только как объект управления, но и как средство повышения эффективности, как источник инноваций, стиль управления, потенциал развития, человеческий фактор [14].

Креативный менеджмент – это управление процессом креативного мышления (индивидуального и командного). Это также менеджмент,

ориентированный на креативный результат. Креативный менеджмент реализуется с использованием креативных методов и технологий [15].

Задача креативного менеджмента – регулирование процесса осуществления творческих решений в команде.

Креативный менеджмент преследует следующие задачи:

1. Оценка творческого потенциала личности (специалиста, которого хотят привлечь к решению творческих задач) в зависимости от ряда факторов малого предпринимательства;

2. Создание творческой атмосферы в коллективе, проработавшем долгое время и имеющем свои традиции, неформальных лидеров, оправдавшее себя распределение ролевых функций;

3. Формирование групп экспертов, призванных оценивать те или иные предварительно разработанные предложения, в частности в области инновационной политики, ориентированной на улучшение состояния дел и предупреждение кризисных ситуаций, в которых может оказаться предприятие;

4. Образование временных творческих коллективов из лиц, способных к эффективному участию в групповом творческом процессе;

5. Оценка доминирующих мотивационных установок, породивших их причин и возможных путей решения в ближайшей и долгосрочной перспективе задач, требующих применения творческих способностей специалиста;

6. Определение эвристических методов, операций и приемов, которые необходимо освоить для более качественного и оперативного решения творческих задач специалистам, вошедшим во временные творческие коллективы [15].

Сопоставление двух видов менеджмента – традиционного и креативного (Таблица 1.1).

Таблица 1.1 – Сопоставление двух видов менеджмента

Теоретические концепции, лежащие в основе управления организацией	Традиционный менеджмент	Креативный менеджмент
Учит	Управлять научно, по правилам	Нестандартному, творческому подходу
Разрабатывает	Теории борьбы	Теории сотрудничества, гармонизации отношений
Принимает стратегию	Как траекторию движения к поставленной цели	Как комплекс решений по позиционированию организации в среде (стратегический потенциал, ключевые компетенции)
Определяет основного пользователя информации – это	Индивид, занимающий определенную должность и другие допущенные лица	Любой член организации и любая группа
Организует работу	Индивидуально и в группах	В командах
Осуществляет руководство, опираясь на	Власть и мотивацию	Доверие и сотрудничество (лидерство и культура)
Организует обучение персонала	Индивидуальное и дискретное	Групповое и постоянное (управление знаниями)

Невероятно актуальная на сегодняшний день технология демонстрирует эффективность там, где не справляются другие системные стратегии, и считается достаточно популярным способом соединения консервативного логического мышления с законами современного менеджмента и полетом творческой фантазии.

Использование команд в креативном менеджменте позволяет получить синергетический эффект, то есть новое качество результата совместного труда, создает условия для реализации творческого потенциала сотрудников, является крайне полезным для предприятия. Однако, как и любой другой метод, не может быть эффективным для всех видов организационной деятельности. В креативной организации целесообразно творческое сочетание групповой и командной работы и выбор формы взаимодействия на уровне группы в первую очередь обуславливается характером выполняемой работы и степенью предрасположенности членов организации к командной или индивидуальной деятельности [15].

В основу построения креативных структур должно быть положено функциональное деление организации в соответствии с основными направлениями ее работы, позволяющее повысить результативность сложных специализированных работ. В основу построения креативных структур должно быть положено целевое управление, поскольку вся деятельность организации определяется постановкой целей, а сутью управленческого воздействия является достижение запланированного результата.

Креативный менеджмент ближе к дисциплинам «управление кадрами» и «персональный менеджмент». Креативный менеджмент опирается на креативистику – область знаний о продуктивном коллективном решении творческих задач. В креативном менеджменте, как и в любой другой науке, выделяют теоретический и прикладной аспект. Теория креативного менеджмента является составной частью теории творчества. Прикладные аспекты креативного менеджмента связывают прежде всего с инновациями и нововведениями. Проблемы креативного менеджмента организационно смыкаются с управлением кадрами, когда требуется создавать так называемые временные творческие коллективы[16].

Креативистика, подобно любой иной науке, базируется на ряде аксиом. Из них стоит выделить следующие:

а) для реального эффективного творчества необходимо всестороннее проникновение в сущность оказавшейся в поле зрения предметной области (аксиома «глубинность знаний»);

б) творчество требует отказа от сложившихся стереотипов, догм и штампов; зачастую создание нового сдерживается лишь психологической инерцией, отсутствием неординарной точки зрения (аксиома «замыливание глаза»);

в) отторжение сложившихся стереотипов нельзя возводить в абсолютно, оно должно быть строго рациональным, взвешенным и продуманным (аксиома «выплескивание ребенка вместе с водой»);

г) какими–либо организационными и иными волевыми мерами, чисто управленческими ухищрениями «произвести» творца невозможно (аксиома «крылья даны от природы»);

д) наука о творчестве и, стало быть, креативный менеджмент, сами по себе творца не порождая, позволяют ему, однако, овладеть более мощным и совершенным инструментарием для своей деятельности (аксиома «встать на крыло»).

Если говорить о креативности человека, то в первую очередь предполагается творческая личность, нетрадиционно и неординарно мыслящая. В данное понятие умещаются и такие качества, как обучаемость, гибкость, независимость и желание находить выход из самых безнадежных ситуаций. Креативность становится наиболее популярной не только для работников творческих специальностей, но и для менеджеров.

Фундаментом креативности представляется креативное мышление, которое характеризуют как возможность посредством комбинаций смешанных деталей формировать новые важные знания и формы, обладающие большим общественно–экономическим эффектом. Использование необычных творческих мыслей и решений в бизнесе и управлении – непосредственный результат увеличения интенсивности конкурентной борьбы, которая требует новых маркетинговых идей, улучшения рекламы, наиболее интенсивного применения нестандартных инструментов. В области управления стало уже классикой применение контроллинга и реинжиниринга, которые несут собой креативный подход к решению классических проблем управления на основании применения информационных технологий, которые позволяют увеличить эффективность

труда, и формирования новых методов моделирования рыночной ситуации, требуемых для исправления стратегии компании [17].

Концепция управления креативным потенциалом организации основывается на классической теории менеджмента, но сосредотачивает субъекты управления на задаче использования творческого потенциала при формировании и принятии управленческих решений, на проблеме повышения квалификации работников, на внедрении в процесс управления инновационных методов креативного мышления и принятия решений, формировании творческой атмосферы в самой команде, мотивирующей развитие процесса само–реализации и самосовершенствования сотрудников . Рассмотрим термин организация –это организм, в котором переплетаются и уживаются интересы личности, группы и коллектива, стимулы и ограничения, жёсткая технологическая дисциплина и инновации, свободное творчество, нормативные требования и неформальные инициативы.

Креативные возможности организации можно представить, как возможности организации к принятию и реализации креативных решений, которые способствуют достижению поставленных организацией целей и реализации уникальных конкурентных преимуществ посредством применения собственных и привлеченных ресурсов. Поэтому стоит отметить, что креативные возможности организации не являются простой суммой креативных возможностей ее работников. Их применение характеризуется синергетическим эффектом от осуществления креативного потенциала сотрудников и использования организационно–экономического механизма развития данных возможностей.

Существует несколько наиболее популярных и эффективных методов реализации креативного мышления менеджера: мозговой штурм, мыслительные колпаки Эдварда де Боно, ментальные карты, синетика, метод фокальных объектов, морфологический анализ, метод проб и ошибок, теория решения изобретательских задач. Креативный менеджмент базируется на

усовершенствованных технологиях командной работы и творчества. Главной целью креативного менеджмента является создание и мотивация деятельности человеческого капитала, активизация его творческого потенциала [17]. Ниже опишем и выделим особенности некоторых методов, применяемых в креативном менеджменте.

Мозговой штурм. Метод мозгового штурма (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать возможно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастических, группа пытается их развить, тут же анализирует их, выявляя недостатки и преимущества. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

Правильно организованный мозговой штурм включает три обязательных этапа:

1. Постановка проблемы.

Предварительный этап. В начале этого этапа проблема должна быть четко сформулирована. Происходит отбор участников штурма, определение ведущего и распределение прочих ролей участников в зависимости от поставленной проблемы и выбранного способа проведения штурма.

2. Генерация идей.

Основной этап, от которого во многом зависит успех всего мозгового штурма. Поэтому очень важно соблюдать правила для этого этапа:

- Главное — количество идей. Не делайте никаких ограничений;
- Полный запрет на критику и любую (в том числе положительную) оценку высказываемых идей, так как оценка отвлекает от основной задачи и сбивает творческий настрой;
- Необычные и даже абсурдные идеи приветствуются;

- Комбинируйте и улучшайте любые идеи.

3. Группировка, отбор и оценка идей.

Этот этап часто забывают, но именно он позволяет выделить наиболее ценные идеи и дать окончательный результат мозгового штурма. На этом этапе, в отличие от второго, оценка не ограничивается, а наоборот, приветствуется. Методы анализа и оценки идей могут быть очень разными. Успешность этого этапа напрямую зависит от того, насколько "одинаково" участники понимают критерии отбора и оценки идей.

Для проведения мозговой атаки обычно создают две группы:

- Участники, предлагающие новые варианты решения задачи;
- Члены комиссии, обрабатывающие предложенные решения [18].

Различают индивидуальные и коллективные мозговые атаки. В мозговом штурме участвует коллектив из нескольких специалистов и ведущий. Перед самым сеансом мозгового штурма ведущий производит четкую постановку задачи, подлежащей решению. В ходе мозгового штурма участники высказывают свои идеи, направленные на решение поставленной задачи, причём как логичные, так и абсурдные.

Затем, когда все идеи высказаны, производится их анализ, развитие и отбор. В итоге находится максимально эффективное и часто нетривиальное решение задачи.

Успех мозгового штурма сильно зависит от психологической атмосферы и активности обсуждения, поэтому роль ведущего в мозговом штурме очень важна. Именно он может «вывести из тупика» и вдохнуть свежие силы в процесс.

Мыслительные колпаки Эдварда Де Боно. Так же этот метод называют «Шесть шляп мышления» Эдварда Де Боно (Edward de Bono). В основе «Шести шляп» лежит идея параллельного мышления. Традиционное мышление основано на полемике, дискуссии и столкновении мнений. Однако при таком подходе часто выигрывает не лучшее решение, а то, которое более

успешно продвигалось в дискуссии. Параллельное мышление — это мышление конструктивное, при котором различные точки зрения и подходы не сталкиваются, а сосуществуют.

В групповой работе самая распространенная модель — определение последовательности шляп в начале сессии. Последовательность определяется исходя из решаемой задачи. Затем начинается сессия, во время которой все участники одновременно «надевают шляпы» одного цвета, согласно определенной последовательности, и работают в соответствующем режиме (Таблица 1.2). Модератор остается под синей шляпой и следит за процессом. Результаты сессии суммируются под синей шляпой [18].

Таблица 1.2 – Последовательность шляп и что они означают

Наименование шляпы	Что входит	Отвечает на вопрос
Красная Шляпа	Эмоция Интуиция Чувства Предчувствия.	Какие у меня по этому поводу возникают чувства?
Желтая Шляпа	Преимущества.	Почему это стоит сделать? Каковы преимущества? Почему это можно сделать? Почему это сработает?
Черная Шляпа	Осторожность Суждение Оценка	Правда ли это? Сработает ли это? В чем недостатки? Что здесь неправильно?
Зеленая Шляпа	Творчество. Различные идеи. Новые идеи. Предложения.	Каковы некоторые из возможных решений и действий? Каковы альтернативы?
Белая Шляпа	Информация. Вопросы.	Какой мы обладаем информацией? Какая нам нужна информация?
Синяя Шляпа	Организация мышления Мышление о мышлении.	Чего мы достигли? Что нужно сделать дальше?

Метод шести шляп позволяет структурировать и сделать намного более эффективной любую умственную работу, как личную, так и коллективную.

Ментальные карты. Майндмэппинг (mindmapping, ментальные карты) — это удобная и эффективная техника визуализации мышления и альтернативной записи. Ее можно применять для создания новых идей,

фиксации идей, анализа и упорядочивания информации, принятия решений и много чего еще. Это не очень традиционный, но очень естественный способ организации мышления, имеющий несколько неоспоримых преимуществ перед обычными способами записи. В этой теории делается упор на то, что креативный процесс тесно связан с памятью человека, поэтому развивать надо именно память. Он предложил написать в центр листа ключевое понятие, а все ассоциации, которые надо запомнить, писать на ветвях, идущих от главного слова. Идеи можно также рисовать. Создание такой карты помогает придумывать новые ассоциации, образ карты гораздо лучше запоминается, это можно сделать следующим образом:

- Вместо линейной записи использовать радиальную. Это значит, что главная тема, на которой будет сфокусировано наше внимание, помещается в центре листа. То есть действительно в фокусе внимания.

- Записывать не всё подряд, а только ключевые слова. В качестве ключевых слов выбираются наиболее характерные, яркие, запоминаемые, «говорящие» слова.

- Ключевые слова помещаются на ветвях, расходящихся от центральной темы. Связи (ветки) должны быть скорее ассоциативными, чем иерархическими. Ассоциации, которые, как известно, очень способствуют запоминанию, могут подкрепляться символическими рисунками [19].

Синектика. Синектика – наиболее эффективная из созданных за рубежом методик психологической активизации творчества. Является развитием и усовершенствованием метода мозгового штурма.

При синектическом штурме допустима критика, которая позволяет развивать и видоизменять высказанные идеи. Этот штурм ведет постоянная группа. Её члены постепенно привыкают к совместной работе, перестают бояться критики, не обижаются, когда кто–то отвергает их предложения.

В методе применены четыре вида аналогий:

1. Прямая аналогия.

Рассматриваемый объект сравнивается с более или менее похожим аналогичным объектом в природе или технике.

2. Символическая аналогия.

Требует в парадоксальной форме сформулировать фразу, буквально в двух словах отражающую суть явления.

3. Фантастическая аналогия.

Необходимо представить фантастические средства или персонажи, выполняющие то, что требуется по условиям задачи.

4. Личная аналогия (эмпатия).

Позволяет представить себя тем предметом или частью предмета, о котором идёт речь в задаче[20].

Основные инструменты синектики – это аналогия или метафора. Подход часто используется рабочими группами и может помочь участникам в нахождении творческих ответов при решении задач и исследовании проблем. Она помогает пользователям разбить существующие умственные устои и освоить абстрактное мышление, а также увидеть старые проблемы в новом свете.

Синектика очень похожа на метод мозгового штурма. Основное отличие синектики от мозгового штурма – это большая упорядоченность и строгость. Синектика предоставляет руководство к генерации новых идей. Она более требовательна к процедуре постановки задачи, чем метод мозгового штурма, ввиду наличия множества шагов, этот процесс более сложный и требует больше времени и усилий[21].

Метод фокальных объектов. Способ генерации идей, известный как "метод фокальных объектов", обычно используется как изобретательская методика, но не менее успешно он может быть применен и для других целей – например, в журналистике для выбора темы статьи.

Данный метод основан на возможности переноса случайно выбранных объектов на исследуемый объект, находящийся в фокусе переноса.

Целью метода является совершенствование или развитие конкретного объекта на основании получения большого количества различных вариантов с разными свойствами. Смысл метода определяется по названию, т. е. «фокальный» буквально означает «находящийся в фокусе», в центре внимания.

В первую очередь строится таблица. В верхнюю строку таблицы заносится объект, который необходимо разработать или о котором Вы хотели бы написать статью. Затем случайным образом берутся три произвольных объекта. Далее под каждым из трех выбранных вами слов записываются приходящие в голову свойства, характеристики, определения.

На последнем этапе Вы должны попробовать связать выбранный Вами объект поочередно с каждым из слов в таблице и подумать, говорит ли Вам о чем–нибудь получившееся словосочетание, вызывает ли оно у Вас какие–то ассоциации [21].

В результате, при использовании данного метода можно получить новые по своим свойствам и качествам варианты исследуемого объекта. Метод фокальных объектов имеет свои достоинства и недостатки. Так, к положительным качествам относят безграничность поиска новых вариантов, оригинальность идей, а также простоту в применении.

Морфологический анализ. Морфологический анализ — пример системного подхода в области изобретательства. Благодаря этому методу ему удалось за короткое время получить значительное количество оригинальных технических решений в ракетостроении.

Для проведения морфологического анализа необходима точная формулировка проблемы, причем независимо от того, что в исходной задаче речь идет только об одной конкретной системе, обобщаются изыскания на

все возможные системы с аналогичной структурой и в итоге дается ответ на более общий вопрос.

Морфологический анализ основан на построении таблицы (морфологический ящик), в которой перечисляются все основные элементы, составляющие объект и указывается, возможно, большее число известных вариантов реализации этих элементов. Комбинируя варианты реализации элементов объекта, можно получить самые неожиданные новые решения. Последовательность действий, при этом следующая:

- Точно сформулировать проблему.
- Определить важнейшие элементы объекта.
- Определить варианты исполнения элементов.
- Занести их в таблицу.
- Оценить все имеющиеся в таблице варианты.
- Выбрать оптимальный вариант.

Основной идеей морфологического анализа является упорядочение процесса выдвижения и рассмотрения различных вариантов решения задачи. Расчет строится на том, что в поле зрения могут попасть варианты, которые ранее не рассматривались. Принцип морфологического анализа легко реализуется с помощью компьютерных средств.

Однако для сложных объектов, имеющих большое число элементов, таблица становится слишком громоздкой. Появляется необходимость рассмотрения огромного числа вариантов, большая часть которых оказывается лишеной практического смысла, что делает использование метода слишком трудоемким [22]. Морфологический анализ имеет много как простейших, так и усложненных модификаций. Однако его применение рационально для простых объектов и там, где возможно найти новую идею за счет комбинации известных решений (реклама, дизайн и т. п.).

Метод проб и ошибок. Метод проб и ошибок (в просторечии также: метод тыка) — форма научения, в 1898 г. описанная Э. Торндайком

(Thorndike, Edward Lee) как основанная на закреплении случайно совершенных двигательных и мыслительных актов, за счет которых была решена значимая для животного задача. В следующих пробах время, которое затрачивается животным на решение аналогичных задач в аналогичных условиях, постепенно, хотя и не линейно, уменьшается, до тех пор, пока не приобретает форму мгновенного решения. Последующий анализ метода проб и ошибок показал, что он не является полностью хаотическим и нецелесообразным, но интегрирует в себе прошлый опыт и новые условия для решения задачи [23].

Метод проб и ошибок является врождённым методом мышления человека. Также этот метод называют методом перебора вариантов.

Считается, что для метода проб и ошибок выполняется правило — «первое пришедшее в голову решение — слабое». Объясняют этот феномен тем, что человек старается поскорее освободиться от неприятной неопределенности и делает то, что пришло в голову первым.

Теория решения изобретательских задач (ТРИЗ). ТРИЗ— теория решения изобретательских задач, основанная Генрихом Сауловичем Альтшуллером и его коллегами в 1946 году, и впервые опубликованная в 1956 году — это технология творчества, основанная на идее о том, что «изобретательское творчество связано с изменением техники, развивающейся по определенным законам» и что «создание новых средств труда должно, независимо от субъективного к этому отношения, подчиняться объективным закономерностям» [24]. Появление ТРИЗ было вызвано потребностью ускорить изобретательский процесс, исключив из него элементы случайности: внезапное и непредсказуемое озарение, слепой перебор и отбрасывание вариантов, зависимость от настроения и т. п. Кроме того, целью ТРИЗ является улучшение качества и увеличение уровня изобретений за счёт снятия психологической инерции и усиления творческого воображения [25].

В результате своего развития ТРИЗ вышла за рамки решения изобретательских задач в технической области и сегодня используется в нетехнических областях (бизнес, искусство, педагогика, политика и др.).

Необходимость в методиках креативного менеджмента возникает тогда, когда стандартные принципы и способы управления не дают результата; а именно:

- При наличии проблем и противоречивых требований к управлению;
- При неполной или недостаточной определенности и изменчивости среды, в которой осуществляется управление;
- При недостаточности управляющих механизмов для компенсации возмущений (невыполнение принципа разнообразия);
- При активном противодействии конкурентов и в целом внешней среды, а также при других обстоятельствах, не позволяющих обеспечить эффективное управление известными инструментами.

Механизм креативного менеджмента – это совокупность средств воздействия, используемых в достижении творческого подхода к деятельности, развитии индивидуальных способностей и на этой основе повышение эффективности работы предприятия. Если главной чертой его является не типичность и нестандартность, то это не может не проявляться и в оценке ситуации, и в определении проблемы, и в управленческом решении, и в целеполагании [26].

Так же можно сделать вывод, что творчество можно определить, как успешный полет мысли за пределы известного. Оно дополняет знания, способствуя созданию вещей, которые не были известны ранее. Творческой личности присущи огромная любознательность и стремление создать что-то необычное, уделяя при этом внимание не традиционным, а оригинальным решениям. Человек с творческой жилкой непрерывно изучает потребности

общества в новой промышленной продукции и убежден, что стоящая перед ним задача всегда имеет оригинальное решение.

1.3 Особенности практики применения креативного менеджмента в организациях

Креативный менеджмент, объединяет наработки в различных областях деятельности, нестандартно используя информацию, технологию и другие виды ресурсов, принимает на этой основе новые, оригинальные решения, способствующие налаживанию прогрессивных взаимосвязей между внешней и внутренней средой, а также формированию этой среды. Формирование креативного подхода к управлению, предъявляет новые требования к организационному проектированию и определяет необходимость построения современных структур, позволяющих создать уникальные конкурентные преимущества, раскрыть творческий и повысить мотивационный потенциал персонала организации, усилить результативность совместной работы.

Творчество и креативность стали рассматриваться как способ расширения возможностей человека, элемент развития, воспитания, способность создавать новые понятия и формировать новые навыки. Можно выделить три направления достижения целей: развитие креативности персонала, диагностика креативности, разработка систем мотивации, нацеленных на достижение результата.

Каждое из этих направлений позволяет достичь своих целей:

1. Развитие креативности персонала — возможность появления и обработки новых идей, улучшение общения, кооперации персонала при решении проблем.

2. Диагностика креативности — разработка новых методов, выявляющих творческие свойства личности, оценка психологических свойств личности.

3. Разработка систем мотивации — разработка приемов, как стимулировать качества творческой личности, использовать внутриорганизационный маркетинг, чтобы стимулировать персонал проявлять творчество.

В креативной организации целесообразно творческое сочетание групповой и командной работы и выбор формы взаимодействия на уровне группы в первую очередь обуславливается характером выполняемой работы и степенью предрасположенности членов организации к командной или индивидуальной деятельности. Наибольшей проблемой становится реализация креативности в рамках компетенций персонала и их внедрение в бизнес-процессы, что представляется гораздо более трудным, чем организация процедуры генерации идей. В данном случае креативность сотрудников сталкивается с рутинными процессами, что тормозит их стремление реализовать себя и в тоже время приводит к проверке на прочность предлагаемых идей.

