



ПОЛЮШКЕВИЧ О.А.

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА МОЛОДЕЖНОЙ МОБИЛЬНОСТИ В ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСОБЕННОСТИ АКТИВИЗАЦИИ УЧАСТИЯ МОЛОДЕЖИ В РАЗВИТИИ ТЕРРИТОРИИ

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ
РЕГИОНАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОВЕДЕНО ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
ФОНДА ПРЕЗИДЕНТСКИХ ГРАНТОВ ДЛЯ НКО

Печатается по решению научно-методической комиссии ИСН ИГУ

Исследование проведено при поддержке

Фонда президентских грантов для НКО

Заявка № 21-1-004260

Рецензенты

Доктор философских наук, профессор В.С. Федчин (ИГУ)

Кандидат социологических наук, А.В. Завьялов (ИГМУ)

Полюшкевич О. А.

п53 Теория и практика молодежной мобильности в Иркутской области: особенности активизации участия молодежи в развитии территории: учебно-методические материалы / О. А. Полюшкевич. – Иркутск : 2021. – 48 с.

В учебно-методических материалах приводятся результаты исследования, проведенного среди молодежи Иркутской области в 2021 году. В результате выявлены основные черты молодежи, особенности оценки управленческого потенциала и включения в управленческие команды с целью развития территории.

Предназначена для специалистов в области активизации участия молодежи в институтах гражданского общества со стороны органов власти и общественных организаций.

УДК 378.14(075).

ББК 60.5я7

© Полюшкевич О. А., 2021

Оглавление

Актуальность вопроса.....	4
Методика исследования.....	5
Анализ результатов исследования	7
Выводы	41
Проблемные вопросы.....	43
Список литературы	44
Приложение 1	45
Приложение 2	47

Актуальность вопроса

В современной России реализуется множество программ и проектов, направленных на вовлечение молодежи в социально важные сферы жизни общества, через активизацию добровольческой и волонтерской деятельности. Но при этом очевидным выступает фактор централизации (в крупных городах больше молодежных проектов и инициатив находит поддержку и известность, чем в более мелких муниципальных образованиях). Чтобы был результат и в провинции (малых городах и селах) – необходимо показать, научить и поддерживать активность молодежи в удаленных территориях. Поэтому, вопрос о формировании управленческих команд встает не только как теоретическая возможность, но и как практическая потребность.

Управленческие команды, особенно если они собраны по возрастному критерию, могут быть эффективны только в одном случае – когда их деятельность строится на мотивации и мироощущении молодежи разных возрастов. Разные условия социализации для молодых людей 18 и 30 лет – очевидны, поэтому могут быть и отличия как в понимании управления, работы управленческих команд, так и в понимании того, как развивается территория, какие сферы, области и механизмы необходимо затронуть, чтобы на местах была заметна эффективная работа управленческих команд.

По нашему мнению, заинтересованность молодежи в будущем той территории, где она живет, социальная активность и включенность в работу местного сообщества может быть обусловлена социальными механизмами включенности молодежи в общественное воспроизводство, возможность видеть результаты своих усилий, получать обратную связь и рекомендации по улучшению управленческих решений и социальных проектов, активизации инициативы граждан и общественным небезразличием.

Работы С.С. Аносова, Г.Д. Ковригиной, О.А. Полюшкевич и П.А. Трескина легли в основу методологического подхода изучения социальной активности молодежных общественных организаций, направленных на

создание управленческих команд среди молодежи (список работ представлен в списке литературы).

Данные учебно-методические материалы построены на основе исследования региональной молодежи, ее особенностей, мировоззрения и оценки условий и перспектив развития управленческих команд в удаленных районах РФ. Оно содержит информацию о методике исследования, выводы, литературу, приложения.

Методика исследования

Целью группового интервью было формирование стратегии подготовки молодежных управленческих команд на местах (в малых городах, селах и деревнях) для развития территории (на поддержку молодых лидеров, которые смогут развиваться и реализовывать проекты по развитию территорий в условиях географического отрыва от регионального центра). В гайде вопросов (представленных в приложении 2), мы попытались сформировать портрет современной молодежи, которая знает, может и хочет участвовать в социальном проектировании и моделировании развития территории, вносить свой вклад в будущее того места, где они живут. Зная портрет, мотивы, задачи, проблемы и радости данной группы – можно более целенаправленно вести муниципальную, региональную и федеральную политику социальной активности молодежи.

Данная методика была выбрана, потому что она соответствует основной цели исследования – выработке стратегии подготовки молодежных управленческих команд на местах, так как базируется на внутренних смыслах молодежи, которые не всегда можно выявить через анкетный опрос. В ходе группового интервью, формируется дискуссия по основным вопросам – это и дает понимание общего вектора развития сознания молодежи той или иной

социальной группы, возраста или какого-то другого момента фиксации молодежного сообщества.

Фокус-групповое интервью стало толчком к пониманию, а в последующем и разработке технологии вовлечения молодежи в территориальные сообщества через управленческую деятельность, в рамках участия в управленческих командах. Данная технология относится к методам социального моделирования и общественного развития и позволяет разрабатывать Форсайт методологию в территориальном развитии.

Исследование проводилось методом фокус-группового исследования (группового интервью молодежи, проживающей на территории Иркутской области, в возрасте от 18 до 32 лет, женщин – 56%, мужчин – 44%. Данные участников исследования представлены в приложении 1.

Данная работа носит пилотажный характер. Для понимания более глубоких социально-психологических процессов необходимо более длительное и лонгитюдное исследование для того, чтобы выявить какие условия способствуют, а какие помогают для эффективной работы молодежных управленческих команд.

Анализ результатов исследования

Анализируя результаты фокус-групп, мы можем прийти к выводу, что оценки современной молодежи, самой же молодежью, очень разные, порой противоречивые. Это вызвано разным социальным окружением респондентов и не одинаковой вовлеченностью в социальное взаимодействие как внутри молодёжной среды, так и вне ее (особенно это актуально для более возрастной молодежной группы, что уже закончила или заканчивает обучение в вузе).

Для более младших групп оценки молодежи более однозначные и позитивные (активная, креативная, прогрессивная, яркая, вовлеченная в политику), тогда как для более старшего поколения молодежи молодежь более разнообразная (заурядная и незаурядная, активная и пассивная, однообразная и разнообразная).

Противоречия в оценках молодежи старшей возрастной группы (от 24 до 32 лет) носят контекст оценочности, вызванной сравнением разных поколений молодежи (свои сверстников и тех, кто младше их).

Современная молодежь незаурядная – поменялись нравственные образы (Р.В., 23 года). Респонденты отмечают, что она готова к новому опыту, экспериментам, она более свободна.

Современная молодежь всегда заурядная (З.В., 24 года). Менее инициативна, пассивна и инертна, так как концентрирует внимание на виртуальности и собственной значимости, а не вовлечении в проекты во вне.

Не худшая, просто другая, больше индивидуализма, карьерных ценностей. (З.А., 30 лет). Такая оценка носит оттенок значимости смены поколений, и того мировоззрения, которое приходит на смену одного поколения – другим.

Я наблюдаю студентов 1 курса 6-7 лет: все последующие поколения более инфантильны, индивидуалистичные, менее решительны, и с положительного: они все свои частные сферы склонны развивать и подчеркивать. Мое поколение в школьные годы смотрело одни и те же

фильмы и слушали песни одни и те же. Все было однотипно, это позволяло коммуницировать между собой – было много общего, и конечно было меньше разнообразия. Сегодня у каждого свои подписчики, блогеры – это делает каждого уникальным. Все более индивидуалистично и не всегда с пользой для сообщества, это приводит к проблемам солидарности (Ц.В., 32 года).

При этом, также в более старшей молодежной группе при оценках молодежи есть и положительные ее характеристики. Я доволен современной молодёжью и чем она новее, тем она лучше, чем та, что была. Она более открытая, спокойная, да индивидуалистичная, но не вижу в этом плохого, да палку клонит на себя- но это не плохо, они более искренние и человеческие. Я уверен, что у нас получатся хорошие врачи, на счет ГМУ не знаю. Человечная медицина, развитие человеческих отношений к пациентам и к людям – хорошо (З.А., 30 лет).

Или же также подчеркивают критерий активности. Молодежь активная. Умеет коммуницировать, это связано с информационным обществом. Сейчас идет формирование гражданского общества по американскому типу. С ними интересно. Она отличается от молодежи, что была ранее (З.В., 24 года).

А также выделяют условия изменения социализации и реализации молодежи и именно меняет характер и форму их коммуникаций, уровни и цели социальной активности и общественной вовлеченности. Современной молодежи нарекают что они не могут взаимодействовать или коммуницировать. Но это не так. Они имеют грамотную речь. Меняются каналы коммуникации, но не значит, что их меньше. Сейчас другие критерии коммуникации сегодня формируются (З.А., 30 лет).

Таким образом, старшая возрастная группа, говоря о молодежи – говорит о неоднородности и внутренней противоречивости и сложности процессов, происходящих в рамках этой социальной группы и отдельных локальных сообществ, субкультур и социальных групп.

Для более младших молодежных групп (от 18 до 23 лет) восприятие молодежи более трепетное, идеалистичное и направлено на позитивные формы реализации и воплощения ее талантов. При этом, в старшей группе давали более развернутые ответы и полные характеристики молодежи, тогда как в более младшем возрасте – эти оценки более сухие и однотипные.

При этом, в старшей группе оценки молодежи более приземленные, а в младшей более амбициозные в области власти. *Молодежь, больше вовлеченная в политическую жизнь, чем предыдущие поколения* (Т.А., 19 лет). *На данный момент молодежь вовлечена в политическую жизнь, до этого не была вовлечена в политику* (Б.В., 19 лет).

Респонденты фиксируют *активность, креативность, прогрессивность и яркость* современной молодежи. Это говорит о разносторонности, готовности брать инициативу на себя и при необходимости самоорганизовываться. *Прогрессивность позволяет человеку быть на передовой в разных сферах жизни* (С.В., 19 лет). А также это возможно, потому что есть гораздо больший доступ к информации, чем у более старших поколений, имеется широкий круг интересов. Главное в этом многообразии не потеряться.

Также отмечается важность включенности в информационно-виртуальное пространство. *Молодежь наиболее глубоко интегрирована в цифровое пространство* (П.А., 19 лет). Это указывается как существенное преимущество молодежи перед другими поколениями, она может больше освоить, применить, лучше понять и адаптировать под реалии, потому что лучше владеет современными виртуальными формами взаимодействия.

