

УДК 35.07

Ишниязова Анна Борисовна

магистрант направления подготовки
«Государственное и муниципальное
управление»
Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ
Челябинский филиал
Россия, Челябинск
anna_ish@mail.ru

Anna B. Ishniyazova

master of the direction of preparation «The
public and municipal administration»
Russian academy of national economy and
public service under the President
of the Russian Federation
Chelyabinsk branch
Russia, Chelyabinsk
anna_ish@mail.ru

**ПРОБЛЕМЫ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ
КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ
СЛУЖБЕ¹**

**ANALYSIS OF THE LEGAL BASES OF
FORMATION THE PERSONNEL RESERVE IN
THE CIVIL SERVICE**

Аннотация

В статье произведен анализ нормативно-правовой базы, регулирующей формирование кадрового резерва, выделяются основные проблемы нормативно-правового обеспечения формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе и предлагаются пути их решения.

Ключевые слова:

кадровый резерв, конкурсный отбор, оценка претендентов

Abstract

The article analyzes the regulatory framework governing the formation of the personnel reserve, highlights the main problems of the legal support of the formation of the personnel reserve in the public civil service and proposes ways to solve them.

Keywords:

personnel reserve, competitive selection, evaluation of applicants for inclusion in the personnel reserve

Модель государственного управления, реформирование государственной службы России, ее аппарата невозможны без грамотного обновления руководящих кадров, без наполнения органов государственной власти и местного самоуправления лицами, способными на деле обеспечить успешное проведение экономических реформ, строительство социально защищенного демократического государства.

Эффективное обеспечение кадрами органов государственной власти и местного самоуправления высококвалифицированными специалистами возможно при активном использовании института резерва кадров.

Административно-командная система, сформированная в годы советской власти, в условиях рыночной экономики сдает свои позиции. Система подготовки кадров в новых условиях начала формироваться сравнительно недавно.

¹ Научный руководитель: Лукин Анатолий Николаевич, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Челябинский филиал, кандидат культурологии, доцент

В условиях кардинального реформирования системы государственного и муниципального управления Российской Федерации проблема нормативно-правового обеспечения формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе приобретает особую актуальность.

Для становления и развития системы формирования кадрового резерва на государственной службе была создана и закреплена нормативно-правовая база: Федеральный закон от 27 мая 2003 года № 58 – ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и от 27 июля 2004г. № 79 – ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», и так же Указы Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 110 «О поведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации», от 1 февраля 2005 года № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)», от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», 1 марта 2017 года Президентом Российской Федерации был издан Указ № 96, утверждающий Положение о кадровом резерве федерального государственного органа, создание которого было предусмотрено ст. 64 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79 – ФЗ, с момента его первоначальной редакции. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 года № 58–ФЗ выделяет роль формирования кадрового резерва в целях отбора кандидатур для замещения должностей государственной службы.

Формируется кадровый резерв в соответствии с поступившими в государственный орган заявлениями от гражданских служащих и (или) граждан. Включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв государственного органа для замещения должности гражданской службы по результатам конкурса — это общее правило. Посредством конкурса оценивается соответствие участников конкурса квалификационным требованиям, которые предъявляются к должностям гражданской службы, а также уровень их знаний, навыков и умений. Однако законодательство предусматривает и другие основания для включения гражданских служащих в кадровый резерв [2, с. 121]. Данный перечень содержит основания включения в кадровый резерв на конкурсной основе, а кроме того

– по результатам аттестации, также в результате сокращения должностей гражданской службы, либо же прекращения служебного контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Таким образом, посредством конкурса в кадровый резерв могут быть зачислены граждане, не состоящие на государственной службе, а также государственные служащие. Включение гражданского служащего или же гражданина в федеральный кадровый резерв оформляется правовым актом федерального государственного органа по управлению государственной службой, в кадровый резерв субъекта Российской Федерации – правовым актом государственного органа по управлению государственной службой субъекта Российской Федерации, а в кадровый резерв государственного органа — правовым актом государственного органа. После чего в личное дело гражданского служащего и иные документы, которые подтверждают служебную деятельность гражданского служащего, вносятся соответствующей записи. Этапы формирования, подготовки и реализации кадрового состава на должности в органах государственной власти, органов власти субъектов Российской Федерации определяет система работы с кадровым резервом. Существующая процедура подготовки и проведения конкурса на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы полностью соответствует процедуре конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы. Ранее проведение конкурса для включения в кадровый резерв осуществлялось в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», на данный момент проведение конкурса на включение в кадровый резерв регулируется Положением о кадровом резерве федерального государственного органа, утвержденном Указом Президента Российской Федерации № 96. Согласно пункту 8 статьи 64 Федерального закона о государственной службе в Российской Федерации при замещении вакансий государственной гражданской службы необходимо руководствоваться Положением о кадровом резерве на гражданской службе, утвержденным Президентом Российской Федерации, а также Положением о кадровом резерве субъекта Российской Федерации, утвержденным соответствующим нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации. Во всех субъектах Российской Федерации существует нормативно-правовая база, которая

обеспечивает возможность формирования и подготовки резерва кадров. Данные нормативно-правовые акты регламентируют общие вопросы формирования резервов, отбора и подготовки лиц, включаемых в кадровый резерв. В ряде субъектов Российской Федерации утверждены Положения об отборе кандидатов для зачисления в кадровый резерв, а также разработаны, утверждены и реализуются программы и планы мероприятий по подготовке и переподготовке управленческих кадров.

