

УДК 332.108.2

КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Виктория Валерьевна Крутикова

кандидат экономических наук, доцент

tokareva-vik@yandex.ru

Александр Николаевич Лашкин

студент

Александра Сергеевна Ткачева

студент

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация В статье представлен анализ современных аспектов формирования кадровой политики в образовательных учреждениях сельской местности. Выявлены следующие проблемы: дефицит кадров, недостаточное финансирования, инфраструктурные недостатки, несоответствие условий деятельности современным требованиям. Были предложены механизмы решения выявленных проблем с использованием региональных и муниципальных практик.

Ключевые слова: кадровая политика, образовательные учреждения, сельские территории.

Образовательные учреждения в сельской местности играют важную социальную роль – они являются залогом стабильности и развития поселения. Впервые сельские школы в России появляются под влиянием европейских идей Просвещения начали появляться в начале XIX века. Тогда во многих дворянских усадьбах стали создаваться школы для крестьянских детей (например, школа в усадьбе князя В. В. Измайлова, князя А. А. Ширинского-Шихматова, графа М. Н. Муравьёва и других).

Исторически сложилось, что учреждения образования в сельских территориях являются социокультурным центром и поддерживают демографический потенциал поселений. В образовательный процесс включены не только обучающиеся и педагоги, но и все сельские жители, администрация и даже коммерческие организации.

Обучение на селе имеет положительные стороны: индивидуальный подход к обучению, возможности использования практикоориентированных подходов к обучению, лучшая мотивация сельских детей к учебе, раскрытие личностных характеристик обучающихся. Но при этом есть немало проблем обучения: ограниченность материально-технических ресурсов, транспортная доступность, ограниченность дополнительного образования, цифровизации и интернет-технологий. В качестве системного фактора отставания сельских образовательных учреждений от городских является кадровый дефицит.

Кадровые проблемы в сельских образовательных учреждениях связаны с общим старением населения поселений и проявляются в нехватке учителей-предметников, в связи с чем растет общая нагрузка на имеющихся педагогов. Непривлекательность в целом профессии педагога в сельской местности приводит к оттоку молодых людей, получивших профильную специальность, в города. Старение педагогических коллективов усугубляют процессы внедрения в сельские образовательные учреждения инновационные технологии в рамках современных образовательных стандартов.

В настоящее время существуют различные модели и региональные практики решения кадровых проблем сельских образовательных учреждений.

Как правило, они являются комплексными в сотрудничестве региональных, муниципальных органов власти, образовательных учреждений, выпускающих педагогические кадры на рынок труда и даже организаций бизнеса.

Существуют федеральная программа социальной поддержки педагогов «Земский учитель» в рамках национального проекта «Молодежь и дети». Она активно работает в Тамбовской области, помогая привлекать педагогов в сельские школы. Единовременная выплата в размере 1 млн. рублей предоставляется для учителей, переезжающих работать в населенные пункты с численностью населения менее 50 тыс. человек. Обязательство трудоустроенного – 5 лет отработать в выбранной школе. Вакансии предлагаются по наиболее дефицитным профильным специальностям: математика, химия, физика, иностранные языки, начальные классы. На начало 2026г. в Тамбовской области трудоустроено 12 учителей по программе «Земский учитель» и 6 мест запланировано на 2026 год. Аналогичные мероприятия следует разработать применительно для работников дошкольных образовательных организаций и учреждений дополнительного образования.

Расширением возможностей в решении кадровых проблем образовательных учреждений на селе становится использование сельской ипотеки по льготной ставке, надбавки за работу в сельской местности (25%), компенсация коммунальных платежей за жилье, газ, электричество, водоснабжение.

Для заинтересованных в работе в сельских образовательных учреждениях городских учителей возможно использовать разнообразные формы трудовых отношений: от дистанционных технологий до компенсации проезда к месту работы, служебного транспорта. Молодым педагогам и воспитателям следует обеспечить включение в программу наставничества, активно привлекать к стажировкам в передовых учреждениях, к участию в грантах.

Особые взаимоотношения следует выстраивать с высшими и средними специальными учебными заведениями в рамках профориентации и целевого обучения. Сельское образовательное учреждение должно иметь программу

развития, предусматривающую кадровое обновление, резерв кадров. Целевая подготовка преимущественно охватывает сельских выпускников с условием их возвращения на село в качестве человеческого капитала территории.

Муниципалитету также необходимо включаться в комплексную работу по сохранению педагогических кадров на селе. Основные механизмы, которые могут использовать муниципальные власти:

- поддержка молодых специалистов на этапе поиска работы и устройства на новом месте жительства;
- образовательные инициативы для повышения квалификации;
- организация сетевого образовательного пространства с аутсорсингом учителей и использованием цифровых образовательных платформ;
- взаимодействие с местным сообществом родителей и выпускников с целью создания попечительских советов, целевого трудоустройства выпускников;
- пропаганда профессии педагога в СМИ (успехи учителей в конкурсах, достижения учеников, региональные и муниципальные этапы конкурса «Учитель года»).

Отдельного внимания заслуживает решение проблемы подушевого финансирования в сельских образовательных учреждениях. В силу малокомплектности, сельские школы и детские сады не имеют возможностей привлекать финансирование в необходимом объеме. Вариантом решения может стать использование «повышающего коэффициента» финансирования для сельской местности, когда численность и профессиональный состав педагогов оптимизируется с учетом выполнения универсальных профессиональных задач.

Таким образом, имея разнообразные модели и практический опыт решения проблем, сельские образовательные учреждения будут выбирать индивидуальный вариант стратегического развития с учетом своих особенностей. Задача муниципальных органов власти – способствовать решению проблем, минимизировать бюрократические препятствия и улучшая возможности финансирования каждой образовательной организации.

Список литературы:

1. Постановление Правительства РФ от 31.05.2019 N 696 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Комплексное развитие сельских территорий" и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) // ГАРАНТ – URL: <https://base.garant.ru/72260516/?ysclid=mlj97z4l3t208006955>

2. Программа "Земский учитель". Министерство образования и науки Тамбовской области // Министерство образования и науки Тамбовской области – URL: <https://obraz.tmbreg.ru/activity/programma-zemskiy-uchitel/>

3. Крутикова В.В., Коршунова К.А., Кадралиева И.С. Тенденции развития и управление системой образования на муниципальном уровне// В сборнике: Стратегические направления развития экономики, финансов и бухгалтерского учета в современных условиях. Информационно-правовое обеспечение ГАРАНТ как комплексная профессиональная поддержка образовательной и научной деятельности. Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ, 2025. С. 107-110.

UDC 332.108.2

HUMAN RESOURCES PROBLEMS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN RURAL AREAS AND WAYS TO SOLVE THEM

Victoria V. Krutikova

candidate of economic sciences, associate professor

tokareva-vik@yandex.ru

Alexander N. Lashki

student

Alexandra S. Tkacheva

student

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Abstract. The article presents an analysis of the current aspects of the formation of personnel policy in rural educational institutions. The following problems were identified: staff shortages, insufficient funding, infrastructure deficiencies, and incompatibility of working conditions with modern requirements. Mechanisms for solving these problems were proposed using regional and municipal practices.

Keywords: personnel policy, educational institutions, rural areas.

Статья поступила в редакцию 20.05.2026; одобрена после рецензирования 19.06.2026; принята к публикации 30.06.2026.

The article was submitted 20.05.2026; approved after reviewing 19.06.2026; accepted for publication 30.06.2026.