

**Қазақстан Республикасы
Ішкі істер министрлігі
Бәрімбек Бейсенов атындағы Қарағанды академиясы**

Әкімшілік құқық және ІО-ның әкімшілік қызметі кафедрасы

ДӘРІС

**тақырыбы: «Қазақстан Республикасы құқық қорғау қызметтерінің
кадрлық саясатында меритократиялық пен ашықтықты қамтамасыз
ету.»**

ӘҚ ж. ІО-ның ӘҚ кафедрасында
тақыланып, мақұлданған.
20 ж. №_____ хаттама

ҚАРАҒАНДЫ

ЖОСПАР:

Кіріспе.

1. Қазақстан Республикасының ПО кадрларды даярлаудың дамуы мен заманауи іріктеу жағдайы.

2. Заманауи кезеңде Қазақстан Республикасының ПО кадрларды даярлау мен іріктеудің ерекшеліктері.

Қорытынды.

Қолданылған әдебиеттер тізімі.

Кіріспе

Қазақстандағы экономикалық, саяси және құқық салаларындағы революциялық қайта құрулар билік үшін қатаң күрес оларға міндетті түрде соқтығысып жүріп жатыр, атап айтқанда, мемлекеттік аппаратты, мемлекеттік басқару жүйесін билеу. Мемлекеттік басқару аппараты бір уақытта реформаланбай, кез келген қайта құрулар табыссыз өтеді. Біздің мемлекет үшін бұл шындық өте маңызды, бірінші қатардағы мәселе. Әрдайым болып тұратындай, қоғамдық және мемлекеттік дамудың күрт өзгеру кезеңдерінде мемлекеттік басқаруға қатысушы тұлғалардың саяси, әлеуметтік, кәсіби және басқа да сапасы туралы тамырлы сұрақ туындады. Осыдан келіп кадрлық мәселенің үлкен маңызы шығады. Соңғы жылдары ішкі істер органдарындағы кадрлық жағдайды күрделі және қарамай-қайшы мәселелер анықтап жүр. Тұлғаның материалдық жағдайының деңгейі, әлеуметтік-құқықтық қауіпсіздігінің деңгейінің және қылмыстың өсуімен өлшенетін жеке құрамға түсетін өсіп кеткен жүктеме арасындағы алшақтық кәсіби кадрлық ядроның жырмалануы, қызметтік абыройдың төмендеуі, білікті кадрлардың келіп-кетуімен көрінді. Аталған статистикалық есеп берулер кадрлардың келуін жоғарылауын көрсетеді: 2010 ж. үш жылдан төмен ішкі істер органдарында қызметін атқарып жүрген қызметкерлер үлесі. Барлығы 2002 ж. Бастап түрлі себептер бойынша 35 мыңнан астам адам жұмыстан босатылды. Атап өтетіні, тәжірибелі, білікті қызметкерлер кетіп жатыр.

Осыған байланысты қоғам және мемлекет Қазақстанның ІІМ алдында қойылған тапсырмаларды тиімді шешуге мүмкіндігі бар ішкі істер органдарының жоғары білікті жеке құрамын құру мәселесі тұр. Кадрлық жұмыстың шарттары шиеленіскен әлеуметтік-саяси, экономикалық және криминогендік жағдайлармен ұсынылады. Ауыр қылмыс санының өсуі, қылмыстың сандық және сапалық өзгерулері құқық қорғау қызметін кадрлық қамтамасыз ету бойынша нақты тапсырмаларды шешуге негіз болды.

Ішкі істер органдарындағы кадрлармен жұмыс – ішкі істер органдарының (ІО) қызметкерлерінің қатысында мемлекеттік кадрлық және әлеуметтік саясатты жүзеге асыру жүйесі. ІО кадрлық функциясы бірінші қатардағы маңызда және жүйенің дамуындағы жаңа тарихи сатысында көрініс табатын ерекше жағдайлармен ерекшеленеді.

Осы шарттарда ІО мемлекеттік қызметкерлерінің жаңа корпусын қалыптастыру, және негізінде басқару кадрларының мәселесі үлкен маңызға ие.

1. Қазақстан Республикасының ІО кадрларды даярлаудың дамуы мен заманауи іріктеу жағдайы.

Кадрлық құрамның тиімділігін жоғарылату, мамандарды пайдалануын жақсарту және бірінші орында кадрлық саясатты жетілдіру кадрлармен жұмыстың маңызды бағыты ретінде қарастыру керек.

Басқару теориясы бойынша мамандар, әлеуметтанушылар, психологтар функцияны тасымалдаушы емес, басқару функциясын орындайтын тұлға ретінде бір жақты емес, жалпы қарастыру керек дегенге сүйенеді. Бүгінгі таңда адамның әлеуметтік ортадағы ролі қоғамдық үдерістің субъектісі мен объектісі ретінде танылады, әлеуметтік басқарудың ешқандай жағы тек технократиялық, экономикалық ойлау базасында қажетті жетілуді ала алмайды деген ойлар кең ауқым алуда. Осыдан келіп, персоналмен, кадрлармен жұмыстың ролі мен маңызы өседі. Персонал қоғамдық қатынастардың күрделі механизмдерінің қызмет етуіне қатысады, және әлеуметтік басқарудың кезкелген жүйесінің қажетті және міндетті элементі болып табылады. Бұл толық жағдайда ішкі істер органдарының жұмысына қатысты. Қызметтер мен бөлімшелердің функциялануының табысы маңызды жағынан кадрлармен жұмысты ұйымдастыруға қатысты. Бұл жұмысты бағынышты орган немесе бөлімшенің жұмысы үшін жауапты, яғни жетекшінің өзі тікелей және жеке ұйымдастырады. Басқарушы кадрлар басқару, саласындағы білімдерімен, жетілген дағдыларымен және адамдармен жұмыс істеу дағдыларымен, кадрлармен жұмыс істеу жұмысын ұйымдастыра білумен меңгеруі керек. Кадрлармен жұмыс ішкі істер органдарының бөлімшелері мен органның қызметін жақсарту және мүмкіндіктерін жан жақты дамыту және жеке құрамның сұраныстарын қанағаттандыру мен мүмкіндіктерін жан жақты дамыту жағдайларын жасау мақсаттарын алады.

Қазақстанның ІМ кадрлық саясаты ішкі істер органдарын қажетті әскерлік және моральдік сапасы бар ішкі істер органдарының кадрларымен қамтамасыз ету бойынша жұмыстардың бағыттарын, мақсаттар, міндеттер, қағидалар, формалар, әдістердің жүйесін құрады. Қазақстанның ІМ кадрлық саясатының бағытталуы, мазмұны мен сипаты келесі факторлармен негізделген:

- әлеуметтік қауырттылық пен қажетті қоғамдық келісімнің болмауымен сақталатын жаңа құқықтық демократиялық мемлекеттің даму қиындылықтарымен;
- ішкі әлеуметтік-саяси конфликттердің болуы және ашық қарулы қақтығысты қоса алғанда, құқыққа қарсы әрекеттердің түрлі формаларына оларды эскалациялаудың қауіптілігі;
- қатаң ресурстық, оның ішінде ішкі істер органдарында өткізілетін қаржылық шектеулермен бірге;
- күрделі криминогендік жағдаймен, қылмыстық сапалық сипаттамаларының өзгеруімен;

- техногендік сипаттағы төтенше жағдайлардың туындау қаупін күшейтумен;

- ішкі істер органдарының және әскери қызметтің қызметтерінің престижінің, ішкі істер органдарының қызметкерлерінің, қызметтен босатылған тұлғалардың, олардың отбасы мүшелерінің, сонымен қатар ішкі істер органдарының және Қазақстанның азаматтық персоналының материалдық қамтамасыз етілуі мен әлеуметтік қорғалуының деңгейінің төмендеуімен;

- жеке құрамның кәсіби дайындығының деңгейінің төмендеуімен, ішкі істер органдарының кадрлық орталығының лайлануымен;

- ішкі істер органдарына қызметке кандидаттарды алудың сапалық сипаттарының төмендеуімен;

- ішкі істер органдарының жаңа құқықтық нормативтік базасының қалыптасу үрдісінің созылуымен.

Кадрлық жұмыс – Қазақстанның ІІМ аса жауапты және жан жақты жұмысының бірі, өз алдына ол басқарушылық, экономикалық, әлеуметтік, құқықтық, адамгершілік, психологиялық және басқа да тапсырмаларды кешенді шешуді талап етеді. Ол Қазақстанның ІІМ жүйесінің барлық деңгейлерінің басшыларының басымды міндеттері болып табылады.

Кадрлармен жұмыс, олардың кәсіби дайындығын жетілдіру, заңдылықты, тәртіпті және жарғылық тәртіпті нығайту – Қазақстанның басқару жүйесінің тиімділігін жоғарылатудың, оның бірлігін, шапшаң-қызметтік және қызметтік-ұрыстық қызметінің нәтижелілігін қамтамасыз ету шешуші факторлары.

Кадрлық жұмыстың жүйесі қызметкердің тарапынан бір жағынан, екінші жағынан – министрліктің құқықтары мен қызығушылықтарын тепе теңдікте ұстау қажеттілігін есепке ала отырып құрылады, ол министрлік қызығушылықтарымен шектелген бірлікте маманның, азаматтың және тұлғаның конституциялық құқықтары мен бостандықтарын тиімді жүзеге асыруды қамтамасыз етеді, ондағы қызмет мемлекеттік қызметтің барлық тәртіптері, міндеттері мен шектеуліктерінен шығатын ерекше түрі болып табылады.

Кадрлық саясаттың мақсаты ішкі істер органдарының жоғары мамандандырылған, тұрақты, тиімді балансталған кадрлық корпусын қалыптастыру, ол жаңа және болжамдағы әлеуметтік-саяси, экономикалық, криминагендік және басқа да жағдайларына айтарлықтай сәйкес келуі, Қазақстан Республикасының Ішкі істер министрлігінің, қоғамның және мемлекеттің алдында тұрған тапсырмаларды тиімді орындай білуі керек.

Қазақстан Республикасының ІІМ кадрлық саясатының негізгі қағидалары:

- ғылыми негізделуі мен шындыққай сай келуі, осы немесе басқа да біліктіліктіліктің кадрларында ішкі істер органдарының қажеттіліктері сияқты өлшенген салмақ, сонымен қатар оны қанағаттандырудың сәйкес мүмкіндіктері;

- кадрлық мәселелерді шешудің жүйелігі мен кешенділігі;

- перспективалығы, кадрлық жағдайды болжауға негізделген аттап өтетін және жеңілдететін сипаты;
- қызметтік және моралдік сапаларына қарай, ішкі істер органдарының персоналын (қызметкерлерін) таңдау;
- кадрларға қағидалы талаптарымен қоса, сенім мен сыйластықтың келісуі;
- кадрлардың өзара байланысы мен жанбайланысы мен жаңаруы;
- кадрлық мәселелерді шешуде ұжымның да көзқарасын есепке алуды негізге алатын бір бастаулық пен ұжымдылық қағидасының бірігуі;
- барлық азаматтардың ішкі істер органдарына тең қол жеткізудің болуы, нормативтік актлерде бар денсаулық жағдайының талаптары, білім деңгейі, кәсіби даярлығының, сотталуы мен жақын туыстарының қылмыстық ортада жауапкершілікке тартылмаған жағдайының талаптарын сақтау;
- кадрлық мәселелерді шешуде заңдылық пен әлеуметтік әділдікті қамтамасыз ететін персоналды құқықтық және әлеуметтік қорғау.

