

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА АБАКАНА И РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

Я.С. Бережная, магистрант

Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова
(Россия, г. Абакан)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-5-1-121-124

Аннотация. В статье рассматривается понятие кадрового резерва, выделяются цели и задачи его формирования, предлагается внесение поправок в законодательство, закрепляющих единое понятие кадрового резерва муниципальной службы и единые принципы его формирования. В статье анализируется порядок формирования кадрового резерва муниципальной службы на примере Республики Хакасия и города Абакана, выделяются и характеризуются этапы формирования кадрового резерва.

Ключевые слова: кадровый резерв, кадровая политика, муниципальная служба, формирование кадрового резерва, муниципальный служащий, органы местного самоуправления.

В Российской Федерации на современном этапе государственного строительства особое внимание уделяется сфере кадровой политики.

Если говорить о муниципальной кадровой политике, необходимо отметить, что она представляет собой систему идей, правил и норм по формированию, реализации и обеспечению востребованности кадрового потенциала на уровне муниципального образования. Кадровая политика на уровне муниципалитета призвана обеспечивать интересы муниципального образования.

Формирование кадрового резерва муниципальной службы является одним из направлений реализации государственной кадровой политики в целом. Кадровый резерв должен соответствовать потребностям как власти на местах, так и потребностям общества.

В законодательстве нашей страны, а именно в нормативно-правовых актах, регламентирующих прохождение гражданами муниципальной службы в Российской Федерации – Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральном законе «О муниципальной службе в Российской Федерации» отсутствует четкое определение понятия «кадровый резерв». В статье 33 Федерального закона № 25 закреплено следующее положение: «В муниципальных образованиях в соответствии

с муниципальными правовыми актами может создаваться кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы».

Однако законодатель не дает какой-либо дефиниции, что необходимо считать кадровым резервом муниципальной службы.

В науке сложились различные понятия кадрового резерва муниципальной службы.

Яшкин С.С. сформулировал следующее понятие кадрового резерва – это группа гражданских служащих и граждан, отвечающих квалификационными и иными требованиями, способные по своим деловым и личностным качествам обеспечивать интересы органов местного самоуправления [1].

Шарин В.И. под кадровым резервом понимает группу служащих, обладающих обязательными для выдвижения компетенциями и профессиональными качествами, прошедшими подготовку и готовыми для замещения вышестоящих должностей [2].

Для разрешения указанной проблемы необходимо закрепить в статье 32 ФЗ о Муниципальной службе примечание и сформулировать его следующим образом:

«Для целей настоящей статьи под кадровым резервом понимается группа служащих, претендующих на несение муни-

ципальной службы, сформированных в процессе отбора муниципальных служащих на замещение должностей муниципальной службы, обладающих профессиональными качествами и соответствующей компетенцией»

На основе доктринальных определений и предложенного определения можно выделить цели и задачи формирования кадрового резерва на муниципальной службе.

Во-первых, наличие на федеральном, региональном и местном уровнях кадрового резерва преследует цель подбора и подготовки к управлению муниципальных служащих, которые будут способны результативно и профессионально решать поставленные перед органами местного самоуправления задачи при решении местных вопросов. Помимо основной цели можно выделить и дополнительные:

1) Создание заинтересованности в профессиональном развитии у работников местного самоуправления;

2) Предоставление инструментов, которые необходимы муниципальным служащим для профессионального роста.

В Республике Хакасия Постановлением Правительства РХ в 2008 году утверждена республиканская программа "Формирование и подготовка резерва управленческих кадров республики Хакасия", которая касается также органов местного самоуправления [3]. В соответствии с данной программой создание кадрового резерва в Хакасии преследует следующие цели:

1) выявление граждан, способных сформировать профессиональное ядро системы государственного и муниципального управления республики;

2) привлечение и подготовка лучших из них к замещению государственных должностей и высшей группы должностей гражданской службы категории «руководители» в органах государственной власти Республики Хакасия, органах муниципального управления и реальном секторе экономики республики.

Далее, необходимо сказать, что в законодательстве не установлен единый порядок формирования кадрового резерва муниципальной службы. Его можно проследить из различных актов муниципальных

образований и регионов исходя из положений статьи 33 ФЗ №25-ФЗ, в которой говорится, что в муниципальных образованиях в соответствии с муниципальными правовыми актами может создаваться кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы.

Таким образом, исходя из положений закона создание кадрового резерва в муниципалитетах – это право, а не обязанность муниципальных органов.

В законодательстве о муниципальной службе также не определены единые принципы формирования кадрового резерва, однако определение единых принципов является необходимым шагом для закрепления равноправия граждан при поступлении на муниципальную службу в различных муниципальных образованиях.

Таким образом, в Федеральный закон о муниципальной службе необходимо ввести статью 33.1 – принципы формирования кадрового резерва муниципальной службы и изложить в следующей редакции:

«Принципами формирования кадрового резерва муниципальной службы являются:

- 1) законность;
- 2) равный доступ граждан к государственной и муниципальной службе;
- 3) гуманизм;
- 4) демократизм;
- 5) отбор на муниципальную службу в соответствии с профессиональными и деловыми критериями;
- 6) профессионализм и компетентность;
- 7) открытость и прозрачность конкурсного отбора;
- 8) объективность оценки профессиональных качеств».

