

СПЕЦИАЛИСТ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЁЖЬЮ: ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ВОСТРЕБОВАННОСТИ

ГЕГЕЛЬ Людмила Арнольдовна – д-р социол. наук, проф. E-mail: gegella@mail.ru

КАЗАКОВА Екатерина Олеговна – ассистент. E-mail: kate-kazakova@yandex.ru

Московский авиационный институт (Национальный исследовательский университет),
Москва, Россия

Адрес: 125993, Москва, Волоколамское шоссе, 4

***Аннотация.** Сфера государственного управления остро нуждается в высококвалифицированных специалистах, способных реализовывать поставленные стратегические задачи социально-экономического и инновационного развития России. В статье рассмотрены основные проблемы, связанные с процессом подготовки кадров для работы с молодёжью как одного из наиболее важных источников формирования кадрового потенциала для реализации молодёжной политики. Актуальность данной темы связана с задачей совершенствования профессиональных компетенций служащих этой отрасли. В ходе анализа кадрового состава органов по делам молодёжи оказалось, что среди них преобладают сотрудники с непрофильным образованием и вытекающей из этого их слабой компетентностью. Исходя из требований, предъявляемых к такого рода специалистам образовательным и профессиональным стандартами, предложены направления оптимизации процесса обучения и сформулированы новые задачи подготовки организаторов работы с молодёжью, которые могут нивелировать обозначенные проблемы и способствовать росту кадрового потенциала сферы российской молодёжной политики.*

Ключевые слова: молодёжная политика, специалист по работе с молодёжью, образовательный стандарт, профессиональная ориентация, профессиональная подготовка, кадровый потенциал, профессиональный стандарт

Для цитирования: Гегель Л.А., Казакова Е.О. Специалист по работе с молодёжью: проблемы подготовки и востребованности // Высшее образование в России. 2018. № 2 (220). С. 88-94.

На протяжении последних восьми лет российская молодёжная политика развивается в качестве самостоятельного направления деятельности государства. Это связано не только с обновлением соответствующей нормативно-правовой базы, но и с качественным преобразованием инфраструктуры молодёжной политики, ориентированной на дальнейшее расширение сети учреждений разных типов, разработку и внедрение вариативных направлений работы, усиление её финансового, технического, информационного и кадрового оснащения.

Несмотря на многолетние традиции подготовки специалистов по работе с молодё-

жью, современная государственная молодёжная политика испытывает достаточно ощутимый кадровый голод, который продолжает сохраняться даже после реализации таких специальных мероприятий, как программы подготовки и переподготовки специалистов по работе с молодёжью, включённых в состав федеральных целевых программ «Молодёжь России» (1994–1997 гг., 1998–2000 гг., 2001–2005 гг.). На заседании Правительственной комиссии по делам молодёжи в декабре 2001 г. был рассмотрен вопрос «О кадровом обеспечении государственной молодёжной политики в современных условиях». Однако эффек-

тивная система развития кадрового потенциала для реализации молодёжной политики в Российской Федерации за первое десятилетие существования нового государства так и не была создана [1, с. 196]. Понимая необходимость подготовки специалистов принципиально нового типа, Министерство образования и науки РФ в 2003 г. в качестве эксперимента инициировало разработку программы для обучения специалистов по работе с молодёжью¹, первый выпуск которых был осуществлён в 2009 г. по 15 специализациям в более чем 100 образовательных организациях. В настоящее время в России по направлению подготовки бакалавриата 39.03.03 «Организация работы с молодёжью» обучение ведёт 61 высшее учебное заведение, шесть из них находятся в Москве. По данным приёмной кампании на 2017 г., общая численность мест, финансируемых за счёт средств федерального бюджета по данному направлению, составила: в Москве – 84, по России – 491. Учитывая, что численность только сотрудников органов исполнительной власти субъектов РФ, реализующих молодёжную политику, составляет около 2000 человек, а при них функционирует более 12 000 соответствующих организаций (учреждения социального обслуживания молодёжи, молодёжные культурные, досуговые клубы и центры, биржи труда и клубы поддержки молодых семей) [2, с. 17], неадекватность проводимой кадровой политики становится очевидной. В среднем после получения диплома специалиста по работе с молодёжью в соответствии с ним в Москве начинают работать около 30–40% выпускников (в основном из-за отсутствия вакансий), что является абсолютно нерентабельным с точки зрения

затраченных временных и финансовых ресурсов как образовательной организации, так и самих выпускников.

