Дата поступления рукописи в редакцию: 04.03.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 23.03.2026 г.
DOI: 10.24412/2224-9133-2026-2-458-461

ПЬЯНЫХ Елена Павловна,
кандидат философских наук,
Уральский государственный университет путей сообщения,
доцент кафедры «Управление персоналом и социология»,
доцент,
e-mail: lena.cogito@yandex.ru

КАПУСТИНА Алена Алексеевна,
эксперт Отдела специальных видов экспертиз
№ 4 Экспертно-криминалистического управления
МВД РФ по Свердловской обл,
e-mail: alena.belka.2014@mail.ru

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ АДАПТАЦИИ КАДРОВ МВД

Аннотация. *Цель статьи – обзор применяемых в кадровой системе МВД России цифровых инструментов адаптации персонала. Традиционные методики адаптации (обучение, стажировки, наставничество) не всегда обеспечивают быстрое и эффективное вхождение сотрудника в новую среду, без особых усилий, стрессовых и конфликтных ситуаций. В современную эпоху особенную роль играют цифровые технологии, позволяющие быстрее и качественнее подготавливать новичков к профессиональной деятельности. К ним относятся цифровые коммуникационные платформы, цифровые базы данных, чат-боты, виртуальные тренажеры. Использование Единой информационной система управления кадровыми процессами (в составе ИСОД) позволяет отслеживать продвижение новичка по этапам адаптации: от результатов первоначальной подготовки до прохождения аттестации. Виртуальный тренажер «CSI VR» – наглядный пример того, как инновационные технологии используются для подготовки сотрудников полиции. Электронные курсы и симуляторы позволяют новым сотрудникам проходить обучение в индивидуальном темпе, возвращаться к сложным темам и сразу проверять усвоение материала через онлайн-тесты. Реализация предложенных мер по совершенствованию – обновление нормативной базы, обучение персонала, модернизация инфраструктуры и интеграция систем – позволит вывести адаптацию новых сотрудников на качественно новый уровень.*

Ключевые слова: *адаптация персонала, цифровые инструменты, цифровой профиль, цифровая трансформация, информационные системы, наставничество.*

PYANYKH Elena,
Cand. in Science (Philosophy), Associate Professor,
Ural State University of Railway Transport,
Head of the HR Management and Sociology Department

KAPUSTINA Alena Alekssevna,
Expert of the Department of Special Types of Expertise No. 4
Forensic Department of the Ministry of Internal Affairs
of the Russian Federation in the Sverdlovsk region

USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES TO INCREASE THE EFFICIENCY OF ADAPTATION OF MIA PERSONNEL

Annotation. *The purpose of the article is to review the digital staff adaptation tools used in the personnel system of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Traditional methods of adaptation (training, internships, mentoring) do not always ensure a quick and effective entry of an employee into a new environment, without much effort, stressful and conflict situations. In the modern era, digital technologies play a special role, making*

it possible to prepare newcomers for professional activity faster and better. These include digital communication platforms, digital databases, chatbots, and virtual simulators. The use of a Unified information System for managing personnel processes (as part of the ISOD) allows you to track the progress of a beginner through the stages of adaptation: from the results of initial training to passing certification. The virtual simulator "CSI VR" is a vivid example of how innovative technologies are used to train police officers. E-courses and simulations allow new employees to study at an individual pace, return to complex topics and immediately check the assimilation of material through online tests. The implementation of the proposed improvement measures – updating the regulatory framework, staff training, infrastructure modernization and system integration – will bring the adaptation of new employees to a qualitatively new level.

Key words: *staff adaptation, digital tools, digital profile, digital transformation, information systems, mentoring.*

Современное государство и общество трудно представить без эффективно работающих цифровых технологий и инструментов. Президент Российской Федерации, выступая на Восточном экономическом форуме в сентябре 2025 года отметил, что «все будущее связано с цифровизацией, с искусственным интеллектом». Цифровая трансформация государственного управления становится одним из приоритетов модернизации: внедрение эффективных цифровых технологий является залогом успешного функционирования как государственных институтов, так и хозяйствующих субъектов.

«Современные возможности цифровой трансформации оперативно-служебной деятельности, ежедневная необходимость использования каждым сотрудником ОВД информационных, информационно-телекоммуникационных технологий, рост количества IT-преступлений ставят перед образовательными организациями и центрами профессиональной подготовки системы МВД России необходимость совершенствования профессиональной подготовки сотрудников ОВД с применением новых технологий, как важнейшего условия повышения эффективности их профессиональной деятельности» [1].

Органы внутренних дел РФ также адаптируют свою деятельность к новым технологическим условиям цифрового государства. Это касается организации различных процессов, в том числе и кадровой работы. В условиях кадрового дефицита, острой высокой конкуренции за молодые и перспективные кадры одной из ключевых проблем остается удержание и долгосрочное закрепление персонала в организации. Важное значение при этом играет организация процесса адаптации, поскольку именно от этого зависит, как быстро и эффективно новый сотрудник освоит свои рабочие обязанности, встроится в коллектив, освоит корпоративные ценности.

