

Тимашков Алексей Юрьевич

магистрант

Дорофеев Андрей Сергеевич

канд. техн. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Иркутский национальный

исследовательский технический университет»

г. Иркутск, Иркутская область

ПРОБЛЕМА ПРОВЕРКИ СООТВЕТСТВИЯ СОТРУДНИКОВ ТРЕБОВАНИЯМ К НАЗНАЧЕНИЮ НАГРАД В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается проблема повышения эффективности и объективности процедуры представления сотрудников образовательной организации к ведомственным и внутренним наградам в условиях цифровизации кадрового управления. Актуальность исследования обусловлена тем, что проверка соответствия работников установленным требованиям во многих вузах осуществляется с использованием разрозненных источников информации и значительного объёма ручных операций. Определены трудности, связанные с установлением необходимой последовательности награждений, контролем временных интервалов между наградами, соблюдением установленных квот и учётом дополнительных ограничений. Показано, что существующие кадровые информационные системы и распространённые программные решения, включая HRIS, в основном ориентированы на задачи общего кадрового администрирования и не обеспечивают полноценной поддержки специфической логики наградной политики образовательных организаций. В работе систематизированы основные требования к информационной поддержке деятельности наградной комиссии и предложена концепция специализированной информационной системы. Её ключевыми компонентами являются централизованный учёт сведений о сотрудниках и их наградах, формализация нормативных требований, автоматизированная проверка кандидатур, управление квотами,*

формирование списков претендентов и подготовка отчётности. Сделан вывод о том, что внедрение данного решения способно снизить трудоёмкость процедуры, уменьшить вероятность ошибок, повысить прозрачность и обоснованность решений комиссии, а также обеспечить более оперативную адаптацию системы к изменениям нормативной базы. Научная значимость работы заключается в систематизации требований к цифровой поддержке наградной политики вуза, а практическая – в возможности применения предложенной концепции при разработке соответствующих информационных систем.

Ключевые слова: *цифровая трансформация, образовательная организация, награждение сотрудников, кадровое управление, информационная система, автоматизация проверки, наградная комиссия, история награждений.*

Введение.

Цифровая трансформация высшего образования является одним из ключевых направлений развития российской системы образования [4, 3] и затрагивает учебный процесс, научную деятельность, а также административно-управленческие функции вузов, включая кадровое администрирование. В условиях растущих объёмов данных, ужесточения нормативных требований и необходимости повышения эффективности управленческих процессов актуальность приобретает и автоматизация рутинных и трудоёмких операций, связанных с работой персонала [1; 6].

Система награждения сотрудников занимает важное место в кадровой политике образовательной организации. Ведомственные и внутренние награды выполняют функции признания профессиональных заслуг, материальной и нематериальной мотивации, формирования кадрового резерва и укрепления корпоративной культуры [11]. Корректное и своевременное представление работников к наградам способствует повышению лояльности персонала, стимулирует профессиональный рост и позволяет вузу демонстрировать качество своего кадрового потенциала перед учредителями и профессиональным сообществом.

На практике процедура проверки соответствия сотрудников требованиям к назначению наград в большинстве образовательных организаций остаётся преимущественно ручной. Кадровые службы и члены конкурсных (наградных) комиссий используют бумажные личные дела, приказы, электронные таблицы и разрозненные локальные базы данных. Расчёт стажа, проверка последовательности награждений, соблюдение временных интервалов, учёт квот и ограничений выполняются вручную или с минимальной автоматизацией. Такая организация работы характеризуется высокой трудоёмкостью, значительным риском ошибок и низкой прозрачностью принимаемых решений [1; 6; 7].

Целью настоящей статьи является анализ проблемы проверки соответствия сотрудников требованиям к назначению наград в образовательной организации и обоснование подхода к её решению на основе специализированной информационной системы. Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи: анализ предметной области и нормативной базы ведомственных и внутренних наград; выявление ключевых проблем существующей практики проверки соответствия; обзор современных подходов и решений в области автоматизации кадрового учёта; формулирование концепции информационной системы поддержки деятельности конкурсной комиссии.

