СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | стр. |
| ВВЕДЕНИЕ |  |  3 |
| РАЗДЕЛ I. | ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СФЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ |  6 |
| РАЗДЕЛ II. | АНАЛИЗ ПРАКТИКИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СФЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И Г. БЕЛГОРОДА |  14 |
| РАЗДЕЛ III. | СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СФЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И Г. БЕЛГОРОДА |  25 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ |  |  31 |
| СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ  |  34 |

ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.**  В последние годы наметился отчетливый вектор возрождения государственной молодежной политики как самостоятельной отрасли государственного управления. Показателями этого являются и принятие Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации, и попытки создать на федеральном уровне самостоятельный орган, координирующий молодежную политику, и поддержка государством многочисленных молодежных организаций.

Между тем проведение современной государственной молодежной политики в значительной степени носит формальный характер. В немалой степени это обусловлено состоянием кадрового потенциала структур, призванных ее осуществлять. Длительные периоды утраты государством интереса к проблемам молодежи и «остаточность» молодежной политики сформировали своеобразный кадровый вакуум в сфере работы с молодежью, особенно остро проявляющийся на муниципальном уровне.

Выработка и реализация государственной молодежной политики на муниципальном уровне требуют формирования эффективно действующей системы кадрового обеспечения, в процессе функционирования которой происходит постоянное пополнение государственной и муниципальной службы молодыми квалифицированными работниками, обеспечивается их непрерывное профессиональное развитие. Это необходимое условие эффективного функционирования органов по молодежной политике, позволяющие им решать как среднесрочные, так и долгосрочные цели, осуществлять разработку и реализацию молодежных программ.

**Степень изученности темы.** Исследованию кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики посвящены работы таких авторов, как И. В. Бояринова, Т. В. Бутова, А. Л. Елисеев, В. А. Сулемов и др. Содержание и направления реализации кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики раскрыто в трудах И. В. Бояриновой, Т. В. Бутовой, А. Л. Елисеева. Основные проблемы кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики раскрыты в исследовании В. А. Сулемова[[1]](#footnote-1).

**Проблема исследования.** Заключается в проблеменеобходимости совершенствования кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики и недостатке практических рекомендаций по совершенствованию исследуемой сферы.

**Объектом исследования** выступает сфера молодежной политики Белгородской области и города Белгорода.

**Предметом исследования** является реализация кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики в Белгородской области и городе Белгороде.

**Целью** курсовой работы является разработка рекомендаций, направленных на совершенствование кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики в Белгородской области и городе Белгороде.

Для достижения указанной цели необходимо решение следующих **задач:**

- рассмотреть теоретические основы кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики;

- провести анализ практики реализации кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики в Белгородской области и городе Белгороде;

- определить направления совершенствования кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики в Белгородской области и городе Белгороде.

В качестве **теоретико-методологической основы** исследования выступили труды отечественных ученых в области кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики, такие, как И. В. Бояринова, Т. В. Бутова, А. Л. Елисеев, В. А. Сулемов и др[[2]](#footnote-2).

В работе используются такие общенаучные методы, как анализ и синтез, структуризация, обобщение, а также качественный анализ нормативных документов.

**Эмпирической базой исследования** выступаютзаконодательные акты Российской Федерации, касающиеся сферы муниципальной молодежной политики, статистические данные, справочно-аналитические материалы Департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области[[3]](#footnote-3).

**Структура** работы представлена введением, тремя разделами, заключением, списком источников и литературы.

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СФЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Реализация молодежной политики происходит на всех уровнях власти по приоритетным направлениям. Для реализации данных направлений происходит выделение средств из федерального, регионального и муниципального бюджетов, а также идет создание целевых комплексных программ.

На муниципальном уровне молодежная политика характеризуется совокупностью целей и мер, которые принимаются органами местного самоуправления для создания и обеспечения гарантий и условий самореализации личности молодых людей и развития молодежных инициатив, движений и объединений.

Муниципальная молодежная политика выступает в роли важнейшего инструмента для формирования, развития и активного использования молодежного потенциала. При осуществлении молодежной политики в муниципальных образованиях используются отраслевые органы местной власти, на которые в соответствии с п.34 ст.16 Федерального Закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» которые занимаются организацией и осуществление мероприятий по работе с детьми и молодежью[[4]](#footnote-4).

Начиная с 2003 года в муниципальных образованиях процесс осуществления молодежной политики происходит на основе программно-целевого метода - происходит сотрудничество органов местного самоуправления, учреждений и организаций всех форм собственности, общественных объединений, широкое привлечение внебюджетных финансов, внедрение новых управленческих технологий.

Молодое поколение рассматривают в качестве гаранта социально-экономической стабильности, будущего индивидуального выживания, а также как общего стратегического ресурса развития общества. Несмотря на это, жизненные установки молодежи не всегда и не во всем соответствуют потребностям государства и его территорий в инновационном развитии. При этом остаются неопределенными система построения, механизмы осуществления, методы оценки эффективности молодежной политики. Работа с молодежью характеризуется ситуативностью и противоречивостью.

Всё вышесказанное свидетельствует о том, что на сегодняшний момент процесс реализации государственной молодежной политики не всегда эффективен. К этому приводят определенные причины:

- отсутствуют четко обозначенные цели и критерии молодежной политики на государственном уровне, которые не позволяют ей занять свою нишу, что приводит к недопониманию роли молодежной политики со стороны представителей других сфер деятельности.

