



ҚҰҚЫҚ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ БАСҚА МЕМЛЕКЕТТІК ОРГАНДАР ҚЫЗМЕТІ / ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ И ИНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ / THE ACTIVITIES OF LAW ENFORCEMENT AND OTHER GOVERNMENT AGENCIES

УДК 34.07
МРНТИ 10.71.01

Б.Т. Сеитов

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

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ПРЕВЕНЦИИ ПЫТОК

Аннотация. В статье рассматриваются организационно-кадровые аспекты превенции пыток на основе анализа правовых актов, регламентирующих процесс отбора и расстановки кадров на правоохранительной службе.

Одна из актуальных проблем в предупреждении пыток это проблема противоправного агрессивного поведения сотрудников.

По мнению автора, необходимо на всех этапах прохождения службы выявлять и предупреждать негативное агрессивное поведение кандидатов на службу действующих сотрудников правоохранительных органов, которое в дальнейшем может повлиять на совершение пыток в отношении граждан.

Автором акцентируется внимание на необходимость противодействия пыткам посредством прогнозирования высокой степени риска агрессии и выявления склонности к противоправным действиям на должностях с высокими психоэмоциональными и физиологическими нагрузками.

В статье предложены конкретные меры профилактики и предупреждения совершения пыток на правоохранительной службе.

Ключевые слова: агрессия; пытки; тестирование; поведение; сотрудник; кандидат; обследование; правоохранительная служба; военно-врачебная экспертиза.

Б.Т. Сейітов

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

АЗАПТАУДЫҢ АЛДЫН АЛУДЫҢ КЕЙБІР АСПЕКТІЛЕРІ ТУРАЛЫ

Аннотация. Мақалада құқық қорғау қызметінде кадрларды іріктеу және орналастыру процесін реттейтін құқықтық актілерді талдау негізінде азаптаудың алдын алудың ұйымдық-кадрлық аспектілері қарастырылады.

Азаптаудың алдын алудағы өзекті мәселелердің бірі – қызметкерлердің заңсыз агрессивті мінез-құлқы мәселесі.

Автордың пікірінше, қызмет өткерудің барлық кезеңдерінде қызметке кандидаттар мен құқық қорғау органдарының жұмыс істеп жүрген қызметкерлерінің теріс агрессивті мінез-құлқын анықтау және алдын алу қажет, бұл болашақта азаматтарға қатысты азаптаулар жасауға әсер етуі мүмкін.

Автор агрессия қаупінің жоғары дәрежесін болжау және психоэмоционалды және физиологиялық жүктемелері жоғары лауазымдарда заңсыз әрекеттерге бейімділікті анықтау арқылы азаптауға қарсы тұру қажеттілігіне назар аударады.

Мақалада құқық қорғау қызметінде азаптаудың алдын алу және ескертудің нақты шаралары ұсынылған.

Түйінді сөздер: агрессия; азаптау; тестілеу; мінез-құлқы; қызметкер; кандидат; тексеру; құқық қорғау қызметі; әскери-дәрігерлік сараптама.



B.T. Seitov

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

ON SOME ASPECTS OF THE PREVENTION OF TORTURE

Abstract. The article deals with organizational and personnel aspects of the prevention of torture based on the analysis of legal acts regulating the process of selection and placement of personnel in the law enforcement service.

One of the urgent problems in the prevention of torture is the problem of the illegal aggressive behavior of employees.

According to the author, it is necessary at all stages of service to identify and prevent negative aggressive behavior among candidates for service and active law enforcement officers, which in the future may affect the commission of torture against citizens.

The author focuses on the need to counteract torture by predicting a high risk of aggression and identifying a tendency to illegal actions in positions with high psycho-emotional and physiological loads.

The article suggests specific measures to prevent and prevent the commission of torture in the law enforcement service.

Keywords: aggression; torture; testing; behavior; employee; candidate; examination; law enforcement service; military medical examination.

DOI: 10.52425/25187252_2023_28_109

Введение. Согласно Конституции Республика Казахстан утверждает себя демократическим, светским, правовым и социальным государством, высшими ценностями которого являются человек, его жизнь, права и свободы.