Анализ предметной области и нормативной базы.

Система награждения работников образовательных организаций высшего образования регулируется как федеральным ведомственным законодательством, так и локальными нормативными актами вузов. Центральное место в этой системе занимает Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13 августа 2021 г. №748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» (с изменениями, в том числе внесёнными Приказом от 29 июля 2025 г. №600). Данный документ учреждает комплекс ведомственных наград и утверждает положения о каждой из них, а также общий порядок представления к награждению.

Наряду с ведомственными наградами в образовательных организациях действуют внутренние (корпоративные) награды: благодарности ректора, по-

чётные грамоты вуза, нагрудные знаки «За заслуги перед университетом», звания «Почётный профессор» / «Почётный работник вуза» и иные формы поощрения, устанавливаемые локальными положениями (Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 30). Эти награды, как правило, имеют более низкий «ранг» и часто служат промежуточным этапом перед представлением к ведомственным наградам.

Для большинства наград установлены минимальные сроки общего стажа в определенной сфере деятельности и стажа в представляющей организации. Так, для нагрудного знака «Ветеран» требуется не менее 15 лет работы в установленной сфере, из них не менее 3 лет – в организации, представляющей к награждению. Для медали К.Д. Ушинского – не менее 20 лет в области развития системы высшего образования и педагогических наук (включая не менее 3 лет в представляющей организации). Для медали «За безупречный труд и отличие» – непрерывный стаж в представляющей организации не менее 7 лет, в том числе не менее 1 года в занимаемой должности. Для Почётной грамоты Министерства – не менее 3 лет работы в организации.

Представление к наградам, как правило, осуществляется в определённой последовательности (Рис.1): от Почётной грамоты и нагрудных знаков «Молодой учёный» / «Почётный наставник» – к медалям, затем к почётным званиям и, наконец, к медали К.Д. Ушинского и нагрудному знаку «Ветеран». Награждение очередной ведомственной наградой за новые заслуги возможно не ранее чем через два года после предыдущего награждения. Повторное награждение одной и той же наградой (за исключением Почётной грамоты) не допускается.