Кадрлық аппараттарға ішкі істер органдарының жүйесінде мемлекеттік кадрлық саясатының құқықтық тәртіпті нығайту және қылмыстық қол сұғушылықтар мен әкімшілік құқық бұзушылықтардан азаматтардың заңды қызығушылықтарын талаптарын іске асыру мақсатында міндеттер жүктеледі^[10].

Мұнда маңызды роль Қазақстанның ІІМ кадрлық жұмыстар департаментіне, облыстар, Астана, Алматы қалаларының ІІД КБ, КІД, ІО кадрлар бөлімшелері мен топтарының және олардың бөлімшелеріне, сонымен қатар Қазақстанның кәсіпорындары, мекемелері мен оқу орындарына тиесілі

Осы мақсаттарда кадрлық аппараттармен кадрлардың сапалық құрылымын жақсарту, кандидаттарды қызметке таңдау формалары мен әдістерін жетілдіру, жас мамандардың қызметте кәсіби қалыптасуы мен бекінуіне, адамгершіліктері жоғары, өз жұмыстарын толық білетін бастамашыл қызметкерлермен кадрларды жинақтауды қамтамасыз ету бойынша жұмыстар жүргізіледі.

Бұл жерде Қазақстан Республикасының ішкі істер органдарындағы мемлекеттік қызмет контракт негізінде жүзеге асырылатынын ұмытпау керек. Контракт мемлекет пен қызметкер арасындағы құқықтық байланысты болдырады, нақтылайды. Контрактінің басты тағайындамасы – нақты мемлекеттік-қызметтік құқықтық қатынастарды жекешелендіру болып табылады.

Заң ғылымында милитаризденген қызметкерлермен контракт, оның ішінде ішкі істер органдарының қызметкерлерімен нормативтік емес сипаттағы әкімшілік келісім шарттарының түрлілігін көрсетеді деген ереже шығарылған және теоретикалық жағынан негізделген ^[11]. Осындай нұсқасымен толығымен келісуге болады. ІІБ қызметтің негізгі сипаты (азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын, құқықтық тәртіпті өз өміріне қауіп төндіретін болса да қорғау, қару қолдану құқығы) бірінші жағынан, қызметкерлердің басқа санаттарына қарағанда контрактілерде қосымша

талаптар мен құқықтық шектеулерді, лауазымдық міндеттерді, тәртіптік және материалдық жауапкершілікке тартудың ерекшеліктерін (санкцияны қатаңдату жағына қарай) бекіту мүмкіндігіне әкеледі, екінші жағынан мемлекеттік милитаризденген мемлекеттік қызметкерлерді жалпы және ПО қызметкерлерін жекелей аса жоғары экономикалық, әлеуметтік және кадрлық кепілдемелерді бекітуге міндеттейді. Жалпы алғанда, контракт формасы жеке құрамның сапалы жағдайына жағымды әсерін тигізді. Алайда осы форманы қолдану проблемаларды да туындатты.

Ескеретіні, контрактіде контрактіге отырған субъектлер арасында болуы мүмкін конфликттер мен консенсустар (оларды шешу жолдары) туралы сөз болатын ережелерді қарастыру керек. Сәйкес ережелер ҚР «ПО» туралы жаңа заңының жобасында көрініс табуы керек. Сондықтан, конфликтіні болдыратын, сонымен қатар жоятын факторлар мен жағдайлар, олардың типологиясы мен динамикасы, конфликттерді шешу формалары, осы құбылыс үшін құқықтық мағыналық аппаратты қалыптастыру және басқа да мәселелер мемлекеттік-қызметтік қатынастармен айналысатын ғалымдар мен практиктердің көңіл аударуын талап етеді. Ішкі істер органдарындағы тәртіптік практиканы сараптау бірнеше қорытындылар жасауға мүмкіндік береді. Біріншіден, контракт бойынша субъектілердің арасындағы конфликттер өзінің негізінде заңды негізге ие. Бұл тараптардың біреуімен немесе тараптардың екеуімен де еңбек, әкімшілік, азаматтық және құқықтың басқа да салаларының түрлі нормаларының бұзылуымен байланысты. Екіншіден, конфликттерді шешу үшін сәйкес процедура пайдаланылады. Үшіншіден, жағдайларына қарай конфликт құқықтық алаңнан шықпай, консенсустың көмегімен де шешіле алады. Төртіншіден, шешілген конфликтінің нәтижелері ішкі істер органдарындағы мемлекеттік қызметінің нормативтік құқықтық базасын жетілдіру үшін пайдалану мақсатқа лайық. Мемлекеттік қызмет туралы заңнамада басымдылықтар туралы нормалар қабылдау керек, нормалар-қағидалар, конфликттер болған жағдайда заңды негізде контрактінің барлық тараптарының қызығушылықтарын есепке ала отырып, олардың жағымды жағын шешуге көмектеседі.

Сипатына қарай конфликттерді шешудің айқын жүйесі қажет. Бұл жүйені үшін компоненттің түрінде түсінуге болады:

а) алғашында конфликт дауласқан тараптармен олармен таңдалған келісу процедураларының негізінде жеке шешілуі мүмкін;

б) жағымды нәтижеге жетпеген жағдайда таласқан объектілер өзара келісім арқылы комиссия құра алады, оның шешімі екі жақ тарап үшін де міндетті сипатта болады;

в) егер дауласқан субъектілерде туындаған дауды шешудің өзара келісімі болмаған жағдайда, тараптар шешудің әкімшілік немесе соттық тәртібіне шағымданады. Бесіншіден, Қазақстанның ІІМ жүйесінде мемлекеттік қызмет саласындағы дауларды қарастыратын орган құру қажет.

Ішкі істер органдарындағы қызмет туралы контракт жасасқан субъектілердің арасындағы қатынастарды нақтылайды. Көрсетілген зерттеулердің қатарына қарамай, бүгінгі күнге дейін осындай қатынастардың

құқықтық сипаты туралы проблема шешілмеген күйінде қалды. Ғылыми зерттеулерді, заңнаманың даму практикаларын, оның ішінде халықаралық сараптау бұл проблема түрлі зерттеушілердің көңілін аудартқан және аударта береді дегенді айтуға көмек көрсетеді^[12].

Контрактіден шыққан құқықтық қатынастар шынымен де күрделі. Сонымен бірге оларды сипаттайтын екі жағы да көрінеді. Бір жағы, ол мемлекеттік –қызметтік қатынастар дегенді нақтылайды, екіншісі – бұл қатынастар құқықтың түрлі салаларымен реттеледі, әкімшілік құқық деген салаға жетекші роль беріледі.

Қазақстан Республикасының ішкі істер органдарындағы қызмет туралы контракт қызметкердің жеке құқықтық деңгейін нақтылайтынын растау керек. Ол шартталған ақпараттың материалдың қызметкер мен ішкі істер органының арасындағы тасымалдаушысы ретінде шығады. Ақпараттың көлемі қызметкер ғана емес, сонымен қатар органның да құқықтары мен міндеттерін жүзеге асыру үшін қажет негіз болып табылады.

Контрактіні жасау және оның әрекетінің тәртібі туралы ереже автормен ҚР «ІО туралы» заңының жобасына енгізу үшін ұсынылады.

Ішкі істер органдарын білікті және жете білуші персоналдармен жинақтау, кадрлық қарымды тиімді пайдалануды жоғарылату келесілер арқылы қол жеткізіледі:

- аса күрделі жағдайларда қызмет ететін, кадрлық мәселелерді шешуде күрделі қиындықтарға тап болатын ішкі істер органдарына шынайы көмекті қамтамасыз ету. Ішкі істер органдарынан білікті кадрлардың келіп-кетуін қысқарту бойынша шараларды қолдану, қызметкерлерді орналастыру бойынша бірыңғай жол табу;

- ішкі істер органдарының және бөлімшелерінің штаттық санының ғылыми негізделген әдітемесін дайындау;

- жаңа, өзінің тиімділігін дәлелдейтін жинақтаудың формасын енгізу. Кәсіби кадрлық ортаның ағымын төмендетуге мүмкіндік ететін қызметке қабылдаудың нақты жүйесін дамыту;

- түскен тұлғалардың объективті және кешендік бағалаудың негізінде қызметке кандидаттарды конкурстық жинақтау жүйесін өңдеу, осы жұмыста нақты жұмыс санаттарына міндетті түрде даярланған аймақтық еңбек ресурстарын және жұмыс бастылықтың жергілікті қызметтерінің мүмкіндіктерін, кандидаттарға біліктілік талаптарын, түсушілердің кәсіби және жеке сипаттарын меңгерудің ғылыми әдістерін пайдалану.

Қызметке талапкерлер үшін кепілдік беретін институтты дамыту:

- ІД оқу орталықтарында арнаулы алғашқы оқудан өтуді қатардағы және кіші басқарушы құрам қызметіне қызметке түсетіндердің барлығын қамтамасыз ету. Орта және аға басқарушы құрамның қызметтерін жинақтау жүйесіне кезекті өту, негізінде Қазақстанның ІМ білім беру мекемелерінің есебінен;

- қызметке талапкерлерге біліктілік талаптарын даярлау және енгізу, оларды анықтаудың механизмын құру және нормативтік бекіту. Басқарушы құрамның қызметтерін ауыстыру үшін ғылыми негізделген біліктілік

талаптарын даярлау, сонымен қатар басшылардың. Конкурстық емтихандардың енгізуден тұратын осы кадрларды өткізудің конкурстық жүйесін енгізу;

- балалар мен қыздардың өз өмірін құқық қорғау қызметімен саналы түрде дайындығын қамтамасыз етуге, мүмкіндік беретін полиция колледждерінің, лицейлерінің, жалпы білім беру мектептерінің арнаулы класстарының (топтарын) қызметін оңтайландыру негізінде жастардың ерте кәсіби бағыттамасын дамыту, жас өспірімдік қылмысты профилактикалау және жас ұрпақта ішкі істер органы қызметкерінің, Қазақстанның ІІМ ішкі әскерінің әскери қызметкерінің жағымды образын қалыптастыру тапсырмаларын шешуде анықталған табыстарға жету;

- жеке құрамды аттестациялау механизмын жетілдіру. Биліктің, халық пен қоғамның жергілікті органдарының өкілдерінің ойын есепке алу, ішкі істер органдарының шапшаң-қызметтік әрекеттерін бағалау үшін, нақты қызметкерлердің жеке және іскерлік сапалары үшін, олардың құқық қорғау және басқа да тапсырмаларды шешуіне өз үлесін қосуы үшін. «Сенім телефоны», «шұғыл желілерді» пайдалану практикасын кеңейту. Қоғамдық көзқарастарды мониторингтеу жүйесін дамыту;

- басқарушы кадрлармен және шығару резервімен қызметтегі ұйымдастыру-нормативтік жүйені өңдеу, ол ұсынады:

Аймақтық деңгейлерде басқарушы деңгей кадрлары мен оларды алмастыру және орналастыру жоспарларын жүзеге асыруда жүйелілік пен сабақтастықты қамтамасыз ету;

Қазақстанның ІІМ номенклатурасына енетін қызметтік басшылар тізімін қайта қарастыру;

Билік органдарымен келісе отырып, барлық деңгейлердегі басшылардың жаңа құрамын қалыптастыру, оны үнемі келешекті жұмыскерлермен жаңартып отыру;

ҚР ІІМ Академиясында, Қазақстанның басқа да ғылыми және жоғарғы білім беретін мекемелерінде магистратурада сәйкес дайындықтан өткен тұлғалармен басқарушы құрамның қызметтерін ауыстыру;

Қазақстан Республикасының Ішкі істер министрлігінің жеке алынған аймақта криминогендік жағдайдың қиындауы немесе нақты бөлімшелерді шұғыл нығайту үшін кадрлық резервін қалыптастыру:

- ішкі істер қала, аудан, желілік органдарының бастықтарының қызметіне ұсынылған тұлғалар үшін қызметтегі оқу-әдістемелік семинарларды Қазақстанның ІІМ білім беру мекемелерінің қатысуымен ІІМ, ІІД, КІІД жұмысын ұйымдастыру;

- ҚР «ІО туралы» заңының дайындалған жобасында бар ережелерді жүйеге асыру негізінде кадрлармен жұмыстың жаңа нормативтік-құқықтық базасын қалыптастыру (оны қабылдағаннан кейін);

- мемлекеттік-қызметтік қатынастарға қатысты конкурстық негізде дайындалған нормативтік актілер мен басқа да құжаттардың жобасын қарастыру бойынша сараптаушы кеңестер, жұмыс топтарының мамандарынан құру;

- аттестациялау тәртібі туралы; кадрлық резерв туралы; сыйақылау туралы; қызметтерге ауыстыру конкурсы туралы; мемлекеттік қызмет мәселелері бойынша дауларды қарастыру тәртібі туралы; Қазақстанның ІІМ оқу орындарының жүйесінің бітірушілерін тарату туралы және т.б.

