УДК 681.51:37.08

ЦИФРОВИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В ОБРАЗОВАНИИ

© 2025 Т. П. Карпова[1], А. А. Котлярова[2], А. А. Никитина[3]

[1,2,3] Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

В статье рассматриваются современные подходы к управлению кадровым потенциалом в образовательных организациях в условиях цифровой трансформации. Представлен опыт применения автоматизированной информационной системы (АИС) «Кадры в образовании. Самарская область» как пример реализации регионального цифрового решения в сфере управления кадровым потенциалом в образовании. Выявлены ключевые аспекты персонализации профессионального развития педагогов, включая индивидуальные траектории обучения и устранение профессиональных дефицитов. Проведен сравнительный анализ с аналогичными системами других регионов. Особое внимание уделено влиянию цифровизации на эффективность образовательных процессов, а также перспективам дальнейшей интеграции региональных платформ в единую национальную стратегию.

Ключевые слова: цифровизация образования, АИС «Кадры в образовании», региональные информационные системы, управление кадровым потенциалом, персонализация профессионального развития педагогов.

Современная система образования характеризуется высокой степенью зависимости от качества человеческого ресурса, который формирует траекторию ее развития. Кадровый потенциал образовательных организаций, выступая в качестве ключевого элемента функционирования данной сферы, требует постоянного анализа и совершенствования, особенно в условиях стремительных изменений, продиктованных технологическим прогрессом. Вопросы управления кадрами становятся неотъемлемой частью реализации национальных образовательных стратегий, что актуализирует необходимость поиска новых подходов, обеспечивающих эффективное использование человеческих ресурсов.

Особую значимость в свете данных процессов приобретает цифровизация, которая, с одной стороны, выступает инструментом оптимизации существующих практик, а с другой – создает предпосылки для их трансформации. Формирование централизованных систем управления, использование аналитики и автоматизация процессов управления кадровым потенциалом содействуют повышению прозрачности и созданию условий для более точного прогнозирования потребностей образовательной системы [6]. Эти изменения совпадают с приоритетами государственной политики, направленными на улучшение качества образования и достижение целевых показателей национальных проектов [7].

Цель настоящего исследования заключается в изучении современных практик управления кадровым потенциалом в образовательных организациях с акцентом на их цифровую трансформацию.

Объект исследования – процесс управления кадровым потенциалом, предмет исследования – цифровизация процессов управления кадровым потенциалом.

В рамках исследования планируется рассмотреть опыт Самарской области как одного из примеров реализации региональных цифровых решений в данной сфере, а также провести сравнительный анализ с аналогичными проектами в других регионах Российской Федерации.

Система «АИС Кадры в образовании. Самарская область» представляет собой интегрированную цифровую платформу, ориентированную на обеспечение комплексного подхода к управлению кадровым потенциалом педагогических работников региона [1]. Платформа функционирует как пространство для проектирования индиви-

дуальных профессиональных треков педагогов, предоставляя возможности для анализа, планирования и реализации мероприятий, направленных на их профессиональное развитие.

Особенность системы заключается в способности учитывать широкий спектр факторов, влияющих на развитие педагогов: от выявления профессиональных дефицитов до моделирования индивидуальных траекторий обучения. Структура платформы строится на основе сочетания аналитических инструментов, позволяющих выявлять запросы и интересы участников образовательного процесса, и современных требований профессиональных стандартов и тенденций в сфере образования XXI века.

Одним из ключевых преимуществ «АИС Кадры» является многообразие сценариев, предлагаемых для моделирования траекторий профессионального развития педагогов. Платформа позволяет учитывать не только стандартизированные критерии, но и индивидуальные предпочтения педагогов, что создает условия для формирования адресных решений. В основе работы системы лежат механизмы мониторинга профессиональных дефицитов, планирования мероприятий по повышению квалификации, комплектования групп для обучения в режиме онлайн [2].

Система объединяет на единой цифровой платформе участников образовательного процесса – педагогов, руководителей образовательных организаций, региональных заказчиков (Министерство образования и науки Самарской области), организаторов курсов повышения квалификации. Подобное взаимодействие создает возможности для шеринга данных, принятия управленческих решений, расширения целевой аудитории программ повышения квалификации. Педагоги получают доступ к индивидуальным профилям профессиональных компетенций, которые содержат результаты мониторинга и анализ соответствия требованиям профессиональных стандартов.

