

Наставничество на государственной гражданской службе: роль и специфика

Научный руководитель – Соколов Алексей Алексеевич

Мамедова Джамала Игбал кызы

Студент (магистр)

Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград, Россия

E-mail: dzhamala.mamedova@mail.ru

Возрастание темпов изменений, происходящих в экономической среде, сопровождается трансформацией государственного управления и повышением уровня требований к государственному аппарату, его способности гибко реагировать на вызовы современности. Это становится важнейшей составляющей развития отдельного региона и России в целом. Так в федеральном проекте «Цифровое государственное управление» одной из главных задач является обеспечение цифровой трансформации органов государственной власти и органов местного самоуправления, которая направлена на повышение качества осуществления возложенных на них функций, уменьшения издержек при их осуществлении [1].

Общей чертой для всех государственных структур является то, что государственные гражданские служащие осуществляют профессиональную деятельность интенсивно, в условиях ограниченного времени, частых изменений задач, значительного количества документов. Государственная гражданская служба играет важную роль в развитии каждого субъекта и страны в целом. Деятельность государственных гражданских служащих должна быть максимально результативной и эффективной, поскольку от решений того или иного государственного органа зависит качество жизни населения. Эффективное государственное управление зависит от степени решения задач и качества исполнения функций, возложенных на государственные органы. Для этого требуются кадры, обладающие необходимыми знаниями и навыками.

В этой связи наставничество, как инструмент управления персоналом на государственной гражданской службе, является актуальным направлением теоретических исследований и практической деятельности. Наставничество можно определить как способ передачи знаний, навыков и установок от более опытного человека менее опытному [3, с. 110].

Наставничество на государственной гражданской службе представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников государственного органа по подготовке к самостоятельному, качественному и инициативному выполнению служебных обязанностей [2, с. 31].

Правовую основу организации наставничества на государственной гражданской службе составляют: Конституция Российской Федерации, Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», Постановление Правительства РФ от 7 октября 2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации», Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Наставничество как инструмент управления персоналом чаще всего используют в коммерческом секторе. Компания ПАО «ЛУКОЙЛ», в которой молодежь составляет 40% от численности всего персонала компании, активно применяет систему наставничества [4].

ПАО «Сбербанк» использует систему наставничества и менторинга. Так в 2018 году численность наставников здесь составила 30000 человек. Оценка эффективности системы наставничества показала, что текучесть персонала снизилась на 54 %, около 50% сотрудников стали выполнять работу эффективнее [5].

Используя данный инструмент на государственной гражданской службе, решаются следующие задачи:

- ознакомление гражданского служащего со спецификой профессиональной служебной деятельности;
- оказание помощи в адаптации гражданских служащих к условиям осуществления служебной деятельности;
- привитие молодым специалистам навыков самостоятельности и инициативности в служебной деятельности;
- оказание моральной и психологической поддержки государственным служащим.

Непосредственный руководитель структурного подразделения, в котором обратились к отношениям наставничества, должен обеспечить возможность исполнения наставником своих обязанностей, осуществлять систематический контроль работы наставника, учитывать результаты деятельности наставника при определении его стимулирующих выплат.

Наставниками могут быть как старшие, так и равные по должности государственные служащие, в зависимости от сложности и значимости решения функциональных задач, которые будут возложены на лицо, в отношении которого будет осуществляться наставничество.

Перечень мероприятий по наставничеству может включать: представление лица, в отношении которого осуществляется наставничество, коллективу; ознакомление с рабочим местом; ознакомление со структурным подразделением, его полномочиями; ознакомление с используемыми программными продуктами; ознакомление с должностным регламентом; ознакомление с ограничениями и запретами на государственной службе и антикоррупционным законодательством; ознакомление с Кодексом этики и служебного поведения государственных гражданских служащих; получение доступа к базам данных; ознакомление с деятельностью подведомственных учреждений; контроль выполнения тестовых (демонстрационных) заданий; контроль выполнения практических заданий (ответы на обращения граждан, подготовка писем); проверка знаний и навыков (тестирование, экзамен); подготовка заключения об итогах наставничества.

Результатами проведения мероприятий по подготовке и внедрению процедуры наставничества являются: снижение количества государственных гражданских служащих, увольняемых в первый год службы; обеспечение молодых специалистов необходимыми знаниями и навыками; положительная мотивация к профессиональной служебной деятельности; самостоятельность при принятии решений и выполнении должностных обязанностей; дисциплинированность и исполнительность.

Обращение к отношениям наставничества способствует сокращению длительности адаптационного периода государственных гражданских служащих, что в итоге приводит к эффективному использованию рабочего времени.

Источники и литература

- 1) Паспорт национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16): <http://static.government.ru/media/files/urKHm0gTPPnzJlaKw3M5cNLo6gczMkPF.pdf>

- 2) Горячев И.В., Низовцева А.П. К вопросу о реализации наставничества на государственной гражданской службе Ивановской области // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2018. № 1 (53). С. 31-40.
- 3) Щастный А.Т., Коневалова Н.Ю. Система наставничества в УО «ВГМУ» // Вестник ВГМУ. 2019. № 2. С. 110-114.
- 4) ЛУКОЙЛ – Молодежная политика: <http://lukoil.ru/Responsibility/SocialPartnership/Youthpolicy>
- 5) ПАО «Сбербанк»: <https://www.sberbank.ru/ru/about/today/mission>