

Березняк Василь Сергійович,
кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

РОЛЬ НАСТАВНИЦТВА У ПІДГОТОВЦІ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Успіх діяльності поліції багато у чому залежить від добору та виховання молодого поповнення, становлення, зростання, зрілості, професійної майстерності, культурного рівня працівників. На сучасному етапі проведення реформи МВС набуває актуальності питання підвищення професійної майстерності працівників Національної поліції.

Однією з форм навчання на робочому місці, акцент у якій робиться на практичній складовій, є наставництво. У процесі наставництва більш досвідчений та кваліфікований співробітник організації передає своєму підопічному знання та навички, потрібні для ефективного виконання професійних обов'язків.

Метою наставництва в Національній поліції є надання допомоги співробітникам (стажерам) щодо їх професійного становлення, а також формування кадрового ядра в органах, підрозділах та навчальних закладах системи МВС. Головні завдання наставництва – це, по-перше, адаптація до служби та закріплення стажерів, прискорення процесу професійного становлення, тобто розвиток здатності самостійно виконувати покладені на них функції, по-друге, наставництво передбачає прищеплення стажерам інтересу до правоохоронної діяльності, засвоєння кращих традицій службових колективів, поваги до прав і гідності людини, сумлінності, правової активності, свідомого та творчого ставлення до виконання службового обов'язку. Отже, не можна недооцінювати роль наставництва в Національній поліції.

Водночас не слід забувати, що наставництво – завжди суб'єктивна схема навчання, виховання та контролю. За словами співробітників правоохоронних органів, які розпочали службу ще у радянські часи, підтримка і досвід старших колег давали їм необхідні знання та посилювали прагнення до професійного зростання. Проте сьогодні наставництво фактично забезпечує відтворення примітивних шаблонів роботи, слугує укоріненню не завжди законних навичок виживання у важких умовах служби та призводить до укорінення практик свавілля, корупції та насилля. Також сьогодні наставництво часто характеризується формалізмом. Причина – відсутність мотивації у більш досвідчених співробітників.

Можна виділити методичні помилки, які зустрічаються під час розробки системи наставництва:

- помилкова система критеріїв добору наставників, вимог до компетенцій, помилки самої процедури відбору;
- брак у наставників необхідної підготовки;
- помилкове запровадження системи наставництва (неправильне позиціонування системи, нерозуміння співробітниками її завдань, брак позитивного сприйняття, спротив змінам);
- неправильне позиціонування наставника (між наставником і стажером не має бути стосунків у форматі «начальник – підлеглий», тільки стосунки за принципами рівності та взаємної зацікавленості у результаті);
- неправильна мотивація наставників (немає єдиної думки щодо того, як і у якій формі мотивувати наставників, і чи треба взагалі це робити; вочевидь, це питання потрібно ретельно опрацювати на етапі підготовки з урахуванням корпоративних принципів мотивації).

Застосування наставництва є особливо ефективним у випадках високої плинності кадрів, коли необхідно оперативно підготувати велику кількість нових співробітників, а також у таких сферах діяльності, коли для повноцінного входження на посаду та мінімізації професійних помилок потрібен час для вироблення необхідних навичок.

Грамотно вибудована та правильно функціонуюча система наставництва дозволяє досягти:

- скорочення строків виходу на плановий рівень продуктивності праці та досягнення відповідності корпоративним стандартам;
- підвищення професійного рівня та навичок усіх без винятку співробітників, утягнутих у систему наставництва, включаючи самого наставника;
- посилення професійної складової мотивації та надання додаткових можливостей для підвищення професійного статусу;
- зниження ризику професійного вигорання найбільш досвідчених співробітників, носіїв знань, навичок та системи корпоративних цінностей;
- надання досвідченим співробітникам можливостей кар'єрного зростання як у горизонтальному, так і у вертикальному напрямку;
- підвищення економічної ефективності системи підготовки персоналу;
- укріплення командного духу, підвищення лояльності співробітників до системи.