УДК: 378 DOI: 10.22394/2071-2367-2020-15-2-137-151

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА ПРИМЕРЕ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

***Шацилло В.А., Шацилло А.А.*[1]**

Аннотация. *Цель статьи* – проанализировать особенности кадрового обеспечения реализации региональной молодежной политики.

Объясняется необходимость целенаправленной подготовки кадров в сфере молодежной политики, которая должна включать работу с абитуриентами, формирование профессиональной идентичности студентов профильных направлений подготовки, взаимодействие вузов и учреждений инфраструктуры молодежной политики региона.

Эмпирическая база статьи – массив данных, полученных в результате опроса 2019 года. В исследовании был применен метод анкетирования (районированная выборка, 423 человека). В результате анализа полученных данных выявлен ряд условий, влияющих на эффективность реализации молодежной политики в регионе, ключевым из которых является формирование кадрового потенциала.

Зафиксирован ряд профессиональных и личностных качеств, необходимых для эффективной работы с молодежью.

В результате обосновывается необходимость восприятия молодежи не только как объекта, но и субъекта молодежной политики, в том числе в процессе подбора кадров для учреждений инфраструктуры региональной молодежной политики.

Ключевые слова: молодежь, региональная молодежная политика, кадровый потенциал, кадровый ресурс, инфраструктура молодежной политики, организация работы с молодежью, эффективность реализации молодежной политики.

Шацилло Виктория Алексеевна — старший преподаватель Поволжского института управления имени П.А. Столыпина – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, адрес: 410012, Россия, г. Саратов, ул. Московская, д. 164, e-mail: shacillo93@mail.ru

Шацилло Александр Алексеевич — аспирант Поволжского института управления имени П.А. Столыпина – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, адрес: 410012, Россия, г. Саратов, ул. Московская, д. 164, e-mail: 42oa@mail.ru

PECULIARITIES OF PERSONNEL SUPPORT OF YOUTH POLICY IMPLEMENTATION AT THE REGIONAL LEVEL (ON THE EXAMPLE OF SARATOV REGION)

SHATSILLO V. A. – Senior Lecturer, Povolzhsky Institute of Management named after P.A. Stolypin – Branch of RANEPA (Russian Federation, Saratov), e-mail: shacillo93@mail.ru

SHATSILLO A. A. – Postgraduate Student, Povolzhsky Institute of Management named after P.A. Stolypin – Branch of RANEPA (Russian Federation, Saratov), e-mail: 42oa@mail.ru

Abstract. The purpose of the article is to analyze the features of personal support for the implementation of regional youth policy.

The need for targeted training in the field of youth policy is explained, which should include work with applicants, the formation of professional identity of students in specialized areas of training, the interaction of universities and infrastructure institutions of youth policy in the region.

The empirical base of the article is an array of data obtained from the 2019 survey. In the study, the questionnaire method was applied (region sample, 423 people). As a result of the analysis of the data obtained, a number of conditions are identified that affect the effectiveness of youth policy in the region, the key of which is the formation of human resources.

A number of professional and personal qualities necessary for effective work with youth are recorded.

As a result, the need is substantiated for the perception of youth not only as an object, but also as a subject of youth policy, including in the process of selecting personnel for regional youth policy infrastructure institutions.

Keywords: youth, regional youth policy, human resources, youth policy infrastructure, organization of work with youth, efficiency of youth policy implementation.

Введение.

Одним из важнейших социально – экономических приоритетов развития России на современном этапе является реализация молодежной политики, которая в первую очередь ориентирована на «… гражданско-патриотическое и духовно-нравственное воспитание молодежи, расширение возможностей для полноценной самореализации молодежи и повышение уровня ее потенциала в целях достижения устойчивого социально-экономического развития, глобальной конкурентоспособности, национальной безопасности страны, а также упрочения ее лидерских позиций на мировой арене» [1]. Однако эти цели могут быть достигнуты только в том случае, если обозначенные ориентиры будут понятны и восприняты самой молодежью, причем на всех уровнях, начиная от федерального масштаба и заканчивая сельским поселением и отдельной личностью.

[1] Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 №2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года». – URL: http://base.garant.ru/70813498.

