

УДК 329

**ОЦЕНКА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ****Б. Б. Гусев****ESTIMATION OF DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL
OF A YOUTH POLICY IN SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION****B. B. Gusev**

В статье обсуждаются вопросы, связанные с совершенствованием развития кадрового потенциала молодежной политики в субъектах Российской Федерации.

Автор оценивает уровень обеспеченности региональных органов по делам молодежи кадровым составом и дает рекомендации по совершенствованию кадровой работы в сфере молодежной политики.

In article the questions connected with perfection of development of personnel potential of the youth policy in subjects of the Russian Federation are discussed.

The author estimates level of security of regional bodies on youth affairs by personnel structure and makes recommendations about perfection of personnel work in sphere of a youth policy.

Ключевые слова: молодежная политика, кадровый потенциал, органы по делам молодежи, профессиональная подготовка, перспективы роста кадрового потенциала.

Keywords: the youth policy, personnel potential, bodies on youth affairs, vocational training, prospects of growth of personnel potential.

Минспорттуризмом России совместно с Федеральным координационным центром развития кадрового потенциала молодежной политики Российской Федерации в 2010 году был проведен мониторинг общей оценки кадрового потенциала молодежной политики в субъектах Российской Федерации. Общая оценка кадрового потенциала молодежной политики складывается из совокупности следующих показателей:

- количественный и возрастной состав кадров органов по делам молодежи (далее – ОДМ);
- профессиональная подготовка кадров ОДМ;
- профессиональный опыт работы в сфере реализации молодежной политики;
- перспективы роста кадрового потенциала ОДМ.

Анализ показателей производился на основе статистической информации, предоставленной органами по делам молодежи субъектов Российской Федерации. Объективность сделанных выводов зависит от достоверности предоставленной информации.

При обработке не учитывались данные на технический персонал ОДМ, не специализирующийся на реализации молодежной политики.

1. Количественный и возрастной состав кадров ОДМ

На региональном уровне численный состав специалистов органов по делам молодежи чаще всего невелик – в 35 регионах из 80 он не превышает 10 человек, в еще в 22 регионах составляет от 11 до 20 человек.

Наибольшая численность сотрудников органов по делам молодежи (более 51 человека) была выявлена в 6 регионах России – Иркутская, Ростовская и Омская область, Приморский край, Чеченская Республика и Республика Татарстан.

Численность сотрудников рассматриваемой категории государственных органов незначительно связана с их организационной формой. Некоторое исключение составляют только региональные министерства, которые по своей численности значительно отличаются. К примеру, если в Татарстане, Омской и Иркутской областях численность сотрудников соответствующих министерств превышает 50 человек, то в Хакасии, Калининградской, Нижегородской и Пензенской областях – менее 10 человек.

Региональные комитеты по делам молодежи чаще всего по своей численности не превышают 20 человек (в 9 регионах до 10 чел. и в 10 регионах – от 11 до 20 чел.). Численность сотрудников в региональных органах по делам молодежи не превышает 10 человек.

На муниципальном уровне численность сотрудников органов по реализации молодежной политики значительно ниже и не превышает 5 – 7 человек.

Выявлены три основные закономерности по количественному составу кадров ОРМП:

1. В ОДМ, специализирующихся на культурной работе, среднее число работников резко возрастает и составляет 25 человек на 1 ОДМ.

2. В муниципальных органах по делам молодежи, выделенных в отдельные структуры из состава местных администраций, средняя численность работников составляет 3,5 человека.

3. При отсутствии специализированных на муниципальном уровне отдельных структур в составах местных администраций реализацией молодежной политики занимается в среднем 1 человек.

При анализе возрастного состава кадров ОДМ явных закономерностей не обнаружено.

Выявлены следующие тенденции:

В большинстве субъектов Российской Федерации средний возраст работников сферы государст-

венной молодежной политики (далее – ГМП) колеблется от 35 до 48 лет.

Большая часть высоких возрастных показателей достигается за счет работников государственных и муниципальных образовательных и культурных учреждений.

В субъектах Российской Федерации со средним и высоким уровнем развития сферы молодежной политики средний возраст работников понижается и составляет 23 – 29 лет.

Низкие возрастные показатели характерны для негосударственных органов и учреждений органов по делам молодежи и молодежных организаций и движений.

2. Профессиональная подготовка кадров ОДМ

При оценке показателя учитывался уровень образования кадров ОДМ и соответствие специальности занимаемой должности и характеру работы.

