

Дьяченко Р.С.

*магистрант факультета Государственного
и муниципального управления*

ИГСУ РАНХиГС

г. Москва

Бокарев Н.А.

*к.э.н., кафедры мировой экономики,
финансов и страхования*

ОУП ВО «АТиСО»,

г. Москва

НАСТАВНИЧЕСТВО НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ КАК НАЦИОНАЛЬНАЯ ИДЕЯ РОССИИ

***Аннотация:** в статье раскрываются понятия объектов наставнической деятельности. Предложены возможные формы взаимодействия между наставником и наставляемым. Обозначены основные проблемы в ходе реализации адаптационного периода наставничества на государственной службе, а также вариабельность их преодоления. Определена стратегия в реализации новых связей, возрождения института наставничества, в системе государственного управления Российской Федерации.*

***Ключевые слова:** наставник, наставляемый, адаптация, наставническая деятельность, государственная служба.*

***Annotation:** The article reveals the concepts of objects of mentoring activities. Possible forms of interaction between mentor and mentee are proposed. The main problems during the implementation of the adaptation period of mentoring in the public service are identified, as well as the variability in overcoming them. A*

strategy has been defined for the implementation of new connections, the revival of the institution of mentoring, in the public administration system of the Russian Federation.

Key words: *mentor, mentee, adaptation, mentoring activities, public service.*

Понятие «наставничество» не является произвольным и уходит корнями вглубь времен, можно заметить, что ему всегда сопутствует образ самого «идушего и думающего».

В 20 – е годы XX века еще не было, как такового понятия «наставничество», а вот уже начиная с 30 – х годов можно говорить об институте наставничества, как об определенно выстроенной системе.

Государственный аппарат нуждался в квалифицированных управленцах, поэтому государственная кадровая политика того периода, четко регламентировала наставническую деятельность и определяла стандарты качества работы наставников.

Крылатое выражение И.В. Сталина, «кадры решают все» подчеркивала важность человеческого ресурса, как личности, обладающим высоким профессиональным мастерством.

Реформа 2003 года дала новый импульс этапу развития организации наставничества на государственной службе. Государственное управление утверждало необходимые нормативные правовые акты, а также лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. [3]

«Наставничество» имеет комплексный подход процедуры адаптационного процесса служащих, а широкий охват распространенной формы профессионализма в повышении уровня компетентности кадрового состава на государственной службе является особенностью и затрагивает всю систему государственного управления в России. [2]

В настоящее время прослеживается динамика развития наставнической деятельности на государственной службе, как одной из наиболее приоритетных тем в Российской Федерации.

В основе методологического исследования системы наставничества лежит понимание наставничества, как социального института, обеспечивающего передачу профессиональных знаний и личного опыта новым поколениям, главный смысл, которого сводится к следующим определениям:

Наставник – это объект персонализированной программы наставничества, который имеет позитивные результаты в своей профессиональной деятельности, способный организовать индивидуальную программу развития наставляемого

на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и эмоциональной поддержки в самореализации наставляемого.

Наставляемый – это объект персонализированной программы наставничества, имеющий взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает навыки и компетенции, добивается успешных результатов преодолевая свои профессиональные затруднения, является субъектом собственного, непрерывного, личностного и профессионального роста.

Социализация института наставничества напрямую связана с Конституцией Российской Федерации, как определяющим фактором предназначения миссии государственных служащих в формате своего должностного предназначения. Его конституционный долг «исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяет смысл и содержание его профессиональной служебной деятельности». [1]

На фоне отсутствия нормативного правового регулирования соответствующих отношений на федеральном уровне, обновление института

наставничества происходит сегодня разрознено и децентрализовано. Содержательная часть Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79 - ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» не включает в себя положения, которые бы преобразовали процесс адаптации кадров государственной службы, отсутствуют также и указы Президента Российской Федерации, посвященные вопросу функционирования процесса адаптации кадров. [2]

Адаптация персонала важна во всех сферах деятельности. На основании проведенных исследований, с учетом их результатов 70% из 55% проходящих процесс адаптации считают, что не готовы к самостоятельной работе, адаптацию необходимо продолжить.

