

Секция «Государственная гражданская служба: актуальные проблемы и перспективы развития»

**Кадровые резервы государственных гражданских (муниципальных) служащих. Работает ли служебная «скамейка запасных»?**

**Научный руководитель – Антюхова Елена Юрьевна**

*Седов Евгений Вадимович*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

*E-mail: sedov.lawyer@gmail.com*

«Кадры решают всё!» [9]. Этот девиз времён сталинской индустриализации на протяжении 80 лет не теряет своей актуальности и злободневности для России. В настоящее время об этом лозунге приходится вспоминать еще чаще, нежели раньше, т.к. в условиях складывающегося социально-экономического кризиса значительно возрастает необходимость привлечения к государственной гражданской службе и муниципальной службе квалифицированных специалистов.

Можем ли мы говорить о разумной кадровой политике в области государственного управления в Российской Федерации (далее - РФ)? Имеет ли сегодня возможность патристически настроенный гражданин (особенно молодой) с хорошим образованием и желанием ответственно выполнять обязанности государственного служащего влиться в ряды представителей муниципальной, региональной, а затем и федеральной власти? Данные вопросы не имеют простых и однозначных ответов.

Тем не менее, искомые нами механизмы карьерного продвижения для талантливых и перспективных людей на государственной гражданской (муниципальной) службе существуют. Однако говорить об эффективности их реализации на сегодняшний день не представляется возможным. Одним из таких механизмов служит попадание в кадровые резервы государственных гражданских (муниципальных) служащих. Попробуем разобраться насколько разработана в России система кадрового резерва государственных гражданских (муниципальных) служащих, и как де-юре и де-факто работает такая служебная «скамейка запасных».

Рассматриваемая система кадровых резервов представляет собой достаточно разветвленную и, к сожалению, запутанную структуру. В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1] и Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [2] для замещения вакантных должностей одновременно формируются:

1. В зависимости от уровня: федеральный кадровый резерв, кадровый резерв субъекта РФ, муниципальный кадровый резерв;
2. В зависимости от органа: кадровый резерв федерального органа исполнительной власти, кадровый резерв государственного органа субъекта РФ.

В первую очередь, отметим основные аспекты зачисления в резервисты, позволяющие говорить о наличии «демократической» процедуры такого зачисления (применимо исключительно к резервам, регулируемым Законом о государственной гражданской службе!):

1. Попасть в кадровый резерв могут как действующие государственные служащие, так и «простые» граждане, желающие в будущем поступить на гражданскую службу;
2. Зачисление в резервисты происходит с указанием не одной конкретной должности, а сразу целой группы должностей, на которые может претендовать гражданин, что расширяет возможности для попадания на государственную службу;

3. Включение в резерв происходит по результатам следующих открытых и публично освещаемых отборочных мероприятий - конкурс на включение в кадровый резерв, конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы и аттестация действующих гражданских служащих, которая показывает, что тот или иной чиновник обладает соответствующими навыками и может претендовать на более высокую должность.

Однако помимо перечисленных очевидных преимуществ системы комплектования кадровых резервов в ней существуют заметные изъяны и недоработки, которые препятствуют проведению эффективной кадровой политики и выливаются в различные злоупотребления. К сожалению, при подробном рассмотрении вопроса мы можем убедиться, что количество таких недостатков является значительным:

1. Сегодня в России отсутствует единый нормативный правовой акт федерального уровня о кадровом резерве;

2. В соответствии с Законом о государственной гражданской службе конкурс на замещение должности не проводится при назначении на должность гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве. Однако на практике осуществление контроля за соблюдением данного правила со стороны граждан, включенных в кадровый резерв, является сложным, что способствует возникновению коррупционных «маневров» для поступления на государственную гражданскую службу;

3. Вызывает вопросы регламент отбора кандидатов на замещение должности из числа граждан и гражданских служащих, входящих в кадровый резерв;

4. На лицо наличие бюрократических и документарных барьеров для эффективного формирования кадровых резервов;

5. Согласно Закону о муниципальной службе в муниципальных образованиях создание как таковых кадровых резервов не является обязательным и производится муниципальными органами исключительно по собственной инициативе.

Подводя итоги, необходимо констатировать, что систему кадровых резервов как механизм обновления чиновничьего аппарата, безусловно, необходимо структуризировать, а также сделать доступной и простой в понимании ее функционирования, т.к. самая главная проблема существующей системы резервов - это ее громоздкость и сложность.

### Источники и литература

- 1) Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.12.2016) // «Собрание законодательства РФ», 02.08.2004, № 31, ст. 3215; 04.07.2016, № 27 (Часть I), ст. 4209.
- 2) Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 30.06.2016) // «Собрание законодательства РФ», 05.03.2007, № 10, ст. 1152; 04.07.2016, № 27 (Часть I), ст. 4157.
- 3) Указ Президента РФ от 31.12.2005 № 1574 «О Реестре должностей Федеральной государственной гражданской службы» // «Собрание законодательства РФ», 02.01.2006, № 1, ст. 118; 18.04.2016, № 16, ст. 2202.
- 4) Указ Президента РФ от 09.02.2013 № 126 «О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров» // «Собрание законодательства РФ», 11.02.2013, № 6, ст. 500; 01.09.2016, № 36, ст. 5390.
- 5) Приказ Минюста РФ от 27.03.2009 № 85 «Об утверждении Порядка организации работы по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Министерстве юстиции Российской Федерации» // «Бюллетень Минюста РФ», № 4, 2009.

- 6) Воробьев Н.И., Галкин В.А., Мокеев М.М., Осипова И.Н., Юдина А.Б. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный) // СПС КонсультантПлюс. 2014.
- 7) Киреева Е.Ю. Открытость кадрового отбора на государственную службу: pro et contra // Конституционное и муниципальное право. 2013. № 12. С. 52 - 55.
- 8) Ручкин Б.А., Мухамеджанов М.М. Непознанное наследие комсомола // Знание. Понимание. Умение. 2008, № 3. С. 107.
- 9) Сталин И.В. Полное собрание сочинений. Том 14. Речь в Кремлевском дворце на выпуске академиков Красной Армии 4 мая 1935 года. Государственное издательство политической литературы, 1951. С. 25.
- 10) Старцева Е.Н. Отдельные проблемы формирования кадрового состава федеральных государственных гражданских служащих в контексте работы с кадровым резервом // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2009. № 4. С. 22 - 25.
- 11) Блог Евгения Седова. Служебная скамейка запасных. URL: <http://eugene-sedov.livejournal.com/2237.html> (дата обращения 11.02.2016).
- 12) Старцева Е.Н. Отдельные проблемы формирования кадрового состава федеральных государственных гражданских служащих в контексте работы с кадровым резервом // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2009. № 4. С. 22 - 25.