

УДК 159.9.07

Doi: 10.26456/vtspyped/2024.4.076

ПРОФЕССИОГРАММА СПЕЦИАЛИСТА ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

М.В. Мороз

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

В статье представлены результаты профессиографирования в виде информационной профессиограммы специалиста по работе с молодежью, отражающей внешний план профессиональной деятельности. Профессиограмма позволяет более эффективно организовать профориентационную и консультационную работу. В профессиограмме представлены трудовая программа и частично психологическая программа специалиста по работе с молодежью.

***Ключевые слова:** специалист по работе с молодежью, кадровое обеспечение государственной молодежной политики, профессиограмма, трудовая программа, психологическая программа, профессионально-важные качества.*

Государственная молодежная политика России является одним из стратегических направлений политики государства, в целом, т.к. именно молодежь представляет собой тот стратегический потенциал, который обеспечит в будущем и социально-экономическое развитие страны, и ее конкурентоспособность, безопасность, и суверенность. В настоящее время молодежи пришлось столкнуться с целым рядом вызовов, таких как ценностно-идеологические, экономические, демографические, социальные и др., что несомненно, актуализирует необходимость совершенствования государственной молодежной политики с целью создания условий для эффективной социализации, а также создания условий для самореализации молодежи. Следует отметить, что в последнее время государственная молодежная политика интенсивно развивалась и в части нормативно-правовой базы, и в части модернизации инфраструктуры, и в части форм и методов работы с молодежью, и в части кадрового обеспечения, и несомненно, все обозначенные аспекты имеют важное значение для достижения поставленных целей и должны оставаться в фокусе внимания ученых, практиков и общественных деятелей.

С точки зрения совершенствования кадровой политики и кадрового обеспечения особое внимание следует уделять вопросам отбора, подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров, в целом, вопросам формирования профессионального сообщества.

Следует отметить, что 2022 год стал годом тридцатилетия государственной молодежной политики в России. В течение всего периода осуществлялась работа по формированию и совершенствованию

системы развития кадрового потенциала. На начальных этапах работы были разработаны программы подготовки и переподготовки специалистов по работе с молодежью, вошедшие в состав федеральных целевых программ «Молодежь России» (1994–1997 гг., 1998–2000 гг., 2001–2005 гг.). Длительный период времени кадровое обеспечение государственной молодежной политики осуществлялось только за счет дополнительной квалификации «Работник сферы государственной молодежной политики» [2, с. 122]. Следовательно, очень важным этапом можно считать введение в системе высшего образования в 2003 году новой специальности «Организация работы с молодежью», а в 2005 году утверждение государственного образовательного стандарта высшего образования» [2, с. 122].

В 2008 году приказом Министерства спорта, туризма и молодежной политики РФ (№72 от 23.12.2008 г.) была утверждена Концепция развития кадрового потенциала молодежной политики в России, «определившая цель, принципы, приоритетные направления, основные понятия и механизмы подбора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров» [1]. Кроме того, «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих был дополнен разделом «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи»» [1, с. 143]. Кроме того, в 2009 г. был открыт Федеральный координационный центр развития кадрового потенциала молодежной политики РФ. Следует отметить, что в настоящее время в портфеле образовательных программ более чем в сорока пяти вузов России, представлена программа «Организация работы с молодежью» с различными профилями на уровнях бакалавриата и магистратуры. Кроме того, активно реализуются не только программы переподготовки и повышения квалификации, но и ряд флагманских проектов, как, например, программа «Голос поколения» от Росмолодежь, как для управленцев и специалистов в сфере молодежной политики, так и для преподавателей, участвующих в реализации образовательных программ «Организация работы с молодежью».

Следует отметить, что, в соответствии с «данными федерального статистического наблюдения №1-молодежь "Сведения о сфере государственной молодежной политики" за 2022 год, кадровый потенциал молодежной политики составлял более 9 тыс. человек из числа сотрудников органов по делам молодежи субъектов Российской Федерации и подведомственных им учреждений. Более 40 тыс. человек из числа сотрудников органов по делам молодежи муниципальных образований и муниципальных учреждений» [9].

