



НОВЫЕ ПОДХОДЫ В ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ВУЗОВ

Н.А. КУЛАКОВА

*Старший научный сотрудник
Научно-исследовательского института
Академии Генеральной прокуратуры
Российской Федерации*

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНОВ ПРОКУРАТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Түйін

Мақала Ресей Федерациясы прокуратура органдары үшін кадрларды даярлау жүйесінің маңызды құраушысы болып табылатын тәлімгерлік мәселесіне арналған. Автор осы сала қолданысындағы құқықтық негіздерді талдай келе тәлімгерлік қызметінің құқықтық реттелуі мен ұйымдастырылуының сұрақтарын қарастырады. Тәлімгерлік туралы үлгілік ереженің ережелік сипаттамасына ерекше көңіл бөлінген.

Түйінді сөздер: жас мамандар, ұстаздық, прокурорлық қызметкер, кадрлар даярлау.

Аннотация

Статья посвящена наставничеству – важной составляющей системы подготовки кадров для органов прокуратуры Российской Федерации. Автор рассматривает вопросы правового регулирования и организации наставнической деятельности на основе анализа действующей правовой основы в данной области. Отдельное внимание уделено характеристике положений Типового положения о наставничестве.

Ключевые слова: молодые специалисты, наставничество, прокурорские работники, подготовка кадров.

Annotation

The article is devoted to mentoring – an important component of the training system for the authorities of the Russian Federation Prosecutor's Office. The author considers the issues of legal regulation and organization of mentoring based on the analysis of the existing legal framework in this area. Special attention is given to characteristics of the Model provisions on mentoring.

Key words: young specialists, mentoring, prosecutors, personnel training.

Наставничество как один из методов кадровой работы в настоящее время активно используется в системе государственной службы Российской Федерации. Как отмечают рядом авторов, «в органах государственной власти России в последнее десятилетие наставничеству уделяется все большее внимание, что свидетельствует не только об

осознании потребности в нем как институте социализации, но и о начале работы по созданию его организационных основ» [1, с. 57-60].

Значимость института наставничества подчеркнута и в нормативных правовых актах Российской Федерации. Так, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» развитие института наставничества рассматривается как внедрение нового принципа кадровой политики в системе государственной гражданской службы.

Во исполнение положений данного Указа Президента Российской Федерации Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в 2013 г. подготовлен Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. В указанном документе отмечается, что «наставничество доказало свою эффективность на протяжении длительного срока своего существования в качестве метода обучения кадров». В соответствии с методическим инструментарием, наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей посредством планомерной работы передачу знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника – менее опытному.

В различных государственных органах, в том числе и правоохранительных, также разработаны и успешно применяются методики осуществления наставнической деятельности. Так, например, в системе Следственного комитета Российской Федерации действует Положение об организации наставничества, утвержденное приказом Следственного комитета Российской Федерации от 29.03.2011 № 42, в соответствии с которым «наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики СК России, важным средством воспитания и обучения впервые назначенных на должности следователей СК России». Положение об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденное приказом МВД России от 24.12.2008 № 1139, определяет наставничество как целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников органов, подразделений, учреждений системы МВД России по подготовке сотрудников (стажеров) к самостоятельному выполнению служебных обязанностей.

В системе прокуратуры Российской Федерации наставничество рассматривается как неотъемлемая часть кадровой политики органов прокуратуры, необходимое средство воспитания и обучения впервые назначенных лиц на должности прокурорских работников.

Следует отметить, что профессиональная подготовка кадров, осуществляемая во всех звеньях прокурорской системы Российской Федерации, служит важным инструментом повышения эффективности деятельности прокуратуры [2, с. 3-8]. Наставничество же – это один из элементов подготовки прокурорских кадров, целью которого является формирование у прокурорских работников, впервые поступивших на службу в органы прокуратуры, правосознания, системы ценностей и профессионально значимых свойств личности, необходимых для безупречного исполнения служебных обязанностей, поддержания в обществе высокого авторитета прокуратуры; оказание методической и практической помощи работникам в их профессиональном становлении; формирование в органах прокуратуры Российской Федерации кадрового состава, способного обеспечить решение задач, возложенных на органы прокуратуры государством и обществом в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными законодательными актами, организационно-распорядительными документами Генерального прокурора Российской Федерации (п. 1.1 Типового положения об организации наставничества в органах прокуратуры Российской Федерации, утвержденного приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 27.12.2012 № 467).



Вопросы организации наставничества в прокуратуре Российской Федерации нашли свое закрепление в ряде организационно-распорядительных документов Генерального прокурора Российской Федерации. Так, приказ Генерального прокурора Российской Федерации от 20.02.2013 № 80 «Об основных направлениях работы с кадрами в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации» ориентирует руководителей органов прокуратуры Российской Федерации на активное использование института наставничества при работе с молодыми специалистами (п. 2.6). Концепция воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденная приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17.03.2010 № 114, рассматривает наставничество как неотъемлемую форму воспитания, развития профессиональных качеств молодых специалистов, впервые принятых в органы прокуратуры Российской Федерации (п.6.8). В соответствии с п.3.5 приказа Генерального прокурора Российской Федерации от 04.10.2010 № 373 «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» прокуроры субъектов Российской Федерации, приравненные к ним военные прокуроры и прокуроры иных специализированных прокуратур обязаны максимально использовать возможности наставничества для передачи необходимых практических навыков молодым прокурорским работникам.

