

Протокол № 12 от «18» 12 2025 г.

Ректор ФГБОУ ВО КубГМУ
Минздрава России

С.Н. Алексеенко
2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ
МОЛОДЕЖНОГО СТУДЕНЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ПО
ПРЕДСТАВЛЕНИИ МОЛОДЕЖНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ И
ПРОРЕКТОРОМ ПО МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ
ФГБОУ ВО КубГМУ Минздрава России**

Краснодар, 2025

1. Перечень молодежных объединений КубГМУ, на которые распространяется настоящее Положение

Настоящее Положение действует в отношении всех студенческих организаций и объединений КубГМУ, включая:

1. Волонтерский центр;
2. Движение первых;
3. Институт наставничества;
4. Киберволонтеры;
5. Клуб мышления КубГМУ;
6. Медиацентр КубГМУ «МЕДКАДР»;
7. Межнациональный клуб;
8. Отряд популяризации ЗОЖ и профилактики заболеваний;
9. Совет обучающихся;
10. Студенческий медицинский отряд «Гиппократ»;
11. Студенческое научное общество;
12. Студенческий патриотический клуб «Медсанбат»;
13. Студенческий спасательный отряд;
14. Студенческий спортивный клуб;
15. Штаб «МЫВМЕСТЕ»;
16. Институт семьи.
17. Студенческий медицинский отряд «Препарат».

Перечень компетенций, навыков и личностных характеристик, необходимых для исполнения обязанностей руководителя

2. Системное видение и стратегическое мышление.

2.1. Руководитель должен уметь создать и донести ясную, вдохновляющую миссию и измеримые цели. Эта миссия должна быть ориентирована на ценности, понятные молодежи (справедливость, самореализация, защита окружающей среды, помощь нуждающимся и т.д.).

2.2. Способность видеть дальше сиюминутных акций и проектов. Разработка «дорожной карты» движения на полгода, год, три года. Это включает в себя планирование ключевых событий, этапов роста, привлечения ресурсов.

2.3. Понимание политической, социальной и экономической среды, в которой существует движение. Руководитель должен уметь видеть возможности для роста и потенциальные угрозы, адаптировать стратегию под изменяющиеся условия.

2.4. Движение не должно держаться на одном человеке. Руководитель должен выстроить систему: распределить зоны ответственности, создать механизмы принятия решений, подготовить преемников.

3. Выдающиеся коммуникативные навыки и эмпатия.

3.1. Умение понятно и страстно доносить свои идеи до самой разной аудитории: до участников движения, спонсоров, чиновников, СМИ. Речь должна заряжать энергией и мотивировать к действию.

3.2. Способность давать конструктивную, поддерживающую обратную связь, которая помогает расти, а не обесценивает. А также — умение принимать критику в свой адрес и использовать ее для развития.

3.3. В любом коллективе, особенно молодежном, возникают разногласия. Руководитель должен быть медиатором — тем, кто помогает сторонам услышать друг друга и найти взаимоприемлемое решение, а не просто навязывает свою волю.

3.4. Понимание возрастных особенностей, личных проблем участников, их мотивации и страхов. Это позволяет создать в коллективе атмосферу доверия и безопасности.

4. Лидерство-служение и умение мотивировать.

4.1 Руководитель видит свою главную задачу в том, чтобы помогать участникам движения реализовывать их потенциал, устранять препятствия на их пути, предоставлять ресурсы и поддержку. Он работает на свою команду, а не только команда на него.

4.2 Умение не просто «раздавать задания», а доверять ответственные участки работы, давать возможность ошибаться и учиться на своих ошибках.

4.3 Постоянное и искреннее признание заслуг и вклада каждого участника. Люди должны чувствовать, что их усилия видны и ценны.

4.4 Проведение не только рабочих мероприятий, но и неформальных встреч, традиций, которые укрепляют корпоративную культуру движения.

4.5 Руководитель должен сам быть живым воплощением ценностей движения.

5. Организационные и управленческие навыки.

5.1 Умение разбивать большую цель на конкретные, выполнимые задачи, определять сроки, ответственных и контролировать процесс без микроменеджмента.

5.2 Ведение документации, переписки, соблюдение формальных процедур. Прозрачность в финансовых вопросах для построения доверия с участниками и донорами.

5.3 Способность сохранять спокойствие и принимать взвешенные решения в непредвиденных ситуациях.

6. Баланс и личная эффективность.

6.1 Умение совмещать активную общественную работу с серьезной учебной нагрузкой. Руководитель на собственном примере показывает, как эффективно планировать время, расставлять приоритеты и избегать выгорания.

