

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комитета по делам
молодежи мэрии города Новосибирска

_____ И. С. Соловьева

«___» _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ МЦ «Пионер»

_____ Е.Е.Семенова-Тиссен

«___» _____ 2019 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

Муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска

«Молодежный центр «Пионер»

на 2019 – 2021 гг.

Новосибирск
2019

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Наименование программы	Программа развития (далее – Программа) муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска «Молодежный центр «Пионер» (далее – Центр «Пионер» / Центр)
Заказчик программы	Центр «Пионер»
Исполнители программы	Коллектив всех структурных подразделений Центра «Пионер», молодежные проектные команды, держатели молодежных общественных инициатив, социальные партнеры
Цель программы	Переформатирование и доработка организационно-управленческого и содержательного функционирования Центра «Пионер» как базового инфраструктурного центра поддержки городских молодежных инициатив.
Задачи программы развития	<ol style="list-style-type: none">1. Доработка структуры управления учреждением на основе современных технологий организации социального менеджмента.2. Систематизация деятельности по ключевым направлениям работы Центра в формате сквозных сервисов молодежных инициатив.3. Оформление содержания событийной деятельности Центра в соответствии с актуальными трендами и запросами молодежных сообществах города Новосибирска.4. Создание системы развития профессиональных компетенций коллектива5. Обновление материально-технического обеспечения Центра.6. Активизация имиджевой политики Центра посредством укрепления взаимодействия с социальными, информационными и бизнес-партнерами по всем направлениям государственной молодежной политики, актуальным для города Новосибирска.
Авторы-разработчики программы	Специалисты организационно-методического отдела и городского молодежного информационного центра Центра «Пионер»
Срок реализации программы	2019 - 2021 гг.
Краткая аннотация программы	Настоящей Программой определяются принципы, цели, задачи по развитию Центра «Пионер», содержательные и результативные приоритеты, способы и механизмы развития учреждения на 4 года. Программа развития актуализирует содержание задач предыдущей программы (2015-2018 гг.), проводится анализ имеющихся достижений, проблем и их причин; выявляются сильные и слабые стороны учреждения. Также в программе обосновываются основные актуальные и перспективные направления, механизмы решения задач, поэтапность их решения, а также предполагаемые конечные результаты.

	Программа содержит характеристику комплекса условий, обеспечивающих результативность ее реализации: нормативно-правовые, научно-методические, кадровые, организационные, информационные, мотивационные, материально-технические, финансовые условия.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышена эффективность структуры управления учреждением. 2. Сформирован набор сквозных сервисов молодежных инициатив на основе систематизации деятельности по ключевым направлениям работы Центра. 3. Модернизировано содержание событийной деятельности Центра в соответствии с актуальными запросами молодежных сообществ города Новосибирска. 4. Сформирована современная система научно-методического, информационного, программно-методического сопровождения профессиональной деятельности коллектива и его мотивации. 5. Обновлено материально-техническое обеспечение Центра в соответствии с тенденциями работы с молодежью, а также необходимостью реализации наиболее востребованных проектов. 6. Активизирована имиджевая политика Центра посредством развития корпоративной культуры учреждения, а также расширения и укрепления взаимодействия с социальными, информационными и бизнес-партнерами по города Новосибирска.
Организация контроля реализации Программы	<p>Мониторинг хода реализации Программы развития осуществляется 1 раз в квартал с последующим внесением корректировок, по отдельным направлениям – 1 раз в год.</p> <p>Контролирует: директор учреждения, руководители отделов.</p> <p>Предмет контроля: своевременность решения поставленных задач, эффективность реализации Программы развития (соответствие промежуточных результатов намеченным задачам и приближенность предполагаемым количественным и качественным результатам).</p>

2. ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

Муниципальное бюджетное учреждение «Молодежный центр «Пионер» является муниципальным учреждением молодежной политики, организационно находится в ведомственном подчинении комитета по делам молодежи департамента, культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска.

Молодежный центр «Пионер» территориально расположен в Железнодорожном районе Центрального округа города Новосибирска, практически в центре города. В настоящее время Центр является современной, соответствующей актуальным запросам целевой аудитории площадкой,

направленной на выявление, поддержку и развитие молодежных инициатив. Основным содержанием Центра является работа с талантливыми и инициативными молодыми людьми, оказание помощи в самореализации и продвижении их проектов и социальных практик путем предоставления разнообразных ресурсов и широкого перечня услуг.

Молодежный центр «Пионер» осуществляет деятельность и формирует свое муниципальное задание согласно перечня муниципальных работ комитета по делам молодежи мэрии города Новосибирска.

Из этого перечня Центр реализует следующие виды работ:

- работа № 1 «Организация мероприятий, направленных на профилактику асоциального и деструктивного поведения подростков и молодежи, поддержка детей и молодежи, находящейся в социально-опасном положении»;

- работа № 2 «Организация мероприятий в сфере молодежной политики, направленных на формирование системы развития талантливой и инициативной молодежи, создание условий для самореализации подростков и молодежи, развитие творческого, профессионального, интеллектуального потенциалов подростков и молодежи»;

- работа № 3 «Организация мероприятий в сфере молодежной политики, направленных на гражданское и патриотическое воспитание молодежи, воспитание толерантности в молодежной среде, формирование правовых, культурных и нравственных ценностей среди молодежи»;

- работа № 4 «Организация мероприятий в сфере молодежной политики, направленных на вовлечение молодежи в инновационную, предпринимательскую, добровольческую деятельность, а также на развитие гражданской активности молодежи и формирование здорового образа жизни».

В структуру МБУ «Молодежный центр «Пионер» входят 4 отдела. Обозначенные выше виды работ осуществляются за счет организации и проведения мероприятий разного уровня, реализации проектов специалистов разных профилей.

Организационно-методический отдел

Цель работы организационно-методического отдела – развитие молодежных общественных инициатив, поиск и трансляция новых технологий в работе с молодежью.

Деятельность отдела осуществляется посредством реализации проектов, городских мероприятий, грантовых конкурсов.

Отдел гражданско-правового воспитания

Деятельность отдела осуществляется посредством реализации проектов и мероприятий, направленных на осуществление охраны правопорядка и привлечение молодежи в народные дружины и студенческие общественные объединения правоохранительной направленности.

Отдел развития поддержки молодежных добровольческих инициатив

Деятельность отдела строится на реализации двух крупных проектов: Городской штаб добровольцев и Штаб студенческих отрядов, а также организации крупных городских мероприятий.

Основная цель отдела - вовлечение молодежи в добровольческую деятельность, развитие и поддержка молодежных добровольческих инициатив.

Совершенствование практики работы студенческих отрядов, в том числе в направлении развития системы профессионального и временного трудоустройства студенческой молодежи.

Городской молодежный информационный центр

Целью работы отдела является создание единого молодежного информационного пространства, повышение информированности молодых людей о событиях, мероприятиях и возможностях, существующих для них в городе Новосибирске.

Основные задачи:

- обеспечение информационного сопровождения деятельности различных субъектов отрасли молодежной политики в городе Новосибирске, путем сбора, обработки и анализа информации о состоянии молодежной среды;
- создание информационного контента, отвечающего условиям нового восприятия молодежи;
- формирование информационных баз данных по вопросам, представляющим интерес, как для молодежи, так и для структур, работающих с молодежью.

Целевая аудитория - жители Новосибирска в возрасте от 14 до 30 лет. Ядро – молодые люди в возрасте 16 – 25 лет, вторичная – 14–16 и 25 –30 лет.

В своей работе ГМИЦ задействует все возможные каналы коммуникации.

На портале тымолод.рф можно найти фото- и видеоотчеты событий, статьи и новости, обратиться в электронную приемную мэрии, получить психологическую консультацию, узнать краткую информацию о всех молодежных центрах города, поучаствовать в голосованиях и т.д.

В группах и аккаунтах в социальных сетях (Вконтакте, фэйсбук, инстаграм, ютуб и телеграмм) помимо дублирования информации портала, регулярно проводятся различные розыгрыши и конкурсы.

Также отделом проводятся полноценные PR кампании мероприятий, которые включают подготовку и рассылку по СМИ и социальным сетям промо-видеороликов, пресс-релизов, анонсов, афиш, поиск и заключение договоров с информационными партнёрами, подготовка и запись джинглов для размещения на радиостанциях города.

Таблица №1

Динамика проектной деятельности

Направленность проектов	Количество проектов, реализованных в рамках конкурса социально значимых проектов «Парад идей»		
	2016 год	2017 год	2018 год
«Содействие развитию активной жизненной позиции молодёжи»	10	8	7
«Гражданское	2	1	2

и патриотическое воспитание молодежи»			
«Создание комфортной среды проживания и формирование здорового образа жизни в молодежной среде»	5	2	8
ВСЕГО:	17	11	17

В рамках конкурса социальной активности общественных организаций «ТОП-10 молодежных движений» в 2017 и 2018 году поддержано по 5 организаций.

«Молодежный центр «Пионер» является организатором более 60 городских мероприятий. В 2018 году существенно возросло количество и качество проведения городских мероприятий. Во многом это связано с расширением партнерских связей учреждения.

Традиционные основные мероприятия:

- *Конкурс социально значимых проектов в молодежной среде «Парад идей»*

- *Конкурс социальной активности общественных организаций «ТОП-10 молодежных движений»*

- *Городской творческий конкурс-фестиваль талантов «Звездные имена Новосибирска»*

- *Конкурс молодежной премии «Признание года»*

- *Церемония вручения стипендий мэрии города Новосибирска*

- *Лига КВН*

- *Слет добровольческих объединений города Новосибирска*

- *Спартакиада добровольцев*

- *Школа подготовки добровольцев*

- *Мисс студенческие отряды*

- *Ежегодный майский велопробег*

- *Слет студенческих отрядов «Старт сезона»*

- *Зимняя и летняя спартакиады студенческих отрядов*

- *Всероссийская социальная акция «Снежный десант – Новосибирск»*

- *Спартакиада среди студенческих общественных объединений правоохранительной направленности и народных дружин города Новосибирска*

- *Сборы народных дружин и общественных объединений правоохранительной направленности*

Конкурс молодежных проектов «Парад идей».

Конкурс «Парад идей» проводится в г.Новосибирске с 2002 года, но в 2013 году была произведена «технологическая перезагрузка» конкурса, что привлекло большее внимание к конкурсу со стороны потенциальных участников и позволило сформировать экспертное сообщество при комитете по делам молодежи г.Новосибирска. На сегодняшний день технология отбора проектов в конкурсе «Парад идей» является образцом объективной и

многогранной оценки, на муниципальном уровне по России почти отсутствуют прецеденты таких форматов работы с молодежными инициативами.

Процедура работы по «Параду идей» включает в себя несколько этапов:

1. Рекламно-информационная кампания. Помимо классической рекламы в общественных пространствах, специализированных СМИ, сети Интернет, проводится ряд содержательных мероприятий, побуждающих потенциальных участников к подготовке заявок на конкурс. К числу данных мероприятий относятся: мастер-классы по разработке проектов, тренинги по подготовке заявок и грантмейкингу, ток-шоу по актуальным темам молодежных инициатив, встречи с интересными людьми – «Истории успеха» в молодежной политике и прочее.

В течение этого периода происходит прием заявок.

2. Заочный этап оценивания. На этом этапе происходит 3 базовых процесса:

1) Голосование за проекты на специальном портале в сети интернет. Это позволяет оценить в первую очередь общественную значимость и наличие «группы поддержки» у проектной инициативы.

2) Оценка заявки экспертами. Каждая заявка рассматривается экспертами, независимо друг от друга. Эксперт выставляет баллы по критериям и делает содержательный вывод: «Отклонить», «Допустить» и «Отправить на доработку».

3) Доработка проектов с экспертами. Эта опция предусмотрена только для тех заявок, которые отправляются на доработку экспертами. В течение 5 дней, в режиме онлайн-консультаций экспертов возможна доработка проектов для прохождения в следующий этап. Эксперты принимают такое решение уже после доработки и взаимодействия с заявителем.

3. Проектный конвейер. На данный этап по итогам заочной экспертизы допускается от $\frac{1}{2}$ до $\frac{2}{3}$ всех заявок. Технология оценки на «конвейере» состоит в том, что заявители презентуют свою проектную идею очно и не публично экспертам, специализирующихся в отдельно взятом «разрезе» (предметности) проекта. Таких ключевых тем в молодежном проектировании 5, и соответственно, участники должны презентовать свою идею соответственно на пяти так называемых «станциях»:

- Направленность проекта на решение социально значимых задач развития города, молодежного сообщества Новосибирска;

- Команда и управление проектом (задачи, планирование, контроль);

- Привлечение молодежи и информационное продвижение;

- Бюджетирование проекта: привлечение дополнительных доходов, оптимизация расходов;

- Максимальная конкретность результатов и перспективы развития проекта.

По итогам прохождения проектного конвейера формируется общий рейтинг участников-заявителей и принимается коллегиальное экспертное решение, какой лимит заявок допускается на заключительную стадию отбора (обычно это порядка 30 заявок). Важной функцией проектного конвейера

является то, что эксперты в процессе презентации заявок дают свои рекомендации участникам, и те могут доработать проект для публичной защиты (заключительной стадии отбора).

