

Научная статья

УДК 37.08

DOI 10.24412/2541-9056-2026-138-77-83

Шифр научной специальности 5.8.7.

МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Ekaterina Ильинична Приходченко , Ekaterina Алексеевна Маркова  ¹

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Донецкий национальный технический университет»

283001, г. Донецк, ДНР, ул. Артема, д. 58

88rapoport88@mail.ru

Финансирование. Это исследование не получало внешнего финансирования.

Вклад авторов: нераздельное соавторство.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Аннотация

Статья ставит цель представить процесс управления развитием кадрового потенциала в вузе. Моделирование системы управления развитием кадрового потенциала в высшем профессиональном образовательном учреждении является необходимым инструментом для обеспечения высокого качества образования и подготовки компетентных специалистов. Реализация данной модели требует комплексного подхода, включающего как анализ текущего состояния, так и активное внедрение инновационных решений. В итоге, успешное управление кадровым потенциалом в вузе влияет на уровень профессионализма преподавателей и конкурентоспособность выпускников, что становится залогом устойчивого развития учебного заведения в условиях динамичного рынка образования. В данном исследовании проводится теоретическое обоснование преимуществ моделирования единой управленческой системы, где все составляющие взаимосвязаны и взаимообусловлены и влияют друг на друга. Также в ходе исследования была разработана структурно-функциональную модель системы управления развитием кадрового потенциала в высшем профессиональном образовательном заведении.

Ключевые слова: кадровый потенциал, процессное моделирование, система управления подготовкой кадров, непрерывное развитие

MODEL OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT MANAGEMENT SYSTEM IN HIGHER EDUCATION

Ekaterina I. Prichodchenko , Ekaterina A. Markova 

Donetsk national technical university

58 Artyom str., Donetsk, DPR, 283001

88rapoport88@mail.ru

Abstract

The article aims to present the process of managing the development of human resources at the university. Modeling of the human resource development management system in a higher professional educational establishment is a necessary tool for ensuring high-quality education and training of competent specialists. The implementation of this model requires an integrated approach, including both an analysis of the current state and the active implementation of innovative solutions. Ultimately, successful human resource management at a university affects the level of professionalism of teachers and the competitiveness of graduates, which becomes the key to the sustainable development of an educational institution in a dynamic education market. This study

¹ ©Приходченко Е.И., Маркова Е.А., Открытый доступ предоставляется на условиях лицензии CC BY 4.0



provides a theoretical justification for the advantages of modeling a unified management system, where all components are interconnected and interdependent and influence each other. Also, during the research, a structural and functional model of the human resource development management system in a higher professional educational institution was developed.

Keywords: *human resources, process modeling, personnel training management system, and continuous development*

Кадровый потенциал в системе высшего образования является предметом научного анализа многих исследователей, которые рассматривают его с различных сторон, уделяя внимание как теоретическим, так и практическим аспектам.

Ученые анализируют проблемы управления кадровым потенциалом, подчеркивая важность его оценки и развития для успешного функционирования образовательных учреждений. Они акцентируют внимание на необходимости формирования адекватной стратегии управления персоналом, которая бы учитывала изменения в образовательной среде и требования общества к подготовке квалифицированных специалистов. В их работах выделяются факторы, способствующие укреплению кадровой базы вузов, такие как социальные изменения, глобализация и технический прогресс.

Исходя из вышеизложенного, необходима разработка эффективной модели системы управления развитием кадрового потенциала. Такое моделирование должно учитывать как внутренние, так и внешние факторы, влияющие на подготовку высококвалифицированных кадров.

Научные исследования проблемы. Проблема моделирования интересовала многих учёных. Она была в центре внимания М.А. Абрамовой, В.М. Ананишева, В.А. Болотова, А.Н. Дахина, О.В. Гасовой, Е.А. Лодатко, С.М. Окулова, В.И. Писаренко, И.С. Складенко, Е.А. Солодовой, Ю.В. Фролова, В.А. Ясвина и других [1-13].

Усилия ученых направлялись на изучение процесса моделирования, рассмотрение его как метода, который лежит в основе какого-то исследования [1, 2, 4, 5, 6], на изучение компетентностной стороны процесса создания модели организации обучения [6, 7, 8, 11], среднего компонента в проектировании модели [13], поэтапного наставничества [12, с. 308].

