

Научная статья

DOI: 10.34130/2070-4992-2025-5-4-426

УДК 331.44

**Траектория управления мотивацией государственных служащих
в регионах с особыми климатическими условиями****Мадинат Юнускадиевна Джамалудинова**Дагестанский государственный университет, Махачкала, Российская Федерация,
madina0880@mail.ru <https://orcid.org/0009-0006-4582-454X>

Аннотация. В статье впервые акцентировано внимание на климатических условиях территории как основополагающем факторе при формировании кадровой политики в государственном секторе. Целью исследования является формирование траектории управления государственными служащими, осуществляющими профессиональную деятельность в непростых климатических условиях. Методами исследования стали: анализ нормативной практики, обобщение теоретической базы, моделирование траектории управления мотивации государственных служащих и конкретизация мотивационных компонентов. Учитывая обстоятельство, при котором мотивация государственного служащего является фундаментальным предметом кадровой политики в рамках обеспечения его профессионального развития, нами изучены нормативная составляющая и существующие исследования в сфере особенностей несения государственной службы на территории регионов с нестандартными климатическими условиями. По итогам автором сформирована структура траектории, состоящая из стратегических и тактических подходов кадровых служб государственных структур на территории регионов с особыми климатическими условиями. Оценка сформированной траектории позволила определить, что главным звеном мотивационной политики в отношении государственных служащих является материальное стимулирование труда, выступающее базовым условием функционирования региональной социально-экономической системы. Траектория управления мотивацией государственных служащих перспективна для дальнейших исследований и полезна при совершенствовании мотивационной политики государственного сектора на территориях с иными выраженными факторами, не только климатическими. Предпосылками к будущим исследованиям и реализации на практике траектории управления является условие непротиворечивости внешней и внутренней мотивации, несмотря на смысловое и целевое значение компонентов, а также наличие ключевого звена, реализация которого обеспечивает трансформацию государственного служащего в соответствии со спецификой функционирования территории.

Ключевые слова: мотивация, государственный служащий, регион, особое климатическое условие, материальное стимулирование труда, государственная служба, административно-командная модель, кадровая политика, государственный сектор, районный коэффициент, стратегическая траектория, тактическая траектория

Для цитирования: Джамалудинова М. Ю. Траектория управления мотивацией государственных служащих в регионах с особыми климатическими условиями // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2025. Т. 5. Вып. 4. С. 426–436. <https://doi.org/10.34130/2070-4992-2025-5-4-426>

Article**The trajectory of motivation management for civil servants
in regions with special climatic conditions****Madinat Yu. Dzhamaludinova**Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation,
madina0880@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0006-4582-454X>

Abstract. For the first time, the article focuses on the climatic conditions of the territory as a fundamental factor in the formation of personnel policy in the public sector. The purpose of the study is to form the management trajectory of civil servants who carry out professional activities in difficult climatic conditions. The research methods were: analysis of

regulatory practice, generalization of the theoretical base, modeling of the motivation management trajectory of civil servants and specification of motivational components. Taking into account the fact that the motivation of a civil servant is a fundamental subject of personnel policy in the framework of ensuring his professional development, the author has studied the regulatory component and existing research in the field of the specifics of public service in regions with non-standard climatic conditions. As a result, the author has formed a trajectory structure consisting of strategic and tactical approaches of personnel services of government agencies in regions with special climatic conditions. The assessment of the formed trajectory made it possible to determine that the main element of the motivational policy towards civil servants is financial stimulation of labor, which is the basic condition for the functioning of the regional socio-economic system. The trajectory of motivation management for civil servants is promising for further research and is useful in improving the motivational policy of the public sector in areas with other pronounced factors, not only climatic. Prerequisites for future research and implementation of the management trajectory in practice are the condition of consistency of external and internal motivation, despite the semantic and target value of the components, as well as the presence of a key link, the implementation of which ensures the transformation of a civil servant in accordance with the specifics of the functioning of the territory.

Keywords: *motivation, civil servant, region, special climatic condition, financial incentives for labor, civil service, administrative and command model, personnel policy, public sector, district coefficient, strategic trajectory, tactical trajectory*

For citation: Jamaludinova M. Y. The trajectory of motivation management for civil servants in regions with special climatic conditions. *Korporativnoe upravlenie i innovacionnoe razvitie ekonomiki Severa: Vestnik Nauchno-issledovatel'skogo centra korporativnogo prava, upravleniya i venchurnogo investirovaniya Syktyvkar'skogo gosudarstvennogo universiteta* [Corporate Governance and Innovative Development of the Economy of the North: Bulletin of the Research Center of Corporate Law, Management and Venture Investment of Syktyvkar State University]. 2025. Vol. 5, issue 4. Pp. 426–436. (In Russ.) <https://doi.org/10.34130/2070-4992-2025-5-4-426>

Введение

В мировой практике вопросу мотивации государственных служащих с учетом особых климатических условий осуществления профессиональной деятельности научным сообществом почти не уделяется внимания. При этом обозначенный аспект кадровой политики подлежит изучению и регулированию, особенно на территориях таких государств, в которых климатический фактор достаточно выражен. В частности, подразумеваются государства, географически приближенные к Арктике, либо отличающиеся жарким климатом, а также испытывающие частые погодные катаклизмы, провоцирующие негативные влияния на повседневную жизнь. Отсутствие научных работ в международном сообществе может объясняться двумя причинами:

- 1) климатический фактор не является главным в системе государственной службы других стран;
- 2) научным сообществом не зафиксированы тенденции нестандартного развития государственной службы с учетом климата.