Ниже представлен проблемы развития креативного менеджмента:

1. Проблема накопления опыта: Методы генерации идей и принципы их использования основываются на рациональном и идеалистическом подходах [27]. Не пытаясь исчерпать проблему накопления сотрудниками опыта работы в новых организационных формах, попробуем кратко и ориентировочно перечислить ее важнейшие составные элементы.

– Распоряжение штатными возможностями. Речь идет об использовании штатных вакансий для перемещений работников и т.д. Материал для этого может дать лишь опыт работы первых недель, а скорее всего — первых месяцев или кварталов после проведения реорганизации.

– Квалификация персонала. Для того чтоб персонал переквалифицировался нужно дать определенное время, чтоб персонал смог приспособиться к новому кругу обязанностей и задач. Не каждый работник будет иметь тот же круг обязанностей, который у него был до реорганизации.

– Влияние неформальной структуры на формальную. Часто возникает такая ситуация, когда старая формальная структура, устаревшая и замененная новой, сохраняется в некоторых фрагментах. Это так называемая борьба старого с новым, которая, как правило, мешает нормальным условиям работы [26].

2. Проблема интерпретации креативных методик: применяемые методы генерации идей должны быть постепенно интегрированы в деятельность организации с помощью реализации ряда мероприятий: стимулирование самовыражения сотрудников, проведение тренингов и деловых игр, анализ кейсов (проблемных ситуаций), использование списка контрольных вопросов, разработки сценариев развития.

Методики креативности (методики творчества) — методы и техники, способствующие творческому процессу генерации оригинальных идей, нахождения новых подходов к решению известных проблем и задач. Методики креативности помогают чётче формулировать задачи, ускорять процесс нахождения идей, а также увеличивать их количество, расширять взгляд на проблему и уничтожать ментальные блокады. Методики не являются алгоритмами, следуя которым обязательно будет найдено решение задачи, зато они дают направление и дисциплину хода мыслей и увеличивают вероятность получения хороших идей. Отсюда следует, что методики сокращают время поиска идей, организуя и делая более эффективным сам процесс поиска. Различные методики креативности рассчитаны на работу одного человека, двух или группы.

3. Проблема самостоятельности: методы должны соответствовать таким критериям, как возможность самостоятельного применения

персоналом (на разных уровнях иерархии), применимость к конкретной задаче, использование их как рабочего приема, создание креативного климата в организации. Самостоятельность – свойство человека – результат воспитания и самовоспитания. Она же – важнейшее условие самореализации личности её творческих возможностей.

Очень важным волевым качеством, необходимым для будущей деятельности сотрудника, является самостоятельность.

Самостоятельность обеспечивает:

- Умение действовать по собственной инициативе, замечать необходимость своего участия в тех или иных обстоятельствах;
- Умение выполнять привычные дела без обращения за помощью к другим сотрудникам;
- Умение осознанно действовать в ситуации заданных требований и условий деятельности;
- Умение осознанно действовать в новых условиях (поставить цель, учесть условия, осуществлять элементарное планирование, получить результат);
- Умение осуществлять элементарный самоконтроль и самооценку результатов деятельности;
- Умение переносить известные способы действий в новые условия.

Рассматривая самостоятельность как интегративное свойство личности, современные исследователи подчеркивают, что ее интегративная роль выражается в объединении других личностных проявлений общей направленностью на внутреннюю мобилизацию всех сил, ресурсов и средств для осуществления избранной программы действий без посторонней помощи [27].

4. Проблема, связанная с ограниченными ресурсами для достижения целей развития организации и осуществления оптимального

(достаточного) контроля за деятельностью организации с учетом особенностей человеческого фактора.

Сегодня в развитии глобальной экономики существуют ограничения в деятельности любой организации, связанные с дефицитом всех групп ресурсов:

- Материальных и нематериальных;
- Кадровых;
- Финансовых;
- Информационных;
- Временных.

Креативный менеджмент подсказывает несколько путей решения проблемы нехватки ресурсов:

- Доверить функцию осуществления контроля за оптимальным использованием каких-либо ресурсов самим рабочим и инженерам. Это прием идеальной модели управления: структурного органа нет (или он оптимален), а функции выполняются;

- Осуществить переход в надсистему, вовремя функционирования которой раскрываются все внутренние недостатки своих входных и выходных параметров.

5. Проблема отделения контроля за улучшениями деятельности организации от наказаний и поощрений за выполненную работу. Такая проблема, в принципе, разрешима за счет обучения и воспитания кадров, за счет самообучения сотрудников, в том числе и на своих ошибках, что поощряется руководством, а также благодаря созданию системы, при которой каждый сотрудник видит свой вклад в результаты деятельности компании. К этому можно только добавить, что осознание сотрудниками причастности к общей социально значимой цели развития организации способствует формированию такой корпоративной культуры, которая не требует жесткого контроля и наказания, дает простор для творчества.

б. Еще одной важной проблемой является – проблема, связанная с формированием и поддержанием системы мотивации сотрудников. Существует не только начальная установка на активную работу (что обеспечивается внешними условиями), но также и мотивация как результат успешно выполненной работы. Данная форма установка имеет большие возможности и ресурсы не только для поддержания самой системы мотивации, но и для формирования активной всесторонне развитой творческой личности [28].

Отсюда следует, что основной задачей сотрудника будет являться: продумывание и проработка последовательности задач, для начинающего работника в первую очередь, с тем, чтобы творческий процесс начал свое развитие.

Можно сделать вывод, что значительное количество профессионалов утверждают, что креативные решения используются в тех случаях, когда недостаточно информации, для того чтобы принять рациональное решение, когда трудно определить причинно–следственные связи, прогнозировать результаты решений, и по этой причине приходится полагаться на интуицию. К примеру, в вертикально интегрированных фирмах, которые обладают сложным организационным устройством и сложной иерархической организационной структурой, с недостатком информации для принятия решений и высокими прогнозными рисками специалисты встречаются постоянно. Для подобных фирм формирование методологии принятия креативных решений – одна из самых существенных проблем управления.

2 Анализ развития креативного управления общественной организацией «Российские студенческие отряды»

2.1 Общая характеристика и анализ деятельности российских студенческих отрядов

В настоящее время в России реализуется большое количество проектов, направленных на развитие страны, в том числе молодежных. Они способствуют повышению уровня роста экономики, благосостояния наших граждан, и помогут занять лидирующие позиции в мире. Молодежи при этом дается возможность стать ведущей социальной группой, участвующей в их реализации. Для этого и существует Движение Российских студенческих отрядов (Полное наименование Организации – Молодежная общероссийская общественная организация «Российские Студенческие Отряды») [29].

Целью деятельности организации является организация временной занятости обучающихся в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, изъявивших желание в свободное от учебы время работать в различных отраслях экономики. Также организация ставит перед собой следующие задачи:

- Привлечение обучающихся в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования к деятельности студенческих отрядов;
- Развитие деятельности студенческих отрядов;
- Создание условий для организации деятельности студенческих отрядов строительного, педагогического, железнодорожного, аварийно–спасательного, сервисного, сельскохозяйственного и других направлений;
- Содействие временному и постоянному трудоустройству обучающихся и выпускников образовательных учреждений;
- Организация подготовки обучающихся образовательных учреждений к работе в составе отряда;

- Оказание правовой и консультационной поддержки молодежи в вопросах занятости и трудоустройства;
- Гражданско–патриотическое воспитание молодежи, поддержка и развитие традиций студенческих отрядов в культурной и социально–значимой работе среди населения;
- Осуществление деятельности в части профилактики наркомании, алкогольной и игровой зависимости среди молодежи;
- Поддержка молодежных самодеятельных и профессиональных творческих коллективов, проведение конкурсов и фестивалей, содействие участию в концертах и фестивалях на территории российской федерации и за рубежом;
- Организация досуга, развитие спорта, туризма среди молодежи;
- Участие в решении социальных, социально–бытовых и жилищных проблем молодежи;
- Информационная поддержка молодежи;
- Информирование общественности о своей работе с использованием средств массовой информации и других возможностей;
- Совместная деятельность с организациями, учреждениями и фондами на основе взаимовыгодного сотрудничества в той мере, которая не противоречит целям организации.

Для достижения глобальных и локальных целей организации, необходимо, по крайней мере, проводить соответствующую эффективную коммуникационную политику, которая будет способствовать формированию благоприятного имиджа студенческой организации, привлечет новых участников, позволит вести открытый диалог между организацией и целевыми аудиториями, создаст коммуникационную открытость, а также благоприятный климат в самой организации.

Организация объединяет юношей и девушек от 18 лет – студентов ВУЗов России, желающих работать в свободное от учебы время в

отдалённых уголках России. Студенческие отряды позволяют молодым людям провести время интересно и с пользой: получить работу на лето, посмотреть страну, приобрести новых друзей.

История студенческих отрядов с 1959 до 1983 гг.

Началом Движения студенческих отрядов считается 1959 год, когда 339 студентов–добровольцев физического факультета Московского государственного университета имени В. М. Ломоносова во время летних каникул отправились в Казахстан, на целину где было построено 16 объектов.

В 1960 году студенты вновь поехали в Казахстан и построили первую улицу в совхозе «Булаевский», 520 студентов из МГУ участвовали в стройке.

В 1961 году в СО уже работали в летний период уже около 1000 бойцов различных вузов. Так же этом году у студенческого движения своя печатная организация— газета «Молодой целинник». К концу года был организован первый пионерский лагерь «Спутник». Это событие положило начало целой традиции, и со временем такие лагеря стали появляться в других регионах СССР [30].

В 1962 году в 128 городах и деревнях Казахстана работало уже почти 10 тысяч студентов из Москвы, Ленинграда и Киева. Было построено около тысячи сельскохозяйственных объектов, школ, жилых домов. Был введён день ударного труда на заработанные студентами деньги приобрели колонну сельскохозяйственных машин, которую направили в дар героической Кубе. Был так же принят первый Устав студенческого строительного отряда который представлен в приложении Б.

В 1963 году в стройотрядах трудилось 19 тысяч юношей и девушек из 87 вузов страны. В отрядах появились медицинская служба, служба снабжения, бригады электрификаторов, связистов, сантехников, монтажников. В 42 пионерских лагерях при отрядах отдохнуло около 3 тысяч

детей. Студенты взяли на себя строительство спортивных сооружений в сельской местности.

В 1964 году в строительных отрядах было уже 30 тысяч молодых энтузиастов, представителей 9 союзных республик, 41 города, 178 высших учебных заведений. Было построено 3860 объектов, организовано более 3 тысяч концертов. У бойцов студенческих отрядов появляются первые награды: «За трудовое отличие» и «За трудовую доблесть».

В 1965 году движение студенческих отрядов имело уже широкий размах. ССО перешли на ударные комсомольские стройки — сооружение железной дороги Абакан–Тайшет, освоение нефтяных и газовых месторождений Тюменской области.

В 1966 году общая численность бойцов была уже более 100 тысяч человек. Две тысячи из них занимались ликвидацией последствий землетрясения в г.Ташкенте. Этот год стал знаменательным для всего движения – в Кремлевском дворце съездов состоялся первый Всесоюзный слет студенческих отрядов. В этом же году, в связи с широко масштабностью студенческого движения, были созданы Центральные штабы студенческих отрядов по строительству и «Энергия» — занимавшегося электрификацией.

В 1967 году студенческое движение продолжило набирать обороты, привлекая всё больше активистов из вузов всех союзных республик.

В 1968–1969 годах в студенческих отрядах насчитывалось уже 270 тысяч человек. По примеру первого реставрационного отряда, работавшего на территории Соловецкого монастыря, были созданы студенческие отряды, выполнявшие реставрацию памятников истории и архитектуры по все стране.

В 1970–71 годах участниками трудового семестра возведено 13 300 объектов во многих районах страны. Работали отряды медиков, реставраторов, проводников железнодорожных вагонов. В отрядах — 4,8 тысячи иностранных студентов, обучающихся в вузах СССР. Бойцы отрядов

организовали 1850 пионерских лагерей–спутников, обновили 1700 памятников героям революции, Великой Отечественной войны.

В 1972–1974 года численность студентов превысила 500 тысяч человек. Студенческие отряды работали на 100 Всесоюзных ударных комсомольских стройках. В 1974 году первые две тысячи бойцов студенческих отрядов впервые приступили к работе на самой известной Всесоюзной стройке страны — БАМе. Эта стройка продолжалась почти десять лет, став символом эпохи и символом студенческих отрядов. Можно сделать вывод, что с каждым годом число бойцов значительно увеличивается.

В 1975 году появилась традиция каждый год выбирать Всесоюзному отряду символ, из числа важных исторических событий, под эгидой которого студенты будут работать следующие 12 месяцев. Юноши и девушки трудились под девизом «За себя и за того парня». Впервые был сформирован сводный интернациональный отряд «Дружба», состоявший из представителей девяти социалистических стран [29].

В 1979 году, в апреле, в Алма–Ате состоялся Всесоюзный слет участников студенческих отрядов. 800–тысячный Всесоюзный студенческий отряд выполнил объем работ на сумму 1,5 миллиарда рублей.

В 1980–1981 годах в рядах движения студенческих отрядов насчитывается уже более 800 тысяч человек. Впервые были сформированы студенческие отряды для работы в морских и речных портах. Высокую оценку получил труд студентов на сооружении объектов «Олимпиады–80». Не меньше похвал заслужил их труд по обслуживанию Олимпийских игр в Москве.

В 1982–1983 годах созданы отряды животноводов, коллективы, выполняющие комплекс работ по схеме «поле–перерабатывающее предприятие–магазин». Был проведен рейд «Природа» по охране окружающей среды.

Всего за годы существования движения студенческих отрядов, с 1965 по 1983 год, в их работе приняло участие почти 13 миллионов юношей и девушек. На пике развития движения его численность превышала 830 тысяч человек, при этом потребность в дополнительной рабочей силе в форме студенческих отрядов превышала 2 миллиона человек в год. Студенты трудились во всех сферах народного хозяйства, на территории всех областей, краев и республик Советского Союза. За это время были выработаны четкие правила организации и деятельности студенческих отрядов, нормативы, правила техники безопасности. Государство перешло на плановое формирование СО. Были законодательно закреплены льготы и преимущества для участников движения. Был выработан весь механизм работы движения, начиная с отряда и заканчивая Центральным штабом [29].

К сожалению 1984 году приостановилась работа студенческих отрядов по всей России в связи с упадом экономики, а, следовательно, и упадка потребностей развивающихся отраслей.

История возрождения студенческих отрядов с 2000 до 2005 гг .

В это время по всей стране начинается точечное возрождения студенческих отрядов. К 2000 году количество студентов, работающих в трудовом сезоне, достигает значительного количества, ниже представлена диаграмма – прироста бойцов и отрядов за 5 лет смотреть рисунок 2.1 [31].

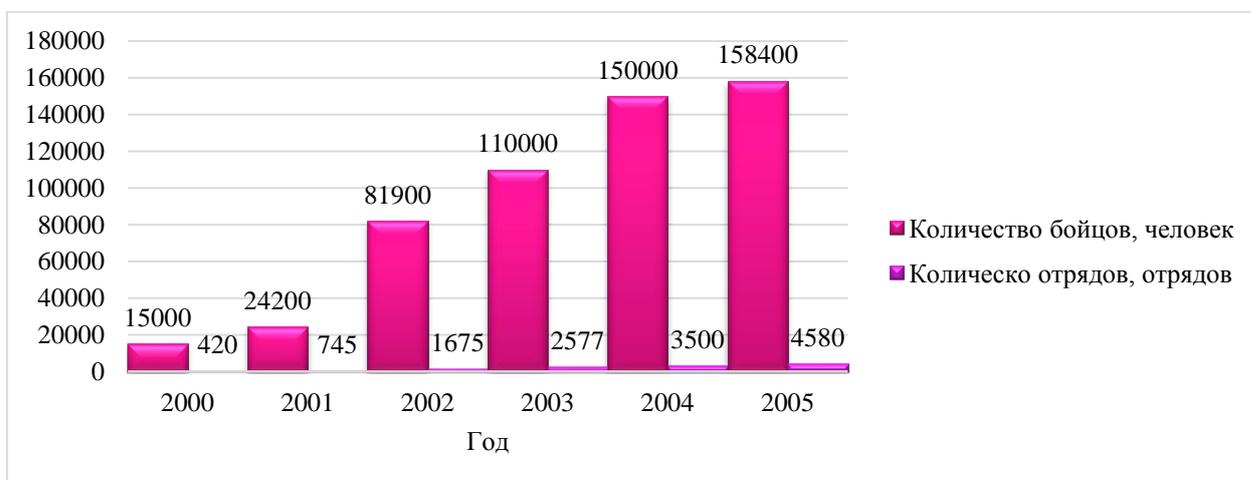


Рисунок 2.1– Прирост бойцов и отрядов за 5 лет

В 2001 году бойцы стройотрядов из Красноярска, Новосибирска, Челябинска, Уфы и Москвы проводят первый в современной России совместный сезон на базе Свердловского областного студенческого отряда.

В 2003 году в Москве проходит первый в России межпартийный форум, где развитие движения студенческих отрядов называется одним из приоритетных направлений в реализации молодежной политики России. Так же 2003 году в городе Екатеринбурге был проведён первый слёт современных студенческих отрядов при поддержке Министерства образования Российской Федерации, где было принято решение о необходимости создания единой организации, охватывающей все регионы.

В 2004 году в студенческие стройотряды вдохнули новую жизнь, образовав молодёжное общероссийское общественное движение «Российские студенческие отряды» (РСО) Именно этот год можно назвать датой возрождения движения российских студенческих отрядов [30].

Создание организации федерального уровня, которая объединила и структурировала региональные штабы по всей России, стало огромным толчком в развитии движения. С появлением РСО была разработана система окружных штабов студенческих отрядов в восьми Федеральных округах ниже на рисунке 2.2 представлены 8 федеральных округов.



Рисунок 2.2 – Федеральные округа

В 2004 году во многих регионах утверждены постановления Глав администраций по комплексной поддержке деятельности студенческих отрядов. С года возрождения ежегодно стало проходить такое масштабное мероприятие, как Всероссийский слет студенческих отрядов, на котором подводятся итоги работы, награждаются лучшие представители движения и обсуждаются планы на следующий год. Ниже на рисунке 2.3 представлены все города в которых проходи слеты РСО.

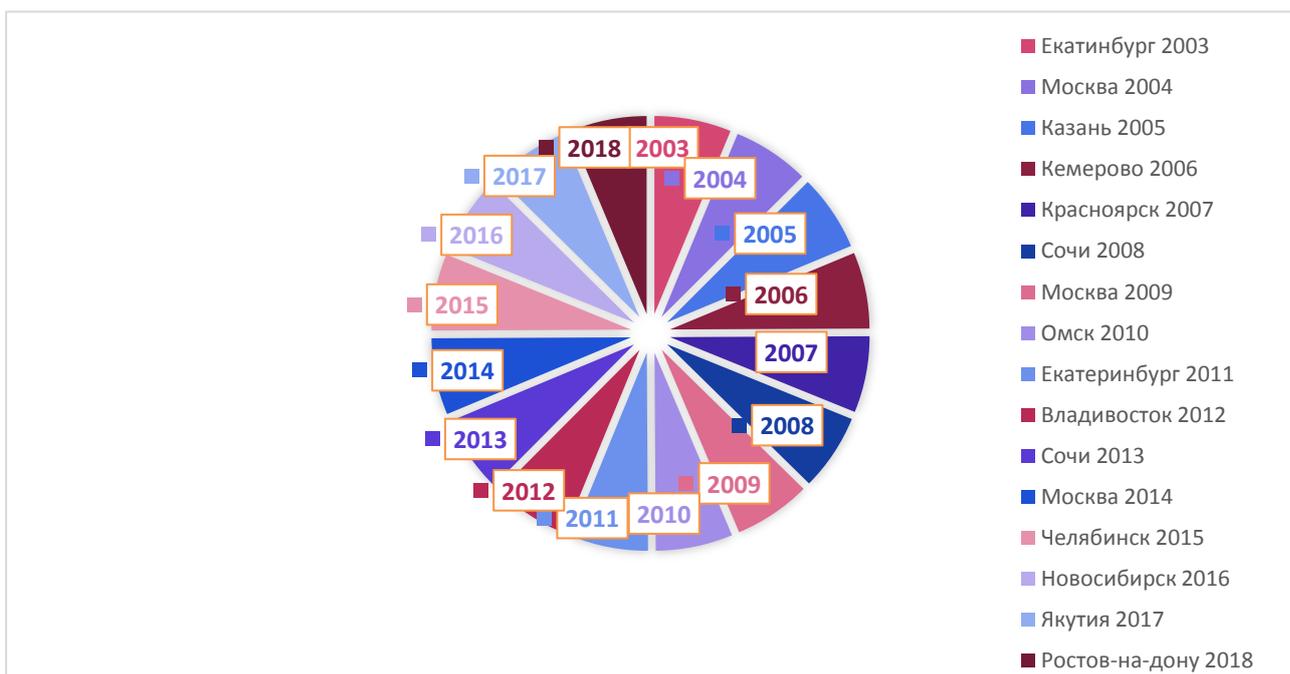


Рисунок 2.3– Всероссийские слеты

К тому же, каждый трудовой сезон к организации присоединяются новые Всероссийские студенческие отряды (ВСО). Как правило, такие отряды формируются из студентов со всей страны, и создаются они на особо значимых объектах соответствующих отраслей. Благодаря такой практике, происходит обмен опытом и технологиями работы между регионами, а также ВСО являются площадками, на которых отрабатываются инновационные подходы в вопросах организации работы современного движения. В первый же год существования РСО было организовано 3 сводных Всероссийских

студенческих отряда: посвященный 30–летию БАМа, ВДЦ "Орленок", "Соловецкие острова".[30].

Уже в 2005 году в РСО работало более 160 тысяч студентов в составе 4,5 тысяч студенческих отрядов.

Этап развития студенческих отрядов с 2006 до 2010 гг.

Начиная с 2006 года, движение студенческих отрядов активно включилось в реализацию приоритетного национального проекта "Доступное и комфортное жилье – гражданам России". В конце года состоялось мероприятие, ставшее знаковым в становлении возрожденного движения – Всероссийский слет студенческих отрядов на территории Кемеровской области.

В 2007 году от имени Красноярского регионального отделения Молодежного общероссийского общественного движения "Российские Студенческие Отряды" в адрес Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина было направлено письмо с предложением рассмотреть вопрос об участии бойцов РСО в строительстве олимпийских объектов в городе Сочи. В этом же году было подтверждено, что РСО примет участие в строительстве Олимпийских объектов в Сочи.

Важно отметить, что в этом году Российские Студенческие Отряды создали 9 сводных Всероссийских студенческих отрядов в Воронежской, Белгородской и Ленинградской области, Краснодарском и Алтайском краях, Республиках Бурятия, Мордовия, Томской области.

Именно в это время произошли значительные изменения во внутренней нормативно–правовой базе, были утверждены положения о студенческом отряде, окружном Штабе, о единообразии символики и атрибутики РСО представлены в приложении В.

В 2008 году первые 40 бойцов студенческих отрядов Красноярского и Краснодарского краев приступили к возведению олимпийских объектов.

