

УДК 371.1

**РАБОТА С КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**
Бородина М.С.

магистрант,

*Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского,
Калуга, Россия¹*

Аннотация

Статья посвящена исследованию проблем формирования и эффективного использования кадрового потенциала в современных условиях изменения социальных требований и технологического прогресса. Авторы рассматривают эволюцию понятия «кадровый потенциал» и подчеркивают важность разработки новых подходов к управлению персоналом, учитывая особенности цифровой эпохи. Приводится сравнение классических и цифровых моделей управления карьерным ростом сотрудников. Отмечаются преимущества внедрения цифровых технологий в образовательную сферу, такие как повышение точности оценивания квалификации преподавателей, улучшение процедур найма и адаптация сотрудников, оптимизация процесса принятия управленческих решений. Особое внимание уделяется важности персональных траекторий развития сотрудников и интеграции цифровых инструментов в систему мотивации и оценки производительности труда. Рассматриваемые подходы и методы демонстрируют необходимость

¹ Научный руководитель - **Никулина Н.В.** Кандидат педагогических наук, Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского, Калуга, Россия

Nikulina N.V. Candidate of Pedagogical Sciences, Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia

moderнизации традиционного подхода к подготовке педагогических кадров, способствуя повышению конкурентоспособности учебных заведений.

Ключевые слова: кадровый потенциал, образование, цифровизация, цифровые инструменты, персонализация, автоматизация.

***WORKING WITH THE HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF A
GENERAL EDUCATION SCHOOL IN THE CONTEXT OF
DIGITALIZATION***

Borodina M.S.

master's student,

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky,

Kaluga, Russia

Abstract

The article is devoted to the study of the problems of formation and effective use of human resources in modern conditions of changing social requirements and technological progress. The authors consider the evolution of the concept of "human resources potential" and emphasize the importance of developing new approaches to personnel management, taking into account the peculiarities of the digital age. A comparison of classical and digital models of employee career management is provided. The advantages of introducing digital technologies into the educational sphere are noted, such as improving the accuracy of assessing teachers' qualifications, improving recruitment procedures and staff adaptation, and optimizing the management decision-making process. Particular attention is paid to the importance of personal employee development trajectories and the integration of digital tools into the motivation and productivity assessment system. The approaches and methods under consideration demonstrate the need to modernize the traditional

approach to teacher training, contributing to increasing the competitiveness of educational institutions.

Key words: human resources, education, digitalization, digital tools, personalization, automation.

Современная система образования функционирует в условиях постоянных перемен, вызванных динамичным развитием социума, стремительным технологическим прогрессом и возрастающими стандартами качества предоставляемых образовательных услуг. Именно в таком окружении особую значимость приобретает задача формирования устойчивого кадрового ресурса, гарантирующего присутствие высококлассных профессионалов непосредственно внутри конкретных учреждений. Качество подготовленности сотрудников оказывает непосредственное влияние на общую эффективность и способность конкурировать среди прочих организаций. Подготовленный и профессиональный кадровый резерв, готовый своевременно занимать важные посты, служит фундаментом стабильного функционирования и долгосрочной устойчивости института, одновременно укрепляя его положение и престиж на рынке образовательных услуг.

Исследователи как отечественного, так и зарубежного научного пространства часто предлагают неоднородные трактовки термина «кадровый потенциал».

Так, Р.М. Нуреев подчёркивает, что кадровый потенциал представляет собой совокупность реализуемых знаний, умений и способностей сотрудников, задействованных в производственной деятельности, а также скрытых ресурсов, присущих работникам в качестве составляющих их трудового потенциала, однако ещё не востребованных процессами производственного цикла или профессиональной подготовки [5].

Согласно К.Г. Кречетникову, термин «кадровый потенциал» характеризует ресурсную составляющую социально-экономической динамики. По сути, речь идёт о потенциальных возможностях отдельных категорий рабочих, специалистов и менеджеров, которые потенциально могут быть активированы в ходе их профессиональной активности на конкретном этапе общественного развития.

По мнению О.Ю. Щербаковой, сам термин «кадровый потенциал» включает разные ракурсы рассмотрения: экономисты преимущественно связывают его с вопросами менеджмента, человеческого капитала организации и её операционной эффективности.

Наиболее полным определением кадрового потенциала можно считать определение, данное Ф.А. Мосиным, утверждающее, что кадровый потенциал воплощается в имеющихся и будущих возможностях человеческих ресурсов, рассматриваемых как единая корпоративная структура, способные влиять на деятельность организации в заданный временной интервал [1, с.30].

Наш дальнейший анализ основывается на определении, сформулированном П.Н. Дяковским, согласно которому кадровый потенциал представляет собой интегрированную структуру врожденных и накопленных в течение жизненного пути компетенций отдельного индивида и всей команды в совокупности. Эти компетенции способны проявляться или иметь перспективы реализации при условии благоприятствующих условий организационного, экономического и социально-психологического плана, задаваемых механизмами мотивации, в процессе совместной трудовой деятельности, направленной на реализацию стратегических задач и целей организации [2].

