

АКАДЕМИЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ
ПРИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ ПРОКУРАТУРЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

АЧКАНОВ АРМАН БАЙТАРСУНОВИЧ

Совершенствование организационно-правовых аспектов морально-психологической подготовки сотрудников правоохранительных органов

Диссертация на соискание степени
магистра юридических наук
по специальности 7М04203 «Юриспруденция»
(научно-педагогическое направление)

Научный руководитель:
старший преподаватель кафедры
общеюридических дисциплин
Института послевузовского
образования Байгалиев А.Б.,
доктор философии (PhD),
младший советник юстиции

г. Косшы, 2024 г.

РЕЗЮМЕ

Структура диссертации построена в соответствии с целью и задачами проекта, состоит из введения, двух разделов (включающие шесть подразделов), заключения, списка использованных источников.

В работе представлена выборка сведений из национального законодательства по теме исследования.

Цель исследования заключалась в разработке рекомендаций, направленных на совершенствование организационно-правовых аспектов морально-психологической подготовки сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан.

Результаты исследования нашли свое отражение в 4-х положениях, выдвинутых на защиту.

ТҮЙІНДЕМЕ

Диссертацияның құрылымы жобаның мақсаты мен міндеттеріне сәйкес құрылған, кіріспеден, екі бөлімнен (алты бөлімнен тұрады), қорытындыдан, пайдаланылған дереккөздердің тізімінен тұрады.

Жұмыста зерттеу тақырыбы бойынша ұлттық заңнамадан алынған мәліметтердің үлгісі ұсынылған.

Зерттеудің мақсаты халықтың сенімін арттыру үшін ҚР ПО қызметкерлерінің кәсіби құзыреттерін дамытуға бағытталған ұсынымдар әзірлеу болды.

Зерттеудің мақсаты Қазақстан Республикасы құқық қорғау органдары қызметкерлерінің моральдық-психологиялық даярлығының ұйымдық-құқықтық аспектілерін жетілдіруге бағытталған, ұсыныстарды әзірлеу болды,

Зерттеу нәтижелері қорғауға ұсынылған 3 ережеде көрініс тапты.

SUMMARY

The structure of the dissertation is built in accordance with the purpose and objectives of the project, consists of an introduction, two sections (including six subsections), a conclusion, a list of sources used.

The paper presents a selection of information from national legislation on the subject of the study.

The purpose of the study was to develop recommendations aimed at improving the organizational and legal aspects of moral and psychological training of law enforcement officers of the Republic of Kazakhstan.

The results of the study are reflected in 3 provisions put forward for protection.

СОДЕРЖАНИЕ

ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	4 стр.
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	6 стр.
ВВЕДЕНИЕ.....	7-10 стр.
1 МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ	
1.1 Сущность, значение, структура и содержание понятия «психологическая готовность» морально-нравственных аспектов подготовки сотрудников.....	11-21 стр.
1.2 Психолого-педагогические условия успешного развития готовности сотрудников правоохранительных органов к профессиональной деятельности	21-29 стр.
1.3 Анализ морально-психологической подготовки полицейских зарубежных стран.....	29-38 стр.
2 ОСОБЕННОСТИ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН	
2.1 Процесс морально-психологической подготовки сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан. Особенности отбора кандидатов на правоохранительную службу	39-50 стр.
2.2 Проблемы морально-психологической подготовки сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан. Пробелы и коллизии национального законодательства	50-59 стр.
2.3 Рекомендации для совершенствования организационно-правовых аспектов морально-психологической подготовки сотрудников Республики Казахстан.....	59-62 стр.
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	63-64 стр.
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	65-71 стр.
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	72-74 стр.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящей диссертации применяют следующие термины с соответствующими определениями:

Кадровое планирование – процесс систематического анализа потребностей в кадрах и обеспечения необходимым количеством квалифицированных специалистов на соответствующих должностях правоохранительных органов.

Кадровый прогноз – система аргументированных представлений о направлениях развития и будущем состоянии кадров;

Квалификационные требования – требования, предъявляемые к гражданам, претендующим на занятие должности в правоохранительном органе, в целях определения уровня их профессиональной подготовки, компетентности и соответствия конкретной должности;

Морально-психологический климат в подразделениях правоохранительного органа – психологический настрой, характеризующийся правильным пониманием задач, стоящих перед правоохранительным органом;

Наставник – сотрудник правоохранительного органа, закрепляемый за лицом, впервые поступающим на правоохранительную службу, и оказывающий ему практическую помощь в его профессиональной адаптации.

Первоначальная профессиональная подготовка – форма профессионального обучения для лиц, поступающих на службу в правоохранительные органы, направленная на приобретение профессиональных навыков;

Повышение квалификации – форма профессионального обучения, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки.

перевод - освобождение от занимаемой должности в правоохранительном органе с одновременным назначением на должность в другом правоохранительном органе без прекращения службы в правоохранительных органах;

Показатель конкурентоспособности – формализованное числовое выражение профессионального потенциала кандидата на службу и сотрудника, основанное на профессиональных компетенциях, а также ключевых для должности показателях и объективных данных о профессиональных достижениях;

Правоохранительная служба – особый вид государственной службы на должностях правоохранительных органов, а также прохождение службы в случаях, предусмотренных статьей 44 Закона РК «О правоохранительной службе»;

Профессиональное выгорание – совокупность негативных переживаний сотрудников, связанных с работой, которая проявляется в истощении психофизиологических ресурсов, необходимых для успешного выполнения профессиональной деятельности.

Профессиональная переподготовка – приобретение сотрудниками дополнительных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения новых функциональных обязанностей.

Сотрудник правоохранительного органа – гражданин Республики Казахстан из числа работников правоохранительных органов, которому присвоены специальное звание или классный чин;

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

- РК – Республика Казахстан;
ГП – Генеральная прокуратура;
ОВД – Органы внутренних дел;
АПО ГП РК – Академия правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан
МВД – Министерство внутренних дел
РФ – Российская Федерация
СНГ – Содружество независимых государств
АФМ – Агентство Республики Казахстан по финансовому мониторингу
США – Соединенные Штаты Америки
ФБР – Федеральное бюро расследований

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Морально-психологическая подготовка кадров всегда была приоритетным направлением в развитии правоохранительной системы.

Особенности процесса морально-психологической подготовки кадрового состава правоохранительных органов Республики Казахстан обусловлены двумя основными компонентами – морально-нравственным и психологическим.

Основными проблемами остаются высокая текучесть кадров в правоохранительной системе, недостаточность опыта у молодых сотрудников, риски профессиональной деформации личности.

Автором исследования предпринята попытка анализа причин и условий современных негативных тенденций в данной сфере, а также поиск путей решения конкретных проблемных ситуаций.

Следует отметить, что в условиях «Нового Казахстана» это приобретает дополнительную актуальность, т.к. сотрудник правоохранительного органа должен быть морально-психологически готов, иметь необходимый настрой и установку для эффективного противодействия преступности.

Нельзя не отметить опыт, приобретенный правоохранительными органами в результате «январских событий», которые коснулись подавляющего большинства сотрудников страны.

В экстремальной ситуации некоторые сотрудники правоохранительных органов не были готовы к объективным изменениям обстановки, что повлекло за собой тяжкие последствия.

Таким образом, психолого-педагогическая работа с личным составом была и остается ключевым аспектом для эффективного выполнения обязанностей в рамках служебной деятельности.

Оценка современного состояния решаемой научной проблемы или практической задачи.

Необходимо отметить, что изучение научных аспектов морально-психологической подготовки личного состава относится является комплексным, т.к. данный вопрос является смежным и относится к следующим наукам: психологии, юриспруденции, деонтологии, педагогике.

Учитывая специфику правоохранительной деятельности, следует отметить, что в настоящее время в Республике Казахстан проблематика по данной теме изучена недостаточно, большинство информационных источников по прошествии времени утратили свою актуальность.

Степень научной разработанности темы исследования. Исследуемая тема освещена в работах казахстанских ученых-юристов Байжанова У.С., Молдабаева С.С., Досымбекова Р.Ш., Байгалиева А.Б., а также учеными России – Федотова С.В., Ульяниной О.А., Боевой О.М., Ерошенкова Н.В. и др.

Целью диссертационного исследования выработка научно обоснованных рекомендаций для совершенствования организационно-правовых аспектов морально-психологической подготовки правоохранительной службы.

Вышеуказанная цель обусловила следующие задачи диссертационного исследования:

- Определить сущность, значение, структуру и содержание понятия «психологическая готовность», обозначить морально-нравственных аспектов подготовки сотрудников, а также раскрыть их личностно-профессиональные качества.

- Обозначить необходимые психолого-педагогические условия для эффективной реализации профессиональной деятельности.

- Сравнить процесс подготовки сотрудников в РК с зарубежными государствами.

- Выработать организационно-управленческие, правовые рекомендации по совершенствованию средств, условий, факторов, влияющих на формирование морально-психологической подготовленности сотрудников.

Объектом научного исследования является процесс морально-психологической подготовки сотрудников правоохранительных органов.

Предметом научного исследования является законодательство РК, регулирующее морально-этический облик сотрудников правоохранительных органов и их профессиональную подготовку к выполнению служебных обязанностей.

Особое внимание в работе уделяется морально-нравственным, психологическим аспектам личности сотрудника правоохранительного органа, рассмотрению особенностей коммуникативной компетенции.

Исследование направлено на установление факторов, способствующих развитию сотрудника в условиях служебной деятельности, а также выявление негативных морально-психологических аспектов в условиях профессиональной службы.

Оно позволит повысить уровень морально-психологической подготовки сотрудников правоохранительных органов, учитывая правовые аспекты национального законодательства, а также нравственные аспекты личности.

Методология и методика исследования. Методологическая база исследования состоит из общенаучных, диалектических, историко-правовых, системно-структурных и других методов познания. Методику исследования включает следующие методы: исторический, логико-теоретический, системно-структурный, сравнительно-правовой, статистический и другие.

Теоретическую основу исследования составил анализ научных работ по юриспруденции, общей психологии и педагогике, деонтологии и другим наукам, указанным в библиографическом разделе диссертации.

Нормативную основу настоящей работы составляет Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе», иные подзаконные акты, утвержденные приказами первых руководителей правоохранительных органов.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования определяется актуальностью и новизной рассмотренных

положений, разработке конкретных рекомендаций по улучшению морально-психологической подготовки сотрудников.

Сформулированные выводы и положения пополняют потенциал психолого-педагогической науки и способствуют развитию всей правоохранительной системы.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения разработанных рекомендаций в служебной деятельности и в учебном процессе Высшей школы права Международного университета Астана при прохождении учебных занятий для студентов 2-го курса обучения в рамках дисциплины «Антикоррупционная политика и кадровая безопасность» по образовательной программе «Юриспруденция».

Новизна научного исследования заключается в проведении подробного анализа законодательных аспектов, регулирующих морально-психологическую подготовку сотрудников правоохранительных органов, а также разработке правовых рекомендаций по совершенствованию такой подготовки сотрудников, учитывая специфику правоохранительной деятельности.

Положения, выносимые на защиту.

1) Создание единых Правил для правоохранительных органов РК, регулирующих деятельность воспитательной, психологической и идеологической работы.

2) Изменение Правил выплаты денежного довольствия, пособий и прочих выплат сотрудникам правоохранительной системы.

3) Изменение Правил института наставничества в правоохранительной сфере.

4) Организация курсов повышения квалификации для руководителей правоохранительных органов, а также руководителей структурных подразделений на базе Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан по вопросу поддержания благоприятного морально-психологического климата среди личного состава, а также профилактических аспектов профессиональной деформации и эмоционального выгорания.

Апробация и внедрение результатов.

Основные положения и выводы диссертационного исследования изложены в двух научных статьях:

«Некоторые аспекты морально-психологической подготовки сотрудников правоохранительных органов» (в соавторстве с Байгалиевым А.Б.) опубликована в сборнике материалов VI Международной научно-практической конференции, приуроченной к празднованию 100-летнего юбилея У.С. Сейтова «Развитие современной юридической науки: теория и практика». – Косшы, 2023. – 598 стр. [69].

«Морально-этические аспекты правоохранительной деятельности» опубликована в научном журнале Академии правоохранительных органов Республики Казахстан «Заң және Заман» № 5 (245), сентябрь-октябрь 2023 г. [70]

Материалы исследования автора внедрены в учебный процесс Высшей школы права Международного университета Астана по учебной дисциплине «Антикоррупционная политика и кадровая безопасность» по образовательной программе «Юриспруденция» для студентов 2-го курса.

Материалы исследования автора внедрены в практическую деятельность правоохранительных органов о чем составлен соответствующий акт внедрения, утвержденный Департаментом кадровой работы Генеральной прокуратуры Республики Казахстан.

Внедрение результатов подтверждается актами внедрения в учебный процесс (Приложение 1) и в практическую деятельность (Приложение 2). Данное диссертационное исследование выполнено на кафедре общеправовых дисциплин.

1. Морально-психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов

1.1. Сущность, значение, структура и содержание понятия «психологическая готовность», морально-нравственных аспектов подготовки сотрудников.

Профессиональная деятельность в правоохранительных органах Республики Казахстан отражает особое доверие со стороны общества и государства. Данный вид деятельности выдвигает высокие стандарты нравственности и морального поведения для своих сотрудников.

В соответствии с статьей 3 Закона Республики Казахстан «О правоохранительной службе» к правоохранительным органам относятся органы прокуратуры, внутренних дел, государственной противопожарной службы, антикоррупционная служба и служба экономических расследований [1].

Для поступления на правоохранительную службу кандидат должен обладать высокими морально-этическими и психологическими качествами, необходимыми для качественного исполнения должностных обязанностей.

На сегодняшний день наблюдается увеличение значения морально-психологической подготовки сотрудников правоохранительных органов.

Психологическая готовность выражается в готовности человека к определенному сценарию событий, возможности развития конкретных действий в условно определенной ситуации.

Ее сущность определяется наличием у человека необходимых личных и профессиональных качеств, способствующих качественному разрешению сложных вопросов, возникающих в процессе служебной деятельности.

Целью морально-психологической подготовки является формирование необходимых профессиональных навыков и знаний и развитие морально-этических качеств и психологической устойчивости человека.

Это способствует обеспечению эффективной и ответственной работы, включая работу в условиях экстремальных ситуаций.

Структура психологической готовности включает в себя следующие компоненты:

Когнитивный компонент – это знания, умения и навыки, необходимые для успешного выполнения определенной задачи или справления с определенной ситуацией. Он включает в себя понимание целей, требований и возможных стратегий действий.

Эмоциональный компонент – это эмоциональное состояние, связанное с определенными ситуациями или событиями. Он включает в себя самооценку, уверенность, мотивацию и эмоциональную поддержку.

Мотивационный компонент – это силы, которые мотивируют человека к действию и побуждают его к достижению поставленных целей. Он включает в

себя стремление к успеху, установку на результат и наличие внутренней мотивации.

В современных исследованиях в области психологии предпринимаются попытки всесторонне изучить личностные особенности, которые определяют успешную адаптацию и способность справляться с трудными жизненными ситуациями.

Отмечается, что мнения ученых разделяются относительно основных компонентов психологической устойчивости.

Некоторые ученые уделяют внимание когнитивному аспекту, вторые – эмоциональному аспекту (например, стрессоустойчивость, эмоциональная стабильность), третьи - мотивационному аспектам.

Однако, некоторые ученые считают больше уделять внимание набору качеств человека, которые обеспечивают устойчивость к экстремальным ситуациям.

Считается, что в данной ситуации интегративный подход является наиболее удобным.

Так, А.Г. Маклаков предлагает определение как «личностный адаптационный потенциал». [2]

По мнению ученого, он включает в себя следующие характеристики:

- «нервно-психическую устойчивость, уровень развития которой обеспечивает толерантность к стрессу;
- самооценку личности, определяющую степень адекватности восприятия условий деятельности и своих возможностей;
- ощущение социальной поддержки, обуславливающее чувство собственной значимости для окружающих;
- уровень конфликтности личности; опыт социального общения». [2]

Автор считает данные характеристики важными аспектами при прогнозе поведения личности в условиях экстремальной ситуации, восстановления после испытанного стрессового состояния.

Понятие «психологическая готовность» может иметь различное содержание в зависимости от контекста. Некоторые авторы связывают это определение с термином «психологическая устойчивость».

Так, Е.П. Крупник считает, что «психологическая устойчивость – это динамическое подвижное равновесие всех личностных структур, свидетельствующее о гибкости и пластичности «психического материала» о способности индивида к самоорганизации и саморегуляции своего поведения» [3]

Г.С. Никифоров определяет, что «психологическая устойчивость – сложное качество личности, уровень которой проявляется в ее профессиональной деятельности, в надежности сотрудников». [4]

По мнению автора, психологическая устойчивость представляет собой объединение различных качеств и способностей, включая уравновешенность, стойкость, стабильность и сопротивляемость.

