
ПРАВО В ЖИЗНИ ГОСУДАРСТВА И ЛИЧНОСТИ THE LAW IN A STATE AND PERSON LIFE

Научная статья

УДК 342.9

DOI: 10.35854/2219-6242-2024-3-391-399

Организационно-правовые особенности наставничества в органах внутренних дел

Игорь Николаевич Бобровнический

Северный институт — филиал Всероссийского государственного университета
юстиции (РПА Минюста России), Петрозаводск, Россия, bobrovnichyln@mail.ru

Аннотация. В статье исследованы организационно-правовые вопросы наставничества в органах внутренних дел. Изучено состояние кадрового обеспечения, показаны трудности в профессиональной деятельности сотрудников. Проанализированы проблемы текучести, закрепляемости, профессиональной адаптации и стабилизации кадров. Раскрыты внешние и внутренние факторы, влияющие на прохождение службы. Основное внимание обращено на особенности правового регулирования и организации наставничества в органах внутренних дел. Охарактеризованы структура, содержание наставничества. Рассмотрена также роль организации руководства и наставничества в кадровом обеспечении. Определены основные направления совершенствования организационно-правового обеспечения наставничества в органах внутренних дел.

Ключевые слова: служба в органах внутренних дел, кадровое обеспечение, профессиональная адаптация, технологии адаптации, закрепляемость кадров, текучесть кадров, наставничество, наставник, стажер, содержание наставничества, обучение, развитие

Для цитирования: Бобровнический И. Н. Организационно-правовые особенности наставничества в органах внутренних дел // Социология и право. 2024. Т. 16. № 3. С. 391–399. <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2024-3-391-399>

Original article

Organizational and legal specific features of mentoring in internal affairs agencies

Igor N. Bobrovnichiy

Northern Institute — a branch of the All-Russian State University of Justice
(RLA of the Ministry of Justice of Russia), Petrozavodsk, Russia,
bobrovnichyln@mail.ru

Abstract. The article studies organizational and legal issues of mentoring in internal affairs agencies. The state of staffing is studied, difficulties in professional activity of employees are shown. Problems of turnover, fixability, professional adaptation and stabilization of personnel are analyzed. External and internal factors affecting the passage of service are disclosed. The main attention is paid to the specific features of legal regulation and organi-

zation of mentoring in the internal affairs agencies. The structure and content of mentoring are characterized. The role of the organization of leadership and mentoring in staffing is also considered. The main directions of improvement of organizational and legal support of mentoring in internal affairs bodies are defined.

Keywords: service in internal affairs agencies, personnel support, professional adaptation, adaptation technologies, staff retention, staff turnover, mentoring, mentor, trainee, content of mentoring, training, development

For citation: Bobrovnichiy I.N. Organizational and legal specific features of mentoring in internal affairs agencies. *Sociology and Law*. 2024;16(3):391-399. <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2024-3-391-399>

Введение

Совершенствование кадрового обеспечения в органах внутренних дел всегда было одной из важнейших задач. Министр внутренних дел Российской Федерации (РФ) В. А. Колокольцев на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел (МВД) РФ определил, что «задача по снижению оттока специалистов и повышению привлекательности профессии является одной из основных» [1].

Значение данного направления обусловлено важностью и спецификой правоохранительной деятельности, связанной с необходимостью принятия юридически значимых решений при взаимодействии с различными категориями людей в условиях противодействия, а также дефицита времени и информации. Охрана общественного порядка, борьба с правонарушениями и преступлениями в условиях изменяющегося общества, риска и противодействия требуют от сотрудников особых усилий, умений и способностей.

Организационно-правовые пути совершенствования кадрового обеспечения должны быть реализованы, на наш взгляд, в четырех основных направлениях:

- профессиональный отбор кадров;
- профессиональная подготовка кадров;
- профессиональная адаптация кадров;
- закрепление кадров.

Как показывают наши исследования, особое внимание необходимо уделять вопросам профессиональной адаптации и закрепления кадров. Именно на этих этапах формируются условия, влияющие на успешность и длительность профессиональной деятельности [2].

Теория

Одной из технологий адаптации кадров, безусловно, выступает наставничество, которое «позволяет новому сотруднику быстрее наладить коммуникации в коллективе и понять сущность новой профессиональной деятельности» [3]. М. В. Дукманов в своем исследовании наставничества как «апробированной формы организационно-правовой адаптации к службе молодых сотрудников» [4, с. 144] справедливо указал, что «наставничество является одной из наиболее действенных форм адаптации» [4, с. 157].