С высокой вероятностью можно предположить, что в Российской Федерации мотивационный аспект с учетом климатических особенностей территории представлен как один из немногих или единичный опыт реализации кадровой политики в системе государственной службы. К примеру, мотивационная политика с учетом климатического фактора представлена в отраслевом законодательстве в сфере государственной службы, затрагивающей поддержку государственных служащих в регионах Крайнего Севера и территорий, приближенных к нему. С течением времени перечень указанных регионов уточняется и корректируется в постановлениях Правительства Российской Федерации, так как в него входят целые субъекты или отдельные районы, округа, города субъектов [1].

Структура государственного управления в упомянутых регионах определяется особыми природно-климатическими условиями, низкой плотностью населения и его распределением по территории, слабой транспортной доступностью, большой площадью территорий и этнокультурными особенностями местного населения. Общим мотивационным подходом к рассматриваемым государственным служащим является повышенная заработная плата, дополнительный оплачиваемый отпуск, компенсация транспортных и иных расходов в период отпуска, а также другие гарантии и компенсационные выплаты. Следует отметить, что указанные гарантии и выплаты распространяются на жителей районов Севера и приравненных к ним территорий вне зависимости от принадлежности к государственной службе. Отдельными регламентированными документами указан перечень работников организаций, на которых распространяются повышенные районные коэффициенты и надбавки. Для государственных служащих

размер повышенных коэффициентов и надбавок определен в специальных разделах отраслевых законов в сфере госслужбы, функционирующих на территории каждого рассматриваемого региона.

Исходя из упомянутого целью настоящего исследования является траектория управления мотивацией государственных служащих в регионах с особыми климатическими условиями.

Теория / методология исследования

Анализ теоретической базы по вопросу траектории управления мотивацией государственных служащих на территориях с особыми климатическими условиями позволяет констатировать неоднородность внимания со стороны научного сообщества. Тенденция такова, что государственная служба в регионах с особыми климатическими условиями рассматривается не в контексте исследуемого фактора, а как территория, на которой осуществляется управление персоналом в государственных структурах. Тем не менее в существующих научных работах возможно проследить компоненты управления мотивацией государственных служащих в рассматриваемых регионах. В частности, в научной работе Е. В. Нащеквиной раскрывается правовой принцип управления госслужбой, отличающийся способностью государственной системы адаптироваться к нововведениям в сфере их стимулирования труда по централизованному типу. На примере Хабаровского края автор отмечает, что поддержка профессионального развития государственных служащих и ее поощрительная часть фиксируются в отдельных подзаконных актах. Ввиду того, что обозначенные правовые акты подчиняются региональным законам в сфере госслужбы, а впоследствии федеральному отраслевому законодательству, то все стимулирующие меры адаптируются в государственных структурах края системно и централизованно [2].

Другие исследователи, С. В. Корнилова и Д. А. Смирнов при изучении таких регионов, как Республика Коми, Магаданская область и другие, выделяют широкую распространенность системы страхования в отношении государственных служащих, особенности которой определены в отдельных региональных нормативных актах. Страховая система как компенсационная мера характеризуется в качестве мотивационного компонента, так как предусматривает широкие возможности страхования жизни и здоровья не только государственных служащих, но и их семей [3]. В научной работе Л. М. Дамешека и И. Н. Мамкиной затрагиваются регионы Сибири и Дальнего Востока, которые исторически пользуются особым положением в государственной системе. Авторы указывают, что мотивационный компонент, предусмотренный для государственных служащих на современном этапе, в указанных регионах во многом совпадал со спецификой несения государственной службы в дореволюционный период. В частности, экономико-правовым наследием является удвоенный размер проездных средств, право на получение земли, расширенные льготы, денежные надбавки, преференции для семей государственных служащих [4].

В Иркутской области, согласно результатам исследования Е. А. Бахтаировой, развивается система кадрового резерва, в том числе региональными стимулирующими мерами, упрощающими процесс привлечения гражданина к государственной службе во всех структурах регионального значения, ротацию служащих и динамичность продвижения по служебной лестнице [5]. В свою очередь, М. А. Чекин при изучении сравнительных характеристик оплаты труда государственных служащих в неблагоприятных условиях, к которым автор относит работу в регионах, отличающихся территориальной близостью к Заполярному кругу и Северному Ледовитому океану, — выявил различия в коэффициентных диспропорциях. Указанные диспропорции свидетельствуют о том, что в регионах с особыми климатическими условиями реализуется дифференциальная и неоднородная мотивационная политика среди государственных служащих. Несмотря на дифференциацию в подходах к денежной надбавке, во всех рассматриваемых регионах реализуется единая административно-командная модель кадровой политики, что позволяет своевременно оказывать государственную поддержку служащим в соответствии с уточненными параметрами [6].