Как отмечают специалисты М.В. Калугина и М.И. Плутова, требования современного общества и экономические реалии диктуют новые стандарты и правила управления профессиональным развитием сотрудников. Современная практика управления кадровым потенциалом должна ориентироваться на

кардинально обновленную парадигму управления карьерой. Представляет интерес сравнить основные различия классического и цифрового подходов к построению карьеры сотрудников (таблица 1).

Таблица 1 - Сравнение подходов к карьерному развитию персонала

Критерий	«Классический» подход	Цифровой подход
Концепция в основе	Управление персоналом или Управление кадрами	Управление человеком или человеческими ресурсами
Цель	Занятие управляющих должностей специалистами, предварительно осведомлёнными относительно возложенных на них функциональных обязательств и предъявляемых ожиданий на новом посту.	Обеспечение функциональной и психологической готовности сотрудника к карьерному продвижению.
Суть механизма продвижения	Подготовка определенной замены под конкретную должность	Развитие потенциала каждого сотрудника
Эталон	Требования к должности	Возможности и потенциал сотрудников
Подход	Универсальный, типовой	Персональный, личностный
Приоритетные направления	Оценка и инструктаж	Обучение и развитие [3]

Принятие компетентностного подхода и коренное изменение взглядов на управление персоналом повлекли за собой преобразование задач, стоящих перед руководством в области кадрового потенциала. Сегодня ключевой задачей кадровой стратегии становится обеспечение организации необходимым числом грамотных управленческих кадров. Основным показателем соответствия работника новой роли становится не поверхностное знакомство с обязанностями целевой должности, а степень развитости ключевых профессиональных качеств и личностных компетенций, необходимых для успешного выполнения функций на соответствующей руководящей позиции. Таким образом, образовательные программы значительно усложняются, становясь индивидуально разработанными и направленными на специфику каждой отдельной ситуации.

Важно подчеркнуть, что современные цифровые технологии, включая виртуальную реальность, обработку больших объёмов данных, технологию блокчейна и облачное хранение, стремительно внедряются практически во все сферы взаимодействия с сотрудниками. Наибольшее распространение получили цифровые решения в области аналитики персонала, учёта отработанного времени, рекрутинга и тренингов. Тем не менее, сфера целенаправленного планирования и управления кадровым потенциалом лишь недавно вступила в фазу активного перехода на цифровые рельсы. Главная цель такого перехода заключается не столько в сокращении временных и трудовых издержек, сколько в существенном улучшении качества составления индивидуальных планов карьерного роста и обеспечении качественной подготовки преемников.

Благодаря цифровизации удаётся оперативно справляться с такими задачами, как электронная фиксация сведений обо всём спектре деятельности преподавателя, хранение документации в цифровом формате, идентификации специалиста удалённо, а также создание обширных электронных баз различной тематики, охватывая законодательство, нормы охраны труда, участие в профессиональном сообществе и конкурсных мероприятиях.

Процесс цифровизации значительно трансформировал процедуры поиска и привлечения педагогов, привнеся целый ряд новшеств:

- замещение традиционных поисков претендентов процедурами тщательного отбора кандидатов;
- создание централизованных электронных архивов данных о специалистах-педагогах;
- применение алгоритмов обработки информации, полученной из профессиональной самооценки соискателей на вакансии;
- разработка специализированных цифровых платформ для сопровождения и адаптации новых преподавателей;

— осуществление постоянного мониторинга итогов конкурсного отбора, периода адаптации и начального этапа профессиональной деятельности педагогов.

Среди эффективных практик автоматизации подбора и распределения кадров выделяются проведение цифровых интервью, применение диагностических тестов и инструментов виртуальной аттестации сотрудников.

Применение цифровых инструментов открывает доступ к следующим возможностям:

— организация дистанционного формата обучения и повышения квалификации сотрудников;

— анализ огромных массивов данных для выявления оптимальных методов и подходов к обучению;

— объективная оценка эффективности обучения, исходя из расходов и конечных показателей эффективности преподавательского труда.

— удалённая работа предоставляет широкие возможности для систематического наблюдения за деятельностью педагогов, автоматического учета продолжительности рабочего времени, объема выполненных заданий, полученных результатов и состояния текущих проектов в режиме реального времени.

Финансовая составляющая также претерпевает существенные изменения благодаря применению цифровых технологий: формируется основа для автоматической настройки расчетов базовых и премиальных компонентов оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат.

Скоростная обработка значительных объемов информации, минимизирующая затраты сил и времени, создает основу для оперативного принятия обоснованных управленческих решений, быстрого информирования всех членов педагогического состава и налаживания устойчивой двусторонней коммуникации, обеспечивающей совершенствование деятельности

администрации и усиление влияния принимаемых мер на всю структуру учебного заведения.

