

На правах рукописи

БОЯРИНОВА Ирина Владимировна

**УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В РЕГИОНЕ**

Специальность: 22.00.08 – Социология управления

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Белгород, 2008

Работа выполнена на кафедре социальных технологий
ГОУ ВПО «Белгородский государственный университет»

Научные руководители:	доктор философских наук, профессор Бабинцев Валентин Павлович
	кандидат социологических наук, доцент Бурмыкина Ирина Викторовна
Официальные оппоненты:	доктор философских наук, профессор Кухтевич Татьяна Николаевна
	кандидат социологических наук, доцент Куриленко Елена Николаевна
Ведущая организация:	ФГОУ ВПО «Белгородская государственная сельскохозяйственная академия», кафедра экономической теории и политологии

Защита диссертации состоится 20 ноября 2008 года в 16.00 на заседании совета по защите докторских и кандидатских диссертаций Д 212.015.02 в Белгородском государственном университете по адресу: 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Белгородского государственного университета по адресу: 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85.

Автореферат диссертации разослан и размещен на сайте Белгородского государственного университета (www.bsu.edu.ru) 20 октября 2008 года.

Ученый секретарь
совета по защите докторских и
кандидатских диссертаций Д 212.015.02,
кандидат социологических наук, доцент

И.Э. Надуткина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

Государственная молодежная политика (ГМП) представляет собой элемент всей системы государственного и муниципального управления в России. Характер возникающих здесь проблем, хотя, несомненно, и имеет «молодежную специфику», тем не менее, в значительной мере обусловливается общими тенденциями развития системы государственного и муниципального управления. В полной мере это относится к проблеме кадрового обеспечения ГМП, как на федеральном, так и на муниципальном уровне.

Особенное значение она имеет для реализации молодежной политики в субъектах Российской Федерации, так как в силу исторических, экономических и социально-политических обстоятельств субъекты Федерации пока обладают меньшими, чем федеральный центр, возможностями и опытом формирования и организации деятельности молодежных структур в системе государственного и муниципального управления, а также молодежных объединений.

В этой ситуации выработка и реализация государственной молодежной политики в регионе требуют формирования эффективно действующей системы кадрового обеспечения, в процессе функционирования которой должно происходить постоянное пополнение органов по молодежной политике, молодежных социальных служб молодыми квалифицированными работниками, обеспечиваться их непрерывное профессиональное развитие. Это необходимое условие для эффективности функционирования отрасли, позволяющее решать как среднесрочные, так и долгосрочные задачи, осуществлять разработку и реализацию молодежных программ.

На совершенствование системы кадрового обеспечения государственного и муниципального управления направлены административная реформа и реформа государственной службы. Однако ход этих реформ убеждает, что во многих случаях они не дают необходимого эффекта. И вполне обоснованно в данной связи А.И. Турчинов отмечает, что оценки уровня профессионализма государственных и муниципальных служащих остаются стабильно негативными.

Преодоление разрыва между целями кадровой политики и реальной практикой кадрового обеспечения молодежной политики связано с поиском, разработкой и применением инновационных по своей сути решений в управлении кадровыми процессами. Эта задача приобрела сегодня ключевое значение. Допустимо утверждать, что без ее решения не может успешно реализоваться ни одно из направлений ГМП.

Современный кадровый состав молодежных структур далеко не всегда способен обеспечивать достижение целей молодежной политики во многом потому, что формировался бессистемно, без опоры на современные технологии управления кадровыми процессами. Однако формирование кадрового потенциала молодежной политики может быть успешным лишь на основе про-

ектно-программного управления и предполагает использование диагностики и экспертизы статических и динамических переменных кадровых процессов; принятия кадровых решений и планирования; организации управления; контроля и регулирования; учета и информационного обеспечения.

В основе деятельности по управлению кадровым обеспечением ГМП должно лежать убеждение в необходимости подготовки профессионала, компетенцией которого является специфическая сфера работы с молодежью.

Не менее очевидно и то, что без глубокого научного обоснования, базирующегося на комплексных эмпирических исследованиях и аналитических разработках, решить практические проблемы кадрового обеспечения ГМП не представляется возможным. Очевидно, следует согласиться с В.А. Сулемовым, который говорит о том, что в кадровой политике необходим системный, комплексный подход к формированию и развитию профессионального потенциала всего общества, на уровне государства. Она должна быть интегрированным, интеллектуальным продуктом ученых и практиков, результатом аналитической государственно-управленческой деятельности высших органов всех ветвей власти.

Таким образом, актуальность диссертационного исследования определяется:

- исключительно важной ролью кадрового обеспечения государственной молодежной политики в регионе;
- недостаточной разработанностью теории и практики управления кадровыми процессами в органах по молодежной политике (ОМП);
- необходимостью применения современных технологий управления кадровым обеспечением государственной молодежной политики.

Степень научной разработанности темы исследования. Различные аспекты формирования и развития кадров государственного и муниципального управления, в том числе и кадров государственной молодежной политики, постоянно находятся в центре внимания исследователей.