Государство признаёт необходимость актуализации программ подготовки специалистов сферы работы с молодёжью. Так, Министерство спорта, туризма и молодёжной политики в 2008 г. разработало Концепцию развития кадрового потенциала молодёжной политики в Российской Федерации (далее – Концепция)². Заявленной целью Концепции стало создание условий для оптимального обеспечения сферы молодёжной политики профессионально подготовленными кадрами, нацеленными на развитие и реализацию потенциала молодёжи в интересах России. Акцент был сделан не столько на переподготовке уже задействованных в реализации молодёжной политики специалистов, сколько на подготовке именно организаторов работы с молодёжью. Однако рекомендательный характер предложенных в Концепции мер не принёс желаемых изменений в системе подготовки специализированных кадров в области молодёжной политики.

Утверждённое Правительством РФ в 2014 г. распоряжение «Основы государственной молодёжной политики Российской Федерации до 2025 года» впервые зафиксировало статус специалиста по работе с молодёжью («имеющий соответствующую профессиональную квалификацию работник федерального, регионального или муниципального органа исполнительной власти, органа местного самоуправления, а также организации любой формы собственности, осуществляющий работу с молодёжью»)³, а также пред-

¹ Приказ Министерства образования Российской Федерации от 12 августа 2003 г. N 3310 «Об эксперименте по созданию специальности «Организация работы с молодёжью» // Кодекс: Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901878868> (дата обращения 11.01.18)

² Приказ Министерства спорта, туризма и молодёжной политики РФ от 23.12.2008 № 72 «Об утверждении концепции развития кадрового потенциала молодёжной политики в Российской Федерации», часть I Концепции // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_98528/ (дата обращения 11.01.18)

³ Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ го-

ложило ряд мероприятий, которые должны способствовать обновлению кадрового потенциала данной сферы. В частности, была выделена особая профессиональная квалификация – «специалист по организации работы с молодёжью». В этой связи необходимо проанализировать федеральный государственный образовательный стандарт (далее – ФГОС) и профессиональный стандарт «Организация работы с молодёжью» с целью определения их соответствия друг другу и потребностям реализации молодёжной политики.

Действующий ФГОС по направлению подготовки 39.03.03 «Организация работы с молодёжью» был утвержден приказом Министерства образования и науки РФ в 2015 г.⁴ Согласно стандарту, область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, включает решение комплексных задач по реализации молодёжной политики в сферах труда, права, политики, науки и образования, культуры и спорта, коммуникации, здравоохранения, взаимодействие с государственными и общественными структурами, молодёжными и детскими общественными объединениями, с работодателями. Основными объектами для дальнейшей деятельности являются: социокультурные процессы в молодёжной среде, способы и формы воздействия на молодёжь, а также федеральные, региональные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, реализующие функции

государственной молодёжной политики и работы с молодёжью. Таким образом, по завершении образовательной программы специалист по работе с молодёжью должен обладать не только широчайшими теоретическими познаниями в социально-гуманитарной области, но и конкретными навыками и умениями. На наш взгляд, последнее для современных организаций высшего образования является практически неосуществимым.

По сути дела, каждый вуз выбирает свой специфический профиль подготовки, что зачастую определяется не столько потребностями регионального рынка труда, сколько наличием профессорско-преподавательских кадров. Если на выпускающей кафедре преобладают специалисты в области отраслевой социологии, то акцент в обучении будет сделан на социологические исследования, в области психологии – на психодиагностику и адаптацию, педагогики – на методику работы с подростками и т.д. Подобная ситуация не критична, поскольку всё-таки обеспечивается достойный уровень теоретической подготовки по выбранному направлению-профилю – это может быть, к примеру, культурно-досуговая деятельность, социальная педагогика, социальное проектирование, ювенальное право, социальное управление и т.д. К тому же с целью повышения качества подготовки студентам на старших курсах можно предлагать выбор последующей специализации, т.е. посредством спецкурсов и факультативов или же прикрепления к тьютору (специалисту в интересующей области) предоставить им возможность наращивать теоретическую подготовку по конкретному направлению молодёжной работы. Это усиливает мотивацию студентов после завершения обучения трудоустраиваться по полученной специальности, а также положительным образом сказывается на эффективности взаимосвязи образовательных площадок и работодателей. Надо отметить, что указанный в ФГОС перечень видов профессиональной деятельности, к которым готовятся будущие специалисты по работе

сударственной молодёжной политики Российской Федерации до 2025 года» // Официальный сайт Правительства РФ. URL: <http://government.ru/docs/15965/> (дата обращения 11.01.18)

⁴ Приказ Министерства образования и науки РФ от 20.10.2015 №1173 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодёжью (уровень бакалавриата)» // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_188777/ (дата обращения 11.01.18)

с молодёжью, с точки зрения теоретической (академической) подготовки, действительно, реализуется в рамках конкретных дисциплин. Это касается в первую очередь научно-исследовательской (сбор и систематизация информации, подготовка аналитических материалов, участие в конференциях и социологических исследованиях), информационно-аналитической (применение статистических и социологических методов сбора информации) и социально-проектной (разработка проектов и развитие экспертно-консультационной деятельности) составляющих образовательной программы.

