

**МИНИСТЕРСТВО СПОРТА, ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПРИКАЗ  
от 23 декабря 2008 г. N 72**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ КОНЦЕПЦИИ  
РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

В целях реализации **Стратегии** государственной молодежной политики в Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. N 1760-р, приказываю:

КонсультантПлюс: примечание.  
Приложение N 2 не приводится.

1. Утвердить **Концепцию** развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации (Приложение N 1) и план мер по ее реализации (приложение N 2).
2. Контроль за исполнением настоящего Приказа возложить на заместителя Министра спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации Рожнова О.А.

Министр  
В.Л.МУТКО

Приложение N 1  
к Приказу Минспорттуризма России  
от 23 декабря 2008 г. N 72

**КОНЦЕПЦИЯ  
РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

I. Введение

В **Концепции** долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1662-р, четко сформулирована цель государственной молодежной политики, которая заключается в создании условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, а также использовании потенциала молодежи в интересах инновационного развития страны.

На эту цель указывает и **Стратегия** государственной молодежной политики в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. N 1760-р (далее - Стратегия ГМП). Сегодня важнейшим условием реализации **Стратегии** ГМП и государственных программ является образовательный потенциал специалиста, занятого в сфере воспитательной работы и молодежной политики, уровень его управленческой, психологической, педагогической и проектной компетентности, личностные качества и ценностные основания.

На протяжении последних десяти лет велась работа по созданию системы развития кадрового потенциала молодежной политики.

Специальные программы подготовки и переподготовки специалистов по работе с молодежью были включены в состав федеральных целевых программ "Молодежь России" (1994 - 1997 гг., 1998 - 2000 гг., 2001 - 2005 гг.).

На заседании Правительственной комиссии по делам молодежи в декабре 2001 года был рассмотрен вопрос "О кадровом обеспечении государственной молодежной политики в современных условиях".

По итогам рассмотрения данного вопроса Правительственная комиссия по делам молодежи рекомендовала федеральным органам исполнительной власти, имеющим структурные подразделения и учреждения, занимающиеся вопросами молодежной политики, провести анализ кадрового обеспечения этой деятельности и проработать вопрос о введении в штатное расписание должностей специалистов сферы государственной молодежной политики, а органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации развивать систему региональных (межведомственных) учебно-методических центров переподготовки и повышения квалификации работников сферы государственной молодежной политики.

Вместе с тем до настоящего времени не создана эффективная система развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации.

Это обстоятельство обуславливает необходимость разработки новых методологических и технологических основ проектирования и реализации программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов сферы работы с молодежью на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

В этих целях разработана данная Концепция развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации (далее - Концепция).

Концепция определяет принципиально новый подход к развитию кадрового потенциала молодежной политики, цель, принципы, приоритетные направления, основные понятия и механизмы подбора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для сферы молодежной политики.

Концепция основывается на положениях Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации, Федеральной целевой программы развития образования, Законов Российской Федерации "Об образовании" и "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", Стратегии ГМП, Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации (до 2020 года), Основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, а также на общепризнанных принципах и нормах международного права.

## II. Обоснование необходимости развития кадрового потенциала молодежной политики

Формирование кадрового потенциала является в настоящее время одной из ключевых задач государственной молодежной политики.

Кадровый состав сферы государственной молодежной политики в настоящее время формируется за счет работников органов по делам молодежи; работников органов местного самоуправления; сотрудников учреждений и организаций, работающих с молодежью; работников учреждений негосударственного сектора, оказывающих социальные услуги молодежи; активистов молодежных общественных объединений; преподавателей и консультантов образовательных учреждений, реализующих программы среднего, высшего и дополнительного профессионального образования в сфере государственной молодежной политики.

Во всех субъектах Российской Федерации функционируют органы по делам молодежи, численность сотрудников которых достигает более 2000 человек. При органах по делам молодежи субъектов Российской Федерации функционирует более 2000 учреждений социального обслуживания молодежи, 1750 подростково-молодежных клубов (центров), более 2000 клубов (центров) молодой семьи, более 7000 центров отдыха, оздоровления и занятости детей и молодежи.

