
Научная статья

УДК 349.2

DOI 10.33184/vest-law-bsu-2025.26.4

Жужгина Александра Андреевна

Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия,

a.a.zhuzhgina@utmn.ru, <https://orcid.org/0009-0005-0924-7602>

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОГО ПРОФИЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С ПОМОЩЬЮ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Аннотация. В статье рассматриваются особенности формирования цифрового профиля преподавателя с применением технологий искусственного интеллекта. Основное внимание уделяется правовым, организационным и этическим аспектам, в том числе вопросам конфиденциальности персональных данных, рискам предвзятости алгоритмов и снижению роли человеческого фактора в кадровых решениях. Приводится опыт Тюменского государственного университета, в котором осуществляется внедрение цифровых решений на базе платформы «1С:Документооборот». Пристальное внимание уделено проблемам, связанным с приоритетом количественных показателей, избирательной оценкой качества научных публикаций и ограничениями автоматизированных систем. Анализируются перспективы и вызовы, связанные с использованием ИИ в образовательной среде. Цель: проанализировать правовые и прикладные аспекты формирования цифрового профиля педагогических работников с использованием технологий искусственного интеллекта. Методы: общенаучные методы анализа, синтеза, индукции и дедукции; сравнительно-правовой и формально-юридический методы; интерпретация правовых норм. Результаты: выявлены ключевые проблемы, возникающие при использовании искусственного интеллекта в анализе профессиональных данных преподавателей. Сделан акцент на необходимости соблюдения законности, транспарентности и этики при цифровизации трудовых процессов в образовательных организациях.

Ключевые слова: цифровой профиль, искусственный интеллект, трудовое право, преподаватель, персональные данные

Финансирование. Исследование выполнено при поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации в рамках проекта «Фундаментальные проблемы методики разработки и связанного с ней правового и этического регулирования в сфере применения систем и моделей искусственного интеллекта» (FEWZ-2024-0052).

Для цитирования: Жужгина А.А. Особенности формирования цифрового профиля педагогических работников с помощью искусственного интеллекта / Жужгина А.А. – DOI 10.33184/vest-law-bsu-2025.26.4 // Вестник Института права Башкирского государственного университета. – 2025. – № 2. – С. 47–56.

Original article

Zhuzhgina Aleksandra Andreevna

Tyumen State University, Tyumen, Russia, a.a.zhuzhgina@utmn.ru,
<https://orcid.org/0009-0005-0924-7602>

THE DIGITAL PROFILE OF TEACHING STAFF FORMATION WITH THE HELP OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Abstract. This article explores the specifics of forming a teaching staff's digital profile with the use of artificial intelligence technologies. Special attention is paid to legal, ethical, and organisational aspects, including issues of personal data confidentiality, algorithmic bias and the reduction of the human role in education. The paper presents the Tyumen State University's experience in implementing digital solutions based on the «1C» platform. The close attention is paid to the problems related to the priority of quantitative indicators, the selective assessment of the scientific publications' quality and the limitations of automation systems. The article analyses the prospects and constraints of AI in the educational environment. Objective: to analyse the legal and practical aspects of forming a digital profile of teaching staff using artificial intelligence technologies. Methods: general scientific methods of analysis, synthesis, induction, and deduction; comparative legal and formal legal methods; legal norm interpretation. Results: the study identifies key issues arising from the use of AI in evaluating teachers' professional data. Emphasis is placed on the importance of legality, transparency and ethics in the digitalisation of workflow in educational institutions.

Keywords: digital profile, artificial intelligence, labour law, teacher, personal data.

Financing. The study was carried out with the support of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation within the framework of the project "Fundamental Problems of Methodology Development and Related Legal and Ethical Regulation in the Field of Artificial Intelligence Systems and Models Application" (FEWZ-2024-0052).

