

УДК 331.108

Черноморцева О.Ю.

студент

*Московский областной филиал Российской академии народного
хозяйства и государственной службы при Президенте РФ*

Россия, г. Красногорск

*Научный руководитель: Усков С.В., кандидат педагогических
наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления*

МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В РАМКАХ ФОРМИРОВАНИЯ ОПОРНЫХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТОВ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: В статье рассматриваются механизмы реализации кадровой политики, направленные на обеспечение опорных населенных пунктов квалифицированными кадрами. Автор анализирует организационно-управленческие, экономические, правовые и социальные механизмы, используемые в практике субъектов Российской Федерации. Особое внимание уделяется комплексному подходу к реализации кадровой политики, сочетающему меры федерального, регионального и муниципального уровней. На основе анализа регионального опыта выявлены системные проблемы и предложены пути оптимизации механизмов кадровой политики для опорных населенных пунктов.

Ключевые слова: кадровая политика, опорные населенные пункты, пространственное развитие, региональное развитие, механизмы реализации, человеческий капитал

Chernomortseva O.Y.

Student

**Moscow Regional Branch of the Russian Presidential Academy of
National Economy and Public Administration**

Russia, Krasnogorsk

**Scientific supervisor: Uskov S.V., Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor of the Department of State and Municipal
Administration**

**MECHANISMS FOR IMPLEMENTING PERSONNEL POLICY IN
THE FRAMEWORK OF FORMING SUPPORTIVE SETTLEMENTS IN
THE SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION**

Abstract: The article examines the mechanisms for implementing personnel policy aimed at providing supportive settlements with qualified personnel. The author analyzes organizational-managerial, economic, legal and social mechanisms used in the practice of the subjects of the Russian Federation. Special attention is paid to an integrated approach to the implementation of personnel policy, combining measures at the federal, regional and municipal levels. Based on the analysis of regional experience,

systemic problems are identified and ways to optimize the mechanisms of personnel policy for supportive settlements are proposed.

Keywords: personnel policy, supportive settlements, spatial development, regional development, implementation mechanisms, human capital

Введение

Актуализация вопросов пространственного развития Российской Федерации обусловила повышенное внимание к проблемам развития малых городов и сельских поселений. Формирование сети опорных населенных пунктов (ОНП) стало одним из ключевых инструментов реализации Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом до 2036 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2024 № 4146-р [2]. Однако успешность этой работы напрямую зависит от решения кадровых проблем, связанных с дефицитом квалифицированных специалистов в различных сферах деятельности.

Эффективное кадровое обеспечение ОНП требует разработки и реализации комплексной системы мер, учитывающей особенности конкретных территорий. Несмотря на наличие значительного количества программ и инициатив на разных уровнях власти, сохраняется проблема фрагментации и недостаточной координации мер кадровой политики. Это определяет необходимость системного анализа механизмов реализации кадровой политики для ОНП и выработки рекомендаций по их совершенствованию.

Методы исследования

Методологическую основу исследования составили системный подход, методы сравнительного анализа, контент-анализа нормативно-правовых документов и программных материалов [4, 5, 6]. Эмпирическую базу исследования образуют стратегические и программные документы федерального и регионального уровней, данные официальной статистики [7], материалы мониторинга реализации программ поддержки ОНП [8, 9].

В ходе исследования проанализирована практика реализации кадровой политики для ОНП в Белгородской области [8], Пермском крае [3] и Калининградской области, что позволило выявить как успешные практики, так и системные проблемы.

Результаты

Теоретические аспекты формирования кадровой политики для опорных населенных пунктов.

ОНП представляют собой населенные пункты, наделяемые статусом центров предоставления социальных, административных и экономических услуг для окружающих территорий [2]. Их формирование направлено на сдерживание депопуляции периферийных территорий, повышение доступности государственных и муниципальных услуг, стимулирование экономической активности вне крупных агломераций.

Кадровая политика для ОНП обладает существенной спецификой, обусловленной необходимостью:

- точечного нацеленного воздействия на конкретные территории;
- учета ограниченности ресурсов муниципальных образований;
- преодоления негативных стереотипов о жизни в малых городах и сельской местности;

- обеспечения комплексного подхода, сочетающего меры экономического, социального и инфраструктурного характера [4, 5].

Классификация механизмов реализации кадровой политики.

Анализ практики позволил выделить четыре группы механизмов реализации кадровой политики для ОНП:

1. Организационно-управленческие механизмы: стратегическое и кадровое планирование; создание межведомственных рабочих групп; мониторинг и оценка эффективности кадровой политики.

2. Экономические механизмы: прямые выплаты (подъемные, единовременные пособия); компенсация расходов на жилье; грантовая поддержка предпринимателей и специалистов; налоговые льготы для бизнеса.

