

УДК 378.2

ОМАРОВА КАМИЛА АБДУРАШИДОВНА

к.э.н., доцент кафедры социальных и информационных технологий  
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»,  
e-mail: kamusya@list.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2023-12-116-124

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

**Аннотация. Цель работы.** Исследовать процессы профессиональной подготовки студентов по специальности «Организация работы с молодежью», определив актуальные проблемы и пути их решения, связанные с формированием структуры профессиональных специализированных и универсальных метапредметных компетенций, определяющих их высокую востребованность на рынке труда. Актуальность проблемы обусловлена тем, что, несмотря на активное обсуждение проблемы развития различных профессиональных компетенций у студентов в отечественной и зарубежной литературе, уровень их развития у уже действующих в профессиональном поле специалистов по работе с молодежью недостаточно высокий, что указывает на серьезные пробелы как в организации самого учебного процесса подготовки специалистов, несовершенство содержания образовательных программ, так и в организации системного взаимодействия профессиональных учебных заведений с потенциальными работодателями и структурами исполнительной власти, реализующими государственную молодежную политику в регионах. **Методы исследования.** В исследовании использовались такие методы как: терминологический анализ дефиниций понятийного аппарата по проблеме исследования, анализ нормативно-правовых источников, сравнительно-сопоставительный анализ, абстрагирование, обобщение, методы педагогического наблюдения. **Результаты.** Определены наиболее важные содержательные компоненты профессиональных стандартов подготовки специалистов по работе с молодежью на разных этапах их реализации. Сформулированы основные проблемы профессиональной подготовки специалистов по работе с молодежью на этапе их обучения в вузе, предложены рекомендации по их решению. **Область применения результатов.** Материалы можно использовать для теоретико-методического обоснования учебных и внеучебных программ на этапе профессиональной подготовки специалистов по работе с молодежью в вузах, а также в рамках организации их дополнительного образования. Рекомендации, приведенные в статье можно использовать при разработке региональных программ совершенствования кадровых ресурсов для учреждений, реализующих молодежную политику. **Выводы.** Обоснована необходимость использования широкого инструментального арсенала учебных и внеучебных форм и методик совершенствования профессиональной подготовки специалистов по работе с молодежью в регионах. **Ключевые слова:** молодежь, специалист по работе с молодежью, студенты, квалификация, профессиональная подготовка, профессиональное обучение, компетенции, трудовые функции, профессиональные требования, soft skills, модель личностного развития.

---

OMAROVA KAMILA ABDURASHIDOVNA  
Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department  
of Social and Information Technologies, Dagestan State University,  
e-mail: kamusya@list.ru

## CURRENT ISSUES OF PROFESSIONAL TRAINING OF SPECIALISTS IN YOUTH WORK

**Abstract. The purpose of the work.** To investigate the processes of professional training of students in the specialty "Organization of work with youth", identifying current problems and ways to solve them related to the formation of a structure of professional specialized and universal meta-subject competencies that determine their high demand in the labor market. The relevance of the

problem is due to the fact that, despite the active discussion of the problem of the development of various professional competencies among students in domestic and foreign literature, the level of their development among specialists already operating in the professional field of youth work is not high enough, which indicates serious gaps in the organization of the educational process of training specialists, imperfection of the content of educational programs. This is also the case in the organization of systematic interaction between professional educational institutions with potential employers and executive authorities implementing state youth policy in the regions. **Research methods.** The research used such methods as: terminological analysis of definitions of the conceptual apparatus on the problem of research, analysis of normative and legal sources, comparative analysis, abstraction, generalization, methods of pedagogical observation. **Results.** The most important substantive components of professional standards for training specialists in youth work at different stages of their implementation have been identified. The main problems of professional training of specialists in youth work at the stage of their studies at the university are formulated, recommendations for their solution are proposed. **The scope of the results.** The materials can be used for theoretical and methodological substantiation of educational and extracurricular programs at the stage of professional training of specialists in working with youth in universities, as well as in the framework of the organization of their additional education. The recommendations given in the article can be used in the development of regional programs for improving human resources for institutions implementing youth policy. **Conclusions.** The necessity of using a wide instrumental arsenal of educational and extracurricular forms and methods for improving the professional training of specialists in working with youth in the regions is substantiated.

