

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

А. В. Нурпеисова¹, Е. М. Колмакова², И. Д. Колмакова¹

¹Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

²Южно-Уральский государственный университет
(НИУ), Челябинск, Россия

Статья посвящена проблеме кадрового обеспечения молодежной политики. Сегодня данная проблема является актуальной на всех уровнях государственного управления. Молодежная политика в России нуждается в высококвалифицированных специалистах, которых не всегда удается привлечь в связи с законодательными ограничениями и недостаточным финансированием. В статье предложена модель, включающая комплекс мероприятий, направленных на совершенствование кадрового обеспечения молодежной политики. Представленная в статье комплексная модель повысит эффективность уже реализуемых мероприятий, а также будет актуальна для многих учреждений молодежной сферы, где уже реализуются мероприятия, но должного результата не приносят.

Ключевые слова: молодежная политика, кадровое обеспечение, кадровый потенциал, государственное управление, высококвалифицированные специалисты, кадры, кадровая служба, инновационные решения.

Сегодня вопрос кадрового обеспечения деятельности высококвалифицированными специалистами является острой проблемой во многих сферах. Особенно данный вопрос актуален для государственной и муниципальной службы, где ответственность за выполняемую работу несоизмеримо высока и не отвечает предлагаемым условиям. Данная проблема выявлена по результатам многочисленных опросов государственных и муниципальных служащих, осуществляющих работу с молодежью и отмечающих, что в области молодежной политики на сегодняшний день дефицит кадров велик. Данный фактор может привести к торможению или полному отсутствию эффективности в реализации молодежной политики в России, что подтверждает актуальность темы исследования.

Большие проблемы учреждения испытывают с должностями, требующими высокой квалификации, такими как психолог, социолог, специалист по социальной работе, юрист по правам ребенка. Хотя государство и прикладывает для решения данной проблемы немало усилий, например, в ходе реализации приказа Минспорттуризма России от 23.12.2008 г. № 72 «Концепция развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации», всё равно на сегодняшний день в стране отсутствует эффективная система развития кадрового потенциала молодежной политики.

К тому же в разных регионах России доля вовлеченности молодежи в программы и про-

екты, предусмотренные планами молодежной политики, разнится; в среднем по стране она достигает 32 %, что достаточно мало, а постоянными участниками программы являются еще меньше молодых людей — около 17 % [7, с. 11].

Но ведь привлечение молодежи к разработке и реализации молодежной политики является объективной необходимостью. Опытные, грамотные специалисты — безусловно, ценный вид работников. Однако молодые сотрудники, как правило, являются двигателем прогресса, в том числе и в реализации государственной молодежной политики.

Государственная политика направлена на совершенствование кадрового обеспечения организаций и учреждений, работающих с молодежью (рис. 1).

Анализ поставленных задач показал необходимость разработки конкретных четких мер для обеспечения молодежной политики кадрами на федеральном, региональном и местном уровнях управления. Цель таких мероприятий состоит в формировании сплоченного механизма устойчивого развития молодежной политики, который отвечал бы всем социальным, политическим и экономическим потребностям развития страны, запросам молодых людей и общества на основе обеспечения доступности и высокого качества услуг молодежи, возможности реализации и поддержки молодежных инициатив, создания условий для интеллектуального, нравственного, физического, эстетического развития личности молодого человека [2, с. 193].

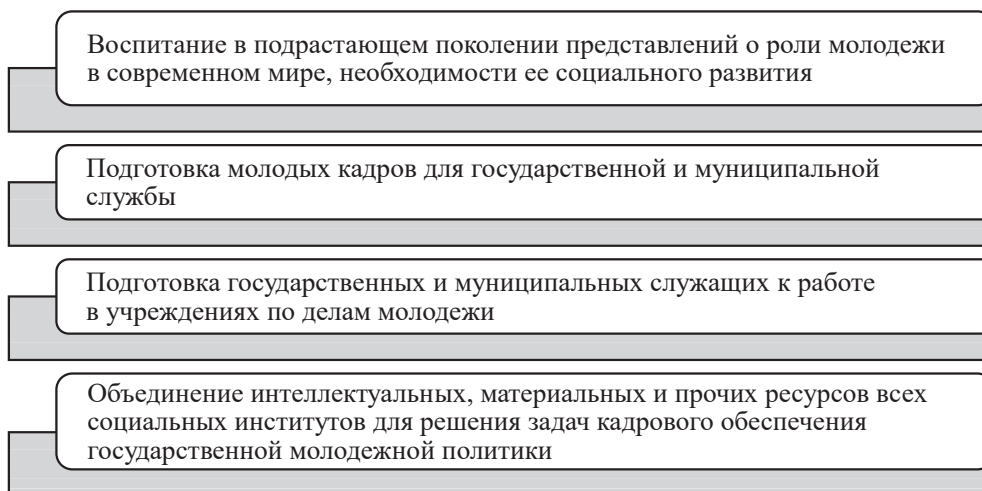


Рис. 1. Мероприятия, направленные на повышение эффективности системы кадрового обеспечения молодежной политики [1; 5]

