ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Неумывако В.А.

аспирант кафедры теории и истории социологии факультета социологии, экономики и права,
Московский педагогический государственный университет (Россия), 119571, Россия,
г. Москва, проспект Вернадского 88, к-1, vika_neumyvako@mail.ru

УДК 35.08
ББК 67.401.02

Цель. Анализ организационных и нормативно-правовых проблем формирования и поступления в кадровый резерв государственной гражданской службы.

Методы. В качестве основных используются метод анализа нормативно-правовых документов в сопоставлении с качественными характеристиками, предъявляемых на уровне органов государственной власти в процессуальном разрезе.

Результаты и практическая значимость. Подготовленный кадровый состав является одним из приоритетных направлений в реализации целей, функций и задач государственного аппарата, что обусловило разработку новых авторских подходов в управлении кадровым составом государственной службой.

Научная новизна. Автором предлагается внедрение компетентностного и личностно-профессионального подходов в формировании кадрового резерва государственной службы.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, кадровый резерв, административная реформа, управленческие кадры, конкурс.

Neumyvako V.A.

FORMATION OF A PERSONNEL RESERVE FOR PUBLIC SERVICE IN THE RUSSIAN FEDERATION

Purpose. Analysis of organizational and legal problems normatino formation and proceeds to the personnel reserve civil service.

Methods. The main method of analysis used legal documents in relation to the qualitative characteristics imposed at the level of public authorities in the Procedure section.

Results and practical significance. Prepared by the staff of one of the priorities in the implementation of the objectives, functions and tasks of the state apparatus, which led to the development of new approaches to copyright management personnel structure of public service.

Scientific novelty. The author proposes the introduction of competence- and personal-professional approaches to the formation of personnel reserve of public service.

Key words: civil service, the personnel reserve, administrative reform, administrative staff, competition.

© Лоскутов В.А., 2014

Неумывако В.А.

Улучшение качества государственной службы является, прежде всего, неотъемлемой частью модернизации российского государства. Решение данной задачи необходимо, поскольку это выступает залогом мирового соперничества, экономических реформ. Эффективная и профессиональная государственная служба пользующаяся уважением большинства населения, необходима российскому государству.

Действующая система государственной службы, однако, имеет свои как не совершенства, так и новшества на сегодняшний день. Кадровая политика в сфере государственной службы представляет собой стратегию государства по формированию, развитию и обеспечению ее кадрового потенциала и кадрового состава. Данный аспект заключает сущность кадровой политики на государственной службе.

Кадровая политика государственной власти реализуется двумя направлениями:

1. формированием кадрового состава профессиональных государственных служащих, обладающих необходимыми качествами государственного служения;

2. использование современных кадровых технологий.

Приоритетной задачей реализации кадровой политики является создание системы управления с развитием профессиональных качеств государственных служащих. При формировании кадрового состава приоритетными выступают следующие направления:

1. эффективный механизм отбора кадров на государственную службу;

2. совершенствование системы профессионального развития гражданских служащих;

3. применение современных кадровых технологий прохождения государственной службы, включая методы ротации, мобильности, служебного продвижения кадров;

4. обновление кадрового состава государственной службы путем привлечения на государственную службу наиболее квалифицированных специалистов;

5. формирование кадрового резерва на конкурсной основе;

6. внедрение современных кадровых технологий оценки персонала, документационного обеспечения кадровой деятельности;

Следовательно, модернизация механизма кадровой политики в системе государственной службы должна осуществляться на основе тотального контроля. Поскольку все проводимые реформы могут вылиться в консервацию модели государственной службы. Реформирование государственной службы необходимо для демократизации деятельности государственного аппарата, позволяющее реализовать конституционное право граждан на участие в управлении государственными делами.

Создание новой эффективной модели государственной службы немыслимо без пополнения и обновления государственного аппарата. Данный процесс будет более эффективным при необходимом постоянном использовании кадрового резерва данного института власти. Профессионально подготовленный кадровый состав государственной службы является одним из приоритетных направлений в реализации целей, функций и задач государственного аппарата. Данные задачи требуют новых подходов в управлении кадровым составом государственной службы и новым пониманием категории «резерв управленческих кадров».

В советский период под резервом кадров понимались перспективные работники, которые рассматривались как возможные кандидаты на руководящие посты в различных отраслях народного хозяйства и целенаправленно проходили соответствующую подготовку для этого [1].

Современное российской законодательство полагает, что «резерв управленческих кадров» - это группа граждан, в том числе находящихся на должностях государственной и муниципальной службы, сформированная по профессиональным, нравственным и иным качествам в целях обеспечения устойчивого развития административного аппарата, его обновления с соблюдением преемственности в работе [2].

В настоящее время важным направлением для повышения качественного состава государственной службы Российской Федерации является формирование кадрового резерва на гражданской службе и нового компетентного поколения управленцев. Для становления новой системы работы с кадровым резервом на государственной службе была закреплена и усовершенствована 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 2005г. №110 «О поведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации», от 1 февраля 2005г. №111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)», от 1 февраля 2005г. №112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Федеральный закон РФ от 7 июня 2013 г. N 116-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [3].

Законодательство Российской Федерации трактует кадровый резерв на государственной гражданской службе, как основу для замещения должностей

гражданской службы федеральный кадровый резерв, кадровый резерв федерального государственного органа, кадровый резерв субъекта Российской Федерации и кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации [4].