**Keywords:** youth, youth specialist, students, qualifications, vocational training, vocational training, competencies, labor functions, professional requirements, soft skills, personal development model.

### Введение

В условиях настоящего времени подготовка качественных специалистов в сфере работы с молодежью требует применения комплексного подхода в профессиональном обучении к формированию как узкоспециализированных компетенций, так и гибких надпредметных универсальных навыков, обеспечивающих для выпускников вузов по специальности «Организация работы с молодежью» значительное преимущество и востребованность на рынке труда среди специалистов данного профиля.

### Основная часть

Молодежь как социально-демографическая группа в любой период исторического развития страны выступает в качестве самой активной части общества, связано это и с высокой социальной мобильностью, экономическими возможностями как наиболее продуктивной части рабочей силы, гибкостью в профессиональном определении, максимальной социально-психологической адаптивностью к изменениям и освоению большого числа новых социальных ролей. Молодежная политика как отдельное направление государственной политики в нашей стране возникла в 1991 году, когда был создан государственный комитет РСФСР по делам молодежи. С этого периода и по настоящее время сфера государственного молодежного регулирования постоянно наполняется новым содержанием, формами и методами воздействия: принимаются актуальные законы как на федеральном, так и на региональном уровне, разрабатываются национальные и региональные программы по развитию условий для решения проблем молодежи в различных сферах жизнедеятельности, создаются тематические сообщества и пространства организации среды для жизнедеятельности молодежи, обеспечивается поддержка различных общественных организаций и движений для этой части общества.

Реализация государственной молодежной политики в постсоветской России приобрела в последние полтора десятилетия статус самостоятельного стратегического направления. Это обусловлено не только коренным реформированием нормативно-правовой базы в рассматриваемой сфере, но в первую очередь - масштабным обновлением инфраструктурных механизмов и институтов. Перед органами исполнительной власти стоит задача формирования принципиально новой, отвечающей современным реалиям системы учреждений по работе с молодежью, внедрения эффективных технологий и моделей деятельности, наращивания кадрового, финансового, информационного, материально-технического обеспечения.

Принятие Федерального Закона от 30.12.20 г. №489-ФЗ «О молодежной политике в Россий-

ской Федерации», вопросы развития молодежи как социальной группы вышли на качественно иной уровень реализации. Правовое оформление получило понятийное поле молодежной политики: цели, принципы, нормативное обеспечение регулирования отношений в сфере молодежной политики, определен круг полномочий органов исполнительной власти в сфере государственной молодежной политики. Одним из базовых элементов кадрового блока эффективной реализации государственной молодежной политики выступают специалисты по работе с молодежью. Кадры данной сферы в рамках своей профессиональной деятельности реализуют важную общественную и государственную задачу - создают среду для развития молодежи в сфере трудовых и правовых отношений, в образовательном пространстве, трудовой деятельности, культурно-спортивном направлении, в сфере политических коммуникаций и других социальных институтов. В связи с такой разнообразной социально-ценной деятельностью, имеющей важное значение в социально-экономическом и политическом развитии страны существенное значение, приобретает уровень и содержание квалификации специалистов по организации работы с молодежью.

Несмотря на сложившуюся многолетнюю образовательную практику подготовки специалистов по работе с молодежью в рамках различных профессионально-квалификационных направлений, экономика страны все равно испытывает значительный дефицит высококвалифицированных специалистов по работе с различными группами молодежи. Хотя определенные меры для решения этой проблемы были нормативно предусмотрены в рамках реализации принятых в разные годы ФЦП «Молодежь России», в частности, был указан ряд мероприятий в рамках программы подготовки, переподготовки и повышению квалификации действовавших на тот момент специалистов по работе с молодежью, эффективно и гибко работающая кадровая система в сфере молодежной политики в тот период в целом так и не была создана.

