

наименее проработанным среди силовых методов воздействия, к которым могут прибегнуть сотрудники полиции. В рамках настоящей работы мы обозначили лишь ряд проблемных позиций, однако остается еще немало дискуссионных моментов, рассмотрение которых будет осуществлено в дальнейших исследованиях.

На основании изложенного представляется возможным сделать некоторые выводы:

Сотрудник полиции в своих правах на применение мер административного принуждения имеет возможность использования огнестрельного оружия как летального, так и нелетального действия. Однако организация обучения по

обращению с последним является проблемной. В рамках системы профессиональной подготовки сотрудников полиции рекомендуется усилить обучение в этом направлении.

Предлагается расширить арсенал СОООП для сотрудников полиции, что позволит им действовать в складывающейся ситуации оперативной обстановки при несении службы наилучшим образом, минимизировав при этом риски наступления неблагоприятных последствий как для самого сотрудника (в случае наступления летального исхода у правонарушителя), так и для лица, в отношении которого оружие применяется.

Байкин Р.Ф.

Сибирский юридический институт МВД России (г. Красноярск)

О повышении эффективности профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов

В эпоху цифровой трансформации, глобализации угроз и роста общественного запроса на прозрачность и законность, профессиональная подготовка кадров для правоохранительных органов становится стратегическим фактором национальной безопасности. Качество этой подготовки напрямую влияет на эффективность противодействия преступности, защиту прав человека и уровень доверия граждан к государству. Однако институциональная система обучения зачастую не успевает за динамикой реальных вызовов, что порождает комплекс системных проблем. Тезисы посвящены анализу основных проблем, а также определению перспектив их решения в рамках реализации системы профессиональной подготовки правоохранительных органов.

Наиболее значимые проблемы в совершенствовании профессиональной

подготовки сотрудников правоохранительных органов.

1. Несоответствие между традиционным содержанием программ и требованиями цифровой реальности. Исследования констатируют критическое отставание. Акцент делается на нормативно-правовых дисциплинах, в то время как «цифровые» компетенции интегрированы фрагментарно. Дефицит подготовки по киберпреступности: отмечается поверхностное изучение основ криптовалют, darknet-маркетплейсов, социальной инженерии, что делает сотрудников неэффективными в расследовании. Обучающиеся слабо ориентируются в современных IT-технологиях, что снижает их эффективность в цифровой среде.

Недостаточность в развитии гибких навыков. Внимание уделяется в основном силовым и правовым аспектам, тог-

да как коммуникативные навыки, основы психологии общения (в том числе в межкультурной и конфликтной среде), эмоциональный интеллект, медиация и работа с гражданским обществом развиты слабо. Это ведет к росту числа конфликтов на бытовой почве и снижает легитимность органов в глазах населения¹.

Формализация тактико-специальной подготовки. Отработка действий в экстремальных ситуациях (задержание, пресечение массовых беспорядков, освобождение заложников) нередко проводится по устаревшим методикам, без применения современных тренажерных комплексов и симуляторов, моделирующих реальный стресс и неопределенность.

1.2. Неэффективная система оценки и аттестации. Преобладает формальный контроль теоретических знаний через зачеты и экзамены. Отсутствуют критерии для анализа поведения в виртуализированных профессиональных сценариях (ролевые упражнения, тестирования на тренажерах), что препятствует предсказанию реальной ситуации сотрудника на службе.

1.3. Ресурсные и кадровые ограничения:

а) материально-техническое отставание: учебная база многих центров подготовки не соответствует современному уровню (устаревшие стрелковые тренажеры, отсутствие симуляторов виртуальной реальности для отработки действий в толпе или при задержании);

б) «разрыв связи» с практикой: значительная часть преподавателей – бывшие сотрудники, чей практический опыт не обновляется. Механизмы смены действующих экспертов в образовательный процесс не отлажены.