И говоря о территориальном управлении через управленческие команды среди молодежи стоит опираться на то, что более молодые, пока не работающие молодые люди, готовы освоить, а затем и применить в жизни на благо территории. Новые возможности, которые активизируются с внедрением интернета, увеличением процессов глобализации дают

принципиально новые инструменты управления и позволят иначе строить перспективы социального взаимодействия.

Молодежь как социальная группа становится в отдельных сферах более профессиональная и компетентна, чем более старшие поколения, в силу естественной адаптации новых технологий прежде всего в повседневном мире молодых людей. Это может стать основой образовательного, а затем и технологического внедрения в социальное развитие удаленных муниципалитетов.

Говоря, о навыках и качествах, которые есть у современной молодежи, респонденты старшего возраста указывают на ее «инаковость» мышления в отличие от старших поколений, что также подчеркивает важность нашей идеи, озвученной выше – о новых способностях молодых людей.

Это люди свободные от авторитарного прошлого. Оно над ними не довлеет (Ц.В., 32 года). С кем мы сравниваем современную молодежь с теми, кто рожден в 70-80-е годы – то они более открытые и менее авторитарные (З.В., 30 лет). И отсутствие этого груза прошлого дает больше свободы и возможностей, уменьшает шаблонность мышления и формирует ресурсность как социальное основание личного и группового развития. Современная молодежь – она другая.

Более младшие представители молодежи выделяют такие черты современной молодежи как способность себя выражать, многозадачность, целеустремленность, открытость к международному взаимодействию. А также такие качества как работа с компьютером, навыки коммуникации, мобильность, тайм-менеджмент.

Способность выражать себя, не стесняться мнения окружающих (С.В., 19 лет). Многозадачность, умение выполнять множество параллельных задач (Б.В., 19 лет). Открытость к международному сотрудничеству. Если бы они хотели бы, то они могли поступить в вузы других государств (из Иркутска в Париж) окружающих (П.А., 19 лет). Открыты к диалогу, могли

бы поменять свою позицию (М.А., 22 года). Молодежь очень целеустремленная (Т.Г., 19 лет).

Выделенные всеми респондентами черты позволяют очертить целый круг возможностей и форм реализации молодёжного управления на территории. Чтобы эта схема заработала – необходимо обучить молодых людей, дать им знания и сформировать навыки и умения реализации своих идей на практике к тем местам, где они живут. Желание молодежи узнавать новое, открытость новому – присутствует. Необходимо пользоваться этим внутренним потенциалом роста для дальнейшего развития территории через возможности молодых.

При этом, когда мы касались риторически-философских вопросов о том, что стоит усвоить, освоить и понять современной молодежи – ответы получили достаточно разношерстными.

Старшая молодежная группа отмечает такие качества, которые стоит освоить, как: рациональность и критичность мышления; вопросы этики и экзистенциальных смыслов (*Что все взрослые умрут. Уважать старших.* Ц.В., 32 года); *За что вас уважать? За возраст? Мне это было присуще раньше. Сейчас это присуще молодым людям младше меня. Это черта возраста* (З.В., 30 лет). *Этикет страдает* (Ч.М., 30 лет).

Или же указывают на особенности мышления. *Наследие 90-х, за 8 лет, что я наблюдаю молодежь. 8 лет назад молодежь была настороженной, проверяла информацию, не было детской доверчивости. Сейчас доверяют информации в интернет. Не допускают то, что есть шарлатаны* (Ц.В., 32 года). *Надо развивать навыки критичного мышления* (Ч.М., 30 лет). *Не думает о будущем. А если и думает, то абстрактными вещами, а не конкретикой* (Р.В., 23 года). *Не могут выбрать профессию. Не думают об этом. Это их ограничивает* (З.Д., 24 года).

Более младшие группы респондентов говорили о тех же процессах, но более детализировано и точно. Например, о критическом и экологическом мышлении и умении ждать. *Учиться терпению. Мы не умеем ждать. Хотим*

все и сразу. А надо научиться дожидаться (Б.В., 19 лет). *Выстраивание критического мышления и обращения по вопросам не только к СМИ, но и традиционным источникам информации, таким как ТВ газеты, радио. Это формирует критическое мышление* (С.В., 19 лет). *Не забывать про экопривычки – полезно освоить и признать* (Ж.Е., 18 лет). *Иметь целенаправленный подход к своему здоровью* (Д.В., 19 лет). Иными словами, молодые люди оценивают как достаточно важный пункт то, как они мыслят, чему могут научиться, используя разные формы и стратегии мышления. Это может стать основой для обучения управленческих команд – способных мобилизовать интересы, актуализировать мотивацию и усилить через стратегические механизмы реальные тактические действия, которые могут привести к изменению социального развития территории.

Или же о двойственности восприятия происходящих процессов и рекомендаций по необходимости концентрации внимания на главном. *Двойственность: толерантность и, с другой стороны, дискриминация, расизм* (П.А., 19 лет). *Формировать осознанность, а не скатываться на пьянство и алкоголизм* (Т.Г., 19 лет). *Традиции и моральные качества* (В.М., 18 лет). *Работать не только на выгоду, но и на благо* (Х.К., 18 лет). Эти ответы показывают о внутренней готовности к тому, что все может пойти не по плану и в то же время это указывает на то, что все равно молодые люди готовы идти к своим целям и реализовывать поставленные результаты. Они видят несовершенство системы, понимают почему не все могут с ними соглашаться, но при этом это не останавливает их при достижении поставленных задач.

На наш взгляд именно эти черты и особенности современной молодежи могут стать принципиально новым условием (основанием) развития молодежного управления, формирования и обучения, повышения квалификации молодежных управленческих команд в удаленных муниципальных образованиях. Идеологические задачи и стратегические возможности являются ресурсом социальной мобилизации, социальной солидарности жителей различных территорий.

Более того, добровольчество и волонтерство, по мнению наших респондентов, выступают ресурсом для развития молодежи. Оно является основой их личного и социального развития, позволяет найти новые формы и способы реализации. Все наши респонденты когда-то были или сейчас являются волонтерами. Чем старше они становятся – тем меньше волонтеров среди них.

Мы уточнили, в каких волонтерских организациях они состоят или состояли и получили следующие ответы. *В волонтерском центре была до тех пор, пока не закрыли на карантин* (М.Е., 19 лет). *В волонтерском центре ИГУ много людей, которые горят этой деятельностью* (П.А., 19 лет). *Состою во многих волонтерских организациях (Ирида, ЭКОИГУ, ЭКОЭРА Региональный волонтерский центр)* (Ж.Е., 18 лет).

Респонденты указывают, что добровольчество и волонтерство хорошо сказывается для молодежи как социальный капитал и ресурс, который дает им возможность в будущем реализоваться более качественно. Благодаря социальному взаимодействию выстраиваются горизонтальные и вертикальные связи, помогающие в дальнейшем успешно социализироваться на местах и быть более мобильными в другие пространства. Мы можем выделить несколько стратегий формирования и развития волонтерства (социального успеха, социального научения, личного развития). См. схему 1. Каждая стратегия имеет свои достоинства и недостатки.

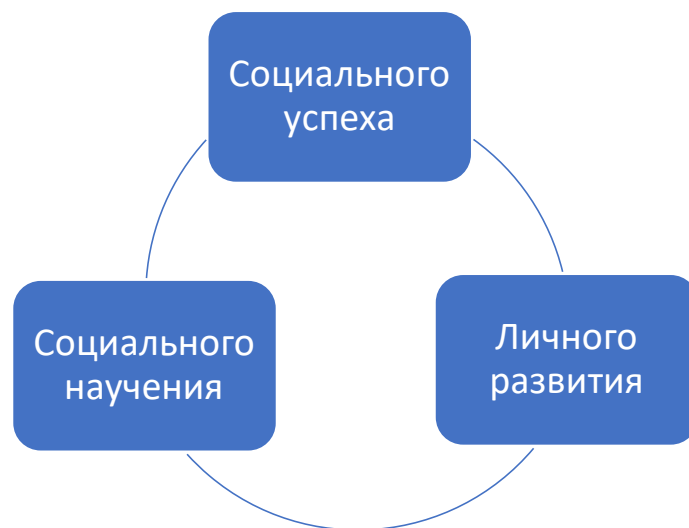


Схема 1. Стратегии формирования и развития волонтерства

Стратегия социального успеха (формирование и вхождение в новые круги). *Волонтерство помогает во всем: в профессиональной деятельности, выстраивает коммуникации, формирует лидерство и чувство эмпатии. (З.Д., 24 года). Само по себе волонтерство помогает с новыми связями, помогает проявить себя как целеустремленного и активного человека. (Б.Е., 19 лет).*

В данном случае, волонтерство имеет четкую прикладную, инструментальную цель – войти в новый круг. Оно обладает социальными взаимосвязями и ресурсами мобилизации в полужакрытые сообщества.

Стратегия социального научения (обучение новым навыкам и умениям). *Волонтерство есть в разных сферах и можно освоить разнообразные навыки и получить интересный опыт в разных сферах. (Х.К., 18 лет). Волонтерство – это как способ соприкосновения с реальными ситуациями то, чему надо научиться – там ты сталкиваешься с ситуациями и преодолеваешь их и тем самым становишься опытнее, мудрее. Это важно при работе как со сверстниками, так и старшим поколением (П.А., 19 лет). Занимаясь волонтерством и добровольчеством, они могут создать свою ассоциацию, и она может повлиять на многие другие решения (П.А., 19 лет). Я не сталкивался с волонтерской деятельностью. Хотя меня звали быть*

волонтером – если человек пропал, чтобы помочь. Да, наверное, это своеобразная помощь обществу (М.А., 22 года).

Эта стратегия привлекает тех, для кого волонтерство выступает формой улучшения мира, социального служения, реализации оптимального развития общества. Функции социального научения позволяют выживать в обществе. А рассмотренные под призмой волонтерства – выступают рабочим механизмом мягкой трансформации социальных представлений и убеждений об общественном воспроизводстве.