Отдельные аспекты рассматриваемой в исследовании проблемы нашли свое отражение в научных публикациях, посвященных вопросам:

- государственного управления (Г.Р. Абдрахимов, А.Г. Атаманчук, В.Я. Афанасьев, К.Х. Делокаров, Д.П. Зеркин, В.Г. Игнатов, В.А. Козбаненко, И.К. Корнеев, В.В. Лобанов, Е.О. Петрунина, С.В. Пронкин, В.Е. Чиркин, Ф.И. Шамхалов);

- муниципального управления (А.Г. Гладышев, В.Б. Зотов, В.В. Иванов, А.Н. Коробова, З.М. Макашева, А.Н. Широков, Н.В. Шумянкova);

- организации государственной и муниципальной службы (Г.В. Атаманчук, В.Д. Граждан, Б.В. Лытов, К.О. Магомедов, В.М. Манохин, В.П. Мельников, В.С. Нечипоренко, А.В. Оболонский, Е.В. Охотский, Ю.Н. Стариков, А.А. Хохлов);

- управления кадровыми процессами в системе государственной и муниципальной службы (В.М. Анисимов, А.В. Костюков, В.И. Лукьяненко, Е.А. Лукьяненко, И. П. Марченко, В.И. Матирко, А.В. Новиков, В.А. Пызин, В.А. Сулемов, А.И. Турчинов, А.А. Хохлов и др.).

Пути повышения профессионализма государственных гражданских служащих рассматриваются в работах А.А. Деркача, Г.П. Зинченко, В.Г. Игнатова, Т.Г. Калачевой, В.А. Мальцева, И.П. Марченко, Б.Т. Пономаренко, Е.А. Яблоковой.

В публикациях М.В. Бондаренко, В.В. Вагина, Г.П. Зинченко, В.Б. Слатинова, С.Ю. Фабричного и ряда других ученых и практиков анализируются различные аспекты муниципальной службы.

В последние годы активно разрабатываются вопросы социальных технологий (публикации Н.С. Данакина, Л.Я. Дятченко, В.М. Захарова, В.Н. Иванова, В.И. Патрушева, Ю.П. Сурмина и других авторов). Результаты этих исследований важны при обосновании технологий формирования и развития кадрового потенциала молодежной политики.

Особое внимание исследователи уделяют технологиям программно-целевого управления. Различные аспекты проектирования исследованы в публикациях Т.М. Дридзе, В.И. Курбатова, О.В. Курбатовой, В.А. Лукова, Г.А. Лукс, Ю.П. Сурмина, Н.В. Туленкова. Тем не менее, в настоящее время практически отсутствуют работы, рассматривающие социологические аспекты проектирования кадровых процессов.

Несмотря на значительное внимание, уделяемое исследователями различным аспектам формирования кадрового потенциала, применяемых для этого технологий, ряд аспектов данного процесса остается изученным недостаточно.

Управление молодежной политикой и характер возникающих здесь проблем исследованы в работах Ю.А. Зубок, И.М. Ильинского, А.И. Ковалевой, В.К. Криворученко, В.Д. Левичевой, В.Т. Лисовского, В.А. Лукова, Т.Э. Петровой, В.А. Родионова, В.И. Чупрова. В последние годы вопросы кадрового обеспечения молодежной политики стали предметом анализа в работах М.М. Бариева, Н.В. Волковой, О.В. Дегтяревой, Ю.В. Коврижных, В.В. Нехаева, А.Л. Темницкого и др.

В Белгородской области кадровый потенциал государственной молодежной политики был исследован В.П. Бабинцевым, П.Н. Беспаленко, В.М. Захаровым, О.В. Соловьевым.

Полученные ими выводы позволили в целом оценить состояние кадрового потенциала органов по молодежной политике в регионе, учреждений молодежной сферы и молодежных общественных объединений. Однако его данные в значительной степени устарели и нуждаются в верификации с учетом изменений в сфере молодежной политики и в обществе в целом.

Представление об актуальности темы и степени ее разработанности в научной литературе дают основание для формулировки основной *проблемы* исследования, которая заключается в противоречии между объективной потребностью в совершенствовании управления кадровым обеспечением государственной молодежной политики в регионе и недостаточной научной обоснованностью процесса внедрения современных технологий управления.

Объектом настоящего исследования является кадровое обеспечение государственной молодежной политики в регионе. *Предметом* исследования

– программно-целевое управление кадровым обеспечением молодежной политики на региональном уровне.

Целью диссертационной работы является концептуальное обоснование управления кадровым обеспечением государственной молодежной политики на региональном уровне.

Задачи исследования:

- теоретический анализ формирования и развития системы кадрового обеспечения государственной молодежной политики;
- диагностика кадрового потенциала государственной молодежной политики как объекта управления;
- обоснование технологии программно-целевого управления кадровым обеспечением государственной молодежной политики.

Гипотеза исследования включает в себя следующие предположения:

- на основе имеющихся эмпирических данных и результатов теоретических исследований допустимо утверждать, что в настоящее время практика кадрового обеспечения государственной молодежной политики является недостаточно эффективной. Это обусловлено большой ролью случайных факторов при реализации кадровой политики, отсутствием четких критериев оценки кадров молодежной политики, несовершенством системы стимулирования и формирования мотиваций к труду, недостаточной квалификации специалистов органов по молодежной политике;

- повышение эффективности кадрового обеспечения ГМП и придание ему нового качества требует совершенствования технологий кадровой работы. Допустимо утверждать, что наиболее перспективным в данном отношении представляется использование технологии программно-целевого управления, которая требует научно обоснованного определения целей кадрового обеспечения; точной диагностики кадровых проблем; выбора оптимальных вариантов разработки и реализации кадровой политики в системе ГМП; аккумуляции всех видов ресурсов, необходимых для формирования эффективной системы кадрового обеспечения молодежной политики.