В современных исследовательских практиках все большее внимание уделяется региону как субъекту политики, моделям региональной политики, в том числе – молодежной. Тем не менее, сегодня региональная молодежная политика по-прежнему строится по устаревшему принципу «реактивности», доминирует понимание молодежи как объекта целенаправленного государственного воздействия, а не полноправного общественного актора. Отказ от подобных подходов к молодежи характеризует позицию известных отечественных и зарубежных специалистов: В.А. Лукова [1], Е.Л. Омельченко, Е.А. Балакиревой, Ю.И.Тарского [2].

На наш взгляд, как для формирования, так и эффективной реализации молодежной политики необходимо повсеместно привлекать молодежь к решению задач в различных сферах жизнедеятельности, взаимодействию с государственными и общественными институтами, молодежными организациями и объединениями. Речь идет об инклюзивном подходе, который предполагает не только непосредственное участие молодежи в различных мероприятиях и проектах в рамках молодежной политики, но и учёт мнения молодых людей при разработке нормативно – правовой базы и программ работы с молодежью на различных уровнях, реальную профессиональную самореализацию в сфере молодежной политики. Необходимость внедрения данного подхода в деятельность по реализации молодежной политики рассматривается научным сообществом достаточно продолжительное время. Так, И. М. Ильинский в своих трудах указывал на то, что государственная молодежная политика является «слабой», при этом противопоставлял ей общественную молодежную политику. В данном контексте под общественной молодежной политикой понимается единая система мер, направленных на вовлечение молодежи в процесс общественного развития, а также деятельность учреждений инфраструктуры молодежной политики и институтов гражданского общества, ориентированных на эффективное осуществление этой деятельности[3]. Данная оценка системы молодежной политики была дана в 90 – е годы прошлого века, но, с нашей точки зрения, и в настоящее время является актуальной, так как, только считая молодых людей субъектами региональной молодежной политики, можно добиться эффективности работы в ее реализации.

В то же время известно, что для эффективного управления различными сферами функционирования государства, в том числе и молодежной политикой, требуется высоко квалифицированный управленческий состав, кадровый состав молодежной политики. В научной литературе существует множество подходов к определению понятия «кадры». К примеру, под кадрами могут подразумеваться сотрудники, относящиеся к основному и постоянному штату и осуществляющие управленческую деятельность, в рамках своих должностных полномочий[4]. В ряде случаев данное понятие может иметь отсылку к

[1] Луков В. А. Тезаурусный подход и молодежная тематика в гуманитарных науках // Горизонты гуманитарного знания. – 2018. – № 4. – С. 10 – 11.

[2] Тарский Ю.И. Реализация региональной молодежной политики. - Саратов. Изд-во: ИБиДА, 2014. – С. 107– 109.

[3] Ильинский И.М. Молодежь и молодежная политика. Философия. История. Теория. – М.: Голос, 2001. – С. 472– 475.

[4] Асцатуров Г.Е. Кадры и управление кадрами в государственной службе // Государственная

особенностям профессиональной квалификации как одной из первостепенных составляющих для сотрудников учреждений в сфере государственного и муниципального управления. Вслед за В.А. Луковым мы считаем, что кадрами является не просто штатный, а в первую очередь имеющий необходимый и достаточный уровень квалификации персонал различного рода учреждений, организаций и предприятий, которые формируют основу всей современной управленческой системы [1]. Исходя из этого понятие «кадровое обеспечение молодежной политики» можно рассматривать с двух точек зрения, которые не взаимоисключают друг друга. С одной стороны, кадровое обеспечение системы реализации молодежной политики это комплекс мер по выявлению, отбору, подготовке, повышению квалификации, переподготовке кадров и созданию кадрового резерва работников данной сферы, осуществляемой для достижения поставленных приоритетных целей и соблюдения основных принципов функционирования системы молодежной политики. С другой стороны это все специалисты, профессиональной сферой которых является деятельность по реализации молодежной политики на различных уровнях[2].

