

Министерство образования науки РФ  
Автономная некоммерческая организация высшего образования  
Самарский университет государственного управления  
«Международный институт рынка»  
Юридический факультет  
Кафедра организации работы с молодёжью,  
социального управления и права

Программа высшего образования  
Направление «Организация работы с молодёжью»  
Профиль «Организация работы с молодёжью»

**ДОПУСКАЕТСЯ К ЗАЩИТЕ**

Заведующий кафедрой:  
к.с.н., доцент  
Фурсов О.Б.



---

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА  
« ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО  
РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ (НА ПРИМЕРЕ М.Р. ПРИВОЛЖСКИЙ) »**

Выполнил:

Кудряшова К.А.,  
Группа ОРМ 41



---

Научный руководитель:

к.с.н., доцент  
Фурсов О.Б.



---

Самара  
2017

## Оглавление

Введение.....	3
1. Теоретические аспекты характеристики кадрового потенциала специалиста по работе с молодежью.....	7
1.1. Государственная молодежная политика: сущность, основные принципы.....	7
1.2. Базовые направления муниципальной молодежной политики.....	20
1.3. Кадровая система органов по делам молодежи.....	29
2. Кадровая политика в органах по делам молодежи на территории сельских поселений Самарской области.....	40
2.1. Состояние кадрового обеспечения отдела по делам молодежи и туризма м.р. Приволжский.....	40
2.2. Метод экспертного опроса в изучении кадрового потенциала специалистов по работе с молодежью м.р. Приволжский.....	54
2.3. Рекомендации по совершенствованию и развитию кадрового потенциала молодежной политики м.р. Приволжский .....	59
Заключение.....	64
Список используемой литературы.....	66
Приложения.....	70
Приложение 1. Бланк анкетного опроса	
Приложение 2. Гайд экспертного интервью	
Приложение 3. Список экспертов	
Приложение 4. Транскрипт интервью с экспертом 1	
Приложение 5. Транскрипт интервью с экспертом 2	
Приложение 6. Транскрипт интервью с экспертом 3	
Приложение 7. Транскрипт интервью с экспертом 4	
Приложение 8. Транскрипт интервью с экспертом 5	
Приложение 9. Транскрипт интервью с экспертом 6	

## **Введение**

В настоящее время Россия находится на важнейшем этапе своего политического, социального и экономического развития. Масштабы и характер изменений, происходящих в России, а так же их социальные последствия обусловили потребность в формировании института молодежной политики, обеспечении его функциональных структур высококвалифицированными кадрами государственных служащих нового типа, которые обладают современным личностно – ориентированным стилем мышления и деятельности, способность к саморазвитию и творчеству.

В связи с этим возрастает актуальность создания эффективной системы кадрового обеспечения органов государственной молодежной политики. Известно, что молодое поколение играет важнейшую роль в жизни общества, так как это наиболее динамичная часть граждан. Молодежь имеет свежий взгляд на изменения, которые происходят в окружающей ее среде, у нее множество инновационных идей, которые зачастую не используются в нужном русле. От того, как молодежь принимает участие в развитии общества, во многом зависит будущее нашей страны. Очень важной составляющей социальной политики, является государственная молодежная политика.

Решение задач по реализации молодежной политики, в решающей степени зависит от кадрового обеспечения, уровня профессионализма специалистов, их квалификации, насколько объективно современное знание ими молодежной среды и научно - обоснованы подходы к решению молодежных проблем.

В сфере государственной молодежной политики необходимо преодолевать дистанцию, которая на наш взгляд ощущается между попытками различных социальных факторов актуализировать потенциал молодых людей, и направить его в нужное русло, и фактическим отсутствием долговременной стратегии, которая учитывает не только интересы государства, отдельных групп и организаций, но в первую очередь потребности самой молодежи.

Проблема нашего исследования, заключается в том, что в данный период времени, в отделах по делам молодежи работают люди, не имеющие квалификации в данной отрасли. С молодежью должны работать высококвалифицированные специалисты, которые имеют теоретические и практические знания в данной сфере. Молодежь нуждается в хорошем специалисте, так как ее легко упустить, и она начинает терять свои ценностные ориентации.

Длительные периоды утраты государством интереса к проблемам молодежи, «остаточность» молодежной политики, сформировали своеобразный кадровый кокон в сфере работы с молодежью, особенно остро проявляющийся на региональном и муниципальном уровнях [1].

Необходимость исследования данной проблемы, заключается в том, что эффективная работа отделов по делам молодежи, невозможна без создания механизма управления развитием его кадрового потенциала. Из – за низкого уровня профессиональной подготовки кадров, в организации особо значимым является теоретическая разработка социально – экономических механизмов воспроизводства специалистов организации.

Решающим фактором успеха любой организации является умение эффективно использовать ресурсы и способности, а также быстро реагировать на изменения в конкурентной среде. При динамичном развитии недостаток квалифицированного персонала может стать основным сдерживающим фактором, снижающим конкурентоспособность организации и ее инновационное развитие.

В данный момент, отсутствует объективное представление о состоянии кадрового потенциала, не проводится социальная систематическая диагностика, которая должна носить мониторинговый характер, на муниципальном и региональном уровнях.

В связи с этим, формирование системы работы с кадровым потенциалом является на сегодняшний день одним из приоритетных направлений государственной молодежной политики. Таким образом, подготовку кадров

можно рассматривать как необходимое и важнейшее условие для повышения работы органов по делам молодежи в долгосрочной перспективе. Степень научной разработанности вопросов кадровой политики в органах по делам молодежи на данный момент невысока, данная проблема требует более глубокого изучения. В разное время освещением проблемы кадрового потенциала занимались такие ученые как П.П. Блонский, Л.С. Выготский, А.С. Макаренко, И.С. Кон, В.А. Сулеманов, В.Э. Адамов, Б.И. Башкатов, Шамаров Г.М, А.С. Бижиев.

Ими рассматривались различные аспекты кадровой составляющей молодежной политики: проблема мотивации персонала, качественный состав, а также динамика кадрового процесса в различных сферах. Объектом данной работы является кадровый потенциал, предметом является специалист по работе с молодежью.

Цель данной работы: выявить уровень кадрового потенциала молодежной политики на территории м.р. Приволжский.

Для достижения данной цели, необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить теоретические и практические аспекты деятельности органов государственной молодежной политики в области кадрового обеспечения.

2. Охарактеризовать кадровый потенциал молодежной политики м. р. Приволжский.

3. Разработать и провести научно - социологическое исследование на тему кадрового обеспечения молодежной политики на примере м.р. Приволжский.

4. Разработать рекомендации по совершенствованию и развитию системы кадрового потенциала молодежной политики муниципального образования Самарской области.

Методами исследования в нашей работе будут являться анкетный, а также экспертный опрос.

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в формировании представления о состоянии кадрового потенциала учреждений молодежной политики в м.р. Приволжский, Самарской области.

Практическая значимость данной работы, заключается в том, что результаты, полученные в ходе исследования, могут использоваться подразделением по делам молодежи в муниципальном районе Приволжский в организации эффективной работы по формированию, подготовке и использованию резерва кадров.

По структуре выпускная квалифицированная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемых источников, приложений.

В первом параграфе первой главы рассматривается государственная молодежная политика, ее сущность, основные принципы и нормативные документы, а так же рассматриваются проблемы молодежной среды и в том числе проблема кадрового потенциала данной сферы. Второй параграф первой главы содержит теоретические основы кадрового обеспечения молодежной политики, а так же систему развития сферы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в молодежной среде. В третьем параграфе рассматривается муниципальная политика, как одна из составляющих государственной молодежной политики.

Вторая глава дипломного проекта состоит из практической части, нами было проведено научно – социологическое исследование, методами которого являлись экспертный опрос и анкетный опрос. Во второй главе рассмотрен анализ анкетного опроса сотрудников учреждений по делам молодежи, а так же проанализирован экспертный опрос и рассмотрены оценки экспертов по интересующим вопросам, касающихся кадрового обеспечения в сфере молодежной политики.

## **1. Теоретические аспекты характеристики кадрового потенциала специалиста по работе с молодёжью**

### **1.1. Государственная молодёжная политика: сущность, основные принципы**

Государственная молодёжная политика является одним из важных и перспективных направлений деятельности органов законодательной и исполнительной власти, она рассматривается в качестве элемента системы государственной безопасности страны, который отвечает за участие молодежи в общественно-политических, социально-экономических мероприятиях, которые в свою очередь обеспечивают модернизацию общества – формируя новые социальные нормы через систему работы с молодёжью [2].

Актуальность изучения данной сферы диктуется в наличии проблем, которые остро выражены на наш взгляд в современном мире. Главными проблемами государственной молодёжной политики на сегодняшний день, являются отсутствие полноценного федерального закона по реализации государственной молодёжной политики, а так же низкий уровень развития инфраструктуры молодёжной политики. Ещё одной проблемой развития молодёжной политики является вопрос о критериях оценки качества и эффективности работы. Такие критерии на федеральном уровне не установлены, итоги работы регионов, а так же муниципалитетов в сфере молодёжной политики не оцениваются и не тиражируются, что негативно влияет на общую координацию деятельности и создание определенных стимулирующих механизмов для эффективно работающих регионов. Поэтому необходимо создать определенную систему критериев, позволяющих оценить уровень эффективности работы с молодёжью в регионах страны. Так, например, считает и автор О.Ю.Остроков: « Среди проблем молодёжной политики в России, без решения которых развитие данной сферы не может быть полновесным, можно выделить отсутствие единой системы критериев и методов оценки эффективности деятельности органов по работе с молодёжью, а

так же низкий кадровый потенциал данной отрасли , неразвитая система обучения и подготовки кадров для сферы» [3].

Так же проблемы государственной молодежной политики поднимают в своих трудах такие зарубежные исследователи как Б. Джессоп, Р. Родес и А.Ю. Сунгуров, А.И. Соловьев, А.В. Шаронов, А.Ю. Ховрин и другие.

Необходимо так же отметить, что существует проблема реализации государственной молодежной политики, она обоснована рядом следующих причин, например, отсутствием четко обозначенных целей и критериев молодежной политики на государственном уровне, которые не позволяют ей занять свою нишу, что приводит к недопониманию роли молодежной политики со стороны представителей других сфер деятельности и органами власти недооценена роль молодежи в процессах развития общества, а так же отсутствуют квалифицированные кадры для работы с молодёжью [4].

Важнейшей составляющей молодежной политики является молодежь. Определение данной группы как отдельной части общества, а так же ее характеристики рассматриваются многими авторами в различных аспектах.

По мнению «Молодёжь – поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих , а в более зрелом возрасте уже усвоивших образовательные, культурные и другие социальные функции; в зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодежи могут колебаться от 16 до 30 лет» [5].

С точки зрения С.И.Сурятева: «Молодёжь – это социальная возрастная группа молодых людей (иногда до 30 лет), с одной стороны, они несут в себе результаты влияние различных факторов, в целом представляют собой сформированные личности, а с другой стороны, их ценности остаются гибкими, подверженными различным влияниям. Жизненный опыт этой группы не богат, представления о морально-этических ценностях часто окончательно не определены» [6].

Полное определение молодежи, как социальной группы было дано И.С.Коном: «Молодежь – социально – демографическая группа, выделяемая на



основе совокупности возрастных характеристик. Молодость как определенная фаза, этап жизненного цикла биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанные с ней социальный статус и социально-психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации» [7].

В правовом аспекте молодежь это группа, которая выделена на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризуется специфическими интересами и ценностями. Эта группа включает лиц в возрасте от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, - до 35 и более лет, имеющих постоянное место жительства в Российской Федерации или проживающих за рубежом (граждане Российской Федерации и соотечественники) [8].

Для этой социальной группы характерно физиологическое взросление; завершение формирования личности; вступление на полноправной основе в основные сферы общественной жизни.

Молодежь выступает источником физического здоровья, экономического и интеллектуального потенциала нации, носителем суверенитета государства, и в этой связи молодежная политика находится в сфере особого внимания органов власти. Подтверждением такого внимания является Указ Президента Российской Федерации о проведении в 2009 году Года молодежи в Российской Федерации [9].

Так как молодежная политика является традиционным предметом рассмотрения целого ряда специалистов: социологов, историков и культурологов. Она в виду своей актуальности активно освещается в практике государственного и муниципального управления. По заказу Правительства и профильных министерств, и также Института молодежи регулярно проводятся, эмпирические исследования по молодежной

проблематике, тенденциям молодежного движения, практикам и методам работы молодежных организаций и также по молодежной политике.

Изучением данной сферы в разное время интересовались различные ученые и авторы, которые рассматривали те или иные направления в молодежной среде. Так например, вопросы молодежной политики, ее история и проблемы, а так же понятие молодежи, как группы непосредственно относящийся к молодежной политике, изучаются в работах Е.Г. Слуцкого,

Г.А. Хелера, А.И. Ковалевой, И.М. Ильинского, Н.А. Гостевой, Д.Р. Польевой, В.А. Лукова, С.И. Плаксия, В.Ф. Левичевой. М.П. Переверзева, С.Н. Першукина, Б.Б. Гусева. Основные направления формирования и реализации молодежной политики изложены в работах таких авторов как, В.Т. Лисовский, Б.Б. Гусев, А.А. Мерцалов, В.А. Смирнов, А.А. Харченко.

Методологические основания и принципы анализа социальной политики заложены В. Зомбартом, Э. Гидценсом, Г. Эспинг-Андерсоном, критерии социального государства - В.Ройком. Проблематика различных аспектов положения молодежи в обществе и методологические принципы анализа взаимоотношений молодежи, государства и общества очерчены в классических работах К.Манхейма (роль молодежи в обществе), П. Бергера, Т. Лукмана (конструирование молодежной проблематики).

Для того, чтобы понять и разобрать научные основы молодежной политики нами были рассмотрены работы ученых разных дисциплин, таких как: С. Холл, И.С. Кон, В.Т.Лисовский, Д. Колб, С.Б. Ашуков и др.

Государственная молодежная политика выделилась в самостоятельную сферу государственной деятельности относительно недавно. Сам термин вошел в систему в 1991 году с принятием закона Советского Союза «Об общих началах государственной молодежной политики в СССР». Закон определял основные принципы государственной молодежной политики ее экономические, правовые и организационные условия и гарантии осуществления.

В статье Скрябова А.П.: « О некоторых подходах к молодежной политике в условиях реформ» под государственной молодежной политикой понимается деятельность государства, по выработке доктрины, концептуальных направлений молодежной политики и обеспечению их целостной системой социально – экономических, организационных мер, с целью создания социально – правовой защищенности (гарантий) молодого поколения, реализации его права на свободное развитие, творческую инициативу, в соответствии с коренными интересами » [10].

По мнению Рябухина С.Н., государственная молодежная политика, представляет собой деятельность органов власти, по созданию условий самореализации молодого человека, социально – позитивной деятельности молодежных объединений, и молодежных инициатив, деятельность по созданию определенных законодательством гарантий для молодежи в правовой, экономической и иных сферах жизни [11].

Понятие "государственная молодёжная политика" используется в широком и узком значении. В широком значении это понятие обозначает целенаправленную деятельность всех государственных (федеральных и региональных) органов власти и муниципальных органов самоуправления по работе с молодёжью в различных сферах жизнедеятельности подрастающего поколения граждан.

В узком значении государственная молодёжная политика является деятельностью государства, направленной на создание социально-экономических, правовых, организационных условий и гарантий для социального становления и развития молодых граждан и молодёжных объединений, наиболее полной реализации творческого потенциала молодежи в интересах общества [12].

Государственная молодежная политика – является системой государственных приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, развития ее потенциала в интересах России. Реализация

государственной молодежной политики выступает инструментом социально-экономического и культурного развития, обеспечения конкурентоспособности и укрепления национальной безопасности страны [13].

Государственная молодежная политика в настоящий момент, осуществляется по основным направлениям, таким как: обеспечение соблюдения прав молодежи; обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодежи; содействие предпринимательской деятельности молодежи; государственная поддержка молодой семьи; гарантированное предоставление социальных услуг для молодежи; поддержка талантливой молодежи; формирование условий для физического и духовного развития молодежи; поддержка деятельности молодежных объединений и содействие международным обменам [14]. Основными целями государственной молодежной политики являются:

- содействие социальному, культурному, культурному и физическому развитию молодежи;
- недопущение дискриминации молодых граждан по возрастному цензу;
- создание условий для полного участия молодежи в социально-экономической, политической и культурной жизни общества.