Теоретико-методологическая основа исследования. Научное исследование кадрового обеспечения молодежной политики основывается на системно-синергетическом подходе. Применение данного метода обусловлено тем, что система кадрового обеспечения представляет собой сложную динамическую целостность, развитие которой зависит от сбалансированного взаимодействия внутренней и внешней среды, а также противоречивых интересов и установок акторов, действующих в ее пределах. Синергетический подход позволяет описать и интерпретировать процесс самоорганизации различных систем в нестабильной среде. В контексте синергетического подхода кадровое обеспечение молодежной политики представляет собой потенциальную саморазвивающуюся и саморегулирующуюся систему.

В работе использованы теоретические положения, сформулированные Е.Н. Князевой, С.П. Курдюмовой, Н.В. Поддубным, И.Р. Пригожиным. Диссертация опирается на выводы Ю.А. Зубок о высоком уровне социальной нестабильности и рисков в современном российском обществе в целом, что не-

посредственно и опосредованно сказывается на состоянии системы управления молодежной политикой.

В ходе исследования также использованы методы системного и функционального анализа, сравнения, обобщения и сбора эмпирических данных (опрос, анализ документов). Обработка эмпирических данных осуществлялась с применением методов математической статистики.

Эмпирические источники исследования.

- федеральные и региональные нормативные акты, регламентирующие государственную молодежную политику;

- статистические данные о кадрах государственной молодежной политики в Белгородской области;

- результаты мониторинга «Формирование и использование кадрового потенциала молодежной политики в условиях региона». Первый этап, проведенный в ноябре-декабре 2002 г. в Белгородской области, включал в себя анкетный опрос, в том числе: опрос работников государственных и муниципальных структур (N=300 респондентов), экспертное интервью (N=50 респондентов). Второй этап, проведенный в январе-марте 2005 года в рамках реализации программы кадрового обеспечения системы государственной молодежной политики в Белгородской области «Молодежный региональный кадровый резерв» на 2004-2005 годы, утвержденной постановлением Правительства Белгородской области № 52-пп от 28.05.2004 г., включал в себя анкетный опрос, осуществленный по методике районированной квотной выборки со случайным отбором респондентов (N=133), а также экспертное интервью (N=18 респондентов);

- результаты исследования «Формирование системы кадрового обеспечения государственной молодежной политики», осуществленного по заказу Департамента по молодежной политике Министерства образования Российской Федерации в январе-марте 2004 года. Мониторинг включал в себя анкетный опрос, осуществленный по методике районированной квотной выборки со случайным отбором респондентов (N=43) и экспертное интервью (N=20 респондентов);

- материалы авторского социологического исследования «Кадровое обеспечение государственной молодежной политики», проведенное в феврале-марте 2007 года. Социологическое исследование включало в себя анкетный опрос, осуществленный по методике районированной квотной выборки со случайным отбором респондентов (N=100) и экспертное интервью (N=21 респондентов);

- результаты социологического исследования «Формирование региональной системы кадрового обеспечения молодежной политики в условиях административной реформы», проведенного при участии автора в апреле-мае 2008 года в рамках выполнения гранта Министерства образования и науки Российской Федерации. Социологическое исследование проходило в Белгородской, Курской и Орловской областях и включало в себя анкетный опрос, осуществленный по методике районированной квотной выборки со случайным отбором респондентов, а также экспертное интервью. В исследовании

участвовали специалисты по работе с молодежью государственных и муниципальных органов управления, образовательных учреждений, молодежных центров, клубов, дворцов и т.п., штатные работники общественных молодежных организаций Белгородской, Курской и Орловской областей (N=180); молодежь в возрасте 14-29 лет Белгородской, Курской и Орловской областей (N=1518); эксперты, занимающиеся молодежной проблематикой и кадровыми процессами либо в силу научных интересов, либо в связи с профессиональной деятельностью (N=31).

Научная новизна исследования состоит в том, что в нем:

- обоснована тезаурусная концепция управления кадровым обеспечением государственной молодежной политики в регионе как процесса практической реализации нормативно-ценностной системы государственных, муниципальных и общественных структур, занимающихся работой с молодежью;

- разработана и апробирована система показателей состояния кадрового потенциала молодежной политики, включающих в себя мотивацию, профессиональную компетентность, удовлетворенность трудом и коммуникативные качества специалистов;

- предложена комплексная технология программно-целевого управления кадровым обеспечением государственной молодежной политики, предусматривающая проектирование состояний объекта и субъекта управления, а также процедур кадровой работы.

Положения, выносимые на защиту:

1. Тезаурусная концепция управления кадровым обеспечением молодежной политики в регионе рассматривает данный вид деятельности как процесс и результат реализации ценностно-смысловых структур разноуровневых социальных акторов ГМП. К их числу относятся государственные и муниципальные руководители, в число функций которых входит определение кадровой стратегии; структурные подразделения в государственных и муниципальных органах, осуществляющие оперативное руководство государственной и муниципальной службой; руководители органов по молодежной политике; руководители общественных молодежных объединений; исследователи, специализирующиеся в области социологии молодежи, ювентологии. Тезаурусная концепция формирования и развития кадрового обеспечения молодежной политики предполагает определение базисных ценностей этой деятельности и достижение в отношении их консенсуса акторов кадровой политики. К числу таких «ядерных» ценностей относятся профессиональная компетентность специалистов по работе с молодежью, профессиональная мотивация, профессиональное развитие, правовой характер, перспективность.

