РАЗВИТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

DEVELOPMENT OF MENTORING AS AN ELEMENT OF PERSONNEL WORK IN STATE AUTHORITIES

УДК 331.4

Куликова Елена Сергеевна, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Яковлева Татьяна Алексеевна, магистрант, Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Kulikova E.S. e.s.kulikova@inbox.ru

Yakovleva T.A. ctig.usue@mail.ru

Аннотация

В данной статье рассмотрены основные подходы к развитию системы наставничества и этапы его осуществления на государственной службе. Недостаточно высокий уровень профессиональной подготовки молодых специалистов, поступающих на службу в государственные органы, а также неосведомленность в области нормативно-правовых актов служат рисками для эффективного осуществления сотрудником своих обязанностей. Не редко причиной низкой продуктивности выступает отсутствие у кадров практики, из-за чего, опираясь лишь на общее представление о работе, сотрудник может допустить ошибку. Таким образом возникает необходимость в развитии персонала путем вовлечения наиболее опытных специалистов, готовых передать свои знания другим сотрудникам. Наставничество считается ведущим методом развития кадров во многих организациях, независимо от

области их работа, из-за возможности раскрытия потенциала своего персонала.

Annotation

This article discusses the main approaches to the development of the mentoring system and the stages of its implementation in the public service. The insufficiently high level of professional training of young specialists entering the service of state bodies, as well as lack of awareness in the field of regulatory legal acts, serve as risks for the effective performance of an employee's duties. Not infrequently, the reason for low productivity is the lack of practice among staff, which is why, relying only on a general understanding of the work, an employee can make a mistake. Thus, it becomes necessary to develop personnel by involving the most experienced specialists who are ready to transfer their knowledge to other employees. Mentoring is considered the leading method of talent development in many organizations, regardless of their area of work, due to the ability to unleash the potential of their workforce.

Ключевые слова: кадровая работа, наставничество, работа наставника, персонал.

Keywords: HR work, mentoring, mentoring work, staff.

Принимая во внимание загруженность государственного сектора, актуальной проблемой следует считать высококачественное обучение будущих специалистов, их адаптацию к новому коллективу и тем условиям труда, в которые бывшие студенты, а также вновь принятые вынуждены попасть, в короткий срок. С целью облегчения прохождения будущим специалистом через все этапы адаптации руководство не редко прибегает к помощи наставничества.

Наставничество – это система, которая позволяет производить передачу знаний и навыков наиболее опытных сотрудников наименее опытным

работникам непосредственно в условиях реальной рабочей обстановки. Данный тип обучения выстроен таким образом, что подопечные, ориентируясь на опыт своего наставника, учатся решать реальные профессиональные вопросы и выполнять задания под руководством высококвалифицированных специалистов. При этом, что не мало важно, главным ориентиром наставничества является – акцент на практическую составляющую.

Наставничество, как метод развития персонала, имеет широкое распространение в практиках разных стран и компаниях, и, считаются эффективным кадровым инструментом, позволяющим в короткие сроки обеспечить передачу знаний, умений и навыков от опытного сотрудника к вновь принятому.

Наставничество же помогает воспитывать молодых сотрудников, обучать их умению взаимодействовать с разными слоями населения, снижает уровень проступков молодых сотрудников, снижает уровень наказаний, помогает улучшить имидж перед более молодым поколением, и, возможно приведет к повышению авторитета власти в целом.

Каждый из этапов внедрения наставничества на государственной гражданской службе предполагает реализацию в государственных органах следующих действий.

Рассмотрим схему первого этапа внедрения наставничества на гражданской службе, представленную в рисунке 1.

