

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах//<https://www.coe.int/ru/web/compass/international-covenant-on-economic-social-and-cultural-rights>

4. Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2009 года №216-IV «О беженцах»//[https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30525705](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30525705)

5. Закон Республики Казахстан от 22 июля 2011 года №477- IV «О миграции населения»//<https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000477>

## РЕКРУТИНГ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

*Саттыбаева М.Р.*, магистрант 1 курса юридического факультета  
Карагандинского университета имени академика Е.А. Букетова

Понятие «рекрутинг» имеет английскую этимологию и в переводе с оригинала означает *recruiting* – *to recruit* вербовать, набирать, а также французское происхождение «*recruit*», что означает «найм на военную службу». Сущность данного процесса означает наем рабочей силы. В первоначальном значении данный процесс в большей степени был направлен на деятельность специальных агентств и наем рабочей силы в целом был направлен на работу за рубежом (то есть процесс поиска иностранной рабочей силы). То есть термин «рекрутинг» первоначально имел коммерческую направленность и означал процесс поиска и подбора персонала для компании.

Рекрутинг как процесс имел место быть еще в рабовладельческом строе, когда работорговцы пригоняли рабов, а их клиенты (хозяева) отбирали рабов, исходя из потребностей, видов работы и т.д. В настоящей статье мы не будем рассматривать историю данного института, но посоветуем читателю изучить публикацию К. Кириллова на тему истории рекрутинга [1].

Процесс рекрутинга в большинстве случаев воспринимается как деятельность, осуществляемая работодателем, в то же время следует отметить, что рекрутинг – это обоюдный процесс, в котором участвует не только работодатель, но и соискатель работы. В деятельности различных компаний рекрутинговая работа осуществляется рекрутерами, как правило это первый человек, который встречается с кандидатом на работу. В системе правоохранительных органов данная должность отсутствует, тем не менее, рекрутинговая работа осуществляется на уровне кадровых служб, и именно сотрудник кадровой службы также является первым, кто встречается с кандидатом и на протяжении всего периода трудоустройства данный сотрудник сопровождает все процессы поступления на службу.

Виды рекрутинга:

1. По направленности: внешний и внутренний. В рамках внешнего рекрутинга привлекаются сотрудники из вне. Внутренний рекрутинг направлен на заполнение вакансий в органе, за счет перераспределения ресурсов или привлечения сотрудников из других подразделений.

2. По активной позиции: «теплый» и «холодный». «Теплый» рекрутинг – это активная позиция кандидата, который приходит самостоятельно устраиваться на службу, на основании информации об имеющихся вакансиях. «Холодный» рекрутинг – рекрутер предлагает работу кандидату на службу, проявляя активную позицию по привлечению данного кандидата, предложение выгодных условий и т.д.

3. По охвату: массовый и индивидуальный. Массовый рекрутинг направлен на заполнение вакантных должностей сотрудниками, соответствующими квалификационным требованиям, обладающими универсальными компетенциями и квалификацией. Индивидуальный рекрутинг направлен на привлечение уникальных специалистов, обладающих особыми компетенциями.

Основные этапы рекрутинга:

1. Определение потребностей работодателя. На данном этапе выявляются вакансии, определяются требования к кандидатам, проводится прогнозирование и планирование процессов подбора сотрудников. Применительно в правоохранительной службе следует отметить, что данными процессами занимаются кадровые подразделения, которые выполняют свою деятельность в рамках требования нормативных правовых актов о правоохранительной службе, сопряженные с требованиями законодательства о государственной службе.

2. Привлечение кандидатов на службу в правоохранительные органы. В рамках данного этапа активно используются современные технологии и ресурсы, в том числе социальные медиа, официальные сайты и др. Основная направленность данного этапа – это размещение актуальной и

востребованной информации об имеющихся вакансиях, об особенностях поступления на службу в правоохранительные органы. При этом цифровой формат активно совмещается с классическими формами работы рекрутеров (например, встреча с выпускниками вузов, распространение печатной продукции и др.).

