

## Проблемы и перспективы внедрения наставничества государственных гражданских служащих в Томской области

Научный руководитель – Петрова Валерия Николаевна

*Ховалкина Наталья Витальевна*

*Студент (магистр)*

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск, Россия  
E-mail: dearheart12@yandex.ru

Исследование адаптации в органах власти государственного и муниципального уровня, связано, прежде всего, с ролью данных органов в жизнедеятельности региона, города и др. Так в период карантинных мер, связанных с распространением коронавирусной инфекции продолжали работать все службы жизнеобеспечения, органы власти и правопорядка, областные государственные учреждения. Однако в большинстве организаций рассматриваемой сферы наставничеству, как и другим способам адаптации новых сотрудников не уделяется должного внимания. Так, например в 2011 г. по результату опроса, проведенного К. О. Магомедовым среди 765 муниципальных служащих, было выявлено, что большинство (46,6%) респондентов считают, что в организации нет определенной системы адаптации. Поскольку в органах власти недавно начала внедряться система наставничества, то имеет смысл рассмотреть адаптацию госслужащих именно с этой позиции [1]. В исследовании предполагается применение следующих теоретических методов: анализ и обобщение. В качестве эмпирического метода будет использован контент-анализ.

Первым законодательным источником федерального уровня в сфере наставничества выступает Указ Президента РФ от 07.05. 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», где одним из предложений по внедрению новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы, предусматривается возобновление и развитие института наставничества на государственной гражданской службе [2]. Статья 4-1 Закона Томской области от 09.12.2005 года № 231-ОЗ «О государственной гражданской службе Томской области» ссылается на рассмотренное выше постановление Правительства РФ от 07.10.2019 № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации», отдельно принятого положения в Томской области на данный момент нет. В отличие от Томской области в некоторых других регионах приняты соответствующие положения о наставничестве как в целом на государственной службе региона, так и в частности в отдельных ведомствах (например, постановление Правительства Воронежской области от 30.06.2020 года № 600 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Воронежской области»)

С целью передачи и обмена опытом кадровой стратегии органов власти с 2015 года проводится Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления». Для каталогизации эффективных проектов Министерством труда и социальной защиты ежегодно издается Сборник лучших кадровых практик на государственной гражданской и муниципальной службе, также база данных представлена на официальном сайте министерства. В 2016 г. в сфере наставничества было выделено 4 проекта, 3 из которых относятся к государственной службе [3]:

1. Наставничество и адаптация на государственной гражданской службе Пензенской области;
2. Организация наставничества в органах исполнительной власти Хабаровского края;

3. Институт наставничества в Ярославской области.

В сборнике лучших практик за 2018 год рекомендована к внедрению кадровая практика Санкт-Петербурга в области наставничества в исполнительных органах государственной власти субъекта РФ.

**Результаты.** Внедрение института наставничества осуществляется в течение последних 5-8 лет, но не во всех субъектах Российской Федерации к настоящему моменту действует эффективная система наставничества, существуют лишь единицы лучших кадровых практик, рассмотренных выше. К общим чертам успешной деятельности в рассматриваемой сфере можно выделить:

- наличие унифицированной нормативно-правовой базы;
- отчетность и тестирование;
- мотивация наставников;
- оперативного взаимодействия наставников для обмена опытом.

Таким образом, были рассмотрены нормативно-правовые акты, относящиеся к сфере наставничества на государственной и муниципальной службе, были рассмотрены наиболее успешные проекты по внедрению наставничества в нескольких регионах РФ с описанием конкретных мероприятий. Необходимо с учетом успешных кадровых практик органов власти регионов Российской Федерации и анализа нормативных документов разработать и описать мероприятия для реализации практики наставничества на территории Томской области в сфере государственного и муниципального управления.

В результате проведенного анализа нормативно-правовой базы и опыта регионов РФ в сфере наставничества на государственной службе было выявлено:

- существование единичных удачных практик и их общие черты;
- рассмотрение наставничества только с позиции профессиональной адаптации;
- отсутствие описания применения дистанционного/электронного наставничества;
- существование общих проблемных ситуаций.

В Томской области наблюдаются проблемы, связанные с низкой заинтересованностью в осуществлении наставничества, с низким качеством сопровождения, с низким уровнем удовлетворенности наставничеством и с нехваткой свободного времени у наставников для полноценного взаимодействия с вновь принятыми гражданскими служащими.

**Заключение.** Подводя итог проделанной работе, можно сказать, что в Томской области есть основа для внедрения наставничества на госслужбе. Однако необходима детальная проработка нормативно-правовой базы (создание локального акта), работа над проблемными ситуациями с учетом описанных в данной работе рекомендаций, а также реализация эффективных мероприятий по наставничеству с целью адаптации не только профессиональной, но адаптации и по другим видам, в том числе посредством дистанционного (электронного) формата. В дальнейшей работе над проектом необходимо оценить эффективность разработанных мероприятий и отношение к ним наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

### Источники и литература

- 1) Магомедов К. О. Профессионально-адаптационные проблемы в муниципальной службе Российской Федерации // Вопросы гос-го и муницип-го управления НИУ ВШЭ. – 2012. – № 1. С. 99-105.
- 2) Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 601 // Гарант : информ.-правовое обеспечение. – Электрон. дан. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

- 3) Сборник лучших кадровых практик в системе государственного и муниципального управления 2016 года. – М: Минтруд России, 2017. – 200 с.