

УДК 331.1

К ВОПРОСУ О РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

И.В. Горячев

*Ивановский Филиал Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации*

А.П. Низовцева

Аппарат Правительства Ивановской области

В статье рассматривается реализация кадровых технологий на государственной службе субъекта Российской Федерации, на примере наставничества. В материалах статьи отражено проведение эксперимента по внедрению института наставничества на государственной гражданской службе Ивановской области. Авторами делается вывод о том, что применение на практике данной кадровой технологии способствует адаптации специалистов, приступающих к работе в органах государственной исполнительной власти Ивановской области: к условиям профессиональной и служебной деятельности, ускорению вхождения в профессию, достижению необходимого уровня результативности работы в минимальные сроки. Это также способствует развитию кадрового потенциала органов государственной исполнительной власти региона. Авторами сформулированы рекомендации по дальнейшему развитию института наставничества на государственной гражданской службе на основе применения нормативно-правовых, организационных, информационных механизмов.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, органы государственной исполнительной власти, кадровые технологии, наставничество, кадровый эксперимент.

В современных условиях результативность и эффективность деятельности органов государственной исполнительной власти, во многом, зависит от способности государственных гражданских служащих интегрировать новые знания в практическую деятельность, от их умения развивать профессионально-значимые качества личности. Помочь раскрыть профессиональные и личностные компетенции государственных гражданских служащих, призваны современные кадровые технологии, среди которых особое место занимает наставничество.

Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника – менее опытному [1]. Наставничество на государственной гражданской службе,

как кадровая технология, представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников государственного органа по подготовке к самостоятельному, качественному и инициативному выполнению служебных обязанностей гражданскими служащими, впервые принятыми на государственную службу, включенными в кадровый резерв или получившими назначение на новую должность [2]. Современные исследователи отмечают, что опыт успешных организаций государственного сектора и бизнес-структур показывает, что полностью должным образом подготовить начинающего работника к трудовой деятельности для конкретной организации не может ни один внешний консультант или преподаватель. В то же время в большинстве органов государственной власти имеется относи-

тельно широкий круг высококвалифицированных сотрудников, способных эффективно играть роль наставника, внимательно относиться к новичкам и создавать для них ситуации успеха [2, стр.110,3].

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [4] и Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования государственного управления» в целях выявления эффективности применения наставничества на государственной службе Ивановской области в 2014 г. в региональных органах власти был проведен эксперимент по внедрению института наставничества [5]. Проведение кадрового эксперимента было регламентировано следующими правовыми актами: Постановлением Правительства Ивановской области от 31.07.2014 № 305-п «Об утверждении Положения о порядке проведения экспериментов в ходе реализации подпрограммы «Развитие государственной гражданской службы Ивановской области» государственной программы Ивановской области «Совершенствование институтов государственного управления и местного самоуправления Ивановской области» [6] и Постановлением Правительства Ивановской области от 14.08.2015 № 394-п «О проведении эксперимента по внедрению института наставничества на государственной гражданской службе Ивановской области» [7]. Первичной площадкой проведения данного эксперимента выступил Аппарат Правительства Ивановской области. Цель эксперимента заключалась в апробации и внедрении института наставничества на государственную гражданскую службу Ивановской области для:

- оптимизации процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений го-

сударственных гражданских служащих Ивановской области, впервые поступивших на государственную гражданскую службу, а также гражданских служащих, вновь поступивших на гражданскую службу после продолжительного перерыва в ее прохождении (более одного года);

- ускорения процесса профессионального становления и развития гражданских служащих, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные должностные обязанности в соответствии с замещаемой должностью государственной гражданской службы Ивановской области;

- оказания помощи гражданским служащим в адаптации к условиям осуществления профессиональной служебной деятельности, а также оказания моральной и психологической поддержки гражданским служащим в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- содействия выработке навыков поведения гражданских служащих, соответствующего профессионально-этическим нормам и правилам, требованиям к служебному поведению, установленным законодательством о гражданской службе;

- формирования активной гражданской и жизненной позиции гражданских служащих и развития у них интереса к профессиональной служебной деятельности, снижение риска увольнения гражданских служащих с гражданской службы.

