



УДК 331.5.07
ГРНТИ 06.77.61

РЕГИОНАЛЬНЫЕ КАДРОВЫЕ ЦЕНТРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДЕФИЦИТА СПЕЦИАЛИСТОВ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ: ОБЗОР РОССИЙСКИХ ПРАКТИК

Л.В. Широкова, Е.А. Бармина

ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»

Россия, 610000, Кировская область, г. Киров, ул. Московская, 36

Анализируется новый институт управления персоналом — региональные кадровые центры, функционирующие в социальной сфере. Рассмотрены модели их работы в Кировской, Московской, Сахалинской областях, Ставропольском крае и Республике Алтай в рамках реализации национальных проектов. Исследован спектр их полномочий: от мониторинга кадровых дефицитов до наставничества и психологической адаптации молодых специалистов. Особое внимание уделено возможности масштабирования данного механизма на сферу образования. Обоснована целесообразность расширения функционала кадровых центров применительно к системному решению проблемы нехватки педагогов-дефектологов, логопедов и тьюторов на примере правительства Кировской области.

Ключевые слова: региональный кадровый центр, кадровый дефицит, здравоохранение, образование, педагоги-дефектологи, логопеды, тьюторы, национальные проекты, управление персоналом, Кировская область

REGIONAL STAFFING CENTERS AS A TOOL FOR ADDRESSING SPECIALIST SHORTAGES IN THE SOCIAL SECTOR: A REVIEW OF RUSSIAN PRACTICES

L.V. Shirokova, E.A. Barmina

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education Vyatka State University

Russia, 610000, Kirov region, Kirov, ul. Moskovskaya, 36

This article explores an emerging personnel management tool — regional staffing centers operating in the social sector. The study analyzes various operational models implemented in the Kirov, Moscow, and Sakhalin regions, as well as in the Stavropol Territory and the Altai Republic, as part of national projects. The scope of their responsibilities has been examined: from monitoring staff shortages to mentoring and the psychological adaptation of young professionals. Special attention is paid to the possibility of scaling this mechanism in the field of education. Using the example of the government of the Kirov Region, the article justifies the expediency of expanding the functionality of personnel centers to systematically address the problem of the shortage of special education teachers, speech therapists, and tutors.

Keywords: regional staffing center, labor shortage, healthcare, education, teachers-defectologists, speech therapists, tutors, national projects, human resource management, Kirov region

Системный вызов социальной сфере

Сегодня субъекты Российской Федерации столкнулись с острой проблемой — критической нехваткой квалифицированных кадров в отраслях, определяющих качество жизни населения: здравоохранении, образовании и социальном развитии [4]. Традиционные методы работы центров занятости, ориентированные преимущественно на учёт безработных, неспособны решить отраслевые струк-

турные дисбалансы. Системный кризис требует системных решений [7].

Ответом на этот вызов стало появление нового инструмента кадровой политики — региональных кадровых центров (РКЦ), интегрированных в структуру профильных министерств или крупных образовательных организаций. Их ключевое отличие — переход от пассивного администрирования к активному управлению талантами, прогнозированию потребностей и адресному привлечению



специалистов [Баранов В.А., Сидорова Е.Н. 4, с. 46].

Цель данного исследования — анализ лучших практик создания и функционирования РКЦ в России, оценка их эффективности и выработка предложений по адаптации этого механизма для решения проблем педагогического образования, в частности, ликвидации дефицита педагогов-дефектологов и логопедов в Кировской области.

Модели и практики функционирования РКЦ

Анализ опыта субъектов РФ показывает, что формирование РКЦ происходит по двум основным сценариям: узкоотраслевому (специализированные центры) и межотраслевому (многофункциональные центры) [7, с. 12].

1. Отраслевые кадровые центры в здравоохранении

Здравоохранение стало пилотной отраслью для внедрения данной модели в рамках нового национального проекта «Продолжительная и активная жизнь» [10]. Рассмотрим три уникальные региональные модели.