3. Отбор и предварительное собеседование. Это классический этап рекрутинга, который в условиях приема на государственную службу и на службу в правоохранительные органы адаптирован под требования казахстанского законодательства. В частности, отбор кандидатов на службу в правоохранительные органы предполагает прохождение тестирования и получение сертификата об успешном прохождении испытания. Дополнительные условия отбора связаны со сбором документов подтверждающих соответствие требованиям к кандидатам на правоохранительную службу, в том числе отсутствие судимости, прохождение полиграфологического исследования, медицинское обследование и др.

4. Собеседование и принятие решения о найме. На этом этапе осуществляются личные коммуникации работодателя и кандидата на службу, прошедшего предварительный отбор. Рекрутинг сотрудников на правоохранительную службу имеет особенность, которая связана, в том числе с прохождением предварительного обучения (первоначальной подготовки) на базе Академии правоохранительных органов или на базе учебных центров ведомственных учебных заведений. То есть принятие решения о приеме на службу в правоохранительные органы имеет отложенный характер, при предварительном одобрении кандидата на службу, окончательное поступление на правоохранительную службу будет возможно после прохождения первоначальной подготовки или после прохождения испытательного срока.

Согласно законодательству о правоохранительной службе осуществляется конкурсный отбор. Это важнейшее требование законодательства, которое предполагает исключение субъективных факторов. Тем не менее, законодательство не исключает поступления на правоохранительную службу вне конкурса в случаях, установленных законом.

6. Оформление и интеграция нового сотрудника. Прием на службу в правоохранительные органы осуществляется в формах установленных законодательством (назначение на должность, заключение контракта, зачисление в кадры). Особенность приема на службу лиц, впервые поступающих в правоохранительные органы, связана с установлением испытательного срока и назначением наставника.

В целом классические этапы рекрутинга можно сопоставить с этапами поступления на службу в правоохранительные органы. Тем не менее, это только попытка провести параллель и сопоставить данные процессы друг с другом. Отметим, что законодательные требования по поступлению на правоохранительную службу более весомы и имеют свои значимые критерии отбора и приема на службу.

Термин «рекрутинг» не имеет распространенного значения в деятельности правоохранительных органов, традиционно функции по отбору кандидатов на службу и прием их на службу выполняли кадровые подразделения. Тем не менее, реалии сегодняшнего дня требуют новации кадровой работы в правоохранительных органах, том числе активного внедрения инструментов рекрутинга.

В современных условиях правоохранительные органы должны быть заинтересованы в подборе компетентных и заинтересованных работников на правоохранительную службу, а для реализации данной задачи должна осуществляться системная работа, направленная на выявление кандидатов на службу, представляющих интерес для органа.

Качественный рекрутинг и его инновационные формы могут служить действенным инструментом в противодействии преступности. Например, потребность в кадрах должна коррелировать с направлениями профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов и актуальными компетенциями. Так, раскрытие и расследование экономических преступлений в строительной сфере, безусловно, требует специальных познаний в инженерных и строительных процессах, а это в свою очередь должно учитываться кадровыми службами, которые в процессе рекрутинга должны расширять сферу, в которой они будут искать подходящих специалистов.

То есть первый этап рекрутинга – это анализ потребностей правоохранительного органа (работодателя) должен трансформироваться во второй этап, привлечение кандидатов на службу. Примером такой деятельности Департамента экономических преступлений по Карагандинской области является работа с выпускниками не только юридических вузов, но и других вузов,

например Карагандинского политехнического университета, выпускники которого, привлекаются на работу в Департамент.

Именно качественный кадровый состав, актуальные компетенции сотрудников правоохранительных органов, являются одним из ключевых факторов, влияющих на раскрываемость правонарушений, в том числе уголовных, их всестороннее и объективное расследование.

Таким образом, можем констатировать, что вопросы рекрутинга не нашли своего массового развития в деятельности правоохранительных органов. В современных условиях кадровой работы применяются классические формы и методы отбора и приема на службу кандидатов. Данная практика, безусловно обусловлена требованиями законодательства о правоохранительной службе. Тем не менее, полагаем, что реалии сегодняшнего дня диктуют необходимость реформирования кадровой работы, в том числе с учетом инструментов рекрутинга. Именно такой подход позволит более эффективно противодействовать преступности.

