

РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН
МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
Карагандинская академия имени Баримбека Бейсенова

Мишковская В. В.

**ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

КАРАГАНДА
2017

РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН
МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
Карагандинская академия имени Баримбека Бейсенова

Мишковская В. В.

**ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

Альбом схем

КАРАГАНДА
2017

УДК 351/354(075)
ББК 67.401.213
М 71

Публикуется по решению ученого совета Карагандинской академии МВД РК им. Б. Бейсенова.

Рецензенты: *Какимжанов М. Т.*, ведущий научный сотрудник Научно-исследовательского института экономических и правовых исследований Карагандинского экономического университета Казпотребсоюза, кандидат юридических наук, профессор; *Карпекин А. В.*, профессор кафедры административного права и административной деятельности ОВД Карагандинской академии МВД Республики Казахстан им. Б. Бейсенова, кандидат юридических наук, доцент

Мишковская В. В.

М 71 **Основы управления в органах внутренних дел Республики Казахстан: Альбом схем / В. В. Мишковская.** — Караганда: Карагандинская академия МВД РК им. Б. Бейсенова, 2017. — 136 с.
ISBN 978-601-7881-41-2

Пособие посвящено вопросам управления, прохождения службы, информационно-аналитической работы, планирования в ОВД РК, организации исполнения управленческих решений, толкованию основных институтов, применяемых в управлении органов внутренних дел.

Пособие может быть использовано преподавателями, курсантами учебных заведений МВД, студентами юридических вузов, а также практическими работниками правоохранительных органов.

ISBN 978-601-7881-41-2

УДК 351/354(075)
ББК 67.401.213

ВВЕДЕНИЕ

В Послании «Повышение благосостояния граждан Казахстана — главная цель государственной политики» от 6 февраля 2008 г. Президент Республики Казахстан Н. А. Назарбаев конкретно поставил задачу проведения административной реформы: «Правительство должно ускоренными темпами реализовать предусмотренные административной реформой меры по развитию системы государственного управления Казахстана на принципах результативности, прозрачности и подотчетности обществу с учетом лучшего международного опыта».

В Послании «Новое десятилетие — новый экономический подъем — новые возможности Казахстана» от 29 января 2010 г. Глава государства, определяя пути дальнейшего совершенствования политической системы, подчеркнул, что важная роль в этом направлении отводится правовой реформе. Предстоит серьезная работа по реформированию правоохранительной системы: «Сегодня, к сожалению, нам всем видны ее проблемы, возникшие из-за неэффективного управления, конфликта функций правоохранительных органов, отсутствия надлежащей кадровой работы, а также отсутствия прозрачности и контроля за деятельностью правоохранительной системы страны».

В Послании народу Казахстана «Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие» от 30 ноября 2015 г. Лидер нации определил новые направления развития политики, в том числе в области правоохранительной системы.

В современных условиях казахстанскому обществу нужны юридические кадры новой формации, патриотично настроенные и ориентированные на защиту прав и свобод человека и гражданина, интересов общества и государства. Это отражено в Концепции правовой политики Республики Казахстан с 2010 до 2020 года, именно такой подход должен лежать в основе системы юридического образования.

По поручению главы государства была создана государственная комиссия по реформе правоохранительной системы. Комиссией проделана большая работа: проведен функциональный анализ деятельности всех силовых структур и органов внутренних дел в частности, выявлены основные проблемы и недостатки, изучен обширный мировой опыт по вопросам организации деятельности правоохранительных органов и особенно тщательно система и структура органов внутренних дел, а также организация деятельности подразделений и служб на современном этапе, особое внимание уделено вопросам управления в органах внутренних дел.

Альбом схем «Основы управления в органах внутренних дел» отражает основные руководящие направления деятельности ОВД Республики Казахстан. Основная цель пособия — ознакомление курсантов (студентов) с теоретическими положениями социального управления, так как сегодня академические постулаты науки управления приобрели особую

актуальность, а информационных источников новых концепций недостаточно. Без глубокого уяснения общих проблем социального управления на современном этапе трудно переходить к изучению специфики управления в сфере обеспечения правопорядка и управленческой деятельности органов внутренних дел. Изучение данного курса будет способствовать развитию навыков в организационно-распорядительной деятельности начальника подразделения.

В пособии в виде схем представлены виды и методы управления, применяемые в ОВД; основы организации кадровой и информационно-аналитической работы, системы информации и планирования в ОВД РК; приведены основные законы и нормативно-правовые акты, регламентирующие управленческую деятельность в ОВД.

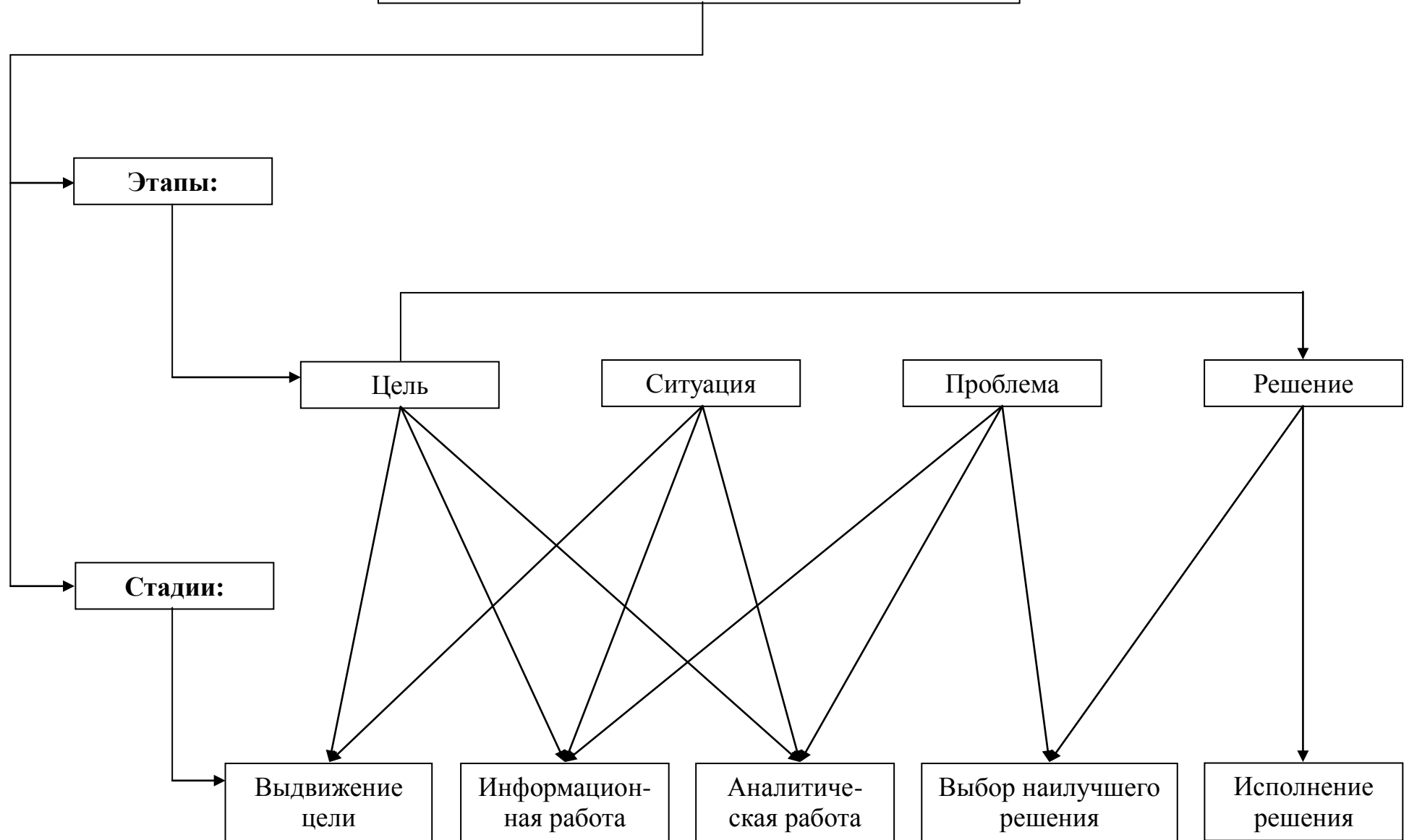
1 ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ







Процесс социального управления





Принципы социального управления должны:

основываться на законах
развития общества, его
социальных законах и
законах управления

соответствовать целям
управления, отражать
основные свойства, связи
и отношения социального
управления

учитывать временные и
территориальные аспекты
процессов социального
управления

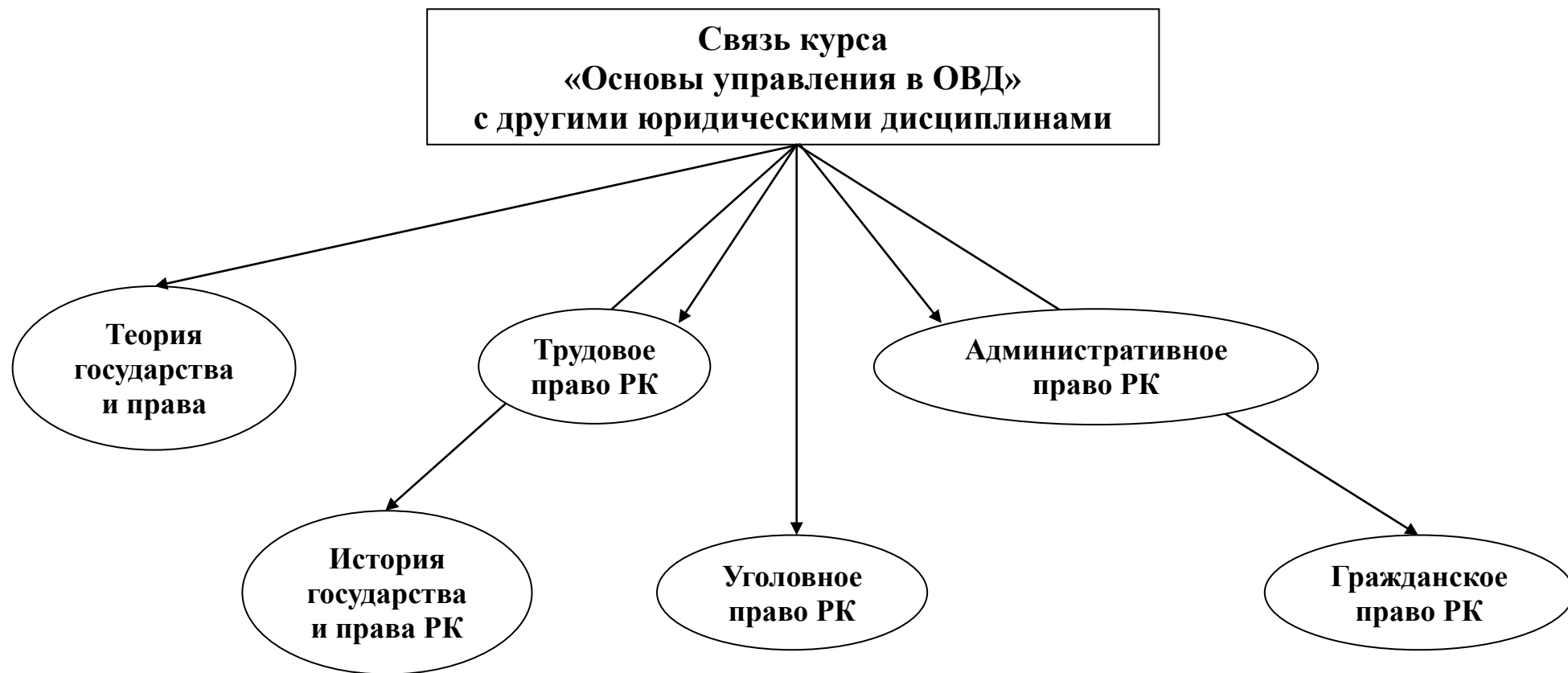
иметь правовое
оформление

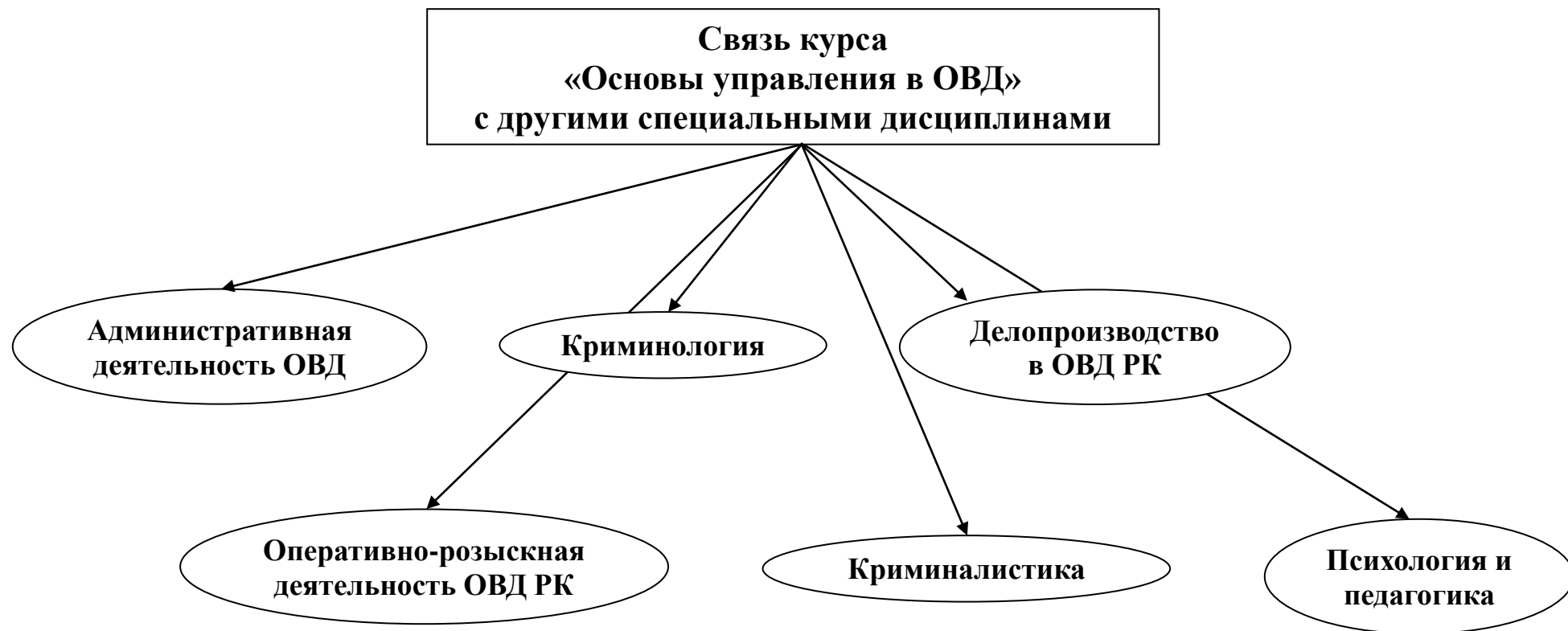












2 ОВД РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН КАК СОЦИАЛЬНАЯ ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА

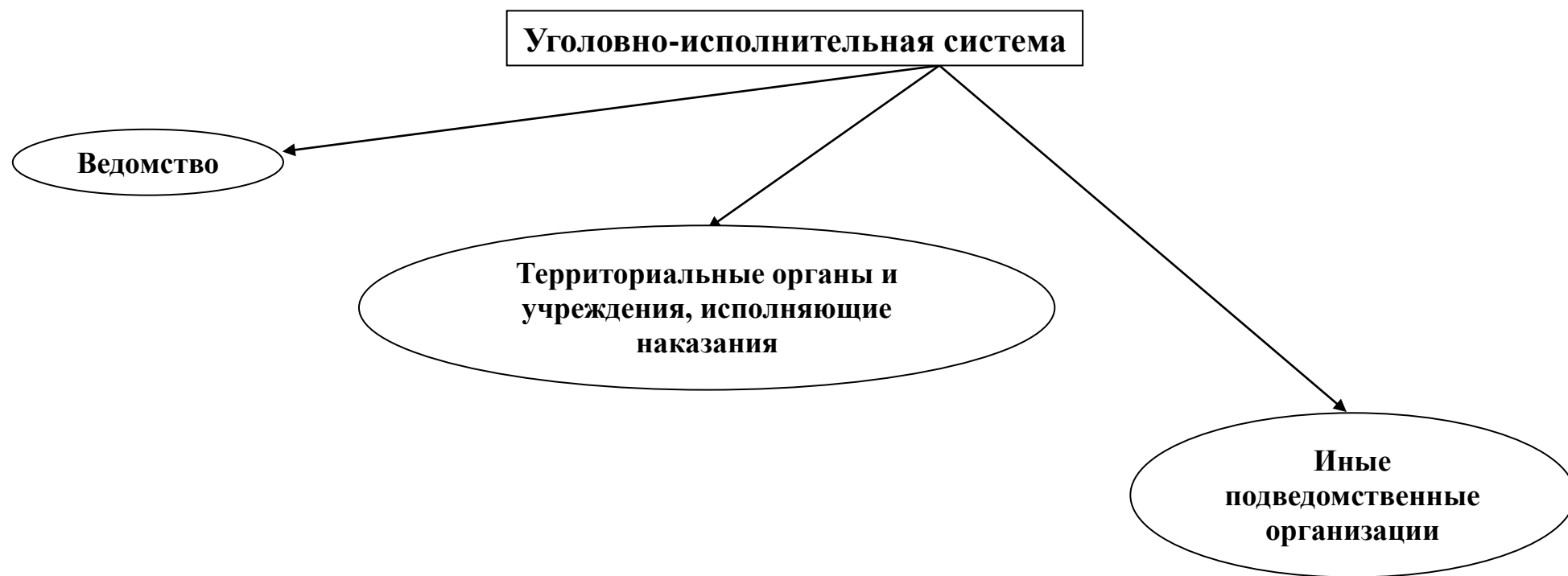


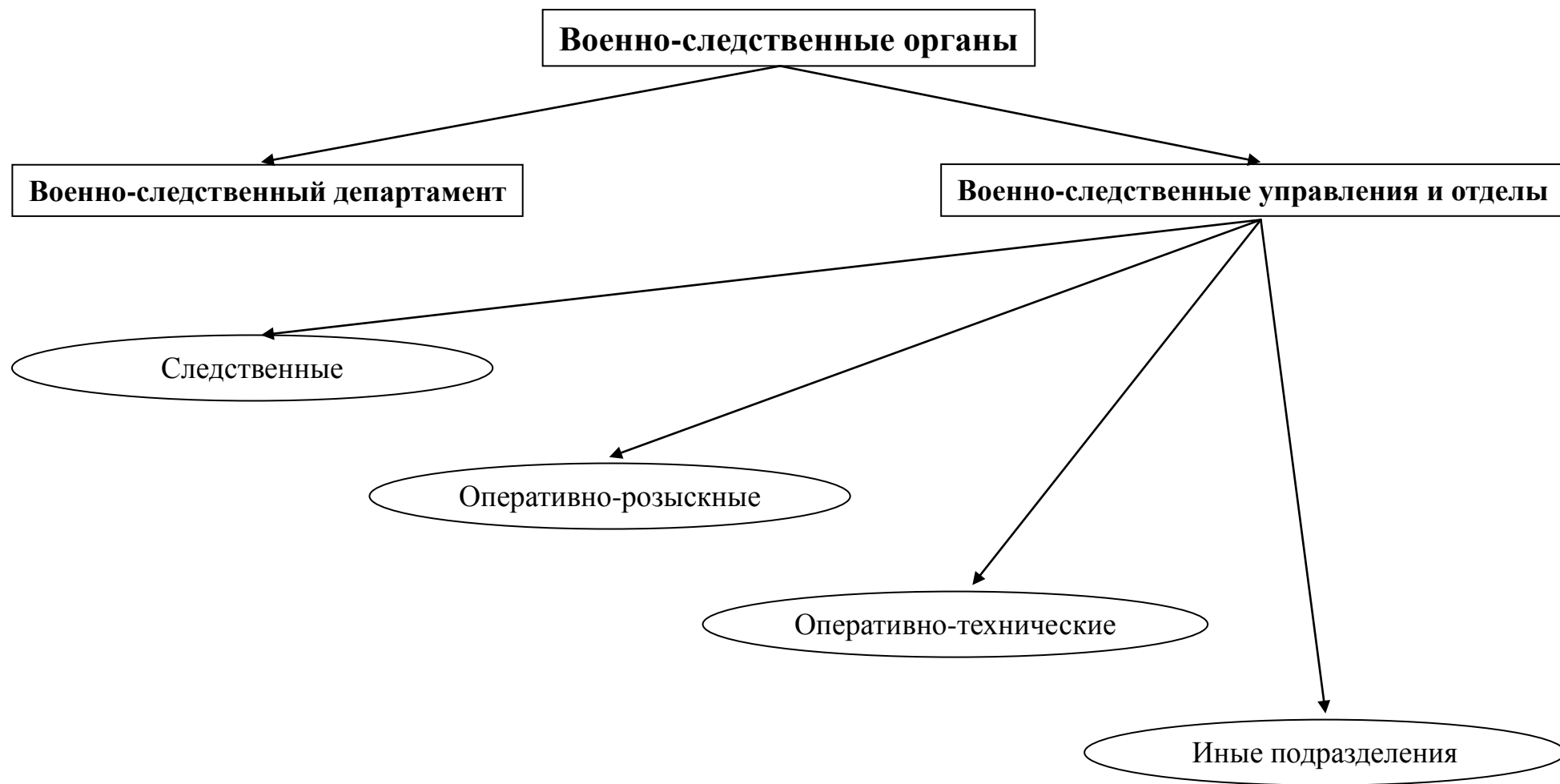
Криминальная полиция состоит из подразделений:

- по борьбе с организованной преступностью;
- по борьбе с экстремизмом;
- по борьбе с незаконным оборотом наркотических средств, психотропных веществ и прекурсоров;
- иных подразделений, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность.

Административная полиция состоит из:

- местной полицейской службы;
- подразделений по контролю в сфере оборота гражданского и служебного оружия;
- миграционной полиции;
- изоляторов временного содержания;
- подразделений конвойной службы;
- иных подразделений, осуществляющих охрану общественного порядка.

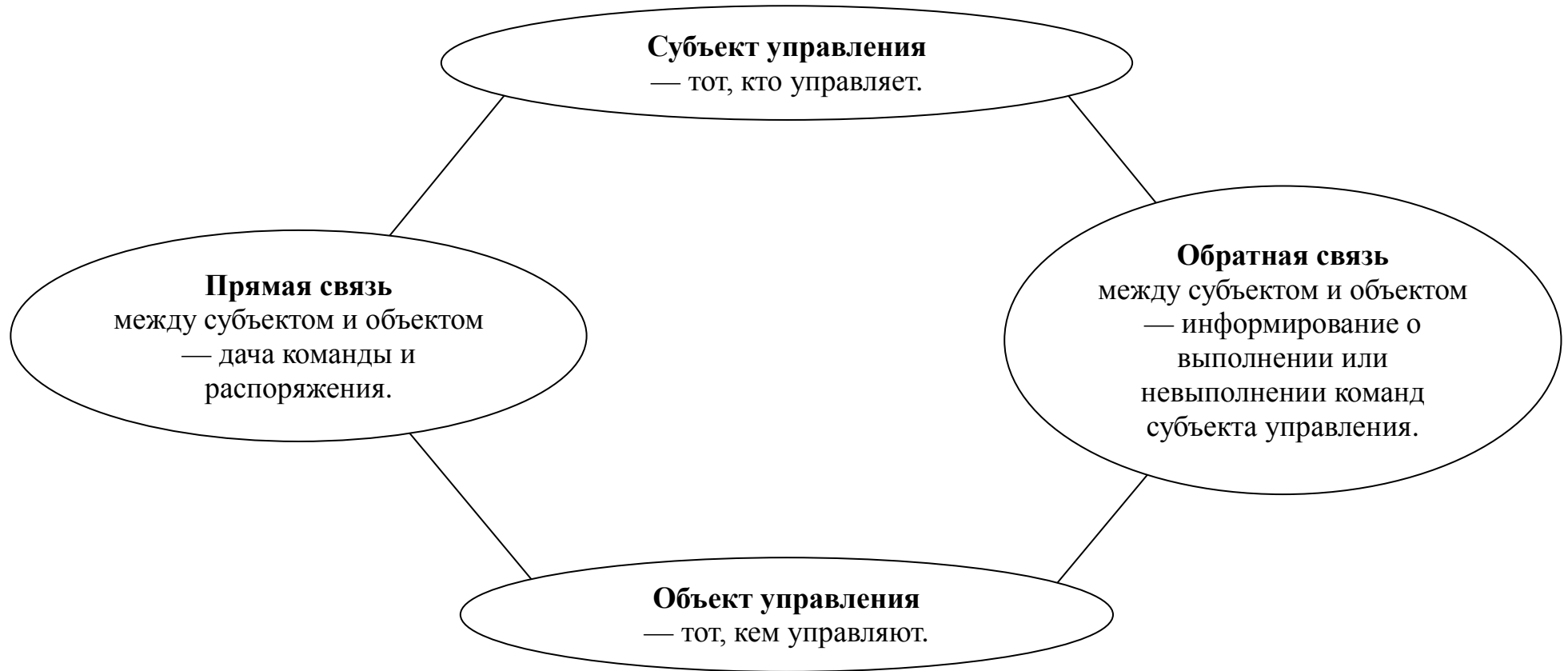








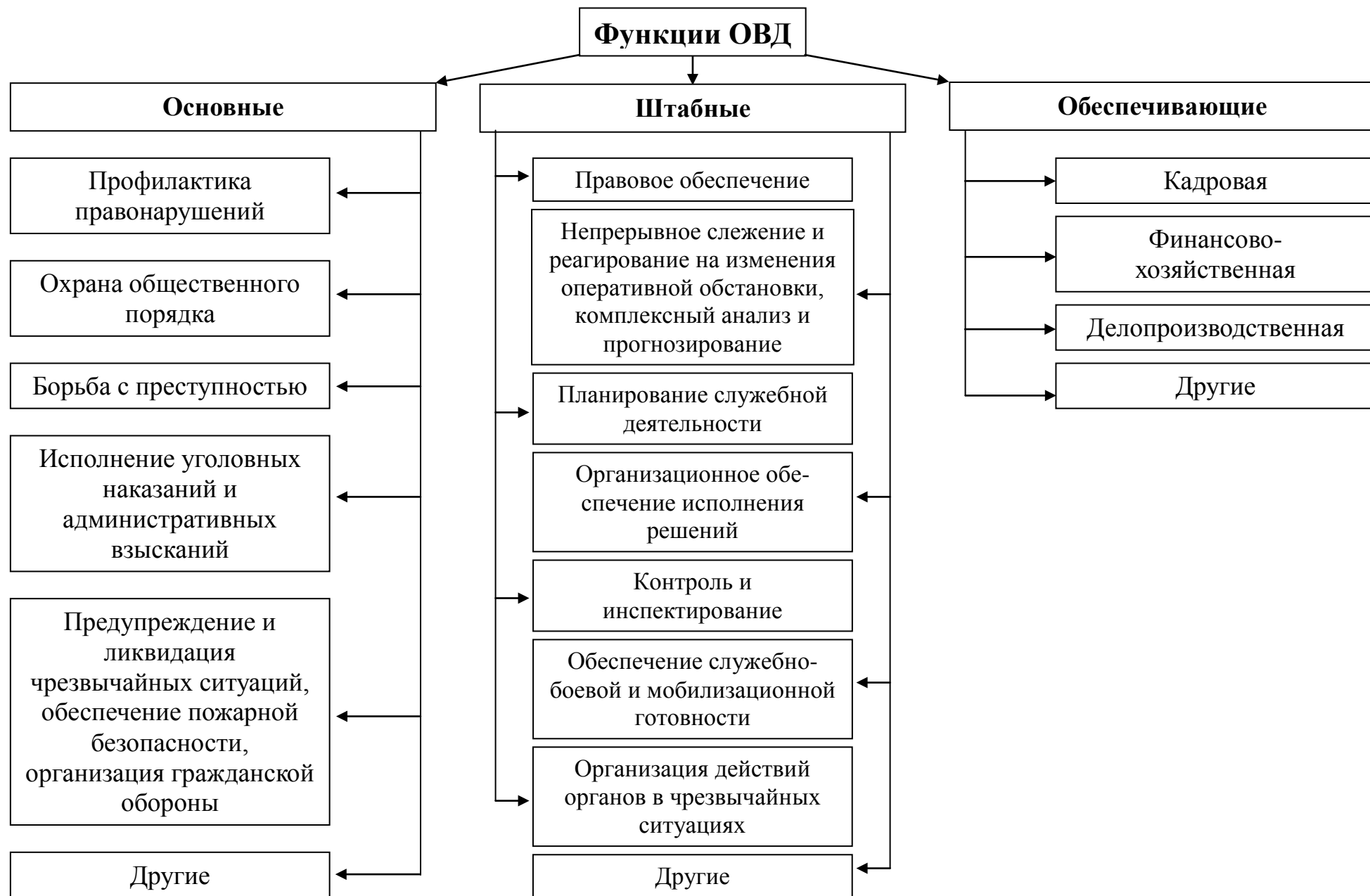
Орган внутренних дел как система управления