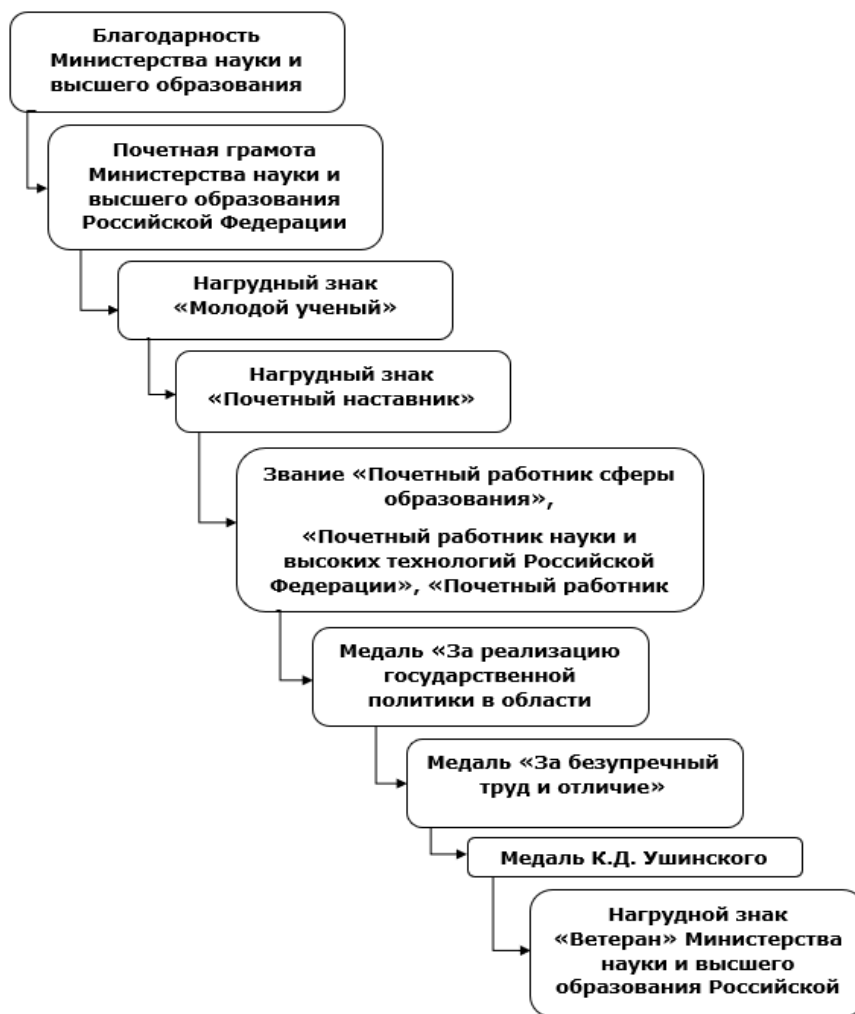


Рис. 1. Последовательность вручения ведомственных наград Минобрнауки

Для ряда высоких наград (медаль К.Д. Ушинского, почётные звания) требуется наличие более ранних ведомственных наград Министерства или органов, ранее осуществлявших соответствующие полномочия.

Количество представляемых к награждению работников ограничивается. В общем Положении о ведомственных наградах предусмотрены нормативы, зависящие от численности организации. На практике вузы дополнительно устанавливают внутренние квоты по подразделениям и видам наград.

Проблематика проверки соответствия требованиям.

Несмотря на наличие формализованных нормативных критериев, их проверка в условиях современного вуза остаётся многоэтапной и ресурсоёмкой.

Одной из наиболее очевидных проблем является высокая трудоёмкость ручной проверки. Сотрудники кадровых служб и члены комиссий вынуждены

вручную сопоставлять данные из личных дел, приказов о награждении, трудовых книжек (или сведений о трудовой деятельности), локальных приказов о поощрениях и других разрозненных источников. Расчёт общего и непрерывного стажа, проверка дат предыдущих наград, сопоставление с квотами и требованиями конкретной награды требуют значительных временных затрат [5; 7].

Тесно связан с этим высокий риск ошибок при расчёте стажа и временных интервалов [7; 9]. Стаж работы в установленной сфере деятельности и в конкретной организации может включать периоды работы в реорганизованных структурах, совместительство, перерывы, переводы между подразделениями и филиалами. Ручной подсчёт дат с учётом всех этих нюансов приводит к неточностям: пропуску месяцев, неправильному определению непрерывности стажа, ошибкам в вычислении интервала между награждениями (который, согласно нормативным требованиям, должен составлять не менее двух лет). Такие ошибки могут необоснованно исключить достойного кандидата, а также допустить к представлению лицо, не соответствующее требованиям, что создаст риски для организации при последующей проверке документов Министерством.

Кроме того, системной проблемой является отсутствие централизованного хранилища истории наград. Информация о ведомственных и внутренних наградах сотрудников, как правило, хранится фрагментарно: часть – в бумажных личных делах, часть – в приказах по основной деятельности, часть – в локальных электронных таблицах или разрозненных базах кадровых подразделений. Единого актуального реестра, который позволял бы быстро получить полную хронологию поощрений конкретного работника, в большинстве вузов нет. Это затрудняет проверку последовательности награждений и наличия необходимых предыдущих наград, а также усложняет подготовку отчётности и анализ кадровой политики в части мотивации персонала [5–7].

