

Ладыженко С.Н.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
Молодежного Правительства субъекта Российской Федерации
первый этап

Красноярск, 2009

От автора

Уважаемые Государственные менеджеры 2.0!

Данная программа была разработана в декабре 2009 года. Программа стала результатом интенсивной работы в первом составе Молодежного Правительства Красноярского края, когда основной задачей было выживание проекта, и между управленцами постоянно происходили дискуссии о его роли, о его месте и о его смыслах.

Данная программа – это то, что сейчас реализуется нашей командой на практике. Каждое отмеченное направление выделено, как приоритетное, и предпринимаются усиленные действия для достижения результатов. Конечно, в процессе реализации некоторые акценты были смещены: что-то пришлось модифицировать, от чего-то даже пришлось отказаться. Например, экспертно-аналитические группы были переименованы в «Проектно-аналитические» и сегодня имеют более широкий функционал, образовательная программа была существенно модифицирована и структурирована иным образом.

Тем не менее, уверен, этот текст является актуальным и будет полезен как начинающим свою работу молодежным правительствам, так и инициативным группам.

Желаю удачи и предлагаю не набивать шишки, уже набитые нами! Это не эффективно.

*Сергей Ладыженко,
председатель II состава
Молодежного Правительства
дублеров Красноярского края*

Моб. тел.: +7 923 355 4971
e-mail: ladyzhenko@molprav24.ru
skype: ladyzhenkos
twitter: SLadyzhenko

Содержание:

| | |
|---|----|
| 1. Место Молодежного Правительства в общественных отношениях..... | 4 |
| 2. Экспертно-аналитическая деятельность..... | 5 |
| 3. Проектная деятельность..... | 9 |
| 4. Подготовка кадров..... | 12 |
| 5. Организационное развитие..... | 16 |
| 6. Приложения..... | 20 |

1.1. О текущей ситуации

Ввиду того, что Положение о Молодежном Правительстве как правило составлено довольно пространном образом, вопрос о месте и роли МП поднимался на разных уровнях неоднократно. Тему места МП в структуре органов государственной власти можно рассматривать с двух позиций: с более насыщенной и конкретной; и с не менее важной, но более теоретической.

1. *Подчинение и курирование Молодежного Правительства.* В ряде регионов существует проблема в названии органа. Например, в Красноярском крае МП называется «Молодежный экспертный совет (Молодежное Правительство дублеров) при Губернаторе Красноярского края». Как следствие - проблемы вытекающих функций и задач. В связи с этим на практике реализуется подчиненность органа Губернатору (при этом «подчиненность» в этом случае предполагает необходимость исполнения его поручений, а также поручений его заместителей). Однако вопрос кураторства остается открытым – с одной стороны как орган при Губернаторе МП должно иметь куратора в Администрации Губернатора. Но с другой стороны – это молодежный орган, который должен как минимум координировать свою работу с Министерством спорта, туризма и молодежной политики. И здесь ключевым вопросом без однозначного ответа остается вопрос реальной подчиненности и подотчетности МП. Курирование дублеров в министерствах часто опускается до уровня специалиста отдела, что тормозит работу и в отдельных случаях срывает ее, и важным здесь является отсутствие механизмов определения ответственности за такой исход.
2. *Сфера интересов МП.* Существует нечеткая позиция о том, что Молодежное Правительство – это орган, представляющий интересы молодежи в процессе реализации социально-экономической политики края. Нечеткость этой позиции заключается в вопросе понимания «интересов молодежи» в узком либо широком смысле. Выбирая узкий смысл, заключающийся в том, что основная задача МП - предлагать решения, непосредственно касающиеся только молодежи, потенциал членов МП как будущих представителей власти многократно снижается. Оставаясь на позиции «Молодежь никогда не сможет предложить власти ничего конкретного и по-настоящему стоящего в реальном секторе» и «Представители власти на высоко содержательном поле способны разгромить предложения молодежи моментально», некоторые представители власти и экспертного сообщества не видят для МП смысла заниматься более серьезными проблемами, чем проблемы молодежной политики. При таком подходе члены МП не получают целостных представлений о работе министерств и их роль в общественной жизни региона будет очень ограничена.

С точки зрения текущего продукта Молодежных Правительств и их роли в общественных отношениях, можно выделить следующие варианты:

1. *МП - информационный посредник между обществом и властью.* Имеется ввиду наличие в основе односторонней цепочки общество (молодежь) – МП – власть. Информация о положении молодежи, о реализации законов, о ситуации в определенных социально-экономических сферах после обработки в доступном и конкретном виде может на постоянной основе предоставляться представителям исполнительной власти края. Вопрос о работе цепочки в другую сторону поднимался, но примеров такого взаимодействия пока нет.
2. *МП - гуманитарный десант.* Под этим определением представляется деятельность МП, направленная на идентификацию проблемы, углубление в

нее, поиск первичных причин и выдвижение предложений по ее устранению, а также в отдельных случаях и непосредственно устранение.

Более высокое место в общественных отношениях МП, конечно, не смогло бы занять за столь короткий промежуток времени. Однако необходимо уже сейчас определить целевые ориентиры развития.

1.2. Перспективы развития

Для дальнейшего эффективного развития МП необходимо разрешение противоречивых ситуаций через изменение законодательства, издание региональных Правительственных распоряжений и формализация отношений.

Место Молодежного Правительства в структуре органов государственной власти:

1. *Подчинение и курирование Молодежного Правительства.* В этой части необходимо:

- Формально разграничить и закрепить сферы ответственности за обеспечение деятельности МП и результат его работы.
- Распоряжением Председателя Правительства субъекта закрепить кураторов в министерствах в должности помощника министра, советника министра либо заместителя министра для каждого министра-дублера;
- Внедрить практику подготовки совместных годовых планов работы министерства и министерства-дублера и подписания его Министром и председателем МП.
- Должна быть выстроена четкая линия: министр-дублер – это не помощник в министерстве и не должен (а формально действительно не обязан) исполнять какие-либо поручения. Роль министра-дублера – это улучшение эффективности работы Министерства края путем осуществления министром-дублером экспертно-аналитической и проектной деятельности ради улучшения ситуации в соответствующей сфере жизни общества в регионе. В обязанности министра-дублера во взаимоотношениях с Министерством субъекта должно входить только исполнение совместного плана, качественно и в должные сроки.

2. *Сфера интересов МП.* В этой части необходимо:

- Ввести в ряд базовых принципов функционирования МП тезис «Сфера интересов Молодежного Правительства – все без исключения группы населения региона». Группа жителей края от 14 до 30 лет может быть категорией «пристального внимания» МП, но не должна стать единственной сферой интересов.

Необходимо рассматривать МП как потенциальный институт гражданского общества, который будет включать в себя и деятельность по налаживанию информационных каналов от власти к обществу и обратно, и формат «гуманитарного десанта» и др.:

1. *Институт гражданского общества:*

- В своей деятельности МП должно выбирать вектор на формирование полноценного гражданского общества в субъекте и приоритетными направлениями деятельности МП должны стать способствующие этому направления. Это формирование среднего класса, гражданский финансовый контроль, создание условий для развития молодежных движений, поддержка научных, просветительских, правозащитных и др. объединений, формирование информационной открытости и др.;
- Необходимо отлаженное взаимодействие с органами власти, направленное на то, чтобы каждое социально значимое решение органа исполнительной власти пропускать через механизмы «общественного согласования» МП. По крайней мере, в части, касающейся молодежи края. Необходим нормативно-закрепленный механизм такого согласования;

- Необходимо начать взаимодействие по цепочке власть – МП – общество. Для этого необходимо проведение ряда социологических исследований и реализации проектов, в т.ч. подключение к реализации проекта «Электронное Правительство»;
 - Усилить работу по цепочке общество – МП – власть через открытие «общественной приемной молодежного Правительства» в виртуальном пространстве, как места получения информации о конкретных проблемах;
 - Необходимо выводить на качественно иной уровень экспертно-аналитическую и проектную деятельность. Более подробно тема будет рассмотрена в следующих главах;
2. *Кадровый инкубатор:*
- Молодежное Правительство должно стать полноценным институтом подготовки уникального кадрового резерва для органов государственной власти. При этом помимо текущей деятельности, в процессе которой формируется комплексное представление о деятельности, например, министерства, необходимо использование новых форматов предоставления и современных знаний, позволяющих в будущем повысить уровень управления государственными структурами. Этот вопрос будет рассмотрен более подробно в следующих главах.

