

Научная статья

УДК 323.3:331.108

DOI 10.35266/2949-3455-2023-4-2

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА ПРИМЕРЕ ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Ирина Анатольевна Дагаева^{1✉}, **Ольга Сергеевна Феоктистова**²,
Алла Владимировна Проскурина³

^{1, 2, 3} Псковский государственный университет, Псков, Россия

¹ degava@mail.ru ✉, <https://orcid.org/0000-0003-4006-1556>

² olisfeon@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9935-353X>

³ prosaav00@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2347-1599>

Аннотация. Авторами работы предпринята попытка исследования отдельных аспектов кадрового обеспечения сферы молодежной политики в муниципалитетах Псковской области, а именно выполнен сравнительный анализ профильных структур молодежной политики на муниципальном уровне в Псковской и Новгородской областях, проведен опрос специалистов, ответственных за работу с молодежью на муниципальном уровне Псковской области. Опрос проводился путем анкетирования с помощью Яндекс-формы. В нем приняли участие 26 специалистов, ответственных за реализацию молодежной политики из всех муниципальных образований Псковской области, которым было предложено оценить уровень своего профессионализма на основе перечня знаний и умений в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по работе с молодежью». Выводы по опросу позволили определить дефициты в знаниях и умениях специалистов по работе с молодежью, выявить потребности в развитии профессиональных компетенций, использовать полученные результаты для разработки программ повышения квалификации образовательными организациями, реализующими программы дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: молодежная политика, кадровое обеспечение молодежной политики, специалист по работе с молодежью, профессиональные компетенции, полномочия органов местного самоуправления, муниципалитет

Для цитирования: Дагаева И. А., Феоктистова О. С., Проскурина А. В. Оценка профессиональной деятельности специалистов, ответственных за реализацию молодежной политики на муниципальном уровне (на примере Псковской области) // Вестник Сургутского государственного университета. 2023. Т. 11, № 4. С. 16–26. DOI 10.35266/2949-3455-2023-4-2.

Original article

EVALUATING THE PERFORMANCE OF YOUTH POLICY WORKERS IN MUNICIPALITIES (THE PSKOV REGION CASE)

Irina A. Dagaeva^{1✉}, **Olga S. Feoktistova**², **Alla V. Proskurina**³

^{1, 2, 3} Pskov State University, Pskov, Russia

¹ degava@mail.ru ✉, <https://orcid.org/0000-0003-4006-1556>

² olisfeon@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9935-353X>

³ prosaav00@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2347-1599>

Abstract. The authors attempt to study certain aspects of youth policy staffing in the municipal bodies of the Pskov Region. Specifically, the authors conducted the comparative analysis of the youth policy

structures in municipalities of the Pskov and Novgorod Regions and interviewed youth policy workers at the municipal level in the Pskov Region. The questionnaire was conducted via the Yandex-form. 26 youth workers from all the Pskov Region municipal bodies participated in the questionnaire. They were offered to evaluate the level of their expertise according to the list of knowledge and skills in compliance with the professional standard “Youth Worker”. The findings obtained via questionnaire revealed the lack of knowledge and skills among youth workers and the necessity in developing professional competencies. These results were used to design an advanced training programs for continuing professional education institutions.

Keywords: youth policy, youth policy staffing, youth worker, expertise, authority of self-government bodies, municipality

For citation: Dagaeva I. A., Feoktistova O. S., Proskurina A. V. Evaluating the performance of youth policy workers in municipalities (the Pskov Region case). *Surgut State University Journal*. 2023;11(4):16–26. DOI 10.35266/2949-3455-2023-4-2.

ВВЕДЕНИЕ

Государственная молодежная политика (далее – ГМП) является одним из приоритетных направлений деятельности государства в РФ, что обусловлено пониманием роли молодежи для настоящего и будущего развития страны. На повышенное внимание государства к вопросам молодежной политики (далее – МП) указывает в последнее время и развитие ее нормативно-правовой базы. Так, в ст. 72 Конституции Российской Федерации в 2020 г. введен пункт, определяющий МП предметом совместного ведения РФ и субъектов РФ [1]. В этом же году принят федеральный закон о молодежной политике, в котором обозначены полномочия федеральных, региональных органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере МП [2].

Очевидно, что эффективность реализации МП на всех уровнях во многом зависит от ее кадрового обеспечения. Однако вопрос кадрового обеспечения МП в РФ остается актуальным для государства и научной общественности. Можно выделить несколько аспектов данной проблемы, возможные варианты решения которой обсуждаются в научных исследованиях. Во-первых, остро стоит проблема дефицита кадров в сфере МП. Так, Е. В. Андрюшина отмечает, что в основном сотрудниками молодежной сферы являются педагоги, психологи, социальные работники, в то время как существует потребность в специалистах более узкого профиля, которые обеспечивали бы развитие творческого, интеллектуального, инновационного потенциала молодых

людей [3, с. 275]. А. Ю. Кретов указывает на наличие разрыва между кадровым и технологическим обеспечением МП, подчеркивая неспособность существующих программ переподготовки и повышения квалификации его преодолеть [4, с. 108].

В ряде исследований акцентируется внимание на необходимости постоянного развития компетенций сотрудников молодежной сферы, систематического повышения квалификации специалистов по работе с молодежью. Н. Н. Пушкарева указывает еще на одну принципиально важную проблему, а именно на дефицит квалифицированных кадров в системе образования и, что особенно важно, низкий уровень взаимодействия вузов, обучающих специалистов по работе с молодежью, работодателями [5, с. 30]. Д. Е. Грибов предлагает модель кадрового обеспечения ГМП, где в качестве элементов обозначены подготовка, переобучение и повышение квалификации сотрудников, ответственных за реализацию МП, оценка качества деятельности и аттестация сотрудников, а также методы управления в учреждении молодежной сферы [6]. М. В. Езопов в своей работе особо подчеркивает необходимость разработки системы оценки профессиональных компетенций кадров, работающих с молодежью, на основе проведения их диагностики с применением современных технологий, и на этой основе проведение конкурсного замещения вакантных должностей в органах МП [7, с. 517].

