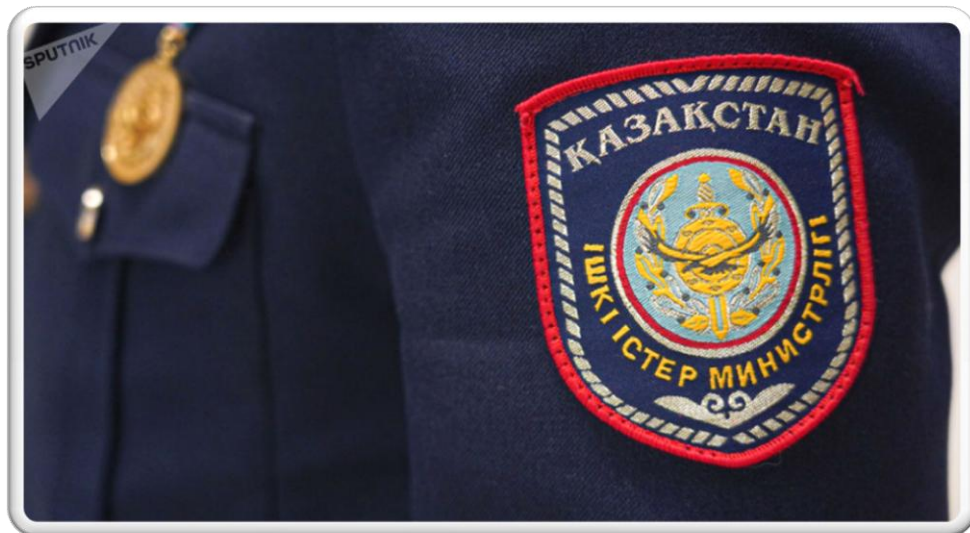


**Костанайская академия Министерства внутренних дел
Республики Казахстан имени Ширакбека Кабылбаева**



МЕДВЕДЕВА А.Н.

**КУРС ЛЕКЦИЙ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНАХ
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ»
(для сотрудников местной полицейской службы)**



Костанай, 2021

УДК
ББК

С

Рекомендовано к изданию Ученым советом
Костанайской академии МВД РК имени Шракбека Кабылбаева

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

А.С. Ахмагамбетов – заместитель начальника ОМПС УП
г.Петропавловска, подполковник полиции

Н.А. Тулкинбаев – начальник кафедры организации социальной
работы в ОВД Костанайской академии МВД Республики Казахстан
имени Шракбека Кабылбаева, кандидат педагогических наук, доцент,
полковник полиции

Курс лекций по дисциплине «Основы управления в органах
внутренних дел» / автор-составитель А.Н. Медведева. Костанай:
Костанайская академия МВД Республики Казахстан имени Шракбека
Кабылбаева, 2021. – 340 с.

ISBN

*В представленном курсе лекций изложены теоретические и
практические вопросы управления применительно к сфере
деятельности органов внутренних дел. Раскрыты базовые категории
теории управления, дана характеристика содержания основных
направлений управленческой деятельности, включая
информационное, документационное, аналитическое, кадровое
обеспечение органов внутренних дел.*

*Предназначен для курсантов, слушателей факультета
повышения квалификации и переподготовки кадров, а также для
широкого круга читателей, интересующихся теорией и практикой
управления в органах внутренних дел Республики Казахстан.*

УДК
ББК
ISBN

© Костанайская академия МВД РК
им. Ш. Кабылбаева, 2021

Оглавление

СОКРАЩЕНИЯ И ОБОЗНАЧЕНИЯ	4
ПРЕДИСЛОВИЕ	5
ТЕМА 1. ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	7
ТЕМА 2. ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОВД	56
ТЕМА 3. АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ В ОВД	80
ТЕМА 4. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С КАДРАМИ ОВД.....	110
ТЕМА 5. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И КОММУНИКАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ОВД	142
ТЕМА 6. ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ РАБОТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОВД	186
ТЕМА 7. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДИКА ПЛАНИРОВАНИЯ РАБОТЫ В ОВД.....	212
ТЕМА 8. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И КООРДИНАЦИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОВД	251
ТЕМА 9. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОВД.....	268
ТЕМА 10. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОВД	291
ГЛОССАРИЙ	332

СОКРАЩЕНИЯ И ОБОЗНАЧЕНИЯ

МВД – Министерство внутренних дел

РК – Республика Казахстан

КРКоАП – Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях

УИП – участковый инспектор полиции

МПС – местная полицейская служба

ДП – Департамент полиции

УП – Управление полиции

РОП – Районный отдел полиции

ОВД – органы внутренних дел

ОП – отдел полиции

ЦОУ – Центр оперативного управления

ПРЕДИСЛОВИЕ

Конституция Республики Казахстан возлагает на государство обязанность защищать права и свободы человека и гражданина. В выполнении этой обязанности важная роль принадлежит органам внутренних дел Республики Казахстан. Среди ряда факторов, определяющих эффективность деятельности данного подразделения, одно из первых мест отводится управлению и организации службы сотрудников ОВД.

Совершенствование управления и организации службы в органах внутренних дел – это важнейший фактор улучшения их работы, а, следовательно, обеспечения защиты конституционных прав и свобод граждан от противоправных посягательств. Уровень решения управленческих задач в органах внутренних дел должен соответствовать предъявляемым на современном этапе требованиям. Это касается содержания организационной составляющей работы руководителя, его стиля и методов руководства; кадрового и информационного обеспечения, как в целом органов внутренних дел, так и их служб и подразделений в частности. Реализация вышеперечисленных мероприятий нашла свое отражение в Дорожной карте по модернизации органов внутренних дел Республики Казахстан на 2019-2021 годы, в Разделе III «Отбор и подготовка кадров. Модернизация ведомственного образования», V «Новые форматы работы с населением» и VI «Внедрение новых критериев оценки».

Вместе с тем, на сегодняшний день требуют особого внимания вопросы повышения качества анализа обстановки и прогнозирования, что неразрывно связано с выработкой и принятием рациональных и эффективных управленческих решений. Повышенную степень актуальности имеют в настоящее время в ОВД и вопросы научной организации труда, внедрения инновационных форм и методов работы.

В курсе лекций с опорой на труды известных отечественных и зарубежных ученых, с использованием действующих

законодательных и ведомственных правовых актов освещается управленческая деятельность органов внутренних дел на этапе их реформирования.

Курс лекций направлен на формирование у обучающихся понимания основ и значимости управления в органах внутренних дел, выработку умения практической работы по осуществлению информационного обеспечения управленческой деятельности, всестороннему и глубокому анализу складывающейся оперативной обстановки и отдельных проблем деятельности органов внутренних дел, разработке на научной основе соответствующих управленческих решений, организации их исполнения, оценке эффективности работы по основным направлениям деятельности органов внутренних дел.

ТЕМА 1. ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ПЛАН

1. Понятие, признаки, принципы и функции социального управления.
2. Органы внутренних дел Республики Казахстан как система управления.
3. Совершенствование системы управления административной полицией в Республике Казахстан.

При изучении данной темы обучаемые должны:

знать понятие, сущность и назначение социального управления; содержание социального управления; основные принципы управления; функции управления и их содержание; систему управления административной полицией;

уметь характеризовать элементы социального управления и внешнюю среду функционирования ОВД; классифицировать методы управления по общепринятым критериям; анализировать общесистемные функции управления; выделять проблемные вопросы управления деятельностью административной полиции;

овладеть навыками научно-практического толкования правовых основ управления в сфере органов внутренних дел; методами системного анализа задач, принципов и функций социального управления применительно к деятельности ОВД.

ВВЕДЕНИЕ

Коренные преобразования в жизни нашего общества во многом изменили идеологию теории и практики государственного управления. От управления, а значит и от его теории, потребовалась разработка принципиально новых подходов, которые должны быть сориентированы на обеспечение новых отношений в политике, экономике, административно-политической сфере, включая сферу правопорядка. В научной литературе дается множество разнообразных толкований управления, выражающих его сущность.

С момента обретения нашей страной независимости, Глава государства неоднократно в стратегических документах акцентировал внимание на создании эффективной системы государственного управления, на статусе управленцев.

Так, в Послании Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев» (1997 г.) было четко указано, что «...стратегическое планирование, финансовое программирование и проектный менеджмент должны стать сутью обновлений в государственном управлении ближайшего будущего».

В этом же году Указом Президента Республики Казахстан от 22 января № 3465 в целях совершенствования системы правоохранительных органов Республики Казахстан, повышения эффективности борьбы с преступностью и коррупцией были определены меры по дальнейшему реформированию системы правоохранительных органов Республики Казахстан.

Помимо этого, распоряжением Президента Республики Казахстан от 11 сентября 2006 года № 66 был утвержден План мероприятий по реализации мер, направленных на совершенствование системы государственного управления, принятый в рамках реализации мер, изложенных в выступлении Главы государства 1 сентября 2006 года на открытии третьей сессии третьего созыва Парламента Республики Казахстан.

В 2007 году Указом Президента Республики Казахстан № 273 от 13 января были определены основные принципы реформирования системы государственного управления

В 2012 году в Послании народу Казахстана «Стратегия «Казахстан – 2050» Новый политический курс состоявшегося государства» Лидер Нации Н.А. Назарбаев говорил о том, что «...необходимо создать эффективный корпус управленцев. Необходимо внедрять современные инструменты менеджмента и принципы корпоративного управления в государственном секторе. Наша цель – сформировать новый тип государственного управления, который должен отвечать новым задачам служения обществу и укрепления государственности» [1].

В 2018 году в Послании народу Казахстана «Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни» Нурсултан Абишевич Назарбаев акцентировал внимание на том, что «...качество должно стать новым стилем жизни государственного служащего, а самосовершенствование – его главным принципом. Госслужащие новой формации должны сократить дистанцию между государством и обществом. Это предусматривает обратную связь, живое обсуждение и разъяснение людям конкретных мер и результатов государственной политики» [2].

В 2020 году Президент Республики Казахстан Касым-Жомарт Кемелевич Токаев, выступая на встрече с представителями Президентского молодежного кадрового резерва, особо обращал внимание на то, что «...Казахстану необходима новая модель государственного управления, адекватная запросам общества, эффективная и справедливая» [3].

Изучение управления в органах внутренних дел немыслимо без уяснения самого понятия «управление» и его содержания. Возможность выработки общего определения понятия «управление» предопределяется тем, что управление присуще любой групповой деятельности людей. Оно является объективно необходимой предпосылкой жизнедеятельности того или иного социального организма, так как посредством управления согласовываются, координируются и кооперируются индивидуальные усилия, решаются задачи и достигаются общие цели.

1. ПОНЯТИЕ, ПРИЗНАКИ, ПРИНЦИПЫ И ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Управление присуще любой стадии развития общества. На ранних этапах его существования управление непосредственно входило в процесс той деятельности, которую оно, так или иначе, упорядочивало. По мере все большего разделения труда в обществе управление приобрело относительную самостоятельность. Его задачи нашли свое выражение в функциях особых социальных институтов - органов управления. Это потребовало выделения особой группы

людей, для которых управление стало профессиональным занятием, разновидностью труда.

Управление представляет собой организующую деятельность людей, обеспечивающую согласованность и упорядоченность совместной деятельности для достижения общественно-значимых целей.

В соответствии с тремя областями развития окружающего мира — неживая природа, живая природа и человеческое общество — выделяют следующие виды управления:

- во-первых, техническое - управление производственно-техническими процессами, системами машин, вещами, изучается в основном техническими науками. Люди создают машины, механизмы и другие технические системы и управляют их работой. Техническое управление отличается от других видов управления своим объектом и характером объективных законов природы, открытых математическими и техническими науками;

- во-вторых, биологическое - является предметом исследования преимущественно естественных наук. Люди, познав законы биологии, воздействуют на растительный и животный мир. Например, выводят новые, более продуктивные породы живых организмов, продуктивные сорта растений. Биологическое управление, так же как и техническое, осуществляется в социальных целях. Объектом этого вида управления являются растительные и живые организмы, не обладающие сознанием и волей;

- в-третьих, социальное - это управление человека человеком. Оно воздействует на деятельность (поведение) людей, объединенных в группы, коллективы, классы. Люди как производительная сила общества познают и используют законы развития природы и общества. Пределы социального управления, его содержание, цели и принципы зависят от господствующих в данном обществе экономических отношений, от характера социально-политического строя, государственного устройства [4, с.12].

Социальное управление, в свою очередь, включает в себя государственное управление (управление делами государства) и общественное управление (управление делами частных организаций,

общественных формирований и т.п.). Социальное управление является объективно необходимой разновидностью деятельности, обеспечивающей согласованность и упорядоченность совместного труда людей для достижения общественно значимых целей и решения возникающих задач. Такое понимание управления основывается на анализе содержания социальной деятельности, объективных законов функционирования общества.

Государственное управление представляет собой сознательное и целенаправленное воздействие, осуществляемое специальными уполномоченными органами государственной власти в определенной сфере и в объеме полномочий на основании и в порядке, определенном законодательством с использованием системы мер убеждения и принуждения для обеспечения демографически обоснованных условий жизни личности, семьи и общества в целом.

Данное определение согласуется с мнением Г.В. Атаманчука о сути государственного управления: «Государственное управление - это управление в масштабах общества, призванное создавать и закреплять законодательно (или посредством иных юридических актов), поддерживать, обеспечивать и гарантировать практическую реализацию определенных условий для высокоэффективного и социально актуального ведения любых видов человеческой деятельности» [5, с.10].

При этом, общественное управление осуществляется, в основном, неформальными методами (через электронные средства массовой информации, печать, методы воспитания и убеждения) и применяется в основном политическими партиями, профессиональными союзами, общественными объединениями и иными негосударственными организациями, а также гражданами РК, которые имеют право участвовать в управлении делами государства (ст. 33 Конституции РК).

Граждане РК имеют право участвовать в управлении делами государства как непосредственно, так и через своих представителей, обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления, а именно:

- они имеют право избирать и быть избранными в государственные органы и органы местного самоуправления, а также участвовать в республиканском референдуме;

- имеют равное право на доступ к государственной службе;

- имеют право участвовать в отправлении правосудия. Это участие выражается в форме присяжных заседателей (ч.2 ст.75 Конституции РК) [6].

Выделенные нами виды социального (государственного и общественного) управления, не противопоставляются, а дополняют друг друга, образуя целостную систему социального управления, осуществляемую посредством формальных (правовых и организационно-правовых) методов функционирования социальной системы управления, а также неформальных методов воздействия на волю, сознание и поведение участников управленческих отношений.

То есть в общем виде управление может быть определено как процесс воздействия на систему для перевода ее из одного состояния в другое или для поддержания ее в установленном режиме.

Применительно к органам внутренних дел, необходимо отметить, что управление в ОВД относится к государственному управлению, сущность которого заключается в обеспечении правильного взаимодействия частей, элементов системы ОВД как единого целого, в волевом воздействии на систему ОВД и её структурные подразделения с целью обеспечения эффективности их деятельности, направленной на выполнение стоящих перед ними задач в сфере правоохранительной деятельности государства, в сфере внутренних дел.

Основные признаки системы управления:

Целенаправленность воздействия - цель, определяемая на этапе выявления и осмысления актуальной проблемы государственного управления, имеет не только объективный характер развития общества, но и субъективное преломление, так как отражает интересы определенных классов, социальных групп, или же большинства граждан страны. Например, в законах всегда формулируется цель, а акты управления должны быть не только подзаконными, но и

работать на цель, заложенную в законе, то есть приниматься на основании закона и во исполнение целей закона.

Наличие в системе управления следующих элементов (см. Рис.1):

а) субъект управления – начальник. Субъект управления – (тот, кто управляет) наделяется соответствующими полномочиями по осуществлению управления, т.е. обладает способностью подчинять своей воле поведение управляемых;

б) объекты управления – подчиненные. Объект управления – тот, кем управляют (подчиненный или гражданин);

в) прямые связи (приказы, команды, указания и др.) и обратные связи (информация, получаемая субъектом управления (руководителем) о результатах работы подчиненных, включая различные формы контроля). Прямая связь – это дача команд. Обратная связь – это информирование о выполнении или не выполнении команд.

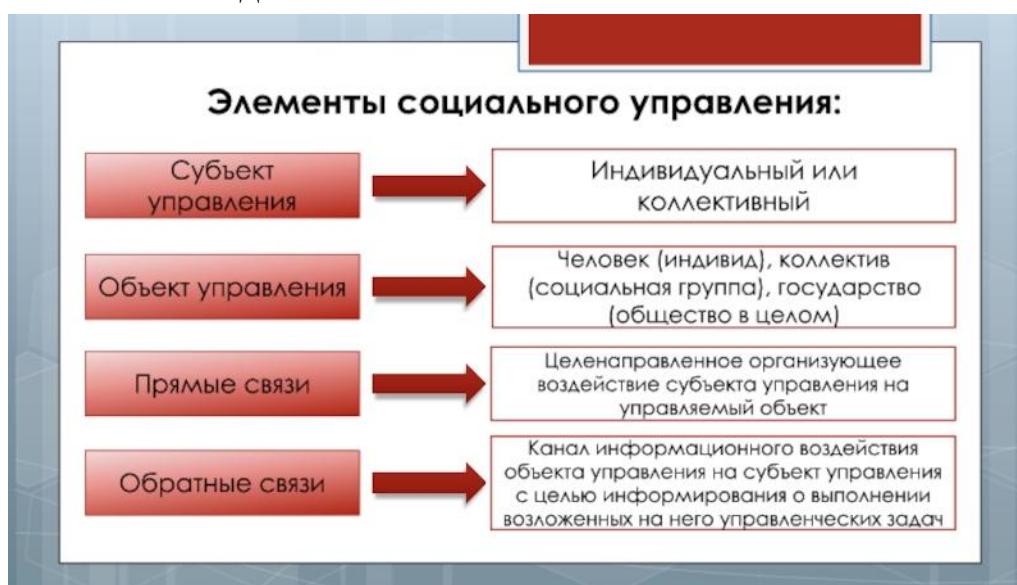


Рис.1 - Элементы управления

Сознательный (волевой) характер воздействия субъекта управления на объекты управления - может быть реализован различными методами и формами в соответствии с содержанием системы управления, ее зависимости от влияния различных факторов и условий внешней среды. В государственном управлении, осуществляемом органами исполнительной власти, эта воля должна

быть отражена в большей мере в законах и подзаконных актах управления, а также в ведомственных управленческих решениях.

Правовая регламентация целей, задач и функций в процессе организации управления. Правовые нормы закрепляют разделение труда, функции, права, обязанности субъектов и объектов управления, способствуют повышению ответственности каждого звена системы управления в обществе, исключают дублирование и подмену одних органов управления другими, фиксируя при этом разделение функций и задач по предметам ведения и в объеме полномочий конкретного органа управления. Правовые акты закрепляют деятельность органов исполнительной власти, государственного управления, придают им целенаправленность, упорядоченность и согласованность. Осуществляя социальное управление, государство и общество, используя социальные нормы, одновременно выражает свою волю и волю народа в форме юридических норм, применение которых создает правовые отношения, стабилизирующие связи и взаимозависимости между различными подсистемами государства и общества. Механизм правового регулирования состоит в том, что правовые нормы, устанавливаемые государством, определяют поведение (действие, опосредованное через сознание и волю) участников общественных отношений, предоставляя им соответствующие субъективные права и возлагая на них определенные обязанности. Права субъекта управления всегда корреспондируются с обязанностями объекта управления и наоборот.

Вопросы внутренней и внешней организации управления в обществе находят свое социально-правовое разрешение в определении правового статуса, предмета ведения и компетенции конкретного органа управления.

Социальная система управления в той или иной сфере состоит из управляющей и управляемой систем (подсистем), которые находятся во взаимодействии благодаря наличию прямых и обратных связей между ними.

К управляющей системе относятся все элементы, которые обеспечивают процесс управления, т.е. процесс целенаправленного

воздействия на управляемую систему. Активный компонент управляющей системы - субъект управления, работники, выполняющие функции управления. Управляющая система имеет определенную организационную структуру, управленческий персонал и технические средства. Управляющей системой в сфере внутренних дел является государство. Специальными внутригосударственными управляющими системами и системами управления в сфере внутренних дел выступают органы внутренних дел, наделенные соответствующими правами и обязанностями. Управляющими системами в сфере внутренних дел выступают вышестоящие органы внутренних дел, наделенные полномочиями управления.

К управляемой системе относятся элементы системы управления (коллективы, группы людей), которые подвергаются определенному воздействию со стороны управляющей системы и непосредственно осуществляют возложенные на них функции. Управляемыми системами в области внутренних дел государства являются нижестоящие органы внутренних дел и их структурные подразделения: территориальные органы внутренних дел, органы внутренних дел на транспорте, учебные заведения и другие органы, учреждения, предприятия, организации и службы. В конечном счете, управление перечисленными объектами, состоит в управлении коллективами работников, каждым сотрудником.

Сложность системы управления зависит от того, в рамках какого уровня она рассматривается. Так, управление внутренними делами в нашем государстве построено по принципу иерархии - соподчиненности различных уровней управления. Чем выше уровень управления, тем сложнее построение системы. И, наоборот, например, на уровне территориального отдела полиции на районном уровне, управляющую систему, в основном, составляет его руководство, а управляемая система представляется в виде коллектива сотрудников данного отдела, выполняющего возложенные на него функции.

Особое место и роль в управлении социальными системами имеют принципы управления. Под принципами управления понимаются общезначимые исходные положения, идеи в которых

отражают объективные закономерности управленческой деятельности, ее направленность, тенденции и основные цели. Принципы имеют в целом объективный характер, хотя являются продуктом логического мышления, поскольку отражают в сознании человека объективно существующие закономерности управления в их различном сочетании. В то же время принципы управления относительно субъективны, так как формулируются людьми на основе обобщения эмпирических фактов и знаний. Зависимость принципов от объективной практики управления относительна, т.к. будучи сформулированными, они становятся исходным моментом в объяснении фактов реальной действительности.

В системе управленческой деятельности выделяют следующие принципы.

Принцип народовластия, закрепленный в ст.ст. 1,3,12,33 Конституции РК, означает, что народ является носителем суверенитета и единственным источником власти, он реализует свою власть непосредственно и через органы государственной власти, в том числе органы исполнительной власти и органы местного самоуправления [6]. Реализация этого принципа осуществляется в двух основных формах: непосредственная — в республиканских референдумах, свободных выборах, собраниях и др.; представительная - через выборные органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Принцип верховенства (ст.ст. 4,15 Конституции РК) - означает иерархическую правовую систему в соответствии с юридической значимостью нормативных правовых актов. Высшей юридической силой обладает Основной закон государства — Конституция РК. Все нормативно-правовые акты должны приниматься на основании и во исполнение Основного закона.

Принцип разграничения предметов ведения и полномочий - характеризуется функциональной самостоятельностью ветвей государственной власти и их баланса, закреплен в п.4 ст.3 Конституции РК, где указано, что «...государственная власть в Республике едина, осуществляется на основе Конституции и законов в соответствии с принципом ее разделения на законодательную,

исполнительную и судебную ветви и взаимодействия между собой с использованием системы сдержек и противовесов» [6].

Принцип законности (ст. 14 Конституции РК) - означает, что органы государственной власти, должностные лица, граждане и их объединения равны перед законом и обязаны его соблюдать. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам.

Принцип приоритета прав человека, гражданина и социальной справедливости (ст.ст. 1,12 Конституции РК) - права и свободы человека принадлежат каждому от рождения, признаются абсолютными и неотчуждаемыми, определяют содержание и применение законов и иных нормативных правовых актов [6]. Права человека и гражданина должны быть реально и надежно защищены от любого злоупотребления органов государства и должностных лиц.

Принцип гласности (ст. 20 Конституции РК) - предполагает не только открытость информации и, прежде всего, законодательства, но и доступность, подотчетность государственных учреждений и должностных лиц по вопросам, затрагивающим интересы граждан. Любые нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не опубликованы официально для всеобщего обозрения.

Принцип сочетания централизации и децентрализации. Необходимость централизации вытекает из единства данной системы, когда объем функций и полномочий каждого органа исполнительной власти четко определен в законодательстве (ст.ст. 64-70 Конституции РК). Централизованное управление подразумевает процесс, при котором глобальные команды, управляющие сигналы формируются в едином центре управления и передаются из него многочисленным объектам управления. Принцип децентрализации касается предметов ведения и полномочий трех ветвей власти, а также комплекса вопросов местного самоуправления в решении своих задач экономического и социально-культурного характера.

Принцип плановости и прогнозирования в организации деятельности органов государственного управления. Принцип плановости в управлении обществом тесно связан с процессом прогнозирования тех или иных явлений и процессов и всегда имеет вероятностную оценку. Например, разработка и осуществление государственных программ невозможна без научного прогнозирования результатов программ и условий их достижения, а также планирования деятельности органов управления по реализации программ. Прогнозирование и планирование в реальной жизни всегда имеют вероятностный характер и с изменением условий (внутренних и внешних), они должны осуществляться в пределах не ниже расчетных допустимых параметров функционирования системы управления. Если исходить только из информации, характеризующей систему в данный момент, и не принимать во внимание будущие условия ее функционирования, то управление не только будет неоптимальным, но, хуже того, система станет неуправляемой. Поэтому прогнозирование является своеобразной исходной функцией управления, без реализации которой невозможно научное управление вообще. Планирование есть общая функция управления, предполагающая определение целей, задач социальных систем на предстоящий период деятельности, средств их достижения и выполнения. Оно служит организационным средством обеспечения планомерного функционирования социальных систем. Как функция управления, планирование закладывает основы будущей работы с учетом разнообразных факторов развития, как самой системы, так и условий ее деятельности. Результатом реализации функции планирования являются установочные управленческие решения типа ведомственных приказов, инструкций, комплексных планов и т.д.

Для отечественной системы государственного управления также присущ принцип плановости и прогнозирования. Так, в рамках реализации Послания Президента Республики Казахстан Касым-Жомарта Кемелевича Токаева народу Казахстана от 1 сентября 2020 года «Казахстан в новой реальности: время действий» в нашей стране было создано Агентство по стратегическому планированию и реформам, основная цель которого заключается в разработке

эффективных реформ, нацеленных на повышение конкурентоспособности страны и благосостояния народа [7]. Агентство на сегодняшний день разрабатывает государственную политику в сфере стратегического планирования, проводит мониторинг и оценку реализации стратегических планов развития, является центральным органом, ответственным за разработку новой системы государственного управления.

Объективность управления - означает строгое соответствие управленческой деятельности объективным закономерностям, учет реальных возможностей и действительного состояния объекта управления в процессе принятия управленческого решения. Это исключает возможность субъективного подхода в процессе управления.

Принцип дифференциации (разделения) и фиксирования функций и полномочий каждого из органов управления и их должностных лиц, что крайне важно для правильного подбора и расстановки кадров в соответствии с их профессиональной подготовкой и опытом работы, а также разработки и совершенствования организационных структур управления, для успешного осуществления объективных функций и поставленных задач.

Принцип ответственности органов управления и их должностных лиц за результаты своей работы в целом. Это обеспечивается нормативно-правовым закреплением полномочий, задач, функций, форм и методов работы, например, должностное лицо органа управления может быть привлечено к дисциплинарной ответственности как за невыполнение своих обязанностей, так и за ненадлежащее исполнение служебных обязанностей по реализации своих функций. Вместе с тем, должностные лица подлежат административной ответственности за административные правонарушения, связанные с несоблюдением установленных правил в сфере охраны порядка управления, государственного и общественного порядка, природы, здоровья населения и других правил, обеспечение выполнения которых входит в их служебные обязанности.

Принцип сочетания единоначалия с коллегиальностью. Сочетание единоначалия и коллегиальности заключается в том, что практически во всех органах управления, даже там, где основной принцип единоначалие, существуют коллегии, которые обсуждают различные комплексные и сложные вопросы по предметам ведения и в объеме компетенции органа управления и принимают решения рекомендательного характера, при этом вопросы текущего оперативного управления решаются на основе принципа единоначалия.

Кроме перечисленных выше принципов, выделяют также систему научных принципов (основные и организационные), характеризующие современную систему управления. К основным принципам относятся: объективность; конкретность целей, задач и функций; эффективность; стимулирование; актуальность; оптимальность и др.

К организационным принципам управления следует отнести: принцип дифференциации и фиксации функций и полномочий должностного лица; принцип ответственности должностных лиц и органов; принцип сочетания отраслевых и территориальных начал в управлении; принцип сочетания линейных и функциональных начал в управлении; принцип сочетания коллегиальности с единоначалием принятия решения.

Не менее важным после раскрытия принципов управления, является процесс формулирования цели. В общей теории социального управления общепринятым является положение о том, что любой процесс управления начинается с формулирования целей, то есть определения того результата, такого состояния объекта управления, к достижению которых субъект управления стремиться. При этом всегда имеется в виду то конечное состояние, которое должно быть достигнуто на определенном этапе.

Цели управления в обществе в своей основе объективны, обусловлены требованиями законов экономического и социального развития, а также особенностями конкретной среды. Но в то же время цели всегда осознанны, они выдвигаются и формулируются людьми. Следовательно, субъективный фактор имеет всегда важное значение.

Именно люди, составляющие органы управления, олицетворяющие волю субъекта управления, формируют цели, определяют содержание основных видов управленческой деятельности (функции), осуществляют выбор методов управления, организационных структур, подбор кадров и т.п. В то же время компетентность (глубокое знание существа вопроса) кадров аппарата управления обеспечивает правильное определение целей.

Гибкость и оперативность управления заключается в умении правильно определить не только долгосрочные, но и ближайшие цели, а также очередность задач реализации целей и т.д. Из множества выдвигаемых целей надо уметь выбрать ближайшие, определить очередность их реализации с помощью поставленных задач в конкретных условиях.

Этим обусловлена классификация целей:

по содержанию (например, экономические, социальные, политические, идеологические, научно-технические);

по уровням управления (от общегосударственного, отраслевого и территориального до уровня групп и подразделений);

по времени (от стратегических целей до тактических).

Все цели находятся в соподчинении друг с другом (иерархия целей), общие, стратегические цели конкретизируются во множестве подцелей (разветвленность целей), одни цели более важны, первостепенны по сравнению с другими (ранжирование целей).

В теории управления выработаны также следующие научные принципы целеполагания:

- реальность цели обеспечивается, с одной стороны, на основе закономерностей общественного развития, в процессе которого общество формулирует наиболее актуальные цели, а также посредством всестороннего анализа имеющихся ресурсов для достижения цели в конкретные сроки;

- обоснованность цели - научный метод, позволяющий объективно изучить общественные потребности. Однако на практике иногда имеют место случаи подмены потребностей общества волюнтаристическими целями некоторых представителей аппарата

государственного управления, что ведёт к существенным социальным издержкам;

- конкретность цели - определяется необходимостью точного выражения содержания цели, что объективно предполагает ясное понимание исполнительными подсистемами содержания деятельности;

- обеспеченность цели - подразумевает наличие необходимых сил и средств для ее достижения в установленные сроки. В основе этого принципа лежит комплексный подход. Например, для органов внутренних дел обеспечение управления включает: правовой, кадровый, финансовый, информационный, материально-технический, медицинский, специальный, социальный и другие компоненты обеспечения деятельности;

- преемственность цели - предполагает необходимость последовательного ее достижения. Процесс общественного развития основан на совокупности взаимосвязанных целей и задач, которые возникают не случайно, а на основе реализации законов общественного развития. При этом вновь формируемые цели должны учитывать предыдущие.

Целенаправленные воздействия на социальные процессы, используемые для достижения желаемого конечного результата, являются функциями управления. В функциях проявляются сущность, содержание, цели и задачи управления. Функциям принадлежит важная роль в образовании организационных структур управления. Изучение функций является важной предпосылкой формирования структуры конкретной системы управления, определения компетенции ее структурных подразделений и отношений соподчиненности. Место, занимаемое функциями в системе управления, можно представить схемой: цели – задачи – функции - структура. Посредством функций достигаются цели управления, ибо именно выполнение функций, различных по содержанию, но взаимосвязанных между собой, составляют сущность управления социальной системой. Функция, как определенный вид деятельности по управлению, характеризуется известной самостоятельностью, однородностью и повторяемостью. Она

посредством соответствующей ей организационной структуры обеспечивает выполнение задач управления. Каждая функция имеет свою сферу действия и осуществляется специфическими методами.

Для изучения сущности функций и для управленческой практики существенное значение имеет классификация функций управления. Однако в связи с тем, что нет четкого критерия такой классификации, решение этой задачи производится неоднозначно. Разные правовые школы позволяют выделить следующие классификации функций управления [8, с.54]:

- А. Файоль – предвидение, планирование, организация, координация и контроль.

- Американская школа – планирование, организация, стимулирование, контроль.

- Российская школа – целеполагание, анализ, прогнозирование, планирование, организация, координация, мотивация, учет и контроль, коммуникация, принятие решений.

Мы же рассмотрим достаточно распространенную классификацию функций управления, предложенную в начале XX века французским ученым и инженером А.Файолем, который выделял административную функцию и ее составляющие виды деятельности (функции управления). Эти функции в дальнейшем получили название основных, специальных и вспомогательных.

Согласно данного подхода, общие функции управления присущи всей системе управления в целом и отдельным ее звеньям. Специальные функции управления обеспечивают организующее воздействие на отдельные сферы социальной деятельности, что способствует выполнению различных видов работ в этих сферах. Обеспечивающие (вспомогательные) функции управления задействованы в процессах реализации общих и специальных функций.

К общим функциям управления относятся: учет, анализ, прогнозирование, планирование, организация, регулирование, контроль [9].

1. Учет - это систематический сбор сведений данных о статике (структуре) и динамике (изменении) объекта управления,

осуществляемый путем регистрации, сравнения и сопоставления конкретных фактов (параметров), характеризующих с количественной и качественной сторон состояние и развитие социальных процессов. Посредством учета производится обеспечение субъекта управления информацией о ходе достижения целей управления, реализации планов, управленческих решений, распоряжений и т.д.

Благодаря учету создается возможность осуществлять контроль за состоянием системы управления, повышать исполнительность и дисциплину, ответственность и действенность, а также вовремя вносить соответствующие коррективы в процессы управления. Надлежащая постановка учета является необходимой предпосылкой реализации всех функций управления. Знание фактического положения дел позволяет наиболее успешно решать управленческие задачи и вопросы.

Применительно к сфере внутренних дел, учет представляет собой получение, обработку, анализ и систематизацию сведений, выраженных, как правило, в количественных показателях, о результатах функционирования системы и выполнения исполнителями порученных им заданий. Учет работы осуществляется постоянно на всех стадиях процесса управления в ОВД. На основании учетных данных о результатах работы по всем основным направлениям деятельности ОВД анализируется оперативная обстановка, планируются оперативно-служебные мероприятия, выявляются причины тех или иных недостатков в работе, производится маневрирование силами и средствами, принимаются меры по организации решения задач, стоящих перед личным составом.

В ОВД в зависимости от целей можно выделить два основных вида учета: текущий (оперативный) и итоговый (учет результатов функционирования за тот или иной период).

Текущий учет непосредственно связан с повседневной работой ОВД и предназначен для оперативного (быстрого) получения данных за сравнительно короткий промежуток времени. Он позволяет получать сведения до окончания управленческого цикла, т.е. до выполнения принятого управленческого решения. Особенность

текущего учета состоит в том, что сфера его применения ограничивается конкретным ОВД, а полученные данные, как правило, не обобщаются в статистической отчетности. Текущий учет позволяет оперировать показателями, характеризующими объем работы различных служб, например, количество поступивших для проверки материалов, количество выездов сотрудников ОВД на места происшествий, количество проведенных рейдов по охране общественного порядка и т.п.

Итоговый учет заключается главным образом в сборе статистических данных за определенный период деятельности ОВД (месяц, квартал, полугодие, год). Он отражает наиболее важные показатели деятельности: о числе зарегистрированных и раскрытых уголовных правонарушений, о количестве разыскиваемых преступников, о результатах оперативно-розыскной деятельности по отдельным ее направлениям и т.п.

2. Анализ - познавательный вид деятельности по обработке и осмыслению информации, осуществляемый в целях глубокого изучения и понимания состояния объекта управления, объективной оценки этого состояния, с тем, чтобы своевременно оказать на объект управления соответствующее управленческое воздействие. Эффективность управления возможна только при условии глубокого и регулярного анализа управленческих отношений и жизненных ситуаций. Анализу подвергаются социальные процессы, происходящие в системе управления, коллективе, отрасли, регионе. Анализируются положительные и отрицательные явления и их причинно-следственные связи, факторы, влияющие на эффективность управления. Благодаря анализу достигается объективная оценка реальной действительности. Анализ дает возможность правильно определить цель и выбрать средства ее достижения. На основе результатов анализа осуществляется прогнозирование.

Важной составной частью управленческой деятельности любого руководителя является умение анализировать и правильно оценивать затраты материальных и трудовых ресурсов и конечные результаты борьбы с преступностью, охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, выявлять факторы,

определяющие эффективность правоохранительной деятельности, своевременно видеть негативные тенденции изменения оперативной обстановки, их причины и обеспечить стратегию инициативы в управлении органами и подразделениями ОВД.

3. Прогнозирование - это научно-обоснованное суждение о возможных состояниях объекта управления в будущем или путях и сроках достижения этих состояний. Это суждение (предсказание), хотя и носит вероятностный характер, все же обладает соответствующей степенью достоверности, так как оно базируется на правильной оценке устойчивых связей и взаимозависимостей между прошлым, настоящим и будущим объекта управления. Специфика прогнозирования состоит в том, что оно обосновывает возникновение таких процессов в социальном управлении, которых в реальной действительности пока нет и они недоступны непосредственному восприятию и проверке на практике. Прогнозирование может характеризовать состояние будущего лишь приблизительно, так как социальная детерминация в отличие от детерминации в природе не столь прямолинейна. На практике прогноз - это документ, фиксирующий возможность достижения тех или иных целей в зависимости от способа будущих действий. Прогнозирование выступает в качестве ступени предплановых разработок, выбора планового решения.

Важное значение имеет организационно-управленческое и организационно-техническое прогнозирование самой системы органов внутренних дел. Оно позволяет представить их будущее количественное и качественное состояние: возможные предстоящие изменения функций, организационных структур, изменения кадрового, материально-технического обеспечения и т.п.

Наряду с объектом исследования, основанием для выделения видов прогнозов служит и временной период, на который они составляются. Исходя из этого, прогнозы подразделяются на оперативные (с периодом до одного месяца), краткосрочные (до одного года), среднесрочные (от одного года до пяти лет), долгосрочные (от пяти до пятнадцати лет). Каждый вид прогнозирования требует соответствующего информационного

обеспечения, использования различных количественных методов проведения расчетов и логико-аналитической работы.

4. Планирование - это разработка общей концепции развития системы управления, обоснование конкретных заданий, сроков, целей и путей их реализации, т.е. программы действий (мероприятий) на перспективный период. Планирование как функция управления представляет собой сложную научную и организационную деятельность. Для успешного планирования важно знание объективных законов развития общества, их требований и механизма действия, конкретных условий, возможностей и потребностей развития общества; целей, задач и намечаемого уровня развития планируемого процесса; средств достижения этого уровня; резервов времени и ресурсов.

Система планирования существует в организации оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел, а также во всех их структурных подразделениях. Системный характер планирования в ОВД определяется нормативными правовыми актами МВД РК, содержащими требования, соподчиненные планам работы в иерархии всех уровней управления органами внутренних дел по всем направлениям и вопросам оперативно-служебной деятельности.

5. Организация - заключается в разработке и осуществлении конкретных мер по реализации принятого решения. К их числу относятся: подбор исполнителей; доведение заданий и сроков их выполнения до каждого исполнителя; специальная подготовка или переподготовка исполнителей для осуществления поставленных перед ними новых задач; выбор методов (способов) достижения поставленных целей; материальное, финансовое и иное обеспечение исполнителей. В конечном счете назначение организации состоит в том, чтобы сформировать в системе управления такие организационные отношения, которые могли бы обеспечить достижение ее целей с минимальными затратами сил и средств.

6. Регулирование - это действия, направленные на установление, изменение или прекращение тех или иных управленческих отношений, складывающихся между участниками социального управления, на упорядочение их поведения. Благодаря

регулированию сохраняется установленная организация, поддерживаются существующие связи между различными элементами системы управления, своевременно ликвидируются возможные отклонения в поведении объекта управления. С помощью регулирования осуществляется непосредственное оперативное управление системой. Без регулирования невозможно целенаправленное поведение объекта управления в соответствии с намеченными цепями.

Регулирование систем управления осуществляется различными способами, которые выбираются исходя из специфики объекта управления. К их числу относятся правила, регламентирующие поведение объекта управления (органов, объединений и др.), индивидуальные предписания, запреты и др. Механизм регулирования может быть экономическим, политическим, правовым, социально-психологическим и т.п.

7. Контроль - это действие, устанавливающее соответствие исполнения принятому решению путем сопоставления фактически достигнутых промежуточных или конечных результатов и задач (заданий), предусмотренных решением (планом). Успешное осуществление намеченных мер невозможно, если постоянно не следить, насколько сделанное соответствует поставленным задачам.

Контролировать исполнение - вовсе не означает только выявлять недостатки и упущения в работе; важно анализировать любые отклонения, как в сторону понижения, так и в сторону повышения показателей; необходимо выявлять и положительный опыт, чтобы поддерживать передовое, прогрессивное состояние, создавать возможности для его широкого внедрения в практику. Цель контроля заключается не только в том, чтобы выявить нарушение или обнаружить недостатки, но и в умении вовремя поправить, оказать практическую помощь контролируемому.

Виды и содержание специальных функций обуславливаются соответствующей сферой управления. Так, в сфере внутренних дел специальными функциями являются: обеспечение личной безопасности граждан и общественной безопасности, охрана общественного порядка; осуществление мер по предупреждению и

пресечению уголовных и административных правонарушений, раскрытию правонарушений.

К обеспечивающим функциям управления относятся: кадровая, материально-техническая (хозяйственная), финансовая, делопроизводственная и другие. Общие, специальные и обеспечивающие функции существуют во взаимодействии друг с другом. В связи с этим недооценка той или иной функции, недобросовестное ее выполнение неминуемо отрицательно отражаются на всей системе функций и результатах управления.

Подводя итог первого вопроса, отметим, что развитие суверенного Казахстана на каждом этапе требовало соответствующей модели государственного управления. Переход от одной модели к другой соответствовал логике экономических и социальных преобразований. В развитии системы государственного управления страны можно выделить четыре этапа.

Первый этап (1991-1997 гг.). Институционализация государственного управления: внедрение базовой модели государственного управления, создание основ государственной независимости и старт структурной реформы государственно-управленческой системы.

Второй этап (1997-2007 гг.). На данном этапе были приняты Стратегия "Казахстан-2030" и Стратегический план до 2010 года, создана Ассамблея народа Казахстана, внедрена партийная система. Система государственного управления была переведена с директивной на индикативную модель, сформирована национальная модель государственной службы и укреплены государственные органы, начата децентрализация государственных функций.

Третий этап (2007-2017 гг.). Приняты Стратегия "Казахстан-2050" и Стратегический план развития до 2020 года, направленные на вхождение Казахстана в 30-ку развитых государств мира. В 2011 году принята Концепция новой модели государственной службы. Внедрены пятилетние стратегические планы государственных органов, система ежегодной оценки эффективности деятельности государственных органов, система государственного аудита, институт

профессиональных управленцев корпуса "А" и ответственных секретарей.

Четвертый этап (2017 г. - по настоящее время). В 2015 году были обнародованы пять институциональных реформ, которые стали определяющими для новой архитектуры государственного управления в стране. Сокращено количество государственных программ, начато внедрение инициатив "Открытого правительства" и формирование компактного, профессионального государственного аппарата.

Однако, несмотря на 30-летнее выстраивание государственной модели управления в нашей стране, следует отметить, что существующая система государственного управления не в полной мере отвечает ожиданиям граждан. Вследствие этого назрела необходимость формирования сервисной и «человекоцентричной» модели государственного управления, в которой главными ценностями являются граждане и их благополучие.

Среди основных проблем, которые прослеживаются в системе государственного управления, следует выделить:

- отсутствие должного взаимодействия между гражданами и государством;
- недостаточная эффективность стратегического планирования и подходов по проведению реформ;
- функции государственного аппарата, не ориентированные на потребности населения и бизнеса;
- административный характер государственных услуг;
- неконкурентоспособная государственная служба;
- неэффективный квазигосударственный сектор;
- неразвитое местное самоуправление;
- чрезмерное регулирование, препятствующее развитию бизнеса;
- недостаточно высокий уровень доверия граждан к судебной и правоохранительной системам.

Для решения обозначенных проблем, Указом Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522 утверждена «Концепция развития государственного управления в Республике Казахстан», заключающаяся в построении сервисной и

«человекоцентричной» модели государственного управления. В разделе 5 указанной Концепции сформулированы основные задачи, подлежащие реализации [10]:

- формирование клиентоориентированного и открытого государственного аппарата;
- совершенствование подходов к стратегическому и бюджетному планированию, а также проведению реформ;
- формирование оптимального и эффективного государственного аппарата;
- переход к проактивным государственным услугам на основе потребностей граждан;
- улучшение качества человеческих ресурсов и профессионализация государственного аппарата;
- формирование эффективного, оптимального и транспарентного квазигосударственного сектора;
- дальнейшее совершенствование местного самоуправления;
- создание благоприятных условий для развития бизнеса;
- трансформация судебной системы и администрирования, а также правоохранительной системы для построения сервисной модели государства.

Думается, что качественная реализация обозначенных выше целей будет способствовать формированию такой модели государственного управления в стране, которая в большей степени ориентирована на потребности граждан. Применительно же к деятельности органов внутренних дел, наука управления призвана разрабатывать рекомендации по дальнейшему совершенствованию форм и методов борьбы с преступностью, а также организационных структур самих органов внутренних дел.

2. ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН КАК СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ

Одной из центральных социальных систем, выполняющих функции борьбы с преступностью являются органы внутренних дел Республики Казахстан. В соответствии с Законом Республики Казахстан «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» от 23

апреля 2014 года № 199-V, ОВД – 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 [11].

Органы внутренних дел, призванные служить народу Казахстана, в целях обеспечения общественной безопасности осуществляют следующие задачи:

- профилактику правонарушений;
- охрану общественного порядка;
- борьбу с преступностью;
- исполнение уголовных наказаний и иных мер уголовно-правового воздействия, а также административных взысканий [11].

Единую систему органов внутренних дел образуют полиция, уголовно-исполнительная система, военно-следственные органы, Национальная гвардия РК. Исходя из этого, систему органов внутренних дел РК можно определить как централизованную в масштабах страны совокупность органов, связанных структурным единством и общей функцией обеспечения правопорядка в стране.

Органы внутренних дел, будучи государственным органом, по существу, являются частью государственной системы управления. Это предполагает наличие между ними определенных субъектно-объектных зависимостей, обуславливающих существование двух разных систем – системы управления органами внутренних дел и системы управления органами внутренних дел.

Определяя суть управления в органах внутренних дел, невозможно не отразить мнения известных ученых правоведов на данную проблему. Так, по мнению Г.А. Туманова «управление в органах внутренних дел - это сознательное и волевое воздействие на систему органов внутренних дел и ее структурные подразделения с целью повышения эффективности их функционирования для решения задач охраны общественного порядка и борьбы с преступностью» [12, с.7].

В дальнейшем такой подход к пониманию управления в органах внутренних дел был поддержан А.П. Корневым: «...сущность

управления в органах внутренних дел заключается в обеспечении правильного взаимодействия частей, элементов системы органов внутренних дел как единого целого, в волевом воздействии на систему органов внутренних дел и ее структурные подразделения с целью обеспечения эффективности их деятельности, направленной на выполнение стоящих перед ними задач в сфере правоохранительной деятельности государства, в сфере внутренних дел» [13, с.34].

По мнению А.А. Бухаевой Х.Б., Шаймерденова управление в области внутренних дел представляет собой «...исполнительно-распорядительную деятельность государственных органов и специально уполномоченных общественных организаций, направленную на обеспечение личной безопасности граждан, защиту их прав и свобод, законных интересов, общественного порядка, общественной безопасности, борьбу с преступностью, ликвидацию условий и причин ее порождающих» [14, с.68].

То есть, получается, что в системе управления органами внутренних дел в качестве приоритетного субъекта управления выступает государство в лице соответствующих государственных институтов. Соответственно, выстраивается достаточно сложная иерархическая система управления, характеризующаяся органическим единством и переплетением субъектов и объектов управления, прямых и обратных управленческих связей, наличием статичного и динамичного аспектов. Система органов внутренних дел по своим свойствам является не только управляемой системой, но и системой управления, для которой характерно наличие следующих компонентов:

А) субъект управления – соответствующие вышестоящие органы, подразделения и конкретные сотрудники органов внутренних дел, наделенные полномочиями по реализации управленческих функций;

Б) управляемые объекты – соответствующие нижестоящие органы, подразделения и конкретные работники органов внутренних дел, обязанные реализовывать требования и решения элементов субъекта управления;

В) канал прямой связи – направление управляющего воздействия по стабилизации и повышению эффективности функционирования соответствующего объекта управления в сфере оптимизации характеристик правопорядка;

Г) канал обратной связи – информационное направление о результативности управляющего воздействия.

Существование достаточно жесткой системы прямых связей субъектов и объектов управления обусловлено принципом единоначалия и субординации. Жесткость данной системы выражается, прежде всего, в том, что различная управляющая информация в виде команд, приказов, распоряжений и т.п. поступает по каналам прямой связи от субъекта к объекту управления, то есть сверху вниз, последовательно опускаясь по ступеням иерархии управления.

Как и всякая социальная система, органы внутренних дел предполагают качественную определенность звеньев самого аппарата, что обуславливает деление органов, ее составляющих, на иерархические структуры. Для правильного понимания качественных характеристик органов внутренних дел необходимо учитывать установленные наукой управления разновидности качеств: природные, функциональные, системные. В основе выделения первых лежат свойства природной материи, то есть многообразие состояний и качественно различных форм.

Для выделения функциональных качеств применяется другой принцип - принцип специализации и назначения. В отличие от первых двух качественных характеристик, всегда присутствующих в материальных явлениях - то ли в виде самой материи, то ли в виде специфической формы и функции, системные качества представляются совокупными качествами, выражающими интегративные свойства общественного целого.

Законы, правовые акты РК применяются и развиваются не сами по себе, не в отрыве друг от друга, а как единая система законодательства. Это обстоятельство объективно обуславливает необходимость обеспечения единства в сфере обеспечения

правопорядка. Единство системы органов внутренних дел Республики определяют:

- единство целей, задач и принципов организации и деятельности органов внутренних дел;
- применение органами внутренних дел единого законодательства;
- порядок формирования органов внутренних дел.

Остановившись на процессе управления органами внутренних дел, следует отметить, что каждая социальная система является субъектом (по отношению к нижестоящим органам) и объектом (по отношению к вышестоящим), ее внутренняя структура также представляет собой единство двух подсистем: управляющей и управляемой. Например, МВД РК, как социальная система государственного управления, является объектом управления со стороны высших органов государства (по отношению к Президенту Республики является управляемой системой), и в то же время, главным субъектом управления в системе органов внутренних дел. Аналогично положение и во всех нижестоящих звеньях системы органов внутренних дел. Таким образом, поскольку каждый орган внутренних дел любого уровня обладает признаками, присущими системным образованиям он является управляемой системой.

Система обратных связей, в отличие от системы прямых связей, является более гибкой и подвижной, поступая снизу, она принимается и оценивается на каждом уровне управления и подвергается своеобразной фильтрации, направляется выше лишь в необходимом объеме.

Органы внутренних дел, являясь составной частью государственных органов, представляют собой:

А) часть государственного аппарата, действующего по поручению и в интересах государства;

Б) организационную ячейку людей, объединенных общей целью, непосредственно осуществляющих государственную власть в обществе;

В) коллектив людей, деятельность которых определяется правовыми нормами и реализуется в строго установленном порядке

(имеется своя структура и определенный правовыми актами порядок образования);

Г) организацию, проводящую свою работу в пределах государственно-властных полномочий, предоставленных ей государством на данной территории (или в данной сфере) и обладающую определенной, закреплённой за ней компетенцией, соответствующей ее целям и задачам системы.

Рассмотрение органов внутренних дел как системы управления предполагает также обнаружение в них пяти минимальных формально-логических признаков, каким они должны отвечать как система управления. К таким признакам относятся следующие:

Детерминированность элементов системы – предполагает такую их взаимосвязь и взаимозависимость, при которой состояние и деятельность отдельного структурного элемента органа внутренних дел отражаются на состоянии и деятельности других элементов и органа как системы в целом. Поэтому субъект управления должен постоянно поддерживать эту взаимосвязь, устраняя препятствия в ее существовании. Практически это закрепляется в функциях всей системы и каждого из ее элементов.

Динамичность системы, представляющая собой ее способность сохранять управляемость (устойчивость), несмотря на дезорганизующие воздействия внешней, а иногда и внутренней среды. К таким воздействиям, применительно к органам внутренних дел, могут относиться изменения в численности и структуре населения, проживающего на обслуживаемой территории; изменения административно-правового деления; изменения в структуре производства и т.д. Кроме того, в число дезорганизующих воздействий можно включить и некомплект личного состава органов внутренних дел, неудовлетворительное состояние дисциплины и т.п. Поэтому, чтобы эффективно противостоять подобного рода воздействиям, сохранить свои свойства и полноценно осуществлять свои функции, система органов внутренних дел должна обладать способностью перестраиваться в соответствии с новыми условиями и требованиями, т.е. быть динамичной и подвижной.

Наличие в системе управляющего параметра, то есть фактической способности субъекта управления эффективно осуществлять свои функции, используя предоставленные полномочия (права и обязанности), имеющиеся субъективные качества (образование, опыт, знания и т.п.), материально-технические средства, временные и иные ресурсы.

Наличие в системе усилительного свойства, необходимого каждой системе управления для беспрепятственного доведения управляющего воздействия к объекту и получения от него сигналов обратной связи, несмотря на возможные трудности (помехи). Это обусловлено тенденцией оставления и затухания сигнала в направлении «субъект - объект управления» и обратно. В качестве своеобразных барьеров, затрудняющих прохождение информации, могут выступать географические (сложность взаимосвязи из-за большой территории), ведомственные (различные критерии оценки деятельности), смысловые (ясная, четкая, грамотная информация), психологические (личные психологические качества сотрудников), организационные (связаны с финансовым, материальным, техническим, людским обеспечением) факторы.

Наличие в системе минимум одной обратной связи – наиболее важное требование к организации системы. Оно входит составной частью во все перечисленные, так как сущность обратной связи заключена в циркуляции информации, без чего немыслим процесс управления. Осведомительная информация о состоянии объекта управления, поступающая по каналам обратной связи, выступает в качестве своеобразного сырья, необходимого для выработки управленческих решений. Если субъект управления не осведомлен о реакции объекта на управленческое воздействие, то, сколько бы команд он ни передавал, управления фактически не будет, а желаемая цель останется недостижимой.

Обратная связь в управлении органами внутренних дел представляет собой сложную разветвленную сеть, включающую не только связи «объект-субъект», но и связи между этой системой и объектами внешней среды. Наличие обратных связей вовсе не означает, что каждая нижестоящая система во всех случаях передает

всю осведомительную информацию вышестоящему уровню. Практически информация, идущая снизу вверх, принимается и оценивается на каждом уровне управления и, конечно, не вся она направляется выше [15, с.52].

Однако этим управленческие свойства рассматриваемой системы не ограничиваются. Для нее также характерно следующее:

А) Иерархичность построения, которая отчетливо проявляется в том, что все образующие её территориальные подсистемы выступают в качестве субъекта и объекта управления одновременно. Каждая из этих подсистем входит в большую, или управляющую систему и содержит в себе меньшую, или управляемую систему. В этой связи при анализе любого элемента системы органов внутренних дел всегда надо иметь в виду, что он является частью (подсистемой) большей системы, от которой во многом зависят её организация и функционирование.

Результаты анализа действующей в настоящее время системы управления органов внутренних дел показывают, что она имеет сложную иерархическую структуру, которая, в принципе, соответствует организационной и функциональной структуре системы органов внутренних дел. В этой связи следует указать и на такие её качества, как:

- нормативность, т.е. четкое правовое закрепление полномочий, как субъектов, так и объектов управления;
- большой состав достаточно неоднородных элементов, специфика которых проявляется в функциональном и организационном отношении.

Б) Разветвленность сети внешних и внутренних информационных связей. Данные связи характеризуют каналы прямой и обратной связи между субъектами и объектами управления. Они обеспечивают:

- передачу управляющей и осведомляющей информации между органами внутренних дел, с одной стороны, и вышестоящими органами государственного управления – с другой;

- взаимный информационный обмен между органами внутренних дел и другими ведомствами и общественными организациями;

- информационный контакт с населением и ряд других функций.

В) Активная адаптация к среде функционирования. Адекватно отвечая общественным потребностям, система управления органов внутренних дел в соответствии с решениями органов государственной власти и управления способна видоизменять свои функции, приспособлять к ним структуру, концентрировать силы и средства для решения актуальных проблем. Показательным примером в этом плане является создание программно-целевых структур, в том числе функционирующих в условиях особых административно-правовых режимов.

Г) Вхождение в качестве составной целостной части в систему государственного управления РК. В силу этого, организация деятельности органов внутренних дел базируется на общих принципах государственного управления, но в то же время обладает рядом особенностей.

Первая особенность характеризуется тем, что управление в сфере внутренних дел имеет свой объект — определенный комплекс общественных отношений, имеющий специфические свойства и существенно отличающийся от объектов других отраслей государственного управления. Таким объектом являются правоотношения, выражающие национальные интересы.

Вторая особенность системы управления органов внутренних дел состоит в её военизированном характере, что обуславливает использование преимущественно императивных методов управления.

Третьей особенностью является выполнение органами внутренних дел широкого круга обязанностей по осуществлению административного надзора за исполнением гражданами законодательных и нормативных актов, применение в отношении нарушителей мер административного принуждения, являющихся по существу методами государственно-управленческого воздействия.

Четвертая особенность — наличие уголовно-процессуальных, административно-процессуальных функций, то есть прав и

обязанностей производить досудебное расследование, осуществлять производство по делам об административных правонарушениях, что в свою очередь является своеобразным способом сбора информации для принятия государственно-управленческого решения.

Таким образом, система управления органов внутренних дел является полноценным элементом системы государственного управления Республики Казахстан, посредством которого реализуются национальные интересы страны, обеспечивается национальная безопасность государства. Органы внутренних дел являются специальными субъектами управления в сфере правоохранительной деятельности государства. Они, как и иные органы государственной власти, осуществляют свою деятельность на основе социально-правовых принципов, закрепленных в Конституции Республики Казахстан. Место органов внутренних дел в системе органов управления и их специфика определяются на основе установленных законодательством компетенций, которые характеризуются совокупностью возложенных на них задач и функций управления, а также объемом конкретных прав и обязанностей, четко обозначенных в Законе Республики Казахстан «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» от 23 апреля 2014 года № 199-V [10].

3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ПОЛИЦИЕЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Совершенствование управления МВД, и в частности административной полицией, - это всегда сложный процесс, основанный на глубоком анализе имеющихся проблем, мировом опыте, ожиданиях общества и возможностях государства.

Мир не стоит на месте, как и оперативная обстановка, что, безусловно, требует постоянно развивать систему обеспечения общественного порядка и безопасности. То, что эффективно работало вчера, сегодня уже не всегда приносит такие же результаты.

Как показывает исторический анализ, в том числе зарубежной практики, управленческие изменения в сфере охраны общественного

порядка проводятся в каждые 5-10 лет, что объективно связано с изменениями в обществе (Создание Министерства охраны общественного порядка, управлений профилактики, ГСК и изменение роли полиции, передача ряда функций в другие ведомства, цифровизация государственных услуг и т.д.). Они касаются как организационных, правовых механизмов обеспечения правопорядка, так и практики их применения.

В рассматриваемом плане следует обратить внимание на необходимость системного проведения стратегического анализа достижения конечных результатов по обеспечению правопорядка, в том числе учитывающего мнение населения. В противном случае, есть риск получить массовое противопоставление народа к полиции. Наглядным уроком являются события, связанные с гибелью Дениса Тена, которые повлекли за собой дискредитацию полиции, в части обеспечения общественной безопасности.

Поэтому Елбасы, Глава государства уделяют этим вопросам повышенное внимание и определяют приоритеты модернизации, которые ясно прослеживаются в Посланиях народу Казахстана и соответствующих Указах.

Административная полиция – это одно из основных направлений Министерства внутренних дел.

В соответствии со ст.7 Закона Республики Казахстан от 23 апреля 2014 года № 199-V единую систему органов внутренних дел образуют полиция, уголовно-исполнительная система, военно-следственные органы и Национальная гвардия Республики Казахстан.

Полицию при этом образуют криминальная полиция, административная полиция, подразделения следствия, дознания и иные подразделения. Административная полиция состоит из местной полицейской службы, подразделений по контролю в сфере оборота гражданского и служебного оружия, миграционной полиции, конвойной службы, специальных учреждений и иных подразделений, осуществляющих охрану общественного порядка.

Основными задачами административной полиции являются: охрана общественного порядка, обеспечение общественной безопасности, выявление, предупреждение и пресечение уголовных и

административных правонарушений, раскрытие правонарушений, осуществление дознания и административного производства в пределах компетенции, установленной законодательством Республики Казахстан, обеспечение правопорядка в местах содержания задержанных и арестованных лиц, в том числе лиц без определенного места жительства, документов, выявление и пресечение безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних, осуществление в пределах своей компетенции регулирования миграционных процессов и координации работы в области миграции населения, государственный надзор и контроль за обеспечением безопасности дорожного движения, осуществление лицензионной и разрешительной деятельности, возложенных на органы внутренних дел в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

К основным функциям административной полиции относятся:

- профилактическая деятельность по предупреждению административных и уголовных правонарушений;
- контроль и координация деятельности местной полицейской службы;
- выдача лицензий и разрешений;
- государственный контроль за соблюдением законодательства Республики Казахстан в области лицензирования и выдачи разрешений по вопросам, относящимся к компетенции органов внутренних дел;
- контроль за деятельностью лицензиатов, в том числе за их соответствие предъявляемым квалификационным требованиям;
- государственный контроль за субъектами, занимающимися охранной деятельностью, монтажом, наладкой и техническим обслуживанием средств охранной сигнализации и за деятельностью специализированных учебных центров по подготовке и повышению квалификации работников, занимающих должность руководителя и охранника в частной охранной организации;
- охрана физических лиц и объектов, подлежащих государственной охране;

- организация досмотра лиц, их вещей, транспортных средств при обеспечении пропускного режима на объектах, подлежащих государственной охране;

- контроль за поведением лиц, состоящих на учете в органах внутренних дел;

- контроль за охраной и конвоированием подозреваемых, обвиняемых и осужденных;

- обеспечение безопасности объектов, охрана которых в соответствии с международными договорами возложена на государство;

- осуществление государственного контроля за деятельностью физических и юридических лиц, занятых в сфере оборота гражданского и служебного оружия и патронов к нему, гражданских пиротехнических веществ и изделий с их применением.