Глава 2

Экспертно-аналитическая деятельность

2.1. Виды экспертно-аналитической деятельности

Экспертно-аналитическая деятельность МП должна подразделяться на несколько видов. Можно представить ее классификацию:

1. *Комплексная экспертиза (или «комплексное исследование»)* социально-экономических сфер (например, строительство, транспорт, связь, молодежная политика и т.д.). Отчет о проведении такого исследования должен стать основой для работы молодежного министерства, т.к. в заключение этого отчета должны быть отмечены все основные группы проблем. Эти группы проблем в процессе текущей деятельности могут быть конкретизированы и подготовлены конкретные предложения по их нивелированию. Частота подготовки таких отчетов – не реже одного раза в год для каждого молодежного министерства.
2. *Точечная экспертиза.* Это более глубокая и узкая экспертиза, направленная на получение более конкретной информации о проблеме, ее идентификацию и подготовку предложений.
3. *Экспресс-экспертиза.* Это экспертиза проектов законов, программ и постановлений Правительства в короткие сроки с возможностью выступления представителей МП на заседании Правительства в роли содокладчиков. Данный вид экспертизы возможен только при условии плотного сотрудничества Министерства и молодежного министерства.

2.2. Этапы подготовки предложений

Последовательность действий в процессе экспертно-аналитической деятельности невероятно важна в силу наличия широкого спектра задач, которые МП должно в этом процессе решить. Система «мозговой штурм – круглый стол – совещание в Министерстве (заседание комиссии)» представляется самой эффективной в процессе проведения комплексной экспертизы и точечной экспертизы в силу ряда причин. Рассмотрим последовательность экспертно-аналитической работы в общем виде.

1. Стадия получения информации о проблеме

- Получение информации о проблемах от жителей края. Как уже отмечалось, необходим проект «общественной приемной МП», куда поступала бы информация о всех проблемах, с которыми столкнулись представители молодежи края.
- Получение информации от экспертов. Использование практики глубинных интервью экспертов уже показало свою эффективность. Необходимо пул экспертов по каждой сфере, необходимо налаживать связи с экспертами из других регионов и стран. Информация, получаемая от экспертов, может служить индикатором настроений экспертного сообщества и служить почвой для дополнительных исследований.
- Получение информации из научных трудов. Именно научная литература должна стать одним из постоянных обоснований той или иной проблематики. Научный подход к идентификации проблем позволит вывести экспертизу МП (да и самих членов МП) на качественно иной уровень.
- Получение информации через участие в конференциях, мозговых штурмах и круглых столах. Участие с докладами на подобных мероприятиях всегда сопряжено с получением информации от экспертов, представителей власти и др.
- Получение информации от лиц, непосредственно касающихся проблемы. Выезды на производства, в территории региона, общение с представителями

молодежи позволяет в неформальной обстановке получать достоверную, абсолютно конкретную информацию, которую «можно пощупать».

2. *Стадия подготовки предложений*

- Сведение статистической информации. Результаты социологических исследований должны стать подтверждением актуальности идентифицированных проблем, а также должны систематизировать проблематику.
- Анализ научных трудов. В научных и научно-популярных работах часто встречаются конкретные предложения, ссылки на успешный опыт и т.д. Это та информация, которая может служить серьезным обоснованием предлагаемых решений.
- Анализ опыта других регионов и стран. Использование интернет-пространства и связей в других регионах и странах позволит получить информацию о конкретном опыте решения аналогичных проблем.
- Подготовка общих предложений. Такие предложения являются базовыми и являются определяющими векторами в процессе конкретизации. Необходима также «проверка» общих предложений в правовой и идеологической области.
- Конкретизация предложений. Под конкретным предложением понимается предложение по внесению изменений в определенный нормативно-правовой акт, либо принятие нового акта.
- Проведение круглого стола с экспертами. На такую дискуссионную площадку также необходимо приглашать молодежь. Однако необходимо понимать, что в этом случае она скорее зритель, и весь акцент необходимо делать на отношении экспертов к предложениям. Эксперты должны высказать свою позицию по отношению к представленной информации и определить ее как «точную и необходимую» либо «требующую конкретизации/доработки».
- Доработка предложений. В случае необходимости должна производиться доработка представленных предложений экспертам, при этом меняется формат представления информации, подготавливается отчет.

3. *Стадия передачи предложений в органы исполнительной власти*

- Совещание в министерстве с участием Министра. Отчет с результатами экспертизы передается в соответствующее Министерство, происходит назначение совещания. На совещании в Министерстве при обязательном участии Министра обсуждается возможность принятия предложений в работу либо необходимость доработки. Назначаются ответственные за вопросы в Министерстве, вносятся изменения в план совместных мероприятий МП и Министерства. По необходимости производится выступление на заседании Правительства края с проектом постановления или на встрече с Губернатором.
- Передача предложений секретарю соответствующей комиссии. В случае с комиссией – подход аналогичен предыдущему, при этом межведомственная комиссия является как раз тем совещанием, в процессе которого принимаются решения. На комиссии предполагается выступление с докладом от лица МП.
- Фиксация результатов работы и освещение в СМИ. Фиксация результатов происходит в момент принятия нормативных документов или поправок и может быть освещена в СМИ как конкретный результаты работы Молодежного Правительства.

Прохождение в полной мере этих этапов позволит максимально эффективно и в сжатые сроки осуществлять такую деятельность.

3.1. Актуальность проектной деятельности для МП

Проектная деятельность является следующим по значимости видом деятельности МП. Ниже рассмотрены положительные стороны от осуществления проектной деятельности.

1. *Решение конкретных проблем региона.* Это основная задача проектной деятельности. В результате экспертно-аналитической деятельности выявляются проблемы, которые МП может самостоятельно решить. При наличии определенных ресурсов решены могут быть достаточно серьезные проблемы, и запущенные проекты смогут давать в стационарном порядке положительный эффект продолжительное время.
2. *Достижение конкретных результатов, которые «можно потрогать».* Результаты реализации проектов членов Молодежных Правительств должны быть ощутимы на практике, оценка количественных и качественных показателей которых позволит дать оценку деятельности работы как Молодежного Правительства в целом, так и отдельных его членов.
3. *Развитие компетентностей у членов МП.* Опора на проектную культуру на практике способствует более быстрому усвоению основ управления. Проектные технологии помогают членам Молодежного Правительства достигать поставленных задач в области социально-экономического развития региона при использовании ограниченного количества ресурсов, в сжатые сроки, что развивает широкий ряд их компетентностей. Более подробно МП как орган, способствующий формированию управленческих компетенций, будет рассмотрено в следующей главе.
4. *Позиционирование МП.* Как показала практика, например, СМИ Красноярска достаточно неохотно готовы транслировать содержательную, но теоретическую часть деятельности МП. В связи с этим, наличие столь необходимой «картинки полезного дела» может обеспечить хороший информационный фон деятельности Молодежного Правительства, что немаловажно.

