

Карагандинская академия МВД Республики Казахстан им.Б.Бейсенова

ЛИ ЕВГЕНИЙ ВИКТОРОВИЧ

Современная кадровая политика ОВД РК. Отбор и подбор кадров

Шифр и наименование специальности «7М123-Правоохранительная
деятельность»

Диссертация на соискание степени магистр права
(для профильной магистратуры)
по специальности 7М123 «Правоохранительная деятельность».

Научный руководитель:

Караганда, 2020 год

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1. Концептуальные основы кадровой политики Республики Казахстан.....	8
1.1 Кадровая политика в системе государственного управления: сущность, ее роль и значение.....	8
1.2 Разработка, становление и развитие кадровой политики в системе ОВД РК.....	9
2. Теоретические аспекты основных направлений кадровой политики ОВД РК.....	12
2.1 Отбор и подбор кандидатов на службу в органы внутренних дел.....	12
2.2 Назначение на должность и прохождение службы в ОВД РК.....	14
3. Практика реализации кадровой политики в системе ОВД РК: современные тенденции и пути совершенствования.....	17
3.1 Специальное профессиональное образование, как основной элемент механизма реализации кадровой политики в ОВД РК.....	17
3.2 Сравнительно-правовой анализ кадровой политики правоохранительных органов стран ближнего зарубежья и предложения по совершенствованию казахстанской модели кадровой политики в современных условиях.....	18
3.2 Международный опыт кадровой политики правоохранительных органов и предложения по совершенствованию казахстанской модели кадровой политики в современных условиях.....	19
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	21
Список использованных источников.....	22

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящем проекте использованы ссылки на следующие стандарты:

1. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана от 02.09.2019 года // https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana
2. Указ Президента Республики Казахстан от 24 августа 2009 года № 858 «О Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 года» (с изменениями и дополнениями от 16.01.2014 г.) // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30463139
3. Постановление Правительства Республики Казахстан от 1 апреля 2014 года № 292 «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Государственной программы дальнейшей модернизации правоохранительной системы Республики Казахстан на 2014-2020 годы» (с изменениями от 31.12.2014 г.) (утратило силу) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31536486#pos=0;100&sel_link=1005303868
4. Постановление Правительства Республики Казахстан от 27 декабря 2018 года № 897 Об утверждении Дорожной карты по модернизации органов внутренних дел Республики Казахстан на 2019 – 2021 годы // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000897>

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

В настоящем проекте применяют следующие термины с соответствующими определениями, обозначениями и сокращениями:

МВД – министерство внутренних дел;

РК – Республика Казахстан;

ст. – статья;

п. – пункт;

пп. – подпункт;

ч. – часть;

ОВД – органы внутренних дел;

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования в рамках данного магистерского проекта. В Республике Казахстан (далее – РК) за весь период независимости реализована кардинальная модернизация политической, экономической и социальной сфер жизни общества. Результат данных преобразований заложен в высоких темпах экономического роста, согласие и стабильность многонационального общества. Как отмечает Президент РК К-Ж. Токаев: «Ключевой фактор усиления защиты прав граждан и их безопасности - это глубокие реформы правоохранительной и судебной систем. Одна из самых актуальных задач - это полноценная реформа правоохранительной системы» [1].

По факту модернизация распространяется на все сферы без исключения - экономику, политику, социальную жизнь страны. Результат должен быть представлен в виде продвижения республики в сообщество, в котором состоят 30 стран мира, являющихся конкурентоспособными. Новейшие функциональные потребности демократического общества, меняющиеся на постоянной основе социально-экономические условия, требуют настоятельно дальнейшего совершенствования системы государственного управления государственных институтов страны, государственной кадровой политики. Эффективность политического управления и политической власти находятся в тесной взаимосвязи с проведением кадровой и административной реформ, от которых находится в зависимости успешность реализации различных политических функций кадровой политики государства. В данном контексте особую роль следует отвести модернизации правоохранительной системы, которая является важнейшим условием становления правового государства и последующего обеспечения внутренней и внешней стабильности, а также благополучия казахстанского общества.

Организация правоохранительной деятельности, система обеспечения правопорядка, которые сложились в РК, соответствует не в полной мере запросам общества и новым экономическим, политическим условиям функционирования государства. Одна из ключевых причин сложившейся ситуации – это несовершенство системы работы с кадрами, действующей в стране. Поэтому актуальность исследуемых в магистерском проекте проблем фундаментального характера, обуславливается потребностью в кардинальном осмыслении и построении кадровой государственной политики в правоохранительных органах, где должно стать главенствующим принципом - обеспечение способности реагировать своевременно на вызовы времени и обеспечение функциональной устойчивости.

