

© С.Ю. Ланина

Научная статья  
УДК 377.3:005.95

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

С.Ю. Ланина

**Ланина Светлана Юрьевна,**

кандидат физико-математических наук, доцент  
кафедры экономики, технологии и ИЗО,  
Благовещенский государственный педагогический  
университет, Благовещенск, Россия.

ORCID: 0000-0002-8157-9055

swetl.lanina@yandex.ru

**Аннотация.** *Вопросы управления кадрами являются актуальными для любой организации или учреждения. В первую очередь это связано с тем, что в конкурентной среде для того, чтобы занять лидирующие позиции, необходимо грамотно выстраивать кадровую политику, так как именно персонал организации, учреждения является главным ресурсом для достижения поставленных организацией целей. В статье рассматриваются особенности управления кадрами в учреждениях среднего профессионального образования. Проведенный анализ различных подходов к определению понятия управления подтверждает многогранность этого понятия. Рассмотрены основные цели организации процесса управления кадрами: привлечение и отбор; развитие сотрудников; повышение мотивации и вовлеченности; оценка и аттестация; создание корпоративной культуры; удержание талантов; управление изменениями; соблюдение правовых норм. Описаны основные методы управления персоналом, в зависимости от формы воздействия на персонал: организационно-административные; экономические; социально-психологические. Кадровая политика в учреждениях среднего профессионального образования должна быть направлена на решение нескольких ключевых задач: во-первых, это обеспечение образовательного процесса квалифицированными педагогическими кадрами, обладающими не только теоретическими знаниями, но и практическим опытом работы по преподаваемой специальности; во-вторых, создание условий для непрерывного профессионального развития сотрудников, что особенно важно в условиях быстрого обновления технологий и производственных процессов, в-третьих, формирование эффективной системы мотивации, позволяющей удерживать в организации наиболее ценных специалистов. Проведенный анализ позволил сделать ряд ключевых выводов. Управление кадрами в системе среднего профессионального образования – это сложный процесс, требующий учета специфики педагогической деятельности.*

**Ключевые слова:** *учреждения среднего профессионального образования, управления кадрами, педагогический коллектив.*

**Библиографическая ссылка:** *Ланина С.Ю. Особенности управление кадрами в учреждениях среднего профессионального образования // ЦИТИСЭ. 2026. № 1. С. 394-403.*

Research Full Article  
UDC 377.3:005.95

## FEATURES OF HR MANAGEMENT IN INSTITUTIONS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

S.Yu. Lanina

**Svetlana Yu. Lanina,**

Candidate of Physical and Mathematical Sciences,  
Associate Professor, Associate Professor of the  
Department of Economics, Management and  
Technology, Blagoveshchensk State Pedagogical  
University, Blagoveshchensk, Russian Federation.

ORCID: 0000-0002-8157-9055

swetl.lanina@yandex.ru

**Abstract.** *Issues related to human resources management are relevant for any organization or institution. This is primarily due to the fact that in order to take a leading position in a competitive environment, it is necessary to competently develop a personnel policy, since it is the personnel of an organization or institution that is the main resource for achieving the organization's goals. This article examines the specifics of human resources management in secondary vocational education institutions. An analysis of various approaches to defining the concept of management confirms its multifaceted nature. The main objectives of organizing the HR management process are considered: attraction and selection; employee development; increasing motivation and engagement; assessment and certification; creating a corporate culture; talent retention; change management; compliance with legal regulations. The main methods of personnel management are described, depending on the form of influence on personnel: organizational and administrative; economic; socio-psychological. The personnel policy in secondary vocational education institutions should be aimed at solving several key tasks: firstly, this is providing the educational process with qualified teaching staff, possessing not only theoretical knowledge but also practical experience in the specialty being taught; secondly, creating conditions for the continuous professional development of employees, which is especially important in the context of rapid technological and production process innovation, Third, developing an effective incentive system to retain the organization's most valuable employees. The analysis led to a number of key conclusions. Personnel management in the secondary vocational education system is a complex process that requires consideration of the specifics of teaching activities.*

**Keywords:** *institutions of secondary vocational education, human resources management, teaching staff.*

**For citation:** *Lanina, S. Yu. (2026). Features of personnel management in secondary vocational education institutions. CITISE, (1), 394–403. (In Russian).*

### **Введение.**

В современных рыночных условиях решение кадровых вопросов приобретает первостепенное значение, так как любая организация стремится не только успешно

функционировать в конкурентной среде, но и занять лидирующие позиции, что невозможно без трудовых ресурсов [1; 7].