3.2. Типовые проекты Молодежного Правительства

1. *Проекты Федерального уровня.* Ассоциация молодежных Правительств РФ часто выступает с инициативой о реализации каких-либо федеральных проектов. Принимать участие в таких мероприятиях на стадии проектирования, на стадии реализации – это хорошая возможность получения опыта межрегионального сотрудничества для членов МП, а также возможность решить проблему федерального уровня. Очень перспективным выглядит возможность сотрудничества с Представительствами АМП РФ в округах. Например, в СФО близкое территориальное расположение, налаженные связи и менталитет сотрудничества уже позволил реализовывать проекты и в будущем это направление должно стать одним из приоритетных.
2. *Проекты макро-уровня.* Проекты, требующие большого объема кадровых, финансовых и временных ресурсов способны, тем не менее, дать значимый результат. Это такие проекты, функционирование которых может быть эффективно продолжено после выполнения МП своей роли в них. Создание новых молодежных организаций и движений, реализация общерегиональных проектов, например, по созданию информационно-справочной системы о возможностях для развития каждого жителя региона позволит не только получить ценнейший опыт членам МП, но и решить целый пласт проблем, увеличить эффективность функционирования общественных институтов и органов государственной власти.

- Это направление, в том числе является в некотором смысле имиджевым и заслуживает большого вложения человеческого ресурса в процесс его реализации.
3. *Проекты мезо-уровня.* Это проекты, призванные решать конкретную проблему в конкретном направлении. Они не носят межведомственный характер, на их реализацию практически не требуется финансовых ресурсов, но тем не менее они способны эффективно решать поставленные задачи. Это могут быть проекты, идея которых принадлежит не членам МП, но благодаря имеющимся кадровым и организационным ресурсам могут быть реализованы «при поддержке» или «от имени» Молодежного Правительства. В целом, это обычные социальные и экономические проекты, аналоги которых часто встречаются, например, на Селигере.
 4. *Проекты микро-уровня (Конкурсы).* Небольшим проектам Молодежное Правительство на данном этапе развития не должно уделять внимания, т.к. это нецелесообразно и не соответствует тем задачам, которые для него определяются настоящей программой. Однако, существует такой тип проектов, как организация конкурса (конкурс профессионального мастерства, конкурс вакансий выпускникам, широкий спектр конкурсов для школьников и т.д.). Здесь можно привести пример весьма интересных конкурсов: это «конкурс среди школьников региона на получение именной Стипендии Молодежного Правительства» и «Конкурс микрогрантов для молодежных проектов». Занятие МП такой ниши позволит очень эффективно наладить связи с обществом, и что очень важно, именно с активной молодежной средой.
 5. *Организация культурно-массовых мероприятий.* Такое направление может служить источником развития организаторских навыков и источником финансов. Выигрывая конкурс в каком-либо министерстве на организацию мероприятия, МП может отвлечь свой кадровый ресурс с целью получения финансового.
 6. *Проведение научных исследований.* Данное направление уже активно использовалось МП, что позволило, в частности, получать финансовый ресурс для осуществления деятельности МП. Развитие навыков работы с научной литературой, исследованиями, навыков проведения собственного научного исследования формирует, в том числе, положительное отношение к научному подходу в решении проблем, что является серьезным активом.

3.3. Ресурсная база для реализации проектов

1. *Кадры.* Наличие организационного отдела в Молодежном Правительстве, который должен стать центром мониторинга и поддержки процесса реализации проектов МП. Специальная подготовка кадров для проектной деятельности позволит увеличить эффективность этого вида деятельности. Более подробно этот вопрос будет рассмотрен в следующих главах.
2. *Экспертное сообщество.* Экспертное сообщество необходимо на стадии оценки проектов. Чем более серьезный «проектный конвейер» пройдет проект, тем больше вероятность его эффективной реализации.
3. *Финансы из бюджета региона и бюджетных учреждений региона.* Доказывая высокий уровень деятельности, МП в будущем должно претендовать на бюджетное финансирование ряда проектов. Такой подход будет являться результатом тяжелой работы и его необходимо заслужить.
4. *Финансы от участия в грантовых конкурсах.* Различные конкурсы, объявляемые организациями в РФ, позволяют участвовать в них и таким организациям, как МП (через созданную при МП НКО), так и в личном порядке. Работа в этом направлении позволит привлекать в регион финансовые ресурсы из других регионов, при этом решая, в том числе и проблемы своего региона. Особой сферой являются конкурсы, объявляемые ВУЗами субъекта федерации. Например, конкурс социальных проектов на Селигере и другие региональные и муниципальные

конкурсы проектов являются полноценными источниками финансов. Участие в них – одна из основных задач проектной деятельности МП. Оргслужба МП одной из своих задач должна видеть качественный мониторинг грантовых конкурсов и подготовку документов для участия в них.

5. *Финансы от государственного заказа на проведение исследований.* Все Министерства основывают свою деятельность на исследованиях в тех или иных областях. Передача осуществления таких исследований «на аутсорсинг» Молодежному Правительству позволило бы и удешевить работу, и развить компетентности членов МП, и обеспечить финансами в первую очередь аппарат МП.
6. *Финансы от государственного заказа на организацию мероприятий.* Такой тип проектов, как «организация культурно-массовых мероприятий» может финансироваться напрямую из бюджета соответствующего министерства в случае, если МП (через НКО) выигрывает конкурс на организацию и проведение таких мероприятий.
7. *Финансы от спонсоров.* Это достаточно деликатная сфера, однако, реализация проектов мезо-уровня и различных конкурсов возможна при полном или частичном финансовом обеспечении заинтересованных социально-ответственных представителей бизнеса. Такой подход будет пропагандировать практику социальной ответственности крупного и среднего бизнеса, а для малого бизнеса может стать хорошим маркетинговым ходом.

4.1. Формирование и развитие компетентностей

В процессе своей деятельности Молодежное Правительство взаимодействует с различными организациями и институтами. Для участников различного рода взаимоотношений важно, какими компетентностями, навыками и умениями обладают представители МП. Причем для каждого участника набор данных компетентностей варьируется. Студентам и аспирантам университетов важно, прежде всего, развивать и формировать компетентности, которые будут востребованы в будущем, когда они станут специалистами и выйдут на рынок труда. В базовом перечне компетентностей, желательных к формированию, должны быть следующие «компетентности будущего», которые в том или ином объеме могут быть приобретены каждым участником в процессе деятельности Молодежного Правительства:

1. *Стратегическое мышление* – способность понимать быстро меняющуюся обстановку, возможности рынка, угрозы со стороны конкурентов, а также сильные и слабые стороны своей структуры, чтобы определить оптимальную стратегию;
2. *Трансформационное лидерство* – способность передавать видение стратегии иной структуре, которая делает адаптивные реакции и выполнимыми, и желанными для большинства, пробуждая у них истинную мотивацию и преданность;
3. *Управление взаимоотношениями* – способность устанавливать взаимоотношения и воздействовать на сложные сети контактов других людей, чье сотрудничество необходимо для успешного функционирования структуры;
4. *Гибкость* – готовность и способность изменять управленческие структуры и процессы, если нужно внедрить стратегии изменения структуры;
5. *Внедрение изменений* – способность передать коллегам потребность в изменении; также навыки «управления изменениями»: коммуникация, тренинг, необходимость внедрить изменение в свои рабочие группы;
6. *Межличностное понимание* – способность понимать и оценивать действия других людей;
7. *Наделение полномочиями* – обмениваться информацией, допускать к обсуждению идеи коллег, поощрять развитие сотрудников, делегировать разумную ответственность;
8. *Мотивация к поиску информации и способность учиться* – энтузиазм в отношении возможностей учиться новым техническим и межличностным навыкам;
9. *Мотивация достижения* – стимул к инновации, постоянное повышение качества и продуктивности, необходимые для того, чтобы удержаться (или, лучше, лидировать) в постоянно усиливающейся конкуренции.

