

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ИНТЕГРАЦИИ МОЛОДЕЖНОГО ЛИДЕРСТВА В СИСТЕМУ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ВОЗМОЖНОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ¹

И. В. Мирошниченко, А. И. Кольба, А. И. Любецкий, Н. Т. Русия, К. В. Ячменник

Мирошниченко Инна Валерьевна

Эл.почта: mirinna78@mail.ru. ORCID 0000-0002-2650-6662

Кольба Алексей Иванович

Эл.почта: alivka2000@mail.ru. ORCID: 0000-0002-7663-8890

Любецкий Андрей Иванович

Эл.почта: ailruspol@list.ru. ORCID 0009-0006-0261-7946

Русия Натэлла Тенгизовна

Эл.почта: natarus2412@mail.ru. ORCID 0000-0001-5852-3574

Ячменник Кристина Владимировна

Эл.почта: yachmennik@mail.ru. ORCID 0000-0003-3390-6688

Кубанский государственный университет, ул. Ставропольская, 149, Краснодар, 350040, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются современные параметры институциональной модели интеграции молодёжных лидеров в систему публичного управления развитием человеческого капитала в Краснодарском крае, проблемы и возможные направления её трансформации. На основании комплексной методики исследования, включающей в себя фокус-групповые дискуссии, экспертные сессии, глубинные интервью, были выявлены механизмы и инструменты включения молодёжных лидеров в процессы публичного управления, ресурсы и функциональные возможности молодёжного лидерства для решения ключевых проблем регионального развития. Определены основные параметры существующей институциональной модели: организационные, нормативные, информационно-коммуникативные составляющие, механизмы, практики, площадки взаимодействия акторов публичной политики в данной сфере. Охарактеризованы основные проблемы её нынешнего состояния (преимущественный охват лидеров, ориентированных на развитие в системе молодёжной политики региона, высокий уровень формализации и бюрократизации работы структур молодёжной политики, фрагментация институциональных практик). Определены специфические характеристики молодёжных лидеров (социальные профили, траектории развития, ресурсы) и инструментарий интеграции молодёжного лидерства в систему публичного управления развитием человеческого капитала. Выделен комплекс институциональных механизмов, обеспечивающих успешную интеграцию лидерства в систему публичного управления (создание коммуникативных площадок для взаимодействия молодёжных лидеров, формирование профессиональных лидерских сообществ, развитие конкурсных механизмов отбора и рекрутирования лидеров и др.). По итогам исследования предложены меры по совершенствованию институциональной модели и практик интеграции молодёжного лидерства в систему публичного управления развитием человеческого капитала на региональном уровне.

Ключевые слова: молодёжное лидерство, институциональная модель, публичное управление, человеческий капитал, ресурсы лидерства, функции лидерства.

¹ Исследование «Молодежное лидерство в региональных практиках публичного управления развитием человеческого капитала: стратегии достижения успеха, возможности, результаты» выполнено в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования РФ (FZEN -2022-0013).

Введение

Институционализация молодёжного лидерства и использование его ресурсного потенциала в практиках публичного управления — одна из общественно значимых проблем, решение которой связано с сохранением Российской Федерацией государственного суверенитета в условиях нарастания геополитических рисков и вызовов. Молодежное лидерство обладает значительным ресурсным потенциалом, который может быть использован различными социально-политическими субъектами как в конструктивном, так и в деструктивном формате. Важным фактором конструктивной реализации этого потенциала становится включение в практики публичного управления развития человеческого капитала на региональном уровне, актуализация субъектности молодёжных лидеров. Молодежное лидерство в современных условиях — важный ресурс для выстраивания конструктивного социально-политического взаимодействия, способный оказывать влияние на устранение факторов дезинтеграции в сфере общественной безопасности как в молодежной, так и в межпоколенческой среде.

Если на федеральном уровне управленческих отношений в последние годы всё более проявляются характеристики модели интеграции молодёжных лидеров в систему публичного управления как в государственном секторе, так и в структурах гражданского общества, то на уровне субъектов РФ системный подход к решению связанных с этим задач пока недостаточно выражен. У регионов есть большой и разнообразный опыт работы с молодёжными лидерами, можно выделить и успешные, и недостаточно проработанные практики; необходим научный анализ этого опыта и выработка рекомендаций для субъектов публичного управления.

Указанная проблема представляет и несомненный научный интерес. Согласно общим положениям неоинституционального подхода к исследованию политики, институты задают определённые рамки политического поведения лидеров, позволяющие ограничить использование неприемлемых с точки зрения общественных интересов карьерных стратегий. В то же время они снижают издержки взаимодействия для тех участников, которые действуют в пределах конвенциональных практик. Таким образом, от институциональной модели интеграции молодёжных лидеров в систему публичного управления во многом зависят существенные характеристики лидерства, его поведенческие и ценностные приоритеты.

Кейс Краснодарского края интересен тем, что в последние годы в регионе делается попытка разворота институциональной системы публичного управления от инерционного сценария развития к политике комплексного развития территорий, предполагающей широкое использование нематериальных ресурсов. Для успешной реализации новой модели развития значимо не только создание институциональных условий и практик для реализации ресурсного потенциала молодёжных лидеров, но и их готовность включаться в эти практики. В рамках проведённого исследования представляется важным оценить состояние сложившейся институциональной модели, проанализировать опыт её развития и возможные направления трансформации.

Степень научной разработанности проблемы

Институциональные основания молодёжного лидерства в публичной политике и управлении изучаются современными исследователями в нескольких ракурсах.

Ряд авторов рассматривает лидерство как социальный ресурс, позволяющий строить карьерные стратегии в социально дифференцированной молодёжной среде, в том

числе обеспечивать восходящую мобильность индивидов. В этом контексте институциональные составляющие лидерства выступают в качестве механизмов такой мобильности. Данное направление исследований представлено работами С. А. Бурцева, В. В. Касьянова, Д. В. Кротова, С. И. Самыгина, К. В. Меньшиковой, Е. В. Малковой и др. (Бурцев, 2018; Касьянов, Кротов, Самыгин, 2017; Меньшикова, Малкова, 2017).

Развит также подход, в рамках которого институционализация молодежного лидерства рассматривается через призму деятельности воспитательных и образовательных учреждений, которые в рамках специализированных программ развивают лидерские качества и компетенции молодых людей с целью их будущей интеграции в системы публичного управления. Его отражение можно найти в публикациях Д. Караджани, Э. Монтгомери, К. Стронг, К. Каллон-Келли, М. Клау, А. Н. Ершова, О. С. Ивлевой, китайских и малазийских исследователей (Karagianni, Montgomery, 2018; Klau, 2006; Strong, Kallon Kelly, 2022; Ершов, Ивлева, 2014; Rumeli, Arshad, Ismail, Rami, 2021).

С точки зрения подхода, ориентированного на выявление институциональных характеристик молодежного лидерства непосредственно в системе политико-управленческих отношений, главная составляющая его развития — включение молодежных лидеров в систему публично-политических практик. Это позволяет интегрировать их в системы государственного и муниципального управления, политического менеджмента и близкие к ним сферы начиная с ранних этапов развития лидерского потенциала. Такая позиция характерна для И. М. Филиппова, Р. Р. Хозинова, Е. О. Червинской, Д. Г. Варанкина, О. П. Ильиных (Филиппов, 2021; Хозин, 2016; Червинская, 2016; Варанкин, Ильиных, 2019).

В исследованиях О. В. Поповой, С. Ю. Асеева, Т. А. Асеевой, Д. А. Казанцева, Я. Ю. Шашковой отражена специфика молодежного лидерства в регионах современной России, в том числе и некоторые институциональные аспекты данной проблематики (Попова, 2018; Асеев, Асеева, Казанцев, Шашкова, 2019; Асеева, Шашкова, 2021).

Таким образом, в настоящее время представления о сущностных составляющих понятий институциональных основ и моделей молодежного лидерства в системе публичного управления развиваются в достаточно разных парадигмах исследований. Не выявлено целостного описания механизмов и инструментов включения молодежных лидеров в политико-управленческие процессы. Не сформированы также систематизированные представления о возможностях интеграции молодежного лидерства в систему публичного управления на региональном уровне, о ресурсах и функциональных возможностях молодежных лидеров при решении ключевых проблем российских регионов.