В качестве одной из основных гарантий в Основном законе страны закреплено, что достоинство человека неприкосновенно: никто не должен подвергаться пыткам, насилию, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению или наказанию (статья 17)¹.

Исходя из этого, в стране последовательно и системно принимаются соответствующие меры для защиты граждан от подобных посягательств.

Так, Республика Казахстан (далее – РК) в 1998 году присоединилась к Конвенции против пыток и других жестоких, бесчеловечных и унижающих достоинство видов обращения и наказания², а в 2005 году ратифицировала

Международный пакт о гражданских и политических правах³.

С целью подтверждения приверженности идеалам правового государства, высшими ценностями которого являются человек, его жизнь, права и свободы, 19 сентября 2002 года в РК учреждена должность Уполномоченного по правам человека.

Основываясь на нормах международного права, Казахстан формирует и совершенствует национальную систему предупреждения пыток путем регламентации данного вопроса в законах и подзаконных нормативных правовых актах.

Как следует из положений национального законодательства, в большей степени оно направлено на противодействие пыткам в русле установления и усиления уголовной ответственности.

Постановка задачи. Задача исследования являются поиск путей совершенствования превенции пыток не только через призму

¹ Конституция Республики Казахстан: принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_ (дата обращения: 23.03.2023).

² О присоединении Республики Казахстан к Конвенции против пыток и других жестоких, бесчеловечных и унижающих достоинство видов обращения и наказания: закон Республики Казахстан от 29 июня 1998 г. №247 [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z980000247_/ history (дата обращения: 23.03.2023).

³ О ратификации Международного пакта о гражданских и политических правах: закон Республики Казахстан от 28 нояб. 2005 г. №91 [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000091_/ history (дата обращения: 23.03.2023).



уголовно-правовых, но и организационно-кадровых мер, с принятием превентивных управленческих решений.

Эффективность правового регулирования не может исчерпываться лишь мерами уголовно-правового характера и процессуальными изменениями в расследовании.

Необходимо обратить внимание, что специфика правоохранительной деятельности содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность сотрудника правоохранительного органа, и ее возможной деформации (устаревшая техника, служебные помещения, ненормированный рабочий график, высокая стрессовая нагрузка, и т.д.).

Данные обстоятельства требуют пересмотра и совершенствования организации работы по профилактике пыток.

Целями исследования изучение проблем организационно-кадрового обеспечения правоохранительной деятельности и выработка путей их решения, формулирование предложений по предупреждению проявления агрессивного поведения сотрудников правоохранительных органов к гражданам (доставляемых в служебные кабинеты подозреваемым; осужденных, отбывающим наказание в местах лишения свободы и т.д.).

Методы и материалы. Используются методы исторического, сравнительно-правового анализа и системного подхода, формально-логические, общенаучные и частно-научные методы научного познания, формальной и диалектической логики.

Изучение научной литературы свидетельствует о том, что отдельные аспекты рассматриваемого вопроса в рамках исследований проблем исполнения наказаний и мер уголовно-правового воздействия освещались в работах ученых И.В. Корзун, Т.К. Акимжанова, К.Ж. Балтабаева, К.А. Бегалиева, У.С. Джекебаева, Е.И. Каиржанова, С.М. Рахметова, А.Б. Скакова, Д.С. Чукмаитова и др., российских ученых А.В. Буданов, Н.В. Ольховик, Д.В. Горбань, С.А. Поповой, О.В. Старкова, В.Н. Орлова,

В.А. Уткина и др., зарубежных ученых Д. Гилберта, Ф. Зимбардо, Н.С. Родли, и др.

Результаты исследования. Согласно статистическим данным Комитета по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры РК, за последние 5 лет (2018-2022 гг.) было зарегистрировано по статье 146 УК РК – 3 868 правонарушений, из них в 2018 году – 647, 2019 году – 850, 2020 году – 766, 2021 году – 685, 2022 году – 920.

Однако официальные статистические данные не отражают действительности положения, так как фиксированность таких преступлений довольно низка. Уровень латентности преступлений довольно высок.