Кадровый состав в сфере реализации молодежной политики необходимо рассматривать с точки зрения функционирования четырех взаимосвязанных уровней: федеральная система воспроизводства и подготовки руководителей и специалистов, преподавателей и научных работников; региональная система подготовки и использования кадрового потенциала в сфере молодежной политики; отраслевая система организации работы с кадровым составом молодежных работников; система формирования кадрового обеспечения работы с молодежью в организациях и учреждениях[3]. Система кадрового обеспечения сферы реализации молодежной политики на различных уровнях включает в себя сотрудников органов и учреждений молодежной политики, представителей местного самоуправления, занимающихся вопросами работы с молодежью, сотрудников различных молодежных организаций и объединений, в том числе и негосударственных, специалистов по работе с молодежью на конкретных предприятиях и в учреждениях, осуществляющих деятельность по решению частных проблем молодежного сообщества. Также в данную систему принято включать профессорско – преподавательский состав высших учебных заведений, техникумов и колледжей, осуществляющих подготовку кадров в сфере реализации молодежной политики [4].

служба как социальный институт. М.: 2007. – С. 172 – 194.

[1] Луков В. А. Гуманитарная экспертиза: взгляд экспертов-гуманитариев: Итоги экспертного опроса (май-октябрь 2007 г.). М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2007.

[2] Шапиева А. В. Профессионализация кадрового обеспечения государственной молодежной политики: управленческий аспект: автореферат канд. соц. наук. Чита. 2015. – 26 с.

[3] Ростовская Т. К., Фомина С. Н. О концептуальных подходах развития системы кадрового потенциала государственной молодежной политики // Научно – практический и аналитический журнал ЦИТИСЭ. – 2016. – № 3(7). – С. 37.

[4] Мюллер Д. Г., Юсупов Ш. Р. Ключевые проблемы модернизации государственной молодежной политики в современной России // Казанский социально – гуманитарный вестник. 2016. – № 4 (21). – С. 52.

Реализация государственной молодежной политики требует от кадров, работающих с молодежью, глубокого понимания ее целей и задач, приоритетов в молодежной среде, способностей реализовывать предусмотренные в ней проекты, разрабатывать и внедрять современные технологии, находить вариативные подходы, оптимальные и нестандартные решения. От качества подготовки профессиональных кадров в сфере молодежной политики непосредственным образом зависит эффективность её реализации во всех основных сферах. Исходя из этого, в 2008 году была принята Концепция развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации. Сущность данной концепции состояла в формировании нового подхода к процессу развития кадрового потенциала для учреждений сферы молодежной политики. Приоритетной целью в описываемой концепции являлось формирование условий для эффективной подготовки и вовлечения кадров в систему государственной молодежной политики, которые были бы способны обеспечить решение основных приоритетных задач молодежной политики. Однако представители научного сообщества и общественности констатируют тот факт, что предложенные меры не позволили достигнуть предполагаемых позитивных результатов в системе подготовки кадров для разработки и реализации молодежной политики, объясняя это рекомендательным характером данных мер [1].

Исследуя практики подготовки кадров в сфере реализации региональной молодежной политики в Саратовской области, мы выяснили, что существенным недостатком кадровой политики в сфере работы с молодежью является отсутствие профильного образования у большинства руководителей и сотрудников учреждений инфраструктуры молодежной политики на региональном уровне. Такую же оценку развития кадрового потенциала молодежной политики в Кемеровской области дает и Б.Б.Гусев [2]. Данная тенденция распространяется и на руководителей подведомственных региональным министерствам и ведомствам организаций, осуществляющих молодежную политику, а также неправительственных учреждений в сфере реализации молодежной политики, молодежных общественных объединений и организаций. Несмотря на наличие в регионе специализированных программ переподготовки и повышения квалификации в сфере реализации молодежной политики, данные программы остаются невостребованными со стороны работников молодежной сферы. Это происходит благодаря тому, что в должностных инструкциях работников учреждений сферы молодежной политики отсутствуют четкие требования о необходимости профильного образования при поступлении на службу в органы государственной или муниципальной власти, осуществляющих реализацию молодежной политики. В должностных инструкциях работников неправительственных учреждений сферы молодежной политики также отсутствуют упоминания о необходимости получения образования по профилю профессиональной деятельности.

