



УДК 316

**ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РЕАЛИЗАЦИИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Н. Н. Пушкарева**

*Кандидат социологических наук, доцент,  
ORCID 0000-0002-0688-5474,  
e-mail: 89258816869@mail.ru,  
студентка, ORCID 0000-0001-8131-9600,  
e-mail: le\_baisheva@student.mpgu.edu,  
Московский педагогический  
государственный университет,  
г. Москва, Россия*

**Л. Э. Баишева**

**FORMATION OF PERSONNEL POTENTIAL IN THE IMPLEMENTATION  
OF THE STATE YOUTH POLICY OF THE RUSSIAN FEDERATION**

**N. N. Pushkareva**

*Candidate of Sociological Sciences,  
Associate Professor, ORCID 0000-0002-0688-5474,  
e-mail: 89258816869@mail.ru,  
student, ORCID 0000-0001-8131-9600,  
e-mail: le\_baisheva@student.mpgu.edu,  
Moscow Pedagogical State University,  
Moscow, Russia*

**L. E. Baisheva**

---

**Abstract.** Federal Agency for Youth Affairs is the state organization, that coordinates public efforts in fostering youth opportunity and development. The purpose of youth policy in Russia is to create conditions for learning, opportunity and experience, which enable young people to develop knowledge, skills and competences. The article deals with the results of a sociological research focused on the interaction process between employers (youth policy organizations) and university students. In the research we analyzed the results of the questioning graduates their opinion of problems in the resource management in public youth policy, regarding on the increasing gap between the needs of employers and the abilities of the staff provided by the education system.

**Keywords:** youth policy; resource management; human resources; qualified specialists; youth work organization; youth employment; university graduates; social partnership.

---

Государственная молодежная политика является неотъемлемой частью внутренней политики каждого развитого государства. В условиях глобализации и трансформации общественно-социальных связей и отношений именно молодое поколение имеет особую роль и является показателем многих социально-экономических и политических процессов, которые протекают в мире.

Поддержка молодёжи как основного потенциала страны может способствовать ускорению темпов развития государства, повышения устойчивости и значимости на международной арене. «Глобальные тенденции убедительно доказывают, что

стратегические преимущества будут у тех государств, которые смогут эффективно и продуктивно использовать инновационный потенциал развития, основным носителем которого является молодёжь» [5].

В Российской Федерации работа с молодёжью была и остается в повестке дня многих политических и социальных процессов, которые протекали, начиная с 1991 года. Сегодня особая потребность в исследованиях молодёжи, как социально-демографической группы связана с демографической ситуацией в стране. После распада СССР на протяжении последних 30 лет за рубеж уехали сотни тысяч талантливых людей, в том числе молодых.



Если давать оценку «утечки мозгам» по статистике принимающих стран, то ежегодно Россию покидают 100 тысяч человек, по данным исследований РАНХиГС 2015 года по этой теме – «Международная миграция и устойчивое развитие России» [4] (а про молодёжь что-нибудь известно? Сколько из них молодых людей?)

Вопрос выезда молодёжи из страны с целью трудоустройства должен быть на особом контроле у государства и рассматриваться в рамках государственной молодежной политики, по нескольким причинам. Во-первых, это является показателем недовольства молодёжи существующей социальной действительностью, поиска «лучшей жизни». Конечно, мы берём в расчёт, что особенностью данной социально-демографической группы является наличие и протестного потенциала, и завышенных ожиданий, и необоснованных амбиций, которые не всегда соответствуют реальной картине мира. Но, всё же, именно государство, и только политика государства в отношении к молодёжи способны создать такие условия, смоделировать такую среду, в которой талантливый, целеустремлённый, активный молодой человек сможет реализовать себя в полной мере. Увидит в своём государстве стартовую площадку для себя и перспективы дальнейшего роста и развития у себя в стране и на благо страны.

Во-вторых, трудовая миграция – это один из факторов дестабилизации обстановки в стране. Нельзя не учесть процессы вербовки, шпионажа и других приёмов, которые используют иностранные спец. службы в своих целях. Более того, молодёжь, которая покинула страну, формирует через информационное пространство (социальные сети, мессенджеры и другие каналы), чаще всего в позитивном свете, общественное мнение молодёжи о жизни за границей, тем самым внося смятение и сомнения в социальные установки молодёжи, которая живёт и работает в стране.

