

УДК 35.08

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Танашева Е.А.

студентка,

Северный (Арктический) федеральный университет

Архангельск, Россия

Пластинина В.Г.

доцент, к.э.н.,

Северный (Арктический) федеральный университет

Архангельск, Россия

Аннотация

В статье рассмотрено формирование кадрового резерва для муниципальных служащих, указаны основные преимущества резерва и порядок его формирования с указанием нормативных актов. Рассмотрен пример кадрового резерва МО «Город Архангельск».

Ключевые слова: резерв, кадры, администрация, муниципальные служащие, государство.

PERSONNEL FOR MUNICIPAL EMPLOYEES

Tanasheva E.A.

student

Northern (Arctic) Federal University

Arkhangelsk, Russia

Plastinina V.G.

Associate Professor, Ph.D.,

Northern (Arctic) Federal University

Arkhangelsk, Russia

Annotation:

The article describes the formation of personnel reserve for municipal employees, indicates the main advantages of the reserve and the procedure for its formation, indicating the regulations. The example of a personnel reserve of the MO City of Arkhangelsk is considered.

Keywords: reserve, personnel, administration, municipal employees, state.

Кадровый резерв государственной гражданской службы на сегодняшний день является одним из главных инструментов реализации целей, задач и основных функций органов государственной власти.

Для увеличения эффективности кадровых возможностей государственные гражданские службы используют не только внутренний резерв кадров, но и прибегают к внешнему для поиска наиболее компетентных, обладающих необходимыми навыками и умениями, специалистов.

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее № 25-ФЗ) регламентирует правовую основу формирования кадрового резерва.

На рисунке 1 представлены основные составляющие кадровой работы в муниципальном образовании (ст. 28 № 25-ФЗ).

- 1) Формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы
- 2) Подготовка предложений о реализации положений законодательства о муниципальной службе и их внесение представителю нанимателя (работодателю)
- 3) Ведение трудовых книжек и личных дел муниципальных служащих
- 4) Ведение реестра муниципальных служащих
- 5) Проведение конкурса на замещение вакантных должностей
- 6) Проведение аттестации муниципальных служащих
- 7) Консультирование муниципальных служащих по правовым и иным вопросам муниципальной службы

Рисунок 1 – Составляющие кадровой работы в муниципальном образовании

Согласно статье 33 № 25-ФЗ в муниципальных образованиях в соответствии с муниципальными правовыми актами может создаваться кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы.

Правовую основу формирования кадрового резерва составляют также муниципальные правовые акты. Так, в Администрации г. Архангельска порядок создания резерва кадров регламентируют следующие документы:

- Положение о порядке формирования резерва кадров муниципального образования «Город Архангельск»;
- Положение о комиссии по формированию резерва кадров муниципального образования «Город Архангельск»;

– Положение о рабочей группе по подготовке предложений по формированию резерва кадров муниципального образования «Город Архангельск», состава комиссии по формированию резерва кадров муниципального образования «Город Архангельск»;

– Положение о муниципальном молодежном кадровом резерве муниципального образования «Город Архангельск».

В современных условиях работа с кадровым резервом – одно из важнейших направлений кадровой работы муниципального образования. Широкий спектр задач, стоящий перед органами власти, нуждается в притоки высококвалифицированных служащих. Кадровый резерв муниципальной службы – это отобранная на основании соответствующих критериев группа муниципальных служащих и в особых случаях других лиц, которые после определенной целенаправленной подготовки могут быть выдвинуты на замещение вышестоящих должностей муниципальной службы.

Создание данного резерва преследует одну главную цель – подготовка квалифицированных кадров, способных профессионально и эффективно реализовать функции органов местного самоуправления муниципального образования. Структура и численность кадрового резерва должны отражать текущую и перспективную потребность органа местного самоуправления и могут формироваться на основе факторов, представленных на рисунке 2.

