

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Ростовская Т. К.

доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры организации работы с молодежью, Российский государственный социальный университет (Россия), 129226, Россия, Москва, ул. Вильгельма Пика, д.4, стр.1, Rostovskaya.tamara@mail.ru

Фомина С. Н.

Доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры организации работы с молодежью, Российский государственный социальный университет (Россия), 129226, Россия, Москва, ул. Вильгельма Пика, д.4, стр.1, FominaSN@rgsu.net

УДК 323(470)-053.81

ББК 66.3(2Рос),41

Цель. Цель статьи заключается в исследовании методологических оснований оценки и прогнозирования потенциала молодежной политики.

Методы. Основными методами исследования стали: системно-терминологический, сравнительно-сопоставительный анализ и синтез, обобщение, классификация, типологизация.

Результаты. В статье предлагается авторское определение кадрового потенциала молодежной политики, рассматриваются основные методологические подходы к оценке и прогнозированию кадрового потенциала молодежной политики, актуализируется необходимость разработки единых критериев оценки эффективности развития кадрового потенциала молодежной политики.

Ключевые слова: методологический подход, кадровый потенциал молодежной политики, критерии оценки эффективности.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO ASSESSING AND FORECASTING HUMAN CAPACITY OF YOUTH POLICY

Rostovskaya T. K.

Doctor of Social Sciences, Professor, Professor of Youth Outreach Department, Russian State Social University (Russia), 4, bld. 1, Wilhelm Pieck str., Moscow, Russia, 129226, Rostovskaya.tamara@mail.ru

Fomina S. N.

Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor of Youth Outreach Department, Russian State Social University (Russia), 4, bld. 1, Wilhelm Pieck str., Moscow, Russia, 129226, FominaSN@rgsu.net

Purpose. The purpose of the article is to research the methodological foundations for assessing and forecasting the human capacity of the youth policy.

Methods. The main methods of the research are: system-terminological, comparative benchmarking analysis and synthesis, generalization and classification.

Results. The article provides the author's definition of human capacity of youth policy, considers basic methodological approaches to assessment and forecasting of human potential of youth policy, draws the need to develop common criteria for assessing the efficiency of human capacity development in youth policy to the foreground.

Key words: methodological approach, human potential of youth policy, the performance assessment criteria.

В научной литературе категория «подход» рассматривается в разных значениях: как совокупность идей и принципов, направленных на решение проблем; как метод, при помощи которого достигаются цели исследования; как фундамент, на котором строится стратегия решения проблем; как мировоззренческая установка, как совокупность приемов отношения к исследуемому объекту; как направление изучения предмета исследования; как основание, позволяющее адекватно отображать предмет исследования (Э. Н. Гусинский, Н. В. Бордовская, И. А. Зимняя, Л. В. Мардахаев и др.). В то же время различное употребление понятия «подход» не уводит от главного его определения – это организационная характеристика научного исследования, определяющая основание (совокупность приемов, способов) решения проблем [3].

Исследователями разработано и апробировано множество различных методологических подходов, что обусловлено полипарадигмальностью современного кадрового потенциала молодежной политики. Разработка и применение таких подходов, как системный, аксиологический и синергетический, предполагает не только осмысление явлений, законов и закономерностей, определяющих оценку кадрового потенциала, но и прогнозирование его развития, поиск путей модернизации, построение эффективных моделей, которые могут реализовываться в практике молодежной политики.

Прежде, чем рассмотреть категориальный аппарат кадрового потенциала сферы молодежной политики, отметим, что к кадрам молодежной политики следует отнести работников органов по делам молодежи, учреждений органов по делам молодежи, представителей детских и молодежных общественных объединений, обладающих соответствующими профессиональными компетенциями и статусом, необходимым для достижения целей молодежной политики, направленной на «...совершенствование правовых, социально-экономических и организационных условий для

