

АКАДЕМИЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ
ПРИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ ПРОКУРАТУРЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

ОТЕПОВА ГАЛИЯ МЕЙРАСОВНА

Развитие профессиональных компетенций сотрудников органов внутренних дел
Республики Казахстан в рамках формирования сервисной модели полиции

Диссертация на соискание академической степени
магистра национальной безопасности и военного дела
по специальности 7М12303 «Правоохранительная деятельность»
(научное и педагогическое направление)

Научный руководитель:
доцент кафедры общеправовых
дисциплин, 3 Института
Байғалиев А.Б., доктор PhD,
младший советник юстиции

г.Косшы, 2023

ТҮІНДЕМЕ

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.

Зерттеу нәтижелері қорғауға ұсынылған 3 ережеде көрініс тапты.

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 развитие профессиональных компетенций сотрудников ОВД РК для повышения доверия населения.

Результаты исследования нашли свое отражение в 3-х положениях, выдвинутых на защиту.

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 developing the professional competencies of employees of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Kazakhstan to increase public confidence.

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

СОДЕРЖАНИЕ

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	5-6
ВВЕДЕНИЕ	7-15
1. МЕСТО И ЗНАЧЕНИЕ ПОЛИЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ МЕХАНИЗМЕ КАЗАХСТАНА	
1.1 Модернизация национальной системы органов внутренних дел в условиях трансформации государства	16-35
1.2 Современные тенденции взаимодействия гражданского общества и органов внутренних дел в Республике Казахстан	36-48
1.3 Полиция как гарант политической стабильности	48-56
2. ИССЛЕДОВАНИЕ АДАПТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПЕРЕХОДУ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ НА СЕРВИСНУЮ МОДЕЛЬ	
2.1 Понятие, сущность сервисной модели как средства модернизации национальной полиции	57-68
2.2 Критерии, влияющие на эффективность деятельности сотрудников органов внутренних дел Республики Казахстан	68-84
2.3 Реализация кадровой политики сотрудников органов внутренних дел при переходе на сервисную модель	84-103
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	103-106
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	107-122
ПРИЛОЖЕНИЕ	123-127

СОКРАЩЕНИЯ

В настоящей диссертации использованы следующие сокращения:

РК – Республика Казахстан

МПС – Местная полицейская служба

ОВД – органы внутренних дел

ОБСЕ – Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе

ПРООН – Программа развития Организации Объединенных Наций

МИО – местные исполнительные органы

МВД – Министерство внутренних дел

СМИ – средства массовой информации

УкрП – Управление кадровой политики

МЮ – Министерство юстиции

США – Соединенные Штаты Америки

ЕС – Европейский союз

ГСК – Государственный следственный комитет

МФ – Министерство финансов

КГД – Комитет государственных доходов

СЭР – Служба экономических расследований

ДЭР – Департамент экономических расследований

УИС – Уголовно-исполнительная система

ГП – Генеральная прокуратура

МЗ – Министерство здравоохранения

ЦВИАРН – Центр временной изоляции и адаптации несовершеннолетних

МО – Министерство образования

МЧС – Министерство по чрезвычайным ситуациям

УК – Уголовный кодекс

УПК – Уголовно-процессуальный кодекс

Ко АП – Кодекс об административных правонарушениях

- УИК – Уголовно-исполнительный кодекс
- ЕРДР – Единый реестр досудебного расследования
- КУИ – Книга учета информации
- ЦОУ – Центр оперативного управления
- ВУЗ – высшее учебное заведение
- ГОСО – Государственные общеобязательные стандарты образования
- КУИС – Комитет уголовно-исполнительной системы
- УП – Управление полиции
- ОП – Отдел полиции
- PIAAC – The Programme for the International Assessment of Adult Competencies (Программа международной оценки компетенций взрослых)
- ОЭСР – Организация экономического сотрудничества и развития
- АП – Администрация Президента Республики Казахстан
- НПО – Неправительственные организации
- ЕРАП – Единый реестр административных производств
- АИПС – Автоматизированная поисковая система

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проводимого исследования. Проведенные мероприятия по модернизации правовой системы РК в значительной степени способствовали улучшению модели государственного управления, направленной на повышение уровня благосостояния населения, рост экономики и решение социальных вопросов, связанных с образованием, здравоохранением, социальной защитой и трудоустройством. Тем не менее, кризис в государственной службе, вызванный снижением уровня доверия граждан к государственным институтам, требует принятия конструктивных и эффективных мер по его восстановлению.

«Концепция правовой политики Республики Казахстан до 2030 года», принятая 15 октября 2021 года, определяет приоритетные направления государственного планирования в области национального права. В соответствии с ней, Главой государства была выделена необходимость перехода к концепции «Слышащего государства», которая предусматривает функционирование механизма взаимодействия государственных органов с гражданами, где важнейшей задачей становится удовлетворение интересов граждан и возможность их участия в процессе принятия решений и контроля за ними. Такая модель функционирования государства схожа с Концепцией сервисного государства, где важнейшей задачей государственных органов является качественное выполнение потребностей граждан [1].

Программа, упомянутая выше, определяет необходимость дальнейшего совершенствования деятельности правоохранительных органов, при оценке эффективности деятельности которых по-прежнему будет учитываться уровень доверия населения. С целью повышения данной оценки предлагается изменить представления о деятельности этих органов с борьбы с последствиями правонарушений и достижения ведомственных показателей на предупреждение правонарушений. В этой связи упор делается на развитие профессиональных компетенций сотрудников, пользующихся доверием и уважением населения,

рассчитывая повысить эти компетенции мерами по обучению и подготовке кадрового состава и обеспечению их социальной защитой.

Реформирование правоохранительной системы определено через развитие сервисной модели полиции. При этом национальная модель полиции, основанная на сервисном подходе, будет создаваться за счет установления партнерских отношений с обществом, с учетом мнения населения определенной территориальной единицы и обеспечения доступности полиции через реализацию программ шаговой доступности.

Каждый гражданин, в ходе своей повседневной жизнедеятельности, встречается с представителями правоохранительных органов, которые, в свою очередь, оказывают на него определенное влияние. Особенно это касается участковых инспекторов полиции, с которыми среднестатистический гражданин взаимодействует больше всего, также с сотрудниками дорожной полиции. Результат данного взаимодействия и его качество являются ключевым фактором формирования уровня доверия и уважения гражданина к системе правоохранительных органов в целом.

В настоящее время руководство государства уделяет большое внимание повышению статуса сотрудников МПС, в особенности участковых инспекторов полиции, которые являются ключевыми фигурами в сфере правоохранительных органов. Тем не менее, на практике проводимые мероприятия недостаточны для перехода на новый качественный уровень работы правоохранительных органов.

Оценка современного состояния решаемой научной проблемы или практической задачи. Разработка темы, связанной с изучением общих вопросов профессиональных компетенций сотрудников ОВД имеет определенную степень изученности в научных публикациях таких ученых, как Шалкарова И.А., Назарбаева С., Кочесокова З.Х., Машекуашева М.Х., Сабирдинов Б.С. [2, 3, 4, 5].

Большой интерес вызывают проблемы перехода правоохранительных органов на сервисную модель обслуживания освещенные в научных трудах

Абдымомунова Г., Биекенова Н.А., Сабирдинова Б.С., Ивановой С., Садона Е.В. и других ученых [6, 7, 8, 9, 10].

В связи с переходом на сервисную модель работы на протяжении последних лет не снижается интерес к развитию профессиональных компетенций сотрудников ОВД. В соответствии с поручением Главы государства заинтересованные ведомства проводят исследования этой проблемы. Пилотный проект, который стартовал в ноябре 2019 года в Карагандинской области, а затем был реализован в городах Астана, Алматы, Актюбинской и Павлодарской областях, находится до сих пор на стадии исполнения. Известно, что в работе экспериментальной группы принимают участие ведущие эксперты международных организаций ОБСЕ и ПРООН по тактике изучения проблем обеспечения безопасности, представители МИО, Карагандинской Академии МВД РК и местной общественности, что является важным аспектом изучения данной проблемы [11].

Значительную часть материалов, связанных с данной темой публикуют СМИ, но преимущественно это полученная от ОВД информация разъяснительного и информационного характера повествующая о потенциале сервисной модели полиции, а также о промежуточных результатах ее внедрения.

Цель и задачи исследования. Целью данного исследования является разработка рекомендаций, направленных на развитие профессиональных компетенций сотрудников ОВД РК, с целью увеличения доверия населения.

Для достижения данной цели поставлены следующие задачи:

- провести ретроспективный анализ трансформации национальной структуры ОВД;
- изучить нормативно-правовую базу и научную литературу, связанную с рассматриваемым вопросом;
- определить критерии эффективности деятельности сотрудников ОВД РК, а также выявить факторы, которые на них влияют;

- проанализировать и оценить практическую реализацию перехода казахстанских полицейских на сервисную модель полиции.

Объектом данного исследования являются общественные отношения, возникающие в результате профессиональной деятельности сотрудников ОВД РК.

Данное исследование направлено на изучение взаимодействия между гражданами и полицией, а также на выявление проблем, возникающих в этом взаимодействии и способов их решения. Оно фокусируется на анализе общественных отношений, которые создаются в результате выполнения сотрудниками ОВД своих функций по осуществлению охраны общественного порядка и безопасности граждан.

Объектом исследования являются также нормативно-правовые отношения, регулирующие деятельность системы ОВД и влияющие на установление норм и правил поведения, связанных с охраной общественного порядка и безопасности. Данный исследовательский подход позволяет выявить проблемы, связанные с исполнением государственных функций правоохранительными органами, а также определить наиболее эффективные способы улучшения взаимодействия между полицией и обществом.

Исходя из указанного выше, можно утверждать, что объект исследования, представленный в данной работе, представляет собой сложный и многогранный комплекс разноплановых отношений и нормативных актов, присущих деятельности ОВД и взаимодействию с населением.

Предметом данного исследования являются механизмы развития профессиональных компетенций, которые формируют позитивное, уважительное отношение населения к правоохранительной службе.

Особое внимание в работе уделяется определению и анализу основных профессиональных компетенций, которые необходимы сотрудникам правоохранительных органов для эффективного и качественного исполнения своих служебных обязанностей. Такие компетенции могут включать в себя

знания, умения и навыки в области права, социальной психологии, лидерства, этики и других областей науки, которые могут помочь ОВД установить продуктивное взаимодействие с гражданами, повысить их доверие и поддержку.

Данное исследование также направлено на выявление факторов, которые негативно влияют на формирование положительного, доверительного отношения к полиции и на оптимизацию состава профессиональных компетенций, необходимых для преодоления таких факторов. Оно позволит повысить уровень профессионализма и компетенций полицейских, а также расширить понимание того, как сотрудники полиции могут наилучшим образом служить интересам общества и создать благоприятный имидж системы ОВД.

Новизна научного исследования заключается в определении профессиональных компетенций необходимых сотрудникам полиции при переходе на сервисную модель, а также в разработке механизма, направленного на повышение доверия населения к полицейским в условиях современного общества.

Результаты исследования позволяют обнаружить новые аспекты в области профессиональной компетентности сотрудников полиции на основе сервисной модели, что приводит к обновлению имеющихся концепций и методов повышения эффективности деятельности ОВД.

Также в рамках данного исследования создаются новые инструменты для установления и улучшения отношений между населением и полицейскими, что способствует повышению доверия общественности в плане выполнения ОВД своих обязанностей и в целом улучшению ситуации в обществе.

Положения, выносимые на защиту.

1) В ходе исследования на защиту выносится содержащая элемент новизны основная идея о необходимости достижения у полицейских чувства довольства профессией, которое и будет программировать их на

клиентоориентированность в работе с населением. Достижению чувства удовлетворенности службой будет способствовать:

а) введение в структуру ОВД РК института профсоюза, который позволит обеспечить надлежащую защиту трудовых и социально-экономических прав работников, а также будет способствовать решению социальных проблем, с которыми сталкиваются сотрудники полиции, тем самым формируя у полицейских чувство защищенности и веры государству;

б) предоставление права на компенсацию за наем (аренду) жилья, а также нивелирование денежного довольствия для всех категорий сотрудников правоохранительных органов, тем самым устраняя условия для процесса перетока персонала между ведомствами и службами.

2) Выявлена взаимосвязь уровня профессиональных компетенций сотрудников ОВД РК, в том числе личностных качеств, от уровня культуры и образованности общества, представителями которого они являются. В связи с этим предлагается на законодательном уровне внести изменение в периодичность повышения квалификации педагогов.

В соответствии с Законом РК «О статусе педагога» предусмотрено прохождение в обязательном порядке курсов повышения квалификации не менее одного раза каждые 5 лет [12]. Автором, с учетом скорости обновления законодательства, педагогических знаний, умений и компетенций, международных стандартов актуального и профессионального развития педагогической системы, предлагается сократить обозначенную периодичность. В этой связи внести изменения в подпункт 3 пункта 1 статьи 15 Закона РК «О статусе педагога» и изложить в следующей редакции: «непрерывно совершенствовать свое профессиональное мастерство, исследовательский, интеллектуальный и творческий уровень не реже одного раза в 2 года, а также повышать (подтверждать) уровень квалификационной категории не реже одного раза в 5 лет».

Предполагается, что непрерывность в развитии преподавательского состава всех категорий организаций образования будет способствовать качественному и эффективному формированию профессиональных компетенций и нравственных качеств у граждан РК.

3) В процессе изучения механизмов по формированию профессиональных компетенций у сотрудников ОВД РК определена целесообразность:

а) включения в перечень обязательных дисциплин бакалавриата специальности: «Правоохранительная деятельность» со специализацией административно-правовая деятельность организаций образования МВД РК (Алматинская академия МВД РК, Костанайская академия МВД РК, Актюбинский юридический институт МВД РК), а также первоначальной профессиональной подготовки предмета: «Риторика сотрудников ОВД РК» с объемом 5 кредитов, в 3-х из которых реализовать формирование профессиональных коммуникативных компетенций (культура речи, ораторское мастерство), в 2-х оставшихся умений по написанию текстов и ведению служебной речи в деловом стиле, а также навыка по правильному оформлению служебной документации.

б) введения в штат УКрП каждого территориального департамента (отдел идеологической и психологической работы) не менее 1 единицы теолога, для своевременного распознавания в подразделениях ОВД возможных источников распространения различных радикальных и (либо) экстремистских течений религиозной направленности для последующего предотвращения. Наряду с этим, данная мера обеспечит условия для создания диалога между представителями различных религиозных конфессий внутри системы ОВД, что будет способствовать укреплению межконфессионального согласия и благополучия в трудовых коллективах, а также созданию качественной системы контроля за данным вопросом;

в) увеличения штата психологов и выведения в отдельное подразделение в составе УКрП, для обеспечения большего охвата сотрудников услугой

психологической помощи, что может способствовать сокращению числа конфликтных и чрезвычайных ситуаций с участием полицейских, а также предотвращению фактов увольнения в связи с профессиональным выгоранием.

Апробация и внедрение результатов. Положения исследования магистерской диссертации отражены в докладах научных конференций и публикациях автора в периодических научных изданиях:

- об отличительных особенностях сервисной модели полиции от традиционной и основных направлениях ее апробирования в Казахстане автор выступил с докладом на Международной научно-практической конференции организованной Нижегородской ОВД в современных условиях (Нижний Новгород, апрель 2022 года);

- о значении гражданского общества в реализации государственной политики по обеспечению общественной безопасности, а также проблемных аспектах существующего механизма его взаимодействия с ОВД в рамках перехода на сервисную модель полиции подготовлено выступление на Международной научной конференции «Кабылбаевские чтения», а также опубликована статья в сборнике Костанайской академии МВД РК им. Ш. Кабылбаева на тему: «К вопросу о взаимодействии гражданского общества и органов внутренних дел в Республике Казахстан» (Костанай, март 2022 год);

- проведен анализ национальных механизмов модернизации системы ОВД и выделена проблема выбора наиболее эффективных методов по ее реформированию в статье на тему: «Роль сотрудников органов внутренних дел Республики Казахстан в формировании сервисной модели полиции» опубликованной в сборнике Научно-практического центра проблем укрепления законности и правопорядка Генеральной прокуратуры Республики Беларусь (Минск, октябрь 2022 года);

- о причинно-следственной связи между степенью удовлетворенности населения политической властью и его отношением к государственным институтам опубликована научная статья на тему: «Общественная безопасность

как гарант политической стабильности» в сборнике материалов международной научно-практической конференции посвященной памяти Прокурора КазССР У.С. Сеитова «Сервисная модель обеспечения общественной безопасности: теория и практика», проведенной (онлайн) на базе Актюбинского юридического института им. М. Букенбаева, (Актобе, ноябрь 2022 год);

- о факторах, влияющих на успешность реализации программ по реформированию системы ОВД, подготовлено выступление на Международную научно-практическую конференцию: «Полиция и общество: проблемы и перспективы взаимодействия», организованной (онлайн) Воронежским институтом МВД России (Воронеж, февраль 2023 года).

1. МЕСТО И ЗНАЧЕНИЕ ПОЛИЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ МЕХАНИЗМЕ КАЗАХСТАНА

1.1 Модернизация национальной системы ОВД в условиях трансформации государства

Общество, ориентированное на непрерывный процесс развития, стремится получить наилучшие условия для жизни, и этот процесс не ограничивается историей одной нации. Люди исследуют традиции и образ жизни других народов, перенимают их обычаи, культуру и знания, расширяя тем самым свои границы как пространственно, так и духовно, изменяя собственную ментальность и содержание.

В частности, Казахстан в поиске лучших форм развития организации широко использует правовые институты, разработанные в западных странах. Однако, при их внедрении порой не учитываются местные условия и традиции, которые могут повлиять на их реализацию.

Известный казахстанский ученый Ч.Ч. Валиханов в XIX веке высказал мнение, что закон будет «хорош для народа, когда он ему известен и соответствует условиям его жизни. «Родной закон» для народа лучше и эффективнее, чем мудрое, но чуждое ему законодательство. Право должно произрастать из глубин народной жизни и не быть «взятым извне или навязанной сверху» [13].

В противном случае, если закон не учитывает местные условия и традиции и насильно вводится в общество, у некоторой части этого общества может возникнуть глубокое внутреннее равнодушие к закону, отказ от его выполнения и неуважение к нему [14].

На протяжении 30-ти лет в РК полицейским ведомством было предпринято более 10 попыток масштабного реформирования структуры, то есть в среднем по одной реформе в три года. Отдельные исследователи видят в

этом повод для насмешек над правящей властью, другие усматривают некомпетентность руководства министерства и руководителей территориальных ОВД. Мы же предлагаем рассмотреть основные направления проводимых изменений.

В 1991 году, вступая в независимость, Казахстан опирался на наследие Советского союза, в том числе правоохранительную систему, требовавшую с учетом происходивших перемен, существенных изменений. Нарастающий экономический кризис отразился на благосостоянии всех граждан, вызвав социальную неустроенность, эмиграцию высококвалифицированных специалистов, рост уровня преступности. Указанные факторы способствовали дестабилизации ситуации в стране, в том числе криминогенной. Отсутствие новой нормативно-правовой базы значительно тормозило процесс дальнейшего развития.

Принятый 23 июня 1992 года Закон РК «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» стал первым актом, определившим задачи и функции ОВД, статус и полномочия ОВД в новых условиях [15].

В 1995 году в системе ОВД Казахстана наступил переломный момент. Ведомством была инициирована масштабная реформа, в ходе которой правовая статистика передана органам прокуратуры, а экспертная служба в МЮ. Изменились стандарты приема на службу, которые производились только после прохождения первоначальной подготовки.

В этот же год стартовала рекомендованная консультантами США и ЕС реформа образования ГСК РК, единого следственного органа, независимого от ГП и МВД. Отлаженная десятилетиями система стала давать сбой, крайне негативно отразившись на криминогенной обстановке в стране, а через 3 года ГСК прекратил свое существование, положив начало отпочкованию функций полицейских другим ведомствам [16].

В 1997 году в связи с переносом столицы из г. Алматы в г. Акмолу МВД столкнулось с рядом проблем, в том числе социально-бытового характера,

связанных со строительством и вводом в эксплуатацию ведомственных зданий [17].

В 1998 году Указом «О мерах по повышению эффективности борьбы с экономической преступностью» упраздняется Департамент экономической полиции МВД РК, а также Департамент налоговой полиции МФ РК, на базе которых создают Комитет налоговой полиции, вошедший в состав вновь образованного Министерства государственных доходов, просуществовавшего не более 3-х лет. В январе 2001 года оно было упразднено, а центральным исполнительным органом стало Агентство финансовой полиции РК. В июле 2002 года на орган возложили функции устранения причин экономических правонарушений, пресечение незаконного вмешательства в предпринимательскую деятельность, налоговые преступления, правонарушения, борьбу с коррупцией и контрабандой. А уже в декабре 2003 года Указом «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы государственного управления Республики Казахстан» оно было преобразовано в Агентство РК по борьбе с экономической и коррупционной преступностью, с дополнительной передачей новому органу функций и полномочий МВД по выявлению и расследованию экономических и коррупционных преступлений. Данные меры должны были исключить дублирование расследований, а также способствовать повышению эффективности борьбы с преступностью в сфере экономики и государственного управления.

Спустя 10 лет, в августе 2014 года и этот орган был ликвидирован. Борьбу с экономическими и финансовыми преступлениями передали МФ, в связи с этим создали КГД, куда вошли налоговый, таможенный и правоохранный блоки. За службой экономических расследований закрепили предупреждение, выявление и расследование уголовных преступлений и правонарушений в сфере экономики. Но и на этом преобразования не завершились. В январе 2019 года вместо СЭР в Казахстане появились ДЭР, а в январе 2021 года по поручению Главы государства создано Агентство по финансовому

мониторингу с прямым подчинением Президенту, которому были переданы функции Комитета по финансовому мониторингу МФ [18].

Вопросы разгрузки следователей полиции, а также «объективного, полного и беспристрастного расследования коррупционных и экономических преступлений» до настоящего времени остаются весьма сомнительными, бесспорным остается лишь тот факт, что многочисленные реорганизации указанного ведомства напрямую связаны с возможностью мониторинга, контроля над национальной экономикой, имеющей олигархический характер [19].

В этот же период в целях освобождения МВД от несвойственных функций МЮ были переданы судебно-медицинские экспертизы.

Создание в 1995 году новой нормативной правовой базы ускорило процесс становления казахстанской системы ОВД, совпавшего со сложным переходным периодом для страны, и к 1998 году завершился переименованием милиции в полицию.

В 2002 году в МЮ передали УИС. Однако, после ряда громких скандалов (многочисленные факты членовредительства среди заключенных страны, попытка бегства из колонии Балхаша, побег из колонии Актау, бунт осужденных в Акмолинской колонии) в 2011 году УИС возвращен в структуру МВД [20].

В 2003 году документирование и регистрация населения переданы в МЮ, а в 2011 году возвращены МВД. В официальных источниках указанного периода имеются упоминания, что данная мера была осуществлена в связи с созданием Комитета миграционной полиции, сконцентрировавшего в себе единую систему мониторинга и баз данных населения, позволяющую отслеживать и прогнозировать миграционные потоки, а также усилит контроль выдачи документов удостоверяющих личность [21].

С 2010 года МВД совместно с ГП РК приступило к реализации политики обеспечения полной и объективной регистрации сообщений, заявлений о

преступлениях, с целью искоренения их укрытия. В последующем учетно-регистрационная работа усовершенствовалась, пройдя этапы оцифрования, электронного регистрирования сообщений, заявлений о преступлениях, с отражением введенных сведений в надзорном органе, для повышения ответственности и контроля.

Наряду с этим, в указанный период был запущен процесс разграничения компетенций органов вовлеченных в профилактическую деятельность с целью освобождения правоохранительных органов от несвойственных функций и повышения их эффективности посредством передачи медицинских вытрезвителей в подведомственность МЗ, а ЦВИАРНов в МО [22].

В 2013 году, несмотря на критику общественного мнения относительно проведенного в ряде регионов эксперимента, МВД было принято решение о слиянии подразделений, осуществляющих деятельность в сфере патрулирования и регулирования дорожного движения, в одну единую структуру.

В рамках проводимой Президентом реорганизации Правительства функции МЧС для усиления эффективности комплексной системы защиты граждан страны, повышению оперативности реагирования на чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера в 2014 году были переданы МВД.

Спустя 6 лет, в 2020 году для повышения эффективности деятельности уже МВД Комитет по чрезвычайным ситуациям вновь преобразовывается в самостоятельное ведомство.

Комментируя данное решение, Глава государства отметил, что в Казахстане силовые структуры проявляют нездоровый интерес к бизнесу и поручил Правительству и Парламенту законодательно оградить бизнес от их чрезмерного вмешательства в деятельность предпринимателей. Расчет был сделан на то, что внедрение модели работы правоохранительных органов с четким разделением полномочий позволит укрепить систему сдержек и

противовесов, тем самым создав на каждом этапе «эффективные фильтры» не допускающие произвол со стороны силовиков в отношении бизнеса и граждан [23].