Действующий ФГОС по направлению подготовки 39.03.03 «Организация работы с молодежью» был утвержден приказом Министерства образования и науки РФ в 2015 г. Согласно стандарту, «область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, включает решение комплексных задач по реализации молодежной политики в сферах труда, права, политики, науки и образования, культуры и спорта, коммуникации, здравоохранения, взаимодействие с государственными и общественными структурами, молодежными и детскими общественными объединениями, с работодателями. Основными объектами для дальнейшей деятельности являются: социокультурные процессы в молодежной среде, способы и формы воздействия на молодежь, а также федеральные, региональные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, реализующие функции государственной молодежной политики и работы с молодежью. Таким образом, по завершении образовательной программы специалист по работе с молодежью должен обладать не только широчайшими теоретическими познаниями в социально-гуманитарной области, но и конкретными навыками и умениями. На наш взгляд, последнее для современных организаций высшего образования является практически неосуществимым» [2].

На сегодняшний день в России по данной специальности (39.04.03) можно пройти обучение в 45 университетах в 34 регионах страны. Интересным является тот факт, что направление «Организация работы с молодежью» находится на 225-ом месте в рейтинге всех специальностей.

На наш взгляд, ключевым фактором, определяющим результативность молодежной политики на сегодняшнем этапе, выступает профессионализация отраслевых кадров. Существующий в настоящее время дефицит высококвалифицированных специалистов по работе с молодежью детерминирован рядом причин.

Во-первых, несоответствие структуры и качества профессиональной подготовки в вузах запросам рынка труда и работодателей. Можно констатировать фрагментарный, разнородный характер образовательных программ. Каждое высшее учебное заведение формирует учебный план исходя из научно-исследовательской специализации имеющихся научно-педагогических кадров, а не ориентируясь на востребованные направления практической работы с молодежью в регионе.

Во-вторых, недостаточная эффективность механизмов взаимодействия вузов и организаций-работодателей. У выпускников отсутствует мотивация к трудоустройству по специальности. Решением может стать введение в завершающий период обучения специализированных курсов и практик под конкретное рабочее место, наставничество опытных специалистов.

В-третьих, перечень видов профессиональной деятельности специалистов сферы государственной молодежной политики, закрепленный в образовательном стандарте, носит декларативный характер. Фактически он реализуется лишь в рамках теоретической подготовки при

изучении базовых и профильных дисциплин. Необходима разработка эффективных механизмов внедрения социально значимых проектов, проведения прикладных исследований, осуществления экспертно-консультативной деятельности непосредственно в период обучения в вузе. Таким образом, имеющиеся на сегодняшний день проблемы в системе профессиональной подготовки и переподготовки кадров в сфере государственной молодежной политики не позволяют в полной мере реализовать потенциал этого важнейшего стратегического направления социально-экономического развития российского государства и общества, что требует скорейшей разработки и внедрения комплекса мер по институциональной модернизации данной системы.

Опираясь на этапы профессиональной подготовки, Ростовская Т.К., Фомина С.Н. выделили следующие предпосылки становления и развития профессионального образования организаторов работы с молодежью: «социально-политические (государству необходимы профессионально подготовленные специалисты, способные как непосредственно, через идеологию, так и опосредованно путем педагогического воздействия влиять на молодежь); социально-экономические (профессионально образованные специалисты, инициируют решение проблем молодежи, что позволяет затрачивать гораздо меньше ресурсов на восстановление и реабилитацию молодых людей, ведет к экономическим эффектам); социально-педагогические (молодежь в силу своих возрастных особенностей, нуждается в специалисте, который смог бы опосредованно, косвенно помогать активизировать собственные ресурсы молодого человека для решения проблем)»[3].

Совершенствование системы кадрового компонента молодежной политики должно основываться на пересмотре действующих требований и характеристик к квалификационному потенциалу работников с позиции реализации компетентного подхода и принципиально иных условий оплаты труда в качестве экономической мотивации для обеспечения соответствия содержания профессионального образования выпускников вузов по данной специальности актуальным потребностям рынка труда.

Актуальной научной проблемой в контексте совершенствования системы профессиональной подготовки кадров для сферы государственной молодежной политики является дефицит практикоориентированного обучения. Как свидетельствует анализ образовательных программ, наиболее остро данная проблема проявляется в части формирования компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой, организационно-массовой, производственной и социально-технологической деятельности. Ряд исследователей отмечают, что традиционные формы аудиторного обучения не позволяют в должной мере смоделировать реальные профессиональные ситуации и отработать практические навыки их разрешения. В этой связи особую значимость приобретает внедрение в образовательный процесс различных форм практикоориентированного обучения.

