

Инновационный потенциал сотрудника полиции: правовые аспекты формирования и реализации

Научный руководитель – Самсонова Екатерина Валерьевна

Маслова Анна Эдуардовна

Студент (специалист)

Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, Санкт-Петербург, Россия

E-mail: m-anna777@mail.ru

Введение Государственная инновационная политика Российской Федерации, проводимая сегодня в контексте различных национальных проектов^[1], обуславливает серьезную трансформацию профессии «полицейского». Эта профессия, зародившаяся еще в античности, серьезно эволюционирует, приобретает инновационные черты в связи с объективными процессами сетевизации и цифровизации общества и государства, формирования нового социума, нового права, а значит и «нового облика» сотрудника полиции.

Цель исследования: на основе анализа действующего законодательства, практики его применения, а также изучения существующих теоретических наработок в исследуемой области, определить с позиций правовой науки предпосылки и условия формирования и реализации инновационного потенциала сотрудника полиции «нового типа».

Методы исследования: Методологическим основанием исследования стали общенаучные методы: логический, диалектический, системно - структурный, а также в необходимой мере специальные методы исследования: формально - юридический, сравнительно - правовой, юридико-догматический и другие.

Результаты исследования: настоящее исследование позволило сформулировать определение инновационного потенциала сотрудника полиции, предпосылки его формирования и условия, способствующие его полноценной реализации.

Научная новизна: в работе предложены теоретические наработки, необходимые для успешного осуществления инновационного потенциала сотрудника полиции, отвечающие запросам кадровой инновационной политики нашего государства в целом и системы МВД, в частности.

Практическая значимость. Результаты исследования могут быть использованы как для внесения изменений в действующее законодательство и коррекции соответствующих образовательных программ, так и для внедрения в работу практических органов.

Инновационная кадровая политика нашего государства в контексте национальной программы «Цифровая экономика РФ» и проекта «Кадры для цифровой экономики» прямо свидетельствует о необходимости подготовки все большего числа специалистов, обладающих цифровыми навыками и компетенциями в области применения цифровых технологий [1, 144].

В тоже время в правоохранительную сферу труда внедряется все большее число цифровых инноваций^[1], применение которых в практической деятельности сотрудников полиции, требует высокого уровня не только профессиональных знаний, но и знаний смежных профессиональных сфер, таких как биоэкономика, IT-технологии, искусственный интеллект; способностей осуществлять технологические операции; обладание интеллектуальными и цифровыми компетенциями, которые позволят полицейскому будущего не только приспособиться к новым условиям, но и успешно решать все усложняющиеся задачи по обеспечению общественного порядка и общественной безопасности.

Представляется, что успех инновационных преобразований во всех сферах жизнедеятельности нашего государства и общества напрямую будет зависеть от сформированности соответствующих качеств и характеристик субъектов таких преобразований, в том числе и от инновационных качеств сотрудников полиции.

В настоящей работе автор предпринимает попытку исследования инновационного потенциала субъектов правоохранительной сферы труда на основе анализа действующего законодательства и практики внедрения цифровых инноваций в деятельность полиции, а также предлагает возможные пути его успешного формирования и реализации.

В настоящее время проблема формирования инновационных характеристик субъектов социально-трудовой деятельности привлекает внимание все большего числа исследователей. Среди них хотелось бы особенно отметить работы И. А. Филлиповой, А.А. Рабцевича, Е.М. Колмаковой, С.П. Лапаевой, И.В. Красноперцева, Л.В. Санковой и многих других.

Все они, так или иначе, говорят об инновационных характеристиках субъектов современного рынка труда. Так, указные исследователи вводят в научный оборот такие категории как «занятость инновационного типа», «инновационный потенциал работника» (под ним понимают «способность воспринимать, использовать и порождать новые... решения, практики в процессе трудовой деятельности в ситуации неопределенности, приводящие к получению экономического и социального эффектов» [2, 17]), «инновационная ориентация», «характеристики инновационной ориентации субъектов рынка труда» и другие.

Однако следует заметить, что в основном указанные явления исследуются либо с позиций фундаментальных положений теории экономики труда и инновационного развития экономики [2, 4], либо педагогики, социологии и психологии [3;4]. Исследований, специально посвященных специфике формирования инновационных характеристик таких субъектов правоохранительной сферы труда, как сотрудники полиции, пока не проводилось. Все сказанное обуславливает необходимость проведения настоящего исследования, хотя, конечно, автор отдает себе отчет о том, что отдельные положения его работы будут подвергнуты разумной критике в связи с недостаточностью как теоретических, так и практических наработок в данной области.

Методология исследования. Автор использовал в своей работе весь методологический арсенал, упомянутый в аннотации в той мере, в которой это могло послужить достижению поставленной цели работы. Кроме того, сама тема исследования обусловила необходимость применения в его процессе междисциплинарных подходов (использования теоретических наработок педагогики, юридической психологии, а также экономической теории).

