



УДК 342.9.07
МРНТИ 10.17.25

Т.Ш. Исмаилбаев

*Академия правоохранных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан,
г. Косшы, Республика Казахстан*

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Аннотация. В результате проведенных в период независимости реформ определены общие принципы построения и функционирования системы государственной службы. В частности, закреплены основные постулаты организации и деятельности системы, сформированы реестры должностей государственных служащих, а также прописан их правовой статус (*четко регламентирован порядок поступления, прохождения и увольнения с государственной службы*) и т.д.

Автором проводится анализ роли правоохранных органов в конституционно-правовом механизме обеспечения верховенства права и защиты прав и свобод граждан. Предлагается совершенствование кадровой политики посредством цифровизации процесса отбора кандидатов на правоохрательную службу, внедрения института «безупречной репутации», а также нормативного урегулирования диспропорций между кандидатами, проходящими первоначальную профессиональную подготовку, и выпускниками высших образовательных учреждений правоохрательных органов.

Ключевые слова: правоохрательный орган; верховенство права; защита прав и свобод; правовое государство; профилактические меры; кадровая политика; безупречная репутация; цифровизация отбора; первоначальная профессиональная подготовка; информационные технологии; реформирование государственной службы.

Т.Ш. Исмаилбаев

*Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы Құқық қорғау органдары академиясы,
Қосшы қ., Қазақстан Республикасы*

ҚҰҚЫҚ ҚОРҒАУ ОРГАНДАРЫНЫҢ КАДР САЯСАТЫНДАҒЫ ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕР

Аннотация. Тәуелсіздік кезеңінде жүргізілген реформалардың нәтижесінде мемлекеттік қызмет жүйесін құру мен оның жұмыс істеуінің жалпы қағидаттары айқындалды.

Атап айтқанда, жүйені ұйымдастыру мен қызметінің негізгі ұстанымдары бекітіліп, мемлекеттік қызметшілер лауазымдарының тізілімдері жасалды, сондай-ақ олардың құқықтық мәртебесі белгіленді (мемлекеттік қызметке қабылдау, өту және одан босату тәртібі нақты регламенттелді) және т.б.

Мақалада автор құқық қорғау органдарының құқық үстемдігін қамтамасыз ету мен азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қорғаудың конституциялық-құқықтық тетігіндегі рөліне талдау жасайды.

Кадрлық саясатты жетілдіру ұсынылады: кандидаттарды құқық қорғау қызметіне іріктеу процесін цифрландыру, «мінсіз бедел» институтын енгізу, сондай-ақ бастапқы кәсіби даярлықтан өтетін кандидаттар мен құқық қорғау органдарының жоғары оқу орындарының түлектері арасындағы алшақтықтарды нормативтік тұрғыда реттеу.

Түйінді сөздер: құқық қорғау органы; құқық үстемдігі; құқықтар мен бостандықтарды қорғау; құқықтық мемлекет; профилактикалық шаралар; кадрлық саясат; мінсіз бедел; іріктеуді цифрландыру; бастапқы кәсіби даярлық; ақпараттық технологиялар; мемлекеттік қызметті реформалау.



T.Sh. Ismailbayev

The Law Enforcement Academy under the Prosecutor General's Office of the Republic of Kazakhstan,
Kosshy, the Republic of Kazakhstan

MODERN APPROACHES IN THE PERSONNEL POLICY OF LAW ENFORCEMENT AGENCIES

Abstract. As a result of the reforms carried out during the period of independence, the general principles of building and functioning of the civil service system have been defined.

In particular, the fundamental postulates of the organization and functioning of the system have been established, registers of civil service positions have been formed, and the legal status of civil servants has been determined (with a clearly regulated procedure for entry, service, and dismissal from the civil service), among others.

In the article, the author analyzes the role of law enforcement agencies in the constitutional and legal mechanism of ensuring the rule of law and protecting the rights and freedoms of citizens.

It is proposed to improve personnel policy through the digitalization of the process of selecting candidates for law enforcement service, the introduction of the “impeccable reputation” institute, as well as the regulatory settlement of disproportions between candidates undergoing initial professional training and graduates of higher educational institutions of law enforcement bodies.

