

УДК 338

## ***КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ***

***Митрофанова О.Н.***

*старший преподаватель*

*Липецкий государственный технический университет,*

*Липецк, Россия*

***Гостева А.А.***

*студент*

*Липецкий государственный технический университет,*

*Липецк, Россия*

### **Аннотация**

В данной статье актуализирована роль кадрового резерва государственной гражданской службы, продемонстрирована значимость и выполняемые функции; подчеркнута необходимость формирования кадрового резерва государственной гражданской службы; приводятся опросы служащих по данной теме.

**Ключевые слова:** государственная служба, государственная гражданская служба, кадровый резерв, гражданская служба, кадровая политика

### ***PERSONNEL RESERVE OF STATE CIVIL SERVICE***

***Mitrofanova O.N.***

*Senior Lecturer*

*Lipetsk State Technical University,*

*Lipetsk, Russia*

**Gosteva A.A.**

*student*

*Lipetsk State Technical University,*

*Lipetsk, Russia*

### **Annotation**

In this article, the role of the personnel reserve of the civil service has been updated, the significance and the functions performed are demonstrated; stressed the need for the formation of personnel reserve of the civil service; given polls employees on this topic.

**Keywords:** public service, public civil service, personnel reserve, civil service, personnel policy

В данной статье речь пойдет о резерве управленческих кадров как институте воспроизводства потенциала государственной службы, который способен реализовать основные демократические принципы гражданского участия в процессах управления.

Определение «резерв» предполагает определенный ресурс, из которого можно пополнять нехватку в чем-либо.

Одной из основных областей, в которой понятие «резерв кадров» звучит довольно часто, является государственная служба. Федеральным законом РФ № 58 «О системе государственной службы Российской Федерации», в ст. 1 закреплено: «Под государственной службой в настоящем Федеральном законе понимается профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов» [18].

В Федеральном законе РФ № 79 «О государственной гражданской службе» дано определение: «Государственная гражданская служба Российской Федерации – это вид государственной службы, представляющей собой

профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации (включая нахождение в кадровом резерве и другие случаи)» [19]. Из этого следует, что термин резерв имеет официальный статус и предполагает наличие регулирующего его законодательства.

Вследствие имеющихся различных полномочий, компетенций, предметов ведения и функций государственных органов, государственная служба имеет несколько подвидов. Одной из данных разновидностей функционального деления власти является гражданская служба.

Таким образом, резерв государственной гражданской службы формируется на всех уровнях власти и также находится в подчинении у норм действующего законодательства. ФЗ № 79 также гласит: кадровый резерв государственной гражданской службы – «это граждане Российской Федерации, которые включены в реестры кадрового резерва субъектов Федерации, сформированные в порядке, определенном федеральными и региональными нормативно-правовыми актами» [19]. На уровнях власти в регионах и местностях данное определение звучит следующим образом «это группа гражданских служащих и граждан, которые отвечают квалификационным и другим требованиям, которые предъявляются к соответствующим должностям гражданской службы, и способных по своим деловым и личностным качествам обеспечить потребность государственных органов в высококвалифицированных специалистах». Мы видим из данного определения, что кадровый резерв формируется для того чтобы создать структуру государственной гражданской службы, которая постоянно изменяется, и является, по сути, институтом данной службы.

Если рассматривать резерв кадров с социальной стороны, он является инструментом воссоздания социальной структуры института гражданской службы. Кадровый резерв позволяет восстановить ресурсную базу государственной власти и помогает обеспечить ее функциональную стабильность и возможность развиваться [4].

Тавокин Е.П., проводя опрос на тему: «эффективность кадровой политики и работы с кадрами» получил следующие результаты: каждый 2-ой человек, проходивший опрос, дает негативную оценку (52,3%), при этом только 1/5 часть опрошенных дает положительную оценку такой контраст ответов позволяет сделать вывод об определенной нестабильности в функционировании механизма управления [16]. Данное заключение доказано результатами исследований, в которых анализируются мнения работников центральных аппаратов федеральных органов исполнительной власти: «современной кадровой политике в наших органах в наибольшей степени присущи: направленность на борьбу за власть и ее удержание (41,3%), на расстановку кадров по «командному принципу» (34,9%), стремление удовлетворить личные и групповые потребности и интересы (30,7%)» при всем этом, большая часть опрошенных (56,0%) считают, что основные должности заняты скорее по личным связям, нежели в установленном порядке. Также управленцы отмечают негативные аспекты, которые уменьшают уровень эффективности и кадровой политики, и государственной службы. Немаловажную роль играет здесь мнение экспертов, которые считают, что для увеличения эффективности кадровой политики нужно предпринять следующие действия: «обеспечить профессиональный отбор новых кадров государственной службы (55,6%), осуществление на деле конкурсного отбора (54,4%)» [16]. Из этого можно сделать вывод о том, что имеющаяся структура власти довольно слабо укомплектована новыми кадрами. Общественное мнение также свидетельствует о том, что существует необходимость пополнения механизма государственной службы новыми специалистами.

