

**УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ БУДУЩИХ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
В ПРОЦЕССЕ ОРГАНИЗАЦИИ И УЧАСТИЯ В СОБЫТИЙНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ**

- Фоменко Вита Александровна** кандидат экономических наук, доцент кафедры теории права и государства, истории и философии, Сочинский государственный университет (354055, Россия, г. Сочи, ул. Пластунская, 94).
E-mail: vitafofomenco@mail.ru
- Плякич Манушак Назаретовна** кандидат социологических наук, помощник проректора по воспитательной и социальной работе, Сочинский государственный университет (354055, Россия, г. Сочи, ул. Пластунская, 94).
E-mail: mb.sgu@mail.ru
- Балабанова Анна Олеговна** старший преподаватель кафедры административного управления, бухгалтерского учета и аудита, Сочинский государственный университет (354055, Россия, г. Сочи, ул. Пластунская, 94).
E-mail: annabalabanovasochi@gmail.com

Аннотация

Статья посвящена управленческому развитию будущих специалистов с учетом непосредственного и долгосрочного участия в различных событийных мероприятиях. Представлен подробный обзор нормативно-правовых актов, литературных источников, которые раскрывают понятия «молодёжь», «молодой специалист». Обусловлена важность и значение событийных мероприятий в совершенствовании и развитии трудового потенциала будущих молодых специалистов. Проанализированы статистические данные Росстата, компании HeadHunter в части занятости молодежи и требованиям к ним на рынке труда России. Обозначены ключевые аспекты эффективности и целенаправленности событийных мероприятий для будущих молодых специалистов. Доказана необходимость участия молодежи в событийных мероприятиях для дальнейшего успешного трудоустройства, повышения трудового потенциала для профессий, которые востребованы на бирже труда.

Ключевые слова: *управление, молодёжь, событийные мероприятия, волонтерство, событийное волонтерство, развитие, трудовой потенциал.*

Современные управленческие тенденции, постепенно формирующиеся на рынке труда молодежи, показывают возрастающую ценность участия в событийных мероприятиях в процессе обучения в средней профессиональной и высшей школе. Будущим молодым специалистам, получившим профессиональное образование необходимо в значительной степени быть конкурентоспособными в условиях рыночной экономики. В связи с этим, наблюдается появление и развитие нового сегмента на рынке труда для молодых специалистов, который обладает своими выделяющимися особенностями. Поэтому необходимо провести анализ характеристик и сущности молодёжи как отдельной социальной общности.

В конце 2020 года Государственная Дума приняла новый Федеральный закон №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», в соответствии с которым, молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет, включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Важностью и актуальностью выступает управленческое развитие в части формирования личностных и профессиональных ориентаций, социализации и вхождения в новые социальные институты по результатам участия молодёжи (будущих молодых специалистов) в событийных мероприятиях международного и национального уровней в процессе получения среднего профессионального и высшего образования. Федеральный закон №489-ФЗ раскрывает также понятие «молодёжь, молодые граждане», которое тесно связано с понятием «молодой специалист» как социальной общности и социально-демографической группы лиц. В современном российском обществе роль молодёжи значительно возросла именно с принятием вышеупомянутого закона, кроме этого учёные-социологи, в большинстве своем, посвятили достаточно много научных трудов проблеме молодёжи и ее места в любой социальной структуре общества [10].

С точки зрения научных исследований, первая формулировка понятия «молодёжь» была предложена советским социологом Владимиром Тимофеевичем Лисовским. Он определял данную дефиницию как поколение граждан в возрасте от 16 до 30 лет, учитывая конкретную историческую

обстановку и находящиеся в процессе освоения социального, культурного, образовательного, профессионального и другого опыта. Позднее другой советский ученый Игорь Семёнович Кон относил молодёжь в особую социально-демографическую группу с учетом возрастной периодизации и социально-психологических свойств [9].

