

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА

**МЕНЕДЖМЕНТ КАК ФЕНОМЕН МНОГОГРАННОЙ
УПРАВЛЯЮЩЕЙ ПОДСИСТЕМЫ В СТРУКТУРЕ МОЛОДЕЖНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
заочной формы обучения, группы 05001362
Молчановой Татьяны Валерьевны

Научный руководитель
д.э.н., профессор
Ломовцева О.А.

БЕЛГОРОД 2018

Оглавление

Введение	3
Глава 1 Актуальные вопросы управленческого менеджмента в молодежной структуре трансформируемого общества	7
1.1 Менеджмент как эффективная управляющая структура	7
1.2 Особенности молодежного рынка труда.....	12
Глава 2 Реализация молодого потенциала в интеллектуальном пространстве современного предпринимательства	26
2.1 Анализ перспективы формирования предпринимательских инициатив у молодежи.....	26
2.2 Отражение многогранности менеджмента через личность и коллектив как инструмент управления молодежной организацией.....	31
Заключение	37
Список литературы	39

Введение

Актуальность темы исследования. Стратегически важным становится потребность в обеспечении современного уровня менеджмента, оптимально сочетающего в себе экономическую целесообразность, ориентированность на социальное развитие, а также максимальный учет мотивационных характеристик молодежи.

В настоящее время происходят динамичные изменения в экономике, социально-политической жизни, сопровождающиеся развитием организационно-правовых форм субъектов социальной и экономической жизни. Продолжающиеся реформы во всех сферах жизни предполагают поиск эффективных форм управления, методов руководства и обеспечения устойчивого развития предприятий, организаций, учреждений.

Много зависит в этих условиях учета специфики сущности и содержания менеджмента организаций различных организационно-правовых форм в различных секторах социально-экономической жизни. Значительное место в социально-экономическом развитии страны играет молодежь.

Стиль их менеджмента имеет существенные особенности по отношению к организациям других форм собственности и целей деятельности.

В настоящее время, как показывает анализ практики последних лет, без молодежных организаций не обойтись, поскольку индивидуализм, культивируемый в качестве первостепенного смыслового ориентира, не позволяет молодежи адекватно реагировать на вызовы новой либерально-демократической реальности, что, в свою очередь, актуализирует изучение особенностей функционирования различных организационно-правовых форм молодежных организаций [8, с.105].

Молодежное предпринимательство в России сегодня находится на этапе становления. Молодые люди все чаще задумываются об альтернативе работы по найму - о создании собственного малого бизнеса, но при этом сталкиваясь

с множеством задач и проблем, возникающих при создании собственного дела.

В целом, данная работа вызвана насущной необходимостью реализации молодежи на муниципальном уровне системного процесса, который призван оказывать влияние на молодежь в контексте целого ряда факторов: вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность и поддержка предпринимательских инициатив, воспитание, образование, здравоохранение, досуг, занятость и т.д.

Таким образом, при всем обилии исследовательских работ, посвященных отдельным аспектам малого бизнеса, воспитанием и мотивацией молодёжи, в этой области остается ряд актуальных проблем, одна из которых является приоритетной в настоящем исследовании. Данная проблема обусловлена эффективностью использования человеческого потенциала и в первую очередь тот инновационный потенциал развития, носителем которого является молодежь.

Объект исследования- особенности менеджмента в предпринимательских структурах молодёжи.

Предмет исследования- молодёжные организации в экономической социализации современного менеджмента.

Цель исследования- определить роль и прогресс общественных организаций в управляющей системе менеджмента.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие **задачи:**

- определить место и роль молодежи в экономической жизни общества;
- выявить особенности молодежного рынка труда;
- рассмотреть системное управление организацией;
- проанализировать перспективу формирования предпринимательских инициатив у молодежи;
- соотнести направления платных услуг в автономных молодежных учреждениях;

- понять место и роль молодежных организаций в современном обществе.

Теоретико-методологическая основа исследования - в России проблемы молодого поколения стали предметом активного исследования учеными в 50- 60-е гг. XX века. В тот период в стране складывались региональные школы и направления, которые, изучая и интерпретируя различные аспекты жизнедеятельности молодежи, формировали теоретико-методологическую базу для исследования проблем и направления молодых людей. Научные разработки того периода, несмотря на ярко выраженный идеологизированный характер, до сих пор не утратили актуальность и послужили катализатором развития молодежи и молодежной политики и экономики.

Значительный вклад в развитие молодежи внесли ученые московской, в том числе и Высшей школы (В.Т. Цыба, В.Б. Чурбанов, Ю.Е. Волков, В.В. Бовкун, Б.А. Ручкин и другие), ленинградской (В.Т. Лисовский, С.Н. Иконникова, и другие), новосибирской (В.Н. Шубкин, Р.П. Яновский). Исследователи этих и ряда других школ в своих трудах освещали проблемы разных слоёв молодежи, связанные с социализацией, трудовой деятельностью, жизненными планами, идейно-политическим развитием, образом жизни, развитием личности и т.д.

С середины 80-х гг. в советском обществе начался период коренных преобразований, который расставил новые акценты в изучении молодежной тематики. Обострение проблем воспитания и образования, занятости и профориентации молодежи, ее девиантного поведения обусловили необходимость пересмотра старых и поиск новых, альтернативных подходов.

Первый этап связан с советским периодом «перестройки», когда назрела необходимость выработки особой политики, учитывающей потребности и интересы молодежи, рассматривали в своих исследованиях В.И. Чупров, Н.И. Растегаева, С.И. Дмитриева, Ф.Э Шереги, В.К.Левашев, В.М Капицын, Е.Ю. Красова, В.В. Семенова, Е.П. Васильева, Ю.Л. Качанов.

Второй этап, характеризующийся развитием рыночных отношений и демократией, связан с преодолением в исследованиях и реальной общественной жизни социалистических штампов, в том числе и по отношению к молодежной политике.

Важность методологических оснований и факторов развития молодежной экономики и политики отмечали в своих трудах В.В. Гаврилюк, М.В. Ушакова, Г.А. Дорофеева, В.А. Луков, А.А. Козлов, В.Т. Лисовский, Р.М. Рахимова и другие.

Таким образом, актуальность темы исследования и необходимость ее научно-практического осмысления определили объект, предмет, цель и задачи данной работы.

Эмпирическая база исследования. Информативные ресурсы сети интернет по теме исследования, нормативно-правовые документы.

Методы исследования. Обширная исследовательская область и многоаспектность настоящего исследования предопределила применение ряда методологических подходов в его процессе: анализ литературы по теме исследования; исторический метод, применение теоретических знаний в профессиональной деятельности, библиографический поиск, структурно-функциональный анализ, метод сравнения.

Практическая значимость исследования. Полученные результаты могут быть использованы для дальнейшего изучения и научного осмысления предпринимательства как социального явления. Некоторые теоретические положения и выводы дипломного исследования могут применяться при реализации программы развития субъектов малого предпринимательства. Практическая значимость работы заключается в том, что основные научные положения и выводы могут использоваться в качестве теоретической основы для разработки органами регионального уровня экономической политики, касающейся финансирования малого бизнеса.

Структура выпускной квалификационной работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы.

Глава 1 Актуальные вопросы управленческого менеджмента в молодежной структуре трансформируемого общества

1.1 Менеджмент как эффективная управляющая структура

Для выполнения максимальной работы, при минимальной отдаче, будет основываться результативность, из которой и будет выходить эффективность управления.

Эффективность менеджмента правомерно рассматривать как форму проявления категории «эффективность» в управленческой деятельности организации [3, с.221].

Результативность менеджмента отображает более значимые, характеристики взаимоотношения управлением компании, применения и получения результата. Данные характеристики свойственны для абсолютно всех типов взаимоотношений управления, это означает что эффективность принадлежит концепции менеджмента.