Дополнительную сложность создаёт формирование списков претендентов с учётом квот и последовательности. Нормативные документы устанавливают ограничения на количество представляемых к награждению лиц в зависимости от численности организации. Кроме того, необходимо соблюдать рекомендуе-

мую последовательность перехода от менее значимых наград к более высоким. В условиях многоуровневой структуры вуза (институты, факультеты, кафедры, научные подразделения) распределение квот между подразделениями, учёт приоритетов и исключение дублирования кандидатов превращаются в непростою организационную задачу. Отсутствие автоматизированных инструментов приводит к тому, что списки формируются на основе экспертных оценок и договорённостей, а это только повышает субъективность процесса [8; 9].

Следствием перечисленных проблем становится низкая прозрачность и объективность работы конкурсной комиссии. Когда проверка соответствия требованиям выполняется вручную и опирается на неполные или разрозненные данные, решения комиссии могут восприниматься сотрудниками как недостаточно обоснованные. Это снижает доверие к системе награждения, уменьшает её мотивационный эффект и может порождать конфликты. Кроме того, отсутствие чёткого электронного следа проверок затрудняет последующий аудит и защиту решений комиссии [8].

Ограниченность существующих инструментов усугубляет все указанные трудности. Наиболее распространёнными средствами остаются электронные таблицы (Excel) и простейшие локальные базы данных. Они позволяют частично структурировать информацию, но не обеспечивают автоматический расчёт стажа с учётом сложных кадровых ситуаций, формализованную проверку правил последовательности и интервалов, поддержку квот и формирование рейтинговых списков.

Таким образом, существующие инструменты не обеспечивают автоматизированную проверку соответствия кандидатов требованиям к награждению, и поэтому необходимо специализированное информационное решение.

Обзор существующих подходов и решений.

Значительное внимание уделяется внедрению систем управления персоналом и экспертных систем HRIS, направленных на повышение эффективности кадрового администрирования, расчёта заработной платы, учёта достижений и стимулирования сотрудников [5; 7; 9].

В российской практике в основном используются решения на платформе «1С:Предприятие». Типовые и отраслевые конфигурации («1С:Зарплата и кадры государственного учреждения», «1С:Университет» и их модификации) широко используются в вузах для ведения кадрового учёта, формирования штатного расписания, расчёта заработной платы и стипендий, подготовки регламентированной отчётности. Кейсы внедрения демонстрируют существенное сокращение трудозатрат на рутинные операции, повышение актуальности данных о сотрудниках и возможность интеграции с другими информационными системами вуза.

Наряду с типовыми HR-системами в ряде университетов разрабатываются и внедряются специализированные решения, ориентированные на оценку и стимулирование эффективности работы научно-педагогических работников. Примерами служат автоматизированные системы учёта достижений и расчёта стимулирующих выплат. Такие системы позволяют агрегировать показатели публикационной активности, участия в проектах, педагогической нагрузки и формировать рейтинги или надбавки. Существуют также инструменты учёта научных результатов и наград, которые поддерживают электронный профиль сотрудника [10].

Анализ сильных и слабых сторон существующих решений применительно к задаче проверки соответствия требованиям к назначению наград позволяет выделить ряд преимуществ: централизованное хранение основных кадровых данных (ФИО, должность, подразделение, даты приёма и переводов), автоматизацию расчёта стажа в типовых конфигурациях, несмотря на ограничения при обработке сложных случаев непрерывности стажа, наличие механизмов интеграции с другими информационными системами вуза, а также поддержку учёта достижений и стимулирующих выплат в специализированных модулях.

К слабым сторонам существующих решений применительно к задаче награждения относятся отсутствие формализованных правил проверки последовательности ведомственных наград, соблюдения временных интервалов между ними и требований конкретных нормативных положений, ограниченная под-

держка сложных сценариев расчёта стажа, включая учёт реорганизаций, совместительства, периодов работы в предшествующих организациях и сохранение непрерывности стажа при ликвидации или реорганизации, отсутствие механизмов автоматического контроля установленных квот и формирования списков претендентов с учётом рекомендуемой последовательности награждений, недостаточная проработанность учёта истории ведомственных и внутренних наград как самостоятельного объекта данных, слабая поддержка проверки ограничений, связанных с наличием действующих взысканий, служебных проверок и уголовных дел, а также необходимость существенной доработки существующих систем или разработки внешних решений для реализации логики, специфичной для наградной политики Минобрнауки России [2].