Представленная матрица формирования управленческих компетентностей у представителей молодежи ([приложение 1](#)) – это тот набор компетентностей, который будет освоен молодым человеком в процессе погружения в деятельность Молодежного Правительства.

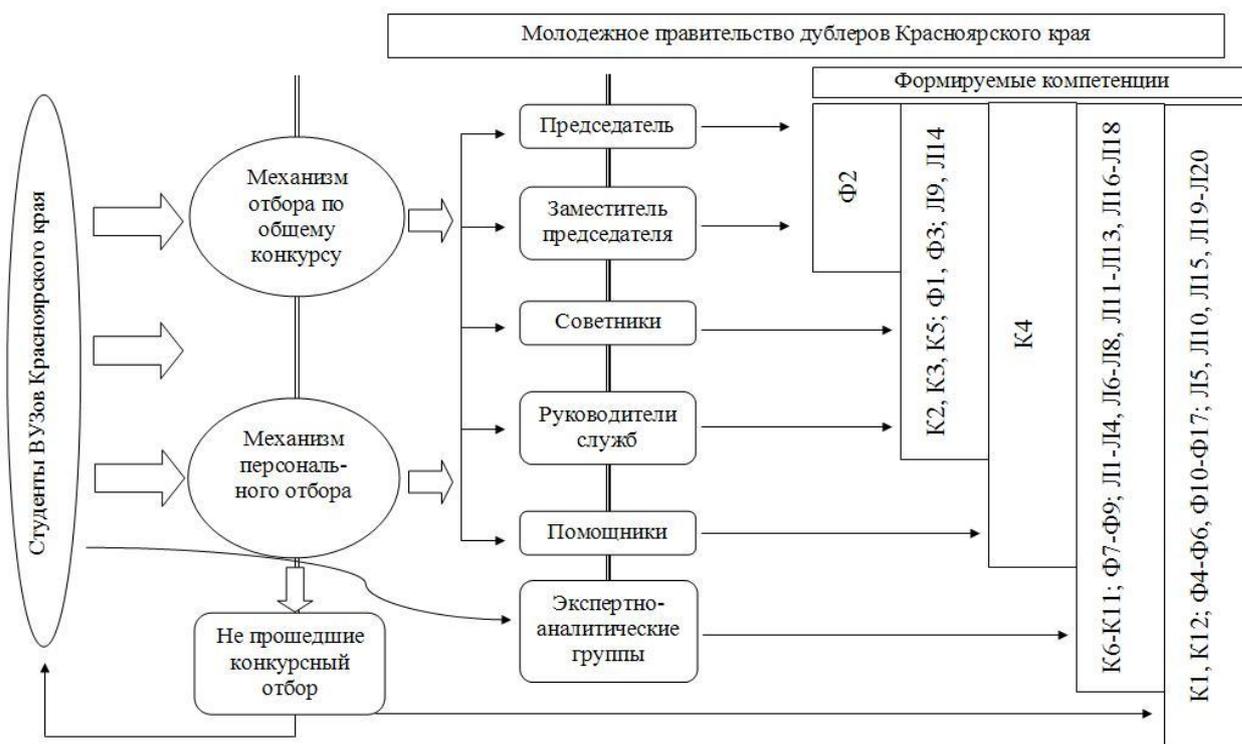


Рис. 4.1. Сетевой график формирования управленческих компетентностей индивида в процессе деятельности в Молодежном Правительстве

Рисунок 4.1. наглядно демонстрирует, что при попадании в состав Молодежного Правительства студент имеет возможность получить определенный набор управленческих навыков. От занимаемой им позиции, возложенной ответственности и реализации той или иной деятельности зависит «высота концентрации» той или иной компетентности у конкретного человека. Имеется в виду тот факт, что наибольший набор навыков, возможных к применению в настоящей и дальнейшей профессиональной жизни, формируется в позиции председателя и заместителя председателя, чуть меньший набор получают молодежные министры и руководители служб, далее – помощники и члены экспертно-аналитических групп. Ввиду того, что механизм общего отбора в состав Молодежного Правительства – достаточно сложная процедура, включающая проведение экспертно-аналитической оценки, молодежь, принявшая участие в конкурсном отборе, но не участвовавшая в основной деятельности Молодежного Правительства также развивает ряд компетентностей.

В то же время понятно, что итоговая компетентность каждого участника Молодежного Правительства зависит не только от занимаемой им должности, но и от самостоятельно выработанной позиции в отношении получения и применения новых навыков (управленческих, личностных и пр.). Организации и институты, заинтересованные в развитии управленческих компетентностей у членов МП представлены в [приложении 2](#).

4.2 Образовательная программа

Для успешной работы в Молодежном Правительстве, а также последующего перехода на государственную службу члены Молодежного Правительства должны обладать достаточно широким набором знаний, навыков, компетентностей, которые нельзя сформировать только в текущей деятельности.

Одним из механизмов развития компетентностей у членов МП является проведение образовательной программы ([приложение 3](#)). Данной программой предусмотрен инвариативный (обязательный) для всех пользователей программы компонент и вариативный (обязательный, но по выбору) с учетом специфики работы каждого члена МП и экспертно-аналитических групп.

Реализация данной программы направлена на создание условий для самоопределения, личностный и профессиональный рост членов МП и членов экспертно-аналитических групп, а также молодых людей, участвующих в его деятельности.

Цель программы: создание общего культурного и правового бэкграунда для всех членов МП и экспертно-аналитических групп.

Задачи программы:

1. *Развитие навыков аналитического мышления.* Создание и удержание позиций, схематизация, многоуровневая рефлексия, выявление закономерностей;
2. *Развитие навыков работы с группой.* Формирование рабочей группы, работа в группе и её запуск, рефлексия в группе, выход из игры;
3. *Развитие навыков мышления, направленного на поиск решений.* Процессный и системный анализ, применение закономерностей развития систем, проектный и непрожективный подход к разрешению затруднений;
4. *Развитие коммуникативных навыков.* Ведение дискуссий и споров, эффективные переговоры;
5. *Развитие навыков работы с информацией.* Накопление информации, анализ, рейтингование, классификация информации, интерпретация информации, работа со статистикой.

Структура и описание образовательной программы:

1. *Основной блок* – предусматривает набор курсов, обязательных для освоения всеми членами МП без исключения и возможности выбора:
 - *правовая грамотность.* Лежит в основе деятельности любых субъектов. Знание конституции, устава региона, закона о государственной службе являются жизненно необходимыми. Кроме знания положений и законов члены Молодежного Правительства должны на уровне опытного пользователя владеть правовыми справочными системами
 - *управление.* Члены Молодежного Правительства представляют собой наиболее активную молодёжь региона, которая не боится взять на себя ответственность за осуществление конкретных действий. Успешность осуществления зависит от управленческой компетентности, которая не обходится без минимального набора знаний и представлений о механизмах управления
 - *корпоративная культура.* Формирование общего культурного понимания, принятие всеми членами Молодежного Правительства ценностных установок и правил, по которым осуществляется деятельность Молодежного Правительства. Немаловажной задачей является формирование минимального набора навыков культурной коммуникации
 - *история региона.* Главной задачей является ознакомление членов Молодежного Правительства с историей развития региона. Формирование ощущения причастности.
 - *теория социологических исследований.* Получение навыков использования статистических материалов и теория социологических исследований позволит наиболее эффективно пользоваться данными материалами в своей работе.
 - *обзорные лекции о состоянии сфер.* Необходимы для предоставления новым членам Молодежного Правительства информации о состоянии дел в разных сферах
2. *Курсы по блокам* – курсы, обязательные для освоения и читаемые членам Молодежного Правительства с учетом специфика работы в «блоке», молодежном министерстве, отделе:
 - *Тематика курсов, возможных для проведения:* правовое регулирование социальной сферы, методика социальных исследований, социальное проектирование, мониторинг и прогнозирование развития коммуникационных и социальных систем, экспертиза нормативно-правовой базы, современная

история и современные политические процессы, современное общество и этика жизни, основы информационной компетентности, правовые акты и документы, правовое регулирование реального сектора, методика научных исследований в области экономики, работа с инвестиционными проектами, мониторинг и макроэкономическое прогнозирование, экономика края, бюджет края, перспективны развития экономической сферы края.

