

Секция «Стратегия формирования кадрового состава на государственной гражданской службе»

**Совершенствование механизма адаптации государственных гражданских служащих к профессиональной служебной 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» (по состоянию на 29.01.2015) установлено, что одними из основных направлений развития государственной службы Российской Федерации является обеспечение непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих. Залогом профессионального развития является успешная адаптация государственных гражданских служащих к профессиональной служебной деятельности. [1]

Исходя из проведенного анализа действующего законодательства в области адаптации государственных гражданских служащих, мы можем заключить, что нормативно-правовая база в области адаптации государственных гражданских служащих к профессиональной деятельности недостаточно развита.

Ни в одном из федеральных нормативно-правовых актов термин «адаптация» не употребляется. Используются слова: «профессиональная подготовка», «переподготовка», «повышение квалификации». Вместе с тем, указанные понятия не захватывают всех аспектов механизма адаптации.

Недостатком является отсутствие системных мер по адаптации государственных гражданских служащих к профессиональной служебной деятельности. Так «Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе», разработанный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в 2013 году, охватывает лишь один аспект значительной системы адаптации служащих - наставничество.

Нормативно-правовые документы иных государственных органов и субъектов так же описывают отдельные аспекты процесса адаптации.

В научной и учебной литературе дается подробная классификация видов адаптации.

Мы полагаем необходимым акцентировать внимание на таких видах адаптации государственных гражданских служащих как адаптация к изменениям, происходящим в государственном органе и адаптация служащих, проработавших на государственной гражданской службе свыше 10, 20, 30, 40 и 50 лет. Значимость проведения адаптации служащих, проработавших на государственной гражданской службе свыше указанных сроков обуславливается тем, что происходит «замыливание» взгляда на рассматриваемые проблемы, бюрократизация.

Согласно составляющим процесса адаптации в научной и учебной литературе выделяют: профессиональную, социально-бытовую/ санитарно-гигиеническую, организационную/ организационно-административную, психофизиологическую, социально-психологическую, экономическую, техническую (технологическую) адаптацию.

Мы считаем необходимым особо выделить правовую адаптацию государственных гражданских служащих. Ее составляющие: объяснение ограничений, связанных со службой в государственном органе; объяснение принципов работы с конфиденциальной информацией; ознакомление с правилами работы с представителями общественности и СМИ и иные, регламентированные внутренними нормативными правовыми актами.

Нами было проведено интервьюирование государственных гражданских служащих, представляющих различные федеральные государственные органы с целью выяснить, насколько в их государственных органах развит механизм адаптации государственных гражданских служащих к профессиональной служебной деятельности. Результаты исследования показали, что не во всех органах на государственной гражданской службе используется институт наставничества. Государственными гражданскими служащими были отмечены проблемы, которые присущи институту наставничества на государственной гражданской службе: высокая загруженность наставников работой, наблюдается нехватка времени на наставничество, для наставников не предусмотрено материальное вознаграждение за свою дополнительную обязанность. Кроме того, у государственных гражданских служащих, которые являются наставниками, присутствует нежелание делиться своим опытом и знаниями из-за боязни потерять рабочее место.

Как показали данные интервью при повышении государственного гражданского служащего в должности, не проводится адаптация к новым обязанностям и полномочиям. Так же не во всех в государственных органах разработаны документы, регламентирующие весь процесс адаптации государственных гражданских служащих к профессиональной деятельности.

Таким образом, в целях совершенствования механизмов адаптации государственных гражданских служащих к профессиональной деятельности необходимо усовершенствовать законодательство о государственной гражданской службе, регламентировав процесс адаптации государственных гражданских служащих к профессиональной деятельности, повысить эффективность института наставничества, разработать документацию по адаптации государственных гражданских служащих к профессиональной деятельности, сделав ее доступной для служащих на внутреннем портале государственного органа.

### 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) Дуракова И.Б. «Управление персоналом»/ ИНФРА-М, Москва – 2009. Режим доступа: [[http://fullref.ru/job\\_11896fa97321aa9938af4358af70fb08.html](http://fullref.ru/job_11896fa97321aa9938af4358af70fb08.html)].
- 3) Кобцева Е. Н. Адаптация персонала: классификация видов и показатели. Режим доступа: [<http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/econ/2008/01/kobtzeva.pdf>].
- 4) Костина С.Н. Социальная адаптация государственных и муниципальных служащих в условиях общественных преобразований в современной России. Автореф. дисс. ... канд. социологических наук. Екатеринбург, 2003. Режим доступа: [<http://chinovnik.uapa.ru/en/issue/2004/06/07/>].
- 5) Типатов Н.В. Социальная и трудовая адаптация работника. Режим доступа: [<http://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=&sig2=1WFzH6dMB6M62jipv7n3yA&cad=rjt>].

- 6) Турчинов А.И. Управление персоналом: учебник/ под общ. ред. А.И. Турчинова. - М.: Изд-во РАГС, 2008. - 608 с.
- 7) 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.
- 8) Hr-portal.Режим доступа: [<http://hr-portal.ru/pages/adapt/adapt02.php>].
- 9) Словарь С.И. Ожегова. Режим доступа: [<http://www.ozhegov.org/>].