Ставропольский край: федеральный стандарт привлечения. Создан первый в СКФО РКЦ в сфере здравоохранения. Это классический пример «хаба», работающего на привлечение внешних ресурсов. Основные задачи — анализ потребности в кадрах и целенаправленное привлечение специалистов. Ключевой показатель эффективности (KPI) центра — ежегодное пополнение учреждений не менее чем 100 квалифицированными врачами и средним медицинским персоналом [7, с. 15].

Сахалинская область: образовательный кластер (РМОК). Здесь центр трансформирован в Региональный медицинский образовательный кластер [2]. Это попытка решить проблему дефицита (на 01.01.2025 — 5477 средних медработников) через «выращивание» собственных кадров. Арсенал инструментов впечатляет: увеличение контрольных цифр приёма в СПО до 337 мест, обеспечение арендным жильём (272 специалиста к 2030 г.) и, главное, модернизация симуляционного оборудования для повышения качества подготовки [2, с. 5].

Кировская область: психологическая и карьерная поддержка. Именно Кировская область предложила уникальную модель,

созданную на базе Кировского медицинского колледжа [11]. Центр занимается не просто трудоустройством, а преодолением психологического барьера у выпускников [Петров С.Ю. 6]. Практика проведения «смотринов» (21 встреча с руководителями медицинских организаций) позволяет снизить текучесть среди молодёжи и успешно адаптировать их на рабочих местах [11].

2. Межотраслевая модель и потенциал для образования

В Московской области реализуется модель «Кадрового центра Подмосковья», работающего по принципу «одного окна» для всех отраслей, включая образование [3]. В рамках сетевого взаимодействия колледжи объединяются в кластеры (автомобильный, аграрный), что позволяет стандартизировать подготовку под запросы работодателей [3, с. 4]. Однако проблема педагогических кадров, особенно узких специалистов (дефектологов, логопедов, тьюторов), пока остаётся вне фокуса большинства РКЦ. Здесь система пробуксовывает. Как показывает опыт Республики Алтай, где ведётся региональный реестр дефектологов, нагрузка на одного такого специалиста в школах достигает 28,6 ребёнка, что свидетельствует о критическом дефиците [Иванова Т.П. 5, с. 114]. Директора школ, будучи ограниченными локальными сметами и отсутствием полномочий по предоставлению жилья или дополнительных выплат, не могут решить эту проблему в одиночку [1].

Как должен работать эффективный кадровый центр? Сравнительный анализ практик позволяет выделить ключевые элементы идеальной модели РКЦ для социальной сферы (табл. 1). Из таблицы видно, что Кировская область имеет успешный опыт управления кадрами в медицине, однако не использует этот механизм в образовании, где ситуация не менее остра.

Данные по Кировской области свидетельствуют о критической потребности в узких специалистах. Мониторинг открытых вакансий показывает стабильный спрос на логопедов и дефектологов в государственных и частных учреждениях. В бюджетных школах и интернатах, таких как МКОУ СОШ № 7 г. Слободского и КОГОБУ ШИ ОВЗ № 3 г. Кирова, открыто несколько ставок с предлагаемой заработной платой от 15 до 45 тыс. руб. [8, с. 14–15; 9, с. 22]. При этом Вятский госу-



дарственный университет ежегодно выпускает бакалавров и магистров по направлению «Специальное (дефектологическое) образование» [8, с. 18]. Однако, по данным мониторинга карьерных траекторий, средняя заработная плата выпускников составляет около 17,6 тыс. руб.

[8, с. 19], что не является конкурентоспособным предложением и способствует оттоку молодых специалистов из бюджетной сферы. В регионе не сформирован действенный механизм «связывания» выпуска с реальным трудоустройством по дефицитным специальностям.