Таким образом, уже в первые 5 лет своего существования Российские Студенческие Отряды зарекомендовали себя как серьезная, сильная и успешная организация, которая работает на объектах федерального масштаба, занимается летними пассажирскими перевозками по всей стране, достигает численности в 280 тысяч человек и имеет сильную нормативно–правовую базу, далее я представлю вам численность студенческих отрядов за этот период [31].

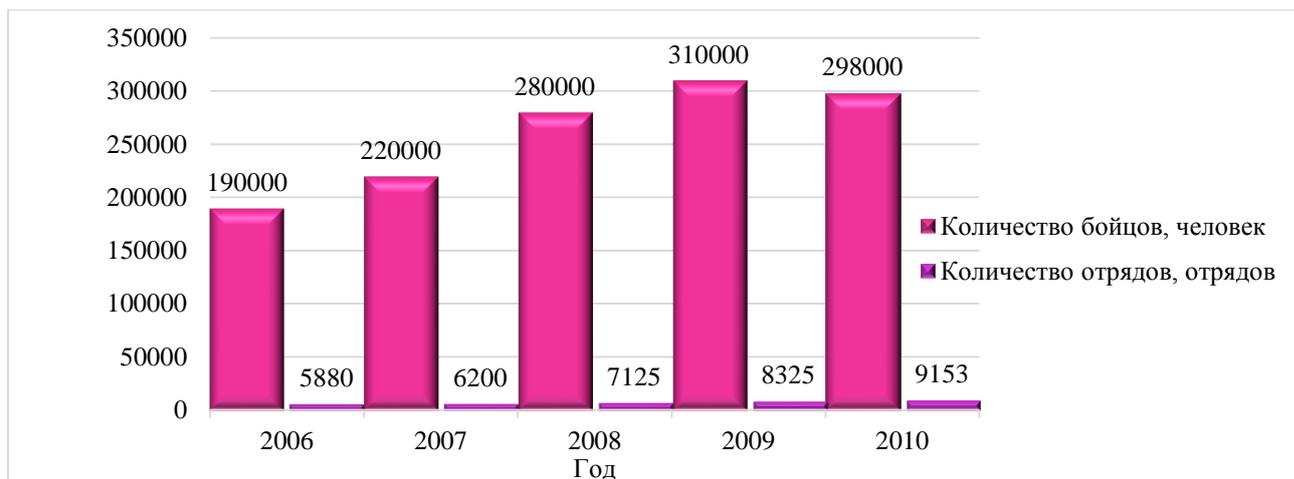


Рисунок 2.4 – Прирост бойцов и отрядов за 5 лет

В последние годы, Российские Студенческие Отряды были приглашены к работе на действительно масштабных объектах мирового уровня. В 2009 году был дан старт Всероссийским студенческим стройкам: Дальний восток – объекты саммита АТЭС, объекты Росатома в Красноярском крае и Ленинградской области, Олимпийские игры в Сочи. К тому же этот год стал для студенческого движения юбилейным – 50 лет с момента создания первого студенческого отряда[29].

В этот же год был создан Совет ветеранов – орган, который впоследствии внёс значимый вклад в развитие деятельности движения. Ветераны были учреждены Почетным знаком Молодежной общероссийской общественной организации "Российские Студенческие Отряды" "За активную работу в студенческих отрядах".

В этом же году состоялся юбилейный Всероссийский Слет студенческих отрядов, на котором присутствовало около 6000 человек из 78 регионов России и 10 стран СНГ и Балтии.

В преддверии трудового семестра 2010 года в Екатеринбурге прошла первая Всероссийская школа комиссаров – очень важное мероприятие с точки зрения развития корпоративной культуры современных студенческих отрядов.

Летом 2010 года студенческие трудовые отряды действовали практически во всех российских регионах. Во многих субъектах реализовались специальные программы по поддержке студенческих отрядов, появились штабы, советы, координационные центры. Так же в 2010 году Председатель Правительства Российской Федерации Владимир Владимирович Путин встретился в Сочи с бойцами студенческих отрядов.

Бойцы студенческих педагогических отрядов за летний период 2010 года занимались воспитанием около полутора миллионов детей и подростков. В год 65–летия Великой Победы, по инициативе межвузовского педагогического отряда Барнаула "Аврора", был сформирован Всероссийский студенческий педагогический отряд "Победа". В ряды отряда вошло более 100 человек, в том числе и вожатые из Пермского края, Омской, Томской, Тюменской, Орловской, Новосибирской областей, Республик Чувашия, Якутия и Алтай [30].

Окончился год очередным Всероссийским слетом студенческих отрядов, на этот раз в Омской области. Этот слет задал новый формат проведения мероприятия, показав, что движение студенческих отрядов развивается и приспособляется к современным условиям.

История развития студенческих отрядов с 2011 до 2017 гг.

В мае 2011 года был проведен конкурс отрядов на право участвовать во Всероссийской студенческой стройке "Академический". По итогам

конкурса участниками стали 26 строительных отрядов из 13 регионов России численностью 420 человек.

Так же, 2011 год связан с активным развитием профильных отрядов – нового направления развития деятельности студенческих отрядов, кузницы инженерных кадров для экономики страны.

Всероссийский слет прошел в традициях студенческих отрядов в городе Екатеринбурге, где движение не прекращало работу ни на день.

С целью дальнейшего развития РСО была продолжена активная работа по популяризации движения студенческих отрядов среди работодателей, администраций образовательных учреждений и молодежи.

Заключены соглашения с такими крупными организациями России как ФСК "ЕЭС" и ГК "Олимпстрой". Наиболее важным стало соглашение о стратегическом сотрудничестве между Общероссийской общественной организацией "Российский Союз ректоров" и Молодежной общероссийской общественной организацией "Российские Студенческие Отряды", которое предусматривает активное участие студенческих отрядов в реализации научно–исследовательских, внедренческих, социальных и хозяйственных проектов высших учебных заведений [30].

Кроме того, в рамках Всероссийского образовательного форума "Селигер–2012" прошла смена "Молодые строители", где опыт работы студенческих строительных отрядов, рассматривался в качестве эффективной формы воспитания молодого специалиста и способа получения им практического опыта.

В трудовом семестре 2012 года на территории Алтайского края был создан международный студенческий педагогический отряд "Единство", посвященный 75–летию Алтайского края. В состав международного отряда вошли вожатые – бойцы студенческих педагогических отрядов из городов: Барнаул, Новокузнецк, Омск, Кемерово, Томск, Новосибирск, Иркутск, Улан–Удэ, Екатеринбург, Москва, Санкт–Петербург, также бойцы из

ближнего и дальнего зарубежья: Китая, Франции, Нидерландов. Всего в составе отряда отработало 70 бойцов.

В 2012 году учрежден Фонд поддержки и развития движения студенческих отрядов. Его целью является финансирование разработки и реализации программ, проектов, мероприятий, направленных на поддержку и пропаганду деятельности движения, на осуществление социальной помощи и поддержки участникам студенческих отрядов, организацию и проведение фестивалей, выставок, создание печатной, аудио и видео продукции.

Начало 2013 года ознаменовалось появлением сводного сервисного отряда на тестовых соревнованиях в Сочи. С января 160 бойцов занимались транспортом и логистикой на объектах, где еще полгода назад трудились студенческие строительные отряды со всей страны.

В 2013 году функционировало пять Всероссийских студенческих строек и проект «Дельфин.RU». Самой масштабной стала ВСС «Бованенково», совместно с холдингом «Стройгазконсалтинг» и ООО «Заполяпромгражданстрой» трудились 1229 бойцов студенческих отрядов. В последний раз студотрядовцы собрались на строительстве Зимних игр в Сочи, продолжилось возведение района «Академический» в Екатеринбурге, на ВСС «Росатом» в Ростове ребята строили третий и четвертый энергоблоки, а в Архангельской области возводили «дорогу в космос», а точнее, строили город Мирный при космодроме[30].

Кроме того, впервые был организован отряд для работы в Арктике. Сводный отряд СЗФО «Гандвик» на островах Франца–Иосифа и Гукера собрал более 20 тонн технического мусора.

Всероссийский слет студенческих отрядов, посвященный закрытию 54–го трудового семестра, состоялся в Сочи.

В настоящее время в России реализуется множество проектов, направленных на развитие страны в целом. Они должны обеспечить высокий уровень роста экономики, повышения благосостояния наших граждан, а

вместе с этим и лидирующие позиции России в мире. Молодежь при этом должна стать ведущей социальной группой, участвующей в их реализации. Россию строить молодым, им в будущем определять ее облик, им предстоит очень многое, но основы для этого закладываются сегодня в движении Российских Студенческих Отрядов.

В 2014 году в Москве прошёл Всероссийский слёт студенческих отрядов, посвящённый 55–летию движения студенческих отрядов и 10–летию организации Российские студенческие отряды. Мероприятия проходили в МГУ им. Ломоносова и завершились концертом в Кремлёвском дворце.

День 17 февраля, начиная с 2016 года, стал официальным праздником Российских студенческих отрядов. В этом году слет проходил в городе Новосибирске, где были вручены почетные награды. Так же в этом году проходил первый всероссийский проект сельскохозяйственных отрядов в Республике Крым.

В 2017 году бойцы работали на таких объектах как «Мирный атом» город Челябинск, на возведение самого масштабного моста, через Керченский пролив, а, так на других всероссийских стройках. Можно сделать вывод, что студенческие отряды работают во всех уголках России и это движение движется только вперед.

Ниже представлена диаграмма прироста численности отрядов и бойцов с 2011 года рисунок 2.5. Из данной диаграммы можно сделать вывод, что численность примерно на одном уровне по годам, что зависит в первую очередь от условий работодателя [31].

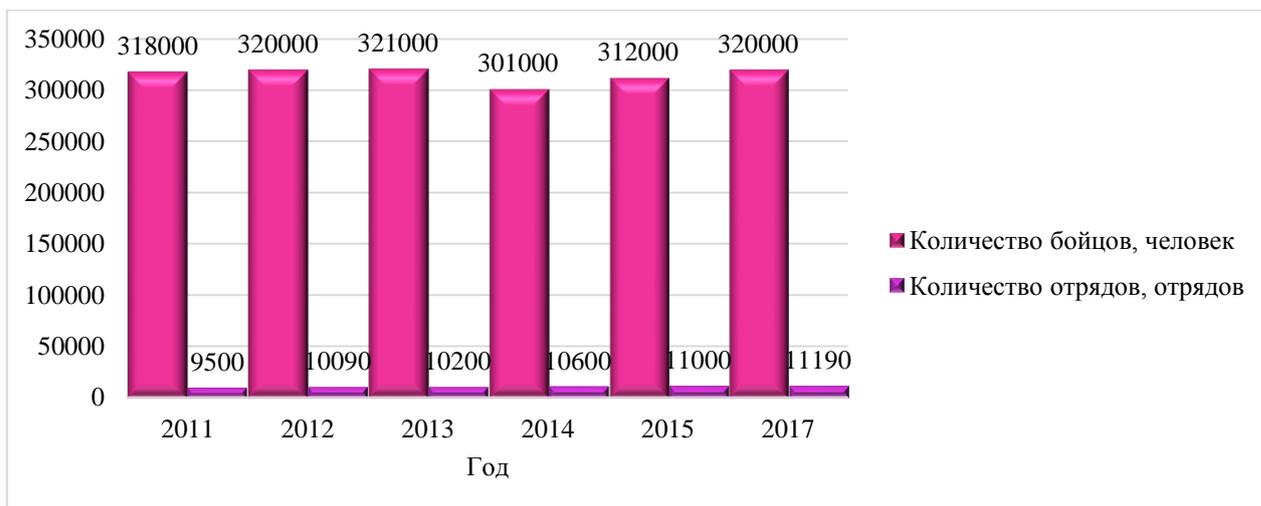


Рисунок 2.5 – Прирост численность отрядов и бойцов

Студенческие отряды формируются по различным видам деятельности:

Строительные отряды. В современном студенческом движении студенческих отрядов строительное направление является можно сказать основным. Самыми первыми студенческими отрядами были именно строительные. Идея использовать труд студентов в этом направлении возникла еще до официальной даты начала студенческого движения.

Педагогические отряды. Сегодняшние педагогические отряды это те же самые отряды вожатых. Студенты и школьники старших классов работают сегодня вожатыми в детских оздоровительных лагерях, в том числе и на курортах Краснодарского края. Педагогические отряды сегодня объединяют почти 35 тысяч человек. Это парни и девушки, которые решили провести лето не только с пользой для себя, но и хорошо и весело отдохнуть. Зарплата в таких отрядах пока очень невысокая, но зато дополнительным бонусом можно считать отличный отдых в хорошей компании и хороших местах.

Отряды проводников в железнодорожных составах. Работа летом в таком студенческом отряде помогает студенту не только заработать, но и увидеть другие города, которые он еще не видел, пообщаться, попробовать свои силы в большом настоящем и очень ответственном деле.

Сельскохозяйственные отряды. Труд студентов в сельском хозяйстве востребован. В вузах Министерства сельского хозяйства и Росрыболовства даже создан всероссийский штаб, который является частью РСО. Ребята вносят значимый вклад, оказывая помощь при посевных, уборочных работах. Кроме того, бойцы этого направления работают в южных регионах страны, где все лето собирают фрукты, ягоды, чай и орехи.

Специализированные отряды. В настоящее время студенческие отряды также имеют множество специализаций. Огромное количество направлений работы. Самыми развитыми на сегодня являются следующие направления в работе:

- Сервисные отряды (обслуживание магазинов, супермаркетов, гостиниц, и пр.);
- Путинные отряды (работа летом на ловле и переработке морепродуктов);
- Отряды правопорядка;
- Спасательные отряды;
- Социальные отряды;
- Медицинские;
- Экологические;
- И другие [30].

2.2 Общая характеристика и анализ деятельности российских студенческих отрядов в Томской области

Этап развития студенческих отрядов с 1958 до 1983 гг. в Томской области.

Ежегодно большая группа студентов вузов г. Томска выезжала для оказания помощи в строительстве труженикам колхозов и совхозов нашей области. Долгое время эта помощь заключалась в заготовке кормов и уборке

урожая. В 1958 г. Комитетами ТГУ И ТПИ были скомплектованы первые студенческие строительные отряды, которые взялись за конкретное дело – построить птичники. Эту инициативу поддержали комсомольцы других вузов.

На территории Томской области с 1963 года развивается движение студенческих отрядов. Первый студенческий отряд Томской области, численностью 200 человек таблица 2.1, выехал в 1963 году в Казахстан, осваивать целину, 52 участника ССО награждены орденами и медалями СССР. За свой труд на благо Родины, за заготовку кормов для народного хозяйства, за помощь сельской школе, за средства, перечисленные в Фонд мира, Томский областной отряд награжден 15 Знаменами [32].

Таблица 2.1– Численность бойцов по институтам

Наименование института	Количество бойцов
Томский инженерно – строительный институт	50 человек
Томский политехнический институт	80 человек
Томский государственный институт	40 человек
Томский институт радиозлектроники и электронной техники	20 человек
Томский медицинский институт	10 человек

В 1964 году зимой были созданы 7 отрядов «Снежной целены» работающих на 4 коровниках, котельной и кинобудки для сельского клуба в численности 167 человек. Так же около 200 человек трудилось в Казахстане и в других городах России.

В 1965 году в очередной раз бойцы поехали завоевывать Казахстан где было построено большое количество объектов. Так же бойцы в первые поехали в Александровский район, колхозы и совхозы области, итоговая численность бойцов, оправившихся в сезон составило около 1500 человек. В этом году за хорошие показатели и отличную работу были награждены 11 отрядов из города Томска почётными грамотами.

С периода 1966 по 1969 в эти года численность бойцов увеличилась до 4150. В таблице 2.2 показано число бойцов по институтам и на какие объекты России выезжали студенты в летний трудовой сезон[32].

Таблица 2.2– Численность бойцов на объектах за три года

Наименование вузов	ТПИ	ТГУ	ТМИ	ТИРиЭТ	ТГПУ	ТИСИ	Всего
Численность отрядов	1750	650	450	400	400	500	4150
На строительство							
– объекты в районах освоения нефти и газа	420	50	60	100	50	80	760
–объекты комбината «Томлес»	530	210	120	60	40	–	960
–объектов ж.-д. Асино–Белый Яр	–	–	–	–	–	100	100
–объектов связи	–	–	–	100	–	–	100
–объектов энергетической промышленности	150	–	–	–	–	–	150
–музее в селе Нарым	50	–	–	–	–	–	50
–школ	60	40	–	–	–	–	100
–сельскохозяйственных объектов (в т.ч. механизаторов)	420	250	270	140	310	270	1660
–объектов г. Томска (строение птицефабрики, речного порта, обувной фабрики)	120	100	–	–	–	50	270

В 1970 году впервые был организован студенческий отряд проводников «Голубая стрела» численностью 300 человек который функционирует по сегодняшний день. С этого года началась вестись агитация и пропагандистская работа. В этом же году началась Всесоюзная операция «Дороги родины», томские студенты построили 41,6 км жизненно важных автомобильных дорог.

В периода 1971 по 1974 год были сформированы первые школьные строительные отряды численностью 361 человек в составе отрядов работали школьники 9–11 классов. Общая численность бойцов составило около 5000 человек. В эти года впервые Томская область начали принимать студентов из других регионов. В 1974 году бойцы приступили к работе на Всесоюзной стройке страны — БАМе.

В период с 1975 года по 1980 год численность студентов из Томска увеличивалось с большой прогрессией и стала составлять почти 10000 студентов. В 1978 году студенты в количестве 500 человек поехали покорять стройку, посвященную «Олимпиаде 80». В 1980 году образовался один из лучших студенческих педагогических отрядов «Данко». В 1980 году возглавил отряд «Аэлита» наш нынешний мэр города Иван Кляйн они трудились на благо города [33].

1981–1983 года бойцы из Томска начали трудиться над мемориальным комплексом в Смоленской области. Так же отряды продолжали работать в колхозах и в других регионах. К сожалению кризис 90–х затронул и студенческие отряды, постепенно деятельность отрядов стала прекращаться.

Этап развития студенческих отрядов с 2003 до 2007 гг.

В 2003 году точно начали возрождаться студенческие отряды в этом же году была построена и открыта часовня святого Архистратига Михаила, покровителя воинов. Так же был создан областной штаб студенческих отрядов куда входят все университеты города Томска.

В 2004 году было возобновлено движения "Российские Студенческие Отряды" в Томской области. Так же в 2004 году вышло распоряжение о государственной поддержке Томских отрядов. Началось масштабное создание новых отрядов и агитация студенческих отрядов, ниже в таблице 2.3 представлен прирост бойцов на протяжении 5 лет [34].

Таблица 2.3– Количество отрядов и бойцов

Наименование институтов/ год	Количество бойцов (человек)				
	2003	2004	2005	2006	2007
ТПУ	150	170	205	230	270
ТГУ	50	80	140	155	210
Сиб ГМУ	–	–	–	20	30
ТУСУР	–	60	115	130	160
Гор штаб	–	–	–	40	45
ТГАСУ	–	40	105	120	160
ТГПУ	–	–	80	105	145
итого	200	350	640	800	1020

В 2005 году отряд из Томска поехал на первый всероссийский проект «Приморье – 2005» количестве 200 человек.

В 2006 году под руководством Михаила Киселева студента ТПУ были сформированы отряды различных направлений: путинные, строительные, педагогические, сервисные и создан единственный в своем роде сельскохозяйственный отряд «Восхождение» по уборке чая в Сочи. Общее количество отработавших за летний период составило около 800 человек. За период работы с 2006 по 2008 год были созданы тимуровские акции «Дни добрых дел ССО городу Томску», волонтерская акция «Снежная Вахта», создана ставшая уже ежегодной акция, приуроченная к 9 мая «Вахта Памяти» по облагораживанию памятников и захоронений участников ВОВ.

В 2007 году за вклад в развитие Движения студенческих отрядов Томской области был награжден именными часами и почетной грамотой Губернатора Томской области.

Этап развития студенческих отрядов с 2008 до 2012 гг.

В 2008 году число бойцов участвовавших в Движении студенческих отрядов достигло 1200 человек в таблице 2.4 показан прирост бойцов с 2008 –2012 год. В 2008 году на Юбилейном 45 Слете студенческих отрядов Томской области был отмечен медалью «За вклад в развитие студенческих отрядов Томской области».

Таблицы 2.4– Прироста бойцов

Наименование институтов/ год	Количество бойцов (человек)				
	2008	2009	2010	2011	2012
ТПУ	305	290	305	310	320
ТГУ	290	270	280	290	300
СибГМУ	50	45	60	50	55
ТУСУР	190	200	210	220	225
Городской штаб	85	80	75	90	95
ТГАСУ	185	200	190	210	215
ТГПУ	95	105	130	120	140
итого	1200	1190	1250	1290	1350

Главное достижения для Томска 2008 года — это то, что Киселев Михаил Сергеевич выпускник Томского Политехнического Университета был приглашен на работу в аппарат Центрального штаба МООО «Российские Студенческие и по сегодняшний день является командиром данного движения.

В 2009 году был создан самый большой по численности отряд, в котором могли работать студенты разных стран, они проводили ремонты общежитий и корпусов института. В этот же год был послан первый отряд покорять Сахалин в численности 30 бойцов на разделку рыбы бы отправлены ребята на возведения олимпийских объектов в город Сочи куда они ездили две целины отряд. Так же отряды работали в различных лагерях и стройках России.

В 2011 года был проведен конкурс отрядов на право участвовать во Всероссийской студенческой стройке "Академический" в Екатеринбурге куда благополучно прошли отряды города Томска. Так же наши отряды поработали на Камчатке, Сахалине, в краснодарском крае и на территории Томска. В 2012 году наши отряды поехали на ВСС «Росатом».

Этап развития студенческих отрядов с 2013 до 2017 гг.

В 2013 году отряды Томска пока на все пять Всероссийских студенческих строек и проект «Дельфин.RU» , ВСС «Бованенково», совместно с холдингом «Стройгазконсалтинг» и ООО «Заполяпромгражданстрой». В последний раз студотрядовцы собрались на строительстве Зимних игр в Сочи, продолжилось возведение района «Академический» в Екатеринбурге, на ВСС «Росатом» . Этот год для бойцов города Томска был праздничным потому, что была создана аллея студенческих отрядов и взведена стела.

В 2015 год отряд «Данко» из Томска стал лучшим педагогическим отрядом России. В том году наши отряды вновь покоряли всероссийские стройки ВСС «Бованенково», ВСС «Мирный атом», ВСС «Космодром Восточный»,

и привезли оттуда два знамя лучших отрядов данных строек, один из которых выиграл отряд «Строитель» Томского Политехнического Университета.