Кадрлық аппараттарға дайындықты ұйымдастыру мен кадрлардың біліктілігін жоғарылату тапсырмасы жүктеледі. Кадрларды даярлаудың барлық жүйесі заңнама талаптарына қатаң сәйкес келумен өзінің қызметтерін жеке құрам біліктілікпен, кәсіптікпен және тура орындай алу керек.

2. Заманауи кезеңде Қазақстан Республикасының ІІО кадрларды даярлау мен іріктеудің ерекшеліктері.

Ішкі істер органдарының қызметі адамдар қатынасының күрделі қабаптасуымен байланысты. Полиция қызметкерлеріне қиын әлеуметтік қатынастар құрамымен бетпе-бет келуіне тура келеді, оларға тән: бей әлеуметтік ұстанымдардың болуы, ие бола алмаушылық, мінез-құлық әрекетінің агрессияшылдығы мен тұйық мінез. Осыған байланысты талаптар полиция қызметкерлерінің кәсіби қызметіндегі ерекшеліктер жазылып қойған, денсаулық пен физиологиялық сипатқа, психологиялық сапасына барынша қатал болып келеді.

Қиын-қыстау тұрақсыз жағдайлардың туындауына үнемі дайын болу, ішкі істер органдарының қызметкерлеріне қойылатын психоэмоциялық жағдайдың белсенділігінің кенеттен пассивті қатыстылыққа өту, маңызды талаптардың толық еместігі – ұзақ жүйке психологиялық артықтығының толеранттылығы.

Қазіргі уақытта саяси, экономикалық және әлеуметтік жағдайлардың жиі өзгеруі кезінде кадрларды даярлау мен іріктеу мәселесі өткір қойылып отыр.

Біздің зерттеуіміз бойынша азаматтардың ІІО қызметке тұруы себебі белгілі бір мүддені көздейді.

Біздің көзқарасымыз бойынша мамандық таңдауда үш негізгі себепті бөлуге болады:

1. Кездейсоқ өмір ағымының жағдайларының нәтижесінде кәсіби қызметті ұстаумен байланысты емес; осыған ұқсас таңдау жиі туындаған мәселелерді шешу жағдайымен байланысты. Сондықтанда ішкі істер органдарындағы жұмысты уақытша оқыту ретінде қарастыру.

2. басқа адамдардың кеңесі бойынша қабылданған шешімдерге шешімді әрекет ететіндер. Бұған қызметке түсудің себептерін жатқызуға болады. Бұл таңдау себебі бойынша бірінші топқа сәйкес келеді.

3. Қалыптасқан бағдарларға сәйкес: қызық оқиғалы кітаптармен фильмдердің әсерімен қалыптасқан; отбасылық дәстүр, ішкі істер органдарының қызметтерінің жұмысымен алдын ала танысуға байланысты, офицер болуға, тәуекелге бел буу және т.б.

Қарағанды Б.Бейсенов атындағы Қазақстан Республикасының ПМ академиясының бізбен бірінші курс тыңдаушылары арасында және Қарағанды облысының ПД жол патрульдік қызмет полкінің қызметкерлерімен жүргізген зерттеу көрсеткендей 42% тыңдаушылардың және 22% полк қызметкерлерінің ішкі істер органдарына қызметке отбасылық дәстүрдің нәтижесінен түскендері, сонымен қатар 55% курсанттар және 30% полк қызметкерлерінің туысқандарының жанама және тіке қысымы арқылы тұрған. Ішкі істер органдарында қызмет етуге қызметке түскеннен кейін 39% курсант және 20% полк қызметкерлері ниет білдірген. Полиция қызметкерлерінің 7% қызметке мәжбүрлеу себептерімен түскендері анықталды.

Ішкі істер органдарына қызметке және білім беру орнына түсуінің негізгі себептері пайда күнем сипатқа ие. Соның ішінде, жақсы жалақы, (курсанттардың 58% және полк қызметкерлерінің 62%); тұрақты жұмысқа ие болу кепілдігі (сұрау жүргізгендер ішінен 24%); басқа жұмысқа тұру мүмкіндігі жоқтан (курсанттар 7%, полк қызметкерлерінен 21%) және т.б.

Көрсетілген себептер негізі ретінде курсанттардың 93% және патрульдік-бекеттік қызмет қызметкерлері 100% белгілеген. Сонымен қоса курсанттар мен полиция қызметкерлерінің мамандықты таңдауы мына сұрақпен тексерілді: «Егер сіз ПО жұмысқа тұрмағанда, қай жерде жұмыс істеуді қалар едіңіз?». Бұл сұраққа курсанттардың 24% және полк қызметкерлерінің 34% «Бәрі бірде ПО немесе соған жақын ұқсас қызметте» деп жауап берген.

Сұраудан көрінгендей полиция қызметкерлерінің 20% және түсушілердің 40 % үшін мамандыққа қалыптасқан мақсаттың бар болуы тән. Алайда, және бұл санаттағылардың арасынан тәуекел, қауіптілік, өткір сезімдерге ұмтылумен байланысты болжамды жағымсыз себептермен сауалнамаға жауап берушілер тобын бөліп алуға болады. Біз жүргізген сауалнама негізінде «Г.Шуберттің орыстандыру және бейімделген сұраулары» қолдана отырып өте жоғарғы және жоғары тәуекелділікке бейімділік курсанттардың 8% және жол патрульдік- қызмет полкінің қызметкерлерінің 7% көрсетті. Олардың пікірлері бойынша ішкі істер органдарында қызмет айтарлықтай дәрежеде бұл қажеттіліктерді іске асыруға жауап береді. Бұл адамдар жиі құқыққа қарсы әрекеттерді жасайды. Дұрысында оларға ұстамдылық және өзін өзі бақылау қасиеті аз.

Ішкі істер органдарынан жағымсыз себептер бойынша шығарылғандар және кадрлардың тұрақсыздығының негізін құраушы – бұл қызметкерлер, не мамандықты ойланбай таңдағандар, не өздерінің қажеттіліктерінің тәуекелде іске асыруға ұмтылатындар.

Қазақстанның ПМ мәліметтері бойынша ішкі істер органдарына жалпы 17 мыңнан астам азаматтардан өтініштер түскен. Жүргізілген қызметтік тексеріс нәтижелері бойынша тәртіптік жауапкершілікке 988 полицейлер тартылған, ішкі істер органдарынан 178 шығарылған және 129 қызметкер атқарып отырған лауазымынан босатылған.

«Сенім телефоны» бойынша азаматтардан 521 өтініш түскен, оның ішінде 60 факті өздерінің расталуын тапты. Олардың тексерісінің нәтижесі бойынша 13 қызметкер жұмыстан шығарылған, 132-сі тәртіптік жауапкершілікке тартылған.

Осыған ұқсас көрініс Қазақстан Республикасының ІІМ оқу орындарынан курсанттардың шығарылу себебін талдауда байқауға болады. Жекелегенде көп жылғы бақылау бойынша жыл сайын әр түрлі себептермен курсанттардың 10% шығарылады. Сонымен қатар олардың 75%-өз еріктері бойынша, 20% нақтысында әрбір бесіншісі – тәртіп бұзғаны, оқығысы келмеу, үлгермеушілігі үшін. Барлық шығарылған курсанттарға оқу орнына түсуде мамандық таңдау бойынша жетілмеген себеп, не таңдап алынған мамандыққа дағды мен білімдерді меңгеруге интеллектуалдық қабілетсіздік тән.

Көрсетілген көріністердің үлкен көлемі кәсіби негіздің бұзылуына әкеліп, жалпы қызмет тиімділігін төмендетуге, халықтың полиция қызметкерлеріне жағымсыз көзқарас туғызуына әкеледі.

Біздің көзқарасымызға жоғарыда көрсетілген мәселелерді шешуде шешуші ролді кадрларды кәсіби іріктеу қажет. Ол процедура ретінде түсінілуі керек, нәтижесің шешімі үміткердің кәсіби қызметке жарамдылығы болып табылады. Ішкі істер органдарына қызметке қабылданатын үміткерлерді таңдау және алдын ала оларды зерделеу қазіргі уақытта ішкі істер органдарының мүдделі құрылымдық бөліністерімен жүзеге асырылады.

Қабылдау бірнеше сатыда жүзеге асырылады.

Бірінші сатыда ішкі істер органдарының болашақ қызметкерін алдын ала зерделейді, үміткердің жеке басына, оның денсаулық жағдайы анықталады, ол қабылданатын лауазымдарға қойылатын білімінің және арнайы даярлығының талаптары сәйкес келуіне, отбасы жағдайы анықталады, үміткердің араласатын ортасы, мінез-құлқының негізгі белгісіне зерделеу жүргізіледі.

Алдын ала зерделеудің нәтижесі бойынша ішкі істер органдарының құрылымдық бөліністерінің бастығы анықтама жасайды. Үміткер анкета толтырып және толық өмірбаянын ұсынады.

Алдын ала зерделеу барысында қызметке қабылдауға кедергілер себептерінің жоқ болуы, «Құқық қорғау қызметі туралы» заңымен бекітілген. Бұларға жататын:

1. Жас ерекшелігі (18ден – 30-ға дейінгі жастағы азаматтар).
2. Білімі (қатардағы және кіші құрам лауазымына ортадан төмен емес білімі бар азаматтар қабылданады; орта және жоғарғы басшылық құрамына – орта арнайы немесе жоғарғы сәйкес білімі бар азаматтар) [13].

Ішкі істер органдарына қызметке сотпен әрекетке қабілетсіз деп танылған немесе іс-әрекетке қабілеттілігі шектелген, сотталуы бар және болғандар қабылданбайды. Сондай-ақ ішкі істер органдарының қызметкерлеріне жақын туыстық қатынаста тұрған және олардың қызметі бағыныштылығы мен бақылауында болуына байланысты болса.

Екінші қиын сатыда әлеуметтік іріктеу жүргізіледі.

Бұл сатыда үміткердің мекен-жайы бойынша тексеріс жүзеге асырылады. Көршілермен, туыстарымен әңгімелесуде үміткердің тұрмыстық жағдайы, мінез-құлқы, қызығушылығы мен әуестігі, таныстарының ортасы, қоршаған адамдармен қарым-қатынасы анықталады.