В.И. Писаренко даёт характеристику типам моделей [8, с. 60-62]. Учёный останавливается на пошаговом описании деятельностного под-

хода в структурном построении модели, её алгоритмическом синтезе и анализе, подчеркивает те моменты, которые существенно разнятся. В.А. Ясвин обосновывает свои взгляды в таком ключе: правильно смоделированная среда, в которой проходит педагогический эксперимент, может быть спроектирована на дальнейшую деятельность, не охваченную в настоящее время исследованием [13, с. 217]. Поскольку моделирование в данном случае касается образовательного процесса, то, конечно, в нём, по убеждению Е.А. Лодатко, важен культурологический подход как этико-эстетическая ценность [6, с. 24-25]. Учёные единогласно придерживаются точки зрения на процесс образования как созидающий, где готовятся профессиональные кадры. Будущие специалисты, приобретающие теоретические знания, направят на практическое их воплощение качественно подготовленный кадровый потенциал того или иного учебного заведения. А выпускники становятся более востребованными на рынке труда. Умелое управление процессом подготовки обучающихся в грамотно смоделированной учебной среде даёт свои положительные плоды: высокую результативность совместной работы профессорско-преподавательского состава и студенческих групп. Выделяются лидеры, которые в большинстве своём станут ближайшими помощниками педагогам, будут вести за собой тех, кто нуждается в поддержке, а в будущем, уже в организации, возглавят те или иные подразделения.

Именно моделирование развитием кадрового потенциала мы и будем рассматривать.

Основное содержание статьи. Моделирование системы управления развитием кадрового потенциала в высшем профессиональном учебном заведении является ключевым элементом, направленным на улучшение качества образования и повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Эффективная система управления кадровым потенциалом способствует формированию высококвалифицированных специалистов, способных к постоянному обучению и адаптации к быстро

меняющимся условиям профессии [9, с. 15-18]. Преимущества моделирования системы управления развитием кадрового потенциала в высшем профессиональном учебном заведении состоят в следующем:

- моделирование позволяет рассматривать развитие кадрового потенциала как единую систему, где все элементы взаимосвязаны и влияют друг на друга;

- имеет место адаптивность модели в зависимости от изменений внешней среды и потребностей рынка труда;

- обеспечивается непрерывное развитие и повышение квалификации кадров на основе современных трендов в образовании и технологии;

- сформированная система способствует не только улучшению качества образования, но и повышению эффективности работы всего учебного заведения;

- служит условием создания обратной связи между работодателями и учебным заведением, что позволяет своевременно корректировать программы и процесс обучения в соответствии с актуальными требованиями;

- увеличивает уровень вовлеченности студентов в учебный процесс за счет интерактивных методов преподавания и практических проектов, что формирует у них необходимые компетенции и навыки для успешной карьеры;

- закладываются основы прочной базы для научной и исследовательской деятельности, что, в свою очередь, повышает престиж учебного заведения и привлекает талантливых студентов и преподавателей;

- формирует культуру непрерывного развития, поддерживающую инициативы по самообучению и профессиональному развитию как среди студентов, так и среди преподавательского состава, что создает позитивный эффект в учебном заведении.

Результаты анализа научно-педагогической литературы, управления развитием кадрового потенциала в высшем профессиональном учебном заведении позволили разработать структурно-функциональную модель системы управления развитием кадрового потенциала в высшем профессиональном образовательном заведении.

Основными составляющими модели являются целевой, методологический, содержательный, результативные блоки.

Целевой блок модели описывает цель и задачи. Целью системы управления развитием кадрового потенциала в высшем профессиональном образовательном заведении является формирование кадрового потенциала в высшем профессиональном образовательном учреждении.

Цель достигается путем выполнения ряда задач, включающих в себя:

- формирование системы знаний, умений и практических навыков;

- внедрение механизмов мотивации к профессиональному росту как базис формирования кадрового потенциала.

Методологический блок модели содержит методологические подходы и дидактические принципы.

К основным методологическим подходам относятся:

- системный подход образовательного процесса как совокупности взаимосвязанных компонентов;

- компетентностный подход развития компетенций в разных направлениях профессиональной деятельности.