Основной сложностью при анализе стало малое количество достоверных данных и их низкое качество: ряд субъектов прислали общие данные об образовательном уровне кадрового состава без указания специализации.

Выделенные критерии образования кадрового состава ОДМ:

1. Высшее образование по специальности, не соответствующее занимаемой должности: экономическое, финансовое и бухгалтерское, техническое образование; юридическое, философское и филологическое, социологическое образование.

2. Высшее образование, соответствующее по специальности характеру деятельности: педагогическое, психологическое и медицинское образование, социальная работа; государственное и муниципальное управление.

3. Незаконченное высшее, среднее профессиональное, специальное образование по профилю деятельности.

4. Незаконченное высшее, среднее профессиональное, специальное образование, не соответствующее профилю деятельности.

На региональном уровне в абсолютном большинстве регионов более 90 % сотрудников соответствующих органов имеют высшее профессиональное образование.

Дефицит кадров с высшим образованием наиболее остро ощущается в Иркутской области (до 10 % имеют высшее образование), а также Ивановской и Томской областях (от 11 % до 20 % имеют высшее образование).

Хуже обстоят дела с наличием кадров, имеющих высшее образование по профильной специальности (Государственное и муниципальное управление, «Организация работы с молодежью», «Работник сферы молодежной политики»). Только в 9 регионах из 80 эксперты указали, что доля таких сотрудников составляет от 91 % до 100 % в общей численности персонала. Однако в 23 регионах исследования таких сотрудников оказалось не более 20 % в соответствующих органах власти.

В 36 регионах России эксперты указали, что доля сотрудников с ученой степенью кандидата или доктора наук составляет до 10 %. Еще в 36 регионах в целом затруднились ответить на данный вопрос.

В среднем высшее образование имеют 78 % кадров ОДМ, 22 % – незаконченное высшее и среднее образование.

Значительная часть среднего образования приходится на культурные и спортивные учреждения.

Незаконченное высшее образование имеют работники ОДМ в регионах с высоким и средним уровнем развития сети организации работы с молодежью.

Распределение по соответствию деятельности: 60 % – образование по профилю, 40 % – не по профилю.

Среди кадров ОДМ с высшим образованием профильное образование имеют 41 % сотрудников, непрофильное – 59 % сотрудников.

Высшее образование по специальности государственное и муниципальное управление имеют менее 2,5 % кадров ОДМ.

Педагогическое, психологическое и медицинское образование, социальная работа – 38 % кадрового состава ОДМ.

3. Профессиональный опыт работы в сфере реализации молодежной политики

1. Менее 2-х лет опыта работы в сфере молодежной политики – 24,3 % кадрового состава ОДМ.

2. От 2-х до 5 лет опыта работы в сфере молодежной политики – 21,7 % кадрового состава ОДМ.

3. От 5 до 10 лет опыта работы с молодежью – 17,3 % кадров ОДМ.

4. Свыше 10 лет опыта работы с молодежью – 36,8 % кадров ОДМ.

Данная категория кадров ОДМ состоит в основном из работников образовательных и культурных учреждений, что обуславливает ее большую долю по сравнению с другими категориями.

Явной зависимости между уровнем образования и опытом работы не выявлено.

4. Перспективы роста кадрового потенциала ОДМ

В рамках этого показателя рассматривалось соотношение кадрового состава, повышавшего квалификацию в течение последних 5 лет, кадрового состава, нуждающегося в повышении квалификации к общей численности кадров ОДМ.

По собственной оценке ОДМ в повышении своей квалификации нуждаются всего порядка 18 – 20 % кадрового состава.

Вместе с тем по статистическим данным за последние 5 лет в повышении квалификации участвовали всего около 34 % сотрудников ОДМ.

Курсы повышения квалификации для сотрудников региональных органов по делам молодежи оказались распространенным явлением в 35 регионах России, где за последние 5 лет на них обучались более 90 % от общей численности персонала. Однако за прошедший год в 37 регионах повышение квали-

фикации прошли не более 30 % работников исследуемых властных структур.

Отдельным параметром для оценки перспективы роста кадрового потенциала ОДМ стало выявление внутренней потребности сотрудников в повышении квалификации или переподготовке.

Большинство сотрудников ОДМ не только знают основные региональные учреждения повышения квалификации и переподготовки, но и внимательно следят за их деятельностью, инновациями в учебном процессе и т. д.

В ходе проводимых исследований по оценке состояния и перспектив развития системы кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации выявилось, что в экспертной среде, по крайней мере, на региональном уровне, существуют несколько завышенные ожидания, а часть представлений иллюзорна.

