

Научная статья
УДК 342.9
doi: 10.35750/2071-8284-2023-4-46-55

Егор Дмитриевич Заяев

<https://orcid.org/0009-0000-1278-8665>; egor0607@yandex.ru

*Договорно-правовой департамент МВД России
Российская Федерация, 119049, Москва, ул. Житная, д. 12-А*

Наставничество в органах внутренних дел: правовое регулирование на отдельных этапах развития и пути совершенствования

Аннотация: Введение. В статье представлена историческая ретроспектива развития наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации. Автором проведен сравнительный анализ нормативных правовых актов, регламентирующих различные аспекты наставничества, в том числе требования к наставникам, функции и задачи данного института, начиная с советского периода и до настоящего времени. Отмечена преемственность отдельных элементов института наставничества, место данного института в существующей системе прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации.

Методы исследования. В процессе работы использовались системный метод, а также методы сравнительно-правового, историко-правового анализа и формальной логики. В целях изучения поставленного вопроса проанализированы законодательные и ведомственные нормативные правовые акты СССР и Российской Федерации (начиная с 1971 года). Также изучены научные работы, посвященные формированию и функционированию института наставничества на государственной службе и в органах внутренних дел.

Результаты. Сформулирован вывод о возможности использования ранее применяемых механизмов института наставничества в рамках его дальнейшего совершенствования на современном этапе, например, в рамках организации конкурса профессионального мастерства наставников в органах внутренних дел Российской Федерации. Предлагается ряд новелл, предусматривающих материальное стимулирование наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации. Отмечается потребность в организации обучения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, привлекаемых в качестве наставников.

Ключевые слова: наставничество, органы внутренних дел, полиция, оценка служебной деятельности, стажировка

Для цитирования: Заяев Е. Д. Наставничество в органах внутренних дел: правовое регулирование на отдельных этапах развития и пути совершенствования // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2023. – № 4 (100). – С. 46–55; doi: 10.35750/2071-8284-2023-4-46-55.

Egor D. Zayev

<https://orcid.org/0009-0000-1278-8665>; egor0607@yandex.ru

*Contractual and Legal Department
of the Ministry of the MIA of Russia*

12-A, Zhitnaya str., Moscow, 119049, Russian Federation

Mentoring in internal affairs bodies: legal regulation at certain stages of development and ways to improve

Abstract: Introduction. The article presents a historical retrospective of the development of mentoring in the internal affairs bodies of the Russian Federation. The author has carried out a comparative analysis of regulatory legal acts regulating various aspects of mentoring, including requirements for mentors, functions and tasks of this institute, from the Soviet period to the present. The continuity of individual elements of the mentoring institute and the place of this institute in the existing system of service in the internal affairs bodies of the Russian Federation are noted.

Research methods. In the process of work, a systematic method was used, as well as methods of comparative legal, historical and legal analysis and formal logic. In order to study the issue posed, legislative and departmental regulatory legal acts of the USSR and the Russian Federation (since 1971) were analyzed. Scientific works devoted to the formation and functioning of the institution of mentoring in the civil service and in internal affairs bodies have also been studied.

Results. A conclusion is formulated about the possibility of using previously used mechanisms of the mentoring institution as part of its further improvement at the present stage, for example, within the framework of organizing a competition for the professional skills of mentors in the internal affairs bodies of the Russian Federation. A number of innovations are proposed that provide financial incentives for mentoring in the internal affairs bodies of the Russian Federation. There is a need to organize training for employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation, who are involved as mentors.

Keywords: mentoring, internal affairs bodies, police, performance appraisal, training of probation

For citation: Zayaev E. D. Mentoring in internal affairs bodies: legal regulation at certain stages of development and ways to improve // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2023. – № 4 (100). – P. 46–55; doi: 10.35750/2071-8284-2023-4-46-55.

Введение

Организация наставничества является одним из ключевых инструментов адаптации новых сотрудников к службе в органах внутренних дел Российской Федерации. В период наставничества у вновь принятых сотрудников формируются профессиональные знания и навыки, необходимые для успешного исполнения служебных обязанностей.

Наставничество позволяет повысить уровень профессионализма в служебных коллективах, сплотить личный состав, а также снизить текучесть кадров.

В научной литературе роль наставничества на государственной службе описывают так: «Наставничество благоприятно воздействует на морально-психологический климат в государственном органе. Создаваемая в коллективе гражданских служащих атмосфера поддержки вновь принятых на работу сотрудников существенно упрощает их адаптацию на рабочих местах. В свою очередь, наставники реализуют свою потребность в причастности к жизнедеятельности государственного органа» [1].

При рассмотрении целей наставничества в научной литературе также отмечается, что наставники способны дать своим подопечным правильное представление о структуре работы организации, функционировании неформальных сетей, а также познакомить их со своими взгля-

дами на трудности, с которыми им приходится сталкиваться, и на перспективы, которые перед ними открываются [2].

Отмечены в научной литературе схожие цели наставничества и его роль [3], а также необходимость адаптации молодых специалистов для повышения их эффективности и мотивации [4].