Правовое регулирование организации и функционирования системы управления в ОВД







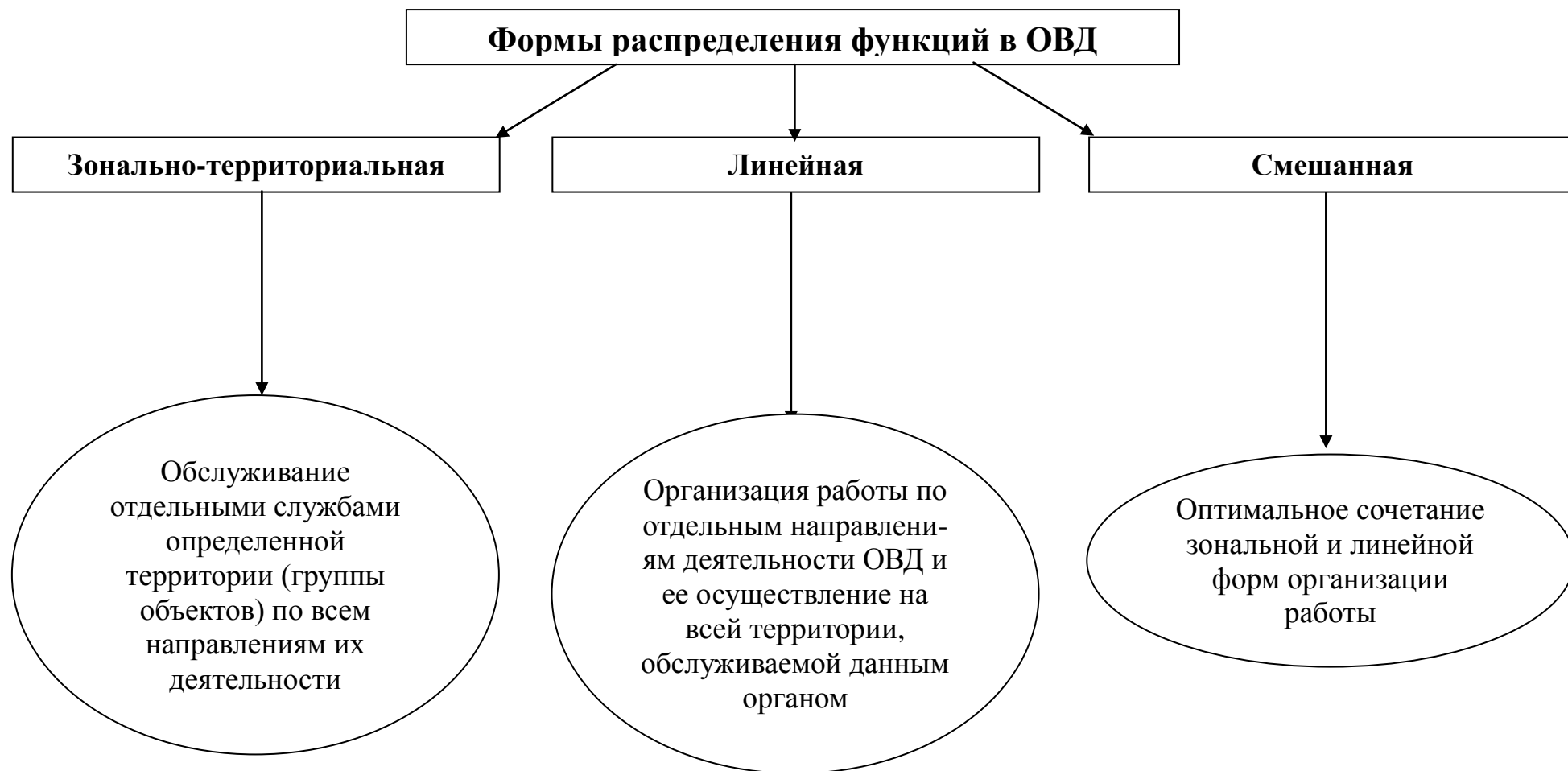
Организационно-структурное обеспечение функционирования ОВД



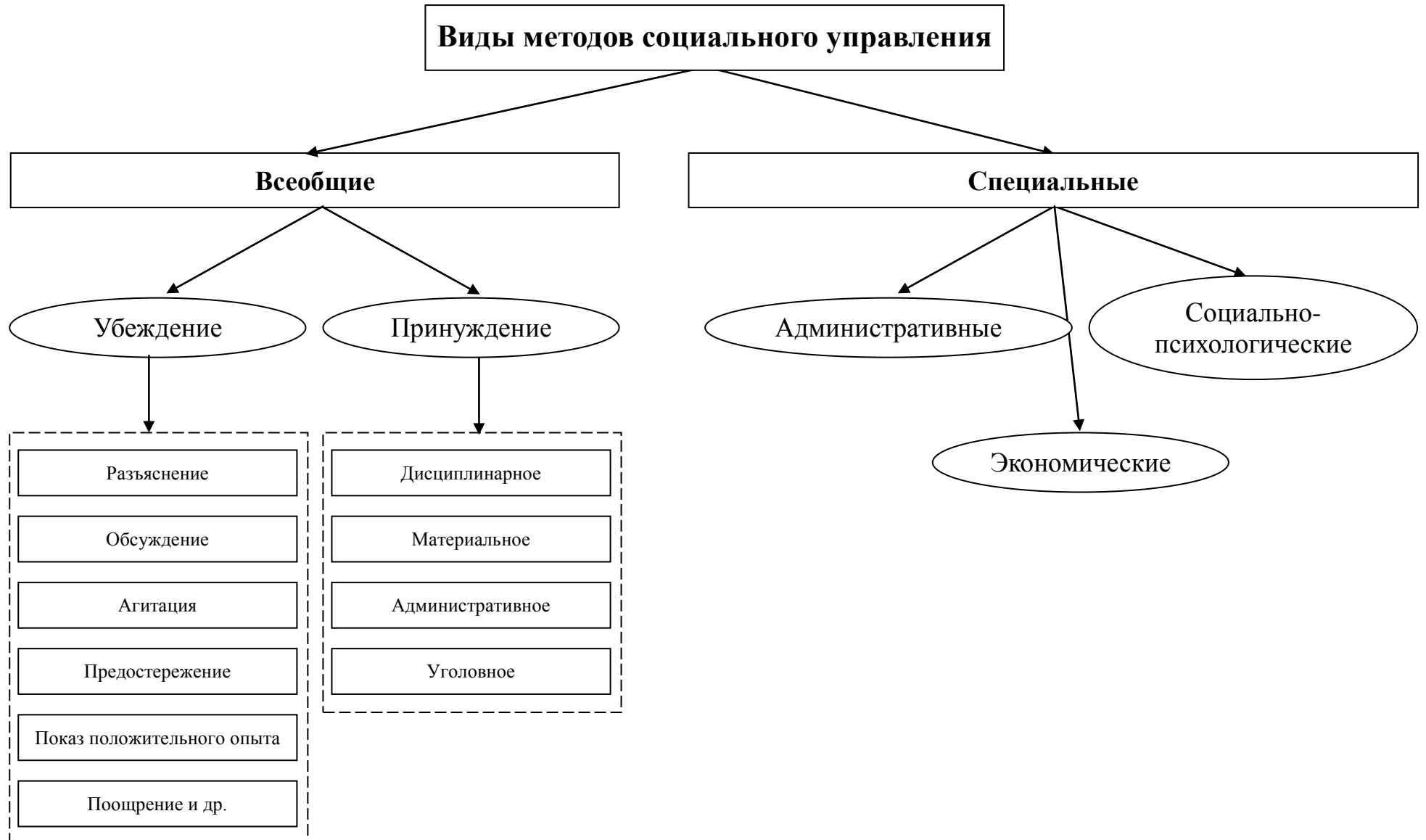


Основные пути совершенствования организационно-штатного обеспечения ОВД



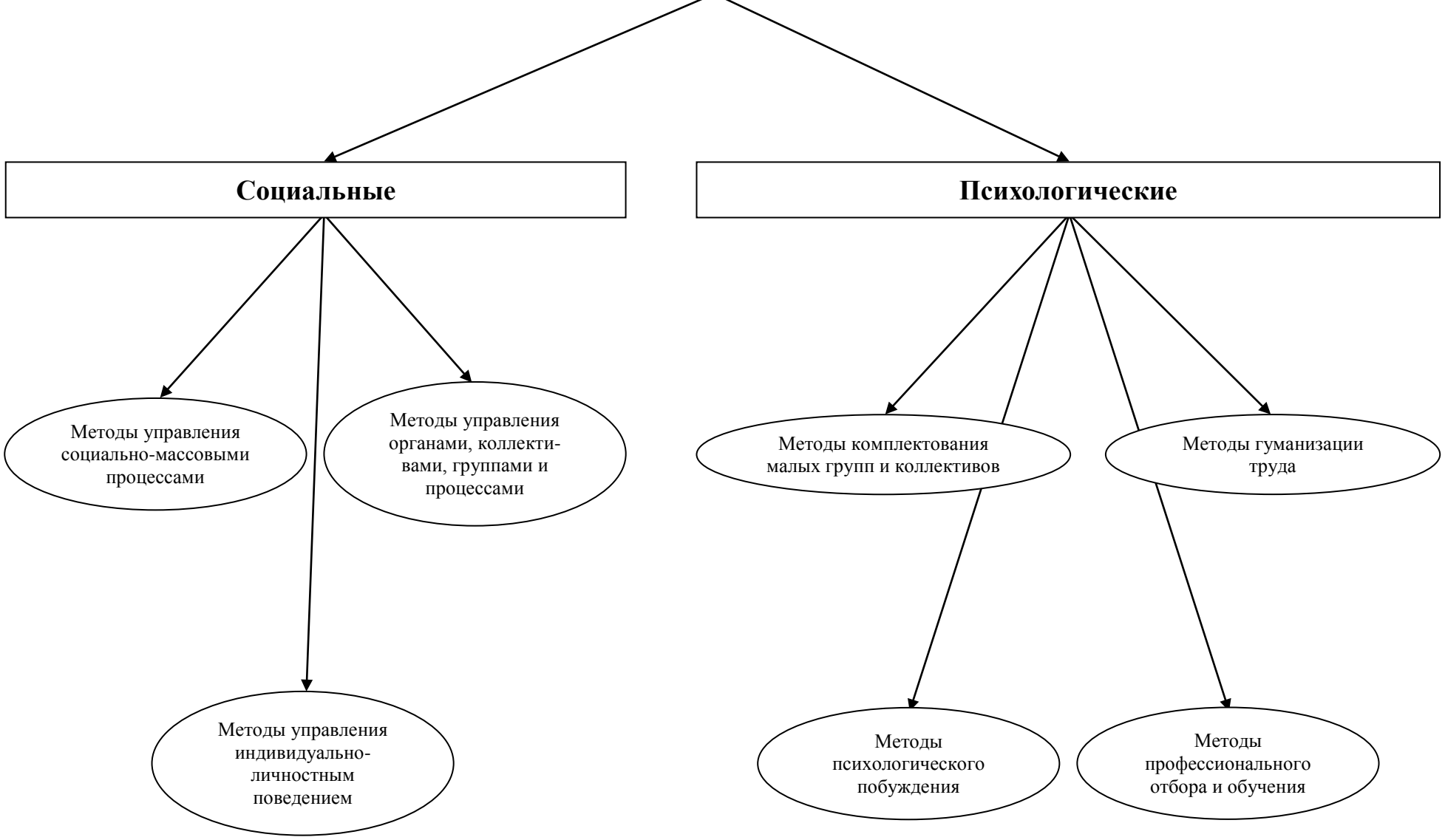


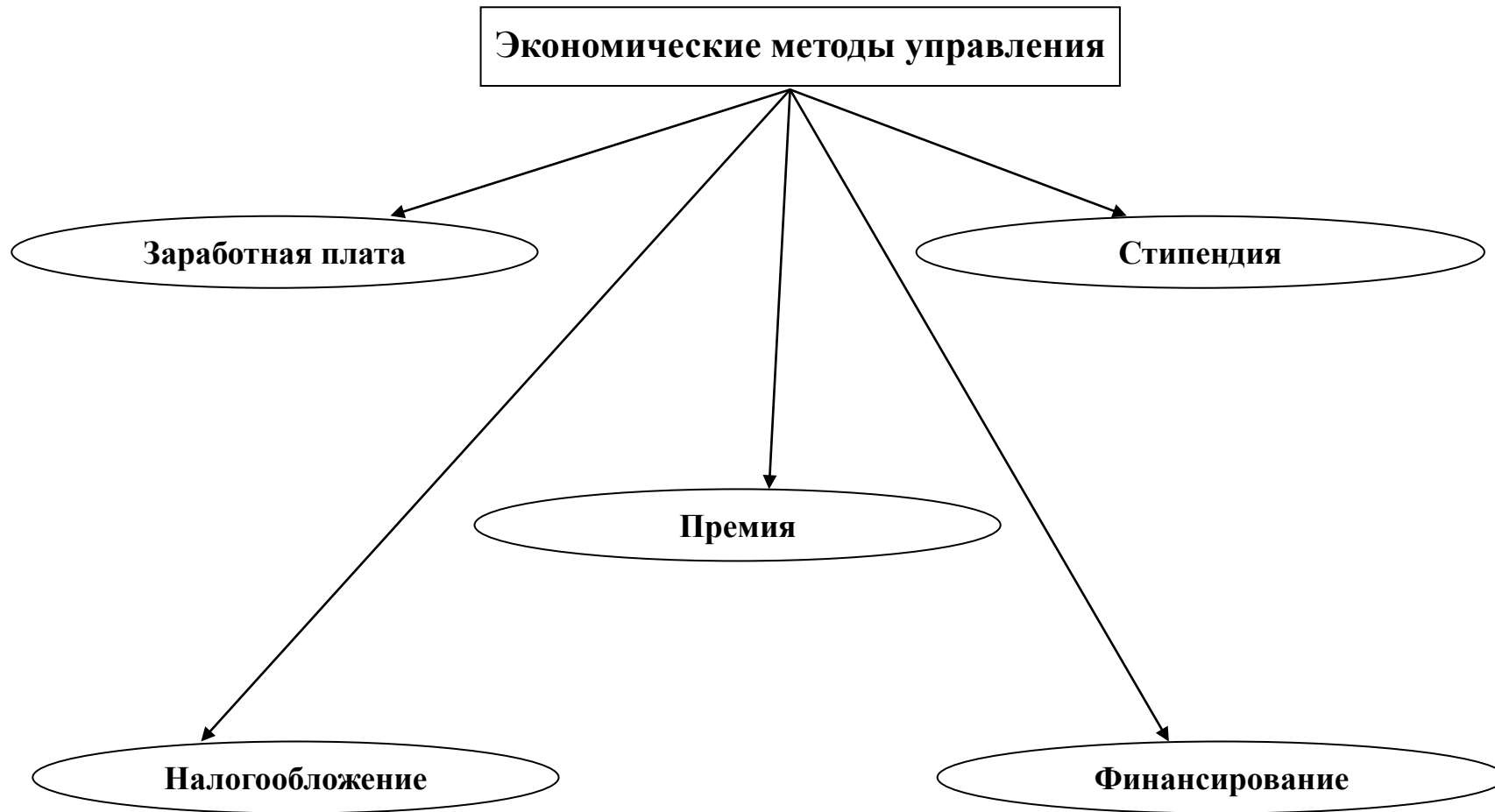
3 МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ





Социально-психологические методы управления





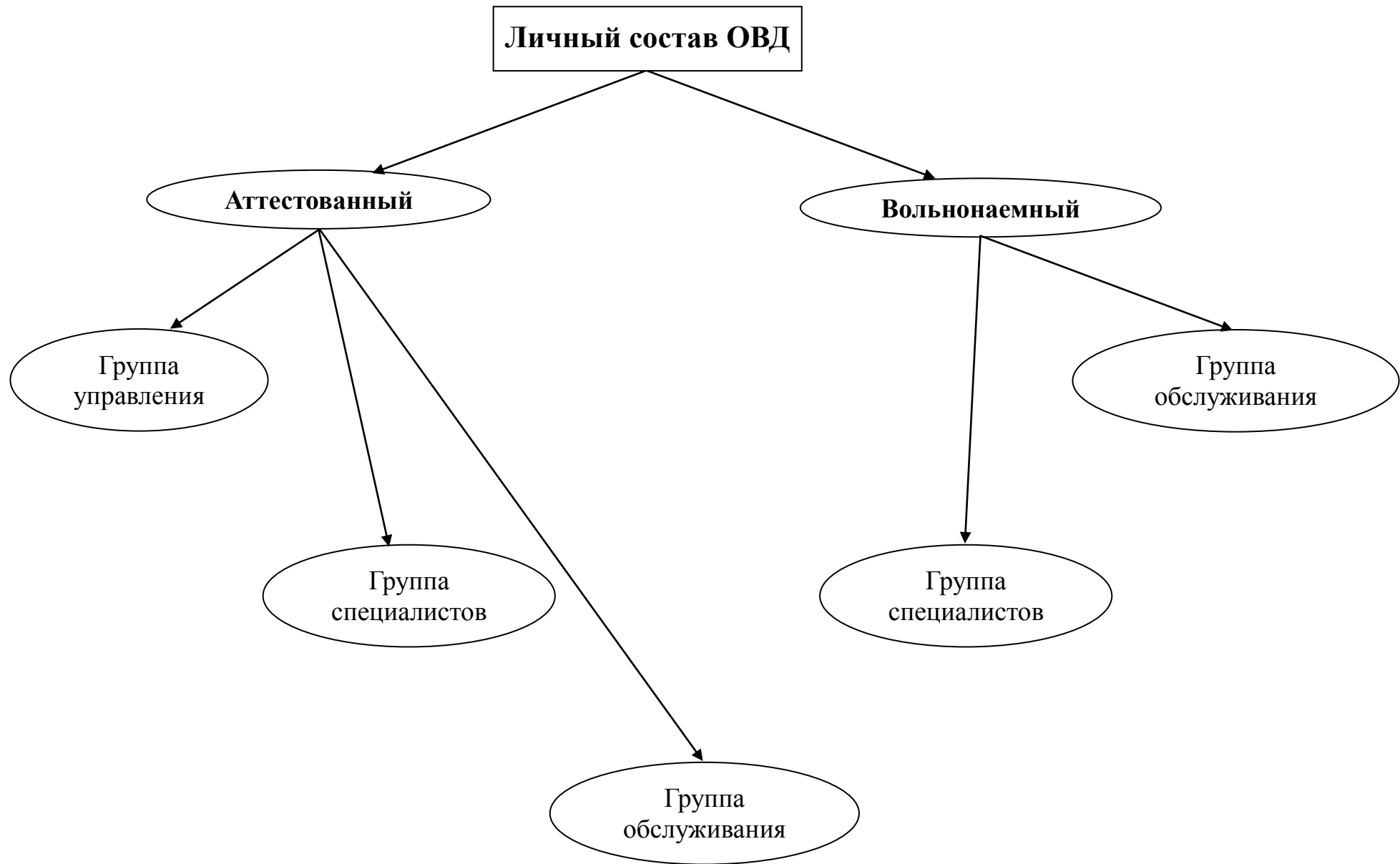
4 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С КАДРАМИ В ОВД РК



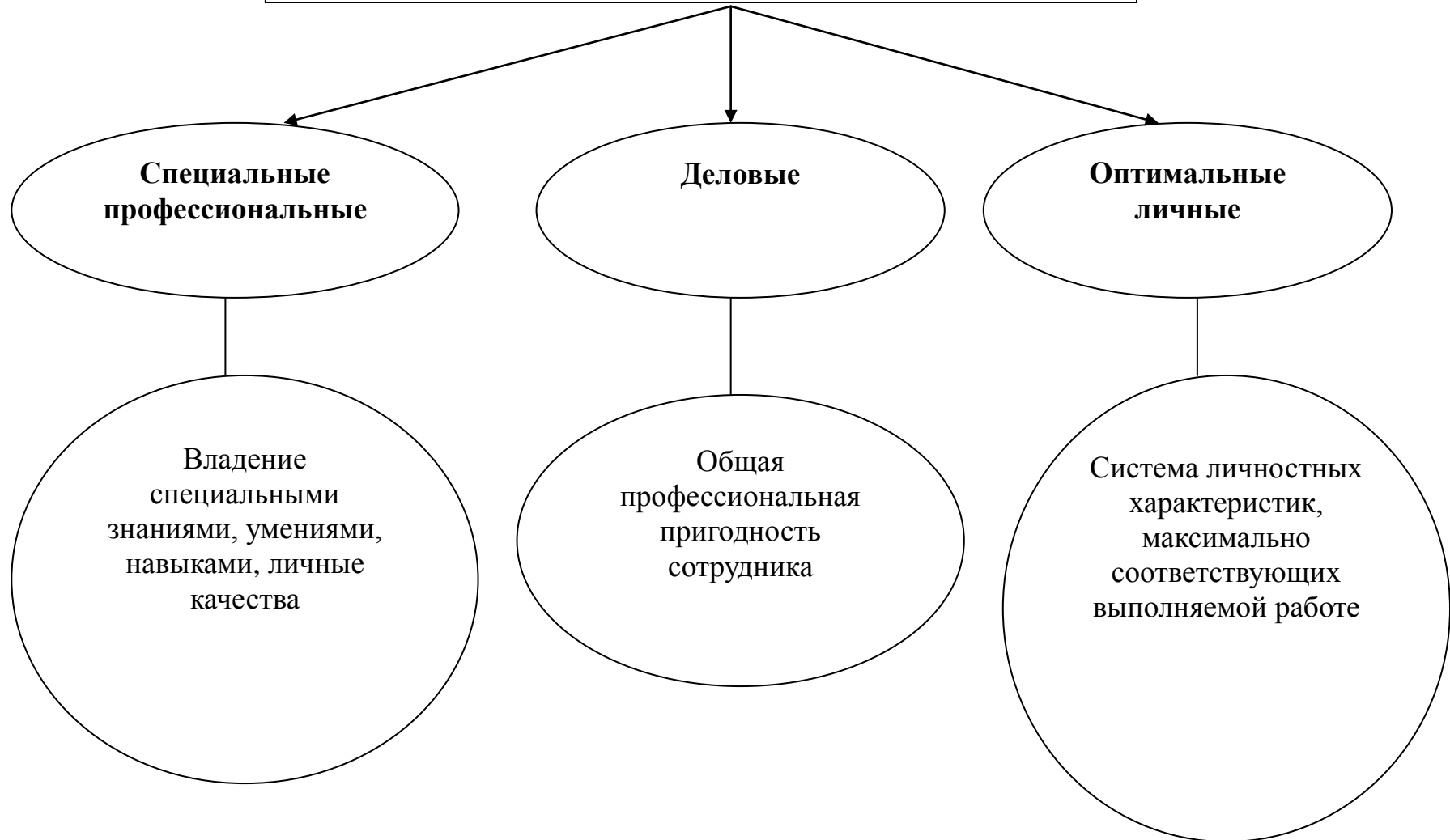


Классификация кадров ОВД

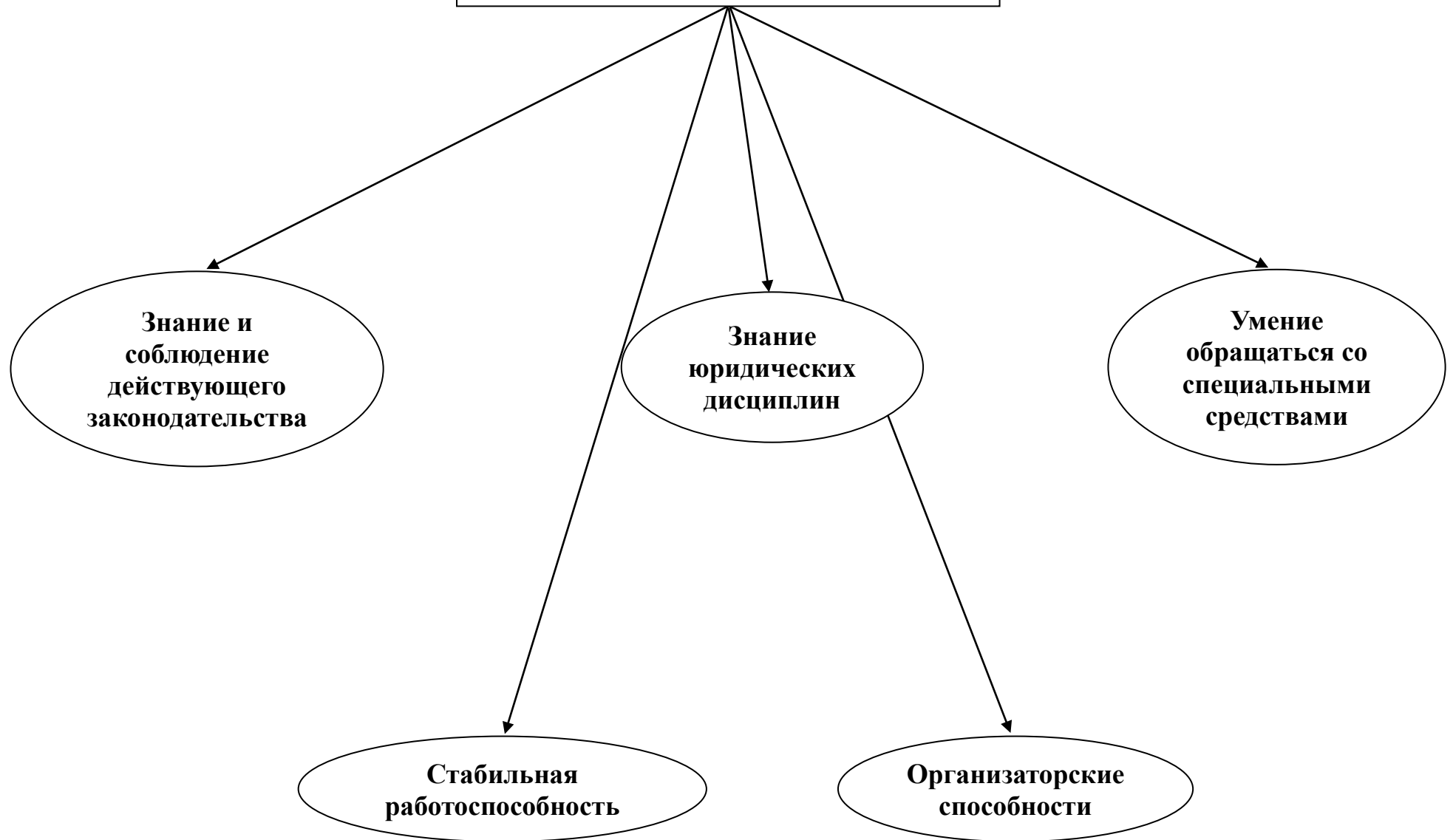




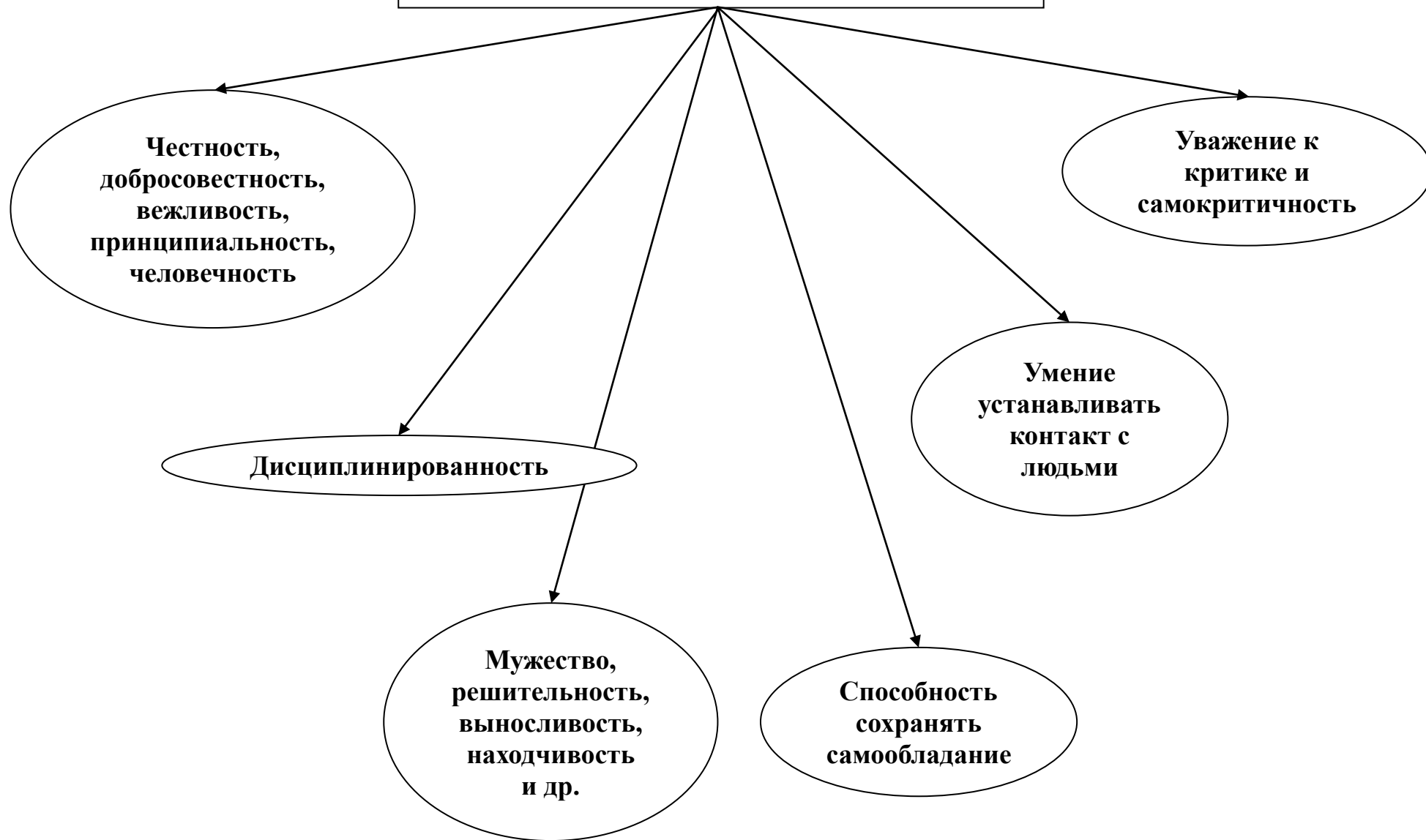
Основные требования, предъявляемые к кадрам ОВД



