

**О МОДЕЛИРОВАНИИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ
В СИСТЕМЕ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ НА ПРЕДПРИЯТИИ (В ОРГАНИЗАЦИИ)**

Евстафьев Валентин Александрович, старший преподаватель

Полесский государственный университет

Evstafiev Valentin Alexandrovich, senior lecturer,

Polesky State University, evstval@mail.ru

Аннотация. Статья раскрывает факторы моделирования и совершенствования работы по распределению компетенций между субъектами реализации государственной молодежной политики в среде предприятий и учреждений

Ключевые слова: работающая молодежь, предприятие, работа с молодежью на предприятии.

На современном этапе развития белорусского социума происходит актуализация переосмысления интегрирующих оснований в практиках взаимодействия с работающей молодежью. Факторами возвращения к представлениям о рабочей молодежи, как значимой страте в общей социальной структуре становятся нисходящие тенденции в трансформациях характеристик ее ресурсного потенциала в контексте перспектив социально-экономического развития страны, обнаружившаяся уязвимость сознания определенной части молодежи к негативному внешнему информационному воздействию, а также в определенной мере – несоответствие имеющегося инструментария включения молодых людей на предприятиях и в организациях в актуальные конструктивные социально-политические практики характеру современных внутри- и внешнеполитических процессов.

Пространство производственно-трудовой деятельности молодых людей с наступлением постсоветского периода утратило свойства среды социальной и политической мобилизации. При этом произошла деструкция базовых коллективистских механизмов гражданского и политического ста-

новления работающей молодежи, как значимых оснований стабильности политической системы общества.

В настоящее время идет завершающая стадия вымывания представителей поколений работников предприятий и организаций, имеющих советскую профессиональную ментальность. На протяжении более чем тридцатилетнего постсоветского периода они выполняли важную социальную функцию неформальных носителей традиционной коллективной субъектности в структуре социальных коммуникаций (в т.ч. - и организационно-корпоративных). Данная трансформация в составе формальных трудовых коллективов вызывает качественные изменения в процессах поддержания и трансляции ценностных составляющих профессионального поведения молодежи. Происходит проблематизация воспроизводства интегративных оснований устойчивости и эффективности функционирования трудовых коллективов предприятий и организаций и в первую очередь – их молодежной составляющей.

Необходимо отметить, что особенностью назревших трансформаций системы взаимодействий с работающей молодежью является недостаточный уровень научной и методологической рефлексии актуального состояния массового сознания и поведения работающей молодежи.

В социальных технологиях работы с молодежью в пространстве ее профессиональной деятельности стали преобладать слаборазвивающие (досуговые) и визуально-символические составляющие, ориентированные на воспроизведение в ее повседневных практиках социально-психологических паттернов сетевого маркетинга.

Значимым обстоятельством, обуславливающим обновление интегративных подходов в работе с молодежью в производственной среде, выступает также осложнение внешнеполитического и внешнеэкономического положения, которое сформировалось у нашей страны в связи с недружественными действиями политических элит ряда государств ближнего и дальнего зарубежья.

Совокупность перечисленных факторов обуславливают перевод модернизации системы взаимодействий институтов государственного управления с поколением работающей молодежи в ряд наиболее приоритетных направлений внутренней государственной политики.

Среди практических подходов социально-психологической направленности, высокоранговых в порядке преодоления неблагоприятных последствий внешних угроз, возрастает роль и значение деятельности по систематизации работы с молодежью на предприятиях и в организациях.

Перед экономической подсистемой нашей страны объективно сформировались вызовы, содержанием которых становится поддержание и воспроизводство духовных, традиционных гуманистических оснований бытия, а также смыслов, способных активировать развивающие процессы, значения которых выходят далеко за пределы производственного прагматизма, а также уверенно противостоять при этом навязываемым извне попыткам разрушения традиционных ценностей.

Реализации обозначенной выше целевых ориентиров делает объективно значимым и необходимым структурно-функциональное моделирование механизмов реализации молодежной политики на предприятиях и в организациях [1].