Эффективность ее будет достигнута при условии соблюдения комплексности совокупных механизмов, охватывающих все сферы кадрового обеспечения. При этом нельзя забывать о специфике деятельности — молодежной политики — привлечении молодых специалистов, а также специфике государственного управления. В целом комплексная модель кадрового обеспечения имеет вид, представленный на рис. 2.

Следует отметить, что отдельные составляющие данной модели существуют в различных регионах и на разных уровнях государственного управления, но не везде они осуществляют-

ся комплексно. Особенностью регионального развития РФ остается достаточно сильная региональная дифференциация [4, с. 64]. Так, если в Москве будет реализован полный спектр, то в отдаленном регионе России, маленьком муниципалитете, мероприятия могут быть скомканы и сокращены в силу отсутствия ресурсов на их реализацию.

Оттого и кадровые должности не являются привлекательными для высококвалифицированных специалистов.

В рамках предлагаемой модели кадрового обеспечения предусмотрены конкретные



Рис. 2. Модель кадрового обеспечения государственной молодежной политики [2, с. 193; 3]

меры по подготовке, переобучению и повышению квалификации молодых специалистов по работе в молодежной среде:

- 1) для обучения практикантов привлекать инновационные технологии;
- 2) создавать совместные социальные и научно-исследовательские проекты;
- 3) обратить особое внимание на выпускников вузов и формировать резерв среди них еще на последних курсах обучения;
- 4) привлекать студентов последнего курса обучения к работе в государственном учреждении молодежной сферы;
- 5) стимулировать специалистов, ориентированных на переподготовку и самообразование;
- 6) применять технологии каскадного обучения.

Особое внимание при реализации модели развития кадрового потенциала уделяется профессиональному компоненту. Он затрагивает не только профессиональную подготовку специалистов, но и организацию повышения квалификации. Актуальные на сегодняшний день и инновационные способы организации повышения квалификации специалистов молодежной среды представлены на рис. 3

В связи с этим представляется целесообразным выделение механизма управления кадровым потенциалом, который нацелен на повышение эффективности реализации молодежной политики и включает в себя совокупность основных положений кадровой политики, правовых отраслевых актов, кадровых технологий и процедур, организационно-управленческих

мероприятий, обеспечивающих должностной рост перспективных руководителей и специалистов, развитие их профессиональной компетентности [2, с. 195; 8, с. 63].

Следующий немаловажный блок модели развития кадрового обеспечения — это процесс подбора и отбора персонала, при условии, что на данном этапе учитывается не только кадровый аспект, но также и нормативно-правовой, так как поступление на государственную службу — процесс, который должен соответствовать и федеральным законам. Поэтому существует грань между соблюдением законодательства и удовлетворением потребностей сотрудников.

Необходимо выделить внутренние и внешние источники кадрового обеспечения организаций, реализующих молодежную политику. К внутренним источникам можно отнести существующую систему учреждений и организаций, реализующих молодежную политику. Важным аспектом при этом является увеличение обеспеченности кадрами и карьерный рост внутри этих учреждений за счет внутреннего кадрового резерва. К внешним источникам можно отнести высшие учебные заведения. Необходимо более широко использовать их потенциал. Имеется в виду, что в учреждениях по делам молодежи могут проходить учебные и производственные практики студентов, а также стажировки выпускников.