Актуальность темы магистерского проекта обусловлена также настоятельной необходимостью в отношении разработки теоретико-методологической основы изменений и дополнений к имеющейся концепции кадровой политики правоохранительных органов РК как единой базы в целях обоснования тактики и стратегии ее реализации. Особую актуальность при этом

приобретает потребность теоретического осмысления и обозначения политических функций государственной кадровой политики, так как в кадровой политике РК в настоящее время периодически происходят качественные кардинальные изменения, которые вызваны происходящими на практике процессами в отношении последующего совершенствования государственной службы в РК и реформированием системы государственного управления. Являются практически неизученными социальные технологии кадровой политики, организационно-правовые механизмы правоохранительных органов. При этом они в онтологическом плане являются жизненно необходимыми. Таким образом, механизмами реализации государственной кадровой политики являются сложные объекты научного анализа, технологическая, нормативная обеспеченность в правоохранительных органах. Они обладают присущими им особенностями и отличаются значительно от государственной службы своим концептуальным строением.

Цель магистерского проекта – провести анализ современной кадровой политики ОВД РК. Рассмотреть процедуры отбора и подбора кадров.

Задачи магистерского проекта:

- выявить концептуальные основы кадровой политики Республики Казахстан;
- рассмотреть кадровую политику в системе государственного управления, определить ее сущность, роль и значение;
- изучить возможные этапы разработки кадровой политики в системе ОВД РК;
- определить становление и развитие кадровой политики в системе ОВД РК;
- изучить теоретические аспекты основных направлений кадровой политики ОВД РК;
- рассмотреть основные этапы отбора и подбора кандидатов на службу в органы внутренних дел;
- провести анализ относительно назначения на должность и прохождения службы в ОВД РК;
- рассмотреть практику реализации кадровой политики в системе ОВД РК: современные тенденции и пути совершенствования;
- рассмотреть специальное профессиональное образование, как основной элемент механизма реализации кадровой политики в ОВД РК;
- провести сравнительно-правовой анализ кадровой политики правоохранительных органов стран ближнего зарубежья и внести предложения по совершенствованию казахстанской модели кадровой политики в современных условиях;
- отразить международный опыт кадровой политики правоохранительных органов и предложения по совершенствованию казахстанской модели кадровой политики в современных условиях.

Объект исследования – кадровая политика ОВД РК.

Предмет исследования - механизмы управления системой формирования потенциала.

Практическая значимость заключается в том, что основные положения можно использовать в политико-правовой сфере: при разработке законодательно-нормативных документов государственной кадровой политики, в работе с кадрами правоохранительных органов МВД, для учебного процесса в ведомственных высших учебных заведениях.

Связь данной работы с правовой политикой заключается в том, что при разработке данного магистерского проекта использованы актуальные действующие правовые акты и соответствующие материалы.

1. Концептуальные основы кадровой политики Республики Казахстан

1.1 Кадровая политика в системе государственного управления: сущность, ее роль и значение

Являясь сферой деятельности человека, кадровая политика модернизируется и совершенствуется на постоянной основе, приобретая новые методы и формы реализации.

Те процессы модернизации, которые происходят в настоящий момент, заложены в документах высокого государственного значения, а именно в Посланиях –экс, а так же действующего Президента РК. Указанные послания направляют на стратегическое развитие казахстанского общества. Обозначены четкие ориентиры, каким именно должно быть государство в самые ближайшие годы. В посланиях определяются приоритеты ключевого характера в отношении совершенствования работы государственных институтов. Указанные задачи актуальны как никогда для дальнейшего развития и последующего совершенствования правоохранительной деятельности в условиях постоянно приходящих вызовов, имеющих отношение к политике и экономике, а также процессов глобализации в мировом масштабе.

В концепции правовой политики РК на период с 2010 до 2020 года указано, что необходимо определять четкие критерии по оценке деятельности правоохранительных органов: количественные и качественные показатели, где главный показатель деятельности правоохранительных органов заключается в уровне доверия граждан [2].

Современные проблемы в кадровой политике оказывают препятствие в построении совершенной, новой системы, которая бы позволила выстраивать работу правоохранительного блока, в своей деятельности направленного на повышение доверия населения. Непосредственным образом недостатки кадровой политики влияют на эффективность системы в целом. Исследование, проводимое в рамках данного магистерского проекта, показывает, что свойственен всем правоохранительным структурам ряд недостатков общего характера:

- недостаточная воспитательная работа;
- поверхностный подход к вопросам физической подготовки;
- поверхностный подход к вопросам к профессиональной подготовке;
- низкое качество изучения кандидатов на службу, неполнота анализа;
- неэффективная организационно-штатная работа;
- дублирование различных функций;
- нерациональное изменение штата без учета на самом деле реальной нагрузки на персонал;
- отсутствие четкой системы планирования кадров;
- отсутствие четкой расстановки кадров;
- отсутствие четких критериев оценки полученных результатов в работе.