В контексте относительно профессиональной деятельности правоохранительных органов, цель морально-психологической подготовки сотрудников правоохранительных органов заключается в улучшении эффективности их работы, профессионализма, качественном исполнении служебных обязанностей, установленных законодательством.

На наш взгляд, основными задачами такой подготовки являются:

1. Управление собой в стрессовой ситуации. Сотрудники правоохранительных органов часто подвергаются значительным уровням стресса и сталкиваются с различного рода событиями, способными травмировать психику. Подготовка помогает им развивать стрессоустойчивость, адаптивные стратегии и методы для поддержания своего физического и психологического здоровья.

2. Повышение профессиональной этики. Психологическая подготовка способствует формированию высоких стандартов профессиональной этики, помогая сотрудникам принимать этически обоснованные решения в сложных ситуациях, а также поддерживать сотрудников в соблюдении высоких стандартов профессиональной этики и морали, что помогает предотвращать коррупцию и недостойное поведение.

3. Развитие коммуникационных навыков. Эффективная коммуникация с коллегами и обществом является ключевым аспектом работы сотрудников правоохранительных органов. Психологическая подготовка помогает развивать навыки эмпатии, активного слушания, адекватной реакции на разнообразные ситуации, а также эмоционального интеллекта. Развитие навыков убеждения и переговоров, что может быть важно при разрешении конфликтов и выполнении служебных обязанностей.

4. Психологическая консультация и обучение. Обеспечение доступа сотрудников к психологической поддержке в трудных жизненных ситуациях. Обучение сотрудников выявлять поведение человека по определенным эмоциям, жестам, мимике лица и др.

5. Повышение общественного доверия. Правоохранительные органы зависят от доверия общества, и психологическая подготовка помогает сотрудникам сближаться с обществом, демонстрировать профессионализм и открытость в общении.

6. Адаптация к изменениям. Подготовка к специфическим оперативным задачам, таким как действия в экстремальных ситуациях, использование оружия, задержание подозреваемых лиц, освобождение заложников и т.д.

Психические процессы неразрывно связаны с личностью человека.

На наш взгляд, вопросы изучения личности человека наиболее точно отражены в высказывании К.Г. Юнга: «Душа как отражение мира и человека – настолько многообразна, что существует бесконечное множество аспектов её рассмотрения... Каждый выхватывает свой собственный фрагмент мира и сооружает для своего частного мира собственную частную же систему, зачастую с герметическими стенами». [5]

Стоит отметить, что профессиональные качества отличаются от личностных качеств.

Личностные качества влияют на человека практически во всех сферах коммуникации, когда профессиональные качества могут характеризовать человека лишь как специалиста в конкретной профессии.

Между личностными и профессиональными качествами может наблюдаться взаимосвязь, но не стоит забывать, что профессия является только составляющей, частью целого, характеризующей личность.

Профессиональные качества личности представляют собой совокупность особенностей, которые определяют способность человека успешно выполнять свои профессиональные обязанности и адаптироваться к требованиям сферы деятельности.

Связь между личностью и ее профессией проявляется в том, как личностные особенности влияют на выбор профессии, ее успешное освоение и развитие.

В правоохранительной деятельности возрастает роль личностных качеств, учитывая возможные риски – негативные психологические аспекты личности (склонность к коррупции, алкогольная зависимость, лудомания и др.)

Личностные качества также могут влиять на способы взаимодействия с коллегами, стиль руководства и реакцию на профессиональные вызовы и стрессовые ситуации.

Отдельными авторами упоминается термин «профессионально-значимые качества личности».

В.Д. Шадриков считает, что «это индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность профессиональной деятельности и успешность её освоения». [6]

М. Левитан дает определение как «постоянное, закрепившееся отношение индивида к своей профессии, к себе, к труду, людям, вещам и определённую систему причин, форм и приёмов профессионального поведения, в котором эти отношения осуществляются». [7]

Стоит отметить, что данные качества личности ранее были отражены в стандарте полицейского Республики Казахстан.

В частности, полицейский «должен обладать следующими личными качествами:

- дисциплинированность;
- решительность и смелость;
- исполнительность;
- выносливость и стрессоустойчивость;
- интеллектуальность;
- развитое чувство долга и справедливости;
- честность и принципиальность;
- ответственность и добросовестность;
- самообладание, человечность;

- вежливость;
- коммуникабельность;
- стремление к самосовершенствованию». [8]

На наш взгляд, процесс морально-психологической подготовки составляет три основных этапа:

1) Прохождение курса обучения в рамках профессиональной первоначальной подготовки курсантами/слушателями организаций образования правоохранительных органов в целях получения базовых компетенций.

2) Проведение психологической диагностики кадровой службой путем применения разнообразных методик и техник исследования (тестирование личностных качеств, анкетирование, иные способы) с целью определения уровня профессиональной готовности сотрудника.

3) Создание экстремальных условий служебной деятельности сотрудников методом моделирования. Изучение различных вариантов поведения людей в сложных условиях позволяет выработать эффективные когнитивные стратегии.

Согласно А.Н. Леонтьеву, «профессиональная деятельность – это общественно значимая деятельность взрослого человека, которая является основным источником его существования и определяющим фактором его социального статуса». [9]

Цель такой деятельности – выполнение работы, требующей специальных познаний, на благо государству и обществу в определенной сфере жизнедеятельности.

Возможно сказать, что общество и профессиональная деятельность дополняют друг друга, т.к. востребованность кадров в конкретной сфере общественных отношений будет актуальной в ближайшее время.

Выбор профессиональной специальности для человека играет ключевую роль в становлении и развитии личности, общества и системы образования в целом.

Профессиональная подготовка сотрудников правоохранительных органов – это категория обучения, с помощью которой сотрудников готовят к профессиональной деятельности.

В педагогической литературе термины «профессиональное обучение», «подготовка» и «подготовленность» используются как взаимосвязанные и означают процесс и результат профессиональной подготовки или образования.

Эти термины используются для описания различных аспектов процесса обучения и подготовки к профессии, а также для оценки готовности человека к выполнению определенных профессиональных задач.

А.В. Осинцева отмечает, что «Организационная структура взаимоотношений сотрудников правоохранительных органов регулируется нормативно-правовыми актами и должностными инструкциями, а также подчинена жесткой иерархии и субординации как внутри коллектива, так и по отношению к вышестоящему руководству. В связи с чем к сотруднику, его

уровню личностно-профессиональных качеств выдвигаются высокие требования.» [10]

Ответственное отношение сотрудников правоохранительных органов к моральным и этическим ценностям и личностной сфере способствует достижению высокого уровня профессиональной подготовки и приводит к освоению необходимых навыков для выполнения экстремальных задач.

В.Е. Орёл считает, что «в процессе профессионального становления происходит изменение представлений о личностных качествах специалиста в сторону обогащения его личности квалифицированными основаниями». [11]

На сегодняшний день в научной литературе распространены несколько трактовок профессионально значимых качеств, в соответствии с которыми они представляют собой.

Индивидуальные характеристики личности: Это свойства нервной системы, характеристики психических процессов, личностные черты, установки, знания, умения, навыки и убеждения, которые напрямую влияют на результативность и успешность освоения деятельности [12]

Динамические свойства и физические характеристики личности. Включают в себя психические и психомоторные особенности, гражданские качества, отношение к профессиональной деятельности, гибкость мышления, специальные способности и практический опыт, необходимые для успешного выполнения задач в конкретной профессиональной области. [13]

Психологический потенциал. Это ресурсы, направленные на формирование знаний, умений и навыков, необходимых для развития профессиональной компетентности субъекта. [14]

Формирование психологической устойчивости личности сотрудника достаточно длительный процесс. Для ее достижения необходимо наличие базовых личностных навыков для саморегуляции психоэмоционального состояния в условиях влияния внешних негативных факторов, наличия стрессовых ситуаций.

Условно данный процесс возможно разделить на 3 этапа:

1. Подготовительный;
2. Основной. Во время которого человек пытается разрешить проблемную ситуацию;
3. Заключительный. Решение проблемы.

На первом этапе человек используя когнитивные свойства памяти, подготавливается к предстоящему событию.

Кроме того, он способен контролировать свои действия, используя следующие инструменты:

- а) управление дыханием и ритмом сокращения скелетных мышц, благодаря нервной системе;
- б) использование воображения, управлением эмоциональными процессам, в т.ч. мимикой лица;
- в) осознание значения речи и слова при коммуникации с другими людьми.

Указанные методы играют ключевую роль в обучении психической саморегуляции, что является неотъемлемой частью формирования психологической устойчивости у сотрудников.

Саморегуляция достигается благодаря использованию не только дыхательных упражнений, но и управлением мышечных сокращений, мысленным проигрыванием предстоящих событий (идеомоторная тренировка), глубоким погружением в себя (аутогенная тренировка).

Так, аутогенную тренировку, на наш взгляд, возможно сопоставить с самогипнозом или самовнушением, т.к. все психические процессы человека направлены вовнутрь самого себя.

Однако также важны нормы морали, которые являются значимым фактором в межличностных отношениях в профессиональной деятельности.

Для разрядки негативных эмоциональных состояний и поддержания психического равновесия могут быть использованы приемы дыхательных упражнений. Известно, что дыхательные центры мозга воздействуют на кору и могут изменять ее тонус.

Например, резкий, сильный вдох с последующим медленным выдохом после задержки дыхания приводит к снижению тонуса центральной нервной системы, снятию психического напряжения, регуляции давления в кровеносных артериях.

В то время как медленный вдох и резкий выдох, наоборот, стимулируют нервную систему и повышают ее функциональность.

Управление скелетной мускулатурой представляет собой мощный ресурс для стимуляции мозга. Скелетная мускулатура, будучи одним из сильнейших источников сигналов для мозга, способна значительно влиять на его тонус, т.к. наукой доказано, что сознательное напряжение мышц способствует повышению психической активности.

Для снятия излишней или негативной психической активности часто необходимо достичь мышечной релаксации. Когда организм подвергается стрессу или негативным воздействиям, он часто реагирует максимальной мобилизацией для выполнения интенсивной физической работы.

Иногда, чтобы снять психическое напряжение, достаточно выполнить 20-30 приседаний или максимально возможное количество отжиманий от пола. Однако в других случаях более эффективным может оказаться дифференцированный подход к аутотренингу, такой как метод «экспресс-метода».

«Экспресс-метод» заключается в максимальном расслаблении мышц, которые в данный момент не задействованы. Например, если во время ходьбы основное напряжение приходится на мышцы ног, то необходимо расслабить другие мышцы организма (лицо, руки, плечи).

В сидячем положении рекомендуется расслабить мышцы лица, плеч, рук и ног. Упражнение «Расслабление по контрасту» может помочь в снятии негативных эмоциональных состояний и поддержании бодрого настроения.

Этот метод основан на чередовании напряжения и релаксации. Например, сначала нужно напрячь кисти рук, а затем максимально расслабить их. Подобно этому, можно напрячь ноги, упираясь силой в пол, а затем расслабить их.

Эти приемы способствуют быстрой волевой мобилизации в сложных ситуациях, освобождая от чувства скованности.

Произвольное напряжение мышц, дыхание, объединяющее долгий спокойный вдох и резкий энергичный выдох, а также вербальное самовнушение, самоубеждение и самоприказы, способны стимулировать работу мозга, активировать физические и духовные ресурсы человека.

При развитии навыков волевой мобилизации важно научиться выполнять волевые действия после того, как был отдан самоприказ, такие как «Вперед!», «Давай!», «Держись!» и тому подобные. Регулярная практика волевых действий в ответ на самоприказы создает рефлекторную связь между ними. Это помогает активировать волевое напряжение в сложных ситуациях посредством отдачи самоприказа.

Эффективность связи между самоприказом и волевым действием увеличивается, если к этому добавить самоподкрепление - одобрение собственных успешных действий по выполнению самоприказа (например: «Молодец!», «Отлично!» и т.д.).

Аутогенная тренировка основана на сознательном контроле над теми физиологическими процессами, которые обычно не поддаются воле, осуществляемом через создание условных рефлексов с помощью слов и представлений. Практика аутогенной тренировки способствует не только улучшению психического и нервного состояния, но и увеличению физических ресурсов организма. Овладение этой техникой позволяет сотрудникам сохранять спокойствие и уравновешенность в любых ситуациях.

Первые сеансы рекомендуется проводить в первой половине дня, а позже время можно выбирать по усмотрению. К основному сеансу, который длится около 15 минут, рекомендуется добавить повторение упражнений в течение 5 минут перед сном и сразу после пробуждения. Одним из ключевых принципов аутогенной тренировки является фокусировка внимания на внутренних ощущениях, связанных с тренировкой. Необходимо начинать с простых упражнений, прежде чем переходить к более сложным, чтобы достичь полного освоения методики.

В контексте профессиональной деятельности правоохранителей, разнообразные психоэмоциональные состояния могут возникать по различным причинам и иметь различные характеристики, такие как сила, эффективность и продолжительность.

Знание основ контроля психического состояния человека является надежным инструментом для повышения грамотности сотрудников, сохранению их здоровья, и кроме того является методом профилактики аморального поведения.

Помимо психологических аспектов, важную роль занимают морально-нравственные качества личности сотрудника.

Мораль и право являются базовыми инструментами, регулирующими поведение человека в обществе.

Они похожи, т.к. имеют по своей природе призваны регулировать жизнедеятельность человеческого социума, но отождествлять их, конечно, не следует.

Этика, как наука о морали, оказывает влияние на менталитет, отношению человека к хорошему и плохому, поступки в разнообразных жизненных ситуациях.

Юридическая этика, в свою очередь являясь одним из ее основных видов, призвана к урегулированию норм морали и нравственности среди юридического сообщества, в т.ч. в правоохранительной сфере. Сюда относятся вопросы обеспечения законности, безопасности, справедливости, защиты прав и свобод человека и гражданина, охраны общественного порядка и др.

Этическое формирование личностных качеств включает в себя моральные качества, навыки поведения, этические нормы, которые проявляются в отношениях с другими людьми.

Деятельность юриста построена на исполнении своего профессионального долга.

Важнейшим событием в укреплении морально-психологического состояния сотрудников явилось принятие Этического кодекса сотрудников правоохранительных органов, органов гражданской защиты и государственной фельдъегерской службы Республики Казахстан (далее – *Этический Кодекс*), утвержденного Указом Президента Республики Казахстан №81 от 2 января 2023 года [15].

Целью Этического Кодекса является установление единообразного подхода, установлению четких требований к поведению сотрудников с учетом специфики правоохранительной службы, а также ограничений, которые она предусматривает.

Принятие Этического Кодекса является новеллой казахстанского законодательства, учитывая, что ранее на сотрудников правоохранительных органов распространялись нормы Этического кодекса государственных служащих, без учета специфики правоохранительной службы.

Следует отметить, что с принятием Этического Кодекса появились специальные этические принципы правоохранительной службы: офицерская честь, высокая нравственность, доброжелательность, самодисциплина, гуманность.

Например, согласно Этического Кодекса, «офицерская честь – главное внутреннее достоинство сотрудника, его доблесть, благородство души и чистая совесть, репутация честного сотрудника, доброе имя, личный авторитет, которые проявляются в верности гражданскому и служебному долгу, принятым нравственным обязательствам». [15]

Вместе с тем, на наш взгляд, предлагается дать следующие определения данным морально-нравственным качествам сотрудника.

Доблесть – это качество характера сотрудника, которое проявляется в честности, справедливости, отваге, решительности и самоотверженности. Офицер, обладающий доблестью, не боится «ставить на кон» свою жизнь в кризисных ситуациях и не нарушает законы, правила морали и нравственности.

Благородство души – это высокая духовность и духовная чистота сотрудника, которые проявляются в милосердии, сострадании, духовной культуре, терпимости и дружелюбии. Офицер, обладающий благородством души, уважает других, не допускает дискриминации и проявляет этичность в своих поступках.

Чистая совесть – это осознание того, что офицер выполняет свой долг честно и беспристрастно, не нарушая законы, правила морали и нравственности. Она является главным критерием для самооценки сотрудника и свидетельствует о его/ее нравственной зрелости.

Репутация честного сотрудника – это общественное мнение о том, что офицер является честным и добросовестным исполнителем своего служебного долга, который соблюдает принятые нравственные принципы. Это важный фактор для офицера, который не только влияет на его/ее личный авторитет, но и на доверие со стороны коллег и граждан.

Доброе имя – это высокая оценка и уважение со стороны окружающих за заслуги, достижения и примерный образ жизни. Оно может быть связано как с личностью офицера, так и с его/ее профессиональной деятельностью.

В ином случае одним из основных требований Кодекса является, что сотрудники в своей служебной деятельности должны: проявлять гуманизм, быть мужественным и смелым, не останавливаться перед лицом опасности в обстановке, требующей спасения жизни людей; [15]

Гуманизм – это философия, которая сосредоточена на ценности и достоинстве человеческой жизни. Он подчеркивает важность эмоций, этики и сочувствия в отношениях между людьми.

Гуманисты верят в то, что каждый человек имеет право на уважение, свободу и справедливость. Они стремятся к созданию лучшего мира для всех людей, где каждый может развиваться и жить счастливо.

