



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему:

**«Развитие системы наставничества на
государственной гражданской службе субъекта
Российской Федерации»**

Автор работы: **Сухоручкин Антон Владиславович**

Руководитель работы: **Мокеев Максим Михайлович**



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ПОВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА**

Объект :

институт наставничества на государственной
гражданской службе

Предмет:

система наставничества на государственной
гражданской службе субъекта Российской
Федерации

Цель работы: разработка рекомендаций по развитию
системы наставничества на государственной гражданской
службе субъекта Российской Федерации



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ПОВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА**

Задачи работы

1. Изучить понятие наставничества, цели и задачи наставничества на государственной гражданской службе.

2. Проанализировать особенности применения различных стилей наставничества

3. Провести анализ практики организации системы наставничества на государственной гражданской службе субъектов РФ

4. Предложить направления развития системы наставничества на государственной гражданской службе



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА

Этапы модели организации и внедрения наставничества





РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ПОВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА**

Актуальность проблемы наставничества и адаптации молодых специалистов в органах государственной власти обусловлена

[Empty rounded rectangular box with a grey drop shadow]

[Empty rounded rectangular box with a grey drop shadow]

[Empty rounded rectangular box with a grey drop shadow]



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА

Ключевые положения эффективного осуществления наставничества

1. Наставничество должно быть обязательной процедурой при поступлении на государственную гражданскую службу.

2. Большое внимание органам государственной власти необходимо уделять выбору наставника: его личностным качествам, положению в коллективе, учитывать желание наставника выступать в данной роли.

3. Несмотря на разнообразие возможных к применению на государственной гражданской службе инструментов и методов наставничества, подход к каждому наставляемому должен быть индивидуальным, а применяемые инструменты и методы – дифференцированными в зависимости от ситуации.

4. Деятельность наставника необходимо стремиться стимулировать как материальными, так и нематериальными методами.

5. Необходимо повышать социальный статус наставничества на государственной гражданской службе, отождествляя его с карьерным ростом гражданского служащего



Выявленные проблемы и пути их решения

Проблема	Путь решения
Наставничество в органах государственной власти носит зачастую формальный характер, либо происходит неформально без закрепления основных положений	Введение контроля за реализацией на практике процедур, которые должны быть определены документально
Отсутствие стимулирования наставников	При отсутствии возможности материального стимулирования, активно задействовать нематериальные стимулы, а также привлекать к наставничеству лиц, уволенных в связи с достижением предельного возраста пребывания на гражданской службе
Отсутствие системы формирования кадрового состава наставников в связи, с чем функции наставников могут передаваться от одного служащего другому	Постоянное закрепление за конкретными гражданскими служащими функций наставника и разработка графика проведения встреч наставников для осуществления рабочего взаимодействия



Выявленные проблемы и пути их решения

Проблема	Путь решения
Отсутствие обучения наставников и возможности делиться опытом	Обязательное создание совета или комиссии по наставничеству при органе государственной власти, что предусмотрено Методическим инструментарием, но на практике редко реализуется
Перегруженность процедуры организации и осуществления наставничества документооборотом	Внедрение технологии электронного наставничества (дозированно), представляющего собой онлайн-обучение с применением дистанционными технологий; создание блогов от лидеров государственной службы
Низкая социальная значимость наставничества предполагает несерьезное или даже негативное отношение к наставничеству, как со стороны наставников, так и со стороны наставляемых	поэтапное формирование роли наставничества в корпоративной культуре органа государственной власти



Коммуникативные умения, реализуемые на ВОЗМОЖНОСТЯХ ИМИДЖА НАСТАВНИКА

умение создавать атмосферу взаимного доверия и уважения, располагать к себе людей

умение авторитетно обосновывать свою позицию и идеи в контексте обучения подопечного конкретным управленческим технологиям по специфике функционального предназначения его должности

аргументированно доказывать ошибочность его мнения и поведения в рабочих ситуациях

умение ненавязчиво, деликатно и убедительно подвести подопечного к принятию точки зрения наставника и выбора наиболее оптимального решения



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ПОВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА**

Возможные роли наставника

Организатор

Инноватор

Кадровый стратег
и аналитик

Креативный
исполнитель

Преемник



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА

Ключевые компоненты содержания коммуникативной компетентности наставника

1. Взаимоотношения наставника с коллегами, субъектами наставнической деятельности и подопечным.

2. Вера в коллег, руководство, молодых сотрудников, убежденность в профессиональной значимости, необходимости, ценностной результативности наставнической практики в профессиональном развитии государственных служащих

3. Формирование у молодого сотрудника ценностных установок и норм государственно-служебной культуры, соответствующих предпочтительным для конкретного государственного органа принципам и механизмам взаимоотношений

4. Отношение наставника к служебному времени

5. Служебная этика, качество и оценка профессиональной деятельности наставника, формы вознаграждения за эффективную работу.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ПОВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА**

**НАСТАВНИЧЕСТВО
СПОСОБСТВУЕТ**

развитию личностных и профессиональных качеств и навыков молодых гражданских служащих, организации их социально-активного правомерного поведения

формированию дисциплинированности, ответственности, профессиональной этики и культуры

улучшению основ организации служебной карьеры



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Спасибо за внимание!