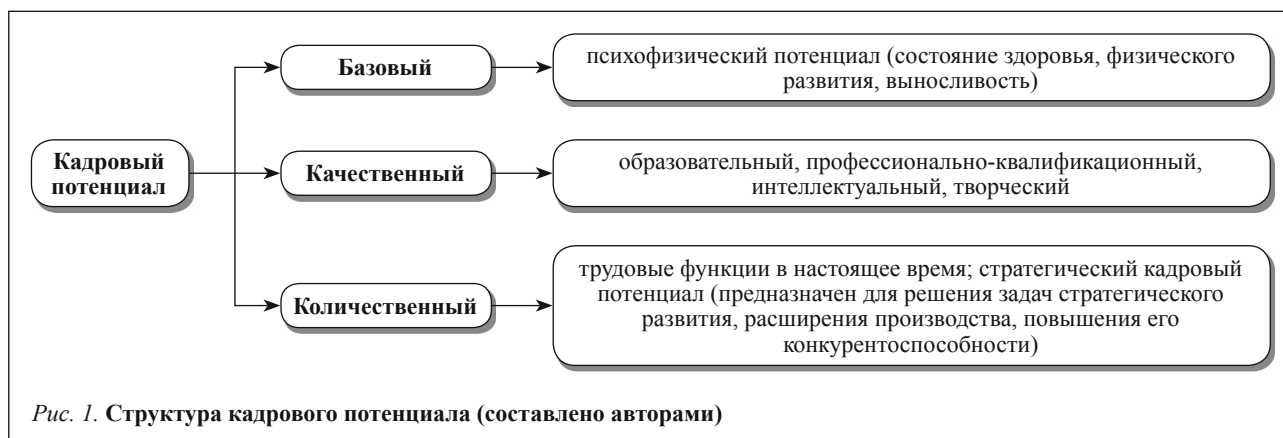
успешной самореализации молодежи, направленной на раскрытие ее потенциала для дальнейшего развития Российской Федерации, а также содействие успешной интеграции молодежи в общество и повышению ее роли в жизни страны» [11].

Рассматривая категорию «кадровый потенциал» необходимо в первую очередь определить его статус. В целом, понятие «потенциал» по своему происхождению (от лат. от лат. potential – сила, власть) имеет глубокий смысл и рассматривается как возможность, совокупность средств, способностей, ресурсов в какой-либо отрасли. В этой связи представляется интересным следующее авторское определение кадрового потенциала сферы молодежной политики. Кадровый потенциал сферы молодежной политики представляет собой не только состав квалифицированных и подготовленных для работы в сфере молодежной политики специалистов, но и определенный уровень их совместных возможностей, необходимых для достижения целей молодежной политики. И, наконец, кадровый потенциал обладает не только свойством целостности, который принципиально отличен от свойств, присущих потенциалу отдельного работника, но и является качественным показателем, направленным на повышение человеческого капитала российской молодежи.

Системный подход рассматривает развитие кадрового потенциала как динамичную развивающуюся, единую систему с многообразными внутренними предметными связями, составляющие компоненты которой, взаимодействуя между собой, оказывают мощное взаимное влияние и подчиняются единой цели.

Системный подход предполагает изучение явления кадрового потенциала молодежной политики как системы, обладающей целостностью, характеризующейся наличием элементов и их структуры.

Анализируя структуру кадрового потенциала, представленную на рис. 1, следует отметить, что разработанная матрица данной структуры может применяться



к каждому работнику сферы молодежной политики и способствует выявлению основных проблем развития кадрового потенциала отрасли.

В этой связи представляется целесообразным выделение механизма управления кадровым потенциалом, который нацелен на повышение эффективности реализации молодежной политики и включает совокупность основных положений кадровой политики, правовых отраслевых актов, кадровых технологий и процедур, организационно-управленческих мероприятий, обеспечивающих должностной рост перспективных руководителей и специалистов, развитие их профессионально

Сущность *аксиологического подхода* к развитию кадрового потенциала заключается в определении ценностей молодежной политики. Аксиологический подход, рассматривающий кадровый потенциал через призму ценностей, которая определяет ценности личностного саморазвития и самосовершенствования специалистов по работе с молодежью, направляет их деятельность на то, чтобы сформировать у молодежи общечеловеческие ценности, позволяющих выразить свое мировоззрение, сущность своей профессии, самопозиционирование, отношение к себе как человеку и профессионалу. Аксиологический подход раскрывает ценностную природу деятельности специалиста социальной сферы, сформированность мотивов, ценностных ориентаций и профессионально-важных качеств, позволяющих эффективно взаимодействовать в профессиональной среде.

Синергетический подход к рассмотрению кадрового потенциала позволяет нам определять его как самоорганизующуюся, саморазвивающуюся систему. Синергетический подход позволяет формировать целое из частей, ориентирует на новый способ построения сложной структуры из простых элементов. Причем данное «целое» не равно сумме частей, из которых оно происходит. Это целое влияет на составляющие элементы, трансформирует все составляющие, возникают взаимосвязи. Основной качественной характеристикой синергетического подхода является естественная «самоорганизация» кадрового потенциала, упорядоченная и целенаправленная. В рамках синергетического подхода специалист понимается как профессионал, способный оценивать свое будущее как некий «круг возможностей», свободно принимающий решения в ситуации выбора. Синергетический подход позволяет выявить такие характеристики специалистов по работе с молодежью, как способность оценивать свое будущее, прогнозировать свое развитие, свободно принимать решения в ситуации выбора и др.