Необходимо отметить, что в регионе разработаны магистерские образовательные программы по профилю «Молодежная политика», однако и эти программы не пользуются

[1] Казакова Е.О., Малышев М.А. Коммуникативные практики и кадровый потенциал российской молодежной политики (социологический анализ) // Коммуникология. – 2016. – № 6. – С. 198.

[2] Гусев Б.Б. Оценка развития кадрового потенциала молодежной политики в субъектах Российской Федерации // Вестник КемГУ. – 2011. – №3(47). – С.116– 119.

популярностью, так как требуют значительных временных и финансовых затрат слушателей, работающих в этой сфере, и поэтому обучаются в рамках описанных магистерских программ в основном выпускники бакалавриата по смежным направлениям. Именно поэтому в регионе делается акцент на подготовку кадров на уровне первой ступени высшего образования (бакалавриата). Особенно важным представляется не только освоение основной образовательной программы, но и формирование профессиональной идентичности студентов такого направления подготовки, их профессиональной ориентации на трудоустройство в профильные профессиональные учреждения. Однако опыт работы со студентами данного профиля показывает, что и образовательные учреждения, ведущие подготовку бакалавров по направлению подготовки «Организация работы с молодежью», сталкиваются с рядом проблем, главной из которых является отсутствие у абитуриентов и их родителей представлений о молодежной политике как о профессиональной сфере деятельности. Согласно ежегодному внутривузовскому исследованию предпочтений абитуриентов основная масса поступающих не имеет четкого образа профессии специалиста по работе с молодежью, что оказывает негативное влияние на процесс профессионального выбора. Молодые люди, поступающие на направление подготовки «Организация работы с молодежью», не знают того, где они смогут трудоустроиться, и чем конкретно будут заниматься. Зачастую наиболее активные студенты данного направления подготовки еще в процессе обучения начинают свою профессиональную деятельность, в том числе и не по профилю получаемого образования. Например, это могут быть различные организации в сфере бизнеса, культуры и искусства, журналистика, непрофильная управленческая деятельность. А после окончания высшего учебного заведения многие из них не видят объективной необходимости искать место работы по основному профилю, так как наработан определенный профессиональный стаж, устраивает график работы и заработная плата. Другая часть студентов значительное время тратит на поиск своего места на современном рынке труда. Это связано с завышенными социальными ожиданиями, которые молодые люди предъявляют к желаемой должности, уровню заработной платы и иным профессиональным ожиданиям. Мы считаем, что трудоустраиваться на должности «обеспечивающих специалистов» после окончания обучения по направлению «Организация работы с молодежью» не рационально[1].

Практика трудоустройства выпускников региональных вузов, осуществляющих подготовку специалистов молодежной сферы, показывает, что очень небольшой процент специалистов с базовым профильным образованием осуществляют свою деятельность в сфере реализации молодежной политики, при этом говорить о том, что выпускники направления подготовки «Организация работы с молодежью» испытывают большие трудности с трудоустройством нельзя, хотя тенденция «утечки» профессиональных кадров в другие сферы профессиональной деятельности негативно сказывается на эффективности реализации молодежной политики в регионе.

Таким образом, мы выдвинули гипотезу о том, что основной причиной недостаточной эффективности реализации региональной молодежной политики является отсутствие профильной подготовки большинства специалистов, работающих в данной сфере. Для

[1] Саксельцева Л. Я., Тарский Ю. И. Проблемы занятости и трудоустройства молодежи в фокусе социологии // Вестник Поволжского института управления. 2016. – № 4 (55). – С. 85 – 91.

проверки гипотезы в ноябре - декабре 2019 года мы провели авторское социологическое исследование в форме анкетного опроса на основе районированной выборки, общий объем которой составил 423 человека. В опросе принимали участие студенты вузов Саратовской области, которые вовлечены в региональные программы и проекты в сфере реализации молодежной политики. Основу составили две типичные группы респондентов: представители Поволжского института управления имени П. А. Столыпина - студенты направления подготовки «Организация работы с молодежью» и студенты Саратовского государственного медицинского университета имени В. И. Разумовского. В этих учебных заведениях обучаются студенты, которые в большей степени вовлечены в процесс реализации молодежной политики на территории Саратовской области. Выбор двух этих вузов в качестве базовых обусловлен необходимостью анализа мнений студентов, получающих высшее образование в различных направлениях. Так, естественно–научное направление в образовании представляют студенты медицинского университета, а общественно–гуманитарное направление представлено студентами Поволжского института управления имени П. А. Столыпина – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. В общей массе респондентов преобладали лица в возрасте от 18 до 25 лет – 95,1%; доля людей в возрасте менее 18 лет – 3,2%; респондентов от 25 лет и старше – 1,7%. Женщины составили 74,8% от общего числа респондентов, мужчины – 25,2%.