В 2018 г. был утвержден Федеральный государственный образовательный стандарт

высшего образования (далее – ФГОС ВО) по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью. Он разработан с участием ведущих отечественных ученых Т. К. Ростовской и соавт., которые отметили, что отличительной чертой профессиональной деятельности специалиста по работе с молодежью являются умение гибко и оперативно адаптировать теоретические положения к требованиям практики, умение самостоятельно вести поиск, анализ и оценку профессиональной информации. Это предполагает определенный уровень наукоемкости профессии [8, с. 57]. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.02.2020 № 59н утвержден профессиональный стандарт «Специалист по работе с молодежью», который определяет перечень трудовых функций, а также необходимые знания и умения для их реализации.

Однако приходится констатировать, что, с одной стороны, государство прилагает значительные усилия по развитию и актуализации нормативно-правовой базы МП, включая совершенствование требований как к квалификации специалистов, так и положениям ФГОС ВО по данному направлению, с другой стороны, ситуация с кадрами в сфере МП принципиально не меняется. Особую актуальность данная проблема приобретает на муниципальном уровне, что связано, в свою очередь, с ресурсными возможностями, на что обращают внимание К. В. Подъячевой, И. А. Халий, Е. И. Войтенко, К. Ю. Конова и др. Они отмечают проблемы острой нехватки кадров в сфере МП (особенно на уровне районов), ухудшения ситуации с кадрами в будущем [9, с. 271], отсутствия необходимой профессиональной квалификации и практического опыта у сотрудников МП на муниципальном уровне, несоответствия количественного состава сотрудников в сфере МП и масштабов и характера решаемых задач, масштабов и темпов социальных перемен [10].

Федеральный закон о молодежной политике 2020 г. наделил органы местного самоуправ-

ления такими полномочиями, как организация и проведение мероприятий по работе с молодежью на территории муниципального образования (далее – МО), разработка и реализация муниципальных программ, мониторинг реализации МП на территории МО и др. По нашему мнению, в современных исследованиях не в полной мере раскрыты вопросы, посвященные оценке потенциала реализации данных полномочий, в частности вопросы, связанные с оценкой потребности в профессиональных компетенциях сотрудников молодежной сферы на уровне МО.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Согласно законодательству, специалист по работе с молодежью должен иметь соответствующую профессиональную квалификацию и осуществлять свою деятельность в инфраструктуре МП. В свою очередь, инфраструктура МП представляет собой систему, включающую государственные и муниципальные организации, а также иные юридические лица, независимо от организационно-правовых форм, деятельность которых направлена на улучшение социально-экономического положения и развитие молодежи, молодых семей, молодежных общественных объединений.

В каждом регионе имеют место особенности формирования и функционирования профильной инфраструктуры МП на уровне МО, обусловленные объективными обстоятельствами, в первую очередь, кадровым обеспечением и ресурсными возможностями соответствующего МО. Это наглядно демонстрируют данные двух регионов – Псковской и Новгородской областей, где наблюдаются различия в построении профильных структур, отвечающих за реализацию МП.

Анализируя статистику молодежи в исследуемых регионах, стоит отметить незначительное ежегодное снижение численности молодых людей, что соответствует общероссийской тенденции (рис. 1) [11].



Рис. 1. Динамика численности населения в возрасте от 14 до 35 лет в Псковской и Новгородской областях на 1 января 2023 г., чел.

Примечание: составлено авторами по [11].

Тревожным фактом является незначительное снижение доли молодого населения в стране

в общей численности населения в целом, так и в анализируемых регионах (рис. 2).

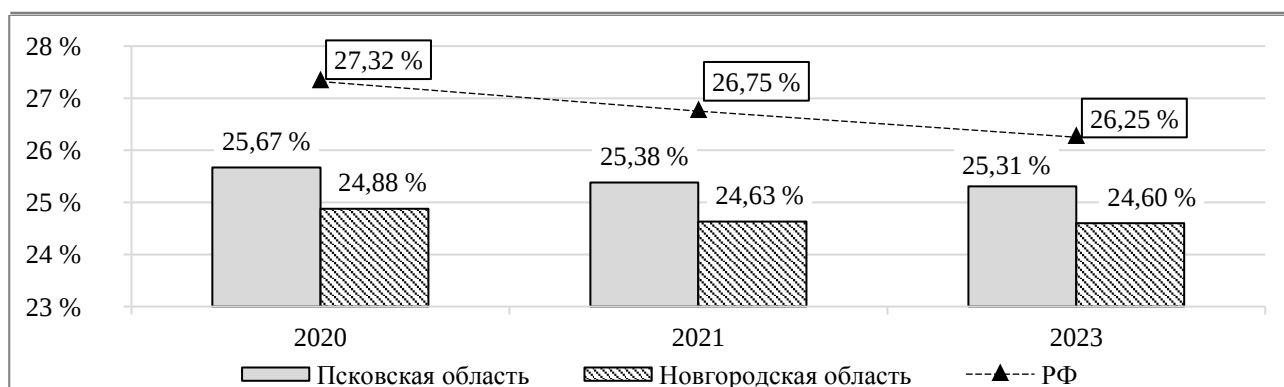


Рис. 2. Доля численности молодежи в общей численности населения на 1 января 2023 г. года, в %

Примечание: составлено авторами по [11].