Таким образом, существующие HRIS и системы стимулирования персонала в вузах решают задачи общего кадрового учёта, расчёта выплат и мониторинга эффективности, однако не обладают достаточной специализацией под комплекс требований, установленных ведомственными нормативными актами о наградах. Готовые решения либо требуют существенной кастомизации, либо вообще не покрывают ключевые аспекты автоматической проверки соответствия кандидатов. Это объясняет актуальность разработки целевой информационной системы, ориентированной именно на поддержку работы конкурсных (наградных) комиссий образовательных организаций.

Предлагаемый подход к решению проблемы.

Для преодоления выявленных проблем ручной проверки соответствия сотрудников требованиям к назначению наград предлагается концепция специализированной информационной системы поддержки деятельности конкурсной (наградной) комиссии образовательной организации (рис. 2). Система ориентирована на формализацию нормативных правил, автоматизацию ключевых проверок и обеспечение прозрачности процесса формирования списков претендентов. Она не заменяет существующие HRIS вуза, а дополняет их в части, связанной именно с наградной политикой.



Рис. 2. Обобщенная структура проектируемой системы

Основные функциональные возможности системы включают следующее.

1. Учёт сотрудников и истории наград. Централизованное хранение актуальных сведений о работниках (ФИО, должность, подразделение, даты приёма, переводов и увольнений) и полной хронологии полученных ведомственных и внутренних наград с указанием дат, оснований и реквизитов приказов. Предусматривается возможность импорта данных из кадровых систем вуза и ручного дополнения истории при отсутствии электронных записей.

2. Формализация правил и требований. Описание требований к каждой награде (минимальный общий и непрерывный стаж, наличие предшествующих наград, допустимые временные интервалы, ограничения по взысканиям и иным основаниям) в виде структурированных правил. Правила могут обновляться при изменении нормативной базы (например, при корректировке Приказа №748) без переработки программного кода.

3. Автоматическая проверка соответствия. Алгоритмическая оценка кандидата на соответствие требованиям выбранной награды: расчёт стажа с учётом сложных кадровых ситуаций (реорганизации, совместительство, сохранение непрерывности), проверка последовательности и интервалов между награждениями, контроль отсутствия действующих дисциплинарных взысканий и иных

ограничивающих факторов. Результат проверки представляется в виде протокола с указанием выполненных и невыполненных условий.

4. Формирование списков претендентов и доступных наград. Автоматическое построение списков сотрудников, удовлетворяющих требованиям конкретной награды или группы наград, с возможностью фильтрации по подразделениям, должностям и другим параметрам. Система определяет, какие награды доступны каждому сотруднику с учётом его истории и текущих правил.

5. Поддержка квот и отчётности. Учёт установленных квот (общих и по подразделениям), контроль их соблюдения при формировании итоговых списков, генерация сводных отчётов, наградных листов и аналитических материалов для комиссии и руководства вуза. Предусматривается ведение журнала действий пользователей для обеспечения аудита.

Возможная архитектура системы строится по трёхкомпонентной схеме:

- база данных – реляционное хранилище сведений о сотрудниках, наградах, правилах, квотах и результатах проверок. Обеспечивает целостность данных, версионность истории наград и возможность интеграции с внешними источниками (кадровая система вуза, система электронного документооборота);

- модуль алгоритмов проверки – набор процедур и правил, реализующих логику расчёта стажа, проверки последовательности, интервалов и ограничений. Может быть реализован как набор хранимых процедур, сервисов или отдельного вычислительного компонента с возможностью расширения (в том числе с использованием элементов экспертных систем);

- пользовательский интерфейс – приложение для сотрудников кадровой службы и членов конкурсной комиссии. Обеспечивает удобный ввод и просмотр данных, запуск проверок, работу со списками претендентов, формирование отчётов и визуализацию результатов. Предусматривается ролевая модель доступа и журналирование операций.