3. Спецкурсы – набор модульных курсов по выбору;

К реализации образовательной программы будут привлекаться лекторы, тренеры региона, должны использоваться технологии дистанционного обучения (г. Санкт-Петербург, г. Москва), а также лекторы ближнего и дальнего зарубежья.

Образовательная программа должна задействовать большие группы молодежи и не ограничиваться только членами МП. На рисунке 4.2. представлена структура образовательной программы в разрезе ее пользователей:

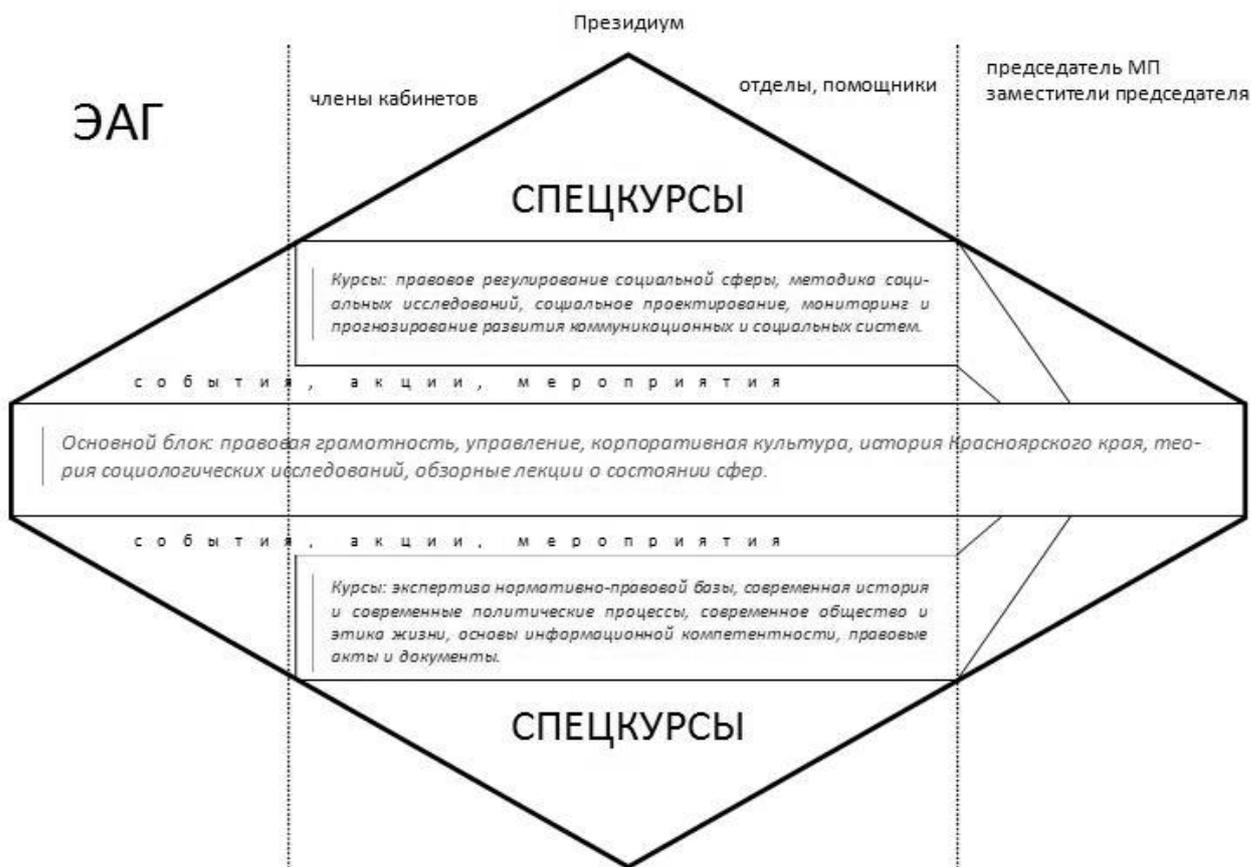
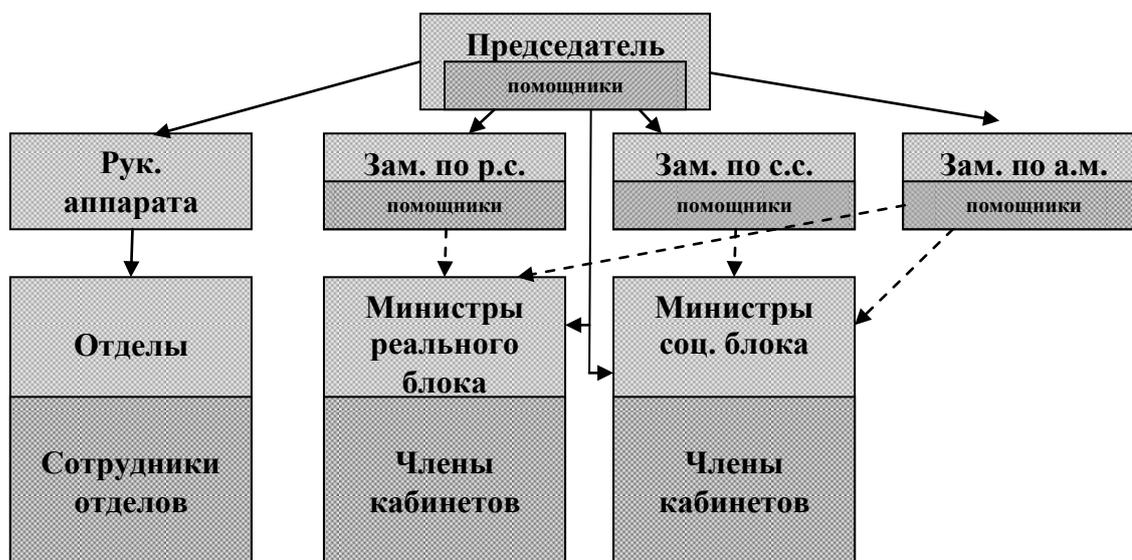


Рис. 4.2. Структура образовательной программы МП

Как видно на рисунке, всю образовательную программу можно разделить на 3 уровня: образовательная программа для экспертно-аналитических групп (базовый уровень), для членов Молодежного Правительства (первый уровень) и для президиума МП (второй уровень).

5.1. Структура и взаимоотношения внутри МП

Организационная структура Молодежного Правительства должна позволять максимально эффективно осуществлять свою деятельность. Для этого должно быть отлажено взаимодействие между подразделениями, четко описаны функции и обязанности каждого члена МП и внедрены удобные для использования системы контроля и обеспечения обращения документов. На рис. 5.1. обозначена целевая структура МП Красноярского края.



