

УДК 378.14.043

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

© 2008 Е.В.Житнова

Международный институт рынка

В статье выделена структура процесса управления социальной работой с молодежью. Определены компоненты профессиональной компетентности менеджера по работе с молодежью через характеристику его деятельности. Намечены пути ее формирования в условиях высшего учебного заведения.

Молодое поколение нашей страны в XXI веке оказалось в чрезвычайно трудной ситуации сразу по нескольким причинам. Главная из них – радикальное изменение механизма включения молодых в общественную жизнь, в социальную структуру, их взаимодействия с различными общественными институтами – семьей, школой, профессиональным образованием, трудовыми коллективами, общественными организациями, со своими сверстниками. Появились новые социальные ценности, идеалы, очень часто противоречащие тому, на что ориентируют юношей и девушек родительская семья, группы общения. Молодежь по-иному стала относиться к прошлому, настоящему и будущему своей страны, своей жизни. Изменилось содержание свободного времени молодых людей, их информированность, способы решения своих повседневных проблем, которые все чаще вызывают критику старших поколений и не поощряются правоохранительными органами. Вместе с тем возникла новая индустрия развлечений, социального обслуживания молодых людей, их социальной защиты, организации помощи нуждающимся. Естественно, далеко не всей молодежи удастся быстро адаптироваться к условиям жесткой реальности, выбрать верные приоритеты, вид деятельности, одобряемый и востребуемый обществом, соответствующий социальным и правовым нормам, что в какой-то степени объясняет высокий процент безработицы и криминальной зараженности в ее среде.

Молодежь как прослойка общества составляет 30 % населения планеты, в нашей стране ее численность к настоящему моменту составляет более 32 млн. человек, что составляет 22% населения. Молодежью большинст-

во социологов считают часть населения в возрасте от 14 до 30 лет, характеризующуюся современным образом жизни, участием в одном из видов жизнедеятельности, труда и являющуюся носителем и потребителем всех форм культуры.

Придерживаясь социологического подхода к понятию «молодежь», по мнению А.Л.Маршака, нельзя не отметить, что эта социальная группа отражает сложную дифференциацию социальной жизни современного общества. Молодежь в социологии обычно разделяют на следующие социально-психологические группы: а) выпускники неполных и средних школ, вливающиеся в ряды трудящихся; б) молодежь в возрасте от 16 до 19 лет, работающая в различных сферах хозяйства; в) в возрасте от 20 до 24 лет; г) от 25 до 30 лет – молодая интеллигенция¹.

Мы считаем, что в работе с такой неоднородной по своему возрастному составу и структуре общностью как молодежь, необходимо знать основные стадии ее развития и специфические особенности, свойственные молодым людям каждой возрастной ступени.

Детальное рассмотрение этого утверждения широко представлено в работах В.В.Павловского, который выделяет четыре основные стадии развития молодежи. Каждая стадия имеет большое значение как в общественном онтогенезе так и в филогенезе.

1. Возрастная подгруппа от 13 – 14 до 16 – 17 лет – старший школьный период. Это «переходный мир» от старшего школьничества к гражданской юности. Юноши и девушки в этом возрасте, как правило, заканчивают

¹ Маршак А.Л. Общая социология. – Ростов н/Д.: 2004.

неполную среднюю или среднюю общеобразовательную школу, профессиональные училища, учатся или заканчивают обучение в средних специальных учебных заведениях и поступают в вузы. Некоторые молодые люди начинают работать на производстве. Главная задача становления юношей и девушек в этот период - это выбор профессии или специальности, выбор учебного заведения, предприятия, хозяйства, организации и, что очень важно, - выбор стабильного и перспективного рабочего места. Современный человек в таком возрасте не может замкнуться только на экономической деятельности. Так, важными вехами развития являются общественная активность, получение паспорта и признание гражданства, получение избирательного права и права быть избранным (ой). Некоторые юноши и девушки создают свою семью, рожают и начинают воспитывать своих детей.

