



И. В. Бояринова*

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ¹

Выработка и реализация государственной молодежной политики в регионе требуют формирования эффективно действующей системы кадрового обеспечения, в процессе функционирования которой происходит постоянное пополнение государственной и муниципальной службы молодыми квалифицированными работниками, обеспечивается их непрерывное профессиональное развитие. Это необходимое условие эффективного функционирования органов по молодежной политике, позволяющие им решать как среднесрочные, так и долгосрочные цели, осуществлять разработку и реализацию молодежных программ.

По нашему мнению, многие просчеты в молодежной политике объясняются, в первую очередь, недостаточной оптимальностью кадрового состава осуществляющих ее структур. А то, что такие просчеты имеют место, подтверждается результатами социологических исследований.

В частности, социологическое исследование «Социальное аутсайдерство молодежи в Белгородской области: причины, механизмы и социальные следствия», осуществленное в рамках гранта РГНФ (руководитель В. П. Бабинцев) дает основание утверждать, что белгородская молодежь довольно скептически воспринимает реализующуюся в области государственную молодежную политику. 16,4% считают ее эффективной, соответствующей интересам большинства молодежи; 36,4% — относительно эффективной, соответствующей интересам отдельных групп молодежи. Еще 16,4% рассматривают ее как неэффективную. При этом велика доля затруднившихся ответить на вопрос. И, к сожалению, только 27,8% респондентов ощутили на себе результаты молодежной политики в области.

Под кадровым обеспечением государственной молодежной политики мы понимаем систему мер по выявлению, отбору, подготовке, повышению квалификации, переподготовке кадров и созданию кадрового резерва работников, занятых в данной сфере. Кадровое обеспечение молодежной политики является элементом государственной кадровой политики, поэтому характер возникающих в органах по молодежной политике проблем, хотя и имеет «молодежную специфику», тем не менее, обуславливается общими тенденциями развития системы государственного и муниципального управления².

В содержательном плане кадровое обеспечение государственных и муниципальных органов по молодежной политике включает в себя реализацию многих мер (организационных, образовательных, экономических, правовых и др.), специально направленных кадровых процессов: прогнозирования и планирования подготовки кадров, обновления, сохранения преемственности и стабилизации служащих, их профессионального развития, стимулирования качества труда и служебного продвижения и др. В каждом из них существуют свои связи и отношения, закономерности и тенденции развития. При этом суть кадрового обеспечения заключается в опережающем наращивании численности специалистов, опытных чиновников для обновления и оптимизации состава государственных и муниципальных служащих, в формировании нового поколения управленцев, особенно для приоритетных в сегодняшних условиях отраслей государственного управления, новых государственных органов.

Важнейшими компонентами системы кадрового обеспечения органов по молодежной политике (ОМП), придающими ей целостность, упорядоченность, является определение целей (стратегии) и задач этого управленческого воздействия, программы и перечня практических мероприятий, механизмов и технологий реализации задач и программ.

Решение ни одной из перечисленных задач невозможно без предварительной социальной диагностики кадров ГМП, которая на региональном уровне должна носить

© Бояринова И. В., 2008

* старший преподаватель кафедры социальных технологий Белгородского государственного университета (г. Белгород, Российская Федерация)

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке Минобрнауки РФ в рамках реализации аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы» на 2008 г. РНП 3.4.1.1.15040 «Формирование региональной системы кадрового обеспечения молодежной политики в условиях административной реформы».

² Беспаленко П. Н., Захаров В. М., Соловьев О. В. Кадровое обеспечение государственной молодежной политики (на материалах Белгородской области) — Белгород: Белгородский филиал Орловской региональной академии государственной службы, 2002.



