

УДК: 35.08

Ригель Екатерина Геннадьевна, магистрант гр. МУмзэ-221 ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева», г. Кемерово, Российская Федерация, Erigel1999@mail.ru
Научный руководитель: Никифорова Ольга Алексеевна, канд. биол. наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева», г. Кемерово, Российская Федерация, nikiforovaoa@kuzstu.ru

Проект программы наставничества в Законодательном Собрании Кемеровской области-Кузбасса

Аннотация: внедрение наставничества, способствующего передаче знаний и опыта, улучшению качества работы и повышению эффективности государственных органов, предполагает наличие соответствующей программы. В статье предлагается проект программы по подготовки кадров на государственной службе.

Ключевые слова: государственная служба, наставничество, программа, гражданский служащий

Система наставничества является одним из актуальных элементов подготовки кадров в органах государственной власти. Развитие института наставничества на государственной службе подтверждено утвержденными нормативно-правовыми актами и материалами [2, 3, 4 и др.].

Президентом одобрен закон о регулировании труда сотрудников, которые выполняют функции наставников [1]. В Трудовом кодексе появилась новая статья — 3518 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда», предполагающая установить порядок привлечения наставников и доплату за наставничество.

С целью поощрения талантливых наставников и распространения их передового опыта, а также для поддержки молодых государственных гражданских служащих в рамках национального проекта «Производительность труда» в Кузбассе утверждено соответствующее распоряжение [4], проводится конкурс «Лучшие практики наставничества», организуемый Минтрудом Кузбасса,

Наставничество на государственной службе — это методика профессионального развития государственных служащих, а также соответствующая практическая деятельность, целью которой является формирование у молодых специалистов профессиональных знаний и умений для надлежащей реализации служебных обязанностей [5].

В Законодательном Собрании Кемеровской области-Кузбасса обеспечивается единая кадровая политика по подбору, расстановке и

повышению квалификации кадров, укреплению трудовой дисциплины. Четко реализуется проведение конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестации, прохождение испытания при замещении должностей.

Для упрощения внедрения института наставничества, предполагающего системный подход, предлагается проект программы наставничества. Предлагаемая программа поможет свести к минимуму многие риски, связанные с нежелательным поведением персонала. Она позволяет усилить сплоченность коллектива, мотивирует работников к повышению эффективности профессиональной деятельности, учит управлять изменениями. Благодаря наставничеству снижается текучесть кадров, новички раньше начинают работать самостоятельно.

Основания программы:

Разработка программы по наставничеству основывается на Постановлении Правительства РФ №1296 от 07.10.2019 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе РФ» и Указе Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» (пункт 7, подпункта «р» пункт 2).

Цель программы:

Повысить эффективность работы Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса посредством создания комплексной программы адаптации новых сотрудников с использованием такого инструмента адаптации и обучения новых сотрудников, как система наставничества.

Задачи программы:

- Определение ответственных - координаторов мероприятий по реализации программы.
- Организация сбора и обобщения материалов о практике кадровой работы участников программы.
- Организация подготовки методики для реализации программы.
- Организация разработки методических рекомендаций по итогам реализации мероприятий программы.
- Подготовка проектов нормативных правовых актов по внедрению новых принципов кадровой политики на муниципальной службе.

Концепция системы наставничества:

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления и развития работников Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса, а также граждан, включенных в кадровый резерв, направленная на профессиональное исполнение ими должностных обязанностей

Цель наставничества:

Оказание помощи работникам Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса: в их профессиональном становлении; приобретении профессиональных знаний, умений, навыков выполнения

служебных обязанностей; адаптации в коллективе; развитии профессионально-значимых качеств личности.

Задачи наставничества:

- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений работников Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса
- ускорение процесса профессионального становления и развития работников Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса
- оказание помощи в адаптации муниципальным служащим к условиям осуществления служебной деятельности
- оказание моральной и психологической поддержки муниципальным служащим в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении служебных обязанностей
- содействие выработке навыков поведения работников Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса, соответствующего профессионально-этическим нормам и правилам, требованиям, установленным законодательством
- формирование активной гражданской и жизненной позиции работников Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса
- развитие у работников Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса, а также граждан, включенных в кадровый резерв, интереса к служебной деятельности, их закрепление на муниципальной службе.