For citation: Zhuzhgina A.A. The Digital Profile of Teaching Staff Formation with the Help of Artificial Intelligence. *Vestnik Instituta prava Bashkirskogo gosudarstvennogo universiteta* = *Bulletin of the Institute of Law of the Bashkir State University*, 2025, no. 2, pp. 47–56 (In Russian). DOI 10.33184/vest-law-bsu-2025.26.4.

Цифровой профиль преподавателя в Российской Федерации. Современное образование переживает этап активной цифровой трансформации, которая затрагивает все аспекты профессиональной деятельности педагогических работников¹. Одним из ключевых инструментов этой трансформации является формирование их цифрового профиля, что позволяет систематизировать данные о профессиональных достижениях, компетенциях и научной деятельности. Искусственный интеллект (далее – ИИ) играет важную роль в этом процессе, предоставляя новые возможности для автоматизации и анализа данных, однако внедрение таких технологий сопряжено с рядом особенностей, преимуществ и рисков.

При анализе понятия «цифровой профиль преподавателя» как отдельной категории работников важно учитывать специфику правового статуса педагогов. «С одной стороны, учителя и преподаватели – это наёмные работники образовательных организаций, на них в полной мере распространяются нормы ТК РФ и законодательства о персональных данных, но с другой стороны, их деятельность носит публично значимый характер: реализуя право граждан на образование, педагоги выполняют особую социальную функцию, де-факто преподаватели также являются представителями организации перед обучающимися и обществом, а потому к ним предъявляются повышенные требования, в том числе требования публичной отчетности и этического поведения» [1, с. 154].

Понятия «цифровой профиль», «цифровой профиль работника», «цифровой профиль преподавателя». Для целей настоящего исследования целесообразно начать с определения понятий. В настоящее время не существует определения «цифровой профиль», но существует «цифровой профиль гражданина». Согласно приказу Минцифры России от 30.06.2022 №505 (ред. от 29.12.2023) «Об утверждении методик расчёта показателей федеральных проектов национальной программы "Цифровая экономика Российской Федерации"» под цифровым профилем гражданина понимается совокупность всех данных о гражданине, которые имеются в распоряжении государственных органов и государственных информационных систем, а также совокупность технических средств, которые позволяют управлять этими данными, в том числе предоставлять их третьим лицам с согласия и в интересах самого гражданина².

Главная цель внедрения цифрового профиля – упростить и ускорить доступ граждан к государственным и коммерческим услугам. Благодаря цифровому профилю отпадает необходимость собирать бумажные справки и лично посещать ведомства: все необходимые сведения предоставляются автоматиче-

¹ В контексте данной статьи термины «педагогический работник», «преподаватель» и «педагог» являются равнозначными.

² Об утверждении методик расчёта показателей федеральных проектов национальной программы "Цифровая экономика Российской Федерации": Приказ Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации от 30.06.2022 № 505 (ред. от 29.12.2023) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ски, с согласия гражданина. Это не только экономит время, но и снижает риск ошибок, связанных с ручной обработкой данных.

Кроме того, цифровой профиль обеспечивает юридически значимый обмен информацией между гражданами, государством и бизнесом. Передача данных возможна только после подтверждения согласия пользователя, что гарантирует защиту персональных данных. Такой подход способствует развитию цифровой экономики, формированию единого электронного архива документов и созданию эффективной системы электронного взаимодействия в масштабах всей страны.

В научной доктрине под «цифровым профилем работника» понимается структурированная совокупность цифровых данных, отражающая профессиональные навыки, достижения, рабочую активность и личные качества сотрудника в контексте его профессиональной деятельности [2, с. 342]. Существует также более широкая трактовка. Жарова А.К. понимает под цифровым профилем работника сложную, иерархически организованную систему, создаваемую за счёт анализа содержащейся в телекоммуникационных сетях и информационных системах информации [3, с. 56].