6.2 Регулярная подготовка к занятиям, сдача проектов в срок и высокие баллы. Этот навык напрямую транслируется на управление движением: такой лидер обязателен, точен и доводит начатое до конца.

6.3 Лидер должен быть эрудирован и способен аргументированно отстаивать позицию движения.

6.4 Демонстрирование стабильно высокой успеваемости ("хорошо" и "отлично") на протяжении двух последних семестров.

7. Системное участие и операционная вовлеченность.

7.1 Состоять в одном из направлений молодежного объединения на протяжении года.

7.2 Руководитель, который лично участвовал в работе одного из направлений, досконально понимает все этапы работы: от идеи до реализации.

7.3 Принятие решения, основанное на личном опыте, а не на абстрактных отчетах.

7.4 Понимание функциональных обязанностей других участников, что позволяет адекватно оценивать их нагрузку, вклад и зоны роста.

7.5 Способность ставить реалистичные сроки и задачи, потому что сам прошел этот путь.

7.6 Эффективное делегирование задач и ролей, зная сильные и слабые стороны каждой роли.

7.7 Понимание изнутри, как работает одно "звено" движения, даёт возможность грамотно выстраивать всю "цепь" управления.

8. Критерии избрания руководителя молодежной организации КубГМУ

Для избрания на должность руководителя молодежного объединения кандидат обязан соответствовать следующим ключевым критериям:

8.1. Успеваемость:

8.1.1. Стабильная высокая учебная успеваемость.

8.1.2. Отсутствие академических задолженностей на момент подачи заявки и в течение последних двух семестров.

8.1.3. Демонстрация ответственности, дисциплины и умения совмещать учебную и общественную деятельность.

8.2. Адаптивность и умение учиться на ошибках:

8.2.1. Способность быстро ориентироваться в изменяющихся условиях.

8.2.2. Готовность принимать конструктивную критику и корректировать стратегию работы.

8.2.3. Умение находить решения в нестандартных или сложных ситуациях.

8.3. Способность к развитию и наставничеству:

8.3.1. Наличие личных достижений, подтверждающих опыт участия в деятельности объединения.

8.3.2. Умение развивать компетенции других участников команды.

8.3.3. Готовность обучать, делегировать и поддерживать членов коллектива.

8.3.4. Системная работа по формированию кадрового резерва.

8.4. Проектное мышление:

8.4.1. Умение формулировать цели и определять ключевые результаты.

8.4.2. Владение навыками планирования: составление дорожной карты, определение этапов, подсчёт ресурсов.

8.4.3. Способность оценивать риски, сроки и качество реализации проектов.

8.5. Навыки делегирования:

8.5.1. Способность грамотно распределять задачи между членами команды.

8.5.2. Контроль выполнения, организация обратной связи.

8.5.3. Умение выявлять сильные стороны участников и соответствующим образом распределять роли.

8.6. Эмоциональная устойчивость:

8.6.1. Способность сохранять самообладание в условиях высокой нагрузки и стресса.

8.6.2. Умение управлять эмоциями и избегать конфликтных ситуаций.

8.6.3. Поддержание продуктивности команды в период кризиса.

8.6.4. Рациональное распределение рабочей нагрузки во избежание выгорания.

8.6.5. Кандидатуру руководителя молодежного студенческого объединения представляет молодежное сообщество и проректор по молодежной политике и воспитательной работе.

8.6.6. Должность руководителя молодежного объединения утверждается приказом Ректора Университета.

9. Порядок и условия прекращения полномочий руководителя молодёжного объединения

Полномочия руководителя молодёжного объединения прекращаются в следующих случаях:

9.1. Истечение срока полномочий: В случае завершения установленного срока, на который руководитель был избран или назначен, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

9.2. Собственное желание: на основании письменного заявления руководителя об освобождении от должности по собственному желанию.

9.3. Прекращение статуса обучающегося: В случае отчисления руководителя из Университета или успешного завершения им образовательной программы.

9.4. Нарушение Устава и внутренних регламентов: при установлении фактов несоблюдения руководителем требований настоящего Устава, положений о деятельности молодёжного объединения, внутренних регламентов или иных нормативных актов, регулирующих его деятельность. Решение о прекращении полномочий по данному основанию принимается Ректором Университета на основании результатов служебной проверки или рассмотрения обращения.

9.5. Иные основания: В иных случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными актами Университета, в рамках которого действует молодёжное объединение.

Решение о прекращении полномочий руководителя молодёжного объединения оформляется приказом Ректора Университета.

В случае прекращения полномочий руководителя, представители молодёжного объединения организует процесс передачи дел и документов, а также инициирует процедуру избрания или назначения нового руководителя в соответствии с порядком, установленным настоящим Положением.