По мнению ряда авторов, наличие в организациях наставничества создает определенную привлекательность для кандидатов при трудоустройстве [5]. Кроме того, по мнению С. Н. Гаджиева, в органах внутренних дел наставничество может служить снижению уровня коррупции [6].

Модели института наставничества на государственной службе, а также общие подходы к данному вопросу рассматривались в работах Д. А. Кеменова (2019), Д. И. Дурновцева (2022), а также А. А. Никитина и Т. М. Авдониной (2023) [7–9].

Закон о службе¹ прямо указывает на наставника как на участника организации ин-

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «КонсультантПлюс»: сайт. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329/?ysclid=lp82t7k2kz829640567 (дата обращения: 28.04.2023).

дивидуального обучения стажеров в органах внутренних дел, а также отдельных категорий сотрудников органов внутренних дел в ходе прохождения ими службы.

Наряду со стажерами (глава III Порядка организации прохождения службы²) наставники закрепляются и за сотрудниками органов внутренних дел при организации индивидуального обучения в случае перевода на вышестоящую, равнозначную или нижестоящую должность в органах внутренних дел, соответствующую иному функциональному предназначению (глава IV Порядка организации прохождения службы).

Методы исследования

В рамках сравнительно-правового, историко-правового анализа исследованы законодательные и ведомственные нормативные правовые акты СССР и Российской Федерации (начиная с 1971 года). Также изучены научные работы, посвященные формированию и функционированию института наставничества на государственной службе и в органах внутренних дел.

Результаты и их обсуждение

Существующие подходы к организации наставничества являются результатом сформированного опыта прошлых лет. Отдельные авторы указывают на 30-е годы XX века как на период начала формирования института наставничества на государственной службе в СССР [10]. Несмотря на то, что элементы наставничества существовали и в более ранние периоды, в настоящей статье будут рассмотрены нормативные правовые акты, приближенные к современному пониманию наставничества в органах внутренних дел как формы профессионального обучения и адаптации граждан к службе.

Наставничество в органах внутренних дел в рассматриваемом контексте стало формироваться в 70–80-х годах XX века. Приказом МВД СССР от 27 марта 1971 г. № 81 «О стажировке личного состава органов МВД СССР»³ утверждалась инструкция об организации и проведении стажировки начальствующего состава органов внутренних дел.

² Об утверждении порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «Консультант-Плюс»: сайт. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_294047/?ysclid=lp82wpr8svr346425108 (дата обращения: 28.04.2023).

³ О стажировке личного состава органов МВД СССР: приказ МВД СССР от 27 марта 1971 г. № 81 [Электронный ресурс] // ДПД,МВД,РФ: сайт. – URL: <https://xn--d1aa6a.xn--b1aew.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/%D0%BD%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B5-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B5-%D0%B0%D0%BA%D1%82%D1%8B-%D0%BC%D0%B2%D0%B4-%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8> (дата обращения: 28.04.2023).

Непосредственно термин «наставник» в Инструкции 1971 года не применялся, а для целей указанного нормативного правового акта использовалась формулировка «руководитель стажировки». Стажировка в Инструкции 1971 года указывалась как одна из эффективных форм совершенствования служебного мастерства сотрудников органов внутренних дел.

В качестве основных задач стажировки в Инструкции 1971 года были обозначены приобретение и закрепление практических навыков, необходимых для успешного решения оперативно-служебных задач, и совершенствование профессиональной подготовки начальствующего состава.

При этом стажировка предусматривалась не для всех вновь принятых сотрудников, а только для отдельных категорий, к которым относились:

- наиболее перспективные работники основных служб, зачисленные в резерв кадров на выдвижение;
- лица, не имеющие специальной подготовки в объеме программ учебных заведений МВД СССР и впервые принятые на руководящие должности от заместителя начальника отдела и выше;
- лица, впервые принятые на должности среднего начальствующего состава и не имеющие подготовки в объеме программ учебных заведений МВД СССР, после прохождения первоначальной подготовки, а также следователи, окончившие гражданские учебные заведения, после назначения их на должности.

Указанный подход свидетельствует о первоначальной потребности в стажировке в первую очередь лиц, назначаемых на должности среднего начальствующего состава, а также необходимости формирования соответствующего руководящего ядра.

Как таковых требований к руководителю стажировки не предъявлялось, указывалось лишь, что наставники назначались «из числа наиболее подготовленных работников».