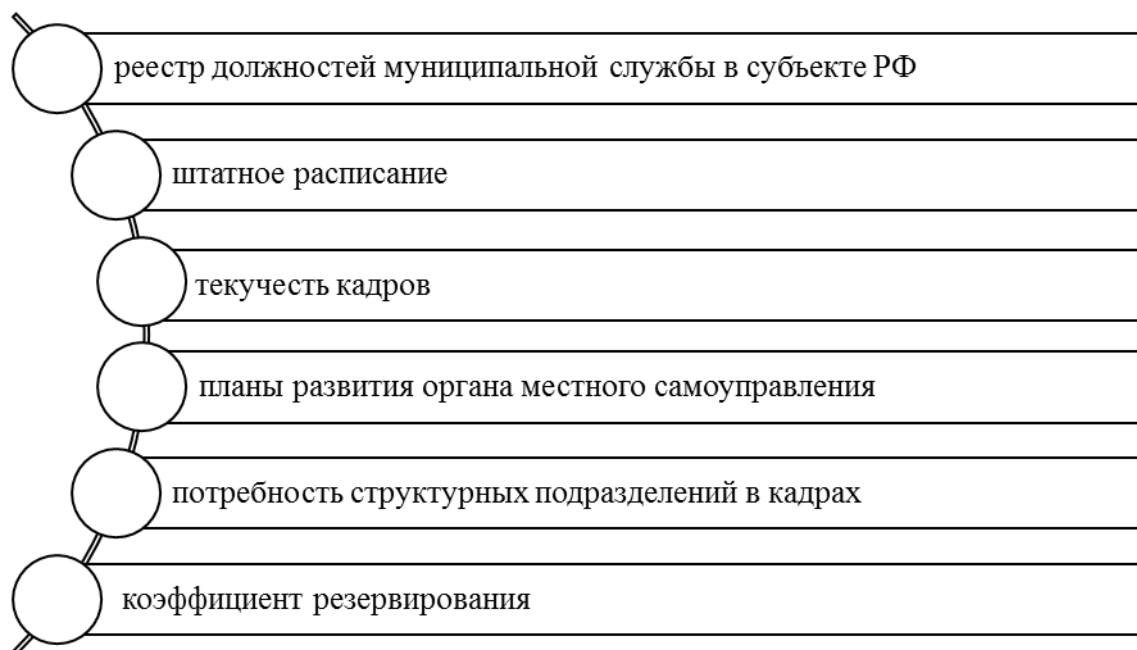


Рисунок 2 – Факторы влияния на структуру и численность кадрового резерва

Кадровый резерв обеспечивает эффективность прохождения муниципальной службы, ее открытый характер. Планирование муниципальной службы работника, реализацию его права на продвижение по службе, а также стимулирование муниципальных служащих и повышение их профессиональной квалификации – все это осуществляется с помощью кадрового резерва.

Кадровый резерв формируется отдельно на высшие, главные и ведущие муниципальные должности муниципальной службы в соответствии с реестром муниципальных должностей муниципальной службы, установленным законодательством муниципального образования.

Исходя из основных требований законодательства, и учитывая общие положения организации работы с кадрами, формирование и работа с кадровым резервом должны осуществляться на основе принципов, изложенных в ст. 4 №25-ФЗ:

- 1) приоритет прав и свобод человека и гражданина;

- 2) равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации;
- 3) профессионализм и компетентность муниципальных служащих;
- 4) стабильность муниципальной службы;
- 5) доступность информации о деятельности муниципальных служащих;
- 6) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
- 7) единство основных требований к муниципальной службе, а также учет исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы;
- 8) правовая и социальная защищенность муниципальных служащих;
- 9) ответственность муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- 10) внепартийность муниципальной службы.

Алгоритм создания кадрового резерва муниципальных служащих имеет оговоренную структуру. Это, во-первых, анализ наличия вакантных мест в организации, во-вторых, поиск кадров и, в-третьих, их найм. На рисунке 4 показана схема создания кадрового резерва.