- органами муниципальной власти недооценена роль молодежи в процессах развития общества, в результате чего появляется молодежь, которая не верит в себя , а также у которой пропадает желание и способность к участию в социально-экономических и общественно-политических отношениях территории;

- отсутствуют в некоторых муниципальных образованиях учреждения среднего и высшего профессионального образования, которые способствуют высокой степени миграции молодежи в крупные города;

- существует территориальная разобщенность поселений и отсутствует районный центр в некоторых районах, в результате чего обеспечивается единая тактика реализации молодежной политики.

Молодёжная политика, реализуя функции социально ориентированной государственной структуры, формируется как сложно организованная иерархическая система, включающая нормативно-правовой, концептуально-содержательный, организационно-управленческий, материально-ресурсный и профессионально-кадровый компоненты. Каждый из составляющих имеет сущностные особенности и выполняет своё ролевое назначение, обеспечивая тем самым процесс институционализации современной государственной молодёжной политики[[5]](#footnote-5).

Организационно-управленческий компонент, являясь системообразующим в составе государственной молодёжной политики, реализуется в деятельности субъектов Российской Федерации и муниципальных органов по делам молодёжи, которые не только организуют работу по формированию и реализации молодёжной политики, но и принимают в рамках своих полномочий непосредственное участие в формировании инфраструктуры молодёжной сферы.

Федеральные, региональные и муниципальные органы по делам молодёжи, осуществляя исполнительно-распорядительные функции и одновременно выступая основным координирующим органом в сфере реализации молодёжной политики в рамках своих должных полномочий, являются первой управляющей подсистемой в структуре социального управления.

Второй управляющей подсистемой является её инфраструктура. Она представляет собой систему обеспечения работы с молодёжью, складывающуюся как комплекс учреждений, направлений, услуг, технологий, ориентированных на создание социальных условий для самореализации и саморазвития молодёжи, функционирующая в составе органов по делам молодёжи и развивающаяся в русле приоритетов и прогнозов молодёжной политики.

Таким образом, следуя данному определению, вторая управляющая подсистема включает учреждения, функционирующие в виде государственных (региональных) и муниципальных социальных организаций, основным содержанием деятельности которых является работа с молодёжью.

К государственной системе учреждений относятся:

1) государственные предприятия и учреждения органов по делам молодёжи, являющиеся федеральной собственностью и находящиеся в ведении органов по делам молодёжи;

2) государственные предприятия и учреждения органов по делам молодёжи, являющиеся собственностью субъектов Российской Федерации и находящиеся в ведении органов по делам молодёжи субъектов Российской Федерации. Муниципальные учреждения находятся в ведении органов местного самоуправления в соответствии с их компетенцией[[6]](#footnote-6).

Выработка и реализация муниципальной молодежной политики в регионе и на муниципальном уровне требуют формирования эффективно действующей системы кадрового менеджмента (обеспечения), в процессе функционирования которой происходит постоянное пополнение государственной и муниципальной службы молодыми квалифицированными работниками, обеспечивается их непрерывное профессиональное развитие. Это необходимое условие эффективного функционирования органов по молодежной политике, позволяющие им решать как среднесрочные, так и долгосрочные цели, осуществлять разработку и реализацию молодежных программ.

Под кадровым обеспечением муниципальной молодежной политики следует понимать систему мер по выявлению, отбору, подготовке, повышению квалификации, переподготовке кадров и созданию кадрового резерва работников, занятых в данной сфере[[7]](#footnote-7).

В современных условиях необходимо большее внимание уделять подготовке кадров для государственных структур по реализации молодежной политики. Еще в августе 2003 года приказом Министерства образования № 3310 в системе высшего образования была введена новая специальность 351800 «Организация работы с молодежью», с квалификацией «Специалист по работе с молодежью». Получивший образование по этой специальности должен уметь работать с молодежными сообществами по месту жительства, учебы, работы; вести работу с объединениями молодежи по интересам; взаимодействовать с неформальными группами молодежи; проводить научные исследования проблем молодежи и молодежной политики и др.

Кадровое обеспечение молодежной политики является элементом государственной кадровой политики, поэтому характер возникающих в органах по молодежной политике проблем, хотя и имеет «молодежную специфику», тем не менее обуславливается общими тенденциями развития системы государственного и муниципального управления.

В содержательном плане кадровое обеспечение государственных и муниципальных органов по молодежной политике включает в себя реализацию многих мер (организационных, образовательных, экономических, правовых и др.), специально направленных кадровых процессов: прогнозирования и планирования подготовки кадров, обновления, сохранения преемственности и стабилизации служащих, их профессионального развития, стимулирования качества труда и служебного продвижения и др. В каждом из них существуют свои связи и отношения, закономерности и тенденции развития. При этом суть кадрового обеспечения заключается в опережающем наращивании численности специалистов, опытных чиновников для обновления и оптимизации состава государственных и муниципальных служащих, в формировании нового поколения управленцев, особенно для приоритетных в сегодняшних условиях отраслей государственного управления, новых государственных органов.

Важнейшими компонентами системы кадрового менеджмента органов по делам молодежи, придающими ей целостность, упорядоченность, является определение целей (стратегии) и задач этого управленческого воздействия, программы и перечня практических мероприятий, механизмов и технологий реализации задач и программ.

В основе кадровой политики в сфере муниципальной молодежной политики должен лежать программно-целевой подход. Он предусматривает: определение перспективных и промежуточных целей развития организации; формулировку основных направлений достижения целей; разработку критериев определения и выбора конкретных путей, средств и задач реализации стратегических направлений развития; разработку программ, подпрограмм решения стратегических задач в рамках имеющихся возможностей ресурсного обеспечения; предложение конкретных мероприятий, обеспечивающих реализацию стратегии развития в рамках оперативно-технического управления; определение этапов и сроков исполнения; обеспечение механизма увязки процесса реализации программы с текущим и среднесрочным планированием.

