

*Ростовская Т.К.*

Москва

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА СПЕЦИАЛИСТА СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

**Ключевые слова:** молодежь, образовательный потенциал специалиста, кадровый потенциал молодежной политики, компетентностные модели квалификации «бакалавр» и «магистр».

**Аннотация:** Автор, анализируя состояние кадрового потенциала молодежной политики, обозначает задачи новой профессионально-образовательной политики в рамках реализации Концепции развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации. Уделяет особое внимание подготовке компетентностной модели выпускника магистратуры по направлению подготовки организация работы с молодежью.

*Rostovskaya T. K.*

Moscow

## IMPROVEMENT OF THE EDUCATIONAL POTENTIAL OF THE EXPERT OF THE STATE YOUTH POLICY SPHERE

**Keywords:** youth, educational potential of the expert, workforce capacity of youth policy, competence-based models of qualification «bachelor's degree» and «master's degree».

**Abstract.** The author analyses the state of the workforce capacity of youth policy and designates problems of a new professional and educational policy within the implementation of the development concept of the workforce capacity of youth policy in the Russian Federation. The author also pays special attention to the preparation of the competence-based model of the master's graduate in the preparation course "organization of work with youth".

Повышение эффективности и качества образовательного потенциала специалиста, занятого в сфере воспитательной работы и молодежной политики, уровень его управленческой, психологической, педагогической и проектной компетентности, личностные качества и ценностные основания является важнейшим условием реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг (Постановление Правительства

РФ от 15.04.2014 № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы» «Собрание законодательства РФ», 28.04.2014, № 17, ст. 2058.).

Согласно утвержденным в 2014 г. Основам государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2025 г. (далее – Основы ГМП 2025) специалистом по работе с молодежью является имеющий соответствующую профессиональную квалификацию работ-

ник федерального, регионального или муниципального органа исполнительной власти, органа местного самоуправления, а также организации любой формы собственности, осуществляющей работу с молодежью (Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года». «Собрание законодательства РФ», 15.12.2014, № 50, ст. 7185).

А работа с молодежью определена как профессиональная деятельность, направленная на решение комплексных задач по реализации молодежной политики в различных сферах жизни общества, взаимодействия с государственными организациями и общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями, а также с работодателями. Таким образом, важнейшим элементом институциональной составляющей молодежной политики в настоящее время является кадровое обеспечение сферы государственной молодежной политики [1: 93-96].

Повышенные требования к кадрам государственной молодежной политики (далее – ГМП) обусловлены особенностями современного молодого поколения: оно динамично развивается, социализация его проходит в непростых социально-экономических условиях, социальной неопределенности и риска, современное развитие ставит перед молодежью много вызовов, негативных трендов.

Кадровый состав сферы государственной молодежной политики в настоящее время широк, его составляют:

- служащие органов по делам молодежи;
- работники органов местного самоуправления;

- сотрудники учреждений и организаций, работающих с молодежью;
- работники учреждений негосударственного сектора, оказывающих социальные услуги молодежи;
- активисты детских и молодежных общественных объединений;
- специалисты по работе с молодежью на предприятиях и в организациях;
- преподаватели и консультанты образовательных учреждений, реализующих программы среднего, высшего и дополнительного профессионального образования в сфере государственной молодежной политики.

По данным мониторингового исследования, проведенного Департаментом молодежной политики и общественных связей Минспорттуризма России в 2010 г. (Письмо Департамента молодежной политики и общественных связей Минспорттуризма России исх. № 146/05 от 3 февраля 2011 г.):

- численность работников 83 региональных органов по делам молодежи, ответственных за реализацию государственной молодежной политики в субъекте Российской Федерации, составляло около 1250 человек;
- с молодежью в субъектах Российской Федерации работали более 3000 учреждений органов по делам молодежи, из них – 293 региональных учреждений и 2764 муниципальных учреждений по работе с молодежью, и более 15 тысяч молодежных и детских и общественных объединений.

Анализ качественного состояния кадров сферы ГМП показывает, что у значительной части сотрудников молодежных структур отсутствует необходимая профессиональная квалификация и практический опыт. В этой связи основной целью развития кадрового потен-

циала молодежной политики является создание условий для оптимального обеспечения сферы молодежной политики профессионально подготовленными кадрами, обеспечивающими развитие и реализацию потенциала молодежи в интересах России.

В связи с этим очевидна актуальность и важность совершенствования системы развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации, целью которой является создание условий для оптимального обеспечения сферы молодежной политики профессионально подготовленными кадрами, обеспечивающими развитие и реализацию потенциала молодежи в интересах общества.

Под термином «кадровое обеспечение» понимается уровень соответствия между востребованным количественным и качественным потенциалом руководителей и специалистов, работающих с молодежью, и деятельностью отраслевых вузов, колледжей, институтов повышения квалификации и переподготовки кадров, кадровых служб предприятий, обеспечивающих кадры для работы с молодежью [2].