Результаты: В настоящей работе автору удалось сформулировать определение инновационного потенциала сотрудника полиции и определить предпосылки его формирования и развития, к которым он относит следующие:

1. Инновационный менталитет;
2. Инновационное профессиональное правосознание;
3. Наделение сотрудников полиции особым инновационным статусом;
4. Формирование инновационных компетенций сотрудника, как в процессе обучения, так в процессе служебно-трудовой деятельности;
5. Внедрение в образовательный процесс вузов системы МВД России передовых образовательных технологий.
6. Устранение «цифрового и технологического неравенства»

Обсуждение результатов исследования. Все инновации, внедряемые в деятельность полиции сегодня, можно условно подразделить на два вида: *организационные* и *технологические*. К первым целесообразно отнести такие, как внедрение усовершенствованной единой системы информационно-аналитического обеспечения деятельности МВД

России, информационных систем поддержки принятия решений сотрудниками полиции, единого электронного документооборота и др. *Организационные инновации* облегчают процесс служебно-трудовой деятельности сотрудника полиции, способствуют лучшей кооперации и координации между сотрудниками и подразделениями.

Технологические инновации в нашей стране по разным причинам (в том числе недостаточного финансирования) внедряются в деятельность полиции пока лишь фрагментарно, процесс их применения в деятельности российской полиции – это вопрос будущего, к которому надо быть готовыми уже сегодня. К технологическим инновациям, внедряемым в деятельность полиции, следует отнести технологии искусственного интеллекта, робототехнические комплексы (не секрет, что в таких прогрессивных с точки зрения «цифры» странах как Китай, уже действует служба роботов-полицейских), беспилотные летательные аппараты и многое другое.

Процессы внедрения инноваций в деятельность полиции делают полицейского субъектом этих инноваций. И для успешного их внедрения и применения в деятельность правоохранителей необходимо, чтоб сами сотрудники были открыты и восприимчивы к инновационному процессу, что на наш взгляд, возможно только в том случае, если у сотрудника должным образом сформирован соответствующий инновационный потенциал, поскольку такой потенциал является исходной точкой, определяющей дальнейшее служебно-трудовое поведение сотрудника полиции.

Осмелюсь предложить следующее определение *инновационного потенциала сотрудника полиции*. Под ним будем понимать уникальное сочетание его внешних и внутренних качеств, позволяющее воспринимать, использовать и принимать в процессе своей деятельности новые нестандартные модели поведения, а также потребность к восприятию новой информации, приращению своих профессиональных знаний, высокую ответственность за результаты, в конечном счете, способствующее решению задач инновационного развития нашей страны.

Представляется, что предпосылками формирования и развития высокого уровня инновационного потенциала являются следующие:

1. Инновационный менталитет. Для сотрудника полиции просто необходимо быть открытым как к новым идеям и экспериментам, так постоянному обучению, способности «выдерживать» состояние неопределенности, действовать и принимать решения с нацеленностью на решение задач государства по инновационному переустройству всех сфер жизнедеятельности общества.

2. Инновационное профессиональное [5, 148] правосознание. Классическое понимание правосознания, предложенное еще М.Ю. Тихомировым, представляет собой «отражение в общественном сознании действующего права, а также оценку в правовых понятиях и категориях (субъективное право, обязанность, запрет, юридически значимый факт) существующих общественных отношений (представления о желаемом праве)».

Способствовать формированию инновационного менталитета и инновационного правосознания призвана инновационная политика, «вооружающая» правовую систему нашей страны интеллектуальными элементами, идеями-принципами, которые воплощаются во всем содержании права, правотворчестве, правоприменительной деятельности и т.д. Высокий уровень инновационного правосознания сотрудников полиции, на наш взгляд, будет зависеть от степени их информированности обо всех инновациях правоохранительной сферы, их полезности и важности для реализации задач государства; знания своих прав и обязанностей как субъектов инновационных отношений, а также заинтересованности и готовности в активном вовлечении в инновационные процессы.

3. Наделение сотрудников полиции особым инновационным статусом: предоставление им не только доступа к инновациям, но и закрепление соответствующих гарантий их без-

опасности в инновационной сфере, возможность всегда рассчитывать на поддержку государства в связи с внедрением и применением инноваций.

4. Формирование инновационных компетенций сотрудника, как в процессе обучения, так в процессе служебно-трудовой деятельности.

Несомненно, что для формирования инновационных компетенций сотрудника полиции потребуются переосмысление и дополнение существующих образовательных практик в системе МВД, их направленность на формирование соответствующих инновационных качеств, компетенций, навыков и характеристик сотрудника полиции.

К инновационным компетенциям можно отнести:

1. *Высокий уровень цифровой грамотности*, который предполагает владение специальной терминологией и осведомленность обо всех внедряемых в правоохранительную деятельность инновациях.

