

Научная статья
УДК 351.741:005.963.2
DOI: 10.18101/2307-3330-2024-3-29-36

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ

© Амеджанова Татьяна Цырендоржиевна
аспирант,
Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а
tatyana-0911@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена проблеме организации системы наставничества в правоохранительных органах, способствующей развитию профессионально значимых качеств молодых сотрудников и их закреплению в профессии. Целью статьи является обоснование с помощью метода сравнительного анализа подходов к определению возможностей наставничества в развитии профессионально значимых качеств молодых сотрудников правоохранительных органов и их закреплению в профессии. Анализ исследований по рассматриваемой позволил выделить подходы к определению сущности понятия «наставничество», особенности организации в правоохранительных органах, обосновать недостатки, обуславливающие необходимость изменения существующей системы наставничества в системе МВД.

Особое внимание уделено организации наставничества в линейных отделах на транспорте МВД России. Научная новизна заключается в расширении педагогических знаний об организации наставничества в правоохранительных органах, его значении в развитии профессионально значимых качеств молодых сотрудников и их закреплению в профессии. В заключении делается вывод о необходимости организации наставничества на всех этапах адаптационного периода молодых сотрудников.

Ключевые слова: правоохранительные органы, молодой сотрудник, профессионально значимые качества, наставничество.

Для цитирования

Амеджанова Т. Ц. Наставничество как механизм закрепления молодых сотрудников в правоохранительных органах // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. 2024. № 3. С. 29–36.

Введение. Актуальность рассматриваемой проблемы обусловлена изменениями в требованиях к уровню профессиональной подготовки и сформированности профессионально значимых качеств сотрудников правоохранительных органов со стороны государства и общества и снижением интереса к профессии потенциальных работников, с другой стороны. Работа, связанная с постоянными рисками, необходимостью противостоять преступному сообществу, становится все менее привлекательной среди молодежи. Негативный образ профессионала полицейского в общественном сознании, высокая загруженность, несовершенное материальное и моральное стимулирование приводят к текучести кадров, в том числе и опытных специалистов.

По данным исследователей, достижение высокого уровня сформированности профессионально значимых качеств сотрудника органов фиксируется только на

8–10-м году службы¹. Соответственно низкий уровень развития профессионально значимых качеств в первые годы службы не позволяет молодым сотрудникам более качественно выполнять свои служебные обязанности и твердо закрепиться в профессии, что приводит к появлению вакансий в правоохранительных органах [1].

Исследования А. А. Жайлова [7], О. П. Карнаухова [8] акцентируют внимание на создании условий и организации наставничества для успешной адаптации на службе, развитии их профессионально значимых качеств и закреплении в профессии полицейского. Сложившаяся ситуация требует кардинального пересмотра кадровой политики, где особое внимание уделяется системе наставничества.

Отметим, что институт наставничества в системе ОВД имеет свою историю и закреплён нормативно, в настоящее время есть определенные трудности с организацией деятельности наставников. Так, основным требованием к наставнику в правоохранительных органах выступает наличие опыта, однако не всегда имеющийся опыт связан с высокими показателями в служебной деятельности, с определенными способностями к работе с молодежью. Кроме этого, работа наставника сопряжена с объективными трудностями, связанными с высокой загруженностью по должности и отсутствием стимулирующих преференций, повышающих мотивацию к выполнению функций наставника.

Вышеизложенное указывает на необходимость осмысления сущности современного наставничества как механизма закрепления молодых сотрудников в правоохранительных органах, определения условий, необходимых для организации эффективной системы наставничества в правоохранительных органах.

Задачи исследования:

- провести краткий теоретический анализ сущности понятия «наставник в правоохранительных органах»;
- разработать инструментарий выявления актуальных проблем в организации наставнической деятельности в правоохранительных органах;
- выделить и обосновать условия организации наставнической деятельности в правоохранительных органах, способствующих закреплению стажеров в профессии.

Материалы и методы. Для определения сущности понятия «наставник в правоохранительных органах» и выявления условий организации наставнической деятельности в правоохранительных органах применялся метод анализа научных работ. Метод анкетирования применялся для определения отношения к наставнической деятельности действующих наставников и стажеров и выявления трудностей с ее реализацией.

Материалами исследования послужили результаты анкетного опроса стажеров и наставников Улан-Удэнского линейного отдела МВД России на транспорте.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты могут быть использованы при осуществлении наставничества в Улан-Удэнском линейном отделе МВД России на транспорте.