Одним из показателей эффективности реализации молодежной политики на территории региона является процент молодежи, вовлеченной в программы и проекты, предусмотренные планом региональной молодежной политики. В ходе исследования респондентам был задан вопрос о том, какой, по их мнению, процент молодежи участвует в реализации молодежной политики (рис. 1).



Рисунок 1 – Вовлеченность молодежи в реализацию молодежной политики
Figure 1 – The involvement of youth in the implementation of youth policy

Основная часть опрошенных молодых людей выразили мнение о том, что в Саратовской области постоянными участниками программ и проектов, реализуемых в рамках молодежной политики, являются около 40% молодых людей. Рассматривая молодежь как особую социально – демографическую группу, от социального становления которой зависит дальнейшее развитие общества в целом, данный показатель представляется необходимым считать достаточно низким, поскольку именно реализация молодежной политики является ведущим механизмом создания условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, развития потенциала молодежи и его использования в интересах инновационного развития страны.

Также одним из критериев оценки эффективности реализации региональной молодежной политики, на наш взгляд, является наличие максимального количества направлений деятельности в рамках работы с молодежью. Так как молодежь является достаточно большой социально – демографической группой, учитывать интересы, потребности и проблемы в рамках 3-4 основных направлений реализации молодежной политики не представляется возможным. Для выяснения степени вовлеченности молодых людей региона в различные направления реализации молодежной политики было задано два вопроса. В рамках открытого вопроса респондентам предлагалось перечислить те направления молодежной политики региона, в которых они принимают участие или участвовали ранее. Объединив конкретные ответы в более крупные направления, мы спросили о том, какие из направлений являются наиболее популярными (рис. 2).



Рисунок 2 – Популярные направления реализации молодежной политики
Figure 2 – Popular directions of youth policy implementation

С нашей точки зрения, данные результаты объясняются тем, что большая часть студенческой молодежи, исходя из своих интересов, вовлечена именно в творческую и общественно – политическую сферу молодежной политики. Однако существуют и другие направления деятельности, которые являются важными для эффективного достижения целей и задач региональной молодежной политики, такие как профилактика асоциальных явлений, развитие молодежных организаций. В рамках этих и других приоритетных направлений необходима постоянная совместная работа учреждений инфраструктуры молодежной политики и самой молодежи.

Так как на современном этапе до сих пор нет утвержденных индикаторов, по которым объективно можно было оценить эффективность реализации молодежной политики, в том числе и на региональном уровне, поэтому в рамках нашего исследования мы обратились к мнению молодежи (рис.3).



Рисунок 3 – Эффективность реализации региональной молодежной политики
Figure 3 – The efficiency of the implementation of regional youth policy

Ответы респондентов о том, что система молодежной политики «скорее не эффективна» или является неэффективной совсем, с нашей точки зрения, частично подтверждают выводы о том, что молодежь недостаточно вовлечена в процесс реализации молодежной политики, не в полной мере осведомлена обо всех её направлениях, возможностях и перспективах для собственного развития, что не представляется возможным считать позитивной тенденцией.

В следующем вопросе молодым людям предлагалось выразить свое мнение о факторах, оказывающих негативное воздействие на эффективность деятельности органов по делам молодежи в регионе, респондентам предлагалось выбрать несколько вариантов ответа (рис.4)



Рисунок 4 – Факторы, оказывающие негативное влияние на развитие органов по делам молодежи
Figure 4 – Factors that have a negative impact on the development of youth affairs bodies

Ответы на данный вопрос подтверждают гипотезу о том, что одним из ключевых проблемных аспектов является обеспеченность учреждений молодежной политики кадрами, имеющими профильное образование, и в достаточной степени осведомленными о реальных проблемах в молодежной среде.