В Псковской области больше всего молодежи сосредоточено в городских округах Псков и Великие Луки. Из 26 МО в 17 (65,39 %) население в возрасте от 14 до 35 лет составляет менее 3 тыс. чел. В более чем половине муниципальных районов доля молодого населения составляет в среднем от 20 до 25 %, в восьми муниципальных районах – менее 20 % от общей численности населения.

За реализацию МП на муниципальном уровне в Псковской области отвечают как начальники, специалисты и консультанты отделов и комитетов местных администраций, так и руководители и специалисты учреждений культуры и досуга, молодежных центров, муниципальных учреждений дополнительного образования. На муниципальном уровне в Псковской области сферу МП объединяют с такими сферами, как культура, спорт,

туризм (38,4 % МО), образование (7,7 %), социальная политика (3,8 %), проектная деятельность (3,8 %).

В половине из 26 МО (50 %) специалисты, ответственные за работу с молодежью, осуществляют свою деятельность в различных учреждениях, включая центры досуга, дома культуры, молодежные центры и другие структуры, и не являются муниципальными служащими. Для сравнения, в соседней Новгородской области вопросами реализации МП на муниципальном уровне занимаются исключительно муниципальные служащие, из которых 81,8 % являются руководителями структурных подразделений местных администраций, 18 % – заместителями руководителей. При этом из 22 МО Новгородской области в половине из них МП объединена с такой сферой, как культура и спорт, в 40,9 % –

с образованием, и в 4,5 % – с социальной политикой.

Для замещения должности муниципальной службы требуется соответствие квалификационным требованиям, в том числе к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей. Если для муниципальных служащих оценка профессиональной деятельности ч. 1 ст. 18 Федерального закона № 25-ФЗ предусмотрена в рамках обязательной процедуры аттестации, то для лиц, не являющихся муниципальными служащими, такая оценка не проводится. В этих условиях провести первоначальную оценку профессиональной деятельности специалистов по работе с молодежью предлагается на основе опроса. Опросом были охвачены 26 специалистов, отвечающих за работу с молодежью, из всех МО Псковской области. Респондентам было предложено провести самооценку своего профессионального уровня на основе перечня знаний и умений, определенного профессиональным стандартом «Специалист по работе с молодежью».

Объектом исследования настоящей работы выступает профессиональная деятельность специалистов, ответственных за работу с молодежью на муниципальном уровне (на примере Псковской области). Предметом иссле-

дования являются дефициты знаний и умений муниципальных служащих и других лиц, ответственных за работу с молодежью.

В рамках исследования была определена следующая рабочая гипотеза: при осуществлении профессиональной деятельности специалистами, ответственными за реализацию МП, имеют место быть дефициты определенных знаний и умений, обусловленные многообразием направлений деятельности, ее спецификой, а также динамикой изменений, происходящих во всех сферах жизнедеятельности общества (общественно-политической, экономической, культурной, научной и других сферах), что требует постоянного обновления профессиональной базы знаний.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Результаты опроса позволили выделить основные характеристики специалистов по работе с молодежью в МО Псковской области: половина опрошенных респондентов (13 чел.) являются муниципальными служащими, 21 чел. (81 %) составляют женщины, 5 чел. (19 %) – мужчины, из которых 4 чел. (16,4 %) относятся к муниципальным служащим.

Возрастной состав лиц, осуществляющих работу с молодежью в муниципальных образованиях Псковской области, представлен на рис. 3.

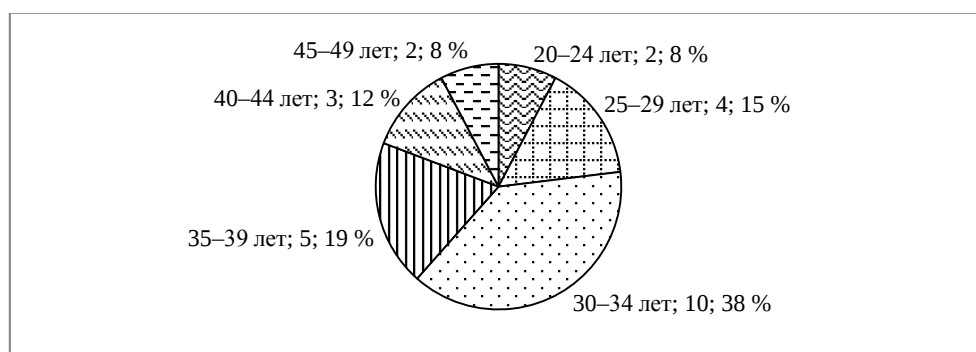


Рис. 3. Распределение респондентов по возрасту

Примечание: составлено авторами на основании данных, полученных в исследовании.

Для большинства лиц, которые ведут работу с детьми и молодежью, характерно наличие высшего образования (суммарно 54 % респондентов, где по 27 % – бакалавриат и специалитет), доля респондентов, имеющих среднее профессиональное образование, составляет 38 %, по 4 % приходится на респондентов, закончивших магистратуру и аспирантуру.

«Организацию и осуществление мероприятий по работе с детьми и молодежью» как основной вид деятельности указали 92 % респондентов обеих групп.

Анализ результатов опроса относительно двух групп респондентов (муниципальных служащих и лиц, которые не являются муниципальными служащими, но осуществляют

работу с детьми и молодежью на муниципальном уровне) позволил сделать следующие выводы.

Муниципальные служащие приоритетом в деятельности считают «разработку планов и программ по организации мероприятий в сфере МП» и «организацию различных форм мероприятий по основным направлениям МП» (92 %). Далее следует «организация и проведение физкультурно-спортивных и оздоровительных мероприятий» (69 %), «проведение мониторинговых исследований с выявлением проблем в сфере МП» и «проведение информационных кампаний в социальных СМИ» (54 % в каждом из направлений деятельности).