«Кадры решают всё» – это высказывание, приписываемое И.В. Сталину, как нельзя лучше отражает ключевую роль персонала в достижении организацией стратегических целей. Однако эффективное управление человеческими ресурсами требует не только внимания к сотрудникам, но и глубоких профессиональных знаний. В этой связи особую актуальность приобретают слова Ф.Э. Дзержинского: «Без знания дела нельзя управлять ничем». В современном менеджменте человек – работник предприятия, сотрудник организации – является главным субъектом организационной структуры. Но для раскрытия его потенциала руководитель должен сочетать компетентность, понимание специфики работы и умение мотивировать команду.

#### **Методология исследования и полученные результаты.**

Под управлением традиционно понимается деятельность человека, ориентированная на достижение определенной цели, которая позволяет осуществить упорядочивание, подчинение элементов внешней среды (общество, живая и неживая природа, техника и т.п.) своим интересам. В контексте организационных систем управление приобретает особое значение, так как именно через него обеспечивается координация всех ресурсов, среди которых ключевым является человеческий капитал.

Как метко заметил Генри Форд: «Соблюдение хороших принципов управления – это не только рациональный способ ведения бизнеса, но и способ улучшения жизни людей». Эта цитата подчеркивает важную взаимосвязь: эффективное управление кадрами не просто решает операционные задачи, но и создает условия для профессионального роста, мотивации и благополучия сотрудников. В современных условиях именно этот аспект становится конкурентным преимуществом организаций.

Многоаспектность понятия управления подтверждается анализом различных подходов, так определение управления можно сформулировать как:

- совокупность мероприятий организации, связанных с осуществлением деятельности;
- процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для достижения целей;
- деятельность, преобразующая группу людей в эффективную производительную систему;
- функция организационных систем по сохранению структуры и реализации целей;
- миссия по координации и регулированию совместного труда.

Исходя предложенных вариантов определений понятия «управления», можно сделать следующие выводы: что представленные определения управления демонстрируют нам, что само понятие управление может рассматриваться как целенаправленный процесс (планирование, организация, мотивация, контроль), как организующее начало (преобразующее коллектив как в эффективную систему), и как функция системы (обеспечивающая стабильность организационной структуры).

Кроме этого, все выше представленные определения объединяет признак целенаправленного воздействия на организационную систему. Управление возникает только в таких условиях как наличие взаимосвязанных общей деятельностью элементов (персонал, подразделение), с наличием постоянной общей цели [3,10].

Таким образом, управление кадрами в учреждениях СПО требует комплексного подхода, сочетающего в себе:

- системность – применение процессных методов управления (планирование → организация → контроль);
- гуманистическую ориентацию – развитие компетенций персонала через: программы непрерывного образования, институт наставничества;

- адаптивность – гибкость организационных структур, позволяющую оперативно реагировать на: изменения профессиональных стандартов, требования рынка труда.

Именно такой многокомпонентный подход лежит в основе современного понимания управления кадрами (управления человеческими ресурсами) – системной деятельности, направленной на привлечение, развитие, мотивацию и удержание сотрудников в организации. Оно включает в себя все аспекты, связанные с людьми в организации, начиная с их подбора и обучения до оценки эффективности и карьерного роста. Управление кадрами направлено на создание такого климата и условий труда, которые способствуют успешному выполнению задач и достижению стратегических целей организации, компании [4; 15]. Выделяю следующие основные цели управления кадрами.