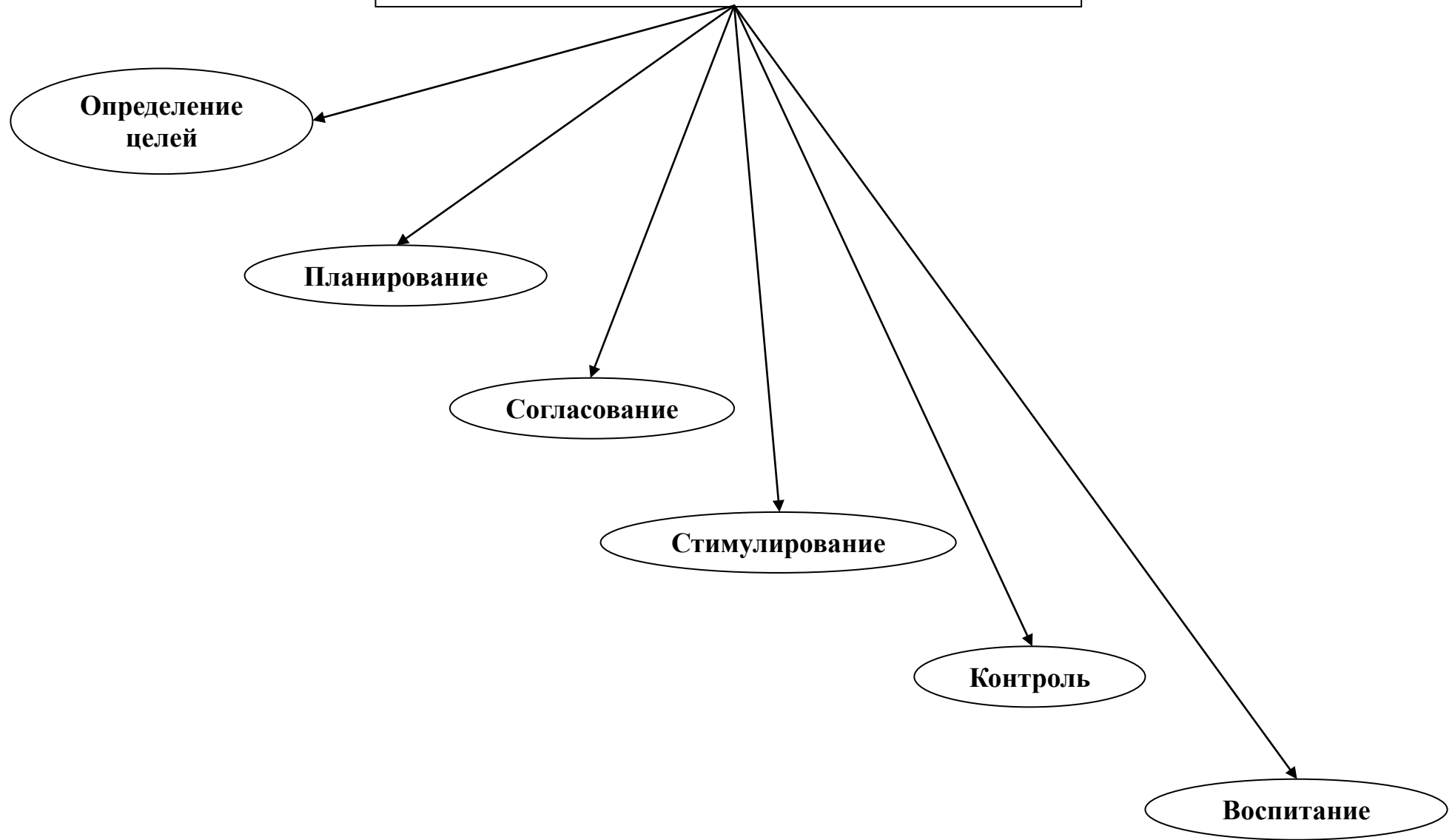
Деловые качества сотрудников ОВД



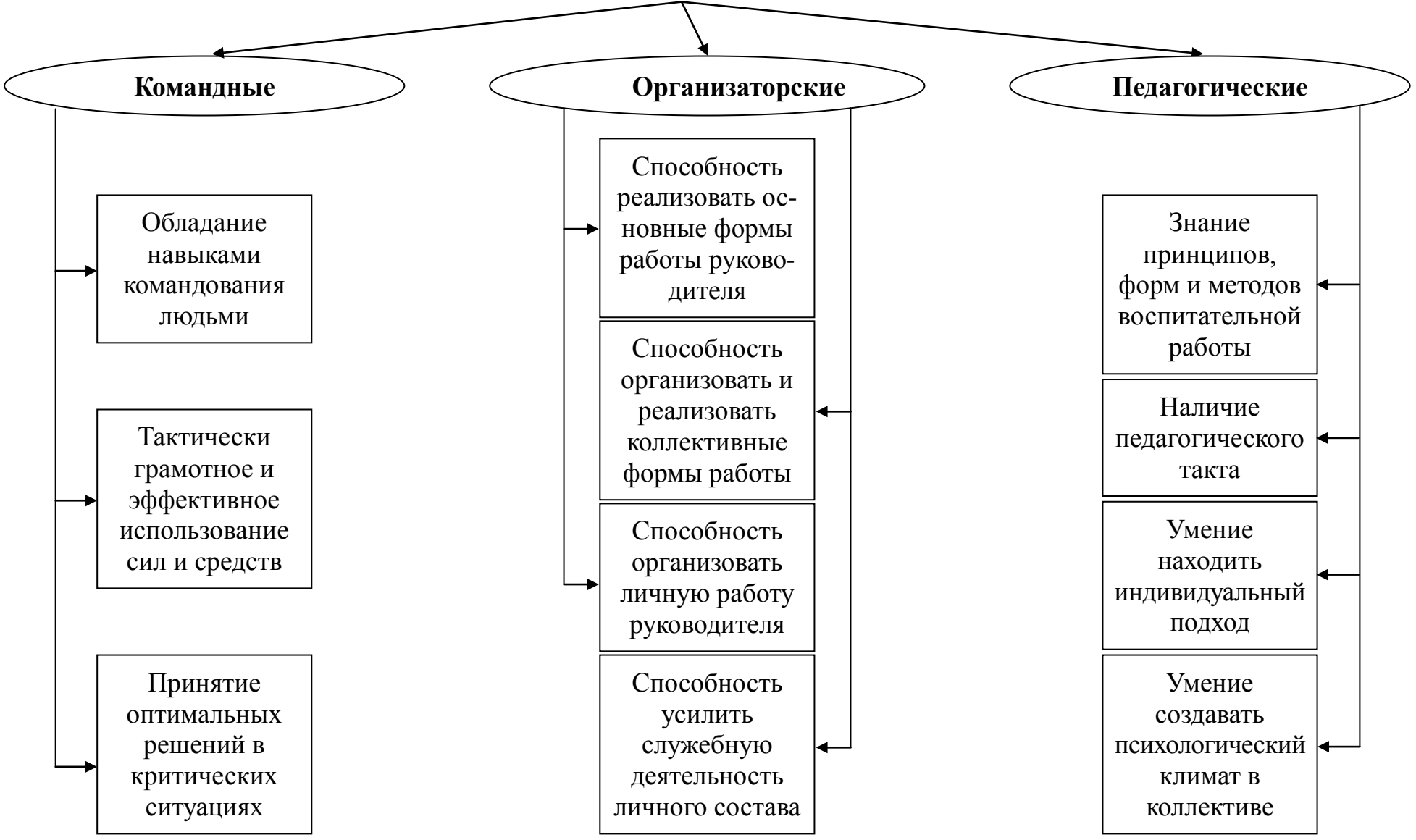
Оптимальные личные качества сотрудника



Функции руководителя органа (подразделения)



Качества руководителя ОВД



Сотрудники ОВД РК имеют право на:

получение информации и материалов в связи с исполнением должностных обязанностей, доступ в государственные органы, организации и к сведениям, составляющим государственные секреты;

ознакомление с документами, определяющими их права и должностные обязанности, и условиями выдвижения;

создание правоохранительным органом условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей и профессионального развития;

ношение, хранение и применение огнестрельного и иного оружия и специальных средств; применение физической силы, в том числе боевых приемов борьбы;

государственную защиту своей жизни, здоровья и имущества, жизни, здоровья и имущества членов своей семьи в соответствии с законодательством РК; защиту своих персональных данных;

обращение к вышестоящим в порядке подчиненности должностным лицам, в вышестоящие органы или в суд для защиты своих прав и законных интересов, а также для разрешения индивидуальных споров, связанных с прохождением правоохранительной службы;

ознакомление с документами до внесения их в личное дело, материалами личного дела, а также на приобщение к личному делу их письменных объяснений и других документов и материалов;

продвижение по службе с учетом результатов служебной деятельности, стажа государственной службы и уровня квалификации;

осуществление преподавательской, научной или иной творческой деятельности;

медицинское и санаторно-курортное обслуживание, отдых, жилищное, социальное и пенсионное обеспечение;

иные права, предусмотренные законами Республики Казахстан в соответствии с возложенными задачами.

Обязанности сотрудников ОВД РК:

соблюдать Конституцию, законодательство Республики Казахстан, служебную и трудовую дисциплину;

обеспечивать соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина, а также законных интересов физических и юридических лиц, государства;

рассматривать в порядке и сроки, установленные законом, обращения физических и юридических лиц, принимать по ним необходимые меры;

осуществлять полномочия в пределах предоставленных им прав и в соответствии с должностными обязанностями;

принимать на себя ограничения, связанные с пребыванием сотрудника на правоохранительной службе, и антикоррупционные ограничения; представлять декларацию о доходах и имуществе в орган государственных доходов по месту жительства;

выполнять законные приказы и распоряжения руководителей, решения и указания вышестоящих органов и должностных лиц, изданные в пределах их полномочий;

хранить государственные секреты и иную охраняемую законом тайну;

обеспечивать сохранность государственного имущества;

повышать свой профессиональный уровень и квалификацию;

не допускать публичных выступлений, причиняющих вред интересам государственной службы;

сообщить непосредственному руководителю о подаче заявления о выходе из гражданства Республики Казахстан в день его подачи.

Сотрудник ОВД РК не вправе:

быть депутатом, выступать в поддержку какой-либо политической партии;

заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности;

заниматься предпринимательской деятельностью;

быть представителем по делам третьих лиц, за исключением случаев, предусмотренных законами;

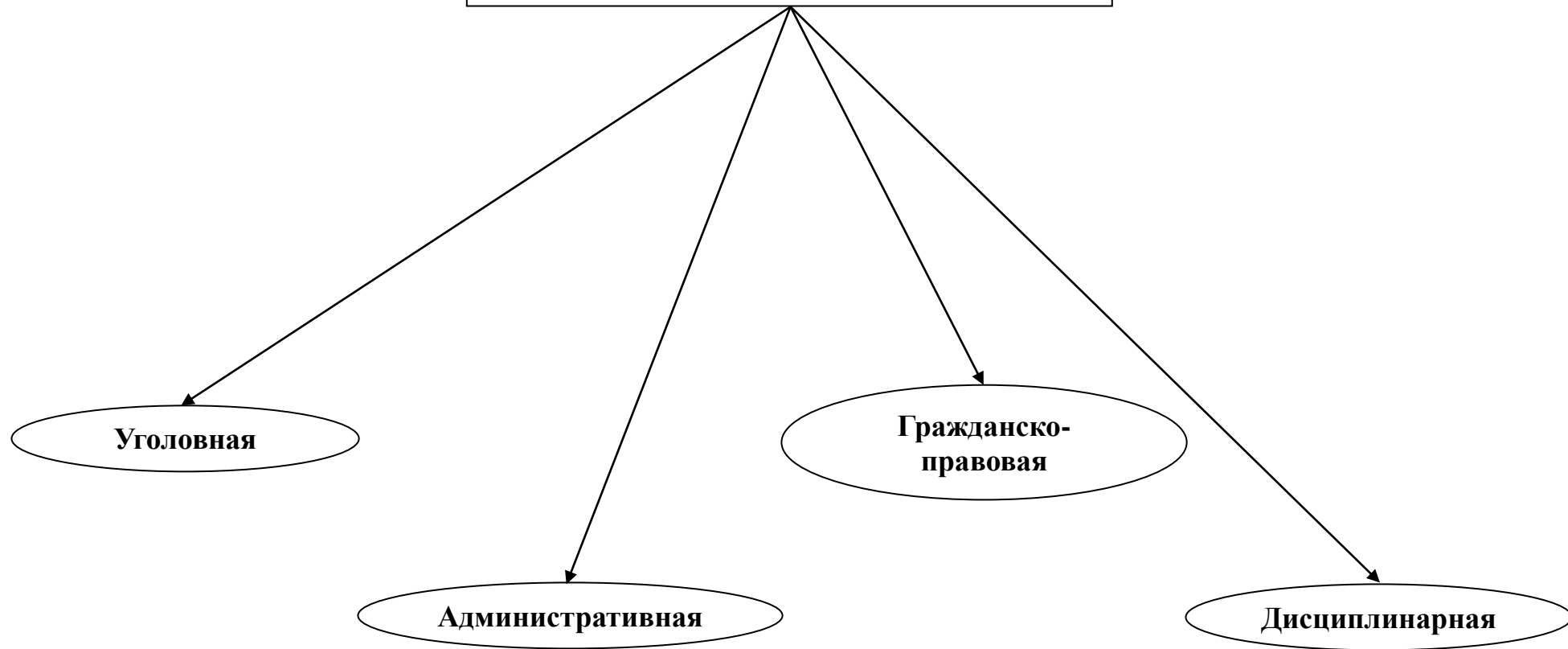
использовать в неслужебных целях государственное имущество и служебную информацию, пользоваться в личных целях услугами физических и юридических лиц в связи с исполнением должностных полномочий;

участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию государственных органов и выполнению служебных обязанностей, включая забастовки;

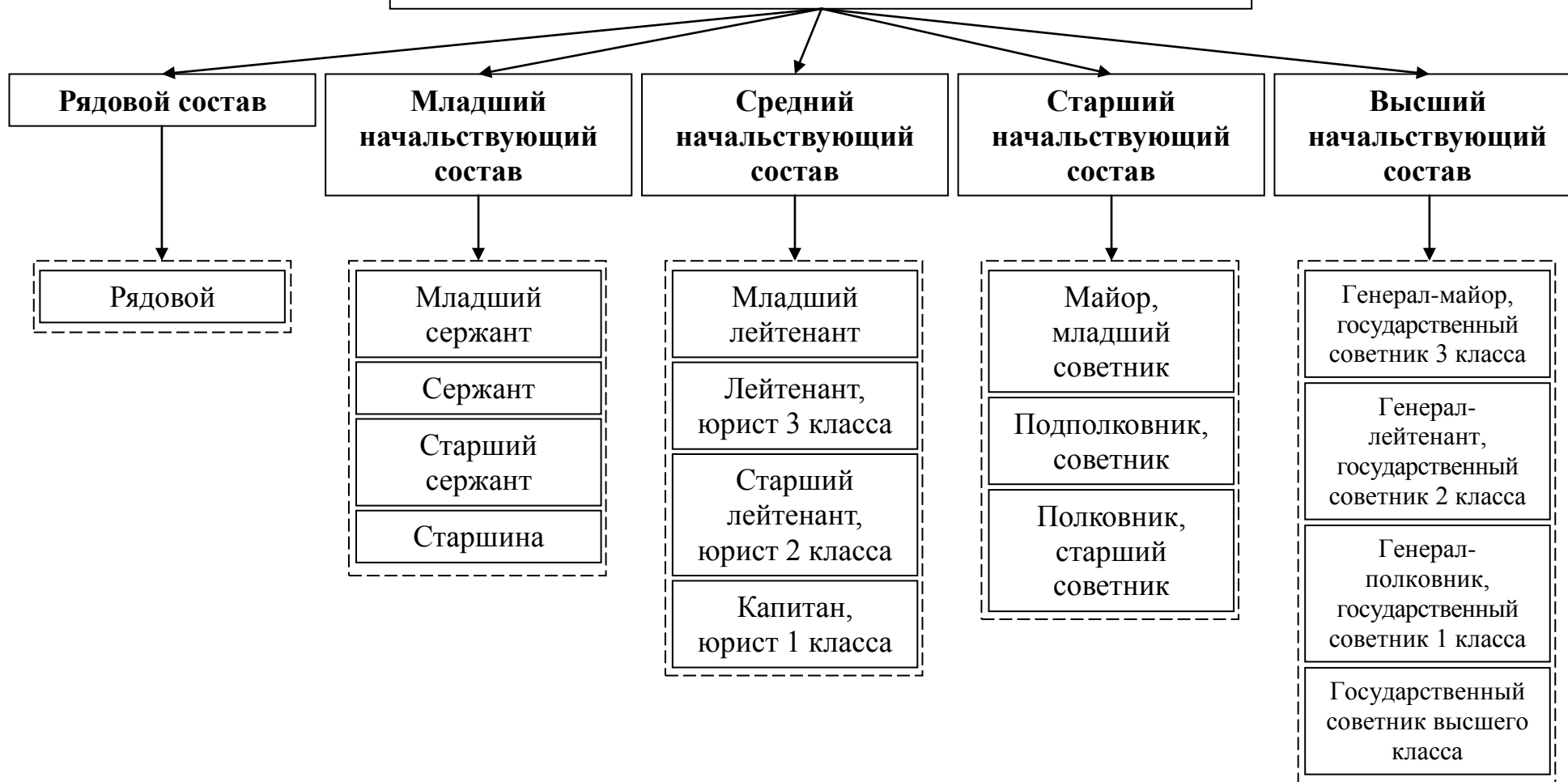
использовать свое служебное положение в корыстных целях;

занимать должность, находящуюся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой его близкими родственниками.

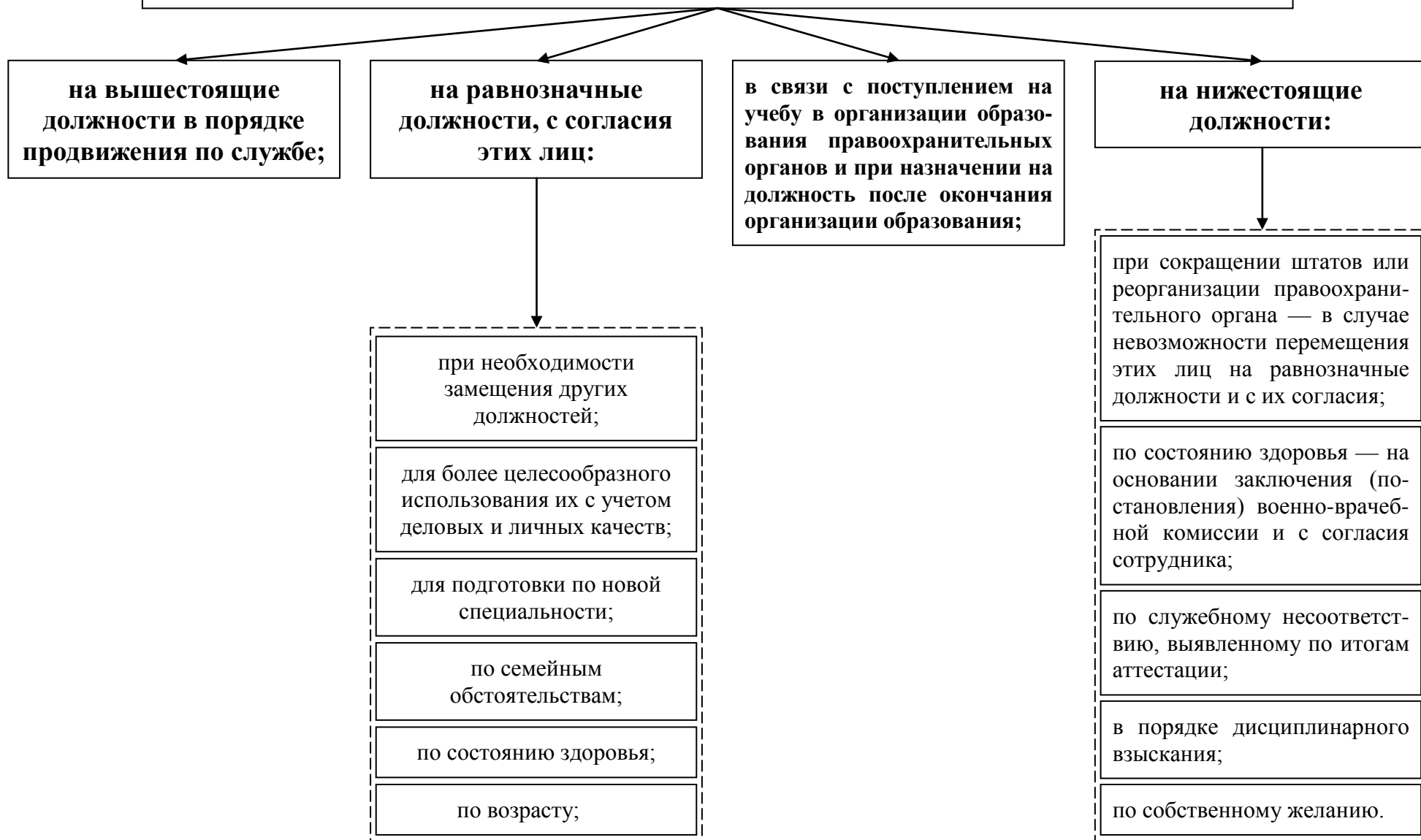
**Ответственность сотрудников ОВД РК
за невыполнение или ненадлежащее
выполнение служебных обязанностей**



Специальные звания или классные чины в ОВД РК



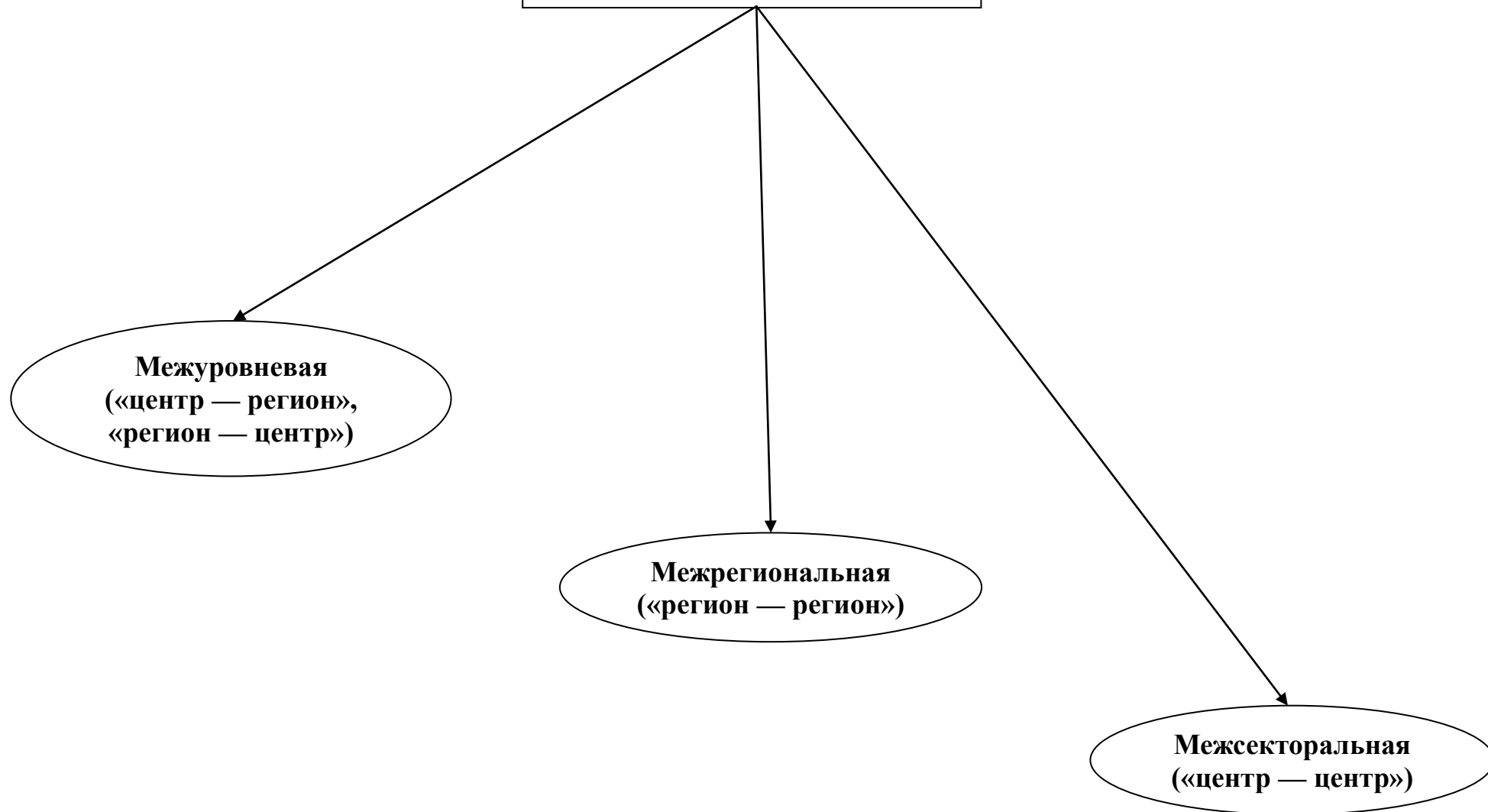
Перемещение по службе лиц рядового и младшего начальствующего состава

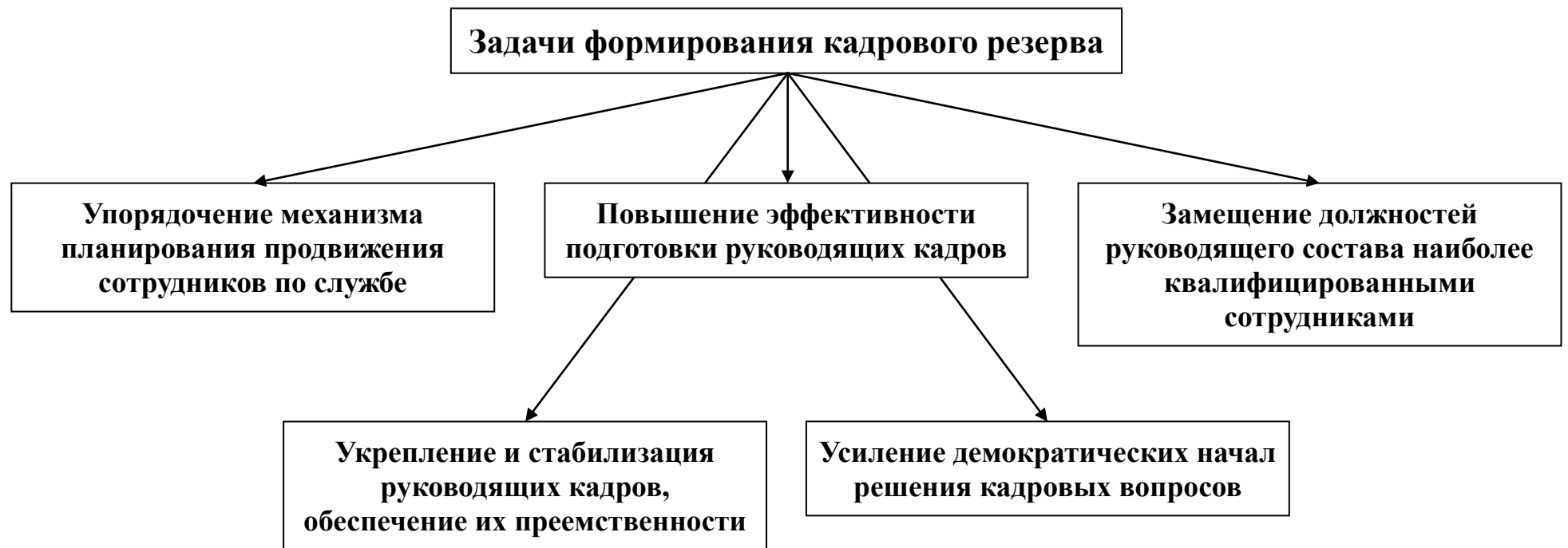


Перемещение по службе лиц среднего, старшего и высшего начальствующего состава



Схемы проведения ротации





Формирование кадрового состава

Назначение сотрудников на должности правоохранительной службы с учетом уровня их профессиональной подготовки, заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых качеств

Совершенствование профессиональных знаний и навыков сотрудников

Последовательность прохождения правоохранительной службы и присвоения специальных званий, классных чинов или установления квалификационных классов

**Тестирование сотрудников ОВД РК
для определения уровня
профессиональной подготовленности
проводится**

**при проведении
аттестации,**

**при проведении испытаний
по присвоению либо
подтверждению классной
квалификации,**

**по итогам служебной и
боевой подготовки за год.**



Решения, принимаемые по итогам аттестации и повторной аттестации

Сотрудник соответствует занимаемой должности и рекомендуется для зачисления в кадровый резерв или выдвижения на вышестоящую должность.

Сотрудник соответствует занимаемой должности.

Сотрудник подлежит повторной аттестации.

Сотрудник соответствует занимаемой должности.

Сотрудник не соответствует занимаемой должности и рекомендуется к понижению в должности.

Сотрудник не соответствует занимаемой должности и рекомендуется к увольнению.