Офицер, проявляющий гуманизм, уважает жизнь и достоинство людей, не допускает насилия и жестокости в отношении них, и стремится уменьшить страдания других людей.

В философском учении о гуманизме одним из главных нравственных основ выступает «золотое правило». Содержание данного правила гласит следующее: «поступай по отношению к другим так, как ты хотел бы, чтобы они поступали по отношению к тебе».

Сущность данного «золотого правила» означает, что все люди равны от рождения. Кроме того, правило помогает выработать психологическую установку ставить себя на место другого. [14]

Мужество и смелость – это качества характера, которые проявляются в готовности рисковать своей жизнью в защиту других людей, а также в принятии ответственных решений в сложных ситуациях. Офицер, проявляющий мужество и смелость, готов действовать в экстремальных условиях и не боится «ставить на кон» свою жизнь при угрозе жизни других людей.

Не останавливаться перед лицом опасности в обстановке, требующей спасения жизни людей – это проявление высокого профессионализма и моральной ответственности. [15] Офицер, который готов принимать решительные действия в экстремальных ситуациях, способен защитить жизнь и здоровье граждан, а также проявляет высокую самодисциплину и самоконтроль.

В целом, проявление гуманизма, мужества, смелости и готовности действовать в экстремальных ситуациях – это необходимые качества для офицера, которые позволяют ему эффективно выполнять свой служебный долг и защищать гражданские права и свободы.

1.2 Психолого-педагогические условия успешного развития готовности сотрудников правоохранительных органов к профессиональной деятельности

В целях успешного выполнения профессиональной деятельности необходимо учитывать психолого-педагогический компонент при подготовке к процессу правоохранительной службы.

Различным правоохранительным органам присуща собственная специфика, служба в них определяется законодательством, с учетом поставленных задач, а также наличия процессуальных норм.

В результате присоединения Казахстана к Болонскому процессу, следует отметить возрастание роли компетентностного подхода, благодаря интеграции с западной образовательной системой.

На сегодняшний день увеличивается значение психолого-педагогических компонентов для приобретения навыков профессиональной компетентности слушателями, сотрудниками правоохранительных органов.

В Казахстане, где многие годы использовалась система понятий, присущей советской модели обучения, внедрение компетентностного подхода вызвало необходимость изменения педагогических аспектов системы образования.

Изначально, принцип компетенции в форме научного метода не применялся, и лишь со временем стал использоваться в педагогике.

На наш взгляд, компетенция – это совокупность знаний, умений, навыков, качеств личности и способностей, необходимых для успешного выполнения определенных задач и достижения целей в конкретной области или профессиональной сфере.

Актуализация компетентности, т.е. перевод ее в компетенции, по мнению И.А. Зимней, «осуществляется на основе готовности человека к актуализации или когнитивной основы компетентности, опыта использования знаний

(умения), «отношения к процессу, содержанию и результату компетентностей», эмоционально-волевой саморегуляции человека». [16]

Байденко В.И. дает определение: «Компетенции представляют собой сочетание характеристик (относящихся к знанию и его применению, к позициям, навыкам и ответственностям), которые описывают уровень или степень, до которой некоторое лицо способно реализовать». [17]

Компетентность это не просто совокупность компетенций, а сочетание компетенций, актуализированных в определенных видах профессиональной деятельности.

Субетто А.И. приводит следующее мнение: «компетентность есть мера актуализации компетенций в процессе их развития, связанной с самоактуализацией личности выпускника в соответствующих видах деятельности». [18]

Так же автор считает, что «компетенция является формой бытия знания, в том плане, что компетенция является моделью поведения человека при решении определенного класса задач, осуществления ролей или функций в определенных ситуациях профессиональной деятельности». [18]

Профессиональная компетентность включает в себя не только знания и навыки, но также эстетические и поведенческие аспекты.

Содержание компетенции определяется знаниями, которыми располагает специалист, и его уровнем компетентности. Различные авторы предлагают различные составы ключевых компетенций, иногда отличающиеся значительно.

В современной науке основными являются два подхода к пониманию ключевых компетенций.

Так, ученые В.И. Байденко и Э.Ф. Зеер считают, что «ключевые компетенции рассматривают как качества личности, которые важны для осуществления деятельности в большой группе разнопрофильных профессий». [19]

Учеными отмечается, что акцентируют внимание на личностных чертах.

Однако, А.М. Новиков определяет их как «сквозные знания и умения, необходимые в любой профессиональной деятельности, в различных видах работы». [20]

Автор отмечает, что они акцентируют внимание на знаниях и умениях, способных к широкому применению.

По разновидности компетенции делятся на два вида: общие и профессиональные.

Общие компетенции подразделяются на:

- 1) Общенаучные (применение знаний гуманитарных, естественных наук).
- 2) Психологические (аналитические способности при коммуникации с оппонентом).
- 3) Административные (организация и планирование деятельности).

Специальные компетенции подразделяются на:

- 1) Знания, присущие специалисту общего профиля;

2) Знания, присущие узкой специализации обучающегося.

По мнению Дроздовой Н.П., Ефимовой Е.Г., Колесникова М.Ф.: «Знание реальных ситуаций, навыки их анализа, апробирование собственной компетентности в решении деловых проблем существенно дополняют теорию того или иного предмета, повышают его усвояемость» [21].

Данные способы дают определить уровень компетентности выпускника на начальном этапе.

Г.А. Ларионова считает, что «компетентностный подход не требует зафиксировать все содержание образования как перечень компетенций и компетентностей». [22]

Речь идет о том, что масштабность, глубина содержания образования должна быть адекватной заявленным компетентностям.

Компетентностный подход не противоречит принципу фундаментальности в казахстанском образовании.

В.А. Исаев отмечает следующее: «С позиции компетентностного подхода формирование профессиональной компетентности является целеполагающим и осуществляется исключительно за счет методических и педагогических подходов, а не за счет «преподавания» на предметно-содержательном уровне. [23]

Для этого, по его мнению, предусматривается необходимость создания определенных психолого-педагогических условий, а именно:

1. Изменение роли преподавателя: от трансляции знаний и способов деятельности к проектированию индивидуального личностного развития каждого студента.

2. Внедрение инновационных методов стимулирования учебной деятельности посредством действия, обмена опытом, изучения опыта, постановки и творческого решения проблем.

3. Применение методов обучения, содействующих формированию всех составляющих профессиональной компетентности учащихся в зависимости от их личных склонностей. Основными используемыми методами являются: метод позитивного совершения ошибок, творчески-проблемный, игровые методы, исследование ролевых моделей, социальное взаимодействие, презентация идей, метод проектов.

4. Ориентация студентов на бесконечное разнообразие профессиональных и жизненных ситуаций, обеспечение прочной взаимосвязи образовательных целей с ситуациями применимости на рынке труда.

5. Применение альтернативных оценочных процедур, адекватных особенностям приобретаемого студентами опыта – набору компетенций, и учитывающих индивидуальные особенности развития. [23]

Процесс формирования профессиональной компетентности представляет собой уникальное сочетание характеристик, отражающих уровень способности лица к реализации.

Компетентность не ограничивается простым набором компетенций; она представляет собой их активное проявление в различных сферах деятельности.

Степень актуализации компетенций в процессе их развития связана с личностным ростом выпускника в соответствующих областях деятельности. Достижение целей формирования профессиональной компетентности зависит от создания определенных психолого-педагогических условий.

Личностные достижения профессионала в истории его труда формируют успешность как субъективное состояние, возникающее из стремления к педагогическому мастерству и успеху на основе ценностей.

Формирование успешности как качественной характеристики личности зависит от того, имеет ли специалист ценностное представление об успехе и признает ли профессиональную успешность одной из ключевых социальных и личностных ценностей, входящих в профессиональную субкультуру.

Критерии профессиональной успешности включают ориентационно-нравственный, информационно-исследовательский, конструктивно-творческий и коммуникативно-организационный аспекты, каждый из которых взаимосвязан с другими.

Существует три основных уровня развития профессиональной успешности: предвосхищаемая успешность, которая включает ожидание успеха и надежду на него; констатируемая успешность, где личность фиксирует свои достижения, радуется им и получает признание от других участников профессиональной деятельности; и обобщающая успешность, где работа над новыми профессиональными достижениями становится постоянной потребностью, а профессиональная успешность становится важнейшей личностной и социальной ценностью.

В развитии профессиональной успешности в образовании важными компонентами являются аксиологические, личностно-деятельностные и системные подходы. Этот процесс включает формирование мотивации к педагогической деятельности через внутренние процессы личностного и интеллектуального развития.

Специалист готовится к инновационной работе, основанной на реализации профессиональной культуры в условиях проектирования и реконструкции педагогического опыта. Рефлексивное обучение, наблюдение и наставничество играют важную роль в этом процессе.

Развивая новаторские подходы в образовании, мы акцентируем внимание на усвоении непривычных стратегий деятельности, основанных на изучении передовых технологий.

На ранних этапах становления системы образования правоохранительных органов существовали следующие существенные проблемы.

Недостатки «человеческого фактора» при подготовке сотрудников.

Основными негативными «человеческими» факторами в профессиональной деятельности является авторитарный стиль руководства, отсутствие мотивации у сотрудников, вызванной небольшой оплатой труда,

низкий уровень политико-идеологической грамотности. Непонимание отдельными сотрудниками норм стратегических документов, например, посланий президента государства или концепций развития на долгосрочную перспективу.

При выполнении должностных обязанностей руководителю необходимо избегать следующих действий: отдача распоряжений, противоречащих нормам закона и этики, избыточная опека над подчиненными, создания условий для возникновения конфликта интересов, предвзятое отношение к чему-либо в процессе выполнения должностных обязанностей.

Необходимо также создать эффективную систему постоянного профессионального обучения сотрудников, особенно руководящего состава, посредством организации курсов повышения квалификации.

Важно отметить, что проблема методики профессиональной подготовки кадров имеет психологическое измерение.

Для эффективной подготовки кадров в сфере правоохранительной деятельности необходимо активно внедрять методы и традиции педагогики многонациональных народов, проживающих в Казахстане.

Для этого целесообразно более активно заниматься организацией педагогического партнерства между образовательными учреждениями различных стран СНГ на основе соответствующих двусторонних соглашений.

Кроме того, психологические сложности в процессе подготовки специалистов возникают из-за значительного разрыва между поколениями педагогических кадров.

Смена кадров в учебных заведениях в результате изменения социальных формаций не всегда сопровождается передачей накопленного опыта предыдущими педагогическими коллективами.

Новые педагоги, хоть и мыслят иначе, не всегда обладают большей компетентностью, чем их предшественники.

Для начинающих преподавателей полезно обратиться к известным, иногда забытым, педагогическим истинам и опыту предыдущих поколений.

Множество сложностей в обучении сотрудников правоохранительных органов Казахстана связано с психологическими причинами.

Для решения кризисных ситуаций в этой сфере необходимо применить разнообразные методы, которые требуют проявления воли на уровне политики и социальной зрелости как со стороны обычных сотрудников, так и со стороны руководителей этих организаций.

В 90-е годы XX века в Казахстане отсутствовала единая согласованная образовательная и научная программа в правоохранительной сфере.

Не было центра координации по образованию и науке в системе правоохранения Казахстана.

Отмечался разрыв между содержанием образования и функциями правоохранительных органов.

Три основных компонента, составляющие подготовку сотрудников, были отделены друг от друга:

- учебный процесс;
- наука о правоохранительной деятельности;
- практическая деятельность.

В апреле 2011 года основные проблемы в области подготовки сотрудников правоохранительных органов, выявленные Институтом Генеральной прокуратуры РК в период с 2009 по 2011 годы, были представлены руководству Генеральной прокуратуры РК после длительного изучения.

Данные проблемные вопросы были решены с созданием Академии правоохранительных органов Республики Казахстан (*далее – АПО ГП РК*).

На сегодняшний день система профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов представлена различными учебными заведениями, адаптированными к специфике каждого правоохранительного органа.

Выделение педагогической культуры как явления, требующего особого внимания, обусловлено спецификой педагогической деятельности и непрерывным повышением требований к личности сотрудника правоохранительного органа как педагога-воспитателя. Ее главное назначение – способствовать совершенствованию воспитательного процесса, росту ее эффективности.

Созданы благоприятные условия для прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан.

В соответствии с п. 5 ст. 36 Закона РК [1] профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников осуществляются в организациях образования и научных учреждениях правоохранительных органов, специализированных учреждениях правоохранительных органов по переподготовке и повышению квалификации сотрудников, а также других организациях образования и учреждениях.

Данные аспекты правоохранительной службы также закреплены совместным приказом Генерального Прокурора Республики Казахстан от 24 декабря 2015 года № 152, Министра финансов Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 684, Министра по делам государственной службы Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 3 и Министра внутренних дел Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1062 «Об утверждении содержания и правил профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан.» [24]

Принятие на службу в правоохранительные органы на должности рядового, младшего и среднего начальствующего состава осуществляется через первоначальную профессиональную подготовку в организациях образования правоохранительных органов.

В АПО ГП РК обучаются лица, которые впервые поступают в прокуратуру, антикоррупционную службу и службу экономических расследований, где проходят первоначальную профессиональную подготовку.

Вместе с тем, при анализе данных Правил профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан, автором исследования, обнаружена бланкетная ссылка на утративший силу юридическую силу приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 26 апреля 2011 года № 187 «Об утверждении Правил прохождения специального первоначального обучения для лиц, впервые поступающих в органы внутренних дел Республики Казахстан на должности рядового, младшего и среднего начальствующего состава». [25]

Стоит отметить, что в настоящее время Правила отбора на первоначальную профессиональную подготовку и условия ее прохождения для лиц, поступающих в органы внутренних дел, а также основания их отчисления от первоначальной профессиональной подготовки, регламентированы приказом Министра внутренних дел Республики Казахстан от 13 марта 2020 года № 211. [26]

Целью профессиональной подготовки является формирование у слушателей знаний, навыков и умений, присущих специфике деятельности правоохранительных органов.

Нельзя не отметить, значимости воспитательного, психологического и идеологического компонентов в данной отрасли.

Профессиональная подготовка включает в себя несколько важных аспектов:

- 1) Обучение слушателей;
- 2) Развитие у них навыков и знаний в профессиональной, специальной и физической подготовке;
- 3) Углубленное изучение законодательства, нормативных актов, учебной и научной литературы по специализации и приобретение практических навыков в правоприменительной сфере;
- 4) Формирование чувства личной ответственности, строгое соблюдение законов Республики Казахстан.
- 5) Укрепление психологической устойчивости в стрессовых (экстремальных) ситуациях, а также приобщение к организационной (корпоративной) культуре.

По видам направления профессиональную подготовку возможно поделить на два вида: профильную и специальную.

Приобретение практических навыков в рамках профильной подготовки осуществляется с использованием групповых методов обучения. Она направлена на совершенствование деловых качеств слушателя и основана на достижениях правоприменительной практики правоохранительных органов.

Специальная подготовка предусматривает обязательное освоение умений, необходимых для выполнения служебных обязанностей в условиях, связанных с

применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, а также оказанием первой медицинской помощи.

Согласно «Правил отбора на первоначальную профессиональную подготовку и условия ее прохождения для лиц, поступающих на службу в органы прокуратуры, антикоррупционную службу и службу экономических расследований, а также основания их отчисления от первоначальной профессиональной подготовки», [27] утвержденных совместным приказом Генерального Прокурора Республики Казахстан от 26 июня 2020 года № 80, Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 29 июня 2020 года № 199 и Министра финансов Республики Казахстан от 14 июля 2020 года № 675, для успешного завершения профессиональной подготовки необходимо пройти три этапа.

Сначала обучение в Академии, затем стажировка и, наконец, сдача выпускного экзамена.

Срок прохождения обучения в Академии для слушателей, поступающих в органы прокуратуры, антикоррупционную службу и службу экономических расследований составляет пять месяцев.

Для сотрудников ОВД срок обучения на первоначальной профессиональной подготовке по всем направлениям подготовки составляет 9 недель.

Для поступающих в органы прокуратуры, антикоррупционную службу и службу экономических расследований слушателей предусмотрен срок стажировки до одного месяца.

Наставник, а также место проведения стажировки определяются кадровой службой.

При сравнительно-правовом анализе наблюдается различие в сроках прохождения стажировки сотрудниками.

Так, согласно приказа МВД РК от 14 ноября 2022 года № 896 «Об утверждении Правил и сроков организации наставничества для лиц, впервые поступающих в органы внутренних дел», утверждение сотрудника в качестве наставника производится приказом начальника органов внутренних дел сроком на три месяца. [28]

При исследовании вышеназванных правил, автор исследования приходит к мнению о недостатках в отдельных положениях.

В следующих случаях начальник ОВД может издать приказ о замене наставника:

- 1) Увольнение наставника из ОВД;
- 2) Освобождение от должности в результате дисциплинарного воздействия;
- 3) Перевод (откомандирование) наставника в другие подразделения ОВД или другие ведомства.