Однако гораздо острее ситуация складывается с получением практических умений и навыков, требующихся в рамках организационно-управленческой и организационно-массовой (непосредственная работа с молодыми людьми), а также производственной и социально-технологической (включая адаптацию и урегулирование конфликтов) деятельности. Помимо установочных данных подобная деятельность требует навыков, которые невозможно получить, находясь за партами учебных аудиторий. Современные студенты остро нуждаются в отработке получаемых навыков посредством реальных практикумов и стажировок, включённых в образовательный процесс. Единственно возможным решением является заключение договоров с организациями, реализующими молодёжную политику по всем направлениям, с органами исполнительной власти федерального, регионального и муниципального уровней и центрами социальной реабилитации. Подобные договоры должны быть обязательными не только для образовательных организаций, но и для работодателей.

Учебные и производственные практики студентов должны стать и эффективным образовательным инструментом, для чего необходимо создание коммуникативных площадок для потенциальных работодателей и студентов. Сегодня ни образовательные организации, ни учреждения, реализующие молодёжную политику, как правило, не име-

ют прямых каналов для осуществления сотрудничества. Причины этого, возможно, кроются в следующем:

- во-первых, руководителями органов исполнительной власти и местного самоуправления, курирующими молодёжную политику, не ведётся мониторинг кадровых потребностей подобных учреждений;
- во-вторых, отсутствует механизм формирования всех участников (госорганы – вузы – работодатели) о работе системы молодёжной политики даже на уровне регионов, хотя согласно Концепции развития кадрового потенциала молодёжной политики этим, в том числе должны заниматься региональные координационные центры;
- в-третьих, сотрудники учреждений, опасаящиеся кадровых перестановок, не заинтересованы в поиске стажёров;
- в-четвёртых, направления на стажировки со стороны вузов зачастую строятся стихийно, на основе личных договорённостей студентов или преподавателей; между тем план стажировок следует согласовывать в начале учебного года с представителями или самих учреждений, или через посредничество региональных координационных центров подготовки специалистов по работе с молодёжью.

Принятие двусторонних обязательств повысит статус работников с молодёжью в профессиональной среде, а также станет дополнительным стимулом к улучшению их условий труда.

Рассматривая вопросы подготовки квалифицированных кадров, необходимо иметь представление о реальных задачах, с которыми специалисту по работе с молодёжью придётся сталкиваться в профессиональной деятельности. Между тем Министерством труда и социальной защиты РФ до сих пор не принят профессиональный стандарт специалиста по работе с молодёжью, хотя ещё в 2008 г. «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» был дополнен разделом «Квалификационные характери-

стики должностей работников учреждений органов по делам молодёжи». В 2010 г. Департамент молодёжной политики и общественных связей Министерства спорта, туризма и молодёжной политики Российской Федерации разработал «Базовый отраслевой перечень государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) федеральными государственными учреждениями сферы молодёжной политики», а также примерные стандарты оказания услуг, которые рекомендуются в соответствии с действующим законодательством для использования в работе с молодёжью, осуществляемой государственными и муниципальными учреждениями («Вовлечение граждан в возрасте от 14 до 30 лет в добровольческую (волонтёрскую) деятельность», «Содействие профессиональной ориентации граждан в возрасте от 14 до 30 лет», «Предоставление психологической поддержки гражданам в возрасте от 14 до 30 лет, освобождённым из мест лишения свободы»).