Реализация государственной молодежной политики осуществляется на следующих принципах.

1. Принцип участия. Привлечение молодых граждан к непосредственному участию в формировании и реализации политики и программ, касающихся молодежи и гражданского общества в целом. Молодежь - не только объект воспитания и образования, но и сознательных участник социальных преобразований. Поддержка организованных форм молодежного движения в этом смысле является не только актуальной задачей, но и перспективным направлением деятельности органов государственной власти, преследующей цели самореализации молодежи в российском обществе, что невозможно без ее реального участия в реформах.

2. Принцип преемственности. Государственная молодежная политика не может зависеть от организационных перемен в системе управления государством. Принятые стратегические направления государственной молодежной политики не должны пересматриваться чаще, чем раз в 10-15 лет (мировой опыт показывает, что замысел государственной молодежной политики реализуется примерно через 30-40 лет после начала осуществления).

3. Принцип ответственности. Предоставление молодому гражданину гарантированного государством минимума социальных услуг по обучению, воспитанию, духовному и физическому развитию, охране здоровья, профессиональной подготовке и трудоустройству, объем, виды, и качество которых должны обеспечивать необходимое развитие личности и подготовку к самостоятельной жизни. Государство ответственно перед новыми поколениями за социально-экономическое, экологическое, культурное состояние страны, а новые поколения ответственны за сохранение и приумножение полученного наследия.

4. Принцип приоритетности. Меры в области государственной молодежной политики разрабатываются и осуществляются в качестве приоритетных в деятельности государства по обеспечению социально-экономического и культурного развития страны. Стратегическая сторона этого принципа состоит в признании высокой эффективности инвестиций в молодежь[15].

Оценивая в целом деятельность государства по формированию молодежной политики в России за последние годы, ее можно характеризовать всего лишь как этап зарождения.

Так же используются различные подходы и модели государственной молодежной политики, они тесно связаны с политическим режимом страны, являющимся главным стержнем, определяющим вектор ее развития. Стоит отметить, что не всегда политический режим определяет этот самый вектор, ведь зачастую, режим устанавливает лишь принципы и приоритеты политики, задавая определенные рамки, а сама концепция определяется исходя из степени

участия в ее реализации субъектов молодежной политики, которые, в свою очередь, зависят от господствующей государственной идеологии, формы правления, традиций и иных обстоятельств [16]. Модель молодежной политики может определяться в зависимости от степени участия, места и роли трех основных субъектов молодежной политики: государства, бизнеса и некоммерческого сектора [17].

Нельзя не обратить внимание на основополагающие документы для развития государственной молодежной политики, такие как " Основы государственной молодежной политики Российской Федерации до 2025 года" и проект "Стратегии развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года" [18]. Документ определяет векторы развития молодежной политики на ближайшее десятилетие. Он закрепляет принцип вертикали взаимодействия центра и регионов, согласно которой можно будет решать задачи в едином правовом и информационном пространстве. Целью документа является создание долгосрочных ориентиров молодежной политики, а также параметры инвестиций в молодежные программы, проекты, общественные молодежные объединения и в инфраструктуру молодежной политики [19].

" Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года" призвана ответить за стоящие перед Россией вызовы и угрозы в развитии молодежи, определить цели приоритеты и инструментарий государственной политики в отношении молодежи [20].

В ряд имеющихся проблем, которые мы рассмотрели выше, хотелось бы добавить проблему кадрового потенциала молодежной политики.

Развитие инфраструктуры молодежной политики, тесно связано с низким уровнем кадрового потенциала, в последние 5-10 лет в высших учебных заведениях стали появляться кафедры по обучению студентов специальности «Организация работы с молодежью». Однако, они не решают кадровый дефицит отрасли, так как преподавание ведется на основе теории, и зачастую не имеет отношения к реальной практике. В органах по делам молодежи работают люди, у которых отсутствует соответствующая

квалификация. Это ведет к снижению качества работы специалистов в сфере государственной молодежной политики, отсутствию полноценной передачи накопленного опыта работы с молодежью.

Молодежная политика на данный момент представляет собой деятельность государства, политических партий, общественных объединений и других субъектов общественных отношений, имеющую целью воздействовать на социализацию и социальное развитие молодежи, а через это — на будущее состояние общества( рис.1) [21].



Рисунок 1 - Органы, осуществляющие государственную  
молодежную политику

Другая сторона молодежной политики определяется тем, что система идей, мероприятий, учреждений, кадров того или иного субъекта политической жизни в отношении молодежи разрабатывается и реализуется с тем, чтобы получить поддержку своей политической линии от нее или от ее определенной части для своих сиюминутных и стратегических задач политической конкуренции.

Исходя из сложившегося опыта, важно осознать, что у молодежной политики в России должны быть два крыла: государственное и общественное, формируя альтернативы государственной политике (не столько в смысле противопоставления государству, сколько используя иные ресурсы,

подходы), призвано обеспечить устойчивое продвижение молодежной политики по пути социально продуктивных решений.

О молодежной политике важно говорить сейчас и важно поднимать вопрос о ее эффективности. Этому есть несколько причин:

1. Молодежь наследует достигнутый уровень развития общества и государства и уже сегодня формирует в себе образ будущего, несет функцию социального воспроизводства, преемственности и развития общества.

2. Как и любая социальная группа, молодежь имеет собственные цели и интересы, которые не всегда полностью совпадают с целями и интересами всего общества [22]. Этими интересами надо управлять и соотносить их в системе социального управления с интересами других общественных групп.

3. В силу объективных причин молодежь отличает несформированность ценностных, ориентиров и недостаток жизненного опыта, что увеличивает вероятность ошибочного выбора при принятии ответственных решений. Кроме того, вступая в трудовую и общественную жизнь, молодежь является главным объектом и субъектом образования, социализации, воспитания и адаптации многих общественных институтов.

4. С одной стороны, молодежь является главным участником социальной мобильности и экономической инициативы, с другой стороны ей присуще неполное включение в существующие социально-экономические и политические отношения.

5. Молодежь - это социальный слой общества, который с одной стороны является источником социально-экономического и духовного возрождения России, а с другой - источником пополнения криминала, наркомании, социальной напряженности. В зависимости от качества реализации этих функций, молодежь может явиться фактором как ускорения, так и торможения общественного развития. Это зависит от того, насколько молодежь:

- знает, разделяет и принимает цели и задачи государственного и общественного развития, связывает с ними свои жизненные перспективы;



- обладает необходимыми качествами (физическими, личностными, образовательными, профессиональными) для решения стоящих задач;
- обеспечена необходимыми ресурсами и возможностями для активного включения в решение задач повышения конкурентоспособности страны [23].

Положение молодежи в современном российском обществе достаточно противоречиво. С одной стороны, это самая мобильная часть общества, среди этой социальной группы наиболее быстрыми темпами происходит подъем профессионального уровня и служебной карьеры.

С другой стороны, трудности переходного периода особенно затронули положение молодежи: лишь небольшая ее часть сумела найти свое место в рыночной системе, основной же массе пока не удастся адаптироваться к изменившейся ситуации. И у этой части наблюдается понижение социального статуса, сужаются возможности доступа к образованию и культурным ценностям, зато расширяется преступность и асоциальное поведение, безработица и другие.

Государственная молодежная политика в Российской Федерации реализуется в трудных и сложных экономических и социальных условиях. Важную, но недостаточную роль играют и молодежные объединения, в силу организационной слабости они не могут в должной мере защищать интересы молодежи, организовывать достаточно действенную работу в молодежной сфере. Существенное негативное влияние имеет то, что с расширением рыночных отношений трудовые коллективы утратили прежний опыт решения проблем молодых людей [24]. Возможности повышения эффективности реализации молодежной политики связаны с ликвидацией тех барьеров, которые ей препятствуют: в представлениях экспертов, это - отсутствие профильного базового закона на государственном уровне; выделенные экспертами недостатки областных целевых программ; кадровый дефицит и проблема компетентности управленческих кадров, проблема обучения и переподготовки кадров; проблемы взаимного

дистанционного информирования территорий и организации обратной связи, недостаточная прозрачность формирования областных программ.

Успех реализации государственной молодежной политики, эффективная социализация молодого поколения зависят от профессиональной грамотности, компетентности тех, кто работает с молодежью. Качественная реализация молодежной политики невозможна без высококвалифицированных кадров. В этой связи, актуальность приобретает проблема подготовки квалифицированного управленческого персонала для работы с молодежью. Вопросы кадрового обеспечения — кого и как готовить, по каким стандартизированным программам, что такое профиль личности и какие экспертные оценки можно сегодня использовать — наиболее актуальные проблемы. Качество кадров работающих в сфере молодежной политики, будет увеличиваться, благодаря тому, что будет осуществляться разработка программ и организация переподготовки сотрудников органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, уполномоченных в сфере молодежной политики, профильных организаций, учителей (преподавателей) и «наставников» в области работы с молодежью [25].

В данный момент конкретных нормативов численности специалистов по работе с молодежью не разработано. Необходимо отметить, что действует количественный принцип подготовки молодых кадров (больше набрать учащихся, больше включить дисциплин для изучения и т.д.) без учета качественного и количественного спроса на рынке труда молодых специалистов, приводит к тому, что большая часть выпускников не востребована сферой государственной молодежной политики. Повышение эффективности трудоустройства молодых кадров требует более тесно увязать объемы их подготовки, а так же учебные планы и программы подготовки учащихся с реальным спросом работодателей для конкретных организаций.

В этих целях необходимо развивать систему профессионального обучения специалистов молодежной политики, и принимать меры по

совершенствованию государственных образовательных стандартов в соответствии с государственными заказами, и меняющимися требованиями работодателей, а так же развивать кадровый потенциал молодых специалистов.

Такие меры приняло в 2009 году Федеральное Агентство по делам молодежи (Росмолодежь), при поддержке Министерства спорта, туризма и молодежной политики РФ. Оно заключило соглашение с Московским государственным университетом им. Шолохова о создании Федерального координационного центра развития кадрового потенциала молодежной политики. Целями создания данного центра являются:

- координация деятельности по развитию кадрового потенциала молодежной политики РФ;
- осуществление координационной функции системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки государственных и муниципальных служащих, а так же руководителей и специалистов органов и организаций, действующих во всех сферах реализации государственной молодежной политики: в культуре, образовании, спорте, социальной защите и других сферах работы с молодежью;
- формирование базы кадрового состава и резерва органов по делам молодежи подведомственных учреждений Росмолодежи и Рособразования;
- проведение анализа и мониторинга кадрового состава органов и учреждений по делам молодежи регионального и муниципального уровней, потребностей различных областей реализации государственной молодежной политики в непрерывном повышении квалификации и профессиональной переподготовки действующих специалистов, а так же в обновлении знаний и современных методах решения профессиональных задач [26].

Рассматривая данный вопрос, можно сделать вывод, что сфера молодежной политики нуждается в качественно подготовленных кадрах, которые будут осуществлять работу с молодым поколением россиян,

развивать ее творческий, интеллектуальный потенциал в интересах нашей страны и общества.

## **1.2. Базовые направления реализации муниципальной молодежной политики**

В настоящий момент в Российской Федерации молодежная политика реализуется не только на региональном и федеральном уровнях, но и на муниципальном уровне. Разграничение компетенции между органами государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления в области молодежной политики осуществляется на основе законодательства Российской Федерации о разграничении предметов ведения между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации [27].

На муниципальном уровне молодежная политика характеризуется совокупностью целей и мер, которые принимаются органами местного самоуправления для создания и обеспечения гарантий и условий самореализации личности молодых людей и развития молодежных инициатив, движений, объединений [28].

Муниципальная молодежная политика выступает в роли важнейшего инструмента для формирования, развития и активного использования молодежного потенциала. При осуществлении молодежной политики в муниципальных образованиях используются отраслевые органы местной власти, на которые в соответствии с п.34 ст.16 Федерального Закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» которые занимаются организацией и осуществлением мероприятий по работе с детьми и молодежью [29].

Для того, чтобы понять принципы реализации молодежной политики на местном уровне необходимо обратиться к понятийному аппарату основных составляющих этого направления.

Местное самоуправление – это организация власти на местах, предполагающая самостоятельное решение населением вопросов местного значения.

Наряду с понятием местного самоуправления применяется и понятие «муниципальное управление».

Муниципальное управление — это составная часть местного самоуправления, связанная с упорядочивающим воздействием органов муниципального управления (местного самоуправления) на муниципальное образование и взаимодействие с его субъектами с целью повышения уровня и качества жизни населения муниципалитета [30].

Внутри муниципального управления, так же, как и на общенациональном уровне, может существовать принцип разделения властей: исполнительная власть сосредотачивается в руках главы( мэра ), законодательная — в руках городского совета, и судебная — в руках городского суда и муниципального подразделения министерства юстиции.

Понятие «муниципальное образование» является одним из основных терминов, используемых при рассмотрении вопросов реализации местного самоуправления. Впервые термин был применен в федеральном законе № 154-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» для характеристики самоуправляемой территории [31].

В федеральном законе № 131-ФЗ его определение приводится в следующем виде: «муниципальное образование – городское или сельское поселение , муниципальный район, городской округ либо внутригородская территория города федерального значения», что, по сути, является перечислением видов муниципальных образований.

Муниципальное образование – это сложная социально – экономическая система, состоящая из нескольких тесно взаимодействующих и взаимосвязанных элементов: населения, географической среды, градообразующей базы и жизнеобеспечивающей системы, обслуживающей

функционирование, сохранение и развития самого муниципального образования [31].

Независимо от вида все муниципальные образования обладают следующими признаками:

- населенная территория в установленных границах;
- осуществление местного самоуправления выборными органами и в других формах;
- наличие муниципальной собственности;
- автономность и самостоятельное решение вопросов местного значения;

наличие устава, т.е. необходимость образования юридического лица [32].

Муниципальная молодежная политика - это совокупность целей и мер, принимаемых органами местного самоуправления в целях создания и обеспечения условий и гарантий для самореализации личности молодого человека и развития молодежных объединений, движений, инициатив [33].

К вопросам местного значения всех видов муниципальных образований относится организация и осуществление мероприятий по работе с детьми и молодежью, что обуславливает деятельность по разработке и реализации муниципальной молодежной политики. Под муниципальной молодежной политикой понимают совокупность целей, задач и мер по их реализации, принимаемых органами местного самоуправления, для создания и обеспечения условий и гарантий для самореализации молодежи, и развития молодежных объединений, движений, инициатив.

Муниципальная молодежная политика разрабатывается в рамках государственной молодежной политики. Муниципальная молодежная политика отражает отношение муниципальной власти к проблемам молодежи, определяет правовые, экономические, организационные основы становления развития молодых граждан, способствует наиболее полной реализации их потенциала в интересах общества и муниципального образования, развитию молодежных движений и инициатив [34].

Молодежь является одной из основных социально-демографических групп в РФ, доля молодежи в возрасте 14-30 лет на начало 2016 года составляла 23,7% общей численности населения РФ. Муниципальная молодежная политика, как правило, проводится в отношении указанной социально-демографической группы, детских и молодежных общественных объединений, учебных заведений.

Разработку и реализацию молодежной муниципальной политики осуществляет специальное структурное подразделение, создаваемой в местной администрации (департамент (отдел, комитет) по делам молодежи). К задачам этой структуры, как правило, относятся, осуществление мер по обеспечению защиты прав и законных интересов молодых граждан, создание условий для решения их социальных, бытовых и материальных проблем; организация работы по профилактике безнадзорности, правонарушений, алкоголизма среди несовершеннолетних и молодежи; содействие культурному, духовному, физическому развитию молодежи; создание условий, гарантий и стимулов для свободной и самостоятельной деятельности детских и молодежных общественных объединений, движений, инициатив, направленных на гражданское становление подростков и молодежи, военно-патриотическое и духовно-нравственное воспитание; развитие системы комплексных социальных служб для молодежи и сети подростковых и молодежных клубов по месту жительства [35].