В рамках совершенствования системы административной полицией в Республике Казахстан необходимо остановиться на двух аспектах:

Первый – это проблемные вопросы управления административной полицией.

Второй – новая структура Комитета административной полиции и её территориальная модель.

1. Анализ управленческой деятельности МВД в сфере обеспечения общественной безопасности.

Указанную задачу выполняет Административная полиция, которая является самой крупной службой в системе ОВД. Штатная численность на сегодня составляет 44 тыс. единиц или 60% от всей полиции.

Нашими учеными и экспертами выделяются следующие концептуальные вопросы, требующие своего решения.

Проблема законодательного закрепления понятия.

В соответствии с частью 2 статьи 7 Закона «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» в структуру административной полиции входят следующие подразделения:

1) местная полицейская служба (УИП, УИП ПДН, ПЗЖН, патрульная и природоохранная полиция и иные подразделения,

осуществляющие деятельность в сфере профилактики правонарушений, охраны общественного порядка, обеспечения безопасности дорожного движения);

2) подразделение по контролю в сфере оборота гражданского и служебного оружия;

3) миграционная полиция;

4) конвойная служба;

5) специальные учреждения (спецприемники для содержания лиц, подвергнутых административному аресту, специальные помещения для задержанных в административном порядке, ИВС и приемники распределители для лиц без определенного места жительства и документов);

6) иные подразделения, осуществляющие охрану общественного порядка [10].

При этом следует обратить внимание на то, что рассматриваемая статья по своей цели предназначена для закрепления системы ОВД, а не структуры, в том числе административной полиции.

Отмеченные законодательные рамки не позволяют МВД оперативно выстраивать структуру административной полиции, исходя из особенностей криминогенной обстановки.

С точки зрения юридической техники правильным представляется закрепление определения административной полиции через призму её целей и задач. К примеру, Административная полиция выполняет задачи по обеспечению общественного порядка, безопасности дорожного движения и т.д.

Многофункциональность

Помимо обеспечения общественной и дорожной безопасности, административная полиция осуществляет ряд иных, не менее важных функций - оказание госуслуг, госохрана, контроль за оборотом оружия и частной охранной деятельностью и т.д.

Такое значительное число задач связано с проведенным в 2013 году объединением комитетов административной, дорожной полиции и департамента специализированной службы охраны.

Отмеченное негативно сказалось на качестве управления курируемыми подразделениями (местной, административной

полицией и специализированной службы охраны) и выстраивании партнерских отношений с гражданским обществом.

К примеру, каждое подразделение КАП выполняет различные задачи и функции, требующие индивидуального подхода к их реализации. При этом, ни одно из основных направлений деятельности административной полиции не может обеспечиваться за счет взаимозаменяемости с другими ее подразделениями, так как требует специфических навыков и знаний, а также профильного образования (дорожно-техническая инспекция, по делам несовершеннолетних и т.д.).

Проблемы соответствия структуры приоритетам

Ориентир на повышение доверия населения, улучшение имиджа ОВД, построение сервисной модели отношений с обществом требуют соответствующих структурных изменений.

На сегодня мы только продекларировали, что заместители начальников департаментов, курирующие профилактику, являются первыми по иерархии. При этом их функционал остался неизменным.

Не находит своего решения большая загруженность сотрудников Административной полиции, непосредственно взаимодействующих с населением. В критериях оценки их деятельности отсутствие жалоб граждан занимает далеко не первое место, уступая по значимости таким показателям, как: соблюдение режима секретности, знание оперативной обстановки и т.д.

В этом вопросе необходимо исходить из того, что Казахстан принял за основу своего развития принципы и опыт стран ОЭСР, где «нулевая терпимость» к правонарушениям достигается именно за счет их профилактики.

В исследованиях многих американских и английских специалистов подчеркивается, что среди функций полиции приоритетной должна быть охрана общественного порядка. Эффективная и профессиональная реализация этой функции позволит, по их мнению, создать прочные позиции для предупреждения преступности и, одновременно, организовать полноценные контакты с населением.

Выбор приоритетов имеет не только организационное, но и политическое значение, связанное с необходимостью формировать общественное мнение о работе полиции, в частности о состоянии правопорядка. Большинству граждан практически безразлично, как должна развиваться с организационной точки зрения, административная или криминальная полиция. Однако граждане хотят чувствовать свою защищенность от конкретных преступных посягательств, а также от беззакония и полицейского произвола.

С этих позиций приоритеты деятельности полицейской системы достаточно условно можно сгруппировать в два блока.

Во-первых, приоритеты общественно-политического характера, ориентированные на формирование общественного правосознания и укрепление связи полиции и населения.

В основе этих приоритетов, регулярно доводимых до сведения населения через СМИ соответствующими руководителями полиции, должна быть информация о состоянии преступности и правопорядка, результатах деятельности полиции по выявлению, предупреждению, пресечению и раскрытию уголовных и административных правонарушений, в том числе получивших большой общественный резонанс.

Во-вторых, приоритеты организационно-управленческого и оперативно-служебного характера, ориентированные на развитие и совершенствование деятельности в целом или отдельных ее направлений.

Проблемы распределения штатной численности

Несмотря на проведенные сокращения сотрудников МВД, они в целом, и в части Административной полиции фактически не уменьшались. При этом, распределение действующих штатов не коррелируется с уровнем криминогенной обстановки в регионах, а также численностью населения.

Отмеченное вызывает вопрос эффективности обеспечения правопорядка, при сокращении преступности за последние 20 лет.

Аналогичная тенденция наблюдается в США, странах Западной Европы и в России. Это связано с частыми террористическими

актами, которые повлекли усиление полицейских ведомств и расширения сферы контроля со стороны полиции.

По оценке экспертов, на преступность влияет до 240 факторов, которые по своей квалификации объединяются в 5 родовых групп: политические, экономические, идеологические, социально-психологические и организационно-управленческие. В Казахстане ни по одной из них за годы независимости кардинальных ухудшений, способных масштабно перекроить криминогенную ситуацию, не произошло.

Таким образом, определяющей политикой должна стать последовательная профилактика и работа полиции с использованием имеющихся человеческих ресурсов.

Поэтому общественными объединениями остро ставятся вопросы реструктуризации служб и перестановки кадров (общая идея – меньше начальников больше сотрудников, работающих «на земле»).

Проблемы взаимодействия с общественностью

Нами недооценивается роль такого фундаментального криминогенного фактора - качество социального капитала, на который мы не в силах влиять.

Социальный (культурный или гражданский) капитал – понятие, появившееся в социологии, экономике и политологии в 80-е, 90-е годы прошлого столетия, который определяет качество социальных связей в обществе. Основные критерии – уровень доверия членов общества друг к другу, ответственности друг перед другом, заботы членов общества об общественных благах и интересах [16, с.17].

Международные эксперты причисляют Казахстану 29 место по качеству социального капитала в мире, что свидетельствует о достаточно высоком уровне зрелости нашего общества и ответственности граждан.

Отмеченное обстоятельство должно быть использовано нами в рамках формирования философии «сообщественной» полиции, т.е. когда порядок в обществе обеспечивается совместными усилиями. При этом отдельные вопросы обеспечения безопасности и порядка могут выполнять гражданские институты. К примеру, пребывание полицейского в школе является нонсенсом для развитого общества,

указанные функции можно возложить на добровольцев из числа персонала либо нанятых полицией лиц при финансировании МИО, либо организацией образования. Эффективное решение семейно-бытовых конфликтов возможно специальными центрами или ближайшими родственниками.

Соответственно уровень организации взаимодействия с обществом, СМИ, международными экспертами, кризисными центрами следует переформатировать, в особенности на региональном уровне.

Зависимость от МИО

Одной из проблем организации и деятельности Административной полиции является зависимость от Акима и его окружения. Этот аспект в определенной степени нашел свое отражение в компетенции местных органов управления, которые ответственны за состояние дел, в частности, в сфере укрепления правопорядка и вправе ставить перед ними соответствующие задачи.

Такой подход к данной проблеме позволяет четко определять организационное, материально-техническое, финансовое обеспечение, выполнение задач по охране общественного порядка и борьбе с преступностью на местах, использовать имеющиеся потенциальные возможности маслихатов и акиматов.

В связи с этим, на местах за последние годы значительная часть подразделений полиции содержится за счет средств местного бюджета. Соответственно, усилилось и управленческое воздействие на территориальные органы полиции.

Наличие несвойственных функций

Одной из перспектив совершенствования деятельности административной полиции является передача функций по конвоированию и содержанию лиц, подозреваемых или обвиняемых в совершении уголовных правонарушений в органы следствия либо УИС. Справочно. 181 ИВС (на 3733 койко-мест) с численностью 2030 ед. [17].

В качестве доводов выступают следующие обстоятельства:

- рассматриваемая функция не связана с профилактикой правонарушений, охраной общественного порядка и обеспечением дорожной безопасности;

- содержание под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении уголовных правонарушений в ИВС регламентирован УПК;

- такой подход позволит руководителям следствия принимать по согласованию с судом и прокуратурой решения о водворении в ИВС без привлечения руководства административной полиции, что обеспечит принцип процессуальной экономии и оперативность принятия решений.

Таким образом, указанные проблемные вопросы управления в сфере охраны общественного порядка и профилактики правонарушений способствуют пересмотру отдельных функций административной полиции и её организационной структуры.

Вопрос аспект. Новая структура Комитета административной полиции и её территориальная модель.

По поручению Президента, данному в Послании народу Казахстана от 2 сентября 2019 года «Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана» [19] Министерством внутренних дел в декабре 2020 года осуществлена реорганизация Комитета административной полиции в рамках перехода к сервисной модели работы.

По сути, это новая модель управления административной полицией, которая будет спроецирована на уровень территориальных органов полиции.

Новая организационно-штатная структура соответствует трём основным направлениям деятельности Комитета.

Первое – профилактика правонарушений (участковые инспектора полиции, ювенальная, природоохранная полиция и подразделения по защите женщин от насилия – 9,7 тыс. сотрудников).

Основная задача – внедрение сервисного формата взаимодействия с населением и эффективное сотрудничество с гражданским обществом, НПО, волонтерами и повышение эффективности системы предупреждения правонарушений.

Второе – общественная безопасность (строевые подразделения патрульной полиции, СОБР, дорожно-техническая инспекция – 14,4 тыс. сотрудников).

Основная задача – организация обеспечения охраны общественного порядка и дорожной безопасности, в том числе с широким привлечением к этой работе населения.

Третье – правоприменение и государственные услуги (подразделения административной практики, по контролю за оборотом оружия, специальные учреждения, процессинговые центры, оказывающие госуслуги в сфере дорожного движения – 5 тыс. сотрудников).

Основная задача – цифровизация административного производства, обеспечение надлежащих условий содержания лиц в специальных учреждениях, повышение качества оказания государственных услуг населению с переводом их в электронный формат.

В теории выделяют следующие основные принципы построения организационных структур управления:

Стремление к минимуму иерархических ступеней.

Организационная обеспеченность функций (людские и материальные ресурсы).

Структура не должна быть сложной (закономерность: с развитием системы она имеет тенденцию к усложнению, а это приводит к увеличению штатов, удорожанию системы, замедлению прохождения информации, снижению оперативности реагирования и т.п.).

Достижение оптимального сочетания централизации и децентрализации.

Исключение дублирования функций. Нельзя возлагать ответственность на несколько служб за выполнение одной и той же функции.

Обеспечение относительной равномерности нагрузок на каждое структурное подразделение.

Соответственно новая структура КАП предусматривает три основные службы:

- профилактики правонарушений;
- общественной безопасности;
- правоприменения и государственных услуг.

Аналогичную структурную иерархию в ближайшее время планируется внедрить в территориальных Департаментах полиции.

Рассмотрим более подробно структуру каждой службы:

Служба профилактики правонарушений.

Включает в себя два управления:

- профилактической деятельности;
- ювенальной полиции и по защите женщин от насилия.

В структуру Управления профилактической деятельности включена группа природоохранной полиции, которая ранее функционировала в составе Управления по контролю за оборотом гражданского и служебного оружия.

Управление ювенальной полиции и по защите женщин от насилия в настоящее время наделено полномочиями по работе с институтами гражданского общества. Ранее указанная функция осуществлялась Управлением организации и контроля за деятельностью служб административной полиции.

Служба курируется первым заместителем председателя КАП МВД.

Служба общественной безопасности.

Включает в себя два управления:

- охраны общественного порядка;
- дорожной безопасности.

Вновь сформированное Управление дорожной безопасности наделено функциями законотворческой деятельности, формирования статистики ДТП, анализа аварийности, а также дорожно-технической инспекции.

Кураторство службой осуществляется одним из заместителей председателя КАП МВД.

Служба правоприменения и государственных услуг.

Включает в себя три подразделения:

- управление регистрации и цифровизации;
- управление административной практики;

- отдел по контролю за оборотом оружия;

При этом в ведение Управления административной практики переданы функции по осуществлению контроля за деятельностью специальных учреждений ОВД (специальных приемников для административно арестованных лиц и приемников-распределителей для лиц без определенного места жительства).

В свою очередь, отдел по контролю за оборотом оружия наряду с осуществлением основной функции будет контролировать частную охранную деятельность.

Кураторство службой осуществляется одним из заместителей председателя КАП МВД.

С учетом рассмотренных изменений действующая структура КАП предусматривает 8 (восемь) подразделений (на правах Управлений) и исключает функционирование отдельных групп. В прежней структуре КАП имелось 10 подразделений (8 управлений, состоящих из 14 групп, и 2 самостоятельных отдела).

На наш взгляд новая структура КАП минимизирует дублирующие и несвойственные для административной полиции функции, передаваемые в ведение других подразделений ОВД. Такой подход позволяет повысить эффективность профилактической деятельности административной полиции, качественного оказания государственных услуг населению, а также осуществлять служебную деятельность с учетом сервисной модели.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог, отметим, что наука управления как комплексная общественная наука о развитии и закономерностях научного управления обществом, призвана совершенствовать управление во всех социальных системах, во всех сферах человеческой деятельности.

Наука управления является теоретической и практической базой для организации научного управления обществом. Применительно к деятельности органов внутренних дел, наука управления призвана разрабатывать рекомендации по дальнейшему совершенствованию форм и методов борьбы с преступностью, а также организационных

структур самих органов внутренних дел применительно к особенностям развития общества. Особое место ОВД в системе органов государственного управления определяется многообразием реализуемых функций, наличием исключительных сфер деятельности, организационной структуры, существенного объема полномочий, особым порядком комплектования и прохождением службы.

Содержание управления в сфере внутренних дел представляет собой деятельность по реализации целей, задач и функций управления, осуществляемую в установленных формах и соответствующими методами. Управление в ОВД предполагает осуществление ряда функций, под которыми понимают определенные направления деятельности по выполнению задач управления. Содержание целей, задач и функций диктуется спецификой деятельности самой системы.

Список рекомендуемой литературы:

1. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050» Новый политический курс состоявшегося государства» от 14 декабря 2012 года.
2. Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана «Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни» от 5 октября 2018 года.
3. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Казахстан в новой реальности: время действий» от 1 сентября 2020 года.
4. Основы управления в органах внутренних дел: учебник для вузов / А.Г. Маркушин, О.Л. Морозов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2019. – 311 с.
5. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. Курс лекций. – М.: Юрид. лит., 1997. – 400 с.
6. Конституция Республики Казахстан, принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года.

7. О мерах по дальнейшему совершенствованию системы государственного управления Республики Казахстан. Указ Президента Республики Казахстан от 8 сентября 2020 года № 407.

8. Основы управления в органах внутренних дел: учебник для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. / Под общ. Ред. Ю.Е. Аврутина. – М.: Юрайт, 2018. – 249 с.

9. Файоль А. Учение об управлении. – Рязань, 1924.

10. Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года. Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522.

11. Об органах внутренних дел Республики Казахстан. Закон Республики Казахстан от 23 апреля 2014 года № 199-V.

12. Организация управления в сфере охраны общественного порядка / Туманов Г.А. – М.: Юрид. лит., 1972. – 232 с.

13. Коренев А.П. Основы управления в ОВД. – М., 1989.

14. Бухаева А.А., Шаймерденов Х.Б. Организация обеспечения общественной безопасности как функция управления в сфере правопорядка // Science&Reality. № 3, 2020. – с. 68-72.

15. Тагаев А.У. Административно-правовой статус сотрудников полиции в Республике Казахстан и проблемы его эффективной реализации: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. – Алматы., 2015. – С.104.

16. Adler, S. P.; Kwon, S.K. Social Capital: Prospects for a new Concept (angl.) // Academy of Management Review (angl.)russk. : journal. — 2002. — Vol. 27. — P. 17-40.

17. Аналитические материалы Комитета административной полиции МВД РК. – Нур-Султан, 2021.

18. Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана. Послание Главы государства народу Казахстана от 2 сентября 2019 года.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Раскройте содержание и назовите основные признаки и виды управления.

2. Раскройте основные этапы и направления формирования теории управления.

3. В чем сущность и содержание управления в ОВД?

4. Управленческая деятельность и управленческие отношения в ОВД.

5. Как происходило формирование теории управления в ОВД, кто из ученых внес наиболее существенный вклад в развитие теории и практики управления в сфере обеспечения правопорядка?

6. Проанализируйте основные направления повышения эффективности деятельности административной полиции.

ТЕМА 2. ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОВД

ПЛАН

Цели, методы и средства управления в ОВД.

Процесс и результаты управления в ОВД.

При изучении данной темы обучаемые должны:

знать понятие, сущность и основные компоненты управления в ОВД;

уметь характеризовать элементы управления в ОВД; классифицировать методы управления; анализировать процесс и результаты управления в ОВД;

овладеть методами системного анализа задач, целей и средств, применительно к деятельности ОВД.

ВВЕДЕНИЕ

Содержание науки управления представлено в виде системы научных знаний, включающих в себя теории, законы, понятия, определения, принципы, вырабатываемые наукой, на базе познания ими собственного предмета и служащие источником подготовки практических рекомендаций по совершенствованию управленческой деятельности в органах внутренних дел.

Содержание науки управления зависит от степени познания ее предмета, который всегда богаче и разнообразнее, чем фактически полученные знания о нем. Развитие науки управления демонстрируется именно в постоянном расширении ее содержания, в появлении на базе дифференциации и интеграции научных знаний, обобщенной информации об управлении.

В целом, содержание рассматриваемой науки имеет всесторонний характер, обусловленный комплексностью самого управления. В ней крайне важно выделять следующие аспекты: организационно-правовой, социально-психологический, организационно-технический, кибернетический и экономический.

В рамках науки государственного управления правомерно выделить как самостоятельную, теорию управления органами внутренних дел. Она, естественно, использует понятия и иные научные категории иерархически вышестоящих управленческих теорий, наполняет их новым содержанием, обусловленным спецификой управления органами внутренних дел.

В соответствии с Законом РК «Об органах внутренних дел Республики Казахстан», органы внутренних дел 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 [1].

Именно поэтому управление в ОВД характеризуется конкретными целями, стоящими перед данной системой и задачами организационной деятельности. При исследовании управления в ОВД весьма важно изучить методы, посредством которых достигаются поставленные цели. Методы управления в ОВД содержат в себе различные способы конкретных социологических исследований, применяемых для изучения управленческой деятельности и выработки рекомендаций по ее совершенствованию. Стоит заметить, что они базируются и на теории познания и предусматривают взаимосвязанные исторические и логические подходы к исследованию. Наконец, в исследовании теории управления в ОВД важно изучение самого процесса управления и результатов, достигнутых в процессе управления.

Таким образом, наука управления представляет собой комплексную общественную науку, изучающую общие и специфические закономерности, объективно присущие управлению, и вырабатывающую на основе их познания принципы, правила, методы, приемы управленческой деятельности, направленные на ее совершенствование.

Содержание управления в сфере внутренних дел составляет деятельность по реализации целей, задач и функций управления, осуществляемую в установленных формах и соответствующими

методами. Именно поэтому в лекции мы проанализируем основные компоненты управления в ОВД, без которых невозможно само существование науки управления.

1. ЦЕЛИ, МЕТОДЫ И СРЕДСТВА УПРАВЛЕНИЯ В ОВД

Цели управления в ОВД - это идеально представленные необходимые результаты предстоящей управленческой деятельности, являющиеся ожидаемыми и желаемыми для руководителей организационных звеньев.

Цели управления - это мысленные (идеальные) модели тех будущих результатов, которые позднее материализуются посредством практики.

Цели являются важнейшими организующими факторами, предопределяющими во многом содержание, методы, средства, процессы управленческой деятельности.

Хорошо известно универсальное положение, изложенное К.Марксом: «... цель, которая как закон определяет способ и характер его действий и которой он должен подчинять свою волю» [2, с.189].

Как правило, к целям предъявляются определенные качественные требования.

Во-первых, они должны быть достаточно обоснованными, то есть соответствовать тенденциям развития служебной обстановки, состоянию потребностей и возможностей организационных звеньев (исполнителей).

Во-вторых, соответствовать актуальным политическим и юридическим требованиям.

В-третьих, быть профессионально грамотно, полно, четко и ясно сформулированными.

Среди множества целей управления в ОВД можно выделить три их наиболее важные разновидности: конечные, основные и непосредственные.

Конечные цели управления в ОВД практически соответствуют целям базовой деятельности организационных звеньев.

В общем виде они выражаются в том, чтобы в рамках компетенции, установленной законами и другими правовыми актами,

успешно обеспечить безопасное функционирование и развитие различных учреждений, предприятий и организаций в условиях существования и проявления потенциальных и реальных угроз противоправного характера.

Именно ради достижения целей в ОВД создаются, функционируют и развиваются организационные звенья.

При этом, в качестве важнейших можно выделить следующие подцели конечных целей управления, которые предусматривают необходимость успешно:

а) защищать (ограждать) различные учреждения, предприятия и организации, а также граждан от потенциальных и реальных угроз противоправного характера;

б) снижать (подавлять) активность различных учреждений, предприятий и организаций, источников реальных угроз противоправного характера.

Конечные цели управления (и их подцели) имеют служебное функциональное содержание. Как правило, они формулируются в качественном виде. Для них характерны "траекторные", то есть качественные формулировки, определяющие траектории, продвижение по которым и оценивается как реализация целей, например, "совершенствовать систему мер ...".

Основные цели управления в ОВД - это собственно управленческие цели деятельности руководителей организационных звеньев.

В общем виде они выражаются в том, чтобы создавать, поддерживать и развивать различные внутренние условия для успешной служебной деятельности исполнителей (организационных звеньев). Фактически они соответствуют назначению управленческой деятельности в ОВД.

Причем в качестве важнейших, можно выделить следующие подцели основных целей управления, которые (в соответствии с компетенцией) предусматривают необходимость эффективно:

- создавать, поддерживать и развивать формальные организационные звенья;

- подбирать наиболее пригодных исполнителей служебной деятельности;
- профессионально обучать и воспитывать исполнителей служебной деятельности;
- стимулировать исполнителей в эффективной служебной деятельности;
- обеспечивать необходимыми ресурсами исполнителей служебной деятельности;
- оценивать исполнителей в ходе служебной деятельности;
- планировать процессы служебной деятельности исполнителей (организационных звеньев);
- контролировать в ходе реализации процессы служебной деятельности исполнителей (организационных звеньев);
- оценивать по завершении процессы служебной деятельности исполнителей (организационных звеньев) [3, с.27].

В соответствии с объектами управления в ОВД (организационными звеньями, отдельными исполнителями, процессами служебной деятельности) предоставляется реальная возможность группировки описанных подцелей.

Первые три подцели объединяются в группу подцелей административно-организационного управления, следующие пять - в группу подцелей кадрово-ресурсного управления и, наконец, последние три - в группу подцелей процессно-организационного управления.

Основные цели управления (и их подцели) имеют управленческий функциональный характер. Они могут быть сформулированы не только в качественном, но и в количественно определенном виде. Для этого могут использоваться как "траекторные", так и "точечные" формулировки, то есть формулировки, в которых цели задаются в виде количественно определенных характеристик - целевых нормативов.

Непосредственные цели управления в ОВД практически соответствуют целям управленческого труда руководителей организационных звеньев.

В общем виде они выражаются в том, чтобы эффективно реализовывать технологические этапы процессов управления в интересах успешной служебной деятельности исполнителей (организационных звеньев).

При этом, в качестве важнейших, можно выделить следующие подцели непосредственных целей управления, которые предусматривают необходимость эффективно:

- а) формировать новые управленческие решения;
- б) применять управленческие решения;
- в) оценивать примененные управленческие решения.

Обычно выделяют три вида целей функционирования органов внутренних дел как составной части государственного правоохранительного механизма: 1) цели-задания; 2) цели-ориентации; 3) цели системы управления (см.Рис.2).



Рис.2 – Цели управления в ОВД

Применительно к органам внутренних дел, цели-задания ставятся государством, в том числе путем издания соответствующих правовых актов, либо формулируются в программных документах. После постановки целей начинается деятельность по их достижению. Ее субъектами являются люди - члены организации, которые преследуют и собственные интересы, связанные со стремлением индивидов удовлетворить определенную потребность. Интересы конкретных членов организации могут быть различными, однако возникает какая-то составляющая, которая обозначается научным термином цель-ориентация. Это понятие отражает общие интересы всех членов той или иной системы, реализуемых через

соответствующую структуру организации как человеческой общности.

Цели-задания и цели-ориентации находятся в сложном переплетении и во взаимозависимости. Если органам внутренних дел ставить задания в виде сокращения числа регистрируемых правонарушений, то целями-ориентациями могут стать отказы от возбуждения уголовных дел, укрытие правонарушений от учета. Если цели-задания ориентируют полицию на оказание помощи гражданам, то цели-ориентации сотрудников трансформируются в служении обществу, в обеспечении прав и законных интересов граждан.

Органы внутренних дел как социальная организация, является достаточно стабильным объединением людей, преследующих единые цели. Каждой организации присуще стремление сохранить равновесие во взаимодействии с окружающей средой, обеспечить свою целостность. Отсюда берет начало другой вид целей — цели системы. Эти цели сводятся к стремлению системы выжить и по возможности обеспечить свое развитие. Возникновение целей системы объясняется способностью организации служить средством удовлетворения чьих-либо потребностей и интересов. Их носители, находящиеся как в организации, так и вне ее, представляют определенную социальную группу, слой, класс или общество в целом. Достижение целей сохранения и развития системы зависит, прежде всего, от степени влиятельности «группы поддержки», что, в свою очередь, обусловлено позициями данной группы в механизме власти.

Цели-задания, цели-ориентации и цели системы могут находиться в различном взаимном соотношении. Они могут быть взаимодополняемыми, но могут и противоречить одна другой. Это означает, что каждая конкретная система ориентирована не только на достижение целей, поставленных «сверху», но и на решение задач, возникающих «внутри».

Сбои в функционировании организации, низкая эффективность ее деятельности, кадровый дефицит очень часто обусловлены игнорированием целей-ориентаций и целей системы. Внешние проявления противоречий между тремя рассматриваемыми видами

целей различны, как и характер самих противоречий. Например, выявившаяся в последние годы настоятельная необходимость учета человеческого фактора (повышение внимания к условиям жизни сотрудников) свидетельствует о противоречии между целями-заданиями и целями-ориентациями.

С точки зрения теории управления, решающее значение имеют цели-задания, учитывающие потребности личности, общества, государства в защите от противоправных посягательств. Отсюда — особые требования к процессу целеполагания. Здесь надо специально выделить одно из них: требование реальности цели, поскольку, понимая бесполезность своих усилий, члены организации будут лишь имитировать «бурную деятельность». Заботясь о собственном выживании, организация начнет искажать информацию о своем функционировании и т.д.

Нереальность целей-заданий является следствием различных причин. Во-первых, поставленная перед организацией задача может быть в принципе нерешаема, во всяком случае, в условиях конкретного места и времени. Во-вторых, цель может быть нереальной из-за отсутствия ресурсов, необходимых для ее достижения. В-третьих, намеченная цель может противоречить установленным правилам деятельности и таким образом ставить членов организации перед дилеммой: либо нарушать установленную процедуру, либо отказываться от достижения этой цели.

Реальные, сформулированные цели-задания иногда оказываются искаженными в силу того, что неправильно определен желаемый конечный результат функционирования конкретной организации. Эта проблема актуальна и для ОВД. Их создание и функционирование обусловлены социальной потребностью в защите физических и юридических лиц от посягательств на охраняемые законом их права и интересы. Вместе с тем, такая потребность как бы заслоняется при оценке деятельности указанных органов. Прежде всего, это количество раскрытых ими правонарушений, задержанных правонарушителей, профилактических мероприятий и т.п. Если же анализировать их деятельность с точки зрения удовлетворения данной потребности, то может оказаться, в частности, что

невозмещение вреда, причиненного правонарушением, равнозначно его нераскрытию, а отказ в приеме заявления о правонарушении порождает еще более острое чувство незащищенности.

Цели-ориентации, вступают в противоречие с целями-заданиями не только в тех случаях, когда они не учитываются субъектами управления организацией. Здесь важно отметить два момента: значимость для сотрудника членства в организации и возможность выхода из нее без ущерба для «общего» социального статуса, т.е. без утраты им других своих социальных позиций. Если членство в организации не является жизненно важным для сотрудника, то, разочаровавшись в ее способности удовлетворить ту потребность, ради которой он и вступил в органы внутренних дел, человек просто покинет ее.

В случаях, когда осуществить такое решение невозможно, процесс подавления неудовлетворенной потребности сотрудника будет способствовать его внутреннему отчуждению от организации, в том числе и от стоящих перед нею целей-заданий. В итоге сотрудник станет работать в органах внутренних дел «не за совесть, а за страх». Чем больше в организации таких «вынужденных» членов, тем менее эффективна она функционирует. Если же выход из организации доступен каждому желающему и не грозит ему снижением статуса в обществе, то опасность серьезного конфликта целей-ориентаций и целей-заданий становится маловероятной. В конце концов, такая организация либо распадется, либо «найдет» таких членов, цели-ориентации которых в принципе будут совпадать с целями-заданиями.

Стремление организации к сохранению и развитию, т.е. к главной цели любой социальной системы, вступает в противоречие с целями-заданиями, если достижение последних грозит разрушением организации. Поскольку такой же результат может быть и следствием ее открытого отказа от осуществления целей-заданий, то происходит их подмена, в силу чего появляются латентные (скрытые) цели, которым и соответствует фактическая деятельность организации. Например, в специальных организациях образования цель подготовки кадров и воспитания обучающихся для осуществления

специфической профессиональной деятельности подменяется целью выполнения разнообразных требований и соблюдения аккредитационных показателей.

Цели системы, как правило, находятся в определенной гармонии с целями-ориентациями до тех пор, пока носители последних не начинают стремиться к разрушению организации. Однако такая ситуация возможна лишь в крайних случаях. Желание индивидов сохранить свое членство в организации выступает в качестве фактора, способствующего осуществлению целей системы. Здесь необходимо отметить, что сохранение организации означает достижение ее определенной устойчивости. Это имеет важное значение, поскольку члены организации нуждаются в постоянстве связей, норм, требований.

Устойчивость организации выражается не только в постоянстве целей-заданий, выполняемых функций и структурного построения, но и в степени определенности социальных ролей, которые призваны играть ее члены. Штатное расписание и перечень должностных инструкций составляют их основу.

Реально сложившийся порядок исполнения социальных ролей воздействует на поведение членов организации с большей силой и результативностью, чем официальные предписания. Сотрудник, который не делает то, чего ожидают от него другие члены организации, станет источником конфликтной ситуации независимо от того, соответствовали его действия официально установленным нормам или нет.

Стандарты поведения, принятые в организации, видоизменяют и расширяют регламентацию поведения ее членов. Стремление к сохранению и развитию есть цель, объективно присущая всем организациям. Она имеет мощный источник поддержки, состоящий в стремлении членов организации к устойчивости и определенности. Данный фактор может стать доминирующим по сравнению с осуществлением целей-заданий. В этом случае неизбежно возникновение негативных процессов.

Когда организация достигает определенной степени устойчивости, она одновременно обретает и такую же степень

инерционности, которая является источником консерватизма, нежелания перемен, неспособности реагировать на изменения внешней среды.

Сам процесс устойчивости грозит превращением ее в самоцель. При этом в организации начинают создаваться специальные службы, подразделения, вводятся должности, нацеленные исключительно или главным образом на поддержание и сохранение системы. Отличительный признак такого рода организационных структурных единиц — их опосредованная связь с целями-заданиями. Они не выполняют функций собственно исполнительского или оперативно-служебного характера, а выступают, как правило, элементами системы управления.

Обычно для придания таким элементам системы большей значимости они наделяются контрольными полномочиями. Используя их, организационные структурные единицы стремятся расширить свои властные начала, контролировать не только результат, но и сам процесс деятельности тех подразделений, которые непосредственно осуществляют цели-задания. Тем самым создается опасность разрыва между субъектом, принимающим решение, и лицами, ответственными за его обоснованность. Таким образом, цель, которую организация стремится достичь, складывается в результате сложного и противоречивого взаимодействия целей-заданий, целей-ориентаций и целей системы. При этом сознательному формированию и корректировке поддаются только цели-задания. Цели-ориентации и цели системы возникают спонтанно, т.е. естественным путем. Они являются объективным фактором, влияющим на функционирование организации, и должны учитываться субъектом управления.

Правильное определение и формулирование конкретных целей управления в ОВД имеет большое значение для руководителей организационных звеньев. Поэтому многие из них вполне осознанно идут на большие затраты сил, средств и времени. Ведь не зря специалисты говорят: экономия сил, средств и времени в этом деле равносильна экономии на прицеливании при стрельбе из оружия.

Методы управления

Под методами управления в ОВД чаще всего понимают пути достижения целей управления, способы осуществления руководителями управленческой деятельности. Это конкретные способы практического достижения руководителями основных целей и реализации основной функции (назначения) управленческой деятельности [4, с.39].

Методы представляют качественный аспект управления. Они имеют не только определенное теоретическое, но и большое практическое значение, во многом определяя эффективность деятельности руководителей организационных звеньев.

Система методов управления в ОВД сформирована с учетом существующих подходов к выделению и их классификации и того обстоятельства, что содержание рассматриваемых методов обуславливается сущностью и назначением управления и непосредственно выражается только в действиях руководителей в связи с созданием, поддержанием и развитием внутренних условий для успешной деятельности исполнителей (организационных звеньев).

В данной системе можно выделить следующие основные группы: методы властной, психологической и социальной мотивации.

Практически методы властной мотивации можно оценивать в качестве собственно упорядочивающих методов управления, позволяющих руководителям создавать, поддерживать и развивать устойчивые организационные условия успешной деятельности организационных звеньев. В зависимости от содержания среди этих методов можно выделить следующие основные разновидности:

- а) методы регламентов;
- б) методы распоряжений.

Сущность методов регламентов состоит в том, что для организационных звеньев устанавливаются обязательные для выполнения правила и нормы, определяющие их статус, содержание и порядок (форму) их служебной деятельности, как правило, в стандартных (типовых) ситуациях. Разрабатываются также показатели возможного расходования материально-технических,

финансовых и иных ресурсов либо показатели необходимого состояния тех или иных элементов организационных звеньев.

Среди методов регламентов выделяют две основные разновидности - методы правовых регламентов и методы моральных регламентов. Различие их состоит в том, что руководители упорядочивают служебную деятельность исполнителей с помощью различных норм: в первом случае - правовых, а во втором - моральных.

Сущность методов распоряжений выражается в том, что руководители принимают и используют необходимые управленческие решения в случаях возникновения в служебной деятельности организационных звеньев нестандартных ситуаций, которые не соответствуют имеющимся регламентам либо ими не предусмотрены [5, с.64].

Методы распоряжений позволяют руководителям вносить изменения во временные и пространственные, количественные и качественные соотношения тех или иных условий в организационных звеньях, а также в порядок их совершенствования и развития, для обеспечения их устойчивости и стабильности в новых ситуациях.

Методы психологической мотивации являются универсальными методами оказания влияния на сознание и волю, поведение исполнителей (см. Рис.3).



Рис.3 – Методы психологической мотивации

В зависимости от содержания к методам психологической мотивации относятся методы убеждения и принуждения.

Убеждение, то есть применение комплекса различных приемов побудительного обеспечения должного служебного поведения исполнителей, рассматривается в качестве главного метода деятельности руководителей.

Практически данный метод осуществляется в разнообразных формах воспитательной и разъяснительной деятельности, поощрении образцового поведения, показа лучших примеров действий. Он реализуется также путем предупредительно-профилактических действий, информирования, призывов, пропаганды, внушения и т.д.

Убеждение способствует закреплению у исполнителей необходимых норм служебной деятельности, побуждает их соотносить свои действия с интересами правоохранительных органов в целом.

Принуждение, то есть применение комплекса различных приемов принудительного обеспечения должного служебного поведения исполнителей, оценивается в качестве вспомогательного метода деятельности руководителей. Оно применяется в случаях недолжного поведения исполнителей, их отклонения от требований, выраженных в соответствующих управленческих решениях.

Практически принуждение реализуется путем использования различных принудительных мер моральной либо юридической ответственности. При осуществлении принуждения в основном не учитываются мнения и желания исполнителей. Оно базируется на системе требований, предъявляемых к исполнителям, которые выполняют в рамках предоставленных им прав определенные служебные обязанности.

Руководители обязаны сочетать методы убеждения и принуждения. Причем в каждой конкретной ситуации те или иные методы необходимо выбирать не только с учетом реализуемой цели (целей), но и личностей исполнителей. Одному достаточно объяснить, другому нетрудно убедить, третьего целесообразно уговорить, а четвертому приходится приказывать, поскольку иного языка он не понимает.

Другими словами, применение любого метода предполагает индивидуальный подход к тем или иным исполнителям. Иначе возможен произвол. Но где царит произвол, там нет нравственности. Если же нет нравственности, то невозможно и нормальное человеческое общение.

Суть методов социальной мотивации заключается в том, что руководители оказывают влияние не непосредственно на личности исполнителей, а на условия их деятельности, на внешние по отношению к личностям обстоятельства, порождающие у исполнителей определенную заинтересованность.

Это методы опосредованного влияния на личности исполнителей, которым предоставляется возможность сознательного выбора тех либо иных действий в соответствии с индивидуальными интересами.

Служебную деятельность исполнителей всегда стимулирует совокупность качественно различных социальных факторов, их определенная система. Основным компонент стимулирования - предметно-вещественная среда, практика отношений, условия деятельности исполнителей.

Следует подчеркнуть, что не всякая ситуация активизирует служебную деятельность исполнителей, а только та, которая приводит их к внутреннему побуждению. Поэтому руководители должны создавать такие условия, чтобы исполнители сами выбирали бы действия, но именно те, которые соответствуют целям руководителей.

Иначе говоря, стимулирование - это создание руководителями для исполнителей ситуаций личного выбора тех или иных вариантов служебных действий. Причем свобода выбора понимается весьма широко и включает вынужденность, но только не обусловленную физическим принуждением.

В частности, не имеет значения, выбирают ли исполнители тот или иной вариант действий потому, что последний соответствует их интересам, либо они вынуждены осуществлять данные действия, выбирая "меньшее зло".

В зависимости от содержания, среди методов социальной мотивации можно выделить следующие основные разновидности:

- а) методы материальных стимулов;
- б) методы духовных стимулов.

При этом руководители создают такие условия, в которых исполнители поощряются за успешные служебные действия и их результаты или наказываются за недостатки в деятельности с помощью различного рода материальных и духовных стимулов.

В органах внутренних дел данный принцип именуется как принцип меритократии, закрепленный в Законе РК «О государственной службе Республики Казахстан», под которым понимается признание личных заслуг и достижений государственного служащего, его продвижения по государственной службе в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой [6].

В качестве материальных стимулов в организационных звеньях руководители используют должностные денежные оклады, денежные надбавки за выслугу лет, за специальные звания, степени и тому подобное, в качестве духовных – воинские награды, внеочередные звания, благодарности, почетные грамоты и так далее.

Средства управления

В качестве основных средств руководители в ОВД, как правило, используют разнообразную информацию, именуемую служебной. Под служебной информацией понимаются сообщения - совокупности сведений (данных), которые используются или могут быть использованы руководителями в своей деятельности [7].

Целевое назначение является единственным критерием, позволяющим выделить служебную информацию из всей массы социальной.

В настоящее время в связи с рядом специфических особенностей управления руководители предпочитают иметь дело с информацией, зафиксированной письменным способом в виде видимой речи на бумажных и других носителях. Именно такая информация является пригодной, надежной и удобной для использования в практической деятельности.

Очень важным является также то обстоятельство, что для практической деятельности руководители могут использовать не любую информацию, а лишь ту, которая имеет определенное юридическое значение, то есть может вызывать те или иные юридические последствия. Последнее возможно только в том случае, если информация оформлена в соответствии с действующим правовым порядком.

В зависимости от содержания вся служебная информация в ОВД может быть подразделена на два больших класса:

1) управленческая (руководящая, командная, распорядительная, организационная) информация;

2) учетно-справочная (сведения состояния, осведомительная, справочная, учетная) информация - это сведения констатирующего и оценочного характера о состоянии дел: целях, средствах, методах, процессах и результатах различных действий и т.д. [8, с.92].

Основными содержательными компонентами управленческой информации являются управленческие решения - выбранные руководителями варианты предстоящего создания, поддержания и развития внутренних условий, позволяющих исполнителям достигать наилучших результатов в конкретной обстановке.

Управленческие решения - это своеобразные, информационные по форме и логические по содержанию, модели будущей деятельности руководителей.

Основное содержание таких моделей составляет информация о таких компонентах предстоящей деятельности, как цели, обязанности, права и ответственность; пути и способы достижения целей; ресурсы (силы и средства) достижения целей; порядок интенсивности выполнения предстоящей деятельности; времени достижения целей и т.д.

Содержание управленческих решений должно быть таковым, чтобы можно было однозначно ответить на такие ключевые вопросы: почему, как (каким образом), кто (какие, с помощью чего), когда, где, в каких (при каких) условиях будут действовать руководители.

В целом же управленческие решения должны соответствовать некоторым минимальным качественным требованиям: они должны

быть, во-первых, обоснованными, исходя из тенденций и перспектив развития служебной обстановки; во-вторых, безупречными с политической и юридической точек зрения; в-третьих, профессионально грамотно, полно, четко и ясно сформулированными.

Практически в ходе реализации функций управления используются самые разные по содержанию управленческие решения. Например, регламентационные, распорядительные, кадровые, ресурсные, плановые, контрольные, оценочные решения и т.д.

В этих решениях могут обосновываться все или отдельные компоненты деятельности руководителей организационных звеньев.

Как отмечают специалисты, по степени уникальности такие решения могут быть: рутинные (нетворческие) и уникальные (творческие); по степени неопределенности (полноты информации) - в условиях определенности, в условиях риска (вероятностной определенности) и в условиях неопределенности; по численности альтернатив - бинарные (всего две альтернативы действий - "да" или "нет"), стандартные (малочисленный набор альтернатив), многоальтернативные (большое, но конечное число альтернатив) и т.д. [9, с.52].

Следует особо отметить, что решения «несут» в себе основной «управленческий заряд». Именно они во многом определяют успехи в служебной деятельности сотрудников ОВД.

2. ПРОЦЕСС И РЕЗУЛЬТАТЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОВД

Процесс управления в ОВД представляет собой совокупность последовательных действий руководителей, позволяющих создавать, поддерживать и развивать внутренние условия успешной деятельности исполнителей (организационных звеньев).

В общем виде процесс управления можно рассматривать с различных точек зрения: содержания, организации и технологии.

Содержание процессов управления, в конечном счете, определяется объектами управления. В этом содержании можно выделить различного рода аспекты: политический, экономический, правовой, научный, технический, социальный, информационный, психологический, этический и т.д.

В ОВД обычно рассматриваются правовой, психологический, этический и информационный аспекты управления.

Для организационной характеристики процессов управления достаточно показательным, прежде всего, является последовательность осуществления его функций - наиболее типичных, относительно самостоятельных и устойчивых, специализированных видов управленческой деятельности руководителей.

Исходя из понимания сущности, назначения и разновидностей управления в ОВД, можно выделить и классифицировать по типам управления, следующие управленческие функции:

1) Административно-организационное управление:

- создание формальных организационных звеньев;
- поддержание формальных организационных звеньев;
- развитие формальных организационных звеньев;

2) Кадрово-ресурсное управление:

- подбор исполнителей служебной деятельности;
- подготовка исполнителей служебной деятельности;
- активизация исполнителей служебной деятельности;
- обеспечение ресурсами исполнителей служебной деятельности;

- оценка исполнителей служебной деятельности;

3) Процессно-организационное управление:

- планирование предстоящей исполнителям (организационным звеньям) служебной деятельности;
- контролирование выполняемой исполнителями (организационными звеньями) служебной деятельности;
- подведение итогов завершенной исполнителями (организационными звеньями) служебной деятельности [10, с.48].

С технологической точки зрения процессы управления состоят из следующих основных этапов:

1. Формирование новых управленческих решений.
2. Применение принятых управленческих решений.
3. Оценка реализованных управленческих решений.

Данный подход в большей мере соответствует выводам о сути, назначении и целях управления в ОВД.

Критерием выделения управленческих функций и технологических этапов управления в ОВД является их отношение к исполнительской (базовой) деятельности: первый компонент ей предшествует, второй - в основном сопровождает (сопутствует), а третий - реализуется после ее завершения.

При этом все управленческие функции связаны с теми или иными управленческими решениями.

Довольно широко распространена точка зрения специалистов, согласно которой специфика деятельности руководителей заключается именно в том, что они «производят» управленческие решения. Перечисленные управленческие действия практически выполняются в ОВД всеми руководителями организационных звеньев.

Результаты управления

В общем виде конечные, основные и непосредственные результаты управления в ОВД - это то, что было практически достигнуто руководителями и исполнителями (организационными звеньями) в процессе реализации конечных, основных и непосредственных целей.

Конкретнее говоря, исходя из сущности назначения, целей и процессов управления, его результаты - это созданные, поддержанные и развитые руководителями (в ходе выполнения управленческих функций и формирования, применения и оценки управленческих решений) внутренние условия, позволившие исполнителям (организационным звеньям) достигнуть успехов в служебной деятельности.

В идеале практически достигнутые результаты должны полностью соответствовать ранее мысленно определенным целям.

К сожалению, реально это чаще всего не достижимо по различным причинам. Во-первых, в ходе достижения целей могут измениться ситуации, ранее обусловившие их содержание. Во-вторых, в действиях руководителей и исполнителей могут быть допущены более или менее значительные отклонения от намеченного.

В-третьих, достижение целей может сопровождаться возникновением различных неожиданных последствий.

Наличие определенных конечных, основных и непосредственных результатов управления в организационных звеньях свидетельствует о его определенной результативности в ОВД.

Эффективность управления - это его результативность, соотношенная со степенью и своевременностью достижения конечных, основных и непосредственных целей, уровнем допущенных при этом затрат, качеством управления и исполнения, удовлетворенностью руководителей и исполнителей [11, с.460].

Степень достижения целей управления может быть различной, измеряемой разными способами, например, от 0 (0%) до 1 (100%), от минимума до максимума или полной, частичной и нулевой.

Своевременность достижения целей означает, что ожидаемые и желаемые результаты будут получены руководителями и исполнителями без опоздания и не слишком рано, а именно в установленные сроки.

В идеальном варианте затраты на достижение различных целей должны быть рациональными, то есть материально-технические, финансовые и иные ресурсы должны быть использованы в разумных пределах. При этом мера разумности определяется, исходя из существующих нормативных требований и передовой практики.

Под качеством управления понимаются качественные характеристики соответствующих руководителей, а также реализуемых целей, применяемых методов и средств, осуществляемых функций и технологии управления.

Причем определяются они путем сравнения реально существующих показателей с требованиями тех или иных управленческих решений, регламентирующих их должное состояние.

Удовлетворенность руководителей и исполнителей от выполненных действий в ходе достижения целей может колебаться в значительных пределах. Главное при этом заключается в том, чтобы она оказывала положительное влияние на заинтересованность тех и других в результатах последующих действиях.

Руководителям обычно рекомендуется определять эффективность управления по указанным выше слагаемым эффективности тех либо иных отдельно взятых компонентов управленческой деятельности, например, поддержания конкретных организационных звеньев, подготовки определенных исполнителей, планирования конкретных действий исполнителей и т.д., а также по успехам, достигнутым исполнителями (организационными звеньями) в ходе выполнения должностных обязанностей, плановых заданий и разовых поручений (различного рода служебных мероприятий и операций).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В целом управление в ОВД представляет собой сложный социальный феномен. Как и любое другое явление, управление может быть представлено в виде определенной информационно-логической системы.

В рассмотренной системе были выделены цели, методы, средства, процессы и результаты управления. Все они важны для руководителей в ОВД. В то же время следует особо отметить важность целей, которые качественно и количественно предопределяют все другие компоненты управленческой деятельности. Поэтому руководителям рекомендуется не жалеть усилий и времени на убедительное их обоснование и качественное формулирование.

Методы управления дают практический эффект тогда, когда руководители применяют их осознанно, хорошо зная достаточные условия использования тех или иных из них, а также их потенциальные возможности.

Средства управления, имеющие информационный характер, нередко способны приводить к серьезнейшим материальным и духовным последствиям в деятельности исполнителей (организационных звеньев). Причем эти последствия могут сохраняться долгие годы, напоминая об ответственности руководителей.

Что касается подходов к рассмотрению процессов управления, то они соответствуют точкам зрения многих специалистов управленцев. Эффективное (результативное) управление в ОВД предполагает, что руководители различных организационных звеньев обязаны затрачивать много времени и усилий для четкого определения целей управления, надежного обоснования методов и средств их достижения и рационального отношения к компонентам процессов управления.

Список рекомендуемой литературы:

1. Об органах внутренних дел Республики Казахстан. Закон Республики Казахстан от 23 апреля 2014 года № 199-V.
2. Маркс К. Капитал / Маркс К., Энгельс Ф. // Соч. – 2-е изд. – Т.23. - М., 1960.
3. Основы управления в органах внутренних дел: учебник для образовательных учреждений высшего профессионального образования / под ред. А. П. Коренева. - Московская акад. МВД России. - 4. изд., с изм. и доп. - Москва: Щит-М, 2001. - 395 с.
4. Основы управления в органах внутренних дел: учебник для вузов / А.Г. Маркушин, О.Л. Морозов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2019. – 311 с.
5. Основы управления в органах внутренних дел: учебник для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. / Под общ. Ред. Ю.Е. Аврутина. – М.: Юрайт, 2018. – 249 с.
6. О государственной службе Республики Казахстан. Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК.
7. Об утверждении Правил отнесения сведений к служебной информации ограниченного распространения и работы с ней. Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1196.
8. Делопроизводство в органах внутренних дел. Учебник. – СПбУ МВД России, 2012.
9. Шегда А.В. Основы менеджмента: учебное пособие. – К.: Товарищество Знания, КОО. – 1998.

10. Игнатов В. Г., Албастова Л. Н. Теория управления. Курс лекций. М., 2006.

11. Носов М.К. Основы разработки критериев оценки эффективности управленческой деятельности в органах внутренних дел // Актуальные проблемы российского права. № 1, 2009. – с.460-464.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Обоснуйте, почему цель является исходной категорией управления. Назовите социальные детерминанты целей деятельности ОВД, раскройте их содержание.

2. Раскройте понятие и содержание целей-заданий, целей-ориентаций и целей системы управления.

3. Охарактеризуйте сущность и содержание методов управления как способов реализации функций управления.

4. Раскройте содержание административных (императивных) методов управления в ОВД?

5. Охарактеризуйте сущность процесса и результата управления в ОВД?

ТЕМА 3. АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ В ОВД

ПЛАН

1. Общая характеристика административно-правовой культуры управления в ОВД.
2. Социально-психологическая культура управления в ОВД.
3. Культура управленческой деятельности в ОВД.

При изучении данной темы обучаемые должны:

знать понятие, сущность административно-правовой и социально-психологической культуры управления в ОВД;

уметь характеризовать умения руководителя, его социально-психологическую культуру, определять правовое регулирование статусов и процессов функционирования организационных звеньев в ОВД;

овладеть навыками научно-практического толкования социально-психологической культуры управления в сфере органов внутренних дел, а также навыками по разрешению конфликтных ситуаций, возникающих в системе ОВД.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной темы обусловлена тем, что управление имеет большое значение для сотрудников различных подразделений ОВД, которые, выполняя свои должностные обязанности, постоянно либо периодически выступают в качестве руководителей (кураторов, организаторов, субъектов управления). Их деятельность, прежде всего, связана с управленческой сферой, с выполнением различного рода управленческих действий.

Современные преобразования, затрагивающие все важнейшие сферы жизнедеятельности, создают новые условия и оказывают прямое воздействие на деятельность любого руководителя в системе ОВД. В первую очередь это проявляется в усложнении ключевых целей и уменьшении времени, которым он может реально располагать для их успешного достижения.

В этой связи управленческая деятельность, практически реализуемая руководителями только на основе полученного опыта и инструкций, уже не может гарантировать достижение успехов в служебной деятельности подчиненных им в той или иной форме исполнителей. Будущие руководители обязательно должны своевременно приобретать необходимый объем современных управленческих знаний, умений и навыков, а также постоянно повышать уровень своих теоретических знаний и совершенствовать свои умения и навыки.

Цель лекционного занятия заключается в анализе административно-правовой и социально-психологической культуры управления в ОВД, а также в раскрытии культуры управленческой деятельности.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОВД

Прежде чем проанализировать административно-правовую культуру управления в ОВД, необходимо раскрыть понятие административно-правовой культуры управления в целом.

Административно-правовая культура есть составная часть правовой культуры, выступающей разновидностью и показателем цивилизационной культуры государственно-организованного общества. В настоящее время она отражает состояние развитости правового государства и гражданского общества, является важным условием их функционирования.

Практическое значение проявления административно-правовой культуры находит себя в нормотворчестве и законодательстве, в государственном строительстве и административных преобразованиях, административном регулировании и правоприменении. В этом смысле административно-правовая культура является разновидностью культуры государственного управления. Тем самым, она служит одним из показателей и критерием эффективности государственного управления, государственного аппарата как системы органов власти, государственной службы как системы ее видов, характеризует

индивидуальную деятельность конкретного государственного служащего, представителя власти. Кроме того, она оказывает влияние на формирование законопослушности, уважения к законности и правопорядку, государственной дисциплины.

В настоящих условиях на формирование административно-правовой культуры оказывают влияние следующие факторы. С одной стороны, происходит усиление вертикали власти, возрастает влияние органов исполнительной власти, регламентация статуса государственных служащих направлена в сторону усиления служебной дисциплины и ответственности. С другой, - ведется борьба с коррупцией, усиливается правовое регулирование, влияющее на экономику, в которой увеличивается доля госсектора, отмечается незначительный уровень правонарушений.

Административно-правовая культура немыслима без правосознания субъектов управленческой деятельности. Однако довольно часто в государственно-управленческой среде правосознание подвергается различным деформациям. Негативные изменения правосознания властных субъектов управления искажают психологию личности или идейно-психологическую сферу общества, причиняют вред правовому регулированию общественных отношений и в области административной юридической практики. Правокультурные искажения прослеживаются в сфере профессионального правосознания: правовой нигилизм, правовой инфантилизм или незрелость правосознания, негативно-правовой радикализм, нравственно-правовой конформизм, а также вера в устрашение государственным принуждением как универсальным способом решения социальных проблем. Различные формы деформации правового сознания и культуры, наблюдаемые в государственно-властной среде, представляют особую опасность для системы государственного управления, для развития общества и государства

Административно-правовая культура – важный фактор влияния на правомерное поведение в государственном управлении. Аккумулируя в себе черты правовой культуры личности, социальных слоев и групп, она является базовым элементом в процессе правовой

социализации личности в соприкосновении с государственным аппаратом. Одна из аксиом – чем выше уровень административно-правовой культуры, тем эффективнее управленческая деятельность, более результативен процесс реализации правовых предписаний, соблюдения и исполнения требований, содержащихся в правовых нормах, обеспечения правового положения личности в государстве, в процессе государственного администрирования. Однако административно-правовая культура не является решающим фактором правомерного поведения публично-властных субъектов [1, с.118]. Поэтому социально-правовые механизмы стимулирования правомерного поведения должны включать не только негативные санкции, юридическое просвещение, но и целенаправленную систему комплексных мер по формированию правовых установок личности в ее социально-конкретных условиях.

Исходя из этого, административно-правовая культура складывается из административно-правового воспитания, административного правосознания, морально-нравственных ценностей, на которые ориентированы цели государственного управления, административной этики, включающей Этический кодекс поведения госслужащих, Стандарт полицейского в Республике Казахстан. Как фактор в государственном управлении она выступает важным регулятором поведения индивидов, органов власти и должностных лиц. Ее проявления имеют место в служебной деятельности, в процессе реализации полномочий, в поведении субъектов административных правоотношений.

Таким образом, административно-правовую культуру можно определить как процесс и результат деятельности в государственно-управленческой сфере общественных отношений, как фактор, оказывающий непосредственное влияние на эффективность реализации механизма административно-правового регулирования [2, с.72]. В конечном итоге неуклонное повышение уровня административно-правовой культуры оказывает позитивное воздействие на эффективную деятельность всего государственного аппарата, а значит, и на осуществление государственного управления,

что служит интересам личности, гражданского общества и правового государства.

Переходя к рассмотрению административно-правовой культуры управления в ОВД, необходимо отметить, что это качественный уровень требований к регламентации статусов и процессов функционирования организационных звеньев, обусловленных нормами административного права, в интересах эффективности управления.

Правовое регулирование осуществляется с помощью разнообразных норм права. Одни нормы закрепляют должное поведение различных субъектов, от которого они не имеют права уклоняться при наступлении определенных ситуаций. Диспозиции этих норм содержат предписания. Другие нормы определяют границы и содержание возможного поведения субъектов. Их диспозиции содержат дозволения. Третьи нормы запрещают определенные деяния (действия или бездействие). Содержанием их диспозиций являются запреты.

Как известно, специалисты выделяют несколько основных типов правового регулирования. Первый из них, административно-правовой, характеризуется преобладающим применением правовых норм, содержащих предписания. Второй тип, гражданско-правовой, в основном использует правовые нормы с дозволениями. Третий, уголовно-правовой, отличается от двух вышеназванных преобладанием применения правовых норм, содержащих запреты [3, с.56].

Правовая регламентация статусов и процессов функционирования организационных звеньев в ОВД представляет собой конкретное проявление административно-правового регулирования. Она действительно характеризуется тем, что повышенная детальность правового регулирования достигается в основном с помощью административно-правовых норм предписывающего характера. Прежде всего, ими определяются субъекты выполнения управленческих функций, виды их действий, порядок выполнения действий, требуемые результаты. Дозволения и

запреты дополняют предписания, создавая системность правовой регламентации.

Предписания возлагают на должностных лиц обязанность совершать определенные действия. Они также являются средством их ориентации в своей деятельности, указывают конкретные варианты позитивных действий из множества возможных.

Дозволения - это также указания конкретных вариантов поведения, но лишь как альтернатив, предполагающих, что ведущую роль в выборе вариантов будут играть интересы и собственные цели должностных лиц.

В отличие от них запреты - это указания нежелательных вариантов действий должностных лиц и оставление «всего остального» множества на их усмотрение.

В принципе, в ОВД административно-правовой регламентации могут подлежать статусы любых организационных звеньев и процессы их функционирования. Такое регламентирование, по существу, позволяет создавать, поддерживать и развивать условия для упорядочения строения организационных звеньев, придания им необходимой целостности, достижения целенаправленной и эффективной деятельности.

При этом статика - «административное устройство», статусы субъектов и объектов регламентируются с помощью одной части норм административного права - материальных, а порядок, процедуры их функционирования - с помощью другой части этих норм - организационно-процедурных.

Для практического применения все необходимые административно-правовые нормы объединяются и издаются в виде правовых регламентационных актов. Причем по содержанию отдельные нормы обычно не тождественны отдельным статьям (пунктам, частям) тех или иных актов. Во многих случаях элементы административных норм находятся в различных статьях либо частях таких актов. Нередко гипотезы и диспозиции соответствующих норм содержатся в одних административно-правовых актах, в то время как санкции предусматриваются в других.

По своим юридическим свойствам эти акты относятся к разновидностям нормативных актов, определяющих общие правила безличного характера, рассчитанные на многократное применение во всех предусмотренных ими ситуациях. Они издаются либо без ограничения срока своего действия, либо на длительный период.

В принципе наиболее целесообразным и привычным для практики является создание двух основных групп регламентационных актов. Первую группу составляют административно-правовые акты, определяющие статус организационных звеньев (должностных лиц), вторую - акты, регламентирующие порядок осуществления основных видов деятельности, их процедуры. В управленческую практику административно-правовые акты всегда вводятся с помощью правовых актов распорядительного характера: указов высших руководителей исполнительной власти и приказов руководителей ОВД.

2. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ В ОВД

Социально-психологическая культура управления в ОВД - это качественный уровень требований к контактам руководителей с исполнителями (управленческому общению), обусловленных правилами и приемами, в интересах эффективности управления [4, с.152].

Она предполагает, что управленческое общение будет осуществляться руководителями с меньшими временными и энергетическими затратами при высокой результативности и качестве последующих служебных действий исполнителей.

Важно, чтобы в результате общения с руководителями исполнители не просто выполняли свои должностные обязанности, в том числе отдельные задания и поручения, но и чтобы у них возникали желания выполнять их добросовестно, изыскивая для этого новые, более эффективные способы и средства, максимально включая свои творческие возможности, проявляя инициативу.

В принципе руководители могут, по мнению специалистов, во многом этого достичь, если в ходе общения с ними исполнители

будут правильно их понимать. Для этого они должны стремиться соблюдать некоторые правила (см. Рис.4).



Рис.4 – Некоторые правила общения руководителей с исполнителями

Руководители должны также стремиться к тому, чтобы в процессах общения исполнители еще и хотели бы их понимать.

Кроме указанных выше правил, руководителям рекомендуется также соблюдать "законы" управленческого общения (см. Рис.5).

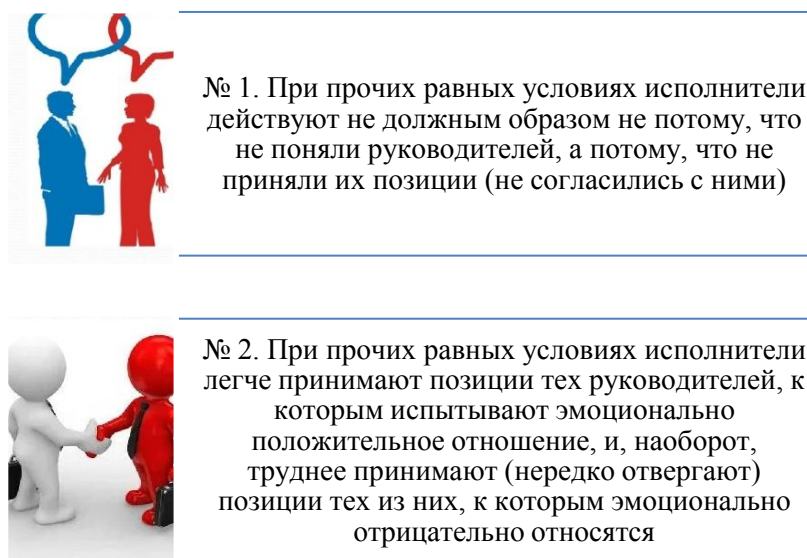


Рис.5 – «Законы» управленческого общения

Для успешного применения первого "закона" общения руководители должны выполнять два условия.