Результативность менеджмента в молодежной области отображает эффективность в достижении управленческих целей и обеспечении социально-экономического эффекта в сопоставлении с использованными ресурсами и затратами на управление [5, с.63].

При изучении финансового результата менеджмента в молодежной организации, в первую очередь рассматривается, на сколько эффективно его потребление и распределение, что означает, будет ли развиваться организация и каковы перспективы будущих изменений. При определении социального эффекта менеджмента, основываться стоит на этой же концепции. Данный эффект будет ярко выражен на сотрудниках организации в качестве уровня жизни. Поскольку целью менеджмента выступает обеспечение устойчивого развития социально-экономической системы и создание потенциала для будущего, а главным элементом потенциала

является человек, логично считать социальным эффектом менеджмента наряду с уровнем жизни и развитие личности [6, с.84].

По мере того каким образом происходит соизмерение результата и использование ресурсов будет видно на сколько эффективен менеджмент. Для достижения цели выявляются самые значимые средства воздействия. Среди таких средств, следует отметить оценку стратегии менеджмента, методы мотивации работников, систему контроля [9, с.38]. Потенциал управления в основе своей создают воздействия, которые направлены на управленческие характеристики: организация, информация и социум. Уровень на сколько расходуется управленческий потенциал можно определить при оценке эффективности организации.

На рисунке 1.1.1 представлено формирование эффективности менеджмента.



Рисунок 1.1.1- Формирование эффективности менеджмента

Анализ следует проводить по каждому виду ресурсов, используемых в управлении в качестве средств воздействия. Имеются в виду исчисляемые

ресурсы: трудовые, материальные, финансовые, основные фонды, оборотные фонды, информационные, временные. Уровень использования производственных ресурсов, связанный с конкретным конечным результатом, сравнивается с затраченными управленческими ресурсами непосредственно или посредством механизмов и форм организации управления [8, с. 62]. Анализируя данную схему, нетрудно сделать вывод, что процесс достижения конкретного результата должен быть обеспечен не только совокупностью ресурсов, но и комплексом методов, гарантий, стимулов (механизмов), способствующих эффективной деятельности. Предполагается обеспечить конечные результаты комплексом управленческих функций, процедур и системой регламентов, при помощи которых достигаются конечные результаты.

С позиций эффективности должны быть взаимосвязаны и взаимообусловлены функции, ресурсы, права как условия для распоряжения ресурсами и ответственность за их рациональное использование.

Такой подход к исследованию и оценке эффективности менеджмента в молодежной сфере позволяет говорить о комплексности оценки мер по реструктуризации систем управления.

Каждое мероприятие или решение по управлению должно оцениваться с точки зрения конечного результата и рассматриваться в разрезе целей, методов, функций, процессов, организационных структур, т.е. всей совокупности используемых средств воздействия. В качестве средств воздействия могут рассматриваться и ресурсы. Выделим лишь некоторые средства воздействия по основным функциям менеджмента: целеполагание - цель, стратегия, тактика; планирование - прогноз, программа, план; организация - функция, полномочия, структура; мотивация - мотив, стимул, метод; гуманизация - этические нормы, культура, традиции; контроль - нормы, стандарты, экспертиза [7, с.49].

Процесс управления следует рассматривать как выбор средств воздействия и взаимодействия, приемлемых в данной ситуации и

обеспечивающих реализацию поставленных целей и задач. Исходя из сущности менеджмента и его функционального назначения все имеющиеся и вновь возникающие средства воздействия и взаимодействия можно условно разделить на предпочтительно используемые в процессах управления персоналом и преимущественно используемые в процессах управления деятельностью, т.е. коллективами людей, занятых производственно-хозяйственной деятельностью [28, с.22].

Во взаимодействии с внешними юридическими лицами и их руководителями, а также с отдельными физическими лицами (собственниками, инвесторами, наемными работниками) используемые средства воздействия и взаимодействия также имеют свою специфику, что связано с необходимостью согласования часто противоречивых или разнонаправленных интересов.

На эффективность реализации внешних связей оказывают влияние государственные регуляторы, а также их взаимодействие. Выбор средств взаимодействия и воздействия в данной области - более сложная проблема именно вследствие комплексности действующих факторов и их изменчивости.

Следует отметить, что именно во внешней среде происходит выявление конечных результатов деятельности молодежного учреждения. Отсюда следует, что работа с внешними партнерами и государственными органами, предпринимательского сектора - приоритетная и специфичная сфера реализации функций менеджмента, в значительной степени определяющая его эффективность [22, с.69].

Эффективность менеджмента молодежных структур оценивается по следующим направлениям:

- постановка и обоснование цели оценки;
- выбор критерия отбора показателей оценки;
- соизмерение цели и конечного результата;
- соизмерение конечного результата и потребности;

- определение результативности менеджмента;
- соотношение конечного результата с ресурсами;
- определение величины экономического эффекта;
- отношение экономического эффекта к величине каждого вида использованных ресурсов;
- отношение экономического эффекта к величине затрат на управление;
- отношение величины каждого вида использованных ресурсов к величине соответствующего потенциала;
- определение эффективности процессов управления по выработке и реализации средств воздействия: стратегии, мотивации труда, форм организации управления;
- определение величины использования каждого вида потенциала: ресурсного, организационного, информационного, научно-технического, экологического, кадрового;
- определение эффектов: социального, научно-инновационного, экологического, организационного;

На практике обычно оцениваются 4-6 ключевых конечных результатов, решающим образом влияющих на результативность деятельности, на их основе распределяются ресурсы.

Ниже в таблице 1.1.1 в укрупненном виде приведен состав основных ресурсоменеджмента молодежной политики.

Таблица 1.1.1 Основные ресурсы менеджмента

Человеческие	Информационно-технологические
Материальные	Временные и пространственные
Финансовые	Внешние связи и коммуникации
Экологические	Внутренние атмосфера и коммуникации

Не все виды ресурсов могут быть измерены абсолютными величинами, в таких случаях следует использовать экспертные оценки.

Распределение ресурсов, их структура выступают важными факторами эффективности менеджмента. Анализ изменений в структуре ресурсов позволяет выявить реальные возможности и способы достижения цели.

Современная теория управления молодежью определяет следующие виды эффективности менеджмента:

- по средствам воздействия и взаимодействия - целевая, мотивационная, стратегическая, тактическая, ресурсная, затратная, плановая, прогнозная, программная, концептуальная, функциональная;

- по содержанию эффекта - экономическая, организационная, социальная, экологическая;

- по фактору времени - перспективная, текущая, оперативная;

- по формам эффективности - системы менеджмента, управленческой деятельности, процесса управления, управленческого нововведения, деятельности менеджера и служащего.

На основе работы, менеджмент можно представить, как совокупность принципов, методов, средств и форм управления организацией, разработанных и применяемых во многих развитых странах, с целью повышения эффективности производства и увеличения прибыли в организации [20, с.412]. Менеджмент как система управления предполагает целевое, программное и ситуационное управление в организации, что достигается путем полного анализа системы.

1.2 Особенности молодежного рынка труда

Экономические и социальные проблемы молодёжи, о которых мы будем говорить в дипломной работе, есть не что иное, как отражение противоречий, явлений, тенденций развития всех сфер современного российского общества. Молодежь является особой социально-демографической группой. Поэтому она, в силу психолого-педагогических

особенностей, материальной и эмоциональной зависимости наиболее уязвима, раскована, подвержена влиянию [25, с.109]. В тоже время, её отличает динамичность в становлении, высокая степень адаптации к различным условиям.