На практике уделяется недостаточное внимание в решении следующих вопросов, по адаптации служащих, связанных со спецификой прохождения государственной службы, свойственными чертами факторов, которой являются:

- строгая иерархия на службе с присвоением классовых чинов и должностей;
- субординация и повышенные требования к служащим;
- профессиональная ответственность;
- наличие законодательства, регламентирующего деятельность государственного органа, которое необходимо знать и соблюдать.

Эти факторы существенно осложняют процесс адаптации служащих и в конечном счете влияют на текучесть кадров в государственном органе. [4]

Потребность исторической траектории развития наставнической деятельности в России обуславливает восприятие ее деятельности, через формирование новых условий для стратегического внедрения:

- субъективного взаимодействия наставника и наставляемого;
- лично – ориентированной направленности поколений;

- использовании интернет – среды с расширением возможностей получения практического материала в сфере наставнической деятельности в масштабах всей страны;

- интеграции национальной идеи в профессиональном росте государственных служащих, включая единую систему управленческих кадров России в государственном и муниципальном управлении.

Следует отметить, определенные методы выражения наставнической деятельности повысят эффективность взаимодействия наставника и наставляемого, при вхождении в рабочую группу, как в индивидуальном порядке, так и на уровне коллектива:

1. Обучение, через механизм (рисунки, чертежи, схемы) моделирования поведения (действий) наставляемого по принципу обратной связи;

2. Интегральный методический подход к обучению наставляемого, в рамках которого коллектив анализирует критически значимую поставленную задачу.

Представленная методика применима далеко не во всех структурах государственного управления власти в России, поскольку создание необходимых условий в реализации форм выражения и периода адаптации в данном направлении затрагивают сознание каждого человека, который является участником процесса наставнической деятельности, начиная с руководящего состава конкретного государственного органа.

Ресурсный потенциал новой целевой модели наставнической деятельности представляет собой совокупность материально – технических условий в системе государственного управления и может включать в себя:

- информационные средства (высокочастотный, скоростной интернет для организации видео – конференц – связи (ВКС);

- доску объявлений для отображения открытой информации по наставничеству, в том числе электронные ресурсы чаты/группы наставников и наставляемых в социальных сетях;

- рекреационное пространство для проведения индивидуальных и групповых встреч наставников и наставляемых.

Авторы придерживаются точки зрения, исходя из которой, возрождению института наставничества в системе государственного управления Российской Федерации, способствуют такие процессы как:

- материальное денежное стимулирование, которое предполагает возможность органам государственной власти посредством коллективных договоров, внутриведомственных нормативных актов в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе в регионах, определять размер оплаты труда, установленный для государственного служащего за реализацию наставнической деятельности;

- нематериальное стимулирование, которое включает в себя комплекс мер, направленных на повышение социального статуса наставников. Наставники могут быть рекомендованы для включения в управленческий кадровый резерв органов государственной власти различных уровней и органов власти местного самоуправления, наставническая деятельность может учитываться при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (рассматривать, как карьерный рост), награждение дипломами/благодарственными письмами с обязательным опубликованием на официальном сайте органа государственной власти, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных государственных программах.

Забота о каждом человеке, является смыслом социального государства и определенно влияет на благополучие всей страны.

Список использованной литературы:

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года) //Официальный текст Конституции РФ с внесенными поправками от 14.03.2020 опубликован на Официальном интернет – портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79 - ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» //Российская газета. № 162, 31.07.2004.
3. Голышкова, О.А., Модникова, Т.Н., Пономарева, Ю.Ю., Фомина, М.Г. Институт наставничества на государственной гражданской службе (часть I) // Вопросы российского и международного права. 2022. Том 12. № 3А. С. 239-245.
4. Фатеева, Н.Б. Процесс адаптации персонала на примере государственных служащих / Н.Б. Фатеева, Л.Н. Петрова, С.В. Петрякова, О.С. Горбунова, Н.Н. Симачкова // Образование и право. 2021. № 7. С. 371-379 [Электронный ресурс]. URL: - <https://cyberleninka.ru/article/n/protsess-adaptatsii-personala-na-primere-gosudarstvennyh-sluzhaschih/viewer> (дата обращения: 17.10.2023).