Теоретико-методологические основания и методика исследования

Объяснительным конструктом молодежного лидерства как компонента институциональной системы публичного управления развития человеческого капитала является комплексный подход, который раскрывает, с одной стороны, профильные свойства (структурные и функциональные) лидерства, с другой — его динамические характеристики. В первом случае речь идет о личностных качествах и компетенциях лидеров, их символическом и коммуникативном влиянии на разные группы общественности (конструирование реальности, формулирование смыслов, демонстрация поведенческих практик и побуждение/ мобилизация к действиям), включенности в решение проблем и задач различного содержания и направленности (Мирзоян, 2013). Во втором случае лидерство рассматривается как «динамический

процесс, в ходе которого лидеры и их последователи взаимодействуют» в условиях ситуаций, контекстов, характеризующихся возрастающей сложностью (Самсонова, Шпуга, 2016, с. 142). Важно, что роль лидерства в условиях новых политических обстоятельствах, отличающихся сложностью, противоречивостью и неопределенностью, возрастает. Лидеры становятся одновременно представителями интересов и проблем определенных социальных групп и проводниками решений, имеющих разные политические альтернативы.

Эвристические возможности политического неинституционализма позволили в институциональном дизайне публичного управления развитием человеческого капитала выделить три компонента институтов как устойчивых политических структур — нормативный, регулятивный и культурно-когнитивный (Scott, 2008), определяющие успешность интеграции молодежного лидерства. Первый из них представлен формальными и неформальными нормами политического поведения, второй — организационными структурами, третий — поведенческими практиками, которые осваиваются и воспроизводятся индивидуальными и коллективными политическими акторами. Под институциональными практиками молодёжного лидерства понимаются различные виды деятельности, осуществляемые через комплекс институциональных механизмов (социальные лифты, непрерывное образование, грантовая поддержка, миграционная политика, рекрутирование элит и т.д.) по формированию, поддержанию и развитию профессионализма и личностных качеств специалистов и управленцев, созданию сообществ и команд изменений, разделяющих общие ценности и смыслы, обладающих высоким инновационным потенциалом (Бурцев, 2018; Варанкин и др., 2019, Ершов и др., 2014).

Методика эмпирического исследования, исходя из политико-психологических, социологических и институциональных аспектов включала комплекс социологических методов сбора информации (фокус-групповые дискуссии, экспертные сессии, глубинные интервью), приемов сбора, обработки, анализа и интерпретации данных в рамках качественной стратегии. В рамках эмпирического исследования были проведены: 5 фокус-групповых интервью с представителями различных групп молодежи для выявления социальных профилей молодежного лидерства и условий его формирования; 4 экспертные сессии с представителями институциональных структур, взаимодействующих с молодежными лидерами Краснодарского края для определения социальных профилей лидерства и институциональных условий их рекрутирования в систему публичного управления; глубинное интервью с формальными и неформальными молодежными лидерами (30 интервью), включенными в профессиональные, проблемные и территориальные сообщества, для возможностей их инкорпорирования в систему публичного управления Краснодарского края.

Краснодарский край как исследовательский кейс интересен тем, что данный субъект РФ отличается своими геополитическими характеристиками, имеет высокие показатели социально-экономического развития и миграционного прироста населения. Молодежь составляет практически одну треть от общей численности населения (27%) (Население...) и является дифференцированной по комплексу критериев (территориально-поселенческим, социально-экономическим, социокультурным и другим параметрам). Молодежное лидерство в Краснодарском крае становится стратегическим ресурсом для трансформации системы публичного управления регионом, с помощью которого должны решаться новые задачи развития человеческого капитала.

Институционализация молодёжного лидерства в Краснодарском крае: современный этап

Современное состояние институциональной модели интеграции молодёжных лидеров в систему публичного управления развитием человеческого капитала может быть охарактеризовано с учётом нескольких параметров.

Организацию процесса обеспечивает Администрация Краснодарского края, в частности, управление кадровой политики, краевое Министерство образования, науки и молодёжной политики и подведомственные ему молодёжные центры, а также структуры, реализующие молодёжную политику на муниципальном уровне. Система государственной молодёжной политики Краснодарского края реализуется через разветвленную организационную структуру, которая включает органы по делам молодежи, молодёжные центры, молодёжные общественно-консультативные формирования. Некоторые опрошенные молодёжные лидеры отмечают, что налаженные взаимоотношения с региональными и местными структурами власти — важный фактор обеспечения эффективности молодёжного лидерства. *«Так или иначе приходит момент, когда нужно заручиться поддержкой... Органы местного самоуправления для молодёжной политики — это ресурс, большой вспомогательный ресурс»* (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, мужчина, 24 года). *«Лидерство без взаимодействия <с органами государственной власти> возможно, но, если ты хочешь чего-то большего, нужно все-таки с ними взаимодействовать»* (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, мужчина, 30 лет). *«У нас есть опыт такой независимой истории, которая показывает себя довольно хорошо, поэтому, конечно, мы стараемся его как-то масштабировать с помощью участия органов государственной власти. В целом диалог есть, понимание есть, тем более сейчас»* (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, мужчина, 33 года).

На начальном этапе становления молодёжных лидеров велика роль школьных и студенческих организаций (ученические советы, органы школьного и студенческого самоуправления, школы вожатых, волонтерские организации и др.). *«Я попал в ученический совет города Краснодара. Познакомился с ученическим советом как активист, с ними ездил по мероприятиям, выступал. <...> <Потом был> заместителем председателя ученического совета города Краснодара»* (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, мужчина, 26 лет). *«... Сначала просто был в активе студенческого совета. Потом я стал председателем студенческого совета. <...> Потом был молодёжный парламент. Далее были различные общественные организации»* (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, мужчина, 29 лет). *«Ключевым институтом была школа и органы молодёжной политики муниципалитета. Активным двигателем выступил вуз, где получалось реализовать свой потенциал лидерский»* (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, мужчина, 24 года).

Значимую роль в качестве организующего начала играют общественные прогосударственные организации («Молодая гвардия Единой России», Кубанский союз молодёжи, «Юнармия» и др.). Взаимодействуя с властными структурами, образовательными учреждениями, друг с другом, они создают институциональную среду, где развивается молодёжное лидерство. В то же время можно отметить относительно слабое развитие НКО, в том числе реализующих проекты по молодёжной тематике. Также ряд молодёжных лидеров отмечают слишком тесное сближение общественных структур с органами власти. *«Российское движение школьников, “Юнармия” и так далее... постоянно взаимодействуют со школами, а это образовательные муниципальные учреждения, они постоянно вовлечены»* (из транскрипта глубинного интервью

с молодёжным лидером, женщина, 27 лет). «В основном у нас организации, которые работают с пожилыми людьми, с ветеранами, либо с какими-то ОБЗ, те, кто работает в молодёжной среде и реализует какие-то молодёжные программы... пять-шесть штук, очень плохо развит некоммерческий сектор...» (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, мужчина, 23 года). «Кубсомол создается административно. <...> У этого проекта нет понятной идеологии, непонятно, зачем они нужны молодежи. Это государственная политика, которую ведут подведомственные учреждения края» (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, женщина, 35 лет).

Нормативную основу институциональной модели составляют правовые акты федерального, регионального и местного уровня. Ряд положений, регламентирующих развитие молодёжного лидерства, содержатся в специализированном законодательстве. Базовым является Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации», в рамках которого предусмотрены различные форматы участия молодёжных лидеров в общественной жизни (деятельность консультативных советов при органах власти, развитие молодёжного самоуправления, реализация молодёжных инициатив, проведение мероприятий, ориентированных на потребности молодёжи, и др.). Ориентиры развития молодёжного лидерства заложены также в Основах государственной молодёжной политики до 2025 года, где в качестве одного из приоритетов декларируется развитие социальных лифтов для молодёжи. На региональном уровне действует Закон Краснодарского края от 4 марта 1998 г. № 123-КЗ «О молодёжной политике в Краснодарском крае», в котором также предусмотрена поддержка молодёжных инициатив, деятельности молодёжных объединений и ряда других форматов, способствующих выдвижению лидеров. На местном уровне формируются положения, регламентирующие деятельность различных молодёжных структур при органах власти (молодёжные парламенты, советы и др.).