Стратегия личного развития (вырасти над самим собой; стать лучше, чем был). *Волонтерство развивает человека как личность и дает навыки общения с людьми. Это помогает для жизни в современном обществе. (Е.Д., 19 лет). Волонтерство дает возможности для развития себя и общества. (В.М., 18 лет). Волонтерство и добровольчество помогает выявить проблемные области у человека. То, что он не умеет – он может научиться, работать с этим и стать лучше. (Ж.Е., 18 лет). Волонтерские организации помогают раскрывать внутренние качества других людей. То, что не смог сделать один человек – могут сделать волонтерские организации (Д.В., 19 лет).*

Данная стратегия направлена на эгоистические, гедонистические ценности человека или сообщества. В этом случае – волонтерство становится инструментом получения налоговых льгот, позитивного общественного мнения и других мотивов, где интересы личности доминируют над интересами социального сообщества.

При этом, старшая группа молодежи указывает на возрастной ценз молодежи, участвующей в волонтерской деятельности. Причем критерием завершения занятий волонтерством выступает не столько сам возраст, сколько социальные обязательства, ответственность за созданные семьи, рожденных детей. На волонтерстве много не заработаешь, поэтому молодые люди уходят из него (все представители старшей группы опрошиваемых респондентов были волонтерами и только один – продолжает им быть).

Добрыми, занимающимися волонтерством, они могут быть до 22 лет. Как на моем личном опыте. Я в один момент задумался что еще что-то надо? Надо кушать, жить где-то, одеваться. (З.В., 24 года). Волонтерство равно безденежье. Волонтеров надо и кормить, обувать. Но они этого не получают. (Ц.В., 32 года). Я сам работал волонтером на Форуме Байкал 2020, и потом оказалось, что нам деньги должны были платить, а мы не получили. Ну т.е. кто-то получил, но не мы. Прикольно, но где? До волонтеров не дошли. Поэтому я не волонтер. (З.В., 24 года).

Как я отношусь к волонтерству. Хорошо. Занимался я им с 9 класса и до 2 курса обучения в институте. Почему прервал – надо было зарабатывать деньги. Я работал игротехником на форуме Байкал и когда мы работали 24 часа в сутки, потому что обеспечивали быт участников, и досуг. И когда пашешь как вол и ничего не получаешь. А потом приходят за 2 одеялом. Этот конфликт стал отправной точкой чтобы я завершил. (П.А., 25 лет).

Только один представитель старшей группы молодежи отметил, что он все еще занимается волонтерской деятельностью. И указал, что в России волонтерство совсем не то, что в странах запада. Эти особенности зародились достаточно давно и позволяют говорить о разных смыслах и функциях работы волонтерских организаций, которые выполняют социальные функции.

Я волонтеру 12 лет в общественной национально-культурной организации. Я хочу и могу этим заниматься, новые контакты, новые знания и навыки. Я хочу. И буду. (З.А., 30 лет). Данный ответ показывает временную перспективу собственного участия в волонтерских организациях, практические условия для реализации социального взаимодействия. Также, этот же респондент говорит об очень важном явлении – о волонтерстве как о добровольном рабстве.

В России извращено понятие волонтерства. У нас оно понимается как добровольное рабство. На западе – нормальная работа и нормальные деньги. В ООН есть оплачиваемое волонтерство. Например, едешь в Папуа Новую Гвинею – получаешь не зарплату, а стипендию. В чем суть? Работаешь с

людьми. Тратишь время на работу, стипендия дается на проживание. На этом не заработаешь. Но выполнишь те моральные обязанности, что есть перед собой и обществом. (З.А., 30 лет).

Таким образом, волонтерство в сознании молодежи имеет разные стратегии и может по-разному проявляться. Мотивация в волонтерской деятельности выступает базовым, но не ключевым условием формирования той или иной стратегии волонтерской деятельности.

Волонтерская и добровольческая деятельность выступают для всех условием и формой социализации. Но при этом, у большей части молодых людей нет представлений о том, что эта же деятельность может влиять на процессы управления. И поэтому, когда мы задали вопрос о том, можно ли допускать молодежь к управлению, то отсылок к волонтерской деятельности и через ее включения в социально-политическую систему нашего общества, включение в управленческие процессы не стало очевидным моментом. Ни в одной из фокус-групп не прозвучал четкий вывод о связи волонтерства и участия молодежи в управлении территорией через общественные органы при власти или общественные организации в отдельности.

Представители старшей группы молодежи говорят о необходимости включения молодых людей в управленческие команды и допускать к процессу управления. Объясняя это тем, что необходимо формировать преемственность между управленцами, а также помогать внедрять более современные технологии более способны (из-за адаптивных свойств) больше молодые люди, чем представители старшего поколения.

Надо причащать к этому процессу. (Р.В., 23 года). В смысле принятия ответственности – молодежь надо допускать к управлению. При этом соблюдать делегирование и объем полномочий. (З.В., 24 года). Опыт старых, опыт молодых в разных сферах надо уметь соединять – тогда и результат будет лучшим. (З.А., 30 лет). Да, нужно допускать. (Ц.В., 32 года). Свои сотрудники. Свой кадровый резерв. (Ч.М., 30 лет).

Но все же в ходе общего обсуждения – респонденты пришли к общему мнению о том, что в некоммерческом сектор – участие молодежи просто необходимо для принятия современных, адекватных решений. *В НКО очень важно молодежь допускать – там быстро все меняется. Молодежь более адаптивна.* (З.А., 30 лет).

Только один респондент усомнился в необходимости допуска молодежи к управлению. *Зачем допускать к управлению. Управлять кем? Научно четко ставить задачи.* (П.А., 25 лет).

Более молодые представители молодежи подходят более педантично и трезво к вопросу допуска к управлению. Больше срабатывает дифференциация, хотя и признается, что и у молодежи есть нетривиальные управленческие решения. *К глобальному управлению нет. Но учитывать мнение молодежи, молодого поколения надо.* (П.А., 19 лет). *Можно поставить помощником кого-то более опытного. С опорой молодежь может достичь большего.* (С.В., 19 лет). *Кого мы считаем молодежью? До 30 насколько я знаю. В том возрасте можно, нас в 19 лет пока нет. Надо менять взрослых на тех, кому за 30 лет. 40-летних можно допускать.* (М.Е., 19 лет). *Молодежь необходимо привлекать к управлению. Молодежь более мобильна, и она лучше понимает, что сейчас необходимо поколению.* (Х.К., 18 лет). *Молодежь – это будущее страны и мира (Ж.Е. 18 лет). Надо сочетать опыт старшего возраста с энергией людей молодого возраста.* (Д.В., 19 лет).

Таким образом, молодежь мобильна, креативна и адаптивна не просто сама по себе, но и в управленческих вопросах. Особенно если мы опрашиваем человека за сорок лет. Внутренние установки определяют поведение. Но и для более молодых представителей, управленческие вопросы – это готовность проявлять инициативу, готовность пробовать новое, не бояться экспериментов и социального моделирования. Возможно, именно этот факт станет основным при конструировании молодежных управленческих команд, которые смогут изменить лицо удаленных территорий.

Интересным кажется смысл понимания управленческой команды у разных групп молодежи. Основные смыслы изображены на схеме 2.

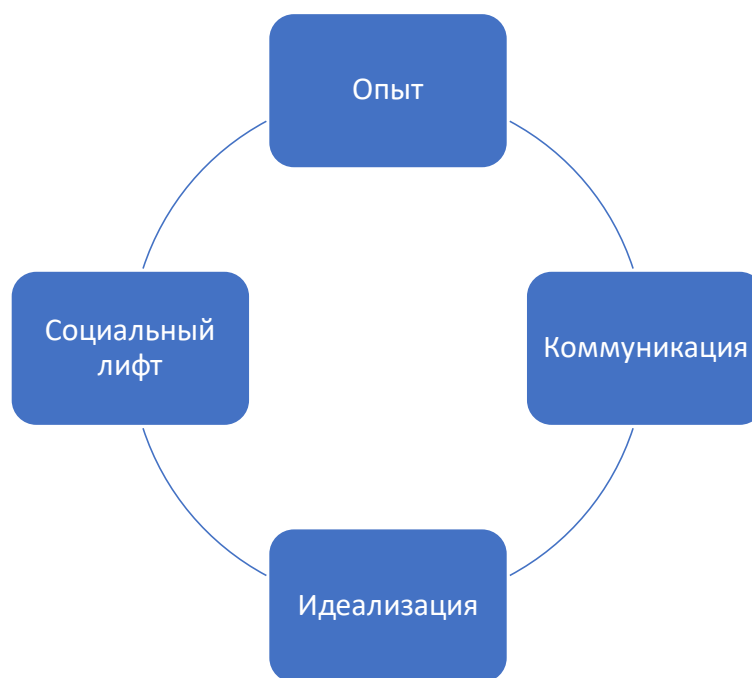


Схема 2. Смыслы понимания управленческой команды

Анализируя ответы на вопрос – для чего нужны управленческие команды, мы получили четыре ключевых смысла.

Смысл 1 – преемственность и эффективность (опыт). Чтобы быть эффективной, работоспособной и уметь внедрять свои идеи на практике надо сочетать опыт старших поколений и инициативу молодежи, а также опыт молодежи в современных инструментах развития и продвижения проектов и других форм социального инжиниринга. *Управленческая команда – которая будет заменять пенсионеров (З.В., 24 года). В НКО важно разные точки зрения, потому что денег мало и за каждый ресурс надо бороться, а объем работы большой. Поэтому, слаженная команда дает нужный эффект (П.А., 25 лет). В аспекте совершенствования процессов управления и достижения каких-либо целей и проблем (Т.Г., 19 лет). Для делегирования полномочий. Кому-то удобнее выполнять приказание, а кому-то их давать (Д.В., 19 лет).*

Те респонденты, кого мы отнесли к данному смыслу, говоря о том, каково место молодежи в управленческих командах, делали акценты на

преимущества и важности передачи опыта от старших к младшим. *Если есть наставники в управленческих командах – то они вырастят и дадут путевку в жизнь* (З.А., 30 лет).

Смысл 2 – умение договариваться и нести ответственность (коммуникация). Важно то как, с кем и когда ты смог договориться (или не договориться), чтобы достигнуть нужного результата. Коммуникация выступает как социальная практика, определяющая перспективы и формы развития сообщества или территории. *Они внутри команды смогут ли договориться о результатах? Если да – то это будет мега успех для всех, если нет – то полный провал также для всех* (Ц.В., 32 года). *В управленческой команде возникает подход разных взглядов на проблему, управленческая команда дает не один, а множество вариантов развития ситуации – следовательно более эффективна* (С.В., 19 лет).