2. Диагностика кадрового потенциала ГМП на региональном уровне должна носить системный (мониторинговый) характер и осуществляться на основе следующих показателей: мотивация работников, профессиональная компетентность, удовлетворенность трудом, коммуникативные качества специалистов. Апробация разработанной системы показателей позволила определить и структурировать основные кадровые проблемы ГМП, к числу кото-

рых относятся: неоптимальная мотивация работников органов по молодежной политике в процессе профессиональной деятельности; недостаточное стимулирование труда специалистов; недостаточная профессиональная компетентность кадров, низкая удовлетворенность специалистов по работе с молодежью своим трудом; недостаточный авторитет в молодежной среде. С учетом этих проблем приоритетными задачами кадрового обеспечения молодежной политики на региональном уровне являются: определение и обоснование критериев установления оптимального состава работников; повышение мотивации работников органов по молодежной политике к эффективной профессиональной деятельности; формирование системы стимулирования труда специалистов; повышение профессиональной компетентности кадров; повышение уровня удовлетворенности специалистов по работе с молодежью своим трудом; преодоление трудностей во взаимодействии с молодежью.

3. Программно-целевое управление (ПЦУ) кадровым обеспечением молодежной политики представляет собой технологию, основанную на определении системы взаимосвязанных целей кадровой политики, формулировке адекватных этим целям проблем, последовательной актуализации и использовании всех видов ресурсов. ПЦУ выступает как целенаправленная, системно организованная и технологически обоснованная деятельность субъектов государственного, муниципального и общественного управления по совершенствованию кадрового потенциала молодежной политики, осуществляющаяся на основе их ценностно-целевого единства. В структурном отношении технология включает в себя следующие элементы: проектирование объекта, то есть системы кадрового обеспечения органов по молодежной политике; проектирование процедур работы с кадрами ОМП; проектирование состояний субъекта кадрового обеспечения, предусматривающее целенаправленные изменения субъектов кадровой работы на основе организационного проектирования, представляющего собой разработку и внедрение проектов и программ рационализации управленческого труда.

Научно-практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что в нем сформулированы практические рекомендации, которые могут быть использованы в ходе разработки и реализации кадровой политики на территории, как в Белгородской области, так и других российских регионов.

В диссертации рассмотрены основные этапы проектирования и сформулированы конкретные предложения по формированию и развитию системы кадрового обеспечения государственной молодежной политики в Белгородской области.

Положения диссертации могут применяться при чтении учебных курсов по социологии, теории управления, социологии управления, теории социальных технологий, социальному планированию и проектированию в высших и средних специальных учебных заведениях.

Апробация результатов диссертации осуществлялась в форме выступлений на научно-практических конференциях: II Всероссийская научная конференция «Сорокинские чтения: будущее России: стратегии развития»

(г. Москва, 14-15 декабря 2005 г.); Международная научно-практическая конференция «Социально-технологическая культура как феномен XXI века» (г. Белгород, 29-31 мая 2006 г.); Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Современная российская молодежь: от стихийной самоорганизации к целенаправленному формированию субъектности» (г. Белгород 27-29 марта 2007 г.); Международная научно-практическая конференция «Органы власти и молодежные общественные организации. Инновационные решения в молодежной политике» (г. Харьков, 26-27 июня 2007 г.); I Межрегиональная научно-практическая конференция студентов и молодых ученых «Актуальные проблемы государственной молодежной политики» (г. Волгоград, 29-30 ноября 2007 года).

Диссертация апробировалась также в ходе работы соискателя над грантами и проектами: грант РГНФ № 06-03-55310 а/Ц «Социальное аутсайдерство молодежи в Белгородской области: причины, механизмы и социальные следствия», руководитель проекта проф. Бабинцев В.П. (2006-2007 гг.); грант РГНФ № 06-03-00140 А «Социальное аутсайдерство молодежи как источник опасностей и угроз в условиях пограничного региона», руководитель проекта проф. Бабинцев В.П. (2006-2007 гг.); грант РГНФ № 08-03-55309 а/Ц «Самоорганизация и «атомизация» молодежи как противоположные формы социокультурной рефлексии», руководитель проекта проф. Бабинцев В.П. (2008-2009 гг.); проект № 3.4.1.1.15040 «Формирование региональной системы кадрового обеспечения молодежной политики в условиях административной реформы» в рамках реализации ведомственной целевой программы Министерства образования и науки Российской Федерации «Развитие научного потенциала высшей школы» на 2008 г., научный руководитель проф. Бабинцев В.П.

По теме диссертации опубликовано 15 работ общим объемом 4,7 печатных листа, в том числе 3 – в изданиях по перечню ВАК.

Диссертация обсуждена и рекомендована к защите на заседании кафедры социальных технологий Белгородского государственного университета.

Структура диссертационной работы обусловлена целью и задачами исследования. Она состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования, определяется степень ее научной разработанности, указываются теоретико-методологические и эмпирические источники, цели и задачи исследования.

В первом разделе «**Теоретические основы формирования и развития кадрового обеспечения государственной молодежной политики**» отмечается, что для эффективной реализации государственной молодежной политики необходимо обеспечение ее высококвалифицированными кадрами, обла-

дающими современным личностно ориентированным стилем мышления и способностью к творчеству и саморазвитию. Решение данной задачи требует научного подхода к управлению кадровыми процессами в органах по молодежной политике, необходимой предпосылкой которого является четкая дефиниция понятий.