Проведение эксперимента было направлено на решение следующих задач:

- внедрение инновационных управленческих и кадровых технологий, направленных на ускорение процесса адаптации гражданского служащего, впервые поступившего на гражданскую службу, а также вновь

поступившего на гражданскую службу после продолжительного перерыва в ее прохождении (более одного года);

- отработка механизма ресурсного обеспечения (организационного, кадрового, методического) процесса наставничества на государственной гражданской службе, а также отработка механизма оценки эффективности результатов наставничества, стимулирования гражданского служащего, назначаемого ответственным за профессиональную и должностную адаптацию гражданского служащего, в отношении которого осуществляется наставничество.

Основными мероприятиями эксперимента стали:

- изучение передового опыта по эффективной адаптации кадров применительно к условиям гражданской службы;

- осуществление отбора, апробации и внедрения наиболее приемлемых методов адаптации с учетом особенностей, ограничений и запретов на гражданской службе;

- формирование организационно-правовых основ института настав-

ничества, внедрение института наставничества, разработка и внедрение показателей оценки эффективности результатов наставничества;

- разработка и внедрение механизма нематериального стимулирования гражданского служащего, назначаемого ответственным за профессиональную и должностную адаптацию гражданского служащего, в отношении которого осуществляется наставничество.

В результате проведения эксперимента должны были быть обеспечены: оценка эффективности использованных при проведении эксперимента моделей, механизмов и кадровых технологий реализации наставничества, подготовка предложений по проекту типового положения о наставничестве на гражданской службе Ивановской области. Эксперимент проводился в несколько этапов. На первом (предварительном) этапе, т.е. ещё до непосредственного внедрения наставничества был проведен Swot – анализ реализации данного института на практике (табл.1):

Таблица 1

SWOT- анализ реализации института наставничества

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> - Успешная адаптация на рабочем месте; - Актуальность, высокий уровень практической значимости полученных знаний; - Снижение текучести кадров; - Экономически выгодный метод развития персонала 	<ul style="list-style-type: none"> - Формальный подход к наставничеству; - Недостаточная подготовка специалистов кадровых служб; - Увеличение текущей рабочей нагрузки наставника; - Ограниченность механизмов материального стимулирования наставников
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> - Оперативное внедрение; - Возможность разработки нормативно-правовых актов по организации наставничества и соответствующих методических рекомендаций для государственных органов 	<ul style="list-style-type: none"> - Качество нормативного правового регулирования, не обеспечивающее необходимые условия для эффективного внедрения наставничества; - Директивное внедрение института наставничества; - Отсутствие системного контроля над внедрением и развитием института наставничества

Анализ результатов, полученных по итогам Swot – анализа, был впоследствии учтен при внедрении наставничества в органах государственной исполнительной власти Ивановской области. Параллельно с этим, в рамках методического обеспечения реализуемой кадровой технологии, Управлением государственной службы и кадров создан «Путеводитель: первые дни на государственной гражданской службе Ивановской области», который содержит информацию об основных ограничениях, запретах, связанных с гражданской службой, основные положения Указа Губернатора Ивановской области от 30.05.2011 № 115-уг «Об утверждении Служебного распорядка аппарата Правительства Ивановской области», Кодекса этики и служебного поведения государственного гражданского служащего Ивановской области и других правовых актов о государственной гражданской службе Российской Федерации и Ивановской области, а также необходимую контактную информацию и иные актуальные вопросы, связанные с прохождением гражданской службы в Аппарате Правительства, также для наставляемых была составлена Краткая инструкция пользователя к системе электронного документооборота Аппарата Правительства Ивановской области.