1. Привлечение и отбор. Обеспечить наличие квалифицированных и подходящих кандидатов на всех уровнях организации. Это включает в себя разработку эффективных стратегий набор и выбора, чтобы соответствовать потребностям бизнеса.

2. Развитие сотрудников. Создание возможностей для профессионального и личного роста работников через обучение, тренинги и развитие навыков. Это позволяет не только повысить их потенциал, но и увеличить конкурентоспособность компании.

3. Повышение мотивации и вовлеченности. Стимулирование работника к активному участию в деятельности компании через различные системы вознаграждений, признание достижений и создание позитивной рабочей атмосферы.

4. Оценка и аттестация. Создание систем оценки эффективности труда работников, что позволяет отслеживать их достижения, выявлять сильные и слабые стороны и планировать дальнейшее развитие.

5. Создание корпоративной культуры. Формирование единой системы ценностей, норм и стандартов поведения, которая способствует созданию командной работы, сотрудничества и лояльности сотрудников к компании.

6. Удержание талантов. Разработка стратегий, позволяющих сохранить ключевых работников в организации, предотвращая их утечку к конкурентам.

7. Управление изменениями. Обеспечение готовности работников к изменениям внутри компании, что может быть связано с новыми технологиями, стратегиями или структурными изменениями.

8. Соблюдение правовых норм. Обеспечение соблюдения трудового законодательства, включая вопросы защиты прав работников, безопасности труда и антидискриминационных практик.

Анализ, перечисленных выше целей, позволяет выявить ключевые характеристики современного управления кадрами: прежде всего, следует отметить, что управление кадрами представляет собой комплексную многоуровневую систему. Она охватывает весь жизненный цикл работы с персоналом – начиная с этапа привлечения и отбора перспективных кандидатов, продолжая их профессиональным становлением и заканчивая созданием условий для долгосрочного развития и удержания наиболее ценных специалистов.

При более детальном рассмотрении становится очевидной дуальная природа кадровой политики. С одной стороны, она включает организационную составляющую, проявляющуюся в: обеспечении строгого соответствия трудовому законодательству; формировании единой корпоративной культуры; эффективном управлении организационными изменениями. С другой стороны, не менее важна персонал-ориентированная составляющая, которая предполагает: реализацию программ профессионального развития сотрудников; внедрение комплексных систем мотивации и объективной оценки; создание комфортной и продуктивной рабочей среды. Особое значение приобретает синтез этих двух составляющих, который позволяет создать сбалансированную систему управления персоналом, одновременно

отвечающую стратегическим целям организации и индивидуальным потребностям сотрудников.

В контексте учреждений СПО особую значимость приобретают: цели развития персонала (в связи с необходимостью постоянного обновления профессиональных компетенций), формирование корпоративной культуры (как основы педагогического коллектива), управление изменениями (в условиях реформирования системы образования). Таким образом, эффективное управление кадрами выступает: как стратегический ресурс организации, как механизм согласования индивидуальных и организационных целей, как фактор устойчивого развития в условиях меняющихся требований рынка труда [2,5].

Особенно важно это для системы СПО, где качество кадрового потенциала напрямую определяет: уровень подготовки выпускников конкурентоспособность образовательного учреждения возможность быстрой адаптации к новым профессиональным стандартам [6,11].

В различных видах управленческой деятельности выбор метода деятельности зависит от специфики этой деятельности и конкретных условий. В зависимости от формы воздействия на персонал методы управления делятся на три группы:

1. Организационно-административные. Организационно-административные методы управления характерны прямым, непосредственным воздействием на объект управления, носящим директивный, т.е. обязательный характер. В их основе – власть, принуждение, дисциплина, ответственность. Данная группа методов считается самой жесткой группой, поскольку не дает возможности выбора сотрудникам своего поведения в организации.

Организационно административные методы управления, состоят из двух подгрупп: к организационным методам относятся нормирование, регламентирование, оргпроектирование; к административным методам относятся приказы, распоряжения, постановления, инструктаж, команды.

