

Евдокимова Елена Кузьминична

канд. экон. наук, доцент

Носкова Виктория Юрьевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»

г. Кемерово, Кемеровская область

РОЛЬ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация: в статье рассмотрена необходимость формирования кадровых резервов в государственных органах. Обозначены задачи, которые могут быть решены при использовании данного инструмента.

Ключевые слова: кадровый резерв, государственная гражданская служба, государственные гражданские служащие, органы государственного управления.

Государственная гражданская служба представляет собой особый публично-правовой институт, обеспечивающий функционирование и, в целом, существование государства через профессиональную деятельность работников государственных органов. Посредством государственной гражданской службы государство может проводить единую политику, обеспечивать исполнение полномочий органов государственного управления, тем самым создавая условия для реализации законных прав, свобод и интересов каждого человека.

Эффективное и стабильное функционирование государственной гражданской службы, а следовательно, и решение задач государства невозможно без четко выстроенной системы кадрового обеспечения государственных органов. Государственные служащие, их профессионализм и компетентность, во многом определяют качество государственного управления, уровень доверия граждан к деятельности государственных органов. Именно поэтому кадровой политике уделяется значительное внимание со стороны государства. Одним из инструментов реализации кадровой политики в органах государственного управления

является кадровый резерв. Чтобы показать необходимость его использования, приведем статистические данные по численности гражданских служащих, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1

Численность гражданских служащих [1]

Показатели	На конец 2019 года, тыс. человек	На конец 2020 года, тыс. человек	На конец 2021 года, тыс. человек	На конец 2022 года, тыс. человек	Темп роста 2022 к 2021, в процентах	Темп роста 2022 к 2019, в процентах
1	3	4	5	6	7	8
Численность гражданских служащих на региональном уровне, в том числе:	688,3	621,3	592,7	590,7	99,7	85,8
в федеральных государственных органах	484,5	415,4	391,4	388,0	99,1	80,1
в органах субъектов РФ	203,8	205,9	201,3	202,7	100,7	99,5

Исходя из данных таблицы 1, можно отметить, что численность гражданских служащих за анализируемый период сократилась почти на 15 процентов, причем в основном за счет снижения численности служащих, проходящих службу в федеральных государственных органах, что может быть связано с оптимизацией расходов на функционирование гражданской службы.

Также стоит обратить внимание на укомплектованность кадрами органов государственного управления, значения которой представлены на рисунке 1. Можно отметить, что за рассматриваемый период уровень укомплектованности гражданскими служащими федеральных государственных органов не изменился (90,6 процентов), что означает, что около 10 процентов должностей остаются вакантными. По укомплектованности в государственных органах субъектов Российской Федерации наблюдается отрицательная динамика: значение укомплектованности снизилось с 94 процентов в 2019 году до 92,9% в 2022 году. Представленные данные позволяют сделать выводы о том, что другим служа-

щим приходится брать на себя дополнительные функции, чтобы перекрыть нехватку трудовых единиц.