Именно поэтому требуются кардинальные и системные меры для решения данных проблем. Одной из них является модернизация кадровой системы, отбор, развитие сотрудников, соответствующие современным требованиям. Данные идеи сформулированы в Концепции кадровой политики правоохранительных органов, одобренной Указом бывшего Главы государства. Данный документ определяет новый вектор развития кадровой работы правоохранительного блока. Положения Концепции в целом содержат направления поэтапного, системного реформирования кадровой политики правоохранительных органов, которые призваны сформировать высокопрофессиональный кадровый состав, имеющий возможности компетентно решать ранее поставленные задачи. Стратегические направления Концепции кадровой политики содержались в плане Государственной программы по дальнейшей модернизации правоохранительной системы на 2014-2020 годы [3], но в настоящее время программа уже утратила силу.

1.2 Разработка, становление и развитие кадровой политики в системе ОВД РК

Кадровая политика, преобладавшая в годы СССР, стала наследием независимого Казахстана, в целом работала она безотказно и консервативно. Поэтому события, случившиеся в августе 1991 года [4], от государственной власти потребовали быстрой ориентации в сложившейся ситуации, потребовали отказа от изживших себя форм работы, поиска и применения эффективных методов, в том числе и в кадровых вопросах.

Как указывалось выше, центральная задача развития по Концепции - сотрудник. Все кадровые процессы, которые с ним связаны, осуществляться будут в рамках пяти направлений с учетом стандартов и инноваций в области кадрового менеджмента.

Первое направление – внедрение планирования потребностей в кадрах. С одной стороны, в правоохранительной системе можно наблюдать избыток сотрудников по одним специальностям и дефицит – по другим. Внедрение обязательного планирования кадровых ресурсов позволило бы в четкости определять, а какие именно кадры необходимы нам и как их подготовить.

Второе направление – это отбор, аттестация и расстановка кадров. Кадровые назначения по послужным спискам, где приводятся анкетные данные: образование, год рождения, трудовая деятельность, заключение медкомиссии, поощрения и т.д., порождают дилемму, как правило. Кандидат может соответствовать требованиям по формальным признакам, но при этом неизвестно, каков его реальный потенциал на самом деле, какова социальная активность, в чем заключается жизненная позиция, есть ли устойчивость взглядов и принципов, обладает ли он честностью и чувством долга, на каком уровне у него патриотизм к своему государству.

Чтобы иметь возможность решить данную проблему появилась потребность в составлении портрета наиболее подходящего сотрудника. Кроме

этого, нужно чтобы были в курсе сами претенденты о предъявляемых к ним требований, чтобы иметь хоть какое-то представление. Поэтому заложены в Концепции меры, которые направлены на совершенствование отбора и расстановки кадров:

- введение системы «интегрального показателя конкурентоспособности»;
- определение нравственных качеств;
- применение новых методов по оценке персонала;
- полиграфологическое исследование.

Кроме оценки и отбора персонала, вводится программа постаттестационного развития. Если раньше, по результатам аттестации сотрудника понижали в должности или вовсе увольняли, то в Концепции предусматривается, что по результатам аттестации, предусмотрена разработка индивидуальных программ профессиональной самоподготовки для каждого сотрудника. Результаты освоения данных программ рассматриваться будут как один из основных критериев оценки при последующей аттестации, а также будут являться основой для планирования карьеры сотрудника.

Третье направление Концепции – это профессиональное развитие кадрового потенциала. Вся система правоохранительных органов должна способствовать новым принятым сотрудникам, способствовать повышению ими своих деловых качеств, развития их как профессионалов и как личностей в соответствии установленным требованиям.

В частности, модернизация системы ведомственного образования, предусматривает также кардинальное изменение системы переподготовки и повышения квалификации, работа с молодыми сотрудниками, повышение уровня овладения государственным языком, информационное обеспечение работы, развитие инфраструктуры огневой и физической подготовки.

Четвертое направление Концепции – оптимизация организационно-штатных структур. Вся работа конкретного органа будет описана в виде технологических схем, а работа каждого сотрудника – в виде алгоритма действий. Предусматривается стандартизация всех работ с указанием порядка и содержания действий на отдельных участках работы. Один из них тесно связан со штатной численности, и другой важный вопрос – это дифференциация оплаты труда. Заработная плата должна напрямую зависеть от качества и результативности. Для этого будут установлены классности по должностям с уровнем оплаты по каждой из них. Безусловно, Концепция – это лишь общее видение того, как и в каком направлении, мы должны двигаться в ближайшие годы. В целом, мы расцениваем Концепцию, как возможность серьезной «перезагрузки» действующей кадровой системы.

