

Хватова Наталья Игоревна
студент, кафедра политических
и социальных наук,
Российский государственный
социальный университет,
РФ, г. Москва
E-mail: info@rgsu.net

Научный руководитель
Горькая Жанна Владимировна
канд, наук, доц., Российский государственный
социальный университет,
РФ, г. Москва

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ СОТРУДНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ТЕЧЕНИИ
ПЕРВЫХ ПЯТИ ЛЕТ**

Аннотация. В настоящей статье анализируются трудности, с которыми сталкиваются молодые государственные служащие в период адаптации в течение первых пяти лет профессиональной деятельности. Авторы отмечают, что уменьшение уровня заработной платы и престижности государственной службы, наряду с привлекательными предложениями на рынке труда, приводят к высокой текучести кадров. Основной акцент делается на исследовании процессов и механизмов сопровождения, оказывающих влияние на карьерный рост, уровень удовлетворенности и эффективность работы сотрудников. Целью исследования является оценка эффективности методов адаптации и профессионального развития государственных служащих. В работе выявлены ключевые этапы адаптации - от первоначального трудоустройства и самооценки до возможностей карьерного роста, и увольнения.

Ключевые слова: рекомендации, сотрудники, государственная гражданская служба, эффективность.

Annotation. This article analyzes the difficulties faced by young civil servants during the period of adaptation during the first five years of professional

activity. The authors note that a decrease in wages and the prestige of public service, along with attractive offers on the labor market, lead to high staff turnover. The main focus is on the study of support processes and mechanisms that affect career growth, employee satisfaction and performance. The purpose of the study is to evaluate the effectiveness of methods of adaptation and professional development of civil servants. The paper identifies the key stages of adaptation - from initial employment and self-assessment to career opportunities and dismissal.

Key words: recommendations, employees, state civil service, efficiency.

Введение. В настоящее время наблюдается тенденция к снижению уровня заработной платы и престижности государственной гражданской службы. Данный феномен обусловлен как внутренними факторами, такими как климат в организации, так и внешними, связанными с предложениями на рынке труда. Молодые специалисты, как правило, после пяти лет работы, приобретя необходимый опыт, увольняются из государственных структур в пользу других форм трудоустройства. В данной статье анализируются причины данного явления и рассматриваются возможности оказания адаптационной поддержки, направленной на снижение уровня текучести кадров [7].

Государственная гражданская служба представляет собой стабильную, престижную и перспективную сферу деятельности, способствующую личностному росту. Начало карьеры в государственной службе является ценным активом для профессионального развития. Сотрудники государственного сектора пользуются социальными гарантиями и придерживаются строгих этических норм. Их отличает высокий уровень профессионализма, командный дух. Государственные служащие играют важную роль в обеспечении взаимодействия между гражданами и государством [6].

Целью исследования является анализ эффективности применяемых в настоящее время методов сопровождения и профессиональной адаптации

государственных служащих гражданской службы на протяжении первых пяти лет их трудовой деятельности.

Предмет исследования – процессы и механизмы сопровождения и профессиональной адаптации сотрудников государственной гражданской службы.

Гипотеза – повышение эффективности процессов адаптации и профессионального сопровождения сотрудников государственной гражданской службы в первые пять лет их работы влияет на их карьерный рост, уровень удовлетворенности работой и общую профессиональную результативность.

Результаты исследования.

Трудоустройство на государственную службу.

В ходе обучения студенты высших учебных заведений, как бакалавриата, так и магистратуры, обязаны пройти учебную и преддипломную практику. Эти мероприятия представляют собой не просто формальную отчетность, а ценный инструмент самооценки и определения перспектив профессионального развития. Получение работы после окончания университета позволяет выпускнику реализовать себя в избранной области деятельности, закрепить теоретические знания на практике и начать освоение профессии [9].

Первый опыт работы в государственной структуре, как правило, оказывает позитивное влияние на выбор дальнейшего карьерного пути. Студенты стремятся получить предложение о постоянном трудоустройстве по окончании практики. Последовательный анализ карьерного пути государственного служащего показывает, что первый год характеризуется периодом адаптации к новой среде работы.

Во второй год происходит оценка личных достижений, квалификации коллег, условий труда и уровня оплаты. Возникает стремление внести свой вклад в улучшение рабочего процесса, однако, столкнувшись с устоявшимися

годами моделями работы, сотрудник может испытывать разочарование и дискомфорт в общении с коллективом.

Третий год часто сопровождается поиском возможностей для профессионального роста внутри государственной службы – рассмотрением вакансий в других подразделениях. Четвертый год может ознаменоваться переходом на другую должность либо активным поиском новой работы с более привлекательными условиями. К пятому году работы, как правило, формируется ясное понимание своего места в системе и удовлетворение от сделанного выбора.

Актуальные проблемы.

Формирование нового образа государственного служащего в контексте современных реалий [8]. Опыт советского периода свидетельствует о высокой социальной значимости государственной службы, которая ассоциировалась с престижем и авторитетом. Важно проанализировать факторы, лежавшие в основе такого восприятия. К ним относились, прежде всего, гарантии стабильности, социальная и материальная защищенность, а также этические принципы служения обществу: добросовестность, порядочность и честность. Необходимо создать систему стимулов, мотивирующую сотрудников на поддержание безупречной репутации как в профессиональной деятельности, так и в повседневной жизни [4].