Во-первых, им следует стремиться к тому, чтобы то, что обязаны делать исполнители, не противоречило их принципиальным позициям, взглядам на разрешаемые проблемы.

В этой связи, если исполнители не приняли позиций руководителей из-за того, что они расходятся с их позициями по каким-то принципиальным вопросам, дальнейшие усилия руководителям необходимо направлять только на устранение этих рассогласований.

Во-вторых, руководителям рекомендуется стремиться к тому, чтобы выполняемые исполнителями дела затрагивали их личные интересы, а получаемые результаты - удовлетворяли бы какие-либо их потребности.

Поэтому руководители должны искать и объяснять исполнителям их интересы, показывать, что выполняемые дела будут способствовать удовлетворению их определенных потребностей.

Успешное использование руководителями второго "закона" общения возможно в тех случаях, когда они умеют быстро располагать к себе исполнителей, завоевывать их доверие, вызывать к себе чувство симпатии.

Данное явление обозначается термином "аттракция" - возникновение при восприятии человека человеком привлекательности одного из них для другого.

Специалисты рекомендуют руководителям использовать некоторые психологические приемы формирования аттракции:

Прием "Имя собственное": обращение по именам, внимание к личностям, утверждение исполнителей как личностей, удовлетворение потребностей утверждаться как личности, образование положительных эмоций, расположенность к источникам этих эмоций.

Прием "Зеркало отношений": добрые улыбки, приятные выражения лиц, сигналы: "Мы - Ваши друзья", друзья обеспечивают защищенность, удовлетворение потребностей в защищенности, образование положительных эмоций, расположенность к источникам положительных эмоций.

Прием "Золотые слова": эффекты внушения, удовлетворение потребностей в совершенствовании, образование положительных эмоций, расположенность к источникам положительных эмоций.

Прием "Терпеливый слушатель": признание равенства психологических позиций, концентрация внимания на интересующих исполнителей проблемах, установление визуальных контактов, стимулирование высказываний исполнителей, активное выслушивание - эмоциональное подкрепление действий исполнителей, удовлетворение потребностей в самовыражении, образование положительных эмоций, расположенность к источникам положительных эмоций.

Прием "Личная жизнь": интерес к внеслужебным увлечениям, внимание к личным заботам [5, с.28].

Эффективность управления во многом зависит также от умений руководителей преодолевать возникающие барьеры - препятствия к психологическому контакту с исполнителями, эффективному влиянию партнеров друг на друга:

- 1) барьеры социальных различий (политических и экономических, интеллектуальных и профессиональных, религиозных и иных);
- 2) барьеры отношений (недоверия, неприязни, презрения и т.д.);
- 3) барьеры понимания (логический и семантический, фонетический, стилистический и т.д.).

Управленческие диалоги в ОВД - это взаимный, равноправный обмен мнениями, совместные обсуждения и поиски руководителями и исполнителями решений актуальных проблем, консультирование друг друга [6, с.39].

Их результативность во многом зависит от умений руководителей устанавливать психологические контакты с исполнителями. При прочих равных условиях исполнители, как уже отмечалось, легче соглашаются с теми руководителями, к которым испытывают положительные чувства.

При этом, формирование симпатий к себе является для руководителей своего рода "служебной необходимостью".

Прежде всего, это может быть достигнуто уважительным отношением к исполнителям как к личностям, вне зависимости от их заслуг, должностей и социального статуса.

Положительные эмоции у исполнителей вызывают вежливость, дружелюбие и открытость руководителей, создание ими обстановки комфорта и безопасности.

Большое значение имеет также воздержание руководителей от критики личности исполнителей, а также тех проблем, которые затрагивают их интересы.

Не менее значимым для завоевания симпатий исполнителей является признание руководителями их правоты в тех либо иных ситуациях, если это реально соответствует действительности, а также снисходительное отношение к незначительным промахам и ошибкам, на которые должен иметь право любой исполнитель.

В ходе диалогов руководителям рекомендуется излагать свои мысли с помощью простых и точных понятий, соответствующих уровню подготовки, образования и интеллекта исполнителей. Не следует использовать слишком много специальной терминологии либо говорить на малопонятном им языке.

Значительная роль в управленческих диалогах принадлежит умению руководителей слушать и понимать сказанное исполнителями.

Специалисты выделяют два вида слушания: рефлексивное и нерефлексивное. Первый вид предполагает установление руководителями активной обратной связи с исполнителями, а второй - поощряет пассивное восприятие того, что они сами хотят сказать [7, с.114].

Рефлексивное слушание рекомендуется использовать в таких ситуациях, когда у исполнителей отсутствует желание много говорить, или они истолковывают молчание руководителей не в качестве поощрения, а как признак нежелания слушать, и тогда для продолжения активных диалогов необходима дополнительная поддержка и одобрение руководителей.

Нерефлексивное слушание целесообразно использовать в тех случаях, когда исполнители буквально горят желанием высказаться,

но им трудно собраться с мыслями и изложить их, особенно, если они глубоко личные, связанные с какими-либо ограничениями на информацию.

Определенные сложности могут возникнуть также из-за больших различий в статусах руководителей и исполнителей.

В таких ситуациях молчаливое благожелательное выслушивание поощряет их на откровенные разговоры, а также к тому, чтобы сказать даже больше, чем они намеревались сделать вначале диалогов.

Участвуя в диалогах, руководителям не следует приводить излишне много доводов в поддержку своих позиций или повторять помногу раз одни и те же утверждения. Лучше всего обеспечить своим словам хорошую наглядность, используя для этого сравнения, связанные с личным опытом исполнителей.

Успешной аргументации способствуют достаточно эмоциональный и экспрессивный уровень речи руководителей, их умеренно громкий, но твердый и уверенный голос, правильная расстановка акцентов и паузы, несущие иногда больше информации, чем слова, а также яркие и запоминающиеся формулировки. В целом же, характер речи должен приспосабливаться к особенностям личности и темперамента руководителей.

В случаях, когда в ходе диалогов возникает необходимость изменить позиции исполнителей и приблизить их к своим, руководители могут применять различные формы убеждения.

Наиболее жесткой формой убеждения можно считать запрещения руководителями тех или иных действий, обычно опирающиеся на возможности использовать методы принуждения, если исполнители не будут подчиняться.

Категорические требования руководителей - форма убеждения, близкая к запрещениям, предполагающая, что исполнители могут "одуматься".

Действенность запрещений и категорических требований руководителей обуславливается их реальной властью либо авторитетом.

Менее жесткой формой убеждения являются советы, наставления руководителей, которые в своей основе также могут иметь возможности применения методов принуждения, но менее определенные, чем в случаях запрещений и категорических требований.

В целом эта форма используется в ситуациях положительного отношения исполнителей к руководителям, признания их авторитета. Советы и наставления даются прямо и открыто, а намеки являются косвенной формой убеждения. Последние адресуются, скорее, не сознанию, а эмоциям, и предполагают возможности употребления разных шуток и иронии.

Разъяснения руководителей как форма убеждения могут быть двух видов: инструктивные - помогающие исполнителям не только осознать необходимость, но и запомнить те или иные важные действия; рассуждающие - позволяющие исполнителям осмысливать предлагаемые руководителями доводы и контрдоводы.

Теоретические доказательства руководителями тех или иных положений с помощью общепризнанных аргументов - форма убеждения, близкая к разъяснениям.

В то же время доказывать (опровергать) эти положения можно и путем наглядной демонстрации их преимуществ (недостатков).

Формой убеждения является также информирование руководителями исполнителей о сложившихся ситуациях, действиях других исполнителей, а также о преимуществах, которые можно получить, действуя в соответствии с предлагаемыми решениями.

Убеждения, применяемые руководителями в любой форме, могут сопровождаться комплиментами или критикой. Последняя эффективна в тех случаях, если исполнители готовы ее воспринимать, осознавать и соответственно изменять свои действия.

В ходе диалогов между руководителями и исполнителями могут возникать споры из-за несовпадения взглядов на те или иные проблемы.

Характер этих споров во многом зависит от остроты проблем, составляющих их предмет, психологических типов и эмоционального

состояния руководителей и исполнителей, особенностей их личных взаимоотношений и занимаемых должностей (социальных статусов).

При этом им рекомендуется спокойно воспринимать высказываемые исполнителями замечания, демонстрируя полное внимание к ним, не "уходить" от них, не отшучиваться, не показывать ухудшения настроения и не стараться изменять темы разговоров.

Если исполнители делают какие-либо замечания, руководителям важно, прежде всего, правильно понять их смысл и причины возникновения. Это помогает определиться, что делать дальше: опровергать эти замечания или признавать правоту исполнителей.

Даже в случаях, когда исполнители ошибаются, необходимо проявлять максимальное уважение к их мнениям, сдержанность в оценках их поступков, особенно когда они не требуются, а также не демонстрировать своего превосходства. Не следует парировать каждое замечание, тем более давать немедленные ответы - для виду лучше немного подумать.

Если замечания сформулированы недостаточно четко, руководителям лучше всего лишний раз уточнить все неясные моменты. Это необходимо сделать, чтобы в дальнейшем не приписывать исполнителям того, чего они не имели в виду, и не создавать из них недругов.

В любом случае следует показать исполнителям, что их критика понятна, что вовсе не означает ее принятия.

Управленческие конфликты в ОВД представляют собой столкновения во взаимоотношениях руководителей и исполнителей, обусловленные их противоположными интересами, взглядами и позициями по тем или иным проблемам.

Считается, что руководители и исполнители находятся в конфликте, если действия хотя бы одной из сторон вызывают отрицательные последствия для другой. Однако, если они не переходят при этом определенных границ, то говорят, что между ними возникает конкуренция.

По мнению специалистов, такие конфликты, иногда называемые вертикальными, то есть конфликтами между различными уровнями

иерархии в отличие от горизонтальных, в целом составляют до 70% от общего их числа в организационных звеньях [8, с.17].

Прежде все управленческие конфликты в ОВД оценивались исключительно негативно, и руководители стремились как можно быстрее их ликвидировать, нередко загоняя возникшие проблемы внутрь и не улучшая сложившиеся служебные ситуации.

В настоящее время многие управленческие конфликты считаются не только допустимыми, но и желательными, так как позволяют выявлять "подводные камни" в жизнедеятельности организационных звеньев, скрытые процессы, разнообразие взглядов на те или иные ситуации, получать важную дополнительную информацию. Все это в целом облегчает деятельность руководителей и способствует повышению эффективности управления.

По своим последствиям такие конфликты являются конструктивными, поскольку предполагают возможность различных рациональных преобразований в организационных звеньях.

При этом необходимо иметь в виду, что если конструктивные конфликты своевременно не преодолевать, то они превращаются в деструктивные. Их участники начинают демонстрировать друг другу свою личную антипатию, придирается к пустякам, навязывать свои точки зрения, а также отказываться от разрешения назревших проблем.

По своему характеру допустимые конфликты являются объективными и, как правило, связанными с недостатками в деятельности организационных звеньев. Поэтому они имеют деловую основу.

В отличие от них субъективные конфликты всегда эмоциональны и нередко являются результатом психологической несовместимости их участников, возникают из-за непонимания и нежелания понять друг друга.

В широком смысле слова управленческие конфликты в ОВД представляют собой процессы, в которых можно выделить следующие основные этапы:

- 1) возникновение конфликтных ситуаций;
- 2) появление инцидентов;

3) возникновение кризисов и разрыв отношений (конструктивные или деструктивные моменты);

4) завершение конфликтов [9, с.67].

Первый этап характеризуется возникновением конфликтных ситуаций, то есть такого положения дел, при котором интересы руководителей и исполнителей вступают в противоречие друг с другом, однако открытых столкновений еще не имеется.

Второй этап характеризуется наличием инцидентов, которые могут возникать целенаправленно либо случайно в силу сложившихся обстоятельств. По своим основам инциденты бывают объективными (реальными) или субъективными (вызванными недоразумениями). Первые должны заканчиваться устранением породивших их объектов, вторые могут завершаться сами по себе либо по инициативе их участников в результате переосмысления ими своих мнений (позиций).

Третий этап характеризуется появлением кризисов и разрывом отношений между участниками конфликтов. В его содержании выделяются две фазы: конструктивная и деструктивная.

В рамках первой фазы возможности совместной деятельности еще сохраняются, хотя и в специфических формах, примирение еще возможно, в рамках второй - никакое сотрудничество уже невозможно, участники теряют самоконтроль и их необходимо разъединять.

Четвертый этап - завершение конфликтов. Объективные конфликты завершаются, как правило, устранением их объектов. Это может происходить вследствие их ликвидации (самоликвидации) или потери ими значения для участников в связи с изменившимися обстоятельствами. Если же противостояние затягивается, объективные конфликты могут превратиться в субъективные, что крайне нежелательно для руководителей из-за их психологической сложности.

Преодоление таких конфликтов может происходить различными способами: разъединением их участников, что нередко противоречит интересам организационных звеньев; их полной психологической перестройкой, что редко завершается успехом; изменением

должностного положения кого-либо из участников или, наконец, перемирием.

В целом в рассматриваемых условиях руководителям рекомендуются в основном два варианта поведения: предупреждение либо разрешение конфликтов.

Предупреждение конфликтов предполагает выполнение руководителями целого ряда самых различных мероприятий: изменение организационных звеньев, справедливое вознаграждение и распределение тех или иных ресурсов, строгое соблюдение правил внутренней жизни, стандартов поведения, традиций и так далее.

Разрешение конфликтов обычно осуществляется руководителями посредством: во-первых, разъяснения исполнителям невозможности добиться с помощью конфликтов желаемых результатов; во-вторых, выявления причин их возникновения и совместного поиска выхода из них, применяя методы принуждения, если исполнители не поддаются убеждениям и не желают следовать разумным доводам.

В целом социально-психологическая культура управления в ОВД во многом определяется тем, насколько руководители сформируют у себя положительное отношение ко всем исполнителям, обстановку нормального высказывания всеми своих мыслей, готовность выслушивать и понимать друг друга, хотя и не обязательно принимать "чужие" позиции. Основу такого важного для руководителей отношения составляют уверенность в своих возможностях, верность собственным принципам, способность отстаивать их и действовать по своему усмотрению, справедливость, умение сохранять непринужденность в общении с окружающими.

В Стандарте полицейского, утвержденного Приказом Министерства внутренних дел Республики Казахстан от 23 апреля 2020 года № 358, в Главе 2 «Личные и профессиональные качества полицейского» закреплены некоторые правила по общению сотрудников полиции с гражданами. К примеру, в п.9 указано, что при общении с гражданами со стороны полицейского недопустимы:

- высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка,

гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, высокомерный тон, грубость, заносчивость, некорректность, предъявление неправомерных обвинений;

- использование ненормативной и жаргонной лексики;

- действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение [10].

В п.10 обозначено, что полицейскому, наделенному полномочиями руководителя, необходимо:

- точно определять задачи и объем служебных полномочий своих подчиненных в соответствии с должностными инструкциями;

- передавать профессиональные знания и практический опыт работы подчиненным;

- повседневно воспитывать подчиненных в духе строжайшего соблюдения Конституции, законов Республики Казахстан, честного и добросовестного исполнения служебного долга, непримиримого отношения к грубости и бездушию;

- обеспечивать социально-правовую защиту подчиненных, окружать вниманием ветеранов, полицейских, получивших ранения и увечья при исполнении служебных обязанностей, а также членов семей полицейских, погибших при исполнении служебного долга;

- обеспечивать соблюдение принципов меритократии при решении кадровых вопросов;

- принимать меры, направленные на охрану труда, здоровья, создание безопасных и необходимых условий для эффективной деятельности, а также создание благоприятного морально-психологического климата;

- проявлять справедливость и объективность при оценке результатов деятельности нижестоящих подчиненных, а также применении мер поощрения и взысканий.

Принятый Стандарт полицейского призван содействовать укреплению имиджа полицейского и доверия граждан к полиции [10].

Для умелого и эффективного общения сотрудников ОВД и граждан необходимо разработать новые учебные программы на

факультете повышения квалификации и переподготовки кадров, факультете профессиональной подготовки, куда включить темы, связанные с обучением медиаграмотности, методам эффективной коммуникации с населением, ораторскому искусству сотрудников ОВД, психологической подготовке к работе с населением. Ввести спецкурс по развитию профессиональных навыков, морально-нравственных и психологических основ личности современного полицейского.

3. КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОВД

Сложность управления в современных социально-экономических условиях предъявляет повышенные требования к личности руководителей всех рангов в системе государственной службы, в том числе и в ОВД, а их управленческая деятельность, как и всякая другая может характеризоваться той или иной степенью совершенства и эффективности. Говоря о степени овладения руководителями различного ранга управленческой деятельностью, планомерно говорить о ее культуре, так как под культурой понимается «...степень совершенства в овладении чем-либо...», и об этике взаимоотношений, которые руководитель выстраивает с окружающими его людьми, и его должностном авторитете как обобщенном показателе успешной деятельности.

Чтобы понять сущность, содержание и структуру культуры управленческой деятельности руководителя ОВД, необходимо подвести данное понятие под более широкое – культуру личности руководителя.

Культура личности человека – это высокая степень развития его сущностных сил, способов их реализации в творческой деятельности по созданию и потреблению материальных и духовных ценностей [11, с.13]. Следовательно, культуру личности руководителя-управленца можно охарактеризовать как выражение зрелости и развитости всей системы социально-значимых личностных качеств, продуктивно реализуемой в его индивидуальной деятельности. Она – итог качественного развития знаний, интересов, убеждений, норм

деятельности и поведения, способностей и социальных чувств [12, с.74].

Культура управленческой деятельности руководителя выражается в знаниях, в убеждениях, в признании и поддержке определенных общественных установлений (опыта) и в поведении, в действиях людей в процессе управления, независимо от конкретной функциональной роли в ней. Структура культуры управленческой деятельности руководителя включает в себя три основных элемента - знания, умения и личностные качества руководителя.

Структура знаний, соответствующих высокому уровню культуры управленческой деятельности, должна включать в себя знания общей теории управления (принципы, методы, передовой опыт других организаций), социально-психологические знания основ управления социальными коллективами и знание нормативных документов, регламентирующих управление.

Исходя из этого, мы можем предположить, что современный руководитель, обладающий культурой управленческой деятельности, должен владеть:

- знаниями о структуре своей организации, целях и задачах подразделений;
- знаниями о роли и функциях руководителя в них;
- знаниями о методах, принципах, стилях управления;
- знаниями о культуре общения и правилах служебного этикета;
- знаниями о сущности, целях и закономерностях взаимодействия с начальниками, подчиненными и коллегами по службе;
- знаниями о лидерстве и способах воздействия на коллектив, личность и др.

Кроме перечисленных знаний, любому руководителю необходимо знание управленческого опыта своих коллег по организации – как положительного, так и отрицательного. Эффективная, социально направленная деятельность руководителя должна строиться в соответствии с законами РК, подзаконными правовыми актами, что подразумевает их знание.

Вторым компонентом культуры управленческой деятельности являются умения. Учитывая сложности, встречающиеся при реализации управленческих функций, можно предположить, что высокий уровень культуры управленческой деятельности предполагает владение тремя группами специальных управленческих умений: гностических, коммуникативных и организаторских.

Гностические умения можно рассматривать как способность к наблюдению, анализу, сравнению, классификации, особенно фактов науки и практики, способность на основе результатов этих действий вносить коррективы в собственную профессиональную деятельность (см. Рис.6).

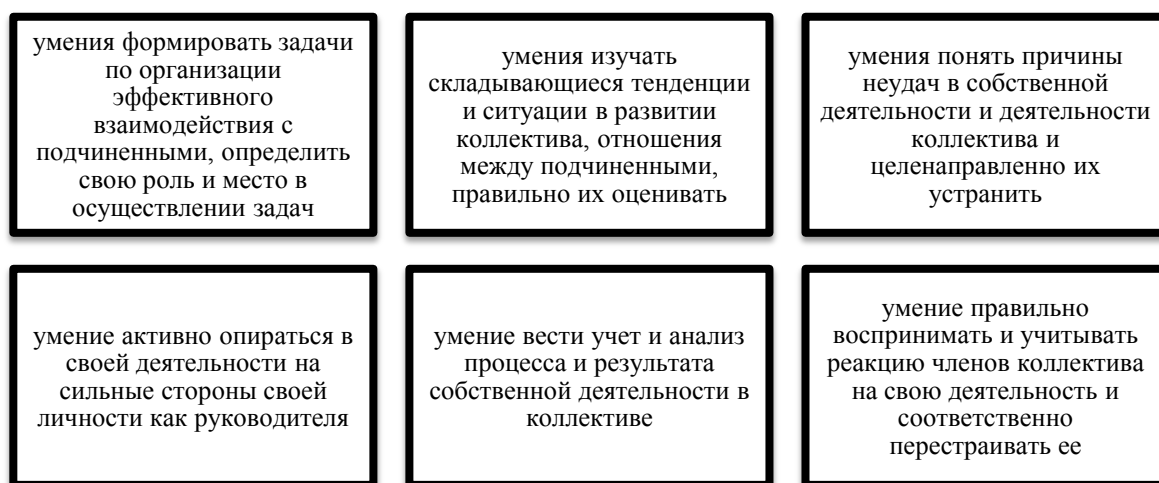


Рис.6 – Гностические умения руководителя

В ряду основных слагаемых культуры управленческой деятельности находятся организаторские умения, которые представляют собой приобретенную руководителем способность на основе общих и специальных знаний и навыков целенаправленно воздействовать на людей и их отношения в изменяющихся условиях деятельности, а также обеспечивать их деятельность материальными средствами. Организаторские умения включают в себя следующий блок элементов (см. Рис.7)



Рис.7 – Организаторские умения руководителя

Коммуникативные умения – это лучшие способы общения и поведенческие образцы, позволяющие руководителю активно участвовать в процессе межличностного общения и оказывать необходимое влияние на подчиненных.

Коммуникативные умения включают в себя семь основных элементов (см. Рис.8).

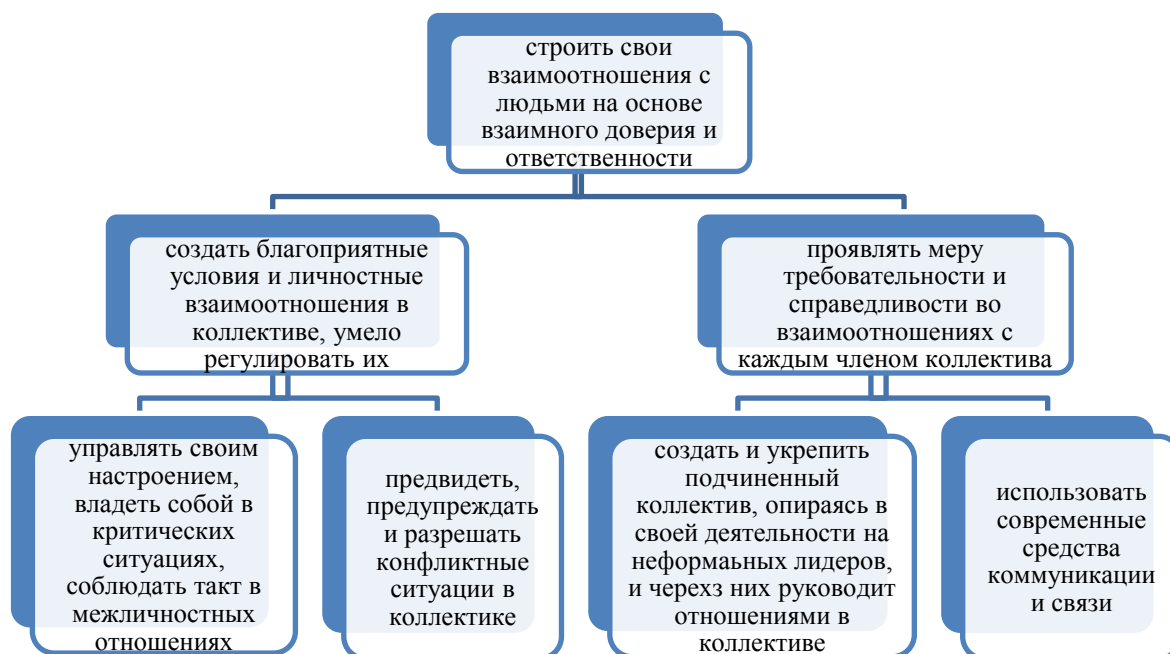


Рис.8- Коммуникативные умения руководителя

Третьим компонентом культуры управленческой деятельности являются личностные качества. Руководитель не только определяет цели подчиненных, планирует, организует и контролирует их работу, он должен также без принуждения побудить своих подчиненных активно стремиться к достижению конкретных целей. Это возможно только тогда, когда личность руководителя будет привлекательна для подчиненных. Каковы важнейшие качества личности, которые могут сделать образ руководителя привлекательным?

А. Социальная направленность деятельности. Руководитель как официальное лицо должен хорошо знать законодательные и нормативные акты, которые регламентируют деятельность социальных организаций, к числу которых относится его коллектив. Он должен хорошо понимать основные тенденции в развитии современной политики, экономики, права, и других сфер жизни государства.

Б. Эрудиция и профессиональная компетентность в определенной профессиональной деятельности в соответствии с профилем руководимого коллектива, так как руководитель не вообще управляет людьми, а управляет их деятельностью по решению профессиональных задач. Однако в силу своей работы, связанной с организацией людей, руководитель должен владеть системой знаний и в ряде смежных областей: современной экономики, права, философии, педагогики, психологии, этики, ораторского искусства, логики и др. Такие руководители умеют общаться с людьми, соединяя слово и дело. Они четко ставят цели деятельности, умеют их обосновывать и заставить людей верить в необходимость их достижения.

В. Высокие моральные качества, которые можно разделить по системе, предложенной В.М. Шепелем, на общие, конкретные и специфические нравственные качества [12, с.75].

К общим можно отнести: патриотизм – приоритетность общественных интересов страны над личными; гуманизм – уважительное отношение к каждому человеку, ориентация на его личное достоинство, вера в его способности; справедливость –

объективная оценка личности, деловых качеств людей и их деятельности, открытость критике и самокритичность.

К конкретным нравственным качествам относятся: нравственная воля – развитый самоконтроль; профессиональная честность – самоотдача в работе, умение говорить правду в глаза; коллективизм – общительность, преданность интересам коллектива; принципиальность – уважение мнения других, умение отстаивать свою позицию.

К специфическим качествам относятся: трудолюбие – личный пример в отношении к служебным обязанностям; скромность – разумное использование власти, критичное отношение к своим заслугам и недостаткам; ответственность – единство слова и дела; оптимизм – вера в себя и людей, в лучшее будущее. Специфические качества являются производными от общих и конкретных нравственных качеств. Они ориентированы на технологию общения руководителя.

Г. Эмоционально-волевые черты характера: целеустремленность, принципиальность, настойчивость, решительность, дисциплинированность, увлеченность; способность показать эти качества своим подчиненным и вести их за собой. Волевые качества человека издавна считались основными в умении управления коллективом. К волевым качествам личности руководителя следует отнести также самокритичность, необходимую для осознания своих слабостей и самоконтроль, необходимый для их подавления. Важную роль в структуре этих качеств занимает чувство ответственности, которое руководитель должен постоянно испытывать за свои поступки, за моральное и физическое состояние своих подчиненных, за результаты деятельности руководимого им коллектива.

Д. Интеллектуальные свойства: наблюдательность, аналитичность мышления, способность к прогнозированию ситуаций и результатов деятельности, оперативность и логичность памяти, устойчивость. Руководитель должен постоянно пополнять и обновлять свои знания и уметь творчески оперативно использовать их в различных часто изменяющихся, иногда нестандартных ситуациях.

Е. Умение поддерживать свой авторитет. Авторитет руководителя основан, во-первых, на занимаемом им официальном статусе, должности и власти; во-вторых, на признании его превосходства и права принимать ответственные решения в условиях совместной деятельности. Настоящим авторитетом пользуется руководитель-лидер, в поведении которого присутствуют оба вышеуказанных свойства и который воздействует на людей не только правовыми полномочиями, но и нравственным влиянием своей индивидуальности. Высокая профессиональная компетентность, обладание высокими нравственными и характерологическими особенностями, умение их практически показать своим сотрудникам, а также умение обеспечить высокую эффективность деятельности группы – это основа авторитета руководителя в оценке его подчиненных и вышестоящих инстанций.

Ж. Имидж руководителя – важная составляющая его авторитета. Понятие имиджа отражает современные требования к внешнему облику руководителя, который не только общается с подчиненными, но и осуществляет функцию представительства руководимой им группы перед лицом других социальных организаций, то есть поддерживает престиж своего коллектива. Поэтому внешность руководителя, культура речи, манера поведения, вид и культура одежды – все это элементы его имиджа.

Таким образом, личностные качества руководителя, характеризующие высокий уровень его культуры управленческой деятельности, должны включать следующие группы качеств:

- управленческая направленность – интерес к профессии и склонность заниматься ею;
- компетентность – проявление общей и профессиональной эрудиции;
- лидерский потенциал – совокупность организаторских способностей, интеллектуальных свойств эмоционально-волевых качеств характера;
- управленческая нравственность характеризуется честностью, порядочностью, требовательностью к себе,

организованностью, дисциплинированностью, ответственностью, обязательностью, добросовестностью, трудолюбием;

- требовательность – способность предъявлять строгие требования к подчиненным и коллегам на основе высокой требовательности к самому себе;

- коммуникабельность – легкость вхождения в контакт с другими людьми, выражает интегральные коммуникационные свойства личности и является одним из профессионально значимых качеств современного руководителя;

- интуиция – способность на основе накопленного опыта и приобретенных ранее знаний угадывать истину, открывать новое, как бы минуя промежуточные логические рассуждения;

- управленческий такт – способность устанавливать правильные взаимоотношения с подчиненными;

- культура речи - характеризующаяся правильностью, краткостью, ясностью, доступностью, логичностью, стройностью, уместностью, убедительностью [13, с.19].

Набор изложенных выше качеств обусловлен социальных аспектом деятельности руководителя ОВД, и тесно связан с такими особенностями его личности, как социальная направленность, характер самооценки, степень конфликтности, уровень личной тревожности.

Вместе с тем, в рамках исполнения поручения Президента Республики Казахстан Касым-Жомарта Кемелевича Токаева по масштабированию сервисной модели полиции, где ключевой фигурой выступает участковый инспектор полиции, в рамках пилотного проекта организованы курсы по повышению профессионального уровня сотрудников местной полицейской службы, куда включены следующие компоненты:

1. Оптимизация поведения в конфликте – 24 часа для участковых инспекторов полиции и 9 часов для сотрудников патрульно-постовой службы. В рамках данного курса запланировано рассмотрение таких вопросов как, структура конфликта, стили поведения в конфликте, типы личности, анализ ситуации, навык

отказа, навык предъявления требований, а также навык выражения чувств.

2. Эмоциональный интеллект – 18 часов для участковых инспекторов полиции. В рамках курса будут рассмотрены темы:

- развитие способностей идентификации, использования, анализа, понимания и управления эмоциями других людей.
- Азбука эмоций. Эмоциональный термометр.
- Эмоции в процессе взаимодействия с коллегами и подчиненными. Эмоции и эффективность деятельности.
- Преобразование эмоций в ресурсы достижения целей.
- алгоритм работы с эмоционально насыщенными состояниями.
- Отработка навыков управления эмоциями в ситуациях взаимодействия с другими людьми.

3. Юридическое письмо – 18 часов для участковых инспекторов полиции. В рамках запланированного курса предусмотрено изучение следующих тем:

- введение курса. Понятие Юридического письма, цели и задачи;
- общие требования по написанию юридического текста;
- структура и содержание юридического текста;
- юридическая техника;
- методы по написанию юридического текста, идентичность документов на казахском и русском языках;
- этика при написании юридического текста.

4. Основы правового анализа – 18 часов для участковых инспекторов полиции и 9 часов для сотрудников патрульно-постовой службы.

Безусловно, разработанные программы являются важным шагом в построении коммуникативного общения сотрудников полиции с гражданами в рамках сервисного формата работы. И самое сложное заключается в том, чтобы изменить полицейскую культуру и идеологию в целом. Необходимы глубинные изменения на всех уровнях управления. Следует большее внимание уделять именно индивидуальному сервису работы полицейских, который заключается в качественной и открытой работе с заявителями, потерпевшими,

правонарушителями. Современным стражам порядка необходимо переосмыслить задачи профилактики, перераспределить ресурсы для минимальных затрат времени, при этом особое внимание обратив на качество оказываемых услуг гражданам. Работа сотрудников полиции в рамках сервисного формата работы даст всем нам возможность более тесного, открытого общения с гражданами, решение проблем безопасности с их участием, а это возможно только если каждый полицейский будет честно и беспристрастно служить закону.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог, отметим, что административно-правовая культура управления в ОВД представляет собой качественный уровень требований к регламентации статусов и процессов функционирования организационных звеньев, обусловленных нормами административного права, в интересах эффективности управления.

Культура управленческой деятельности руководителя ОВД – это часть его профессиональной культуры, такое профессионально-важное качество, которое предполагает овладение им специфических для его профессии знаний теории и психологии управления, управленческими умениями и навыками, а также наличие набора личностных качеств, обеспечивающих эффективность его управленческой деятельности при реализации своих организационно-управленческих функций в любых условиях [4].

Список рекомендуемой литературы:

1. Гильмутдинова М.И. Факторы эффективного правоприменения / М.И. Гильмутдинова / Сборник аспирантских научных работ / Под ред. Р.М. Валеева. – 2009. - № 10. – С.118-122.
2. Основы управления в органах внутренних дел: учебник / под ред. В.П.Сальникова. СПб.: Университет, 2006. - 260 с.
3. Морозов В.А. Социально-педагогические условия формирования эффективной профессиональной деятельности руководителей ОВД: монография. Барнаул: Барнаульский юрид. ин-т МВД России, 2012. 86 с.

4. Филимонцев М.Н., Степанова Е.Н. Культура управленческой деятельности в органах внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. № 2 (46), 2010. – с.152-156.
5. Батаршев А.В. Психология управления персоналом: учебное пособие. – М., 2007.
6. Дегтярев И.Л. О культуре и стиле работы начальствующего состава органов внутренних дел. – М., 2000.
7. Литвак М.С. Командовать или подчиняться: психология управления. – М., 2008.
8. Возженникова О.С. Психологическое совершенствование переговорной компетентности руководителей органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2004. 24 с.
9. Воробьев О.В. Подготовка и принятие управленческих решений в органах внутренних дел. – М., 2001.
10. Об утверждении Стандарта полицейского. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 358.
11. Ремизов В.А. Культура личности как ресурс развития общества: к постановке проблемы // Вестник МГУКИ, 2011. № 5 (43) сентябрь-октябрь. – с. 13-18.
12. Шепель В.М. Имиджология. Секреты личного обаяния. – М., 1994.
13. Птуха Н.И., Курбанов В.Д., Сорокин К.В. Личность руководителя в управленческой деятельности в правоохранительных органах. – М., 2003.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что является, по Вашему мнению, наиболее существенным для руководителей в административно-правовой культуре управления в ОВД?
2. Что является, на Ваш взгляд, наиболее важным и сложным для руководителей в правовой регламентации статусов организационных звеньев в ОВД?

3. Раскройте основные подходы к проблеме формирования профессиональной культуры сотрудников ОВД.

4. Охарактеризуйте типы руководителей, методы руководства и правила культуры управленческой деятельности в ОВД.

5. Что является, по Вашему мнению, наиболее важным и сложным для руководителей в правовой регламентации процессов функционирования организационных звеньев в правоохранительных органах?

ТЕМА 4. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С КАДРАМИ ОВД

ПЛАН:

1. Понятие кадров органов внутренних дел и их классификация.
2. Требования, предъявляемые к кадрам органов внутренних дел.

При изучении данной темы обучаемые должны:

знать понятие кадров ОВД, сущность проводимой кадровой политики, а также их компетенцию;

уметь характеризовать процесс подбора кадров для ОВД, определять основные приоритетные направления в работе с кадрами в ОВД;

овладеть понятийным аппаратом, необходимым в дальнейшей практической деятельности.

ВВЕДЕНИЕ

Исторический опыт становления Республики Казахстан как независимого, правового государства убеждает нас в том, что для расстановки и обучения кадров необходима всесторонне выверенная, активная, кадровая политика, соответствующая современному курсу развития общества, учитывающая происходящие в нем изменения.

Все в обществе делается через людей и самими людьми. Можно выбрать верную цель, наметить правильную линию деятельности, разработать на ее основе хорошие планы. Но все может оказаться напрасным, если на участках, где решается успех дела, не стоят люди, правильно понимающие намеченные цели и задачи, если не будет работников, способных с чувством высокой ответственности и на высоком профессиональном уровне перевести эти решения в плоскость практических дел, претворить их в жизнь.

А один из способов решения поставленной задачи давно известен - комплектование органов внутренних дел МВД Республики Казахстан квалифицированными, преданными своему делу, высоконравственными управленческими кадрами. К сожалению, использовать его в полной мере в настоящее время не удастся. Это

связано в первую очередь с дефицитом квалифицированных специалистов и с недостаточной эффективной работой системы закрепления кадров.

Еще в 2016 году Калмуханбет Нурмуханбетович Касымов говорил о том, что ежегодно из ОВД увольняются 6 тысяч полицейских, из них 40% - по собственному желанию [1]. В результате мы имеем медленно нарастающий «качественный» дефицит квалифицированных кадров в ведущих службах ОВД. А от того, кому доверено на практике осуществлять решения государства, кто стоит во главе служб и подразделений ОВД, насколько высок уровень профессионального мастерства кадров, призванных охранять общественный порядок и вести борьбу с преступностью, в решающей степени зависит осуществление мер, направленных на укрепление правопорядка и законности. Следовательно, эффективность деятельности органов внутренних дел находится в прямой зависимости от качественного состава кадров.

В Дорожной карте по модернизации органов внутренних дел Республики Казахстан на 2019-2021 годы в разделе III «Отбор и подготовка кадров. Модернизация ведомственного образования» предусмотрен ряд мероприятий, направленных на повышение качества кадрового состава ОВД [2].

В рамках реализации данного программного документа, Приказом Министра внутренних дел Республики Казахстан 24 апреля 2020 года №358 был утвержден Стандарт полицейского, соответствие которому является необходимым условием общественного доверия, важным фактором качественного выполнения служебных задач [3].

В 2020 году, в Послании народу Казахстана Президент Республики Казахстан Касым-Жомарт Кемелевич Токаев говорил о том, что «...назрела более целостная реформа местной полицейской службы по принципу «полиции шаговой доступности», где ключевая роль отводится участковому инспектору. Важно научить сотрудников правоохранительных органов вести открытый диалог с людьми. Это направление должно стать приоритетным в системе подготовки и подбора кадров...» [4].

Возлагая на сотрудников ОВД огромную ответственность и наделяя их соответствующими полномочиями, государство и общество, каждый человек в отдельности, обосновано надеются на помощь и защиту с их стороны. В этой связи, задача государства состоит в том, чтобы создать максимально благоприятную социальную и правовую базу для деятельности органов внутренних дел.

При этом, возросшая политическая активность, переход полиции на сервисную модель работы, усложняют задачи подбора и расстановки кадров в ОВД. В рамках данной лекции мы проанализируем вопросы организации кадровой работы в ОВД, основные требования, предъявляемые к кадрам ОВД, а также проанализируем ряд мер, направленных на совершенствование кадрового потенциала в ОВД.

1. ПОНЯТИЕ КАДРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ

Кадровое обеспечение любой организации осуществляется путем набора специалистов, т.е. лиц «овладевших основами профессии, требуемой данной организации». По профессиональному признаку реализуется и весь комплекс работы с кадрами - отбор кадров, их расстановка, обучение и воспитание. Исходя из необходимости профессионального обеспечения кадровой функции, осуществляются прогнозирование и планирование потребностей в кадрах, обучение, переподготовка, повышение квалификации и переквалификация, перемещение кадров и т.д.

Кадры – это состав работников той или иной отрасли деятельности или производства. Понятие «кадры» может выражать совокупность людей, обладающих общностью рода занятий, например кадры механизаторов, технические кадры. В узком смысле слова, можно говорить о кадрах определенного предприятия, организации и учреждения. Термин «кадры» может отражать объективные признаки личности работников, например молодые и старые кадры; профессиональную принадлежность, например инженерно-технические кадры, медицинские кадры и

функциональную роль в процессе управления (руководящие кадры, кадры исполнителей) [5, с.117].

Система ОВД, выполняя сложные и многообразные задачи, нуждается в значительном профессиональном разнообразии, как для выполнения этих задач, так и для обеспечения своей деятельности.

В системе ОВД организация кадровой работы осуществляется на основе Законов РК «О правоохранительной службе», «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» и иных правовых актах, раскрывающих компетенцию кадровой службы. Эта работа, прежде всего, предполагает обеспечение требований, предъявляемых к сотрудникам ОВД. Прежде чем остановиться на требованиях, которые предъявляются к кадровому составу ОВД, рассмотрим, что представляет собой само понятие «кадры ОВД».

Понятие «кадры органов внутренних дел» неоднозначно, как и неоднозначно общее понятие кадров управления. Оно трактуется как в узком, так и широком смысле.

Так, в узком смысле к кадрам некоторые авторы относят лиц, занятых выработкой и организацией исполнения управленческих решений. Другие авторы еще более сузили понятие кадров, сводя их только к должностным лицам [6, с.81].

Однако с позиции науки управления, кадры органов внутренних дел должны рассматриваться в широком смысле, который охватывает их следующие основные признаки:

1. Это лица, постоянно или временно выполняющие определенные трудовые функции в ОВД (в их подразделениях, учреждениях, на предприятиях).

2. Эти функции выполняются ими в качестве основной профессии или специалистами.

3. Осуществление этих функций происходит возмездно [7, с.59].

Интеграция данных признаков позволяет сформировать определение кадрам органов внутренних дел - это лица, выполняющие определенные нормативно-служебные обязанности в установленных рамках штатной численности органа внутренних дел и получающих за это вознаграждение в виде денежного содержания [8, с.325].

В основу этого определения положены следующие критерии:

- функциональный подход: содержание выполняемых работником служебных обязанностей;
- фактор времени: постоянное или временное выполнение;
- правовой аспект: выполнение нормативно-определенных служебных обязанностей в рамках штатной численности органа или подразделения внутренних дел;
- профессиональный: выполнение служебных обязанностей в качестве основной профессии и специальности;
- возмездный характер: служебные обязанности выполняются возмездно, т.е. за них сотрудник получает определенное вознаграждение в виде денежного содержания.

Применительно к органам внутренних дел в понятие кадров вводится дополнительный признак - наличие специального звания.

Большое практическое значение и теоретический интерес представляет также и классификация кадров, которая может быть осуществлена по ряду критериев и выступает как необходимое условие научно-обоснованной организации работы с личным составом:

1. По профессиональной принадлежности (юристы, педагоги и т.д.).
2. По объективным признакам личности (пол, возраст, образование, стаж работы и т.п.).
3. По должностному положению (начальники, их заместители и т.д.).
4. По правовому положению в системе управления (должностные лица, представители власти и работники, не являющиеся таковыми).
5. По функциональной роли в процессе управления, т.е. степени участия в выработке, принятии и организации исполнения управленческих решений [9, с.96].

Кадры органов внутренних дел можно классифицировать и по наличию специальной подготовки (образования) на кадры с высшим образованием, со средним специальным и общим средним образованием. Внутри этой классификации можно выделить группы в

зависимости от профиля подготовки, например юристы, окончившие гражданские учебные заведения (юридические факультеты университетов, юридические институты и др.), и юристы, окончившие специальные учебные заведения МВД Республики Казахстан.

Следующим классификационным признаком является должностное положение сотрудников. В зависимости от занятия соответствующей должности, согласно штатной расстановке, кадры органов внутренних дел могут быть классифицированы на рядовой, младший начальствующий состав, инспекторский и руководящий состав отраслевых, функциональных и штабных служб.

В рамках отраслевых служб можно классифицировать кадры на работников криминальной полиции, административной полиции, уголовно-исполнительной системы и т.д.

В зависимости от степени участия и ответственности за принятие управленческих решений кадры органов внутренних дел можно разделить на три категории: руководители, специалисты и технические исполнители.

Начальствующий состав в зависимости от специальных званий, кроме того, подразделяется на младший, средний, старший и высший.

По функциональной роли в процессе управления кадры ОВД подразделяются на три группы.

Руководители - лица, ответственные за принятие и организацию исполнения управленческих решений. Они наделены правом внешнего и внутриорганизационного руководства и, следовательно, имеют подчиненных.

К руководителям относятся начальники органов внутренних дел и их заместители, начальники структурных подразделений, служб органов внутренних дел, учреждений и организаций системы МВД РК, их заместители.

Специалисты (исполнители) - лица, использующие специальные знания и навыки, не наделенные правом внутриорганизационного управления и, следовательно, не имеющие подчиненных. Группа специалистов в ОВД достаточно многочисленна и неоднородна. В ней, в свою очередь, выделяются:

- лица, принимающие и исполняющие управленческие решения в сфере внешнего управления, т.е. непосредственно реализующие основные функции органов внутренних дел (участковые инспектора полиции, сотрудники патрульной полиции, сотрудники подразделения по защите женщин от насилия и др.);

- лица, занятые преимущественно или исключительно подготовкой управленческих решений и проверкой их исполнения (инспекторский состав МВД, ДП);

- специалисты в узком смысле слова, т.е. лица, обладающие специальными знаниями в какой-либо сфере, отрасли (эксперты, инженеры, врачи и т.п.) [10, с.28].

Технические исполнители (обслуживающий персонал) - лица, осуществляющие технические операции по сбору, обработке, фиксации, передаче, изготовлению и хранению информации и ее материальных носителей (делопроизводители, секретари, бухгалтеры и т.д.).

Вместе с тем, необходимо остановиться на таких понятиях, как «сотрудник органов внутренних дел» и «сотрудник полиции», которые с точки зрения логики, соотносятся между собой как общее и частности.

Правовое понятие «сотрудник органов внутренних дел» характеризуется следующими признаками:

Физическое лицо, независимо от пола, гражданин или гражданка Республики Казахстан, не моложе 18 лет, соответствующее квалификационным требованиям, способное по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности;

Сотрудник должен соответствовать требованиям законов РК «О правоохранительной службе», «Об органах внутренних дел Республики Казахстан»;

Занимает оплачиваемую должность. Оплата выполнения должностных обязанностей производится в виде денежного довольствия, являющегося основным средством материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности по занимаемой должности;

Ему в установленном законом порядке присваивается специальное звание;

Осуществляет государственные полномочия в сфере внутренних дел, решает государственные задачи противодействия преступности и иным правонарушениям;

В ряде случаев при выполнении служебных обязанностей совершает действия, обязательные для физических и юридических лиц, не находящихся с ним в отношениях служебной подчиненности, и наделен правом применения мер государственного принуждения;

Его служебная деятельность носит, как правило, правоохранный характер и строго регламентирована законодательством и должностным регламентом.

Также следует рассмотреть такое понятие, как «работа с кадрами», которое охватывает весь комплекс организационных мероприятий и технических методов, связанных с реализацией кадровой функции в системе органов МВД РК.

Понятие «работа с кадрами» тесно переплетается с понятием «система работы с кадрами», входит в него в качестве составного элемента. В зарубежной литературе по управлению широко применяются такие термины, как «система персонала», «организация карьеры», которые являются, по существу, синонимами понятия «система работы с кадрами». Из каких элементов состоит система работы с кадрами?

Структура органов и подразделений, объем и характер выполняемых ими функций, дают возможность определить общее количество работников, их должностную категоричность, т.е. штатную расстановку. Поэтому определение общего количества работников, их профессиональной подготовки и должностного состава является начальным элементом системы работы с кадрами. На этом этапе определяется количество работников, степень их подготовки и должностное положение.

Для эффективного функционирования органа и подразделения внутренних дел наряду с вопросами, кто нужен и в каком количестве, необходимо определить, какими знаниями, навыками, опытом;

личностными качествами, должны обладать сотрудники, чтобы успешно выполнять возлагаемые на них служебные обязанности.

Вторым элементом системы работы с кадрами является непосредственная работа по подбору, расстановке кадров, организации их продвижения по службе. Этот элемент является главным в системе работы с кадрами.

Подбор кадров по своему содержанию представляет собой процесс поиска конкретного человека, отвечающего требованиям определенной должности. Кроме того подбор кадров - это и формирование коллектива сотрудников.

Подход к проблеме подбора работников с позиции коллектива позволяет подобрать таких людей, которые сами по себе могут и не обладать оптимальными качествами, но благодаря их правильной расстановке образовать эффективно работающий коллектив.

Согласно ст.5-1 Закона РК «О правоохранительной службе» основные задачи по подбору, расстановке кадров, организации их продвижения по службе, ложится на плечи кадровой службы, которые:

- анализируют и планируют потребность ОВД в кадрах;
- координируют деятельность структурных подразделений ОВД по исполнению законодательства РК о правоохранительной службе;
- обеспечивают соблюдение процедур проведения аттестации и конкурсного отбора, выдвижения по службе, привлечения сотрудников к дисциплинарной ответственности, увольнения сотрудников;
- организуют предварительное изучение и отбор кандидатов на службу в ОВД, оформляют документы, связанные с прохождением сотрудниками службы;
- обеспечивают соблюдение ограничений, связанных с пребыванием на службе в ОВД;
- организуют стажировку, наставничество, оценку деятельности, обучение, переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации сотрудников, разрабатывает порядок применения поощрений;

- осуществляют учет персональных данных сотрудников, сведений о результатах оценки, аттестации и прохождения обучения;
- организуют мероприятия по обеспечению благоприятного морально-психологического климата в подразделениях ОВД;
- оценивают результаты кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики в соответствии с методикой, утверждаемой руководителем ОВД;
- организуют проведение организационно-штатных мероприятий и иные полномочия, установленные законодательством РК [11].

Кроме того, в Инструкции о приеме на службу в ОВД, назначении на должность, перемещении, выдвижении по службе, предоставлении отпусков, присвоении специальных знаний, увольнении и откомандировании, утвержденной приказом Министра внутренних дел Республики Казахстан 1 апреля 2021 года № 190 четко обозначены основные компетенции кадровой службы ОВД [12].

Прием на службу в ОВД на должности рядового, младшего и среднего начальствующего состава осуществляется через первоначальную профессиональную подготовку в организациях образования МВД, путем зачисления в кадры аппарата МВД, подразделений ОВД, организаций образования МВД. Назначение на должность производится в течение одного месяца со дня зачисления в кадры, без установления испытательного срока.

Прием на службу в ОВД на должности старшего и высшего начальствующего состава производится в отношении лиц, прошедших конкурсный отбор, после прохождения стажировки, и испытательный срок до трех месяцев с назначением на соответствующую должность. Испытательный срок может быть продлен до трех месяцев.

Испытательный срок не устанавливается для лиц, назначаемых на руководящие должности старшего и высшего начальствующего состава ОВД.

Прием на службу вне конкурсного отбора осуществляется в отношении следующих лиц, соответствующих предъявляемым квалификационным требованиям:

1) прошедших первоначальную профессиональную подготовку в организациях образования МВД;

2) завершившие обучение в организациях образования правоохранительных органов Республики Казахстан;

3) ранее являвшиеся сотрудниками правоохранительных органов Республики Казахстан и военнослужащими (кроме срочной воинской службы);

4) депутаты Парламента Республики Казахстан;

5) политические государственные служащие;

6) судьи, прекратившие свои полномочия.

Прием на службу без прохождения профессиональной первоначальной подготовки осуществляется в отношении следующих лиц, соответствующих предъявляемым квалификационным требованиям:

1) поступающие на службу в ОВД и назначаемые на должности старшего и высшего начальствующего состава;

2) завершившие обучение в организациях образования правоохранительных органов Республики Казахстан;

3) ранее являвшиеся сотрудниками правоохранительных органов Республики Казахстан и военнослужащими (кроме срочной воинской службы);

4) депутаты Парламента Республики Казахстан;

5) политические государственные служащие;

6) судьи, прекратившие свои полномочия;

7) ранее, проходившие службу в специальных государственных органах Республики Казахстан.

Не принимаются на службу перечисленные лица, уволенные либо прекратившие свои полномочия по отрицательным мотивам.

Прием вновь на службу лиц из числа бывших сотрудников проходивших службу в ОВД, других правоохранительных и специальных государственных органов, а также ранее являвшимися военнослужащими (кроме срочной воинской службы) на должности рядового и младшего начальствующего состава осуществляется в течение 30 календарных дней уполномоченными руководителями

подразделений ОВД, организаций образования МВД со дня утверждения заключения о приеме их на службу.

Прием вновь на службу лиц из числа бывших сотрудников проходивших службу в ОВД, других правоохранительных и специальных государственных органов, а также ранее являвшимися военнослужащими (кроме срочной воинской службы) на должности среднего и старшего начальствующего состава осуществляется в течении 30 календарных дней уполномоченными руководителями подразделений ОВД, организаций образования МВД по согласованию с МВД со дня утверждения заключения о приеме их на службу.

Выпускники организаций образования правоохранительных органов Республики Казахстан, организаций образования правоохранительных органов иных государств, направленные для прохождения службы согласно распределению, назначаются на имеющиеся вакантные должности МВД, подразделений ОВД, организаций образований в соответствии с квалификационными требованиями.

Кадровая служба ОВД доводит до сведения кандидата требования, предъявляемые к лицам, поступающим на службу в ОВД, установленные ст.ст.6, 10 Закона РК «О правоохранительной службе»

Кадровой службой ОВД прием на службу осуществляется путем назначения на должность, в том числе путем заключения контракта для лиц, поступивших на очную форму обучения в организации образования МВД.

Назначение на должность оформляется приказами уполномоченного руководителя МВД, уполномоченных руководителей подразделений ОВД, организации образований МВД.

Кадровая служба ОВД не позднее трех рабочих дней со дня подписания приказа о назначении на должность кандидата, включая курсантов организаций образования МВД направляет в местный орган военного управления ходатайство о снятии их с воинского учета.

Важным элементом системы работы с кадрами является мобилизация сотрудников на активную творческую работу (моральное и материальное стимулирование), научно-обоснованная

система оценки работников, их деловых и моральных качеств, укрепление служебной дисциплины и обеспечение законности служебной деятельности сотрудников.

Составной частью системы работы с кадрами является профессиональная подготовка личного состава. Она складывается из подготовки кадров, т.е. учебы до занятия какой-либо должности, и повышения квалификации, т.е. учебы работника, уже занимающего должность. Такова в общих чертах характеристика элементов системы работы с кадрами. Каждый из них состоит, в свою очередь из ряда элементов.

Исходя из содержания понятия «работа с кадрами», можно определить кадровую функцию как обеспечение нормальной деятельности органов и подразделений внутренних дел по выполнению возложенных на них обязанностей посредством подбора, расстановки, обучения и воспитания кадров, отвечающих определенным требованиям.

Наука управления в отличие от административного права, должна исходить из широкого толкования понятия «кадры». Это понятие включает в себя следующие характеристики:

- постоянное или временное выполнение человеком определенной трудовой функции;
- выполнение трудовой функции в официальных рамках конкретной социальной системы;
- выполнение трудовой функции в качестве основной профессии или специальности независимо от должностного положения;
- возмездное выполнения трудовой функции.

Наряду с обобщающими понятиями «кадры» и «кадровая функция», наука управления и управленческая практика, широко оперируют понятиями «кадровая политика», «работа с кадрами» и «кадровая работа». Несмотря на их сходство, каждое из них несет свою смысловую нагрузку и обозначает определенный аспект кадровой функции.

Кадровая политика - это определяемая государством стратегия подбора, использования, подготовки и переподготовки кадров, закрепленная в законодательстве и реализуемая всеми подсистемами

общества. Следует отметить, что каждая система управления достаточно высокого уровня должна иметь кадровую политику, вытекающую из кадровой политики вышестоящей системы и определяемую, в конечном счете, кадровой политикой государства [13].

Научно обоснованная кадровая политика немыслима без прогнозирования потребности в кадрах, как по количественным, так и по качественным показателям, а также долгосрочного планирования решения кадровых проблем.

Понятие «работа с кадрами» обозначает весь комплекс мероприятий и процедур, связанных с реализацией кадровой функции. Работа с кадрами - средство осуществления кадровой политики. Ею занимаются все лица, ответственные в пределах своей компетенции за руководство подчиненными. Понятие «кадровая работа» сходно с понятием «работа с кадрами», но более узко. Если работой с кадрами занимаются руководители любого уровня и некоторые другие работники органов внутренних дел, то кадровая работа - функция руководителей, непосредственно ответственных за набор и назначение кадров, а также специализированных кадровых аппаратов и их работников. Кадровая работа также, как и работа с кадрами, является средством реализации кадровой политики.

Рассмотренные понятия образуют три взаимосвязанных элемента кадровой функции. Из них наиболее общее содержание кадровой функции системы управления выражает понятие «работа с кадрами».

Работа с кадрами является одной из важнейших и объективно необходимых функций каждой системы. Насколько она соответствует потребностям общественного развития и закономерностям управления, настолько эффективно функционирование всей системы и каждой из составляющих ее подсистем.

Кадровая функция, относится к числу обеспечивающих. С ее помощью создаются необходимые условия для выполнения системой основных задач нормального функционирования всей системы.

Обеспечивающие функции реализуются функциональными структурными подразделениями. К такого рода структурным

элементам целостной системы органов внутренних дел относятся и кадровые аппараты всех уровней. Кадровые аппараты в пределах своей компетенции обслуживают все отраслевые, функциональные, штабные службы и собственно кадровые аппараты.

Вследствие важности кадровой функции она является неременной прерогативой руководителей. Каждый из них участвует в проведении кадровой политики возглавляемой им системы, работает с кадрами и руководит всей кадровой работой. Таким образом, кадровая функция - неременная часть основных обязанностей руководителей.

В этой области каждый руководитель с помощью подчиненного ему кадрового аппарата осуществляет полный комплекс функций-операций, составляющих содержание процесса управления: выдвигает управленческие гипотезы в области работы с кадрами, оперирует соответствующей информацией, принимает решения, организует их исполнение и учитывает их результаты. Иначе говоря, кадровая функция осуществляется так же как и все другие функции.

Практика кадрового обеспечения деятельности ОВД и задачи, поставленные Главой государства перед МВД РК, свидетельствует о необходимости пересмотра, причем кардинального, всего комплекса организации работы с кадрами в ОВД, основываясь на положениях Дорожной карты по модернизации органов внутренних дел РК на 2019-2021 годы. Начинать необходимо с налаживания системы перемещения кадров, особенно в управленческом звене, формирования полноценного, реально действующего кадрового резерва, а также с соответствия современным требованиям по конкурсному отбору руководителей. Критериями данного отбора являются: профессионализм, нравственные и деловые качества, уровень образования, степень психологической и физической подготовленности.

При этом, к основным направлениям ведомственной политики в области подготовки кадров являются [14, с.80]:

- определение концептуальных основ ведомственного образования;

- определение потребности подразделений органов внутренних дел в специалистах;
- профориентационная работа среди граждан.

В заключение хотелось бы отметить, что задачи научной организации управления и труда в полной мере относятся к кадровым аппаратам органов внутренних дел. Больше того, политическое значение кадровой функции и ее ведущее положение среди других обеспечивающих функций дают все основания утверждать, что разрешение основной задачи системы - охраны общественного порядка, профилактики правонарушений и борьбы с преступностью - невозможно без эффективной организации кадровых аппаратов и постоянного совершенствования их деятельности на научной основе.

Таким образом, основные параметры работы с кадрами, отвечающие реалиям сегодняшнего дня особенно актуальны, т.к. от уровня профессионализма и компетентности сотрудников, и особенно руководителей ОВД, их готовности и способности стоять на страже закона, в решающей степени зависит укрепление государственности, правопорядка, общественной безопасности и эффективности борьбы с преступностью.

2. ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К КАДРАМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Успешное выполнение задач, стоящих перед органами внутренних дел, в решающей степени зависит от состояния работы по подбору, расстановке, обучению и воспитанию кадров, от их общеобразовательной и профессиональной подготовки, идейной закалки, общей и правовой культуры, дисциплинированности и исполнительности.

Реализация кадровой политики МВД Республики Казахстан в сфере подготовки кадров как важнейшая гарантия укрепления законности и правопорядка необходима для формирования правового государства. Задачи борьбы с преступностью в современный период напрямую зависят от уровня профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел. Интерес к вопросам совершенствования профессиональной деятельности сотрудников

ОВД и кадрового обеспечения органов и подразделений МВД РК обусловлен существованием значительного объема не востребовавшего позитивного опыта в этой сфере.

Глава 2 «Поступление на правоохранительную службу» Закона РК «О правоохранительной службе» раскрывает основные требования, предъявляемые к кандидатам на правоохранительную службу в целом.

Так, в ст.6 закреплено, что на службу в правоохранительные органы принимаются на добровольной основе граждане Республики Казахстан, достигшие 18-летнего возраста, способные по своим личным, моральным, деловым, профессиональным качествам, состоянию здоровья и физическому развитию, уровню образования выполнять возложенные на них должностные обязанности.

На правоохранительную службу не может быть принято лицо:

1) признанное в установленном законом порядке недееспособным или ограниченно дееспособным;

2) в соответствии с заключением ВВК имеющее заболевание, препятствующее выполнению должностных полномочий;

3) не прошедшее медицинское или психофизиологическое освидетельствование, в том числе полиграфологическое исследование;

4) отказавшееся принять на себя ограничения, связанные с пребыванием сотрудника на правоохранительной службе, и антикоррупционные ограничения, установленные Законом РК «О противодействии коррупции»;

5) на которое в течение года перед поступлением на правоохранительную службу налагалось в судебном порядке административное взыскание за умышленное правонарушение;

6) на которое в течение трех лет до поступления на правоохранительную службу за совершение коррупционного правонарушения налагалось в судебном порядке административное взыскание;

7) в отношении которого в течение трех лет перед поступлением на службу за совершение уголовного проступка вынесен обвинительный приговор суда или которое в течение трех лет перед

поступлением на службу освобождено от уголовной ответственности за совершение уголовного проступка на основании пунктов 3,4,9,10,12 ч.1 ст.35, 36 УПК РК;

7) совершившее коррупционное правонарушение;

8) уволенное с работы за совершение коррупционного правонарушения;

9) ранее судимое либо освобожденное от уголовной ответственности за совершение правонарушения на основании пунктов 3,4,9,10,12 ч.1 ст.ст.35,36 УПК РК, а также уволенное по отрицательным мотивам с государственной службы, из иных правоохранительных органов, специальных государственных органов, судов и органов юстиции [11].