Приведенные данные не только подтверждают титаническую работу организационного и нормативно-правового характера в сфере кадрового обеспечения работы с молодежью, но и актуализируют необходимость изучения вопросов, касающихся профессионального

отбора, профессиональной пригодности, профессиональной направленности, готовности к данному виду профессиональной деятельности, комплементарности субъекта труда и профессии, обеспечивающей субъективную удовлетворенность трудом и, в целом, эффективность профессиональной деятельности. Кроме того, актуальность психологического изучения необходима в силу того, что профессия является относительно «молодой», между тем, в силу изложенного выше, может быть отнесена к одной из наиболее социально значимых.

В этой связи мы обратились к профессиографическому исследованию данной профессии.

В психологии труда профессиограмма – это «научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, позволяющие ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создающие условия для развития личности самого работника» [7, с. 26]. Профессиограмма специалиста «содержит перечень необходимых прикладных знаний, умений и навыков, психофизических и специальных качеств, которые обеспечивают надежность и успешность профессиональной деятельности» [3, с. 17]. Профессиограмма представляет собой «описательно-технологическую характеристику различных видов профессиональной деятельности» [8, с. 96]. Составными частями профессиограммы являются трудограмма, как описание труда в профессии и психограмма, содержащая информацию о требованиях к профессионально-важным качествам субъекта труда [7]. Профессиограмма может иметь разное содержание в зависимости от цели ее составления, таким образом «профессиограмма представляет собой не «жесткую стандартную схему, а гибкую ориентировочную основу развития специалиста» [7, с. 26].

В трудах отечественных ученых В.А. Бодрова, В.Е. Гавриловой, Э.Ф. Зеера, Е.М. Ивановой, Ю.В. Котеловой, А.К. Марковой, К.К. Платонова, Е.Ю. Пряжниковой, Е.С. Романовой представлены схемы профессиографирования. Опираясь на схему в работе А.К. Марковой [7], была составлена информационная профессиограмма специалиста по работе с молодежью, отражающая внешний (предметный) план профессиональной деятельности. При составлении профессиограммы были использованы следующие методы: анализ документов («Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи» [7], Федеральный государственный образовательный стандарт 39.03.03 «Организация работы с молодежью» [10], Профессиональный стандарт «Специалист по работе с молодежью», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты №59н от 12.02.20 г. [11], должностные инструкции специалиста по работе с молодежью), опрос. Результаты представлены следующим образом.

Трудограмма

Предназначение, «миссия» профессии, ее роль в обществе.

Миссия профессии заключается в создании условий для развития, социализации и самореализации молодежи с учетом потребностей каждого возрастного периода, создании условий для защиты прав, свобод и законных интересов молодых граждан, создании условий для формирования системы убеждений, духовно-нравственных ценностей, гражданско-патриотической позиции. В масштабе государства миссия профессии состоит в обеспечении условий для развития человеческого капитала, детерминирующего дальнейшее развитие страны.

Распространенность профессии.

Несмотря на обозначенную социальную значимость профессии, ее нельзя отнести к числу наиболее популярных или распространенных профессий на рынке труда. Как отмечалось выше, за последние тридцать лет была серьезно модернизирована инфраструктура молодежной политики [9]. Так, в настоящее время, инфраструктура государственной молодежной политики представляет собой «систему государственных, муниципальных организаций, иных юридических лиц независимо от организационно-правовых форм, индивидуальных предпринимателей и общественных объединений, обеспечивающих возможность оказания услуг и проведения мероприятий, направленных на улучшение социально-экономического положения и развитие молодёжи, молодых семей, молодёжных общественных объединений» [1, с. 130]. Согласно данным «федерального статистического наблюдения №1-молодежь «Сведения о сфере государственной молодежной политики», к началу 2023 года: на региональном уровне действовало 257 государственных учреждений; на муниципальном уровне действовали 1786 муниципальных учреждений, а также в РФ действовали: 2489 молодежных центра в субъектах РФ». Межсекторное взаимодействие и возможность реализации государственной молодежной политики учреждениями независимо от формы собственности свидетельствуют в пользу тенденции развития данной профессии и повышения ее популярности на рынке труда.