Кадрлық аппарат оның тексерісін ішкі істер органдарының ақпараттық орталығының есебі бойынша жүзеге асырады.

Үшінші ең маңызды сатысы медициналық тексеріспен жүзеге асырылады.

Медициналық тексерісті әскери-дәрігерлік комиссиямен іріктеу жүргізген кезде ішкі істер органдарының медициналық қызметінің психодиагностикалық бөліністерімен қызметке денсаулық жағдайы бойынша, интеллектуалдық, даралық және басқа қасиеттерінің жарамдылығы тексеріледі.

Төртінші қорытындылау сатысының алдында үміткерді терең зерделеу жүргізіледі.

Тағылымдамадан өтушіге табельдік оқ атыс қару-жарағын ұстап жүруге және сақтауға, жедел іс-шараларға қатысуға, оның өміріне қатер төну мүмкін жағдайларда не тағылымдамадан өтушінің кәсіби даяр еместігінің күшінде өзіндік әрекеттері заңдылықтың бұзылуына, құқығының шектелуіне, азаматтардың заңды мүдделері мен бостандықтарына әкелуі мүмкін.

Конкурстық іріктеу ішкі істер органдарының болашақ қызметкерін мұқият зерделеу арқылы жүргізіледі.

Бұл сатыда ішкі істер органдарының бастығы болашақ қызметкер туралы барлық мәліметтерді зерделеп, тағылымдамашының қызметіне талдауды жүзеге асырып және ішкі істер органдарына бос лауазымды орынға таңдау мен тағайындау туралы шешім қабылдайды. Осындай көп сатылы қызметкерлерді іріктеуге қарамастан тәжірибеде қызметкерлерді іріктеуде қателіктер жиі кездеседі.

Біздің көзқарасымыз бойынша іріктеу сапасы объективті және субъективті факторлармен анықталады. Объективті, дұрысында, әлеуметтік шарттылық сипатқа ие: атап айтқанда әлеуметтік ортаның әсер етуінен ішкі істер органдарының қызметкерінің мамандығы беделді болмайды. Бұл әлеуметтік зерттеулермен дәлелденген, нәтижесі куәландыратындай халықта полициямен қарым-қатынастың тәжірибесіне қарамастан тұрақталған жағымсыз стереотип қалыптасқан. Әлеуметтік көмек функцияларынан жазалайтын функциялардың қалыптасқан тарихи басымдылық себептерінің бірден бірі. Бізбен жүргізілген зерттеулердің нәтижесі бойынша курсанттардың 7% және патрульдік-бекеттік қызмет қызметкерлерінің тек 21% ПО бір міндеттерінің бірі адамдарға көмек болып табылады, ал курсанттардың 21% және патрульдік-бекеттік қызмет қызметкерлерінің 14% азаматтарды қорғау екендігін белгілеген. Осыдан ішкі істер органдарына қызметке кадрларды іріктеу ең алдымен жазалайтын функцияларды орындауға қабілетті адамдарға бағытталған. Сондықтан полицияда қызмет етуге құштарлық көрсеткендер негізінен басқыншылдығы жоғары азаматтар. Ішкі істер органдарының қызметінде жекелеген жағдайларда рабайсыздық

жазалайтын сипат басымырақ. Бос лауазымдарды толықтыруда конкурстың жоқтығынан сапалы қызметкерлерді іріктеуді жүзеге асыруда қиындықтар туындайды.

Ішкі істер органдарына қызметке әр бір жүгінген адам қабылданған, қызметте мінез-құлықтары бар бола тұра (сотталған, денсаулық жағдайы, тұрмыста құқыққа қарсы тәртібімен), бұл бір жағынан. Басқа жағынан психология ғылымының дамуының салыстырмалы төмен деңгейімен және әр түрлі мамандықтағы кәсіби қызметкерлердің жоқтығынан – үшіншіден, қазіргі уақытта ішкі істер органдарына қызметке үміткерлерді іріктеудің жоғарыда аталған кезеңдер жеткілікті түрде нысандық болып саналып, әдістеме деңгейіне дейін әзірленбеген.

Әр бір жүргізілген бесінші қарастырылған кезеңдердің іс-шаралар талдауы көрсеткендей іріктеу үшінші кезеңде әдіснамалы қатынастың негізділігімен жүзеге асырылады, атап айтқанда болашақ қызметкердің медициналық сипаттамалары бойынша ішкі істер органдарында қызметке сәйкес келмейтін жалпы болжамды сырқаттарын анықтағанда.

Қалған кезеңдер іс жүзінде қызметке үміткерді іріктеуді жүзеге асырушы басшының жеке басының қасиеттеріне негізделеді: оның өмірлік тәжірибесіне, қызметін жүзеге асырудағы себептері, интуициясына, субъективті көзқарасына, үміткермен алғашқы танысуда жүргізілген және басқа, сондай-ақ субъективті алғы шарттарында [14].

Мысалы, алдын ала үміткерді зерделеу үшін негізгі материал болып қызметтік мінездемелер, өмірбаяндық мәліметтермен және басқа құжаттар жатады. Олар әрине жасы, білімі, соттылығы, Қазақстан Республикасының ПО арнайы есептегілері бойынша ішкі істер органдарында қызмет туралы нормативтік актілердің талаптарына сәйкес келмейтін үміткерлердің жолын кесуге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар белгілі мінез-құлықты адамдардың жолын кесуге көмектесетін ішкі істер органдарының нақты бір бөліністерінде қызмет өткеруге кедергі болатын арнайы әдістемелердің жоқтығы мен мамандық таңдауда немесе қызмет түрін таңдауда қателескендерді анықтауға мүмкіндік бермейді.

Екінші кезең, бірінші кезең сияқты үміткердің басымдылық тәртібімен және оның ортасымен байланысты беделін түсіретін мәліметтерді алуға бағытталған. Бұл кезең болашақ қызметкер туралы мәліметтерді эмпирикалық бағалауға негізделген.

Төртінші және бесінші кезең алдыңғы іріктеу әдісі бойынша және сондай-ақ біліктілігісіз негізделген, болашақ қызметкердің жеке басының субъективті бағасына.

Сонымен осы күнгі жүйе ішкі істер органының болашақ қызметкерінің жеке бастық қасиеттері туралы нақты негізделген мәліметтер бермейді. Ол оның әр түрлі жағдайларда мінез-құлқын болжауға, ішкі істер органдарына қызметкердің қызметке түсуінің негізгі себептерін анықтауға мүмкіндік бермейді.

Өкінішке орай қарастырып отырылған мәселе аз зерттелген болып қала береді. Бұл қатаң ғылыми негізде ішкі істер органдарының қызметкерлерінің сапасына іріктеу сапасының әсер етуін зерделеуді жүзеге асыруға мүмкіндік бермейді.

Келесі біздің көз қарасымыз бойынша маңызды кезең ішкі істер органдарының қызметкерлерінің кәсіби даярлығын ұйымдастыру болып табылады.

Бізге ішкі істер органдарындағы кадрларды даярлаудың қалыптасқан жүйесін мұқият қайта талдау қажеттілігі болып тұр. Ол өзіне бірқатар маңызды әлеуметтік шартты ұстанымдарды қосады, оларды жүзеге асырусыз ішкі істер органдарының қызметкерлерін даярлау мүмкін емес. Біріншіден, бұл халықтың кәсіби көзқарасы және ең алдымен оқушы жастардың. Екіншіден, ішкі істер органдарының қызметкерлерінің алғашқы даярлығы. Үшіншіден, арнайы орта білімнің болуы. Төртіншіден, ПО даярланған қызметкерлерімен жоғарғы білім алуы (жұмысының бағытымен байланысты мүмкіндігінше мамандық бойынша). Бесіншіден, ішкі істер органдарының қызметкерлерін міндетті арнайы, жауынгерлік және денешынықтыру даярлығы. Алтыншыдан, арнайы бағдарлама бойынша қайта оқыту мен біліктілігін арттыру (әр бір бес жылда бір-екі айдан) [15].

Алғашқыда бұндай жүйе ішкі істер органдарында кәсіби негізді қалыптастыруды қамтамасыз етуге мүмкіндік туғызады.

Осыған қарамастан құрылымдық рәсімделген кадрларды даярлау мен қайта даярлау жүйесі, мамандарды сапалы даярлау туралы айтқызбайтын бірқатар елеулі кемшіліктері бар. Жастардың кәсіби көзқарасын жүзеге асыратын бүгінгі таңда оннан асатын арнайы мамандандырылған заңгерлік сыныптар бар. Олардың қызметі мен ұйымдастырылуы қажетті құқықтық негізі жоқ, оқушылардың дене даярлығын жетілдіру мен заңгерлік сауат ашу аясының шеңберімен шектеледі. Осындай сыныптардың жұмыс нәтижесінің тиімділігі аз.

Ішкі істер органдарына кадрларды іріктеудің жетілдіру құралы болып кәсіптік бейімделу бола қойған жоқ. Бұл жерде жұмыстың мынандай түрлері қолданылмайды, бейне фильмдердің жарнама өндірісі, ішкі істер органдарының және ПМ оқу орталықтарының жұмысы туралы буклеттерін даярлау, құқық қорғау органдарымен және оқу орындарында ашық есік күндерін қоғамдық бірлестіктерді, бұқаралық ақпарат құралдарымен және мектеп оқушыларын шақыра отырып өткізу, оқу орталықтарында кәсіптікке бейімдеу функцияларын орындайтын даярлық бөлімшелерді құру.

Барлық жоғарыда баяндалғандар жалпы үміткерлердің санынан қызметкерлерді сайлап ауға мүмкіндік бермейді. Бұл өз кезегінде сапалы қызметкерлер құрамын тиісті қамтамасыз етпейді. Қазақстан Республикасының ПМ Қарағанды академиясының курсанттары мен Қарағанды облысының ПД жол патрульдік-бекеттік полк полиция қызметінің қызметкерлерімен жүргізген сұрау нәтижелері бойынша оқу мен қызметке түскен сәттен бастап полиция қызметі туралы нашар хабардар болғандар - курсанттар 18% және полк қызметкерлері - 43%.

Алғашқы даярлық кәсіби білім үшін базалық болып табылады, оның негізгі міндеті – қызметкерге құқық қорғау қызметін жүзеге асыру үшін қажетті білім беру мен дағдыны қалыптастыру.

Қазіргі заманғы алғашқы даярлық үш сатыда жүзеге асырылады.

1. Тағылымдама, қызметкердің лауазым жағдайымен танысу уақыты.
2. ПД оқу орталығында оқыту.
3. Қызмет өткеру орынында тәжірибе.

Алғашқы даярлықтың маңызды жүйесінің басты кемшілігі болып біздің көзқарасымыз бойынша кезеңдердің арасындағы едәуір айырмашылықтың болуы, оқу орталықтарының қызметімен тәжірибенің кері байланысының жоқтығы, статикалық оқу бағдарламаларының, олардың өзгерген әлеуметтік және криминологиялық жағдайлардың сәйкес келмеуі, сондай-ақ ҚР ішкі істер органдарының күнделікті қызметінің.

Көрсетілген кемшіліктер жұмысқа қайта қабылданған полиция қызметкерлердің кәсіби қызметінің ерекше жағдайларына бейімделу процесіне теріс әсер етеді.