Следующий этап становления наставничества отражает приказ МВД СССР от 23 декабря 1974 г. № 335⁴, которым вводилось в действие Наставление по профессиональной подготовке

⁴ О введении в действие Наставления по профессиональной подготовке рядового и начальствующего состава органов внутренних дел: приказ МВД СССР от 23 декабря 1974 г. № 335 [Электронный ресурс] // ДПД,МВД,РФ: сайт. – URL: <https://xn--d1aa6a.xn--b1aew.xn--p1ai/search?q=%D0%9E+%D0%B2%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%B%D0%B8%D0%B8+%D0%B2+%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B5+%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F+%D0%BF%D0%BE+%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9+%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BA%D0%B5+%D1%8>

рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

Наставлением 1974 года предусматривалось закрепление наставников в рамках двух кадровых процедур:

- первоначальной подготовки (в отношении лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел на должности рядового, младшего и среднего начальствующего состава);
- стажировки (в отношении лиц рядового, младшего и среднего начальствующего состава по окончании курсов первоначальной подготовки; лиц начальствующего состава, зачисленных в резерв кадров на выдвижение; молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения, а также лиц, впервые принятых в органы внутренних дел на должности старшего и высшего начальствующего состава).

Обязанности наставника в Наставлении 1974 года в целом были схожи с обязанностями руководителя стажировки, предусмотренными Инструкцией 1971 года, и включали в себя как функциональные задачи («составить индивидуальный план и представить на рассмотрение начальнику органа внутренних дел», «оказывать обучаемому помощь в овладении избранной профессией, объяснить и лично показать ему приемы и способы выполнения служебных задач, выявлять и устранять допущенные ошибки, помогать в самостоятельном изучении нормативных актов и специальной литературы»), так и задачи, направленные на формирование личности стажера («на службе и вне службы изучать деловые и моральные качества сотрудника, его отношение к службе, нужды и запросы, систематически проводить индивидуальную воспитательную работу»).

Знаковым в развитии института наставничества стал 1982 год, когда был издан приказ МВД СССР от 26 февраля 1982 г. № 83 «Об утверждении Положения о наставничестве в органах внутренних дел»⁵, в котором впервые

0%D1%8F%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE+%D0%B8+%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83%D1%8E%D1%89%D0%B5%D0%B3%D0%BE+%D1%81%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%B0+%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2+%D0%B2%D0%BD%D1%83%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D1%85+%D0%B4%D0%B5%D0%BB%3A+%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7+%D0%9C%D0%92%D0%94+%D0%A1%D0%A1%D0%A1%D0%A0+%D0%BE%D1%82+23+%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%B0%D0%B1%D1%80%D1%8F+1974+%D0%B3.+%E2%84%96+335+&group=&from=1974-12-23# (дата обращения: 28.04.2023).

⁵ Об утверждении Положения о наставничестве в органах внутренних дел: приказ МВД СССР от 26 февраля 1982 г. № 83 [Электронный ресурс] // ДПД.МВД.РФ: сайт. – URL: <https://xn--d1aa6a.xn--b1aew.xn--p1ai/search?q=%D0%9E%D0%B1+%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8+%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F+%D0%BE+%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0>

комплексно регулировались вопросы наставничества в органах внутренних дел (определялись цели и задачи наставничества, обязанности и права наставника, обязанности и права подшефного, вводилось понятие «Совета наставников», а также описывался порядок организации соревнования за звание «Лучший наставник»).

Наряду с лицами, впервые принятыми на службу, и молодыми специалистами, окончившими высшие и средние учебные заведения МВД СССР, наставничество устанавливалось также над лицами, переведенными по службе, если выполнение ими функциональных обязанностей требовало более глубоких профессиональных знаний, новых навыков и умений (подпункт 2.1 Положения 1982 года).

При этом в отличие от Инструкции 1971 года и Наставления 1974 года указания о закреплении наставников за лицами, зачисленными в резерв кадров на выдвижение, Положение 1982 года уже не содержало. Также отсутствовало ранее установленное в Наставлении 1974 года разделение периодов наставничества (в период первоначальной подготовки или в период стажировки).

Наставники подбирались из числа наиболее подготовленных работников, имеющих высокие показатели в службе, склонность к воспитательной работе, пользующихся авторитетом у личного состава (подпункт 2.2 Положения 1982 года).

Впервые вводилась ответственность наставника за обучение и воспитание подшефного. Если наставник не справлялся с возложенными на него обязанностями, он должен был быть отстранен от этой работы и заменен другим сотрудником (подпункт 2.9 Положения 1982 года).

Вместе с тем за активную работу по обучению и воспитанию подшефного наставник мог быть поощрен в установленном порядке (подпункт 2.10 Положения 1982 года).

Положение 1982 года по сравнению с указанными выше нормативными правовыми актами предусматривало более широкий круг обязанностей наставника. Всего было предусмотрено 13 обязанностей, которые можно условно разделить на три вида:

- обязанности, направленные на организацию наставничества (например, «составлять квартальные планы индивидуально-воспитательной работы с подшефным», «участвовать
- %B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5+%D0%B2+%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D1%85+%D0%B2%D0%BD%D1%83%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D1%85+%D0%B4%D0%B5%D0%BB%3A+%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7+%D0%9C%D0%92%D0%94+%D0%A1%D0%A1%D0%A1%D0%A0+%D0%BE%D1%82+26+%D1%84%D0%B5%D0%B2%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8F+1982+%D0%B3.+%E2%84%96+83+&group=&from=1982-2-26# (дата обращения: 28.04.2023).