2. Возрастная подгруппа от 16 – 17 до 20 – 21 года – период гражданского становления. Этот период можно определить как начало самостоятельной трудовой деятельности одной частью молодых людей, продолжение учебы в вузах и колледжах – другой частью, службой в армии – третьей частью. Люди такого возраста, как правило, признаются обществом уже взрослыми в общественном отношении. Ведущей становится производительный труд с известной дифференциацией его профессиональных особенностей. Образование, которое продолжает получать часть молодых людей на данной возрастной стадии, является уже, как правило, не общим, а специальным, профессиональным; сама учеба в вузе или колледже, техникуме рассматривается как особый вид трудовой деятельности (практика на производстве, работа в студенческих строительных и сельскохозяйственных отрядах, дополнительные приработки, работа в самом учебном заведении в известные периоды и т.п.). Молодые люди в эти годы получают определенную материальную независимость от родителей, достигают своего полного развития юношеско-девичья дружба и любовь. В рассматриваемый период многие из них заводят собственную семью.

3. Возрастная подгруппа от 20 – 21 до 25 – 26 лет – первый молодой гражданский возраст. Можно зафиксировать этот период как время совершенствования в трудовой

деятельности одной частью молодежи, завершения учебы в вузах, колледжах и техникумах – другой частью, окончания службы в армии – третьей частью, а также создание собственной семьи многими молодыми людьми. Это стадия перехода от гражданского становления к первой молодой гражданской зрелости. Подавляющая часть молодежи включается в производительный труд на таком уровне, который уже не уступает взрослым работникам. Дееспособные граждане этого возраста могут быть избраны депутатами Государственной Думы РФ. Достигают своего полного развития дружба и любовь молодых людей. Большинство из них не только создают свою семью, но и обзаводятся детьми. Часть вступивших ранее в брак, разводятся, некоторые из них женятся или выходят замуж вторично.

4. Возрастная подгруппа от 25 – 26 до 29 – 30 лет – второй молодой гражданский возраст. Данный период характеризуется развитием и завершением тех общественных процессов, которые начались на предыдущем этапе. У одной подгруппы старших молодых граждан происходит дальнейшее совершенствование в сфере трудовой деятельности, они достигают здесь определенных положительных результатов в профессиональном, служебном отношении, в росте материального и общественного стимулирования своего труда. Другая подгруппа завершает учебу в средних специальных и высших учебных заведениях, небольшая часть работающих заканчивает или продолжает свое обучение на вечерних или заочных отделениях вечерне-заочных школ и т.д., на различных курсах. Большинство старших молодых граждан к этому времени женятся и выходят замуж, воспитывают детей².

Молодежь как особая социально-демографическая группа, способная не только наследовать, но и преобразовывать сложившиеся общественные отношения, должна явиться объектом пристального внимания со стороны государства. Сфера государственной молодежной политики в нашей стране стала активно развиваться с начала 1990-х гг. Первым

² Павловский В.В. Ювентология: проект интегративной науки о молодежи. – М.: Академический Проект, 2001.

нормативным актом в области молодежной политики был Закон СССР «Об общих началах государственной молодежной политики в СССР», принятый в 1991 г, однако он так и не вступил в действие. Указом Президента Российской Федерации «О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики» от 16.09.1992 № 1075 молодежная политика была признана одним из приоритетных направлений социально-экономического развития государства. Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 03.06.1993 № 5090-1 «Основные направления государственной молодежной политики» определило ее как деятельность государства, направленную на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека и развития молодежных объединений, движений и инициатив. Было установлено, что она осуществляется государственными органами, молодежными объединениями и ассоциациями. К таковым относят:

- федеральные, региональные, муниципальные органы исполнительной власти по молодежной политике;

- учреждения, осуществляющие молодежную политику (центры социального обслуживания, социально-психологической помощи молодежи, поддержки молодой семьи, профориентации, занятости и трудоустройства молодежи, содействия молодежному предпринимательству; молодежные пресс-центры, центры информационного обеспечения, патриотического воспитания, отдыха и оздоровления молодежи, поддержки молодежных объединений и молодежных инициатив, международного молодежного сотрудничества; институты подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров, научных исследований по проблемам молодежи и молодежной политике; молодежные жилищные и социальные комплексы);

- формальные и неформальные объединения различных возрастных, социальных, территориальных групп молодежи;

- организации и управления в соответствующих органах и учреждениях.