Смысл 3 – идеализация. Данный смысл раскрывается в социальном развитии добровольных и навязанных социальных правил, которые встраиваются в систему ценностей, мировоззрение, философию молодежи. Идеализация как способ и стратегия мышления определяет перспективы личного роста и структуру развития социального служения. В ответах респондентов видны как личные мотивы самосохранения (чтобы не наступило эмоциональное истощение), так и мотивы социального развития (сделать мир лучше). *Управленческая команда должна работать в НКО. Там важна командная работа. Иначе там будет сильное эмоциональное истощение.* (З.В., 24 года). *Важно работать за идею и допускать молодежь к этому* (Р.В., 23 года). *Целенаправленно приходить в добровольчество можно не только горизонтально, но и вертикально (из власти и бизнеса), желая изменить качество жизни вокруг* (П.А., 25 лет). *Чтобы делать мир лучше, участвовать в разных проектах* (П.А., 19 лет). *Управленческая команда – это костяк инициаторов и организаторов, которые в дальнейшем развивают свои и чужие идеи и делают мир лучше* (Б.В., 19 лет).

Смысл 4 – социальный лифт. Управленческая команда сама по себе выступает социальным капиталом и одновременно возможностью изменить свою жизнь, выстроить социальное взаимодействие. *НКО очень прикольный социальный лифт. Люди из НКО становятся министрами, так как наработывают социальный капитал и связи, помогающие им добиваться того, что важно для них (Ч.М., 30 лет). Люди получают социальный капитал – могут куда-то устроиться. Волонтерство как социальный лифт (З.А. 30 лет).*

Стоит отметить, что среди молодежи более старшего возраста, было достаточно большое количество скептиков, кто весьма пессимистично оценивал возможности управленческих молодежных команд что-либо изменить. *В нашей стране – то, что разрешат взрослые правоохранительные структуры. Они убратся в бюрократию (З.А., 30 лет). Возможно, в будущем управленческие команды что-то поменяют, но сейчас нет. Волонтеров добровольцев могут только ломать (З.В., 24 года). Либо же, указывают на возможности и перспективы, лишь если идут в связке с органами власти. В современных условиях – лучше, когда волонтерские движения идут в связке с властью. А если нахлест – мы это, а министерство нет – то мы по шапке надаем (П.А., 25 лет). С языка снял. Пока ходят в футболках в логотипах партии какой-то, а если свое – то не целевое расходование средств (З.А., 30 лет).*

Молодые люди более младшего возраста менее скептичны и надеются на свои светлые идеи и возможности, ориентируются на то, что главное найти способ реализации, а с остальным они справятся. Энтузиасты. *Да они выигрывают гранты, изобретают предметы, они демонстрируют новый взгляд на жизнь (П.А., 19 лет). Команду будут вероятнее слушать чем 1 человека. Это более объективно. У команды больше перспектив (Б.В., 19 лет). Молодые люди в управленческой команде могут привнести новые идеи. Новаторская функция будет реализована по полной благодаря им (Ж.Е., 18 лет). Новый взгляд на известную проблему, новый подход, новые пути*

реализации проекта могут дать те, у кого нет запялённости взгляда и те, кто готов и не бояться предлагать новое, отчасти, потому что не знаком со старым, отчасти, потому что готов пробовать и не бояться проиграть (Д.В., 19 лет).

В этом вопросе прослеживается разница поколений молодежи, где более старшие уже имеют опыт и пессимистично смотрят на отдельные вещи, а более молодые представители молодежи наоборот – еще полны надежд и чаяний. Важным моментом тут выступает готовность взаимодействовать между собой и включаться в социальные проекты в рамках имеющихся управленческих команд или создавать свои. В любом случае, это те группы молодежи, что могут быть инициаторами и реальными реализаторами разнообразных идей развития территории.

Анализируя ответы респондентов на вопрос об известных им программах развития лидерства, мы приходим к неутешительным выводам – около половины респондентов всех возрастов не может назвать такие программы. Стало быть, информационное оповещение, социальное освещение в региональных СМИ и сети интернет представлено очень слабо.

Среди известных чаще называют такие программы как: *Россия страна возможностей. Лидеры России, Форумы – федеральные, региональные. Байкал 2020, Селигер, и другие Фонды... Территория смыслов. Евразия. Бирюса. Там есть площадки для лидеров. Частные программы – фонд Потанина, например. Смотря в какой области человек может развиваться и хочет развить (З.В., 30 лет).*

При этом, указывают на ограничения данных проектов. Эти ограничения носят формально-организационный характер. *Хотя там только 1 направление направлено на молодежь, остальные до 55 лет (З.В., 24 года). Молодежь идет по конкурсу «наука», то молодежи обломают крылья, те у кого больше ресурса (Ч.М., 30 лет).* Отчетность по проектам на региональном уровне ведется перед губернатором и министрами – но заинтересованность и первого и вторых очень слабая, они подходят к помощи и оценке весьма формально.

Сам факт, что отчитывались перед министром образования Красноярского края. Ей не особо было интересно. Губернатор раз в полгода приходил. Сами по себе мы работали, гранты выигрывали (Ч.М., 30 лет). Но также есть ограничения, которые затрагивают личностно-оценочные перспективы развития молодого человека. Условия участия в Лидерах России – я посмотрел, что я в жизни ничего не добился (З.А., 30 лет).

Зачем молодёжи участвовать в подобных мероприятиях? Фактор мотивации и социальной ответственности, личной вовлеченности и социального взаимодействия. Для молодежи это полезно: профессиональные навыки и социальные связи. Грамоты – это посредственно. Самое главное люди и связи (З.В., 24 года). Возможность куда-то съездить. Если интересно – хорошо, если нет – то новое место тоже хорошо (З.А., 30 лет). Деньги. Их выиграть не так уж и сложно. Федеральный и городской уровень достаточно открыты и прозрачны – главное инициатива и готовность реализовать все по полной (З.В., 24 года). Я в том году на Байкале 2020 выиграл 500 тысяч выиграл – вот реализую (З.А., 30 лет).

Молодые люди более младшей возрастной группы называли другие программы молодежного лидерства. Политстартап. Программа ЕС, которая дает активным молодым людям состояться в политической сфере, дает возможность участвовать в важных государственных молодёжных проектах (П.А., 19 лет). Битрикс – там выступают лекторы, спикеры, не только из Иркутска, но и другие чтобы просвещать (М.А., 22 года). ИГУ – студлидер ИГУ, выступали представители факультетов, председатели медиа с разных факультетов и показывали возможности студенческого лидерства в ИГУ (М.Е., 19 лет). Лидер. Учащиеся вузов для участия в конкурсах и конференциях, волонтерских добровольческих программах (Ж.Е., 18 лет).

Разница в информировании молодежи об имеющихся программах молодежного лидерства, управленческих командах вызвана разными кругами и слоями социального взаимодействия. Опыт социальной включенности

позволяет регулировать особенности моделирования и инициации социальных практик общественного взаимодействия, способных трансформировать институты гражданского общества.

Все респонденты указывали на разницу возможностей применения своих навыков у молодежи городов и сел. Эта разница формируется на основе финансирования и застоявшихся стратегий управления и мировоззрения.

Финансирование увеличивает различия между молодежью городов и сел, потому что в городах больше источников получить дополнительное финансирование (как государственных структур, так и от частных лиц), в селе – этот спектр ограничен имеющимися программами и то, не всегда на них хватает средств, из-за перераспределения бюджета зачастую эти деньги перетекают на более насущные нужды.

В регионах меньше возможностей. Нас воспринимают как посредственности, за мкадом типа из села (З.В., 24 года). Когда видишь список победителей конкурсов – и все из Москвы, 2 из Питера и 1 Ижевск. То печально становится (П.А., 25 лет). Даже внутри региона тоже легко прослеживается. Форум Байкал – федеральный, иркутян там большая часть (кто выиграл) (З.А., 30 лет). Региональные форумы – есть разница – общероссийский, (в каждом субъекте есть свой Байкал 2020), но в каждом регионе – есть свои москвичи (П.А., 25 лет).

Смотря, где они реализуют эти возможности. Есть разница. Для генерирования идей – одинаково, а для реализации разная. Люди не те, деньги не те (С.В., 19 лет). Финансирование играет ключевую роль. В городе студентам помогают, гранты, проекты, то молодежи в селах трудно найти деньги на свои идеи (П.А., 19 лет). В городах есть уже площадки, программы и с ними возможно продвинуть свой проект. Селам характерна заостенная управленческая структура. Сложно изменить этот формат (М.Е., 19 лет).

Важно быть готовым к новым открытиям, а не держаться за старое. Различия есть. В селах меньше возможностей, как в больших городах. В городах много пунктов, возможностей, ресурсов, для проявления себя. В селах

этого меньше и нет формы для воплощения (Д.В., 19 лет). В селах, на периферии – возможностей меньше, но проще себя реализовать. В больших городах выше конкуренция – больше людей кто занимается разными вещами, а в селе будешь в любом случае новатором. В селе тоже есть конкуренция. Я жила в ПГТ – там 3 чел пускали везде их знают, а тебя просто не допускают. Это изменить можно пригласить молодежь и дать понять людям с жизненным опытом – что есть нечто новое что мы можем внести в любую сферу (Ж.Е., 18 лет).

Мировоззренческий определяет понятия и смыслы, в которых живет местная молодежь – а это и является ориентиром социального развития. Я покатался по области – посмотрел, что с молодежью твориться. Не то что выиграть что-то, но там уровень мышления другой. Банальные вещи – как разговаривают, думают, шутят. (З.В., 24 года). Железный человек нарисован, и дети 16 человека – 9 из 10 сказали, что это супермен. О каких возможностях говорим? (З.В., 24 года). Тулун утонул, что было то и осталось. Из-под пола идет пар, и там такие дети. 80% хотят стать электриками, потому что они не знают, что еще есть (Р.В., 23 года). Несколько лет назад была программа Игры Прибайкалья, ребята из Иркутска приезжали в разные муниципалитеты и проводили там мини форумы, программу свернули. Для меня стало подспорьем – проявил себя, буду в Иркутске – позвонил, стал агропрактиком. Но программу свернули.