Решение задач кадрового обеспечения органов по делам молодежи на региональном и местном уровне на программной основе возможно на основе реализации таких принципов, как:

- достаточность,заключающаяся в определении количественного и качественного состава кадров в зависимости от объема и содержания их функций и компетенции, от способности имеющихся работников своевременно и оптимально обеспечить реализацию этих функций;

- профессионализм, требующий наличия у работников специализированного образования. В данном отношении выпускники вузов региона по специальности «Организация работы с молодежью» являются существенным фактором разработки, реализации и корректировки кадровой политики в муниципальной молодежной политике;

- экономическая возможностьгосударства содержать аппарат управления государственной молодежной политикой, обеспечивать лучшие условия для служебной деятельности его сотрудников, их социальной защиты;

- обеспечение профессионализмадеятельности, его постоянного развития и обогащения, создания эффективно действующего коллектива сотрудников;

- обеспечение стабильности составакадров отрасли при его рациональном обновлении, притоке новых сил, особенно молодого возраста.

Принципиально важно отметить, что система кадрового менеджмента муниципальной молодежной политики не должна строиться в расчете на решение только текущих задач, тем более из конъюнктурных соображений. В этой деятельности исключительно важно стратегическое видение, осознание новых перспективных тенденций развития кадрового корпуса, прогнозирование будущих потребностей общества в кадрах определенной специализации и квалификации. Поэтому практика кадровой работы должна быть научно обоснованной, перспективной, с учетом динамично возрастающих требований к кадрам. Причем стратегические цели и приоритеты важно перевести на язык практических действий, выразить в кадровых программах и планах. Это позволит ограничить стихийность кадрового обеспечения усилить его упреждающий характер.

В связи с этим практическую значимость приобретает обеспечение системности, согласованности задач и приоритетов государственной кадровой политики с определением принципов, механизмов и технологий их реализации.

Таким образом, изучив теоретические основы реализации кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики, можно сделать следующие выводы:

1. Муниципальная молодежная политика выступает в роли важнейшего инструмента для формирования, развития и активного использования молодежного потенциала. При осуществлении молодежной политики в муниципальных образованиях используются отраслевые органы местной власти, на которые в соответствии с п.34 ст.16 Федерального Закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» которые занимаются организацией и осуществление мероприятий по работе с детьми и молодежью.
2. На муниципальном уровне молодежная политика характеризуется совокупностью целей и мер, которые принимаются органами местного самоуправления для создания и обеспечения гарантий и условий самореализации личности молодых людей и развития молодежных инициатив, движений и объединений.
3. Выработка и реализация муниципальной молодежной политики в регионе требуют формирования эффективно действующей системы кадрового менеджмента (обеспечения), в процессе функционирования которой происходит постоянное пополнение государственной и муниципальной службы молодыми квалифицированными работниками, обеспечивается их непрерывное профессиональное развитие. Под кадровым обеспечением муниципальной молодежной политики следует понимать систему мер по выявлению, отбору, подготовке, повышению квалификации, переподготовке кадров и созданию кадрового резерва работников, занятых в данной сфере.

РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ ПРАКТИКИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СФЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И Г. БЕЛГОРОДА

Стратегической целью развития области является достижение для населения Белгородской области достойного человека качества жизни и его постоянное улучшение на основе инновационно ориентированной экономической и социальной политики, развития наукоемких и конкурентоспособных производств с учетом геостратегических приоритетов на юго-западе Российской Федерации.

Кадровая политика - это один из факторов, определяющих конкурентоспособность Белгородской области. Под конкурентоспособностью, в свою очередь, понимается ее роль и место в экономическом пространстве России, способность реализовать имеющийся экономический потенциал (финансовый, производственный, трудовой, инновационный, инвестиционный, ресурсно-сырьевой), обеспечить высокий уровень жизни населения. Поэтому создание уникального кадрового потенциала - одна из основных задач региона.

Развитие кадровой политики Белгородской области должно быть направлено на формирование кадрового потенциала как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса российского общества, обеспечивающего эффективное социально-экономическое развитие области.

Основными задачами кадровой политики на уровне региона являются:

- совершенствование нормативно-правовой базы в указанной сфере;

- развитие многоуровневой системы подготовки специалистов и рабочих кадров, формирование прикладных квалификаций, соответствующих динамично изменяющимся социально-экономическим потребностям региона и обеспечивающих непрерывность образования различных социальных групп;

- консолидация ресурсов государства, профессиональных образовательных организаций и бизнеса;

- создание механизмов привлечения талантливых молодых специалистов в инновационные виды деятельности;

- развитие правовых и организационных механизмов государственной гражданской и муниципальной службы области;

- сопровождение профессионального развития и эффективного использования кадрового состава;

- разработка и внедрение современных кадровых технологий, тестов, методик, рекомендаций по управлению кадрами для повышения эффективности деятельности органов исполнительной власти и государственных органов области, органов местного самоуправления;

- информационно-аналитическое и организационно-методическое сопровождение единой кадровой политики на территории области;

- организация работы по обеспечению соблюдения государственными гражданскими и муниципальными служащими ограничений и запретов, установленных законодательством, при поступлении и прохождении такой службы[[8]](#footnote-8).

Сегодня молодое поколение активно участвует в экономической, социальной, политической, культурной, научной жизни, являясь реальной движущей силой общества. Именно современным школьникам, студентам, молодым специалистам предстоит решать задачи дальнейшей всесторонней модернизации Белгородской области, строить будущее настоящей России, стать устремленной в будущее молодой нацией, которая займет достойные позиции в мировом сообществе.