В 2016–2017 году отряды побывали на всех Всероссийских проектах «Мирный атом», ВСС «Космодром восточный», ВСС «Поморье», ВДЦ «Орленок», «Всероссийский сервисный отряд» – Ялта Интурист, «Всероссийский сельхоз отряд» – Крым. В 2016 этом году состоялся Всероссийский Слет в городе Новосибирске, где мне посчастливилось побывать. Этот год был полон побед таких как: Звание «Лучший комиссар» Российских студенческих отрядов по итогам конкурса Всероссийского Слета (г. Новосибирск) – стал боец ССО «Каникула» ТПУ; – Звание «Лучший строитель» Российских студенческих отрядов по итогам конкурса Всероссийского Слета (г. Новосибирск) – получил боец, ССО «Альфа» ТГАСУ. В 2017 году Томичи также привезли знамя лучших.

География работы 2013–2017гг.:

Калининград, Архангельская область, Краснодарский край, Республика Беларусь, Свердловская область, Челябинская область, Красноярский край, ХМАО, Томская область, Республика Хакасия, Республика Тыва, Хабаровский край, о. Сахалин и полуостров Камчатка, Республика Крым. Ниже в таблице 2.5 представлен прирост бойцов и отрядов за этот период.

Таблицы 2.5– Прироста бойцов

Наименование институтов / год	Количество отрядов					Количество бойцов (человек)				
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
ТПУ	7	8	8	9	10	340	385	360	345	350
ТГУ	6	6	6	7	7	315	320	290	300	290
СиБГМУ	1	1	2	2	2	60	45	50	55	50
ТУСУР		5	6	5	9	230	250	260	240	240
Гор штаб	1	1	1	1	1	95	90	110	95	100
ТГАСУ	4	4	6	6	7	230	240	260	275	280
ТГПУ	2	3	4	5	5	130	110	120	140	150
итого	21	28	33	35	41	1400	1440	1450	1450	1460

Можно сделать вывод, что отряды Томска охватывают большое географическое положение и имеют хорошее будущее.

2.3 Проблемы развития российских студенческих отрядов

Всего через школу студенческих отрядов прошло около 14 миллионов человек. Это движение повлияло на судьбы нескольких поколений граждан нашей страны. Дало возможность закалить характер, научиться работать в коллективе, приобрести верных друзей, найти свою любовь, узнать страну, научиться любить и уважать Труд.

За период с 2004 по 2017 годы РСО были восстановлены и воссозданы традиции, современная атрибутика и символика студенческих отрядов, знаки отличия участников студенческих отрядов (бойцовки, целинки, нашивки, значки, накатки и т.д.) Рисунок 2.6 представлены нашивки, на рисунке 2.7 бойцовка РСО [35]. Воссоздан календарь ежегодных общесистемных мероприятий студенческих отрядов: школы командиров и комиссаров отрядов, обучение дополнительным рабочим специальностям бойцов, школы вожатых, старты третьего трудового семестра, творческие фестивали, спортивные соревнования и спартакиады, итоговые слеты студенческих отрядов, конкурсы профессионального мастерства и т.п.

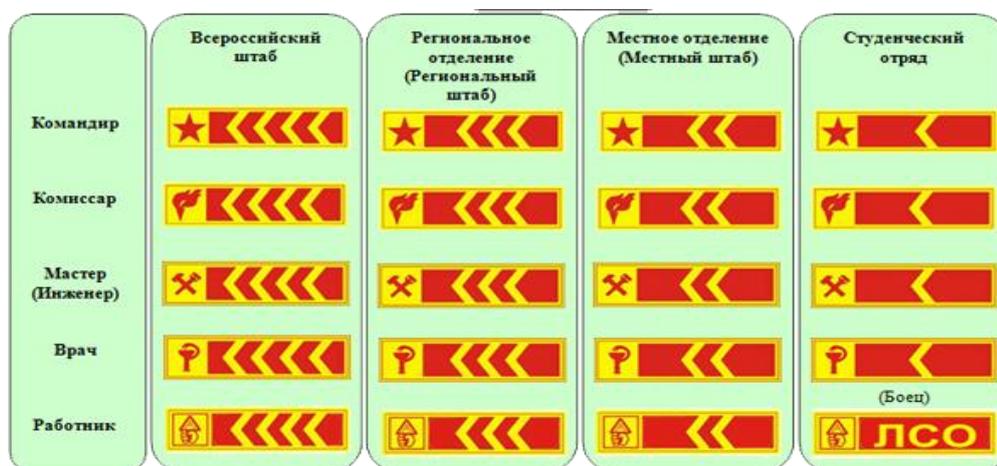


Рисунок 2.6 – Нашивки РСО



Рисунок 2.7 – Бойцовка PCO

Одним из важнейших элементов из числа воссозданных общесистемных мероприятий для движения студенческих отрядов стала организация Всероссийских студенческихстроек на крупнейших знаковых объектах страны, таких как: строительство инфраструктурных объектов XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи; строительство инфраструктурных объектов XXVII Всемирной летней универсиады 2013 года в г. Казани; строительство инфраструктурных 7 объектов саммита АТЭС 2012 года в г. Владивостоке, строительство жилого района «Академический» в г. Екатеринбурге и т.д [31].

Следует отметить, что Всероссийские студенческие стройки – это не только работа на интереснейших объектах, хорошая заработная плата и насыщенная культурная программа, но и возможность через тесное общение между отрядами и бойцами из различных регионов страны обеспечить максимально эффективное распространение корпоративной культуры PCO и транслировать передовой опыт развития отрядного движения в регионах

Уже сегодня в большинстве регионов страны РСО является крупнейшей молодежной организацией, имеющей самую широкую поддержку, как со стороны органов власти, так и со стороны бизнеса.

Возможность самостоятельно заработать деньги – далеко не главное в деятельности современных студенческих отрядов. На первый план выдвигается самореализации личности студента. Студенческие отряды – среда, предоставляющая возможность как для получения навыков организации работы, самоуправления, приобретения жизненного опыта, так и для удовлетворения потребностей в общении и в творчестве.

В настоящее время, как со стороны работодателей, так и со стороны студенческой молодежи возрастает потребность в организации деятельности профильных студенческих отрядов. Указанные отряды формируются для работы на отраслевых предприятиях из числа студентов, обучающихся по специальностям, соответствующим той отрасли экономики, в которой трудится работодатель.

Участвуя в профильных отрядах, студенты не только улучшают свое материальное состояние, зарабатывая деньги, но и получают первый опыт работы на производстве, в предприятиях, куда они придут работать после окончания учебного заведения. Одновременно с этим, работодатель имеет возможность присмотреться к будущим молодым специалистам, оценить их способности и пригласить на постоянную работу по окончании учебного заведения.

На современном рынке труда существует проблема дефицита молодых специалистов рабочих профессий, которая может решаться, в том числе путем развития деятельности профильных студенческих отрядов средних профессиональных учебных заведений.

Повсеместное и широкомасштабное развитие движения профильных студенческих отрядов позволит создать систему комфортного и эффективного перехода молодежи от студенческой скамьи к первому

рабочему месту и будет способствовать более уверенному вхождению молодых людей во взрослую трудовую жизнь. С другой стороны, для многих работодателей будет сниматься проблема дефицита специалистов с опытом работы, необходимых на производстве и предприятиях.

Кроме того, необходимо обратить внимание на ежегодный рост числа студенческих отрядов привлеченных в сферу услуг. Сегодня в России данный сегмент развивается особенно интенсивно, и работа в данной отрасли экономики позволит значительно увеличить количество рабочих мест для студентов. Дополнительно необходимо отметить, что развитие данного направления студенческих отрядов позволяет существенно увеличить возможности для формирования круглогодичных студенческих отрядов.

Несмотря на то, что наблюдается рост активности движения студенческих отрядов, сегодня существуют проблемы, представляющие угрозы для дальнейшего эффективного развития РСО:

- Низкий уровень финансирования мероприятий, направленных на развитие движения студенческих отрядов, который вызван существующими проблемами сбора членских взносов, трудностью получения государственной поддержки и спонсорской помощи, а также сложностью реализации самоокупаемых и прибыльных проектов;
- Отсутствие системного подхода и стандартных механизмов взаимодействия региональных отделений РСО с органами региональной и муниципальной власти, а также с учреждениями высшего и среднего профессионального образования;
- Слабое информационное сопровождение деятельности РСО в средствах массовой информации и интернете;
- Большая разница по уровню развития региональных отделений РСО в разрезе субъектов российской федерации;
- Низкий уровень внутренней корпоративной культуры, поддержки ценностей и исполнительской дисциплины в РСО;

– Снижение популярности студенческих отрядов, формирование информационной усталости от их деятельности из-за отсутствия новизны, инноваций и креативности в современном движении студенческих отрядов.

Кроме того, угрозы для дальнейшего эффективного развития РСО могут представлять следующие внешние вызовы:

– Снижение интереса к физическому труду и повышение уровня иждивенческого настроения в молодежной среде;

– Увеличение государственных квот на привлечение трудовых мигрантов к выполнению работ низкой и средней квалификации;

– Появление организаций, дублирующих деятельность РСО и отрицательно влияющих на имидж студенческих отрядов в глазах работодателей и органов власти, а также в молодежной среде;

– Переход на двухуровневую систему высшего профессионального образования, способствующий снижению количества студентов, которые потенциально могут быть вовлечены в движение студенческих отрядов;

– Демографическое снижение численности студенческой молодежи в связи со снижением уровня рождаемости в период 90-х годов XX века;

– Ужесточение требований к здоровью работников на фоне снижения уровня здоровья современной молодежи.

3 Способы стимулирования развития креативного менеджмента в российских студенческих отрядах

3.1 Методика оценки креативного менеджмента в организациях

Изучив теоретические школы менеджмента, можно сделать вывод о том, что в настоящее время одним из эффективных направлений по управлению деятельностью студенческих отрядов является креативный менеджмент.

По своей сути креативный менеджмент представляет собой процесс управления творческим (креативным) потенциалом организации в целях ее эффективного развития. Особая актуальность внедрения креативного менеджмента в систему управления различными организациями предопределяется необходимостью разработки и реализации нестандартных управленческих решений в новых условиях – ускорения смены поколений новаций, непредсказуемости, неопределенности, чрезвычайных и кризисных ситуаций, развития принципиально новых форм территориальной организации производства – кластерных систем [37].

Классифицировать подходы осуществления креативного менеджмента можно следующим образом:

1. Подходы, в которых ведущая роль принадлежит коллективным формам творческой работы. Эти методики основаны на предпосылках о том, что коллективное мышление, организованное по определенным правилам, в условиях благоприятного психологического климата оказывается значительно эффективнее, чем сумма индивидуальных мышлений. Указанное свойство используется в методах мозгового штурма, конференции идей, коллективного блокнота, синектики.

2. Подходы, основанные на системном анализе комплексных решений, упорядочении признаков частных решений. К таким методам относятся модификации морфологического анализа и синтеза, методы упорядоченных признаков и десятичных матриц поиска.

3. Подходы, в которых главное место отводится ассоциативному мышлению, использованию аналогий, метафор и семантических свойств понятий. Это методы фокальных объектов, гирлянд случайностей и ассоциаций.

4. Подходы, в которых подсказывается способ разрешения противоречий с помощью эвристических приемов: алгоритм решения изобретательских задач, и библиотека эвристических приемов [18].

Методики оценки применения креативного менеджмента в организации можно рассматривать посредством нескольких вариантов:

Применять методику оценки творческого потенциала в студотряде можно через выявление такого потенциала по тестам оценки креативности, существует огромное количество различных методов оценивания психодиагностики творческих способностей человека. Наиболее популярный из них - тест Торренса.

Креативность по Торренсу (от лат. *creatio* – созидание) – это чувствительность к задачам, дефициту и пробелам знаний, стремление к объединению разноплановой информации; креативность выявляет связанные с дисгармонией элементы проблемы, ищет их решения, выдвигает предположения и гипотезы о возможности решений; проверяет и опровергает эти гипотезы, видоизменяет их, перепроверяет их, окончательно обосновывает результат.

Предлагаемый нами фигурный тест Е. Торренса предназначен для взрослых, школьников и детей от 5 лет. Этот тест состоит из трех заданий. Ответы на все задания даются в виде рисунков и подписей к ним. Время выполнения задания не ограничено, так как креативный процесс предполагает свободную организацию временного компонента творческой деятельности. Художественный уровень исполнения в рисунках не учитывается.

Тест креативности Торренса, диагностика творческого мышления:

Инструкция – описание к тесту Торренса, стимульный материал:

Субтест 1. «Нарисуйте картинку».

Нарисуйте картинку, при этом в качестве основы рисунка возьмите цветное овальное пятно, вырезанное из цветной бумаги. Цвет овала выбирается вами самостоятельно. Стимульная фигура имеет форму и размер обычного куриного яйца. Так же необходимо дать название своему рисунку.

Субтест 2. «Завершение фигуры». Дорисуйте десять незаконченных стимульных фигур. А так же придумать название к каждому рисунку. Ниже представлен пример таких фигур рисунок 3.1.

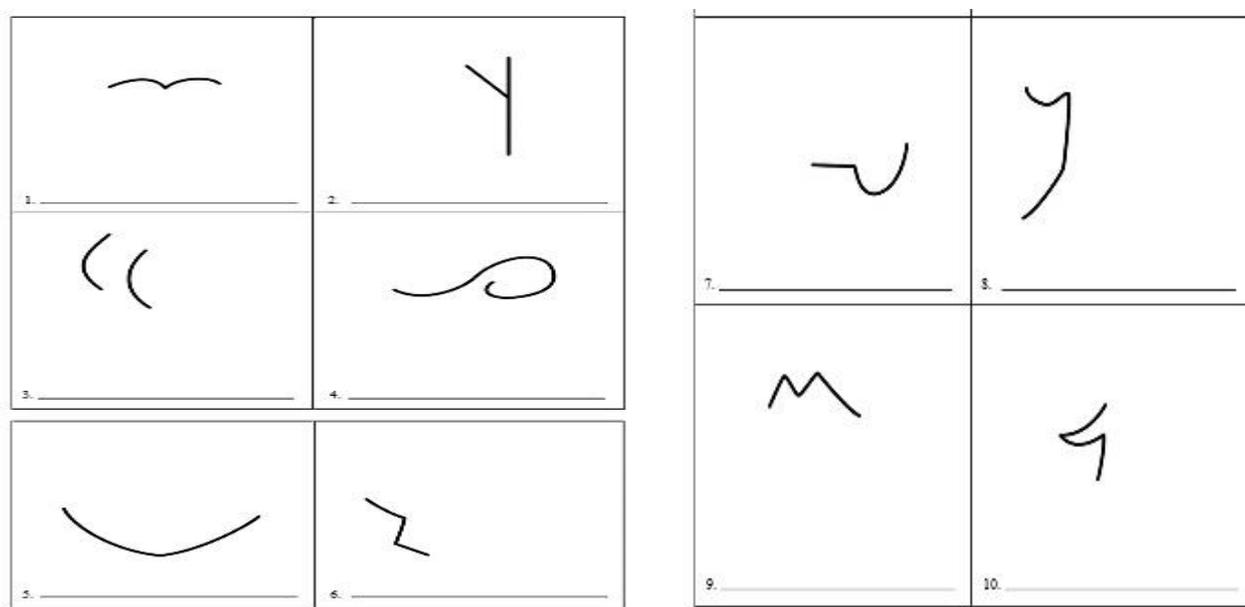


Рисунок 3.1– Завершение фигурок

Субтест 3. «Повторяющиеся линии». Стимульным материалом являются 30 пар параллельных вертикальных линий. На основе каждой пары линий необходимо создать какой-либо (не повторяющийся) рисунок.

Обработка результатов.

Обработка результатов всего теста предполагает оценку пяти показателей: «беглость», «оригинальность», «разработанность», «сопротивление замыканию» и «абстрактность названий».

Ключ к тесту Торренса. «Беглость» – характеризует творческую продуктивность человека.

Оценивается только во 2 и 3 субтестах в соответствии со следующими правилами:

1. Для оценки необходимо подсчитать общее количество ответов (рисунков), данных тестируемым.

2. При подсчете показателя учитываются только адекватные ответы. Если рисунок из-за своей неадекватности не получает балл по «беглости», то он исключается из всех дальнейших подсчетов. Неадекватными признаются следующие рисунки: рисунки, при создании которых предложенный стимул (незаконченный рисунок или пара линий) не был использован как составная часть изображения. рисунки, представляющие собой бессмысленные абстракции, имеющие бессмысленное название. осмысленные, но повторяющиеся несколько раз рисунки считаются за один ответ.

3. Если две (или более) незаконченных фигур в субтесте 2 использованы при создании одной картинке, то начисляется количество баллов, соответствующее числу используемых фигур, так как это необычный ответ.

4. Если две (или более) пары параллельных линий в субтесте 3 использованы при создании одной картинке, то начисляется только один балл, так как выражена одна идея. «Оригинальность» – самый значимый показатель креативности.

Степень оригинальности свидетельствует о самобытности, уникальности, специфичности творческого мышления тестируемого. Показатель «оригинальности» подсчитывается по всем трем субтестам в соответствии с правилами:

1. Оценка за «оригинальность» основывается на статистической редкости ответа. Обычные, часто встречающиеся ответы оцениваются в 0 баллов, все остальные в 1 балл.

2. Оценивается рисунок, а не название!

3. Общая оценка за оригинальность получается в результате сложения оценок по всем рисункам. Список ответов на 0 баллов за «оригинальность»:

Примечание: Если в списке неоригинальных ответов приводится ответ «лицо человека» и соответствующая фигура превращена в лицо, то данный рисунок получает 0 баллов, но если эта же незаконченная фигура превращена в усы или губы, которые затем становятся частью лица, то ответ оценивается в 1 балл.

Субтест 1 — оценивается только тот предмет, который был нарисован на основе цветной приклеенной фигуры, а не сюжет в целом — рыба, туча, облако, цветок, яйцо, звери (целиком, туловище, морда), озеро, лицо или фигура человека.

Субтест 2. — обратите внимание, все незаконченные фигуры имеют свою нумерацию, слева– направо и сверху–вниз: 1, 2, 3, .10.

1. — цифра (цифры), буква (буквы), очки, лицо человека, птица (любая), яблоко.

2. — буква (буквы), дерево или его детали, лицо или фигура человека, метелка, рогатка, цветок, цифра (цифры).

3. — цифра (цифры), буква (буквы), звуковые волны (радиоволны), колесо (колеса), месяц (луна), лицо человека, парусный корабль, лодка, фрукт, ягоды.

4. — буква (буквы), волны, змея, знак вопроса, лицо или фигура человека, птица, улитка (червяк, гусеница), хвост животного, хобот слона, цифра (цифры).

5. — цифра (цифры), буква (буквы), губы, зонт, корабль, лодка, лицо человека, мяч (шар), посуда.

6. — ваза, молния, гроза, ступень, лестница, буква (буквы), цифра (цифры).

7. — цифра (цифры), буква (буквы), машина, ключ, молот, очки, серп, совок (ковш).

8. — цифра (цифры), буква (буквы), девочка, женщина, лицо или фигура человека, платье, ракета, цветок.

9. — цифра (цифры), буква (буквы), волны, горы, холмы, губы, уши животных.

10. — цифра (цифры), буква (буквы), елка, дерево, сучья, клюв птицы, лиса, лицо человека, мордочка животного.

Субтест 3: книга, тетрадь, бытовая техника, гриб, дерево, дверь, дом, забор, карандаш, коробка, лицо или фигура человека, окно, мебель, посуда, ракета, цифры. «Абстрактность названия» — выражает способность выделять главное, способность понимать суть проблемы, что связано с мыслительными процессами синтеза и обобщения. Этот показатель подсчитывается в субтестах 1 и 2. Оценка происходит по шкале от 0 до 3.

0 баллов: Очевидные названия, простые заголовки (наименования), констатирующие класс, к которому принадлежит нарисованный объект. Эти названия состоят из одного слова, например: «Сад», «Горы», «Булочка» и т.п.

1 балл: Простые описательные названия, описывающие конкретные свойства нарисованных объектов, которые выражают лишь то, что мы видим на рисунке, либо описывают то, что человек, животное или предмет делают на рисунке, или из которых легко выводятся наименования класса, к которому относится объект — «Мурка» (кошка), «Летящая чайка», «Новогодняя елка», «Саяны» (горы), «Мальчик болеет» и т.п.

2 балла: Образные описательные названия «Загадочная русалка», «SOS», названия описывающие чувства, мысли «Давай поиграем» ...

3 балла: абстрактные, философские названия. Эти названия выражают суть рисунка, его глубинный смысл «Мой отзвук», «Зачем выходить оттуда, куда ты вернешься вечером».

«Соппротивление замыканию» – отображает «способность длительное время оставаться открытым новизне и разнообразию идей, достаточно долго откладывать принятие окончательного решения для того, чтобы совершить

мыслительный скачок и создать оригинальную идею». Подсчитывается только в субтексте 2. Оценка от 0 до 2 баллов.

0 баллов: фигура замыкается самым быстрым и простым способом: с помощью прямой или кривой линии, сплошной штриховки или закрашивания, буквы и цифры так же равно 0 баллов.

1 балл: Решение превосходит простое замыкание фигуры. Тестируемый быстро и просто замыкает фигуру, но после дополняет ее деталями снаружи. Если детали добавляются только внутри замкнутой фигуры, то ответ равен 0 баллов.

2 балла: стимульная фигура не замыкается вообще, оставаясь открытой частью рисунка или фигура замыкается с помощью сложной конфигурации. Два балла так же присваивается в случае, если стимульная фигура остается открытой частью закрытой фигуры. Буквы и цифры – соответственно 0 баллов.

«Разработанность» - отражает способность детально разрабатывать придуманные идеи. Оценивается во всех трех субтестах. Принципы оценки:

1. Один балл начисляется за каждую существенную деталь рисунка, дополняющую исходную стимульную фигуру, при этом детали, относящиеся к одному и тому же классу, оцениваются только один раз, например, у цветка много лепестков — все лепестки считаем, как одну деталь. Например: цветок имеет сердцевину (1 балл), 5 лепестков (+1 балл), стебель (+1), два листочка (+1), лепестки, сердцевина и листья заштрихованы (+1 балл) итого: 5 баллов за рисунок.

2. Если рисунок содержит несколько одинаковых предметов, то оценивается разработанность одного из них + еще один балл за идею нарисовать другие такие же предметы. Например: в саду может быть несколько одинаковых деревьев, в небе — одинаковые облака и т.п. По одному дополнительному баллу дается за каждую существенную деталь из

цветков, деревьев, птиц и один балл за идею нарисовать таких же птиц, облака и т.п.

3. Если предметы повторяются, но каждый из них имеет отличительную деталь, то необходимо дать по одному баллу за каждую отличительную деталь. Например: цветов много, но у каждого свой цвет — по одному новому баллу за каждый цвет.

4. Очень примитивные изображения с минимальной «разработанностью» оцениваются в 0 баллов. Интерпретация результатов теста Торренса. Просуммируйте баллы, полученные при оценке всех пяти факторов («беглость», «оригинальность», «абстрактность названия», «сопротивление замыканию» и «разработанность») и поделите эту сумму на пять.

Полученный результат означает следующий уровень креативности по Торренсу:

- 30 — плохо 30—34 — ниже нормы;
- 35—39 — несколько ниже нормы;
- 40—60 — норма;
- 61—65 — несколько выше нормы;
- 66—70 — выше нормы;
- >70 — отлично [21].