Лица, не являющиеся муниципальными служащими, но осуществляющие работу с молодежью в большей степени, чем муниципальные служащие, работают по вопросам консультирования молодых граждан (в том числе с целью содействия их самореализации, развитию инновационной, предпринимательской, добровольческой деятельности),

что составило 46 % против 38 %. Вопросам разработки новых форм и методов организации работы с подростками и молодежью уделяют внимание 54 % респондентов. Вопросами оказания адресной помощи молодежи, а также молодежи, нуждающейся в особой заботе государства, занимаются 23 % респондентов данной категории. Организацией дополнительного профессионального образования работников, ответственных за реализацию мероприятий в сфере МП, занимаются 23 % респондентов, организацией деятельности специализированных (профильных) лагерей – 15 % респондентов.

Всего по 4 чел. из каждой исследуемой группы отметили такое направление, как «мониторинг удовлетворенности молодежи качеством предоставленных услуг», в своей профессиональной деятельности. Еще меньше внимания уделяется вопросам ресурсного обеспечения для реализации задач подразделения, ответственного за работу с молодежью, и отдельных специалистов в сфере МП. Сводные данные представлены на рис. 4.

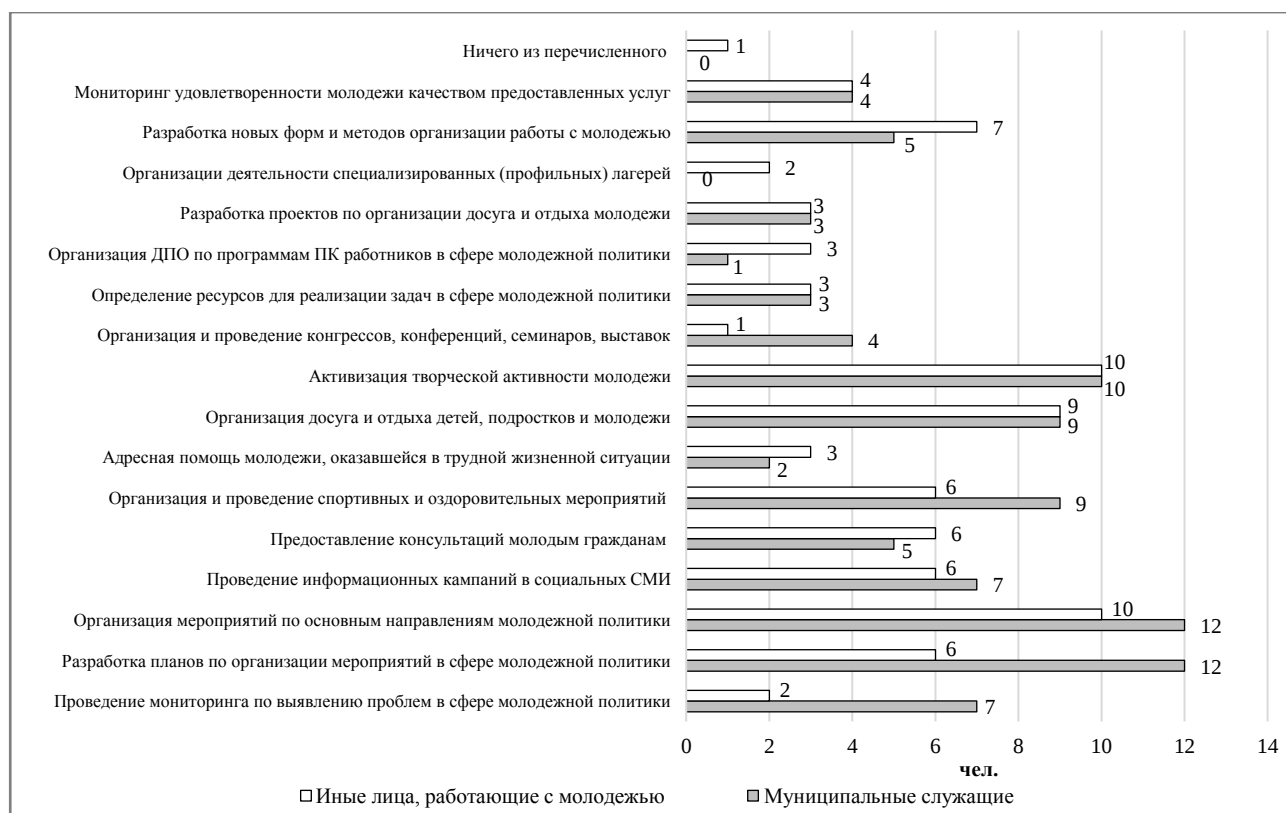


Рис. 4. Направления деятельности муниципальных служащих и лиц, работающих с детьми и молодежью на муниципальном уровне

Примечание: составлено авторами на основании данных, полученных в исследовании.

Анализ ответов на вопрос по самооценке респондентами дефицита знаний для успешной реализации профессиональной деятельности показал следующие результаты (рис. 5, 6).