И, наконец, пятое направление - воспитательная работа и мотивация сотрудников. Включает, внедрение особой корпоративной культуры; обеспечения благоприятного морально-психологического климата; формирования дисциплинарной ответственности. Планируется разработка стандартов корпоративной культуры, проведение постоянного социологического мониторинга состояния морально-психологического

климата, внедрение практики детального анализа обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, выяснение его причин.

В целом, реализация Концепции потребует разработку и внедрение ряда новых кадровых технологий, на основе которых будет формироваться профессиональный кадровый потенциал. Конечная цель презентуемых сегодня документов – это создание эффективной кадровой системы в правоохранительных органах и, как следствие, повышение уровня доверия населения к ним. Как уже было отмечено, Концепция станет основой для разработки законодательных и иных нормативных правовых актов. И в этой работе, учитывая активную фазу развития нашего государства, интересен национальный опыт других государств. Анализ, проводившийся на стадии создания Концепции, показал, что зарубежный опыт необходимо тщательно изучать, вместе с этим, выстраивать отечественный опыт работы с персоналом с учетом социально-экономических и политических условий.

Как на примере Карагандинской академии имени Баримбека Бейсенова МВД РК реализовывается план мероприятий [5] по реализации Дорожной карты по модернизации ОВД в период 2019-2021 годы [6]. План разделен на восемь направлений:

- оптимизация организационно-штатной структуры;
- улучшение системы оплаты труда и социальной защиты сотрудников;
- отбор и подготовка кадров, модернизация, ведомственного образования;
- новые форматы работы с населением;
- внедрение новых критериев оценки;
- устранение причин и условий, способствующих коррупции;
- улучшение материальной базы и цифровизация процесса;
- модернизация технической укреплённости академии.

2. Теоретические аспекты основных направлений кадровой политики ОВД РК

2.1 Отбор и подбор кандидатов на службу в органы внутренних дел

Кадровое планирование реализуется посредством комплекса взаимосвязанных мероприятий, объединенных в стратегическом или оперативном плане работы с персоналом.

К технологиям и методам управления персоналом в правоохранительных органах относятся этапы:

- кадровое планирование;
- отбор сотрудников и способы замещения должностей;
- адаптация сотрудников;
- мотивация кадров;
- оценка сотрудников и кадрового потенциала;
- управление карьерой сотрудника;
- кадровый резерв – формирование, оценка и подготовка;
- информационное обеспечение системы управления персоналом;
- социальное обеспечение и защита кадров.

Категории персонала:

- обладание работниками теми или иными качественными характеристиками определяет структуру персонала организации по категориям:

- а) руководители,
- б) специалисты,
- в) служащие,
- г) рабочие.

В системе правоохранительной службы:

- сотрудники;
- гражданские служащие;
- такое разделение осуществляется с реестром должностей;
- категории персонала структурируются по профессиям и квалификации;
- структура персонала должна быть адекватна целям и задачам организации. Это порождает необходимость планировать потребности в персонале – кадровое планирование.

Оперативный план работы с сотрудниками в органе включает следующие основные этапы планирования:

- потребность в сотрудниках;
- найм сотрудников;
- служебная карьера;
- финансовые и материальные вложения сотрудников.

Прогнозирование потребности в кадрах:

- характерная черта кадрового планирования в персонале является предварительная разработка прогноза потребности в персонале и подготовка опережающих кадровых решений;

- с прогнозированием потребности в кадрах связаны усилия по разработке мероприятий и путей достижения желаемого будущего кадрового состава органа;

- поэтому под прогнозированием в органах понимается такая система комплексных решений, на основе которой можно строить прогноз развития состава персонала с учетом развития самого органа;

- в период реорганизации органа или перехода на новые технологии используются экспертные методы. Рассчитывается количество рабочих мест и классификация по категориям сотрудников.

Расчет численности работающих формируется по четырем направлениям:

- планирование потребностей в кадрах на предстоящий период;
- зависимость потребности в кадрах от объема предоставляемых услуг;
- планирование возможного выбытия (декретный отпуск, пенсия, увольнение по состоянию здоровья, увольнение по отрицательным мотивам);
- планирование резерва.

Потребность органа в сотрудниках это установление необходимых количественных и качественных характеристик сотрудников, соответствующих выбранной стратегии развития органа. Перед определением потребности в сотрудниках целесообразно сначала проанализировать имеющийся в органе кадровый состав с количественной и качественной стороны и на этой основе оценить будущий кадровый состав с помощью имеющихся инструментов – информационной техники и методик оценки сотрудников в количественном и качественном соотношении.