ВЦИОМ проведены исследования по вопросу: «Кадры для власти: нужна ли свежая кровь?» основная часть опрошенных (55%) считают, что необходимо увеличить состав кадров государственной власти и управления, в свою очередь 1/3 часть россиян (28%) уверена в том, что нет такой необходимости [2]. Существует еще один показатель, который также отражает имеющуюся необходимость высококачественных управленцев, это низкий уровень профессионализма имеющегося кадрового состава государственной службы.

В статье А.И. Турчинова, посвященной проблемам создания кадрового резерва власти имеются результаты социологических замеров профессионализма среди управленцев (по трем уровням власти). Самый высокий показатель имеет высший руководящий состав (49,3%), при этом 1/10 часть опрошенных выбрала вариант «низкий» (8,5%). Среднее звено управления имеет более критичную оценку: большая часть служащих считает, что профессионализм данного уровня «средний» (58,2%). Наиболее низкая компетентность выявлена у низшего (линейного) звена управления: лишь каждый четвертый высказал согласие с определением «высокий» (25,3%), основная часть служащих выразила что «средний» (63,7%) [17]. По данным результатам опроса можно сделать вывод, что уровень профессионализма управленцев сокращается сверху вниз.

Жильцов В.И., проводивший исследования по уровню профессионализма, получил идентичные показатели. Наибольший уровень каждый второй опрошенный (51,8%) отмечает у высшего звена управления. У промежуточного звена основной является средняя оценка (51,9%), но при этом почти половина (42,4%) отмечает, что и подготовленных управленцев здесь достаточное количество. Профессионализм низшего (линейного) звена имеет среднюю оценку (62,1%), однако процент опрошенных, которые дали оценку «высокий уровень», довольно низкий по отношению к среднему звену (26,8%) [5]. Данные показатели, в свою очередь, подтверждают предыдущее заключение,

при котором концентрация профессионалов в государственной службе изменяется в зависимости от властного уровня.

Результаты последних двух приведенных опросов с достаточной степенью достоверности свидетельствуют о том, что специалисты с высоким уровнем квалификации в основном встречаются только среди высшего уровня власти, недостаток квалифицированных кадров уровней среднего и низшего (линейного) звена будет существовать до тех пор, пока государственная служба не будет обновлена новыми «свежими», хорошо подготовленными управленцами. Актуальными в данной ситуации видятся формирование и интеграция резерва управленческих кадров в сферу управления.

Рассмотрим политику формирования кадрового резерва на примере Липецкой области. В 2017 году для обновления и пополнения резерва управленческих кадров области был проведен конкурс на включение в резерв на должности глав городских округов и муниципальных районов. По результатам конкурсных процедур в резерв зачислено 27 человек. В связи с назначениями на должности, а также с истечением срока пребывания из резерва управленческих кадров области исключены 49 резервистов.

В резерве управленческих кадров Липецкой области на 31.12.2017 г. состояло 110 человек. В течение 2017 года 29 человек из резерва управленческих кадров области назначены на руководящие должности, это 26,4% от общего числа человек в резерве [14].

В 2016 г. список резерва управленческих кадров Липецкой области состоял из 168 человек, из которых назначены на руководящие должности 24 резервиста, это около 14,3% от всего числа [14].

По данным показателям Липецкой области можно сделать вывод, что достаточно маленькое количество резервистов назначается на должности. Это говорит о том, что в Липецкой области состав работающих в органах власти относительно постоянный, практически не обновляется.

Несмотря на то, что институт резерва имеет достаточные предпосылки для развития, в данной области довольно многое стоит еще урегулировать. Правильным решением, будет создание нового государственного органа, который будет заниматься вопросами подготовки, формирования и интеграции управленческого резерва в сферу государственной гражданской службы [9]. Данный орган должен быть защищен от несанкционированного и чрезмерного вмешательства как государственных структур, так и общественных, но также обязан учитывать мнение и тех и других; иметь свои скоординированные филиалы во всех областях страны; применять в своей деятельности актуальные, научно обоснованные методы, технологии и принципы управления; иметь сотрудников, прошедших серьезную подготовку и аттестацию и имеющих определенный трудовой опыт; рассматривать и поддерживать инновационные предложения и проекты, а также предоставлять гарантии профессионального развития и защиты. Ко всему прочему это позволит снизить нагрузку с административного аппарата, что должно повысить его эффективность в достижении поставленных целей и задач и снизит присутствие элементов nepотизма в управлении.