В современных условиях к будущим молодым специалистам относят особую категорию потенциальных трудовых ресурсов страны, региона, муниципального образования. Их стратегическое предназначение состоит в том, чтобы влиться и компенсировать естественные процессы по выбытию опытных и не соответствующих по возрастному параметру работников, а также внести в экономическую и финансовую деятельность компании новые рациональные решения и оригинальные идеи. Молодым специалистам свойственны задатки огромного потенциала в самых разных областях, которым управленцы, в силу стереотипного (традиционного) подбора кадров, еще не в полной мере пользуются. Молодёжь обладает неповторимым и успешным сочетанием энергичности, индивидуальности жизненной и гражданской позиции, целеустремленности, работоспособности, исполнительности, коммуникабельности. Кроме этого, у молодёжи отсутствуют привычные устоявшиеся стереотипы о трудовой деятельности, адаптации на рабочем месте, восприимчивости к новой информации [3].

Однако современные реалии не трансформировали в глазах работодателей данные качества молодых специалистов в достоинства и их не хотят трудоустраивать, виду того, что их в 90% случаях необходимо обучать и приставлять наставников. Руководитель, в этом случае, сталкивается с проблемой больших временных затрат, вложения денежных инвестиций, наличия необходимых преподавателей (наставников, мастеров) и обеспеченности материально-технической базой.

Для того, чтобы избежать возникающих дополнительных проблем у управленцев с подбором молодых перспективных кадров, существует следующая рациональная альтернатива, которая помогает молодёжи показать свои достоинства с учетом практического опыта, без отрыва от образования. Таким вариантом, который удовлетворяет в будущем спрос и предложение на молодёжном рынке труда, является работа и участие в событийных мероприятиях – здесь будущие молодые специалисты проявляют свою обучаемость, активность, предприимчивость. Участие в большом количестве таких мероприятий помогает молодым людям доказывать свою конкурентоспособность перед будущим работодателем; а для руководителей, в свою очередь, отпадает вопрос о «выращивания» нового сотрудника. Кроме этого, молодые специалисты находятся только в начале карьерного пути – они являются достаточно недорогим ресурсом и имеют большое желание приобрести трудовой и практический опыт в различных профессиях [6].

Однако, вместе с тем, что у будущих молодых специалистов есть преимущества, но следует отметить также некоторые недостатки в их профессиональном развитии:

1. Наличие разрыва и оторванности научных и теоретических знаний, компетенций от реалий трудовой деятельности.
2. Невозможность практически решать краткосрочные и долгосрочные задачи, нести ответственность за результат.
3. Постоянные проявления излишнего молодёжного максимализма, эмоциональности, самоуверенности, упрямства.
4. Недостаточность определенности в своих будущих профессиональных интересах.
5. Отсутствие высокого уровня мобильности и адаптации к реалиям деловой и профессиональной среды.
6. Завышенные ожидания от трудовой деятельности (стремительная карьера, высокий уровень вознаграждения, получение различных привилегий) [8].

Данные недостатки позволяют в дальнейшем пройти через процесс совершенствования и саморазвития молодого поколения с профессиональной и личностной точки зрения, которые в будущем повлияет на благополучие, обучение, участие в политической жизни государства. Событийные мероприятия, которые в последние годы, которые включают в себя событийное волонтерство, событийный туризм, МТСЕ-туризм и т.д., открывают перед молодёжью большие возможности для освоения знаний, навыков, получения новых компетенций, необходимых для того, чтобы найти свое место в обществе (занять соответствующую нишу), добиться самостоятельности. Молодежь воспринимает участие в событийных мероприятиях как позитивное времяпрепровождение с учетом групповой сплоченности и возникающей солидарности [4].

Событийные мероприятия – это целый комплекс, в который входят все стратегические аспекты, связанные с молодёжью: волонтерское движение, программы организации досуга, мобильность, программы работы с молодёжью, информация для молодёжи, платформы для участия молодых людей в процессе принятия решений, занятость/предпринимательская деятельность, формальное образование и т.д., а также такие «сквозные» темы, как социальная инклюзия, участие

молодежи в жизни общества, гендерное равенство и т.д. При такой трактовке событийные мероприятия по возможности подлежат координации с другими областями, имеющими отношение к молодежи. Событийные мероприятия ориентированы на всё молодое поколение и рассчитаны на конкретные группы молодежи с учетом социального положения, финансового состояния, принадлежности к городским и сельским агломерациям [7].