Перспективным направлением в контексте решения обозначенной проблемы выступает интеграция в образовательные программы подготовки специалистов по работе с молодежью различных видов практики, производственных стажировок на базе профильных организаций и учреждений. Данные формы обучения призваны не только обеспечить формирование востребованных на практике профессиональных компетенций, но и способствовать установлению устойчивых связей образовательных организаций с потенциальными работодателями, содействовать трудоустройству выпускников по специальности. Такая практика расширения объемов практикоориентированной подготовки в рамках образовательных программ является важнейшим направлением совершенствования системы профессиональной подготовки кадров для сферы реализации государственной молодежной политики в современной России, что позволит повысить конкурентоспособность и востребованность выпускников на рынке труда, а также будет способствовать повышению эффективности кадрового обеспечения рассматриваемой сферы.

Подобный опыт расширяет представление студентов об особенностях служебной этики, формирует систему профессиональных ценностей и адекватных рабочих установок, способствующих более комфортному и эффективному вхождению выпускников вузов в профессиональное сообщество. Как правило, добросовестное прохождение стажировок дает возможность выпускникам стать потенциально более ценными работодателями, которые ищут мотивированных инициативных выпускников вузов на вакантные места в свои организации.

Актуальной научно-практической задачей в контексте формирования эффективной системы профессиональной подготовки кадров для реализации государственной молодежной политики является ее адаптация к реальным условиям профессиональной деятельности. Как отмечает ряд исследователей, существующие образовательные программы недостаточно ориенти-

рованы на формирование компетенций, востребованных для выполнения конкретных практикоориентированных задач. В процессе обучения целесообразно более широко использовать кейс-методы, моделирующие реальные профессиональные ситуации, с которыми сталкиваются специалисты-практики в повседневной деятельности.

В качестве основных направлений совершенствования системы подготовки специалистов для сферы реализации государственной молодежной политики можно определить следующие:

1. расширение возможностей выбора профильной специализации в процессе обучения, разработка новых практикоориентированных модулей и факультативов;
2. налаживание эффективного взаимодействия образовательных организаций с работодателями (проведение практик и стажировок, корректировка учебных планов);
3. государственная поддержка трудоустройства выпускников по специальности;
4. регулярный мониторинг кадровой потребности на местном и региональном уровнях;
5. развитие системы дополнительного профессионального образования, специализированных мероприятий по повышению квалификации, профпереподготовки, конкурсных проектов по определению эталонных практик деятельности в области работы с молодежью.

Необходимо повышать общий уровень проектной культуры студентов, стимулировать проектную активность, формировать навыки применения технологий грамотного и эффективного социального проектирования в решении практических кейсов. Особую актуальность в связи с этим приобретает деятельность проектных офисов в образовательных организациях, которая обычно строится по секторальному принципу, в рамках которого выделены отдельные блоки проектной деятельности и студенты, обучающиеся работе с различными категориями молодежи объединены в группы, реализующие проекты различной направленности. В ходе разработки и реализации проектов у участников развивается целый комплекс как узкоспециализированных «hard skills», так и гибких надпредметных «soft skills», имеющих универсальный характер, при этом содержательно проекты могут затрагивать совершенно разные сферы социальной деятельности с молодежью: общественно-политическую, социологическую, художественно-творческую, социально-реабилитационную, гражданско-патриотическую, межкультурное взаимодействие и др. Для этого необходимо налаживать взаимодействие образовательных учреждений с региональными структурами, реализующими государственную молодежную политику, а также привлекать региональные центры и организации в области социального проектирования.

Также необходимо расширение сети контактов и усиление взаимодействия в вопросе создания активного профессионального сообщества, в рамках которого будет налажен межрегиональный обмен опытом между практическими специалистами и учеными из разных регионов, формированию модернизированной платформы для постоянного повышения профессионального уровня и обмену лучшими практиками и стратегиями в данной области. Профессиональная деятельность специалиста по работе с молодежью имеет различную направленность и предполагает решение рабочих задач как в области управленческой и проектной деятельности, анализа больших объемов, оперативно меняющихся данных, так и разработка программ и мероприятий для игрового досуга и развития детей и подростков разного возраста, создание возможностей для инициативной общественной деятельности и платформ самореализации молодежи и много иных разнообразных активностей. И здесь актуальным представляется вопрос какими «hard skills» должен владеть специалист и какие «soft skills» будут способствовать эффективному и высококвалифицированному выполнению поставленных в рамках профессиональной деятельности задач, что, в свою очередь, обеспечит высокую степень востребованности на рынке труда.