Таким образом, в инфраструктуре сферы государственной молодежной политики работает около 100 тысяч человек, которые нуждаются в профессиональной переподготовке.

Реализация государственной молодежной политики требует от кадров, работающих с молодежью, глубокого понимания ее целей и задач, приоритетов в молодежной среде, умений реализовывать предусмотренные в ней проекты, разрабатывать и внедрять современные технологии, находить вариативные подходы, оптимальные и нестандартные решения. По существу, от профессиональной готовности кадров в значительной степени зависит дальнейшее развитие молодого поколения. В

современных условиях подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров для отрасли молодежной политики становится действенным инструментом реализации молодежной политики в целом.

В настоящее время в Российской Федерации более 100 образовательных учреждений готовят кадры для работы с молодежью (прежде всего, это вузы, реализующие государственный стандарт высшего профессионального образования по специальности "Организация работы с молодежью"). Объектом их деятельности являются: государственные и муниципальные служащие; сотрудники учреждений и организаций, социальных служб для молодежи; работники учреждений негосударственного сектора; активисты молодежных общественных объединений. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации ведется в рамках целого ряда специальностей и направлений подготовки ("Менеджмент", "Социальная работа", "Государственное и муниципальное управление", "Юриспруденция", "Управление и экономика на предприятиях", "Управление персоналом"). Однако учебные планы этих специальностей, как правило, не предусматривают специализаций по проблемам молодежи и реализации государственной молодежной политики.

Сформирован необходимый преподавательский состав, ведутся научные исследования, защищаются кандидатские и докторские диссертации по молодежной проблематике.

В то же время опросы молодежи, государственных и муниципальных служащих, работающих с молодежью, свидетельствуют о том, что не хватает профильных психологов, социологов, социальных педагогов, социальных работников, специалистов по медико-социальным проблемам юношества, юристов и специалистов по правам детей и молодежи.

Анализ качественного состояния кадров показывает, что у значительной части сотрудников молодежных структур отсутствует необходимая профессиональная квалификация и практический опыт. Проблема усиливается и несоответствием количественного состава работников органов по делам молодежи, объему и характеру решаемых ими задач, масштабам и темпам социальных перемен.

Таким образом, кадровый ресурс молодежной политики недостаточен для дальнейшего совершенствования механизма молодежной политики.

В настоящее время неясно, каким должен быть оптимальный кадровый состав органов управления государственной молодежной политики. Именно поэтому его определение и обоснование является важнейшей проблемой совершенствования механизма молодежной политики в регионах, так как очевидно, что недостаточный профессионализм и функциональная несостоятельность кадрового состава неизбежно становятся причиной нарастания деструктивных тенденций в молодежной среде.

В связи с этим очевидна актуальность и важность создания единой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, работающих в сфере государственной молодежной политики.

Решение проблем реализации государственной молодежной политики в части подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров молодежной политики предполагает:

формирование в общественном сознании представлений, адекватно отражающих положение молодежи в современном обществе, пути ее социального становления и развития;

подготовку государственных и муниципальных служащих различных отраслей, включая изучение вопросов организации работы с молодежью;

подготовку государственных и муниципальных служащих органов по делам молодежи;

объединение интеллектуальных, материальных и прочих ресурсов всех социальных институтов (государственных, муниципальных и неправительственных организаций) для решения задач кадрового обеспечения государственной молодежной политики.

### III. Цель, задачи и принципы развития кадрового потенциала молодежной политики

Основной целью развития кадрового потенциала молодежной политики является создание условий для оптимального обеспечения сферы молодежной политики профессионально подготовленными кадрами, обеспечивающими развитие и реализацию потенциала молодежи в интересах России.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

определение потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров;

организация профориентационной работы с молодежью, направление выпускников общеобразовательных школ на учебу на условиях целевой контрактной подготовки;

отбор специалистов для формирования резерва руководителей организаций и учреждений, их обучение и стажировка;

подготовка и повышение квалификации кадров в образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования;

изучение причин текучести кадров, выработка мер по закреплению специалистов на местах, включая дополнительные специальные гарантии и льготы как для работающих руководителей, специалистов, так и для поступивших на работу выпускников образовательных учреждений.