Предметом труда в профессии выступает группа населения в возрасте от 14 до 35 лет (молодежь), как субъекты жизнедеятельности. Согласно классификации Е.А. Климова, профессия относится к типу «человек-человек». Более того, согласно исследованиям А.В. Карпова, ее можно отнести к классу «субъект-субъектных» видов деятельности, когда выстраивается конструктивное сотрудничество субъектов [5].

От молодого человека ожидают выражения своей точки зрения, проявления активности, инициативы, стремления к саморазвитию и самореализации, и что очень важно – ответственности, наряду с правом выбора в принятии решений. Несомненно, во взаимодействии необходимо учитывать возрастные особенности. Данное положение находит отражение

и в нормативно-правовых документах, так в ФЗ «О молодежной политике в РФ», принятом в 2020 г. были обозначены формы участия молодежи в реализации молодежной политики, подчеркивающие, что молодые люди – это активные организаторы и инициаторы деятельности, а не пассивные объекты воздействия [9]. Субъект-субъектные виды деятельности относятся к наиболее сложным и наиболее значимым.

Профессиональные знания как совокупность сведений о сторонах труда в профессии. Специалист по работе с молодежью должен знать: нормативно-правовые основы государственной молодежной политики, нормативные и методические документы по вопросам организации работы с молодежью, социально-педагогические и психологические основы организации работы с молодежью, методы воспитательной и социальной работы, порядок оказания социальных услуг и услуг по организации мероприятий в сфере молодежной политики, основы трудового законодательства; основы документооборота и требования к составлению отчетности, принципы построения и наполнения сайтов, принципы работы федеральных информационных систем и иных цифровых платформ, владеть основами компьютерной грамотности.

Деятельности, действия, приемы, умения, способы работы, технологии, техники, применяемые в данной профессии для успешного достижения результата. В соответствии с ФГОС ВО 39.03.03, будущие субъекты труда могут быть подготовлены к выполнению профессиональных задач следующих типов деятельности: «организационно-управленческий тип, информационно-аналитический, проектный, организационно-массовый, социально-технологический, научно-исследовательский» [10]. Несомненно, для каждого из предложенных типов можно составить пул действий. Под трудовым действием понимают процесс взаимодействия с предметом труда для получения результата. В профессиональных стандартах используется термин «трудовая функция», которая понимается как система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции. В профессиональном стандарте специалиста по работе с молодежью для пятого уровня квалификации обобщенной трудовой функцией является «реализация услуг (работ) в сфере молодежной политики», которая раскрывается через следующие трудовые функции: организация мероприятий в сфере молодежной политики, организация досуга и отдыха детей, подростков и молодежи, сопровождение деятельности специализированных лагерей» [11]. Обозначенные трудовые функции, в свою очередь, раскрываются через трудовые действия, к которым относятся: разработка и организация мероприятий, организация и проведение мониторинговых исследований, организация различных форм мероприятий по основным направлениям государственной молодежной политики, организация информирования молодежи через СМИ, разработка и реализация проектов и программ в сфере молодежной политики и др.

Средства труда. Опираясь на рассмотренные трудовые функции, к функциональным средствам труда можно отнести: выразительность речи, включая темп речи и тембр голоса, способность побуждать людей к активной деятельности и организаторские способности и т.п. К внешним, знаково-символическим средствам, можно отнести нормативно-правовые акты и методическую литературу.

Условия труда являются оптимальными (1-й класс) т.е. отсутствует воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов. Профессиональная деятельность выполняется в комфортных условиях, как в помещении (офисе), преимущественно сидя, с использованием компьютера и оргтехники, так и на открытом воздухе, при организации и проведении различного рода мероприятий. Между тем, следует отметить, что организация мероприятий различного формата в соответствии с направлениями и задачами государственной молодежной политики осуществляется в условиях повышенной ответственности, в первую очередь, за жизнь и здоровье участников. Деятельность в условиях массового пребывания людей предполагает знание основ техники безопасности, требований к безопасности, в том числе пожарной, а также антитеррористической защищенности мест массового пребывания людей и др.