Эффективность реализации государственной молодежной политики в современной России зависит от совершенствования институциональной составляющей образовательного и профессионального потенциала

специалиста по работе с молодежью – «...работника федерального, регионального или муниципального органа исполнительной власти, органа местного самоуправления, а также организации любой формы собственности, который имеет соответствующую профессиональную квалификацию и осуществляет работу с молодежью» [11].

А работа с молодежью определена как «...профессиональная деятельность, направленная на решение комплексных задач по реализации молодежной политики в различных сферах жизни общества, взаимодействия с государственными организациями и общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями, а также с работодателями». Таким образом, важнейшим элементом институциональной составляющей молодежной политики в настоящее время является кадровое обеспечение сферы государственной молодежной политики [6, с. 93–96].

Под термином «кадровое обеспечение» понимается ... «уровень соответствия между востребованным количественным и качественным потенциалом руководителей и специалистов, работающих с молодежью, и деятельностью отраслевых вузов, колледжей, техникумов, институтов повышения квалификации и переподготовки кадров, кадровых служб предприятий, обеспечивающих кадры для работы с молодежью» [7].

Повышенные требования к кадрам государственной молодежной политики (далее – ГМП) обусловлены особенностями современного молодого поколения: оно динамично развивается, социализация его проходит в непростых социально-экономических условиях, социальной неопределенности и риска, современное развитие ставит перед молодежью много вызовов, негативных трендов.

Таким образом, для достижения ключевой цели молодежной политики, обозначенной в Основах ГМП РФ на период до 2025 года необходимо совершенствовать кадровый потенциал сферы молодежной политики.

В настоящее время к основным факторам, определившими динамику развития системы кадрового потенциала молодежной политики следует отнести совершенствование нормативной правовой базы в части подготовки кадров сферы молодежной политики, а также развитие кадровой, научно-методической работы с работниками сферы молодежной политики (курсы повышения квалификации, проведение семинаров, круглых столов, методических лабораторий).

Вышеобозначенные факторы легли в основу разработанной Минспорттуризмом России в 2009 году с участием авторов Концепции развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации (далее – Концепция). Обозначенная цель в Концепции, направленная на «...создание условий для

оптимального обеспечения сферы молодежной политики профессионально подготовленными кадрами, обеспечивающими развитие и реализацию потенциала молодежи в интересах России», является актуальной и сегодня, так как для достижения указанной цели необходимо решить в первую очередь следующие приоритетные задачи:

- определить потребность в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров сферы молодежной политики;
- создать общероссийскую базу данных выпускников – магистров по направлению Организация работы с молодежью для формирования резерва руководителей органов по делам молодежи и руководителей учреждений органов по делам молодежи на федеральном, региональном и местном (муниципальном) уровнях;
- изучить причины текучести кадров, выработать эффективные меры по закреплению специалистов по работе с молодежью на местах, включая дополнительные специальные гарантии и льготы для молодых специалистов.

Основным механизмом реализации обозначенных приоритетных задач является разработка критериев для оценки качества кадрового потенциала молодежной политики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Оценка кадрового потенциала является базовым инструментом в области реализации кадровой политики по работе с молодежью, так как позволяет:

- диагностировать и анализировать качественные показатели кадрового потенциала с целью выявления уровня его развития и, как следствие, определения эффективности его развития и отрасли в целом;
- выявить особенности работников данной сферы на пути достижения поставленных краткосрочных и долгосрочных (стратегических) целей.

Общая оценка кадрового потенциала сферы молодежной политики в Российской Федерации складывается из совокупности следующих показателей:

- количественный состав кадров организаций, занимающихся реализацией молодежной политики;
- профессиональная подготовка и переподготовка кадров;
- перспективы роста кадрового потенциала.

И, наконец, совершенно очевидно, что необходимым условием развития кадрового потенциала сферы молодежной политики является разработка на межведомственном уровне комплекса мер, направленных на:

- создание эффективного механизма целевой подготовки молодых специалистов сферы молодежной политики в соответствии с потребностями отрасли;
- совершенствование системы повышения квалификации работников руководителей и специалистов учреждений органов по делам молодежи;

- внедрение механизмов оценки качества деятельности работников сферы молодежной политики, в том числе путем открытой системы оценки и отзывов о работниках системы, («публичные портфолио»).