Законопроектная работа по формированию правового пространства остается основополагающим и масштабным направлением деятельности МВД и за все годы независимости учеными, исследователями, экспертами в области права не прекращалась кропотливая работа по совершенствованию УК, УПК и Ко АП. Не последнюю роль в данном процессе сыграло МВД, разработавшее к тому времени новый УИК.

В 2015 году регистрация преступлений и правонарушений стала осуществляться в ЕРДР, тем самым сокращая сроки рассмотрения. Данные изменения проводились в рамках внедрения новой модели уголовного судопроизводства, предусматривающей упрощение уголовного процесса.

В результате изменений в порядке регистрации преступлений и введением в национальный УК понятия уголовный проступок произошел резкий статистический рост преступлений.

Реализация перехода на автоматизацию уголовного производства столкнулась с множеством проблем, начиная от материально-технического оснащения, заканчивая его восприятием среди населения страны. Начатая как попытка систематизации процессов для получения реальной статистической картины и исключения фактов укрытия преступлений путем не регистрации данная программа на протяжении десятилетия модернизировать настолько, что практически вытеснила старые формы ведения процедуры расследования.

Однако, скорость развития технологий и модернизации уголовного законодательства опережает процесс его нормативного регламентирования. Полагаем, что некоторые причины негативной оценки проводимой в данном направлении деятельности отчасти связаны с недостаточной проработкой их внедрения.

К примеру, существенное количество времени, затрачиваемого лицами, осуществляющими досудебное расследование, вызвано формулировкой ЕРДР: «Оставлено без рассмотрения и хранится в номенклатурном деле (наряд)» [24]. Личные наблюдения автора, основанные на беседах с гражданами, обратившимися с жалобами по данному решению, позволили заметить, что их возмущение в большей степени вызвано не столько принятым должностным лицом решением, сколько использованием указанной семантической формулировки, вызывающей чувство неудовлетворенности и в определенной степени разочарования.

Толкование конструкции «хранится в номенклатурном деле (наряд)» не подвергается сомнению и, учитывая значение слов, которые её составляют, подразумевает отнесение обращения к выполненным. Таким образом, для каждой сферы деятельности создаются «наряды», в которых документы, относящиеся к данной сфере, накапливаются с учётом хронологии и списываются в соответствующий наряд по мере их выполнения, где они сохраняются. В данном случае термин «наряд» обладает профильной спецификой, которая имеет определенную принадлежность, в частности, к сфере статистики [25].

Выражение «оставлено без рассмотрения» относится к глаголу «оставить», который имеет несколько значений, объединенных общим определением – сохранение объекта в изначальном состоянии и месте, с одновременным удалением от него [26]. В сочетании с приставкой «без», которая отрицает наличие чего-либо, слово «рассмотрение», означающее изучение, анализ с целью принятия решения или оценки, приводит к следующему толкованию – отсутствие изучения и принятия решения по обращению, которое сохраняется в изначальном виде [27].

Представленная в приказе ГП РК формулировка «оставлено без рассмотрения» создает впечатление равнодушия, безразличия к удовлетворению потребности гражданина-заявителя в безопасности, защите его

прав и законных интересов, либо их восстановлении. Оно вызывает ощущение безучастности, тем самым укрепляя стереотипы о формальном выполнении сотрудниками государственного аппарата служебных обязанностей. Более того, данная формулировка не соответствует реальным мерам, принимаемым правоохранительными органами по обращениям, что может усугубить недоверие к ним и увеличить бюрократическую нагрузку на ведомства. В этой связи, предлагается изменить формулировку решения по КУИ на: «Списано в наряд за отсутствием состава правонарушения», что более точно отражает суть принимаемых мер.

Актуальность проблематики развития системы ОВД сохраняется и по причине неэффективности реформирования отдельных направлений деятельности. Ответственные лица уклоняются от внедрения новых подходов, инициатив, ограничиваясь лишь структурными изменениями без реального улучшения качества и результативности работы ОВД.

Так, большие надежды возлагались на МПС, созданную в 2016 году, в состав которой вошли участковые инспектора полиции, участковые инспектора полиции по делам несовершеннолетних, сотрудники природоохранной полиции, приемников-распределителей и подразделений по защите женщин от насилия. Планировалось, что ее деятельность будет способствовать сближению полиции с населением, а также повысит уровень доверия. В качестве положительного примера приводились муниципальные полиции зарубежных стран, подотчетные местному сообществу. Но и здесь, в силу ряда причин: формы государственного управления, структуры ведомства, конфликтов интересов внутри него, очередная прогрессивная идея, столкнувшись с национальным менталитетом, приобрела неказистые очертания, словно отражение кривого зеркала.

В 2019 году ведомство приступило к реализации Дорожной карты по модернизации ОВД [28]. Одним из первых принятых решений данной программы, связанных с соблюдением требований европейских стандартов в

части определенного количества полицейских на 100 тысяч населения стала оптимизация структуры ОВД, в результате которой штатная численность органов и подразделений МВД сокращена на 11 % (10 592 человека) для упразднения излишних управленческих звеньев. По итогам количество полицейских на 100 тысяч населения сократилось с 471 до 393 и достигло среднеевропейского уровня.

Однако, нежелательным аспектом оптимизации штатов стало увольнение опытных, практических работников по причине сокращения занимаемых ими должностей. На общем фоне снижения профессиональных компетенций сотрудников ОВД подобные меры могут способствовать вымыванию преемственности в рядах МВД [29].

Полагаем, что подобные вопросы должны основываться на особенностях отдельно взятого государства, таких как политический строй, культура и менталитет народа. Уровень культуры населения страны напрямую влияет на общественные отношения, что определяет объем и качество ресурсов, необходимых для обеспечения безопасности и стабильности в государстве. В странах с низким уровнем культуры политические власти вынуждены затрачивать большее количество сил и средств на содержание силовых структур. Поэтому, стандарты ЕС о количестве полицейских не всегда могут быть применимы к отдельно взятому государству. В данном случае, необходимо учитывать национальные особенности каждого государства и его потребности в поддержании общественной безопасности.

За годы независимости изменениям подверглась не только структура ведомства, но и названия территориальных органов. Так, в 2005 году Главные управления внутренних дел приобрели название Департаментов внутренних дел (ДВД), а в 2018 году уже Департаменты полиции (ДП) [30].

Данная мера стала следствием модернизации полицейской системы путем объединения территориальных ДВД и МПС в ДП с подчинением МВД РК. Из МПС был перенесен порядок назначения и отстранения начальников органа по

представлению МВД, а также предусмотрена возможность постановки акимами областного уровня перед ними задач по обеспечению правопорядка [31].

Неоднозначную реакцию общественности вызвал очередной ребрендинг форменного обмундирования, внесенный в Дорожную карту по модернизации ОВД РК на 2019-2021 годы в разделе «Новые форматы работы с населением» [28]. Совпав с периодом острой социальной напряженности, возникшей в результате политического кризиса и пандемии, представители гражданской общественности весьма категорично высказались о нерациональности данной меры. Однако, после непродолжительной отсрочки запланированное мероприятие было реализовано, став очередным подтверждением абстрагированного характера проводимой реформы.

Общественными экспертами отмечалось, что изменения в форменном обмундировании полицейских не ограничились подразделениями наружных служб, а коснулись всех подразделений, включив предметы одежды демисезонного, зимнего и летнего комплектов, в том числе аппарат, тем самым истребовав дополнительные средства [32].

Согласитесь, данная мера на фоне оптимизации штатной численности и лишь частичного решения вопросов повышения оплаты заработной платы, жилищных проблем сотрудников ОВД, несколько выпадает из общей концепции экономии, высвобождения средств с целью повышения положения полицейских.

За 30 лет ОВД Казахстана достигнуты значительные изменения в области цифровизации процессов. Это и введение различных информационных баз, оказание государственных услуг, электронное уголовное производство, а также развитие и расширение системы видеонаблюдения ЦОУ. Для реализации данных проектов была проделана колоссальная работа, начиная от прокладки стекловолокна, материально-технического оснащения, завершая обучением персонала.

Систематическая модернизация структуры МВД РК - следствие обновления системы общества, его запросов, общественных отношений. Данный процесс бесконечен, и на наш взгляд, по-прежнему, недостаточно внимания уделяет повышению профессиональных компетенций сотрудников.

Так, в 2019 году, в результате очередной реформы полицейским ведомством в 2 раза сокращено количество учебных организаций, из 13 оставлено 6 (Алматинская, Карагандинская, Костанайская академии, Актюбинский юридический институт, Павлодарский и Шымкентский учебные центры). Произведена оптимизация специальностей бакалавриата Алматинской академии МВД РК на 4 года. Комментируя данные шаги, официальные представители объяснили это экономией бюджетных средств и возможностью расширения набора [33, 34].

Первоначально заявленные ведомством сроки на переподготовку выпускников вузов для службы в ОВД, по типу американских полицейских академий, в настоящее время сократились с 3-х до 2-х месяцев.

Отрадно, что в 2023 году Алматинской академией МВД РК возобновлен набор бакалавриата по специальностям «Правоохранительная деятельность» по специализациям: оперативно-розыскная и административно-правовая деятельность, а также «Информационные системы» со специализацией информационно-коммуникационные технологии. По Карагандинской академии МВД РК сохраняется специальность «Правоохранительная деятельность» по специализациям: следственно-криминалистическая и оперативно-криминалистическая деятельность. Костанайская академия МВД РК предоставляет услуги по обучению специальности: «Правоохранительная деятельность» по специализации: административно-правовая и уголовно-исполнительная деятельность, а также специальностям: «Педагогика и психология» и «Социальная работа». Актюбинский институт МВД РК производит обучение специальности: «Правоохранительная деятельность» с административно-правовой специализацией [35].

Автор не исключает, что снижение профессионализма правоохранителей в определенной степени обусловлено экономической политикой, следствием которой является закрытие учебных центров и средних специальных учебных заведений, специализирующихся на подготовке кадров профильного направления. Данная мера может привести к постепенной утрате, сформированной на протяжении многих лет системы подготовки профессиональных кадров, которая ранее имела значительное влияние на развитие системы ОВД в целом.

Определенное значение в данном вопросе приобретает отношение к ведомственному образованию практических работников, когда непродолжительные курсы рассматриваются как достаточная мера для овладения профессиональными навыками. Более того, стандарты современного образования не способствуют разграничению знаний, навыкам и умениям, приобретенным в учебных заведениях профильного и общего направления. В контексте общей тенденции правового нигилизма в обществе, снижение уровня образовательных услуг предоставляемых специализированными учебными заведениями усиливает обесценивание последних. Таким образом, считаем возможным предположить, что проводимая экономическая политика и неоцененность ведомственного образования способствуют снижению профессионализма в правоохранительных органах.

В свою очередь, ослабление ведомственного образования отчасти обусловлено несовершенством нормативно-правовой базы. Профессорско-преподавательскому составу тех немногих сохранившихся учебных заведений приходится прибегать к различным ухищрениям, чтобы найти возможности для введения дисциплин, связанных с практической направленностью и профилем профессии. Соблюдение же общих стандартов вузами, находящимися в ведомственной подчиненности, уравнивание их с гражданскими университетами и исключение профильной специфики, связанной со

специализацией студентов в процессе обучения может привести к потере собственной идентичности и уникальности.

Очень точно подмечено М.В. Сандрачук в части нормативного регулирования перечня дисциплин, что ограничение РУП по профильным специальностям государственным стандартом обучения в определенной степени снижает качество учебного плана [36].

РУП вузов периодически изменяются в соответствии с потребностями практики правоохранительной деятельности, однако, сокращение отдельных специальностей с расчетом на то, что обучающиеся сами по мере необходимости будут «добирать» недостающие им знания для более эффективной реализации и карьерного роста несколько ошибочны, так как отдельные специальности весьма затратные. При этом на первый взгляд представляются не ведущими, несущественными, однако, практика показывает, что сотрудники, обладающие определенными умениями более успешны в карьере и жизни.

В данном случае речь ведется об умении коммуницировать с окружающими, навыках управления посредством речи. В контексте данной проблематики речь идет об умении эффективно взаимодействовать с окружающими путем использования управленческих навыков речи.

В настоящее время, дисциплина «Риторика» исключена из ГОСО, кроме филологии включающая изучение практических навыков публичных выступлений. В свете современных тенденций развития бизнеса, очевидно, что такие умения являются всё более перспективными, и наличие коммуникативных и ораторских качеств является гарантией личного успеха и способны определить ведущие позиции в своей области деятельности.

Считается, что данные навыки могут быть приобретены и развиты практически всеми желающими. Однако, стоимость курсов ораторского мастерства в среднем по столице варьируется от 40 до 150 тысяч тенге, что может представлять существенный финансовый барьер для значительной части участковых инспекторов полиции, чей заработок составляет порядка 300 тысяч

тенге. С учетом данного фактора, возникает вопрос о возможности повышения профессиональных компетенций в этой области за счет индивидуальных затрат сотрудников, особенно в условиях жесткой конкуренции на рынке труда и необходимости постоянного повышения квалификации и профессионального развития.

Вместе с этим, излишне было бы оценивать данную работу в негативном ключе, поскольку со стороны компетентного ведомства регулярно проводятся значительные объемы работ по подготовке и переподготовке персонала.

В марте 2021 году на базе Алматинской академии МВД РК стартовали Высшие академические курсы для старшего начальствующего состава, имеющего опыт руководящей и организаторской работы, состоящих в резерве выдвижения на руководящие должности в аппаратах МВД, ДП (Т), КУИС (факультет № 1). Слушатели в процессе обучения обретают знания в сфере управления, административно-хозяйственной деятельности, финансовой и правовой грамотности, проектного, кризисного и HR-менеджмента, ораторского искусства, коммуникативных навыков, эффективного взаимодействия со СМИ. На завершающем этапе обучения они принимают участие в командно-штабных учениях для практического апробирования полученных навыков и умений в условиях, максимально приближенных к типичным кризисным ситуациям. Данные курсы носят обязательный характер при назначении на должности руководителей комитетов, департаментов центрального аппарата МВД и первых руководителей областных департаментов полиции [37].

В рамках перехода на сервисную модель полиции МВД заложено обучение личного состава территориальных органов. Так, столичные участковые инспектора полиции и участковые инспектора полиции по делам несовершеннолетних уже с 2022 года проходят обучение на курсах по направлению: «Основы сервисной модели полицейской деятельности», продолжительность которых составляет 5 дней. В текущем, 2023 году данная

работа в очном формате продолжена среди сотрудников оперативных подразделений на базе Алматинской академии МВД РК. Для начальников территориальных ДП обучение проведено на базе Карагандинской академии МВД РК. Без отрыва от производства в режиме онлайн аналогичные курсы обучения прошли начальники районных отделов полиции и их заместители, сотрудники следственных подразделений.

На базе Актюбинского института МВД РК в режиме онлайн продолжено обучение участковых инспекторов полиции, в том числе по делам несовершеннолетних.

Часть сотрудников подразделений ювенальной полиции и патрульно-постовой службы подобные курсы прошли на базе учебного центра Павлодарского юридического учебного центра МВД РК в очном формате.

Нарастающие обороты перехода на электронное ведение уголовного производства требуют специальных знаний со стороны его непосредственных участников. Так, по инициативе МВД РК, силами профессорско-преподавательского состава Карагандинской академии МВД РК в количестве 5-ти специалистов на базе ДП г. Астаны в марте 2023 года организована «Мобильная академия» для реализации проекта по очному обучению руководителей УП, ОП, их заместителей по следственной работе, а также руководителей следственных подразделений с общим охватом 20 сотрудников. Продолжительность курса «Современные тенденции развития досудебного расследования с использованием современных информационных технологий» составляла 5 рабочих дней, в первой половине дня слушатели знакомились с теоритической частью, а во второй на базе территориальных УП закрепляли приобретенные навыки на практике.

Проведенный эксперимент, безусловно, оправдал цели организаторов в части экономии материальных ресурсов, снижении отвлечения руководящего состава от служебных обязанностей. Вместе с этим, профессорско-преподавательским составом была отмечена недостаточная вовлеченность в

учебный процесс вызванная занятостью слушателей, погруженностью в текущие рабочие процессы.

Закрепленная в национальном законодательстве норма о расширении академической и управленческой самостоятельности вузов, безусловно, позволяет самостоятельно разрабатывать образовательные программы, обновлять их с учетом запросов рынка труда, вместе с этим, согласно международной оценке навыков взрослых PIAAC, национальное высшее образование в сравнении со странами ОЭСР недостаточно развивает компетенции взрослого населения [38].

Казалось бы, в период пандемии была создана «новая реальность», позволяющая образованию перейти в виртуальную среду с непрерывным доступом к обучению через дистанционное и смешанное обучение. Именно высшее и (или) послевузовское образование среди прочих уровней образования оказалось наиболее адаптированным к дистанционной форме обучения, однако, данная форма образования лишает обучающихся возможности консолидации в процессе обучения, взаимного стимулирования на поиск решений, работы в коллективе, социального взаимодействия.

Наряду с этим, следует более тщательно подходить к вопросам подготовки педагогов ведомственных учебных заведений, причем данный процесс должен носить перманентный характер и основываться на принципах преемственности, а также последовательности выполнения функций по профессиональному развитию педагога.

Следует не сокращать количество ведомственных учебных заведений, а повышать уровень преподавания в них. Обучение в них, с учетом важности возложенных задач по подготовке специалистов для особого вида государственной службы, должно быть на порядок выше всех остальных учреждений образования. Необходимо учитывать потребность в практико-ориентированных курсах повышения квалификации педагогов как основы формирования профессиональных компетенций.

Сложившейся, в соответствии с подпунктом 3 пункта 1 статьи 15 Закона РК «О статусе педагога», в настоящее время практикой предусмотрено прохождение в обязательном порядке курсов повышения квалификации не менее одного раза каждые 5 лет [39, 12].

Вместе с этим, для эффективного профессионального развития профессорско-преподавательского состава ведомственных вузов данный порядок с учетом скорости обновления законодательства, педагогических знаний, умений и компетенций, международных стандартов актуального и профессионального развития педагогической системы не достаточен [38]. Полагаем, что развитие компетенций данной категории сотрудников должно носить не системный, а непрерывный характер, в связи с чем, автором предлагается внести поправки в данную норму и обязать педагогов повышать профессиональную квалификацию не реже одного раза в 2 года.

Предполагается, что непрерывность в развитии преподавательского состава всех категорий организаций образования будет способствовать качественному и эффективному формированию профессиональных компетенций и нравственных качеств у граждан РК.

Не стоит забывать и о том, что выстроенная десятилетиями система ОВД, приемниками которой мы собственно и являемся, имеет существенные отличия от западной: историческую основу, нормативно-правовую базу, структуру, методы деятельности, персонал. При этом упоминание последнего критерия крайним в приведенном перечислении ни в коем случае не умоляет его значения, напротив, является средством его акцентирования, выделения.

Из кого формируются ряды сотрудников ОВД? Кто выполняет поставленные перед ними задачи? Что стимулирует, побуждает их к эффективному выполнению работы?

Деятельность любой организации, в особенности специализирующейся в социальной сфере, напрямую зависит от ее персонала. Люди являются ее

главным капиталом и от степени их заинтересованности, вовлеченности в процесс, удовлетворенности им зависит качество их работы.

По-прежнему, с учетом специфики деятельности сотрудников ОВД, а также национального законодательства и менталитета сохраняют актуальность коррупционные риски. На современном этапе в Казахстане проделана огромная работа по автоматизации государственных услуг, оказываемых полицейскими. На сегодняшний день их количество составляет 95 %. Однако, определенные риски сохраняются и здесь. В связи с этим, большое значение приобретают вопросы кадрового отбора, которые немыслимы без повышения престижа службы, в первую очередь заключающиеся в повышении заработной платы, улучшении условий труда, повышении социальных гарантий.

Не следует забывать, что отношение населения к ОВД вызвано в первую очередь недоверием к правящей власти, недовольством проводимой политикой и роль полицейских в данном вопросе опосредована.

Проводимые за годы независимости в силовых структурах РК реформы, на наш взгляд в большей степени касаются перераспределения сфер влияния, оптимизации штатов, изменения форменного обмундирования и, к сожалению, в меньшей степени вопроса повышения профессиональных компетенций.

При реформировании правоохранительной системы с целью достижения конкурентоспособности необходимо уделить особое внимание вопросу повышения профессиональных компетенций сотрудников полиции.

Профессиональная подготовка кадров, направляемых на службу в полиции, неразрывно связана с обучением [40]. Это происходит потому, что процесс подготовки специалистов в сфере правоохранительной деятельности включает в себя различные этапы обучения, которые помогают приобрести необходимые знания, опыт и навыки. Подобный подход к комплектованию кадров позволяет обеспечить высокий уровень профессионализма сотрудников и повысить эффективность деятельности. В связи с этим, обучение персонала в сфере правоохранительной деятельности является неотъемлемой частью

профессиональной подготовки кадров, которая способствует реализации высоких требований к деятельности полиции и обеспечению безопасности в обществе.

Высокий уровень профессионализма работников системы ОВД непременно приведет к повышению ее конкурентоспособности, то есть исключая либо значительно снижая количество увольнений из-за несоответствия специалистов требованиям занимаемых ими должностей.

Данная гипотеза находит подтверждение в аттестации 2012 года, когда увольнению подлежали сотрудники, не сдавшие нормативы по физической и огневой подготовке. В результате был нанесен существенный удар по кадровому составу, что привело к проблемам в вопросе его комплектования.

Следует признать, что повышение физической подготовки сотрудников является более легкой задачей, нежели формирование кадрового состава из числа граждан, обладающих такими личными качествами, как вежливость, добропорядочность, справедливость, коммуникабельность, отзывчивость.

В качестве решения данной задачи может стать внутрикорпоративная подготовка и переподготовка персонала, а также повышение их квалификации, которые необходимо сделать составной частью системы непрерывного образования специалистов. В данном случае, подготовка и переподготовка сотрудников на предприятии станет более гибкой версией образовательной системы, направленной на решение текущих задач, которые стоят перед работниками. Такой подход позволит обеспечить максимальное взаимодействие между теоретическими знаниями и практическим опытом, что приведет к повышению эффективности работы сотрудников и соответственно обеспечит высокий уровень квалификации персонала.

Кроме того, данный метод обучения, учитывающий как линейный, так и дифференцированный подходы, реализуемые МВД в настоящее время, позволит оптимизировать время обучения с учетом уровня подготовленности кадров, их индивидуальных способностей и потребностей предприятия. С

помощью дифференцированного подхода можно эффективно работать с различными категориями сотрудников в зависимости от их базовых знаний и умений, что поможет достичь наилучшего результата обучения. Кроме того, данный метод обучения существенно сокращает время усвоения материала в зависимости от конкретных потребностей и особенностей работы органа, что позволит подготовить профессиональные кадры на более высоком уровне.

В рамках реализации концепции «Слышащее государство» развернута масштабная работа по внедрению компонентов сервисной модели полиции, а именно принципов «полиция в шаговой доступности», открытости и прозрачности в работе, повышения доверия населения, обеспечение безопасности посредством профилактических мероприятий во взаимодействии с обществом.

На данном этапе необходимо расширять кругозор сотрудников ОВД, не ограничивая их рамками определенной специализации. Одним из подобных инструментов может стать практическое ознакомление с работой различных социальных центров, шелторов, что будет способствовать оперативному разрешению социальных вопросов граждан, тем самым предупреждая условия и причины совершения правонарушений. Проводить подобные экскурсии следует ежегодно, в особенности для вновь прибывших сотрудников, в том числе из других регионов и подразделений.

Практико-ориентированный подход в обучении сотрудников полиции будет способствовать приобретению новых профессиональных навыков и теоретических знаний, а также развитию профессиональной мобильности и компетентности, что соответствует установленному образовательному стандарту и сделает сотрудников ОВД конкурентоспособными на рынке труда [40].

1.2 Современные тенденции взаимодействия национального гражданского общества и ОВД

Рассматривая процесс развития национальной системы ОВД необходимо учитывать, что в пределах сравнительно небольшого по меркам истории столетнего периода, на территории современного Казахстана произошла радикальная метаморфоза. Феодалный родоплеменной строй с кочевым образом жизни трансформировался в социалистическую сельскохозяйственную республику, с последующим переходом в индустриальное общество, и затем в демократическое. Каждый этап перестройки общества сопровождался созданием силовых институтов той или иной политической власти, что сформировало у населения прочное недоверие к охранителям власти – сотрудникам ОВД.

Автор разделяет концепцию социального прогресса Ш. Сен-Пьера, согласно которой процесс развития человеческого общества является неизбежным и закономерным. Движение от примитивного к высокоразвитому, от дикого к цивилизованному, с учетом природных законов, является сущностной составляющей, как отдельного человека, так и всего общества в целом. Прогресс в науке, технике, социальной и культурной сферах и других сферах деятельности человека свидетельствует о прогрессе общества в целом. В данном контексте система ОВД рассматривается как неотъемлемая составляющая государственности и является результатом деятельности человеческого общества.