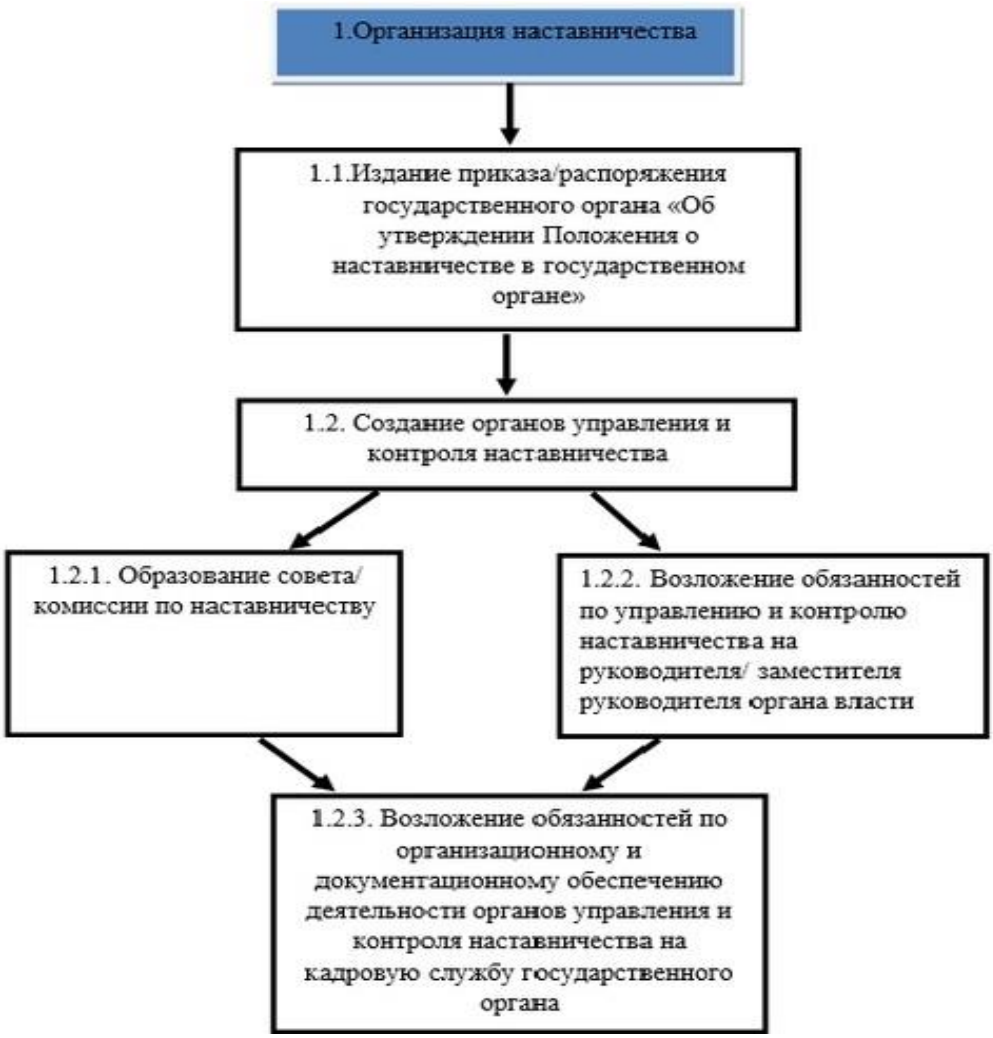


Рисунок 1 – Первый этап внедрения наставничества на государственной службе

Данный этап предполагает утверждение необходимых актов, а также определение ответственных за организацию и руководство наставничеством должностных лиц.

Рассмотрим схему второго этапа внедрения наставничества на гражданской службе, представленную в рисунке 2.