Если человек активный и сам участвует везде – идет в политику на местном уровне – то его и будут привлекать, а если человек только на территории школы занимается волонтерством – вот и круг (Х.К., 18 лет). Все зависит от того – какой ты человек. И в городе, и в селе все могут развитыми. Мы ничего не можем – но это не так. У городской молодежи другие возможности, но и у нас есть шансы. Мы участвовали в проекте от РСМ и показали себя и какие мы даже из малого поселения (Е.Д., 19 лет). Разница между городской и сельской молодежью есть. Сельская молодежь

по теме экологического волонтерства больше знает. Как себя вести в лесу, как собирать грибы, как вести себя на рыбалке (В.М., 18 лет).

На вопрос – можно ли как-то изменить это положение дел, мы получили две крайности ответов: одни – да, можно – другие – нет, нельзя. *Неравенство молодежи можно изменить. Но это вопрос не 1 десятка лет. Инструмент должны дать. Села развивать. Колхозы делать. Но там все равно не останутся. Почему? Если программы – земский доктор, завуч. Мой одноклассник – директор школы. Получил субсидию и занимается работой (Ч.М., 30 лет). Он возьмет свой миллион, отработает и потом обратно в город? В Еланцах. Село и город не уравнишь. Но мэра Бодайбо я не стал бы. Мне важен город. В городах одни возможности для реализации в селах другие. Там все другое. Там не плохо, оно другое. (З.А., 30 лет). Молодежь не может реализоваться в селах и малых городах. Не можем повлиять на тех, кто уже закончил школу. Ребята вырываются из сел в города, потому что хотят большего (Ц.В., 32 года). Эта двойственность заложена в сознании молодых людей и от работы реальных программ, готовности включаться в социальное взаимодействие зависит то, что реально будет работающей социальной технологией, а что останется прописной истиной на бумаге.*

Среди мер изменения называют финансы, информированность (социальная реклама) и межсекторное партнерство между органами власти, образовательными учреждениями и НКО. *Если бы финансирование выделялось на новые проекты, то там было бы больше движение (П.А., 25 лет). Продвижение проектов сел и деревень на более высокий уровень. Из-за низкой осведомленности. Даже о селах никто не знает, а там есть талантливая молодежь, но недостаточно органы информированы и поэтому не предоставляют финансовую поддержку (П.А., 19 лет). Это можно организовать через организации – ИГУ, школы и колледжи в деревнях могут больше проявить себя и попасть в Иркутск, заинтересовать себя и продвинуть свой проект (М.Е., 19 лет).*

Таким образом, инициатива среди молодежи сел есть, не хватает информированности о проводимых проектах, навыков соответствовать определенным критериям, которые учитываются при отборе победителей и слабая представленность социального взаимодействия между разными уровнями и секторами социальной структуры удаленных поселений. В этом свете, именно управленческие команды из инициативной, активной и креативной молодежи могли бы изменить условия и возможности реализации молодежи, для развития удаленных территорий.

На интересный вопрос о том, если бы были возможности – что лично каждый участник бы сделал для молодежи, мы получили разные ответы, которые можем обобщить следующим образом: философско-риторические, образовательно-просветительские, социально-психологические, социальное партнерство, управленческо-организаторские (см. схему 3).



Схема 3. Личные проекты, которые реализовал бы каждый участник фокус-групп для молодежи

Философские – нацелены на общие смыслы и значения, определяющие жизненные перспективы молодежи. *Любое предложение одних поднимет – других – опустит. Финансовые – деньги раздал? Профукают. Новые*

программы организации – они, итак, создаются по всей стране. Поэтому, оставил бы все как есть. (З.В., 24 года). Информации много. Даже известно, где искать. Никто не ищет. Вопрос – почему? Мы решаем проблему молодежи. А есть ли проблемы у молодежи (Ц.В., 32 года).

Образовательно-просветительские нацелены на информационное обеспечение молодежи, информированность о самих программах и механизмах участия в них. Надо открытость информации обеспечить. Программы есть. Я как человек с программами работаю – и почему я только сейчас слышу о том, что в рамках некоторых проектов могут оплатить дорогу или даже участие (З.А., 30 лет). Я бы увеличил долю расходов на образование, содержание школ, инфраструктуру, регламентацию школьного оборудования. Какая техника минимальная должна быть. Вопрос о выравнивании возможностей – надо готовить кадры в развитие области. Какие люди есть и кто нужен. Как выстроена подготовка кадров? Можно вспомнить Ножикова – он искал и воспитывал кадры. Должен быть жесткий вертикальный стержень – хорошее образование, формирует стержень, социальный капитал. Если бы у нас была лучше представлена жизнь – что ты можешь добиться большего через свои мозги, то это было бы пунктом выравнивания возможностей (ПА, 25 лет). Нужно сделать абсолютные привилегии учителей сельской местности (по типу судей). Людвиг Вигдиштейн – он был учителем в сельской местности. Куча логиков, историков, философов – он их воспитал. Если создать условия, при которых – кто-то из красных дипломников мог бы ехать в деревню. В этой понурой деревне, эти отчаявшиеся люди видят, что перед ними опора – второй родитель и воспитал бы новое поколение, талантливых и умных детей. Такие примеры не единичны. Кто из сел вытягивает примеры – детей и дает им больше (Ц.В., 32 года).

Социально-психологические, которые затрагивают как личностную подготовку человека к работе, так и оперативную, текущую работу с психологом. Это позволяет чувствовать себя более уверенно и включаться в

имеющиеся условия социального проектирования. За группой людей – закрепляли педагога – чтобы он рассказал, как он пришел в профессию – философия наставничества – показал, как работает и молодежь будет быстрее определяться куда идти учиться (З.В., 24 года). Я бы сделал бесплатные психологические сеансы для молодежи. Многие ребята с сталкиваются с большим количеством стрессов, тревог. У всех есть срывы, выгорание. Хорошо бы было чтобы на базе института был кабинет психолога (Д.В., 19 лет).

Часть молодых людей говорила о социальном партнерстве, которое необходимо сделать и это первое с чего они бы начали социальное взаимодействие. Нацелились на совместное участие, совместное научное предприятие со студентами колледжа (П.А., 19 лет). Я как руководитель креатив студии начала проекты со школьниками – о поддержке студенчества и школьников, в сфере рекламы и ПР (М.Е., 19 лет). Новое финансовое обеспечение, лично мотивирующее молодых людей. Хотелось бы улучшить материальную мотивационную составляющую. Чтобы свежие проекты выезжали не на голом энтузиазме, что это не бессмысленно и получают отклик и оценку (Б.В., 19 лет). Я бы организовал более плотное взаимодействие между школы и вуза, где были бы площадки общения студентов и школьников (Д.В., 19 лет).

Управленческо-организаторские предложения направлены на конкретные формы работы, обеспечивающие эффективное взаимодействие и получение конкретного результата здесь и сейчас. Проявить себя как управленца. Идеи есть у каждого, но не все могут озвучить и тем более реализовать. Можно проводить мероприятия и собирать молодежь на базе университета и проводить тренинги для сплочения или давать возможность проявить себя, реализовать свои таланты (Х.К., 18 лет). Проектные школы, чтобы научить молодежь свои идеи правильно направлять. Формировать правильное мышление (В.М., 18 лет). Возможности есть у всех. Сейчас создана эковожатый – приглашают молодежь, нас учат и потом мы можем

передавать школьникам. Нас учат как правильно организовать работу отрядов (Ж.Е., 18 лет). Я бы сплотила базу ребят. Чтобы не каждый отдельно занимался, а командой. Чтобы ребята могли свернуть горы (Е.Д., 19 лет). Стала спонсором для молодежи – много проектов которые хотелось бы реализовать – но не всегда есть финансы (Х.К., 18 лет).

Представленные предложения молодых людей касаются основных сфер реализации управленческих проектов, которые определяют и формируют ориентиры социального взаимодействия, общественного развития и конструирования разнообразных форм развития институтов гражданского общества на удаленных территориях Иркутской области.

Мы уточнили, в каких проектах молодежного лидерства наши респонденты хотели бы принять участие? Молодые люди более старшего возраста называли конкретные программы, среди молодежи более младшего возраста – чаще встречаются направления, а не конкретные программы. Также у старшей группы отмечается масштабность России, у младшей районная, городская изредка областная. Это говорит об особенностях сознания, возможностях удерживать в своей голове проекты общероссийского уровня и представить себя участвующим в них.

Я бы принял участие, но у меня нет управленческого опыта. Я и сейчас подаюсь на Лидеров России. В Байкале 2020, итак, принимаю участие (З.А., 30 лет). Я бы публичные лекции по философии читал всем желающим (Ц.В., 32 года). Я бы в конкурсе СТАРТ хотела принять участие, с инновациями связанные (М.М., 30 лет). В политических дебатах от клуба политологов. Как слушатель, а не как участник (П.А., 19 лет). Я не осведомлена какие существуют. Если бы были курсы, где учат лидерству – я бы сходила (Б.В., 19 лет). Я бы сходила на лекцию в клубе политологов как слушатель или политологом выступила (М.Е., 19 лет). В проекте или движении с эковолонтерство и экодвижение – такое же как экоэра, ЭКОИГУ (Ж.Е., 19 лет). По масштабу: районные, городские, областные – везде. Я бы начал с малого шага – где родился там и пригодился (Д.В., 19 лет).

Среди молодежи более старшего возраста – желание организовать проекты молодежного лидерства более разнообразны и не совпадают с тематикой тех, где они хотели бы принять участие как участники, в отличие от молодежи более младшего возраста – их интересы посещения проектов молодежного лидерства и то, что они хотели бы сами организовать чаще совпадают. При этом у более младших групп – есть некий вызов (например, пригласить Путина), тогда как старшие более предметно и обстоятельно, с опорой на собственные ресурсы и знания вносят предложения.

Есть центры робототехники, центры информационного творчества, мы разрабатываем НКО «Таланты Сибири» про профориентацию с 4 класса до университета. Знакомство с миром профессий с 1 класса, психолог, в 11 классе мотивированный специалист и на 3 курсе на стажировку. В Японии есть что дети должны пройти 50 проф проб в разных профессиях. В каждой категории 10 профессий трогать своими руками. Жаль, что этот опыт проходит мимо нас (З.В., 24 года). Управленческие поединки. Но с более компетентными судьями. (П.А., 19 лет). Студенты и участники учатся выражать свою точку зрения. Управленческие поединки на базе ИСН можно чаще чем раз в год. (М.Е., 19 лет). Пригласить Путина – пусть он расскажет нам как быть управленцем. (Б.В., 19 лет). Проект наставничества (Ж.Е., 18 лет). Диалог отцов и детей. (Х.К., 18 лет). Социальное проектирование. (Д.В., 19 лет).

