

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»

Институт экономики и предпринимательства

Кафедра менеджмента и государственного управления

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ В РЕГИОНЕ

Допущено к защите
Зав. кафедрой
менеджмента и государственного
управления
д.э.н., профессор

_____/Яшин С.Н./
подпись

Выполнил: студент группы 35161-
ГМУ-2
направление подготовки 38.03.04
«Государственное и муниципальное
управление»

_____/Благонравова Ю.К./
подпись

Научный руководитель:

ученая степень, ученое звание, ф.и.о., подпись

/к.э.н., доцент Ширяева Ю.С./

Нижний Новгород, 2020г.

Реферат

Целью исследования является предложение мер по совершенствованию молодежной политики в регионе.

Объект исследования – государственная молодежная политика.

Предмет исследования – система государственного управления в сфере молодежной политики.

Для реализации цели исследования были применены такие методы, как правовой анализ, статистические и логические методы исследования, также была применена электронно-вычислительная техника.

В процессе работы проводились исследования в сфере молодежной политики на федеральном уровне, проводился анализ состояния нормативно-правовой базы в области молодежной политики, а также изучение уровня развития молодежной политики на уровне субъектов Российской Федерации.

В результате обобщена и систематизирована информация об основных проблемах развития государственной молодежной политики. Дана оценка развитию нормативно-правовой базы в сфере молодежной политики и уровню развития молодежной политики на уровне субъекта Российской Федерации. Разработаны рекомендации по развитию молодежной политики на уровне субъекта Российской Федерации.

Выпускная квалификационная работа изложена на 106 страницах печатного текста. Содержит 3 раздела, 8 таблиц, 10 рисунков, 13 приложений и список используемых источников, состоящий из 41 источника литературы.

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы молодежной политики в регионе	6
1.1. Сущность и содержание молодежной политики	6
1.2. Нормативно-правовое регулирование молодежной политики в регионе	13
1.3. Анализ государственных и муниципальных программ в сфере молодежной политики	19
Глава 2. Анализ молодежной политики в Нижегородской области	24
2.1. Характеристика молодежной политики Нижегородской области.....	24
2.2. Анализ системы управления и технологического обеспечения деятельности органов власти в сфере молодежной политики Нижегородской области.....	29
2.3. Проблемы формирования и реализации молодежной политики Нижегородской области и пути их решения	39
Глава 3. Разработка социально-экономического проекта в сфере молодежной политики.....	43
3.1. Общая характеристика социально-экономического проекта в сфере молодежной политики Нижегородской области	43
3.2. Характеристика процесса реализации социально-экономического проекта в сфере молодежной политики Нижегородской области	53
Заключение	68
Список литературы	72
Приложения	79

Введение

В настоящее время в социальном развитии страны на первый план выходит вопрос о развитии молодежной политики на новый уровень. Положение молодежи в данный момент сигнализирует о ее социально-экономическом, социально-демографическом неблагополучии. Молодежная политика в активном государственном участии по широкому спектру вопросов, касающихся социально значимых сфер молодых граждан: профессионального образования, труда, материального обеспечения, возможности карьерного роста, семьи и досуга.

Актуальность выбранной темы обусловлена значимостью состояния молодежной политики как составляющего показателя социально-экономического развития страны, поскольку молодые специалисты задействованы в развитии государства.

Важным стратегическим приоритетом социального развития современной России является формирование инфраструктуры государственной молодежной политики, обеспечивающей реализацию потребностей молодежи в сфере образования, науки, здравоохранения, культуры и спорта, коммуникаций и трудовых отношений. Исходя из анализа нормативно-правового обеспечения реализации государственной молодежной политики, можно утверждать, что понятие «инфраструктура молодежной политики» является относительно новым понятием. Также стоит отметить, что не решен ряд ключевых проблем в сфере государственной молодежной политики, а именно: большая дифференциация в правилах и подходах к реализации государственной молодежной политики и нормативно-правового обеспечения их реализации, не созданы условия для консолидации бюджетных средств на реализацию государственной молодежной политики из-за разрозненности в программах и подходах ведомств на федеральном и региональных уровнях.

Целью выпускной квалификационной работы является предложение мер по совершенствованию молодежной политики в регионе.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить следующие задачи:

- Раскрыть сущность и содержание государственной молодежной политики;
- Изучить нормативно-правовое регулирование молодежной политики в регионе;
- Проанализировать государственные и муниципальные программы в сфере молодежной политики;
- Составить характеристику реализации молодежной политики Нижегородской области;
- Проанализировать системы управления и технологического обеспечения деятельности органов власти в сфере молодежной политики Нижегородской области;
- Выявить основные проблемы формирования и реализации молодежной политики в Нижегородской области и пути их решения;
- Разработать социально-экономический проект в сфере молодежной политики.

Объект исследования – государственная молодежная политика.

Предмет исследования – система государственного управления в сфере молодежной политики.

Из числа общенаучных методов в дипломной работе нашли применение системный и сравнительный подходы, междисциплинарный анализ. Обоснование теоретических положений и аргументация выводов осуществлялись на основе общих и частных методов научного познания в сочетании с методами структурно-функционального, абстрактно-логического и ситуационного анализа.

Из теоретических методов исследования использовался анализ и изучение литературы- труды отечественных авторов, таких как, Богдан Н.Н, Бушуева И.П.,Рождественская Н.В., и т.д., посвященные вопросам развития молодежной политики и государственной и муниципальной службы. Нормативную базу в сфере государственной молодежной политики составляют: Постановление Правительства Российской Федерации от 24.07.2000 №551 «О военно - патриотических молодежных и детских объединениях», Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 №1662-р «Об утверждении концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 №2403-р «Об утверждении основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» и Постановление Правительства Российской Федерации от 23.08.2011 №713 «О предоставлении поддержки социально ориентированным некоммерческим организациям». Также в качестве источников информации были использованы официальные сайты органов государственной власти.

Для решения проблемы низкого уровня развития инфраструктуры молодежной политики был разработан социально-экономический проект HR форум «Я-госслужащий». Проект предусмотрен для повышения эффективности привлечения молодых специалистов на государственную и муниципальную службу в рамках реализации молодежной политики в Нижегородской области.

Результаты исследования в рамках выпускной квалификационной работы и разработанный социально-экономический проект могут быть применены на практике для развития молодежной политики в Нижегородской области и в других регионах Российской Федерации.

Глава 1. Теоретические основы молодежной политики в регионе

1.1. Сущность и содержание государственной молодежной политики

Молодежь имеет определенные возрастные границы. Нижняя граница наступает с 14 лет, так как считается, что в этом возрасте человек уже по своему физическому развитию готов к трудовой деятельности. Верхняя граница определяется достижением самостоятельности, финансовой независимости и некой стабильности в жизни, обычно в нормативных документах это 35 лет.

Государственная молодежная политика (далее ГМП) – направление деятельности Российской Федерации, представляющее собой систему мер нормативно-правового, финансово-экономического, организационно-управленческого, информационно-аналитического, кадрового и научного характера, реализуемых на основе взаимодействия с институтами гражданского общества и гражданами, активного межведомственного взаимодействия, направленных на гражданско-патриотическое и духовно-нравственное воспитание молодежи, расширение возможностей для эффективной самореализации молодежи и повышение уровня ее потенциала в целях достижения устойчивого социально-экономического развития, глобальной конкурентоспособности, национальной безопасности страны, а также упрочения ее лидерских позиций на мировой арене. [8]

Исходя из того, что молодежная политика направлена на создание условий для выбора молодыми своего жизненного пути и представляет систему экономических, правовых, управленческих, научных, информационных, кадровых мер для создания условий выбора молодого поколения своего жизненного пути и участия в жизни нашей страны, можно сказать о том, что главной ее задачей является создание условий для реализации молодежью своих идей и проектов в развивающемся обществе.

Рассматривая подробнее значение молодежной политики, необходимо заметить ряд таких факторов:

- молодежную политику в стране осуществляют специализированные правительственные учреждения, комиссии по делам молодежи и комитеты;
- молодежная политика охватывает людей определенного возрастного ценза до 35 лет;
- молодежная политика охватывает только ту часть политики, которая отвечает за жизнь молодежи в нашей стране.

Молодежная политика не всегда представляет собой законченную систему из-за отсутствия строгой регламентации всех аспектов взаимоотношений молодежи в каждой сфере общества.

Целями государственной молодежной политики являются совершенствование правовых, социально-экономических и организационных условий для успешной самореализации молодежи, направленной на раскрытие ее потенциала для дальнейшего развития Российской Федерации, а также содействие успешной интеграции молодежи в общество и повышению ее роли в жизни страны. [8]

Для достижения поставленной цели в Основах государственной молодежной политики РФ на период до 2025 г. необходимо решить следующие приоритетные задачи, представленные на рисунке 1.

Существуют определенные принципы, в соответствии с которыми реализуется молодежная политика. Они основаны на конституционных положениях о правах и свободах человека и гражданина.

1. Принцип преемственности. Заключается он в том, что молодежная политика может пересматриваться раз в 10- 15 лет. В остальное время она никак не зависит от политических перемен.

2. Принцип деятельности. Он представляет собой включение молодого поколения в реализации политики, предоставление молодежи обязательных социальных услуг, осуществление координации государственных органов на всех уровнях власти.

Цели ГМП : совершенствование правовых, социально-экономических и организационных условий для успешной самореализации молодежи, направленной на раскрытие ее потенциала для дальнейшего развития РФ, а также содействие успешной интеграции молодежи в общество и повышению ее роли в жизни страны.

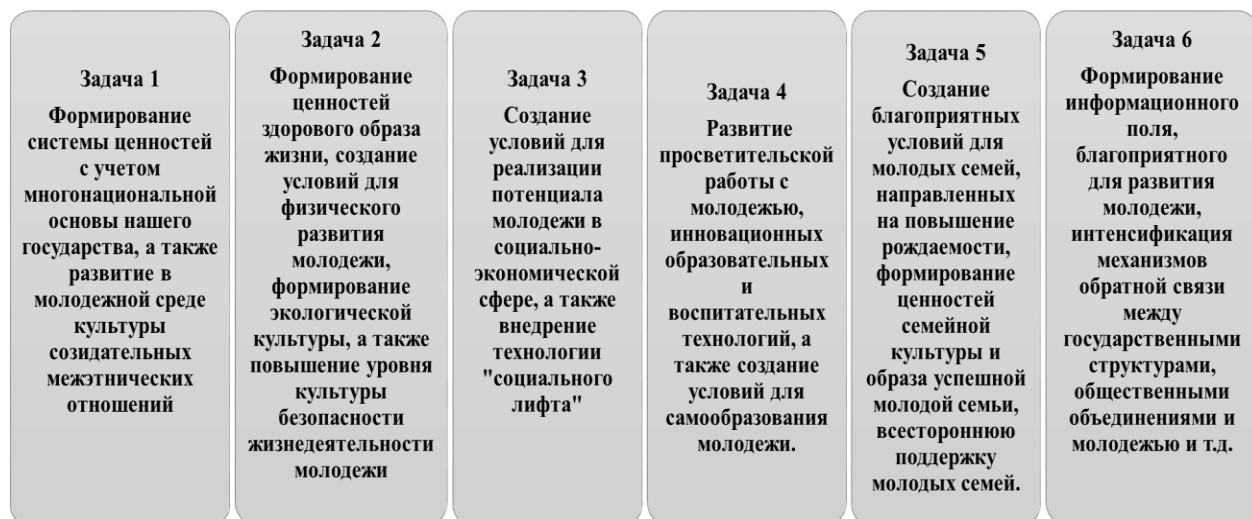


Рис. 1. Цели и задачи государственной молодежной политики

3. Принцип ответственности. Данный принцип указывает на то, что государство несет ответственность перед молодыми гражданами духовное развитие страны и сохранение культурного наследия.

4. Принцип приоритетности. Этот принцип говорит о том, что приоритетными в социально-культурном развитии страны являются принимаемые меры в сфере молодежной политики. Данный принцип указывает на то, что вложения финансовых средств в будущее молодежи является важным и необходимым.

5. Принцип участия. Молодежь должна в первую очередь участвовать в жизни страны. Становление реформ, социальных изменений в стране не должно производиться без ее непосредственного участия.

Молодежная политика в нашей стране осуществляется за счет молодежных объединений, ассоциаций, государственных органов и просто молодых граждан. Она складывается из множества элементов, представленных на рисунке 2, таких как социальная защита молодого поколения, образование молодежи, воспитание

патриотического духа, обеспечение жильем молодых семей, организация молодежных мероприятий, здравоохранение.

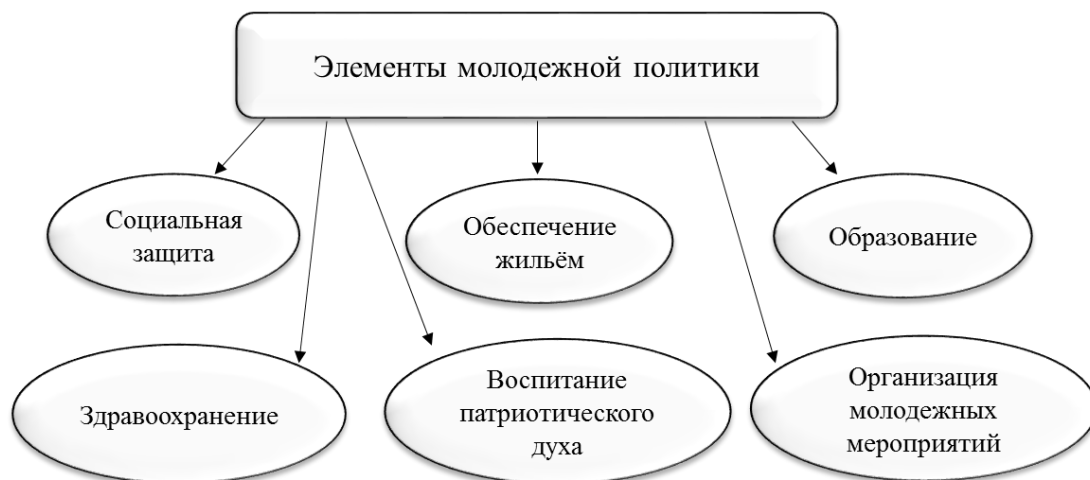


Рис .2. Элементы молодежной политики

Каждый из этих элементов рассматривается отдельно и детально. Для каждого разрабатываются специальные программы, реализующие решение проблем в каждой из сфер. Программы направлены прежде всего на решение проблем в отдельных сферах и достижение запланированных результатов по улучшению ситуации. В составлении комплексной программы первоначально определяются цели. Далее уже определяются пути и способы реализации поставленных целей.

Молодежь сегодня – это поколение, которое в силу своего возраста и возможностей влияет на дальнейшую судьбу России; это поколение, которое выделяется из остальных социальных слоев населения уровнем мобильности, интеллектуальной деятельностью и здоровьем. Первоочередное внимание государства уделялось решению проблем молодых граждан, так как молодежная политика является частью государственной политики, затрагивает и направления социальной политики, а также и направления политики народосбережения. В России актуальные вопросы молодежной политики рассматриваются не только представителями власти и политическими деятелями, они стали предметом обсуждения и исследования ученых и различных общественных структур.

Повышенный интерес к молодежной политике, в частности выражен, в том числе и тем, что молодежь как социальная группа занимает более 19% (28 281

тыс. человек в возрасте от 14 до 35 лет) от общей численности населения в Российской Федерации – 146 781 тыс. человек (по данным Федеральной службы государственной статистики по состоянию на 1 января 2019 года).

Государственная молодежная политика формируется и реализуется органами государственной власти и органами местного самоуправления, при совместной работе юридических и физических лиц, молодежных и детских общественных объединений, некоммерческих организаций и др.

Реализация государственной молодежной политики предусматривает объединение усилий органов власти на федеральном, региональном масштабе, а также в масштабах отдельных муниципалитетов. В Приложении 1 представлены органы, осуществляющие реализацию государственной молодежной политики в соответствии с масштабом управления.

В осуществлении молодежной политики на федеральном уровне также участвуют другие федеральные министерства и ведомства. Они обеспечивают исполнение соответствующих законов Российской Федерации по вопросам реализации государственной молодежной политики, в пределах своей компетенции разрабатывают нормативные правовые акты и целевые программы, представляют их в установленном порядке Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации.

Молодежная политика осуществляется путем деятельности органов исполнительной власти в рамках нормотворческого процесса, а также путем общественной деятельности, где молодежь посредством увлеченности в акциях, флэшмобах формирует и реализует свои идеи, оказывает косвенные влияния на общество, прививая и позиционируя свои интересы.

На данный момент органы, занимающиеся делами молодежи, созданы во всех субъектах РФ. Всего создано около 100 служб по профориентации и трудоустройству молодежи, примерно 2000 служб для детей, центры помощи молодым людям с алкогольной и наркотической зависимостью, инвалидностью, и т.д. В совокупности данные органы входят в инфраструктуру молодежной политики.

Инфраструктура молодежной политики- система государственных, муниципальных организаций и общественных объединений, а также иных организаций всех форм собственности, обеспечивающих возможность для оказания услуг и проведения мероприятий, направленных на развитие молодежи. [8].

На региональном уровне инфраструктура молодежной политики преимущественно формируется в виде сети государственных и муниципальных учреждений, которые оказывают различные услуги молодым гражданам. Первостепенное значение в работе с молодежью отводится муниципальным учреждениям, так как органы местного самоуправления работают в непосредственном контакте с населением, а также учитывают специфику конкретной территории, а также проблемы характерные для данного муниципального образования. Согласно статистическим данным Федеральной службы государственной статистики по состоянию на 2019 год в стране насчитывалось 21 501 муниципальных образования, а муниципальных учреждений, работающих с молодежью – 4 460, согласно статистическим данным Росстата, приведенным в таблице 1 [34].

Таблица 1.

Управление в сфере государственной молодёжной политики

Наименование	Количество структур, ед			Количество сотрудников, чел					
				всего			в том числе: имеющих профильное образование		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Региональные структуры по работе с молодёжью, в том числе:	238	255	236	8293,5	8539	8 006	1314	1152	1640,5
Региональный орган исполнительной власти	82	85	88	1182	1335	1 163	227	288	240

Наименование	Количество структур, ед			Количество сотрудников, чел					
				всего			в том числе: имеющих профильное образование		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Региональные бюджетные учреждения	156	170	163	7065,5	7204	7338,5	751	989	1401,5
Муниципальные структуры по работе с молодёжью, в том числе:									
Муниципальные органы исполнительной власти	4232	4568	4460	39365,29	43644,7	42005,7	4 633	10190	7773
Муниципальные бюджетные учреждения	2121	2206	2111	5183	5668	5219,6	637	857	898
	2060	2362	2718	33798,29	37976,7	38204,1	3892	9495	7 488

Источник: Федеральное статистическое наблюдение в сфере Государственной молодежной политики.

В соответствии с приведенными данными, следует заметить, что число муниципалитетов в стране более чем в 5 раз превышают количество учреждений и организаций, оказывающих услуги в сфере молодежной политики.

Также стоит отметить тенденцию снижения числа количества структур к 2019 году, к примеру региональные структуры по работе с молодёжью, по отношению к 2018 году сократились на 7,5%. Таким образом, можно констатировать, что в настоящее время инфраструктура молодежной политики характеризуется слабой организационной сетью.

1.2. Нормативно-правовое регулирование молодежной политики

Нормативно-правовая база, регулирующая молодежную политику РФ, имеет ряд особенностей. На данный момент она все еще не закончена и находится в стадии становления.