Кадровый резерв на государственной гражданской службе Российской Федерации формируется для замещения вакантных должностей гражданской службы из числа гражданских служащих. Кадровый резерв субъекта Российской Федерации формируется государственным органом по управлению государственной службой субъекта Российской Федерации для замещения должностей гражданской службы субъекта Российской Федерации высшей, главной и ведущей групп из гражданских служащих, включенных в кадровые резервы государственных органов субъекта Российской Федерации. Включение в кадровый резерв государственного органа производится:

- по результатам конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа. Конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа проводится конкурсной комиссией государственного органа;
- по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия указанных граждан;
- по результатам конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа;
- по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия указанных гражданских служащих.

Внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва является одним из ожидаемых результатов федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)». В рамках данного направления Программы, как «Внедрение на государственной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы», предусмотрены некоторые мероприятия по работе с кадровым резервом:

1. разработать комплекс мер по формированию современного кадрового резерва государственной службы в целях обеспечения преемственности и передачи накопленного профессионального опыта государственных служащих молодым специалистам;
2. разработать и обеспечить применение современных методик проведения конкурсов формирования кадрового резерва;
3. повысить на основе разработки и использования научно обоснованных методик объективность оценки профессиональных знаний и навыков граждан и государственных служащих при проведении конкурсов на включение в кадровый резерв [5].

Во всех субъектах Российской Федерации создана и актуализирована нормативно-правовая база, обеспечивающая решение задач по формированию и подготовке резерва управленческих кадров. Принятые нормативно-правовые акты регламентируют общие вопросы формирования резервов, вопросы отбора и подготовки лиц, включенных в резервы управленческих кадров. В ряде субъектов Российской Федерации утверждены Положения об отборе кандидатов в резерв управленческих кадров, а так же разработаны, утверждены и реализуют программы и планы мероприятий по подготовке и переподготовке резервов управленческих кадров [6, с. 75].

Кадровый резерв на государственной службе представляет собой сформированную на конкурсной основе группу лиц (государственных служащих, граждан), которые обладают определенными профессиональными, деловыми и личностными качествами, необходимыми для замещения должностей государственной службы и которые при определенной подготовке будут отвечать квалификационным требованиям к соответствующим должностям государственной службы [6, с. 104-105].

Федеральным законом предусмотрены и иные основания для включения гражданских служащих в кадровый резерв. В соответствии с Федеральным законом в кадровый резерв включаются гражданские служащие, освобожденные от замещаемой должности гражданской службы, служебный контракт с которыми приостановлен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. А так же, гражданский служащий, освобожденный от замещаемой должности гражданской службы в связи с дисциплинарным взысканием, подлежит включению в кадровый резерв для замещения иной должности на конкурсной основе. По результатам аттестации гражданских служащих аттестационная комиссия может рекомендовать гражданского служащего к включению в кадровый резерв для повышения в должности. В этом случае издается правовой акт о включении гражданского служащего в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста.

Непосредственную работу с кадровым резервом государственного органа осуществляет кадровая служба государственного органа, так как формирование кадрового резерва, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование относится к содержанию кадровой работы [7].

Анализ позволяет сделать вывод, что при формировании кадрового резерва необходимо работать с активной и подготовленной частью персонала, способной к продуктивному личностно-профессиональному развитию, обладающей потенциалом для замещения вышестоящих должностей. Система обучения резер-

вистов также должна быть направлена на развитие профессиональных компетенций.

Литература:

1. Сидоренко, И.Н.Ученые и практики о формировании резерва управленческих кадров в современных условиях // Государственное и муниципальное управление: ученые записки СКАГС. 2009. №1. С. 40-43
2. Федеральный портал управленческих кадров Российской федерации [электронный ресурс]. URL: http://rezerv.gov.ru/GovService.aspx?id=691&t=34 (дата обращения 25.09.13)
3. О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации, Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: Федеральный закон Российской Федерации от 7 июня 2013 г. № 116-ФЗ от 11 июня 2013 года // Российская газета - Федеральный выпуск. № 6100.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (с изменениями и дополнениями) [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
5. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»: Указ Президента РФ от 10.03.2009 № 261 (в ред. от 12.01.2010) [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
6. Сороко А.В. Методология формирования и функционирования резерва управленческих кадров государственной службы: монография. М.: НПФ ПЛАНЕТА, 2010
7. Федеральный портал управленческих кадров Российской Федерации [электронный ресурс]. URL: http://rezerv.gov.ru/GovService.aspx?id=179&t=23 (дата обращения 26.09.13)

References:

1. Sidorenko I.N. Scholars and practitioners on the formation of the managerial personnel reserve in modern conditions // Gosudarstvennoe i municipalnoe upravlenie: uchenye zapiski SKAGS. 2009. №1. P. 40-43
2. Federal portal management personnel of the Russian Federation [e-resource]. URL: http://rezerv.gov.ru/GovService.aspx?id=691&t=34(access date 25.09.13)
3. On amendments to Federal Law «On State Civil Service of the Russian Federation: Federal Law on July 27, 2004 № 79-FL: On State Civil Service of the Russian Federation: Federal Law of June 7, 2013 №116-FL of June 11, 2013 // Rossiyskaya gazeta. № 6100.
4. On State Civil Service of the Russian Federation: Federal Law of July 27, 2004 №79-FL (with Amendments and Additions) [e-resource]. Access from ref.-legal system «Garant».
5. On the federal program «Reform and Development of the State Service of the Russian Federation (2009-2013)»: Presidential Decree of 10.03.2009 № 261 (as amended. From 12.01.2010) [e-resource]. Access from ref.-legal system «Garant».
6. Soroko A.V. Methodology of formation and functioning of the public service management personnel reserve: monograph. M.: NPF PLANETA, 2010.
7. Federal portal management personnel of the Russian Federation [e-resource]. URL: http://rezerv.gov.ru/GovService.aspx?id=179&t=23(access date 26.09.13)