Молодые люди становятся все более прагматичными и рационально мыслящими и ориентируются на достаток и деловую карьеру. Возможность их достижения связывается с получением хорошего профессионального образования и наличием условий для самореализации.

Для развития молодежной активности необходима поддержка конструктивных инициатив, стимулирование научной, творческой и общественно полезной деятельности молодых людей.

В ходе реализации программно-проектного подхода сложилась система мероприятий по работе с талантливой молодежью, решению проблем занятости, социальной поддержки, духовного и физического развития молодежи, обозначились пути решения социально-экономических проблем молодежи.

Приоритеты государственной политики на долгосрочную перспективу в сфере кадровой политики в Белгородской области установлены Стратегией социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года и Государственной программой Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы». Целью государственной программы является развитие кадрового потенциала Белгородской области к 2020 году[[9]](#footnote-9).

Достижение указанной цели возможно посредством решения следующих задач:

1. Формирование высококвалифицированного кадрового состава государственной гражданской и муниципальной службы области.

2. Модернизация региональной системы профессионального образования для кадрового обеспечения перспективного социально-экономического развития области.

3. Наращивание научно-исследовательского потенциала Белгородской области.

4. Формирование управленческого потенциала предприятий и организаций социально-экономической сферы региона.

5. Создание условий для самореализации, социального становления молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет.

6. Обеспечение эффективного управления реализацией государственной программы.

7. Снижение уровня коррупции во всех сферах деятельности государственных и общественных институтов Белгородской области, устранение причин ее возникновения.

Государственная программа реализуется в период с 2014 по 2020 год, этапы реализации государственной программы не выделяются.

На региональном уровне Государственная программа Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы» реализуется Департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области[[10]](#footnote-10).

Целью деятельности департамента является организация системы воспроизводства управленческого кадрового состава, способного развивать материальный и интеллектуальный потенциал региона; оптимизация его функционирования в соответствии со стратегией социально-экономического развития области; организация устойчивой работы системы управления государственной гражданской службой области и обеспечение взаимосвязи государственной гражданской службы области и муниципальной службы в области.

Основными задачами департамента являются:

- реализация региональной кадровой политики;

- организация разработки и обеспечение реализации программ, концепций, стратегий, направленных на развитие кадрового потенциала на государственной гражданской службе области, в социальной и экономической сферах региона;

- развитие правовых и организационных механизмов государственной гражданской и муниципальной службы области;

- сопровождение профессионального развития и эффективного использования кадрового состава;

- разработка и внедрение современных кадровых технологий, тестов, методик, рекомендаций по управлению кадрами для повышения эффективности деятельности органов исполнительной власти и государственных органов области, органов местного самоуправления;

- информационно-аналитическое и организационно-методическое сопровождение единой кадровой политики на территории области;

- участие в реализации политики в области социально-трудовых отношений, социального партнерства и занятости населения в пределах своих полномочий.

На муниципальном уровне Государственная программа Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы» реализуется Советом по муниципальной кадровой политики г. Белгорода, созданного при Администрации г. Белгорода[[11]](#footnote-11).

Совет по муниципальной кадровой политике города Белгорода является постоянно действующим координационным органом, обеспечивающим сотрудничество и взаимодействие органов муниципальной власти города, руководителей предприятий и организаций, учебных заведений, Белгородского объединения организаций профсоюзов в выработке комплексных мер и согласованных решений по реализации единой политики, направленной на формирование высококвалифицированного кадрового потенциала, способного обеспечить развитие всех отраслей экономики и социальной сферы города.

Решения Совета являются основой для реализации основных направлений кадровой политики, для подготовки новых нормативных и методических документов в области кадрового менеджмента и носят рекомендательный характер.

Основными задачами Совета являются:

1. Определение основных приоритетов и направлений реализации муниципальной кадровой политики;

2. Развитие системы социального партнерства муниципальной власти, образования, науки и производства в вопросах формирования на территории города единого кадрового пространства.

В целях реализации указанных задач Совет выполняет следующие функции:

1. Разрабатывает рекомендации по совершенствованию нормативного регулирования вопросов муниципальной кадровой политики.

2. Координирует выполнение мероприятий городских целевых программ по формированию и развитию муниципальной кадровой политики.

3. Разрабатывает рекомендации и предложения по совершенствованию системы подготовки кадров для органов местного самоуправления, а также экономики и социальной сферы города.

4. Рассматривает проблемные вопросы, связанные с формированием, развитием и сохранением кадрового потенциала города.

5. Разрабатывает рекомендации по вопросам формирования и развития управленческих кадров города.

6. Содействует созданию и функционированию консолидированных формирований в области кадрового менеджмента.

7. Определяет механизмы сближения рынка труда и рынка образовательных услуг.

8. Содействует развитию системы профессиональной ориентации молодежи.

9. Взаимодействует в установленном порядке с образовательными учреждениями и общественными объединениями по направлениям своей деятельности.

При реализации кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики Совет по муниципальной кадровой политике города Белгорода взаимодействует с Управлением молодежной политики администрации города Белгорода, основными направлениями деятельности которого являются следующие[[12]](#footnote-12):

1. Реализация от имени администрации на территории города Белгорода молодежной политики, направленной на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, для развития ее потенциала в интересах России и, следовательно, на социально-экономическое и культурное развитие страны, обеспечение ее конкурентоспособности и укрепление национальной безопасности.

2. Создание во взаимодействии с общественными организациями и движениями, представляющими интересы молодежи, условий для обеспечения здорового образа жизни молодежи, нравственного и патриотического воспитания; для реализации молодежью своих профессиональных возможностей.