Взаимодействие государства и молодежи в первую очередь всегда основывается на нормативных документах, которые способствуют развитию молодежной политики в стране. На сегодняшний день составляющие части нормативно-правовой базы молодежной политики РФ отражены в документах различных уровней:

- Конституция РФ;
- Федеральные законы РФ;
- Указы Президента РФ;
- Постановления Правительства РФ;
- Законодательные акты министерств;
- Региональные законодательства.

Нормативную правовую базу реализации государственной молодежной политики в Российской Федерации формирует целый ряд документов, частично представленных на рисунке 3.

Конституция Российской Федерации как основной закон РФ рассматривается как главный источник правового регулирования государственной молодежной политики, несмотря на то, что в нем не используются такие термины как «молодежь» и «молодежная политика», нет четких, адресуемых им правовых норм.[1] Конституция в данном аспекте выступает лишь как совокупность норм, определяющих юридические границы для государственной молодежной политики и влияющих на создание и функционирование правового механизма ее разработки и реализации в России

Федеральный уровень	Конституция Российской Федерации
	ФЗ от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"
	ФЗ от 28 июня 1995 г. N 98-ФЗ "О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений"
	ФЗ от 6 октября 1999 г. N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации"
	ФЗ от 24 июня 1999 г. N 120-ФЗ "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних";
	ФЗ от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
	Указ Президента РФ от 16 сентября 1992 г. N 1075 "О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики";
	Распоряжение РФ от 17 ноября 2008 г. N 1662-р "Об утверждении концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года";
	Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. N 2403-р "Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года";
	Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. N 996-р "Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года";
	Распоряжение Правительства РФ от 12 декабря 2015 г. N 2570-р "О плане мероприятий по реализации Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года";
Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2015 г. N 1493 "О государственной программе "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы".	

Рис.3. Нормативно правовая база реализации государственной молодежной политики в Российской Федерации

Основным нормативно-правовым документом, определяющим систему принципов, приоритетных задач и механизмов, обеспечивающим реализацию государственной молодежной политики является Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года №2403-р "Основы государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2025 года". Реализацию государственной молодежной политики рекомендуется осуществлять в соответствии с приоритетными направлениями деятельности, описанными в данных Основах.

Вопросы реализации молодежной политики нашли отражение и в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной Правительством Российской Федерации, в подразделе «Молодежная политика».

В соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 12 декабря 2015 года №2570-р "О плане мероприятий по реализации Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года" будет проходить совершенствование нормативно-правового регулирования сферы государственной молодежной политики.

Цели и задачи реализации государственной молодежной политики отражены в Постановлении Правительства РФ от 30.12.2015 № 1493 "О государственной программе "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы".

Нормативное правовое регулирование государственной молодежной политики, осуществляется с учетом международного права, в том числе на основе следующих документов [10]:

- Всемирная программа действий, касающаяся молодежи, до 2000 года и на последующий период, принятая Резолюцией Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций 50/81 от 13 марта 1996 г.;
- Декларация о распространении среди молодежи идеалов мира, взаимного уважения и взаимопонимания между народами, принятая Резолюцией 2037 (XX) Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 7 декабря 1965 г.;
- Европейская хартия об участии молодежи в общественной жизни на местном и региональном уровне от 21 мая 2003 г. (пересмотренная);
- А также иных международных нормативных правовых актов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Нормативная правовая база реализации государственной молодежной политики в субъекте Российской Федерации также формируется на основании собственных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, не противоречащих действующему законодательству Российской Федерации.

В целях эффективной реализации государственной молодежной политики в субъекте Российской Федерации, органы государственной власти субъекта Российской Федерации, могут принимать закон, регулирующий сферу государственной молодежной политики в субъекте Российской Федерации, включающий в том числе полномочия по поддержке молодежных инициатив, молодежных и детских общественных объединений, а также в целях обеспечения

реализации государственной молодежной политики в субъекте Российской Федерации могут принимать государственные программы субъекта Российской Федерации по реализации государственной молодежной политики, а также муниципальных программ по работе с молодежью.

Отсутствие базового федерального закона в сфере государственной молодежной политики не препятствует субъектам Российской Федерации принимать законы, регулирующие данную сферу. Поэтому в 78 из 85 субъектах РФ действуют собственные базовые законы в сфере государственной молодежной политики представленные в таблице 2, за исключением 7 субъектов Российской Федерации: Астраханская область, Республика Крым, Мурманская область, Новгородская область, Пермский край, Смоленская область, Чукотский автономный округ, в данных регионах не существует отдельного закона о вопросах реализации государственной молодежной политики.

Таблица 2.

Базовые законы субъектов Российской Федерации в сфере государственной молодежной политики

Федеральный округ	Количество субъектов Российской Федерации, в которых действуют базовые законы в сфере государственной молодежной политики (в скобках приведено общее кол-во субъектов в округе)	% по федеральному округу
Центральный федеральный округ	17 (18)	94
Северо-Западный федеральный округ	9 (11)	82
Дальневосточный федеральный округ	8 (11)	73
Сибирский федеральный округ	10 (10)	100
Уральский федеральный округ	6 (6)	100
Приволжский федеральный округ	13 (14)	93
Южный федеральный округ	6 (8)	75
Северо-Кавказский федеральный округ	7 (7)	100

Данные законы имеют как схожие, так и разные названия. На рисунке 4 представлено процентное соотношение схожих названий законов в сфере государственной молодежной политики в 78 субъектах Российской Федерации, за исключением тех же 7 субъектов.

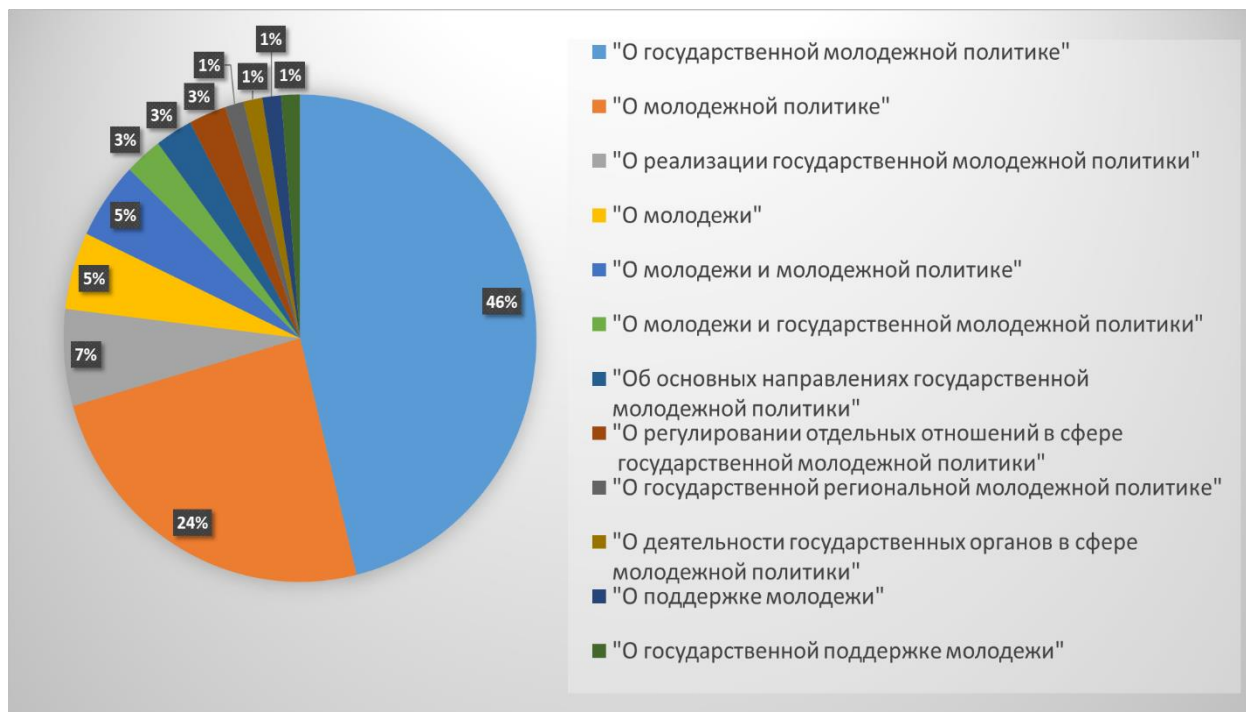


Рис.4. Названия законов в сфере государственной молодежной политики в 78 субъектах РФ

На фоне большого количества региональных актов в сфере государственной молодёжной политики возникает проблема разной трактовки термина "государственная молодежная политика" в нормативно-правовых актах субъектов Российской Федерации и отсутствия единого понятия. Так, например, в Законе города Санкт-Петербург "О реализации государственной молодежной политики в Санкт-Петербурге" от 27 июня 2013 года №425-62 под государственной молодежной политикой понимается система формирования приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации, и эффективной самореализации молодежи, развитие ее потенциала в интересах общества и государства, в Санкт-Петербурге. В Законе Нижегородской области "О молодежной политике" от 25 апреля 1997 года № 70-З (с изменениями на 4 февраля 2019 года) понятие трактуется как деятельность

органов государственной власти области, органов местного самоуправления, общественных объединений, юридических и физических лиц, направленную на обеспечение социально экономического, политического, культурного и духовного развития молодежи, а также соблюдение их прав на территории области.

Кроме базовых законов, в субъектах Российской Федерации действуют региональные законы, рассматривающие отдельные направления государственной молодежной политики:

- О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений;
- Развития органов молодежного самоуправления;
- Развития структур молодежного парламентаризма;
- О государственные поддержки талантливой молодежи;
- О государственной поддержке молодых ученых;
- О социальных гарантиях молодежи;
- О государственной поддержке молодых семей и т.д

Стоит отметить, что в Нижегородской области не существует нормативно правовых актов, регулирующих отдельные направления государственной молодежной политики, так как данные вопросы рассмотрены в Законе Нижегородской области "О молодежной политике".

Можно с уверенностью сказать о том, что молодежная политика в субъектах РФ сейчас уже имеет полноценную нормативную базу. Но в настоящее время остро стоит вопрос о разработке федерального закона, который обеспечит системное правовое регулирование государственной молодежной политики на всей территории Российской Федерации и единство подходов к ее реализации на различных уровнях.

1.3. Анализ государственных и муниципальных программ и проектов в сфере молодежной политики

На сегодняшний момент молодежная политика – это объединение отдельных программ и проектов, созданных в целях реализации положений стратегий и ориентированных на молодежь, единое целое при усилении регулирующей роли современного государства.

По состоянию на 2020 год в Российской Федерации реализуется ряд национальных проектов и государственных программ, которые затрагивают вопросы молодежной политики.

В конце 2014 года Правительство России утвердило «Основы государственной молодёжной политики до 2025 года» — ключевой документ, в котором были зафиксированы основные понятия, цели и задачи государства в сфере работы с молодыми людьми. Росмолодежь осуществляет свою деятельность в рамках 16 основных направлений развития, которые нашли своё отражение в «Основах государственной молодежной политики до 2025 года», представленных на рисунке 5.

Патриотизм	Здоровый образ жизни	Международное сотрудничество	Предпринимательство
Медиа	Волонтерство	Самоуправление	Карьера
Творчество	Общественные организации	Инновационная деятельность и научно-техническое творчество	Социальная адаптация
Толерантность	Молодые семьи	Социальная защита	Кадры в сфере ГМП

Рис.5. Направления деятельности

Федерального агентства по делам молодежи

Если проанализировать национальные проекты, то можно заметить, что практически в каждом из них находит свое отражение одно или несколько

направлений которые выделила Росмолодежь. К примеру, в национальном проекте «Образование», направленном на достижение двух задач: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций. В федеральных проектах национального проекта «Образование» рассматриваются вопросы следующих направлений: карьера, творчество, инновационная деятельность и научно-техническое творчество. Более подробно соотношение национального проекта и направления молодежной политики представлено в Приложении 2. Таким образом, на основе приведенных данных получается, что охвачено только 6 направлений из 16: здоровый образ жизни, карьера, творчество, инновационная деятельность и научно-техническое творчество, предпринимательство и волонтерство.

Реализуемые государственные программы также, как и национальные проекты затрагивают лишь некоторые вопросы молодежной политики. Всего по состоянию на 2020 год более 40 действующих государственных программ, но лишь некоторые при реализации точно затрагивают проблемы молодежной политики, представленных в Приложении 3.

Поддержка молодежного предпринимательства становится одним из приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации. Это обусловлено в первую очередь его прогрессивной направленностью и способностью решать социальные проблемы, к примеру, безработицу молодых граждан.

Нижегородская область активно участвует в реализации национальных проектов, так, например, по состоянию на 2019 год было подписано около 41 соглашения с Федеральными министерствами. В рамках подготовки региональных проектов правительством Нижегородской области была проведена активная заявочная компания по привлечению денежных средств из

федерального бюджета на реализацию мероприятий региональных проектов. Объем финансирования региональных составляющих всех национальных проектов на 2019-2021 годы составляет более 83 млрд рублей, из них более 62 млрд рублей - федеральные средства. По словам губернатора Нижегородской области Глеба Сергеевича Никитина, Нижегородская область участвует во всех проектах, предполагающих межбюджетные трансферты.

В Нижегородской области по состоянию на 2020 год реализуется 33 действующие государственные программы по направлениям: здравоохранение, образование, культура, социальная защита, занятость и труд, предпринимательство и туризм, энергетика, сельское хозяйство, жилищная политика и коммунальное хозяйство, охрана окружающей среды, дороги и транспорт, имущественные отношения и недвижимость, информатизация и связь, правоохранительная деятельность и прочее. Стоит отметить, что до 1 января 2014 года в Нижегородской области действовали областные целевые программы, но Распоряжением Правительства Нижегородской области от 2 сентября 2013 года № 1799-р «О некоторых мерах по реализации Федерального закона от 7 мая 2013 года №104-ФЗ «О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием бюджетного процесса», было принято утвердить областные целевые программы в статусе государственных программ Нижегородской области и с 1 января 2014 года признать их утратившими силу. Мероприятия областных целевых программ Нижегородской области были приняты в качестве подпрограмм разрабатываемых государственных программах Нижегородской области.

Молодежная политика находит свое отражение лишь в некоторых государственных программах Нижегородской области по разным направлениям деятельности. К примеру, в государственной программе «Развитие образования Нижегородской области» принятой Постановлением Правительства Нижегородской области от 30.04.2014 № 301, разработана подпрограмма 10 «Развитие молодежной политики». Подпрограмма направлена на

совершенствование правовых, социально-экономических и организационных условий для успешной самореализации молодежи, направленной на раскрытие ее потенциала для дальнейшего развития Нижегородской области, содействие успешной интеграции молодежи в общество, повышение ее роли в жизни региона и страны. Для реализации поставленной цели выделены следующие задачи, представленные в таблице 3 [18].

Таблица 3.

Задачи подпрограммы «Развитие молодежной политики» государственной программы «Развитие образования Нижегородской области»

Задачи подпрограммы	Создание условий для воспитания и всестороннего развития молодых граждан, обладающих устойчивой системой нравственных и гражданских ценностей;
	Развитие просветительской работы с молодежью, инновационных образовательных и воспитательных технологий, а также создание условий для самообразования молодежи и вовлечения молодежи в социальные практики;
	Создание благоприятных условий по формированию ценностей семейной культуры и образа успешной молодой семьи;
	Формирование ценностей здорового образа жизни в молодежной среде;
	Создание условий для свободного доступа молодежи к процессу освоения ключевых знаний и компетенций, необходимых для эффективного поведения на рынке труда, укрепление кадровой политики в сфере работы с молодежью.

Если рассматривать задачи подпрограммы по 16 направлениям молодежной политики, в рамках которых действует Росмолодежь, то стоит заметить, что задействована лишь малая часть, остальные направления находят свои отражения в других государственных программах Нижегородской области. Так, например, вопросы молодежного предпринимательства рассмотрены в государственной программе «Развитие предпринимательства Нижегородской области» на 2015-2021 год. Подпрограмма «Развитие предпринимательства Нижегородской области» [17] с 2016 по 2020 год планирует достичь следующих непосредственных результатов в связи с предоставлением субсидии из

федерального бюджета бюджету Нижегородской области на государственную поддержку молодежного предпринимательства, представленных в Приложении 4.

На федеральном уровне, как отмечалось ранее, отсутствует государственная программа, исключительно направленная на реализацию мероприятий по молодежной политике, но на уровне муниципалитета дела обстоят намного лучше. К примеру, в Нижнем Новгороде принята муниципальная программа «Молодежь Нижнего Новгорода» на 2019-2024 годы. Целью данной программы является – создание условий для эффективной самореализации молодежи города Нижнего Новгорода.

Для достижения поставленной цели в муниципальной программе «Молодежь Нижнего Новгорода» предусмотрено решение следующих задач:

1. Содействие развитию инфраструктуры для работы с молодежью и укрепление кадров в области реализации молодежной политики;
2. Развитие возможностей для творческой, научной, спортивной и духовной самореализации молодежи;
3. Социальная поддержка студенчества города.

Таким образом, в Российской Федерации отсутствует государственная программа, направленная исключительно на реализацию молодежной политики, как в принципе и на региональном уровне тоже. Это обусловлено в первую очередь слабым уровнем правового регулирования молодежной политики на федеральном уровне. Для преодоления данной проблемы должно стать принятие федерального закона, который не только давал бы точное понятие государственной молодежной политики, определял характер организации направлений деятельности, но и разграничивал полномочия субъектов РФ и определял предметы ведения в сфере региональной молодежной политики. На данный момент отсутствие единой программы в сфере молодежной политики пока что решается разработкой национальных проектов и государственных программ, точно перекрывающих проблемы молодежной политики в Российской Федерации.

Глава 2. Анализ молодежной политики в Нижегородской области

2.1 Характеристика молодежной политики в Нижегородской области

Реализация молодежной политики в регионе содействует сохранению и приумножению социально-экономического, политического и культурного потенциала региона в рамках единой государственной молодежной политики.

Своей целью в реализации молодежной политики Нижегородская область ставит создание условий для наиболее полного и качественного развития молодежи и реализации ее потенциала в интересах области. В настоящий момент молодежная политика региона активно развивается с помощью расширения инфраструктуры молодежной политики, а также путем разработки проектов.

В образовательных организациях Нижегородской области действуют:

- 425 военно-патриотических объединений различного профиля — общевойскового, пограничного, морского, МЧС, МВД - с общим количеством воспитанников более 15 тысяч человек;
- в ряды регионального отделения Всероссийского детско-юношеского военно-патриотического общественного движения «ЮНАРМИЯ» вступили более трех тысяч воспитанников военно-патриотических объединений Павловского, Тонкинского, Тоншаевского муниципальных районов, г. о. г. Саров, Н. Новгород, Шахунья;
- студенческие экологические, спортивные, творческие, интеллектуальные, краеведческие объединения, клубы военно-исторической реконструкции (более 100 объединений на базе вузов).

Примерно 15% от общего количества молодежи региона участвуют в волонтерском движении. 459 молодежных волонтерских общественных объединений (23 556 - участников объединений) разрабатывают и реализуют проекты в сфере событийного, социального, медицинского, инклюзивного, культурного волонтерства и волонтерства в чрезвычайных ситуациях.

В качестве стратегической базы реализации государственной молодежной политики в Нижегородской области [18] используется модель социализации молодежи, включающая в себя семь приоритетных направлений, представленных таблице 4.

Таблица 4.

Основные направления развития и точки роста молодежной политики региона.