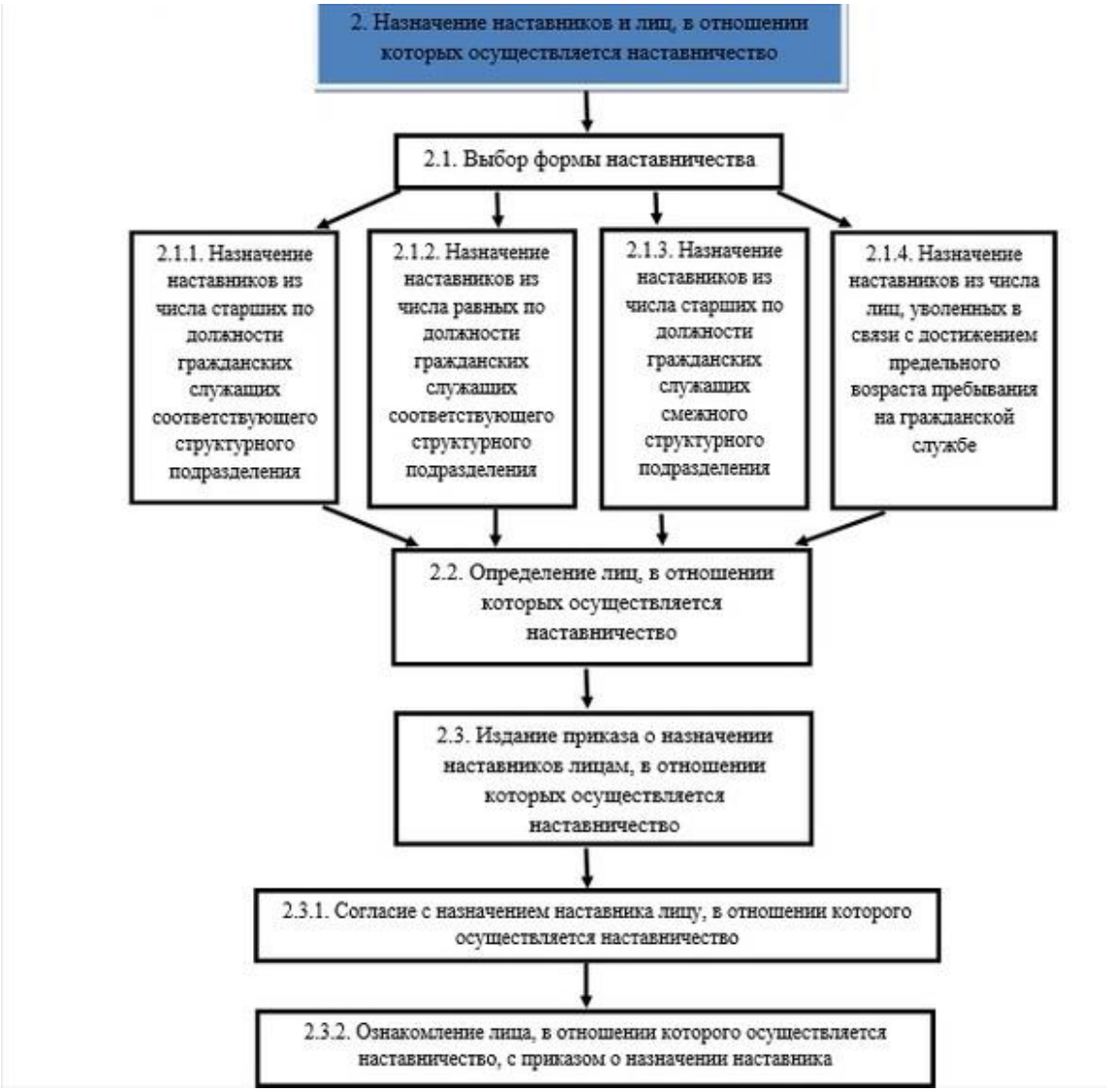


Рисунок 2 – Второй этап внедрения наставничества на государственной службе

Наставниками являются старшие сотрудники по той линии, где проходит службу стажер. Наставником не может быть сотрудник, имеющий действующие наказания.

Рассмотрим основные задачи наставничества, представленные в рисунке 3.

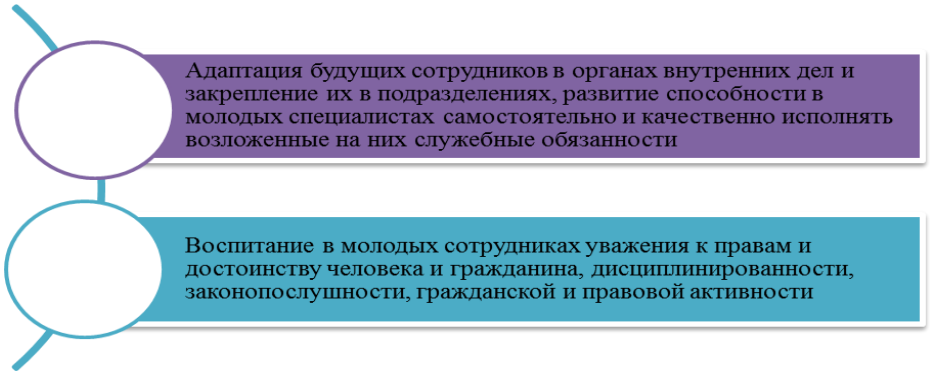


Рисунок 3 – Задачи наставничества

Таким образом, наставник выступает в качестве связующего звена между работодателем, коллективом и новым сотрудником, нуждающемся в поддержке на первых этапах своего пребывания на рабочем месте.