Ключевое понятие «кадровое обеспечение ГМП» в диссертационной работе используется в двух значениях. В первом значении под кадровым обеспечением государственной молодежной политики понимается система мер по выявлению, отбору, подготовке, повышению квалификации, переподготовке кадров и созданию кадрового резерва работников, занятых в данной сфере, осуществляемой в рамках и на основе государственной кадровой политики, реализации ее целей, приоритетов, принципов. Во втором значении данным понятием определяются все кадры специалистов, профессионально занятых в сфере ГМП, что максимально сближает его с понятием «кадровый потенциал». Управление кадровым обеспечением молодежной политики в диссертации определяется как целенаправленная, системно организованная и технологически обоснованная деятельность субъектов государственного, муниципального и общественного управления по совершенствованию кадрового потенциала данной отрасли социальной политики.

Объектом управления кадровым обеспечением в органах по молодежной политике являются кадры, кадровые процессы и отношения. Под субъектом управления кадровым обеспечением понимается носитель определенных законом полномочий, прав и ответственности в выработке и реализации кадрового обеспечения, активный участник кадровых отношений. Для молодежной политики характерна полисубъектность управления кадровым обеспечением. Основными субъектами его являются: государственные и муниципальные руководители, в число функций которых входит определение кадровой стратегии; структурные подразделения в государственных и муниципальных органах, осуществляющие оперативное руководство государственной и муниципальной службой; руководители органов по молодежной политике, непосредственно решающие вопросы кадрового обеспечения молодежной политики; руководители общественных молодежных объединений, выстраивающие собственную кадровую политику и более или менее последовательно влияющие на кадровые процессы в государственных и муниципальных структурах; исследователи, специализирующиеся в области социологии молодежи, ювентологии. Основная цель управления кадровым обеспечением государственной молодежной политики - формирование и развитие кадрового потенциала, обеспечивающего решение задач ГМП.

При этом кадровый потенциал ГМП рассматривается в диссертации в двух значениях. Во-первых, как интегральная характеристика возможностей и способностей специалистов, осуществляющих молодежную политику в различных институтах. Во-вторых, как общая характеристика возможностей и способностей тех молодых людей, которые в перспективе могут профессионально работать в учреждениях и институтах отрасли ГМП. Во втором

значении понятие кадровый потенциал тождественно понятию «кадровый резерв ГМП».

Основными характеристиками кадрового потенциала в обоих случаях являются профессиональные ценности, потребности и интересы; профессиональные знания, умения и навыки; профессиональные способности; мотивации к профессиональной деятельности; коммуникативные качества.

Управление кадровым обеспечением государственной молодежной политики не может быть успешным без определения ее четкой стратегии, рассчитанной, по меньшей мере, на несколько лет вперед. Поэтому наиболее перспективной технологией управления кадровым обеспечением ГМП является технология программно-целевого управления (ПЦУ), основанная на разработке и реализации проектов и программ, а главным методом ее реализации должно выступать социальное проектирование.

Исследование позволяет утверждать, что управление кадровым обеспечением ГМП целесообразно строить на основе тезаурусной концепции социальной деятельности. В основе ее лежит понятие тезауруса, который представляет собой полный систематизированный состав информации и установок в той или иной области жизнедеятельности, позволяющий в ней ориентироваться. Тезаурус характеризует иерархическая система сведений и знаний, отражающая субъективные представления о мире, основанные на ценностях и смыслах.

В соответствии с данной концепцией, управление кадровым обеспечением молодежной политики представляет собой последовательный процесс практической реализации единой нормативно-ценностной структуры акторов этой деятельности. Условием применения тезаурусного подхода является определение и институционализация ценностей и смыслов кадровой политики в качестве ядра системы. К числу наиболее значимых ценностей исследование позволяет отнести профессиональную компетентность специалистов, профессиональную мотивацию работников, установку на профессиональное развитие, правовой характер кадровой политики, ее перспективность. Тезаурусная концепция исходит из необходимости постоянного согласования ценностно-смысловых установок акторов ГМП, их последовательного изменения как условия и результата реализации кадровых проектов и программ.

Во втором разделе диссертационной работы **«Кадровое обеспечение государственной молодежной политики региона как объект управления»** анализируется состояние кадрового обеспечения органов по молодежной политике региона. Оценка осуществляется по следующим показателям: мотивация работников, удовлетворенность условиями профессиональной деятельности, профессиональная компетентность, коммуникативные качества специалистов.

1. Мотивация работников. Результаты исследования дают возможность говорить об отсутствии у значительной части специалистов ОМП необходимых мотиваций к эффективной работе. Анализ ответов работников органов по молодежной политике, полученных в ходе авторского социологического исследования, позволяет утверждать, что их деятельность определяется по

преимуществу двумя важными мотивами. Первый связан с намерением быть полезными молодежи, способствовать решению ее проблем. Он типичен для трети молодежных работников. Вторым выражается в стремлении реализовать собственные потребности и интересы и характерен для большинства респондентов. Как возможность реализовать свои способности сферу профессиональной деятельности рассматривают 44% респондентов, как интересную работу 65%. Перспективы профессионального роста мотивируют 28% участников проведенного нами исследования.

Особенностями мотивации специалистов сферы ГМП является то, что, во-первых, в их сознании нередко соединяются не совпадающие по направленности мотивы. В частности, мотивация к самореализации и мотивация к социальному служению. Во-вторых, преобладающие мотивы ориентирует специалиста на себя, в то время как его главные задачи заключаются в управлении процессами в молодежной среде.

На основании полученных результатов можно утверждать, что мотивации специалистов по работе с молодежью не являются оптимальными и требуют существенной корректировки.