Традиционные методы адаптации – наставничество, стажировка, очное обучение – не всегда обеспечивают достаточную эффективность и скорость освоения должностных обязанностей. Одновременно новое поколение сотрудников приходит на службу с высокими цифровыми навыками и ожиданиями использования современных технологий в работе [2]. Это порождает необходимость интеграции цифровых инструментов в систему адаптации кадров МВД с целью ускорения профессионального становления молодых сотрудников и повышения качества их подготовки.

Помимо обучения, цифровые коммуникационные платформы и базы знаний играют важную роль в адаптации. Новые сотрудники могут получать доступ к ведомственным информационным системам сразу при вступлении в должность, используя интернет-порталы, чаты и форумы для общения с наставниками. Интегрированная информационная система обеспечения деятельности МВД (ИСОД) уже стала неотъемлемой частью работы: значительная часть личного состава проводит более 90% служебного времени, взаимодействуя с ее сервисами.

Нормативно-правовая база, регулирующая непосредственно процессы профессиональной подготовки и адаптации сотрудников, также включает приказы МВД, определяющие порядок организации подготовки кадров для замещения должностей. Хотя в этих актах прямо не упоминаются цифровые технологии, они создают рамки, внутри которых возможно внедрение электронных форм обучения.

В законодательстве пока отсутствуют четкие определения таких понятий, как «цифровой профиль сотрудника», «электронная образовательная среда» или применение искусственного интеллекта в обучении, что создает правовую неопределенность. В частности, обеспечение защиты персональных данных сотрудников при использовании цифровых платформ диктуется общими нормами (ФЗ «О персональных данных» и др.), которые развиваются медленнее, чем появляются новые технологии. Учитывая приоритет конфиденциальности и безопасности информации в деятельности органов внутренних дел, любые цифровые нововведения должны строго соответствовать требованиям информационной безопасности. Таким образом, нормативная база

находится в стадии становления: уже закреплены общие ориентиры на цифровизацию кадровой работы, однако требуется дальнейшая детализация внутренних регламентов, учитывающих специфику адаптации новых сотрудников с применением ИТ.

Специфика деятельности сотрудников полиции такова, что в обычных условиях сложно смоделировать ситуации работы на местах происшествий. Такие возможности обеспечивает использование систем виртуальной реальности. Практика показывает успешные кейсы применения ИТ-решений в системе МВД для работы с кадрами. Уже упомянутый виртуальный тренажер «CSI VR» (от англ. Crime Scene Investigation – осмотр места происшествия) – наглядный пример того, как инновационные технологии используются для подготовки сотрудников полиции. С его помощью стажеры могут отработать навыки, которые ранее приобретались только на реальных местах происшествий, что ускоряет их профессиональную адаптацию.

В настоящее время в системе уже созданы и готовы к использованию шесть виртуальных полигонов:

– криминалистическая лаборатория;
– место дорожно-транспортного происшествия;
– место происшествия на железной дороге;
– место авиакатастрофы;
– место падения с высоты;
– место убийства [3].

Система позволяет пользователям создавать любые территории самостоятельно, для этого не нужно обладать специальными познаниями в программировании.

Другой пример – внедрение интерактивных электронных тиров и тренажеров в ряде подразделений для отработки действий в условиях, близких к реальным боевым (модельные ситуации применения оружия, задержания правонарушителей и т.д.). Хотя материально-техническое оснащение учебных центров пока не повсеместно достаточно, локальные проекты демонстрируют высокую эффективность таких средств.

Эффективно использование обучающего модуля с элементами симуляции и геймификации, которая содержала бы интерактивные симуляторы: виртуальные тренажеры для отработки практических навыков (например, симулятор осмотра места происшествия, работы с микроскопом или хроматографом), позволяющий безопасно совершать и анализировать ошибки, а также библиотеку смоделированных экспертных ситуаций, требующих анализа и принятия решений. Пока такой модуль находится в стадии разработки.

Кроме того, в кадровой работе МВД используются централизованные информационные системы. Например, Единая информационная система управления кадровыми процессами (в составе ИСОД) позволяет отслеживать продвижение новичка по этапам адаптации: от результатов первоначальной подготовки до прохождения аттестации. Новые сотрудники регистрируются в электронных базах данных, формируется их цифровой профиль, содержащий информацию об образовании, навыках, результатах тестов и др. Наличие таких данных дает возможность персонализировать дальнейшее обучение: система может рекомендовать курсы для восполнения выявленных пробелов знаний.