4) перевода наставника на другую должность, связанную с изменением специфики деятельности;

5) привлечения к дисциплинарной ответственности за значительные проступки или совершение коррупционного правонарушения.

Данный перечень является исчерпывающим, и на наш взгляд, не охватывает всех обстоятельств, при которых возможна замена наставника.

Например, в период длительного нахождения его на больничном или нахождения в ежегодном трудовом отпуске.

Помимо этого, существенным недостатком института наставничества, на наш взгляд, является отсутствие законодательного регулирования соответствующих денежных выплат наставнику за проводимую организационную, воспитательную и идеологическую работу с слушателем (молодым сотрудником).

При отсутствии мотивационного компонента в виде получения дополнительных выплат ухудшается качественная составляющая данного института.

При сравнительном анализе в сфере образования, при наличии статуса педагога, в соответствии с п. 2 ст. 13 Закона Республики Казахстан «О статусе педагога» от 27 декабря 2019 года № 293-VI [29], а также п. 12 «Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество», утвержденных приказом министра образования и науки РК от 24 апреля 2020 года № 160 [30] за осуществление наставничества наставнику выплачивается доплата в порядке, урегулированном действующим законодательством РК.

Более того, имеются существенные отличия в сроках наставничества.

Так, за педагогом, впервые приступившим к профессиональной деятельности в организации среднего образования на период одного учебного года закрепляется педагог, осуществляющий наставничество, что положительно влияет на качество подготовки молодого специалиста.

Таким образом, наблюдаются неравноценные подходы к организации института наставничества в образовательной и правоохранительной сфере.

1.3 Анализ морально-психологической подготовки полицейских зарубежных стран.

Морально-психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов иностранных государств, в частности дальнего зарубежья, в достаточной мере отличается от системы подготовки на постсоветском пространстве.

Так, по мнению С.Р. Салпагаровой: «Общей тенденцией в развитии организации психологического обеспечения органов полиции англоязычных стран является то, что оно развивалось с начала XX в. преимущественно на основе экспериментальной психологии, в 1940-1980-е гг. – с опорой на клиническую психологию, с начала 1990-х гг. — на идеях организационной психологии». [31]

Психологическое обеспечение в современном мире основано на разнообразии методов и форм, созданных представителями различных психологических школ.

При использовании различных моделей психологического обеспечения в работе конкретных служб зарубежные органы стремятся к цели комплексного применения психотехнологий для увеличения эффективности работы отдельных полицейских и их групп.

И.Ф. Колонтаевская считает, что «Зарубежный опыт складывается из теоретического и практического курсов и, как правило, сочетает стационарные формы обучения с обучением без отрыва от работы». [32]

Формирование и развитие концептуальных основ профессиональной подготовки полицейских кадров в зарубежных странах подвержено воздействию разнообразных факторов.

Эти факторы включают в себя государственную политику, идеологию и социальные воззрения, национально-исторические традиции, военную сферу деятельности, образовательные концепции и принципы, национальную правовую систему.

Также влияние оказывают назначение, организация и нормативное регулирование деятельности правоохранительных органов и модели ведомственной системы профессиональной подготовки сотрудников полиции, сложившиеся в каждой стране.

Изучение философии полицейской деятельности, различных отраслей права, полицейстики, управления, политологии, социологии, этики правоохранительной работы, психологии (политической, социальной, юридической, педагогической) и педагогики способствует развитию наук.

Также важны социально-экономические и управленческие теории из области государственного управления и предпринимательства.

США.

В Соединенных Штатах Америки работу полицейских принято считать одной из самых сложных из-за высокого психологического напряжения и требований к физической подготовке сотрудников.

Необходимо отметить высокую конкуренцию при объявлении конкурса на вакантные места.

Так, в среднем, на место полицейского в департаменте претендуют 20-40 кандидатов, а в службу Федерального бюро расследований конкуренция превышает сотни кандидатов на одно вакантное место.

Учитывая, что государство США, является федеративным, помимо американского гражданства, кандидат на службу в ФБР может обладать гражданством Северных Марианских островов.

Обязательными условиями отбора в ФБР является наличие у кандидата степени бакалавра, трехлетний опыт работы по профессии, а также наличие водительских прав, возраст кандидата 23-37 лет.

Сама процедура отбора достаточно похожа на отечественную. Кандидаты выполняют тестовые задания, сдают нормативы по физической подготовке, проходят специальную проверку, а также медицинское обследование.

Различия казахстанской и американской методик подготовки полицейских можно проследить на следующей стадии – профессионального обучения.

Так, если в Казахстане в период обучения сотрудников предпочтение отдается теоретическим аспектам профессиональной подготовки, то в академиях США на первом плане находится практическая подготовка сотрудников, присущая специфике правоохранительного ведомства.

А.Б. Ривз (В.А. Reaves) отмечает, что «в США основные области подготовки полицейских академий делятся на следующие пять категорий: операции (213 часов), огнестрельное оружие, самооборона и применение силы (168 часов), самосовершенствование (89 часов), юридические вопросы образования (86 часов) и психологическая подготовка (10 часов)». [33]

Необходимо отметить, что в категории самосовершенствования рассматриваются вопросы этики и стрессовых состояний.

В США существует два основных типа психологической подготовки. Первый включает занятия по развитию навыков коммуникации и человеческих отношений, а второй – проведение консультаций по противодействию стрессу.

Главная цель этих мероприятий заключается в формировании у полицейских правильного отношения к общению, развитию личности и способности решать проблемы с учетом общественных интересов.

Кроме того, проводится обучение эффективным действиям в условиях агрессивной среды.

И.Ф. Колонтаевская отмечает, что «Обучение нацелено на освоение полицейскими репертуара эффективных тактик и техник профессионального поведения: с различными категориями населения и в кризисных ситуациях. Полицейских учат манипулировать вербальными и невербальными методами общения таким образом, чтобы улучшить контроль над гражданами и снизить нежелательную эскалацию силы. Особое внимание уделяется умению слушать и технике опроса». [32]

Стоит отметить положительный опыт США, а именно разработку в сфере юридической психологии «Руководства для судебных психологов» («Specialty Guidelines for Forensic Psychologists»). [34]

Испания.

Подготовка правоохранительных кадров в Испании осуществляется в специализированных центрах.

Например, подготовка высшего начальствующего состава проходит в «Центре высших курсов» (г. Мадрид).

Кроме того, основными центрами подготовки являются «Национальная школа полиции» (г. Авила), «Центр переподготовки и повышения квалификации» (г. Мадрид), «Центр оперативной практики «Энира» (г. Линарес), «Центр отбора кадров» (г. Мадрид).

Правила отбора на службу включают в себя прохождение экзамена физической подготовки, психологического теста, медицинского обследования и собеседования.

Стоит отметить, что сдача экзамена на знание испанского (кастильского) языка является обязательным компонентом при отборе кандидата.

В отличие от отечественного законодательства, где указан возрастной ценз принятия на правоохранительную службу 18-35 лет, законодательством Испании данное ограничение не установлено (отменены Верховным Судом в 2011 г.).

Полицейская психология Испании имеет три главных области деятельности, включая профессиональный отбор, формирование необходимых качеств через обучение и оказание психологической помощи.

Независимо от должности, как опытный полицейский, так и претендент, нужно обладать способностью фокусироваться на деталях и принимать эффективные решения в сложных ситуациях.

Способность работать в команде и анализировать свои поступки; целеустремленность и инициативность; развитая зрительная память и моторика – все это характеризует успешного специалиста.

Цветков В.Л. отмечает, что психологическое тестирование в Испании ведется по двум основным подходам: определение психопатологии и выявление положительных черт психологического аспекта личности. [36]

При отборе кандидатов для работы в полицейском департаменте, важно обращать внимание на психологические особенности личности. Один из подходов заключается в выявлении признаков психопатологии, включая эмоциональную нестабильность, умственные расстройства, невротические состояния и когнитивные нарушения. Если такие черты обнаруживаются у кандидата, его дисквалифицируют.

С другой стороны, существует позитивный подход, который заключается в поиске идеального кандидата. Такой кандидат должен обладать мотивацией, устойчивостью к стрессу, чувствительностью, честностью, экстраверсией и настойчивостью.

С недавнего времени полицейские департаменты в Испании все чаще придерживаются этого подхода, так как считают, что выявление положительных качеств личности помогает отобрать потенциально пригодных кандидатов и отбросить непригодных.

Россия.

Процесс морально-психологической подготовки сотрудников в Российской Федерации в значительной степени схож с отечественным.

Эффективность оперативно-служебной работы сотрудников напрямую зависит от различных факторов: социально-психологических аспектов внутри трудовых коллективов, взаимоотношений между работниками, степени их единства, наличия межличностных противоречий и соответствия стиля управления развитию коллектива.

Семейные отношения сотрудников оказывают влияние на работу (взаимодействие с разными людьми, этика общения, психологическая устойчивость, пресечение противоправных действий, обеспечение безопасности в экстремальных ситуациях).

Негативное отношение к выбору профессии сотрудника, семейные проблемы и конфликтные ситуации также влияют на социально-психологический климат в семье.

Одной из ключевых составляющих в процессе успешного управления системой считается обеспечение деятельности сотрудников ОВД РФ морально-психологическими аспектами.

Приказом МВД РФ от 25.12.2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» определено, что «морально-психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел представляет собой вид управленческой деятельности, направленной на формирование и поддержание морально-психологического состояния личного состава на уровне, позволяющем эффективно выполнять служебные задачи в повседневных и особых условиях, и включает следующие виды деятельности:

- воспитательную;
- психологическую;
- социальную;
- культурно-просветительную работу.
- работу по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава». [37]

Морально-психологическое состояние — динамическое проявление нравственных качеств и психологических свойств личности сотрудников ОВД РФ, выражающееся в их отношении к реальной действительности, степени служебной активности, уровне способности и готовности решать поставленные задачи.

Основные усилия системы морально-психологического обеспечения сосредотачиваются на воспитании личного состава в духе преданности своему Отечеству – Российской Федерации, понимания и поддержки государственной политики в сфере внутренних дел, решений Президента Российской Федерации, Министра внутренних дел Российской Федерации по вопросам обеспечения законности и правопорядка.

В целях морально-психологического обеспечения в органах, организациях, подразделениях МВД России могут создаваться подразделения (учреждения):

- культурные (культурно-исторические) центры;
- клубы;
- музейные формирования;
- библиотеки;
- студии.

Для выполнения отдельных задач морально-психологического обеспечения в органах, организациях, подразделениях МВД России могут создаваться временные формирования.

Морально-психологическое обеспечение в органах (учреждениях) осуществляется через морально-психологическую подготовку, которая является формой обучения для сотрудников и представляет собой самостоятельный вид:

- лекторские группы;
- агитационно-пропагандистские и концертные бригады;
- мобильные группы психологов;
- пункты информирования.

В качестве средств морально-психологического обеспечения могут использоваться:

1. Комнаты воспитательной работы.
2. Культурно-досуговое имущество.
3. Выставочные экспозиции.
4. Мемориальные комплексы и памятники.
5. Полиграфическое оборудование.
6. Книжные фонды библиотек.
7. Информационно-телекоммуникационные ресурсы.
8. Технические средства информации и пропаганды.
9. Наглядные средства информации (наглядная агитация, стенная печать, мобильные комплекты наглядной агитации), элементы наглядно-художественного оформления интерьеров помещений и расположения органов, организаций, подразделений МВД РФ.

10. Аппаратно-программные комплексы, кабинеты психологической регуляции, психологические тесты и методики, психокоррекционные приборы и оборудование, применяемые в психологической работе.

В рамках морально-психологического обеспечения сотрудников психологами проводится психологическое сопровождение, включающее в себя различные направления деятельности.

Индивидуально-воспитательная работа исходит из заполнения карт ИВР и предоставления рекомендаций руководителям по вопросам психолого-педагогического сопровождения сотрудников.

Психологическое обследование на индивидуальную совместимость проводится по методике «социометрия», что способствует более эффективному совместному выполнению служебных обязанностей и предотвращению конфликтных ситуаций путем формирования групп.

Важно проводить психологическое обследование сотрудников в различные периоды и ситуации: при прохождении аттестации на руководящую должность, при перемещении по службе и включении в резерв для будущих назначений.

Также необходимо ежегодно планировать психологическое обследование руководящего состава, резерва кадров и руководителей подразделений для

изучения стиля руководства, уровня психологического потенциала и его влияния на общий психологический климат в коллективе.

Обеспечение повышения профессиональной эффективности сотрудников органов внутренних дел – это проведение занятий по морально-психологической подготовке.

Это помогает улучшить интеллектуальный уровень сотрудников, развить общую психологическую культуру и социально-психологическую компетентность личного состава. Также усиливается их психологическая готовность к действиям в условиях службы в экстремальных ситуациях. Важным аспектом является психологическое сопровождение стажеров и молодых сотрудников в процессе адаптации к служебной деятельности и взаимоотношениям с руководством и коллективом органов внутренних дел.

Под действием экстремальных факторов и условий, правоохранительная работа оказывается в числе видов труда, которые обязательны для общества и связаны с риском для жизни.

В ходе выполнения служебных обязанностей в условиях боевых действий, поддержания чрезвычайного положения и других форм несения службы, сотрудники сталкиваются с повышенными эмоциональными напряжениями. Эти стрессы напрямую влияют на психологическое и физическое состояние персонала, работающего в коллективе.

В рамках психологического сопровождения персонала в различных ситуациях предусмотрены следующие меры:

- Сотрудники, не соответствующие требованиям для выполнения службы с оружием, исключаются из личного состава. Это касается тех, кто склонен к нарушениям дисциплины, имеет проблемы в личной жизни или относится к группе с повышенным вниманием.

- Перед началом службы проводятся инструктажи и индивидуальные беседы о важности бдительности. Сотрудников обучают приемам обеспечения безопасности в экстремальных условиях и действиям при работе с толпой на массовых мероприятиях. Напоминается о необходимости соблюдения дисциплины, норм этики и культуры общения с гражданами.

Сотрудники органов внутренних дел сталкиваются с интенсивным социальным взаимодействием как внутри служебного коллектива, так и с разными категориями граждан, что требует организации кабинетов психологической регуляции для обеспечения психоэмоционального благополучия и оперативной психологической поддержки.

После организационной реформы МВД России к работе полиции стали предъявляться новые требования и новые критерии оценки:

- 1) Формирование профессиональной культуры и готовности сотрудников к постоянному совершенствованию своих профессиональных навыков с учетом развития профессионального самосознания, чувства ответственности за собственные действия и специфики деятельности в конкретном подразделении;

2) Совершенствование навыков общения сотрудников с гражданским населением, что необходимо для более эффективного проведения операций и выполнения задач;

3) Необходимость повышения уровня интеллекта сотрудников органов внутренних дел, так как результаты опроса населения демонстрируют их низкий уровень интеллектуальных способностей и незнание нормативно-правовой базы;

4) необходимость проведения профилактических, реабилитационных и психокоррекционных мероприятий, направленных на снижение негативного психологического воздействия деятельности сотрудников в экстремальных условиях;

5) Успешное выполнение сложных и ответственных задач, стоящих перед органами внутренних дел, зависит от того, насколько сотрудники соблюдают требования законности и служебной дисциплины в своей повседневной деятельности.

В связи с этим морально-психологическая поддержка является одним из важнейших факторов, влияющих на эффективность трудовой деятельности сотрудников ОВД, общую систему внутренних и внешних социальных связей, их образ жизни, повседневное самочувствие, работоспособность, уровень творческой и личностной самореализации.

Франция.

Правовая система Франции относится к континентальному праву и носит централизованный характер.

Психологическая подготовка Франции встроена в основные курсы обучения полицейских в национальных полицейских школах, таких как *École Nationale de Police (ENP)* и *École Nationale Supérieure de la Police (ENSP)*.

В рамках этих программ проводятся специальные уроки и семинары, посвященные психологическим аспектам правоохранительной деятельности.

Так, полицейские проходят тренинги с использованием симуляционных сред, чтобы научиться реагировать на реальные ситуации, такие как задержание подозреваемого, урегулирование конфликтов на улице и обработка психологически напряженных ситуаций.

История становления полицейской службы этой страны имеет богатую историю.

В 1966 году была создана Служба психологической поддержки (SSPO).

Причиной создания ее стали факты многочисленных суицидов среди сотрудников полиции.

Ресурс «Police française» приводит высказывания полицейских: «В начале службы мы боролись со стрессом с помощью школьных шуток, - вспоминает сотрудник, проходящий службу на севере Франции. О встрече с психологами мы даже не мечтали. Считалось, что психоаналитики работают в основном с наркоманами или людьми в депрессивном состоянии. Затем постепенно наши коллеги начали прибегать к помощи психологов, и мы убеждались, что это совсем не оскорбительно» [38].