2. Экономические. Экономические методы управления направлены на обеспечение рационального использования экономических законов в хозяйственной деятельности с учетом экономических последствий управленческой и производственной деятельности. В данной группе используется система приемов и способов воздействия на исполнителей с помощью конкретного соизмерения затрат и результатов, т.е. эти методы основаны на использовании материальных стимулов, увязанных с результатами труда. Сюда относятся базовая заработная плата, премии, бонусы, кредиты и т.п.

3. Социально-психологические. Поскольку участниками процесса управления являются люди, то социальные отношения и отражающие их соответствующие методы управления важны и тесно связаны с другими методами управления. Социально-психологические методы управления представляют собой комплекс способов воздействия на личностные отношения, связи и социальные процессы в трудовых коллективах, через социальные потребности и психологические особенности людей. Здесь используются, главным образом, моральные стимулы к труду, с помощью которых административное задание преобразуется в осознанный долг, внутреннюю потребность работника.

По результатам различных проводимых социологических исследований, можно сделать вывод, что эффективность работы руководителя, в первую очередь определяется не его профессиональными знаниями, а его умением выстраивать взаимодействие с персоналом, находящимся у него в подчинении.

Современная система управления кадрами представляет собой сложный механизм, включающий: многоуровневую систему субъектов управления; совокупность принципов, отражающих лучшие управленческие практики; разнообразные методы воздействия на персонал [8; 12].

Эффективность управления достигается за счет гармоничного сочетания этих элементов с учетом специфики организации и внешних условий. Особое значение эти

положения приобретают в образовательных учреждениях, где специфика педагогического труда требует особого подхода к управлению кадрами. Именно педагогический персонал является основным интеллектуальным ресурсом образовательного учреждения любого уровня образования. Под педагогическим персоналом образовательного учреждения понимается коллектив педагогов имеющих педагогическое образование нацеленных на предоставление качественных образовательных услуг, соответствующих действующим нормативно-правовым документам относящихся к образовательной деятельности.

Каждый руководитель образовательного учреждения в своем запасе имеет определенный набор технологий управления педагогическим коллективом, который с течением времени пополняется новыми, инновационными технологиями [13].

Учитывая то, что основные цели, стоящие перед образовательным учреждением, реализуются с помощью педагогического коллектива, то управление им должно быть в приоритете среди других компонентов управления.

Эффективное управление персоналом в образовательном учреждении требует внедрения продуманной системы мотивации, которая выступает ключевым фактором обеспечения высокого качества образовательных услуг. Основная цель такой системы заключается в стимулировании профессиональной активности сотрудников, создании условий для реализации их потенциала и согласовании личных интересов работников со стратегическими задачами организации. При этом важно учитывать, что продуктивность педагогического труда зависит не только от материального стимулирования, но и от организационных условий работы, возможностей профессионального роста и степени вовлеченности персонала в процессы принятия управленческих решений [9; 14].

Особенность управления кадрами в сфере образования проявляется в необходимости учета двух взаимосвязанных уровней: работы с педагогическим коллективом в целом и индивидуального подхода к каждому сотруднику. Решающее значение при этом имеют профессиональные компетенции педагогов, формируемые благодаря качественному образованию, практическому опыту и личностным качествам. Создание эффективной системы мотивации предполагает баланс материальных и нематериальных стимулов, что позволяет не только повышать производительность труда, но и способствует достижению стратегических целей образовательного учреждения. Таким образом, грамотно выстроенная кадровая политика, основанная на комплексной мотивационной модели, становится важнейшим условием успешного функционирования и развития современной образовательной организации.

Управление кадрами в системе среднего профессионального образования обладает принципиальными отличиями от других образовательных учреждений, что обусловлено спецификой подготовки квалифицированных рабочих и специалистов. Сущность данного процесса заключается в создании условий для формирования профессионально-компетентного педагогического состава, способного обеспечить качественную подготовку кадров в соответствии с требованиями современного производства.