Учреждения по делам молодежи имеют определенные полномочия. Мы можем привести пример на основе «Закона о молодежи и молодежной политике в Самарской области». Органы местного самоуправления муниципальных образований в Самарской области в процессе реализации муниципальной молодежной политики вправе:

1. Вносить предложения по содержанию стратегии государственной молодежной политики в Самарской области.
2. Вносить предложения по содержанию плана мероприятий по реализации стратегии государственной молодежной политики в Самарской

области, а также иных планов мероприятий в сфере реализации молодежной политики.

3. Принимать участие в подготовке доклада об основных результатах молодежной политики;

4. Принимать участие в разработке областных целевых программ (подпрограмм) в сфере молодежной политики в порядке, установленном Правительством Самарской области, а также по согласованию принимать участие в реализации областных целевых программ (подпрограмм) в сфере молодежной политики;

5. Принимать участие в разработке ведомственных целевых программ в сфере молодежной политики, а также по согласованию принимать участие в реализации ведомственных целевых программ в сфере молодежной политики в порядке, установленном соответствующей программой.

С 2003 года молодежная политика в муниципальных образованиях осуществляется на основе программно-целевого метода, что предполагает объединение усилий органов местного самоуправления, учреждений и организаций всех форм собственности, общественных объединений, широкое привлечение внебюджетных финансов, внедрение новых управленческих технологий. Целевые программы являются одной из составляющих молодежной муниципальной политики, направленных на поддержку молодежи и решение актуальных проблем обеспечение жильем молодых семей, поддержка молодых специалистов, подготовка молодых кадров для муниципальных учреждений. Эти программы позволяют применять комплексный подход к решению выявленной проблемы, концентрировать ресурсы на решении проблемы.

В целях обеспечения социальной гарантии граждан, детей и семей, нуждающихся в социальном обслуживании и социальной поддержке, путем оказания своевременной и квалифицированной социальной помощи различных видов, в муниципальных образованиях создаются на постоянной основе центры социальной помощи семье и детям, социально-



реабилитационные центр для несовершеннолетних детей и для детей с ограниченными возможностями [36].

Учитывая тенденции социально-экономического и общественно-политического развития России в перспективе, государственная молодежная политика в Российской Федерации и, в особенности, в каждом муниципальном образовании должна реализовать три приоритета: вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях развития; развитие созидательной активности молодежи; интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества [37].

Реализация основных направлений муниципальной молодежной политики должна строиться так, чтобы укреплять целостность общегосударственной молодежной политики. Основные направления и проекты молодежной политики целесообразно реализовать в едином пакете федеральных, региональных и местных программ социально-экономического развития соответствующей территории.

Реализация молодежной политики на муниципальном уровне сопряжена с рядом проблем. Одной из основных, является ведомственная разобщенность и недостаточная координация в управлении молодежной политикой. Например, отделы по молодежной политике во многих муниципальных образованиях находятся в непосредственном подчинении заместителей глав администраций по социальным вопросам, которые, как показывает практика, в большинстве случаев не относят проблемы молодежи к числу первоочередных.

Для реализации молодежной политики в муниципальных образованиях создаются структурные подразделения по делам молодежи. Их основные задачи:

1. Создание социально-экономических и правовых условий и гарантий для самореализации и становления молодого человека.
2. Проведение единой молодежной политики в муниципальном образовании.

В целях решения перечисленных задач муниципальные органы по вопросам работы с молодежью осуществляют определенные функции:

1. Финансовая поддержка общественно полезной деятельности молодежи: формирование проекта местного бюджета в области молодежной политики, разработка нормативов финансирования; формирование общественных фондов.

2. Содействие экономической самостоятельности молодых граждан и реализации их прав на труд: поддержка и развитие сети формирований, занимающихся трудовой деятельностью молодежи, создание МУ «Молодежная биржа труда»; содействие развитию молодежного предпринимательства; поощрение работодателей, способствующих обеспечению занятости молодежи.

3. Разработка и реализация молодежных целевых программ на территории муниципального образования: разработка и финансирование муниципальных молодежных программ, их экспертиза, расчет экономических и ресурсных затрат, представление программ на утверждение администрации города и контроль за их реализацией.

4. Обеспечение молодежи условий для воспитания, образования, формирования здорового образа жизни: организация массовых молодежных мероприятий; организация деятельности клубов, консультационных пунктов, центров, занимающихся организацией досуга, оказывающих правовую, социально-психологическую и иную помощь молодежи; взаимодействие с правоохранительными органами и участие в реализации мероприятий по предупреждению правонарушений среди несовершеннолетних и молодежи.

5. Обеспечение социального обслуживания для молодежи: социально-бытовая помощь молодым семьям; осуществление социальной работы в образовательных учреждениях; помощь молодым гражданам, вернувшимся из мест лишения свободы, безнадзорным молодым гражданам, находящимся в специальных учебно-воспитательных учреждениях.

Формирование молодежной политики на муниципальном уровне невозможно без понимания того, насколько эффективны действующие меры, какие мероприятия приносят ожидаемый результат, а какие нет. В общем виде

понятие «эффективность» может быть рассмотрено как соотношение между достигнутыми результатами (эффектами) и затратами, связанными с обеспечением этих результатов.

При оценке эффективности молодежной политики необходимо учесть следующие принципы:

- при формировании задач муниципальной программы организации работы с детьми и с молодежью, провести социологическое исследование положения молодежи в местном сообществе;

- провести мониторинг социальных потребностей (запросов) молодежи;

- включить в оценку эффективности молодежной политики показатели работы субъекта молодежной политики;

- разработать стандарты качества муниципальных услуг в сфере молодежной политики, предоставляемых населению.

Таким образом, оценка эффективности молодежной политики будет иметь две составляющие: экономическую и социальную эффективность. С точки зрения реализации молодежной политики, экономическая эффективность будет вступать в противоречие с социальной эффективностью, потому что экономическая эффективность предполагает быструю выгоду – экономический эффект при наименьших затратах, породивших этот результат. Как правило, социальный результат подразумевает положительное изменение в жизни отдельных лиц, целевой группы или всего общества в целом.

Несомненно, оценка экономической эффективности молодежной политики необходима не только для того, чтобы принять решение относительно новых мероприятий, но и для того, чтобы обосновать необходимость выделения дополнительных бюджетных средств в условиях, когда за них ведется конкурентная борьба. Однако органам местного самоуправления не стоит забывать о стратегических ориентирах социально – экономического развития муниципального образования и цели государственной молодежной политики – развитие человеческого капитала молодежи.

В целом, разработка и реализация молодежной политики на муниципальном уровне направлена на успешную социализацию, самореализацию молодежи и подростков, преодоление трудной жизненной ситуации, адаптацию к изменяющимся условиям. Необходимость в муниципальной молодежной политике, обусловлено тем обстоятельством, что молодежь рассматривается как потенциал развития муниципального образования.

Рассматривая данный вопрос, можно сделать вывод, что муниципальная молодёжная политика в своей деятельности направлена на то, чтобы огромный потенциал молодёжи начал использоваться конструктивно и был преобразован в один из ресурсов решения проблем муниципальных образований. Если молодёжь будет востребованной, получит перспективы самореализации в сегодняшней сложной жизни, то будет достигнуто два существенных прорыва: во-первых, будет дан дополнительный импульс социально-экономическому развитию муниципалитета, а во-вторых, молодёжь обретёт жизненные надежды, а это и есть основной способ преодоления негативных явлений в молодёжной среде.

### **1.3. Кадровая система органов по делам молодёжи**

В современном мире актуальным является вопрос о кадровой политике в молодежной среде. Именно кадровое обеспечение государственной молодежной политики до сих пор является уязвимым элементом, так как многие мероприятия Концепции развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации, принятой в 2008 году, так и не реализованы по сей день, а так же многие ее положения слабо вписываются в двухуровневую систему обучения в высшей школе.

Важность изучения кадровой системы органов по делам молодежи обусловлена тем что, анализ качественного состояния кадров показывает, что у значительной части сотрудников, работающих в сфере молодежной

политики, отсутствует необходимая профессиональная квалификация, а также практический опыт. Данная проблема усиливается тем, что количественный состав работников по делам молодежи не соответствует объему и характеру решаемых ими задач, а также масштабам социальных перемен [38]. Значимым является и то, что от того кто будет реализовывать государственную молодежную политику, кто будет работать с молодежью, будет зависеть эффективность реализации молодежной политики и достижение поставленных приоритетных целей.

Для того, чтобы эффективно реализовывать государственную молодежную политику необходимо формировать компетентный кадровый состав работников данной сферы, из числа тех людей которые по роду своей профессиональной деятельности соприкасаются с проблемами в молодежной среде.

Реализация государственной молодежной политики требует от кадров, работающих с молодежью, глубокого понимания ее целей и задач, приоритетов в молодежной среде, умений реализовывать предусмотренные в ней проекты, разрабатывать и внедрять современные технологии, находить вариативные подходы, оптимальные и нестандартные решения. По существу, от профессиональной готовности кадров в значительной степени зависит дальнейшее развитие молодого поколения. В современных условиях подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров для отрасли молодежной политики становится действенным инструментом реализации молодежной политики в целом [39].

Развитие кадрового потенциала молодежной политики должно быть основано на системе непрерывного образования, подготовке и переподготовке кадров, их профессиональной карьере, совершенствовании организационных структур и стиля управления [40]. Прежде чем говорить о развитии кадрового потенциала, необходимо понять, что же представляет собой понятие кадры и кадровая система органов по делам молодежи. Исследование учебной и научной литературы по проблеме кадрового потенциала позволяет утверждать

о том, что среди ученых нет единого мнения на понятие «кадровый потенциал». В научной литературе можно увидеть несколько подходов к изучению данного феномена. Основные из них следующие:

1. Большинство ученых, раскрывающих понятие «кадровый потенциал», указывают на совокупность у работника, таких умений и навыков, которые способствуют эффективному выполнению должностных обязанностей на рабочем месте. Здесь можно привести пример определения С.В.Андреева, который указывал, что кадровый потенциал – это совокупность характеристик системы и возможностей и способностей сотрудников организации, которые работают в организации на постоянной основе [41]. Однако, не все ученые как С.В. Андреев придерживаются такой точки зрения, напротив некоторые ученые пытаются оспорить вышеуказанное определение, например Ю.А. Нижник. По его мнению, в сущность кадрового потенциала, помимо перечисленных выше характеристик, необходимо включить и иные важные характеристики. Такие как мотивация и нравственные ценности [25].

2. Существует и иной подход на проблему кадрового потенциала, который сводится к тесной связи между трудовым и кадровым потенциалами. Один из представителей такого суждения – это И.Е. Кудрявцев. Он утверждает, что в ядре кадрового потенциала должен располагаться трудовой потенциал [43].

Так же исследованием данного вопроса о понятии «кадровый потенциал» занимались такие ученые как: Н.А. Лытнева, Н.В. Парушина, И.Е. Кудрявцев, В.Ф. Потуданская, М.В. Носков, Л.В.Трункина. В своих работах отражают кадровый потенциал работы с молодежью такие авторы как: В.Ю. Вишневецкий, Г.Б. Кораблева, Л.В. Генин, С.В. Демидов, Ю.А. Юшина, Н.В. Кудинова, А.М. Нелидкин, Е.А. Лисина, Е.В. Селиванова, М.В. Рейзвих и многие другие.

Что же касается органов по делам молодежи, которые осуществляют непосредственную работу с молодыми людьми, их основной задачей является

создание условий для физического, духовного и нравственного развития подростков и молодежи от 14 до 30 лет [44]. Данные службы оказывают психологическую, социально- педагогическую, правовую и информационную помощь, содействуют занятости подростков и молодежи, их профессиональной ориентации и социально-трудовой адаптации, осуществляют поддержку молодых семей, содействуют в решении их жилищных проблем, поддерживают талантливую молодежь, детские и молодежные общественные объединения, молодежные инициативы, формируют и развивают кадровый потенциал.

В систему учреждений органов по делам молодежи также входят: молодежный центр, молодежная биржа труда, молодежный бизнес-инкубатор, центр молодежного предпринимательства, агентство сезонной занятости и информационного обеспечения молодежи, центр гражданского и патриотического воспитания детей и молодежи, центр развития физической культуры детей и молодежи [45].

Подготовка профессиональных кадров является важнейшим условием успешной реализации государственной молодежной политики. Кадровое обеспечение государственной молодежной политики предполагает:

- утверждение государственных образовательных стандартов, примерных учебных планов и программ подготовки и переподготовки кадров молодежных работников;
- внесение в перечень специальностей среднего и высшего образования новых специальностей в сфере молодежной политики;
- разработку нормативных документов, определяющих статус, систему социальных гарантий и поощрений для работников бюджетных учреждений органов по делам молодежи и работников молодежных и детских общественных объединений;
- формирование на основе долгосрочного планирования государственного заказа учебным заведениям, научно-исследовательским учреждениям, временным творческим коллективам на разработку и

осуществление программ подготовки, переподготовки, повышения квалификации специалистов в области молодежной политики;

- создание межведомственного учебно-методического центра для обучения специалистов, работающих в областях, сопряженных с молодежной политикой;

- развитие системы профессиональной переподготовки работников сферы молодежной политики, организация практик и стажировок, разработка учебно-методического обеспечения на основе конкурсов программ и методик;

- обеспечение специалистов по работе с молодежью в различных сферах специализированной научно-методической и информационной литературой [46].

К кадровому составу сферы государственной молодежной политики относятся служащие органов по делам молодежи и спорту, руководители и специалисты областных подведомственных учреждений, руководители и специалисты подростковых клубов, молодежных центров, социальных служб [47].

Концепция социально-экономического развития России до 2020 года предусматривает фундаментальные изменения в экономике, социальной структуре российского общества [48].

Возможность выполнения данных задач, представленных в ней, во многом зависит от гибкости управленческой системы на всех уровнях (федеральном, региональном, местном), качества управленческих кадров и уровня подготовленности профильных специалистов. Одновременно необходимо констатировать, что российская государственная кадровая политика в период перехода к рыночной системе в недостаточной мере среагировала на происходящие изменения и не смогла в полном объеме сыграть свою регулирующую роль в сфере воспроизводства и востребования кадрового потенциала. Это привело к ряду негативных тенденций: сокращению численности занятых в ведущих отраслях экономики, падению престижа интеллектуальных видов труда, снижению эффективности



подготовки квалифицированных рабочих кадров, развитию коррупционной составляющей в органах государственной власти и местного самоуправления, дисбалансу в оплате сложных и высокопрофессиональных видов труда и др. А.И. Турчинов отмечает: « Трансформация политической и экономической системы страны обусловила и трансформацию роли государства в управлении воспроизводством и рациональным использованием кадрового потенциала общества. Однако это не означает полного устранения государства от регулирования этих процессов. Качество кадрового обеспечения общественного развития – важнейшая и неотъемлемая его функция, которая находит свое воплощение в государственной кадровой политике ».

В этой связи в части реализации кадровой политики на всех уровнях важен комплексный подход, способный охватить работу с кадрами бюджетной системы в целом. При этом необходимо развитие форм социального партнерства органов государственной власти и местного самоуправления с бизнес-структурами (особенно в части обеспечения кадрами ключевых для страны отраслей, приоритетных отраслей экономики для конкретных регионов и муниципалитетов).

Специфику кадровой политики отдельно взятой территории формируют:

- уникальность экономических, географических, демографических и др. условий и возможностей, присущих тому или иному региону Российской Федерации;
- направления развития экономики территории;
- существующая региональная система образования («учебное заведение – предприятие – специалист»);
- качество профориентационной работы в средней школе, а также среди других возрастных групп, проводимой в рамках территории;
- качество молодежных лидерских программ, реализуемых для школьной, и работающей молодежи;
- исторически сложившийся в рамках территории подход к принятию кадровых решений.

Существовавшая десятилетия система подготовки кадров была утрачена многими социальными сферами в том числе - и молодежной. К особым проблемам реализации государственной молодежной политики в Российской Федерации следует отнести фактическое отсутствие системы подготовки кадров для государственной молодежной политики.

В настоящее время можно говорить лишь о создании ее первичных элементов, при этом в сфере подготовки кадров государственной молодежной политики наиболее развита система переподготовки и повышения квалификации. Процесс носит характер опытных экспериментов и отработки различных моделей.