Поощрения, применяемые к сотрудникам ОВД РК

Объявление благодарности

Единовременное денежное вознаграждение

Награждение ценным подарком

Награждение грамотой

Награждение Почетной грамотой

Награждение ведомственной наградой и нагрудным знаком отличия правоохранительного органа

Досрочное присвоение очередного специального звания, классного чина или квалификационного класса

Занесение в Книгу почета или на Доску почета

Присвоение почетного звания

Награждение государственными наградами в соответствии с законодательством РК

Досрочное снятие ранее наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания

Предоставления внеочередного увольнения из расположения организации образования (для курсантов)

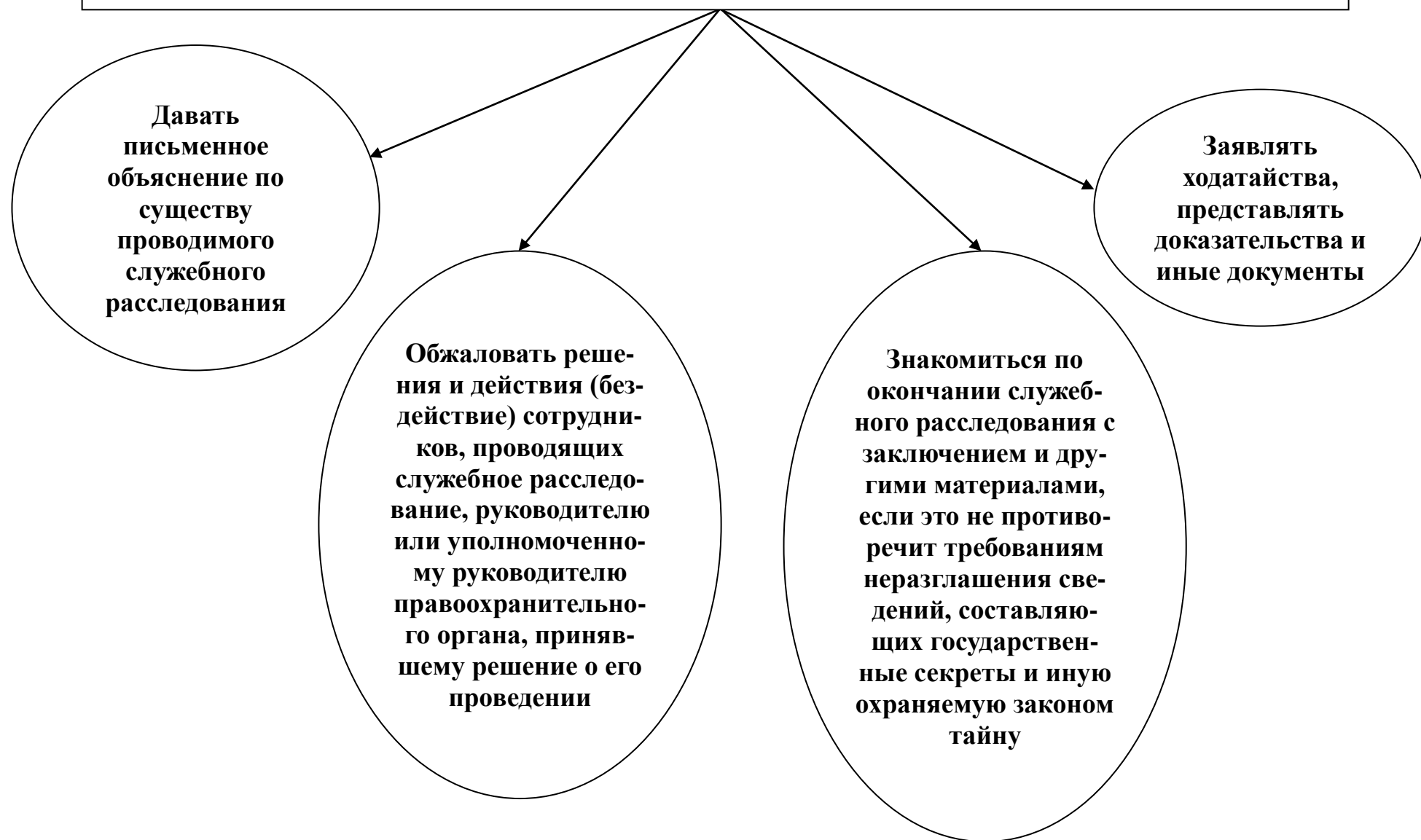
Дисциплинарные взыскания, применяемые к сотрудникам ОВД РК

- Замечание
- Выговор
- Строгий выговор
- Предупреждение о неполном служебном соответствии
- Освобождение от занимаемой должности
- Понижение в специальном звании, классном чине или квалификационном классе на одну ступень
- Увольнение из правоохранительного органа
- Увольнение из правоохранительного органа с лишением почетных званий, нагрудных знаков, присвоенных или награжденных руководителями правоохранительного органа или уполномоченными руководителями
- Увольнение из правоохранительного органа с лишением специального звания или классного чина
- Лишение очередного увольнения из расположения организации образования правоохранительного органа (для курсантов)
- Назначение вне очереди в наряд (для курсантов)
- Отчисление из организации образования правоохранительного органа (для курсантов)

Этапы проведения служебного расследования в ОВД РК



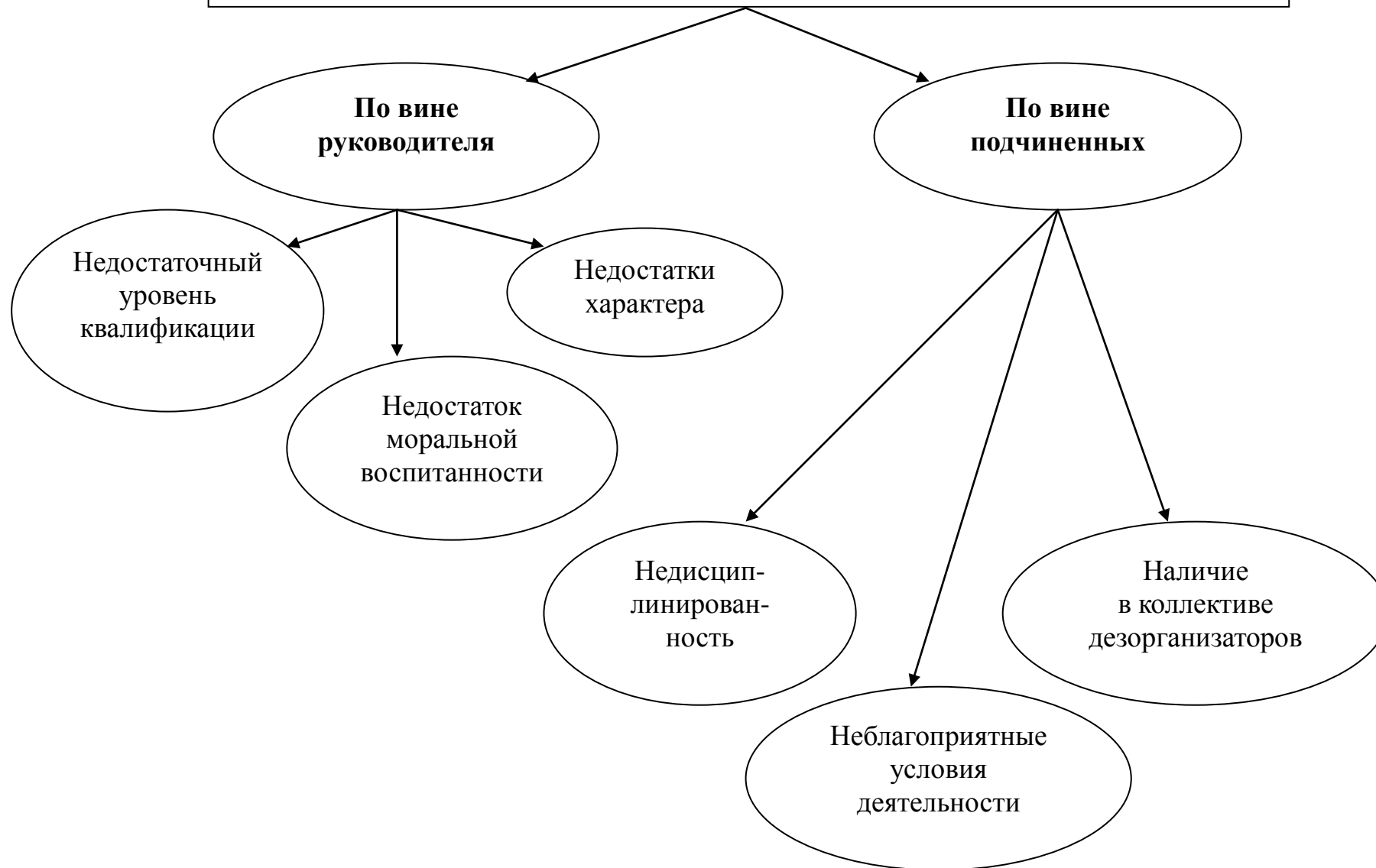
Права сотрудника ОВД РК, в отношении которого проводится служебное расследование



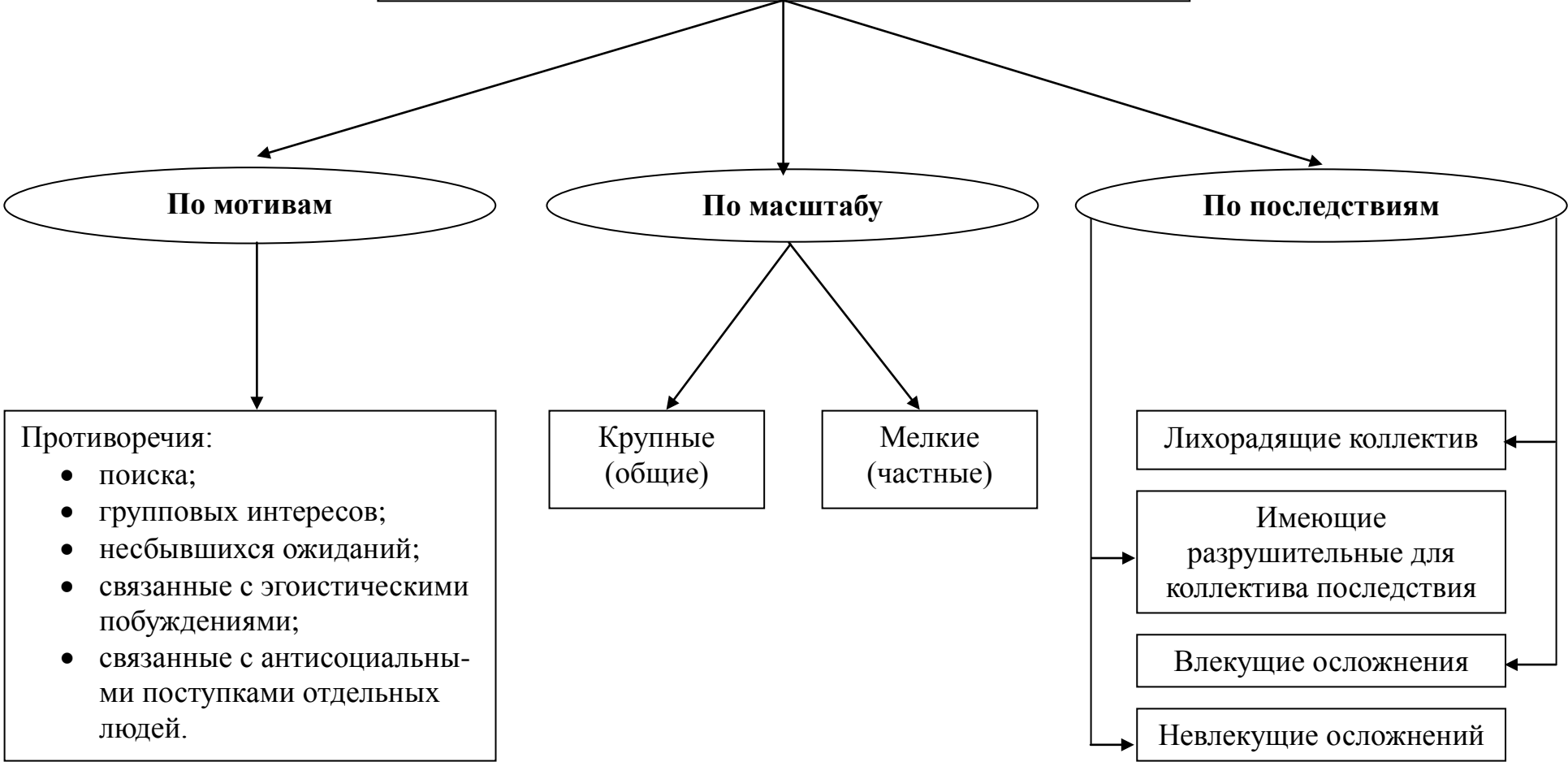
Виды отпусков в ОВД РК



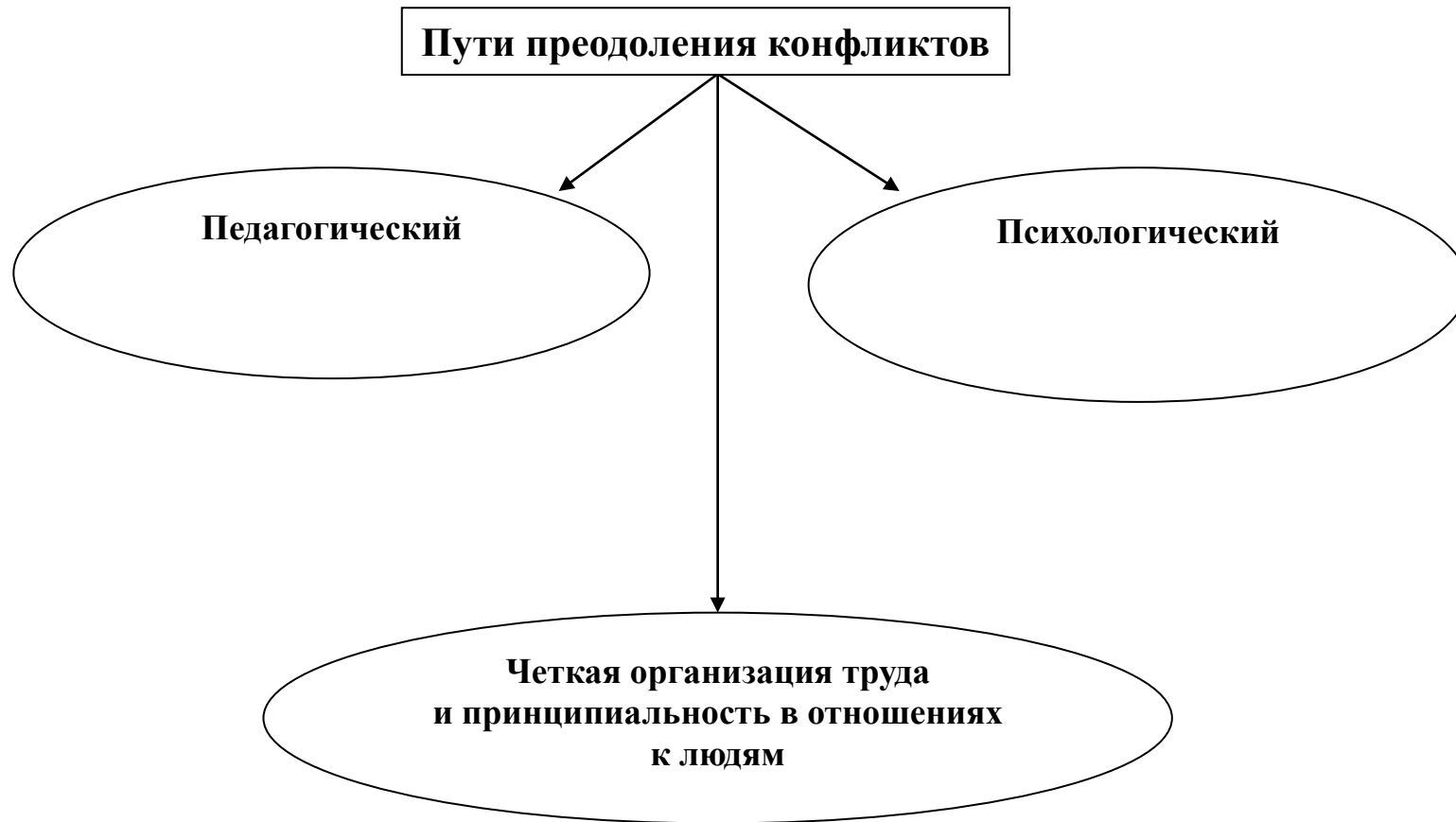
Классификация причин конфликтов, возникающих в коллективе ОВД



Критерии классификации конфликтов и их виды







Служебная этика сотрудника ОВД

В повседневной служебной деятельности сотрудники ОВД должны:

быть приверженными политике нашего государства, способствовать укреплению единства народа Казахстана;

руководствоваться принципом законности, работать на благо общества и государства;

обеспечивать соблюдение и защиту прав, свобод и законных интересов, физических и юридических лиц;

своими действиями подавать пример высокой порядочности и этического обращения, не давать повода для обоснованной критики со стороны общества.

Во внеслужебное время сотрудники ОВД должны:

придерживаться общепринятых этических норм;

не допускать случаев антиобщественного поведения;

проявлять скромность;

не подчеркивать и не использовать должностное положение;

не давать повода для обоснованной критики своих действий со стороны общества.



Основания увольнения сотрудников ОВД:

- по выслуге лет;
- достижение предельного возраста пребывания на службе;
- собственное желание;
- состояние здоровья (на основании заключения ВВК);
- сокращение штатов, реорганизация, ликвидация правоохранительного органа, невозможность использования в другой должности;
- переход на работу в другие государственные органы и организации;
- расторжение либо истечение срока контракта;
- отказ от дальнейшего прохождения службы в связи с изменением условий труда;
- служебное несоответствие, выявленное по итогам аттестации;
- обнаружение непригодности к службе в течение испытательного срока;
- утрата гражданства Республики Казахстан;
- грубое нарушение служебной дисциплины и непредоставление или искажение тех сведений, на основании которых лицо не может быть принято на правоохранительную службу;
- непринятие мер по недопущению укрытия уголовных правонарушений от учета; совершения подчиненным сотрудником преступления или систематических дисциплинарных проступков, связанных с грубым нарушением конституционных прав граждан (руководитель территориального правоохранительного органа);
- совершение проступка, дискредитирующего правоохранительный орган, совершение коррупционного правонарушения;
- вступление в законную силу обвинительного приговора суда за совершение преступления;
- отказ от занятия предложенной должности и истечение срока нахождения в распоряжении правоохранительного органа.

Порядок и условия увольнения сотрудников ОВД

увольнение производится должностными лицами, которым предоставлены права приема и назначения сотрудников на эти должности;

сотрудники исключаются из кадров правоохранительных органов в порядке, предусмотренном законом;

сотрудники увольняются в запас с постановкой на воинский учет, если увольняемые не достигли предельного возраста;

сотрудники, а также курсанты сдают служебное удостоверение;

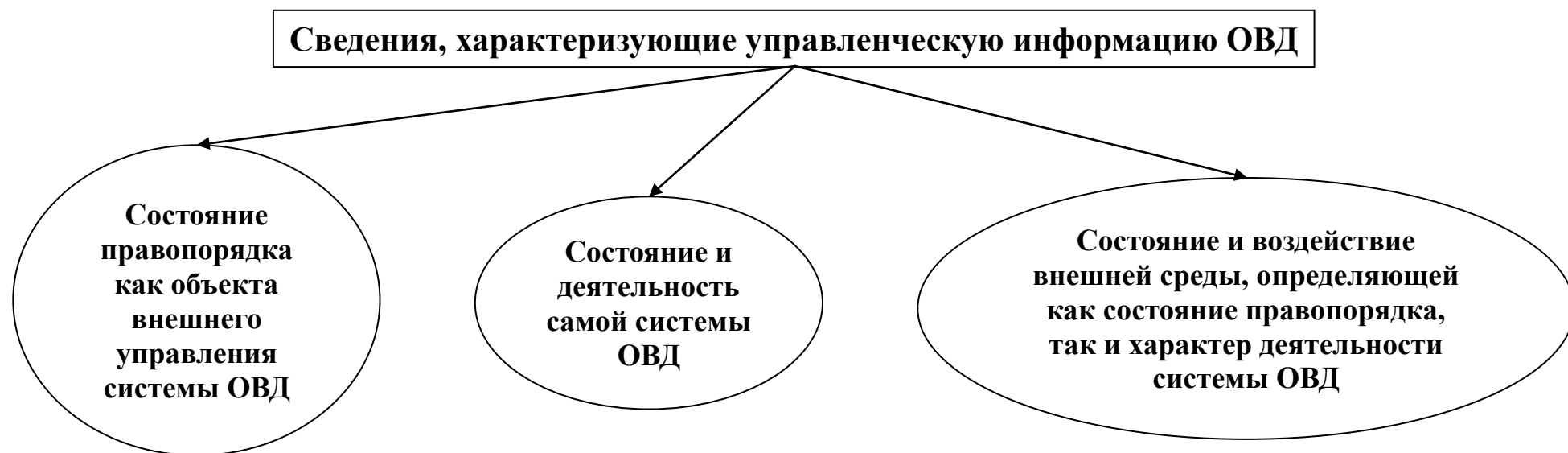
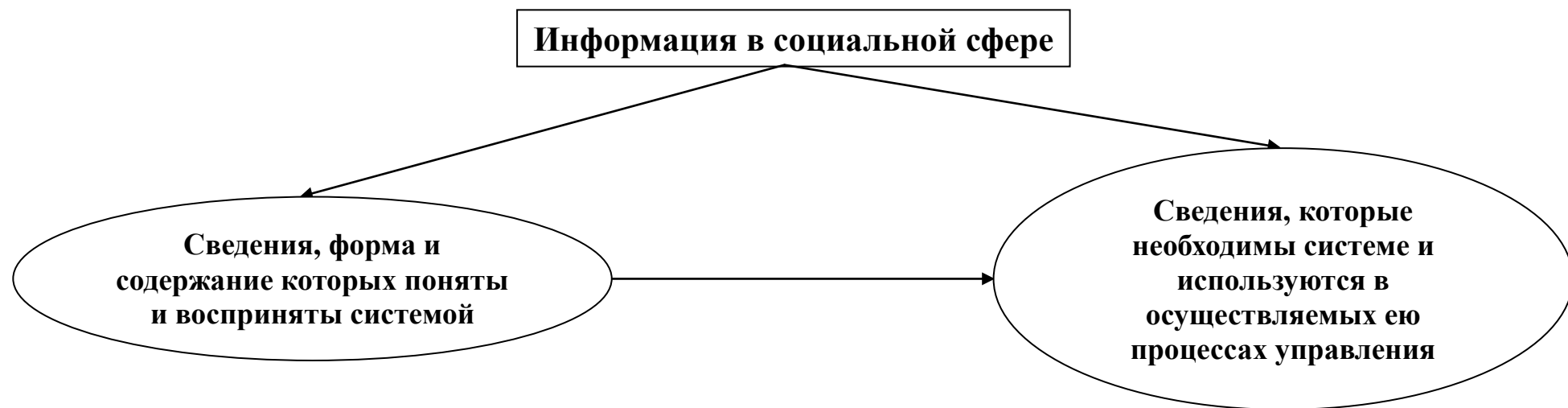
сотрудникам, вышедшим на пенсию, выдается удостоверение пенсионера правоохранительных органов;

сотрудники, увольняющиеся со службы по собственному желанию, предупреждают непосредственного руководителя о принятом ими решении не позднее одного месяца до планируемого дня увольнения, о чем подают письменный рапорт;

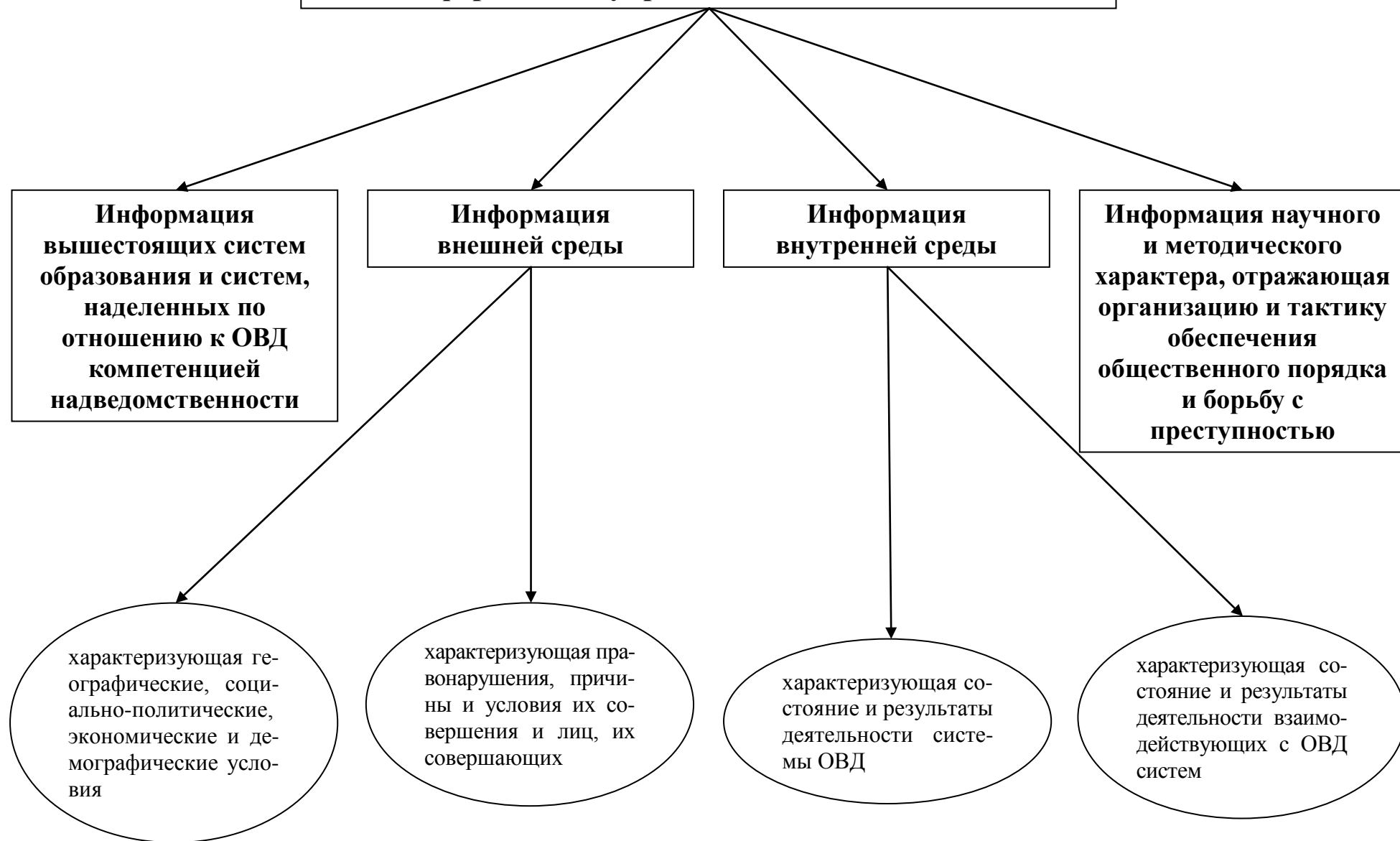
увольняемым со службы сотрудникам выплачивается единовременное пособие;

при увольнении без права на пенсионную выплату за выслугу лет наряду с выплатой единовременных пособий в течение одного года со дня увольнения сохраняются выплаты доплат за специальные звания, классные чины или квалификационные классы — лицам среднего, старшего и высшего начальствующего состава правоохранительных органов, уволенным со службы по достижении предельного возраста пребывания на службе, состоянию здоровья или в связи с сокращением штатов.

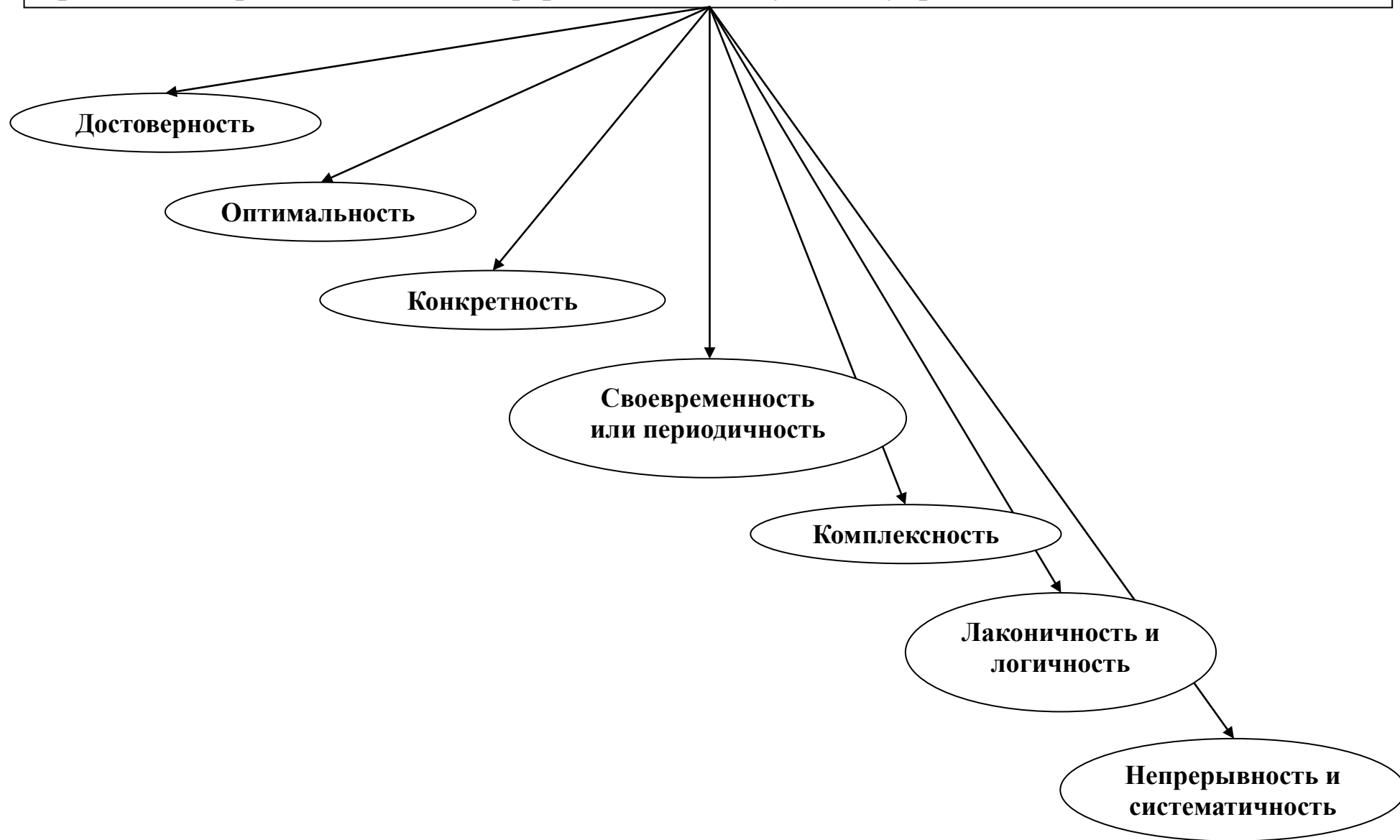
5 ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ РАБОТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОВД



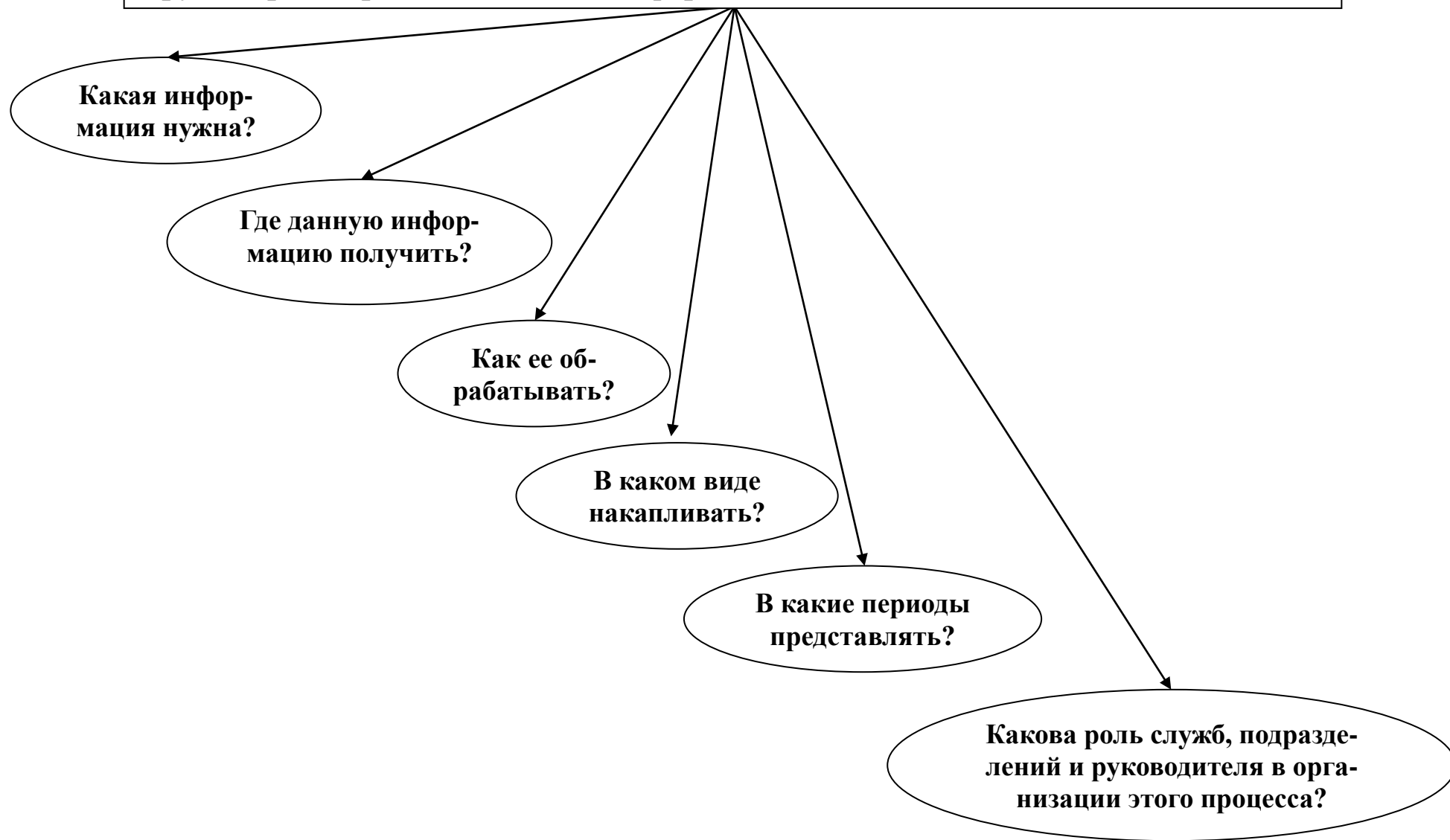
Виды информации в управленческой деятельности ОВД



Требования, предъявляемые к информации, используемой в управленческой деятельности ОВД