С целью создания социального портрета специалиста, который мог бы успешно реализовать себя в молодежной политике, участникам исследования были заданы следующие два вопроса. Респондентам было предложено выбрать не более трех качеств, которые должны предъявляться к специалисту в сфере молодежной политики. (рис. 5).



Рисунок 5 – Требования к специалисту в сфере молодежной политики

Figure 5 – Requirements for a specialist in the field of youth policy

Анализ ответов показал, что в целом молодые люди понимают, что работа с молодежью является достаточно сложной задачей, которая требует от специалиста, как наличия высокого уровня профессиональной подготовки, так и определенных психологических особенностей, таких как коммуникабельность и стрессоустойчивость.

Последний вопрос затрагивал необходимые личностные качества руководителя в сфере молодежной политики. Говоря в целом о специалистах, работающих в сфере молодежной политики, в предыдущем вопросе мы включили в варианты ответов различные группы требований, но в контексте оценки руководителей мы посчитали необходимым выявить ключевые личностные качества (рис.6). Так как молодежная политика является той уникальной сферой, где для руководителя недостаточно быть только образованным и работоспособным, важно быть лидером с определенным набором личностных качеств, которые импонировали бы как сотрудникам учреждения, так и молодым людям, которые являются основными потребителями социальных услуг. В числе важных качеств руководителя наши респонденты отметили целеустремленность, решительность, мобильность, увлеченность, предприимчивость, самоконтроль, принципиальность.

Результаты социологического исследования свидетельствуют о том, что молодежь не в полной мере удовлетворена системой реализации молодежной политики на территории области. Это обусловлено рядом факторов: недостаточный процент молодежи участвует в мероприятиях и проектах в рамках плана реализации молодежной политики и в целом осведомлены о её реализации, не разработана необходимая нормативно – правовая база,

направления социальной активности молодежи развиты неравномерно. Кадровый ресурс также не является оптимальным для реализации государственной региональной молодежной политики и дальнейшего её совершенствования. Проблемы формирования кадрового потенциала данной сферы с точки зрения молодых людей, принявших участие в опросе, стоят наиболее остро и в определенной степени влияют на эффективность реализации молодежной политики.

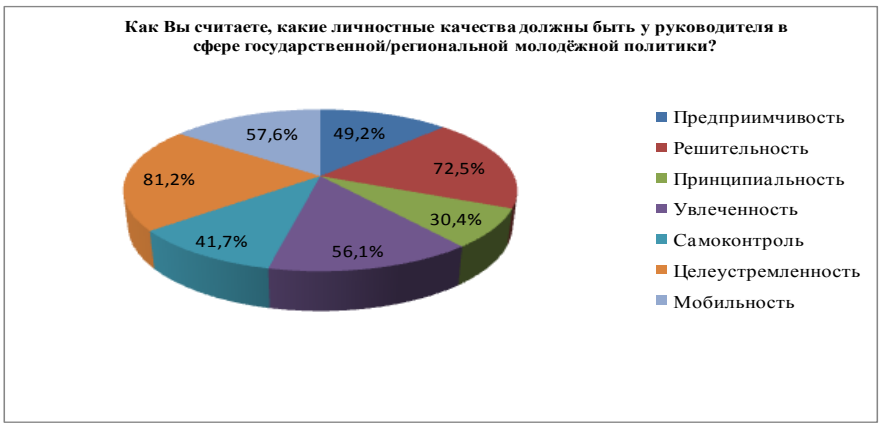


Рисунок 6 – Основные личностные качества руководителя в сфере молодежной политики