2. Удовлетворенность условиями профессиональной деятельности. Диагностика выявила высокий уровень неудовлетворенности специалистов ГМП условиями своей работы. В частности, полностью удовлетворены своей работой только 26% молодежных работников Белгородской области, участвовавших в исследовании «Кадровое обеспечение государственной молодежной политики» в 2007 году. В 2008 году показатель удовлетворенности несколько вырос и составил 36,67% работников ОМП Белгородской, Курской и Орловской областей, участвовавших в исследовании «Формирование региональной системы кадрового обеспечения молодежной политики в условиях административной реформы».

Главной причиной неудовлетворенности является низкая заработная плата. На эту причину, как наиболее существенную, указывает большинство респондентов в исследованиях 2007 и 2008 годов (соответственно 53% и 35%). На втором месте среди причин – ограничение возможности профессиональной карьеры (соответственно 18% и 10%) и недостаточно возможностей для самореализации (соответственно 18% и 6,11%), еще 13% респондентов 2007 года и 7,78% респондентов 2008 года не удовлетворены чрезмерными физическими и эмоциональными нагрузками.

Для повышения удовлетворенности условиями профессиональной деятельности необходимо наличие эффективных стимулов деятельности работников структур по молодежной политике. В настоящее время главным стимулом для них является материальный. Значимость его отмечают 63% респондентов, участвовавших в исследовании 2007 года и 63,93% молодежных работников, опрошенных в ходе исследования в 2008 году. Работники сферы молодежной политики, хотя и считают свою деятельность полезной для общества, испытывают дефицит ощущения своей востребованности (41% респондентов 2007 году и 35,56% респондентов в 2008 году). Высокую значимость для работников сферы молодежной политики представляет карьерный

интерес, то есть перспективы повышения по службе (36% и 33,89% соответственно).

3. Профессиональная компетентность. Одним из показателей, определяющих состояние кадрового потенциала ГМП, является уровень профессиональной компетентности кадров. Среди профессионально важных качеств работников наиболее развитыми являются коммуникативные качества. В частности, оценивая компетентность и профессионализм специалистов по работе с молодежью, эксперты в ходе авторского исследования «Кадровое обеспечение государственной молодежной политики» отметили, что самое главное качество специалистов по делам молодежи – это равнодушное отношение к своему делу (71,43%). И лишь на втором месте находится – наличие опыта работы (47,62 %) и специального образования (33,33%).

В диссертации отмечается, что проблема профессиональной компетентности имеет и еще один важный аспект, который связан со способностью к рефлексивной оценке уровня собственного профессионализма, которая пока является довольно низкой. Большая часть специалистов ОМП убеждена в высоком уровне собственной профессиональной компетентности. 28% участников опроса считают их вполне достаточными для эффективного выполнения работы, 59% – в основном достаточными. Но при этом лишь 39% молодежных работников полагают, что их профессиональное образование по большей части соответствует выполняемой работе. О полном соответствии заявляют только 30% респондентов.

За последние годы увеличилась доля работников ОМП, которые хотели бы получить дополнительную профессиональную подготовку. Наиболее востребованными направлениями профессионального развития являются информационно-компьютерные технологии и государственная молодежная политика. Однако лишь менее половины работников хотели бы получить дополнительное профессиональное образование по специальности «Организация работы с молодежью». Только 17% участников исследования 2007 года изъявили безусловное желание получить профессиональную переподготовку с присвоением квалификации «специалист по работе с молодежью», а 35% выбрали вариант ответа «скорее всего, да». Сопоставление данных исследования 2008 г. по Белгородской, Курской и Орловской областей показывает, что установка на получение квалификации «специалист по работе с молодежью» несколько сильнее выражена среди работников ОМП Белгородской области. Однозначно хотели бы получить профессиональную переподготовку с квалификацией «специалист по работе с молодежью» всего 6,67% работников молодежных структур Курской области и 10,17% Орловской области.

4. Коммуникативные качества специалистов. Несмотря на то, что коммуникативные качества специалистов по работе с молодежью, к которым относятся доброжелательность и навыки общения, эксперты оценивают сравнительно высоко, сами специалисты видят здесь немало проблем. Это, прежде всего, проблема недостаточно высокого авторитета их в молодежной среде. Показательно в данной связи, что работники ОМП крайне низко оценили авторитетность своих коллег среди молодежи. Это естественно, поскольку,

несмотря на сравнительно частые контакты специалистов ОМП с молодежью, они все же остаются, в первую очередь, чиновниками.

Проведенное исследование дало возможность оценить практику кадрового планирования в сфере молодежной политики на региональном уровне и опыт применения технологий кадрового менеджмента. На основе полученных данных в диссертации отмечается, что к числу приоритетных задач управления кадровым обеспечением ГМП относится проектирование эффективных технологий работы с кадрами с учетом опыта разработки и реализации кадровых программ.

В третьем разделе диссертации **«Программно-целевое управление кадровым обеспечением молодежной политики в регионе»** подчеркивается, что идея программно-целевого управления кадровым обеспечением молодежной политики, логически следующая из тезаурусной концепции, базируется на идее необходимости предварительного определения ценностно-нормативной структуры проектной деятельности. Решение данной задачи предполагает достижение баланса между диспозициями ее участников на основе постоянного и конструктивного дискурса. В содержательном отношении технология включает в себя: проектирование состояния объекта, то есть системы кадрового обеспечения органов по молодежной политике; проектирование технологий работы с кадрами, то есть рационально обоснованных, осуществляющихся по одному алгоритму процедур, направленных на оптимизацию кадрового состава ОМП; проектирование состояния субъекта кадрового обеспечения ГМП, предусматривающее целенаправленные изменения субъектов кадровой работы на основе организационного проектирования.