Круг вопросов, решаемых в ходе информационного обеспечения деятельности ОВД





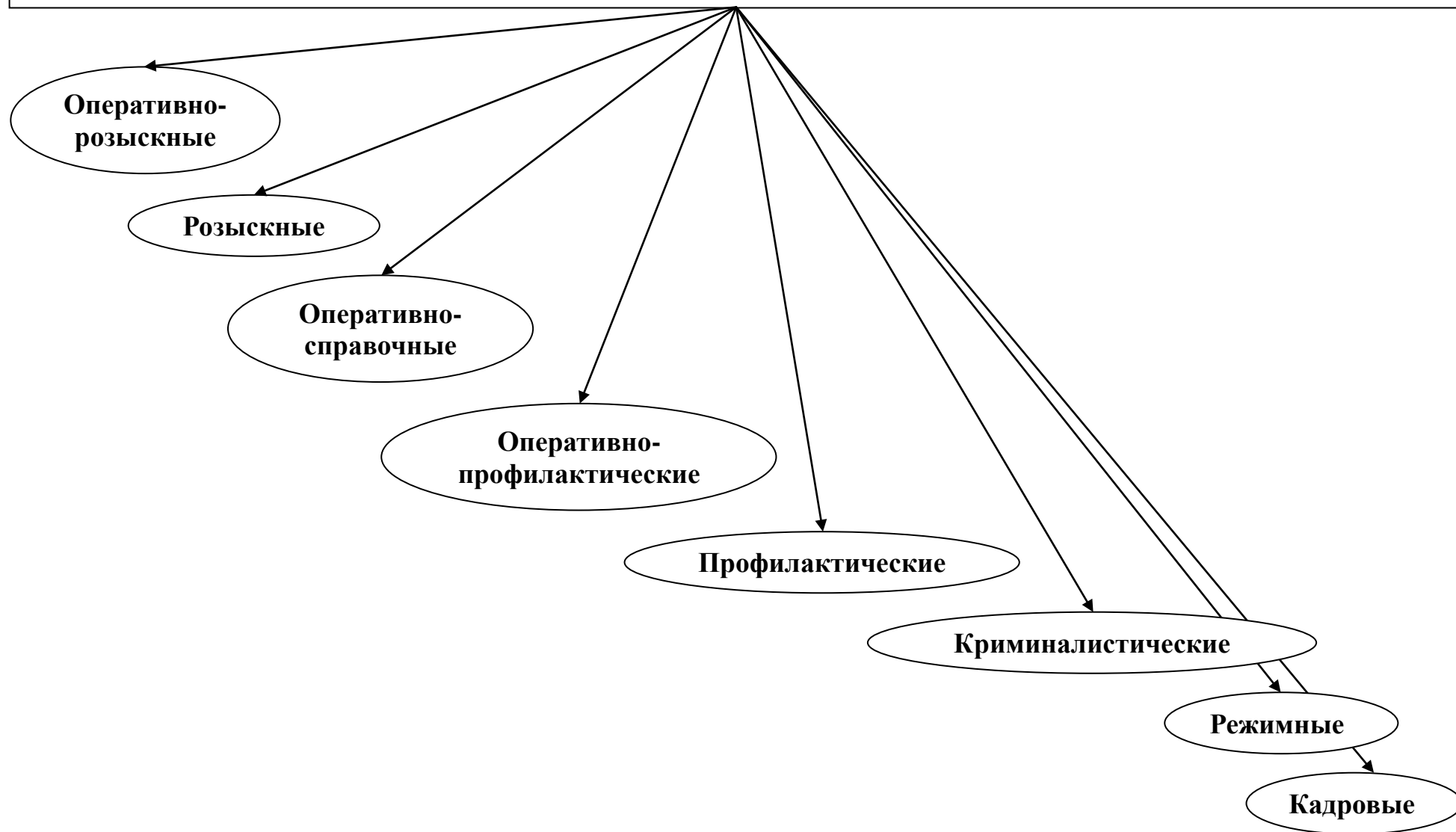
Основные задачи информационного обеспечения системы ОВД



Классификация информационных систем осуществляется:



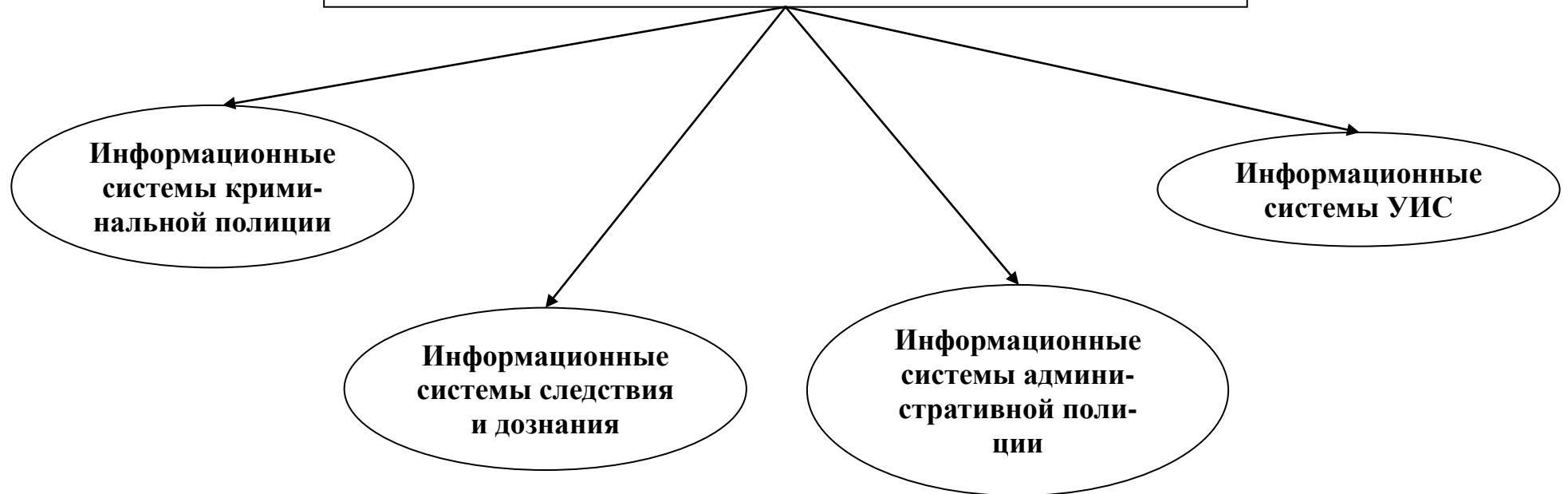
Классификация информационных систем по служебной направленности обрабатываемой информации



Классификация информационных систем по характеру обеспечиваемых функций



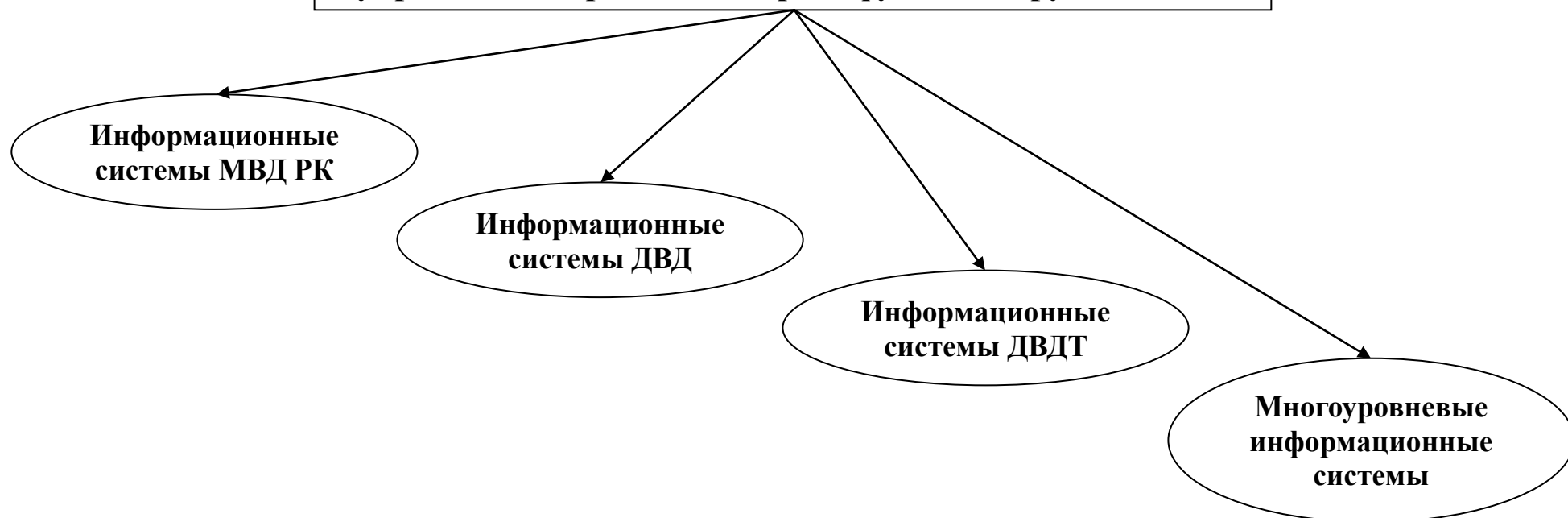
Классификация информационных систем по линии деятельности подразделений, обслуживаемых системой



Классификация информационных систем по месту в организационной структуре ОВД



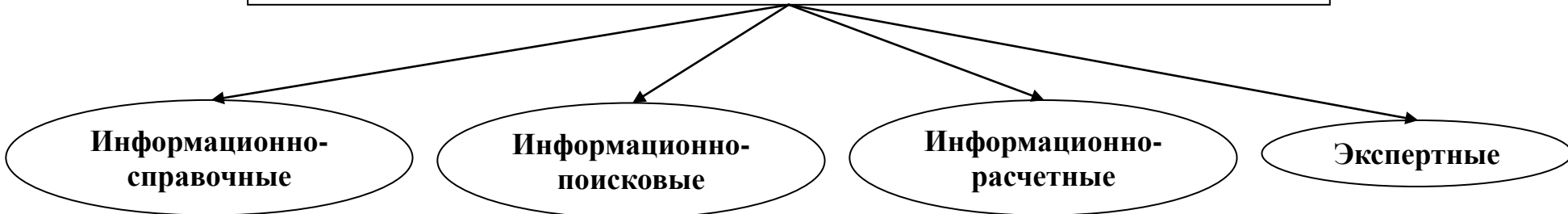
Классификация информационных систем по уровню управления, в рамках которого функционирует система



Классификация информационных систем по типу обрабатываемых данных



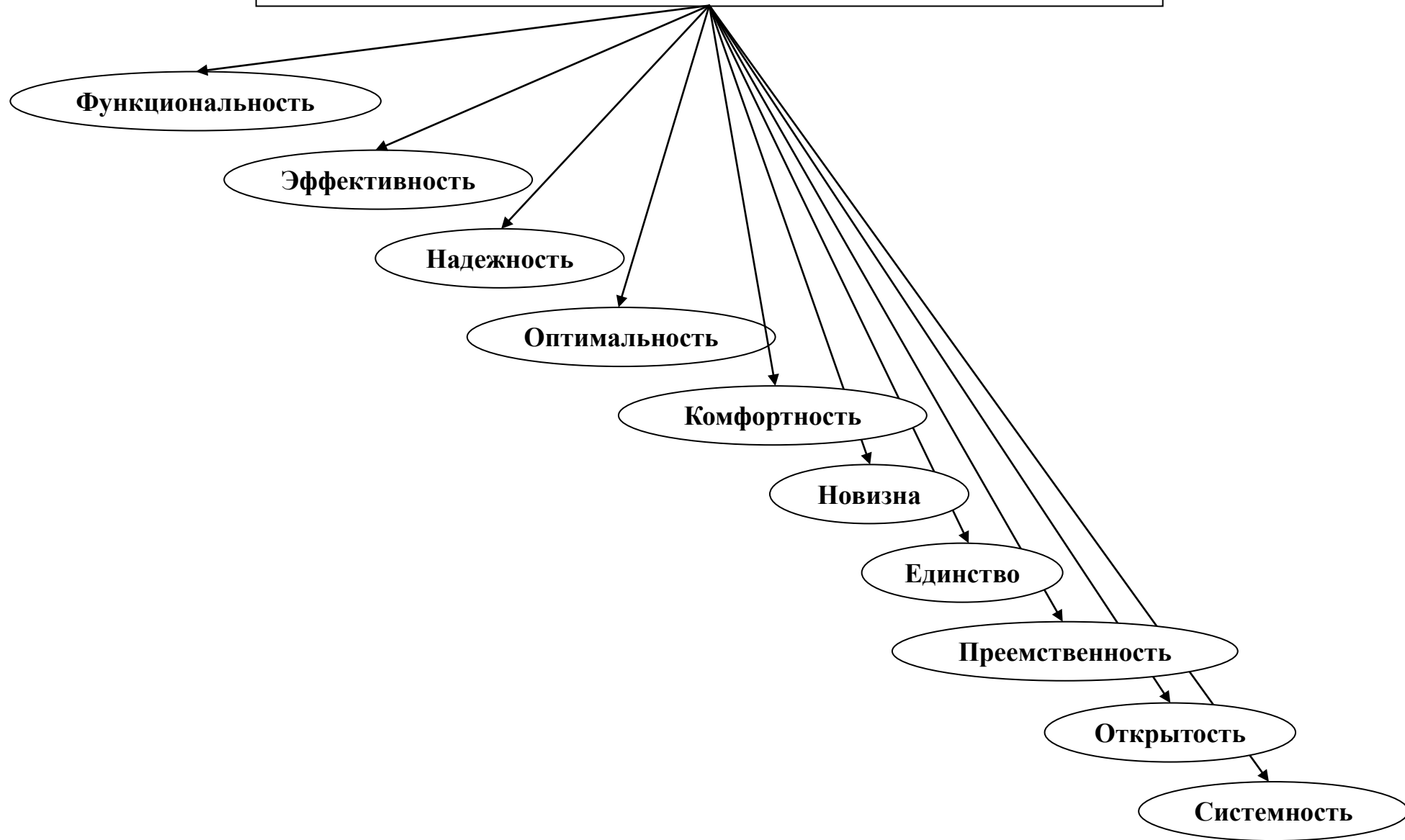
Классификация информационных систем по целевому назначению

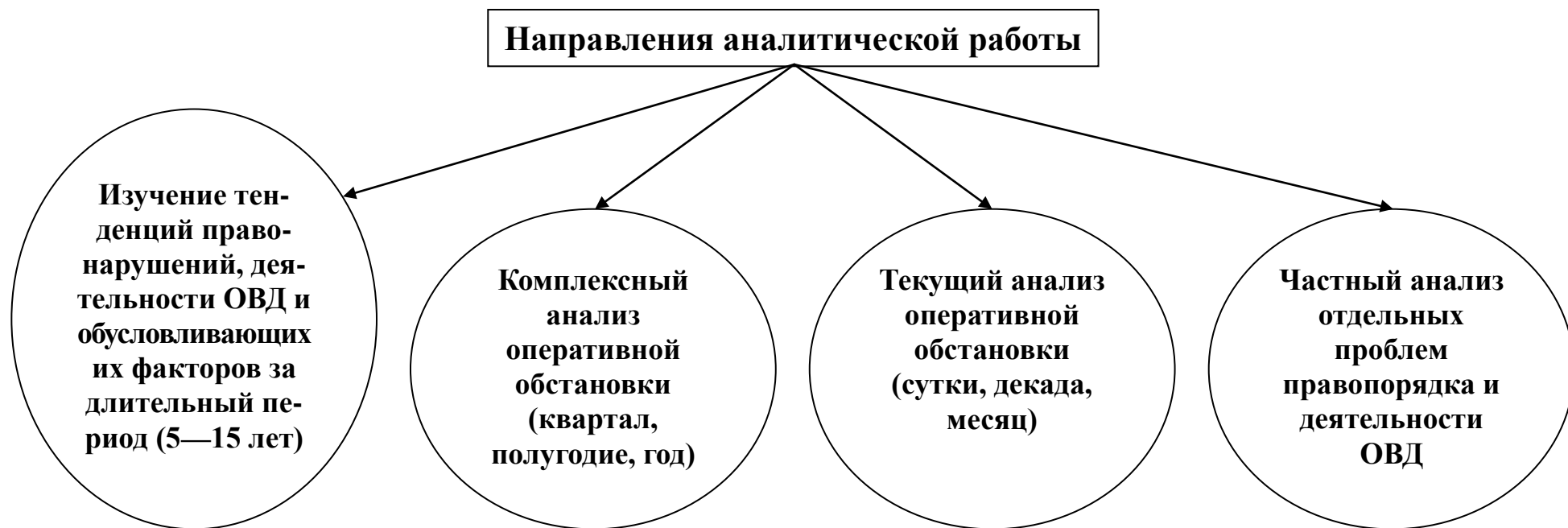
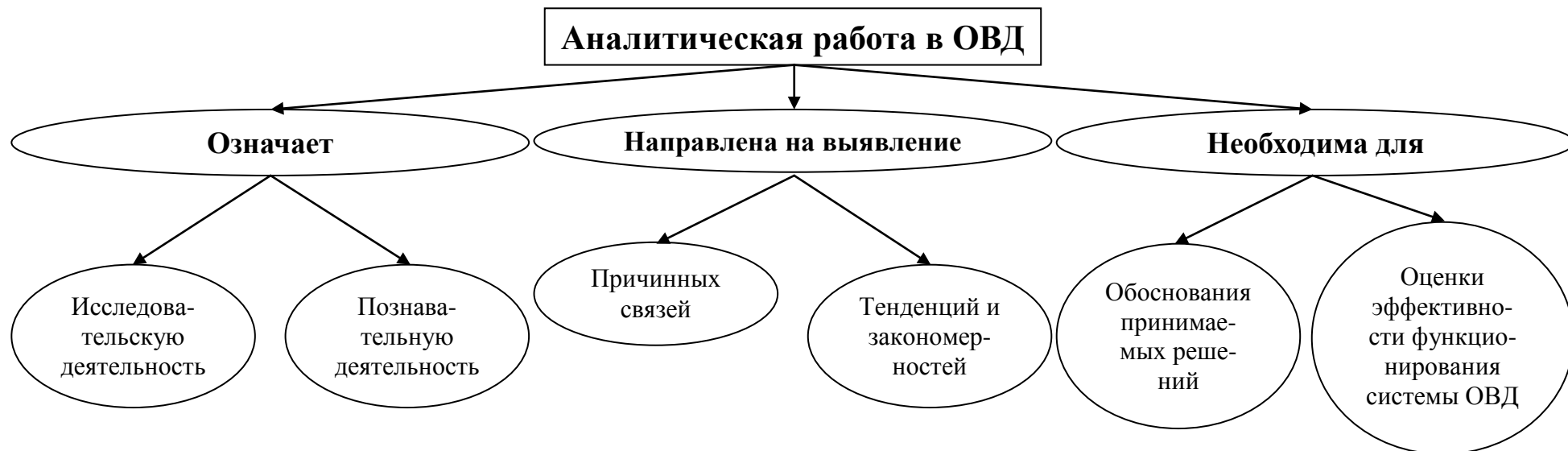


Классификация информационных систем по уровню автоматизации информационных процессов



Принципы организации информационного обеспечения в ОВД





Требования, предъявляемые к аналитической работе в ОВД



Структура оперативной обстановки в ОВД



Этапы комплексного анализа оперативной обстановки

1. Изучение состояния и выявление отклонений:

- среды, влияющей на состояние правопорядка;
- факторов внешней среды, повлекших изменения в состоянии правопорядка;
- деятельности ОВД;
- факторов в деятельности ОВД, повлекших изменения в состоянии правопорядка.

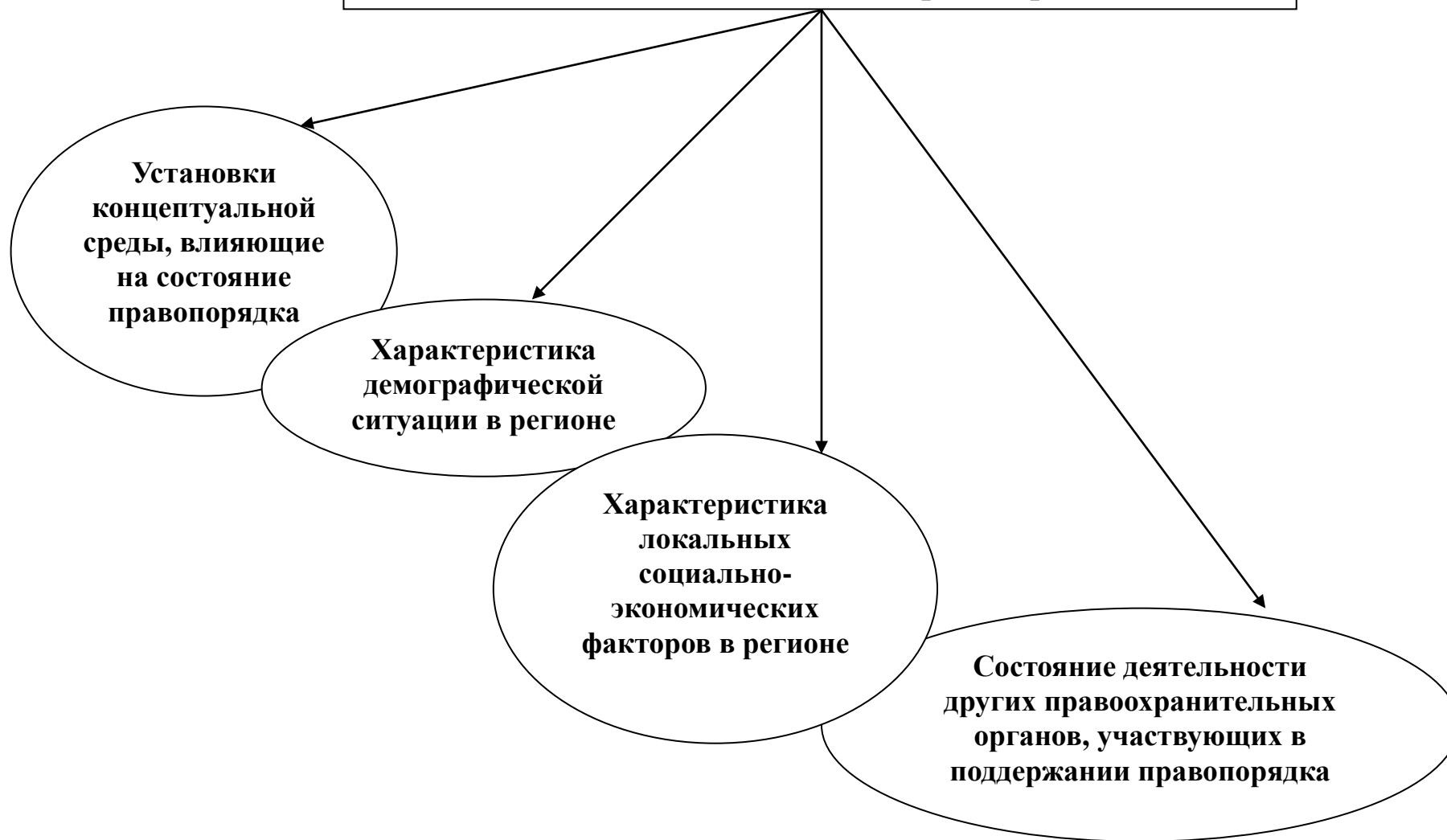
2. Определение постановочных положений:

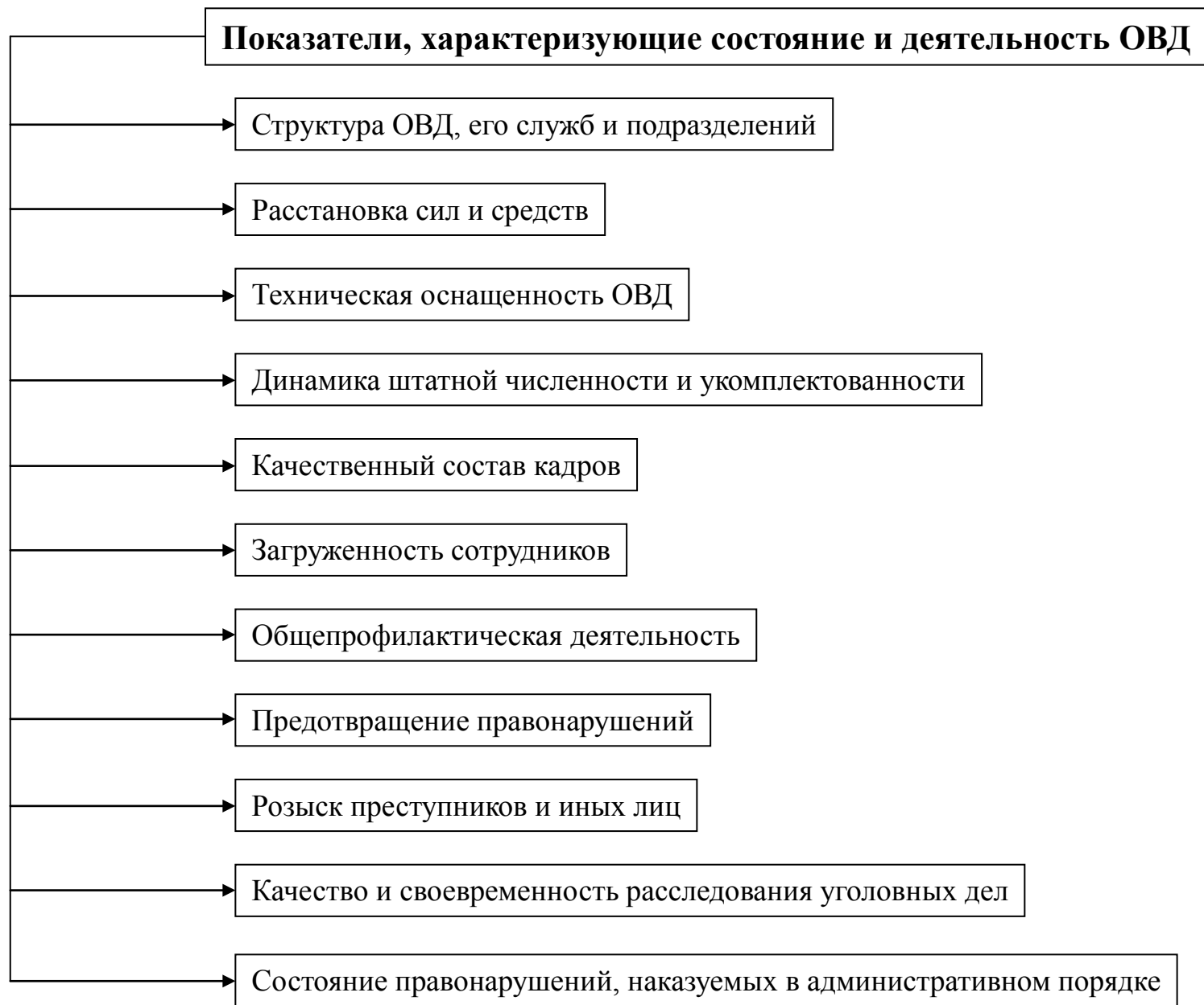
- предложения, реализация которых возможна с помощью органов власти и управления;
- предложения, реализуемые самим ОВД.