Основой эффективного управления кадрами в колледжах и техникумах является комплексный подход, включающий несколько взаимосвязанных направлений. Персонал образовательной организации СПО условно можно разделить на три основные категории: педагогические работники (мастера производственного обучения, преподаватели специальных дисциплин, преподаватели общеобразовательных предметов), учебно-вспомогательный персонал (лаборанты, методисты) и административно-управленческий состав. Каждая из этих категорий требует особого подхода в управлении с учетом специфики выполняемых функций.

Кадровая политика в учреждениях СПО должна быть направлена на решение нескольких ключевых задач. Во-первых, это обеспечение образовательного процесса

квалифицированными педагогическими кадрами, обладающими не только теоретическими знаниями, но и практическим опытом работы по преподаваемой специальности. Во-вторых, создание условий для непрерывного профессионального развития сотрудников, что особенно важно в условиях быстрого обновления технологий и производственных процессов. В-третьих, формирование эффективной системы мотивации, позволяющей удерживать в организации наиболее ценных специалистов.

Особое значение в системе СПО приобретает вопрос подготовки и аттестации педагогических кадров. В отличие от общеобразовательных школ, где основным требованием является педагогическое образование, в системе СПО для преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения обязательным является наличие опыта работы по профессии. Это создает определенные сложности в подборе кадров, особенно по новым и перспективным специальностям.

Аттестация педагогических работников в системе СПО проводится в соответствии с едиными требованиями, но при этом учитывается специфика профессионального образования, в частности, практическая направленность деятельности преподавателей.

Важной особенностью управления кадрами в системе СПО является необходимость организации стажировок педагогических работников на предприятиях. Согласно требованиям профессионального стандарта педагога профессионального обучения, каждый преподаватель специальных дисциплин и мастер производственного обучения должен регулярно проходить стажировку на профильных предприятиях. Это требование направлено на поддержание актуальности профессиональных знаний преподавателей, но создает определенные организационные сложности для администрации образовательных учреждений. Система мотивации персонала в учреждениях СПО имеет свою специфику. Помимо традиционных форм материального и нематериального стимулирования, важную роль играет возможность участия педагогов в чемпионатах WorldSkills, различных конкурсах профессионального мастерства, а также в разработке образовательных программ совместно с работодателями. Особое значение имеет создание условий для профессионального роста сотрудников, включая возможность повышения квалификации, участия в инновационных проектах, публикации методических разработок.

Кадровое планирование в учреждениях СПО должно учитывать перспективы развития региональной экономики и потребности работодателей в специалистах определенных профессий. Это требует от администрации образовательной организации постоянного мониторинга рынка труда, прогнозирования потребности в кадрах по различным специальностям и, как следствие, корректировки кадровой политики. Важным инструментом в этом процессе становится взаимодействие с работодателями через попечительские советы, наблюдательные советы и другие формы сотрудничества.

Особого внимания заслуживает вопрос управления возрастным составом педагогического коллектива в учреждениях СПО. В последние годы наблюдается тенденция «Старения» педагогических кадров, особенно среди мастеров производственного обучения. Привлечение молодых специалистов затруднено из-за относительно невысокого уровня заработной платы и высоких требований к квалификации. В этой связи важное значение приобретают программы наставничества, а также разработка специальных мер поддержки молодых педагогов.

Документационное обеспечение управления кадрами в учреждениях СПО должно соответствовать как общим требованиям трудового законодательства, так и специальным нормативным актам, регулирующим сферу профессионального образования. Особое внимание уделяется оформлению документов, связанных с прохождением педагогами стажировок, повышением квалификации, участием в конкурсах профессионального мастерства. Важное значение имеет правильное оформление трудовых отношений с

преподавателями, работающими на условиях совместительства, что достаточно распространено в системе СПО.

Таким образом, управление кадрами в образовательных учреждениях системы среднего профессионального образования представляет собой сложный, многогранный процесс, требующий учета множества факторов. Эффективная кадровая политика в учреждениях СПО должна быть направлена на решение трех основных задач: обеспечение образовательного процесса высококвалифицированными кадрами, создание условий для профессионального развития сотрудников и формирование системы мотивации, способствующей закреплению в организации лучших специалистов. Решение этих задач требует от администрации образовательной организации не только строгого соблюдения нормативных требований, но и творческого подхода, умения находить нестандартные решения в условиях ограниченных ресурсов [19].