Статистика по стране характеризовалась ростом в 2019 году на 31,4% и последующим незначительным снижением (2020 г. – 9,9%; 2021 г. – 10,6%), а в 2022 году произошел вновь резкий рост на 34,3%.

Приведенные данные статистики свидетельствуют о росте регистрации. С 2018 по 2022 годы больше таких фактов зарегистрировано в Карагандинской – 672, город Алматы – 439, Восточно-Казахстанской – 359, Алматинской – 321, Западно-Казахстанской – 263, Акмолинской – 260 и Туркестанской областях – 259.

Изучение научных работ по этой тематике диктует необходимость смещения вектора направленности исследований, прежде всего, на поиск причин проявления противоправного агрессивного поведения у сотрудников как предпосылки к совершению пыток и их превенции.

Обсуждение. Агрессия, в переводе с латинского «приступ, нападение» («agressio») – деструктивное и мотивированное поведение, противоречащее нормам и правилам в обществе, наносящее физический вред объектам нападения, а также моральный ущерб живым существам, включая негативные переживания, состояние подавленности, напряженности, страха [1, 360 стр.].

Агрессивное поведение, в первую очередь, это ситуативное, социальное, психологическое состояние. Поведение будет считаться агрессивным при наличии двух обязательных условий: когда имеют место



неблагоприятные для жертвы последствия; когда нарушены нормы поведения.

Агрессивное поведение или агрессия может принимать форму разрушающего поведения, которое противоречит социальным и нравственным нормам, приносит физический и моральный ущерб людям, вызывает у них сильный психологический дискомфорт, которое формируется под воздействием многих предпосылок, среди которых неблагополучное окружение, круг общения, образ жизни, связанный с отчужденностью, грубостью, неприязнью к окружающим и т.д.

Например, видные ученые А. Басс и А. Дарки выделяли 5 видов агрессии:

- физическая агрессия (физические действия против кого-либо);
- раздражение (вспыльчивость, грубость);
- вербальная агрессия (угрозы, крики, ругань и т.д.);
- косвенная агрессия, направленная (сплетни, злобные шутки) и ненаправленная (крики в толпе, топанье и т.д.);
- негативизм (оппозиционное поведение) [2].

Специфика правоохранительной деятельности, в том числе необходимость вступать во взаимодействие с правонарушителями, содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность сотрудника правоохранительного органа, ее возможной деформации.

В частности, А.В. Буданов выделяет три группы факторов, ведущих к возникновению профессиональной деформации сотрудников.

К первой группе относятся факторы, обусловленные спецификой правоохранительной деятельности, ко второй – отражающие особенности сотрудников, а к третьей – факторы социально-психологического характера [3].

Следует признать, что особенности деятельности некоторых подразделений, таких как уголовный розыск, патрульно-постовой службы, следствия и дознания связаны с высоким риском совершения пыток, поскольку подразумевают постоянный контакт с правонарушителями.

В этой связи, указанные должности предлагается определить в качестве должностей с высоким риском совершения пыток.

При этом, такая работа нередко сопровождается профессиональной деформацией сотрудников, ущемлением прав граждан, вовлекаемых в орбиту уголовного преследования с целью получения от них «признательных показаний» в совершении правонарушений.

Становится очевидным, что предупреждение пыток должно состоять не только из уголовно-правовых, но и организационно-кадровых мер, включая этапы отбора, назначения и перемещения сотрудников на следственно-оперативные должности, которые связаны с высоким риском совершения пыток.

Многолетняя практика показывает, что именно на этих участках правоохранительной службы допускаются факты физического и психологического насилия.

Следовательно, выявление и устранение причин агрессивного противоправного поведения у сотрудников на службе продолжает оставаться одним из актуальных инструментов в предупреждении пыток.

Как считает С.П. Безносков, «характерной особенностью общения и деятельности сотрудника является то, что он вынужден иметь дело чаще с особым контингентом «ненормальных» людей, преступивших закон. Постоянное негативное общение с преступниками, нарушителями общественного порядка оказывает существенное психотравмирующее влияние на сотрудника. Эти факторы деятельности и общения могут приводить при определенных условиях к профессиональной деформации личности, сотрудник может проявлять в отдельных случаях бездушие, формализм, черствость» [4, 121 стр.].