Поступление на службу в правоохранительные органы осуществляется при условии прохождения гражданами обязательной специальной проверки. Принимаемые на службу в правоохранительные органы граждане в обязательном порядке для определения пригодности к службе проходят в ВВК медицинское и психофизиологическое освидетельствования и полиграфологическое исследование в соответствующем подразделении правоохранительного органа.

Отбор кандидатов, принимаемых на службу (учебу) в правоохранительные органы, их предварительное изучение осуществляются кадровыми службами в порядке, определяемом нормативными правовыми актами правоохранительных органов.

Перечень специальностей для удовлетворения потребностей в кадрах с учетом кадрового планирования утверждается руководителем правоохранительного органа.

Граждане, впервые поступающие на службу в правоохранительные органы, за исключением поступающих на обучение в организации образования правоохранительных органов, проходят тестирование, в том числе оценку личных качеств в уполномоченном органе по делам государственной службы.

Поступление на службу в правоохранительные органы осуществляется на конкурсной основе, за исключением лиц, прошедших первоначальную профессиональную подготовку, с

учетом показателя конкурентоспособности кандидата и степени его соответствия профессиональным компетенциям. Кандидаты на службу, за исключением лиц, ранее являвшихся сотрудниками правоохранительных органов, обязаны пройти стажировку.

Порядок и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности утверждаются руководителем правоохранительного органа.

Поступление на службу в правоохранительные органы на должности рядового, младшего и среднего начальствующего состава осуществляется через первоначальную профессиональную подготовку в организациях образования правоохранительных органов.

Порядок отбора на первоначальную профессиональную подготовку и условия ее прохождения для лиц, поступающих в органы внутренних дел, а также основания их отчисления от первоначальной профессиональной подготовки определяются нормативным правовым актом руководителя органов внутренних дел.

Право поступления на правоохранительную службу вне конкурсного отбора имеют лица, завершившие обучение в организациях образования правоохранительных органов, лица, ранее являвшиеся сотрудниками и военнослужащими, депутаты Парламента, политические государственные служащие, судьи, прекратившие свои полномочия, за исключением лиц, уволенных либо прекративших свои полномочия по отрицательным мотивам, и соответствующие предъявляемым квалификационным требованиям. Порядок и условия занятия ими должностей определяются нормативными правовыми актами правоохранительных органов.

Занятие сотрудником вакантной должности в период прохождения правоохранительной службы в случае его соответствия предъявляемым квалификационным требованиям к соответствующей вакантной должности может осуществляться на внеконкурсной основе в порядке перевода с его согласия или на конкурсной основе.

Кадровая служба правоохранительного органа ведет ведомственный банк данных кандидатов на службу с отражением их показателя конкурентоспособности.

Порядок формирования и работы с ведомственным банком данных определяется руководителем правоохранительного органа.

Прием на службу в правоохранительные органы осуществляется путем назначения на должность, в том числе путем заключения контракта для лиц, поступивших на очную форму обучения в организации образования правоохранительных органов.

Прием на службу лиц, завершивших первоначальную профессиональную подготовку в организациях образования правоохранительных органов, осуществляется путем зачисления в кадры правоохранительных органов. Назначение на должность производится в течение месяца со дня зачисления в кадры правоохранительного органа.

Военнообязанные, назначенные на должности рядового и начальствующего состава или зачисленные в кадры правоохранительных органов, включая курсантов организаций образования правоохранительных органов, снимаются в установленном порядке с воинского учета и ставятся на специальный учет правоохранительных органов.

На учебу в организации образования правоохранительных органов могут зачисляться лица, имеющие среднее образование, достигшие шестнадцатилетнего возраста. Лица, имеющие высшее образование, могут зачисляться в организации образования правоохранительных органов для обучения по профессиональным учебным программам, предусматривающим сокращенные сроки обучения.

Лица, поступающие на учебу в организации образования правоохранительных органов Республики Казахстан, а также лица, поступающие в организации образования, реализующие профессиональные учебные программы высшего образования правоохранительных органов иностранных государств по направлениям правоохранительных органов с оплатой обучения за счет бюджетных средств, заключают контракт на срок обучения в

организации образования и одновременно о прохождении службы в правоохранительных органах Республики Казахстан на пять лет в календарном исчислении после окончания обучения в организации образования на должностях среднего и старшего начальствующего состава.

Деятельность органов внутренних дел связана с реализацией их сотрудниками властных полномочий, с необходимостью принять в определенных случаях меры государственного принуждения. Власть, данная сотрудникам органов внутренних дел, налагает на них повышенную ответственность за последствия принимаемых ими решений и осуществляемых действий. Известно также, что сотрудникам органов внутренних дел приходится постоянно наталкиваться на различные формы противодействия их служебной деятельности со стороны как отдельных лиц, так и учреждений и организаций. Для успешного преодоления такого противодействия необходимо обладать развитой способностью действовать в экстремальных обстоятельствах, умением противостоять различного рода негативным воздействиям, твердой убежденностью в социальной значимости избранной профессии.

Сотрудникам органов внутренних дел по долгу службы приходится сталкиваться с разными жизненными ситуациями, встречаться с разными людьми, что требует от них высокого уровня общего развития, широкого кругозора, распространенных познаний, коммуникабельности. Находясь на передовой в борьбе с преступностью, профилактикой правонарушений, сотрудники органов внутренних дел должны отличаться нравственной безупречностью и личной скромностью. Перечисленными специфическими особенностями деятельности сотрудников органов внутренних дел и обуславливается набор требований к их профессиональным и личным качествам.

Изложенное выше позволяет выделить три группы требований (качеств), которым должен соответствовать каждый сотрудник ОВД:

1) Деловые качества определяют общую профессиональную пригодность сотрудника. К ним относятся: наличие специального образования и опыта практической работы; организаторские

способности, инициативность. Чувство нового, стабильная работоспособность, знание юридических и специальных дисциплин, действующего законодательства, приказов, инструкций и других правовых актов МВД РК и их неукоснительное соблюдение; владение оперативной и криминалистической техникой, специальными средствами; умение правильно составлять и оформлять служебные документы и др.

2) Оптимальные личные качества представляют собой систему личностных характеристик, которые в наибольшей степени соответствуют выполняемой работе и служат психологической основой для успешного решения стоящих перед сотрудником задач. Они включают: умение устанавливать контакт с людьми; общаться с представителями различных слоев населения; мужество, выдержку, решительность, находчивость; умение сохранять самообладание в самых сложных ситуациях; личную дисциплинированность; уважение к критике и самокритичность; честность, добросовестность, вежливость, принципиальность; человечность, готовность оказать помощь нуждающимся в ней и др.

3) Специальные профессиональные качества включают владение специальными знаниями, умениями и навыками, а также определенные личные качества, которые необходимы сотруднику для успешного выполнения служебных обязанностей по конкретно занимаемой должности – участкового инспектора полиции, инспектора патрульной полиции, следователя и др. [15, с.33].

Таким образом, сотрудник органов внутренних дел - это профессия, требующая наличия социальных личных качеств, профессиональной подготовленности, мастерства, для того чтобы успешно справляться с возложенными на него служебными обязанностями.

Однако, степень подготовки не соответствует реалиям времени, и профессионализм современных сотрудников ОВД далек от оптимального. Меньше стало виртуозов своего дела, у отдельных нет «огонька» в работе, они инертны и пассивны. Причин такого положения несколько. Одна из них в том, что на каком-то этапе были допущены серьезные перегибы в кадровой работе. Под предлогом

очищения ОВД от скомпрометировавших себя сотрудников было уволено немало хороших специалистов. Чтобы восстановить профессионализм нужны будут годы. Подготовка сотрудников новой формации является сегодня одной из важнейших задач кадровой службы.

Надо довести до глубокого сознания всех руководителей, каждого офицера и рядового сотрудника ОВД, что борьбой с преступностью, пресечением и профилактикой правонарушений никто за нас заниматься не будет. Это наш служебный долг, наша обязанность. За общественный порядок, раскрытие и расследование уголовных и административных правонарушений в ответе, прежде всего профессионалы: следователи, оперативные работники, участковые инспекторы, инспектора патрульной полиции, все те, кто принял присягу на верность служения народу Республики Казахстан. При этом надо действовать решительно, наступательно, в рамках существующего законодательства, теми силами и средствами, которыми располагаем. Будут меняться законы, совершенствоваться формы и методы, улучшаться техническая оснащенность, но главным для ОВД всегда должна оставаться активность в борьбе с преступностью и предупреждением правонарушений.

Роль и значение повышения профессионального мастерства сотрудников трудно переоценить. Если сотрудник не знает и не способен учитывать психологию людей, анализировать и регулировать человеческие поступки, в том числе противоправные, а на него «давит» груз ответственности за решение стоящих оперативно-служебных задач, то он попадет в ситуацию, подталкивающую его к использованию силовых методов, противоправных по своей сути: насилие, угрозы, домогательств и других незаконных мер. Поэтому при подборе кадров для работы в органах внутренних дел нужно более тщательно изучать личность кандидата. Все эти моменты мы рассмотрим в данной лекции.

Под термином «подбор кадров» следует понимать процесс выбора соответственно потребности кандидатов на службу, их изучение и оценки с целью выяснения пригодности для выполнения служебных обязанностей по соответствующим должностям в

отраслевых, функциональных и штабных подразделениях органов внутренних дел [16].

Процесс подбора складывается из следующих основных этапов:

1) изучение контингента лиц того или иного источника комплектования с целью выявления кандидатов, отвечающих предъявляемым требованиям;

2) выбор кандидата или нескольких кандидатов;

3) сбора информации о политических, деловых и личных качествах кандидата на службу;

4) обработки, систематизации и осмысливания полученной информации;

5) оценки качеств кандидата по его прошлой трудовой деятельности и прогноза успешной работы на новой должности с учетом содержания, характера и специфики служб;

6) сопоставления совокупности качеств кандидата и тех требований, которые необходимы для успешного выполнения служебных обязанностей на той должности на которую отбирается кандидат;

7) сравнение нескольких кандидатов на одну и ту же должность и выбора того, кто больше других подходит для выполнения служебных обязанностей по должности;

8) назначение кандидата на должность и зачисление его в кадры МВД РК.

Под термином «отбор кадров» следует понимать выделение какого-либо кандидата из числа других по признаку наибольшего соответствия по характеру и содержанию предстоящей трудовой функции [16]. В системе органов внутренних дел применяется профессиональный отбор по социальным, медицинским критериям и образовательному цензу. В органах внутренних дел установлен и регламентирован специальной инструкцией порядок изучения и проверки лиц, принимаемых на службу в органы внутренних дел.

Эти мероприятия призваны обеспечить отбор для органов внутренних дел морально выдержанных, наиболее подготовленных (в интеллектуальном и психологическом плане) кадров, способных успешно выполнять возложенные на них обязанности, строго хранить

государственную и служебную тайну. Их организуют и осуществляют руководители кадровых аппаратов или начальники органов внутренних дел при отсутствии специального кадрового подразделения.

Отбор по медицинским показателям проводится окружными военно-врачебными комиссиями МВД, которые осуществляют медицинское освидетельствование лиц, принимаемых на службу или поступающих на учебу в специальные учебные заведения МВД РК. Кадровые аппараты в процессе подбора и расстановки кадров обязаны учитывать личные качества кандидата, его характер, темперамент. Учет этих обстоятельств дает возможность говорить о большей или меньшей пригодности того или иного кандидата на конкретную должность в том или ином органе или подразделении внутренних дел. Кроме того, необходимо учитывать не только индивидуальные, но и межличностные факторы, обуславливающие психологический климат в коллективе.

Кадры органов внутренних дел комплектуются путем назначения на должности. Решение о назначении принимает руководитель. Чтобы избежать субъективизма в оценке людей, психологически присущего отдельной личности, следует широко применять коллегиальное принятие решений по кадровым вопросам.

Психологи рекомендуют использовать для оценки личных и деловых качеств людей так называемый метод независимых характеристик, заключающийся в том, что несколько человек независимо друг от друга, но по стандартной схеме характеризуют кандидата на работу.

Сущность подбора кадров состоит в пополнении органов внутренних дел кадрами, укомплектовании имеющихся вакантных штатных должностей людьми подготовленными, отвечающими предъявленным требованиям. Расстановка кадров заключается в целесообразном распределении сотрудников подразделения аппарата управления. О подборе кадров идет речь, когда решается вопрос укомплектования должностей, а о расстановке, когда осуществляется рациональное распределение сил.

Специфической особенностью подбора и расстановки кадров органов внутренних дел является то обстоятельство, что основное содержание служебной деятельности даже рядового полиции состоит в управляющем воздействии на социальную среду. А для этого нужны специфические качества, и, соответственно, к личности кандидата на службу предъявляются особые требования.

При оценке пригодности кандидата на службу в органах внутренних дел необходимо рассматривать политические и деловые качества в диалектическом единстве с его моральным обликом, личностными качествами.

В работе с кадрами органов внутренних дел накоплен определенный положительный опыт. Обобщение его позволяет сформулировать ряд правил подбора и расстановки кадров применительно к специфике будущей службы. К числу их следует отнести:

- соответствие кандидата характеру и специфике будущей службы;
- гармоническое сочетание необходимых для успешной служебной деятельности качеств сотрудника и его ближайших помощников;
- разумное сочетание опытных и молодых кадров.

Трудности определения соответствия качеств кандидата характеру будущей службы вызываются, прежде всего тем, что прошлый опыт трудовой деятельности кандидата может не гарантировать успех службы в будущем.

При подборе руководителя отраслевой службы необходимо, чтобы кандидат обладал достаточными знаниями и опытом работы именно в той службе, где ему предстоит работать. Несмотря на кажущуюся очевидность этого требования, на практике оно часто нарушается.

По мнению экспертов, для назначения сотрудника на должность начальника отдела (управления) и т.д. он должен отвечать следующим требованиям:

- 1) иметь высшее юридическое образование, предпочтительно специальное по линии МВД;

2) стаж работы в органах внутренних дел не менее 10 лет, в том числе 4-5 лет на оперативной работе;

3) обладать опытом и навыками руководства, оперативными аппаратами, а возглавляемое им подразделение должно иметь стабильно высокие показатели в предупреждении и раскрытии правонарушений;

4) уметь планировать и проводить крупные оперативные мероприятия с привлечением большого числа сотрудников;

5) иметь склонность к аналитической работе;

6) уметь устанавливать на деловой основе хорошие отношения с руководителями служб, подчиненными;

7) постоянно стремится обучать подчиненных, проявлять заботу о них;

8) уметь обеспечить эффективную работу всего личного состава, нормальный психологический микроклимат в коллективе, быть непримиримым к нарушителям служебной дисциплины и т.д.;

9) показывать сотрудникам личный пример добросовестного отношения к делу строжайшего соблюдения дисциплины и требований законности [17, с.127].

Чтобы приобрести большинство из этих качеств, необходимо иметь опыт работы на низовом звене. Поэтому в работе с руководящими кадрами необходимо твердо придерживаться принципа последовательности продвижения по службе, «от простейших задач к сложным».

При назначении руководителя необходимо учитывать специфику службы, состояние, в котором находится коллектив в данный момент, своеобразие задач, которые предстоит решать подразделению в течении длительного времени. Очень важно достигнуть гармонического сочетания полезных для дела качеств руководителя и его ближайших помощников.

Реализация кадровой политики МВД Республики Казахстан в сфере совершенствования подготовки кадров необходима для формирования правового государства. Задачи борьбы с преступностью в современный период напрямую зависят от уровня профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел.

Интерес к вопросам совершенствования профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел и кадрового обеспечения органов и подразделений МВД Республики Казахстан обусловлен существованием значительного объема не востребованного позитивного опыта в этой сфере.

Современный стаж порядка должен обладать глубокими знаниями юриспруденции и умело применять их в практической деятельности; знать и четко следовать требованиям положений, регламентирующих прохождение службы, а также должностных инструкций; обладать профессиональными умениями и навыками; постоянно повышать свой профессиональный уровень; быть физически развитым; обладать высокими нравственными и волевыми качествами, развитой культурой поведения; иметь устойчивую мировоззренческую позицию, основанную на ценностях гуманизма и принципа законности; ставить профессиональные интересы выше личных; пользоваться авторитетом и уважением среди граждан.

Министерство внутренних дел Республики Казахстан на постоянной основе осуществляет деятельность по подготовке высококвалифицированных кадров. Так, выступая на расширенном заседании коллегии МВД в январе 2021 года, генерал-лейтенант полиции Е.Тургумбаев отмечал, что «...приоритетной задачей являются содержательные и качественные изменения - формирование нового облика казахстанского полицейского и в целом системы МВД, открытой и готовой оперативно реагировать на нужды людей» [18].

Данная подготовка включает в себя работу руководства и кадровых подразделений по подбору, расстановке и воспитанию личного состава, деятельность специальных учебных заведений МВД по обучению будущих стражей порядка, а также повышению профессиональной квалификации действующих сотрудников. Одно из приоритетных направлений в данной сфере – это повышение требований, предъявляемых к кандидатам на службу в ОВД, на учебу в специальные учебные заведения и к сотрудникам полиции – к образовательному уровню, наличию профессионально важных умений и качеств, уровню физической и психологической подготовки и т.д.

Таким образом, мы рассмотрели содержание основных правил подбора и расстановки кадров для органов внутренних дел, качественная реализация которых даст положительный эффект, если они используются не изолированно, а в тесном единстве и взаимосвязи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, отличительным признаком правоохранительной службы являются, прежде всего, ее задачи, которые состоят в обеспечении безопасности личности, защите прав, свобод и законных интересов, защите интересов общества и государства от противоправных посягательств.

Кадровая работа в органах внутренних дел – ответственное и многогранное направление деятельности, которое требует комплексного решения управленческих, экономических, социальных, нравственных, правовых, психологических и иных задач. Одним из главных показателей организации кадровой работы выступает ее системность, поэтому она должна строиться с учетом необходимости поддержания баланса интересов сотрудников, с одной стороны, и органов внутренних дел в целом – с другой. Все это обеспечивает эффективную реализацию конституционных прав и свобод сотрудника как профессионала, гражданина и личности в единстве с интересами органов внутренних дел.

Практика показывает, что непрофессионализм, который проявляют некоторые сотрудники органов внутренних дел, их пренебрежительное отношение к букве закона, приводят к тому, что у населения создаются негативные стереотипы ко всей системе органов внутренних дел.

В результате изложенного, сформулируем некоторые предложения по совершенствованию кадрового обеспечения органов внутренних дел:

Необходимо принятие и утверждение Концепции кадровой политики в правоохранительных органах Республики Казахстан на ближайшие 5 лет, что позволило бы определить официальную стратегию кадровой политики и в первую очередь по формированию

высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса, наиболее полно соответствующего современным условиям среды их функционирования, способного эффективно решать задачи, поставленные обществом и государством.

Необходимо использовать средства по рациональной организации управленческого труда, внедрение в процесс управления информационных технологий, а также реализацию различного рода служебных процедур, направленных на комплектование кадров органов государственной власти и управления, в соответствии с необходимым уровнем их квалификации, опытом и профессиональной подготовкой.

Список рекомендуемой литературы:

1. https://www.inform.kz/ru/ezhegodno-uvol-nyayutsya-svyshe-6-tysyach-opytnyh-policeyskih-glava-mvd-rk_a2561667.
2. Об утверждении Дорожной карты по модернизации органов внутренних дел Республики Казахстан на 2019-2021 годы: Постановление Правительства Республики Казахстан от 27 декабря 2018 года № 897.
3. Об утверждении Стандарта полицейского. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 358.
4. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Казахстан в новой реальности: время действий» от 1 сентября 2020 года.
5. Организация работы с личным составом органов внутренних дел: учебное пособие / Алексеев А.А., Гибов В.В., Кобозев И.Ю., Ми-ронкина О.Н., Смородина В.А., Тонышев А.В., Трофимова Т.А., Под ред. Алексеева А.А. - СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. - 434 с.
6. Организация кадровой работы в органах внутренних дел: Курс лекций / Маюров Н.П., Бялт В.С. и др. – М.: ДГСК МВД России, 2012.

7. Алексеев А.А., Смородина В.А. Основы прохождения службы в органах внутренних дел: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018.

8. Биекенов Н.А. Национальная полиция Казахстана: конституционно-правовые основы организации и деятельности. Монография. –Бишкек, 2011. – 430 с. // http://dot.kostacademy.kz/index.php?deist=bib&biba_adbb=5&bb=20

9. Основы управления в органах внутренних дел: учебник для вузов / А.Г. Маркушин, О.Л. Морозов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2019. – 311 с.

10. Глущенко И.М., Соколов А.П. Совершенствование кадрового обеспечения подразделений ФСИН // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования, № 6 (16), 2016. – с.28-32.

11. О правоохранительной службе. Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-IV.

12. Об утверждении Инструкции о приеме на службу в органы внутренних дел, назначении на должность, перемещении, выдвижении по службе, предоставлении отпусков, присвоении специальных званий, увольнении и откомандировании. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 1 апреля 2021 года № 190.

13. О некоторых вопросах реализации кадровой политики в органах внутренних дел Республики Казахстан. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 7 декабря 2015 года № 998.

14. Биекенов Н.А. Подготовка кадров для системы МВД Республики Казахстан: задачи и перспективы развития // Вестник Академии экономической безопасности МВД России, 2009. № 2. – с.79-82.

15. Мисун Е.Н. Формирование кадрового потенциала органов внутренних дел: состояние и перспективы // Актуальные социологические исследования, 2016. – с.33-36.

16. Об утверждении Правил отбора и осуществления предварительного изучения кандидатов, принимаемых на службу

(учебу) в органы внутренних дел: Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 7 декабря 2015 года № 1000.

17. Прохождение службы в органах внутренних дел: учебное пособие. – М.: ДГСК МВД России, 2016. – 80 с.

18. МВД определило приоритеты на 2021 год // https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/mvd-opredelilo-prioritetyi-na-2021-god-426774/

Вопросы для самоконтроля:

1. Объясните современную кадровую стратегию и технологию кадровой политики ОВД.

2. Раскройте основные положения Стандарта полицейского в Республике Казахстан.

3. Прокомментируйте нормативно-правовые и социальные требования, предъявляемые к кадрам ОВД.

4. Оцените действующую систему подготовки кадров ОВД и перспективу совершенствования кадровой политики в управлении ОВД.

5. Каковы основные положения системы обучения персонала в ОВД.

ТЕМА 5. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И КОММУНИКАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ОВД

ПЛАН:

1. Понятие информации в управлении и ее характеристика.
2. Информационное обеспечение управления в органах внутренних дел и основные принципы его организации.

При изучении данной темы обучаемые должны:

- знать цели и задачи информационного обеспечения управления ОВД; информационные системы ОВД, их виды и назначение;
- уметь ориентироваться в действующих информационных системах; определять целесообразность их использования в разрешении правоохранительных проблем;
- овладеть навыками документально-технического оформления информации с соблюдением информационного языка для процесса формирования, хранения и использования соответствующих информационно-поисковых систем.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы обусловлена тем, что компетентность и обоснованность управления социальными системами находится в прямой зависимости от уровня информационной обеспеченности. Управление неразрывно связано с информационными процессами, происходящими как внутри системы, так и в окружающей ее среде функционирования.

Информационные процессы на сегодняшний день составляют основу управления, так как любой управленческий цикл осуществляется в пределах поступающей в систему информации.

В связи с этим, рассмотрение вопросов организации информационного обеспечения управления органами внутренних дел и путей его совершенствования имеет как теоретическое, так и практическое значение, а также является необходимой предпосылкой внедрения электронной техники в управленческую деятельность органов внутренних дел. Все это, в конечном счете, определяет

важность информационного обеспечения управления в органах внутренних дел.

1. ПОНЯТИЕ ИНФОРМАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ И ЕЕ ХАРАКТЕРИСТИКА

Первые попытки понимания сущности информации относятся к 50-м годам прошлого столетия и связаны с возникновением разработанной К.Шеноном и Н.Винером «статистической» теории информации. В этой теории на основе понятия энтропии как меры уменьшения неопределенности исхода события и строилось количественное определение информации [1, с.32].

Достаточно глубокое толкование информации, исходя из теории отражения, дал И.Б. Новик. Он логически доказал, что информация выражает упорядоченность отражения [2, с.14].

В результате исследования этого понятия появляются концепции информации – атрибутивная и функциональная.

Атрибутивная концепция рассматривала информацию, как атрибутивное свойство всех материальных объектов, не раскрывало содержательной стороны информационных потоков, односторонне, количественно исследовало ценностные характеристики информации для управления.

Немецкий ученый Г.Клаус обогатил понимание информации с позиции человеческой деятельности, отмечая, что информация, как явление, связана с субъектом, а не только с рассмотрением ее как объективного свойства материи [3, с.72].

Функциональная концепция предполагала, что информация рассматривается как отражательный процесс в результате взаимодействия объектов, свойственных только самоуправляемым системам, а сама информация рассматривалась как действующая часть отражения. В этой концепции между категориями «данные» и «информация» знак тождества поставить нельзя, т.к. данные – это лишь фиксация результата, либо хода процесса. Пока они соответствующим образом не организованы, отсутствует их влияние на управленческую деятельность. В общем виде такую информацию можно определить как знание субъекта о руководимом объекте и его

среде, об объективно существующих взаимосвязях между элементами системы управления и о содержании качественных и количественных их характеристиках [4, с.59].

В зависимости от области применения существует ряд «отраслевых» определений понятия информации: философское, социальное, кибернетическое, генетическое, вероятностно-статистическое, прагматическое и др.

В общефилософском смысле, в рамках материалистических представлений, информация рассматривается как особая форма проявления и результат отражения материального мира в сознании индивидуума при восприятии им окружающей действительности [5, с.52].

В данной трактовке понятие информации, повторяя многообразие материального мира, оказывается связанным с бесконечным многообразием материальных объектов, явлений и мыслительных процессов, что делает затруднительным его однозначное определение.

В общепринятом понимании к информации относятся сведения, получаемые в виде устных, письменных или иных сообщений (сигналов) от других людей либо воспринимаемые из непосредственных наблюдений окружающей действительности.

В теории социального управления понятие информации неразрывно связано с конкретной системой и происходящими в ней процессами, причем, к информации относятся лишь те сведения, которые полезны для решения поставленных задач управления [6, с.81].

Таким образом, информация расценивается как основа возникновения и главный признак процесса управления.

С учетом изложенного, применительно к системам управления органов внутренних дел, под управленческой информацией необходимо понимать любые сведения (сообщения, данные), которые использовались, используются либо предполагаются к возможному использованию при осуществлении функций управления [7, с.130].

Данное определение подразумевает такое свойство информации как ценность, позволяющее использовать ее в процессе выбора путей

достижения цели. Например, для эффективного руководства операцией по освобождению заложников существенна информация о внутренней дислокации помещений, в то время как до момента совершения правонарушения указанные сведения не могли принадлежать к разряду управленческой информации.

Являясь неперенным атрибутом управления, информация присуща всем основным стадиям управленческого цикла, что обуславливает единство управления и информации. Любой процесс управления по своей сути является информационным. Именно на основании той или иной информации осуществляются главные функции управления - формирование управленческих решений и контроль за их исполнением. В работах по теории управления отмечается, что единственной гарантией организованности систем управления служит непрерывное поступление в управляющие звенья информации о внутреннем состоянии элементов системы и об окружающей среде.

Таким образом, обязательным признаком системы управления является движение информации, причем, не только в смысле физического перемещения, но, включая любые ее изменения в рамках данной системы, вплоть до образования новой информации.

Функционально-целостные, технологически обеспеченные фрагменты движения информации в системах управления называются информационными процессами.

К информационным процессам относятся, в частности, сбор, накопление, хранение, обработка и выдача сведений, централизованных картотек, вычисление статистических данных, формирование аналитических справок, передача информации по каналам связи и любые другие логически законченные операции со сведениями, циркулирующими в системе управления органов внутренних дел.

Объектом действия и результатом информационных процессов служат различного рода элементы информации, разнообразие которых в сумме составляет систему информации того или иного органа управления. Иными словами, система информации - это «информационная начинка» процесса управления.

Совокупность видов управленческой информации, для которой определены состав (содержание), форма представления и объемно-временные характеристики отдельных элементов информации, их атрибутика (словари, классификаторы), а также регламент хранения и обмена данными представляет собой систему управленческой информации.

Система информации включает:

- категории и маршруты перемещения отдельных видов информации;
- типы, реквизитный состав, объемы информационных массивов, сообщений и документов;
- виды фактографической информации;
- требования к безопасности информации и другие исходные данные, необходимые для реализации информационных процессов в системе управления.

Важными компонентами системы информации являются информационные потоки, связывающие отдельные элементы системы управления и систему в целом с окружающей средой. Объективной предпосылкой существования информационных потоков служит замкнутость процесса управления.

Информационный поток - это компонент системы информации, задающий регламент обмена данными для определенной пары структурных звеньев системы управления, включая состав и объемы передаваемой информации, сроки представления и требования к ее сохранности [8, с.34].

Каждый информационный поток имеет свои объемно-временные характеристики и требования к технологии передачи данных.

Будучи производной от управленческих функций, система информации, в свою очередь, является определяющим фактором для системы управления, т.к. от ее конкретной реализации непосредственно зависит качество управления в целом.

Выбору окончательного варианта системы информации должен предшествовать анализ объема и характера управленческих функций, в ходе которого определяются информационные потребности

субъектов и объектов управления для данной организационной структуры.

Под информационными потребностями структурных единиц системы управления понимается необходимый и достаточный перечень сведений (включая их качественные, количественные и временные характеристики), требуемых для реализации в полном объеме возложенных на данные звенья управленческих функций.

Совокупность действующих информационных систем, служащих для удовлетворения информационных потребностей субъекта управления при осуществлении заданного набора управленческих функций, представляет собой систему информационного обеспечения деятельности данного субъекта управления.

Если понятие «информационное обеспечение» относится к управленческому процессу в целом, то при его обозначении указывается субъект управления, например, информационное обеспечение подразделений административной полиции и т.п. Употребляется также обозначение по составу обеспечиваемых функций: информационное обеспечение контроля исполнения, информационное обеспечение инспекторских проверок, аналитической работы и др.

Подчеркивая особую роль информационного обеспечения в управлении органами внутренних дел, его часто рассматривают как особый вид деятельности по обеспечению процесса управления.

Таким образом, рассмотрев роль и значение информации, систему информации органов внутренних дел, представляется возможным перейти к рассмотрению требований, предъявляемых к информации, а также в целом вопрос, связанный с системой информации в ОВД.

2. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ЕГО ОРГАНИЗАЦИИ

Сбор и накопление информации в ОВД является первоочередным элементом организаторской работы, направленной

на создание условий, необходимых для выполнения возложенных действующим законодательством и нормативными актами МВД РК оперативно-служебных задач. Задача информационного обеспечения управленческой деятельности органов внутренних дел является одной из первоочередных, и от ее успешного решения во многом зависит решение возложенных на органы внутренних дел задач по обеспечению охраны общественного порядка, профилактике правонарушений и борьбы с преступностью.

Что же собой представляет само содержание понятия информационного обеспечения управления органами внутренних дел и какие задачи оно решает?

Под информационным обеспечением органов внутренних дел понимается деятельность субъектов управления, направленная на обеспечение процесса управления совокупностью сведений, необходимых им для осуществления возложенных на них задач и функций, и удовлетворяющая определенным требованиям [9, с.76]. Непосредственно же задачу, связанную с организацией информационного обеспечения, выполняют информационные системы, представляющие собой совокупность методов и средств удовлетворения заданных информационных потребностей органа и его служб, которые состоят из информационных связей, обеспечивающих циркуляцию управляющей и осведомительной информации; сбора, обработки, хранения и выдачи данной информации компонентам системы управления в видах и объемах, соответствующих характеру решаемых ими задач.

В отличие от информационной системы, где, главным образом, ее компонентом является деятельность субъекта, направленная на удовлетворение заданных информационных потребностей, система информации представляет собой лишь совокупность видов информации, используемых в процессе управления.

Таким образом, исходя из данных определений, задачи информационного обеспечения и информационной системы органов внутренних дел можно сформулировать следующим образом:

- определение необходимых для управления видов и объектов информации, форм ее представления и сроков поступления в систему, а также ответственных за это компонентов системы;
- обеспечение информационного взаимодействия служб и подразделений органа внутренних дел с объектами внутриорганизационного управления и внешней среды;
- организация регистрации заданных параметров (показателей) функционирования системы и состояния объектов внешней среды;
- обработка первичной информации, поступившей в систему, систематизация ее и обобщение в виды и формы, необходимые для осуществления процесса управления;
- распределение поступившей и обработанной информации между звеньями системы управления (службами, подразделениями, исполнителями) согласно выполняемым ими функциям или конкретно решаемым задачам;
- обеспечение хранения поступившей информации, ее своевременный и релевантный поиск и выдача, согласно запросам, компонентов системы и внешней среды;
- организация своевременной передачи информации объектам внутриорганизационного управления и внешней среды;
- внедрение технических средств сбора, обработки, хранения и выдачи информации в целях ускорения этих процессов и улучшения их качества [10, с.87].

Органам внутренних дел как и всякой социально управляемой системе, свойственна объективная конкретность информационных потребностей, вытекающая, во-первых, из принадлежности их к определенному звену системы государственных органов, во-вторых, от уровня, занимаемого органом в иерархической системе управления МВД РК, и в-третьих, от конкретно выполняемых задач и функций.

Рассмотрим подробнее взаимосвязь информационных потребностей с основными, определяющими их факторами: уровнем управления, задачами и функциями органа, применяемыми методами управления и стадиями самого процесса управления. Здесь важно предварительно учесть несколько недостатков. Во-первых, при определении информационных потребностей необходимо учитывать,

что информационные потребности органа и его служб не являются чем-то постоянным и устоявшимся и определяются зачастую изменяющимися условиями функционирования органа и изменением актуальности тех или иных задач, поставленных перед органом внутренних дел. Во-вторых, в значительной степени на характер информационных потребностей влияет и такой фактор, как специализация и квалификация сотрудников органа.

Как отмечалось ранее, чем шире творческий диапазон исполнителей, тем выше их информационные потребности, то есть с развитием специализации и повышением квалификации сотрудников возрастают и их потребности в более глубокой и разносторонней информации по различным аспектам деятельности органов внутренних дел.

Взаимозависимость видов информации и уровней управления, согласно науке управления, определяется различием «соотношения эмпирического и теоретического в используемой в управлении информации». Данный принцип, применительно к системе органов внутренних дел означает, что чем выше уровень управления, чем большей степени общности (и обобщенности) используемая им информация, тем значительнее удельный вес комплексной и научной информации в информационных потребностях занимает, тем разностороннее и сам характер потребляемой информации, ее тематическая широта. Таким образом, можно сделать вывод, что хотя объемы потребляемой информации по уровням управления примерно одинаковы (они определяются физическими и интеллектуальными возможностями человека), при этом тематическая широта и степень общности информации, используемой в управленческой деятельности, различны.

Однако определяющим фактором информационных потребностей любой системы является конкретное содержание регламентированных ее задач, функций или разовых целевых установок, поставленных перед ней вышестоящей системой либо выработанных самим органом. Такой подход позволяет из огромного массива разносторонней информации выделять, собирать и анализировать лишь те сведения, которые необходимы для решения

задач управления. Четкое соответствие поступившей в орган внутренних дел информации поставленным перед ним задач, регулируемым параметрам, вытекающим из соответствующих критериев оценки, а также регламентируемый характер внутрисистемных взаимосвязей и взаимосвязей с объектами внешней среды позволяет устранить как избыточность, так и недостаточность информации, то есть организовать наиболее рациональное течение всех информационных процессов в системе в целом и обеспечение ее всеми оптимально необходимыми для управления сведениями.

Развитием данного основополагающего принципа информационного обеспечения является соответствие поступающих в орган видов и объемов исходной информации характеру ее выходных документов и решений, принимаемых согласно их компетенции (соответствие уровня сбора и обработки информации уровню принятия решений по данному вопросу). Соблюдение данного принципа во многом исключает такие нарушения в функционировании системы органов внутренних дел, как подмена компетенции нижестоящего подразделения органа внутренних дел вышестоящим (и наоборот) и связанное с этим запрашивание вышестоящим органом информации по тем вопросам, компетенция рассмотрения которых возложена на нижестоящий орган.

Определенное влияние на характер информационных потребностей оказывает также существующая в системе степень централизации и децентрализации управления. При большей самостоятельности низовых подразделений системы ОВД и расширении круга вопросов, решаемых ими без согласования с субъектами отраслевого управления, значительно сокращается объем как командной, так и осведомительной информации, циркулирующей в системе. Внимание субъектов в данном случае сосредотачивается на решении лишь основных, проблемных ситуаций.

В настоящее время наукой управления разработан ряд наиболее общих принципов организации информационного обеспечения, использование которых возможно не только в экономических системах управления, но и в сфере социального управления и, в частности, в сфере управления органами внутренних дел. Все эти

принципы, в основном, вытекают и определяются требованиями, предъявляемыми к организации системы управления.

Так, требование оптимальности, непрерывности и оперативности управления выдвигает аналогичные требования и к организации систем их информационного обеспечения. Задача состоит в том, чтобы система информации выполняла функцию максимально высокой информационной обеспеченности системы управления при выполнении ею возложенных на нее задач и решений проблем управления.

Соответствующая задачам управления информационная обеспеченность системы сведениями о состоянии объектов управления и внешней среды достигается рядом организационных мер, которые базируются на таких принципах как: интенсификация информационных процессов; единство (общность) информационного обеспечения; функциональность; оптимальность и интеграция информационного обеспечения и др. [11, с.49].

Рассмотрим эти принципы более подробно:

Интенсификация информационных процессов, входя составной частью в процесс интенсификации системы управления в целом, является наиболее общим принципом организации информационного обеспечения. Использование его предполагает максимально возможное устранение или нейтрализацию существующих в системе органов внутренних дел информационных барьеров, а также устранение других всевозможных помех и шумов.

Принцип единства информационного обеспечения предполагает методическое единство организации и информационную совместимость массивов информации органов внутренних дел на всех уровнях управления, а также возможность их взаимосвязи с информационными массивами других правоохранительных органов, государственных и общественных организаций путем применения унифицированных форм обмена информацией. Использование этого принципа позволяет органам внутренних дел более полно и всесторонне использовать в организации борьбы с правонарушениями весь комплекс оперативной, учетной и отчетной информации, имеющейся как в системе органов внутренних дел, так и

концентрирующейся в других правоохранительных органах, а также органах здравоохранения, образования и пр.

Функциональный принцип организации информационного обеспечения предполагает строгое соответствие поступающей к субъекту информации выполняемым им задачам и функциям и соответствующим этому управляющим параметрам. Определяющим, в данном случае, является компетентность субъекта, то есть каждый документ должен доставляться тому, кто наделен правом принимать по нему решение, либо тому, кто, согласно возложенным на него задачам и функциям, должен знать о содержащейся в нем информации или принятом решении.

Принцип оптимальности информационного обеспечения, является одним из наиболее существенных принципов. Он вытекает из принципа оптимальности управления в целом. Многими исследователями отмечается, что в настоящее время управляющие органы наряду с испытываемым ими информационным голодом (отсутствием необходимой для управления информации) страдают от обилия ненужной информации, создающей в своей массе так называемый информационный взрыв, который точнее можно назвать взрывом избыточной информации.

Оптимальность информационного обеспечения управления органами внутренних дел достигается решением двух основных задач: определением оптимально необходимой системе управления информации и определением оптимальных режимов функционирования информационных систем.

Как показывают материалы общетеоретических и прикладных исследований, основным условием оптимальности информационного обеспечения является организация его в строгом соответствии с характером выполнения органами внутренних дел функций-задач с нормативно закрепленной их компетенцией и применяемыми при этом конкретными методами управления [12, с.38]. Несоблюдение этих принципов ведет к сбору ненужной информации и отсутствию действительно полезной информации, а также к хаотичному ее движению.

Поэтому первым и основным условием оптимизации информационного обеспечения управленческой деятельности органов внутренних дел является построение информационного фонда органа и порядка движения информации в строгом соответствии с характером и объемом задач, возложенных на каждое конкретное подразделение или службу, в соответствии с их местом в иерархической структуре управления, структурой органа и соответствующими критериями оценок их деятельности.

Для выполнения этой задачи требуется упорядочение управленческих правоотношений, которое должно найти свое отражение в более углубленной разработке и детализации типовых и примерных положений об органах внутренних дел и их ведущих служб. Эти нормативные документы должны содержать четкое разграничение задач и функций служб по различным уровням управления, порядок их взаимодействия, а также их взаимодействие с объектами внешней среды. Кроме этого, в указанных нормативных актах должны содержаться четкие, обоснованные и однозначные критерии оценки деятельности по каждой службе органа всех уровней управления.

Целесообразно в положениях оговаривать также четко и состав информационных фондов по каждой службе органа и по каждому уровню управления. Наиболее детально вопросы информационного обеспечения должны быть определены в непосредственных функциональных обязанностях сотрудников по каждой из выполняемых ими задач.

Другим важным направлением совершенствования информационного обеспечения является максимально возможная стандартизация и унификация используемых документов. Это, в первую очередь, касается отчетных и запросно-ответных документов. Проведение этих работ позволяет в определенной степени сократить разнообразие документов, ускорит процесс их подготовки, повысит степень восприятия, а также позволит применять для их передачи метод «кодирования формулы», то есть передачи лишь условного значения показателей, расположенных в определенной последовательности.

Для эффективного управления необходима рациональная организация информационных процессов. В этих целях создаются системы сбора, хранения, обработки и передачи информации, необходимой для удовлетворения потребностей управления, - информационные системы. Основная задача этих систем заключается в создании возможности для соответствующего субъекта в нужный момент получить из определенных источников систематизированную и должным образом обработанную информацию по интересующему его вопросу. Информационная система служит как бы посредником между пользователем и источником тех или иных сведений.

В общем смысле информационная система - это совокупность содержащейся в базах данных информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий и технических средств [13, с.94]. Такая система предназначена для сбора, передачи, обработки, хранения и выдачи (отображения) информации по запросам. Применительно к системе управления в органах внутренних дел под информационной системой понимается соответствующая заданным управленческим функциям система информации, реализованная в виде целостного, организационно и технически обеспеченного комплекса информационных процессов.

Целями создания информационных систем являются повышение эффективности управленческих решений в сфере борьбы с преступностью, организация комплексного информационного обеспечения аналитической деятельности и процессов управления, а также повышение эффективности использования информационных ресурсов при одновременном снижении общих затрат на их развитие и эксплуатацию.

Одной из современных информационных систем по праву считается глобальная компьютерная сеть Интернет, которая занимает огромное информационное пространство и становится доступной все большему кругу пользователей.

Информационную систему органов внутренних дел функционально можно разделить на следующие подсистемы: а) сбора; б) накопления; в) обработки и г) выдачи информации [14, с.63].

Подсистема сбора информации обеспечивает фиксацию, доставку для обработки и регистрацию сообщений от источников информации, а также запросов от пользователей системы.

Подсистема накопления информации предназначена для упорядоченного хранения вновь поступившей и обработанной информации.

Подсистема обработки информации реализует процесс обработки поступивших сведений, в том числе формализацию, систематизацию и актуализацию информации.

Подсистема выдачи информации позволяет осуществлять формирование и доставку адресатам информационных сообщений.

Реализация определенных технологических процессов, связанных с выполнением отдельных функций информационной системы в целом и названных подсистем в частности, достигается соответствующей структурой информационной системы.

Поскольку органы внутренних дел представляют собой аппараты управления (субъекты управления) и исполнителей (объекты управления) и выступают в динамическом единстве иерархической управляющей и сложно организованной управляемой подсистем, постольку и информационная система, их обслуживающая, должна быть способной, с одной стороны, брать необходимые данные о функционировании управляемых объектов и доводить их до компетентных органов, а с другой - помогать в выработке рациональных управляющих воздействий, дифференцировать их по всей управляемой подсистеме и доводить до каждого исполнителя.

Поэтому, рассматривая информационные системы, нельзя не отметить, что их классификация столь же различна и условна, как и классификация информации. Но наиболее распространенным признаком, используемым в качестве основания классификации информационных систем органов внутренних дел, является их служебная направленность. Так, различают розыскные, оперативно-служебные, криминалистические, кадровые и другие информационные системы. В числе других оснований для их подразделения используют следующие: по уровню управления;

характеру обеспечиваемых функций; месту в организационной структуре; типу обрабатываемых данных; целевому назначению; уровню автоматизации [15, с.27].

Информация, поступающая в информационную систему органов внутренних дел, определенным образом учитывается и систематизируется, что позволяет, во-первых, постоянно организовывать неоднократное обращение к ней различных аппаратов и служб, а во-вторых, постоянно пополнять ее новой информацией и удалять устаревшую. При этом необходимо подчеркнуть важнейшую характеристику подобных информационных систем: однократный ввод информации и последующее ее многократное использование.

Наиболее эффективным средством решения задач с точки зрения технико-технологической характеристики процессов управления является автоматизированная информационная система, которая позволяет получать информацию, в значительной своей части недоступную непосредственному наблюдению и измерению. Эта система не просто собирает и фиксирует информацию, а перерабатывает её. По заданной программе она производит расчеты, оценки различных ситуаций, в которых оказывается управляемая система, сопоставляет и интерпретирует данные, интерполирует и экстраполирует их. При минимуме первичной исходной информации автоматизированная система обеспечивает максимум вторичной производной (расчетно-аналитической и синтетической) информации необходимой для принятия решения, свершения управляющего воздействия.

Автоматизированная информационная система позволяет в заданном ритме контролировать, состояние управляемых характеристик объекта, измерять и регистрировать информацию в заданные интервалы времени и с заданной точностью на определенных носителях, воспринимать фиксированную информацию преобразующими устройствами и человеком, принимающим решение, без вспомогательных процедур. При этом необходимо, чтобы информация подвергалась регулярному технологическому и алгоритмическому преобразованию, воспроизводилась с заданной регулярностью в соответствии с

алгоритмом управления, чтобы на всех этапах преобразования информации сохранилось ее смысловое содержание, а само преобразование осуществлялось в заданное время. Особенно важно правильно оценить и отобрать именно ту информацию, которая обеспечивает своевременное принятие эффективных решений.

В профессиональной деятельности сотрудникам органов внутренних дел приходится сталкиваться с большим количеством информационных систем и Интернет-ресурсов (см. Таблица 1) [16].

п/п	Наименование информационной системы и Интернет-ресурса	Электронные информационные ресурсы	Владелец информационной системы и Интернет-ресурса
	2	3	4
1.	"Информационная система судебных органов"	о судебных делах по физическим и юридическим лицам	Департамент по обеспечению деятельности местных судов при Верховном Суде Республики Казахстан (аппарат Верховного Суда Республики Казахстан)
2.	"Специальные учеты"	об осуществлении розыска преступников	Комитет по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры Республики Казахстан
		о физических и юридических лицах, розыскные карточки (примерный возраст, пол, национальная принадлежность), о неопознанных трупах, неизвестных больных и детях	
		запрос-требование	
		в отношении государственных служащих; лиц, претендующих на поступление на государственную службу	
		о проверках государственных органов	

		об осуществлении розыска без вести пропавших	
		об административных правонарушениях иностранных граждан и уведомления о них	
		о мониторинге и контроле исполнения решений судов по выдворению иностранных граждан с территории Республики Казахстан	
		о должниках и ответчиках	
3.	"Единая унифицированная статистическая система"	по уголовным делам	Комитет по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры Республики Казахстан
		по уголовным делам на предмет определения прав доступа к системе информационного обмена правоохранительных, специальных государственных и иных органов	
		о рассмотрении дела в суде (судебная карточка на дело)	
		о дорожно-транспортных происшествиях	
		о вынесенных решениях судов о признании в качестве недобросовестных участников государственных закупок	
4.	"Единый учет обращений лиц"	о зарегистрированных обращениях физических и юридических лиц	Комитет по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры Республики Казахстан
5.	"Беркут"	о пересечении Государственной границы гражданами Республики Казахстан	Комитет национальной безопасности Республики Казахстан
		о пересечении Государственной границы иностранными гражданами	
	"Интегрированный"	о транспортных средствах,	Министерство

6.	банк данных"	зарегистрированных в органах внутренних дел	внутренних дел Республики Казахстан
		о зарегистрированном в органах внутренних дел оружии и его владельце, а также оружии, которое находится на реализации в специализированных магазинах по торговле оружием	
		о криминальном автотранспорте, зарегистрированном в органах внутренних дел*	
		о криминальном оружии, зарегистрированном в органах внутренних дел*	
		о лицах, получивших водительские удостоверения на право управления транспортным средством в органах внутренних дел	
7.	"Контроль"	об административных правонарушениях в сфере охраны общественного порядка и обеспечения дорожной безопасности	Министерство внутренних дел Республики Казахстан
8.	"Система документирования населения"	о физическом лице и документах, удостоверяющих личность, об адресе регистрации лица и фотографии	Министерство внутренних дел Республики Казахстан
		о родителях и несовершеннолетних детях*	
9.	"Миграционная полиция"	о регистрации иностранцев, временно прибывающих в Республику Казахстан*	Министерство внутренних дел Республики Казахстан
		о разрешении иностранцам на осуществление трудовой деятельности у физических лиц*	
		о регистрации и выдаче разрешения иностранцам и лицам без гражданства на постоянное местожительство в Республике Казахстан*	
		о регистрации приема и выхода из гражданства Республики Казахстан*	

		о выданных пропусках на въезд в пограничную зону иностранцам и лицам без гражданства*	
10.	"Сервисный центр"	наложение/снятие обременения на транспортное средство*	Министерство внутренних дел Республики Казахстан
11.	"Е-қызмет"	о государственных служащих Республики Казахстан	Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы
12.	"Централизованная база данных лиц, имеющих инвалидность"	о подтверждении инвалидности	Министерство здравоохранения и социального развития Республики Казахстан
13.	"Социальная помощь: государственные детские пособия, адресная социальная помощь и жилищная помощь"	о социальной помощи	Министерство здравоохранения и социального развития Республики Казахстан
14.	"Рынок труда"	о занятости	Министерство здравоохранения и социального развития Республики Казахстан
15.	"Электронный регистр диспансерных больных"	о диспансерном учете физического лица (о факте состояния лица на учете у психиатра или нарколога)*	Министерство здравоохранения и социального развития Республики Казахстан
16.	"Государственная база данных "Е-лицензирование"	о субъекте (физическому или юридическому лицу), о лицензии (номер, вид)	Министерство по инвестициям и развитию Республики

			Казахстан
17.	"Экспресс-3"	о проданных и возвращенных проездных документах на железнодорожный транспорт	Министерство по инвестициям и развитию Республики Казахстан
18.	"Единая информационная система обязательного технического осмотра (ЕИС "ТЕХОСМОТР")"	о прохождении технического осмотра автотранспортных средств	Министерство по инвестициям и развитию Республики Казахстан
19.	"Интегрированная информационная система центров обслуживания населения"	о полученных физическими и юридическими лицами услугах в центрах обслуживания населения	Министерство цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан
20.	"Информационно-аналитическая система транспортной базы данных и мониторинга динамики безопасности перевозок"	о железнодорожных транспортных средствах, их владельцах о речных и маломерных судах, их владельцах	Комитет транспорта Министерства по инвестициям и развитию Республики Казахстан
21.	"Государственный земельный кадастр"	о земельных участках и их характеристиках	Комитет по делам строительства, жилищно-коммунального хозяйства и управления земельными ресурсами Министерства национальной экономики Республики Казахстан

22.	"Электронная база данных мониторингу деятельности монополистов"	о субъектах естественных монополий в Республике Казахстан	Комитет по регулированию естественных монополий Министерства национальной экономики Республики Казахстан
23.	"Единая система управления высшим образованием"	о студентах и выпускниках высших учебных заведений Республики Казахстан	Министерство образования и науки Республики Казахстан
24.	"Воинский учет военнообязанных и призывников"	о военнообязанных и призывниках**	Министерство обороны Республики Казахстан
25.	"E-Agriculture"	о технике сельскохозяйственного назначения, их владельцах	Министерство сельского хозяйства Республики Казахстан
26.	"е-Минфин"	о государственных закупках	Министерство финансов Республики Казахстан
		о выплатах из бюджета*	Комитет казначейства Министерства финансов Республики Казахстан
		о поступлениях в государственный бюджет	
27.	"Единое хранилище данных"	о зарегистрированных плательщиках налогов	Комитет государственных доходов Министерства финансов Республики Казахстан
		о задолженности по налогам за период	
		о встречных проверках	
		о плательщиках налогов на добавленную стоимость	
		о системе обработки налоговой отчетности	

		о контрагентах	
		о декларациях по производству и обороту этилового спирта и/или виноматериала	
		о декларациях по производству и обороту алкогольной продукции	
		о декларациях по обороту алкогольной продукции	
		о декларациях по нефтепродуктам (2-ой версии)	
		о декларациях по нефтепродуктам (3-ей версии)	
		о декларациях по индивидуальному подоходному налогу и имуществу	
28.	"Таможенная автоматизированная информационная система"	о пассажирских таможенных декларациях	Комитет государственных доходов Министерства финансов Республики Казахстан
		о декларациях на транспортное средство	
29.	"Таможенная автоматизированная информационная система 2"	об участниках внешнеэкономической деятельности	Комитет государственных доходов Министерства финансов Республики Казахстан
30.	"Единая государственная система управления недропользованием Республики Казахстан"	о контрактах на недропользование (углеводородное сырье и твердые полезные ископаемые, в части урана и угля)	Министерство энергетики Республики Казахстан (за сведения ответственно Министерство энергетики Республики Казахстан)
		о контрактах на недропользование (твердые полезные ископаемые и	Министерство энергетики

		подземные воды, за исключением урана и угля)	Республики Казахстан (за сведения ответственно Министерство по инвестициям и развитию Республики Казахстан)
31.	"Автоматизированная информационная система органов исполнительного производства"	об исполнении судебных актов (карточки формы 4.0, карточки по учету исполнительного документа 4.1, карточки о движении исполнительного документа и результатах его исполнения)	Министерство юстиции Республики Казахстан
32.	"Государственная база данных "Физические лица"	о физическом лице и документах, удостоверяющих личность, об адресе прописки лица	Министерство юстиции Республики Казахстан
		об актах гражданского состояния физических лиц	
33.	"Государственная база данных "Юридические лица"	о юридическом лице	Министерство юстиции Республики Казахстан
		наложение/снятие обременения на регистрационные действия юридического лица	
		наложение/снятие обременения на долю участника в юридическом лице	
34.	"Государственная база данных "Регистр недвижимости"	об объектах недвижимости и правообладании на объект, включая исторические данные	Министерство юстиции Республики Казахстан
		наложение/снятие запрета на операции с объектами недвижимости	
35.	"Государственный центр выплаты пенсий"	о месте работы (работодателе) и выплатах (пенсионные, пенсия и отчисления и пр.) за определенный период времени	Республиканское государственное казенное предприятие "Государственный центр по выплате пенсий"
36.	"Иностранная рабочая сила"	о привлечении иностранной рабочей силы	Республиканское государственное

			казенное предприятие "Государственный центр по выплате пенсий"
37.	"Казахтелеком"	об абонентах телефонной сети	акционерное общество "Казахтелеком"
38.	"Е-нотариат"	о нотариусах и совершенных нотариальных действиях	акционерное общество "Национальные информационные технологии" (за сведения ответственно Министерство юстиции Республики Казахстан
39.	Информационные системы авиакомпаний	об оформленных и (или) забронированных билетах*	Комитет гражданской авиации Министерства по инвестициям и развитию Республики Казахстан
40.	Информационные системы банков второго уровня	о банковских операциях*	банки второго уровня

Таблица 1 – Перечень Интернет-ресурсов и информационных систем, интегрируемых с системой информационного обмена правоохранительных, специальных государственных и иных органов

Предлагаю более подробно остановиться на информационных системах МВД, других государственных органов, к которым сотрудники ОВД наиболее часто обращаются при исполнении своих служебных обязанностей.

1.Интегрированный банк данных МВД Республики Казахстан (ИБД) – ведомственная информационная система централизованного

хранения и коллективного использования данных, содержащая информационные массивы, формируемые различными службами и подразделениями органов внутренних дел и других правоохранительных органов, ведомств, взаимосвязанных между собой в едином банке данных [17]. Целью формирования ИБД является эффективное информационное обеспечение ОВД, которое достигается путем постоянной актуализации данных, оперативного получения комплексной и систематизированной информации, в том числе посредством удаленного доступа.

Интегрированный банк данных имеет 3-х уровневую структуру формирования:

- ИАП УП, РОП, ЛОП осуществляют формирование учетов районного уровня;

- ИАЦ ДП (Т) - регионального уровня;

- ИАЦ МВД - республиканского уровня.

В ИБД эксплуатируются следующие виды учетов:

Блок учетов, формируемых на районном, региональном и республиканском уровне:

- «Криминальный автотототранспорт» - информация о разыскиваемом и бесхозном автотранспорте РК и СНГ;

- «Криминальное оружие» - информация о похищенном, утраченном, изъятом, добровольно сданном и добровольно-возмездно сданном оружии РК и СНГ;

- «Криминальные вещи» - информация о разыскиваемых на территории РК вещах, имеющих идентификационный номер (в т.ч. сотовые телефоны и таврированный скот);

- «Криминальные документы» - информация о похищенных, утраченных, изъятых и обнаруженных документах на территории РК;

- «Розыск лиц» - информация о разыскиваемых преступниках, без вести пропавших лицах и неустановленных лицах, ответчиков по искам, предъявляемым в интересах физических и юридических лиц, а также о взыскании алиментов, лицах, утративших связь с родственниками по РК и СНГ;

«Подучетный элемент» - информация о профилируемых лицах, а также лицах, представляющих оперативный интерес для ОВД;

«Наркотики - факт», «Наркотики - фигурант», «Описание наркотического средства» - информация об уголовных правонарушениях в сфере незаконного оборота наркотиков, лицах их совершивших, а также о наркотических, сильнодействующих средствах и прекурсорах;

«Наркотики - Предприятия (Трест)» - информация о юридических лицах, имеющих лицензию по осуществлению деятельности, связанную с оборотом наркотических средств, психотропных веществ и прекурсоров;

«Зарегистрированное оружие» - информация о зарегистрированном оружии и их владельцах, а также об оружии, находящемся на реализации в специализированных магазинах по торговле оружием на территории РК;

«Административная практика» - информация о зарегистрированных административных правонарушениях.

Блок учетов внешних баз данных, загружаемых непосредственно ИАЦ МВД на республиканском уровне:

учеты КАП: «Зарегистрированный автотранспорт», «Водительское удостоверение»;

учет Департамента миграционной полиции РК «Паспорт»;

учеты Генеральной прокуратуры;

учеты МИБ;

учет Комитета транспорта Министерства по инвестициям и развитию РК «Техосмотр»;

учет Министерства по инвестициям и развитию РК (Акционерного общества Национальной компании «Казахстан Темир Жолы» «Железнодорожные билеты (ЖД билеты)»);

учет Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК «Реестр предприятий и организаций (РПиО)».

- подсистема удаленного доступа ИБД МВД Республики Казахстан (WEB-интерфейс);

2. Система информационного обмена правоохранительных и специальных органов Генеральной прокуратуры Республики Казахстан (СИОПСО). Получение электронных информационных ресурсов из СИОПСО осуществляется зарегистрированными в Системе пользователями посредством Единой транспортной среды государственных органов с использованием средств электронной цифровой подписи Национального удостоверяющего центра Республики Казахстан в соответствии с Перечнем распределения ролей СИО ПСО по основаниям, Правам доступа к сервисам и Перечню статей для запроса по уголовным делам по экономическим правонарушениям.

Запрос на получение электронных информационных ресурсов из СИОПСО в форме электронного документа, равнозначен документу на бумажном носителе. Основанием для получения информации из СИОПСО является запрос, с указанием номера уголовного, гражданского, административного, розыскного дела и исполнительного производства.

Обоснованность запроса подлежит проверке оператором СИОПСО путем сверки в автоматизированных информационных системах "Специальные учеты", "Органов исполнительного производства", "Единый реестр досудебных расследований" наличия в производстве пользователя материалов, ставших основанием для инициирования запроса.

Пользователи СИОПСО обеспечивают обоснованность запроса, использование полученной информации исключительно в целях, заявленных в запросе, а также соблюдение законодательства Республики Казахстан о персональных данных и их защите. Доступ к СИОПСО правоохранительным, специальным государственным и иным органам Республики Казахстан предоставляется при соблюдении Требований к пользователям и персональным компьютерам. Получение сведений из электронных информационных ресурсов посредством информационных систем государственных органов осуществляется путем интеграции ИС ГО и СИОПСО.

3. Информационный сервис Комитета по правовой статистике и специальным учетам Генеральной Прокуратуры Республики

Казахстан. Государственная правовая статистика – это отрасль государственной статистики, основанная на централизованной системе ведомственного учета в уголовно-правовой, гражданско-правовой, административно-правовой сферах (см. Рис.9).

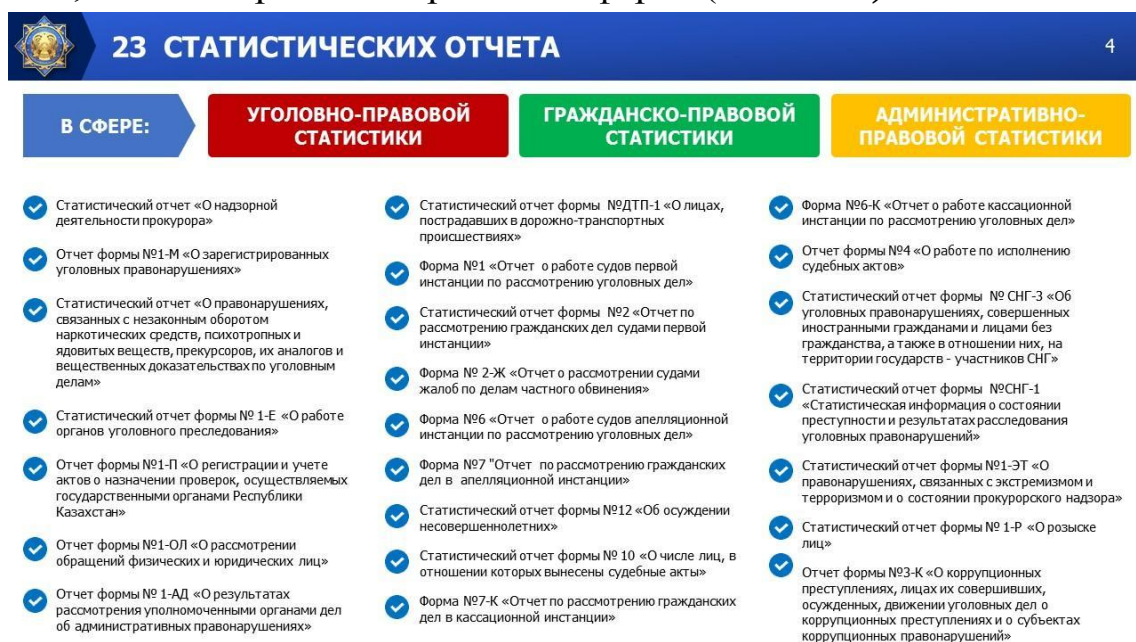


Рис.9 – Система ведомственного учета

4. Интернет-портал государственных органов (ИПГО) – представляет собой единую информационную среду, автоматизацию бизнес-процессов государственных органов, согласования и государственной регистрации проектов нормативных правовых актов.