Необходимым условием для функционирования любой социальной организации, в том числе и молодежной, деятельность которой сознательно координируется для дости-

жения поставленных целей, является управление. Управление - внутреннее свойство, функция любой организованной системы, обеспечивающая сохранение ее структуры, поддержание режима деятельности и реализацию ее программы (цели). Организации создаются людьми и являются элементом общественной системы. Специалистом, имеющим право принимать управленческие решения, считается менеджер.

Процесс управления социальной работой с молодежью, имеет определенную организационную структуру, которая состоит из следующих уровней:

Первый уровень – организационно-структурный. При этом выделяют три уровня управления:

- 1) верхний – институциональный – Департамент по делам молодежи;

- 2) средний – региональный – органы по делам молодежи, учреждения социального обслуживания молодежи, комитеты по делам молодежи;

- 3) низший – молодежные организации, отделы по работе с молодежью, социальные службы для молодежи, центры социальной поддержки молодежи.

Второй уровень – функциональный, т.е. выполнение как общих, так и конкретных функций. Общими функциями, т.е. независимыми от уровня субъекта, его компетенции и т.д., считается прогнозирование, моделирование, планирование, организация, координация, стимулирование, учет и контроль. Конкретные функции – это виды работы применительно к должности (обязанности и права), подразделению (функции подразделения), предприятию, организации, учреждению (направлению деятельности).

Третий уровень – это деятельность руководителей разных уровней в системе работы с молодежью.

Четвертый уровень управления работой с молодежью – процесс, включающий ряд элементов:

- целевая ориентация. Основа любого вида управления – информация, на базе которой определяются и закрепляются в организационно-административных документах цели и задачи;

- распределение функций и формирование организационных структур, подбор и расстановка кадров;

- соответствие целей, задач и решений ресурсам: временным, информационным, трудовым, финансовым;

- использование разнообразных форм и методов управления, средств, которые обеспечивают достижение тех или иных результатов;

- использование обратной связи – учет, контроль, проверка исполнения.

Пятый уровень – это вид профессиональной деятельности, управленческий труд менеджера по работе с молодежью.

Шестой уровень – это наука и учебная деятельность менеджера по работе с молодежью.

Основным условием функционирования данной системы является структурное совершенствование деятельности всех уровней управления.

Эффективность социальной работы с молодежью в современных рыночных условиях в России во многом определяется качеством ее организации и управления. Управление в работе с молодежью не выходит за рамки классических схем принятия решений. В то же время теория управления в молодежной организации мало исследована. Мы согласны с мнением П.Д.Павленка, о том, что в числе ее главных научных проблем можно назвать следующие:

- разработка теоретических основ управления в социальной работе с молодежью, формулировка его концепции и дерева целей;

- исследование организационных структур управления работой с молодежью, обоснование и рекомендации по использованию их типовых форм на федеральном и региональном уровнях;

- моделирование деятельности социальных служб по работе с молодежью, использование математических методов при исследовании проблем организации работы с молодежью;

- разработка критериев, позволяющих оценивать качество функционирования системы управления социальной работой с молодежью, методик оценки деятельности ее подразделений и персонала;

- исследование информационных основ управления в социальной работе с молодежью, создание современного банка данных;

- разработка научных методов прогнозирования социальной работы с молодежью, совершенствование качественных и количественных методов прогнозирования;

- разработка алгоритмов организации личной работы менеджеров по работе с молодежью и оптимальных вариантов делегирования полномочий сотрудникам органов управления социальной работой с молодежью;

- исследование методов мотивации социальной работы с молодежью, обоснование предложений по использованию содержательных и процессуальных теорий мотивации³.

Значимость, многогранность и сложность работы менеджера молодежной среды очевидна. Так как именно он обеспечивает согласованность, упорядоченность, скоординированность, целенаправленность совместной работы, он устанавливает урегулированность и порядок между индивидуальными работами в процессе достижения заданных целей. Поэтому остро встает вопрос профессиональной компетентности менеджера по работе с молодежью.

В научной литературе понятие «профессиональная компетентность» получило широкое распространение сравнительно недавно. Так, в конце 1960 – начале 1970-х гг. в западной, а в конце 1980-х гг. в отечественной литературе зарождается специальное направление – компетентностный подход в образовании. Понятие «компетентность» (лат. *competentia*, от *competo* – совместно добиваюсь, достигаю, соответствую, подхожу) в словарях трактуется как «обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо», «осведомленность, правомочность», «авторитетность, полноправность». «Компетентный» в своем деле человек (от лат. *competens* – соответствующий, способный) означает «осведомленный, являющийся признанным знатоком в каком-нибудь вопросе, авторитетный, полноправный, обладающий кругом полномочий, способный».