В-третьих, если исходить из социально-экономической ситуации в стране, ми-

грационные волны – «утечка мозгов», тесно связаны с нерешёнными социальными проблемами, грубыми нарушениями социальной справедливости, экономическими кризисами и другими проблемами, которые снижают качество жизни и дают психологический дискомфорт.

Конечно, есть и другие аргументы о том, почему государству необходимо пристальное внимание к вопросу молодёжной трудовой миграции, о которых мы не будем упоминать в рамках данной статьи.

Для решения этой значительной для страны задачи необходимо масштабное и более эффективное взаимодействие органов власти в сфере молодежной политики, с привлечением компетентных специалистов. Так важной задачей для государства представляется сохранение в стране ее естественного потенциала, его реализация, поддержка и непрерывное накопление нового. От молодёжи как от главного потенциала страны зависят результаты функционирования всех государственных и общественных систем на всех уровнях.

В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» в одном из пунктов указано, что «целью государственной молодежной политики является создание условий для благополучной социализации и результативной самореализации молодёжи, выявление потенциала и использование для инновационного развития страны» [5]. Основная деятельность государственных органов определяется вовлечением представителей молодёжи в социальную сферу для развития государства через собственное участие, особое внимание уделяется гражданскому образованию и патриотическому воспитанию, обеспечению поддержки всех видов конструктивной активности научной, творческой, предпринимательской и т. д.

В этих условиях ощущается потребность в углублении и расширении научных представлений о формах ведения работы с молодёжью, способных обеспечить решение поставленных задач. В России



существует перспективная система государственной молодежной политики [1]. Но ее осуществление и развитие требует некоторой реформации и перевода на инновационный путь развития, опирающегося не только на практический опыт, но и на содержательную теоретическую платформу.

Между тем, вопросы теории направления «организация работы с молодежью» в настоящее время являются недостаточно разработанными. В связи с этим встает вопрос о кадровом обеспечении государственной молодежной политики, т. е. о квалифицированных специалистах, способствующих разработке методов решения поставленных государством задач. В настоящее время подходы к подготовке специалистов этой сферы становятся более разнообразными, но все-таки пока не соответствуют предполагаемым государством масштабам развития молодежной политики в РФ [2]. К нерешенным проблемам важно отнести вопросы (теоретические положения подготовки), связанные со *взаимодействием работодателей в лице государственных органов и непосредственно будущих специалистов, обучающихся в вузах.*

Так, в связи с растущим числом проблем, решение которых напрямую или косвенно касается молодежи, требуется активное привлечение специалистов с *соответствующим образованием*, на работу в соответствующих государственных органах [6].

Молодежная политика, как отдельная функционирующая государственная сфера, представлена структурой, которая напрямую подчиняется Правительству Российской Федерации – Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодёжь). Росмолодёжь – федеральный орган

исполнительной власти, деятельность которого целиком сосредоточена на создании равных условий для самореализации нашего подрастающего поколения. Росмолодёжь – это потенциальный работодатель, у которой есть возможность предъявлять определенные требования и ставить конкретные задачи перед системой образования и формировать приоритеты для работы с потенциальными кадрами для дальнейшего развития организации, и, следовательно, развития молодежной политики. Во многих вузах существует направление подготовки специалистов по работе с молодёжью. Однако наблюдается также проблема нехватки квалифицированных кадров в системе образования, отсутствие эффективного взаимодействия работодателей с вузами, обучающих специалистов по работе с молодежью. Поэтому стимулирование данного взаимодействия подразумевает наличие взаимопонимания и стремления двух сторон к выработке общего видения ситуации.

В настоящее время в России действуют 741 вуз, в 2020 по направлению подготовки бакалавриата 39.03.03 «Организация работы с молодежью» по данным Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) аккредитовано 59 высших учебных заведений, 5 из них находятся в Москве, но набор студентов на бюджетные места в 2020 г. ведется только в 18(!) российских вузах, 3 из которых расположены в Москве. Из выделенных 251912 мест для обучения по образовательным программам бакалавриата за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета по очной форме 190 (0.075 %) бюджетных мест предположительно для программы «Организация работы с молодежью», 51 место в Москве.



**Рис. 1. Прием в вузы по направлению ОРМ 2016–2020 гг.**

Возьмём во внимание то, что число сотрудников ОИВ субъектов РФ, реализующих ГМП, составляет около двух тысяч человек, не включая в счет молодёжные культурные центры, досуговые учреждения, учреждения социального обслуживания и социальной помощи и т. д., исходя из этого проводимая кадровая политика становится, очевидно, не системной, мало эффективной и непродуманной. С финансовой точки зрения сокращения общего числа бюджетных мест как тенденции это, возможно, выгодно для бюджета вуза и бюджета страны, но с точки зрения развития государства не обращать внимания на молодёжь как на главный ресурс и двигатель страны крайне недальновидно. Сократить бюджетные места по направлению «Организация работы с молодёжью» означает дискредитировать и поставить под сомнение такую профессию, как специалист по работе с молодёжью.

