

УДК 331.108

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ  
С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ**

**Д. В. Симакова**

*Магистрант,  
Тюменский государственный  
нефтегазовый университет,  
г. Тюмень, Россия*

**NORMATIVE-LEGAL MAINTENANCE TO WORK  
WITH RESERVE PERSONNEL**

**D. V. Simakova**

*Undergraduate student,  
Tyumen State Oil and Gas University,  
Tyumen, Russia*

**Summary.** The theoretical analysis of regarding legal questions of formation of a personnel reserve, both in the commercial organizations, and in the sphere of public service of the Russian Federation is carried out in the article. The benefits of implementing a personnel reserve the organization are reflected. Attention Paid to the need to adoption of legal acts to work with reserve personnel and establishment of an appropriate legislative framework.

**Keywords:** personnel reserve; personnel policy; normative legal act; legislative base.

В настоящее время нормативная правовая база работы с резервом кадров является одним из наиболее дискуссионных вопросов кадровой политики, поэтому анализ нормативного правового обеспечения этой работы, изучение тенденций в данной области являются весьма актуальными.

Формирование кадрового резерва – важная составляющая политики любой, как государственной, так и коммерческой организации. Отсутствие данного аспекта грозит снижением эффективности даже самой успешной из них. Систематический отбор в резерв наиболее перспективных сотрудников, которые после специального обучения смогут занять ключевые позиции, позволяет решать многие задачи. Это также реальная забота о карьерном росте и профессиональном развитии людей, мотивирующая их на эффективную работу и способствующая росту их лояльности к организации.

На западе кадровая политика всегда находилась в поле зрения руководства, и сегодня она остаётся одним из управленческих приоритетов. В условиях, когда стратегии и технологии перестают быть решающими факторами, на передний план выходит фактор персонала. Чем выше его профессионализм, который выражается в знаниях, умениях, способности мотивировать себя

и подчинённых, тем больше вероятность достижения результата.

Поэтому актуальность кадрового резерва приобретает особую важность, особенно выявление качественных характеристик, которые могут служить элементом устойчивого функционирования фирмы.

Что же означает понятие, категория «**кадровый резерв**». Слово «резерв» (от лат. *reseruo* – сберегаю) имеет два значения:

- 1) запас чего-либо на случай надобности;
- 2) источник, откуда черпаются новые средства, силы [10].

По определению Т. Ю. Базарова, кадровый резерв – это специально сформированная на основе установленных критериев группа перспективных служащих, обладающих необходимыми для выдвижения профессиональными, деловыми и морально-психологическими качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения очередных должностей [1].

Основными чертами для создания кадрового резерва являются:

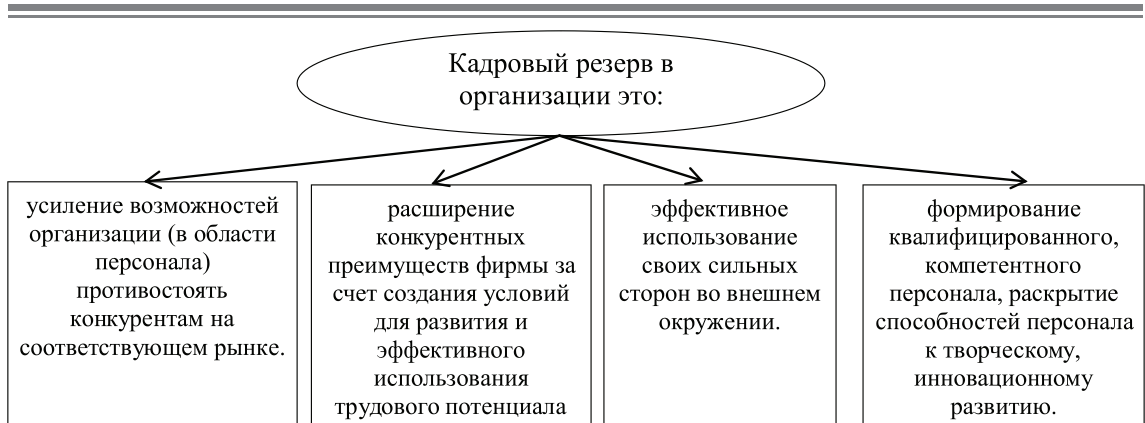
- потребность в замене кадров, занимающих руководящие позиции в течение длительного времени, на более молодых;

– создание кадрового резерва на случай неожиданной отставки ключевых сотрудников;

– обеспечение наибольшей эффективности функционирования организации за счёт планирования кадрового резерва, то есть возможности заранее просчитывать карьерный рост ключевых сотрудников.