4. Публичная защита. Формат публичной защиты достаточно традиционен для подобных общественных проектов. В течение 7 минут команда проекта докладывает о своей идее, затем 5-7 минут эксперты задают вопросы и держатели проекта отвечают на них. Важным моментом является реальная публичность защиты: все участники защиты имеют возможность присутствовать в зале, а эксперты выставляют оценки не в закрытые протоколы, а открыто и публично, то есть участники могут контролировать процесс оценивания в режиме реального времени и следить за рейтингом.

По итогам оценок экспертов на публичной защите комиссия принимает решение о списке и количестве поддерживаемых проектов, прямых суммах, выделяемых на их финансирование, а также меры нефинансовой помощи (информационная, материально-техническая, консультационно-образовательная и так далее).

Элементы технологии оценивания конкурса «Парад идей» оказались настолько удачны, что стали использоваться в других проектах и мероприятиях сферы молодежной политики Новосибирска

В настоящее время в Центре действуют договоры о сотрудничестве и совместные планы работы с целым рядом учреждений и организаций города Новосибирска различной ведомственной принадлежности: акция «Тотальный диктант», Гонка героев, «Забег», фестиваль субкультур «Zнаки», Театральный фестиваль «Ново-сибирский транзит», Театры «Глобус» и «Красный факел», кинотеатр «Люксор», МАУК «Парк культуры и отдыха «Центральный», Радиостанция «Городская волна», Новосибирская областная общественная организация по развитию велосипедного транспорта и спорта «Привет, велосипед!», Автономная некоммерческая организация «Больничные клоуны «НОС», «Федерация экстремальных видов спорта и молодежных спортивных движений ESF54». Данные организации не просто выполняют свои функции в городском пространстве, но и могут являться внешней площадкой для реализации молодежных инициатив.

Таким образом, на сегодняшний день именно в молодежном центре «Пионер» на уровне города собрана достаточно большая номенклатура сервисов, предоставляемых как раз инициативным группам, проектным командам, молодежным общественным организациям г.Новосибирска с использованием современных социальных технологий и инструментов.

3.АНАЛИЗ АКТУАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ МОЛОДЕЖНОГО ЦЕНТРА «ПИОНЕР»

В настоящее время социальное окружение рассматривает молодежную политику как условие и инструмент выполнения своего муниципального задания, поэтому к Учреждению предъявляются требования как к инструменту – максимально соответствовать выполнению предназначенной функции.

Программа развития Центра «Пионер» – продукт коллективного творчества и не подлежит жесткому нормированию относительно структуры и содержания, так как является, прежде всего, рабочим документом для организации текущей и перспективной деятельности учреждения. Вместе с тем, накопленные управленческие знания коллектива позволяют обозначить несколько компонентов программы развития, которые в той или иной степени должны быть ей присущи.

Таким образом, приступая к проектированию возможностей развития учреждения, необходимо отметить качественные принципы программы Центра:

- актуальность программы ориентирована на решение наиболее актуальных задач для развития системы работы;
- данная программа отражает в своих целях и планируемых действиях уже будущие требования к учреждению;
- программой определены цели и способы их достижения, которые позволят получить максимально возможные результаты;
- программа должна приниматься сотрудниками учреждения как управленческая инструкция для командной работы;
- программа обеспечивает организационно-управленческие и содержательно-процессуальные условия для непрерывного повышения профессионализма всех сотрудников учреждения.

Данная Программа выстраивается на стратегии системных изменений, предусматривающей реконструкцию учреждения и затрагивающая базовые компоненты его деятельности (цели, содержание, организацию). Это обуславливает необходимость текущего анализа как внешних, так и внутренних условий среды, определяющие «точки роста» и тренды развития учреждения.

3.1 Анализ состояния внешней среды и социального заказа Описательные характеристики города Новосибирска

Новосибирск — самое крупное муниципальное образование в Российской Федерации. Третий по численности населения город в России. Постоянное население на 1 января 2017 г. — 1602,9 тыс. человек (57,7% населения Новосибирской области). Территория города на 01.01.2017 — 502,7 км². Плотность населения — 3,2 тыс. человек на 1 км².

Административный центр Сибирского федерального округа, Новосибирской области и входящего в её состав Новосибирского района; город является центром Новосибирской агломерации. Крупнейший торговый, деловой, культурный, промышленный, транспортный и научный центр Сибири.

Расположен Новосибирск на стыке лесостепной и лесной природных зон, на Приобском плато, примыкающем к долине реки Обь, на пересечении важнейших транспортных коридоров, по которым традиционно осуществляются хозяйственные связи российских регионов, как в направлении «запад-восток» (федеральная трасса М-51 «Байкал»), так и «север-юг» (федеральная трасса М-52 «Чуйский тракт», судоходная река Обь). Расстояние от Новосибирска до Москвы — 3191 км.

С 28.09.1937 — административный центр Новосибирской области.
С 13.05.2000 — центр Сибирского федерального округа.

Современный Новосибирск — это деловой, торгово-финансовый, научно-промышленный и культурный центр азиатской части России. В Новосибирске находится резиденция полномочного представителя Президента Российской Федерации по Сибирскому федеральному округу, расположены представительство Министерства иностранных дел Российской Федерации, Сибирское таможенное управление, представительства иных федеральных органов и ведомств, штаб-квартиры межрегиональных организаций.

В Новосибирске проживают представители свыше 120 национальностей. Большинство населения русские (около 93 %). К наиболее многочисленным этническим группам населения относятся украинская, узбекская, татарская, немецкая, таджикская. Кроме того, в городе проживают армяне, киргизы, азербайджанцы, белорусы, казахи, корейцы, езиды, евреи, китайцы, цыгане, тувинцы, буряты, чувашаи, грузины и представители других национальностей. Действует более сорока зарегистрированных национально-культурных автономий и национальных организаций.

В городе стабильная политическая ситуация. Установлено тесное взаимодействие органов городского самоуправления с деловым сообществом и всей городской общественностью.

Доля молодежи в г.Новосибирске превышает средний показатель по стране в связи с большим количеством высших учебных заведений. Многие студенты, приехавшие на учебу в город, затем остаются здесь жить и заниматься профессиональной самореализацией.

Новосибирск располагает обширной сетью образовательных учреждений. В городе около трех десятков высших учебных заведения, включая филиалы иногородних вузов, в которых учатся около 110 тысяч студентов, аспирантов и докторантов. Из них около 20% — жители других городов и регионов, поскольку в Новосибирске готовят специалистов для всей территории Сибири и Дальнего Востока. В последнее время наблюдается устойчивая тенденция к росту численности иностранных студентов.

Кроме того, в городе функционируют около 40 организаций среднего профессионального образования.

Для подрастающего поколения в Новосибирске имеется 231 общеобразовательная организация: школы, лицеи, гимназии (около 163 тыс. учащихся) и 267 детских дошкольных учреждений (их посещают около 84 тыс. детей).

В образовательный процесс активно внедряются информационные технологии. Уровень обеспеченности компьютерами общеобразовательных учреждений г. Новосибирска значительно выше среднероссийского уровня.

Социальная инфраструктура Новосибирска включает большое количество объектов, учреждений, сетей и других институций, связанных с большим количеством органов управления – Департаменты мэрии (культуры, спорта и молодежной политики; образования; социальной политики), подразделения Правительства Новосибирской области (министерство региональной политики,

министерство образования, науки и инноваций; министерство культуры; министерство социальной политики), бизнес-структуры, общественные организации. Общее количество объектов социальной инфраструктуры различной направленности превышает тысячи наименований (школы, вузы, объекты культуры, молодежные центры и т.п.)

В основные социально-демографические проблемы г.Новосибирска входит общий процесс старения населения, который связан в том числе с процессом «утечки мозгов», т.е. отъезда молодежи в поисках самореализации в более «удобные», на их взгляд места проживания. В последнее время эти места включают в себя не только столичные города европейской части России, но и страны дальнего зарубежья (как европейские, так и в Азии).

МБУ МЦ «Пионер» - единственное муниципальное учреждение, на программном уровне занимающееся поиском и сопровождением реализации молодежных инициатив. В других муниципальных учреждениях это происходит на точечном уровне. Исключение составляет, пожалуй, МБУ «Городской центр проектного творчества», но специфика учреждения (акцент на методологическую, педагогическую, теоретико-ориентированную составляющую инициатив) позволяет не рассматривать напрямую данную организацию в качестве альтернативной с точки зрения предоставления смежной услуги. Основные организации, являющиеся аналогичными по предоставлению сервисов, не входят в систему муниципальной молодежной политики. Это:

1. Ресурсные центры общественных организаций. Находятся в каждом районе г.Новосибирска и целью своей ставят поддержку и развитие общественных инициатив в рамках развития своей территории (района) посредством сопровождения заявок на муниципальные гранты, консультации, инфраструктурную текущую поддержку и т.п. К этой категории можно также отнести МАУ Городской центр развития предпринимательства и его бизнес-инкубаторы.

2. Региональные молодежные учреждения (ГБУ НСО «Агентство поддержки молодежных инициатив», ГБУ НСО «Дом молодежи», ГБУ НСО «Центр молодежного творчества»). Данные организации имеют (особенно ГБУ НСО «АПМИ») проектно-ориентированный характер деятельности и сопровождения молодежных инициатив. В связи с особенностью демографической ситуации в Новосибирской области, большая часть целевой аудитории региональных учреждений – это жители именно г.Новосибирска. В «АПМИ» реализуется региональная программа по поддержке молодежного предпринимательства, инновационного движения, студенческих организаций. В «ЦМТ» одно из направлений работы – это работа регионального молодежного пресс-центра (медиа-студия, SMM-сопровождение, съемка видео-продукции и т.п.). Особенностью работы данных учреждений является то, что ни одна из организаций не является прямым оператором какого-либо конкурса грантов по поддержке молодежных инициатив и проектов.

3. Инфраструктурные учреждения системы образования. Данные учреждения имеют региональное и федеральное подчинение. Функционал

заключается в первую очередь в сопровождении профессионального развития молодежи, предпринимательской активности, так называемых «soft skills». Это Новосибирский академпарк, Биотехнопарк, производственное объединение «Сигма», медтехнопарк а также бизнес-инкубаторы вузов, которые по функционалу включают в себя аналогичные опциональности.

3.2. Анализ направлений деятельности учреждения и оказываемых услуг с позиции соответствия тенденциям молодёжной политики и социальному заказу.

Исследования показывают стабильную активность и интерес городских сообществ к общественной деятельности, а значит и к мерам поддержки со стороны муниципальных структур. Но более четкий анализ ситуации дает право предположить, что прямых ресурсных (финансовых) вливаний уже в достаточном соотношении с количеством заявляемых инициатив, и требуются более технологичные инструменты работы с проектами и идеями. Так, по данным управления общественных связей мэрии, в конкурсе грантов количество подаваемых и поддерживаемых заявок относительно стабилизировалось, начиная с середины второго десятилетия нашего века (*Диаграмма №1*).



Подобная ситуация существует и с профильным молодежным конкурсом «Парад идей».

Основные целевые аудитории работы центра (т.н. «клиенты») – инициативные группы молодежи города Новосибирска с имеющейся идеей, проектом, проблемой, задачей в социальной и смежных сферах развития. Базовая демографическая категория – это т.н. «средняя» и «взрослая» молодежь, т.е. 18-25 лет (особенно отдельная подкатегория – студенческая молодежь) и 25-30 лет. На «среднюю» молодежь приходится порядка 60% взаимодействия, на «взрослую» - порядка 25%. Это отражает особые условия

коммуникации, управленческих механизмов, условий работы, так как дихотомическая позиция «взрослый-ребенок» («учитель-ученик» и т.д.), которая присутствует в большинстве других молодежных центрах и учреждениях, в работе центра «Пионер» эксплуатируется минимально. С данными целевыми аудиториями необходимо использовать преимущественно партнерские подходы и взаимоотношения на паритетных началах. Поэтому основные опции учреждения – это поддержка и сопровождение инициатив. Основные «клиенты» МБУ «Пионер» - это не социально незащищенные, «слабые» слои населения, а люди с активной жизненной позицией, социально успешные, грамотные граждане. Это накладывает большую ответственность за качество взаимодействия. По таблице № 1(стр.6) видно, что большая часть заявок на конкурсы занимает именно номинация «Содействие развитию активной жизненной позиции молодёжи»,

Важной составляющей работы является системное взаимодействие с партнерами учреждения, определяющие во многом качество проведенных мероприятий и целостных проектов.