В рамках реализации подпрограммы «Система подготовки и государственных служащих и специалистов по работе с молодежью» основная работа ведется на базе Центра образования молодежи «Демократия и развитие» Института молодежи, которой является главным звеном системы повышения квалификации кадров по данному направлению деятельности.

В разделе НИОКР (научно-исследовательские и конструкторские работы) проекта программы «Молодежь России на 2016-2020 годы» запланировано привлечение ведущих научных сил страны для проведения анализа, проектирования и внедрения эффективных моделей работы с молодежью в России. В результате мы получим универсальный институт оценки качества государственной политики в отношении молодежи [31]. Инвестиционная составляющая Программы включает создание целостной сети объектов, обеспечивающих реализацию Программы действий на федеральном уровне. Среди них сеть инновационных молодежных центров, сеть молодежных лагерей в семи федеральных округах и Всероссийский центр интеграции молодых людей с ограниченными возможностями [32].

Создание подобной федеральной инфраструктуры позволит разрешить одну из актуальных проблем работы с молодежью – организацию подготовки нового поколения профессионалов сферы молодежной политики.

При органах по молодежной политике действуют свыше 1,5 тыс. учреждений социального обслуживания молодежи, более 1,3 тыс. клубов молодой семьи; свыше 1,2 тыс. подростково-молодежных клубов, более 7 тыс. центров отдыха, оздоровления и занятости детей и молодежи, десятки тысяч муниципальных, региональных, межрегиональных детских и молодежных общественных объединений [33].

Кадровый состав сферы молодежной политики составляют государственные служащие органов по молодежной политике; работники органов местного самоуправления; сотрудники учреждений и организаций, работающих с молодежью; работники учреждений негосударственного сектора, оказывающих социальные услуги молодежи; активисты молодежных общественных объединений. Из них каждый третий руководитель и их заместители, а специалисты – каждый второй не имеют специального образования в области молодежной политики [34].

В профессиональные компетенции специалистов по работе с молодежью входят:

1. Способность участвовать в реализации социально - психологической адаптации молодых людей в организации; способность участвовать в регулировании конфликтов молодых людей; умение использовать социальные технологические методы при осуществлении профессиональной деятельности
2. Умение организовывать и планировать работу с молодыми людьми в молодежных сообществах по месту жительства, учебы, работы, отдыха, временного пребывания молодежи; способность выявлять проблемы в молодежной среде и выработать их организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействия с объединениями организациями, представляющие интересы молодежи; умение организовать информационное обеспечение молодежи по реализации молодежной политики, взаимодействие с молодежными СМИ; способность участвовать в организации деятельности детских и молодежных общественных организаций и объединений [49].

Однако имеется и ряд проблем в кадровом обеспечении работы с молодежью. В стране складывается система подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для работы с молодежью. Но ее работа недостаточно скоординирована, слаба связь с практикой, фактический объем переподготовок и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих органов по молодежной политике не удовлетворяет существующие потребности, далеко не всегда соответствует актуальным направлениям и задачам реализации государственной молодежной политики. К сожалению, до сих пор совместные усилия по формированию единой системы довузовского, вузовского, послевузовского уровней подготовки специалистов сферы государственной молодежной политики, а на основе ее новых принципов — программ кадрового обеспечения, не увенчались успехом [36].

Объем профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих органов по молодежной политике, специалистов учреждений, осуществляющих работу с молодежью, требует приведения в соответствие с реальными потребностями, актуальными направлениями и задачами реализации государственной молодежной политики [ 37].

По итогам проведенного конкурса программ и проектов по направлению « Развитие системы переподготовки и повышения квалификации специалистов по работе с молодежью» Федеральной целевой программы «Молодежь России (2010 – 2016 годы)» работали два опорно –экспериментальных центра по кадровому обеспечению молодежной политики:

- Государственный Волгоградский институт молодежной политики и социальной работы;
- Государственный научно – исследовательский центр Республики Татарстан;

В сложившихся условиях кадровая проблема молодежной политики, сводится не только к количественному аспекту (дефициту кадров

молодежных структур), хотя и он представляется довольно важным, но, прежде всего, к качеству подготовки кадров – уровню профессиональной компетентности, направленности мотиваций и моральным качествам.

Повышенные требования к кадровому потенциалу молодежной политики обусловлены особенностями современного молодого поколения, социализация которого проходит в условиях социально-экономического кризиса, социальной неопределенности и риска. Поэтому недостаточный профессионализм и невысокий моральный уровень кадров оборачиваются не только функциональной несостоятельностью, но и нарастанием деструктивных тенденций в молодежной среде [50].

Успех молодежной политики, в особенности на региональном и муниципальном уровнях, зависит от способности молодежных структур максимально благоприятно формировать внешнюю среду. Это определяется уровнем современных знаний молодежных работников, владением ими эффективными социальными технологиями, приемами формирования общественного мнения, имиджа государственной молодежной политики, лоббирования молодежных интересов и их представительства в органах власти и управления.

То, что кадровый ресурс молодежной политики недостаточен, очевидно каждому. Однако в настоящее время неясно, каким должен быть оптимальный кадровый состав органов управления государственной молодежной политики. Именно поэтому его определение и обоснование являются важнейшей проблемой совершенствования механизма молодежной политики в регионах.

Для повышения эффективности государственной молодежной политики вопросы качества подготовки кадров играют, несомненно, важное значение, чем проблема количественного состава персонала. Однако и в качественном отношении нынешние молодежные структуры утратили и пока еще не восстановили громадный опыт кадровой работы, накопленный в свое время комсомолом. Не найден пока современный аналог логической системе

« комсомольский работник – комсомольский актив – комсомольская организация – комсомолец», составлявшей ядро управления молодежной организацией.

Оценка уровня профессионализма работников молодежных структур затруднена из-за отсутствия комплексных исследований кадрового состава данной отрасли. Отдельные исследования, осуществляемые в регионах, позволяют утверждать, что средний уровень компетентности молодежных работников типичен для современных государственных и муниципальных служащих сферы государственной молодежной политики. Практически непоказательна и мотивация их деятельности.

Итак, на сегодняшний день важное значение приобретает проблема совершенствования системы повышения и переподготовки кадров в сфере государственной молодежной политики. Наряду с повышением квалификации в теоретических вопросах (социология молодежи, теория и практика социального управления, социальный менеджмент, теория и практика социальной работы с молодежью, возрастная психология и др.) необходимо уделить внимание формированию подлинно молодежной атмосферы в деятельности органов государственной молодежной политики.

## **2. Кадровая политика в органах по делам молодежи на территории Самарской области**

### **2.1. Состояние кадрового обеспечения отдела по делам молодежи и туризма Самарской области м.р. Приволжский**

На данный момент одной из важнейших сфер деятельности региональной политики является молодежная политика. Молодежная политика в Самарской области, проводится органами государственной власти, органами местного самоуправления, а так же физическими и юридическими лицами. Она направлена на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации молодых людей.

Законодательство Самарской области о молодежной политике и молодежи основывается на соответствующих положениях Конституции Российской Федерации, а так же на Основных направлениях государственной молодежной политики Российской Федерации. Это подтверждено Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 3 июня 1993 г №5090-1, и состоит из настоящего закона и иных нормативно-правовых документов Самарской области.

При осуществлении региональных и муниципальных программ, мероприятий в молодежной сфере из бюджета Самарской области, предоставляются субсидии бюджетам муниципальных образований. Отбор муниципальных образований осуществляется на основе данных критериев, наличие органа местного самоуправления (их структурных подразделений, сотрудников) в сфере молодежной политики, штатная численность которых соответствует нормативной зависимости от численности молодежи, проживающей на территории муниципального образования.

Так же наличие на территории муниципального образования муниципальных учреждений в сфере государственной молодежной политики: в городском округе не менее одного, при численности молодежи более 6

тыс.человек; в муниципальном образовании- не менее одного, при численности молодежи более 2 тыс.человек (таблица 1).

<b>Численность молодежи , которая проживает на территории муниципального образования ( человек)</b>	<b>Штатная численность (единиц)</b>
<b>Городской округ</b>	
Свыше 50 тысяч	Не менее 5
От 10 до 50 тысяч	Не менее 3
<b>Муниципальный район</b>	
От 10 до 50 тысяч	Не менее 3
От 3 до 10 тысяч	Не менее 2
До 3 тысяч	Не менее 1
<b>Поселение</b>	
Свыше 10 тысяч	Не менее 5
От 5 до 10 тысяч	Не менее 2
От 2 до 5 тысяч	Не менее 1

Таблица 1 – Зависимость штатной численности от количества молодежи в муниципальном образовании

Исходя из данных норм, можно утверждать что м.р. Приволжский, на теоретическом уровне уже соответствует данному соотношению.

Приволжский район – муниципальное образование Самарской области, административным центром которого является село Приволжье . Приволжский район образован 18 декабря 1930 года , по решению Куйбышевского облсовета.

Численность населения двадцать три тысячи человек, по предварительной оценки численности, на момент 14 октября 2016 года [51].

Приоритеты политического и экономического развития региона и муниципалитета , в том числе м.р. Приволжский, не могут не учитывать человеческий капитал, качественное улучшение и развитие которого, на нынешнем уровне признано основным вектором развития России. Среди



ключевых ресурсов района, важнейшим является население, в котором стратегическая составляющая – молодежь. Молодежь м.р. Приволжский составляет 25% от общей численности населения. В этом числе от общего количества молодежи муниципального района , работающая молодежь составляет - 50,7% , учащаяся молодежь – 47,5 %, не занятая молодежь – 1,8% (рис.1).



Рисунок 2 – Классификация занятости молодежи м.р. Приволжский по официальным данным на 1 января 2017 г.

Молодежь района составляет не малую часть от общего населения , а значит, что в данном муниципальном образовании не может не существовать учреждений работающих с молодежью. Таковым является Отдел по делам молодежи и туризму администрации м.р. Приволжский. Отдел по делам молодежи и туризму является структурным подразделением администрации м.р. Приволжский, он создан постановлением главы м.р. Приволжский.

Данный отдел наделен необходимыми полномочиями и функциями, для обеспечения проведения мероприятий в сфере государственной молодежной политики и туризма на территории района.

В должностные обязанности специалистов работающих в данном отделе входит:

1. Координация деятельности детских и молодежных объединений;
  2. Организация досуга молодежи, а так же его анализ;
  3. Планирование работы с подростками и молодежью на курируемой территории;
  4. Выявление и продвижение и поддержка активности молодежи и ее достижений в социально – политической, научной и творческой сфере;
  5. Организация культурно – массовой и физкультурно-оздоровительной работы, в том числе по месту жительства молодежи;
  6. Разработка и осуществление комплексных мероприятий по обеспечению правовой, социально – экономической поддержки молодой семьи;
  7. Содействие в пределах своей компетенции включению молодежи в международное сотрудничество, установлению дружеских и деловых контактов;
  8. Взаимодействие с средствами массовой информации в целях освещения мероприятий в сфере государственной молодежной политики, а так же проведение массовых зрелищных мероприятий, обеспечивая высокий уровень организации;
  9. Оказание помощи в проблеме занятости подростков и молодежи;
- Специалист по работе с молодежью в своей деятельности руководствуется:
- нормативными документами по вопросам выполняемой работы;
  - методическими материалами касающимися соответствующих вопросов;
  - уставом организации;
  - правилами трудового распорядка;
  - настоящей должностной инструкцией;
- Требования к квалификации специалистов работающих в данном отделе: высшее профессиональное образование по специальности «Организация работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное

образование, профессиональная переподготовка и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее одного года, либо среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет, так же в сфере молодежной политики может работать специалист имеющий Педагогическо – психологическое образование.

Отдел муниципального района Приволжский состоит из одного сотрудника, непосредственного начальника, который осуществляет работу с молодежью на данной территории. Рассмотрев требования к квалификации специалиста по работе с молодежью, мы выявили, что сотрудник осуществляющий работу с молодежью в м.р. Приволжский, имеет два высших образования, первое было получено в Самарской Государственной сельскохозяйственной академии по специальности – технолог сельскохозяйственного производства, а второе высшее образование получено в Московском институте международных экономических отношений, по специальности юриспруденция. На данный момент начальник отдела по делам молодежи м.р. Приволжский получает еще одно высшее образование в Самарском государственном социально – педагогическом университете по специальности учитель – логопед. Исходя из данной информации, можно сделать вывод, что требования к квалификации специалиста работы с молодежью не соответствуют имеющемуся образованию специалиста работающего в данном отделе.

В положении отдела по делам молодежи и туризма администрации м.р. Приволжский отражены основные функции права и обязанности. Целью отдела является успешная реализация государственной молодежной политики на территории м.р.Приволжский, в основной функционал отдела входит:

- разработка с участием заинтересованных структурных подразделений района

молодежных общественных объединений, программы мероприятий по реализации государственной молодежной политики, организация их выполнения;

- информирование и просвещение по всему спектру вопросов молодежной политики;

- формирование механизмов и привлечение молодежи к активной гражданской позиции;

- содействие в обеспечении жильем молодых семей, пропаганда семейных ценностей;

- поддержка общественных молодежных объединений, осуществление приема подростков и молодежи по вопросам, находящимся в ведении и компетенции управления отдела;

- проведение учета и отчетности по молодежной политике и предоставление в Министерство спорта, туризма и молодежной политики, на Коллегию администрации района;

- разработка районных программ по развитию туризма на территории района [47];

Говоря о разработке программ и проектов на территории района, хотелось бы отметить следующее, работа с молодежью предполагает умение оценивать и предоставлять обратную связь, сотрудничество же с организациями предполагает наличие умения работать с сетью. Поскольку данная работа в большой мере основана на проектах, специалистам приходится заниматься оформлением проектных ходатайств, а так же их осуществлением и отчетностью. Таким видом деятельности, к сожалению, отдел по делам молодежи и туризму в м.р. Приволжский не занимается, и поэтому можно считать это некой проблемой, так как проектный подход в современной молодежной политике является ключевой задачей. Проектный подход предполагает развитие деловой и общественной активности молодежи, в том числе развитие своего района, он нацелен на практический результат.

Последние тенденции по развитию местного самоуправления направлены на создание оптимальной модели организации работы учреждений. Так и м.р. Приволжский столкнулся с такими преобразованиями. Произошло сокращение штатных единиц в отделе, а так же сократился бюджет оплаты труда, а на оставшегося специалиста возлагается множество функциональных обязанностей, которые сотрудник не в силах реализовывать из-за недостаточной компетенции в данной сфере, а так же по причине отсутствия профессиональной квалификации специалиста по работе с молодежью.

Работа с молодежью относится к редким видам профессиональной деятельности, следует признать, что настоящий специалист обязательно сочетает в себе профессиональные знания и навыки, практический опыт, а так же личностные характеристики, которые он в процессе совершенствует [48].

Кадровое обеспечение государственной молодежной политики – это система мер по выявлению, подготовке и переподготовке, повышению квалификации и созданию кадрового резерва работников, которые заняты в данной сфере. Кроме того, обязательным предварительным условием совершенствования кадрового обеспечения государственной молодежной политики является объективное представление о состоянии кадрового потенциала, которое невозможно получить лишь при помощи статистических данных, необходима систематическая социальная диагностика, которая на муниципальном уровне должна носить мониторинговый характер [49]. В м.р.Приволжский входят такие поселения как: Ильмень, Новоспасский, Бестужевка, Заволжье, Озерецкий, Хворостянка, Кашпир, Нижне – Озерецкий, Екатериновка. Нами было проведено комплексное социологическое исследование. Где основным объектом исследования выступали учреждения, работающие в сфере молодежной политики на территории не только м.р. Приволжский, но и поселений входящих в его состав.

Методом исследования выступает анкетный опрос, бланк которого вы можете увидеть в Приложении 1.

Целевая аудитория анкетного опроса нашего исследования – специалисты отделов по делам молодежи и сотрудники учреждений, которые осуществляют работу в данной сфере в поселениях м.р.Приволжский.

Проведенное нами исследование позволило составить социальный портрет работника сферы молодежной политики на муниципальном уровне Самарской области. Следует отметить, что специалистов имеющих высшее профессиональное образование в учреждениях по работе с молодежью достаточно, но малая часть их имеет профильное образование в сфере государственной молодежной политики.

По итогам опроса об уровне образования специалистов по работе с молодежью, мы выяснили, что 49% респондентов имеет высшее образование, среднее профессиональное образование имеют 25%, а среднее общее (полное) образование имеют 24% опрошенных (рис.3).