Количественная цель определения потребности в сотрудниках состоит:

- в установлении его количества, необходимого для надлежащего выполнения сотрудниками должностных и профессиональных обязанностей;
- в этом случае принимаются решения о потребности в них – количестве и качестве, времени и продолжительности, а также месте;
- потребность в сотрудниках устанавливается на определенное время или к определенному сроку.

Количественная потребность в сотрудниках подразумевает число сотрудников определенного возраста и пола, необходимых для исполнения возложенных на них функций. Качественная потребность рассматривается, если нужно учесть квалификацию сотрудников.

При планировании потребности в сотрудниках следует различать общую и дополнительную потребность:

- общая потребность представляет собой всю численность сотрудников, необходимую органу для выполнения должностных функций;
- дополнительная потребность, представляющая количество сотрудников, которое необходимо в планируемом периоде дополнительно к имеющейся численности базового периода, обусловленной текущими нуждами органа.

Отбор персонала. Среди кадровых технологий одной из важнейших является именно отбор персонала. Это комплексная кадровая технология, обеспечивающая соответствие качеств человека требованиям вида

деятельности или должности в органе. Отбор это многоактное действие, в котором человек участвует на протяжении всей своей активной профессиональной деятельности.

Следует отличать отбор при поступлении на службу и отбор, многократно проводимый в период нахождения на службе. При отборе человека на службу происходит идентификация его характеристик с требованиями, выдвигаемыми правовыми актами и конкретной должностью, ее предметной областью. Происходит процесс отбора из общих требований к человеку относительно социальных качеств. Это как правило требования к уровню образования, физическому и психологическому состоянию, предельными границами возраста, знанию законодательной базы и другие.

Органы внутренних дел РК являются правоохранительным органом, предназначенным для защиты жизни, здоровья, прав и свобод человека и гражданина, интересов общества и государства от противоправных посягательств, охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности [7]. Правовую основу деятельности органов внутренних дел составляют Конституция РК [8] и иные правовые акты РК [9]. Если международным договором, ратифицированным Республикой Казахстан, установлены иные правила, чем те, которые содержатся в Законе об ОВД РК, то применяются правила международного договора.

2.2 Назначение на должность и прохождение службы в ОВД РК

Многократно проводимый отбор в период нахождения на службе это пролонгированный отбор, проводится в процессе профессионального развития и изменения должностного статуса сотрудника. Пролонгированный отбор существует и при распределении профессиональных задач, которые выполняются сотрудниками по поручению руководителя в повседневной деятельности органа.

Дополнительные виды отбора:

- отбор для обучения сотрудников;
- отбор при сокращении;
- отбор при переводе в другое подразделение.

При всех этих видах отбора имеют приоритет профессиональные характеристики сотрудника, поскольку социальные характеристики адекватны требованиям правоохранительной службы, иначе он не был бы сотрудником.

При отборе необходимо учитывать базовые принципы:

- принцип гарантии – равенство прав и свобод гражданина;
- принцип запрещения любых форм ограничения прав – по социальной, религиозной, национальной принадлежности;
- принцип равных прав и свобод и равных возможностей их реализации – по половому признаку;
- принцип равного права – свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессии;

- принцип равного доступа граждан к государственной службе.

Ввиду того что отбор сотрудников представляет собой одну из сложных кадровых технологий, то для ее осуществления важно соблюсти условия:

- определить наиболее общие характерные черты службы как социального института и на их основе сформулировать существенные социальные требования к человеку;

- раскрыть содержание, характер, условия профессиональной деятельности сотрудника, задаваемые службой как публичным, социальным, правовым и организационным институтом по обеспечению выполнения функций государства;

- сформулировать и установить официально (конституировать) с учетом специализации должности и социальных требований к службе необходимые профессионально-квалифицированные требования (профессиограмму должности) к претендентам на замещение должности;

- изучить, используя разнообразные методы качества и способности претендентов на должности и произвести их сопоставление (идентификацию) с требованиями соответствующей должности;

- установить полномочия субъектов управления процессом отбора, порядок его проведения и оформления его результатов.

Подбор сотрудников отличается от отбора. При отборе происходит поиск людей на определенные должности, отвечающих требованиям социального института. А при подборе осуществляется поиск, идентификация требований различных должностей, видов деятельности, в сфере правоохранительной службы с известными возможностями, накопленными профессиональными знаниями, опытом, стажем, способностями.

Трудовая адаптация сотрудников – это приспособление, привыкание к требованиям профессии, усвоение производственно-технических и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций. Оцениваются результаты адаптации по качественным и количественным показателям труда по отношению сотрудника к органу, которое проявляется в его ориентации на перемену или сохранение места работы, должности, профессии, повышения квалификации.

Прослеживаются следующие стадии в процессе адаптации. Отношение к нормам поведения в органе: приемлет, не приемлет, разделяет или нет.