Будущие молодые специалисты имеют возможность принимать участие в различных видах событийных мероприятий, соотношение которых в мире представлены на рис. 1:

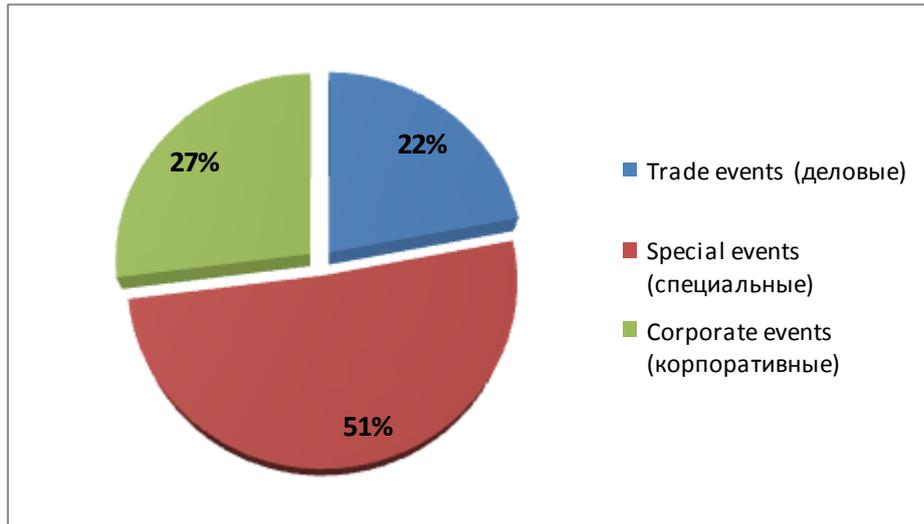


Рис. 1. Соотношение различных видов событийных мероприятий в мире, %

Ключевые аспекты эффективности и целенаправленности событийных мероприятий для будущих молодых специалистов:

- конкретная структура (орган), которая отвечает, направляет, координирует и консолидирует всю работу с молодыми людьми в этой сфере;
- установленная целевая аудитория с четкими возрастными границами и/или полное описание групп, являющихся бенефициарами событийных мероприятий;
- четкость и прозрачность стратегии и плана действий, а также структурированные механизмы мониторинга и оценки для того, чтобы научиться извлекать уроки из опыта в целях совершенствования трудового потенциала молодежи;
- наполненность и постоянное обновление научно-информационной базы в части идентификации и категоризации потребностей разных групп молодежи, исследования и статистики, эмпирических данных, получаемых в процессе реализации событийных мероприятий;
- утвержденная концепция, согласно которой будущие молодые специалисты являются перспективным трудовым ресурсом, и направленной на поддержку молодых людей и содействие им в раскрытии имеющегося у них потенциала и в полноценном и позитивном участии в жизни общества;
- устойчивые связи между местным, региональным и национальным уровнями, признание компетенций и зон ответственности всех участников процесса, ориентация на сотрудничество, координацию усилий и партнерство;
- согласование с международной практикой, ориентация на существующие нормы, рекомендации и позитивный опыт [2].

В соответствии с данными Федеральной службы государственной статистики, уровень молодежной безработицы в возрасте от 15 до 19 лет в конце прошлого года составил 22,1%, а в возрасте от 20 до 24 лет – 15,1%, что в среднем в 4 раза выше общего уровня безработицы в стране (рис. 2).

Статистические исследования за 2020 год показывают, что на молодежном рынке труда требуются специалисты по продажам. Если сравнивать с 2019 г. спрос на такие вакансии составлял 40,7%, то по итогам 1 квартала прошлого года – уже 46,2%. Также наблюдается рост доли вакансий в сфере консалтинга, индустрии туризма и гостеприимства, ресторанного бизнеса, информационных технологий.

Приведенный ниже рис. 3 подтверждает информацию о том, что для востребованных вакансий по специализациям для молодых специалистов, среди которых продажи, консультирование, туристская отрасль, административный персонал, необходимы навыки, которые приобретаются в результате участия в событийных мероприятиях.



