**Учеба руководящего состава**

**(дистанционно 19.02.2019г)**

***«Цели, задачи, принципы развития кадрового потенциала молодежной политики»***

Формирование кадрового потенциала, способного решать и реализовывать государственную молодежную политику (ГМП) становится для государства одним из важных направлений. Как известно, кадры решают все.

Кадровое обеспечение ГМП – это система мер по выявлению, отбору, подготовке и переподготовке, повышению квалификации и созданию кадрового резерва работников, занятых в данной сфере.

Важным вопросом является то, что от того, кто будет реализовывать ГМП, кто будет работать с молодежью, будет зависеть эффективность реализации и достижение поставленных приоритетных целей ГМП.

Для эффективной реализации ГМП необходимо сформировать компетентный кадровый состав работников молодежной политики, из числа людей, которые, так или иначе, соприкасаются по роду своей профессиональной деятельности с молодежью и молодежными проблемами. Важно исключить попадание в сферу работы с молодежью «случайных» людей, у которых личностные и профессиональные качества не соответствуют предъявляемым требованиям работникам данной сферы.

В настоящее время по данным выборочного исследования кадрового потенциала региональных органов молодежной политики - свыше 40% сотрудников не имеют специального образования в области молодежной политики. Каждый третий из числа руководителей и их заместителей без специального образования, из числа рядовых специалистов – каждый второй. По данным опроса среди специалистов, работающих в организации молодежной политики, 59% респондентов имеют гуманитарное образование, 15% - техническое, 15% - экономическое (в МБУ «ЦРМ» на 01.01.2019г всего 21 человек основного персонала, из них: 48% - гуманитарное образование, 19% - управленческое, 14% - общее образование (нет профессионального образования), 9.5% - техническое и 9.5% - экономическое).

Таким образом, ГМП обуславливает потребность наличия у работников молодежной сферы специального профессионального образования, а при его отсутствии – необходимость и возможность пройти соответствующую переподготовку в системе дополнительного образования.

 В 2019 году из 32 работников МБУ «ЦРМ» должны пройти переподготовку 19 работников (59%): 10 специалистов, 4 специалиста (в д/о) через ЦЗН, обучение – 5 человек.

3 человека – вакансия (10%).

10 человек имеют специальное профессиональное образование - 31%.

Таки образом, больше половины сотрудников МБУ «ЦРМ» нуждаются в профессиональной переподготовке.

Реализация молодежной политики требует от кадров, работающих с молодежью, глубокого понимания ее целей и задач, приоритетов в молодежной среде, умений реализовывать предусмотренные в ней проекты, разрабатывать и внедрять современные технологии, находить вариативные подходы, оптимальные и нестандартные решения.

***Рассмотрим цели, задачи и принципы развития кадрового потенциала ГМП.***

Основной **целью** кадрового потенциала молодежной политики является создание условий для оптимального обеспечения сферы молодежной политики профессионально подготовленными кадрами, обеспечивающими развитие и реализацию потенциала молодежи в интересах России.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. Определение потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров;
2. Организация профориентационной работы с молодежью, направление выпускников общеобразовательных школ на учебу по программе «Организация работы с молодежью»;
3. Изучение причин текучести кадров, выработка мер по закреплению специалистов на местах, включая дополнительные социальные гарантии и льготы;

Основными **принципами** развития кадрового потенциала являются:

- признание молодежи как социальной группы, имеющей стратегическое значение для будущего общества;

- осуществление поддержки, координации и взаимодействия федеральных органов, органов местного самоуправления в реализации кадрового потенциала ГМП;

- развитие преемственности, стабильности и совершенствование мер по формированию и реализации ГМП.

По существу, от профессиональной готовности кадров в значительной степени зависит дальнейшее развитие молодого поколения. В современных условиях подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров для отрасли молодежной политики становится действенным инструментом реализации молодежной политики в целом.

Существующие проблемы кадрового обеспечения молодежной политики базируются, в основном на отсутствии единых подходов к работе с молодежью. Учреждения разной ведомственной принадлежности (образование, социальное обеспечение, культура, физическая культура и другие) выполняют часто одни и те же функции.

Частая сменность руководителей органов по делам молодежи, загруженность несвойственными функциями, совмещение работы с другими направлениями не позволяет в полной мере осуществлять ГМП.

**Схема развития кадрового потенциала**

Кадровое планирование =====) подбор и расстановка кадров =====) организация работы с персоналом====) оценка деятельности персонала (и обратная связь)