

## СОЦИОЛОГИЯ

*Тихонов Иван Андреевич*

студент

*Головацкий Евгений Васильевич*

канд. социол. наук, доцент,

заведующий кафедрой

ФГБОУ ВПО «Кемеровский

государственный университет»

г. Кемерово, Кемеровская область

### **СОЦИАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА КАК ФАКТОР ВЕРТИКАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

*Аннотация:* в данной статье изложены взгляды на социально-воспитательную работу среди студенческой молодежи как на фактор вертикальной мобильности. Авторы полагают, что социально-воспитательная работа выполняет функции социального лифта для активных студентов. Рекомендации для усиления данного направления: «выращивание» и развитие потенциальных лидеров в студенческой среде и предоставление возможностей для роста социального капитала студенческих лидеров.

*Ключевые слова:* социальная защита, социально-воспитательная работа, студенческий лидер, система обучения, социальный лифт.

Рассматривая социальную защиту в качестве фактора сокращения социального неравенства, мы приходим к выводу о потенциале социально-воспитательной работы в контексте повышения социальной мобильности, создания новых возможностей для студентов.

В настоящее время, социально-воспитательная работа уже в определенной степени выполняет функции социального лифта для наиболее активных студентов. Необходимо дальнейшее усиление данного направления. Для этого можно предложить следующие действия.

1) «Выращивание» и развитие в студенческой среде потенциальных лидеров, обладающих высокими социальными компетенциями и организаторскими способностями, личными и деловыми качествами, позволяющими выполнять соответствующую работу с высокой результативностью. Речь идет о том, что в процессе социально-воспитательной деятельности ряд студентов выдвигаются и проявляют себя в качестве организаторов, кураторов, администраторов различных творческих, спортивных, культурных и других мероприятий.

Но в настоящее время это часто происходит бессистемно, без должного отбора. В качестве студенческих лидеров могут оказаться случайные люди, кроме того, их последующее обучение не носит системного характера. Поэтому предлагается, во-первых, упорядочить и систематизировать отбор старост, профформов, кураторов и других студенческих лидеров, используя общепринятые в управлении человеческими ресурсами методы отбора (в частности, тестирование), а также институт портфолио (анализировать уже имеющиеся у кандидатов в студенческие лидеры результаты и достижения). Представляется целесообразным разработать положение о студенческих лидерах в разных сферах, определить обязанности и нужные для их выполнения компетенции, порядок отбора.

Во-вторых, поскольку сформировать корпус «идеальных» студенческих лидеров, соответствующих всем требованиям, невозможно, необходима система обучения, позволяющая ликвидировать пробелы и недостатки в их компетенциях. В настоящее время в вузах существуют определенные элементы подготовки, необходимо определить компетенции, которые дают те или иные обучающие мероприятия и формировать план обучения будущих студенческих лидеров в соответствии с этим.



Рис. 1. Структурно-логическая схема развития социально-воспитательной работы и повышения социальной защищенности студентов в вузах.

2) Предоставление возможностей для роста социального капитала студенческих лидеров. Потенциал и компетенции студенческих лидеров, накопленные в период обучения в вузе, могут весьма продуктивно быть использованы в их будущей профессиональной деятельности, поскольку в любой крупной организации необходимы люди, способные организовывать других, реализовывать различные проекты.

Принципиально активное участие в студенческой жизни позволяет студенческим лидерам расширить возможности трудоустройства, получить важные социальные и организационные компетенции и в перспективе повысить за счет данных факторов свой социальный статус. Однако это происходит далеко не всегда, накопленные компетенции и опыт часто потом никак не востребуются в профессиональной деятельности, не способствуют социальной мобильности.

Для того чтобы студенческие лидеры расширили возможности трудоустройства и вертикальной социальной мобильности, предлагается реализовать следующие меры:

– развитие сотрудничества с потенциальными работодателями (в частности, государственными и муниципальными структурами, крупными компаниями) по линии продвижения трудоустройства студенческих лидеров не только как специалистов в определенной сфере, но и как обладателей достаточно редких и ценных социальных компетенций (лидерство, организация деятельности людей и т.д.);

– организация совместных массовых (культурных, спортивных, гражданских и т.д.) мероприятий с потенциальными крупными работодателями, заинтересованными в отборе и привлечении студенческих лидеров как возможных сотрудников на рабочих местах, требующих высоких социальных компетенций;

– проведение презентаций, встреч, мастер-классов с представителями работодателей.

Данные рекомендации базируются на том, что в современных условиях крупные работодатели нуждаются не только в специалистах в определенных профессиональных областях, но и тех сотрудниках, которые в состоянии выполнять специфические функции по подготовке и продвижению тех или иных идей (инициатив), организации коллективов сотрудников, реализующих различные проекты (например, внедрение новых технологий), иными словами – в инициативных энергичных людях, способных воодушевить и организовать других. Весьма важны подобные функции, кстати, в сфере инновационной деятельности, где многое зависит от личной инициативы, командной работы на неформальной основе.

Именно такую роль могут играть в будущем нынешние студенческие лидеры. Их продвижение на соответствующие рабочие места приносит очевидную пользу как им самим, так и организации-работодателю. Все это способствует расширению доступа к качественным рабочим местам, повышению вертикальной социальной мобильности, сокращению социального неравенства.

*Список литературы*

1. Морозова Е.А. Социальная защита населения: системное изучение. – Новосибирск: СО РАН, 2006.