¹ Особенности профессиональных компетенций наставников и межличностных отношений наставников и стажеров в системе МВД России // Психология и право. 2022. Т. 12, № 1.

Обсуждения и результаты. Вопросы определения сущности наставничества и условий его организации отражены как в научных исследованиях, так и в нормативно-правовых документах государственных и правоохранительных органов.

В методическом инструментарии по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации под наставничеством понимается «метод профессионального развития, направленный на формирование у молодых гражданских служащих профессиональных знаний и умений, надлежащего исполнения ими должностных обязанностей»¹.

Исследователи рассматривают «наставничество» с разных позиций:

— как специально-организованный процесс, направленный на оказание помощи в овладении профессиональными навыками и определения ее значимости в своей жизни [2, с. 7];

— как форму взаимоотношений между наставником и наставляемым [3, с. 162];

— как взаимодействие наставника и наставляемого для достижения трудовых практических целей [4];

— как кадровую технологию, обеспечивающую становление личности будущего специалиста и его гармоничное вхождение в трудовую деятельность [6, с. 23].

Анализ обозначенных научных подходов позволяет вычленить главные составляющие сущности понятия «наставничество в правоохранительных органах» — целенаправленный процесс взаимодействия опытного сотрудника и стажера, способствующий его профессиональному развитию.

В исследовании Д. А. Каменова основным направлением деятельности наставника определяется развитие таких профессионально значимых качеств молодых сотрудников, как доброжелательное и уважительное отношение к сослуживцам, «через наставничество закладываются основы морально-психологических качеств подопечного, обеспечивающих формирование доброжелательного и уважительного отношения к сослуживцам и приверженности коллегиальному, командному стилю деятельности» [5, с. 215].

Н. А. Пименова, Г. Н. Любченко, А. А. Усова считают, что наставничество в правоохранительных органах позволяет повысить профессиональную мобильность [13]. Ф. Ш. Мухаметзянова и Н. Н. Исланова утверждают, что правильно организованное наставничество в правоохранительных органах способствует сокращению сроков адаптационного периода молодых сотрудников [11].

Е. А. Дресвянникова в качестве основной формы наставнической деятельности рассматривает диалог между наставником и стажером [6].

В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев отмечают, что взаимодействие наставника и сопровождаемого должно быть длительным по времени, а разовые и бессистемные мероприятия неэффективны [10].

¹ Портал психологических изданий. PsyJournals.ru. URL: https://psyjournals.ru/journals/psylaw/archive/2022_n1/Dushkin_et_al (дата обращения: 20.04.2024). Текст: электронный; Особенности профессиональных компетенций наставников и межличностных отношений наставников и стажеров в системе МВД России // Психология и право. 2022. Т. 12, № 1.

Анализ научных подходов к определению понятия «наставничество» и «наставничество в правоохранительных органах» указывает на наличие следующих ключевых видов деятельности: опека, поддержка, консультирование, помощь в выборе форм и методов выполнения профессиональных функций.

Таким образом, наставничество в правоохранительных органах выступает основным механизмом развития профессионально значимых качеств и закрепления молодых сотрудников в профессии. От того, какие условия будут созданы для наставнической деятельности, какие механизмы отбора наставников и их мотивации будут разработаны, зависит эффективность взаимодействия наставника и стажера закрепление молодого специалиста в профессии.

Отметим, что в правоохранительных органах разработана достаточная нормативно-правовая база для организации наставничества. Так, приказом МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» определено обязательное закрепление наставника за каждым стажером и переведенным на вышестоящую должность сотрудником¹. Однако данный документ не содержит четких критериев подбора наставников. Не раскрыты показатели критерия «опытность», не обозначено наличие коммуникативных компетенций и специальных психолого-педагогических знаний, необходимых для организации взаимодействия со стажером.

Вместе с тем в отдельных подразделениях правоохранительных органов уже накоплен опыт организации наставнической деятельности.

Так, Восточно-Сибирское линейное управление МВД России на транспорте ежегодно организует среди подразделений управления конкурс «Лучший наставник». Конкурс проводится на уровнях среднего и старшего начальствующего состава и выявляет пару наставник — наставляемый, которая становится лучшей по показателям развития профессионально значимых качеств и умений, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности. В конкурсные испытания помимо видов профессиональной и физической подготовки включена подготовка, выявляющая уровень креативности и творчества, позволяющая выявить уровень взаимодействия пар наставников и наставляемых, их слаженности и взаимопонимания при решении конкурсных задач. Такие мероприятия способствуют развитию и формированию командного духа, усилению чувства сплоченности, приобретению опыта высокоэффективных совместных действий.