Указанная методология системы управления развитием кадрового потенциала в высшем профессиональном образовательном заведении реализуется при соблюдении определенных дидактических принципов:

- мобильности – гибкости и быстрого преобразования методических систем;

- научности – использования в обучении актуальных научных данных;

- системности – соблюдения систематизации в подаче учебного материала;

- активности – побуждения мотивации и интереса к непрерывному обучению.

В **содержательном блоке** модели описываются компоненты формирования кадрового потенциала высшего профессионального образовательного учреждения:

- когнитивный компонент, который базируется на реализации учебного плана по направлению подготовки 44.04.01 «Педагогическое образование (МП: Управление учебным заведением)». При этом формами осу-

ществления реализации учебного плана по направлению подготовки 44.04.01 «Педагогическое образование (МП: Управление учебным заведением)» являются лекции, семинары, практические работы;

- мотивационный компонент, подразумевающий внедрение эффективного договора как стимулирования к профессиональному совершенствованию;

- практико-ориентированный компонент, направленный на формирование практических умений и навыков, который обеспечивается практиками (учебной ознакомительной, технологической), производственной (технологической, педагогической) и теоретическо-практическими знаниями, которые обновляются при помощи повышения квалификации.

Результативный блок предполагает оценку и анализ результативности в развитии кадрового потенциала высшего профессионального образовательного учреждения. К основным критериям результативного блока относятся:

- формирование готовности к осуществлению профессиональной деятельности;

- повышение уровня мотивации к качественному выполнению должностных обязанностей;

- сформированность практических умений и навыков в дальнейшей профессиональной деятельности.

Вышеуказанные критерии определяют уровни сформированности готовности к профессии: низкий, средний, высокий. Модель системы управления развитием кадрового потенциала в высшем профессиональном образовательном учреждении можно увидеть на рисунке 1.

Разработанная модель системы управления развитием кадрового потенциала в высшем профессиональном образовательном учреждении состоит из четырех блоков: целевого, методологического, содержательного, результативного) и показывает, как технологически обеспечить развитие кадрового потенциала в системе высшего профессионального образовательного учреждения. Содержательный блок включает три основных компонента (когнитивный, мотивационный, практико-ориентированный), которые являются основными критериями управления кадро-

вым потенциалом в системе высшего профессионального образовательного учреждения:

когнитивный компонент находит отражение в знаниевом критерии и определяет уровень сформированности системы у будущих управленцев (предполагает наличие знаний по дисциплинам профессионального блока, формирующих соответственно профессиональные компетенции);

мотивационный компонент – опирается на мотивационно-целевой критерий;

практико-ориентированный – направлен на формирование практических умений и навыков, которые описывает деятельностный критерий. Также определяет уровень готовности реализации эффективного договора.

Исходя из обозначенных критериев, мы определили показатели и уровни эффективности управления кадровым потенциалом в системе высшего профессионального образовательного учреждения. Более детально опишем выделенные критерии.

Знаниевый критерий определяет уровень овладения знаниями фундаментальных учебных дисциплин, направленных на формирование профессиональных компетенций будущих руководителей.

Мотивационно-целевой критерий характеризует уровень мотивации сотрудников на достижение целей в профессиональном управлении системой образования, стремление применять управленческие решения, находить выход из конфликтных ситуаций, применять гибкость и вариативность управленческих решений. Мотивационно-целевой критерий предусматривает уровень вовлеченности сотрудников в профессию, желание развиваться в ней, строить планы саморазвития и самореализации;

Деятельностный критерий (практико-ориентированный) определяется уровнем выполнения эффективного контракта (практическое выполнение основных практико-ориентированных задач, отображающих практическую деятельность руководителя и эффективность работы его коллектива).