Именно молодёжи свойственно осваивать и транслировать как позитивный социальный опыт, так и негативные тенденции, которые существуют в период складывания новой российской государственности. Не вызывает сомнения и положение о том, что молодёжь - это будущий носитель всехсоциально-экономических функций [15, с.38].

Незанятая молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда, характеризующийся стабильным ростом предложения рабочей силы.

Молодежный рынок труда имеет свою специфику:

Во-первых ориентация молодежи достаточно изменчива, имеет социально-профессиональную неопределенность и неустойчивостью предложения и спроса. При усугублении социальных проблем молодежи положение обостряется, связано данное явление с основательным изменением культурных и политических условий взаимодействующие с личностью, это влечёт за собой растущие из года в год трудности самореализации молодых людей, особенно в плане профессиональном.

Во-вторых конкурентоспособность на молодежном рынке довольно низкая, сравнивая с другими возрастными группами. Молодые люди чаще подвергаются не трудоустроиться либо вовсе потерять работу.

В-третьих занятость молодежи имеет довольно скрытый характер и размер. Увеличивается число молодежи, которая не учится и не имеет рабочего места.

В-четвертых, для молодежного рынка труда так же характерно иметь много вариантов исхода. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке

труда на многие из них, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу [16, с.73].

В-пятых на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

Складывающийся рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент. В связи с этим возникли теоретические и прикладные задачи по количественному и качественному сопоставлению востребованных рынком труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

Проблемы выпускников на рынке труда.

Рассматривая в целом вопрос реализации гражданами и защиты законом права на труд, были выделены следующие важные проблемы:

- Защита права на труд в настоящее время существует на законодательном уровне, а так же принят Закон о занятости населения, но механизмы их реализации недостаточно отработаны и недостаточно финансово обеспечены;

- Кроме того, сложным остается вопрос о получении статуса безработного. Наиболее остро данная недоработка в законодательстве отражается на гражданах, уволенных в запас из российской армии (как рядовых, так и офицеров);

- Также существует несоответствие между формальным определением в законе о занятости понятия «подходящей работы» и реальными требованиями к работе, которая может быть названа подходящей.

Мы пришли к выводу, что данные проблемы могут быть решены только на федеральном уровне.

На перечисленные выше общие проблемы накладываются сложности, характерные именно для выпускников вузов на рынке труда. После анализа и ранжирования были выделены следующие трудности:

- Отсутствие у выпускников вузов требуемого работодателями стажа и опыта работы и сложность получения этого опыта;
- Проблема дискриминации женщин при приеме на работу;
- Проблема неосведомленности населения о своих правах и возможностях в поиске работы.

В ходе анализа этих проблем были выработаны определенные конструктивные предложения.

Отсутствие опыта и стажа работы.

Наличие опыта работы и стажа работы, желательно по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа выпускников вузов в этом случае на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта.

Решение этой проблемы мы видим в реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников. В настоящее время эта практика применяется к таким категориям граждан как инвалиды, дети-сироты, члены многодетных семей. Однако реализация этих льгот носит добровольно-принудительный характер. Эффективного механизма реализации этой практики на данный момент нет [19, с.79].

Альтернативной практике квотирования может стать система условий, при которых работодателям было бы выгодно брать на работу выпускников, в частности - введенная на муниципальном уровне система налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников вузов [11, с.501].

Реализация этой идеи возможна через депутатские комиссии и комитеты исполнительных структур власти. Прежде всего, нужны конкретные финансовые расчеты, которые позволят определить стратегию реализации идеи.

Еще одной возможностью получения выпускниками вузов необходимого опыта работы может быть практика временного найма на разовые работы. Такие как различного рода рекламные акции, маркетинговые исследования, социологические опросы, работа в сфере политики, занятость на общественных работах, деятельность в общественных организациях в качестве волонтеров. Здесь полезным было бы ввести практику получения рекомендательных писем с мест такой работы. Временная занятость выпускников в данном случае не только позволит им получить опыт, но и заработать репутацию, что играет значительную роль на современном рынке труда.

Кроме того, существует еще механизм молодежной практики. В настоящее время организацией молодежной практики занимается служба занятости. Однако брать на работу человека без опыта для работодателя остается невыгодным даже при условии того, что половину заработной платы выплачивает служба занятости.

На федеральном уровне необходимо создание и реализация программы создания рабочих мест специально для молодых специалистов - выпускников вузов. Практическая реализация этой программы пока маловероятна из-за недостатка бюджетных средств, но идея должна продвигаться уже сейчас.

Инфантилизм молодежи в поиске работы

Молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, а соответственно не используют многие из существующих возможностей нахождения работы. В немалой степени это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жесткие ситуации рынка труда.

Для решения этой проблемы предложено, прежде всего, раннее привлечение подростков к труду.

Другим важным моментом является необходимость наличия у выпускников вузов высокого уровня самоорганизации с тем, чтобы в поиске работы иметь возможность соответственно встречать и преодолевать трудности, связанные с не комфортностью предлагаемого труда [12, с.55].

Кроме того, для российского общества актуальной является работа по включению в общественном сознании механизма активного поиска работы. Эта работа состоит, прежде всего, в информировании молодежи о принципах и технологиях поиска.

Необходимо проводить специальные курсы для родителей с тем, чтобы способствовать включению данного механизма на уровне семьи.

Проблема неосведомленности населения о своих правах и возможностях в поиске работы.

В настоящее время население крайне неудовлетворительно информировано о возможностях поиска работы. При этом играют роль как уже упоминавшаяся пассивная позиция в поиске работы, так и определенного рода предрассудки, неверная интерпретация ищущими работу гражданами своего положения как неудачника и просителя. Кроме того, оказалось, что информационных каналов о спросе на рынке труда явно недостаточно.

В связи с этим необходимой представляется работа по широкому и доступному информированию населения о существующих на рынке вакансиях. Также необходимо информирование о существующих возможностях получить такого рода информацию.

В конечном итоге широкое информирование граждан о существующих возможностях и правах в поиске работы позволит частично снять каждую из названных проблем.

Итак, теперь можно уже с уверенностью говорить о том, что рынок труда это не только отношения между наемными молодыми работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Ведь рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов

трудовых отношений: это и государство, поддерживающее интересы, как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам на предприятии [23, с.68].

В нашей же экономике с присущим ей крупным государственным сектором и активным вмешательством в рыночные процессы говорить о построении эффективной социальной экономики рано. Этому способствует и несовершенство правовой базы, и налогового законодательства, и коррупция в руководящем составе. Словом, чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества.

Государственная политика направлена на развитие трудовых ресурсов, в том числе, разработку специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Признано, что выпускники средних и высших учебных заведений относятся к категории граждан, нуждающихся в дополнительных гарантиях по обеспечению рабочими местами, так как в основном они, не имея достаточных навыков и квалификации, не готовы к жёсткой конкуренции на современном рынке труда [28, с.339]. Не последнее место занимает и низкий уровень социальной обустроенности молодых специалистов.

Само понятие «молодой специалист», предполагавшее ранее некий социальный статус, гарантировавший трудоустройство после окончания учебного заведения, а также дополнительные трудовые права и социальные гарантии (не установление испытательного срока при приёме на работу, невозможность увольнения в течение первых 3 лет, право на льготную очередь при получении жилплощади и т.д.), ушло в прошлое [17, с.95]. Сегодня «молодой специалист» - выпускник учебного заведения,

готовый реализовать свои способности к труду и испытывающий сложности при устройстве на работу.

Помочь молодым специалистам в решении проблемы трудоустройства призвано законодательство о труде молодёжи, а также правовые нормы, направленные на облегчение процесса перехода молодёжи от учёбы к трудовой деятельности.

Система комплексных показателей безработицы в молодежной сфере.

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения.