Обобщенный алгоритм внедрения наставничества в Законодательном Собрании Кемеровской области-Кузбассе:

1. Утверждение положения о наставничестве.
2. Выбор наставников и их официальное назначение руководителями комитетов и отделов.
3. Определение путей информирования и оформление индивидуального плана на срок от 3 до 6 мес.
4. Оценка удовлетворенности молодого специалиста адаптационными мероприятиями в форме анкетирования с целью совершенствования наставничества в будущем.
5. Анализ отзывов наставников.
6. Оценка уровня профессиональных знаний нового сотрудника после 6–12 месяцев работы путем квалификационного экзамена.
7. Поощрение наставников по итогам окончания срока адаптации сотрудника-новичка.

В Законодательном Собрании Кемеровской области-Кузбасса разновидности наставничества как формы адаптации молодых специалистов должны быть закреплены в Положении о наставничестве, утв. председателем Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса, которое будет детально регламентировать вопросы взаимодействия молодых специалистов и их наставников. Положение о наставничестве является организационной основой для его внедрения, определяет формы

наставничества, права и обязанности обеих сторон, ответственность и функции участников процесса наставничества.

Положение о наставничестве — это внутренний нормативный акт, регулирующий принципы и методы обучения стажёров при помощи квалифицированных сотрудников.

Положение о наставничестве должно включать следующие аспекты:

- цель и задачи наставничества;
- порядок организации наставнической деятельности;
- права и обязанности её участников;
- требования, предъявляемые к наставникам;
- способы мотивации наставников и кураторов;
- требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества и его эффективности.

В качестве образца при составлении положения о наставничестве можно использовать следующие регламенты:

✓ Положение о порядке осуществления профессионального развития гражданских служащих РФ, утв. Указом Президента РФ №68 от 21.02.2019;

✓ Положения о наставничестве на государственной гражданской службе РФ, утв. Постановлением Правительства РФ №1296 от 07.10.2019;

✓ Методические рекомендации об организации наставничества в Федеральной службе государственной статистики, утв. приказом Росстата от 06.05.2020 №242.

В соответствии с пунктом 4 Положения о наставничестве [2] наставничество осуществляется по решению представителя нанимателя (далее также — руководитель государственного органа), которое отображается в следующих мерах по созданию условий для осуществления наставничества (пункт 5 Положения о наставничестве):

- издание правового акта государственного органа «Об организации наставничества в государственном органе»;
- установление функций кадровой службы государственного органа по организации наставничества в государственном органе;
- возложение обязанностей по управлению и контролю за организацией и осуществлением наставничества на заместителя руководителя государственного органа;
- образование совета/комиссии по наставничеству;
- установление порядка выплаты наставникам премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
- учреждение ведомственного знака отличия для награждения наставников.

Набор предложенных мер может различаться в зависимости от потребности в наставничестве, числа наставляемых, специфики полномочий и функций государственного органа, особенностей

профессиональной служебной деятельности, необходимого уровня компетенций для исполнения должностных обязанностей и т.п.

Правовой акт государственного органа направлен на обеспечение систематической работы по осуществлению наставничества в государственном органе и может утверждать методические рекомендации об организации наставничества в государственном органе, которые включают:

- случаи установления наставничества;
- порядок оформления необходимых организационных документов;
- перечень гражданских служащих, участвующих в осуществлении наставничества в государственном органе и их функции;
- иные процессуальные особенности осуществления наставничества с учетом специфики деятельности государственного органа.

Лица, в отношении которых применяется наставничество:

- работники Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса, назначенные на должность муниципальной службы в порядке должностного роста
- работники Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса, впервые принятые на работу, на период испытательного срока
- работники Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса, которые по результатам аттестации признаны соответствующими замещаемой должности муниципальной службы при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации, или не соответствующими замещаемой должности
- работники Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса и граждане, включенные в кадровый резерв
- студенты - для координации прохождения студентами практики в Законодательном Собрании Кемеровской области-Кузбасса для последующего поступлению на службу

Лица, являющиеся наставниками:

- из структурного подразделения, куда принят на работу сотрудник, в отношении которого применяется наставничество;
- из числа лиц, уволенных в связи с достижением предельного возраста нахождения на муниципальной службе

Требования к наставникам:

- высокие показатели служебной деятельности;
- наличие значительного профессионального опыта;
- наличие способностей к воспитательной работе;
- наличие авторитета в коллективе.

Обязанности наставников:

- знать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, указы Президента Российской Федерации, региональные правовые акты, иные нормативные правовые акты.

- изучать деловые и морально-психологические качества лиц, в отношении которых применяется наставничество, их отношение к службе, поведение в коллективе

- оказывать лицам, в отношении которых применяется наставничество, всестороннюю помощь в профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний, умений, навыков выполнения служебных обязанностей, адаптации в коллективе

- содействовать расширению кругозора, повышению общеобразовательного и культурного уровня лиц, в отношении которых применяется наставничество

- составлять отчет по итогам наставничества/

Обязанности лица, в отношении которого применяется наставничество:

- изучать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, указы Президента Российской Федерации, региональные правовые акты, иные нормативные правовые акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности структурного подразделения и функциональные обязанности по занимаемой должности.

