

Секция «Государственное управление и публичная политика в России: институты и практики»

Институту наставничества быть: проблемы исследования и условия становления в практике управления

Научный руководитель – Фотина Людмила Владимировна

Кеменев Дмитрий Андреевич

Аспирант

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Институт государственной службы и управления, Факультет управления персоналом и государственной службы, Москва, Россия

E-mail: dimfed1994@yandex.ru

Понимание наставничества в исторической ретроспективе в качестве руководства одного человека над другим уходит вглубь веков и имеет как художественное представление (например поэма Гомера “Одиссея”, превратившая имя героя древнегреческой мифологии Ментора в нарицательное восприятие менторства как наставничества) [3], так и научное, когда еще в XVII веке Г. Льюис представил “наставничество” в качестве системы отношений и процессов, в которых одно лицо осуществляет помощь, поддержку, руководство для другого[2]. В этом значении наставничество понимается и в настоящее время, приобретая сущностные черты “социального института”.

Проведённый автором анализ лучших зарубежных практик, исследование отечественного опыта наставничества в советский период и в современной России периода кардинальных реформ показал, что институт наставничества обнаруживает свою актуальность независимо от политических реконструкций государственности и сферы применения.

В современном обществе сформировались закономерности наставничества, востребующие профессионализацию наставнической деятельности и научное осмысление её институционализации для повышения эффективности практики управления персоналом организации во всех сферах деятельности - управленческой, производственной, образовательной, государственной службе разных видов.

На сегодняшний день процесс институционализации государственной службы по всем параметрам социального института востребовал анализ конкретной практики достижения эффективности государственного управления.

Социальная востребованность наставничества возрастает, приобретая многообразие в его видовой определённости, типологии, функционально-целевым различиям по видовым особенностям службы (гражданской, военной, государственной службы в полиции, прокуратуре, дипломатии и т.д). Определяется критериальная обусловленность реально работающих систем наставничества практически во всех сферах жизнедеятельности общества.

В число основных признаков реально работающей системы наставничества входят следующие [Кларин, 2019, с. 165-166]: организационный механизм, обеспечивающий подбор наставников, контакты наставников с подопечными; требования и стандарты наставнической работы и практика подготовки наставников на их основе; ключевые показатели эффективности наставника и система их стимулирования.

Особую актуальность востребованности наставничества придают такие явления в российской действительности, как:

- Интенсивное и часто не прогнозируемое, а ситуационно обусловленное обновление профессионально-кадрового состава организаций.

- Дефицит квалифицированных кадров и потребности в их оперативном восполнении в условиях интенсификации инновационной технологизации и необходимости достижения высокой производительности труда в производственной сфере.
- Функционально-штатная оптимизация и повышение результативности труда в сфере управления, социального обеспечения, образования, здравоохранения, спорта, культуры, банковской сфере путём внедрения инновационно-технологического и информационно-аналитического обеспечения.
- Формирование типового инструментария наставничества как механизма реализации базовой кадровой технологии в системе управления персоналом.
- Построение системы субъектно-объектных отношений в наставнической деятельности. В этой связи объектами научных исследований и практического опыта становятся: типовые ситуации наставничества, ролевая структура наставника, его статус и мотивационные условия, проблемы совершенствования профессионального уровня наставнической деятельности; соотнесение стандартов по наставничеству со стандартами трудовой деятельности; форматы и формы наставничества.
- Восприятие наставничества как призвания и необходимого труда, как способа стимулирования непрерывного обучения, важнейшего механизма воспроизводства и востребованности кадрового потенциала и производственного опыта организации. Внутренняя мотивация и внешнее поощрение субъектов и объектов наставнической деятельности определяется её результативностью.

Публикуемые исследовательские работы по проблеме наставничества отражают лишь его процедурный характер, но не раскрывают глубинные моменты его восприятия как института и кадровой технологии.

Особое значение придаётся внедрению института наставничества на государственной службе в силу следующих обстоятельств.

Институционализация профессиональной деятельности в системе государственного управления как важнейший фактор его эффективности в решении проблем адаптации, социализации, восполнении отставания в профессиональном образовании государственных служащих через технологию наставничества. Это требует формирования чёткой, востребуемой и реализуемой целефункциональной определённости наставнической деятельности.

Кадровое стратегирование в формате социально-экономических стратегий развития российской государственности с целью обеспечения формирования, развития и целесообразной востребованности кадрового потенциала государственного управления. Комплексная технологизация реализации кадровых стратегий государственных органов.

Процесс этизации госслужбы и профессионально должностная мобильность государственных служащих в условиях функционально-организационной оптимизации. Так за последние 10 лет упразднено одно министерство (Минрегион), девять федеральных служб и десять федеральных агентств, также часть органов исполнительной власти подверглись реорганизации, перераспределению полномочий и изменению законодательного и нормативного определения.

Необходимость технологического обеспечения реализации закономерностей наставничества, непосредственно действующих в системе государственной службы.

Таким образом, формируется, научно обосновывается, моделируется и методически обеспечивается для практической реализации идеология, технология, культура и искусство наставнической деятельности в формате принимаемых и результируемых в российском государстве стратегий социально-экономического и культурного развития, обеспечения национальной безопасности.

Источники и литература

- 1) Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 288 с.
- 2) Иванова Л.Л. Наставничество на государственной гражданской службе: институциональный аспект // Государственное и муниципальное управления. Ученые записки СГАГС. 2012 № 4. С. 130-138.
- 3) Coaching and Mentoring: Theory and Practice // Bob Garvey, Paul Stokes, David Megginson // SAGE Publishing, 2017. – 558 с.