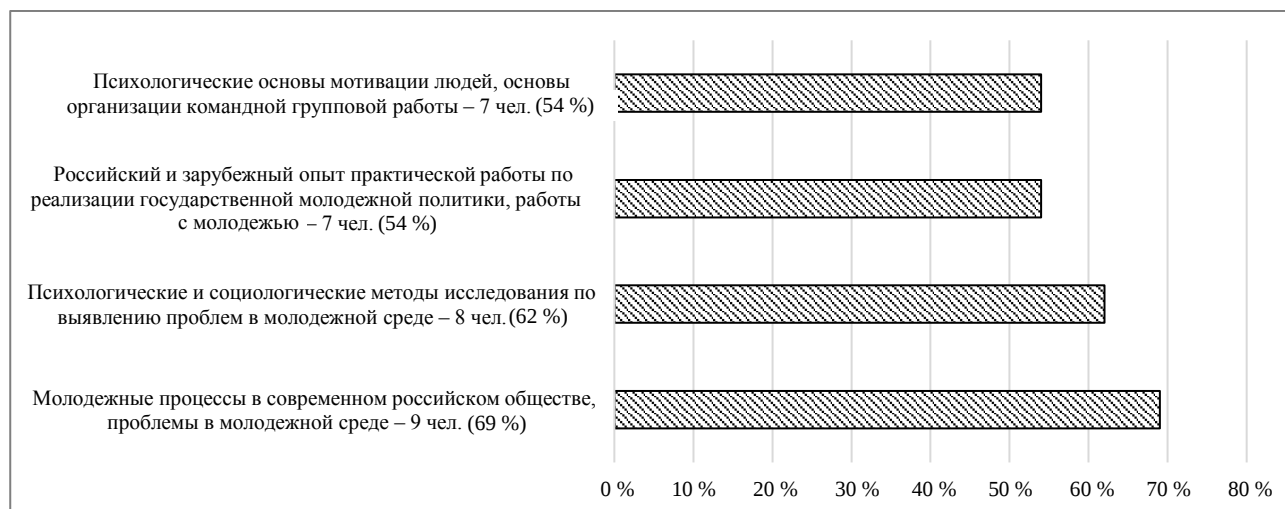


Рис. 5. Перечень дефицитов знаний муниципальных служащих в работе с молодежью
Примечание: составлено авторами на основании данных, полученных в исследовании.

Полученные данные говорят о том, что муниципальные служащие не обладают знаниями о молодежной среде, о методах исследований молодежной сферы, не обмениваются опытом

реализации МП как в России, так и за рубежом, а также не знают основ мотивации и групповой работы.

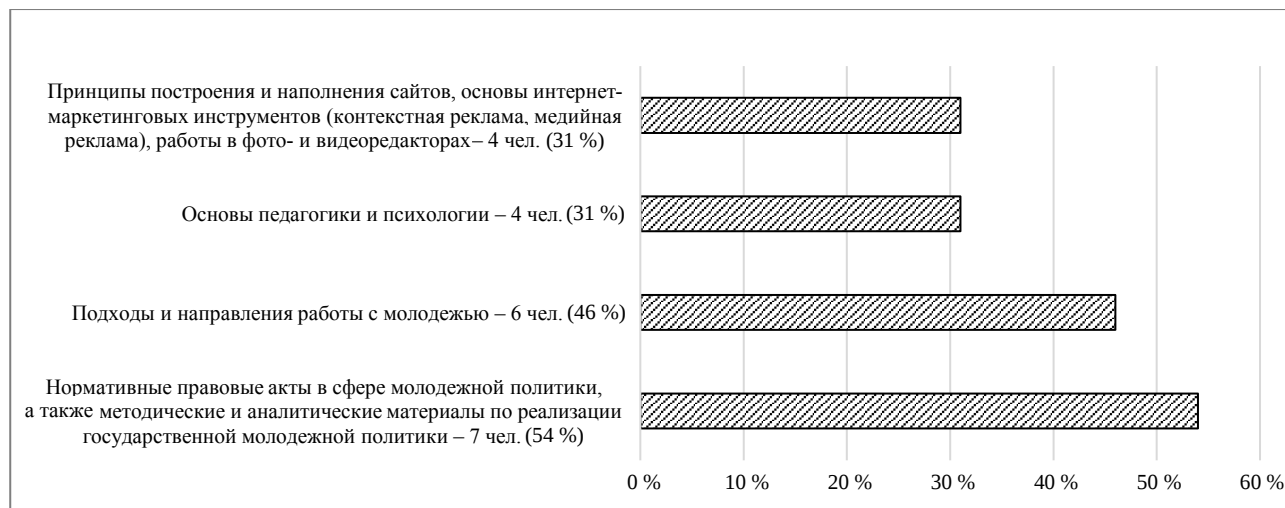


Рис. 6. Перечень дефицитов знаний иных лиц, осуществляющих работу с молодежью
Примечание: составлено авторами на основании данных, полученных в исследовании.

Данные о дефицитах знаний лиц, не являющихся муниципальными служащими, говорят, что им не хватает знаний нормативно-правовой базы по реализации ГМП, о том, как работать с молодежью с педагогической и психологической точки зрения, а также как выстраивать и наполнять взаимодействие

с молодежью посредством Интернета и через другие инструменты взаимодействия.

Анализ ответов на вопрос о дефиците умений показал, что муниципальные служащие ощущают потребность в повышении навыков работы в вопросах, перечень которых представлен на рис. 7.