#### **Заключение.**

Проведенный анализ позволил сделать ряд ключевых выводов. Управление кадрами в системе СПО – это сложный процесс, требующий учета специфики педагогической деятельности. Эффективная система должна базироваться на трех принципах: системности (комплексный подход к планированию, организации и контролю), гуманистической ориентации (развитие компетенций через непрерывное образование и наставничество) и адаптивности (гибкость к изменениям стандартов и рынка труда).

Важным является сочетание традиционных и инновационных методов управления. Ключевые направления совершенствования включают: развитие механизмов привлечения и удержания специалистов, оптимизацию практико-ориентированного повышения квалификации и внедрение сбалансированной системы мотивации.

#### **Список источников:**

1. Агишева Е.С. Система управления персоналом в образовательном учреждении // Вестник науки. 2024. Т. 4, № 6(75). С. 756-763. URL: <https://elibrary.ru/wvdwvi>
2. Бабаева У.Я. Совершенствование управления персоналом в учреждениях высшего образования // Мировая наука. 2025. № 6(99). С. 47-63. URL: <https://www.elibrary.ru/ksypip>
3. Бажин А.С. Актуальные задачи системы подготовка кадров в учреждениях среднего профессионального образования // Современный педагогический взгляд. 2021. № 6(55). С. 3-14. URL: <https://www.elibrary.ru/pqvcwy>
4. Бижек Р.Р. Построение системы управления кадрами в образовательной организации // Инновации. Наука. Образование. 2022. № 50. С. 770-773. URL: <https://www.elibrary.ru/mwftlr>
5. Болдырева С.Б., Наминова К.А., Немкеева З.Т. [и др.] Управление персоналом в образовании // Экономика и предпринимательство. 2020. № 7(120). С. 918-924. DOI: <https://doi.org/10.34925/EIP.2020.120.7.189>
6. Винникова И.С., Кузнецова Е.А., Шустова К.В. Проблемы подготовки управленческих кадров образовательного учреждения (школы) // Проблемы современного педагогического образования. 2024. № 85-2. С. 84-86. URL: <https://www.elibrary.ru/dwgrkn>
7. Волкодаева А.В., Бибукова С.В., Балановская А.В. Направления развития кадрового потенциала образовательного учреждения // Экономика и предпринимательство. 2023. № 2(151). С. 1462-1467. DOI: <https://doi.org/10.34925/EIP.2023.151.2.295>
8. Киричек Д.А. Взаимосвязь качества образования и эффективности управления педагогическими кадрами // Образование. Наука. Инновации: Южное измерение. 2021. № 3(58). С. 53-66. URL: <https://www.elibrary.ru/ctlgzx>

9. Коровникова Н.А. Кадровое обеспечение отечественной высшей школы: вчера и сегодня // *Экономические и социальные проблемы России*. 2025. № 3(63). С. 12-35. DOI: <https://doi.org/10.31249/espr/2025.03.01>
10. Куприянова Л.А. Педагогические принципы управления персоналом в сфере науки и образования // *Научный аспект*. 2024. Т. 22, № 1. С. 2776-2781. URL: <https://www.elibrary.ru/tdmzzq>
11. Ланина С.Ю. Особенности формирования кадрового резерва в учреждениях среднего профессионального образования // *Проблемы современного педагогического образования*. 2024. № 84-3. С. 290-292. URL: <https://www.elibrary.ru/qpnyhm>
12. Макаренко Е.А., Петронюк И.С., Саморуков Д.В., Саморуков В.И. Мотивация педагогов в управлении качеством образования // *Экономика и управление: проблемы, решения*. 2025. Т. 9, № 4(157). С. 200-206. DOI: <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2025.04.09.024>
13. Салчак А.Е., Марюхина В.В. Роль личности в управлении персоналом в сфере образования // *Мир науки, культуры, образования*. 2023. № 2(99). С. 33-35. DOI: <https://doi.org/10.24412/1991-5497-2023-299-33-35>
14. Седов Г.П. Современные подходы в проектном управлении образовательными организациями высшего образования // *Менеджер*. 2023. № 2(104). С. 137-148. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8296919>
15. Хазиева Л.И. Технологии сопровождения системы управления персоналом в сфере образования // *Научный Лидер*. 2024. № 44(194). С. 52-55. URL: <https://www.elibrary.ru/dlkerr>