3. Правовые механизмы: принятие региональных законов и муниципальных нормативных актов; заключение целевых договоров со специалистами; установление дополнительных гарантий и мер поддержки [3].

4. Социальные механизмы: развитие социальной инфраструктуры; создание комфортной городской среды; программы адаптации и наставничества; формирование благоприятного социально-психологического климата [6].

Анализ региональных практик.

Сравнительный анализ практики субъектов РФ показал различные подходы к реализации кадровой политики для ОНП.

Белгородская область реализует комплексный подход, основанный на приоритетном финансировании развития социальной инфраструктуры ОНП. В рамках программы «Формирование опорных населенных пунктов в Белгородской области» осуществляются: концентрация ресурсов на строительстве и модернизации объектов образования, здравоохранения, спорта; развитие цифровой инфраструктуры; поддержка местных инициатив через грантовые механизмы [8].

Пермский край сделал акцент на правовой регламентации мер поддержки. Закон Пермского края «Об опорных сельских поселениях в Пермском крае» закрепил: статус опорных сельских поселений; меры поддержки, включая «сельскую ипотеку»; повышенные подъемные выплаты для участников программ «Земский доктор» и «Земский учитель»; гранты на обустройство для специалистов [3].

Калининградская область использует преимущественно экономические механизмы: налоговые льготы для инвесторов, создающих рабочие места в малых городах; создание индустриальных парков с готовой инфраструктурой; поддержку предпринимательства в сфере туризма и переработки сельскохозяйственной продукции.

Проблемы реализации механизмов кадровой политики.

Анализ выявил ряд системных проблем, снижающих эффективность механизмов кадровой политики для ОНП:

1. Дефицит финансирования на муниципальном уровне ограничивает возможности местных властей по софинансированию мер поддержки.
2. Слабая координация между уровнями власти приводит к задваиванию мер и распылению ресурсов.

3. Незрвитость механизмов частно-государственного партнерства обусловлена высокими рисками инвестиций в малые города.

4. Недостаточное информационное сопровождение снижает осведомленность потенциальных участников программ о мерах поддержки.

5. «Текучесть» кадров после отработки свидетельствует о недостаточности мер по долгосрочному закреплению специалистов [9].

Предложения по оптимизации механизмов.

Для повышения эффективности механизмов реализации кадровой политики для ОНП предлагается:

1. Разработка комплексных межведомственных программ развития ОНП, интегрирующих кадровый, инфраструктурный и экономический блоки.

2. Создание единой информационной платформы, агрегирующей информацию о вакансиях, мерах поддержки и доступном жилье в ОНП.

3. Развитие программ наставничества и адаптации для молодых специалистов и их семей.

4. Усиление социальных механизмов через создание качественной среды для жизни (образование, современное медицинское обслуживание, досуговые центры).

5. Тиражирование лучших практик через создание методических рекомендаций и проведение межрегиональных конференций.

Заключение

Проведенное исследование показало, что эффективная кадровая политика для опорных населенных пунктов требует интегративного применения организационных, экономических, правовых и социальных механизмов. Практика передовых субъектов РФ демонстрирует возможность достижения результатов при условии системного подхода и адекватного обеспечения ресурсами [3, 8].

Перспективы развития связаны с переходом от точечных мер к созданию комплексных программ развития человеческого капитала, учитывающих уникальные особенности каждого опорного населенного пункта. Ключевым условием успеха является координация усилий всех уровней власти и активное вовлечение местного сообщества.

Таким образом, совершенствование механизмов реализации кадровой политики для опорных населенных пунктов должно стать приоритетным направлением государственной региональной политики, обеспечивающим устойчивое пространственное развитие Российской Федерации.

Использованные источники:

1. Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 204 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // Собрание законодательства РФ. – 13.05.2024. – № 20. – Ст. 2624.

2. Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом до 2036 года: утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2024 № 4146-р // Собрание законодательства РФ. – 2025. – № 2. – Ст. 89.

3. Закон Пермского края от 06.05.2016 № 503-ПК «Об опорных сельских поселениях в Пермском крае» // Бюллетень законов Пермского края. – 2016. – № 5. – Ст. 112.

4. Турчинов А.И. Кадровая политика: монография. – М.: РАГС, 2011. – 255 с.

5. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. – М.: Юрайт, 2016. – 444 с.

6. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов / под ред. Л.В. Фотиной. – М.: Юрайт, 2021. – 478 с.

7. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. – Москва. – URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 10.04.2025). – Текст: электронный.

8. Правительство Белгородской области: официальный сайт. – Белгород. – URL: <https://belregion.ru> (дата обращения: 10.04.2025). – Текст: электронный.

9. Министерство здравоохранения Российской Федерации: официальный сайт. – Москва. – URL: <https://www.minzdrav.gov.ru> (дата обращения: 10.04.2025). – Текст: электронный.