Ограничения на поиск высококвалифицированных специалистов для учреждений, реализующих молодежную политику, связаны с рамками законодательства о государствен-

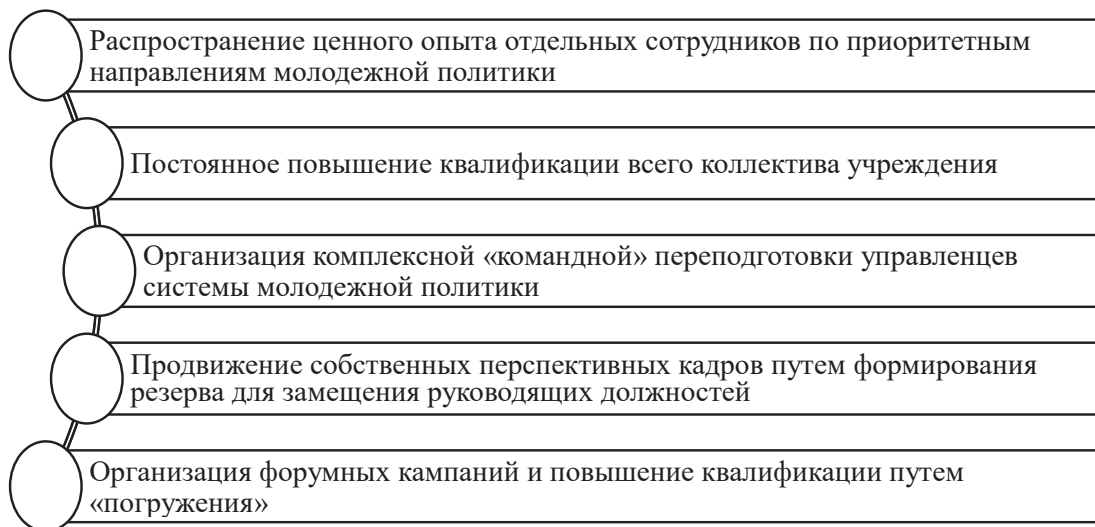


Рис. 3. Направления способы повышения квалификации специалистов молодежной среды [2, с. 195]

ной и муниципальной службе: специалист по кадрам не может пойти на сайт hh.ru искать нового сотрудника.

Актуальным здесь будет предложение игровых методов отбора персонала: конвейеры, деловые игры, на которые приглашаются заинтересованные в трудоустройстве в сфере молодежной политики люди [10]. Для наиболее объективной оценки необходимо применять комплексные технологии: анализ заявительных документов, биографий, рекомендаций, организация тестирований, индивидуальных и групповых собеседований, создание конкурсных и экспертных комиссий, проведение конкурсов эссе и проектов.

Следующий этап и следующий элемент — это период адаптации. Даже если специалист найден, это еще не является гарантией того, что он останется выполнять свою работу, так как в периоде адаптации многие еще сомневаются, справятся они или нет. Как известно из практики, в молодежной политике слабо развита

система адаптации. Рекомендуем следующие механизмы для решения проблем (рис. 4).

Традиционно в учреждениях молодежной сферы технология наставничества реализуется в двух формах, но малоэффективных.

Важное значение для развития кадрового потенциала организаций и учреждений по работе с молодежью являются методы управления. Они позволяют набрать квалифицированных сотрудников и удержать их. Под методами будем понимать приемы, способы управления кадрами организаций и учреждений по работе с молодежью, которые позволяют достигать целей и задач государственной молодежной политики.

Среди методов управления молодежной организацией важное значение имеют формы признания и оценки труда коллектива специалистов.

Для развития кадрового потенциала молодежной политики огромное значение имеет формирование корпоративной культуры

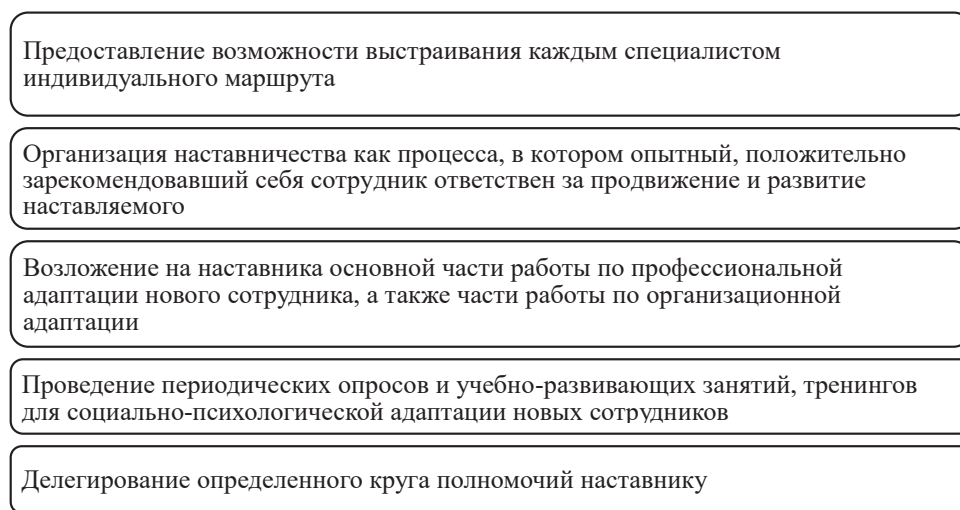


Рис. 4. Механизмы процесса адаптации для кадрового обеспечения молодежной политики

