

УДК 378:005.95:004

ОПТИМИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ УНИВЕРСИТЕТА НА ОСНОВЕ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ И СЕРВИСОВ

Ширманова Г.С., старший преподаватель кафедры экономических наук
и информационных технологий, Марутян А. Г., преподаватель кафедры
экономических наук и информационных технологий
Беловский институт (филиал) ФГБОУ ВО «Кемеровский
государственный университет»
г. Белово

В современном мире, где человеческие ресурсы являются фундаментом любой организации, развитие кадрового потенциала играет ключевую роль в формировании конкурентных преимуществ, необходимых для эффективного выполнения задач и достижения поставленных целей.

В последние годы цифровизация проникает во все сферы жизнедеятельности человека: от повседневной жизни до профессиональной деятельности. Концепция цифровой трансформации предполагает не только внедрение новых информационных технологий в образовательный процесс, но и изменение подходов к подготовке профессионалов и управлению преподавательским составом и образовательной организацией в целом.

Высшая школа – источник новых знаний и умений, и качественная организация труда не только обучающихся, но и преподавателей, профессоров, их подбор и отбор напрямую влияют на процесс передачи информации новым поколениям. Соответственно, в условиях стремительно развивающихся технологий трансформация процесса формирования и управления кадровым потенциалом профессорско-преподавательского состава ВУЗа критически важна по трем причинам:

1. Происходит автоматизация рутинных процессов, и, как следствие, увеличивается скорость HR-процессов;
2. Повышается качество и объективность принятия управленческих решений за счет прозрачности процедур;
3. Проактивное управление: цифровизация позволяет осуществлять бесперебойный мониторинг преподавательской нагрузки, своевременно выявлять проблемы и прогнозировать потребности в кадровых резервах.

В результате анализа кадрового потенциала Беловского института (филиала) ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет» было выявлено, что численность профессорско-преподавательского состава составляет 38 человек, из них штатных преподавателей 22 человека (57,89% от общей численности), внешних совместителей – 16 человек (42,11% от общей численности ППС). В структуре ППС большую часть занимают женщины, их доля составляет 76,3% по сравнению с мужчинами, доля которых равна 23,7%. Удельный вес педагогов в возрасте от 51 до 60 лет

составляет 23,7%, сотрудников в возрасте с 40 до 50 лет – 43,3%, доля молодых сотрудников в возрасте до 39 лет - 33,0% (рис 1).

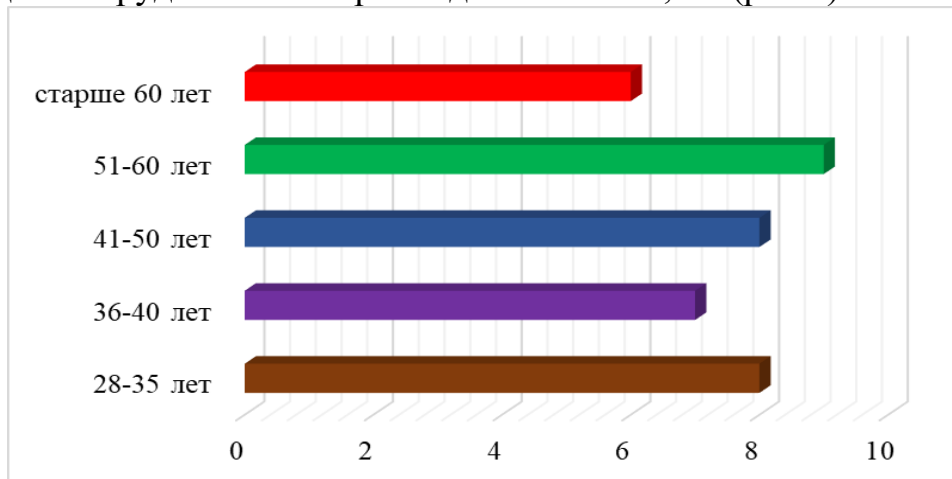


Рис. 1 – Структура профессорско-преподавательского состава БИФ КемГУ по возрасту

Наибольшую долю (64,2%) в должностной структуре занимают преподаватели СПО, доля доцентов – 22,79%, а наименьшую долю занимают старшие преподаватели – 13,1%. Удельный вес остепенённых преподавателей в общей численности составляют 63,0% (рис 2).