Процесс развития не всегда имеет непрерывный характер. Иногда прогресс сменяют стагнация, регресс, что требует проведения ретроспективного анализа и выявления возможных рисков дальнейшего развития. В частности, система ОВД напрямую связана с социальными критериями общественного прогресса, так как она отвечает за права и свободы граждан. Развитие правоохранительной системы может происходить либо в

форме революции, либо через реформы. Несмотря на возможные последствия первого вида изменений, реформирование представляет собой более благоприятный и желаемый характер.

Современные тенденции развития человеческого интеллекта привели к изменению фундаментальных научных подходов в области экономики. Ранее экономический критерий был приоритетен и задавал тон другим видам деятельности, так как сильная экономика позволяла достигать большего и быстрого развития. Однако значительный скачок в технической науке изменяет не только процессы развития экономики и социума, но и отношение к духовности.

Создание искусственного интеллекта, гендерное равенство, глобализация приводят к тому, что вопрос духовного развития становится первостепенным. Он становится камнем преткновения в вечной борьбе за мировые ресурсы.

При рассмотрении деятельности ОВД, как и других социальных сфер, необходимо применять линейный подход, который также называется стадияльно-цивилизационным или формационным. Этот подход основан на определенных закономерностях и всегда ведет к развитию.

Относительно форм развития данной системы можно отметить, что на разных этапах ее истории каждая из них – эволюция, революция и модернизация – затронули ее.

Один из признаков эволюционного развития ведомства внутренних дел является систематическое наращивание его военной и технической мощи. Революционное развитие, в свою очередь, связано с кардинальными переменами, связанными со сменой власти, а также с реформами, направленными на постепенное замещение предыдущего порядка новыми формами.

Вторичная модернизация, с другой стороны, используется теми обществами, которые имеют готовый пример для подражания и понимание конечного результата. Это называется модернизацией «догоняющих» обществ.

В национальной программе по переходу на сервисную модель полиции используется именно этот подход, который отличается более рациональным подходом, несмотря на уничижительную семантику названия [32].

В истории Казахстана было несколько примеров негативных последствий прогресса, таких как снижение качества жизни населения вследствие быстрого развития промышленности, экономики, науки и техники в 1930-е годы, а также быстрого повышения урожайности, что привело к ухудшению качества почвы в 1960-е годы. С другой стороны, интернет, являющийся величайшим достижением человечества, позволяет людям искать информацию, общаться, получать образование и решать глобальные задачи. Однако он также создал условия для кибербуллинга, интернет-мошенничества, хакерских атак и других форм правонарушений в нашей эпохе.

Тем не менее, в условиях глобализации и всеобщего доступа к информации современный процесс развития не является единоличным, аккумулятивным процессом в пределах одной административной единицы, государства или цивилизации. Политические, социальные, научные достижения становятся достоянием всего мирового сообщества, опосредованно влияя на различные сферы жизнедеятельности населения других стран.

«В своем Послании народу Казахстана «Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана» Президент РК Касым-Жомарт Токаев обозначил общую задачу – воплощение в жизнь концепции «Слышащее государство». Главой государства подчеркнута значимость «постоянного диалога власти и общества», а также отмечена необходимость «поддерживать и укреплять гражданское общество, вовлекать его в обсуждение наиболее актуальных общегосударственных задач с целью их решения» [41].

В рамках реализации указанной задачи правительством созданы Национальный Совет общественного доверия, Совет по правовой политике при Президенте РК, принята Концепция развития гражданского общества до 2025

года [42]. При АП создано подразделение по мониторингу качества рассмотрения государственными органами обращений граждан [1].

Механизм гражданского общества отличается преобладание горизонтальных связей над вертикальными, то есть отношения координации, конкуренции различных групп, объединений, составляющих его структуру. Данным параметрами отвечают принципы сервисной модели управления включающей в себя ориентированность на нужды населения, открытость и отзывчивость, прозрачность административных процедур, высокое качество и комфорт при получении государственных услуг, доверие со стороны населения.

В случае с внедрением сервисной модели полиции в Казахстане от ОВД требуется активное вовлечение местной исполнительной власти, а также территориальных общественных организаций в обеспечение безопасности. Соответственно для достижения положительного результата необходимо установление крепких партнерских взаимоотношений предполагающих доступность, прозрачность и подотчетность.

Законом РК «Об органах внутренних дел Республики Казахстана» в целях повышения доверия населения предусмотрено осуществление взаимодействия ОВД с институтами гражданского общества и применение системы общественного контроля. То есть, законодательно закреплена некая «система», механизм общественного контроля над деятельностью правоохранителей посредством образования общественных наблюдательных комиссий и Общественных советов [29]. Примечательно, что формирование Общественных советов возложено на МИО [43].

Таким образом, привлечение институтов гражданского общества к деятельности ОВД есть обязанность МИО, а также непосредственно самого МВД. Законодатель с одной стороны обязывает государственное ведомство привлекать гражданское общество для надзора над ним, с другой делегирует право наделения контрольными функциями определенных представителей

гражданского общества тем структурам, органам, чья деятельность собственно и должна быть проверена.

Несовершенство данного механизма, на наш взгляд, приводит к снижению конструктивного взаимодействия институтов гражданского общества и государства.

Институт гражданского общества, как и любой другой, для обеспечения своей деятельности требует законодательного регулирования. За годы независимости в данной сфере приняты Законы РК «Об общественных объединениях», «О политических партиях», «О профессиональных союзах», «О некоммерческих организациях», «О государственном социальном заказе, грантах и премиях для неправительственных организаций в РК», «Об общественных советах», «О мирных собраниях», «О доступе к информации» [44, 45, 46, 47, 48, 43, 49, 50].

На рассмотрении в Мажилисе Парламента РК находится проект Закона «Об общественном контроле» [51].

Для развития демократии крайне важна независимая оценка гражданского общества о деятельности государственных институтов, некий неотягченный субъективизмом взгляд со стороны. Возможно поэтому, Главой государства делается ставка на контролируемую роль общественности, способствующую как снижению коррупционных рисков со стороны должностных лиц, представляющих государственный аппарат, так и росту гражданской инициативы по улучшению деятельности государственных институтов [52].

В частности, частью 2 статьи 1 Закона РК «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» «Запрещается вмешательство в деятельность органов внутренних дел при осуществлении ими своих полномочий» [15].

Указанная норма в определенной степени свидетельствует о лимитированных возможностях граждан, социума участвовать в процессе принятия силовым ведомством административных, управленческих решений.

В тоже время, в защиту данной нормы не стоит исключать тот факт, что любое объединение, сообщество создается для лоббирования интересов определенного круга лиц, и здесь возникают риски в части возможности представления контролирующих полномочий лицам, заинтересованным в изменении государственного строя, на охрану которого уполномочены органы внутренних дел.

Пунктом 13 части 1 статьи 5 Закона РК «Об общественных советах» в числе полномочий общественных советов, образуемых министерствами, органами, непосредственно подчиненными и подотчетными Президенту РК, а также органами местного государственного управления относятся «заслушивание на местном уровне информации руководителей правоохранительных органов в пределах соответствующей административно-территориальной единицы по вопросам обеспечения законности и соблюдения прав и свобод человека и гражданина, за исключением сведений, составляющих государственные секреты либо иную охраняемую законами Республики Казахстан тайну» [43].

Данное положение «об исключении» очередное подтверждение закрытости системы ОВД для контроля со стороны гражданского общества, потому как под гриф «секретно» подпадает значительная часть сведений, находящихся в производстве правоохранительных органов, в том числе связанных с определенными материальными затратами.

Систематизация института гражданского общества, регламентация его полномочий и ответственности в определенной степени способствовала развитию деятельности общественных организаций в части соблюдения обязательного «атрибута» демократического государства как гражданское общество.

Мухамеджанов Э., Сафарова Т. ещё 10 лет назад отмечали, что гражданское общество в Казахстане носит переходно-промежуточный характер, сочетая в себе в большей мере императивно-административные,

обязательные признаки с элементами либерально-демократического свойства [53]. Сегодня мы с сожалением констатируем, что ситуация остается прежней.

Создание общественных организаций зависит от возникновения инициативы, функционирование же напрямую связано с финансированием. Общеизвестно, что в Казахстане финансирование политических партий частично осуществляется государством, что фактически говорит об их слиянии, деятельность большинства НПО по разрешению социальных вопросов общества осуществляется в рамках государственного заказа.

Введение в 2017 году «Правил предоставления сведений о своей деятельности неправительственными организациями и формирования Базы данных о них», изначально на добровольной основе, способствовало формированию общей базы всех НПО по стране содержащей ключевые сведения о данных организациях (данные об учредителях, количестве персонала, выполненных проектах, их бюджете, источниках финансирования). Позднее, регистрация в ней связывалась с перспективой получения государственного социального заказа. В последствие, за непредставление данных в Базу была введена административная ответственность (согласно части 2 статьи 489-1 Ко АП на организацию и ее руководителя накладывают штраф либо деятельность организации приостанавливается сроком на 3 месяца) [54]. В свою очередь, НПО, финансируемые иностранными представителями, обязаны информировать о полученных средствах налоговые органы [55].

Указанные факторы создали условия фактической подотчетности представителей гражданского общества государственному аппарату, что в определенной степени противоречит принципам конструктивного взаимодействия данных институтов. В свою очередь правовая ограниченность, узость в вопросе регламентирования деятельности общественных организаций по контролю над государственными ведомствами способствует коррупционным проявлениям, и как следствие к снижению, а порой и потере доверия со стороны населения.

Возвращаясь к вопросу о контрольных мероприятиях, со стороны гражданского общества, следует отметить специфичность публичной информации о деятельности ОВД, имеющей скорее имиджевый характер. Отчетные встречи перед населением руководителей министерства и территориальных органов строго регламентированы и не балуют частотой и открытостью, отчеты о реализации бюджетных программ размещаются в социальных сетях либо несвоевременно, либо отсутствуют.

О сложности получения информации от государственных органов, в особенности полиции, отмечают и представители медиа индустрии, которые констатируют кризис в казахстанской журналистике. Наше общество уже давно не испытывает доверия к национальным медиа, отдавая предпочтение зарубежным. Все меньше в общем доступе качественной аналитики, рациональной критики, интересных журналистских расследований.

Исследования деятельности СМИ среди журналистов показали о некой профессиональной фрустрации вызванной рядом причин, среди которых ослабление журналистики через отсутствие ресурсов, ограничение в доступе к востребованным открытым данным, угроза уголовного преследования за диффамацию, несовершенство медиазаконодательства международным стандартам [55].

На протяжении последнего десятилетия мы были свидетелями того, как власть проводила планомерные мероприятия по получению полного контроля над обществом. Это и усиление надзора над оппозицией, НПО посредством увеличения требований к регистрации, частичного финансирования данных объединений, что подразумевает своего рода давление и лоббистирование интересов конкретного круга лиц [56].

Полагаем, что данная деятельность сыграла не последнюю роль в кризисе государственного аппарата, о котором неоднократно в своих выступлениях отмечает Глава государства.

Тем не менее, в современной истории нашего государства контролирующая роль Общественных наблюдательных комиссий, Общественных советов в отношении органов исполнительной власти при разрешении социальных проблем дает положительный стимул гражданскому обществу для дальнейшего совершенствования и развития [1].

В 2018 году вмешательство Общественного совета города Алматы в дело по расследованию убийства казахстанского фигуриста Дениса Тена приобрело широкий резонанс, а его результаты носили крайне негативные последствия для системы ОВД [57].

Значительная работа по соблюдению прав и свобод лиц лишенных свободы проделана общественными наблюдательными комиссиями, потенциал которых, на наш взгляд, в достаточной мере не раскрыт.

Мы полагаем, что вывод гражданского общества из-под опеки государства не только ускорит процесс его становления, но и способствует развитию демократии в стране. В данном вопросе важно осознание общественностью сохранения объективности, непредвзятости. Одним из инструментов реализации этих принципов может стать привлечение фандрайзинга, на примере Общественной комиссии созданной по расследованию январских событий.

Таким образом, анализ приведенных нормативных правовых актов, научной литературы, мнений общественных деятелей о национальном механизме взаимодействия институтов гражданского общества и государства в переносе на соотношение деятельности общественности с системой ОВД подтвердил его формальность и несовершенство.

Кроме того, специфика национальной системы ОВД будет препятствовать успешной реализации одного из основных принципов внедряемой в РК сервисной модели полиции – прозрачности и подотчетности» [58].

Для решения данной проблемы необходимо создание эффективного механизма обратной связи между гражданами и ОВД, а также обеспечение прозрачности их работы. Это может быть достигнуто через законодательное изменение процедуры выбора и формирования состава Общественных советов с предоставлением полной свободы общественности в этом вопросе, а также улучшение уровня информированности населения о работе полиции, ее целях и задачах, а также создание условий для участия в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью ОВД.

Не менее важным является увеличение количества людей, имеющих возможность участвовать в контроле за деятельностью МВД и его территориальными органами. Таким образом, можно гарантировать соблюдение принципов непредвзятости и объективности в работе ОВД, а также увеличить доверие граждан к полиции.

Важно обеспечить эффективное взаимодействие гражданского общества и ОВД, в частности ужесточить ответственность государственных ведомств за отсутствие своевременной и качественной публикации открытых данных в свободном доступе.

Кроме того, необходимо внести изменения в соответствующие законодательные акты, регулирующие порядок и структуру этого взаимодействия посредством снижения доли участия государства в работе некоммерческих организаций, так, чтобы они имели равные условия при выполнении социально значимых заказов, а также обеспечить для общественных организаций честную конкуренцию с государственными ведомствами для участия в таких заказах.

Основная задача государственного аппарата состоит в обеспечении безопасности и благополучия населения. Для этого необходимо, чтобы государственный механизм функционировал эффективно и безупречно, что обеспечивает легитимность власти и доверие населения к правительству. Полиция является ключевым элементом государственного аппарата,

предоставляющим услуги населению в рамках этой задачи. Однако перечень услуг, предоставляемых полицией, и их значимость не всегда соответствуют ожиданиям граждан. Это может привести к снижению доверия к сотрудникам полиции.

Если рассматривать требования общества к полиции, необходимо отметить, что полиция формируется из граждан, которые в то же самое время представляют свое сообщество и сами обеспечивают свою безопасность.

Неудовлетворенность общества предоставленным уровнем безопасности и защиты свидетельствует о недостаточной организации данного процесса, делегированного властям, которые через различные государственные институты координируют его. В частности, МВД занимается обеспечением общественной безопасности, а его сотрудники являющиеся гражданами данного сообщества соглашаются с определенными особенностями и ограничениями, необходимыми для выполнения служебной деятельности.

Выражение недовольства и недоверия полиции со стороны общества свидетельствует о недоверии правительству, гарантировавшего безопасность общества, в частности МВД, ответственному за организацию данного процесса. Однако, учитывая принадлежность полицейских к гражданскому обществу, в качестве его составной части, есть исполнение воли народа его же представителями. Таким образом, недовольство общества качеством предоставляемых полицией услуг может быть интерпретировано как неудовлетворенность общества самим собой, к представителям которого относятся полицейские.

В настоящее время МВД и его структурные подразделения особое внимание уделяют вопросу удовлетворенности населения предоставляемыми услугами, однако, как часто общество задается вопросом о степени удовлетворенности своей деятельностью полицейских, являющихся ее равноправными представителями.

Общественные организации не занимаются защитой прав сотрудников полиции, а в основном концентрируются на защите конституционных прав граждан и предотвращении произвола со стороны полицейских.

Сфера деятельности Совета ветеранов, состоящего из бывших сотрудников, на сегодняшний день не связана с решением проблем существующих сотрудников ОВД. В то же время, на фоне растущего количества ограничений и снижения полномочий сотрудников полиции, их права ограничиваются исполнением ими возложенных обязанностей.

Отсутствует механизм для регулярного диалога между работниками и работодателями и в системе ОВД, что затрудняет защиту прав полицейских. Подразделения собственной безопасности, инспекции по личному составу, юридические отделы фактически занимаются лишь разрешением жалоб на действия полицейских и защищают интересы ведомства в суде, но не предоставляют поддержку в защите прав сотрудников. Для решения данной проблемы требуется соответствующая разработка эффективного механизма, который обеспечит защиту прав сотрудников полиции внутри системы ОВД.

Создание профсоюзов в системе ОВД противоречит принципу единоначалия, который является одним из основных принципов организации внутренних дел в РК. Однако, несмотря на это, главной задачей профсоюзов является защита трудовых и социально-экономических прав работников, несомненно, являющиеся важными для обеспечения стабильного и эффективного функционирования данной системы.

Если мы отстаиваем идею выполнения высококачественной полицейской службы, необходимо учитывать, что государство и общество должны обеспечивать выгодные условия труда, которые могут включать в себя необходимое оборудование и инструменты, качественную подготовку, обучение и тренировки, а также поддержку в общественном мнении и моральную поддержку со стороны руководства и коллег. В соответствии с вышеперечисленным, приводим высказывание Сэма Уолтона, основателя сети

«Wal-Mart»: «В любом магазине продавцы будут обращаться к покупателям так, как руководство магазина относится к продавцам» [59].

В контексте полицейской работы, данное высказывание означает, что для того, чтобы полицейские выполняли свою работу на высшем уровне, необходимо, чтобы государство и общество относились к ним с уважением и обеспечивали благоприятные условия труда. Это может включать в себя эффективные методы защиты и возможности самовыражения, обеспечение полицейских необходимым оборудованием и инструментами, проведение качественной подготовки, обучения и тренировок, а также поддержку в общественном мнении и моральную поддержку со стороны руководства и коллег. Кроме того, полицейские должны быть защищены от системной коррупции и других форм нарушения закона и этических норм.

Введение профсоюзов в структуру ОВД может стать важной составляющей для обеспечения надлежащей защиты трудовых и социально-экономических прав работников, а также для решения социальных проблем, с которыми сталкиваются сотрудники полиции. Возможность решать проблемы и защищать свои права позволит сотрудникам ОВД сосредоточиться на выполнении своих непосредственных задач, обеспечивая тем самым стабильность и эффективность деятельности данного государственного института.

Полагаем, противоречие принципу единоначалия не мешает профсоюзам выполнять свои основные задачи.

1.3 Полиция как гарант политической стабильности

«Современный мир меняется динамично и веерно. Процесс глобализации, вызывавший трепетный ужас у наших современников еще пару десятилетий назад стал обыденностью, своего рода данностью, вследствие которой на первый взгляд незначительные изменения находят отражение практически во

всех сферах жизнедеятельности человека. Мысли, слова, решения, действия отдельной личности порой воздействуют на всё общество, его содержание, цели и в свою очередь опосредовано влияют на политику страны. Социальные сети, расширившие возможности коммуникации, позволили ускорить процесс интеграции мировых культур, экономики, обществ. В результате мы наблюдаем, как переплетаются судьбы не только государств, но и огромного количества людей населяющих разные континенты нашей планеты.

Развитие глобализации и интеграции коснулось практически всех направлений деятельности человечества, не обошли стороной и вопросы права, в которых с учетом изменений происходит процесс универсализации. Насколько это хорошо или плохо, покажет время, бесспорно только одно, что происходящее активно влияет на политическую жизнь каждой страны мира. Не стала исключением РК, которая в очередной раз оказалась на пороге перемен.

Спустя 30 лет суверенности политическая власть признала невозможность продолжения существующего порядка и сделала выбор в пользу трансформации власти. Данное решение, как и большинство процессов в нашей стране имеет вертикальный характер, что с учетом особенностей государственной системы Казахстана закономерно и ожидаемо, однако, предлагаемые по ее реализации механизмы отличаются либеральностью.

Началом данного процесса стало внедрение концепции «Слышащее государство», нацеленной на повышение роли государственного аппарата через инициативу перемен, в первую очередь на собственном примере. Идея незамедлительного и эффективного реагирования на запросы общества, граждан нашла отражение в Указе Президента РК «О создании Национального совета общественного доверия при Президенте Республики Казахстан», Законе РК «О порядке организации и проведения мирных собраний в Республике Казахстан» [42, 49].

Уже на первом этапе реализации система «Слышащее государство» получила положительный отклик в широких кругах общественности, ратующей

о деbüroкратизации и транспорентности во власти, и предложение о внедрении сервисной модели на фоне усугубившегося кризиса между обществом и государственным аппаратом, вызванного отсутствием доверия населения к последнему, пришлось как нельзя кстати.

Национальное общество, в последнее десятилетие, столкнувшееся с явным пренебрежением к реализации своих законных прав со стороны правящей элиты стало крайне чувствительно к любым социальным вопросам, а с учетом отсутствия диалога с властными структурами находило выплеск в протестных акциях различного толка. Ужесточение общественного порядка, безусловно, сыграло существенную роль в укреплении политической власти, однако, как показала история уязвимую.

В январе 2022 года в Казахстане гражданский протест в результате вмешательства бандитских формирований перерос в попытку государственного переворота и привел к ослаблению силовых структур, поставив под угрозу общественную безопасность, являющуюся ключевым атрибутом социальной системы.

Общенаучно доказано, что общественная безопасность относится к основной функции государства, являясь залогом его стабильности, устойчивости и развития.

Термин общественная безопасность относится к той категории понятий, которые при всей своей простоте и частоте употребления не имеют единого определения, скажем больше, оно видоизменяется в зависимости от субъективных факторов, а именно потребностей общества [60].

Согласно толковому словарю В.И. Даля словосочетание «общественная безопасность» означает «порядок полицейский, от правительства» [61].

В Юридическом энциклопедическом словаре под редакцией А.Я. Сухарева общественная безопасность представлена как «(в праве) – система общественных отношений и юрид.норм, регулирующих эти отношения в целях обеспечения общественного спокойствия, неприкосновенности жизни и

здоровья населения, нормального труда и отдыха граждан, нормальной деятельности гос. И общественных орг-ций, учреждений и предприятий. О.б. охраняется гос-вом, общественными орг-циями и самими гражданами.» [62].

В Википедии термин общественная безопасность определяется как «функция правительств, которая обеспечивает защиту граждан, лиц на территории, организаций и учреждений от угроз их благополучию и процветанию их сообщества» [63].

При отсутствии конституционного закрепления в национальном законодательстве данное понятие присутствует в Законе «О национальной безопасности Республики Казахстан»: «состояние защищенности жизни, здоровья и благополучия граждан, духовно-нравственных ценностей казахстанского общества и системы социального обеспечения от реальных и потенциальных угроз, при котором обеспечивается целостность общества и его стабильность» [64].

Данное определение характеризуется философской фундаментальностью, так как кроме основополагающих целей безопасности общества, таких как личная и имущественная безопасность, законодателем упоминаются объективные условия, способствующие его целостности и устойчивому развитию.

Так, в определении четко отмечен спектр интересов граждан казахстанского общества, который не ограничивается жизнью, здоровьем и благополучием, но также охватывает духовные, нравственные ценности и «систему социального обеспечения», вкуче обеспечивающих целостность данной социальной системы. При этом учтена сама суть безопасности, ее социальный характер, немислимый без деятельности человека, которым собственно и реализуются меры по защите от «реальных и потенциальных угроз».

Примечательно, что ранее термин общественной безопасности законодателем был представлен в распоряжении 1996 года «О концепциях

общественной и экологической безопасности Республики Казахстан», утратившей силу в 2011 году как: «защищенность личности, общества и государства от возможных опасностей и угроз, способных нанести им существенный ущерб. Она обеспечивает деятельность государственных органов и иных организаций, основанную на соблюдении Конституции и законов РК и направленную на защиту субъектов общественных отношений от внутреннего и внешнего воздействия, подрывающего фундаментальные интересы человека и гражданина, общества и государства» [65].

Данное определение в большей степени было ориентировано на раскрытие значимости социальных институтов, и защита личных и имущественных интересов социума представлялась средством для обеспечения деятельности государственных институтов по защите «субъектов общественных отношений» от различного рода воздействий. Здесь мы имеем возможность наблюдать изменчивость понятия безопасности во времени, того как определение термина трансформируется под влиянием субъективных факторов, смены идеалов, целей.

Впрочем, внесение корректив в институты и механизмы по обеспечению общественной безопасности видится вполне закономерным, однако, куда более рациональным и эффективным, на наш взгляд, представляется изучение и рассмотрение потребностей всего общества, в особенности его слабых звеньев.

Отмечая очевидность отличия процесса обеспечения безопасности в государстве с нестабильной политической обстановкой от государства с устойчивой динамикой развития, мы осознаем, что в первом случае количество угроз увеличивается и достижение состояния защищенности требует вмешательства внешних факторов, к примеру общества и государства.