С 2016 г. Федеральное агентство по делам молодёжи (Росмолодёжь) ведёт подготовку проекта стандарта, привлекая представителей ведущих вузов, общественных организаций и руководителей органов исполнительной власти субъектов РФ, реализующих государственную молодёжную политику. Проект профессионального стандарта⁵ был представлен агентством на семинаре-совещании в Севастополе. Позже документ направили в регионы страны для обсуждения пожеланий и предложений. Слушания также прошли на площадках Государственной Думы (10 февраля 2016 г.) и Общественной палаты Российской Федерации (5 апреля 2016 г.). 25 мая 2016 г. проект стандарта обсуждался в МГУ имени М.В. Ломоносова на заседании Учебно-методического совета по направлению подготовки «Организация

работы с молодёжью». Анализ содержания проекта позволяет говорить о соответствии образовательного стандарта реальным профессиональным задачам специалиста по работе с молодёжью, а также о важности дальнейшего усиления практико-ориентированности программ подготовки.

В целом задачи подготовки современных специалистов по работе с молодёжью могут быть сформулированы следующим образом:

- предоставление студентам возможности выбора специализации подготовки в процессе обучения и его методическое обеспечение;
- формирование площадок для осуществления двусторонних связей между вузами и потенциальными работодателями не только с целью проведения практик и стажировок, но и для корректировки образовательных программ;
- принятие профессионального стандарта специалиста по работе с молодёжью, а также государственная поддержка трудоустройства молодых специалистов в данной сфере;
- осуществление государственного мониторинга формирования кадрового потенциала молодёжной сферы на региональном и муниципальном уровнях, на основе которого можно будет строить планы приёмных кампаний и определять показатели государственных и целевых наборов по специальности «Организация работы с молодёжью».

Наиболее остро в настоящее время стоит вопрос с нехваткой специалистов, реализующих молодёжную политику на региональном и особенно муниципальном уровне. Во многом искусственно создаваемый кадровый голод в сфере государственной молодёжной политики (из-за недостатка бюджетных мест и сокращения количества вузов, реализующих образовательную программу) негативным образом сказывается на качестве и эффективности разрабатываемых и реализуемых мероприятий [3, с. 170]. Стихийность процесса подбора кадров видна из данных выборочного исследования кадрового потенциала региональных органов молодёж-

⁵ Проект профессионального стандарта специалиста по работе с молодёжью // Официальный сайт Федерального агентства по делам молодёжи. URL: <http://fadm.gov.ru/documents/download/567/>

ной политики, проведённого по заказу Федерального агентства по образованию в 2008 г. Оказалось, что более чем в половине субъектов Российской Федерации свыше 40% сотрудников не имели в то время специальной подготовки в области молодёжной политики. Каждый третий из числа руководителей и их заместителей – без специального образования, из числа рядовых специалистов – каждый второй. По данным опроса среди специалистов, работающих в сфере молодёжной политики, 59% имели гуманитарное образование, 15% – техническое, 6% – естественнонаучное, 9% – экономическое [4, с. 165]; значительная часть работников (до одной пятой) оказались сотрудниками органов по делам молодёжи потому, что «представилась такая возможность», т.е. случайно [5]. Результаты исследования, проведённого Федеральным координационным центром развития кадрового потенциала молодёжной политики Российской Федерации в 2010 г., также нельзя назвать утешительными. По мнению экспертов, уровень обеспеченности организаций персоналом, способным реализовывать молодёжную политику, можно оценить как «средний». В то же время выявлены факты осуществления молодёжной политики в муниципальном образовании всего одним человеком (при оптимальной численности в 3–5 человек). Высокие показатели уровня образования (78% кадров имеют высшее образование) зачастую нивелируются несоответствием «специальности по диплому» занимаемой должности и характеру работы. Только 41% работников имеет образование, соответствующее профилю работы [6, с. 118].

Надо заметить, что в рамках указанных исследований к требуемому образованию отнесено такое направление подготовки, как «Государственное и муниципальное управление», что, на наш взгляд, не является корректным. Реализация политики в отношении молодёжи требует комплексного, системного знания о специфике данной социально-демографической группы, что не предусматривается образовательным стандартом

подготовки направления 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

Итак, анализ качественного состояния кадров показывает, что у значительной части сотрудников молодёжных структур отсутствуют необходимая профессиональная квалификация и практический опыт. Проблема усиливается несоответствием количественного состава работников органов по делам молодёжи объёму и характеру решаемых ими задач, масштабам и темпам социальных перемен. В связи с этим очевидна актуальность и важность создания единой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, работающих в сфере государственной молодёжной политики.