При этом согласно сведениям ресурса «Les policiers se confient davantage aux psychologies» «учитывается, что в подразделениях, работающих в особо сложной обстановке, уровень самоубийств на 36 % выше, чем в среднем по стране. В 2015 г. 43 полицейских покончили с собой, в половине случаев используя служебное оружие. Сотрудники подвергаются психологическим «атакам» с первого дня службы». [39]

Германия.

Согласно социологическим опросам уровень доверия населения к полиции Германии находится на очень высоком уровне.

Образовательные программы обучения для полицейских разрабатываются МВД Германии, и не предусмотрены для гражданских вузов.

Срок первоначальной подготовки полицейских – три года.

Кроме того, для полицейских предусмотрено прохождение курсов повышения квалификации продолжительностью 4 недели в учебных центрах Северного Рейна-Вестфалии.

Результатом таких курсов является совершенствование коммуникативных навыков у сотрудников, приобретение основ педагогики и риторики.

За время обучения сотрудники получают знания психофизиологии человека.

Так, их обучают, что любой контакт с правонарушителем может быть опасным. Полицейскому надлежит не упускать из внимания руки правонарушителя, особенно при задержании.

Таким образом, действия сотрудников по тактике и методике личной безопасности доводятся до автоматизма даже в экстремальных ситуациях.

В отличие от Казахстана, Германия является федеративным государством.

Наряду с федеральной полицией государства, 16 федеральных земель имеют собственную полицию. Условия отбора на службу в федеральных землях отличается.

В общих чертах отбор проходит по следующей системе: прохождение логических тестов на общую эрудицию, тестов на знание немецкого языка, сдача нормативов физической подготовки.

Достаточно интересным этапом отбора является прохождение кандидатом компьютерной психологической диагностики.

Данный метод известен как «Венская тестовая система», где исследуются внимание, способность концентрироваться и скорость реакции испытуемого.

К примеру, испытуемый должен нажать на кнопку, когда появится определенный триггер (раздастся звуковой сигнал и появится синее поле).

Данные манипуляции необходимо выполнять как можно быстрее, т.к. скорость реакции будет учитываться при итоговом результате.

Данная методика смоделирована таким образом, чтобы испытуемый всякий раз находился в ранее незнакомых для него условиях. [35]

Выводы раздела.

Морально-психологическая подготовка является ключевым аспектом для успешной реализации служебных задач в профессиональной деятельности.

Безусловно, нельзя недооценивать роль психологического и морально-нравственного компонентов.

Важнейшими элементами психологического компонента является психологическая устойчивость, ее особенности, а также личностные и профессиональные качества человека.

Касаясь морально-нравственного компонента, следует отметить, что в 2023 году был принят Этический Кодекс сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан, где закреплена основная деонтологическая категориальная аппаратура.

Не следует забывать о роли педагога в процессе обучения слушателей/курсантов организаций образования правоохранительных органов, значения психолого-педагогических условий развития личности, современной модели компетентностного подхода в образовании.

По результатам сравнительно-правового анализа, учитывая положительный опыт зарубежных стран, возможно принятие следующих аспектов:

- введение учебных часов по дисциплине «Психологическая подготовка» для слушателей/курсантов первоначальной профессиональной подготовки;
- обязательная сдача тестирования на знание государственного (казахского) языка с установлением пороговых критериев;
- использование «Венской тестовой системы» как одного из передовых методов психологической диагностики.

2. Особенности морально-психологической подготовки сотрудников Республики Казахстан

2.1 Процесс морально-психологической подготовки сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан. Особенности отбора кандидатов на правоохранительную службу.

Процедура отбора кадров определяется согласно списка должностей, которые замещаются на основе объявленного конкурса.

Участником конкурса является гражданин Республики Казахстан, успешно прошедший тестирование на знание законодательства Республики Казахстан, включая оценку личных качеств в уполномоченном органе по делам государственной службы [40], медицинское и психофизиологическое освидетельствование [41], в том числе полиграфическое исследование [42], признанный военно-врачебной комиссией годным к службе и подавший необходимые документы в кадровую службу после опубликования объявления о проведении конкурса.

На наш взгляд, процесс морально-психологической подготовки начинается с момента прохождения лицом, успешно прошедшим основной отбор, профессиональной первоначальной подготовки.

После зачисления на первоначальную профессиональную подготовку с кандидатами заключается контракт (органы прокуратуры, антикоррупционная служба, служба экономических расследований).

Поступление на правоохранительную службу – это ответственный момент для кандидата на пути к становлению профессиональным специалистом.

Здесь не стоит забывать о взаимных обязательствах государства и лица, поступающего на службу.

Ст. 8 Закона РК «О правоохранительной службе» предусмотрен прием на службу путем назначения на должность, в том числе путем заключения контракта для лиц, поступивших на очную форму обучения в организации образования правоохранительных органов».

В контракте устанавливаются взаимные обязательства и ответственность слушателя, правоохранительного органа и организации образования правоохранительного органа, а также предусматриваются условия и сроки дальнейшего прохождения службы в правоохранительных органах после окончания первоначальной профессиональной подготовки.

Следует отметить, что если выпускник образовательного учреждения правоохранительного органа переведется по службе в другой правоохранительный орган, то он не должен выплачивать компенсацию за обучение в том органе, где он обучался первоначально.

Таким образом, можно сделать вывод, что морально-психологический настрой кандидата на службу должен быть положительным, выбор сделан

осознанно, учитывая личные (семейные, денежные, психологические и иные трудности) обстоятельства.

Иначе, в случае отказа сотрудника от дальнейшего прохождения службы в правоохранительном органе после окончания им организации образования правоохранительного органа либо досрочного расторжения контракта он обязан возместить государству бюджетные средства, затраченные на обучение, выплату стипендии, питание, вещевое довольствие в период его обучения и расходы на проезд к месту обучения и обратно в период каникулярных отпусков.

Данная обязанность также не распространяется на сотрудника в случае его увольнения со службы по состоянию здоровья на основании заключения военно-врачебной комиссии о непригодности или ограниченной пригодности к службе либо в связи с сокращением штатов или реорганизацией, либо ликвидацией правоохранительного органа.

При поступлении в органы внутренних дел заключается трудовой договор [26], а не контракт, что по организационной форме не соответствует норме вышеуказанного Закона. После подписания трудового договора руководителем ведомства МВД, территориальных органов, находящихся в ведении МВД, государственных учреждений, находящихся в ведении МВД и его ведомств, подписывается приказ о назначении кандидата стажером и направлении на первоначальную профессиональную подготовку.

Для лиц, впервые поступающих на правоохранительную службу, устанавливается испытательный срок до трех месяцев с назначением на соответствующую должность.

Испытательный срок не устанавливается для:

- 1) лиц, поступающих на службу в правоохранительные органы и назначаемых на руководящие должности старшего и высшего начальствующего состава;
- 2) выпускников организаций образования правоохранительных органов;
- 3) лиц, прошедших первоначальную профессиональную подготовку в организациях образования правоохранительных органов;
- 4) лиц, ранее проходивших службу в правоохранительных, специальных государственных органах;
- 5) судей, прекративших свои полномочия, за исключением уволенных или прекративших свои полномочия по отрицательным мотивам. [1]

В.М. Морозов связывает улучшение работы правоохранительных органов с необходимостью поиска новых подходов к качеству подготовки сотрудников. В качестве решения проблем он предлагает, в частности, в гражданских ВУЗах, финансируемых из государственного бюджета, создавать специальные факультеты и кафедры государственной правоохранительной службы. [43]

Согласно требованиям, к кандидатам на правоохранительную службу «принимаются на добровольной основе граждане Республики Казахстан,

способные по своим личным, моральным, деловым, профессиональным качествам выполнять возложенные на них должностные обязанности». [1]

Однако, данный закон не определяет конкретный уровень этих показателей личности сотрудника.

Законом «О государственной службе» установлено, что в кандидаты на государственную службу «...принимаются граждане Республики Казахстан, соответствующие квалификационным требованиям, способные по своим личным и профессиональным качествам, выполнять возложенные на них должностные обязанности...». [44]

В другом случае, Конституционным Законом «О судебной системе и статусе судей Республики Казахстан» предусмотрено наличие высоких морально-нравственных качеств и безупречной репутации у кандидатов в судьи. [45]

Стоит отметить, что значение качественных и количественных показателей личных, моральных качеств законодательством не урегулировано.

К кандидатам на правоохранительную службу предъявляются особые требования к состоянию здоровья, биометрическим параметрам и физическому развитию в соответствии с требованиями Правил проведения военно-врачебной экспертизы в правоохранительных органах Республики Казахстан [39] и требований, предъявляемых к состоянию здоровья лиц для прохождения службы в правоохранительных органах Республики Казахстан, предусмотренных ст. 11 Кодекса Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения» [46].

По итогам военно-врачебной экспертизы решение о годности кандидата на правоохранительную службу принимаются на комиссионном заседании. Заключение и постановления ВВК принимаются коллегиально большинством голосов экспертов-врачей, присутствующих на заседании членов комиссии, и председателя комиссии.

Кадровые подразделения правоохранительных органов должны контролировать соблюдения Правил и периодичности проведения медицинских осмотров сотрудников, которые утверждены приказом МВД РК №780 от 16 ноября 2020 года. [47]

Требования к состоянию здоровья и биометрическим параметрам кандидатов на правоохранительную службу регулярно обновляются. Однако сотрудник кадрового аппарата обычно не обладает достаточными медицинскими знаниями, чтобы оценить их полностью. Поэтому принято направлять кандидатов на медицинскую военно-врачебную комиссию для проведения соответствующего обследования.

При проверке кандидата на правоохранительную службу необходимо установить дееспособность лица и выяснить, не является ли оно ограниченно дееспособным.

Недееспособным лицом признаются на основании ст. 323 гражданско-процессуального Кодекса РК лица:

1) злоупотребляющие спиртными напитками, или наркотическими средствами, психотропными, их аналогами;

2) психически больные или имеющие психические расстройства, слабоумие или иного болезненного состояния психики;

3) несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, лишенные права самостоятельно распоряжаться своими доходами. [48]

Кроме того, не могут быть приняты на службу граждане, не принявшие на себя антикоррупционные ограничения, которые указаны в ст. 12 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции». [49]

В ст. 13 данного закона указано, что сотрудникам запрещается заниматься предпринимательством и заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой.

При приеме на службу в отношении кандидата проводится полиграфическое исследование в соответствии с Правилами прохождения полиграфического исследования в правоохранительных органах Республики Казахстан, утвержденных постановлением Правительства Республики Казахстан от 19 июня 2014 года №683. [42]

Согласно этим Правилам, полиграфологическое исследование – это процедура опроса, заключающаяся в регистрации с помощью специальных медицинских датчиков отдельных физиологических реакций человека, возникающих при психофизиологическом освидетельствовании.

Основными целями прохождения исследования являются получение дополнительной информации и проверка достоверности сведений, сообщаемых гражданами, принимаемыми на службу в правоохранительные органы Республики Казахстан (на учебу в организации образования правоохранительных органов), и сотрудниками правоохранительных органов.

С помощью полиграфа у кандидата на службу можно выявить:

1) «Противоправные намерения поступления на службу в правоохранительные органы (на учебу в организации образования правоохранительных органов) в интересах деятельности запрещенных общественных объединений, преступных и террористических организаций и других;

2) негативные зависимости, употребления наркотических, психотропных и иных психоактивных веществ, вызывающих психическую и физическую зависимость;

3) скрываемые заболевания, препятствующие полноценному прохождению службы в правоохранительных органах, суицидальные наклонности;

4) скрытые или искаженные анкетные данные, сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, наличия двойного гражданства, использования фальшивых документов;

5) ранее имевшихся фактов совершения коррупционных правонарушений, передачи посторонним лицам секретной или служебной информации;

6) факты привлечения к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности, в том числе за совершение коррупционных правонарушений;

7) контакты с запрещенными общественными объединениями, преступными и террористическими организациями или участия в коммерческих структурах, если это ранее не входило в их должностные обязанности.

8) злоупотребление должностными полномочиями». [42]

Здесь, на наш взгляд, к возможным рискам относятся технические ошибки в работе аппаратуры или недостаточный опыт специалиста-полиграфолога.

Так, полиграф может привести к нарушению личной жизни сотрудников, которые должны предоставить конфиденциальную информацию. Ошибка может возникнуть при работе с полиграфом, что может привести к ложным обвинениям.

В другом случае, некоторые сотрудники из-за особенностей нервной системы могут быть чересчур нервными и возбужденными в процессе проверки на полиграфе, что может скорее привести к ложным обвинениям, чем к нахождению правды.

Карьерный рост сотрудника начинается с момента его зачисления в кадры правоохранительного органа, то есть после окончания курсов первоначальной профессиональной подготовки.

Назначение на должность, планомерное перемещение по службе производится уполномоченным руководителем при условии строгого соответствия лица предъявляемым квалификационным требованиям, с обязательным прохождением всех этапов карьерного роста.

Система и критерии карьерного роста определяются следующими актами:

- Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 7 декабря 2015 года № 998 «О некоторых вопросах реализации кадровой политики в органах внутренних дел Республики Казахстан»; [50]

Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу от 7 февраля 2023 года № 1 «О некоторых вопросах реализации кадровой политики в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований)»; [51]

Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 21 октября 2016 года № 18 «О некоторых вопросах реализации кадровой политики в Агентстве Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службе)». [52]

Данными актами закреплена методика оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики

правоохранительных органов, а также критерии: «Эффективность использования кадровых ресурсов», «Обучение сотрудников», «Результативность оценки деятельности и аттестации», «Эффективность работы по соблюдению дисциплины, законности и профилактики коррупции», «Уровень профессиональной подготовки».

Итоговая оценка сотруднику дается по итогам сложения всех баллов по вышеуказанным критериям.

В соответствии с ст. 54-1 Закона РК «О правоохранительной службе» порядок и методика проведения ежегодного социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в подразделениях правоохранительного органа определяются руководителем правоохранительного органа.

Социологический мониторинг морально-психологического климата в подразделениях правоохранительного органа – системное изучение социальных процессов и явлений, направленное на получение информации о состоянии морально-психологического климата в подразделениях правоохранительного органа.

При сравнительно-правовом анализе Правил и методики проведения ежегодного социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в подразделениях правоохранительных органов РК автором исследования замечены различные цели социологического мониторинга, а также ее отсутствие.

Например, согласно Правила проведения ежегодного социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований), утвержденных Приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу от 6 января 2022 года № 1, целью проведения социологического мониторинга является изучение состояния морально-психологического климата в подразделениях правоохранительного органа. [53]

В Правилах и методике проведения ежегодного социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел, утвержденных Приказом Министра внутренних дел Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 1094, целями определены:

- 1) повышения эффективности деятельности сотрудников ОВД;
- 2) эффективного использования профессионального и управленческого опыта сотрудников ОВД;
- 3) профессионального развития и совершенствования управленческих компетенций сотрудников ОВД;
- 4) повышения мотивации труда сотрудников, организации служебной деятельности, оптимизации процесса управления, повышения сплоченности подразделений;

5) выявления проблемных подразделений, определения структуры отношений;

6) разработки мероприятий по улучшению психологической атмосферы в подразделениях ОВД. [54]

В Правилах и методике проведения ежегодного социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в подразделениях органов прокуратуры Республики Казахстан, утвержденных Приказом Генерального Прокурора Республики Казахстан от 1 июня 2018 года № 74, цель проведения социологического мониторинга не определена. [55]

Более того, в Агентстве Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службе) отсутствуют самостоятельно разработанные Правила и методика проведения ежегодного социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в подразделениях. Вопросы, регулирующие данный вид отношений, определены в Приложении 10 к приказу Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 21 октября 2016 года № 18. [52]

Согласно данному Приложению, мониторинг проводится в целях:

1) повышения эффективности деятельности сотрудников антикоррупционной службы;

2) профилактики коррупционных правонарушений;

3) эффективного использования профессионального и управленческого опыта сотрудников антикоррупционной службы;

4) профессионального развития и совершенствования управленческих компетенций сотрудников антикоррупционной службы;

5) повышения мотивации труда сотрудников, организации служебной деятельности, оптимизации процесса управления, повышения сплоченности подразделений;

6) выявления проблемных подразделений, определения структуры формальных и неформальных отношений (в том, числе, выявление неформальных лидеров);

7) разработки мероприятий по улучшению психологической атмосферы в подразделениях антикоррупционной службы.

Следует заметить, что сроки проведения социологического мониторинга различны в правоохранительных органах.

Так, в органах прокуратуры, в органах внутренних дел и в Антикоррупционной службе он проводится в четвертом квартале календарного года.

Для сотрудников АФМ социологический мониторинг проводится ежегодно в августе месяце.

Длительность проведения опроса различается в зависимости от органа. Составляет от 20 до 60 минут – Антикоррупционная служба, органы

внутренних дел, 60 минут – АФМ, не превышает 60 минут – органы прокуратуры.

Автором исследования отмечается, что Правилами четко не урегулирован вопрос об обязательности прохождения сотрудниками данного опроса.

