

Самарина Полина Игоревна¹

*Студент 3 курса Института государства и права
Тюменского государственного университета
stud0000259912@study.utmn.ru*

ЦИФРОВОЙ ПРОФИЛЬ РАБОТНИКА

Аннотация. В статье обозначена актуальность применения цифрового профиля работника в современных условиях. Рассмотрены определения данного понятия в законодательстве и научной литературе. Также проведен анализ законодательства, регулирующего данную сферу. Определены основные функции и значение цифрового профиля работника. На основе анализа складывающейся практики цифрового профилирования выявлены проблемы в данной сфере.

Ключевые слова: цифровой профиль, цифровая среда, цифровые записи о работнике, цифровая экономика, цифровое право.

Samarina Polina Igorevna

*3rd year student at the Institute of State and Law
University of Tyumen*

DIGITAL EMPLOYEE PROFILE

Annotation. The article highlights the relevance of using the digital profile of an employee in modern conditions. The definitions of this concept in legislation and scientific literature are considered. An analysis of the legislation regulating this area has also been carried out. The main functions and meaning of the employee's digital profile are defined. Based on the analysis of the emerging practice of digital profiling, problems in this area have been identified.

Key words: digital profile, digital environment, digital employee records, digital economy, digital law.

Цифровой профиль работника — это неотъемлемая часть современной рабочей среды, где технологии играют ключевую роль. В сфере цифровой трансформации организаций, где информационные технологии становятся неразрывным элементом бизнес-процессов, цифровой профиль работника приобретает особую значимость.

Растущий интерес к развитию цифрового профиля был связан с пандемией COVID-19 и использованием дистанционных форм деятельности. В Интернете обрабатываются огромные массивы лич-

¹ Научный руководитель: Зайцева Лариса Владимировна, заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин Тюменского государственного университета.

ной информации пользователей социальных сетей, что, в конечном итоге, обусловило необходимость разработки предназначенных для этих целей систем, обеспечивающих создание цифровых профилей. Процесс развития в значительной степени связан также с распространением современных ИКТ, включая технологии ИИ.

Важно также учитывать социальные аспекты цифрового профиля. Использование социальных сетей и онлайн-платформ может иметь влияние на репутацию и имидж работника, поэтому осознанное поведение в цифровом пространстве становится важным аспектом профессиональной ответственности¹.

Цифровой профиль до сих пор не определен однозначно как правовой доктриной, так и правоприменительной практикой. Работающие в соответствующей сфере госорганы чаще всего пользуются определением, приведенным в законопроекте «О внесении изменений в отдельные законодательные акты (в части уточнения процедур идентификации и аутентификации)», в соответствии с которым, рассматриваемая дефиниция представляет собой комплекс информации о физических и юридических лицах, которая хранится в объединенной идентификационной системе и в ИС госорганов, реализующих определенные полномочия публичной власти в предусмотренном федеральным законодательством порядке².

Иное определение применяется исполнительными органами федерального уровня; например, согласно определению, приведенному в разработанных на базе Минцифры методических рекомендациях «Сценарии использования инфраструктуры Цифрового профиля. Версия 1.2», а также ЕСИА 2.0 (Концепции и архитектуре цифрового профиля), под цифровым профилем подразумевается хранящийся в ИС госструктур массив зафиксированных данных о физическом лице³. Авторы учебных пособий также пользуются именно этим определением.

¹ Минбалеев А.В. Понятие и правовая природа цифрового профиля человека // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2022. № 1. С. 14.

² Виноградова Е.В., Полякова Т.А., Минбалеев А.В. Цифровой профиль: понятие, механизмы регулирования и проблемы реализации // Правоприменение. 2021. № 4. С. 13.

³ Цифровое право: учебник / под общ. ред. В.В. Блажева, М.А. Егоровой. М.: Проспект, 2020. 640 с.

Вместе с тем, и его нельзя назвать однозначно полным и правильным, поскольку в данном случае наличие данных в ИС госструктур рассматривается как обязательный признак цифрового профиля. Упоминается также «цифровая запись» — категория, четкое определение которой в принципе отсутствует. Следует также отметить, что, согласно «Методическим рекомендациям» Минцифры, юридические лица цифровым профилированием не охвачены.

Таким образом, цифровой профиль работника становится центральным элементом системы управления персоналом, обеспечивающим повышение производительности, оптимизацию процессов обучения и развития, а также укрепление корпоративной культуры¹.

Универсальная трактовка цифрового профиля отсутствует и в литературных источниках; в частности, в определении, предлагаемом Жаровой А.К., он рассматривается как сложная, иерархически организованная система, создаваемая за счет анализа содержащейся в телекоммуникационных сетях и ИС информации. В ряде случаев цифровой профиль определяется как метапрофиль лица, содержащий ссылки на записи в цифровом формате о данном лице в различных государственных реестрах, имеющие юридическую силу.

Цифровой профиль, согласно нормам Положения о проведении эксперимента по повышению качества и связанности данных, содержащихся в государственных информационных ресурсах (8 абз. подпункта «а» 3-го пункта Положения), подразумевает, что владелец профиля управляет доступом органов и учреждений к информации о данном лице, которая содержится в ИС (как на федеральном, так и на муниципальном уровне), а также в ЕСИА.²

Из результатов анализа современной практики использования цифрового профиля можно сделать вывод о том, что динамика правоотношений в данной сфере развивается на текущий момент настолько быстро, что законодатель далеко не во всех случаях спо-

¹ Цифровая экономика: учебник / под ред. Л.А. Каргиной. М.: Прометей, 2020. 222 с.