Keywords: law enforcement agency; rule of law; protection of rights and freedoms; rule-of-law state; preventive measures; personnel policy; impeccable reputation; digitization of selection; initial professional training; information technology; civil service reform.

DOI: 10.52425/25187252_2025_38_28

Введение. В современных условиях особое значение приобретают обеспечение верховенства права и защита прав и свобод личности, что является краеугольным камнем общественного развития и демократизации государства. В этой связи возникает необходимость в пересмотре существующих процедур при поступлении и прохождении правоохранительной службы.

Материалы и методы. Методологическую основу исследования составляют общенаучные и частнонаучные методы познания социально-правовых явлений (*сравнительно-правовой, конкретно-социологический, логико-системный, формально-логический и др.*), а также законодательство Республики Казахстан (далее – РК), регламентирующее вопросы в сфере правоохранительной службы [1]; [2]; [3].

Результаты, обсуждение. В РК данные вопросы закреплены не только в Конституции¹, но и в ряде специализированных законодательных актов, которые определяют правовое положение правоохранительных

органов, а также их задачи в сфере обеспечения общественной безопасности, правопорядка и защиты граждан.

В условиях глобальных и внутренних изменений правоохранительные органы занимают ключевое место, поскольку именно они обеспечивают соблюдение законодательства, а также предупреждают и пресекают правонарушения. Исторически сложилось так, что институт правоохранительных органов в Казахстане эволюционировал в соответствии с изменяющимися общественными вызовами. Становление современной системы правоохранительных органов сопровождалось реформированием механизмов обеспечения безопасности и защиты прав граждан, что привело к разработке современных нормативных актов.

Правовая система Казахстана предусматривает широкую дискретизацию полномочий, что позволяет правоохранительным органам не только эффективно противодействовать преступности, но и обеспечивать реализацию конституционных принципов

¹ Конституция Республики Казахстан [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution (дата обращения: 14.04.2025).



– верховенства права, законности и защиты прав человека.

С.А. Потапов определяет правоохранительные органы как «специально созданные для реализации правоохранительных функций государства, формируемые и функционирующие в особом установленном законом порядке органы исполнительной власти, обладающие правом на применение юридических мер воздействия и наделенные определенным комплексом специальных полномочий, сил и средств» [4].

В соответствии со статьями 3 и 4 Закона РК «О правоохранительной службе» (далее – Закон) к правоохранительным органам относятся органы прокуратуры, внутренних дел, государственной противопожарной службы, антикоррупционная служба и служба экономических расследований. Служба в правоохранительных органах осуществляется в соответствии со специальными принципами правоохранительной службы (защита прав и свобод граждан, интересов общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств и т.д.)².

Правоохранительные органы наделены широким спектром полномочий, начиная с оперативно-розыскной деятельности и заканчивая исполнением решений судебных органов. Такой комплексный подход позволяет не только эффективно реагировать на уже совершенные противоправные действия, но и предупреждать их появление, тем самым способствуя укреплению правового порядка.

Эффективное взаимодействие между государственными структурами, общественными организациями и гражданским обществом является залогом успешного функционирования правовой системы Казахстана. При этом структура правоохранительных органов характеризуется наличием специализированных подразделений, каждое из которых выполняет определенные функции в рамках общей системы государственной безопасности. Каждый из этих институтов имеет свою специфику, что позволяет эффективно распределять ресурсы и координировать усилия

в борьбе с различными проявлениями преступности.

Законодательное обеспечение деятельности правоохранительных органов предусматривает применение современного оборудования, использование новых технологий и методов расследования, что значительно повышает эффективность проводимых операций. В связи с этим особое внимание необходимо уделять формированию высококвалифицированного кадрового состава, способного оперативно реагировать на вызовы времени и реализовывать поставленные задачи.

Глава государства К-Ж.К. Токаев на заседании Национального курултая подчеркнул, что государственные служащие, в т.ч. должны сочетать в себе два основных качества – профессионализм и патриотизм, честно и добросовестно работать, чтобы заслужить доверие и уважение граждан³.