в подготовке и проведении отчетов подшефного перед коллективом трудящихся, направившим его на службу в органы внутренних дел»);

- обязанности, направленные на обучение подшефного (например, «оказывать подшефному помощь в овладении избранной профессией, объяснять и лично показывать ему приемы и способы выполнения служебных задач», «привлекать подшефного к выполнению служебных задач под личным контролем»);

- обязанности, направленные на формирование личности подшефного (например, «знакомить подшефного с историей и традициями коллектива, привлекать его к активному участию в общественной жизни, оказывать содействие общественным организациям в подборе для подшефного общественных поручений», «личным примером способствовать формированию у подшефного марксистско-ленинского мировоззрения, высокой политической сознательности и бдительности, добросовестного отношения к выполнению служебного долга, дисциплинированности, неукоснительного соблюдения социалистической законности, вежливого и внимательного отношения к гражданам»).

В части прав наставника отметим, что в соответствии с подпунктом 3.2.3 Положения 1982 года наставник имел право вносить руководству предложения о поощрении и наказании подшефного.

Как указывалось выше, Положение 1982 года содержало новеллы в части введения понятия «совета наставников», а также порядка проведения соревнования за звание «Лучший наставник».

Совет наставников в составе 5–7 человек создавался в органах внутренних дел на общем собрании наставников открытым голосованием сроком на 1 год при наличии десяти и более наставников (подпункт 5.1 Положения 1982 года). К обязанностям совета наставников относились, например, координация деятельности наставников, оказание им методической и практической помощи, распространение положительного опыта наставничества, заслушивание на заседаниях наставников и подшефных, а также организация соревнования за звание «Лучший наставник».

В свою очередь соревнование за звание «Лучший наставник» организовывалось с целью повышения эффективности и дальнейшего совершенствования работы наставников по обучению и воспитанию подшефных, обобщения и внедрения передового опыта наставничества.

Итоги соревнования подводились один раз в год ко Дню советской милиции. Звание «Лучший наставник» присваивалось приказом начальника органа внутренних дел сроком на 1 год. Вместе с тем отдельных мер поощрения

лиц, удостоенных звания «Лучший наставник», Положением 1982 года не предусматривалось.

В дальнейшем многие нормы Положения 1982 года были в определенной степени унифицированы в Положении о наставничестве в органах внутренних дел, утвержденном приказом МВД СССР от 15 января 1986 г. № 11⁶.

Наставник подбирался из числа классных специалистов, политически зрелых и передовых сотрудников, имеющих богатый жизненный опыт, склонность к воспитательной работе и пользующихся авторитетом у личного состава.

Из этой категории сотрудников создавался резерв наставников. Кандидатуры наставников должны были предварительно обсуждаться на собрании трудовых коллективов, в которых они работали.

В пункте 11 Положения 1986 года отмечалось, что работа наставников с подшефными отражается в аттестациях сотрудников. За успехи в наставнической деятельности сотрудники могли быть поощрены в установленном порядке (пункт 11 Положения 1986 года), при этом наставник также нес ответственность за состояние работы с подшефным (пункт 12 Положения 1986 года).

В Положении 1986 года также предусматривался совет наставников, создаваемый в органах, подразделениях и учреждениях при наличии не менее 15 наставников. Предписаний в части соревнования за звание «Лучший наставник» Положение 1986 года уже не содержало.

Положение 1986 года просуществовало вплоть до 1994 года, в котором приказом МВД России от 30 июня 1994 г. № 221⁷ было утверждено Положение о наставничестве в органах внутренних дел Российской Федерации.

Положение 1994 года было существенно сокращено по сравнению с положениями 1982

⁶ Об утверждении Положения о наставничестве в органах внутренних дел: приказ МВД СССР от 15 января 1986 г. № 1986 [Электронный ресурс] // ДПД.МВД.РФ: сайт. – URL: <https://xn--d1aa6a.xn--b1aew.xn--p1ai/search?q=%D0%9E%D0%B1+%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8+%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F+%D0%BE+%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5+%D0%B2+%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D1%85+%D0%B2%D0%BD%D1%83%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D1%85+%D0%B4%D0%B5%D0%BB%3A+%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7+%D0%9C%D0%92%D0%94+%D0%A1%D0%A1%D0%A1%D0%A0+%D0%BE%D1%82+15+%D1%8F%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8F+1986+%D0%B3. +%E2%84%96+1986&group=&from=1982-2-26#> (дата обращения: 28.04.2023).

⁷ Об утверждении Положения о наставничестве в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 30 июня 1994 г. № 221 [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «КонсультантПлюс»: сайт. – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=336737&ysclid=lp88rm51mf754139801#WjM5FwTxMMihncoS> (дата обращения: 28.04.2023).

и 1986 годов. В соответствии с подпунктом 1.1 Положения 1994 года целью наставничества в органах внутренних дел являлось оказание помощи сотрудникам (стажерам) в их профессиональном становлении, а также формирование в органах, подразделениях, учреждениях и учебных заведениях системы МВД России кадрового ядра.