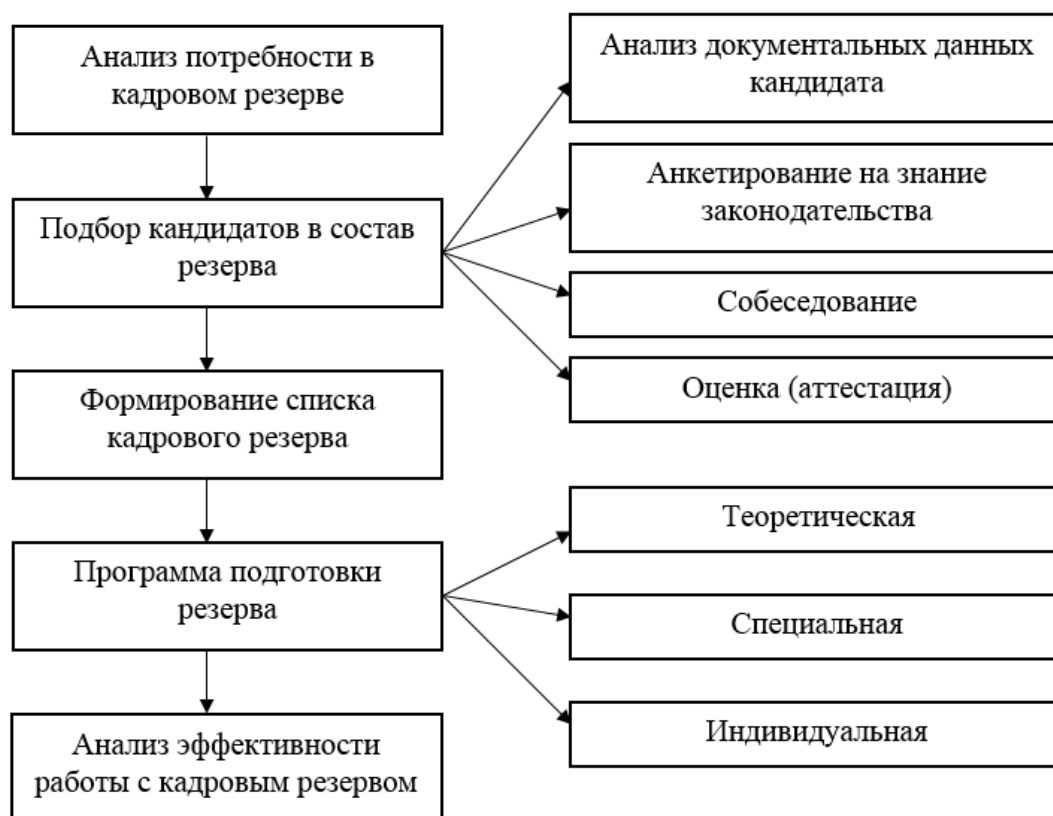


Рисунок 3 – Этапы создания кадрового резерва муниципальной службы

Согласно Положению о резерве кадров муниципального образования «Город Архангельск» комиссией по формированию резерва кадров муниципального образования «Город Архангельск» на основе отборочных процедур формируется два вида резерва кадров: резерв кадров на должности муниципальной службы и резерв кадров на должности руководителей муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений муниципального образования «Город Архангельск».

В Положении о порядке формирования резерва кадров муниципального образования «Город Архангельск» определены условия и порядок отбора кандидатов для формирования резерва кадров (таблица 1)

Таблица 1 – Условия и порядок отбора кандидатов

Требования к кандидату	а) наличие гражданства Российской Федерации; б) возраст от 25 до 50 лет (для старших должностей муниципальной службы от 20 до 50 лет); в) соответствие квалификационным требованиям, установленным для соответствующих должностей муниципальной службы в Администрации муниципального образования «Город Архангельск» или соответствующих должностей руководителей муниципальных унитарных предприятий и учреждений муниципального образования «Город Архангельск»
Необходимые документы	а) анкета кандидата для включения в резерв кадров; б) личное заявление; в) согласие на обработку персональных данных
Действия Управления муниципальной службы и кадров	а) размещение на официальном интернет-портале муниципального образования «Город Архангельск» графика приема документов; б) прием и регистрация документов
Основание для отказа кандидату в приеме документов	а) представление документов в неполном объеме; б) представление документов с нарушением требований к оформлению

Применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении связано с использованием информационных, компьютерных и организационно-управленческих технологий. Кадровые технологии на муниципальной службе рассматриваются как средства управления количественными и качественными характеристиками состояния ее кадрового состава, обеспечивающие достижение целей местного самоуправления и эффективности его функционирования в соответствующем муниципальном образовании. Содержание кадровых технологий представляет собой совокупность последовательно произведенных действий, приемов, операций, которые позволяют на основе полученной информации сформировать или изменить условия их реализации в соответствии с целями местного самоуправления.

Библиографический список:

1. Борзунов О. Л. Комментарий к Федеральному закону «О муниципальной службе в Российской Федерации» (постатейный). М., 2015. С. 223.
2. Резерв кадров г. Архангельск [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <http://www.arhcity.ru/?page=2226/1> (дата обращения 15.05.2019)
3. Положение о порядке формирования резерва кадров муниципального образования «Город Архангельск» [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <http://www.arhcity.ru/?page=2226/1> (дата обращения 15.05.2019)
4. Положения о комиссии по формированию резерва кадров и о рабочей группе по подготовке предложений по формированию резерва кадров муниципального образования «Город Архангельск» [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <http://www.arhcity.ru/?page=2226/1> (дата обращения 15.05.2019)
5. Положение о муниципальном молодежном кадровом резерве [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <http://arhcity.ru/?page=2388/0> (дата обращения 15.05.2019)
6. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 N 25-ФЗ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (дата обращения 10.05.2019)

Оригинальность 70%