Наконец, перспективным направлением является использование аналитических и предиктивных систем для сопровождения новичков. К примеру, на основе больших данных можно отслеживать прогресс сотрудников в адаптационный период и прогнозировать, кто из них испытывает трудности (по результатам учебных тестов, отчетам наставников и др.). Алгоритмы машинного обучения потенциально способны выявлять на ранней стадии признаки профессиональной дезадаптации (например, снижение показателей, негативные отзывы) и сигнализировать руководству о необходимости принять меры. Пока такие системы в МВД находятся в зачаточном состоянии, но в целом мировой тренд свидетельствует об их эффективности. В ведомственной академической среде высказывается ожидание, что широкое внедрение технологий искусственного интеллекта, виртуальной и смешанной реальности в систему адаптации кадров позволит обеспечить быстрое, бесконфликтное вхождение в профессиональную среду.

Использование цифровых инструментов в адаптационном процессе уже дает ряд позитивных эффектов. Во-первых, ускоряется приобретение необходимых знаний и навыков. Электронные курсы и симуляторы позволяют новым сотрудникам проходить обучение в индивидуальном темпе, возвращаться к сложным темам и сразу проверять усвоение материала через онлайн-тесты. Практика показывает, что сочетание очного наставничества с интерактивными электронными занятиями сокращает общий срок вхождения в должность. Во-вторых, повышается качество подготовки: имитационное моделирование и VR-тренажеры обеспечивают близкое к реальному переживание профессиональных ситуаций, что формирует у сотрудников психологическую готовность к ним. Новичок, виртуально «побывавший» на месте сложного происшествия или отработавший действия при чрезвычайной ситуации, гораздо увереннее действует в реальной обстановке.

Для полного раскрытия потенциала цифровых технологий в адаптации кадров МВД необходимо устранить выявленные проблемы и ограничения.

Требуется разработка ведомственной концепции цифровой трансформации кадровой работы. Следует восполнить пробелы правового регулирования, четко определив статус и порядок использования образовательных онлайн-платформ, дистанционных курсов, тестирующих систем в системе служебной подготовки. Целесообразно внести изменения в действующие приказы МВД, регламентирующие профессиональное обучение, включив в них разделы о применении электронных форм обучения и сопровождения новых сотрудников. Одновременно важно актуализировать нормативные акты с учетом появляющихся технологий: законодательно закрепить понятия, связанные с искусственным интеллектом, большими данными и их использованием в деятельности полиции. При этом особое внимание должно быть уделено вопросам информационной безопасности и защите персональных данных. Необходимо разработать отдельные инструкции по эксплуатации цифровых платформ в органах внутренних дел, предусматривающие меры предотвращения несанкционированного доступа к служебной информации и соблюдения права сотрудников на неприкосновенность частной жизни при сборе данных об их обучении и работе.

Ведомство должно поощрять пилотные проекты и обмен лучшими практиками между регионами. Как показывают зарубежные примеры, смелое внедрение новых технологий (роботизированных помощников, систем распознавания лиц, аналитических платформ) приносит ощутимые результаты. Чтобы не отставать от современных требований, МВД России следует активнее перенимать успешный опыт: организовывать стажировки и совместные учения с подразделениями, уже внедрившими передовые решения, проводить конкурсы на лучшие проекты по цифровой адаптации персонала. Важна и поддержка научных исследований в данной области – на стыке юриспруденции, управления и ИТ.

Реализация предложенных мер по совершенствованию – обновление нормативной базы, обучение персонала, модернизация инфраструктуры и интеграция систем – позволит вывести адаптацию новых сотрудников на качественно новый уровень. В перспективе это будет способствовать укреплению кадрового потенциала органов внутренних дел, формированию профессионально компетентного и устойчивого к современным вызовам коллектива МВД, что непосредственно отразится на эффективности выполнения правоохранительными органами своих задач.

Список литературы:

[1] Байдаев М.М. Подготовка кадров для органов внутренних дел Российской Федерации в условиях цифровой трансформации // Прикладная психология и педагогика. 2022. № 4. С. 203–214

[2] Суржикова Д.Ю. Цифровая трансформация органов внутренних дел: барьеры внедрения и пути их преодоления // Молодой учёный. 2025. № 42(593). С. 115-117.

[3] Трущенков И. В. Трёхмерное моделирование обстановки места происшествия с использованием систем виртуальной реальности. // Актуальные проблемы юридической теории и практики: Сборник научных статей. – М.: Граница, 2020.

References:

[1] Baidaev M.M. Training for the internal affairs bodies of the Russian Federation in the context of digital transformation//Applied psychology and pedagogy. 2022. № 4. S. 203-214

[2] Surzhikova D.Yu. Digital transformation of internal affairs bodies: barriers to implementation and ways to overcome them//Young scientist. 2025. № 42(593). S. 115-117.

[3] Slushenkov I.V. Three-dimensional modeling of the scene of the incident using virtual reality systems .//Actual problems of legal theory and practice: Collection of scientific articles. - M.: Border, 2020.