Освоению эвристических методов, операций и приемов, которые необходимы для более качественного и оперативного решения творческих задач, решаемых специалистами, входящими во временные творческие коллективы помогают методики предварительного обучения комсоставов, бойцов и кандидатов, к которым можно отнести:

- Проведения школы комсоставов - обучение действующих командиров, комиссаров, мастеров и бедующих на предметы знания устава и ведения отряда;

- Организация различных мастер классов - проведение встреч с ветеранами движения, на котором они делятся опытом с бойцами;
- Получение документов, характеризующих должности бойцов по специфике отряда - прохождение дополнительного обучения для повышения квалификации;
- Проведение различных проектов, в которых ребята могут себя раскрыть с творческой стороны.

Создание творческой атмосферы в коллективе возможно через один из креативных методов, изложенном в параграфе 1.2 данной выпускной работы под названием: **метод шести шляп**:

Методика применения метода 6 шляп изложена ниже по этапам.

Этап 1. Обоснование возникшей проблемы и выбор метода решения проблемы. Некий строительная отряд запланировал провести творческий конкурс, но не была уверена в конечном успехе. Совецание по этому поводу решили провести, прибегнув к методу шести шляп мышления.

Этап 2. Определение: какого цвета шляпа за что отвечает и разделение на подгруппы - с одинаковым цветом шляпы.

Обозначение шляп:

- Белая шляпа отвечает за информацию и вопросы;
- Красная шляпа отвечает за эмоции, интуицию и предчувствия;
- Черная шляпа отвечает за осторожность и оценку ситуации;
- Желтая шляпа отвечает за оптимизм и преимущества;
- Зеленая шляпа отвечает за новые идеи и творчество;
- Синяя шляпа отвечает за принятия конкретных решений и за соблюдением тематики.

Этап 3. Примерка белой шляпы. Поэтому во время примерки белой шляпы первая подгруппа, изучила отчёты по прошедшим конкурсам такого типа, а также о их успехах и количестве участников. В результате изучения

первая подгруппа установила тенденцию повышения числа конкурсантов, заинтересованных в данном мероприятии.

Этап 4. Примерка красной шляпы.

Вторая подгруппа, надев красную шляпу, высказали опасения по поводу предложенной концепции конкурса, посчитав его не интересным и подвергнув сомнению смелые прогнозы об актуальности спроса.

Этап 5. Примерка черной шляпы.

При работе с чёрной шляпой, третья подгруппа рассмотрела вероятные риски на случай, если не наберется нужное количество участников каждой номинации.

Этап 6. Примерка желтой шляпы.

Однако, надев жёлтую шляпу участники пришли к выводу, что у данного мероприятия негативные последствия минимальны. Поскольку всегда найдутся творческие люди которым только за радость участвовать в подобных мероприятиях, а концепцию конкурса можно изменить, сделав ее более привлекательной и интересной для потенциальных конкурсантов.

Этап 7. Примерка зеленой шляпы.

При работе с зелёной шляпой были собраны предложения и идеи по поводу концепции данного мероприятия, в итоге было решено сделать несколько розыгрышей и развлекательных конкурсов между выступлением конкурсантов.

Заключительный 8 этап.

Во время всего обсуждения подгруппа синей шляпы, следили за недопущением критики идей и переключением между шляпами. В итоге председатели сделали вывод, что команда сработала слаженно и нашла правильное решения для данной ситуации.

Оценивать доминирующую мотивационную установку, требующую применение творческих способностей можно с помощью анкеты среди бойцов студенческих отрядов. Подобные анкеты помогают раскрыть

творческий потенциал человека, и показать, что он будет делать в той или иной ситуации.

Ниже представлен перечень вопросов, которые предлагаем для анкет по оценке доминирующих мотивационных установок в деятельности студотряда;

- Основные вопросы (ФИО, дата рождения, телефон и т.д.);
- Есть ли у Вас опыт руководства коллективом сверстников?
- Если «Да», то каким?
- Способны ли Вы быть командиром студенческого отряда?
- Работали ли Вы раньше? Если «Да», то где и когда?
- В каком отряде Вы бы хотели работать?
- Из каких источников узнали о наборе?
- Для каких целей хочешь вступить в отряд?
- Умения и таланты?
- Отношение к сухому закону?
- Знаете ли вы заповеди студенческих отрядов?
- Почему мы должны взять именно вас?
- Сможете ли вы донести на бойца своего отряда, если он нарушил устав РСО?
- Сможете ли вы повести за собой бойцов?
- И тому подобные.

После заполнения анкеты, комсоставы отрядов обсуждают полученные ответы и оценивают творческие способности каждого из кандидата.

В заключении параграфа отметим, что нами были предложены некоторые методики применения креативного менеджмента в студотрядах. Таких методик может быть несколько, они могут быть специфичны в отдельных направлениях деятельности студотрядов, но уже доказали свою эффективность применения креативного менеджмента в таких организациях.

3.2 Применение стимулирующих приемов в развитии студотрядов как креативной команды

Многие фирмы и организации широко и порой весьма успешно используют принципы командной работы при выполнении самых различных проектов.

Команда – это не просто группа совместно работающих специалистов и не отдел, в котором работники объединены по функциональному признаку, это самоуправляемая ячейка, небольшая группа людей с взаимодополняющими навыками, которые привержены единым намерениям, эффективным целям и общему подходу к работе, в рамках которого они считают себя взаимно ответственными [38].

Условия успешной команды:

- Все члены команды должны идентифицировать себя с целью и должны желать достичь ее вместе;
- Каждый член команды должен точно знать и понимать свою индивидуальную задачу;
- Члены команды должны понимать, что каждый зависит от другого;
- Члены команды в отношении своей задачи специалисты;
- Помощь и указания других не должны выдаваться за собственный результат, они должны быть точно выделены и подчеркнуты. Уверенность, что авторство подаренного знания не будет потеряно, является фундаментальной предпосылкой взаимной помощи;
- Члены команды, не способные к командной работе, должны быть своевременно заменены;
- Успешная командная работа требует регулярных совместных обсуждений нерешенных или назревающих проблем. По большим разделам

проекта, обязательным этапом является подробное рассмотрение состояния дел;

– Члены команды должны иметь ощущение, что они расширяют свои знания, повышают квалификацию и опыт, что будет полезно для их карьеры при других обстоятельствах;

– Большинство людей обладают способностью к командной работе, однако у слишком многих она отсутствует.

Лидер команды в начале работы должен объяснить команде, что способность работать в команде при оценке результата будет иметь решающее значение. Так же, нужно стимулировать - значит побуждать, давать импульс, толчок мысли, чувству и действию.

Приемы стимулирования персонала — комплекс мероприятий, проводимых организацией с целью увеличить у сотрудников желание работать. Любое предприятие — это единый механизм, а каждый его работник — деталь. Если хоть одна деталь работает неправильно, медленно или не в полную силу, то это сказывается на всем механизме. То же самое происходит и в организации. Чтобы люди старались выполнять свои обязанности с каждым днем все лучше и лучше, их необходимо к этому подталкивать, то есть стимулировать. При правильном выборе приема стимулирования труда персонала можно одновременно удовлетворить потребности организации в увеличении достижения целей [39].

Ниже представлены стимулирующие приемы для РСО:

Формирование правовой базы, направленной на развитие движения студенческих отрядов.

Формирование правовой базы по поддержке и развитию студенческих отрядов является необходимым условием вовлечения молодежи Томской области в трудовую и экономическую деятельность, а также эффективного взаимодействия государственных и негосударственных организаций.

Орган государственной власти области в сфере молодежной политики обеспечивает разработку и принятие иных правовых актов по поддержке и развитию студенческих отрядов, организует работу по заключению соглашений о сотрудничестве с органами государственной власти и организациями. На основании данных соглашений во всех заинтересованных органах государственной власти, учреждениях и организациях принимаются правовые акты по поддержке и развитию студенческих отрядов.

Развитие инфраструктуры поддержки студенческих отрядов в Томской области.

Формирование инфраструктуры поддержки студенческих отрядов в Томской области может осуществляться в рамках разработки и реализации областных и местных программ развития и должно основываться на следующих принципах:

- Доступность участия и равенство молодых граждан в процессе развития движения студенческих отрядов (информационное, организационное, территориальное);
- Гарантированное участие молодежи в деятельности студенческих отрядов без ущерба для физического, психического здоровья и материального положения.

Уполномоченными органами и организациями по развитию движения студенческих отрядов на территории области являются орган исполнительной власти области, осуществляющий на территории области функции в молодежной сфере, и Томский региональный штаб студенческих отрядов (по согласованию), в муниципальных районах области – местные штабы студенческих отрядов (по согласованию).

Орган исполнительной власти области, осуществляющий на территории области функции в молодежной сфере:

- Формирует информационную, научно–методическую и нормативно–правовую базу развития движения студенческих отрядов на территории области;
- Содействует вовлечению, поддержке и стимулированию представителей всех категорий молодежи для участия в деятельности студенческих отрядов;
- Разрабатывает механизмы поддержки, обеспечивающие создание инфраструктуры развития движения студенческих отрядов, анализирует организацию деятельности студенческих отрядов в томской области;
- Осуществляет мероприятия по развитию студенческих отрядов области (проведение обучающих семинаров, конкурсов, «круглых столов», семинаров–совещаний), проводит конкурсы на лучший студенческий отряд за счет бюджетных ассигнований и в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в областном бюджете на соответствующий финансовый год на реализацию указанных мероприятий в рамках областных целевых и ведомственных целевых программ.

Создание системы профессиональной подготовки членов штабов и студенческих отрядов области.

В настоящее время квалификация руководителей и специалистов учреждений и организаций, работающих в области студенческих отрядов, явно недостаточна. Как в некоммерческом секторе, так и в государственных учреждениях социальной сферы практически отсутствуют подготовленные специалисты по организации деятельности студенческих отрядов, вследствие чего действующие студенческие отряды далеко не всегда работают эффективно.

Деятельность специалиста по организации деятельности студенческих отрядов требует знания технологий организации формирования отрядов и навыков в области социальной работы, правовой

поддержки, специальных знаний по видам деятельности студенческих отрядов, подготовки в области организации досуговой деятельности и клубной работы, организации массовых мероприятий, связей с общественностью.

Необходимо создание обучающих программ, обеспечивающих проведение данной деятельности на основе профессионализма, системной базы знаний и практического опыта. Необходимо разработать и поэтапно реализовать программу подготовки и переподготовки кадров в области управления студенческими отрядами.

Министерству занятости, труда и миграции области, министерству образования области необходимо оказывать в пределах компетенции содействие Томскому региональному штабу студенческих отрядов в организации профессионального обучения участников студенческих отрядов, их подготовке по охране труда и технике безопасности.

Совершенствование взаимодействия между различными субъектами в области развития движения студенческих отрядов.

Важным фактором для развития студенческих отрядов является межотраслевое взаимодействие органов исполнительной власти области в таких сферах, как: социальная защита населения, молодежная сфера, строительство, сельское и лесное хозяйство, занятость, транспорт и дорожное хозяйство, здравоохранение. Необходимо государственное стимулирование процесса разработки и реализации совместных проектов по развитию движения студенческих отрядов государственными и негосударственными организациями.

Создание системы мотивации, поддержки развития и поощрения членов студенческих отрядов.

Основными мотивами деятельности студенческих отрядов являются:

- Материальное поощрение;
- Реализация личностного потенциала;

- Общественное признание,
- Чувство социальной значимости;
- Профессиональное ориентирование;
- Приобретение полезных социальных и практических навыков;
- Возможность общения, дружеского взаимодействия с единомышленниками;
- Приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия;
- Организация свободного времени.

В целях мотивации, поддержки развития и поощрения членов студенческих отрядов возможна реализация различных форм стимулирования студентов.

Формами стимулирования членов студенческих отрядов являются: образовательное стимулирование – предоставление членам студенческих отрядов возможности участия в образовательных программах на льготной основе, приобретения опыта работы на различных направлениях деятельности;

- Стимулирование через социальное признание – подписанные известными людьми (политиками, промышленниками) благодарности и рекомендации для дальнейшей профессиональной и иной деятельности, получение наградного знака "За вклад в развитие движения студенческих отрядов России".

К формам поддержки деятельности членов студенческих отрядов относятся:

- Повышение статуса членов студенческих отрядов через постоянное общение с ними руководителей органов государственной власти и органов местного самоуправления области;
- Проведение конкурсов, слетов и прочих мероприятий для участников студенческих отрядов;

– Содействие формированию, функционированию и развитию инфраструктуры движения студенческих отрядов.

Содействие информационному обеспечению деятельности студенческих отрядов в средствах массовой информации.

В целях создания позитивного имиджа движения студенческих отрядов в средствах массовой информации области необходимо:

- Регулярно освещать работу по формированию и деятельности студенческих отрядов области;
- Содействовать распространению лучшего практического опыта организации и работы студенческих отрядов посредством освещения в средствах массовой информации.

Институтами информационной поддержки движения студенческих отрядов являются:

- Министерство информации и печати области;
- Министерство молодежной политики, спорта и туризма области;
- Субъекты реализации концепции (по согласованию);
- Ресурсы сети интернет, организаций, заинтересованных в развитии движения студенческих отрядов в томской области;
- Средства массовой информации (по согласованию).

Формами информационной поддержки движения студенческих отрядов являются:

- Проведение публичных мероприятий;
- Подготовка и размещение в средствах массовой информации материалов о деятельности студенческих отрядов.

Механизмы и условия реализации стимулирующих приемов.

В основе реализации стимулирующих приемов лежит государственно–общественный принцип взаимодействия, в соответствии с которым максимально используется потенциал общественных объединений и некоммерческих организаций, органов местного самоуправления области.

Механизмами реализации стимулирующих приемов являются:

- Разработка и утверждение субъектами реализации стимулирующих приемов планов мероприятий по развитию студенческих отрядов на соответствующие годы;
- Проведение мониторинга процесса создания и деятельности инфраструктуры поддержки развития студенческих отрядов на областном уровне;
- Создание системы передачи полученных знаний и опыта между организациями и специалистами.

Таким образом, реализация стимулирующих приемов позволит:

- Расширить свободу участников студенческих отрядов в профессиональном самоопределении;
- Приобрести в студенческих отрядах практические навыки по основной специальности и опыт работы в коллективе, способствующие повышению конкурентоспособности молодого специалиста;
- Материально поддержать участников движения студенческих отрядов;
- Поддержать студенческие социально значимые проекты в области обеспечения занятости учащейся молодежи;
- Довести численность представителей молодежи, ежегодно вовлеченных в деятельность студенческих отрядов, к 2019 году до 1,5 тыс. Человек;
- Создать условия для устойчивого и планомерного развития движения студенческих отрядов области, способствующего социально–экономической поддержке и развитию молодежи области;
- Создать эффективную систему и механизмы взаимодействия заинтересованных сторон РСО и общественности;
- Активизировать деятельность молодежи посредством вовлечения в трудовую занятость;

В конечном итоге применение стимулирующих приемов по средствам креативного менеджмента можно оценить с помощью следующих индикаторов:

– Количественные показатели – количество созданных студенческих отрядов, количество молодых людей, вовлеченных в их деятельность;

– Качественные показатели – увеличение оплаты труда участников студенческих отрядов, объема работ, выполненных участниками отрядов, в том числе в рамках государственного и муниципального заказа, охвата дополнительным обучением членов студенческих отрядов.

3.3 Рекомендации по решению проблем стимулирования развития РСО по средствам креативного менеджмента

Для дальнейшего применения креативного менеджмента в решении проблем стимулирующего развития РСО можно предложить следующие рекомендации:

1. В целях улучшения организации и развития деятельности РСО, руководителям необходимо изучать параграф 1.2 приемы и методы креативного менеджмента в системе управления организацией.

Менеджмент – это особый тип управления организацией в рыночной системе хозяйствования.

Креативность – это общая творческая способность, значимая для общества, являющаяся условием создания новых материальных и нематериальных ценностей; существует возможность и необходимость развития креативности личности в процессе профессиональной подготовки – процессе формирования и развития знаний, навыков, способностей личности, необходимых для успешного осуществления конкретного вида профессиональной деятельности.

Таким образом, креативный менеджмент это – эффективное управление структурами, процессами и ресурсами для достижения заданных целей с использованием нестандартных (творческих) подходов. В креативном менеджменте творчество выступает не только как объект управления, но и как средство повышения эффективности, как источник инноваций, стиль управления, потенциал развития, человеческий фактор.

Креативные возможности организации можно представить, как возможности организации к принятию и реализации креативных решений, которые способствуют достижению поставленных организацией целей и реализации уникальных конкурентных преимуществ посредством применения собственных и привлеченных ресурсов. Поэтому стоит отметить, что креативные возможности организации не являются простой суммой креативных возможностей ее работников.

Поэтому предлагается использовать наиболее популярные и эффективные методы реализации креативного мышления: мозговой штурм, мыслительные колпаки Эдварда де Боно, ментальные карты, синетика, метод фокальных объектов, морфологический анализ, метод проб и ошибок, теория решения изобретательских задач. Креативный менеджмент базируется на усовершенствованных технологиях командной работы и творчества. Главной целью креативного менеджмента является создание и мотивация деятельности человеческого капитала, активизация его творческого потенциала.

2. Так же для улучшения организации и развития деятельности РСО, можно использовать материал из параграфа 3.1 данной ВКР, в котором рассказывается о методике оценки креативного менеджмента в организациях, какие задачи преследует креативный менеджмент и как их оценивать. В данном параграфе представлен пример применения метода шести шляп на заданную тему.

Следовательно, можно сделать вывод, что для стимулирования развития РСО нужно пользоваться всеми представленными методиками в данном параграфе.

3. Необходимо применять творческие подходы при решения проблем формирования и развития студенческих отрядов.

Творческий процесс скорее, состоит в выработке чего-то нового. Основная беда заключается в том, что далеко не все люди умеют решать проблемы творчески – им мешают так называемые концептуальные блоки, о существовании которых они зачастую даже не подозревают. Обычно они носят не межличностный или организационный, а именно индивидуальный характер, и потому их можно преодолеть путем развития определенных навыков.

Каждое мгновение жизни мы находимся под воздействием столь большого объема информации, что не можем его поглотить. Например, мы обычно не осознаем, каковы в данный момент температура воздуха, цвет нашей кожи и уровень освещенности помещения, насколько удобна обувь. Вся подобная информация воспринимается и обрабатывается мозгом, но мы на что-то не обращаем внимания, а на чем-то его фокусируем. Со временем у нас вырабатывается привычка умственного фильтрования информации, иначе информационная перегрузка свела бы нас с ума. Именно эта фильтрация и порождает концептуальные блоки. Действуя на подсознательном уровне, они препятствуют восприятию некоторых видов информации и, соответственно, мешают решать определенные виды проблем.

Памятка организации по творчеству:

– Креативное (творческое) мышление очень нужно любому бойцу. Необходимо развивать способность к креативному мышлению у себя и у своих подчиненных.

– Способность творчески мыслить ставит менеджера при общих равных условиях на голову выше других. Эта способность позволяет ему видеть в, казалось бы, несопоставимых предметах и явлениях много того, что объединяет.

– Момент творческого «озарения» часто наступает в условиях релаксации или даже во сне, когда усталый за день мозг обрабатывает все прошедшие через него сигналы, образы, схемы.

– «Озарение» чаще возникает после усиленной мыслительной концентрации на проблеме. «Озарение» вспыхивает внезапно в форме «ага-переживания». Это явление доставляет человеку подлинное счастье, а поэтому выступает мотиватором деятельности.

– Вспышки креативности (творчества) характерны как для отдельно размышляющего человека, так и для группы людей. Обыкновенные сотрудники, собранные в творческие группы и умело побуждаемые к деятельности, могут делать чудеса. Один человек не может сравниться в мыслительных возможностях с группой.

– Многие работники, оставаясь наедине с собой, переживают муки творчества. У них часто возникают «дикие идеи» по совершенствованию производства. Однако, будучи скромными людьми, они оставляют зародившиеся у них идеи при себе. Таким людям необходима помощь и поддержка. Именно они зачастую становятся генераторами наилучших идей. Лучше всего для реализации всех «диких идей» подходит «мозговой штурм».

– В современных условиях побеждает та система, которая умеет использовать творческие потенциалы и инициативу всех своих работников. Резолюции, проведенные голосованием, обычно оставляют за бортом наиболее ценные и необходимые обществу идеи. В условиях рыночной экономики должна приниматься во внимание любая идея, приносящая хоть какую-ни будь пользу.

4. Для улучшения качества рекламы и узнаваемости РСО в социальных сетях, а также формирования имиджа проекта в целом, разработан фирменный стиль оформления всей рекламной продукции и материальной атрибутики в целом. Таким образом, потенциальный участник, видя то или иное сообщение, сразу понимает, о чем пойдет речь, и что ему нужно с этой информацией делать. Это в первую очередь формирует узнаваемость РСО и доверие к нему. Для формирования самого сообщения используется «понятный» для целевой аудитории язык и графическая визуализация «из жизни», фото с изображением действующих бойцов.

5. Необходимо проводить тематические встречи потенциальных кандидатов и действующих бойцов проходящих в разных форматах, к примеру, два из них: протокольный и традиционный для данной организации. Протокольный вид таких мероприятий, может быть организован в большом помещении собирают всех кандидатов и руководство организации и ведут беседу о том, что предлагается, что каждый из кандидатов получит, приняв участие в проекте, так называемый анонс проекта. Такие встречи малопродуктивны и проводятся, как правило, один – два раза в год. Более полезными встречами, с точки зрения продуктивности считаются традиционные, когда в не формальной комфортной обстановке действующий боец РСО рассказывает о своих впечатлениях и достижениях кандидатам, по принципу «равный – равном», тем самым развивая «сарафанное радио» и доверительное отношение к проекту и к движению в целом.

6. Для улучшения имиджа нужно печатать рекламную продукцию и выполнять ее с использованием фирменного стиля РСО. Как правило, это могут быть партии афиш самых ярких мероприятий, раздаточная продукция (календари, буклеты, визитки) с изображением только логотипов организации. Все это ведется для визуального запоминания логотипа, а в дальнейшем и самой организации, и повышению доверия к ней.

Приведенные рекомендации позволяют активно применять креативный менеджмент в развитии РСО. Убедиться в этом можно на примере некоторых видов применяемых направлений креативного менеджмента, используя таблицу 3.3.