² Цирин А.М. Цифровое профилирование на государственной службе: понятие и перспективы правового регулирования // Журнал российского права. 2022. № 10. С. 97-109.

собен отреагировать своевременно, что актуализирует потребность в формировании иных механизмов и средств регулирования, в частности, систематических экспериментов, регулирование которых, в свою очередь, может осуществляться в нормативном порядке. Кроме того, положения ФЗ № 258 от 31.07.2020 г. «Об экспериментальных правовых режимах в сфере цифровых инноваций в РФ» предусматривают возможность применения указанных в наименовании данного ФЗ правовых режимов.

Например, следует выделить эксперимент по повышению качества и связанности данных, содержащихся в государственных информационных ресурсах, проводившийся в период с 01.07.2019 г. по 31.12.2021 г. на основании правительственного Постановления № 710 от 03.06.2019 г. в целях «обеспечения качества и связанности данных, содержащихся в государственных информационных ресурсах, задействованных в эксперименте, в объеме, определенном для эксперимента, за счет формирования и апробации в рамках ЕСИА», а также инфраструктуры доступа физических лиц к информации госструктур, в т.ч. к нормативно-правовым актам госорганов и ОМСУ, относящимся к реализации функций публичной власти на государственном и муниципальном уровне, а также к оказанию государственных и муниципальных услуг, к информации по результатам реализации указанных функций и оказания вышеупомянутых услуг, которая содержится в ИС как государственного, так и муниципального уровня. Кроме того, в рамках вышеуказанной инфраструктуры юридические лица могут получить информацию о конкретном физическом лице (по согласованию с последним и/или по его инициативе). Таким образом, инфраструктура, о которой идет речь, может быть определена как инфраструктура цифрового профиля¹.

В России эксперименты по переходу на электронный документооборот в кадровом учете начались с 2018 года, и их результаты повлияли на изменения в трудовом законодательстве. Нововведения позволяют работодателям вести кадровый учет исключительно

¹ Механизмы и модели регулирования цифровых технологий: монография. М.: Проспект, 2020. 224 с.

в электронном виде, без необходимости дублирования документов на бумажных носителях. Однако переход на электронный документооборот — это не обязанность, а право работодателей, и работники также имеют право отказаться от электронного взаимодействия.

Важно учитывать, что с введением электронного документооборота возникают вопросы о защите персональных данных работников, необходимости обеспечения информационной безопасности и возможности подделки электронных документов.

В связи с этим, работодатели должны строго соблюдать действующие законы о защите персональных данных при создании электронных профилей работников, а именно:

- Федеральный закон № 15-ФЗ «О персональных данных»;
- Закон № 63-ФЗ «Об электронной подписи»;
- изменения в Трудовом кодексе РФ, в частности поправки, вступившие в силу с 1 января 2021 года и 22 ноября 2021 года, регулируют дистанционную работу и электронный документооборот между работодателем и работниками, включая возможность ведения кадрового делопроизводства в электронном виде.

Таким образом, цифровой профиль работника — это структурированная совокупность цифровых данных, характеризующих профессиональные навыки, достижения, рабочую активность и личностные качества работника в рамках его профессиональной деятельности.

В процессе формирования электронного профиля работника, работодатели в России должны строго соблюдать нормы, установленные в законодательстве, касающиеся обработки и защиты персональных данных, использования электронной подписи и ведения электронного документооборота. Ключевые законы включают Федеральный закон о персональных данных № 152-ФЗ, Закон об электронной подписи № 63-ФЗ, а также специфические нормативные акты, регулирующие электронный документооборот в различных сферах, в том числе и в трудовых отношениях, например Федеральный закон № 476-ФЗ и соответствующие поправки в Трудовом кодексе РФ.

Соблюдение этих законов необходимо для защиты прав работников и обеспечения законности обработки их персональных дан-

ных. Нарушение данных законодательных требований может повлечь за собой юридические риски, включая административную или даже уголовную ответственность, а также может привести к потере доверия и репутации организации.

Работодатели должны подходить к процессу цифровизации ответственно, обеспечивая не только техническую сторону вопроса, но и правовую корректность ведения электронного документооборота и обработки данных своих работников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Виноградова Е.В., Полякова Т.А., Минбалеев А.В. Цифровой профиль: понятие, механизмы регулирования и проблемы реализации // Правоприменение. — 2021. — № 4. — С. 13.
2. Жарова А.К. Вопросы обеспечения безопасности цифрового профиля человека // Юрист. — 2020. — № 3. — С. 55-61.
3. Механизмы и модели регулирования цифровых технологий. — М.: Проспект, 2020. — 224 с.
4. Минбалеев А.В. Понятие и правовая природа цифрового профиля человека // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. — 2022. — № 1. — С. 14.
5. Цифровая экономика: учебник / под ред. Л.А. Каргиной. — М.: Прометей, 2020. — 222.
6. Цифровое право: учебник / под общ. ред. В.В. Блажева, М.А. Егоровой. — М.: Проспект, 2020. — 640 с.

Серебрякова Дания Ринатовна¹
Меньщикова Аделина Анатольевна

*Студенты 4 курса Института правоохранительной деятельности
Саратовской государственной юридической академии
Serebryakova927@gmail.com
Men132002@mail.ru*

НАПРАВЛЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ПРИ РАССЛЕДОВАНИИ ПРЕСТУПЛЕНИЙ

Аннотация. В статье раскрывается возможность использования искусственного интеллекта в сферу раскрытия преступлений и борьбы с преступностью. Рассмотрены общие вопросы, отражающие понятия и специфику нейронных

¹ Научный руководитель: Савельева Марина Владимировна, доцент кафедры криминалистики Саратовской государственной юридической академии.