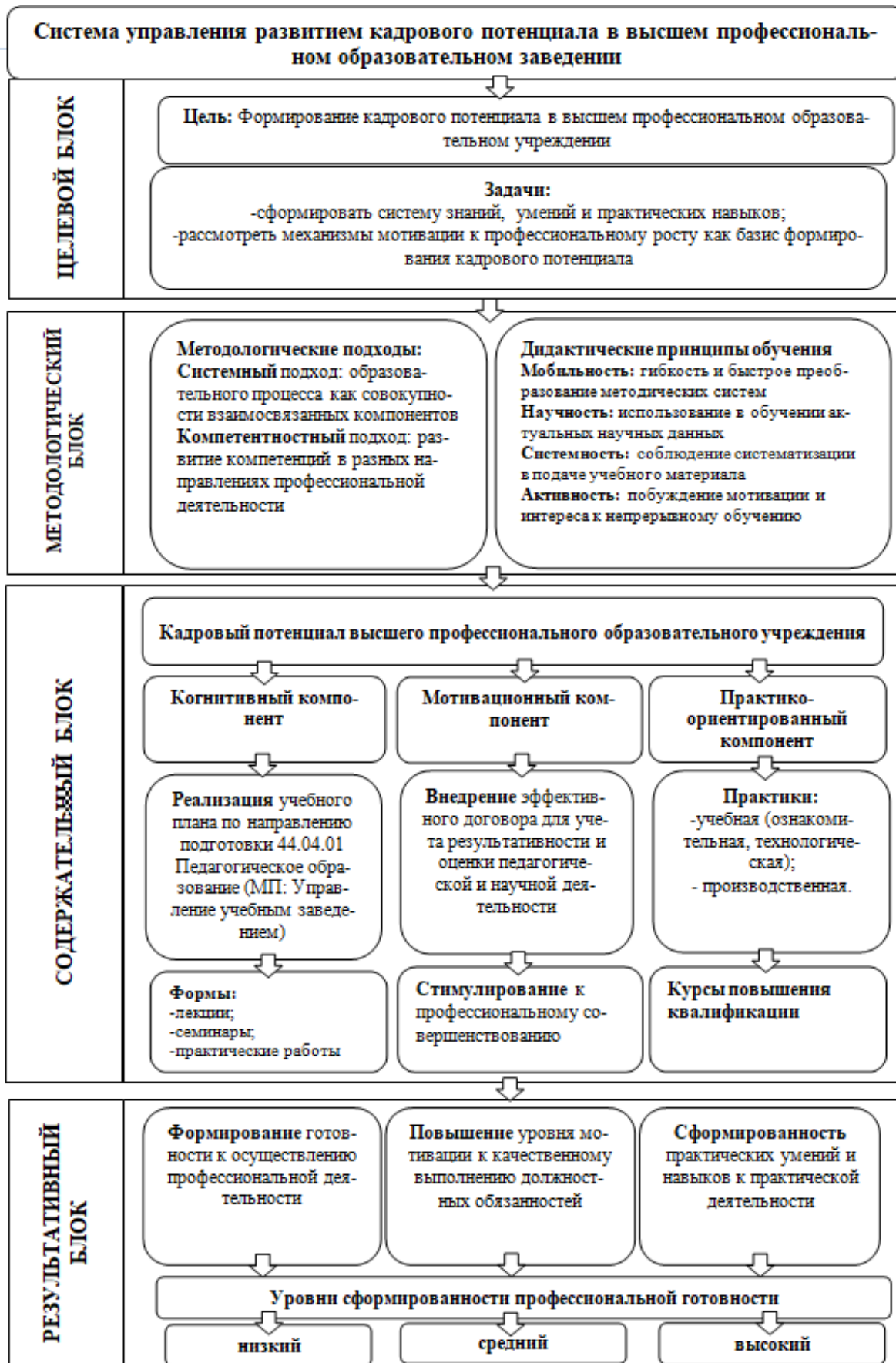


Рисунок 1 – Модель системы управления развитием кадрового потенциала в высшем профессиональном образовательном учреждении

Выводы и рекомендации. Важным фактором в любой организации, в частности в высшей школе, является максимально эффективное использование кадрового потенциала. Качественный состав кадров, без сомнения, будет более эффективно осуществлять подготовку студентов как будущих специалистов.

Основной задачей образовательных стратегий является усиление мотивационных механизмов, способствующих повышению эффективности образовательной системы. Такой акцент объясняется тем, что многие стратегические инициативы реализуются медленно из-за недостаточного осознания исполнителями сути задач и критериев оценки ожидаемых результатов. Это приводит к возникающему сопротивлению изменениям и, как следствие, замедляет прогресс в их решении.