Figure 6 – Main personal qualities of the leader in the field of youth policy

Определение и обоснование необходимого уровня обеспечения профессиональными кадрами учреждений инфраструктуры региональной молодежной политики является одним из приоритетных направлений совершенствования государственной политики в сфере работы с молодежью. На наш взгляд, низкий уровень профессиональных компетенций и практических навыков представителей кадрового состава учреждений по работе с молодежью негативно влияет на эффективность реализации молодежной политики. Это может проявляться в принятии неверных управленческих решений, организации мероприятий и проектов не интересных для молодежи, не способных привлекать молодежь к совместной плодотворной работе. С нашей точки зрения, описанные проблемы в сфере молодежной политики, а особенно проблемы кадрового обеспечения данной сферы, представляется возможным решать, считая молодежь не только объектом, а в первую очередь субъектом региональной молодежной политики. Отсутствие инклюзивных процессов в сфере молодежной политики ведет к отсутствию качественных методов и подходов в работе с молодежью, ухудшению её стартовых возможностей в различных сферах. Напротив, инклюзия в системе молодежной политики может позволить минимизировать социальные риски, характерные для молодежи как особой социально – демографической группы[1]. Данный тезис мы рассматриваем в двух аспектах, во – первых с точки зрения необходимости учета мнения молодежи по всем основным направлениями

[1] Ярская – Смирнова В. Н., Бабаян И. В..Инклюзивная молодежная политика нового поколения // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2014. – №1(77). – С. 267 – 272.

реализации молодежной политики, а во – вторых привлечения молодых людей к профессиональной деятельности в данной сфере. Для популяризации молодежной политики как профессиональной сферы представляется необходимым учреждениям в сфере молодежной политики совместно с профильными вузами, которые готовят специалистов по работе с молодежью, вести постоянную совместную работу. Реализовывать комплекс мероприятий для абитуриентов с целью привлечения на профильные образовательные программы в вузы для формирования профессиональной идентичности.

Таким образом, привлечение молодежи не только к реализации, но и формированию региональной молодежной политики на современном этапе является объективной необходимостью. Процесс вовлечения молодежи в подготовку проектов и мероприятий в рамках молодежной политики способствует пониманию молодыми людьми специфики сферы молодежной политики, в том числе и с профессиональной точки зрения. Эффективность реализации молодежной политики в регионах будет значительно выше, когда большую часть кадрового состава инфраструктуры молодежной политики будет составлять непосредственно молодежь. Молодые люди, которые были активно вовлечены в процессы данной сферы, способны анализировать и выявлять актуальные проблемы, понимать перспективы дальнейшего развития, а получение профильного образования в сфере молодежной политики позволит стать успешными профессионалами и эффективно реализовать себя на современном рынке труда.

Библиография/References:

1. Асцатуров Г.Е. Кадры и управление кадрами в государственной службе // Государственная служба как социальный институт. – М., 2007. – С. 172– 194.

2. Гусев Б.Б. Оценка развития кадрового потенциала молодежной политики в субъектах Российской Федерации // Вестник КемГУ. – 2011. – № 3 (47). – С.116– 119.

3. Ильинский И.М. Молодежь и молодежная политика. Философия. История. Теория. – М.: Голос, 2001.

4. Казакова Е.О., Малышев М.А. Коммуникативные практики и кадровый потенциал российской молодежной политики (социологический анализ) // Коммуникология. – 2016. – № 6. – С. 196 – 205.

5. Луков В.А. Гуманитарная экспертиза: взгляд экспертов-гуманитариев: Итоги экспертного опроса (май-октябрь 2007 г.). – М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2007.

6. Луков В.А. Тезаурусный подход и молодежная тематика в гуманитарных науках // Горизонты гуманитарного знания. – 2018. – № 4. – С. 3– 14.

7. Мюллер Д.Г., Юсупов Ш.Р. Ключевые проблемы модернизации государственной молодежной политики в современной России // Казанский социально – гуманитарный вестник. – 2016. – № 4 (21).

8. Ростовская Т.К., Фомина С.Н. О концептуальных подходах развития системы кадрового потенциала государственной молодежной политики // Научно – практический и аналитический журнал ЦИТИСЭ. – 2016. – № 3 (7).

9. Саксельцева Л.Я., Тарский Ю.И. Проблемы занятости и трудоустройства молодежи в фокусе социологии // Вестник Поволжского института управления. – 2016. – № 4 (55). – С. 85 – 91.

10. Тарский Ю.И. Реализация региональной молодежной политики. – Саратов: Изд-во ИБиДА, 2014.

11. Шапиева А.В. Профессионализация кадрового обеспечения государственной молодежной политики: управленческий аспект: автореф. дисс. ... канд. социол. наук. – Чита, 2015. – 26 с.