Самым важным вопросом в правовом регулировании кадрового резерва являются принципы и критерии отбора кандидатов. Федеральное законодательство содержит лишь самое общее правило, в соответствии с которым, включение гражданского служащего или гражданина в кадровый резерв государственного органа для замещения должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. Также назначение на вакантную должность из кадрового резерва осуществляется по решению представителя нанимателя. Руководитель самостоятельно определяет, кто из группы кандидатов больше соответствует требованиям вакантной должности, и принимает решение о назначении. Таким образом, данная норма о назначении на вакантную должность из кадрового резерва по решению представителя нанимателя, которая может приниматься без учета результатов конкурса внутри кадрового резерва, в отсутствии методик оценки готовности претендентов на вакантную должность, не соответствует принципу обеспечения равного доступа к государственной службе, а также формирования кадрового резерва на конкурсной основе. Необходимы единые методологические подходы: порядок, методики и коллегиальные процедуры оценки кандидатов перед назначением их на вакантную должность представителем нанимателя [3, с. 116]. Для решения этой проблемы уместно привлекать общественные советы при органах государственной власти, как институт гражданского общества [1]. Следует отметить, что создание кадрового резерва необходимо для более качественного обеспечения органа власти подготовленными работниками.

Указом Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 № 403 утверждены Основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы, а также определены основные задачи, направленные на их реализацию.

Среди направлений, определенных Указом, выделено совершенствование управления кадровым составом гражданской службы и повышение качества его формирования.

В целях совершенствования организационных основ управления кадровым составом гражданской службы до 2018 года необходимо внедрить дополнительные механизмы, обеспечивающие сохранение кадрового потенциала гражданской службы, в том числе при проведении организационно-штатных мероприятий.

Во исполнение Указа Президента Правительство Российской Федерации разработало план мероприятий («дорожную карту») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы, утвержденный Распоряжением Правительства Российской Федерации № 1919-р от 12 сентября 2016 г.

Совершенствование организационных основ управления кадровым составом предполагает:

- внедрение механизмов, обеспечивающих сохранение кадрового потенциала;
- внедрение единых подходов к установлению квалификационных требований к специальностям, знаниям, умениям;
- осуществление мер по повышению эффективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв;

Реализации плана мероприятий «дорожной карты» обеспечена следующими нормативно-правовыми актами:

- Указом Президента Российской Федерации от 16 января 2017 года № 16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы»;
- Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 года № 96 «Об утверждении положения о кадровом резерве федерального государственного органа»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2017 года № 256 «О федеральной государственной информационной системе «единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

Следует отметить, что Указом Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 № 403 органам государственной власти субъектов Российской Федерации рекомендовано учитывать положения основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации, при организации мероприятий по развитию государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации.

Указ Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 года № 96 «Об утверждении положения о кадровом резерве федерального государственного органа» определяет цели формирования кадрового резерва, принципы его формирования, закрепляет порядок формирования кадрового резерва и порядок работы с кадровым резервом.

Данным актом вводится персональная ответственность руководителя федерального государственного органа за качество отбора гражданских служащих для включения в кадровый резерв и создание условий для должностного роста гражданских служащих.

Принципиально новым является то, что информация о формировании и работе с кадровым резервом размещается на официальных сайтах федерального государственного органа и в государственной информационной системе в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «интернет» в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Постановление Правительства Российской Федерации от 3 марта 2017 года № 256 «О федеральной государственной информационной системе «единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» указывает на формирование единого информационно-коммуникационного пространства в системе гражданской службы. Так, официальным сайтом единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы выступает сайт <http://www.gossluzhba.gov.ru>, который:

- обеспечивает доступ граждан к информации о государственной и муниципальной службе;
- позволяет получить информацию о резерве управленческих кадров (президентский резерв, федеральный резерв, региональный резерв)

- содержит единую базу вакантных должностей государственной гражданской и муниципальной службы, включая сведения о конкурсах на замещение вакантных должностей, на включение в кадровый резерв государственных органов;

- содержит публикацию результатов конкурсов на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв государственных органов.

Как показывает практика, оформление нормативно-правовой базы формирования кадрового резерва не окончено, существуют пробелы, которые могут порождать различные подходы к формированию кадрового резерва в регионах, что нарушает принцип единства правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации [4, с. 111-118].

Однако, положительные изменения в системе нормативно-правового регулирования формирования кадрового состава на государственной гражданской службе уже заметны. Принятие Указа Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 № 403, может положительно отразиться на развитии института гражданской службы, повысив ее эффективность и профессионализм, нацелено на обеспечение актуальных потребностей общества и развитие экономики. Формирование единого информационно-коммуникационного пространства в системе гражданской службы приведет к более эффективному формированию кадрового состава государственной и муниципальной службы.

Список использованных источников

1. Зырянов, С.Г. Основные функции гражданского общества: теоретический аспект [Текст] / С.Г. Зырянов, А.Н. Лукин // Социум и власть. 2017. № 2 (64). С. 15-20.
2. Илюшечкина, М. А. Правовые основы формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе [Текст] / М.А. Илюшечкина // Молодой ученый. 2018. №3. С. 248-251.
3. Кирилин А. В., Нечаева Т. В. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Комментарий.org. URL: http://kommentarii.org/gragd_slugb/page78.html (дата обращения: 14.03.2018).
4. Шарин. В. И. Кадровый резерв государственной гражданской службы РФ: положение дел и перспективы // Известия УрГЭУ. 2015. № 2. С. 111-118.