Термин «наставничество» имеет множество определений, смысл которых сводится к процессу передачи профессиональных знаний, умений и навыков от более опытного сотрудника (наставника) к начинающему, менее опытному. Наиболее полное, на наш взгляд, определение содержит письмо Минтруда России от 28 мая 2020 г. № 18-4/10/П-4994 «О Методическом инструментарии

по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации» [5]. Наставничество представлено, по сути, как «метод профессионального развития». Но особенно важным видится указание в формулировке понятия именно на «ознакомление» в процессе наставничества с «особенностями прохождения гражданской службы в соответствующем государственном органе».

В соответствии с Федеральным законом от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» служба в органах внутренних дел относится к государственной службе иных видов (ст. 2). Безусловно, государственная служба в органах внутренних дел имеет особенности, с которыми необходимо «ознакомиться» и учитывать их в процессе наставничества [6].

Вопросы прохождения службы в органах внутренних дел регламентированы Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ [7]. Закон не содержит определения понятия наставничества, но в ст. 24 предусмотрен порядок организации индивидуального обучения стажера наставником. В этой же статье регламентированы изучение личных и деловых качеств стажера, оценка результатов его индивидуального обучения.

Детальная регламентация ст. 24 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ определена Порядком организации прохождения службы в органах внутренних дел РФ, утвержденным приказом МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 [8]. Термин «наставничество» в Приказе отсутствует, то есть Порядок организации прохождения службы регулирует деятельность наставника, но не определяет понятия наставничества. Некоторые исследователи делают вывод «о снижении внимания к этому значимому социально-профессиональному институту в системе МВД России» [4, с. 157].

Ранее приказ МВД РФ от 24 декабря 2008 г. № 1139 «Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации» (утратил силу) определял наставничество как «целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников органов, подразделений, учреждений системы МВД России по подготовке сотрудников (стажеров) к самостоятельному выполнению служебных обязанностей» [9]. В указанной формулировке, на наш взгляд, ключевым словом, отражающим содержание термина «наставничество», является «подготовка». В связи с этим важно определить, что она в себя должна включать.

Следует учитывать, что множество определений наставничества указывают прежде всего на его значение и цели. Так, на глобальном уровне показана его необходимая роль для «общественного развития и сохранения самооценки традиционных социокультурных оснований» [10, с. 67]. Существенными задачами наставничества также называют развитие и совершенствование морально-этических, деловых качеств будущих специалистов и их отношений в коллективе [11, с. 22]. В целом в определениях различных авторов можно выделить в качестве основного «социально-педагогический компонент» наставничества [10, с. 67]. Главное его назначение связывают с обеспечением практической направленности обучения и образования, указывая на «практико-ориентированный компонент в содержании образования» [12, с. 45].

Таким образом, учитывая «социально-педагогический» и «практико-ориентированный компонент» наставничества, можно заключить, что его содержание должно иметь педагогический характер. Ранее нами указано, что наставничество — это целенаправленная деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников (наставников), поэтому оно должно иметь обязательный организационно-педагогический характер.

Все это помогает определить содержание процесса наставничества, что служит основной задачей его организации. «Определение таких путей и средств» исследователи считают «важной методологической проблемой» [13, с. 63]. Авторы указывают различные пути и средства. Например, «помощь, руководство, консультирование и создание сети контактов» [11, с. 22] или «поддержка обучения и развития» [14, с. 104] и др.

В приказе МВД РФ от 24 декабря 2008 г. № 1139, как нами указано ранее, наставничество заключалось в «подготовке» сотрудников (стажеров). Исходя из вышеизложенного «подготовку» в данном случае мы должны рассматривать как педагогическую категорию. Педагогика как наука имеет собственную систему понятий. Вместе с тем необходимо учитывать отсутствие единых определений и подходов к раскрытию их сущности и содержания.

В соответствии с Толковым словарем русского языка С. И. Ожегова, Н. Ю. Шведовой слово «подготовка» означает: 1) действие по значению глагола «подготавливать»; принятие мер в ожидании чего-либо; 2) тренировка, обучение; 3) перенятый запас знаний и навыков, полученный кем-нибудь, способность выполнять определенную работу [15, с. 373]. Иными словами, подготовка является прежде всего синонимом обучения. С учетом системного подхода подготовка представляет собой системный объект, то есть систему, имеющую элементный состав и структуру, включающую в себя такие категории, как «формирование» и «развитие» [16, с. 45].