Так, создание и расширение штата различных специальных служб для укрепления политической безопасности и снижения угрозы потери власти привели к ужесточению политического режима в стране, но не разрешило проблем рядовых представителей социальной системы, количество которых в

значительной мере преобладает над представителями правящей элиты и государственного аппарата. Данное обстоятельство лишь усилило степень напряженности среди населения, отчасти усугубив негативное отношение, как к политической власти в целом, так и к ее непосредственным представителям в лице государственных институтов, в частности полиции, вылившись в массовые митинги, открытые обращения сообществ, свидетельствующие о не легитимности власти [66].

В результате система ОВД, за которой законодательно закреплены функции по организации и обеспечению общественного порядка встретила с проблемой, разрешение которой, по сути, для нее непосильно.

Общеизвестно, каким тяжким, изнуряющим бременем легла пандемия на плечи сотрудников ОВД, столкнувшихся с ранее не апробированной методикой несения службы, породившей массу негативных нареканий в их адрес. Какие сложности приходилось преодолевать полицейским при обеспечении общественного порядка в ходе протестных акций, связанных с социальными, экономическими вопросами, не имеющих отношения к компетенциям указанного ведомства, пропуская через себя крайне недоброжелательное отношение соотечественников. Указанные факторы вкуче с рядом скандалов, связанных с коррупционными правонарушениями в данном ведомстве, нарушением этических норм полицейскими, получившими широкую огласку в средствах массовой информации, отрицательно отразились на имидже системы ОВД и в значительной мере подорвали доверие населения к полиции.

По итогам, наработанная десятилетиями практика обеспечения общественного порядка дала сбой и затребовала значительного увеличения ресурсов для этих целей, однако, вводимые в рамках модернизации МВД проекты при всей своей инновационности в полной мере не перекрывали механизма обычного социального взаимодействия, который невозможен без доверия общества к государству и его институтам.

Возвращаясь к событиям трагического января, хотелось бы заметить, что произошедшее не только вскрыло латентные проблемы государства, но и стало своеобразным катализатором процессов трансформации политической власти, устойчивость которой длительное время в основном обеспечивалась силами правоохранительных органов.

В данной ситуации ослабление силовых структур спровоцировало всплеск преступлений со стороны асоциальных и маргинально настроенных элементов, и ожидаемые обществом перемены обернулись общенациональной трагедией, ужаснув звериной жестокостью и беззаконием, вызванного анархией, создав эффект открытого ящика Пандоры.

Нам остается лишь с горечью констатировать, что в результате несвоевременного удовлетворения потребностей слабых звеньев социальной системы представители государственного института Казахстана в лице сотрудников ОВД сыграли печальную роль своеобразного буфера, амортизировавшего удар общества по политической власти.

Огромный интерес для исследования представляет реакция общественности на происходившие в ходе январских событий бесчинства в городе Алматы. Так, отдельные граждане принимали меры по защите своей собственности (бизнес, жилище и т.д.), другие оказывали посильную помощь силам правопорядка, заключавшуюся как в создании отрядов добровольцев для охраны общественного порядка, так и в сборе, передаче им продуктов питания, предметов первой необходимости.

Здесь осознание гражданским населением происходящих актов физического и психологического насилия по отношению к сотрудникам правоохранительных органов в период исполнения служебного долга как несправедливости к своим согражданам свидетельствует о высокой степени нравственности нашего народа, его зрелости и осознанности. То есть, духовная составляющая казахстанского общества, а именно сила моральных устоев,

традиционное воспитание, культура, стремление к миру, единству, созиданию превзошли потребность удовлетворения социальных нужд.

На наш взгляд, налицо практическое подтверждение пользы формирования в социуме идеологии гражданского согласия и единства как эффективного средства по обеспечению общественной безопасности и политической стабильности, заложенного в принципах национального законодательства. Полагаем необходимым принимать активные меры по повышению этики и культуры, а также профессиональных компетенций сотрудников правоохранительных органов, как действующих, так и обучающихся, что позволит повысить авторитет среди населения и будет способствовать вовлечению граждан в деятельность по обеспечению общественной безопасности.

Отрадно, что массовыми беспорядками были охвачены лишь отдельные города и населенные пункты, что свидетельствует о надлежащей, в целом по стране, организации деятельности по обеспечению общественной безопасности, в том числе об устойчивости казахстанского общества к популистским лозунгам и призывам.

Тем не менее, при сохранении внешних и внутренних угроз, в том числе процессов распространения религиозного радикализма, экстремизма, терроризма, транснациональной преступности, коррупции, экономической экспансии отдельных государств, для защиты государственности, устойчивости и развития страны, политической властью должны быть приняты незамедлительные меры по реализации механизмов, заложенных в основу создания государства – удовлетворение интересов общества» [67].

Акты документирования, регистрации, исключения из реестра граждан, приема, восстановления и утраты гражданства, а также вопросы визового контроля, регистрации лиц без гражданства и регистрации видов на жительство иностранцев в РК, а также государственная регистрация, учет и исключение из учета автотранспорта и регистрационных номеров, включая выдачу

дубликатов, лицензирование деятельности, связанной с разработкой, производством, ремонтом, обращением, торговлей гражданским, служебным оружием и патронами к нему, а также гражданскими пиротехническими веществами и изделиями с их использованием, лицензирование права на охранную деятельность и регулирование ее, лицензирование деятельности, связанной с оборотом, торговлей наркотическими средствами, психотропными веществами и прекурсорами, а также товарами, содержащими их, контроль над деятельностью противопожарных служб и другие аспекты входят в компетенцию МВД. Однако, если вопросы лицензирования, контроля над оборотом огнестрельного оружия, наркотических средств затрагивают интересы относительно небольшого числа лиц, то ситуация обеспечения безопасности граждан совершенно иная.

Деятельность МВД напрямую связана с обеспечением безопасности и соблюдением законности на территории государства. При этом сотрудники полиции сталкиваются с высокой нагрузкой и ответственностью, а также с ограничениями в своих действиях, которые, несомненно, повышают риск и сложность их работы.

Важно отметить, что работа сотрудников МВД несет в себе риск для их здоровья и жизни. Поэтому им необходима поддержка государства, обеспечение социальных гарантий и адекватной оплаты труда. Ведь без мотивированного и ответственного персонала невозможно гарантировать безопасность и благополучие граждан. Следует обеспечить их комфортными условиями, отвечающими меритократическим стандартам, включая адекватную заработную плату, социальные гарантии и условия службы. Это также снизит возможность коррупции внутри полиции и повысит профессиональный уровень сотрудников.

2. ИССЛЕДОВАНИЕ АДАПТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПЕРЕХОДУ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ НА СЕРВИСНУЮ МОДЕЛЬ

2.1 Понятие, сущность сервисной модели как средства модернизации национальной полиции

«Преступность существовала со времен создания человечества и вопросы ее природы, условия возникновения на протяжении столетий волнуют ученых всего мира. Наукой выявлены закономерности, причины роста преступности, являющегося индикатором уровня благополучия общества, однако, при всей своей просвещённости в части регулирования данного процесса перед каждым государством возникает вопрос, какую цену готово заплатить то или иное сообщество для обеспечения своей безопасности.

В 2018 году Президент РК Н.А. Назарбаев в своем Послании народу Казахстана обозначил необходимость перевода работы полиции на сервисную модель в целях формирования в сознании граждан понятия о полицейском не как о карателе, а как о помощнике [68]. Им было дано конкретное поручение о старте данной реформы с 1 января 2019 года. Это стало отправной точкой для МВД РК в изучении международного опыта и выработки концепции, наиболее отвечающей особенностям национального законодательства и общества.

С первых дней вступления в должность Касым-Жомарт Токаев неоднократно подчеркивал, что «Реформы ради реформ – это реальный путь к потере государства», тем самым давая установку к уходу от кампанейщины и проведению реформирования по мере необходимости [69]. Глава Государства четко обозначил продолжение демократического курса развития страны, в котором главенствующую роль отвёл гражданскому обществу и транспарентности перед ним.

Следует отметить, что общественностью в Казахстане широко обсуждается вопрос перехода на сервисную модель полиции, в основном в

результате низкой оценки уровня доверия населения к правоохранителям. Одни обозреватели данный процесс связывают с кризисом во внутренней политике страны, другие склонны рассматривать его как следствие перехода на качественно новый уровень развития национального права.

Касательно первой позиции, можно отметить, что в своих выступлениях Президент РК Касым-Жомарт Токаев неоднократно заявлял о кризисе в государственном аппарате и необходимости скорейшего перехода к реализации концепции «Слышащего государства» ориентированного на сервисную модель, подразумевающую подотчетность населению и транспарентность, прозрачность деятельности институтов государства

Понятие кризиса предполагает переломную ситуацию в развивающейся смене событий, полной угроз, требующую незамедлительных действий, принуждающую к принятию кардинальных решений в условиях ограниченного времени и значительной неопределенности [70].

Наряду с этим, Концепцией правовой политики им определены приоритетные направления государственного планирования в области национального права, среди которых дальнейшее совершенствование деятельности правоохранительных органов, с закреплением степени доверия населения в качестве критерия эффективности [1].

Однако, независимо от причин способствующих переменам данный процесс запущен и необратим.

При переходе к сервисной модели полиции ключевым понятием является слово «сервис». Сервис от латинского *service* – служение; производные латинские слова *servio* – служить, обслуживать и *servus* – служилый, раб, подневольный [71].

В словаре С.И. Ожегова слово «сервис» тождественно слову «обслуживать», то есть «Работать по удовлетворению чьих-н. нужд» [72].

Д.Н. Ушаков как один из вариантов предлагает понятие «сервис» от английского неологизма *service*, как «Совокупность учреждений и мероприятий

по обслуживанию населения в повседневных бытовых нуждах и созданию всевозможных удобств для него (быстрая починка носильных вещей, доставка покупок на дом, справочное дело и т.д.)» [73].

В нашем обществе данное слово больше ассоциируется со сферой «обслуживания» и при применении его в словосочетании «сервисная модель» подразумевает конкретный тип оказания услуг. Понятие «сервис» стало в своем роде мерилom качества их предоставления (к примеру: отличный сервис).

Согласно международному опыту сервисная полиция – это такой подход к полицейской деятельности, при котором идеология и организационная стратегия полиции направлены на оказание качественных полицейских услуг гражданам и на решение проблем безопасности в партнерстве с обществом.

С учетом современной конституционной теории главным характерным признаком правового государства является обеспечение нормальной жизни для гражданского общества, состоящей из общественного порядка, который в свою очередь невозможен без общественной безопасности.

Обеспечение общественного порядка и безопасности связано с соблюдением соответствующих правил, составляющих систему организационных и правоохранительных мер поведения людей в различных сферах социальной жизни. К ним относятся правила: дорожного движения, поведения в общественных местах, обращения с огнестрельным оружием, борьбы со стихийными и техногенными бедствиями, а также другие мероприятия, соблюдение которых осуществляется посредством предупреждения, пресечения, и привлечения к ответственности.

Гражданское общество не способно обеспечить правопорядок, так как собственно люди, из которых оно состоит, в силу своей природы нарушают установленные сообществом правила по соблюдению относительного правопорядка. Соответственно обязанность по обеспечению общественного порядка, нормальной жизнедеятельности общества, делегируется государству, а именно его правоохранительному органу.

Что же есть полиция с высоким качеством обслуживания для национального гражданского общества? По каким параметрам граждане Казахстана сегодня оценивают работу сотрудников правоохранительной системы?

Многочисленные социальные исследования, проводимые как ведомственными научными учреждениями в рамках реализации поручения Главы государства, так и НПО показали следующее. Население республики среди предпочтительных качеств полицейского выделяет: законность, своевременность, качество, вежливость и информированность.

Эти требования были учтены и нашли отражение в принципах национальной сервисной модели полиции, таких как шаговая доступность, тесное партнерство с населением, прозрачность и подотчетность.

Первичным звеном реформирования правоохранительной системы определено развитие сервисной модели полиции, где главная роль отведена сервисному подходу, строящемуся на установлении партнерских взаимоотношений с обществом, с передачей главенствующего значения мнению населения конкретной территориальной единицы наряду с обеспечением программы шаговой доступности к полиции.

Масштабная работа проделана МВД РК во взаимодействии с МИО в части исполнения поручений Главы государства по реализации программы «Полиция в шаговой доступности». Так, только в 2021 году введен в эксплуатацию 91 современный участковый пункт и 61 модульный пост полиции, в общественных местах и на автомагистралях устанавливаются устройства «Кнопка SOS», функционирует мобильное приложение «102», позволяющее сотрудникам полиции в онлайн формате посредством видеозвонка оперативно реагировать на обращения граждан [74].

95% государственных услуг (38 из 40), оказываемых гражданам полицейскими, переведены в электронный формат, что значительно сокращает

время и упрощает порядок их получения, а также снижает коррупционные риски.

Для удобства жильцов многоквартирных домов в мессенджерах WhatsApp созданы общедомовые чаты с участковыми инспекторами полиции, в которых обсуждаются проблемы связанные с проживанием в кондоминиуме, в том числе по вопросам охраны общественного порядка и безопасности граждан, что позволяет практически незамедлительно реагировать на нужды граждан со стороны правоохранителей.

Среди мероприятий по своевременному информированию граждан об особенностях и внесенных изменениях и дополнениях в действующем законодательстве можно отметить организацию оперативно-профилактических мероприятий «Приёмная на дороге», «Приёмная во дворе».

В свою очередь, для сохранения действующего личного состава приняты меры по повышению заработной платы и улучшению социального пакета сотрудников подразделений патрульной полиции и участковых инспекторов полиции.

Наряду с этим, в РК для перехода на сервисную модель имеется правовая и организационная основа.

Внесены изменения в Кодексы об уголовных и административных правонарушениях, приняты отраслевые Законы, в том числе «О профилактике правонарушений», «О профилактике правонарушений среди несовершеннолетних», «Об участии граждан в обеспечении общественного порядка» и другие, способствующие органичному переходу казахстанских полицейских от традиционной к сервисной модели работы [75, 76, 77].

Функционируют соответствующие государственные и общественные институты. Созданы Межведомственные комиссии по профилактике правонарушений на центральном, региональном и районном уровнях.

Действует МПС, в состав которой входят подразделения участковых инспекторов полиции, участковых инспекторов полиции по делам

несовершеннолетних, защиты женщин от насилия, с реформы которой Президент поручил начать соответствующую работу.

В качестве третьего ключевого компонента представлена профилактика правонарушений с элементами коллективного сервиса, подразумевающая пресечение преступной деятельности на начальном этапе, когда преступник только замышляет, планирует совершение определённого деяния (то есть на стадии, когда его деятельность ещё не является уголовно наказуемой). Соответственно деятельность полиции в большей мере будет связана с профилактической деятельностью, в результате которой лицо отказывается от совершения преступных действий, нежели с процессом раскрытия преступлений. То есть, взаимодействие институтов государственного управления и общественности в вопросах профилактики правонарушений (трудоустройство безработных граждан, организация занятости, досуга несовершеннолетних, установка в общественных местах системы видеонаблюдения, сигнализации, оборудование надлежащего освещения улиц и дворов жилых многоквартирных домов и т.д.).

Именно эту деятельность предлагается взять в качестве основного критерия, подлежащего оценке конкретных сотрудников ОВД.

Следует отметить, что данный элемент одним из первых был протестирован на территории Карагандинской области и получил высокую оценку, как со стороны местного населения, так и руководства профильного ведомства впоследствии принявшего решения о масштабировании данной работы. В настоящее время элементы коллективного сервиса в вопросах профилактики правонарушений применяются также на территории Актюбинской, Павлодарской областей, а также городов Нур-Султан и Алматы.

Вместе с тем, гражданское общество в силу исторических, политических и субъективных аспектов в определенной степени затеоретизировано. Большая часть его представителей, рассуждая о личности полицейского предвзято, и вызвано это в первую очередь всеобщим настроением потребительского

отношения к власти. Граждане, выражая свое отношение к деятельности, будь то участкового инспектора полиции или сотрудника патрульной полиции, словно забывают, что он, полицейский, такой же гражданин этой страны, с ментальностью присущей их народу, чей уровень жизни значительно уступает среднестатистическому, опять же в силу профессиональных издержек.

Кроме того, концепцией определен четвертый компонент национальной модели сервисной полиции, а именно подотчетность и прозрачность через механизмы внутреннего и внешнего контроля, представляющих из себя стандарты профессиональной деятельности, оценку, мониторинг, аттестацию полицейских и контроль вышестоящих органов, надзорных структур, парламентского, судебного контроля, институтов гражданского общества, в том числе НПО, СМИ, соответственно.

На сегодняшний день среди подобных инструментов в национальном обществе применяется систематическое заслушивание маслихатов, Общественных советов отчетов о результатах деятельности ОВД, организация МИО отчетных встреч перед населением, как со стороны первых руководителей ОВД, так и участковых инспекторов полиции конкретных административных участков.

В мировой практике реформы проводимые в правоохранительной системе прежде всего затрагивают внутреннюю структуру ее устройства, скажем так организацию процесса, и как правило это выражается в оптимизации кадрового состава. И здесь даже при наличии четкого понимания закономерности и необходимости данного процесса возникает ряд обстоятельств доказывающих обратный ожидаемому эффекту.

Понятие оптимизации больше из категории терминов бизнес-процессов, где необходимо разграничивать оптимизацию численности работников от оптимизации работы персонала. В целом же процесс оптимизации – это попытка добиться больших результатов при наименьших затратах. Современная наука насчитывает огромное количество методик ее реализации,

вместе с тем наиболее предпочтительным для МВД Казахстана, как показывает 30-летняя история, становится уменьшение затрат на трудовую деятельность посредством сокращения персонала.

В то же время среди методов оптимизации связанных с уменьшением затрат существуют такие, которые заключаются в повышении квалификации сотрудников и соответственно улучшении эффективности их трудовой деятельности, однако, на местах руководители применяют метод по избавлению от неэффективных сотрудников. И здесь возникает закономерный вопрос: откуда собственно появляются в системе ОВД «неэффективные» сотрудники?

Широко известно о сложностях трудоустройства в правоохранительную систему, о жесткой системе отбора кандидатов, вместе с тем, по прошествии определенного времени, персонал, отобранный по заданным ими же параметрам, становится нежелательным. Напрашивается вывод: либо отбор был проведен некачественно, либо организация работы в определенных подразделениях органа оставляет желать лучшего. Вне зависимости от полученного ответа перед нами будет стоять одна и та же задача – улучшение организационной структуры, так как и в первом и во втором случае мы будем иметь дело с ненадлежащей организацией труда, с разницей лишь в адресате.

Национальный процесс оптимизации ОВД проводимый с целью снижения затрат по обеспечению трудовой деятельности не затрагивает материально-технического обеспечения территориальных подразделений ведомства: ежегодно увеличиваются расходы на приобретение, содержание и обслуживание автотранспорта, радио-, видео-, электронно-вычислительной техники, систем видеонаблюдения, создание, приобретение и обслуживание программ системного обеспечения, и т.д. С учетом положений Концепции правовой политики процесс цифровизации правоохранительной системы будет продолжен [1].

Безусловно, в условиях глобализации и цифровизации преступности увеличение технического оснащения системы ОВД крайне важный процесс, но не менее актуальным для нас представляется вопрос трансформации полиции в части демократизации и сближения с народом.

Трагические события, произошедшие в Казахстане в январе 2022 года, стали индикатором отношения народа к правоохранительным органам. Людская жестокость, зверство, сопровождавшие организованные террористами беспорядки, стали точкой невозврата. История казахстанской полиции навсегда будет разделена на «До» и «После».

На наш взгляд, каждый сотрудник полиции задумался над тем, насколько он предан службе, о степени осознанности выбора данной профессии? Каким должен быть «полицейский»? Как следует выстраивать взаимоотношение с населением, чтобы вызвать доверие и уважение?

Отрадно, что при апробировании сервисной модели полиции применяется научный подход, осуществляется изучение и наблюдение за внедрением отдельных компонентов в различных территориальных единицах. Но, как не печально это звучит, большая часть сотрудников ОВД еще очень далека от «глубинного изменения мышления», что является основополагающим из всех предложенных компонентов данной программы.

Лишь через внутреннюю трансформацию каждого сотрудника, его мотивов и мотивации к ежедневно выполняемой работе, отношения к окружающим: к коллегам по работе, представителям служб взаимодействия и обычным гражданам, в том числе нарушающим правопорядок, мы можем говорить о возможном, хочу подчеркнуть возможном, успешном завершении данного эксперимента.

Можно «переодеть» сотрудника, научить, заставить его обращаться к гражданам с фразой: «Чем я могу Вам помочь?», но гарантирует ли это культуру, вежливость, честность, добросовестность, справедливость, доброжелательность, человеколюбие?

Изменения в системе ОВД не должны ограничиваться трансформацией формальных признаков: оптимизацией штатов либо рабочих процессов, сменой форменного обмундирования, названия органа. Важно определиться с целью проведения реформирования и уже исходя из нее, поставить задачи по ее реализации, и непременно позаботиться о разработке механизмов по их осуществлению» [78].

Опрометчивость перехода к сервисной модели полиции без масштабной профессиональной и психологической подготовки кадрового состава ОВД РК на предварительном этапе представляет собой серьезную угрозу для эффективного функционирования и развития полицейской организации.

Реформирование полиции в направлении сервисной модели, основанной на непосредственном обслуживании населения и повышенной ответственности кадров, стало неотъемлемой частью стратегии борьбы с преступностью в Казахстане. Однако, важно понимать, что такой переход, особенно без должной подготовки, может привести к ряду негативных последствий.

Любые изменения в работе полиции должны быть внедрены после предварительного анализа, оценки и соответствующей подготовки кадров. Наличие квалифицированных специалистов, готовых внедрять новые методы работы и процедуры, имеет решающее значение для создания системы способной обеспечить высокое качество обслуживания населения и наибольший уровень безопасности.

Перед тем, как переходить к сервисной модели полиции, необходимо обеспечить обучение и подготовку кадров, которые будут работать в новой системе. Обучение должно включать в себя не только профессиональные навыки, но и навыки коммуникации, психологической стабильности и умения общаться с людьми.

Все эти меры позволят обеспечить эффективное реформирование полиции в Казахстане и создание сильной и профессиональной полицейской организации, которая сможет обеспечить безопасность и уверенность

населения в будущем. В противном случае, переход к сервисной модели полиции без должной подготовки кадрового состава может привести к серьезным последствиям, включая ухудшение качества работы полиции и повышение уровня преступности.

В свою очередь, перечень услуг, предоставляемых ОВД населению, и их значимость, а также монополистский характер деятельности этих органов являются причинами для выражения недоверия к сотрудникам полиции. Независимо от качества предоставляемых услуг граждане не имеют альтернативных источников, где они могли бы получить эти услуги, что влияет на эффективность деятельности полиции.

К примеру, расследование правонарушений и охрана общественного порядка являются монопольными сферами государственной деятельности, граждане не имеют возможности получить аналогичные услуги у других организаций. Это ограничивает выбор граждан и создает серьезные проблемы в оказании услуг полицией. Именно поэтому необходимо стремиться к созданию конкурентной среды в сфере охраны общественной безопасности, развитию частных детективных агентств, а также других независимых организаций, предоставляющих аналогичные услуги для населения. Это позволит улучшить качество услуг, повысить их эффективность и обеспечить выбор между различными вариантами услуг для граждан, что в конечном итоге приведет к более высокому уровню доверия к полиции и государству в целом.

Относительно вопроса конкурентоспособности в контексте системы ОВД, семантика слова «конкуренция» предполагает борьбу и соперничество за достижение наилучших результатов и получение максимального преимущества. Однако, как может система ОВД РК соперничать, когда она является абсолютным монополистом в данной сфере деятельности?

Конкурентоспособный специалист – это сотрудник, обладающий высоким профессионализмом и личностными качествами, которые способствуют процветанию организации и повышению качества

предоставляемых ею услуг, выпуска товаров и продукции. В результате такой деятельности сотрудник обеспечивает свой материальный и психологический комфорт [79].

Утверждение Чошанова М.А. о прямой связи профессиональной компетентности с конкурентоспособностью, на наш взгляд весьма оправдано, поскольку они оба способствуют достижению одинаковых показателей.

Таким образом, высокая профессиональная компетентность является необходимым условием для достижения высокой конкурентоспособности в любой сфере деятельности. При этом, вызовы и требования, предъявляемые к специалистам, включают в себя как технические и технологические знания, так и навыки решения нестандартных задач и управления неожиданными ситуациями.

Сервисная модель, предполагающая оказание наилучших услуг основывающаяся на принципе конкуренции, и ее применение к деятельности национальной полиции, являющейся монопольной сферой государственной деятельности в РК в некотором роде представляется спорным. Однако, учитывая данный аспект, возникает вопрос о мотивации сотрудников полиции к лучшей работе, поскольку они оказывают услуги населению в рамках государственного аппарата. Соответственно, недобросовестное исполнение функций полицейскими может вызвать недоверие к государству, представителями которого является полиция.