Изменились и требования к наставнику. Согласно подпункту 2.3 Положения 1994 года, наставники подбирались из наиболее подготовленных сотрудников (классных специалистов), обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в службе, богатый жизненный опыт, склонность к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе. Также указывалось, что к работе по наставничеству могли привлекаться пенсионеры правоохранительных органов, принятые на службу в органы внутренних дел в качестве специалистов.

Спустя 14 лет был принят следующий нормативный правовой акт, регламентирующий вопросы наставничества, – приказ МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1139 «Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации»⁸.

В соответствии с преамбулой Положения 2008 года оно утверждалось в целях формирования в органах, подразделениях и учреждениях системы МВД России высококвалифицированного кадрового состава органов внутренних дел Российской Федерации, организации помощи сотрудникам (стажерам) в их профессиональном становлении. При этом основной упор в наставничестве делался на вопросы морально-психологического обеспечения сотрудников [11].

В Положении 2008 года впервые было введено понятие данного института и определялось, что наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников органов, подразделений, учреждений системы МВД России по подготовке сотрудников (стажеров) к самостоятельному выполнению служебных обязанностей.

Задачи наставничества были существенно расширены и в большей степени отражали ранее существовавший подход советского периода (например, «воспитание профессионально-значимых качеств личности сотрудников (стажеров), ознакомление с историей и традициями органов внутренних дел и своего подразделения», «формирование активной гражданской

и жизненной позиции сотрудников (стажеров), развитие ответственного и сознательного отношения к службе», «развитие у сотрудников (стажеров) интереса к служебной деятельности, их закрепление на службе в органах (подразделениях) внутренних дел»).

В число требований, предъявляемых к наставнику, были вновь включены «высокие показатели в оперативно-служебной деятельности». Наставниками могли быть также ветераны из числа государственных гражданских служащих, работников, специалистов органа (подразделения).

Впервые было включено положение, что начальник органа (подразделения) назначает наставников по представлению руководителя структурного подразделения с учетом рекомендаций психологов (пункт 11 Положения 2008 года).

Кроме того, отдельно выделялись обязанности заместителя начальника органа (подразделения) по работе с личным составом и руководителя структурного подразделения. Заместитель начальника органа (подразделения) по работе с личным составом был в том числе обязан организовать обучение наставников основам педагогики и психологии, формам и методам индивидуальной воспитательной работы, а также анализировать, обобщать и распространять позитивный опыт наставничества.

В свою очередь руководитель структурного подразделения должен был обеспечить участие наставников в конкурсе профессионального мастерства «Лучший наставник».

При формулировании обязанностей наставника, очевидно, был учтен опыт прошлых лет и наряду с прочими были включены обязанности, направленные на воспитание подшефного («прививать стажеру чувство профессиональной гордости, ответственное и добросовестное отношение к службе, уважение к служебным традициям органов внутренних дел и своего подразделения»; «способствовать формированию у сотрудника (стажера) высоких профессиональных и морально-психологических качеств, корректировать его поведение на службе и в быту»).

Кроме того, в перечисленных обязанностях наставника указывалось и на практическую составляющую деятельности наставника («осуществлять контроль за несением службы сотрудником (стажером), давать ему поручения по изучению необходимых нормативных правовых актов, проверять теоретические знания и их применение в практической деятельности»).

Отдельно отметим, что права наставника предусматривали непосредственное его ознакомление с персональными данными стажера («знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела стажера, иными доку-

⁸ Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1139 // Доступ из СПС «КонсультантПлюс»: сайт. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_85885/08877eddd36630db50fd588a6a0233902e91b95b/?ysclid=lp83t0ndzn357059671 (дата обращения: 28.04.2023).

ментами, характеризующими стажера»), а также позволяли наставнику «посещать стажера по месту жительства для ознакомления с социально-бытовыми условиями его проживания».

На основании предложения заместителя начальника органа (подразделения) по работе с личным составом руководитель органа (подразделения) рассматривал вопрос о поощрении наставника, а за ненадлежащее выполнение обязанностей наставника сотрудник мог быть отстранен от наставничества, а также привлечен к дисциплинарной ответственности (пункты 25 и 26 Положения 2008 года).

В целом Положение 2008 года стало в определенной степени квинтэссенцией прошлого опыта нормативного правового регулирования организации наставничества в органах внутренних дел.

С принятием в 2011 году Закона о службе впервые была установлена прямая компетенция МВД России на утверждение порядка организации индивидуального обучения стажера, изучения его личных и деловых качеств, а также порядка оценки результатов индивидуального обучения стажера.

В настоящее время данные вопросы отражены в комплексном ведомственном нормативном правовом акте – Порядке организации прохождения службы, которым кодифицировано более 40 нормативных правовых актов МВД России [12].

При этом непосредственно термин «наставничество» в Порядке организации прохождения службы не используется. Вместо этого применяется формулировка «индивидуальное обучение стажера» («индивидуальное обучение сотрудника»).