В связи с этим мы поддерживаем позицию М. В. Дукманова, который определяет термин «наставничество» как «процесс обучения и развития личности на первоначальном этапе ее профессионального становления...» [4, с. 157]. Важно учитывать, что, в отличие от понятия «подготовка», педагогическая категория «обучение» получила нормативное закрепление в ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: это — «целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни» [17].

Результаты и обсуждение

Таким образом, в действовавшем ранее приказе МВД РФ от 24 декабря 2008 г. № 1139 понятие «наставничество» раскрывается посредством термина «подготовка» сотрудников (стажеров). Понятие «подготовка» не получило законодательного определения, но по смыслу, то есть как педагогическая категория, совпадает с законодательно закрепленным понятием «обучение».

В связи с этим, как указано ранее в статье, отсутствие в приказе МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 определения термина «наставничество», на наш взгляд, вполне оправдано наличием нормативно закрепленного порядка организации «индивидуального обучения» стажера наставником. Проведенный анализ позволяет нам определить содержание наставничества с точки зрения «целенаправленного индивидуального обучения», закрепленного Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ [7].

Итак, Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» формулирует обучение как целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесе-

нии изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 определяют участников данного процесса: наставник, стажер или сотрудник, непосредственный руководитель (начальник) сотрудника, кадровая служба.

В ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» отражены основные направления и цели обучения: овладение знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретение опыта деятельности, развитие способностей, приобретение опыта применения знаний в повседневной жизни и формирование мотивации получения образования в течение всей жизни [17]. Основное содержание знаний, умений, навыков и компетенций, которым необходимо обучить будущего специалиста органов внутренних дел, регламентировано прежде всего Федеральным законом от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» [18] и соответствующими ведомственными нормативно-правовыми актами.

Большое значение имеет вид службы, в соответствии с которой лицо проходит стажировку. На «ознакомление» в процессе наставничества с «особенностями прохождения службы» обращено внимание в письме Минтруда России от 28 мая 2020 г. № 18-4/10/П-4994 [5].

Разнообразие и специфика служб, полагаем, определяют особенности и сложности наставничества в органах внутренних дел. Обучение будущего специалиста знаниям, умениям и навыкам, необходимым именно в службе и условиях, в которых проходит стажировка, является, по нашему мнению, главной задачей для руководителя, кадровой службы и в первую очередь для наставника.

Вышеизложенное относится в основном к организационно-правовым целям, задачам и особенностям наставничества в органах внутренних дел. Проведенное исследование показывает, что нормативно закреплённое понятие и содержание наставничества имеют педагогическую природу, которая выражена в необходимости реализации целенаправленного процесса обучения. Процесс этот требует понимания прежде всего педагогической методики, направленной на передачу профессиональных знаний, формирование умений и навыков, их развитие.

Выводы

Таким образом, совершенствование вопросов наставничества в органах внутренних дел с целью эффективной профессиональной адаптации и закрепления сотрудников на службе требует разработки педагогически обоснованных мер. Данные меры должны быть направлены на развитие методики обучения будущих специалистов. Но для реализации этих методик целесообразно прежде всего подготовить к процессу обучения именно наставников, сотрудников кадровых служб и руководителей подразделений органов внутренних дел.

На необходимость педагогической подготовки наставников в своих исследованиях обращают внимание многие авторы [19; 20; 21]. Основную роль в этом процессе, на наш взгляд, должен выполнять руководитель: подбирать наставников, организовывать их работу, инструктировать и контролировать. Так, в пунктах 52 и 125 Порядка организации прохождения службы установлено, что наставника назначают из числа опытных сотрудников. Но, как пишут исследователи, «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» [20]. Безусловно, указанные характеристики являются суще-

ственными требованиями к наставнику. Очевидно, что несоответствие им не позволит полноценно передать знания, умения и навыки стажеру.

В связи с этим, организовывая индивидуальное обучение стажеров (сотрудников), важно знать и понимать психолого-педагогические основы поведения сотрудников и знать содержание педагогического процесса. Данные компетенции руководителям, наставникам и сотрудникам кадровых служб можно развивать в рамках повышения квалификации и служебной подготовки с привлечением специалистов в области педагогики, психологии и управления персоналом.

В целом работа по организации наставничества должна иметь активный, организованный, целенаправленный и контролируемый характер. Процессы эти ввиду своей значимости должны быть максимально управляемыми. В результате опытные сотрудники — наставники — будут не только эффективнее выполнять служебные обязанности, но и обеспечивать преемственность в деле подготовки новых сотрудников. Рассмотренные в статье вопросы требуют комплексного научного обоснования и соответствующего организационно-правового обеспечения с учетом специфики и потребностей служб органов внутренних дел.