В контексте трудового и гражданского статуса работника, согласно статье 66.1 ТК РФ, осуществляется электронный учет трудовой деятельности. Такой учет охватывает персональные данные, сведения о месте работы, трудовой истории и стаже, а также информацию о заключении и прекращении трудовых договоров с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи. Данная система способствует формированию персонифицированного цифрового профиля работника, который используется, в том числе, в целях обязательного социального страхования³.

Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» создал правовые и организационные основы для ведения индивидуального учета сведений о гражданах, включая их трудовую деятельность и страховые взносы. Данные, аккумулируемые в индивидуальном лицевом счёте и идентифицируемые с помощью СНИЛС, легли в основу формирования цифрового профиля гражданина в государственных информационных системах⁴.

Также в практике работодателей цифровой профиль принято понимать ещё уже, а именно:

³ Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

⁴ Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования : Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ (ред. от 25.12.2024) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 14. Ст. 1494.

а) как цифровой двойник человека, который представляет собой набор аналитических интерфейсов, позволяющих предсказывать треки его развития и управлять ими⁵;

б) как инструмент, помогающий принимать правильные решения, ориентируясь на данные сквозной аналитики, разрабатывать и применять на практике эффективные, действенные методики в таких направлениях, как управление персоналом, развитие сотрудников⁶;

в) способ формирования личного дела работника с использованием электронных средств и информационных систем информации о работнике, фиксация юридически значимых фактов, иных сведений с надлежащей аналитической обработкой⁷.

Таким образом, внедрение цифровых двойников, сквозной аналитики и электронного кадрового делопроизводства открывает новые горизонты для управления персоналом в современных организациях. Эти инструменты позволяют не только объективно отслеживать и управлять профессиональным развитием сотрудников, но и принимать решения на основе комплексных данных, повышая эффективность и прозрачность HR-процессов. Формирование электронных личных дел с юридически значимой фиксацией событий обеспечивает надежность и соответствие законодательству, а аналитические возможности помогают выявлять тенденции, прогнозировать потребности и своевременно реагировать на изменения. В результате цифровая трансформация кадрового администрирования становится фундаментом для устойчивого роста, инноваций и конкурентоспособности компании.

В 2019 году предлагалось закрепить отдельное понятие «цифровой профиль», который определялся как набор данных о гражданах и юридических лицах, которые хранятся в информационных системах государственных органов, местного самоуправления и организаций, выполняющих публичные функции на основании федеральных законов, а также в единой системе идентификации и аутентификации⁸.

⁵ Цифровой профиль сотрудника: что это, зачем нужен и как внедрить [Электронный ресурс] // Блог Potok.io : сайт. URL: <https://potok.io/blog/hr-howto/digital-profile-of-employee/> (дата обращения: 18.04.2025).

⁶ Что такое цифровой профиль сотрудника? [Электронный ресурс] // Блог Goodt : сайт. URL: https://goodt.me/blog_info/cto_takoe_cifrovoi_profil_sotrudnika/ (дата обращения: 18.04.2025).

⁷ Личное дело сотрудника: что это, как правильно оформить и вести [Электронный ресурс] // Ассистентус : сайт. URL: <https://assistentus.ru/sotrudniki/lichnoye-delo/> (дата обращения: 18.04.2025).

⁸ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части уточнения процедур идентификации и аутентификации) : проект федерального закона № 747513-7 [Электронный ресурс] // Официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации. URL: <http://sozd.duma.gov.ru/bill/747513-7> (дата обращения: 18.04.2025).

Находим, что данное в законопроекте определение является слишком широким и для определения «цифрового профиля педагога» предлагаем использовать в качестве основы определение из доктрины, данное для «цифрового профиля работника». Так, цифровой профиль педагога – структурированная база данных, включающая информацию о квалификации преподавателя, опыте его работы, научных публикациях, методических разработках и цифровых компетенциях.

Вызовы и перспективы внедрения цифрового профиля преподавателя.