#### Список литературы:

1. Кириллов К. От воина до менеджера. // Рекрутинг news. – 2011. – № 1.
2. Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-IV «О правоохранительной службе». – Электронный ресурс. Режим доступа: Закон о Правоохранительной службе РК 2025 Параграф

### **ЕСІРТКІ ҚҰРАЛДАРЫНЫҢ, ПСИХОТРОПТЫҚ ЗАТТАР МЕН ПРЕКУРСОРЛАРДЫҢ АЙНАЛЫМЫНА БАЙЛАНЫСТЫ ҚЫЛМЫСТАРДЫ ТЕРГЕУ МӘСЕЛЕЛЕРІ**

*Сейдығалиев Ж.Т., Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ 2 курс магистранты,  
Кусаинова Л.К., з.ғ.к., профессор, Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ*

Есірткі құралдары, психотроптық заттар мен прекурсорлардың заңсыз айналымы қоғам үшін ерекше қауіпті қылмыстардың қатарына жатады. Бұл қылмыстардың айрықша ерекшелігі – оларды әдетте ұйымдасқан топтар немесе қылмыстық құрылымдар жүзеге асырады.

Халықтың денсаулығына қарсы қылмыстардың аса қауіпті түрі есірткі, психотроптық, күшті әсер ететін және улы заттарды заңсыз айналымға түсіруімен байланысты іс-әрекеттер болып табылады. Есірткі, психотроптық заттар, күшті әсер ететін және улы заттарды заңсыз айналымға түсіруге байланысты қылмыстардың тікелей объектісі - халықтың денсаулығы болып табылады. Қылмыстың заты есірткі заттар және психотроптық заттар [1].

Есірткі заттар - адамның психикасына әсер ететін, одан әрі организмді бүлдіретін синтетикалық немесе табиғи тектес заттардың жиынтығы. ҚР-сы Үкіметінің 2001 жылғы 7 қыркүйектегі №1162 қаулысымен бекітілген тізіміне медициналық мақсатқа пайдалануға тыйым салынған есірткі заттардың 72 атауы көрсетілген. Бұларға гашиш, наша, героин, кокаин, каннабис, опион және т.б. заттар жатады [2].

Психотроптық заттар – адамның психикалық функциясына әсер ететін қауіпті заттар. Тізім бойынша мұндай заттардың 38 атауы берілген. Оларға аминорекс, месхалин, метамфетамин, псилоцин т.б. жатады. Есірткі, психотроптық заттарды оларды дайындауға пайдаланатын аспаптар немесе құралдарды, сонымен қатар прекурсорларды көлік құралдарын пайдалану арқылы немесе басқа да әр түрлі тәсілдермен арнайы рұқсатсыз орнынан ауыстыру үшін жасалған кез келген қасақана әрекеттерді, осы заттарды заңсыз тасымалдау деп түсіну керек. Бұл әрекеттерді есірткі, психотроптық затты, аспаптарды, құралдарды, прекурсорларды заңсыз тасымалдауы мүмкін. Белгілі бір есірткі немесе психотроптық заттың күшін көтеру үшін арнайы рұқсатсыз тазарту заңсыз ұқсату болып табылады. Құрамында есірткі зат бар өсімдіктерді кептіру, ұстау, кейбір бөлшектерден ажырату және басқа да түрлендіру заңсыз қайта өңдеу деп есептелмейді. Мұндай әрекеттер жеке қылмыс болып табылады [3].

Есірткі немесе психотроптық заттарды, оларды дайындайтын құрал-саймандарды, прекурсорларды бір жаққа заңсыз жөнелтуі дәл оларды кез келген байланыс құралымен, арнайы адам арқылы, санымен қатар құстар мен жануарларды пайдалану арқылы, жіберуді айтамыз. Есірткі заттар мөлшері ірі емес мөлшер, ірі мөлшерде және ас ірі мөлшерде болады.

Психотроптық заттарда есірткі заттар сияқты ірі емес мөлшерге, ірі мөлшерге және аса ірі мөлшерде болады. Есірткі психотроптық заттарды оларды дайындауға пайдаланылатын аспаптар