Рис. 2. Динамика безработицы молодёжи в России, % (по данным Росстата)

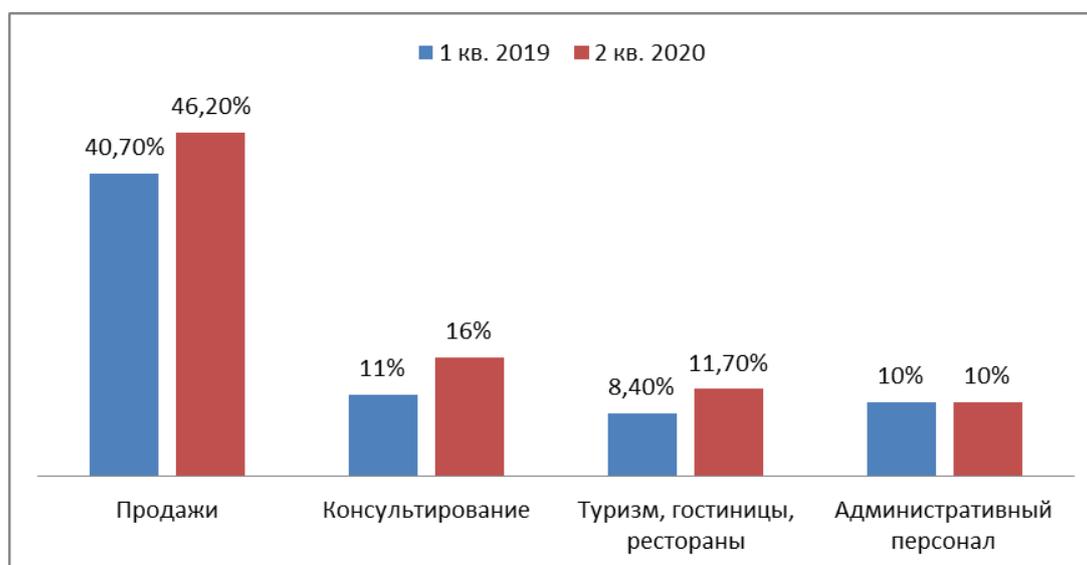


Рис. 3. Доля основных вакансий по специализациями от общего числа вакансий для молодых специалистов в России, % (по данным компании HeadHunter)

Современные требования для успешного функционирования рынка труда, которые выдвигают существующие жизненные условия и особое социальное развитие нового поколения, выдвигают необходимость совершенствования своих «soft-skills» и будущих профессиональных компетенций молодежи («hard-skills») в процессе получения специального профессионального и высшего образования.

Теория человеческого капитала в совокупности с общественными вызовами вынуждает по-иному смотреть на участие студентов и молодежи в событийных мероприятиях, в том числе в процессе обучения, так как это уже не просто временные и точечные события. Событийные мероприятия выступают важным инструментом для успешного вхождения на молодежную биржу труда, и в будущем для формирования перспективного коллектива специалистов на предприятиях, обладающих ценными деловыми и личностными качествами. Постоянное участие и работа на событийных мероприятиях предоставляет будущим молодым специалистам возможность социализации посредством выполнения профессиональных, культурных и общественных функций, формирование самостоятельности и целеустремленности индивида [1]. Наличие таких формирующихся профессиональных установок преобразовывается в преимущество при создании необходимого уровня конкурентоспособности на молодежном рынке труда. Данная естественная трансформация удовлетворяет потребность и непосредственный спрос работодателя в будущем молодом сотруднике через его нестандартные взгляды, творческое мышление, целеустремленность и динамичное саморазвитие.

Таким образом, для будущих молодых специалистов достижение желанных должностей обуславливает необходимостью постоянного участия в появившихся и развивающихся в нашей стране мероприятиях – событийных. Они позволяют молодежи в процессе постоянного участия в них совершенствовать свой трудовой потенциал, развиваться как личность, постигать основы коммуни-

кабельности, быстрого решения задач, и нести ответственность за свои действия и поступки. Участие в событийных мероприятиях является стартовым практическим опытом, успешно совмещаемой с теоретическим образованием. Международные и российские компании, организующие событийные мероприятия готовы тратить ресурсы на обучение новых сотрудников, так как они заинтересованы в долгосрочном сотрудничестве и возможности трудоустройства молодых специалистов.