Д.А. Крутских отмечал, что в государстве функционирует специально созданный аппарат, необходимый для государственного управления, который не может действовать без специальной основы – государственных служащих, являющихся ключевым элементом государственной службы. В то же время от успешного и эффективного построения системы государственных органов зависит успешное развитие государства [5]. То есть эффективность государственного управления, в т.ч. в правоохранительных органах и учреждениях, несомненно, во многом зависит от качественного кадрового состава.

При этом нельзя не согласиться с П.П. Сергуном, который высказался о том, что с созданием обновленной системы государственного управления появилась потребность в профессиональных государственных служащих, которые в современных условиях могут успешно осуществлять полномочия в тех органах и учреждениях, где они проходят службу. Причем осуществлять их приходится уже в сфере информационных коммуникаций,

² О правоохранительной службе: закон Республики Казахстан от 6 янв. 2011 г. № 380-IV [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380> (дата обращения: 14.04.2025).

³ Национальный доклад о состоянии государственной службы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/640535?lang=ru> (дата обращения: 14.04.2025).



предъявляющих дополнительные требования к кандидатам при поступлении на службу [6].

Статья 33 Конституции РК закрепляет конституционную гарантию равного доступа граждан к государственной службе.

Опыт Кореи, Сингапура, Брунея-Даруссалама, Аргентины⁴, Великобритании, США, ОАЭ⁵, Турции⁶, Бангладеш, Швейцарии⁷ показал, что отбор кандидатов в два этапа (оценка личных качеств и общий конкурс) позволил минимизировать коррупционные риски, что подтверждает необходимость сочетания формального равенства доступа с содержательной оценкой профессиональной и личностной пригодности кандидатов [7]; [8].

Квалификационные требования к кандидатам должны быть прямо закреплены законом и обуславливаться исключительно характером должностных обязанностей (образование, стаж, профессиональные компетенции, состояние здоровья, отсутствие конфликта интересов, соблюдение этических стандартов).

Так, в 2023-2024 гг. законодательными и судебными органами был принят ряд нормативно-правовых и судебных актов, направленных на упрощение процесса поступления на службу, сокращение бюрократии, внедрение автоматизированных систем отбора кадров и т.д.

В 2023 году из шести обращений о проверке ограничений и запретов в сфере государственной службы на соответствие Конституции четыре удовлетворены (66,6%), по двум (33,3%) дано официальное толкование. Совокупность этих данных указывает на изъяны нормотворческой практики, а также недостаточный учет требований части 1 статьи 39 Конституции РК [9].

Суд в своих правовых позициях подчеркнул, что любые ограничения должны соответствовать принципам законности, преследовать легитимную цель, быть необходимыми и соразмерными, при

этом недопустимо заменять реальную оценку деловых качеств формальными фильтрами; вместо автоматизма требуется индивидуализированная оценка рисков с учетом специфики каждой должности. Тем самым был восстановлен конституционный баланс между публичными интересами и правом граждан на доступ к службе и задан ориентир для ревизии нормативных актов и кадровых процедур [10].

При таких обстоятельствах одним из эффективных инструментов, служащим барьером для проникновения на государственную службу лиц, не соответствующих профессиональным, моральным и нравственным качествам, может стать институт «безупречной репутации», широко применяемый в таких странах, как Китайская Народная Республика, Франция, Польша, Молдова, Российская Федерация, Кипр, Литва и др.

Так, Законом Польши «О государственной гражданской службе» от 21 ноября 2008 года определен круг лиц (чиновники и сотрудники гражданской службы), входящих в состав корпуса, а также обязанности, права и ответственность его членов. Требования к кандидатам на государственную службу закреплены в статье 4 указанного закона. Государственными служащими могут быть граждане Польши, пользующиеся всеми публичными правами, не имеющие судимостей за умышленное преступление или умышленное налоговое преступление, имеющие квалификацию, требуемую в гражданской службе, пользующиеся «безупречной репутацией» [9].

Национальный институт юстиции Молдовы финансируется из государственного бюджета и является учреждением, осуществляющим подготовку и обучение специалистов в сфере правосудия. Основные его функции – начальное обучение кандидатов на должности судьи и прокурора, непрерывное обучение действующих судей и прокуроров, а также других специалистов

⁴ Stellenportal Bund [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.stelle.admin.ch/stelle/de/home.html> (дата обращения: 26.07.2025).