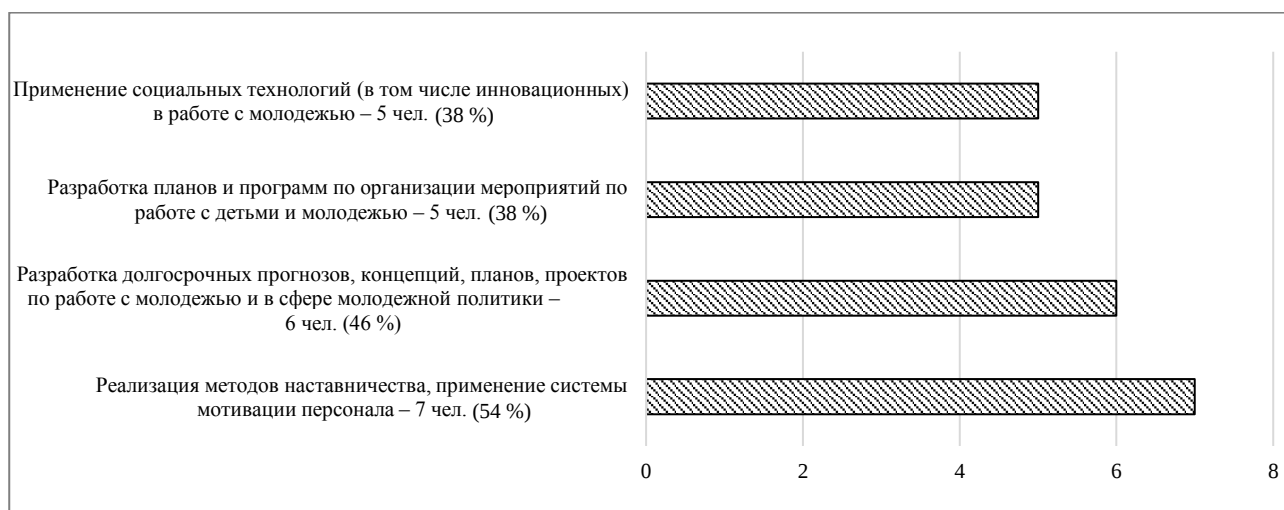


Рис. 7. Перечень дефицитов умений муниципальных служащих в работе с молодежью

Примечание: составлено авторами на основании данных, полученных в исследовании.

Лица, не являющиеся муниципальными служащими, но осуществляющие работу с детьми и молодежью, выделили дефициты на-

ков в своей работе, которые представлены на рис. 8.

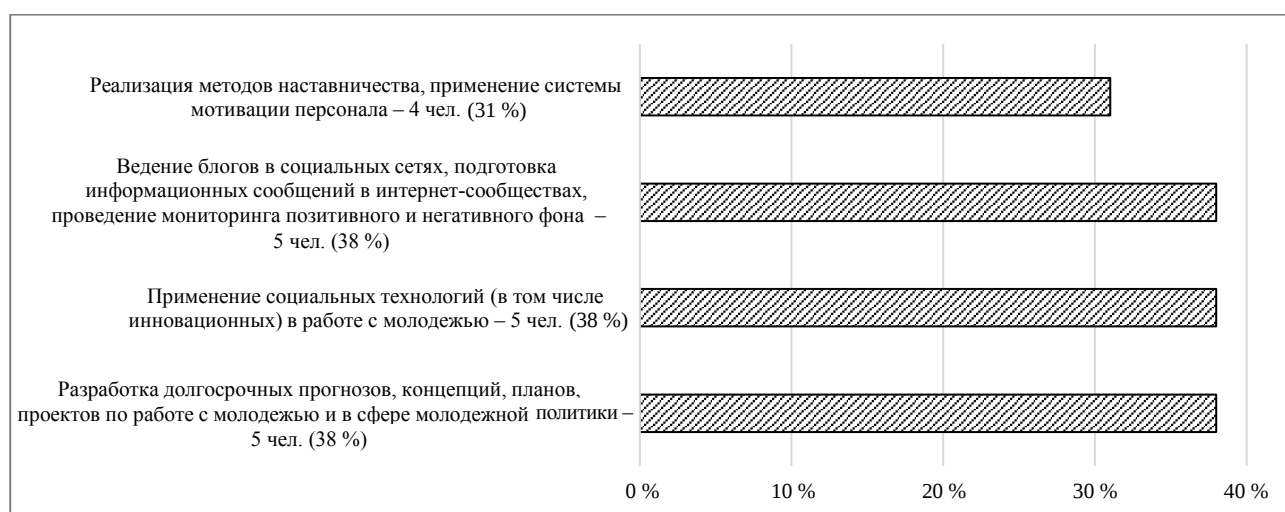


Рис. 8. Перечень дефицитов умений иных лиц, осуществляющих работу с молодежью

Примечание: составлено авторами на основании данных, полученных в исследовании.

Лица, не являющиеся муниципальными служащими, в меньшей степени признают свои профессиональные дефициты. Муниципальных служащих интересуют навыки разработки документов по составлению прогнозов, планов, концепций по работе с молодежью.

Обе исследуемые группы указали на интерес по реализации наставничества и повышению мотивации персонала, который обозна-

чили разные возрастные категории, что дает основания предположить возникновение насущной потребности в методической помощи по этому вопросу.

Полученные данные о том, какие области знаний нужно изучать специалисту по работе с молодежью для повышения эффективности своей деятельности, отображены на рис. 9.