Стратегия управления персоналом должна охватывать не только развитие кадрового потенциала, но и его формирование. Мотивируя студентов на качественную подготовку к овладению будущей профессией, развиваем в них стремление к самосовершенствованию, постоянному повышению самообразователь-

ного уровня в овладении будущими профессиональными компетенциями.

Перспективы дальнейших исследований. При рассмотрении вопроса управления развитием кадрового потенциала в высшем профессиональном образовании важен и такой его аспект, как жизненное проектирование, составляющее сущность компетентностного движения, изменения, формирования. Волевая активная направленность и позиция личности на жизненном пути являются преобразующим потенциалом, направляющей силой в формировании жизненной установки. Проект жизни можно охарактеризовать как план на будущее через призму желаний и ожиданий, целей и мыслей. В нем сочетаются тактика, техника и методы решения жизненных задач, осуществление поставленных целей.

В этом качестве жизненный проект обучаемого как будущего профессионала есть программа, план действий, выступающие как инструменты саморегуляции личностью своей жизни, профессиональной карьеры, направляя их в определенное русло.

Список литературы

1. **Абрамова М.А.** Моделирование как метод исследования // Меридиан. – 2017. – №4(7). – С. 148-150.
2. **Ананишнев В.М.** Моделирование в системе образования // Системная психология и социология. – 2010. – Т. 1. – №2. – С. 79-87.
3. **Болотов В.А.** Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. – 2003. – №10. – С. 8-14. <https://elibrary.ru/skchxt>
4. **Гасова О.В.** Алгоритм построения педагогических моделей // Диверсификация педагогического образования в условиях развития информационного общества: Материалы II Междунар. науч.-практ. конференции, Минск, 16 ноября 2023 г. / БГУ, каф. педагогики и проблем развития образования; редкол.: Г. В. Пальчик (гл. ред.) и др. – Минск: БГУ, 2023. – С. 116-119. <https://elibrary.ru/esfyai>
5. **Дахин А.Н.** Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и...неопределенность // Педагогика. – 2003. – №4. – С. 21-26. <https://elibrary.ru/uqwcni>
6. **Лодатко Е.А.** Моделирование образовательных систем в контексте ценностной ориентации и социокультурного пространства // Научно-культурологический журнал. – 2008. – №1(164). – С. 23-28.
7. **Окулов С.М., Сизихина О.В.** О моделях в педагогических исследованиях // Вестник ВятГУ. – 2009. – №4(154). – С. 135-138. <https://elibrary.ru/mgvlqx>
8. **Писаренко В.И.** Педагогические модели: типология и особенности // Проблемы современного образования. – 2024. – №1. – С. 58-76. DOI: 10.31862/2218-8711-2024-1-58-76, <https://elibrary.ru/ugtxft>
9. **Скляренко И.С.** Моделирование в педагогическом процессе // Педагогика и психология: академический журнал. – 2024. – №1(4). – С. 14-21. <https://elibrary.ru/owmbvz>
10. **Солодова Е.А.** Математическое моделирование педагогических систем // Математика. Компьютер. Образование: Сборник XII Международной конференции / под общ. ред. Г.Ю. Ризниченко. – Ижевск, 2005. – Т. 4. – С. 113-121.
11. **Фролов Ю.В.** Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. – 2004. – №8. – С. 34-41. <https://elibrary.ru/xadgny>
12. **Хижная А.В., Строганов Д.А., Валяева К.И.** Отношение студентов к наставничеству в вузе // Проблемы современного педагогического образования. – 2025. – №86-4. – С. 307-311. <https://elibrary.ru/biymlx>
13. **Ясвин В.А.** Образовательная среда: от моделирования к проектированию. – М.: Смысл, 2001. – 365 с. <https://elibrary.ru/ofjkfi>