Исследователь М. А. Тараканов ранее обосновал экономико-правовое значение материального стимулирования государственных служащих в районах Крайнего Севера и территориях, приравненных к данной категории. В частности, на районные коэффициенты влияют климатическо-метеорологические параметры, определяющие степень комфортности места обитания. Кластеризация указанных параметров образует систему процентных надбавок к должностному окладу как фундаментальной при оказании государственной стимулирующей поддержки. Сопутствующие инструменты материального стимулирования находятся в тесной зависимости от территориальных групп, а именно районы Крайнего Севера, приравненные к нему территории и другие районы Севера [7].

Как отмечает А. А. Демко, материальное стимулирование труда государственных служащих как мотивационный компонент реализуется по основному месту его работы. В случае если государственный служащий одновременно осуществляет, к примеру, административную и педагогическую деятельность, компенсационные выплаты он вправе получить лишь по основному месту работы. Несмотря на строгую регламентацию порядка компенсации права на отдых, экономическая составляющая мотивации складывается из общего объема гарантий и компенсаций, которые государственный служащий получает по разным основаниям [8].

В научной работе О. В. Дозорцева и И. Б. Омельченко разъясняется специфика районных коэффициентов с точки зрения ожидаемой производительности труда. Районные коэффициенты выступают не только формой денежной надбавки, но и финансовой гарантией компенсационного характера. Таким образом, районные коэффициенты для государственных служащих представляют собой базовую часть материального стимулирования, в то время как каждый субъект государства может самостоятельно определить дополнительные виды денежных надбавок в соответствии с возможностями регионального бюджета [9].

Исследователи Л. Л. Мосина и В. П. Старокожева разъясняют, что базовая часть районных коэффициентов, в том числе для государственных служащих, осуществляющих деятельность в нестандартных условиях, становится таковой в мотивационной политике по причине реализации государством нормативного подхода. Следовательно, установленные нормативы в виде районных коэффициентов соответствуют положениям законодательства, которые, в свою очередь, основаны на аналитической информации [10].

В научной работе Т. В. Зайцевой отражена персонализированная природа системы государственной службы. Ее особенность состоит в том, что система жизни на определенной территории находится в тесной зависимости от контроля и координации со стороны людей. Учитывая сложные климатические условия в рассматриваемых регионах государства, контроль и координация со стороны государственных служащих образует высокую степень значимости их потенциала при развитии такой территории [11]. При этом автор справедливо отмечает, что персонализированная природа присуща не только государственному сектору в регионах с особыми климатическими условиями, но и другим секторам региональной экономики.

Таким образом, финансовая часть мотивационной политики в регионах с особыми климатическими условиями является основополагающей при реализации других элементов кадровой политики в государственном секторе. Исследователи С. А. Попов, Н. О. Сабанина [12] и В. А. Дудникова [13] констатируют, что архитектура кадровой политики в государственном секторе всегда строится на ключевом мотивационном факторе. Применительно к государственным служащим регионов с особыми климатическими условиями таким фактором выступает обеспечение достойного уровня жизни с учетом особенностей быта и профессиональной деятельности.

Климатические особенности территории определяют иные ценностные ориентиры государственных служащих при идентичных ожиданиях в ключевых показателях социально-экономического развития региона. Исследователи М. Г. Шукюрова и А. А. Инуркаева разъясняют, что ориентация на климатический фактор относится к внешней мотивации или стимулам несения государственной службы. При этом именно внешняя мотивация оказывает влияние на ценностные ориентиры. Необходимость в дополнительном стимулировании труда нематериальными средствами в регионах с особыми климатическими условиями не является выраженной, так как функционирование в существующих условиях определяет сознание и отношение к социально-значимым компонентам со стороны государственного служащего как неизбежное развитие его личностной структуры [14].

Положительным аспектом упомянутой тенденции, как отмечает Е. В. Селезнева, является соответствие формируемой ценности общественного служения в сознании государственных служащих структуре представлений о государственной службе, ожидаемой от работников государственных структур при их подборе и продвижении по карьерной лестнице [15].

Результаты исследования и их обсуждение

Следует отметить, что в упомянутом Постановлении Правительства Российской Федерации обозначен перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним. В табл. 1 для наглядности и объективности оценки исследуемого вопроса представлен данный перечень.

