



Столыпинский
вестник

Научная статья

Original article

УДК 342.1

НАСТАВНИЧЕСТВО В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

MENTORING IN PUBLIC ADMINISTRATION

Волкова Полина Сергеевна, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия, polivolk@mail.ru

Власова Наталья Юрьевна, научный руководитель, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

Volkova Polina Sergeevna, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia, polivolk@mail.ru

Vlasova Natalya Yuryevna, Scientific Supervisor, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные подходы к развитию системы наставничества и этапы его осуществления на государственной службе. 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.

Abstract: This article discusses the main approaches to the development of a mentoring system and the stages of its implementation in the public service. Not infrequently, the reason for low productivity is the lack of practice among staff, because of which, relying only on a general idea of \u200b\u200bthe work, an employee may make a mistake. Thus, there is a need for personnel development by involving the most experienced specialists who are ready to transfer their knowledge to other employees. Mentoring is considered the leading talent development method in many organizations, regardless of their area of work, due to the opportunity to unlock the potential of their staff.

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

Keywords: personnel work, mentoring, instructor work, personnel.

Современные условия труда мотивируют муниципальные организации внедрять в свою работу инновационные маркетинговые технологии, создавать для разных категорий соискателей максимально интересные предложения работы, учитывая низкую мотивацию, например, молодых людей к поступлению на государственную службу, а также частое препятствование со стороны действующих бюрократов найму молодежи [2].

Основным механизмом привлечения кадров в структуры управления муниципалитетами является открытый конкурс. При разном процедурном содержании и отсутствии унифицированной системы установления квалификационного уровня кандидатов у конкурса есть три единых базовых характеристики – полная открытость, прозрачность всех этапов и критериев оценки, влияющих на принятие решений о приеме соискателей на работу.

Индивиды с нежелательными для муниципальной службы характеристиками не принимаются на работу по причине несоответствия

квалификационным требованиям и профессиональным стандартам. Также снижению кадровых рисков способствует служебный контракт, посредством которого четко определяются требуемые характеристики исполнителя и ограничения, препятствующие неэффективному осуществлению им должностных обязанностей.

Актуальными отечественными нормативными правовыми актами созданы базовые условия для привлечения на муниципальную службу профессионалов: в законах указаны последовательность, обязательные аспекты конкурсного отбора, требования к уровню квалификации, личным качествам кандидатов, правила их трудоустройства. Позволяют соискателям предварительно ознакомиться со спектром обязанностей и полномочий, узнать объем ответственности, критерии оценки эффективности трудовой деятельности.

Кандидатам на муниципальные должности сообщается о положительных моментах государственной службы, к которым относятся: а) стабильная заработная плата; б) уверенность в постоянной трудовой занятости; в) перспективы карьерного роста; г) гибкий график работы; д) командный стиль трудовой деятельности; е) гармонизация работы и частной жизни; ж) возможность бесплатно получить дополнительное образование; з) понятная политика организации [1].

Ставшие традиционными конкурсные процедуры по приему на работу в муниципальные органы новых специалистов активно дополняются современными управленческими инструментами. К их числу относятся, например, работа в управленческих структурах муниципалитетов в качестве стажеров, участие в работе «молодежных администраций», мероприятиях по получению грантов, волонтерском движении.

Стажировка предполагает: ознакомление участников с особенностями деятельности органов управления муниципальными образованиями административного, правового, процедурного характера посредством общения кандидатов с действующими специалистами, посещения тренингов и мастер-

классов; развитие у них навыков командной работы, лидерских компетенций путем участия в деловых играх, проектах; разработку идей по решению насущных проблем МО. В результате стажировки на работу во властные структуры муниципалитетов приходят лучшие представители рынка труда, снижаются затраты на поиск специалистов, повышается уровень вовлеченности населения в деятельность муниципальных властей.

В стране нарабатывается опыт ознакомления кандидатов на замещение должностей в органах муниципальной власти с информацией о поступлении на государственную службу, перспективах карьерного роста с помощью электронных ресурсов. На официальных сайтах администраций МО размещаются данные о специфике участия в открытом конкурсе на включение в муниципальный кадровый резерв, прохождении обучения, квалификационных экзаменов, присвоения классных чинов.

Подобный ресурс позволяет сопровождать работу с соискателем с момента подачи им заявления на трудоустройство в течение всех его кадровых движений и перемещений, а также привлекает внимание достаточно обширной аудитории к возможностям трудовой деятельности на муниципальной службе.

В отдельных муниципалитетах в рамках Дня местного самоуправления к стажировке в муниципальных управленческих структурах привлекаются старшеклассники общеобразовательных школ. Это направление кадровой работы пролонгированного характера позволяет сформировать у потенциальных служащих понимание специфики деятельности, полномочий органов местного самоуправления, системы и принципов его функционирования. Повысить престиж муниципальной службы за счет открытости и доступности ее органов.