#### References:

1. Agisheva, E. S. (2024). Personnel management system in an educational institution. *Science Bulletin*, 4(6), 756–763. (In Russian). <https://elibrary.ru/wvdwvi>
2. Babaeva, U. Ya. (2025). Improving personnel management in higher education institutions. *World Science*, 6(99), 47–63. (In Russian). <https://www.elibrary.ru/ksypip>
3. Bazhin, A. S. (2021). Actual tasks of the personnel training system in secondary vocational education institutions. *Modern Pedagogical View*, 6(55), 3–14. (In Russian).
4. Bizhik, R. R. (2022). Construction of a personnel management system in an educational organization. *Innovations. Science. Education*, 50, 770–773. (In Russian). <https://www.elibrary.ru/mwftlr>
5. Boldyreva, S. B., Naminova, K. A., Nemkeeva, Z. T., et al. (2020). Personnel management in education. *Economy and Entrepreneurship*, 7(120), 918–924. (In Russian). <https://doi.org/10.34925/EIP.2020.120.7.189>
6. Vinnikova, I. S., Kuznetsova, E. A., & Shustova, K. V. (2024). Problems of training management personnel of an educational institution (school). *Problems of Modern Pedagogical Education*, 85(2), 84–86. (In Russian). <https://www.elibrary.ru/dwgrkn>
7. Volkodaeva, A. V., Bibukova, S. V., & Balanovskaya, A. V. (2023). Directions for the development of human resources potential of an educational institution. *Economy and Entrepreneurship*, 2(151), 1462–1467. (In Russian). <https://doi.org/10.34925/EIP.2023.151.2.295>
8. Kirichek, D. A. (2021). The relationship between the quality of education and the effectiveness of teaching staff management. *Education. Science. Innovations: Southern Dimension*, 3(58), 53–66. (In Russian). <https://www.elibrary.ru/ctlgzx>
9. Korovnikova, N. A. (2025). Staffing of domestic higher education: Yesterday and today. *Economic and Social Problems of Russia*, 3(63), 12–35. (In Russian). <https://doi.org/10.31249/espr/2025.03.01>

10. Kupriyanova, L. A. (2024). Pedagogical principles of personnel management in the field of science and education. *Scientific Aspect*, 22(1), 2776–2781. (In Russian). <https://www.elibrary.ru/tdmzsq>
11. Lanina, S. Yu. (2024). Features of the formation of a personnel reserve in institutions of secondary vocational education. *Problems of Modern Pedagogical Education*, 84(3), 290–292. (In Russian). <https://www.elibrary.ru/qpnyhm>
12. Makarenko, E. A., Petronyuk, I. S., Samorukov, D. V., & Samorukov, V. I. (2025). Motivation of teachers in education quality management. *Economics and Management: Problems, Solutions*, 9(4), 200–206. (In Russian). <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2025.04.09.024>
13. Salchak, A. E., & Maryukhina, V. V. (2023). The role of personality in personnel management in the field of education. *World of Science, Culture, Education*, 2(99), 33–35. (In Russian). <https://doi.org/10.24412/1991-5497-2023-299-33-35>
14. Sedov, G. P. (2023). Modern approaches to project management of higher education organizations. *Manager*, 2(104), 137–148. (In Russian). <https://doi.org/10.5281/zenodo.8296919>
15. Khazieva, L. I. (2024). Technologies for supporting the personnel management system in education. *Scientific Leader*, 44(194), 52–55. (In Russian). <https://www.elibrary.ru/dlkerr>

Submitted: 19 January 2026

Accepted: 20 February 2026

Published: 20 February 2026