Таблица 3.3 – Сопоставление творческого и креативного менеджмента

Зона развития направлений менеджмента (PCO)	Традиционный менеджмент	Креативный менеджмент	Разница между двумя видами
Оценивание деятельности персонала в занимаемой должности	Задания могут раздаваться всем, в зависимости от загруженности персонала в определенный промежуток времени, либо все задания достаются самому опытному сотруднику.	Каждый сотрудник понимает свои прямые обязанности, не хватаясь за поручения, даваемые другим сотрудникам.	В оценке персонала по степени проявления ответственности, загруженности, стресса, сложности выполняемых заданий. Распределение заданий с учетом этих факторов.
Внедрение системы премирования. Внедрение системы косвенного материального стимулирования.	Премирование уравнительное.	Премирование по грейду (вилка стимулирования по оплате). Появится стимул у студентов задерживаться на работе.	Во внедрение премирования в соответствии с целями организации.
Совершенствование процедуры оценки результатов труда по выделенным показателям деятельности.	Оценка персонала проводится раз в год на основе мнения руководителя.	Промежуточная оценка и коллективное обсуждение личных частей. персонал постарается исключить ошибки из своей деятельности.	В ведение системы учета рекламаций (нареканий) для повышения объективности оценки.
Учет индивидуальных особенностей мотивации.	Не существует учета индивидуальных особенностей материальное стимулирование.	Повышение трудоспособности, как следствие повышения вознаграждения путём индивидуального подхода.	В изучение мотивационный направленности работников. Составление перечня индивидуальных социальных пакетов с учетом мотивационной направленности работников.

Креативный менеджмент принимает оригинальные решения, способствующие налаживанию прогрессивных взаимосвязей между внешней и внутренней средой, а также формированию этой среды. Данное взаимодействие должно осуществляться на основе признания и реализации социальной ответственности организации.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Выдано студенту

Группа	ФИО
ЗАМ6Б	Гурской Елене Николаевне

Школа	Инженерного предпринимательства	Направление	38.04.02 Менеджмент
Уровень образования	Магистратура		

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»	
<p><i>1. Описание рабочего места на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – вредных проявлений факторов производственной среды – опасных проявлений факторов производственной среды – негативного воздействия на окружающую природную среду – чрезвычайных ситуаций 	<p>Описание рабочего места офиса ВШСО ТПУ на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вредных проявлений факторов производственной среды: в офисе установлено местное и общее освещение, кондиционеры, электромагнитные поля на низком уровне, метеоусловия в норме. – опасных проявлений факторов производственной среды: в офисе установлена пожарная сигнализация, имеется запасной выход. Рабочее место оборудовано в соответствии с нормами техники безопасности
<p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовой кодекс РФ; 2. ГОСТ Р ИСО 26000–2010 «Руководство по социальной ответственности»; 3. SA 8000 – устанавливает нормы ответственности работодателя в области условий труда. 4. Серией международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000;
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке	
<p><i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы корпоративной культуры исследуемой организации; – системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – системы социальных гарантий организации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<p>Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение техники безопасности, персонал проходит инструктаж по технике безопасности; – поддержание социально значимой заработной платы и стабильность выплаты заработной платы в трудовые сезоны; – оказание помощи работникам в критических ситуациях.
<p><i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – содействие охране окружающей среды; 	<p>Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – взаимодействие с местным сообществом и

<p>– взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</p> <p>– ответственность перед потребителями товаров и услуг</p> <p>– готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</p>	<p>местной властью;</p> <p>– спонсорство и корпоративная благотворительность;</p> <p>– ответственность перед потребителями продукции.</p>
<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <p>– анализ правовых норм трудового законодательства;</p> <p>– анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов;</p> <p>– анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.</p>	<p>Анализ правовых норм трудового законодательства – ТК РФ;</p> <p>Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации – устав предприятия, приказы, договора.</p>
<p>Перечень графического материала:</p>	<p>– Таблица 4.1 – Определение целей КСО РСО ТПУ.</p> <p>– Таблица 4.2 – Стейкхолдеры для ВШСО ТПУ.</p> <p>– Таблица 4.3 – Определение элементов программы КСО организации.</p> <p>– Таблица 4.4 – Затраты на мероприятия КСО РСО ТПУ.</p> <p>– Таблица 4.5 – Ожидаемая эффективность программ КСО РСО ТПУ.</p>

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	20.12.2016
---	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ОСГН ШБИП	Феденкова А.С.	–		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ6Б	Гурская Елена Николаевна		

4 Социальная ответственность

Корпоративная социальная ответственность (КСО, также называемая корпоративная ответственность, ответственный бизнес и корпоративные социальные возможности) — это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие заинтересованные стороны общественной сферы [40].

Современные руководители предприятий понимают, что бизнес не может процветать в вакууме, и благополучие предприятия неразрывно связано с социальным благополучием общества, частью которого оно является.

Современная концепция корпоративной социальной ответственности охватывает следующие направления, тесно взаимосвязанные между собой:

- Корпоративное развитие;
- Управление развитием персонала;
- Взаимодействие с бойцами и кандидатами;
- Ответственная экологическая политика и рациональное использование природных ресурсов;
- Взаимодействие с местными органами власти, государственными структурами и общественными организациями.

Организации реализуют КСО:

- Для повешения увлеченности сотрудника;
- Для развития талантов данной организации;
- Для повышения имиджа компании;
- Для повышению квалификации и навыков персонала;
- И другое.

Для того чтобы программы КСО приносили различные социальные и экономические результаты, необходима их интеграция в стратегию

организации. Иными словами, деятельность организации и программы КСО должны иметь одинаковый вектор. Тогда программа КСО будет выступать органическим вспомогательным элементом деятельности компании.

Ниже в таблице 4.1, представлено, что в зависимости от целей, программы КСО направлены либо внутрь компании (внутренняя КСО), либо за ее пределы (внешняя КСО).

Таблица 4.1 – Определение целей КСО РСО ТПУ

Миссия организации	Обеспечить сегмент студентов университета достойной трудоустройством и продвижения организации.	Цели КСО: 1) развитие собственных бойцов, которое позволяет не только избежать текучки, но и привлекать новых бойцов в отряды; 2) улучшение имиджа организации, рост репутации среди других отрядов России; 3) стабильность и устойчивость развития организации в долгосрочной перспективе; 4) реклама данного движения; 5) социальная стабильность; 6) благоустройство территории города.
Стратегия организации	Усиление отрядов ТПУ на уровне города и России, а также расширение поиска кандидатов.	

Из представленной таблице выше мы видим, что цели КСО способствуют стратегии организации. Поскольку для стабильного положения на уровне студенческих отрядов является качество предоставляемой услуги, и как следствие качество предоставления трудоустройства, а также внесезонных мероприятий.

Затем необходимо определить стейкхолдеров КСО в ВШСО ТПУ. Стейкхолдерами или заинтересованными лицами называется любое сообщество внутри организации, или вне ее, предъявляющее определенные требования к результатам деятельности организации и характеризующееся определенной скоростью реакции. Среди множества стейкхолдеров выделяют: органы федеральной и местной власти, бойцов, кандидатов, население, партнеров, конкурентов и др. Наемные работники ожидают удовлетворения их труда в формах адекватной оплаты, возможностей профессионального роста и построения деловой карьеры, дружелюбного

коллектива, адекватные условий и режима труда, хорошего руководства. Бойцов интересует безопасность, зарплата, освоения новых навыков, раскрытия себя в творческой деятельности. Органы федеральной и местной власти ожидают помощи в различных волонтерских направлениях к примеру: снежная вахта, озеленение территорий города и др. Кандидаты в первую очередь хотят присоединиться в этому масштабному движению.

Таблица 4.2. – Стейкхолдеры для ВШСО ТПУ

№	Цели КСО	Стейкхолдеры
1	развитие собственных бойцов, которое позволяет не только избежать текучки, но и привлекать новых бойцов в отряды;	Бойцы, сотрудники
2	улучшение имиджа организации, рост репутации среди других отрядов России;	Бойцы, сотрудники, конкуренты
3	стабильность и устойчивость развития организации в долгосрочной перспективе;	Кандидаты, бойцы, сотрудники
4	реклама данного движения;	Бойцы, сотрудники
5	социальная стабильность;	Бойцы, сотрудники
6	Благоустройство.	Кандидаты, бойцы, сотрудники.

Таким образом, из данной таблицы можно сделать вывод, что наибольшее отражение в поставленных целях КСО организации находят стейкхолдеры прямого влияния. Большинство мероприятий компании направлено на сотрудников и бойцов. Поэтому необходимо повышать квалификацию работников, и давать им возможность приобретать опыт в различных конкурсных мероприятиях.

Далее определим элементы программ КСО для ВШСО ТПУ.

Определение элементов программы КСО зависит от множества факторов, таких как:

- 1) сфера деятельности организации;
- 2) финансовые возможности;
- 3) размер организации;
- 4) приверженность работников(бойцов);

5) сотрудничество с местными органами самоуправления и местными экологическими организациями.

6) благоустройство территории города.

Для того, чтобы определить необходимый перечень мероприятий, необходимо сопоставить главных стейкхолдеров компании, их интересы, мероприятия, которые затрагивают стейкхолдеров. Необходимо обратить внимание, что каждый элемент программ КСО рассчитывается на определенное время, следовательно, может быть краткосрочным или среднесрочным. Ожидаемый результат от реализации программы позволяет оценить значимость будущих итогов реализации программ. Определение элементов программ КСО организации представлено в таблице 4.3.

Таблица 4.3. – Определение элементов программы КСО организации

№	Стейкхолдеры	Описание элемента	Ожидаемый результат
1	Сотрудники	Премирование лучшего работнику, атрибутика, отгулами.	Привлечение сотрудников, поддержание работоспособности сотрудников и мотивация для отличной работы.
2	Сотрудники	Организация культурно–массовых и спортивных мероприятий (различного вида корпоративы, выезд на природу)	Сплоченность команды, укрепление корпоративного духа сотрудников, улучшение обстановки в коллективе.
3	Кандидаты	Агитационная программа	Проведение мероприятия на котором доносится информации о деятельности данной организации.
4	Собственники, сотрудники, потребители	Участие в конкурсе на уровне города.	Повышение репутации организации, привлечение новых кандидатов, получение нового опыта, укрепление организации на уровне.
5	Сотрудники, бойцы, кандидаты	Благоустройство	Повешение репутации организации, и благоустройство города и помощь пенсионерам, ветеранам и инвалидам.

Затем в рамках КСО компании необходимо рассмотреть затраты на данные цели – таблица 4.4 Данные представленные в таблице получены на основании финансовой отчетности организации.

Таблица 4.4 – Затраты на мероприятия КСО РСО ТПУ

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период
1	Премия лучшему работнику (поездка на всероссийский слет)	Рубль РФ (квота на институт один раз в год)	10 000	300 000
2	Атрибутика	Рубль РФ/сотрудник	100	150 000
3	Участие в конкурсе на уровне города	Рубль РФ	700	14 000
4	Организация корпоратива для сотрудников	Рубль РФ	250	20 000
5	Организация летнего похода на природе	Рубль РФ	1000	10 000
6	Благоустройство	Рубль РФ	100	10 000
Итого:				504 000

Оценка эффективности программы КСО должна строиться на основе принципов эффективности затрат на мероприятия и ожидаемых от мероприятий результатов.

При этом зачастую эффективность программ КСО оценить сложно. Это бывает в случае, если проблема социальной ответственности, которую решает организация, велика, и организации сложно справиться с ней в одиночку, либо эта проблема не имеет немедленного отклика на реализацию мероприятий.

При этом необходимо помнить, что каждая реализуемая программа КСО связана с целями деятельности предприятия, ее миссией. Поэтому необходимо определить эффект от реализации программ не только для общества, но и для организации. Ожидаемая эффективность программ КСО РСО ТПУ, представлена в таблице 4.5.

Таблица 4.5 – Ожидаемая эффективность программ КСО РСО ТПУ

№	Название мероприятия	Затраты	Эффект для компании	Эффект для общества
1	Премия лучшему работнику (поездка на всероссийский слет)	300 000	Привлечение сотрудников, поддержание работоспособности сотрудников и мотивация для отличной работы. Сплоченность команды, укрепление корпоративного духа сотрудников, улучшение обстановки в коллективе.	Создание и поддержание имиджа организации, стабильность и устойчивость организации
2	Атрибутика	150 000		
3	Участие в конкурсе на уровне города	14 000	Проведение мероприятия на котором доносится информации о деятельности данной организации.	Стабильность, устойчивость и привлекательность организации, новые возможности
4	Организация корпоратива для сотрудников	20 000	Повышение репутации организации, привлечение новых кандидатов, получение нового опыта, укрепление организации на уровне.	Создание и поддержание имиджа организации, стабильность и устойчивость организации
5	Организация летнего похода на природе	10 000		
6	Благоустройство	10 000	Привлечение сотрудников, поддержание работоспособности сотрудников и мотивация для отличной работы.	Обеспечение устойчивого развития местного сообщества и общества в целом.

Следовательно, мы видим, что выбранные программы КСО являются оптимальными для РСО ТПУ.

Проводимые в рассматриваемой организации программы КСО полностью соответствуют стратегии и миссии компании. Для рассматриваемой организации одинаково важны внешняя и внутренняя КСО.

Основными преимуществами, которые получает компания от реализации программ КСО, следующие: социальная реклама организации, благополучие работников организации.

Затрачиваемые организацией средства на выполнение КСО адекватны, а ожидаемые в результате проведения мероприятий социальные последствия важны как для самой организации, так и для населения регионов деятельности организации. Так как раз в год данной организации выделяются денежные средства на нужды.

Заключение

В результате выполнения диссертационной работы по теме «Креативное управление российскими студенческими отрядами» был проведен анализ развития креативного управления общественной организации РСО, а также разработаны способы стимулирования креативного менеджмента в РСО. Таким образом были выполнены следующие задачи;

- Рассмотрены понятия и сущность креативного менеджмента;
- Осуществлено сравнение отрядов города Томска;
- Проведен анализ деятельности РСО;
- Выявлены проблемы развития деятельности РСО;
- Выработаны способы стимулирования развития креативного менеджмента в РСО.

В первом разделе изучены теоретические основы креативного менеджмента. В том числе рассмотрены приемы и методы креативного менеджмента.

В работе сделан вывод, что в основе концепции креативного менеджмента, то есть различного социально–ответственного менеджмента лежит творческая интеграция достижений всех школ и направлений, используя которые любая организация могла бы стать уникальной, непохожей на другие, способной к предвосхищению потребителя.

Так же можно сказать, что творчество можно определить, как успешный полет мысли за пределы известного. Оно дополняет знания, способствуя созданию вещей, которые не были известны ранее. Творческой личности присущи огромная любознательность и стремление создать что–то необычное, уделяя при этом внимание не традиционным, а оригинальным решениям. Человек с творческой жилкой непрерывно изучает потребности

общества и убежден, что стоящая перед ним задача всегда имеет оригинальное решение.

Во втором разделе рассмотрена общая характеристика РСО и проблемы ее развития.

Можно сделать итоговое заключение, что несмотря на то, что наблюдается рост активности движения студенческих отрядов, сегодня существуют проблемы, представляющие угрозы для дальнейшего эффективного развития РСО.

В третьем разделе выпускной квалификационной работы проведена работа по стимулированию приемов креативного менеджмента в РСО ТПУ.

Креативный менеджмент базируется на усовершенствованных технологиях командной работы и творчества. Главной целью креативного менеджмента является создание и мотивация деятельности человеческого капитала, активизация его творческого потенциала. Так же принимает оригинальные решения, способствующие налаживанию прогрессивных взаимосвязей между внешней и внутренней средой, а также формированию этой среды. Данное взаимодействие должно осуществляться на основе признания и реализации социальной ответственности организации.

Таким образом, цель и задачи, поставленные в работе, были успешно решены.

Список публикаций магистранта

1. Гурская Е.Н. Статья: «Инновационные технологии в современной логистике» // Международный научно-практический журнал «Интеграция наук» г. Москва- 2017г.
2. Гурская Е.Н. Статья: «Использование экономических санкций в мировой экономике» // Международный научно-практический журнал «Интеграция наук» г. Москва- 2017г.

Список используемых источников

1. Устав// положение о студенческом отряде, 2007г.
2. Устав // положение о единообразии символики и атрибутики студенческих отрядов, 2007г.
3. Библиотека успешного бизнесмена [Электронный ресурс]: Основы менеджмента http://club-energy.ru/3_1.php
4. Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. – 320 с.
5. Коротков, Э.М. Основы менеджмента: Учебное пособие / И.Ю. Солдатова, Э.М. Коротков; Под ред. И.Ю. Солдатова, М.А. Чернышева. – М.: Дашков и К, Академцентр, 2013. – 272 с.
6. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Вильямс, 2016. – 672 с.
7. Мир знаний [Электронный ресурс]: 14 Принципов Файоля <http://mirznanii.com/a/170129/14-printsipov-fayolyaa>
8. Кирсанов К. «Креативный и эвристический менеджмент», Ванюрихин Г.И. «Креативный менеджмент» / Менеджмент в России и за рубежом- М.: Велби 2012.
9. Студенческая онлайн библиотека [Электронный ресурс]: Креативный менеджмент. Творческий подход к принятию решения http://studbooks.net/1377655/menedzhment/kreativnyy_menedzhment_tvorcheskiy_podhod_prinyatiyu_resheniya
10. Ванюрихин Г. И. Креативный менеджмент // Менеджмент в России и за рубежом- М.: Велби 2015. –123–143 с.
11. Шевырёв А.В. Креативный менеджмент: синергетический подход-М.: ЛитКараВан, 2017. – 215 с.

12. Горшкова Л.А., Горбунова М.В. Традиционный и креативный менеджмент: правомочно ли разделение? // Креативная экономика. – М.: – № 11 (47) 2015. – 26–32 с.
13. Горшкова Л.А., Горбунова М.В. Когда и как учить креативному менеджменту? // Креативная экономика. – М.: Проспект, 2014. – 85–89 с.
14. Долятовский Л.В., Гамалей Н.Ю. Креативные методы в развитии предприятия // Креативная экономика. М.: Проспект, 2015 - с. 74–84.
15. Цыганкова В.Н. Проблемы использования и выбора методов генерации идей // Сборник материалов Второй международной научно–практической конференции "Проблемы развития инновационно–креативной экономики"
16. Аверин, А.В. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации [Текст]: учебное пособие / А.В. Аверин. – М.: Изд. РАГС, 2015. – 224 с.
17. Анцупов, А.Я. Социально–психологическая оценка персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А.Я. Анцупов. — М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2014. — 391 с.
18. Ванюрихин Г.И. «Творчество в менеджменте» / Вестник Международного Университета. Серия "Менеджмент», 2015
19. Зайцева О.А., Радугин А.А. Основы менеджмента. Учебн. пособ. для вузов. М.: Центр, 2008.
20. Лэнд Питер Э. Менеджмент – искусство управлять: секреты и опыт практического менеджмента – М., Стар 2015.
21. Развитие творческого мышления и интеллекта [Электронный ресурс]: Творческое мышление: <http://www.superidea.ru/index.php>
22. Суперленинка [Электронный ресурс]: Методы креативного менеджмента: <https://cyberleninka.ru/article/v/aktualnye-problemy-osvoeniya-instrumentov-i-metodov-kreativnogo-menedzhmenta>

23. Николаева М.Г. Студенческие отряды, преемственность поколений: Сборник –М. Цент 2012.
24. Гулина М. А. Словарь–справочник по социальной работе / Переводчик Николай Марчук. Питер, 2015. - 400 с
25. Управление персоналом: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. Москва: Инфра–М, 2013. 570 с.
26. Управление персоналом организации: учеб.пособие / под ред. проф. П. Э. Шлендера. М.: Инфра–М, 2013. -398 с.
27. Управление персоналом: учебное пособие для вузов / под ред. В. П. Бычкова. Москва: Инфра–М, 2014.- 236 с.
28. Горфинкель В.Я. и др. Социальная ответственность менеджмента: учеб. Пособие —. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 287 с.
29. Российские студенческие отряды [Электронный ресурс]: История РСО: <http://www.shtabso.ru/12.html>
30. Российские студенческие отряды [Электронный ресурс]: История РСО : <http://portal.tpu.ru/ССО/history>
31. Ашихмин О.В. Мы строили город- город строит нас: Сборник истории возрождения студенческих отрядов- М., Стар 2016.
32. Флицер А.А. История движения студенческих отрядов Томской области (1963-1973гг.): Сборник документов и материалов- М.,Том-унта 2005.
33. Флицер А.А. История движения студенческих отрядов Томской области (1974-1985гг.): Сборник документов и материалов- М.,Том-унта 2006.
34. Флицер А.А. История движения студенческих отрядов Томской области (2003-2006гг.): Сборник документов и материалов- М.,Том-унта 2007.

35. Молодежная общероссийская общественная организация «Российские студенческие отряды» [Электронный ресурс]: Структура регионального штаба <http://spo21.ru/index.php/regionalnyj-shtab-rso>
36. Кирсанов К. Креативный и эвристический менеджмент / К. Кирсанов // РЭЖ. – 2015. -213 с.
37. Макаренко О.Г. Стратегический менеджмент. Организация стратегического мышления менеджера / О.Г. Макаренко. – Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2013. – 108 с.
38. Десслер, Гари. Управление организацией: учебное пособие / под ред. Р.И. Шленова. — М.: Издательство «БИНОМ», 2014. — 432 с.
39. Никитина Л. М., Борзаков Д. В. Корпоративная социальная ответственность; Феникс - М., 2015. - 445
40. Сборник: Система стандартов безопасности труда – М.: Стандартиформ, 2005.–123 с.

Приложение А

Part 2.1

General description and activity analyses of Russian Student Detachments

Студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ6Б	Гурская Елена Николаевна		

Консультант ВКР :

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор ШИП	Никулина И.Е.	Доктор эк. наук профессор		

Консультант – лингвист :

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ОИЯ ШБИП	Зеремская Ю.А.	к. филол. н.		

2.1 General description and activity analyses of Russian Student Detachments

Nowadays there are a lot of projects are produced in Russia which aimed at the development of the country, including the youth. They contribute to increasing the level of economic growth, the welfare of our citizens, and help to take the leading positions in the world. Young people are given the opportunity to become a leading social group involved in the implementation. For this, there is the Movement of Russian Student Detachment (the full name of the Organization is the Youth All-Russian Public Organization "Russian Student Detachment").

The purpose of the organization is the temporary employment of students in educational institutions of secondary professional and higher vocational education, who expressed a desire to work in various sectors of the economy in their free time. The organization also sets the following tasks:

- Involvement of students in educational institutions of secondary and higher vocational education in the activities of student teams;
- Development of student teams;
- Creation of conditions for the organization of student groups of construction, pedagogical, railway, rescue, service, agricultural and other areas;
- Assistance to temporary and permanent employment of students and graduates of educational institutions;
- Organization of training of educational institutions for work as part of a detachment;
- Providing legal and advisory support to the youth in employment and employment issues;
- Civic and national education of youth, support and development of the traditions of student groups in cultural and socially-significant work among the population;

- Carrying out activities related to the prevention of drug, alcohol and gambling addiction among young people;
- Support of youth amateur and professional creative groups, holding contests and festivals, facilitating participation in concerts and festivals on the territory of the Russian Federation and abroad;
- Organization of leisure, development of sports, tourism among youth;
- Participation in solving social, social, and housing problems of youth;
- Help and support for the youth;
- Informing the public about the work using the media and other opportunities;
- Co-operation with organizations, institutions and funds on the basis of mutually beneficial cooperation to the extent that it does not contradict the purposes of the Organization.

To achieve the global and local goals of the organization, it is necessary, at least, to conduct an appropriate effective communication policy that will promote the formation of a favorable image of the student organization, attract new participants, allow for an open dialogue between the organization and target audiences, create communication openness, and favorable climate in the organization itself.