Согласно Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 февраля 2020 г. N 59н утвержден профессиональный стандарт «Специалист по работе с молодежью». Основная цель профессиональной деятельности специалиста - «Решение задач по реализации молодежной политики в сферах труда, права, политики, науки и образования, культуры и спорта, коммуникации, здравоохранения, взаимодействия с государственными организациями и общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями». К трудовым функциям специалиста по работе с молодежью относят «Реализацию услуг (работ) в сфере молодежной политики», а именно организация мероприятий, организация досуга и отдыха и сопровождения деятельности специализированных (профильных) лагерей для детей, подростков и молодежи. Второй трудовой функции относят «Управление процессом реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики», то есть планирование, координация, контроль организации деятельности, модернизация и совершенствование реализации услуг [5].

Также в данном приказе описана трудовая функция: трудовые действия, необходимые уме-

ния и необходимые знания специалиста по работе с молодежью, что относится к «hard skills» специалиста. Без должных «мягких» навыков «soft skills» добиться успеха зачастую невозможно. Именно потому что образование сегодня протекает преимущественно в условиях высоких требований компетентностного подхода, который выступает доминирующей концепцией процесса качества профессионального образования, для молодого специалиста важное значение имеют не только узкопрофессиональные компетенции, но и широкий спектр метапредметных знаний и навыков, формирование которых, как правило, незначительно входит в учебные планы и программы дисциплин вузов. Д. Гоулман пишет, что «эффективность человека в профессиональной деятельности напрямую зависит от уровня развития у него мягких» навыков, которые отличают успешных специалистов от неуспешных, эффективные организации от неэффективных» [6].

В научном сообществе ведутся дискуссии о комплексе личностно-профессиональных характеристик и навыков, наиболее востребованных в современных условиях для специалистов по работе с молодежью. Ряд экспертов определяют данный комплекс через понятие "soft skills" или "гибкие навыки". К ключевым soft skills относят: адаптивность как способность быстро приспосабливаться к изменениям; гибкость мышления, критичность, умение продуктивно анализировать информацию и принимать взвешенные решения; навыки решения комплексных междисциплинарных проблем; креативность, способность к нестандартным решениям; лидерство и управленческие качества; ориентация на потребности целевой аудитории; коммуникативные навыки, умения в области публичных выступлений и ведения переговоров; эмоциональный интеллект, понимание собственных эмоций и эмоций окружающих; стрессоустойчивость; тайм-менеджмент; ненасильственное общение и др. [7;8;9;10;11;12;13;14;15].

Надо отметить, что «гибкие» навыки сложно поддаются количественному измерению в силу их специфического содержания, их невозможно усиливать и развивать только на основе многократного повторения как классические профессиональные навыки, которые можно довести до автоматизированного состояния. Их составляющее – качественные характеристики, развивающиеся в активно изменяющейся среде, нестандартных ситуациях, реальном взаимодействии с другими людьми. Такие характеристики трудно алгоритмизируются, шкалы диагностики их сформированности часто не конкретизированы. Все это в целом затрудняет применение в оценке развития soft skills количественных измерителей и требует поиска других подходов и критериев.

С учетом особенностей и содержания деятельности специалиста по работе с молодежью наиболее удачной выступает классификация «soft skills», представленная В.Шипиловым. Она включает в себя четыре группы навыков: навыки self-менеджмента: управление собой и управление собственными ресурсами; навыки эффективного мышления; управленческие навыки: умение эффективно выстроить операционную работу команды, исходя из стратегических задач организации или проекта ▪ коммуникативные навыки: навыки коммуникации с людьми и личные навыки коммуникации; [16].

В таблице ниже перечислены обобщенные трудовые функции «специалиста по работе с молодежью» и «специалиста по организации и проведению молодежных мероприятий» согласно статье 3.1.1 «Профессионального стандарта специалиста по работе с молодежью» и проведено сопоставление трудовых функций с «soft skills» компетенциями по классификации В. Шипилова. Такое сравнение дает возможность наглядно увидеть какие именно гибкие надпредметные компетенции влияют на выполнение основных трудовых задач, которые выполняют специалисты по работе с молодежью.