Қазақстан Республикасының ПМ арнайы орта және жоғарғы оқу орындарының жүйесі құқық қорғау қызметінің қажеттілігі үшін жоғарғы білікті мамандарды қамтамасыз етуге бағытталған. Қазіргі оқу орындарының жүйесі жылына 1500 маманды арнайы орта және жоғарғы біліммен даярлап шығарады.

Сонымен қоса соңғы уақытта саны туралы емесе және осы оқу орындарында арнайы даярлық сапасы туралы да сұрақ өткір қойылып жүр.

Біздің көзқарасымыз бойынша мамандарды даярлау деңгейі айтарлықтай бірқатар аспектілерге тәуелді.

Біріншіден, бірлескен және жабық қалың бұқара топтары үшін Қазақстан Республикасының ПМ оқу орындарында жоғарғы оқу орындарында оқуға тілек білдіретіндерге қосымша ведомстволық тосқауылдар құрады. Ал бұл сол контингенттен басшылық лауазымға адамдар іріктеп алынады.

Екіншіден, Қазақстан Республикасының ПМ оқу орындарының жабық болуы профессорлық-оқытушылық кадрларды іріктеуде әсер етеді. Қазақстан Республикасының ПМ оқу орындарының оқытушыларына қойылатын негізгі талаптар болып ішкі істер органдарының қызметінде құқық қорғау негіздерін білу болып табылады. Оқу органдарының жабық болуы Қазақстан Республикасының ПМ жалпы азаматтық ғылыми мектептерден ғылымды ашады, сондай-ақ айтарлықтай мамандарды даярлауда көрінеді.

Үшіншіден, ішкі істер органдары үшін: ведомстволық – полицейлік немесе жалпы азаматтық («құқықтану») кадрларды даярлау жүйесінде оқудың қандай болу керек екендігінің мәселесі бойынша түпкілікті шешім қабылдау қажет.

Егер ведомстволық білім беруді қабылдасақ, оқу жоспарына айқын және оқушыларды іріктеу жүйесіне түзетулерде құқық қорғау органдарының қажеттіліктері үшін қажетті білікті мамандарды шығаруға мүмкіндік береді. Егер де құқықтанудың жалпы білім беретін үлгісінің негізін алатын болсақ,

онда мамандарды іріктеу мен даярлау жүйесі жалпы білім беретін үлгілерге сәйкес жүргізілуі керек.

Сонымен осы күнгі мамандарды даярлаудың жүйесі орта және жоғарғы арнайы білімі бүгінгі күннің талаптарымен сәйкес келмейді және анық түзетулерді қажет етеді.

Полицияда кадрларды даярлау мен қайта даярлаудың жүйесінің әлсіз звеносы болып арнайы, жауынгерлік және дене шынықтыру даярлығы болып табылады.

Төменгі құқық қорғау органдарында қажетті басқарушылық құрылымның және сәйкес аппараттың жоқтығы ішкі істер органдарының қызметкерлерін арнайы, жауынгерлік және дене шынықтыру даярлығы бойынша сабақты сапалы жүргізуге бағытталған қажетті көлемде іс-шаралардың ұйымдастырылуы туралы айтуға мүмкіндік бермейді. Бұл мәселе жеткілікті өткір болып келеді де, Қазақстан Республикасының ІІМ органдарының өмірі мен жұмысында анықталады. Қазақстан Республикасында 2011 жылы құқыққа қарсы әрекеттердің нәтижесінен 10 қызметкерден артық қаза болып, 20 жарақат алған.

Біз ҚР ІІМ кадрларды даярлау мен қайта даярлау жүйесінің негізгі білім беруін қарастырдық.

Біз жүргізген талдау мынандай қорытынды шығаруға мүмкіндік береді, ішкі істер органдарының кадрларды даярлау мен қайта даярлау жүйесінде қазіргі жағдайларында басқару жүйесінен бастап және жүйенің әр бір бөлшегінің сапалы мазмұнды жағынан аяқтауда бірқатар түзетулер мен жетілдіруді қажет етеді.

Осыған ұқсас қорытындыны жасауға әр түрлі оқу орындарының оқу бағдарламасын талдауда мүмкіндік береді.

Сонымен, Қарағанды облысының ІІД оқу орталығының оқу жоспары ҚР ІІМ типтік жоспарымен сәйкес құрастырылған, оқу уақытының 624 сағатының ішінен әлеуметтік маңызды ептілікті қалыптастыруға және дағдыны анықтауға 66 сағат. Соның ішінде курстарға: «Полиция қызметкерінің кәсіби мәдениеті мен этикасына» - 10 сағат; «Дәрігерге дейінгі көмектің негіздеріне» - 16 сағат.

Ішкі істер органдарының қызметкерлерінің қызметінің құқық қорғау аспектісін жүзеге асыру үшін келесі пәндерді зерделеу қажет: «Құқық білімінің негіздері» -44 сағат, «Жол патрульдік қызмет» 186 сағат, «Негізгі криминалистика» -34 сағат, «Арнайы техника» - 32 сағат, «Атыс даярлығы» - 70 сағат, «Жауынгерлік күрестің тәсілдері» -100 сағат.

ІІМ қызметкерінің қызметінің мемлекеттік - қорғаныстық аспектісін жүзеге асыру оқу тәртібімен қамтамасыз етілмеген.

Аталған талдаулар сол фактіні растайды, даярлау жүйесі қызметкерлермен ең алдымен теориялық білімді алуға бағытталған: оқу уақытының 624 сағатты, яғни 25 % дәрістер құрайды. Қызметте тұрақты дағдыны әзірлеуге, аталған оқыту түрін болжамдағандай 30% апарады немесе оқу уақытының 130 сағаттан тұрады.

Ерекше көңіл аударатын жағдай құқыққа қарсы көріністердің жолын кесумен айналысатын оқыту курсы жалпы қызметкерлердің қалыптасуына бағытталған жазалайтын жүйе элементтері сияқты.

Полиция қызметі үшін кадрларды іріктеудегі кемшіліктерді еске алатын болсақ, айқындап алу қажет: осындай білім беру жүйесі толық көлемде функцияларын орындауға қабілетті қызметкерді даярлауға дайын емес.

Осыған ұқсас жағдай ҚР ІІМ арнайы орта және жоғарғы білім беру жүйесінде пайда болған. Осылай ҚР ІІМ Б.Бейсенов атындағы ҚА сырттай оқу факультетінің жұмыс оқу жоспары өз уақытында ең алдымен «құқықтану» мамандығы бойынша мемлекеттік стандартты жүзеге асыруға бағытталған, құрамына тыңдаушылармен жалпы әлеуметтік білімді алуды қамтамасыз ететін пәндер қосылған: философия, мәдениеттану, тарих, саясаттану, социология, кәсіби этика, психология және ІО қызметінің педагогикасы. Алайда бұл курстар үлкен емес, тек артығымен теорияланған. Олар қызметкерлердің әлеуметтік дағдысын қызметін тудырмаған, патриоттық дүние танымын қалыптастырмаған, «дүниетанымдық» сұрақтар гуманитарлық ғылымдар саласын жанап өтеді, соның ішінде құқықтануды да.

ҚР ІІМ оқыту жүйесінде оқу бағдарламасын қалыптастыруға ыңғайлы көзқарасқа әкелген жағымсыз салдары, біздіңше:

Біріншіден, қазіргі құқық қорғау жүйесі қызметкерлерге әлеуметтік қызметкер ретінде көрсетуге мүмкіндік бермейді, себебі оның негізгі міндеті болып жазалайтын қызмет болып табылады;

Екіншіден, өзін бақылау, өзін бағалау, білімнің сұрау сыздық дағдының әлсіздігі және әлеуметтік қызметтің дағдысы, сондай-ақ ішкі істер органдарында диагностикалық орталықтармен және психологиялық қолдау аппараттарының жоқтығы ІО қызметкерлерінің жекелігінің деформациясы сияқты маңызды мәселелерден құтылуға мүмкіндік бермейді.

Алдыңғы тәжірибедегі талдау мен қазіргі тәжірибедегі ішкі істер органдарының оқу орындарында заңгер кадрларды даярлауда қорытынды жасауға мүмкіндік бермейді, осы уақытқа дейінгі қолданылған құқықтану білімінің дидактикалық үлгісі өз-өзін жойды.

Көрсетілген жағдайлар ішкі істер органдарының жұмысының тиімділігін жеке құрамның кәсіби даярлығының деңгейіне әсер етпей қоймады. Мәселенің шешу сапасын көтеру мен қазіргі жағдайдағы полицей саласындағы даярланатын мамандар санын арттыру жолдары қандай?

Олардың біреуі ҚР ІІМ үшін шет елдік көп деңгейлі кадрларды даярлау үлгісін қолданумен байланысты. Алайда бұл жол автоматты түрде іске асуы мүмкін емес, келесі себептер бойынша батыс тәжірибесін механикалық жолмен көшіру. Жазып та, айтып та жүрген жалпылама шет елдік тәжірибенің заңгерлік кадрларын даярлау тәжірибесі іс жүзінде жоқ. Ал жекелеген елдің тәжірибесімен, немесе елдің бірқатар және сәйкес зерттеулерді жүргізусіз және эксперименттер жасау оның отандық тәжірибе жағдайына қолданылатын қиыстыру проблемалық болып табылады.

Басқа жолы ішкі істер органдарының қазіргі құқықтану білім беру жүйесін реформалауды алға қояды. Осындай оң тәсіл отандық білім беру тәжірибесін қолдануға негізделген, қазіргі тәжірибедегі бар кемшіліктерді жою,

жүйені жаңа қазақстанның мүмкіндіктерін есепке ала және мамандарды даярлаудағы сапасының халықаралық талаптарына түзету енгізу.

Бұл жол педагогика және психологиялық көзқараспен экономикалық жағынан келешегі бар болып көрінеді, себебі қазіргі білім беру жүйесін бұзуды емес, жандандыруды қалайды. Екінші нұсқа бойынша ҚР ІІМ жоғарғы оқу органдарында мамандардың даярлаудың көп сатылы дидактикалық әзірлеуді қосады.

Жаңа үлгіде жүйе құраушы ой болып табылады:

1 тұжырымдамалық саясат аумағында:

- ішкі істер органдары үшін мамандарды даярлаудың жалпы тәжірибе талаптарымен салыстыру;

- білім берудің көп деңгейлігі;

- маманның дербес қалыптасуы кәсіби қызметтің субъектісі ретінде, оның кәсіби-жеке қасиеттерінің дамуы;

- білім берудің дамуының тәртіп аралық сипаты;

- білім беру «кіру» және «шығу» стандарттарын енгізу;

- Оқытушылар мен және тыңдаушылардың бағдарын ұдайы жетілдіру мен дамыту;

- Ішкі істер органдарындағы құқықтану білім беру жүйесін зерттеудің жалпы объектісі мен қалыптасуын қарастыру;

- Мамандарды даярлау үдерісін ғылыми қамтамасыз ету;

- Ішкі істер органдарында мінсіз «соңғы» құқықтанудың білім беру үлгісін құрудан бас тарту;

- ҚР ІІМ жүйесінде кадрларды даярлауда отандық және шет ел тәжірибесін қолдану;

1. білім беруді ұстау аумағында: жалпы мемлекеттік (құқықтану) және ведомстволық (кәсіби) білім берудің бағдары;

2. білім берудің технологиясының аумағында:

- түрлерінің нұсқалығы, әдістері, тыңдаушыларды даярлаудың құралдары және жағдайы, педагогикалық міндеттерді шешуде таңдау еркіндігі, қателесуге құқығы;

- кәсіби қызметте тыңдаушыларды рөлдік оқыту;

- тыңдаушы –талапкерлердің кәсіби - дербес қасиеттерін дамыту мен диагностикасы, осы қасиеттерінің оқу жылдары бойынша өзгеру динамикасын қарау;

- оқу орындарының түлектерінің кәсіби өсу динамикасын бақылау;

- Тыңдаушылардың өзіндік творчестволық белсенді «тауып алу» білімдеріне себепші болу;

Мамандарды даярлауда полицейлік бейімнің көп деңгейлі дидактикалық үлгісін әзірлеуде ҚР ІІМ оқу орындарының көп деңгейлі құрылымдарын құруды болжайды. Қазіргі уақытта көбі «көп деңгейлі» және

«көп сатылы» білім беруді ұқсас ұғым ретінде қабылдайды. Алайда олардың айырмашылығы принциптік. Көп сатылы жүйе білім беретін оқу орталықтарының әр түрлі жұмысының түрін формальды түрде қосады (мектеп, арнайы орта оқу орны, жоғарғы оқу орны), ал олардың әрқайсысы өзінің стратегиялық мақсатын және білім беру тұжырымдамасын басшылыққа алады, өйткені көп деңгейлі жүйе бір білім беру кешенінің шеңберінде барлық білім беру деңгейлердегі оқу орындарының жұмысын құрайды. Сонымен қатар, барлық құрылымдық бөліністердің қызметінің кешені бір тұтас концептуалды бағдарлама аясында жалпы стратегиялық мақсатты шешуге бағытталған.

