

Секция «Направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации»

Совершенствование механизма адаптации государственных гражданских служащих в сфере профессиональной деятельности

Штукарь Мария Александровна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: mydine@yandex.ru

В Проекте Указа Президента РФ «О федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)» и плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015 - 2018 годы» установлено, что одними из основных направлений развития государственной службы РФ является обеспечение непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих. Залогом профессионального развития является адаптация работника на новом месте работы. [1]

Адаптация работника в организации - это процесс приспособления работников к условиям трудовой деятельности, включающий освоение правил организации, норм и стандартов, знакомство с условиями и содержанием трудовой деятельности.

Целями адаптации являются: ускорение процесса вхождения нового сотрудника в должность и достижение необходимой эффективности работы в минимальные сроки; уменьшение количества возможных ошибок и производственных потерь в процессе освоения сотрудником своих функциональных обязанностей. [6]

Ученый А.И. Турчинов выделяет следующие виды адаптации сотрудников: профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, организационная. [3]

Выделяют следующие методы адаптации специалистов:

- инструктаж (разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте),
- ученичество и наставничество (практический опыт играет важную роль в подготовке специалистов),
- обучение на рабочем месте (связано с производственными функциями работника),
- обучение вне рабочего места (дает возможность выйти за рамки традиционного поведения),
- деловые игры. [6]

По данным Росстата, численность государственных гражданских служащих в Российской Федерации за период с 2000 по 2013 год увеличилась на 458,5 тыс. человек. Для повышения эффективности деятельности гражданских служащих необходимо применять механизмы адаптации как для вновь поступивших на службу, так и получивших повышение. [5]

Необходима адаптация к новым реалиям государственной службы государственных служащих с непрерывным стажем работы свыше 15 лет (так как они утрачивают «свежесть взгляда» на проблемы, происходит их «бюрократизация»), они теряют возможность перейти к новым формам организации работы, требующим самостоятельной позиции и собственного мнения. Их социальная адаптация обусловлена не только социальными изменениями, но и трансформацией института публичной службы, изменением задач

и функций службы, своих должностных обязанностей. Так же необходима адаптация сотрудников, пришедших работать на государственную службу впервые, и молодых государственных гражданских служащих. Они имеют новые знания, не обременены прошлым опытом, но у них недостаточно управленческих навыков. [2]

В рамках работы был проведен опрос государственных гражданских служащих. Результаты исследования показали, что не во всех органах на государственной гражданской службе используется институт наставничества. Респондентами были отмечены проблемы, которые присущи институту наставничества на государственной гражданской службе. Это: высокая загруженность наставников работой, наблюдается нехватка времени на наставничество, так же для наставников не предусмотрено материальное вознаграждение за свою дополнительную обязанность. Так же, у государственных гражданских служащих, которые являются наставниками, присутствует нежелание делиться своим опытом и знаниями из-за боязни потерять рабочее место.

Как показали данные опроса при повышении государственного гражданского служащего в должности, не проводится система адаптации к новым обязанностям и полномочиям.

В рамках работы был проанализирован зарубежный опыт адаптации специалистов в организациях. Мы можем выделить западные методы адаптации, которые будут эффективны в российской практике: buddyng (адаптация через равные приятельские отношения с коллегой по работе, в отличие от наставничества здесь нет иерархии, отношения строятся на равных), job shadowing (новый сотрудник становится тенью более опытного сотрудника, сопровождает его в течение рабочего дня, обсуждает с ним производственные ситуации). [4]

В целях совершенствования механизмов адаптации государственных гражданских служащих в профессиональной деятельности необходимо повысить эффективность института наставничества, использовать зарубежный опыт в адаптации, технологии персонального менеджмента. Что будет более подробно раскрыто во время выступления.

Источники и литература

- 1) Проект Указа Президента РФ «О федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)» и плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015 - 2018 годы»
- 2) Костина С.Н. Социальная адаптация государственных и муниципальных служащих в условиях общественных преобразований в современной России. Автореф. дисс. ... канд. социологических наук. Екатеринбург, 2003. <http://chinovnik.uara.ru/en/issue/2004/06/07/>
- 3) Турчинов А.И. Управление персоналом: учебник/ под общ. ред. А.И. Турчинова. - М.: Изд-во РАГС, 2008. - 608 с.
- 4) Чернова О. Современные психологические технологии в HRM. VII Международный научно-практический форум «Инновационное развитие российской экономики». Гуманитарные знания в современном мире. Материалы конференции // Московский государственный университет экономики, статистики и информатики - М., 2014. - 158 с.
- 5) Россия в цифрах. 2014: Крат.стат.сб./Росстат- М., 2014 - 558 с.
- 6) Smart Business Solution: http://www.sbsc.ru/business/adapt_about.html