Учёные С.А. Нестеров и Е.М. Смолина утверждают, что одно из перспективных направлений применения цифровых технологий в анализе развития кадров образовательной среды связано с возможностью анализа цифрового следа. Понятие «цифровой след» обозначает следы пользователей, оставляемые ими при взаимодействии с различными информационными системами или сетью Интернет в широком смысле [4]. Исследуя цифровой след педагогов, руководители образовательных учреждений получают инструмент для оптимизации учебных процессов, повышения квалификации персонала, улучшения качества образования и адаптации учебных программ к меняющимся требованиям учащихся и рынку труда. Важнейшие тенденции в данном направлении включают оценку профессиональных навыков и компетенций педагогов, выявление нужд в дополнительном обучении и развитии, оценку результативности преподавательской деятельности, прогнозирование тенденций изменений в сфере образования [5].

Современные цифровые средства, используемые в школах, облегчают труд педагогов и способствуют автоматизации ряда операций, однако сами по себе не устраняют проблему обновления системы подготовки кадров. Решить этот вопрос возможно путём введения иных цифровых решений.

Перспективная модель развития кадрового потенциала, основанная на использовании цифровых технологий, может предусматривать следующие компоненты:

1. Автоматизация повседневных административных задач, таких как предварительный отсев резюме, предоставление консультаций по частым вопросам, организация встреч и собеседований. Эту роль выполняют чат-боты, специализированные системы отслеживания кандидатов (ATS) и автоматизированные оповещения.

2. Инструменты анализа данных, позволяющие отслеживать временные затраты на выполнение тех или иных задач и находить способы их рационализации без ущерба качеству выполняемой работы.

3. Создание единого цифрового профиля каждого сотрудника, содержащего исчерпывающие данные о его квалификационной характеристике, предыдущих местах работы и образовании.

4. Разработка индивидуальных маршрутов развития сотрудников, нацеленных на устранение выявленных недостатков в знании, мастерстве или практических навыках.

5. Переориентация систем мотивации, с применением цифровых технологий для точной оценки достижений сотрудников, установления прямой взаимосвязи между результатом и вознаграждением, персонализации нематериальных стимулов.

6. Интеграция систем оценки эффективности с мотивационным механизмом, что усиливает открытость и справедливость мотивационных схем, устанавливая чёткую зависимость премий и бонусов от реальных успехов и заслуг сотрудников.

Исследование показало, что современное образование испытывает значительные изменения, обусловленные влиянием быстрых технологических инноваций и новыми социальными потребностями. Эффективное управление кадровым потенциалом становится ключевым фактором успеха образовательного учреждения, влияющим на его стабильность, репутацию и конкурентоспособность. Современные условия требуют принципиально нового подхода к управлению персоналом, основанного на цифровых технологиях и персональном подходе к каждому сотруднику:

1. Определение «кадрового потенциала» требует переосмыслиния с точки зрения возможностей и потенциала, которым обладает персонал, а не только его текущих характеристик.

2. Традиционный подход к управлению карьерным ростом должен уступить место цифровому управлению, ориентированному на развитие талантов и индивидуализацию карьерных путей.

3. Активное внедрение цифровых технологий помогает повысить эффективность процессов подбора, обучения и мониторинга персонала, обеспечивая персонализацию и гибкость управления кадровым ресурсом.

4. Формирование индивидуальных маршрутов роста, учитывающих личные характеристики и профессиональные цели каждого сотрудника, увеличивает производительность и удовлетворенность работой.

5. Использование цифровых инструментов для оценки и мотивации позволяет создать справедливые и прозрачные механизмы поощрения сотрудников, направленные на максимизацию их вклада в организацию.

Таким образом, успешное функционирование современной образовательной структуры невозможно без активного освоения инновационных методик управления кадровым потенциалом, основанных на применении передовых цифровых технологий и глубоких теоретико-методологических исследований.

Библиографический список

1. Болдырева, Р. Ю. Анализ существующих подходов к понятию «Кадровый потенциал» / Р.Ю. Болдырева, Ф.А. Мосин// Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. Выпуск № 1-2 / 2011. - URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-suschestvuyuschihih-podhodov-k-ponyatiyu-kadrovyu-potentsial> (дата обращения: 07.02.2015)

2. Дяковский, П.В. Сущность, элементы и характеристики кадрового потенциала организации / П.В. Дяковский //Теоретическая экономика. - 2020. - №9. - С.108-115.

3. Калугина, М.В. Цифровизация процессов управления кадровым резервом / М.В. Калугина, М.И. Плутова // Human Progress. - 2020. - Том 6, Вып. 4. - С. 6. - URL: http://progresshuman.com/images/2020/Tom6_4/Kalugina.pdf, свободный (Дата обращения: 15.12.2025)
4. Нестеров, С. А. Понятие цифрового следа и анализ цифрового следа в образовании / С. А. Нестеров, Е. М. Смолина // SAEC. - 2023. - №3. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-tsifrovogo-sleda-i-analiz-tsifrovogo-sleda-v-obrazovanii> (дата обращения: 29.10.2025).
5. Нуреев, Р. М. Россия: особенности институционального развития / Р. М. Нуреев. — М. : НОРМА, 2009. — 384 с.