Рисунок 3 - Уровень образования специалистов учреждений по делам молодежи м.р.Приволжский

Но стоит отметить, что из числа опрошенных имеющих высшее профессиональное образование 49%, профильное образование имеет лишь 11% респондентов (рис.4).

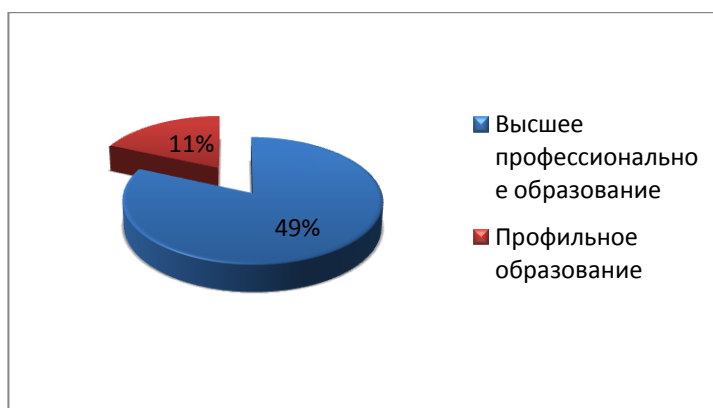


Рисунок 4 – Число сотрудников имеющих профильное образование

Следует отметить, что возрастной состав сферы государственной молодежной политики на муниципальном уровне очень разнообразен, но стоит заметить, что специалистов представляющих возрастную группу «молодежь» (граждан от 14 до 30 лет включительно) в данных учреждениях недостаточно, всего 10% от общего количества опрошенных (рис. 5).

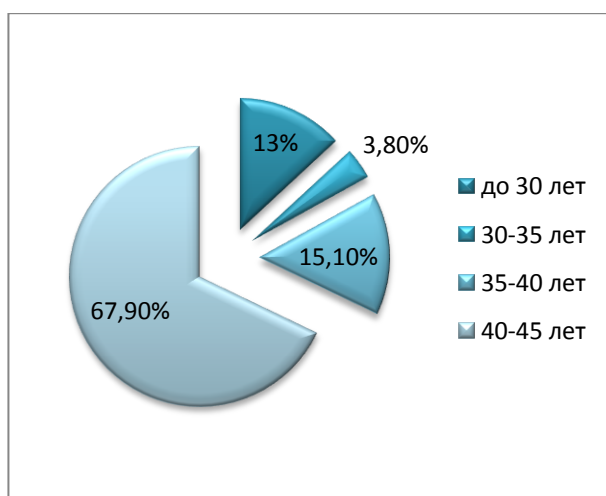


Рисунок – 5 Возрастной состав специалистов отделов по делам молодежи

Существует очень много точек зрения по поводу приоритетности работников того или иного пола на рабочем месте. На наш взгляд не обнаружено никакой разницы в мужских и женских аналитических способностях, мотивированности, способности принимать какие-либо важные решения, лидерских качествах, а так же способности к обучению. В то же

время, психологические исследования проведенные учеными, говорят о том, что женщины более законопослушны, а мужчины более нацелены на успех, но эти различия не столь значительны.

Относительно, того, что происходит текучесть кадров, некоторые исследователи считают, что женщины имеют более высокий показатель, в отличии и от мужчин, которые в кадровом составе любого учреждения гарантируют стабильность деятельности. Мы считаем, что гендерный признак оказывает определенное влияние на специфику проявления деятельности специалистов учреждений по работе с молодежью.

В учреждениях по работе с молодежью выявлено соотношение мужчин и женщин по гендерному составу 65,4 % - женщин и 34,6% мужчин (рис.6).

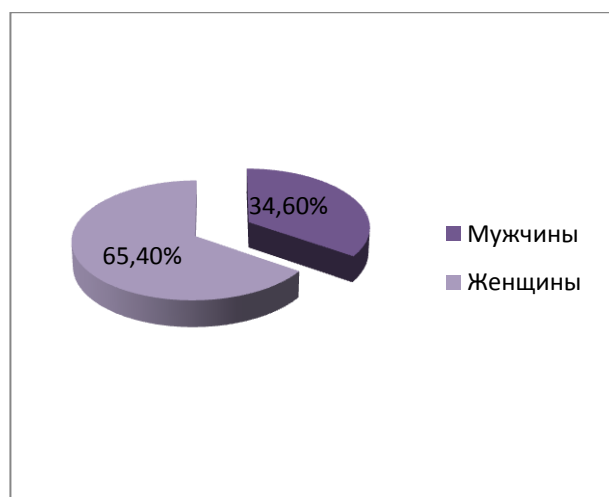


Рисунок – 6 Гендерный состав работников органов по делам молодежи м.р.Приволжский

По мнению сотрудников организаций осуществляющих работу с молодежью в поселениях м.р. Приволжский Самарской области, в их организации не хватает молодых специалистов, 91% респондентов утверждают, что в их учреждение необходимо принять на работу молодых специалистов с высшим профессиональным образованием, 9% считают, что в их организации достаточно молодых кадров (рис.7). На наш взгляд в м.р.Приволжский остро ощущается дефицит молодых кадров в различных сферах деятельности, так как



молодежь все больше покидает деревни и муниципалитеты и переезжает в крупные города.

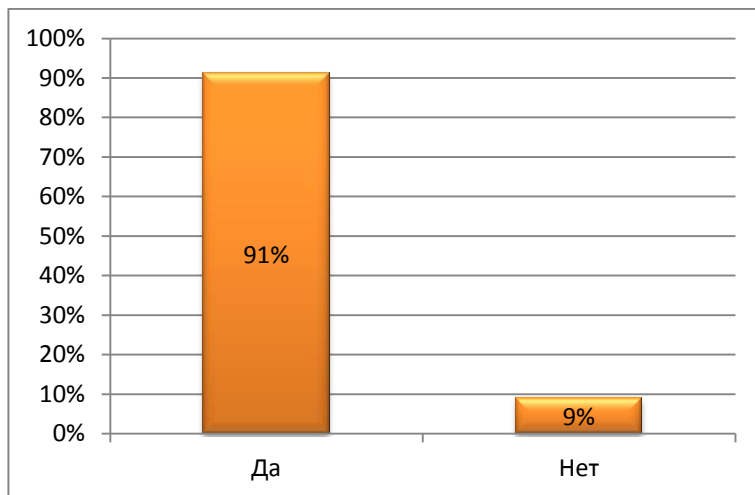


Рисунок – 7 Мнение сотрудников органов по делам молодежи об обеспечении их организации молодыми специалистами

Результаты исследования говорят о том, что кадровые проблемы в настоящий момент требуют особого внимания. Решаться они должны на основе научно – обоснованной кадровой стратегии, которая бы реализовалась на региональном и муниципальном уровнях. Мы узнали количественный состав сотрудников сферы государственной молодежной политики в м.р.Приволжский и его поселениях. Мы получили данные результаты ( рис.8.)

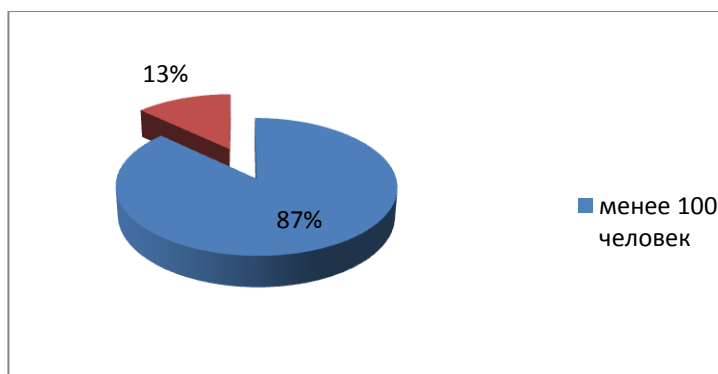


Рисунок – 8 Количественный состав сотрудников организаций осуществляющих работу с молодежью в м.р.Приволжский

В регионе необходима система кадрового обеспечения государственной молодежной политики, которая не должна строиться в расчете на решение только текущих задач. В данной деятельности важно стратегическое виденье, осознание новых перспективных тенденций развития кадрового корпуса, прогнозирование будущих потребностей общества, кадров определенной специализации и квалификации. По мнению специалистов организаций прошедших наш анкетный опрос, состояние кадрового обеспечения на муниципальном уровне в целом является кризисным, так считает 71% респондентов, 20% оценили состояние кадрового обеспечения как хорошее, и 9% остались при мнении, что кадровое обеспечение в данный момент расценивается в муниципалитетах как удовлетворительное (рис.9).

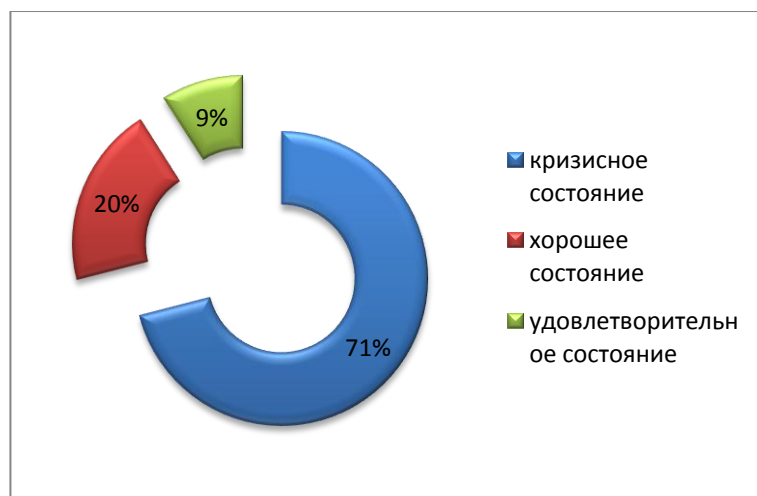


Рисунок – 9 Состояние кадрового обеспечения органов по делам молодежи на муниципальном уровне, по мнению сотрудников сферы молодежной политики.

Исследование проблемы трудоустройства молодых специалистов по окончании вуза было проведено различными учеными. Так, российские исследователи В.Н. Шубкин, А.Г. Чередниченко, М.Х. Титма и др. исследовали профессиональные ориентации и жизненные планы молодежи. Анализом функций современного социального института профессионального образования занимались В.И. Добреньков, В.Я. Нечаев и др.

В ряде работ анализируются изменения социальных функций профессионального образования в связи с трансформацией социально-экономических отношений в России (Г.Е. Зборовский, Н.Д. Сорокина, Е.А. Шуклина). В анкетном опросе сотрудников был задан вопрос о том, какие трудности испытывают молодые специалисты при трудоустройстве в их организацию, их мнения сошлись на опыте работы, так посчитало 58% респондентов, не меньше опрошенных считают, что молодые специалисты не приходят на работу из – за отсутствия свободных вакансий – 37%, 5% опрошенных считают препятствием к трудоустройству отсутствие навыков делового общения (рис.10).

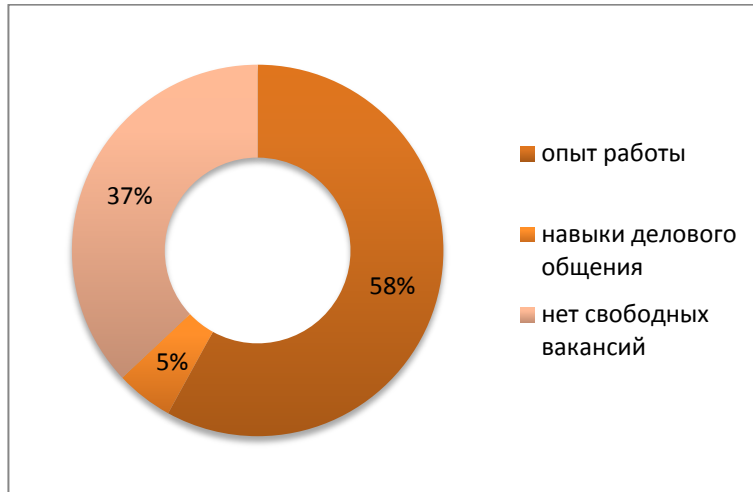


Рисунок – 10 Трудности при трудоустройстве молодых специалистов в молодежные организации

Результаты исследований, которые проведены в регионах свидетельствуют о нестабильности отрасли, что очень негативно отражается на состоянии кадрового потенциала молодежной политики, траектории, формирования которого имеют нелинейный характер.

Результаты нашего исследования показали что, по мнению сотрудников учреждений по работе с молодежью в м.р. Приволжский наблюдается:

1. Большая роль случайных факторов при реализации кадровой политики.
2. Низкий уровень кадрового обеспечения в органах региональной и муниципальной власти.
3. Отсутствуют четкие критерии оценки кадров молодежной политики.
4. Ощущается недостаток квалифицированных специалистов в области управления в молодежной среде.
5. Неопределенность перспективы работников органов по делам молодежи в отношении профессиональной карьеры. В настоящей сложившейся ситуации, относительно кадрового обеспечения можно определить следующие проблемы:

- прием абитуриентов в высшие учебные заведения по специальности «Организация работы с молодежью», как правило, осуществляется без участия органов по делам молодежи;

- практически отсутствует кадровый резерв;

- существует дефицит методических пособий, которые обеспечивают профессиональное развитие специалистов по работе с молодежью;

- потенциальные кандидаты в кадровый состав органов по делам молодежи в лучшем случае приобретают практические навыки работы в процессе производственной практики, таким образом, они получают практическую подготовку в бюрократической деятельности, но от общественной молодежной политики остаются достаточно далеко;

- отсутствуют адаптивные методики оценки профессиональной компетенции работников;

Указанные проблемы являются следствием того, что в силу объективных и субъективных причин выводы и рекомендации, которые получены в ходе научных исследований кадровой ситуации в сфере государственной молодежной политики, не нашли практического воплощения в организационной сфере. Одна из причин этого – недооценка руководством необходимости социально – технологического подхода к кадровой работе, а так же сохранение установки на стихийное выдвижение молодежных лидеров. По нашему мнению, для формирования эффективной кадровой политики сферы ГМП требуется, прежде всего, координация деятельности органов государства, образовательных и научно - исследовательских учреждений, негосударственных и других структур, работающих в сфере реализации молодежной политики на государственном, региональном и муниципальном уровне. Подводя итоги, можно сказать что, в создании эффективной системы управления кадровым потенциалом муниципалитетов является стабилизация деятельности кадрового аппарата.

## **2.2. Метод экспертного опроса в изучении кадрового потенциала специалистов по работе с молодежью**

Актуальность проблемы исследования кадрового потенциала организации очевидна. Проблема кадров является важной частью управленческой деятельности любой организации. В условиях экономики кадровый потенциал организации формирует уровень конкурентоспособности организации, так же экономическую эффективность, долгосрочную перспективность нахождения организации в определенном рыночном сегменте.

Нами было проведено исследование, направленное на изучение проблем кадрового потенциала специалистов по работе с молодежью, которое проходило в два этапа. Второй этап нашего исследования заключался в проведении экспертного опроса. Выборка данного этапа составила 3 экспертных интервью. В общей сложности нами было опрошено 6 экспертов.

Второй этап исследования проведенного нами, заключался в проведении полуформализованного интервью с экспертами, работниками администрации м.р.Приволжский и сотрудниками организаций молодежной политики.

Задачи нашего исследования заключались в следующем:

1. Охарактеризовать кадровый потенциал отдела по делам молодежи в м. р. Приволжский.
2. Поднять проблему кадрового потенциала специалистов по работе с молодежью на примере м. р. Приволжский.

Экспертное интервью было разделено на 2 блока. Первый блок состоял из вопросов, касающихся кадрового потенциала специалистов по работе с молодежью. Второй блок содержал в себе вопросы, касающиеся кадровой системы органов по делам молодежи.

Перейдём непосредственно к анализу экспертных интервью:

На вопрос, почему проблема кадрового потенциала наиболее актуальна в области государственной молодежной политики. Большая часть экспертов

ответила, что дефицит кадров выражен особенно остро в этой сфере, благодаря тому, что эта специальность не имеет престижа среди нынешней молодежи, молодые люди учатся, а после, идут искать другой вид трудовой деятельности, либо специалисты, работающие на местах, совмещают свою работу с другой должностью.