Список источников

1. Колокольцев В. А. В повестке дня — выполнение новых задач // Полиция России. 2023. № 4. С. 6–12.
2. Бобровнический И. Н. Пути совершенствования кадрового обеспечения в правоохранительных органах // Социология и право. 2024. Т. 16. № 1. С. 48–59. DOI: 10.35854/2219-6242-2024-1-48-59
3. Труханович Д. С. Адаптация кадров государственной гражданской службы: организационно-правовой анализ // Государственная служба. 2021. Т. 23. № 2. С. 28–33. DOI: 10.22394/2070-8378-2021-23-2-28-33
4. Дукманов М. В. Правовое регулирование и организационное обеспечение адаптации на службе молодых сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. 247 с.
5. О Методическом инструментарии по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации: письмо Минтруда России от 28 мая 2020 г. № 18-4/10/П-4994 // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_353980/ (дата обращения: 25.05.2024).
6. О системе государственной службы Российской Федерации: федер. закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (в ред. от 14.02.2024, с изм. и доп., вступ. в силу с 12.03.2024) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/924b1adb1992d9007eb2f5003df8ff7f1884a337 (дата обращения: 25.05.2024).
7. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ (в ред. от 26.02.2024, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2024) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329/1eda195c92a754b676a2f2dea955b385d55edd6a (дата обращения: 25.05.2024).
8. Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 (в ред. от 30.01.2023) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_294047/ (дата обращения: 25.05.2024).
9. Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД РФ от 24 декабря 2008 г. № 1139 (в ред. от 06.07.2010) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_85885/08877eddd36630db50fd588a6a0233902e91b95b/ (дата обращения: 25.05.2024).

10. Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дис. ... канд. пед. наук. М., 2007. 178 с.
11. Антипин С. Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Н. Новгород, 2011. 30 с.
12. Бабаян А. В. Проблема классного наставничества в теории и практике общеобразовательной школы России, вторая половина XIX — начало XX в.: дис. ... канд. пед. наук. Пятигорск, 1999. 263 с.
13. Батышев С. Я. Основы педагогической деятельности наставника. М.: Знание, 1977. 63 с.
14. Пасрлоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и техники / пер. с англ. А. Маслов. СПб.: Питер, 2003. 203 с.
15. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. 4-е изд., доп. М.: А ТЕМП, 2006. 938 с.
16. Абдуллина О. А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Просвещение, 1990. 141 с.
17. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (в ред. от 25.12.2023, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2024) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/b819c620a8c698de35861ad4c9d9696ee0c3ee7a/ (дата обращения: 25.05.2024).
18. О полиции: федер. закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ (последняя редакция) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/ (дата обращения: 25.05.2024).
19. Кириллова И. О. Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость? // Научно-педагогическое обозрение. 2017. № 4. С. 75–80. DOI: 10.23951/2307-6127-2017-4-75-80
20. 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.
21. 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. С. 46–55. DOI: 10.35750/2071-8284-2023-4-46-55

References

1. Kolokol'tsev V.A. New tasks are on the agenda. *Politsiya Rossii*. 2023;(4):6-12. (In Russ.).
2. Bobrovnichiy I.N. Ways to improve staffing in law enforcement agencies. *Sotsiologiya i pravo = Sociology and Law*. 2024;16(1):48-59. (In Russ.). DOI: 10.35854/2219-6242-2024-1-48-59
3. Trukhanovich D.S. Adaptation of civil service personnel: Organizational and legal analysis. *Gosudarstvennaya sluzhba = Public Administration*. 2021;23(2):28-33. (In Russ.). DOI: 10.22394/2070-8378-2021-23-2-28-33
4. Dukmanov M.V. Legal regulation and organizational support for the adaptation of young employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation to service. Cand. legal sci. diss. Moscow: Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation; 2019. 247 p. (In Russ.).
5. On the Methodological toolkit for the implementation of mentoring in the Russian civil service. Letter of the Ministry of Labor of Russia dated May 28, 2020 No. 18-4/10/P-4994. Konsul'tantPlyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_353980/ (accessed on 25.05.2024). (In Russ.).
6. On the civil service system of the Russian Federation. Federal Law of May 27, 2003 No. 58-FZ (as amended on February 14, 2024, with amendments and additions, comes into force on March 12, 2024). Konsul'tantPlyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/924b1adb1992d9007eb2f5003df8ff7f1884a337 (accessed on 25.05.2024). (In Russ.).