Объект проектирования в диссертации рассматривается как динамическая система и описывается в следующих основных понятиях: роли, структура, среда, функции.

Кадровые роли – совокупность требований, предъявляемых к работникам органов государственной власти и воплощающиеся в особой системе норм поведения. С учетом приоритета компетентностного подхода к формированию и развитию кадров молодежной политики проектирование кадровых ролей означает проектирование системы требований к профессиональной пригодности кадров. В силу данного обстоятельства в диссертации предлагается разработать компетентностную модель специалистов сферы молодежной политики, суть которой заключается в определении структуры и содержания необходимых компетенций работников органов по молодежной политике и их целенаправленном развитии. С учетом нормативных компетенций должны осуществляться подбор и селекция кадров специалистов.

Структура кадров рассматривается как элементы кадрового состава органов по молодежной политике, сложившиеся взаимосвязи и взаимозависимости между ними. Проектирование в данном случае предполагает выявление оптимального соотношения кадров с социальной, профессиональной и штатной точек зрения. Проектирование структуры предполагает определение состава подразделений, перечня должностей, оптимального состава работников органов ГМП, штатного расписания, размеров должностных окладов.

Среда кадрового обеспечения представляет собой совокупность условий, в которых разворачиваются процессы кадровых изменений, формируется кадровый потенциал. Проектирование среды – сложный процесс, предполагающий формирование оптимальной модели факторов, которые определяют кадровую политику.

Функции кадров – это стандартизированные задачи их профессиональной деятельности, регулируемые специфическими нормами и контролируемые институтами власти и управления. Проектирование кадрового обеспечения следует рассматривать в данном случае как процесс стандартизации и регламентации функций, разработку планов их внедрения. Для этого необходима разработка стандартов и должностных регламентов профессиональной деятельности работников органов по молодежной политике в системе государственного и муниципального управления.

Проектирование кадровых технологий включает в себя определение и обоснование наиболее перспективных процедур кадровой работы и условий их применения. К числу таких технологий относятся: технология маркетинга персонала, технология селекции кадров, технология мотивации, технология адаптации работников сферы молодежной политики, технология работы с резервом кадров, технология управления карьерой, технология профессионально-квалификационного развития кадров.

При проектировании изменений субъекта кадровой работы целесообразно применение технологии организационного проектирования, которое представляет собой оптимизацию структуры управления, обеспечивающую ее структурное соответствие требованиям эффективного управления.

Основными процедурами процесса проектирования кадрового обеспечения являются: осознание и формулировка проблемной ситуации, сбор информации, накопление, систематизация и анализ информации, формирование технического задания, разработка и принятие решения о проектировании, формирование команды, разработка программы и плана работ, непосредственное осуществление проекта, оценка проектов и программ, внедрение проекта. При этом механизм реализации проекта включает институциональный блок (блок управления проектом); информационно-аналитический блок; нормативно-правовой блок; ресурсный блок.

Проектирование системы кадрового обеспечения молодежной политики связано с рисками. В ходе исследования выделены следующие риски, характеризующие данный вид деятельности: риски, обусловленные преобладанием структуры над функцией; риски, возникающие в связи с появлением элементов неуправляемости кадровыми процессами; риски, являющиеся следствием недостаточной компетентности руководителей и кадровых служб в системе молодежной политики; риски, связанные с ошибками работников, принимающих решения; риски, определяющиеся недостаточной надежностью информации; риски, возникающие в связи с неправильно выбранной тактикой или стратегией действий; риски, проявляющиеся как результат недовольства работников. Проектирование системы кадрового обеспечения молодежной политики предполагает постоянный анализ вероятных опасностей

и рисков и корректировку действий субъектов управления с учетом этих возможностей.

В **заключении** диссертации подведены итоги исследования и сформулированы некоторые практические рекомендации в адрес органов по делам молодежи региона:

1. В регионе целесообразна разработка и реализация проектов по формированию и развитию кадрового обеспечения молодежной политики, реализация которых должна быть направлена на решение нескольких задач:

- улучшение качества кадрового потенциала органов по молодежной политике в структурах государственного и муниципального управления, молодежных организаций;

- формирование молодежного резерва управленческих кадров, способного в перспективе обеспечить преемственность государственной и муниципальной власти;

- повышение имиджа государственной и муниципальной службы в сфере молодежной политики как одного из стимулов эффективного управления;

- создание системы непрерывного профессионального образования специалистов по работе с молодежью, предоставление им дополнительных возможностей для профессионального развития;

- разработка и реализация механизмов управления профессиональной карьерой молодых государственных и муниципальных служащих.

2. Необходимо формирование региональных банков данных о кадрах молодежной политики.

3. На региональном уровне необходимо проводить ежегодный мониторинг кадрового потенциала органов по молодежной политике.

4. Необходимо разработка теоретических и методических основ профессиональной подготовки кадров.

5. Требуется расширение системы дополнительного профессионального образования специалистов по работе с молодежью.

6. В настоящее время крайне необходимо внедрение современных технологий работы с кадрами молодежных структур, в частности:

- разработка и применение эффективной системы оценки профессиональных компетентностей специалистов ОМП;

- совершенствование технологии конкурсного замещения вакантных должностей ГМП;

- совершенствование технологии работы с кадровым резервом ОМП;

- применение технологии проведения квалификационных экзаменов.

7. Поскольку крайне сложной проблемой в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников ОМП является профессиональная компетентность преподавателей, реализующих основные и дополнительные образовательно-профессиональные программы в сфере государственной молодежной политики, необходимо организовать для них особую базовую подготовку и регулярное повышение квалификации в ведущих научно-образовательных центрах страны.