Литература:

1. Гегель Л. А., Казакова Е. О. Ключевые проблемы развития молодежной политики в российской федерации// Социально-гуманитарные знания. 2015. №3. С. 161–174.
2. Егорычев А. М. Россия и мировая цивилизация начала XXI века: философские и социокультурные основы построения стратегии социального развития// Ученые записки Российского государственного социального университета. 2015. Т. 14. №1 (128). С. 78–89.
3. Мардахаев Л. В. К вопросу о развитии методологии социальной педагогики// ЦИТИСЭ. 2016. №1 (5). С. 24.
4. Пель В. С., Белая Е. А. Компетентностный подход как условие эффективности подготовки специалиста сферы молодежной политики / Педагогический профессионализм в образовании в 2 частях: материалы IX Международной научно-практической конференции. М., 2013. С. 74–84.
5. Петрова Т. Э. Методологические основы реализации молодежной политики// Молодежная Галактика. 2014. №11. С. 12–19.
6. Ростовская Т. К. Принятие Основ ГМП 2025 года: фактор эволюционного развития в современной России // Государственный советник. 2014. №4. С. 93–96.
7. Ростовская Т. К. Современные подходы формирования кадровой молодежной политики в РФ/ Сборник тезисов по материалам научно-практической конференции «Совершенствование системы формирования кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации, МГПУ им. М. А. Шолохова. М., 2009.
8. Сорикина В. П., Фомина С. Н., Профессиональная подготовка студентов направления подготовки «организация работы с молодежью» в условиях модернизации образования// Ученые записки Российского государственного социального университета. 2015. Т. 14. №4 (131). С. 144–150.
9. Фомина С. Н., Альтиментова Д. Ю. Информационная мобильность студентов социального вуза: сущностные характеристики и технологии формирования// Ученые записки Российского государственного социального университета. 2015. Т. 14. №6 (133). С. 81–87.
10. Saralievа Z. K.-M., Petrova I. E., Egorova N. Y. Parenthood and parenting in modern Russia// Asian Social Science. 2015. Т. 11. №3. С. 255–261.
11. Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября .2014 г. N 2403-р // Собрание законодательства РФ. 2014. №50. Ст. 7185.



Ростовская Т. К., Фомина С. Н.

References:

1. Hegel L. A., Kazakova E. O. Key issues of youth policy development in the Russian Federation // *Socialno-gumanitarnye znaniya*. 2015. №3. P. 161–174.
2. Egorychev A. M. Russian and global civilization of the early XXI century: philosophical and socio-cultural basics of building social development strategy // *Uchyonye zapiski Rossiiskogo gosudarstvennogo socialnogo universiteta*. 2015. V. 14. №1 (128). P. 78–89.
3. Mardakhaev L. V. To the issue of social pedagogy methodology development // *TSITISE*. 2016. №1 (5). P. 24.
4. Pel' V. S., Belaya E. A. Competence approach as a condition of the efficient youth policy specialist training / *Pedagogical professionalism in education in 2 parts: proceedings of the IX International scientific-practical conference*. M., 2013. P. 74–84.
5. Petrova T. E. Methodological foundations of the youth policy implementation // *Molodyozhnaya Galaktika*. 2014. №11. P. 12–19.
6. Rostovskaya T. K. The adoption of the Fundamentals of the 2025 SYP: evolutionary development factor in modern Russia // *Gosudarstvennyi sovetnik*. 2014. №4. P. 93–96.
7. Rostovskaya T. K. Modern approaches to the RF youth human resources policy formation / *Collection of abstracts following the scientific and practical conference «Improving the system of the RF youth policy human capacity formation, Sholokhov Moscow State University for Humanities*. M., 2009.
8. Sorikhina V. P., Fomina S. N., Professional training of students majoring in «youth outreach» under education modernization // *Uchyonye zapiski Rossiiskogo gosudarstvennogo socialnogo universiteta*. 2015. V. 14. №4 (131). P. 144–150.
9. Fomina S. N., Altimentova D. Yu. Information mobility of social university students: essential characteristics and development technologies // *Uchyonye zapiski Rossiiskogo gosudarstvennogo socialnogo universiteta*. 2015. V. 14. №6 (133). P. 81–87.
10. Saralieva Z. K.-M., Petrova I. E., Egorova N. Y. Parenthood and parenting in modern Russia// *Asian Social Science*. 2015. V. 11. №3. P. 255–261.
11. Approving the Fundamentals of state youth policy of the Russian Federation for the period till 2025: the Decree of the Government of the Russian Federation 29 November 2014, N 2403-R // *Collection of Laws of the Russian Federation*. 2004. №50. Art. 7185.