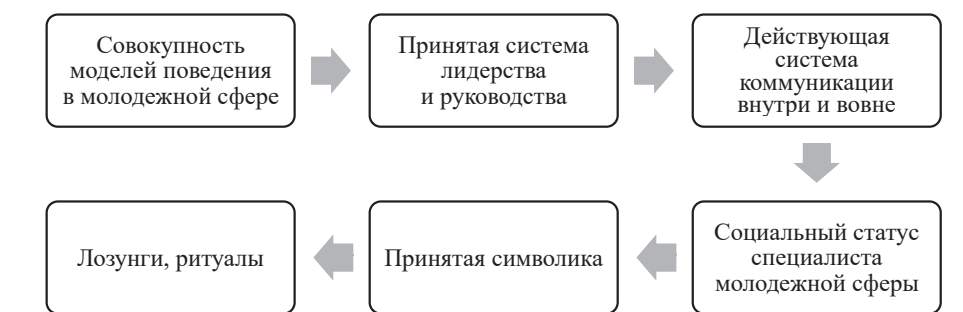


Рис. 5. Комплекс корпоративной культуры молодежной политики [6, с. 139]

молодежной сферы в целом и конкретного учреждения в частности. Структура корпоративной культуры молодежи включает в себя фундаментальные основы (рис. 5).

Именно такая, представленная на схеме корпоративная культура позволит обеспечить развитие кадрового потенциала молодежной политики. К тому же, бесспорно, корпоративная культура способствует успешной профессиональной адаптации молодого специалиста, что особенно актуально для молодежной политики [9].

Подводя итоги, следует отметить, что сформированная комплексная модель, которая бу-

дет действовать в совокупности всех представленных элементов, позволит обеспечить кадровое обеспечение молодежной политики в России, в том числе повысит эффективность уже реализуемых мероприятий, но также и будет актуальна для многих учреждений молодежной сферы, где уже применяются мероприятия, но должного результата не приносят. Кроме того, модель позволит перевести управление развитием кадрового потенциала в соуправление, достигнуть баланс коллегиальности и диалога в развитии кадров.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Грибов Д. Е. Исследование педагогических и психологических проблем при проведении реформы российской школы в рамках национального проекта «Образование» // Современное педагогическое образование. 2020. № 10. С. 8–11.
2. Грибов Д. Е. Формирование модели эффективного кадрового обеспечения в сфере молодежной политики // Управленческий учет. 2021. № 11. С. 192–201.
3. Казакова Е. О., Малышев М. А. Коммуникативные практики и кадровый потенциал российской молодежной политики (социологический анализ) // Коммуникология. 2016. Т. 4, № 6. С. 196–205.
4. Колмакова, И. Д., Колмакова Е. М., Микрюкова А. С. Особенности реализации региональной политики в Российской Федерации // Управление, экономика и общество — 2020: проблемы и пути развития : сб. ст. участников Междунар. науч.-практ. конф. Челябинск, 2020. С. 63–66.
5. Коряковцева О. А. Развитие кадрового потенциала молодёжной политики в регионе // Единое окно доступа к образовательным ресурсам. URL: http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/608/70608/46058?p_page=10 (дата обращения 10.12.2022).
6. Куликов С. П., Езопов М. В. Формирование и развитие основных аспектов молодежной политики в вузе // Теории и проблемы политических исследований. 2019. Т. 8, № 5А. С. 134–144.
7. Луков В. А. Тезаурусный подход и молодежная тематика в гуманитарных науках // Горизонты гуманитарного знания. 2018. № 4. С. 3–14.
8. Ростовская Т. К., Фомина С. Н. Кадровое обеспечение реализации государственной молодежной политики : монография. М. : Изд-во РГСУ, 2017. 184 с.
9. Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года // Росмолодежь. URL: <https://fadm.gov.ru/mediafiles/documents/document/98/ae/98aeadb5-7771-4e5b-a8ee-6e732c5d5e84.pdf> (дата обращения 10.12.2022 г.).
10. Walther A. Regimes of youth transitions // Young. 2006. № 14(2). P. 119–139.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Нурпеисова Анастасия Владимировна — магистрант факультета Управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. tolstolutskaya99@mail.ru