системный (мониторинговый) характер. Внедрение подобной системы было одной из задач управления молодежной политикой в Белгородской области во второй половине девяностых годов прошлого века. К сожалению, едва только сложившаяся практика мониторинга в дальнейшем не была поддержана руководством органов по делам молодежи. Однако она позволила выявить ряд проблем кадрового обеспечения ГМП, которые носят хронический характер и сохраняются до настоящего времени. К ним относятся следующие:

— в кадровой политике велика роль случайных факторов при реализации кадровой политики в отрасли. Работой с молодежью пока еще нередко занимаются люди, профессионально не готовые к этой деятельности. Диагностируется низкий уровень организационных и коммуникативных способностей работников молодежных структур. Ощущается явный недостаток квалифицированных специалистов в области управления и администрирования в молодежной среде;

— отсутствие четких критериев оценки кадров молодежной политики. Между тем, в числе задач административной реформы находится разработка системы показателей и индикаторов такой оценки. При этом очевидна крайняя сложность ее решения в силу отсутствия необходимых теоретических и методических обоснований;

— недостаточная ориентация специалистов по делам молодежи на профессиональное самосовершенствование и профессиональное развитие, многие из них не видят перспектив своей деятельности. Система переподготовки молодежных кадров, к сожалению, пока не сложилась;

— недостаточно эффективная практика стимулирования труда работников, формирования мотиваций к результативному труду; условия их труда и его оплата неадекватны характеру решаемых задач;

— неопределенность перспективы работников органов по делам молодежи в отношении профессиональной карьеры. Для современной кадровой ситуации в структурах ОМП характерен ложный стереотип в отношении специалиста по работе с молодежью. В силу традиции он нередко отождествляется с «комсомольским работником» и якобы должен соответствовать этому образу на практике. В свете такого представления время работы в структурах по делам молодежи вольно или невольно ограничивается так называемым «молодежным возрастом», по завершению которого специалисту молчаливо предлагается менять работу. Однако нет никакой гарантии, что карьера работника будет продолжена на государственной или муниципальной службе;

— элементы бюрократизма и формализма в работе. Казалось бы, в работе с молодежью, ориентированной на постоянный контакт с людьми, существует множество «противоядий» от бюрократизма. Однако практика показывает, что формализм и бумаготворчество все чаще становятся элементами функционирования молодежных структур. В последнее время, по нашим наблюдениям, сформировался своего рода «бюрократизм мероприятий». Он выражается в проведении огромного количества мероприятий, акций, позволяющих отчитаться о своей работе, но не имеющих реального эффекта;

— относительно узкий резерв кадров молодежной политики, в том числе и потому, что селекционная работа в молодежной среде носит по преимуществу эпизодический характер.

Безусловно, за последние годы произошли заметные позитивные изменения кадрового потенциала государственной молодежной политики на федеральном и региональном уровне. Так, кадровый ресурс сферы молодежной политики Белгородской области в 2008 г. составляет 605 человек и, соответственно, на 1 специалиста отрасли приходится 648 молодых жителей региона. В регионе действует молодежное правительство, работа в котором, перспективные молодые люди получают опыт управленческой деятельности и включаются в процесс разработки и реализации социально-экономических проектов и программ.

На базе Белгородского государственного университета уже пять лет ведется профессиональное обучение студентов по специальности «Организация работ с молодежью».

Но и признавая данные достижения, необходимо не забывать о наличии ряда проблем, речь о которых шла выше. Понимание их причин и оценка перспектив их решения представляют собой основу кадровой молодежной политики.

Очевидно, что управлять кадровым обеспечением ГМП на региональном уровне следует не только на основе интуиции и здравого смысла, но, прежде всего, используя выводы и



рекомендации современной науки. Кадровым процессам в сфере государственной молодежной политики важно придать максимально технологический характер, регулируя их на основе применения правил и принципов, обязательных для успешной кадровой политики.

В основе кадровой политики в сфере ГМП должен лежать программно-целевой подход. Он предусматривает: определение перспективных и промежуточных целей развития организации; формулировку основных направлений достижения целей; разработку критериев определения и выбора конкретных путей, средств и задач реализации стратегических направлений развития; разработку программ, подпрограмм решения стратегических задач в рамках имеющихся возможностей ресурсного обеспечения; предложение конкретных мероприятий, обеспечивающих реализацию стратегии развития в рамках оперативно-технического управления; определение этапов и сроков исполнения; обеспечение механизма увязки процесса реализации программы с текущим и среднесрочным планированием.