В п. 4 Правил ОВД [54], а также п.5 Правил Антикоррупционной службы закреплено, что данный мониторинг проводится на добровольной основе. В Правилах других правоохранительных органов данный вопрос не регламентирован.

Интерпретация результатов мониторинга основывается на субъективном мнении и отношении сотрудника к окружающей его на службе обстановке:

- 1) отношение к коллегам;
- 2) удовлетворенность трудовой деятельностью;
- 3) отношение к стилю руководства;
- 4) отношение к групповым нормам и ценностям на основе личного восприятия и оценок, взаимного обмена мнениями.

Для объективной оценки результатов мониторинга необходимо участие не менее семидесяти процентов от фактической численности сотрудников.

Мониторинг включает в себя вопросы по следующим факторам:

- 1) материальное и нематериальное стимулирование труда;
- 2) организация и условия труда;
- 3) профессиональный и должностной рост;
- 4) отношения с руководством;
- 5) отношения с коллегами;
- 6) психологический климат.

Прямыми критериями удовлетворенности трудом являются:

- 1) высокий и выше среднего уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью;
- 2) высокая и выше среднего степень согласованности мнений;
- 3) благоприятные взаимоотношения руководителей и подчиненных.

В Правилах органов прокуратуры, дополнительно указаны критерии:

- 4) взаимоотношения между сотрудниками;
- 5) факты обращений и жалоб сотрудников внутри коллектива. [55]

Косвенными критериями неудовлетворенности трудом являются:

1) текучесть кадров, связанная с изменением мотивации профессиональной деятельности сотрудников, профессиональным выгоранием (в том числе с редукцией личных достижений), с ухудшением профессионального здоровья, низкой оценкой удовлетворенности профессиональной деятельностью, отсутствием перспектив в работе, тяжелыми условиями труда, низким уровнем заработной платы, ухудшением социальной защищенности;

2) низкая эффективность служебной деятельности коллектива, низкий уровень профессиональной подготовки сотрудников, авторитарный стиль руководства коллективом, низкий уровень исполнительской дисциплины;

3) конфликтность и низкая толерантность сотрудников.

При установлении Стандартов работ сотрудникам кадровых подразделений необходимо руководствоваться следующими критериями:

- 1) конкретность – отсутствие расплывчатых и неоднозначных формулировок, влекущих различное толкование;
- 2) актуальность – своевременный пересмотр Стандартов работ с учетом изменения возложенных задач и реализуемых функций;
- 3) комплексность – охват всех должностей правоохранительной системы, на всех уровнях управления.

Анализ кадровой ситуации осуществляется путем:

- 1) оценки кадрового потенциала и его изменений за последние три года;
- 2) определения состояния укомплектованности и дефицита кадров в сравнении с аналогичными показателями за последние три года;
- 3) определения уровня профессиональной подготовленности молодых сотрудников, принятых на службу из вневедомственных организаций высшего образования (по показателям эффективности и конкурентоспособности);
- 4) изучения тенденций и закономерностей в деятельности правоохранительного органа, влияющих на потребность в кадрах.

Уровень профессиональной подготовки молодых сотрудников, принятых на службу в правоохранительные органы из гражданских вузов, определяется на основе оценки молодых сотрудников, принятых на службу в правоохранительные органы из гражданских вузов (показатели эффективности и конкурентоспособности).

Основные направления деятельности психологов в правоохранительных органах.

Работа психолога подразделяется на 4 вида

- 1) психологическая диагностика;
- 2) психологическая коррекция;
- 3) психологическая профилактика;
- 4) психологическое консультирование.

Психологическая диагностика – процесс оценки и измерения психологических характеристик личности, способностей, поведения и эмоционального состояния человека. Она позволяет выявить особенности психического функционирования и помогает понять индивидуальные особенности личности, а также прогнозировать и корректировать их.

Основные методы и техники психологической диагностики включают:

- 1) Анкетирование: Использование стандартизированных опросников и анкет для сбора информации о различных аспектах личности, эмоциональном состоянии, поведении и предпочтениях человека.
- 2) Тестирование: Применение психологических тестов для измерения различных психологических характеристик, таких как интеллект, личностные особенности, способности и склонности.

3) Наблюдение: Систематическое наблюдение за поведением человека в различных ситуациях и условиях для выявления типичных и нетипичных паттернов поведения, реакций и стратегий.

4) Интервью: Проведение беседы психолога для получения дополнительной информации о его личности, истории жизни, проблемах и потребностях.

5) Проективные методики: Использование специальных заданий и техник, направленных на выявление скрытых аспектов личности через интерпретацию символического материала. Примерами могут быть ассоциативные тесты, рисунки, раскладка карточек и другие.

6) Биографический анализ: Изучение и анализ личной истории человека, его жизненного пути, событий и опыта для выявления ключевых моментов, тенденций и факторов, влияющих на его психологическое состояние и развитие.

Эти методы и техники позволяют психологам получить комплексное представление о личности человека и его психологическом состоянии, что является основой для последующей психологической помощи, консультирования, психотерапии или разработки индивидуальных рекомендаций.

Психологическая коррекция – это процесс изменения или модификации нежелательных психологических состояний, поведенческих паттернов или мыслительных процессов с целью улучшения качества жизни человека. Этот процесс может включать в себя различные методы и техники, направленные на помощь человеку в преодолении проблем, управлении эмоциями, развитии здоровых стратегий адаптации и поведения.

Основные аспекты психологической коррекции включают:

1) Оценка проблемы: Первый шаг в психологической коррекции – это определение конкретной проблемы или недостатка, который требует коррекции. Это может включать в себя анализ поведенческих паттернов, эмоциональных реакций, мыслительных процессов или других аспектов психологического функционирования.

2) Целеполагание: После определения проблемы устанавливаются конкретные цели и задачи коррекции. Цели могут быть связаны с изменением определенных поведенческих привычек, управлением эмоциями, развитием навыков адаптации или саморегуляции.

3) Выбор методов и техник: На основе оценки проблемы и поставленных целей подбираются соответствующие методы и техники психологической коррекции. Это может включать в себя когнитивно-поведенческие техники, психотерапевтические методы, тренинги по развитию навыков, релаксации, медитации и другие.

4) Реализация и тренировка: После выбора подходящих методов и техник начинается процесс их реализации и тренировки. Человек получает инструкции, рекомендации и поддержку в освоении новых стратегий поведения, мышления или реакции на различные ситуации.

5) Оценка результатов: По мере продвижения в процессе коррекции проводится оценка достигнутых результатов. Это позволяет оценить эффективность выбранных методов и внести необходимые корректировки в процессе работы.

Психологическая коррекция может быть направлена на решение широкого спектра проблем, включая управление стрессом, снижение тревожности или депрессии, преодоление зависимостей, развитие самооценки и уверенности, улучшение отношений и другие.

Психологическая профилактика – это система мероприятий и программ, направленных на предотвращение возникновения психологических проблем, улучшение психологического благополучия и развитие адаптивных стратегий поведения у людей.

Она охватывает широкий спектр областей человеческой жизни, включая образование, здравоохранение, семейные и межличностные отношения, трудовую деятельность и другие.

Основные аспекты психологической профилактики:

1) Популяризация здорового образа жизни: В рамках профилактических программ проводятся мероприятия по популяризации здорового образа жизни, включая физическую активность, правильное питание, отказ от вредных привычек и регулярные медицинские осмотры.

2) Обучение адаптивным стратегиям поведения: Профилактические программы направлены на обучение людей адаптивным стратегиям поведения и реагирования на стрессовые ситуации. Это может включать в себя тренинги по управлению стрессом, развитию эмоционального интеллекта и навыков саморегуляции.

3) Психологическая поддержка: В рамках профилактических программ проводятся консультации и психологическая поддержка для людей, находящихся в состоянии стресса или переживающих трудности в своей жизни. Это помогает предотвратить развитие психологических проблем и своевременно обратиться за помощью.

4) Развитие навыков коммуникации и конфликтологии: Профилактические программы включают в себя обучение навыкам эффективной коммуникации, разрешению конфликтов и построению здоровых межличностных отношений.

5) Психологическое образование: Осуществление образовательных программ по психологии и психическому здоровью помогает повысить уровень психологической грамотности и способствует профилактике различных психологических проблем.

Целью психологической профилактики является создание условий для поддержания психологического здоровья и благополучия человека, а также снижение риска развития различных психологических нарушений.

Психологическая консультация – это процесс предоставления профессиональной помощи и поддержки клиенту (или группе клиентов) со стороны психолога. Основная цель психологической консультации заключается

в помощи человеку в решении психологических проблем, осознании собственных ресурсов и способностей, а также в развитии стратегий преодоления трудностей.

Основным видом консультации является беседа. Психолог устанавливает контакт с клиентом и помогает ему выразить свои мысли, чувства и переживания. Затем проводится анализ ситуации, определение причин проблемы и поиск возможных решений.

2.2 Проблемы морально-психологической подготовки сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан. Пробелы и коллизии национального законодательства.

Сегодня можно, на наш взгляд, констатировать, что государственная идеология в суверенном Казахстане уже имеется.

Однако идеологическая модель еще не стала в полной мере доступной населению, она не трансформировалась в общественную психологию.

Недостатки отраслевого законодательства.

Вопросы воспитательной, психологической и идеологической в соответствии с ст. 54-1 Закона РК «О правоохранительной службе» регламентированы соответствующими правилами:

1. «Правила организации воспитательной, психологической, идеологической работы с личным составом системы органов прокуратуры Республики Казахстан», утверждены приказом Генерального Прокурора Республики Казахстан от 21 ноября 2022 года № 227. [56]

2. «Правила организации воспитательной, психологической и идеологической работы с личным составом Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы)», утверждены приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 22 ноября 2022 года № 416. [57]

3. «Правила организации воспитательной, психологической и идеологической работы с личным составом органов внутренних дел», утверждены приказом и.о. Министра внутренних дел Республики Казахстан от 30 ноября 2022 года № 921. [58]

4. «Правила организации воспитательной, психологической, идеологической работы с личным составом в органах по финансовому мониторингу (службе экономических расследований)», утверждены приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу от 16 ноября 2022 года № 39. [59]

Необходимо отметить, что в соответствии с ст. 3 Закона РК «О правоохранительной службе» одним из специальных принципов данной службы является единство подходов к организации правоохранительной службы в правоохранительных органах.

В процессе анализа вышеуказанных правил, установлено, что несмотря на общую схожесть целей, задач, формы проведения, методов работы и др., отдельные положения воспитательной, психологической и идеологической работ отличаются друг от друга.

Детальный анализ вышеназванных положений имеется в сравнительной таблице (Приложении 1).

Воспитательная работа.

Так, особого внимания заслуживает организация индивидуальной воспитательной работы с личным составом.

В органах прокуратуры и службе экономических расследований данный вид воспитательной работы проводят руководители на всех уровнях.

Однако, в Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции работа проводится только руководителями структурных подразделений и его территориальных органов.

В другом случае, органах прокуратуры и службе экономических расследований Республики Казахстан к основным средствам воспитательной работы относятся:

- 1) организация выступлений деятелей культуры и творческих бригад;
- 2) проведение спортивных игр, культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;
- 3) экскурсии в музеи.

В ОВД РК к таковым относятся:

- 1) культурно-досуговые учреждения;
- 2) комнаты информационно-воспитательной работы;
- 3) библиотеки;
- 4) музеи;
- 5) полиграфическое оборудование;
- 6) технические средства воспитания;
- 7) передвижные информационные комплексы;
- 8) наглядные средства информации.

В «Правилах организации воспитательной, психологической и идеологической работы с личным составом Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции» по противодействию коррупции такие средства воспитательной работы не указаны.

При исследовании методов воспитательной работы в ОВД РК установлено, что отсутствует метод критики (в Правилах остальных правоохранительных органах данный метод имеется).

Необходимо отметить, что ответственные подразделения (лица) правоохранительных органов ежегодно до 25 декабря формируют план по воспитательной работе и утверждают его уполномоченным руководителем правоохранительного органа.

Ответственные подразделения (лица) формируют отчет об исполнении плана и вносят на рассмотрение руководителю правоохранительного органа или уполномоченному руководителю правоохранительного органа.

Вышеуказанные сведения о формировании плана, отчета и их сроках в Правилах ОВД не регламентированы.

Психологическая работа.

Принимая во внимание, что основной целью психологической работы является организация мероприятий по обеспечению благоприятного морально-психологического климата в подразделениях, поддержанию психологической готовности личного состава на выполнение оперативно-служебных задач, в том числе в период военного и чрезвычайного положения, проведения антитеррористических операций, необходимо отметить значимость другой цели – определения соответствия психологических и психофизиологических качеств сотрудника занимаемой должности.

Вышеназванное положение предусмотрено лишь в «Правилах организации воспитательной, психологической и идеологической работы с личным составом Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции».

Среди задач психологического обеспечения Правилами ОВД РК предусмотрено:

- психологическая коррекция социально-психологических установок и ценностных ориентаций индивидуального и группового поведения сотрудников;
- осуществление коррекции негативных психических состояний, в том числе аутоагрессивного поведения сотрудников;
- проведение психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психологическом внимании;
- проведение психологической реабилитации, направленной на восстановление профессиональной работоспособности сотрудников после выполнения ими оперативно-служебных задач;
- организация психологической работы по повышению управленческой компетентности.

В Правилах других правоохранительных органов аналогичные задачи не предусмотрены, что является пробелом действующего законодательства.

Идеологическая работа.

Несмотря на схожие аспекты с воспитательной работой, основным направлением данного вида является политическое воспитание сотрудников, формирование у них активной позиции в социальной жизни страны (мировоззрения и убеждений).

Основной целью идеологической работы является организация мероприятий по формированию у сотрудников верности конституционным принципам и национальным интересам государства, патриотического сознания, любви к Родине, своему народу, верности присяге, стремления к безупречному выполнению должностных обязанностей.

Но стоит заметить, что противодействие деструктивной идеологии также является одной из основополагающих целей такого вида работы, что, нормативно отражено лишь в Правилах ОВД РК.

Недостатками также является отсутствие четкой регламентации в части выбора ответственного подразделения, сроков сдачи планов и отчетов в ОВД РК и службе экономических расследований.

Формы идеологической работы в вышеуказанных Правилах не указаны, за исключением Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции.

На основании вышеизложенного, в целях соблюдения единообразного подхода к правоохранительной службе, автором исследования предлагается создание единых Правил, утвержденных совместным приказом первых руководителей правоохранительных органов, регулирующих осуществление воспитательной, психологической и идеологической работ с личным составом.

Законодательное урегулирование денежных выплат сотрудникам правоохранительных органов.

1. Согласно п. 4 ст. 69 Закона «О правоохранительной службе» сотрудникам выплачивается денежная компенсация на содержание жилища и оплату коммунальных услуг в размере, определяемом законом о республиканском бюджете.

Однако, такие выплаты производятся не для всех категорий сотрудников.

В настоящее время «Правилами выплаты денежного довольствия, пособий и прочих выплат сотрудникам системы органов прокуратуры Республики Казахстан» [60] жилищные выплаты сотрудникам органов прокуратуры не предусмотрены в сравнении с органами внутренних дел, оперативно-следственными подразделениями Антиторрупционной службы.

2. Курсантам (слушателям), направленным в органы внутренних дел для прохождения преддипломной практики и назначенным на штатные должности органов внутренних дел, по месту прохождения преддипломной практики выплачивается денежное содержание за период нахождения на штатной должности по день откомандирования в учебные заведения для прохождения итоговой аттестации обучающихся, о чем делаются соответствующие записи в денежном аттестате.

Стоит отметить, что лицам поступающим на службу в органы прокуратуры и проходящим первоначальную профессиональную подготовку, не предусмотрено аналогичных выплат во время стажировки в правоохранительном органе перед итоговой аттестацией.

3. Курсантам (слушателям) учебных заведений Министерства внутренних дел Республики Казахстан выплачивается стоимость проезда на междугороднем автомобильном (кроме такси), железнодорожном и водном транспорте к месту постоянного проживания и обратно в период каникулярных отпусков.

Для курсантов (слушателей) Академии правоохранительных органов данные выплаты Правилами не предусмотрены.

4. При исследовании обнаружено отсутствие бланкетной нормы в «Правилах выплаты денежного довольствия, пособий и прочих выплат сотрудникам системы органов прокуратуры Республики Казахстан».

Так, за время обучения на курсах повышения квалификации и переподготовки кадров сотрудникам органов прокуратуры производятся соответствующие выплаты.

Однако, в отраслевом нормативном правовом документе это не указано по причине отсутствия бланкетной нормы на «Правила о служебных командировках в пределах Республики Казахстан работников государственных учреждений, содержащихся за счет средств государственного бюджета, а также депутатов Парламента Республики Казахстан», утвержденных постановлением Правительства Республики Казахстан от 22 сентября 2000 года № 1428. [61]

Более того, в сравнении с «Правилами выплаты денежного довольствия, пособий и прочих выплат сотрудникам ОВД РК» [62] в «Правилах выплаты денежного довольствия, пособий и прочих выплат сотрудникам системы органов прокуратуры Республики Казахстан» отсутствует норма, где указано, что за время обучения, сохраняются фактически получаемая сотрудниками дополнительная оплата за проживание на территориях, подвергшихся воздействию последствий ядерных испытаний, в зонах экологического бедствия.