—▶ Прямое подчинение

---▶ Координация

Рис. 5.1. Целевая структура Молодежного Правительства

Блок «Отделы» включает в себя следующие необходимые для успешного функционирования МП структуры:

1. *Секретариат.* Обеспечение документооборота, ведение реестра поручение, архивирование документов и т.п.
2. *Организационный отдел.* Поиск грантовых конкурсов, подготовка конкурсной документации и т.п., подготовка технического задания сайта Молодежного Правительства (а в дальнейшем, его поддержка), разработка регламентов ускорения деятельности органа и др.;
3. *Кадровый отдел.* Создание условий для эффективного формирования управленческих и профессиональных компетентностей у членов Молодежного Правительства через реализацию образовательной программы МП, поиск и отбор молодых людей, готовых стать членами МП;
4. *Отдел социологических исследований.* Подготовка и проведение социологических исследований по заказу молодежных министров-дублеров для эффективного осуществления их деятельности;
5. *Отдел развития.* Координация и текущее взаимодействие с Молодежными Администрациями в муниципалитетах, поддержка работы экспертно-аналитических групп;
6. *Юридический отдел.* Подготовка соглашений, договоров, организация юридической экспертизы и др.;
7. *Пресс-служба.* Реализация информационной кампании в поддержку проектов, и непосредственно самого Молодежного Правительства.

Порядок работы МП должен быть определен в Регламенте Молодежного Правительства, а также в положении об Аппарате МП. Обязанности между председателем и заместителями распределены соответствующим положением, права и обязанности членов МП должны быть определены в должностных инструкциях заместителя председателя, молодежного министра и начальника отдела (службы). Порядок премирования и наложения взысканий в Молодежном Правительстве регулируется соответствующим положением.

5.2. Территориальное развитие

Территориальное развитие позволит решить проблему невовлеченности в деятельность Молодежного Правительства молодежи, проживающей за пределом краевого центра, а также проблему ограниченности представления реальной ситуации в различных сферах президиумом МП на всей территории края. В связи с этим логичным выглядит создание сети Молодежных Администраций по всей территории региона с привязкой к территориальным округам и полномочным представителям Губернатора в этих территориальных округах (если в регионе такие имеются).

5.3. Межвузовское развитие

«Межвузовское развитие» посредством создания экспертно-аналитических групп на базе ВУЗов позволило бы:

1. Увеличить эффективность содержательной деятельности МП;
2. Ускорить процесс формирования гражданского общества в молодежной среде;
3. Компенсировать членам МП часть затрат, связанных с осуществлением деятельности;
4. Увеличить информированность молодежи о деятельности МП;

Такая «Привязка» предполагает «базирование» отраслевого молодежного министерства на площадке соответствующего ВУЗа. Такой подход обосновывается следующими факторами:

1. Наличие молодежного сообщества с соответствующими отраслевому министерству знаниями;
2. Наличие профессорско-преподавательского (экспертного) сообщества в соответствующих знаниями;
3. Наличие ресурсов у ВУЗов для обеспечения деятельности МП.

Также стоит отметить, что, как правило, в регионе осуществляют деятельность достаточное количество соответствующих ВУЗов для «покрытия» всех министерств. При этом «привязка» оформляется соглашением между МП и соответствующим ВУЗом, что предполагает наличие взаимных обязательств. Предполагаемые ресурсы, необходимые от ВУЗов:

1. Аудитория для проведения мероприятий (с тех. оборудованием);
2. Стенды Молодежного Правительства;
3. Конференц-зал для проведения презентаций, круглых столов и т.д. (с тех оборудованием);
4. Помощь в распространении информационных материалов (через деканаты и кафедры/студенческие профсоюзы);
5. Участие представителей профессорско-преподавательского состава, в круглых столах и экспертных интервью;
6. Техническая помощь в распечатке материалов;
7. Стимулирование студентов-членов МП.

В свою очередь, со стороны Молодежного Правительства также обязуется выполнять следующие взятые на себя обязательства:

1. Проведение отраслевых мероприятий (мозговых штурмов, круглых столов, встреч с Министрами) на базе соответствующего ВУЗа;
2. Вовлечение студентов и аспирантов ВУЗа в процесс экспертно-аналитической и проектной деятельности, привлечение студентов к мероприятиям МП;

3. Привлечение студентов и аспирантов ВУЗа к прохождению образовательных программ МП;
4. Проведение совместных проектов и мероприятий с ВУЗом.

«Базирование» отраслевого министерства в соответствующем ВУЗе не должно ограничивать возможность участия студентов/аспирантов ВУЗа в деятельности других, «не отраслевых» министерств или в деятельности аппарата МП.

5.4. Взаимодействие с различными организациями и структурами

Взаимодействие с различными организациями должно носить ответственный за качество характер. Нацеленность на результат, четкое соблюдение сроков и высокое качество позволят установить плотные долгосрочные связи и высокоэффективно сотрудничать в процессе решения проблем федерального и регионального уровня, не относящимся к компетенции Правительства региона.

1. *Ассоциация молодежных Правительств РФ.* В рамках взаимодействия с АМП РФ предполагается участие в совместных форумах, дискуссионных площадках, обмен опытом с Молодежными Правительствами других регионов, реализация совместных проектов федерального масштаба. Также постоянно проводятся форумы молодежных Правительств в округах. Форумы собирают представителей Молодежных Правительств из округа для обмена опытом, обсуждения социально-экономической ситуации в регионе и подготовке предложений Полномочному представителю Президента по соответствующему округу.
2. *Управление Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков.* Сфера сотрудничества представляет собой экспертно-аналитическую и проектную деятельность, направленную на борьбу со спросом и предложением наркотиков в регионе. Экспертиза целевой программы, экспертиза эффективности реализации профилактических мер, исследование эффективных каналов распространения информации – конкретные точки соприкосновения.
3. *Главное управление внутренних дел.* Экспертиза целевых программ и проектная деятельность в сфере обеспечения безопасности жизнедеятельности, соблюдения законодательства и т.д. молодежью – это общие сферы деятельности.
4. *Общеобразовательные учреждения края.* Проектная деятельность, направленная на школьников, вовлечение школьников в дискуссии, приглашение к участию в мозговых штурмах, участие в реализации программы Года учителя в РФ и др. должны стать неотъемлемой частью деятельности МП.
5. *Федеральная служба по финансовым рынкам.* Одной из задач ФСФР является повышение уровня финансовой грамотности населения, аналогичная задача стоит и перед МП. Взаимодействие в процессе реализации проектов по увеличению уровня финансовой и правовой грамотности необходимо.
6. *Избирательная комиссия.* Формирование гражданского самосознания у молодежи является одной из самых важных задач МП. Привлечение молодых людей к политической активизации и посещению избирательных участков должно стать сферой сотрудничества ИК и Молодежного Правительства.

5.5. Взаимодействие с молодежными организациями

Основными принципами взаимодействия с молодежными организациями должны стать ориентация на положительный результат для региона, сотрудничество и доверие. Создавая плотные, в первую очередь даже личностные связи между молодежными организациями, вся молодежная политика будет выигрывать от такого подхода.

Важным здесь также является момент разграничения «сфер ответственности». Конечно, конкуренция – это двигатель рынка, однако в социальной сфере скорее наблюдается обратная тенденция – распыление ресурсов на решение одной и той же проблемы, отсутствие координации деятельности, не позволяет сделать вывод о высокой эффективности операторов молодежной политике в регионе. Использование совместных рабочих групп по важным вопросам и так называемые «молодежные штабы» (например,

штаб по борьбе с гриппом или организация празднования дня молодежи), когда необходимо в срочном порядке решать стоящие перед регионом задачи, позволит эффективно координировать деятельность. Инициатором создания и функционирования «Молодежных штабов» должно выступить Молодежное Правительство.

Практика «передачи идей» (когда МП, например, видит необходимость создания отделения «Европейского центра бизнеса», оно может передать эту идею Молодежной ассоциации предпринимателей, ведь благодаря этому у идеи появится шанс быть воплощенной в жизнь), уже имевшая место, также должна укорениться в сознании лидеров организаций. Тенденция на сотрудничество и доверительное разграничение «сфер ответственности» должна набирать силу.