Организация системы формирования кадрового потенциала требует обоснования и разработки целевой программы действий и определяет следующие подходы и решения:

разработку концепции кадровой политики и кадрового обеспечения молодежной политики на всех уровнях (от федерального до муниципального);

постоянный мониторинг ситуации в отраслях сферы государственной молодежной политики;

оценку и характеристику развивающегося рынка труда, определение потребности в специалистах сферы государственной молодежной политики с высшим профессиональным образованием;

разработку системы профессиональной ориентации и непрерывного образования как единого комплекса, включающего в себя: школы - СПТУ (лицей) - техникумы (колледжи) - вузы; разработку бюджета подготовки кадров для сферы молодежной политики с определением местных источников финансирования.

В практике кадрового обеспечения функционируют четыре источника:

первый - федеральная система планирования и воспроизводства руководителей и специалистов, научных работников (формирование федеральных органов исполнительной власти, подготовка кадров в вузах федерального подчинения, планирование процессов повышения квалификации и переподготовки специалистов на базе федеральных структур повышения квалификации, формирование кадрового резерва различных отраслей народного хозяйства и т.п.);

второй - отраслевая система организации работы с кадрами, управления кадровыми процессами (формирование отраслевого заказа на подготовку специалистов, повышение их квалификации и переподготовку, мониторинг процессов кадрового обеспечения отрасли, проведение научных исследований в этой сфере, организация информационного обеспечения процесса развития кадрового потенциала отрасли, формирование сети специализированных организаций в регионах и т.п.);

третий - региональная система воспроизводства, подготовки, использования кадрового потенциала работников, а также регионального заказа на подготовку специалистов, повышение их квалификации и переподготовку, мониторинг процессов кадрового обеспечения региона кадрами по работе с молодежью, проведение научных исследований в этой сфере, организация информационного обеспечения процесса развития кадрового потенциала региона, формирование сети специализированных организаций в регионе и т.п.;

четвертый - структуры формирования кадрового потенциала организаций и учреждений (организация мониторинга востребованности кадров по работе с молодежью в организациях и учреждениях, формирование специализированных подразделений по работе с молодежью, формирование их кадрового резерва, заказ на повышение их квалификации и переподготовку, информирование молодых работников об их правах и обязанностях, организация удовлетворения их потребностей в образовании, занятости, жилье, воспитании детей, досуге, оздоровлении и т.п.).

В основу процесса реализации данной Концепции положена трехуровневая система взаимодействия государственных и общественных структур, осуществляющих работу с молодежью на федеральном,

региональном и местном (муниципальном) уровнях, на каждом из которых определяются, конкретизируются и реализуются цели, решаются соответствующие специфические задачи и имеется достаточное ресурсное обеспечение. В рамках федеративного устройства нашего государства необходимо выделить три уровня государственной молодежной политики: на федеральном уровне Концепция ориентируется на общероссийские социокультурные ценности; на региональном уровне - учитываются традиции молодежного образа жизни данного региона (что особенно важно по отношению к молодым людям из числа малых народов); на местном уровне - происходит поддержка молодых людей с учетом специфических особенностей местных условий.

Основными принципами развития кадрового потенциала являются:

- признание молодежи как социальной группы, имеющей стратегическое значение для будущего общества;

- разностороннее развитие образовательного процесса (вариативность организационных структур, форм, уровней, продолжительности и содержания обучения, расширение диапазона профессиональной востребованности образовательных программ и проектов);

- функциональное взаимодействие образовательной и профессиональной деятельности в целях совершенствования образовательного процесса;

- дифференциация обучения - выбор форм и методов обучения в зависимости от состава обучаемых, уровня их профессиональной подготовки и конкретных задач обучения;

- осуществление поддержки, координации и взаимодействия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, неправительственных организаций, иных юридических и физических лиц в реализации кадрового потенциала государственной молодежной политики в Российской Федерации;

- развитие преемственности, стабильности и совершенствования мер по формированию и реализации государственной молодежной политики в Российской Федерации.