Отвечая на вопрос о том, чему стоит учиться молодёжные лидерам, мы получили такие ответы как: лидерству, управлению эмоциями, умению вести переговоры, регулировать конфликты, выстраивать отношения с начальством и подчиненными, психологической и морально-этической подготовке. На рис. 1 представлено доленое соотношение указанных сфер.

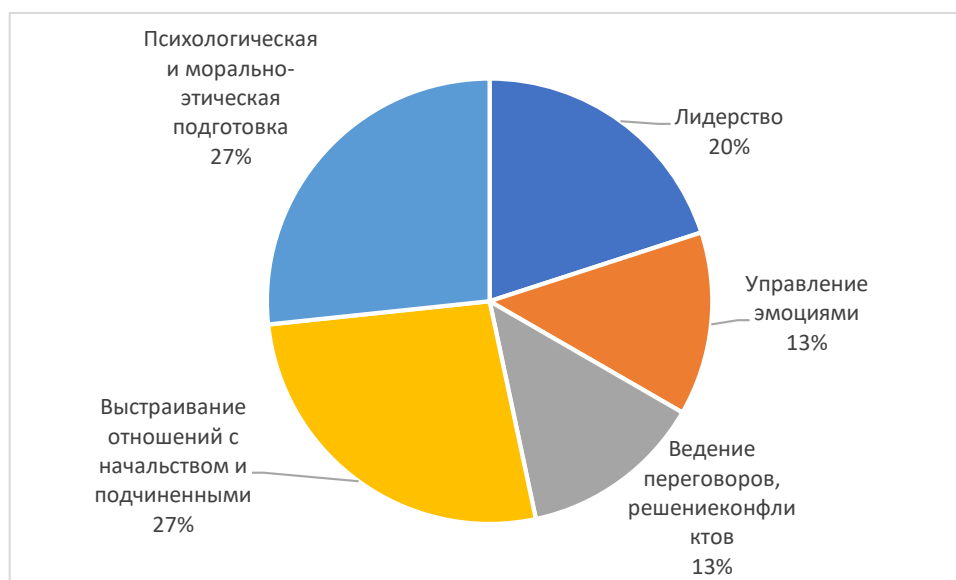


Рис.1. Долевое соотношение того, чему стоит учиться молодежным лидерам

Лидерство – предполагает взятие ответственности на себя, умение управлять, делегировать ответственность и умение спрашивать за результаты работы. *Собирать молодежь и мобилизовать свою группу, управлять конфликтами и добиваться результатов (П.А., 19 лет). Лидер он не должен руководить напрямую всем, он должен создать команду, каждый будет в своем направлении лидером и у них больше знаний в какой-то отрасли (П.А., 25 лет). Лидерским качествам. Не только раздал поручения и ушел своими делами заниматься. Но интересовался группой, жить ее интересами и направлять развитие (Х.К., 18 лет).*

Управление эмоциями позволяет регулировать социальное взаимодействие, особенности отношения в команде и легко решать эмоционально-напряженные ситуации, сохраняя целостность команды и собственную психологическую устойчивость. *Выдержанности. Контроль эмоций. Опыт неудач и умение его перебарывать становится основой социального развития или стагнации (если не смог справиться). Бывает, что ошибка, допущенная впервые – ставит человек крест на себе (З.В., 24 года).*

Я резкий. И для меня многое норма. Поэтому у меня была зам – которая все сглаживала (З.В., 24 года).

Умению вести переговоры, регулировать конфликты – является базовым при сложных ситуациях организации, реализации и завершения любого проекта, чем более подготовлен лидер – тем более качественный результат получаем в итоге. *Договариваться надо уметь. Или иметь хорошего зама, который сделает это за вас (З.А., 30 лет). Навыки делового общения (Ц.В., 32 года).*

Умение выстраивать отношения с начальством и подчиненными – как способность всегда быть своим в любых ситуациях и обстоятельствах, умение регулировать социальное взаимодействие и всегда держать руку на пульсе. *Важно развивать внешние умения – говорить, взаимодействовать с другими лидерами. Особо со старшим поколением – мягко и четко продвигать свою позицию, чтобы тебя выслушали (С.В., 19 лет). Уметь взаимодействовать с окружением (Т.Г., 19 лет). Надо лидеру договариваться с лидерами общественного мнения, чтобы приходиться к компромиссу (М.А., 22 года). Надо совершенствовать навыки взаимодействия с вышестоящим руководством (политическое, частное) (Б.В., 19 лет).*

Психологическая и морально-этическая подготовка позволяет регулировать не только отношения в команде, но и собственное психологическое состояние. Это оберегает от эмоционального и профессионального выгорания и способствует более эффективной производительности. *Способность правильно распределить свое время. Активисты включаются в многие сферы и распределяют время. И не могут хорошо везде все сделать (Ж.Е., 18 лет). Нужна псих подготовка – нужно понимание и подход найти к другим людям (В.М., 18 лет). Научиться уважению. Уважать как других, так и себя (Е.Д., 19 лет). Не быть размазней, и я главный – а просто тем берет и делает (Д.В., 19 лет).*

Это набор рекомендаций, который изменит качество подготовки молодежных лидеров, даст больше уверенности и понимания в принимаемых

решениях, управлении собой и другими людьми. Качества, что озвучили молодые люди позволяют в целом выстраивать более эффективные коммуникации и социальное моделирование любыми процессами.

Говоря о том, чему стоит учиться молодежным лидерским командам, мы выявили профессиональные и личные приоритеты (50 на 50%). Профессиональные чаще называют молодые люди старшего возраста (25-32 года), а личные более младшие молодежные группы (18-24 года).

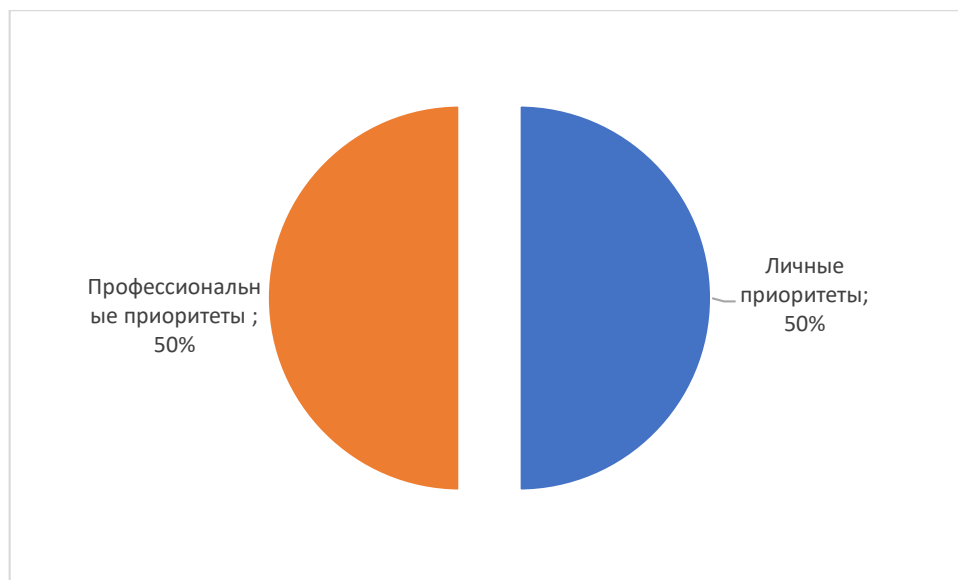


Рис. 2. Соотношение личных и профессиональных приоритетов развития управленческих лидерских команд

К профессиональным отнесли следующее. *Лидер создает команды. Проектное мышление (З.В., 24 года). Работать в команде (З.А., 30 лет). Стратегический менеджмент (Ч.М., 30 лет). Отстаивать ТЗ своей команды, свои цели. Отстаивать свой путь достижения цели, престиж своей команды на фоне остальных (П.А., 25 лет). Важным моментом является то, что о них слышали и продвигали (П.А., 19 лет). Команды должны понимать свою цель, понимать к чему стремятся и что каждый должен делать (Б.В., 19 лет). Гибкости. Не заикливаться на 1 идее, а предлагать (С.В., 19 лет).*

К личным. *Ценить друг друга (Ц.В., 32 года). Учиться коммуницировать друг между другом. Внутри группы. Это приводит к*

дезинтеграции и тяжело работать и не продуктивно работают, если этого нет (Д.В., 19 лет). Слушать и слышать (Х.К., 18 лет). Умение работать в команде (Е.Д., 19 лет). Знать, что мнений может быть много (В.М., 18 лет). Умение принимать критику (Ж.Е., 18 лет). Не бояться высказать свое мнение (Д.В., 19 лет).

Вопрос, который позволил нам выявить внутренние интересы молодежи о том, что, если бы за 30 минут вы могли профессионально освоить любую профессию, получить любой навык – чему бы вы хотели научиться?