1. *Молодежный парламент.* Ввиду наличия пересечения по «уставному» виду деятельности «Экспертно-аналитическая деятельность», Молодежное Правительство и Молодежный парламент должны быть стратегическими партнерами. Основная сфера взаимодействия: решение самых значимых для молодежи проблем посредством изменения законодательства. Например, Закон о молодежной политике региона может быть улучшен более эффективным способом при слаженном, конструктивном и доверительном сотрудничестве двух организаций. Во всем остальном сфера интересов должна разграничиваться по аналогии с Правительством и Законодательным собранием в части законотворчества.
2. *Ассоциация молодых предпринимателей РФ.* Являясь партийным проектом, организация обладает значимым ресурсом и ее «уставные» цели пересекаются с интересами МП в части поддержки молодых и потенциальных предпринимателей. Возможно участие в совместных проектах и дискуссионных площадках на постоянной основе.
3. *Молодая гвардия Единой России (и молодежные крылья иных партий).* Несмотря на политизированный характер деятельности, данные организации могут стать постоянным партнером МП в части реализации проектов мини-, а в будущем и мезо-уровня. Подход «передачи идеи» от МП должен работать здесь максимально эффективно. Также важным является приглашение к участию членов этих организаций в образовательной программе МП, на дискуссионные площадки МП, для развития у молодых ребят менталитета сотрудничества и конструктивного, содержательного подхода в обсуждении ключевых проблем, который очень пригодится им в будущей профессии.
4. *Студенческие отряды.* Эта организация, ввиду наличия первоклассного менеджмента и четкой орг. структуры, способна стать постоянным партнером МП в реализации проектов. Министерство строительства и архитектуры МП должно координировать свою деятельность, в том числе и с данной организацией, так как, например, предложения МП Министерству в строительной сфере края могут касаться членов СО в части выполнения заказа и т.п.
5. *Прочие молодежные организации.* Российский союз молодежи, волонтеры, профсоюзы, Молодежная палата Гражданской ассамблеи, и др. также являются потенциальными партнерами МП в различных сферах. Необходимо выстраивать взаимоотношения, находить точки соприкосновения, оформлять отношения соглашениями о сотрудничестве и тем самым увеличивать эффективность реализации молодежной политики в крае.

Приложение 1
Матрица формирования компетентностей у членов МП

| Компетентности | | Формируются в должности | | | | | | Формируются при участии в конкурсном отборе |
|----------------|---|-------------------------|--------------------------|----------|---------------------|----------|----------------|---|
| | | Председатель | Заместитель председателя | Советник | Руководитель службы | Помощник | Рабочая группа | |
| | Когнитивные компетентности: | | | | | | | |
| K1 | базовые знания в области законодательства; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| K2 | системные представления об организации и управленческих процессах, роли руководителя и функциях управления; | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| K3 | базовые знания в области стратегического управления; | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| K4 | базовые знания, необходимые для эффективного управления человеческими ресурсами в современной организации; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| K5 | базовые знания в области проектирования; | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| K6 | базовые знания, необходимые для публичных выступлений; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| K7 | базовые знания в области планирования и контроля; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| K8 | определение временной последовательности, причинно-следственных взаимоотношений; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| K9 | определение приоритетов, ключевых или скрытых вопросов в сложных ситуациях; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| K10 | понимание ситуации или проблемы путем сложения частей, взгляда на картину в целом; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| K11 | понимание моделей, связей между ситуациями, взаимосвязь между которыми не очевидна; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| K12 | ориентация в системе практических знаний конкретной области. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| Функциональные компетентности: | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ф1 | навыки анализа внешней и внутренней среды организации в условиях изменений; | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Ф2 | способность анализировать и проектировать организационную структуру организации в соответствии с ее стратегией; | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ф3 | умения, необходимые для эффективного управления человеческими ресурсами в современной организации, в том числе способность проектировать организационные изменения различных типов; | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Ф4 | умение разрабатывать стратегические и творческие подходы при исследовании практических и теоретических проблем; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ф5 | способность самостоятельно приобретать и применять знания в сложившихся учебных и внеучебных ситуациях; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ф6 | способность применять полученные знания для постановки, формулирования и решения поставленных задач, используя различные методы; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ф7 | способность применять полученные знания для анализа исследуемых систем, процессов и методов; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Ф8 | способность решать незнакомые, нечетко определенные задачи, имеющие конкурирующие спецификации; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Ф9 | способность применять инновационные методы решения поставленных задач; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Ф10 | способность проводить необходимые исследования, интерпретировать данные и делать выводы; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ф11 | способность быстро принимать рациональные решения; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ф12 | способность идентифицировать, находить и получать необходимые данные; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|
| Ф13 | способность критически оценивать данные и делать выводы; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ф14 | применение креативности (гибкость ума, творчество, преодоление шаблонов и стереотипов мышления); | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ф15 | навыки социально-психологической адаптации, | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ф16 | навыки аргументации и речевого общения; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ф17 | владение компьютерными технологиями и программными продуктами; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Личностные компетенции: | | | | | | | | |
| Л1 | <i>Персональные:</i> осознание необходимости обучения и способность повышать квалификацию в течение жизни; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Л2 | умение выстраивать стратегии личного и профессионального развития и обучения, | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Л3 | умение управлять своим временем, планировать и организовывать свою деятельность; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Л4 | ориентация на гражданственность, патриотичность; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Л5 | умение демонстрировать понимание вопросов законодательства, экономико-социальных вопросов, бизнеса, юридических аспектов и т.д.; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Л6 | понимание влияния принятых решений на социальный контекст и политический контекст в регионе; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Л7 | умение следовать кодексу профессиональной этики; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Л8 | умение проявлять ответственность за деятельность организации; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Л9 | умение выступать в качестве лидера команды, которая может состоять из специалистов различных дисциплин и квалификаций; | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Л10 | развитие креативности; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Л11 | нахождение равновесия между личными целями и практической деятельностью в организации; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Л12 | <i>Коммуникативные:</i> | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | навыки публичного выступления; | | | | | | | |
| Л13 | навыки принятия индивидуальных и групповых управленческих решений; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Л14 | навыки организации командного взаимодействия, в том числе и с лидерских позиций; | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Л15 | умение строить межличностные отношения, эффективно работать как индивидуально, так и в качестве члена команды; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Л16 | владение приемами профессионального общения; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Л17 | умение конструктивно разрешать конфликтные ситуации и уважать точку зрения другого; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Л18 | эффективно взаимодействовать в национальном и международном контекстах. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Л19 | <i>Информационные:</i> умение самостоятельно собирать, сохранять, анализировать, преобразовывать (делать выводы, строить прогнозы, получать новые знания путем анализа и синтеза различных сведений и т.д.) и передавать информацию; | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Л20 | свободное владение программным обеспечением персонального компьютера и офисной техникой. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Приложение 2