В сфере информационного партнерства:

- 1) Конференция Tedx
- 2) Конференция SMMСибирь
- 3) Акция «Тотальный диктант»
- 4) Гонка героев
- 5) «Забег»
- 6) Сибирский фестиваль татуировки
- 7) ТНТ-Новосибирск
- 8) POP corn фестиваль субкультур
- 9) Знаки
- 10) Фестиваль «Электронный берег»
- 11) Библионочь
- 12) Zalewski Crew – организация концертов
- 13) Театральный фестиваль «Ново-сибирский транзит»

В сфере поддержки мероприятий призами и подарками (в т.ч. розыгрыши):

- 1) Театр «Глобус»
- 2) Театр «Красный факел»
- 3) Театр «Старый дома»

- 4) Театр «Понедельник выходной»
- 5) Театр «Первый театр»
- 6) Фитнес-клуб «ClassBoom»
- 7) Цветочный магазин «Флавер Шоп»
- 8) Производство натурального меда «Озорная Шишка»
- 9) Мастерская сувениров и подарков
- 10) Мужская парикмахерская «CutMan Barbershop»
- 11) Спортивный клуб «Культура здорового движения «Тескао»
- 12) Кондитерская «SEVEN LEMONS»
- 13) Лазертаг-арена «Портал-54»
- 14) Кинотеатр «Люксор»
- 15) Кинотеатр «Маяковский»
- 16) Кофейня «Бодрый день»
- 17) Квест «Fantasmia»
- 18) Экстрим-центр «SOOBER»
- 19) Кёрлинг центр «Пингвин»
- 20) Кофейня «Санта Кофе»
- 21) Доставка пиццы «Пицца-Синица»
- 22) Магазин аксессуаров для телефонов «Алло Мама»
- 23) Музей магнитов «КОМПАС»
- 24) Атракцион виртуальной реальности "RoomVR"
- 25) Фотограф Анна Жаглина
- 26) Доставка пиццы «New Yo Pizza»
- 27) Сеть ресторанов быстрого обслуживания «Вилка-Ложка»
- 28) Салон «Golova»
- 29) Школа английского New Start
- 30) Сеть кафе пороговых «Штолле»

В сфере организации мероприятий:

- 1) ООО «Гаринсон-шоу»
- 2) Радиостанция «Городская волна»
- 3) МБУК "Парк культуры и отдыха им. С. М. Кирова"
- 4) МУП ПКиО «Центральный»

В сфере общественной деятельности:

- 1) Новосибирская областная общественная организация по развитию велосипедного транспорта и спорта «Привет, велосипед!»
- 2) Автономная некоммерческая организация «Больничные клоуны «НОС»
- 3) «Федерация экстремальных видов спорта и молодежных спортивных движений ESF54»
- 4) Презентационное агентство «Мастер слова»
- 5) Автономная некоммерческая организация «Театр танца»
- 6) Областная общественная организация по развитию волонтерского движения «Волонтерский корпус Новосибирской области» и другие

3.3. Характеристика материально-технического и финансового обеспечения деятельности учреждения

В период 2015-2018 г. можно отметить улучшение состояния материально-технической базы молодежного центра «Пионер». Это немаловажный положительный фактор реализации приоритетных направлений деятельности учреждения, реализуемых в соответствии с основными целями и задачами, поставленными муниципалитетом города. Деятельность Центра финансируется его учредителем в соответствии с муниципальным заданием (см. таблицу №5). Руководство Центра использует для реализации основных направлений жизнедеятельности учреждения, находящиеся в его распоряжении денежные средства, в соответствии со своими обязательствами и предусмотренными законодательством статьями распределения.

Таблица № 2

Характеристика финансового обеспечения деятельности МБУ МЦ «Пионер»

Финансовое обеспечение	Объемы и источники финансирования деятельности				
		2015	2016	2017	2018
Указанное распределение средств является проектом и подлежит ежегодному уточнению при формировании и бюджетной сметы Центра.	всего				
	тыс. руб.	23 751,05	22 738,14	23 621,7	21 456,00
	Субсидии на выполнение муниципального задания в том числе:				
	ВЦП "Развитие сферы молодежной политики в городе Новосибирске" на 2015-2017 годы. (Обеспечение деятельности учреждений сферы молодежной политики (текущее содержание))	14 739,85	14 432,71	16 282,94	13 583,00
	ВЦП "Развитие сферы молодежной политики в городе Новосибирске" на 2015-2017 годы (Создание условий для реализации мероприятий в сфере молодежной политики на территории города Новосибирска)	6 889,78	7 850,27	6 698,47	-
	Муниципальная программа «Развитие сферы молодежной политики в городе	-	-	-	7 516,00

Новосибирске» на 2018 – 2021 годы				
Субсидии на иные цели в том числе:	2 121,42	455,16	640,35	357,00
ВЦП "Развитие сферы молодежной политики в городе Новосибирске" на 2015-2017 годы (Ремонт помещений, ремонт (модернизация) спортивных сооружений, развитие материально-технической базы сети учреждений сферы молодежной политики)	1 399,02	64,56	406,00	-
Муниципальная программа «Развитие сферы молодежной политики в городе Новосибирске» на 2018 – 2021 годы	-	-	-	311,5
Найм жилья	722,4	390,6	234,35	45,5

Анализ финансово-хозяйственной деятельности и состояния МТБ учреждения показывает, что коллективом Центра создаются условия для функционирования и развития основной деятельности. Для развития МТБ используются бюджетные средства, но планируется привлечение финансов, полученные от оказания платных услуг. МТБ учреждения постоянно развивается, основные средства и оборудования используется эффективно. МТБ учреждения фактически соответствует основным санитарным, строительным, противопожарным нормам и правилам. В учреждении создана МТБ, позволяющая сохранять и поддерживать здоровье посетителей и персонала.

Содержание зданий, помещений, оборудования

Основная деятельность учреждения реализуется на базе 2 помещений:

1. Молодежный Центр «Пионер» расположен по адресу ул. Советская, 77а на 1 этаже 5-этажного жилого дома. Площадь помещений – 358,0 кв.м.

На первом этаже здания расположены офисные помещения (бухгалтерия, контрактная служба, 3 основных отдела: организационно-методический отдел, отдел гражданско-правового воспитания, городской молодежный информационный центр, городской штаб добровольцев, конференц-зал, звукозаписывающая студия). Все офисные помещения оснащены оргтехникой (компьютеры, принтеры, сканеры, фото-видеоаппаратура). Стены в кабинетах оклеены обоями под покраску. Туалеты выложены кафелем, оборудованы сантехническим оборудованием.

2. Структурное подразделение МЦ «Пионер» расположено по адресу ул. Ленина, 32 в цокольном этаже 5-этажного жилого дома. Площадь помещений – 183,5 кв.м.

В структурном подразделении расположены офисные помещения (кабинет специалистов и менеджеров, конференц-зал, кабинеты руководителей). Все офисные помещения оснащены оргтехникой (компьютеры, принтеры, сканеры). Стены в кабинетах оклеены обоями под покраску. Туалеты выложены кафелем, оборудованы сантехническим оборудованием.

Оборудование и его размещение в отделах и помещениях

Оборудование помещений отделов Центра соответствует основной деятельности учреждения. Техническое состояние основных средств является удовлетворительным, т.к. все средства были закуплены после 2009г, эффективность их использования составляла 100%, обеспеченность основными фондами является удовлетворительной, поступления материальных запасов своевременные, что обеспечивает бесперебойную работу МБУ МЦ «Пионер».

Состояние системы охраны

В соответствии с федеральным законом РФ «О противодействии терроризму» разработаны обязанности работников по организации эвакуации посетителей на случай возникновения ЧС. В коридоре Учреждения есть план эвакуации. Центр и отделы оборудованы системой охранной сигнализации. В помещениях Центра есть АПС и тревожно-вызывные кнопки. Паспорта безопасности получены на все помещения.

Состояние системы пожарной безопасности

По пожарной безопасности в каждом отделе в наличии планы эвакуации из помещений, датчики автоматической пожарной сигнализации. Центр и структурное подразделение оснащены первичными средствами пожаротушения в соответствии с планом эвакуации, огнетушителями в количестве 11 штук. Пожарные рукава находятся по адресам ул. Советская, 77а.

3.4. Анализ кадрового состава и структуры управления МБУ «Молодежный центр «Пионер»

Кадровый потенциал выступает одним из важнейших факторов развития эффективности деятельности МБУ «Молодежный центр «Пионер» и повышения качества предоставляемых услуг.

В таблицах 3 и 4 представлен анализ кадрового состава Центра за последние три года.

**Количественная характеристика
состава работников МБУ МЦ «Пионер»
в 2015, 2016, 2017 годах**

Год	Всего (чел.)	В том числе (чел.)						
		Директор	Зам. директора, гл. бухгалтер	Начальники отделов	СРМ	МСО	Основной персонал (специалисты)	Вспомогательный персонал
2015	39	1	2	4	6	2	18	6
2016	37	1	2	4	6	2	16	6
2017	37	1	2	4	7	2	15	6
Процентное отношение к списочной численности (%)								
2015	100	2,5	5,1	10,2	15,3	2,5	46,1	15,3
2016	100	2,7	5,4	10,8	16,2	6,5	43,2	16,2
2017	100	2,7	5,4	10,8	18,9	5,4	40,5	16,2
Внутренних совместителей, в т. ч. работающих по совмещению профессий (должностей)								
2015								
2016	1						1	
2017								
Внешних совместителей								
2015	5				1		1	3
2016	7				3		1	3
2017	7				2		2	3

Общее количество сотрудников в настоящее время по сравнению с 2015 годом сократилось незначительно. В целом за три года наблюдается тенденция в устойчивом сохранении рабочих мест в учреждении, что дает возможность минимизировать текучесть кадров в учреждении. Как видно из таблицы, если колебания есть, то они незначительны. Что касается совместительства, то можно увидеть, что за три года в учреждении был лишь один внутренний совместитель, внешнее совместительство так же занимает примерно одинаковый процент все три года.

**Характеристика состава работников по основной деятельности
МБУ Центр «Пионер» в 2015, 2016, 2017 годах**

Показатели	Количество (чел.) / % от общего количества		
	2015	2016	2017
Всего работников по основной деятельности	24	22	23
из них внутренних совместителей, в т. ч. работающих по совмещению профессий (должностей)	-	1	-

В том числе:			
Менеджер по персоналу	1 4,5%	1 4,5%	1 4,5%
Программист	2 8,5%	1 4,5%	1 4,5%
Художник	1 4,5%	1 4,5%	1 4,5%
Менеджер	11 44,5%	8 36,5%	9 39,5%
Звукооператор	-	1 4,5%	1 4,5%
Кинооператор	2 8,5%	2 9%	2 8,5%
Специалистов по работе с молодежью	6 25%	6 27,5	7 29,5%
Менеджеров по связям с общественностью	1 4,5%	2 9%	1 4,5%
Образование:			
высшее, из них:	17 71 %	17 77,5%	13 56,5%
высшее профильное (организация работы с молодежью, государственное и муниципальное управление)	3	4	-
незаконченное высшее	5 20,5%	3 13,5%	8 34,5%
среднее специальное	2 8,5%	2 9%	2 9%
среднее			
Квалификационная категория:			
высшая	1		
первая			
вторая		2	2
без категории	5	7	6
Общий стаж:			
до 2 лет	8	9	12
от 2 до 5 лет	13	10	8
от 5 до 10 лет	1	3	3
свыше 10 лет	2		
Стаж в отрасли (молодежная политика):			
до 2 лет	12	14	16
от 2 до 5 лет	11	8	7
от 5 до 10 лет	1	2	
свыше 10 лет			
Пол:			
женский	11	12	13
мужской	13	10	10

В целом количество работников по основной деятельности на протяжении трех лет практически не изменилось. При этом, в целях осуществления эффективной деятельности и совершенствования организационной структуры учреждения вносились изменения в штатное расписание: введена штатная единица звукооператора. Каждый год проходила аттестация работников учреждения. Большинство специалистов аттестованы на ту или иную категорию, что показывает должный уровень заинтересованности работодателя в развитии сотрудников.

Большая часть работников по основной деятельности имеет высшее профессиональное образование. Незначительная доля специалистов, имеет среднее специальное образование.

В течение 2015-2018 годов работа по повышению профессионального уровня специалистов по основной деятельности Центра носила постоянный, систематический характер. Целью повышения квалификации сотрудников являлось развитие их профессиональных компетенций, обновление теоретических знаний и усовершенствование практических умений и навыков в связи с повышением объективных требований к уровню профессионализма и необходимостью освоения новых трудовых приемов, современных методов и прогрессивных технологий решения профессиональных задач, удовлетворения потребности специалистов в получении полного спектра актуальной информации в сфере молодежной политики, трансляции передового отечественного и зарубежного опыта в этой области. Данное приоритетное направление в деятельности Центра осуществлялось через различные формы, как внутри, так и вне учреждения: курсы повышения квалификации, тематические семинары и семинары-практикумы, мастер-классы и воркшопы, циклы тренингов, участие в форумах, научно-практических конференциях различного уровня (городских, межрегиональных, всероссийских), круглых столах, методических совещаниях, конкурсах профессионального мастерства и т. д.

Диаграмма № 2

Повышение квалификации специалистов по основной деятельности МБУ МЦ «Пионер» на краткосрочных курсах (до 72 часов) в 2015, 2016, 2017 годах



Постоянно, сотрудники учреждения проходят курсы повышения квалификации, в разных учреждениях по разным направлениям подготовки, что дает возможность не только узнавать новую информацию, но и получать новые знания, знания помогают специалистам эффективно выполнять свою работу, что позволяет показать высокие результаты деятельности учреждения.