Решение задач кадрового обеспечения органов по молодежной политике на региональном и местном уровне на программной основе возможно на основе реализации таких принципов, как:

— *достаточность*, заключающаяся в определении количественного и качественного состава ОМП в зависимости от объема и содержания их функций и компетенции, от способности имеющихся работников своевременно и оптимально обеспечить реализацию этих функций;

— *профессионализм*, требующий наличия у работников специализированного образования. В данном отношении выпускники вузов региона по специальности «Организация работы с молодежью» являются существенным фактором разработки, реализации и корректировки кадровой политики в ОМП;

— *экономическая возможность* государства содержать аппарат управления государственной молодежной политикой, обеспечивать лучшие условия для служебной деятельности его сотрудников, их социальной защиты;

— *обеспечение профессионализма* деятельности ОМП, его постоянного развития и обогащения, создания эффективно действующего коллектива сотрудников;

— *обеспечение стабильности состава* кадров отрасли при его рациональном обновлении, притоке новых сил, особенно молодого возраста.

Исходя из указанных принципов и анализа актуальных проблем в сфере кадровой политики ОМП, основными задачами, которые необходимо решить в настоящее время в целях ее оптимизации, являются:

1) формирование качественно нового кадрового корпуса ОМП: а) за счет пополнения и частичного обновления состава работающих, освобождения от слабо подготовленных сотрудников, случайно попавших людей; б) развития и обогащения у значительной части работников отрасли современных профессионально значимых качеств на основе введения непрерывного повышения квалификации в образовательных учреждениях, по месту работы и в рамках самообразования, развития самовоспитания и самоорганизации;

2) более рациональное использование кадров ОМП, их расстановка в соответствии со способностями и профессионально-квалификационной подготовкой, стимулирование качества и эффективности труда служащих, планирования и реализации их карьеры (служебного роста)³;

3) формирование системы мотивации к профессиональной деятельности у выпускников по специальности «Организация работы с молодежью», ориентация их на работу именно в сфере молодежной политики, на постоянное повышение уровня профессиональной компетентности.

Принципиально важно отметить, что система кадрового обеспечения государственной молодежной политики не должна строиться в расчете на решение только текущих задач, тем более, из конъюнктурных соображений. В этой деятельности исключительно важно стратегическое видение, осознание новых перспективных тенденций развития кадрового корпуса, прогнозирование будущих потребностей общества в кадрах определенной специализации и квалификации. Поэтому практика кадровой работы должна быть научно-обоснованной, перспективной, с учетом динамично возрастающих требований к кадрам. Причем стратегические цели и приоритеты важно перевести на язык практических

³ Сулемов В. А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии: Монография. — 2-е изд. — М.: Изд-во РАГС, 2006.



действий, выразить в кадровых программах и планах. Это позволит ограничить стихийность кадрового обеспечения усилить его упреждающий характер.

В связи с этим практическую значимость приобретает обеспечение системности, согласованности задач и приоритетов государственной кадровой политики с определением принципов, механизмов и технологий их реализации.

В Белгородской области была принята и действовала программа кадрового обеспечения системы государственной молодежной политики и формирования молодежного кадрового резерва государственной и муниципальной службы «Молодежный региональный кадровый резерв». Она была рассчитана 2004-2005 годы и предусматривала работу по следующим направлениям.

1. Отбор перспективных молодых людей в школах, лицеях и колледжах области, который необходимо вести в образовательных учреждениях и на предприятиях области.

2. Предварительная подготовка отобранных молодых людей к будущей профессиональной деятельности. Предварительную подготовку потенциальных кандидатов целесообразно осуществлять ежегодно.

3. Содействие в получении профессионального образования. Реализация данного направления деятельности предполагает: подготовку кадров по специальности «Организация работы с молодежью»; обеспечение прохождения практики для данной категории обучающихся в молодежных государственных и муниципальных структурах; привлечение студентов для практической работы по реализации молодежной политики в области.