Таблица 1

Сравнительная характеристика моделей региональных кадровых центров

Субъект РФ/Модель	Целевая отрасль	Ключевой инструментарий	Уникальность/Результат
Ставропольский край	Здравоохранение	Аналитика вакансий, маркетинг территории, целевые кампании	Плановый найм (100 чел./год). Эффективное решение для сельской местности [7]
Сахалинская область	Здравоохранение	Кластер «Колледж – вуз – работодатель». КЦП, жилищные сертификаты	Борьба с оттоком через модернизацию материально-технической базы и жилищные программы [2]
Кировская область	Средний медперсонал	Психологическое сопровождение, адаптация, встречи с главврачами	Снижение «синдрома первой вахты», повышение закрепленности молодых кадров [6, 11]
Московская область	Межотраслевая (образование)	Принцип «одного окна», сетевые кластеры, стандартизация подготовки	Универсализация подхода, гибкое реагирование на запросы разных отраслей [3]
Республика Алтай	Образование (дефектология)	Региональный кадровый реестр, мониторинг нагрузки	Выявление реального дефицита, формирование обоснованного заказа на целевое обучение [5]

В то же время в Кировской области уже есть успешный прецедент решения кадровой проблемы через программу «Земский учитель». С 2020 г. в регион приехали 66 педагогов (учителя математики, русского языка, физики), получив по 1 млн рублей подъемных [1, с. 3–4]. В 2026 г. планируется принять ещё 11 специалистов [1, с. 5]. Успех этой практики доказывает, что механизм адресных выплат и государственной поддержки работает. Аналогичный пакет мер (жилищные сертификаты, доплаты), адаптированный под логопедов, дефектологов и тьюторов, позволит восполнить дефицит в системе инклюзивного образования.

Опыт других регионов также подтверждает эффективность централизованных подходов. В Ставропольском крае кадровый центр в сфере образования активно внедряет профориентационные проекты, проводя профтуры для школьников на предприятия и в социальные учреждения региона [7, с. 22–23]. Во Владимирской области кадровый центр «Работа России» с начала 2025 г. трудоустроил в образовательную сферу 284 специалиста, из которых около 100 — непосредственно учителя и воспитатели [7, с. 28–29]. Данные практики

демонстрируют, что активное взаимодействие кадрового центра с рынком труда и образовательными организациями даёт измеримый результат в решении системной кадровой проблемы.

Проблематика дефицита педагогов-дефектологов, логопедов, тьюторов и пути решения

Сегодня в Кировской области, как и по всей стране, остро не хватает специалистов, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Это узкие специалисты, без которых инклюзивное образование невозможно. Однако директора школ, желая нанять педагога-дефектолога или логопеда, сталкиваются с системными барьерами [1]:

- отсутствие полномочий по предоставлению служебного жилья;
- невозможность повысить зарплату выше установленного фонда оплаты труда;
- отсутствие ресурсов и времени для активного поиска выпускников педвузов за пределами региона.

Эта проблема носит системный характер, а значит, решать её должны региональные



власти — министерство образования и областное правительство [4, с. 52].

Зачем создавать специализированный центр или расширять функционал существующего? — Во-первых, для прозрачного мониторинга. Сейчас никто точно не может сказать, сколько логопедов не хватает в каждой школе. А единый центр соберёт все заявки от школ и сформирует достоверную базу вакансий с детализацией по нозологиям (сурдопедагоги, олигофренопедагоги, тифлопедагоги, логопеды). Это позволит видеть реальную картину дефицита в каждом муниципалитете.

Во-вторых, для активного привлечения кадров. Сейчас директора школ сами ищут педагогов, кто как может: кто-то даёт объявления, кто-то просит знакомых. А центр возьмёт на себя функции по заключению договоров с педагогическими вузами и колледжами, организации адресной поддержки выпускников (арендное жильё за счёт бюджета, подъёмные выплаты по аналогии с медицинскими программами) [1]. Это системная работа, а не разовые попытки директоров «закрыть ставку».