Основные показатели оценки состояния правопорядка при комплексном анализе оперативной обстановки

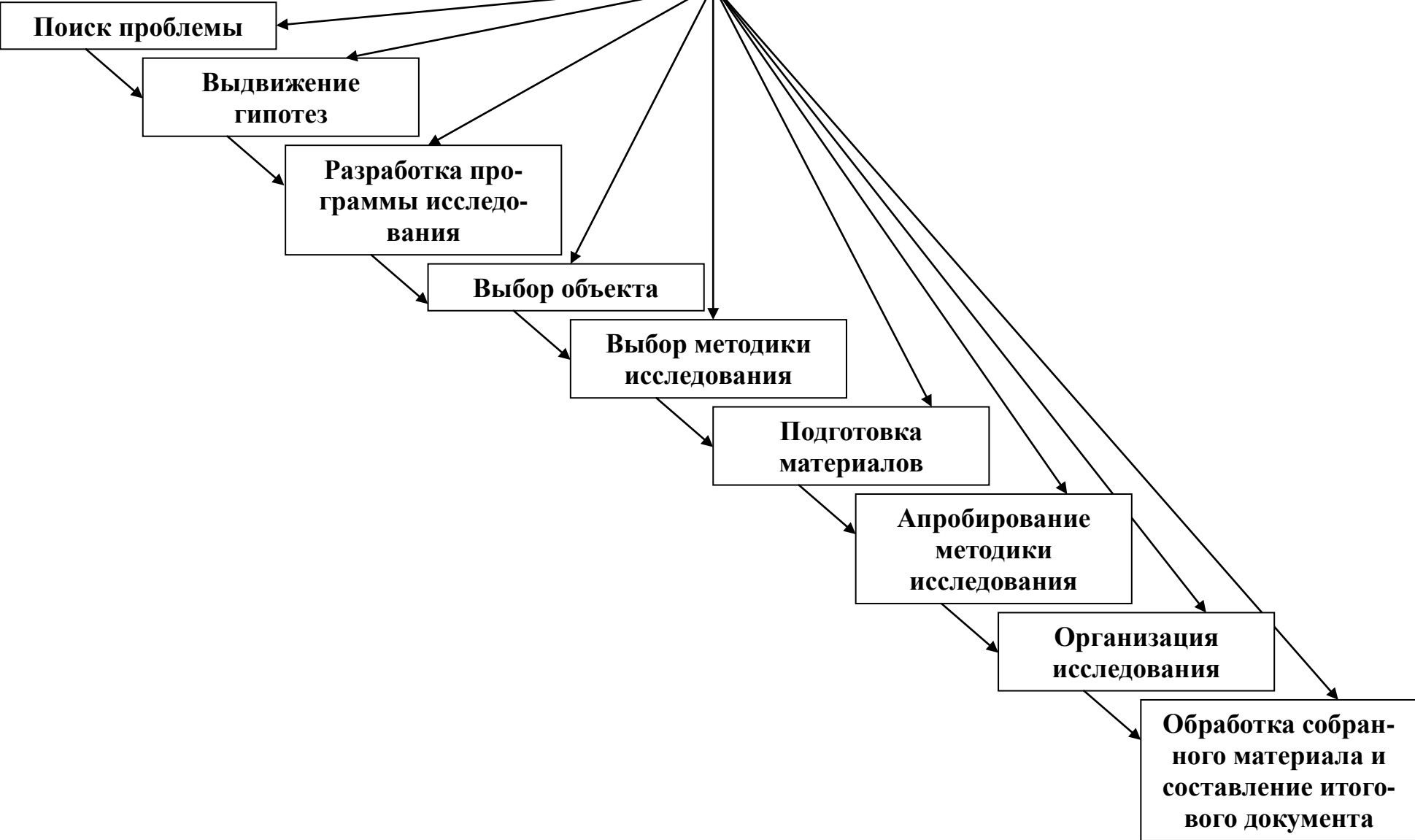


**Показатели, характеризующие состояние внешней среды,
влияющей на состояние правопорядка**

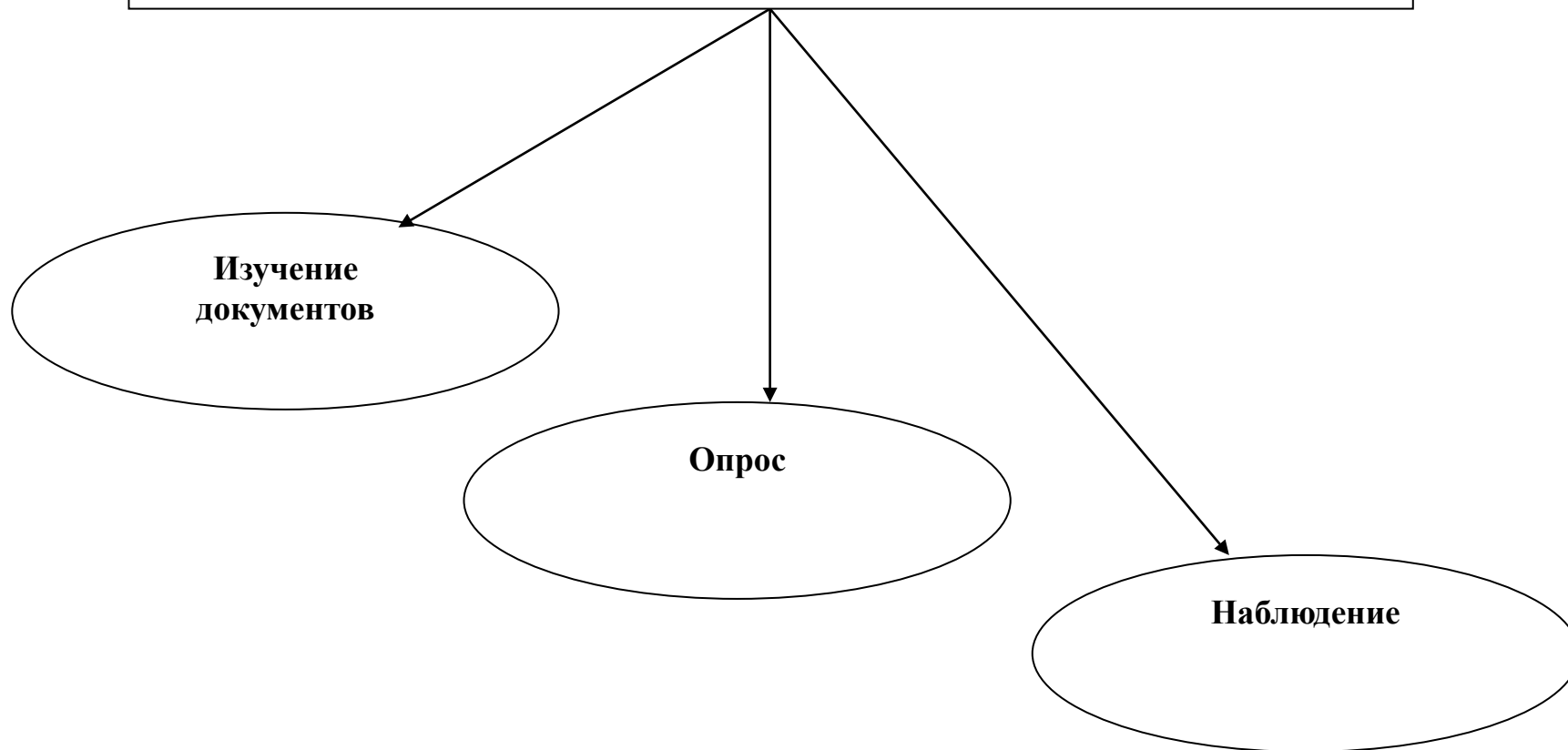




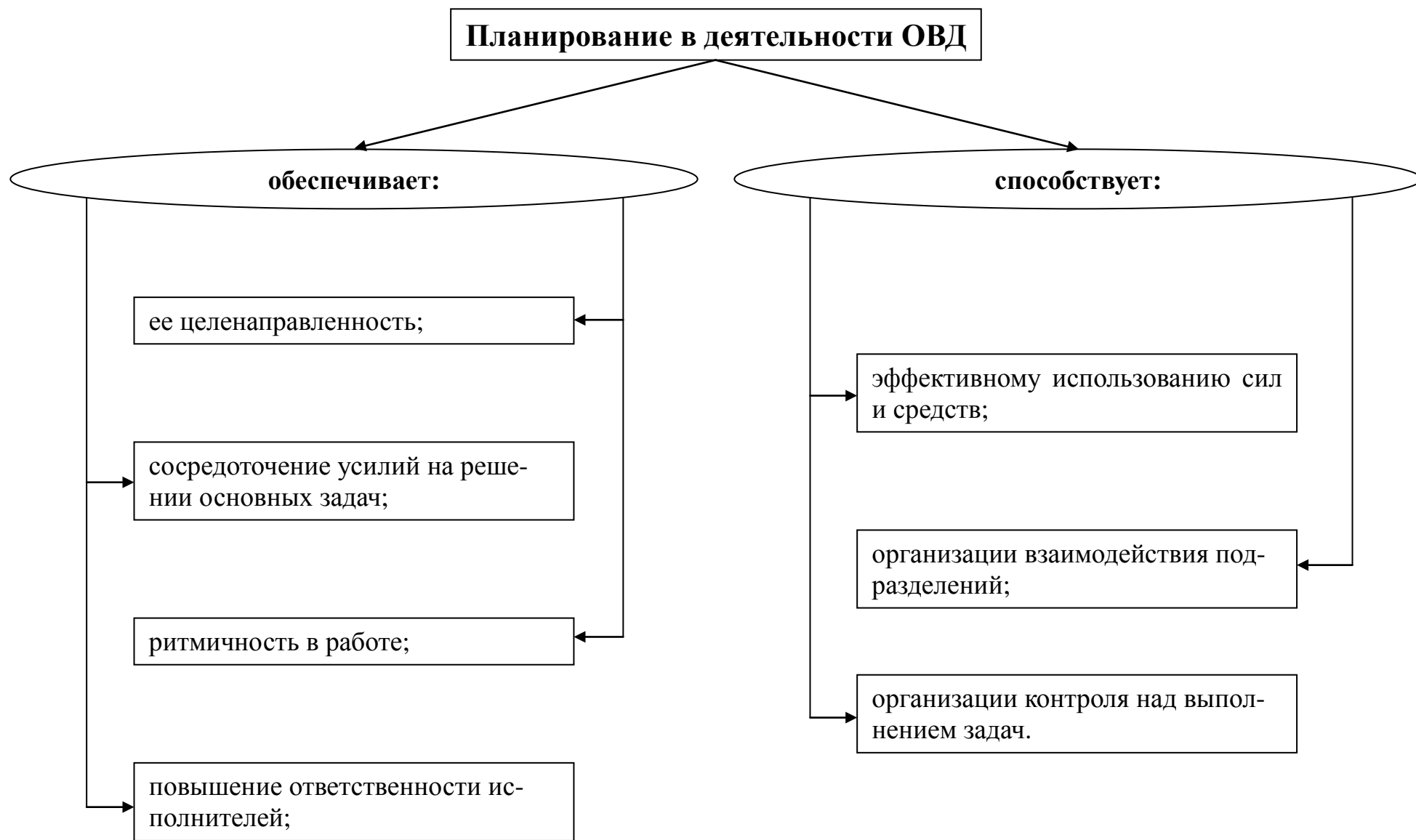
Этапы анализа состояния правопорядка и деятельности ОВД

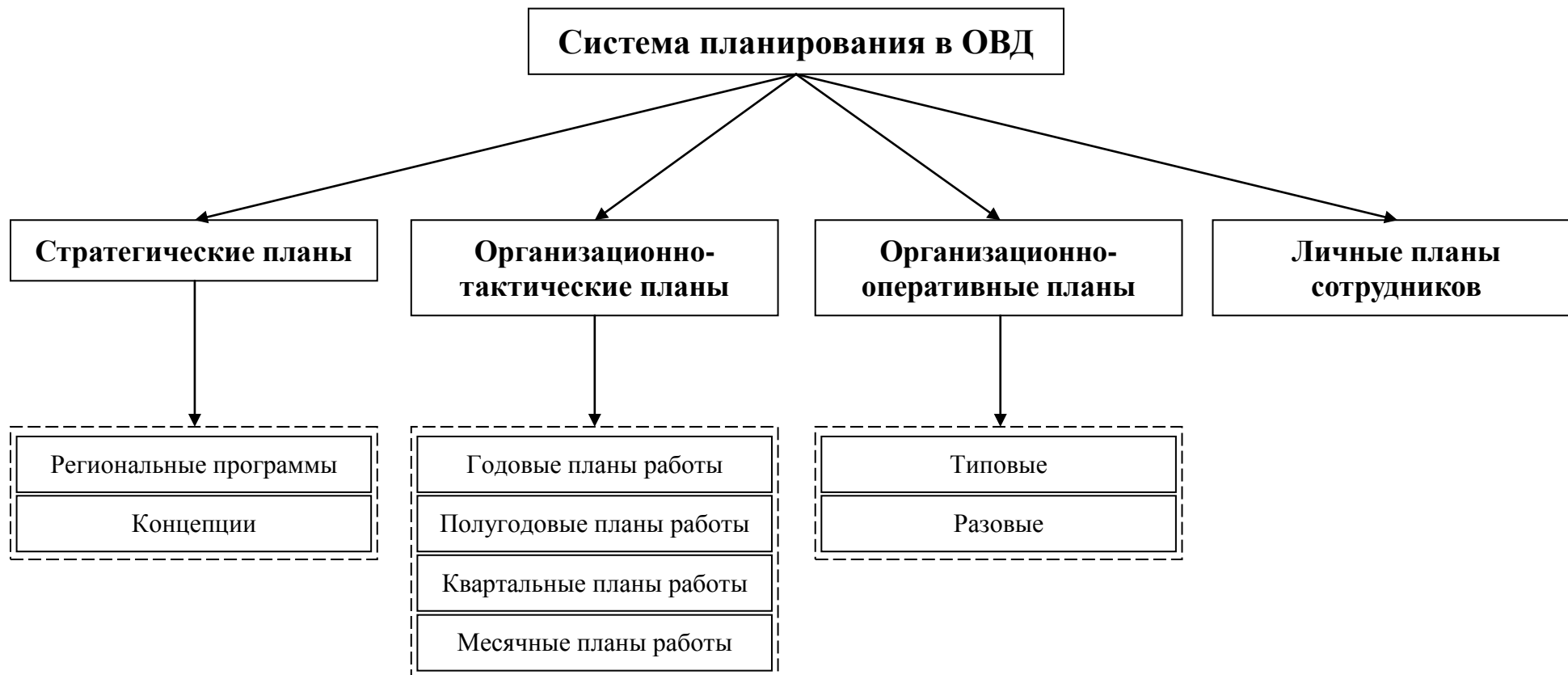


Методы сбора информации для осуществления аналитической работы



6 ПЛАНИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ОВД





Организационно-тактические планы

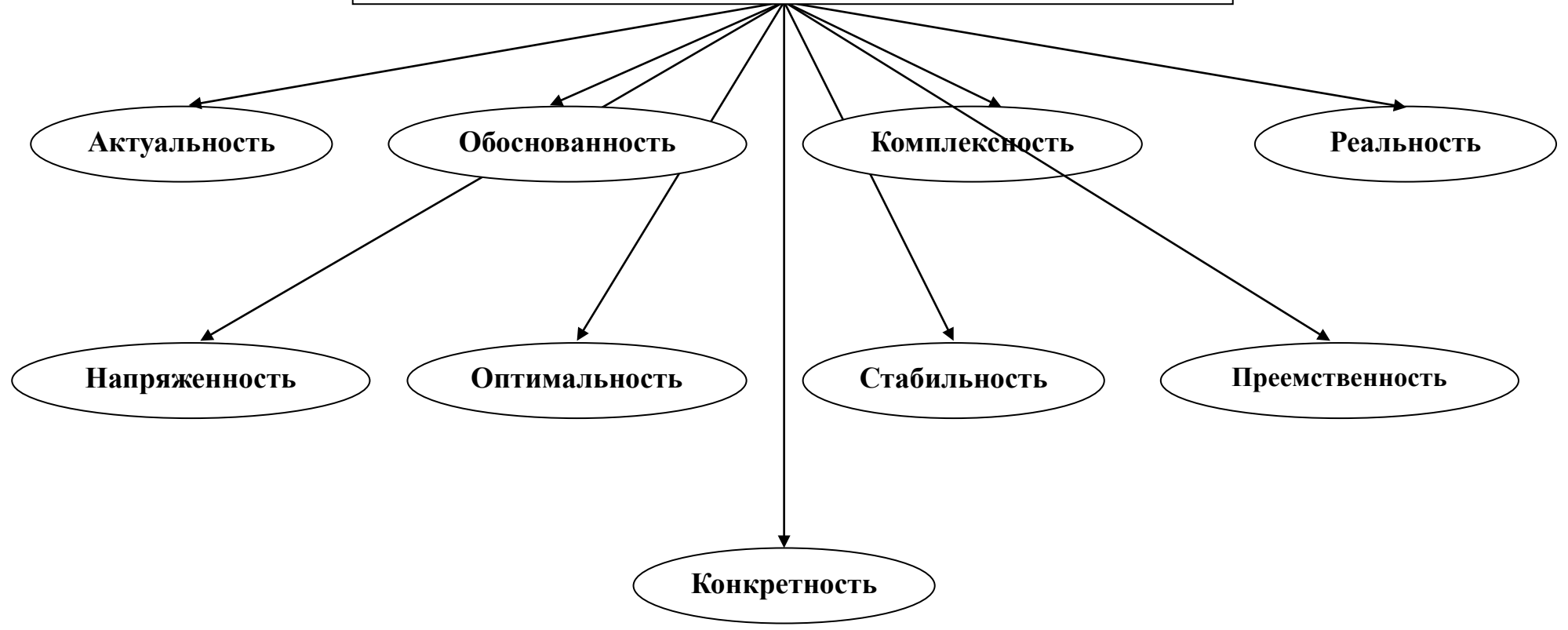


Организационно-оперативные планы





Основные требования, предъявляемые к планам в ОВД



Основные этапы планирования в ОВД





Структура плана работы ДВД областей (примерная схема)

Краткие выводы из анализа оперативной обстановки и основные задачи на предстоящий период

Мероприятия по предупреждению, пресечению и раскрытию преступлений, охране общественного порядка

Обеспечение техническими средствами, средствами связи, защиты информации

Внедрение в практику передового опыта

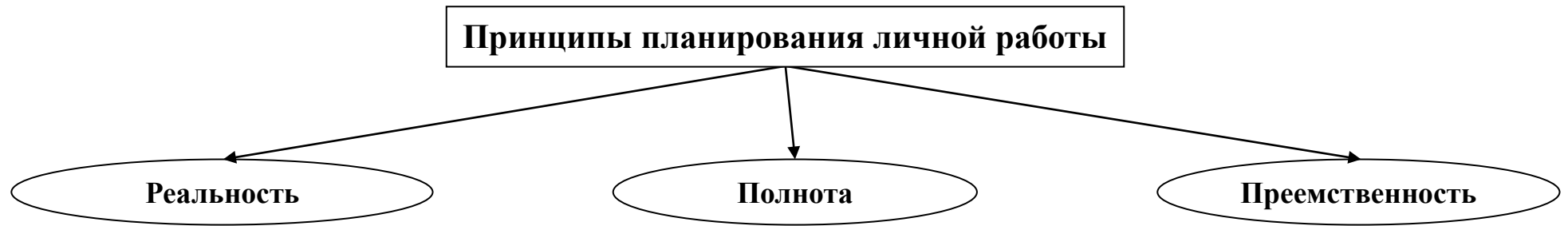
Информационно-аналитическая работа

Совершенствование контроля и укрепление исполнительской и учетно-регистрационной дисциплины

Работа с кадрами, укрепление законности

Обеспечение исполнения наказаний, не связанных с лишением свободы

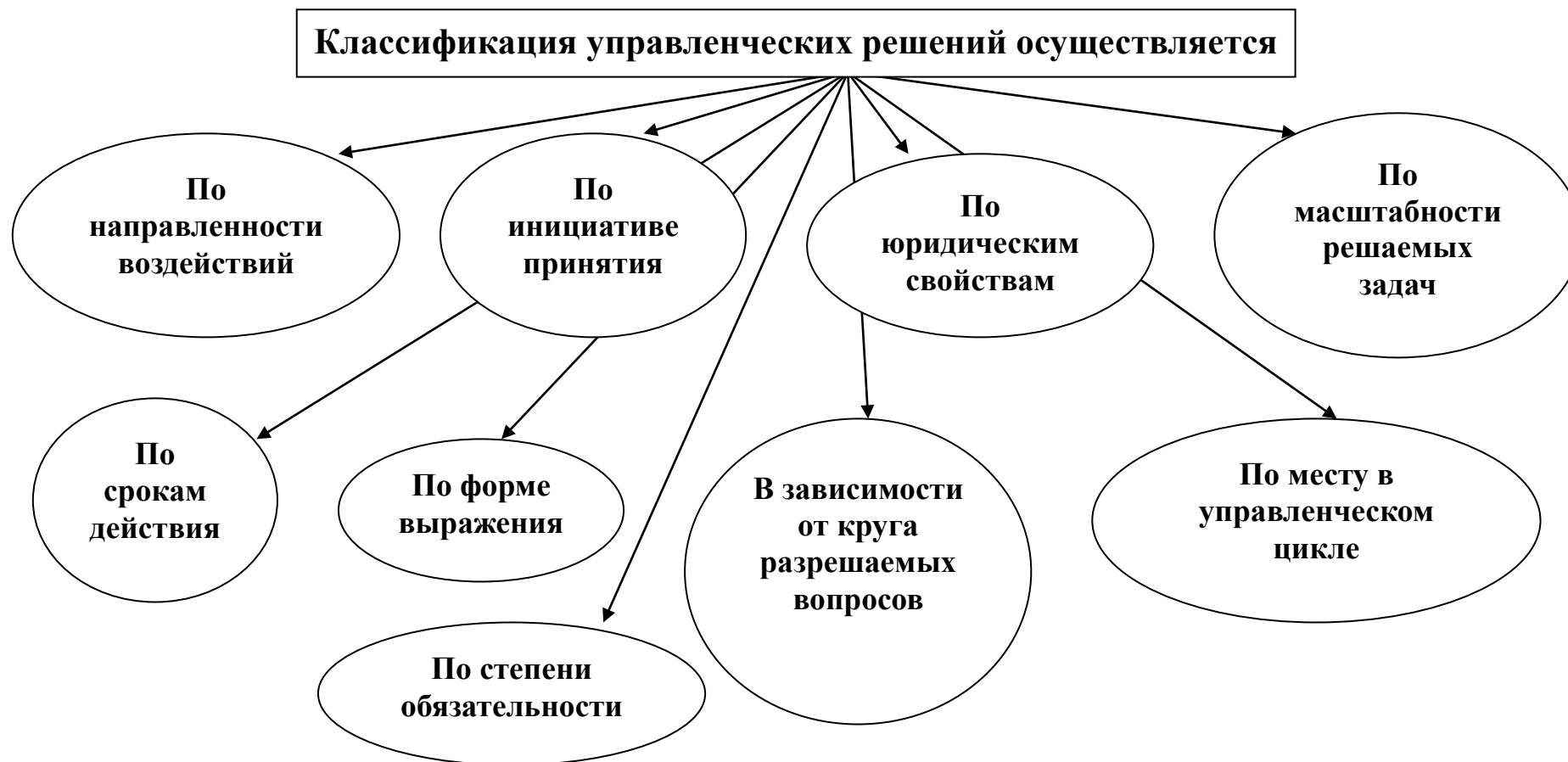
Взаимодействие с подразделениями уголовно-исполнительной системы, Национальной гвардии, органов гражданской защиты и военно-следственными органами

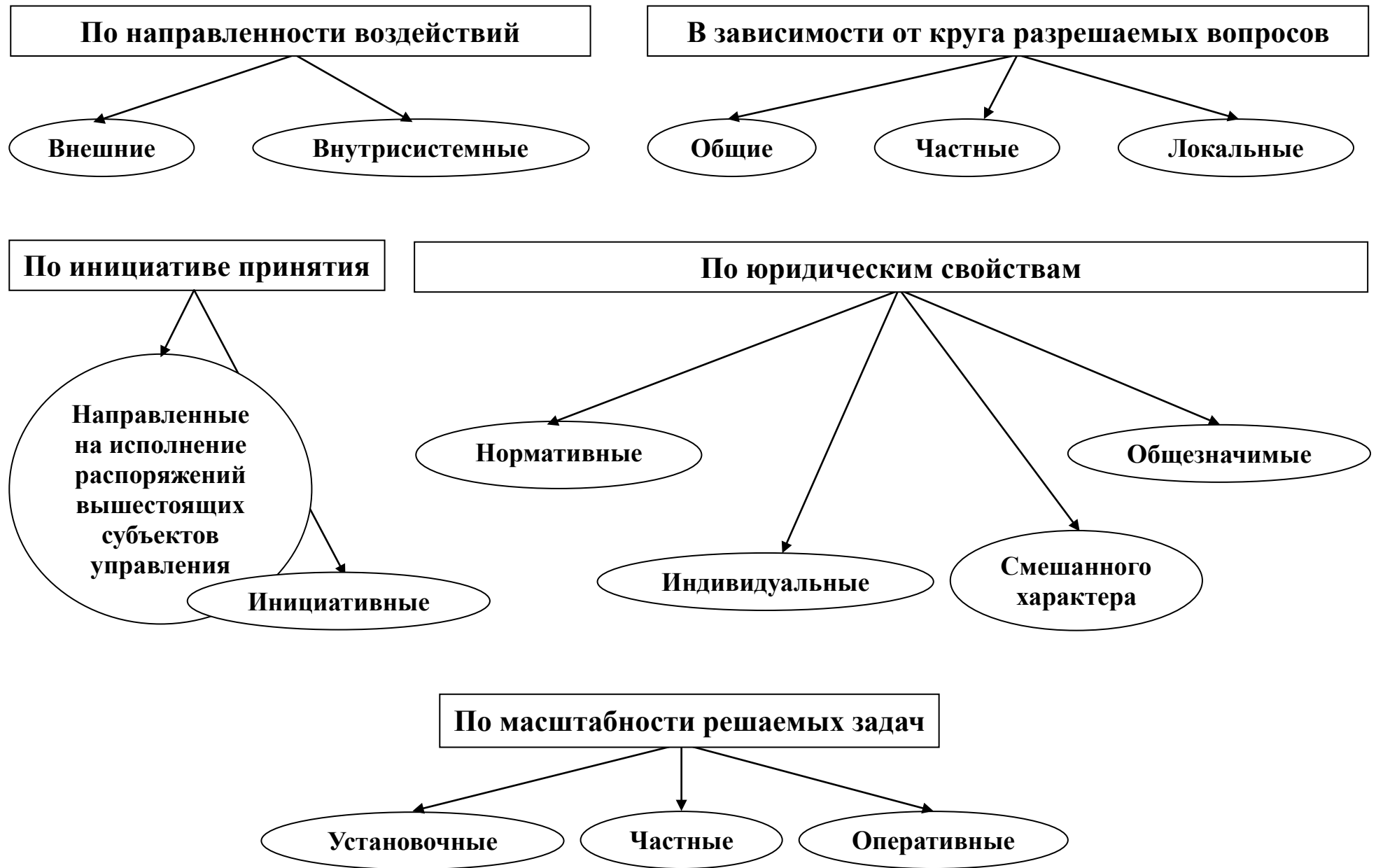


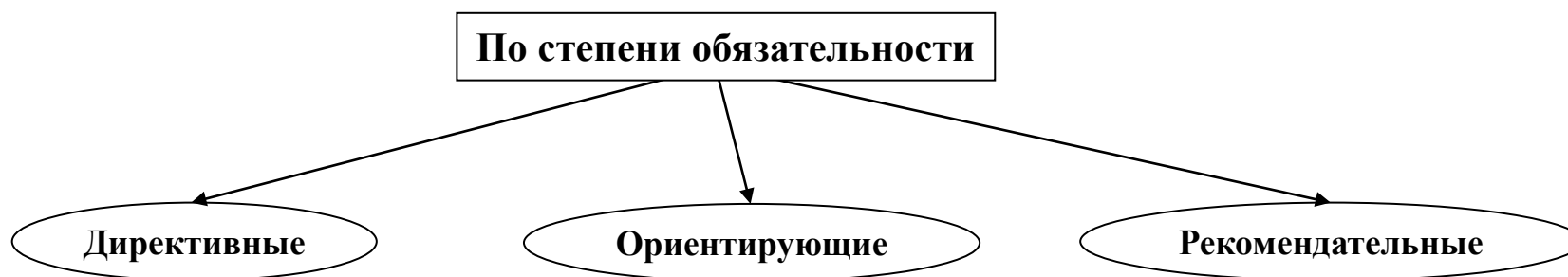
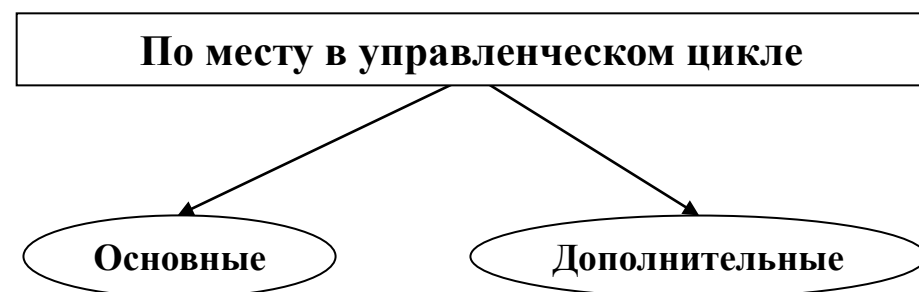
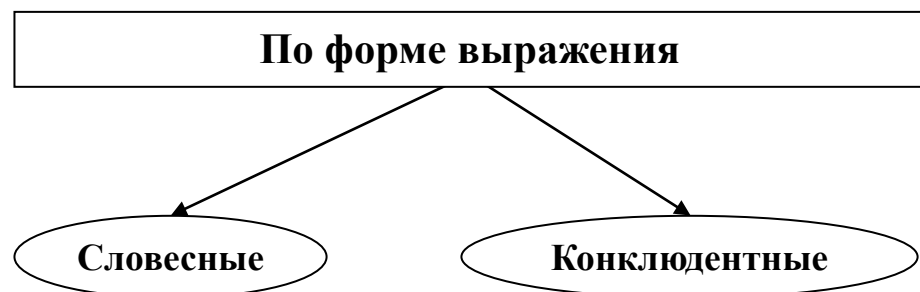
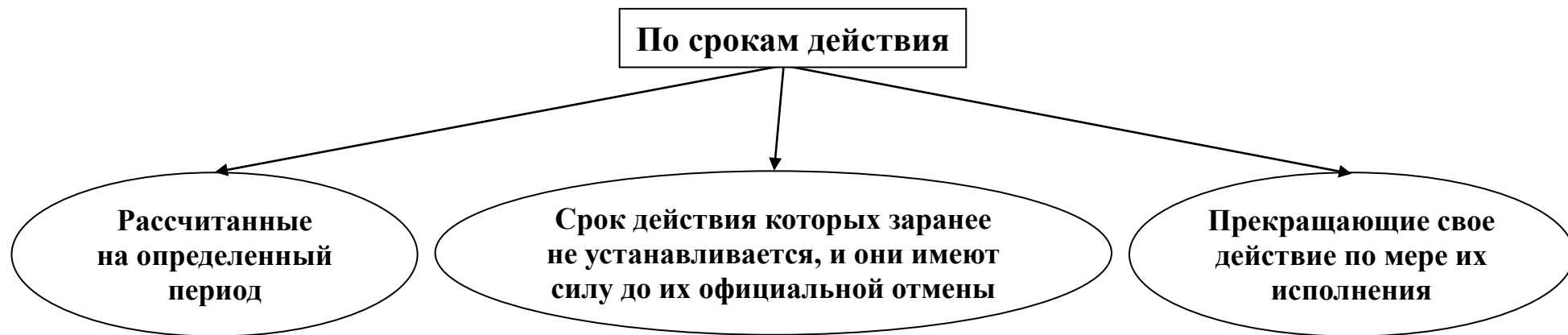
Цели планирования личной работы