2.2 Исследование критериев, влияющих на эффективность деятельности сотрудников ОВД РК

В последние годы как национальные, так и зарубежные эксперты провели массу мероприятий по определению критериев оценки деятельности правоохранительных органов, одного из основных государственных институтов страны. Причин для этого немало, но среди основных, лежащих на

поверхности, следует выделить негативные отзывы на деятельность полицейских в ходе протестных акций среди населения вызванных недовольством проводимой политики в конце 20-х годов нашего столетия, а также с обеспечением правопорядка в период чрезвычайного положения введенного в стране из-за пандемии.

Хотя, на наш взгляд, негативное отношение граждан к полицейским это лишь верхушка айсберга, и скорее следствие других, более глубинных процессов, а именно неудовлетворенности общественности политикой правящей власти. И выпады в сторону МВД не что иное, как реакция общества на государственные институты в целом, а не к конкретным действиям определенных должностных лиц системы ОВД.

Возвращаясь к вопросу исследований в области критериев оценки эффективности деятельности, хотели бы отметить, что большинство международных научных экспертов сходится во мнении, что основным критерием оценки деятельности полицейских в мире является уровень доверия населения.

Данная величина зависит от эффективности деятельности полиции, заключающейся в организации работы, проводимых мероприятиях, профессионализма и личных качеств сотрудников, достижение которых возможно при надлежащем формировании профессионального ядра, а также при его непрерывном обучении.

Доверие населения складывается из уважения и удовлетворения потребностей. Уважение к силе, уму, возможностям. Удовлетворение потребностей видится своеобразным предоставлением услуг, сервисом, служением. Наряду с этим, следует выделить такие качества как открытость, подотчетность населению, взаимодействие с ним, оказание незамедлительной и исчерпывающей помощи.

Вместе с этим, не стоит забывать о характерных особенностях самого общества, насколько, выделенные им компетенции, являются корректными для их оценки.

На данном этапе становления казахстанского общества нам видится не случайным выбор именно сервисной модели. Современная тенденция развития общественных отношений, повышенные требования граждан к условиям жизни, ее качеству, задают тон взаимодействия общества с институтами государства. Населению уже не достаточно привычного перечня услуг предоставляемых государством, оно стало крайне придирчиво относиться к самому процессу их предоставления, к тому кто, в каком формате, виде, с какой скоростью они предоставляются. В национальном обществе образовался довольно весомый пласт маргинально настроенных граждан, задавшихся целью компрометации представителей государственного аппарата. О данном явлении можно судить из бесчисленного количества «любительских» видео, публикаций в социальных сетях о некорректных, непрофессиональных, экспрессивных действиях государственных служащих, в том числе полицейских.

Выборочное изучение автором указанного материала, носящего стремительный вирусный характер, зачастую свидетельствует об его провокационной природе. Как правило «выброшенные» в сеть видео-, аудиоматериалы представлены в усеченном виде, отдельные фразы, жесты, действия сотрудников вырезаны из контекста и не отражают сути произошедших между государственными служащим и гражданами конфликтов, при детализации которых нередко случаи установления психологического, а порой даже физического насилия по отношению к представителям исполнительной власти.

Однако, последующие действия уполномоченных органов по разьяснению сложившейся ситуации, правомерное привлечение виновных граждан к ответственности, дача опровержений, разьяснений, не имеют должного эффекта, фактически оставаясь без внимания, тем самым способствуя

формированию среди населения негативного имиджа к правящей власти и государственным институтам в частности.

Полагаем, что правоохранительным органам не стоит оставлять подобные действия без внимания, напротив, следует расценивать как угрозу общественной безопасности.

Последние исследования по определению уровня доверия населения полиции свидетельствуют о том, что полицейским доверяет 38,7 % опрошенных казахстанцев. При этом, 85,2 % опрошенных сообщили, что обращались в полицию за помощью [80].

Следует отметить, что изучение общественного мнения по вопросам обеспечения безопасности доверия населения к полиции за последние годы приобрели системный характер, что вполне объяснимо. Подобные мероприятия являются своеобразным инструментом по укреплению авторитета правоохранительной системы, повышение степени субъективной защищенности граждан от преступных посягательств, раскрытия объективных и субъективных факторов, влияющих на авторитет правоохранителей, а также выработке направлений по их изменению в позитивном направлении.

Установленным фактом является благотворное влияние положительного общественного мнения на результативность деятельности полицейских в связи с формированием у них атмосферы сотрудничества, что в определенной степени способствует профилактике, а также раскрываемости правонарушений.

В свою очередь, обсуждение вопросов имиджа полиции, определения уровня доверия населения к ней может остаться в плоскости острой общественной и политической дискуссии, свидетельствующей о не утрачивающей своей силы актуальности данной проблематики, а значит сохраняет необходимость проведения эмпирических исследований регулярно.

Исследуя результаты общественного мнения относительно деятельности сотрудников полиции, автор задался вопросом удовлетворенности полицейских от нее, а также высказал гипотезу об опрометчивости перехода к сервисной

модели полиции без должной профессиональной и психологической подготовки кадрового состава ОВД на предварительном этапе.

В целях проверки данного предположения по согласованию и при активном содействии УКрП ДП г.Астаны в период с 18 по 28 января 2023 года был применен эмпирический метод исследования в виде опроса сотрудников данного территориального органа.

Задача анкетирования – сбор мнений действующих сотрудников полиции для установления причин, способствующих продолжению ими службы в ОВД; определение степени их вовлеченности в трудовую деятельность, удовлетворенности ею; выявление факторов снижающих заинтересованность в работе, в том числе идентификация доверия к органу, в котором они проходят службу.

Целевой группой опроса были сотрудники ДП г.Астаны желающие заполнить предложенную анкету, общее количество которых за указанный период составило 556 человек. Анкетирование прошло в форме заочного (компьютерного), выборочного, индивидуального и анонимного опроса, выполненного программой Google forms. Для повышения доверительности из анкеты был исключен вопрос идентифицирующий подразделение, в котором работают сотрудники.

Следует отметить, что ДП г.Астаны был выбран неслучайно, так как его сотрудников отличает высокая степень ответственности и загруженности в связи с несением службы в столице (большое количество охраняемых объектов, высокая концентрация на территории одной административной единицы городского населения, отличающегося образованностью, информированностью, гражданской активностью, преимущественно служащие, предприниматели, работники социального сектора, образования и культуры, студенческая молодежь, а также иностранные граждане и приезжие с других регионов страны).

Полицейским предлагалось в режиме on-lain ответить на приведенные ниже вопросы, по результатам которых нами проведен первичный анализ данных, а также подготовлена их интерпретация.

1. Насколько Вы удовлетворены работой?

71,4% (397 из 556) респондентов ответили на данный вопрос положительно, 23,2% (129) сообщили, что удовлетворены работой отчасти, 5,4% (30) ответили отрицательно (приложение 1).

Ответы на данный вопрос способствуют пониманию, насколько сотрудники департамента лояльны, удовлетворены своей работой, мотивированы на качественный труд и саморазвитие.

Следует отметить, что причины вызывающие неудовлетворенность работой могут быть различны (непонимание сотрудниками поставленных перед ними задач, заданий, слабая разъяснительная работа руководителей подразделений, профессиональное выгорание, условия труда, усталость, связанная с повышенной нагрузкой, заработная плата, взаимоотношения в коллективе и с руководством, обида за необъективную оценку деятельности со стороны руководства, отсутствие возможности роста и развития, и т.д.), как и их последствия (текучесть кадров, низкая результативность работы в результате снижения мотивации, сорванные сроки, саботаж, негативные отзывы граждан о работе организации и т.п.).

Первичный анализ ответов на данный вопрос выявил незначительную группу лиц неудовлетворенных служебной деятельностью, вместе с этим, 23% респондентов удовлетворены работой отчасти, что свидетельствует о наличии факторов снижающих их вовлеченность в рабочий процесс.

Для предупреждения перечисленных негативных последствий следует своевременно выявлять указанных лиц для проработки и нейтрализации кризиса (выявление «недовольного», установление причины, ее устранение, мониторинг ситуации, мотивирование сотрудника, исправление). При безуспешном исходе ситуации и повышении отрицательного влияния

«недовольного» на работу коллектива принимать меры по его увольнению, что является мерой крайней, но порой единственно правильной.

2. Насколько чётко определены Ваши обязанности по службе?

80,6% (448 из 556) респондентов понимают, в чем заключаются их функциональные обязанности и что именно они должны делать (в данную категорию были включены 2 сотрудника давшие ответы «керемет», «барлығы дұрыс»).

17,6% (98) опрошенных заметили, что иногда им приходится выполнять работу, не относящуюся к их функциональным обязанностям, что возможно связано с превышением нагрузки либо неумелой организацией работы.

Об отсутствии четкого распределения функционала и непонимании своих служебных задач заявили 1,6% (9) респондентов. Незначительное количество выбравших данный вариант ответа свидетельствует о возможном наличии новых, не освоившихся в организации специалистов, либо сотрудников, чья нагрузка значительно превышает установленные нормы. В то же время нельзя исключать вероятность и случайного, необдуманного выбора данного варианта ответа (приложение 2).

Ответы на данный вопрос способствуют определению степени ориентированности сотрудников на службе, организованности их рабочих процессов, а также достаточно ли у них полномочий для эффективной работы, разработаны ли у них должностные инструкции, ознакомлены ли они с ними, делают ли руководители подразделений списки задач или поручения возникают внезапно, стихийно.

3. Нравится ли Вам то дело, которым Вы занимаетесь?

Утвердительно на данный вопрос ответило 90,3% (502) респондентов, отрицательно 9,7% (54) (приложение 3).

Вопрос подготовлен для определения степени заинтересованности, вовлеченности сотрудников в рабочий процесс. Полученные результаты свидетельствуют о положительном настрое на службу среди большинства

респондентов, за исключением порядка 10%, количество которых возможно могло быть больше, в случае более активного участия в анкетировании со стороны сотрудников органа.

Следует отметить, что пассивность сотрудников в опросе свидетельствует о некой отчужденности, настороженности к проведенному мероприятию, то есть недоверию.

4. Если бы у Вас была возможность вернуться к началу карьеры, поступили бы Вы на службу в ОВД?

74,3% (413) респондентов ответили на этот вопрос положительно, 25,7% (143) отрицательно (приложение 4).

Данный вопрос раскрывает степень осознанности нахождения в данной профессии, преданности, приверженности ее принципам. Отрицательный ответ может свидетельствовать о смене жизненных целей, желаний, ценностей, интересов сотрудников и сожалении о выбранной профессии, работе.

Таким образом, можно предположить о наличии сомнений в правильности выбора профессии, работы у 143 сотрудников.

5. Не задумываетесь ли Вы над тем, чтобы сменить род деятельности?

По результатам опроса установлено, что 40,1% (223) респондентов задумываются о смене работы, 59,9% (333) ответили отрицательно (приложение 5).

Посредством данного вопроса предполагалось определить, является ли для сотрудников выбранное дело по-прежнему желанным и насколько они ориентированы на продолжение службы в данной системе.

6. Что мотивирует Вас продолжать работать в ОВД?

Здесь респондентам было предложено выбрать один или несколько ответов из списка либо вписать свой вариант ответа. По итогам опроса:

- 48,9% (272) респондентов сообщили, что факторов движущих ими для продолжения службы в системе ОВД является возможность карьерного роста (продвижение по службе, повышение заработной платы);

- 39,6% (220) отметили стабильность;
- 24,6% (137) выбрали возможность защищать права и свободы граждан;
- 17,4% (97) заинтересованы в социальных гарантиях (санаторно-курортные выплаты, медицинское обслуживание, коммунальные выплаты, пенсионные выплаты и т.п.);
- 6,5% (36) привлекает престиж государственной службы;
- 1,4% (8) продолжить работу стимулирует возможность коммуницировать в данной сфере.

Наряду с этим, незначительное количество респондентов отметили среди причин мотивирующих продолжить работу в ОВД:

- наличие кредитов 0,3% (2);
- обязанность отработать по контракту в связи с обучением в ведомственном вузе 0,2 % (1).

Еще 0,3% (2) указали, что на службе их уже ничего не привлекает (приложение 6).

Этот широкий и открытый вопрос подготовлен для установления факторов мотивирующих сотрудников к работе в системе ОВД, достижению поставленных перед ведомством задач и успеху на службе. Он раскрывает, насколько ценности сотрудников полиции совпадают с приоритетными направлениями деятельности ведомства, его культурой.

Представленные данные свидетельствуют, что среди респондентов в большей мере преобладают сотрудники, ориентированные на получение материальных и социальных благ, и лишь около 25% разделяют миссию ведомства.

7. Чувствуете ли Вы себя защищенным (-ой) на работе?

Утвердительно на данный вопрос ответили 67,3% (374) респондентов, отрицательно 32,7% (182) (приложение 7).

Вышеуказанный вопрос крайне интересен в рамках проводимого исследования, так как раскрывает отношение сотрудников к органу, ведомству,

в котором работают, насколько они к нему лояльны, ценят ли то, что им предоставляет государство.

Помимо этого, вопрос способствует пониманию, насколько внутренний имидж организации соответствует внешнему. Согласитесь, сотрудник полиции, ощущающий собственную незащищенность, не может обеспечить безопасность другим людям.

Чувство защищенности у сотрудника ОВД, чья деятельность связана с высокой степенью риска потери здоровья и жизни, формируется из целой системы комплексных мер: правовых, тактических, технических, психологических, педагогических. Личная безопасность полицейского основывается на достаточном уровне профессиональной подготовки, включающей навыки безопасных методик труда, личностной установки на выживание, психологических особенностях, что позволяет принимать ему быстрые, адекватные и рациональные решения, при этом сохранять самообладание в кризисных ситуациях.

Вместе с этим, вопрос способствует пониманию сотрудником полиции уровня доверия со стороны граждан, к чувству личной безопасности при исполнении служебного долга. Зачастую, в силу негативного отношения общества к сотрудникам ОВД, а также некорректной интерпретации их действий в социальных сетях, полицейский всегда виновен в последствиях своей служебной деятельности, и по результатам служебных расследований привлекается к ответственности (слабое знание законодательства, своих прав и обязанностей). В конечном итоге полицейский находится в состоянии постоянного страха ни столько перед правонарушителями, сколько перед последствиями выполнения своей работы.

Отсутствие четкого понимания нормативных актов в части применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, и как следствие разная практика их применения свидетельствует о необходимости четкой проработки данного вопроса на законодательном уровне.

8. Что мешает Вам работать эффективнее?

Вопрос включен в анкету с целью определения, насколько сотрудники осознано, объективно оценивают свою эффективность, профессионализм, стремятся ли они к самосовершенствованию, а также вскрыть причины, препятствующие повышению качества их деятельности.

Лишь 5,4% (30) респондентов отметили, что не видят препятствий для эффективной работы.

В то время как:

- 19,2% (107) респондентов причиной снижающей их эффективность при выполнении служебных обязанностей обозначили некомпетентность руководства;

- 16% (89) признали неумение планировать время;

- 14% (78) полагают, что причина тому отсутствие общности, слаженности и взаимодействия в их коллективах;

- 11,5% (64) объяснили это личными проблемами;

- 10,4% (58) отметили недостаток личных навыков и умений;

- 8,6% (48) указали, что инициатива, новшества в их рабочих коллективах подавляются;

- 7,4% (41) в качестве фактора снижающего эффективность выбрали некомпетентность коллег;

- 6,1% (34) сообщили об отсутствии конкретных целей и задач на службе;

- 5,9% (33) не испытывают интереса к работе и не видят в ней смысла;

- 3,6% (20) сослались на особенности характера (нерешительность, лень, грубость, эмоциональность и т.д.).

Вместе с этим, отдельные сотрудники в качестве проблем снижающих эффективность работы обозначили:

- ненормированный график работы (комментарии о работе без выходных и т.д.);

- дефицит служебных кабинетов;

- чрезмерную нагрузку, вызванную недостаточной штатной численностью отдельных подразделений (в комментарии речь шла о недостатке кадрового состава, а также о превышении нагрузки на сотрудников, заступающих на дежурства и в дневную смену);

- длительное согласование вопросов оперативного реагирования (комментарий о затягивании процесса согласования приказов на откомандирование);

- недостаточное обеспечение канцелярскими товарами либо их низкое качество;

- «палочную систему» оценки деятельности (в комментарии отмечена «искусственная» статистика);

- низкую заработную плату (отдельный комментарий касался сержантского состава);

- слабое техническое оснащение (перебои в работе серверов, информационно-аналитических баз данных, отсутствие электронной почты в некоторых кабинетах);

- отсутствие компетентных специалистов по физической и специальной подготовке личного состава;

- нерациональный распорядок рабочего времени.

9. Какие на Ваш взгляд качества полицейского способствуют повышению доверия у населения?

Респондентам предлагалось выбрать один или несколько ответов из списка либо вписать свой вариант ответа. По итогам опроса нами получены следующие данные:

- 61,7% (343) респондентов отметили профессионализм;
- 41,2% (229) образованность;
- 38,8% (216) вежливое и уважительное отношение к окружающим;
- 27,9% (155) открытость и публичность для граждан;
- 27,3% (152) опрятный внешний вид;

- 25,2 % (140) коммуникабельность;
- 23% (128) решительность;
- 21,4 % (119) хорошая физическая подготовка;
- 20,5% (114) стрессоустойчивость;
- 12,8% (71) беспристрастность;
- 12,8% (71) многоязычие (владение двумя и более языками).

1,6% (9) респондентов выразили согласие со всеми предложенными вариантами ответов, 0,2% (1 сотрудник) в очередной раз в графе предложений высказался: «пайдасы жоқ анкета», демонстрируя скептическое отношение к опросу (приложение 9).

Вместе с этим, отдельными сотрудниками были выделены такие качества как добропорядочность, честность и справедливость, сохранение самообладания и четкое выполнение служебного долга.

Поступило предложение о де бюрократизации процессов рассмотрения обращения граждан, порождающих недовольство со стороны последних, выражающееся в дальнейшем в жалобах.

Данный вопрос имел побуждающую цель, а именно заставить сотрудника задуматься над тем, каких качеств, навыков и умений, не хватает ему и его коллегам для повышения рейтинга ОВД среди населения, а также определить его внутренние убеждения касательно данного вопроса, скажем так «взгляд изнутри».

С учетом приведенных выше результатов мы можем судить о достаточной осознанности столичными полицейскими требований к профессиональным компетенциям сотрудников ОВД РК.

В конце анкеты были представлены идентифицирующие вопросы, такие как «Укажите Ваш пол» и «Ваше семейное положение» с целью удержания внимания на личности опрашиваемого и повышения искренности при ответе на последующий вопрос о его материальном положении.

Установлено, что 87,4% (486) респондентов составили мужчины и 12,6% (70) женщины (приложение 10); 72,5% (403) опрошенных состоят в зарегистрированном браке; 3,2% (18) состоят в незарегистрированном браке; 19,1% (106) в браке никогда не состояли; 4,7% (26) разведены и 0,5% (3) вдовствуют (приложение 11).

12. Как Вы оцениваете свое материальное положение?

Респондентам предлагалось выбрать один или несколько ответов из списка либо ввести свой вариант ответа, с целью выявления имеющихся у них материальных проблем. По итогам опроса:

- 34,5% (192) респондентов отметили, что на ежедневные расходы денег хватает, но на покупку одежды, обуви приходится откладывать либо занимать (здесь также включены ответы 7 респондентов, содержание ответов которых заключалось в необходимости погашать потребительские кредиты);

- 28,2% (157) поделились, что денег им не хватает, приходится занимать;

- 27,3% (152) сообщили, что в целом денег хватает, и они могут откладывать;

- 7% (39) от общего количества опрошенных выбрали ответ, что в настоящее время могут практически ни в чем себе не отказывать.

0,5% (3 сотрудника) пожаловались на недостаточное обеспечение форменным обмундированием, в связи с чем, они вынуждены приобретать его за свой счёт (приложение 12).

Отдельные респонденты указали в качестве предложений рассмотрение вопроса о повышении пенсионных выплат, а также заработной платы сотрудникам территориальных подразделений.

В целом исследование заключалось в оценке отношения полицейских к условиям прохождения службы и желанием продолжить ее, то есть выявление причинно-следственной связи между удовлетворенностью работой и вовлеченностью в нее.

По итогам мы склоняемся к обоснованности ранее выдвинутой гипотезы об опрометчивости перехода национальной системы ОВД к сервисной модели полиции без предварительной всеобщей, системной и комплексной подготовки кадрового состава территориальных органов и подразделений.

Это подтверждается отрицательными ответами на первый и третий вопросы анкетирования сотрудников полиции об удовлетворенности работой и привлекательностью дела, которым они занимаются. Так, 30 сотрудников сообщили, что не удовлетворены работой, а 54 о том, что им не нравится дело, которым они занимаются. Приведенные данные свидетельствуют о незначительной, 5% (30) респондентов, но устойчивой группе полицейских заступающих на службу без охоты.

Не следует упускать из внимания чуть более сотни сотрудников, испытывающих на службе чувство тревожности и неудовлетворенности, которые в определенной степени подвержены риску демотивации. Важно своевременное выявление и проработка проблем, причины которые могут быть либо внутриорганизационные (деструктивное поведение руководителя, неправильное применение стимулов, система управления персоналом, характер проведения мотивационных мероприятий), либо личные (субъективная реакция сотрудника, в зависимости от персональной системы ценностей, убеждений и уровня самооценки).

Напомним, что приведенные данные получены в результате опроса 556 респондентов, являющихся лишь 1/7 от общего количества сотрудников ДП г.Астаны. То есть, полученные сведения не отражают целостную картину по департаменту, а лишь указывают на существующие в нем тенденции.

Выводы исследования сформировали вопрос, который, по мнению автора, должен стать основополагающим в проводимой реформе: «Как обеспечить рост мотивации сотрудников ОВД к работе?».

Мотивация, пожалуй, единственный фактор в достижении успеха в служебной деятельности, интересе к работе, к тому, чтобы выполнить ее

качественно, быстро и с удовольствием. Работу, заключающуюся в служении родине необходимо любить, быть ею увлеченным, преданным ей, и только личная заинтересованность в достижении определенных результатов способствует повышению уровня подготовленности.

То есть, выработка высокой мотивации к профессиональной деятельности, получению знаний есть продукт личной настройки каждого отдельно взятого человека. Соответственно в развитии знаний, навыков и умений сотрудников ОВД в обязательном порядке должны присутствовать элементы обучения индивидуального характера. В свою очередь, для повышения качества профессионального обучения его следует сочетать не только с практико-ориентированными технологиями обучения, но и методами личностной диагностики обучаемых с целью своевременного установления факторов снижающих заинтересованность персонала в реализуемой деятельности.

Наряду с этим, следует учитывать факторы, влияющие на отсутствие чувства защищенности у сотрудников полиции, которые включают в себя низкую заработную плату, отсутствие социальных гарантий и благ, опасность для жизни и здоровья при осуществлении своих обязанностей, коррупционные проявления и понимание сотрудниками полиции того, что государство не всегда им гарантирует поддержку и защиту.

Недостаток у сотрудников ОВД РК чувства защищенности и веры к государству может стать препятствием для проведения успешных мероприятий по повышению уровня доверия населения к полиции.

Если сотрудники полиции не верят в эффективность своей работы и не получают необходимой поддержки и защиты со стороны государства, это может повлиять на их отношение к населению и качество предоставления государственных услуг. В связи с этим, для проведения успешных мероприятий по повышению доверия населения к полиции важно уделить внимание не только общественно-политической ситуации в стране в целом, но и внутренним

проблемам, существующим в системе ОВД, решение которых требует значительных изменений в социальной и экономической политике государства.

2.3 Практическая реализация кадровой политики сотрудников ОВД РК при переходе на сервисную модель

Вопрос организации кадровой политики ОВД является важным аспектом в обеспечении безопасности общества и эффективности деятельности данного института. Оценка качества работы субъектов кадровой политики и результатов кадрового обеспечения в правоохранительных органах законодательно закреплена за кадровой службой [83]. Информация о чрезвычайных ситуациях с участием личного состава ОВД появляющаяся в СМИ с завидной регулярностью свидетельствует об отсутствии надлежащей организации работы в данном направлении на местах.

Одной из возможных причин может быть ограниченный доступ к профессиональным образовательным ресурсам и недостаточные средства, выделяемые на повышение квалификации и обучение полицейских. Учитывая сложность и ответственность их деятельности, следует изыскать возможности для профессионального развития каждого сотрудника, тем самым способствуя повышению общего уровня компетентности и эффективности системы ОВД.

Для решения данной задачи необходимо усилить идеологическую работу на местах, поднять ее на более высокий уровень, создать условия для расширения доступа к курсам повышения квалификации, библиотечным ресурсам, научным исследованиям, опыту коллег и т.д. Это позволит обеспечить должную подготовку личного состава, устранить недостаточную обученность и гарантирует своевременное реагирование на реальные запросы.