В представлениях исследователей термин «компетентность» обычно характеризует

³ Павленок П.Д. Теория, история и методика социальной работы. – М.: Дашков и К^о, 2005.

ется как мера соответствия знаний, умений и опыта лиц определенного социально-профессионального статуса реальному уровню сложности выполняемых ими задач и решаемых проблем. В этом смысле термин «компетентность» выступает синонимом термина «квалификация», но включает помимо сугубо профессиональных знаний и умений, характеризующих квалификацию, такие личностные качества как инициатива, сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию.

Для выработки наиболее точного определения профессиональной компетентности менеджера рассмотрим трактовки этого понятия выдающихся представителей науки, как нашей страны, так и зарубежных ученых.

В зарубежной литературе имеется целый ряд определений «компетентности» и связанных с данным понятием реалий.

Наиболее известным учёным в данном вопросе является профессор Эдинбургского университета, доктор Джон Равен. Он определяет компетентность как специфическую способность, необходимую для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающую узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также понимание ответственности за свои действия. Он выделяет «высшие компетентности», которые предполагают наличие у человека высокого уровня инициативы, способности организовывать людей для выполнения поставленных целей, готовности оценивать и анализировать социальные последствия своих действий⁴.

Специалистами Центра профессионального образования и подготовки Университета штата Огайо компетентность понимается как конкретные, хорошо диагностируемые знания, умения, навыки и понимание, отношение, необходимые для эффективной (профессиональной) деятельности в выбранной области.

Британский философ и социолог К.Уинч считает, что компетентность основывается на

поведении, деятельности, определенными какими-либо условиями, на способности выполнять задание в соответствии с заданными параметрами в конкретной ситуации.

По мнению американского исследователя Р.Мейтерса, компетентность относится к способности человека выполнять задания в заранее предопределенных условиях на компетентных уровнях, принятых в производстве, либо соответствующих какой-либо другой официальной стандартизации. Компетентность подразумевает не только соответствие определенным деятельностным критериям, но и демонстрацию выполнения поведенческих задач. Компетентность включает в себя умение понимать и выполнять задание, а также способность переносить его в другие условия. Человек либо компетентен, либо не компетентен по отношению к требуемому уровню исполнения, а не по отношению к достижениям других.

В отечественной науке понятие «компетентность» рассматривается учеными с разных позиций.

Так, Л.М.Устич определяет компетентность с точки зрения общественной ценности и культуры и трактует ее как «профессионально-личностную, социально-значимую качественную характеристику специалиста, умеющего использовать знания, умения, навыки не только для профессиональной деятельности, но и для понимания социальной значимости и нравственного сознания своей деятельности»⁵.

Компетентность предполагает не столько наличие у специалиста значительного объема знаний и опыта, считает в своей работе Э.Ф.Зеер, сколько умение актуализировать накопленные знания и умения в данный момент, использовать их в процессе реализации своих профессиональных функций. В.В.Башаев уточняет это определение и рассматривает компетентность как возможность переноса способности в условия, отличные от тех, в которых эта компетентность изначально возникла.

В основе компетентности, по мнению авторов М.К.Кабардова, А.И.Панарина и др.,

⁴ Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер. с англ. – М.: «Когито-Центр», 2002.

⁵ Устич Л.М. Формирование профессиональной компетентности специалистов в системе образования взрослых. Автореф. дис. канд. пед. наук. – Калининград: 2004.

заложена сформированность необходимых навыков и умений, степень их владения, совокупность коммуникативных, конструктивных, организаторских умений, а также способность и готовность практически использовать эти умения в своей работе.

Н.В.Кузьмина связывает понятие профессиональной компетентности с определенной областью деятельности. «Профессионализм деятельности – это качественная характеристика субъекта деятельности, представителя данной профессии, которая определяется мерой владения им современным содержанием и современными средствами решения профессиональных задач, продуктивными способами ее осуществления»⁶.

