Научная статья
Original article
УДК 342

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ: ЦИФРОВИЗАЦИЯ ТЕХНОЛОГИЙ

HR MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS: DIGITALIZATION OF TECHNOLOGIES

Козлов Андрей Николаевич, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия
Куликова Елена Сергеевна, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия e.s.kulikova@mail.ru

Kozlov Andrey Nikolaevich, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia
Kulikova Elena Sergeevna, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia, e.s.kulikova@mail.ru

Аннотация. Ключевой задачей эффективного управления педагогическими кадрами образовательного учреждения является оптимизация всех его человеческих, а также технических и технологических ресурсов. В статье представлена краткая характеристика основных направлений кадровой работы в ОУ на основе инновационных цифровых технологий.

Abstract: The key task of effective management of the teaching staff of an educational institution is the optimization of all its human, as well as technical and

technological resources. The article presents a brief description of the main areas of personnel work in educational institutions based on innovative digital technologies.

Ключевые слова: работа с кадрами, электронный формат.

Keywords: work with personnel, electronic format.

Информационные цифровые технологии, функционирующие в современном мире за счет использования возможностей вычислительной техники, сетевого оборудования, совокупности технических средств, программного обеспечения, необходимой для хранения данных, взаимодействия центрального процессора с внешним миром, переводят целый ряд видов деятельности, в том числе и работу с кадрами, в электронный формат.

В систему кадрового менеджмента образовательного учреждения входят: а) кадровое делопроизводство; б) поиск и подбор кандидатов на вакантные должности в ОУ; в) обучение педагогов; г) контроль и оценка деятельности школьных работников; д) поощрения; е) назначение мер ответственности за дисциплинарные нарушения; ж) управление [3, с. 80].

С помощью цифровых технологий можно быстро и эффективно решать такие задачи работы с кадрами, как оцифровка всех данных о педагоге, хранение документов в электронном виде, информации, посредством которой идентифицируется учитель без его личного присутствия, создание и развитие самых разных электронных информационных баз, к примеру, по вопросам законодательства, охраны труда, участия в профессиональных сообществах и конкурсах.

Цифровизация процессов поиска и подбора учителей –это замена поиска отбором кадров; формирование электронных баз данных педагогов; цифровая обработка краткой профессиональной самооценки кандидата на должность; цифровые программы адаптации молодых и вновь прибывших специалистов; мониторинг результативности отбора, адаптации, начала исполнения

должностных обязанностей. В рамках автоматизации процессов подбора и расстановки кадров весьма эффективными представляются интервью в цифровом формате, использование тестовых программ и программ виртуальной оценки персонала.

Посредством применения цифровых методов работы с кадрами в ОУ возможны: профессиональное обучение в дистанционном формате; выделение из гигантских объемов данных наиболее оптимальных форм и способов обучения; оценка результатов обучения на основе данных о материальных затратах, эффективности труда учителя.

Дистанционная занятость позволяет существенно расширить рамки контроля за деятельностью педагога, вести автоматический учет его рабочего времени, объемов выполненной работы, достигнутых результатов, фиксировать состояние дел по любому виду деятельности в режиме онлайн.

В финансовом плане цифровые технологии становятся основой для автоматизации порядка расчета базовой и переменной частей вознаграждения за труд, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

С помощью определенных разделов электронных баз данных формируется кадровый резерв руководителей ОУ, обеспечивается горизонтальная и вертикальная ротация кадров внутри образовательного учреждения и в более широких масштабах, обосновывается увольнение сотрудников, чья деятельность не соответствует нормам актуального законодательства.

Цифровой кадровый менеджмент в образовательном учреждении начинается со сбора и обработки информации. Его основной задачей является обеспечение максимально эффективного использования человеческого и финансового капитала организации. Кроме того, работа с кадрами направлена на управление профессиональной культурой педагогов, их талантами и результативность работы [2, с. 33].

Информационные технологии, применяемые для организации работы с

педагогами общеобразовательного учреждения, должны быть ориентированы на иерархическую, состоящую из нескольких ступеней, структуру школы: педагоги находятся в подчинении у завуча, который, в свою очередь подчиняется директору, являющемуся подчиненным руководителя городского либо районного органа управления образованием.

Быстрая цифровая обработка больших массивов данных с минимумом трудовых и временных затрат - гарантия выработки оптимальных управленческих решений, мгновенного доведения их до сведения всего педагогического коллектива, а также надежной обратной связи, позволяющей оптимизировать работу управленцев, контроль их воздействия на все уровни функционирования учебного заведения.