Современная структура и состояние подразделений кадровой политики ОВД РК в полной мере не отвечает требованиям, предъявляемым поставленными перед ними целями и задачами: устаревшие методы работы с

персоналом, недостаточная квалификация специалистов, отсутствие эффективных механизмов контроля и определения потребностей в персонале.

Изменения в структуре подразделений кадровой работы ОВД должны быть направлены на оптимизацию процессов работы с персоналом, повышение профессионального уровня сотрудников и обеспечение долгосрочной эффективной деятельности ОВД.

В соответствии с Правилами организации воспитательной, психологической и идеологической работы с личным составом ОВД, утвержденной приказом МВД РК № 921 от 30.11.2022 года (далее – Правила) и разработанным в соответствии с пунктом 6 статьи 54-1 Закона РК «О правоохранительной службе» выделено три основных направления работы с сотрудниками ОВД [81, 82].

Касательно должностных лиц, закрепленных за организацией работы по данным направлениям, упомянуты: руководители ОВД, их заместителя по кадровой и воспитательной работе, сотрудники подразделений, ответственные за организацию воспитательной, психологической и идеологической работы с личным составом.

Безусловно, фигура первого руководителя органа имеет колоссальное значение в данном процессе, однако, с учетом загруженности первого руководителя, организацией данной линией работы занимается его заместитель по кадровой работе.

Далее, в отмеченном нормативном документе следуют сотрудники «подразделений, ответственных за организацию воспитательной, психологической и идеологической работы с личным составом», количественный состав которых мы хотели бы рассмотреть на примере ДП г.Астаны.

Согласно штатной численности количество отдела по воспитательной и психологической работе УКрП составляет 5 единиц. К должностным лицам ответственным за данное направление следует отнести начальника УКрП и

одного из двух его заместителей, непосредственно курирующего данное направление работы. Кроме того, в каждом территориальном управлении полиции наличествует 1 единица заместителя по кадровой работе, 1 единица начальника отдела кадровой работы, а также инспекторский состав в количестве 2-х единиц, из числа которых одна закреплена за вышеуказанным направлением, деятельность другой связана с комплектованием личного состава. В районных отделах полиции всего 1 единица инспектора кадровой службы. Таким образом, общая численность сотрудников ответственных за организацию воспитательной и идеологической работы составляет с учетом заместителей начальника департамента и районных управлений 23 единицы.

Общая численность аттестованного состава департамента находящихся на службе, без учета отпусков по уходу за ребенком, зачисленных в распоряжение и т.п. порядка 4-х тысяч сотрудников. То есть, при полном укомплектовании перечисленных должностей ответственных за данные направления, нагрузка на каждого из них условно будет составлять более 170 сотрудников.

Наряду с этим, на вышеперечисленных должностных лиц возлагается социально-правовая работа, требующая глубоких и разносторонних познаний, в том числе в вопросах касающихся социальных гарантий и защиты сотрудников полиции, государственной политики, изменений законодательных и нормативных актах, регламентирующих деятельность ОВД, реформах, происходящих в системе, а также организация мероприятий по обучению руководящего состава подразделений правовым основам деятельности.

Перечисленные требования вытекают из задач определенных Правилами, нацеленных на реформирование системы ОВД. В этой связи от качественного состава кадрового подразделения зависит, насколько эффективной будет их реализация.

В поздравительном выступлении Главы государства Касым-Жомарта Токаева по случаю 30-летия казахстанской полиции отмечено, что

«Министерству внутренних дел необходимо обеспечить постоянное совершенствование кадрового потенциала, повышение профессионализма и укрепление морального духа сотрудников. Образ казахстанского полицейского должен воплощать в себе патриотизм и честность, открытость и готовность всегда прийти людям на помощь. Для этого необходимы кардинальные изменения в мышлении и образе действий всех сотрудников силовых органов» [83].

Внутренние убеждения автора вызывают чувство сомнения относительно достаточного понимания задач, возлагаемых на полицейских для трансформации личного сознания. Согласно личным наблюдениям ежегодно происходит обновление кадрового состава организации примерно на 30%. Причем примерно половина сотрудников моложе 30 лет, что может привести к снижению авторитета персонала и уменьшению доверия к ним.

Вместе с этим, именно молодые сотрудники показывают себя как инициативные исполнители, с нестандартными подходами к решению задач в процессе практической деятельности. Возможно, их характеризует отсутствие достаточного опыта, но, в определенной степени, это компенсируется наличием жизненной энергии, интересом к службе и желанием эффективно взаимодействовать с окружающими.

Ежедневно в адрес ДП г.Астаны поступают письма с благодарностью за добросовестную деятельность сотрудников департамента (следователей, дознавателей, участковых, инспекторов дорожной полиции), которые завоёвывают доверие граждан чуткостью, вниманием, доброжелательностью.

Остается только предполагать, как скоро вместе с опытом они подвергнутся профессиональной деформации, вследствие которой восприятие окружающей действительности будет происходить через призму критического осмысления, недоверия к окружающим и осторожности. В результате этой деформации их восприятие окружающей действительности может происходить

с использованием критического осмысления, сопровождающегося недоверием к окружающим и повышенной осторожностью.

Существует не менее острая необходимость решения вопросов религиозного просвещения среди сотрудников, а также членов их семей. Для эффективного решения этой проблемы требуется привлечение квалифицированного специалиста в данной области – теолога, лица обладающего достаточными знаниями в этой области. Однако, сотрудники ОВД, специализирующиеся в данном профиле, являются редкостью. Несмотря на это, каждое учреждение системы УИС для работы с осужденными располагает не менее одной единицей теолога.

Учитывая высокую скорость распространения различных радикальных течений религиозной направленности в Казахстане, увеличение числа вовлеченных в них людей, сложности распознавания их направленности, а также закреплении данной линии работы с личным составом за подразделениями кадровой политики, считаем необходимым включение в штат УКрП (отдел идеологической и психологической работы) каждого территориального департамента не менее 1 единицы теолога с окладом соответствующим должности старшего инспектора по особым поручениям.

В условиях, когда религиозная сфера становится все более активной и привлекательной, необходима более глубокая и компетентная работа с кадрами, способными профессионально и конструктивно справляться с новыми вызовами и задачами, связанными с религиозной сферой. Введение теологов в штат управления кадровой политики позволит создать качественную систему контроля, способствовать предотвращению негативных проявлений и распознаванию их источников в подразделениях ОВД. Кроме того, это создаст условия для эффективного диалога между представителями различных религиозных конфессий и общественных представителей, укрепляя межконфессиональное согласие и благополучие в коллективе.

Особое внимание следует уделить вопросу психологической работы в ОВД. Согласно Правилам на психологов в данной области возлагаются задачи по психологической диагностике личностных особенностей сотрудников, психологической подготовке и помощи личному составу, проведению психокоррекционной работы и психологической профилактике. Мероприятия, проводимые в рамках указанных задач, требуют от психологов не только знаний специальных методик, навыков и умений, но и значительных временных затрат. Учитывая большое количество сотрудников и ограниченное количество штатных психологов, необходимо учесть масштабность работы в этой области.

Так, в штате УКрП и Специальном отряде быстрого реагирования ДП г.Астаны – по 2 единицы психологов, кроме того специалисты данного направления закреплены по 1 единице в каждом районном управлении полиции, а также в Полку патрульной полиции и Специальном батальоне ДП г.Астаны. Таким образом, при численности личного состава порядка 4 тысячи сотрудников средняя нагрузка на одного психолога составляет 400 человек. Даже при условии, что на диагностику индивидуально-личностных качеств каждого сотрудника психолог затратит не более 45 минут (в отдельных случаях в соответствии с методикой специалист уделяет данному процессу до 1,5 часа) и 15 минут на обработку полученных данных, данный процесс займет у него 400 часов. При 8-ми часовом рабочем дне и выработке в неделю 40 часов только на полную диагностику личного состава департамента всеми имеющимися силами психологической службы, при непрерывной работе в условленное рабочее время потребуется 2,5 месяца.

Дополнительно, следует отметить, что психологи имеют важную задачу по психологической подготовке персонала ОВД. В настоящее время, личностные качества полицейских являются незаменимой составляющей их профессиональной компетенции. В связи с этим, руководство должно четко осознавать значение мер, проводимых психологами.

В свою очередь, Управление специальной и мобилизационной подготовки ДП г.Астаны активно взаимодействующее с психологами при проведении занятий с личным составом, в том числе по вопросам огневой подготовки. Согласно отзывам тренеров данного подразделения, проводимые психологами мероприятия, приводят к положительным результатам, способствуют укреплению коллективного духа, развитию потенциала сотрудников и снятию психологического напряжения. Участие в выездах на полигон и работа с группами, имеющих системный характер, также несут определенную нагрузку на специалистов данной области.

Наряду с этим, на психологов возложено ежеквартальное изучение морально-психологического климата в подразделениях ОВД с выработкой по результатам рекомендаций по формированию благоприятного морально-психологического климата в служебных коллективах, а также совершенствованию стиля и методов управления.

С учетом задач и нагрузки, связанной с деятельностью психологов, необходимо увеличить их штат и вывести их в отдельное подразделение в составе УКрП.

Роль психологов в системе управления персоналом является критически важной. Они занимаются психологическими анализами и оценками личностных качеств, организуют психологическую помощь и поддержку, профилактику и лечение стрессовых состояний у работников, участвуют в подготовке кадров, обучают ведению деловых переговоров и конфликтологии, снижают уровень профессионального выгорания и т.д.

Рассмотрение возможности расширения штата специалистов в области психологии с последующим выделением их в отдельное подразделение является одним из важнейших условий для повышения эффективности и качества работы данного персонала в организации. Новое подразделение сможет четко определить задачи, связанные с психологическим консультированием и поддержкой работников, отделяя их от иных задач,

возложенных на кадровую службу. Это позволит психологам углубиться в свою профессиональную деятельность и разработать более точные методики работы в области управления персоналом. Результатом такого решения может стать повышение качества работы всей кадровой службы и, соответственно, улучшение работы организации в целом.

Касательно вопроса организации идеологической работы, прежде всего, требуется понимание данного определения.

Термин «идеология» в переводе с греческого означает учение, знание об идее, прообразе, представляет собой систему концептуально оформленных идей, выражающих интересы, мировоззрение и идеалы различных субъектов политики (классы, нации, общества, политические партии, общественные движения) и выступает формой санкционирования существующего в обществе господства и власти (консервативные идеологии) или радикального их преобразования (идеологии «левых» и «правых» движений); идеология и форма общественного сознания, являются составными частями культуры, духовного производства. Идеология это прежде всего знание о социально-политической жизни, по отношению к интересам составляющих ее сил, задающая на этой основе оценку желательности или нежелательности того или иного социального бытия [84].

Согласно определению Бабосова Е.М. идеология есть система идей, взглядов, представлений, чувств и верований о целях развития общества и человека, а также средствах и путях их достижения, воплощенных в ценностных ориентациях, убеждениях, волевых актах, побуждающих в своих действиях людей, стремиться к целям, которые они перед собой поставили.

Она служит своеобразной инструкцией к действию по достижению целей, закладывает систему общественных ценностей [85].

Вместе с этим, в соответствии с конституционными нормами в РК признается идеологическое и политическое многообразие. Существует запрет на создание в государственных органах организаций политических партий.

Исходя из данной нормы, а также учитывая, что ОВД являются государственными органами, они изначально должны быть чуждыми какой-либо идеологии, что собственно и находит отражение в основном законе, регламентирующем деятельность ОВД, в котором не содержится ни единого слова об идеологии.

Наряду с этим, в статье 5 закона, при раскрытии компетенций ОВД имеет место упоминание о «реализации государственной политики» в области: гражданства и миграции населения, в сфере уголовно-исполнительной деятельности.

Здесь же, в статье 10 «Компетенция Правительства Республики Казахстан» норма разработки основных направлений государственной политики в сфере деятельности ОВД закреплена за Правительством РК.

В статье 11 закона «Министерство внутренних дел Республики Казахстан» главное полицейское ведомство закреплено за обеспечение «реализации государственной политики» в сферах: безопасности дорожного движения, оборота гражданского и служебного оружия и патронов к нему, оборота наркотических средств, психотропных веществ и прекурсоров, противодействие их незаконному обороту и злоупотреблению им, уголовно-исполнительной, в области гражданства, миграции населения, а также единой государственной кадровой политики в системе ОВД [86].

Отсутствие у нации идеологии, общих ценностей, четкого представления о политике государства влечет опасные последствия, так как с утратой социалистической идеологии образовавшийся вакуум в сознании людей заполняется идеями национализма, шовинизма и сепаратизма [87].

Безусловно, идеологическое воспитание есть не что иное, как использование опыта советской системы партийно-политической работы в ОВД, зарекомендовавшей себя с положительной стороны на разных этапах развития государства, тем не менее. В последние годы в обществе явственней

прослеживается стремление к более возвышенным целям, чем личный комфорт, карьера, эта тенденция отмечается и среди сотрудников ОВД.

Здесь решающее значение могла бы сыграть миссия МВД РК, несущая весьма важную функцию – информационную, информирующую общество о системе ценностей, целевых установках, принципах деятельности. Однако, миссия ведомства способствует выработке определенного дисбаланса, обязывая сотрудников полиции, являющихся государственными служащими, то есть представителями государства, с одной стороны обеспечивать защиту жизни, здоровья, прав и свобод человека и гражданина, а с другой защищать интересы общества и государства.

Двойственность данного мессенджа МВД РК способствует к дезориентации сотрудников ОВД.

Кроме того, отказ от идеологической работы с личным составом в основном законе регламентирующей деятельность ОВД, не помешал её детальному и ёмкому раскрытию в Законе РК «О правоохранительной службе», в котором ей отведена статья 54-1, введенная в 2015 году «Воспитательная, социально-правовая, психологическая и идеологическая работа в правоохранительных органах» [29, 83].

Собственно, именно она легла в основу Правил, регламентирующих деятельность кадровой службы, а именно входящих в их состав подразделений воспитательной работы.

В условиях сохранения внутренних и внешних угроз для общественного порядка и национальной безопасности Казахстана, возрастает важность идеологической подготовки сотрудников ОВД.

На протяжении всей 30-летней истории независимого Казахстана государство и национальная общественность ведет поиск национальной идеи, дискутирует о перспективах создания новой государственной идеологии как социально-политического института, объединяющего граждан страны в единый народ с общими целями, ценностями и интересами [88]. И стоит признать, что

за этот период она была столь же непостоянна и переменчива, как направления государственной политики.

Вместе с этим, именно идеология является основой развития государства, общества, человека. Особо остро встает вопрос опасности отсутствия государственной идеологии в условиях информационного общества, когда общественное сознание становится полем борьбы идей, зачастую разновекторных направлений. Информация может применяться как оружие, с не менее разрушительными последствиями для противника. Неосторожное обращение с информацией становится сродни неосторожному обращению с оружием, так как имеет весьма опасные последствия.

Идеология дает чёткое определение системе ценностей, нравственных координат, формируя представление о добре и зле, смысле жизни. Отсутствие конкретно выверенной и выработанной идеологии в эпоху информационной войны – это неминуемый путь к поражению [85]. На современном этапе деидеологизация казахстанского общества и насаждение западных либеральных ценностей негативно сказались на нравственном и духовном развитии молодого поколения.

В связи с этим, возникает необходимость пересмотра вопросов кадровой политики. Повышение роли кадровой службы, являющейся основополагающей, перевода ее из категории вспомогательной в ведущую будет способствовать росту ответственности, а значит повышению потенциала и результативности.

Таким образом, полагаем необходимым обеспечить формирование отделений по воспитательной работе из числа наиболее опытных, политически грамотных сотрудников, обладающих такими профессиональными компетенциями как высокая нравственность, патриотизм, эрудированность, выдержка, стрессоустойчивость, навыки ораторского мастерства, многоязычие, креативное мышление.

Следует отметить, что в организациях, где широко развита кадровая работа, созданы условия личностного и профессионального роста, сохранены

подающие надежды сотрудники, видятся огромные перспективы для развития креативного подхода в работе сотрудников, а именно развитие у них таких личностных качеств как эмпатия, вежливость, коммуникабельность, которые не менее значимы, чем профессиональные навыки.

Данное направление весьма актуально в свете реализации Концепции развития государственного управления в РК, принятой в феврале 2021 года, которой «проактивная, сервисная и отзывчивая» модель отношения государства к запросам общества определена основной целью для государственных органов. Предполагается, что подобная форма управления предоставит населению возможность «быть услышанным», будет способствовать выбору значимых решений, повышению уровня доверия к государству, создавая в результате «человекоцентричное» государство [89].

Принцип «проактивности» по сути, тождественен с креативным подходом, предполагает наличие творческого начала как необходимого фактора для профессионального и личностного роста, авторитарный подход, напротив, может препятствовать реализации потенциала, лишая сотрудника возможности самореализации и самостоятельности. В современных условиях общество ожидает от государственных служащих, в частности от полицейских, как профессиональных, так и креативных решений, нестандартных и эффективных, для успешной реализации которых следует развивать у национальной молодежи навыки Soft skills (гибкие или надпрофессиональные навыки, к которым относятся навыки критического мышления, решения задач, публичного выступления, делового общения, работы в команде, цифрового общения, организации деятельности) [90].

Для повышения доверия к сотрудникам полиции и улучшения качества услуг, которые они предоставляют населению, необходимо усовершенствовать профессионализм работы полицейских, модернизировать и обеспечить современным оборудованием, а также повысить уровень образования и подготовки.

И, пожалуй, самый болезненный, в силу своей специфики, вопрос материального обеспечения мероприятий, проводимых в рамках воспитательной и идеологической работы. Разработчиками нормативного акта очень четко обозначен перечень мероприятий способствующих реализации поставленных ими задач, однако, ими не упомянута одна существенная деталь, а именно где изыскивать средства для их проведения?

Каждый современный человек, хоть единожды столкнувшийся с организацией массового мероприятия, отлично понимает необходимость финансовой поддержки подобных проектов. В столице, а автором в качестве примера представлен ДП г.Астаны, действительно есть места для бесплатного культурного времяпровождения, однако, их сравнительно немного (музей Первого Президента РК, Национальная академическая библиотека РК), и управляющие ими компании, представительства весьма сдержанно рассматривают вверенные им учреждения в качестве площадок для досуговых мероприятий каких-либо организаций. Если же речь идет об организации праздничного концерта, то рассчитывать на приглашение известных эстрадных исполнителей полицейским не приходится, так как бюджет органа подобными средствами не располагает, да и артисты без соответствующей оплаты в век рыночных отношений выступать не соглашаются, даже по рекомендации МИО.

Здесь будет уместным вернуться к вопросу ранжира заместителей начальников органов по различным направлениям деятельности полиции. С учетом восприятия кадровой службы как вспомогательной, со стороны руководителей оперативных служб существует внегласное бойкотирование проводимых ими культурно-массовых, спортивных, патриотических мероприятий. В частности, уклонение от предоставления личного состава для включения в данную деятельность, со ссылкой на загруженность.

Понимание, осознание перспектив, положительного эффекта деятельности по подбору персонала, его подготовке, повышению профессиональных и личных компетенций, а главное сохранению их в рядах

системы позволит оценить ценность кадровой работы. В этой связи, мы полагаем, что заместитель начальника органа по кадровой работе должен иметь если не первостепенное, то приоритетное положение в структуре ОВД, а отбор сотрудников в данные подразделения производиться из числа наиболее образованных, культурных, политически грамотных, разносторонне развитых, опытных сотрудников.

В рамках рассмотрения аспекта демилитаризации сотрудников кадровой службы, следует заметить, что данная процедура неоднократно рассматривалась в рамках проводимых реформ МВД РК. Однако, с учетом специфики деятельности подразделения, данный вопрос всякий раз оставался открытым.

Мы полагаем, что демилитаризация подразделений кадровой службы на фоне общего кризиса системы будет не более чем точечной мерой, напротив способствуя ухудшению существующего положения вещей.

На сегодняшний день требуется решить вопрос об устранении расхождений в системе оплаты труда между отдельными подразделениями ОВД, а также жилищных выплаты, связанных с компенсацией за аренду жилья, что является ключевым условием снижения процесса перетока кадров между службами.

В результате сотрудники будут выбирать работу исходя из предпочтений и интересов, а не рыночных рычагов, предоставляемых финансовой компенсацией. Это может привести к появлению возможности формирования подразделений кадровой политики из наиболее квалифицированных и перспективных специалистов, подходящих по личным качествам и профессиональным навыкам для работы в соответствующих направлениях.

Наряду с этим необходима организация прохождения обязательных курсов переподготовки сотрудникам указанного подразделения с целью обучения навыкам управления персоналом, разъяснения основ национальной идеологии, политических процессов происходящих в стране, риторике и другим

дисциплинам, имеющим первостепенное значение в их профессиональной деятельности.

Следует кардинально пересмотреть методику отбора и приема на службу в ОВД, отдавая предпочтение лицам, зрелым по возрасту, со сформированными нравственными ориентирами, а также прошедшими воинскую службу. Акцент в профориентационной работе делать на солдатах Национальной гвардии РК, которую следует проводить сотрудникам ОВД, обладающих красноречием, харизмой вдохновителя, значительными достижениями в службе, с личным участием заместителя начальника военной части по кадровой службе для усиления эффекта данного мероприятия предварительно сняв вопрос дифференциации оплаты труда в указанных ведомствах посредством их приравнивания.

Необходимо предусмотреть дополнительные льготы для лиц, поступающих на учебу в ведомственные вузы из числа прошедших подготовку в рядах вооруженных сил, в виде полного служебного довольствия на уровне аттестованного состава.

Следует рассмотреть возможность обучения навыкам обеспечения охраны общественного порядка в рамках профориентационной работы с учащимися среднего образования по принципу учебно-производственных комбинатов (УПК), обучающих учеников 9-11 классов основам рабочих профессий и ведущих работу по их выбору. По результатам ими были бы приобретены необходимые знания и практические навыки, которые в свою очередь способствовали выработке законопослушного поведения и популяризации службы в полиции.

Во всем мире общественностью довольно категорично рассматривается вопрос количественного соотношения правоохранителей на 100 тысяч населения. По последним сведениям, размещенным в открытых источниках, в Казахстане на 100 тысяч населения приходится 393 сотрудника полиции [91]. И пока общественники ратуют за оптимизацию системы МВД, чрезмерная

загруженность становится основной причиной профессионального выгорания среди сотрудников данного ведомства.

Например, по ДП г.Астаны в составе МПС изначально в отделе организации охраны общественного порядка и обеспечения дорожной безопасности входило 3 отделения, в 2-х из которых после сокращения штатов 2019 года произошли изменения, отраженные в приведенной ниже таблице.

Сравнительная таблица

Состав подразделения организации патрульной службы		Состав подразделения розыска	
До	После	До	После
Начальник отделения – 1 ед.	-	Начальник отделения – 1 ед.	-
Старший инспектор по ОП – 2 ед.	Старший инспектор по ОП – 3 ед.	Старший инспектор по ОП – 1 ед.	Старший инспектор по ОП – 2 ед.
Старший инспектор – 4 ед.	Старший инспектор – 4 ед.	Старший инспектор – 5 ед.	Старший инспектор – 5 ед.
Инспектор – 5 ед.	Инспектор – 5 ед.	Инспектор – 6 ед.	Инспектор – 6 ед.
12 ед.	12 ед.	13 ед.	13 ед.

Таким образом, в результате упразднения должностей начальников отделений и передачи их функций старшим инспекторам по особым поручениям происходит сокращение затрат на выплату должностного оклада 1 единицы (начальника подразделения), при этом нарушается принцип единоначалия, но сохраняется штат сотрудников подразделений.

Стоит упомянуть о значительно превышенной нагрузке на личный состав. Спрос со стороны МВД к результатам работы сотрудников территориальных ОВД подвергшихся оптимизации остался на прежнем уровне, в то время как задачи, с учетом процесса реформирования системы, возрастают.

В мировой практике реформы, проводимые в правоохранительной системе, прежде всего, затрагивают внутреннюю структуру ее устройства,

организацию процесса, и выливается в оптимизацию кадрового состава. Однако, даже при наличии четкого понимания закономерности и необходимости данного процесса возникает ряд обстоятельств доказывающих обратный ожидаемому эффекту.

Понятие оптимизации больше из категории терминов бизнес-процессов, где необходимо разграничивать оптимизацию численности работников от оптимизации работы персонала. В целом же процесс оптимизации – это попытка добиться больших результатов при наименьших затратах. Современная наука насчитывает огромное количество методик ее реализации, вместе с тем наиболее предпочтительной для МВД Казахстана, как показывает история, становится уменьшение затрат на трудовую деятельность посредством сокращения персонала.

В то же время среди методов оптимизации связанных с уменьшением затрат существуют такие, которые заключаются в повышении квалификации сотрудников и соответственно улучшении эффективности их трудовой деятельности, однако, на местах руководители применяют метод по избавлению от неэффективных сотрудников. И здесь возникает закономерный вопрос: откуда собственно появляются в системе МВД неэффективные сотрудники?