Задачи и направления ИПГО:

- создание инструмента для развития корпоративной культуры государственных органов;
- содействие налаживанию прямых связей между государственными служащими различных ведомств;
- обмен знаниями внутри ведомств и между государственными органами, и, как следствие, повышение качества и производительности работы государственных служащих [18].

Дополнительные сервисы на ИПГО:

Единая электронная почта;

БД «Стандарты»;

БД «Библиотека документов»

БД «Законодательство»;

Казахско-русско-английский словарь;
Доска объявлений;
Календарь, с возможностью планировать задачи;
Информеры, с отображением новостной ленты;
Обмен мгновенными сообщениями;
Справочник ГО РК;
Анкетирование/Социологические опросы;
Форум.

ИС ИПГО поддерживает взаимодействие со следующими информационными системами:

1. ЕСЭДО;
2. ИС «Внешний веб-портал Администрации Президента РК»;
3. УЦ ГО РК;
4. ЕЭПС;
5. «Әділет» - База данных нормативных правовых актов РК;
6. Архитектурный портал - «Электронного Правительства»;
7. ИИС «Е-кызмет»;
8. Подсистема "Правовой мониторинг нормативных правовых актов".

5. Информационная система государственной базы данных "Е-лицензирование" - создана с целью автоматизации процессов лицензирования, разрешительных документов и обеспечения эффективного, прозрачного механизма информационного взаимодействия между государственными органами – лицензиарами и бизнес-сообществом Республики Казахстан. Система реализована в рамках Программы формирования и развития «электронного правительства» в Республике Казахстан, и Государственной программы по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010 – 2014 годы. Портал «Е-лицензирование» (<http://elicense.kz>) обеспечивает физическим и юридическим лицам (гражданам и организациям) следующие преимущества:

- получение информации о порядке получения лицензии и разрешительных документов, ознакомление с квалификационными

требованиями и перечнем необходимых документов, согласно нормативно-правовым актам;

- подача электронного заявления на получение, переоформление, при этом за счет интеграции и оптимизации исключена необходимость уставных документов организации, документов, удостоверяющих личность заявителя, иных сведений, которые можно получить из государственных информационных систем;

- электронная оплата государственной пошлины при подаче заявления на получение лицензии и приложении к лицензии, а также разрешительных документов посредством «Платежного шлюза «Электронного правительства»;

- сокращение прикрепления полного пакета документов для получения лицензии и разрешительных документов;

- контроль сроков и статусов рассмотрения электронных заявлений;

- мониторинг обработки заявления, в случае отказа - получение обоснованного отказа в соответствии с нормативно-правовыми актами Республики Казахстан;

- получение результата услуги в электронном виде, при этом лицензии и разрешительные документы, выданные по бумажным заявлениям или через ЦОН также хранятся на портале в электронном формате;

- хранение электронных документов в личном кабинете;

- предоставление отчетности по лицензиям в государственный орган в электронном виде;

- проверка действительности лицензии и разрешительных документов на Интернет-ресурсе свободного доступа [18].

6. Государственная база данных "Физические лица" - единая система регистрации и хранения информации о физических лицах Республики Казахстан, достаточной для идентификации и определения гражданского состояния. Назначение БД - интеграция информационных ресурсов ведомственных систем, выполняющих в рамках своих полномочий и в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, учет физических лиц и

обеспечение экономии средств при дальнейшем развитии всех ведомственных систем.

7. Государственная база данных "Юридические лица" - предназначена для ведения национального реестра бизнес-идентификационных номеров, обеспечивает присвоение БИН юридическим лицам, филиалам и представительствам во взаимодействии с ГБД ЮЛ и ведомственными системами Комитета по статистике Республики Казахстан и Комитета государственных доходов Министерства финансов Республики Казахстан.

8. Портал "электронного правительства" (ПЭП) - это единый механизм взаимодействия государства и граждан, а также государственных органов друг с другом, обеспечивающий их согласованность при помощи информационных технологий. Это единая система, которая объединяет все государственные органы и позволяет им оказывать услуги населению с помощью Интернета, электронных терминалов или даже мобильного телефона. Это информационно-справочный и интерактивный веб-портал, предоставляющий государственные услуги и сервисы в электронном виде и обеспечивающий единую точку доступа для получения самой необходимой информации о государственных услугах.

Цели ПЭП:

- упрощение процедур предоставления государственных услуг населению по принципу одного окна;
- повышение эффективности предоставления государственных услуг;
- создание единой точки доступа ко всем информационным ресурсам государственных органов: открытый диалог с властью, конфиденциальность, установление прямого и обратного взаимодействия граждан с государственными органами [18].

Единый реестр субъектов и объектов проверок (ЕРСОП) - система предназначена для сбора информации о субъектах проверок, начиная от отбора предпринимателя к проверке до их результатов. Для предпринимателей система предоставляет возможности ознакомиться онлайн с результатами проверки, получить информацию о начисленных баллах по результатам проверки и

степени его риска. Интересно, что с каждым результатом можно ознакомиться в деталях, а в случае несогласия обжаловать его в онлайн-режиме. При этом предприниматель может посредством специальной формы подать жалобу напрямую в органы прокуратуры. Если же госорган предпримет попытку зарегистрировать проверку в отношении предпринимателя, который не отнесен к высокой степени риска, система не позволит ему работать с базой данных. В целом, система предоставляет возможность предпринимателю отслеживать все стадии государственного контроля в режиме реального времени и уже самому делать выбор, в каком направлении развивать и строить свой бизнес.

10. Единая система электронного документооборота (ЕСЭДО) - система электронного документооборота государственных органов, предназначенная для обмена электронными документами между государственными органами Республики Казахстан и должностными лицами соответствующего государственного органа. Цель ЕСЭДО - повышение эффективности и прозрачности процессов делопроизводства государственных органов Республики Казахстан.

Повышение эффективности и прозрачности делопроизводства государственных органов путем унификации ведомственных и межведомственных технологических процессов документационного обеспечения государственных органов:

- сокращение времени доставки электронных документов;
- сокращение времени на регистрацию и поиск документов;
- упорядочивание бизнес-процессов делопроизводства Республики Казахстан;
- гарантированность доставки электронных документов (отправка электронного уведомления о доставке отправителю письма) [18].

11. Единый реестр досудебных расследований (ЕРДР) - это автоматизированная база данных, в которую вносятся сведения о сообщениях об уголовных правонарушениях, принятых по ним процессуальных решениях, произведенных действиях, движении уголовного производства, заявителях и участниках уголовного процесса [19]. Основанием для работы в Системе является

регистрация в ней, а также наличие электронной цифровой подписи на соответствующем носителе.

В соответствии с Законом РК «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» электронная цифровая подпись равнозначна собственноручной подписи лица и может использоваться должностными лицами при удостоверении электронных документов, издаваемых ими в пределах их полномочий [20].

Стратегическим планом развития Республики Казахстан до 2025 года, утвержденным Главой государства, предусмотрен поэтапный перевод уголовного судопроизводства на электронный формат.

В рамках реализации Государственной программы «Цифровой Казахстан» Генеральной прокуратурой на базе информационной системы «Единый реестр досудебных расследований» в 2017 году разработан модуль «Электронное уголовное дело», который интегрирован с судебной информационной системой «Төрелік». Это позволило цифровизировать все стадии уголовного судопроизводства (от регистрации правонарушения до вынесения приговора суда) [21].

Большую роль в оптимизации уголовного судопроизводства играет интеграция с информационными базами государственных органов. В рамках электронного уголовного дела сотруднику, ведущему расследование, не нужно запрашивать из государственных органов сведения на лиц, сведения на имущество, проходящее по делу. Всё это следователь сможет получить в электронном виде, не выходя из кабинета через интегрированные системы.

Другим преимуществом электронного уголовного дела является дистанционное санкционирование. Теперь не нужно везти следственного арестованного на большие расстояния для избрания ему меры пресечения. Процедура санкционирования производится в режиме видео-конференцсвязи, соответственно отпадает необходимость в конвоировании подозреваемых на большие расстояния. Это позволяет сократить временные издержки, исключить риски побега, а также экономятся бюджетные средства, путем сокращения расходов на топливо, заработную плату водителей и износ автотранспорта.

Также разработан веб-портал «Публичный сектор», с помощью которого участники уголовного процесса могут подавать заявления, ходатайства и жалобы на сайте, имеют возможность онлайн ознакомиться с материалами дела, получать копии процессуальных документов.

Электронное уголовное дело обеспечивает прозрачность всего уголовного процесса с момента возбуждения уголовного дела до его направления в суд, исключает фальсификацию и замену документов в уголовном деле (см. Рис.10).



Рис.10 – Преимущества «электронного уголовного дела»

12. Единый реестр административных производств (ЕРАП) - это создание единой базы административных производств, онлайн оформление протоколов и оплата штрафов на месте (см. Рис.11) [22]. Автоматизирован весь процесс административного производства: начиная от возбуждения дела и заканчивая исполнением административного взыскания. Пилот проекта запущен в 2017 году. Эта ИС позволяет обеспечить гражданам быстрый, прозрачный и законный административный процесс, возможность контролировать ход административного дела, быстро и удобно оплачивать штрафы. Государству позволяет упростить работу государственных органов и судoisполнителей, исключить человеческий фактор, получать

В рамках цифровизации административного производства применена технология «Блокчейн», которая обеспечивает безопасность от взлома информационных систем, а также дает гарантию неизменности информации.

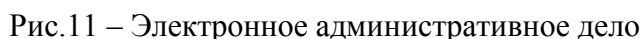
177



Рис.12 – Преимущества работы с ЕРАП

Органы внутренних дел с учетом особенностей социально-экономического и культурного развития того или иного региона, местных особенностей и сложившихся традиций используют различные формы взаимодействия со средствами массовой информации, государственными органами, гражданами по месту жительства. Это - регулярные встречи (брифинги, пресс-конференции, интервью) руководителей и ответственных работников МВД РК с представителями средств массовой информации для информирования об особенностях оперативной обстановки, положительных результатах и имеющихся проблемах деятельности органов внутренних дел.

В полной мере оправдывает себя такая форма связи, как участие работников средств массовой информации в проведении мероприятий органов внутренних дел и общественности по выявлению причин и условий, способствующих совершению уголовных и административных правонарушений, что способствует своевременному и объективному освещению собранных материалов в средствах массовой информации.

Для информирования населения о реальном положении дел в сфере деятельности полиции используются также

автоматизированные справочные системы, каналы "прямой" телефонной связи с гражданами; встречи руководителей государственных органов, общественных организаций, министерств, ведомств, предприятий, городских и сельских жителей с личным составом ОВД для обсуждения и решения вопросов усиления охраны общественного порядка и общественной безопасности, рассмотрения мер по улучшению условий труда и быта сотрудников; пропаганда среди населения работы органов внутренних дел и общественных формирований по укреплению законности и правопорядка, охране прав, свобод и законных интересов граждан; создание мобильных приложений, отчетные встречи перед населением и т.д.

С февраля 2021 года МВД запустило приложение «102» (см. Рис.13). Данный цифровой проект направлен на обеспечение безопасности граждан и упрощение процедуры получения государственных услуг. С помощью разработанного приложения каждый гражданин может направлять информацию о совершенном уголовном или административном правонарушении и быть уверенным в том, что его сообщение не останется без реагирования. Через систему можно подать обращение, связаться с оператором путем аудио- или видеозвонка, получить услугу, а также отследить местонахождение наряда полиции, выехавшего к месту вызова. Кроме того, была презентована "Кнопка SOS" - это устройство экстренного вызова, которое МВД по опыту развитых стран предлагает устанавливать на улицах, в общественных местах, а также на трассах. Нажав на тревожную кнопку, можно передать сообщение о правонарушении или обратиться в полицию за помощью.

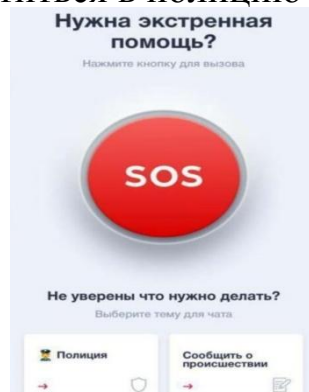


Рис.13 – Приложение «102» для связи населения с полицией

Ценность информации, поступающей от граждан, в управленческой деятельности полиции определяется ее значимостью в реализации конкретных функций управления. Постановка цели, определение конкретных задач деятельности является важнейшей функцией управления, а ее реализация представляется в виде своеобразной базы подготовки и принятия управленческих решений.

Выработка решений в органах внутренних дел органически предполагает информационную связь с населением, поскольку граждане, обращаясь в полицию с заявлениями об уголовных или административных правонарушениях, информируют тем самым о состоянии правопорядка и условиях внешней среды.

Следует заметить, что в процессе определения задач деятельности полиции в том или ином объеме используются все виды информации, получаемой в результате изучения обращений граждан в полицию. В основном - это ориентирующая информация, несколько меньше - контрольная и осведомительная, в малом - консультативная и рекомендательная.

В процессе выработки управленческих решений в полиции используются все виды информации, получаемой от граждан, но при подготовке того или иного типа имеются различия в использовании определенных видов информации.

Так, при подготовке текущих управленческих решений используется, прежде всего, рекомендательная, контрольная и консультативная информация, полученная в результате изучения обращений граждан в полицию, а при подготовке перспективных решений, кроме того, используется ориентирующая и осведомительная информация.

Единоличные решения отличаются преобладающим использованием ориентирующей и контрольной информации, коллегиальные решения - рекомендательной, консультативной, осведомительной. В подготовке смешанных управленческих решений используется преимущественно ориентирующая, рекомендательная и осведомительная информация. В процессе выработки внутренних решений используется в большей мере контрольная и

консультативная информация, внешних решений - ориентирующая, контрольная и рекомендательная.

Комплексные управленческие решения полиции отличаются преобладающим использованием рекомендательной, контрольной и консультативной информации.

Таким образом, характер информации, получаемой в результате изучения обращений граждан, имеет различную степень ценности в подготовке различных типов управленческих решений в органах внутренних дел (полиции).

Критические сигналы населения, направленные на выявление и устранение недостатков и упущений, отступлений от требований закона в деятельности органов внутренних дел (полиции), становятся действенным средством предупреждения и пресечения нарушений прав, свобод и законных интересов граждан.

В настоящее время степень удовлетворения соответствующих социальных интересов и потребностей конкретным подразделением органов внутренних дел (полиции) определяется в основном путем анализа регистрируемой информации о состоянии преступности и общественного порядка

Общественное мнение, в котором выражается реакция населения на реальные изменения в состоянии общественного порядка, служит существенным дополнением к указанной информации, обеспечивает, в известной мере, большую объективность в установлении результативности деятельности полиции.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение следует сказать, что многие из затронутых в лекции вопросов требуют еще более глубоких теоретических и эмпирических исследований. Имеющаяся система законодательства по вопросам использования современных информационных технологий находится на достаточном уровне, но еще не накоплен достаточный практический опыт его применения. Весьма целесообразным и плодотворным является более широкое использование идей кибернетики применительно как к организации

управления органами внутренних дел в целом, так и особенно к вопросам организации их информационного обеспечения.

Подводя итог, отметим, что в теории социального управления понятие информации неразрывно связано с конкретной системой и происходящими в ней процессами, причем, к информации относятся лишь те сведения, которые полезны для решения поставленных задач управления. Таким образом, информация расценивается как основа возникновения и главный признак процесса управления.

Под управленческой информацией будем понимать любые сведения (сообщения, данные), которые использовались, используются либо предполагаются к возможному использованию при осуществлении функций управления [7].

Виды информации: информация, характеризующая установки концептуальной среды (задающая информация); информация, характеризующая географические, политические, социально-экономические и демографические условия, в которых протекает деятельность органов внутренних дел; информация, характеризующая состояние объектов внешнего воздействия системы органов внутренних дел; информация, характеризующая состояние и результаты деятельности самой системы органов внутренних дел; информация, характеризующая состояние и результаты функционирования взаимодействующих с органами внутренних дел в поддержании правопорядка объектов внешней среды.

Требования, предъявляемые к информации: полезность; оптимальность; полнота; точность; достоверность; своевременность; актуальность; систематизированность; комплексность; соответствия уровню управления системы и компетентности субъекта управления; регулярность; лаконичность; логичность изложения информации; унификация, формализация и стандартизация.

Под информационным обеспечением органов внутренних дел понимается деятельность субъектов управления, направленная на обеспечение процесса управления совокупностью сведений, необходимых им для осуществления возложенных на них задач и функций, и удовлетворяющая определенным требованиям [9].

В настоящее время МВД Республики Казахстан поставило цель максимально использовать современные технологии в своей деятельности. Все усилия ведомства направлены, прежде всего, на защиту интересов жителей нашей страны, на снижение количества уголовных и административных правонарушений. Цифровизация полиции обеспечит качественно новый уровень работы в сфере охраны правопорядка и обеспечения безопасности и спокойствия граждан.

Список рекомендуемой литературы:

1. Винер Н. Кибернетика и общество. - М.: Иностранная литература, 1958.
2. Мамиконов А.Г. Управление и информация. - М.: Наука, 1975.
3. Урсул А. Д. Информация. М.: Наука, 1971. 295 с.
4. Пахомова В.А. Понятие термина «Информация» и его историческое развитие // Вестник ЮУрГУ. Серия Право, 2013. Том 13, № 4. – с.59-63.
5. Бриллюэн, Л. Наука и теория информации / Л. Бриллюэн. – М.: Изд-во Физматгиз, 1960. – 391 с.
6. Романенко, В. Н. Многозначность понятия «информация» / В. Н. Романенко, Г. В. Никитина // Философия науки. – 2010. – № 4. – с. 81-84.
7. Потапенкова И.В. Информационное обеспечение, используемое в деятельности органов внутренних дел: современное состояние // Вестник Московского университета МВД России. Актуальные проблемы административного права, 2013. № 2. – с.130-135.
8. Информационное обеспечение управления в органах внутренних дел. – М.: Академия управления МВД России, 1998.
9. Основы управления в органах внутренних дел: Учебник / Под ред. А.П. Коренева. – М.: МЮИ МВД России, Щит-М, 2003.
10. Основы управления в органах внутренних дел: Учеб.под ред. В.П. Сальникова. М., 2002.

11. Основы управления в органах внутренних дел: Альбом схем / Под ред. А.П. Коренева. – М.: МЮИ МВД России, Щит-М, 2000.

12. Воскресенский Г.М. Теоретические основы информационного обеспечения управления в ОВД. М., 1978.

13. Об информатизации. Закон Республики Казахстан от 24 ноября 2015 года № 418-VЗРК.

14. Чекалин А.А. Информационное обеспечение деятельности органов внутренних дел / А.А. Чекалин, В.А. Мещеряков, С.В. Скрыль // Безопасность информационных технологий.— М.: МИФИ, 2006.— № 2. – с.63-67.

15. Финько В.Н. Информационное обеспечение органов внутренних дел: системный анализ базовых понятий и определений // Наука производству. — Вып. 3 (89), 2006. – с. 27-31.

16. Об утверждении перечня интернет-ресурсов и информационных систем, интегрируемых с системой информационного обмена правоохранительных, специальных государственных и иных органов. Постановление Правительства Республики Казахстан от 14 марта 2016 года № 137.

17. Об утверждении Инструкции по формированию и использованию Интегрированного банка данных Министерства внутренних дел Республики Казахстан. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 2 июля 2015 года № 578.

18. Интернет-портал государственных органов // <https://www.nitec.kz/index.php/post/intranet-portal-gosudarstvennyih-organov>.

19. Об утверждении Правил приема и регистрации заявления, сообщения или рапорта об уголовных правонарушениях, а также ведения Единого реестра досудебных расследований. Приказ Генерального Прокурора Республики Казахстан от 19 сентября 2014 года № 89.

20. Об электронном документе и электронной цифровой подписи. Закон Республики Казахстан от 7 января 2003 года № 370.

21. Об утверждении Государственной программы «Цифровой Казахстан». Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 декабря 2017 года № 827.

22. Об утверждении Правил ведения Единого реестра административных производств. Приказ и.о. Генерального Прокурора Республики Казахстан от 10 июля 2020 года № 85.

Вопросы для самоконтроля:

1. Раскройте сущность, функции и требования, предъявляемые к информации.
2. Охарактеризуйте основные информационные системы и интернет-ресурсы, применяемые сотрудниками ОВД.
3. Определите основное назначение Информационного банка данных МВД РК.
4. Раскройте сущность и назначение ЕРАП и ЕРДР.
5. Каковы перспективы цифровизации в системе ОВД РК.

ТЕМА 6. ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ РАБОТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОВД

ПЛАН:

1. Система информации в органах внутренних дел. Требования, предъявляемые к информации, ее количественные и качественные характеристики.
2. Оперативная обстановка на обслуживаемой территории, ее компоненты.

При изучении данной темы обучаемые должны:

знать систему информации, ее количественные и качественные характеристики; требования, предъявляемые к информации; сущность и назначение информационно-аналитической работы ОВД; научно-практическое понятие оперативной обстановки ОВД;

уметь обосновывать виды анализа оперативной обстановки; определять благоприятные и негативные факторы внешней среды функционирования подразделений ОВД;

овладеть методикой подведения результатов анализа и оценки оперативной обстановки за конкретный период времени.

ВВЕДЕНИЕ

Значение информации в управлении силами и средствами органов внутренних дел трудно переоценить, так как сведения и данные о внутреннем состоянии объекта управления и внешней среде, в которой она функционирует, составляют основу для подготовки управленческих решений – важнейшей функции управления. Известно, что основным содержанием процесса управления являются выработка, принятие, организация и исполнение решений. Поэтому, не располагая данными о состоянии, уровне, динамике преступности, а также о социально-экономических условиях, в которых действует тот или иной орган внутренних дел, нельзя принять оптимальное, научно обоснованное управленческое решение. Информационное и аналитическое обеспечение пронизывает как решение, так и процесс управления в целом, каждую из его стадий.

Трудно представить себе организацию планирования, учета или контроля вне соответствующей информационной базы. Этим и определяется ведущая роль информации и анализа в достижении конкретных целей управления, стоящих перед органами внутренних дел.

Цель лекционного занятия заключается в том, чтобы сформировать у обучаемых теоретические знания относительно организации информационно-аналитической работы в органах внутренних дел Республики Казахстан.

1. СИСТЕМА ИНФОРМАЦИИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ. ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К ИНФОРМАЦИИ, ЕЕ КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ И КАЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Основой возникновения и одним из главных признаков процесса управления является информация, которая непрерывно циркулирует как между компонентами самой системы, так и между системой и окружающей ее средой функционирования. Об управлении, как таковом, можно говорить только в такой системе, где ее элементы и объекты внешней среды связаны между собой и находятся в постоянном информационном взаимодействии. Сама же информация, составляя основу управления, является определяющим фактором самих процессов управления, протекающих в системе органов внутренних дел, которые осуществляются лишь в пределах поступающей в систему информации. Поэтому характер этой информации определяет не только способ решения поставленных задач, но и оптимальность решений в целом. В связи с этим широко известно такое выражение: «Плохая информация — плохое решение, недостаточная информация — недостаточно эффективное решение».

Однако не всякая информация представляет ценность для осуществляемых в системе органов внутренних дел процессов управления, а лишь та, которая соответствует задачам и функциям системы органов внутренних дел.

Являясь неперенным атрибутом управления, информация присуща всем этапам управленческого цикла. Действительно, выработка и принятие управленческого решения начинается, как

правило, с получения, а затем переработки задающей информации, информации об ограничениях и информации о состоянии объектов управления и внешней среды. Функция организации исполнения управленческих решений также не мыслится без наличия информации о состоянии системы органов внутренних дел и условий их функционирования, облегчающих или затрудняющих выполнение поставленных задач. Информация, сигнализирующая о результатах деятельности органа, меняющейся оперативной обстановки и ходе выполнения принятых решений, является основой для осуществления таких функций процесса управления, как регулирование и корректирование, учет и контроль. В конечном счете, вся эта информация является основой для подготовки нового управленческого цикла.

Таким образом, можно сделать вывод, что любой процесс управления, осуществляемый в социальных системах, по своей сути является информационным процессом, связанным с получением, переработкой и передачей информации. Информация, как таковая, в данном случае выступает непосредственным инструментом управления.

Сам же процесс управления в информационном аспекте можно рассматривать как:

- восприятие системой информации о состоянии объекта управления и внешней среды;
- переработка принятой информации согласно алгоритма управления в команды, соответствующие целям функционирования системы;
- передача данных команд объектам внутриорганизационного управления [1, с.37].

В самом общем понимании информация представляет собой сведения или сообщения, заключающие в себе новые данные, которые воспринимаются, перерабатываются и используются людьми для организации своей деятельности. В кибернетике и науке социального управления понятие информации тесно увязывается с двумя факторами. Во-первых, с наличием определенной системы и происходящими в ней процессами управления; во-вторых, поскольку

любая система является средством решения определенных задач, информацией являются лишь те сведения, которые полезны для решения этих задач.

Таким образом, к информации относятся лишь те сведения, форма и содержание которых понятны и восприняты системой, необходимы ей и используются в осуществляемых ей процессах управления.

Сообщения, хотя принятые и переработанные системой, но не имеющие значения для решения поставленных перед ней задач (т.е. не несущие информации), называются информационным шумом. К дезинформации относятся те сообщения, которые отклоняют систему от правильного решения и создают в ней субъективное представление об уменьшении неопределенности (получатель не знает, что это неверная информация).

Применительно к деятельности системы органов внутренних дел понятие информации можно сформулировать как сведения, характеризующие:

- состояние и деятельность системы органов внутренних дел и объектов ее внешнего воздействия;
- состояние и воздействия внешней среды, определяющие ее деятельность.

Нетрудно заметить, что данное определение носит самый общий характер. Наполнить его конкретным содержанием возможно путем рассмотрения системы информации, которая представляет собой совокупность видов информации, используемой в процессе управления органами внутренних дел и ее классификации.

Всю совокупность сведений, составляющих систему информации органов внутренних дел по их роли и участию в процессах управления системой, можно разбить на следующие виды:

Информация, характеризующая установки концептуальной среды (задающая информация). Эта информация, во-первых, определяет цели и задачи органов внутренних дел как объекта их управления и, во-вторых, задает ограничения в их функционировании, определяет положения об их деятельности. Сюда относятся законы, указы, решения и постановления органов

государственной власти, органов местного самоуправления, наделенных соответствующей компетенцией.

Информация, характеризующая географические, политические, социально-экономические и демографические условия, в которых протекает деятельность органов внутренних дел. Это информация о факторах, определяющих и как само состояние правопорядка (как социального явления), так и характер деятельности системы органов внутренних дел. К этому виду относятся сведения о: географических характеристиках (размерах, рельефе, климатических условиях и пр.) региона обслуживания, его административно-территориальном делении и т.д.; политической и экономической ситуации, складывающейся в регионе; состоянии и развитии производительных сил, промышленности, строительства, транспорта, связи, здравоохранения, образования, культуры, торговли, быта и пр.; численности населения, его половозрастной структуре, занятости, уровне образования, размещении, миграционных процессах, наличии лиц, ранее судимых, страдающих аномальными проявлениями (алкоголизм, наркомания, психические заболевания и пр.) [2, с.54].

Источниками данного вида информации являются статистические органы, органы образования, культуры, здравоохранения, предприятия, учреждения и т.п.

Информация, характеризующая состояние объектов внешнего воздействия системы органов внутренних дел:

- о правонарушениях, причинах и условиях их совершения, о явлениях, выходящих за рамки установленного общественного порядка, лицах, совершивших противоправные деяния, отбывающих наказание и др.;

- о состоянии, уровне, динамике и структуре правонарушений (имеются в виду уголовные и административные правонарушения), их географии, времени, месте и обстоятельствах совершения и условиях, способствующих совершению, объектах преступного посягательства и т.д.;

- о лицах, совершивших правонарушения, их половозрастной структуре, занятости общественно-полезным трудом, месте работы и жительства, образовательном цензе, прошлых судимостях, нарушении

общественного порядка. Основным источником данного вида информации являются органы внутренних дел, так как они главным образом ведут данную регистрацию и учет. Дополнительно, в незначительном объеме эти сведения регистрируются судебными органами, прокуратурой [3, с.67].

Информация, характеризующая состояние и результаты деятельности самой системы органов внутренних дел. Этот вид информации определяет процесс внутриорганизационного функционирования системы и эффективность ее деятельности по выполнению функций внешнего управления. На основании этого выделяют две группы сведений:

1. Сведения о состоянии органов внутренних дел:
 - структурное построение органа внутренних дел;
 - его штатную численность (в целом и по службам), укомплектованность, качественный состав кадров (образовательный и возрастной ценз, стаж работы в органах внутренних дел вообще и в данной службе в частности), расстановку личного состава и т.д.;
 - техническую оснащенность органа средствами транспорта, криминалистической и оперативной техники и пр.;
2. Сведения о деятельности органов внутренних дел:
 - организаторской деятельности органа в целом, ее характере и направленности;
 - раскрытии и расследовании правонарушений;
 - работе по общей и индивидуальной профилактике;
 - розыскной работе;
 - работе с подучетным элементом;
 - административно-юрисдикционной деятельности;
 - соблюдении законности;
 - работе по жалобам и заявлениям граждан;
 - правовой пропаганде и пр. [4, с.98].

Источниками данного вида информации, как видно из перечня, также являются в основном органы внутренних дел, а также органы, осуществляющие всевозможные проверки системы, общественные организации, органы местного самоуправления, граждане и средства массовой информации.

Информация, характеризующая состояние и результаты функционирования взаимодействующих с органами внутренних дел в поддержании правопорядка объектов внешней среды. Этот вид информации отражает деятельность правоохранительных органов, не входящих в систему органов внутренних дел (суд, прокуратура), и общественных формирований, которые участвуют в поддержании правопорядка.

К этому же виду можно отнести и данные, характеризующие состояние и результаты деятельности транспортных и специальных органов внутренних дел, а также подразделений комплексных сил полиции, которые на обслуживаемой территории также в той или иной степени участвуют в поддержании общественного порядка.

С некоторой степенью условности к этому виду информации можно отнести и сведения научного и методического характера, которые используются системой органов внутренних дел при организации охраны общественного порядка и борьбе с преступностью.

Источниками данного вида информации, как видно из перечня, являются вышеуказанные органы.

Таковы в общих чертах основные виды информации, используемой в деятельности органов внутренних дел, и основные источники ее поступления. Группировка этой комплексной информации в вышеназванные блоки отражает в значительной степени и ее классификацию, основанием которой является участие в процессах управления системой органов внутренних дел. Вся совокупность этих видов информации составляет систему информации.

Рассмотрев систему информации органов внутренних дел, необходимо остановиться на требованиях, предъявляемых к информации, и некоторых вопросах ее количественной и качественной оценки.

В научной и специальной литературе довольно полно и всесторонне рассмотрены общие требования, предъявляемые к информации, используемой в управлении. Поэтому рассмотрим лишь

те из них, которые имеют наиболее существенное значение для деятельности органов внутренних дел [5, с.118]:

1. Строгое соответствие информации компетенции субъекта управления, а также его месту в организационной структуре управления, означающее, что вся поступающая в систему информация, должна отражать специфику ее деятельности, быть связанной с содержанием ее функционирования и обеспечивать выполнение поставленных перед ней общих задач и функций, а также соответствующих разовых задач.

2. Оптимальность (необходимость, достаточность) - соответствие объема, содержания и качества информации, возможности принятия решения, обеспечивающего эффективное функционирование системы. То есть всякая информация должна отражать состояние объектов системы и внешней среды с необходимой степенью полноты и репрезентативности, соответствующей задачам управления. Оптимальность информации выражается в ее количественных и качественных характеристиках, и суть ее состоит в том, чтобы минимальные объемы и виды информации позволили устранить неопределенность субъекта по тому или иному вопросу или решить конкретную задачу управления. Однако при определении оптимальности необходимо учитывать, что она не является постоянной величиной, а зависит, во-первых, от характера решаемых системой задач и, во-вторых, от опыта и уровня квалификации сотрудников.

3. Необходимая достаточная достоверность и точность информации означает, что информация должна объективно отражать состояние системы и внешней среды с требуемой в данном случае степенью точности. Однако, при соблюдении этих принципов необходимо учитывать, что, как правило, повышение степени полноты, достоверности и точности информации увеличивает время на ее получение (снижается оперативность), а зачастую увеличивается и ее стоимостная оценка (увеличивается количество сотрудников занятых ее сбором и пр.).

3. Своевременность (или требуемая периодичность) состоит в том, что как задержка с поступлением информации в систему, так и

преждевременный ее сбор приводят к снижению или потере ее актуальности и, как следствие, к значительному понижению эффективности принимаемых решений. Следовательно, задача субъекта управления состоит в том, чтобы исходя из характера решаемых задач и выполняемых функций, наиболее правильно установить требуемую периодичность и сроки поступления отдельных видов информации, учитывая при этом необходимую степень полноты и точности содержащихся в них сведений.

4. Комплексность, систематизированность и прогностический характер информации означает, что сведения должны в минимальном объеме выражать всю совокупность явлений, их взаимообусловленность и взаимосвязь с другими явлениями, относящимися к рассматриваемому вопросу, быть систематизированными и обобщенными по определенным критериям, соответствующему характеру решаемых задач и отражать не только текущее состояние системы и объектов внешней среды, но и перспективы их изменения (эволюции) в будущем.

5. Коммуникативность информации — требование к информации, связанное с ее восприятием и усвояемостью, как системой управления, так и объектами внешней среды [6, с.39]. Это означает лаконичность и логичность построения сообщения, его непротиворечивость, однозначное и последовательное изложение, исключающее возможность разночтения. Еще в древности считали, что о том или ином явлении можно достаточно полно судить, если известны ответы на следующие вопросы: кто и что сделал, где, когда и какими средствами, зачем и кто сообщает об этом.

Это требование может выполняться унификацией, формализацией и стандартизацией наиболее распространенных в деятельности органов внутренних дел документов (различных протоколов, актов и пр.).

Рассматривая требования, предъявляемые к информации, необходимо кратко остановиться и на вопросах ее количественных и качественных характеристик.

Согласно математической теории информации, разработанной К.Шенноном, считается, что чем неочевиднее сообщение, тем менее

оно вероятно, тем больше оно несет информации [7, с.52]. Однако такая оценка сообщения ввиду ряда объективных причин не всегда приемлема для социальной информации, более нуждающейся в качественных характеристиках. Основной из них является ценность информации, критерий которой - сообщение, наиболее приближающее систему к решению поставленных перед ней задач.

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод, что количественные и качественные оценки информации связаны с ее полнотой и ценностью. Степень полноты информации определяется, как правило, соотношением той информации, которую субъект управления считает необходимой для выполнения поставленных перед ним задач, и той, которой он располагает на данный момент. Однако в данном случае субъекту всегда необходимо помнить о таком требовании, предъявляемом к информации, как ее оптимальность, а также необходимая и достаточная достоверность и точность — то есть четко представлять определенный ее предел. Ценность информации определяется, во-первых, степенью того, насколько устраняется неопределенность субъекта по решаемому вопросу, а, во-вторых — важностью сообщения для решения поставленных задач и его достоверностью.

Для того чтобы управление было непрерывным и эффективным, нужна определенная организация информационных процессов. С усложнением управления, а вместе с тем и с возрастанием объема информационной работы началось постепенное отделение сбора и обработки информации от непосредственной функциональной деятельности. В рамках функциональных звеньев аппарата управления был отмечен процесс специализации отдельных сотрудников на решение информационных задач, а в последующем и на создание специальных структурных подразделений.

Объективная необходимость повышения производительности труда за счет внедрения в информационный процесс технических средств обработки информации, требующих особой технологии, новых форм ее организации, специальной квалификации персонала, еще более углубила процедуру выделения информационной работы в самостоятельный вид управленческой деятельности.

Организуемую в рамках органа управления деятельность, направленную на проектирование, функционирование и совершенствование информационных систем, обеспечивающих эффективное выполнение задач управления, называют информационным обеспечением управления.

Информационное обеспечение является важной функцией аппарата управления, а, следовательно, и функцией руководителя, как главного субъекта управления. Организуя эту работу, руководитель должен помнить, что четко налаженные информационные процессы – залог успешного выполнения возложенных на ОВД задач, средство согласованной деятельности подчиненных.

В тоже время сама непосредственная деятельность руководителя не может осуществляться без качественной и хорошо налаженной системы информации. Поэтому при решении проблемы информационного обеспечения органа внутренних дел обязательно возникает вопрос о создании информационных потребностей, вытекающих из специфики функций управления органом внутренних дел в целом.

Таким образом, информационное обеспечение работы руководителя – это организация на базе информационных систем органа внутренних дел таких подсистем, которые бы обеспечивали выполнение непосредственных функций руководства органом внутренних дел со стороны главного субъекта управления [8, с.12].

В ходе информационного обеспечения деятельности начальника ОВД необходимо решить целый круг вопросов: какая информация ему нужна; где данную информацию получить; как ее обрабатывать; в каком виде накапливать; в какие периоды представлять; какова роль служб, подразделений и самого руководителя в организации этого процесса (см. Таблица 2).

№	Этапы оценочной работы	Содержание работы	Целевая направленность: ответить на вопрос
1.	Информационный	Поиск, сбор, обработка, выдача информации	Что происходит?
	Аналитический	Выявление причинно-	Почему так

2.		следственных связей, положительных и отрицательных тенденций в состоянии преступности и правоохранительной деятельности	происходит?
3.	Прогнозный	Прогноз состояния преступность	Что будет, если...?
4.	Итоговый	Подготовка обоснованных выводов и практических предложений	Что нужно для...?

Таблица 2 – Критерии оценки информационно-аналитического обеспечения

Основной носитель информации – это документ. Документирование деятельности является одной из существенных форм работы любого учреждения, включая и орган внутренних дел. В процессе управления документ выполняет ряд важнейших функций. Он может быть основанием для принятия управленческих решений, доказательством их исполнения.

В тоже время документ обеспечивает закрепление во времени, передачу в пространстве определенных фактов, служит источником для обобщений, материалом для наведения справок.

В своей практической деятельности начальник ОВД работает с большим количеством самых разнообразных по содержанию и формам документов. По функциональному назначению их можно классифицировать на:

- организационные (законы и подзаконные акты, уставы, положения и др.);
- инструктивно-распорядительные (приказы, планы, инструкции, распоряжения, указания и пр.);
- справочные (сводки, справки, обзоры);
- оперативные (служебные письма, записки, телеграммы, телефонограммы) [9, с.33].

Если под документом понимать информацию, зафиксированную на каком-то физическом носителе и рассчитанную на длительное, многократное использование, то информационные системы, в том

числе и системы для руководителей, являются документальными системами.

Таким образом, документационное обеспечение, включающее решение вопросов документирования и организации работы с документами – важная составная часть информационного обеспечения деятельности ОВД.

Необходимо остановиться на задачах информационного обеспечения, к которым относится проектирование, организация функционирования и совершенствование информационных систем.

Необходимость проектирования возникает тогда, когда появляются новые или видоизменяются прежние функции органа управления.

Постоянное совершенствование информационных систем вызвано тем обстоятельством, что им свойственна способность накапливать, аккумулировать неиспользуемые потоки данных. Информационные системы гораздо медленнее перестраиваются, чем система управления. Вновь созданный орган управления обычно не сразу может наладить систему необходимой информации. Поэтому совершенствование информационных систем должно быть направлено на ликвидацию возложенных задержек с обработкой информации, ее избыточности, несопоставимости сообщений, дублирования данных, низкого коэффициента использования.

Специфика управления в сфере борьбы с преступностью, профилактики правонарушений и охраны общественного порядка заключается в том, что объекты управляющих воздействий находятся, как правило, вне системы ОВД, и поэтому значительная часть информации может быть получена лишь в процессе активного и целенаправленного ее поиска. Но собранная информация не определена и велика, да и к тому же источники информации и каналы связи испытывают на себе не только стихийные дезорганизующие воздействия, но и сознательное противодействие, так как задачи органов внутренних дел и интересы обвиняемых, подозреваемых, потерпевших зачастую противоположны. Поэтому обычные, общепринятые способы и каналы получения информации здесь не

всегда оказываются достаточными, а информация о среде должна разделиться на два потока: «из прошлого» и «из настоящего».

Информация из прошлого поступает в систему до момента получения первого сигнала о некотором изменении среды и характеризует факторы, действовавшие на достаточно большом отрезке времени, то есть она проверена опытом и составляет «постоянную память» системы. Информация же «из настоящего» попадает в систему с момента получения первого сигнала об изменении в среде, включая сам сигнал. Такая информация составляет содержание оперативной памяти системы, она менее надежна, требует проверки и возможно характеризует временно действующие факторы сферы и может быть скорректирована новыми воздействиями.

Рассмотренные особенности вызывают необходимость постоянно искать новые формы и методы организации и осуществления информационного обеспечения управления в ОВД. При этом, всякое управление необходимо следует из информации для выборов управляющих воздействий, да и само управляющее воздействие формируется на основе информации.

В теории и практике управления «информация» рассматривается в трех аспектах:

Прагматическом – с точки зрения достижения целей.

Семантическом – с точки зрения содержания и правильности истолкования, смысловая сторона языка слов, словосочетаний.

Синтаксическом – с точки зрения способа, техники, передачи (синтаксис - построение, порядок) [10, с.35].

В ОВД в процессе выполнения возложенных на них функций происходит непрерывная циркуляция потоков информации по каналам прямой и обратной связи. Благодаря информации обеспечивается нормальное функционирование, совершенствование и развитие ОВД.

Информация в наиболее общем понимании определяется как совокупность сведений или данных о явлениях, фактах, событиях как во внешней по отношению к данной системе управления, так и в

самой этой среде [11]. Информация отражает взаимосвязь между объектом управления и субъектом.

В системах управления информация принимает всегда сигнальную форму, являющуюся неперенным условием процессов управления. Сигналом называется величина отображающая сообщение в буквенной, цифровой, звуковой и другой формах.

Общественные процессы относятся к самой высокой форме движения материи, поэтому социальная информация является наиболее сложным и многообразным видом информации. Она отражает отношения людей, их взаимодействие и потребности, интересы, мотивы деятельности, эмоциональное состояние и психическое отношение.

Социальная информация обладает рядом особенностей. Она может создаваться и исчезать, терять точность, устаревать и т.д. Выбранные и собранные системой управления данные, должны быть обработаны на материальном носителе.

Одной из разновидностей социальной информации является информация ОВД. Организация информационных потоков по каналам обратной связи занимает особое место. Обусловлено это тем, что управляемая система находится вне системы ОВД и поэтому значительная часть информации может быть получена лишь в процессе активного и целенаправленного ее поиска со стороны ОВД. Субъект управления не только посылает управляющую информацию, но и, прежде всего, сам активно организует ее обнаружение и поступление по каналам обратной связи. Обычные общепринятые каналы получения информации (письма, сообщения и т.п.) оказываются недостаточными. Применяется активный поиск. Общая теория управления связывает любое управление с использованием информации об: управляемой системе; внешней среде, с которой она взаимодействует. Управление в ОВД также связано с использованием информации об этих компонентах.

Таким образом, под информацией в ОВД следует понимать сведения, которые отражают состояние преступности, характеризуют силы и средства ОВД, способы и методы воздействия на управляющую систему и результаты управляющих воздействий,

условия и проявления внешней среды, влияющие на состояние сферы управления и эффективности деятельности ОВД [12, с.96].

В ОВД система информации складывается из двух частей:

Система информационных связей, обеспечивающих обмен и циркуляцию информации в процессе управления – обеспечивает оперативное оповещение, доведение осведомительной информации и передачу команд управления до непосредственных потребителей и исполнителей.

Система сбора, накопления и обработки информации – складывается из ряда подсистем:

- учета, сбора, накопления и обработки статистических данных;
- сбора и накопления информации оперативно-розыскного характера (оперативные и криминалистические учеты, информационно-поисковые системы розыскного назначения);
- сбора и хранения справочной информации [10, с.34].

Таким образом, информация ОВД непосредственно направлена на решение практических задач, стоящих перед ними. Разнотипность, сложность организационной и функциональной структуры ОВД обуславливает возникновение многообразных информационных потоков. Поэтому система информации основана на принципе отбора требуемых данных.

Всю многофункциональную информацию, циркулирующую на уровне ОВД можно классифицировать:

1. Общесоциальная криминологическая информация, используемая в целях общей и информационной профилактики (сведения о географических, экономических, социальных, демографических условиях на обслуживаемой территории), а также иные факторы, оказывающие влияние на оперативную обстановку.

2. Отчетно-статистические данные, характеризующие оперативную обстановку на обслуживаемой территории – первичные статистические данные о состоянии преступности, тенденциях административных правонарушений, о причинах, способствующих совершению противоправных деяний.

3. Оперативно-розыскная информация.

4. Нормативно-справочная информация – сведения, содержащиеся в нормативных актах.

5. Служебная информация отраслевых подразделений ОВД – указания и распоряжения аппарата управления (методики, рекомендации, передовой опыт) [14, с.82].

Помимо этого, информация в ОВД может быть классифицирована по иным критериям:

- по функциональной роли – учетная, аналитическая, плановая, контрольная;

- по представлению – суточная, месячная, полугодовая, эпизодическая [15, с.64].

Чтобы каждое звено системы управления нормально функционировало, нужно обеспечить его необходимой информацией. Потребность информации в каждом звене различна и она определяется, прежде всего, задачами, которые решаются в процессе управления и теми функциями, которые оно выполняет.

Объем и содержание информации зависит от масштабности и важности принимаемых решений; продолжительности и частоты управленческого цикла, частоты шага реагирования; количества вариантов возможного состояния и поведения системы; от структуры и системы управления; количества и качества показателей, характеризующих результаты работы системы.

Таким образом, под информационным обеспечением управления понимается организуемая деятельность, направленная на проектирование, функционирование и совершенствование информационных систем, обеспечивающих эффективное выполнение задач управления [8, с.54].

Основу понятия «информационное обеспечение» составляет особый вид деятельности, связанный со сбором, обработкой, хранением и выдачей соответствующей информации ее потребителем. В содержание информационного обеспечения входят такие элементы как источники и носители информации, средства ее поиска, обработки, передачи и хранения информации.

2. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ОПЕРАТИВНОЙ ОБСТАНОВКИ В ОВД И ЕЕ СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ

Анализ и оценка оперативной обстановки в ОВД выступает в качестве основного компонента информационно-аналитической работы. Как термин «оперативная обстановка» широко используется в нормативных, организационно-методических и иных документах, а также в специальной литературе органов внутренних дел.

В крупном плане, модель оперативной обстановки можно представить как две большие группы взаимодействующих условий. Одну из них составляют внешние условия функционирования ОВД, а другую – внутренние, отражающие внутрисистемное построение и деятельность органов внутренних дел, совокупность внешних условий, которая выступает как интегральное образование, взаимодействующее с системой ОВД.

Цель изучения оперативной 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. Поэтому в укрупненной модели оперативной обстановки все компоненты должны быть сгруппированы так, чтобы обеспечить реализацию поставленной цели. Рассмотрим эти компоненты, которые характеризуют:

- преступность и иные правонарушения, а также лиц, совершивших их, как объекты непосредственного воздействия со стороны ОВД;
- условия внешней среды (демографические, экономические, географические характеристики обслуживаемой территории);
- систему государственных органов и общественных организаций как субъектов взаимодействия в процессе решения задач борьбы с преступностью, укрепления законности и правопорядка;
- ОВД как систему управления, состояние ее организации и деятельности (см. Рис.14) [16, с.79].



Рис.14 – Компоненты оперативной обстановки

Изучение оперативной обстановки на территории области, района представляет собой совокупность организационных и методических мероприятий ОВД по сбору, анализу и оценке специально отобранной информации, осуществляемых по определенной последовательности с целью выявления основных тенденций и характеристик внешних и внутренних условий функционирования ОВД и своевременного осуществления управляющих воздействий на систему подчиненных органов и подразделений [17, с.102].

Чтобы организовать изучение оперативной обстановки на конкретной территории необходимо:

- четко определить цели, задачи изучения оперативной обстановки;
- определить содержание, объем, формы и периодичность поступления в соответствующие службы аппаратов ОВД

информации, необходимой для изучения оперативной обстановки и принятия решений;

- разграничить функции по сбору, обработке и оценке информации об оперативной обстановке между подразделениями аппаратов ОВД и нормативно закрепить такое разграничение;

- определить внутренние и внешние источники получения информации, необходимой для анализа и оценки оперативной обстановке;

- определить каналы и технические средства ее передачи и обработки, в частности использование электронно-вычислительной техники с целью автоматизированной обработки информации;

- определить адресат и установить содержание, объем, порядок и сроки представления данных об оперативной обстановке конкретно для каждого адресата и исполнителей;

- периодически, с учетом целей и задач изучения оперативной обстановки, оптимизировать перечни суточной, месячной информации о состоянии преступности и охране общественного порядка, результатах работы органов внутренних дел и их подразделений;

- разработать методики (программы) изучения различных видов оперативной обстановки, ее отдельных блоков и компонентов;

- организовать специальную подготовку руководящего состава ОВД и работников, непосредственно осуществляющих анализ информации и формулирующих выводы из оценки оперативной обстановки на конкретной территории [18, с.84].

Изучение оперативной обстановки имеет разный характер. Например, они могут быть связаны с разработкой и обоснованием общих (установочных) или отдельных, перспективных или текущих управленческих решений. В зависимости от целей и задач изучения, объема и характера анализируемой информации, выделяют следующие виды оценки оперативной обстановки, которые могут быть классифицированы [19, с.47]:

По признаку полноты изучения условий функционирования ОВД:

- комплексная (общая) – основывается на изучении совокупности условий, определяющих деятельность ОВД по всем линиям работы;

- специализированная (частная) – связана с изучением отдельных линий деятельности органов внутренних дел или видов правонарушений;

По территориальному признаку:

в масштабе области;

в масштабе города;

в масштабе района и т. д.

По временному признаку:

- за сутки (позволяет грамотно осуществлять расстановку сил и средств имеющихся в ОВД, предоставляет возможность незамедлительно реагировать на любые изменения);

- за неделю, за месяц (позволяет исследовать возникающие проявления преступных деяний, имеющих непосредственное отношение к деятельности ОВД);

- за год (преследует цель выявить проявляющиеся во времени тенденции самой преступности, социально-экономические и идеологические факторы, влияющие на ее состояние, а также развитие самой системы ОВД).

Комплексное изучение оперативной обстановки возлагается на аналитические отделы аппаратов МВД РК. Реализуя информационно-аналитическую функцию, изучение оперативной обстановки осуществляют и отраслевые службы по соответствующим линиям борьбы с преступностью и охране общественного порядка.

Важное место в организации изучения оперативной обстановки занимает информационное обеспечение органов внутренних дел, так как в процессе изучения должны быть гарантированы, с одной стороны, постоянное слежение за состоянием оперативной обстановки и оперативное реагирование на ее изменения, а с другой стороны – комплексность, глубина и широта ее анализа и оценки для выработки общих управленческих решений.

Как правило, объем суточной информации невелик и отражает только самые существенные параметры оперативной обстановки.

Декадная (недельная) оперативная информация значительно шире характеризует складывающуюся оперативную обстановку. Оценка же оперативной обстановки за месяц, квартал, полугодие и год является основой для принятия крупных управленческих решений и организации комплексного управленческого воздействия на изменения оперативной обстановки. Такая последовательность изучения оперативной обстановки образует каскад оценок, информационный поток которых нарастает, расширяется и охватывает все компоненты оперативной обстановки.

Изучение оперативной обстановки проводится за несколько последовательных и логически взаимосвязанных этапов. Основными из них являются:

Сбор имеющейся информации в ОВД и получение дополнительных сведений из иных источников о внешних и внутренних условиях функционирования ОВД.

Аналитическая обработка собранной информации, характеризующей состояние оперативной обстановки.

Оценка изменения состояния оперативной обстановки по сравнению с предыдущими периодами.

Оценка реализации поставленных задач, плановых мероприятий и отклонений от прогнозов.

Формулирование выводов по результатам анализа, итоговая оценка оперативной обстановки на территории Республики, области, города и т.д. [20, с.37].

На первом этапе осуществляется сбор необходимой для комплексного изучения оперативной обстановки информации ОВД, принимаются меры для восполнения недостающих сведений ведомственной статистики.

На втором этапе создается необходимая база для аналитических выводов, определения связей и влияния тех или иных факторов и условий на эффективность деятельности ОВД по борьбе с преступностью и охране правопорядка.

На третьем этапе формулируется оценка изменения показателей состояния оперативной обстановки в настоящее время по сравнению с предыдущим периодом. Совокупность полученных таким путем

оценок по каждому блоку оперативной обстановки образует контур «оценки состояния». Этот этап дает ответ на вопросы каково фактически сложившееся состояние функционирования ОВД, каковы их тенденции по сравнению с предшествующим периодом.

Четвертый этап связан с анализом и оценкой показателей, характеризующих соотношение планируемого, прогнозируемого и фактически сложившегося состояния оперативной обстановки на момент ее изучения.

Пятый этап является наиболее сложным и предусматривает анализ и оценку соответствия деятельности ОВД изменениям внешних условий его функционирования.

На заключительном этапе производится обобщение материалов анализа, дается оценка оперативной обстановки и формулируются конкретные выводы.

Дальнейшее совершенствование изучения оперативной обстановки связано с решением таких проблем, как создание единой научно-обоснованной системы измерителей факторов оперативной обстановки, перестройки системы информации, обеспечивающей принятие управленческих решений с учетом тенденций развития оперативной обстановки в будущем, и рядом иных проблем, решение которых требует специальных научных исследований, изучения и обобщения передового опыта органов внутренних дел.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время необходимо постоянно совершенствовать информационно-аналитическую работу в ОВД. Основными направлениями совершенствования аналитической работы в ОВД являются обеспечение высокого научного уровня организации и методики сбора, обработки и анализа информации, повышение эффективности использования результатов анализа в процессе управления.

Четкая организация этой работы предполагает заблаговременное определение круга лиц и их функциональных обязанностей по информационно-аналитическому обеспечению конкретного участка оперативно-служебной деятельности. В этих целях необходимо

обозначить для каждого исполнителя перечни вопросов подлежащих изучению, источников получения информации, формы и методы ее накопления, систематизации и обобщения, а также оформление результатов анализа.

Центральное место в совершенствовании информационно-аналитической работы занимают методические вопросы. Использование аналитических исследований позволяет всесторонне и качественно оценивать состояние оперативной обстановки, опираться в выработке управленческих решений на методики сбора, обработки и анализа информации.

В последнее время все большее значение приобретают такие методы сбора первичной информации, как непосредственное ознакомление с мнением граждан, интервьюирования работников и служащих государственных органов, предприятий, учреждений и организаций. Внедрение этих методов в практику наполняет информационно-аналитическую работу социологическим содержанием, способствует получению в широких масштабах объективной оценки состояния преступности со стороны различных категорий населения.

В этой связи приобретают особую актуальность научные методы обработки и анализа информации с использованием возможностей вычислительной техники, позволяющих оперативно и безошибочно оперировать крупными массивами данных, проводить их аналитическую обработку на основе математических операций.

Передовой опыт деятельности ОВД показывает, что умелое использование результатов информационно-аналитической работы способствует выработке обоснованных управленческих решений, служит действенным средством управляющего воздействия на оперативную обстановку, является необходимым элементом в общей системе управления органами внутренних дел Республики Казахстан.

Список рекомендуемой литературы:

1. Рассолов М.М. Управление, информация и право. - М., 2003 г.
2. Корнев А.П. Основы управления в ОВД. - М., 2003 г.

3. Основы управления в органах внутренних дел : учебник для вузов - 2-е изд., испр. и доп. / под общ. ред. Ю.Е. Аврутина. М. : Издательство Юрайт, 2018. – 249 с. – (Серия : Специалист).
4. Документационное обеспечение управления. Документооборот и делопроизводство: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / И.Н. Кузнецов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 451 с.
5. Основы управления в органах внутренних дел: Учебник. 3-е изд., перераб. и доп. / под ред. В.А.Кудин. Спб.: Изд-во Спб ун-та МВД России, 2012. – 239 с.
6. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций, 3-е изд., перераб. и доп. / под ред. В.Г. Булавчика. Изд-во Спб ун-та МВД России. – СПб: ООО «Р-КОПИ», 2016. – 164 с.
7. Шеннон К. Математическая теория связи. Работы по теории информации и кибернетике. - М., 1963.
8. Основы управления в органах внутренних дел: Курс лекций. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Н.В.Бугеля. Спб.: Изд-во Спб ун-та МВД России, 2010. – 204 с.
9. Основы управления в органах внутренних дел: учебник для вузов / А.Г. Маркушин, В.В. Казаков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. :Юрайт, 2017. – 270 с.
10. Манаенко Г.Н. Соотношение семантического и прагматического аспектов в языковом выражении // Проблемы теоретической лингвистики. № 2, 2001. – с.35-37.
11. Об информатизации. Закон Республики Казахстан от 24 ноября 2015 года № 418-VЗРК.
12. Воскресенский Г.М. Теория и практика информационного обеспечения управления в органах внутренних дел. М., 2005 г.
13. Ипакян А.П. Организация системы информационно-аналитической работы в органах внутренних дел. М., 2011 г.
14. Камышников А. П., Махинин В. И. Основы управления в правоохранительных органах. - М.: Щит-М, 2009 - 240 с.

15. Кокорев А. Н., Кардашевский В.В. Основы управления и делопроизводство в органах внутренних дел. Альбом схем. - М.: Щит-М, 2012 - 132 с.

16. Соколова О. Н. Документационное обеспечение управления в организации: учебное пособие - М. : КНОРУС, 2010. - 160 с.

17. Колесников В.А. Информационно-аналитическое обеспечение процесса управления в органах внутренних дел // Вестник Уфимского юридического института МВД России, 2018. № 1. – с. 102-106.

18. Ульянов А.Д. Оперативная обстановка: понятие, анализ, прогноз : учебное пособие / А.Д. Ульянов, И.Ю. Захватов, У. К. Болдырев. – М. : Академия управления МВД России, 2020. – 104 с.

19. Маркушин А.Г. Основы управления в органах внутренних дел. Учебное пособие. – 3-е изд., доп. и перераб. – Н.Новгород: Нижегородская академия МВД РФ, 2005. – 159 с.

20. Лукашов В.А., Михайлюк Н.Т. Изучение и оценка оперативной обстановки. – М., 2009.

Вопросы для самоконтроля:

1. Раскройте понятие информации и расскажите о ее роли в социальном управлении.

2. В чем заключается сущность информационного обеспечения управления в ОВД?

3. Охарактеризуйте содержание, цели и основные направления аналитической работы в ОВД.

4. Назовите основные компоненты оперативной обстановки как объекта комплексного анализа.

5. В чем заключается организационное обеспечение аналитической работы в ОВД.

ТЕМА 7. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДИКА ПЛАНИРОВАНИЯ РАБОТЫ В ОВД

ПЛАН:

1. Понятие, роль и сущность планирования в органах внутренних дел Республики Казахстан.
2. Понятие, структура и содержание управленческого решения. Классификация управленческих решений, принимаемых в ОВД.
3. Система планирования, структура и содержание планов в ОВД.

При изучении данной темы обучаемые должны:

знать понятие, сущность и назначение планирования в системе управления ОВД; функции планирования; основные требования, предъявляемые к содержанию и структуре планов; организационное обеспечение выполнения планов;

уметь анализировать эффективность реализации планов по охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности;

овладеть методами индивидуального планирования служебной деятельности ОВД.

ВВЕДЕНИЕ

Важнейшее место в организации процесса управления ОВД занимает планирование. Значение планов среди других решений определяется тем, что принятие большинства из них осуществляется на основе реализации плана. Несмотря на очевидность необходимости и важности планирования деятельности органов внутренних дел, их подразделений и сотрудников еще, к сожалению, не изжит скептицизм к вопросу о планировании. Это выражается, чаще всего, в формальном подходе к разработке планов, а иногда и в постановке вопросов о возможности или целесообразности планирования. Планирование является необходимой предпосылкой и характерным показателем целенаправленности человеческого труда. Со всей

очевидностью можно сказать, что встречающиеся сомнения в целесообразности и необходимости планирования деятельности органов внутренних дел не имеют объективных оснований и порождены главным образом отсутствием достаточных знаний и навыков, необходимых для разработки качественных планов. В этой связи представляется необходимость вооружить сотрудников знаниями организационно – методических основ выработки и принятия таких решений как планы.

1. ПОНЯТИЕ, РОЛЬ И СУЩНОСТЬ ПЛАНИРОВАНИЯ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

В последние годы проблемы управления и планирования привлекают все большее внимание. Повышение роли и возрастание сложности задач государственного управления вызывают необходимость его постоянного совершенствования, которое возможно только на основе широкого использования науки передового опыта.

Управление общественными процессами и явлениями немыслимо без определения целей и средств их достижения, без планирования, осуществляемого в разнообразных формах. Поэтому планирование является обязательным признаком социального управления, наиболее характерным показателем целенаправленности человеческого труда.

Длительное время планирование рассматривалось как деятельность, направленная лишь на совершенствование экономики. Отсюда вытекал односторонний подход к разработке его методологии. При этом, планирование имеет и ряд других аспектов, в числе которых необходимо, прежде всего выделить социальный и организационный. Социальное планирование направлено на более полное удовлетворение потребности членов производственной или территориальной общности, организационное (планирование управленческой деятельности) – на более эффективную организацию работы аппарата управления в целях наилучшего решения им своих задач.

В условиях происходящих в обществе преобразований требуется более высокий уровень управления и планирования, повседневного внедрения в практику новейших достижений науки и техники, четко налаженной организаторской работы в деятельности ОВД. В этих условиях наиболее плодотворным является общий, комплексный подход к социальному и организационному планированию, осуществляемый наукой управления. Он заключается в рассмотрении планирования в качестве функции управления, в обосновании его общих принципов и требований, предъявляемых к любым плановым решениям, в определении наиболее рациональных приемов и способов планирования деятельности всей системы управления, приемлемых в то же время для решения конкретных задач [1, с.83].

Планирование предназначено для эффективного использования сил и средств на основе определения последовательности решения возложенных задач, обеспечения равномерности и ритмичности использования кадровых, финансовых, материально-технических и иных ресурсов.

Функция планирования предполагает выбор цели системы и определение последовательности действий, которые необходимо предпринять для достижения этих целей. В результате реализации функции планирования могут быть даны ответы на многие вопросы, такие как:

1. Каково состояние планирующего органа в исходный момент, результаты анализа ключевых направлений деятельности, реальный потенциал дальнейшего развития?

2. Какие приоритетные цели будет преследовать орган на протяжении планового периода? Желаемые результаты плановой работы отражены с учетом выявленных сильных и слабых сторон органа, подразделений, должностных лиц.