Особый интерес представляет анализ положения молодежи на российском рынке труда. Его необходимость обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами: во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, они - будущее страны [26, с. 71].

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.

Молодежная безработица остается одной из острейших проблем в сфере труда. Сегодня, как никогда, актуально оценить ее масштабы и спрогнозировать ее динамику, найти пути оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим затруднения с трудоустройством.

Проблема трудоустройства молодёжи всегда волновала государственные органы. Проблема трудоустройства молодёжи в России была популярна с давних времён. Так, в современном понимании молодёжью называется социальная, демографическая группа людей, круг которой

ограничивается определённым возрастом. Среди отличительных признаков можно выделить такие, как выполнение для общества определённых функций, специфические взгляды, интересы, ценности, место среди других групп людей.

Проблема трудоустройства молодёжи требует тщательного рассмотрения понятия «безработица». Безработицей в современном понимании называется социально-экономическое явление, которое характеризуется особой сложностью [17, с. 74]. В данном случае часть активного населения, способного зарабатывать себе на жизнь, не в состоянии реализовать свой потенциал в силу отсутствия достойных рабочих мест. Стоит отметить, что чаще всего рынок труда и проблемы трудоустройства молодёжи связаны с большим желанием реализовать свой потенциал молодыми людьми, но при этом с катастрофической нехваткой рабочих вакансий.

Законодательство на сегодняшний день регулирует уровень безработицы только в отношении лиц, достигших 16-летнего возраста. Так, согласно национальному праву, безработными считаются лица, которые не имеют трудового дохода или иного основного заработка за реализацию своих трудовых навыков [7, с. 31]. Здесь существует несколько условий: лицо должно находиться на территории Российской Федерации, должно быть зарегистрированным в службе занятости, а также пребывать в поисках работы.

Как известно, Россия как самостоятельное государство смогло «встать на ноги» только к началу двадцать первого века после распада Советского Союза. Именно в этот период происходят радикальные изменения не только в области экономики, юриспруденции, но и в области социальной политики, в том числе рассматривающей пути решения проблемы трудоустройства молодёжи. В настоящее время такая группа, как молодёжь, составляет 22 процента от общей численности населения, или же 32 миллиона человек на территории России.

Довольно-таки неоднозначной представляется проблема трудоустройства молодёжи в свете образования. Невозможно не отметить тот факт, что молодые люди стремятся к знаниям, стараются поступить в высшие учебные заведения, однако здесь каждого будущего специалиста поджидает новая проблема, связанная с поиском работы. В результате возникает новая проблема с трудоустройством выпускников вузов. В результате разрастания проблемного вопроса большая часть бывших студентов вынуждена работать не по своей специальности, а значит, те знания, умения и навыки, которые молодые люди получили в стенах государственного учреждения, по сути, являются бесполезными [17, с. 258]. Реальную картину смогут показать статистические данные. На 2017 год официальный показатель безработных составляет 30 % от всей группы. И сюда входят не только школьники, но и те лица, которые не достигли возраста 29 лет, то есть бывшие студенты, аспиранты, военнотружущие по призыву и так далее. Стоит отметить, что далеко не каждый гражданин обращается в органы службы занятости, поэтому вышеназванный показатель на деле может иметь удивительно большое значение.

Проблема трудоустройства молодёжи неразрывно связана с особенностями, которые присущи данной общности людей. Как правило, первоочерёдными выступают трудности, связанные с адаптацией к современным условиям в экономической сфере, маркетинговой области. Важную роль играет процесс выбора профессии, поиска себя и самореализации, трудоустройство, а также жилищные и иные экономические проблемы.

Практически все условия, касающиеся проблемы трудоустройства молодёжи в определённых областях, диктует современный рынок труда. Под данным термином понимаются социально-трудовые отношения, которые существуют в тесной взаимосвязи между собой и образующие вследствие реализации систему общественных отношений, регулирующих порядок и условия найма рабочей силы, её использования и обмена, механизм спроса и

предложения, ценообразование и много других аспектов, связанных с трудовым взаимодействием [22, с. 473].

Рынок труда молодёжи требует к себе особого внимания, так как является особым элементом среди вышеназванного сложнейшего механизма трудовых отношений. Здесь есть собственные закономерности и социально-демографические особенности. Каждому работодателю, предлагающему вакансию для человека юного возраста, стоит учитывать, что для данной категории характерны эмоциональная неустойчивость, быстро меняющиеся жизненные ценности, отсутствие рабочего стажа и опыта, низкий профессиональный статус [31, с. 58].

Что касается положительных моментов, то молодёжь отличается мобильностью, высоким уровнем потенциала, а также способностью быстро искать всевозможные пути решения проблемы в отличие от таких категорий, как инвалиды или же матери в декрете.

Проблема трудоустройства молодёжи в России обусловлена рядом факторов. В одной стороны, практически каждый подросток или выпускник образовательного учреждения мечтает о престижной работе, где он будет реализовывать весь потенциал, который в него вложили преподаватели. А с другой стороны, далеко не каждый подросток способен найти себя в условиях жёсткой конкуренции, особенно среди тех, кто обладает большим объёмом знаний, умений и навыков.

Проблемы занятости, трудоустройства молодёжи зависят от следующих факторов, а именно: уровень материального дохода каждой отдельной семьи; возможность самореализации уже на стадии обучения; получение высшего или профессионального образования; реализация своих прав и предоставленных государством социальных гарантий [11, с. 75]. Если мы обратимся к первому разделу данной статьи, то налицо существенная амплитуда возрастных рамок: от 13 до 30 лет. Именно поэтому среди молодёжи выделяется несколько подгрупп.

Основные проблемы трудоустройства молодёжи неразрывно связаны с определённой подгруппой: от 14 до 18 лет. В данную группу входят 95 % учеников и студентов колледжа. Данный возрастной период сопровождается усвоением и принятием основных жизненных ценностей, которые в дальнейшем окажут сильное влияние на социальное становление подростка как личности. С 14 лет начинает формироваться активная адаптация к условиям жизни и социума [29, с. 46].

С 12-14 лет каждый человек начинает задумываться о том, кем бы он хотел стать, какую бы выбрал профессию. Проблема трудоустройства современной молодёжи в России имеет некую специфику. А всё из-за того, что в зарубежных странах трудовой возраст значительно выше. В современном государстве 80% молодых людей заработали свои первые денежные средства до наступления совершеннолетнего возраста. Стоит отметить, что подобная тенденция не является положительной, так как трудовая занятость, пусть даже и частичная, негативно сказывается на процессе обучения. Если данная проблема возникает в вузе, от этого страдает качество подготовки будущего специалиста.

Молодёжные подгруппы: вторая категория Проблема трудоустройства современной молодёжи присуща лицам, не достигшим 24-летнего возраста, то есть её вторую подгруппу составляют молодые люди от 18 до 24 лет. Как правило, основную массу здесь составляют лица мужского пола, отслужившие в армии, а также студенты, продолжающие обучение, либо специалисты, только что окончившие вуз. Проблемы данной группы связаны с отсутствием опыта работы. То есть по факту все специалисты обладают достаточным уровнем знаний, позволяющих эффективно осуществлять трудовую деятельность, однако по факту работодатели неохотно принимают молодёжь без опыта работы и стажа [21, с. 47].

Молодёжные подгруппы: третья категория Нетрудно догадаться, что третьей и последней подгруппой, входящей в молодёжный возраст, являются лица от 25 до 30 лет. Как правило, её представители уже позиционируют себя

в качестве состоявшихся специалистов либо имеют опыт работы в определённой сфере. Основные проблемы трудоустройства молодёжи в этот период связаны с высокими финансовыми требованиями к работе. Так, большинство представителей данной группы обзавелись семьёй, следовательно, финансовые запросы значительно вырастают, что напрямую влияет на уровень заработной платы.

