

УДК 371.1

**МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ**

Бородина М.С.

магистрант,

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

Аннотация

Статья посвящена разработке модели формирования кадрового потенциала общеобразовательной школы. Приводится структура модели согласно этапам формирования кадрового потенциала образовательной организации (М.А. Кутуковой). Составлен цифровой профиль педагога с опорой на классификацию видов кадрового потенциала организации Л.В. Максимовой. Представлен пример описания модели цифрового профиля педагога на основе трех компонентов: способность («могу»), возможность («имею») и готовность («хочу»). Охарактеризованы особенности функционирования модели и принципы ее работы.

Ключевые слова: кадровый потенциал, модель формирования кадрового потенциала, карьерное развитие, цифровой инструмент, цифровой профиль педагога, цифровое резюме.

**A MODEL FOR DEVELOPING THE STAFFING POTENTIAL OF A
GENERAL EDUCATION SCHOOL**

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

Borodina M.S.

master's student,

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky,

Kaluga, Russia

Abstract

The article is devoted to the development of a model for the formation of human resources in secondary schools. The structure of the model is given according to the stages of formation of the personnel potential of an educational organization (M.A. Kutukova). A digital profile of the teacher has been compiled based on the classification of the types of personnel potential of the organization by L.V. Maksimova. An example of a description of a teacher's digital profile model based on three components is presented: ability ("I can"), opportunity ("I have") and readiness ("I want"). The features of the model's functioning and the principles of its operation are characterized.

Keywords: human resource potential, human resource development model, career development, digital tool, digital teacher profile, digital resume.

Система образования сегодня сталкивается с быстрым развитием технологий и растущими ожиданиями общества по поводу качества образовательных услуг. Уровень подготовки кадров напрямую влияет на продуктивность и конкурентоспособность образовательной организации. Модель формирования кадрового потенциала общеобразовательной школы необходима для системного и целенаправленного развития человеческого ресурса учреждения. Ее задача заключается в обеспечении качественной подготовки, привлечения, удержания и продвижения высококвалифицированного педагогического состава, что непосредственно

влияет на эффективность учебной деятельности и конкурентоспособность образовательного учреждения.

Модель предназначена для эффективного управления развитием персонала образовательного учреждения путем интеграции цифровых инструментов на каждом этапе жизненного цикла сотрудника. Она обеспечивает прозрачность, доступность и систематичность всех процедур, направленных на повышение качества преподавательского состава.

Цель модели формирования кадрового потенциала общеобразовательной школы: отбор цифровых инструментов, оптимизирующих процесс формирования кадрового потенциала школы.

Функции модели:

1. Оптимизация набора и подбора кадров. Школа получает возможность своевременно реагировать на изменения рынка труда и адекватно планировать потребность в специалистах различного профиля.

2. Развитие профессиональных компетенций. Моделирование позволяет определить стратегию развития педагогов посредством повышения квалификации, переподготовки и освоения новейших технологий обучения.

3. Поддержка личного и карьерного роста педагогов. Создаются условия для вертикального и горизонтального карьерного роста, поощряющие инициативу и повышающие престиж профессии учителя.

4. Формирование единого образовательного пространства. Создание единой информационной среды способствует улучшению коммуникаций между администрацией, педагогическим составом и учащимися, усиливая согласованность действий и общее качество образовательного процесса.

5. Повышение конкурентоспособности школы. Благодаря привлечению высококлассных специалистов и постоянному повышению их профессионализма повышается общий рейтинг и привлекательность образовательного учреждения среди обучающихся и их семей.

Рассмотрим этапы модели по совершенствованию системы формирования кадрового потенциала образовательной организации на основе этапов, предложенных М.А. Кутуковой [3] (таблица 1).