Таблица 1

Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним

Table 1

List of regions of the Far North and areas equated to them

<i>Районы Крайнего Севера</i>	все острова Северного Ледовитого океана и его морей, а также острова Берингова и Охотского морей; Республика Саха (Якутия); Камчатский край; Магаданская и Мурманская области; Ненецкий, Чукотский и Ямало-Ненецкий автономные округа; отдельные локации (округа и районы) — Республики Карелия, Коми, Тыва; Красноярский, Хабаровский края; Архангельская, Иркутская и Сахалинская области; Ханты-Мансийский автономный округ — Югра
<i>Регионы, местности которых приравнены к районам Крайнего Севера</i>	Республики Алтай, Бурятия, Карелия, Коми и Тыва; Забайкальский, Красноярский, Пермский, Приморский и Хабаровский края; Амурская, Архангельская, Сахалинская, Иркутская, Тюменская и Томская области; Ханты-Мансийский автономный округ — Югра

Источник: составлено автором на основе [1].

Source: compiled by the author based on [1].

Как показано в табл. 1, государственная поддержка работников организаций и государственных служащих при помощи повышенных районных коэффициентов предусмотрена на обширной территории Российской Федерации, что дополнительно определяет важность изучения траектории управления мотивацией государственных служащих на такой территории.

В табл. 2 представлена численность государственных служащих в регионах Крайнего Севера, на территории которых в полном объеме распространяется районных коэффициент.

Таблица 2

**Численность государственных служащих в регионах Крайнего Севера
с полным охватом гарантированного повышенного районного коэффициента, тыс. чел.**

Table 2

**The number of civilservants in the regions of the Far North with full coverage
of the guaranteed increased regional coefficient**

Регион	Период, год							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Республика Саха (Якутия)	2075	2063	2054	2721	2446	2367	2367	2367
Камчатский край	837	843	951	1621	1470	623	1076	1076
Мурманская область	5596	5690	4380	2822	2606	2606	1651	602
Ненецкий автономный округ	471	481	599	611	1432	1432	1432	1432
Чукотский автономный округ	337	337	337	380	361	1246	1246	1246
Ямало-Ненецкий автономный округ	1807	7072	7072	1320	1320	2566	2566	2566
Магаданская область	1543	1510	704	1036	962	981	992	992

Источник: составлено автором на основе [16].

Source: compiled by the author based on [16].

На основе предоставленных данных в табл. 2 следует отметить, что наибольшее число государственных служащих прослеживается в Республике Саха (Якутия), Мурманской и Магаданской областях, а также в Ямало-Ненецком автономном округе, наименьшее — в Чукотском и Ненецком автономных округах. Диапазон численности в большую или меньшую сторону является постоянной тенденцией численности государственных служащих в исследуемых регионах. Однако наблюдается заметный спад численности государственных служащих в 2020 году в Мурманской области и Ямало-Ненецком автономном округе, что было связано с оптимизацией государственного аппарата путем сокращения штата государственных структур на национальном уровне. В дальнейшем в обозначенных регионах после спада число государственных служащих оставалось практически неизменным.

На рис. 1 представлена численность государственных служащих в регионах с полным охватом гарантированного повышенного коэффициента.

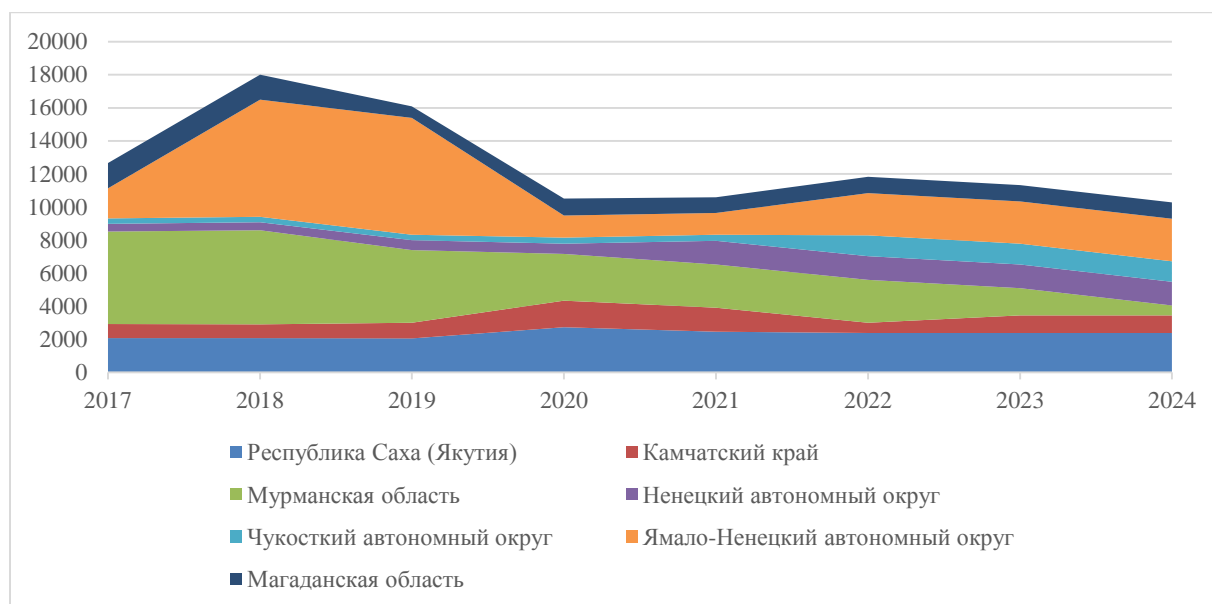


Рис. 1. Численность государственных служащих в регионах Крайнего Севера с полным охватом гарантированного повышенного районного коэффициента, тыс. чел.