Обобщая вышеизложенное, можно констатировать, что в настоящее время в правоохранительных органах идет активный поиск эффективных методов, форм и средств организации наставничества, разработки критериев оценки этой деятельности, повышения значимости этой деятельности в целях закрепления молодых сотрудников на службе.

Для выявления отношения к наставнической деятельности действующих наставников и стажеров нами разработана анкета. В опросе приняли участие 10 наставников, среди которых 4 оперуполномоченных, 4 следователя и 2 дозна-

¹ Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1139. Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.

вателя, такое же количественное представительство и стажеров. Анкета состояла из 10 вопросов, выявляющих отношение анкетированных к организации наставничества, а также предполагающих оценку собственной подготовленности ко взаимодействию в паре наставник — стажер. Анализ ответов показывает, что 85% опрошенных считают необходимым организацию наставничества в период прохождения стажировки. 52% наставников считают, что условия наставничества благоприятные. Более 55% наставников указывают на недостаток знаний по основам психологии, педагогики и управления персоналом для взаимодействия со стажером, 48% опрошенных из числа стажеров оценивают наставничество как действенную помощь в адаптации к службе, 27% считают, что во время стажировки к ним предъявляются требования, не соответствующие имеющемуся незначительному опыту.

На вопрос: «Есть ли необходимость в том, чтобы наставник мог повлиять на срок прохождения стажировки (продлить или сократить)?» — 87% наставников ответили положительно, мотивировав ответ тем, что таким образом повышается значимость наставника, учет мнения наставника при принятии решения о назначении повысит уровень прав наставников.

Интерес представляет ответ на вопрос о необходимости материального вознаграждения наставников, 98% опрошенных наставников высказались за материальное стимулирование деятельности наставника.

На вопрос: «Что, по-вашему, необходимо сделать для повышения эффективности наставнической деятельности?» — были получены следующие ответы:

- создание системы стимулирующих выплат;
- изменение существующей процедуры наставничества, которая сводится лишь к передаче подготовленных материалов в кадровое подразделение;
- психолого-педагогическое сопровождение деятельности наставников;
- дистанционный формат обучения наставников.

На вопрос: «Каким вы представляете идеального наставника?» — были получены практически одинаковые ответы стажеров и наставников. Они выделили набор наиболее значимых профессионально значимых качеств, таких как коммуникабельность, аналитические способности, знание подразделения, умение принимать решение и нести за него ответственность, быстрая реакция в нестандартной ситуации.

Результаты анкетирования свидетельствуют о том, респонденты понимают важность и значимость наставнической деятельности в правоохранительных органах, позитивно относятся к участию в ней, критично оценивают свою готовность к выполнению роли наставника.

В качестве основных условий организации наставнической деятельности участники опроса выделяют моральное и материальное стимулирование деятельности, определение четких критериев отбора, организацию специального обучения наставнической деятельности, организации мероприятий по обмену опытом, конкурсных мероприятий для повышения мотивации к деятельности и повышения ее престижа в правоохранительных органах.

Заключение. Таким образом, проведенное исследование организации наставнической деятельности, способствующей развитию профессионально значимых

качеств молодых сотрудников и закреплению их в профессии позволяет сделать следующие выводы.

Несмотря на повышенное внимание к наставнической деятельности в правоохранительных органах, действующая системы наставничества не способна в полной мере обеспечить активное закрепление молодых сотрудников в профессии. Необходим комплексный подход к организации наставнической деятельности. Следует разработать критерии оценки уровня развития профессионально важных качеств у предполагаемого наставника. Немаловажно наличие психолого-педагогических знаний у наставника, развитость его коммуникативных и творческих способностей. При определении пары наставник — стажер важно учитывать психологическую совместимость. Начало наставнической деятельности должно сопровождаться специальной подготовкой с использованием дистанционных технологий. Разработка стандарта наставнической деятельности может послужить решением обозначенных проблем.