Следует отметить, что к обязанностям наставника стажера не отнесено изучение личных и деловых качеств: данная функция возложена на сотрудников кадровых подразделений. При индивидуальном обучении сотрудника изучение личных и деловых качеств не производится.

В числе требований к наставнику в пунктах 52 и 125 Порядка организации прохождения службы подчеркивается, что наставник назначается из числа опытных сотрудников.

Данная формулировка не включает в себя такие характеристики, как «высокие показатели в оперативно-служебной деятельности», «обладание значительным профессиональным и жизненным опытом», «способности к воспитательной работе» и «авторитет в коллективе», использовавшиеся в нормативных правовых актах прошлых лет.

По окончании индивидуального обучения стажера проводится оценка результатов его индивидуального обучения (коллективно, пункт 133 Порядка организации прохождения службы). При этом требования о включении в состав

соответствующей комиссии непосредственно наставника в настоящее время отсутствуют.

В свою очередь по окончании индивидуального обучения сотрудника наставник совместно с непосредственным руководителем (начальником) сотрудника подготавливает заключение о прохождении индивидуального обучения (пункт 133 Порядка организации прохождения службы), с которым сотрудник знакомится под расписку (пункт 136 Порядка организации прохождения службы).

Следует отметить, что в настоящее время законодательные и ведомственные нормативные правовые акты не содержат предписаний в части материального стимулирования наставничества в органах внутренних дел.

Вместе с тем в перечень ведомственных знаков отличия МВД России⁹ в 2019 году включен нагрудный знак МВД России «Почетный наставник МВД».



Заключение

Проведенный анализ нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы организации наставничества, позволяет сделать вывод, что данный институт имеет многолетний период становления.

Начинаясь как процесс обучения наиболее перспективных работников основных служб, а также лиц, зачисленных в резерв кадров на выдвижение, к концу советского периода наставничество сформировалось как самостоятельное направление кадровой работы со своими целями, задачами и методами.

На современном этапе наставничество замыкается на процессе индивидуального обуче-

⁹ О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 28 июля 2020 г. № 525 // Доступ из СПС «КонсультантПлюс»: сайт. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_362484/?ysclid=lp848qcqmr482954486 (дата обращения: 28.04.2023).

ния, а его потенциал зачастую используется недостаточно эффективно.

2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника¹⁰. В связи с этим полагаем возможным рассмотреть вопрос развития и совершенствования наставничества в органах внутренних дел с учетом опыта прошлых лет:

1. Предусмотреть механизмы обучения наставников, включая методическое обеспечение подготовки наставников к педагогической работе, обучение основам психологии и методам управления персоналом.

Потребность в специальном обучении наставников, а также наличие соответствующих ресурсов отмечались в научной литературе [13; 14].

Такая работа может быть организована, например, в образовательных организациях системы МВД России или подразделениях профессиональной подготовки территориальных органов МВД России.

Обучение может быть также организовано в дистанционном формате, в том числе путем создания образовательного информационного портала, содержащего полезную информацию для будущих и действующих наставников. На данном портале может быть создан виртуальный «совет наставников» – перечень опытных менторов, делящихся своими знаниями и консультирующих молодых специалистов по различным вопросам.

2. Организовать конкурс профессионального мастерства «Лучший наставник».

В рамках данного конкурса оценивать наиболее эффективные методики организации наставничества в целях поощрения лучших наставников и последующего внедрения их опыта в деятельность органов внутренних дел. По итогам конкурса присуждать звание «Лучший наставник».

3. Повысить значимость наставничества в рамках совершенствования кадровых процедур.

Существующие механизмы организации наставничества зачастую сводятся к оформлению документов и передаче их в кадровое подразделение.

Это связано в том числе с недостаточным уровнем прав наставника, влияющих на дальнейшую службу стажера. При этом возможно, например, предусмотреть закрепление права наставника направлять уполномоченному руководителю ходатайства о сокращении срока стажировки или его продлении. Также наставник мог бы выносить предложения по поощрению стажеров в случае достижения ими высоких показателей в работе.

¹⁰ Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 21 февраля 2023 г. // Доступ из СПС «КонсультантПлюс»: сайт. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440178/?ysclid=lp84in1268508157317 (дата обращения: 28.04.2023).

Кроме того, учитывая длительность кадровых процедур, предшествующих непосредственному исполнению обязанностей вновь принятым сотрудником, может быть проработан вопрос об объединении испытания при поступлении на службу в органы внутренних дел (в настоящее время от 2 до 6 месяцев) и первоначальной подготовки (еще около 6 месяцев). В данном случае наставник может быть закреплен за стажером без учета длительности указанных процессов – сроком на 1 год.

4. Осуществить материальное стимулирование наставничества.

В настоящее время награждение отдельными ведомственными знаками отличия предусматривает единовременную поощрительную выплату: в случае награждения нагрудным знаком МВД России «Почетный сотрудник МВД» или медалями МВД России «За доблесть в службе» и «За смелость во имя спасения» – в размере 1 должностного оклада; в случае награждения Почетной грамотой МВД России или занесения на Доску почета МВД России – 0,5 должностного оклада¹¹.