- выполнять индивидуальный план обучения в установленные сроки и составлять отчет по итогам прохождения наставничества

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним

- периодически отчитываться о своей работе перед непосредственным руководителем

Организационные основы наставничества:

Руководство деятельностью наставников осуществляет *комиссия по вопросам развития института наставничества* в Законодательном Собрании Кемеровской области-Кузбасса

Совет/комиссия по наставничеству образуется в государственном органе для более эффективного осуществления наставничества, в том числе отбора наставников, координации их деятельности, обмена лучшим опытом.

Комиссия создается правовым актом органа.

Задачи комиссии:

- Принимать участие в подборе и создании резерва наставников

- Оказывать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы

- Изучать, обобщать и распространять передовой опыт работы наставников

- Рассматривать на заседаниях отчеты наставников и лиц, в отношении которых применено наставничество.

- Изучать, обобщать и распространять положительный опыт работы наставников.

Как было отмечено ранее, наставник является лицом, передающим наставляемым ценности государственного органа, принципы и правила поведения гражданских служащих. В этом смысле деятельность наставника включает определение и развитие моральных, этических и нравственных ориентиров деятельности гражданских служащих, направленных на достижение целей, задач и реализацию миссии государственного органа, составляющих ценности государственного органа.

Поэтому совет/комиссия по наставничеству должен уделять особое внимание изучению и распространению технологий, способствующих повышению приверженности гражданских служащих ценностям государственного органа и государственно-служебной, профессиональной культуры, так как эффективность реализации государственным органом его функций во многом зависит от таких факторов как преемственность накопленного опыта, приверженность гражданских служащих ценностям государственного органа и общее соблюдение принятых правил поведения.

Таким образом, важная задача совета/комиссии по наставничеству – аккумулировать идеи и убеждения, заложенные в ценностях государственного органа, привлекать наставников к их распространению и акцентированию внимания на необходимость следования ценностям государственного органа гражданскими служащими, в отношении которых осуществляется наставничество, так как наставник, как было отмечено выше, осуществляет свою деятельность прежде всего посредством личного примера.

В случае образования в государственном органе совета/комиссии по наставничеству в правовой акт о наставничестве предусматривается внесение следующих формулировок:

- Образовать совет/комиссию по наставничеству в следующем составе:
 ФИО, должность;
 ФИО, должность и т.д.;
- Утвердить Положение о совете/комиссии по наставничеству согласно приложению, к настоящему приказу;
- Кадровой службе государственного органа осуществлять свою деятельность во взаимодействии с советом/комиссией по наставничеству.

Пунктом 6 Положения о наставничестве [2] определено, что организацию наставничества в государственном органе осуществляет *кадровая служба государственного органа*. В рамках организации наставничества кадровая служба государственного органа выполняет следующие организационные и документационные функции:

- по решению представителя нанимателя готовит проект правового акта государственного органа «Об организации наставничества в государственном органе»;
- по запросу непосредственного руководителя гражданского служащего, в отношении которого планируется осуществлять наставничество, при отсутствии совета/комиссии по наставничеству

обеспечивает подбор гражданских служащих, соответствующих необходимым требованиям для назначения их наставниками;

- при согласовании представителем нанимателя кандидатуры наставника готовит правовые акты о назначении наставника (о замене наставника);

- сопровождает процесс осуществления наставничества (обращает внимание непосредственного руководителя на необходимость замены наставника, напоминает о сроках сдачи отзыва о результатах наставничества);

- оказывает при отсутствии совета/комиссии по наставничеству методическое и практическое содействие наставнику в осуществлении наставничества (планировании работы наставника, профессиональном развитии и воспитании гражданских служащих, в отношении которых осуществляется наставничество);

- осуществляет сбор отзывов о результатах наставничества;

- представляет по поручению руководителя государственного органа/заместителя руководителя государственного органа отчет о ходе осуществления наставничества в государственном органе;

- проводит при отсутствии совета/комиссии по наставничеству анализ, обеспечивает обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;

- приобщает к личным делам гражданских служащих соответствующие документы (правовой акт о назначении наставника, отзыв о результатах наставничества, правовой акт о поощрении или награждении наставника);

- по запросу непосредственного руководителя гражданского служащего, в отношении которого осуществлялось наставничество, проводит выборочное тестирование данного гражданского служащего с целью проверки приобретенных им практических знаний и навыков в области профессиональной служебной деятельности.