Қазақстан Республикасының ПМ жүйесінде көп деңгейлі білім беру жүйесі біршама басымдылыққа ие. Ол дамымалы және икемді білім беру құрылымын құрып, үздіксіз білім берудің тұжырымдамасының ағымында жұмыс істеуге, талапты сапалы даярланған мамандармен қамтамасыз етеді және ішкі істер органдарын қажетті деңгейдегі білікті кадрлармен толықтыру үдерісін басқаруға мүмкіндік береді. Көп деңгейлік жана білім беру жүйесінің квинтэссенция деп айтуға болады. Атап айтқанда ол бір тұтас құрылыс көмегімен мүмкін болатын білім беру жолдарының әр түрлілігімен қамтамасыз етеді.

Өткенде білім беру жүйесін жаңарту мен қайта құру әр 15-20 жыл сайын қажет болып отырған. Қазіргі заманғы жағдайда – бес жыл не оданда аз уақытты қажет етеді. алайда әр бір бес жылда білім беруді қайта құру қымбат, қайтарымсыз және тиімсіз болып келеді. Сондықтанда полицейлік кадрларды кәсіби даярлаудың тактикалық міндеттерін шешу үшін білім беру кезеңдерінің сәйкестік көрінісінде объективтік қажеттілік туындайды. ,

Көп деңгейлі білім беру үлгісі жаңа түрдегі ведомстволық оқыту - зерттеу кешендерінде іске асырылуы мүмкін. Осындай кешендер бір тұтас идеология негізінде және біздің жүйеде барлық білім беру деңгейлерінің оқытуын ұйымдастыруын біріктіру, оларды мақсаты бойынша келістіріп, педогогикалық жұмыстың маңызы және технологиясына мүмкіндік береді. Сонымен қатар оқу процесінің күшті материалдық-техникалық базасын артықшылығы көрініп тұр және бір тұтас педагогикалық ұжымның ғылыми - педагогикалық жоғарғы білікті деңгейімен [15].

Оқыту - зерттеушілік кешеннің құрылымына ҚР ПМ жүйесінде, оқудан басқа, бірқатар басқа да бөліністер қосылуы мүмкін – ұйымдастырушылық әдістемелік, ақпараттық - аналитикалық, психологиялық, ғылыми-зерттеушілік, анықтама - ақпараттық, халықаралық байланыстар, оқу-тәжірибелік орталығы, ішкі істер органдарының кафедра және зертханалар филиалдары және т.б.

Көп деңгейлі білім беру кешендері оқу жұмысының ұйымдастырушылық түрлерімен болуы мүмкін:

- кәсіптік бейімделу орталығы;
- құқықтану лицейі немесе жалпы білім беру мектептерде мамандандырылған құқықтану сыныбы 2 жылдық оқыту мерзімімен. Сәтті

бітіргеннен соң, оқушылар полицейлік колледждің бірінші курсына алынатындар;

- полицейлік бейімді оқу орындарына түсушілер үшін даярлық бөлімшелері;

- полицейлік колледж. Колледжде оқыту мақсаты бір бірінен алшақ оқыту пәні бойынша білім жиынтығын тыңдаушылармен алуы болып табылады, ал олармен кәсіби шеберліктің негізін, болашақ қызметтік міндеттері жақсы орындау үшін әлеуметтік және кәсіби ролдерді меңгеру. 2-3 жыл ішінде колледж тыңдаушылардың қысқа мерзімді мамандандырылған даярлықтың міндеттерін шешуде кәсіби оқыту туралы ведомстволық дипломды беруді;

- заң институты жоғарғы заңгерлік білімнің жалпы мемлекеттік үлгіде 4 жыл оқу мерзімімен;

- біліктілікті арттыру институты (факультет);

- ғылыми-педагогикалық кадрларды даярлау факультеті адъюнктура, докторантура, педагогикалық шеберлік мектебі қосатын және т.б. Осындай көп деңгейлі полицейлік кешендер біздің жүйеде алғы жоғарғы оқу орындарының базасында құрылуы мүмкін. ҚР ИМ Б.Бейсенов атындағы Қарағанды академиясы ішкі істер органдары үшін басшылық кадрлар даярлығын жүзеге асырушы және біздің жүйенің заң қызметкерлерін даярлауда маңызды тәжірибесі бар, ұқсас кадрлық кешенге айналуы мүмкін. Бұл даярлаудың, қайта даярлаудың және осы қызметтің қызметкерлерінің біліктілігін арттыру тек ішкі істер органдары үшін ғана емес және ішкі әскердің барлық мәселелерін шешуге мүмкіндік береді.

Полицейлік білім берудің көп деңгейлік үлгісін әзірлеу және тиімді жұмыс істеу тек бұл жұмысты жан-жақты ғылыми-әдістемелік қамтамасыз ету жағдайында мүмкін. Кері жағдайда бұрын жасалған қателіктерді қайталануы болуы мүмкін.

Осыған байланысты ҚР ИМ жоғарғы оқу орындарының тыңдаушылардың кәсіби даярлау процесіне үш интегралданған (әрекеттесу жоспары мен жалпы мақсатында) компоненттерін енгізу қажет: ҚР ИМ жоғарғы оқу орындарында білім беру процесін ақпараттық, психологиялық және педагогикалық ішкі істер органдарында мамандардың оптимизацияланған жекелік және кәсіби біртұтас жүйе ретінде қамтамасыз ету.

Кадрларды даярлау жүйесінде түбірлі өзгерістер негізгі бөлігінде болған жоқ. Алғы қызметтер заңгерлік білімі бар мамандармен қажетті қамтамасыз етілмеген.

Кәсіби даярлықты маңызы мен ұйымдастырылуы ішкі істер органдарының құқықтық тәртіпті қорғау, қоғамдық қауіпсіздік және қылмыстылықпен күрес бойынша қызметінің және жедел жағдаймен әлсіз өзара байланысты. Ішкі істер органдарының штаттық санының өсуі және бір уақытта білікті мамандардың басқа қызмет саласына ауысуы ішкі істер органы мен мекемелерін кадрмен қамтамасыз ету мәселесін ушықтырды. Осының нәтижесінен алғы қызметтерде заңгерлердің үлесі мысалы, 1994

жылы алғашқы жылмен салыстыру бойынша 8 - 10% қысқарды. Жалпы лауазымдар санынан жоғарғы білімімен ауыстыруға жататын 42,1% болды, ал орта арнайы – 27,6%.

Қазіргі уақытта біздің елімізде бітіріп жатқан мамандардың жалпы санына қатынасы бойынша заңгерлердің санының тұрақты мақсаты байқалды. Біз АҚШ қарағанда үш есе заңгерге иеміз, Англия мен Германияда төрт есе аз. Қазақстан Республикасында бір заңгер 8 мың халыққа келеді, ал алдыңғы қатарлы батыс елдерінде 600-1000 адамға.

Осыған ұқсас жағдай ішкі істер органдарында байқалады. Солай, жоғарғы біліктілікті заңгерлер үлесі тергеу аппараттарында -88.1%, қылмыстық іздеуде -75.3%, учаскелік инспекторлар қызметінде -60.9%. Осыған қарамастан ҚР ІІМ оқу орындарында заңгер кадрлардың қазіргі жүйесі ең қолайлы болжамдар бойынша оларға нақты қажеттілікті ішкі істер органдарында 85% қамтамасыз етуге қабілетті және тек 2020 жылға қарай. Басқа жағынан аталған жағдай сол жағдайлармен ушығуда, себебі ҚР ІІМ жоғарғы оқу орындарының түлектерінің кәсіби даярлық деңгейінің оларға қойылған талаптардан апаттық жағдайда қалып барады.

ҚР ІІМ оқу орындарында оқытудың әр түрлі деңгейдегі көшіру мен параллелизмнің орны бар. Оқу процессін әдістемелік қамтамасыз ету бүгінгі күн талаптарынан және ұдайы өзгерістегі жедел жағдайынан қалып отырады. Профессорлық - оқытушы құрамының сапалы деңгейі төмендейді. Тек оқытушылардың 38.0 % ғылыми дәрежесі бар, көбі іс жүзінде жұмыс істеген.

Оқу орындарының түлектері қылмыстың ортаның әсеріне қарсы психологиялық және моральдық қабілетті емес. Ішкі істер органдарында қызметтік даярлық қазіргі талаптарға сәйкес емес. Ішкі істер органдарына қызметке ерте кәсіби жастарды кәсіби бағдарлау баяу және нормативтік – құқықтық қамтамасыз етусіз дамуда. Аймақтардағы бар бірқатар жақсы нәтижелер жеткіліксіз зерделенеді және таратылады.

Соңғы жылдарда қабылданған оқу орындарының қызметтерін реттейтін заңнамалық актілер (Қазақстан Республикасының «Білім беру туралы» Заңы [15]. Жоғарғы оқу орны туралы типтік ереже, жоғарғы кәсіби білім берудің мемлекеттік стандарты), ішкі істер органдарының кадрларды даярлау мазмұнында бір қатар өзгерістер енгізуді қажет етеді.

ҚР ІІМ жоғарғы білім беру мекемелерінде ішкі істер органдарының қызметкерлерін кәсіби даярлауда бар кемшіліктер біздің ойымызша келесі себептермен түсіндіріледі:

- ішкі істер органдарындағы тез өзгеріске түсетін қоғамның даму жағдайларымен құқықтық білім берудің мақсаттарының сәйкес келмеуі. Осы жағдайларда білім берудің мақсатында «соңғы» білімі, іскерлігі мен дағдысының берілуі мүмкін. Жаңа жағдайларда білім берудің мақсаты болып маманның жеке дербестігінің қалыптасуы, жетілдіру мен өзін өзі дамытуға ұдайы дайын болу керек. Сонымен қатар, логика тұрғысынан білім беру мақсаты ретінде бола алмайды, олар тек мақсатқа жетудің құралы;

- құқықтық білім берудің маңыздылығының іс жүзіндегі сұраулардан оқшаулануы. Қазіргі уақытта ішкі істер органдарының оқу орындары қамтамасыз ету жүйесі емес, негізгі ретінде болады.