Отдельные авторы ранее писали о необходимости разработки системы поощрения наставников [15].

Полагаю, что в рамках имеющегося фонда денежного довольствия сотрудников в целом возможно предусмотреть как разовые, так и периодические выплаты наставникам.

Например, осуществлять единовременные выплаты по результатам конкурса профессионального мастерства и присуждения звания «Лучший наставник» или в случае награждения сотрудника нагрудным знаком МВД России «Почетный наставник МВД».

Указанные предложения направлены на подготовку сотрудников к деятельности в роли наставника, использование опыта наиболее опытных наставников, а также их материальное стимулирование.

Развитие наставничества в органах внутренних дел позволит не только организовывать быструю адаптацию новых сотрудников, но и использовать потенциал самих наставников, давая им возможность самореализоваться в данном позитивном и созидательном направлении деятельности.

Итогом указанных предложений станут повышение профессионализма сотрудников, снижение текучести кадров и формирование эффективных служебных коллективов.

¹¹ Кубышко В. Л., Ларионов А. П., Кухаренок С. Е. [и др.]. Поощрение сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: рекомендовано Ученым советом Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя в качестве учебно-методического пособия для курсантов и слушателей. – Москва: Московский университет МВД России имени В. Я. Кикотя, 2023 [Электронный ресурс] / Elibrary.ru: сайт. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=54178201> (дата обращения: 10.09.2023).

Список литературы

1. *Беляев А. М.* Институциональные аспекты развития наставничества на государственной гражданской службе / Актуальные проблемы и перспективы развития государственного управления : сборник научных статей по материалам ежегодной Международной научно-практической конференции. – Москва, 25 ноября 2014 года / под ред. С. Е. Прокофьева, О. В. Паниной, С. Г. Еремина. – Москва: Юридический Дом «Юстицинформ», 2015. – 418 с.
2. *Быстрова Н. В., Цыплакова С. А., Преснова А. К., Пасечник А. С.* Наставничество как педагогический феномен: история и современность // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 3 (37). – С. 18–24.
3. *Поздеева С. И.* Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 2 (16). – С. 87–91.
4. *Стрельцова Т. П.* Система адаптации и мотивации молодых специалистов в государственных органах власти Белгородской области / Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами : сборник научных статей V Международной научно-практической конференции. – Москва, 31 марта 2020 года / отв. за выпуск Е. И. Данилина. – Ч. II. – Москва: ООО «Эдельвейс», 2020. – С. 198–202.
5. *Лыжин А. И.* Институт наставничества как технология привлечения и подготовки новых рабочих кадров // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). – 2020. – № 1 (1). – С. 15–24.
6. *Гаджиев С. Н.* Коррупция в органах внутренних дел // Труды Академии управления МВД России. – 2009. – № 1 (9). – С. 84–89.
7. *Кеменев Д. А.* Концептуальная модель института наставничества на государственной службе // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2019. – № 5. – Т. 8. – С. 41–46.
8. *Дурновцев Д. И.* Наставничество как форма воспитательной работы в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России // Развитие уголовно-исполнительной системы: организационные, правовые и экономические аспекты : сборник материалов Международной научно-практической конференции. – Новосибирск–Новокузнецк, 25 мая 2022 года. – Новокузнецк: Кузбасский институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2022. – С. 73–77.
9. *Никитин А. А.* Институт наставничества в прокуратуре и иных государственных органах России // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2023. – № 2 (151). – С. 196–203.
10. *Морозова А. С.* Институт наставничества как способ интенсификации процесса становления госслужащего / Человек и общество: опыт и перспективы социологических исследований : сборник научных статей. – Мурманск, 24 марта 2017 года / науч. ред. Г. В. Жигунова. – Мурманск: Мурманский арктический государственный университет, 2018. – С. 34–41.
11. *Горбунова Т. С., Заяев Е. Д., Золотова Е. В. [и др.]*. Научно-практический комментарий к Федеральному закону «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (постатейный) – Москва : ООО «Прспект», 2021. – 672 с.
12. *Ольшевский А. В., Рябов Е. В.* Нормативное регулирование порядка прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации. – 2018. – № 4 (48). – С. 69–78.
13. *Кириллова И. О.* Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость? // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 4 (18). – С. 75–80.
14. *Василенко Г. Н., Денисенко Е. С.* Индивидуальное обучение и перспективы развития института наставничества в органах внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. – 2018. – № 2. – С. 139–144.
15. *Климов А. Ю., Климова В. О.* Актуальные проблемы организации наставничества в органах внутренних дел и пути их преодоления // Закон и право. – 2019. – № 11. – С. 37–39.

