

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К МОДЕЛИРОВАНИЮ МОДЕЛИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

METHODOLOGICAL APPROACHES TO MODELING THE HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

**V. Belchenko
I. Belchenko**

Summary: This article examines methodological approaches to modeling the human resources potential of an educational organization, including systems analysis and consideration of psychological aspects. The aim of the study is to determine a method for shaping the operator's human resources workflow and develop optimization methods for optimizing human resources. Modern systems methods of analysis, collective decision-making, and psychological assessment in human resources management are considered. The practical innovation lies in the potential application of the developed models to improve the quality of human resources management and enable the development of educational institutions.

Keywords: human resources potential, modeling, educational organization, human resources needs, psychological aspects, systems approach, professional competence.

Бельченко Владимир Евгеньевич

кандидат технических наук, доцент, декан,
ФГБОУ ВО Армавирский государственный
педагогический университет
bvee@mail.ru

Бельченко Илья Владимирович

кандидат технических наук, доцент,
ФГБОУ ВО Армавирский государственный
педагогический университет

Аннотация: В статье исследуются методические подходы к моделированию моделей кадрового потенциала образовательной организации, включающие системный анализ и учет психологических аспектов. Целью исследования является определение способа формирования кадровой работы оператора и разработка методов ее оптимизации для оптимизации кадровых ресурсов. Рассмотрены современные системные методы анализа, коллективного принятия решений и психологической оценки в кадровом менеджменте. Практическая инновационность заключается в возможности применения разработанных моделей для повышения качества управления кадровым потенциалом и обеспечения возможности развития образовательных учреждений.

Ключевые слова: кадровый потенциал, моделирование, образовательная организация, кадровая потребность, психологические аспекты, системный подход, профессиональная компетентность.

Кадровый потенциал образовательной организации представляет собой фундаментальный ресурс, обеспечивающий достижение образовательных целей и стратегическое развитие образования. В современных условиях динамичных изменений в образовательной сфере требуется комплексный подход к моделированию кадровой работы, учитывающий не только количественные показатели, но и психологические характеристики персонала. А также подтверждая актуальность представленной тематики 19 ноября 2025 года в поздравительной телеграмме в День преподавателя высшей школы Президент РФ Владимир Владимирович Путин сообщил о намерении увеличить влияние университетов и вузов на развитие страны и регионов, а также укрепить интеллектуальный и кадровый потенциал России [5]. Цель данной статьи – рассмотреть методические подходы к моделированию моделей кадрового потенциала, учитывая рассматриваемые системы, а также выявить критерии и психологические аспекты, влияющие на управление кадровыми трудностями.

В современных научных исследованиях кадровый потенциал образовательной организации определяется как совокупность профессиональных, личностных и мо-

тивационных характеристик, обеспечивающих эффективность образовательной деятельности. Этот потенциал не является статичным ресурсом, а динамической системой, требующей регулярного анализа и обновлений, что подтверждается исследованиями Болговой Е.В., акцентирующее внимание на необходимости адаптивного управления кадровым потенциалом в условиях изменений внутренней и внешней среды образовательного процесса [2, с.77].

В работах Васильева Ю.В. рассматривается системный подход к моделированию кадрового потенциала в педагогических организациях, который широко применяется для повышения точности и эффективности управленческих решений [4, с. 224].

Психологические характеристики кадрового потенциала играют ключевую роль среди продуктивных педагогических коллективов. Крылова Т.В. раскрывает в своих работах такие факторы, как мотивация, стрессоустойчивость, жизненные навыки и готовность к изменениям, а также необходимость создания благоприятной образовательной среды, а также содействие коммуникативному развитию, профессиональной компетентности

и повышению оперативности сотрудников [3, с.133]. Аналогичные выводы сделаны в исследованиях, где отмечено, что позитивный психологический климат напрямую влияет на качество образовательного процесса и эффективность педагогической работы.

Подходы к развитию кадрового потенциала ориентированы на мотивационно-программно-целевой анализ, направленный на повышение квалификации и профессиональный рост персонала. Такие программы проводят не только за счет государства, но и проводят по запросам педагогов, которые повышают общий уровень эффективности работы коллектива.

Анализ научно-методической литературы показывает, что эффективное управление кадровым потенциалом требует адаптивных методов, учитывающих как количество, так и качество подготовки педагогов. Особое внимание уделяется региональным и муниципальным условиям, способствующим эффективной организации образовательного процесса, поскольку специфическое кадровое обеспечение повышается в зависимости от географии. Например, на сельских территориях более развит дефицит квалифицированных кадров, тогда как в крупных городах увеличивается конкуренция за получение лучшего специалиста, что требует индивидуализации моделей кадрового потенциала.

Таким образом, данное исследование кадров позволяет организациям развивать системные подходы, психологические аспекты и региональную специфику, что способствует выработке эффективных управленческих решений и повышению качества образовательного процесса в целом. Эти направления создают особый интерес к научным разработкам и практическому применению в сфере образования.