Fig. 1. The number of civil servants in the regions of the Far North with full coverage of the guaranteed increased regional coefficient

Источник: составлено на основе официальной информации Росстата.

Source: compiled on the basis of official information from Rosstat.

Представленные в графическом виде на рис. 1 статистические данные по численности государственных служащих, указанные в табл. 2, дополняют выводы о том, что после 2020 года некоторые регионы постепенно наращивали численность государственных служащих, к примеру, Ненецкий и Чукотский автономные округа. С высокой вероятностью данное решение связано с развитием регионов, к примеру, Чукотский автономный округ входит в Дальневосточный федеральный округ, являющийся приоритетной территорией стратегического развития.

В табл. 3 представлена средняя заработная плата на одного работника в регионах Крайнего Севера с полным охватом гарантированного повышенного районного коэффициента.

Таблица 3

Среднемесячная заработная плата на одного работника в регионах Крайнего Севера с полным охватом гарантированного повышенного районного коэффициента, руб.

Table 3

The average monthly salary per employee in the regions of the Far North with full coverage of the guaranteed increased regional coefficient

Регион	Период, год							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Республика Саха (Якутия)	67298,8	71994,7	75759,6	79257,5	84298,1	90805,4	106453	117588
Камчатский край	70827,3	75255,2	81908,1	87398,6	91920,9	95934,4	112765	129154
Мурманская область	60681,4	66062,8	69005,4	73332,2	78784,8	84868,3	94261,6	109956
Ненецкий автономный округ	87591,1	90935,2	98187,3	103243	103613	114697	128869	137167
Чукотский автономный округ	83969	104879	116448	122649	133454	143235	171177	201805

Окончание табл. 3
End of Table 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Ямало-Ненецкий автономный округ	94930,9	107259	109816	123195	131774	140555	157919	173963
Магаданская область	83677,6	88987,4	95269,7	100513	110536	125660	141314	159864

Источник: составлено автором на основе [17].

Source: compiled by the author based on [17].

Как показано в табл. 3, наиболее высокая средняя заработная плата в государственном секторе рассматриваемых регионов характерна для Чукотского, Ямало-Ненецкого автономных округов и Магаданской области. Основная причина состоит в дефиците кадров, особенно остро ощущается на выявленных территориях.

На рис. 2 представлена имеющаяся статистическая информация по средней заработной плате государственных служащих в регионах Крайнего Севера с полным охватом гарантированного районного коэффициента.

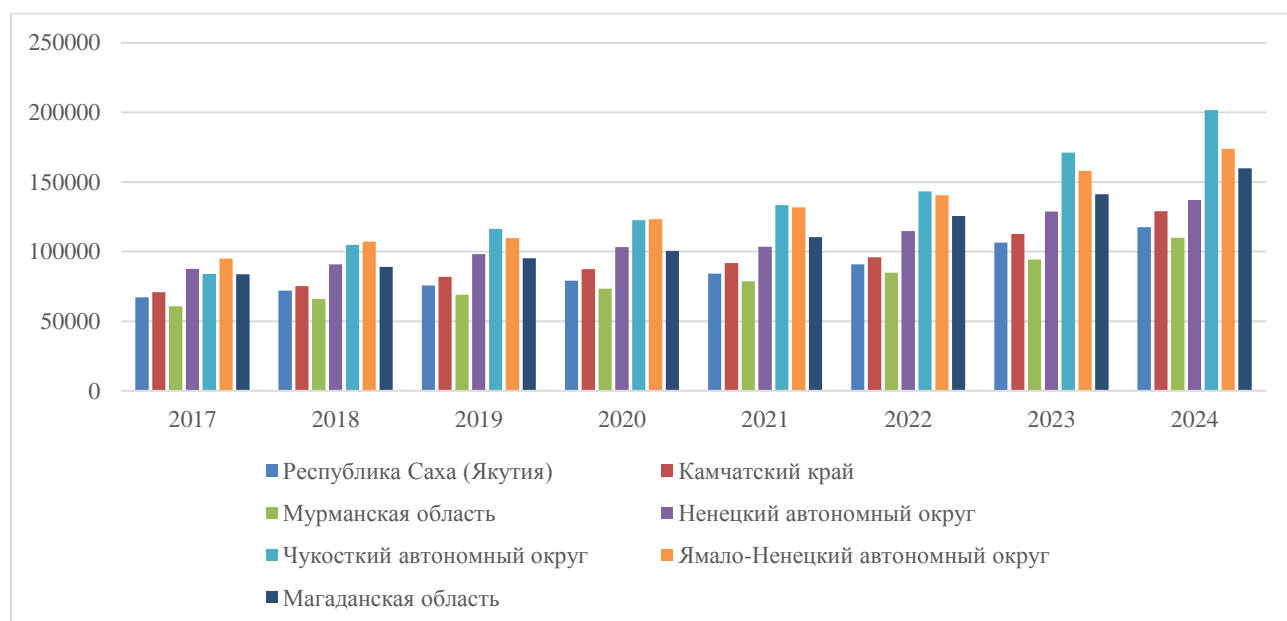


Рис. 2. Среднемесячная заработная плата на одного работника в регионах Крайнего Севера с полным охватом гарантированного повышенного районного коэффициента, руб.