References

1. **Abramova M.A.** Modelirovanie kak metod issledovaniya // Meridian. – 2017. – №4(7). – S. 148-150.
2. **Ananishnev V.M.** Modelirovanie v sisteme obrazovaniya // Sistemnaya psixologiya i sociologiya. – 2010. – T. 1. – №2. – S. 79-87.
3. **Bolotov V.A.** Kompetentnostnaya model`: ot idei k obrazovatel`noy programme // Pedagogika. – 2003. – №10. – S. 8-14. <https://elibrary.ru/skchxt>
4. **Gasova O.V.** Algoritm postroeniya pedagogicheskix modelej // Diversifikaciya pedagogicheskogo obrazovaniya v usloviyax razvitiya informacionnogo obshhestva: Materialy` II Mezhdunar. nauch.-prakt. konferencii, Minsk, 16 noyabrya 2023 g. / BGU, Kaf. pedagogiki i problem razvitiya obrazovaniya; redkol.: G. V. Pal`chik (gl. red.) i dr. – Minsk: BGU, 2023. – S. 116-119. <https://elibrary.ru/esfyai>
5. **Daxin A.N.** Pedagogicheskoe modelirovanie: sushhnost`, e`fektivnost` i...neopredelennost` // Pedagogika. – 2003. – №4. – S. 21-26. <https://elibrary.ru/uqwcni>

6. **Lodatko E.A.** Modelirovanie obrazovatel'ny'x sistem v kontekste cennostnoj orientacii i sociokul'turnogo prostranstva // Nauchno-kul'turologicheskij zhurnal. – 2008. – №1(164). – S. 23-28.
7. **Okulov S.M., Sizixina O.V.** O modelyax v pedagogicheskix issledovaniyax // Vestnik VyatGU. – 2009. – №4(154). – S. 135-138. <https://elibrary.ru/mgvlqx>
8. **Pisarenko V.I.** Pedagogicheskie modeli: tipologiya i osobennosti // Problemy` sovremennogo obrazovaniya. – 2024. – №1. – S. 58-76. DOI: 10.31862/2218-8711-2024-1-58-76, <https://elibrary.ru/ugtxft>
9. **Sklyarenko I.S.** Modelirovanie v pedagogicheskom processe // Pedagogika i psixologiya: akademicheskij zhurnal. – 2024. – № 1 (4). – S. 14-21. <https://elibrary.ru/owmbvz>
10. **Solodova E.A.** Matematicheskoe modelirovanie pedagogicheskix sistem // Matematika. Komp'yuter. Obrazovanie: Sbornik XII Mezhdunarodnoj konferencii / pod obshh. red. G.Yu. Riznichenko. – Izhevsk, 2005. – T. 4. – S. 113-121.
11. **Frolov Yu.V.** Kompetentnostnaya model' kak osnova ocenki kachestva podgotovki specialista // Vy'sshee obrazovanie segodnya. – 2004. – №8. – S. 34-41. <https://elibrary.ru/xadgny>
12. **Xizhnaya A.V., Stroganov D.A., Valyaeva K.I.** Otnoshenie studentov k nastavnichestvu v vuze // Problemy` sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. – 2025. – №86-4. – S. 307-311. <https://elibrary.ru/biymlx>
13. **Yasvin V.A.** Obrazovatel'naya sreda: ot modelirovaniya k proektirovaniyu. – M.: Smy'sl, 2001. – 365 s. <https://elibrary.ru/ofikfi>

Информация об авторах

Приходченко Екатерина Ильинична, доктор педагогических наук, профессор, заслуженный учитель Украины, Академик Международной академии наук педагогического образования, профессор кафедры «Инженерная педагогика и лингвистика» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк, ДНР, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7721-4355>, SPIN-код: 1752-7510, AuthorID: 856557, prihodchenko_ek@mail.ru

Маркова Екатерина Алексеевна, старший преподаватель кафедры дошкольного и начального педагогического образования федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий государственный университет», г. Донецк, ДНР, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6708-4243>, SPIN-код: 5339-1583, AuthorID: 1012025, 88rapoport88@mail.ru

Статья поступила в редакцию 09.11.2025

Поступила после рецензирования 19.11.2025

Принята к публикации 15.01.2026

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Received 09.11.2025

Revised 19.11.2025

Accepted 15.01.2026

The authors have read and approved the final manuscript.

Для цитирования: **Приходченко Е.И., Маркова Е.А.** Модель системы управления развитием кадрового потенциала в высшей школе // Гуманитарные исследования Центральной России. – 2026. – №1 (38). – С. 77-83.

For citation: **Prihodchenko E.I., Markova E.A.** Model of human resources development management system in higher education // Humanities researches of the Central Russia. – 2026. – №1 (38). – P. 77-83.

DOI 10.24412/2541-9056-2026-138-77-83