Первый тип, который приемлет: полностью принимает нормы поведения, старается, чтобы его действия не входили в противоречие с интересами органа. Результаты действий такого сотрудника зависят в основном от его личных возможностей и способностей.

Второй тип (не приемлет): не принимает ценности организации, но при этом ведет себя в соответствии с принятыми нормами поведения в организации, является ненадежным сотрудником, хоть и хорошим.

Третий тип (разделяет): приемлет ценности организации, но нормы поведения не принимает. Возникают в процессе трудовой деятельности трудности во взаимоотношениях с коллегами и руководством.

Четвертый тип (не разделяющие): не принимает нормы поведения и ценности организации не разделяет. Такими сотрудниками провоцируются конфликтные ситуации, которые могут нанести ущерб органу.

Мотивация это процесс побуждения человека при помощи внутриличностных и внешних факторов к определенной деятельности, направленной на достижение общих и индивидуальных целей. Постоянное мотивирование деятельности сотрудников на основе баланса их интересов и потребностей органа основано на исследовании мотивов и потребностей. Стимулы это внешние причины, побуждения, которые могут вызвать разные мотивы. Они ориентированы на удовлетворение потребности, их можно запланировать, отследить, отменить. Чтобы стимул вызвал мотивы нужно, чтобы он был осознанным и принятым личностью.

3. Практика реализации кадровой политики в системе ОВД РК: современные тенденции и пути совершенствования

3.1 Специальное профессиональное образование, как основной элемент механизма реализации кадровой политики в ОВД РК

Дорожная карта по модернизации ОВД РК на 2019-2021 г.г. в разделе «Отбор и подготовка кадров. Модернизация ведомственного образования» предусматривает один из пунктов, который гласит о том, что в приоритете повышение качества специальной первоначальной подготовки, увеличение сроков прохождения специальной первоначальной подготовки до 6 месяца следствия и дознания [6].

Карагандинской академией МВД РК им.Б.Бейсенова, к примеру, в целях реализации данного направления был подготовлен и на практике осуществлен комплекс мероприятий по подготовке специалистов на базе высшего юридического образования по линии следственной службы.

Лица, которые впервые поступают в ОВД, проходят специальное первоначальное обучение в целях ускоренного приобретения умений, знаний, навыков и норм поведения, необходимых для выполнения служебных обязанностей по конкретной должности. Стажеров обеспечивают 3-х разовым питанием, проживанием в благоустроенном общежитии, библиотечным фондом, который способен помочь овладеть знаниями, получаемыми в процессе обучения с обширным использованием инновационных форм и методов. Специальное первоначальное обучение осуществляется в организациях образования Министерства внутренних дел РК.

Порядок приема и прохождения специального первоначального обучения заключается в следующем. Отбор лиц на службу в ОВД для направления на специальное первоначальное обучение и оформление личных дел осуществляется кадровыми аппаратами департаментов полиции городов Алматы, Астаны, Шымкента, областей и на транспорте. На специальное первоначальное обучение направляют лица, впервые поступающих на службу в ОВД, выдержавшие испытательный срок.

На занятиях подлежат изучению: специальная подготовка; правовая подготовка; профессионально-психологическая подготовка; криминалистика; первичная медицинская помощь; огневая подготовка; боевые приемы борьбы; специальная техника; Уставы, ведение делопроизводства.

Срок обучения на курсах специального первоначального обучения для лиц, впервые поступающих в ОВД, на должности рядового и младшего начальствующего состава – 6 месяцев (5 месяцев обучение и 1 месяц практика).

Слушатель после успешного прохождения обучения в течение одного месяца назначается на должность и ему присваивается специальное звание с зачислением в кадры Министерства внутренних дел Республики Казахстан. Срок обучения на курсах специального первоначального обучения засчитывается в стаж службы в ОВД РК (выслугу лет).

3.2 Сравнительно-правовой анализ кадровой политики правоохранительных органов стран ближнего зарубежья и предложения по совершенствованию казахстанской модели кадровой политики в современных условиях

Если обратиться к опыту ближнего зарубежья, например, к Российской Федерации, то проведенным анализом выявлено следующее. В российской юридической литературе указывается на наличие множества существующих подходов к использованию различных процедур (включая конкурс) отбора на государственную службу:

- специализированный;
- профессиональный;
- командный;
- комплексный.

Специализированный представляет собой следующее. Это когда отбор нацелен на поиск высококлассного специалиста узкого профиля под данную конкретную должность. Такое отбор применяется при отборе специалистов в аппараты профильных комитетов и управлений так называемого «центрального аппарата».

Профессиональный подход – это когда отдается предпочтение не столько образованию и специальности, сколько стажу и опыту практической работы служащего, при отборе по системе внутренней ротации, являющийся доминирующим.