5. В Правилах органов прокуратуры не регламентирован порядок выплат, в т.ч. различных видов надбавок, исчисляемых от должностных окладов, производимых при временном исполнении должности.

6. В Части выплаты, производимых в период временной нетрудоспособности, предлагается внести изменения в п. 19 «Выплата денежного довольствия сотрудникам за весь период их временной нетрудоспособности, а также по уходу за больными членами семьи, производится в полном объеме только после предоставления подтверждающих документов» на «Выплата денежного довольствия сотрудникам за весь период их временной нетрудоспособности, а также по уходу за больными членами семьи, производится в полном объеме только после предоставления листков освобождения от служебных обязанностей по временной нетрудоспособности, а также на основании листков по временной нетрудоспособности по уходу за больными членами семьи».

7. В соответствии п. 34 «Правилами выплаты денежного довольствия, пособий и прочих выплат сотрудникам ОВД РК», сотрудникам органов внутренних дел, освобожденным от занимаемых должностей, за время нахождения в распоряжении соответствующих органов внутренних дел выплачивается денежное содержание со дня освобождения от штатной должности (т.е. должностной оклад по последней занимаемой должности, доплата за специальное звание) и денежная компенсация на содержание жилища и оплату коммунальных услуг.

При сравнительном анализе в п. 22 «Правил выплаты денежного довольствия, пособий и прочих выплат сотрудникам системы органов прокуратуры Республики Казахстан» при наличии вышесказанных условий, денежная компенсация на содержание жилища и оплата коммунальных услуг сотрудникам не предусмотрена.

8. Выплата премий сотрудникам прокуратуры, в период нахождения в распоряжении не производится. Правилами ОВД данный запрет никак не регламентирован.

9. За время ежегодного трудового отпуска предоставленного сотрудникам органов внутренних дел, освобожденным от занимаемых должностей и находящимся в распоряжении, денежное содержание выплачивается в размере, получаемом по основной должности ко дню зачисления в распоряжение, независимо от срока пребывания в распоряжении. Правилами органов прокуратуры данное правило не регламентировано.

10. Учитывая необходимость управления человеческими ресурсами, организация курсов повышения квалификации для руководителей правоохранительных органов, а также руководителей структурных подразделений по вопросу поддержания благоприятного морально-психологического климата среди личного состава, а также профилактических аспектов профессиональной деформации и эмоционального выгорания.

Проблемы профессиональной деформации личности.

Профессия может оказывать значительное воздействие на личность человека, формируя его характер, ценности, мировоззрение и поведенческие черты.

Работа в определенной сфере может способствовать формированию профессиональных ценностей и убеждений, включая отношение к этике, справедливости, ответственности и служению обществу.

Некоторые профессии, в том числе правоохранительная деятельность, характеризуются высоким уровнем стресса и требований, что может повлиять на личность, вызвав эмоциональное напряжение, выгорание или развитие адаптивных стратегий преодоления стресса.

Профессиональная деформация личности (от лат. «deformatio», искажение) - это концепция, которая описывает изменения в личности или поведении человека, вызванные его профессиональной деятельностью или окружающей средой.

Данный термин впервые был применен Х. Ландероком в американском журнале психологии в 1915 году, в которой описывалось как меняется психика представителей тех или иных профессий.

В настоящее время среди ученых нет единого мнения о точном определении данного термина.

Например, Э.Ф. Зеер так определяет понятие «Профессиональная деформация» - это постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на

продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности» [63].

Традиционно все причины профессиональной деформации разделяют на две крупные группы.

Объективные факторы – практически не зависящие от личности сотрудника, обусловленные сложностями профессиональной деятельности.

Субъективные факторы – личная психологическая предрасположенность сотрудника к деформации. [64].

Применительно к деятельности правоохранительных органов, профессиональная деформация представляет собой результат искажения профессиональных и личностных качеств сотрудника органа правопорядка под влиянием отрицательных факторов деятельности и окружающей среды. Иначе еще можно сказать, что у человека выработался стереотип поведения, вызванный особенностями его работы, способный доставлять много хлопот ему и окружающим. [65]

Профессиональная деформация личности может проявляться в различных формах, и на наш взгляд, включает следующие аспекты:

Эмоциональное выгорание: Постоянный стресс и требования работы могут привести к выгоранию, когда человек чувствует эмоциональное истощение, апатию и потерю интереса к своей работе и жизни в целом.

Деперсонализация: Возможно развитие цинизма, негативного отношения к окружающим и отчуждения от родственников, друзей или общества в целом.

Снижение самооценки и уверенности: Постоянные вызовы и требования профессиональной деятельности могут привести к сомнениям в собственных способностях и ухудшению самооценки.

Повышенная склонность к алкоголизму, наркомании или другим формам зависимости: Люди, испытывающие профессиональную деформацию личности, могут обращаться к вредным привычкам в попытке справиться со стрессом и эмоциональным дискомфортом.

Проблемы в личных отношениях: Эмоциональное напряжение на работе может привести к проблемам во взаимоотношениях с семьей, друзьями и партнерами.

Профессиональная деформация личности может негативно повлиять на качество жизни, здоровье и общее благополучие человека. Это серьезная проблема, которая требует внимания и мер по предотвращению, включая различные стратегии самоуправления, поддержку коллег и возможность получения психологической помощи.

В психологической литературе выделяют три группы факторов [66], ведущих к образованию профессиональной деформации: факторы, обусловленные спецификой деятельности органов правопорядка; факторы личностного свойства; факторы социально-психологического характера.

К факторам профессиональной деформации, обусловленных спецификой правоохранительной деятельности, необходимо отнести наличие властных полномочий, бюрократизм, физические и психологические перегрузки.

К факторам личностного свойства необходимо отнести следующие критерии: недостаточная профессиональная квалификация, завышенные ожидания от профессиональной деятельности, наличие дезадаптации, которая может привести к агрессии, насилию, жестокости по отношению к другим людям, разочарование в профессии.

К факторам социально-психологического характера относятся следующие критерии: грубый и неадекватный стиль руководства в отношении подчиненных, проблемы в быту и в семье, низкая общественная оценка деятельности правоохранительных органов.

По мнению Буданова А.В., профессиональная деформация в своем развитии проходит три основных уровня: начальный, средний и глубинный.

На начальном уровне профессиональной деформации происходят малозаметные изменения в личности сотрудника, который обучается, становится профессионалом, но не зависим от службы. На данном уровне профессиональная деформация не оказывает негативного воздействия на эффективность служебной деятельности. Это говорит о том, что сотрудник не проецирует отрицательные факторы деятельности на свою бытовую жизнь. Такое состояние снижает психическое напряжение, оптимизирует эмоциональное самочувствие.

Средний уровень профессиональной деформации отличается количественно-качественными изменениями. По отношению к другим людям складывается предвзятое отношение, наблюдается склонность к обвинению. Эти проявления возникают в следствие подозрительности, снижения самокритичности, объективности. Стиль служебного поведения переносится на внеслужебное. Служебная деятельность оказывается единственно важной сферой активности личности. Появляется возможность пренебрегать нормами и обязанностями без особого риска понести ответственность за это.

На глубинном уровне профессиональная деформация поражает всю личность. Сотрудник оценивает себя как непревзойденного профессионала и незаменимого человека на службе. Болезненно реагирует на критику и контроль за своей деятельностью. Могут проявляться нежелательные черты характера: жестокость, мстительность, грубость, вседозволенность, цинизм... Что касается эффективности служебной деятельности, то на глубинном уровне деформации при общем благополучии могут возникать серьезные срывы и неудачи, связанные с самоуверенностью и ослаблением самоконтроля. [67]

По мнению Борисовой С.Е., выделяется группа проявлений, связанных с деформацией индивидуальной профессиональной концепции сотрудника и появлением в ее структуре жестких стереотипов, отражающих неверное восприятие организации и самого себя в ее структуре.

Исследования позволили выявить шесть подобных стереотипов:

1. Стереотип «начальник должен быть жестким, твердым, настойчивым» меняет структуру управленческого взаимодействия, переводя ее на режим угрозы наказанием за проступок, приказное общение.

2. Стереотип «начальник всегда прав» отрицательно влияет на самостоятельность решений и суждений работника, формирует безынициативность, ожидание приказов и распоряжений со стороны руководства.

3. Стереотип догматического следования приказам порождает установку на бездумное выполнение любого приказа начальника, часто ведет к внутри личностным конфликтам, если имеется собственное мнение о необходимости действовать по-другому.

4. Стереотип «маленького человека» ведет к снижению профессиональной самооценки, проявлению конформизма и отсутствию собственных суждений по тому или иному служебному вопросу.

5. Стереотип «оптимального» ролевого поведения часто выступает как механизм приспособительного поведения к определенным служебным ситуациям и конкретным профессиональным действиям. Так, угрожающее и агрессивное поведение рассматривается как оптимальное для получения показаний от подозреваемого и т.д.

6. Стереотип «нахождения виновного» оправдывает все действия по нахождению виновного, его наказанию и т.п. При этом работа по выявлению истинных причин неэффективности деятельности уходит на задний план, и ее недостатки не вскрываются [68].

При наличии обстоятельств, способствующих формированию профессиональной деформации необходимо принимать меры для ее предотвращения.

Предотвращение профессиональной деформации у сотрудников правоохранительных органов крайне важно для их физического и психологического здоровья, а также для эффективности выполнения профессиональных обязанностей.

Основные профилактические меры, которые могут быть приняты для предотвращения профессиональной деформации:

Обеспечение психологической поддержки: Создание системы психологической поддержки, которая включает консультирование, тренинги по управлению стрессом, психологическую реабилитацию и другие методы помощи в справлении с профессиональными стрессами.

Обучение и тренинги: Предоставление сотрудникам обучения и тренингов по эмоциональной компетентности, управлению стрессом, конфликтному разрешению, а также техникам самоуправления и релаксации. Регулярная саморефлексия и анализ собственных мыслей, эмоций и действий может помочь сотрудникам понять свои реакции на профессиональные ситуации и развить более адаптивные способы реагирования.

Создание поддерживающей организационной культуры: Развитие организационной культуры, которая ценит здоровье и благополучие сотрудников, поддерживает открытость, взаимовыручку, командную работу и эффективное управление конфликтами.

Участие в хобби, общественных мероприятиях и других дополнительных активностях помогает сбалансировать жизнь и предоставить возможность отвлечься от профессиональных забот и стресса.

Система отдыха и отпусков: Обеспечение адекватной системы отдыха и отпусков, которая позволяет сотрудникам регулярно отдыхать и восстанавливаться от профессиональных нагрузок.

Регулярное мониторинг и оценка: Проведение регулярного мониторинга и оценки психологического состояния сотрудников для выявления признаков профессиональной деформации и своевременного предоставления помощи и поддержки.

Физическая активность и здоровый образ жизни: Способствование физической активности сотрудников, проведение спортивных мероприятий, организация занятий по физкультуре и спорту, а также пропаганда здорового образа жизни.

Профилактика вторичной травматизации: Обучение сотрудников методам предотвращения вторичной травматизации и эмоционального выгорания при работе с травмированными или насилием.

2.3 Рекомендации для совершенствования организационно-правовых аспектов морально-психологической подготовки сотрудников Республики Казахстан

Проблема психологической готовности сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан к применению огнестрельного оружия.

Сотрудники правоохранительных органов РК сталкиваются с рядом сложностей при исполнении служебных обязанностей, среди которых одной из наиболее распространенных является недостаточная психологическая готовность к применению огнестрельного оружия.

Данный вопрос является предметом активных дискуссий и исследований, поскольку сотрудники ОВД обладают особыми полномочиями и обязанностями, требующими специфического подхода к их психологической подготовке.

Служба сотрудников ОВД предполагает попадание в экстремальные ситуации, которые требуют оперативного и взвешенного принятия решений.

Такие условия оказывают значительное психологическое воздействие, которое может оказывать влияние на психическое и эмоциональное состояние сотрудников.

Психологические факторы, влияющие на применение огнестрельного оружия.

Исследования показали, что на психологическую готовность сотрудников ОВД к применению огнестрельного оружия влияют следующие факторы:

- Стресс и тревожность: Экстремальные ситуации часто вызывают стрессовое состояние, которое может нарушать когнитивные функции и снижать способность принимать рациональные решения;

- Эмоциональная нестабильность: Сильные эмоции, такие как страх, гнев или паника, могут оказывать негативное влияние на рассудительность и самообладание сотрудников, что может привести к неадекватным действиям;

- Усталость и недосыпание: Длительные рабочие смены и недостаток отдыха могут привести к когнитивным нарушениям и снижению концентрации, что повышает риск ошибочных решений;

- Недостаток подготовки и опыта: Сотрудники, которые недостаточно подготовлены к использованию огнестрельного оружия, могут испытывать повышенную тревожность и неопределенность в стрессовых ситуациях.

Последствия недостаточной психологической готовности.

Недостаточная психологическая готовность к применению огнестрельного оружия может привести к ряду негативных последствий для сотрудников ОВД и общества в целом. Эти последствия могут включать:

- Повышенный риск несчастных случаев или неправомерного применения силы;

- Препятствия для эффективного выполнения служебных обязанностей;

- Развитие психологических расстройств, таких как посттравматическое стрессовое расстройство;

- Потеря общественного доверия к правоохранительным органам.

Пути повышения психологической готовности.

Для повышения психологической готовности сотрудников ОВД к применению огнестрельного оружия необходимо комплексное и системное решение, включающее следующие меры:

- Обучение и подготовка: Обеспечение регулярных и всесторонних программ подготовки, ориентированных на развитие навыков стрельбы, управления стрессом и принятия решений;

- Психологическая поддержка: Предоставление сотрудникам доступа к профессиональной психологической помощи для выявления и устранения факторов, влияющих на их психологическое благополучие;

- Посттравматическое восстановление: Разработка и внедрение программ реабилитации для сотрудников, столкнувшихся с травмирующими событиями, с целью предотвращения развития ПТСР;

- Создание позитивной организационной культуры: Создание благоприятного рабочего климата, основанного на поддержке, признании и снижении стигматизации, связанной с обращением за психологической помощью;

- Нормативно-правовое обеспечение: Разработка и принятие нормативно-правовых актов, регулирующих использование огнестрельного оружия

сотрудниками ОВД и предусматривающих меры психологической поддержки и реабилитации.

Решение этой проблемы требует комплексного подхода, включающего обучение, подготовку, психологическую поддержку и создание благоприятной организационной культуры. Принимая эти меры, правоохранительные органы могут улучшить психологическое благополучие своих сотрудников, повысить их профессионализм и укрепить доверие общества к правоохранительным структурам.

Психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов в обучении меткой стрельбе

Эффективная меткая стрельба требует не только физической подготовки, но и комплексной психологической подготовки специалистов правоохранительных органов. Обучение психологическим навыкам позволяет им:

- Применять приемы стрельбы из огнестрельного оружия с максимальной эффективностью. Управляя своими эмоциями, они могут сохранять сосредоточенность и достигать требуемых результатов в стрельбе.

- Пресекать противоправную деятельность, применяя оружие обоснованно и целенаправленно. Основываясь на своем психологическом самообладании и оценке ситуации, они способны принимать взвешенные решения и выбирать наиболее эффективные методы нейтрализации опасности.

Рассмотрим основные тренировочные методики для психологической подготовки сотрудников ОВД:

- Укрепление силы воли и устойчивости характера;
- Развитие способности к постановке и достижению целей. С помощью специальных упражнений сотрудники отработывают навык ставить четкие цели и сохранять целеустремленность в стрессовых ситуациях;
- Формирование стойкого характера. Сила воли и твердость характера позволяют сотруднику преодолевать сомнения, страхи и неуверенность, уверенно используя огнестрельное оружие в кризисных ситуациях;
- Практические занятия по стрельбе;
- Преодоление неуверенности в себе и адаптация к огнестрельному оружию. Участие в регулярных стрельбах позволяет сотрудникам обрести уверенность в своих силах и выработать автоматизм в обращении с оружием;
- Развитие координации и меткости. Специальные упражнения развивают глазомер, реакцию и координацию движений для эффективного попадания в цель;
- Освоение тактических приемов стрельбы. Сотрудники овладевают навыками стрельбы из различных положений, в движении и в условиях ограниченной видимости, отработывая различные тактические сценарии.

Изучение теоретических основ.

Понимание тактики, техники и баллистики применения оружия. Знание принципов стрельбы, особенностей оружия и боеприпасов повышает

уверенность сотрудников и позволяет принимать обоснованные решения в стрессовых ситуациях.

Ознакомление с правовой базой применения огнестрельного оружия. Знание законодательных норм и условий применения оружия помогает сотрудникам действовать в рамках закона и избегать превышения полномочий.

Моделирование экстремальных ситуаций.

