

УДК 35.08

**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНАХ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Е.В. Резанова

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
ekaterina-rezanova@yandex.ru

Современная социально–экономическая ситуация в Республике Беларусь обуславливает необходимость применения современных кадровых технологий, таких как наставничество, в органах

государственного управления с целью развития кадрового потенциала. В Республике Беларусь практика применения наставничества определяется преимущественно локальными нормативными правовыми актами и методическим инструментарием, при этом затрагивает вопросы организации наставничества в отношении работников, не относящихся к категории государственных служащих [1].

В зарубежной литературе уделяется много внимания проблематике наставничества: уточняется категориально–понятийный аппарат, определяются этапы прохождения наставничества, обозначаются функции и задачи наставника, формы и методы наставнической деятельности. Министерством труда Российской Федерации разработан методический инструментарий по применению наставничества на государственной службе, где наставничество определяется как кадровая технология, обеспечивающая посредством планомерной работы передачу знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника — менее опытному [2].

С целью изучения особенностей внедрения практики наставничества в деятельность органов государственного управления и государственных организациях, работниками Научно–исследовательского института теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь было проведено социологическое исследование (2016 г.) методом экспертного опроса. Экспертами выступили специалисты в сфере кадровой работы. Общий объем выборки составил 74 чел.

Результаты анкетирования экспертов показали, что в органах государственного управления реализуется практика наставничества, однако она носит преимущественно неформальный характер — это отметили большинство экспертов (60,8 %). При этом специалисты в сфере кадровой работы подчеркнули значимость внедрения института наставничества, поскольку это создаст благоприятные условия для профессионального и карьерного роста молодых специалистов (70,3 %), повысит эффективность деятельности структурного подразделения (48,6 %), создаст благоприятный морально–психологический климат в коллективе (47,3 %), а также будет способствовать закреплению молодых специалистов на местах (41,9 %).

Среди причин, препятствующих внедрению института наставничества в деятельность государственных органов и государственных организаций, большинство экспертов отметили отсутствие системы организации и мотивации наставников (83,3 %). Каждый третий указал на отсутствие локальных инструкций и методических документов, сопровождающих процедуру наставничества в государственном органе (37,5 %), и нормативно–правовой базы, регламентирующей наставничество (29,2 %).

На вопрос о том, какое научно–методическое сопровождение необходимо для внедрения института наставничества, подавляющее большинство специалистов кадровых служб отметили необходимость разработки методических рекомендаций по организации наставничества в органах государственного управления и иных государственных организациях.

Научно–исследовательским институтом теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь разработан проект методических рекомендаций по организации наставничества в государственных органах и иных государственных организациях с учетом опыта Российской Федерации, регламентирующих вопросы организации, прохождения и подведения итогов наставничества. Основными разделами методических рекомендаций являются:

- общие положения (правовые основы, цель и задачи наставничества);
- организация наставничества (сроки и формы наставничества, объекты и субъекты наставничества, требуемые компетенции наставника, функции руководителя государственного органа, руководителя структурного подразделения и кадровой службы в период организации наставничества);
- прохождение наставничества (функции наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в период прохождения наставничества);
- подведение итогов наставничества (подготовка отчетных документов о прохождении наставничества, оценка эффективности наставничества, поощрение наставников).

Кроме того, проект методических рекомендаций по организации наставничества в государственных органах и иных государственных организациях содержит типовые формы, составляющие инструментарий организации наставничества: типовой план прохождения наставничества; индивидуальную программу (отчет) прохождения наставничества; анкету лица, в отношении которого осуществлялось наставничество.

Типовой план прохождения наставничества определяет основные мероприятия по осуществлению наставнической деятельности в рамках организации и включает следующие мероприятия:

формирование и актуализация базы потенциальных наставников; создание необходимых условий для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество; контроль процесса наставнической деятельности в структурном подразделении; оценки и анализ результатов работы наставников и др.

Индивидуальная программа (отчет) прохождения наставничества определяет основные направления профессиональной адаптации и развития потенциала отдельного государственного служащего под руководством наставника и включает следующие мероприятия: знакомство с деятельностью структурных подразделений; совместное выполнение практических заданий и моделируемых наставником ситуаций; участие в семинарах, конференциях, тренингах под руководством наставника и др.

Анкета лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, может быть использована в качестве одного из инструментов оценки удовлетворенности взаимодействием и формами наставнической деятельности в период осуществления наставничества.

Таким образом, с целью внедрения института наставничества в деятельность органов государственного управления и государственных организаций Республики Беларусь следует подготовить проекты нормативных правовых актов, регламентирующих наставническую деятельность в органах государственного управления; принять в установленном порядке и внедрить «Методические рекомендации по организации наставничества в органах государственного управления Республики Беларусь»; разработать дополнительное научно–методическое сопровождение (учебные пособия, памятки, справочники) как для наставников, так и для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Это позволит формализовать процедуру наставничества, унифицировать подходы и распределять ответственность на протяжении периода наставничества, а также повысить статус наставнической деятельности в органах государственного управления и государственных организациях.

Список использованных источников:

1. Методические рекомендации по работе с перспективным кадровым резервом / сост.: А. В. Ивановский [и др.]; под общ. ред. А. Н. Морозевича. – Мн.: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2011. – 36 с.
2. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе [Электронный ресурс]: утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 18 ноября 2013 г.) // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programs/gossluzhba/16/7>. – Дата доступа: 10.11.2016.