Также в рамках предварительного этапа изучался опыт внедрения данной кадровой технологии в других российских регионах: в Хабаровском крае, Ярославской и Пензенской областях, Республике Коми. В Хабаровском крае среди органов исполнительной власти проводится конкурс на лучшую организацию работы по внедрению института наставничества в региональных государственных органах. Данная мера дополнительно мотивирует на более качественное применение института наставничества не только наставника, но и весь исполни-

тельный орган в целом. В Ярославской области для формирования высококвалифицированного корпуса наставников проводится их дополнительное обучение, направленное на повышение их коммуникативных навыков и профессиональных компетенций. Наставники ежегодно посещают не менее 5 обучающих семинаров, мастер-классов, тренингов, участвуют в разработке методических и информационных материалов, в стажировках в органах исполнительной власти иных субъектов Российской Федерации. Каждое направление реализации наставничества осуществляется по единым подходам и курируется Управлением государственной службы и кадровой политики Правительства Ярославской области.

Достаточно интересный опыт по реализации наставничества был выявлен в Пензенской области, где в региональных органах государственной власти с вновь принятыми сотрудниками проводится адаптационный курс продолжительностью 2 дня. Первый день – краткий курс лекций по вопросам делопроизводства, прохождения гражданской службы. Второй день – психологический тренинг, направленный на наиболее безболезненное вхождение в новый коллектив. Несомненно, что преодоление психологического барьера при работе с наставляемым в первые дни его пребывания на службе является залогом успешной адаптации нового сотрудника на рабочем месте. В процесс адаптации нового сотрудника к условиям гражданской службы в Пензенской области вовлечены кадровая служба, бухгалтерия, а также непосредственный руководитель. Например, кадровая служба обеспечивает: ознакомление с приказом о назначении, локальными актами, которые используются в служебной деятельности, выдает методическое пособие «Первые шаги в Правительстве Пензенской области»,

обеспечивает выдачу служебного удостоверения и электронного пропуска в здание Правительства области и др., в бухгалтерии новому сотруднику разъясняют порядок выплаты денежного содержания и др.; непосредственный руководитель: представляет нового сотрудника коллективу, показывает рабочее место, обозначает основные направления его работы и др. В Республике Коми сформирована база данных наставников исполнительных органов, в которую включены наиболее профессиональные служащие, способные выполнять миссию наставника.

На втором этапе проводилось непосредственное внедрение института наставничества в органах исполнительной власти Ивановской области. Сначала эксперимент по внедрению наставничества был проведен в Аппарате Правительства Ивановской области в период с 01.08.2014 по 31.12.2014 г., в нем принимали участие 3 наставника и 3 наставляемых. В связи с успешным проведением эксперимента по внедрению наставничества в Аппарате Правительства Ивановской области, опыт внедрения данной кадровой технологии был экстраполирован на ряд других органов государственной исполнительной власти Ивановской области.

Также эксперимент проводился в период с 01.07.2015 по 30.06.2016 гг. в 13 исполнительных органах региональной власти, т.е. в значительной части исполнительных органов Ивановской области. Наставничество внедрялось: в Департаменте финансов Ивановской области, в Департаменте образования Ивановской области, в Департаменте социальной защиты населения Ивановской области, в Департаменте дорожного хозяйства и транспорта Ивановской области, в Департаменте жилищно-коммунального хозяйства Ивановской области, в Департаменте молодежной политики