Литература

1. Романова Г.М., Петрова С.В., Мазниченко М.А., Бревнова С.В., Григорашенко-Алиева Н.М. Молодёжный центр духовно-нравственного и социального развития: вклад в улучшение городской и региональной среды // Высшее образование в России. Т. 27. № 11. 2018. С. 97 – 107.
2. Петрова С.В., Фоменко В.А., Плякич М.Н. Социально-культурный анализ управления волонтерской деятельностью в условиях политико-экономических трансформаций // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2020. № 4. С. 204 – 211.
3. Balabanova A.O. The research of rural settlement tourist territory's social development management // Промышленность и сельское хозяйство (Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донбасская аграрная академия» (Макеевка)). № 8 (25). 2020. С. 49 – 52.
4. Юдина Т.А., Малухина Г.М., Чеснокова Е.Н. Роль мега-событий в развитии предприятий социокультурной сферы и культурной политики региона (на примере города Волгограда и города Сочи): монография. Волгоград: Изд-во ИП Никулина, 2016. 132 с.
5. Балабанова А.О., Кещян Н.А. Значение и необходимость подготовки профессиональных кадров государственного муниципального управления для туристической сферы // Туризм: гостеприимство, спорт, индустрия питания. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Отв. ред. К.Г. Томилин. Сочи, 2016. С. 24 – 27.
6. Fomenko V.A. Educational youth tourism in Russia as a basis for the formation of the labor potential of regional staff // European Journal of Economic Studies. 2019. 8(2): 104-109.
7. Мазниченко М.А., Папазян Г.С., Попов Д.И., Черемшанов С.В. Исследование развивающего потенциала студенческого событийного волонтерства // Вестник РМАТ. Изд-во: Российская международная академия туризма. № 2. 2019. С. 25 – 34.
8. Киреева А.В. Трудовой потенциал молодежи Российской Федерации в современных условиях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов XII Международной научно-практической конференции. В 3-х частях. Под редакцией С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород, 2020. С. 333 – 337.
9. Сихынбаева Ж.С., Жумабеков Р.К., Асанов Т.И. Трудовой потенциал как один из путей повышения социальной активности студенческой молодежи // Наука и инновации – современные концепции. Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума. Отв. ред. Д.Р. Хисматуллин. Уфа, 2020. С. 40 – 46.
10. Мазниченко М.А., Папазян Г.С. Воспитательный потенциал студенческого событийного волонтерства // Отечественная и зарубежная педагогика. 2019. Т. 1. № 6 (63). С. 80 – 97.

Fomenko Vita Alexandrovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Theory of Law and State, History and Philosophy, Sochi State University (94, Plastunskaya St., Sochi, 354055, Russian Federation). E-mail: vitafofomenco@mail.ru

Plyakich Manushak Nazaretovna, Candidate of Sociological Sciences, Assistant Vice-Rector for Educational and Social Work, Sochi State University (94, Plastunskaya St., Sochi, 354055, Russian Federation). E-mail: mb.sgu@mail.ru

Balabanova Anna Olegovna, Senior Lecturer, Department of Administration, Accounting and Audit, Sochi State University (94, Plastunskaya St., Sochi, 354055, Russian Federation). E-mail: annabalabanovasochi@gmail.com

MANAGERIAL DEVELOPMENT OF FUTURE YOUNG SPECIALISTS IN THE PROCESS OF ORGANIZING AND PARTICIPATING IN EVENT ACTIVITIES

Abstract

The article is devoted to the managerial development of future specialists, taking into account direct and long-term participation in various event events. A detailed review of regulatory legal acts, literary sources that reveal the concepts of «youth», «young specialist» is presented. The importance and significance of event events in improving and developing the labor potential of future young specialists is determined. Analyzed the statistical data of Rosstat, HeadHunter company in terms of youth employment and requirements for them in the Russian labor market. The key aspects of the effectiveness and focus of event activities for future young

specialists are outlined. The necessity of youth participation in event activities for further successful employment, increasing labor potential for professions that are in demand at the labor exchange has been proved.

Keywords: *management, youth, event activities, volunteering, event volunteering, development, labor potential.*