Известный американский психолог Ф. Зимбардо пришел к выводу, целостное понимание мотивов человеческого поведения требует признания степени и границ влияния и личностных, ситуационных, системных факторов [5].

Как правило, этиология агрессивного-



насильственного поведения включает в себе кумулятивную причину. Анита Хазенберг, ответственная за программу Совета Европы «Полиция и права человека 1997-2000» объясняет причины грубости и излишнего насилия полицейских исходя из трех основных подходов: личностного, контекстного и подхода, связанного с влиянием окружающей среды [6].

Соответственно, растут риски профессиональной деформации сотрудников в силу специфики их деятельности.

Как справедливо отметил М.Г. Дебольский, «недостаточный профессионализм по разрешению конфликтов и пресечению противоправных действий, уязвленное чувство собственного достоинства, стремление реализовать властные полномочия и доказать свое превосходство, а также «проучить» правонарушителя приводят к превышению должностных полномочий, а иногда и гибели нарушителя общественного порядка» [7].

К тому же, причинами пыток может являться провоцирующее поведение граждан, имеющих криминальный опыт в прошлом (наркозависимые лица, игроманы, алкоголики, ранее судимые и т.д.).

Мы согласны с мнением А.В. Буданова, о том, что для многих категорий сотрудников, наряду с эффективной системой отбора, необходимо практическое обучение тактике, методам и приемам обеспечения профессионально-нравственной безопасности, т.е. грамотным действиям в ситуации провокаций, шантажа, психологического прессинга со стороны криминальных элементов [8].

В этой связи, обеспечение правоохранительной службы квалифицированными и подготовленными кадрами играет ключевую роль в профилактике и предупреждении пыток.

Основная роль по определению уровня агрессии у сотрудника и отслеживания

динамики ее изменения отведена кадровым и психологическим службам.

Эффективность в этом вопросе зависит от организации данной работы.

Например, в США при кадровой работе по подбору сотрудников в полицию особое внимание уделяется психологической подготовке. Подготовка включает занятия по развитию компетенции всферекоммуникаций и человеческих отношений, а также занятия по подготовке к противодействию профессиональному стрессу. Кандидаты проходят полное медицинское обследование, чтобы определить, не могла ли какая-нибудь медицинская проблема потенциально затронуть способность претендента выполнять основные служебные функции⁴ [9].

В РК согласно пункту 5 статьи 6 Закона «О правоохранительной службе»⁵ для определения пригодности к службе граждане в обязательном порядке проходят в военно-врачебных комиссиях соответствующего подразделения правоохранительного органа медицинское и психофизиологическое освидетельствование, полиграфологическое исследование.

Данные исследования необходимы для определения признаков склонности кандидатов (сотрудников) к агрессии и их стрессоустойчивости в ходе служебной деятельности.

Пунктом 6 Правил прохождения полиграфологического исследования в правоохранительных органах, органах гражданской защиты, государственной фельдъегерской службе РК (далее – Правила) определены основные задачи его прохождения при приеме на службу⁶.

Соответственно, предлагается включить в пункт 6 Правил в качестве одной из основных задач прохождения полиграфологического исследования «выявление наклонностей к жестокому обращению и проявлению агрессивного поведения в быту и на службе».

⁴ USA – State Police Physical Fitness Assessment Standards for New Recruits / [Electronic resource] – Access mode: <http://www.stewsmith.com/linkpages/LElinks.htm> (Access data: 19.03.2023).

⁵ 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: 23.03.2023).

⁶ Об утверждении Правил прохождения полиграфологического исследования в правоохранительных органах, органах гражданской защиты, государственной фельдъегерской службе Республики Казахстан: постановление Правительства Республики Казахстан от 19 июня 2014 г. №683 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400000683> (дата обращения: 23.03.2023).



Полагаем, что данный инструмент может выступить эффективным средством выявления признаков агрессии и опыта жестокого обращения до поступления на службу и во время ее прохождения. Кроме того, это будет иметь мощный профилактический эффект в целом.

