

Булгаков Сергей Александрович

*магистрант направления «Стратегическое планирование в сфере государственного и муниципального управления» Уральского государственного экономического университета,
г. Екатеринбург, seregabul@mail.ru*

Пасмурцева Наталья Николаевна

*кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург,
pnn-kufeu@yandex.ru*

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РФ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА: ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ

Аннотация. В статье рассматривается роль института наставничества в процессе формирования кадрового состава для органов внутренних дел Российской Федерации и в целях обеспечения экономической безопасности государства, раскрываются особенности и ключевые проблемы в системе организации и внедрения наставничества в органах внутренних дел РФ. Обеспечение экономической безопасности государства как состояния национальной экономики, характеризующего ее независимое и устойчивое развитие, не представляется возможным без эффективной деятельности органов внутренних дел, в первую очередь, реализации кадровой политики. Таким образом, особую значимость в современных условиях приобретают технологии кадровой политики как инструмент экономической безопасности современного государства, одной из которых является наставничество.

Ключевые слова: экономическая безопасность государства, наставничество, формирование кадрового состава для органов внутренних дел РФ.

Bulgakov Sergey Alexandrovich

Master's student of the direction "Strategic planning in the field of state and municipal management" Ural State University of Economics, Yekaterinburg, seregabul@mail.ru

Pasmurtseva Natalia Nikolaevna

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration, Ural State University of Economics, Yekaterinburg,
pnn-kufeu@yandex.ru*

MENTORING IN THE INTERNAL AFFAIRS OF THE RUSSIAN FEDERATION AS A TOOL TO ENSURE THE ECONOMIC SECURITY OF THE STATE: FEATURES AND PROBLEMS

Abstract. The article examines the role of the institution of mentoring in the process of forming the staff for the internal affairs bodies of the Russian Federation and in order to ensure the economic security of the state, reveals the features and key problems in the system of organizing and introducing mentoring in the internal affairs bodies of the Russian Federation. Ensuring the economic security of the state as a state of the national economy, which characterizes its independent and sustainable development, is not possible without the effective activity of the internal affairs bodies, first of all, the implementation of personnel policy. Thus, in modern conditions, technologies of personnel policy are acquiring special significance as an instrument of economic security of a modern state, one of which is mentoring.

Keywords: economic security of the state, mentoring, formation of personnel for the internal affairs bodies of the Russian Federation.

Безопасность национальной экономики как один из стратегических национальных приоритетов РФ, напрямую зависит от эффективности реализации органами государственной власти «...комплекса политических, организационных, социально-экономических, информационных, правовых и иных мер, направленных на противодействие вызовам и угрозам экономической безопасности и защиту национальных интересов Российской Федерации в экономической сфере» [1].

В целях реализации государственной политики в области экономической безопасности огромное внимание уделяется формированию кадрового состава для органов внутренних дел Российской Федерации. Необходимость совершенствования системы подготовки кадров требует применения современных, но в тоже время зарекомендовавших себя и проверенных временем инструментов обучения и воспитания персонала, принятого на службу в органы внутренних дел.

Одним из основных вопросов, возникающих при появлении в коллективе органов внутренних дел новых сотрудников, является вопрос их адаптации к условиям службы, профессионального становления в коллективах и в замещаемой должности.

Неотъемлемой формой воспитания и повышения профессиональных навыков сотрудников, начинающих свою службу в органах внутренних дел или назначенных на должности с новым для них направлением деятельности, является наставничество.

Существует достаточно большое количество научных мнений относительно понятия «наставничество».

Так, в Методическом инструментарии по организации и внедрению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации, наставничество определяется как «форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество» [2].

Вопросы реализации технологии наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации регламентируются Приказом МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Основная цель наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации заключается в обеспечении передачи соответствующих знаний, умений и навыков, оказании психологической поддержки сотрудников, начинающих свою службу в органах внутренних дел, «...для формирования или совершенствования у них профессиональных качеств, необходимых для самостоятельного выполнения служебных обязанностей» [3].

Наставничество осуществляется в отношении кандидатов на службу в органах внутренних дел России, прошедших предварительных отбор и назначенных в качестве стажеров на испытательный срок, а также в отношении действующих сотрудников, переведенных на должности, функциональные обязанности по которым не связаны с предыдущими должностями.