Эффективное использование института резерва кадров позволяет реализовать важнейший принцип работы с кадрами – принцип сочетания в руководстве опытных и молодых работников.

Наличие кадрового резерва в организации способствует положительной тенденции её развития, преимущества представлены на рисунке.



*Преимущества кадрового резерва в организации*

В науке принята следующая классификация (типология) кадрового резерва:

- ближний;
- среднесрочный;
- дальний (или стратегический);
- открытый, закрытый;
- обезличенный, или на конкретную должность.

Под политикой фирмы, как правило, понимается система правил, в соответствии с которой действуют люди, входящие в фирму. Важнейшая составляющая часть стратегически ориентированной политики фирмы – её кадровая политика, которая определяет философию и принципы, реализуемые руководством в отношении человеческих ресурсов.

Главной целью кадровой политики является обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой фирмы, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

Как уже было отмечено, одним из важнейших элементов становления новой системы работы с резервом кадров является принятие нормативно-правовых актов, формирование соответствующей законодательной базы. Первым нормативно-правовым актом, положившим начало становлению новой системы работы с резервом кадров, стал Указ Президента РФ «О первоочередных мерах по организации системы государственной службы в Российской Федерации» от 3 июня 1993 г. [6].

Важная роль в подготовке кадрового резерва принадлежит Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации. Одним из основных направлений деятельности академии является подготовка резерва для замещения высших, главных и ведущих государственных должностей. Подготовка резерва кадров для региональных органов государственной власти должна осуществляться в региональных академиях государственной службы [8].

Использование института резерва кадров при выдвижении на вышестоящие государственные должности государственной службы предусмотрено Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. В Законе содержится требование о том, чтобы сведения о государственных служащих, включённых в резерв на выдвижение, вносились в федеральный реестр государственных служащих. На Совет по вопросам государственной службы при Президенте РФ возложено формирование резерва на высшие и главные должности государственной службы.

Положением о проведении аттестации федерального государственного служащего предусмотрено, что аттестационная комиссия по результатам аттестации вправе вносить мотивированные рекомендации о включении аттестуемого в резерв на выдвижение на вышестоящую государственную должность.

При формировании состава резерва кадров следует учитывать, что в соответствии с Указом Президента РФ от 30 января 1996 г. «О квалификационных требованиях по государственным должностям федеральной государственной службы» предусмотрены определённые требования к стажу государственной службы на должностях нижестоящих групп или стажу работы по специальности [7].

Необходимо отметить также, что в соответствии с Положением о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности федеральной государственной службы конкурс на вакантную должность проводится при отсутствии резерва для её замещения.

Проблемам работы с кадровым резервом уделяет внимание также Правительство Российской Федерации. Было предложено сформировать республиканские, региональные, отраслевые и другие информационные банки резерва кадров. Кадровым службам органов государственной власти рекомендовалось организовать работу по оценке и формированию кадрового резерва. Эти предложения были одобрены Постановлением Правительства от 4 ноября 1993 г. «Основные направле-

ния подготовки кадров для рыночной экономики».

Таким образом, принятые на федеральном уровне нормативно-правовые акты по проблемам формирования и использования кадрового резерва создали необходимую законодательную основу для становления новой системы работы с кадровым резервом в структурах государственной службы.

Имеющиеся нормативно-правовые акты позволяют организовать работу с резервом кадров в органах государственной власти, как на федеральном, так и на региональном уровне, а также в различных ведомствах.