Решение проблем трудоустройства молодёжи возможно найти только посредством рассмотрения всех его особенностей. На основе информации, которая будет получена в результате исследования специфики молодёжного рынка, вполне реально разработать механизм и найти пути разрешения проблемных вопросов [12, с. 58]. Первоочередной особенностью является постоянная изменчивость трудового рынка. Это значит, что спрос и предложение постоянно меняются. Одно время существовали вакансии, которые позволяли принимать на работу даже подростков, не достигших совершеннолетия, в то же время через 5-10 лет ситуация полностью поменяется в противоположную сторону. Низкая конкурентоспособность Молодёжь - эта та группа, представители которой, в силу возрастных особенностей и психического развития, обладают минимальным объёмом инструментов для того, чтобы быть конкурентноспособными на рынке труда [24, с. 57]. Отсутствие необходимых знаний, умений и навыков, трудового стажа, рабочего опыта не позволяют работодателям идти на риск и принимать в организацию таких работников. Более того, для работодателя существует огромное количество ограничений и дополнительных выплат, связанных с трудом несовершеннолетнего лица. Здесь законодательство устанавливает достаточно жёсткие нормы, связанные с правами ребёнка, что, естественно, невыгодно человеку, который может нанять взрослого без особых проблем.

Женская занятость имеет чрезвычайно сложную ситуацию на трудовом рынке. Среди выпускников высших учебных заведений большая часть - женщины. Здесь важно отметить, что работодатели неохотно принимают

молодых особ на работу, аргументируя тем, что они обязательно в скором времени уйдут в декрет. Разумеется, законодательство запрещает использовать работодателю для отказа в приёме вышеназванное основание. Однако наряду с этим начальники находят огромное количество других причин, касающихся того, «почему вы нам не подходите».

В целом решать проблемы, связанные с рынком труда молодёжи, необходимо в настоящий момент. Активная динамика изменчивости говорит о том, что социальные программы, которые продуманы государством либо муниципальными органами на несколько лет вперёд, не имеют никакого результата. При таком подходе невозможно предусмотреть все изменения, которые произойдут через 5 либо 7 лет и повлияют на развитие молодёжных подгрупп. Именно поэтому пути решения проблемы трудоустройства молодёжи, будь они представлены программой или иными социальными гарантиями, должны поддаваться корректировке.

Глава 2 Реализация молодого потенциала в интеллектуальном пространстве современного предпринимательства

2.1 Анализ перспективы формирования предпринимательских инициатив у молодежи

В стратегии развития страны до 2020 года стоит задача по увеличению доли занятости экономически активного населения в предпринимательской деятельности до 60-70% [17, с. 40]. И эта задача не может быть решена без активного включения молодежи, как наиболее активной и предприимчивой части населения страны. Вот почему одним из приоритетных направлений молодежной политики в России является создание благоприятных условий для молодежного предпринимательства. Это особенно актуально сегодня - в период негативного влияния глобального финансового кризиса, когда на власти лежит задача не только по сохранению производства и благосостояния граждан, но и миссия по развитию творческого, научного и профессионального потенциала молодежи. Речь идет о расширении возможности молодыми людьми реализовать свои предпринимательские инициативы в создании собственного дела, ведь малый и средний бизнес играет важнейшую роль в создании новых рабочих мест, сокращении безработицы, подготовке квалифицированных кадров. Эта сфера является благоприятной средой для реализации идей, инициатив и амбиций молодежи.

Однако, самореализация молодых людей в сфере предпринимательства во всей России, затруднена по ряду причин:

- первая и, пожалуй, главная причина - отсутствие у молодежи свободных финансовых средств для стартового этапа реализации предпринимательской инициативы;
- вторая причина - нехватка необходимых навыков и компетенций для ведения предпринимательской деятельности;
- отсутствие необходимого опыта;

-административные, правовые и финансовые барьеры, препятствующие выходу на рынок;

- кроме того, в молодежной среде до настоящего времени не сформированы обычаи делового взаимодействия, отсутствует атмосфера доверия и взаимного уважения.

Возникает проблема, как преодолеть эти проблемы и направить неиссякаемую энергию молодых людей в русло предпринимательства.

Молодежное предпринимательство в нынешних условиях обладает двумя преимуществами:

Во-первых, сегодняшняя молодежь, начиная свое дело, уже может опираться на помощь и советы предыдущего поколения предпринимателей, в роли которых могут выступать их родственники и знакомые [9, с. 92].

Во-вторых, современная молодежь обладает возможностью получения специальных знаний и навыков, обладание которыми дает значительные преимущества при открытии своего дела и стимулирует бизнес-активность.

В этой связи особую роль начинает играть высшее образование, которое должно научиться отвечать потребностям общества, подстраиваться под его реалии. Перед современными российскими вузами встают новые задачи - передача студентам, во-первых, необходимого для предпринимательства корпуса знаний, навыков и умений, во-вторых, формирование у них способности к предпринимательству: прежде всего, способности к инновации, к «интеллектуальному предпринимательству», а в-третьих, стимулирование развития предпринимательских инициатив у выпускаемых специалистов через специфику своей организации [12, с. 84]. И если первая задача потенциально выполнима уже сейчас практически любым вузом, то вторая и третья задача предполагают принципиальное изменение всей системы высшего образования и организационной структуры вузов - превращение их в университеты третьего поколения: проектно-ориентированные, инновационные, предпринимательские университеты.

Несмотря на то, что по оценкам исследователей (например, журнала Эксперт), современным российским вузам еще довольно далеко до университетов нового поколения, основными задатками для подобной трансформации некоторые из них все же обладают. И в большей степени по оценкам экспертов такими задатками обладают наиболее крупные технические вузы страны.

Следует отметить, что при всей, казалось бы, очевидной значимости молодежного предпринимательства для России, данная тема является достаточно слабо изученной. О проблеме молодежи в целом и ее дальнейших жизненных стратегиях часто говорят в СМИ; задача необходимости стимулирования и поддержки предпринимательской деятельности молодежи, во-первых, отражена в различного рода законодательных актах федерального, регионального и местного уровней, а во-вторых, занимает не последнее место в политических программах различных политических деятелей и партий; в большинстве российских городов и регионах в последнее время ежегодно проводятся различные конкурсы бизнес-планов и проектов, целью которых является стимулирование предпринимательской и инновационной деятельности молодежи (часто студенческой) [4, с. 72]. Однако, успешное осуществление любой социально-экономической политики невозможно без глубоко и детального изучения как объекта, на который политика направлена, так и самого феномена, который предстоит развивать. При этом важно понимать, какую роль необходимо отводить различным социальным институтам в развитии и поддержании данного явления, и эту задачу должна выполнять социология. Однако социологических работ, основывающихся на специальных обследованиях, посвященных изучению молодежного предпринимательства в нашей стране очень мало. Таким образом, становится очевидным то, насколько необходимо и значимо исследование предпринимательской деятельности современной российской молодежи и выявление влияния на нее формальных образовательных систем.

Исходя из этого, в работе на примере студентов экономической специальности Института экономики и менеджмента обследована пензенская молодежь, представляющая собой группу потенциальных предпринимателей. Исследовательский интерес сосредоточен на дальнейших жизненных стратегиях сегодняшних студентов, связанных или не связанных с предпринимательской деятельностью; изучены мотивы стремления к открытию собственного дела и причины, отвращающие от выбора подобного развития карьеры, а также влияние на такой выбор оценок объема человеческого капитала, полученного в рамках учебного заведения [9, с. 220].