Литература

1. Казакова Е.О., Малышев М.А. Коммуникационные практики и кадровый потенциал российской молодёжной политики (социологический анализ) // Коммуникология. 2016. Т. 4. № 6. С. 194–205.
2. Веселкина А.А., Нелидкин А.М. Формирование кадрового потенциала органов реализации молодёжной политики // Социально-экономические аспекты развития современного общества. Рязань, 2013. С. 17–21.
3. Гегель Л.А., Казакова Е.О. Ключевые проблемы развития молодёжной политики в Российской Федерации // Социально-гуманитарные знания. 2015. № 6. С. 161–174.
4. Бабинцев В.П., Реутов Е.В. Кадровые ограничения государственной молодёжной политики // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. 2008. № 4. С. 163–169.
5. Формирование системы кадрового обеспечения государственной молодёжной политики. Информационно-аналитический отчёт по итогам социологического исследования. М. – Белгород: БИГМУ, 2008. С. 22–26.
6. Гусев Б.Б. Оценка развития кадрового потенциала молодёжной политики в субъектах Российской Федерации // Вестник КемГУ. 2011. № 3. С. 116–119.

Статья поступила в редакцию 31.10.17

Принята к публикации 05.01.18

YOUTH SPECIALIST: PROBLEMS OF TRAINING AND DEMAND

Lyudmila A. GEGEL – Dr. Sci. (Sociology), Prof., e-mail: gegella@mail.ru

Ekaterina O. KAZAKOVA – Assistant lecturer, e-mail: kate-kazakova@yandex.ru

Moscow Aviation Institute (National Research University), Moscow, Russia

Address: 3, Orshanskaya str., Moscow, 121552, Russian Federation

Abstract. The sphere of public administration urgently needs highly qualified specialists capable to realize the set strategic tasks of social, economic and innovative development of Russia. The article views the main problems connected with process of training personnel for work with youth as one of the most important sources of personnel potential formation for youth policy implementation. The importance of the theme is connected with the lack of the effective system for personnel training in this branch. During the analysis of personnel structure of the government departments engaged in youth policy implementation it has turned out that employees with non-core education and, consequently, with weak competences demanded in this sphere prevail. According to the requirements imposed on such experts stated in educational and professional standards, the paper proposes the directions of training process optimization, formulates new tasks for youth work organizers. The unified system of training and re-training personnel engaged in state youth work is to solve the designated problems of youth policy staffing and ensure successful implementation of the youth policy in the Russian Federation.

Keywords: youth policy, youth policy staffing, youth specialist, educational standard, vocational guidance, vocational training, personnel potential, professional standard

Cite as: Gegel, L.A., Kazakova, E.O. (2018). [Youth Specialist: Problems of Training and Demand]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 2 (202), pp. 88-94. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. Kazakova, E.O., Malyshev, M.A. (2016). [Communication Practices and Personnel Potential of the Russian Youth Policy (Sociological Analysis)]. *Kommunikologiya* [Communicology]. Vol. 4. No. 6, pp. 194-205. (In Russ., abstract in Eng.)
2. Veselkina, A.A., Nelidkin, A.M. (2013). [Formation of Personnel Capacity of Bodies of Implementing Youth Policy]. In: *Sbornik statei «Social'no-ekonomicheskie aspekty razvitiya sovremennogo obshestva»* [Social and Economic Aspects of Modern Society Development: collection of papers] Ryazan'. Pp. 17-21. (In Russ.)
3. Gegel, L.A., Kazakova, E.O. (2015). [Key Problems of Youth Policy Development in the Russian Federation]. *Social'no-gumanitarnye znaniya* [Social Studies and Humanities]. No. 6, pp. 161-174. (In Russ., abstract in Eng.)
4. Babintsev, V.P., Reutov, E.V. (2008). [Personnel Restrictions of the State Youth Policy]. *Nauchnye vedomosti BelGU. Seriya: Filosofiya. Sociologiya. Pravo* [Scientific Bulletin of Belgorod State University. Series: Philosophy. Sociology. Law. No. 4, pp. 163-169. (In Russ.)
5. *Formirovaniye sistemy kadrovogo obespecheniya gosudarstvennoi molodezhnoi politiki. Informatsionno-analiticheskiy otchet po itogam sotsiologicheskogo issledovaniya* [Formation of State Youth Policy Staffing System. The Information and Analytical Report on the Results of a Sociological Research]. Moscow, Belgorod: BIGMU Publ., 2008. 100 p. (In Russ.)
6. Gusev, B.B. (2011). [Assessment of the Development of Youth Policy Personnel Potential in Territorial Subjects of the Russian Federation]. *Vestnik KemGU* = Bulletin of Kemerovo State University. No. 3. pp. 116-119. (In Russ., abstract in Eng.)

*The paper was submitted 31.10. 17
Accepted for publication 05.01. 18*