

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

**Наставничество: кадровая технология мобилизации человеческих ресурсов для профессионализации государственной службы.**

**Научный руководитель – Фотина Людмила Владимировна**

**Кеменев Дмитрий Андреевич**

*Аспирант*

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Институт государственной службы и управления, Факультет управления персоналом и государственной службы, Москва, Россия

*E-mail: dimfed1994@yandex.ru*

В современных условиях возросла динамика социокультурных изменений в российском обществе, системно-институциональной перестройки государственного управления, оптимизации организационной и функционально-должностной структуры государственной службы. Данные обстоятельства определяют необходимость мобилизации личностных ресурсов государственных служащих в соответствии с принимаемыми решениями по перспективному развитию государства и общества. Возрастают требования к профессионализму государственных служащих, что предполагает их соответствие современным требованиям профессиональной компетентности, высокую исполнительскую ответственность по результатам работы, креативность в адаптации к изменениям в специальностях и специализациях на пути карьерного и квалификационного продвижения.

Профессионализм государственных служащих определяет своевременное принятие управленческих решений и их качественное исполнение, выступая тем самым неким эквивалентом повышения производительности труда управленца [Абдрасилов, 2016, С. 13-14].

Существующий социально-технологический инструментарий кадровой практики профессионализации государственной службы не обеспечивает в полной мере компетентного соответствия специалистов государственного управления их профессионально-должностному предназначению, предопределяемому развитием управленческой культуры. Необходимо более результативное использование существующего арсенала традиционных и инновационных социальных, образовательных, кадровых технологий, обеспечивающих мобилизацию человеческих ресурсов для должной профессионализации государственной службы.

Одной из таких технологий становится наставничество в силу следующих обстоятельств.

Во-первых, наставничество дает возможность действенной мобилизации личностного потенциала подопечных на овладение государственно-управленческой культурой в соответствии с современными требованиями к эффективности и результативности государственного управления. Наставник как наиболее опытный профессионал государственной службы вырабатывает свою внутреннюю мобилизационную постоянную готовность к оперативному и компетентному реагированию на запросы своего подопечного, что предполагает профессионализм и высокий уровень его коммуникативной компетентности.

Во-вторых, выполнение функций и задач мобилизационной трансформации наставнического воздействия на подопечных способствует профессиональному развитию наставника, формированию его ценностной установки на проявление инициативы и предприимчивости в развитии своего структурного подразделения, осознанию значимости работы по воспитанию и профессиональному становлению молодых сотрудников в условиях острого кадрового дефицита и проблем укомплектованности штата. В подтверждение данной мысли обратимся к результатам проведенного автором экспертного опроса [2], где государственным служащим было предложено определить наиболее полезные результаты для

наставников. Так, наиболее ценными результатами отмечаются - активное участие в развитии своего подразделения (51,3%), профессиональный и карьерный рост (38,6%), рост личной удовлетворённости за счёт выполнения новых функций (37 %).

В-третьих, в процессе наставничества формируется мотивация подопечных на творческое отношение к освоению своей профессиональной роли в решении тех вопросов, для которых и предназначен государственный орган. Это способствует формированию грамотного, сплочённого, результативного профессионального коллектива.

В-четвёртых, важным результативным достижением в работе наставников на государственной службе становится мотивационная мобилизация потенциальных возможностей своих подопечных на достижение целей профессионального роста, определение перспектив карьерного пути, снижение рисков профессионального выгорания и разочарования в избранной трудовой сфере с самого начала службы, что является важным условием в снижении неоправданной текучести кадров в органах государственного управления.

Наставничество посредством реализации ключевых функций (профессиональная социализация, адаптация, мотивация, карьерная ориентация) активизирует развитие и прогнозируемое целесообразное востребование человеческих ресурсов и личностного потенциала тех, кто готовится к смене возрастных профессионалов государственной службы.

В-пятых, наставничество способствует формированию самоорганизационных основ управления востребованностью своих человеческих ресурсов для профессионального развития государственного служащего на базе первоначальной подготовки в высшем учебном заведении. Как профессионал он нуждается в развитии целого ряда конкретных компетенций, среди которых наиболее значимыми являются следующие:

- интеллектуальные компетенции;
- стратегическое системное мышление, направленное на достижение перспективных целей, а также разработка и принятие рациональных решений с учётом предполагаемых последствий;
- управленческие компетенции;
- коммуникативные компетенции;
- личностные компетенции, в том числе морально-этические, формирующие его авторитет.

Наставничество - это институционализированная социальная технология, которая является изначальным базисом кадровой практики управления персоналом государственной службы как основа решения долговременных перспективных задач формирования, сохранения, развития и рациональной востребованности кадрового потенциала системы государственного управления. По своему целефункциональному предназначению и ценностной результативности она предназначена для персонифицированного развития способностей и уровня профессиональной компетентности сотрудников аппарата государственного управления, для мотивации к мобилизации личностного потенциала на повышение квалификации и карьерный рост в условиях профессиональной мобильности и должностной конкуренции.

Изменения в восприятии значения человеческих ресурсов в достижении эффективности государственного управления формируют новые принципы кадровой политики в системе государственной службы и актуализируют востребованность тех управленческих кадровых технологий, которые решают проблемы профессиональной компетентности и результативности в исполнении должностного функционала в соответствии со статусом государственного служащего.

## Источники и литература

- 1) Абдрасилов Б.С. Профессионализация государственной службы - основа успешного развития инновационно-ориентированной экономики // Проблемы управления (Минск). 2016. № 2 (59). С. 13-19.
- 2) «Актуальные проблемы совершенствования и развития института наставничества на государственной службе». Социологический опрос экспертов, проведенный автором – Кеменевым Д.А.