3. Создание условий для развития молодежных общественных объединений, клубов по месту жительства.

4. Поддержка и осуществление общественно значимых полезных инициатив деятельности молодежи города.

5. Обеспечение условий для формирования здорового образа жизни молодых граждан.

6. Создание условий для развития одаренной молодежи.

7. Поддержка деятельности молодежных общественных организаций.

 8.  Разработка и осуществление программ гражданского, патриотического воспитания молодежи.

 9. Организация системы преемственности детей и молодёжи.

 10. Организация взаимодействия с ВУЗами, ССУЗами, ПУ города. Работа со студенческой молодежью и др.

Молодежная политика является одним из приоритетных направлений социально-экономической политики Российской Федерации и Белгородской области, объектом деятельности государства. Основная цель молодежной политики - создание социально-экономических, правовых и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека, реализации его интересов и социального становления, максимального раскрытия потенциала молодежи в интересах развития общества, а также для поддержки молодежных инициатив.

Эффективная государственная молодежная политика - один из главных инструментов развития страны, повышения благосостояния ее граждан и совершенствования общественных отношений. Важнейшим аспектом эффективного управления обществом является информация о жизненных установках групп и категорий молодежи - ценностных ориентациях.

Государственная молодежная политика должна исходить из идеи партнерства органов государственной власти и молодежи на основе гармонизации государственных и личных интересов молодых людей, создания условий для развития всех категорий молодежи.

Молодежная политика сегодня может быть эффективной только в том случае, если она поддерживает индивидуальное развитие молодого человека, а не стремится формировать его личность по шаблонам, стандартам, предписаниям. Она должна информационно и ресурсно обеспечить выбор человека, стимулировать инициативы молодежи и ее организаций, а не навязывать свои варианты решений. Именно поэтому современная молодежная политика должна быть гибкой и сочетать в себе централизованную государственную составляющую и децентрализованную общественную.

Одним из приоритетных направлений деятельности Правительства Белгородской области и г. Белгорода является разработка и реализация государственной молодежной политики региона, направленной на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, благоприятной социальной адаптации молодых людей с учетом индивидуальных особенностей.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателей | Годы |
| 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Численность населения города Белгород | 356400 | 366110 | 376518 | 381400 |
| Численность населения города Белгород в возрасте от 14 до 30 лет | 107830 | 105328 | 104823 | 104808 |
| Доля жителей города Белгорода в возрасте от 14 до 30 лет в общей численности населения города | 30,25 | 28,76 | 27,84 | 27,48 |

По данным статистики, на 1 января 2014 года численность населения в возрасте от 14 до 30 лет, зарегистрированного на территории г. Белгорода составляла 104808 человек (27,48% от общего числа населения города).

На 1 января 2014 года структура молодежи города Белгорода в возрасте от 14 до 30 лет представлена следующими категориями:

- учащиеся общеобразовательных учреждений – 8520 чел.;

- студенты средних специальных учебных заведений – 7584 чел.;

- студенты высших учебных заведений – 51787 чел.;

- представители работающей молодежи – 45416 чел. (с учетом работающих студентов)[[13]](#footnote-13).

Всего на территории города функционирует 45 общеобразовательных учебных заведений, 11 учреждений среднего профессионального образования и 10 учреждений высшего профессионального образования.

Таким образом, целевая аудитория сферы молодежная политика составляет 113307 человек в возрасте от 14 до 30 лет, обучающихся или осуществляющих свою трудовую деятельность на территории города Белгорода. По итогам 2014 года доля социально-активной молодежи города Белгорода составила 58% (данные собраны на основе социального опроса в ноябре-декабре 2014 года). В сравнении с другими городами Центрального Черноземья доля социально-активной молодежи составляет: город Курск - 57,5%, город Орел - 15%, город Воронеж – 37,21%, город Липецк – 30%, город Тамбов – 31%, город Брянск – 25,2%[[14]](#footnote-14).

Отсюда можно сделать вывод, что в городе Белгороде существует растущая потребность в кадровом обеспечении процессов молодежной муниципальной политики в связи с ростом целевой аудитории молодежной политики. Таким образом, необходимо выявить основные направления совершенствования кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики города Белгород.

Подводя итоги раздела, можно сделать следующие выводы:

1. Кадровая политика - это один из факторов, определяющих конкурентоспособность Белгородской области. Под конкурентоспособностью, в свою очередь, понимается ее роль и место в экономическом пространстве России, способность реализовать имеющийся экономический потенциал, обеспечить высокий уровень жизни населения. Поэтому создание уникального кадрового потенциала - одна из основных задач региона.
2. Приоритеты государственной политики на долгосрочную перспективу в сфере кадровой политики в Белгородской области установлены Стратегией социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года и Государственной программой Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы». Целью государственной программы является развитие кадрового потенциала Белгородской области к 2020 году.
3. На региональном уровне Государственная программа Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы» реализуется Департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области. На муниципальном уровне Государственная программа Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы» реализуется Советом по муниципальной кадровой политики г. Белгорода, созданного при Администрации г. Белгорода. При реализации кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики Совет по муниципальной кадровой политике города Белгорода взаимодействует с Управлением молодежной политики администрации города Белгорода.
4. Целевая аудитория сферы молодежная политика составляет 113307 человек в возрасте от 14 до 30 лет, обучающихся или осуществляющих свою трудовую деятельность на территории города Белгорода. Отсюда можно сделать вывод, что в городе Белгороде существует растущая потребность в кадровом обеспечении процессов молодежной муниципальной политики в связи с ростом целевой аудитории молодежной политики.