Организация и кооперация труда. В зависимости от решаемой задачи выполнение трудовых функций может быть индивидуальным, например, чтение лекций, проведение занятий и встреч для молодежи, или индивидуальная консультативная работа с молодым человеком. Деятельность по организации и проведению мероприятий реализуется коллективным субъектом труда. Кроме того, данная профессиональная деятельность характеризуется многочисленными контактами, т.к. межведомственное взаимодействие с государственными организациями и общественными институтами в сферах труда, права, политики, науки и образования, культуры и спорта, здравоохранения, социальной защиты детерминирует эффективность выполнения профессиональных задач. Кроме того, включенность специалиста по работе с молодежью в реализацию проектов так же предполагает работу в команде.

Продукт труда (или его результат). Результаты могут быть выражены через качественные и количественные изменения в предмете труда. Если говорить о качественных изменениях, то приоритетное значение приобретают выраженная гражданская позиция, национальная идентичность молодежи; сформированность таких чувств, как патриотизм и любовь к Родине, честь, достоинство, уважения к закону, чувство прекрасного и т.п.; сформированность системы традиционных российских духовно-нравственных ценностей. Количественным показателем на уровне государства является число молодых людей, вовлеченных в общественную (политическую, экономическую, социальную, культурную) жизнь на всех уровнях управления.

Увеличение числа молодых людей, ориентированных на развитие и самореализацию. Увеличение числа молодых людей, вовлеченных в деятельность общественных организаций и объединений. Увеличение числа молодых людей, участвующих в реализации социальных проектов и социальных практик, таких как волонтерство, занятия спортом, добровольчество, вожатство, наставничество. Снижение числа молодых людей, нуждающихся в помощи со стороны специалистов, а также снижение показателей маргинализации молодежи.

Возможные квалификационные уровни профессионализма и квалификационные разряды в данной профессии, категории и их оплата.

Детально уровни квалификации и соответствующие им трудовые функции установлены в профессиональном стандарте. В настоящее время в профессиональном стандарте «Специалист по работе с молодежью» аналогичной должности, а также для должности «специалист по организации и проведению молодежных мероприятий», соответствует 5-й уровень квалификации. Требования к квалификации, в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД), представлены следующим образом: «высшее профессиональное образование по специальности «организация работы с молодежью», «государственное и муниципальное управление» без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование, профессиональная переподготовка и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года, либо среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет» [12].

По оплате труда в документе «Стратегия молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года» приведены следующие данные: средняя заработная плата в учреждениях по работе с молодежью за отчетный год (руб.) составила: 133955 руб. – на федеральном уровне; 42084 руб. – на региональном уровне; 33535 руб. – на муниципальном уровне. Средний уровень заработной платы специалистов учреждений, соответствующих профессиональному стандарту «Специалист по работе с молодежью», составил на региональном уровне – 34962 руб.; на муниципальном уровне – 25180 руб.» [7].

Права представителя данной профессии. Специалист по работе с молодежью является сотрудником государственных органов исполнительной власти или государственных бюджетных учреждений, в этой связи на него распространяются все социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством РФ, к которым относятся размер оплаты труда, продолжительность отпуска и т.п. В контексте развития кадровой политики, ведется активная работа по созданию условий для профессионального развития и карьерного продвижения. Так, ежегодно и федеральным агентством по делам молодежи (Росмолодежь), и региональными профильными министерствами

проводится конкурс на включение в кадровый резерв по ведущей группе должностей категории «специалисты».

Позитивное влияние данной профессии на человека. Труд в данной профессии не является жестко регламентированным и алгоритмизированным, скорее наоборот, креативность и творческий подход могут стать его неотъемлемой частью. Частота взаимодействия с молодежью, а также с представителями других ведомств свидетельствует о динамичном характере труда. Отсутствие шаблонности, алгоритмизации, однообразия и монотонности деятельности позволяет специалисту реализовать свой творческий потенциал, создает условия для развития индивидуальности и самореализации. Социальная значимость профессии способствует повышению субъективной удовлетворенности трудом.

Негативными сторонами профессии могут быть высокая информационная нагрузка, работа в условиях дефицита времени, спровоцированные режимом многозадачности. Кроме того, многозадачность предъявляет дополнительные требования к ресурсам работника и умению их рационально распределять. Более того, частота и интенсивность контактов могут приводить к возникновению конфликтных ситуаций. Работа в местах массового пребывания людей, эмоциональная «нагруженность» и повышенная ответственность за жизнь и здоровье людей могут стать стрессовыми факторами, провоцирующими развитие синдрома эмоционального выгорания. По достижении зрелого возраста могут возникать трудности в установлении взаимопонимания с молодыми людьми.