12. Ярская – Смирнова В.Н., Бабаян И.В. Инклюзивная молодежная политика нового поколения // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2014. – № 1 (77). – С. 267 – 272.

1. Ascaturov, G.E. (2007) Kadri i upravlenie kadrami v gosudarstvennoi sluzhbe [Personnel and personnel management in the public service] // Gosudarstvennaia sluzhba kak sotsial'nyi institute [Public service as a social institution]. – M. – P. 172– 194. (In Russ.)

2. Gusev, B.B. (2011) razvitiia kadrovogo potentsiala molodezhnoi politiki v sub"ektakh Rossiiskoi Federatsii [Assessment of the development of human resources potential of youth policy in the constituent entities of the Russian Federation] // Vestnik KemGU [Bulletin of the Kemerovo State University]. – № 3 (47). – P. 116– 119. (In Russ.)

3. Il'inskii, I.M. (2001) Molodezh' i molodezhnaia politika. Filosofiia. Istoriia. Teoriia [Youth and youth policy. Philosophy. Story. Theory]. – M.: Golos. (In Russ.)

4. Kazakova, E.O., Malyshev, M.A. (2016) Kommunikativnye praktiki i kadrovyi potentsial rossiiskoi molodezhnoi politiki (sotsiologicheskii analiz) [Communicative practices and personnel potential of Russian youth policy (sociological analysis)] // Kommunikologiia [Communicology]. – № 6. – P. 196 – 205. (In Russ.)

5. Lukov, V.A. (2007) Gumanitarnaia ekspertiza: vzgliad ekspertov-gumanitariev: Itogi ekspertnogo oprosa (mai-oktiabr' 2007 g.) [Humanitarian Expertise: A Perspective of Humanitarian Experts: Results of an Expert Survey (May-October 2007)]. – M.: Izd-vo Mosk. gumanit. un-ta. (In Russ.)

6. Lukov, V.A. (2018) Tezaurusnyi podkhod i molodezhnaia tematika v gumanitarnykh naukakh [Thesaurus approach and youth theme in the humanities] // Gorizonty gumanitarnogo znaniia [Horizons of humanitarian knowledge]. – № 4. – P. 3-14. (In Russ.)

7. Myuller, D.G., Yusupov, Sh.R. (2016) Kliuchevye problemy modernizatsii gosudarstvennoi molodezhnoi politiki v sovremennoi Rossii [Key problems of modernization of state youth policy in modern Russia] // Kazanskii sotsial'no – gumanitarnyi vestnik [Kazan Social - Humanitarian Bulletin]. – № 4 (21). (In Russ.)

8. Rostovskaia, T.K., Fomina, S.N. (2016) O kontseptual'nykh podkhodakh razvitiia sistemy kadrovogo potentsiala gosudarstvennoi molodezhnoi politiki [On conceptual approaches to the development of the human resources system of the state youth policy] // Nauchno – prakticheskii i analiticheskii zhurnal TsITISE [Scientific – Practical and Analytical Journal of CITITS]. – № 3 (7). (In Russ.)

9. Saksel'tseva, L.Ia., Tarskii, Iu.I. (2016) Problemy zaniatosti i trudoustroistva molodezhi v fokuse sotsiologii [Problems of youth employment and employment in the focus of sociology] //

Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniia [The Bulletin of the Volga Region Institute of Administration]. – № 4 (55). – P. 85 – 91. (In Russ.)

10. Tarskii, Iu.I. (2014) Realizatsiia regional'noi molodezhnoi politiki [The implementation of regional youth policy]. – Saratov: Izd-vo IBiDA. (In Russ.)

11. Shapieva, A.V. (2015) Professionalizatsiia kadrovogo obespecheniia gosudarstvennoi molodezhnoi politiki: upravlencheskii aspect [Professionalization of staffing of the state youth policy: managerial aspect]: avtoref. diss. ... kand. sotsiol. nauk. – Chita. – 26 p. (In Russ.)

12. Iarskaia – Smirnova, V.N., Babaian, I.V. (2014) Inkliuzivnaia molodezhnaia politika novogo pokoleniia [New Generation Inclusive Youth Policy] // Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta [Bulletin of the Saratov State Technical University]. – № 1 (77). – P. 267 – 272. (In Russ.)