В некоторых муниципальных актах города Абакана республики Хакасия можно проследить порядок формирования кадрового резерва на муниципальной службе. Данный порядок закрепляет муниципальный орган самостоятельно.

Например, Городское управление образования администрации города Абакана издало Положение «О резерве управленческих кадров», согласно которому порядок формирования кадрового резерва выглядит следующим образом:

Шаг 1. Резерв формируется с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах системы образования.

Шаг 2. Резерв формируется путем отбора кандидатов на основании самовыдвижения или рекомендаций руководителя образовательных учреждений.

Шаг 3. При формировании резерва учитывается: уровень образования, возраст, результаты работы за последние 5 лет деятельности, документы, подтверждающие профессиональные достижения.

Шаг 4. Включение граждан в реестр осуществляется с их письменного согласия.

Шаг 5. Обновление кадрового реестра происходит по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

Как уже отмечалось ранее, на региональном уровне в республике Хакасия издана программа «Формирование и подготовка резерва управленческих кадров республики Хакасия», которая касается также органов местного самоуправления.

В содержании данной программы также закреплен общий порядок формирования кадрового резерва, который делится на этапы:

1 этап. Проведение рекламной кампании. На данном этапе происходит привлечение кандидатов для формирования кадрового резерва путем размещения информации на официальных сайтах органах муниципальной власти или на сайте Правительства Республики Хакасия.

2 этап. Подготовка к проведению конкурсного отбора кандидатов. Этап реализуется посредством образования и утверждения экспертной рабочей группы, разработки различных положений, методик отбора и критерий оценок.

3 этап. Выдвижение кандидатов для включения в кадровый резерв. Данный этап предполагает выдвижение кандидатов следующими способами:

1) По представлению исполнительных органов субъекта, органов местного самоуправления, общественных объединений, высших учебных заведений, имеющих

государственную аккредитацию; предприятий и организаций.

2) Путем самовыдвижения граждан.

4 этап. Проведение конкурсного отбора путем проведения процедур оценки кандидатов (первичная обработка данных кандидатов, оценка профессионального уровня и образования, проверка достоверности сведений)

5 этап. Утверждение состава Резерва. В рамках данного этапа работ происходит консолидация данных о прошедших все ступени оценки кандидатах.

6 этап. Окончательное формирование кадрового резерва.

Таким образом, порядок формирования кадрового резерва рассмотрен на примере города Абакана, а также Республики Хакасия в целом, так как вышеуказанная программа носит рекомендательный характер для муниципальных образований республики.

Можно сделать вывод, что формирование кадрового резерва происходит на конкурсной основе следующим образом: первоначально составляется прогноз и план предполагаемых изменений в составе руководящих кадров муниципальной службы в соответствующем органе местного самоуправления. Далее происходит набор кандидатов в кадровый резерв, формируется группа экспертов. Следующий этап предполагает получение информации об этих кандидатах, их профессиональных и личностных качествах. И завершающий этап предполагает полноценный отбор представленных кандидатов в кадровый резерв на основании соответствия их установленным критериям. Для полноценного формирования кадрового резерва необходима разработка и утверждение специальных положений.

Подводя итог, можно сказать, что процесс формирования кадрового резерва на муниципальной службе в Российской Федерации, на сегодняшний день, нуждается как в более детальном правовом регулировании и так совершенствовании аспектов его работы, как со стороны системы управления персоналом, так и со стороны законодательных основ.

Библиографический список

1. Яшкин С.С. Кадровый резерв государственной гражданской службы // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – № 3. – С. 94-101
2. Шарин В.И., Полещук А.М. Муниципальный кадровый резерв: проблемы функционирования // Human Progress. – 2022. – №3. – С. 1-10.
3. Об утверждении республиканской программы «Формирование и подготовка резерва управленческих кадров республики Хакасия»: Постановление Правительства Республики Хакасия от 09 дек. 2008 г. №424: в ред. Постановления Правительства Республики Хакасия от 13 янв. 2012 г. №01 // Вестник Хакасии. 17 дек. 2008.

THE PROCEDURE FOR FORMING A PERSONNEL RESERVE IN THE MUNICIPAL SERVICE SYSTEM ON THE EXAMPLE OF THE CITY OF ABAKAN AND THE REPUBLIC OF KHAKASSIA

Ya.S. Berezhnaya, *Graduate Student*
Khakass State University named after N.F. Katanov
(Russia, Abakan)

Abstract. *The article discusses the concept of the personnel reserve, highlights the goals and objectives of its formation, proposes amendments to the legislation that enshrine a single concept of the personnel reserve of the municipal service and common principles of its formation. The article analyzes the procedure for the formation of the personnel reserve of the municipal service on the example of the Republic of Khakassia and the city of Abakan, identifies and characterizes the stages of the formation of the personnel reserve.*

Keywords: *personnel reserve, personnel policy, municipal service, formation of personnel reserve, municipal employee, local self-government bodies.*