Как отмечалось выше, наряду с трудограммой, составной частью профессиограммы является психограмма, которая «включает психологические качества, желательные для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде» [7, с. 33].

Составление психограммы представляет собой достаточно трудоемкий процесс, отражающий психологическую структуру деятельности и психологические качества работника. Важное значение имеют ПВК, как «необходимые и достаточные для реализации деятельности, положительно коррелирующие с результативными параметрами» [5, с. 190]. Совокупность профессионально-важных качеств, как правило, является не просто их суммой, а представляет собой определённый симптомокомплекс, специфичный для разных видов деятельности, где между ПВК в ходе освоения деятельности устанавливаются различные корреляционные связи [5].

В научной литературе недостаточно исследован вопрос профессионального становления специалиста по работе с молодежью, следовательно, не определен перечень профессионально-важных качеств. В трудах Г.В. Заярской, Н.А. Фоминой, О.Б. Мищенко,

исследующих вопросы формирования имиджа, профессиональной культуры специалиста по работе с молодежью, а также особенностей профессиональной подготовки, рассматриваются в том числе и профессионально важные качества. Так, Г.В. Заярской определены компоненты имиджа специалиста по работе с молодежью, где внутренний компонент представлен, в том числе и личностными качествами, такими как: коммуникативные и организаторские способности, активность, стрессоустойчивость, общительность, гибкость, адаптивность, самоорганизация, ответственность, дружелюбие, терпимость [4, с. 145]. В трудах А.Г. Курковой, Н.Г. Еняшиной по имиджу специалиста по работе с молодёжью выделяются такие личностные качества: «творческий подход к работе, стремление к новому, целеустремленность, самостоятельность, избирательность к окружающей действительности, инициативность, работоспособность, человеколюбие, организаторские умения, справедливость, принципиальность, чувство общественного долга, скромность, решительность, энергичность, настойчивость, выдержанность, дисциплинированность, ответственность» [6, с. 78].

В этой связи, на первом этапе разработки психограммы, возникла необходимость составления перечня ПВК специалиста.

Результаты опроса студентов Тверского государственного университета, обучающихся по направлению подготовки «Организация работы с молодежью» (всего 32 респондента), был сформирован следующий список профессионально-важных качеств: организаторские способности, коммуникабельность, мотивация саморазвития, креативность, стрессоустойчивость; логическое мышление, ответственность, инициативность, лидерство, социальная компетентность /социальный интеллект, рефлексия, целеустремленность, уверенность в себе, эмпатия, адаптивность, критическое мышление, эмоциональный интеллект, самостоятельность, оптимизм/чувство юмора; толерантность; адекватная самооценка; внимательность/наблюдательность.

В предложенном респондентами списке ПВК представлены такие категории, которые скорее являются компетенциями, нежели качествами, что позволяет рассмотреть их более детально. Кроме того, ряд выделенных качеств может быть, наоборот, сгруппирован в более крупную категорию, т.к. для дальнейшей работы, важное значение имеет принцип «диагностируемости». Результаты диагностики, в свою очередь, позволяют вычислить значимость и «вес» каждого выделенного качества для успешности выполнения субъектом труда профессиональной деятельности, что послужит основанием для включения этих качеств в психограмму.

Результаты категоризации и детализации могут быть представлены следующим образом. Так, выделенные респондентами волевые качества: ответственность, инициативность, целеустремленность, самостоятельность, внимательность, можно считать общим уровнем саморегуляции личности. Такие качества, как: эмоциональный интеллект,

уверенность в себе, оптимизм/чувство юмора можно включить в категорию лидерства, которая также была выделена респондентами. Кроме того, можно объединить коммуникабельность и социальную компетентность/социальный интеллект, включая в социальный интеллект и адаптивность.

На втором этапе респонденты в соответствии с правилами ранжирования присваивали ранг каждому качеству из предложенного списка. Результаты ранжирования представлены в табл. 1.