Колмакова Екатерина Микаелевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономическая теория, региональная экономика, государственное и муниципальное управление» Южно-Уральского государственного университета (НИУ), Челябинск, Россия. katekol_mn@mail.ru

Колмакова Ирина Дмитриевна — доктор экономических наук, доцент, заведующая кафедрой государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. kolmirina@mail.ru

STAFFING FOR YOUTH POLICY

A. V. Nurpeisova¹, E. M. Kolmakova², I. D. Kolmakova¹

¹Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

²South Ural State University (NRU), Chelyabinsk, Russia

This article reveals a problem in the staffing of youth policy. Today it is an acute problem at all levels of government. Youth policy in Russia needs highly qualified specialists, which is not always possible to provide due to the framework of the legislation, the lack of funding resources. The article proposes a model consisting of a set of measures aimed at achieving the staffing of youth policy. The complex model presented in the article, among other things, will increase the effectiveness of the activities already being implemented, but it will also be relevant for many youth institutions where activities are already being applied, but do not bring the proper result.

Keywords: youth policy, staffing, human resources, public administration, highly qualified specialists, personnel, personnel service, innovative solutions.

REFERENCES

1. Gribov D.E. (2020) Issledovanie pedagogicheskikh i psichologicheskikh problem pri provedenii reformy rossijskoj shkoly v ramkah nacional'nogo proekta: «Obrazovanie» [Research of pedagogical and psychological problems during the reform of the Russian school within the framework of the national project: «Education»]. *Sovremennoe pedagogicheskoe obrazovanie* [Modern pedagogical education], no. 10, pp. 8–11. (In Russ.).
2. Gribov D.E. (2021) Formirovanie modeli effektivnogo kadrovogo obespecheniya v sfere molodezhnoj politiki [Formation of a model of effective staffing in the field of youth policy]. *Upravlencheskij uchet* [Managerial accounting], no. 11, pp. 192–201. (In Russ.).
3. Kazakova E.O., Malyshev M.A. (2016) Kommunikativnye praktiki i kadrovyy potencial rossijskoj molodezhnoj politiki (sociologicheskij analiz) [Communicative practices and personnel potential of Russian youth policy (sociological analysis)]. *Kommunikologiya* [Communicology], vol. 4, no. 6, pp. 196–205. (In Russ.).
4. Kolmakova I.D., Kolmakova E.M., Mikryukova A.S. (2020) Upravlenie, ekonomika i obshchestvo — 2020: problemy i puti razvitiya. sbornik statej uchastnikov Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. [Management, economy and society — 2020: problems and ways of development. collection of articles by participants of the International Scientific and Practical Conference]. *Osobennosti realizacii regional'noj politiki v Rossijskoj Federacii* [Features of the implementation of regional policy in the Russian Federation]. Chelyabinsk. Pp. 63–66 (In Russ.).
5. Koryakovtseva O.A. (2022) Development of personnel potential of youth policy in the region. Single window of access to educational resources. Available at: http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/608/70608/46058?p_page=10, accessed: 10.12.2022. (In Russ.).
6. Kulikov S.P., Ezopov M.V. (2019) Formirovanie i razvitie osnovnykh aspektov molodezhnoj politiki v vuze [Formation and development of the main aspects of youth policy at the university]. *Teorii i problemy politicheskikh issledovaniy* [Theories and problems of political research], vol. 8, no. 5A, pp. 134–144. (In Russ.).
7. Lukov V.A. (2018) Tezaurusnyj podhod i molodezhnaya tematika v gumanitarnykh naukakh [Thesaurus approach and youth topics in the humanities]. *Gorizonty gumanitarnogo znaniya* [Horizons of humanitarian knowledge], no. 4, pp. 3–14. (In Russ.).
8. Rostovskaya T.K., Fomina S.N. (2017) Kadrovoe obespechenie realizacii gosudarstvennoj molodezhnoj politiki [Personnel support for the implementation of the state youth policy: monograph. Moscow, Publishing House of RSSU. 184 p. (In Russ.).
9. Youth development strategy of the Russian Federation for the period up to 2025. Rosmolodez. Available at: <https://fadm.gov.ru/mediafiles/documents/document/98/ae/98aeadb5-7771-4e5b-a8ee-6e732c5d5e84>, accessed: 10.12.2022. (In Russ.).
10. Walter A. (2006) Modes of youth transitions. *Young*, no. 14 (2), pp. 119–139.