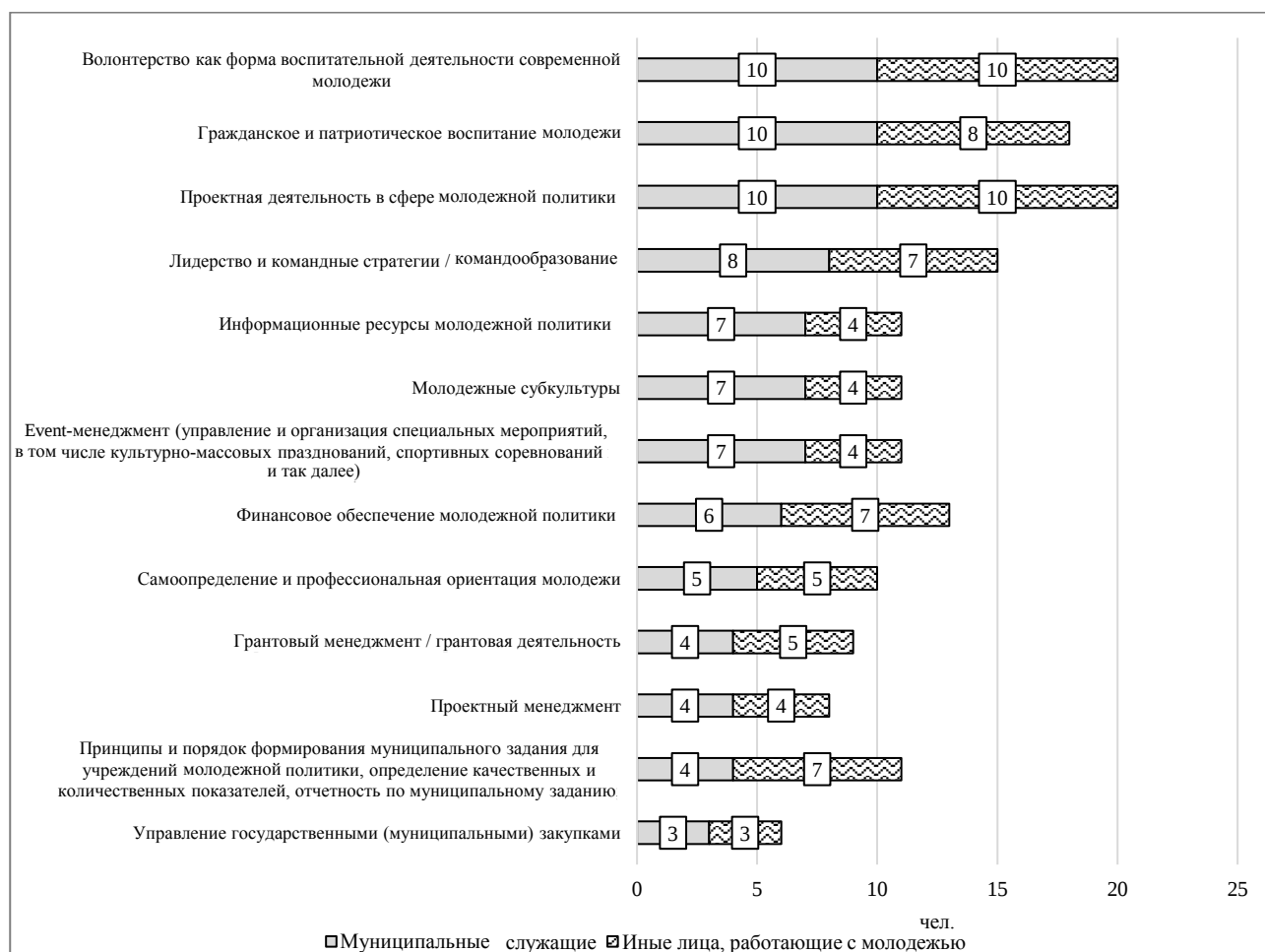


Рис. 9. Области знаний, необходимых для специалиста по работе с молодежью
Примечание: составлено авторами на основании данных, полученных в исследовании.

Помимо изучения процессов волонтерства и проектной деятельности респонденты заинтересованы в освоении практиками воспитания патриотизма и гражданственности российской молодежи. Исследование принципов командной работы, лидерства и финансового обеспечения реализации МП занимает важное место в сфере работы с молодежью. Следует обратить внимание, что более половины респондентов из лиц, не являющимися муниципальными служащими, изъявили желание разобраться в том, как формируется муниципальное задание для учреждений МП, как определяются качественные и количественные показатели и отчетность по муниципальному заданию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Особенностью реализации МП на муниципальном уровне Псковской области является

то, что профессиональная деятельность специалистов, ответственных за работу с молодежью, осуществляется как в рамках муниципальной службы, так и вне ее. Сфера профессиональной деятельности обеих категорий практически идентична. Это обстоятельство определяет некоторые сложности в организации процедуры оценки профессионального уровня специалистов, ответственных за работу с молодежью. Исследование показало, что специалисты, ответственные за работу с молодежью на муниципальном уровне, реализуют практически все трудовые функции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по работе с молодежью». Как муниципальные служащие, так и лица, не являющиеся ими, испытывают дефицит знаний и умений, необходимых для реализации трудовых функций, что подтверждает сформулированную авторами гипотезу.

Сотрудники, ответственные за реализацию МП, испытывают дефицит знаний в таких вопросах, как «молодежные процессы в современном российском обществе, проблемы в молодежной среде», «психологические и социологические методы исследования по выявлению проблем в молодежной среде», «нормативные правовые акты в сфере МП», а также «методические и аналитические материалы по реализации ГМП» и др. Ощущается потребность в освоении навыков работы в таких вопросах, как «разработка долгосрочных прогнозов, концепций, планов, проектов по работе с молодежью и в сфере МП», «разработка планов и программ по организации мероприятий по работе с детьми и молодежью, в том числе гражданскому и патриотическому, толерантному воспитанию молодежи, формированию правовых, культурных и нравственных ценностей среди молодежи», «применение социальных технологий в работе с молодежью».

Все это свидетельствует о необходимости, во-первых, организации мониторинга ситуации с обеспечением кадрами, их подготовкой для работы с молодежью на муниципальном уровне, во-вторых, организацией повышения квалификации специалистов, ответственных за работу с молодежью. Актуальным видится вопрос о формировании эффективной системы мониторинга, целью которого должна стать комплексная оценка профессиональной деятельности сотрудников, ответственных за реализацию МП, выявление потребностей специалистов в соответствующих знаниях и умениях. Комплексная оценка профессиональной деятельности специалистов по работе с молодежью, исходя из сложившейся си-

туации, может проводиться в несколько этапов, первым из которых видится самооценка специалиста, которая в большей степени мотивирует сотрудников на возможность дальнейшего профессионального развития. Формат исследования профессиональной деятельности не должен ограничиваться исключительно общими требованиями, в том числе профессионального стандарта, а учитывая динамичное изменение внешних условий реализации МП, может включать оценку потребности в дополнительных знаниях, необходимых для эффективной реализации профессиональной деятельности специалистов по работе с молодежью. Во время исследования специалисты отметили потребность в таких областях, как лидерство и командные стратегии, командообразование, проектный менеджмент, технологии поддержки и сопровождения, Event-менеджмент, управление государственными (муниципальными) закупками, грантовый менеджмент, молодежные субкультуры и др.

