
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

T.G. Polynina

**Legal Regulation of the Use
of Reserve Managerial Personnel**

Legislative regulation of the use of reserve managerial personnel in case of the public civil service positions replacement is researched. The author makes a proposal of an Addition to the Part 1, Article 64 of the Federal Law "On the Public Civil Service of the Russian Federation". The transition of the state apparatus to a qualitatively new level of stuffing with highly professional specialists is analyzed.

Key words and word-combinations: public civil service, reserve managerial personnel, assignment to a position of public civil service.

Исследуется законодательное регулирование использования резерва управленческих кадров при замещении должностей государственной гражданской службы. Автором предлагается дополнение ч. 1 ст. 64 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Анализируется перевод обеспечения государственного аппарата высокопрофессиональными специалистами на качественно новый уровень.

Ключевые слова и словосочетания: государственная гражданская служба, резерв управленческих кадров, назначение на должность государственной гражданской службы.

DOI 10.22394/1682-2358-2017-1-51-55

УДК [342:35]:338.24
ББК 67.401.02+65.291.2

Т.Г. Полянина

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Совершенствование системы государственного управления как в Российской Федерации в целом, так и в ее субъектах неразрывно связано с вопросом модернизации государственной службы [1, с. 388]. Работа по ее организации, которая основывалась на концептуальных положениях Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации», обеспечивая приток новых кадров в органы государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, должна была придать данному социально-правовому институту дополнительную устойчивость, а следовательно, и внести дополнительный импульс в процесс развития субъектов РФ [2, с. 200]. Кадровое обеспечение государственного аппарата выступает не только одной из стратегических задач государственной кадровой политики, но и является

важнейшей функцией государственного управления в сфере регулирования кадрового потенциала.

Государственная значимость работы с резервом управленческих кадров отражена в целом ряде документов федерального уровня [3, с. 58]. Однако, несмотря на то что принято множество правовых актов, которые регулируют вопросы прохождения государственной службы, законодательство в этой сфере до сих пор имеет значительные пробелы. Необходимость научного рассмотрения данной проблемы обосновывается непрерывностью процесса совершенствования законодательства о государственной гражданской службе.

Ученые и практики уделяют большое внимание процессам поступления на государственную гражданскую службу, замещения должностей, развития института наставничества (публикации А.Г. Барабашева, Ю.В. Гаврилкиной, Г.В. Макарова, В.А. Неумывайко, В.В. Рудой, И.Н. Сидоренко, А.В. Сороко, Е.П. Стружака, Т.В. Халиловой, М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова).

В научных работах, посвященных формированию резерва управленческих кадров, подробно рассматриваются методическое и информационное сопровождение работы с ним. Много внимания уделено методам, используемым для его формирования, предлагаются различные критерии отбора, оценочные и диагностические методики [4–6]. Все это находит свое отражение в различных методических рекомендациях по формированию резерва управленческих кадров различного уровня. В меньшей степени исследованы проблемы мотивации, подготовки и дальнейшего использования лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

В контексте данного исследования представляет особый интерес правовое регулирование использования резервов управленческих кадров на государственной гражданской службе. Актуальность этой темы подтверждается словами Президента РФ В.В. Путина на семинаре-совещании руководителей регионов 29 января 2015 г.: «Важно поддерживать наиболее талантливых, результативных сотрудников, не бояться быстро продвигать их по карьерной лестнице, создавать условия для их дальнейшего профессионального развития и роста» [7].

Сегодня сформированы резервы управленческих кадров различного уровня:

- федеральный резерв управленческих кадров под патронажем Президента РФ;
- федеральный резерв управленческих кадров;
- окружной резерв управленческих кадров;
- резерв управленческих кадров субъекта РФ;
- резерв управленческих кадров городских округов и муниципальных районов субъекта РФ;
- кадровый резерв государственной гражданской службы субъекта РФ (кадровый резерв государственных органов субъекта РФ).

Во всех субъектах РФ создана 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 РФ утверждены Положения об отборе кандидатов в резерв, а также реализуются программы и планы мероприятий по подготовке и переподготовке резервов управленческих кадров [8, с. 75]. Однако вопросы правового регулирования использования указанных видов резервов еще требуют внимания со стороны ученых и законодателя.

В настоящее время в рамках реализации Закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» ведется работа по повышению качества формирования кадрового состава. Основными способами замещения должностей на государственной гражданской службе являются конкурс и кадровый резерв [9, с. 23]. Так, в ст. 64 указанного Закона закреплено, что для замещения вакантных должностей гражданской службы из числа гражданских служащих (граждан) формируются федеральный кадровый резерв, кадровый резерв субъекта РФ, кадровый резерв федерального государственного органа и кадровый резерв государственного органа субъекта РФ [10].

Разработка комплексных мер, направленных на формирование современного кадрового резерва государственной службы в целях обеспечения преемственности и передачи накопленного профессионального опыта молодым специалистам, стала одним из основных пунктов Федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)» [11].

Работа по формированию федерального резерва управленческих кадров осуществляется во исполнение перечня поручений Президента РФ от 1 августа 2008 г. № Пр-1573. Этот резерв представлен в виде базы данных сотрудников федеральных органов исполнительной власти, государственных органов субъектов РФ, а также государственных корпораций и организаций, перечень которых определяется Правительством РФ, рекомендованных в установленном порядке руководителем («первым лицом») соответствующего государственного органа / организации и являющихся высокопрофессиональными и перспективными с точки зрения использования их потенциала на благо государства. По состоянию на 31 июля 2015 г. количество лиц, включенных в федеральный резерв управленческих кадров, составляло 4601 человек. Аналогичная работа ведется и в субъектах РФ: на 1 июля 2016 г. в резерве управленческих кадров субъектов РФ числилось 7692 человека [12].