Хотя концепция цифрового профиля применима к разным категориям работников, наибольшую актуальность и развитие она получила именно в сфере образования и науки. В том же разделе XII ТК РФ представлены и другие категории работников: сезонные, надомники, работники транспорта, вахтовики, сотрудники, работающие у физических лиц и так далее. Для этих категорий ключевыми являются иные аспекты трудовой деятельности, например, соблюдение режима труда и отдыха, условия оплаты, охрана труда, специфика графика работы. Для них не требуется постоянное подтверждение квалификации, публикационной активности или участия в научных проектах. Их профессиональные достижения, как правило, не нуждаются в публичной демонстрации и систематизации в цифровом виде.

Развитие технологий ИИ ставит новые вызовы в области защиты персональных данных всех работников. Согласно статье 86 ТК РФ обработка персональных данных работников допускается только в целях соблюдения законов, содействия трудоустройству, обучению, продвижению по службе, обеспечения безопасности и контроля качества работы. Использование ИИ для анализа данных преподавателей должно соответствовать этим целям, то есть алгоритмы не могут использоваться для оценки вне контекста профессиональной деятельности.

Предположим, ИИ используется для мониторинга активности преподавателей в социальных сетях, чтобы оценить их политические взгляды, личные интересы или привычки. Например, алгоритмы могут собирать данные о том, какие посты они «одобряют», какие группы посещают или с кем взаимодействуют. Эти данные затем используются для создания профилей преподавателей, которые могут быть применены для принятия решений о трудоустройстве или продвижении по службе на основе личных предпочтений, а не профессиональных качеств. Такой подход выходит за рамки профессиональной деятельности и нарушает права на неприкосновенность частной жизни.

В рамках проекта «Снежинка» компания МТС уже с конца 2019 года реализует комплексный подход к формированию цифровых профилей сотрудников на основе анализа их коммуникационной активности, включая методы анализа социальных сетей (Social Network Analysis). Данная система аккумулирует информацию о взаимодействиях внутри корпоративной среды, что позволяет

выявлять ключевые паттерны коммуникаций и формировать структурированные цифровые профили работников. Аналитические данные, полученные в результате такого мониторинга, используются для прогнозирования профессиональных интересов сотрудников, оценки их потенциальной готовности к внутренней мобильности, а также для подбора индивидуальных систем мотивации и поддержки баланса между личной и профессиональной жизнью. В ходе пилотного внедрения проекта было зафиксировано увеличение доли внутреннего найма на открытые позиции на 17%, что свидетельствует о росте эффективности управления человеческим капиталом и повышении уровня удержания и развития персонала внутри организации⁹.

Одним из ключевых вызовов при формировании цифровых профилей педагогических работников выступает обеспечение конфиденциальности и безопасности персональных данных. Масштабный сбор и обработка информации требуют внедрения комплексных правовых, организационных и технических мер, направленных на предотвращение несанкционированного доступа, утраты или неправомерного использования данных. В соответствии с ч. 1 п. 7 ст. 86 ТК РФ, работодатель обязан за счет собственных средств обеспечить защиту персональных данных работников, принимая необходимые и достаточные меры для соблюдения требований законодательства в данной сфере.

К таким мерам относятся назначение ответственных лиц, разработка локальных нормативных актов, внедрение процедур внутреннего контроля и аудита, а также регулярное информирование и обучение сотрудников, участвующих в обработке персональных данных. Нарушение этих требований может привести не только к утечке информации, но и к существенным юридическим и репутационным рискам для организации. Таким образом, эффективная защита персональных данных – неотъемлемое условие цифровизации кадровых процессов в образовательной среде, прямо закреплённое в трудовом законодательстве Российской Федерации.

Автоматическая выгрузка больших объемов информации о преподавателях, включая их личные данные, профессиональные достижения и даже психологические особенности, делает их уязвимыми перед кибератаками. В 2022 году образовательные учреждения стали одними из главных целей хакеров, что подтверждает актуальность проблемы. Утечка данных может не только нанести вред репутации педагога, но и привести к неправомерному использованию информации, например, для дискриминации или манипуляций.