Совокупность указанных принципов, определяющих концептуальные основы развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации, должна учитываться при определении стратегических приоритетов данного направления.

#### IV. Основные направления реализации Концепции

Основными направлениями развития кадрового потенциала молодежной политики в рамках данной Концепции являются:

В сфере определения методологических подходов

1. Определение приоритетов кадровой работы и перспектив разработки и внедрения единого подхода к координации и регулированию деятельности.

2. Проведение мониторинговых исследований по анализу структур и кадрового состава органов и учреждений по делам молодежи регионального и муниципального уровней.

Результаты исследований станут основанием для разработки стандартов государственной молодежной политики, требований к подготовке специалистов органов по делам молодежи субъектов Российской Федерации, организации их переподготовки и повышения квалификации.

3. Разработка методологических, организационно-методических, правовых и экономических основ работы с кадрами, подготовка концепции управления кадровыми и образовательными процессами.

4. Прогнозирование демографической базы формирования кадрового потенциала и рынка труда, разработка методических рекомендаций определения потребности в кадрах, моделирование долгосрочных потребностей кадрового обеспечения, разработка информационно-поисковых систем и банка данных по профессионально-квалификационным признакам персонала, совершенствование методик его оценки, проведение аттестации, разработка методологии формирования кадрового резерва руководителей.

5. Разработка рекомендаций по оценке эффективности действующей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере молодежной политики и предложений по ее совершенствованию с учетом отечественного и зарубежного опыта; оценка путей решения проблемы воспроизводства кадров с привлечением внебюджетных источников финансирования; разработка инновационных программ учебно-рабочих мест для кадров новых специализаций.

6. Издание методической литературы, сборников нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области молодежной политики.

В сфере организационной работы

1. Создание Экспертного совета Минспорттуризма России по вопросам кадрового и научно-методического обеспечения государственной молодежной политики.

2. Создание и поддержка Федерального координационного центра развития кадрового потенциала молодежной политики.

3. Формирование базы данных кадрового состава и резерва учреждений органов по делам молодежи.

4. Проведение всероссийских конференций, совещаний по проблемам кадрового обеспечения государственной молодежной политики для руководителей и специалистов органов по делам молодежи.

5. Проведение конкурса проектов и программ для изучения и обобщения инновационного опыта по данному направлению.

6. Проведение ежегодного Всероссийского конкурса профессионального мастерства "Работник сферы государственной молодежной политики".

В сфере подготовки кадров

Подготовка специалистов по работе с молодежью стала возможна в 2003/2004 учебном году после принятия Приказа Министерства образования Российской Федерации от 12 августа 2003 г. N 3310 "Об эксперименте по созданию специальности "Организация работы с молодежью".

В 2009 году будет первый выпуск по специальности "Организация работы с молодежью" по 15 специализациям. С сентября 2009 года будет осуществляться переход на многоуровневое образование в рамках новых федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС) высшего профессионального образования уровня бакалавриата и уровня магистратуры по направлению подготовки "Организация работы с молодежью".

КонсультантПлюс: примечание.

Приказами Минобрнауки РФ от 20.10.2015 N 1173 и от 23.09.2015 N 1046 утверждены федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования по направлению подготовки 040700 Организация работы с молодежью.