При этом не меньшую роль в обеспечении нормативной институционализации указанной модели играют правовые акты неспециализированного характера (т.е. не связанные непосредственно с молодёжной политикой). Они регулируют кадровое обеспечение сферы публичного управления, развитие добровольчества (волонтерства), навыков проектной деятельности и другие направления гражданской и общественной активности, в которых, как правило, проявляют себя молодёжные лидеры.

Следует также отметить значимость неформальных норм и практик. Так, многие из опрошенных молодёжных лидеров в качестве одного из ресурсов своей карьеры указывают личные связи с представителями государственных и муниципальных структур, общественных организаций, молодёжной среды, с общественными и политическими лидерами. «Я когда-то работал в сфере молодёжной политики, и с тех пор остались многие контакты. Нынешние руководители они не все поменялись, поэтому с ними есть личный контакт» (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, мужчина, 27 лет). «Вот моя схема работы с этими людьми <с представителями публичной сферы> строилась чисто на моей личной экспертизе. Чаще всего это люди, которые мне звонят и меня к чему-то приглашают. <...> Мое имя там передается, например, в муниципальном секторе... они передают как-то мой контакт» (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, женщина, 35 лет). «Все-таки человеческий ресурс максимально важен. То есть, если ты не можешь привлечь других ребят, если ты не имеешь достаточного количества знакомств, то ты менее выгоден <с точки зрения представителей властных структур>» (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, мужчина, 25 лет). «Мне кажется, что самое главное — это социальный капитал, это люди, которые

у тебя в окружении, потому что благодаря им ты можешь получать нужную информацию, учиться нужным навыкам, договариваться о привлечении каких-то ресурсов, находить инвесторов на проект и так далее» (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, мужчина, 30 лет). В то же время относительно слабо развиты лидерские сообщества, призванные обеспечить обмен человеческим капиталом между лидерами, взаимную поддержку и сотрудничество, развитие социального капитала в системе молодёжного лидерства. Хотя молодёжные лидеры, как правило, отмечают наличие сообществ, с которыми они себя идентифицируют, во многих случаях речь идёт, скорее, об организациях, в которых работают лидеры, или о межличностных связях между ними. «<Я отношу себя> к партии “Новые люди”, к проекту развития молодёжного предпринимательства “Я в деле”, к межрегиональному молодёжному общественному движению “Пост № 1”, к региональной молодёжной общественной организации “Студенческий совет Краснодарского края”.» (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, мужчина, 27 лет). «Ценности сообщества студенческих отрядов — дружба, уважение. В бойцовке ты, а значит точно свой. Ты приедешь в любой регион, и тебя встретят» (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, мужчина, 29 лет). «<Я представляю> сообщество предпринимателей, сообщества, более того, в узком плане сообщество предпринимателей-выпускников “Сколково”. <...> <Эта аудитория> объединена одним лексическим терминологическим аппаратом и одним мышлением, потому что прошли все через один обучающий, так скажем, процесс, но морально-нравственные или ценностные характеристики совершенно разные» (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, мужчина, 39 лет).

Информационно-коммуникативная составляющая интеграции молодёжных лидеров в систему публичного управления развитием человеческого капитала представлена официальными электронными ресурсами в сети Интернет и деловыми и персональными аккаунтами в социальных сетях «ВКонтакте», «Одноклассники», а также в мессенджере «Telegram». Особую роль играют активно функционирующие аккаунты проектов молодёжной (например, Молодёжный парламент Краснодара) и кадровой (проект «Лидеры Кубани») направленности. Однако в настоящее время не создано единое информационно-коммуникативное пространство, интегрирующее различные форматы и каналы взаимодействия молодёжных лидеров с органами власти, структурами гражданского общества, с лидерскими сообществами, а также межличностное взаимодействие.

В структуре рекрутирования и продвижения молодёжных лидеров широко используется конкурсная система. К числу механизмов с наибольшим охватом лидеров можно отнести:

– конкурсную систему формирования кадрового резерва, проведения отбора на замещение должностей государственной гражданской службы в администрации Краснодарского края. В соответствии со ст. 4 разд. 2 Положения о кадровом резерве Краснодарского края профессиональный рост и развитие лидерского потенциала доступны для лиц, не интегрированных в систему государственного управления, а также для тех, кто встроены в региональный аппарат управления;

– конкурс «Лидеры Кубани»; помимо формирования кадрового резерва данный конкурс важный механизм организации регионального лидерского сообщества, создания горизонтальных связей.

«Яркий пример — “Лидеры Кубани”. Это когда люди просто варятся в огромной сети связей. <...> Это есть личные связи и коммуникации» (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, женщина, 24 года). «Отправной точкой для закреп-

пленения лидерской позиции здесь, в Краснодарском крае, для меня стал конкурс “Лидеры Кубани”. Я никого не знала в Краснодарском крае вообще, в городе Краснодаре. Я пришла на этот конкурс и там очень быстро, за месяц работы вот с этими людьми, которые сидели со мной за столом, с участниками, с преподавателями я наладила коммуникацию» (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, женщина, 35 лет).

Хотя данные конкурсы в качестве целевой группы предполагают более широкую общность, нежели молодёжные лидеры, они обеспечивают достаточно широкий охват последних. Частично роль «социальных лифтов» играют мероприятия федерального уровня: «Лидеры России» (победа в конкурсе позволяет, в частности, войти в клуб лидеров России «Эльбрус»); серия конкурсов «Флагманы образования», всероссийский конкурс предпринимательских идей «Капитаны России», проект «Моя страна — моя Россия», реализуемый по нескольким номинациям, и др.

Однако в регионе они охватывают ограниченное число лидеров. «Одно из самых значимых достижений — это победа во всероссийском конкурсе “Без срока давности”. Там участвовало более 133 тысяч школьников, и я вошла в число десяти абсолютных победителей» (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, женщина, 20 лет). «В Селигере я попала на смену “Политика”, и там я просто заряжаюсь, слушаю Васю Якименко, там мы пишем первый проект, получаем какие-то деньги» (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, женщина, 35 лет).

Также на региональном уровне можно выделить ряд проектов и практик, направленных на развитие молодёжного лидерства: Слет казачьей молодежи Кубани, проект «Школа подготовки волонтеров инклюзии», молодёжный конкурс «Кубанская школа инноваторов». Одной из успешных площадок взаимодействия субъектов развития молодёжного сектора, организации обмена опытом среди участников является «ЮФорум». Форум разделен на несколько блоков: социальное проектирование, медиа, социальное предпринимательство. Каждый блок предполагает проведение серии проектных, экспертных, стратегических и пленарных сессий, в рамках которых участники могут взаимодействовать с экспертами различных отраслей и определить собственный вектор развития. Одна из задач молодёжного форума Кубани «Регион 93» — подготовка сбалансированной и результативной команды молодых лидеров, обладающих высоким конкурентоспособным потенциалом. Работа форума организуется в формате проведения тематических смен с привлечением региональных и федеральных спикеров, включается проектная деятельность. Целевая группа — лидеры и активисты молодёжных общественных движений, победители всероссийских конкурсов, волонтеры.