За 2015 год 9 сотрудников учреждения прошли долгосрочные курсы, более 72 часов, в таких компаниях как АНО ИДПО «Госзаказ», Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Городской центр психолого-педагогической поддержки молодежи «Родник», Городская школа журналистики и связей с общественностью, муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Городской организационно-методический центр молодежной политики «Стратегия».

Направленные на повышение профессиональной компетентности и статуса работников учреждений сферы молодежной политики города Новосибирска конкурсы профессионального мастерства также являются эффективной формой развития профессионального уровня сотрудников. Специалисты МБУ МЦ «Пионер» регулярно принимают участие в городском конкурсе профессионального мастерства «Формула успеха» (таблица 5).

Таблица № 5

*Участие сотрудников МБУ «МЦ «Пионер»
в городском конкурсе профессионального мастерства «Формула успеха»*

Год	Количество участников	Результаты участия
2016	1 чел. начальник отдела	Лауреат 2 степени

В целях объективной оценки деятельности работников и определения их соответствия занимаемой должности, а также установления соответствия уровня квалификации специалистов требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям, в 2015-2016 годах в МБУ МЦ «Пионер» проводилась аттестация работников (таблица 6). Основными задачами аттестации являлись: стимулирование непрерывного повышения уровня квалификации специалистов, их методологической культуры, личностного профессионального роста; повышение эффективности и качества труда; выявления перспектив использования потенциальных возможностей специалистов; обеспечение дифференциации уровня оплаты труда специалистов; стимулирование творческой инициативы.

*Аттестация работников МБУ МЦ «Пионер»
в 2015, 2016, 2017 годах*

Наименование должности	Количество прошедших процедуру аттестации (чел.)											
	На соответствие занимаемой должности			Вторая квалификационная категория			Первая квалификационная категория			Высшая квалификационная категория		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Директор		1	1	-		-						
Заместитель директора		1										
Главный бухгалтер		1	1									-
Ведущий бухгалтер												
Контрактный управляющий												
Начальник отдела	3	1	4									
Программист СРМ					2	1	-					
Менеджер по персоналу												
МСО												
Менеджер												
Кинооператор												
Звукооператор												
Художник												
ИТОГО:	3	3	6		2	1						

К сожалению, в настоящее время в Центре отсутствуют сотрудники, имеющие высшую квалификационную категорию. Следует отметить, что качественному развитию кадрового потенциала учреждения путем проведения аттестации специалистов для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям, в целом ничего не препятствует. В учреждении наблюдается текучесть кадров.

В 2017 году разработано и утверждено приказом директора МБУ МЦ «Пионер» «Положение о проведении аттестации на соответствие занимаемой должности работников муниципального бюджетного учреждения». На основании данного документа периодически разрабатывается график проведения аттестации.

Целью данного вида аттестации будет являться подтверждение соответствия квалификации работников учреждения занимаемым ими должностям на основе объективной оценки их профессиональной деятельности. Проведение аттестации позволит решить следующие задачи:

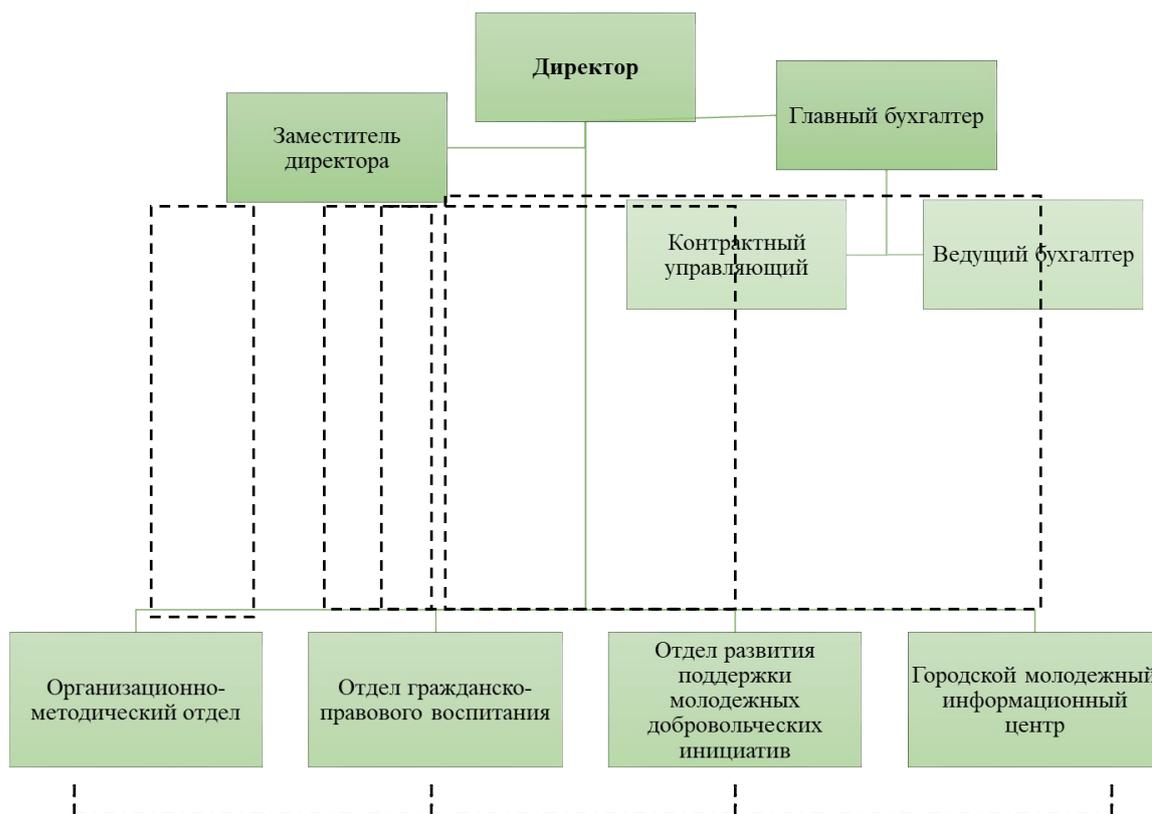
- определение необходимости повышения квалификации работников;

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- повышение эффективности и качества работы;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей работников;
- эффективное использование кадрового состава, включая ротацию (передвижение) кадров;
- рассмотрение возможности приема на работу, продолжения работы лиц, квалификация которых не соответствует требованиям квалификационных характеристик;
- решение вопросов, связанных с определением преимущественного права на оставление на работе в случае сокращения штата или численности работников учреждения;
- выявление возможности дальнейшего служебного продвижения.

В 2017 году в МБУ МЦ «Пионер» в целях определения возможности назначения на соответствующие должности работников, лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными характеристиками должностей работников соответствующего Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, проводилась внеплановая аттестация.

Таблица №7

Характеристика структуры управления учреждением



Структура управления, существующая на момент разработки программы развития, предусматривает наличие, при звеньях, линейной структуры функциональных подразделений. Основой схемы служат подразделения, осуществляющие в основную работу, и функциональные подразделения.

В рамках реализации программы 2019 году планируются некоторые управленческие изменения, которые обеспечивали бы оптимальную реализацию новых принципов и системных подходов в деятельности Центра, отраженную в данной программе развития. Важным изменением является применение в отдельных случаях «матричного» подхода в управлении, когда на отдельных проектах формируется команда под руководством заместителя директора или начальника профильного отдела. Важным элементом системы является ГМИЦ (городской молодежный информационный центр) – подразделение в статусе отдела, но имеющее важнейшие инфраструктурные медиа-функции относительно других проектов и событий.

В перспективе предполагается сохранение за директором стратегических задач, за начальниками отделов – проектных (особенно относительно развития своего отдела, согласно этапам реализации Программы развития и перспективного, календарного планирования). СРМ, менеджеры в рамках своих компетенций, останутся ответственными за решение оперативных задач. При актуализации задач, требующих срочного решения, будут формироваться проектные команды, согласно принципам проектной и модульной структур управления.

В перспективе развития учреждения также предполагается использование элементов и принципов проектной структуры управления. Это временная структура управления, создаваемая для решения конкретной задачи. Смысл её состоит в том, чтобы собрать в команду самых квалифицированных сотрудников организации, для осуществления проекта. Недостатком может быть возможная психологическая несовместимость работников временных творческих коллективов. Кроме того, возрастает нагрузка на остальных работников (которых не пригласили во временную группу); существует определенная возможность отторжения проектной группы другими работниками, особенно при условии недостаточного уровня психологической благоприятности в коллективе.

Кроме того, для реализации отдельных программ и проектов Центра возможно периодическое использование элементов матричной структуры управления. В матричной структуре члены проекта организации подчиняются как руководителю проекта, так и руководителям подразделений, в которых они работают постоянно.

Достоинства данной структуры управления в том, что она характеризуется высокой степенью адаптации, максимально полным использованием знаний и информационных ресурсов. Недостатки: сложность разделения власти и подчинённости (двойственность подчинённости), конкуренция за ресурсы, за престиж, что может спровоцировать конфликты.

Таким образом, учитывая результаты анализа кадрового состояния и выбранной стратегии развития Центра «Пионер» на предстоящие годы

реализации Программы развития, целесообразно использование линейно-функциональной модели, с элементами пректной и матричной (в зависимости от стратегических и актуальных задач, стоящих перед коллективом).

3.5. Экспертная оценка сильных и слабых сторон деятельности МБУ «Молодежный центр «Пионер»

Помимо приведенных выше объективных данных, основанных на материалах статистических и аналитических отчетов за годы реализации предыдущей программы развития Центра, в ходе разработки данной программы было принято решение о применении еще одного современного вида анализа деятельности. Речь идет о SWOT-анализе (акроним от англ. Strength – положительные стороны, Weaknesses – негативные стороны, Opportunities – потенциальные возможности, Threats – потенциальные угрозы), предполагающем субъективную экспертную оценку различных сторон деятельности организации. SWOT-анализ является одной из признанных в качестве эффективной методики диагностики внутренней среды учреждения; представляет собой совокупную оценку предприятия или организации, которая в полной мере отражает ее характеристики.

Несмотря на то, что научно-теоретические обоснования данного метода лежат в сфере менеджмента и область их применения представлена в подавляющем большинстве в коммерческой среде, мы считаем вполне возможным и целесообразным его адаптацию к молодежному центру. К такому выводу приводят характеристики анализируемых аспектов, а также специфика деятельности современного молодежного центра, согласно нормативно-правовому регулированию и практике реализации соответствующих предмету деятельности услуг.

Общий анализ внешней и внутренней среды состоит из следующих аспектов: маркетинг, финансовое состояние и эффективность стратегического планирования; управленческие операции; человеческие ресурсы; корпоративная культура. В каждом из аспектов были выделены и сформулированы составляющие компоненты, отражающие деятельность молодежного центра. В качестве респондентов выступили сотрудники МЦ «Пионер», которые проводили индивидуальный мозговой штурм, описывая характеристики «по кругу», т.е. начиная с «сильных сторон», заканчивая «угрозами». Затем характеристики обобщались.

Таблица № 8

Анализ экспертной оценки деятельности МБУ «Молодежный центр «Пионер»

	<i>Положительные факторы</i>	<i>Негативные факторы</i>
<i>Внутренняя среда</i>	<u>Сильные стороны</u> - удобное местоположение (центр города) - молодая, активная команда - специализированное качественное	<u>Слабые стороны</u> - отсутствия понимания предмета деятельности учреждения со стороны некоторых работников учреждения

	<p>медиа-оборудование</p> <p><u>Возможности</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие профессиональных команд центра с целью привлечения дополнительного финансирования 	<ul style="list-style-type: none"> - кадровая «текучка» в связи с низкой зарплатой в учреждении <p><u>Угрозы</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - стагнация и уменьшение количества новых идей и проектов - неприятие сотрудниками новых форм работы - отсутствие помещения для проведения крупных мероприятий и собраний (Актный зал)
Внешняя среда	<p><u>Сильные стороны</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - развитое сетевое взаимодействие с общественными молодежными структурами г.Новосибирска - информационное сопровождение всей отрасли городской молодежной политики <p><u>Возможности</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие с бизнес-партнерами по крупным проектам и сервисам - работа по гос.заказам в качестве исполнителя - участие в федеральных грантах и программах - введение платных услуг 	<p><u>Слабые стороны</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - слабый позитивный образ «учреждения молодежной политики», «муниципального учреждения» - отсутствие понимания предмета деятельности учреждения со стороны части потенциальной целевой аудитории - недостаточная внешняя привлекательность учреждения для целевой аудитории <p><u>Угрозы</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - снижение объемов финансирования в рамках муниципального задания - перегрузка работы учреждения отчетными бюрократическими процедурами

По итогам анализа оценок экспертной комиссии были определены:

- Сильные стороны
- Слабые стороны
- Потенциальные возможности
- Угрозы.