Функции кадровой службы государственного органа по организации наставничества в государственном органе в необходимом объеме устанавливаются в правовом акте о наставничестве.

Назначение наставников:

Срок наставничества - от 3 месяцев до 1 года (без учета времени профессиональной подготовки или переподготовки муниципального служащего)

Организация работы наставников и контроль за их деятельностью - возлагается на председателя Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса.

Основание для назначения наставника:

1. Гражданам, впервые поступившим на работу - представление руководителя структурного подразделения Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса.

2. Действующему работнику либо гражданину, включенному в кадровый резерв - по рекомендации конкурсной либо аттестационной комиссии Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса с указанием срока наставничества

3. Остальным категориям - по рекомендации конкурсной либо аттестационной комиссии Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса с указанием срока наставничества

Основание для замены наставника:

- Увольнение наставника
- Окончание срока трудового договора, заключенного с наставником
- Перевод на другую работу наставника или лица, в отношении которого применяется наставничество
- Привлечение наставника к дисциплинарной ответственности

Права и ответственность в процессе наставничества:

Ответственность за работу наставников несут руководители структурных подразделений Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса

- Утверждение индивидуальных планов работы наставников
- Проведение инструктажа наставников и лиц, в отношении которых применяется наставничество, обеспечение им возможности осуществления своих обязанностей
- Осуществление систематического контроля за ходом обучения и работой наставника
- Утверждение отчетов лиц, в отношении которых применено наставничество, и наставников

Ответственность наставника:

- Соблюдение честности и объективности оценки при подготовке отчетов (промежуточных и итоговых) о результатах наставничества

Права наставника:

- Участие в аттестации лица, в отношении которого применяется наставничество
- Внесение предложений о поощрении, наложении взыскания, премировании лица, в отношении которого применяется наставничество.

Стимулирование работы наставников:

✓ Ежемесячная надбавка - 10% от должностного оклада за каждое лицо, в отношении которого применено наставничество, но не более 50 %
Рекомендация кандидатур наставников для включения в резерв управленческих кадров Законодательного Собрания Кемеровской области-Кузбасса на основании представления комиссии

✓ Поощрительные премии для стимулирования работы наставников за счет средств фонда материального поощрения

✓ Учет при проведении аттестации гражданских служащих

✓ Повышение уважения в коллективе как мотивирующий фактор

В соответствии с пунктом 24 Положения о наставничестве [8]
результативность деятельности гражданского служащего в качестве

наставника по решению представителя нанимателя учитывается при выплате ему премии за выполнение особо важных и сложных заданий. Порядок выплаты указанной премии наставникам устанавливается представителем нанимателя в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 50 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В этой связи порядок выплаты премии за выполнение особо важных и сложных заданий, который определяется представителем нанимателя, должен быть дополнен следующим основанием выплаты указанной премии: «результативность деятельности гражданского служащего в качестве наставника».

При этом следует отметить, что данная премия не может являться постоянной выплатой наставнику за статус. Ее размер должен отражать оценку деятельности наставника, в том числе и в период осуществления наставничества, осуществляемую непосредственным руководителем наставляемого с возможным привлечением совета/комиссии по наставничеству, руководителя/заместителя руководителя государственного органа, кадровой службы государственного органа.

Пунктом 26 Положения о наставничестве определено, что государственный орган вправе учредить ведомственный знак отличия для награждения гражданских служащих за эффективное и долговременное осуществление наставничества в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 55 Федерального закона № 79-ФЗ.

При учреждении ведомственного знака отличия рекомендуется использовать Методические рекомендации по внедрению ведомственных (отраслевых) знаков отличия «Почетный наставник», утвержденные приказом Минтруда России от 13 июня 2018 г. № 382.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 09.11.2024 N 381-ФЗ
2. Постановление Правительства РФ от 7 октября 2019 г. N 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации».
3. Письмо Минтруда России от 28.05.2020 N 18-4/10/П-4994 «О Методическом инструментарии по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации (версия 2.0)».
4. Распоряжение Губернатора Кемеровской области от 6 августа 2020 года N 132-гк «Об организации наставничества на государственной гражданской службе Кемеровской области – Кузбасса»
5. Смирнова, А.А. Наставничество на государственной службе / А.А. Смирнова, Н.С. Соменкова // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами: Сборник науч. статей VIII междунар. науч-

практ. конф. - Ч.1, - М., 2023. – С. 348-353. -
<https://elibrary.ru/item.asp?edn=dtkwgn>