Приведенные практики — действующий механизм рекрутирования молодёжных лидеров, поддержка их активной деятельности. Эти мероприятия комплексные и, как правило, имеют образовательную составляющую. Такой механизм позволяет охватить преимущественно ту часть молодежи, которая взаимодействует с институтами государственной молодёжной политики в Краснодарском крае. «Я был в проектах “Школа вожатых” “Дубравы”, была и кубанская “школа вожатых”. Два больших проекта. Для меня интеллектуальный рост и саморазвитие, которые очень сильно прокачали. В рамках них происходят большие знакомства, и уже дальше из них что-то складывалось» (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, мужчина, 26 лет). «Только что организация “Регион 93” начинала свою деятельность, и мне сказали: “Будешь председателем. — Буду!”» (из транскрипта глубинного интервью с молодёжным лидером, женщина, 36 лет). «Поработала руководителем детских смен, руководителем форумной кампании в нашем моло-

дежном лагере “Дубрава”, так что можно сказать, прошла все пути от волонтера до руководящего состава Управления по делам молодежи» (из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, женщина, 30 лет).

В качестве важного элемента институционального дизайна развития молодежного лидерства в регионе можно выделить различные типы площадок, в рамках которых происходит взаимодействие молодежных лидеров с органами власти и управления.

Молодежные парламенты, действующие в Краснодаре, Сочи, Новороссийске, являются коллегиальными, консультативными и совещательными органами, созданными на добровольных началах при муниципальных органах представительной власти. Формирование этих органов происходит по результатам голосования молодых граждан РФ, проживающих в данных муниципалитетах и зарегистрировавшихся в качестве выборщиков. Структура молодежного парламента в основном повторяет структуру представительного органа. Члены молодежного парламента прикрепляются к городским депутатам. В ряде муниципалитетов края также действуют молодежные советы при муниципальных органах власти.

Парламенты рассматриваются как школа участия в публичной политике, а также механизм вовлечения молодежных лидеров в нормотворческую деятельность. При этом некоторые из молодежных лидеров считают их структурами, оторванными от реальных проблем молодежи. «Как минимум это работа с депутатами в округе. Есть те парламентарии, которым это действительно надо, здорово, им повезло, и это надо и депутату, и тут есть совместный запрос. Когда парламентарии надо больше, чем депутату, и в лучшем случае депутат просто направляет на помощников, а бывает так, что депутаты говорят: «Мне твоя помощь не нужна, но я не против, претензий к тебе нет», и парламентарий работает, быть может, не столько на округ, сколько на имя парламента» (из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, женщина, 27 лет). «Я избрался в Молодежный парламента в 2014 году. В рамках парламента также продолжили реализовывать проекты мероприятия. На сегодняшний день я продолжаю оставаться в Молодежном парламенте» (из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 26 лет). «Для примера, я был в молодежном парламенте, смотрю и думаю: “Блин, вы вообще выходили на улицу, с людьми общались, чем они живут, чем ваши сверстники вообще живут? Вы вот здесь сидите, думаете, что вы политики и то есть вас привлекают в политику для того, чтобы вы были связующим звеном между политикой и молодежью. А вы отрываетесь сразу от молодежи и думаете, что вы уже политики» (из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 25 лет). «Молодежный парламента — классная история, но когда они последний раз повлияли на какое-то принятие решения в городе? Я такого не помню и никогда в жизни такого не было» (из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 27 лет).

Совет молодых депутатов Законодательного Собрания Краснодарского края (ЗСК) представляет собой структуру, куда входят депутаты муниципальных образований края, которым на момент избрания не исполнилось тридцати пяти лет. Он призван оказывать содействие органам местного самоуправления в приобщении наиболее активных молодых граждан к парламентской деятельности. В настоящее время в состав совета молодых депутатов входят около 1600 муниципальных депутатов. По аналогии со структурой ЗСКК в структуре Совета образованы 12 профильных комитетов. Кроме того, СМД реализуют программы развития профессиональных компетенций депутатов, организуя обучающие мероприятия с привлечением спикеров регионального уровня и высококвалифицированных специалистов.

Таблица 1. Институциональная модель интеграции молодёжного лидерства: современное состояние

Table 1. The Institutional Model for Integrating Young Leaders: Where We Stand Today

Характеристики	Основные элементы
Организационные структуры	Администрация Краснодарского края Управление кадровой политики администрации Краснодарского края Министерство науки, образования и молодёжной политики Краснодарского края Центр молодёжных инициатив Молодёжный центр развития личности Центр гражданского воспитания молодежи Кубани Молодежный кадровый центр Органы по делам молодёжи муниципальных образований Краснодарского края Общественные организации («Молодая гвардия Единой России», Кубанский союз молодёжи, «Юнармия», Российское движение школьников) Организации школьного и студенческого самоуправления
Нормативное регулирование	Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации» Основы государственной молодёжной политики до 2025 года Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» Закон Краснодарского края от 04.03.1998 № 123-КЗ «О молодёжной политике в Краснодарском крае» Муниципальные нормативные акты Неформальные нормы и практики
Информационно-коммуникативное обеспечение	Официальные электронные ресурсы государственных и общественных структур в Интернете Деловые и персональные аккаунты в социальных сетях и мессенджерах Аккаунты проектов в сфере молодёжной политики

Основные параметры существующей в настоящее время институциональной модели представлены в табл. 1.

Возможности трансформации институциональной модели

Результаты эмпирического исследования показали, что существует острая потребность в создании и развитии комплексной системы формирования, политической и профессиональной социализации лидеров в региональной системе публичного управления для использования их ресурсного потенциала в достижении приоритетных

Окончание табл. 1

End of table 1

Характеристики	Основные элементы
Конкурсные механизмы	<p>Конкурсные механизмы федерального уровня:</p> <p>«Лидеры России»</p> <p>«Моя страна — моя Россия»</p> <p>«Флагманы образования»</p> <p>«Капитаны России»</p>
	<p>Конкурсные механизмы регионального уровня:</p> <p>Конкурсная система формирования кадрового резерва</p> <p>«Лидеры Кубани»</p>
Проекты и практики	<p>«Юфорум»</p> <p>«Регион 93»</p> <p>Слет казачьей молодежи Кубани</p> <p>«Школа подготовки волонтеров инклюзии»</p> <p>«Кубанская школа инноваторов»</p> <p>«Школа вожатых»</p>
	<p>Совет молодых депутатов Законодательного Собрания Краснодарского края</p> <p>Молодёжные парламенты (Краснодар, Сочи, Новороссийск)</p> <p>Молодёжные советы при муниципальных органах власти</p>

социально-экономических и политических целей Российской Федерации. «А сейчас лидеры, получается, разобщены. Им нужно дать площадку, чтобы взаимодействовали... Вот, если мы соберем лидеров из разных сфер, может даже что-то в итоге получится, что-то они получают, что-то мы получим, что-то органы власти... и такие сборы нужны под определенную задачу»; «нам нужен подход к лидерству “пусть расцветут тысячи разных цветов, а мы из них выберем природных с харизмой, которые могут “нарастить компетенции” и создать лидерские истории, необходимые государству» (из транскриптов экспертной сессии с представителями институциональных структур, взаимодействующих с молодежными лидерами Краснодарского края). «Лидеров нужно выращивать... хороша была школа КПСС. Там человек шел сначала по комсомольской, потом по партийной лестнице, и элита была в нем заинтересована... Сегодня принцип такой: вырос в качестве лидера — молодец, но его никто не поддерживает, не направляет, не задает траекторию развития». «Заметили адекватного лидера, что он справляется со всеми задачами, пользуется авторитетом у молодежи — дайте ему работу, пусть он реализует свой лидерский потенциал хотя бы в той сфере, из которой он вышел» (из транскриптов экспертной сессии с представителями институциональных структур, взаимодействующих с молодежными лидерами Краснодарского края).