Название направления	Точка роста
«Семья»	Формирование условий для создания и развития гармоничной молодой семьи
«Здоровый образ жизни»	Пропаганда здорового образа жизни и массового молодежного спорта
«Качественная среда обитания»	Вовлечение самой молодежи в процесс качественного преобразования среды обитания
«Образование»	Развитие качественного и востребованного современными реалиями образования
«Профессиональная самореализация»	Формирование условий по подготовке конкурентоспособных кадров для приоритетных отраслей региона
«Солидарность и социальная активность»	Развитие позитивных молодежных объединений и волонтерской активности молодежи
«Нравственность»	Воспитание молодого поколения в духе нравственности, приверженности интересам общества и его традиционным ценностям

Стоит отметить, что в процессе становления личности на человека влияют различные факторы, их можно мысленно разделить на 2 блока, представленных на рисунке 6.: первый блок подразумевает само воспитание человека и его личностных качеств, а второй блок это уже непосредственно следующая и более сложная стадия развития молодого гражданина-его самореализация.



Рис.6. Факторы влияющие на развитие личности у молодежи.

Принципы реализации молодежной политики в Нижегородской области в основном направлены на второй блок-самореализацию, но не в полной мере и представляют собой:

- сочетание государственных, общественных интересов и прав личности в формировании и реализации молодежной политики;
- привлечение молодежи к участию в формировании и реализации молодежной политики и принятии органами государственной власти Нижегородской области решений, затрагивающих интересы молодежи;
- учет интересов и потребностей различных групп молодежи;
- информационную открытость.

По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Нижегородской области за 2019 год на территории области проживает 789 тыс. молодых людей в возрасте от 14 до 34 лет, что составляет 25% от общего количества населения. В сравнении с 2018 годом, количество молодежи сократилось на 28 615 человек. Уменьшение

обусловлено оттоком молодежи в другие регионы страны и за рубеж, а также общим сокращением населения города в связи с демографическими тенденциями.

Министр образования, науки и молодежной политики Нижегородской области отметил, что на сегодняшний день наблюдается существенная разница в инфраструктурной модели реализации молодежной политики в субъектах. Однако регион активно наращивает свои позиции, и перезагрузка молодежной политики получит свое продолжение. В 2018 году утверждена Стратегия социально-экономического развития Нижегородской области до 2035 года, в разделах которой представлена молодежная политика и добровольчество. В том же году государственная молодежная политика в регионе приобрела новое звучание. Создан Совет по делам молодежи при Губернаторе Нижегородской области. Проектные офисы Совета в прошедшем году инициировали десять масштабных сетевых сквозных проектов в сфере молодежной науки и инноваций, социального проектирования, творчества, спорта, в реализацию которых была вовлечена молодежь всех муниципалитетов региона. Во всех городских округах и муниципальных районах действуют молодежные палаты и молодежные советы.

Благодаря активной работе в реализации молодежной политики, во Всероссийском рейтинге эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ, реализующих государственную молодежную политику, Нижегородская область поднялась с 52 места (2016 год) на 12 место в 2018 году, но в 2019 году Нижегородская область заняла 13 место [33]. В первую очередь это связано с тем, что в 2019 году Федеральное агентство по делам молодежи оценивало деятельность органов исполнительной власти, курирующих региональную молодежную политику, по критериям, которые были разделены на 4 крупных блока: мероприятия, финансовая поддержка инициативной молодежи и НКО, обеспечение реализации государственной молодежной политики (институты; инфраструктура; коммуникации, нормативно-правовая база), комплекс мероприятий по приоритетному направлению текущего года, что

говорит о низких показателях в данных направлениях развития молодежной политики Нижегородской области.

В целом, реализация молодежной политики в Нижегородской области набирает обороты и активно совершенствуется, с учетом возрастания потребности молодежи в поддержке со стороны государства. Но стоит отметить, что существуют и слабые стороны региона в данной сфере, которые были указаны в Стратегии государственной молодежной политики Нижегородской области до 2020 года [18]. В Стратегии выделено множество слабых сторон молодежной политики Нижегородской области, но актуальными на данный момент являются:

- Низкая бюджетная обеспеченность региональной молодежной политики;
- Низкая численность молодежи среди сотрудников муниципальных органов по делам молодежи;
- Снижение численности молодого населения Нижегородской области. Численность молодого населения снижается, что в итоге приводит к старению населения;
- Высокая доля безработицы в молодежной среде;

Отдельно необходимо выделить такую проблему реализации молодежной политики в Нижегородской области, как отсутствие систематичности в развитии личности молодых граждан. Точки роста при воспитании активной личности должны вытекать из двух блоков: воспитание личности и самореализация, то есть инфраструктура молодежной политики предоставляющая возможность для наиболее полного и качественного развития молодежи и реализации ее потенциала.

Возможности Нижегородской области по состоянию на 2020 год остаются актуальными из Стратегии государственной молодежной политики Нижегородской области до 2020 года:

1. Создание на базе ФОКов Нижегородской области центров развития волонтерства;

2. Увеличение обеспеченностью жильем молодежи;
3. Развитие институтов государственно-общественного партнерства и системы молодежного самоуправления;
4. Развитие молодежного традиционного и инновационного предпринимательства;
5. Усиление экономического потенциала молодых семей;
6. Увеличение числа позитивных молодежных субкультур;
7. Качественное улучшение управленческих кадров;
8. Целевая подготовка молодых специалистов.

Нижегородская область имеет достаточно сильные возможности для развития молодежной политики в регионе. Использование приведенных возможностей в полном объеме позволит улучшить состояние молодежной политики в регионе и вывести ее на новый уровень развития.

2.2 Анализ системы управления и технологического обеспечения деятельности органов власти в сфере молодежной политики Нижегородской области

Вопросы молодежной политики в Нижегородской области находятся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области.

Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области (далее - Министерство) образовано в соответствии с Законом Нижегородской области от 3 октября 2007 г. N 129-З "О Правительстве Нижегородской области" и является органом исполнительной власти Нижегородской области, обеспечивающим реализацию государственной политики в Нижегородской области в сфере образования, воспитания, науки, молодежной политики в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, научных организациях, опеки и попечительства над несовершеннолетними гражданами, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, реализацию конституционного права граждан на образование и осуществляющим управление, государственный контроль (надзор) в области образования [21].

В условиях формирования принципиально нового качества государственного устройства актуальной проблемой становится задача создания эффективной организационной структуры в системе управления на федеральном, региональном уровне и в органах местного самоуправления.

Сегодня на структуру новых систем государственного и муниципального управления автоматически переносятся основные элементы старых организационных структур, что не дает возможность устранить их недостатки в полной мере, учесть новую систему ценностей и ориентиров, адаптировать к изменению состояния внешних условий их функционирования. Необходимо обеспечить проектирование и внедрение структур управления на качественно новой научной основе.

Для органов государственной власти характерна линейно-функциональная организационная структура, представленная на примере Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области в Приложении 5.

Линейно-функциональная структура относится к механическому типу структур и характеризуется слиянием двух типов структур линейной и функциональной, что означает наличие общего руководителя и руководителей подразделений. Общий руководитель осуществляет линейное воздействие на всех участников структуры, а функциональные руководители оказывают технологическое содействие исполнителям выполняемых работ. Исполнитель также может часть своих работ передать на нижестоящий уровень и выступать по отношению к нему как линейный или функциональный руководитель. Сочетание линейной и функциональной структур позволяет создавать структуру, в которой одни органы принимают управленческие решения, а другие обеспечивают их информацией консультативного, статистического характера, что позволяет повысить уровень государственного управления.

Большой опыт в использовании линейно-функциональных структурах показал, что они наиболее эффективны в условиях выполнения аппаратом управления редко меняющихся задач и функций, что характерно для деятельности органов государственного управления. Тем не менее отсутствие четких горизонтальных связей между функциональными службами порождает проблему межфункциональной координации. [25]. Впрочем, существует ряд преимуществ и недостатков данной структуры, представленный в таблице 5.

Таблица 5.

Преимущества и недостатки линейно-функциональной структуры

Преимущества	Недостатки
1. Линейный руководитель освобождается от вспомогательных функций (анализ, планирование, координация);	1. Слабая инновационная активность;
2. Повышается качество управленческих решений (связано со специализацией работников);	2. Каждое звено заинтересовано в достижении своей цели, а не общей цели организации;
3. Построение связей «руководитель-подчиненный» (каждый работник подчинен одному руководителю).	3. Отсутствие тесных взаимосвязей и взаимодействие на горизонтальном уровне между подразделениями;
4. Создает возможности для карьерного роста сотрудников.	4. Чрезмерно развитая система взаимодействия по вертикали.

Считается, что самым большим недостатком линейно-функциональной структуры является слабая инновационная активность или полное ее отсутствие. Для эффективного функционирования данных структур управления необходима четкая регламентация ответственности и полномочий руководителей разных уровней и подразделений; соблюдение норм управляемости, особенно у первых руководителей и их заместителей.

Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области в своей структуре имеет большое количество управлений (рисунок 6). Каждое управление имеет свою функциональную деятельность и функциональную структуру в соответствии с направлением деятельности, представленную в Приложении 6.



Рис.6. Краткая структура Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области

Министерство само устанавливает должностные регламенты в соответствии со сферой работы сотрудника. Если рассматривать общие требования ко всем сотрудникам министерства, то необходимо обратиться к Федеральному закону "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ, в котором прописаны основные права и обязанности государственных гражданских служащих, а также запреты и ограничения, связанные с гражданской службой. Также в законе находят отражение порядок поступления на государственную гражданскую службу и требования к служебному поведению гражданского служащего, которых должны придерживаться все сотрудники государственных органов вне зависимости от профиля органа.

При рассмотрении вопроса совершенствования структуры управления необходимо прежде всего оценить эффективность существующей. А. Файоль, формулируя принципы построения организации, подчеркивал необходимость

установления соответствующих масштабов управления. Вслед за А. Файолем известный английский консультант по вопросам менеджмента Л. Урвик высказывался в пользу строгого ограничения верхнего предела числа подчиненных одному руководителю (имеется в виду непосредственное подчинение, в отличие от прямого: в прямом подчинении директора может находиться и тысяча сотрудников). Л. Урвик считает, что идеальное число подчиненных для руководителя любого масштаба - четыре. Однако имеется много факторов (например, сложность и характер осуществляемых операций), которые вызывают необходимость иметь в подчинении более четырех человек.

Французский исследователь В. Грейкунас утверждал, что фактором, определяющим норму управляемости, т.е. установленную меру, среднюю величину чего-нибудь, является количество контролируемых взаимоотношений, взаимосвязей в организации. Он отмечал, что существует три вида связей: взаимоотношения руководителя с отдельными работниками, общие взаимоотношения, взаимоотношения между подчиненными. Для определения общего количества таких связей Грейкунас использовал следующее уравнение:

$$C = N * \left(\frac{2^N}{2} + N - 1 \right), \quad (1)$$

где С- количество связей, N - количество подчиненных.

Рассмотрим данное уравнение на примере подчиненности Министру образования, науки и молодежной политики Нижегородской области. В непосредственном подчинении министра находятся 3 заместителя, один начальник управления и 1 начальник отдела, в совокупности 5 подчиненных, значит:

$$C = 5 * \left(\frac{2^5}{2} + 5 - 1 \right);$$

$$C = 100 \text{ (ед.)}$$

По полученным данным получается, что у Министра образования, науки и молодежной политики Нижегородской области при 5 непосредственных подчиненных количество связей составляет 100 ед. Этот анализ использовался

многими учеными для аргументации того, что количество подчиненных у одного руководителя не должно превышать шести человек, так как при таком количестве подчинений количество связей увеличится до 222 ед.

Математический анализ потенциальных взаимосвязей при данной норме управляемости, сделанный Грейкунасом, показывает, что при взаимодействии руководителя и подчиненных происходят многочисленные сложные социальные процессы, при этом наблюдается обвальное увеличение числа и сложности этих процессов с каждым очередным подчиненным. Хотя на практике этого не происходит, выводы Грейкунаса являются предостережением от чрезмерного увеличения числа подчиненных. Кроме того, они свидетельствуют о необходимости уменьшения числа коммуникаций прежде всего за счет предоставления подчиненным большей самостоятельности.

В Министерстве образования, науки и молодежной политики Нижегородской области трудится 112 работников следующих должностей: Министр образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, заместители министра, начальники управлений и отделов, заведующие секторами, главные специалисты, консультанты и специалисты 1 категории. Соотношение численности работников в соответствии с занимаемой должностью и профилем работы представлено в Приложении 7.

Исходя из данных Приложения 1 всего в Министерстве предусмотрено: 24 должности начальника управления/отдела и заведующих секторами, в трех отделах должности заместителя начальника отдела, 56 должностей главных специалистов, 22 должности консультанта и 4 специалиста 1-ой категории, также предусмотрена должность Министра образования, науки и молодежной политики, должности 3-ех заместителей министра.

По гендерному признаку в Министерстве преобладают работники женского пола, они составляют 88% от общего числа сотрудников Министерства (рисунок 7).

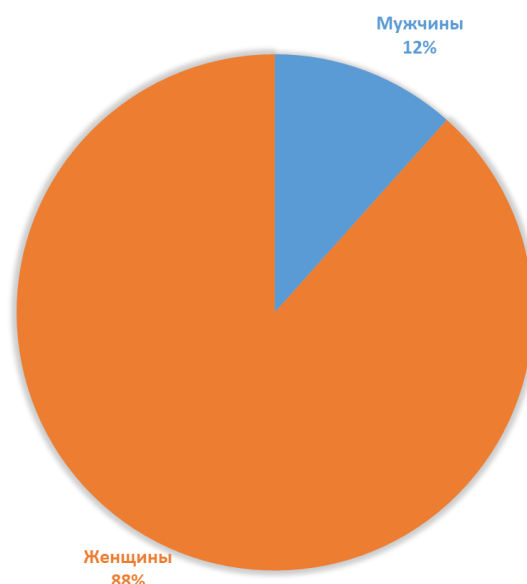


Рис.7. Соотношение сотрудников женского и мужского пола в общей численности сотрудников

К сотрудникам Министерства образования, науки и молодежной политики при прохождении конкурсного отбора на замещение вакантной должности и на включение в кадровый резерв министерства предъявляются следующие требования, представленные на рисунке 8.

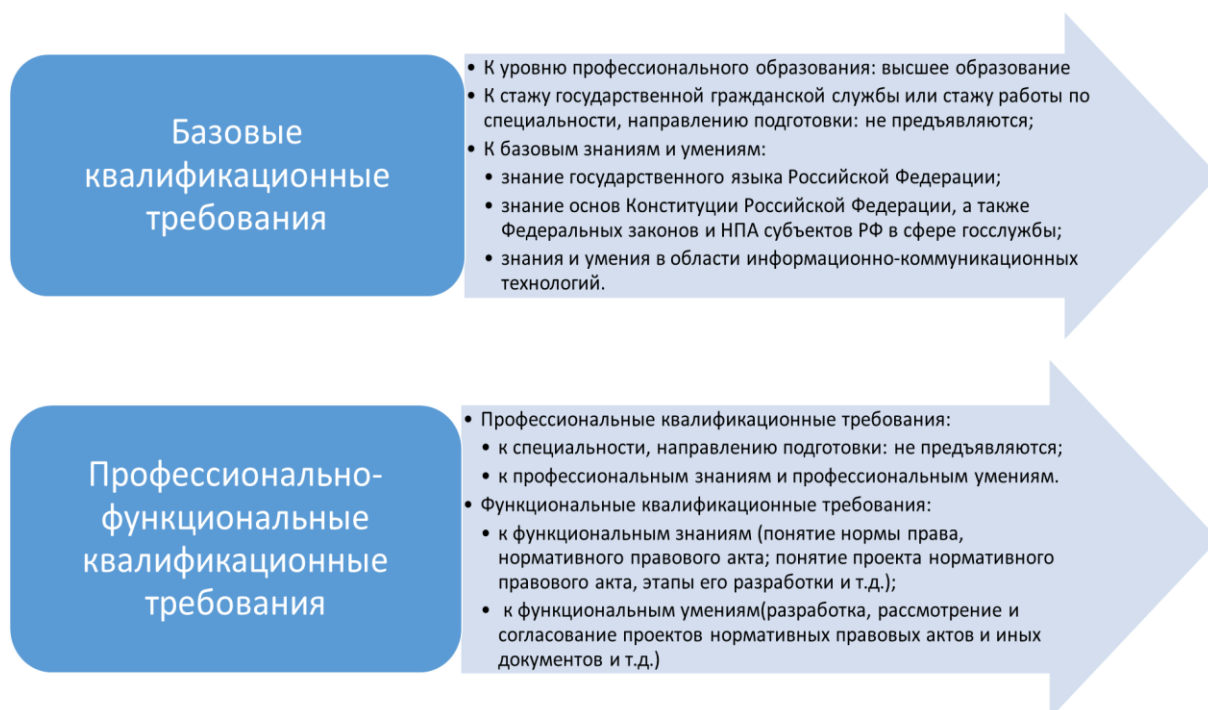


Рис.8. Квалификационные требования к сотрудникам Министерства образования, науки и молодежной политики

Стоит отметить, что большая часть данных требований являются общими для всех государственных гражданских служащих при прохождении конкурсного отбора на замещение вакантной должности и на включение в кадровый резерв государственного органа, за исключением требований к профессиональным знаниям и умениям, а также к функциональным умениям.

Состояние материально-технической базы и содержание здания Министерства образования, науки и молодежной политики соответствует целям и задачам государственного органа, санитарным нормам и пожарной безопасности. Здание Министерства расположено на благоустроенном участке, по периметру здания предусмотрено наружное электрическое освещение. Материально-техническая база – необходимое условие функционирования и развития государственного органа. Совершенствование материально-технического обеспечения информационно-техническими средствами являются современными требованиями к деятельности Министерства. Особое внимание уделяется обеспечению рабочего процесса современным компьютерным оборудованием, а также подключению к сети Интернет. Все рабочие места Министерства оснащены персональным или мобильным компьютером, а помещения для проведения совещаний или переговоров оборудованы мультимедийной техникой.

Эффективность государственного регулирования в значительной степени зависит от стабильности функционирования государственных институтов. Достижения в деятельности государственных органов являются прямым следствием результатов интеллектуального труда государственных гражданских служащих, в связи с чем формирование профессионального кадрового состава входит в число первоочередных задач совершенствования государственного управления.

Сохранение в государственном органе высокопрофессиональных кадров требует внедрения технологий, стимулирующих гражданских служащих к долгосрочной деятельности, ориентированной на достижение конкретных результатов.

Мотивация гражданских служащих является элементом системы управления кадрами государственного органа наряду с такими элементами, как отбор, профессиональное развитие, оценка кадров, профессиональная культура и противодействие коррупции.

В настоящее время существуют проблемы в системе мотивации госслужащих, к которым относят: снижение общего уровня мотивации, преобладание материальных потребностей у чиновников, неэффективную систему их материального стимулирования, недостаточную проработанность социально-психологических механизмов стимулирования.

Министерство образования, науки и молодежной политики использует основной метод мотивации сотрудников на государственной гражданской службе- денежные выплаты. Несмотря на это, существующая система мотивации сотрудников имеет ряд проблем. В Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ отсутствует понятие мотивации государственных служащих. В то же время, в соответствии со статьёй 50 Федерального закона №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» государственной гражданской службе Российской Федерации» денежное содержание гражданского служащего состоит из двух частей: основной и дополнительной. В свою очередь основная часть денежного содержания состоит из должностного оклада и оклада за классный чин, в совокупности данные оклады составляют оклад месячного денежного содержания гражданского служащего. Дополнительная часть, согласно пункту 5 статьи 50 Федерального закона № 79-ФЗ, [1] состоит из следующих выплат: ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе; ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы; ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну; премии за выполнение особо важных и сложных заданий; ежемесячное денежное поощрение; единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; материальная помощь.

Таким образом, суть дополнительной части заключается в том, чтобы увеличить месячный оклад госслужащего. В то же время дополнительную часть заработной платы можно отнести к постоянной или к условно переменной части. В то же время премии за выполнение сложных задач не имеют жесткой привязки к конкретным профессиональным достижениям и результатам, а их выплата определяется руководителем структурного подразделения, которые в свою очередь ограничены в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных ведомством на соответствующий финансовый год.