Таблица 1 — Структура модели

№	Этап	Цели этапа	Цифровой инструмент	Функции инструмента
1	Планирование	Прогнозирование потребности в кадрах	Цифровая платформа прогнозирования кадров	Формирование прогноза потребности в персонале, балансировка трудовых ресурсов
		Определение потребностей	Excel / Google Sheets	Анализ и расчет ресурсов
2	Отбор кадров	Автоматизация процессов найма персонала	SimpleOne HRMS	Управление всеми этапами подбора и приема сотрудников
			ТопФактор	Автоматизация подбора персонала с помощью видеointервью и интеллектуального анализа кандидатских профилей
			Поток Рекрутмент	Сбор и обработка заявок на вакансии с крупных платформ
			Хантфлоу	Управление заявками и резюме, выявление дублей, работа с картотекой кандидатов
3	Адаптация кадров	Эффективная интеграция нового персонала	Neon HRM	Адаптивное сопровождение новых сотрудников, разработка плана

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

№	Этап	Цели этапа	Цифровой инструмент	Функции инструмента
				индивидуального развития
			Поток Адаптация	Координация адаптационного периода, мониторинг прогресса, отправка уведомлений
			Personik	Чат-бот для автоматической поддержки новых сотрудников, рассылки сообщений и помощи в освоении рабочего пространства
4	Повышение квалификации	Обеспечение профессионального роста	Skillaz	Разработка рекомендаций по обучению и повышению квалификации
		Обучение и развитие компетенций	Coursera / Udemy	Доступ к образовательным программам
			Skill Cup	Создание учебных курсов, контроль усвоения материала, формирование индивидуальной траектории развития
			MAX	Удалённое межличностное общение между сотрудниками, обсуждение рабочих вопросов
			Яндекс Телемост	Организация веб-конференций,

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

№	Этап	Цели этапа	Цифровой инструмент	Функции инструмента
				удалённые совещания
5	Аттестация	Подготовка и проведение аттестации	teacher.edu.ru	Самостоятельная подготовка к аттестации, формирование портфолио
		Оценка уровня подготовки педагогов	Testograf	Создание тестов, оценка результатов
			Автоматизированная система «Аттестация»	Информирование педагогов о сроке окончания категорий, подача и обработка документов на аттестацию
			Искусственный интеллект (GigaChat и др.)	Консультативная поддержка педагогов в подготовке к аттестации, помочь в составлении портфолио
			Пакет Microsoft Office	Работа с документами, оформление отчётов, анкет
			Яндекс Почта	Отправка документации и сообщений, коммуникация с коллегами

Эта структура позволяет эффективно организовать работу образовательной организации, используя современные цифровые технологии для оптимизации процессов управления персоналом.

Для составления цифрового профиля педагога, включающего цифровое резюме, портфолио и карьерные цели, мы можем воспользоваться моделью, предложенной Л.В. Максимовой и др.:

- способность («могу») как наличие составляющих кадрового потенциала;
- возможность («имею») как наличие условий и ресурсов для реализации кадрового потенциала;
- готовность («хочу») как наличие мотивации к реализации кадрового потенциала [1].

Структура цифрового профиля педагога:

1. Цифровое резюме.

Здесь представлены личные и профессиональные данные педагога:

ФИО, должность, стаж работы;

образование, квалификация, ученая степень (если имеется);

основные достижения и награды;

профессиональные навыки и компетенции.

Пример структуры цифрового резюме:

ФИО: Ливанов Иван Сергеевич.

Должность: Учитель математики.

Стаж работы: 8 лет.

Образование: Высшее профессиональное образование, специалитет, МГУ имени Ломоносова.

Основные достижения: Лауреат конкурса «Учитель года Москвы».

Профессиональные навыки: владение методиками преподавания математики, использование интерактивных технологий, организация проектной деятельности учащихся.

Компетенции: умение разрабатывать индивидуальные образовательные маршруты учеников, проведение занятий с использованием дистанционных форматов.

2. Портфолио. Портфолио отражает реальные проекты и результаты профессиональной деятельности педагога:

- примеры разработанных уроков и материалов;
- фотографии и видеозаписи проведенных мероприятий;
- электронные сертификаты и дипломы;
- обратная связь от коллег и учеников.