Fig. 2. The average monthly salary per employee in the regions of the Far North with full coverage of the guaranteed increased regional coefficient

Источник: составлено на основе официальной информации Росстата.

Source: compiled on the basis of official information from Rosstat.

Для всех представленных на рис. 2 регионов в сфере государственного сектора характерна динамика по выплате средней заработной платы в сторону увеличения. Наиболее выраженная динамика прослеживается в Республике Саха (Якутия) и Ямало-Ненецком автономном округе. Вероятная причина состоит в соответствующем решении руководства региона на основании положений регионального отраслевого законодательства в сфере государственной службы.

На основе исследуемой статистической информации, упомянутого постановления Правительства Российской Федерации и результатов исследований различных авторов, которые изучили особенности государственной службы в регионах с нестандартными климатическими условиями, сформирована траектория управления мотивацией государственных служащих (рис. 3).



Рис. 3. Траектория управления мотивацией государственных служащих в регионах с особыми климатическими условиями

Fig. 3. The trajectory of motivation management for civil servants in regions with special climatic conditions

Источник: составлено автором.

Source: compiled by the author.

Траектория от внешней к внутренней мотивации в кадровой политике государственного сектора формируется на основе изначального учета климатических особенностей, влияющих на нормирование труда государственных служащих. Территориальный принцип формирования мотивационной составляющей базируется на сопутствующих факторах, присущих субъекту государства. Целостность мотивационного компонента кадровой политики в государственном секторе на уровне рассматриваемых регионов обеспечивается системообразующими исторически обоснованными инструментами материальной поддержки государственных служащих.

Совокупность стратегических ориентиров формирует представление о материальном стимулировании труда государственного служащего как фундаменте ценностной трансформации личностной структуры. При этом следует отметить, что материальное стимулирование труда не является определяющим условием служения обществу со стороны государственного служащего, так как климатическая и территориальная специфика создают предпосылки к восприятию компенсаций и гарантий в качестве базовой составляющей функционирования государственного служащего на территории региона.

Если рассматривать тактическую траекторию управления мотивацией государственного служащего, то применяемые инструменты предусматривают построение профессиональной среды, при взаимодействии с которой государственный служащий неизбежно трансформируется и корректирует собственное мировоззрение. Совокупность применяемых инструментов с опорой на стратегическую траекторию позволяет достичь развития в личностной структуре государственного служащего ожидаемых ценностных установок, отличающихся по своим характеристикам уникальностью в соответствии с условиями функционирования в регионе с нестандартным климатом.

Промежуточным звеном от внешней мотивации, в качестве которой выступает обеспечение достойного уровня жизни, к внутренней мотивации, отражающей уникальные ценностные установки, выступает материальное стимулирование государственного служащего. При этом внешняя мотивация не противоречит внутренней, так как условием трансформации государственного служащего является его функционирование на территории рассматриваемых регионов. Осуществление мотивационной политики в государственном секторе на территории региона с благоприятным климатом с высокой вероятностью предполагает иную траекторию управления, при этом возможны дополнительные звенья при достижении кадровой службой государственной структуры уникальных ценностных установок среди работников.

Таким образом, климатические условия не являются препятствующим фактором в системе государственной службы и природа внешней мотивации соответствует природе внутренней мотивации в отношении государственных служащих рассматриваемых регионов.

Заключение

Анализ нормативного подхода и теоретической базы при определении траектории управления мотивацией государственных служащих в регионах с особыми климатическими условиями позволил определить, что кадровые службы государственных структур на упомянутых территориях достигают результативности в соответствии со стратегической и тактической траекториями. Впервые выделена роль материального стимулирования труда государственного служащего как базового мотивационного компонента, а не как исключительно поощрительной меры стимулирования процесса достижения результатов социальной значимости в регионе.

Потенциально важным для дальнейших исследований оказалось выявление непротиворечивости достойного уровня жизни и уникальных ценностей личностной установки государственного служащего, хотя по отдельности данные мотивационные компоненты в смысловом и целевом выражениях существенно отличаются друг от друга. Сформированная траектория имеет прикладное значение, так как управление мотивацией государственных служащих в регионах с особыми климатическими условиями в действительности актуальна не только на территории Российской Федерации.

Представленная траектория мотивационной политики в государственном секторе перспективна при совершенствовании идентичной траектории на территории регионов с иными выраженными факторами, к примеру за счет сельскохозяйственного или промышленного потенциала, если климатический фактор не является определяющим.