⁵ Dubai Careers [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dubaicareers.ae/en/pages/default.aspx> (дата обращения: 26.07.2025).

⁶ Kariyer Kapisi [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://kariyerkapisu.cbiko.gov.tr/> (дата обращения: 26.07.2025).

⁷ Designing the Future of ASEAN: Towards a modern, agile, and citizen-centric civil service [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://theaseanmagazine.asean.org/article/designing-the-future-of-asean-towards-a-modern-agile-and-citizen-centric-civil-service/> (дата обращения: 14.04.2025).



в сфере юстиции (пп. «а» п. 1 ст. 4 Устава учебного заведения)⁸.

Изучение Устава учебного заведения показало, что преподаватели для работы в нем отбираются на конкурсной основе из числа лучших (профессионалов) судей, прокуроров, представителей профессорско-преподавательского состава системы высшего юридического образования и других специалистов, работающих в областях, являющихся объектом организованных курсов начального и непрерывного обучения. При этом одними из критериев отбора преподавателей являются безупречная репутация в сфере деятельности и неподкупность (пп. «д» п. 5 ст. 11 Устава). Аналогичные требования распространяются и на руководителя стажировок (п. 4 ст. 24 Устава).

При приеме на работу преподаватель или руководитель стажировки подвергается анкетированию на «честность», «добропорядочность» и «деловую репутацию», которое проводится в соответствии с разработанным Положением о тренерах и Методикой его реализации.

В Российской Федерации, Республике Кипр, Лите обладание безупречной репутацией – одно из требований к судьям Конституционного суда [11].

Требование о наличии «безупречной репутации» в казахстанском законодательстве предъявляется на протяжении почти 25 лет к кандидатам в судьи (ст. 29 Конституционного Закона РК «О судебной системе и статусе судей в Республике Казахстан») ⁹, лицам, рекомендованным в состав Квалификационной комиссии при Совете (ст. 11 Закона РК «О Высшем Судебном Совете Республики Казахстан») ¹⁰, а также к руководящим работникам Государственного фонда социального страхования (п.п. 1 п. 3 ст. 33 Социального кодекса РК) ¹¹ [10].

Некоторые авторы «безупречную репутацию относят к моральным вопросам, т.е. к правилам и ценностям, повсеместно соблюдаемым обществом. Понятие безупречной репутации они рассматривают сквозь призму эталона профессиональной этики. Определение этого невыразительного понятия принадлежит в каждом индивидуальном случае органам, применяющим право, особенно судам» [2].

Представитель научного сообщества Е.Г. Гуличева считает, что внедрение института «безупречной репутации» для кандидатов на государственную должность и действующих сотрудников позволит сформировать корпус государственных служащих из квалифицированных и добросовестных специалистов [12].

Проведенное анкетирование показало, что из 4 608 респондентов (4 204 сотрудника и 404 госслужащих) 2 717 человек (2 491 сотрудник и 226 госслужащих), или 59% (60% сотрудников и 57% госслужащих), положительно отозвались о внедрении института «безупречной репутации» при приеме кандидатов на государственную и правоохранительную службу.

Несмотря на то, что данное требование предъявляется в национальном законодательстве, до настоящего времени не раскрыто понятие этого ограничения. В связи с этим по результатам исследования национальных и зарубежных теоретических, а также практических материалов предлагаем имплементировать в нормы действующего законодательства дефиницию «безупречная репутация – совокупность критериев, включающих в себя высокий уровень знаний и профессиональную компетентность, а также высокие морально-нравственные качества и добропорядочность».

Предложенная дефиниция обладает универсальностью и неизменностью. При этом допускается корректировка

⁸ О Национальном институте юстиции: закон Республики Молдова от 8 июня 2006 г. № 152-XVI [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30497816 (дата обращения: 26.08.2025).

⁹ О судебной системе и статусе судей Республики Казахстан: Конституционный закон Республики Казахстан от 25 дек. 2000 г. № 132 [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000132_ (дата обращения: 14.04.2025).