«...В муниципальных образованиях, как правило, специалисты по делам молодежи либо совмещают свою работу с другой должностью, либо один специалист работает на весь район, что негативно влияет на качество проводимых мероприятий с молодежью, а так же на продуктивную работу с ней» [Приложение 4, Эксперт 1]. Развитие профессиональной компетентности муниципальных служащих должно быть ориентировано на повышение уровня развития кадрового потенциала и мобильность персонала и включает: диагностику способностей и потребностей личности; осознание работниками своих личных проблем и их соотнесение с проблемами населения муниципального образования; разрушение устаревших стереотипов мышления и деятельности; приобретение способности ставить цели, задачи и ориентироваться в возникающих нестандартных ситуациях;

Далее экспертам был задан вопрос о трудоустройстве молодых специалистов в ту или иную организацию по специальности, большая часть экспертов, считает что, высшее профильное образование играет наиболее важную роль при трудоустройстве молодого специалиста в организацию.

«...Несомненно, при трудоустройстве в организацию, осуществляющую деятельность в сфере молодежной политики, работодатель отдаст предпочтение специалисту, который имеет знания в этой области» [Приложение 5, Эксперт 2]. «...Если человек хочет работать, то уровень и профиль образования здесь все же второстепенны. Всему можно научиться, было бы желание. И даже то, что выпускники Международного института рынка по специальности организация работы с молодежью находят себе другую работу, не совсем профильную – тоже факт. И мы не можем давать оценку, хорошо это или плохо. Мы можем только сказать: нашел себя человек – это хорошо, а если не

смог реализоваться – это плохо» [Приложение 6, Эксперт 3]. «...Образование по специальности – залог плодотворной работы любой организации» [Приложение 6, Эксперт 3].

«...Несомненно образование по специальности играет важнейшую роль при трудоустройстве молодого специалиста в ту или иную организацию, здесь дело скорее в другом, организации на муниципальном уровне отказывают в трудоустройстве по причине отсутствия свободных вакансий, и опыта работы в данной сфере. Это является большой проблемой, так как в данных учреждениях работают в основном люди, не имеющие соответствующей квалификации» [Приложение 5, Эксперт 2].

Формирование эффективной кадровой политики в сфере государственной молодежной политики зависит от координации деятельности органов государства, образовательных и научно – исследовательских учреждений, негосударственных и многих других структур, которые работают в сфере реализации молодежной политики на государственном, региональном и муниципальном уровне. Экспертам был задан вопрос о том, как по их мнению должна выглядеть современная система кадрового обеспечения молодежной организации.

«Современная система кадрового обеспечения организации должна быть связана с разработкой и реализацией политики, включающей планирование, отбор, наем, размещение трудовых ресурсов; адаптацию, обучение и подготовку работников; продвижение по службе, карьере; методы и стимулирования труда; условия работы; формальные и неформальные связи; консультирование и переговоры; преодоление конфликтных ситуаций в коллективе» [Приложение 6, Эксперт 3]. «Эффективная система кадрового обеспечения призвана создавать условия для мотивации, более высокой производительности труда и удовлетворенности работой» [Приложение 5, Эксперт 2]. Следующим не менее важным вопросом являлся: на Ваш взгляд, какие критерии отбора при трудоустройстве молодых специалистов можно выделить, для чего это необходимо работодателю.



«...профессиональная компетентность, коммуникабельность, инициативность, новаторство, ориентированность на карьеру и развитие. Я считаю для того, чтобы не приходилось тратить время на «взрачивание» молодого специалиста, он должен иметь определенные навыки и соответствовать данным критериям». [Приложение 4, Эксперт 1].

Многие эксперты считают, что ощущается явный недостаток квалифицированных специалистов в молодежной среде. В ходе нашего исследования эксперты указали, что к числу наиболее острых кадровых проблем органов по молодежной политике относится недостаточная квалификация работников, а так же недостаточно эффективная практика стимулирования труда сотрудников органов по делам молодежи, это связано с тем, что специалисты зачастую выполняют работу не входящую в их обязанности.

Так же по мнению многих экспертов реальное состояние кадровой политики на муниципальном уровне составляет критическое положение, одно из суждений экспертов немного отличалось от остального числа опрошенных:

«...Относительно согласна. Я бы отметила не критический уровень, а кадровый дисбаланс: есть кадры, но они не обучены, их надо учить – научили, кадры ушли на повышение. И получается, что у нас, по сути, кузница кадров. Мы и учим, а их готовыми забирают. Этот процесс естественный, помешать ему мы не можем, можем только радоваться за тех, кто находит свое место в жизни» [Приложение 6, Эксперт 3]. Молодых людей, которые впервые приходят на рынок труда и не имеют опыта работы и определенных профессиональных навыков принято относить к социально уязвимой группе населения. Экспертам был задан вопрос о сложности трудоустройства молодых специалистов в действующую организацию работающую в сфере молодежной политики на муниципальном уровне, в этом вопросе эксперты оценивают ответы полученные при анкетном опросе от сотрудников работающих в данных учреждениях. Большинство респондентов посчитало препятствием к

трудоустройству в их организацию отсутствие опыта работы, некоторые из экспертов не согласились с такой оценкой.

«...Не могу утверждать за все сферы, у нас это препятствием не является. Как уже отмечалось выше, мы берем и учим. Причем учим хорошо, возвращаем перспективные кадры для района и области!»[Приложение 4, Эксперт 1].

Так же экспертам было предложено дать оценку о вопросе касаемом представителей группы молодежь среди сотрудников работающих на территории м.р. Приволжский, из 100 опрошенных респондентов в анкетном опросе, представители группы молодежь составляют всего лишь малую часть, один из экспертов комментирует эту ситуацию таким образом: «...с одной стороны - низкая заработная плата, отсутствие мер социальной и государственной поддержки молодых специалистов в сфере молодежной политики (таких, как есть в сельском хозяйстве, образовании, здравоохранении и т.п.); с другой стороны – неумение современной молодежи работать в коллективе, нежелание подчиняться требованиям: хочется всё и сразу, и чтобы при этом бы еще не напрягаться и ничего не делать» [Приложение 5, Эксперт 2].

По нашему мнению, формирование эффективной кадровой политики в сфере государственной молодежной политики зависит от координации деятельности органов государства, образовательных и научно – исследовательских учреждений, негосударственных и многих других структур, которые работают в сфере реализации молодежной политики на государственном, региональном и муниципальном уровне. Следующим вопросом был: Среди сотрудников работающих в сфере молодежной политики на территории м.р. Приволжский, из ста опрошенных респондентов в анкетном опросе, представители группы молодежь составляют всего лишь малую часть, как Вы прокомментируете данную ситуацию..». С точки зрения эксперта [Приложение 1, Эксперт 4]

«...с одной стороны низкая заработная плата, а так же отсутствие мер социальной и государственной поддержки молодых специалистов в сфере молодежной политики , с другой стороны -неумение современной молодежи работать в коллективе» , на данный момент данная точка зрения является актуальной, так как молодежь не стремится идти работать в учреждения по делам из -за низкой оплаты а так же из -за нехватки опыта работы в данной сфере. Почему проблема кадрового потенциала так актуальна на муниципальном уровне, на этот вопрос эксперты дали очень схожие ответы, в муниципальных образованиях, как правило специалисты по работе с молодежью либо совмещает свою работу с другой должностью, либо один специалист работает на весь район, что негативно влияет на качество проводимых мероприятий с молодежью, а так же на продуктивную работу с ней.

По данной точке зрения можно сделать вывод, что учреждения по делам молодежи претерпевают кадровый дефицит, так как сотрудники которые работают на местах недостаточно компетентны в своей работе. По мнению экспертов критериями при отборе молодых специалистов на работу в органы по делам молодежи, а так же к специалистам уже осуществляющим работу в данных организациях : «...я считаю. Что определенные критерии отбора необходимы всем сотрудникам а не только молодым специалистам, сотрудник сферы молодежной политики должен иметь профессиональную компетенцию, высшее образование, иметь практические навыки работы. Нельзя не отметить, что данная точка зрения, является весомым аргументом в том, что сотрудникам по работе с молодежью , не только молодым специалистам необходимо иметь профессиональную квалификацию. По итогам первого блока экспертного интервью можно сделать вывод о том, что все эксперты придерживаются одинаковой точки зрения по поводу развития кадрового потенциала органов по делам молодежи. Необходимо совершенствование данной сферы на муниципальном уровне благодаря тому, чтобы привлекать на места компетентных специалистов, которые будут осуществлять работу с

молодежью. Перейдем ко второму блоку экспертного опроса. В данном блоке шла речь о обеспечении органов по делам молодежи. Первой точкой зрения являлась следующая «...Молодежная политика является одной из важных сфер государственной политики. Кадровое обеспечение органов по делам молодежи необходимо проводить тщательный мониторинг , она должна включать в свою деятельность планирование, а так же обучение и подготовку кадров, а так же должен быть карьерный рост и стимулы для качественного труда» [Приложение 6, Эксперт 3]. По нашему мнению данная точка зрения, соответствует реальному положению деятельности сотрудников в органах по молодежной политике. Необходимо проводить мониторинг в данной сфере для того, чтобы понимать как на данный момент развивается кадровая система, что нужно в ней менять, а так же для того чтобы организовывать и планировать систему обучения кадров и их переподготовки. По вопросу об проблеме кадровой политики и ее обеспечения, почему она так актуальна именно в данной сфере государственной политики эксперты высказали следующие мнения: «...Потому что на муниципальном уровне сотрудников по делам молодежи очень мало, зачастую они выполняют работу, которая не входит в деятельность так же отсутствие свободных мест сказывается на низком уровне кадрового обеспечения», «...проблема молодежной политики на муниципальном уровне имеет противоречивый характер. В некоторых муниципальных образованиях хорошо развита система кадрового обеспечения молодежной политики, на территории м.р. Приволжский мало развита система кадрового обеспечения учреждений, так как здесь практически некому работать с молодежью». Данная точка зрения является весомой, так как не во всех муниципалитетах плохо развито кадровое обеспечение молодежной политики. В большинство муниципальных образований наоборот поступает множество молодых кадров, а так же они активно занимаются реализацией молодежной политики в своем районе. Каким является состояние кадрового обеспечения на муниципальном уровне, такой вопрос был задан экспертам, по их мнению кадровое обеспечение является удовлетворительным. В некоторых районах

проявляется более остро « ...по моему мнению состояние кадровой политики м.р. Приволжский сложно равнять с другими районами, так как везде он разный. На уровне Приволжского района можно выделить адекватное состояние кадровой политики, но тут имеется множество нюансов касаемых образования специалистов и неразвитой системы подготовки и переподготовки кадров. «...Я бы отметил критическое состояние, так как проблема кадрового обеспечения не может решиться из -за того что происходило сокращение штатных единиц сотрудников и уменьшилась заработная плата, присутствует нехватка сотрудников во множестве организаций.[Приложение 5, Эксперт 2]. Исходя из данной точки зрения можно согласится с экспертами, так как состояние кадрового обеспечения молодежной политики претерпевает значительные трудности,можно говорить о том что необходимо обращать на это должное внимание, так как необходимость развития данной сферы растет с каждым годом, все меньше специалистов остается на местах, все больше людей которые работают с молодежью не имея должной компетенции. В первую очередь стоит вопрос об развитии не самих органов молодежной политики, а в развитии системы подготовки и переподготовки и повышению квалификации кадров.

По мнению ученых и различных авторов, которые рассматривают данную проблему в своих работах, можно так же сделать вывод что данная сфера требует особого внимания о стороны государства. Особенно остро проблемы профессионализации кадрового обеспечения молодежной политики стоят на муниципальных уровнях, государственное регулирование в государственной молодежной политике не позволяет сконцентрировать кадровые ресурсы на приоритетных направлениях муниципальной политики. Отмечается отток квалифицированных кадров, снижение профессионализма сотрудников, а так же управленческого аппарата. При данных обстоятельствах реализация молодежной политики в муниципалитете требует эффективного кадрового обеспечения , пополнения ее органов молодыми профессиональными кадрами обеспечения их непрерывного профессионального развития, что в

конечном итоге будет способствовать широкому привлечению молодежи в муниципальные районы к решению важных социальных и общественных задач.

Таким образом все это актуализирует необходимость исследований данных проблем профессионализации кадрового обеспечения органов по делам молодежи на муниципальном уровне в том числе м.р. Приволжский в большинстве случаев у специалистов по работе с молодежью отсутствует мотивация на дальнейшую работу в данной сфере, так как условия труда и оплата неадекватны характеру решаемых ими задач, а перспективы профессиональной карьеры не имеют четкой определенности. По итогам второго блока экспертного интервью можно сделать вывод о том, что проблема кадрового обеспечения носит масштабный характер на муниципальном уровне, в особенности м.р. Приволжский. На данном этапе исследования было выяснено, что в районе Приволжский слабо развито кадровое обеспечение молодежной политики, мы сделали такой вывод исходя и из оценок полученных в ходе анкетного опроса

Подводя итоги, хотелось бы отметить, что значимой задачей в создании системы управления кадровым потенциалом муниципальных образований Самарской области является стабилизация деятельности кадрового аппарата. Необходимо искать и формировать оптимальную модель организационной структуры и оптимизировать штатную численность учреждений работающих с молодежью. Проведенное нами исследование позволяет убедиться в том, что квалифицированные кадры молодежной структуры являются важным показателем в реализации государственной молодежной политики.

### **2.3. Рекомендации по совершенствованию и развитию системы кадрового потенциала молодежной политики м.р.Приволжский**

В настоящее время в рамках молодежной политики акцентируется внимание к научно – методическому и аналитическому кадровому обеспечению процесса реализации молодежной политики, как на федеральном так и на

региональном и муниципальном уровнях. Приоритетным подходом муниципальной молодежной политики в м.р.Приволжский является понимание необходимости перехода от отдельных, организуемых органами по делам молодёжи, мероприятий и акций по различным направлениям муниципальной молодежной политики к политике системного включения молодежи в реальные процессы самоопределения, активного участия в лично и социально значимой деятельности, развитии территорий муниципальных образований и республики в целом. Решение задач, обоснованных таким подходом, требует высокого уровня профессиональной компетенции специалистов по работе с молодежью и других сотрудников учреждений молодежной сферы.

Исходя из оценок экспертов и ответов респондентов в анкетном опросе, мы пришли к тому, что необходимо выделить следующие рекомендации:

1. Методическое сопровождение деятельности учреждений молодежной политики в м.р.Приволжский:

1.1. Организовывать и проводить образовательные семинары, мастер – классы по актуальным проблемам муниципальной молодежной политики.

1.2. Проводить методические совещания с заместителями директоров учреждений молодежной политики – для координации деятельности, и знакомством с изменениями в нормативно –правовых документах, которые регламентируют деятельность учреждений, получать информацию о мероприятиях проводимых на региональном уровне, конкурсах и пр.

1.3. Организовывать деятельность методических объединений, специалистов различных видов деятельности.

1.4. Разработать методические пособия по вопросам деятельности учреждений молодежной политики в м.р.Приволжский.

1.5. Проводить методические консультации для руководителей и специалистов учреждений молодежной политики.

2. Содействие повышению квалификации и профессиональной компетенции специалистов учреждений молодежной политики м.р.Приволжский:

2.1. Организовывать и проводить аттестацию руководителей и специалистов учреждений молодежной политики на территории м.р.Приволжский, Включить в нее деятельность по обучению специалистов для подготовки к аттестации.

2.2. Организовывать краткосрочные и долгосрочные курсы повышения квалификации, в связи с тем, что в сфере молодежной политики работает небольшое количество специалистов с профильным образованием, проводить плановую работу по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов по основной деятельности.

2.3. Проводить экспертные сессии по вопросам развития муниципальной молодежной политики на территории данного района.

2.4. Принимать участие в городских конкурсах профессионального мастерства работников муниципальных учреждений, или на лучшую организацию работы с молодежью.

2.5. Проводить качественный мониторинг деятельности учреждений молодежной политики на территории м.р. Приволжский, осуществлять его на регулярной основе, собирать анализ и обобщенную информацию о деятельности данных учреждений.