Широко известно о сложностях трудоустройства в правоохранительную систему, о жесткой системе отбора кандидатов, вместе с этим, при прохождении определенного времени характеристики отобранного персонала приобретают негативный оттенок, это и снижение работоспособности, и нарушение служебной дисциплины, и факты нарушения антикоррупционного законодательства. Результаты служебных расследований проводимых по каждому факту нарушений со стороны полицейских зачастую свидетельствуют о снижении качества организации работы в их подразделениях. Одним из решений данной проблемы видится в улучшении организационной структуры,

которое достигается повышением не только правовой культуры, но и общечеловеческой.

Национальный процесс оптимизации ОВД проводимый с целью снижения затрат по обеспечению трудовой деятельности не затрагивает материально-технического обеспечения территориальных подразделений ведомства: ежегодно увеличиваются расходы на приобретение, содержание и обслуживание автотранспорта, радио-, видео-, электронно-вычислительной техники, систем видеонаблюдения, создание, приобретение и обслуживание программ системного обеспечения, и т.д. С учетом положений Концепции правовой политики процесс цифровизации правоохранительной системы будет продолжен [1].

Весьма интересна оптимизация работы через введение автоматизированных программ сокращающих рабочие процессы, время на систематизирование материалов, их аналитику, и прочее.

Одним из таких примеров является введение ГП РК с января 2021 года ЕРАП, информационной системы, в которой содержатся вносимые сведения об административных правонарушениях, лицах, их совершивших, принятых по ним решениям, а также осуществление ведения указанных дел в электронном формате. Немаловажным преимуществом данного новшества является хранение процессуальных документов в электронном формате, что позволяет участникам производства с момента получения процессуального статуса получать доступ к административному делу через функционал «Публичный сектор». Посредством него же может быть осуществлена подача ходатайств, жалоб, заявлений, а также получен ответ в электронной форме [92].

Использование ЕРАП позволяет сократить процедуру составления протокола об административном правонарушении, за счет интеграции с АИПС «Контроль» выдает данные нарушителя, осуществляет его проверку на предмет розыска, совершение других административных правонарушений, проверку автомашины на предмет прохождения обязательного технического осмотра и

наличие страхового полиса о гражданско-правовой ответственности тем самым оптимизируя указанные процессы и соответственно время участников производства, а также должностных лиц.

Безусловно, ведомством проведена колоссальная работа по автоматизации и цифровизации многих производственных процессов, однако, наряду с этим количество и объем задач поставленных перед территориальными ОВД, не сокращается, напротив. Повышенные требования к деятельности правоохранительных органов требуют от их персонала высоких компетенций, не только профессионального плана, но и личностных.

В условиях глобализации и цифровизации преступности увеличение технического оснащения системы ОВД крайне важный процесс, но не менее актуальным для нас представляется вопрос трансформации полиции в части демократизации и сближения с народом. Несмотря на значительное сокращение обязанностей, исключение несвойственных функций, интеграцию автоматизированных процессов позволяющих сократить время отдельных операций, количество вопросов требующих человеческого участия, коммуникативного взаимодействия не снижается.

По прежнему «человеку нужен человек» [93]. Зачастую изначально заявленные общественностью цели о минимизации контактов с государственным аппаратом оборачиваются длительными, изнуряющими переписками граждан с институциональными представительствами государства, так как формат предоставляемых услуги не удовлетворяет потребности в общении, лишая первых возможности получения эмоциональной поддержки от вторых. Степень удовлетворенности граждан зависит не только от положительного решения заявленного ими вопроса, но и от заинтересованности, сопричастности, сочувствия к их ситуации, личности.

Для формирования определенных личностных компетенций в национальном обществе необходимо разработать комплексную долгосрочную Концепцию образовательной политики, в которой большое внимание будет

уделено дошкольному и среднему образованию. Это связано с тем, что дошкольный и средний периоды образования являются наиболее значимым и важным периодом в формировании как социальной, так и личностной идентичности человека.

В рамках разработки новой Концепции необходимо уделить пристальное внимание формированию базовых компетенций, таких как трудовые, общекультурные, интеллектуальные и духовные компетенции, обеспечивающие социализацию индивида, его успешное включение в общество и дальнейшее развитие. При этом следует учитывать культурно-исторические особенности национального общества, его менталитет, уделяя особое внимание формированию гражданской и национальной идентичности, способствующих созданию единого национального сообщества, сплоченного на основе общих ценностей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обеспечение эффективной работы полиции и повышение уровня доверия населения к ней сложные и многоступенчатые процессы, обязывающие со стороны государства и системы ОВД комплексного подхода. К ним относится создание благоприятных условий для работы и организация безопасности сотрудников полиции, обеспечение адекватной заработной платы, социальные гарантии и поддержка в профессиональном росте.

Необходимо понимать, что в практической деятельности полицейских наличие высокой профессиональной подготовки недостаточно. Важно, чтобы внутреннее содержание сотрудников, ответственных за защиту прав и свобод граждан, было наполнено доброжелательностью, спокойствием, человечностью, миролюбием, уверенностью, силой и справедливостью, то есть теми качествами, которые ожидаются от них населением. Для достижения

этого, сотрудникам полиции необходимо испытывать удовлетворение своей жизнью, чувство довольства, а также личной защищенности и безопасности.

В настоящее время в системе ОВД механизм защиты прав сотрудников не всегда функционирует должным образом, что приводит к отрицательным последствиям, включая осложнения в сохранении кадрового состава и в общении с гражданами, как неотъемлемой частью работы полиции. Такие негативные последствия могут сказаться на имидже полицейских, проявляющих грубость, агрессию, черствость и равнодушие, за что не следует винить отсутствие элементарных правил воспитания, навыков поведения в обществе, образования, и прочее, а скорее это является следствием профессиональной деформации и систематической неудовлетворенности службой.

Полицейские, исполняя свои служебные обязанности по обеспечению безопасности и поддержанию общественного порядка, затрачивают свой основной ресурс – время. Ценность данного ресурса, а также возможные риски, с которыми сотрудники правоохранительных органов сталкиваются, выполняя свою работу, безусловны.

Общество, заинтересованное в долговременной и непрерывной безопасности, должно понимать, что мотивация сотрудников ОВД является долгосрочным процессом, который напрямую зависит от удовлетворения их потребностей. В случае, если сотрудника не мотивируют соответствующим образом, это может привести к нежелательным последствиям, таким как увеличение уровня коррупции, понижение профессионального уровня сотрудников и т.д.

Следовательно, качество взаимоотношений между обществом и полицией зависит от уровня взаимной удовлетворенности. Если полицейский доволен своей работой, ценит и желает сохранить ее, то он будет стремиться качественно коммуницировать с гражданским населением (клиентом), являющегося посредником для удовлетворения его потребности в достойном

труде. Из этого следует, что взаимный интерес общества и полиции заключается в обеспечении высокого уровня удовлетворенности сотрудников полиции работой.

В проведенном магистерском исследовании был сделан акцент на анализе формирования системы ОВД в Казахстане, ее трансформации под влиянием политических процессов и изменениях общественных отношений с гражданским обществом.

В процессе работы изучены исторические материалы, отраслевые законы и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность ОВД РК, включая вопросы взаимодействия с общественностью. Также был проведен анализ национального законодательства в части реализации современных подходов правовой политики.

Раскрыты критерии, влияющие на эффективность деятельности сотрудников ОВД РК и возможности практической реализации перехода полиции на сервисную модель. Результаты исследования позволили выделить основные факторы, оказывающие влияние на эффективность деятельности сотрудников ОВД РК: мотивацию, профессиональную подготовку, материальное стимулирование и социальную защищенность полицейских.

Переход на сервисную модель может стать одним из решений этой проблемы, однако, для его реализации необходимо обратить внимание на престижность данной профессии. В этом связи, автором было предложено:

- ввести профсоюзы в структуру ОВД для обеспечения надлежащей защиты трудовых и социально-экономических прав работников, а также для решения социальных проблем, с которыми сталкиваются сотрудники полиции;
- разрешить вопрос о предоставлении права на компенсацию за наем (аренду) жилья, а также нивелировании денежного довольствия для всех категорий сотрудников правоохранительных органов, с целью снижения процесса перетока кадров между ведомствами и службами.

Рассмотрены различные направления по переходу полиции на сервисную модель и оценена их практическая реализуемость в контексте существующей системы ОВД в Казахстане. Установлено, что переход на сервисную модель потребует не только изменений в структуре ОВД, но и в системе образования, в частности подготовке педагогов организаций образования, а так же обучающихся учебных заведений МВД РК, позволив вывести следующие предложения:

- сократить предусмотренную Законом РК «О статусе педагога» периодичность переподготовки педагогов с 5 до 2 лет, обеспечив данному процессу системность, что будет способствовать повышению качества образования у граждан РК;

- включить в перечень обязательных дисциплин бакалавриата специальности: «Правоохранительная деятельность» со специализацией административно-правовая деятельность организаций образования МВД РК, а также первоначальной профессиональной подготовки предмета: «Риторика сотрудников ОВД РК»;

- внести изменения в структуру ОВД, направленные на оптимизацию подразделений кадровой политики посредством: включения в штат УКрП (отдел идеологической и психологической работы) каждого территориального департамента не менее 1 единицы теолога; увеличения штата психологов с выведением в отдельное подразделение в составе УКрП.

Таким образом, важно создавать условия, которые не только поддерживают эффективную работу полицейских, но и формируют чувство довольства от коммуникации с населением, мотивируют к удовлетворению запросов граждан.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Указ Президента РК «Об утверждении Концепции правовой политики Республики Казахстан до 2030 года» №674 от 15 октября 2021 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000674> (дата обращения: 23.12.2021).

2. Шалкарова И.А. Модернизация полицейской подготовки в Казахстане в условиях реформирования правоохранительной системы. [Электронный ресурс]// сайт научной электронной библиотеки «КиберЛенинка». Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/modernizatsiya-politseyskoy-podgotovki-v-kazahstane-v-usloviyah-reformirovaniya-pravoohranitelnoy-sistemy> (дата обращения: 14.09.2022).

3. Назарбаева С. Профессионализм и компетентность в государственно-служебных отношениях правоохранительных органов Республики Казахстан. [Электронный ресурс]// сайт «Articlekz.com». Режим доступа: <https://articlekz.com/article/20683> (дата обращения: 23.01.2022).

4. Кочесокова З.Х., Машекуасова М.Х. Коммуникативные компетенции сотрудников полиции как фактор эффективности профессиональной деятельности. [Электронный ресурс]// сайт научного журнала «Современные наукоемкие технологии». Режим доступа: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=34602> (дата обращения: 13.01.2023).

5. Сабирдинов С.Б. Уровень доверия населения как критерий оценки деятельности полиции в условиях ее модернизации. [Электронный ресурс]// сайт научной электронной библиотеки «eLIBRARY.RU». Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49512640> (дата обращения: 18.01.2023).

6. Абдымомынов Ғ. Информационное право в свете модернизации системы МВД и переходу на сервисную модель обслуживания. [Электронный ресурс]// сайт Евразийского союза ученых (ЕСУ), ежемесячный научный

журнал № 3 (60)/ 2019, 11 часть. Режим доступа: <https://euroasia-science.ru/wp-content/uploads/2019/04/29-33-Abdyomynov-G..pdf> (дата обращения: 06.08.2022).

7. Н.А. Биекенов. Сервисная функция полиции: некоторые аспекты зарубежного опыта. Журнал «Наука» Костанайской академии МВД РК, 2020. – 2-8 С.

8. С. Иванова, Д. Богдогоев, Э. Борчанинова, А. Глотова, О. Жигилий. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 278 С.

9. Сабирдинов С.Б. Формирование сервисной модели полиции Казахстана: критерии оценки деятельности. [Электронный ресурс]// сайт научной электронной библиотеки «eLIBRARY.RU». Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46462377> (дата обращения: 05.08.2022).

10. Е.В. Садон. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста. Тема диссертации и автореферата по ВАК РФ 19.00.03, 2009.

11. Казахстанская модель сервисной полиции: цели, приоритеты и сложности перехода. [Электронный ресурс]// информационный портал стратегии «Казахстан – 2050». Режим доступа: <https://strategy2050.kz/ru/news/kazakhstanskaya-model-servisnoy-politsii-tseli-prioritety-i-slozhnosti-perekhoda/> (дата обращения: 06.02.2023).

12. Закона РК «О статусе педагога» №293-VI от 27 декабря 2019 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000293> (дата обращения: 28.03.2023).

13. Ч.Ч. Валиханов. Записки о судебной реформе. Собр.соч.: В 5-ти т. – Алма-Ата, 1968. Т.2. С. 45-81.

14. Проблемы формирования правосознания казахстанского общества: Учеб.пос./под ред. Г.К. Пралиева. – Алматы, 2010. – С.31.

15. Закон РК «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» № 199-V от 23 апреля 2014 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000199> (дата обращения: 06.02.2022).

16. Очередная реформа МВД, или «Полиция в шаговой доступности». [Электронный ресурс]// аналитический сайт «Spik.kz». Режим доступа: <https://spik.kz/ocherednaya-reforma-mvd-ili-politsiya-v-shagovoy-dostupnosti> (дата обращения: 14.01.2023).

17. История музея. [Электронный ресурс]// сайт Министерства науки и высшего образования РК. Режим доступа: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qriim/press/article/details/6934?lang=ru> (дата обращения: 11.01.2023).

18. Горбоконенко М. Как создавалось и чем занимается АФМ? [Электронный ресурс]// сайт «Orda.kz». Режим доступа: <https://orda.kz/finpol-kak-vedomstvo-pinali-iz-odnogo-organa-v-drugoj/> (дата обращения: 27.03.2023).

19. Кусанова Ж. Реформы МВД: мундир поменяли, а перезагрузку сознания не провели. [Электронный ресурс]// сайт «Orda.kz». Режим доступа: <https://orda.kz/reformy-mvd-mundir-pomenjali-a-perezagruzku-soznaniya-ne-proveli/> (дата обращения: 11.01.2023).

20. Уголовно-исполнительная система возвращается в ведение МВД. [Электронный ресурс]// аналитический сайт «Nur.kz». Режим доступа: <https://www.nur.kz/politics/kazakhstan/191303-ugolovno-ispolnitelnaya-sistema-kazahstana-vozvrashhena-v-vedenie-mvd/> (дата обращения: 25.01.2023).

21. Кишикова Н. В паспортах вновь изменятся строки. [Электронный ресурс]// сайт «Online.zakon». Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30938878 (дата обращения: 25.01.2023).

22. Минздраву планируется передать 42 вытрезвителя, в ведение Минобразования – ЦВИАРНЫ. [Электронный ресурс]// сайт «Караван». Режим

доступа: <https://www.caravan.kz/news/minzdravu-planiruetsya-peredat-42-vytrezvatelya-v-vedenie-minobrazovaniya-cviarny-221122/> (дата обращения: 25.01.2023).

23. Покидаев Д. МЧС снова станет самостоятельным ведомством в Казахстане. [Электронный ресурс]// сайт «Kursiv Media Казахстан». Режим доступа: <https://kz.kursiv.media/2020-09-01/mchs-vnov-stanet-samostoyatelny-m-vedomstvom-v-kazakhstane/> (дата обращения: 27.01.2023).

24. Приказ ГП РК «Об утверждении Правил приема и регистрации заявления, сообщения или рапорта об уголовных правонарушениях, а также ведения Единого реестра досудебных расследований» №89 от 19 сентября 2014 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V14W0009744> (дата обращения: 09.02.2023).

25. Наряд. [Электронный ресурс]// сайт «Studopedia». Режим доступа: https://30/studopedia.ru/3_82662_naryadi-ili-dela.html (дата обращения: 09.02.2023).

26. Оставить. [Электронный ресурс]// сайт «Википедия». Режим доступа: <https://ru.wiktionary.org/wiki/оставить> (дата обращения: 09.02.2023).

27. Рассмотрение. [Электронный ресурс]// сайт «Википедия». Режим доступа: <https://ru.wiktionary.org/wiki/рассмотрение> (дата обращения: 09.02.2023).

28. Постановление Правительства РК «Об утверждении Дорожной карты по модернизации органов внутренних дел Республики Казахстан на 2019» №897 от 27 декабря 2018 года. [Электронный ресурс]// сайт «tengrinews.kz». Режим доступа: https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/natsionalnaya_bezopasnost/id-P1800000897 (дата обращения: 12.02.2023).

29. Тусупбекова Л. Как проходила реформа МВД: ломать или строить? [Электронный ресурс]// сайт «Казахстанская правда». Режим доступа: <https://kazpravda.kz/n/reforma-mvd-lomat-ili-stroit/> (дата обращения: 06.01.2023).

30. Постановление Правительства РК «Некоторые вопросы Министерства внутренних дел Республики Казахстан» №637 от 16 октября 2018 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000637> (дата обращения: 09.02.2023).

31. Бейсембаев Д. Поправки о том, что ДВД и МПС объединят в департаменты полиции, принял Парламент. [Электронный ресурс]// сайт «Informburo.kz». Режим доступа: <https://informburo.kz/novosti/popravki-o-tom-chto-dvd-i-mps-obedinyat-v-departamenty-policii-prinyal-parlament.html> (дата обращения: 11.01.2023).

32. Общественный прогресс: понятие, примеры, формы, критерии. [Электронный ресурс]// сайт «Дневник знаний». Режим доступа: <https://dnevnik-znaniy.ru/obshestvo/obshhestvennyj-progress.html> (дата обращения: 13.01.2023).

33. Сыздыкбаев А. Министр Тургумбаев рассказал, как реформа МВД повлияет на обучение полицейских. [Электронный ресурс]// сайт «Inform.kz». Режим доступа: https://www.inform.kz/ru/ministr-turgumbaev-rasskazal-kak-reforma-mvd-povliyaet-na-obuchenie-policeyskih_a3530351 (дата обращения: 11.01.2023).

34. Глава МВД об обучении полицейских: Мы оптимизировали систему обучения. [Электронный ресурс]// сайт «Informburo.kz». Режим доступа: <https://informburo.kz/novosti/glava-mvd-rk-ob-obuchenii-policeyskih-my-optimizirovali-sistemu-uchebnyh-zavedeniy-.html> (дата обращения: 23.03.2023).

35. Учебные заведения Министерства Внутренних дел РК. [Электронный ресурс]// Информационный портал «FindHow». Режим доступа: <https://findhow.org/593-uchebnyie-zavedeniya-ministerstva-vnutrennih-del-rk.html> (дата обращения: 23.03.2023).

36. М.В. Сандрачук. Экономическая безопасность государства: вербальный иллюзионизм или ремесленнический прагматизм в подготовке кадров. Проблемы подготовки кадров для правоохранительных органов Республики Казахстан: Сборник материалов научно-практической конференции, посвященной 5-летию образования Академии финансовой полиции (г.Астана)/ Коллектив авторов. – Астана, 2004. – 172 С.

37. Мальченко А. Полный апгрейд: изменения и инновации в подготовке казахстанских полицейских// Электронный ресурс: режим доступа <https://mk-kz.kz/social/2021/06/16/polnyu-apgreyd-izmeneniya-i-innovacii-v-podgotovke-kazakhstanskikh-policeyskikh.html> (дата обращения: 27.0.2023).

38. Постановление Правительства РК «Об утверждении Концепции развития образования Республики Казахстан 2022-2026 годы» №941 от 24 ноября 2022 года, утратило силу Постановлением Правительства РК №249 от 28 марта 2023 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2200000941> (дата обращения: 28.03.2023).

39. Р.С. Баткульдин. Организационные основы специальной подготовки сотрудников полиции за рубежом. Сборник материалов международной научно-практической конференции посвященной памяти профессора Кульжакаевой Р.Б.: «Улучшение системы отбора и подготовки сотрудников полиции в свете плана нации». Караганда, 2016., с. 69-71.

40. Н.А. Тулкинбаев Практико-ориентированный подход обучения курсантов по специальности «социальная работа». Сборник материалов международной научно-практической конференции посвященной памяти профессора Кульжакаевой Р.Б.: «Улучшение системы отбора и подготовки сотрудников полиции в свете плана нации». Караганда, 2016., с. 343-344.

41. Послание Главы государства народу Казахстана «Конструктивный общественный диалог - основа стабильности и процветания Казахстана» от 2 сентября 2019 года. [Электронный ресурс]// сайт «Akorda.kz». Режим доступа:

https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana (дата обращения: 23.12.2021).

42. Указ Президента РК «О создании Национального совета общественного доверия при Президенте Республики Казахстан» №3 от 12 июня 2019 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U190000003U> (дата обращения: 05.02.2022).

43. Закон РК «Об общественных советах» №383-V от 2 ноября 2015 года [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000383> (дата обращения: 07.02.2022).

44. Закон РК «Об общественных объединениях» №3 от 31 мая 1996 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000003> (дата обращения: 07.02.2022).

45. Закон РК «О политических партиях» №344 от 15 июля 2002 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000344> (дата обращения: 07.02.2022).

46. Закон РК «О профессиональных союзах» №211-V от 27 июня 2014 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211> (дата обращения: 25.12.2021).

47. Закон РК «О некоммерческих организациях» №142 от 16 января 2001 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000142> (дата обращения: 05.02.2022).

48. Закон РК «О государственном социальном заказе, государственном социальном заказе на реализацию стратегического партнерства, грантах и премиях для неправительственных организаций в Республике Казахстан» №36 от 12 апреля 2005 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000036_ (дата обращения: 06.02.2022).

49. Закон РК «О порядке организации и проведения мирных собраний в Республике Казахстан» №333- VI от 25 мая 2020 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2000000333> (дата обращения: 06.02.2022).

50. Закон РК «О доступе к информации» №401-V от 16 ноября 2015 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000401> (дата обращения: 07.02.2022).

51. Постановление Правительства РК «О проекте Закона РК «Об общественном контроле» №800 от 10 ноября 2021 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000800> (дата обращения: 07.02.2022).

52. Абишев М.А., Файзулин Р.К. Гражданское общество. Неправительственные организации Казахстана. Журнал «Вестник КазНПУ». 2017, Алматы. [Электронный ресурс]// сайт «Articlekz.com». Режим доступа: <https://articlekz.com/article/18474> (дата обращения: 27.02.2022).

53. Мухамеджанов Э., Сафарова Т. Общественные объединения как институт гражданского общества. Специализированный журнал «Юрист» № 3, 2011. [Электронный ресурс]// сайт журнала «Закон.kz»: Режим доступа: <https://journal.zakon.kz/205103-obshhestvennye-obedinenija-kak-institut.html> (дата обращения: 28.02.2022).

54. Кодекс РК «Об административных правонарушениях» №235-V от 5 июля 2014 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235> (дата обращения: 13.02.2022).

55. НПО и НКО Казахстана. [Электронный ресурс]// сайт «Tjournal.ru». Режим доступа: <https://tjournal.ru/u/415960-sayat/443557-npo-i-nko-kazahstana> (дата обращения: 05.02.2022).

56. Исследование потребностей медиасообщества Казахстана. USAID, Internews. Казахстан – 2019. [Электронный ресурс]// сайт «Internews Kazakhstan». Режим доступа: <https://ru.internews.kz/wp-content/uploads/2020/01/issledovanie-potrebnostey-mediasoobschestva-kazahstana.pdf> (дата обращения: 27.02.2022).

57. Возмущенная убийством Дениса Тена общественность требует отставки главы МВД. [Электронный ресурс]// сайт «sport.kz». Режим доступа: <https://www.sports.kz/news/vozmuschennaya-ubiystvom-denisa-tena-obshchestvennost-trebuuet-otstavki-glavyi-mvd> (дата обращения: 23.01.2022).

58. Отепова Г.М. К вопросу о взаимодействии гражданского общества и органов внутренних дел в Республике Казахстан. Научное издание «Кабылбаевские чтения». Материалы Международной научной конференции молодых ученых, магистрантов и докторантов, посвященной 30-летию органов внутренних дел Республики Казахстан. 18 марта 2022 года/ под общ. ред. Н.А. Биекенова. - Костанайская академия МВД РК им. Ш.Кабылбаева, 2022. - 483 С.

59. Клиентоориентированность: 10 принципов и 6 способов повышения. [Электронный ресурс]// сайт «Articlekz.com». Режим доступа: <https://franshiza-mpr.ru/articles/klientoorientirovannost-10-printsipov-i-6-sposobov-povysheniya/> (дата обращения: 24.09.2022).

60. Литвинов Э.П. Философские основы концепции безопасности. [Электронный ресурс]// сайт научной электронной библиотеки «КиберЛенинка». Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/filosofskie>

[osnovy-kontseptsii-bezopasnosti?ysclid=I9qvmr5uw6481687282](https://ru.wikipedia.org/wiki/osnovy-kontseptsii-bezopasnosti?ysclid=I9qvmr5uw6481687282) (дата обращения: 26.09.2022).