¹⁰ О Высшем Судебном Совете Республики Казахстан: закон Республики Казахстан от 4 дек. 2015 г. № 436-V ЗПК [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000436> (дата обращения: 14.04.2025).

¹¹ Социальный кодекс Республики Казахстан: от 20 апр. 2023 г. № 224-VII ЗПК [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2300000224> (дата обращения: 14.04.2025).



критериев для кандидатов (*необходимый уровень знаний и высокие морально-нравственные качества*) и действующих сотрудников правоохранительных органов (*профессиональная компетентность и добросовестность*). Такие изменения могут быть обусловлены динамичным развитием общественных отношений и изменением требований, предъявляемых при поступлении и пребывании на государственной (*правоохранительной*) службе [10].

Другим вопросом, представляющим научный интерес, является статус лиц, проходящих первоначальную профессиональную подготовку и получающих высшее специальное образование.

В соответствии со статьей 7 Закона первоначальное поступление на службу в правоохранительные органы осуществляется:

- через учебу в организации образования правоохранительных органов лиц, имеющих среднее образование (*ст. 9 Закона*);
- через первоначальную профессиональную подготовку в организациях образования правоохранительных органов (*ст. 11 Закона*).

Однако при равных условиях отбора и требований к обучению статус лиц, проходящих первоначальную профессиональную подготовку, и лиц, получающих высшее образование, существенно различается. Так, если лица, поступившие на очное обучение, принимаются на должность в правоохранительные органы в тот же день, то лица, прошедшие отбор на первоначальную профессиональную подготовку, назначаются на должность в течение месяца после ее прохождения (*п. 1 ст. 8 Закона*).

Несмотря на это пунктом 9 статьи 11 Закона на обе категории налагаются практически одинаковые обязанности и ограничения (*психологическое освидетельствование; полиграфологическое исследование; специальная проверка; проверка кандидата и его родственников по учетам информационных сервисов, сдача декларации и т.д.*). Вследствие этого лица, проходящие первоначальную профессиональную подготовку, не могут

воспользоваться гарантиями, закрепленными статьями 14 и 15 Закона (*государственная защита, посещения родственниками, защита персональных данных и т.д.*).

Более того, в случае их гибели (*смерти*) или получения увечья (*ранения, контузия, травмы*) в период обучения или прохождения стажировки их семьи лишаются получения единовременной компенсации (*ст. 66 Закона «О правоохранительной службе»*).

В этой связи представляется целесообразным нормативно уравнивать в правах лиц, проходящих первоначальную профессиональную подготовку, и лиц, обучающихся по программам высшего образования в учебных организациях правоохранительных органов, закрепив единый статус обучающегося правоохранительного профиля с сопоставимым объемом социальных гарантий и единообразным дисциплинарно-аттестационным регулированием. Такое решение соответствует принципам равенства и устраняет искусственные различия притождественности целей подготовки.

Заключение. Эффективная государственная служба возможна только при условии доверия со стороны общества. Этим диктуется необходимость дальнейшего укрепления этических требований и объясняются ожидания общества относительно безупречной репутации должностных лиц.

Несмотря на это, как указано выше, в законодательстве нерешенным остается вопрос «безупречной репутации». Считаем, что внедрение данного института позволит укомплектовать государственный аппарат квалифицированными и добросовестными специалистами.

Для обеспечения прозрачности предлагается имплементировать в действующее законодательство четкое определение «безупречной репутации», что станет инструментом для работодателей при отборе кандидатов, выдвижении на высшие должности и поощрении.

В частности, предлагаем включить в статьи 1 и 6 Закона РК «О правоохранительной службе» и статьи 16 и 18 Закона РК «О



государственной службе Республики Казахстан» дефиницию безупречной репутации, а также обязательность проверки ее наличия у кандидата на государственную и правоохранительную службу.

Аналогичные дополнения внести в нормативные правовые акты, регламентирующие отбор и условия прохождения первоначальной профессиональной подготовки для лиц, поступающих на службу в органы прокуратуры, антикоррупционную службу и службу экономических расследований¹², органы внутренних дел¹³ и государственную противопожарную службу¹⁴, а также прием на обучение в военные, специальные учебные заведения МВД и МЧС, реализующие образовательные программы высшего образования.