Развитие системы кадрового обеспечения молодежной политики должно сопровождаться пересмотром сложившихся требований и параметров к кадровому потенциалу с точки зрения компетентного подхода и новых условий оплаты труда для приведения в соответствие профессионального образования выпускников вузов с потребностями рынка труда. Этот подход молодежным структурам можно и нужно использовать в подготовке кадров, считая его государственным заказом на обучение и оказание рекрутинговых услуг с участием кадровых агентств.

Вместе с тем, на наш взгляд, совершенствование системы подготовки кадров для молодежной сферы целесообразнее осуществлять не путем создания новых образовательных структур с узкой специализацией, а за счет внедрения в образовательные программы молодежной проблематики как составляющей базовой фундаментальной подготовки.

Молодежный аспект может быть представлен в подготовке управленцев всех уровней, обозначен как значимый для всех гуманитарных направлений, его в разумных пределах важно было бы закрепить и в подготовке бакалавров и магистров по прикладной экономике, праву, инженерным профессиям, – везде, где профессия предполагает работу с людьми молодого возраста. А в подготовке педагогов, работников социальной сферы и сферы культуры необходимо гораздо больший упор сделать на практическое овладение социальным проектированием, вопросами, возникающих при организации молодежных сообществ.

Главной задачей новой профессионально-образовательной политики в области кадрового обеспечения государственной молодежной политики является реформирование образовательной системы на основе расширения номенклатуры профессиональных специализаций, подготовки работников сферы государственной молодежной политики, использования образовательных стандартов нового поколения, реализации принципа непрерывности профессионального образования.

Обозначенные задачи новой профессионально-образовательной политики решаются посредством реализации, разработанной с участием автора, Концепции развития кадрового потенциала

молодежной политики в Российской Федерации (далее – Концепция)<sup>2</sup>.

Основу реализации Концепции составляет трехуровневая система взаимодействия государственных и общественных структур, осуществляющих работу с молодежью:

– на федеральном уровне Концепция ориентируется на общероссийские социокультурные ценности;

– на региональном уровне учитываются традиции молодежного образа жизни данного субъекта Российской Федерации;

– на местном уровне происходит поддержка молодых людей с учетом специфических особенностей местных условий.

Основополагающим принципом, определяющим концептуальные основы развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации, является признание молодежи как социально-демографической группы, имеющей стратегическое значение для будущего общества. В данном случае, используя наиболее распространенный научный конструкционистский подход к определению молодежи, под термином «молодежь» мы понимаем социальный статус, определяемый возрастом [3: 91–96]. Определение приоритетов кадровой работы в молодежной среде, разработки и внедрения единого подхода к подготовке кадров в сфере ГМП являются приоритетными направлениями реализации вышеобозначенной Концепции.

При этом необходимо отметить, что подготовка специалистов по работе с молодежью началась в 2003–2004 учебном году после утверждения приказа Министерства образования Российской Феде-

рации от 12 августа 2003 г. № 3310 «Об эксперименте по созданию специальности “Организация работы с молодежью”».

В настоящее время более 100 российских образовательных организаций высшего образования, реализующих государственный стандарт высшего профессионального образования по специальности «Организация работы с молодежью», а также федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования уровней бакалавриата и магистратуры по направлению подготовки 040700 – организация работы с молодежью, готовят кадры для работы с молодежью.

С целью формирования конкурентоспособного в экономической, социальной, культурной областях и обладающего набором востребованных компетенций молодого поколения России необходимо проведение более дифференцированной политики:

– для молодежи 14–16 лет – обеспечение эффективной профессиональной ориентаций;

– для молодежи 17–25 лет – выбор оптимальной образовательной траектории, обеспечивающей накопление человеческого капитала и создающей условия для повышения производительности труда;

– для молодежи 26–30 лет – рост профессиональной отдачи в рамках создаваемых в экономике высокопроизводительных рабочих мест.

Для выполнения поставленных задач специалисты сферы ГМП сами должны обладать значительным набором компетенций, формирование которых обеспечиваются новыми образовательными программами.

Рассмотрим условия их формирования на примере работы кафедры социальных технологий и организации ра-

<sup>2</sup> Концепция развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации. Утверждена приказом Минспорттуризма России от 23 декабря 2008 г. № 72.

боты с молодежью Института политики, права и социального развития Московского государственного гуманитарного университета имени М.А. Шолохова (далее – кафедра СТ и ОРМ МГГУ им. М.А. Шолохова). При этом отметим, что именно наш вуз с 2009 г. является координатором созданной системы развития кадрового потенциала молодежной политики на федеральном уровне.