РАЗДЕЛ III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СФЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И Г. БЕЛГОРОДА

Анализ реализации кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики города Белгорода позволил выявить ряд проблем кадрового обеспечения, которые носят хронический характер и сохраняются до настоящего времени. К ним относятся следующие:

- в кадровой политике велика роль случайных факторов при реализации кадровой политики в отрасли. Работой с молодежью пока еще нередко занимаются люди, профессионально не готовые к этой деятельности. Диагностируется низкий уровень организационных и коммуникативных способностей работников молодежных структур. Ощущается явный недостаток квалифицированных специалистов в области управления и администрирования в молодежной среде;

- до настоящего времени отсутствуют четкие критерии оценки кадров молодежной политики.

Между тем, в числе задач административной реформы находится разработка системы показателей и индикаторов такой оценки. При этом очевидна крайняя сложность ее решения в силу отсутствия необходимых теоретических и методических обоснований;

- специалисты по делам молодежи недостаточно ориентированы на профессиональное самосовершенствование и профессиональное развитие, многие из них не видят перспектив своей деятельности;

- недостаточно эффективной остается практика стимулирования труда работников, формирования мотиваций к результативному труду; условия их труда и его оплата неадекватны характеру решаемых задач;

- для современной кадровой ситуации в структурах сферы муниципальной молодежной политики города Белгорода характерен ложный стереотип в отношении специалиста по работе с молодежью. В силу традиции он нередко отождествляется с «комсомольским работником» и якобы должен соответствовать этому образу на практике. В свете такого представления время работы в структурах по делам молодежи вольно или невольно ограничивается так называемым «молодежным возрастом», по завершению которого специалисту молчаливо предлагается менять работу. Однако нет никакой гарантии, что карьера работника будет продолжена на государственной или муниципальной службе;

- сохраняются элементы бюрократизма и формализма в работе органов по молодежной политике. Казалось бы, в работе с молодежью, ориентированной на постоянный контакт с людьми, существует множество «противоядий» от бюрократизма. Однако практика показывает, что формализм и бумаготворчество все чаще становятся элементами функционирования молодежных структур. В последнее время, по нашим наблюдениям, сформировался своего рода «бюрократизм мероприятий». Он выражается в проведении огромного количества мероприятий, акций, позволяющих отчитаться о своей работе, но не имеющих реального эффекта;

- относительно узким является резерв кадров молодежной политики, в том числе и потому, что селекционная работа в молодежной среде носит преимущественно эпизодический характер.

По нашему мнению, для формирования эффективной кадровой молодежной политики необходима, прежде всего, координация деятельности органов государства, образовательных и научно-исследовательских учреждений, негосударственных и других структур, работающих в сфере реализации государственной молодежной политики на федеральном и региональном уровнях.

В настоящее время крайне необходимо сформировать систему довузовского, вузовского, послевузовского уровней подготовки специалистов. В свою очередь, это предполагает:

- разработку теоретических и методических основ развития и совершенствования системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров;

- развитие инфраструктуры отрасли, разработку положений о службах, центрах, учреждениях молодежной политики;

- описание существующих и новых должностей, определение статуса работников молодежной сферы;

- разработку профессиограмм существующих и новых специалистов, стандартов и моделей организации их деятельности;

- долгосрочное планирование объемов подготовки работников сферы молодежной политики со средним и высшим профессиональным образованием;

- расширение системы дополнительного профессионального образования;

- обеспечение подготовки, переподготовки и стимулирования деятельности лидеров молодежных и детских общественных объединений;

- разработку и внесение изменений в классификатор направлений и специальностей высшего и среднего профессионального образования;

- разработку концепции и методики проведения аттестации специалистов по работе с молодежью;

- внесение предложений о мерах социальной защиты и стимулированию оплаты труда специалистов подростково-молодежных клубов и социальных служб;

- разработку проектов образовательных стандартов, базовых учебных планов и программ для подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров для органов и учреждений молодежной политики.

- проведение образовательных программ и методического обеспечения подготовки и переподготовки кадров для молодежной политики;

- экспериментальное обоснование и апробацию проекта создания межведомственных учебно-методических центров для совместного обучения специалистов, работающих в смежных отраслях и ведомствах, по актуальным аспектам социализации подрастающего поколения.

Для решения указанных проблем также следует принять следующие меры:

- организация работы путем увеличения объема, разнообразия, доступности и повышения качества оказания услуг для молодежи на территории города Белгорода;

- проведение мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала различных категорий молодежи, поддержку молодых людей, находящихся в трудной жизненной ситуации, и молодых семей, организацию временной трудовой занятости подростков и молодежи, повышение уровня гражданско-патриотического воспитания молодежи, а также мероприятий, способствующих решению проблем социальной адаптации и самореализации молодежи;

- организация условий вовлечения молодежи в проектную деятельность и социальную практику;

- проведение мероприятий по поддержке и развитию сети учреждений молодежной направленности по обучению, подготовке и повышению квалификации молодых специалистов;

- организация работы по популяризации и пропаганде здорового образа жизни молодежи и развитию молодежного туризма в области;

- проведение мероприятий в рамках информационно-ресурсного обеспечения молодежи, международного и межрегионального сотрудничества и мероприятий по разработке нормативных правовых актов в сфере реализации государственной молодежной политики в городе Белгороде.

К ожидаемым результатам улучшения положения молодежи относятся повышение уровня здоровья и качества образовательных услуг; доходов молодых людей в сравнении с предыдущим периодом и доходами взрослого населения.