3. Как орган намерен добиться поставленных целей? Необходимо решить как в общих чертах, так и конкретно, что должны делать исполнители, чтобы обеспечить достижение успеха с учетом ограничений по времени и средствам.

Совершенствование деятельности ОВД в современных условиях в значительной мере зависит от научно-обоснованного управления, от широкого применения в работе научно-обоснованных принципов и методов планирования. Поэтому рассмотрение планирования деятельности ОВД с позиции науки управления представляется своевременным и актуальным.

Планирование – сложная область сознательной, мыслительной деятельности, предполагающей активную роль человека в определении целей системы и средств их осуществления. Планирование нельзя сводить только к составлению письменных планов. Это творческая, интеллектуальная деятельность соответствующих объектов управления.

В ОВД она включает:

- оценку объекта управляющего воздействия, оперативной обстановки и прежде всего состояния преступности и нарушений общественного порядка, причин, обуславливающих изменение их динамики и структуры;
- оценку результатов ранее запланированных и проведенных мероприятий;
- определение основных направлений и задач ОВД на планируемый период;
- определение организационных, оперативных, профилактических мер, которые необходимо провести для решения задач ОВД, рациональное распределение и тактически правильное использование сил и средств;
- определение форм взаимодействия отдельных служб и подразделений ОВД при выполнении планируемых мероприятий;
- установление конкретных, реальных сроков исполнения мероприятий и лиц, ответственных за их выполнение [2, с.184].

Следовательно, если управление заключается в постановке и достижении цели, то планирование является его важнейшей составной частью, формированием модели будущей деятельности системы управления, т.е. постановкой цели и выработкой способов ее достижения. План же представляет собой фиксацию (имеется в виду не процесс, а результат процесса фиксации) системы целей и средств,

предусматривающей определенное желаемое изменение объекта в конкретных условиях ее деятельности. После утверждения руководителем соответствующего аппарата, план приобретает силу обязательного для исполнения акта управления.

Специфика планирования в этом смысле заключается в том, что оно, во-первых, есть предварительное принятие решения, которое необходимо осуществить в будущем; во-вторых, оно представляет собой процесс оценки ряда отдельных решений и принятия решений, а также принятие нового решения, являющегося их взаимосвязанной совокупностью; в-третьих, планирование направлено на достижение такого состояния или состояния системы в будущем, которые желательны, но от которых нельзя ожидать, что они возникнут сами собой, если не принять специальных мер [3, с.42]. Приняв же эти меры, обозначенные в плане, можно увеличить вероятность благоприятного исхода. Кроме того, планирование представляет собой выработку и принятие по строго определенной процедуре с использованием разнообразных сложных методов анализа информации специфического по форме управленческого решения, как правило, с календарным сроком действия.

Следовательно, планирование, являясь общей функцией, одновременно представляет собой часть процесса управления, определенный элемент управленческого цикла, а именно выработку и принятие управленческого решения в форме плана деятельности конкретной системы.

Таким образом, планирование - это управленческая функция, заключающаяся в определении целей системы управления на последующий период деятельности и средств на достижение на основе выдвижения гипотезы, оперирования информацией, выработки и принятия специальных управленческих решений (планов).

План является разновидностью управленческого решения, может быть охарактеризован, как сознательный акт субъекта управления, который, опираясь на имеющуюся в его распоряжении информацию, выбирает цели действия, пути, способы и средства их

достижения. Он представляет собой систему взаимосвязанных целей и средств их реализаций.

Создание такой системы в обязательном порядке включает:

- анализ общего состояния и итогов деятельности ОВД на данный момент;
- прогнозирование будущего изменения явлений процессов, оказывающих воздействие на деятельность ОВД;
- установление для подразделений и сотрудников конкретных задач, различной степени важности, которые должны быть выполнены в установленные сроки;
- точное определение средств, с помощью которых эти задачи будут реализовываться;
- установление способов контроля, за ходом выполнения плана.

Являясь элементом научного управления ОВД, планирование имеет существенное значение в рациональной деятельности аппарата управления. Его роль заключается в том, что оно:

- придает деятельности ОВД целенаправленный характер. Определяя и конкретизируя цели деятельности ОВД на предстоящий период, планирование дает возможность сосредоточить основное внимание и усилия на наиболее важных текущих и перспективных проблемах, решение которых позволяет обеспечить в определенный срок достижение поставленных задач;

- способствует своевременности разрешения наиболее актуальных задач, поскольку в планах четко определяется последовательность выполнения намеченных мероприятий и сроки их исполнения;

- создает условия для наиболее эффективного (более полного и в то же время экономного) использования сил и средств, для своевременного маневрирования ими и тем самым для достижения наилучших результатов в деятельности при возможно меньших затратах труда и материальных ресурсов;

- положительно влияет на совершенствование стиля работы ОВД и отдельных работников, обеспечивает равномерное распределение работы во времени и между отдельными сотрудниками

на весь планируемый период и тем самым ритмичность функционирования системы;

- повышает ответственность каждого работника за выполнение порученных заданий, поскольку в планах указываются конкретные исполнители;

- обеспечивает четкое взаимодействие различных служб и подразделений органа и возможность координации их усилий;

- облегчает изучение, обобщение положительного опыта работы, а также организацию учета, контроля и проверки исполнения;

- способствует внедрению в практику основ научной организации управления, достижение науки и техники, организации работы по прогнозированию систем и процессов управления;

- способствует наиболее рациональному использованию рабочего времени;

- повышает уровень управления, создает благоприятную психологическую обстановку для творческого решения сотрудниками стоящих задач перед ними;

- способствует эффективной организации работы по направлениям деятельности ОВД [4, с.90].

В целом, планирование деятельности ОВД является предпосылкой их активного и рационального воздействия на управляемую сферу, основой напряженной, но ритмичной работы, важным условием четкого выполнения служебных задач.

Планирование представляет собой начальный этап управления, однако, это не единственный акт, а процесс, продолжающийся до завершения планируемого комплекса операций.

Уровень и качество планирования определяются следующими важнейшими условиями:

- компетентностью руководства организации на всех уровнях управления;

- квалификацией сотрудников, работающих в функциональных подразделениях;

- наличием информационной базы и обеспеченностью информационно-техническими средствами.

Планирование предполагает:

Обоснованный набор целей.

Определение политики.

Разработку мер и мероприятий (образа действий).

Методы достижения целей.

Обеспечение основы для принятия последующих долгосрочных решений [5, с.63].

Таким образом, с помощью планирования обеспечивается одно из главных требований, предъявляемых к управлению, - это его оптимальность. Однако необходимо помнить о том, что сам по себе план работы еще не обеспечивает эффективности соответствующей деятельности. Поэтому решающую роль для осуществления организационной деятельности играет искоренение формализма в процессе выполнения планов. Руководитель должен так организовать работу коллектива, чтобы она соответствовала плану. В целом планирование деятельности органов внутренних дел является важным условием четкой и слаженной работы по основным направлениям деятельности служб и подразделений ОВД, перечисленным в Законе РК «Об органах внутренних дел Республики Казахстан».

2. ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ. КЛАССИФИКАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ, ПРИНИМАЕМЫХ В ОВД

Процесс управления, представляющий собой обмен информацией между социальными системами, элементами-подсистемами и средой функционирования непрерывен. Постоянные изменения среды и самих социальных систем управления, в том числе органов внутренних дел, неизбежно побуждают системы управления оказывать те или иные воздействия на управляемые объекты. Воздействия, обращенные на элементы системы органов внутренних дел, составляют процесс внутрисистемного управления. Воздействия направленные вовне, на объекты внешнего управления системы МВД составляют процесс внешнесистемного управления, при этом и тот и другой протекают одновременно и непрерывно.

Непрерывность процесса управления обуславливает его цикличность, т.е. постоянное воспроизведение управляющих воздействий, повторения всех стадий управленческого цикла.

Можно выделить две крупные стадии процесса управления:

I - выработка и принятие управленческого решения;

II - организация исполнения принятого решения.

Рассматривая вопрос, связанный с подготовкой и принятием управленческого решения, необходимо вначале уяснить, что же такое управленческое решение.

Так, Ипакян А.П. в своей работе «Подготовка и принятие управленческих решений в органах внутренних дел» указывал на то, что «...управленческое решение представляет собой сознательный акт (действие) субъекта управления, связанный с выбором цели действия, путей, способов и средств ее достижения» [6, с.94].

Коренев А.П. в своем учебном пособии «Основы управления в органах внутренних дел» указывал, что «...управленческое решение представляет собой программу действий, выраженную в форме предписания (директивы), содержащий постановку целей, определяющую трудовые и материальные ресурсы, пути и средства достижения этих целей, а также формы организующей деятельности субъектов и объектов управления в реализации решения» [7, с.152].

В литературе даются и иные определения управленческого решения, но во всех случаях процесс подготовки и принятия решений признается важнейшей функцией управления.

Исходя из сказанного, можно сделать следующие выводы:

- управленческое решение принимается последовательно, оно носит субъективный характер;
- управленческое решение обладает директивным, властным характером и обязательно для тех, кому адресовано;
- управленческое решение принимается в результате согласования воли субъекта управления с волей другого участника управленческого отношения, либо одного лишь волеизъявления субъекта управления;

- управленческое решение либо устанавливает обязательные правила поведения, либо регулирует отдельные управленческие отношения;

- процесс принятия управленческого решения носит творческий характер;

- управленческое решение принимается субъектами управления, в пределах своей компетенции.

С учетом вышеизложенного, исходя из признаков управленческого решения, можно сформулировать понятие управленческого решения в органах внутренних дел.

Управленческое решение в органах внутренних дел - это решение, принимаемое в одностороннем порядке в соответствии с установленной процедурой компетентными органами внутренних дел и их сотрудниками, которое направлено на разрешение вопросов (дел) ситуаций, возникающих в сфере управления ОВД, обладающее творческим, организующим, государственно-властным характером [8, с.28].

В управленческом решении органов внутренних дел находят свое непосредственное выражение цели, задачи, функции, методы и средства деятельности органа. Посредством решения разрешаются вопросы и дела, возникающие в процессе осуществления органами внутренних дел, возложенных на них функций. Большое количество принимаемых решений органами внутренних дел относится к сфере деятельности, направленной на решение вопросов возникающих в процессе управления внутри системы ОВД, и в ходе осуществления внешней административной деятельности осуществляемой ОВД.

Рассматривая сущность управленческих решений в деятельности органов внутренних дел, следует исходить из того обстоятельства, что эти системы функционируют в постоянно изменяющихся условиях внешней среды, реагируя на различные ее воздействия. Для обеспечения нормального функционирования органов внутренних дел надо соответствующим образом реагировать на возникающие всевозможные воздействия последних, т.е. принимать и выполнять решения.

Следовательно, управленческое решение есть сознательный акт организующей деятельности субъекта, связанный с выбором цели, путей и средств ее достижения.

Сложность и разнообразие задач, выполняемых органами внутренних дел, обуславливают необходимость принятия ими множества самых различных управленческих решений. Важное теоретическое и практическое значение имеет их классификация. Она позволяет выделить виды решений по признаку их относительной однородности. Существуют различные основания для классификации управленческих решений, однако необходимо отметить, что на сегодняшний день в теории управления нет единой классификации управленческих решений. В литературе дается множество классификаций, но, обобщая их, мы предлагаем Вам следующую классификацию [9, с.104]:

1. По направленности воздействий решения можно классифицировать на внешние и внутрисистемные.

К внутрисистемным решениям относятся те, которые связаны только с организацией деятельности структурных звеньев органов МВД РК (например, с работой по планированию, контролю, профессиональной подготовке кадров и т.п.).

К внешним управленческим решениям относятся решения, обеспечивающие взаимодействие органов МВД РК со средой функционирования.

Необходимо отметить, что деление управленческих решений на внутрисистемные и внешние имеет в ряде случаев относительный характер. В одном и том же решении могут обнаруживаться признаки обоих видов. Например, план расстановки кадров содержит вопросы взаимодействия с объектами внешней среды и расстановки сил, средств МВД РК.

2. В зависимости от круга разрешаемых вопросов управления различают общие, частные и локальные решения.

Общие решения охватывают всю управляющую либо управляемую систему или обе сразу.

Частные решения относятся к отдельным направлениям деятельности системы органов внутренних дел. Локальные решения

касаются деятельности отдельных элементов системы - подразделений, групп, отдельных работников органов внутренних дел.

3. По инициативе принятия управленческие решения подразделяются на два основных вида:

- решения, направленные на исполнение распоряжений вышестоящих субъектов управления;
- инициативные, т.е. принимаемые самостоятельно на основе выявленных проблем, исходя из характера складывающейся обстановки и возникающих конкретных задач.

4. По юридическим свойствам управленческие решения подразделяются на нормативные, общезначимые, индивидуальные и смешанного характера:

- нормативными являются решения, которые содержат в себе нормы права. Нормативные решения в свою очередь подразделяются на императивные, т.е. содержащие строго обязательные предписания и диспозитивные, определяющие лишь общие правила поведения. Кроме того, можно выделить решения, носящие рекомендательный характер (например, указания и методические письма);

- общезначимые решения не содержат норм права. Они разрешают дела и вопросы управления, имеющие общее значение (например, решение об образовании или ликвидации того или иного подразделения в системе органов внутренних дел);

- индивидуальные решения разрешают конкретный вопрос управления. Они принимаются на основе нормативных решений и являются актами применения норм права (например, о назначении или освобождении от должности руководителей органов, служб, подразделений);

- решения смешанного характера содержат в себе как нормы права и разрешение вопросов общего значения, так и разрешение индивидуальных дел. Также решения принимаются по целому комплексу взаимосвязанных вопросов управления общего, частного, индивидуального значения.

5. По масштабности решаемых задач управленческие решения подразделяются на установочные, частные и оперативные.

Установочные решения рассчитаны на достаточно продолжительный период их реализации и включает в себя весь комплекс или основные направления организации деятельности органов внутренних дел. Это, например, нормативные акты органов внутренних дел, приказы руководителей органов внутренних дел, перспективные и годовые планы работы.

К частным относятся решения тактического характера: квартальные планы работы служб; различные виды социальных планов; проблемные планы (например, усиление борьбы с отдельными видами правонарушений), частные решения конкретизирующие сущность установочных управленческих актов.

Оперативные решения, как правило, направлены на выполнение неотложных задач, возникающих в процессе повседневной работы силами и средствами органов ОВД. К их числу относятся решения, связанные с организацией раскрытия правонарушений.

6. По сроку действия управленческие решения делятся на три вида решений:

- рассчитанные на определенный период времени (установочный приказ, план на год и др.);
- срок действия которых заранее не устанавливается, и они имеют силу до их официальной отмены (например, инструкции);
- прекращающие свое действие по мере их исполнения. Они часто принимаются в случаях, когда в момент их принятия предусмотреть конкретный срок их реализации не представляется возможным (например, решение о создании следственно-оперативной группы).

7. По форме выражения управленческие решения подразделяются на словесные и конклюдентные.

Преимущественно в органах внутренних дел решения выражаются посредством слов. Словесные решения могут быть письменными или устными. Письменное решение рассматривается как надлежащим образом оформленный письменный документ. Наряду с письменными решениями существуют устные (приказы, указания, распоряжения и т.п.). Чаще всего они применяются в процессе оперативного решения вопросов управления.

Управленческое решение может выражаться посредством определенных жестов, сигналов, знаков и других конклюдентных действий.

Резюмируя изложенное необходимо отметить, что рассмотренная нами классификация управленческих решений принимаемых в органах внутренних дел, позволяет раскрыть содержание и особенности различных видов решений, более детально рассмотреть их место и назначение в организации работы, определить особенности их информационного обеспечения, аналитического обоснования, процедуры подготовки и принятия.

Важное значение, для повышения качества управления в органах внутренних дел, имеет учет требований, предъявляемых к принимаемым в его процессе решениям [10, с.138].

1. Прежде всего, принимаемые управленческие решения в органах внутренних дел должны быть научно обоснованными. Это достигается соблюдением ряда условий:

- правильным отражением в решении объективных закономерностей общественного развития, влияющих на выбор проблем, нуждающихся в анализе;
- использованием полной и достоверной информации;
- системным подходом к обоснованию целей;
- применением научных методов исследования;

Научная обоснованность решений зависит от конкретности, т.е. знаний, опыта, классификации работников, подготавливающих и принимающих решение, их умение ориентироваться в разнообразных управленческих ситуациях, правильно оценивать обстановку.

2. Обязательным требованием является законность управленческих решений, понимаемая как строгая их направленность на реализацию положений закона.

Необходимо отметить, что принятие решения в пределах компетенции органа или его сотрудника - это не только их право, но и обязанность, вытекающая из той роли, которую они выполняют в системе управления. Органы МВД РК, их руководители и сотрудники несут ответственность за неправильное использование прав по принятию решений.

Решение должно быть издано по установленной форме и подписано надлежащими должностными лицами. Форма решения активно воздействует на содержание. Она побуждает субъекта управления с особой тщательностью подходить к решению дела.

3. Важным требованием является вариативность решения, т.е. возможность выбора оптимальных его альтернатив. Это не противоречит закону, поскольку он предполагает всестороннюю оценку субъектом управления конкретной обстановки и самостоятельное принятие им в рамках и на основе закона одного из нескольких возможных вариантов решения.

4. Условием эффективной управленческой деятельности и требованием, предъявляемым к каждому принимаемому решению, выступают его своевременность и конкретность.

Соблюдение своевременности предполагает обязательное обоснование целесообразности каждого решения с учетом реальных потребностей, оценки новизны целей и задач, выяснения ожидаемых последствий. Формальное же отношение либо игнорирование указанного требования приводят к бессмысленному росту невыполненных бумажных предписаний, дезорганизует управление. Эффективность решения, во многом зависит от определенности, конкретности, сформулированных в управленческом решении целей, задач, правил, правомочий, предписаний, разрешений, запретов, которые адресуются исполнителям. Соблюдение требования конкретности облегчает осуществление контроля за реализацией решения, повышает уровень его исполнительности.

5. Для правильности и обоснованности решений требуются полнота и достоверность используемых субъектом управления данных. При их сборе необходимо учитывать действие факторов, влияющих на получение достаточной и объективной информации.

6. Важным требованием, обеспечивающим обоснованность управленческих решений, является компетентность лиц, участвующих в их подготовке и принятии, т.е. всестороннее знание ими существа изучаемых вопросов.

7. Управленческое решение должно быть логичным, непротиворечивым, доступным для быстрого и правильного восприятия теми, кому оно адресуется.

3. СИСТЕМА ПЛАНИРОВАНИЯ, СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПЛАНОВ В ОВД

Основным средством реализации функции планирования в системе органов внутренних дел является план, представляющий собой специфическую разновидность управленческого решения. План является «документом комплексного характера, в котором закреплены стратегия и тактика деятельности на определенный период, уточнена тактика работы на отдельных этапах, а также сроки исполнения мероприятий» [11, с.172]. Составление плана обязательно предполагает детализацию общих целей применительно к конкретным условиям функционирования органа внутренних дел. Поэтому план как управленческое решение руководителя предусматривает конкретизацию отдельных этапов деятельности в соответствии с тенденцией развития оперативной обстановки. В плане обязательно находят отражение цели и задачи органа на предстоящий период, мероприятия, подлежащие выполнению для реализации поставленных целей и задач, последовательность их выполнения, сроки реализации, исполнители, а также способы контроля за выполнением запланированных мероприятий.

Схожесть планов с некоторыми управленческими решениями заключается в том, что они обладают общим алгоритмом реализации. Одновременно с этим план обладает отличиями от иных управленческих решений:

1. План является алгоритмом действий на конкретный период времени с одновременным указанием календарных дат всех его этапов. Некоторые управленческие решения, такие как организационный распорядительный акт, могут не содержать указания о сроках исполнения (например, инструкция, положение, наставление и др.).

2. План работы имеет табличную форму документа, которая содержит обычно ряд взаимосвязанных разделов. Управленческие

решения, как правило, имеют текстовую форму изложения содержания, состоящую из констатирующей и распорядительной частей.

3. План работы, в отличие от некоторых управленческих решений имеет более сложную процедуру разработки, согласования, утверждения и организации исполнения в силу того, что он определяет систему взаимодействующих мероприятий, выполняемых во взаимодействии различных служб и подразделений [12, с.119].

Планирование работы того или иного органа внутренних дел – это начальный этап управленческой деятельности этого органа. Одновременно с этим подготовленный план работы является одним из видов управленческих решений органа внутренних дел, имеющий свою специфику.

План работы ОВД должен составляться с обязательным учетом общих положений плана вышестоящего органа, детализировать эти общие положения применительно к конкретной обстановке, в которой функционирует та или иная система управления. Определение планом цели системы и средств их достижения, должны находиться в полном соответствии с требованиями Конституции, законов и основанных на них правовых актах, регламентирующих деятельность ОВД, регулирующих отношения, в которых одной из сторон выступают эти органы. Законность планов в значительной мере определяется их положительностью, которая означает, что планы могут и должны приниматься лишь субъектом управления, имеющим на это соответствующее право или основание.

Помимо указанных общих требований, планы ОВД, будучи специфической разновидностью управленческого решения, должны отвечать целому ряду требований, в значительной степени определяющих научный характер такой важной функции управления, как планирование. К этим требованиям относятся: научная обоснованность, актуальность, комплексность, стабильность, преемственность, реальность, напряженность, конкретность, своевременность.

Важнейшим из этих требований является научная обоснованность.

Научная обоснованность планов означает, что они должны исходить из глубокого всестороннего познания и учета как общих объективных закономерностей развития общества, так и частных их проявлений в сфере функционирования того или иного органа управления, из учета конкретных условий и реальных возможностей, ближайших и перспективных задач. В ОВД успех и эффективность такой субъективной деятельности, как планирование, всецело зависит от того, насколько глубоко, точно и всесторонне в планах учтены объективные тенденции, существующие в системе управления в целом (общие задачи, стоящие перед системой, условия ее функционирования, оперативная обстановка как состояние управляемой сферы, силы и средства управляющей системы и т.п.) в данный момент и объективные возможности их будущего развития.

Научность планов ОВД достигается:

- сбором достоверной и полной информации о системе управления;
- ее объективным и всесторонним изучением и оценкой-анализом;
- научным предвидением (прогнозированием) на основе анализа информации о состоянии системы управления в прошлом и настоящем, будущего ее состояния, что позволяет предусмотреть реагирование на ожидаемые изменения;
- использованием возможностей достижения науки и техники как в самом планировании, так и в осуществлении намеченных мероприятий [13, с.263].

Рассмотрим такое требование к планам как актуальность планируемых мероприятий.

Планы работы ОВД должны быть прежде всего направлены на разрешение важных, требующих безотлагательного решения вопросов охраны общественного порядка, профилактики правонарушений и борьбы с преступностью. От глубины аналитической работы и соответствующего определения задач органа во многом зависит действенность плана, его организующее влияние на работу всего органа. В то же время поверхностный, формальный учет оперативной обстановки не позволяет выделить основные

актуальные задачи органа, тем самым наметить меры к их решению. Планы представляют значительно большую ценность, если они нацеливают личный состав на непосредственное выполнение наиболее актуальных задач, представляют собой не просто перечень мероприятий, а цельную систему организационных мер, направленных на разрешение этих задач. Иначе говоря, практическая ценность плана во многом зависит от того, насколько правильно и своевременно в нем поставлены наиболее актуальные вопросы борьбы с преступностью, профилактики правонарушений и охраны общественного порядка.

Планы работы ОВД должны носить комплексный характер, способствовать решению различных управленческих задач не в отрыве друг от друга, а в тесной взаимосвязи. При этом уместно обратить внимание на необходимость планирования не только по направлениям работы отдельных служб, но и наиболее актуальным общим проблемам (например, внедрение в повседневную практику методов научной организации управления, специализация сотрудников, сокращение управленческого аппарата, профилактика правонарушений несовершеннолетних и т.п.), решение которых возможно совместными, скоординированными усилиями всех структурных частей системы управления.

Актуальность плана тесно связана со стабильностью, т.е. определенной устойчивостью, постоянством. Тщательно проведенный анализ оперативной обстановки, изучение возможностей самой системы управления, выдвижение обоснованных актуальных задач ОВД на планируемый период позволяют предвидеть возможные изменения в управляемой сфере и заранее предусмотреть необходимые меры реагирования. Таким путем можно избежать изменение планов в процессе осуществления, разработки планов дополнительных мероприятий, которые в ряде случаев не вызываются необходимостью и только затрудняют целенаправленную работу по выполнению основного плана, распыляют силы исполнителей.

Стабильность планов не исключает, а наоборот предполагает их преемственность, т.е. соответствие, согласованность с ранее

принятыми и не отмененными решениями (планами). Преемственность планов может находить выражение в переносе в ряде случаев в новый план невыполненных позиций, в связи с различными субъективными причинами. Однако, в основном, преемственность должна проявляться в соответствии любых планов объективному процессу развития системы правоохранительных органов, их задачам и целям, в подчинении частных, второстепенных интересов общим, главным для всего органа, текущих дел, целям и задачам перспективного плана. Естественно, что наиболее четко преемственность планов можно наблюдать при перспективном планировании мероприятий, направленных на разработку каких-либо сложных проблем, поэтапное решение которых находит отражение в текущих планах.

Преемственность планов один из важных показателей непрерывности осуществления планирования как управленческой функции.

Эффективность плана предполагает его достаточную напряженность, насыщенность мероприятиями, требующими для осуществления материальных, трудовых и временных ресурсов, позволяющих мобилизовать все силы личного состава на творческое решение стоящих перед ними задач. В обеспечении такой напряженности планов важную роль играет их рассмотрение, а в необходимых случаях и утверждение вышестоящим органом. Это сокращает возможность принятия явно «заниженных» планов, выполненной при неполной затрате сил и средств органа. В то же время в план работы органа не следует включать мелких, второстепенных вопросов деятельности отдельных служб. Эти вопросы могут и должны быть отражены в планах соответствующих служб, которые конкретизируют основные положения общего плана.

Планы работы ОВД должны быть конкретными. Данное требование означает, что в плане необходимо четко и ясно сформулировать задачи, стоящие перед органом, наметить мероприятия, которые будут выполняться составом, определить сроки исполнения каждого мероприятия и его конкретного исполнителя (ответственного за исполнение). Это достигается максимальной

четкостью формулировок, не допускающей двусмысленного толкования содержания плана, т.е. наиболее точным соответствием смысла форме его изложения.

Конкретность планирования характеризуется не только четкой формой изложения мероприятий, но и полнотой включения в план необходимых для решения конкретных вопросов.

Важным требованием, обеспечивающим успешное осуществление плана является своевременность его разработки. Достижение целей и задач, определенных планом, обязательно предполагает соответствующую подготовку, выделение необходимых сил и средств, их правильную расстановку и использование, что может быть обеспечено лишь при своевременном составлении плана и доведение его до исполнителей. Несвоевременный, с опозданием принятый план теряет свою актуальность, не дает возможность успешно подготовить его выполнение, эффективно организовать работу органа. Следовательно, общим правилом должно быть составление и утверждение плана работы правоохранительного органа заблаговременно, до начала планируемого периода.

Составление планов с учетом указанных выше требований позволяет рационально и эффективно организовать работу ОВД, принося их деятельность основной принцип научной организации труда – достижение наилучших результатов при минимальной затрате сил и средств.

Планирование ОВД своей деятельности на год или квартал называется текущим. В общей системе планов ОВД текущие планы занимают особое место. Длительное время они были по существу единственными планами организации работы аппарата управления. В настоящее время – это наиболее широко используемые планы. Их составляют во всех без исключения ОВД, во всех их структурных звеньях и подразделениях. Сроки действия текущих планов (один год, квартал) зависят от сложности выполняемых данным органом задач и соответственно от сложности его структурного построения.

Текущие планы работы, в основном, составляются на один год. Такой срок является наиболее приемлемым для перечисления аппаратов, имеющих в своем составе различные структурные

образования. Характер планируемых мероприятий, требующих для своего успешного выполнения, объединения усилий различных структурных подразделений, внедряемое в настоящее время планирование работы по решению отдельных наиболее существенных для деятельности ОВД проблем (борьба с правонарушениями несовершеннолетних, улучшение профилактики правонарушений и т.п.) сделали необходимым установление именно годовичного периода планирования и реализации планов. Составляемые на более короткое время планы этих аппаратов не позволяли бы из-за отсутствия резерва времени тщательно готовить и осуществлять намеченные мероприятия.

В квартальных планах предусматриваются мероприятия по выполнению поставленных перед ними задач по борьбе с правонарушениями и поддержанию общественного порядка. Квартальные планы конкретизируют и детализируют основные положения текущих годовых планов вышестоящих аппаратов применительно к конкретной обстановке и характеру деятельности того или иного органа. Однако, включаемые в них мероприятия не должны воспроизводить содержание годового плана вышестоящего органа. Они должны быть основой для квартальных планов, служить базой для разработки конкретных мероприятий, в определенной обстановке.

Содержание и структура текущих планов различных по характеру деятельности ОВД и не может быть совершенно одинакова.

В то же время любой план по своему содержанию должен обязательно содержать в себя обязательные компоненты (см. Рис.15).



Рис.15 –Обязательные компоненты плана

В условиях реформирования и совершенствования органов внутренних дел особенно остро ощущается необходимость в перспективном, рассчитанном на длительный период, планировании функционирования социальных систем управления, в том числе и ОВД.

Подобное планирование должно опираться на точный учет общественных потребностей, на научные прогнозы, на всесторонний анализ и оценку различных вариантов решений как в настоящее время, так и в будущем.

Перспективное планирование как одна из важнейших функций управления неразрывно связана с прогнозированием социально-экономических процессов, выявлением тенденции их развития. Оно может рассматриваться как конкретизация прогнозирования в пространственно-временных характеристиках, как определение конкретных средств достижения поставленной цели. Прогнозирование очень важно для определения наиболее эффективных путей совершенствования деятельности ОВД.

Перспективный план представляет собой программу развития всего общества или каких-либо его структурных элементов на более или менее длительный период.

Следовательно, одно из отличий перспективного плана от текущего (годового, квартального) заключается в сроках, на которые он разрабатывается. Сроки перспективного планирования могут быть различными. Они зависят от цели разрабатываемого плана, от особенностей объекта и субъекта управления, наличия у последнего возможностей решать поставленные долгосрочные задачи и т.д.

Перспективные планы отличаются от текущих и качественно. Поскольку задача перспективного планирования – организация развития общества и его структурных элементов на длительный период, то соответствующие планы, определяющие стратегические, долгосрочные цели деятельности системы, должны быть основаны на глубоком научном анализе разнообразия информации и прогнозе, который в свою очередь базируется на изучении наиболее вероятных изменений в социально-экономическом развитии общества.

В связи с этим в перспективных планах должны находить отражение мероприятия, рассчитанные на длительное время, на решение конкретных социальных и экономических задач. Естественно, что для этих мероприятий характерна меньшая степень конкретности, чем для мероприятий текущих планов.

Особенностью перспективных планов ОВД является также их большая направленность на решение организующих проблем, вопросов совершенствования управления, форм и методов работы, улучшение кадрового состава, внедрение специализации и т.п. В конечном счете все эти мероприятия осуществляются в целях укрепления правопорядка, однако конкретно решенные вопросы борьбы с преступностью находят свое отражение в текущих планах ОВД.

Перспективное планирование в органах внутренних дел – это целенаправленная деятельность по составлению на длительное время (в соответствии с научно-обоснованным прогнозом преступности, задачами конкретного органа, его силами и средствами) системы заданий, определяющей последовательность, порядок, сроки

выполнения комплекса мероприятий по совершенствованию борьбы с преступностью и охраны общественного порядка [14, с.65].

Особенности деятельности ОВД, многообразие и сложность решаемых ими задач, постоянно меняющиеся внешние условия их функционирования вызывают, особенно в последние годы, необходимость активного поиска и широкого использования практическими работниками новых форм и методов управления, в том числе и разнообразных специальных планов.

В отличие от общих (более правильно-общесистемных) планов, ставящих на плановую основу всю внутриорганизационную и оперативно-служебную деятельность ОВД в том или ином календарном периоде (год, квартал), специальные планы служат решению конкретных задач по мере их возникновения и не связаны заранее определенными временными рамками. Разработка таких планов имеет целью обеспечить выполнение отдельных задач, разовых мероприятий, требующих, как правило, проведения скоординированных действий различных служб, подразделений, сотрудников ОВД, а также и иных государственных органов и общественных организаций.

Специфика специальных планов определяется обстоятельствами, вызывающими необходимость разработки ОВД этих планов, и их классификацией, являющейся непременным условием всякого научного познания.

Классификация специальных планов ОВД может проводится по различным основаниям. В зависимости от повторяемости тех или иных обстоятельств, вызывающих необходимость решения каких-либо аналогичных задач, специальные планы можно подразделить на планы разового и многократного использования [15, с.41].

Планы разового использования представляют собой перечни мероприятий по решению разнообразных конкретных задач, возникающими перед ОВД в практике их работы. Специфика любой такой задачи требует самостоятельного плана для успешного решения каждой из них. К названным планам относятся планы, направленные на выполнение новых законов, реализацию директивных указаний правительства по вопросам деятельности ОВД. Эти планы

разрабатываются ОВД (в ряде случаев совместно с иными государственными органами) на срок, оставшийся до конца текущего планового периода. В следующем же плановом отрезке времени (год, квартал) мероприятия по выполнению, например, законов, директив включаются в общие планы ОВД.

Содержание данных планов разового использования определяется задачами, поставленными в конкретных директивных указаниях: усиление борьбы с преступностью в целом или с отдельными видами правонарушений.

Значение специальных планов трудно переоценить, их разработка является обязательным условием реализации директивных указаний в конкретных условиях функционирования ОВД. Они мобилизуют личный состав на выполнение задач, четко определяют место и роль каждого сотрудника.

На сегодняшний день к специальным планам относятся следующие:

- «Гонг» - специальный план, разрабатываемых с целью пресечения массовых беспорядков в городах и иных населенных пунктах;
- «Коргау» - специальный план по совместным действиям дежурных частей и нарядов МВД при возникновении ЧС в зонах расположения центральных госорганов власти;
- «Поток» - план, разрабатываемый на случай массового перехода беженцев из сопредельных государств на территорию Республики Казахстан;
- «Астана» - план по охране и обороне охраняемых объектов г.г. Астаны и Алматы;
- «Камал» - специальный план по обороне административных зданий ОВД;
- «Стихия» - план по гражданской обороне ОВД;
- «Перехват» - специальный план по поисково-заградительным мероприятиям, связанным с задержанием автотранспорта;
- «Сирена» - план, вводимый в случае задержания, скрывшихся вооруженных преступников, совершивших тяжкие уголовные правонарушения;

- «Вулкан» - план по взаимодействию ОВД с подразделениями УИС при ЧС на объектах УИС;

- «Антитеррор» - специальный план по проведению антитеррористических операций;

- «Дабыл» - план, вводимых при захвате воздушного судна.

Корректировки планов происходят:

- при численности изменения л/с более 20%;

- при изменении маршрутов выдвижения и дислокации пунктов управления и т.д.;

- после выявления недостатков инспекторскими проверками, КШУ, ТСУ, тренировок;

- ежеквартально.

Специальные оперативные планы должны включать в себя:

- состав ОШ;

- первоначальные действия ОШ;

- состав и задачи рабочих групп;

- расчет оперативных групп;

- численность групп;

- сведения об оснащенности подразделений;

- расчет сводного отряда ГОРОП вне населенного пункта.

В ОВД разрабатываются также комплексные планы профилактики правонарушений. Срок действия таких планов (один-три года) устанавливаются исходя из уровня управления, конкретных целей и, соответственно, возможностей реализации планируемых мероприятий.

Планы многократного использования, разрабатываемые в виде итоговых, представляют собой перечни мероприятий по решению постоянно или периодически повторяющихся задач. К ним относятся:

- планы ОВД по обеспечению общественного порядка при проведении праздников и спортивных мероприятий.

- ситуационные планы мероприятий по охране общественного порядка в так называемых гипотетических случаях.

В плане многократного использования (типовые планы) включаются мероприятия, направленные на выполнение только отдельных конкретных задач, возникающих (или могущих

возникнуть) перед ОВД в связи с изменением оперативной обстановки, ее существенным осложнением.

Предусмотреть заранее, когда возникнут подобные ситуации, как правило, невозможно, но нужно быть готовым к их успешному решению.

В типовых планах предусматривается: проведение неотложных мероприятий (с определением их перечня для конкретной ситуации) 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.

В планах последовательно излагаются конкретные обязанности всех должностных лиц из числа дежурной службы, оперативных групп, а также порядок оповещения личного состава, способы связи и взаимодействия с подчиненными. В каждом типовом плане предусматривается порядок его ввода в действие и определяются конкретные должностные лица ОВД, имеющих право начинать реализацию намеченных мероприятий.

Типовые планы, являясь своеобразной программой действий в конкретно сложившейся ситуации, позволяют сотрудникам своевременно и четко выполнить все необходимые мероприятия по ликвидации чрезвычайных происшествий и их последствий. Наличие схем и карт помогает дежурному наряду быстро сориентироваться в обстановке, определить имеющиеся в его распоряжении силы и средства, передислоцировать их с целью наиболее эффективного использования.

Содержание и структура планов различных по видам (текущие, перспективные, специальные), а также планов различных по характеру деятельности правоохранительных органов не могут быть одинаковыми. В то же время при планировании аналогичной работы целесообразно придерживаться единой структуры, которая, во-первых, более четко отражает содержание плана, во-вторых,

значительно облегчает работу по его составлению и, в третьих, создает благоприятные условия для сравнительной оценки результатов выполнения плана.

Не касаясь содержания и структуры специальных планов, целевое назначение и характер которых определяют необходимость их рассмотрения при изучении деятельности органов в особых условиях, а также перспективных планов, остановимся на содержании и структуре наиболее широко распространенных в органах внутренних дел текущих планов. При планировании на год необходимо придерживаться единой структуры, позволяющей четко определить общие направления деятельности на предстоящий год, а затем конкретизировать их применительно к сложившейся обстановке и соответствующим задачам в квартальных планах отдельных служб и подразделений [16].

В преамбуле текущего годового плана необходимо кратко, но достаточно четко и ясно изложить выводы из анализа оперативной обстановки, сложившейся на обслуживаемой территории к моменту составления плана, с учетом изменений в социально-демографической характеристике населения, состояния, динамики и структуры преступности, состава лиц, совершающих правонарушения.

Кроме того, должны быть оценены имеющиеся силы и средства, уровень организаторской и оперативно-служебной деятельности, наиболее характерные недостатки в работе, их причины. Все это позволяет руководителю определить общие пробелы, направления в работе, на которые необходимо обратить основное внимание в планируемый период, сформулировать во вводной части плана общие задачи органа на последний год.

В разделе «Организационные мероприятия» планируется проведение служебных совещаний и конференций по проблемным вопросам, линиям служб с участием представителей других ведомств; оперативных учений, семинаров, сборов по обучению кадров. Здесь предусматриваются мероприятия по внедрению специализации, изучению и распространению передового опыта.

Важное место в этом разделе плана должны найти вопросы улучшения руководства ОВД, повышения уровня их организаторской работы; оказание практической помощи службам и органам в борьбе с преступностью и охране общественного порядка; организация четкого взаимодействия между службами, а также с другими правоохранительными органами и т.д.

В разделе «Профилактика правонарушений» должны найти отражение следующие вопросы: организация профилактических мероприятий; меры по устранению причин и условий, способствующих совершению наиболее распространенных уголовных или административных правонарушений, в том числе грабежей, разбоев, краж, правонарушений в сфере быта. Развитие и внедрение средств охранной сигнализации. Организационные меры по усилению борьбы с преступностью, предупреждению правонарушений среди несовершеннолетних, лиц, ранее судимых.

Охрана общественного порядка, в том числе при проведении массовых мероприятий. Повышение эффективности работы кадров ОВД. Комплексные оперативно-профилактические отработки городов и населенных пунктов со сложной оперативной обстановкой.

Совершенствование работы участковых инспекторов полиции. Контроль за деятельностью по профилактическим учетам.

В разделе «Раскрытие и расследование правонарушений, розыск преступников» включает в себя организационные меры, направленные на обеспечение своевременного и полного выявления, раскрытия и расследования правонарушений, розыск скрывшихся преступников. Организация работы следственно-оперативных групп, меры по усилению взаимодействия органов, служб и подразделений ОВД. Документирование преступной деятельности организованных групп в сфере экономики.

Раскрытие правонарушений прошлых лет. Контроль за расследованием уголовных дел. Внедрение автоматизированных оперативно-розыскных и информационно-справочных учетов.

Раздел «Работа с кадрами» предусматривает организационные меры по отбору и обучению кадров, сокращению некомплекта и текучести, созданию устойчивого профессионального ядра.

Укрепление дисциплины и законности. Обеспечение социальной и правовой защищенности личного состава, развитие наставничества. Аттестация сотрудников, отбор в учебные заведения.

Раздел «Материально-техническое обеспечение, финансовая деятельность и производственно-хозяйственная деятельность» отражает вопросы разработки и утверждения планов финансово-хозяйственной работы органа на предстоящий период, рассмотрение и утверждение проектно-сметной документации по строительству служебных и хозяйственных объектов, жилых зданий и т.п.

Действенность любого плана в значительной мере зависит от внешней формы его выражения. Форма плана помимо общей внутренней структуры, отражающей его содержание, включает в себя необходимые реквизиты, т.е. совокупность формальных элементов, отсутствие которых лишает документ юридической силы. Четкая структура, выделение определенных разделов плана, их последовательность имеет немаловажное значение. Правильное построение плана позволяет сосредоточить внимание личного состава на решение главных, наиболее актуальных проблем, стоящих перед ОВД. Единая структура планов делает их наиболее стабильными, облегчает их исполнение, дает исполнителям ясное представление о конечной цели плана, способствует осуществлению действенного контроля за исполнением намеченных мероприятий.

Обязательными реквизитами любого плана является само наименование документа, отметки о месте и времени его составления и утверждения, подписи лиц, составивших и утвердивших план.

План, составленный грамотно, с соблюдением всех установленных реквизитов, с перечнем конкретных исполнителей и сроков исполнения намеченных мероприятий, более четко выражает направление деятельности и путь решения стоящих перед ОВД проблем.

Одной из важнейших предпосылок рационального использования служебного времени является личное планирование работы сотрудниками ОВД. Содержанием его (этого вида планирования) является определение перечня мероприятий, подлежащих выполнению в плановом периоде, последовательности

их осуществления и объективно необходимых затрат времени на их выполнение.

Личное планирование способствует обеспечению ритмичности работы, устранению непроизводительных затрат времени, связанных с вынужденными перерывами в работе, обеспечению оптимального режима труда сотрудников. Оно является условием полного, своевременного и наиболее эффективного выполнения текущих и специальных планов ОВД и их подразделений, обеспечивает самоконтроль и повышает действенность контроля со стороны соответствующих субъектов управления.

Процесс разработки личного плана можно представить как состоящий из трех стадий: определение перечня мероприятий (работ) подлежащих выполнению; определение времени выполнения работ; составление (оформление) плана [17, с.92].

Качественное выполнение первых двух стадий предполагает предварительное осуществление учета и анализа выполняемых работ и затраченного на них времени. Такой учет и анализ позволяет вскрыть существующую структуру трудовых процессов, ее особенности в определенное время, в конкретные рабочие дни; изучить фактический расход времени сотрудников на выполнение тех или иных трудовых операций; выявить причины его нерационального использования; выявить непроизводительные затраты рабочего времени, непропорциональное его расходование на реализацию различных функциональных обязанностей.

Для того, чтобы получить объективные и полные данные по указанным и другим вопросам, необходимо производить изучение выполняемых работ и затрат времени на их выполнение в масштабах, исключающих случайность; учитывая все выполненное в течении рабочего дня (недели, месяца) работы, даже требующие незначительных затрат времени, так как в совокупности эти затраты могут оказаться весьма существенными.

Наиболее распространенным и приемлемым методом учета является само фотографирование. Пользуясь этим методом, сотрудник записывает или отмечает условными символами все

выполненное им в течении дня работы и фиксирует время начала и окончания каждой из них.

В зависимости от выполнения функций характера служебной деятельности и конкретной цели изучение учета может осуществляться по укрупненным позициям либо по мелким операциям. Он может быть ежедневным и еженедельным. Анализ результатов учета заключается в группировке выполненных работ за день (неделю, месяц) и затраченного времени на их выполнение и в определении удельного веса той или иной работы в общем трудовом процессе. Для группировки могут быть использованы различные признаки выполняемых работ. Их выбор во многом обусловлен характером функциональных обязанностей сотрудника (его должностным положением) и конкретной целью проводимого изучения структуры трудового процесса.

Для руководителей и их подразделений, а также для оперативного и инспекторского состава аппаратов управления отраслевых служб (полиции) может представлять интерес выявление структуры затрат времени и объема выполняемых работ в сфере внутреннего управления и в сфере внешней деятельности органа (подразделения). Следовательно, в качестве классификационного признака могут быть избраны функции (основные, обеспечивающие, общее руководство).

При осуществлении анализа выполняемых работ и затрат времени на их выполнение, могут использоваться помимо логических, статистические и графические методы. С помощью статистических методов определяется удельный вес затрат времени на определенные виды работ в общем фонде рабочего времени. Применение графических методов связано с использованием условных символов для обозначения различных видов работ, по которым удобно вести группировку.

Проведенный анализ выполненных работ и затраченного времени позволяет рационально планировать будущую работу с учетом времени, реально необходимого для ее выполнения.

Планирование личной работы на месяц (неделю), на день может осуществляться в разнообразных формах. Причем от формы плана

зависит его реальная способность служить средством рационализации труда. Практике известны самые различные формы, но их выбор должен зависеть не только от «вкуса» планирующего, сколько от характера его работы. При выборе формы следует руководствоваться двумя требованиями: удобство составления и удобство пользования. В выборе той или иной формы поможет анализ достоинств и недостатков.

Перекидные календари – наиболее простая форма, не требующая подготовительных работ, специального оформления. Календарь содержит информацию о датах и днях недели. Однако использование обычного перекидного календаря для ежедневного, а тем более для еженедельного и ежемесячного планирования сопряжено с рядом неудобств. Во-первых листы календаря часто содержат ненужную информацию для планирования (восход, заход солнца, долгота дня, различные иллюстрации и т.д.), в результате чего остается очень мало места для производства необходимых записей. Во-вторых календарь не содержит часовой сетки, поэтому бывает сложно правильно определить и зафиксировать время выполнения той или иной работы. Далее, если мероприятие, запланированное на данный день, не выполнено, приходится переписывать на следующий день, иначе возникает опасность его невыполнения.

Использование этой формы затрудняет осуществление анализа работ, выполненных за неделю, квартал, месяц.

Обычная тетрадь для составления плана несколько удобнее, так как имеется больше места для производства записей, ее можно взять с собой на совещание, чтобы записать полученные задания и сроки их исполнения, и т.п. Однако, отсутствие дат, дней недели, часовой сетки требует предварительной работы по ее оформлению. Сохраняет она и многие недостатки, присущие календарю.

Оргблокнот (еженедельник) выгодно отличается от рассмотренных средств наличием указанных дат, дней недели, часовой сетки и соответствующих граф (например «куда позвонить», «кого вызвать», «где быть» и др.). Однако, он не позволяет избежать необходимости производства повторных записей при невыполнении намеченной работы в соответствующий день.

Все рассмотренные формы мало пригодны для планирования работы на длительные сроки (месяц, неделю). При возникновении необходимости выполнения какой-то работы в перспективе или даже в ближайшие дни сотрудник не имеет возможность определить конкретный день и час ее выполнения. Следовательно, возникает необходимость составлять перечень дел на месяц (неделю), а затем заносить эти дела на соответствующие листы календаря, тетради или оргблокнота. Подобных неудобств позволяет избежать использование для ежемесячного и ежедневного планирования оперативной картотеки. Простейшая картотека представляет собой ящик, каждая из которых имеет свой номер, соответствующий числу месяца. Мероприятия, подлежащие выполнению в наступающем месяце, записываются сотрудником на отдельные карточки, которые с учетом сроков их исполнения, загруженности тех или иных периодов месяца помещаются в соответствующие ячейки первого раздела. Если конкретную дату исполнения планируемого мероприятия пока определить нельзя, карточка с записью этого мероприятия помещается во второй раздел картотеки. При этом отпадает необходимость составлять отдельный перечень дел на месяц.

В процессе работы появляются новые задания, не планируемые в начале месяца дела. Сотрудником на возникающие текущие работы заполняются карточки, которые вливаются в соответствующие ячейки картотеки. При этом не возникает сложности в определении конкретного, наиболее удобного дня и времени выполнения возникающей работы.

Картотека обеспечивает наглядность структуры, каждого рабочего дня (его предполагаемая загруженность, выполнение работ на месте или отсутствие сотрудника в связи с выездом на совещание и т.п.), исключает возможность ошибочного планирования на одно время двух или более мероприятий.

Чистые карточки сотрудник всегда имеет при себе, что позволяет ему записать на карточку мероприятие, спланированное вне служебного кабинета (на совещании, на территории и т.п.) и придя на рабочее место, поместить карточку в соответствующую ячейку картотеки.

Периодическое обращение ко второму разделу картотеки предупредит сотрудника о необходимости выполнения тех мероприятий, срок реализации которых не был точно определен в начале месяца.

По окончании месяца сотруднику легко проанализировать характер выполняемых работ. В целях полноты такого анализа он может наносить на карточки те работы, которые не планировались, но выполнялись в течении дня и помещать эти карточки в соответствующие ячейки. Указание на каждой карточке времени, в течении которого выполнялась работа, позволит проанализировать структуру затрат служебного времени в течении дня, недели, месяца. Карточки прошедшего месяца легко группируются сотрудниками по критериям, зависящим от характера вопроса, ответ на который желает получить сотрудник в результате анализа.

Таким образом, система планирования оперативно-служебной деятельности в ОВД формируется в строгом соответствии с законодательством и подзаконными правовыми актами. Она должна учитывать требования, изложенные в управленческих решениях вышестоящих субъектов управления, конкретизировать их применительно к складывающейся оперативной обстановке, а также основываться на объективной оценке эффективности функционирования служб и подразделений МВД РК.

Планированию работы в ОВД должно уделяться особое внимание, поскольку от него во многом зависят конечные результаты тех или иных направлений деятельности ОВД. Однако нельзя забывать о том, что сам по себе план работы еще не обеспечивает эффективности соответствующей деятельности и не является ее гарантом. Необходимо учитывать и специфику деятельности ОВД - зачастую непредсказуемая оперативная обстановка не позволяет строить надежные и далеко идущие планы, а возникновение непредвиденных ситуаций может внести свои коррективы. Поэтому при выполнении планов формальный подход недопустим, а сами планы в органах внутренних дел должны составляться таким образом, чтобы всегда иметь возможность действовать по сложившейся ситуации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог, отметим, что каждый сотрудник органов внутренних дел должен начинать свою деятельность с планирования рабочего времени. В рамках данной лекции мы рассмотрели вопросы, связанные с понятием и сущностью планирования, с методикой личного планирования, а также вопросы, касающиеся составления планов, их структуры и значения для ОВД.

Так, социальное управление призвано обеспечить сознательную целенаправленную, а следовательно, и заранее спланированную деятельность людей. Постановка же цели, в основе которой всегда лежат, с одной стороны, потребности субъекта, а с другой – объективные возможности их удовлетворения, в любом случае предполагает определение, хотя бы в самой общей форме, средств ее достижения. Планирование заключается в выработке целей той или иной коллективной деятельности, в определении конкретных действий, направленных на их достижение. Каждая система управления решает их посредством принятия управленческих решений. Следовательно, подготовка, принятие и организация исполнения управленческого решения может рассматриваться не только как главная стадия процесса управления, но и как основное средство достижения целей управления.

Список рекомендуемой литературы:

1. Чекалина М.А. Принципы стратегического планирования на предприятии // Вестник ОГУ, 2009. № 2. – с.83-89.
2. Акимов В.Г. Основные направления предупредительной деятельности органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России, № 1. – 2018. – с.184-187.
3. Чараева М.В. Организация системы бизнес-планирования на предприятии как основа выработки и принятия рациональных управленческих решений // Финансовые исследования, № 1. – 2008. – с.42-47.
4. Основы управления и делопроизводство в органах внутренних дел: учебное пособие / В.В. Кардашевский; А.А.

Морукова; Ю.Н. Сосновская и др. – М.: МосУ МВД России имени В.Я. Кикотя, 2013. – с. 90-92.

5. Уткин Э.А. Стратегическое планирование. М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем»; издательство «ЭКМОС», 1998.

6. Петрова О. В. Методы принятия управленческих решений / О.В. Петрова // Приоритетные направления развития современной юридической науки: сб. тезисов и статей междунар. науч.-практич. конф. / ред. кол. Г.М. Калашников, Д.В. Кайргалиев, Е.А. Тришкина. – Ульяновск, 2019. – С. 94–99.

7. Основы управления в органах внутренних дел. Учебник/ Под общ. Ред. А.П. Коренева. – М.: Московский университет МВД России, Издательство «Щит-М», 2003. – 396 с.

8. Кильмашкина Т. Н. Управленческое решение: сущность, классификация, предъявляемые требования / Т. Н. Кильмашкина // Труды Академии управления МВД России. – 2018. – № 2 (46). – С. 28–33.

9. Управленческие решения в органах внутренних дел: теоретические и методологические аспекты: монография / И.Ф. Амельчаков. Т.В. Голева. – Белгород: БелЮИ МВД РФ им. И.Д. Путилина, 2018. – 104 с.

10. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций. – 3-е изд., перераб. и доп. / под ред. В.Г. Булавчика. – СПб.: ООО «Р-КОПИ», 2016. – 164 с.

11. Бугель Н.В. Основы управления в органах внутренних дел. Учебник. – Москва, 2009. – 239 с.

12. Бавсун И.Г. Документирование управленческой деятельности в органах внутренних дел: учебно-методическое пособие / И.Г. Бавсун. – Омск: Образование Информ, 2017. – 100 с.

13. Шушаева Т.А. Принцип научности как основание прогнозирования в правотворческой деятельности // Вестник экономики, права и социологии, № 4. – 2015. – с.263-267.

14. Основы управления в органах внутренних дел: учебник для вузов / А.Г. Маркушин, В.В. Казаков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 270 с.

15. Абдурахманов А.А. Правовые акты управления в деятельности органов внутренних дел. Учебное пособие. – М: ВНИИ МВД России, 2005. – 74 с.

16. О некоторых вопросах Системы государственного планирования в Республике Казахстан. Приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан от 19 февраля 2018 года № 64.

17. Основы управления органами внутренних дел. Методические указания под ред. Безрядиным Д.Н. – М., 2008.

Вопросы для самоконтроля:

1. Раскройте понятие и содержание управленческого решения. Перечислите требования, предъявляемые к управленческим решениям и способы их обеспечения.

2. Приведите классификацию управленческих решений в ОВД.

3. Раскройте порядок подготовки и принятия управленческих решений в ОВД.

4. Раскройте понятие и значение планирования работы в ОВД.

5. Охарактеризуйте систему планирования в ОВД. Назовите основные требования, предъявляемые к планам работы ОВД.

ТЕМА 8. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И КООРДИНАЦИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОВД

ПЛАН:

1. Понятие, сущность и значение взаимодействия.
2. Виды и формы взаимодействия.
3. Координация в деятельности ОВД.

При изучении данной темы обучаемые должны:

знать сущность и значение взаимодействия, виды и формы взаимодействия, а также его принципы; определение взаимодействующих сторон в правоохранительной деятельности;

уметь определять направление работы взаимодействующих субъектов при получении сообщений о правонарушениях; выделять наиболее рациональные организационно-управленческие формы взаимодействия; анализировать и правильно толковать научно-практические принципы и формы взаимодействия;

овладеть методами организации процесса внутреннего взаимодействия между подразделениями ОВД.

ВВЕДЕНИЕ

Разработка научной основы предупреждения, выявления, пресечения и профилактики правонарушений в настоящее время предполагает не только совершенствование форм и методов служебной деятельности, но и оптимизацию управленческой работы всех подразделений органов внутренних дел. Такая постановка вопроса позволяет изучать замысел управленческих решений по реализации основных задач, стоящих перед органами внутренних дел, механизм их реализации, а также выявлять субъективные причины неисполнения либо неэффективного исполнения этих решений.

Управленческая работа, как любая социальная деятельность, основывается на распределении в ней ролей (например, организатора и исполнителя либо двух соисполнителей), что позволяет ученым классифицировать ее виды по субъектно-объектным отношениям.

Содержание этой деятельности отражает взаимосвязь материальных, интеллектуальных, духовных, субъективных, объективных явлений и закономерности человеческого поведения.

Эффективность работы органов внутренних дел напрямую зависит от достижения целей их функционирования, которое в решающей мере зависит от качества управления. Но как быть в случае отклонения от таких целей? Если в ходе решения оперативно-служебных задач, даже объединенных единым управленческим замыслом (планом, приказом), не удастся достичь желаемого результата. Именно поэтому, необходима организация взаимодействия в работе ОВД, которая обуславливается следующими обстоятельствами:

- совпадением целей и задач субъектов управления;
- различием в их компетенции;
- возможностью и необходимостью использования имеющихся сил, средств и методов работы;
- функционированием в сходных условиях при направленности деятельности на один и тот же объект управления.

И здесь основной проблемой является субъективный фактор, который всегда необходимо учитывать, если мы имеем дело с совокупностью интересов взаимодействующих сторон по достижению определенных целей.

В обобщенном виде дефиниции взаимодействия в ОВД сводятся к согласованности действий по общим задачам, направлениям и времени на основе строгого соблюдения законов и иных нормативных правовых актов. Оно осуществляется в формах согласования планируемых мероприятий, их совместной разработки и исполнения, оказания взаимной помощи, обмена информацией и т.д.

В рамках данной лекции мы рассмотрим понятие, сущность взаимодействия, его принципы, а также виды и формы взаимодействия в ОВД, координация в деятельности ОВД.

1. ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

При анализе основ управления нами было обращено внимание на то, что это сложный многогранный процесс, который осуществляется в рамках постоянного взаимодействия субъектов управленческой деятельности (подразделений, отдельных должностных лиц).

Необходимость взаимодействия объективно предопределена необходимостью в совместной (коллективной) деятельности людей для решения насущных проблем своего существования.

В Толковом словаре русского языка понятие «взаимодействие» разъясняется как происходящее от слова «взаимный», которое означает «воздействие друг на друга» обоюдное, круговое. В обобщенном виде этот термин, по мнению С.М. Ожегова, следует понимать как взаимную связь двух явлений, взаимную поддержку [1].

В словаре В.И. Даля термин «взаимодействие» трактуется как происходящий от слова «взаимный», которое в русском языке означает «воздавать друг другу, равно отвечать, оплачивать, оказывать добро или зло, какое от кого принял, взаимное содействие предметов, обоюдное, круговое [2].

Понятие «взаимодействие» с позиций различных отраслей знаний имеет разные толкования [3, с.12]. Обратимся к некоторым из них.

К примеру, в философии взаимодействие выступает как универсальная форма движения развития, определяющая существование и структурную организацию любой материальной системы.

В социологии взаимодействие рассматривается как общение двух лиц или общностей, в котором систематически осуществляется их воздействие друг на друга.

В науке социального управления взаимодействие выступает в качестве одного из элементов организации управления как самостоятельная функция направленного воздействия, осуществляемого для достижения конкретной цели.

Все организованные системы, в том числе и органы внутренних дел, в той или иной мере закономерно связаны между собой с учетом их целей и задач функционирования.

В ст.13 Закона РК «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» обозначено, что органы внутренних дел при выполнении возложенных на них задач осуществляют взаимодействие с другими государственными органами, физическими и юридическими лицами. В ч.4 указанной статьи закреплено, что «...в целях повышения доверия населения к деятельности органов внутренних дел осуществляется взаимодействие с институтами гражданского общества и применяется система общественного контроля. Для осуществления общественного контроля в соответствии с законодательством Республики Казахстан образуются общественные наблюдательные комиссии и Общественный совет» [4].

Взаимодействие представляет собой деятельное проявление (в соответствии с нормами действующего законодательства) субъектов (участников) взаимодействия — системного образования, согласованное по цели, основанное на кооперации, деловом сотрудничестве и взаимопомощи в интересах решения их общих задач.

Необходимость взаимодействия в системе ОВД обусловлена:

- объективной потребностью взаимодействия как между элементами внутри самой системы, так и всей системы с внешней средой функционирования;
- комплексным характером задач, стоящих перед ОВД;
- высокой степенью распространенности уголовных и административных правонарушений и единством задач в борьбе с ними всех подразделений ОВД;
- особой сложностью и специфичностью деятельности по решению правоохранительных задач;
- различием методов и форм деятельности субъектов взаимодействия при решении общих задач;
- несовпадением географии правонарушений и мест проживания нарушителей с границами оперативного обслуживания территориальными ОВД;
- необходимостью мобильного использования сил и средств органом внутренних дел;
- устранением дублирования в решении общих задач;

- экономией затрат сил, средств и времени;
- наиболее эффективным использованием ресурсов по своевременному обнаружению, предупреждению и раскрытию правонарушений, розыску нарушителей, преступников, без вести пропавших и др. [5, с.74].

Роль взаимодействующих сторон в решении указанных задач различна, но каждая из них объективно необходима.

Можно выделить следующие принципы взаимодействия:

1) соблюдение законности. Соответствие деятельности ОВД требованиям закона и подзаконных правовых актов находит свое выражение в социальном и правовом статусе взаимодействующих субъектов, в уровне и порядке правового регулирования, в условиях реализации нормативно-правовых предписаний, в наличии и действенности гарантий обеспечения законности;

2) сотрудничество - должно служить интересам всех участников взаимодействия, т.е. разрешаемые вопросы не должны противоречить интересам партнера;

3) принцип организации взаимодействия. Объективно присутствует с момента принятия решения о взаимодействии и предполагает упорядоченность и согласованность действий в соответствии с установленными правилами и процедурами, соотносится с понятием и содержанием обнаружения, пресечения, раскрытия и расследования правонарушений;

4) принцип планирования взаимодействия — один из определяющих в системе организации и управления взаимодействием. Планирование может одновременно рассматриваться и как самостоятельная форма взаимодействия;

5) принцип информационного обеспечения взаимодействия (взаимный регулярный обмен информацией в целях интенсификации совместной и согласованной работы, выбора оптимального решения и исключения дублирования действий);

6) комплексное использование сил и средств ОВД;

7) стремление к постоянному и устойчивому сотрудничеству;

8) разграничение компетенций с ясным представлением своих непосредственных задач с тем, чтобы взаимодействующие стороны не выполняли одну и ту же работу одними и теми же методами;

9) солидарная ответственность участников за своевременность и качество результатов совместной (согласованной) работы;

10) поддержание атмосферы доверия, сотрудничества, уважения, доброжелательности и взаимной помощи при решении вопросов, представляющих взаимный интерес [6, с.147].