Денежные выплаты госслужащим в РФ, в соответствии с законодательством, является основным мотивом профессиональной служебной деятельности. Однако уровень оплаты труда в соответствии с большим масштабом деятельности госслужащих, по сравнению с коммерческими структурами, относительно невысокий, а имеющиеся социальные гарантии и поощрения не компенсируют данную разницу в полной мере. Очевидно, что эффективность используемых методов мотивации требует изменений.

С широким применением информационных технологий в 21 веке и ускорение информационных потоков привело к лавинному характеру изменения внешней среды. В этих условиях механистическая организация не может качественно выполнять свои обязанности. В это же время, органический вид организации характеризуется незначительным использованием формальных правил и инструкций, а также широкой децентрализацией при принятии решений сотрудниками, с возложенной ответственностью за принятие таких решений на них. При этом главным преимуществом органической структуры организации является гибкость и малое количество уровней иерархии. Органический вид хорошо использовать в организациях, где присутствует не рутинный характер работы, а также уникальные операции в условиях неопределенности времени. Несмотря на важный показатель гибкости структуры она совершенно не подходит для применения в государственных органах, так как характерные ей бессистемность и хаотичность могут привести к резкому росту коррупции и снижению исполнительской дисциплины сотрудников.

Получается, что органы государственной власти сталкиваются с необходимостью совместить положительные черты двух видов организации, гибкость к изменяющейся внешней среде в сочетании с чёткостью иерархических систем. В итоге, получается матричная структура организации, в которой сотрудники подчиняются руководителю проекта и функциональному руководителю. К сожалению, данная структура также не подходит к органам государственной власти, так как нарушается принцип единоначалия, что может привести к деструктивным конфликтам между проектным и функциональным руководителем. В настоящее время, еще нет той структуры организации, которая бы могла отвечать общим и профильным требованиям организации органа государственной власти.

2.3. Проблемы формирования и реализации молодежной политики Нижегородской области и пути их решения

На основе проведенного анализа деятельности Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области было выявлено ряд проблем, которые необходимо решить для совершенствования молодежной политики на региональном уровне.

Главными проблемами на данный момент в молодежной политики Нижегородской области являются [29]:

1. Отсутствие единого федерального закона по реализации государственной молодежной политике;
2. Низкий уровень целеполагания и постановки стратегических задач в молодежной сфере;
3. Недостаточное развитие инфраструктуры государственной молодежной политики;
4. Отсутствие качественных и количественных критериев оценки эффективности деятельности органов местного управления по

работе с молодежью и вовлечения ее в социально-активную деятельность.

Первая проблема заключается в острой необходимости разработки и принятия федерального закона о молодежной политике, так как на данный момент в области нормативно-правового регулирования государственной молодежной политики отсутствует официальное определение государственной молодежной политики как в Конституции РФ, так и в иных федеральных законах и нормативно-правовых актах. Совершенствование молодежной политики на региональном уровне предполагает повышение эффективности законотворческой деятельности. Для повышения уровня правового регулирования в области молодежной политики на региональном уровне, во-первых, необходимо принятие базового закона, который бы закреплял основы молодежной политики для каждого субъекта Российской Федерации, это создаст целостный механизм поддержки молодежной политики. Отсутствие единого закона о молодежной политике на данный момент приводит к разрозненности правовых норм законодательных актов субъектов о молодежной политике.

Вторая проблема в большей степени связана с отсутствием единой программы, направленной исключительно на развитие молодежной политики. К сожалению, в силу большого охвата различных сфер жизни молодежи, направления молодежной политики представлены в различных национальных проектах и государственных программах лишь точечно. Необходимо разрабатывать программы развития молодежной политики во всех сферах.

Касаясь третьей проблемы, необходимо введение ответственности должностных лиц в случае нарушения законодательства в области молодежной политики. В последнее время наблюдается сокращения учреждений по работе с молодежью по сравнению с предыдущими годами, что сильно отражается на развитии и поддержке молодежи, так как благодаря инфраструктуре молодежной политики молодые граждане могут реализовать себя.

Четвертая проблема заключается в отсутствии качественных и количественных критериев оценки эффективности деятельности органов

местного управления по работе с молодежью и вовлечения ее в социально-активную деятельность. Для того, чтобы качественно анализировать деятельность регионов в области молодежной политики, необходимо формирование единых, на всей территории Российской Федерации, показателей эффективности. Благодаря оценке регионов появится возможность разработать систему поощрения работников, тем самым повысить их мотивацию. В данный момент дополнительные выплаты составляют постоянную часть месячной зарплаты сотрудника, а премии жестко ограничены средствами фонда оплаты труда, а также при выполнении сложных задач не имеют жесткой привязки к конкретным профессиональным достижениям и результатам, а их выплата определяется руководителем структурного подразделения.

Стоит заметить, что в Нижегородской области инфраструктура молодежной политики в большей степени направлена на воспитание военно-патриотического духа у молодежи, развитие экологических и волонтерских движений. Слабой стороной инфраструктуры молодежной политики Нижегородской области является недостаточное внимание привлечению молодых специалистов на государственную и муниципальную службу. Именно молодежь будет задействована в дальнейшем развитии региона. На данный момент молодые специалисты сталкиваются с проблемами занятости, но больше всего ощущают данную проблему при желании трудоустроиться на государственную и муниципальную службу.

В первую очередь при привлечении молодых специалистов на службу в государственных органах обращают внимание на уже опытных или только окончивших университеты молодых граждан. В данном случае, необходимо выстраивать механизм «омолаживания» кадрового состава государственных органов начиная с популяризации государственной и муниципальной службы среди учеников старших классов, так как они находятся перед выбором, который определит их дальнейшую профессию и их дальнейшую жизнь.

Зачастую выпускники школ не имеют представления о государственной и муниципальной службе. В первую очередь это связано с тем, что ученикам школ

дают лишь общую информацию о системе органов государственной власти и не освещают вопросы о понятии и системе государственного и муниципального управления. В следствии, этого молодежь, не имея знаний о службе в государственных и муниципальных органах сомневаются при выборе данной профессии. Также выпускники зачастую сталкиваются с информацией о государственной и муниципальной службе в средствах массовой информации и сети Интернет, где предоставляют информацию о службе в госорганах в нелицеприятной форме. Исходя из этого, у учеников складывается неправильное впечатление о государственной и муниципальной службе, к примеру, что поступить на службу можно только по знакомству, через родственников и друзей, а чиновник- это человек, который удачно устроился и хорошо зарабатывает. Зачастую негативные стереотипы о госслужбе отпугивают людей, которые готовы и хотят служить на благо своего города, государства.

Для решения проблемы не освещенности выпускников школ о государственной и муниципальной службе, а также проблемы трудоустройства молодых специалистов в органы государственной власти предлагается реализация социально-экономического проекта – HR форум «Я-госслужащий». Проект предусматривает охват молодых граждан в возрасте от 16 до 25 лет.

Посредством реализации социально-экономического проекта выпускники школ ознакомятся с работой государственного и муниципального служащего, студенты и выпускники высших учебных заведений овладеют необходимым набором компетенций для успешного трудоустройства на государственную и муниципальную службу.

Глава 3. Разработка социально-экономического проекта в сфере молодежной политики

3.1 Общая характеристика социально-экономического проекта в сфере молодежной политики

Проблема обеспечения молодыми кадрами государственных организаций является общей проблемой для государственной и муниципальной службы. Она затрагивает не только местные органы власти или региональные, но и федеральные, несмотря на то, что там более привлекательные условия службы. К государственным и муниципальным служащим категории «молодежь» относят, как правило, лиц до 30 лет-это считается самой многочисленной возрастной группой служащих, за исключением лиц возрастом от 60 до 65 лет. По данным Федеральной службы государственной статистики на 1 октября 2019 года [41], количество молодых служащих в возрасте до 30 лет, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы субъектов РФ, составило 28333 человек, или 12,7% от общего количества служащих, в свою очередь количество молодых специалистов, замещавших муниципальные должности и должности муниципальной службы в 2019 году, составило 31396 человека, что составило 9,33% от общего числа служащих. По приведенным данным многие исследователи отмечают значительный отток «талантливой молодежи» с государственной и муниципальной службы в коммерческий сектор.

Дефицит молодых кадров в государственных организациях федерального, регионального и местного уровня зарождается на основе двух причин:

1. Недостаточный уровень квалификации для профессиональной деятельности на государственной и муниципальной службе.
2. Низкая осознанность потенциальных государственных и муниципальных служащих предстоящего объема работ и ответственности.

Первая проблема решается посредством реализации образовательных программ по направлению государственное и муниципальное управление, что позволит создать слой молодых специалистов, с комплексом знаний и навыков, требуемых для государственной и муниципальной службы. В отношении второй проблемы появляются некоторые сложности. Выпускники ВУЗов должны в полной мере понимать для чего идут на госслужбу. Обычно выпускники ВУЗов задаются целью трудоустроиться в организациях с более высоким уровнем оплаты труда. По данному критерию государственная и муниципальная служба уступает многим организациям, в следствии этого органы государственной власти упускают талантливых выпускников. В итоге на госслужбу приходят менее талантливые выпускники с низким желанием служить государству.

Проблема нехватки молодых специалистов в органах государственной власти базируется не только на приведенных выше причинах, она имеет довольно большой масштаб и включает в себя факторы иного характера. Нельзя забывать о том, что большинство молодежи перестало интересоваться государственной и муниципальной службой вследствие низкого престижа.

По результатам исследования, проведенного кандидатами социологических наук Богдан Н.Н и Бушуевой И.П, у студентов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление» в Сибирском институте практической психологии, педагогики и социальной работы доминирующим мотивом при выборе работы является «престиж», в то же время, на последнее место они поставили такие мотивы как «развитие себя», «достижения», которые в свою очередь являются определяющими для профессионального развития.

Понятие государственной службы начало зарождаться еще в 18 веке в эпоху просвещённого абсолютизма. Она рассматривалась как особый вид государственной деятельности и была направлена на выполнение функций и задач государства на профессиональной основе работников государственных органов. Государственные служащие в то время отличались высоким авторитетом и всегда находились на особом почетном месте. В настоящее же

время молодежь чаще всего перестало интересоваться государственной и муниципальной службой, для большинства она отошла на второй план, а для некоторых - вовсе потеряло всякую значимость. Бытует мнение, что на госслужбу можно попасть только по знакомству, через родственников или друзей. По проведенным исследованиям компании HeadHunter, одной из крупных сайтов по поиску работы и сотрудников, 65% из респондентов hh.ru уверены, что в государственные учреждения трудно устроиться без связей.

На сегодняшний момент для молодых специалистов, которые окончили университет и получили диплом, для поступления на должности ведущей, старшей и младшей группы должностей государственной гражданской службы стаж работы не требуется. Но стоит отметить, что государственная и муниципальная служба предполагает различные сферы деятельности, исходя из этого кандидаты должны иметь знания не только в области правовых основ о государственной и муниципальной службе, но и специальные знания и умения, необходимые для поступления на службу в профильном органе. Таким образом, при отсутствии требований к стажу работы, предъявляются высокие требования к знаниям кандидатов. Поступление гражданина на государственную гражданскую службу осуществляется по результатам конкурса, если иное не установлено законодательством Российской Федерации [1], на муниципальную службу осуществляется в результате назначения на должность муниципальной службы на условиях трудового договора в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным законом № 25-ФЗ [3]. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы проводится в 3 этапа:

1. прием и рассмотрение заявлений и документов, представленных кандидатами для участия в конкурсе;
2. тестирование на знание государственного языка Российской Федерации – русского языка, знание Конституции Российской Федерации и основ конституционного устройства Российской Федерации, законодательства о гражданской службе,

законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, знания в области информационно-коммуникационных технологий;

3. индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии.

Главной задачей для государства является привлечение на государственную и муниципальную службу молодых специалистов, внутренне готовых как к общему служению, так и профессиональному выполнению сложных задач, стоящих перед государством. Исходя из рассмотренных выше проблем трудоустройства молодежи на государственную и муниципальную службу затрудняется.

Для решения проблемы трудоустройства молодых специалистов на государственную и муниципальную службу необходимо использовать следующие элементы кадровой политики:

1. Кураторство опытных специалистов над молодыми специалистами;
2. Формирование резерва молодых кадров и использование данного резерва при назначении на вакантные должности в органы государственной власти;
3. Разработка и реализация системы стажировок для старшекурсников, которая позволит подготовить выпускников, а также даст возможность удостовериться им в желании трудоустроиться на государственную и муниципальную службу.

Все выше перечисленные элементы кадровой политики активно использует Нижегородская область, примером этого является разработка и внедрение пилотного проекта «Молодежный кадровый резерв». Данный проект стартовал 19 сентября 2019 года посредством отбора молодых кандидатов. Проект направлен на поиск, развитие и поддержку инициативной и талантливой молодежи – потенциальных сотрудников органов государственной и муниципальной власти Нижегородской области. Проект реализуется в рамках программы "Команда правительства" Нижегородской области совместно с молодежным парламентом при Законодательном собрании региона. В рамках

проекта «Молодежный кадровый резерв» участники пройдут образовательные программы, стажировки в органах государственной власти и в конце будут разрабатывать проекты под руководством наставников из программы «Команда Правительства». По итогам данных мероприятий 100 лучших участников, войдут в кадровый резерв и получают рекомендации от экспертов для будущего трудоустройства.

Особенностью пилотного проекта «Молодежный кадровый резерв» является, охват возрастной группы от 20 до 30 лет. Данный проект решает только проблему привлечения молодых квалифицированных специалистов, но существуют еще проблемы низкого престижа профессии государственный и муниципальный служащий, а также неосознанности потенциальных государственных и муниципальных служащих предстоящего объема работ и ответственности. Решение данных проблем требует работы с более молодой аудиторией – 16-25 лет, это учащиеся школ, выпускники ВУЗов или молодые граждане уже трудящиеся в других организациях.

Одним из способов популяризации и информирования о трудоустройстве на государственную и муниципальную службу среди молодежи является организация и систематическое проведение HR форума «Я-госслужащий». Реализация проекта «HR форум «Я-госслужащий» предполагает организацию и проведение регионального форума на территории Нижегородской области с целью прямого взаимодействия учеников старших классов и студентов ВУЗов с органами государственной власти. Проект «HR форум «Я-госслужащий» позволит студентам разных специальностей, а также старшеклассникам ознакомиться с работой государственного и муниципального служащего посредством решения ситуационных кейсов, представляемых работодателями от различных государственных и муниципальных органов государственной власти. Проект предусматривает так же возможность участникам форума приобрести те компетенции, которыми должен обладать специалист, через мастер-классы и деловые игры, на которых их будут оценивать ассессоры. Данный форум предполагает объявление победителей проекта «Молодежный кадровый резерв»,

подведение итогов прохождения стажировок в органах государственной власти, а также профориентацию участников форума.

Для успешной реализации проекта необходимо выявить стейкхолдеров и осуществлять управление заинтересованными сторонами. Анализ заинтересованных лиц проекта «HR форум «Я-госслужащий» представлен в Приложении 8. Основными заинтересованными сторонами, не входящими в функциональную и организационную структуру проекта, являются СМИ, ВУЗы и школы и при реализации проекта необходимо акцентировать на них внимание.

Целью проекта является организация и проведение HR форума в 2021 году рассчитанное на 700 человек с 6 секциями.

Результатом реализации цели является проведение HR форума «Я-госслужащий» посредством которого ученики старших классов и студенты старших курсов ознакомятся с работой государственного и муниципального служащего, овладеют необходимым набором компетенций для успешного трудоустройства на государственную и муниципальную службу, а также ознакомятся с работой Команды Правительства и с результатами реализации проекта «Молодежный кадровый резерв».

По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Нижегородской области-Нижегородстата на 2018/2019 учебный год было зафиксировано 325 263 обучающихся по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования, на 2018/2019 год было принято 84 800 студентов в образовательные организации высшего образования [30]. На 1 января 2019 года по данным Нижегородстата в возрастной группе от 20 до 24 человек выявлено 149 500 человек.

Для определения степени достижения поставленной цели были определены следующие целевые показатели в Таблице 6.

Таблица 6.

Целевые показатели проекта

№, п/п	Наименование показателя	Базовое значение целевого показателя	Период		
			1 месяц	2 месяц	3 месяц
1.	Количество участников, зарегистрированных на форум (через электронную форму), чел.	0	0	400	300
1.1.	Количество учеников, обучающихся в старших классах и зарегистрированных на форум (через электронную форму), чел.	0	0	160	120
1.2.	Количество студентов, обучающихся на старших курсах университета и зарегистрированных на форум (через электронную форму), чел.	0	0	160	120
1.3.	Количество участников, зарегистрированных на форму (через электронную форму), в возрасте от 22 до 25 лет, чел.	0	0	80	80
2.	Количество подготовленных секций, шт.	0	2	2	2
2.1.	Количество спикеров, с которыми заключены соглашения, чел.	0	5	5	8

Целевые показатели рассчитываются исходя из порядка проведения мероприятий в ходе реализации проекта. Первый основной целевой показатель - количество участников, зарегистрированных на форум (через электронную форму) определяется следующим образом: согласно этапам разработки и реализации проекта, представленных в Приложении 11, с 01.06.2021 по 08.08.2021 проводится информационное и PR-сопровождение форума, организация рекламной компании в рамках которой будут организована презентация HR форума в ВУЗах Нижегородской области: ННГУ им.Н.И.Лобачевского, НФ НИУ ВШЭ, НижГМА, РАНХиГС, в школах. Также будет проведено информирование молодежи в возрасте от 22 до 25 лет с помощью интернет ресурсов. Всего планируется охватить порядка 800 студентов, школьников и трудоустроенной молодежи. По итогам проведения данного мероприятия планируется достичь 50% от общего числа информированных студентов, учеников старших классов и молодежи в возрасте от 22 до 25 лет. Таким образом, планируемое число зарегистрированных

студентов, школьников и трудоустроенной молодежи на форум через электронную форму составляет 400 человек во 2 месяце. В 3 месяце основного этапа реализации проекта планируется закрыть регистрацию при достижении максимально возможного количества участников – 700 человек. Для достижения целевого показателя в 300 человек в 3-ем месяце планируется рассылка информационных писем в ВУЗы и школы, с просьбой о размещении информации о проведении регионального форума на сайтах учебных заведений. Дополнительные показатели рассчитываются исходя из процентного соотношения категорий участников. Планируется задействовать в равных долях учеников старших классов и студентов старших курсов, так как эта категория еще не трудоустроена и находится в поиске дальнейшей профессии и работы. Из 700 возможных участников предполагается задействовать 40 % старшеклассников (160 чел.) и 40% (160 чел.) старшекурсников. Остальные 20% планируется задействовать представителями категории граждан от 22 до 25 лет, так как данная категория уже трудоустроена.

Второй целевой показатель - Количество подготовленных секций рассчитывается исходя из технических возможностей площадки, на которой будет проходить форум, а также в соответствии с количеством образовательных и практических блоков, указанных в программе форума. Планируется на каждую пригласить по 3 спикера, что в общей сумме составит 18 человек.

Успешная организация и реализация проекта базируется не только на правильно поставленной цели, но и на определении задач, которые необходимо решить в процессе разработки и реализации проекта, а также при подведении итогов. Для достижения основной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Подготовить и утвердить положение о проведении регионального HR форума «Я-госслужащий»;
2. Выбор места для проведения форума;
3. Подготовить программу форума;
4. Информировать молодежь о проведении регионального HR форума «Я-госслужащий»;

5. Провести региональный HR форум «Я-госслужащий» на территории Нижегородской области.