Органы исполнительной власти нацелены сегодня на всемерную поддержку и развитие предпринимательской активности молодежи и ставят перед собой следующие задачи:

- создать условия для вовлечения молодежи в предпринимательскую деятельность, особенно в сфере инноваций, промышленности, строительстве, ЖКХ, социальной сфере;
- обеспечить доступность субъектов малого и среднего предпринимательства к государственному и муниципальному имуществу;
- сформировать доступную систему инфраструктуры поддержки предпринимательства во всех улусах республики;
- содействовать развитию интереса у молодых людей к самостоятельной деловой активности.

Для решения этих задач нам необходимо:

- установить квоты для молодых предпринимателей на уровне не менее 30% от общего числа субъектов малого и среднего предпринимательства получателей всех форм финансовой поддержки;
- создать систему поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства во всех районах региона;
- обеспечить самозанятость молодежи;
- организовать Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда в Пензенской области на 2010 год, установив

квоту не менее 30% для молодежи из общего числа получателей государственной поддержки.

В целом, государственная политика стимулирования молодежи к предпринимательской деятельности позволит заметно снизить остроту проблемы создания дополнительных рабочих мест для молодежи и повышения уровня жизни молодых семей. Комплекс предлагаемых мер будет способствовать формированию молодого поколения предпринимателей, заложит основы развития «среднего класса» в обществе - основы его стабильности.

Хотелось бы заметить, что только при консолидации усилий государства, общества и бизнеса мы сможем обеспечить рост предпринимательской активности молодежи и сформировать молодое, конкурентоспособное поколение предпринимателей.

В условиях российской действительности развитие предпринимательства у молодежи становится одной из главных стратегических целей экономической политики страны [23, с. 66]. Именно предпринимательская деятельность «запускает» механизмы рынка. Одной из проблем, влияющих на замедление социально-экономического развития, является недостаточная адекватность работы в направлении профессиональной ориентации молодых людей современному рынку труда. Недостаточная подготовка студентов к выходу на рынок вызывает сопутствующую данному процессу проблему переквалификации и повышения квалификации, решение которой требует дополнительных временных и финансовых затрат.

Таким образом, подготовка к предпринимательской деятельности становится частью образовательного ценза современного человека. И дело здесь не только в актуальности предмета или его прикладной направленности, но и в его значимости. Результат такой подготовки - постепенное формирование рационального образа мышления у студентов как основа получения навыков ориентации в информационных потоках, в

принятии решений, как в условиях стандартного выбора, так и в условиях неопределенности [28, с. 70].

2.2 Отражение многогранности менеджмента через личность и коллектив как инструмент управления молодежной организацией

Концепция управления молодежной организацией в совокупности разделена на несколько подсистем. Элементы данной концепции имеют отличительные черты и свойства, которые в свою очередь непосредственно имеют воздействие на точность и работу организации.

Довольно многогранной является управляющая подсистема организации в молодежной политике. Четко выделяются ступени и звенья управления в главном органе управления молодежной организации. Звено управления - это структурное подразделение, выполняющее определенную функцию по осуществлению процесса управления [14, с. 553]. На одном иерархическом уровне совокупностью звеньев будет являться степень управления. Во главе каждой ступени управления стоит руководитель, в разных направлениях деятельности создаются функциональные службы.

Но личность и коллектив будут основной составляющей менеджмента в молодежных организациях. Непосредственно данное разделение в большинстве влияет на исход формирования компании. Взаимоотношения между подчиненными и управленцами является основной базой грамотного руководителя. Управленческое общение - общение с целью осуществления руководства людьми, то есть изменение их действий в определенном направлении, поддержание данного направления или формирование нового направления [17, с. 30].

Управленческое общение выполняет несколько функций:

- Получение обратной информации;
- Предоставление распорядительной концепции данных;
- Предоставление оцененных данных.

Подобным способом, управляющий предполагает не только на само выполнение задания, но и на тот факт, что подчиненный сам изъявит желание выполнить данную работу. Так как присутствие такого стремления представляет собой гарантию успеха, то в свою очередь недопонимания между руководящим составом и подчиненными будет являться главным признаком далеко не успешной работы.

Чтобы добиться взаимопонимания, нужно придерживаться нескольких правил:

- Единый язык на профессиональном уровне;
- Должны находиться на одной ступени интеллекта и культуры;
- Объяснять информацию доходчиво и полноценно;
- В содержании вашего разговора должна быть непосредственно логическое объяснение;
- Концентрация на проблеме.

«Понять - не значит принять» - главный закон в общении молодежной организации.

«При прочих равных условиях люди легче принимают позицию, к которой испытывают эмоционально положительное отношение». Грамотное управленческое общение с коллективом не только создает оптимальный климат в организации, но и способствует повышению работоспособности персонала, а также помогает проявлению инициативы сотрудниками организации [22, с. 331].

Объектом управления коллективом, будет являться, организованная деятельность людей. Организованная деятельность - это не просто совместная деятельность людей, объединенных общими интересами или целями, симпатиями или ценностями, это деятельность людей, объединенных в одну организацию, подчиняющихся правилам и нормам этой организации и выполняющих заданную им совместную работу в соответствии с экономическими, технологическими, правовыми, организационными и корпоративными требованиями [27, с. 650].

Для работы менеджера всегда будут являться актуальными такие вопросы как- развитие коллектива и изучение самой личности работника.

По средством влияния на людей, осуществляется управление, но для этого, руководящим должностям надо знать законы, основанные на психологических процессах межличностных отношений, таких как:

Закон неопределенности отклика, либо он звучит как восприятия людьми внешних воздействий оказывающих на них. Люди в разное время на одно и то же действие способны реагировать абсолютно по-разному. Зачастую это приводит к непониманию управленческих отношений, направленных на потребности субъекта в определенной деловой ситуации [23, с. 90].

Закон неадекватности отображения человека человеком. Суть его состоит в том, что ни один человек не может постичь другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточна для принятия серьезных решений относительно этого человека.

Это объясняется сверхсложностью природы и сущности человека, который непрерывно меняется в соответствии с законом возрастной асинхронности. В самом деле, в разные моменты своей жизни даже взрослый человек определенного календарного возраста может находиться на разных уровнях физиологического, интеллектуального, эмоционального, социального, сексуального, мотивационно - волевого решения [26, с. 108]. Более того, любой человек осознанно или неосознанно защищается от попыток понять его особенности во избежание опасности стать игрушкой в руках человека, склонного к манипулированию людьми. Имеет значение даже то обстоятельство, что нередко сам человек не знает себя достаточно полно.

Тем не менее, любой человек как частный представитель объектов социальной реальности может быть познан. И в настоящее время успешно разрабатываются научные принципы подхода к человеку как к объекту познания. Среди таких принципов можно отметить, в частности, такие как:

- Принцип универсальной талантливости («нет людей неспособных, есть люди, занятые не своим делом»);
- Принцип развития («способности развиваются в результате изменения условий жизни личности и интеллектуально-психологических тренировок»);
- Принцип неисчерпаемости («ни одна оценка человека при его жизни не может считаться окончательной») [21, с. 446].

Закон расщепления смысла управленческой информации. Любая управленческая информация (постановления, приказы, инструкции, указания) имеет объективную тенденцию к изменению смысла в процессе движения по иерархической лестнице управления. Это обусловлено, с одной стороны, иносказательными возможностями используемого естественного языка информации, что ведет к возникновению различий толкования информации, с другой - различиями в образовании, интеллектуальном развитии, физическом и, тем более, психическом состоянии субъектов анализа и передачи управленческой информации. Изменение смысла информации прямо пропорционально числу людей, через которых она проходит.

Закон самосохранения. Его смысл состоит в том, что ведущим мотивом социального поведения субъекта управленческой деятельности является сохранение его личного социального статуса, его личностной состоятельности, чувства собственного достоинства. Характер и направленность моделей поведения в системе управленческой деятельности напрямую связаны с учетом или игнорированием этого обстоятельства.