В соответствии с постановлением Правительства Саратовской области от 9 августа 2011 г. № 413-П «Об областной программе “Формирование и подготовка резерва управленческих кадров Саратовской области на 2011–2013 годы”» в период с 2012 по 2015 г. сформирован состав резерва управленческих кадров Саратовской области с использованием многоступенчатой системы конкурсных процедур, что позволяет высоко оценить его качество. К ноябрю 2016 г. в состав резерва управленческих кадров Саратовской области включено 75 человек. При этом одной из первостепенных задач было построение новой системы работы с резервистами, включающей подготовку, а также дальнейшее привлечение в систему государственного управления наиболее квалифицированных, инициативных и перспективных из них.

Однако существуют проблемы, связанные с эффективным использованием резерва управленческих кадров в системе государственного и муниципального управления, организациях приоритетных сфер экономики при замещении вакантных должностей не только в Саратовской области, но и в целом в регионах. Так, при назначении на государственную должность лица, состоящего в резерве управленческих кадров, достаточно решения представителя нанимателя. При назначении же лица, состоящего в резерве управленческих кадров на должность государственной гражданской службы, необходимо руководствоваться Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», который устанавливает конкурс как один из основных способов занятия должности гражданской службы. Случаи, при которых конкурс не проводится, перечисляются в ч. 2 ст. 22 этого Закона. Одним из них является назначение на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе.

В ст. 64 Закона дан исчерпывающий перечень видов кадрового резерва, который может быть использован при принятии решения о замещении должности государственной гражданской службы без проведения конкурсных процедур. Также ч. 6 указанной статьи определяет круг лиц, включаемых в кадровый резерв государственного органа, однако в ней отсутствует указание на то, что, например, в резерв государственного органа могут быть включены граждане (гражданские служащие), состоящие в резерве управленческих кадров.

Из этого следует, что лица, состоящие в резерве управленческих кадров, могут быть назначены на должности государственной гражданской службы при условии участия в конкурсных процедурах либо на замещение должностей государственной гражданской службы, либо на включение в кадровый резерв в соответствии с положениями ст. 64 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Таким образом, обесценивается смысл конкурсных процедур, проводящихся при формировании резервов управленческих кадров, хотя эти отборочные мероприятия ничем не уступают тем, которые проводятся при формировании кадровых резервов органов государственной власти или при проведении конкурсов на замещение должностей государственной гражданской службы. Так, конкурсные процедуры в Саратовской области и при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, и при формировании резерва органа исполнительной власти области, и при формировании резерва управленческих кадров включают в себя оценку представленных конкурсантом документов, оценку его профессиональных и личностных качеств посредством проведения тестирования при помощи подобранных методик, собеседование с представителем нанимателя, а также собеседование с членами конкурсной комиссии. Очевидно, что отборочные мероприятия идентичны, а значит, лица, прошедшие конкурсный отбор и включенные в кадровый резерв, имеют равные права на то, чтобы в случае соответствия квалификационным требованиям по вакантной должности государственной гражданской

службы быть назначенными на нее без участия в дополнительных конкурсных мероприятиях.

С целью устранения данного несоответствия считаем целесообразным дополнить ч. 1 ст. 64 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», определив, что для замещения вакантных должностей гражданской службы из числа гражданских служащих (граждан) формируются федеральный резерв управленческих кадров, окружной резерв управленческих кадров, резерв управленческих кадров субъекта РФ, федеральный кадровый резерв, кадровый резерв субъекта РФ, кадровый резерв федерального государственного органа и кадровый резерв государственного органа субъекта РФ.

Внесение соответствующих изменений в законодательство о государственной гражданской службе позволит устранить пробел в части использования резерва управленческих кадров при замещении должностей государственной гражданской службы и перевести на качественно новый уровень вопрос обеспечения государственного аппарата высокопрофессиональными специалистами, которые смогут обеспечить эффективное функционирование системы государственного управления в целом.

Библиографический список

1. Польшина Т.Г. Принципы формирования кадрового резерва как основа повышения качества кадрового состава органов власти // Участие граждан в управлении делами государства: проблемы правового регулирования и реализации в условиях модернизации России: материалы международного Конституционного форума (Саратов, 10 дек. 2010 г.). Саратов, 2010. Вып. 2.
2. Государственная служба: учебник / под ред. В.Г. Игнатова. М.: Ростов н/Д, 2004.
3. Мирошникова Ю.В. О проблемах формирования резерва руководящих кадров (обобщение опыта отбора и оценки претендентов) // Вестник Росздравнадзора. 2015. № 3. С. 58–63.
4. Кузьмин М.А. Развитие оценочного инструментария в системе управления профессиональными компетенциями сотрудников организации: дис. ... канд. экон. наук. Самара, 2012.
5. Туренко Б.Г. Формирование кадров руководителей и специалистов управления: дис. ... д-ра экон. наук. Иркутск, 2007.
6. Портнягина Н.Ю. Психологическое обеспечение работы с резервом кадров на выдвижение в органах внутренних дел: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2007.
7. Семинар-совещание руководителей регионов. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/47540>
8. Сороко А.В. Методология формирования и функционирования резерва управленческих кадров государственной службы. М., 2010.
9. Особенности правового статуса государственного гражданского служащего: сборник методических рекомендаций по вопросам прохождения государственной гражданской службы / коллектив авторов. Саратов, 2015.
10. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (в ред. от 3 июля 2016 г.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
11. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)»: Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261 (в ред. от 10 авг. 2012 г.). URL: <http://base.garant.ru/195051/>
12. URL: <http://gosszluzhba.gov.ru/rezerv>