Если Н.В.Кузьмина рассматривает специальную компетентность с точки зрения деятельностного подхода, то Т.Г.Браже представляет профессиональную компетентность как систему, включающую в себя аспекты философского, психологического, социологического, культурологического и личностного порядка. Профессиональная компетентность людей, работающих в системе «человек – человек» (педагоги, врачи, юристы, работники обслуживающего труда), определяется не только базовыми (научными) знаниями и умениями, но и ценностными ориентациями специалиста, мотивами его деятельности, пониманием им себя в мире и мира вокруг себя, стилем взаимоотношений с людьми, с которыми он работает, его общей культурой, способностью к развитию своего творческого потенциала.

В работах А.Ф.Присяжной под профессиональной компетентностью понимается способность работника качественно и безошибочно выполнять свои функции, как в обычных, так и в экстремальных условиях, успешно осваивать новое и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. Автор выделяет 4 вида профессиональной компетентности: «...функциональная, которая характеризуется профессиональными знаниями и умением их реализовывать; интеллектуальная, она выражается в способности аналитически мыслить и осуществлять комплексный

подход к выполнению своих обязанностей; ситуативная, позволяющая действовать в соответствии с ситуацией; социальная – предполагает наличие коммуникативных и интегративных способностей». В основе профессиональной компетентности, по мнению автора, заложена профессиональная пригодность, понимаемая как «совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых для осуществления эффективной профессиональной деятельности»⁷.

И.Я.Никонорова строит свое понимание компетентности на основе системно-структурного критерия, включая в содержание профессиональной компетентности три аспекта: «... проблемно-практический, т.е. адекватность распознавания и понимания ситуации, адекватная ей постановка и эффективное выполнение целей, задач и норм; смысловой – адекватное осмысление ситуации в более общем культурном контексте; ценностный – способность к адекватной оценке ситуации, ее смысла, целей, задач и норм с точки зрения собственных и общезначимых ценностей»⁸.

Понятие «профессиональная компетентность менеджера», на наш взгляд, подробно представлено Ю.А.Афониным, А.П.Жабовым, А.С.Панкратовым, которые выделяют следующие ее компоненты:

1) содержательно-оценочный – представляет собой систему усвоения и обновления специальных знания для продолжения образования, повышения квалификации, переквалификации, умения применять знания в обучении и на практике, овладения навыками творческого поиска усвоения и применения знаний;

2) мотивационно-волевой – отражает побуждение к усвоению знаний, умение концентрировать внимание на задачах и их решении, к творческому подходу в применении знаний;

3) профессионально-личностный – выражает степень потребности обучаемого обновлять свои знания для формирования и

⁶ Кузьмина Н.В., Гинецинский В.И. Актуальные проблемы профессионально-педагогической подготовки учителя // Советская педагогика. – 1982. – №3.

⁷ Присяжная А.Ф. Прогностическая компетентность преподавателей и обучаемых // Педагогика. – 2005. – №5.

⁸ Никонорова И.Я. Особенности использования системно-структурного критерия в определении профессиональной компетентности учителя. Дисс. канд. пед. наук. – Комсомольск-на-Амуре: 2003.

совершенствования профессиональной компетентности, в непрерывном самосовершенствовании своих знания и применении их на практике;

4) социально-культурный – представляет систему ценностных отношений к общественно-значимым целям, для достижения которых в процессе обучения должны быть сформированы важные личностные качества профессиональной компетентности: целеустремленность, способность признавать свои ошибки, требовательность к себе и к другим, достоинство, ответственность, эмоционально-волевая устойчивость, интерес к окружающему миру, находчивость, умение видеть проблему, решительность, готовность к риску и т.д.;

5) управленческая культура – управленческие знания, которые представлены знаниями основ теории управления или менеджмента, соответствующим сознанием, чувствами, настроениями; управленческие отношения, призванные материализовать знания, нормы, образцы и передать личности в процессе ее социализации нормы и ценности общества, в том числе управленческие, делая их устойчивым элементом культуры человека; управленческая деятельность, позволяющая переводить знания, ценности общества в процессе социализации в устойчивые черты личности, творить как саму личность, так и ее культуру, нормы ее поведения, мотивы к инновационно – управленческой деятельности⁹.