В соответствии с государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по специальности 040104 "Организация работы с молодежью", утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации 27 декабря 2005 года (регистрационный номер: 767 гум/СП), областью профессиональной деятельности специалиста по работе с молодежью является:

- организация работы с молодыми людьми в молодежных сообществах по месту жительства, учебы, работы, отдыха, временного пребывания молодежи;

- осуществление взаимодействия и сотрудничества с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи;

- организация помощи молодым людям, испытывающим трудности в процессе интеграции в обществе;

- организация информационного обеспечения молодежи и организация научных исследований проблем молодежи и молодежной политики, взаимодействие с молодежными СМИ;

- содействие занятости, трудоустройству, предпринимательству молодежи;
- содействие в развитии международного молодежного сотрудничества;
- участие в гражданско-патриотическом воспитании молодежи;
- содействие деятельности спортивно-оздоровительных организаций молодежи;
- организация управления и поддержки молодежных проектов и программ;
- поддержка актуальных и востребованных инициатив в молодежной среде.

Объектами профессиональной деятельности специалиста по работе с молодежью выступают:

- муниципальные, государственные, неправительственные организации и учреждения, реализующие функции государственной молодежной политики и работы с молодежью;
- организации, учреждения и предприятия, на которых обучаются, трудятся, пребывают молодые люди;
- формальные и неформальные объединения и сообщества молодежи;
- федеральные, региональные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления.

Основные виды профессиональной деятельности включают:

- воспитательную;
- управленческую;
- профилактическую;
- исследовательскую;
- информационную;
- консалтинговую.

Однако, по социологическим данным, к настоящему моменту четких нормативов численности специалистов по работе с молодежью не разработано. Хотя даже приблизительная оценка вышеописанных задач, которые должны решать специалисты по работе с молодежью, показывает, что прием студентов на современном уровне менее 1000 человек в год по всем регионам Российской Федерации явно недостаточен.

Необходимо отметить, что действующий количественный принцип подготовки молодых кадров (больше набрать учащихся, больше включить дисциплин для изучения и т.д.) без учета количественного и качественного предложения и спроса на рынке труда молодых работников приводит к тому, что значительная часть выпускников не востребована сферой молодежной политики. Повышение эффективности трудоустройства молодых кадров требует более тесно увязать объемы их подготовки, а также учебные планы и программы подготовки учащихся с реальным спросом работодателей для конкретных производств и предприятий.

С этой целью необходимо:

1. Развивать систему профессионального обучения работников сферы государственной молодежной политики.
2. Постоянно совершенствовать государственные образовательные стандарты в соответствии с государственным заказом и изменяющимися требованиями работодателей.
3. Обеспечить единый образовательный процесс программами обучения кадров для всех уровней непрерывной системы образования, нормативной, методической и учебной литературой, обучающими

компьютерными программами, пособиями для дистанционного обучения с учетом региональных особенностей.

4. Разработать методические рекомендации по реализации государственных требований дополнительной квалификации "Работник сферы государственной молодежной политики".

5. Выявлять, обобщать и внедрять инновационный и перспективный опыт регионов в данном вопросе.

В сфере профессиональной переподготовки

В 2002 году были утверждены **государственные требования** к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительной квалификации "Работник сферы государственной молодежной политики". Сегодня эти программы реализуются целым рядом учреждений высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования.

Для совершенствования работы в сфере профессиональной переподготовки кадров сферы государственной молодежной политики необходима реализация следующих мероприятий:

1. Организация непрерывной профессиональной переподготовки и повышения квалификации субъектов кадровой политики с установлением периодичности не реже одного раза в три года с последующей аттестацией и присвоением квалификационных разрядов (категорий) по оплате труда.

2. Применение практики интенсивных (1 - 2 мес.) курсов переподготовки кадров с привлечением ведущих специалистов с современными знаниями и опытом в области финансов, кредита, финансового права, управления имуществом, прибылью, капиталом.

3. Проведение тематических семинаров по различным направлениям государственной молодежной политики для специалистов органов по делам молодежи, учреждений и организаций ("Финансово-хозяйственное обеспечение деятельности органов и учреждений по делам молодежи", "Современные подходы к организации оздоровительного отдыха детей и молодежи" и др.).

4. Проведение научно-практических конференций по учебно-методическому обеспечению ФГОС высшего профессионального образования в сфере государственной молодежной политики.