Командный. При нем решение кадровых вопросов осуществляется по признакам личной преданности, землячества, политической лояльности, широко используемый в российской кадровой политике.

Комплексный - это когда при отборе учитываются в равной мере личностные профессиональные и культурно-мировоззренческие характеристики претендента, доминирующий в практике развитых стран [10, с.16].

Конкурсный отбор полностью, к сожалению, не внедрен в систему формирования корпуса сотрудников правоохранительных органов, не распространяется на центральный аппарат, а лишь действует на местах при отборе участковых инспекторов и сотрудников дорожной полиции.

В соответствии с потребностью последующего усиления эффективности службы в ОВД РК и повышения результативности реформ, проводимых в ней, весьма актуальными остаются проблемы аттестации и обучения как способов повышения профессионализма сотрудников. Что касается, института аттестации сотрудников ОВД, то он и ранее практиковался, но при этом эпизодически, в основном только при назначении сотрудников на вышестоящие должности, либо при увольнении их исключительно по отрицательным мотивам. Не отражались ее результаты на качестве персонала ОВД, а в целом сама процедура носила формализованный характер. Об этом свидетельствуют результаты аттестации заместителей начальников ГУВД-УВД: из 44 офицеров

19 не смогли с первого раза подтвердить свое право на занятие нынешних должностей и через полгода будут вновь проходить аттестацию [11].

Что касается ОВД РК, то многолетняя сложившаяся практика, с учетом специфики службы в правоохранительных органах отмечает то, что аттестуемого оценивать должен его непосредственный руководитель (вышестоящий), т.к. именно он полностью отвечает за сотрудника.

Сотруднику должна давать оценку аттестационная комиссия. Именно поэтому приобретает особое значение вопрос о ее формировании. Она создается Министром внутренних дел, Командующим внутренними войсками МВД, начальниками Главных управлений внутренних дел, Управлений внутренних дел областей, городов Нур-Султан и Алматы и на транспорте, учебных заведений МВД по представлению кадровой службы и состоит из членов и секретаря комиссии в количестве не менее пяти человек.

Сегодня одной из первоочередных задач реформирования ОВД РК должна быть определена новая кадровая политика. В целях повышения профессионализма и компетентности кадров необходимо сформировать кадровый резерв и организовать аттестацию личного состава. На вакантные должности должны назначаться сотрудники успешно прошедшие аттестацию и конкурсный отбор при строгом соответствии квалификационным требованиям к должности. Проведенная кадровая реформа в органах внутренних дел способствовала созданию эффективной системы формирования профессионального корпуса сотрудников, а именно участковых инспекторов полиции и сотрудников дорожной полиции ОВД РК. Целью данной реформы являлось создание ясных, справедливых и прозрачных процедур при кадровых назначениях. Однако, по мнению части личного состава были опасения, что это может привести к путанице в кадровой работе, созданию необоснованных барьеров для карьерного роста сотрудников МВД РК среднего и младшего звена [11]. Таким образом, правильно построенная система конкурсного отбора и аттестации позволят не только комплексно и объективно оценивать сотрудников, но и будет свидетельствовать об уровне кадровой работы в ОВД РК, а также стимулировать самих сотрудников на повышение своей профессиональной квалификации, и служить своеобразным трамплином для дальнейшего их продвижения по службе.

3.2 Международный опыт кадровой политики правоохранительных органов и предложения по совершенствованию казахстанской модели кадровой политики в современных условиях

В настоящее время есть потребность в качественном улучшении деятельности правоохранительных органов с помощью системного изменения работы с кадрами, внедрения эффективной кадровой политики. Для этого всесторонне проведена практика изучения зарубежного опыта кадрового обеспечения ряда стран СНГ, США, Германии, Сингапура, Великобритании, Польши и других.

За рубежом кадровое планирование осуществляется как правило на краткосрочную и среднесрочную перспективу. Определяются специализация и уровень профессиональной квалификации будущих сотрудников наряду с количеством требуемых специалистов. При отборе кадров является обязательным наличие высшего образования в отношении кандидатов на офицерские должности. Является серьезным преимуществом высокий уровень образования. Обеспечивается стабильное закрепление кадров эффективной системой адаптации молодых специалистов и развитым институтом наставничества. Главный фактор привлечения и сдерживания на службе конкурентоспособных и высококлассных специалистов является высокий уровень социальных гарантий.

Достаточно распространена практика промежуточной (внеочередной) аттестации сотрудников, имеющих недостаточный уровень профессионализма (Германия, США, Франция). В Китае является обязательным прохождение аттестации для поступающих на службу, а во Франции – при продвижении по службе. В США, Германии и ряде других стран ежегодно проводится помимо аттестации оценка эффективности служебной деятельности сотрудников, от чего зависит дальнейший карьерный рост и уровень оплаты труда.