Важным аспектом является ориентация на сообщество: система стимулирует неформальное общение, обмен мнениями между педагогами, экспертами и организаторами программ. В рамках «АИС Кадры» реализуются инструменты, направленные на поддержку профессиональных сообществ, где участники получают возможность делиться опытом и обсуждать актуальные вопросы образования.

С точки зрения статистических показателей, система охватывает 45 651 педагогов из 2146 образовательных организаций региона [5]. В работе задействованы 32 организатора курсов повышения квалификации, которые предоставляют доступ к 76 программам обучения. Аналитические модули платформы обеспечивают обработку данных для формирования отчетности, оценки эффективности реализуемых мероприятий и планирования дальнейших шагов.

Внедрение платформы позволило устранить значительную часть ранее выявленных проблем, связанных с повышением квалификации педагогов, и создать устойчивую платформу для их профессионального роста (рис. 1).

Ключевым достижением системы является внедрение индивидуализированного подхода к повышению квалификации педагогов. Благодаря именным образовательным чекам (цифровым сертификатам) каждый педагог получает доступ к обучению, соответствующему его профессиональным дефицитам и индивидуальным потребностям. В рамках модели для 100% пользователей платформы сформированы профили компетенций с учетом сильных и слабых сторон, что обеспечивает высокую адресность образовательных программ. Более 80% педагогов обучаются по программам, ориентированным на устранение конкретных профессиональных затруднений [4].

АИС «Кадры» аккумулирует данные всех образовательных организаций региона (2146 учреждений), объединяя их с базами организаторов курсов повышения квалификации (31 организация), программами обучения (760 программ) и стажировочными площадками (234 объекта). Подобная интеграция упрощает доступ к образовательным ресурсам и обеспечивает расширение целевой аудитории программ повышения квалификации, включая категории педагогов, ранее недостаточно охваченные образовательными инициативами.

Рисунок 1 – Преимущества «АИС Кадры в образовании. Самарская область»

Система обеспечивает реализацию программ, ориентированных на потребности рынка труда и запросы работодателей, что особенно важно для работников среднего профессионального образования. Стажировочные площадки, разработанные в сотрудничестве с работодателями, способствуют формированию прикладных навыков у педагогов. Наряду с этим функционируют экспертные сообщества и платформы горизонтального обучения, где педагоги обмениваются опытом, разрабатывают эффективные практики и находят решения профессиональных проблем.

Одним из важнейших аспектов АИС является автоматизация процессов сбора данных и формирования отчетности, что позволило исключить необходимость предоставления образовательными организациями бумажных отчетов о повышении квалификации сотрудников. Министерство образования региона оперативно получает доступ к данным для принятия решений, связанных с образовательной политикой, в том числе по распределению бюджетных средств. Увеличение доли управленческих решений, основанных на аналитике системы, достигло 50%, что демонстрирует эффективность ее применения.

Результаты мониторинга, проведенного среди педагогов региона, показали высокую степень удовлетворенности качеством курсов повышения квалификации. Адресная направленность программ, возможность моделирования индивидуальных траекторий профессионального развития и доступность образовательных ресурсов формируют положительный опыт взаимодействия пользователей с системой.

Несмотря на достигнутые результаты, внедрение автоматизированной информационной системы «Кадры в образовании» в Самарской области сопровождается рядом существенных проблем, отражающих необходимость доработки отдельных компонентов платформы и процессов ее эксплуатации. Обратимся к их более подробному рассмотрению.

Система зарегистрировала свыше 45 000 педагогов, однако доля активных пользователей, регулярно использующих все функции платформы, остается заметно ниже. Согласно внутренним отчетам, порядка 25% зарегистрированных участников сталкиваются с трудностями при работе в системе, что обуславливает фрагментарное использование предоставляемых инструментов. Основные затруднения связаны с низким уровнем цифровой компетентности отдельных категорий педагогических работников и недостаточной информированностью о функциональных возможностях системы.

Следует выделить ряд системных проблем, которые снижают эффективность функционирования платформы и вызывают неудовлетворенность пользователей.

Среди наиболее часто встречающихся жалоб – невозможность войти в личный кабинет из-за технических ошибок различного рода. Регулярно фиксируется задержка

с отправкой восстановленных паролей на электронную почту пользователей, что приводит к пропуску курсов повышения квалификации или другим существенным последствиям. За последний квартал 2024 г. более 15% обращений пользователей связано именно с данными затруднениями [1].