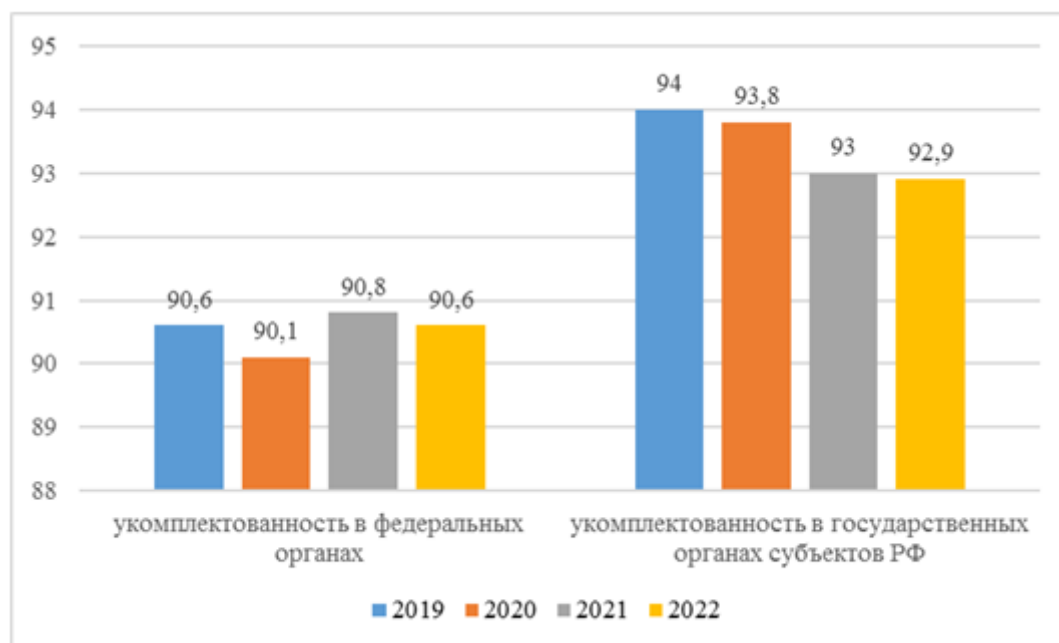


Рис. 1. Укомплектованность штатов государственных органов, в процентах [1]

Снижение укомплектованности государственных органов может также негативно сказаться на качестве и оперативности выполнения различных задач. И чтобы этого не допустить, необходимо управлять кадровыми ресурсами через кадровый резерв гражданской службы.

В общем виде кадровый резерв представляет собой специально сформированную и отобранную в соответствии с установленными организацией (органом) требованиями группу руководителей и специалистов, обладающих необходимыми навыками, компетенциями и готовых занять определенные должности в организации. Формируя резервы, государственные органы и иные организации смогут выполнить следующие задачи: обеспечение своевременного замещения должностей; снижение рисков в деятельности органа (организации); обеспечение преемственности и непрерывности управления; организация возможности профессионального и должностного роста работников; повышение мотивации и создание конкурентной среды, удержание ключевых сотрудников; достижение большей гибкости в управлении кадрами [2].

Уже длительное время кадровому резерву уделяется значительное внимание со стороны государственных органов. Еще в Указе Президента РФ «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» от 7 мая 2012 г. №601 была предусмотрена разработка предложений по внедрению новых принципов, предусматривающих формирование кадрового резерва через подбор, подготовку, карьерный рост кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы. Ана сегодняшней день в Федеральном законе от 27.05.2003 №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» на государственной гражданской службе закреплено создание четырех уровней кадрового резерва: федеральный кадровый резерв; кадровый резерв в федеральном государственном органе; кадровый резерв субъекта Российской Федерации; кадровый резерв в государственном органе субъекта Российской Федерации [3].

Работа по совершенствованию системы резервирования кадров для государственной гражданской службы продолжается и в настоящее время, что отражается в указах Президента Российской Федерации о направлениях совершенствования гражданской службы и новых редакциях Федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Одними из последних, в декабре 2023 года, изменений данного закона было обновление пунктов о федеральном кадровом резерве, работа по формированию которого началась еще в 2019 году.

При этом некоторые проблемы в формировании кадрового резерва остаются нерешенными, что подтверждается научными работами разных исследователей, которые выделяют, к примеру, такие проблемы, как громоздкость существующей системы кадровых резервов, длительное нахождение кандидатов в числе резервистов, неиспользование резервистов для замещения вакантных должностей, формальный характер формирования кадрового резерва, что снижает возможности от использования данного инструмента государственными органами [4].

Таким образом, можем отметить, что достаточно много задач может решить применение кадрового резерва на государственной гражданской службе,

но в настоящее время его роль остается недооцененной государственными органами, что не позволяет полностью использовать его возможности для решения кадровых проблем.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 19.01.2024).

2. Орлова А.С. Понятие и сущность кадрового резерва / К.С. Орлова // Социально-экономическое развитие России: проблемы, тенденции, перспективы. – 2019. – С. 256–259 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39176063> (дата обращения: 10.01.2024). EDN НАРІМХ

3. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 №58-ФЗ (ред. 25.12.2023): принят Государственной Думой 25 апреля 2003 год: одобрен Советом Федерации 14 мая 2003 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/ (дата обращения: 21.12.2023).

4. Пугачева Н.В. Кадровый резерв государственного органа: проблемы эффективности использования / Н.В. Пугачева // Государственная служба. – 2022. – С. 193–203 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/38UW98> (дата обращения: 19.12.2023).