Таким образом, сопоставительный анализ трудовой функции специалиста по работе с молодежью и soft skills компетенций, которые необходимы для ее выполнения, позволяет определить необходимую образовательную траекторию по формированию модели важных личностных компетенций специалиста в сфере молодежной политики для эффективной реализации трудовых задач, функционально определенных профессиональным стандартом в этой области деятельности.

Таким образом, сопоставительный анализ трудовой функции специалиста по работе с молодежью и soft skills компетенций, которые необходимы для ее выполнения, позволяет определить необходимую образовательную траекторию по формированию модели важных личностных компетенций специалиста в сфере молодежной политики для эффективной реализации трудовых задач, функционально определенных профессиональным стандартом в этой области деятельности. Определить направление личностного роста, подобрать методики, положительно влияющие на формирование и развитие различных компетенций и на основе использования комплекса soft skills стать высококвалифицированным специалистом, востребо-

**Сравнительный анализ содержания трудовых функций «специалиста по работе с молодежью» в соответствии с профессиональным стандартом с «soft skills» компетенциями по классификации В.Шипилова**

№	Трудовая функция	«Soft skills» компетенции
1	Производить сбор, обобщение и анализ проблем в молодежной среде	Навыки эффективного мышления: поиск и анализ информации - специалист знает где можно найти необходимую информацию, умеет ее анализировать и структурировать информацию исходя из задачи.
2	Применять социальные технологии (в том числе инновационные) в работе с молодежью	Навыки self-менеджмента: специалист занимается мониторингом трендов и социальных технологий, может выбирать наиболее качественные технологии под задачи проекта или мероприятия, может организовать себя и команду, внедряет новых техник для улучшения командного результата.
3	Применять методы работы с молодежью, проведения мероприятий в сфере молодежной политики	Коммуникативные навыки: специалист понимает пути коммуникации с целевой аудиторией, может их применять на практике и умеет выстроить нетворкинг в молодежной среде. Управленческие навыки: специалист может эффективно выстроить свою работу и грамотно делегировать задачи команде, умеет четко организовать процесс и контроль его реализацию.
4	Разрабатывать планы и программы по организации мероприятий	Навыки эффективного мышления: структурное мышление - специалист понимает логику построения мероприятия и путь участниками, умеет разделять мероприятия по этапам: подготовка, реализации, обратная связь. Понимает, какие ресурсы необходимы для реализации мероприятия и умеет эффективно их распределять.
5	Использовать современные технологии работы с информацией, базами данных	Навыки эффективного мышления: специалист следит за трендами в области современных технологий, может за короткое время овладеть ими и использовать в своей работе.
6	Ведение блогов в социальных сетях, информационные сообщения в интернет-сообществах, Разрабатывать информационно-рекламные материалы	Коммуникативные навыки: специалист понимает целевую аудиторию и каналы продвижения для данной аудитории, умеет качественно презентовать идеи в социальных медиа, владеет базовыми навыками продаж. Навыки эффективного мышления: специалист обладает креативным мышлением.
7	Формировать, обобщать, систематизировать и анализировать аналитическую и статистическую информацию о состоянии молодежной политики	Навыки эффективного мышления: специалист обладает структурным и аналитическим мышлением, умеет искать, собирать и анализировать информацию из разных источников, умеет вычислять необходимую статистику и формулировать выводы исходя из полученной информации.
8	Применять современные социологические исследования о молодежи	Навыки эффективного мышления: специалист знает, на каких источниках можно найти актуальные социологические исследования, умеет анализировать информацию и применять ее в своей работе.

ванным на рынке труда. При этом процесс совершенствования как «hard skills», так и «soft skills» должен быть непрерывным в течение всего периода профессиональной деятельности из-за быстрой скорости изменений как требований специальности, обновления задач и функций в рамках нее, так и в связи с трансформацией характеристик объекта профессионального воздействия – различных групп молодежи.