В целях воссоздания общереспубликанской системы молодежной работы на предприятиях и в организациях необходимо провести социально-политическую и социально-психологическую реинституализацию их трудовых сообществ в области взаимодействия с работающей молодежью. В этой связи предлагается возродить у сообществ работников предприятий и организаций статусы социальных институтов, обеспечивающих реализацию интегративных и воспитательных функций по отношению к молодежи не только в значениях локально-отраслевого формата, но и как элементов единой общегосударственной системы государственной молодежной политики.

В 2023 году рабочей в рамках НИР, направленной на научно-техническое обеспечение деятельности Министерства образования Республики Беларусь по теме: «Разработать модель развития работы с молодежью на предприятиях и в организациях Республики Беларусь» была осуществлена соответствующая разработка, выполненная в соответствии с блочно-модульным принципом, который позволил отразить наиболее значимые направления и задачи деятельности в указанной сфере и определить пути по их эффективной реализации [2].

Значимой составляющей функционально-деятельностного блока (направления), отражающего аспекты ресурсно-методического обеспечения развития работы с молодежью на предприятии (в организации) является задача по распределению должностных компетенций и повышению квалификации ответственных исполнителей в системе работы с молодежью на предприятии (в органи-

зации). К числу приоритетных задач указанного направления реализации государственной молодежной политики на предприятии моделирования относится переосмысление в современных условиях и организационная фиксация системы распределения должностных компетенций в работе с молодежью на предприятии (в организации).

В целях повышения уровня практической ориентированности изложению содержания задач в рамках рассматриваемого подхода был придан формат алгоритмической последовательности, логика которой нацелена на достижение максимальной эффективности действий субъектов реализации государственной молодежной политики в пространстве профессиональной деятельности молодежи. Основными элементами указанной последовательности выступают описания содержания, механизма реализации, субъектов и ответственных исполнителей, ресурсов, периодичности, а также предполагаемого результата реализации данной задачи.

В качестве содержания задачи распределения должностных компетенций в работе с молодежью на предприятии (в организации) постулируется обеспечение распределения организационных статусов и функциональных характеристик между субъектами и ответственными исполнителями в системе работы с молодежью предприятий (организаций), обеспечивающее наиболее высокий уровень эффективности и результативности реализации ее целей и задач.

Формирование механизма реализации задачи по распределению компетенций между субъектами реализации государственной молодежной политики в среде предприятий и учреждений предполагает наличие в его структуре совокупности разнообразных процессов и действий, объединенных общими целями и задачами, однако имеющих при этом заметные отличия по своим масштабам, продолжительности, уровню сложности и объемам трудовых усилий, необходимых для их реализации, а также по иным значимым характеристикам.

Реализация данной задачи предполагает учет ряда организационно-моделирующих факторов:

- необходимости обеспечения соответствия квалификационных характеристик всех ответственных исполнителей в системе работы с молодежью предприятия (организации) ее основным целям и задачам;
- необходимости обеспечения соответствия характера, содержания и объемов функциональных компетенций органов и ответственных исполнителей в системе работы с молодежью предприятия (организации) объективным особенностям его структуры и процессов функционирования;
- необходимости трансформации действующих механизмов финансового и материально-технического обеспечения функционирования системы работы с молодежью посредством вычленения ее в самостоятельное направление деятельности и закрепления за ним соответствующих целевых позиций в бюджете и иных нормативно распределяемых ресурсах предприятия (организации);
- необходимости формирования на предприятии Совета работающей молодежи как общественного избираемого органа для стратегического управления системой работы с молодежью предприятия (организации). В ведение данной структуры передается деятельность по обеспечению наиболее значимых, масштабных целей и задач молодежной политики в рамках предприятия организации, а также легитимизации в молодежной среде предприятия принимаемых решений в сфере государственной молодежной политики.