и спорта Ивановской области, в Департаменте природных ресурсов и экологии Ивановской области, в Департаменте энергетики и тарифов Ивановской области, а также в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, в Комитете Ивановской области по художественной охране объектов культурного наследия, в Службе ветеринарии Ивановской области, в Службе государственной жилищной инспекции Ивановской области, в Службе государственного финансового контроля Ивановской области. Следует заметить, что эксперимент по внедрению института наставничества не применялся в остальных исполнительных органах власти Ивановской области в установленный период в связи с отсутствием в них государственных гражданских служащих Ивановской области, подходящих к прохождению программы наставничества. Технология наставничества применялась в отношении 38 сотрудников органов государственной исполнительной власти Ивановской области. В качестве наставников выступили 33 государственных гражданских служащих. В «Методике организации и проведения наставничества на государственной гражданской службе Ивановской области» предусмотрено, что максимальное число наставляемых, закрепленных за одним наставником, – не более трех наставляемых одновременно, так в Службе государственной жилищной инспекции Ивановской области за одним наставником были установлены три наставляемых [8]. В рамках третьего этапа, (т.е. по окончании мероприятий по реализации наставничества) проводилась проверка знаний наставляемых посредством системы дистанционного обучения и тестирования «Бумеранг». По итогам проверки были получены следующие результаты: наставляемые дали 93,8%

правильных ответов по специализированным вопросам основного направления своей профессиональной и служебной деятельности, и 72,14% правильных ответов по вопросам, связанным с прохождением сотрудниками гражданской службы и противодействия коррупции.

Делая промежуточный вывод из выше сказанного, следует отметить, что по итогам проведения эксперимента по реализации кадровой технологии «Наставничество» на государственной гражданской службе Ивановской области, была доказана целесообразность её применения в региональных органах государственной власти. При этом, относить саму кадровую технологию к разряду современных и инновационных, как например, кадровый проект Ивановской области «Команда Губернатора: Будущее за нами!», на наш взгляд, вряд ли уместно, поскольку сама по себе кадровая технология «Наставничество» в том или ином виде с успехом применялась ещё в советские времена. Между тем, по итогам проведенного эксперимента по внедрению наставничества ивановскими региональными властями было принято решение внедрить институт наставничества в органах власти на постоянной основе.

7 ноября 2017 г. было принято Постановление Правительства Ивановской области № 399-п «О наставничестве на государственной гражданской службе Ивановской области в исполнительных органах государственной власти Ивановской области и аппарате Правительства Ивановской области» [9]. Особенность данного Постановления заключается в том, что наставничество в системе государственной гражданской службы Ивановской области распространяется только на гражданских служащих, замещающих должность в исполнительном органе, впервые поступивших на гражданскую службу. В то время как, со-

гласно Методическому инструментарию по применению наставничества на государственной гражданской службе, который был издан Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, говорится о том, что «наставничество может осуществляться в отношении более широкого круга лиц: среди гражданских служащих, впервые поступивших на гражданскую службу (в том числе с испытательным сроком); среди гражданских служащих, назначенных на иную должность гражданской службы; среди гражданских служащих, у которых изменение и/или выполнение новых должностных обязанностей требует назначения наставника; среди гражданских служащих, изъявивших желание в назначении наставника (по согласованию с руководителем государственного органа), а также среди стажеров/студентов, заключивших договор об обучении с обязательством последующего прохождения гражданской службы и/или проходящих стажировку/практику в государственном органе» [1, с.13].

Согласно имеющимся в нашем распоряжении данным текущего архива Аппарата Правительства Ивановской области в 2017 г. институт наставничества был организован в 17 центральных исполнительных органах государственной власти Ивановской области, что составило 63 % от их общего числа, количество наставляемых - 64 человека. Изучение опыта применения наставничества на государственной гражданской службе Ивановской области показывает, что данная кадровая технология в существенной степени способствует адаптации граждан, приступающих к работе в органах государственной власти в новых для них профессиональных и служебных условиях. Однако потенциал применения данной кадровой технологии в органах государственной власти Ивановской области, на наш

взгляд, в настоящее время используется не в полной мере. В связи с этим представляется необходимым сформулировать ряд предложений практи-

ческого характера по совершенствованию реализации данной кадровой технологии. В общем виде они представлены в табл. 2.