Для того чтобы подключить человека к решению той или иной задачи, надо суметь найти ту мотивацию, которая побудила бы его к действию. И только при соответствующих мотивациях можно вдохновить людей на решение сложных и сверхсложных задач.

Наиболее популярной из теорий мотивации в пособиях и работах по практическому менеджменту является концепция А. Маслоу (1908 - 1970). Он первый предложил классификацию потребностей и взаимосвязей между

ними, построив своеобразную иерархию, в которой высшие запросы не выступают на первый план, пока не удовлетворены низшие [19, с. 521]. Эта иерархия может быть представлена следующей схемой на рисунке 2.2.2.

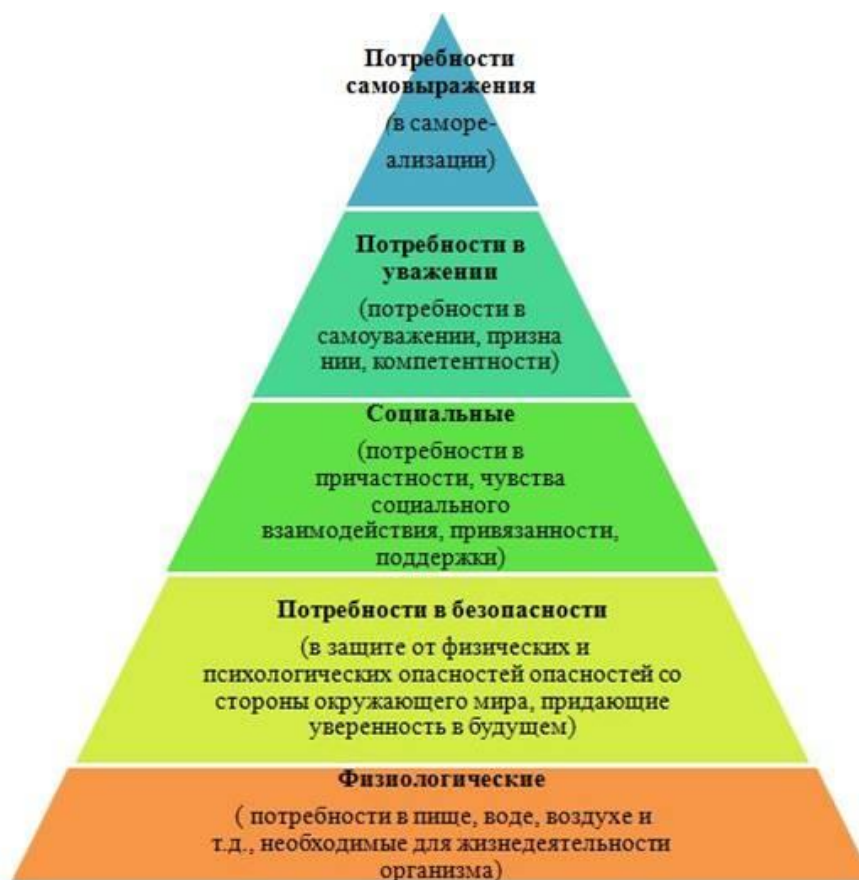


Рисунок 2.2.2 - Иерархия потребностей

Данные потребности составляют пять основных уровней. Названия их, а также графическое их изображение могут быть несколько иными, но суть дела от этого не изменится.

Таким образом, согласно Маслоу, все потребности образуют иерархическую структуру, которая, как доминанта, определяет поведение человека. Потребности физиологические, в безопасности, называемые первичными, потребностями нижнего уровня, служат основанием для удовлетворения потребностей высшего порядка - социальных, в успехе, в самовыражении (самоактуализации) [12, с. 412]. Потребности высшего уровня не мотивируют человека, пока не удовлетворены, по крайней мере, частично потребности нижнего уровня.

Итак, рассматривая личность как объект управления, многие исследователи и практики признавали сложность и недостаточную изученность этого феномена. Здесь приведены лишь наиболее устоявшиеся представления о личности, о некоторых способах активизации ее поведения в процессе труда. Но нужно помнить, что личность зачастую не желает ощущать себя объектом чьего бы то ни было влияния, преднамеренного воздействия, что человек обычно стремится быть не пассивным участником совместной деятельности, а сознательным и активным существом, творящим и мир и самого себя [19, с. 97].

Заключение

Молодое поколение традиционно рассматривается как гарант будущего индивидуального выживания, социально-экономической стабильности и как общий стратегический ресурс развития общества. Однако жизненные установки молодежи не во всем соответствуют потребностям страны и ее территорий в инновационном развитии. Система построения, механизмы осуществления, методы оценки эффективности молодежи остаются неопределенными. Работа с молодежью подчас проводится ситуативно и противоречиво. Процессы в молодежной среде, являясь частью различных видов общественных отношений, развиваются нелинейно и не могут быть стандартизированы на локальном уровне и перенесены в виде готовых целевых молодежных программ в другие регионы.

На основе проделанной работы, менеджмент можно представить, как совокупность принципов, методов, средств и форм управления организацией, разработанных и применяемых во многих развитых странах, с целью повышения эффективности производства и увеличения прибыли. Менеджмент как система управления предполагает целевое, программное и ситуационное управление в организации, что достигается путем полного анализа системы.

В целом решать проблемы, связанные с рынком труда молодёжи, необходимо в настоящий момент. Активная динамика изменчивости говорит о том, что социальные программы, которые продуманы государством либо муниципальными органами на несколько лет вперёд, не имеют никакого результата. При таком подходе невозможно предусмотреть все изменения, которые произойдут через 5 либо 7 лет и повлияют на развитие молодёжных подгрупп. Именно поэтому пути решения проблемы трудоустройства молодёжи, будь они представлены программой или иными социальными гарантиями, должны поддаваться корректировке.

В условиях российской действительности развитие предпринимательства у молодежи становится одной из главных стратегических целей экономической политики страны. Именно предпринимательская деятельность «запускает» механизмы рынка. Одной из проблем, влияющих на замедление социально-экономического развития, является недостаточная адекватность работы в направлении профессиональной ориентации молодых людей современному рынку труда. Недостаточная подготовка студентов к выходу на рынок вызывает сопутствующую данному процессу проблему переквалификации и повышения квалификации, решение которой требует дополнительных временных и финансовых затрат.

Личность и коллектив молодежной организация являются эффективным средством управления. В молодежной организации социально-психологический фактор менеджмента является одним из основных звеньев развития и продвижения самой организации и определенного направления деятельности. А грамотная программа по работе с коллективом делает каждую личность и коллектив эффективным средством управления и развития потенциала молодежной организации.

Таким образом, подготовка к предпринимательской деятельности становится частью образовательного ценза современного человека. И дело здесь не только в актуальности предмета или его прикладной направленности, но и в его значимости. Результат такой подготовки - постепенное формирование рационального образа мышления у студентов как основа получения навыков ориентации в информационных потоках, в принятии решений, как в условиях стандартного выбора, так и в условиях неопределенности.

На основе работы, менеджмент в молодежной структуре можно представить, как совокупность принципов, методов, средств и форм управления организацией, разработанных и применяемых во многих развитых странах, с целью повышения эффективности производства.