Подробно вопросы осуществления наставничества раскрыты в уже упомянутом Типовом положении об организации наставничества в органах прокуратуры Российской Федерации (далее – Типовое положение). Этим документом определены цель, задачи наставничества, установлены критерии для отбора кандидатур для назначения наставниками, обязанности и права наставников и т.д.

В соответствии с п.1.2 Типового положения основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации впервые поступивших на службу в органы прокуратуры работников;

- ускорение и оптимизация процесса развития профессиональных навыков и профессионального мастерства;

- формирование непримиримого отношения к преступлениям, иным правонарушениям;

- развитие способности к преодолению трудностей, самостоятельному и качественному выполнению в любых условиях возложенных на работника обязанностей в соответствии с занимаемой должностью;

- формирование мировоззрения и системы ценностей прокурорских работников, социально и профессионально значимых психологических и морально – нравственных качеств, добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к выполнению служебных обязанностей, соблюдению этики и культуры в работе, стремления к постоянному достижению высоких результатов в работе;

- воспитание у работников интереса к службе в органах прокуратуры, порученному делу и стремления к строгому соблюдению Присяги прокурора, Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации, усвоению лучших традиций службы в органах прокуратуры, а также внимательного и уважительного отношения к гражданам, осознания личной ответственности за выполнение служебных обязанностей и задач, стоящих перед прокуратурой Российской Федерации.

Наставничество осуществляется в отношении работников, не обладающих трудовым стажем прокурорской деятельности (далее — работник), оформляется приказом руководителя органа прокуратуры с указанием конкретного наставника по отношению к каждому работнику не позднее двух недель после назначения на должность работника. Количество работников, в отношении которых осуществляется наставническая де-

тельность, как правило, не должно превышать трех человек одновременно у одного наставника. Наставничество устанавливается на срок от шести месяцев до одного года с момента издания приказа о назначении наставника.

Особые требования предъявляются к кандидатам на «роль» наставника, поскольку помощь наставника является главным фактором, играющим положительную роль на этапе адаптации молодого специалиста [3, с.17-22]. Предпочтение отдается наиболее опытным прокурорским работникам, пользующимся авторитетом в коллективе, имеющим стабильно высокие показатели в работе, достаточный жизненный опыт, стаж прокурорской деятельности, как правило, не менее пяти лет и не имеющим действующих дисциплинарных взысканий. Кроме того, важной характеристикой кандидата в наставники является склонность к воспитательной работе, наличие у него педагогических навыков, владение методами работы с молодыми специалистами. Отметим, что в ряде прокуратур сложилась практика выбора наставников из числа заместителей прокурора. Вместе с тем, имеются и проблемы с назначением наставников в связи с омоложением коллективов некоторых прокуратур и отсутствием работников, соответствующих требованию о наличии у наставника стажа работы в органах прокуратуры не менее пяти лет [4, с. 39].

При осуществлении наставнической деятельности применяются различные методы и формы работы с подопечными работниками. Для определения конкретных методов работы с молодым специалистом наставник изучает личные и деловые качества молодого специалиста, его психологические характеристики, особенности характера, увлечения и склонность к определенному виду профессиональной деятельности (здесь необходима помощь психолога прокуратуры). В целях подготовки к первичной аттестации молодого специалиста наставник совместно с непосредственным руководителем работника разрабатывает индивидуальный план обучения и воспитания (план предаттестационной подготовки). В дальнейшем наставник контролирует своевременность и качество исполнения этого плана. Наставник личным примером способствует развитию положительных качеств подопечного, содействует формированию его профессионального кругозора; оказывает помощь в овладении избранной профессией по осуществлению прокурорского надзора за исполнением законов, поддержанию государственного обвинения, обеспечению участия прокуроров в гражданском и арбитражном процессе и по иным направлениям служебной деятельности. Должное внимание уделяется изучению молодым специалистом нормативных документов, организации его работы и рабочего места. Под руководством наставника молодой специалист подготавливает планы проведения проверок, составляет документы. Наставник участвует в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью своего подопечного, вносит предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного воздействия.

Деятельность наставника также находится под постоянным контролем: наставник и молодой специалист систематически (например, ежемесячно) на оперативных совещаниях отчитываются о результатах выполнения плана предаттестационной подготовки. При первичной аттестации молодого специалиста наставник докладывает аттестационной комиссии результаты наставнической деятельности. Перед первичной аттестацией молодого специалиста и по истечении срока наставничества наставник составляет отчеты об итогах своей деятельности, указывая в них сведения о выполнении индивидуального плана обучения и воспитания подопечного работника, о количестве и качестве подготовленных им документов, исполненных поручений, об отношении работника к службе, о проявленных им личностных качествах, об участии в общественной, спортивной жизни коллектива и т.д. Также в отчетах содержится согласованное с руководителем структурного подразделения мнение наставника о готовности работника самосто-



ательно исполнять служебные обязанности по занимаемой должности и рекомендации по совершенствованию профессионального мастерства.