Результатом вклада молодежи в социально-экономическое, общественно-политическое и социокультурное развитие Белгородчины станут:

- количественное пополнение и повышение качества трудовых ресурсов региона;

- рост лидерского потенциала молодежи;

- рост профессиональной конкурентоспособности молодых специалистов и их вклада в экономическое развитие области;

- рост удельного веса инновационных решений и технологий, реализуемых молодыми специалистами народнохозяйственного комплекса региона;

- сокращение финансовых и организационных издержек, порождаемых низким уровнем здоровья молодежи, распространением в молодежной среде различных зависимостей и вредных привычек;

- распространение в молодежной среде региона установки на самостоятельное, инициативное решение собственных проблем;

- формирование позитивной, внутренне интегрированной культуры, улучшающей имидж области и повышающей ее инвестиционную привлекательность;

- поддержание и укрепление социальной и общественно-политической стабильности, укрепление экономического роста региона и его муниципальных образований;

- повышение числа молодых людей, получивших образование (не ниже среднего профессионального);

- сокращение числа молодых людей, имеющих крайне низкий уровень доходов и живущих ниже прожиточного минимума;

- сокращение уровня безработицы в молодежной среде;

- снижение уровня правонарушений среди молодежи;

- повышение деловой, предпринимательской, творческой, спортивной активности молодежи;

- повышение уровня самоорганизации и самоуправления молодежи в жизни общества;

- рост электоральной активности молодежи, увеличение числа молодых людей, участвующих в выборах органов власти и местного самоуправления всех уровней.

Таким образом, осуществление проекта создаст прецеденты действенного эффективного сотрудничества различных ведомств и организаций в подготовке кадров и решении проблем социального становления молодых россиян.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Муниципальная молодежная политика выступает в роли важнейшего инструмента для формирования, развития и активного использования молодежного потенциала. При осуществлении молодежной политики в муниципальных образованиях используются отраслевые органы местной власти, на которые в соответствии с п.34 ст.16 Федерального Закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» которые занимаются организацией и осуществление мероприятий по работе с детьми и молодежью.

На муниципальном уровне молодежная политика характеризуется совокупностью целей и мер, которые принимаются органами местного самоуправления для создания и обеспечения гарантий и условий самореализации личности молодых людей и развития молодежных инициатив, движений и объединений.

Выработка и реализация муниципальной молодежной политики в регионе требуют формирования эффективно действующей системы кадрового менеджмента (обеспечения), в процессе функционирования которой происходит постоянное пополнение государственной и муниципальной службы молодыми квалифицированными работниками, обеспечивается их непрерывное профессиональное развитие. Под кадровым обеспечением муниципальной молодежной политики следует понимать систему мер по выявлению, отбору, подготовке, повышению квалификации, переподготовке кадров и созданию кадрового резерва работников, занятых в данной сфере.

Кадровая политика - это один из факторов, определяющих конкурентоспособность Белгородской области. Под конкурентоспособностью, в свою очередь, понимается ее роль и место в экономическом пространстве России, способность реализовать имеющийся экономический потенциал, обеспечить высокий уровень жизни населения. Поэтому создание уникального кадрового потенциала - одна из основных задач региона.

Приоритеты государственной политики на долгосрочную перспективу в сфере кадровой политики в Белгородской области установлены Стратегией социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года и Государственной программой Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы». Целью государственной программы является развитие кадрового потенциала Белгородской области к 2020 году.

На региональном уровне Государственная программа Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы» реализуется Департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области. На муниципальном уровне Государственная программа Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы» реализуется Советом по муниципальной кадровой политики г. Белгорода, созданного при Администрации г. Белгорода. При реализации кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики Совет по муниципальной кадровой политике города Белгорода взаимодействует с Управлением молодежной политики администрации города Белгорода.

Целевая аудитория сферы молодежная политика составляет 113307 человек в возрасте от 14 до 30 лет, обучающихся или осуществляющих свою трудовую деятельность на территории города Белгорода. Отсюда можно сделать вывод, что в городе Белгороде существует растущая потребность в кадровом обеспечении процессов молодежной муниципальной политики в связи с ростом целевой аудитории молодежной политики.