В США, Грузии, Германии, Франции, Японии и большинстве других развитых стран система ведомственного образования правоохранительных органов трехуровневая:

- начальные ускоренные курсы общей подготовки;
- базовое специальное образование;
- высшие курсы для руководящего состава правоохранительных органов.

Главным требованием к профессиональной подготовке является соответствие выпускаемых специалистов потребностям практики. США, Германия в вопросах организационно-штатного обеспечения используют передовой опыт корпоративного управления. В основе лучшей мировой практики принят «процессный подход». Особенностью воспитательной работы в правоохранительных органах развитых зарубежных стран является выработка и привитие особой корпоративной культуры и этики сотрудникам, специальное обучение правилам поведения в отношениях с гражданами в различных ситуациях. Основной акцент делается в дисциплинарной практике на профилактику.

Неотъемлемая часть успеха воспитательной работы - это гибкая система мотивационных факторов, среди которых значительную роль следует отвести моральному стимулированию сотрудников. Популярная мера - денежное премирование сотрудников в зависимости от эффективности и прочих показателей службы.

Наряду с опытом развитых зарубежных стран применима отечественная положительная практика, что обеспечивает преемственность и инновационность подходов к кадровому обеспечению правоохранительных органов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, достигнута цель магистерского проекта – проведение анализа современной кадровой политики ОВД РК. Рассмотрены процедуры отбора и подбора кадров.

Выполнены задачи магистерского проекта:

- выявлены концептуальные основы кадровой политики Республики Казахстан;
- рассмотрена кадровая политика в системе государственного управления, определена ее сущность, роль и значение;
- изучены возможные этапы разработки кадровой политики в системе ОВД РК;
- определены становление и развитие кадровой политики в системе ОВД РК;
- изучены теоретические аспекты основных направлений кадровой политики ОВД РК;
- рассмотрены основные этапы отбора и подбора кандидатов на службу в органы внутренних дел;
- проведен анализ относительно назначения на должность и прохождения службы в ОВД РК;
- рассмотрена практика реализации кадровой политики в системе ОВД РК: современные тенденции и пути совершенствования;
- рассмотрено специальное профессиональное образование, как основной элемент механизма реализации кадровой политики в ОВД РК;
- проведен сравнительно-правовой анализ кадровой политики правоохранительных органов стран ближнего зарубежья и внести предложения по совершенствованию казахстанской модели кадровой политики в современных условиях;
- отражен международный опыт кадровой политики правоохранительных органов и предложения по совершенствованию казахстанской модели кадровой политики в современных условиях.

Список использованных источников

1. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана от 02.09.2019 года // https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana
2. Указ Президента Республики Казахстан от 24 августа 2009 года № 858 «О Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 года» (с изменениями и дополнениями от 16.01.2014 г.) // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30463139
3. Постановление Правительства Республики Казахстан от 1 апреля 2014 года № 292 «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Государственной программы дальнейшей модернизации правоохранительной системы Республики Казахстан на 2014-2020 годы» (с изменениями от 31.12.2014 г.) (утратило силу) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31536486#pos=0;100&sel_link=1005303868
4. Тойшибекова А., Мазоренко Д., Каримова Ж. Три дня августа 1991 года в воспоминаниях казахстанцев <https://vlast.kz/istorija/18863-tri-dna-avgusta-1991-go-v-vozpominaniah-kazahstancev.html>
5. Дарменов А. План мероприятий Карагандинской академии МВД РК им. Б. Бейсенова по реализации Дорожной карты по модернизации ОВД на 2019-2021 годы, утвержденный 15.09.2019. – К., материалы КА МВД РК им. Б. Бейсенова. – 10 с.
6. Постановление Правительства Республики Казахстан от 27 декабря 2018 года № 897 Об утверждении Дорожной карты по модернизации органов внутренних дел Республики Казахстан на 2019 – 2021 годы // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000897>
7. Закон Республики Казахстан от 23 апреля 2014 года № 199-V «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 27.12.2019 г.) // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31538985#pos=42;-108
8. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.03.2019 г.) // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1005029
9. Распоряжение Премьер-Министра Республики Казахстан от 10 июня 2014 года № 81-р «О мерах по реализации законов Республики Казахстан от 23 апреля 2014 года «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» и «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам деятельности органов внутренних дел» (с изменениями от 27.02.2015 г.) // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31570030#pos=31;103
10. Охотский Е.В. Государственная служба в Парламенте: отечественный и зарубежный опыт. - М.: Юрист, 2002. - с. 216.

11. Турисбеков З.К. Все наши недочеты от плохих кадров
[//http://www.gazeta.kz/art.asp?aid=36738](http://www.gazeta.kz/art.asp?aid=36738)