Таблица 2

Предлагаемые мероприятия по совершенствованию применения кадровой технологии «Наставничество» на государственной гражданской службе

Действие	Результат
Проведение конкурса на лучшую организацию работы по внедрению наставничества в органах государственной власти Ивановской области	Создание условий повышения мотивации для более качественного применения наставничества не только на уровне конкретного исполнителя (наставника), но и всего органа власти в целом
Дополнительное обучение наставников, направленное на повышение их коммуникативных навыков и профессиональных компетенций	Высококвалифицированный состав наставников
Создание интернет - форумов на сайтах государственных органов	Базы знаний по актуальным вопросам реализации наставничества. Улучшение взаимодействия наставников, лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, а также иных гражданских служащих по конкретным практическим вопросам наставничества
База данных лучших наставников	Структурирование института наставничества, повышение статуса наставников. Использование данных базы наставников при аттестации, присвоении классного чина, принятия решения о зачислении государственного служащего в кадровый резерв

Далее более подробно охарактеризуем представленные в табл. 2 предложения:

1. Важным условием дальнейшего успешного применения наставничества на государственной гражданской службе является поддержка со стороны руководителя государственного органа и его заместителей, демонстрация готовности лично в нём участвовать, выделять необходимые ресурсы, обеспечить реальную заинтересованность в достижении его положительных результатов от руководителей структурных подразделений различного уровня. В связи с этим представляется актуальным внедрение дополнительных мотивационных стимулов среди руководителей органов

государственной власти Ивановской области, побуждающих их развивать наставничество. С этой целью может проводиться конкурс на лучшую организацию работы по внедрению института наставничества в органах государственной власти Ивановской области. Данная мера, на наш взгляд, способна «замотивировать» на более качественное применение института наставничества не только отдельного наставника, но и весь орган власти в целом. Следует также отметить, что подобный конкурс проводится в Хабаровском крае с 2016 г.

2. Ведущую роль в реализации интересующей нас кадровой технологии играют наставники, которые должны быть надлежащим образом

подготовлены к выполнению своих обязанностей. Однако, при организации применения наставничества в органах государственной власти Ивановской области отсутствует этап подготовки наставников к работе со своими подопечными. Обучение наставников может представлять собой тренинг, дистанционный курс, семинар или деловую игру. Подобная практика получила распространение в государственных органах Ярославской области, где для формирования высококвалифицированного состава наставников проводится дополнительное обучение, направленное на повышение их коммуникативных навыков и профессиональных компетенций. Там наставники ежегодно посещают не менее 5 обучающих семинаров, мастер-классов, тренингов, участвуют в разработке методических и информационных материалов, в стажировках в органах исполнительной власти иных субъектов Российской Федерации. Будущих наставников важно не только научить технологии проведения наставничества, но и разобрать типовые сложности при работе с подопечными. Такой подход позволит повысить эффективность работы наставников, а также стандартизировать процесс реализации наставничества. Помощь в подготовке будущих наставников может оказать Ивановский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, который является центром профессиональных компетенций в сфере государственного управления.

3. В качестве одного из перспективных инструментов наставничества можно рассматривать интернет-форумы на сайтах государственных органов. Они позволяют осуществлять взаимодействие наставников, лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, а также иных граж-

данских служащих по конкретным практическим вопросам наставничества и создать базу знаний по актуальным вопросам, к которой впоследствии смогут обращаться новые сотрудники. Еще одним достоинством интернет-форума является экономия времени при разрешении проблемы не только для нового сотрудника, но и для самих наставников. Использование этого инструмента может стимулировать аудиторию к ведению дискуссии, к более серьезному рассмотрению и оценке обсуждаемой темы.

4. По мере расширения применения кадровой технологии «Наставничество» в органах государственной власти Ивановской области имеет смысл рассмотреть вопрос о целесообразности формирования базы данных наставников, в которую бы включались наиболее профессиональные служащие, способные выполнять миссию наставника. База данных наставников позволила бы структурировать работу данного института и придала бы особый статус наставникам.