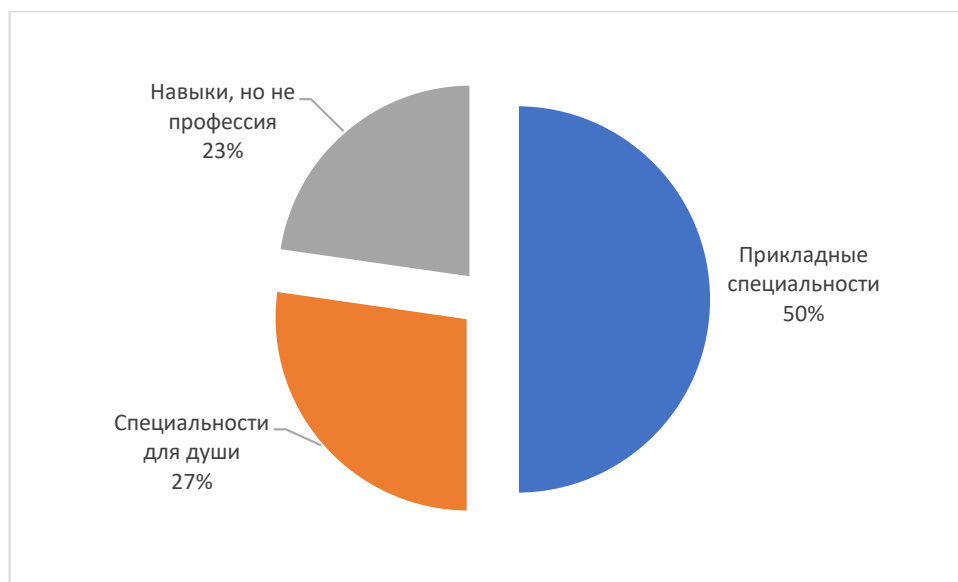


Рис.3. Какую профессию или навык хотели бы освоить в совершенстве молодые люди за 30 минут

Часть хотела бы научиться практичным, прикладным специальностям (50%): *Врачом, IT-специалистом, освоить программирование или мобильное программирование, юриспруденцию, дизайн и медиакоммуникацию, Фотошоп в совершенстве, маркетинг, умение создавать сайты.*

Другая часть говорила о специальностях для души (27%), таких как *кузнечное дело, владеть разными языками, чтобы путешествовать. Стать педагогом. Профессия космонавта – взглянуть на то место, где живешь и посмотреть на то, где живешь и посмотреть из космоса. Научиться*

собирать аналоговые синтезаторы. Чтобы создавать новый универсальный язык.

Третьи говорили о навыках, а не профессии (23%). Например, грамотно говорить и использовать чужие слова. Развивать ораторские навыки. Быть полиглотом, знать биржу, свободно выступать на публике перед большой группой. Умение слышать, аргументировано доносить информацию. Я стал бы физиком и химиком. Банки и склянки на даче – надо найти способ переработки этого для блага всех.

Говоря о том, что изменилось в развитии добровольчества с 2018 года (года волонтера / добровольца) мы получили более скептические ответы среди старшего поколения молодежи и более позитивные среди более младших представителей молодёжи.

В этот год показали, как классно быть волонтером. Но потом забыли, что им деньги надо давать (З.В., 24 года). Да изменилось – все вернулось на круги своя (З.А., 30 лет). Мы дадим чуть денег и только на год (П.А., 25 лет). Раньше были волонтерские организации на базах школ – не большие коллективы волонтерства, то сейчас более масштабные (Х.К., 18 лет).

Респонденты указывают на повышение социального статуса волонтера особенно за 2020 год. И это связано с пандемией и работой волонтерских организаций в этот период по социальной опеке с населением.

Пандемия посадила нас всех домой, люди обратились к волонтерам. (П.А., 19 лет). До сих пор изменилось отношение к волонтерам. Даже не примывая к волонтерским центрам – люди собирались и очищали сквер от снега (М.А., 22 года). В период пандемии благодаря медиaprостранству – волонтерство стало более нужным и важным (Б.В., 19 лет). Волонтерство стадо более востребованным. Пандемия актуализировала роль и социальный статус волонтера (С.В., 19 лет). Люди, которые имеют свой личный авто – облачались в защитный костюм и возили врачей, так как скорых не хватало – это стало основой повышения социального статуса волонтера (М.Е., 19 лет). Сейчас волонтерство входит в большее количество сфер (Е.Д., 19 лет).

После пандемии волонтерство усилилось (Е.М., 18 лет). До 2018 года – я волонтер. И тебе – тебе чего заняться не чем? То сейчас – я волонтер. Все: ого!!! Это круто. Это уже социальный капитал (Ж.Е., 18 лет). С 2018 г волонтерство стало более доступным. Сейчас не обязательно вступать в волонтерскую организацию, чтобы сделать добро. Принес и оставил в Слате (Д.Е., 19 лет).

Интересными оказались ответы на вопрос чего не хватает для развития волонтерства в вашем муниципалитете: денег, смыслов, системности, а также есть те, кому всего хватает.

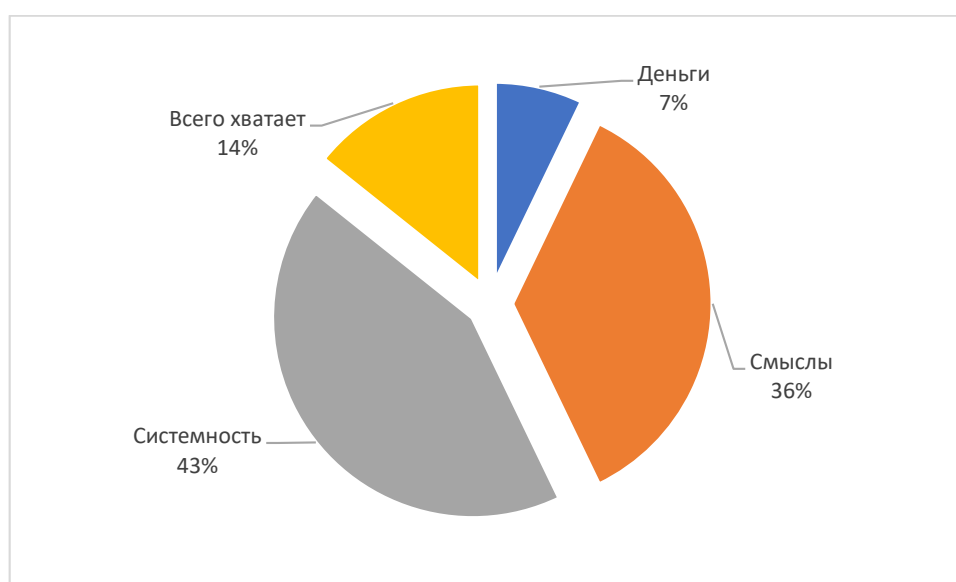


Рис.4. Чего не хватает для развития волонтерства в вашем муниципалитете

Денег (7%). Вопрос финансирования стоит открыто, из каких средств, за чей счет и т.д. Но при этом этому фактору отводится минимальное место в распределении ответов в том, чего же не хватает волонтерству. Не всегда идея помогает. Масштабность предполагает финансирование (Ж.Е., 18 лет).

Смыслов (36%). А зачем? Зачем помогать одним и не помогать другим. Какой смысл работы – помощь ради помощи или есть более высокий уровень ориентиров волонтерской деятельности. Если и так – то далеко не у каждой организации. *Наши волонтеры занимаются всем и понемногу. Ирида: сегодня*

поможем собакам. Зачем им? Что изменилось? Это волонтерство событийное и не системное. Все любят помогать собакам, но помогают пенсионерам (З.В., 24 года). Традиций – но их не создашь (З.А., 30 лет). Стахановцы в СССР – уголь добыл несколько норм. Мы поднимали страну – нам это было нужно. Романтические вещи нужны были государству. А сейчас этого нет. Поэтому волонтерство – внутреннего смысла не несет (П.А., 25 лет). В СССР мы сильно поднялись и в мире занимали лидирующие позиции. Для людей это была реализация. Это было качество жизни (Ц.В., 32 года). Если ты сделал что-то – то тебя признавали, мы жили в МЫ, в коллективе. А сегодня несколько питомников накормили – бумажку дали. Почетный волонтер – дополнения к пенсии, ЖКХ. Это все стало романтизироваться потом – чтобы оправдать преступления того режима (З.А., 30 лет).

Системности (43%). Комплексность подхода к решению проблемы, а не разовая, локальная помощь отдельным представителям, которая не изменит ни ситуациях, ни общую картину. Системы обучения не хватает. Курсов нет. (Ч.М., 30 лет). Самих мероприятий в Тулуне не хватает. И тех людей, кто смог бы достойно их организовать (Е.Д., 19 лет). Не хватает инициативных людей, которые готовы брать иди из чего можно сделать проект (Ж.Е., 18 лет). В волонтерство надо чтобы включались люди из органов власти (Х.К., 18 лет). Развивать межсекторное партнерство (В.М., 18 лет). Не хватает общественного понимания – не участвуют и не хотят делать – не хватает внимания. Поэтому надо системно решать проблему (Д.В., 19 лет).

Всего хватает (14%). Всего хватает – развиваемся (П.А., 19 лет). Мы не особо участвуем. Но по слухам все движется (Б.В., 19 лет).

Данные ответы показывают, что необходима комплексная работа по смысловому ориентированию развития волонтерства. А также системная продуманная политика по реализации волонтерских программ и проектов, в рамках которой, молодежные управленческие команды станут факторами позитивных перемен в удаленных районах страны.

Образы волонтерства в сознании молодежи могут стать основой для формирования комплексного стратегического развития управленческих молодежных волонтерских команд, регулирующих развитие территории. Все респонденты отметили, что волонтер сегодня и волонтерство как социальное явление имеет позитивный образ, особенно этому способствовала пандемия 2020 года. *Молодой человек с горящими глазами и большим сердцем. Пандемия хорошо на волонтера сыграла. До пандемии – образ оборванца (З.А., 30 лет). Инициативный образ небезразличного человека (Ч.М., 30 лет). Волонтерство – хороший способ познать мир. Это разные пространства, которые позволяют реализоваться (П.А., 25 лет). Добрый отзывчивый человек, работающий за идею, еду (Ц.В., 32 года). Позитивный образ – это ребята которые открыты к помощи, действиям, готовы прийти на помощь в любой момент (П.А., 19 лет).*

Волонтерский центр ИГУ – во время ковида не было того, кто отказался. Заявка развести 50 пакетов по бабушкам и дедушкам – развозили (М.Е., 19 лет). Не только позитивный, любят с горящими глазами. Но делают они для чего? Куда дальше они пойдут? Будут дальше профессионально развивать? Июли же это будет только в молодежной среде (Б.В., 19 лет). Это только положительный образ (А.М., 19 лет). Интересно – как будет негативный образ волонтера – если судить по поступкам и с какой широтой души они выполняют поручения. Даже если в будущем они выделяться, и чтобы получить социальные бонусы (С.В., 19 лет). Разве это плохо если они получают бонусы. Мотивация их если из собственного капитала – разве это плохо? (М.А., 22 года).