2.6. Разрабатывать и выпускать информационно – методические брошюры, в которых будет представлена информация нормативно – правового характера, а так же рекомендации по организации работы с молодежью в учреждениях молодежной политики м.р. Приволжский. Освещать информацию о деятельности и опыт работы учреждения.

Важнейшей целью развития кадрового потенциала молодежной политики муниципального образования является создание условий для оптимального обеспечения сферы государственной молодежной политики профессионально подготовленными сотрудниками, необходимо отбирать специалистов для того, чтобы формировать резерв руководителей организаций и учреждений, проводить их обучение и стажировку. Так же необходимо подготавливать



курсы повышения квалификации в образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного образования.

Необходимо обратить внимание на изучение проблем текучести кадров, а так же оттока молодых специалистов из муниципалитетов в крупные города, вырабатывать меры по закреплению специалистов на местах, включая дополнительные гарантии и льготы для работающих специалистов. Для содействия развитию кадрового потенциала молодежной политики в м.р.Приволжский необходимо использовать следующие механизмы:

- модернизировать и развивать программы учебно – методических семинаров и других форм повышения профессиональной компетенции работников;

- обеспечивать процесс передачи передового опыта реализации молодежной политики не только на муниципальном уровне , но и с представителями региона , органов молодежной политики различного уровня.

- развивать систему сетевого взаимодействия, для того чтобы решать задачи подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров м.р.Приволжский;

- развивать методы мотивации к самообразованию специалистов, повышению профессиональной компетенции и квалификационной категории;

- совершенствовать систему аттестации специалистов учреждений молодежной политики м.р.Приволжский;

До настоящего времени находится в стадии решения вопрос об организации управленческого класса; медленно создается банк данных по проблемам молодежного кадрового резерва. Указанные проблемы являются следствием того, что в силу объективных и субъективных причин выводы и рекомендации, полученные в ходе научных исследований кадровой ситуации в сфере государственной молодежной политики, не нашли практического воплощения в организационной сфере. Одна из причин этого — недооценка руководством необходимости социально-технологического подхода к кадровой

работе, сохранение установки на стихийное выдвижение молодежных вожаков и их селекцию на основе «здравого смысла». По нашему мнению, для формирования эффективной кадровой молодежной политики необходима прежде всего координация деятельности органов государства, образовательных и научно-исследовательских учреждений.

В настоящее время крайне необходимо сформировать систему довузовского, вузовского, послевузовского уровней подготовки специалистов как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации .

В свою очередь, это предполагает:

- разработку теоретических и методических основ развития и совершенствования системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров;
- развитие инфраструктуры отрасли, разработку положений о службах, центрах, учреждениях молодежной политики;
- описание существующих и новых должностей, определение статуса работников молодежной сферы;
- разработку профессиограмм существующих и новых должностей, стандартов и моделей организации деятельности государственных и муниципальных служащих;
- долгосрочное планирование объемов профессионального развития работников сферы молодежной политики, расширение системы дополнительного профессионального образования;
- обеспечение подготовки, переподготовки и стимулирования деятельности лидеров молодежных и детских общественных объединений;
- разработку концепции и методики проведения аттестации специалистов по работе с молодежью;
- разработку проектов государственных образовательных стандартов, базовых учебных планов и программ для подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров для органов по молодежной политике и подчиненных им учреждений;

- проведение Всероссийского конкурса образовательных программ и методического обеспечения подготовки и переподготовки кадров для молодежной политики;

- экспериментальное обоснование и апробацию проекта создания межведомственных учебно-методических центров для совместного обучения специалистов, работающих в смежных отраслях и ведомствах. Таким образом проведенное нами исследование позволило оценить состояние кадрового обеспечения на муниципальном уровне, на территории м.р.Приволжский.

На основании проведенного исследования, для оптимизации работы органов по делам молодежи в муниципальных образованиях, а в целом и для реабилитации молодежной политики всей области нами были предложены соответствующие рекомендации. Внедрение этих рекомендации позволит привлечь внимание молодежи и повысить ее интерес к сфере молодежной политики, заинтересовать квалифицированных специалистов к работе по своему профилю, а так же повысить уровень знаний в данной области, увеличить кадровый потенциал, а с ним оптимизировать работу органов по делам молодежи в муниципальных образованиях Самарской области, в том числе и в м.р. Приволжский.

## **Заключение.**

В нашей работе особое внимание обращено на понятия и основные положения, которые представлены в нормативных документах и научных статьях. Формирование и развитие системы кадрового потенциала является одним из приоритетных направлений молодежной политики. Но, до настоящего времени вопреки тому, что система кадрового потенциала сформирована, не предусмотрен единый мониторинг кадрового потенциала в сфере государственной молодежной политики на муниципальном уровне, не имеется представление об оптимальном кадровом составе сотрудников в органах по делам молодежи, а система подготовки и переподготовки специалистов в данной сфере работает не достаточно продуктивно.

Целью дипломного проекта являлось выявление уровня кадрового потенциала сотрудников органов по делам молодежи в м.р. Приволжский.

На основе сведений полученных у отдела по делам молодежи, об учреждениях молодежной политики муниципального образования, мы проанализировали кадровый состав данных подразделений, разработали и провели социологический опрос, методом которого выступала анкета.

На основании проведенного анализа были выявлены такие проблемы, как практическое отсутствие кадрового резерва в муниципальных образованиях Самарской области. Было так же отмечено, что не проводится системный мониторинг кадрового состава специалистов учреждений по делам молодежи в муниципальных образованиях Самарской области.

Так же было отмечено, что не проводится системный мониторинг кадрового состава специалистов учреждений работающих с молодежью на муниципальном уровне.

Вполне возможно, что от того, что не уделяется внимание кадровому составу данных учреждений, квалифицированных специалистов имеющих высшее образование по профильной специальности, отмечается единицы.

Возможно, что причиной того, выступает не желание работать по специальности, и так же не определены перспективы профессиональной карьеры. Помимо всего перечисленного, стоит так же отметить такой важный аспект, непосредственно влияющий на качество работы и подготовки специалистов, как дефицит методических пособий, которые бы обеспечивали профессиональное развитие специалистов по работе с молодежью.

В первую очередь необходимо проводить системные мониторинги кадрового потенциала и обеспечения сферы государственной молодежной политики, мониторинг отразит сильные и слабые стороны специалистов, объектом работы которых, является молодое поколение, что позволит в будущем принять меры по реабилитации недостатков.

Также мы считаем, что важным аспектом является повышение качества работы учреждений молодежной политики в целом – организация обязательной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов, по специализированным программам. Привлечение студентов к теории и практике молодежной политики в форме олимпиад, конкурсов, круглых столов, возможно, станет способом возникновения интереса у соответствующей социальной группы к данной сфере.

Не менее важным пунктом в оптимизации работы органов по делам молодежи в муниципальных образованиях, является создание базы данных системы кадрового резерва сферы молодежной политики на региональном уровне. Это позволит иметь представление о возможных кандидатах в учреждения по делам молодежи. Стоит отметить, что какие бы меры мы не принимали, результаты не будут эффективными на сто процентов, если не будут приниматься меры по повышению престижа работы в сфере молодежной политики, посредством создания адекватных материальных стимулов.

По итогам первого блока исследования мы выяснили, что кадровое обеспечение и кадровый потенциал учреждений молодежной политики в м.р. Приволжский по мнению сотрудников отделов по делам молодежи находится в удовлетворительном состоянии. Нами было выяснено, что необходимо

развивать систему подготовки и переподготовки специалистов, а так же проводить мониторинговые исследования для того, чтобы понимать в каком состоянии находится кадровая система.

Во втором блоке исследования в ходе экспертного интервью мы получили данные от экспертов по поводу их мнения на обстановку кадрового обеспечения в м.р. Приволжский, а так же в поселениях, которые входят в его состав. Эксперты считают, что кадровое обеспечение необходимо контролировать на всех уровнях государственной молодежной политики, развивать потенциал молодых специалистов, и совершенствовать навыки и профессиональные компетенции сотрудников уже осуществляющих работу с молодежью на местах.

Таким образом, задачи нашего дипломного проекта решены, цель достигнута.

## **Список используемых источников литературы:**

### **Нормативно – правовые документы и инструкции**

1. Федеральный государственный общеобразовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 040700 "Организация работы с молодежью" (квалификация (степень) "бакалавр": утв. приказом Министерства образования РФ от 21 дек. 2009г. №773. М., 2010.

2. О Федеральной программе Молодежь России: Постановление Правительства РФ // СЗ РФ. 2010. № 2. Ст. 172.

3. Об утверждении Концепции развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации: Приказ Минспорттуризма РФ от 23.12.2008, № 72 // КонсультантПлюс.

4. Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 N 2403-р.

### **Литературные источники**

5. Алексеев С.В. Реализация Государственной молодежной политики в России на постсоветском пространстве// Politbook: (11 — Политика и политические науки). - 2014. - №2.

6. Бондарь Н.С. Местное самоуправление и конституционное правосудие: конституционализация муниципальной демократии в России. М.: Норма. 2013.

7. Вобленко С.В. Административные муниципальные услуги и публичные обязательства муниципалитета // Практика муниципального управления. 2013. № 2.

8. Вырупаева, Т. В. Планирование потребности в кадрах в системе управления карьерой на государственной службе / Вырупаева Т. В. // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 1.
9. Голева Е.В. Современные взгляды на кадровый потенциал вуза // Педагогическое образование в России, 2014. - № 8. - С. 28-31.
10. Государственная молодежная политика в законодательстве Российской Федерации: Сборник документов. чч. I-III / Под общей редакцией В.А. Лукова. М.: Социум, 2009.
11. Емец В.В. Проблемы кадрового потенциала в муниципальном управлении // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова: (82 — Организация и управление). - 2012.-№6.
12. Знаменский Д. Ю., Омельченко Н. А. Кадровая политика и кадровый аудит организации; Юрайт - Москва, 2013.
13. Ильинский И.М. Молодежь и молодежная политика. Философия. История. Теория. – М.: Голос, 2011.
14. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом; Проспект - Москва, 2014
15. Криворученко В.К. Молодежная политика: взгляд ученого и практика // Знание. Понимание. Умение. - 2013. - № 2.
16. Копылова принципы кадрового управления// Вестник РГАЗУ. – 2014. - №2. – с.138-139
17. Кузнецова Местное самоуправление и социальная работа Конспект лекций. Омск. Издательство ОмГТУ 2010.
18. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М., 2010.
19. Лисовский В.Т. Социальная защита молодежи: вопросы теории и практики – М.: ЮНИТИ, 2010.
20. Лисовский В.Т. Социальная защита молодежи: вопросы теории и практики – М.: ЮНИТИ, 2010.



21. Медведева, Т. Молодёжная политика: планы на 10 лет вперед / Т. Медведева // Наша молодёжь. – 2014. – №20.

22. Никифоров М.Ю. Формирование кадрового потенциала // Вестник Чувашского университета: (06 — Экономика и экономические науки). - 2012.- №1.

23. Опыт профессиональной подготовки специалистов сферы государственной молодежной политики (Из опыта работы Тульского государственного педагогического университета им. Л.Н. Толстого): Метод. рекомендации / З.Н. Калинина, С.В. Краюшкина, Е.В. Декина - Тула: Изд-во Тул. гос. пед. ун-та им. Л.Н. Толстого, 2012.

24. Патрушев В.И. Проблемы устойчивого развития муниципальных образований // Теория и практика общественного развития: (06 — Экономика и экономические науки). - 2013. - №10.

25. Переверзев М.П.: Менеджмент в молодежной политике. - М.: ИНФРА-М, 2011.

26. Резник А. Государственная молодежная политика // Государственное и муниципальное управления. – 2013. - №4

27. Савина Н.В. О подготовке кадрового резерва // Деньги и кредит, 2014. - №12

28. Царихин В. А. Государственная молодежная политика России: особенности правового обеспечения в различные исторические этапы [Текст] / В. А. Царихин // Право: современные тенденции: материалы II междунар. науч. конф. (г. Уфа, апрель 2014 г.). — Уфа: Лето, 2014.

29. Цыганков В. Трудовой потенциал: условия эффективного использования. Человек и труд./ В. Цыганков. - 2010. - №12. - с. 40-43

30. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики/ В. В. Черепанов.- М., 2012. С.166.

31. Шайтанова Н. А. Непрерывное профессиональное образование и повышение квалификации: содержание, соотношение, терминологический анализ // Образование и саморазвитие. — 2012. — № 3(19)

32. Шамарова Г.М. Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления. Автореферат диссертации . д.э.н. Москва, 2010. 59 с.

33. Шекшня С.В. Управление персоналом. Учебно-практическое пособие. - М.: Бизнес - школа «Интел- Синтез», 2011.

34.Шкатулла В.И Настольная книга менеджера по кадрам. - М.: Норма - Инфра - М , 2011.

35. Шмидт В.Р. Молодой специалист на предприятии и в вузе: опыт модернизации профессионального образования США и Австралии // Труд за рубежом. - 2012. - №3 (55). - С. 19 - 26.

36. Шахова, В.А. Кадровый потенциал системы управления / В.А. Шаховой. М.: ИНФРА-М, 2012. - 174 с.

37.Щекин Г. Профессия – менеджер по кадрам – М.: Дело, 2014

38. Ярычев Н.У. Место и роль молодежи в контексте государственной молодежной политики РФ // Фундаментальные исследования: (04 — Социология). - 2014. - №12 - 10.

39. Яковлев В.А. Кадровая политика и стратегия работы с персоналом // Справочники по управлению персоналом. – 2013. - №4. с. 96-108

40. Яровский Д.С. Муниципальная кадровая политика: Учеб. Пособие для вузов, Муниципальный мир, 2012. - 256 с

## Интернет ресурсы

41. Оценка численности молодежи на период 2016 г - <http://www.statdata.ru/naselenie/samarskoj-oblasti> (дата обращения 17.04.2017 г)
42. Проблемы кадрового обеспечения молодежной политики в регионе - <https://cyberleninka.ru/article> (дата обращения 10.04.2017 г.)
43. Научная статья <http://nauchniestati.ru/> (дата обращения 6.02.2017 г.)
44. Формирование кадрового потенциала государственной молодежной политики в регионе <http://www.top-personal.ru/> (дата обращения 3.05.2017 г.)
45. Молодежная политика. Проблемы и пути решения <http://novainfo.ru/> (дата обращения 26.03.2017 г.)
46. Основные направления ГМП <http://www.studfiles.ru/> (дата обращения 12.05.2017 год)

## Приложения

### Приложение 1

#### Анкета

Уважаемый респондент!

Студенты Международного института рынка, проводят исследование, направленное на изучение проблем кадрового потенциала специалистов по работе с молодежью на примере м.р.Приволжский. Для проведения исследования нам необходима Ваша помощь. Ответьте, пожалуйста, на вопросы анкеты.Полученные данные будут использоваться в обобщенном виде, поэтому свою фамилию и адрес указывать не обязательно.

Заранее благодарим за участие! А теперь мы хотели бы задать Вам наши вопросы.

1. Укажите название Вашего муниципального образования ( поселение) ?
2. Укажите уровень Вашего образования?
  - А)Высшее профессиональное
  - Б)среднее профессиональное
  - В) среднее (полное) общее
3. Оцените общее количество сотрудников работающих в вашей организации?
  - А) меньше 100 человек
  - Б) 100-200 человек
4. Как Вы считаете, хватает ли молодых специалистов в вашей организации?
  - А) да
  - Б) нет
5. Как Вы думаете, легко ли молодому специалисту трудоустроиться в вашу организацию?
  - А) да
  - Б) нет

6. Имеете ли Вы высшее образование по специальности "Организатор работы с молодежью" или "Государственное муниципальное управление" (либо прошли переподготовку по специальности "Организатор работы с молодежью"?)

А) да

Б) нет

7. Каково на Ваш взгляд реальное состояние кадрового обеспечения молодежной политики на муниципальном уровне на территории Самарской области?

А) критическое состояние

Б) хорошее состояние

В) удовлетворительное состояние

8. В чем, на Ваш взгляд заключаются основные трудности при трудоустройстве молодых специалистов в вашу организацию?

А) отсутствие связей

Б) отсутствие навыков делового общения

В) нет вакансий

Г) нет опыта работы

9. Что на Ваш взгляд является определяющим фактором, при приеме на работу молодого специалиста? (Выберете пожалуйста, не более 2-х вариантов ответов)

А) наличие связей

Б) личные качества

В) опыт работы

Г) наличие соответствующего образования

10. Укажите Ваш возраст?