Важное значение имеет моральное и материальное стимулирование исполнения обязанностей по наставничеству. В связи с этим Типовым положением установлено, что за образцовое выполнение служебного долга при осуществлении наставничества, значительный вклад в профессиональное становление и воспитание работников к наставникам могут быть применены меры поощрения. Также осуществление наставнической деятельности в обязательном порядке учитывается при аттестации, решении вопросов об установлении наставнику доплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в службе, о размере премирования и о включении в резерв кадров для выдвижения.

Таковы основные принципы организации наставничества в органах прокуратуры Российской Федерации. Вместе с тем, формы осуществления наставнической деятельности, иные аспекты этой работы могут отличаться в разных прокуратурах субъектов Российской Федерации. В каждой прокуратуре используются наиболее подходящие именно для нее методы наставничества, апробированные многолетней практикой его осуществления.

Так, например, в прокуратуре Хабаровского края имеется опыт проведения слетов наставников этой прокуратуры. Цель таких мероприятий – обобщение и распространение положительного опыта, оказание практической и методической помощи наставникам [5. с. 24-27].

В прокуратуре города Екатеринбурга Свердловской области в работе с молодыми специалистами используется такой метод, как «Час наставника». Об этом рассказала на семинаре по обмену опытом «Организация деятельности прокуратуры городов с районным делением, крупных городов, административных округов», проходившем 19.05.2016 на факультете профессиональной переподготовки и повышения квалификации Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации, прокурор г. Екатеринбурга Свердловской области Кузнецова С.В. Суть метода заключается в том, что ежедневно наставник назначает время, когда молодой специалист может обсудить с наставником возникающие в работе вопросы. Это время отводится наставником только для общения с молодым специалистом, что позволяет наставнику и его подопечному, без спешки и не отвлекаясь на другие дела, вести спокойный диалог, а также помогает наставнику спланировать свой рабочий день так, чтобы выполнение обязанностей по наставничеству не мешало осуществлению основной служебной деятельности.

В ряде прокуратур субъектов Российской Федерации образованы Советы наставников с целью координации деятельности наставников, обмена опытом, улучшения качества работы по данному направлению.

Различные методы используются и при моральном и материальном поощрении наставников. Например, Положением о наставничестве в органах прокуратуры Иркутской области, утвержденным приказом прокурора Иркутской области от 14.02.2013 № 114, установлено, что в случае успешной аттестации молодого специалиста аттестационная комиссия рекомендует кандидатуру наставника для участия в ежегодном смотре-конкурсе на «Лучшего наставника в органах прокуратуры Иркутской области». Итоги смотра-конкурса подводятся специальной комиссией, утверждаются коллегией прокуратуры области, объявляются всем городским, районным и приравненным к ним прокурорам. По итогам конкурса определяются три призовых места: за 1 место победителю вручается Почетная грамота прокурора области с одновременным вручением премии в размере одного должностного оклада, за 2 место вручается Грамота прокурора области и премия в размере 0,5 должностного оклада, за 3 место объявляется благодарность прокурора области.

Как видим, руководителями Генеральной прокуратуры Российской Федерации, про-

курорами субъектов Российской Федерации уделяется значительное внимание вопросам организации наставничества как необходимому элементу подготовки кадров для органов прокуратуры. Правильное сочетание различных форм, методов, приемов осуществления этой работы способствует ускорению процесса профессионального становления прокурорских работников, впервые принятых на службу, закреплению кадров, созданию условий для формирования высокопрофессионального кадрового корпуса органов прокуратуры Российской Федерации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Малахова О.В., Лозинская С.И. Наставничество в системе государственной гражданской службы российской федерации (региональный опыт) // Вестник государственного и муниципального управления. - 2015. - № 1. - С. 83; Ростовцева Ю.В. К вопросу развития института наставничества на государственной гражданской службе // Административное право и процесс. - 2014. - № 5. - С. 57-60.
2. Андреев Г.В. Подготовка кадров для органов прокуратуры // Законность. - 2013. - № 1. - С. 3-8.
3. Степанов О.Ф., Макарова О.Б. Психологическое обеспечение деятельности прокуратуры // Законность. - 2010. - № 9. - С. 17-22.
4. Макарова О. Наставничество – фундамент будущего прокуратуры // Законность. - 2015. - № 3. - С. 39.
5. Каплунов В.Н. Об опыте работы прокуратуры Хабаровского края по отбору, приему, профессиональному становлению и воспитанию молодых специалистов // Сборник материалов Всероссийского семинара-совещания по вопросам повышения эффективности работы по формированию и воспитанию кадрового состава органов прокуратуры, обеспечения профессиональной подготовки прокурорских работников и соблюдения антикоррупционного законодательства в органах прокуратуры Российской Федерации / Под ред. А.Э. Буксмана. - М.: Ген. прокуратура Рос. Федерации. - 2015. - С. 24-27.