Так, по мнению представителей большинства регионов (45 из 80), в их субъектах Федерации существует система развития кадрового потенциала молодежной политики работников органов по делам молодежи и подведомственных учреждений, лидеров молодежных общественных организаций.

Эти данные вызывают некоторые сомнения, так как не коррелируют с данными о составе, численности, возрастном составе и уровне образования работников ОДМ.

Еще в 25 регионах указали, что такая система представлена только ее отдельными элементами. На отсутствие системы развития кадрового потенциала в этой сфере указали 9 регионов, в числе которых: Иркутская, Новгородская, Пензенская, Оренбургская области, Республики Карелия и Алтай, Пермский край и Еврейская автономная область.

Выводы и рекомендации

1. Уровень обеспеченности организаций по реализации молодежной политики кадровым составом можно оценить как средний с тенденцией к уровню выше среднего.

Лучшая кадровая обеспеченность наблюдается у ОДМ с приоритетными направлениями деятельности: образовательная и культурная деятельность.

2. Увеличение численности кадрового состава происходит за счет регионов со средним уровнем развития сети ОДМ, темпы роста и развития которой постепенно возрастают.

3. Вместе с тем в регионах со слабым уровнем развития сети ОДМ и отсутствием специальных органов по реализации молодежной политики в муниципальных образованиях выявлена острая нехватка кадров. Иногда реализацией молодежной политики в муниципальном образовании занимается всего один человек.

Рекомендуется выделить отдельных ОДМ в составе местных администраций и доукомплектование до уровня – в среднем 3 – 5 человек на один орган РМП в каждом муниципальном образовании субъекта РФ.

4. В настоящее время в связи с развитием организаций по реализации молодежной политики на-

блюдается снижение среднего возраста кадрового состава с 48 до 32 лет.

Основную долю кадрового состава старшего возраста составляют работники образовательных и культурно-досуговых ОДМ, существующих более 30 лет.

5. Уровень профессиональной подготовки кадрового состава ОДМ колеблется от среднего до выше среднего.

Высокие показатели уровня образования (78 % кадров ОДМ имеют высшее образование) нивелируются частым несоответствием дипломной специальности занимаемой должности и характеру работы. Только 41 % работников ОДМ имеет образование, соответствующее профилю работы.

6. Основной проблемой является фактически полное отсутствие, менее 2,5 %, специалистов с образованием по специальности «Государственное и муниципальное управление». Это вызывает значительное снижение эффективности управления и результативности деятельности ОДМ.

Целесообразно усилить кадровый состав ОДМ специалистами данного профиля, либо организовать курсы повышения квалификации по ГМУ или краткие образовательные курсы по выпуску специалистов ГМУ.

7. Результаты анализа профессионального опыта кадрового состава ОДМ показывают, что в последние 2 – 3 года идет последовательное развитие организаций по реализации молодежной политики.

Работа в данной сфере постепенно становится востребованной среди молодых специалистов – выпускников педагогических вузов, психологов и социальных работников.

8. В качестве проблемной точки следует отметить ситуацию с потенциалом кадрового роста сотрудников ОДМ.

Очевидно, что сами ОДМ, в первую очередь, муниципальные, серьезно недооценивают необходимость в повышении квалификации своего кадрового состава и не уделяют данному вопросу должного внимания – только треть сотрудников ОДМ за последние 5 лет прошли обучение на курсах повышения квалификации.

Целесообразно усилить мотивацию кадров ОДМ для обучения на образовательных курсах, семинарах и тренингах, участия в различных обучающих мероприятиях.

9. В настоящее время еще недостаточно развиты три основные составляющие системы развития кадрового потенциала ОДМ в области повышения квалификации и переподготовки:

- переподготовка и повышение квалификации работников в сфере государственной молодежной политики и работы с молодежью в целом;

- семинары, совещания, конференции по обмену опытом работников сферы государственной молодежной политики и работы с молодежью;

- программы повышения квалификации работников в сфере государственной молодежной политики и работы с молодежью.

Литература

1. Актуальные вопросы подготовки специалистов молодежной сферы в системе высшего профессионального образования: материалы IV Всероссийской научно-практической конференции. – Новосибирск, 2008.
2. Кадровое обеспечение молодежной политики: материалы II Всероссийского фестиваля молодежных инициатив. – М.: Логос, 2002.
3. Сборник методических материалов в сфере государственной молодежной политики. – М., 2009.