Обратимся к характеристике *сильных сторон*. Важнейшим преимуществом учреждения является наличие сильной молодой активной команды. Средний возраст сотрудников учреждения отличается приблизительно в 1,5 раза от среднего возраста сотрудников учреждений молодежной политики города. Сотрудники учреждения еще на этапе получения высшего образования активно участвовали в общественной жизни города, осваивали коммуникативные компетенции и реализовывали свои первые проекты. На сегодняшний момент сотрудники центра отслеживают основные тренды молодежной политики и молодежной жизни вообще: в сфере образования, медиа-пространстве, культуры и досуга и т.п., участвуют в открытых мероприятиях (не связанных напрямую с профессиональными обязанностями). Можно сказать, что если так

называемый «костяк» команды сохранится, то это будет важнейшим фактором успешной реализации программы.

Важным преимуществом является сетевое взаимодействие учреждения с общественными молодежными структурами, как городского уровня, так и регионального, межрегионального, федерального и т.д. Учреждение занимается вовлечением социальных партнеров в проекты и мероприятия, добиваясь синергетического эффекта для участников. То есть контингент, целевая аудитория для городской и «внешней» инфраструктуры очень сильно пересекается и при объединении ресурсов и возможностей результат получается более качественный.

Для такого крупного по площади города как Новосибирск транспортная доступность является важным конкурентным и клиентоориентированным преимуществом. МЦ «Пионер» расположен в центре города, в 7 минутах ходьбы от м. «Красный проспект». Расстояние до основных открытых площадок города (Центральный парк культуры и отдыха, Первомайский сквер, пл.Ленина). В пешей доступности расположено большая часть вузов и школ города. В купе с отсутствием режимности объекта и возможностью проводить рабочие встречи во внеурочное время все эти факторы влияют на привлекательность учреждения. Молодежные проектные команды очень часто посещают учреждение для проведения собраний, рабочих встреч. Есть гипотеза, что со временем популярность учреждения будет только возрастать.

Материально-техническое обеспечение также в современном мире является важным фактором качества работы. На балансе МЦ «Пионер» стоит качественное специализированное медиа-оборудование (фото- и видео-камеры, оборудование для аудиозаписи, специализированный ПК для видеомонтажа (т.н. «монтажный стол»), аудиосистемы для воспроизведения). Данное оборудование позволяет формировать качественный контент для целевой аудитории при профессиональном использовании.

Участниками проектирования были выявлены следующие слабые стороны.

Кадровый состав учреждения включает в себя совершенно разных специалистов: с разным опытом, видением предмета молодежной политики, уровнем профессиональной активности. Это конечно влияет на то, что у сотрудников МЦ «Пионер» отсутствует общее понимание предмета деятельности учреждения. Большинство сотрудников воспринимают свою сферу ответственности как итоговую и комплексную задачу, не оценивая вклад своей работы в деятельность учреждения, не видя общей цели работы учреждения, не интересуясь этим. Есть гипотеза, что при развитии содержательной работы учреждения, необходимо проводить специальные мероприятия для погружения сотрудников в понимание деятельности МЦ «Пионер».

Другая объективная слабая сторона (и это касается всех учреждений молодежной политики г.Новосибирска) – это кадровая «текучка» в связи с низкой зарплатой в учреждении. Современное молодое поколение (т.н. поколение Y) не удерживает ценность стабильного места работы. Зачастую, развив свои профессиональные навыки, получив опыт и запись о трудовом

стаже, сотрудники МЦ «Пионер» уходят из учреждения в event-сферу (бизнес или государственные учреждения). Безусловно, для удержания качества работы учреждения, необходимо максимально качественно использовать возможности зарплатного фонда для поощрения активных и талантливых сотрудников. Также необходимо развивать нематериальные способы поощрений – давать возможности для развития, улучшать корпоративную культуру в организации.

Далее следует фактор «скучного», «унылого» образа молодежного муниципального учреждения. Для большого слоя молодого населения Новосибирска принадлежность мероприятия к муниципальному учреждению является «анти-рекомендацией». Но с этим восприятием МЦ «Пионер» с использованием всевозможных медиа-инструментов борется максимально эффективно.

Также связанный с первым фактором, но требующий отдельного вынесения - это отсутствие понимания предмета деятельности учреждения со стороны части потенциальной целевой аудитории. Это особенно касается именно МЦ «Пионер», где не ведется клубная деятельность, которая понятна по своей предметности. МЦ «Пионер» занимается реализацией инфраструктурных проектов и поддержкой инициатив молодежи, что не может не вызывать вопросов со стороны скептически и негативно настроенных лиц, которые могут эксплуатировать любую информацию в нужном для себя свете. Конкурсные модели работы подразумевают наличие участников, не попавших в систему поддержки. А значит, есть широкие слои активистов, эмоционально неудовлетворенные деятельностью МЦ «Пионер».

Перейдем к анализу возможностей учреждения.

Важным аспектом на развитие деятельности является ориентация профессиональных команд центра на продвижение своих услуг с целью привлечения дополнительного финансирования. Это могут быть и гранты, партнерские услуги, коммерческие заказы. Сопряженным с этой внутренней характеристикой является юридическая возможность МБУ работать в качестве исполнителя по различного рода муниципальным и даже государственным заказам. Также важной возможностью является взаимодействие с потенциальными бизнес-партнерами по крупным проектам и сервисам, в рамках которых учреждение может выступать как минимум со-партнером или со-исполнителем. Вообще, открытость в публичном и бизнес-пространстве нам представляется важнейшим элементом развития МЦ «Пионер».

С точки зрения анализа угроз развития учреждения можно выделить объективно-технические и субъективно-содержательные факторы, которые вмешиваются в деятельность МЦ «Пионер». К первому блоку можно отнести такой фактор как отсутствие помещения для проведения крупных мероприятий и собраний (актовый зал). На первый взгляд это кажется совсем технической особенностью, но опыт изучения работы различных учреждений говорит о том, что удобное место сбора (хотя бы до 50 человек), повышает качество организационные условия реализации проектов, улучшает имидж учреждения, влияет на уровень лояльности потребителей услуг. Также можно к внешним угрозам можно отнести снижение объемов финансирования в рамках

муниципального задания и перегрузка работы учреждения отчетными бюрократическими процедурами. Это факторы, которые могут исходить от учредителя организации (мэрии г.Новосибирска) и быть связанными с изменением экономических и политических условий. К содержательным угрозам относится в первую очередь фактор неприятия некоторыми сотрудниками новых форм и принципов работы, связанной с отсутствием ориентации на общий результат развития, работой «от звонка до звонка» и т.п.

В целом, подводя итоги SWOT-анализа деятельности организации, можно сказать, что сила позитивных и негативных факторов примерно уравниваются друг друга, угрозы не являются радикальными и при грамотном управлении ситуациями и оперативном «анти-кризисном» вмешательстве со стороны руководства возможно снижение последствий действия слабых сторон и угроз до минимального уровня влияния.

Данный вид анализа позволил определить наиболее сильные стороны (преимущественно внутренней среды учреждения) и векторы их совершенствования, и слабые стороны, которые должны натолкнуть на выявление их причин, поиск стратегий и ресурсов, чтобы ликвидировать их вообще или сделать более сильными. Кроме того, определено так называемое среднесрочное состояние МЦ «Пионер», позволяющее определить более полную картину его деятельности. Подавляющее большинство параметров отнесено экспертами к сильным сторонам, что позволяет отнести МЦ «Пионер» к успешным, эффективным учреждениям молодежной политики города Новосибирска. При этом важно, что руководство и коллектив которого способны к профессиональной рефлексии и стремятся к развитию, так как видят перед собой первоочередные и перспективные задачи.

3.6. Анализ выявленных проблем актуального состояния жизнедеятельности МБУ «Молодежный центр «Пионер»

1. Отсутствие четкой предметности деятельности организации.

Молодежный центр «Пионер» - единственное муниципальное учреждение молодежной политики Новосибирска, не закрепленное за конкретной территорией (микрорайон, район, жилмассив и т.п.), и не ставящее своей целью культурно-досуговое сопровождение молодежи, проживающей на данной территории. В этом смысле количественные показатели (в процентах, долях) охвата молодежи Новосибирска не являются объективными и отражающими реальную эффективность работы. Содержание деятельности МЦ «Пионер» и его КРІ является предметом обсуждения как и во внешней среде, так и внутри коллектива. За последние годы наиболее адекватным вариантом предмета деятельности учреждения явилась **молодежная инициатива**.

Возможные пути решения: проведение общих методических содержательных сессий, семинаров с сотрудниками учреждения по обсуждению и наработке общего содержания для деятельности учреждения.

2. Текучесть кадров.

Объективные причины «текучки» кроются в поколенческом разрыве в кадровой среде. Обновление кадрового состава и «омоложение» группы СРМ – несомненный плюс. Однако большинство из них – представители поколения Z, с соответствующими особенностями. В том числе, им свойственен краткосрочный режим планирования, частая смена мотивации, в том числе, в профессиональной жизни; отсутствие установки на постоянную работу, потребность в частой, вплоть до кардинальной, смене деятельности. Специфика профессиональной деятельности некоторых кадровых позиций в учреждениях молодежной политики (например, СРМ) не предполагает многолетней деятельности (либо требует очень специфичных личностных характеристик), рассматривается молодежью как некий вариант индивидуального профессионального «стартапа». Немаловажным фактором является невысокий уровень заработной платы сотрудников учреждений сферы молодежной политики, в сочетании с высоким уровнем притязаний молодых людей этот момент часто является определяющим.

Возможные пути решения: создание разветвленной многоуровневой системы мотивации (не только материальной) сотрудников, расширение спектра платных услуг, доходы от которых можно использовать для стимулирующих надбавок наиболее успешным сотрудникам.

3. Несоответствие ресурсного обеспечения возрастающим потребностям и запросам целевой аудитории.

На сегодняшний момент МЦ «Пионер» обладает технической инфраструктурой на уровне первого десятилетия XXI века. С точки зрения материального обеспечения (печать, интернет-связь, рабочее программное обеспечение) этого вполне достаточно. Но есть хроническое отставание в информационно-коммуникативной инфраструктуре (смартфоны, точки онлайн-доступа, скорость каналов коммуникации). К 2019 году молодежь практически на 100% оснащена всевозможными гаджетами, большинство информации они получают именно посредством своих индивидуальных средств связи.

Сотрудникам учреждения приходится пользоваться своими личными материальными ресурсами, приборами, что не всегда является удобным и эффективным.

Возможные пути решения: приобретение современного корпоративного оборудования и консультации по их эффективному использованию от smm-менеджеров и специалистов по мобильным приложениям.

4. Невысокий уровень возможности карьерного роста сотрудников.

Как было отмечено выше, по результатам проведенного SWOT-анализа, этот фактор является одной из слабых сторон развития учреждения, что является типовым для организаций данной сферы.

Причины кроются в однобоких представлениях сотрудников о карьере. Зачастую они ориентированы преимущественно на скоростной вертикальный внутриорганизационный рост. А при этом существуют низкие объективные внутрикорпоративные показатели перспективности карьерного продвижения:

длина возможной вертикальной карьеры, уровень стартовой позиции, потенциальная мобильность.

К возможным путям решения данных проблем можно отнести развитие системы внутреннего обучения сотрудников, разработка и внедрение системы тьюторства, технологий работы проектных команд, case-study среди сотрудников разных профилей учреждения, в том числе, команд смешанного типа. Это позволяет изменить ракурс зрения сотрудников на собственное карьерное продвижение и возможности профессионального роста

5. Недостаточно высокий уровень профессионализма сотрудников.

Данная проблема связана с предыдущей. У ряда сотрудников МЦ «Пионер» нет профильного образования, опыт работы вообще или в молодежной сфере (в том числе на уровне волонтерского участия) недостаточен; ощущается низкий уровень внутренней мотивации к профессиональному развитию.

К возможным путям решения можно отнести создание внутренней системы повышения квалификации; создание системы сопровождения, особенно на этапе профессиональной адаптации, расширение профессионального общения с коллегами других учреждений сферы молодежной политики.

6. Недостаточная привлекательность ближайшего окружения, внешней и внутренней среды учреждения для целевой аудитории, потенциальных и актуальных потребителей услуг Центра.

Причины: несистемная PR-политика по продвижению именно учреждения (а не отдельных проектов и мероприятий), нехватка материально-технических средств (что формирует образ «бедности»).

Возможные пути решения: отдельная проектировочная работа по созданию бренда учреждения и его продвижения, а также поиск дополнительных источников финансирования для развития материально-технической базы и оформления центра.

7. Недостаточный охват целевой аудитории.

В Новосибирске большое количество молодежных инициативных групп, базирующихся на уровне учебных заведений, клубов по интересам, молодежных центров. Но в деятельность МЦ «Пионер» вовлечена лишь небольшая часть. Это говорит об отсутствии информированности о деятельности («услугах») центра, а также частично о слабой конкурентоспособности по сравнению с другими организациями подобного профиля.

Возможные пути решения – популяризация проектного подхода и развитие инициативы среди молодежи т.н. раннего возраста, т.е. уже на уровне занятий в клубах, в учебных заведениях поощрять личный интерес и активность молодых людей, позиционируя это как основные траектории для роста и развития.

8. Недостаточно высокий уровень результативности проектной деятельности.