В-третьих, для прогнозирования и корректировки целевого набора. Бывает, что вуз выпускает много дефектологов, но они не хотят идти работать в школу, или выпускает не тех, кто реально нужен. Центр сможет формировать государственный заказ на подготовку кадров с привязкой к реальной потребности рынка труда [5, с. 116]. На основе аккумулированных заявок от муниципальных органов управления образованием центр ежегодно разрабатывает прогноз потребности в разрезе конкретных специальностей и территорий, направляет в министерство образования Кировской области предложения по корректировке контрольных цифр приёма, организует целевой набор абитуриентов с обязательством последующего трудоустройства на срок не менее трёх лет и формирует индивидуальные образовательные траектории с усилением практико-ориентированных модулей [9, с. 10].

Механизм работы центра на практике

Предлагаемая модель представляет собой единое «кадровое окно» для всей системы образования региона. Принцип функционирования включает последовательные этапы [7, с. 18].

1. Образовательная организация направляет в центр официальную заявку с указанием

конкретной вакансии (например, учитель-логопед в сельскую школу).

2. Центр обрабатывает заявку, проводит мониторинг доступных кандидатов как внутри региона, так и за его пределами, используя базы выпускников и межрегиональные соглашения.

3. Специалисту предлагается пакет мер поддержки: арендное жильё за счёт бюджета, ежемесячная доплата (до 30 тысяч рублей в течение первых двух лет работы в зависимости от категории и местности), а также программа наставничества [1].

4. Наставничество и психологическое сопровождение закрепляются за центром на весь адаптационный период, что предотвращает увольнение на первом году работы [6, с. 35].

5. При сохранении дефицита по определённой специальности центр инициирует корректировку учебных планов и увеличение приёма по данному профилю через взаимодействие с министерством образования и профильными вузами [5, с. 117].

Экономическая и социальная эффективность для региона

Главный аргумент в пользу создания центра — бюджетная эффективность. В текущей системе руководители школ затрачивают значительные административные ресурсы на безуспешные поиски специалистов, что ведёт к нерациональному расходованию средств. Центр концентрирует кадровые потоки, исключая дублирование усилий [4, с. 55]. Социальная эффективность включает:

- своевременное получение детьми с ОВЗ коррекционной помощи без длительного ожидания;

- стабильную работу образовательных организаций в штатном режиме, снижение нагрузки на имеющихся педагогов [9, с. 12];

- выполнение регионом федеральных требований по доступности и качеству инклюзивного образования [9, с. 15].

Опыт Ставропольского края по привлечению медицинских кадров и практика проекта «Учитель+», апробированного в семи субъектах РФ, подтверждают состоятельность данного подхода. Аналогичный механизм, адаптированный под логопедов, дефектологов и тьюторов, позволит перейти от точечного «латания дыр» к системному кадровому планированию [4, с. 50].



Заключение

Проведённый анализ практик субъектов Российской Федерации позволяет утверждать, что региональные кадровые центры состоялись как эффективный инструмент государственного управления персоналом в тех сферах, где рыночные механизмы не справляются с дефицитом [4; 7]. Проект находится на стадии становления и требует дальнейшей доработки, однако вектор развития выбран верно: от пассивного учёта безработных — к активному прогнозированию и адресному привлечению талантов в социально значимых отраслях [4, с. 48].

Для Кировской области, где уже накоплен успешный опыт функционирования кадрового центра в здравоохранении [11], представляется логичным предпринять следующие шаги.

1. Расширить функционал действующего кадрового центра либо создать профильное структурное подразделение на базе Института

развития образования Кировской области, включив сферу образования и социального развития в зону его ответственности [1].

2. Внедрить системный мониторинг потребности в педагогах-дефектологах с детализацией по нозологиям (сурдопедагоги, тифлопедагоги, олигофренопедагоги, логопеды) и по муниципальным образованиям — по аналогии с мониторингом медицинских кадров [8; 9].