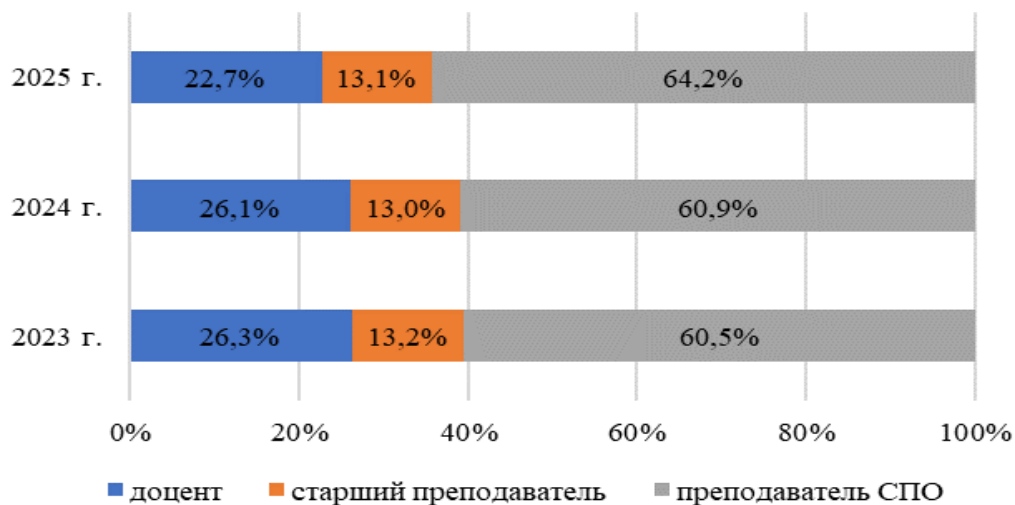


Рис. 2 – Структура профессорско-преподавательского состава БИФ КемГУ по занимаемой должности., чел.

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод о том, что цифровизации необходимо подвергнуть следующие составляющие:

1. Процесс подбора, отбора и найма кандидатов;
2. Адаптация принятых молодых преподавателей;
3. Определение карьерного пути преподавателей.

На рынке информационных технологий существует достаточное количество готовых разработанных продуктов, позволяющих оптимизировать

процессы управления кадрами. Определив основные элементы, требующие цифровизации, можно предложить следующие пути совершенствования системы кадрового потенциала ВУЗа:

1. Системы планирования ресурсов организации (ERP) предоставляют широкие возможности для рационального планирования и отбора сотрудников. В качестве такой системы рекомендуется использовать HR-робот, например, «Вера» [3], позволяющий автоматизировано сортировать и отбирать кандидатов, сопоставляя полученные в ходе анализа поданных анкет данные с заранее известным качественным характеристикам и необходимым компетенциям.

2. Для адаптации новых сотрудников рекомендуется внедрить систему адаптации Mirapolis Onboarding [4]. В систему загружаются заранее выработанные программы по первичной и вторичной адаптации и профессиональные характеристики преподавателей ВУЗа. Анализируя полученные данные, система автоматически определяет план адаптации для конкретного сотрудника и устанавливает сроки достижения результатов.

3. Профессиональное обучение и переподготовка являются ключевыми факторами в формировании кадрового потенциала. За счет расширения области знаний и получения дополнительных навыков повышается трудоспособность и результативность деятельности преподавателей. В БИФ КемГУ уже используются дистанционные образовательные платформы (например, Moodle) для повышения квалификации не только преподавателей, но и всех сотрудников, а гибкий график обучения позволяет совмещать профессиональную деятельность с учебной.

Таким образом, интеграция цифровых программных продуктов в HR-процессы позволит подготовить новое поколение профессионалов в области образования. За счет внедрения цифровых инструментов в процесс управления кадровым потенциалом образовательная организация сможет с высокой точностью оценивать необходимость в новых кадрах, отслеживать динамику профессионального и карьерного роста, освободить специалистов от излишнего документооборота, тем самым сэкономив временной ресурс на поиск и отбор кадров, что позволит сфокусироваться на выполнение иных задач и создавать современную привлекательную среду для молодых талантов и повысить общее качество предоставления образовательных услуг.

Список литературы:

1. Александрова, Н. А. Управление персоналом в современных условиях организации труда: учебное пособие / Н. А. Александрова, Н. С. Межлумян. - Чита : ЗабГУ, 2022. - ISBN 978-5-9293-3026-1. - Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/363350> (дата обращения: 07.03.2026).

2. Зайцева, И. В. Теоретические основы и методы математического моделирования планирования и распределения трудовых ресурсов в организационно-технологических системах : монография / И. В. Зайцева. -

Санкт-Петербург : РГГМУ, 2022. - 320 с. - ISBN 978-5-86813-559-0. - Текст : электронный // Лань: электронно-библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/338165> (дата обращения: 10.03.2026).

3. Нагибина, Н. И. Экономика управления персоналом. Эффективность системы управления персоналом : учебное пособие / Н. И. Нагибина. - Пермь : ПНИПУ, 2024. - 160 с. - ISBN 978-5-398-03177-5. - Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/492446> (дата обращения: 10.03.2023).

4. Сивоплясова, С. Ю. Цифровизация социально-экономических процессов. Цифровые технологии в повседневных практиках населения : учебное пособие / С. Ю. Сивоплясова. - Москва : МАИ, 2022. - 103 с. - ISBN 978-5-4316-0895-7. - Текст : электронный // Лань: электронно-библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/256340> (дата обращения: 11.03.2026).

5. Специфика рынка труда Забайкальского края: проблемы и перспективы развития : монография / И. Р. Казарян, С. А. Щеглова, И. В. Петрова, А. В. Вотинцева. - Чита: ЗабГУ, 2020. - 256 с. - ISBN 978-5-9293-2787-2.- Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/271850> (дата обращения: 04.03.2026).