Это связано и с текучестью сотрудников центра - руководителей проектных направлений (некоторые проекты разрабатывали одни специалисты, а реализовывали их коллеги, отсюда, в том числе, и низкий уровень мотивации на успех реализации/завершения проекта). Иногда обращают недостаточное внимания на качественные показатели результативности проекта, практически полное отсутствие промежуточного мониторинга.

Основная задача при решении – максимальное удержание костяка коллектива МЦ и повышение мотивации и профессиональной ответственности при решении задач, а также желательно развитие партнерских отношений, для улучшения качества проведения мероприятий.

Основываясь на данных, полученных из глубокого многостороннего анализа внутренних и внешних средовых условий жизнедеятельности МБУ Молодежный центр «Пионер», была произведена выработка концептуальных основ программы развития на период 2019-2021 гг., содержательная характеристика которой представлена в последующих разделах данного документа.

4. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ПРОГРАММЫ

Учитывая специфику ведомственной принадлежности и характера функционирования, целеполагание деятельности Центра «Пионер» выстраивается на основе стремления к эффективной реализации приоритетных направлений муниципальной молодежной политики, цели, принципы, направления которой органично вписаны в нормативно-правовое поле и сферу практической реализации основ государственной молодежной политики Российской Федерации.

Предмет деятельности Центра «Пионер» определен в соответствии с концептуальными положениями государственной молодежной политики, представленной на нормативно-правовом уровне как "направление деятельности Российской Федерации, представляющее собой систему мер нормативно-правового, финансово-экономического, организационно-управленческого, информационно-аналитического, кадрового и научного характера, реализуемых на основе взаимодействия с институтами гражданского общества и гражданами, активного межведомственного взаимодействия, направленных на гражданско-патриотическое и духовно-нравственное воспитание молодежи, расширение возможностей для эффективной самореализации молодежи и повышение уровня ее потенциала в целях достижения устойчивого социально-экономического развития, глобальной конкурентоспособности, национальной безопасности страны, а также упрочения ее лидерских позиций на мировой арене¹. Стратегическим приоритетом государственной молодежной политики является создание

¹ Основы государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2025» (утв. распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-р).

условий для формирования личности гармоничной, постоянно совершенствующейся, эрудированной, конкурентоспособной, равнодушной, обладающей прочным нравственным стержнем, способной при этом адаптироваться к меняющимся условиям и восприимчивой к новым созидательным идеям. Ключевой задачей является воспитание патриотично настроенной молодежи с независимым мышлением, обладающей созидательным мировоззрением, профессиональными знаниями, демонстрирующей высокую культуру, в том числе культуру межнационального общения, ответственность и способность принимать самостоятельные решения, нацеленные на повышение благосостояния страны, народа и своей семьи. Государство и общество должны создать базовые условия для полноценной самореализации молодежи в социально-экономической и общественно-политической сферах жизни России, чтобы молодежь, развивая индивидуальные качества, проявляла высокий уровень социальной активности.

Данные положения «Основ государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2025» нашли отражение в определении миссии Центра «Пионер», принципов, на основании которых выстраивается жизнедеятельность учреждения и привносятся своевременные качественные изменения для повышения эффективности работы с молодежью на муниципальном уровне.

Предметом деятельности Центра «Пионер» являются молодежные инициативы, направленных на развитие общественно-политической, социально-экономической и культурно-досуговой жизни города Новосибирска.

Миссия Центра «Пионер» – вовлечение активных молодежных команд, групп и отдельных людей в процессы развития города Новосибирска.

Цель деятельности Центра «Пионер»: создание условий для максимально эффективной реализации идей, проектов, инициатив молодежи города Новосибирска.

Актуальность и необходимость разработки новой программы развития Центра «Пионер» обусловлена рядом факторов.

Среди субъективных факторов (и причин) важно отметить следующие:

- Закончился переходный этап поиска ниши и апробации различных событийных форматов к режиму комплексной системной работы поддержки молодежных инициатив, в связи с чем необходим пересмотр инструментария, механизмов работы и целеполагания центра.

- Закончился срок действия предыдущей программы развития (2015-2018 гг.), что обуславливает необходимость анализа по всем направлениям деятельности учреждения, оценки степени решенности предыдущих задач, определения «точек роста», перспективных задач развития.

Значимыми объективными факторами, диктующими разработку новой программы развития Центра «Пионер», явились:

- Изменения в структурах молодежной среды, что можно наблюдать в последние годы: новые векторы, тренды в молодежной политике, укрупнение одних организационных форм и нивелировка других и т.д.

- Расстановка приоритетов при выборе релевантных теоретико-методологических оснований в работе с молодежью, в рамках современной молодежной политике. Синтез формального, неформального и информального образования является необходимым интегрированным базисом для актуализации потенциала развития современного молодого человека.

- Обозначенные выше объективные факторы влекут за собой осознание необходимости постепенного отхода от программно-целевого подхода. У данного подхода есть ряд недостатков: 1) крайняя формализованность, что значительно снижает возможность его применения к динамичным инновационным процессам; 2) имеется прямое соотнесение с временными показателями, при этом, социально-экономические показатели могут быть точно спрогнозированы лишь в краткосрочном периоде; 3) достаточно сложно провести корректирующие меры в случае изменения факторов внешней или внутренней среды. Поэтому, учитывая специфику деятельности молодежного центра и значительную изменчивость «клиентской аудитории», уже сейчас необходимо делать выбор в пользу проектно-целевого программирования, так как оно в большей степени соответствует современному состоянию и поставленным целям, как стоящими перед учреждением, так системой ГМП в целом.

Одним из современных трендов работы с молодежью во многих ведущих державах, в том числе, Российской Федерации, является использование потенциала неформального образования, в том числе, с целью побуждения молодых людей к более активному информальному образованию. При этом под неформальным образованием понимают чаще всего получение знаний, умений и навыков для формирования мировоззрения, и развития компетенций личности, которое происходит вне официальной системы образования. Внеформальное (информальное) образование – обучение на практике в повседневной жизни, которое осуществляется через молодежные проекты и инициативы, совместную деятельность, организацию досуга.

Неформальное образование отличается более тесной связью с производственной и социокультурной средой, стимулированием потребностей к самообразованию и саморазвитию личности, оно может служить действенным инструментом в пополнении новых знаний в мире быстроизменяющихся профессий, за изменениями которых формальное образование не успевает.

Собственно, инфраструктура по воплощению в жизнь молодежных инициатив и должна быть построена на принципах неформального и информального образования.

Таким образом, резюмируем трактовку рассмотренных выше видов образования в контексте правового и исследовательского поля применительно организации работы с молодежью.

Развитие учреждения молодежной политики стимулируется, в первую очередь, инновационными, поисковыми процессами, связанными с решением новых задач, что в результате выводит учреждение на проектно-целевой подход в апробации нового. Инновационный характер деятельности позволяет учреждению развивать профессионализм сотрудников разных уровней и структур, выстраивать систему эффективного взаимодействия, толерантной среды, положительным образом влиять на развитие социальной успешности личности как персонала учреждения, так и постоянного контингента молодых людей, активных потребителей предлагаемой Центром инфраструктуры.

Реализация данной программы развития предполагает создание системы адекватной оценки деятельности Центра, которая будет осуществляться как в ходе разработки внутренней, так и внешней самооценки (молодые люди, участники проектов, мероприятий, экспертные комиссии, независимая экспертиза на основе фокус-групповых исследований, результаты участия в конкурсах и др.).

Видение будущего образа Центра и его возможностей связано с широким использованием потенциала неформального образования. В целом, образ Центра «Пионер-2021» можно свести к следующим ключевым характеристикам:

- *Узнаваемый инфраструктурный молодежный центр*, предоставляющий качественные услуги разным категориям инициативной молодежи, отвечающий вызовам времени, молодежной аудитории, соответствующий трендам молодежной политики.

- *Комплексный набор сервисов* для сопровождения молодежной инициативы любой направленности, ориентированной на включение молодежи в развитие Новосибирска.

- *Следование гуманитарным принципам и принципам корпоративной социальной ответственности* при реализации внутренней и внешней политики Центра.

Программа опирается на следующие принципы:

1. **Гуманитарные принципы** (отвечающие в большинстве своем за внутреннюю регуляцию жизнедеятельности Центра): демократизации управления; субъектности и значимости личности и потенциала каждого сотрудника, раскрытие личностного потенциала, как организаторов событий, мероприятий, так и их участников; рефлексия, сотрудничество, благоприятный морально-психологический климат, фасилитация при решении оперативных и стратегических задач и т.д.)

2. **Принципы корпоративной социальной ответственности** (определяющие «внешнюю» политику учреждения, направленные на формирование общественного мнения относительно деловой и социальной репутации учреждения, претендующего на длительный успех, положительный имидж и высокий престиж).

Открытость, предполагающая:

А) прозрачность (транспарентность: четкость, понятность программ, проектов, мероприятий);

Б) публичность (любая информация о деятельности учреждения, за исключением конфиденциальной, должна быть доступна общественности);

В) достоверность (недопустимо сокрытие или фальсификация данных о деятельности учреждения, данные должны быть выверены, проверяться валидными методиками);

Г) диалог (социальная политика учреждения строится на основе ведения диалога со всеми заинтересованными сторонами, с партнерами разных групп, обязательно наличие обратной связи с адресатами реализуемых программ, проектов, мероприятий, особенно имеющих социальное значение).

Системность, характеризующаяся такими составляющими, как:

А) направленность (наличие приоритетных направлений деятельности, реализации социально значимых программ проектов и т.д.),

Б) последовательность, единство во времени (ответственность за текущую и прошлую деятельность, а также предвидение социальных, средовых эффектов деятельности в целом и ответственность за них в будущем);

В) единство в пространстве (подчиненность действий всех структурных подразделений учреждения общей миссии, принципам и т.д.)

Г) регулярность (частичный или полный отказ от единичных и фрагментарных акций, мероприятий в пользу планомерных программ и проектов в рамках зафиксированных приоритетных направлениях деятельности учреждения).

Д) интегрированность (проникновение концептуальных идей и принципов деятельности учреждения во все внутренние содержательные процессы и процесс принятия решений на всех иерархических уровнях).

Значимость, проявляемую через:

А) **актуальность** (деятельность учреждения в целом, а также реализуемые программы, проекты, должны быть своевременны и востребованы);

Б) **масштабность** (направления деятельности должны охватывать значительную часть целевой аудиторию и быть заметны для общества в целом);

В) **эффективность** (затраченные на реализацию программ средства должны ощутимо помогать в решении проблем, при этом результаты программ подлежат регулярной оценке и учету).

5. ЦЕЛЬ И ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ, СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Цель программы развития – Переформатирование и доработка организационно-управленческого и содержательного функционирования Центра «Пионер» как базового инфраструктурного центра поддержки городских молодежных инициатив.

Задачи программы развития:

1. Доработка структуры управления учреждением на основе современных технологий организации социального менеджмента.

2. Систематизация деятельности по ключевым направлениям работы Центра в формате сквозных сервисов молодежных инициатив.
3. Оформление содержания событийной деятельности Центра в соответствии с актуальными трендами и запросами молодежных сообществ города Новосибирска.
4. Создание системы развития профессиональных компетенций коллектива
5. Обновление материально-технического обеспечения Центра.
6. Активизация имиджевой политики Центра посредством укрепления взаимодействия с социальными, информационными и бизнес-партнерами по всем направлениям государственной молодежной политики, актуальным для города Новосибирска.

Этапы реализации программы

Первый этап реализации программы (январь 2019 - июнь 2019 г.г.) / Апробационный (экспериментальный) этап.

Второй этап реализации программы (июль 2019 – июнь 2021 г.г.). Этап технологизации

Третий этап реализации программы (июль 2021 – декабрь 2021 г.). Аналитический этап.

6.РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Перспективы развития кадрового ресурса МБУ Центр «Пионер».

Развитие кадрового потенциала как основополагающего, наиболее ценного конкурентного преимущества в современной быстроменяющейся рыночной среде и неперемennого условия высокого качества предоставляемых услуг является одним из приоритетных направлений деятельности МБУ Центр «Пионер». Оно включает в себя действия по подбору и оценке персонала, профессиональной адаптации (в первую очередь молодежи), планированию деловой карьеры, работе с кадровым резервом, наставничеству, обучению, переподготовке и повышению квалификации сотрудников, анализу удовлетворенности персонала трудом, мотивации и стимулированию деятельности персонала.

Комплекс мер по развитию кадрового потенциала:

▪ Оценка актуального состояния кадрового потенциала Центра (социально-профессионального самочувствия работников, организационного психологического климата и т. д.).

▪ Определение и разработка эффективной стратегии развития кадрового потенциала как приоритетного, качественно определенного направления действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию и поддержанию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи учреждения и его ресурсные возможности.

- Усиление непрерывного характера образования и профессионального развития работников учреждения.

- Содействие процессу профессиональной и психологической адаптации новых членов коллектива. Оперативная постановка и своевременное, последовательное решение содержательно и качественно новых задач по повышению профессионального мастерства в связи с трудоустройством в учреждение большого количества молодых специалистов.

- Детальное изучение и перспективный, системный анализ актуального состояния уровня профессиональной компетентности и ее базовых компонентов у специалистов по основной деятельности.