### Выводы

Рассмотренные выше проблемы профессиональной подготовки специалистов по работе с молодежью определяют необходимость использования широкого арсенала исследовательских, игровых, проектных подходов и методов к формированию образовательной траектории специалиста с целью подготовки будущего профессионала, способного эффективно решать возникающие рабочие задачи. Требуется комплекс мер государственной поддержки системы работы с молодежью как в образовательном пространстве, так и в процессе организации взаимодействия между вузами и профессиональными учебными заведениями.

### Литература

1. Приказ Министерства образования Российской Федерации от 12 августа 2003 г. N 3310 «Об эксперименте по созданию специальности «Организация работы с молодежью» // Кодекс: Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901878868> (дата обращения 11.10.23).
2. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образо-

- вания по направлению подготовки «Организация работы с молодежью» (уровень бакалавра): Приказ Министерства образования и науки РФ от 20 октября 2015 г. [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КосультантПлюс».
3. Ростовская Т.К., Фомина С.Н. Профессиональное образование специалистов по работе с молодежью: генезис развития // Вопросы управления. 2016. №2 (20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-obrazovanie-spetsialistov-po-rabote-s-molodezhyu-genezis-razvitiya> (дата обращения: 24.11.2023).
  4. Гегель Л.А., Казакова Е.Ш. Специалист по работе с молодежью: проблемы подготовки и востребованности // Высшее образование в России. 2018. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsialist-po-rabote-s-molodyozhyu-problemy-podgotovki-i-vostrebovannosti> (дата обращения: 14.11.2023).
  5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.02.2020 № 59н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с молодежью» // ГАРАНТ : справ.-правовая система.
  6. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. – М.: АСТ, 2009. – 480 с.
  7. Активные методы и формы развития softskills – общих компетенций обучающихся профессиональных образовательных организаций [Текст]: методические рекомендации. / Н.И. Нагимова, М.А. Фахретдинова, И.Н. Сальникова. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. – 61 с.
  8. Беркович М.И., Кожанова Т.А., Тихонова С.С. Soft skills (мягкие компетенции) бакалавра: оценка состояния и направления формирования // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2018. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soft-skills-myagkie-kompetentsii-bakalavra-otsenka-sostoyaniya-i-napravleniya-formirovaniya> (дата обращения: 09.11.2023).
  9. Гайдученко Е, Марушев А. Эмоциональный интеллект. URL: <http://l-a-b-a.com/lecture/show/99> (дата обращения: 17.11.2023).
  10. Давыдова В. Слушать, говорить и договариваться: что такое soft skill и как их развивать. URL: <http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills> (дата обращения: 6.11.2023).
  11. Тамаурицкова Д. Soft skills. URL: <https://4brain.ru/blog/soft-skills/> (дата обращения: 12.11.2023).
  12. Сосницкая О. Soft skills: мягкие навыки твердого характера. URL: <https://be-st.ru/ru/biog/13> (дата обращения: 8.11.2023 г.).
  13. Черекбашиева, Д. Ш. Soft skills как ключевой навык специалиста в цифровой экономике / Д. Ш. Черекбашиева. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2021. – № 14 (356). – С. 101-102. – URL: <https://moluch.ru/archive/356/79602/> (дата обращения: 16.11.2023).
  14. Раицкая Л.К., Тихонова Е.В. Soft skills в представлении преподавателей и студентов российских университетов в контексте мирового опыта // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2018. Т. 15. № 3. С. 350-363. doi: 10.22363/2313-1683-2018-15-3-350-363
  15. Иволина А.И., Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Интернет-журнал «Науковедение». 2017. Том 9, № 1. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf> (дата обращения: 7.11.2023).
  16. Шпилов В. Перечень навыков soft skills и способы их развития. URL: [https://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/soft-skills.shtml](https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml) (дата обращения: 14.10.2023)