Стоит также обратить внимание на механизмы мотивации наставников. В условиях нехватки бюджетных средств особую актуальность приобретают механизмы морально-психологического стимулирования деятельности наставников. В государственном органе особую ценность для гражданских служащих имеет признание их заслуг, которое те могут воспринимать как высокую оценку их вовлеченности в дело служения обществу и государству. Оно является важнейшей частью их мотивации, повышает самооценку человека и его авторитет среди коллег. Поэтому целесообразно по итогам прохождения наставничества подразделению государственного органа по вопросам государственной службы и кадров подготовить предложения по стимулированию наставников, а также по распространению лучшего опыта настав-

ничества, опубликовать результаты работы наставников, отзывы о наставниках, а также другие информационные и аналитические материалы. В качестве мер морального стимулирования и поощрения можно предложить: размещение данных о наставнике на внутреннем портале или сайте государственного органа, объявление благодарности руководителя государственного органа наставнику за проделанную работу, награждение грамотой или вымпелом «Лучшему наставнику за работу», награждение нагрудным знаком «Лучший наставник» с соответствующим удостоверением.

Для реализации на практике представленных выше предложений могут быть задействованы нормативно-правовые, организационные, информационные, управленческие механизмы. Необходимость дальнейшего развития института наставничества на гражданской службе обусловлена тем, что в условиях современной действительности подготовленные Правительством Российской Федерации и утвержденные Президентом Российской Федерации программы и планы инновационного преобразования основных институтов российского общества и придание им позитивной динамики развития должны сочетаться с соответствующими институциональными преобразованиями в системе государственного управления и государственной службы, внедрением новых механизмов кадровой политики, повышением профессиональной компетентности государственных гражданских служащих.

ЛИТЕРАТУРА

1. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. М.: Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, 2013. 110 с.

2. Прокофьев С.Е., Беляев А.М. Современные кадровые технологии в органах

власти: монография [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CMB&n=17952#0>.

3. Антонова И.В. Все в системе: адаптация новичков // Справочник по управлению персоналом. 2012. № 12. С. 133-134.

4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (в действ. ред.) // Информационно-правовое обеспечение Гарант [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/12136354/>.

5. Об основных направлениях совершенствования государственного управления: Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 (в действ. ред.) // Информационно-правовое обеспечение Гарант [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/70170942/>.

6. Об утверждении Положения о порядке проведения экспериментов в ходе реализации подпрограммы «Развитие государственной гражданской службы Ивановской области» государственной программы Ивановской области «Совершенствование институтов государственного управления и местного самоуправления Ивановской области: Постановление Правительства Ивановской области от 31.07.2014 № 305-п // Информационно-правовое обеспечение Гарант [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/23313288/>.

7. О проведении эксперимента по внедрению института наставничества на государственной гражданской службе Ивановской области: Постановление Правительства Ивановской области от 14.08.2015 № 394-п // Информационно-правовое обеспечение Гарант [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.garant.ru/hotlaw/ivanovo/646370/>.

8. Методика организации и проведения наставничества на государственной гражданской службе Ивановской области: Приложение к Постановлению Правительства Ивановской области от 14.08.2015 № 394-п // Информационно-правовое обеспечение Гарант [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.garant.ru/hotlaw/ivanovo/646370/>.

9. О наставничестве на государственной гражданской службе Ивановской области в исполнительных органах государственной власти Ивановской области и аппарате Правительства Ивановской области. Постановление Правительства Ивановской области от

7.11.2017 № 399-п [Электронный ресурс]. -
Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/450370068>.