Например, после утечки данных группа студентов (через такие приложения, как «Глаз бога» и пр.) получила доступ к конфиденциальной информации одного из преподавателей через сервисы, собирающие данные из публичных

⁹ МТС взял сотрудников под тотальный цифровой контроль [Электронный ресурс] // CNews. 2019. 4 дек. URL: https://www.cnews.ru/news/top/2019-12-04_mts_vzyl_sotrudnikov_pod (дата обращения: 18.04.2025).

утечек данных и анализирующие их с помощью ИИ. Они обнаружили компрометирующие сведения, например, финансовые задолженности или медицинские записи и решили использовать их для шантажа. Студенты могут раскрыть эту информацию перед администрацией университета и коллегами преподавателя, требуя улучшения оценок или особого отношения.

Такой инцидент уже произошёл с одной из платформ в США, PowerSchool, которая используется для управления информацией о студентах и преподавателях. В результате кибератаки были раскрыты персональные данные, включая имена, адреса, номера социального страхования, контактную информацию, медицинские и финансовые сведения, а также данные об успеваемости студентов и информацию о трудоустройстве преподавателей¹⁰.

Коммерциализация персональных данных прямо не пропагандируется, но на практике противоправный или в соответствии с законом оборот персональных данных происходит. Это вызвано большой ценностью персональных данных. В юридической литературе существует позиция, согласно которой коммерциализация персональных данных не является посягательством на неприкосновенность частной жизни личности при четкой организации условий ее осуществления [4, с. 14].

Еще одной проблемой является предвзятость алгоритмов. Если ИИ обучается на ограниченных или некорректных данных, он может выдавать необъективные результаты анализа. Например, алгоритм может недооценивать достижения педагога из-за отсутствия определенных метрик или учитывать только те параметры, которые заложены разработчиками [5, с. 7].

Опыт Тюменского государственного университета по введению Цифрового профиля преподавателя. В ТюмГУ Приказом ректора Тюменского государственного университета от 08.02.2024 № 53-1 утвержден Порядок реализации проекта «Цифровой профиль научно-педагогических работников» на базе 1С:Документооборот, модуль KPI. В данную систему пока ещё не интегрирован ИИ, но можно уже проследить ряд проблем. Так, при формировании заявки на конкурс на должности профессорско-преподавательского состава при формировании заявки акцент смещён на количественные показатели. Система не проверяет «качество», то есть не проверяет, где именно размещена статья, какова цитируемость журнала, каков личный вклад конкретного преподавателя в ту или иную работу. Также неочевиден приоритет статей по отношению к участию преподавателя в конференциях.

Если для анализа эффективности преподавателей применяются алгоритмы ИИ, то оценка их работы может основываться на данных об успеваемости

¹⁰ PowerSchool data breach possibly exposed student, staff data [Электронный ресурс] // Cybersecurity Dive. 2025. 10 янв. URL: <https://www.cybersecuritydive.com/news/powerschool-data-breach/737024/> (дата обращения: 18.04.2025).

студентов, посещаемости занятий и отзывах учащихся. В ТюмГУ эту задачу выполняет цифровая платформа с интегрированным ИИ «Отзывус», которая автоматически оценивает авторские курсы преподавателей на основе комментариев студентов. Однако субъективность отзывов и их ограниченное количество могут искажать реальную картину, а данные о посещаемости и успеваемости предоставляются самими преподавателями, что также влияет на объективность анализа.

Кроме того, чрезмерная автоматизация процессов может привести к снижению роли человеческого фактора в образовании. Педагогическая деятельность не ограничивается только фактами и цифрами – она включает эмоциональное взаимодействие с учениками и коллегами. Замена человеческого подхода алгоритмами может негативно сказаться на качестве образования.