Результаты ранее проведённых исследований (подумай, ссылки на какие исследования можно сделать, или напишем студентов) позволили нам сделать вывод о том, что студенты направления «Организация работы с молодёжью» являются общественно и политически активными гражданами, лояльными к дей-

ствующей власти или поддерживающие её, имеющие правильные фундаментальные социальные установки, высокий уровень мотивации к действиям на благо страны, обладающие высоким уровнем патриотизма и готовностью к бескорыстным действиям во благо общественных нужд. Большинство студентов этого направления помимо статуса студента являются водителями, волонтерами, членами общественных организаций и объединений, участниками различных форумов и конкурсов, авторами и руководителями собственных проектов, включены во все процессы, которые протекают в молодёжной среде. Еще, будучи студентами, молодые люди проходят этапы профессионального становления, получают жизненный опыт и даже успевают найти точки роста для развития молодёжной политики, найти недостатки и указать на ошибки, которые были допущены в реализации тех или иных молодёжных проектов. Исходя из данного системного анализа объекта нашего исследования, мы приступили к проведению собственного.

В ходе проведённого исследования был подготовлен опросник, включающий в себя 27 вопросов для дальнейшего анкетирования студентов профильного



направления с целью определить уровень их удовлетворенности образовательным процессом, узнать насколько высоко они оценивают шансы на трудоустройство по полученной специальности и готовы ли студенты специальности «Организация работы с молодёжью» к работе в сфере ГМП.

Мы предположили, что большинство выбранных для исследования студентов будут недостаточно удовлетворены своим уровнем профессиональной подготовки, полученной в вузе. Респондентами выступили представители студенческой молодёжи, обучающиеся на направлении подготовки (бакалавриат) «Организация работы с молодёжью». В исследовании применялся метод анкетного опроса, в котором приняли участие 49 респондентов, являющиеся студентами направления подготовки «Организация работы с молодёжью» с 1 по 4 курс. Из них 45 человек женского пола, 4 – мужского. Такое неравномерное распределение, связано со спецификой педагогических вузов, на базе которых и проведен анкетный опрос, в которых значительно преобладает женская аудитория. Возраст респондентов варьируется в пределах от 18 до 23 лет.

В ходе исследования было выявлено, что главное для будущих профессионалов в сфере ГМП является удовлетворенность работой, уже потом заработная плата и условия труда. На вопрос о **факторах, влияющих на профессиональный выбор**, наиболее распространенным стал ответ о факторе востребованности профессии. Но далее мы попросили респондентов оценить динамику рынка труда в молодежной сфере по шкале от 1 до 5, где 1 – рынок труда практически не развивается, то, что было актуально при моем поступлении останется актуальным и после выпуска, а 5 – рынок труда активно развивается, невозможно охватить все новшества в рамках моей специализации. И высокий процент респондентов (42,5 %) оценил динамику в 2 бала, на 5 баллов оценило толь 7 % ответивших.

На вопрос **«Знаете ли вы, в чем будет состоять работа по выбранной специальности после окончания вуза»**, высок процент тех, кто не представляет или плохо представляет 34 %, около 50 % скорее представляют. В вопросе о соответствии получаемая квалификация требованиям рынка, однозначно преобладает мнение о том, что этого соответствия скорее нет.

На вопрос **«Как вы считаете, соответствует ли получаемая квалификация требованиям рынка?»** 51 % респондентов ответил «скорее нет», удивительно, что и один респондент не ответил однозначно о соответствии. Т.е. сами студенты во время обучения осознают несоответствие между получаемыми знаниями в вузе и необходимыми в профессиональной сфере.

**И если бы сегодня они поступали в вуз, то скорее не выбрали бы ту же специальность** 49 % респондентов, это видение ситуации на наш взгляд формируется именно в процессе обучения в вузе.

И на следующий за первым вопрос **«Считаете ли вы, что можете улучшить программу обучения?»**, 57 % опрошенных считают, что могли бы ее улучшить, а другие затрудняются ответить, и только единицы посчитали что программа обучения является соответствующим требованиям.