Перечень субъектов реализации рассматриваемой задачи в наиболее полном его варианте может объединить в своем составе представителей органов государственного управления, структуры, должностных лиц и молодежный актив предприятий (организаций), обладающих компетенциями по подготовке и принятию нормативных правовых актов, регулирующих реализацию модели развития работы с молодежью в среде ее профессиональной деятельности.

К категории ответственных исполнителей в пространстве рассматриваемых процессов могут быть отнесены сотрудники отделов по работе с молодежью, члены Совета работающей молодежи (молодежный актив) предприятия (организации), ряд структурных подразделений предприятия (организации).

Институализация государственной молодежной политики в пространстве субъектов хозяйствования, учреждений и организаций предполагает переосмысление подходов к формированию ресурсной базы решения задачи распределения должностных компетенций в работе с молодежью на предприятии (в организации). Предполагается, что в рамках данной задачи структура ресурсной базы объединит в своем составе следующие виды ресурсов:

– нормативные правовые: корпус общегосударственных нормативных правовых документов по реализации государственной молодежной политики в Республике Беларусь, решения органов местного управления и самоуправления по реализации государственной молодежной политики в Республике Беларусь, Положение о Совете работающей молодежи предприятия (организации), Положение об отделе по делам молодежи (по работе с молодежью) предприятия (организации), должностная инструкция специалиста по делам молодежи (по работе с молодежью) предприятия (организации), штатное расписание предприятия (организации), Коллективный договор предприятия (организации).

– материально-технические: служебные помещения для организации деятельности Совета работающей молодежи предприятия (организации) и отдела по делам молодежи (по работе с молодежью), специалиста по делам молодежи (по работе с молодежью) предприятия (организации) и иные нормативно распределяемые ресурсы предприятия (организации).

– финансовые: оплата труда сотрудников отдела по делам молодежи (по работе с молодежью), специалиста по делам молодежи (по работе с молодежью) предприятия (организации), финансовые средства соответствующих целевых позиций (статей) в бюджете предприятия (организации).

– информационно-идеологические: сетевые и печатные информационно-коммуникационные ресурсы предприятия (организации), а также органов местного управления и самоуправления.

– социально-психологические: деятельность по статусной поддержке и формированию позитивного профессионального имиджа молодежного актива и сотрудников системы работы с молодежью предприятия (организации) со стороны руководителя предприятия и его заместителей в процессах публичных и личных профессиональных коммуникаций.

Совокупность критериев, предопределяющих периодичность реализации рассматриваемой задачи должна быть соотнесена с продолжительностью действующих выборных циклов функционирования Совета работающей молодежи предприятия (организации), с продолжительностью циклов проведения мероприятий, направленных на повышение профессиональной квалификации сотрудников отдела (специалистов) по делам молодежи (по работе с молодежью) в системах повышения квалификации предприятия (организации) и органов местного управления и самоуправления, а также с продолжительностью циклов проведения мероприятий, направленных на повышение общественно-политической активности и производственной инициативы среди членов Совета работающей молодежи и иных общественных активистов в рамках внутрипроизводственных процессов предприятия (организации).

Предполагаемые результаты реализации задачи по распределению должностных компетенций в работе с молодежью на предприятии (в организации) могут быть рассмотрены через призму двух функциональных аспектов:

1. Развитие институциональных основ системы работы с молодежью предприятий (организаций) посредством формирования ее организационно-штатной структуры.

2. Совершенствование организационных возможностей для включения в производственные и социокультурные процессы работающей молодежи в сфере ее производственной деятельности и социальной активности на предприятии (в организации).

Список использованных источников

1. Организация работы с молодежью: инструктивно-методические материалы / Е.С.Игнатович [и др.] ; под ред. Е.С. Игнатович. – Минск : РИВШ, 2022. – 62 с.

2. Практическое руководство по развитию работы с молодежью на предприятиях и в организациях Республики Беларусь / Е.С.Игнатович [и др.] ; под. ред. Е.С. Игнатович. – Минск : РИВШ, 2023. – 234 с.