2. *Способность одинаково легко взаимодействовать как с физической, так и с цифровой средой, роботами и системами искусственного интеллекта.*

3. *Творческое применение организационных и технологических инноваций в своей деятельности.* Так, Ст. 11 Федерального Закона «О полиции» прямо обязывает сотрудников использовать в своей деятельности «достижения науки и техники, информационные системы, сети связи, а также современную информационно-телекоммуникационную инфраструктуру».

4. *Умение и стремление взаимодействовать с ИТспециалистами* в целях совместного решения комплексных задач, взаимного обмена опытом и знаниями. Для формирования такой инновационной характеристики сотрудника полиции вузам системы МВД необходимо инициировать взаимодействие с техническими вузами страны, крупными ИТ-компаниями, такими как «Яндекс», «Росатом» и др., техническими специалистами, разрабатывающими программное обеспечение для цифровых юридических технологий (таких как LegalTech) в формате рабочих групп, обучающих семинаров, проведения лекционных и практических занятий с приглашенными экспертами из цифровой отрасли и т.д.

В этой связи представляется необходимым при разработке нормативных правовых актов в системе МВД внедрить и в последствии учитывать содержание новых профессиональных компетенций сотрудников полиции, внести изменения в образовательные и профессиональные стандарты либо предусмотреть возможность для вузов системы МВД дополнять локальные нормативно-правовые акты требуемыми компетенциями.

Вместе с тем, необходимо отметить, что задача законодателя при разработке новых образовательных стандартов, способствующих формированию инновационного потенциала сотрудника полиции – «не выплеснуть с водой и ребенка», то есть формирование новых инновационных характеристик сотрудников полиции не должно снизить роль и значение фундаментальных дисциплин и замене их прикладными. Ведь «исключительной задачей высшего юридического образования должна считаться общая теоретическая подготовка, широта и разносторонность теоретического образования» [6,5]. Эта фраза министра юстиции графа Н.В. Муравьева, произнесенная больше ста лет назад, актуальна как никогда и вполне применима к формированию и образованию личности современного сотрудника полиции.

5. Внедрение в образовательный процесс вузов системы МВД России передовых образовательных технологий. Такие технологии успешно применяют в своей работе ведущие вузы страны, например, Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина [7, 155].

Среди таких технологий особенного внимания заслуживают такие, как

5. обучение в условиях конкуренции с цифровыми технологиями (конкурирование с чат-ботами при решении практических ситуаций);

6. технологии критического цифрового мышления (в условиях обязательного применения определенной технологии обучающийся должен решить поставленную задачу с соблюдением требований информационной безопасности);

7. технологии творческих цифровых мастерских (использование возможностей нейросетей для решения научно-исследовательских задач) и др.

6..Устранение «цифрового и технологического неравенства» как среди вузов системы МВД, так и в практических органах. Недопустима ситуация, когда центр и периферия по оснащенности технологиями и цифрой отстают далеко друг от друга. В этой связи необходима разработка государственной программы инновационного развития правоохранительной сферы с качественными и количественными показателями инноваций, необходимых в деятельности сотрудников полиции и предусматривающая государственные гарантии (переобучения) тем сотрудникам, которые будут сокращены в результате того, что новые технологии возьмут на себя в скором времени многие рутинные обязанности действующих сотрудников.

Таким образом, необходимость формирования инновационного потенциала сотрудника полиции отвечает запросу современной кадровой политики нашего государства и является многоплановым процессом, устремленным в будущее. Конечно, определение и предпосылки формирования инновационного потенциала сотрудника полиции, предложенные в настоящей работе, нуждаются в научном уточнении и развитии, но вместе с тем уже сейчас могут являться ориентиром построения инновационной кадровой политики в системе МВД России.

Источники и литература

- 1) 1.1. Правовое обеспечение реализации национальных проектов социально-экономического развития России до 2030 года: монография / отв. ред. В.Б. Ястребов. – Москва: Проспект, 2021. 308 с.
- 2) 2.Рабцевич А. А. Инновационные характеристики субъектов рынка труда: анализ и основные направления формирования / А. А. Рабцевич. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2018. – 152 с.
- 3) 3.Ерыгина, Л. В. Субъекты инновационной деятельности / Л. В. Ерыгина, К. В. Орлова // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. академика М.Ф. Решетнева. – 2016. – Т. 17, № 4. – С. 1113-1118. – EDN XHNFVP.
- 4) 4.Астафьева, Е. Н. Инновации в теории и практике образования: взгляд историков педагогики / Е. Н. Астафьева // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2019. – № 3(63). – С. 49-52. – EDN APSEBG.
- 5) 5. Дисциплинарная ответственность: правовые механизмы обеспечения эффективности в системе государственной службы: монография / М.Б. Добробаба, М.В. Пресняков, С.Е. Чаннов. – Москва: Норма, 2023. – 352 с.
- 6) 6.Современное юридическое образование: традиции и инновации Университета имени О.Е.Кутафина (МГЮА) . Москва : ИНФРА-М, 2023. 400 с.