Таким образом, анализ литературы по педагогике, психологии, социологии, экономике позволил установить тот факт, что общепризнанного определения термина «профессиональная компетентность» в отечественной научной литературе еще не сложилось. Поэтому мы приводим признаки этого понятия: наличие знаний для успешной деятельности, понимание значения этих знаний для практики, набор операционных умений, владение алгоритмами решения трудовых задач, способность творческого подхода к профессиональной деятельности.

Профессиональная компетентность менеджера по работе с молодежью – признак

его успешной профессиональной деятельности. Профессиональная компетентность – это качественная характеристика менеджера, приобретаемая в процессе профессионального обучения. Следовательно, первостепенную роль в формировании компетентной личности играет образование. Роль учебного заведения состоит в том, чтобы заложить базовые знания и умения, сформировать и развить навыки самостоятельной работы – фундамента дальнейшего углубления в теорию и практику управленческой деятельности. Формирование профессиональных компетенций менеджера, как будущего работника в молодежной сфере, предусмотрено в вузе образовательным блоком, который состоит из учебных дисциплин таких как: «Управление мотивацией молодежной среды», «Техника личной работы (навыки по работе с молодежью)», «Мониторинг качества социологии личности», «Социальная активность молодежи», «Целеполагание и управление по целям», «Ответственное предпринятие и ответственное поведение», «Инновационный менеджмент в молодежной среде», «Регулирование конфликтами в молодежной среде»; внеучебной воспитательной работой, которая предполагает участие студентов в различных тренингах общения и личностного роста, адаптационных семинарах, студенческом самоуправлении, клубах, кружках, молодежных организациях и движениях; практикой в организациях, работающих с молодежью.

Опираясь на теоретические положения изучаемого понятия, а так же специфику практической деятельности менеджера по работе с молодежью, определим его основные компоненты профессиональной компетентности:

⁹ Афонин Ю.А. Жабин А.П., Панкратов А.С. Социальный менеджмент. – М.: Изд-во МГУ, 2004.

Таблица 1. Основные компоненты профессиональной компетентности менеджера по работе с молодежью

Компоненты	Характеристика
Мотивационный компонент	Знание личностных особенностей и потребностей молодежи; учет удовлетворенности (неудовлетворенности) молодого работника трудом, нормальное деловое общение с подчиненными, знание потенциала работников, знание своих возможностей.
Проективный компонент	Постановка четких и ясных целей, составление четкого плана работы молодежной группы, сбор необходимой информации о решаемых задачах, привлечение исполнителей к дальнейшей работе над планом, возможности развития плана для постановки дальнейших целей, составление возможных прогнозов в работе.
Организационный компонент	Знание профессиональных и личностных качеств молодежи, знание динамики групповых процессов в молодежной среде, управление выполнением общегрупповых целей, осознание каждым молодым работником общих целей деятельности, урегулирование конфликтных ситуаций в молодежной среде, проведение мероприятий по использованию социально-психологических феноменов.
Контрольный компонент	Доброжелательность при контроле за деятельностью молодежи в организации, помощь работникам в исправлении ошибочных действий, положительные цели контроля, четкость в проведении процедуры контроля, нормальное состояние общения с молодыми людьми при контроле, наличие к ним доверия при контроле.

Таким образом, решение проблем, которые в настоящее время волнуют общество, во многих своих аспектах связано с молодежью. От того, как будет жить и действовать сегодняшняя молодежь и та, которая вскоре придет ей на смену, зависит развитие нашей страны. Соответственно, признание важной роли молодежи в современном мире обуславливает необходимость усилить внимание к этой особой социально-демографической группе, определить средства, методы, формы,

критерии работы с молодым поколением. В связи с этим определяется значимость кадров по работе в молодежной среде и их подготовка. Повышению эффективности функционирования молодежных организаций способствует менеджер по работе с молодежью. Его профессиональная компетентность является залогом успешной работы. Подготовка компетентных менеджеров осуществляется в процессе профессионального обучения в высшем учебном заведении.

FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE EXPERT WORKING WITH YOUTH

© 2008 E.V.Zhitnova

International market institute

This article highlights the structure of management process of social work with youth. The components of professional competence for a manager who works with youth are defined through the characteristics of his/her work. The ways of its formation are outlined in the conditions of a higher educational establishment.