Указанные принципы действуют не изолированно, а согласованно, системно. Совместные усилия должны быть направлены на поиск наиболее оптимальных, целесообразных, юридически правильных вариантов разрешения возможных ситуаций.

Анализ различных работ, раскрывающих взаимодействие в ОВД, позволил выделить наиболее общие признаки данного явления.

Прежде всего, необходимо отметить, что взаимодействие — это согласованная деятельность различных субъектов, осуществляющих совместные действия.

Реализуемые в рамках взаимодействия совместные действия должны носить согласованный характер, то есть согласовываться всеми участниками этого взаимодействия.

Согласованность как основной, необходимый признак взаимодействия коренным образом влияет на совместные действия, объединяя их в единое целое — систему. Выступая в значении некоторого качества или состояния, согласованность предполагает ряд соответствующих действий, в результате которых достигается это качество. К таким действиям в первую очередь следует отнести согласование совместных действий различных субъектов по целям, месту и времени их осуществления.

Кроме того, согласованность предполагает использование общих или дополняющих друг друга форм и методов реализации совместных действий.

В качестве другого признака взаимодействия следует выделить его многосубъектность, так как оно предполагает участие как минимум двух сторон в совместных согласованных действиях.

Причем каждую из этих сторон могут представлять несколько участников.

Следующим признаком взаимодействия является объединенность (кооперированность) усилий его субъектов, определяющая отношения сотрудничества между ними. Последние обусловлены общностью целей и интересов взаимодействующих сторон, а также производных от них задач и средств их решения.

Если действия имеют одностороннюю направленность, то ни о каком взаимодействии не может быть и речи.

Взаимодействие не сможет состояться без инициативы как минимум одной из сторон, так как одной потребности во взаимодействии, конечно же, будет недостаточно. Кроме того, видится необходимым наличие встречных предложений второй стороны по отношению к инициатору.

В силу того что взаимодействие предполагает взаимный (партнерский) характер отношений, и последние, будучи взаимоотношениями, осуществляются в рамках сотрудничества, возникает потребность в равенстве сторон, их независимости друг от друга в субординационном отношении.

Потребность в субординационных отношениях необходима только в организации взаимодействия подчиненных субъектов, выходящих за рамки их системы (начальник — взаимодействующие между собой подчиненные).

И, наконец, последний признак взаимодействия, который имеет непосредственное отношение к нашей теме, — это его законность, определяемая законностью осуществляемых в рамках взаимодействия действий и используемых при этом форм, методов, сил и средств.

В зависимости от того, какой из указанных выше признаков взят за основу, и различаются приводимые в юридической науке точки зрения на предмет определения понятия взаимодействия.

В зависимости от задач, которые необходимо решить путем взаимных, согласованных действий исполнителей, определяются и взаимодействующие стороны - участники взаимодействия. При этом учитываются функции и характер деятельности подразделений, их

компетенция, оперативно-служебные и профессиональные возможности.

Сам процесс внутреннего взаимодействия предполагает:

а) определение сил, которые будут выступать при взаимодействии;

б) постановку задач перед каждой из сторон;

в) разработку общего плана взаимодействия;

г) определение способов и средств связи, обмена информацией;

д) осуществление контроля за ходом и результатами взаимодействия;

с) подведение итогов деятельности взаимодействующих подразделений и работников по выполнению поставленных перед ними задач [7, с.103].

Взаимодействие ОВД с другими государственными органами, ведущими борьбу с правонарушениями, осуществляется путем:

а) совместного изучения состояния правопорядка на обслуживаемой ОВД территории и практики борьбы с правонарушениями;

б) совместной разработки и осуществления мероприятий по борьбе с преступностью, обеспечению общественного порядка на обслуживаемой территории;

в) совместного обсуждения на межведомственном совещании итогов работы и результатов выполнения согласованных мероприятий;

г) совместного обмена информацией об обстоятельствах, способствующих совершению правонарушений, и мерах по их устранению, использования для этих целей автоматизированных информационных систем (с учетом мероприятий по защите информации) [8, с.68].

Взаимодействие ОВД и его подразделений с предприятиями, организациями, учреждениями, общественными объединениями, координационными, консультативными и совещательными органами (советы, комиссии), СМИ осуществляется путем:

а) взаимного информирования по вопросам укрепления законности и правопорядка;

б) совместной разработки и осуществления мероприятий по обеспечению порядка, прав и свобод граждан, борьбы с преступностью на территории района, города, отдельных населенных пунктов и объектах;

в) организации правовой пропаганды на предприятиях, учреждениях и по месту жительства;

г) совместного выявления и устранения условий, способствующих правонарушениям;

д) обобщения и распространения положительного опыта работы по охране общественного порядка, общественной безопасности, борьбе с преступностью;

е) информирования об угрозе возникновения или о факте и масштабах чрезвычайной ситуации, совместной разработки и осуществления мероприятий по ее ликвидации [9, с.7].

Подводя итог, отметим, что взаимодействие — это основанная на законах и подзаконных актах совместная или согласованная по целям, месту и времени деятельность подразделений ОВД между собой или с другими органами и общественными организациями, направленная на выполнение оперативно-служебных задач путем наиболее рационального использования сил, средств и методов, имеющихся в их распоряжении [10, с.442].

2. ВИДЫ И ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

По характеру взаимодействие может быть прямым или косвенным. Прямое предусматривает реальный контакт взаимодействующих сторон. Косвенное предполагает, что одна из сторон создает условия, при которых другая выполняет, что от нее требуется. В служебной деятельности субъекты поддерживают отношения только опосредованно, т.е. через своих заместителей или руководителей нижестоящих звеньев.

По содержанию взаимодействие бывает техническим, информационным или административным.

Техническое взаимодействие имеет место в рамках процессов, не относящихся к принятию решений (ведение делопроизводства).

В рамках информационного взаимодействия субъекты обмениваются сведениями, необходимыми для ориентирования в ситуации выработки решений. Эти сведения бывают официальными и неофициальными.

В процессе административного взаимодействия осуществляется передача вышестоящими звеньями управленческой структуры нижестоящих полномочий и ответственности, текущих распоряжений, инструкций, рекомендаций.

Административное взаимодействие между субъектами управления может быть вертикальным и горизонтальным. В рамках вертикального взаимодействия происходит интеграция всех звеньев и уровней управленческой структуры путем их подчинения руководящим субъектам органа. Вертикальное взаимодействие осуществляется, прежде всего, с помощью распорядительства, под которым понимается выдача приказов, поручений и заданий исполнителям. Распорядительство основано на субординации - служебном подчинении. В соответствии с ней руководители имеют право отдавать распоряжения и требовать от подчиненных их неукоснительного выполнения. Субъектами отношений субординации являются подразделения и управленческие должности разных уровней, которые находятся между собой в иерархическом соподчинении. Наиболее яркий пример распорядительства – линейное руководство.

На основе горизонтального взаимодействия обеспечивается согласование их самостоятельных действий в интересах достижения общей цели. Горизонтальное взаимодействие происходит между юридически равноправными должностями и подразделениями одного уровня, но принадлежащими к разным органам и даже «ведомствам» (поэтому в их отношениях отсутствует властность). Оно осуществляется с помощью горизонтальной координации или уголовно-процессуальной нормативной правовой деятельности.

Но горизонтальная координация сложна ввиду различия, а порой и противоречивости интересов участников, особенно в условиях неопределенности и быстрого изменения ситуации, поэтому

ее часто приходится обеспечивать на уровне соответствующих руководителей.

По отношению взаимодействующих субъектов к системе управления различают внутреннее и внешнее взаимодействие. Внутреннее – это взаимодействие ОВД, подразделений и сотрудников между собой. Внешнее – это взаимодействие ОВД с другими социальными системами (государственными органами и общественными организациями).

Организация взаимодействия включает в себя:

- 1) избрание форм взаимодействия;
- 2) определение взаимодействующих сторон (подразделений, сотрудников) ОВД;
- 3) взаимодействие ОВД с другими государственными органами по обеспечению правопорядка;
- 4) взаимодействие ОВД с предприятиями, организациями, учреждениями, общественными объединениями.

Взаимодействие с разными субъектами по исполнению управленческих решений протекает в различных формах. Их принято подразделять на организационные и процессуальные. Последние (процессуальные) регламентируются нормами административного, уголовно-процессуального законодательства. Организационные формы, в свою очередь, подразделяются:

- а) на организационно-управленческие;
- б) организационно-тактические.

Наиболее распространенные - организационно-управленческие формы взаимодействия, к которым относятся:

- обеспечение взаимного обмена информацией;
- совместная информационно-аналитическая работа подразделений;
- подготовка и проведение совещаний по обсуждению оценки оперативной обстановки и определению основных направлений активизации взаимодействия в решении оперативно-служебных задач;
- совместное планирование мероприятий, требующих взаимодействия подразделений, сотрудников;

- издание управленческих актов по вопросам взаимодействия;
- обобщение и распространение положительного опыта по взаимодействию;
- заслушивание участников взаимодействия по вопросам согласованности и (или) совместной деятельности;
- осуществление взаимного контроля в процессе совместной работы;
- определение форм учета и оценки деятельности субъектов взаимодействия;
- создание совместных координационных структур (советы, комиссии и др.) [11, с.197].

Организационно-тактические формы взаимодействия между подразделениями направлены на решение конкретных задач в борьбе с преступностью, профилактикой правонарушений. Основные из них:

- создание совместных оперативно-поисковых групп по обнаружению, предупреждению и раскрытию правонарушений, розыску преступников
- взаимный обмен информацией об изменениях частной оперативной обстановки;
- оказание взаимной помощи дополнительными силами и средствами;
- создание следственно-оперативных групп по раскрытию и расследованию правонарушения (для выезда на место происшествия в период проведения первоначальных и последующих мероприятий и др.);
- разработка совместно с запланированными подразделениями согласованных мероприятий;
- проведение целевых комплексных операций на обслуживаемой территории и др. [11, с.51].

3. КООРДИНАЦИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОВД

Наряду с понятием «взаимодействие» существует и понятие «координация», при этом, стоит отметить, что они взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Координация (от лат. *coordination* - упорядочение) - одна из центральных функций управления, призванная обеспечить взаимосвязь между элементами системы управления, бесперебойность, согласованность и упорядоченность в работе всех подразделений в совместной деятельности [12].

В отличие от взаимодействия, координация понимается как согласование деятельности различных звеньев государственного аппарата, учреждений и организаций для наиболее эффективного решения стоящих перед ними общих задач. Поэтому организация взаимодействия всегда направлена на органы, совместно решающие общие для них задачи, в то время как координация - это согласование функционирования элементов системы.

Главная задача координации - обеспечение взаимодействия в работе всех звеньев как внутри системы, так и во внешней среде. Это особый тип управленческих отношений между органами управления, структурными подразделениями, руководителями и подчиненными.

Координация - это деятельность субъекта управления по отношению к нижестоящим подчиненным органам, в отличие от взаимодействия она содержит в себе элементы подчинения решениям координирующего органа.

Координация бывает вертикальной (между звеньями разного уровня) и горизонтальной, осуществляющейся на одном уровне. Она имеет форму распорядительной деятельности, направленной на организацию, регламентацию и согласование их взаимодействия.

Для уточнения сущности вопроса обратимся к Положению о Министерстве внутренних дел Республики Казахстан, утвержденному Постановлением Правительства Республики Казахстан от 22 июня 2005 года № 607, где в п.18 раздела 3 отмечено, что руководство Министерством осуществляется Министром внутренних дел, который несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Министерство задач и осуществление им своих функций. Министр осуществляет координацию и планирование деятельности единой системы органов внутренних дел; координацию и ведомственный контроль деятельности органов внутренних дел и подразделений

внутренних дел Республики Казахстан, Национальной гвардии Республики Казахстан, военно-следственных органов [13].

Координация вместе с тем содержит в себе обязательный элемент подчинения координирующему субъекту.

Руководитель территориального органа наделен Министром внутренних дел РК правовым статусом старшего оперативного начальника. Он является старшим оперативным начальником для подчиненных органов и организаций, для включенных в состав сил, приданных территориальному органу в установленном порядке, сотрудников расположенных на территории субъекта РК органов, подразделений и организаций системы МВД РК. Он имеет право передислоцировать в соответствии с законодательством РК в порядке и на период, которые установлены МВД РК, силы и средства территориального органа, подчиненных органов и организаций в целях охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности при осложнении оперативной обстановки на территории РК.

Определенными координационными функциями наделены штабные подразделения системы ОВД. В своей практической деятельности штаб призван способствовать обеспечению координации деятельности подразделений ОВД в осуществлении комплексных правоохранительных задач, совершенствовании форм и методов управления, укреплении исполнительской дисциплины.

По обеспечению функции координации деятельности подразделений территориального органа внутренних дел он осуществляет следующие меры:

- координирует деятельность подразделений;
- во взаимодействии с подразделениями координирует разработку планов служебной деятельности ОВД, а также совместных с другими правоохранительными органами и учреждениями мероприятий по предупреждению и пресечению правонарушений, осуществлению неотложных мер реагирования на негативные проявления и тенденции, кризисные ситуации, конфликты, чрезвычайные происшествия;

- координирует работу подразделений ОВД по разработке организационно-тактических планов использования сил и средств при чрезвычайных обстоятельствах; проведению тренировок с личным составом; выявлению и внедрению положительного отечественного и зарубежного опыта оперативно-служебной и управленческой деятельности; взаимодействию со специальными учебными заведениями, воинскими частями, корректировке и реализации оперативных планов использования сил и средств при осложнении обстановки [14, с.259].

Координация как центральная функция управления имеет важнейшее значение при осуществлении государственного контроля в правоохранительной сфере.

Таким образом, во всех случаях, когда какую-то общую задачу выполняют несколько исполнителей, один из них непременно должен выступать в роли управляющего субъекта. В противном случае участие в одном деле нескольких взаимодействующих исполнителей обезличит управление. Эти аспекты управления должны учитываться в ОВД.

Следовательно, взаимодействие в ОВД - это основанная на нормативных правовых актах, координируемая высшим органом (субъектом) система оперативно-служебных отношений (связей) между равными субъектами управляемой системы [8]. Взаимодействие является не функцией, а основой существования любой управляемой системы, в том числе и правоохранительной.

Попытка регулирования этих взаимоотношений без учета конкретных противоречий, характерных для той же системы, обречена в лучшем случае на саморегуляцию. Любое разовое, обусловленное взаимным интересом решение оперативно-служебных задач двумя или более подразделениями есть явление необходимое, но ситуационное и зависит от многих, в том числе и человеческих факторов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Взаимодействие является не функцией, а основой существования любой управляемой системы, в том числе и

правоохранительной. Попытка регулирования этих взаимоотношений без учета конкретных противоречий, характерных для той же системы, обречена в лучшем случае на саморегуляцию. Любое разовое, обусловленное взаимным интересом решение оперативно-служебных задач двумя или более подразделениями есть явление необходимое, но ситуационное и зависит от многих, в том числе и человеческих факторов

Органы внутренних дел Республики Казахстан являются участниками координационной деятельности во внешней (межсистемной) и во внутренней (ведомственной) сферах, одним из субъектов сложной многосоставной системы координации.

От совместной, согласованной деятельности заинтересованных сторон зависит успешность достижения правоохранительных целей. Значительное отраслевое и функциональное разнообразие подразделений органов внутренних дел, большой объем возложенных на них задач и обязанностей, полицейское присутствие в каждом без исключения регионе, городе, районе диктуют потребность в создании действенного организационно-правового механизма внутриведомственной и межрегиональной координации.

Список рекомендуемой литературы:

1. Толковый словарь русского языка [Текст] : 72500 слов и 7500 фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова ; Российская АН, Ин-т рус. яз., Российский фонд культуры. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Азъ, 1994.
2. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. М., 1986. Т. 1. С. 190.
3. Основы управления в органах внутренних дел: Учебник под ред. А.П. Коренева. М., 2003.
4. Об органах внутренних дел Республики Казахстан. Закон Республики Казахстан от 23 апреля 2014 года № 199-V.
5. Артамонов В.С., Домбровский В.В., Маркелов В.А., Огородников А.А. Основы управления органами внутренних дел. Курс лекций. Часть 1. Спб., 2004.

6. Основы управления в органах внутренних дел: Учебник под ред. В.П. Сальникова. М., 2002.

7. Ермаков К.Н. Совершенствование взаимодействия - пути повышения уровня организационной работы в органах внутренних дел // Совершенствование деятельности органов внутренних дел. Вып. 4. М.: Академия МВД СССР, 1971. - с. 103-107.

8. Геворкян К.С. Некоторые вопросы взаимодействия ОВД. Органы внутренних дел как часть системы исполнительной власти, осуществляющей борьбу с преступностью. М.: Академия МВД России, 1996. - с. 68–69.

9. Переверзев Е.А. Правовые и организационные формы взаимодействия ОВД и местного населения. Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2001. С. 16.

10. Потапова С.А. К вопросу о понятии и сущности взаимодействия органов внутренних дел и других правоохранительных органов // Актуальные проблемы российского права. № 1, 2009. – с. 442-448.

11. Белоконь А.В. Формы взаимодействия органов внутренних дел в процессе оперативно-служебной деятельности // Общество и право. Правоохранительные органы: история и современность. № 2 (39), 2012.– с.197-201.

12. Вопросы Министерства внутренних дел Республики Казахстан. Постановление Правительства Республики Казахстан от 22 июня 2005 года № 607.

13. Иващук А.В. Координация правоохранительной деятельности как научная категория // Вестник Нижегородской академии МВД России, 2015. № 1 (29). – с.259-261.

Вопросы для самоконтроля:

1. Определите сущность и назначение взаимодействия в ОВД.
2. Раскройте виды и формы взаимодействия.
3. Раскройте понятие координации в деятельности ОВД.
4. Охарактеризуйте современную концепцию взаимодействия подразделений ОВД с институтами гражданского общества.

ТЕМА 9. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОВД

ПЛАН:

1. Сущность и назначение контроля в деятельности ОВД.
2. Основные виды контроля.
3. Формы контроля в ОВД.
4. Оценка оперативно-служебной деятельности ОВД.

При изучении данной темы обучаемые должны:

знать сущность, назначение и принципы контроля в ОВД; основные виды и формы контроля; назначение, объекты и порядок проведения контрольных и целевых проверок;

уметь анализировать нормативно закрепленные критерии оценки работы органов, подразделений и сотрудников ОВД; разграничивать основания осуществления различных видов контроля;

овладеть навыками работы с законодательными и ведомственными правовыми актами, закрепляющими основания и процедуру контроля и оценки деятельности ОВД.

ВВЕДЕНИЕ

Контроль - это одна из функций управления, без которой не могут быть реализованы в полной мере все другие функции управления: планирование, организация, руководство и мотивация. Так, планирование должно постоянно учитывать реальные возможности и изменяющиеся условия функционирования и развития фирм. Контроль призван обеспечивать правильную оценку реальной ситуации и тем самым создавать предпосылки для внесения корректив в запланированные показатели развития, как отдельных подразделений, так и всей структуры.

Поэтому контроль выступает одним из главных инструментов выработки политики и принятия решений, обеспечивающих нормальное функционирование системы и достижение ею намеченных целей, как в долгосрочной перспективе, так и в вопросах оперативного руководства.

Важной функцией управленческого контроля является разработка стандартной системы отчетности, проверка этой отчетности и ее анализ как по результатам хозяйственной деятельности в целом, так и каждого отдельного подразделения.

Поэтому осуществление функции контроля опирается в первую очередь на организацию системы учета и отчетности, включающей все показатели деятельности и проведение их анализа.

Контроль дает возможность определить индивидуально-деловые качества каждого сотрудника, содействует целеустремленной и слаженной работе всех звеньев системы ОВД сверху донизу. В подразделениях, с отработанной и установленной системой контроля обеспечивается своевременное и качественное исполнение управленческих решений, непрерывное улучшение показателей оперативно-служебной деятельности.

Актуальность данной темы определяется тем, что круг теоретических и практических проблем, связанных с организацией контроля в органах внутренних дел, в период проведения современных реформ возрастает. В связи с переходом полиции на сервисную модель работы появляется необходимость в новой оценке деятельности полицейских.

1. СУЩНОСТЬ И НАЗНАЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОВД

Проблема контроля постоянно волновала человечество. В древней китайской книге «И-Цзинь» (Книга перемен) записано: «Когда умный человек видит, почему он добился успеха, он делает так снова. Когда же он видит свои ошибки, он не повторит их» [1]. В теории управления на этот счет сложилось мудрое по своей сути выражение, ставшее крылатым: «Все, что может плохого случиться, случится. Даже если ничего плохого не может случиться, все равно плохое случится. И действительно случится, если пренебрегают контролем» (Закон Мерфи) [2, с.31].

Контроль как одна из основных функций управления представляет собой процесс определения качества выполняемой работы с тем, чтобы обеспечить выполнение определенных планов и

принятых решений, направленных на достижение целей системы ОВД. В результате осуществления этой функции система управления получает информацию обратной связи, которая обеспечивает возможность оценки достижения или переопределения целей, уточнения, корректировки имеющихся планов. Это сложная деятельность присуща всем уровням управления системы ОВД. По своей сути контроль выступает как непрерывный процесс отслеживания правоохранительной деятельности для обеспечения гарантии того, что она ведется в соответствии с законом, как запланировано, и исправления любых существенных отклонений.

Учитывая позитивные функции контроля и его предназначение, в целом можно утверждать, что эффективный контроль — это непереносимое условие успеха органа, подразделений, должностных лиц. Вместе с тем изучение практики показывает, что сам контроль и его ожидание, а нередко и результаты вызывают у подконтрольных субъектов негативную реакцию. Именно благодаря контролю становится очевидным, что плановые задачи решаются не полно. Сотрудники не всегда добросовестно выполняют свои должностные обязанности, а иногда просто игнорируют, органы и подразделения неадекватно адаптируются к изменениям сложной среды с резко выраженной обстановкой и т.п. В силу указанных и многих иных негативных, да и позитивных обстоятельств сам контроль можно расценивать как неэффективный и эффективный.

К числу неэффективных можно отнести непрофессионализм контроля, который можно распознать в подмене действительных целей самого органа и его подразделений, превращение контроля в самоцель. В такой ситуации ориентируются лишь на те показатели, по которым их постоянно контролируют (они, как правило, состоят в бюрократическом подходе — в умелом написании бумаг, соблюдении только формализованных стандартов). Это и чрезмерное контролирование деятельности подразделений и сотрудников (особенно там, где не определены методы и сроки контроля); перегрузка информацией, поступающей из контролируемых органов системы контроля. Сюда же следует отнести контроль по случаю (контроль недоверия, контроль ради наказания).

Вместе с тем, давая общую характеристику контроля, можно выделить следующие его принципы:

1) соответствие и ориентация контроля на будущее. Контроль должен обязательно соответствовать контролируемому виду деятельности (это характеристика профессионализма). Он должен выделять и объективно оценивать то, что действительно наиболее важно для улучшения правоохранительной деятельности. В противном случае неэффективный контроль скорее замаскирует истинную проблему, чем выявит и поможет разрешить ее. Данный принцип — это реализация не только функции обратной связи с регистрацией состояния дел, но и возможность предвидеть нежелательные отклонения до того, как они произойдут, и рекомендовать меры по корректировке планов и действий по их реализации. Такой контроль носит стратегический характер.

Информация о результатах контроля важна только тогда, когда она осознанно доходит до каждого сотрудника и является руководством, средством для лиц, которые обладают правом и обязаны произвести на ее основании соответствующие изменения прогрессивного характера. Следовательно, чтобы быть эффективным, контроль должен обязательно быть нацелен на будущее;

2) всеобщность (охват) и неотвратимость контроля должна быть сориентирована на критические, вызывающие особый оперативно-служебный интерес позиции. Неотвратимость контроля предполагает осуществление его не от случая к случаю, а обязательное его проведение в установленные нормативными правовыми актами сроки и регулярный контроль за конкретными задачами, требующими доклада об их выполнении в установленной форме. Здесь же уместно отметить, что неотвратимость должна сочетаться с прозрачностью контроля — что подлежит контролю, какие параметры будут проверены, чтобы исполнитель и члены коллектива были убеждены в необходимости выполнения задания в полном объеме. Осуществление контроля на разных уровнях: республиканский, областной с направленностью на узловые моменты деятельности, по которым можно определить, имеются ли отклонения от стратегических и организационно-тактических целей и задач;

3) принцип прямого и индивидуального подхода к контролю. Отражает стремление к непосредственному восприятию деятельности исполнителей. Контроль проводится на разных уровнях управления с использованием различных методов и средств изучения состояния системы ОВД или ее структурных подразделений, но, как правило, контроль должен носить индивидуальный характер;

4) объективность контроля характеризуется достоверностью и точностью информации о контролируемом объекте. Точная система контроля надежна, способствует обоснованным выводам, препятствует предвзятости и тенденциозности;

5) своевременность контроля должна обеспечивать своевременную информацию с тем, чтобы ответственные за дело руководители и исполнители располагали возможностью предотвращения серьезных негативных отклонений и нарушений в деятельности органа, подразделений, сотрудников. Это означает, что временной интервал контроля по обнаружению недостатков и упущений и их устранению не должен позволять сделать их достаточно серьезными или даже необратимыми по тяжести последствий;

6) систематичность контроля - заключается в регулярном отслеживании процесса деятельности на наиболее важных направлениях и нормативно-плановых сроках проведения общесистемного (комплексного) или выборочного контроля функционирования как всей системы, так и решающих направлений (видов) деятельности;

7) простота и понятность — осмысленные и доступные критерии контроля. Если контроль непонятен личному составу, то он малопригоден, неэффективен. Контрольные стандарты должны быть разумными, доступными для восприятия и достижимыми, только тогда они будут играть важную мотивирующую роль. Чрезмерная сложность ведет к путанице, осложняет понимание механизма контроля и его результатов. Исследования показывают, что большинство сотрудников не хотят, чтобы их обвинили в некомпетентности или нежелании работать, предъявив завышенные нормативы и даже несправедливые требования. Очевидно, что в

рамках системы контроля должны внедряться нормативы, которые способны побуждать людей активно стремиться к достижению более высоких результатов;

8) ориентация на результаты. Конечная цель контроля состоит не только в том, чтобы собрать информацию, установить отклонения от стандартов и выявить проблемы, но и в том, чтобы помочь решить или показать реальные пути достижения конкретных целей, улучшение работы [3, с.114].

В теории управления контроль определяется и как система, и как процесс, одно другому не противоречит. Управленческий контроль - это в основном тот же процесс, который наблюдается в социальных системах. Для нормального функционирования система должна включать в себя следующие основные элементы:

- 1) установление показателей (нормативов);
- 2) система измерения и отслеживание параметров;
- 3) сравнение и оценка результатов;
- 4) проведение корректировки [4, с.39].

Суть этих элементов в следующем.

Установление показателей (нормативов) - это выбор приоритетов для контроля. Нормативы в таком случае могут выступать и как критерии эффективности системы (оперативно-служебной деятельности ОВД).

В теории управления сложилось устойчивое мнение в отношении группы показателей, по которым фиксируется состояние любой организации. Ими являются: показатели эффективности; показатели использования человеческих ресурсов; показатели, указывающие на состояние главных факторов внешней среды, и показатели, характеризующие внутриорганизационные процессы.

Данные группы показателей полностью приемлемы для оценки состояния системы ОВД, обнаруживают как позитивные, так и негативные тенденции движения системы в целом и отдельных ее элементов. Они будут рассмотрены в реализации видов и форм контроля в соответствующих разделах работы.

Определить систему измерения и отслеживания параметров для социальных систем, основанных на общественных отношениях, —

дело трудное вообще, а для правоохранительной деятельности особенно, так как она протекает в динамично меняющейся среде с высоким уровнем неопределенности этих отношений.

Сравнение и оценка результата — это сравнение реального состояния параметров с желаемым состоянием. При проведении сравнения в ходе контроля возникают ситуации, когда реальное состояние соответствует или хуже желаемого. В последнем случае обращается особое внимание на установление обстоятельств негативного состояния функционирования отдельных подразделений системы ОВД. При этом следует иметь в виду, что каждый орган, несмотря на единство нормативно-правовых установок по их организационной структуре, имеет множество специфических условий, присущих только ему, и функционирует в особой среде оперативного обслуживания.

Проведение корректировки происходит, когда выявлены противоречия между конечными результатами и запланированными параметрами достижения цели. Причины неудовлетворительной работы следует искать в нечетко определенных приоритетах, вытекающих из анализа оперативной обстановки, либо в системе информационного обеспечения деятельности, или на уровне исполнения основных и обеспечивающих функций (непрофессионализм, отсутствие позитивной мотивации, недостатки в организации деятельности, внутриорганизационные конфликты и т.д.).

Основными методами организации и осуществления контроля в ОВД являются:

- метод ведения. Он предполагает жесткий контроль за выполнением принятых управленческих решений, за организацией и осуществлением повседневной деятельности органа или подразделения, постоянное внесение поправок (корректировок) в нее. Он реализуется при повседневном оперативном контроле;

- метод слежения. Он подразумевает периодический контроль, его реализация проявляется в наблюдении за деятельностью, в частности путем различных проверок (комплексных, целевых,

разовых и т.д.), отдельных сторон или вопросов деятельности органа или подразделения [5, с.237].

Необходимым предварительным условием контроля является наличие организационной структуры, причем, чем более четкой, полной и интегрированной будет эта структура, тем более эффективными будут меры контроля.

К субъектам контроля (осуществляющим контрольную функцию) в органах внутренних дел следует, прежде всего, отнести аппараты МВД РК, штатные подразделения, финансово-плановые (экономические), контрольно-методические структурные подразделения основных служб.

Объектами контроля являются входящие в систему МВД РК органы, подразделения, учреждения, конкретные должностные лица органов внутренних дел.

Контроль представляет собой управленческую деятельность, задачей которой является количественная и качественная оценка и учет результатов работы исполнителей, подразделений и ОВД в целом (см. Рис.16).



Рис.16 – Основные задачи контроля в ОВД

Таким образом, контроль - это функция управления, с помощью которой собирается информация о текущем состоянии исполнения

внутри организации (одним из наиболее простых и эффективных способов достижения эффективности управления является обеспечение доступности информации каждому в организации), сравнивается текущее исполнение с заранее установленными нормами выполнения и, исходя из этого сравнения, определяется, следует ли изменить организацию, чтобы достигнуть ранее поставленных целей [6, с.247].

2. ОСНОВНЫЕ ВИДЫ КОНТРОЛЯ

Контроль - это не только весьма важная, но и сложная управленческая функция. В зависимости от сферы деятельности социальной системы, ее специфики, различных критериев оценки функционирования теория управления выработала различные подходы к определению видов и форм контроля. Деление такой контрольной функции на основе различных критериев позволяет конкретизировать задачи контроля с учетом особенностей той или иной подсистемы контроля, более дифференцированно устанавливать показатели их эффективности, назначать конкретных исполнителей, оценивать результативность их работы. Научные рекомендации управления могут быть применены и к системе ОВД, но разделяются с учетом специфики ее функционирования.

Таким образом, контроль в ОВД может быть подразделен на виды по следующим критериям:

- 1) по субъектам его осуществления;
- 2) месту в процессе управления;
- 3) объему и назначению (см.Рис. 17) [7, с.57].



Рис.17 – Виды контроля в ОВД

1. Субъектами контроля в ОВД являются: руководители, коллегии (оперативные совещания), инспекторские аппараты вышестоящих уровней управления, руководители функциональных подразделений, штабы, специальные комиссии и др. Указанные разнообразные субъекты представляют ведомство из системы ОВД (т.е. контроль внутрисистемный). Вместе с тем, различают и внешний контроль. Он осуществляется лицом или группой лиц, состоящих в штате контрольного органа, который занимает соответствующее положение во внешней среде по отношению к подконтрольному органу. Субъекты законодательной и исполнительной власти осуществляют общий контроль за деятельностью ОВД, входящим в круг их полномочий.

К внешнему контролю относится и общественный контроль за деятельностью полиции, осуществляемый в соответствии с действующим законодательством.

2. По месту в процессе управления (по времени осуществления) контроль подразделяется на предупредительный (превентивный), текущий (оперативный), последующий (итоговый).

Существенная полезность предупредительного контроля очевидна: с его помощью своевременно вскрываются проблемы, требующие корректировки, принятия соответствующих решений. Такой контроль еще называют опережающим, дающим возможность упредить вредные последствия. В деятельности ОВД это особенно важно в момент решения вопросов, входящих в сферу прав граждан. Предупредительный контроль реализуется в различных формах: изучение проектов документов, согласование и утверждение и т.д.

Текущий (оперативный) контроль осуществляется в процессе работы исполнения решения. Чаще всего его объектом являются подчиненные сотрудники, а сам он традиционно является прерогативой их непосредственного руководителя. Регулярная проверка работы подчиненных, обсуждение возникающих проблем и предложений по совершенствованию деятельности позволяет своевременно выявить либо вовсе исключить негативные отклонения от намеченных планов и внеплановых мероприятий. Он может быть направлен на все решение или часть его, осуществляться постоянно

или периодически. Цель его - выявить трудности в реализации решения, определить и устранить недостатки в работе отдельных сотрудников, оценить фактическое состояние исполнительской дисциплины. Чтобы осуществить текущий контроль, аппарату управления необходима оперативная обратная связь. Обратная связь в данном случае - это получение данных о промежуточных результатах.

Последующий (итоговый) контроль выполняется после того, как работа завершена или истекло отведенное для нее время. Это происходит либо сразу после завершения контролируемой деятельности, либо по истечении нормативно установленного периода времени. Цель его - оценить степень реализации поставленных задач, эффективность деятельности территориальных органов или их подразделений за определенные сроки работы, выработать меры по недопущению выявленных недостатков в будущем и, что важно, мотивировать сотрудников на дальнейшую деятельность.

3. По объему и назначению контроль подразделяется на зональный контроль; особый контроль за деятельностью территориальных ОВД; ведомственный контроль; инспекторские, контрольные и целевые проверки ОВД.

3. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ В ОВД

Виды и формы контроля находятся в тесном взаимодействии, их границы подвижны (а нередко даже условны). В практической деятельности на различных уровнях управления ОВД субъекты управления — руководители, сотрудники контролирующих органов — могут выполнять контрольные функции, относящиеся к различным видам и формам. Деление контроля на виды и формы по разным критериям является не обязательным, однако если по некоторым видам и формам имеются нормативные предписания (приказы, указания, ведомственные инструкции), то деление осуществлять все же необходимо. Деление по различным критериям необходимо преимущественно для соответствующих исследований (как научных, так и практических, а точнее, теоретико-прикладных) в целях совершенствования всей системы контроля и выявления наиболее

эффективных ее подсистем (видов), а также корректировки перечня и содержания критериев, улучшения организации и тактики проведения форм контроля.

К формам контроля относят:

- 1) инспектирование;
- 2) контрольные проверки;
- 3) целевые (специальные) проверки.

Инспектирование (инспекторская проверка) - форма ведомственного контроля, включающая в себя комплекс мер по установлению фактического положения дел, изучению, проверке и оценке результатов деятельности территориальных ОВД и специальных организаций образования и выработке мер по повышению эффективности их работы [8, с.186].

Инспектирование деятельности осуществляется на плановой основе в соответствии с графиком инспекторских проверок.

Целью инспектирования является: изучение и оценка состояния дел в инспектируемом органе с информированием Министра внутренних дел РК; совершенствование организации и повышение эффективности деятельности инспектируемого органа; формирование экспертной оценки для выведения комплексной оценки деятельности территориального органа за год.

Субъектом инспектирования является инспекторская комиссия МВД РК. Формирование и организация работы комиссии возлагается на ее руководителя. Руководитель комиссии назначается Министром внутренних дел РК.

Предмет инспекторской проверки — все сферы (направления) деятельности территориального органа МВД РК в соответствии с реализуемыми полномочиями.

Объем проверки определяется исходя из результатов зонального контроля и предварительной ведомственной оценки деятельности подразделения по показателям статистической и иной отчетности.

В ходе инспекторской проверки члены комиссии:

- изучают деятельность инспектируемого органа по определенному направлению (направлениям), анализируют

служебные документы, выясняют интересующие его вопросы у руководителей и сотрудников;

- проверяют достоверность статистической и иной отчетности инспектируемого органа по соответствующему направлению;

- определяют соответствие мер, принимаемых руководством инспектируемого органа, складывающейся оперативной обстановке;

- оценивают степень управленческого воздействия подразделений инспектируемого органа на подчиненные органы, подразделения и организации;

- определяют причины и условия, способствующие возникновению нарушений и недостатков в деятельности инспектируемого органа;

- проводят беседы с личным составом и руководителями, выясняют состояние морально-психологического климата в коллективе, уровень понимания решаемых задач;

- выявляют и оценивают передовой и положительный опыт по направлениям оперативно-служебной деятельности;

- изучают мнение сотрудников о деятельности руководителей инспектируемого органа, при необходимости проводят анкетирование [9, с.63].

Каждый член комиссии представляет в установленные сроки руководителю комиссии справку, в которой отражаются результаты изучения организации и эффективности и расчетные оценки по направлению (направлениям) деятельности инспектируемого органа. По каждому факту выявленных нарушений указывается конкретное положение действующего нормативного правового акта, которое было нарушено или не выполнено, по каждому факту выявленных недостатков — обоснование их негативного влияния на результаты служебной деятельности.

При подведении итогов непосредственно в инспектируемом органе готовятся:

- акт о результатах инспектирования, составляемый на основе материалов проверки по направлениям служебной деятельности;

- план реализации предложений по устранению нарушений и недостатков, выявленных при инспектировании. План

разрабатывается штабом инспектируемого органа с участием членов комиссии, подписывается его руководителем, согласовывается с руководителем комиссии и утверждается Министром внутренних дел РК [8].

По завершении инспектирования руководитель комиссии:

- проводит рабочие совещания со старшими групп, членами комиссии, на которых рассматривает результаты инспектирования, уточняет оценки и выводы;
- до подведения итогов инспектирования знакомит руководителя органа с актом под роспись.

В случае несогласия с выводами комиссии руководитель органа до проведения совещания по подведению итогов инспектирования вправе изложить свои возражения в форме рапорта на имя Министра внутренних дел РК, который прилагается к акту.

После подведения итогов инспектирования рапорт руководителя проинспектированного органа о несогласии с выводами комиссии не рассматривается.

При отказе руководителя проинспектированного органа от ознакомления либо от подписи об ознакомлении с актом и оценочными показателями руководителем комиссии в присутствии не менее двух членов комиссии составляется протокол, который приобщается к акту.

Контрольная проверка - форма ведомственного контроля, направленная на изучение состояния работы по устранению нарушений и недостатков, выявленных в ходе инспектирования [10, с.35].

В ходе контрольной проверки оценивается эффективность реализованных руководством территориального органа МВД РК организационных и практических мер по устранению нарушений и недостатков, выявленных при инспектировании.

Контрольной проверке в обязательном порядке подвергается территориальный орган, получивший по результатам инспектирования неудовлетворительную оценку и (или) поставленный на особый контроль МВД РК как в целом, так и по

направлениям деятельности и снизивший результативность деятельности после инспектирования.

Контрольная проверка не планируется и не проводится в случае, если при инспектировании деятельность территориального органа МВД РК оценена на «удовлетворительно» в целом и по основным направлениям деятельности.

Целевая проверка — изучение и оценка фактического положения дел в подразделении центрального аппарата МВД РК по одному или нескольким направлениям оперативно-служебной деятельности [11, с.52].

Цели и задачи целевой проверки фактически не отличаются от целей и задач инспекторской проверки.

Объем целевой проверки зависит от числа проверяемых направлений деятельности и отражается в служебном задании (плане-задании) на проверку.

Объектами целевой проверки являются подразделения центрального аппарата МВД РК.

Контроль в деятельности ОВД с неизбежностью предполагает оценку эффективности их работы в целом, подразделений и сотрудников на различных уровнях управления. Вместе с тем, понятие контроля с предполагаемой оценкой нуждается, на наш взгляд, в уточнении, а лучше в разделении на собственно контроль с определением его субъектов и их полномочий с механизмом осуществления контроля и т.п. и выделением также оценки деятельности полиции с методикой ее формирования. Что же касается оценки деятельности ОВД, то она, можно сказать, многие годы была в перманентном изменении и, как правило, в отрицательной характеристике, как со стороны общества, так и со стороны руководителей и персонала самого ведомства.

4. ОЦЕНКА ОПЕРАТИВНО-СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОВД

Контроль в деятельности органов внутренних дел с неизбежностью предполагает оценку эффективности их работы в

целом, подразделений и сотрудников на различных уровнях управления в частности.

В раннее действующей Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 года, было отмечено, что главными задачами органов внутренних дел являются охрана общественного порядка и обеспечение общественной безопасности, борьба с уголовными правонарушениями против личности, собственности и другими общеуголовными правонарушениями [12]. От эффективности деятельности органов внутренних дел зависят безопасность и спокойствие граждан, состояние преступности и уровень криминогенной обстановки в стране, в связи с чем процесс совершенствования органов внутренних дел должен быть сосредоточен на обеспечении быстрого и адекватного их реагирования на преступные проявления и профилактике правонарушений.

Особое значение в этой связи приобретает институт оценки деятельности сотрудников полиции, осуществляющих публичную службу по охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности. В Послании Президента Республики Казахстан Нурсултана Абишевича Назарбаева от 6 октября 2018 года было обозначено, что «... нужны глубокие и качественные преобразования в работе правоохранительных органов. Следует внедрить новые современные форматы работы с населением, кардинально изменить критерии оценки полиции. Нужно перевести работу полиции на сервисную модель. В сознании граждан должно укрепиться, что полицейский не карает, а помогает в трудной ситуации. Ключевыми параметрами оценки работы полиции должны стать уровень доверия со стороны общества и чувство безопасности у населения [13].

Министр внутренних дел Республики Казахстан генерал-лейтенант полиции Тургумбаев Ерлан Заманбекович выступая в августе 2020 года на совещании по противодействию коррупции с участием Президента Республики Казахстан Касым-Жомарта Кемелевича Токаева отмечал, что «...с 2019 года в Казахстане внедрена новая система оценки деятельности полиции, основным

критерием которой определены доступность и уровень населения» [14].

И действительно, действующие критерии оценки деятельности полиции утверждены Приказом Министра внутренних дел Республики Казахстан 4 июня 2019 года № 515 «Об утверждении системы критериев оценки деятельности полиции».

При оценке деятельности полиции используются два критерия: количественный и качественный.

К количественным критериям относятся [15]:

- 1) состояние преступности;
- 2) количество убийств;
- 3) раскрываемость убийств, а также других тяжких и особо тяжких уголовных правонарушений;
- 4) количество уголовных правонарушений, совершенных на улицах и иных общественных местах;
- 5) криминологическая характеристика лиц, совершивших уголовные правонарушения;
- 6) состояние дорожной безопасности.

То есть получается, что основой для оценки количественных критериев деятельности полиции служит формируемая самой полицией статистическая отчетность, главным образом отражающая уровень преступности и раскрытия правонарушений.

Система сравнения количественных показателей с аналогичным периодом прошлого года призвана измерять эффективность деятельности полиции на разных уровнях: на уровне отдельного сотрудника, далее на уровне отдела, отделения и т.д. Движение между макро- и микроуровнями осуществляется посредством коррекции плана работ на численность подразделения. Данные статистической отчетности составляют основу для поощрения или наказания сотрудников. Для понимания сути функционирования этой системы принципиально важно уяснить, что понятия «зарегистрированное происшествие» и «правонарушение» не являются синонимичными.

Одним из главных недостатков такой системы оценки деятельности полицейских является то, что данная система способствует подмене содержательных целей деятельности

формальными: выдвигает на первый план погоню за показателями, а не реальную работу. То есть основная проблема в полиции состоит в том, что цель руководителя ОВД — это не борьба с преступностью, а борьба со статистикой, подгонка системы оценки под нужные показатели. Гонка за показателем привела к тому, что все занимаются не охраной общественного порядка, а выявлением правонарушений.

Поскольку вся работа выполняется сотрудниками «на время», неудивительно, что современная система оценки деятельности полиции воспринимается как противоречащая реальным потребностям рабочего процесса. Применение статистики для измерения эффективности работы полицейских приводит к тому, что часть обязанностей сотрудники начинают воспринимать как отвлекающие от «настоящей» работы. При этом подобного рода обязанности могут составлять высокий процент реальной повседневной деятельности полицейских [16].

К качественным же критериям отнесены:

- 1) состояние личной, имущественной и общественной безопасности;
- 2) оценка эффективности работы полиции;
- 3) уровень доверия населения.

Считаем, что основным ориентиром разработанной системы оценки деятельности полиции является необходимость вернуть ОВД доверие граждан, поднять общественный престиж его деятельности, развернуть все полицейские подразделения и каждого сотрудника в отдельности в сторону реальной, гарантированной защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан, собственности, интересов общества и государства от противоправных посягательств, а также перейти к полномасштабному сервисному формату работы полицейских во всех регионах страны, о чем было заявлено в Послании Президента Республики Казахстан Касым-Жомарта Кемеловича Токаева «Единство народа и системные реформы – прочная основа процветания страны» от 1 сентября 2021 года [17].

Целью системы критериев является получение объективного представления о результативности работы территориальных

подразделений полиции по борьбе с преступностью и охране правопорядка, повышение качества реализации возложенных задач.

Оценка деятельности полиции осуществляется по итогам работы за полугодие и год, в соответствии с настоящей Методикой оценки.

Система оценки деятельности полиции состоит из:

- 1) ведомственной оценки, включающей количественные критерии, основанные на сведениях правовой статистики;
- 2) внешней оценки, формируемой по качественным критериям, на основе ежегодных социологических исследований, проводимых Министерством национальной экономики.

К основным принципам системы оценки деятельности полиции относятся:

- 1) единство-целостность порядка осуществления процесса оценки;
- 2) внутренняя сбалансированность - согласованность критериев между собой по целям, задачам и результатам;
- 3) прозрачность (открытость) - обязательное опубликование результатов системы критериев оценки деятельности полиции, за исключением положений, содержащих информацию, относящуюся к служебному пользованию;
- 4) достоверность и реалистичность - обоснованная возможность достижения целей, установленных критериями оценки деятельности полиции, а также обоснованность их использования в процессе оценки деятельности полиции.

При этом, основными источниками информации для оценки деятельности полиции являются:

- 1) государственная статистическая отчетность, формируемая Комитетом по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры Республики Казахстан;
- 2) результаты изучения общественного мнения населения о деятельности полиции, проводимого Министерством национальной экономики.

Процессами системы критериев оценки деятельности полиции являются сбор сведений, их оценка и контроль.

Сбор - систематизация, анализ и обобщение информации, используемой для оценки деятельности полиции.

Оценка - это инструмент определения степени достижения результативности деятельности полиции.

Контроль - осуществление контроля за своевременностью.

Участниками процессов системы критериев оценки деятельности полиции являются территориальные департаменты полиции.

Штаб Министерства не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, производит общую оценку деятельности территориальных департаментов и представляет ее на рассмотрение руководства Министерства.

В целях получения объективных оценок, кроме расчетных показателей, могут приниматься во внимание данные результатов инспекторских и контрольных проверок.

Для комплексной оценки деятельности полиции результаты внутриведомственной (количественные критерии) и внешней (качественные критерии) оценок обобщаются.

Подводя итог рассматриваемого вопроса, отметим, что в настоящее время система оценки деятельности полицейских нуждается в углубленной разработке и совершенствовании, что предусмотрено в стратегических программных документах, определяющих современную политику нашего государства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, контрольная деятельность – это прерогатива руководителей систем управления. Они осуществляют ее лично или с помощью специальных контрольных подразделений (инспекции, штабы и т.п.).

Контроль в аппаратах управления служит двум целям: направлять их деятельность на выполнение предварительно установленных заданий посредством проверки фактического состояния дел и управлять процессом непрерывного совершенствования деятельности аппаратов посредством

своевременного обнаружения и устранения возникающих отклонений и их причин.

В ходе контроля выявляются отклонения от целей управления, желательного состояния системы, осуществляются наблюдение и проверка соответствия процесса функционирования объекта принятым управленческим решениям (законам, планам, нормам, приказам и т.п.).

Контроль выступает средством получения информации о состоянии объекта управления после реализации конкретной управленческой команды. Анализ этой информации может служить основанием для принятия очередного управленческого решения. Именно отсюда проистекает и циклический характер самого процесса управления.

При этом, чтобы эффективно осуществлять контроль, нужно четко определить перечень и объем работы, за выполнение которой отвечает каждый сотрудник, служба, подразделение (т.е. функции, права, обязанности и ответственность подразделения, сотрудников).

Контроль – это необходимая функция любой системы управления. Он является самостоятельным элементом управленческого цикла, следующим за исполнением управленческого решения, и, одновременно, составной частью организаторской работы.

Теоретическое осмысление проблемы административно-правовых отношений в сфере определения критериев оценки и показателей деятельности полиции в последнее время вызывает трудности, ибо этот институт связан со всеми (не менее сложными) институтами управления в органах внутренних дел. Считаем, что в ведомственных нормативно-правовых актах, регулирующих деятельность подразделений и служб полиции должны содержаться отдельные разделы, предусматривающие критерии оценки деятельности и их составляющие показатели, индикаторы работы.

Список рекомендуемой литературы:

1. И Цзин «Книга Перемен» и её канонические комментарии. Перев. с кит., предисл. и примеч. В.М. Яковлева. М., 1998.

2. Блох А. Законы Мэрфи // https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Culture/Article/bloh_merfol.php.
3. Основы управления в органах внутренних дел: Учебник под ред. А.П. Коренева. М., 2003.
4. Основы управления в органах внутренних дел: Учебник под ред. В.П. Сальникова. М., 2002.
5. Пролетенкова С.Е., Беликов А.П., Власов К.А. Модернизация системы организации зонального контроля в органах внутренних дел // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России, № 4 (95). – 2020. – с.237-253.
6. Корнеев В.В., Корнеева М.В. Совершенствование управления органов внутренних дел для повышения эффективности влияния аппаратов МВД, ГУВД, УВД на организацию и конечные результаты работы // Общество и право. – 2010. – № 1 (28). – с. 247–251.
7. Соломатина Е.А., Сосновская Ю.Н. К вопросу о ведомственном контроле за деятельностью полиции // Вестник института мировых цивилизаций. – 2015. – № 10. – с. 57–64.
8. Орлова Ю.Ю. О видах и формах ведомственного контроля за деятельностью органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. № 9, 2014. – с. 186-188.
9. Кардашевский В.В. Организация и осуществление зонального, отраслевого и особого контроля оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел: учебное пособие/ М., 2009.
10. Артамонов В.С., Домбровский В.В., Маркелов В.А., Огородников А.А. Основы управления органами внутренних дел. Курс лекций. Часть 1. Спб., 2004.
11. Громов М.А. Правовые основы управления органами внутренних дел в особых условиях: Лекция. – М.: Академия МВД России, 1998.
12. О Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 по 2020 годы. Указ Президента РК от 24 августа 2009 года № 858. Казахстанская правда от 27.08.2009 года, № 205(25949).
13. Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни. Послание Президента Республики Казахстан

Нурсултана Абишевича Назарбаева от 6 октября 2018 года // https://adilet.zan.kz/rus/docs/K18002018_1.

14. <https://polisia.kz/ru/turgumbaev-osnovnoj-kriterij-dostupnost-i-uroven-doveriya-naseleniya/>.

15. Об утверждении системы критериев оценки деятельности полиции. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 4 июня 2019 года № 515 // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33512767.

16. Галиханов М.М. Основные направления совершенствования критериев оценки деятельности административной полиции. Диссертация на соискание степени магистра. – Костанай: Костанайская академия МВД РК имени Шпракбека Кабылбаева, 2020. – с.121.

17. Единство народа и системные реформы – прочная основа процветания страны. Послание Главы государства Касым-Жомарта Кемелевича Токаева народу Казахстана, 1 сентября 2021 г. // <https://www.akorda.kz/ru/glava-gosudarstva-vystupil-s-poslaniem-narodu-kazahstana-181421>.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение контроля в ОВД. Назовите его объекты.
2. Раскройте виды контроля в ОВД.
3. Дайте характеристику правового регулирования контрольной деятельности в ОВД.
4. Назовите основные стадии контрольной деятельности в ОВД.

ТЕМА 10. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОВД

ПЛАН:

1. Понятие управления персоналом.
2. Основные направления управления персоналом в ОВД.
3. Зарубежный опыт работы с персоналом в ОВД.

При изучении данной темы обучаемые должны:

знать современную кадровую стратегию и технологию кадровой политики ОВД; организацию подготовки кадров для ОВД в зарубежных странах;

уметь анализировать организацию работы с личным составом в ОВД и соответствующих подразделениях; оценивать систему обучения в ОВД;

овладеть навыками работы с законодательными и ведомственными нормативными правовыми актами, регулирующими работу с кадрами ОВД.

ВВЕДЕНИЕ

Управление персоналом является специфической областью научного познания и предметом разработки научной теории, и как теория выполняет две важные функции: объяснение; преобразование. В зависимости от значения, которое придается объяснению и преобразованию, можно выделить три основных направления управления персонала как науки:

1) управление персонала с теоретической ориентацией фокусирует внимание на теоретических научных целях;

2) управление персоналом как технология с ориентацией на прагматическую научную цель;

3) управление персонала как прикладная наука.

Управление как наука обладает своим понятийно-категориальным аппаратом, т.е. совокупность терминов, содержание и объем которых позволяют правильно отображать закономерности, взаимосвязи и факторы данной науки. К ним относятся: рабочая сила,

рабочие, служащие, специалисты, специалисты, кадры, человеческие ресурсы, профессия и другие.

Существенными признаками персонала являются наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем и обладание определенными качественными характеристиками.

Управление персоналом – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации [1, с.17]. Сущность управления персоналом – эффективное решение проблем, связанных с управлением людьми.

1. ПОНЯТИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Формирование науки об управлении персоналом началось вместе с формированием теории управления как науки. Более чем за столетие (период промышленной революции) роль человека в организации существенно менялась, поэтому развивались, уточнялись и теории управления персоналом. Для глубокого понимания концепции управления персоналом обратимся к теории управления и концепциям главных школ, оставившим след в современном понимании проблем науки управления. В настоящее время различают три группы теорий: классические теории, теории человеческих отношений и теории человеческих ресурсов.

Одной из первых школ управления, возникшей в конце XIX века, является "классическая школа управления". Основоположник школы Адам Смит, которому принадлежит наибольшая заслуга в развитии представлений о государственном управлении, провел анализ различных форм разделения труда. Главная задача, стоящая перед учеными этой школы – обеспечение роста производительности труда за счет интенсивного использования физиологических возможностей человека. Кроме этого, Адам Смит проанализировал обязанности государя и государства [2, с.57].

Родоначальником научного менеджмента является рационалистическая школа, появившаяся в начале XX века, у истоков

возникновения которой стоял американский инженер Ф.У. Тейлор. Главной идеей рационалистической школы было признание управления самостоятельной сферой и видом деятельности. Сторонники рационалистической школы (Ф. и Л. Гилберт, С. Тамсон, Ф.У. Тейлор и др.) в своих трудах излагали рационалистические концепции управления, где главное внимание было уделено принципам и способам рациональной организации производственной деятельности людей. Управление, по их мнению, должно было строиться на основе четырех принципов: выработки научных основ производства, научный отбор исполнителей, их подготовка, тесное сотрудничество между администрацией и исполнителями [3, с.97].

Следующей школой, оказавшей значительное влияние на современное понимание проблем науки управления, является школа административного управления, основоположником которой считается француз Анри Файоль. Он впервые изложил полную теорию менеджмента, создав "теорию администрации", и сформулировал его основные принципы. Кроме того, он определил функции управленческой деятельности в виде следующих операций: предвидеть, организовать, распоряжаться, координировать и контролировать. Необходимо заметить, что данные функции отражают должностные обязанности управленца, при этом предвидение и распорядительство соответствуют по смыслу планированию и руководству. Изучая деятельность менеджеров, А. Файоль первым поставил вопрос об организации подготовки менеджеров. По его мнению, менеджер должен обладать интеллектуальными и организаторскими способностями, иметь хорошее общее образование, быть компетентным в своей области, искусно общаться с людьми [4, с.85].

"Идеальный тип администрирования", предусматривающий порядок, устанавливаемый правилами, предложил М. Вебер. В основе его теории следует отметить следующие положения:

- неотделимость службы в организации от карьеры, что вызывает необходимость существования системы "продвижения" в соответствии с успешной деятельностью;

- соответствие квалификации сотрудника занимаемой должности;
- обусловленность найма сотрудников на управленческие должности профессиональными качествами кандидатов [5, с.37].

В развитие управленческой мысли внес свой вклад американский ученый Т. Парсонс, утверждавший, что важная роль в понимании сущности управления принадлежит ценностям, понимаемым и интерпретируемым в смысле образца, стандарта поведения [6, с.13].

Таким образом, научная школа "человеческих отношений" в значительной степени обогатила теорию и практику управления, обратив внимание на высшие социальные потребности человека, психологию управления, предполагающего отношения сотрудничества между работниками и менеджерами.

На современном этапе развития принципов управления главное внимание обращается на человеческий и социальный аспекты управления. Научное направление «Управление персоналом» формируется на стыке наук: теории и организации управления, психологии, социологии, конфликтологии, этики, экономики труда, трудового права, политологии и ряда других.

Анализ исторических периодов развития теории управления, отражающих появление новых философских течений в сфере управления, свидетельствует о том, что идеи научных школ в основном связаны с управлением производством, однако многие из них являются основой и для управления социальными системами.

Изучение научной литературы позволяет сделать вывод о том, что в науке понятие «управление» трактуется с нескольких позиций:

- управление определяется как деятельность всех субъектов, направленная на обеспечение становления, стабилизацию, оптимальное функционирование и обязательное развитие образовательной системы;
- управление - это процесс, характеризующийся направленностью, то есть целесообразностью данного типа организации для налаживания и поддержания нормального функционирования и развития педагогического процесса;

- управление рассматривается как воздействие одной системы на другую, одного человека на другого или группу;

- управление есть взаимодействие субъектов органического сочетания изменений воздействующих друг на друга субъектов [7, с.161].

Исходя из данных характеристик, можно сформулировать следующее определение «управление персоналом» - это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, которая включает в себя разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом [8, с.116].

Управление персоналом заключается в:

- формировании системы управления персоналом;
- кадровом планировании;
- проведении маркетинга персонала;
- определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале;
- учете и нормировании численности работников.

Управление персоналом охватывает широкий спектр функций от приема до увольнения работника: это найм, отбор, и прием персонала; деловая оценка персонала при приеме, аттестации, подборе; профориентация и трудовая адаптация; мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала и его использования; организация труда и соблюдение этики деловых отношений; управление конфликтами и стрессами; обеспечение безопасности персонала; управление нововведениями в кадровой работе; обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров; управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением; управление поведением персонала в организации; управление социальным развитием; высвобождение персонала [9, с.52].

Управление персоналом предусматривает информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.

Руководители и работники подразделений системы управления персоналом также оценивают результативность труда руководителей и специалистов управления, деятельность подразделений системы управления, экономическую и социальную эффективность совершенствования управления персоналом.

Основу концепции управления персоналом в настоящее время составляют: возрастающая роль личности работника; знание его мотивационных установок; умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией. Изменения в экономической и политической системах в нашей стране одновременно несут как большие возможности, так и серьезные угрозы для каждой личности, проверяя устойчивость ее существования, вносят значительную степень неопределенности в жизнь практически каждого человека. Управление персоналом в такой ситуации приобретает особую значимость, поскольку позволяет реализовать, обобщить целый спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям, учета личного фактора в построении системы управления персоналом организации, особенно в сфере ОВД [10, с.63].

Концептуальные основы кадровой политики органов внутренних дел исходят из признания человеческих ресурсов решающим фактором повышения эффективности всей правоохранительной деятельности; необходимости формирования стратегического подхода к управлению персоналом, в основе которого наличие долгосрочной концепции кадровой политики; необходимости обновления кадрового потенциала полицейских, формирования нового профессионального и нравственного облика сотрудника органов внутренних дел РК.

Таким образом, концепция кадровой политики МВД РК представляет собой систему идей, взглядов, принципов, целей и задач реализации кадровой политики в системе внутренних дел, основанную на единстве воззрений и методологических подходов к осуществлению работы с личным составом органов внутренних дел [11, с.104].

2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОВД

Управление адаптацией персонала

Одной из проблем работы с персоналом в организации при привлечении кадров является трудовая адаптация. Трудовая адаптация персонала – взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, бытовых условий труда и отдыха.

Выделяют два направления трудовой адаптации: первичную и вторичную. Первичная адаптация – приспособление молодых кадров, не имеющих опыта профессиональной деятельности. Вторичная адаптация – приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности (как правило, меняющих объект деятельности или профессиональную роль) [12, с.1].

В деятельности сотрудников органов внутренних дел возрастает роль вторичной адаптации. Выполняя свой профессиональный долг, сотрудникам ОВД приходится нести службу и в период действия чрезвычайного положения, и в период проведения контртеррористической операции, и в условиях вооруженного конфликта, при ликвидации последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера и других чрезвычайных ситуаций. Им приходится выдерживать и преодолевать чрезмерные физические и эмоциональные нагрузки. Их деятельность связана с высокой степенью риска, опасностью для жизни и здоровья, осознанной ответственностью за результаты выполняемых профессиональных задач. Поэтому данная категория сотрудников нуждается в особой заботе со стороны руководства.

Чаще всего профессиональная адаптация рассматривается как процесс приобщения человека к труду в рамках определенной профессии, включения его в производственную деятельность, усвоения им условий и достижения нормативов эффективности труда [13, с.17]. Однако адаптацию нельзя рассматривать только как

овладение специальностью. Она предусматривает также приспособление новичка к социальным нормам поведения, действующим в коллективе, установление таких отношений сотрудничества работника и коллектива, которые в наибольшей мере обеспечивают эффективный труд, удовлетворение материально-бытовых и духовных потребностей обеих сторон. В связи с этим адаптация делится на профессиональную и социально-психологическую адаптацию.

Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей организации, вхождении в сложившуюся в нем систему отношений, позитивном взаимодействии с его членами. Это включение работника в систему взаимоотношений организации с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями.

К формам адаптации персонала следует отнести:

- назначение испытательного срока;
- наставничество;
- введение в должность руководящего работника продолжительностью до одного года, в течение которого он изучает внутренние нормативные документы подчиненных сотрудников и стратегию развития организации до получения необходимого мастерства управления;
- собственно развитие человеческих ресурсов организации на протяжении всего периода работы до ухода конкретного сотрудника на заслуженный отдых [14, с.52].

Для гражданина, поступающего на службу в органы внутренних дел, в целях проверки уровня его подготовки и соответствия должности в органах внутренних дел, на замещение которой он претендует, устанавливается испытательный срок. Однако, стоит отметить, что в связи с принятием Приказа МВД РК от 1 апреля 2021

года № 190, изменились правила по установлению испытательного срока.