7. On service in the internal affairs bodies of the Russian Federation and amendments to certain legislative acts of the Russian Federation. Federal Law of November 30, 2011 No. 342-FZ (as amended on February 26, 2024, with amendments and additions, comes into force on June 1, 2024). Konsul'tantPlyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329/1eda195c92a754b676a2f2dea955b385d55edd6a (accessed on 25.05.2024). (In Russ.).
8. On approval of the Procedure for organizing service in the internal affairs bodies of the Russian Federation. Order of the Ministry of Internal Affairs of Russia dated February 1, 2018 No. 50 (as amended on January 30, 2023). Konsul'tantPlyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_294047/ (accessed on 25.05.2024). (In Russ.).
9. On approval of the Regulation on the organization of mentoring in the internal affairs bodies of the Russian Federation. Order of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation of December 24, 2008 No. 1139 (as amended on July 6, 2010). Konsul'tantPlyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_85885/08877eddd36630db50fd588a6a0233902e91b95b/ (accessed on 25.05.2024). (In Russ.).
10. Kruglova I.V. Mentoring as a condition for the professional development of a young teacher. Cand. pedagog. sci. diss. Moscow: Moscow Humanitarian Pedagogical Institute; 2007. 178 p. (In Russ.).
11. Antipin S.G. Traditions of mentoring in the history of national education. Cand. pedagog. sci. diss. Synopsis. Nizhny Novgorod: Nizhny Novgorod State University of Architecture and Civil Engineering; 2011. 30 p. (In Russ.).
12. Babayan A.V. The problem of class mentoring in the theory and practice of comprehensive schools in Russia, the second half of the 19th — early 20th century. Cand. pedagog. sci. diss. Pyatigorsk: Pyatigorsk State Linguistic University; 1999. 263 p. (In Russ.).
13. Batyshev S.Ya. Fundamentals of the pedagogical activity of a mentor. Moscow: Znanie; 1977. 63 p. (In Russ.).
14. Parsloe E., Wray M. Coaching and mentoring: Practical methods to improve learning. London: Kogan Page Ltd.; 2000. 160 p. (Russ. ed.: Parsloe E., Wray M. Kouching v obuchenii: prakticheskie metody i tekhniki. St. Petersburg: Piter; 2003. 203 p.).
15. Ozhegov S.I., Shvedova N.Yu. Explanatory dictionary of the Russian language. 4th ed. Moscow: A TEMP; 2006. 938 p. (In Russ.).
16. Abdullina O.A. General pedagogical training of teachers in the system of higher pedagogical education. 2nd ed. Moscow: Prosveshchenie; 1990. 141 p. (In Russ.).
17. On education in the Russian Federation. Federal Law of December 29, 2012 No. 273-FZ (as amended on December 25, 2023, with amendments and additions, comes into force on May 1, 2024). Konsul'tantPlyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/b819c620a8c698de35861ad4c9d9696ee0c3ee7a/ (accessed on 25.05.2024). (In Russ.).
18. On the police. Federal Law of February 7, 2011 No. 3-FZ (latest revision). Konsul'tantPlyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/ (accessed on 25.05.2024). (In Russ.).
19. Kirillova I.O. Mentoring: A popular stream or a conscious necessity? *Nauchno-pedagogicheskoe obozrenie = Pedagogical Review*. 2017;(4):75-80. (In Russ.). DOI: 10.23951/2307-6127-2017-4-75-80
20. Vasilenko G.N., Denisenko E.S. Individual training and development perspectives of the mentoring institute in internal affairs bodies. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii = Vestnik of Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2018;(2):139-144. (In Russ.).
21. Zayaev E. Mentoring in internal affairs bodies: Legal regulation at certain stages of development and ways to improve. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii = Vestnik of the Saint-Petersburg University of the MIA of Russia*. 2023(4):46-55. (In Russ.). DOI: 10.35750/2071-8284-2023-4-46-55

Информация об авторе

И. Н. Бобровничай — кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой социально-экономических, гуманитарных и специальных дисциплин; 185005, Республика Карелия, Петрозаводск, Онежской флотилии ул., д. 51.

Information about the author

I. N. Bobrovnichiy — PhD in Pedagogy, Associate Professor, Head of the Department of Socio-Economic, Humanitarian and Special Disciplines; 51 Onega flotilla st., Petrozavodsk, Republic of Karelia, 185005, Russia.

Конфликт интересов: автор декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Conflict of interest: the author declares no conflict of interest related to the publication of this article.

Статья поступила в редакцию 20.05.2024; одобрена после рецензирования 25.06.2024; принята к публикации 19.09.2024.

The article was submitted 20.05.2024; approved after reviewing 25.06.2024; accepted for publication 19.09.2024.