

Штоль Татьяна Валерьевна

магистрант

Назарова Ульяна Анатольевна

д-р экон. наук, доцент, заведующий кафедрой

Институт экономики, финансов и бизнеса

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»

г. Уфа, Республика Башкортостан

АДАПТАЦИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** целью статьи является исследование возможных подходов к применению механизма адаптации молодых специалистов на государственной службе. В работе проведен дана сравнительная характеристика существующей системы адаптации и предлагаемых изменения. В качестве формы адаптации для молодых специалистов предложена разработка и внедрение бонусного счёта, которая позволит достигать отложенный эффект развития кадрового потенциала государственных служащих.*

***Ключевые слова:** адаптация, кадровый потенциал, государственные служащие, бонусный счет.*

Вопрос адаптации государственных служащих – один из наиболее изученных. В современной практике государственной службы четко работают механизмы наставничества и других методов адаптации молодых сотрудников.

Однако, рост многозадачности, высокие темпы работы с первых месяцев, повышение уровня бюрократизации формируют «негативные эмоции» молодыми сотрудниками уже в адаптационный период, что приводят к их быстрому эмоциональному выгоранию и, как следствие, к высокому уровню текучести кадров в государственной службе.

Компетентностный подход последние годы становится неизменным атрибутом управленческой практики не только в коммерческих организациях, но и на государственной службе [1, с. 68]. Важным фактором развития компетенций

молодых государственных служащих является их адаптации на службе поиск новых способов ее осуществления.

Новаторство в сфере адаптации отражено в таблице 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика существующей системы
адаптации и предлагаемые изменения

| Характеристика | Существующая система адаптации | Предлагаемые изменения |
|--------------------------|---|--------------------------------------|
| Цель | ускорение отдачи от сотрудника | Удержание сотрудников |
| Результат | повышение эффективности деятельности сотрудника | повышение кадрового потенциала |
| Основная форма адаптации | Наставничество | Создание системы отложенного эффекта |
| Период адаптации | 1–6 мес. | минимум 5 лет |

В качестве формы адаптации для молодых специалистов предложена разработка и внедрение бонусного счёта по следующей схеме.

| год работы | Зарплата, руб. в мес. | бонусный счет | | |
|------------|--------------------------|-----------------------|-------|--------------|
| | | накоплено, руб. в год | | использовано |
| 1- год | 29800 | ➡ 10% | 35760 | |
| 2- год | 29800 | ➡ 11% | 39336 | |
| 3- год | 29800 | ➡ 12% | 42912 | |
| 4- год | 30200 | ➡ 13% | 47112 | |
| 5- год | 30200 | ➡ 113% | 47112 | |
| 6- год | | | | 212232 |
| 7- год | | | | |

оплата процентов по ипотеке

оплата образования в вузах по специальности ГМУ

Рис. 1. Разработка и внедрение бонусного счёта

Суть этого предложения заключается в том, что первые пять лет специалисты называют самым важным с точки зрения удержания кадров.

В этот период каждому принятому сотруднику открывается бонусный счёт воспользоваться которым он может по истечении пяти лет работы на государственной службе. На бонусный счёт откладывается в первый год до 10% от его заработка, на второй год до 11% и т. д.

Важно отметить, что бонусный счёт – это не удержание из оплаты труда, а своего рода отложенные премии.

Исходя из расчёта средней оплаты труда работников Министерства экономического развития Республики Башкортостан (около 30 тыс. руб. в месяц), сумма бонусного счёта к пяти годам может вырасти до 200 тыс. руб. Ещё одной особенностью данного счёта является то, что сотрудник напрямую не может воспользоваться накопленными средствами, то есть обналичить.

Организация предлагает на выбор ему ряд вариантов расходование данных средств, в первую очередь направленные на решение актуальных для него проблем, каковые, по опыту, являются: погашение части процентов по взятом ипотечным кредитам.

Еще одной формой «обналичивания» является оплата образования в вузах по специальности ГМУ. Этим достигается многогранный эффект.

Это форма адаптации определённого образом отличается от традиционного представления.

В традиционной адаптации целью является в первую очередь подготовка специалиста к высокой эффективной деятельности на государственной службе, в нашем варианте адаптации основная цель – удержание сотрудника на государственной службе на длительный период. Дело в том, что система традиционной адаптации уже отлажена, но не дает эффекта в проблемных местах, выявленных в ходе анализа.

Основной формой в существующей адаптации является наставничество, в предлагаемой – создание системы отложенного эффекта. Дело в том, что многие кандидаты на должность государственной службы могут получить необходимые навыки профессиональные умения с помощью адаптации, но не могут устранить те негативные эмоции, которые он получает в первый период работы. Предложенный вариант адаптации позволяет сотруднику получить отложенную компенсацию тем самым удерживая его.

Поэтому период адаптации «растягивается» с 1–6 мес. до минимум 5 лет.

Список литературы

1. Назарова У.А. Компетентностный подход как инструмент кадровой политики современного вуза // Модернизация высшего образования в России: опыт истории и векторы развития: международная научно-практическая конференция, посвящённая 100-летию со дня рождения первого ректора БашГУ Чанборисова Ш.Х. (г. Уфа, 21 апреля 2016 г.) Ч. II / под ред. Н.Д. Морозкина. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2016. – С. 68–71.