Также видится необходимым внесение изменений в статью 8 Закона РК «О правоохранительной службе», уравнивая в

правах лиц, проходящих первоначальную профессиональную подготовку, и тех, кто получает высшее образование в учебных организациях правоохранительных органов, что позволит последним, при необходимости, воспользоваться гарантиями (*государственная защита, защита персональных данных и т.д.*), а в случае их гибели (*смерти*) или получения увечья (*ранения, контузии, травм*) в период обучения или прохождения стажировки – получить единовременную компенсацию.

Реализация данных идей способствует не только повышению оперативности и эффективности работы правоохранительных органов, но и укреплению доверия населения к государству, что является важнейшим условием для дальнейшей модернизации правовой системы и устойчивого развития общества.

Список использованной литературы:

1. Amagoh, F. Public Sector Reform in the Republic of Kazakhstan / F. Amagoh, Sh. Bhuiyan // Central Asia Business Journal. – 2010. – № 3. – Pp. 12-20.
2. Szewczyk, H. Zatrudnienie w sluzbie cywilnej: monografia / H. Szewczyk. – Bydgoszcz Katowice 2006. – 217 s.
3. Смагулова, Ш.А. Совершенствование организации государственной службы в Казахстане / Ш.А. Смагулова, Л.М. Науқанбай // Central Asian Economic review. – 2019. – № 3. – С. 51-64.
4. Потапов, С.А. Проблемы выявления и раскрытия экономических и налоговых преступлений / С.А. Потапов // Вестник ТГУ. – 2015. – № 4 (144). – С. 92-99.
5. Крутских, Д.А. Ограничения и запреты, связанные с государственной гражданской службой: морально-этическое поведение государственного гражданского служащего / Д.А. Крутских // Вопросы российской юстиции. – 2021. – № 11. – С. 561-570.
6. Сергун, П.П. Оптимизация ограничений при поступлении на государственную службу иных видов как фактор профилактики коррупции / П.П. Сергун, А.М. Бобров // Правовая культура правотворчества. – 2019. – № 3/38. – С. 30-37.
7. Momen, N., Ferdous, J. Governance in Bangladesh Innovations in Delivery of Public Service // New Frontiers in Regional Science: Asian Perspectives 18. Springer, 2023. – С. 15-28.
8. Osman, A. Road to e-governance and public service delivery in Bangladesh. How long is the journey? / A. Osman. – Public Policy and Governance in Bangladesh, 2016. – 17 p.
9. Исмаилбаев, Т.Ш. Проблемные вопросы развития государственной и правоохранительной

¹² 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: совместный приказ Генерального Прокурора Республики Казахстан от 26 июня 2020 г. № 80, Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 29 июня 2020 г. № 199 и Министра финансов Республики Казахстан от 14 июля 2020 г. № 675 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020984> (дата обращения: 09.12.2025).

¹³ Об утверждении Правил отбора на первоначальную профессиональную подготовку и условий ее прохождения для лиц, поступающих в органы внутренних дел, а также оснований их отчисления от первоначальной профессиональной подготовки: приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 13 марта 2020 г. № 211 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020123> (дата обращения: 09.12.2025).

¹⁴ Об утверждении Правил отбора на первоначальную профессиональную подготовку и условия ее прохождения для лиц, поступающих в органы государственной противопожарной службы, а также основания их отчисления от первоначальной профессиональной подготовки: приказ Министра по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан от 15 нояб. 2022 г. № 207 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200030570> (дата обращения: 26.08.2025).



службы Республики Казахстан / Т.Ш. Исмаилбаев // Ученые труды Алматинской академии МВД Республики Казахстан имени М. Есболатова. – 2024. – № 4 (81). – С. 149-155.

10. Богданская, Э. Гражданская служба в Польше / Э. Богданская // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – № 1. – С. 153-160.

11. Королева, П.Р. Требования, предъявляемые к кандидатам на должности судей высших судов в Российской Федерации и зарубежных странах: сравнительно-правовое исследование / П.Р. Королева // Право и образование. – 2017. – № 9. – С. 156-165.