Так, в соответствии с Главой 2 «Прием на службу в органы внутренних дел и назначение на должность», прием на службу в ОВД на должности рядового, младшего и среднего начальствующего состава осуществляется через первоначальную профессиональную подготовку в организациях образования МВД, путем зачисления в кадры аппарата МВД, подразделений ОВД, организаций образования МВД. Назначение на должность производится в течение одного месяца со дня зачисления в кадры, без установления испытательного срока [15].

Прием на службу в ОВД на должности старшего и высшего начальствующего состава производится в отношении лиц, прошедших конкурсный отбор, после прохождения стажировки, и испытательный срок до 3-х месяцев с назначением на соответствующую должность. Испытательный срок может быть продлен до 3-х месяцев.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников органов, подразделений системы МВД РК по подготовке сотрудников к самостоятельному выполнению служебных обязанностей.

В целях адаптации молодых сотрудников на наставника возлагаются следующие задачи:

1) знание и умелое применение норм действующего законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД, вопросы прохождения службы и профессиональной подготовки молодых сотрудников;

2) оказывать помощь молодому сотруднику в овладении избранной профессией, разъяснять должностные обязанности, на личном примере показывать практические приемы, способы и методы качественного выполнения служебных задач и поручений, выявлять, устранять и совместно анализировать допущенные ошибки;

3) быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения, воздействия коллектива;

4) проявлять чуткость и внимательность, не допускать высокомерия, в корректной форме давать оценку результатам работы молодого сотрудника;

5) оказывать помощь молодому сотруднику в подготовке индивидуального плана работы, осуществлять повседневный контроль его выполнения;

6) укреплять морально-психологическую устойчивость молодого сотрудника при несении службы;

7) участвовать в обсуждении вопросов, связанных со служебной и общественной деятельностью, поведением вне службы молодого сотрудника, вносить предложения начальнику, руководителям ОВД о его поощрении, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

8) ежеквартально отчитываться о проделанной работе с молодым сотрудником на Совете наставников, периодически докладывать руководителю ОВД о процессе его адаптации, дисциплине и поведении, результатах своего личного влияния на становление;

9) всесторонне изучать волевые, деловые и морально-нравственные качества молодого сотрудника, его отношение к службе, коллективу, гражданам, бытовые условия, увлечения, наклонности, круг досугового общения, принимать активное участие в обсуждении социальных вопросов;

10) привлекать молодого сотрудника к активному участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, прививать патриотизм;

11) оказывать содействие в создании необходимых условий его труда [16].

Наставничество устанавливается для следующей категории лиц:

1) впервые поступивших на службу в органы внутренних дел;

2) молодых специалистов, окончивших ведомственные организации образования Министерства внутренних дел Республики Казахстан.

Наставничество устанавливается продолжительностью до одного года без учета времени пребывания на курсах первоначального профессионального обучения, болезни, трудового отпуска, декретного отпуска и стажировки.

В резерв наставников включаются наиболее опытные сотрудники по рекомендации руководства ОВД. Утверждение сотрудника в качестве наставника производится приказом начальника ОВД одновременно с назначением молодого сотрудника на должность.

Основанием для назначения в качестве наставника является рапорт непосредственного начальника, согласованный с Советом наставников. За наставником, закрепляется только один молодой сотрудник.

Для подготовки ежеквартального отчета о проделанной работе, процессе адаптации молодого сотрудника и результатах своего личного влияния на его становление наставником ведется "Дневника наставника". Результаты наставнической деятельности оцениваются собранием Совета наставников. Результаты работы с подшефными отражаются в служебных характеристиках сотрудников-наставников и учитывается при присвоении классной квалификаций

Организация деятельности наставничества возлагается на кадровый аппарат, начальников ОВД, руководителей соответствующих служб, которые:

- 1) представляют вновь принятого или назначенного сотрудника личному составу, объявить приказ о назначении наставника;

- 2) организуют планомерное обучение наставников передовым формам и методам индивидуально-воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с подшефными, обеспечивать действенный контроль за их выполнением;

- 3) создают необходимые условия для совместного несения службы наставника с подшефным, выполнения ими служебных задач, изучения подшефным нормативных правовых актов и дополнительной литературы;

4) распространяют положительный опыт организации наставничества, вносят предложения в вышестоящие органы внутренних дел в порядке подчиненности о дальнейшем совершенствовании наставнической работы, повышении ее роли в решении служебных задач, соблюдении законности [17, с.152].

Таким образом, адаптация персонала представляет собой процесс ознакомления, приспособления сотрудников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации. Адаптация является одной из составляющих частей управления персоналом ОВД.

Управление развитием персонала

Формирование кадрового состава органов внутренних дел осуществляется на основе следующих принципов:

- обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел;
- совершенствование профессиональных знаний и навыков сотрудников органов внутренних дел;
- назначение сотрудников органов внутренних дел на должности с учетом уровня их квалификации, заслуг в служебной деятельности, личных и деловых качеств;
- соблюдение последовательности прохождения службы в органах внутренних дел и присвоения специальных званий [18, с.14].

Развитие персонала представляет процесс подготовки персонала к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач. Основными направлениями развития кадрового состава органов внутренних дел являются:

- подготовка на плановой основе кадров для замещения должностей в органах внутренних дел;
- создание условий для профессионального и должностного роста сотрудников органов внутренних дел;
- оценка результатов служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел путем проведения аттестации;
- создание кадрового резерва и его эффективное использование;
- ведение перечня должностей в органах внутренних дел, подлежащих замещению по конкурсу;

- применение современных кадровых технологий при приеме на службу в органы внутренних дел и ее прохождении [19, с.158].

Система подготовки кадров должна учитывать как интересы организации в более быстром заполнении вакантных рабочих мест, экономии на издержках, связанных с затратами на обучение, так и интересы сотрудников – получить полноценную профессиональную подготовку. Подготовка кадров ведется на основе расчетов потребности в кадрах определенной квалификации. Подготовка кадров для органов внутренних дел осуществляется путем профессионального обучения граждан, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, предусматривающего приобретение ими основных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенции, необходимых для выполнения служебных обязанностей. При этом, программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Следующим направлением развития кадрового состава органов внутренних дел является зачисление сотрудников в резерв кадров на выдвижение. Кадровый резерв – это часть персонала, обладающая способностью к управленческой деятельности, отвечающая требованиям, предъявляемым вышестоящей должностью, подвергшаяся отбору и прошедшая систематическую целевую подготовку для занятия рабочих мест более высокой квалификации в будущем. Кадровый резерв формируется по принципам актуальности резерва, соответствия кандидата должности и типу резерва, перспективности кандидата, соответствия личности кандидата сложившейся ситуации.

Кадровый резерв формируется в каждом ОВД на плановой основе для последующего замещения вакантных руководящих

должностей из расчета не менее двух кандидатур на каждую должность, подлежащую замещению.

Кадровый резерв формируется из сотрудников:

1) по результатам аттестации рекомендованных к выдвижению на руководящие должности;

2) проявивших организаторские способности при исполнении служебных обязанностей либо при выполнении специальных заданий на основании рекомендаций непосредственных руководителей подразделений ОВД, с учетом показателя конкурентоспособности.

При зачислении в кадровый резерв соблюдаются квалификационные требования в соответствии с Законом РК «О правоохранительной службе», а также учитывается следующее:

1) показатель конкурентоспособности сотрудника;

2) наличие соответствующей профессиональной подготовки и опыта работы по предлагаемому виду деятельности;

3) знание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность соответствующей службы;

4) состояние здоровья;

5) результаты профессиональной переподготовки и повышения квалификации [20].

Зачисление лиц в кадровый резерв производится путем включения их в список сотрудников, зачисленных в кадровый резерв. Срок пребывания сотрудника в кадровом резерве не должен превышать три года.

В кадровую службу направляются протокол аттестационной комиссии, представление о зачислении в кадровый резерв, послужной список сотрудника, служебная характеристика и справка об отсутствии компрометирующих сведений, выданная подразделениями собственной безопасности. В случаях наложения на сотрудника дисциплинарного взыскания за коррупционное правонарушение он исключается из кадрового резерва. Исключение из кадрового резерва оформляется путем составления списка сотрудников, исключенных из кадрового резерва. В кадровую службу направляются представление руководителя ОВД об исключении из кадрового резерва, послужной

список сотрудника, материалы служебного расследования, копия приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

Списки сотрудников, зачисленных и исключенных из кадрового резерва по соответствующим категориям должностей, утверждаются уполномоченным руководителем ОВД и вносятся в ведомственный банк данных. Ведомственный банк данных содержит сведения о сотрудниках, зачисленных в кадровый резерв, и функционирует на основе автоматизированной информационной системы. Кадровые службы ОВД ведут ведомственный банк данных сотрудников, зачисленных в кадровый резерв, с отражением их показателя конкурентоспособности.

Исходя из изложенного, следует, что на сегодняшний день различают следующие типы кадрового резерва:

1. По виду деятельности:

- резерв развития (группа специалистов и руководителей, готовящихся к работе в рамках новых направлений; они могут выбрать одно из двух направлений карьеры – профессиональную либо руководящую карьеру);

- резерв функционирования (группа специалистов и руководителей, которые должны в будущем обеспечить эффективное функционирование организации; эти сотрудники ориентированы на руководящую карьеру).

2. По времени назначения:

- текущий резерв кандидатов (кандидаты, которые могут быть выдвинуты на вышестоящие должности в настоящее время);

- перспективный резерв кандидатов (кандидаты, выдвижение которых планируется в ближайшие один-три года) [21, с.132].

Таким образом, развитие персонала представляет собой систему взаимосвязанных действий, которые включают разработку стратегии, процессы прогнозирования и планирования запроса и потребности в персонале, управление профессиональным ростом и карьерой, а также организацию процесса тренинга, обучения, формирование организационной культуры, адаптации.

Управление мотивацией и стимулированием персонала

Мотивация – одна из основных функций управления, обособившийся вид деятельности, представляет собой процесс побуждения себя и других к деятельности, направленной на достижение целей организации. Значение мотивации определяется тем, что менеджеры, опираясь на нее, имеют возможность добиться от подчиненных соответствующего целям организации поведения.

Одним из основных элементов мотивации является мотив, в структуру которого входят: потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения блага; цена – издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия [22, с.267]. Содержательные теории акцентируют внимание на потребностях, которые побуждают людей к действию. Процессуальные теории объясняют, как люди ведут себя, чтобы удовлетворить свои потребности, почему они выбирают тот или иной тип поведения, стремясь удовлетворить потребность. Теории подкрепления концентрируют внимание на вознаграждении, чтобы обучить работников приемлемым в процессе труда образцам поведения.

Одним из первых теоретиков содержательных теорий был Абрахам Маслоу. Его теория иерархии потребностей предполагает, что в основе мотивации человека лежит система потребностей, характеризующаяся постоянным динамизмом – по мере удовлетворения одних становятся актуальными другие. А. Маслоу выделил пять уровней потребностей: физиологические потребности (потребности в еде, одежде, жилище, здоровье и т.д.), потребности в безопасности (отсутствии угроз со стороны экологии, преступности, потребность в безопасных условиях труда и т.д.), социальные потребности (благоприятный морально-психологический климат в коллективе, поддержание хороших отношений с руководством и т.д.), потребности в уважении и самоуважении (одобрение, уважение и признание со стороны семьи, друзей, общества), потребность в самореализации, самоактуализации (раскрытие потенциала людей, повышение уровня компетентности и личного роста) [23].

Согласно теории А. Маслоу первоначально должны быть удовлетворены потребности низших уровней. По мере их удовлетворения происходит переход на следующую ступень потребностей, которая будет в большей степени влиять на поведение человека, так как удовлетворенная потребность перестает быть стимулом. Потребность в самореализации никогда не может быть удовлетворена полностью, поскольку с развитием человека его потенциальные возможности расширяются [23]. Поэтому процесс мотивации через потребности бесконечен.

Теория справедливости, разработанная Стейси Адамсом, акцентирует внимание на восприятии людьми справедливости своего вознаграждения по сравнению с другими людьми. Сущность теории справедливости состоит в том, что сотрудники сравнивают свои усилия (затраты труда, вклады) и вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других лиц, находящихся в схожих рабочих ситуациях. Справедливость своего вознаграждения работники оценивают соответствием затрат (усилий) и результатов [24].

При анализе мотивации теория ожиданий подчеркивает важность трех взаимосвязей: затраты труда – результативность, уровень исполнения рабочих заданий (производительность, качество, прогулы, текучесть кадров и т.д.); результативность – вознаграждение; валентность – ценность определенного вознаграждения. Оно должно вызывать чувство удовлетворения.

Концепция паритетического управления исходит из того, что если человек в организации заинтересованно принимает участие в различной корпоративной деятельности, то он получает удовлетворение, работает с большей отдачей, более качественно и результативно.

Работа с персоналом в организации должна базироваться на использовании всех возможных механизмов мотивации. Однако заметим, что основным фактором мотивации трудовой деятельности персонала выступает, на наш взгляд, стимулирование. Стимулирование, представляя собой целенаправленное внешнее воздействие, усиливает побуждение к определенному поведению, а размер этого воздействия должен превышать те усилия, которые

прилагает работник для получения благ. Стимулирование означает непосредственное применение оптимально подобранного комплекса стимулов, побуждающих работников к эффективному труду.

Рассмотрим их применительно к сотрудникам органов внутренних дел.

За образцовое исполнение обязанностей и достижение высоких результатов в служебной деятельности для сотрудников и курсантов организации образования правоохранительных органов предусматриваются следующие виды поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) единовременное денежное вознаграждение;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение грамотой;
- 5) награждение Почетной грамотой;
- 6) награждение ведомственной наградой и нагрудным знаком отличия правоохранительного органа;
- 7) досрочное присвоение (установление) очередных специального звания, классного чина или квалификационного класса;
- 8) занесение в Книгу почета или на Доску почета;
- 9) присвоение почетного звания [25].

В комплексе стимулов трудовой деятельности наиболее распространенным видом является материальное стимулирование. Оплата труда сотрудника органов внутренних дел производится в виде денежного довольствия, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности по замещаемой должности.

Социальная политика организации как составная часть политики управления персоналом представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера.

Таким образом, управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности представляет управление процессом целенаправленного воздействия на поведение персонала организации посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя стимулы и мотивы, побуждающие человека к труду.

3. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В ОВД

Одним из основных направлений в области работы с кадрами за рубежом является первоначальная подготовка молодых сотрудников полиции, повышение их правосознания и интеллектуального уровня. Первоначальная подготовка занимает центральное место в структуре профессионального образования кадров полиции, так как именно от качества первоначального обучения зависит становление и развитие профессиональных качеств сотрудника полиции. Первоначальная подготовка представляет собой профессиональную подготовку, целью которой является обучение впервые поступивших на службу в полицию граждан выполнению основных полицейских задач и навыкам полицейской службы, выполнению должностных обязанностей, соответствующих уровню их положения в полицейской иерархии. Необходимо отметить, что все полицейские проходят через этот вид подготовки, поскольку первоначальная подготовка является обязательной для всех, поступивших на службу в полицию.

Начальная подготовка проводится в центрах подготовки полицейских. Процесс отбора кандидатов на службу в полицию и обучение их во многих странах зависит от уровня образования, так как образовательный и культурный уровень полицейских рассматривается за рубежом как основной фактор, обеспечивающий прогрессивное развитие полиции, а полицейское образование – как мощный резерв повышения эффективности полицейской деятельности. Образовательный ценз для претендентов напрямую зависит от рода будущей работы, должности. К примеру, гражданские лица, желающие служить в Национальной полиции Испании, подают документы на поступление в Центр подготовки на факультет подготовки рядовых полицейских или на факультет подготовки инспекторов. Поступающие на факультет подготовки рядовых полицейских обязаны предоставить диплом о среднем образовании, а кандидаты на обучение по программам подготовки инспекторов полиции должны иметь уровень образования не ниже 3 лет университета [26, с.15].

Обязательным требованием для полицейского обучения в Финляндии является наличие у соискателя профессионального или законченного среднего образования.

Каждый из претендентов на службу в полицию ФРГ должен иметь образование 12 классов общеобразовательной школы либо профессиональных школ.

В Республике Беларусь для лиц, имеющих высшее юридическое образование – 4 месяца, для всех остальных – 6 месяцев. Такой подход связан с тем, что лица, имеющие высшее юридическое образование имеют достаточную юридическую базу и нуждаются в большей степени в отработке практических умений и навыков несения службы в органах внутренних дел.

Как правило, к абитуриентам предъявляются специальные требования. Требования к возрасту зависят от предполагаемого назначения и могут варьироваться для вновь назначаемых от 18 до 35 лет. При отборе полицейских в большинстве стран учитываются антропологические качества. В Испании это: наличие испанского гражданства, возраст не моложе 18 и не старше 30 лет, рост не ниже 1,65 м для мужчины и не ниже 1,60 м для женщины, отсутствие физических, моральных и других ограничений на владение оружием, отсутствие судимостей, а также запрета или каких-либо ограничений на работу на государственной службе, наличие водительских прав [27].

В Финляндии соискатели диплома полицейского должны отвечать таким требованиям как: гражданство Финляндии, состояние здоровья и пригодность к службе, наличие водительского удостоверения категории "Б", наличие, как минимум, годового опыта трудовой деятельности.

Исходными общими требованиями для поступающих на службу в полиции являются безупречные моральные и этические качества (положительные характеристики и рекомендации, хорошая репутация, отсутствие судимостей и т.д.), что имеет самое непосредственное отношение к исполнению служебных обязанностей. Образ жизни заявителя должен соответствовать требованиям полицейской службы. Например, в Финляндии Полиция

безопасности осуществляет базовую проверку личности на наличие штрафов, задержаний, злоупотребление алкоголем, расовую терпимость, отношение к правопорядку и безопасности и другие возможные риски [28, с.14].

Состояние здоровья сотрудников при приеме на службу проверяется медицинскими комиссиями. У кандидатов на службу в полицию не должно быть существенных медицинских противопоказаний. Кроме этого, кандидаты при поступлении на первоначальное обучение должны пройти психологический тест, а также проверку физической подготовки и уровня общих знаний.

В частности в Израиле кандидаты перед первоначальной подготовкой проходят жесткий отбор при помощи тестов, которые включают в себя проверку на профессиональные навыки, физическую подготовку и проверку у психиатра.

Для поступления на учебу в учебный центр в Польше абитуриенты проходят две группы тестов по обществознанию и физической подготовке. Самым сложным для абитуриентов является сдача тестов по физической подготовке. При этом мужчины и женщины имеют одинаковые нормативы по тестам.

В Финляндии вступительный экзамен состоит из 3 этапов: 1) прохождение тестов по физической подготовке, знанию языков, письменной речи, психологической оценки – на базе Полицейского колледжа; 2) собеседование, работа в группе, психологическая оценка – непосредственно в отделениях полиции 3) медицинское обследование, включая тест на употребление наркотиков – в медицинских центрах [28, с.17].

Система профессионального обучения полицейских во Франции выглядит следующим образом. К основным направлениям подготовки относятся:

- первоначальная подготовка (1 год);
- обучение перед повышением в должности (2 недели);
- обучение спасателей (2 недели);
- обучение кадетов (35 недель);
- обучение помощников полицейских (14 недель).

Основная цель обучения – подготовка универсального полицейского без учета специализации [30, с.3].

Во многих странах кандидатура должна быть одобрена специальной комиссией. В Республике Азербайджан после изучения личных дел кандидатов представителями Главного управления кадров и школы подготовки рядового и младшего начальствующего состава, личные дела кандидатов представляются в Отборочную комиссию МВД Азербайджана по приему на должности рядового и младшего начальствующего состава. Указанная Комиссия путем собеседования проверяет кандидатов на предмет возможности усвоения ими программы курса первоначальной подготовки, в том числе уровень их интеллектуальной и физической подготовки и выносит соответствующее заключение, которое направляется в комплектующий орган кандидата. Лица, получившие положительное заключение, зачисляются на службу комплектующим органом, снабжаются необходимой экипировкой и направляются в школу подготовки рядового и младшего начальствующего состава. Документы кандидатов, получивших отрицательное заключение отборочной комиссии, направляются обратно в комплектующие органы и их документы могут быть представлены комиссии не ранее года. Лица, принимаемые на работу в органы внутренних дел на должность среднего начальствующего состава, после оформления их личных документов Главным управлением кадров МВД Азербайджана направляются на тестовые экзамены, организованные Государственной комиссией по приему студентов Азербайджанской Республики. Набравшие необходимое количество баллов проходят собеседование в Конкурсной Комиссии МВД Республики и успешно прошедшие ее зачисляются на вакантные офицерские должности и направляются для прохождения первоначальной подготовки сроком 1 месяц в академию полиции МВД Республики [31, с.53].

Приказом начальника Полиции в Республике Армения в центральном аппарате создана комиссия из числа ответственных работников ведущих структурных подразделений, задачей которой является проверка знания государственного языка, общей и физической подготовки, соответствия требованиям, предъявляемым к

вновь принятым на службу до их назначения на соответствующие должности. Для объективной оценки общей эрудиции и способности ориентироваться в различных ситуациях комиссией был разработан и внедрен механизм тестирования кандидатов из числа граждан. При положительном заключении комиссии кандидат направляется в Учебный центр полиции для прохождения обучения.

Инновационный подход в организации первоначальной подготовки в Республики Беларусь состоит в том, что принимают на службу в органы внутренних дел именно через учреждения образования после предварительного отбора и проверки территориальными органами внутренних дел. Принятые на службу лица назначаются начальником учреждения образования на должности курсантов первоначальной подготовки. Они в установленном порядке снимаются с воинского учета и зачисляются в кадры МВД. После принятия Присяги им присваиваются первые специальные звания рядового или младшего начальствующего состава, выдаются служебные удостоверения, за время обучения выплачивается стипендия.

Продолжительность, структура, содержание начального обучения, сроки обучения и количество обучаемых (наборов) определяется единой программой, потребностью на обучение и составленными исходя из этого планами.

К примеру, организационно-образовательная деятельность подготовки полиции Польши основывается на руководящих и планирующих документах главной комендатуры полиции в Варшаве, которая определяет нагрузку на центр подготовки полиции, перечень курсов, сроки их проведения. С этой целью готовится 2 документа: План курсов Центра подготовки полиции и Приказ о потребности на обучение. В Плане курсов Центра подготовки полиции определены сроки обучения, количество обучаемых каждой категории. Приказ о потребности на обучение и План корректируются ежеквартально. Для удобства работы с Планом и контроля за организацией учебного процесса каждой учебной группе присвоен шифр, который используется во всех документах по обучению этой группы.

В Испании набор курсантов Центра подготовки по программе инспекторов полиции проводится 1 раз год, по программе рядовых полицейских – 2 раза в год. Набор молодых сотрудников МВД Азербайджана (рядового и младшего начальствующего состава) осуществляется 3 раза в году.

Продолжительность первоначальной подготовки в разных странах колеблется от 3 месяцев до 3 лет. К примеру, общий период обучения в Центре подготовки в Испании рядовых полицейских длится 18 месяцев, инспекторов полиции – около 3 лет.

Общий срок первоначальной подготовки на Украине для младшего начальствующего состава – 110-120 учебных дней, для среднего начальствующего состава – 90 дней.

Срок обучения слушателей в Республике Азербайджан со средним и средним специальным образованием составляет 6 месяцев, а для слушателей с высшим образованием, а также для всех сотрудников службы охраны и специальных подразделений – 3 месяца.

Срок обучения в республике Армения – 3 месяца, который считается испытательным сроком для кандидата.

Первоначальная подготовка будущего полицейского в Израиле длится 3 месяца.

Продолжительность обучения по программе соискателя диплома полицейского Финляндии, проводится в рамках первоначальной подготовки сроком 2,5 года.

Во многих странах сроки обучения начальной подготовки зависят от наличия армейской службы. В Польше для тех, кто прошел срочную службу в армии – срок обучения составляет 14,5 недель; а для не имеющего такового – 29 недель. В Республике Беларусь для лиц, прошедших срочную службу в Вооруженных силах – 4 месяца, для всех остальных – 6 месяцев. В Израиле лица, не прошедшие службу в Армии обороны Израиля, как правило, не имеют реального шанса стать полицейским. Более того, предпочтение отдается проходившим службу в боевых частях.

Устанавливая сроки с учетом службы армии, исходят из того, что молодые люди, имеющие армейскую закалку, более подготовлены физически, прошли строевую и огневую подготовку.

Таким образом, сроки первоначальной (начальной) подготовки являются гибким элементом образовательной системы и зависят от многих причин: занимаемой должности, образования, а также от избранной программы и схемы обучения. Например, первоначальную подготовку принято проводить в 3 этапа:

I этап (ознакомительный период) – обучение по месту службы под руководством непосредственных руководителей и наставников, в ходе которого молодой сотрудник знакомится с деятельностью, распорядком и условиями работы подразделения, задачами и обязанностями сотрудников милиции, а также с законодательными и ведомственными нормативными актами. Обучение сотрудника по месту службы осуществляется в течение одного месяца со дня его назначения на должность по индивидуальному плану под руководством прямого начальника и до момента направления на первоначальную подготовку.

II второй этап – обучение непосредственно на курсах первоначальной подготовки в учебных заведениях МВД;

III этап – стажировка на должности по месту службы после завершения курсов первоначальной подготовки в учебных заведениях МВД. Продолжительность стажировки сроком до 2 месяцев устанавливается непосредственным начальником в зависимости от опыта работы и уровня профессионально-деловых качеств выпускника курсов. По результатам стажировки руководитель органа принимает решение о допуске сотрудника к самостоятельному выполнению служебных обязанностей, изданием приказа [32, с.37].

Программа подготовки всех сотрудников полиции в Испании в обязательном порядке включает как теоретический курс непосредственно в образовательном учреждении, так и прохождение практики в подразделениях полиции. В Болгарии начальное профессиональное обучение также состоит из базового и специального этапов, включающих в себя самостоятельные теоретические, теоретико-практические занятия и практическую

стажировку. Базовый этап преследует цель получения фундаментальных теоретико-практических знаний для выполнения задач основного структурного звена, а специальный этап преследует цель приобретение профессиональных навыков для выполнения должностных обязанностей согласно занимаемой должности. Теоретические и теоретико-практические занятия проводятся в учебных заведениях и завершаются сдачей экзаменов.

В Польше период профессиональной подготовки разбивается также на несколько этапов. Обучение начинается с вводного курса, затем служащий полиции получает первоначальные знания, которые в последующем отрабатываются на практических занятиях, как в центре подготовки полицейских, так и в полицейских комиссариатах под наблюдением полицейского-наставника. Помимо этого, при отработке определенных ситуаций существует возможность соединения учебных групп начальной подготовки и повышения квалификации (например, сотрудники патрульной службы и сотрудники дежурных частей). Это позволяет создать модель ситуации наиболее приближенной к реальности. По окончании обучения проводится итоговое тестирование, которое состоит из 80 теоретических и одного практического вопроса, в котором обучаемый отрабатывает конкретные действия и составляет процессуальный документ. Итоговое тестирование проводится комиссией, в составе которой входит не менее 3 человек (обязательное присутствие представителя главного управления полиции Польши). По прибытию на место службы, выпускник заполняет анкету, в которой оценивает качество подготовки полицейских. Вторую анкету заполняет начальник подразделения, в чье распоряжение попал выпускник. Результаты анкетирования направляются в главную комендатуру полиции в Варшаве и в Центр подготовки полиции. Анкетирование в обязательном порядке рассматривается в центре подготовки полицейских [33, с.243].

В Израиле курсанты после трехмесячной подготовки направляются к месту службы, как правило, в районы их постоянного проживания. Денежное довольствие для полицейских довольно

небольшое. Это объясняется длительной проверкой человека на его способность работать в полиции.

В некоторых странах обучение может разбиваться на несколько этапов. На первом этапе слушатель проходит обучение в учебных центрах, затем отправляется на место службы и проходит обучение по месту дислокации под наблюдением наставника, после возвращается в учебное заведение и продолжает учебу. Так, завершающим этапом обучения в Республике Беларусь предусмотрена стажировка в комплектующих органах. Она позволяет курсантам глубже ознакомиться с организацией работы подразделения, психологически подготовить себя к будущей деятельности, а главное – адаптироваться службе максимально короткие сроки. В целях повышения качества подготовки будущих специалистов разработана система итогового контроля полученных знаний: после прохождения стажировки курсанты в течение недели защищают ее результаты, сдают экзамен по профилю подготовки, выполняют нормативы по физической подготовке, показывают навыки владения приемами самозащиты без оружия и стрельбы из табельного оружия, проходят комплексное тестирование по всем дисциплинам учебного плана.

Что касается содержания первоначальной подготовки, то под ним обычно понимается получение необходимого минимума знаний, выработка умений и навыков, необходимых при вступлении в должность правоохранительного ведомства. Например, полицейская подготовка в Польше – это процесс передачи и получения частных знаний и умений (навыков), необходимых для полицейской работы, который не ведет к получению образовательной степени. В Болгарии под начальным профессиональным обучением понимается обучение стажеров для получения ими профессиональных знаний и навыков по решению задач, стоящих перед сотрудниками МВД не только охране общественного порядка и противодействию преступности, но и по осуществлению государственного пожарного контроля, пожаротушению и аварийно-спасательной деятельности, а также защите населения; расследованию правонарушений и экспертно-криминалистической деятельности [34, с.313]. Исходя из этого, традиционными предметами, преподаваемыми на первоначальном

обучении, являются уголовное право, административное законодательство, общие вопросы предупреждения преступности, в том числе, подростковой, организация деятельности по борьбе с распространением наркотиков, психология и т.п. Содержание обучения включает в себя так же, как и в России, вступительные испытания и выпускные экзамены. В качестве примера приведем организацию обучения в некоторых странах.

В Республике Армения в период прохождения обучения слушателей знакомят со структурой полиции, ее основными задачами, принципами деятельности, ролью и значением полиции в системе исполнительной власти и государственного управления в целом, а также преподаются основные дисциплины, которые необходимы для дальнейшего успешного выполнения своих функциональных обязанностей. И только после успешной сдачи зачетов и экзаменов кандидаты назначаются на должности приказами компетентных должностных лиц. После назначения на должность к ним прикрепляются руководители-воспитатели, задачей которых является ознакомление вновь назначенных служащих с особенностями практической полицейской деятельности и вооружение их практическими навыками. Успешно освоившим учебную программу и сдавшим выпускные экзамены выдается свидетельство о прохождении первоначальной подготовки. Слушатели, получившие на выпускных экзаменах неудовлетворительные оценки, возвращаются на место службы, где в течение месяца проходят подготовку под руководством опытных наставников и вновь направляются в школу для сдачи повторных экзаменов. В случае не сдачи повторного экзамена, составляется аттестационный лист, который направляется по месту его работы для последующего увольнения из органов внутренних дел в аттестационном порядке. Информация об этом также направляется в Главное Управление кадров министерства.

В Финляндии в рамках первоначальной подготовки полицейских кадров рассматриваются вступительные экзамены в Полицейский колледж и обучение по программе на соискание диплома полицейского. Заявление подается в местное отделение

полиции, при этом с заявителем проводится собеседование. Затем документы, а также отзыв сотрудника полиции, проводившего собеседование, направляются в Полицейский колледж.

В Польше отдельного внимания заслуживает опыт подготовки в филиале Центра подготовки полиции в г. Сулковице, где расположен отдел (цикл) кинологии, в котором проходят подготовку проводники служебно-розыскных собак. В указанном филиале осуществляется практическая тренировка, обучение, аттестация и переаттестация служебных собак: патрульных (предназначенных для несения службы с патрулями сотрудников полиции), охранных (предназначенных для охраны объектов), розыскных (для преследования преступников по горячим следам), поисковых (специально обученных для поиска взрывчатых веществ и наркотических средств). Курсы подготовки предусматривают обучение от 6 до 9 месяцев и включают в себя как подготовку проводников служебных собак, так и непосредственную дрессуру и подготовку самих собак.

Во многих странах подготовка курсантов ведется в соответствии с их предполагаемой должностью. Так в Республике Беларусь из числа кандидатов формируются группы по соответствующим профилям обучения – милиционеры ППСМ, участковые инспектора милиции, участковые инспекторы ИДН, дознаватели, следователи, сотрудники ДПС ГАИ и др.

Большое внимание за рубежом уделяется созданию должного имиджа полицейского и повышению престижа. Учитывая подходы международной общественности относительно прав и свобод человека и гражданина, повышения авторитета и роли полиции при демократическом общественном строе, особое внимание при этом придается требованиям, предъявляемым к полицейскому при демократическом общественном строе. В связи с этим, в программы включены дисциплины, связанные с соблюдением прав граждан, профессиональной культурой и этикой и т.д. Так, например, в Азербайджане в тесном сотрудничестве с Бакинским офисом Организации по безопасности и Сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) и учебными заведениями МВД Чехии была разработана новая учебная программа. В учебную программу включены такие предметы, как

"Общественная поддержка полиции", "Английский язык", "Основы компьютерных знаний", "Соблюдение прав человека в деятельности полиции", "Этика и общение" [35, с.37].

В Республике Армения в учебно-тематических планах предусмотрены дисциплины "Права человека и полиция", "Общественность и полиция", "Этика полицейского служащего", "Управление полицейской деятельностью", "Компьютерная образованность".

Большое значение в завоевании авторитета у населения, а также в проведении воспитательной работы с обучаемыми имеют лозунги, под которыми образовательные учреждения готовят обучаемых к самостоятельной деятельности. Так, в Республике Беларусь особое внимание обращают на привитию навыков, которые сформулированы в Концепции идеологической составляющей работы с кадрами МВД "Гражданин, Профессионал, Защитник". Сотрудник должен гордиться своей страной, избранной профессией, служебным коллективом, уважить себя, своих коллег и граждан, которым он служит – это главный идеологический постулат, которую проводят в своем ведомстве в Белоруссии.

Представляется, что подобный подход к преподаванию способствует созданию атмосферы доверия и взаимопонимания с гражданами в своей повседневной работе, повышению авторитета полиции, защите прав граждан и проявлению заботливого и уважительного отношения к ним.

Таким образом, учебный процесс в зарубежных странах неразрывно связан с воспитательной работой, проводимой со слушателями. Важная роль в этом отводится штатным психологам учреждений образования. Психологическое сопровождение осуществляется в зарубежных странах на всех этапах первоначальной подготовки. Например, сразу же после зачисления с кандидатами проводятся адаптационные тренинги, направленные на то, чтобы снять эмоциональную напряженность, сплотить учебный коллектив, придать курсантам уверенности в своих силах. Далее совместно с курсовыми офицерами, кураторами учебных взводов и идеологическими работниками проводится работа по укреплению

мотивации и удовлетворенности избранной профессией, изучению социально-психологических процессов в учебных группах, осуществляется контроль за успеваемостью курсантов с целью выяснения причин и обстоятельств, препятствующих успешному усвоению ими учебной программы. Психологи проводят психодиагностику и коррекцию психических состояний курсантов, работу по активизации внимания памяти, навыков межличностных контактов и бесконфликтного взаимодействия. С курсантами, имеющими сомнительный прогноз личностных особенностей, проводятся индивидуальные консультации, в ходе которых даются рекомендации по преодолению негативных проявлений в поведении. По результатам психодиагностического исследования сотрудниками-психологами составляется справка на каждого кандидата, которая помещается в его личное дело.

Во многих зарубежных странах установлены четкие условия прохождения службы в полиции. Эти условия разрабатываются, как правило, центральными органами полицейского управления, которые при этом исходя из общих для всех государственных служащих положений, видоизменяют их применительно к задачам полиции с учетом возможностей их осуществления.

Во Франции условия прохождения службы полицейскими устанавливаются ордонансами президента республики, декретами правительства и лишь по частным вопросам конкретизируются актами министра внутренних дел. Правовое положение различных категорий чиновников национальной полиции определено декретами, основывающимися на ордонансе.

В Великобритании, где формально территориальная полиция подчинена местным органам власти, законами о полиции установлено, что общие условия прохождения полицейской службы определяются для полиции Англии и Уэльса министром внутренних дел Великобритании.

В зарубежных странах сложилась практика зачисления на службу и продвижения по службе. Наиболее распространенной является практика продвижения по службе "по команде", то есть когда все эти вопросы решаются соответствующим лицом на

принципах единоначалия. Вновь принятые аттестованные сотрудники полиции в обязательном порядке проходят как минимум 14-недельную первоначальную подготовку, а затем направляются для прохождения дальнейшей службы в местные полицейские подразделения, где обучение продолжается на практике вплоть до окончания первых двух лет службы. В течение этого времени рекруты считаются принятыми условно, могут быть в любое время уволены, если обнаружится их неспособность к службе. Продвижение по службе этих сотрудников идет в соответствии с установленной последовательностью должностей. Некоторым из прошедших первоначальную подготовку предлагается ускоренный порядок прохождения службы. Предложения должностей сержанта и инспектора следуют по результатам прохождения кандидатом предварительного отбора, письменного экзамена и практического тестирования. Продвижение на более высокие должности осуществляется после собеседований с кандидатами, которые проходят во вспомогательных центрах в течение двух дней. Существуют такие возможности специализации в определении области полицейской деятельности. Такая система сосуществует с последовательным продвижением по службе [36, с.48].

Второй распространенный способ решения указанных вопросов – конкурсный. В полиции проводятся открытые и закрытые конкурсы на замещение вакантных должностей. В закрытых конкурсах участвуют состоящие на службе в полиции сотрудники для дальнейшего продвижения по служебной лестнице. Обычно это касается офицерских должностей. Объявления о конкурсе, его условиях и сроках публикуются чаще всего в специальных полицейских изданиях, отдельных листовках, вывешиваемых в общественных местах, иногда помещаются в газетах. Сам конкурс, как правило, состоит из двух стадий. На первой – с претендентом проводится устное собеседование, в процесс которого оцениваются объективные данные: уровень образования, служба в армии, наличие наград и т.д. Вторая стадия складывается из устных и письменных экзаменов, характер которых зависит от того, какая должность подлежит замещению. Например, в Великобритании продвижение по

службе осуществляется по результатам выводов аттестационной комиссии, учитывающей личные и профессиональные качества, и ежегодно проводимых экзаменов.

Полицейский в Японии, чтобы претендовать на звание старшего полицейского, должен прослужить не менее трех лет, постоянно пополнять свои знания в процессе текущей подготовки. Кандидат на повышение звания сдает квалификационный экзамен, на котором он отчитывается за всю текущую подготовку за 6 месяцев. В случае успешной сдачи экзамена, носящего конкурсный характер, он направляется в окружную полицейскую школу для прохождения первичной командной подготовки. Лишь после этого он становится старшим полицейским. Подобным образом решается вопрос и с получением последующих званий.

Открытые конкурсы применяются тогда, когда кандидаты привлекаются не только из полиции, но и извне. Каждый, отвечающий конкурсным требованиям и считающийся благонадежным, должен быть допущен к конкурсу и в случае успешного его прохождения зачислен на работу в полицию.

Продвижение по службе – основной вопрос кадровой политики в полиции. Считается, что работник действует с полной отдачей сил лишь тогда, когда он удовлетворен своим служебным положением и рассчитывает на дальнейшее продвижение. Поэтому своевременное продвижение по службе должно рассматриваться как условие, обеспечивающее работоспособность личного состава.

В США условия прохождения службы служащими федеральных органов устанавливаются руководителями ведомств, в которые эти органы входят, с учетом требований, предъявляемых ко всем федеральным служащим. Условия прохождения службы полицейскими штатов в местных административно-территориальных единицах устанавливаются соответствующими органами штата, города и т.п. с учетом требований, предъявляемых к служащим полиции соответствующих штатов или административно-территориальной единицы.

Длительность рабочего дня и рабочей недели у служащих полиции в большинстве зарубежных стран официально установлена

применительно к категории государственных служащих. В Англии и Уэльсе, например, рабочая неделя полицейских, как и у других государственных чиновников, составляет 40 часов. Однако фактически они работают больше 42-44 часов, и это не рассматривается как переработка. Полицейские обязаны работать по восемь часов в сутки. При возникновении чрезвычайных обстоятельств, установленная продолжительность рабочего дня может увеличиваться, однако такая переработка уже оплачивается дополнительно. Каждый полицейский имеет право на семь дней отдыха в месяц и, кроме того, на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16-27 дней, в зависимости от ранга и стажа службы в полиции.

Жалование полицейским устанавливается чаще всего в таких размерах, чтобы их служба считалась престижной, следовательно, имелась возможность выбора из нескольких желающих более достойных кандидатов. Так, в Великобритании начальное жалование рядового полицейского 8,352 ф.стерлинга в год. Главный инспектор полиции Лондона получает 18,195 ф.стерлингов в год. Примерное такое же денежное содержание и в других странах.

Дисциплинарные взыскания в полициях зарубежных стран относительно редки, так как важнейшей мерой поддержания дисциплины является угроза увольнения, что в условиях безработицы – немаловажный фактор. Тем не менее, в ряде стран существует весьма детально продуманная система дисциплинарных взысканий.

Во Франции применение дисциплинарных санкций к полицейским чинам предусмотрено декретами Президента республики, устанавливающими условия прохождения службы в различных формированиях полиции. Так, к чиновникам оперативных служб могут быть применены следующие санкции: выговор, исключение из списков на повышение, понижение по должности на одну или две ступени, перемещение на другую должность без изменения содержания, перемещение в другое подразделение, разжалование, увольнение в отставку, отстранение от должности без временного лишения прав, отстранение от должности с временным лишением прав сроком до шести месяцев [37, с.67].

Таким образом, рассмотренный нами зарубежный опыт по подготовке полицейских кадров можно и необходимо использовать в процессе модернизации и оптимизации правоохранительных органов нашей страны, однако для этого необходима поэтапная работа, предусматривающая изучение достижений ряда стран и разработка детальной программы совершенствования отечественной профессиональной подготовки полицейских для полноценного перехода их на сервисную модель работы по принципу «полиция шаговой доступности».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реализация функций ОВД в современный период требует решения новых задач управления персоналом. Требуется закрепить за конкретными подразделениями, входящими в систему управления персоналом, функции по созданию отлаженного механизма взаимодействия всех звеньев системы МВД РК с различными государственными органами и органами местного самоуправления, общественными организациями и отдельными гражданами. Необходимо разработать организационные технологии, методически обеспеченный инструментарий конструктивного взаимодействия МВД РК с населением и организациями граждан; технологии оценки эффективности работы отдельных подразделений органов МВД с использованием таких средств, как общественные слушания, социологические опросы и т.п.; порядок доступа к информации о деятельности МВД.

Необходимо повысить статус кадровых служб, усилив их роль в решении стратегических задач органов внутренних дел, в том числе: в разработке моделей дифференцированного подхода к набору специалистов на основе моделей компетенций; организационном проектировании; разработке системы критериев оценки деятельности руководителей подразделений и специалистов; разработке стандартов ведения кадрового документооборота.

Необходимо реформирование кадрового и управленческого делопроизводства, разработка и широкое внедрение современных форм учета и оценки индивидуально-личностных особенностей

каждого сотрудника, базирующиеся на процессе информатизации органов внутренних дел.

Совершенствование механизма профессионально-должностного развития персонала органов внутренних дел требует прежде всего положить в основу целенаправленной и системной работы с персоналом объективные показатели деятельности полиции, которые учитывают реальную динамику уголовных и административных правонарушений и соотносятся с реальными затратами времени на их раскрытие. Следует ввести в этот показатель качественный параметр в виде «общественного мнения» о деятельности МВД, разработать единые процедуры и методы замера мнения населения; органов местного самоуправления, неправительственных организаций и других представителей населения.

Необходимо внедрение технологий, поддерживающих постоянное профессиональное развитие кадров на рабочем месте:

- создание системы непрерывной профессиональной подготовки; расширение интеграционных схем обучения, в которых начальное профессиональное и последующее обучение тесно связаны между собой; достижение взаимодополняемости и взаимосочетаемости элементов обучения (модульная система);

- обогащение содержания программ обучения новыми научными разработками и постоянное его обновление; в связи с переориентацией сотрудников полиции на социально обслуживающую функцию необходимо ввести в учебный процесс элементы педагогики, связанные с эмоциональными и социальными аспектами поведения, улучшить преподавание психологических знаний, полезных для сближения с населением, конструктивных разрешений конфликтов; внедрение новых моделей защиты частной, государственной собственности требует усилить внимание к подготовке в области экономики предприятия и управленческой деятельности; внедрение теоретической и практической подготовки по таким актуальным для общества проблемам, как права человека, ксенофобия, коррупция, новые виды правонарушений;

- направленность системы подготовки, как на передачу знаний, так и на действие, формирование у сотрудников готовности

противостоять конфликту, брать на себя ответственность за решение профессиональных задач; обогащение процесса обучения ситуациями и моделями, включающими в себя нестандартное мышление и обучение;

- использование системой подготовки кадров современных средств информации и новых образовательных технологий, позволяющих упростить обучение и актуализировать его содержание, осуществлять постоянный контроль процесса обучения, сделать его более интересным, оптимизировать использование финансовых средств;

- поддержание уровня компетентности преподавательских кадров, необходимого для самостоятельной разработки учебных программ и постоянного улучшения своей работы; укрепление научно-методической, информационной и материально-технической базы преподавания;

- обеспечение учебных заведений системы органов внутренних дел стабильным, ориентированным на выполнение поставленных задач бюджетом; предоставление большей свободы действий для улучшения качества и изменения профиля преподавания;

- осуществление постоянного внутреннего и внешнего контроля качества обучения; регулярное выявление степени удовлетворенности обучаемых методами преподавания;

- развитие полноправного партнерства профессиональной системы образования МВД с соответствующими учебными и научными учреждениями страны; международное сотрудничество в областях подготовки кадров: обмен программами, регулярные обучающие поездки, стажировки [38, с.152].

Список рекомендуемой литературы:

1. Амирбаева А.Ш. Система управления персоналом в организации. – Алматы, 2017.
2. Соломанидина Т.О. Управление мотивацией персонала. – М.: Изд-во РЭА, 2013. – 411 с.
3. Козлов В.О. История возникновения американских концепций научного менеджмента // Вестник ПАГС, 2013. – с.97-103.

4. Файоль А. Учение об управлении. – Рязань, 1924.
5. Танаева З.Р. Кадровая политика и управление персоналом в органах внутренних дел: учебное пособие. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 103 с.
6. Реале Дж., Антисери Д. Западная философия от истоков до наших дней. СПб., 1994. Т. 1: Античность.
7. Васин С.М., Бареева И.А. Формирование научных взглядов на категорию управления // Среднерусский вестник общественных наук. Экономика и управление, 2014. № 3. – с. 161-165.
8. Гаврилова О.А., Гущина Ю.И. Стратегическое управление персоналом в современных условиях // Международное научное издание Современные фундаментальные и прикладные исследования. – 2013. – № 4(11). – с. 116-118.
9. Примаков Д.Д., Завьялова Н.Б. Совершенствование системы управления персоналом в рамках стратегического управления организацией // Человеческий капитал и профессиональное образование. – 2015. – № 3(15). – с. 52-58.
10. Кибанов А.Я. Управление персоналом. - М.: КноРус, 2015. – 202 с.
11. Кирилюк О.М., Панова Е.А., Панова К.А. Концепция управления человеком как одно из перспективных направлений управления персоналом // Современные концепции научных исследований: Материалы IV Международной научно-практической конференции. Нижегородский филиал МИИТ; Под редакцией Н.В. Пшениснова. Н.Новгород, 2015. – с. 104-107.
12. Ежукова И. Ф. Трудовая адаптация сотрудников // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № S1.
13. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2005.
14. Об утверждении Инструкции о приеме на службу в органы внутренних дел, назначении на должность, перемещении, выдвижении по службе, предоставлении отпусков, присвоении специальных званий, увольнении и откомандировании. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 1 апреля 2021 года № 190.

15. Наставничество как элемент развития персонала. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.adaptation360.ru/nastavnichestvo-kak-element-razvitiya-personala>.

16. Система наставничества, как инструмент повышения эффективности бизнеса. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hrtime.ru/material/sistema-nastavnichestvakak-instrument-povysheniia-effektivnosti-biznesa-18652/>.

17. Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311>.

18. Кубаханова Э.А., Лоскутов Н.В. Направления совершенствования кадрового обеспечения в органах внутренних дел // Journal of Economy and Business, vol. 1-2 (59), 2020. – с. 14-17.

19. Железкин Н.В. Содержание и концептуальные основы кадрового менеджмента в органах внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2018. – №3 (79). – С. 158-164.

20. Об утверждении Правил формирования кадрового резерва, требований к квалификации сотрудников, зачисляемых в кадровый резерв, и работы с ведомственным банком данных сотрудников, зачисленных в кадровый резерв органов внутренних дел. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 2 декабря 2015 года № 977.

21. Демешкин Г.В. Основные аспекты формирования кадрового резерва // Государство и право. № 1, 2014. – с.132-134.

22. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учеб. пособие. Н. Новгород, 2005. Т. 1. 714 с.

23. Теория потребностей А.Маслоу // http://infomanagement.ru/lekciya/teoriya_potryebnostyej_a_maslou

24. Теория справедливости Адамса: суть, история возникновения и область практического применения // <https://vyuchit.work/samorazvitie/obschestvo/teoriya-spravedlivosti-adamsa.html>.

25. О правоохранительной службе. Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-IV.

26. Кравчук Л.С. Использование международного опыта профессиональной подготовки полицейских как педагогическая проблема / Л.С. Кравчук // Проблемы правоохранительной деятельности. – 2013. – № 1. – с. 15-21.

27. Губанов А.В. Основы организации и функционирования полиции зарубежных государств и использование их опыта для совершенствования деятельности органов внутренних дел России: Дисс...д-ра юрид. наук / А. В. Губанов. – Москва, 1997. – 355 с.

28. Колонтаевская И.Ф. Педагогика профессионального образования кадров полиции зарубежных стран: анализ, оценка, использование опыта: Дисс...д-ра пед. наук / И. Ф. Колонтаевская. – Москва, 2002. – 461 с.

29. Морозов В.М. Социальные проблемы подготовки кадров правоохранительных органов: сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта: Дисс...д-ра социол. наук / В. М. Морозов. – Москва, 2000. – 435 с.

30. Биекенов Н.А. Опыт подготовки полицейских кадров во Франции. – 2004. // http://dot.kostacademy.kz/index.php?deist=bib&biba_adbb=5&bb=20.

31. Черненилов В.И. Опыт формирования полицейской науки за рубежом / В.И. Черненилов // Система милицейской науки: проблемы интеграции и дифференциации. – М., 2000.

32. Бялт В.С. Особенности профессиональной подготовки полицейских в США / В.С. Бялт, С.Д. Богданов // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2013. № 50. - с. 37-40.

33. Хазова В.Е. Современные тенденции профессиональной подготовки полицейских кадров в XXI в. / В. Е. Хазова, Е. Ю. Сергеева // Вестник Московского университета МВД России. – 2013. – № 7. – С. 243-246.

34. Закатов В.В. Профессиональная подготовка сотрудников полиции за рубежом: особенности и тенденции развития // Балтийский гуманитарный журнал, 2017. Т.6. № 4 (21). – с.313-315.

35. Кобозев А.А. Профессиональная подготовка руководящих кадров полиции в странах Европы: особенности и тенденции развития [Электронный ресурс] / А. А. Кобозев, А. С. Монгуш // Право и образование. – 2010. – Режим доступа: <http://naukarus.com/professionalnaya>.

36. Теория управления в сфере правоохранительной деятельности. Учебник /Под ред. В.Д. Малкова. М., 1990

37. Артамонов В.С., Домбровский В.В., Маркелов В.А., Огородников А.А. Основы управления органами внутренних дел. Курс лекций. Часть 1. Спб., 2004.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение управлению персоналом в ОВД.
2. Раскройте зарубежный опыт подготовки кадров для ОВД и проведите сравнительный анализ с отечественной системой подготовки кадров.
3. Охарактеризуйте основные направления управления персоналом в ОВД.

ГЛОССАРИЙ

Адаптация персонала - процесс ознакомления, приспособления сотрудников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации.

Административно-правовая культура управления – это качественный уровень требований к регламентации статусов и процессов функционирования организационных звеньев, обусловленных нормами права, в интересах эффективности управления.

Анализ - познавательный вид деятельности по обработке и осмыслению информации, осуществляемый в целях глубокого изучения и понимания состояния объекта управления, объективной оценки этого состояния, с тем, чтобы своевременно оказать на объект управления соответствующее управленческое воздействие.

Взаимодействие в ОВД - это основанная на нормативно-правовых актах, координируемая высшим органом (субъектом) система оперативно-служебных отношений (связей) между равными субъектами управляемой системы.

Государственная правовая статистика - это отрасль государственной статистики, основанная на централизованной системе ведомственного учета в уголовно-правовой, гражданско-правовой, административно-правовой сферах.

Государственное управление - сознательное и целенаправленное воздействие, осуществляемое специальными уполномоченными органами государственной власти в определенной сфере и в объеме полномочий на основании и в порядке, определенном законодательством с использованием системы мер убеждения и

принуждения для обеспечения демографически обоснованных условий жизни личности, семьи и общества в целом.

Гностические умения - способность к наблюдению, анализу, сравнению, классификации, особенно фактов науки и практики, способность на основе результатов этих действий вносить коррективы в собственную профессиональную деятельность.

Единая система электронного документооборота (ЕСЭДО) - система электронного документооборота государственных органов, предназначенная для обмена электронными документами между государственными органами Республики Казахстан и должностными лицами соответствующего государственного органа.

Единый реестр административных производств (ЕРАП) – информационная система, в которой содержатся вносимые сведения об административных правонарушениях, лицах, их совершивших, принятых по ним решениях, а также осуществляется ведение дел об административных правонарушениях в электронной форме.

Единый реестр досудебных расследований (ЕРДР) - это автоматизированная база данных, в которую вносятся сведения и сообщения об уголовных правонарушениях, принятых по ним процессуальных решениях, произведенных действиях, движении уголовного производства, заявителях и участниках уголовного процесса.

Имидж – это целенаправленно конструируемый образ (организации, индивида, явления), который призван оказать эмоционально-психологическое воздействие на определенную социальную группу.

Инспектирование - форма ведомственного контроля, включающая в себя комплекс мер по установлению фактического положения дел, изучению, проверке и оценке результатов

деятельности территориальных подразделений ОВД, специальных организаций образования и выработке мер по повышению эффективности их работы.

Интегрированный банк данных МВД Республики Казахстан - ведомственная информационная система централизованного хранения и коллективного использования данных, содержащая информационные массивы, формируемые различными службами и подразделениями ОВД и других правоохранительных органов, ведомств, взаимосвязанных между собой в едином банке данных.

Информационное обеспечение работы руководителя - это организация на базе информационных систем ОВД таких подсистем, которые обеспечивали бы выполнение непосредственных функций руководства органом внутренних дел со стороны главного субъекта управления.

Информационная система - это организационно-упорядоченная совокупность информационно-коммуникационных технологий, обслуживающего персонала и технической документации, реализующих определенные технологические действия посредством информационного взаимодействия и предназначенных для решения конкретных функциональных задач.

Информационный поток - компонент системы информации, задающий регламент обмена данными для определенной пары структурных звеньев системы управления, включая состав и объемы передаваемой информации, сроки представления и требования к ее сохранности.

Информация – сведения или сообщения, заключающие в себе новые данные, которые воспринимаются, перерабатываются и используются людьми для организации своей деятельности.

Кадровая политика - это определяемая государством стратегия подбора, использования, подготовки и переподготовки кадров, закреплённая в законодательстве и реализуемая всеми подсистемами общества.

Кадровое планирование - процесс систематического анализа потребностей в кадрах и обеспечения необходимым количеством квалифицированных специалистов на соответствующих должностях правоохранительных органов.

Кадровый резерв – это часть персонала, обладающая способностью к управленческой деятельности, отвечающая требованиям, предъявляемым вышестоящей должностью, подвергшаяся отбору и прошедшая систематическую целевую подготовку для занятия рабочих мест более высокой квалификации в будущем.

Кадры ОВД - это лица, выполняющие определенные нормативно-служебные обязанности в установленных рамках штатной численности органа внутренних дел и получающие за это вознаграждение в виде денежного содержания.

Канал обратной связи - информационное направление о результативности управляющего воздействия.

Канал прямой связи - направление управляющего воздействия по стабилизации и повышению эффективности функционирования соответствующего объекта управления в сфере оптимизации характеристик правопорядка.

Квалификационные требования - требования, предъявляемые к гражданам, претендующим на занятие должности в правоохранительном органе, в целях определения уровня их профессиональной подготовки, компетентности и соответствия конкретной должности.

Коммуникативные умения – это лучшие способы общения и поведенческие образцы, позволяющие руководителю активно участвовать в процессе межличностного общения и оказывать необходимое влияние на подчиненных.

Контроль - это функция управления, с помощью которой собирается информация о текущем состоянии исполнения внутри организации, сравнивается текущее исполнение с заранее установленными нормами выполнения и, исходя из этого сравнения, определяется, следует ли изменить организацию, чтобы достигнуть ранее поставленных целей.

Координация - одна из центральных функций управления, призванная обеспечить взаимосвязь между элементами системы управления, бесперебойность, согласованность и упорядоченность в работе всех подразделений в совместной деятельности.

Культура личности руководителя - выражение зрелости и развитости всей системы социально-значимых личностных качеств, продуктивно реализуемой в его индивидуальной деятельности.

Культура управленческой деятельности - выражается в знаниях, в убеждениях, в признании и поддержке определенных общественных установлений (опыта) и в поведении, в действиях людей в процессе управления, независимо от конкретной функциональной роли в ней.

Методы управления в ОВД–а) пути достижения целей управления, способы осуществления руководителями управленческой деятельности; б) конкретные способы практического достижения руководителями основных целей и реализации основной функции (назначения) управленческой деятельности.

Метод убеждения - моральное, психологическое, материальное воздействие субъекта административной деятельности ОВД на

объект, на его волю, поведение людей, которое порождает, укрепляет и развивает сознательность, соответствующую целям и задачам деятельности, побуждает к осознанному исполнению требований субъекта, осуществляющего административную деятельность.

Метод принуждения – это метод воздействия на сознание и поведение людей, выражающийся в применении мер психологического, физического или материального характера в целях предупреждения, пресечения правонарушений и привлечения виновных к административной ответственности.

Министерство внутренних дел Республики Казахстан - центральный исполнительный орган Республики Казахстан, осуществляющий руководство системой органов внутренних дел Республики Казахстан, а также в пределах, предусмотренных законодательством, межотраслевую координацию в сфере борьбы с преступностью, охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности.

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

Мотивация – одна из основных функций управления, представляющая собой процесс побуждения себя и других к деятельности, направленной на достижение целей организации.

Наставничество - целенаправленная деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников органов, подразделений системы МВД РК по подготовке сотрудников к самостоятельному выполнению служебных обязанностей.

Оперативная обстановка - совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих внешних и внутренних по отношению к

субъекту управления органа внутренних дел условий, определяющих состояние борьбы с преступностью и охраны правопорядка на обслуживаемой территории, анализ и оценка информационной модели которых является основой целенаправленных воздействий аппарата управления на подчиненную систему.

Организаторские умения - представляют собой приобретенную руководителем способность на основе общих и специальных знаний и навыков целенаправленно воздействовать на людей и их отношения в изменяющихся условиях деятельности, а также обеспечивать их деятельность материальными средствами.

Органы внутренних дел - 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.

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

Первоначальная профессиональная подготовка – эта форма профессионального обучения для лиц, впервые поступающих на службу в правоохранительные органы, направленная на приобретение профессиональных навыков.

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

Планирование - это управленческая функция, заключающаяся в определении целей системы управления на последующий период деятельности и средств на достижение на основе выдвижения

гипотезы, оперирования информацией, выработки и принятия специальных управленческих решений (планов).

Подбор кадров - процесс выбора 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.

Подразделения органов внутренних дел – ведомства МВД, территориальные органы, находящиеся в ведении МВД и его ведомства, государственные учреждения, находящиеся в ведении МВД и его ведомства.

Принципы управления - общезначимые исходные положения, идеи в которых отражаются объективные закономерности управленческой деятельности, ее направленность, тенденции и основные цели.

Прогнозирование - это научно обоснованное суждение о возможных состояниях объекта управления в будущем или путях и сроках достижения этих состояний.

Процесс управления в ОВД - совокупность последовательных действий руководителей, позволяющих создавать, поддерживать и развивать внутренние условия успешной деятельности исполнителей (организационных звеньев).

Регулирование - действия, направленные на установление, изменение или прекращение тех или иных управленческих отношений, складывающихся между участниками социального управления, на упорядочение их поведения.

Результаты управления в ОВД - это то, что было практически достигнуто руководителями и исполнителями (организационными

звеньями) в процессе реализации конечных, основных и непосредственных целей.

Социально-психологическая культура управления в ОВД - это качественный уровень требований к контактам руководителей с исполнителями (управленческому общению), обусловленных правилами и приемами, в интересах эффективности управления.

Субъект управления - соответствующие вышестоящие органы, подразделения и конкретные сотрудники органов внутренних дел, наделенные полномочиями по реализации управленческих функций.

Управление – организующая деятельность людей, обеспечивающая согласованность и упорядоченность совместной деятельности для достижения общественно-значимых целей.

Управление в ОВД – вид государственного управления, сущность которого заключается в обеспечении правильного взаимодействия частей, элементов системы ОВД как единого целого, в волевом воздействии на систему ОВД и её структурные подразделения, с целью обеспечения эффективности их деятельности, направленной на выполнение стоящих перед ними задач в сфере правоохранительной деятельности государства, в сфере внутренних дел.

Управление персоналом - это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, которая включает в себя разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом.

Управленческие диалоги в ОВД - это взаимный, равноправный обмен мнениями, совместные обсуждения и поиски руководителями и исполнителями решений актуальных проблем, консультирование друг друга.

Управленческая информация - любые сведения (сообщения, данные), которые использовались, используются либо предполагаются к возможному использованию при осуществлении функций управления.

Управленческие конфликты в ОВД - это столкновения во взаимоотношениях руководителей и исполнителей, обусловленные их противоположными интересами, взглядами и позициями по тем или иным проблемам.

Управляемые объекты - соответствующие нижестоящие органы, подразделения и конкретные работники органов внутренних дел, обязанные реализовывать требования и решения элементов субъекта управления

Управленческое решение в органах внутренних дел - это решение, принимаемое в одностороннем порядке в соответствии с установленной процедурой компетентными органами внутренних дел и их сотрудниками, которое направлено на разрешение вопросов (дел) ситуаций, возникающих в сфере управления ОВД, обладающее творческим, организующим, государственно-властным характером.

Учет - систематический сбор сведений данных о статике (структуре) и динамике (изменении) объекта управления, осуществляемый путем регистрации, сравнения и сопоставления конкретных фактов (параметров), характеризующих с количественной и качественной сторон состояние и развитие социальных процессов.

Цели управления в ОВД - это идеально представленные необходимые результаты предстоящей управленческой деятельности, являющиеся ожидаемыми и желаемыми для руководителей организационных звеньев.

Эффективность управления - это его результативность, соотнесенная со степенью и своевременностью достижения конечных, основных и непосредственных целей, уровнем допущенных при этом затрат, качеством управления и исполнения, удовлетворенностью руководителей и исполнителей.