### **Библиографический список:**

1. Архипова Ю.С. Организация и опыт работы с кадровым резервом на государственной службе иных видов / Ю.С. Архипова, Т.Н. Ланец // Власть и управление на Востоке России. - 2016. - № 4 (77). - С. 47-54.
2. ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 1080 «Кадры для власти: нужна ли «свежая кровь»?» Инициативный всероссийский опрос / [Электронный ресурс] URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=2541>
3. Герсонская И.В., Пахомова Н.Г. Роль экономического анализа в управлении трудовым потенциалом органа муниципальной власти // Экономика и предпринимательство. -2018. -№ 5 (94). -С. 391-399.
4. Гурина М.А., Румянцева Ю.В. Социологическое исследование как Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

активный метод обучения и инструмент формирования профессиональных компетенций студентов по направлениям подготовки «Менеджмент» и «Государственное и муниципальное управление». В сборнике: Методические проблемы реализации компетентностно-ориентированного преподавания в современном вузе Сборник трудов участников межрегиональной научной конференции. Под редакцией С.В. Фролова, Д.А. Будюкина, Е.В. Фроловой. 2014. С. 41-47.

5. Жильцов В.И. Государственная служба: социальная эффективность кадровых резервов // Государственная служба. 2011. № 1(69). С. 22–24.
6. Зверева И.В. Сравнительная характеристика правового регулирования кадрового резерва на государственной гражданской службе, военной службе и на государственной службе иных видов / И.В. Зверева // Вестник науки и образования. - 2017. - Т. 1. - № 6 (30). - С. 80-83.
7. Кондрашкин В.А. Ротация как элемент социальной мобильности государственных гражданских служащих // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 9. - С. 58-63.
8. Королева С.В. Правовое обеспечение оценки личностного и профессионального развития государственных гражданских служащих // Северо-Кавказский юридический вестник. 2020. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-obespechenie-otsenki-lichnostnogo-i-professionalnogo-razvitiya-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih> (дата обращения: 25.06.2020).
9. Кузьмин А.В., Трифонов Ю.Н. Проблемы формирования кадрового состава на государственной гражданской службе РФ // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY. 2020. №17. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-formirovaniya-kadrovogo-sostava-na-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhbe-rf> (дата обращения: 25.06.2020).
10. Лаврова Т.Б., Полякова А.Г. Развитие единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы

Российской Федерации // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2020. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitiie-dinoy-informatsionnoy-sistemy-upravleniya-kadrovym-sostavom-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhby-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения: 25.06.2020).

11. Митрофанова О.Н., Матвеева В.В. Коучинг как инструмент обучения и развития персонала организации // ОБРАЗОВАНИЕ. НАУКА. КАРЬЕРА: Сборник научных статей 2-й Международной научно-методической конференции (22 января 2019 года) / редкол.: Горохов А.А. (отв. ред.); Юго-Зап. гос. ун-т. – Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», в 2-х томах. Том 21, 2019. – С.215-218.
12. Набиев В.В. Формирование кадрового резерва в системе государственной службы в ОВД / В.В. Набиев // Наука и практика. - 2016. - № 2 (67). - С. 166-168.
13. Ноздрачев А.Ф. Институт ротации в системе государственной гражданской службы // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2019. № 5. - С. 5-22.
14. Сайт администрации Липецкой области <http://www.admlip.ru/> (дата обращения: 21.02.2019).
15. Стехин Д. С. Проблемы формирования кадрового резерва на государственной службе // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2017. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-formirovaniya-kadrovogo-rezerva-na-gosudarstvennoj-sluzhbe> (дата обращения: 21.02.2019).
16. Тавокин Е. Качество управленцев для качества управления (анализ кадрового состава федеральной государственной гражданской службы) // Государственная служба. 2010. № 1(63). С. 42–47.
17. Турчинов А.И. Кадровый резерв власти: проблемы создания // Образование и общество. 2006. № 5 (58). С. 6–11.

18. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» / [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/popular/gossluzh> (дата обращения: 21.05.2020).
19. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] URL:<http://base.consultant.ru>. (дата обращения: 21.05.2020).

*Оригинальность 79%*