Системы оценки кадрового потенциала работников в образовательных организациях основаны на комплексном методологическом подходе, включающем как количественные, так и качественные методы и критерии. Такой подход обеспечивает всесторонний анализ кадрового потенциала и позволяет сформировать целостную картину кадровой ситуации в учреждении.

Определим основные подходы и характеристики системы проектирования кадрового потенциала в системе образования. Метод декомпозиции, наблюдаемый в трудах А.А. Попановой представляет собой один из ключевых методологических подходов в системе планирования кадрового потенциала образовательной организации [8, с.141]. Этот метод позволяет эффективно разбивать сложные компоненты кадрового потенциала на более простые и понятные элементы, что обеспечивает детальный анализ и помогает выявить ключевые управленческие аспекты. В частности, выделение таких категорий, как профессиональные знания, практические

навыки и личностные качества сотрудников, способствует формированию целенаправленных стратегий управления, ориентированных на развитие определенных компетенций и повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса.

Применение метода декомпозиции создает предпосылки для построения системной модели кадрового потенциала, определения приоритетов в развитии персонала и адаптации управленческих решений к конкретным потребностям образовательного процесса. Такой подход обеспечивает не только структурированное понимание кадровых ресурсов, но и более эффективное планирование изменения квалификации, мотивации и профессионального роста.

Методы последовательной подстановки обозначенный в работах Ю.В. Васильева, позволяют оценить вклад каждого фактора в общую эффективность системы управления кадрами [4, с.224]. Этот интегративный процесс предоставляет возможность определить первоначальность элементов, таких как уровень квалификации, и сформировать мотивационные рекомендации по эффективной кадровой работе.

Структурирование процессов оценки кадров предполагает четкую и логичную организацию целей и показателей оценки. Такая структура обеспечивает количественное (например, бальную систему), так и качественно обоснование управленческих решений, что повышает прозрачность и системность кадрового управления.

Коллективные методы, в том числе метод «банковских идей», раскрытый в работах О.В. Артебякиной, основаны на коллективном творчестве и совместной выработке решений [1, с.31]. Они актуальны в условиях динамично меняющейся образовательной среды, так как стимулируют адаптивность и гибкость кадровых моделей, сохраняя баланс между инновациями и стабильностью.

Систематизируем методические подходы к моделированию модели кадрового потенциала образовательной организации в зависимости от их применения (таблица 1).

Представленные в таблице 1 методические подходы к моделированию моделей кадрового потенциала образовательной организации обоснованы современными научно-методическими исследованиями в области кадрового потенциала и менеджмента.

Включение в таблицу методов декомпозиции, последовательной подстановки и структурирования обуславливает необходимость системного и детального анализа кадрового потенциала как традиционной, так и многоаспектной системы. Метод декомпозиции позво-

Таблица 1.

Методические подходы к моделированию модели кадрового потенциала образовательной организации.

| Методический подход | Характеристика | Применение в кадровом потенциале | Пример применения и источники |
|------------------------------------|---|--|---|
| Метод декомпозиции | Разбиение сложного явления на простые части с последующим анализом и синтезом | Позволяет выделить ключевые компоненты кадрового потенциала (знания, навыки, личные качества) для целенаправленного управления | Попанова А.А. [8] – повышение эффективности управления через выделение и анализ составляющих кадрового потенциала |
| Метод последовательной подстановки | Итеративная оценка влияния каждого фактора на эффективность системы | Позволяет определить значимость факторов, таких как мотивация, компетентность | Васильев Ю.В. [4] – ранжирование факторов для улучшения кадровой политики |
| Метод структурирования | Формирование иерархической системы целей и показателей оценки кадров | Обеспечивает количественное и качественное обоснование управленческих целей | Артебякина О.В. [1] – построение структуры оценочных критериев кадрового потенциала |
| Коллективные методы («банк идей») | Совместный мозговой штурм, генерация и оценка решений коллективом | Повышает адаптивность моделей управления в быстро меняющейся среде | Артебякина О.В. [1] – создание гибких управленческих моделей через совместное принятие решений |
| Опытный метод | Основан на анализе опыта предшествующих систем управления кадрами | Используется для адаптации успешных практик и выявления узких мест | Применяется в программах кадрового развития образовательных учреждений |
| Количественные методы оценки | Балльные системы, ранжирование | Позволяют объективно оценивать вклад каждого сотрудника и эффективность работы | Применение количественной оценки для повышения прозрачности кадровой политики |
| Качественные методы оценки | Экспертные оценки, интервью, психологическое тестирование | Выявляют мотивационные и психологические особенности кадров | Комплексная психологическая оценка персонала |

ляет использовать профессиональные, мотивационные и психологические компоненты кадрового потенциала, что обеспечивает точечное и эффективное управление организацией.

Метод последовательной подстановки изучает влияние каждого фактора в отдельности, а структурирование обеспечивает четкое и системное построение целей и взаимосвязь в управлении кадровым потенциалом.

Коллективные методы, такие как «банковские идеи», способствуют созданию адаптивных и устойчивых кадровых моделей в условиях быстроменяющейся формационной среды. Эти подходы позволяют разработать комплексный и гибкий механизм кадрового потенциала.