Тренировки на учебном полигоне. Сотрудники отрабатывают навыки применения огнестрельного оружия в условиях, приближенных к реальным, сталкиваясь с неожиданными ситуациями, шумовыми и психологическими воздействиями.

Ролевые игры и имитаторы. Сотрудники участвуют в смоделированных ситуациях, в которых они должны принимать решения о применении оружия и действовать адекватно сложившимся обстоятельствам.

Развитие физических навыков.

Упражнения на расслабление и снятие напряжения. Специальные комплексы упражнений, например, йога, медитация или дыхательные техники, помогают сотрудникам справляться с тревожностью, напряжением и фокусироваться на выполнении задачи.

Улучшение физической формы. Регулярные физические нагрузки укрепляют организм, улучшают кровообращение, повышают выносливость и стрессоустойчивость сотрудников.

Психологический тренинг развивает у сотрудников ОВД следующие важные качества:

Концентрация и фокусировка. Способность сосредотачиваться на цели, не отвлекаясь на внешние факторы.

Решительность, смелость и уверенность. Готовность действовать решительно и уверенно в критических ситуациях, сохраняя контроль над своими эмоциями.

Эмоциональный контроль и изоляция от внешних воздействий. Умение контролировать свои эмоции и абстрагироваться от шума, помех и физиологических реакций, таких как дыхание и сердцебиение.

Контроль психофизиологических показателей. Владение навыками управления своим дыханием, сердечным ритмом и мышечным напряжением для поддержания оптимального психологического и физического состояния.

Выводы раздела.

Основными проблемами негативно сказывающимися на морально-психологическом настрое сотрудников является отсутствие единого правового документа, регламентирующего организацию психологической, воспитательной и идеологической работы с личным составом, отсутствию дополнительной денежной стимуляции труда, а также организации курсов повышения квалификации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты изученного теоретического и эмпирического материала показали высокую степень актуальности данной темы и необходимость совершенствования основных направлений морально-психологической подготовки в кадровой деятельности правоохранительных органах.

Проведенное исследование в рамках магистерской диссертационной работы, по нашему мнению, имеет исключительно важное теоретико-правовое и научно-практическое значение в условиях формирования современной кадровой политики в правоохранительной системе.

Теоретическое осмысление проблем кадровой работы в правоохранительных органах традиционно вызывает трудности.

Необходимо продолжить работу по созданию единых Правил для всех правоохранительных органов Республики Казахстан, регулирующих деятельность воспитательной, психологической и идеологической работы.

Пересмотрение Правил выплаты денежного довольствия, пособий и прочих выплат сотрудникам правоохранительной системы поможет сохранить благоприятный психологический настрой и даст новый мотивационный стимул.

Изменение Правил института наставничества в правоохранительной сфере повысит авторитет наставника, обеспечив справедливую оценку его труда путем денежной стимуляции.

В целях поддержания благоприятного морально-психологического климата среди личного состава, а также профилактических аспектов профессиональной деформации и эмоционального выгорания на базе Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан организовать курсы повышения квалификации для руководителей правоохранительных органов, а также руководителей структурных подразделений

Содержание диссертации подтверждает актуальность и новизну исследования сегодняшнее состояние национального законодательства, учитывая моральные, психологические и экономические аспекты жизнедеятельности сотрудников.

В работе проанализированы воззрения ученых по вопросам психологической готовности, наличия психолого-педагогического компонента в подготовке сотрудников.

Теоретическая ценность и практическая значимость исследования подтверждается полученными в ходе исследования новыми научными результатами.

Теоретические выводы, законодательные предложения и практические рекомендации прошли апробацию на научно-практических конференциях, с опубликованием результатов исследования.

Как уже отмечалось в нашей работе, нашли отражение и многие другие актуальные проблемы в рамках исследуемой темы.

Проведенная научно-исследовательская работа в сфере кадровой политики затрагивает жизненно важные проблемы, настоятельно требующие конструктивных теоретических и практических решений.

Наиболее значимые аспекты данной направленности в известной степени нашли отражение в основных положениях, вносимых на защиту.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе» от 6 января 2011 года № 380-IV. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380_ (дата обращения: 20.09.2023).
2. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 1. С. 16–24.
3. Крупник Е.П., Тагирова Р.А. Изучение проблемы устойчивости в различных педагогических школах // Психология человека в условиях социальной нестабильности. Москва: МПГУ, 1994. С. 84
4. Психология здоровья: учебник для вузов / под ред. Г.С. Никифорова. Санкт-Петербург: Питер, 2006. 607 с.
5. Юнг, К.Г. Проблемы души нашего времени / К.Г. Юнг; пер. с нем. – Москва: Универс, 1994. – С. 149.
6. Шадриков, В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учеб. пособие: 2-е изд., перераб. и доп. / В.Д. Шадриков. – Москва: Издательская корпорация «Логос», 1996. – 320 с.
7. Левитан, К.М. Юридическая педагогика: учебник / К.М. Левитан. – Москва: Норма, 2008. – 432 с
8. Стандарт полицейского. Утвержден приказом Министра внутренних дел Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 358. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020500_ (дата обращения: 12.10.2023).
9. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – Москва: Политиздат, 1975. – 304 с.
10. Осинцева, А.В. Профессионально важные качества личности сотрудника ОВД в зависимости от вида деятельности / А.В. Осинцева, О.В. Гарманова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – №4. – С. 16–19.
11. Орёл, В.Е. Психология труда / А.В. Карпов, В.Е. Орёл и др. – Москва: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. – 350 с
12. Батаршев А.В., Алексеева И.Ю., Майорова Е.В. Диагностика профессионально важных качеств. СПб.: Питер, 2007. 192 с.
13. Ефремов Е.Г., Новиков Ю.Т. Основы психологии труда и профессиональной психологии: учебное пособие. Омск: Изд-во «Омский государственный университет», 2010. 351 с.
14. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. Российская акад. наук, Ин-т психологии. М.: Ин-т психологии РАН, 2008. 345 с.
15. Этический кодекс сотрудников правоохранительных органов, органов гражданской защиты и государственной фельдъегерской службы Республики Казахстан, утвержденный Указом Президента Республики Казахстан от 2 января

2023 года № 81. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2300000081_ (дата обращения: 08.12.2023).

16. Зимняя И.А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический подход) // Высшее образование сегодня. -2006. - № 8. - С. 21-26.

17. Байденко В.И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы). - М., 2005. - 285 с.

18. Субетто А.И. Онтология и эпистемология компетентностного подхода, классификация и ква-лиметрия компетенций. - СПб.; М.: Исследоват. центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. - 72 с.

19. Зеер Э., Сыманюк Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. - 2005. -№ 4. - С. 23-30.

20. Новиков А.М. Профессиональное образование в России. - М., 1997. - 257 с.

21. Дроздова Н.П., Ефимова Е.Г., Колесников М.Ф. Активные методы обучения / под общей ред. Ф.И. Кайзера, Г.Г. Богомазова, З.А. Сабаева. -СПб.: СПбГУ, 2002. - 296 с.

22. Ларионова Г.А. Компетенции в профессиональной подготовке студентов вуза. - Челябинск: ЧГАУ, 2004. - 232 с.

23. Исаев В.А. Образование взрослых: компетентностный подход. - Великий Новгород, 2005. - 237 с.

24. Совместный приказ Генерального Прокурора Республики Казахстан от 24 декабря 2015 года № 152, Министра финансов Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 684, Министра по делам государственной службы Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 3 и Министра внутренних дел Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1062 «Об утверждении Содержания и Правил профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012798_ (дата обращения: 12.12.2023).

25. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 26 апреля 2011 года № 187 «Об утверждении Правил прохождения специального первоначального обучения для лиц, впервые поступающих в органы внутренних дел Республики Казахстан на должности рядового, младшего и среднего начальствующего состава». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1100006978_ (дата обращения: 13.12.2023).

26. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 13 марта 2020 года № 211 «Об утверждении Правил отбора на первоначальную профессиональную подготовку и условия ее прохождения для лиц, поступающих в органы внутренних дел, а также основания их отчисления от первоначальной

профессиональной подготовки». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020123_ (дата обращения: 13.12.2023).

27. Совместный приказ Генерального Прокурора Республики Казахстан от 26 июня 2020 года № 80, Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 29 июня 2020 года № 199 и Министра финансов Республики Казахстан от 14 июля 2020 года № 675 «Об утверждении Правил отбора на первоначальную профессиональную подготовку и условия ее прохождения для лиц, поступающих на службу в органы прокуратуры, антикоррупционную службу и службу экономических расследований, а также основания их отчисления от первоначальной профессиональной подготовки». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020984_ (дата обращения: 13.12.2023).

28. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 14 ноября 2022 года № 896 «Об утверждении Правил и сроков организации наставничества для лиц, впервые поступающих в органы внутренних дел». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200030549_ (дата обращения: 13.12.2023).

29. Закон Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года № 293-VI «О статусе педагога». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000293_ (дата обращения: 15.12.2023).

30. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 160 «Об утверждении Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020486_ (дата обращения: 15.12.2023).

31. Салпагарова С.Р. Организация психологического обеспечения полиции англоязычных стран : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Салпагарова Светлана Рамазановна. – М., 2006. – 24 с.

32. Колонтаевская И.Ф. Профессиональная подготовка управленческих кадров полиции за рубежом (теоретические и организационно-правовые аспекты) / И. Ф. Колонтаевская // Административное право и процесс. - 2007. - № 3. - С. 122-125.

33. Reaves B.A. State and local academies for the training of law enforcement officers. US Department of Justice; Washington DC, USA: 2016. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/state-and-local-lawenforcement-training-academies-2016-re-issue> (Дата обращения: 25.10.2023).

34. Specialty Guidelines for Forensic Psychology [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.apa.org/practice/guidelines/forensic-psychology> (Дата обращения: 25.10.2023).

35. Willmann H.G. Einstellungstests für Polizei und Feuerwehr: die optimale Vorbereitung für den Auswahltag. – Berlin, 2015. – 605 S.

36. Цветков В.Л. Полицейская психология: опыт Испании: научная статья. Психопедагогика в правоохранительных органах, 2014, № 4(59). С. 86-89.

37. Приказ министра внутренних дел России от 25.12.2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/400791288/?ysclid=lxelhb96cz528703842> (Дата обращения: 11.11.2023).

38. Police française. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.utile.fr/comment-devenir-psychologue-pour-la-police_1052 (дата обращения: 25.10.2023).

39. Les policiers se confient davantage aux psychologues. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.la-croix.com/Actualite/France/Les-policiers-se-confient-davantage-auxpsychologues-_NG_-2010-01-27-601541 (дата обращения: 25.10.2023).

40. Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 20 сентября 2016 года № 1 «Об утверждении Правил, программ и организации тестирования граждан, поступающих на правоохранительную службу». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014317> (дата обращения: 04.12.2023).

41. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 2 ноября 2020 года № 758 «Об утверждении Правил проведения военно-врачебной экспертизы в правоохранительных органах и Государственной фельдъегерской службе Республики Казахстан и Положения о комиссиях военно-врачебной экспертизы в органах внутренних дел Республики Казахстан». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021580> (дата обращения: 04.12.2023).

42. Постановление Правительства Республики Казахстан от 19 июня 2014 года № 683 «Об утверждении Правил прохождения полиграфологического исследования в правоохранительных органах, органах гражданской защиты, государственной фельдъегерской службе Республики Казахстан». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400000683> (дата обращения: 04.12.2023).

43. Морозов В.М. Социальные проблемы подготовки кадров правоохранительных органов: сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта. Дис.д-ра соц. наук. М, 2000. – С.33.

44. Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V «О государственной службе Республики Казахстан». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416> (дата обращения: 04.12.2023).

45. Конституционный закон Республики Казахстан от 25 декабря 2000 года № 132. «О судебной системе и статусе судей Республики Казахстан». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000132_ (дата обращения: 04.12.2023).

46. Кодекс Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI «О здоровье народа и системе здравоохранения». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2000000360_ (дата обращения: 07.12.2023).

47. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 16 ноября 2020 года № 780 «Об утверждении Правил и периодичности проведения медицинских осмотров сотрудников правоохранительных органов и военнослужащих органов внутренних дел в военно-медицинских (медицинских) подразделениях (организациях) органов внутренних дел Республики Казахстан». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021665_ (дата обращения: 24.12.2023).

48. Кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V ЗРК. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000377_ (дата обращения: 24.12.2023).

49. Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V «О противодействии коррупции». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000410_ (дата обращения: 24.12.2023).

50. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 7 декабря 2015 года № 998 «О некоторых вопросах реализации кадровой политики в органах внутренних дел Республики Казахстан». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012679_ (дата обращения: 24.12.2023).

51. Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу от 7 февраля 2023 года № 1 «О некоторых вопросах реализации кадровой политики в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований)». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2300031866_ (дата обращения: 24.12.2023).

52. Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 21 октября 2016 года № 18 «О некоторых вопросах реализации кадровой политики в Агентстве Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службе)». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014450_ (дата обращения: 24.12.2023).

53. Приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу от 6 января 2022 года № 1 «Об утверждении Правил и методики проведения ежегодного социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований)». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200026490_ (дата обращения: 24.12.2023).

54. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 1094 «Об утверждении Правил и методики проведения ежегодного социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел Республики Казахстан». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012713_ (дата обращения: 24.12.2023).

55. Приказ Генерального Прокурора Республики Казахстан от 1 июня 2018 года № 74 «Об утверждении Правил и методики проведения ежегодного социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в подразделениях органов прокуратуры Республики Казахстан». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017093_ (дата обращения: 24.12.2023).

56. Приказ Генерального Прокурора Республики Казахстан от 21 ноября 2022 года № 227 «Об утверждении Правил организации воспитательной, психологической, идеологической работы с личным составом системы органов прокуратуры Республики Казахстан». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200030655_ (дата обращения: 24.12.2023).

57. Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 22 ноября 2022 года № 416 «Об утверждении Правил организации воспитательной, психологической и идеологической работы с личным составом Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы)». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200030705_ (дата обращения: 24.12.2023).

58. Приказ и.о. Министра внутренних дел Республики Казахстан от 30 ноября 2022 года № 921 «Об утверждении Правил организации воспитательной, психологической и идеологической работы с личным составом органов внутренних дел». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200030844_ (дата обращения: 24.12.2023).

59. Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу от 16 ноября 2022 года № 39 «Об утверждении Правил организации воспитательной, психологической, идеологической работы с личным составом в органах по финансовому мониторингу (службе экономических расследований)». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200030560_ (дата обращения: 24.12.2023).

60. Приказ Генерального Прокурора Республики Казахстан от 7 февраля 2023 года № 55 «Об утверждении Правил выплаты денежного довольствия, пособий и прочих выплат сотрудникам системы органов прокуратуры Республики Казахстан». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2300031871_ (дата обращения: 24.12.2023).

61. Постановление Правительства Республики Казахстан от 22 сентября 2000 года № 1428 «Об утверждении Правил о служебных командировках в пределах Республики Казахстан работников государственных учреждений,

содержащихся за счет средств государственного бюджета, а также депутатов Парламента Республики Казахстан». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/P000001428_ (дата обращения: 24.12.2023).

62. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 14 ноября 2014 года № 808 «Об утверждении Правил выплаты денежного довольствия, пособий и прочих выплат сотрудникам органов внутренних дел Республики Казахстан». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V14C0010043_ (дата обращения: 24.12.2023).

63. Зеер Э.Ф., Психология профессий.- Екатеринбург.2003 г. С. 321.

64. Кураев Р. И. Профессиональная деформация сотрудников ОВД: причины и пути решения // В сборнике: Морально-психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел: современные подходы и перспективы развития. Материалы всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 2023. С. 352–354.

65. Ибрагимов М. М., Куличенко В. В., Съедин Б. Г. Профессиональная этика и эстетическая культура сотрудников органов внутренних дел. Киев, 1990. С. 186-189.

66. Константинов В.В. Профессиональная деформация личности: учебное пособие для академического бакалавриата / В.В. Константинов. - 2-е издание, исправленное и дополненное. - Москва: Юрайт, 2019. - 185, с.

67. Буданов А. В. «Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников органов внутренних дел». – М.: Юрист, 1992. С. 74-78.

68. Борисова С.Е., Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты. - Автореф. канд. дисс. - М., 1998. С. 391.

69. Ачканов А.Б., Байгалиев А.Б. «Некоторые аспекты морально-психологической подготовки сотрудников правоохранительных органов». – В сборнике материалов VI Международной научно-практической конференции, приуроченной к празднованию 100-летнего юбилея У.С. Сеитова «Развитие современной юридической науки: теория и практика». – Қосшы, 2023. С. 75-82.

70. Ачканов А.Б., Байгалиев А.Б. «Морально-этические аспекты правоохранительной деятельности» – В научном журнале Академии правоохранительных органов Республики Казахстан «Заң және Заман» № 5 (245), сентябрь-октябрь 2023 г. – Қосшы. С. 37-40.

Приложение 1

Акт внедрения

Приложение 2

Акт внедрения