Организации и институты, заинтересованные в развитии управленческих компетентностей у членов МП

| Компетентности | | Организации, заинтересованные в развитии компетентностей | | | | |
|---------------------------------------|---|--|---|----|---|----------|
| | | ВУЗы | Правительство региона (и др. гос. органы) | МП | Молодежь (социальные институты, бизнес) | Общество |
| Когнитивные компетентности: | | | | | | |
| К1 | базовые знания в области законодательства; | X | X | X | | |
| К2 | системные представления об организации и управленческих процессах, роли руководителя и функциях управления; | | X | X | X | |
| К3 | базовые знания в области стратегического управления; | | X | X | X | X |
| К4 | базовые знания, необходимые для эффективного управления человеческими ресурсами в современной организации; | X | X | X | X | |
| К5 | базовые знания в области проектирования; | X | | X | X | |
| К6 | базовые знания, необходимые для публичных выступлений; | X | | X | X | |
| К7 | базовые знания в области планирования и контроля; | | X | X | | |
| К8 | определение временной последовательности, причинно-следственных взаимоотношений; | | X | X | | |
| К9 | определение приоритетов, ключевых или скрытых вопросов в сложных ситуациях; | X | | X | X | |
| К10 | понимание ситуации или проблемы путем сложения частей, взгляда на картину в целом; | | X | X | | X |
| К11 | понимание моделей, связей между ситуациями, взаимосвязь между которыми не очевидна; | X | | X | | |
| К12 | ориентация в системе практических знаний конкретной области. | X | X | X | X | |
| Функциональные компетентности: | | | | | | |
| Ф1 | навыки анализа внешней и внутренней среды организации в | | | X | X | |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| | условиях изменений; | | | | | |
| Ф2 | способность анализировать и проектировать организационную структуру организации в соответствии с ее стратегией; | X | | X | X | |
| Ф3 | умения, необходимые для эффективного управления человеческими ресурсами в современной организации, в том числе способность проектировать организационные изменения различных типов; | X | | X | X | |
| Ф4 | умение разрабатывать стратегические и творческие подходы при исследовании практических и теоретических проблем; | X | X | X | X | |
| Ф5 | способность самостоятельно приобретать и применять знания в сложившихся учебных и внеучебных ситуациях; | X | | X | X | |
| Ф6 | способность применять полученные знания для постановки, формулирования и решения поставленных задач; | X | X | X | X | X |
| Ф7 | способность применять полученные знания для анализа исследуемых систем, процессов и методов; | X | | X | | |
| Ф8 | способность решать незнакомые, нечетко определенные задачи, имеющие конкурирующие спецификации; | | | X | X | |
| Ф9 | способность применять инновационные методы решения поставленных задач; | X | X | X | X | |
| Ф10 | способность проводить необходимые исследования, интерпретировать данные и делать выводы; | X | X | X | | |
| Ф11 | способность быстро принимать рациональные решения; | | X | X | | X |
| Ф12 | способность идентифицировать, находить и получать необходимые данные; | X | | X | X | |
| Ф13 | способность критически оценивать данные и делать выводы; | | X | X | | |
| Ф14 | применение креативности (гибкость ума, творчество, преодоление шаблонов и стереотипов мышления); | X | | X | X | |
| Ф15 | навыки социально-психологической адаптации; | X | | X | X | X |
| Ф16 | навыки аргументации и речевого общения; | X | | X | X | |
| Ф17 | владение компьютерными технологиями и программными продуктами; | X | | X | X | |
| | Личностные компетентности: | | | | | |
| Л1 | <i>Персональные:</i> | X | | X | X | |

| | | | | | | |
|------|--|---|---|---|---|---|
| | осознание необходимости обучения и способность повышать квалификацию в течение жизни; | | | | | |
| Л12 | умение выстраивать стратегии личного и профессионального развития и обучения, | X | | X | X | |
| Л13 | умение управлять своим временем, планировать и организовывать свою деятельность; | X | | | | |
| Л14 | ориентация на гражданственность, патриотичность; | X | X | X | | X |
| Л15 | умение демонстрировать понимание вопросов законодательства, экономико-социальных вопросов, бизнеса, юридических аспектов и т.д.; | X | X | X | X | X |
| Л16 | понимание влияния принятых решений на социальный контекст и политический контекст в регионе; | | X | X | | |
| Л17 | умение следовать кодексу профессиональной этики; | | | X | X | |
| Л18 | умение проявлять ответственность за деятельность организации; | | | X | X | |
| Л19 | умение выступать в качестве лидера команды, которая может состоять из специалистов различных дисциплин и квалификаций; | X | | X | X | |
| Л110 | развитие креативности; | X | | X | X | |
| Л111 | нахождение равновесия между личными целями и практической деятельностью в организации; | | | X | X | |
| Л112 | <i>Коммуникативные:</i> навыки публичного выступления; | | X | X | X | |
| Л113 | навыки принятия индивидуальных и групповых управленческих решений; | | X | X | X | |
| Л114 | навыки организации командного взаимодействия, в том числе и с лидерских позиций; | X | | X | X | |
| Л115 | умение строить межличностные отношения, эффективно работать как индивидуально, так и в качестве члена команды; | X | | X | X | |
| Л116 | владение приемами профессионального общения; | X | X | X | X | |
| Л117 | умение конструктивно разрешать конфликтные ситуации и уважать точку зрения другого; | X | X | X | X | |
| Л118 | эффективно взаимодействовать в национальном и международном контекстах. | X | X | X | X | X |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|--|
| Л19 | <i>Информационные:</i> умение самостоятельно собирать, сохранять, анализировать, преобразовывать (делать выводы, строить прогнозы, получать новые знания путем анализа и синтеза различных сведений и т.д.) и передавать информацию; | X | X | X | X | |
| Л20 | свободное владение программным обеспечением персонального компьютера и офисной техникой. | X | | X | X | |

Приложение 3

Содержание разделов образовательной программы основного блока на примере Красноярского края

«Правовая грамотность» (7 часов)

- Основные принципы государственного устройства РФ. Российский федерализм.
- Правовой статус КК. Высшее должностное лицо КК.
- Законодательная власть в КК
- Исполнительная власть в КК
- Судебная власть в КК. Органы охраны правопорядка и надзора.
- Местное самоуправление в КК
- Избирательный процесс в КК.

«Управление» (11 часов)

- Исполнительная власть в КК
- Судебная Система государственного управления
- Особенности управленческих процессов в органах власти
- Понимание деятельности управленца
- Эффективное лидерство
- Психология деловых отношений
- Управление проектами
- Работа с информацией
- Тайм-менеджмент
- Тренинг «Бои лидеров»
- Решение специализированных кейсов

«Корпоративная культура» (10 часов)

- Корпоративная культура, как неизбежно формирующаяся среда.
- Кодекс корпоративной культуры: создание и внедрение
- Корпоративная культура как инструмент эффективного управления и развития
- Корпоративная культура организации как мотивирующий фактор развития персонала
- Культура коммуникаций.
- Молодежное Правительство как инструмент внутрикорпоративных исследований.
- Корпоративная культура как инструмент формирования имиджа.

«История Красноярского края» (12 часов)

- Территория Красноярского края до русских
- Присоединение Сибири к России (XVII-XVIII)
- Территория КК в XIX веке
- Сибирь: 1900 – 1917 гг.
- Революция и предвоенные годы
- Красноярский край в послевоенное время
- Красноярский край после крушения СССР

«Методика социологических исследований» (11 часов)

- Методология и логика исследования
- Наблюдение
- Эксперимент
- Опрос
- Поиск материалов
- Социологические шкалы

«Обзорные лекции о состоянии сфер» (14 часов)

- Современное состояние финансовой сферы Красноярского края
- Современное состояние экономической сферы Красноярского края
- Современное состояние строительной сферы Красноярского края
- Современное состояние природного комплекса Красноярского края
- Современное состояние ЖКХ Красноярского края
- Современное состояние промышленности, транспорта и связи Красноярского края
- Современное состояние сельского хозяйства Красноярского края
- Современное состояние инвестиционных проектов Красноярского края
- Современное состояние социальной защиты и социального обслуживания Красноярского края
- Современное состояние здравоохранения Красноярского края
- Современное состояние культурной сферы Красноярского края
- Современное состояние образования и науки Красноярского края
- Современное состояние спорта и туризма Красноярского края
- Современное состояние молодежной политики Красноярского края