Для осуществления контроля выполнения задач были определены результаты, которые необходимо достичь, представленные в Приложении 9.

После определения задач, необходимых для достижения поставленной цели, проектной деятельности наступает этап определения мероприятий и контрольных точек, которые в свою очередь помогут зафиксировать факт получения промежуточного результата проекта и определить степень соответствия совершенных действий к поставленной цели. Подробно контрольные точки, мероприятия и результаты представлены в Приложении 10.

Проект HR форум «Я-госслужащий» направлен на молодежь Нижегородской области в возрасте от 16-25 лет, преимущественно выпускников школ и студентов высших учебных заведений, с целью ознакомления участников с работой на государственной и муниципальной службе, повышения «престижа» профессии служащих. Проект направлен на преодоление недостаточной осознанности молодежи о предстоящем объеме работ и ответственности на службе, на преодоление недоверия молодых специалистов порядку отбора кандидатов на государственную и муниципальную службу, освещение возможных путей поступления на службу молодых специалистов. Форум предполагает не только ознакомление студентов и школьников с работой государственных и муниципальных органов и порядком поступления на службу, но и овладение необходимыми компетенциями, которые помогут им при дальнейшем трудоустройстве и участии в общественной жизни города, посредством решения ситуационных кейсов от работодателей, прохождением мастер классов и деловых игр в рамках форума. Профиль представленного проекта многогранен, он может представлять собой и профориентацию выпускников школ. На форуме они смогут пройти психологический тест на профессиональную направленность, также они смогут познакомиться с тенденциями проектного управления. Региональный HR форум «Я-госслужащий» состоит из 6 секций:

1. Практический блок, где будут проходить деловые игры с решением ситуационных кейсов от каждого министерства Нижегородской области или администрации муниципальных районов города Нижнего Новгорода в зависимости от выбранного направления участником.

2. Лекционный блок, где участники ознакомятся с основными способами поступления на государственную и муниципальную службу, узнают какие им необходимы знания и компетенции для дальнейшего трудоустройства и познакомятся с основами проектной деятельности в органах государственной власти.

3. Психологический блок. В данном блоке участники смогут пройти профессиональное тестирование для определения профессиональных склонностей, интересов и личных особенностей для определения будущей профессии или профиля работы на государственной и муниципальной службе.

4. Блок «Молодежный кадровый резерв». В данном блоке будет проходить подведение итогов реализации проекта «Молодежный кадровый резерв» Команды Правительства Нижегородской области.

5. Презентационный блок, предоставляет участникам форума презентовать личные проекты, которым необходима поддержка опытных наставников для дальнейшей реализации на территории Нижегородской области.

6. Блок НКО. Блок представляет собой ознакомление участников с существующими общественными организациями и объединениями молодежи на территории Нижегородской области.

Данные секции в полной мере позволят ознакомить участников форума с порядком поступления на государственную и муниципальную службу, с проектной деятельностью в органах государственной власти, а также позволят обучить потенциальных кандидатов необходимыми навыками и компетенциями, необходимыми для успешного трудоустройства в органы государственной власти.

3.2. Характеристика процесса реализации социально-экономического проекта в сфере молодежной политики Нижегородской области

Разработка и реализация проекта будет проводиться в 3 этапа:

- I. Этап подготовительный;
- II. Основной;
- III. Заключительный;

Подготовительный этап организации форума подразумевает работу с разработкой и утверждением Положения о проведении HR форума «Я-госслужащий», в котором будут указаны цели и задачи организуемого форума, перечислены организаторы форума, рабочие органы форума, условия участия в форуме, порядок проведения и сроки подачи заявок на участие в форуме, направления работы форума и финансирование. Для разработки и утверждения Положения о проведении регионального HR форума «Я-госслужащий» на территории Нижегородской области будут проведены следующие мероприятия:

- Создание организационной структуры по подготовке и проведению регионального форума;
- Создание и утверждение положения о проведении HR форума на территории Нижегородской области;
- Информационное и PR-сопровождение форума, организация рекламной кампании;
- Организация по приглашению представителей крупных компаний и лекторов на форум;
- Формирование сметы расходов;
- Создание условий для подготовки и проведение форума в г. Нижний Новгород.

Основной этап заключается непосредственно в организации форума. Данный этап реализуется на протяжении всей работы форума и подразумевает проведение мероприятий по:

- Подготовке волонтеров для проведения форума;

- Организации регистрации участников форума и экспертов;
- Организации площадок для проведения практической и лекционной частей программы форума;
- Проведению опроса участников форума.

Подведение итогов проведения форума подводится уже в третьем этапе-заключительном. Он заключается в анализе результатов, полученных от проведения форума. Мероприятия, проводимые в рамках заключительного этапа, предусматривают:

- Проведение анализа о соотношении количества присутствующих к количеству заявленных участников форума;
- Определение доминирующей группы из присутствующих на форуме групп участников;

Более подробно этапы проекта с ответственными за мероприятия и сроками проведения представлены в Приложении 11.

Для оценки достижения поставленных задач в ходе выполнения этапов разработки и реализации проекта, необходимо определить контрольные точки. Контрольные точки - это значимые моменты проекта, связанные, как правило, с достижением промежуточных результатов проекта. Полный перечень контрольных точек, поставленных в соответствии с проводимыми мероприятиями представлен в Приложении 10.

Достижение конкретных результатов при прохождении каждого этапа разработки и реализации социально-экономического проекта также оценивается посредством контрольных точек. В рамках первого – подготовительного этапа, который проходит с 03.05.2021 по 06.08.2021, должны быть выполнены следующие контрольные точки:

- Утвержден список секций и спикеров соответственно секциям;
- Утвержден список тем лекционной и практической части форума;
- Создан список возможных площадок для проведения форума;
- Заключено соглашение о предоставлении выбранной площадки для проведения регионального форума;

- Положение о проведении регионального HR форума утверждено куратором социально-экономического проекта;
- Проект HR форум имеет регистрационный номер, а также копию заявления о рассмотрении и утверждении положения проекта;
- Официальные письма, содержащие информацию о проведении регионального форума подписаны руководителем проекта и разосланы по учебным заведениям;
- Публикация двух постов в социальных сетях один раз в день в рамках SMM;
- Создание отдельной «кнопки» о HR форуме «Я-госслужащий» на портале Команда Правительства Нижегородской области.

Для определения достижения поставленных целей в рамках второго-основного этапа срок реализации, которого с 06.08.2021 по 10.08.2021 были определены следующие контрольные точки:

- В день проведения HR форума на стойке регистрации зарегистрировано 700 участников;
- Организовано открытие 6 заявленных секций на форуме.

Третий этап - заключительный является носит аналитический характер и длится он с 09.08.2021 по 11.08.2021 и выполнение поставленных задач в рамках данного этапа определяется с помощью двух контрольных точек:

1. Предоставлен отчет о проведенном анализе о соотношении количества присутствующих к количеству заявленных участников форума;
2. Предоставлен отчет, содержащий информацию о представленных возрастных группах, с указанием количества представителей и определена доминирующая возрастная категория участников форума.

Диаграмма Гантта — это инструмент планирования, управления задачами, который придумал американский инженер Генри Гантт (Henry Gantt). Выглядит это как горизонтальные полосы, расположенные между двумя осями: списком задач по вертикали и датами по горизонтали. На диаграмме видны не только сами задачи, но и их последовательность. Это позволяет ни о чём не забыть и делать

всё своевременно. Этапы реализации социально-экономического проекта HR форум «Я-госслужащий» на диаграмме Гантта представлены в Приложении 12.

Любая проектная деятельность должна начинаться с составления организационной структуры. Это обосновывается тем, что организационная структура представляет собой совокупность звеньев, определяющих разделение деятельности, систему подчиненности и существующие подразделения внутри организации. Для эффективной работы при проектной деятельности необходимо иметь в команде проекта 3 направления специалистов: администраторов, технологов, предпринимателей. Три ролевые позиции в команде отвечает за свой блок: администратор- организует и администрирует выполнение работ, собирает процессы и процедуры, вставляет требования к участникам, управляет графиком и ресурсами; технолог- определяет методологию (способ) выполнения работ, определяет функционал и дизайн конечного продукта; предприниматель- обеспечивает коммуникации, интерпретирует требования заказчика, транслируя их во внутрь системы. Это не конечный вариант организационной структуры проекта, но является неким каркасом, на который можно добавить необходимые роли.



Рис.9. Организационная структура HR форума.

Разработка социально-экономического проекта базируется на одном из вариантов организационной структуры государственных программ, где присутствуют такие ролевые позиции как: куратор, старшее должностное лицо,

функциональный заказчик, руководитель проекта, администратор проекта, ответственные за мероприятия и общественно деловой совет. Организационная структура HR форума «Я-госслужащий» представлена на рисунке 9.

Куратором проекта является лицо высшего должностного уровня, обладающий соответствующими правами и полномочиями для обеспечения своевременного финансирования проекта, определения способов реализации проекта и принятие необходимых решений по проекту. Куратором проекта регионального уровня назначается заместитель руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации.

К основным обязанностям куратора проекта относятся:

1. Участие в заседаниях проектного комитета;
2. Принятие решений в спорных ситуациях;
3. Утверждение изменений, внесенных функциональным заказчиком;
4. Обеспечение финансирования проекта и привлечение дополнительных ресурсов;
5. Утверждение основных способов разработки и реализации проекта, а также рассмотрение промежуточных результатов в ходе применения данных подходов;
6. Контроль соответствия основной цели проекта и промежуточных результатов;
7. Общее руководство над процессом разработки и реализации проекта;
8. Решение изменений и проблем в ходе разработки и реализации проекта, находящихся вне компетенций руководителя проекта.
9. Утверждает кандидатуры на соответствующие должности

К полномочиям куратора проекта относятся:

1. Утверждение основных целей проекта;
2. Согласование назначения руководителя;
3. Утверждение общего плана организации и реализации проекта, а также его бюджет;

4. Принятие оперативных решений при критических изменениях, влияющих на сроки реализации, стоимость и на результаты.

Старшее должностное лицо присутствует не всегда в организационных структурах. Обычно данная должность вводится в случае, если куратор ведет большое количество проектов и ему необходима дополнительная помощь.

Функционал старшего должностного лица базируется на:

1. Взаимодействие между куратором и руководителем проекта;
2. Оказывает содействие руководителю проекта;
3. Оказывает содействие в согласовании позиций с функциональным заказчиком проекта, органами государственной власти и участниками проекта;
4. Обеспечивает координацию и взаимодействие органов власти и органов проектного управления.

Функциональным заказчиком выступает лицо либо группа лиц, которые в первую очередь, формулируют требования к результатам проекта, а во вторую очередь пользуются полученными результатами проекта.

Функции заказчика в проекте:

1. Описание требуемых результатов проекта;
2. Контролирование хода реализации проекта в контрольных точках;
3. Приемка промежуточные и конечные итоги реализации проекта;
4. Утверждение внесенных изменений в проекте;
5. Анализ и утверждение плана реализации проекта.

В проектный комитет также может входить общественно-деловой совет. Это также необязательная единица в команде как старшее должностное лицо, это звено включают в организационную структуру с целью привлечения представителей общественных и деловых объединений, иных организаций, граждан, заинтересованных в результатах проекта.

Общественно-деловой совет:

- Участвует в определении основных требований к результатам проекта, качественных результатов и ключевых показателей эффективности;

- Участвует в приемке промежуточных и окончательных результатов проекта и направляет соответствующие заключения и рекомендации проектному комитету.

Помимо проектного комитета в организационной структуре HR форума представлен также рабочий орган, состоящий из руководителя, администратора и ответственных за мероприятия и обеспечивающий непосредственно само выполнение работ по проекту согласно плану и иным документам проекта.

Руководитель проекта-лицо, которое несет ответственность за организацию и реализацию проекта, а также достижения цели и целевых показателей.

Руководитель проекта выполняет следующие функции:

- Определяет роли и обязанности для всех участников команды проекта;
- Разрабатывает и утверждает план работ в проектной деятельности;
- Осуществляет оперативное управление проектом;
- Производит мониторинг хода исполнения проекта, прогнозирует отклонения от поставленной цели и принимает ряд мер по их устранению;
- Координация коммуникаций между участниками проекта, заинтересованными лицами, а также куратором проекта;

Администратор проекта - это участник проекта, отвечающий за делопроизводство внутри проекта, предоставление информации участникам проекта для их дальнейшей работы. Функции администратора заключаются в: участии в разработке документации проекта, подготовки отчетности по проекту, сбор и хранение проектной документации. Администратором проекта может быть лицо, обладающее соответствующими компетенциями, к примеру сотрудник отдела в администрации.

По каждому мероприятию назначается лицо, ответственное за реализацию данного мероприятия в рамках выделенного бюджета, в соответствии со сроками проекта и с заданными требованиями к качеству проведения мероприятия.

Уровень взаимоотношения между представителями организационной структуры проекта представлены в таблице 7.

Таблица 7.

Взаимодействие организационной структуры.

Субъект влияния	Объект влияния
Куратор	Старшее должностное лицо, руководитель проекта
Руководитель проекта	Администратор проекта, ответственные за мероприятия
Администратор проекта	Ответственные за мероприятия
Ответственные за мероприятия	Ответственные за мероприятия
Функциональный заказчик	-

Для разработки и реализации проекта необходимы следующие ресурсы: человеческие и финансовые. Для набора персонала необходимо установить требования, определить организационные факторы и доступность человеческих ресурсов. Требования к ресурсам подразумевают квалификационные и личного характера. К примеру, для подбора кадров на вакансию руководителя проекта необходимо соответствовать следующим квалификационным требованиям:

- Образование: Высшее образование –магистратура;
- Стаж (опыт): управление аналогичным проектом, не менее одного завершенного проекта, руководства не менее 2 лет над подчиненными не менее 5 человек, организация и проведение тендеров;
- Ключевые навыки: коммуникативные, навыки командной работы, планирования, решения конфликтов; умение ставить приоритеты, управлять изменениями, которые могут происходить в процессе проектной деятельности, управление ресурсами.
- Знания: знания методов и технологий управления проектами; знание Конституции Российской Федерации и основ конституционного устройства Российской Федерации; знания в области информационно-коммуникационных технологий; знание законодательства Нижегородской области; специальные знания в предметной области проекта.

К требованиям личного характера относится: умение управлять временем, навыки публичных выступлений, знания в области психологии деловых

отношений, качества лидера и наличие харизмы, навыки эффективного общения и умение управлять без стресса.

Приведенный пример квалификационных и личных требований можно применить и к роли администратора проекта, за исключением опыта управления кадрами, но в силу специфики работы с документацией к квалификационным требованиям необходимо добавить также-знания в области документооборота и делопроизводства, умения в области сбора, обработки и предоставления информации, навыки работы с финансовой документацией.

Организационные факторы подразумевают под собой организационную структуру, роли и взаимодействие отделов и уровень формальности в рабочих взаимоотношениях. Для более подробного изучения взаимодействия участников команды проекта между собой, уровня формальности и взаимоотношения на рисунке 10. указаны лица и отделы выполняющие роли в организационной структуре проекта. На рисунке 10 указан фрагмент некоторых из веток структуры Правительства Нижегородской области [16], которые задействованы в организационной структуре проекта HR форум.

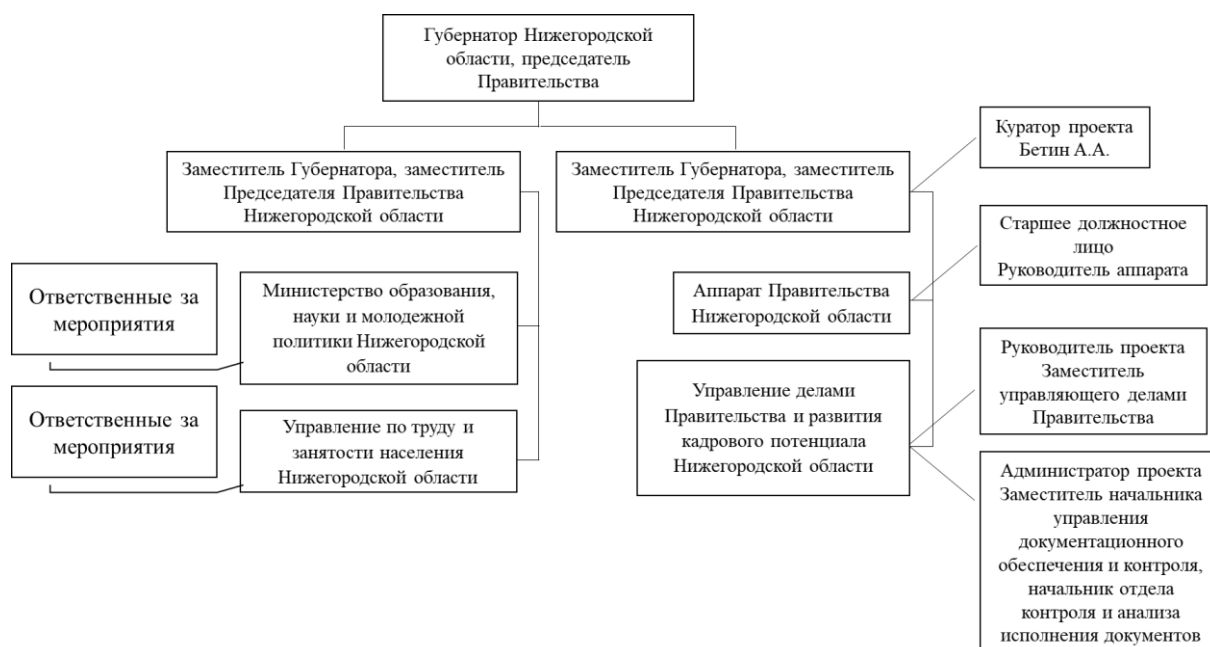


Рис.10. Организационная структура проекта на примере структуры органов исполнительной власти Нижегородской области

Финансовые ресурсы, необходимы для разработки и реализации проекта и для обеспечения следующих мероприятий: печать раздаточного материала для участников проекта, печать рекламных плакатов и роллерных стендов, необходимых на самом форуме, сертификатов для участников и благодарственных писем для приглашенных лиц, и т.д. Оплата работы команды проекта, а также лекторов представляющих свои секции на форуме не подразумевается, так как все лица будут привлечены из Правительства Нижегородской области и из других органов государственной власти, в законодательстве Российской Федерации не предусмотрены надбавки и премии за участие в организации и проведении данного мероприятия. Подробное описание необходимых финансовых ресурсов представлены в Приложении 13.

На разработку и реализацию проекта необходимо финансирование в размере 260 110 рублей. Финансирование проекта подразумевается за счет реализации одного из мероприятий государственной программы «Развитие образования Нижегородской области» на 2019 год и плановый период на 2020-2021 годов [22] в рамках подпрограммы 10 «Развитие молодежной политики» На реализацию данной подпрограммы планируется выделение денежных средств из областного бюджета на 2021 год в размере 1 925,5 тыс.руб. Таким образом, проведение форума в рамках подпрограммы «Развитие молодежной политики» составит 13,5% от планируемого финансирования программы на год.

В широком смысле под рисками понимают условия или события, которые могут влиять на результат проекта. Такие влияния могут сопровождаться положительным эффектом, «нулевым» или отрицательным. В узком понимании риски определяются как неблагоприятные влияния, которые влекут за собой потери и убытки, так как природа риска определяется как элемент непредсказуемого ухудшения ситуации из-за внутренних или внешних обстоятельств.

Возможные риски проекта и степень реагирования на них зависят от величины риска, значимости последствий, отношении к риску, наличия резервов на случай возникновения рисков ситуаций.

Поскольку в проектах существуют субъекты принимающие решения, риски могут быть связаны с их решениями. Вероятность данных рисков — это величина возможности того, что вследствие принятия решения последует нежелательный исход, связанный с потерями.