- барлық білім беру деңгейлерінде оқытудың маңыздылығының тұтастылық пен сабақтастықтың жоқтығынан; арнайы орта оқу орны - жоғарғы оқу орны – біліктілікті арттыру жүйесі, көптеген оқыту пәндерінің мазмұнында көшіру мен параллелизмнің бар болуы;

- даярлық мақсатының нақты емес және іске аспауының ара қатынасы:

- бір жағынан күшті - қызметкер (ҚР ІІМ жүйесінің күшті маманы), ал басқа жағынан – заңгер-құқықтанушы (құқықтану жүйесінің парасатты маманы);

- ішкі істер органдарында білім беру процесінің бағдары дерексіз «орта арифметикалық» тыңдаушы. Нәтижесінде педагогикалық жұмыс, дұрысында оқушылардың жеке ерекшелігінің есебісіз құрылады, олардың кәсіби - дербес қасиеттерінің психологиялық диагностикасының нәтижелерінің және осы маңызды сипаттардың динамикалық өзгеруі;

- ішкі істер органдарының оқу орындарының педагогикалық оқуының бағдары тыңдаушылармен орындаушы - оқушы функцияларын меңгеру және тәрбиеленушіні, осыған қарамастан құқықтық білім берудің негізгі міндеттерінің бірі болып мамандарды кәсіби қызметінің субъектісінің әлеуметтік ролін жақсы орындаушы болып табылады;

- мамандарды даярлау сапасын бағалаудың нақты белгілерінің жоқтығымен (құқықтық білім берудің стандарттары):

- халықаралық және отандық ұқсас құрылымдардан ішкі істер органдары үшін заңгерлерді даярлау жүйесінің ведомстволық оқшаулануы;

- ішкі істер органдарында құқықтық білім берудің беделдік өткені және дамуының эмпирикалық сипатымен;

- Білім берудің дамуында ғылымының ролін елемей және бағаламай және т.б.

ҚР ІІМ жоғарғы оқу орындарында білім процесін талдау белгілеуге мүмкіндік береді, себебі жүйе үнемі дамып және жетілдіріледі. Ол үшін ішкі қозғаушы күші жұмыс істеудің белгілі бір кезеңінде мүмкіндік беретін қарама-қайшылықтар. Заңгер кадрларға күшейтілген талаптарға қарама-қайшылықтар жақсы көріне басталды және олардың кәсіби даярлығының деңгейімен, олардың оқуының теориялық және тәжірибелік деңгейінің арасында, қажеттілікпен қалай көп білудің арасында, шектелген білім деңгейінің мүмкіндіктеріне және оқыту жүйесі мен әдістерде, бар мерзімде шеберлігі.

Осы және басқада көп ҚР ІІМ білім беру мекемелеріндегі барлық деңгейлерде оқу процесін басқаруда түбірлі өзгерістерді болжайды. Басқа сөзбен айтқанда, оқытудың құралдары мен жаңа әдіс түрлерін белсенді іздеу қажет. Оқыту технологиясын жетілдіру қажет. Бұл реформаның барлық оқу-тәрбиелік процесінің білім беру мекемелерінде ортақ мәселесі.

Жоғарғы мектепті қайта құру барысында қазір кәсіби даярлықтың оптимизм жолдары анықталуда. Біраз қызықты ойлар ұсынылады, тек

интуицияға ғана негізделген емес, бірақ осы ғылыми зерттеулерге және педагогикалық тәжірибені ауыстыруда. Өмірдің өзі қайта қарастыруды қажет етеді, олардың өзара байланысының дамуы мен тәрбиесін, ал жоғарғы оқу орынында оқыту процесі бір тұтас жүйе ретінде офицерлік кадрларды кәсіби даярлаудың тиімділігінің артуы. Осы жерде жоғарғы оқу орындарының түлектерін даярлаудың сапасын арттырудың жабық резервтерін іздеу қажет.

Жүйелі құрылымдық талдаудың әдісі мен әдіснамасының негізінде білім процесін бір тұтас жүйе және оның мүмкіндігінің оптимизациясының қысқаша қарастырамыз.

Ішкі істер органдарының мамандарды даярлау жүйесінде орталық орында ҚР ІІМ білім беру мекемелерінде оқыту процесі алады.

Сонымен қоса қазіргі уақытта психологиялық - педагогикалық әдебиетте әр түрлі түсініктер мен терминдер қолданылады: «оқу процесі», «оқыту процесі», «педагогикалық процесс», «білім процесі», «оқу-тәрбиелік процесі». Авторлар әр қашанда бір құбылысты бір неше рет атайды, бірақ сол терминмен сол немесе басқа жағын көрсеткісі келеді. Осы жұмыстың шеңберінде жоғарыда келтірілген түсініктер синоним ретінде қарастырылатын болады.

ҚР ІІМ жоғарғы оқу орындарында оқыту процесімен басшының мақсатты бағытты қызметі түсініледі, профессорлық-оқытушылық құрамның, оқытушы - көмекші, әкімшілік-шаруашылық құрамы және тыңдаушылар (оқушыларды), оқыту жоспарымен қарастырылған біліктілік және мамандық бойынша білікті мамандарды қамтамасыз етеді.

Нұсқаулық талдау құжаттары көрсеткендей, ҚР ІІМ жоғарғы оқу орындарында білім беру процесінің барысында қандай негізгі міндеттер шешілетіндігін:

- жоғарғы білімді білікті мамандарға және ғылыми-педагогикалық кадрларда ішкі істер органдарының қажеттіліктерін қанағаттандыру;
- тұлғаның қажеттіліктерін интеллектуалды, мәдени және рухани дамуын, жоғарғы білім алуға, мамандық пен біліктілікті қанағаттандыру;
- ішкі істер органдарының жеке құрамының арасында құқықтық, гуманитарлық және техникалық білімдерін тарату, оның білім және мәдени деңгейін арттыру.

Өзінің шын мәнінде білім беру процесінде қоғамдық шарттылық процесс болып табылады. Барлық қоғамдық құбылыстар сияқты ол өзінің заңдылықтың дамуына ие. Онда олар өздерін көрсетеді:

- диалектиканың барлық жалпы заңдары;
- қоғамдық дамудың әлеуметтік заңдары;
- ақпараттық - басқару деңгейінің заңдылығы;
- гносеологиялық деңгейдің немесе оқушылардың танымдық қызметінің заңдылығы;
- тұлғаның даму заңдылығы;
- әлеуметтік-психологиялық заңдылығы.

ҚР ІМ білім беру мекемелерінде білім беру процесі жалпы білім беретін мектептермен салыстырғанда педагогикалық қызметте ескеру қажет бірқатар ерекшеліктері бар. Олардың қатарына:

а) кең білім беру мен тәрбиелік мақсаттардың нақты бір саладағы мамандарды кәсіби даярлау міндеттерімен байланыстыру;

б) оқу объектілерінің өзгешелігі: жас ерекшелік, әлеуметтік, психологиялық, физиологиялық және тыңдаушылары мен курсанттардың басқада ерекшеліктері;

в) оқу процессінің ерекшелігі, келесідей көрінеді:

- мамандарды даярлаудағы теориялық оқыту мен практикалық бағыттылықты байланыстыру;

- болашақ мамандарды оқыту үшін мақсатты түрлер мен тиімді әдістердің әр түрлігі;

- тыңдаушылар мен курсанттардың бағдарлама материалдарын игеру дербестік ұғымын (оқытушылар басшылығымен өзіндік жұмыс әдісін кең қолдану);

- индуктивті оқушыларға ақпаратты беруде дедуктивтік әдісті игеру;

- курсанттар мен тыңдаушылардың үлгерімдік бағасы мен тексерудің әр түрлілігі (бақылаудың үш түрі: ағымды, аралық, қорытынды);

г) тәрбиелік процесстің ерекшелігі, маманның кәсіби мінез-құлқын қалыптастыру негізінде жатыр;

- әлеуметтік ортаның әр түрлілігі: 18 - 25 жас –тыңдаушылардың негізгі жас ерекшеліктерінің диапазоны, жеке белсенділігі мен талаптану үшін анықталған;

- әр бір тәрбиеленушіге жеке тәсілімен ұжымның тәрбиелік ролінің өзіндік басқару негізінде дифференциаланған байланысуы;

- оқу орынында жалпы және курсанттық ұжымның, тыңдаушыларда сапалы тәрбиелік жұмыс және тиімділікті арттыру үшін әр түрлі ұйымдармен қоғамдық қалыптасуды сауатты қолдану. Осы ерекшеліктермен қатар жоғарғы оқу орындарына міндетті түрде оқу-тәрбиелік жұмыстың ғылыми зерттеушілікпен байланысу сипаты тән, болашақ мамандардың жоғарғы білімімен кәсіби ойлауды дамытуға жәрдемдеседі.

Білім беретін процесстің функцияларына қысқаша тоқтала кету қажет. Көптеген авторлардың пікірі бойынша қазіргі тыңдаушыларды оқыту процесі төрт негізгі функцияларды іске асырады:

- білім беретін;

- тәрбиелік;

- даму (интеллектуалды және физикалық);

- кәсіби қызметке психологиялық даярлық [16].

ҚР ІМ жоғарғы білім беретін мекемелерде білім беру процессін бір тұтас өзіндік психологиялық - педагогикалық құбылыстар ретінде қарауға болады, оқуды мамандық бойынша біріктіретін, тұлғаны тәрбиеле мен оның дамуы.

Білім беру процессін үш негізгі кезеңдері бөлуге болады:

1. даярлық, онда келесі негізгі іс-шаралар орындалады;

- кәсіби бағдар және лайықты үміткерлерді іріктеу;
- оқушылар диагностикасы, олардың психологиялық - педагогикалық ерекшеліктерін анықтау және нақты пәндер аумағында танымдық әрекетке даярлық деңгейін анықтау;

- таңдау әдістері, түрлері мен оқыту құралдары және оқушыларды жүргізілген диагностика мен әлеуметтік тапсырыс талаптарының нәтижесін есепке ала тәрбиелеу;

- ҚР ПМ жоғарғы білім беретін мекемелерде нәтижелі оқу үшін моральдық - психологиялық және оқу-материалдық қолайлы жағдайын жасау және ішкі істер органдарының кәсіби қызметкер ретінде қалыптастыру;

Дидактикалық және тәрбиелік мақсаттарды анықтау, оқушыларға педагогикалық әсер ететін әдістерді, түрлері мен құралдарын таңдау;

1. білім беру процессін ұйымдастыру мен жүзеге асыру, келесі негізгі іс-шаралар орындалатын;

- ҚР ПМ жоғарғы білім беру мекемелерінде оқушыларға қызметтік оқу міндеттерімен мақсаттарын түсіндіру және қою;

- білім беру процессінің барысында қалыптасқан таңдап алынған әдістер, түрлер мен құралдарды алға қойған мақсаттарға жету үшін іске асыру;

- қолайлы өзара қарым-қатынасты ұйымдастыру, профессорлық - оқытушы құрамдарының арасындағы түсінушілік, командалық құрам мен тыңдаушыға;

- оқушылардың қызметін барлық түрлі сабақтар бойынша ынталандыруды шараларын іске асыру;

- оқушылардың әрекеті мен өзін-өзі бақылауға жедел бақылауды жүзеге асыру;

- білім беру процессінің барысында кемшіліктерді анықтау және оқушыларды дамыту процесін басқаруды мақсатты бағыттау;

2. келесі негізгі іс-шаралар орындалатын білім беру процессінің нәтижелерін талдау :

- оқыту мен тәрбиелеу нәтижелерін талдау және өзін тексеру, сондай-ақ алға қойған мақсаттардан ауытқу себептері;

- оң және теріс іс жүргізуді анықтауда алға қойған мақсаттарға жету және оқыту процессінің міндеттерін шешу;

- кемшіліктер мен олардың туындау себептерін жою бойынша шаралар әзірлеу;

- білім беру процессінің элементтер құрылымында басқарушы жүйені анықтау (басқару органы), басқарудың субъектісі болып табылатын және басқарушы жүйе асты (басқару объектісі). Сонымен қатар басқарушы жүйенің құрамына барлық деңгейдегі басшылық құрам, кафедра, жеке педагогтар, білім беру мекемелерінің бөлініс басшылары (оқу бөлімі, кадр бөлімі, психологиялық қамтамасыз ету бөлінісі, ғылыми – зерттеушілік және редакциялық - баспашылық бөлімдері және басқалары). Басқару жүйесі – бұл жеке тыңдаушылар, алғашқы оқу ұжымы, курстар мен факультеттер.