Литература

1. Ваховский Д. В. Кадровый голод Министерства внутренних дел современной России: анализ и методология ликвидации // Молодой ученый. 2023. № 38(485). С. 93–95. URL: <https://moluch.ru/archive/485/106084/> (дата обращения: 26.04.2024). Текст: электронный.
2. Фомин Е. Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. 2012. № 7. С. 6–8. Текст: непосредственный.
3. Бим-Бад Б. М. Педагогический энциклопедический словарь. Москва, 2002. Текст: непосредственный.
4. Воронин А. С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике / научный редактор Г. Д. Бухарова. Екатеринбург: Изд-во УГТУ-УПИ, 2006. 136 с. Текст: непосредственный.
5. Кеменев Д. А. Наставничество в системе государственной службы Российской Федерации: монография. Москва: МАКС Пресс, 2023. 300 с. Текст: непосредственный.
6. Дресвянникова Е. А. Профессиональные стандарты предъявляемые на начальном этапе прохождения службы в органах внутренних дел // Вестник НЦБЖД. 2018. № 3(37). С. 18–23. Текст: непосредственный.
7. Жайлов А. А., Фаткуллин И. Н. Актуальные вопросы подготовки стажеров по должностям патрульно-постовой и иных наружных служб полиции в территориальных органах МВД России // Актуальные вопросы совершенствования тактико-специальной, огневой и профессионально прикладной физической подготовки в современном контексте практического обучения сотрудников органов внутренних дел: материалы межведомственного круглого стола с международным участием. Санкт-Петербург, 2018. С. 207–211. Текст: непосредственный.
8. Карнаухов О. П. Повышение качества правового образования сотрудников полиции, впервые принятых на службу в органы внутренних дел России // Философия образования. 2018. № 77, вып. 4. С. 182–193. Текст: непосредственный.
9. Бородавко Л. Т., Чимаров С. Ю. Педагогические аспекты анализа эффективности процедуры испытания при поступлении на службу в полицию: в контексте выводов французской научной школы // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. 2022. № 4(70). С. 50–54. Текст: непосредственный.

10. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18. Текст: непосредственный.

11. Мухаметзянов Ф. Ш., Исланова Н. Н. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. № 5. С. 1–8. Текст: непосредственный.

12. Никитина В. В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. № 6(15). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii> (дата обращения: 27.04.2024). Текст: электронный.

13. Пименова Н. А., Любченко Г. Н., Усова А. А. Проектирование системы наставничества в профессиональной образовательной организации // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2018. № 1(39). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proektirovanie-sistemy-nastavnichestva-v-professionalnoy-obrazovatelnoy-organizatsii> (дата обращения: 27.04.2024). Текст: электронный.

14. Комлев Ю. Ю. Адаптация и закрепление молодых специалистов в ОВД в контексте полицейской реформы: результаты социологических исследований // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2015. № 1(19). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-i-zakreplenie-molodyh-spetsialistov-v-ovd-v-kontekste-politseyskoj-reformy-rezultaty-sotsiologicheskikh-issledovaniy> (дата обращения: 02.05.2020). Текст: электронный.

Статья поступила в редакцию 06.05.2024; одобрена после рецензирования 28.05.2024; принята к публикации 06.06.2024.

APPRENTICESHIP AS A MECHANISM FOR SECURING YOUNG EMPLOYEES IN LAW ENFORCEMENT AGENCIES

Tatyana Ts. Amedzhanova
Research Assistant,
Dorzhi Banzarov Buryat State University
24a Smolina St., Ulan-Ude 670000, Russia
tatyana-0911@yandex.ru

Abstract. The article is devoted to the problem of organizing an apprenticeship system in law enforcement agencies, promoting the development of professional qualities of young employees and their consolidation in the profession. Using the method of comparative analysis, we have substantiated the approaches to determining the opportunities of apprenticeship in the development of professional qualities of young law enforcement officers and their consolidation in the profession.

An analysis of research on the topic under consideration has allowed us to single out approaches to defining the essence of the concept of apprenticeship, the features of its organization in law enforcement agencies, as well as to substantiate the shortcomings that necessitate changes in the existing apprenticeship system of the Ministry of Internal Affairs.

Particular attention is paid to the organization of apprenticeship in departments of transit police of the Ministry of Internal Affairs of Russia. The scientific novelty of the study lies in the expansion of knowledge on the organization of apprenticeship in law enforcement agencies, its importance for the development of professional qualities of young employees and their consolidation in the profession. Finally, we have come

to the conclusion that it is necessary to organize apprenticeship at all stages of the adaptation period of young employees.

Keywords: law enforcement agencies, young employee, professional qualities, apprenticeship.

For citation

Amedzhanova T. Ts. Apprenticeship as a Mechanism for Securing Young Employees in Law Enforcement Agencies. *Bulletin of Buryat State University. Education. Person. Society.* 2024; 3: 29–36 (In Russ.).

The article was submitted 06.05.2024; approved after reviewing 28.05.2024; accepted for publication 06.06.2024.