Важно подчеркнуть, что система наставничества играет существенную роль в профессиональном становлении молодых сотрудников. Персональный куратор, встречающий новичка на рабочем месте, выполняет функцию проводника по всем аспектам рабочего процесса. От него во многом зависит успешная адаптация молодого специалиста, лёгкость его вхождения в должностные обязанности и построение корректных отношений с руководством. В современных условиях назначение наставников часто осуществляется недостаточно эффективно [3]. Нередко оно носит формальный характер и происходит без учета желания и готовности опытного сотрудника передавать свой опыт младшему коллеге.

В контексте данного вопроса особое значение имеет создание и совершенствование системы наставничества в государственных учреждениях.

Необходимо формирование корпуса квалифицированных наставников из числа сотрудников, прошедших специальную подготовку, обладающих высокой мотивацией и искренним желанием оказывать поддержку молодым специалистам [2].

Данный процесс должен предусматривать:

- проведение специализированной методической подготовки наставников с целью овладения навыками передачи знаний и опыта;
- регулярное проведение контрольных мероприятий для оценки эффективности работы наставников;
- внедрение системы материального поощрения за качественное выполнение наставнических функций.

Мотивация персонала на основе теории иерархии потребностей А. Маслоу предполагает учет различных уровней нужд сотрудников. В соответствии с этой теорией, базовые физиологические потребности должны быть удовлетворены в первую очередь. Например, работодатель должен обеспечить комфортное рабочее место, оснащенное по современным стандартам. На следующем этапе важно гарантировать чувство безопасности и стабильности. Это достигается посредством достойной заработной платы и всесторонней системы социальных гарантий [1].

Важным аспектом работы с сотрудниками является удовлетворение их потребности в признании и самоутверждении. Это достигается не только материальным поощрением за выполненную работу, но и устной оценкой перед коллективом, подчеркивающей компетентность сотрудника.

Кроме того, необходимо предоставлять возможности для профессионального роста и самовыражения. Сотрудники должны иметь возможность повышать свою квалификацию, приобретать новые знания и применять их в нестандартных проектах. Например, проведение конкурсов на

оригинальное решение уже существующей задачи может стимулировать креативное мышление.

При подборе молодых сотрудников и распределении обязанностей целесообразно учитывать их психологические типы. Учитывая, что каждый коллектив уникален по своему составу, составление психологических портретов всех членов подразделения может способствовать предотвращению конфликтов и созданию благоприятной атмосферы для адаптации новых сотрудников. Дополнительным шагом к формированию эффективной команды может стать определение ролей каждого члена команды. Модель командных ролей Р.М. Белбина демонстрирует, что наиболее продуктивными являются гетерогенные команды, состоящие из людей с различными талантами, стилями мышления и поведения [3,5].

Заключение. Управление молодыми государственными служащими представляет собой сложный, но чрезвычайно важный процесс, требующий взвешенного подхода к удовлетворению как индивидуальных потребностей сотрудников, так и организационных задач в целом.

Эффективное сопровождение молодых специалистов предполагает не только реализацию программ наставничества и материальной мотивации, но также создание благоприятной рабочей атмосферы, способствующей раскрытию их потенциала и развитию профессиональных навыков. Учет психологических особенностей сотрудников и формирование разнородных команд с четко определенными ролями способствуют созданию продуктивной и креативной рабочей среды. Комплексный подход к управлению молодыми специалистами может существенно повысить эффективность государственного сектора, укрепить доверие граждан к государственным институтам и создать стабильный и ответственный кадровый резерв для будущего.

Список литературы

1. Бутащин Д. А. Социальные технологии в управлении мотивацией государственных и муниципальных служащих (на основе теории потребностей А. Маслоу) // Вестник Поволжского института управления. 2020. Т. 20, № 1. С. 11–18.
2. Емельянова О. Я., Шершень И. В., Кравец М. А. Исследование мотивационных факторов в профессиональной адаптации государственных гражданских служащих // Регион: системы, экономика, управление. 2020. № 4. С. 86–92.
3. Емельяновой О. Я., Шершня И. В., Кравца М. А. Программа управления профессиональной адаптацией государственных гражданских служащих // Регион: системы, экономика, управление. 2022. №4(59). С. 61–66.
4. Иванова Н.Л. и Петько Б.Б. Самоимидж государственных гражданских служащих: проблемы и факторы формирования // Вопросы государственного и муниципального управления. 2020. №4. С. 141–166.
5. Козарезова Е. И. Влияние стиля управления руководителя на уровень вовлечённости сотрудников // Human Progress. 2019. том 5. выпуск 7.
6. Лайпанова Д.Б., Аджиева М.К. К вопросу о престиже государственной службы в РФ // Теория и практика современной науки. 2017. №4 (22), С. 538–541.
7. Мордашова А. В. Мотивы поступления на государственную службу как факторы организационного гражданского поведения // Государственное управление. Электронный вестник». 2024. № 102. С. 106–117.
8. Сидорова С.А. Имидж государственного служащего: понятие, характеристики, процесс формирования // Экономика и социум. 2019 №1-1 (56). С. 892–896.
9. Яковко Т.В. Выявление ценностей управленческой культуры государственных служащих: обобщение результатов социологического исследования // Социально-гуманитарные знания. 2024. № 5. С. 137–140.