Институциональная модель интеграции молодежного лидерства в систему публичного управления регионом должна основываться, одной стороны, на учете специфических характеристик молодежных лидеров (их социальной профильности, траекторий развития и ресурсов), с другой — на оценке реальных возможностей

Таблица 2. Комплекс ресурсов и функциональных возможностей лидерства в решении ключевых проблем региона

Table 2. A range of resources and functional leadership opportunities to address the region's key challenges

Ресурсы молодежного лидерства	Функциональные возможности молодежного лидерства в институциональной системе публичного управления	Практический инструментальный интеграции молодежного лидерства в систему публичного управления развитием человеческого капитала
1	2	3
Интеллектуальный ресурс Личностный ресурс Кадровый ресурс Прогностический ресурс Коммуникативный ресурс в цифровом пространстве	Формирование образа будущего страны, региона, муниципальных образований, локальных территорий и стратегических приоритетов их развития	<i>Коммуникативные площадки взаимодействия лидеров различной направленности и уровня друг с другом, с представителями власти, предпринимательскими сообществами и гражданскими структурами для обмена мнениями, для выработки общих представлений о проблемах и способах их решения</i> <i>Креативные молодежные пространства и пространства интеллектуального отдыха в молодежной инфраструктуре городов и крупных населенных пунктов для привлечения молодых людей и их пространственной консолидации</i>

молодежного лидерства, которые могут быть использованы в решении ключевых проблем страны и региона, достижении государственных приоритетов (табл. 2).

По результатам анализа данных эмпирического исследования (транскриптов глубинных интервью лидеров и экспертных сессий) авторским коллективом был выделен комплекс институциональных механизмов, обеспечивающих успешную интеграцию лидерства в систему публичного управления. Среди них отметим следующие.

1. Создание коммуникативных площадок взаимодействия лидеров различной направленности и уровня друг с другом, с представителями власти, предпринимательскими сообществами и гражданскими структурами для обмена мнениями, выработки общих представлений о проблемах и способах их решения, конструирования совместного образа будущего страны, региона и его отдельных территорий. *«Когда были митинги Навального в 2017 году, первое, что я предложил: дайте молодежи поучаствовать в дебатах на эту тему, потому что у молодежи очень много вопросов к нынешним представителям власти, к депутатам, местным и региональным. Это дебаты между молодежью: кто поддерживает Навального, кто поддерживает Путина, между этой же молодежью и депутатами. Позовите толковых людей, пусть они подискутируют, пообщаются, донесете им свои мысли, позиции в отношении проблемных вопросов, потому что грамотные и харизматичные люди*

Продолжение табл. 2
Continuation of table 2

1	2	3
<p>Интеллектуальный ресурс (креативное мышление, эрудированность)</p> <p>Личностные (ориентация на результат и решение проблем сообществ, готовность изменяться)</p> <p>Профессиональный ресурс (профессиональные и надпрофессиональные компетенции)</p> <p>Социальный капитал (включенность в различные сообщества) и доверие (межличностное и институциональное)</p> <p>Символический ресурс (влияние на представления и поведенческие установки)</p> <p>Имиджевый ресурс (деловая репутация)</p>	<p>Продвижение политической, общественной повестки в целевые группы общественности, конструирование смыслов и продвижение ценностей в публичном пространстве</p>	<p>Образовательные программы для лидеров мнений</p> <p><i>Символическое позиционирование в офлайн- и онлайн-пространстве консолидирующих смыслов и практик развития государства в различных сферах</i></p> <p><i>Создание и позиционирование образов успешного молодого человека и продвижение в системе интегрированных коммуникаций молодежной политики успешных лидерских (карьерных, предпринимательских, общественных) стратегий успеха</i></p>
<p>Интеллектуальный ресурс (креативное мышление, эрудированность)</p> <p>Личностные (ориентация на результат и решение проблем сообществ, готовность изменяться)</p> <p>Профессиональный ресурс (профессиональные и надпрофессиональные компетенции)</p> <p>Социальный капитал (включенность в различные сообщества) и доверие (межличностное и институциональное)</p> <p>Символический ресурс (влияние на представления и поведенческие установки)</p> <p>Имиджевый ресурс (деловая репутация)</p>	<p>Интеграция лидеров в деятельность региональных институтов развития</p>	<p><i>Конкурсные механизмы отбора и рекрутирования лидеров в различные сферы публичного управления</i></p> <p><i>Экспертные механизмы выработки решений с участием молодежных лидеров (экспертные сессии, проектные группы по разработке и реализации проектов развития (отрасли, территорий, сообществ, организаций)</i></p> <p><i>Наставничество в профессиональной, отраслевой сфере</i></p> <p><i>Акселерация лидерства в профессиональной, отраслевой сфере</i></p>

Продолжение табл. 2
Continuation of table 2

1	2	3
<p>Личностные ресурсы</p> <p>Профессиональный ресурс (профессиональные и надпрофессиональные компетенции)</p> <p>Социальный капитал (включенность в различные сообщества) и доверие (межличностное и институциональное)</p> <p>Символический ресурс (влияние на представления и поведенческие установки)</p> <p>Имиджевый ресурс (деловая репутация)</p>	<p>Формирование активно-деятельностных лидеров в молодежной среде, ориентированных на конструктивную деятельность в публичном пространстве региона</p>	<p><i>Коммуникативные площадки взаимодействия</i> лидеров различной направленности и уровня друг с другом, с представителями власти, предпринимательскими сообществами и гражданскими структурами для обмена мнениями, для выработки общих представлений о проблемах и способах их решения</p> <p><i>Креативные молодежные пространства и пространства интеллектуального отдыха</i> в молодежной инфраструктуре городов и крупных населенных пунктов для привлечения молодых людей и их пространственной консолидации</p> <p><i>Образовательные программы</i> для лидеров мнений</p> <p><i>Символическое позиционирование</i> в офлайн- и онлайн-пространстве консолидирующих смыслов и практик развития государства в различных сферах</p> <p><i>Создание и позиционирование образов успешного молодого человека</i> и продвижение в системе интегрированных коммуникаций молодежной политики успешных лидерских (карьерных, предпринимательских, общественных) стратегий успеха</p> <p><i>Конкурсные механизмы отбора и рекрутирования лидеров</i> в различные сферы публичного управления</p> <p><i>Экспертные механизмы выработки решений</i> с участием молодежных лидеров (экспертные сессии, проектные группы по разработке и реализации проектов развития (отрасли, территорий, сообществ, организаций))</p> <p><i>Наставничество</i> в профессиональной, отраслевой сфере</p> <p><i>Акселерация лидерства</i> в профессиональной, отраслевой сфере</p>

Окончание табл. 2

End of table 2

1	2	3
Личностные ресурсы	Формирование профессиональных лидерских сообществ и их интеграция в управленческую деятельность организаций / учреждений соответствующей сферы	<i>Наставничество</i> в профессиональной, отраслевой сфере
Профессиональный ресурс (профессиональные и надпрофессиональные компетенции)		<i>Акселерация лидерства</i> в профессиональной, отраслевой сфере
Социальный капитал (включенность в различные сообщества) и доверие (межличностное и институциональное)		<i>Лидерские школы и образовательные программы</i>
Символический ресурс (влияние на представления и поведенческие установки)		
Имиджевый ресурс (деловая репутация)		

в любом случае правильные мысли до молодежи донесут. И это воспринимается ими лучше, чем молчание и игнорирование. Но вот этого воспринято не было» (из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 27 лет). «...напрямую спросить у молодёжи: “А что им нужно?”. Не придумывать за них какие-то мероприятия, программы, на которые потом придётся силком затягивать ребят, просто спросить “А что интересно им?”. И проводить, реализовывать то, что напрямую им интересно, в общем организовать какой-то открытый диалог с молодёжью, всячески пытаются сделать площадки, где будет какое-то открытое общение государства, власти с молодёжью, но все равно всегда это входит в какие-то формальности, что пока не получается у нас напрямую наладить диалог с молодёжью» (из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 23 года).

2. Модернизация инфраструктуры региональной молодежной политики в виде создания новых креативных молодежных пространств и пространств интеллектуального отдыха, изменение содержания предлагаемой работы. В городах и других крупных населенных пунктах особое значение будут иметь подобные локации для привлечения молодых людей и их пространственной консолидации. «Я хотя бы в 10 муниципальных образованиях, создал молодежные пространства. Современные молодежные пространства как точка притяжения молодых людей в части активности и инициативности в 10 муниципальных образованиях хотя бы по принципу зональности, то есть 10 таких зональных центров сделал бы, которые там аккумулировали по 2, 3, 4 муниципальных образования с центральным муниципалитетом. Я бы создал таких 10 зональных центров по работе как раз таки с инициативной активной молодежью, потому что такие молодежные пространства и с точки зрения инфраструктуры, и с точки зрения содержания, и с точки зрения внешней деятельности позволяли бы решать вот эти три механизма, о которых я сказал: коммуникация, неформальное образование, акселерация» (из транскрипта глубинного интервью)

с молодежным лидером, мужчина, 32 год). Создание молодежных пространств необходимо не только для привлечения активной молодежи, ее развития, но и для рекрутирования в систему публичного управления новых молодежных лидеров. Данные пространства помогут развить профессиональные и надпрофессиональные компетенции будущих лидеров, личностные качества, позволят нарастить их социальный и символический капитал.

