

**АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА
НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ
СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

О. В. Голушкина

Липецкий филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Поступила в редакцию 20 февраля 2012 г.

Аннотация: *исследованы особенности и приоритетные направления формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе субъектов Российской Федерации, проанализированы правовые термины и приведены некоторые примеры практики организации кадрового резерва в субъектах Российской Федерации.*

Ключевые слова: *кадровый резерв, государственная гражданская служба субъектов Российской Федерации, административно-правовое регулирование.*

Abstract: *in article features and priority directions of formation of a personnel reserve on the state civil service of subjects of the Russian Federation are investigated, legal terms are analysed and some examples of practice of the organization of a personnel reserve in subjects of the Russian Federation are resulted.*

Key words: *personnel reserve, the state civil service of the Russian Federation, is administrative-legal regulation.*

Формирование кадрового резерва на государственной гражданской службе осуществляется на федеральном уровне более двух десятилетий. На первоначальном этапе данный процесс проходил довольно медленно и с определенными трудностями. Они заключались, прежде всего, в слабой нормативной правовой базе, отвечающей за процедуру создания резерва кадров и ротации резервистов; в формальном подходе на практике к проблеме создания резерва кадров¹.

Первыми нормативными правовыми актами, затрагивающими вопросы организации кадрового резерва, были следующие: Положение о федеральной государственной службе, Федеральный закон от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (утратили силу). Следует отметить, что в данном Федеральном законе не указывались четко статьи, определяющие основы для развития кадрового резерва. Была лишь краткая ссылка в ст. 16 «Правовое положение государственного служащего при ликвидации и реорганизации государственного органа» о том, что в случае непредоставления государственному служащему работы в соответствии с его профессией и квалификацией го-

¹ См.: *Шукина Т. В.* Государственная служба в субъектах Российской Федерации. Липецк, 2001. С. 186.

сударственный служащий остается в реестре государственных служащих (с указанием в резерве). Упоминание об этом было также в Федеральном законе «Об образовании» и некоторых указах Президента Российской Федерации. В субъектах Российской Федерации регламентация кадровых резервов в 1990-е гг. проходила неоднозначно. Она осуществлялась двояко: в отдельных статьях законов субъектов Российской Федерации о государственной службе, в специальных нормативных правовых актах либо вообще отсутствовала².

В настоящее время подходы к административно-правовому регулированию кадрового резерва на государственной гражданской службе изменились в лучшую сторону. Об этом факте свидетельствует правовое наполнение действующих нормативных правовых актов о кадровом резерве. Например, в ст. 17, ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» закрепляется, что формирование кадрового состава государственной службы обеспечивается созданием следующих видов кадровых резервов:

- федерального кадрового резерва;
- кадрового резерва в федеральном государственном органе;
- кадрового резерва субъекта Российской Федерации;
- кадрового резерва в государственном органе субъекта Российской Федерации для замещения должностей государственной службы.

Особое внимание в указанном выше законе уделяется требованию эффективного использования представленных кадровых резервов. В п. 3 ч. 2 ст. 60 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы является также формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование. Статья 64 данного законодательного акта регламентирует определенные положения о формировании кадрового резерва. К ним относятся: виды кадровых резервов, условия формирования кадрового резерва, порядок включения государственного гражданского служащего в кадровый резерв, нормативно-правовое оформление формирования кадрового резерва.

334 Главной особенностью формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе выступает его конкурсный характер. В субъектах Российской Федерации организуются кадровые резервы на конкурсной основе, создаются конкурсные комиссии для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы, издается множество нормативных документов, касающихся проведения подобных конкурсных процедур³. Кадровый резерв становится серьезной гарантией дальнейшего должностного роста государственного гражданского слу-

² См.: *Шукина Т. В.* Государственная служба в субъектах Российской Федерации. С. 187.

³ О проведении конкурса на включение в кадровый резерв гражданской службы области : распоряжение администрации Липецкой области от 5 декабря 2011 г. № 490-р // Липецкая газ. 2011. 16 дек.

жащего. В работе с кадровым резервом помимо правил, установленных федеральными и региональными нормативными правовыми актами о формировании кадрового резерва, в регионах используются следующие подходы, используемые в управленческой сфере: применение компьютерного тестирования (Test-Bilder), психометрического теста «ИПТУС» для отбора кандидатов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, относящихся к категории «руководители». В результате, например в Липецкой области, кадровый резерв органов государственной власти на различные должности государственной гражданской службы составляет 509 человек⁴.