Систематизация профессиональных компетентностей, мотивационных и психологических характеристик подтверждается актуальными исследованиями психологов и педагогов, например Султанова Г. С. [8, с.141]. Эти критерии отражают комплексное понимание кадрового потенциала, как уровня знаний, умений, эмоциональных и коммуникативных способностей, что необходимо для эффективного образовательного процесса и развития организации.

Нормативно-правовая база России поддерживает этот подход. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [9] и

Приказы Минпросвещения РФ регулируют требования к кадровому составу, условиям профессионального роста и мотивации предоставления образования. В частности, Приказ Минпросвещения РФ от 31 августа 2021 г. № 458 «Об утверждении Порядка приёма на обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» [6], которые задают квалификационные требования к педагогам. Эти нормативы создают юридическую основу для реализации моделей кадрового потенциала и программ его развития.

В нормативной документации по моделированию кадрового потенциала образовательных организаций основное место занимает профессиональный стандарт, который стандартизирует требования к профессиональной деятельности работников. Стандарт определяет квалификационные требования, трудовые функции и виды профессиональной деятельности, включая организацию учебного процесса, современные технологии образования, применение программ профессионального и личностного развития обучающихся. Он также устанавливает нормы аттестации педагогов, разрабатывает нормативные документы и формирует систему оплаты труда. Например, в профессиональном стандарте «Педагог профессионального образования, среднего профессионального образования», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 марта 2025 года № 136н, который ре-

гулирует деятельность средних профессиональных образовательных организаций и мастеров производственного обучения [7].

В образовательной практике применяются различные методы оценки кадров (рисунок 1):



Рис. 1. Методы оценки кадров

- балльная оценка, компетентная аналитическая оценка вклада каждого сотрудника;
- метод оценки кадров (МБО), направленный на достижение согласованных результатов;
- метод «360 градусов», включающий обратную связь с коллегами, руководителями и обучающимися;
- ассесмент-центры для комплексного анализа профессиональных и личностных качеств сотрудников.

Кроме того, необходимо учитывать проведение как количественных (баллы), так и качественных (экспертные оценки, интервью) методов оценки, что соответствует эффективным практикам управления персоналом. Такой подход обеспечивает объективность, полноту и адаптивность системы оценки.

Разработанная таблица представляет собой комплексный инструмент, построенный на проверенных методологических основах, который позволяет эффективно проводить моделирование и оценивать кадровый потенциал, что является обязательным условием для повышения качества управления образовательной организацией и ее развития. Эти методы обеспечивают объективность и всесторонность оценок, выявляют рост зоны и повышают качество кадрового потенциала формирующей организации.

Таким образом, система проектирования и оценки кадровых работников в сфере образования представляет собой интегративный комплекс методологических подходов, включающих декомпозицию, структурирование и коллективные методы, а также профессиональные, мотивационные и психологические характеристики персонала. Применение таких систем обеспечивает повышение эффективности управления кадрами, обеспечивает развитие процессов и устойчивое развитие организаций в условиях современных вызовов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Артебякина О.В. Кадровый потенциал образовательной организации как основа совершенствования методической работы / О.В. Артебякина // Основные направления исследований проблем модернизации России: Материалы международной научно-практической конференции, Москва, 23–25 октября 2023 года / Под редакцией Е.В. Конеевой. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Социально-культурная инициатива», 2023. – С. 28–34.
2. Болгова Е.В. Модели и методы повышения профессиональной компетентности педагогических работников образовательных организаций ФСИН России: диссертация на соискание ученой степени кандидата технических наук / Болгова Елена Валерьевна, 2023. – 141 с.
3. Крылова Т.В. Управление развитием педагогического кадрового потенциала / Т.В. Крылова, С.Н. Казначеева, А.В. Лелекова // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 72–2. – С. 132–134.
4. Митрофанов Д. Пути совершенствования организации кадрового учета / Д. Митрофанов, Ю.В. Васильева // Студенческая наука – первый шаг в академическую науку: Материалы Международной студенческой научно-практической конференции с участием школьников 10–11 классов. В 4-х частях, Чебоксары, 12–13 марта 2024 года. – Чебоксары: Чувашский государственный аграрный университет, 2024. – С. 222–227.
5. Преподавателям высшей школы Российской Федерации. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/letters/78492> (дата обращения: 25.11.2025).
6. Приказ Минпросвещения РФ от 31 августа 2021 г. № 458 «Об утверждении Порядка приёма на обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования». – URL: <https://base.garant.ru/74626876/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (дата обращения: 25.11.2025).
7. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального образования, среднего профессионального образования» утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 марта 2025 года № 136н. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/411843710/?ysclid=mfwan9eftb66967313> (дата обращения: 25.11.2025).
8. Султанов Г.С. Современные методы оценки и характеристики формирования кадрового потенциала организации / Г.С. Султанов, Л.Х. Джабраилова, А.А. Попанова // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2021. – № 12(134). – С. 140–149.
9. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 25.11.2025).

© Бельченко Владимир Евгеньевич (bvce@mail.ru), Бельченко Илья Владимирович.

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»