Список источников

1. Об утверждении перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях, признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых актов Совета Министров СССР : постановление Правительства РФ от 16.01.2021 г. № 1946. URL: [iZ4S29b1c3HF8pPlvF1A5DEti3liCSay.pdf](https://www.garant.ru/doc/401444444/) (дата обращения: 14.08.2025).
2. Нащекина Е. В. Развитие института государственной гражданской службы в законодательстве субъектов Российской Федерации (на примере Хабаровского края) // Вестник Хабаровского государственного университета экономики и права. 2011. № 2. С. 66–72.
3. Корнилова С. В., Смирнов Д. А. Актуальные проблемы практики обеспечения обязательного государственного страхования гражданских служащих субъекта Российской Федерации // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2014. № 4. С. 47–55.
4. Дамешек Л. М., Мамкина И. Н. «Особые преимущества» государственной гражданской службы в Сибири // Журнал фронтальных исследований. 2022. № 1 (25). С. 190–206. DOI: 10.46539/jfs.v7i1.375.
5. Бахтаирова Е. А. Кадровый резерв на государственной гражданской службе: проблемы теории и практики // Baikal Research Journal. 2014. № 4. С. 16–24.
6. Чекин М. А. Сравнительный анализ оплаты государственных служащих, проходящих службу в неблагоприятных условиях // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 4. С. 179–196.
7. Тараканов М. А. Север как юридическая категория для установления государственных гарантий и компенсаций // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2007. № 8. С. 39–43.
8. Демко А. А. Право на отдых и гарантии его реализации в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // Вестник СурГУ. 2016. № 4 (14). С. 89–92.
9. Дозорцев О. Е., Омельченко И. Б. Теоретические аспекты применения районных коэффициентов к заработной плате работников в Российской Федерации // Проблемы экономики и юридической практики. 2023. № 5. С. 250–255.
10. Мосина Л. Л., Старокожева В. П. Инкорпорация в законодательство РФ нормативных правовых актов СССР и РСФСР, касающихся районного регулирования заработной платы // Социально-трудовые исследования. 2022. № 2 (47). С. 124–131. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-124-131.
11. Зайцева Т. В. Персоналозависимость государственных организаций // Среднерусский вестник общественных наук. 2023. № 5. С. 131–150. DOI: 10.22394/2071-2367-2023-18-5-131-150.
12. Попов С. А., Сабанина Н. О. Актуальная структура мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих и факторы ее формирования // Гуманизация образования. 2023. № 4. С. 5–14. DOI: 10.24412/1029-3388-2023-4-5-14.

13. Дудникова В. А. Централизация процессных функций в государственном управлении: актуальные проблемы и их решения (на примере Новосибирской области) // Государственная служба. 2023. № 2 (142). С. 29–38. DOI: 10.22394/2070-8378-2023-25-2-29-38.
14. Шукшурова М. Г., Инуркаева А. А. Подходы в изучении мотивации к труду государственных служащих // Вестник экспертного совета. 2023. № 1 (32). С. 24–29.
15. Селезнева Е. В. Представления российских государственных служащих о ценности общественного служения // Государственное управление. Электронный вестник. 2023. № 96. С. 88–103. DOI: 10.24412/2070-1381-2023-96-88-103.
16. Численность государственных органов субъектов Российской Федерации. URL: <https://mintrud.gov.ru/opendata/default/set-data/125> (дата обращения: 14.08.2025).
17. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в расчете на одного работника в 2017–2024 гг. URL: <https://www.audit-it.ru/inform/zarplata/> (дата обращения: 14.08.2025).