Целесообразно также более активное включение региональных вузов в организацию ресурсных центров для переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере МП, деятельность которых направлена на выявление потребностей в профессиональных компетенциях действующих специалистов по работе с молодежью, организацию соответствующих программ повышения квалификации. Необходимо использовать не только собственные ресурсы, но и привлекать специалистов по работе с молодежью, готовых к сотрудничеству, изучая лучшие практики на муниципальном уровне.

Список источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Рос. газ. 2020. 4 июля. № 144. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
2. О молодежной политике в Российской Федерации : федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ. Доступ из СПС «Гарант».
3. Андрюшина Е. В. Государственная молодежная политика в российском обществе: этапы, основные направления, показатели результативности //

References

1. Constitution of the Russian Federation (adopted by the popular vote on December 12, 1993, with additions approved by the all-Russian vote on July 1, 2020). Russian Newspaper. 2020. July 4. No. 144. Accessed through Law assistance system "Consultant Plus". (In Russian).
2. Federal Law of December 30, 2020 No. 489-FZ "On Youth Policy in the Russian Federation". Accessed through Law assistance system "Garant". (In Russian).
3. Andryushina E. V. State youth policy in Russia: Evolution, main directions, performance indicators.

- Государственное управление. Электронный вестник. 2018. № 67. С. 269–281.
4. Кретов А. Ю. Механизмы государственной молодежной политики в Российской Федерации: проблемы практической реализации // Вестник Поволжского института управления. 2019. Т. 19, № 6. С. 101–112. DOI 10.22394/1682-2358-2019-6-101-112.
 5. Пушкарева Н. Н., Баишева Л. Э. Формирование кадрового потенциала в реализации государственной молодежной политики Российской Федерации // Sociologie Člověka. 2020. № 1–2. С. 28–34.
 6. Грибов Д. Е. Формирование модели эффективного кадрового обеспечения в сфере молодежной политики // Управленческий учет. 2021. № 11–1. С. 192–201. DOI 10.25806/uu11-12021192-201.
 7. Езопов М. В., Дьяков Д. И. Подготовка квалифицированных кадров для реализации современной модели молодежной политики // Московский экономический журнал. 2021. № 12. С. 512–525. DOI 10.24412/2413-046X-2021-10731.
 8. Ростовская Т. К., Фомина С. Н. «Три кита» управления государственной молодежной политикой в современной России. В 3-х т. Т. 3. Кадровое обеспечение реализации государственной молодежной политики : моногр. М. : РГСУ, 2017. 184 с.
 9. Подъячев К. В., Халий И. А. Государственная молодежная политика в современной России: концепт и реалии // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2020. Т. 20, № 2. С. 263–276. DOI 10.22363/2313-2272-2020-20-2-263-276.
 10. Войтенко Е. И., Коновалова К. Ю. Теоретические аспекты осуществления молодежной политики на территории муниципального образования // Научные известия. 2019. № 17. С. 31–39.
 11. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту // Федеральная служба государственной статистики : офиц. сайт. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (дата обращения: 03.08.2023).
 - Public Administration. E-Journal. 2018;(67):269–281. (In Russian).
 4. Kretov A. Yu. Mechanisms of state youth policy in the Russian Federation: Problems of implementation. *The Bulletin of the Volga Region Institute of Administration*. 2019;19(6):101–112. DOI 10.22394/1682-2358-2019-6-101-112. (In Russian).
 5. Pushkareva N. N., Baisheva L. E. Formation of personnel potential in the implementation of the state youth policy of the Russian Federation. *Sociologie Člověka*. 2020;(1–2):28–34. (In Russian).
 6. Gribov D. E. Formation of a model of effective human resources in the sphere of youth policy. *Managing Accounting*. 2021;(11–1):192–201. DOI 10.25806/uu11-12021192-201. (In Russian).
 7. Ezopov M. V., Dyakov D. I. Training of qualified personnel for implementation of a modern youth policy model. *Moscow Economic Journal*. 2021;(12):512–525. DOI 10.24412/2413-046X-2021-10731. (In Russian).
 8. Rostovskaya T. K., Fomina S. N. “Tri kita” upravleniia gosudarstvennoi molodezhnoi politikoi v sovremennoi Rossii. In 3 vols. Vol. 3. Kadrovoe obespechenie realizatsii gosudarstvennoi molodezhnoi politikoi. Monograph. Moscow: RSSU; 2017. 184 p. (In Russian).
 9. Podyachev K. V., Khaliy I. A. The state youth policy in contemporary Russia: Concept and realities. *RUDN Journal of Sociology*. 2020;20(2):263–276. DOI 10.22363/2313-2272-2020-20-2-263-276. (In Russian).
 10. Voitenko E. I., Konovalova K. Yu. Theoretical aspects of the implementation of youth policy in the territory of the municipality. *Nauchnye izvestiia*. 2019;(17):31–39. (In Russian).
 11. *Federal State Statistics Service*. Russian Federation population by sex and age. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (accessed: 03.08.2023). (In Russian).

Информация об авторах

И. А. Дагаева – кандидат экономических наук, доцент.

О. С. Феоктистова – кандидат экономических наук, доцент.

А. В. Проскурина – кандидат исторических наук, доцент.

Information about the authors

I. A. Dagaeva – Candidate of Sciences (Economics), Docent.

O. S. Feoktistova – Candidate of Sciences (Economics), Docent.

A. V. Proskurina – Candidate of Sciences (History), Docent.