4. Приобретение потенциальными кандидатами навыков практической управленческой деятельности в ходе работы в молодежном правительстве Белгородской области и в молодежных общественных объединениях.

5. Организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации действующих управленческих кадров молодежных структур. Предусматривает оценку необходимости повышения квалификации и переподготовки действующих кадров молодежных структур.

6. Подготовка кадров лидеров для молодежных общественных объединений.

7. Диагностика кадрового потенциала. Она предусматривает осуществление мониторинга кадрового потенциала молодежной политики в области по следующим направлениям: а) оценка потребности в кадрах молодежной политики; б) выявление потенциальных кандидатов для работы в молодежных структурах; в) оценку уровня профессиональной подготовки действующих кадров; г) анализ эффективности кадровой политики; д) определение перспективных направлений кадрового менеджмента.

8. Научно-методическое обеспечение кадровых процессов, предполагающее разработку и издание научно-методических пособий по работе с кадрами молодежной политики⁴.

Перечисление основных положений данной программы было бы не нужным, если бы ее реализация не выявила ряд нерешенных проблем и неиспользованных возможностей в сфере молодежной кадровой политики.

В частности,

— отбор перспективных молодых людей в кадровый резерв ОМП осуществляется на основании предельно формальных и обезличенных механизмов — например, конкурса работ. Однако между написанием даже качественного текста и практической деятельностью лежит существенная дистанция. Прием абитуриентов в вузы на специальность «Организация работы с молодежью», как правило, осуществляется на платной основе без участия органов по делам молодежи;

— потенциальные кандидаты в кадровый состав ОМП приобретают практические навыки работы в лучшем случае в процессе производственной практики. Таким образом, они получают практическую подготовку к бюрократической деятельности, но от общественной молодежной политики они остаются достаточно далеки;

— до настоящего времени не разработаны адаптивные методики оценки профессиональной компетентности работников;

— ощущается дефицит методических пособий, обеспечивающих профессиональное развитие специалистов по работе с молодежью и др.

⁴ Бабинцев В. П., Захаров В. М. Кадры по-прежнему будут решать все // Государственная служба. — 2006. — № 2.



— молодежному правительству в структуре управления отводится второстепенная роль организатора типичных «формальных» акций молодежной направленности — в том числе, различных месячников — по борьбе с наркотиками, экологических и т.п. Они также, безусловно, важны. Но функция молодежного правительства как одного из центров принятия решений по молодежной политике, как участника разработки значимых для региона инновационных проектов явно минимизирована. До сих пор 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 установок на стихийное выдвижение молодежных вожakov и их селекцию на основе «здорового смысла».

По нашему мнению, для формирования эффективной кадровой молодежной политики необходима, прежде всего, координация деятельности органов государства, образовательных и научно-исследовательских учреждений, негосударственных и других структур, работающих в сфере реализации государственной молодежной политики на федеральном и региональном уровнях.

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 профиограмм существующих и новых специалистов, стандартов и моделей организации их деятельности;
- долгосрочное планирование объемов подготовки работников сферы молодежной политики со средним и высшим профессиональным образованием; расширение системы дополнительного профессионального образования;
- обеспечение подготовки, переподготовки и стимулирования деятельности лидеров молодежных и детских общественных объединений;
- разработку и внесение изменений в классификатор направлений и специальностей высшего и среднего профессионального образования;
- разработку концепции и методики проведения аттестации специалистов по работе с молодежью;
- внесение предложений о мерах социальной защиты и стимулированию оплаты труда специалистов подростково-молодежных клубов и социальных служб;
- разработку проектов государственных образовательных стандартов, базовых учебных планов и программ для подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров для органов и учреждений молодежной политики;
- 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, по актуальным аспектам социализации подрастающего поколения.

Осуществление проекта создаст прецеденты действенного эффективного сотрудничества различных ведомств и организаций в подготовке кадров и решении проблем социального становления молодых россиян.