3. Инициировать на уровне правительства Кировской области наделение кадрового центра полномочиями по распределению губернаторских выплат, жилищных сертификатов и иных мер социальной поддержки для представителей узких педагогических специальностей [1].

Проблема дефицита логопеда или дефектолога для ребёнка с ограниченными возможностями здоровья по своей остроте не уступает отсутствию фельдшера в отдалённом селе. Инструменты решения этих кадровых проблем должны быть едины — системны, адресны и подкреплены реальными ресурсами.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. О мерах по привлечению педагогических кадров в образовательные организации Кировской области: проект нормативного акта // Правительство Кировской области. Киров, 2025. URL: https://www.kirovreg.ru/news/detail.php?ID=107023&phrase_id=505193.
2. Министерство здравоохранения Сахалинской области. Паспорт Регионального медицинского образовательного кластера по направлению «Обеспечение медицинскими кадрами». Южно-Сахалинск, 2024.
3. Министерство образования Московской области. Положение о сетевом взаимодействии образовательных организаций в рамках Кадрового центра Подмосковья. Москва, 2023.
4. Баранов В.А., Сидорова Е.Н. Институциональные механизмы управления кадровыми дефицитами в социальной сфере: региональный аспект. Вестник государственного управления. 2024; 12 (3): 45–58.
5. Иванова Т.П. Практика целевого обучения как инструмент преодоления дефицита педагогов-дефектологов (на примере Республики Алтай). Коррекционная педагогика и специальное образование. 2023; 8(2): 112–119.
6. Петров С.Ю. Модели адаптации молодых специалистов в учреждениях здравоохранения: психологический аспект. Российский журнал медицинского менеджмента. 2025; 9(1): 30–37.
7. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Доклад о лучших практиках региональных кадровых центров по привлечению квалифицированных кадров в бюджетную сферу. Москва, 2024.

REFERENCES

1. O merakh po privlecheniyu pedagogicheskikh kadrov v obrazovatelnyye organizatsii Kirovskoy oblasti : proyekt normativnogo akta // Pravitelstvo Kirovskoy oblasti. Kirov, 2025. URL: https://www.kirovreg.ru/news/detail.php?ID=107023&phrase_id=505193. (In Russ.).
2. Ministerstvo zdravookhraneniya Sakhalinskoy oblasti. Pasport Regionalnogo meditsinskogo obrazovatel'nogo klastera po napravleniyu «Obespecheniye meditsinskimi kadrami». Yuzhno-Sakhalinsk, 2024. (In Russ.).
3. Ministerstvo obrazovaniya Moskovskoy oblasti. Polozheniye o setevom vzaimodeystvii obrazovatel'nykh organizatsiy v ramkakh Kadrovogo tsentra Podmoskovya. Moscow, 2023. (In Russ.).
4. Baranov V.A., Sidorova E.N. Institutional mechanisms for managing personnel shortages in the social sphere: a regional aspect. Vestnik gosudarstvennogo upravleniya. 2024; 12 (3):45–58. (In Russ.).
5. Ivanova T.P. The practice of targeted training as a tool to overcome the shortage of special education teachers (on the example of the Altai Republic). Korrektsionnaya pedagogika i spetsialnoye obrazovaniye. 2023; 8(2):112–119. (In Russ.).
6. Petrov S.Yu. Models of adaptation of young specialists in healthcare institutions: a psychological aspect. Rossiyskiy zhurnal meditsinskogo menedzhmenta. 2025; 9(1):30–37. (In Russ.).
7. Ministerstvo truda i sotsialnoy zashchity Rossiyskoy Federatsii. Doklad o luchshikh praktikakh regionalnykh kadrovyykh tsentrov po privlecheniyu kvalifitsirovannykh kadrov v byudzhethnuyu sferu. Moscow, 2024. (In Russ.).



8. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кировской области. Сведения о численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам (здравоохранение, образование): сборник № 1-Т (проф). Киров, 2025.