The organization unites young men and women from 18 years old - students of Russian universities wishing to work in their spare time in the remote corners of Russia. Student groups allow young people to spend time interestingly and profitably: get a job for the summer, make observation of the country, make new friends.

The history of student detachments from 1959 to 1983

The beginning of the Movement of Student Detachments is 1959, when 339 Volunteer students of the Physics Department of the Moscow State University named after V.M. Lomonosov went to Kazakhstan, to the virgin lands and built 16 objects during the summer holidays.

In 1960, students again went to Kazakhstan and built the first street in the state farm "Bulaevsky", 520 students from the Moscow State University participated in the construction.

About 1,000 students of various higher educational institutions already worked in the student groups in the summer in 1961. Just this year the student movement has its own printing organization - the newspaper "Young Tselinnik". By the end of the year, the first pioneer camp Sputnik was organized. This event marked the beginning of a whole tradition, and eventually such camps began to appear in other regions of the USSR.

In 1962, almost 10 thousand students from Moscow, Leningrad and Kiev worked in 128 cities and villages of Kazakhstan. About a thousand agricultural facilities, schools, and apartment houses were built. With funds, the Day of Shock Labor was carried out on the money earned by the students purchased a column of agricultural machines, which was sent to the heroic Cuba. The first Statute of the student construction team was also adopted, which is presented in the Appendix.

There were 30,000 young enthusiasts in the construction detachments, representatives of 9 union republics, 41 cities, 178 higher educational institutions in 1964. It was built 3860 objects, organized more than 3 thousand concerts. The fighters of student groups appear first awards: "For Labor Distinction" and "For Labor Valor."

In 1965, the movement of student detachments was already wide-ranging. Soviet construction detachments went over to shock Komsomol construction - the construction of the Abakan-Taishet railway, the development of oil and gas fields in Tyumen region.

In 1966, the total number of fighters was already over 100 thousand people. Two thousand of them were engaged in the elimination of the consequences of the earthquake in Tashkent. This year became significant for the entire movement - the first All-Union meeting of student groups took place in the Kremlin Palace of Congresses. In the same year, in connection with the large scale of the student

movement, the Central Headquarters of student construction teams and Energia, which was engaged in electrification, were established.

In 1967, the student movement continued to develop increasingly, attracting more and more activists from the universities of all union republics.

In 1968-1969, there were already 270,000 students in student detachments. According to the example of the first restoration unit, which worked on the territory of the Solovetsky Monastery, student groups were created that carried out the restoration of monuments of history and architecture throughout the country.

In 1970-71, 13 300 objects in many regions of the country were built by the participants of the labor semester. Teams of doctors, restorers, conductors of railway cars worked there. There were 4,8 thousand foreign students studying in universities of the USSR in the detachments. Soldiers of the detachments organized 1,850 pioneer camps, renewed 1,700 monuments to the heroes of the revolution, the Great Patriotic War.

In 1972-1974 the number of fighters exceeded 500 thousand people. Student detachments worked at 100 All-Union shock Komsomol construction sites. In 1974, the first two thousand fighters of student detachments first started working at the most famous All-Union construction site of the country - BAM. This construction lasted almost ten years, becoming a symbol of the era and a symbol of student teams. It can be concluded that every year the number of soldiers is significantly increased.

In 1975, it was a tradition to choose a symbol every year from the number of important historical events, under the auspices of which students will work for the next 12 months. Young men and girls worked under the motto "For themselves and for that guy." For the first time, the consolidated international detachment "Friendship" was formed, consisting of representatives of nine socialist countries.

In 1979, in April, the All-Union meeting of student groups took place in Alma-Ata. The 800,000-strong All-Union Student Detachments carried out a volume of work worth of 1.5 billion rubles.

In 1980-1981 in the ranks of the student detachments there were already more than 800 thousand people. For the first time, student detachments were formed to work in the sea and river ports. The work of students on the construction of objects of the "Olympiad-80" was highly appreciated. Their work no less praise deserved to service the Olympic Games in Moscow.

In 1982-1983, groups of cattle breeders were created, collectives performing a complex of works under the scheme "field-processing enterprise-shop". The Nature raid on environmental protection was conducted.

In all, over the years of the existence of the movement of student groups, from 1965 to 1983, almost 13 million young men and women took part in their work. At the peak of the development of the movement, its number exceeded 830 thousand people, while the need for additional work force in the form of student groups exceeded 2 million people per year. Students worked in all spheres of the national economy, on the territory of all regions, territories and republics of the Soviet Union. During this time, clear rules for the organization and activities of student groups, standards, safety rules were developed. The state switched to the planned formation of student groups. Legislative privileges and advantages were provided to the participants of the movement. The whole mechanism of movement was developed, beginning with the detachment and ending with the Central Staff.

Unfortunately, in 1984, the work of students' groups across Russia was suspended due to the decline in the economy, and, consequently, the decline in the needs of developing industries.

The history of the revival of student groups from 2000 to 2005

At this time across the country, there began a point-in-time revival of student groups. By 2000, the number of students working in the working season reached a significant number, there is a Figure below – 2.1 increase in fighters and detachments in 5 years.

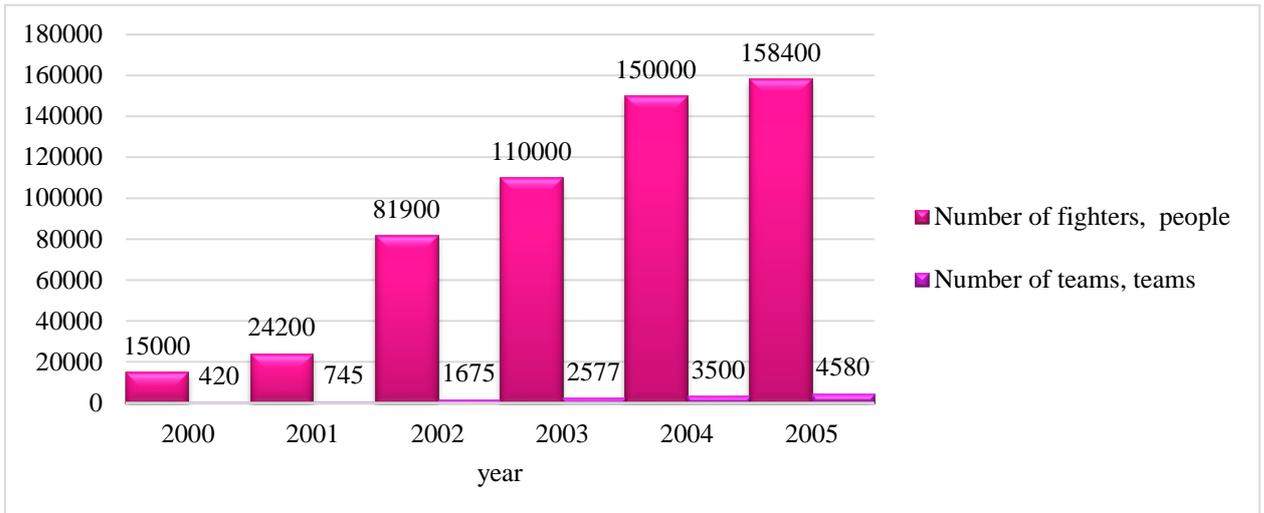


Figure 2.1-The increase in fighters and detachments in 5 years.

In 2001, workers of construction detachments from Krasnoyarsk, Novosibirsk, Chelyabinsk, Ufa and Moscow were conducting the first in modern Russia joint season on the basis of the Sverdlovsk regional student detachment.

In 2003, the first inter-party forum was held in Russia in Moscow, where the development of the movement of student groups is called one of the priority areas in the implementation of Russia's youth policy. Also in 2003 the first meeting of modern student groups was held in the city of Yekaterinburg with the support of the Ministry of Education of the Russian Federation, where it was decided to create a single organization covering all regions.

In 2004, the students' construction detachments breathed new life into the youth all-Russian social movement "Russian Student Detachment" (RSD). This year can be called the date of the revival of the movement of Russian student groups.

The creation of a federal organization, which united and structured regional headquarters across Russia, has become a huge push in the development of the movement. With the advent of Russian student groups, a system of district staffs of student detachments was developed in eight Federal Districts below. In Figure 2.1, 8 federal districts are represented.



Figure 2.2 - Federal districts.

In 2004, in many regions, the resolutions of the Heads of Administration for the integrated support of student groups were approved. Since the year of the revival, every year, such a large-scale event as the All-Russia meeting of student groups, which sums up the work, awards the best representatives of the movement and discusses plans for the next year. Below are presented in Figure 2.2 all the cities in which the meetings of Russian student teams are held.

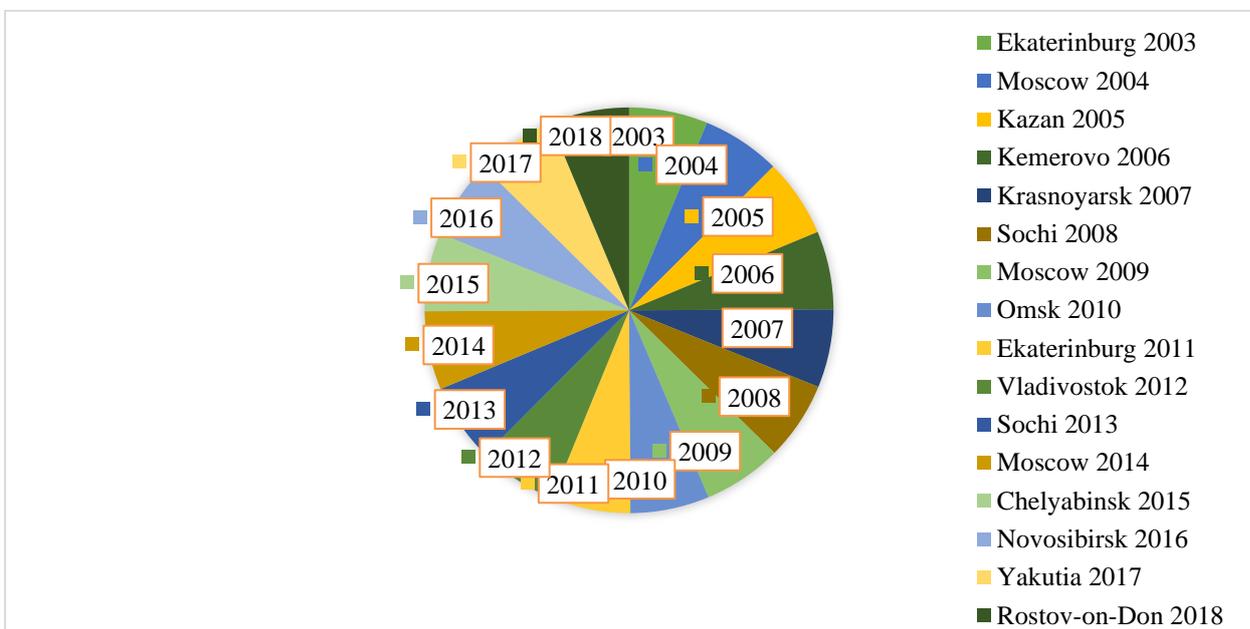


Figure 2.3 - All-Russia rally

In addition, every new working season, the organization joins the new All-Russian student detachments (RSD). As a rule, such detachments were formed

from students from all over the country, and they were created at especially significant objects of the corresponding branches. Due to this practice, there was an exchange of experience and technology of work between the regions, and RSD are the sites where innovative approaches are being developed in the organization of the work of the modern movement. In the first year of the existence of the RST, 3 consolidated All-Russian student groups were organized: dedicated to the 30th anniversary of the Baikal-Amur Mainline, Vlts Orlenok, the Solovetsky Islands. During this period, the number of teams throughout Russia was formed.

Already in 2005, the RST had more than 160,000 students in the 4,500 student groups.

The stage of development of student groups from 2006 to 2010.

Since 2006, the movement of student groups has been actively involved in the implementation of the priority national project "Affordable and Comfortable Housing for Russian Citizens". At the end of the year, an event took place that became a landmark in the formation of the revived movement - the All-Russian meeting of student detachments in the territory of Kemerovo region.

In 2007, on behalf of the Krasnoyarsk regional department of the Youth All-Russian Public Movement "Russian Student Detachments" a letter was sent to the President of the Russian Federation Vladimir Vladimirovich Putin with a proposal to consider the participation of fighters of the North Ossetia Republic in the construction of Olympic facilities in the city of Sochi. In the same year it was confirmed that the RSD will take part in the construction of Olympic facilities in Sochi.

It is important to note that this year Russian Student Units have created 9 consolidated All-Russian student groups in the Voronezh, Belgorod and Leningrad Regions, the Krasnodar and Altai Krai, the Republics of Buryatia, Mordovia, and the Tomsk Region.

It was at this time that significant changes took place in the internal regulatory framework, provisions were approved on the student detachment, the

district headquarters, on the uniformity of the symbols and attributes of the Russian Student Teams, Appendix B and B provided the approved provisions.

In 2008, the first 40 fighters of students' detachments of Krasnoyarsk and Krasnodar Territories began to build Olympic venues.

Thus Russian Student Detachments has already established as a serious, strong and successful organization that operates on federal facilities in the first 5 years of its existence, engaged in summer passenger traffic throughout the country, reaches a population of 280 thousand people and has a strong regulatory and legal framework base, then I will present you the number of student teams during this period.

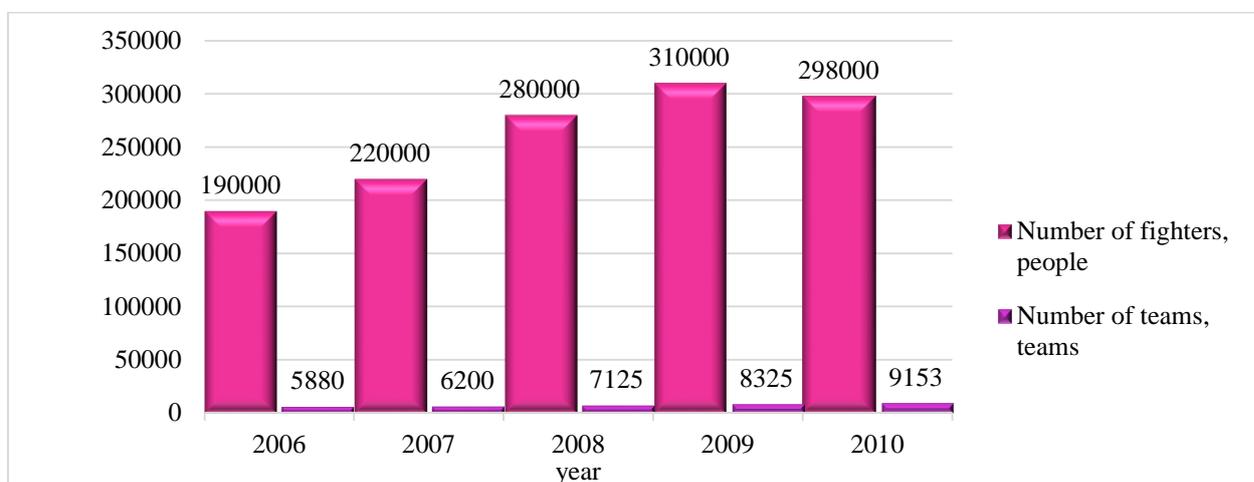


Figure 2.4- Increase of workers and detachments in 5 years.

In recent years, Russian Student Detachments have been invited to work on truly large-scale world-class facilities. In 2009, the All-Russian student construction projects were launched: the Far East - the objects of the summit, the Asia-Pacific Economic Cooperation, the facilities of Rosatom in the Krasnoyarsk Territory and the Leningrad Region, the Olympic Games in Sochi. In addition, this year has become a jubilee for the student movement - 50 years since the creation of the first student detachment.

In the same year, the Council of Veterans was created - the body that subsequently made a significant contribution to the development of the movement. Veterans were established the Honorary Badge of the Youth All-Russian Public

Organization "Russian Student Detachments" "For active work in student detachments."

In the same year, the jubilee All-Russian Meeting of Student Units was held, attended by about 6,000 people from 78 regions of Russia and 10 countries of the Commonwealth of Independent States and the Baltic States.

In the summer of 2010, student labor groups worked in all Russian regions. In many subjects, special programs were implemented to support student detachments, there were staffs, councils, and focal points. Also in 2010, Prime Minister Vladimir Putin met workers of student groups in Sochi.

Workers of student pedagogical units for the summer period of 2010 were engaged in the education of about one and a half million children and adolescents. In the year of the 65th anniversary of the Great Victory, on the initiative of the intercollegiate pedagogical unit of Barnaul "Aurora", the All-Russian student pedagogical detachment "Victory" was formed. The ranks of the detachment included more than 100 people, including leaders from Perm, Omsk, Tomsk, Tyumen, Orel, Novosibirsk regions, Chuvashia, Yakutia and Altai.

The history of the development of student groups from 2011 to 2017.

In May 2011, a contest of groups for the right to participate in the All-Russian student construction "Academic" was held. As a result of the competition, 26 construction teams from 13 Russian regions, numbering 420 people.

Also, 2011 is associated with the active development of core groups - a new direction for the development of student groups, a forge of engineering personnel for the country's economy.

The All-Russian meeting was held in the fount of the traditions of student groups - Yekaterinburg, a city where the movement did not stop working for a day.

With the purpose of further development of Russian student detachments, active work was continued to popularize the movement of student groups among employers, administrations of educational institutions and youth.

Agreements were concluded with such large organizations of Russia as the Financial and Construction Corporation "European Economic Community" and SC "Olimpstroy". The most important was the agreement on strategic cooperation between the All-Russian Public Organization "Russian Union of Rectors" and the Youth All-Russian Public Organization "Russian Student Detachments", which provides for the active participation of student groups in the implementation of research, implementation, social and economic projects of higher educational institutions.

In addition, within the framework of the All-Russian Educational Forum "Seliger-2012" a change took place, "Young builders", where the experience of student construction teams was considered as an effective form of education of a young specialist and a way of getting them practical experience.

In the labor semester of 2012, an international student pedagogical unit "Unity" was established on the territory of the Altai Territory, dedicated to the 75th anniversary of the Altai Territory. The international detachment included counselors-fighters of student pedagogical detachments from Barnaul, Novokuznetsk, Omsk, Kemerovo, Tomsk, Novosibirsk, Irkutsk, Ulan-Ude, Yekaterinburg, Moscow, St. Petersburg, as well as fighters from near and far abroad: China, France, the Netherlands. In total, 70 people worked in the squad.

The Foundation for the Support and Development of the Movement of Student Detachments was established in 2012. Its purpose is to finance the development and implementation of programs, projects, events aimed at supporting and promoting the movement, to provide social assistance and support to students' groups, organizing and holding festivals, exhibitions, creating printed, audio and video products.

The beginning of 2013 was marked by the appearance of a consolidated service team at test competitions in Sochi. 160 workers have been engaged in transport and logistics at facilities since January where student construction teams from all over the country worked sixty years ago.

In 2013, there were five All-Russian student buildings and the project "Dolphin.RU". The largest was BSS "Bovanenkovo", together with the holding "Stroygazconsulting" and LLC "Zapolyarpromgrazhdanstroy" worked 1,229 fighters of student detachments. The last time the students gathered at the construction of the Winter Games in Sochi, the construction of the Akademichesky district in Yekaterinburg continued, at the ARC Rosatom in Rostov, the guys built the third and fourth power units, and in the Arkhangelsk region they built the "road to space", or rather, built Mirny town at the cosmodrome.

In addition, for the first time a detachment was organized to work in the Arctic. The combined detachment of NWFD "Gandwick" on the islands of Franz Josef and Hooker collected more than 20 tons of technical debris.

All-Russian meeting of student groups, dedicated to the closure of the 54th semester, was held in Sochi.

Currently, Russia is implementing a number of projects aimed at the development of the country as a whole. They should ensure a high level of economic growth, increase the welfare of our citizens, and, at the same time, Russia's leading positions in the world. Young people should become the leading social group involved in their implementation. Russia is to be built by the young, they have to determine its shape in the future, they have a lot to do, but the foundations for this are laid today in the movement of Russian Student Detachments.

The All-Russian meeting of student detachments was held in Moscow, dedicated to the 55th anniversary of the movement of student groups and the 10th anniversary of the organization in 2014. Russian student detachments. The events were held at the Moscow State University. Lomonosov and ended with a concert at the Kremlin Palace.

The day of 17th February in 2016, became the official holiday of Russian student groups. This year the meeting was held in the city of Novosibirsk, where

honorary awards were awarded. Also this year, the first all-Russian project of agricultural detachments in the Republic of Crimea.

In 2017, the soldiers worked on such objects as the Peaceful Atom, the city of Chelyabinsk, on the construction of the largest bridge, across the Kerch Strait, and, on others, all-Russian construction projects. It can be concluded that student groups work in all corners of Russia and this movement moves only forward.

There is a diagram of the increase in the number of detachments and workers from 2011 below. It can be concluded that approximately at one level over the years, which depends primarily on the conditions of the employer.

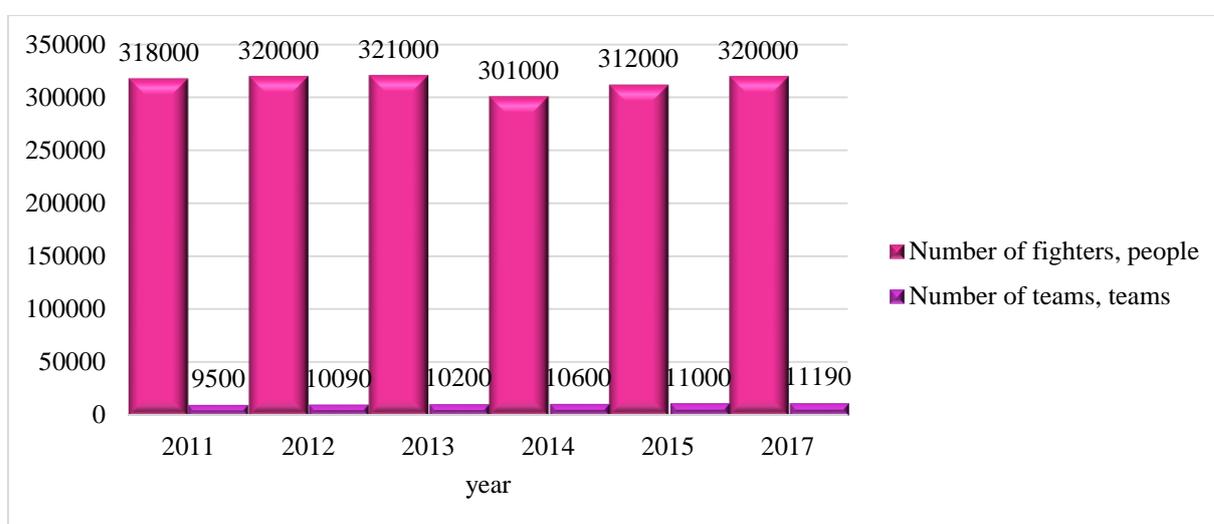


Figure 2.5 - Increase of workers and detachments in 6 years.