Работа в «молодежных администрациях» при муниципальных органах власти учит юношей и девушек создавать проекты нормативных актов, вносить в Советы муниципалитетов предложения по повышению уровня благосостояния населения, содействовать правовому, культурному, патриотическому развитию

ровесников, реализации молодежной политики власти [3].

Многочисленные успешные практики муниципальных образований по совершенствованию системы подбора кадров для государственного муниципального управления свидетельствуют о возможности создания работоспособных механизмов привлечения на службу талантливых исполнителей, что в свою очередь будет способствовать повышению показателей социально-экономического роста и конкурентоспособности как отдельных территорий, так и всего государства.

Литература:

1. Афонин, А. М. Управление проектами [Текст] А. М. Афонин, Ю. Н. Царегородцев, С. А. Петрова. – Москва, 2016. - 184 с.
2. Зайцева Т. В. Материальное стимулирование государственных служащих в условиях ограниченного бюджетного финансирования // Вопросы государственного и муниципального управления. 2016. № 4. – С. 179-196.
3. Кондратенко И.С., Кондратенко О.А. Сущность инновационных систем. В сборнике: Приоритетные направления инновационной деятельности в промышленности. сборник научных статей по итогам девятой международной научной конференции. Казань, 2020. С. 102-103.
4. Кочанова, А. А. Современная практика мотивации персонала / А. А. Кочанова // Экономика и социум. – 2020. – № 12-1(79). – С. 663-666.
5. Манафов Р.Р., Шведов В.В. Особенности структуры кадров МЧС России. В сборнике: Мир в эпоху глобализации экономики и правовой сферы: роль биотехнологий и цифровых технологий. Сборник научных статей по итогам X международной научно-практической конференции. Москва, 2021. С. 14-15.
6. Розанова Н.Н. Внедрение прогрессивных кадровых технологий в деятельность государственных органов в контексте улучшения репутации власти. Творческое наследие А.С. Посникова и современность. 2017. № 8. С. 87–95.

7. Савчук, Д.А. Технология наставничества на государственной службе: трудности на этапе внедрения [Текст] Д.А. Савчук. – СПб: Средневековый вестник общественных наук, 2016
8. Сулимин В.В. Государственное регулирование процессов аттестации персонала на муниципальном уровне // Наука и бизнес: пути развития. 2021. № 7 (121). С. 129-131.
9. Шанарова, Ю. А. Внедрение института наставничества на государственной гражданской службе [Текст] Ю. А. Шанарова, 2016

References

1. Afonin, A. M. Upravlenie proektami [Tekst] A. M. Afonin, YU. N. Caregorodcev, S. A. Petrova. – Moskva, 2016. - 184 с.
2. Zajceva T. V. Material'noe stimulirovanie gosudarstvennyh sluzhashchih v usloviyah ogranichenogo byudzhetnogo finansirovaniya // Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya. 2016. № 4. – S. 179-196.
3. Kondratenko I.S., Kondratenko O.A. Sushchnost' innovacionnyh sistem. V sbornike: Prioritetnye napravleniya innovacionnoj deyatel'nosti v promyshlennosti. sbornik nauchnyh statej po itogam devyatoj mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii. Kazan', 2020. S. 102-103.
4. Kochanova, A. A. Sovremennaya praktika motivacii personala / A. A. Kochanova // Ekonomika i socium. – 2020. – № 12-1(79). – S. 663-666.
5. Manafov R.R., SHvedov V.V. Osobennosti struktury kadrov MCHS Rossii. V sbornike: Mir v epohu globalizacii ekonomiki i pravovoj sfery: rol' biotekhnologij i cifrovyyh tekhnologij. Sbornik nauchnyh statej po itogam X mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. Moskva, 2021. S. 14-15.
6. Rozanova N.N. Vnedrenie progressivnyh kadrovyyh tekhnologij v deyatel'nost' gosudarstvennyh organov v kontekste uluchsheniya reputacii vlasti. Tvorcheskoe nasledie A.S. Posnikova i sovremennost'. 2017. № 8. S. 87–95.
7. Savchuk, D.A. Tekhnologiya nastavnichestva na gosudarstvennoj sluzhbe: trudnosti na etape vnedreniya [Tekst] D.A. Savchuk. – SPb: Srednevekovyj

vestnik obshchestvennyh nauk, 2016

8. Sulimin V.V. Gosudarstvennoe regulirovanie processov attestacii personala na municipal'nom urovne // Nauka i biznes: puti razvitiya. 2021. № 7 (121). S. 129-131.
9. SHanarova, YU. A. Vnedrenie instituta nastavnichestva na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe [Tekst] YU. A. SHanarova, 2016

© Волкова П.С., Власова Н.Ю. 2022 Научный сетевой журнал
«Столыпинский вестник» № 3/2022.

Для цитирования: Волкова П.С., Власова Н.Ю. Наставничество в государственном управлении // Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» № 3/2022.