Пример структуры портфолио:

Раздел 1: Разработанные уроки и материалы:

- презентация урока «Решение квадратных уравнений»;
- проект «Применение математических моделей в экономике».

Раздел 2: Дипломы и сертификаты:

- сертификат участника семинара «Современные методы преподавания математики»;

- грамота за участие в конкурсе педагогического мастерства.

Раздел 3: Фото- и видеоматериалы:

- галерея фотографий проведенного открытого урока;
- запись выступления на конференции учителей математики.

3. Карьерные цели. Карьерные цели отражают долгосрочные планы развития педагога.

Пример формулировки карьерных целей:

Год 1: Хочу повысить квалификацию в области современных методов преподавания математики. Могу пройти специализированные курсы повышения квалификации. Есть желание освоить новые методики и подходы.

Год 2: Хочется расширить свою деятельность в сфере проектного обучения. Могу разработать и внедрить новый учебный проект. Имеются необходимые навыки проектирования и разработки учебного материала.

Год 3: Цель стать экспертом в своей предметной области. Возможностью станет прохождение аспирантуры и получение степени кандидата наук. Уже имеются начальные исследования и публикации.

Таким образом, созданный цифровой профиль позволит наглядно представить профессиональный путь педагога, оценить его потенциал и спланировать дальнейшее развитие карьеры.

Представим пример описания модели цифрового профиля педагога на основе трех компонентов: способность («могу»), возможность («имею») и готовность («хочу») [2] (таблица 2).

Таблица 2 — Компоненты цифрового профиля педагога

Компонент	Краткое описание
Способность («могу»)	Уровень высшего образования, наличие ученых степеней и званий, знание методик преподавания, владение современными образовательными технологиями, подтвержденные компетенции и квалификации.
Возможность («имею»)	Наличие профессиональных достижений (награды, звания), публикаций научных статей и учебно-методических пособий, успешное участие в региональных и всероссийских конкурсах, сертификациях и программах повышения квалификации.
Готовность («хочу»)	Желание развиваться профессионально, интерес к участию в инновационных проектах, намерение повышать квалификацию, заинтересованность в получении дополнительного образования, изучение новых подходов и технологий в образовании.

Компонент модели «Способность» («могу») описывает профессиональные знания и навыки педагога, зафиксированные документально. Например:

1. Высшее образование: базовая профессиональная подготовка, специальность и направление подготовки.

2. Дополнительное образование: курсы повышения квалификации, переподготовки, семинары и мастер-классы.

3. Методики преподавания: владение различными методами обучения и воспитания детей разного возраста.

4. Информационно-коммуникационные технологии: применение цифровых инструментов в учебном процессе.

5. Сертификаты и лицензии: документы, подтверждающие квалификацию и компетенцию педагога.

Компонент «Возможность» («имею») фиксирует реальные достижения педагога и его вклад в развитие образовательной сферы:

1. Научные публикации: авторские статьи, монографии, учебники и учебные пособия.

2. Участие в мероприятиях: победа в конкурсах профессионального мастерства, активное участие в конференциях и форумах.

3. Опыт наставничества: роль куратора молодых специалистов, передача опыта молодым педагогам.

4. Организационный опыт: участие в работе методических объединений, координация проектов и инициатив.

Компонент «Готовность» («хочу») раскрывает личную мотивацию педагога к дальнейшему развитию и совершенствованию:

1. Желание учиться: постоянное стремление получать новую информацию, изучать передовые методики и практики.

2. Стремление к инновациям: интерес к экспериментальным методикам, готовность пробовать новые формы работы с детьми.

3. Проактивность: инициативность в улучшении условий труда и обучения окружающих.

4. Настой на карьеру: осознанное желание продвигаться по карьерной лестнице, развивать управленческие компетенции.

Эти компоненты формируют целостный образ педагога, позволяющий оценивать не только его профессионализм, но и перспективы дальнейшего развития.