3. Формирование институциональных условий для включения молодежных лидеров в реальную деятельность по выработке и реализации публичных решений, в том числе на основе экспертных механизмов выработки решений по общественно значимым проблемам региона, сообществ, отдельных территорий с участием молодежных лидеров (экспертные сессии, проектные группы по разработке и реализации проектов развития отрасли, территорий, сообществ, организаций). *«В первую очередь это вовлечение молодежи в настоящую деятельность по принятию решений для края. Существует Молодежный парламент, существует Совет молодых депутатов, существует Студенческий совет города, Молодежный совет города. Но это все, если быть откровенным и честным, они вообще ничего не решают, они не чувствуют, что это их страна, что они хозяева, их надо допустить к обсуждению инфраструктурных, экономических вопросов, социальных вопросов»* (из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 27 лет). *«Просто часто я тоже взаимодействую с органами государственной власти. У органов государственной власти есть такая проблема, что они отрываются от людей, то есть они там какими-то идеями фонтанируют, но не понимают, что молодежи нужно»* (из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 27 лет).

4. Развитие конкурсных механизмов отбора и рекрутирования лидеров в различные сферы публичного управления, акселерация лидерства в рамках приоритетных направлений развития региона и страны. *«Тему лидерства нужно делать приоритетной... мы должны сегодня входить в молодежную среду максимально: в школу, в сузы, вузы, предприятия и через какой-то коммуникативный проект общаться с молодежью. На какой предмет? На предмет, что их волнует, что их интересует, чего бы они хотели, что они сегодня готовы предложить, что они готовы предложить через какие-то реальные свои действенные практики, кто готов какие ресурсы формировать и вкладывать. Посредством этих коммуникативных площадок мы можем выявлять активную где-то уже, инициативную молодежь. Следующий наш шаг — это должны быть конкретные образовательные и деловые проекты, где мы с одними уже их инициативы прорабатываем в готовые проекты и продукты. Третий шаг — акселерация... Извините, это уже армия людей в масштабах города, которые, если проходят еще через твою идейно-ценностную платформу (коммуникативная площадка, образовательные деловые проекты и акселерация в этом цикле, и все это еще объединено какой-то, давайте четко скажу, идеологией) ... то это уже армия людей, которые могут выйти сегодня куда-нибудь и сделать какое-нибудь заявление или что-то вместе сделать, или создать. Вот понимаете? Вот мне кажется, вот очень понятная практика, но это, этим нужно заниматься... Это очень просто проговорить, но на практике сделать это очень сложно, потому что работа с людьми — это не работа с кирпичом, там реально мозги, там реальное мышление. Если они будут реально работать, а у каждого такое свойство есть, чтобы голова работала, то там развитие событий предсказать невозможно»* (из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 32 года).

5. Формирование профессиональных лидерских сообществ в ключевых сферах, выстраивание управленческих траекторий их развития на местах с использованием форматов обучения и наставничества для глубокого погружения в специфику деятельности организаций реального сектора экономики и сферы социального управления, понимания ресурсов развития в данной сфере: *«Сегодняшнее поколение лидеров — сёрферы, прыгают по волнам с одного направления деятельности на другое, но глубины понимания и обоснованности решений нет... Вот эта глубина владения предметом, она и определяет потенциал человека, в том числе и лидерский, его успешность и эффективность в решении ключевых проблем отрасли, региона»* (из транскриптов экспертной сессии с представителями институциональных структур, взаимодействующих с молодежными лидерами Краснодарского края). *«На сегодняшний день то, что мы видим в области публичной политики, — это формы и мероприятия точечные. То есть мы точечно собираем каких-то активных инициативных людей, что-то с ними делаем, и они дальше разъезжаются, и дальше с ними ничего ровным счетом не происходит. Я считаю, что один из эффективных форматов — это когда мы собираем людей в какой-то точке, их на что-то настраиваем, но после этого мы однозначно с ними что-то делаем. То есть это проектные решения, системные, рассчитанные не меньше чем на 3 месяца или 6 месяцев. Что я имею в виду? Это работа с молодежными сообществами на протяжении полугода в какой-то определенной методологии, неважно какого направления, будь то культурная инициатива, спортивная инициатива или развитие территорий, например... Потому что сегодня молодежь — это молодежь, которая хочет видеть результат»* (из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, женщина, 35 лет).

6. Развитие компетенций молодежных лидеров через технологические форматы лидерских школ и образовательных программ, ориентированных на получение участниками не только знаний, но и практического опыта, навыков работы в команде. Школы лидерства нацелены на повышение эффективности работы участников программ, помощь в выстраивании долгосрочной стратегии личностного и профессионального роста.

7. Закрепление практик наставничества в деятельности предприятий и предпринимательских сообществ, а также структур сферы публичного управления для развития потенциала молодых лидеров в рамках профессиональных траекторий развития, необходимых для достижения социально-экономических и социально-политических приоритетов страны и региона. *«Молодежным лидерам нужны грамотные наставники из старшего поколения... Так как становление и развитие лидера — тяжелый путь: лидер идет, спотыкается, ошибается. Если будет рядом наставник, который будет направлять, подсказывать и проводить работу над ошибками, то лидером будет расти и становиться эффективным»* (из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 27 лет). *«Идеальный лидер, который там сначала загорелся, его нашли, в нужное русло как-то направили. Он вырос до такого уровня, что вокруг себя собрал людей, он прокачал их. А они вокруг себя собирают людей, а тот уже становится наставником, координатором, который их направляет. Это такая идеальная среда, в которой по-хорошему так должны, на мой взгляд, вообще работать студенческие, молодежные советы, профкомы, они должны именно по такому пути двигаться»* (из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 32 года).

8. Формирование в рамках дискуссионных и образовательных форматов сообщества лидеров мнений, участвующего в символическом позиционировании

в офлайн- и онлайн-пространстве консолидирующих смыслов и практик развития государства в различных сферах, создании и позиционировании образов успешного молодого человека, их продвижении в системе интегрированных коммуникаций молодежной политики успешных лидерских (карьерных, предпринимательских, общественных) стратегий успеха.

Заключение

По итогам исследования можно выделить ряд проблем, характерных для существующей институциональной модели интеграции молодежного лидерства в систему публичного управления развитием человеческого капитала:

- система охватывает преимущественно лидеров, ориентированных на развитие в системе молодежной политики региона, выбирающих институционально-представительскую траекторию карьеры; для лидеров с другими ориентациями данная модель создаёт существенно меньше возможностей;

- в системе существует высокий уровень формализации и бюрократизации работы структур молодежной политики и управленческих структур в целом, что создаёт препятствия для включения части молодежных лидеров в систему публичного управления;

- в системе во фрагментарном виде существуют институциональные практики вовлечения в систему публичного управления лидеров, формирующихся в сфере бизнеса и НКО.

Целостность институциональной модели и комплексность использования практического инструментария интеграции молодежного лидерства в систему публичного управления развитием человеческого капитала может обеспечиваться созданием института регионального развития молодежного лидерства в виде ресурсного центра и определением нового содержания и технологических форматов взаимодействия с лидерами в различных сферах, в том числе в контексте реализации государственной молодежной политики.