References

1. *Ob utverzhdenii perechnya raionov Krainego Severa i mestnostei, priravnennykh k raionam Krainego Severa, v tselyakh predstavleniya gosudarstvennykh garantii i kompensatsii dlya lits, rabotayushchikh i prozhivayushchikh v ehtikh raionakh i mestnostyakh, priznaniy utrativshimi silu nekotorykh aktov Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii i priznaniy nedeistvuyushchimi na territorii Rossiiskoi Federatsii nekotorykh aktov Soveta Ministrov SSSR: PostanovleniePravitel'stvaRFot 16.01.2021 g. № 1946* [Decree of the Government of the Russian Federation № 1946 dated January 16, 2021 "On Approval of the List of Regions of the Far North and Localities Equated to the Regions of the Far North in order to Provide State Guarantees and Compensations for Persons Working and Living in these Regions and Localities, Invalidation of Certain Acts of the Government of the Russian Federation and Recognition as Not Valid on the Territory of the Russian Federation Federation of certain acts of the Council of Ministers of the USSR.]. Available at: [iZ4S29b1c3HF8pPlvF1A5DEti3liCSay.pdf](https://www.garant.ru/doc/40111111/) (accessed: 08.14.2025). (In Russ.)
2. Nashchekina E. V. Development of the institute of state civil service in the legislation of the subjects of the Russian Federation (on the example of the Khabarovsk Territory). *Vestnik Khabarovskogo gosudarstvennogo universiteta ehkonomiki i prava* [Bulletin of the Khabarovsk State University of Economics and Law]. 2011. No 2. Pp. 66–72. (In Russ.)
3. Kornilova S. V., Smirnov D. A. Actual problems of the practice of providing compulsory state insurance for civil servants of the subject of the Russian Federation. *Intellekt. Innovatsii. Investitsii* [Intelligence. Innovation. Investment]. 2014. No 4. Pp. 47–55. (In Russ.)
4. Dameshek L. M., Mamkina I. N. "Special advantages" of the state civil service in Siberia. *Zhurnal Frontirnykh Issledovaniy* [Journal of Frontier Studies]. 2022. No 1 (25). Pp. 190–206. DOI: 10.46539/jfs.v7i1.375. (In Russ.)
5. Bakhtairova E. A. Personnel reserve in the state civil service: problems of theory and practice. *Baikal Research Journal* [Baikal Research Journal]. 2014. No 4. Pp. 16–24. (In Russ.)
6. Chekin M. A. Comparative analysis of salaries of civil servants serving in unfavorable conditions. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya* [Issues of state and municipal management]. 2014. No 4. Pp. 179–196. (In Russ.)
7. Tarakanov M. A. The North as a legal category for establishing state guarantees and compensations. *Natsional'nye interesy: priority i bezopasnost'* [National interests: priorities and security]. 2007. No 8. Pp. 39–43. (In Russ.)
8. Demko A. A. The right to rest and guarantees of its realization in the Far North and equivalent areas. *Vestnik SuRGU* [Bulletin of SurGU]. 2016. No 4 (14). Pp. 89–92. (In Russ.)
9. Dozortsev O. E., Omelchenko I. B. Theoretical aspects of the application of district coefficients to workers' wages in the Russian Federation. *Problemy ehkonomiki i yuridicheskoi praktiki* [Problems of economics and legal practice]. 2023. No 5. Pp. 250–255. (In Russ.)
10. Mosina L. L., Starokozheva V. P. Incorporation into the legislation of the Russian Federation of normative legal acts of the SSSR and the RSFSR concerning the district regulation of wages. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya* [Social and labor research]. 2022. No 2 (47). Pp. 124–131. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-124-131. (In Russ.)
11. Zaitseva T. V. Personnel dependence of state organizations. *Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk* [Central Russian Bulletin of Social Sciences]. 2023. No 5. Pp. 131–150. DOI: 10.22394/2071-2367-2023-18-5-131-150. (In Russ.)
12. Popov S. A., Sabanina N. O. The current structure of motivation of professional activity of state civil servants and factors of its formation. *Gumanizatsiya obrazovaniya* [Humanization education]. 2023. No 4. Pp. 5. DOI: 10.24412/1029-3388-2023-4-5-14. (In Russ.)
13. Dudnikova V. A. Centralization of process functions in public administration: current problems and their solutions (on the example of the Novosibirsk region). *Gosudarstvennaya sluzhba* [Civil Service]. 2023. No 2 (142). Pp. 29–38. DOI: 10.22394/2070-8378-2023-25-2-29-38. (In Russ.)
14. Shukshurova M. G., Inurkaeva A. A. Approaches in the study of motivation to work of civil servants. *Vestnik ehkspertnogo soveta* [Bulletin of the Expert Council]. 2023. No 1 (32). Pp. 24–29. (In Russ.)
15. Selezneva E. V. Perceptions of Russian civil servants about the value of public service. *Gosudarstvennoe upravlenie. Ehlektronnyi vestnik* [Public administration. Electronic bulletin]. 2023. No 96. Pp. 88–103. DOI: 10.24412/2070-1381-2023-96-88-103. (In Russ.)

16. *Chislennost' gosudarstvennykh organov sub"ektov Rossijskoj Federacii* [The number of state bodies of the subjects of the Russian Federation]. Available at: <https://mintrud.gov.ru/opendata/default/set-data/125> (accessed: 08.14.2025). (In Russ.)

17. *Srednemesyachnaya nominal'naya nachislennaya zarabotnaya plata v raschete na odnogo rabotnika v 2017–2024 gg.* [Average monthly nominal accrued salary per employee in 2017–2024]. Available at: <https://www.audit-it.ru/inform/zarplata/> (accessed: 08.14.2025). (In Russ.)

Информация об авторе

Джамалудинова Мадинат Юнускадиевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Дагестанского государственного университета (Российская Федерация, 367000, г. Махачкала, ул. М. Гаджиева, 43-а)

Information about the author

Dzhamaludinova Madinat Yunuskadievna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration, Dagestan State University (43-a, st. M. Gadgieva, Makhachkala, 367000, Russian Federation)

Статья поступила в редакцию: 23.08.2025

Одобрена после рецензирования: 22.10.2025

Принята к публикации: 02.11.2025

The article was submitted: 23.08.2025

Approved after reviewing: 22.10.2025

Accepted for publication: 02.11.2025