- Формирование у сотрудников внутренней мотивации к профессиональному саморазвитию, комплексная работа с концептуальными основами индивидуальной профессиональной деятельности, выбор оптимальных методик совершенствования ее мотивационной составляющей.

- Формирование ценностно-ориентационного единства коллектива, при необходимости – позитивное изменение установок и ожиданий отдельных членов коллектива в отношении их роли в системе организации.

- Информирование сотрудников о современных тенденциях в сфере молодежной политики, возможностях повышения профессиональной квалификации с учетом их потребностей.

- Повышение квалификации специалистов по основной деятельности МБУ Центр «Пионер» (внешнее и внутреннее, в пределах учреждения, на рабочем месте).

Повышение квалификации сотрудников может осуществляться с отрывом, с частичным отрывом или без отрыва от основной работы, а также с использованием возможностей дистанционных форм обучения, в том числе с применением телекоммуникационных технологий в зависимости от специфики должностных обязанностей сотрудников и программы повышения квалификации.

Обязательное условие – экспертная оценка и самооценка качества произведенного повышения квалификации.

- Мониторинг (постоянное, систематическое диагностирование, анализ и прогнозирование) меняющихся профессионально-личностных потребностей сотрудников учреждения.

- Активное включение сотрудников по основной деятельности в проектную и исследовательскую деятельность.

- Проведение аттестации сотрудников учреждения.

- Определение новых задач по повышению профессионального мастерства сотрудников в связи с внедрением и поэтапным применением профессиональных стандартов в сфере молодежной политики, в настоящее время находящихся на стадии разработки и утверждения (проект профессионального стандарта «Специалист по работе с молодежью»).

Предполагаемые источники поступления ресурсов для решения обозначенных в Программе развития задач, помимо обозначенных в таблице № 10, можно охарактеризовать, как:

- Поступления финансовых средств из муниципального бюджета, согласно муниципальной программы «Развитие сферы молодежной политики в городе Новосибирске» на 2018 – 2021 годы (утв. постановлением мэрии города Новосибирска от 13.11.2017 г. №5116).

- Коммерческие партнеры и спонсоры. Спонсорские средства от коммерческих партнеров (жертводателей) в виде предоставления своей фирменной продукции в качестве призового фонда, специализированного инвентаря.

7. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Реализация программы развития осуществляется всеми отделами Центра.

Общие для всего Центра механизмы решения задач представлены в таблице № 9.

Таблица №9

Распределение механизмов решения задач в соответствии с этапами Программы развития (2019-2021)

п/п	Задача	Механизмы решения задач	Периоды, сроки проведения
	Повысить эффективность структуры управления учреждением.	<ul style="list-style-type: none"> • Реформирование существующей структуры управления в проектную, с элементами т.н. «матричной» системы • Модернизация управленческих решений и системы взаимодействия сотрудников отделов Центра, коррелирующая с новой структурой управления; распределение стратегических, оперативных и повседневных задач между структурами и сотрудниками. • Корректировка, обновление документооборота в соответствии с изменениями структуры и модели управления учреждением. • Разработка критериев и показателей эффективности, апробация методики внутреннего и внешнего мониторинга хода и качества реализации программы. • Апробация технологии работы проектных команд для решения операционных задач уровня учреждения. • Введение электронного документооборота для документов внутреннего пользования. 	2019 – 2020 – период внедрения изменений 2021 – период оценки и доработки изменений
	Систематизация деятельности по ключевым	<ul style="list-style-type: none"> • Внедрение системы менеджмента качества услуг, оказываемых Центром. Систематический мониторинг социального 	2019 – период систематизации деятельности

	<p>направлениям работы Центра в формате сквозных сервисов молодежных инициатив.</p>	<p>заказа на услуги и сервисы, предоставляемые Центром для молодежных инициативных групп (в т.ч. через внедрение CRM-системы)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Закрепление за каждым отделом определенного функционала, связанного с сервисом поддержки молодежной инициативы: ГМИЦ – медиа-сопровождение; Отдел развития поддержки молодежных добровольческих инициатив – организационная помощь добровольцами; Организационно-методический отдел – методическая проработка проектов и организационная экспертиза; Отдел гражданско-правового воспитания – взаимодействие с силовыми структурами, орг. Сопровождение событий • Доработка номенклатуры сервисного обеспечения деятельности отделов Центра с учетом социального заказа и концептуальных оснований Программы развития. • Повышение продуктивности взаимодействия с коммерческими и социальными партнерами (в том числе в вопросах разового или систематического привлечения специалистов, экспертов к проведению мероприятий, обучению специалистов отделов и т.д.; а также по вопросам предоставления материально-технического оборудования в постоянное или временное пользование на взаимовыгодных условиях). • Создание информационного банка данных, содержащего наиболее интересные, успешные практики проектной деятельности молодежных команд г. Новосибирска для передачи опыта новым инициативным группам, поддерживаемых Центром. 	<p>2020 - 2021 – период мониторинга и текущей доработки новых форматов деятельности</p>
	<p>Оформление содержания событийной деятельности Центра в соответствии с актуальными трендами и запросами молодежных сообществах города</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Внедрение методики внутреннего и внешнего мониторинга хода и качества реализации проектной деятельности центра. • Формирование текущей номенклатуры и ежегодное обновления перечня актуальных проектных тем и идей для молодежного сообщества г.Новосибирска • Анализ эффективности реализованной программы развития учреждения, определение «проблемных 	<p>2019 – внедрение изменений 2020-2021 – оценка и апробация изменений</p>

	Новосибирска.	<p>зон» и перспектив развития по данному направлению деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> • Актуализация мероприятий в сфере молодежной политики, направленных на вовлечение молодежи в инновационную, предпринимательскую, добровольческую деятельность, а также на развитие гражданской активности молодежи и формирование здорового образа жизни. • Создание и организация работы экспертного совета учреждения, основными задачами которого будут являться: <ul style="list-style-type: none"> - диагностика работы сервисов для молодежных команд в деятельности Центра; - определение содержания, форм и методов повышения квалификации и развития персонала Центра; - изучение, обобщение и распространение инновационного опыта проектного сопровождения любой общественной деятельности. - представительство в конкретных проектных конкурсах и сервисах учреждения. <p>Периодичность проведения заседаний – минимум один раз в квартал.</p>	
	Создание системы развития профессиональных компетенций коллектива	<ul style="list-style-type: none"> • В рамках методических объединений специалистов системная работа с группами мотивов, направленными на разные аспекты профессионального поведения (деятельность – общение – личность) • Разработка положения и проведение внутренней диагностики качества профессиональной деятельности сотрудников учреждения. • Совершенствование существующей системы аттестации сотрудников и вовлечение их в систему повышения квалификации по основной деятельности. • Проведение интерактивных занятий (периодичность проведения – минимум один раз в квартал в формате тематических семинаров, мастер-классов, тренингов, методических совещаний и др.). • Целенаправленное воздействие на мотивацию сотрудников со стороны административно-управленческого персонала, имеющего доступ к реальным 	2019 – разработка системы развития, апробация 2020-2021 – внедрение системы развития

		<p>рычагам и ресурсам.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Разработка и внедрение внутренней системы мотивации сотрудников начальниками каждого из отделов Центра, не противоречащей корпоративной системе мотивации. • Апробация рейтинговой системы оценки деятельности отделов. • Повышение квалификации и переподготовка специалистов по основной деятельности; • Развитие демократической структуры управления коллективом учреждения, расширение принципов коллегиальности и взаимозаменяемости; • Развитие рейтинговой системы оценки деятельности отделов Центра, в том числе, за счет придания ему открытости для потребителей услуг и сервисов учреждения. • Анализ эффективности реализованной программы развития учреждения, определение «проблемных зон» и перспектив развития по данному направлению деятельности 	
	<p>Обновить материально-техническое обеспечение Центра в соответствии с тенденциями работы молодежью, также необходимо наиболее востребованных проектов клубных формирований.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Обновление оборудования, мебели, оргтехники в помещениях для занятий с молодежью, а также в отделах делопроизводства; • Создание автономной медиа-инфраструктуры учреждения, позволяющей реализовывать медиа-проекты любого уровня «под ключ»; • Анализ эффективности реализованной программы развития учреждения, определение «проблемных зон» и перспектив развития по данному направлению деятельности. • Поиск нового помещения, соответствующего современным нормам и стандартам 	<p>2019 – 2021 – периодическое обновление МТБ</p>
	<p>Активизировать имиджевую политику Центра посредством развития корпоративной культуры учреждения, а также расширения и укрепления взаимодействия с</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Внедрение современных PR-механизмов в работу, работающих на эффективную имиджевую политику центра: развитие «Личных брендов», нативная реклама, медиа-персоны, истории успеха • Отработка методики «активного поиска» партнеров и спонсоров, в частности, рассылки коммерческих предложений и переговоры с крупными организациями нашего города о 	<p>2019 – разработка новых PR-технологий 2020-2021 – развитие имиджевой политики учреждения</p>

	социальными, информационными и бизнес-партнерами по города Новосибирска.	долговременном сотрудничестве; <ul style="list-style-type: none"> • Внутреннее обучение сотрудниками Городского молодежного информационного центра других специалистов МБУ «Пионер» по вопросам взаимодействия с информационными партнерами и работы в социальных сетях. • Повышение уровня корпоративной социальной ответственности относительно предмета деятельности учреждения. • Анализ эффективности реализованной программы развития учреждения, определение «проблемных зон» и перспектив развития по данному направлению деятельности. 	
--	--	---	--

8. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ МБУ «МОЛОДЕЖНЫЙ ЦЕНТР ПИОНЕР»

1. Повышена эффективность структуры управления учреждением.

Целевые индикаторы

1.1. Сформирована проектная система управления с элементами т.н. «матричной» системы, т.е. опционально предполагается формирование команд учреждения под конкретную задачу из различных подразделений Центра.

1.2. На каждом управленческом уровне подразделения (руководство учреждения, руководство отдела, проектная команда, сотрудник) определяется свой масштаб постановки и решения задач, коррелирующих со структурой управления – стратегического, оперативного, тактического характера.

1.3. Документооборот изменен в соответствии с изменениями структуры и модели управления учреждением.

1.4. Разработаны и применяются на практике критерии и показатели эффективности хода и качества реализации программы.

1.5. Апробированы и внедрены технологии работы проектных команд для решения операционных задач уровня учреждения.

1.6. Введен электронный документооборот для документов внутреннего пользования (на платформе «Мегаплан», «Битрикс-24» или аналогичные пакеты).

2. Сформирован набор сквозных сервисов молодежных инициатив на основе систематизации деятельности по ключевым направлениям работы Центра.

Целевые индикаторы:

2.1. Внедрена система менеджмента качества услуг, оказываемых Центром. Производится периодический (не реже раза в квартал) мониторинг социального заказа на услуги и сервисы, предоставляемые Центром для молодежных инициативных групп. Для решения данной задачи используются современные электронные CRM-системы.

2.2. За каждым отделом закреплён функционал, связанный с сервисом поддержки молодежной инициативы: городской молодежный информационный центр – медиа-сопровождение, информационное консультирование; Отдел развития поддержки молодежных добровольческих инициатив – организационная помощь добровольцами, предоставление профессиональной поддержки и социально-правовых ресурсов; Отдел гражданско-правового воспитания – взаимодействие с силовыми структурами, организационное сопровождение событий; Организационно-методический отдел – методическая проработка проектов и организационная экспертиза.

2.3. Доработана и оформлена номенклатура сервисного обеспечения деятельности отделов Центра с учетом социального заказа и концептуальных оснований Программы развития.

2.4. Повышена продуктивность системы фандрайзинга, взаимодействия с коммерческими и социальными партнерами.

3. Модернизировано содержание проектной деятельности Центра в соответствии с актуальными запросами на развитие и поддержку молодежных сообществ города Новосибирска.

целевые индикаторы

3.6. Внедрена методика внутреннего и внешнего мониторинга хода и качества реализации проектной деятельности центра.

3.2 Производится ежегодное обновление номенклатуры - перечня актуальных проектных тем и идей для молодежного сообщества г.Новосибирска.

3.3 Минимум раз в полгода осуществляется анализ эффективности реализованной программы развития учреждения, определение «проблемных зон» и перспектив развития по данному направлению деятельности.

3.4. Актуализируются мероприятия в сфере молодежной политики, направленные на вовлечение молодежи в инновационную, предпринимательскую, добровольческую деятельность, а также на развитие гражданской активности молодежи и формирование здорового образа жизни – не менее чем раз в полгода.

3.5. Ежегодно 2-3 проекта, поддерживаемых центром, участвуют в конкурсных мероприятиях различного уровня (городской, областной, всероссийский, международный), занимают высокие призовые места, награды.

3.6. Создан и работает экспертный совет учреждения (общие собрания – минимум один раз в квартал), основными задачами которого являются: диагностика работы сервисов для молодежных команд в деятельности Центра, определение содержания, форм и методов повышения квалификации и развития персонала Центра, изучение, обобщение и распространение инновационного опыта проектного сопровождения любой общественной деятельности, представительство в конкретных проектных конкурсах и сервисах учреждения.