Кроме внутренних факторов на проект воздействуют и внешние факторы с разной неопределенностью и с разной степенью отношения к ним участников проекта. Более подробно с возникающими рисками во время разработки и реализации проекта можно ознакомиться в таблице 8.

Таблица 8.

Риски возникновения проблем при реализации социально-экономического проекта

№, п/п	Риск	Причина	Качественная оценка
1.	Отсутствие денежных средств в региональном бюджете на проведение мероприятий в области молодежной политики	Несвоевременное предоставление заявления о предоставлении денежных средств из регионального бюджета	Критический риск
2.	Открытие не всех заявленных секций на форуме	Отсутствие заявленных лекторов из-за личных проблем	Средний риск
3.	Количество участников меньше заявленного более чем на 20%	Плохо проведена PR кампания. Возможно проведение в день форума еще одного важного мероприятия в городе	Высокий риск
4.	Неисправная техника	Халатность со стороны арендодателя. Плохая приемка помещению командой проекта, перед проведением мероприятия	Высокий риск
5.	Неопытность в публичных выступлениях приглашенных спикеров	Неправильно проведенный анализ командой	Высокий риск
6.	Стихийное поведение участников форума	Не налажена координация участников по секциям. Недостаточность предоставленной информации	Средний риск
7.	Плохие погодные условия	Непредсказуемость погоды	Невысокий риск

В процессе разработки проекта также необходимо учесть дальнейшую эффективность от его реализации. Эффективность — это универсальная характеристика результативности любой деятельности и измеряется она соотношением результата к затратам на его получение, также она показывает и степень соответствия поставленным целям и ожиданиям всех участников. Эффективность может быть социальной, экономической, технологической, экологической и т.д. Оценка эффективности проекта позволяет оценить уровень его привлекательности для потенциальных участников и инвесторов.

Согласно авторам работы «Оценка эффективности проектов некоммерческих организаций, социального предпринимательства и гражданских инициатив» Рождественской Н.В., Богуславской С.Б. и Бобровой О.С [28], возможны разные подходы к определению эффективности, но ниже приведены те подходы, которые можно применить к разрабатываемому проекту:

- Эффективность как способность достигать поставленных целей, или целевая концепция;
- Эффективность как степень удовлетворенности процессом реализации проекта или деятельности его участниками;
- Эффективность как соответствие нормативу, отрасли, мировой практике или иному выбранному эталону.

В рассматриваемом проекте можно выделить только социальную эффективность, так как она учитывает результаты деятельности или реализации проекта для благополучателей, общества в целом и для самих инициаторов с поправкой на затраченные ресурсы. При этом учитываются не столько экономические, сколько социальные и экологические реализации проекта или деятельности в целом. Социальный эффект подразделяется на положительный и отрицательный. Под отрицательными подразумевают снижение благополучия людей, ухудшения качества окружающей среды и уменьшение социального капитала. Необходимо понимать, что при анализе социально ориентированных проектов может наблюдаться и положительный и отрицательный эффект одновременно.

Цель проекта — это проведение регионального HR форума на 700 человек и эффективность как способность достигать поставленных целей, или целевая концепция будет достигаться в том случае, если количество присутствующих на форуме участников будет составлять не менее 700 человек, в данном случае можно говорить о 100% эффективности проекта и достижения поставленной цели.

В заключительном этапе организации и проведения форума подразумевается проведение опроса участников по степени их удовлетворенности от посещения данного форума и степени информативности для них. Данный опрос как метод определения эффективности как степени удовлетворенности процессом реализации проекта или деятельности его участниками. Проект будет эффективен при следующих показателях: не менее 95% опрошенных удовлетворены проведением подобных мероприятий в городе; не менее 85% считают данный форум информативным для молодежи; от 30 до 50% посетят данный форум в последующих годах.

По данным Карьерного портала Правительства Москвы [36] на 2018 год средний возраст государственного служащего составляет 38 лет. С 2010 года команда Правительства Москвы помолодела на 5 лет, что составило 51% госслужащих со стажем работы не менее 6 лет. В Нижегородской области прослеживаются примерно такие же показатели среднего возраста государственных и муниципальных служащих. Посредством реализации социально экономического проекта HR форум планируется понизить средний возраст государственного и муниципального служащего до 32 лет, таким образом поможет «помолодеть» команде Правительства Нижегородской области на 6 лет.

Социально-экономический проект HR форум посредством реализации решает одну из задач государственной программы «Развитие образования Нижегородской области» [5] - совершенствование правовых, социально-экономических и организационных условий для успешной самореализации молодежи, направленной на раскрытие ее потенциала для дальнейшего развития

Нижегородской области, содействие успешной интеграции молодежи в общество, повышение ее роли в жизни региона и страны и тем самым обеспечивает выполнение следующих индикаторов достижения цели:

- доля молодых людей, участвующих в деятельности молодежных общественных объединений, в общей численности молодежи увеличится до 65%;
- доля молодых людей, принимающих участие в добровольческой деятельности, в общей численности молодежи увеличится до 35%.

На 2019 год по данным Нижегородстата [37] молодежь в возрасте от 15 до 34 лет составляет 418,6 тыс. человек. Всего проект подразумевает возможность участия 700 человек, в силу технической возможности площадки, таким образом, реализация проекта позволит выполнить индикаторы достижения цели государственной программы «Развитие образования в Нижегородской области» на 2019 и плановый период 2020-2021 годов на 0,17% в общей численности молодежи.

В жизни человека и общества в целом на формирование мнения по тем или иным аспектам жизнедеятельности оказывается множественное воздействие. Общественное мнение относится к числу явлений, с большим трудом поддающихся всестороннему анализу и точному, строгому определению.

Общественное мнение — это состояние общественного сознания, заключающее явное или скрытое отношение социальной общности к явлениям, событиям и фактам общественной жизни, отражающее определенную коллективную позицию по проблемам, представляющим определенный интерес. Оно является важной составляющей в проектной деятельности, так как именно общественное мнение выступает как социальный контролер, оно чутко реагирует на принятие и выполнение государственных решений, способствуя или тормозя их реализацию.

Разработка и реализация проекта подразумевает участие Команды Правительства, которая функционирует уже с 14 мая 2018 года. У жителей Нижегородской области сложилось положительное отношение к данному

проекту, так как они слышат и видят результаты реализации проекта на практике. Таким образом, реализуя проект совместно с данной командой у общества не будет негативного отношения.

Для информирования о разработке и реализации проекта в основном используются интернет ресурсы. Первым шагом информирования является создание специальной «кнопки» на сайте Команда Правительства, по которой потенциальные участники форума могут пройти регистрацию на само мероприятия, а также ознакомиться с работой Команды Правительства и ходом реализации проекта «Молодежный кадровый резерв». В процессе разработки проекта предполагается провести установочную встречу со студентами и школьниками, где будет представлен данный проект, тем самым будет выстроен диалог с потенциальными участниками, после чего эту встречу можно осветить в новостях как старт разработки и реализации проекта HR форум.

Самым бюджетным и легкодоступным способом информирования молодежи о предстоящих событиях является SMM продвижение. SMM продвижение представляет собой эффективный способ привлечения аудитории на сайт посредством социальных сетей, блогов, форумов, сообществ. SMM-реклама относится к нестандартным методам раскрутки. Social Media Marketing является наиболее перспективным методом продвижения, он позволяет общаться с аудиторией напрямую, при этом демократичен по цене.

Также необходимо распространить информацию по учебным заведениям в виде информационных писем высшему руководству и печатных материалов. Самым эффективным способом считается информирование потенциальных участников посредством проведения в учебных заведениях встреч, где они могут подобно ознакомиться с правилами участия в форуме и сроков его реализации. Информирование о проекте необходимо проводить на всех этапах его разработки и реализации.

Заключение

Молодежная политика является одним из важных и перспективных направлений социальной и экономической политики Российской Федерации. Основной целью молодежной политики – является создание социально-экономических, организационно-правовых условий, поддержка и гарантии для самореализации молодежи в современных условиях, реализации его интересов и социального положения в обществе, максимального раскрытия личностного потенциала молодежи в интересах развития гражданского общества, а также для поддержки молодежных социально-значимых инициатив.

При рассмотрении вопросов молодежи государству необходимо постоянно разрабатывать и вносить дополнения в правовую часть взаимоотношений с ней, так как это позволит государству воспринимать молодежь уже как полноценный ресурс в будущем развитии страны.

Нормативно-правовая база, регулирующая молодежную политику РФ, имеет ряд особенностей. На данный момент она все еще не закончена и находится в стадии становления.

Основным нормативно-правовым документом, определяющим систему принципов, приоритетных задач и механизмов, обеспечивающим реализацию государственной молодежной политики является Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года №2403-р "Основы государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2025 года". Реализацию государственной молодежной политики рекомендуется осуществлять в соответствии с приоритетными направлениями деятельности, описанными в данных Основах.

Отсутствие базового федерального закона в сфере государственной молодежной политики не препятствует субъектам Российской Федерации принимать законы, регулирующие данную сферу. Поэтому в 78 из 85 субъектах РФ действуют собственные базовые законы в сфере государственной

молодежной политики. Можно с уверенностью сказать о том, что молодежная политика в субъектах РФ сейчас уже имеет полноценную нормативную базу. Но в настоящее время остро стоит вопрос о разработке федерального закона, который обеспечит системное правовое регулирование государственной молодежной политики на всей территории Российской Федерации и единство подходов к ее реализации на различных уровнях

На данный момент органы, занимающиеся делами молодежи, созданы во всех субъектах РФ. Всего создано около 100 служб по профориентации и трудоустройству молодежи, примерно 2000 служб для детей, центры помощи молодым людям с алкогольной и наркотической зависимостью, инвалидностью, и т.д. В совокупности данные органы входят в инфраструктуру молодежной политики.

На региональном уровне инфраструктура молодежной политики преимущественно формируется в виде сети государственных и муниципальных учреждений, которые оказывают различные услуги молодым гражданам. Первостепенное значение в работе с молодежью отводится муниципальным учреждениям, так как органы местного самоуправления работают в непосредственном контакте с населением, а также учитывают специфику конкретной территории, а также проблемы характерные для данного муниципального образования. Согласно статистическим данным Федеральной службы государственной статистики по состоянию на 2019 год в стране насчитывалось 21 501 муниципальных образования, а муниципальных учреждений, работающих с молодежью – 4 460, согласно статистическим данным Росстата.

В соответствии с приведенными данными, следует заметить, что число муниципалитетов в стране более чем в 5 раз превышает количество учреждений и организаций, оказывающих услуги в сфере молодежной политики.

Также стоит отметить тенденцию снижения числа количества структур к 2019 году, к примеру региональные структуры по работе с молодёжью, по отношению к 2018 году сократились на 7,5%. Таким образом, можно

констатировать, что в настоящее время инфраструктура молодежной политики характеризуется слабой организационной сетью.

Нижегородская область в последние годы стала активно разрабатывать законопроекты и проекты, направленные на привлечение молодежи в общественные организации и молодежные движения. Вице-губернатор Нижегородской области отметил, что необходимо установить определенный процент молодежи в составах парламентов различных госуровней. Так, например, в областном Законодательном собрании почти нет депутатов моложе 30 лет.

В регионе ведется активное привлечение молодежи в органы государственной власти и необходимо вести это с начала их обучения по специальностям, а именно с выпуска школы и выбора будущей профессии.

В ходе исследования дефицита молодых специалистов на государственной и муниципальной службе были выявлены следующие проблемы:

- Низкий «престиж» профессии, по мнению молодежи;
- Недостаточная осознанность потенциальных государственных и муниципальных служащих предстоящего объема работ и ответственности;
- Недоверие молодых специалистов порядку отбора кандидатов на государственную и муниципальную службу.

Для решения обозначенных проблем предлагается разработка и реализация социально-экономического проекта- региональный HR форум «Я-госслужащий» на территории Нижегородской области.

Посредством реализации проекта ученики старших классов, а также студенты ВУЗов заинтересуются государственной и муниципальной службой, смогут ознакомиться с работой специалистов, преодолеть недоверие к порядку отбора кандидатов на государственную и муниципальную службу, изучить возможные пути поступления на службу. Форум предполагает не только ознакомление студентов и школьников с работой государственных и муниципальных органов и порядком поступления на службу, но и овладение

необходимыми компетенциями, которые помогут им при дальнейшем трудоустройстве и участии в общественной жизни города, посредством решения ситуационных кейсов от работодателей, прохождением мастер классов и деловых игр в рамках форума. Профиль представленного проекта многогранен, он может представлять собой и профориентацию старшеклассников. На форуме они смогут пройти психологический тест на профессиональную направленность, также они смогут познакомиться с тенденциями проектного управления.

Реализация данного проекта позволит увеличить долю молодежи, вовлеченной в реализацию мероприятий по направлениям государственной молодежной политики на 0,17% от общего числа молодежи Нижегородской области, а также решить одну из задач государственной программы «Развитие образования в Нижегородской области» - совершенствование правовых, социально-экономических и организационных условий для успешной самореализации молодежи, направленной на раскрытие ее потенциала для дальнейшего развития Нижегородской области. Содействие успешной интеграции молодежи в обществе, повышение ее роли в жизни региона и страны обеспечивает выполнение одного из индикаторов достижения цели и показателей непосредственных результатов в государственной программе «Развитие образования Нижегородской области» на 2019 год и плановый период на 2020-2021 годов.

Реализация социально-экономического проекта соответствует всем нормам и требованиям, а также условиям техники безопасности и охраны труда.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в возможности применения разработанного социально-экономического проекта на практике для развития молодежной политики в Нижегородской области и в других регионах Российской Федерации.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12.12.1993 // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/;
2. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ// КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/;
3. О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 28.06.1995 N 98-ФЗ // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7041/;
4. О муниципальной службе в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/;
5. О военно - патриотических молодежных и детских объединениях [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Российской Федерации от 24.07.2000 №551 // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27946/;
6. О предоставлении поддержки социально ориентированным некоммерческим организациям [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Российской Федерации от 23.08.2011 №713 // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_118686/;
7. Об утверждении концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 №1662-р // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/;

8. Об утверждении Основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 г. [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. N 2403-р // Система Гарант. URL: <http://base.garant.ru/70813498/>;
9. Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 №996-р // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/;
10. Об утверждении Методических рекомендаций по организации работы органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, реализующих государственную молодежную политику. [Электронный ресурс]: Приказ Росмолодежи от 13.05.2016 N 167 // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_199425/;
11. О Федеральном агентстве по делам молодежи [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 29 мая 2008 г. №409 // Официальный сайт Федерального агентства по делам молодежи. URL: <https://fadm.gov.ru/agency/docs/position/>;
12. Паспорт национального проекта «Культура» [Электронный ресурс]: утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года. URL: <http://static.government.ru/media/files/KwygvvPq1PWAajAmsABFTSPUvVtEjNrO.pdf/>;
13. Паспорт национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» [Электронный ресурс]: утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года. URL:

- [http://static.government.ru/media/files/qH8voRLuhAVWSJhIS8XYbZBsAvcs8A5t.pdf/;](http://static.government.ru/media/files/qH8voRLuhAVWSJhIS8XYbZBsAvcs8A5t.pdf/)
14. Паспорт национального проекта «Образование» [Электронный ресурс]: утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года. URL: [http://static.government.ru/media/files/UuG1ErcOWtjfOFCsqdLsLxC8oPFDkmBV.pdf/;](http://static.government.ru/media/files/UuG1ErcOWtjfOFCsqdLsLxC8oPFDkmBV.pdf/)
15. О Молодежной политике в Нижегородской области [Электронный ресурс]: Закон Нижегородской области от 25 апреля 1997 года № 70-3 // Техноэксперт. URL: [http://docs.cntd.ru/document/944905604/;](http://docs.cntd.ru/document/944905604/)
16. Об утверждении структуры органов исполнительной власти Нижегородской области [Электронный ресурс]: Указ Губернатора Нижегородской области от 15 января 2018 года № 6 // Техноэксперт. URL: [http://docs.cntd.ru/document/465579960/;](http://docs.cntd.ru/document/465579960/)
17. Об утверждении государственной программы «Развитие предпринимательства Нижегородской области». [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Нижегородской области от 29.04.2014 г. № 290 // Техноэксперт. URL: [http://docs.cntd.ru/document/465510612/;](http://docs.cntd.ru/document/465510612/)
18. Об утверждении государственной программы «Развитие образования Нижегородской области» [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Нижегородской области от 30.04.2017 №301 // Техноэксперт. URL: [http://docs.cntd.ru/document/465510703/;](http://docs.cntd.ru/document/465510703/)
19. Об утверждении Стратегии государственной молодежной политики Нижегородской области до 2020 года [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Нижегородской области от 21 ноября 2011 года №934 // Система Техноэксперт. URL: [http://docs.cntd.ru/document/944919106/;](http://docs.cntd.ru/document/944919106/)
20. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Нижегородской области до 2035 года [Электронный ресурс]: Постановление

- Правительства Нижегородской области от 21 декабря 2018 года № 889 // Техноэксперт. URL: <http://docs.cntd.ru/document/465587311/>;
21. Об утверждении положения о министерстве образования, науки и молодежной политики нижегородской области [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Нижегородской области от 6 октября 2010 г. N 669 // Официальный сайт Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области. URL: <https://minobr.government-nnov.ru/?id=27221/>;
22. Об утверждении плана реализации государственной программы "Развитие образования Нижегородской области» на 2019 год и плановый период 2020 - 2021 годов [Электронный ресурс]: Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 11 января 2018 г. N 25 // официальный сайт Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области. URL: <https://minobr.government-nnov.ru/?id=42270/>;
23. Об утверждении системы ключевых показателей реализации государственной молодежной политики муниципальными районами и городскими округами Нижегородской области [Электронный ресурс]: Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 12.12.2019 № 316-01-63-2853 // Официальный сайт Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области. URL: <https://minobr.government-nnov.ru/?id=197260/>;
24. Об утверждении муниципальной программы города Нижнего Новгорода «Молодёжь Нижнего Новгорода» [Электронный ресурс]: Постановление Администрации города Нижнего Новгорода Нижегородской области от 29 декабря 2018 года № 3839 // Техноэксперт. URL: <http://docs.cntd.ru/document/465579567/>;
25. Зиновьев В. Роль и функции руководителя в управлении государством // Менеджмент сегодня. 2015. N 2. С. 4-9.;

26. Конституционно-правовые основы государственной молодежной политики в РФ и Республике Беларусь [Электронный ресурс]: Совет Федерации Федерального собрания РФ// Аналитический вестник. 2019. N 19 (733). URL: http://council.gov.ru/activity/analytics/analytical_bulletins/;
27. Кочетков А.В., Кривова В.Д. Конституционно-правовые основы государственной молодежной политики в Российской Федерации и Республике Беларусь [Электронный ресурс] // Аналитический вестник. 2019. N 19 (733). С.4. URL: http://council.gov.ru/activity/analytics/analytical_bulletins/108301/;
28. Рождественская, Н.В., Богуславская С.Б., Боброва О.С. Оценка эффективности проектов некоммерческих организаций, социального предпринимательства и гражданских инициатив. СПб: Изд-во Политехнического ун-та, 2016. С.168.;
29. Соменкова Н.С., Зейналова С.М. Основные направления и приоритеты реализации молодежной политики на современном этапе в Нижнем Новгороде // Современная наука: Актуальные вопросы, достижения и инновации сборник статей VIII Международной научно-практической конференции. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2019. С.255-258;
30. Статистический ежегодник «Нижегородская область» [Электронный ресурс]// территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Нижегородской области: Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Нижегородской области. URL: https://nizhstat.gks.ru/publication_collection/;
31. Ярычев, Н.У. Место и роль молодежи в контексте государственной молодежной политики Российской Федерации // Фундаментальные исследования. 2015. N 12 (10). С.2265-2269.;
32. Государственные программы РФ [Электронный ресурс] // Официальный сайт Правительства РФ. URL: <http://government.ru/rugovclassifier/section/2649/>;