Обнаруживаются ошибки при вводе данных о сотрудниках образовательных организаций, проблемы с сохранением информации. К примеру, зарегистрированы случаи, когда система не принимала форматы телефонов или блокировала внесение изменений в поля «место работы» и «образование», что создает трудности для администраторов образовательных организаций и усложняет поддержание актуальности данных.

На фоне высокой нагрузки система подвержена частым техническим сбоям. Пользователи сообщали о невозможности использовать платформу во время выполнения серверных работ или при несовместимости с браузерами, не поддерживающими российские TLS-сертификаты. Более 10% обращений в течение 2024 года связано с такими техническими ограничениями, что свидетельствует о недостаточной адаптации системы к разнообразию пользовательских устройств [1].

Некорректная обработка заявок на курсы повышения квалификации и образовательных чеков является еще одной значимой проблемой. Случаются задержки с подтверждением заявок, ошибки в отображении или скачивании сертификатов по завершении курсов.

Некоторые пользователи сталкиваются с отсутствием необходимых образовательных программ или устареванием содержимого базы курсов.

Хотя разработчики оперативно реагируют на обращения, основной подход к решению проблем – предоставление консультаций через горячую линию или личные сообщения, в результате многие запросы остаются нерешенными или требуют повторных обращений, что создает нагрузку на пользователей.

Выявленные проблемы касаются как технической реализации платформы, так и организационно-методического сопровождения ее пользователей. Для повышения удовлетворенности и эффективности АИС «Кадры» необходимо усилить работу по устранению технических ошибок, улучшить интеграцию с образовательными организациями и активизировать информационно-методическую поддержку пользователей.

Итак, несмотря на очевидные успехи в части автоматизации и улучшения процессов управления профессиональным развитием педагогов, дальнейшая модернизация АИС «Кадры» требует комплексного подхода. Решение текущих проблем в сочетании с усилением технической и методической поддержки пользователей сможет значительно повысить эффективность системы, сделать ее полноценным инструментом для реализации национальных образовательных целей.

Анализ существующих практик в различных регионах Российской Федерации свидетельствует об отсутствии прямых аналогов АИС «Кадры в образовании. Самарская область». Однако сравнительный анализ отдельных региональных систем позволяет выявить схожие элементы и подходы, отражающие общие тенденции цифровизации управления образовательной сферой.

Например, автоматизированная информационная система «Образование Челябинской области» представляет собой масштабный комплекс цифровых решений, охватывающий различные уровни образовательной системы региона [3]. Разработанная с целью создания единой информационно-образовательной среды, система обеспечивает взаимодействие образовательных организаций, органов управления образованием и внешних информационных ресурсов. Данное решение направлено на создание инфраструктуры, которая интегрирует множество данных, необходимых для администрирования и управления образовательными процессами. Система охватывает 2853 образовательные организации, включая учреждения дошкольного, общего, профессионального и дополнительного образования.

Функциональное многообразие АИС «Образование Челябинской области» имеет

свои преимущества. Ее возможности включают работу не только с кадровыми аспектами, но и с учетом контингента обучающихся, организацией образовательного процесса и взаимодействием с родителями. Значительная роль отводится интеграции с внешними системами, такими как Единый портал государственных услуг и межведомственные информационные ресурсы [8]. Это делает систему универсальной платформой, пригодной для решения широкого спектра задач.

Несмотря на универсальность, АИС «Образование Челябинской области» сталкивается с трудностями внедрения и использования. Обширная структура требует значительных усилий по обучению пользователей и интеграции с локальными системами. При этом ее кадровый функционал не столь детализирован и менее ориентирован на развитие персонала, что ограничивает возможности работы с профессиональными дефицитами педагогов.

ИАС «Аверс» представляет собой многофункциональную платформу, ориентированную на автоматизацию управления образовательными организациями профессионального профиля [5]. Основное внимание уделяется упрощению административных процедур, совершенствованию кадрового управления и повышению прозрачности процессов, что делает ее востребованным инструментом для образовательных учреждений. Факт использования данной системы в 70 регионах Российской Федерации позволяет говорить о ее универсальности и адаптивности к различным условиям.