В первом случае создания института регионального развития речь идет о формировании некоммерческой структуры, курируемой департаментом внутренней политики администрации Краснодарского края, которая одновременно выступала бы коммуникативной площадкой и институтом развития молодежного лидерства в регионе во всем его многообразии. Важно отметить, что предложенный к проектированию и созданию институт развития лидерства не должен находиться исключительно в организационном поле региональной молодежной политики, так как его функциональные возможности гораздо шире и связаны с формированием принципиально новых молодежных лидеров, способных участвовать в достижении приоритетов развития РФ. Кроме того, реализация масштабных стратегических задач, необходимых для успешного и стабильного развития России, невозможна усилиями ограниченного по своему ресурсному потенциалу небольшого круга молодежных лидеров одностипной направленности, которые закреплены и воспроизводятся системой государственной молодежной политики.

В случае определения нового содержания и технологических форматов взаимодействия с лидерами в различных сферах речь идет о включении предложенного практического инструментария и успешных практик в политику управления развитием человеческого капитала конкретных организаций, предприятий, отраслей и сфер, которые могут иметь как публичный, так и полузакрытый корпоративный характер.

Библиографический список

- Асеев, С. Ю., Асеева, Т. А., Казанцев, Д. А., Шашкова, Я. Ю. (2019). Проблема эффективности институциональных форм политического участия молодежи (на примере Алтайского края и Новосибирской области). *Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология*, 51, 192–204. DOI: 10.17223/1998863X/51/20
- Асеева, Т. А., Шашкова, Я. Ю. (2021). Особенности реализации молодежного политического лидерства в регионах РФ (на примере Алтайского края). *История и современное мировоззрение*, 3(1), 94–99. DOI: 10.33693/2658-4654-2021-3-1-94-99
- Бурцев, С. А. (2018). Дискурс лидерства в российской молодежной среде: потенциал вертикальной социально мобильности. *Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология*, 4(229), 103–111.
- Бурцев, С. А. (2018). Лидерство в молодёжной среде: образно-символическое измерение. *Гуманитарий Юга России*, 7(5), 53–62. DOI: 10.23683/2227-8656.2018.5.4
- Бурцев, С. А. (2018). Лидерство в российской молодежной среде: структурные стимулы и ограничения. *ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура*, 5(70), 43–53.
- Варанкин, Д. Г., Ильиных, О. П. (2019). Попытка субъектно-объектного подхода к определению роли молодёжи. *Социальные и гуманитарные науки: теория и практика*, 1(3), 209–216.
- Ершов, А. Н., & Ивлева, О. С. (2014). *Молодежное лидерство*. Казань: Центр инновационных технологий.
- Касьянов, В. В., Кротов, Д. В., Самыгин, С. И. (2017). Специфика политической социализации российской молодежи в условиях социальной неопределенности. *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*, 1, 42–45.
- Меньшикова К. В., Малкова Е. В. (2017). Предпосылки молодёжного лидерства или ориентиры пермской молодёжи. *Социальные и гуманитарные науки: теория и практика*, 1, 290–297.
- Мирзоян, В. А. (2013). Управление и лидерство: сравнительный анализ теорий лидерства. *Вопросы философии*, 6, 3–15.
- Население по полу и возрастным группам по Краснодарскому краю. Краснодарстат. Режим доступа <https://krsdstat.gks.ru/storage>
- Попова, О. В. (2018). Политический потенциал молодежного лидерства в российских условиях: результаты межрегионального исследования. *Политическая экспертиза: ПОЛИТЭКС*, 14(4), 492–511. DOI: 10.21638/11701/spbu23.2018.403
- Самсонова, Т. Н., Шпуга, Е. С. (2016). Политическое лидерство перед вызовами современности. *Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология*, 22(4), 142–163.
- Филиппов, И. М. (2021). Молодежное лидерство в управленческой деятельности: аксиологические аспекты. *Экономические и социально-гуманитарные исследования*, 2(30), 167–174. DOI: 10.24151/2409-1073-2021-2-167-174
- Хозинов, Р. Р. (2016). Молодежное лидерство в управленческих отношениях: концептуальный анализ. *Вестник Восточной экономико-юридической гуманитарной академии*, 1(81), 146–151.
- Червинская, Е. О. (2017). Молодежное лидерство в современной Великобритании: условия и факторы развития. *Социальные и гуманитарные науки: теория и практика*, 1, 351–358.
- Karagianni, D., Montgomery, A. J. (2018). Developing Leadership Skills among Adolescents and Young Adults: A Review of Leadership Programmes. *International Journal of Adolescence and Youth*, 23(1), 86–98. DOI:10.1080/02673843.2017.1292928
- Klau, M. (2006). Exploring Youth Leadership in Theory and Practice. *New Directions for Youth Development*, 109, 57–87. DOI:10.1002/yd.155
- Rumeli, M. S., Arshad, M. M., Ismail, I.A., & Rami, A.A. (2021). Youth Leadership Development through Training Transfer and Mentoring. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(15), 272–284. DOI:10.6007/IJARBS/v11-i15/10652

- Scott, W. R. (2008). *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*. Thousand Oaks: Sage.
- Strong, K., Kallon Kelly, C. (2022). Youth Leadership for Development: Contradictions of Africa's Growing Leadership Pipeline. *The Journal of Modern African Studies*, 60(2), 217–238. DOI: 10.1017/S0022278X22000064
- Yuan, Y., Chen, Q., Sun, X., Liu, Z., Xue, G., & Yang, D. (2019). Development and Preliminary Validation of the Youth Leadership Potential Scale. *Frontiers in Psychology*, 17, 1–14. DOI:10.3389/fpsyg.2019.02310

Статья поступила в редакцию 05.12.2022

Статья принята к публикации 15.02.2023

Для цитирования: Мирошниченко И. В., Кольба А. И., Любецкий А. И., Русия Н. Т., Ячменник К. В. Институциональная модель интеграции молодежного лидерства в систему публичного управления развитием человеческого капитала Краснодарского края: современное состояние и возможности трансформации. *Южно-российский журнал социальных наук*. 2023. Т. 24. № 1. С. 28–49.

INSTITUTIONAL MODEL FOR INTEGRATING YOUTH LEADERSHIP INTO PUBLIC MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN KRASNODAR TERRITORY: THE CURRENT STATE AND TRANSFORMATION POTENTIAL

I. V. Miroshnichenko, A. I. Kolba, A. I. Lyubetskiy, N. T. Rusiya, K. V. Yachmennik

Inna V. Miroshnichenko

E-mail: mirinna78@mail.ru. ORCID 0000-0002-2650-6662.

Aleksey I. Kolba

E-mail: alivka2000@mail.ru. ORCID 0000-0002-7663-8890.

Andrey I. Lyubetskiy

E-mail: ailruspol@list.ru. ORCID 0009-0006-0261-7946.

Natella T. Rusiya

E-mail: natarus2412@mail.ru. ORCID 0000-0001-5852-3574.

Kristina V. Yachmennik

E-mail: yachmennik@mail.ru. ORCID 0000-0003-3390-6688.

Kuban State University, Stavropolskaya Str., 149, Krasnodar, 350040, Russia.

Acknowledgements. The study “Youth leadership in regional practices of public management of human capital development: strategies for achieving success, opportunities, results” was carried out as part of the state task of the Ministry of Science and Higher Education of the Russia Federation (FZEN-2022-0013).

Abstract. The paper considers the present-day parameters of the institutional model of integrating youth leaders into the system of public administration for the development of human capital in Krasnodar Region, and the problems and possible directions of its transformation. On the basis of a comprehensive research methodology, including focus group discussions, expert sessions and in-depth interviews, the authors identified the mechanisms and tools for including youth leaders into public governance processes, as well as resources and functional opportunities for youth leadership to address key regional development issues. Key parameters of the current institutional model were identified. They are organizational, normative, information and communication components, tools, practices, and platforms for the interaction of public policy actors in this field. The major problems of the current state of the institutional model were described: predominance of development-oriented leaders in the region's youth policy system, high formalization and bureaucratization of youth policy structures, and fragmentation of institutional practices. The specific attributes of youth leaders (their social profiles, growth pathways, resources) and tools for the integration of youth leadership into

public management of human capital development were established. A number of institutional mechanisms for the successful integration of leadership into the public administration system were highlighted (such as communication platforms for the interaction of youth leaders, the creation of professional leadership communities and the development of competitive mechanisms for the selection and recruitment of leaders, etc.). The research findings suggest measures to improve the institutional model and practices of integrating youth leadership into the system of public management for human capital development at the regional level.