3.7. Создан информационный банк данных, содержащий наиболее интересные, успешные практики проектной деятельности молодежных команд

г.Новосибирска (не менее 30 практик с ежегодным обновлением не менее 5) для передачи опыта новым инициативным группам, поддерживаемых Центром.

4. Сформирована современная система научно-методического, информационного, программно-методического сопровождения профессиональной деятельности коллектива.

Целевые индикаторы

4.1. Проводится внутренняя диагностика качества профессиональной деятельности сотрудников учреждения (не реже 1 раз в полгода, на основе разработанного положения);

4.2 Доработана система аттестации сотрудников и 90% персонала вовлечено в систему повышения квалификации по основной деятельности;

4.3 Периодическое проведение (минимум один раз в квартал) интерактивных занятий для персонала Центра в формате тематических семинаров, case-study, мастер-классов, тренингов, методических совещаний и др.;

4.4 Разработана и внедрена внутренняя система мотивации сотрудников, как на уровне учреждения, так и на локальном уровне отделов с компонентами рейтинговой системы оценки деятельности отделов;

4.5 Реализуется периодическое повышение квалификации и переподготовка специалистов по основной деятельности в профильных учреждениях (не реже 1 раза в год);

4.6 Сформирована демократическая структура управления коллективом учреждения на основе принципов коллегиальности и взаимозаменяемости (закрепленная в регламентах и текущих протоколах собраний коллектива учреждения, не реже 1 раза в месяц);

4.7 Производится (не реже 1 раза в квартал) анализ эффективности реализованной программы развития учреждения, определение «проблемных зон» и перспектив развития по данному направлению деятельности.

5. Обновлено материально-техническое обеспечение Центра в соответствии с тенденциями работы с молодежью, а также необходимостью наиболее востребованных проектов и молодежных движений.

Целевые индикаторы

5.1 Обновлено оборудование, мебель, оргтехника в помещениях для занятий с молодежью, а также в отделах делопроизводства;

5.2 Сформирован автономный комплект медиа-инфраструктуры учреждения, позволяющий реализовывать медиа-проекты любого уровня «под ключ».

6. Активизирована имиджевая политика Центра посредством развития корпоративной культуры учреждения, а также расширения и укрепления взаимодействия с социальными, информационными и бизнес-партнерами города Новосибирска.

Целевые индикаторы

6.1 Комплексно используются современные PR-механизмы («Личный бренд» сотрудников, нативная реклама, медиа-персоны, истории успеха): привлечение большего количества знаменитостей города, региона, страны к сотрудничеству с Центром, а также «раскрутка», продвижение сотрудников учреждения, имеющих уникальные авторские программы и высокий уровень профессиональных достижений разного уровня (не менее 20 привлеченных внешних персон в год, не менее 7 внутренних персон, включенных в «раскрутку» учреждения).

6.2. Применяется методика «активного поиска» партнеров и спонсоров, в частности, рассылки коммерческих предложений крупным организациям нашего города о долговременном сотрудничестве (не менее 10 коммерческих предложений в месяц, формирование пула партнеров – не менее 50 за 2019 год и с ежегодным повышением на 15 организаций);

6.3. Осуществляется периодическое (не менее 1 раза в квартал) внутреннее обучение сотрудниками Городского молодежного информационного центра других специалистов учреждения по вопросам взаимодействия с информационными партнерами и работы в социальных сетях.

6.4. Повышен уровень корпоративной социальной ответственности относительно предмета деятельности учреждения (диагностируется через анкеты и социологические опросы не менее 1 раза в полгода или по необходимости).

Нормативно-правовое обеспечение программы.

1) Конституция РФ (принятая на референдуме 12 декабря 1993 г.). В основу взаимоотношений человека, общества, муниципалитета и государства Конституция возводит права человека. В 1 и 2 главе Конституции РФ содержатся личные, процессуальные, политические, экономические, трудовые, социальные и экологические права и свободы молодого человека и гражданина.

2) Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». По данному указу Правительство РФ призвано разработать комплекс мер, направленных на выявление и поддержку одаренных детей и молодежи в целях дальнейшего совершенствования государственной политики в области образования и науки и подготовки квалифицированных специалистов с учетом требований инновационной экономики.

3) Федеральный закон от 08.05.2010 N 83-ФЗ (ред. от 27.11.2017) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений». В ст.9.2 «Бюджетное учреждение» данного закона указаны полномочия и права бюджетного учреждения, определяется как происходит финансовое обеспечение бюджетных учреждений, которое осуществляет свою деятельность на основе муниципального задания.

4) Федеральный закон от 27.07.2010 N 210-ФЗ (ред. от 05.12.2017) «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг». В законе содержится определение «муниципальная услуга» и представлены общие требования к предоставлению муниципальных услуг.

5) Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями, внесенных Федеральным законом от 05.12.2017 N 380-ФЗ). Закон определяет компетенцию органов местного самоуправления. К вопросам местного значения поселения (п.30 ст.14) закон относит «организацию и осуществление мероприятий по работе с детьми и молодежью в поселении». Статьей 15 данного закона к вопросам местного значения

муниципального района отнесена «организация и осуществление мероприятий межпоселенческого характера по работе с детьми и молодежью».

6) Федеральный закон от 24 июня 1999 г. №120-ФЗ» (ред. от 07.06.2017) «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних». Статья 4 данного закона определяет, что в систему профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних входят комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, образуемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, органы управления социальной защитой населения, органы управления образованием, органы опеки и попечительства, органы по делам молодежи, органы управления здравоохранением, органы службы занятости, органы внутренних дел, учреждения уголовно-исполнительной системы (следственные изоляторы, воспитательные колонии и уголовно-исполнительные инспекции).

7) Федеральный закон РФ от 28.06.1995 № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» (с изменениями, внесенных Федеральным законом от 28.12.2016 N 478-ФЗ). Настоящий Федеральный закон регулирует отношения, возникающие в связи с установлением и осуществлением федеральными органами исполнительной власти мер государственной поддержки общероссийских, международных молодежных и детских объединений.

8) Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов (утв. Президентом РФ 03.04.2012 N Пр-827). Концепция определяет базовые принципы построения и основные задачи общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, а также основные направления её функционирования.

9) Постановление Правительства РФ от 30.12.2015 N 1493 (ред. от 13.10.2017) «О государственной программе "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы». Программа включает комплекс правовых, нормативных, организационных, методических, исследовательских и информационных общероссийских и межрегиональных мероприятий с целью «...создания условий для повышения гражданской ответственности за судьбу страны, повышения уровня консолидации общества для решения задач обеспечения национальной безопасности и устойчивого развития Российской Федерации, укрепления чувства сопричастности граждан

к великой истории и культуре России, обеспечения преемственности поколений россиян, воспитания гражданина, любящего свою Родину и семью, имеющего активную жизненную позицию»

10) Основы государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2025» (утв. распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-р). Основы направлены на создание благоприятных условий для самореализации молодёжи и эффективных механизмов её поддержки, воспитание гражданственности и патриотизма, развитие молодёжных инициатив и поддержку талантливой молодёжи, формирование ценностей здорового образа жизни и института семьи, воспитание культуры межнационального общения и уважения к представителям других народов.

11) Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р). В части III. 9 молодежная политика рассматривается как самостоятельное направление деятельности, со своими органами управления и своей инфраструктурой.

12) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28 ноября 2008 г. № 678 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи». Приказ содержит основные функции, требования и определение уровня подготовки, предъявляемые к работникам учреждений органов по делам молодежи.

13) Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 16.10.2013 № 1154(ред. от 20.04.2016) «Об утверждении Положения о Департаменте государственной политики в сфере воспитания детей и молодежи Министерства образования и науки Российской Федерации». Департамент является структурным подразделением Министерства. Он обеспечивает осуществление функций по выработке и реализации госполитики и нормативному правовому регулированию в сфере дополнительного образования детей, молодежной политики, воспитания детей и молодежи.

14) Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы, утверждена распоряжением Правительства от 29 декабря 2014 года №2765-р. В ряд задач программы входит реализация мер по развитию научно-

образовательной и творческой среды в образовательных организациях, развитие эффективной системы дополнительного образования детей, а также

создание инфраструктуры, обеспечивающей условия подготовки кадров для современной экономики.

15) Закон Новосибирской области от 12 июля 2004 г. № 207-ОЗ «О молодежной политике в Новосибирской области». Статья 8 данного закона содержит обязанность государственных образований НСО в «содействии ...решению вопросов ...развития молодежных центров занятости и бирж труда, бюро временной занятости молодежи...»

16) Комплексная целевая программа "Воспитание креативной молодежи, формирование социальных лифтов и подготовка кадров для инновационной экономики города Новосибирска до 2020 года" (Проект Приложения к стратегическому плану устойчивого развития города Новосибирска). В ряд задач программы входит выращивание креативных поколений молодежи, мотивированных на творчество в научно-технической сфере и развитие в городе воспитательной, научно-образовательной и производственной среды, стимулирующей проявление и развитие способностей и талантов детей и молодежи на каждом этапе жизненного цикла роста человеческого потенциала новых поколений, начиная с самого раннего.

17) Государственная программа Новосибирской области «Развитие государственной молодежной политики Новосибирской области на 2016-2021 годы». Определяет цель, задачи и направления развития в сфере государственной молодежной политики Новосибирской области на период 2016-2021 годов, финансовое обеспечение и механизмы реализации предусмотренных государственной программой мероприятий, показатели результативности ее реализации.

18) Постановление Правительства Новосибирской области от 17.09.2012 № 430-п «Об утверждении долгосрочной целевой программы «Выявление и поддержка одаренных детей и талантливой учащейся молодежи в Новосибирской области на 2013-2017 годы» (в ред. Постановления Правительства Новосибирской области от 25.06.2013 N 272-п) Программа утверждена с целью создания условий для выявления и развития одаренности у детей и учащейся молодежи в Новосибирской области, оказание поддержки и сопровождение одаренных детей и талантливой учащейся

молодежи, способствующие их профессиональному и личностному становлению.

19) Письмо Минрегполитики НСО от 17.12.2014 № 1305/57 «О направлении методических рекомендаций». Приложение к письму "Методические рекомендации по организации работы органов местного самоуправления в решении вопросов организации и осуществления мероприятий по работе с детьми и молодежью». Настоящие Методические рекомендации разработаны в целях оказания практической помощи органам местного самоуправления Новосибирской области по организации работы с детьми и молодежью в соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»

20) Концепция развития муниципальной молодежной политики г. Новосибирска (Утверждена приказом начальника департамента КСиМП от 23.10.2013 № 1015-од). Разработана для создания условий, способствующих эффективным и качественным процессам социализации, самоопределения и самореализации молодежи как субъекта социально-экономического, культурного и политического развития г. Новосибирска. В Концепции уточняются цели, задачи и принципы развития сферы молодёжной политики города Новосибирска, место и роль органов государственной власти и местного самоуправления, социальных институтов, некоммерческих организаций по развитию и поддержке муниципальной молодёжной политики города Новосибирска.

21) Ведомственная целевая программа «Развитие сферы молодежной политики в городе Новосибирске» на 2015 – 2017 годы (утв. Постановлением Мэрии г. Новосибирска от 30.09.2014 г. №8568). Программа принята в целях организации и осуществления мероприятий по работе с молодежью в городе Новосибирске.

22) Постановление мэрии города Новосибирска от 13.11.2017 г. №5116 «О муниципальной программе «Развитие сферы молодежной политики в городе Новосибирске» на 2018 – 2021 годы, в котором отражены основные направления, статьи расходов на реализации мероприятий, содержания имущества учреждений молодёжной политики муниципального уровня.

23) Постановление мэрии города Новосибирска от 11.03.2013 N 2266 (ред. от 16.06.2016) "Об утверждении положений о структурных

подразделениях департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска".

24) Приказ ДКСиМП от 17.12.2014 № 1205-од "Об утверждении документации, регламентирующей деятельность специалистов учреждений молодежной политики". Издан в целях определения единых подходов к разработке планово-прогностической и отчетно-аналитической информации муниципальных учреждений сферы молодежной политики, единых требований и эффективной организации деятельности методистов данных учреждений.

25) Приказ ДКСиМП от 07.06.2016 № 0534-од "Об утверждении нормативов по организации проектной деятельности и массовых мероприятий учреждений сферы молодежной политики". Издан в целях определения единых требований и подходов к организации проектной деятельности и массовых мероприятий, реализуемых учреждениями сферы молодежной политики г. Новосибирска.

26) Приказ КДМ от 15.03.2011 № 100 «Об Экспертном совете по инновационной деятельности в реализации муниципальной молодежной политики комитета по делам молодежи города Новосибирска». Экспертный совет создан в целях координации, организации и проведения экспертной оценки деятельности, направленной на развитие эффективных форм работы с молодежью, поддержку инновационных проектов, программ, технологий работы с молодежью в системе учреждений отрасли молодежной политики г. Новосибирска. В документе указываются его полномочия и права.

27) Устав МБУ «Молодежный центр «Пионер»

Содержит основные правила, регулирующие организацию и порядок деятельности учреждения, которое создано для выполнения работ (оказания услуг) в целях обеспечения реализации полномочий органов местного самоуправления города Новосибирска в сфере молодежной политики и образования.