А) до 30 лет

Б) 30-35 лет

В) 40-45 лет

Г) 45-50 лет

11. Укажите Ваш пол

А) мужской

Б) женский

## Приложение 2

### Гайд полуформализованного интервью для эксперта.

#### **Блок 1. «Кадровый потенциал специалистов по работе с молодежью».**

1. Как Вы считаете, в чем заключается «кадровый потенциал» специалиста по работе с молодежью? Скажите, пожалуйста, какие факторы влияют на формирование кадрового потенциала у молодого специалиста? Выделите 3 наиболее важных фактора.

2. По данным многих исследований, проблема кадрового потенциала молодых специалистов существует во многих сферах современного общества, как Вы думаете, почему она наиболее актуальна в области государственной молодежной политики? Считаете ли Вы, что на данный момент проблема кадрового потенциала имеет масштабный характер? Если да, то почему?

3. Как Вы считаете, существуют ли какие – либо методы оценки кадрового потенциала специалистов? Если да, то на Ваш взгляд, какие?

4. На Ваш взгляд, что способствует развитию кадрового потенциала у молодых специалистов? Как Вы думаете, что должно стоять в приоритете формирования кадровой политики?

5. Как Вы думаете, выступает ли современная молодежная политика механизмом формирования и развития кадрового потенциала молодежи? Если да, то каким образом, как Вы считаете?

**Блок 2. Кадровая система органов по делам молодежи.**

1. На Ваш взгляд, для чего руководителям организаций работающих в молодежной сфере, необходимо реализовывать систему управления кадровым потенциалом? Как Вы думаете , будет ли это являться стимулом к работе?

2. Скажите, пожалуйста, какие факторы должны лежать в основе политики управления кадровым потенциалом?

3. Как Вы думаете, на чем должна строиться кадровая политика органов по делам молодежи?

### Приложение 3

**Эксперт 1** - Женщина, 37 лет, руководитель Департамента по управлению персоналом и кадровой политике Администрации г.о.Самара

**Эксперт 2** – Женщина, 35 лет, начальник отдела по делам молодежи и туризма м.р.Приволжский

**Эксперт 3-** Мужчина, 50 лет, глава администрации м.р. Приволжский

**Эксперт 4** – Женщина, 52 года, заместитель главы м.р. Приволжский по вопросам кадровой политики

**Эксперт 5** – Мужчина, 39 лет, специалист кадровой службы м.р. Приволжский

**Эксперт 6** - Женщина, 40 лет, специалист по организации работы с молодежью п. Озерцкий



**Приложение 4****Транскрипт интервью с экспертом 1**

**Информант (Инф.):** Женщина, 37 лет, руководитель Департамента по управлению персоналом и кадровой политике Администрации г.о. Самара

**Интервьюер (Инт.):** Здравствуйте! Я студентка 4 курса ЧОУ ВО «Международный институт рынка», обучаюсь по направлению подготовки «Организация работы с молодёжью», провожу исследование направленное на выявление проблем кадрового потенциала специалистов по работе с молодежью м.р. Приволжский. Нам важно ваше мнение как эксперта в данной теме. Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов.

**(Инт.): На Ваш взгляд, как должна выглядеть современная система кадрового обеспечения молодежной организации?**

**Информант (Инф.):** Современная система кадрового обеспечения организации должна быть связана с разработкой и реализацией политики, включающей планирование, отбор, наем, размещение трудовых ресурсов; адаптацию, обучение и подготовку работников; продвижение по службе, карьеру; методы и стимулирования труда; условия работы; формальные и неформальные связи; консультирование и переговоры; преодоление конфликтных ситуаций в коллективе»

**(Инт.): На Ваш взгляд, какие критерии отбора при трудоустройстве молодых специалистов можно выделить, для чего это необходимо работодателю?**

*Информант(Инф.):* Профессиональная компетентность инициативность, новаторство, ориентированность на карьеру и развитие. Я считаю для того, чтобы не приходилось тратить время на «взрачивание» молодого специалиста, он должен иметь определенные навыки и соответствовать данным критериям.

**(Инт.): На Ваш взгляд, какого состояние кадровой политики на муниципальном уровне?**

*Информант (Инф):* Я бы отметила не критический уровень, а кадровый дисбаланс: есть кадры, но они не обучены, их надо учить – научили, кадры ушли на повышение. И получается, что у нас, по сути, кузница кадров. Мы и учим, а их готовыми забирают. Этот процесс естественный, помешать ему мы не можем, можем только радоваться за тех, кто находит свое место в жизни».

**(Инт.): На Ваш взгляд, почему проблема кадрового потенциала наиболее актуальна в области государственной молодежной политики?**

*Информант (Инф.):* В муниципальных образованиях, как правило, специалисты по делам молодежи либо совмещают свою работу с другой должностью, либо один специалист работает на весь район, что негативно влияет на качество проводимых мероприятий с молодежью, а так же на продуктивную работу с ней

**(Инт.): Среди сотрудников работающих на территории м.р. Приволжский, из ста опрошенных респондентов в анкетном опросе, представители группы молодежь составляют всего лишь малую часть, как Вы прокомментируете это?**

*Информант (Инф.):* С одной стороны - низкая заработная плата, отсутствие мер социальной и государственной поддержки молодых специалистов в сфере молодежной политики. с другой стороны – неумение современной молодежи работать в коллективе, нежелание подчиняться требованиям.

**Приложение 5****Транскрипт интервью с экспертом 2**

**Информант (Инф.):** Женщина, 35 лет, начальник отдела по делам молодежи и туризма м.р.Приволжский

**Интервьюер (Инт.):** Здравствуйте! Я студентка 4 курса ЧОУ ВО «Международный институт рынка», обучаюсь по направлению подготовки «Организация работы с молодёжью», провожу исследование направленное на выявление проблем кадрового потенциала специалистов по работе с молодежью м.р. Приволжский. Нам важно ваше мнение как эксперта в данной теме. Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов.

**(Инт.): На Ваш взгляд, как должна выглядеть современная система кадрового обеспечения молодежной организации?**

*Информант (Инф.):* Современная система кадрового обеспечения органов по делам молодежи должна быть основана на инновационном подходе к работе с кадрами. Во – первых необходимо качественно мониторить состояние кадров в той или иной организации, необходимо разрабатывать программы по совершенствованию кадрового потенциала. Во – вторых необходимо проводить профессиональную подготовку и переподготовку специалистов органов по делам молодежи, а так же вводить методы стимулирования работников.

**(Инт.): На Ваш взгляд, какие критерии отбора при трудоустройстве молодых специалистов можно выделить, для чего это необходимо работодателю?**

*Информант(Инф.):* Я считаю, что определенные критерии отбора необходимы всем сотрудникам, а не только молодым специалистам, сотрудник сферы молодежной политики должен иметь профессиональную компетенцию, высшее образование, иметь практические навыки работы.

**(Инт.): На Ваш взгляд, почему проблема кадрового потенциала наиболее актуальна в области государственной молодежной политики?**

*Информант (Инф.):* Проблема кадрового потенциала, присутствует несомненно в различных областях деятельности, в сфере молодежной политики она актуальна благодаря тому, что работа с молодежью на данный момент проводится в основном специалистами, которые не компетентны в своей деятельности. Проблему составляет так же не развитая система подготовки и переподготовки и курсов повышения квалификации.

**(Инт.): На Ваш взгляд, каково состояние кадровой политики на муниципальном уровне?**

*Информант (Инф.):* По моему мнению состояние кадровой политики на муниципальном уровне является удовлетворительным. Но я считаю, что необходимо улучшать его, путем развития кадрового потенциала как сотрудников работающих на местах в учреждениях по делам молодежи, так и молодых специалистов, которых необходимо привлекать на работу в муниципальные образования.

**(Инт.): Среди сотрудников работающих на территории м.р. Приволжский, из ста опрошенных респондентов в анкетном опросе, представители группы молодежь составляют всего лишь малую часть, как Вы прокомментируете это?**

*Информант (Инф.):* Молодежь не стремится возвращаться в муниципальные образования на работу. Она пытается найти перспективы карьерного роста в городе, а так же ищет высокооплачиваемую работу.

**Приложение 6****Транскрипт интервью с экспертом 3**

**Информант (Инф.):** Мужчина, 50 лет, глава администрации м.р. Приволжский

**Интервьюер (Инт.):** Здравствуйте! Я студентка 4 курса ЧОУ ВО «Международный институт рынка», обучаюсь по направлению подготовки «Организация работы с молодёжью», провожу исследование направленное на выявление проблем кадрового потенциала специалистов по работе с молодёжью м.р. Приволжский. Нам важно ваше мнение как эксперта в данной теме. Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов.

**(Инт.): На Ваш взгляд, как должна выглядеть современная система кадрового обеспечения молодежной организации?**

*Информант (Инф.):* Молодежная политика является одной из важных сфер государственной политики. Кадровое обеспечение ее органов необходимо тщательно мониторить, она должна включать в свою деятельность планирование а так же обучение и подготовку кадров, а так же должен быть карьерный рост и стимулы для качественного труда.

**(Инт.): На Ваш взгляд, какие критерии отбора при трудоустройстве молодых специалистов можно выделить, для чего это необходимо работодателю?**

*Информант(Инф.):*Под критериями я понимаю наличие высшего образования, по соответствующему профилю, а так же практические навыки

работы в данной сфере деятельности и умение разрабатывать программы и проекты предусмотренные в данной отрасли.

**(Инт.): На Ваш взгляд, почему проблема кадрового потенциала наиболее актуальна в области государственной молодежной политики?**

*Информант (Инф.):* Потому что на муниципальном уровне сотрудников по делам молодежи очень мало, зачастую они выполняют работу, которая не входит в их деятельность, так же отсутствие свободных мест сказывается на низком уровне кадрового обеспечения, так как новые специалисты не приходят на работу в учреждения молодежной политики.

**(Инт.): На Ваш взгляд, какого состояние кадровой политики на муниципальном уровне?**

*Информант (Инф.):* Я бы отметил критическое состояние, так как проблема кадрового обеспечения не может решиться из –за того что происходило сокращение штатных единиц сотрудников и уменьшилась заработная плата, присутствует нехватка сотрудников.

**(Инт.): Среди сотрудников работающих на территории м.р. Приволжский, из ста опрошенных респондентов в анкетном опросе, представители группы молодежь составляют всего лишь малую часть, как Вы прокомментируете это?**

*Информант (Инф.):* Нет свободных вакансий на данные места для новых специалистов, сотрудники на местах практически не меняются, если и происходило сокращение штатных единиц специалистов, то остались те, которые несколько лет работают в этой сфере в данной организации.

## Приложение 7

### Транскрипт интервью с экспертом 4

**Информант(Инф.):** Женщина, 52 года, заместитель главы администрации по вопросам кадровой политики м.р. Приволжский

**Интервьюер (Инт.):** Здравствуйте! Я студентка 4 курса ЧОУ ВО «Международный институт рынка», обучаюсь по направлению подготовки «Организация работы с молодёжью», провожу исследование направленное на выявление проблем кадрового потенциала специалистов по работе с молодёжью м.р. Приволжский. Нам важно ваше мнение как эксперта в данной теме. Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов.

**(Инт.): На Ваш взгляд, как должна выглядеть современная система кадрового обеспечения молодежной организации?**

*Информант (Инф.):* В основе системы кадрового обеспечения должен лежать процесс планирования потребности организации в персонале, который обуславливается, прежде всего, стратегией ее развития. Она должна содержать в себе методы стимулирования труда.

**(Инт.): На Ваш взгляд, какие критерии отбора при трудоустройстве молодых специалистов можно выделить, для чего это необходимо работодателю?**

*Информант(Инф.):* В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Необходимо иметь практический опыт работы в данной сфере, а так же быть хорошо ориентированным в данной деятельности.

**(Инт.): На Ваш взгляд, почему проблема кадрового потенциала наиболее актуальна в области государственной молодежной политики?**

*Информант (Инф.):* Перспективы развития любого государства, так или иначе, связаны с положением молодежи как обособленной социально-демографической группы в обществе. Наиболее актуальной эта проблема является потому что, на муниципальном уровне очень мало квалифицированных специалистов имеющих соответствующее образования в данной сфере, с молодежью работают не компетентные кадры.

**(Инт.): На Ваш взгляд, какого состояние кадровой политики на муниципальном уровне?**

*Информант (Инф.):* Кадровая политика должна быть важным элементом системы управления персоналом, интегрированным с управленческой, инвестиционной, социальной, финансовой и производственной политикой организации. На данный момент я бы расценила ее состояние как удовлетворительно, она не до конца отвечает всем перечисленным параметрам, на муниципальном уровне плохо развита система подготовки и переподготовки персонала.

**(Инт.): Среди сотрудников работающих на территории м.р. Приволжский, из ста опрошенных респондентов в анкетном опросе, представители группы молодежь составляют всего лишь малую часть, как Вы прокомментируете это?**



*Информант (Инф.):* На местах работают люди, которые несколько лет занимаются данным видом деятельности, возможно да, они не имеют соответствующей квалификации, но они имеют большой опыт работы и стаж, молодые специалисты не приходят на места в районе, а если и пробуют себя то, это в основном у них не выходит по причине отсутствия вакансий на данные должности.

## Приложение 8

### Транскрипт интервью с экспертом 5

**Информант (Инф.):** Мужчина, 39 лет, специалист кадровой службы м.р. Приволжский.

**Интервьюер (Инт.):** Здравствуйте! Я студентка 4 курса ЧОУ ВО «Международный институт рынка», обучаюсь по направлению подготовки «Организация работы с молодёжью», провожу исследование направленное на выявление проблем кадрового потенциала специалистов по работе с молодежью м.р. Приволжский. Нам важно ваше мнение как эксперта в данной теме. Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов.

**(Инт.): На Ваш взгляд, как должна выглядеть современная система кадрового обеспечения молодежной организации?**

*Информант(Инф.):* Современная система кадрового обеспечения организации должна обеспечивать и создавать условия для мотивации, более высокой производительности труда и удовлетворенности работой. Система кадрового обеспечения должна носить научный характер и иметь методологическую основу, а не опираться только на интуицию и опыт руководящего состава организации.

**(Инт.): На Ваш взгляд, какие критерии отбора при трудоустройстве молодых специалистов можно выделить, для чего это необходимо работодателю?**

*Информант(Инф.):* Высокий статус высшего образования, наличие опыта работы, а так же нацеленность на достижение результатов в продвижении по карьерной лестнице, не хотелось бы чтобы молодые специалисты видели в своей работе только финансовую сторону, хотелось бы чтобы они были нацелены на достижение успехов.

**(Инт.): На Ваш взгляд, почему проблема кадрового потенциала наиболее актуальна в области государственной молодежной политики?**

*Информант (Инф.):* Проблема молодежной политики на муниципальном уровне имеет противоречивый характер. В некоторых муниципальных образованиях хорошо развита система кадрового обеспечения в сфере молодежной политики. на территории м.р. Приволжский мало развита система кадрового обеспечения учреждений, так как тут практически некому работать с молодежью.

**(Инт.): На Ваш взгляд, каково состояние кадровой политики на муниципальном уровне?**

*Информант (Инф.):* Состояние кадровой политики на муниципальном уровне сложно равнять с другими районами, так как везде он разный. На уровне Приволжского района можно выделить адекватное состояние кадровой политики, но тут имеется множество нюансов касаемых образования специалистов а так же неразвитой системы подготовки и переподготовки кадров молодежной политики.

**(Инт.): Среди сотрудников работающих на территории м.р. Приволжский, из ста опрошенных респондентов в анкетном опросе, представители группы молодежь составляют всего лишь малую часть, как Вы прокомментируете это?**

*Информант (Инф.):* В основном в штате сотрудников есть люди которые осуществляют работу в данной организации, вопрос заключается только в наличии у них соответствующего образования. Штатное расписание организации плотное и редко появляются свободные вакансии, места сокращаются, состав сотрудников уменьшается, на местах работают специалисты которые несколько лет находятся на одной и той же должности, а зачастую выполняют много работы не касаемой их деятельности, что тоже является противоречием в данном случае.