Для уточнения границ и иных особенностей административно-правового регулирования формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе субъектов Российской Федерации рассмотрим правовой термин «кадровый резерв». В научной литературе дается несколько определений кадрового резерва. В науке управления под кадровым резервом понимается специально отобранная целевая группа руководителей, специалистов, достигших положительных результатов в профессиональной деятельности, проявляющих склонность и интерес к управлению и удовлетворяющих определенным требованиям⁵.

В административной науке содержание термина «кадровый резерв» обладает определенными чертами. С точки зрения профессора И. А. Барцица, кадровый резерв – это формируемый с учетом Сводного реестра государственных гражданских служащих Российской Федерации и поступивших от государственных гражданских служащих (граждан) заявлений перечень лиц, прошедших в установленном порядке конкурсный профессиональный отбор и потому обладающих правом замещения должностей гражданской службы без конкурса, а также правом направления на профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку⁶. По мнению профессора А. А. Гришкова, резерв кадров – это группа лиц, отобранная в установленном порядке (как правило, на конкурсной основе) уполномоченным государственным органом, отвечающих требованиям, предъявляемым по закону к государственному служащему, обладающих профессиональными знаниями и навыками, а также личными качествами (честность, трудолюбие, инициативность и др.) для замещения вакантной государственной должности государственной службы, предусмотренной в штатном расписании государственного органа⁷.

В нормативно-правовых актах отдельных субъектов Российской Федерации понятие кадрового резерва присутствует, однако это является не

⁴ См.: *Шукина Т. В.* Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации : новации и развитие. Воронеж, 2011. С. 158.

⁵ См.: *Веснин В. Р.* Управление персоналом : учеб. пособие. М., 2006. С. 172.

⁶ См.: *Правовое обеспечение государственной службы Российской Федерации : учебник / под общ. ред. И. Н. Барцица.* М., 2007. С. 211.

⁷ См.: *Гришкова А. А.* Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации : учеб. курс. М., 2003. С. 290.

правилом, а скорее исключением. Например, в п. 1.2 постановления губернатора Белгородской области от 13 апреля 2006 г. № 52 «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Белгородской области» установлено, что резерв кадров – это специально сформированная, преимущественно на основе конкурса, группа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми профессионально-деловыми качествами, имеющих положительную рекомендацию, прошедших необходимую профессиональную подготовку и подготовленных для замещения вакантных должностей гражданской службы⁸. Постановление губернатора Саратовской области от 30 августа 2005 г. № 216 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Саратовской области» предусматривает, что кадровый резерв формируется как группа гражданских служащих (граждан), обладающих необходимой профессиональной компетентностью, личностно-деловыми качествами и творческим потенциалом, соответствующих квалификационным требованиям к этим должностям, прошедших конкурсный отбор. Положение о кадровом резерве гражданской службы Липецкой области в п. 4 определяет, что кадровый резерв представляет собой список гражданских служащих области (граждан), обладающих необходимой профессиональной компетентностью и личностно-деловыми качествами, соответствующих квалификационным требованиям к этим должностям⁹.

Таким образом, в нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации (законах о государственной гражданской службе, положениях) определяются, как правило, цели формирования кадрового резерва и условия его организации. Кроме того, необходимо нормативно закрепить порядок использования результатов кадровых технологий. В настоящее время практически не имеют полного нормативного закрепления такие

⁸ См.: О кадровом резерве на государственной гражданской службе Белгородской области : постановление губернатора Белгородской области от 13 апреля 2006 г. № 52. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс. Регион».

⁹ См.: Положение о кадровом резерве гражданской службы Липецкой области // Липецкая газ. 2006. 1 янв.

Липецкий филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

*Голушкина О. В., преподаватель кафедры гражданского права и процесса
E-mail: gornich.olesya@yandex.ru
Тел.: 8 (474) 227-99-15*

Lipetsk Branch the Russian Academy of National Economy and Public Service at the President of the Russian Federation

*Golushkina O. V., Lecturer of the Civil Law and Process Department
E-mail: gornich.olesya@yandex.ru
Tel.: 8 (474) 227-99-15*