Внедрение предложенной системы позволит сократить время, затрачиваемое на подготовку и проверку документов, за счёт автоматизации расчётов и формирования списков претендентов, снизить количество ошибок, связанных с

неточным определением стажа, временных интервалов и последовательности награждений, повысить прозрачность и объективность работы комиссии благодаря применению формализованных правил и ведению фиксируемых протоколов проверки, а также улучшить качество кадровой аналитики в области наградной политики и обеспечить возможность оперативного реагирования на изменения нормативно-правовой базы.

Заключение.

В качестве направления решения предложена концепция информационной системы, обеспечивающей централизованный учёт истории наград, формализацию нормативных правил, автоматическую проверку соответствия кандидатов, формирование списков претендентов с учётом квот и подготовку отчётности. Ожидаемые эффекты включают сокращение трудозатрат, снижение количества ошибок, повышение объективности и прозрачности решений комиссии.

Научная значимость работы состоит в систематизации проблем наградной политики образовательных организаций в контексте цифровой трансформации и в формулировании требований к специализированной информационной поддержке данного процесса. Практическая значимость заключается в возможности использования предложенной концепции при проектировании и внедрении соответствующих программных решений в вузах.

Список литературы

1. Абарникова, Е. Б. Цифровая трансформация высшего образования: реальные проблемы и возможные пути решения / Е. Б. Абарникова // Информационное общество: образование, наука, культура и технологии будущего. – 2025. – № 9. – С. 36–51.

2. Трансформация управления персоналом в условиях цифровой экономики: от административной функции к стратегическому партнёрству / А. Ю. Анисимов, С. А. Алексахина, И. И. Молчанов, Р. Ю. Голиков // Лидерство и менеджмент. – 2025. – Т. 12, № 5. – С. 1131–1142.

3. Громова, Т. В. Цифровая трансформация высшего образования: компоненты и условия функционирования (на примере Самарского государственного

экономического университета) / Т. В. Громова // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2023. – Т. 8, № 6. – С. 641–647.

4. Гурина, Е. А. Цифровая трансформация кадровой политики образовательных организаций высшего образования в России / Е. А. Гурина, М. Р. Курбатова // Знание. Понимание. Умение. – 2024. – № 3. – С. 74–81.

5. Петров, С. А. Автоматизированная информационная система оценки и стимулирования эффективности работы сотрудников вуза / С. А. Петров, С. К. Попов // Информатика и образование. – 2016. – № 4. – С. 11–15.

6. Успаева, М. Г. Цифровая трансформация высшего образования в России / М. Г. Успаева, А. М. Гачаев // Управление образованием: теория и практика. – 2024. – Т. 14, № 12–2. – С. 91–98.

7. Ball, K. S. The use of human resource information systems: a survey / K. S. Ball // Personnel Review. – 2001. – Vol. 30, No. 6. – P. 677–693.

8. Human resource information systems: Information security concerns for organizations // Human Resource Management Review. – 2013. – Vol. 23, No. 1. – P. 105–113.

9. Irum, A. Human resource information systems: a strategic contribution to HRM / A. Irum, R. S. Yadav // Strategic Direction. – 2019. – Vol. 35, No. 10. – P. 4–6.

10. Mbamba, U. O. L. Human Resource Information Systems Usage and Competitiveness of Organisations: A Survey of Higher Learning Institutions in Tanzania / U. O. Mbamba, J. J. Sanga // University of Dar es Salaam Library Journal. – 2024. – Vol. 19, No. 1. – P. 156–172.

11. Ngai, E. W. T. Human resource information systems: A review and empirical analysis / E. W. Ngai, F. K. Wat // Personnel Review. – 2006. – Vol. 35, No. 3. – P. 297–314.