Публикации автора по теме диссертации:

В изданиях по перечню ВАК:

1. Бояринова, И. В. Лидерство и аутсайдерство в молодежной среде региона / В. П. Бабинцев, Е. В. Реутов, И. В. Бояринова // Социологические исследования. – 2008. – № 2. – С. 76-83. (0,2 п.л.).

2. Бояринова, И. В. Молодежь российского региона: проблема социального аутсайдерства / В. П. Бабинцев, Е. В. Реутов, И. В. Бояринова // Регионоведение. – 2008. – № 2. – С. 240-252. (0,2 п.л.)

3. Бояринова, И. В. Проектирование системы кадрового обеспечения государственной молодежной политики в Белгородской области / И. В. Бояринова // Омский научный вестник. – 2008. – № 4. – С. 77-80. (0,5 п.л.).

В других изданиях:

4. Бояринова, И. В. Регулятивный потенциал государственной молодежной политики в развитии молодежи / И. В. Бояринова // Социальные технологии в современном управлении : сб. науч. тр. каф. соц. технологий Белгор. гос. ун-та. – Белгород : Изд-во БелГУ, 2005. – Вып. 1. – С. 29-34. (0,4 п.л.).

5. Бояринова, И. В. Особенности духовной жизни современной молодежи [Электронный ресурс] / И. В. Бояринова // Будущее России: стратегии развития : материалы II всерос. науч. конф. «Сорокинские чтения». – Электрон. текстовые, граф., зв. дан. и прикладная прогр. (546 Мб). – М., 2005. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) : зв., цв. ; 12 см + рук. пользователя (1 л.) + открытка (1 л.). – Систем. требования: ПК с процессором 486+; Windows 98 ; дисковод CD-ROM ; зв. карта ; мышь. – Загл. с этикетки диска. (0,2 п.л.).

6. Бояринова, И. В. Некоторые аспекты современной ситуации молодежи в Белгородской области / И. В. Бояринова, А. Н. Денисенко // Сборник студенческих научных работ / Белгор. гос. ун-т ; под ред. В. П. Бабинцева, В. М. Геращенко. – Белгород, 2006. – Вып. 1 – С. 21-25. (0,2 п.л.).

7. Бояринова, И. В. Особенности статусной маргинализации молодежи / И. В. Бояринова // Общество. Личность. Культура : соц.-гуманит. исслед. : сб. науч. тр. / фил. Санкт-Петерб. гос. инж.-эконом. ун-та в Белгороде, Белгор. регион. отд-ние РАЕН и МООСДР «Мобилизация и развитие». – Белгород ; СПб., 2007. – Вып. 5. – С. 455-458. (0,2 п.л.).

8. Бояринова, И. В. Проблемы формирования системы кадрового обеспечения государственной молодежной политики в Белгородской области / И. В. Бояринова // Человек в изменяющейся России: философская и междисциплинарная парадигмы : материалы всерос. науч. конф., г. Белгород, 4-7 окт. 2006 г.) : в 2 ч. / Белгор. гос. ун-т. – Белгород. – Ч. I. – С. 121-124. (0,25 п.л.).

9. Бояринова, И. В. Социальное аутсайдерство молодежи. К постановке проблемы / В. П. Бабинцев, И. В. Бояринова // Современные технологии в

социальном управлении : сб. науч. тр. / Российское общество социологов, Белгор. отд-ние. – Белгород, 2006. – С. 38-43.(0,2 п.л.).

10. Бояринова, И. В. Кадровое обеспечение государственной молодежной политики / И. В. Бояринова // Современная российская молодежь: от стихийной самоорганизации к целенаправленному формированию субъектности : материалы всерос. науч.-практ. конф., г. Белгород, 27-29 марта 2007 г. / Белгор. гос. ун-т, Каф. соц. технологий ; под ред. Л. Я. Дятченко. – Белгород, 2007. – С. 45-51. (0,6 п.л.).

11. Бояринова, И. В. Кадровое обеспечение региональной молодежной политики / И. В. Бояринова // Органи влади та молодіжні громадські організації : інновац. рішення в молодіжній політиці : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 6-27 червня 2007 р. / відп. ред. О. В. Кулинич. – Харків, 2007 – С. 48-52. (0,25 п.л.).

12. Бояринова, И. В. Статус молодежи в российском обществе: между лидерством и аутсайдерством / В. П. Бабинцев, Е. В. Реутов, И. В. Бояринова // Університетські записки. – 2007. – № 3. – С. 340-348. (0,2 п.л.).

13. Бояринова, И. В. Кадровое обеспечение государственной молодежной политики в регионе / В. П. Бабинцев, И. В. Бояринова // Молодежь российского региона: духовные миры и жизненные стратегии / Белгор. гос. ун-т ; под ред. В. П. Бабинцева. – Белгород, 2007. – С. 261-275. (0,4 п.л.).

14. Бояринова, И. В. Кадровый потенциал государственной молодежной политики региона как объект проектирования / И. В. Бояринова // Социальные технологии в государственном и муниципальном управлении : сб. науч. работ / Белгор. гос. ун-т ; под ред. В. П. Бабинцева, К. В. Харченко. – Белгород, 2008. – С. 23-33. (0,6 п.л.).

15. Бояринова, И. В. Формирование кадрового обеспечения государственной молодежной политики в регионе / В. П. Бабинцев, Т. И. Морозова, И. В. Бояринова // Управление персоналом. – 2008. – № 6. – С. 48-52. (0,3 п.л.).