5. Разработка и издание программ, учебных пособий в рамках ФГОС и дополнительной квалификации по направлению "Организация работы с молодежью".

В сфере повышения квалификации

Повышение квалификации стимулирует профессиональный рост работников сферы молодежной политики и должно стать неотъемлемым звеном системы работы с кадрами молодежной политики.

В этой связи необходимо:

1. Проведение два раза в год курсов повышения квалификации для руководителей органов по делам молодежи субъектов Российской Федерации.

2. Проведение курсов повышения квалификации для специалистов сферы молодежной политики муниципальных образований, а также через систему дистанционного образования для ведущих специалистов по работе с молодежью на базе окружных центров развития кадрового потенциала молодежной политики.

3. Проведение тематических семинаров по различным направлениям государственной молодежной политики для руководителей и специалистов органов и учреждений по делам молодежи ("Финансово-хозяйственное обеспечение деятельности органов и учреждений по делам молодежи", "Современные подходы к организации оздоровительного отдыха детей и молодежи" и др.).

4. Прохождение стажировок.

5. Обмен специалистами для изучения опыта работы с молодежью.

V. Ресурсное обеспечение реализации Концепции



Ресурсное обеспечение реализации Концепции включает в себя мероприятия по ее информационному и кадровому обеспечению, содержанию и развитию материальной базы и совершенствованию нормативной базы молодежной политики, а также работу по финансовому обеспечению Концепции, международному и межрегиональному сотрудничеству в области молодежной политики.

Организационно-управленческое обеспечение реализации Концепции достигается постоянной целенаправленной деятельностью различных государственных и муниципальных структур и, в первую очередь, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Для реализации Концепции дополнительно могут быть привлечены средства федерального бюджета, а также внебюджетные средства.

## VI. Ожидаемые результаты

Главными результатами реализации данной Концепции должны стать:

- повышение образовательного уровня, профессиональной квалификации руководителей и специалистов сферы государственной молодежной политики;
- оптимальное обеспечение профессионально подготовленными кадрами сферы государственной молодежной политики;
- повышение качества работы специалистов сферы государственной молодежной политики;
- удовлетворение спроса государственных и муниципальных учреждений на работников сферы молодежной политики;
- объединение усилий государственных, общественных, некоммерческих и других организаций, партий и движений, направленных на выработку единых подходов к формированию молодежной политики;
- разработка программ действий (мероприятий) по достижению конкретных результатов в рамках поставленных в Концепции задач.

Реализация Концепции послужит основой создания системы дополнительного профессионального образования специалистов государственной молодежной политики, обеспечит согласованное развитие составляющих ее звеньев, горизонтальное и вертикальное взаимодействие различных образовательных структур, обогатит содержание, формы и методы образовательного процесса.

Важным условием реализации Концепции должно стать создание новых организационных структур системы повышения квалификации - Федерального координационного центра развития кадрового потенциала молодежной политики, межрегиональных центров повышения квалификации, а также разработка региональных программ дополнительного профессионального образования специалистов сферы государственной молодежной политики.

Мероприятия Концепции направлены на развитие правовых основ реализации государственной молодежной политики, совершенствование организационной структуры и ресурсного обеспечения реализации молодежной политики (финансового, кадрового), содействие в решении социально-экономических проблем молодежи, поддержку деятельности молодежных общественных объединений.

## VII. Заключение

Концепция является рамочным документом, на основе которого разрабатываются и реализуются конкретные целевые программы по всему комплексу проблем на федеральном, региональном и местном уровнях. Реализация программ должна осуществляться посредством конкретных мероприятий с критериальной оценкой их эффективности и целевого назначения. Данная Концепция призвана оказать помощь в определении целей, принципов и критериев деятельности органов государственной власти, общественных объединений по решению проблем кадрового потенциала молодежной политики в целом.

Концепция должна стать ориентиром для органов государственной власти, а также для молодежных общественных объединений при решении вопросов развития кадрового потенциала молодежной политики.