Но существует положительная тенденция, готовности большинства участников 58 % непрерывно обучаться и развиваться по специальности после окончания вуза.

Практикоориентированный подход в обучении, к которому стремятся передовые вузы мира, профессионализация подготовки специалистов влияют на представление о специальности и естественно на желание продолжать учиться и развиваться в профессиональной сфере.

Высокий процент (33 %) респондентов низко оценивающих степень своей уверенности в трудоустройстве, что говорит о недостаточном взаимодействии вуза с работодателями, ведь в органах власти в сфере ГМП одним из направлений дея-



тельности выделяется работа с кадрами. Возникает некий диссонанс, т. е. работодателям нужны квалифицированные специалисты и также существуют вузы, выпускающие этих специалистов, но сами специалисты не уверены в возможности своего трудоустройства.

В ходе проведенного исследования мы пришли к следующим выводам.

У студентов профильного направления отмечается высокий уровень неудовлетворенности образовательными программами, осуществляемыми вузами. 67 % считают ее несоответствующей требованиям работодателей.

Студенты, обучающиеся по специальности ОРМ согласно ФГОСу обладают необходимыми знаниями, навыками и умениями, предполагаемые образовательными программами, которые формируются в процессе обучения, но из-за несогласованности между вузами и органами молодежной политики перспективные потенциальные кадры остаются незамеченными. Основываясь на практический опыт, можно констатировать, что выпускников направления, фактически образованных специалистов не привлекают к непосредственной работе в организации.

Выявлен значительный разрыв между желаниями студентов, обучающихся по данной специальности и реальными возможностями их трудоустройства по специальности. Т.е. сами студенты низко оценивают свои шансы в трудоустройстве. Это характеризует неуверенность студентов в полученных знаниях, т.к. они не были основаны на практике или не использовались в практической деятельности.

Молодежная политика – это сложная динамичная система, отражающая стратегическую политику государства и отдельных регионов по обеспечению социально-экономического, политического и культурного развития России. Функция каждого компонента подсистемы молодежной политики подчинена главной цели – созданию условий для свободного развития личности, раскрытия индивидуальных склонностей и способностей.

Реализацию молодежной политики практически невозможно оценить через установленные экономические показатели, поскольку она представляет собой сложную систему воздействий на принципиально иной объект – личность молодого человека.

Российская Федерация осуществляет государственную молодежную политику непосредственно и через федеральный орган исполнительной власти – Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь), которая в свою очередь осуществляет деятельность по направлению развития кадровой политики. Считаем целесообразным в перспективный план кадровой работы Росмолодежи включить пункты, которые будут способствовать формированию кадрового резерва, накопления кадрового потенциала именно из числа студентов, которые являются специалистами в области молодежной политики. Предлагается подумать над решением следующих задач в рамках развития кадровой работы в сфере государственной молодежной политики:

- формирование инфраструктуры организаций по работе с молодежью;
- проведение анализа и мониторинга кадрового состава региональных органов по делам молодежи;
- утверждение прогнозного объема контрольных цифр приема по направлению подготовки «Организация работы с молодежью»;
- работа направления осуществляется через взаимодействие со специалистами органов по делам молодежи регионов и муниципалитетов и специалистами структурных подразделений образовательных организаций высшего профессионального образования, ведущих подготовку по специальности «Специалист по работе с молодежью».

#### Библиографический список

1. Зубок Ю. А., Ростовская Т. К., Смакотина Н. Л. Молодежь и молодежная политика в современном российском обществе. – М. : ИТД «ПЕРСПЕКТИВА». – 2016. – 166 с.



2. Казакова Е. О., Малышев М. А. Коммуникационные практики и кадровый потенциал российской молодёжной политики (социологический анализ) // Коммуникология. – 2016. – Т. 4. – № 6. – С. 194–205.
3. Кара-Мурза С. Г. Сложные проблемы молодёжной политики. – М. : Когито-Центр, 2016.
4. Малахов В. С., Мкртчян Н. В., Вендина О. И., Флоринская Ю. Ф., Варшавер Е. А., Рочева А. Л., Поставнин В. А., Власова Н. И., Симон М. Е., Самсон И. Международная миграция и устойчивое развитие России. – М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2015. – С. 120.
5. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_4556/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_4556/)
6. Попова С. Ю., Пронина Е. В. Реализация государственной молодёжной политики в Российской Федерации: подготовка кадров // Образование личности. – 2017. – № 3.

© Пушкарева Н. Н., Баишева Л. Э., 2020.