

*Клюшкин Егор Алексеевич
студент 2 курса магистратуры,
юридический факультет
Кубанский государственный аграрный университет,
Россия, г. Краснодар
e-mail: sashulka-00@mail.ru*

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ: ВОПРОСЫ И ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ

***Аннотация:** указанная статья посвящается рассмотрению вопроса о формировании кадрового резерва муниципальной службы. Большое количество вопросов, связанных с правовым регулированием формирования кадрового резерва муниципальной службы, остаются нерешенными либо слабо урегулированными, поэтому нуждаются в научном осмыслении. В связи с чем, в данной статье изучены преимущества и недостатки действующей системы формирования кадрового резерва на муниципальной службе, предложены конкретные механизмы его усовершенствования.*

Ключевые слова: муниципальная служба, кадровый резерв, правовое регулирование.

*Klyushkin Egor Alekseevich
2nd year master student,
faculty of law
Kuban State Agrarian University,
Russia, Krasnodar*

STAFF RESERVE IN THE MUNICIPAL SERVICE: ISSUES AND PROBLEMS OF LEGAL REGULATION

***Abstract:** This article is devoted to the consideration of the issue of the formation of the personnel reserve of the municipal service. A large number of issues related to the legal regulation of the formation of the personnel reserve of the municipal service remain unresolved or poorly regulated, therefore, they need scientific understanding. In this connection, in this article, the advantages and disadvantages of the current system of forming a personnel reserve in the municipal service are studied, and specific mechanisms for its improvement are proposed.*

Key words: municipal service, personnel reserve, legal regulation.

Публичное управление в современной России находится на стадии очередных реформ. Вследствие чего муниципальная служба как один из видов организации публичной власти, будет претерпевать значительные изменения.

Муниципальная служба действует на ограниченной территории муниципального образования, а не в государственно-территориальном масштабе, что ставит перед ней специфические задачи и отличает ее от государственной службы. Специфика органов муниципального образования, его территориально-административные особенности обуславливают структуру кадрового резерва, который обычно сформирован согласно определенных групп должностей.

Кадровый резерв муниципальной службы, также как и конкурсный подбор является неотъемлемым элементом формирования кадрового состава муниципальной службы. Существование такого механизма позволяет качественно подстраиваться под частые линейные и структурные изменения системы муниципальных органов власти [1, с. 12].

Создание кадрового резерва предполагает под собой работу по нескольким направлениям.

Вследствие чего организация кадровой политики в отдельно взятом муниципальном образовании включает в себя и формирование кадрового резерва.

Планомерная кадровая работа, по подбору и подготовке специалистов, должна быть направлена на удовлетворение конкретных потребностей муниципального образования. Она должна вестись с учетом экономической составляющей, перспектив его развития, анализа рынка труда и занятости, политических перспектив. Согласно Федеральному закону «О муниципальной службе в Российской Федерации» кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы создается в соответствии с муниципальными правовыми актами.

На данном этапе развития муниципальной службы, формируемый муниципальными органами власти кадровый резерв не отвечает

правоприменительной практики, носит формальный, стихийный характер и не может обеспечить качественное замещение вакантных должностей. Показательным в данном случае, является тот факт, что большинство работников, приходящих на должности муниципальной службы никогда не состояли в кадровом резерве.

Это не говорит о неэффективности кадрового резерва как механизма формирования кадрового состава муниципальной службы, а является свидетельством наличие высокого уровня протекционизма и ориентированности не на профессиональные качества кандидата, а на уровень его «близости» к лицам, принимающим кадровые решения [2, с. 31].

Анализ нормативно-правовой базы, регулирующий порядок формирования и функционирования кадрового резерва в различных муниципальных образованиях позволил сделать следующие выводы: в большинстве муниципалитетах кадровый резерв муниципальной службы не сформирован. Особенно это характерно для сельских поселений с небольшой численностью; в некоторых муниципальных образованиях кадровый резерв сформирован, но длительное время не обновлялся; лица, претендующие на включение в кадровый резерв на замещение вакантной должностей муниципальной службы находятся в данном резерве на протяжении нескольких лет.

Важным принципом формирования кадрового резерва является принцип состязательности. Суть данного принципа сводится к тому, что на одну должность претендует несколько кандидатов. Только высокая конкуренция будет способствовать эффективному отбору кандидатов на замещение вакантных должностей.

Возникает вопрос о необходимости подготовки кадров под конкретную должность, которая обладает рядом характеристик, не подразумеваемых на других должностях.

В настоящее время, когда в соответствии с указом Президента Российской Федерации "О Комиссии при Президенте Российской Федерации

по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров" [3] (вместе с "Положением о Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров") созданы программы, направленные на формирование резерва управленческих кадров на всех уровнях публичной власти, особого наблюдения требуют вопросы правоприменительной практики и правового регулирования формирования кадрового резерва муниципальной службы.

Законодательная база формирования и использования кадрового резерва состоит из следующих нормативно-правовых актов: Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Федерации»; законодательные акты субъектов Российской Федерации, регулирующие кадровую работу в органах местного самоуправления; акты представительных органов местного самоуправления, регулирующих особенности формирования кадрового резерва.

Правовое регулирование муниципальной службы в части регламентации отношений, складывающихся в процессе формирования кадрового резерва на замещение вакантных должностей на практике передано муниципальным образованиям и осуществляется муниципально-правовыми актами. Без наличия должного контроля со стороны региональных и федеральных органов государственной власти приводит к низкой эффективности данного правового регулирования [4, с. 22].

Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» наделил органы местного самоуправления возможностью создания кадрового резерва. Такой подход говорит о диспозитивности данной нормы, что не обязывает ни муниципалитеты, ни субъекты Российской Федерации к активному регулированию и реформированию муниципально-правовых отношений, складывающихся в процессе формирования кадрового резерва муниципальной службы.

Императивное закрепление нормы, которая заставит муниципальные образования формировать кадровый резерв, не представляется возможным и целесообразным [5, с. 43].

Конкурсная основа формирования кадрового резерва является необходимостью. Целесообразность применения такого подхода, который в процессе подбора кадров на вакантные должности муниципальной службы была обоснована в предыдущем параграфе.

Нельзя забывать, что главным принципом, действующим при формировании кадрового резерва остается принцип равного доступа граждан на муниципальную службу. Значительную роль в данном случае принадлежит системе формирования и обучения кадрового резерва. На сегодняшний день использование института резерва кадров является необходимым механизмом формирования качественного состава муниципальных служащих.

Стабильность кадрового резерва, но вместе с тем его постоянное обновление, увеличение численности будет способствовать созданию благоприятных условий для формирования кадрового состава муниципальной службы.

Список литературы:

1. Афанасьева М.П. Обеспечение равного доступа к служебной деятельности в законодательном регулировании общественных отношений // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2020. С. 12-15.

2. Комкова Г.Н. на общих условиях равенства. Обеспечение принципа равного доступа к государственной и муниципальной службе в практике деятельности российских органов власти // ЧиновникЪ. 2001. С. 31-34.

3. Указ Президента Российской Федерации от 09.02.2013 № 126 (ред. от 09.12.2019) «О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров» // Собрание законодательства РФ. 2003. № 6.

4. Шугрина Е.С., Орлов А.В. Кадровая политика на муниципальном уровне: кто обеспечивает решение вопросов государственного и местного значения // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2017. С. 22-25.

5. Нестеров А.В. О качестве государственного и муниципального управления // Государственная власть и местное самоуправление. 2007. С. 41-45.