- 33.Итоговый ежегодный рейтинг регионов в сфере эффективности реализации государственной молодежной политики органами исполнительной власти субъектов за 2019 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федерального агентства по делам молодежи. URL: <https://fadm.gov.ru/news/53676/>;
- 34.Итоги федерального статистического наблюдения в сфере молодежной политики за 2019 год [Электронный ресурс] // Федеральное статистическое наблюдение в сфере Государственной молодежной политики: Официальный сайт Федерального агентства по делам молодежи. URL: <https://fadm.gov.ru/activity/statistic/>;
- 35.Информация о проекте «Молодежный кадровый резерв» [Электронный ресурс] // Портал Команда Правительства. URL: <https://hr.government-nnov.ru/>;
- 36.Карьерный портал Правительства Москвы [Электронный ресурс] // Кто управляет столицей: факты о московских чиновниках. URL: <https://talent.mos.ru/about/news/129577624/>;
- 37.Направления деятельности Федерального агентства по делам молодежи [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федерального агентства по делам молодежи. URL: <https://fadm.gov.ru/activity/scope/>;
- 38.Национальные проекты РФ [Электронный ресурсы] // Официальный сайт Правительства РФ. URL: <http://government.ru/rugovclassifier/section/2641/>;
- 39.Отчеты о деятельности министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области. URL: <https://minobr.government-nnov.ru/?id=65500/>;
- 40.Официальная статистика ПФО [Электронный ресурс] // Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Нижегородской области. URL: <https://nizhstat.gks.ru/folder/38723/>;
- 41.Численность и состав работников, замещавших должности государственной гражданской и муниципальной службы по возрастным группам, ветвям

власти и уровням управления [Электронный ресурс]: Официальный сайт
Федеральной службы государственной статистики. URL:
<https://www.gks.ru/folder/11191/>;

Приложения

Приложение 1

Система управления в сфере молодежной политики в зависимости от масштаба воздействия

Масштаб управления	Органы исполнительной власти РФ, субъектов РФ и местного самоуправления, реализующие государственную молодежную политику	Функции органа
Общероссийский	Министерство науки и высшего образования	Выполняет функции по выработке и реализации государственной молодежной политики и нормативно-правовому регулированию в данной сфере.
	Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь)	Оказание государственных услуг и управление государственным имуществом в сфере государственной молодежной политики, реализация во взаимодействии с общественными организациями и движениями, представляющими интересы молодежи, мероприятий, направленных на обеспечение здорового образа жизни молодежи, нравственного и патриотического воспитания, а также на реализацию молодежью своих профессиональных возможностей.
Региональный	Органы исполнительной власти субъекта РФ, по реализации государственной молодежной политики в субъекте РФ	Информационные, распорядительные и координационные функции в сфере реализации государственной молодежной политики субъекта РФ.
Муниципальный	Органы местного самоуправления по реализации государственной молодежной политики в муниципальном образовании	Формирование местных бюджетов в части финансирования молодежной политики на территории соответствующих муниципальных образований, разработка и принятие местных нормативов финансирования молодежной политики; разработка и реализация соответствующих муниципальных программ; создание, реорганизация и ликвидация уполномоченных органов местного самоуправления в сфере молодежной политики и муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в этой сфере

Вопросы молодежной политики в национальных проектах РФ

Направление МП	Национальный проект	Федеральный проект	Задачи /главные цифры проекта
Карьера (Содействие профориентации и карьерным устремлениям молодежи)	«Образование»	«Учитель будущего»	Повышение уровня профессионального мастерства 50% педагогических работников, создание сети центров непрерывного повышения квалификации во всех субъектах России, участие 70% учителей в возрасте до 35 лет в различных формах поддержки и сопровождения обучающихся в первые 3 года работы.
		«Молодые профессионалы»	Создание сети из 100 центров опережающей профессиональной подготовки и 5000 мастерских с современным оборудованием, участие 70% людей, обучающихся по программам среднего профессионального образования, в различных формах наставничества, повышение квалификации 35 тысяч преподавателей по программам, основанным на опыте Союза «Молодые профессионалы» (WorldSkills Россия).
Здоровый образ жизни (Вовлечение молодёжи в здоровый образ жизни и занятия спортом, популяризация культуры безопасности в молодёжной среде)	«Демография»	«Спорт-норма жизни»	Создание для всех категорий и групп населения условий для занятий физической культурой и спортом, массовым спортом, в том числе повышение уровня обеспеченности населения объектами спорта, а также подготовка спортивного резерва.
		«Укрепление общественного здоровья»	Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.
Творчество (Вовлечение молодёжи в занятие творческой деятельностью)	«Образование»	«Успех каждого ребенка»	Формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся.
	«Культура»	«Творческие люди»	Продвигать талантливую молодежь в сфере музыкального искусства, в том числе посредством создания национального молодежного симфонического оркестра.
Инновационная деятельность и	«Наука»	«Развитие кадрового потенциала в сфере	Формирование целостной системы подготовки и профессионального роста научных и научно-педагогических

Направление МП	Национальный проект	Федеральный проект	Задачи /главные цифры проекта
научно-техническое творчество (Вовлечение молодёжи в инновационную деятельность и научно-техническое творчество)		исследования и разработок»	кадров, обеспечивающей условия для осуществления молодыми учеными научных исследований и разработок, создания научных лабораторий и конкурентоспособных коллективов.
Предпринимательство (Вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность)	«Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы»	«Популяризация предпринимательства»	Формирование положительного образа предпринимательства среди населения Российской Федерации, а также вовлечение различных категорий граждан, включая самозанятых, в сектор малого и среднего предпринимательства, в том числе создание новых субъектов МСП.
Волонтерство (Вовлечение молодежи в волонтерскую деятельность)	«Образование»	«Социальная активность»	Создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере волонтерства.

Отражение проблем молодежной политики в государственных программах РФ

Направление молодежной политики наименование	Государственная программа наименование	Направление (подпрограмма) наименование	Ведомственные целевые программы, отдельные мероприятия	Цель
Патриотизм	Государственная программа «Развитие образования»	Развитие дополнительного образования детей и реализация мероприятий молодежной политики	Ведомственная целевая программа "Поддержка молодежных инициатив и патриотического воспитания"	Повышение уровня информированности молодых людей от 14 до 30 лет о потенциальных возможностях самореализации и саморазвития, дополнительных возможностях профессионального роста до 53 процентов общего числа молодежи к 2025 году
	«Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы»	-	-	Создание условий для повышения гражданской ответственности за судьбу страны, повышения уровня консолидации общества для решения задач обеспечения национальной безопасности и устойчивого развития Российской Федерации, укрепления чувства сопричастности граждан к великой истории и культуре России, обеспечения преемственности поколений россиян, воспитания гражданина, любящего свою Родину и семью, имеющего активную жизненную позицию.
Социальная защита	Государственная программа «Доступная среда»	Обеспечение условий доступности приоритетных объектов и услуг в приоритетных сферах	-	Повышение уровня доступности приоритетных объектов и услуг в приоритетных сферах жизнедеятельности инвалидов и других маломобильных групп населения

Направление молодежной политики наименование	Государственная программа наименование	Направление (подпрограмма) наименование	Ведомственные целевые программы, отдельные мероприятия	Цель
		жизнедеятельности инвалидов и других маломобильных групп населения		
		Совершенствование системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов	-	Повышение уровня обеспеченности инвалидов реабилитационными и абилитационными услугами, а также уровня профессионального развития и занятости инвалидов
Здоровый образ жизни	Государственная программа "Развитие физической культуры и спорта"	Развитие физической культуры и массового спорта	-	Повышение мотивации граждан к регулярным занятиям физической культурой и спортом и ведению здорового образа жизни
Толерантность	Государственная программа «Реализация государственной национальной политики»	Общероссийская гражданская идентичность и этнокультурное развитие народов России	-	Укрепление гражданского единства, гражданского самосознания и сохранение самобытности многонационального народа Российской Федерации (российской нации)
Предпринимательство	Государственная программа «Экономическое развитие и инновационная экономика»	Развитие малого и среднего предпринимательства	-	Обеспечение благоприятных условий для развития субъектов малого и среднего предпринимательства
	Государственная программа «Развития сельского хозяйства и	Поддержка малых форм хозяйствования	-	Поддержание и дальнейшее развитие сельскохозяйственной и несельскохозяйственной деятельности малых

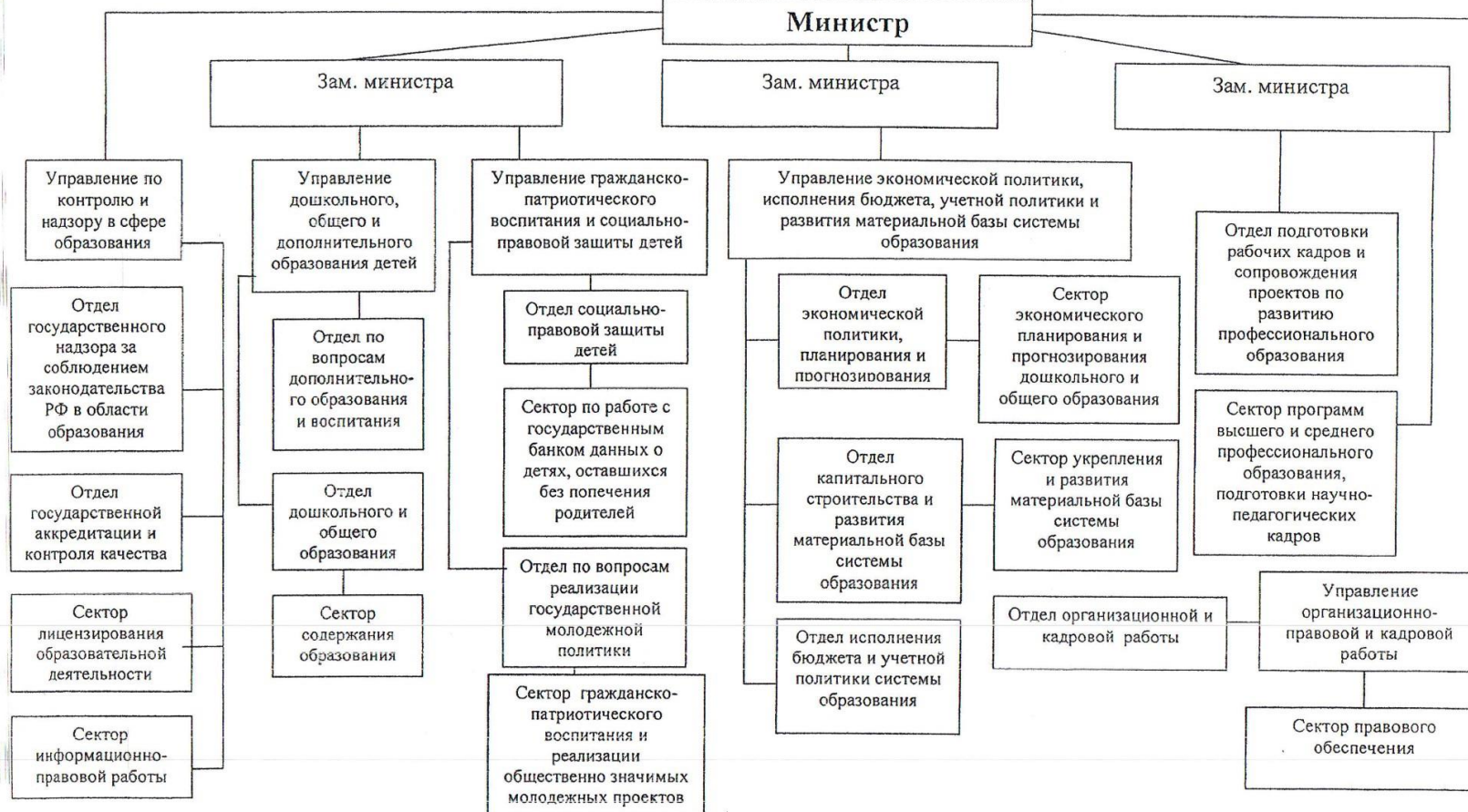
Направление молодежной политики наименование	Государственная программа наименование	Направление (подпрограмма) наименование	Ведомственные целевые программы, отдельные мероприятия	Цель
	регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы»			форм хозяйствования и улучшение качества жизни в сельской местности
Молодые семьи	Государственная программа «Обеспечение доступным и комфортным жильём и коммунальными услугами граждан Российской Федерации»	Создание условий для обеспечения доступным и комфортным жильем граждан России	Создание условий для обеспечения доступным и комфортным жильем граждан России	Оказание государственной поддержки в обеспечении жильем 267,13 тыс. семей граждан; предоставление в 2019 - 2025 годах компенсации оплаты взноса на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме 100 процентам граждан, имеющих право на получение такой компенсации в соответствии с федеральными законами и обратившимся в установленном порядке за ее получением

Непосредственный результат в связи с предоставлением субсидии из
федерального бюджета бюджету Нижегородской области на государственную
поддержку молодежного предпринимательства с 2016-2020 год

№, п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	Результат				
			2016	2017	2018	2019	2020
1.	Количество вновь созданных рабочих мест (включая вновь зарегистрированных индивидуальных предпринимателей) субъектами молодежного предпринимательства, получившими государственную поддержку;	шт.	-	150	126	155	166
2.	Количество субъектов малого и среднего предпринимательства, созданных физическими лицами в возрасте до 30 лет (включительно);	ед.	150	150	126	155	166
3.	Количество физических лиц в возрасте до 30 лет (включительно), завершивших обучение по образовательным программам, направленным на приобретение навыков ведения бизнеса и создания малых и средних предприятий;	тыс. ед.	1 200	1 500	1 257	1 550	1 651
4.	Количество физических лиц в возрасте до 30 лет (включительно), вовлеченных в реализацию мероприятий;	тыс. ед.	6 000	6 000	3 350	4 131	4 401

УТВЕРЖДЕНА
распоряжением Правительства
Нижегородской области
от 29 мая 2017 года № 784-р

СТРУКТУРА
министерства образования Нижегородской области



Функциональная деятельность отделов Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области

Наименование подразделения	Наименование отдела/сектора	Функции отдела/сектора
Управление дошкольного, общего и дополнительного образования и дополнительного образования детей	Отдел дошкольного и общего образования	Осуществление государственной политики в сфере дошкольного, среднего (полного), специального (коррекционного) образования, обеспечивающей сохранение единого образовательного пространства. Мониторинг состояния системы образования Нижегородской области
	Отдел по вопросам дополнительного образования и воспитания	Осуществление государственной политики в сфере воспитания и дополнительного образования детей; Осуществление поддержки развития детского и молодежного общественного движения, детского самоуправления, взаимодействие с детскими общественными организациями
Управление гражданско-патриотического воспитания и социально-правовой защиты детей	Отдел по вопросам реализации государственной молодежной политики	Разработка и реализация областных программ по гражданско-патриотическому воспитанию и развитию международного сотрудничества; Создание условий для правовой и социальной адаптации молодежи в образовательных учреждениях Нижегородской области и т.д.
	Отдел социально-правовой защиты детей	Осуществление государственной политики в сфере социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; Координация деятельности органов местного самоуправления, органов управления образованием по соблюдению законодательства РФ в отношении детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и т.д.
Управление экономической политики, исполнения бюджета, учетной политики и развития материальной	Отдел экономической политики, планирования и прогнозирования	Перспективное и текущее планирование финансово-экономического развития системы образования области; Проведение анализа финансового состояния системы образования Нижегородской области, контроль за расходованием бюджетных средств и т.д.
	Отдел капитального строительства и развития	Согласование сметной документации по капитальному и текущим ремонтам образовательных учреждений Нижегородской области и контроль за качеством выполненных работ; Разработка перспективных программ развития и укрепления учебно-материальной базы объектов образования и т.д.

Наименование подразделения	Наименование отдела/сектора	Функции отдела/сектора
базы системы образования	материальной базы системы образования	
	Отдел исполнения бюджета и учетной политики системы образования	Осуществление учетной политики в сфере образования. Контроль за правильным расходованием фондов заработной платы, соблюдением смет расходов, штатов, тарифных ставок; Организация и проведение проверок по исполнению бюджета, финансово-хозяйственной деятельности в учреждениях образования; Планирование мероприятий по совершенствованию бухучета и обеспечение его рациональной организации
Управление организационно-правовой и кадровой работы	Отдел организационной и кадровой работы	Организация своевременного приема, регистрации и доставки корреспонденции, поступающей в министерство, а также подготовки, регистрации и отправки исходящей корреспонденции; Организация работы по награждению работников образования; Организация кадровой работы в министерстве образования Нижегородской области
Управление по контролю и надзору в сфере образования	Отдел государственного надзора за соблюдением законодательства РФ в области образования	Государственный контроль (надзор) в сфере образования за деятельностью организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования; и т.д.
	Отдел государственной аккредитации и контроля качества	Государственная аккредитация образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области.
В подчинении заместителя министра	Отдел подготовки рабочих кадров и сопровождения проектов по развитию профессионального образования	Обеспечивает реализацию го-сударственной политики ре-гиона и нормативно-правовому регулированию в сфере подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена, профессионального обучения, не противоречащей политике Российской Федерации; Формирует приоритетные направления развития сферы подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена, профессионального обучения Нижегородской области, разрабатывает организационные и экономические механизмы реализации выбранных приоритетов и т.д.

Наименование подразделения	Наименование отдела/сектора	Функции отдела/сектора
	Сектор программ высшего и среднего профессионального образования, подготовки научно-педагогических кадров	Осуществление государственной политики региона в сфере среднего профессионального и высшего образования; Организация методической помощи в совершенствовании образовательного процесса, осуществление контроля за выполнением учебных планов и программ, проведением аттестации учащихся и студентов в подведомственных организациях высшего и среднего профессионального образования

Численность работников в соответствии с занимаемой должностью и расположением в структуре Министерства

(чел.)