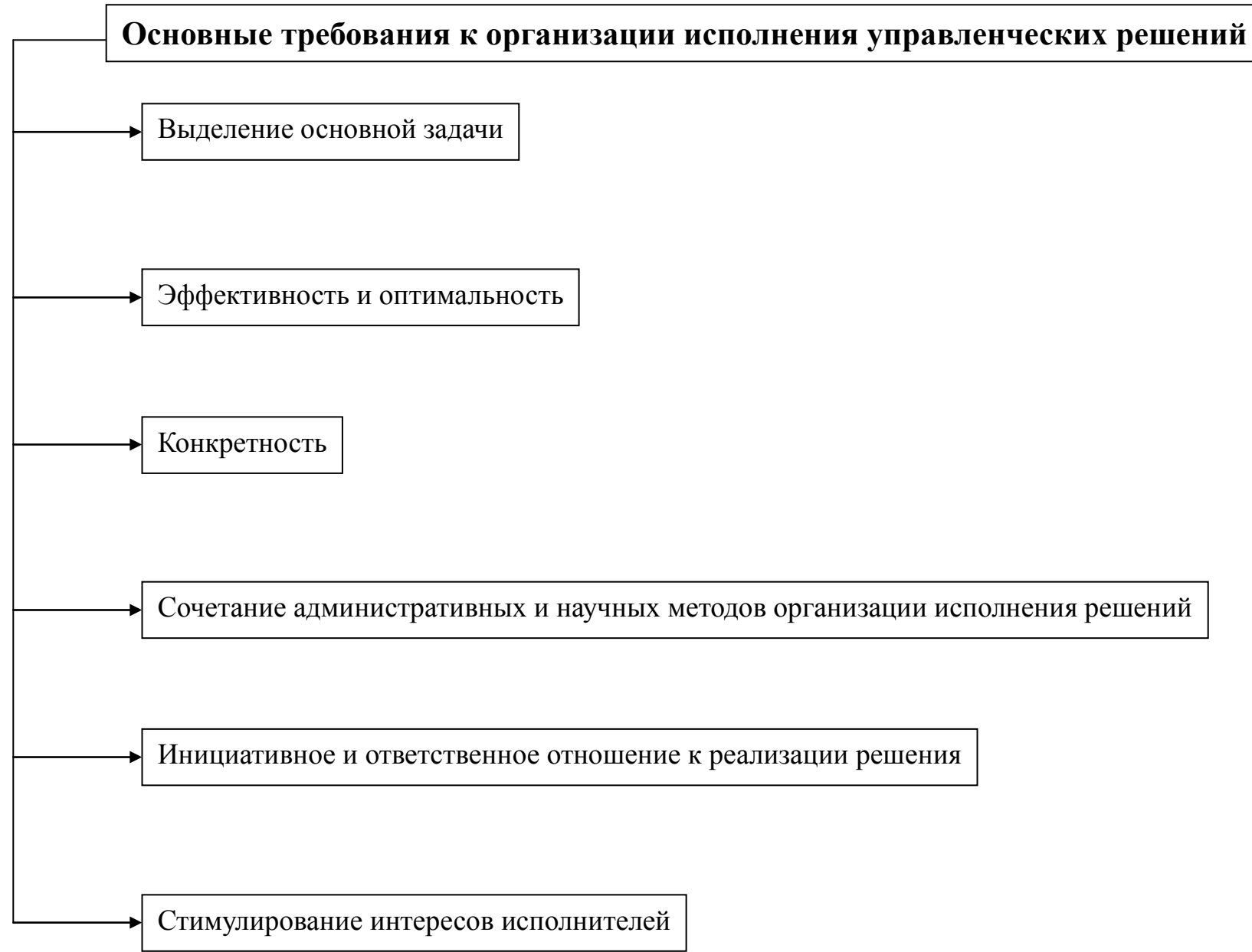


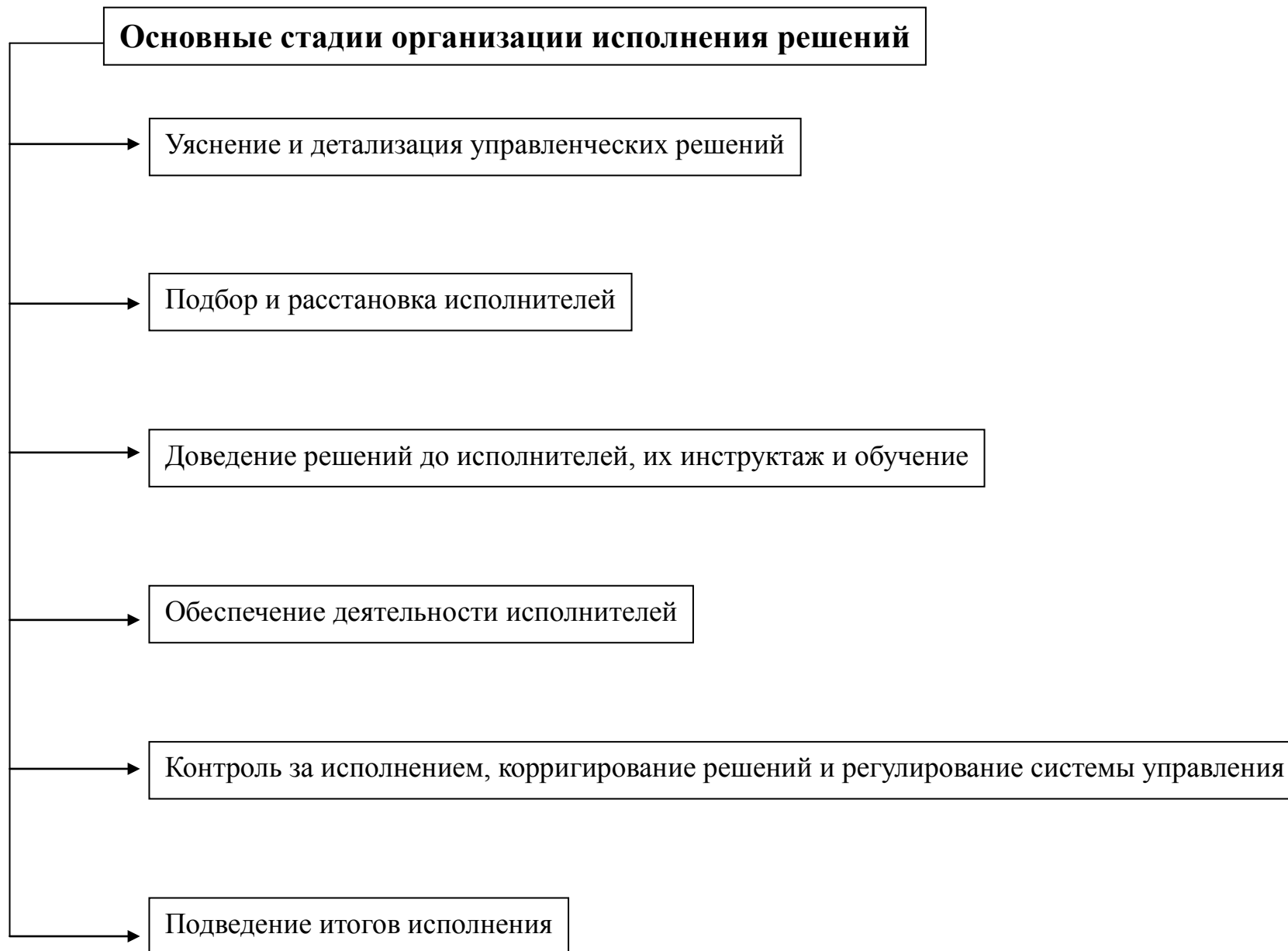
7 ОРГАНИЗАЦИЯ ИСПОЛНЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ ОВД



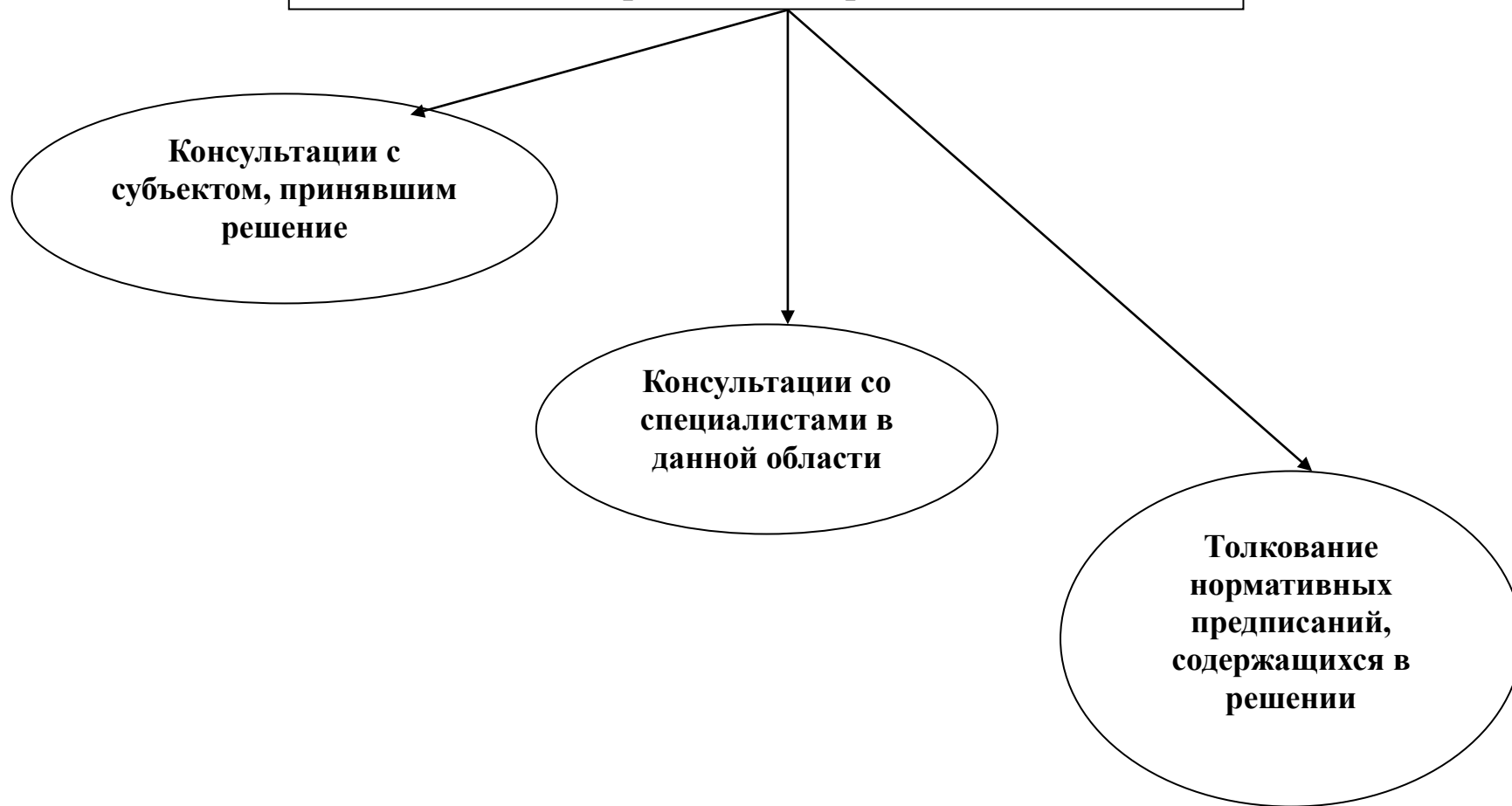








Основные методы разъяснения решений исполителям



Инструктаж исполнителей решения проводится по вопросам:

роли исполнителей при исполнении решения;

оценки обстановки и факторов, подлежащих учету при исполнении решения;

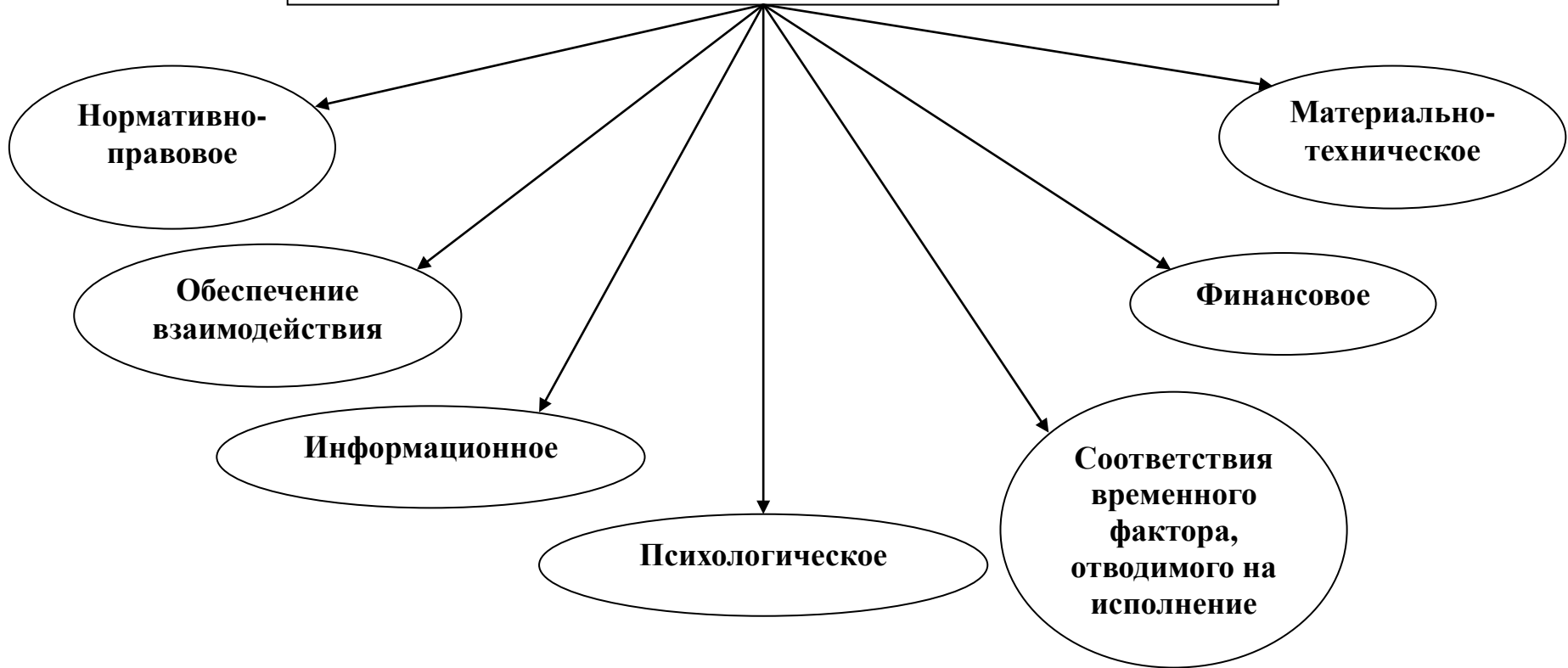
способов и средств поддержания связи, порядка взаимодействия, материально-технического и иного обеспечения;

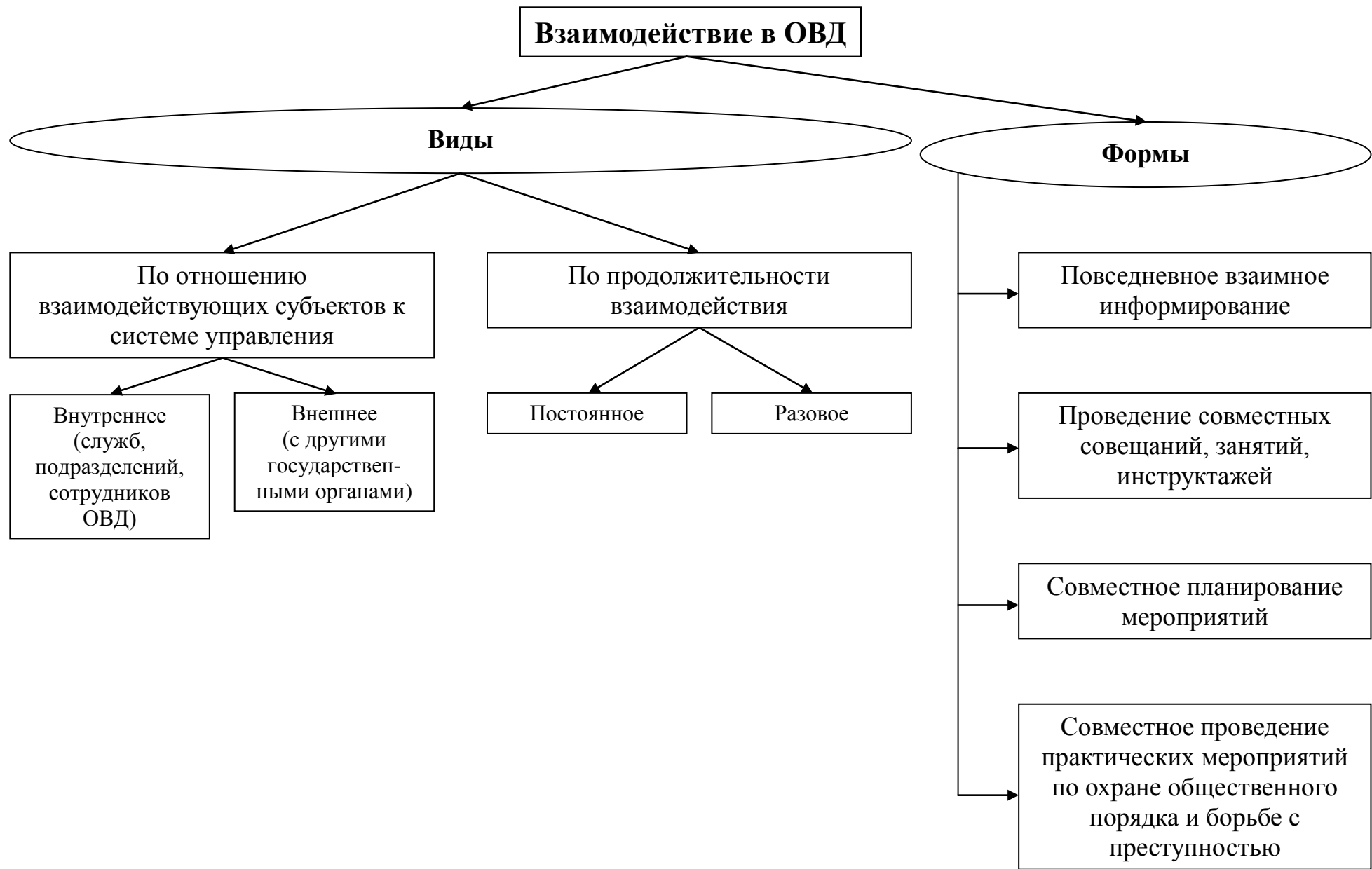
возможных изменений оперативной обстановки и вариантов действий исполнителей в новых условиях;

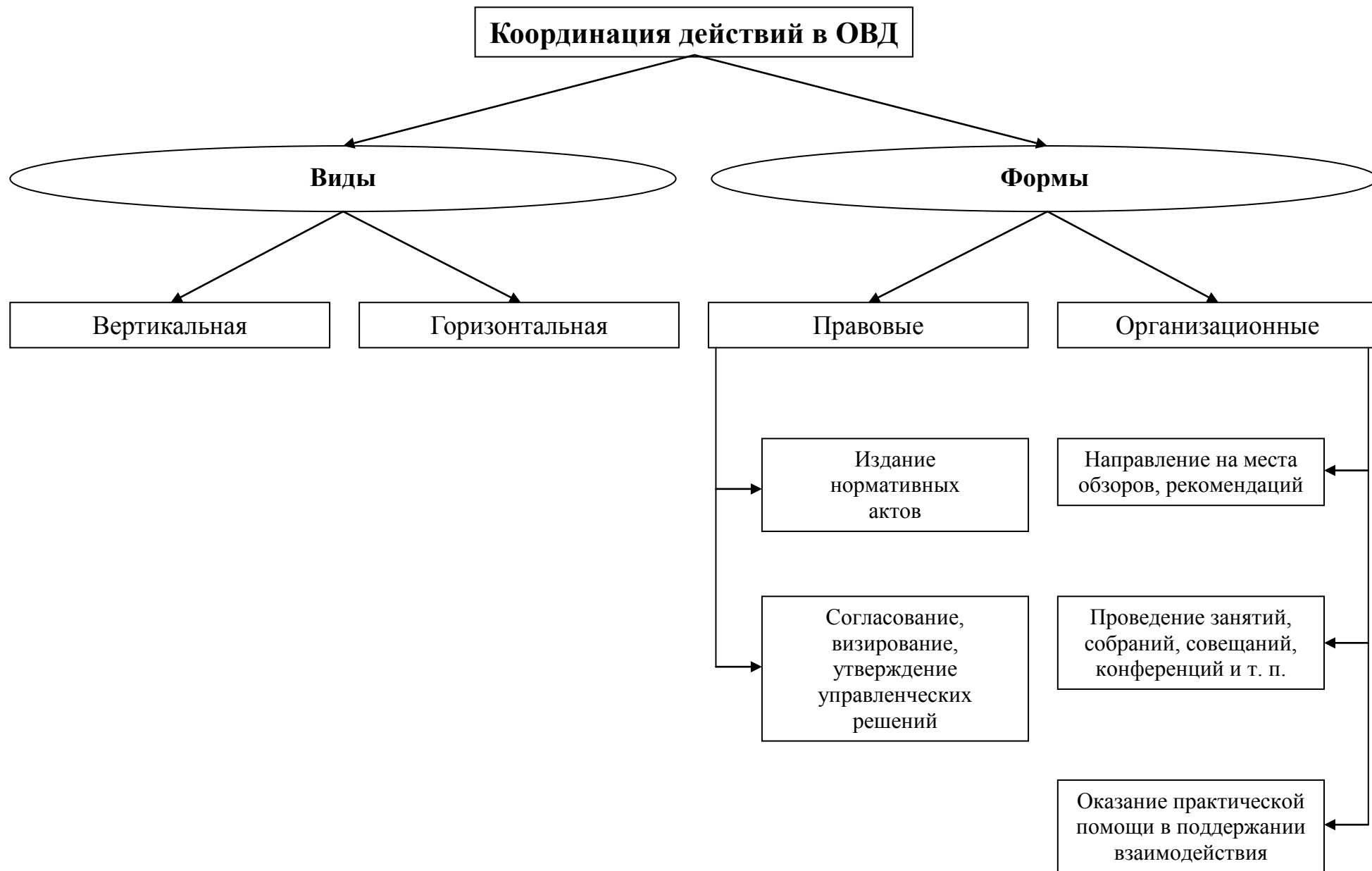
времени подготовки, начала и окончания действий исполнителей;

порядка представления информации об исполнении решения.

Обеспечение руководителями деятельности исполнителей







Роль и значение объективной оценки результатов деятельности ОВД

Способствует уточнению и конкретизации целей организации и функционирования системы ОВД.

Способствует оптимизации управленческих решений.

Позволяет определить степень достижения поставленных целей и затраченные ресурсы.

Обеспечивает целенаправленность в организации контроля.

Позволяет стимулировать активизацию работы сотрудников и обосновывает систему поощрений и санкций за упущения в работе.

Обеспечивает объективность в расстановке кадров.

Обеспечивает целенаправленность системы повышения квалификации кадров.

Задачи контроля в ОВД

Обеспечение неуклонного выполнения законов и подзаконных актов, регламентирующих деятельность ОВД

Обеспечение своевременного и качественного выполнения принимаемых в ОВД решений

Повышение общего уровня организаторской и оперативно-служебной деятельности

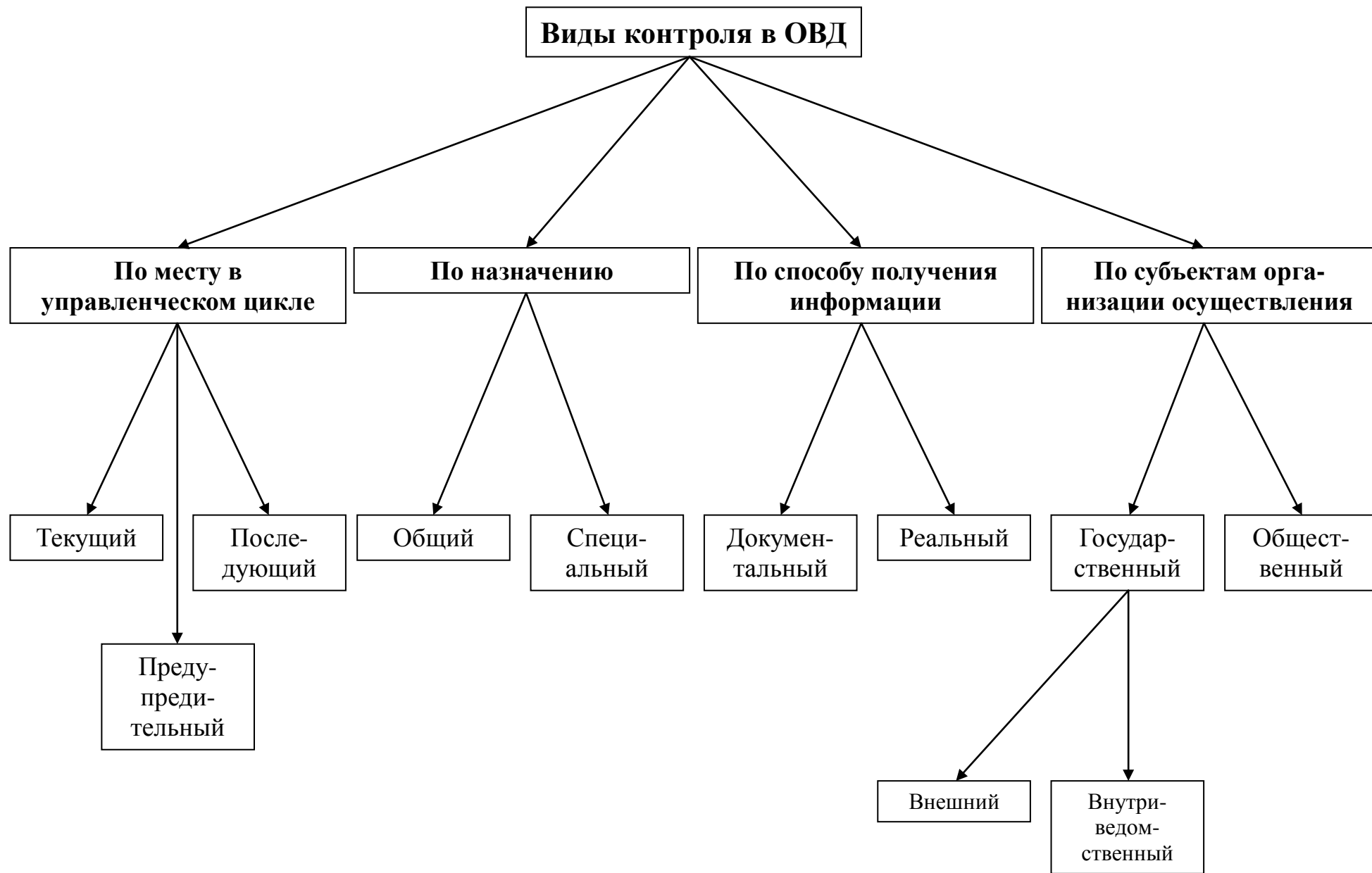
Своевременное предупреждение, выявление и устранение недостатков в работе