9. Министерство просвещения Российской Федерации. Итоги мониторинга обеспечения доступности инклюзивного образования в субъектах Российской Федерации (раздел: кадровое обеспечение). Москва: ФГБНУ «Институт коррекционной педагогики», 2024.

10. Национальные проекты России. Паспорт национального проекта «Продолжительная и активная жизнь» (стратегия кадрового обеспечения). URL: <https://национальныепроекты.рф> (дата обращения: 17.06.2026).

11. Официальный сайт правительства Кировской области. Отчёт о деятельности Кадрового центра в сфере здравоохранения (на базе КМК). URL: <https://www.kirovreg.ru> (дата обращения: 17.06.2026).

8. Territorialnyy organ Federalnoy sluzhby gosudarstvennoy statistiki po Kirovskoy oblasti. Svedeniya o chislennosti i potrebnosti organizatsiy v rabotnikakh po professionalnym gruppam (zdravookhraneniye, obrazovaniye) : sbornik № 1-T (prof). Kirov, 2025. (In Russ.).

9. Ministerstvo prosveshcheniya Rossiyskoy Federatsii. Itogi monitoringa obespecheniya dostupnosti inkluzivnogo obrazovaniya v subyektakh Rossiyskoy Federatsii (razdel: kadrovoye obespecheniye). Moscow : FGBNU «Institut korrektsionnoy pedagogiki», 2024. (In Russ.).

10. Natsionalnyye proyekty Rossii. Pasport natsionalnogo proyekta «Prodolzhitelnaya i aktivnaya zhizn» (strategiya kadrovogo obespecheniya). URL: <https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/> (accessed: 17.06.2026). (In Russ.).

11. Ofitsialnyy sayt pravitelstva Kirovskoy oblasti. Otchyot o deyatelnosti Kadrovogo tsentra v sfere zdravookhraneniya (na baze KMK). URL: <https://www.kirovreg.ru/> (accessed: 17.06.2026). (In Russ.).

Людмила Викторовна Широкова — магистр, slv-slv-1974@yandex.ru; **Елена Анатольевна Бармина** — кандидат экономических наук, доцент. Вятский государственный университет, г. Киров.

Lyudmila Viktorovna Shirokova — Master's Student, slv-slv-1974@yandex.ru; **Yelena Anatol'yevna Barmina** — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor. Vyatka State University, Kirov.

Статья поступила в редакцию 23.06.2026 г.

Информационная поддержка научной периодики

Журнал «Непрерывное образование: XXI век»

КОСТЕНКО М.А. АНАЛИЗ СОВЕТСКОГО ОПЫТА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ: ЦЕННОСТИ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА. — 2026. — Т. 14, № 1. — DOI: 10.15393/j5.art.2026.11344.

Представлены результаты исследований советской системы педагогического образования в периодических изданиях и диссертационных работах за последние 10 лет (2015–2025). Данные сопоставлялись с результатами эмпирических исследований (собеседований с педагогами, дискуссий педагогов-практиков, некоторых результатов анкетирования об источниках профессиональных ценностей, традициях и особенностях отечественной системы педагогического образования). Цель работы — выявить актуальные для современной ситуации эффективные решения по обеспечению формирования у педагогов ценностных ориентаций и готовности к формированию их у обучающихся. Установлено, что растёт количество исследований, предметом которых выступает либо региональная система подготовки кадрового корпуса советской школы, либо тенденции развития, особенности, отдельные аспекты (как, например, наставничество или ценностные смыслы) профессионального образования педагогов. Авторы обращаются к вопросам трансляции передового опыта в процессе подготовки педагогических кадров, сопоставлению динамики развития системы на разных исторических этапах советской эпохи и постсоветского времени, её аксиологическим основам, ценностным смыслом. Отмечается значимость обращения к эффективным практикам педагогического образования советской эпохи в ракурсе трансляции ценностей, формирования педагогической позиции учителя, ответственного за формирование у обучающихся ценностных установок.