Таблица 1

Ранжирование ПВК специалиста по работе с молодежью по результатам опроса студентов, обучающихся по направлению 39.03.03

| № | Профессионально-важные качества | Ранг |
|----|--------------------------------------|------|
| 1 | Организаторские способности | 1 |
| 2 | Коммуникабельность | 2 |
| 3 | Мотивация саморазвития | 3 |
| 4 | Креативность | 4 |
| 5 | Стрессоустойчивость | 5 |
| 6 | Логическое мышление | 6 |
| 7 | Общий уровень саморегуляции личности | 7 |
| 8 | Лидерство | 8 |
| 9 | Рефлексия | 9 |
| 10 | Эмпатия | 10 |
| 11 | Критическое мышление | 11 |
| 12 | Толерантность | 12 |
| 13 | Адекватная самооценка | 13 |

Затем с помощью коэффициента конкордации Кендалла вычислили оценку согласованности мнений экспертов. В результате расчета было получено значение коэффициента конкордации, $W = 0.28$. Полученное значение свидетельствует о наличии слабой степени согласованности мнений экспертов, ($0 \leq W \leq 1$). Для оценки значимости коэффициента конкордации применялся коэффициент Пирсона, значение которого составило $\chi^2 = 25,12$. Вычисленный χ^2 сравнивался с табличным значением для числа степеней свободы $K = n-1 = 16-1 = 15$ и при заданном уровне значимости $\alpha = 0.05$.

Так как χ^2 расчетный $25.12 \geq$ табличного (24.99579), то можно сделать вывод, что полученный коэффициент конкордации $W = 0.28$ не является случайным, следовательно, результаты экспертного опроса имеют смысл и могут использоваться в дальнейших исследованиях, в частности, выделенные профессионально важные качества могут быть включены в психограмму специалиста по работе с молодежью.

Список литературы

1. 30 лет государственной молодёжной политике Российской Федерации / МИРЭА – Российский технологический университет. М., 2022. 340 с.
2. Бобкова Н.Д. Специальность «организация работы с молодежью»: миссия и перспективы // Образование и наука. 2008. № 4 (52). С. 91–96.

3. Горелов А.А., Румба О.Г., Бочарова В.И. Профессиография как основной метод исследования профессиональной деятельности // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2021. № 3-4 (63). С. 16–27.
4. Заярская Г.В. Имидж специалиста по работе с молодежью // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2015. Т. 14. № 5 (132). С. 140–148.
5. Карпов А.В. Психология труда: учебник. М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. 352 с.
6. Куркова А.Г., Еняшина Н.Г. Профессиональный имидж специалиста по работе с молодежью // Симбирский научный вестник. 2015. № 1 (19). С. 75–78.
7. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международ. гуманитар. фонд «Знание», 1996. 308 с.
8. Пряжников Е.Ю. Психология труда: теория и практика: учебник для вузов М.: Издательство Юрайт, 2024. 520 с.
9. Стратегия молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года. Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/upload/iblock/28d/hyihh9b0mm2iafi1yfokx52xyn3us4ky.pdf> (дата обращения: 08.05.2024).
10. Приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 № 77 (ред. от 08.02.2021) ФГОС 39.03.03 Организация работы с молодежью. Режим доступа: <https://fgos.ru/fgos/fgos-39-03-03-organizaciya-raboty-s-molodezhyu-77>
11. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 февраля 2020 г. № 59н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по работе с молодежью"». Режим доступа: <https://base.garant.ru/74209106/>
12. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.11.2008 № 678 Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82742/

Об авторе:

МОРОЗ Мария Владимировна – кандидат психологических наук, доцент кафедры «Социальная работа и педагогика», ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: Moroz.MV@tversu.ru

PROFESSIONAL CERTIFICATE FOR YOUTH WORK SPECIALIST

M.V. Moroz

Tver State University, Tver

The article presents the results of professionalization in the form of an informational professional profile of a specialist in working with youth, reflecting the external plan of professional activity. The professionogram allows you to more effectively organize career guidance and consulting work. The professionogram contains a work program and partly a psychogram for a specialist working with youth.

Keywords: *specialist in youth work, staffing of state youth policy, profession chart, labor chart, psychogram, professionally important qualities.*

Принято в редакцию: 29.08.2024 г.

Подписано в печать: 05.11.2024 г.