

Секция «HR в государственном управлении и администрировании: управление персоналом или высоко квалифицированными специалистами (кадрами)?»

Наставничество на гражданской службе: теоретические и практические аспекты

Научный руководитель – Клищ Николай Николаевич

Зыбина Полина Михайловна

Студент (магистр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет социальных наук, Москва, Россия

E-mail: polina_zybina@mail.ru

Наставничество, как технология профессионального развития и адаптации кадров, применяется в отношении молодых специалистов, впервые принятых на гражданскую службу. Об этом свидетельствуют: Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации», Постановление Правительства РФ от 07.10.2019 № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации».

Суть наставничества заключается в том, чтобы ускорить профессиональную адаптацию молодых специалистов, сформировать у них знания и умения, необходимые для надлежащего исполнения должностных обязанностей, ознакомить с особенностями прохождения гражданской службы в соответствующем государственном органе. В связи с этим задача наставника - обеспечить качественную подготовку гражданских служащих, от организации и проведения которой зависит их способность умело объединять новый опыт и знания в практическую деятельность.

На сегодняшний день наставничество применяется в большинстве ИОГВ субъектов РФ, из них в 64 - утверждено Положение о наставничестве.

Несмотря на наличие НПА, определяющего порядок осуществления наставничества на гражданской службе, в ряде ИОГВ субъектов РФ в результате проведения внутреннего мониторинга были обнаружены следующие проблемы:

- недостаточный уровень удовлетворенности наставничеством;
- отсутствие единой модели компетенций наставника;
- недостаточное качество сопровождения и организации наставничества;
- отсутствие у наставников свободного времени для полноценного взаимодействия с подопечными;
- низкая заинтересованность гражданских служащих в осуществлении наставничества и т.д.

К этому также следует добавить тот факт, что само Положение о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации имеет свои недостатки, которые требуют дальнейшего устранения, проработки. С нашей точки зрения, данный документ должен быть более совершенным, эффективным и применимым в повседневной работе гражданских служащих.

Очевидно, что наличие указанных проблем негативно сказывается на качестве наставничества и, как следствие, снижает эффективность деятельности молодых специалистов, впервые принятых на гражданскую службу.

В то же время важно отметить, что в научном плане данные проблемы находятся на, так называемой, «периферии». Основная тенденция, наблюдаемая в теории за последние несколько лет - в ряде исследований предпочтения отдаются изучению совершенно иных

аспектов наставничества, нежели тех, в которых нуждается реальный сектор государственного управления. В частности, российскими и зарубежными исследователями рассматриваются теоретические и методологические основы наставничества [1, 5], подходы к его организации и прохождению [2], взаимоотношения между наставником и подопечным [6, 7], оценка результатов их деятельности. При всем этом вышеупомянутые с практической точки зрения проблемы, к сожалению, остаются в стороне. Кроме того, большинство описываемых в работах исследований - о применении наставничества преимущественно в области образования либо бизнес-среде, но не в сфере государственного управления.

С учетом полученных результатов проведенного исследования можем сделать вывод о том, что в настоящее время в теории и практике применения наставничества на гражданской службе отсутствуют некоторые «точки соприкосновения». На наш взгляд, это обусловлено тем, что современными исследователями недостаточно внимания уделяется анализу и оценке современных практик наставничества, применяемых на гражданской службе, вопросам подготовки и обучения наставников, развитию у них профессиональных компетенций и лидерских качеств, совершенствованию форм стимулирования наставников, оценке влияния качества наставничества на уровень профессиональной подготовки молодых специалистов, эффективность их деятельности. В силу чего возникает потребность в дальнейшей разработке проблемы и привлечении к ней современных исследователей.

Источники и литература

- 1) Астахов Ю.В. Современные кадровые технологии: от теории к муниципальной практике: монография / Ю.В. Астахов. – Белгород: Областная типография, 2010. – 103 с.
- 2) Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М.В. Кларин // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2016. - № 5. – С. 92-112.
- 3) О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 (вместе с «Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации») // СПС КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318654/ (дата обращения: 26.01.2020).
- 4) Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 7 октября 2019 г. №1296 // СПС КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_335180/ (дата обращения: 26.01.2020).
- 5) Hamlin, R. and Sage, L., «Behavioural criteria of perceived mentoring effectiveness: An empirical study of effective and ineffective mentor and mentee behaviour within formal mentoring relationships», Journal of European Industrial Training, Vol. 35 No. 8, 2011, pp. 752-778.–URL: <https://proxylibrary.hse.ru:2120/10.1108/03090591111168311> (дата обращения: 12.02.2020).
- 6) Orpen, C., «The effects of formal mentoring on employee work motivation, organizational commitment and job performance», The Learning Organization, Vol. 4 No. 2, 1997, pp. 53-60.– URL: <https://proxylibrary.hse.ru:2120/10.1108/09696479710160906> (дата обращения: 12.02.2020).
- 7) Samier, E., «Public administration mentorship: conceptual and pragmatic considerations», Journal of Educational Administration, Vol. 38 No. 1, 2000, pp.

83-101. – URL: <https://proxylibrary.hse.ru:2120/10.1108/09578230010310993> (дата обращения: 12.02.2020).