Keywords: youth leadership, institutional model, public administration, human capital, leadership resources, leadership functions.

DOI 10.31429/26190567-24-1-28-49

References

- Aseev, S. Yu., Aseeva, T. A., Kazantsev, D. A., Shashkova, Ya. Yu. (2019). Problema effektivnosti institutsional'nykh form politicheskogo uchastiya molodezhi (na primere Altayskogo kraya i Novosibirskoy oblasti) [The Problem of the Efficiency of Institutional Forms of Political Participation among the Russian Youth (on the Example of Altai Krai and Novosibirsk Oblast)]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sotsiologiya. Politologiya* [Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science], 51, 192–204. DOI: 10.17223/1998863KH/51/20
- Aseeva, T. A., Shashkova, Ya. Yu. (2021). Osobennosti realizatsii molodezhnogo politicheskogo liderstva v regionakh RF (na primere Altayskogo kraya) [Features of the Implementation of Youth Political Leadership in the Regions of the Russian Federation (the Case of the Altai Krai)]. *Istoriya i sovremennoe mirovozzrenie* [History and Modern Perspectives], 3(1), 94–99. DOI: 10.33693/2658-4654-2021-3-1-94-99
- Burtsev, S. A. (2018). Diskurs liderstva v rossiyskoy molodezhnoy srede: potentsial vertikal'noy sotsial'no mobil'nosti [Leadership Discourse among the Russian Young People: Potential of Vertical Social Mobility]. *Vestnik Adygeyskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. 1: Regionovedenie: filosofiya, istoriya, sotsiologiya, yurisprudentsiya, politologiya, kul'turologiya* [The Bulletin of the Adyge State University. Series 1: Region Studies: Philosophy, History, Sociology, Jurisprudence, Political Sciences and Culturology], 4(229), 103–111.
- Burtsev, S. A. (2018). Liderstvo v molodezhnoy srede: obrazno-simvolicheskoe izmerenie [Leadership in the Youth Circles: Figurative and Symbolic Dimension]. *Gumanitarniy Yuga Rossii* [Humanities of the South of Russia], 7(5), 53–62. DOI: 10.23683/2227-8656.2018.5.4
- Burtsev, S. A. (2018). Liderstvo v rossiyskoy molodezhnoy srede: strukturnye stimuly i ogranicheniya [Leadership in the Russian Youth Environment: Structural Incentives and Limitations]. *POISK: Politika. Obshchestvovedenie. Iskusstvo. Sotsiologiya. Kul'tura* ["P.O.I.S.K." (Policy. Social Science. Art. Sociology. Culture.)], 5(70), 43–53.
- Chervinskaya, E. O. (2017). Molodezhnoe liderstvo v sovremennoy Velikobritanii: usloviya i faktory razvitiya [Youth Leadership in Modern Britain: Conditions and Factors of Development]. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki: teoriya i praktika* [Social Sciences and Humanities: Theory and Practice], 1, 351–358.
- Ershov, A. N., & Ivleva, O. S. (2014). *Molodezhnoe liderstvo* [Youth Leadership]. Kazan': TSentr innovatsionnykh tekhnologiy.
- Filippov, I. M. (2021). Molodezhnoe liderstvo v upravlencheskoy deyatelnosti: aksiologicheskie aspekty [Youth Leadership in Management Activities: Axiological Aspects]. *Ekonomicheskie i sotsial'no-gumanitarnye issledovaniya* [Economic and Social Research], 2(30), 167–174. DOI: 10.24151/2409-1073-2021-2-167-174
- Karagianni, D., Montgomery, A. J. (2018). Developing Leadership Skills among Adolescents and Young Adults: A Review of Leadership Programmes. *International Journal of Adolescence and Youth*, 23(1), 86–98. DOI:10.1080/02673843.2017.1292928

- Kas'yanov, V. V., Krotov, D. V., Samygin, S. I. (2017). Spetsifika politicheskoy sotsializatsii rossiyskoy molodezhi v usloviyakh sotsial'noy neopredelennosti [The Specificity of Political Socialization of the Russian Youth in the Conditions of Social Uncertainty]. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki* [Humanities, Social-Economic and Social Sciences], 1, 42–45.
- Khozinov, R. R. (2016). Molodezhnoe liderstvo v upravlencheskikh otnosheniyakh: kontseptual'nyy analiz [Youth Leadership in Management Relationship: Conceptual Analysis]. *Vestnik Vostochnoy ekonomiko-yuridicheskoy gumanitarnoy akademii* [The Bulletin of the Eastern Economics and Law Humanities Academy], 1(81), 146–151.
- Klau, M. (2006). Exploring Youth Leadership in Theory and Practice. *New Directions for Youth Development*, 109, 57–87. DOI:10.1002/yd.155
- Men'shikova K. V., Malkova E. V. (2017). Predposylki molodezhnogo liderstva ili orientiry permskoy molodezhi [Preconditions of Youth Leadership or Landmarks of Perm Young People]. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki: teoriya i praktika* [Social Sciences and Humanities: Theory and Practice], 1, 290–297.
- Mirzoyan, V. A. (2013). Upravlenie i liderstvo: sravnitel'nyy analiz teorii liderstva [Management and Leadership: Comparative Analysis of Leadership Theories]. *Voprosy filosofii* [Russian Studies in Philosophy], 6, 3–15.
- Naselenie po polu i vozrastnym gruppam po Krasnodarskomu krayu. Krasnodarstat. Rezhim dostupa <https://krdsstat.gks.ru/storage>
- Popova, O. V. (2018). Politicheskii potentsial molodezhnogo liderstva v rossiyskikh usloviyakh: rezul'taty mezhregional'nogo issledovaniya [The Political Potential of Youth Leadership in the Russian Context: the Results of Interregional Research]. *Politicheskaya ekspertiza: POLITEKS* [Political Expertise: POLITEKS], 14(4), 492–511. DOI: 10.21638/11701/spbu23.2018.403
- Rumeli, M. S., Arshad, M. M., Ismail, I.A., & Rami, A.A. (2021). Youth Leadership Development through Training Transfer and Mentoring. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(15), 272–284. DOI:10.6007/IJARBS/v11-i15/10652
- Samsonova, T. N., Shpuga, E. S. (2016). Politicheskoe liderstvo pered vyzovami sovremennosti [The Challenges Political Leadership Faces in the Modern World]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sotsiologiya i politologiya* [Moscow State University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science], 22(4), 142–163.
- Scott, W. R. (2008). *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*. Thousand Oaks: Sage.
- Strong, K., Kallon Kelly, C. (2022). Youth Leadership for Development: Contradictions of Africa's Growing Leadership Pipeline. *The Journal of Modern African Studies*, 60(2), 217–238. DOI: 10.1017/S0022278X22000064
- Varankin, D. G., Il'inykh, O. P. (2019). Popytka sub'ektivno-ob'ektivnogo podkhoda k opredeleniyu roli molodezhi [Subject-Objective Approach to Determining the Role of Youth]. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki: teoriya i praktika* [Social Sciences and Humanities: Theory and Practice], 1(3), 209–216.
- Yuan, Y., Chen, Q., Sun, X., Liu, Z., Xue, G., & Yang, D. (2019). Development and Preliminary Validation of the Youth Leadership Potential Scale. *Frontiers in Psychology*, 17, 1–14. DOI:10.3389/fpsyg.2019.02310

Received 05.12.2022

Accepted 15.02.2023

For citation: Miroshnichenko I. V., Kolba A. I., Lyubetskiy A. I., Rusiya N. T., Yachmennik K. V. Institutional Model for Integrating Youth Leadership into Public Management of Human Capital Development in Krasnodar Territory: The Current State and Transformation Potential. — *South-Russian Journal of Social Sciences*. 2023. Vol. 24. No. 1. Pp. 28–49.

© 2022 by the author(s). This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).