Анализ реализации кадрового менеджмента в сфере муниципальной молодежной политики города Белгорода позволил выявить ряд проблем кадрового обеспечения, которые носят хронический характер и сохраняются до настоящего времени. В рамках курсовой работы разработан проект мероприятий, направленных на совершенствование кадрового менеджмента в сфере молодежной политики города Белгорода и устранение существующих проблем. Осуществление проекта создаст прецеденты действенного эффективного сотрудничества различных ведомств и организаций в подготовке кадров и решении проблем социального становления молодых россиян.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации [Текст]: Принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398
2. О муниципальной службе в Российской Федерации: ФЗ от 02.03.2007 № 25-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 10. – Ст. 1152
3. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: ФЗ от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 30.03.2015) // Собрание законодательства РФ. – 06.10.2003. – № 40. – Ст. 3822
4. Об утверждении целевой программы Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 гг.»: Постановление правительства области от 30.12.2013 г. № 530-пп // Белгородские известия. – 2014. – № 12
5. Стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года: Утверждена Постановлением Правительства Белгородской области от 25 января 2010 г. N 27-пп // "Белгородские известия". – 2010. – № 31.
6. Бояринова, И. В. Проектирование системы кадрового обеспечения государственной молодежной политики Белгородской области [Текст] / И. В. Бояринова // Омский научный вестник. – 2008. – № 4. – С. 77-80
7. Бутова, Т. В. Проблемы реализации молодежной политики на муниципальном уровне [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/163EVN314.pdf>
8. Государственная молодежная политика: российская и мировая практика реализации в обществе инновационного потенциала новых поколений : науч. монография [Текст] / Под общ. ред. В. А. Лукова. - М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2013. - 718 с.
9. Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dkp31.ru/public-service>
10. Елисеев, А. Л. Кадровое обеспечение реализации государственной молодежной политики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях [Текст] / А. Л. Елисеев // Вестник государственного и муниципального управления. – 2014. – № 3. – С. 78-81
11. Зульфугарзаде, Т. Э. Правовые основы государственного и муниципального управления: монография. В 2-х ч. / Т. Э. Зульфугарзаде. - Palmarium Academic Publishing (Saarbrücken, Germany), 2012. – 949 с.
12. Информация «О реализации молодежной политики в 2014 году» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.beladm.ru/upload/files/molodezh%20za%202014.pdf>
13. Климантова, Г. И. Проблемы эффективного управления региональной молодежной политики [Текст] / Г. И. Климантова // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2010. – № 12. – С. 73-76
14. Кочетков, А. В. Государственная и муниципальная служба / А. В. Кочетков. – М.: Юрайт, 2015. – 560 с.
15. Реализация молодежной политики в Российской Федерации: монография [Текст] / А. Я. Кибанов, М. В. Лобчева, Т. В. Лукьянова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 150 с.
16. Рой, О. М. Основы государственного и муниципального управления / О. М. Рой. – Спб.: Питер, 2012. – 448 с.
17. Совет по муниципальной кадровой политики города Белгорода [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.beladm.ru/k_politica/sovet/polozhenie/>
18. Сулемов, В. А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии: монография [Текст] / В. А. Сулемов. – 2-е изд. – М.: Изд-во РАГС, 2012. – 344 с.
19. Управление молодежной политики администрации города Белгорода [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.beladm.ru/infra/youth/>
20. Чиркин, В. Е. Государственное и муниципальное управление / В. Е. Чиркин. – М.: Юрист, 2013. – 320 с.
1. Бояринова, И. В. Проектирование системы кадрового обеспечения государственной молодежной политики Белгородской области // Омский научный вестник. 2008. № 4; Бутова, Т. В. Проблемы реализации молодежной политики на муниципальном уровне. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/163EVN314.pdf> (дата обращения: 07.05.2015); Елисеев, А. Л. Кадровое обеспечение реализации государственной молодежной политики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях // Вестник государственного и муниципального управления. 2014. № 3; Сулемов, В. А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии: монография. М., 2012. [↑](#footnote-ref-1)
2. Бояринова, И. В. Проектирование системы кадрового обеспечения государственной молодежной политики Белгородской области // Омский научный вестник. 2008. № 4; Бутова, Т. В. Проблемы реализации молодежной политики на муниципальном уровне. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/163EVN314.pdf> (дата обращения: 07.05.2015); Елисеев, А. Л. Кадровое обеспечение реализации государственной молодежной политики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях // Вестник государственного и муниципального управления. 2014. № 3; Сулемов, В. А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии: монография. М., 2012. [↑](#footnote-ref-2)
3. Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398; Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: ФЗ от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 30.03.2015) // Собрание законодательства РФ. – 06.10.2003. – № 40. – Ст. 3822; Об утверждении целевой программы Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 гг.»: Постановление правительства области от 30.12.2013 г. № 530-пп // Белгородские известия. – 2014. – № 12; Стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года: Утверждена Постановлением Правительства Белгородской области от 25 января 2010 г. N 27-пп // "Белгородские известия". – 2010. – № 31 [↑](#footnote-ref-3)
4. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: ФЗ от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 30.03.2015) // Собрание законодательства РФ. – 06.10.2003. – № 40. – Ст. 3822 [↑](#footnote-ref-4)
5. Государственная молодежная политика: российская и мировая практика реализации в обществе инновационного потенциала новых поколений : науч. монография / Под общ. ред. В. А. Лукова. М., 2013. [↑](#footnote-ref-5)
6. Климантова, Г. И. Проблемы эффективного управления региональной молодежной политики // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2010. № 12. [↑](#footnote-ref-6)
7. Климантова, Г. И. Проблемы эффективного управления региональной молодежной политики // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2010. № 12. [↑](#footnote-ref-7)
8. Об утверждении целевой программы Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 гг.»: Постановление правительства области от 30.12.2013 г. № 530-пп // Белгородские известия. – 2014. – № 12 [↑](#footnote-ref-8)
9. Стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года: Утверждена Постановлением Правительства Белгородской области от 25 января 2010 г. N 27-пп // "Белгородские известия". – 2010. – № 31; Об утверждении целевой программы Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 гг.»: Постановление правительства области от 30.12.2013 г. № 530-пп // Белгородские известия. – 2014. – № 12 [↑](#footnote-ref-9)
10. Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области. URL: <http://www.dkp31.ru/public-service> (дата обращения: 07.05.2015) [↑](#footnote-ref-10)
11. Совет по муниципальной кадровой политики города Белгорода. URL: <http://www.beladm.ru/k_politica/sovet/polozhenie/> (дата обращения: 07.05.2015) [↑](#footnote-ref-11)
12. Управление молодежной политики администрации города Белгорода. URL: <http://www.beladm.ru/infra/youth/> (дата обращения: 07.05.2015) [↑](#footnote-ref-12)
13. Информация «О реализации молодежной политики в 2014 году». URL: <http://www.beladm.ru/upload/files/molodezh%20za%202014.pdf> (дата обращения: 07.05.2015) [↑](#footnote-ref-13)
14. Информация «О реализации молодежной политики в 2014 году». URL: <http://www.beladm.ru/upload/files/molodezh%20za%202014.pdf> (дата обращения: 07.05.2015) [↑](#footnote-ref-14)