Рассмотрим основные модели наставничества, представленные на рисунке 4.



Рисунок 4 – Модели наставничества

Рассмотрим схему третьего этапа внедрения наставничества на гражданской службе, представленную в рисунке 5.

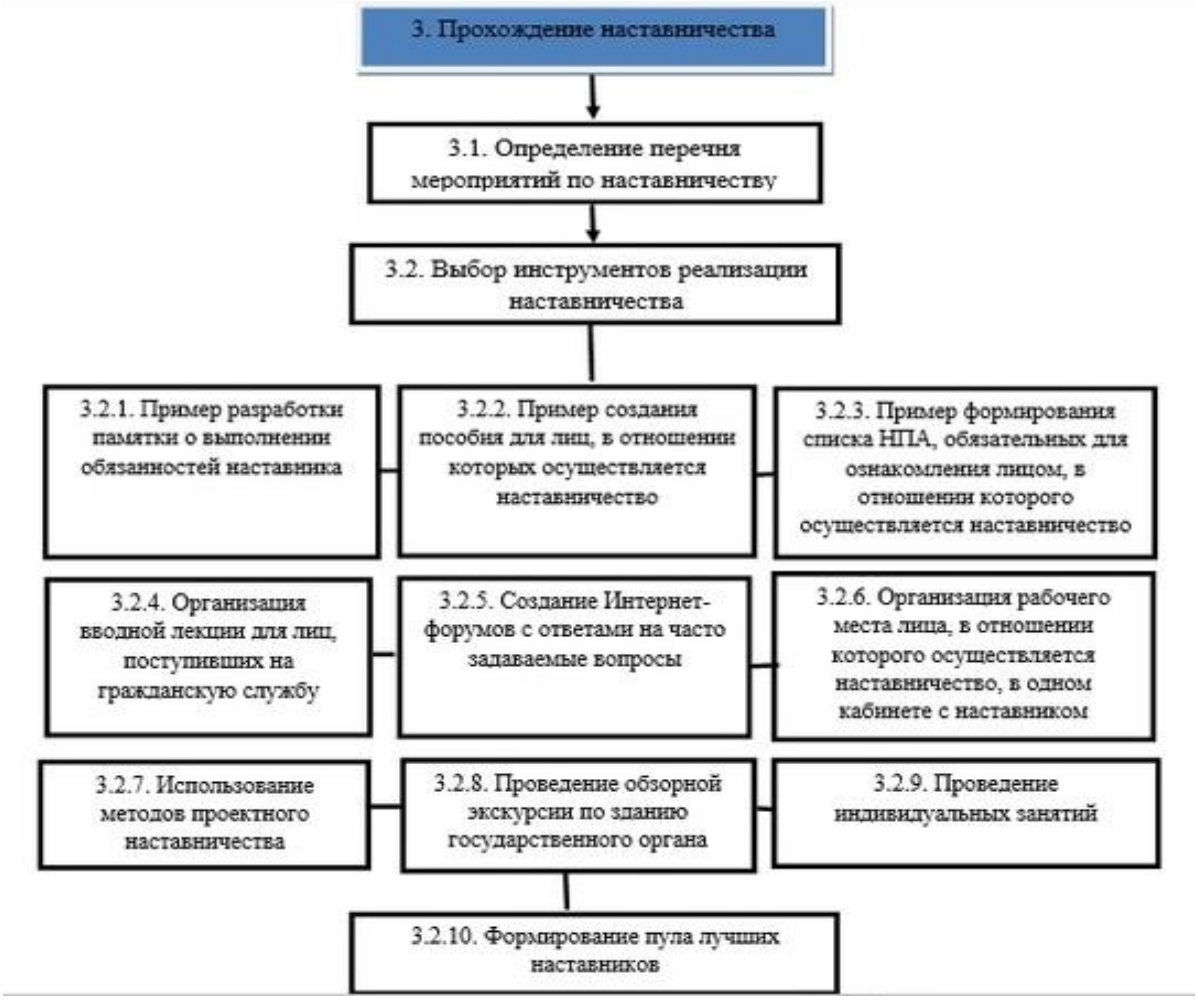


Рисунок 5 – Третий этап внедрения наставничества на государственной службе

Наставник является тем, кто должен сформировать список мероприятий, которые требуется реализовать в ходе наставничества, исходя из уровня первоначальной подготовки, профессиональной осведомленности, имеющихся навыков и потребностей лица, в отношении которого осуществляется данное мероприятие. Также обязанностью наставника является ознакомление своего подопечного с составленным перечнем и его разъяснение.

Рассмотрим схему последнего этапа внедрения наставничества на гражданской службе, представленную в рисунке 6.

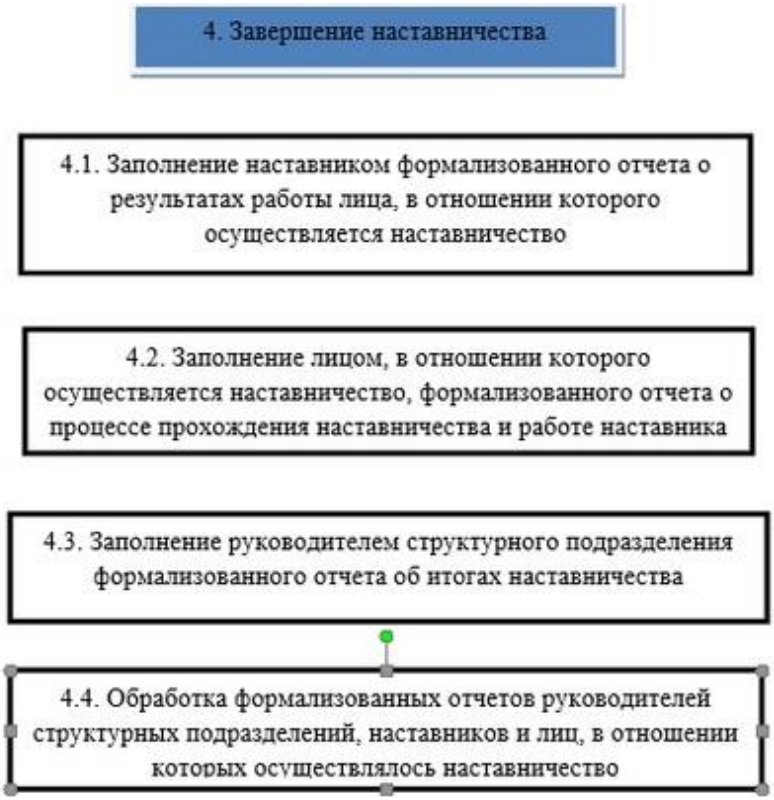


Рисунок 6 – Четвертый этап внедрения наставничества на государственной службе

Рассматривая наставничество на государственной гражданской службе в качестве социального института, принято понимать его малым или же частным институтом, который подразумевает под собой определенную «социальную практику». Та в свою очередь проявляется в практической деятельности руководства и сотрудников, находящихся в подчинении, в организации благоприятных условий для исполнения служебных обязанностей служащими («впервые принятыми на государственную службу, включенными в кадровый резерв или же получивших назначение на новую должность»).

В общем понимании «институты социализации» осуществляют ключевую роль в утверждении равноправия индивидуального развития всех членов общества вне зависимости от таких черт, как национальность, социальная принадлежность, а также религия.

Эффективность наставничества возможна только при условии, если сам наставник и молодой специалист готовы к совместной работе. Наставник

должен быть готов к добровольной передаче опыта и знаний подопечному. Поэтому наставник должен быть коммуникабельным, проницательным и уметь расположить к себе других людей. При этом просто необходимо учитывать темперамент молодого сотрудника. Этот очень существенный фактор, также сильно влияет на результативность общения.

Отсюда вытекает проблема – отбора наставника и подопечного, так как наставники не хотят тратить время и выбирают лишь тех новичков, которые кажутся им многообещающими, так же и молодые специалисты – стремятся к наставникам, кто известен тем, что добился успеха.

