

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

## **Формирование кадрового потенциала в современных университетах эпохи цифровизации**

**Научный руководитель – Михалкина Елена Владимировна**

***Яровая Анна Евгеньевна***

*Аспирант*

Южный федеральный университет, Факультет управления, Кафедра теории и технологий в менеджменте, Ростов-на-Дону, Россия

*E-mail: yar.anna-aeua@yandex.ru*

Глобальная цифровизация формирует вызовы современным университетам. Она предлагает новый подход к ресурсам, переводимым с аналоговой основы в цифровые образы; создает новые рынки и рабочие места. Эти тенденции не только находят отражение в потребности обновления образовательных и научно-исследовательских программ университетов, но и задают требования к уровню его ресурсного развития и, следовательно, - управлению ресурсным потенциалом. Одним из центральных объектов управления в вузе выступает кадровый потенциал, от полноты реализации которого зависит прогрессивность деятельности университета, выполнение его миссии, а также качество трудового потенциала отраслей экономики и академической сферы. Концептуальная проблема идентификации элементов кадрового потенциала и факторов его реализации приобретает новый контекст с интеграцией цифровых и информационных технологий во внутренние и внешние процессы университетской деятельности. Актуален вопрос степени трансформации содержания кадрового потенциала и критериев его реализации в условиях цифровизации, особенно в контексте минимизации человеческого фактора и виртуализации взаимодействия, являющихся одними из эффектов цифровизации, но рассматриваемых скептически в сфере образования, где межличностное общение играет большую роль.

Целью исследования ставится определение позиции цифровых технологий по отношению к структуре кадрового потенциала современного университета. Анализируется, можно ли считать технологии нового поколения элементом кадрового потенциала университета, притом замещают ли они в ходе трансформации другие элементы в его структуре или встраиваются как дополнительный элемент, расширяя возможности реализации кадрового потенциала в целом. В итоге проводится систематизация компонентов и факторов реализации кадрового потенциала университета с учетом возможностей цифровых технологий.

Нужно отметить, что вопросы преобразования кадрового потенциала волнуют не только университеты, совершенствующие стратегии развития в новых прерогативах, но и исследователей, рассматривающих концептуальные основы понятия «кадровый потенциал», подходы к его оценке и формированию [1, 2, 5]. Кадровый потенциал, включающий высшее управленческое звено, профессорско-преподавательский состав и научно-педагогических работников, считается драйвером реализации ресурсного потенциала университета в целом, поэтому вопросам мотивации и обеспечения комфортных условий работы персонала университета уделяется большое внимание [4, 5].

Представление структуры кадрового потенциала, в том числе университетов, вариативно в зависимости от рассматриваемой сферы и исследовательской перспективы: частотно рассмотрение в количественных показателях (например, численность), но ключевые элементы определяются качественными критериями (компетентность, мотивированность) [2,

5]. Различаются и меры, предпринимаемые современными университетами в области развития своего кадрового потенциала. В связи с этим целесообразно определение кадрового потенциала в форме, которая позволит предметно проследить трансформацию его элементов и факторов их реализации в условиях цифровизации.

На рисунке представлен созданный по результатам исследования вариант структуры кадрового потенциала современного университета. Внутренними элементами являются характеристики и персональные возможности кадров. Внешними элементами считаются ресурсы университета, потенциал которых, с одной стороны, реализуется персоналом университета, а с другой - создает условия для его деятельности, определяет его объективные возможности. Отдельно рассмотрены факторы, которые влияют на сам процесс реализации кадрового потенциала, его интенсивность, масштаб и длительность. Для целей характеристики цифровой трансформации кадрового потенциала университета было определено четыре группы факторов: организация, мотивация, информация и инициатива. Они также имеют внешнее и внутреннее воплощение: административное регулирование и дисциплина; внешняя и внутренняя мотивация; доступность информации и её восприятие; возможности и способности.

Результаты анализа работ ученых, данных статистических исследований и возможностей цифровых технологий [3, 6] позволили сделать вывод, что цифровизация и её средства вносят изменения в факторы и внешние элементы, формирующие кадровый потенциал университета. Цифровые и информационные технологии не заменяют роль преподавателя, исследователя или менеджера - они призваны дополнять их деятельность новыми средствами и формировать платформу для расширенного академического и делового взаимодействия, создавая таким образом больше возможностей для реализации их потенциала. В перечне возможностей эпохи цифровизации, применимых в контексте университетской деятельности, можно выделить технологии дистанционного образования, вебинаров, виртуального рабочего места, онлайн-платформ, дополненной и виртуальной реальности, машинного обучения и искусственного интеллекта, 3D-печати и даже интернета вещей (сеть университетского оборудования) [6]. Они направляют развитие по пути автономии кадров и студентов - расширяются возможности конфигурации учебного процесса, облегчается мобильность, поддерживается непрерывное образование. При этом обеспечение необходимой инфраструктуры (первичная цифровизация [3]) не является достаточным условием полной интеграции новых технологий: внутренние качества и факторы кадрового потенциала рекурсивно формируют «культуру» их использования, которая первоначально весьма консервативна. Соответственно, в процессе цифровизации преобразовываются не элементы, а факторы реализации кадрового потенциала, действие которых теперь направлено на обеспечение доступности и удобства использования новых средств, формирование навыков работы в цифровой среде, а главное - заинтересованности в приобретении этих навыков, осознание их значения, преодоление скепсиса к инновациям. Это способствует не только наращению, но и полноценной реализации кадрового потенциала университета.

На результаты проведенного исследования и представленную схему можно опираться при более глубоком рассмотрении вопросов интеграции цифровых и информационных технологий в научную и образовательную деятельность. Также они войдут в основу дальнейшего исследования механизмов управления ресурсным потенциалом современного университета в условиях глобальной цифровизации с учетом реального опыта зарубежных и российских университетов.

#### Источники и литература

- 1) Ефимова Е.М. Кадровый потенциал вуза: аксиомы рекрутинга и инновации // Вестник ГУУ. 2013. No. 15. С. 262-271.

- 2) Ибрагимов А.У., Ибрагимова Л.А., Караваева М.В. Сущность и структура кадрового потенциала // ВЕСТНИК ВГУ, Сер. Экономика и управление. 2014. No. 2. С. 49-53.
- 3) Цифровизация в малых и средних городах России / Исследование НИУ ВШЭ и «Яндекс.Такси». 2018.
- 4) Lam A. What motivates academic scientists to engage in research commercialization: 'Gold', 'ribbon' or 'puzzle'? // Research Policy. 2011. Vol. 40. No. 10. P. 1354–1368.
- 5) Shmatko N., Volkova G. Service or Devotion? Motivation Patterns of Russian Researchers // Foresight and STI Governance. 2017. Vol. 11. No. 2. P. 54–66.
- 6) Коптелов А.К. 6 цифровых технологий, которые изменят мир // Executive.ru: <http://www.e-xecutive.ru/finance/investment/1985732-6-tsifrovyyh-tehnologii-kotorye-izmenyat-mir>

### Иллюстрации



Рис. 1. Схема реализации кадрового потенциала университета в условиях цифровизации