Особенности функционирования модели:

1. Автоматизированный учет потребностей. Использование электронных таблиц и баз данных позволяет оперативно анализировать ситуацию и выявлять дефицит необходимых специалистов.

2. Электронные системы подбора кадров. Ресурсы вроде Personik облегчают взаимодействие работодателя и соискателей, обеспечивая доступ к широкому кругу потенциальных кандидатов.

3. Онлайн-обучение и адаптация. Специальные программы позволяют новым сотрудникам быстро интегрироваться в коллектив и адаптироваться к условиям работы.

4. Доступ к качественному образованию. Современные онлайн-площадки предоставляют разнообразные курсы повышения квалификации, позволяя учителям совершенствовать профессиональные навыки и осваивать инновационные технологии.

5. Объективная аттестация и оценка компетентности. Система тестирования и оценки, представленная инструментами типа Testograf, гарантирует объективность и справедливость процедуры аттестации.

Принципы работы модели формирования кадрового потенциала школы:

1. Принцип системности. Система построена таким образом, чтобы охватывать весь цикл работы с кадрами: от планирования и отбора до повышения квалификации и аттестации. Все элементы взаимосвязаны и взаимодополняют друг друга.

2. Принцип открытости и доступности. Модульность и открытость системы обеспечивают легкость внедрения и масштабируемость. Каждый сотрудник имеет свободный доступ к необходимым инструментам и сервисам, обеспечивающим эффективное выполнение своих функциональных обязанностей.

3. Принцип гибкости и адаптивности. Обучающие модули и инструменты легко интегрируются в структуру существующей образовательной среды, адаптируясь под конкретные нужды каждого отдельного преподавателя и учреждения.

4. Принцип гуманизма и индивидуализированного подхода. Каждый учитель рассматривается как уникальная личность с особыми потребностями

и возможностями. Система учитывает личностные особенности и предпочтения при разработке индивидуальных планов профессионального роста.

5. Принцип ориентации на результативность. Основной целью является достижение конкретных, измеримых результатов: повышение качества образования, улучшение успеваемости школьников, увеличение удовлетворенности родителей и учеников качеством предоставляемого образования.

6. Принцип непрерывного саморазвития. Образовательная среда постоянно обновляется и пополняется новыми материалами и технологиями, способствующими повышению эффективности работы и качества преподавания.

7. Принцип справедливости и объективности. Все решения принимаются на основании четких критериев и стандартов, исключающих предвзятое отношение и дискриминацию по любым признакам.

Таким образом, использование предлагаемых цифровых инструментов позволяет более эффективно управлять персоналом, отслеживать производительность, анализировать данные и принимать обоснованные решения.

Указанная модель была передана администрации школы для дальнейшего использования. Реализуя данную модель, школа достигает устойчивого развития, формирует благоприятные условия для самореализации педагогов и создает основу для качественного обучения подрастающего поколения, соответствующего современным требованиям российского и международного образовательного пространства.

Библиографический список

1. Максимова, Л.В. и др. К определению понятия «Кадровый потенциал организации» / Л.В. Максимова, Е.А.Гнездилов, И.С. Максимов. —

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

Текст : электронный // Вестник ГУУ. 2014. №20. URL:
<https://cyberleninka.ru/article/n/k-opredeleniyu-ponyatiya-kadrovyy-potentsial-organizatsii> (дата обращения: 29.10.2025).

2. Максимова, Л.В. и др. Классификация видов кадрового потенциала организации / Л.В. Максимова, Е.А.Гнездилов, И.С. Максимов. — Текст : электронный // Проблемы современной экономики (Новосибирск). 2014. №22-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-vidov-kadrovogo-potentsiala-organizatsii> (дата обращения: 29.10.2025).

3. Кутукова, М.А. Формирование кадрового потенциала в образовательных организациях общего среднего образования / М. А. Кутукова, Н. А. Галимова, О. В. Терехова. — Текст : электронный // Молодой ученый. — 2016. — № 3 (107). — С. 964-966. — URL: <https://moluch.ru/archive/107/25711>.