Кадровая служба совместно с психологом организует процесс обучения молодых сотрудников посредством составления индивидуального плана или задания. Обучение осуществляется наставником, при этом непосредственный руководитель осуществляет регулярный контроль данной деятельности.

Наставником может быть только опытный сотрудник, который назначается приказом руководителя органа внутренних дел, где наставляемый будет проходить индивидуальное обучение. В процессе индивидуального обучения для наставника определен ряд задач и обязанностей, направленных на повышение качества обучения и ввода молодого сотрудника в службу.

В рамках подготовки к наставнической работе наставник вместе с непосредственным руководителем молодого сотрудника осуществляет планирование работы с наставляемым, знакомится с характеристиками молодого сотрудника-стажера.

В ходе индивидуального обучения и ввода молодого сотрудника в должность, наставник осуществляет содействие своему подопечному в процессе изучения

законодательных и иных нормативных правовых актов, разъясняет вопросы, связанные с выполнением непосредственных служебных обязанностей. Также в обязанности наставника входит контроль корректности их выполнения поручений и заданий, изучение личностных особенностей своего подопечного. Важным является проявление интереса к увлечениям и образу жизни вновь принятого сотрудника со стороны наставника.

По окончании срока индивидуального обучения стажера наставник составляет отчет по результатам выполнения индивидуального задания с характеристикой своего подопечного.

В свою очередь, обязанности наставляемого, определенные в Приказе МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50, включают: изучение нормативной правовой базы, необходимой для осуществления профессиональной деятельности; выполнение поручений и указаний непосредственного руководителя и наставника; ведение служебной документации; «...посещение спортивных объектов и использование спортивного оборудования органа, организации, подразделения МВД России, в котором проходит службу» [4]. После обучения руководителем совместно с кадровой службой и наставником осуществляется оценка деятельности стажера за период обучения в соответствии с заданием.

Оценивая в целом процесс организации и внедрения наставничества в МВД РФ, нельзя не остановиться на существующих проблемах, поскольку от их решения во многом зависит эффективность кадровой политики в органах внутренних дел и как следствие и обеспечение экономической безопасности государства.

Исходя из вышеизложенного, автором сформулированы проблемы, существенно снижающие значимость данной формы воспитания и повышения профессиональных навыков молодых сотрудников:

1. Принудительный характер наставничества. По мнению автора, независимо от сферы деятельности, в том числе и в органах внутренних дел, наставничество должно носить добровольный характер, поскольку от желания, возможностей наставника во многом зависит эффективность наставничества. Однако, зачастую в органах внутренних дел назначение наставника осуществляется принудительно, без использования принципа добровольности.

2. Отсутствие материального и морального стимулирования наставнической деятельности. Наставник воспринимает свои функции, как дополнительную, обязательную работу, за которую он не получает никакого вознаграждения. Важным является выработать систему нематериального вознаграждения, акцентировав внимание на возможности повышения по службе для наставников.

3. Формальный характер наставничества. Должностное лицо, назначенное наставником, в силу большой служебной нагрузки, отсутствия желания к данной деятельности и материального стимулирования, относится к выполнению обязанностей наставника

поверхностно, зачастую ограничиваясь лишь подготовкой необходимых отчетных документов по якобы «проведенной» работе (планов, отчетов и т.д.), что сказывается на качестве обучения молодого сотрудника.

Таким образом, с целью повышения эффективности кадровой политики в органах внутренних дел РФ необходимо совершенствование ее инструментария, в частности, такой технологии как наставничество, что должно способствовать росту престижа службы в органах внутренних дел и обеспечению экономической безопасности государства.

Библиографический список

1. Стратегия экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года: утверждена Указом Президента Российской Федерации от 13 мая 2017 г. № 208 // Информационно-правовой портал Гарант: [сайт]. 2014-2021. [дата публ. 15.05.2017] URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71572608/> (дата обращения: 18.03.2021).

2. О Методическом инструментарии по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации: письмо Минтруда России от 28.05.2020 N 18-4/10/П-4994 (версия 2.0) // Минтруд России: [сайт]. 2014-2021. [дата публ. 21.05.2020] URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/7> (дата обращения 22.03.2021).

3. 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. 139-44.

4. Об утверждении порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской федерации: приказ МВД России от 01.02.2018 г. № 50 // Информационно-правовой портал Гарант: [сайт]. 2014-2021. [дата публ. 30.03.2018] URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71805114/> (дата обращения: 20.03.2021).