Так же проблемой может стать чувство зависти наставника по отношению к своему подопечному или подопечному может показаться, что наставник каким-то образом препятствует его развитию.

Литература

1. Зяблова Д.А. Наставничество как инструмент обучения и развития персонала: тенденции и проблемы развития. Самоуправление. 2019. Т. 2. № 2 (115). С. 338-339.

2. Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Фетисова М.М. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2013. № 10-1. С. 119-121.

3. Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 4 (36). С. 39.

4. Ростовцева Ю.В. К вопросу развития института наставничества на государственной гражданской службе // Административное право и процесс. 2014. № 5. С. 57-60.

5. Балаев В.А., Гридчин В.С., Чаплыгин Н.А. Мотивация персонала. современные подходы в мотивации персонала // Молодой исследователь:

вызовы и перспективы. Сборник статей по материалам CLX международной научно-практической конференции. Москва, 2020. С. 267-271.

6. Горгорова В.В., Кобина Л.А. Мотивация персонала, стратегия мотивации, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, эффективность мотивации персонала // Инженерный вестник Дона. 2013. № 4 (27). С. 236

7. Благинин В.А., Назаров А.Д. Вебвизор, или как повысить конкурентоспособность компании // BI-технологии в оптимизации бизнес-процессов. Материалы Международной научно-практической очно-заочной конференции. 2014. С. 62-64.

8. Настюк А.В., Бегичева С.В., Назаров А.Д. Государственная инновационная политика как стратегический приоритет развития системы образования // Информационные технологии: проблемы и пути их решения. Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. 2017. С. 48-54.

9. Спивак А.И., Пителина О.К. Особенности мотивации персонала гостиничного предприятия // Тенденции развития туризма и гостеприимства в России. Материалы III Международной студенческой научной конференции. Москва, 2020. С. 539-542.

10. Шведов В.В., Назаров А.Д. Бизнес-аналитика в государственном и муниципальном управлении // Информационные технологии: проблемы и пути их решения. Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. 2017. С. 191-195.

Literature

1. Zyablova D.A. Mentoring as a tool for personnel training and development: development trends and problems. Self-management. 2019. Vol. 2.No. 2 (115). S. 338-339.

2. Alyabyeva T.A., Koreshkova A.B., Gorshkova E.S., Gorkova I.A., Fetisova M.M. Mentoring as one of the effective ways of training and development

of personnel // International Journal of Applied and Fundamental Research. 2013. No. 10-1. S. 119-121.

3. Bachin D.A. Mentoring as a method of training and development of personnel // Modern research and innovation. 2014. No. 4 (36). P. 39.

4. Rostovtseva Yu.V. On the development of the institution of mentoring in the public civil service // Administrative law and process. 2014. No. 5. S. 57-60.

5. Balaev V.A., Gridchin V.S., Chaplygin N.A. Staff motivation. Modern approaches to personnel motivation // Young researcher: challenges and prospects. Collection of articles based on the materials of the CLX international scientific and practical conference. Moscow, 2020.S. 267-271.

6. Gorgorova V.V., Kobina L.A. Personnel motivation, motivation strategy, material incentives, non-material incentives, effectiveness of personnel motivation // Engineering Bulletin of Don. 2013. No. 4 (27). P. 236

7. Blaginin V.A., Nazarov A.D. Webvisor, or how to increase the company's competitiveness // BI technologies in optimizing business processes. Materials of the International scientific and practical intramural conference. 2014.S. 62-64.

8. Nastyuk A.V., Begicheva S.V., Nazarov A.D. State innovation policy as a strategic priority for the development of the education system // Information technologies: problems and solutions. Collection of articles of the All-Russian scientific-practical conference. 2017. S. 48-54.

9. Spivak A.I., Pitelina O.K. Features of motivation of the personnel of the hotel enterprise // Trends in the development of tourism and hospitality in Russia. Materials of the III International Student Scientific Conference. Moscow, 2020.S. 539-542.

10. Shvedov V.V., Nazarov A.D. Business analytics in state and municipal management // Information technologies: problems and solutions. Collection of articles of the All-Russian scientific-practical conference. 2017. S. 191-195.