Может быть лучше повышать квалификацию волонтеров, обучение чтобы они могли использовать это во благо (Т.Г., 19 лет). Только позитивный. Волонтер в принципе не может быть негативным. Это инициативные, открытые, зажигательные люди, которые горы с тобой будут свершать. (Х.К., 18 лет). Если в человеке есть негатив – то он не будет заниматься волонтерством. Волонтеры — это те люди, которые спешат помочь и

делают только хорошее (Е.Д., 19 лет). Со стороны волонтер позитивно воспринимается. Волонтеры делают добрые поступки (В.М., 18 лет). Волонтер может быть как позитивным, так и негативным. Кто-то обвинит в пропаганде, а кто-то увидит светлую веру в то, что он делает. И это люди, которые хотят изменить мир (Ж.Е., 18 лет). Волонтер положительный образ. Я ответственен не только за себя, но и тех, кто рядом. Социально ответственный человек (Д.В., 19 лет).

При этом, встречаются образы волонтеров, которые имеют негативную коннотацию. *С ящичком кто ходит, в автобусы заходят. Они сами по себе забитые. лет 9 назад в педагогические организации, были лидеры, звездочки. А сейчас идут чтобы им помогли, а не они помогали. Как на психолога идут чтобы свое лечить (З.В., 24 года).*

Подводя итог, можно сказать, что образ волонтера строится на инициативе и небезразличии, социальной ответственности, эмпатии и вовлеченности во многие социально-важные сферы общества. В общественном сознании волонтер все больше и больше играет положительной роли. Особую лепту в этот собирательный образ внес 2020 год с пандемией и активной работой волонтеров, которая освещалась во всех СМИ и сети Интернет. Волонтер как образ – стал символом социальной успешности и социальной активности.

По нашему мнению, данные условия являются наиболее оптимальными для развития молодежных управленческих команд для развития территории. Это может ознаменовать новый этап эволюции волонтерства и добровольчества в России. И станет поворотным пунктом в инструментально-технологическом включении молодежных управленческих коллективов в административно-управленческие системы развития удаленных территорий. Инициативы молодежи, поддержанные местными властями и отточенные в процессе обучения и освоения передовых технологий через работу молодежных некоммерческих организаций – станет новой вехой развития волонтерства и добровольчества в Иркутской области, а затем и России.

Выводы

Проведенное исследование позволяет говорить о том, что образ волонтера на данный момент как никогда ранее имеет позитивные смыслы и коннотации в общественном сознании. Молодые люди активно включаются в социальное взаимодействие и работу в волонтерских организациях. Но это является скорее их личной инициативой.

Чтобы волонтерство и добровольчество стало принципиально новой формой поведения, позволило сформироваться новому управленческому мышлению – необходимо развивать новые управленческие команды. Их строительство должно опираться на смыслы деятельности (и не только популяционные лозунги нужны, но и рабочие, понятные схемы), системные технологии развития, финансирование и социальное взаимодействие, позволяющее перенять опыт прошлого и инновационные технологии будущего.

Для молодых людей, занимающихся волонтерством имеются три стратегии формирования и развития волонтерства (социального успеха, социального научения, личного развития), которые определяют то, зачем приходит молодежь в волонтеры. При этом, все респонденты отмечают приоритет ценности управленческой команды над отдельными волонтерскими инициативами отдельного человека.

Управленческие команды нужны для преемственности и эффективности (опыт), для умения договариваться и нести ответственность (коммуникация), для идеализации и социальных лифтов.

Лично каждый участник хотел бы сделать или провести ряд мер, направленных на интересы молодежи в разных сферах: философско-риторической, образовательно-просветительской, социально-психологической, социальном партнерстве, управленческо-организаторской. И эти сферы позволили бы сделать волонтерство как социальную практику

более разнообразной и наполненной важными идеями, смыслами и стратегиями.

Волонтерам на местах не хватает стратегии, смысла и финансов и небольшая группа полагает, что всего хватает. А этот пробел могут восполнить управленческие команды на местах, которые смогут регулировать социальное воспроизводство и общественную активность через моделирование волонтерских проектов в конкретном удаленном муниципалитете.

Таким образом, стратегия подготовки молодежных управленческих команд должна строиться на социально-смысловом системном подходе определяющим волонтерскую деятельность и цели, и ресурсы управленческих команд, а также комплексном стратегическом варианте информирования, привлечения, обучения и последующей поддержки молодежных управленческих команд в удаленных районах Иркутской области. Данная стратегия подготовки опирается на личные мотивы участия волонтеров и социально-конструируемые произведенные образы волонтерства, что закрепились в общественном сознании во время и после 2020 года. На данный момент приходится один из самых позитивных периодов активизации работы над управленческими командами.

Ресурсы некоммерческих организаций и органов власти, должны быть направлены на поиск и информирование социально-активной молодежи для привлечения ее в управленческие команды и дальнейшая поддержка в их функционировании. Таким образом, полагаем, что цель исследования достигнута – стратегические ориентиры развития молодежных управленческих команд обозначены.

Проблемные вопросы

1. Составьте модель развития волонтерской управленческой команды.
2. Каков лидерский потенциал молодежных управленческих команд в удаленных территориях Иркутской области.
3. Как оценивать эффективность стратегического управления молодежными волонтерскими организациями и управленческими командами.
4. Какие смыслы волонтерской деятельности в удаленных территориях вы могли бы предложить.
5. Каковы ресурсы стратегического управления молодежных управленческих команд.
6. Сравнительный потенциал участия в конкурсах территориального развития.
7. Ресурсность молодежных управленческих команд в перспективе территориального развития.
8. Социальные риски создания молодежных управленческих команд в удаленных районах Иркутской области.
9. Качество управления через призму работу молодежной управленческой команды.
10. Волонтерство в удаленных территориях Иркутской области: проблемы и перспективы развития.

Список литературы

1. Аносов С.С. Волонтерская деятельность студентов: социально-философский и прикладной анализ // Alma mater (Вестник высшей школы). 2018. № 5. С. 33-35.
2. Аносов С.С. Волонтерство как социальная и естественная потребность // Проблема соотношения естественного и социального в обществе и человеке. 2018. № 9. С. 130-134.
3. Аносов С.С. Проблемные зоны гражданской активности в современной России // Социология. 2020. № 4. С. 4-21.
4. Аносов С.С. Региональные условия социальной активности гражданских инициатив // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Политология. Религиоведение. 2018. Т. 23. С. 47-54.
5. Аносов С.С. Философия волонтерского движения или новые формы социального служения // Гуманитарный вектор. 2018. Т. 13. № 2. С. 6-13.
6. Ковригина Г.Д. Особенности просоциального поведения // Гуманитарный вектор. 2019. Т. 14. № 2. С. 33-41.
7. Полюшкевич О.А. Моральный выбор в структуре просоциального поведения // Проблема соотношения естественного и социального в обществе и человеке. 2020. № 11. С. 127-131.
8. Трескин П.А. Изменение места и роли некоммерческих организаций в цифровую эпоху // Социология. 2019. № 4. С. 163-167.
9. Трескин П.А. Уровень доверия населения Байкальского региона к деятельности общественных организаций // Социология. 2019. № 1. С. 163-166.
10. Трескин П.А. Участие общественных организаций в регулировании общественных отношений в регионе // Социология. 2020. № 1. С. 352-357.

Приложение 1

Участники Фокус групп

Фокус-группа 1

- Рангин Владимир Юрьевич, 23 года, помощник депутата, магистрант 2 курса по специальности государственное и муниципальное управление
- Загородний Валентин Дмитриевич, 24 года, профориентатор, тренер а-психолог, профориентатор, магистрант 2 курса по специальности государственное и муниципальное управление и социальная работа
- Завьялов Андрей Владимирович, 30 лет, кандидат социологических наук, старший преподаватель
- Циганенко Вадим Михайлович, 32 года, преподаватель ИГМУ
- Чувашова Мария Николаевна, 30 лет, кандидат экономических наук, доцент
- Пружинин Александр Николаевич, 25 лет, заместитель генерального директора по правлению проектами

Фокус-группа 2

- Поджидаева Анастасия Юрьевна, 19 лет, ИСН, социолог
- Торноев Геннадий Андреевич, 19 лет ИрНИТУ, программист
- Сибитов Владимир Павлович, 19 лет, ИСН, социолог
- Артамиева Мария Дугаровна, 19 лет, ИСН, социолог
- Бугова Валерия Евгеньевна, 19 лет, ИСН, социолог
- Михалев Алексей Витальевич, 22 года, ИСН, менеджер
- Матафонова Елизавета Аркадьевна, 19 лет, ИСН, социолог

Фокус-группа 3

- Хвостарякова Кристина Игоревна, 18 лет, социология
- Ефимова Дарья Юрьевна, 19 лет, социальная работа

- Василенко Марина Евгеньевна, 18 лет, ГМУ
- Жихарева Есения Владимировна, 18 лет, социально-культурная деятельность
- Дряхлов Всеволод Сергеевич, 19 лет, МГТУ ГА, транспортная эксплуатация радиооборудования

Область молодых! Развитие территорий Иркутской области силами молодёжи

1. Если бы вас попросили описать – какая она современная молодежь, что бы вы сказали?
2. Какие навыки, качества есть у современной молодежи?
3. Что стоит усвоить, освоить и понять современной молодежи?
4. По вашему мнению, добровольчество и волонтерство – могут стать ресурсом развития для молодежи. Почему?
5. По вашему мнению – надо ли молодежь допускать к управлению?
6. Для чего нужны управленческие команды?
7. Каково место молодежи в управленческих командах?
8. По вашему мнению, управленческие команды среди молодежи – что могут изменить?
9. О каких программах развития лидерства вы знаете? Что они могут дать современным молодым людям?
10. По вашему мнению, возможности молодежи крупных городов и сел одинаковы в применении своих навыков?
11. Как можно что-то изменить?
12. Если бы у вас были возможности – чтобы лично вы сделали для молодежи.
13. В каких проектах развития молодежного лидерства вы бы хотели принять участие?
14. Какие проекты молодежного лидерства хотели бы сами организовать?
15. Чему нужно учиться молодежным лидерам?
16. Чему нужно учиться молодежным лидерским командам?
17. Если бы за 30 минут вы могли профессионально освоить любую профессию, получить любой навык – чему бы вы хотели научиться?

18. Являетесь ли вы волонтером?
19. Если нет. Хотите ли вы быть волонтером?
20. Изменилось ли что-то в развитии добровольчества с 2018 года (года волонтера/добровольца)
21. Чего не хватает для развития добровольчества в вашем муниципалитете?
22. Образ волонтера / добровольца в регионе. Какой он для вас?
Позитивный/негативный?