В этой связи, предлагается рассмотреть вопрос о разработке таких тестовых вопросов и включении их в тесты полиграфологического исследования, например, на предмет жестокого обращения с животными или других ситуаций, характеризующих качества личности в этом ключе.

Следующим важным этапом отбора кандидатов на службу является психофизиологическое обследование.

Согласно пункту 146 Правил проведения военно-врачебной экспертизы в правоохранительных органах и Государственной фельдъегерской службе РК⁷ (далее – Правила ВВЭ) основной целью и задачей психофизиологического обследования (далее – ПФО) является оценка соответствия индивидуальных качеств личности профессиональным требованиям, выявление особенностей в интеллектуальной, когнитивной, эмоционально-волевой и индивидуально-личностной сферах.

Такие особенности могут являться препятствием для успешного несения службы (учебы) в правоохранительных органах.

В свою очередь, ПФО включает в себя ПДТ (психодиагностическое тестирование), индивидуальное собеседование с психологом, а также, в отдельных случаях, ПФТ (психофункциональное тестирование)⁸.

В рамках научного исследования в перечень дополнительных тестов предложен тест А. Дарки и А. Басс, направленный на определение агрессии и склонности к жестокому агрессивному поведению в характеристике обследуемых.

Данный тест, по мнению ряда экспертов, соответствует потребности правоохранительных органов для решения задачи о пригодности кандидата для прохождения службы и позволяет определить типичные для испытуемых формы агрессивного поведения.

Предлагаемые меры, по нашему мнению, позволят улучшить качество отбора кандидатов, что, в конечном счете, положительно повлияет на снижение фактов пыток со стороны сотрудников правоохранительных органов.

Вопросы определения уровня агрессии у сотрудника и отслеживания динамики ее изменения очень важны также в период прохождения службы.

В целом полагаем, что сотрудники на должностях с высокими рисками применения пыток нуждаются в первую очередь, в повышении стрессоустойчивости в кризисных ситуациях, приобретении навыков и готовности стойко переносить тяготы службы.

Выводы. Совершенствование только уголовно-правовых мер не даст положительного результата без устранения причин и условий совершения преступлений данной категории, которые надлежит рассматривать через призму кадровых и организационных вопросов.

Для создания надежного заслона пыткам в отношении граждан необходимо не только ужесточение уголовно-правовых мер за их совершение (постфактум), а необходима реализация целого комплекса организационно-кадровых мероприятий, на этапе отбора кандидатов на правоохранительную службу, а также в период ее прохождения.

Полагаем, что предложенные в статье правовые и организационные меры могут способствовать эффективной организации работы по противодействию пыткам.

⁷ 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: приказ Министра внутренних дел от 2 нояб. 2020 г. №758 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021580> (дата обращения: 23.03.2023).

⁸ психофизиологическое обследование – совокупность организационных и практических мероприятий, направленных на всестороннюю оценку психологических и психофункциональных качеств личности; психодиагностическое тестирование – проведение группового или индивидуального процесса тестирования с использованием обязательных или дополнительных видов методик с целью получения формализованных данных об психологических особенностях личности; психофункциональное тестирование – проведение психологического тестирования для исследования индивидуальных особенностей функционального состояния центральной нервной системы.



Список использованной литературы:

1. Гуревич, П.С. Психология личности: учебное пособие / П.С. Гуревич. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 559 с.
2. Buss, A.H. The Psychology of aggression / A.H. Buss. – New-York, 1961. – 307 p.
3. Чернышева, Е.В., Злоказов, К.В. Полицейская психология. – Екатеринбург, 2016 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://yurpsy.com/files/ucheb/police/08.htm> (дата обращения: 23.03.2023).
4. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – СПб: Речь, 2004. – 272 с.
5. Zimbardo, Ph.G. The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil / Ph.G. Zimbardo. – Random House, Rider, 2008. – 551 p.
6. Human Rights and Law Enforcement / A Manual on Human Rights Training for the Police. – United Nations, New York and Geneva, 1997. – 211 p. [Electronic resource] – Access mode: <https://policehumanrightsresources.org/content/uploads/1997/01/Human-Rights-and-Law-Enforcement-A-Manual-on-Human-Rights-Training-for-the-Police.pdf?x49094> (Access data: 23.03.2023).
7. Дебольский, М.Г. Психологические причины нарушений законности сотрудниками правоохранительных органов / М.Г. Дебольский // Актуальные проблемы совершенствования психологической работы в системе МВД России (Васильевские чтения – 2017) // Материалы Всероссийской научн.-практ. конф. – СПб.: С.-Петерб. ун-т МВД России., 2017. – С. 93-98.
8. Буданов, А.В. Педагогика профессиональной безопасности сотрудников ОВД [Электронный ресурс] / А.В. Буданов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996. – №1(3). – С. 37-40. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogika-professionalnoy-bezopasnosti-sotrudnikov-ovd> (дата обращения: 10.05.2023).
9. Carter, D.L. The state of police education: Policy direction for the 21st century / D.L. Carter, A.D. Sapp, D.W. Stephens. – Washington, DC: Police Executive Research Forum., 1989. – 199 p.

References:

1. Gurevich, P.S. Psihologija lichnosti: uchebnoe posobie / P.S. Gurevich. – M.: Juniti-Dana, 2015. – 559 s.
2. Buss, A.H. The Psychology of aggression / A.H. Buss. – New-York, 1961. – 307 p.
3. Chernysheva, E.V., Zlokazov, K.V. Policejskaja psihologija. – Ekaterinburg, 2016 [Jelektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: <http://yurpsy.com/files/ucheb/police/08.htm> (Access data: 23.03.2023).
4. Beznosov, S.P. Professional'naja deformacija lichnosti / S.P. Beznosov. – SPb: Rech', 2004. – 272 s.
5. Zimbardo, Ph.G. The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil / Ph.G. Zimbardo. – Random House, Rider, 2008. – 551 p.
6. Human Rights and Law Enforcement / A Manual on Human Rights Training for the Police. – United Nations, New York and Geneva, 1997. – 211 r. [Electronic resource] – Access mode: <https://policehumanrightsresources.org/content/uploads/1997/01/Human-Rights-and-Law-Enforcement-A-Manual-on-Human-Rights-Training-for-the-Police.pdf?x49094> (Access data: 23.03.2023).
7. Debol'skij, M.G. Psihologicheskie prichiny narushenij zakonnosti sotrudnikami pravoohranitel'nyh organov / M.G. Debol'skij // Aktual'nye problemy sovershenstvovaniya psihologicheskoy raboty v sisteme MVD Rossii (Vasil'evskie chtenija – 2017) // Materialy Vserossijskoj nauchn.-prakt. konf. – SPb.: S.-Peterb. un-t MVD Rossii., 2017. – S. 93-98.
8. Budanov, A.V. Pedagogika professional'noj bezopasnosti sotrudnikov OVD [Jelektronnyj resurs] / A.V. Budanov // Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah. – 1996. – №1(3). – S. 37-40. – Rezhim dostupa: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogika-professionalnoy-bezopasnosti-sotrudnikov-ovd> (data obrashhenija: 10.05.2023).
9. Carter, D.L. The state of police education: Policy direction for the 21st century / D.L. Carter,



A.D. Sapp, D.W. Stephens. – Washington, DC: Police Executive Research Forum., 1989. – 199 p.

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР / СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT AUTHORS

Бағдат Талғатұлы Сейітов – Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы Құқық қорғау органдары академиясының ведомствоаралық ғылыми-зерттеу институты қоғамдық мүдделерді қорғау саласындағы проблемаларды зерттеу орталығының жетекші ғылыми қызметкері, заң ғылымдарының магистрі, e-mail: astana0020@mail.ru.

Сеитов Бағдат Талғатович – ведущий научный сотрудник Центра исследования проблем в сфере защиты общественных интересов Межведомственного научно-исследовательского института Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан, магистр юридических наук, e-mail: astana0020@mail.ru.

Seitov Bagdat Talgatovich – Leading Researcher of the Center for Research 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, Master of Law, e-mail: astana0020@mail.ru.