Выявление и внедрение положительного опыта

Повышение дисциплины и ответственности сотрудников

Содействие правильной оценке и использованию кадрового состава



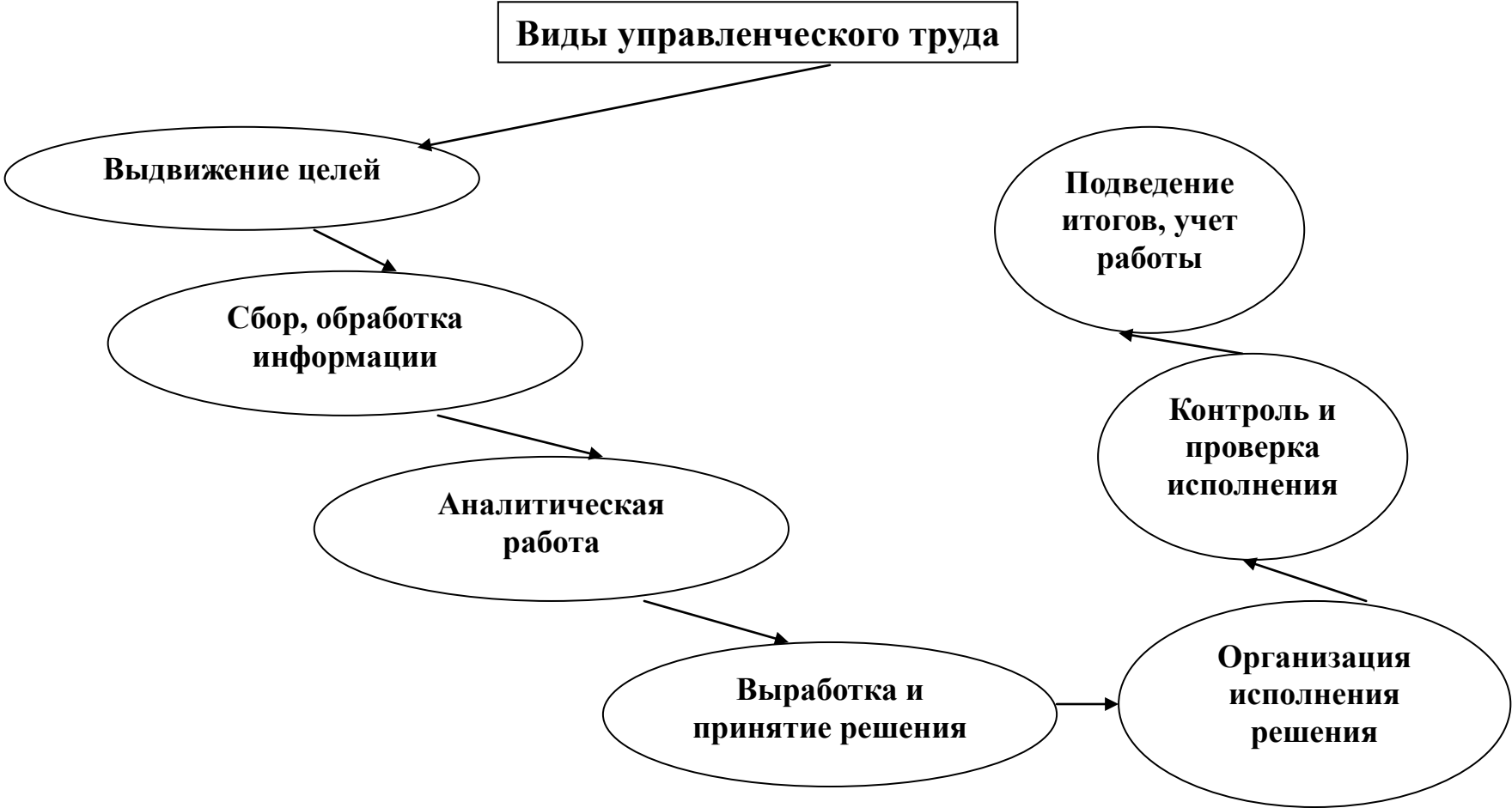


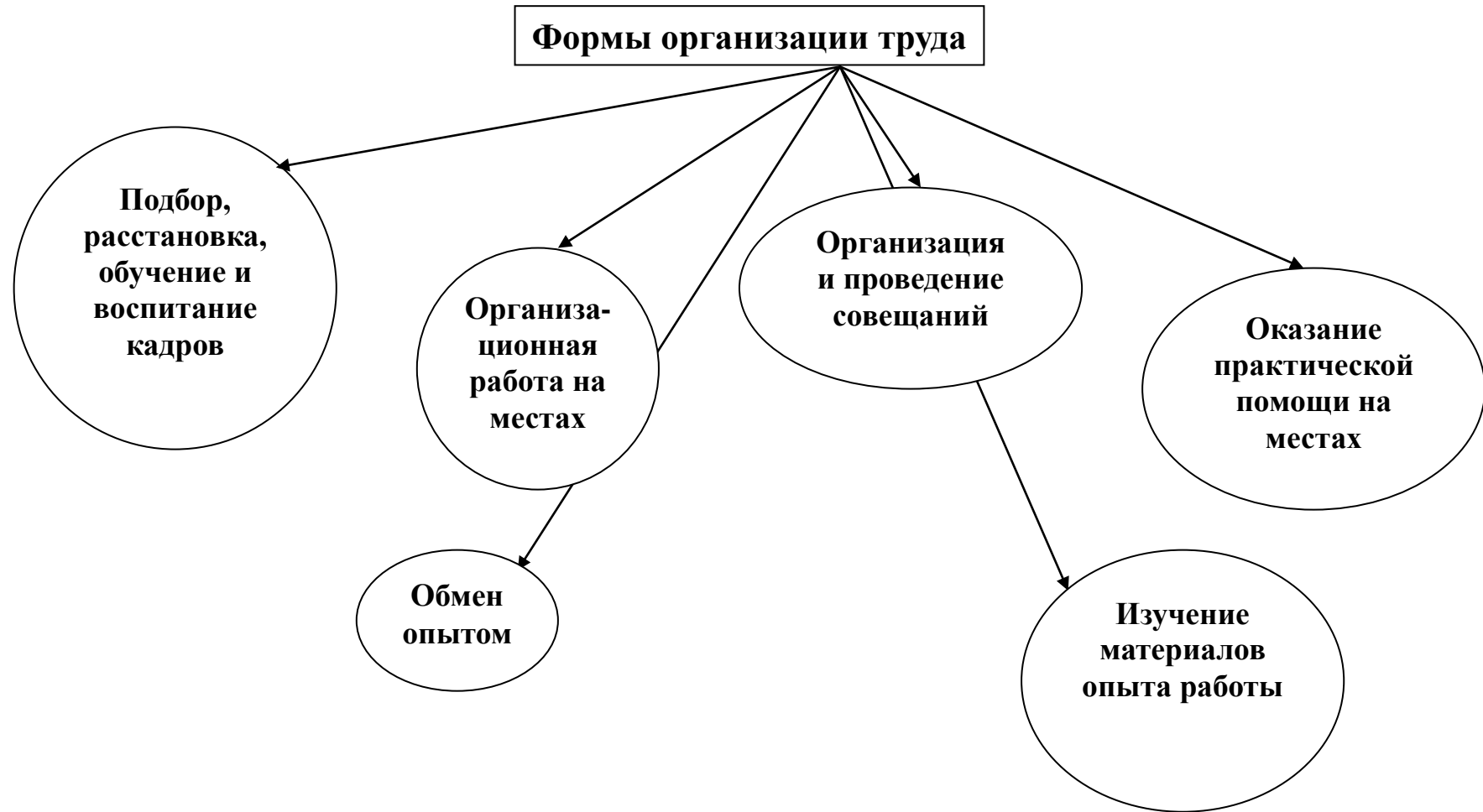


Стадии контроля в ОВД

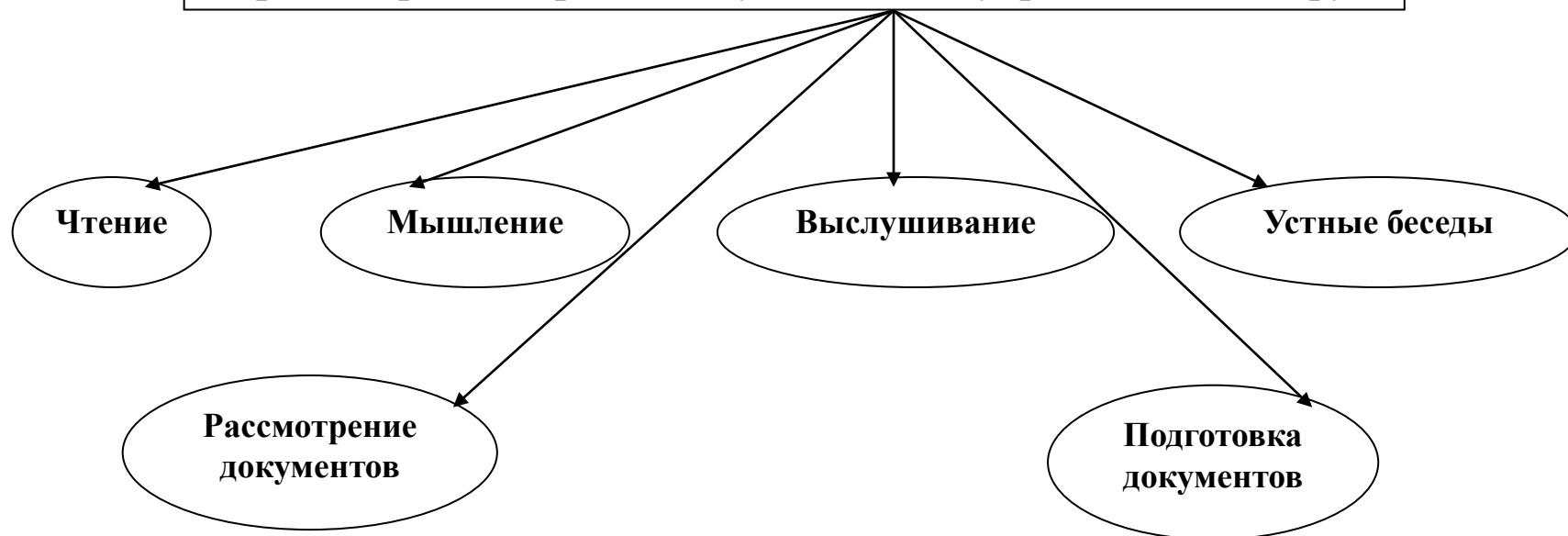


8 ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В ОВД

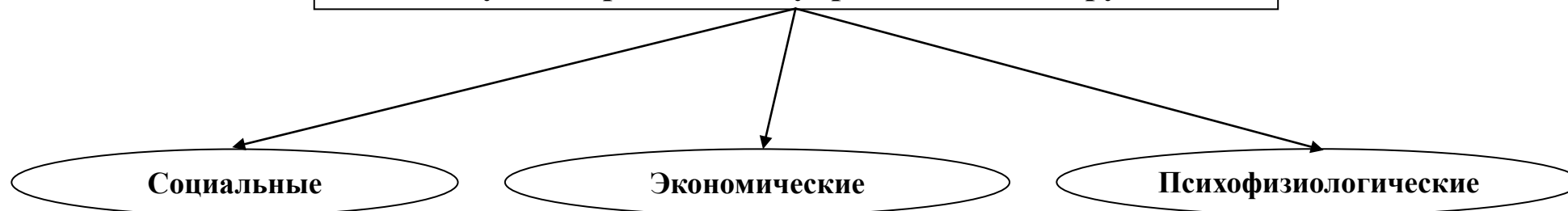




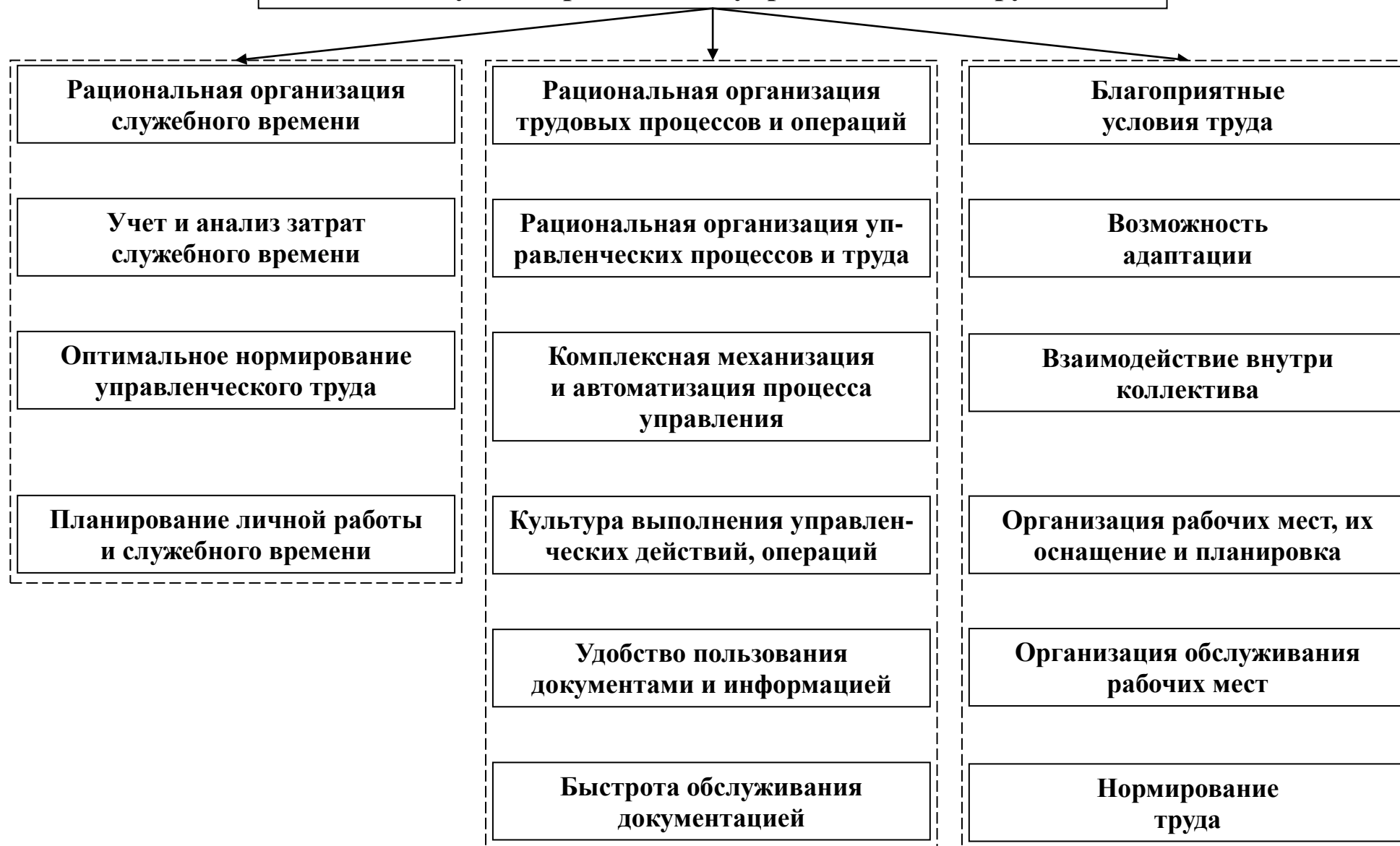
Формы затраты энергии на осуществление управленческого труда



Задачи научной организации управленческого труда в ОВД



Элементы научной организации управленческого труда в ОВД



Регулирование научной организации управленческого труда в ОВД



Характеристики труда сотрудников ОВД

→ Детерминированность характера и последовательности выполняемых трудовых операций условиями и проявлениями внешней среды

→ Детальное нормативное закрепление характера, последовательности и времени выполнения некоторых трудовых операций

→ Конфликтная заряженность обстановки, в которой приходится действовать работникам отраслевых аппаратов ОВД

→ Дефицит информации о состоянии внешней среды

→ Разнообразие (уникальность) выполняемых трудовых операций

→ Необходимость выполнения некоторых трудовых операций на не приспособленных либо не оборудованных специально для этого рабочих местах

→ Множественных рабочих мест работника отраслевой службы ОВД

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ИЗУЧЕНИИ КУРСА «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОВД»

Социальное управление — управление человека человеком.

Функции управления — целенаправленные воздействия на социальные процессы, используемые для достижения желаемого конечного результата.

Органы внутренних дел Республики Казахстан — правоохранительный орган, предназначенный для защиты жизни, здоровья, прав и свобод человека и гражданина, интересов общества и государства от противоправных посягательств, охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности.

Министерство внутренних дел — центральный исполнительный орган Республики Казахстан, возглавляющий единую систему органов внутренних дел.

Национальная гвардия Республики Казахстан — орган внутренних дел Республики Казахстан, предназначенный для обеспечения безопасности личности, общества и государства, защиты прав и свобод человека и гражданина от преступных и иных противоправных посягательств.

Органы гражданской защиты — уполномоченный орган в сфере гражданской защиты, его ведомство, территориальные подразделения и подведомственные его ведомству государственные учреждения.

Государственная противопожарная служба — совокупность органов управления, сил и средств гражданской защиты в областях, городах республиканского значения, столице, районах, городах областного значения, предназначенных для организации предупреждения пожаров и их тушения, проведения аварийно-спасательных и неотложных работ, осуществления государственного контроля в области пожарной безопасности и проведения дознания по делам о преступлениях, связанных с пожарами.

Чрезвычайные ситуации природного характера — чрезвычайные ситуации, сложившиеся в результате опасных природных явлений (геофизических, геологических, метеорологических, агрометеорологических, гидрогеологических), природных пожаров, эпидемий, поражения сельскохозяйственных растений и лесов болезнями и вредителями.

Чрезвычайные ситуации техногенного характера — чрезвычайные ситуации, вызванные вредным воздействием опасных производственных факторов, транспортными и другими авариями, пожарами (взрывами), авариями с выбросами (угрозой выброса) сильнодействующих ядовитых, радиоактивных и биологически опасных веществ, внезапным обру-

шением зданий и сооружений, прорывами плотин, авариями на электроэнергетических и коммуникационных системах жизнеобеспечения, очистных сооружениях.

Чрезвычайная ситуация — обстановка на определенной территории, сложившаяся в результате аварии, пожара, вредного воздействия опасных производственных факторов, опасного природного явления, катастрофы, стихийного или иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, вред здоровью людей или окружающей среде, значительный материальный ущерб и нарушение условий жизнедеятельности людей.

Метод управления — способ практического осуществления целей, задач и функций управления.

Убеждение — такое воздействие, которое затрагивает ум и эмоции в их единстве, изменяет неправильные взгляды, отношения, формирует новые, соответствующие требованиям науки или моральным требованиям общества.

Принуждение — утверждение воли субъекта управления вопреки воле управляемого. В случае неисполнения воли субъекта управления последний воздействует на моральную, имущественную, организационную, физическую сферу объекта управления с целью преобразования его воли, подчинения воле субъекта управления.

Административные методы — методы воздействия субъекта управления на управляемый объект, характеризуются подчинением воли управляемого воле управляющего.

Приказ — нормативный документ, издаваемый руководителем органа для решения каких-либо задач.

Указание — распорядительный документ по вопросам организации исполнения приказов, инструкций, поручений и т. п.

Распоряжение — документ, издаваемый руководителем органа или его заместителями преимущественно по оперативным вопросам.

Согласование — обсуждение и выработка несколькими ОВД, их подразделениями или работниками единого мнения по тому или иному вопросу управления или получения от вышестоящего органа или иного заинтересованного в деле органа согласия на совершение каких-либо управленческих действий.

Взаимодействие — взаимное согласование действий двух и более служб, отдельных, не подчиненных друг другу участников управления, совместно решающих какую-либо общую задачу.

Координация — подчинение совместной деятельности двух и более служб воле координирующего органа или должностного лица; охватывает также вопросы разделения труда в органе между его структурными подразделениями и работниками.

Инструктирование — ознакомление исполнителей с условиями работы и обстоятельствами порученного дела, объяснение ситуации, задач, возможных трудностей, предостережение от возможных ошибок и промахов, дача советов по выполнению тех или иных заданий или видов работ и т. п.

Контроль и проверка исполнения — средство обнаружения недостатков, выявления причин, препятствующих реализации решений, и оказания конкретной практической помощи в выполнении поставленных задач.

Инспектирование — соединение функций контроля и распорядительства. Инспектирующий может дать указание о том, какие действия необходимо совершить, в какой последовательности и какими способами, а также принять иные меры распорядительного характера по устранению обнаруженных недостатков.

Обязывающие методы — методы, предписывающие объекту управления совершение тех или иных действий. Реализуются посредством выполнения указанных в предписании действий.

Уполномочивающие методы — методы, предоставляющие возможность, дозволяющие, дающие право объекту управления на совершение тех или иных действий. Реализуются путем совершения действий теми, на кого они распространяются.

Поощрительные методы — методы воздействия на объект управления посредством мер морального и материального поощрения (награды, досрочное присвоение специального звания, премии и т. п.). Стимулируют к труду, выполнению служебного и общественного долга.

Запретительные методы — запрет совершать то или иное действие. Реализуются путем воздержания от совершения запрещенных действий.

Категорические методы — методы, которыми непосредственно определяется поведение объекта управления. Характеризуются однозначностью предписаний. Вышестоящий ОВД может строго определить границы действия нижестоящего органа, предоставив ему право по-своему применять предписание, не искажая его смысла и целей.

Поручительные методы — методы, обязывающие управляемого разрешить тот или иной вопрос или совершить конкретные действия. Встречаются преимущественно в сфере взаимоотношений вышестоящих органов с нижестоящими.

Рекомендательные методы — определенные советы, рекомендации о целесообразности совершения управляемыми тех или иных действий. Предоставляют объекту управления возможность самостоятельно определить пути и способы выполнения, реализации содержащихся в них советов и рекомендаций.

Диспозитивные методы — предписания, предоставляющие управляемым по взаимной договоренности самим определять взаимные права и обязанности, связанные с выполнением предписания субъекта управления.

Социально-психологические методы — методы воздействия субъекта управления на объект управления, которые опираются на объективные законы развития социологии и психологии, воздействуют с учетом коллективной психологии, психологических особенностей различных социальных групп и отдельной личности.

Методы управления социально-массовыми процессами — регулирование движения кадров, плановая подготовка, распределение, закрепление кадров, повышение престижа и др.

Методы управления коллективами, органами, группами и процессами — социальное планирование развития коллектива, методы повышения социальной и групповой активности, преемственность традиций и др.

Методы управления индивидуально-личностным поведением — создание благоприятных условий труда для работников.

Методы комплектования малых групп и коллективов — определение оптимальных количественных соотношений между работниками в коллективах (от психологической совместимости работников в значительной степени зависит психологический климат в коллективе).

Методы гуманизации труда — внесение элементов творчества в трудовой процесс, исключение однообразия.

Методы психологического побуждения — формирование мотивов труда. Применяются для активизации работника.

Методы профессионального отбора и обучения — отбор работников, обладающих психологическими характеристиками, наиболее соответствующими выполняемой работе, развитие необходимых психологических характеристик для успешного выполнения порученного дела.

Экономические методы — способы достижения целей управления на основе реализации требований экономических закономерностей.

Кадры органов внутренних дел — совокупность лиц, в качестве основной профессии или специальности выполняющих определенные нормативно-служебные обязанности в установленных рамках штатной численности органа внутренних дел и получающих за это вознаграждение в виде денежного содержания.

Кадровая функция — обеспечение нормальной деятельности органов и подразделений внутренних дел по выполнению возложенных на них обязанностей посредством подбора, расстановки, обучения и воспитания кадров, отвечающих определенным требованиям.

Кадровая политика — определяемая государством стратегия подбора, использования, подготовки и переподготовки кадров, закрепленная в законодательстве и реализуемая всеми подсистемами общества.

Подбор кадров — процесс выбора соответственно потребности кандидатов на службу, их изучение и оценка с целью выяснения пригодности для выполнения служебных обязанностей по соответствующим должностям в отраслевых, функциональных и штабных подразделениях органов внутренних дел.

Отбор кадров — выделение какого-либо кандидата из числа других по признаку наибольшего соответствия по характеру и содержанию предстоящей трудовой функции.

Поощрения — высшая оценка служебной деятельности, действенное средство воспитания сотрудников и укрепления служебной дисциплины.

Дисциплинарные взыскания — мера дисциплинарной ответственности в правоохранительных органах.

Перевод — освобождение от занимаемой должности с одновременным назначением на должность в другом правоохранительном органе без прекращения службы в правоохранительных органах.

Руководящая должность — структурная единица правоохранительного органа, наделенная полномочиями по организации деятельности подчиненного ему коллектива или отдельных сотрудников.

Рапорт — письменный доклад особой формы при обращении сотрудника к непосредственным или уполномоченным руководителям в процессе служебной деятельности.

Молодые сотрудники — лица, впервые поступившие на правоохранительную службу и проходящие ее в течение одного года со дня поступления на службу.

Кадровый резерв — сформированная в установленном порядке группа сотрудников, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на руководящие должности.

Правоохранительный орган — государственный орган, обеспечивающий соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина, законных интересов физических и юридических лиц, государства; реализующий политику государства по противодействию преступности и иным правонарушениям в соответствии со своей компетенцией; наделенный специальными полномочиями по обеспечению законности и поддержанию общественного порядка, выявлению, предупреждению, пресечению, расследованию правонарушений, исполнению судебных решений по уголовным делам.

Руководитель правоохранительного органа — первый руководитель правоохранительного органа, в подчинении которого находятся сотрудники и работники правоохранительного органа, уполномоченные руководители.

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

Нахождение в распоряжении правоохранительного органа — прохождение правоохранительной службы, не связанное с замещением штатной должности.

Сотрудник правоохранительного органа — гражданин Республики Казахстан из числа работников правоохранительных органов, которому присвоены специальное звание или классный чин либо установлен квалификационный класс.

Дисциплинарная комиссия правоохранительного органа — постоянный коллегиальный орган, создаваемый в правоохранительном органе для рассмотрения материалов служебного расследования и исследования фактов, касающихся дисциплинарного проступка в целях всестороннего, полного и объективного установления обстоятельств его совершения и вынесения рекомендации о мере дисциплинарного взыскания лицу, имеющему право назначения на должность и освобождения от должности сотрудника, привлекаемого к дисциплинарной ответственности.

Служебное расследование — деятельность по сбору и проверке материалов и сведений о дисциплинарном проступке сотрудника в целях полного, всестороннего и объективного выяснения обстоятельств его совершения.

Карьерный рост — продвижение сотрудника по службе в соответствии с этапами должностного перемещения и профессионального развития.

Полиграфологическое исследование — процедура опроса, заключающаяся в регистрации с помощью специальных медицинских датчиков отдельных физиологических реакций человека, возникающих при психофизиологическом освидетельствовании.

Психофизиологическое освидетельствование — совокупность мероприятий, направленных на всестороннюю оценку индивидуально-психологических и психофизиологических свойств кандидатов на правоохранительную службу, сотрудников.

Ротация — плановое перемещение сотрудников, занимающих руководящие должности, осуществляемое в целях оптимального использования кадрового потенциала в интересах службы.

Наставник — сотрудник, закрепляемый за молодым сотрудником, оказывающий ему практическую помощь в профессиональной подготовке и развитии.

Дисциплинарная ответственность — вид юридической ответственности, которую несут сотрудники за совершение дисциплинарных проступков, а также административных правонарушений в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

Административная ответственность — вид юридической ответственности, применение уполномоченным органом или должностным лицом административного взыскания к лицу, совершившему правонарушение.

Уголовная ответственность — обязанность лица, совершившего преступление, понести наказание, заключающееся в лишении личного или имущественного характера, имеющего своей целью его исправление, а также предупреждение совершения новых преступлений.

Дисциплинарный проступок — противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником возложенных на него обязанностей, превышение должностных полномочий, нарушение служебной и трудовой дисциплины, нарушение Кодекса чести государственных служащих Республики Казахстан (Правил служебной этики государственных служащих) либо кодексов чести (правил служебной этики, действующих в правоохранительных органах), а равно несоблюдение установленных ограничений, связанных с пребыванием на правоохранительной службе.

Выдвижение — занятие вышестоящих должностей в системе правоохранительного органа.

Откомандирование — перевод сотрудника для дальнейшего прохождения службы в других правоохранительных органах Республики Казахстан, Вооруженных Силах Республики Казахстан, других войсках и воинских формированиях Республики Казахстан, а также в системе правоохранительного органа без перерыва срока службы.

Прикомандирование — занятие должностей в других государственных органах и международных организациях с оставлением в кадрах правоохранительного органа.

Информация в ОВД — сведения, отражающие состояние преступности и охраны общественного порядка, характеризующие силы и средства ОВД, способы и методы воздействия на управляемую систему и результаты управляющих воздействий, условия и проявления внешней среды, влияющие на состояние сферы управления и эффективности деятельности ОВД.

Управленческая информация ОВД — сведения, характеризующие состояние правопорядка как объекта внешнего управления системы ОВД; состояние и деятельность самой системы ОВД; состояние и воздействие внешней среды, определяющей как состояние правопорядка, так и характер деятельности системы ОВД.

Информационное обеспечение управления — организуемая в рамках органа управления деятельность, направленная на проектирование, функционирование и совершенствование информационных систем, обеспечивающих эффективное выполнение задач управления.

Информационное обеспечение работы руководителя — организация на базе информационных систем органа внутренних дел подсистем, обеспечивающих выполнение непосредственных функций руководства им со стороны главного субъекта управления.

Документ — основной носитель информации, который обеспечивает закрепление во времени, передачу в пространстве определенных фактов, служит источником для обобщений, материалом для наведения справок.

Аналитическая работа — исследовательская, познавательная деятельность по выявлению причинных связей, тенденций и закономерностей, необходимая для обоснования принимаемых решений и оценки эффективности функционирования системы.

Оперативная обстановка — совокупность значимых для организации деятельности ОВД факторов и условий, в которых они реализуют свои правоохранительные и правоприменительные функции.

Цель изучения обстановки — оценка фактического состояния преступности и охраны общественного порядка, выявление объективных и субъективных факторов, обуславливающих это состояние, и формулирование на этой основе выводов для принятия управленческих решений.

Социальное планирование — планирование, направленное на более полное удовлетворение потребности членов производственной или территориальной общности.

Организационное планирование (планирование управленческой деятельности) — более эффективная организация работы аппарата управления в целях наилучшего решения им своих задач.

Планирование — сложная область сознательной, мыслительной деятельности. Предполагает активную роль человека в определении целей системы и средств их осуществления.

Планирование в ОВД — управленческая функция, заключающаяся в определении целей системы управления на последующий период деятельности и средств их достижения на основе выдвижения гипотезы, оперирования информацией, выработки и принятия специальных управленческих решений (планов).

План — разновидность управленческого решения, сознательный акт субъекта управления, который, опираясь на имеющуюся в его распоряжении информацию, выбирает цели действия, пути, способы и средства их достижения.

Текущий план — планирование органами внутренних дел своей деятельности на год или квартал.

Квартальные планы — мероприятия по выполнению поставленных перед ОВД задач по борьбе с правонарушениями и поддержанию общественного порядка, которые необходимо выполнить в течение квартала (трех месяцев).

Перспективный план — программа развития всего общества или каких-либо его структурных элементов на более или менее длительный период.

Перспективное планирование в органах внутренних дел — целенаправленная деятельность по составлению на длительное время системы заданий, определяющей последовательность, порядок, сроки выполнения комплекса мероприятий по совершенствованию борьбы с преступностью и охраны общественного порядка.

Специальные планы — планы решения конкретных задач по мере их возникновения, не связанные с заранее определенными временными рамками.

Планы разового использования — перечни мероприятий по решению разнообразных конкретных задач, возникающих перед ОВД в практике их работы.

Планы многократного использования, разрабатываемые в виде итоговых, — перечни мероприятий по решению постоянно или периодически повторяющихся задач.

Типовые планы — планы проведения неотложных мероприятий дежурными службами ОВД при поступлении сообщения об осложнении оперативной обстановки; создание в необходимых случаях оперативных штабов по руководству имеющимися силами и средствами, специальных групп поиска, блокирования и захвата, а также резерва личного состава и дежурных подразделений, которые могут быть немедленно введены в действие для поддержания общественного порядка.

Личное планирование — составление сотрудниками ОВД личных планов, способствующих обеспечению ритмичности работы, устранению непроизводительных затрат времени, связанных с вынужденными перерывами в работе, обеспечению оптимального режима труда сотрудников.

Управленческое решение в ОВД — решение, принимаемое в одностороннем порядке в соответствии с установленной процедурой компетентными ОВД и их сотрудниками, которое направлено на разрешение вопросов, ситуаций, возникающих в сфере управления обеспечения общественной безопасности, обладающее творческим, организующим, государственно-властным характером.

Организация исполнения управленческих решений — стадия управленческого цикла, на которой субъект управления осуществляет деятельность, состоящую из ряда мероприятий и операций организационного характера, направленных на создание и обеспечение оптимальных условий для успешного достижения исполнителями поставленных в управленческих решениях целей и задач.

Научная организация труда — комплекс организационно-технических, экономических, санитарно-гигиенических и психофизиологических мероприятий, основанных на достижениях науки и передовой практики и обеспечивающих наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов и неуклонное повышение производительности труда при сохранении здоровья человека.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изм. и доп. по сост. на 10.03.2017 г.). URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029 (дата обращения: 25.12.2017).
2. Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 г. № 226-V (с изм. и доп. по сост. на 01.01.2018 г.). URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31575252 (дата обращения: 25.12.2017).
3. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан от 4 июля 2014 г. № 231-V (с изм. и доп. по сост. на 11.07.2017 г.). URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31575852 (дата обращения: 25.12.2017).
4. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 г. № 235-V (с изм. и доп. по сост. на 11.07.2017 г.). URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31577399 (дата обращения: 25.12.2017).
5. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V (с изм. и доп. по сост. на 01.01.2018 г.). URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832 (дата обращения: 25.12.2017).
6. Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе» от 6 января 2011 г. № 380-IV (с изм. и доп. по сост. на 01.01.2018 г.). URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30916594 (дата обращения: 25.12.2017).
7. Закон Республики Казахстан «О гражданской защите» от 11 апреля 2014 г. № 188-V (с изм. и доп. по сост. на 13.06.2017 г.). URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31534450 (дата обращения: 25.12.2017).
8. Закон Республики Казахстан «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» от 23 апреля 2014 г. № 199-V (с изм. и доп. по сост. на 03.07.2017 г.). URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31538985 (дата обращения: 25.12.2017).
9. Закон Республики Казахстан «О Национальной гвардии Республики Казахстан» от 10 января 2015 г. № 274-V (с изм. от 22.12.2016 г.). URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31649585 (дата обращения: 25.12.2017).
10. Закон Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан» от 23 ноября 2015 г. № 416-V «О государственной службе Республики Казахстан» (с изм. и доп. по сост. на 11.07.2017 г.). URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36786682 (дата обращения: 25.12.2017).
11. Указ Президента Республики Казахстан «О Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 года» от 24 августа 2009 г. № 858 (с изм. и доп. от 16.01.2014 г.). URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30463139 (дата обращения: 25.12.2017).

12. Указ Президента Республики Казахстан «О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан» от 29 декабря 2015 г. № 153 (с изм. по сост. на 01.06.2017 г.). URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38035182 (дата обращения: 25.12.2017).

13. Повышение благосостояния граждан Казахстана — главная цель государственной политики: Послание Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева народу Казахстана (г. Астана, 6 февраля 2008 г.) // Казахстанская правда. 2008 г. 7 февр. № 26 (25473). URL: <http://www.adilet.gov.kz/ru/node/7509> (дата обращения: 25.12.2017).

14. Новое десятилетие — новый экономический подъем — новые возможности Казахстана: Послание Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева народу Казахстана (г. Астана, 29 января 2010 г.). URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30559064 (дата обращения: 25.12.2017).

15. Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие: Послание Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева народу Казахстана (г. Астана, 30 ноября 2015 г.). URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500002015> (дата обращения: 25.12.2017).

16. Коренев А. П. Основы управления в ОВД. — М., 2000.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Понятие и сущность социального управления.....	5
2 ОВД Республики Казахстан как социальная функциональная система.....	17
3 Методы управления в органах внутренних дел.....	31
4 Организация работы с кадрами в ОВД РК.....	35
5 Информационно-аналитическая работа в деятельности ОВД.....	70
6 Планирование в системе ОВД.....	91
7 Организация исполнения управленческих решений в системе ОВД.....	102
8 Основы организации труда в ОВД.....	118
Основные понятия, используемые при изучении курса «Основы управления в ОВД».....	124
Список использованных источников.....	133

Виктория Васильевна Мишковская

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Альбом схем

Редактор *Ибраев Г. У.*

Корректор *Бирюкова В. Т.*

Технический редактор *Стафеев Р. М.*

Сдано в набор 13.12.2017 г. Подписано в печать 29.12.2017 г.

Формат 60×84¹/₈. Печать офсетная. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 21,6. Тираж 100 экз. Заказ № 1891

Отдел организации научно-исследовательской и редакционно-издательской деятельности
Карагандинской академии Министерства внутренних дел Республики Казахстан им. Баримбека Бейсенова

Тематический план издания ведомственной литературы
Карагандинской академии Министерства внутренних дел Республики Казахстан
им. Баримбека Бейсенова на 2017 г., позиция № 29

Отпечатано в типографии Карагандинской академии
МВД РК им. Баримбека Бейсенова.

г. Караганда, ул. Ермакова, 124