Список литературы

1. Адамов, Н. Бюджетирование в коммерческой организации. Краткое руководство [Текст] / Н. Адамов, А. Тилов. – М. : Питер, 2016. – 144 с.
2. Акатов, Н.Б. Управление переходом к инновационным саморазвивающимся организациям: теория и практика[Текст] : монография / Н.Б. Акатов. – Пермь: Перм.нац.исслед. политехн. ун-т, 2012. – 251 с.
3. Бабочкин, П.И. Социализация молодежи: опыт, проблемы, мероприятия [Текст]/П.И. Бабочкин // Социально-гуманитарные знания. – 2006. – №1 – С.281–285.
4. Багадаева, О. Формирование управленческого потенциала молодых менеджеров [Текст] / О. Багадаева // Государственная служба. – 2010. – №1. – С. 422.
5. Беляев, А.А. Системология организации [Текст] / А.А. Беляев, ЭМ. Коротков. – М.: ИНФРА-М, 2000.–182 с.
6. Блэйк, Р.Р. Научные методы управления [Текст] / Р.Р., Блэйк, Д.С. Мутон [пер. с англ. И. Ющенко]. – Киев: Высшая школа, 2013. – 274 с.
7. Большаков, А.С. Менеджмент: стратегия успеха[Текст] / А.С.Большаков.– СПб.: Издательский Дом «Литера», 2001. – 224 с.
8. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала[Текст]/ М.И. Бухалков. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 192 с.
9. Вдовин, С.М. Система менеджмента качества организации [Текст]/ С.М. Вдовин, Т.А. Салимова, Л.И. Бирюкова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 299 с.
10. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании[Текст]/ В.И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 282 с.

11. Горшкова, М.К. Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты[Текст] / М.К. Горшкова. – М.: ИНАБ № 4, ИС РАН, 2007. – 455 с.
12. Данько, Т.П. Менеджмент и маркетинг, ориентированный на стоимость[Текст] / Т.П. Данько, М.П. Голубев. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 416 с.
13. Елишев, С.О. Формирование ценностных ориентаций современной молодежи посредством государственной молодежной [Текст] / С.О.Елишев // Государственная власть и местное самоуправление. –2010. – №9. – С. 241.
14. Ентелис, Г.С. Протестный потенциал российской молодежи [Текст] / Г.С. Ентелис, Д.Г. Щипанова. – М.: Голос, 2015. – 240 с.
15. Жариков, О.Н. Системный подход к управлению: учебное пособие[Текст] / О.Н. Жариков, В.И. Королевская, С.Н. Хохлов.– М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001.– 62 с.
16. Жерздева, И.Р. , анализ поведения несовершеннолетней молодежи на рынке труда [Текст] / И.Р. Жерздева // Вестн. Моск. ун-та. Сер.6, Экономика. – 2007. – № 5. – С. 383.
17. Зубок, Ю.А. Проблемы социального развития молодежи в условиях риска[Текст] / Ю.А. Зубок // Социологические исследования. – 2003. – № 4. – С.42–54.
18. Ильина, Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами[Текст] /Л.О. Ильина.– Ростов-на-Дону : Феникс, 2008.– 415 с.
19. Ильинский, И.М. Молодежь как глобальная проблема человечества. Молодежная политика как императив 21 века [Текст] / И.М.Ильинский. –М.: Голос, 2014. – 168с.
20. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения [Текст] / А.В.Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. –М.: Научный эксперт, 2008. – 226 с.

21. Кочетков, А.В., В.Н. Филиппов, Теория и практика связей с общественностью[Текст] / А.В. Кочетков, В.Н. Филиппов, Я.Л. Скворцов. – М.: ПИТЕР, 2006. –240 с.
22. Лебедев, В.В. Роль и место вузовских центров содействия трудоустройству выпускников в системе управления качеством подготовки специалистов [Текст] / В.В. Лебедев, А.В. Белая, И.А. Краева // Вестник ННГУ. –2006.–Выпуск 1, С. 267.
23. Левитская, А. О Законопроектная деятельность в сфере молодёжной политики [Текст] / А.О. Левитская // Народное образование. – 2008. – № 1. – С. 228.
24. Липский, И.А. Основные парадигмы воспитания [Текст] / И.А.Липский // Педагогическое образование и наука. –2009. –№5.– С. 243.
25. Литовченко, В. П. Финансовый анализ [Текст] / В. П.Литовченко. – М.: Дашков и К, 2010. – 216 с.
26. Лукичева, Л. И. Управление персоналом[Текст] / Л.И. Лукичева. – 5-е изд., стер. – М.: Омега-Л, 2009. – 263 с.
27. Лукичева, Л.И. Управленческие решения[Текст] / Л.И. Лукичева, Д.Н. Егорычев. – М.: Омега-Л, 2011. – 384 с.
28. Оксинайд, К.Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации[Текст] / К.Э. Оксинайд., Е.В. Розина. – М.: Проспект, 2014. – 64 с.
29. Парахина, В.Н. Стратегический менеджмент[Текст] / В.Н. Парахина, Л.С. Максименко, С.В. Панасенко. – М.: КноРус, 2012. – 496 с.
30. Попазова, О.А. Экономика труда [Текст] /О.А. Попазова.– СПб.: «Вектор», 2005.– 192 с.
31. Раковская, О.А. Социальные ориентиры молодежи: тенденции, проблемы, перспективы[Текст] / О.А. Раковская. – М.: Наука, 2013. – 478с.

32. Рофе, А.И. Экономика труда [Текст] / А. И. Рофе. –М.: КноРус, 2010. –391 с.
33. Руткевич, М.Н. Молодежь России: социальное развитие[Текст] / М.Н. Руткевич, В.П. Потапов. – М.: Наука, 2015. – 422с.
34. Ручкин, Б.Н. Молодежь как стратегический ресурс развития общества [Текст]/ Б.Н. Ручкин, В.А. Родионов, А.В. Печников // Социально-гуманитарные знания. – 2006. – №1. – С.155–160.
35. Сагитов, С.Т. Занятость молодежи в условиях крупного города [Текст] / С.Т. Сагитов, Р.Р. Насибуллин. – Уфа : Банкос-Медиа, 2007. – 64 с.
36. Самаркина, И.В. О некоторых технологиях реализации молодежной политики на современном[Текст] / И.В. Самаркина // Власть.–2011. –№10.– С. 94.
37. Суховская, А. Проблемы трудоустройства и самореализации молодежи в небольших муниципальных образованиях [Текст] / А. Суховская // Управление персоналом. – 2008. – №10. – С. 45 –46.
38. Ручкин, Б.Н. Молодежь как стратегический ресурс развития общества / Б.Н. Ручкин, В.А. Родионов, А.В. Печников // Социально-гуманитарные знания. - 2006. - №1. - С.155-160.Тарцан, В.Н. Государственная молодежная политика в современной России [Текст] / В.Н. Тарцан // Политические исследования. –2010. –№3. – С. 32.
39. Темницкий, А. Л. Отношение к труду молодых рабочих промышленных предприятий в советский и постсоветский периоды [Текст] / А.Л. Темницкий // Социологический журнал. –2003. –№4. – С. 281.
40. Труд и занятость в России. 2009. [Текст]: стат.сб./ Федеральная служба гос. статистики (Росстат). –М.: Федеральная служба гос. статистики, 2009. –623 с.
41. Харрингтон, Дж. Совершенство управления ресурсами [Текст]/ Дж. Харрингтон. – М.: Стандарты и качество, 2008. – 352 с.

42. Ховрин, А.Ю. Социальное партнерство в сфере реализации общественной молодежной политики [Текст]/ А.Ю. Ховрин // Социально-гуманитарное знание. – 2007. – №5. – С.179.

43. Чирун, С. Реальная молодежная политика: теория и практика[Текст] / С. Чирун // Государственная служба. – 2011. –№1. – С. 96.

44. Широков, Д.А. Молодежная политика: проблемы выработки приоритетов [Текст] / Д.А. Широков // Власть. – 2013. – №12. – С. 343.

45. Экономика труда (социально-трудовые отношения) [Текст]// Государственная служба. – / Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. М.: Издательство «ЭКЗАМЕН», 2003. –736 с.