12. Гуличева, Е.Г. Актуальные проблемы реализации кадрового обеспечения деятельности судов // Фундаментальные и прикладные науки сегодня. Morrisville: Lulu Press, Inc., 2020. – 115 с.

References:

1. Amagoh, F. Public Sector Reform in the Republic of Kazakhstan / F. Amagoh, Sh. Bhuiyan // Central Asia Business Journal. – 2010. – № 3. – Pp. 12-20.

2. Szewczyk, H. Zatrudnienie w sluzbie cywilnej: monografia / H. Szewczyk. – Bydgoszcz Katowice 2006. – 217 s.

3. Smagulova, Sh.A. Sovershenstvovanie organizacii gosudarstvennoj sluzhby v Kazahstane / Sh.A. Smagulova, L.M. Nauqanbaj // Central Asian Economic review. – 2019. – № 3. – S. 51-64.

4. Potapov, S.A. Problemy vyjavlenija i raskrytija jekonomicheskikh i nalogovyh prestuplenij / S.A. Potapov // Vestnik TGU. – 2015. – № 4 (144). – S. 92-99.

5. Krutskih, D.A. Ogranichenija i zaprety, svjazannye s gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhboj: moral'no-jeticheskoe povedenie gosudarstvennogo grazhdanskogo sluzhashhego / D.A. Krutskih // Voprosy rossijskoj justicii. – 2021. – № 11. – S. 561-570.

6. Sergun, P.P. Optimizacija ogranichenij pri postuplenii na gosudarstvennuju sluzhbu inyh vidov kak faktor profilaktiki korrupcii / P.P. Sergun, A.M. Bobrov // Pravovaja kul'tura pravotvorchestva. – 2019. – № 3/38. – S. 30-37.

7. Momen, N., Ferdous, J. Governance in Bangladesh Innovations in Delivery of Public Service // New Frontiers in Regional Science: Asian Perspectives 18. Springer, 2023. – S. 15-28.

8. Osman, A. Road to e-governance and public service delivery in Bangladesh. How long is the journey? / A. Osman. – Public Policy and Governance in Bangladesh, 2016. – 17 p.

9. Ismailbaev, T.Sh. Problemnye voprosy razvitija gosudarstvennoj i pravooxranitel'noj sluzhby Respubliki Kazahstan / T.Sh. Ismailbaev // Uchenye trudy Almatinskoj akademii MVD Respubliki Kazahstan imeni M. Esbolatova. – 2024. – № 4 (81). – S. 149-155.

10. Bogdan'skaja, Je. Grazhdanskaja sluzhba v Pol'she / Je. Bogdan'skaja // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. – 2012. – № 1. – S. 153-160.

11. Koroleva, P.R. Trebovanija, predjavljaemye k kandidatam na dolzhnosti sudej vysshih sudov v Rossijskoj Federacii i zarubezhnyh stranah: sravnitel'no-pravovoe issledovanie / P.R. Koroleva // Pravo i obrazovanie. – 2017. – № 9. – S. 156-165.

12. Gulicheva, E.G. Aktual'nye problemy realizacii kadrovogo obespechenija dejatel'nosti sudov // Fundamental'nye i prikladnye nauki segodnja. Morrisville: Lulu Press, Inc., 2020. – 115 s.

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР / СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT AUTHORS

Тимурлан Шамильевич Исмаилбаев – Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасы жанындағы Құқық қорғау органдары академиясының Ведомствоаралық ғылыми-зерттеу институтының қоғамдық мүдделерді қорғау саласындағы проблемаларды зерттеу орталығының бас ғылыми қызметкері, e-mail: ismailbayevtimurlan@mail.ru.

Исмаилбаев Тимурлан Шамильевич – главный научный сотрудник Центра исследования проблем в сфере защиты общественных интересов Межведомственного научно-исследовательского института Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан, e-mail: ismailbayevtimurlan@mail.ru.



Ismailbayev Timurlan Shamilevich – Chief Researcher at the Center for the Study of Problems in the Field of Protection of Public Interests of the Interdepartmental Research Institute of the Law Enforcement Academy under the Prosecutor General's Office of the Republic of Kazakhstan, e-mail: ismailbayevtimurlan@mail.ru.