Функционал ИАС «Аверс» включает широкий спектр возможностей – от автоматизации документооборота до аналитической поддержки управленческих решений. Платформа обеспечивает удобство в обработке кадровых данных, планировании профессионального развития сотрудников и мониторинге их деятельности, благодаря чему она служит универсальным инструментом для образовательных организаций, где высокий объем административной работы требует упрощения и стандартизации. Важной особенностью является возможность интеграции с другими информационными системами, что позволяет создать единую цифровую экосистему для управления образовательными процессами.

Сравнение с АИС «Кадры в образовании. Самарская область» выявляет интересное противостояние двух подходов. Если ИАС «Аверс» предназначена для решения широкого спектра задач, связанных с управлением образовательным учреждением, то АИС «Кадры» больше фокусируется на персонализации кадрового управления. ИАС «Аверс» демонстрирует преимущества в автоматизации рутинных операций, особенно связанных с документооборотом, но в отношении персонализации кадровой работы она уступает АИС «Кадры», предлагающей более детализированный подход к выявлению профессиональных дефицитов сотрудников и формированию индивидуальных траекторий обучения.

Таким образом, современное состояние управления кадровым потенциалом в образовательных организациях демонстрирует значительный прогресс, обусловленный внедрением цифровых технологий. Автоматизация процессов планирования, мониторинга и анализа кадровых ресурсов позволяет не только повысить эффективность управления, но и формировать более гибкие подходы к профессиональному развитию педагогов. Тем не менее сохраняется необходимость в дальнейшей интеграции существующих систем, поскольку разрозненность региональных платформ и ограниченная совместимость с федеральными информационными ресурсами сдерживают их потенциал.

Цифровизация, уже доказавшая свою эффективность в повышении прозрачности и ускорении управленческих решений, остается ключевым направлением развития. Дальнейшее совершенствование технологий и их унификация на уровне национальной стратегии создадут условия для формирования единой образовательной цифровой экосистемы. Такая интеграция позволит усилить аналитический потенциал систем, устранить барьеры взаимодействия между регионами и обеспечить соответствие образовательных процессов современным требованиям.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. АИС «Кадры в образовании. Самарская область». URL: https://staffedu.samregion.ru/.
2. Акопьян В. А. Педагогический алгоритм минимизации профессиональных дефицитов педагогов по формированию функциональной грамотности школьников (на примере АИС «Кадры в образовании. Самарская область») // Нижегородское образование. 2024. № 2. С. 67-75.
3. Боровых И. С., Орехова Т. А., Белякова Т. Б. Автоматизированная информационная система «Образование Челябинской области» как единая инфраструктура, обеспечивающая взаимодействие внутренних и внешних информационных систем // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. 2017. № 1 (2). С. 95-98.
4. Галкина Е. С. Автоматизированная информационная система «Кадры в образовании. Самарская область» – цифровой управленческий инструмент для непрерывного профессионального развития педагогов // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2020. № 3 (3). С. 78-86.
5. ИАС «АВЕРС: Управление учреждением среднего профессионального образования» с модулем «Электронный журнал». URL: https://www.iicavers.ru/produktsiya/pou/-_3/.
6. Орехова Т. А., Белякова Т. Б. Аспекты организационно-методического и информационного сопровождения процесса внедрения информационных систем в образовательные организации // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. 2016. № 1 (1). С.52-56.
7. Паспорт национального проекта «Образование»: утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 г. № 16. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319308/
8. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 28.07.2016 г. № 01/2445 «О вводе в эксплуатацию автоматизированной информационной системы «Образование Челябинской области» // СПС «КонсультантПлюс».

DIGITALIZATION OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN EDUCATION

© 2025 Tatiana P. Karpova[1], Alexandra A. Kotlyarova[2], Anastasia A. Nikitina[3]

[1,2,3] Samara University of Public Administration
“International Market Institute”, Samara, Russia

The article discusses modern approaches to human resources management in educational organizations in the context of digital transformation. The experience of using the automated information system (AIS) “Human Resources in Education. Samara Region” is presented as an example of implementing a regional digital solution in the field of human resources management in education. Key aspects of personalization of professional development for teachers are identified, including individual learning paths and elimination of professional deficiencies. A comparative analysis with similar systems in other regions is carried out. Particular attention is paid to the impact of digitalization on the effectiveness of educational processes, as well as the prospects for further integration of regional platforms into a single national strategy.

Keywords: digitalization of education, AIS “Personnel in Education”, regional information systems, human resources management, personalization of professional development of teachers.