Так, на базе МГГУ им. М.А. Шолохова:

- с 2009 г. функционирует Федеральный координационный центр развития кадрового потенциала молодежной политики, на который возложены функции головного учебно-методического и научного учреждения, осуществляющего координацию системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки государственных и муниципальных служащих, руководителей и специалистов органов и организаций, действующих во всех сферах реализации государственной молодежной политики;

- в 2009 г. была разработана Концепция современного гуманитарного образования (КСГО). Целью разработки и реализации концепции явились формулировка основных идей, принципов и конкретных путей перехода МГГУ им. М.А. Шолохова в режим инновационного развития, обеспечивающий реализацию в гуманитарном вузе модернизацию профессионального образования;

- научно-образовательным центром «Контекстно-компетентные технологии в профессиональном образовании» были разработаны компетентные модели выпускников (далее – КМВ) по всем направлениям подготовки, реализуемым в вузе. Основным подходом к построению КМВ является опора на два основных контекста основных образовательных про-

грамм – контекст профессиональной деятельности выпускника и контекст наук, которые лежат в основании той или иной профессии. При этом обязательным является требование построения сбалансированной КМВ, которая отражает все необходимые требования к формированию успешного специалиста, как в узкопрофессиональном, так и в широком смысле, определяющем жизненный успех личности;

- были созданы компетентные модели квалификации «бакалавр» и «магистр» по направлению подготовки 0407 – организация работы с молодежью [4: 76–87].

В связи с переходом российских вузов на двухуровневую систему образования особое внимание заслуживает компетенция выпускника магистратуры, в частности, по направлению подготовки организация работы с молодежью. Кстати, отметим, что в текущем году в МГГУ им. М.А. Шолохова планируется уже третий выпуск магистров по данному направлению подготовки.

Работая над созданием новой магистерской программы «Технологии работы с молодежью», кафедрой СТ и ОРМ МГГУ им. М.А. Шолохова в 2014 г. было проведено исследование, целью которого являлось разработка нового перечня компетенций выпускника магистратуры, соответствующих вызовам времени, потребностям работодателя, и в целом обеспечивающих решение задач реализации ГМП в России. Полученный набор компетенций выглядит следующим образом:

- знает нормативные документы в сфере регламентации работы с молодежью, умеет их применять, участвует в разработке локальных нормативно-правовых актов;

- способен осуществлять аналитическую и экспертную деятельность в сфере молодежной политики;

- владеет передовыми технологиями работы с молодежью;

- владеет основными методами и методиками научного исследования проблем молодежи;

- умеет организовывать молодежь в общественные организации и руководить ими;

- обладает проектным мышлением: способен инициировать, руководить и реализовывать молодежные проекты;

- владеет технологиями профессионального самопознания, карьерными стратегиями.

Данный перечень компетенций позволил пересмотреть и уточнить набор учебных дисциплин, включенных в магистерскую программу, обеспечивающий формирование заявленных компетенций. Таким образом, область профессиональной деятельности магистров по работе с молодежью включает (Приказ Минобрнауки России от 13 января 2010 г. № 18 «Об утверждении и введении в действие Феде-

рального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 0407 – организация работы с молодежью (квалификация (степень) «магистр»):

- решение комплексных задач по реализации молодежной политики в сферах труда, права, политики, науки и образования, культуры и спорта, коммуникации, здравоохранения;

- взаимодействие с государственными и общественными структурами, молодежными и детскими общественными объединениями, с работодателями.

При этом конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится магистр по направлению подготовки 0407 – организация работы с молодежью, определяются образовательной организацией высшего образования совместно с обучающимися, научно-педагогическими работниками данной образовательной организации и объединениями работодателей.

### Библиографический список

1. Ростовская, Т.К. Принятие Основ ГМП 2025 года: фактор эволюционного развития в современной России/ Т.К. Ростовская // – Государственный советник, – 2014. – № 4.
2. Ростовская, Т.К. Современные подходы формирования кадровой молодежной политики в РФ/ Т.К. Ростовская // Сборник тезисов по материалам научно-практической конференции «Совершенствование системы формирования кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации. – Москва : МГГУ им. М.А. Шолохова, 2009.
3. Ростовская, Т.К. Социальное конструирование правового статуса молодежи и молодой семьи / Т.К. Ростовская // Вестник Нижегородского университета имени Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. – 2014. – № 3 (35).
4. Ростовская, Т.К. О развитии кадрового потенциала молодежной политики на современном этапе// Т.К. Ростовская, С.Ю. Попова // Эффективность реализации государственной молодежной политики: опыт регионов и перспективы развития : Сборник статей IV Международной научно-практической конференции (24–25 апреля 2014 г., г. Чита). – Чита : ЗабГУ, 2014.

Статью рекомендует канд. пед. наук, доцент Коротун А.В.