1.4. Слабое формирование правосознания и антикоррупционной устойчивости. Современные исследования подчеркивают необходимость внедрения программ этнокультурной подготовки и профилактики коррупции, чтобы повысить качество работы и подготовить кадры, ощущающие свою ответственность перед обществом. Не применяются активные методы (разбор кейсов, этические дилеммы) для формирования внутренних установок на законность, что не способствует профилактике правонарушений среди самих сотрудников.

2. Направления совершенствования: от диагностики проблем к решениям.

2.1. Внедрение адаптивной модели обучения на основе компетенций:

а) актуализация ФГОС и программ: обязательное включение сквозных модулей «Цифровая грамотность сотрудника правоохранительных органов», «Основы киберследствия», «Криминалистический анализ цифровых данных»².

б) приоритет практико-ориентированных форматов: расширение доли тактико-специальных, огневых и симуляционных тренировок с применением технологий виртуальной среды отработки действий в условиях неопределенности и стресса.

2.2. Развитие системы объективной оценки:

а) поэтапный отказ от устных экзаменов в пользу комплексных оценочных процедур: решение ситуационных задач, прохождение полигонных испытаний, оценка коммуникативных навыков в смоделированном диалоге с «гражданином»;

б) введение обязательной и регулярной (не реже раза в 3 года) стажировки преподавателей в оперативных и след-

1 Овчинский В.С. Стратегия борьбы с преступностью в цифровую эпоху : монография. Москва: Норма, 2021. 256 с.

2 Маричев И.В. Современные подходы к оценке профессиональной компетентности сотрудников правоохранительных органов // Вестник Нижегородской академии МВД России. 2023. № 1(61). С. 45-49.

ственных подразделениях с обязательным отчетом о внедрении полученного опыта;

в) закрепление института наставничества, при котором за каждым курсантом или молодым специалистом закрепляется опытный практик.

2.3. Создание интегральной среды «наука-образование-практика»:

а) формирование на базе ведущих ведомственных вузов клиник практического права и цифровых полигонов, где обучающиеся под руководством практиков будут работать с реальными (анонимизированными) материалами дел и киберугрозами.

б) закрепление в нормативных актах обязательности регулярных (раз в 3-5 лет) стажировок преподавателей в оперативных подразделениях.

2.4. Усиление мировоззренческого и психологического компонента:

а) переход в преподавании профессиональной этики и психологии от лекций к интерактивным форматам: анализ видео-кейсов, разбор реальных дисциплинарных проступков, тренинги по управлению эмоциями и предотвращению профессионального выгорания. В рамках этого направления важным аспектом является модернизация методов преподавания профессиональной этики и психологии, чтобы сделать обучение более эффективным и практико-ориентированным;

б) введение обязательных программ психологического сопровождения, включающих тренинг по управлению эмоциями, профилактике профессионального выгорания и методам восстановления после критических инцидентов;

в) открытый анализ (в учебных целях) примеров служебных проступков и коррупционных дел для формирования внутрикорпоративной культуры нетерпимости к нарушениям.

Совершенствование профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел – это не техническая, а в первую очередь управленческая и культурная задача. Ее решение требует пересмотра самих принципов организации обучения: от консервативной передачи знаний к гибкому формированию компетенций, востребованных в цифровую эпоху. Ключом к успеху является преодоление изоляции образовательных учреждений от реальных проблем правоприменения через глубокую интеграцию с практикой, модернизацию методологии оценки и целенаправленное воспитание не просто специалиста, а ответственного носителя правоохранительной функции в правовом государстве. Такой специалист должен сочетать высокую правовую культуру, развитые цифровые и коммуникативные навыки, психологическую устойчивость и непоколебимые этические принципы. Достижение этой цели возможно только через глубокую интеграцию образования, науки и практики, масштабную технологическую модернизацию учебного процесса и создание объективной системы оценки результатов. Успех реформы будет зависеть от системного подхода, адекватного ресурсного обеспечения и конструктивного диалога между законодателями, руководством правоохранительных ведомств, образовательным сообществом и институтами гражданского общества.