#### References:

1. Prikaz Ministerstva obrazovaniya Ros-sijskoj Federacii ot 12 avgusta 2003 g. N 3310 «Ob eksperimente po sozdaniyu special'nosti «Organizaciya raboty s molodezh'yu»» // Kodeks: Elektronnyj fond pravovoj i normativno-tekh-nicheskoy dokumentacii. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901878868> (data obrashcheniya 11.10.23).
2. Ob utverzhdenii federal'nogo gosudarstven-nogo obrazovatel'nogo standarta vysshego obrazovaniya po napravleniyu podgotovki «Organizaciya raboty s molodezh'yu» (uroven' bakalavra): Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki RF ot 20 oktya-brya 2015 g. [elektronnyj resurs]. Dostup iz sprav.- pravovoj sistemy «Kosul'tantPlyus».
3. Rostovskaya T.K., Fomina S.N. Professional'noe obrazovanie specialistov po rabote s molodezh'yu: genезis razvitiya // Voprosy upravleniya. 2016. №2 (20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-obrazovanie-spetsialistov-po-rabote-s-molodezhyu-genezis-razvitiya> (data obrashcheniya: 24.11.2023).
4. Gegel' L.A., Kazakova E.SHCH. Specialist po rabote s molodyozh'yu: problemy podgotovki i vostrebovannosti // Vysshee obrazovanie v Rossii. 2018. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsialist-po-rabote-s-molodyozhyu-problemy-podgotovki-i-vostrebovannosti> (data obrashcheniya: 14.11.2023).
5. Prikaz Ministerstva truda i social'noj zashchity Rossijskoj Federacii ot 12.02.2020 № 59n «Ob utverzhdenii professional'nogo standarta «Specialist po rabote s molodezh'yu»» // GARANT : sprav.-pravovaya sistema.
6. Goulman D. Emocional'nyj intellekt. – М.: AST, 2009. – 480 s.
7. Aktivnye metody i formy razvitiya softskills – obshchih kompetencij obuchayushchihsya professional'nyh obrazovatel'nyh organizacij [Tekst]: metodicheskie rekomendacii. / N.I. Nagimova, M.A. Fahretdinova, I.N. Sal'nikova. – Ul'yanovsk: FGBOU VO «UlGPU im. I.N. Ul'yanova», 2018. – 61 s.
8. Berkovich M.I., Kofanova T.A., Tihonova S.S. Soft skills (myagkie kompetencii) bakalavra: ocenka sostoyaniya i napravleniya formirovaniya // Vestnik VGU. Seriya: Ekonomika i upravlenie. 2018. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soft-skills-myagkie-kompetentsii-bakalavra-otsenka-sostoyaniya-i-napravleniya-formirovaniya> (data obrashcheniya: 09.11.2023).
9. Gajduchenko E, Marushev A. Emocional'nyj intellekt. URL: <http://l-a-b-a.com/lecture/show/99> (data obrashcheniya: 17.11.2023).



10. Davydova V. *Slushat', govorit' i dogovarivat'sya: chto takoe soft skill i kak ih razvivat'*. URL: <http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills> (data obrashcheniya: 6.11.2023).
11. Tataurshchikova D. *Soft skills*. URL: <https://4brain.ru/blog/soft-skills/> (data obrashcheniya: 12.11.2023).
12. Sosnickaya O. *Soft skills: myagkie navyki tverdogo haraktera*. URL: <https://be-st.ru/ru/biog/13> (data obrashcheniya: 8.11.2023 g.).
13. CHerekbashaeva, D. SH. *Soft skills kak klyuchevoj navyk specialista v cifrovoj ekonomike / D. SH. CHerekbashaeva. – Tekst : neposredstvennyj // Molodoy uchenyj. – 2021. – № 14 (356). – S. 101-102. – URL: https://moluch.ru/archive/356/79602/* (data obrashcheniya: 16.11.2023).
14. Raickaya L.K., Tihonova E.V. *Soft skills v predstavlenii prepodavatelej i studentov ros-sijskih universitetov v kontekste mirovogo opyta // Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Psihologiya i pedagogika. 2018. T. 15. № 3. S. 350-363. doi: 10.22363/2313-1683-2018-15-3-350-363*
15. Ivonina A.I., CHulanova O.L., Davletshina YU.M. *Sovremennye napravleniya teoreticheskikh i metodicheskikh razrabotok v oblasti upravleniya: rol' soft-skills i hard skills v professional'nom i kar'ernom razvitii sotrudnikov // Internet-zhurnal «Naukovedenie». 2017. Tom 9, № 1. URL: http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf* (data obrashcheniya: 7.11.2023).
16. SHipilov V. *Perechen' navykov soft skills i sposoby ih razvitiya*. URL: [https://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/soft-skills.shtml](https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml). (data obrashcheniya: 14.10.2023)