#### Библиографический список

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд. перераб. и доп. – М. : Юнити, 2002.
2. Комментарий к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный) / под ред. Э. Г. Липатова, С. Е. Чаннова. – ЗАО «Юстицинформ», 2006.
3. Положение о федеральной государственной службе : утв. Указом Президента Российской Федерации от 22 декабря 1993 г. № 2267 (в ред. Указа Президента Российской Федерации от 29 апреля 1994 г. № 841 и от 9 августа 1995 г.) // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1993. № 52. Ст. 5073; Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 2. – Ст. 76; 1995. – № 33. – Ст. 3358.
4. Силин А. Н., Хайруллина Н. Г. Управление людьми в организации: современные подходы и технологии. – Тюмень : Изд-во ТюмГНГУ, 2005.
5. Уварова А. С., Хайруллина Н. Г. Правовые основы формирования кадрового резерва // Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов : материалы Международной научно-практической конференции, посвящённой 20-летию Конституции РФ (12 декабря 2013 г.). – Тюмень : ТюмГНГУ, 2013 г. – С. 199–203.
6. Указ Президента РФ от 03.06.1993 № 848 (ред. от 06.05.1994) «О первоочередных мерах по организации системы государственной службы в Российской Федерации».
7. Указ Президента РФ от 30.01.1996 г. «О квалификационных требованиях по государственным должностям федеральной государственной службы».
8. Федеральный закон от 31.07.1995 № 119-ФЗ (ред. от 27.05.2003) «Об основах государственной службы Российской Федерации».

9. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2013) «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
10. Хливискас Е. Государственное управление: стратегия развития человеческих ресурсов. Государственное управление // Электронный вестник. – № 2. – 2007.

**Bibliograficheskiy spisok**

1. Bazarov T. Yu. Upravlenie personalom : uchebnyk dlya vuzov / pod red. T. Yu Bazarova, B. L. Eremina. – 2-e izd. pererab. i dop. – M. : Yuniti, 2002.
2. Kommentariy k Federalnomu zakonu «O gosudarstvennoy grazhdanskoj sluzhbe Rossiyskoj Federatsii» (postateyniy) / pod red. E. G. Lipatova, S. E. Channova. – ZAO «Yustitsinform», 2006.
3. Polozhenie o federalnoy gosudarstvennoy sluzhbe : utv. Ukazom Prezidenta Rossiyskoj Federatsii ot 22 dekabrya 1993 g. № 2267 (v red. Ukaza Prezidenta Rossiyskoj Federatsii ot 29 aprelya 1994 g. № 841 i ot 9 avgusta 1995 g.) // Sobranie aktov Prezidenta i Pravitelstva Rossiyskoj Federatsii. 1993. № 52. St. 5073; Sobranie zakonodatelstva Rossiyskoj Federatsii. – 1994. – № 2. – St. 76; 1995. – № 33. – St. 3358.
4. Silin A. N., Hayrullina N. G. Upravlenie lyudmi v organizatsii: sovremennyye podhody i tehnologii. – Tyumen : Izd-vo TyumGNGU, 2005.
5. Uvarova A. S., Hayrullina N. G. Pravovyye osnovy formirovaniya kadrovogo rezerva // Sotsialno ekonomicheskoe, sotsialno-politicheskoe i sotsiokulturnoe razvitie regionov : materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, posvyaschyonnoy 20-letiyu Konstutsii RF (12 dekabrya 2013 g.). – Tyumen : TyumGNGU, 2013 g. – 199–203 s.
6. Ukaz Prezidenta RF ot 03.06.1993 № 848 (red. ot 06.05.1994) «O pervoocherednyh merah po organizatsii sistemy gosudarstvennoy sluzhby v Rossiyskoj Federatsii».
7. Ukaz Prezidenta RF ot 30.01.1996 g. «O kvalifikatsionnyh trebovaniyah po gosudarstvennyim dolzhnostyam federalnoy gosudarstvennoy sluzhby».
8. Federalnyy zakon ot 31.07.1995 № 119-FZ (red. ot 27.05.2003) «Ob osnovah gosudarstvennoy sluzhby Rossiyskoj Federatsii».
9. Federalnyy zakon ot 27.07.2004 № 79-FZ (red. ot 28.12.2013) «O gosudarstvennoy grazhdanskoj sluzhbe Rossiyskoj Federatsii».
10. Hliviskas E. Gosudarstvennoe upravlenie: strategiya razvitiya chelovecheskih resursov. Gosudarstvennoe upravlenie // Elektronnyy vestnik. – № 2. – 2007.

© Симакова Д. В., 2014.