Наименование должности	Начальник управления /отдела Заведующий сектором	Зам. Нач. управления/ отдела	Главный специалист	Консультант	Специалист 1 категории
Название управления /отдела/сектора					
1. Управление дошкольного, общего и дополнительного образования детей	1	-	-	-	-
1.1. Отдел дошкольного и общего образования	-	-	3	1	-
1.1.1. Сектор содержания образования	1	-	2	1	-
1.2. Отдел по вопросам дополнительного образования и воспитания	1	-	3	1	-
2. Управление гражданско-патриотического воспитания и социально-правовой защиты детей	1	-	-	-	-
2.1. Отдел по вопросам реализации государственной молодежной политики	1	-	4	1	-
2.1.1. Сектор гражданско-патриотического воспитания и реализации общественно значимых молодежных проектов	1	-	2	-	-
2.2. Отдел социально-правовой защиты детей	1	-	2	1	-
2.2.1. Сектор по работе с государственным банком данных о детях, оставшихся без попечения родителей	1	-	1	-	-
3. Управление экономической политики, исполнения бюджета, учетной политики и развития материальной базы системы образования	1	-	-	-	-

Наименование должности	Начальник управления /отдела Заведующий сектором	Зам. Нач. управления/ отдела	Главный специалист	Консультант	Специалист 1 категории
Название управления /отдела/сектора					
3.1. Отдел экономической политики, планирования и прогнозирования	1	1	3	1	-
3.3.1. Сектор экономического планирования и прогнозирования дошкольного и общего образования	1	-	1	-	-
3.2. Отдел капитального строительства и развития материальной базы системы образования	1	-	3	-	-
3.2.1. Сектор управления и развития материальной базы системы образования	1	-	1	1	-
3.3. Отдел исполнения бюджета и учетной политики системы образования	1	1	8	2	-
4. Управление организационно-правовой и кадровой работы	1	-	-	-	-
4.1. Отдел организационной и кадровой работы	1	-	4	3	-
4.2. Сектор правового обеспечения	1	-	2	2	-
5. Отдел подготовки рабочих кадров и сопровождения проектов по развитию профессионального образования	1	-	1	1	-
6. Сектор программ высшего и среднего профессионального образования, подготовки научно-педагогических кадров	1	-	1	2	-
7. Управление по контролю и надзору в сфере образования	1	1	2	-	2
7.1. Отдел государственного надзора за соблюдением законодательства РФ в области образования	1	-	6	4	2
7.2. Отдел государственной аккредитации и контроля качества	1	-	5	-	-
7.3. Сектор лицензирования образовательной деятельности	1	-	1	-	-
7.4. Сектор информационно-правовой работы	1	-	1	1	-
Всего:	24	3	56	22	4
109 работников					

Реестр заинтересованных сторон

ФИО, должность, контакты	Роль в проекте	Ожидаемые интересы	Сфера влияния	Значимость (по модели Митчелла)	Значимость (по модели Менделоу)
<p>Бетин Андрей Анатольевич Заместитель губернатора, заместитель председателя Правительства Нижегородской области 603082 г. Нижний Новгород, Кремль, корпус 1 +7 (831) 419-74-33, +7 (831) 439-10-22 — "горячая" телефонная линия приемной граждан Губернатора и Правительства +7 (831) 439-04-98, +7 (831) 430-96-39 - приемная граждан Губернатора и Правительства +7 (831) 439-08-29, +7 (831) 419-73-60, +7 (831) 419-97-48- отдел организации документооборота</p>	Куратор	<p>Реализация проекта, законность проекта, организация оказания помощи выпускникам и студентам, информация о ходе реализации проекта, рациональное использование ресурсов, соблюдение сроков реализации проекта, экономия финансовых средств, контроль над исполнением принятых решений, создание эффективной организационной структуры проекта; информация об основных этапах реализации проекта.</p>	<p>На процесс создания и реализации проекта, на распространение информации о проекте в СМИ, на привлечение дополнительных ресурсов и финансов, на изменение сроков реализации проекта, на команду проекта и ее организационную структуру, количественные и качественные показатели.</p>	Категорическая группа	Высокая степень заинтересованности

ФИО, должность, контакты	Роль в проекте	Ожидаемые интересы	Сфера влияния	Значимость (по модели Митчелла)	Значимость (по модели Менделоу)
+7 (831) 439-00-48 — факс doc@gubernator.kreml.nnov.ru — для корреспонденции https://letter.government-nnov.ru — для обращений граждан https://government-nnov.ru/governor					
Зотов Игорь Владимович Руководитель аппарата Правительства Нижегородской области — министр Правительства Нижегородской области 603082, г. Нижний Новгород, Кремль, корпус 1 +7 (831) 419-72-15 — приемная +7 (831) 439-12-42 — факс official@apparat.kreml.nnov.ru	Старшее должностное лицо	Организационная и административная поддержка реализации проекта; содействие руководителю проекта в согласовании позиций с функциональным заказчиком проекта, органами государственной власти и исполнителями мероприятий, координация работы команды проекта.	На реализацию проекта, сроки реализации проекта, на команду проекта (назначение отдельных лиц), на содержание информации предоставляемой в СМИ, на согласование этапов реализации проекта и мероприятий, на внесение изменений, своевременное принятие решений.	Категорическая группа	Высокая степень заинтересованности
Студенты, ВУЗы, выпускники высших учебных заведений и	Функциональный заказчик	Вынесение требований по составу организационной команды, проводимым мероприятиям, получение	Изменение требований в процессе разработки и реализации проекта, изменение сроков реализации	Опасная группа	Высокая степень заинтересованности

ФИО, должность, контакты	Роль в проекте	Ожидаемые интересы	Сфера влияния	Значимость (по модели Митчелла)	Значимость (по модели Менделоу)
школ, органы государственной власти		промежуточной информации о разработке и реализации проекта, согласование результатов и основных критериев оценки эффективности реализации проекта, соблюдение сроков реализации проекта, предоставление со своей стороны необходимых финансов и ресурсов, контроль.	проекта, пересмотр мероприятий, проводимых в рамках проекта, изменение команды проекта, предоставление информации в СМИ о ходе разработки и внедрения проекта		
Бочаров Сергей Владимирович, заместитель управляющего делами Правительства 603082, г. Нижний Новгород, Кремль, корпус 1 +7 (831) 439-07-56 - приемная +7 (831) 411-90-62 - факс official@udg.kreml.nnov.ru	Руководитель проекта	Реализация проекта, достижение целей, показателей, промежуточных результатов, актуализация документов и информации о проекте; подбор подходящей команды проекта и организация их работы, распределение финансов внутри проекта в рамках бюджета, оперативное управление проектом и внутренний мониторинг	На ход реализации проекта, на достижение поставленного плана, на формирование организационной структуры, на определение потребностей проекта в ресурсах, на разработку и оптимизацию плана работ, на определение бюджета проекта, на подготовку решений и согласование принятых решений с куратором	Категорическая группа	Высокая степень заинтересованности
Куракина Мария Евгеньевна,	Администратор проекта	Координация и обеспечение взаимодействия в проекте,	Требование от команды проекта информации о ходе работ по проекту, на	Доминирующая группа	Высокая степень

ФИО, должность, контакты	Роль в проекте	Ожидаемые интересы	Сфера влияния	Значимость (по модели Митчелла)	Значимость (по модели Менделоу)
Заместитель начальника управления документационного обеспечения и контроля, начальник отдела контроля и анализа исполнения документов 603082, г. Нижний Новгород, Кремль, корпус 1 Телефон (831) 439-04-99 Факс (831) 419-75-48 okaid3@kontrol.kreml.nnov.ru		формирование отчетности по проекту, сбор информации о ходе работ, организация и ведение документооборота по проекту, контроль сроков работы по проекту, помощь руководителю в принятии оперативных решений.	предоставление проектной документации, вынесение на рассмотрение руководителю проекта предложения по совершенствованию своей деятельности.		заинтересованности
Сотрудники Министерства образования, науки и молодежной политики и управления по труду и занятости населения	Ответственные за мероприятия	Контроль мероприятий проекта, информация о проведенных мероприятиях, контроль над использованием выделенных ресурсов и денежных средств.	На реализацию проекта, на получение результатов в рамках мероприятий проекта, на распространение информации о реализованных мероприятиях, на распределение ресурсов и финансов внутри проектной деятельности.	Категорическая группа	Высокая степень заинтересованности
	СМИ	Освещение результатов проекта, распространение актуальной информации по проекту, своевременное предоставление информации,	На формирование общественного мнения по проекту, на доведение информации о результатах проекта до общества	Ожидающая группа	Высокая степень заинтересованности

ФИО, должность, контакты	Роль в проекте	Ожидаемые интересы	Сфера влияния	Значимость (по модели Митчелла)	Значимость (по модели Менделоу)
		предоставление отчета по использованию финансовых и других ресурсов, об участниках команды проекта, об успехах при реализации проекта и неудачах.			
	Общество	Сроки реализации проекта, итог реализации проекта, заказчики, масштаб реализуемого проекта.	На мнение ближнего окружения	Требующая группа	Высокая степень заинтересованности
Региональный проектный офис	Проектный офис	Реализация проекта, методологическое содействие при реализации проекта, состав команды проекта, результат реализации проекта.	Контроль за процессом разработки и реализации проекта, согласование с основными НПА НО, методологическая и консультационная помощь в процессе разработки проекта	Зависимая группа	Высокая степень заинтересованности

Задачи и результаты проекта

Задача		Результат		Характеристика результата
1.	Подготовить и утвердить положение о проведении регионального HR форума «Я-госслужащий».	1.1	Создан проект положения о проведении регионального форума.	Официальный документ о проведении форума
		1.2	Положение утверждено.	Положение утверждено Правительством Нижегородской области и разрешено к реализации
2.	Выбор места для проведения форума	2.1	Подготовлен отчет о проведенном анализе и выбрана площадка для проведения форума.	Выбрана и утверждена площадка, отвечающая следующим требованиям: возможная вместимость 700 человек, возможность разделения на секции/зоны, в пределах города с транспортной доступностью. С наличием следующей инфраструктуры: Экран, проектор, LED-панели, презентер, микрофоны беспроводные, микрофоны настольные, звук, возможность организации видео-конференц-связи, WI-FI. С наличием парковочной зоны для участников форума.
3.	Подготовить программу форума.	3.1	Утвержденная программа форума	Подобраны и утверждены спикеры и представители государственных организаций, утвержден формат практической части форума
4.	Информировать молодежь о проведении регионального HR форума «Я-госслужащий»	4.1	Разосланы официальные письма по учебным заведениям	Официальные письма подписаны руководителем проекта. Находятся на рассмотрении сотрудников учебных заведений, потенциальные участники информированы о форуме и регистрируются на сайте.
		4.2	Организован SMM в социальных сетях и на сайте Команды Правительства	Регистрация участников в группах и сообществах Команды Правительства, проекта «Молодежный кадровый резерв» и самого HR форума «Я-госслужащий», а также регистрация на форум.
5.	Провести региональный HR форум «Я-госслужащий» на территории Нижегородской области	5.1	В день проведения форума зарегистрировано максимально возможное количество участников.	На форуме присутствовало максимально возможное количество участников и работодателей.

Задача		Результат		Характеристика результата
		5.2	Организовано открытие заявленных секций на форуме	Ответственные за каждый блок из 6 заявленных обеспечивает техническую и организационную поддержку на время работы секции

Контрольные точки и мероприятия проекта

№, п/п	Результат (Р), контрольные точки (КТ), мероприятия (М)	Срок исполнения	
		Начало	Завершение
Р 1.1	Создан проект положения о проведении регионального форума.		
КТ 1.1.1	Положение утверждено рабочей группой проекта	х	Май 2021
М 1.1.1.1	Определение целей, задач, условий участия в форуме, финансирование, порядок проведения и сроки подачи заявок на участие в форуме	Май 2021	Май 2021
М 1.1.1.2	Создан Проект Положения о проведении регионального форума на территории Нижегородской области	Май 2021	Май 2021
КТ 1.1.2	Положение утверждено куратором проекта	х	Май 2021
М 1.1.2.1	Внесение корректировок в Проект Положения	Май 2021	Май 2021
М 1.1.2.2	Предоставление Проекта Положения о проведении форума куратора проекта на утверждение	Май 2021	Май 2021
Р 1.2	Положение на утверждении в Правительстве Нижегородской области		
КТ 1.2.1	Проект имеет регистрационный номер, а также копию заявления о рассмотрении и утверждении положения проекта	х	Июнь 2021
М 1.2.1.1	Направление конечного положения утвержденного куратором проекта в Правительство Нижегородской области на утверждение и разрешения проведения форума	Июнь 2021	Июнь 2021
Р 2.1	Подготовлен отчет о проведенном анализе и выбрана площадка для проведения форума.		
КТ 2.1.1	Создан список возможных площадок для проведения форума	х	Июнь 2021
М 2.1.1.1	Сбор информации о всех площадках, подходящих под технические характеристики форума	Июнь 2021	Июнь 2021
М 2.1.1.2	Составление конечного списка площадок подходящих под технические характеристики форума	Июнь 2021	Июнь 2021
КТ 2.1.2	Заключение соглашения о предоставлении выбранной площадки для проведения форума	х	Июнь 2021

№, п/п	Результат (Р), контрольные точки (КТ), мероприятия (М)	Срок исполнения	
		Начало	Завершение
М 2.1.2.1	Официальный запрос на предоставление площадки для проведения мероприятия	Июнь 2021	Июнь 2021
М 2.1.2.2	Согласование сроков предоставления объекта	Июнь 2021	Июнь 2021
Р 3.1	Утвержденная программа форума		
КТ 3.1.1	Утвержден список секций и спикеров по секциям	х	Июнь 2021
М 3.1.1.1	Направление информационных писем в органы государственной власти, с целью привлечения представителей на секции	Июнь 2021	Июнь 2021
М 3.1.1.2	Заключение договоров с привлеченными спикерами	Июнь 2021	Июнь 2021
М 3.1.1.3	Составлен список приглашенных лекторов	Июнь 2021	Июнь 2021
КТ 3.1.2	Утвержден список тем лекционной и практической части форума	х	Июнь 2021
М 3.1.2.1	Запрос у лекторов тем и форм деловых игр, рассматриваемых на форуме	Июнь 2021	Июнь 2021
М 3.1.2.2	Составление списка тем лекционной и практической части форума, а так же формат практической части	Июнь 2021	Июнь 2021
Р 4.1	Разосланы официальные письма по учебным заведениям		
КТ 4.1.1	Подготовлены и подписаны официальные письма	х	Май 2021
М 4.1.1.1	Составлен текст официального письма с указанием сроков регистрации, программы, а так же требований к участникам	Май 2021	Май 2021
М 4.1.1.2	Письмо отправлено на подпись руководителю проекта	Май 2021	Май 2021
КТ 4.1.2	Повторная отправка официальных писем	х	Август 2021
М 4.1.2.1	Мониторинг сайтов образовательных сайтов, на предмет наличия информации о проведении форума	Май 2021	Август 2021

№, п/п	Результат (Р), контрольные точки (КТ), мероприятия (М)	Срок исполнения	
		Начало	Завершение
М 4.1.2.2	Повторная рассылка писем с просьбой продублировать информацию о проведении форума на сайте образовательной организации	Май 2021	Август 2021
Р 4.2	Организован SMM в социальных сетях и на сайте Команды Правительства		
КТ 4.2.1	Публикация двух постов в социальных сетях один раз в день	х	Август 2021
М 4.2.1.1	Создание групп и сообществ для публикаций информации о HR форуме «Я-госслужащий»	Май 2021	Август 2021
М 4.2.1.2	Написание постов об актуальной информации о ходе разработки и реализации проекта, а так же об участниках, лекторах и организаторах форума	Май 2021	Август 2021
М 4.2.1.3	Рассылка группам и сообществам студенческих советов, группам информирующим о жизни города в социальных сетях постов содержащих информацию о форуме	Май 2021	Август 2021
КТ 4.2.2	Создание отдельной «кнопки» о HR форуме «Я-госслужащий» на сайте Команды Правительства	х	Август 2021
М 4.2.2.1	Предоставление информации о форуме техническому отделу сайта Команды Правительства	Июль 2021	Август 2021
Р 5.1	В день проведения форума зарегистрировано максимально возможное количество участников.		
КТ 5.1.1	В день проведения HR форума на стойке регистрации зарегистрировано 700 участников	х	Август 2021
М 5.1.1.1	Организация подготовки волонтеров для проведения форума	Август 2021	Август 2021
М 5.1.1.2	Организация регистрации участников форума и экспертов	Август 2021	Август 2021
Р 5.2	Организовано открытие заявленных секций на форуме		
КТ 5.2.1.	Организовано открытие 6 заявленных секций на форуме	х	Август 2021
М 5.2.1.1	Организация открытия секций ответственными за каждый блок	Август 2021	Август 2021
М 5.2.1.2	Техническое и организационное сопровождение на время работы секций на форуме	Август 2021	Август 2021

Этапы разработки и реализации проекта

№, п/п	Мероприятия	Срок исполнения		Ответственный
		Начало	Завершение	
I. Этап. Подготовительный				
1.	Создание организационной структуры по подготовке и проведению форума	03.05.2021	10.05.2021	Старшее должностное лицо
2.	Создание и утверждение положения о проведении HR форума	10.05.2021	28.05.2021	Куратор
3.	Информационное и PR-сопровождение форума, организация рекламной кампании	01.06.2021	06.08.2021	Ответственные за мероприятия
4.	Организация по приглашению представителей крупных компаний и лекторов, представляющих свои секции	01.06.2021	19.07.2021	Ответственные за мероприятия
5.	Формирование сметы расходов	18.05.2021	28.05.2021	Администратор
7.	Создание условий для подготовки и проведения форума в г. Нижнем Новгороде	01.06.2021	08.07.2021	Ответственные за мероприятия
8.	Определение помещения для проведения площадок и общих событий форума	01.06.2021	15.07.2021	Ответственные за мероприятия
9.	Подготовка информационно-презентационной продукции	20.07.2021	03.08.2021	Ответственные за мероприятия
10.	Подготовка и оформление площадок	07.08.2021	06.08.2021	Ответственные за мероприятия
II. Этап. Основной (Обслуживание форума)				
1.	Организация подготовки волонтеров для проведения форума	06.08.2021	06.08.2021	Ответственные за мероприятия
2.	Организация регистрации участников форума и экспертов	06.08.2021	06.08.2021	Ответственные за мероприятия
3.	Организация площадок для проведения практической и лекционной частей программы форума	06.08.2021	06.08.2021	Ответственные за мероприятия

№, п/п	Мероприятия	Срок исполнения		Ответственный
		Начало	Завершение	
4.	Обеспечение безопасности в период проведения форума	06.08.2021	06.08.2021	ГУВД (по согласованию)
5.	Проведения опроса участников форума на предмет удовлетворенности и информативности проведенного форума, а так же его продуктивности.	06.08.2021	10.08.2021	Ответственные за мероприятия
III. Этап. Заключительный				
1.	Проведение анализа о соотношении количества присутствующих к количеству заявленных участников форума	09.08.2021	11.08.2021	Администратор
2.	Определение доминирующей группы из присутствующих на форуме групп участников (школьники, студенты, участники в возрасте от 22-30 лет)	09.08.2021	11.08.2021	Администратор
3.	Рассмотрение вопроса о увеличении количества мест для регистрации участников	11.08.2021	11.08.2021	Куратор
4.	Поднятие вопроса о масштабировании форума в других регионах Российской Федерации	11.08.2021	11.08.2021	Куратор

Диаграмма Гантта по этапам разработки и реализации проекта



Финансовый план проекта

№, п/п	Статья расходов	Стоимость	Источник
1.	Аренда площадки для проведения HR форума «Я-госслужащий»	На примере технопарка «Анкудиновка» по адресу г.Нижний Новгород, ул. Академика Сахарова,4. Примерная стоимость за аренду помещения 100 тыс.руб.	Региональный бюджет
2.	Подбор персонала для проведения форума: регистрация участников, техническое обслуживание, проведение деловых игр и проведение лекций и практик на секциях	-	Правительство Нижегородской области, волонтеры. Техническое обслуживание и предоставление технического оборудования предоставляется на основе договора аренды от Технопарка «Анкудиновка»
3.	Печать раздаточного материала. (Блокноты, ручки, бейджи, пакеты, программа форума и т.д)	В среднем: 1. Сертификаты (1000 шт, с учетом приглашенных лиц и участников)- 11 130 руб. 2.Буклеты по секциям (1000 шт.) - 3 680 руб. 4. Пакеты из ПВД с логотипом(1000 шт.) – 13 600 руб. 5. Бейджи (1000 шт.) – 17 000 руб.) 6. Роллерные стенды на форум (6 шт.) -21 000 руб. 7. Ручки (1000 шт.) -16 000 руб. 8. Блокноты (1000 шт.) – 30 000руб. Итого:112 410 руб.	Региональный бюджет
4.	PR кампания	В среднем: 1. Печать плакатов в учебные заведения - (10 000 шт.)- 47 700 руб. 2. Создание сообществ и аккаунтов в социальных сетях – 0 руб. 3. Написание постов в социальных сетях – 0 руб. Итого: 47 700руб.	Региональный бюджет

5.	Приглашение представителей крупных компаний в качестве спикеров	-	-
Итого:			260 110 руб.