Жоғарыда көрсетілген іс-шаралардың әр бір кезеңінде орындауға басқарушы және басқармалы жүйелер, әр бір мұғаліммен, командирмен және тыңдаушымен келесі негізгі қамтамасыз ету түрлерінің қолдау керек:

1) ұйымдастырушылық – әдістердің, түрлер мен құралдардың барлық құрылымдық бөліністердің әрекетіне үйлестіруге бағытталған жиынтығы және білі беру процессінің жеке қатысушыларына;

2) құқықтық – құқықтық нормалары көрсетілген нормативтік құқықтық актілер жинағы, білім беру процессінің белгілейтін және бекітетінін ұйымдастыру оның мақсаты, міндеті, құрылымы мен функциясы, сондай-ақ білім беру процессінің барлық қатысушыларының құқықтық мәртебесі;

3) материалдық - бұл оқу мен бақылаудың әр түрлі техникалық құралдар кешені, барлық түрлі оқыту бөлмелері (сыныптар, оқыту зертханалары, кабинеттер, үлкен аудиториялар) және т.б.;

4) Педагогикалық – оқыту бағдарламалар мен технологиялар кешені, сондай-ақ оқыту (оқулықтар, оқу құралдары анықтамалықтар және т.б.) және әдістемелік (зертханалық жұмыстар мазмұны, практикалық сабаққа тапсырма, қызметтік тәжірибе басшылығы және басқа) әдебиеттердің біріктірілуі;

5) Психологиялық – әдістер, түрлер мен құралдардың біріктірілуі, кәсіби бағдар міндеттерін шешуді қамтамасыз етуді, үміткерлерді психологиялық іріктеу, ҚР ПМ білім беретін мекемелерінде оқуға тыңдаушыларды бейімдеу және психологиялық сүйемелдеу және ішкі істер органдарының қызметінде; сондай-ақ профессорлық-оқытушылық, командалық және тыңдаушылар құрамының психологиялық даярлығы; тыңдаушыларда талапты жеке мінездемелердің және берілген деңгейдің кәсіби маңызды сапаларын қалыптастыру; бітіріп шығатын мамандардың жеке мінездемелік диагностикасы;

б) Ақпараттық - ақпараттық технологиялардың біріктірілуі, білім беру процессінің барлық қатысушыларының өзара әрекеттестік ақпараттық тәсілдер мен құралда жалпы мақсатты құрылу шеңберінде білікті қамтамасыз ету.

ҚР ПМ жоғарғы оқу орындарында білім беру процессінің бұл ерекшеліктері ҚР ПМ білім беретін мекемелерінің тыңдаушылар мен курсанттарын кәсіби даярлаудың теориялық және практикалық негізін әзірлеуде ескерілу керек.

Айтылғандардан келесі қорытындыны шығаруға болады, полиция қызметкерінің мәртебесін жоғарлату оның қоғамдағы әлеуметтік рөлі болып құқықты қорғау органдарының реформасының негізгі міндеттерінің бірі болып табылады, ең алдымен оның маңызды элементі болып – кадрларды даярлау мен іріктеу.

Жоғарыда баяндалғандардан, біздің көзқарасымыз бойынша келесі қорытындыны шығаруға болады:

Біріншіден, полиция реформасының негізі болып осы органдарының құрылымының өзгермеуі немесе қызметкерлер жұмысына бақылауды

күшейту, ал ең бастысы мемлекеттің саяси жүйесінде полицияның орны мен ролінің өзгеруі анықталуы. Ішкі істер органдарының рөлі үштік функцияны іске асырудан тұру керек: құқық қорғау, әлеуметтік және мемлекеттік – қорғаушылық.

Екіншіден, осы міндеттің іске асуы тек қызметкерлерді іріктеу жүйесінің реформалануында, кәсіби бағдардың өзгеруін қосатын, ішкі істер органдарына қызметке іріктеу процедурасының жабық және бірлескендігін жою, полиция әр түрлі қызметінің қызметкерлер үлгісінің психофункционалдық енгізі мен әзірлеу қажетті.

Үшіншіден, Ішкі істер департаментін реформалау кәсіби даярлықтың құрылымын өзгертуді қажет етеді, негізі кәсіби полицейлік білім болу керек, құқық қорғаушылық, әлеуметтік және мемлекеттік –қорғаушылық функцияларының дағдыларын қалыптастыруға бағытталған.

Қорытынды

Мемлекеттік-қызметтік қатынастарды құқықтық реттеу бүгінгі күні мемлекеттік басқару жүйесінің, мемлекет пен муниципалды органдардың аппаратының даму деңгейінен қалып барады.

Мемлекеттік қызмет құқықтық және әлеуметтік институт ретінде тұрақты басқаруды қамтамасыз етуі керек. Ол саяси конфликттерді шешуге қажеттілік жасайтын әлеуметтік-саяси өмірдің тұрақтандырушысы ролін ойнайды. Түрлі саяси күштердің әрекеттерін реттейді. Жеке экономикалық және саяси проблемаларды шешу қызметтік қатынастарды реттеудің құқықтық механизмін жасау және жетілдіруден көп қатысты екені айқын.

Қазіргі Қазақстанда мемлекеттік қызметтің тиімділігін жоғарылату үшін мемлекеттік құрылыс пен мемлекеттік қызметті ұйымдастырудың өткен мерзімдерінің тәжірибесін есепке алу қажет. Басқару аппаратының кәсіби мемлекеттік қызметкерлерінің әлеуметтік қабаты қалыптасу, осы контингентті даярлау және қайта даярлау жүруі керек. Жаңа мерзім Қазақстан Республикасының ІО қызметкерлеріне жүктеменің кенеттен өсуімен сипатталады.

Оларға салынған талаптар біздің қоғамдағы тұрақсыздықтың өсуімен пропорционалды жоғарылады. Осы жағдайларда негізгі маңызға ішкі істер органдарының мемлекеттік қызметкерлерінің жаңа корпусын қалыптастыру проблемасы туындап отыр, сонымен қатар басқарушылық кадрлары.

Бұл тағы да ішкі істер органдарындағы мемлекеттік қызмет кәсіби қызметтің дербес-жауапты түрлерінің бірі болатындығын нақтылайды, ол ІО қызметкеріне басқа мемлекеттік қызметкерлерге қарағанда талаптардың жоғарылауын талап етеді.

Онымен қоса, ішкі істер органдарындағы кәсібиліліктің жағындағы соңғы он жылдықтағы кадрларды таңдау және орналастыру кезіндегі париялық-номенклатуралық жолдардың кәсібилігі мен құдайлығын әлеуметтік тапсырудың болмауының нәтижесінде туындаған тенденцияны аттап өтуге әлі қол жетілген жоқ.

Сондығынан қабылданған шаралар ғылыми және практикалық сынауларсыз, келіспей, жүйесіз жеке проблемалар мен сұраныстарға жауап ретінде кешендік жоспарлауды және ішкі істер органдарындағы мемлекеттік қызметтің барлық жақтарының жетілуін есепке алмай қабылданды.

Болған жағдайдан шығу үшін «ІО туралы» жаңа талаптарға жауап бере алатын, перспективаға жұмыс істейтін және сәйкесінше осы қызметтің құрылуымен және функциялануымен байланысты нақты мәселелерді шешетін жаңа заңды қабылдау керек.

Заң жобасында келесі салаларды атап өту қажет:

- мемлекеттік қызметті нормативтік қамтамасыз ету;
- мемлекеттік қызметті кадрлық, ұйымдастырушылық-ақпараттық қамтамасыз ету;
- полиция байланыстарын нығайту және оның халықпен жұмыс істеу;
- мемлекеттік қызметті әлеуметтік және құқықтық қамтамасыз ету;

- ПО қызметкерлерінің біліктілігін жоғарылату, қайта даярлау;
- ПО мемлекеттік қызметті қамтамасыз ету бойынша халықаралық ынтымақтастық.

Мемлекеттік қызмет реформасы және мемлекеттік қызметтің құқықтық институтын дамыту Қазақстан Республикасындағы әкімшілік сот жүргізу туралы конституциялық ереженің дамытатын сәйкесінше, әкімшілік соттар жүйесін орнықтыратын заңнамалық актілер мәселесін өзектендіреді және оларды дайындауға және қабылдауға жол сілтейді.

Пайдаланылган әдебиеттер тізімі

- 1 Алёхин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право Республики Казахстан. М., Зерцало, 1997.
- 2 Габричидзе Б.Н., Коланда В.М. Принцип профессионализма в государственной службе // Государство и право. 1995. № 12.
- 3 Бахрах Д.Н. Государственная служба в РФ. М., 1995.
- 4 Златопольский А.А. Гражданин и власть. М., 1994.
- 5 Дюрягин Н.Я. Право и управление. М., 1990.
- 6 Агапов А.Б. Федеральное административное право: Курс лекций. М.: Юристъ, 1997.
- 7 Карадже-Искров Н.П. Новейшая эволюция административного права: Иркутск, 1927.
- 8 Алексеев С.С. Теория права. М., 1994.
- 9 Арбужин А.М., Мерчин А.П. и др. Административная ответственность за нарушение общественного порядка: законодательство и практика его применения ОВД. М., 1993.
- 10 Степанов А.В. Организационно-правовые аспекты кадрового обеспечения деятельности органов внутренних дел. М., 1997.
- 11 Абдурахманов А.А. Административный договор и его использование в деятельности органов внутренних дел // Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 1996.
- 12 Коренев А.П., Абдурахманов А.А. Административные договоры: понятие и виды // Журнал российского права. 1998. №7.
- 13 Востриков ГШ. Организационно-правовые проблемы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих // Автореф. дис.канд. юрид. наук, М.:РАГС, 1998.
- 14 Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел. М., 1989.
- 15 Дырда С.Г. Организация работы с руководящими кадрами органов внутренних дел. Минск, 1993.
- 16 Бахрах Д.Н., Хазанов С.Д. Государственная администрация ее органы и служащие. Екатеринбург, 1998.
- 17 Стариков Ю.Н. Аттестация государственных служащих и аттестационная процедура // Юридический процесс: реформы процедур управления, законодательной и судебной власти. Воронеж, 1996.
- 18 Туманов Г.А. Кадры в системе управления органов внутренних дел: Лекция. М., 1974.
- 19 Қазақстан Республикасының 2011жылғы 06 қантардағы «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңы.
- 20 Носков А.Л. Дисциплина в органах внутренних дел. М., 1996.