61. В.И. Даль. Толковый словарь. Т.1 - 4, - М.: Русский язык, 1978 – Т.2. И – О.1970 – 779 С.

62. Юридический энциклопедический словарь/ под ред. Сухарева А.Я. – М.: Сов. энциклопедия, 1984 – 415 С.

63. Общественная безопасность. [Электронный ресурс]// сайт «Википедия». Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 26.09.2022).

64. Закон РК «О национальной безопасности Республики Казахстан» №527-IV от 6 января 2012 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000527> (дата обращения: 20.09.2022).

65. Распоряжение Президента РК от 30 апреля 1996 года №2967 «О концепциях общественной и экологической безопасности Республики Казахстан», утратило силу распоряжение Президента РК от 5 апреля 2011 года №471. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/N960002967_ (дата обращения: 20.09.2022).

66. Теории конфликта: общая характеристика, направления исследований, основные представители. [Электронный ресурс]// сайт «zdamsam.ru». Режим доступа <https://zdamsam.ru/a36619.html?ysclid=I8mrm71c5e93536236> (дата обращения: 21.09.2022).

67. Отепова Г.М. Общественная безопасность как гарант политической стабильности. Сборник материалов Международной научной конференции молодых ученых, магистрантов и докторантов, посвященной памяти Прокурора Казахской ССР У.С. Сеитова, ноябрь 2022 года.

68. Послание Президента РК Н. Назарбаева народу Казахстана «Рост благосостояния казахстанцев» от 5 октября 2018 г. [Электронный ресурс]// сайт

«Akorda.kz». Режим доступа: https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-nnazarbaeva-narodu-kazahstana-5-oktyabrya-2018-g (дата обращения: 12.10.2022).

69. «Реформы ради реформ»: Токаев рассказал о пути к потере государства. [Электронный ресурс]// сайт «nur.kz». Режим доступа: <https://www.nur.kz/politics/power/1814910-a-protiv-krajnosti-tokaev-rasskazal-o-tom-kak-budut-provoditsa-reformy-v-kazahstane/?ysclid=I3hjodijo5> (дата обращения: 06.10.2022).

70. Протасеня Ю.Е. Теоретические основы понятия «Кризис». [Электронный ресурс]// сайт научной электронной библиотеки «КиберЛенинка». Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-ponyatiya-krizis?ysclid=I7twyeaw3r975605720> (дата обращения: 16.10.2022).

71. Сервис. [Электронный ресурс]// сайт «Википедия». Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 18.05.2022).

72. С.И. Ожегов. Словарь русского языка, Москва «Русский язык», 2002.

73. Д.Н. Ушаков. Толковый словарь русского языка, Москва «Русский язык», 1988.

74. В МВД объяснили, как будет внедряться сервисная модель полиции в Казахстане. [Электронный ресурс]// сайт «mail.kz». Режим доступа: <https://mail.kz/ru/news/kz-news/v-mvd-obyasnili-kak-budet-vnedryatsya-servisnaya-model-policii-v-kazahstane> (дата обращения: 06.05.2022).

75. Закон РК «О профилактике правонарушений» №271-IV от 29 апреля 2010 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z100000271> (дата обращения: 11.05.2022).

76. Закон РК «О профилактике правонарушений среди несовершеннолетних и предупреждении детской безнадзорности и

беспризорности» №591 от 9 июля 2004 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z040000591> (дата обращения: 11.05.2022).

77. Закон РК «Об участии граждан в обеспечении общественного порядка» №590 от 9 июля 2004 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z040000590> (дата обращения: 16.05.2022).

78. Отепова Г.М. Роль сотрудников органов внутренних дел Республики Казахстан в формировании сервисной модели полиции. Проблемы укрепления законности и правопорядка: наука, практика, тенденции: сб. науч. тр./ ГУ «Науч.-практ. центр укрепления законности и правопорядка Генер. прокуратуры Респ. Беларусь»/ под ред. В.В. Марчук. – Минск: Изд. центр БГУ, 2022. – Вып. 15. – 399 С.

79. Е.А. Тенилов. Педагогическая модель формирования конкурентоспособного специалиста в условиях предприятия сервисного типа. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Нижний Новгород – 2005.

80. Насколько казахстанцы доверяют полиции: опубликованы результаты исследований. [Электронный ресурс]// сайт «nur.kz». Режим доступа: <https://www.nur.kz/society/1923419-naskolko-kazahstantsy-doverayayut-politsii-opublikovany-rezultaty-issledovaniya/> (дата обращения: 14.05.2022).

81. Приказ МВД РК «Об утверждении Правил организации воспитательной, психологической и идеологической работы личного состава ОВД РК» №921 от 30 ноября 2022 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200030844> (дата обращения: 15.03.2023).

82. Закон РК «О правоохранительной службе» №380-IV от 6 января 2011 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380> (дата обращения: 03.02.2023).

83. Необходимы кардинальные изменения в мышлении сотрудников силовых органов – Токаев. [Электронный ресурс]// сайт «matritca.kz». Режим доступа: <https://matritca.kz/old/news/110268-neobhodimy-kardinalnye-izmeneniya-v-myshlenii-sotrudnikov-silovyh-organov-tokaev.html> (дата обращения: 23.01.2023).

84. Идеология. [Электронный ресурс]// сайт «Википедия». Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Идеология> (дата обращения: 04.02.2023).

85. Бавсун И.Г. О необходимости формирования идеологической основы деятельности органов внутренних дел. [Электронный ресурс]// сайт научной электронной библиотеки «КиберЛенинка». Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-neobhodimosti-formirovaniya-ideologicheskoy-osnovy-deyatelnosti-organov-vnutrennih-del> (дата обращения: 08.02.2023).

86. Конституция РК от 30 августа 1995 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000> (дата обращения: 16.09.2022).

87. Уызбаева А.А. Суть национальной идеи и государственной идеологии Казахстана. [Электронный ресурс]// сайт научной электронной библиотеки «КиберЛенинка». Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sut-natsionalnoy-idei-i-gosudarstvennoy-ideologii-kazahstana> (дата обращения: 11.02.2023).

88. Формирование государственной идеологии в Казахстане в свете реализации программы «Мәңгілік ел». [Электронный ресурс]// сайт «Articlekz.com». Режим доступа: <https://articlekz.com/article/18086> (дата обращения: 13.02.2023).

89. Указ Президента РК «Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года» №522 от 26 февраля 2021 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522> (дата обращения: 17.02.2023).

90. Soft skills. [Электронный ресурс]// сайт «Википедия». Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Гибкие_навыки (дата обращения: 24.03.2023).

91. 393 полицейских на 100 тысяч казахстанцев. Как МВД проводит самую масштабную реформу. [Электронный ресурс]// сайт «informburo.kz». Режим доступа: <https://informburo.kz/stati/393-policeyskih-na-100-tysyach-kazahstancev-kak-mvd-provodit-samuyu-masshtabnuyu-reformu.html> (дата обращения: 31.01.2023).

92. Единый реестр административных производств вводится в Казахстане. [Электронный ресурс]// сайт «zonakz.net». Режим доступа: <https://zonakz.net/2021/01/01/edinyj-reestr-administrativnyx-proizvodstv-vvoditsya-v-kazahstane/> (дата обращения: 26.03.2023).

93. Лем С. «Солярис». [Электронный ресурс]// сайт «livelib.ru». Режим доступа: <https://www.livelib.ru/quote/42633105-solyaris-stanislav-lem> (дата обращения: 22.02.2023).

94. Указ Президента РК «Об утверждении Концепции развития гражданского общества в Республики Казахстан до 2030 года» №390 от 27 августа 2020 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2000000390> (дата обращения: 14.02.2023).

95. «Модернизация общественно-политических отношений в контексте концепции «Слышащего государства»: монография/ под общ. ред. Саирова Е.Б. – Нур-Султан, 2020. – 260 С.

96. «Практики «Слышащего государства»: механизмы, инструменты и направления развития»: монография/ под общ. ред. Сельтеева У.К. – Нур-Султан: Институт Евразийской интеграции, 2021. – 220 С.

97. Указ Президента РК «Об утверждении Концепции антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022-2026 годы и внесении изменений в некоторые указы Президента Республики Казахстан» №802 от 2 февраля 2022 года. [Электронный ресурс]// Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2200000802> (дата обращения: 26.02.2023).

98. Калканова Ж.С. Местное самоуправление как институт гражданского общества. [Электронный ресурс]// сайт электронного журнала «Вестник КазНПУ». 2010, Алматы. Режим доступа: <https://articlekz.com/article/10522> (дата обращения: 26.12.2022).

99. Нурмаков А. К вопросу о гражданском обществе в Казахстане. Пять лет назад я защищал диссертацию... [Электронный ресурс]// сайт «yvision.kz». Режим доступа: <https://yvision.kz/post/202885> (дата обращения: 26.12.2022).

100. Пономарева О.Я., Сосновских А.В. От неудовлетворенности трудом к демотивации: как избежать потери кадров. [Электронный ресурс]// сайт научной электронной библиотеки «КиберЛенинка». Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ot-neudovletvorennosti-trudom-k-demotivatsii-kak-izbezhat-poteri-kadrov> (дата обращения: 17.01.2023).

101. Чеботарев А. Реформы в Казахстане: от намерений к действиям. Аналитический доклад, Kazakhstan council on international relations. г.Нур-Султан, 2021. [Электронный ресурс]// сайт «kazcouncil.kz». Режим доступа: <http://kazcouncil.kz/storage/app/media/reformy.pdf> (дата обращения: 23.01.2023).

102. Биекенов Н.А. Правовые аспекты участия общественности в профилактической деятельности полиции МВД Республики Казахстан. [Электронный ресурс]// сайт научной электронной библиотеки «КиберЛенинка». Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovye>

[aspekty-uchastiya-obschestvennosti-v-profilakticheskoy-deyatelnosti-politsii-mvd-respubliki-kazahstan](#) (дата обращения: 04.02.2023).

103. Никифорова В.А. Роль и место полиции в обеспечении внутренней безопасности и общественного порядка в Республике Казахстан. [Электронный ресурс]// сайт электронного журнала «Вестник Казахстанско-американского свободного университета». 2013. Усть-Каменогорск. Режим доступа: <https://articlekz.com/article/31845> (дата обращения: 04.02.2023).

104. Носкова Л.Г. Проблемы риторической подготовки сотрудников органов внутренних дел. [Электронный ресурс]// сайт научной электронной библиотеки «КиберЛенинка». Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-ritoricheskoy-podgotovki-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del> (дата обращения: 05.02.2023).

105. Тесленко А.Н. Поколение KZ: в поиске культурной идентификации. [Электронный ресурс]// сайт научной электронной библиотеки «КиберЛенинка». Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokolenie-kz-v-poiske-kulturnoy-identifikatsii> (дата обращения: 05.02.2023).

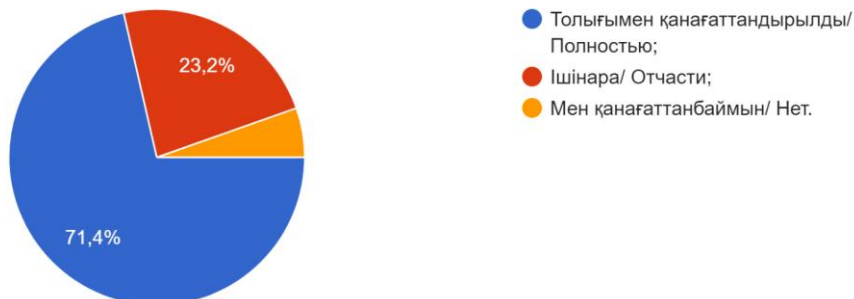
106. «Казахстанская модель общественного диалога: анализ и перспективы»: монография/ под общ. ред. Е.Б. Саирова – Нур-Султан, 2020. – 244 С.

107. М.А. Бучакова, О.А. Дизер. Взаимодействие полиции и общества. Вестник омского университета. Серия «Право». 2015. № 2 (43) С.58-63.

Приложение 1

1. Жұмысқа қаншалықты қанағаттанасыз? 1. Насколько Вы удовлетворены работой?

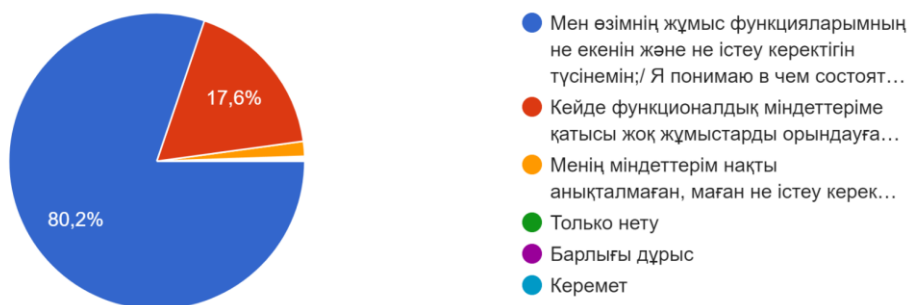
556 ответов



Приложение 2

2. Сіздің лауазымдық міндеттеріңіз қаншалықты нақты анықталған? 2. Насколько чётко определены Ваши обязанности по службе?

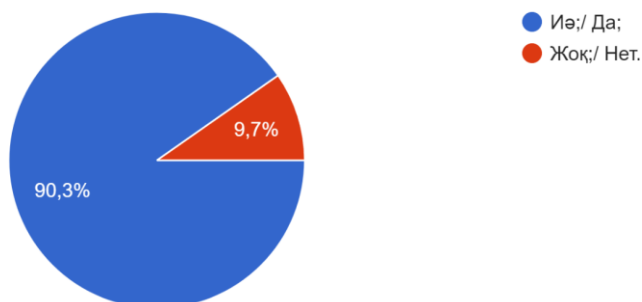
556 ответов



Приложение 3

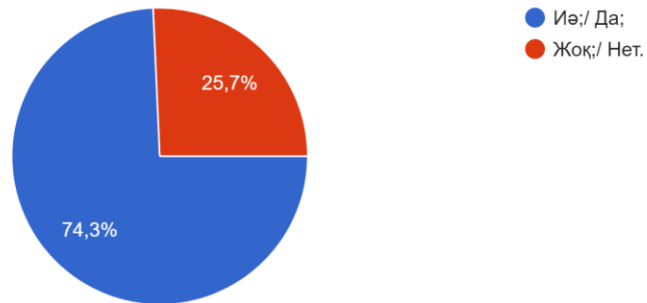
3. Істеген ісіңіз Сізге ұнай ма? 3. Нравится ли Вам то дело, которым Вы занимаетесь?

556 ответов



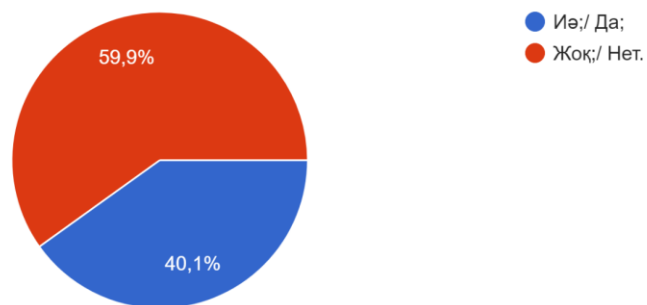
Приложение 4

4. Егер Сіздің еңбек жолыңыздың басына қайта оралу мүмкіндігіңіз болса, Сіз ішкі істер органдарына қызмет етер ме едіңіз? 4. Если б...лу карьеры, поступили бы Вы на службу в ОВД?
556 ответов



Приложение 5

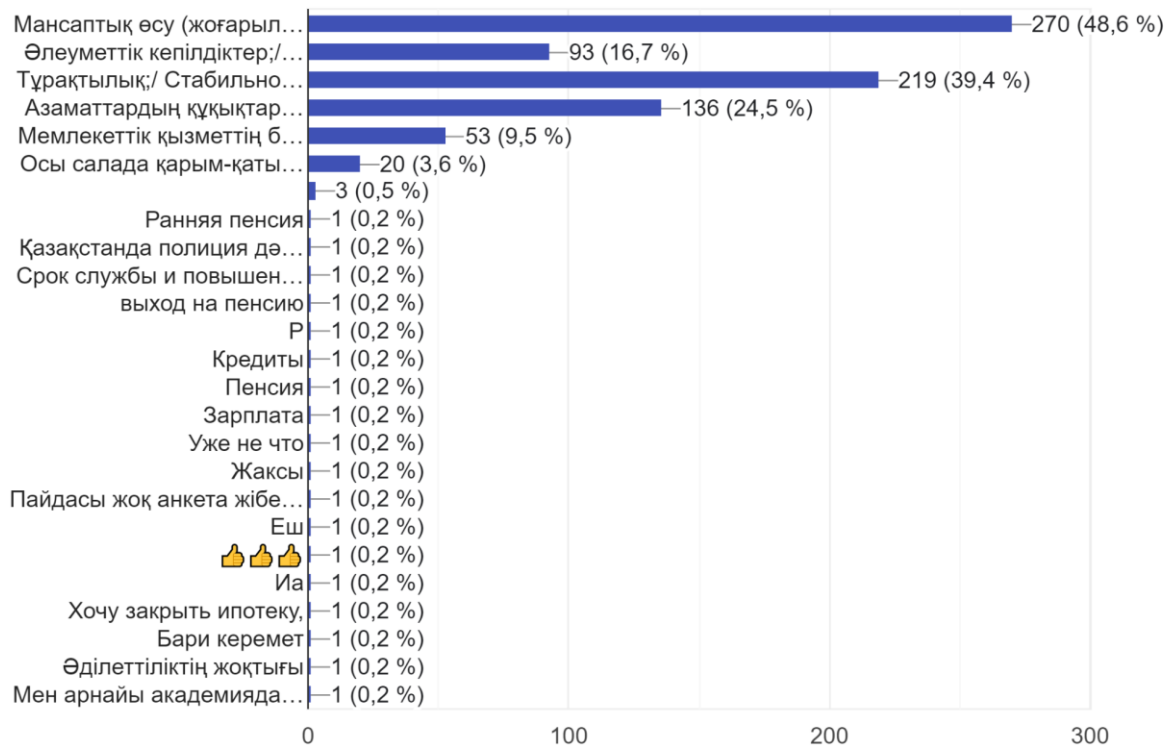
5. Сіз әрекет түрін өзгерту туралы ойлайсыз ба? 5. Не задумываетесь ли Вы над тем, чтобы сменить род деятельности?
556 ответов



Приложение 6

6. Ішкі істер органдарында жұмысыңызды жалғастыруға не түрткі болды? 6. Что мотивирует Вас продолжать работать в ОВД?

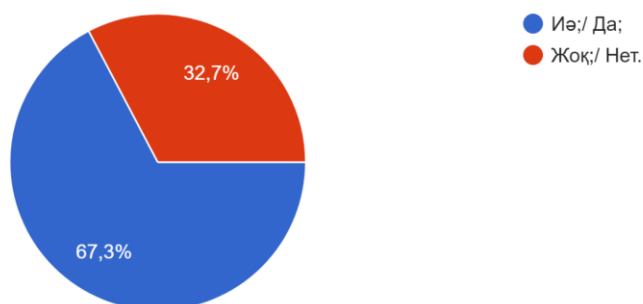
556 ответов



Приложение 7

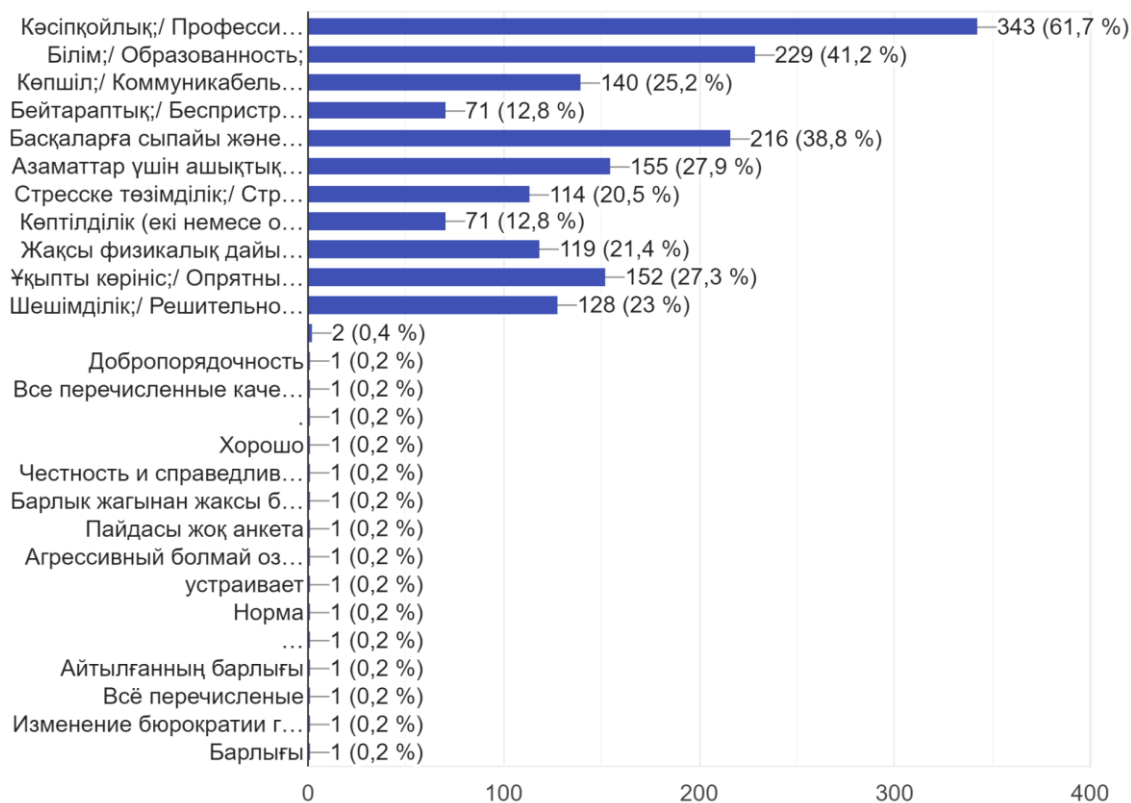
7. Жұмыста өзіңізді қауіпсіз сезінесіз бе? 7. Чувствуете ли Вы себя защищенным (-ой) на работе?

556 ответов



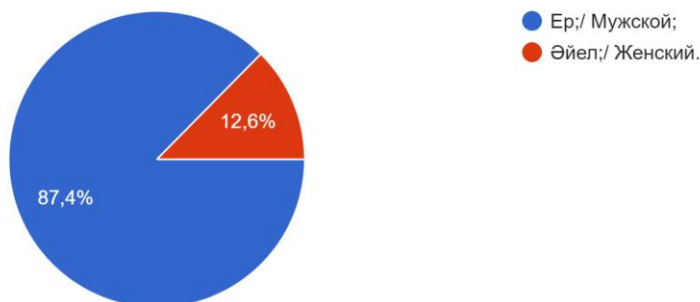
Приложение 9

9. Сіздің ойыңызша, полиция қызметкерінің қандай қасиеттері халықтың сенімін арттыруға ықпал етеді? 9. Какие на Ваш взгл...пособствуют повышению доверия у населения?
556 ответов



Приложение 10

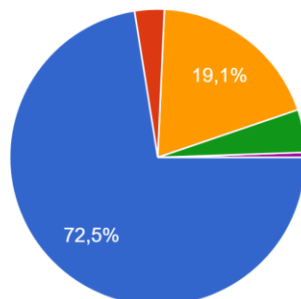
10. Жынысыңызды көрсетіңіз: 10. Укажите Ваш пол:
556 ответов



Приложение 11

11. Сіздің отбасылық жағдайыңыз: 11. Ваше семейное положение:

556 ответов

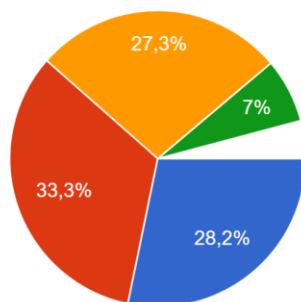


- Мен тіркелген некедемін;/ Состою в зарегистрированном браке;
- Мен тіркелмеген некедемін;/ Состою в незарегистрированном браке;
- Ешқашан некеде болмаған;/ Никогда не состоял (-а) в браке;
- Ажырасқан;/ Разведен (-а);
- Жесір;/ Вдовец (вдова).

Приложение 12

12. Сіз өзіңіздің қаржылық жағдайыңызды қалай бағалайсыз? 12. Как Вы оцениваете свое материальное положение:

556 ответов



- Ақша жетпейді, қарыз алу керек;/ Де...
- Күнделікті шығындарға ақша жеткілі...
- Жалпы, ақша жеткілікті, мен тіпті үн...
- Қазіргі уақытта мен өзімді іс жүзінде...
- Жалақы аз өте аз
- Жеткілікті жақсы 👍
- Нормально
- Отлично

▲ 1/4 ▼