

**РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Хайдаров А.А.**, слушатель

Академия МВД Республики Таджикистан,

г. Душанбе, Республика Таджикистан

**Габдулхаков Р.Б.**, д.и.н., профессор,

ФГБОУ ВО УУНиТ, г. Уфа, Россия

**Стомба А.В.**, к.ф.н., доцент,

Бирский филиал УУНиТ, г. Бирск, Россия

**Аннотация.** В статье исследуются развития кадрового потенциала системы высшего образования в условиях цифровой трансформации. На основе системного анализа выявлены ключевые дисбалансы. Предложена трехконтурная модель развития кадрового потенциала.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, цифровая трансформация, высшее образование, человеческий капитал

Цифровая трансформация высшего образования перестала быть инструментом «улучшения» традиционных процессов. Она стала системным вызовом, переформатирующим саму институциональную логику университета. Пандемия COVID-19, массовое внедрение LMS-платформ, генеративных нейросетей и технологий Big Data в образовательный процесс обнажили фундаментальное противоречие [1, 4, 5, 6]. На одной стороне — стремительно стареющая часть профессорско-преподавательского состава, чья педагогическая идентичность десятилетиями строилась на авторитете уникального знания. На другой — студенты поколения «альфа» и «зумеры», для которых цифровая среда является естественной онтологической средой обитания.

Кадровый потенциал вуза в этой ситуации выступает не просто ресурсом, а «критической точкой бифуркации». Именно способность преподавателей, учебно-вспомогательного и управленческого персонала к реконфигурации своих компетенций определяет, станет ли цифровая трансформация рывком к новому качеству образования или же имитацией модернизации, ведущей к росту бюрократизации и выгорания [2, 3].

Теоретические основы развития кадрового потенциала в цифровой экономике представлены многими зарубежными и отечественными учеными. Однако преобладающая часть исследований либо носит декларативно-технологический характер, либо сводится к перечню «цифровых компетенций преподавателя» без учета экономических стимулов и организационной культуры.

Проблема исследования заключается в несоответствии между объективной потребностью в пересборке модели академической карьеры, системы мотивации и содержания труда профессорско-преподавательского состава, и сохранением административно-командных методов управления, архаичных KPI и жестких квалификационных требований.

В экономике труда кадровый потенциал традиционно определяется как совокупность способностей, знаний, навыков и мотиваций персонала, обеспечивающая достижение стратегических целей организации. Применительно к высшему образованию этот конструкт усложняется: продукт деятельности преподавателя характеризуется асимметрией информации, длительным лагом отдачи и фундаментальной неопределенностью требований будущих рынков труда.

В эпоху цифровой трансформации классическая триада «знания → умения → навыки» трансформируется в матрицу «цифровая грамотность → данные как актив → способность к непрерывному переобучению → эмоциональный интеллект для гибридной коммуникации». Важнейшим изменением становится смена объекта и средств труда

преподавателя.

Если традиционная модель оперировала линейным учебником, лекцией-монологом и экзаменом как точечной оценкой, то в цифровой парадигме преподаватель работает с:

- а) потоковой аналитикой учебной активности;
- б) персонализированными цифровыми следами (поведенческие паттерны);
- в) контентом, генерируемым студентами (wiki-статьи, групповые проекты в Miro, подкасты);
- г) открытыми образовательными ресурсами (OER), качество которых необходимо верифицировать в реальном времени.

Следовательно, функциональная структура кадрового потенциала включает не только педагогический (дидактический) и предметный (специальный) блоки, но и три новых обязательных компонента:

**Data-компетентность** - способность интерпретировать учебную аналитику, выявлять зоны академических дефицитов, прогнозировать отсев студентов с использованием ML-инструментов.

**Инструментально-платформенная компетентность** - владение не просто IT-платформами, а экосистемой для организации распределенной коллаборации.

Этико-правовая рефлексия - понимание ограничений использования генеративных нейросетей, защиты персональных данных студентов.

Таким образом, ядром проблемы выступает не столько техническая переподготовка, сколько преодоление когнитивной и ценностной инерции: восприятие цифровых инструментов не как угрозы идентичности, а как средства высвобождения времени для высококонтекстного общения, наставничества и творчества.

Развитие кадрового потенциала в эпоху цифровой трансформации высшего образования перестает быть «программой повышения квалификации» и превращается в стратегический процесс переустройства академического труда. Цифровая трансформация создает объективный запрос на появление новых профессиональных ролей, которые сегодня выполняются преподавателями в формате теневой сверхурочной работы, что экономически неэффективно и деструктивно для мотивации.

## Литература

1. Проблемы и направления развития цифровизации образовательной сферы региона в условиях новых экономических вызовов / Е. В. Стомба, А. В. Стомба, С. С. Низамов [и др.] // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2023. – № 10-2. – С. 247-254. – DOI 10.17513/vaael.3019. – EDN OAIEVJ.

2. Формирование конкурентного кадрового потенциала системой высшего образования / Г. П. Бутко, П. А. Поротников, В. И. Набоков, С. С. Низамов // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2024. – № 2. – С. 97-104. – DOI 10.33983/2075-1826-2024-2-97-104. – EDN B1MQZD.
  
3. Гусманов Р.У., Низамов С.С. К вопросу подготовки кадров с учетом требований инновационного развития сельского хозяйства / Р. У. Гусманов, С. С. Низамов // От импортозамещения к экспортному потенциалу: научно-инновационное обеспечение развития экономики и кадрового потенциала АПК, Екатеринбург, 25–26 февраля 2021 года. – Екатеринбург: Уральский государственный аграрный университет, 2021. – С. 174-175. – EDN AFSKJL.
  
4. Гусманов Р.У., Стомба Е.В., Низамов С.С. К вопросу о сельскохозяйственном образовании в России / Р. У. Гусманов, Е. В. Стомба, С. С. Низамов // Историческое наследие Московского общества сельского хозяйства и модернизация аграрного сектора России, Москва, 22–23 сентября 2020 года. – Москва: Всероссийский институт аграрных проблем и информатики им. А.А. Никонова, 2020. – С. 137-140. – EDN GBWQAM.
  
5. Низамов, С. С. Цифровая трансформация системы образования / С. С. Низамов // Современные цифровые технологии в деятельности образовательных организаций силовых ведомств: концепция, практика, инновации : сборник материалов 4-й Международной конференции, Уфа, 19–20 мая 2022 года. – Уфа: Уфимский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2022. – С. 51-55. – EDN BUBDIC.
  
6. Низамов С.С., Стомба Е.В., Стомба А.В. Состояние и тенденции развития высшего образования в Республике Башкортостан / С. С. Низамов, Е. В. Стомба, А. В. Стомба // Наука Красноярья. – 2022. – Т. 11, № 2-4. – С. 69-77. – EDN YPPQLG.