References

1. Romanova G.M., Petrova S.V., Maznichenko M.A., Brevnova S.V., Grigorashchenko-Alieva N.M. Molodyozhnyy centr duhovno-nravstvennogo i social'nogo razvitiya: vklad v uluchshenie gorodskoj i regional'noj sredy // *Vysshee obrazovanie v Rossii*. T. 27. № 11. 2018. P. 97 – 107.
2. Petrova S.V., Fomenko V.A., Plyakich M.N. Social'no-kul'turnyj analiz upravleniya volonterskoj deyatelnost'yu v usloviyah politiko-ekonomicheskikh transformacij // *Gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski*. 2020. № 4. P. 204 – 211.
3. Balabanova A.O. The research of rural settlement tourist territory's social development management // *Promyshlennost' i sel'skoe hozyajstvo (Gosudarstvennoe obrazovatel'noe uchrezhdenie vysshego professional'nogo obrazovaniya «Donbasskaya agrarnaya akademiya» (Makeevka))*. № 8 (25). 2020. P. 49 – 52.
4. YUdina T.A., Maluhina G.M., Chesnokova E.N. Rol' mega-sobytij v razvitii predpriyatij sociokul'turnoj sfery i kul'turnoj politiki regiona (na primere goroda Volgograda i goroda Sochi): monografiya. Volgograd: Izd-vo IP Nikulina, 2016. 132 p.
5. Balabanova A.O., Keshchyan N.A. Znachenie i neobhodimost' podgotovki professional'nyh kadrov gosudarstvennogo municipal'nogo upravleniya dlya turisticheskoy sfery // *Turizm: gostepriimstvo, sport, industriya pitaniya. Materialy II Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii*. Otv. red. K.G. Tomilin. Sochi, 2016. P. 24 – 27.
6. Fomenko V.A. Educational youth tourism in Russia as a basis for the formation of the labor potential of regional staff // *European Journal of Economic Studies*. 2019. 8(2): 104-109.
7. Maznichenko M.A., Papazyan G.S., Popov D.I., Cheremshanov S.V. Issledovanie razvivayushchego potentsiala studencheskogo sobytijnogo volonterstva // *Vestnik RMAT. Izd-vo: Rossijskaya mezhdunarodnaya akademiya turizma*. № 2. 2019. P. 25 – 34.
8. Kireeva A.V. Trudovoj potentsial molodezhi Rossijskoj Federacii v sovremennykh usloviyah // *Sodejstvie professional'nomu stanovleniyu lichnosti i trudoustrojstvu molodyh specialistov v sovremennykh usloviyah. Sbornik materialov XII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. V 3-h chastyah. Pod redakciej S.A. Mihajlichenko, YU.YU. Buryaka. Belgorod, 2020. P. 333 – 337.*
9. Sihynbaeva ZH.S., ZHumabekov R.K., Asanov T.I. Trudovoj potentsial kak odin iz putej povysheniya social'noj aktivnosti studencheskoj molodezhi // *Nauka i innovacii – sovremennye koncepcii. Sbornik nauchnyh statej po itogam raboty Mezhdunarodnogo nauchnogo foruma*. Otv. red. D.R. Hismatullin. Ufa, 2020. P. 40 – 46.
10. Maznichenko M.A., Papazyan G.S. Vospitatel'nyj potentsial studencheskogo sobytijnogo volonterstva // *Otechestvennaya i zarubezhnaya pedagogika*. 2019. T. 1. № 6 (63). P. 80 – 97.

УДК 378.147

DOI: 10.22394/2079-1690-2021-1-1-82-86

СЕТЕВЫЕ СООБЩЕСТВА И СМЕНА ПАРАДИГМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ Г. МОСКВЫ

Черкасова

Марина

Александровна

доктор философских наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления, Государственный университет управления (109542, Россия, г. Москва, Рязанский пр., 99). E-mail: Msk-1972@mail.ru

Аннотация

Стремительный рост городов и численности их населения требует смены парадигмы управления городскими муниципальными образованиями. Более эффективному управлению городскими территориями будут содействовать новейшие цифровые технологии, способствующие формированию не только комфортной жизненной среды локальной территории, но и нового уклада жизни, в основе которого будут лежать сетевые взаимодействия. В статье содержится краткая характеристика технологий и концепций, наиболее практикуемых муниципальными органами власти. Подчеркивается значение цифровых технологий в формировании коммуникативных связей между органами власти и сетевыми сообществами муниципальной территории. Раскрывается роль сетевизации в смене парадигмы муниципального управления.

Ключевые слова: *парадигма управления, сетевое сообщество, цифровые технологии, коммуникативные связи, управленческий процесс, муниципальная власть, городская среда, городское пространство, управленческие технологии.*

Стремительный рост городов, как в территориальном плане, так и в плане численности их населения, обусловил определенные трудности в осуществлении эффективного управления городским пространством. В новых условиях развития парадигмы эффективность формирования безопасной и комфортной городской среды зависит от степени интеграции в управленческий процесс новейших информационных технологий, в числе которых ведущую роль играют цифровые.