Внедрение в работу образовательного учреждения технических платформ, на которых создаются эргономичные, ориентированные конкретно на специфику учительского труда, автоматизированные рабочие места ведет к обеспечению дифференцированного в зависимости от уровня полномочий доступа к самой разной информации как непосредственно педагогов, так и обучающихся, их родителей. При этом вся информация сохраняется, не может быть уничтожена, защищена от негативного внешнего воздействия.

В перспективе, для совершенствования работы с кадрами образовательных учреждений, возможно использование технологий бенчмаркинга, зарплатной аналитики, статистики по вакансиям, HR – скоринга, HR – аналитики [1, с. 112].

Бенчмаркинг позволит выявить передовой опыт внутри ОУ и за его пределами, использовать его для повышения эффективности обучения детей.

Зарплатная аналитика – новая возможность эффективного анализа информации для повышения ряда показателей, подготовки базы данных, предназначенной для оптимизации решений управленческого характера.

Статистика по вакансиям сориентирует на рынке труда, даст оценку

сложившейся ситуации в целом для работодателя, поможет соискателю выбрать наиболее приемлемый для него вариант работы.

Посредством HR – скоринга руководитель ОО сможет ранжировать соискателей на замещение вакантных должностей по заданным им самим критериям.

HR – аналитика определит наиболее подходящих кандидатов для конкретной должности.

Литература:

1. Потехина Е.В., Артеменко О.Н. Психолого-педагогические и методические аспекты повышения эффективности обучения с использованием информационных и компьютерных технологий. Образование. Наука. Научные кадры. 2017; № 1: 112 – 113.
2. Тестов В.А. Методологические вопросы цифровой трансформации образования. Современные Web-технологии в цифровом образовании: значение, возможности, реализация: сборник статей участников V Международной научно-практической конференции. 2019: 31 – 34.
3. Чунина А. Е., Синицина Д. Г., Коноплева В. С. Цифровизация в системе управления образовательным учреждением // Научно-методический электронный журнал «Калининградский вестник образования». — 2020. — № 1 (5) / апрель. — С. 78-83.
4. Назаров А.Д., Гладких К.Е. Визуализация системы мотивации персонала в QlickView // В сборнике: BI-технологии и корпоративные информационные системы в оптимизации бизнес-процессов цифровой экономики. Материалы VI Международной научно-практической очно-заочной конференции. 2019. С. 65-68.
5. Рущицкая О.А., Куликова Е.С., Фетисова А.В., Назаров А.Д. Проектное управление в маркетинге территорий // В сборнике: ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ: СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ. Материалы Всероссийской

национальной научно-практической конференции "Тенденции развития гуманитарного и социально-экономического образования в высшей школе". 2018. С. 111-114.

References

1. Potekhina E.V., Artemenko O.N. Psychological, pedagogical and methodological aspects of improving the effectiveness of training using information and computer technologies. Education. The science. Scientific personnel. 2017; No. 1: 112 - 113.
2. Testov V.A. Methodological issues of digital transformation of education. Modern Web-technologies in digital education: meaning, opportunities, implementation: a collection of articles by participants of the V International Scientific and Practical Conference. 2019: 31 - 34.
3. Chunina A. E., Sinitsina D. G., Konopleva V. S. Digitalization in the management system of an educational institution // Scientific and methodological electronic journal "Kaliningrad Bulletin of Education". - 2020. - No. 1 (5) / April. — S. 78-83.
4. Nazarov A.D., Gladkikh K.E. Visualization of the personnel motivation system in QlickView // In the collection: BI-technologies and corporate information systems in optimizing business processes in the digital economy. Materials of the VI International scientific-practical internal-correspondence conference. 2019. S. 65-68.
5. Ruschitskaya O.A., Kulikova E.S., Fetisova A.V., Nazarov A.D. Project Management in Territory Marketing // In the collection: ECONOMY AND MANAGEMENT: MODERN PROBLEMS. Materials of the All-Russian national scientific-practical conference "Trends in the development of humanitarian and socio-economic education in higher education". 2018. S. 111-114.

© Козлов А.Н., Куликова Е.С. 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.

Для цитирования: Козлов А.Н., Куликова Е.С. Кадровый менеджмент в образовательных учреждениях: цифровизация технологий // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.