Таким образом, при внедрении технологий искусственного интеллекта для создания цифрового профиля в образовательных учреждениях важно не только соблюдать законодательство о персональных данных и информировать работников о целях использования таких технологий, но и объяснять принципы их работы, обеспечивая прозрачность, как это предусмотрено, например, Кодексом этики ИИ, грамотно подходить к балансу в оценке тех или иных метрик. Педагоги должны быть информированы о том, как собираются и обрабатываются их данные, а также должны понимать логику решений ИИ и иметь возможность корректировать результаты анализа, а также иметь право отказаться от технологических методов обработки без риска для своей трудовой деятельности.

Формирование цифрового профиля педагогических работников с помощью ИИ открывает новые горизонты для развития образования. Этот процесс позволяет систематизировать данные о профессиональной деятельности учителей, повысить их конкурентоспособность на рынке труда и улучшить качество образовательного процесса. Однако успешное внедрение таких технологий требует комплексного подхода с учетом правовых, технических, организационных и этических аспектов.

Внедрение ИИ для формирования цифрового профиля преподавателей открывает новые возможности для развития образования, но требует баланса между автоматизацией и сохранением человеческого подхода. Важно учитывать не только количественные, но и качественные показатели, обеспечивать прозрачность работы алгоритмов и защищать права педагогов, чтобы технологии действительно способствовали улучшению качества образования.

Список источников

1. Болотова Е.Л. Правовой статус педагога / Е.Л. Болотова // Народное образование. – 2010. – № 1. – С. 152–159.

2. Самарина П.И. Цифровой профиль работника / П.И. Самарина // Law Afterknown: право за гранью обыденного : материалы III Международного молодежного юридического форума, г. Тюмень, 16–18 мая 2024 г. / глав. ред. С.С. Зенин ; отв. ред. Л.В. Иванова ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Тюменский государственный университет, Институт государства и права. – Тюмень : ТюмГУ-Press, 2024. – С. 340–345.

3. Жарова А.К. Вопросы обеспечения безопасности цифрового профиля человека / А.К. Жарова // Юрист. – 2020. – № 3. – С. 55–61.

4. Малеева М.Н. Современные тенденции осуществления и защиты личных неимущественных прав граждан / М.Н. Малеева // Lex Russica. – 2023. – Т. 76, № 12 (205). – С. 9–20.

5. Смирнова А.И. Предвзятость как проблема алгоритмов ИИ: этические аспекты / А.И. Смирнова // Философия и общество. – 2023. – № 3. – С. 118–126.

References

1. Bolotova E.L. Legal Status of the Teacher. *Narodnoe obrazovanie = Public Education*, 2010, no. 1, pp. 152–159. (In Russian).

2. Samarina P.I. Digital Employee Profile. *Law Afterknown: Law beyond the Ordinary. Materials of the III International Youth Legal Forum, Tyumen, May 16–18, 2024*. Tyumen, TyumSU-Press, 2024, pp. 340–345. (In Russian).

3. Zharova A.K. Issues of Ensuring the Security of a Person's Digital Profile. *YUrist = Jurist*, 2020, no. 3, pp. 55–61. (In Russian).

4. Maleeva M.N. Modern Trends in Implementation and Protection of Personal Non-Property rights. *Lex Russica (Russkij zakon) = Lex Russica*, 2023, vol. 76, no. 12 (205), pp. 9–20. (In Russian).

5. Smirnova A.I. Bias as a Problem of AI Algorithms: Ethical Aspects. *Filosofiya i obshchestvo = Philosophy and Society*, 2023, no. 3, pp. 118–126. (In Russian).

Информация об авторе

Information about the Author

Жужгина Александра Андреевна – Zhuzhgina Alexandra Andreevna – ассистент кафедры гражданско- Teaching Assistant of the Chair of Civil правовых дисциплин, аспирант 2 го- Law Disciplines, Postgraduate Student да обучения

Статья поступила в редакцию 05.05.2025; одобрена после рецензирования 07.05.2025; принята к публикации 12.05.2025.

The article was submitted 05.05.2025; approved after reviewing 07.05.2025; accepted for publication 12.05.2025.