Student detachments are formed according to various activities:

Building detachments. In the modern student movement of student groups, the construction direction can be considered to be the main one. The very first student detachments were building. The idea to use the work of students in this direction arose even before the official date of the beginning of the student movement.

Pedagogical detachments. Today's pedagogical detachments are the same detachments of counselors. Students and high school students work today as counselors in children's health camps, including at the resorts of the Krasnodar Territory. Teaching detachments today unite almost 35 thousand people. These are guys and girls who decided to spend the summer not only with benefit for

themselves, but also a good and fun getaway. Salary in such detachments is still very low, but an additional bonus can be considered an excellent rest in a good company and good places.

Detachments of conductors in railway trains. Working in summer in such a student unit helps the student not only to earn money, but also to see other cities that he has not yet seen, to communicate, to try his hand at a big present and very responsible business.

Agricultural detachments. The work of students in agriculture is in demand. In the universities of the Ministry of Agriculture and Rosrybolovstva even the All-Russian Headquarters has been created, which is part of the North Ossetia. The students make a significant contribution, helping with sowing, harvesting. In addition, fighters of this direction work in the southern regions of the country, where fruits, berries, tea and nuts are collected during summer.

Specialized detachments. Currently, student groups also have many specializations. A huge number of areas of work. The most developed for today are the following areas of work:

- Service teams (maintenance of shops, supermarkets, hotels, etc.);
- Squatting detachments (summer work on catching and processing of seafood);
- Orders of law and order;
- Rescue teams;
- Social groups;
- Medical;
- Ecological;
- And others.

Приложение Б

Положение о студенческом отряде

Утверждено протоколом Правления
от «19» января 2007 г. № 7
Молодежного общероссийского
общественного движения
«Российские студенческие отряды»

ПОЛОЖЕНИЕ о студенческом отряде

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о студенческом отряде (далее – положение) определяет порядок формирования и организации деятельности студенческих отрядов Молодежного общероссийского общественного движения «Российские студенческие отряды» (далее – Движение студенческих отрядов) в Российской Федерации и распространяется на студенческие отряды, осуществляющие различные виды (профили) деятельности.

1.2. Студенческий отряд – форма организации студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования различных форм обучения, изъявивших желание в свободное от учебы время трудиться в различных отраслях хозяйства, выполняющих общую производственную задачу и одновременно реализующих общественно полезную программу.

1.3. Осуществление трудовой деятельности бойцами (участниками) студенческого отряда должно осуществляться в строгом соответствии с нормами законодательства Российской Федерации.

1.4. Организацию отрядов и контроль за их деятельностью осуществляют региональные или местные отделения Молодежного общероссийского общественного движения «Российские студенческие

отряды» (далее – Штаб). Штаб является юридическим лицом и действует на основании устава и законодательства Российской Федерации.

1.5. Студенческие отряды, создаваемые на основании настоящего Положения, в зависимости от продолжительности периода их функционирования делятся на типы: постоянные и временные (формируемые для выполнения конкретной производственной задачи, социального заказа).

В соответствии с профилем выполняемой деятельности студенческие отряды подразделяются на следующие виды:

- Строительный отряд – отряд, бойцы (участники) которого выполняют ремонтно–строительные работы на объектах;
- Педагогический отряд – отряд, бойцы (участники) которого работают с детьми и подростками;
- Отряд проводников – отряд, бойцы (участники) которого обслуживают пассажирские вагоны;
- Сельскохозяйственный отряд – отряд, бойцы (участники) которого выполняют сельскохозяйственные работы;
- Сервисный отряд – отряд, бойцы (участники) которого выполняют работы в сфере услуг;
- Прочие отряды.

Так же отряды подразделяются на профильные и не профильные. Профильный отряд – отряд, бойцы (участники) которого выполняют работы в соответствии с получаемой в учебном заведении специальностью. Не профильный отряд – отряд, бойцы (участники) которого выполняют работы не в соответствии с получаемой в учебном заведении специальностью.

1.6. Финансово–хозяйственная деятельность студенческого отряда организуется на основании действующего законодательства Российской Федерации, а также нормативных правовых актов соответствующего Штаба.

1.7. Охрана труда и организация быта в студенческом отряде осуществляется на основании действующего законодательства Российской Федерации.

Федерации, правил и положений об организации охраны труда на территории принимающей организации или нормативных правовых актов соответствующего Штаба.

1.8. Медико–санитарное обеспечение отряда осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами соответствующего Штаба.

1.9. В своей деятельности студенческие отряды руководствуются Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, актов органов местного самоуправления, на территории которых трудится студенческий отряд и нормативными правовыми актами соответствующего Штаба.

2. Основные цели и задачи студенческого отряда

2.1. Студенческие отряды создаются с целью общественного воспитания, формирования гражданственности, патриотизма у молодежи, реализации социальных и трудовых инициатив студенчества, приобретения молодыми людьми навыков профессиональной трудовой и управленческой деятельности, содействия личностному развитию, а также процессам трудовой и социальной адаптации молодежи.

2.2. Основными задачами деятельности студенческих отрядов являются:

- Содействие временному и постоянному трудоустройству студентов и выпускников учебных заведений;
- Привлечение учащейся молодежи к участию в трудовой деятельности;

- Патриотическое воспитание молодежи, поддержка и развитие традиций движения студенческих отрядов, культурная и социально–значимая работа среди населения;

- Содействие в формировании кадрового резерва для различных отраслей экономики российской Федерации.

2.3. Студенческие отряды могут осуществлять предпринимательскую деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, обозначенных в пункте 2.1. настоящего Положения.

3. Права и обязанности бойца (члена) студенческого отряда

3.1. Боец (участник) студенческого отряда имеет право:

- Избирать и быть избранным в постоянные руководящие органы и контрольно – ревизионную комиссию отряда;

- Свободно обсуждать вопросы деятельности отряда и внутри отрядной жизни на общем собрании отряда, вносить предложения, открыто высказывать и отстаивать свое мнение до принятия решения собранием;

- Высказывать на собраниях замечания в адрес любого члена отряда независимо от занимаемой им должности;

- Лично участвовать в собраниях, на заседаниях постоянно действующего руководящего органа отряда, когда обсуждается вопрос о его деятельности, поведении, членстве в составе отряда;

- Получать вознаграждение за свой труд;

- Участвовать в разработке программ внутри отрядной деятельности и в отрядных мероприятиях;

- Пользоваться атрибутикой и символикой отряда, утвержденной в установленном порядке;

- В соответствии с установленным в отряде порядком повышать свою профессиональную квалификацию.

3.2. Боец (участник) студенческого отряда обязан:

- Выполнять требования настоящего Положения, а также других локальных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность студенческого отряда;
- Соблюдать требования и инструкции по технике безопасности и охране труда, санитарные нормы и правила, пользоваться спецодеждой, специальной обувью, защитными приспособлениями и другими средствами индивидуальной защиты, выдаваемыми предприятиями и организациями в соответствии с действующими нормами;
- Выполнять учебную программу подготовки члена студенческого отряда и учебную программу по основному месту учебы;
- Активно участвовать в мероприятиях и акциях, организуемых студенческим отрядом, местными и региональными отделениями и руководящими органами Молодежного общероссийского общественного движения «Российские студенческие отряды»;
- Сочетать коллективные и личные интересы;
- Проявлять товарищескую взаимопомощь, взаимоподдержку;
- Знать документы, регламентирующие деятельность студенческого отряда, руководствоваться ими в своей практической деятельности;
- Выполнять решения руководящих органов отряда, информировать их о результатах выполнения решений;
- Соблюдать внутренний распорядок жизни студенческого отряда;
- Своевременно уплачивать взносы на внутри отрядные нужды студенческого отряда, определяемые общим собранием отряда;
- Выполнять требования «сухого закона» в период третьего трудового семестра (Целины).

4. Структура и порядок формирования студенческого отряда

4.1. Структура студенческого отряда

4.1.1. Основной (первичной) структурной единицей Движения студенческих отрядов является линейный студенческий отряд.

4.1.2. Линейный студенческий отряд формируется из бойцов (участников) студенческого отряда, численностью не менее 10 человек. При необходимости он может состоять из нескольких производственных бригад, за каждой из которых закрепляется определенный фронт или объем работ.

4.1.3. Бойцами (участниками) студенческих отрядов могут быть студенты образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования различных форм обучения, изъявивших желание в свободное от учебы время трудиться в различных отраслях хозяйства, не имеющие академической задолженности и медицинских противопоказаний для выполняемых отрядом видов деятельности, признающие настоящее Положение, прошедшие соответствующую дополнительную профессиональную подготовку (в случае необходимости) и надлежащим образом подтвердившие знание основ охраны труда и правил техники безопасности.

4.1.4. В состав студенческого отряда также могут входить выпускники высших и средних специальных учебных заведений, ранее принимавшие участие в деятельности данного отряда, и, в порядке исключения:

другие категории граждан, практический опыт и знания которых способствуют повышению эффективности выполняемой отрядом деятельности, не имеющие медицинских противопоказаний;

лица, обучающиеся в общеобразовательных средних учебных заведениях и учреждениях начального профессионального образования, достигшие 14-летнего возраста, не имеющие медицинских противопоказаний. Трудовые договоры с членами отряда в возрасте 14 – 16 лет могут заключаться с согласия одного из родителей (законных представителей) и/или органа опеки и попечительства.

4.1.5. Линейный студенческий отряд может иметь свою символику в соответствии с Положением о единообразии символики и атрибутики студенческих отрядов, утвержденным протоколом Правления Движения студенческих отрядов от «19» января 2007 г. № 7.

4.1.6. Сводный студенческий отряд образуется в результате слияния двух и более линейных студенческих отрядов для организации и проведения совместных работ.

4.1.7. Слияние линейных студенческих отрядов происходит по решению их советов и по согласованию с соответствующим Штабом для более качественного выполнения производственных задач. Сводный студенческий отряд формируется как для проведения одного трудового семестра, так и на длительный период работы в зависимости от решения совета сводного студенческого отряда и по согласованию с соответствующим Штабом.

4.1.8. Сводный студенческий отряд имеет совет отряда, для решения вопросов внутри отрядной деятельности, состоящий из командира, комиссара, коменданта и советов линейных отрядов.

3.1.9. Сводный студенческий отряд может иметь свою символику.

4.2. Прием в члены студенческого отряда

4.2.1. Прием в члены отряда осуществляется общим собранием (советом) студенческого отряда и происходит в индивидуальном порядке на основании личного заявления, в котором должно быть четко выражено согласие с настоящим Положением.

4.2.2. При зачислении в студенческий отряд учитывается специфика предстоящих работ, для выполнения которых создается данный отряд.

4.2.3. Списки членов студенческого отряда утверждаются соответствующим Штабом.

4.3. Руководящие органы отряда

4.3.1. Общее собрание студенческого отряда

1. Общее собрание студенческого отряда является высшим органом студенческого отряда. К компетенции общего собрания студенческого отряда относится:

- Избрание контрольно – ревизионной комиссии отряда и заслушивание ее отчетов;
- Избрание совета студенческого отряда;
- Избрание командира, комиссара студенческого отряда;
- Утверждение планов работы отряда;
- Прием и исключение бойцов (участников) отряда;
- Обсуждение нарушений бойцами (участниками) отряда организации и работы отряда и вынесение по ним решения;
- Обсуждение условий жизни и быта отряда;
- Определяет размер и порядок уплаты взносов бойцами (участниками) отряда на внутри отрядные нужды;
- Выносит взыскания и поощрения членам отряда.

2. Общее собрание студенческого отряда принимает решения простым большинством голосов при наличии не менее половины своего списочного состава и оформляет их протоколом.

4.3.2. Совет студенческого отряда

1. Состав Совета студенческого отряда избирает общее собрание студенческого отряда. В состав Совета студенческого отряда входят командир, комиссар, комендант, мастер (методист), бригадиры, иные должностные лица отряда.

2. Командир и комиссар должны обладать необходимыми знаниями, авторитетом и иметь практический опыт организационной работы.

3. Руководители отряда проходят обучение по специальным программам соответствующего Штаба.

4. В случае несоответствия занимаемой должности командира, комиссара, членов контрольно – ревизионной комиссии и других

руководящих должностей студенческого отряда, они могут быть освобождены от своих обязанностей решением общего собрания отряда.

5. Совет студенческого отряда:

- Устанавливает порядок работы и отдыха отряда в зависимости от специфики его работы и местных климатических условий;
- Совместно с работодателем принимает необходимые меры по созданию безопасных условий труда, быта и отдыха членов отряда;
- В зависимости от условий договора, заключенного с работодателем, решает вопрос с ним об установлении рабочих разрядов членам отряда при приеме на работу, а также о зачислении членов отряда, имеющих необходимые специальности, подтвержденные документами, рабочими соответствующих разрядов;
- Принимает оперативные решения, определяющие деятельность отряда, отчитывается перед общим собранием отряда;
- Заслушивает командира и комиссара отряда о принятых в оперативном порядке решениях;
- Вносит предложения о поощрении членов отряда, достигших лучших результатов в труде и общественной работе;
- Принимает решения о приеме и исключении членов отряда.

4.3.3. Командир студенческого отряда

1. Командир студенческого отряда избирается из числа наиболее профессиональных бойцов (участников) отряда, отработавших в составе отряда хотя бы один трудовой семестр и утверждается приказом соответствующего Штаба, а во вновь создаваемых отрядах командир назначается приказом соответствующего Штаба.

Командир студенческого отряда:

- Организует набор новых бойцов (участников) в студенческий отряд;

- Организует работу студенческого отряда, несет персональную ответственность перед соответствующим Штабом, за производственную, общественную и финансово–хозяйственную деятельность студенческого отряда, обеспечение здоровых и безопасных условий труда, внутри отрядную дисциплину;
- Посещает совещания, проводимые руководством работодателя;
- Обеспечивает выполнение студенческим отрядом правил техники безопасности и охраны труда, бытовой и производственной санитарии;
- Способствует постоянной загрузке студенческого отряда фронтом (объемом) работ;
- Принимает решения об организации деятельности студенческого отряда;
- Проводит совещания совета студенческого отряда и заслушивает на них членов отряда;
- Осуществляет контроль над бойцами (участниками) студенческого отряда, как в рабочее время, так и в свободное от работы время, если отряд находится за пределами населенного пункта, который является постоянным местом проживания членов отряда;
- Осуществляет контроль за своевременным и качественным выполнением работ и заданий предприятия всеми членами студенческого отряда;
- Представляет студенческий отряд перед всеми государственными органами и учреждениями, предприятиями, общественными и иными организациями;
- Отчитывается о своей работе перед общим собранием студенческого отряда;
- Следит за соблюдением бойцами (участниками) студенческого отряда правил техники безопасности;

- Обеспечивает в рамках своей компетенции создание безопасных условий труда и быта для членов студенческого отряда;
- В установленном порядке предоставляет необходимую статистическую информацию в местные и региональные отделения и руководящие органы движения студенческих отрядов;
- Выносит на рассмотрение соответствующего штаба и руководства работодателя вопросы о снятии с должности или увольнении любого бойца (участника) студенческого отряда, включая комиссара, мастера и бригадира.

В решении вопросов повседневной деятельности студенческого отряда командир пользуется правом единоначалия. О принятых в оперативном порядке решениях, затрагивающих интересы сторон договора, заключенного между соответствующим Штабом и работодателем, командир обязан информировать Штаб.

4.3.4. Комиссар

1. Комиссар избирается общим собранием отряда из числа наиболее инициативных бойцов (участников) отряда, отработавших в составе одного из студенческих отрядов хотя бы один трудовой семестр (за исключением вновь создаваемых отрядов). Комиссар проходит обучение по программам соответствующего Штаба и несет ответственность за организацию внутри отрядной жизни и общественной работы бойцов (участников) студенческого отряда.

2. Комиссар студенческого отряда:

реализует меры по формированию позитивного морально – психологического климата в студенческом отряде;

- Способствует личностному творческому росту бойцов (участников) студенческого отряда, развитию и максимальной реализации их общественной активности, формированию социально ориентированной внутри отрядной организационной культуры;

- Осуществляет информационное обеспечение жизнедеятельности студенческого отряда;
- Следит за правилами внутреннего распорядка студенческого отряда;
- Организовывает досуг и проведение культурных мероприятий студенческого отряда;
- Организует информационное обеспечение студенческого отряда;
- Осуществляет имиджевую политику студенческого отряда;
- Организует и проводит агитационную кампанию по набору новых бойцов (участников) студенческого отряда;
- Накладывает на бойцов (участников) студенческого отряда взыскания за нарушение правил внутреннего распорядка.

4.3.5. Мастер (методист) студенческого отряда

1. Мастер является заместителем командира по производственной деятельности студенческого отряда. Мастер назначается командиром студенческого отряда по согласованию с соответствующим Штабом из числа наиболее опытных членов отряда или имеющих опыт производственной деятельности. При отсутствии мастера студенческого отряда его функции выполняет командир отряда.

2. Мастер студенческого отряда:

- Организовывает производственную деятельность студенческого отряда;
- Контролирует сроки и качество выполнения работы студенческим отрядом;
- Ведет производственно – техническую документацию студенческого отряда;
- Следит за сохранностью инвентаря, спецодежды, техники студенческого отряда;

- Контролирует прохождение и соблюдение техники безопасности членами студенческого отряда;
- Накладывает на членов студенческого отряда взыскания за нарушение правил техники безопасности, низкое качество работы, за порчу и утрату выданного имущества;
- Принимает участие в закрытии нарядов выполненных работ студенческим отрядом.

5. Организация деятельности студенческого отряда

5.1. Производственная деятельность студенческого отряда осуществляется на основании договора (соглашения), заключенного соответствующим Штабом с работодателем.

5.2. В зависимости от условий договора, заключенного между соответствующим Штабом и работодателем, на время работы все бойцы (участники) студенческого отряда, включая его командира должны приказом работодателя, принимающего студенческий отряд, зачисляться на работу к данному работодателю или выполнять работы на основании договоров подряда, заключенных между соответствующим Штабом и работодателем.

5.3. Порядок оплаты труда, продолжительность рабочего времени и другие условия труда для бойцов (участников) студенческого отряда устанавливаются в соответствующих договорах и регулируются законодательством Российской Федерации.

5.4. Штаб:

совместно с администрацией работодателя принимает меры по созданию безопасных условий труда, быта и отдыха бойцов (участников) студенческого отряда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- Осуществляет контроль за порядком оформления студенческого отряда у работодателя, выполнением договорных обязательств;

– При решении спорных вопросов обращается в суды и прочие инстанции.

5.5. В подготовительный период, по мере необходимости, бойцы (участники) студенческого отряда во вне учебное время могут проходить обучение навыкам профессиональной подготовки и основам организации безопасных условий труда.

5.6. По окончании работы руководители студенческого отряда отчитываются об итогах производственной деятельности перед соответствующим Штабом и перед образовательным учреждением.

6. Заключительные положения

6.1. Нарушение порядка организации и работы студенческого отряда, производственной дисциплины, требований правил и норм по технике безопасности и охране труда обсуждается на заседаниях совета отряда и общего собрания отряда и может повлечь за собой наложение взысканий или исключение из отряда.

6.2. О наложенном взыскании командир студенческого отряда информирует руководство соответствующего Штаба.

Приложение В

Положение о единообразии символики и атрибутики студенческих отрядов

Утверждено протоколом Правления
от «19» января 2007 г. № 7
Молодежного общероссийского общественного движения
«Российские студенческие отряды»

ПОЛОЖЕНИЕ о единообразии символики и атрибутики студенческих отрядов

Данное положение устанавливает порядок оформления, ношения формы, знаков отличия и символики студенческих отрядов. Использование этих атрибутов разрешается только участникам Молодежного общероссийского общественного движения «**Российские студенческие отряды**» (далее – Движение студенческих отрядов), выполняющим требования Устава Движения студенческих отрядов.

1. Форма одежды

1.1. Формой одежды участника Движения студенческих отрядов является куртка.

1.2. При ношении форменной одежды боец (участник) Движения студенческих отрядов должен опрятно выглядеть.

1.3. В нетрезвом состоянии ношение форменной одежды запрещено.

2. Знаки отличия

2.1. На задней стороне куртки располагается название отряда (наименование образовательного учреждения) и эмблема студенческого отряда.

2.2. Шеврон Движения студенческих отрядов располагается на левом рукаве куртки. Шеврон круглый, диаметром 80 мм.

2.3. Нашивка бойца (участника) Движения студенческих отрядов установленного образца располагается над левым нагрудным карманом куртки. Размер нашивки: длинна – 120 мм; высота – 32 мм. Нашивка разбита на две части; первая (графическая: длина – 32 мм; высота – 32 мм), вторая (информационная: часть длина – 88 мм; высота – 32 мм).

2.4. Нашивка регионального отделения Движения студенческих отрядов субъекта Российской Федерации, на территории которого создается студенческий отряд, установленного образца располагается над левым нагрудным карманом куртки, над нашивкой бойца (участника). Нашивка регионального отделения Движения студенческих отрядов разрабатывается самим региональным отделением и утверждается Правлением Движения студенческих отрядов). Размер нашивки: длина – 120 мм; высота – 32 мм.

2.5. Нашивка Правления и руководителя Окружного штаба Движения студенческих отрядов установленного образца располагается над правым нагрудным карманом куртки. Отличительный знак Председателя Правления и членов Правления региональных отделений разрабатывается в региональном отделении при необходимости. Размер нашивки: длина – 120 мм; высота – 32 мм. Нашивка разбита на две части; первая (графическая часть: длина – 32 мм; высота – 32 мм), вторая (информационная часть: длина – 88 мм; высота – 32 мм).

2.6. Наградные знаки установленного образца располагаются на правой стороне куртки.

2.7. Целинные значки располагаются на левом воротнике куртки в хронологическом порядке снизу–вверх по годам. Значки выдаются региональным или местным отделением Движения студенческих отрядов бойцам (участникам) студенческого отряда по окончании рабочего периода. Эскизы значков разрабатываются и утверждаются руководящими органами Движения студенческих отрядов.

2.8. Прочие значки, относящиеся к деятельности Движения студенческих отрядов (значки фестивалей, учебных заведений, отрядные, специализированные значки) располагаются на правом лацкане куртки.

Ниже на рисунке 1– представлена форма одежды и все знаки отличия.



Рисунок 1- Форма одежды

3. Символы студенческого отряда

3.1 Название студенческого отряда должно быть кратким, содержательным, образным, понятным, оно не должно повторять ранее присвоенные названия отрядов в одном субъекте Российской Федерации, действующих одновременно. Название студенческого отряда утверждается на общем собрании отряда и согласуется с региональным или местным отделением Движения студенческих отрядов.

3.2 Эмблема студенческого отряда разрабатывается советом отряда, утверждается на общем собрании отряда и согласуется с региональным или местным отделением Движения студенческих отрядов.

3.3 Флаг студенческого отряда представляет полотнище размером 120×70 сантиметров. В верхнем левом углу на расстоянии 3 см от верхнего и левого края флага располагается эмблема Движения студенческих отрядов высотой 25 сантиметров.