Рукопись поступила в редакцию 01.02.2018

JEL code: M12, R50, R58

TO THE QUESTION ON PRECEPTORSHIP REALIZATION ON THE STATE CIVIL SERVICE OF THE IVANOVO AREA

I. Goryachev, A. Nizovtseva

In article realization of personnel technologies in state service of the subject of the Russian Federation, on example of preceptorship is considered. In article materials is reflected carrying out of experiment on introduction of institute of preceptorship in the state civil service of the Ivanovo area. Authors the conclusion, that application in practice of the given personnel technology promotes adaptation of the experts, who are starting to work in bodies of the state executive power of the Ivanovo area becomes: to conditions of professional and office activity, acceleration of entry into the profession, to achievement of necessary level of productivity of work in the minimum terms. It also promotes development of personnel potential of bodies of the state executive power of region. Authors formulate recommendations about the further development of institute of preceptorship on the state civil service on the basis of application of standard-legal, organizational, information mechanisms.

Key words: the state civil service, bodies of the state executive power, personnel technologies, preceptorship, personnel experiment.

References

1. Metodicheskiy instrumentarij po primeneniyu nastavnichestva na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe. M.: Ministerstvo truda i social'noj zashchity Rossijskoj Federacii, 2013. 110 s.
2. Prokof'ev S.E., Belyaev A.M. Sovremennye kadrovye tekhnologii v organah vlasti: monografiya [EHlektronnyj resurs]. - Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CMB&n=17952#0>.
3. Antonova I.V. Vse v sisteme: adaptaciya novichkov. Spravochnik po upravleniyu personalom. 2012. № 12. S. 133-134.
4. O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii: Federal'nyj zakon ot 27.07.2004 № 79-FZ (v dejstv. red.). Informacionno-pravovoe obespechenie Garant [EHlektronnyj resurs]. - Rezhim dostupa: <http://base.garant.ru/12136354/>.
5. Ob osnovnyh napravleniyah sovershenstvovaniya gosudarstvennogo upravleniya: Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 07.05.2012 № 601 (v dejstv. red.). Informacionno-pravovoe obespechenie Garant [EHlektronnyj resurs]. - Rezhim dostupa: <http://base.garant.ru/70170942/>.
6. Ob utverzhenii Polozheniya o poryadke provedeniya ehksperimentov v hode realizacii podprogrammy «Razvitie gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Ivanovskoj oblasti» gosudarstvennoj programmy Ivanovskoj oblasti «Sovershenstvovanie institutov gosudarstvennogo upravleniya i mestnogo samoupravleniya Ivanovskoj oblasti: Postanovlenie Pravitel'stva Ivanovskoj oblasti ot 31.07.2014 № 305-p. Informacionno-pravovoe obespechenie Garant [EHlektronnyj resurs]. - Rezhim dostupa: <http://base.garant.ru/23313288/>.
7. O provedenii ehksperimenta po vnedreniyu instituta nastavnichestva na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Ivanovskoj oblasti: Postanovlenie Pravitel'stva Ivanovskoj oblasti ot 14.08.2015 № 394-p. Informacionno-pravovoe obespechenie Garant [EHlektronnyj resurs] - Rezhim dostupa: <http://www.garant.ru/hotlaw/ivanovo/646370/>.
8. Metodika organizacii i provedeniya nastavnichestva na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Ivanovskoj oblasti: Prilozhenie k Postanovleniyu Pravitel'stva ivanovskoj oblasti ot 14.08.2015 № 394-p. Informacionno-pravovoe obespechenie Garant [EHlektronnyj resurs] - Rezhim dostupa: <http://www.garant.ru/hotlaw/ivanovo/646370/>.
9. O nastavnichestve na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Ivanovskoj oblasti v ispolnitel'nyh organah gosudarstvennoj vlasti Ivanovskoj oblasti i apparate Pravitel'stva Ivanovskoj oblasti. Postanovlenie Pravitel'stva Ivanovskoj oblasti ot 7.11.2017 № 399-p. [EHlektronnyj resurs]. - Rezhim dostupa: <http://docs.cntd.ru/document/450370068>.