References

1. *Belyayev A. M.* Institutsional'nyye aspekty razvitiya nastavnichestva na gosudarstvennoy grazhdanskoj sluzhbe / Aktual'nyye problemy i perspektivy razvitiya gosudarstvennogo upravleniya : sbornik nauchnykh statey po materialam yezhegodnoy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. – Moskva, 25 noyabrya 2014 goda / pod red. S. Ye. Prokof'yeva, O. V. Paninoy, S. G. Yeremina. – Moskva: Yuridicheskij Dom «Yustitsinform», 2015. – 418 s.
2. *Bystrova N. V., Tsyplakova S. A., Presnova A. K., Pasechnik A. S.* Nastavnichestvo kak pedagogicheskiy fenomen: istoriya i sovremennost' // Innovatsionnaya ekonomika: perspektivy razvitiya i sovershenstvovaniya. – 2019. – № 3 (37). – S. 18–24.

3. *Pozdeyeva S. I.* Nastavnichestvo kak deyatelnostnoye soprovozhdeniye molodogo spetsialista: modeli i tipy nstavnichestva // Nauchno-pedagogicheskoye obozreniye. – 2017. – № 2 (16). – S. 87–91.
4. *Strel'tsova T. P.* Sistema adaptatsii i motivatsii molodykh spetsialistov v gosudarstvennykh organakh vlasti Belgorodskoy oblasti / Sovremennyye issledovaniya problem upravleniya kadrovymi resursami : sbornik nauchnykh statey V Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. – Moskva, 31 marta 2020 goda / otv. za vypusk Ye. I. Danilina. – Ch. II. – Moskva: ООО «Edel'veys», 2020. – S. 198–202.
5. *Lyzhin A. I.* Institut nstavnichestva kak tekhnologiya privlecheniya i podgotovki novykh rabochikh kadrov // Innovatsionnaya nauchnaya sovremennaya akademicheskaya issledovatel'skaya trayektoriya (INSAYT). – 2020. – № 1 (1). – S. 15–24.
6. *Gadzhiyev S. N.* Korruptsiya v organakh vnutrennikh del // Trudy Akademii upravleniya MVD Rossii. – 2009. – № 1 (9). – S. 84–89.
7. *Kemenev D. A.* Kontseptual'naya model' instituta nstavnichestva na gosudarstvennoy sluzhbe // Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. – 2019. – № 5. – T. 8. – S. 41–46.
8. *Durnovtsev D. I.* Nastavnichestvo kak forma vospitatel'noy raboty v otdele okhrany ispravitel'nykh uchrezhdeniy FSIN Rossii // Razvitiye ugolovno-ispolnitel'noy sistemy: organizatsionnyye, pravovyye i ekonomicheskiye aspekty : sbornik materialov Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. – Novosibirsk–Novokuznetsk, 25 maya 2022 goda. – Novokuznetsk: Kuzbasskiy institut Federal'noy sluzhby ispolneniya nakazaniy, 2022. – S. 73–77.
9. *Nikitin A. A.* Institut nstavnichestva v prokurature i inykh gosudarstvennykh organakh Rossii // Vestnik Saratovskoy gosudarstvennoy yuridicheskoy akademii. – 2023. – № 2 (151). – S. 196–203.
10. *Morozova A. S.* Institut nstavnichestva kak sposob intensivatsii protsessa stanovleniya gossluzhashchego / Chelovek i obshchestvo: opyt i perspektivy sotsiologicheskikh issledovaniy : sbornik nauchnykh statey. – Murmansk, 24 marta 2017 goda / nauch. red. G. V. Zhigunova. – Murmansk: Murmanskiy arkticheskiy gosudarstvennyy universitet, 2018. – S. 34–41.
11. *Gorbunova T. S., Zayayev Ye. D., Zolotova Ye. V. [i dr.]*. Nauchno-prakticheskiy kommentariy k Federal'nomu zakonu «O sluzhbe v organakh vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii i vnesenii izmeneniy v otdel'nyye zakonodatel'nyye akty Rossiyskoy Federatsii» (postateynyy) – Moskva : ООО «Prospekt», 2021. – 672 s.
12. *Ol'shevskiy A. V., Ryabov Ye. V.* Normativnoye regulirovaniye poryadka prokhozheniya sluzhby v organakh vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii // Vestnik Vserossiyskogo instituta povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov Ministerstva vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii. – 2018. – № 4 (48). – S. 69–78.
13. *Kirillova I. O.* Nastavnichestvo: modnyy trend ili osoznannaya neobkhodimost'? // Nauchno-pedagogicheskoye obozreniye. – 2017. – № 4 (18). – S. 75–80.
14. *Vasilenko G. N., Denisenko Ye. S.* Individual'noye obucheniye i perspektivy razvitiya instituta nstavnichestva v organakh vnutrennikh del // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. – 2018. – № 2. – S. 139–144.
15. *Klimov A. Yu., Klimova V. O.* Aktual'nyye problemy organizatsii nstavnichestva v organakh vnutrennikh del i puti ikh preodoleniya // Zakon i pravo. – 2019. – № 11. – S. 37–39.

Статья поступила в редакцию 23.06.2023; одобрена после рецензирования 20.11.2023; принята к публикации 30.11.2023.

The article was submitted June 23, 2023; approved after reviewing November 20, 2023; accepted for publication November 30, 2023.