

МИНОБРНАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра политических наук

**«ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ
В СУБЪЕКТАХ РФ
(НА ПРИМЕРЕ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)»**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студента 3 курса 370 группы
направления **41.04.04 «Политология»**
юридического факультета

Абаева Руслана Арсеновича

Научный руководитель:

зав. кафедрой, д.п.н., профессор
должность, уч. степень, уч. звание

(подпись, дата)

/А.А. Вилков
(инициалы, фамилия)

Заведующий кафедрой:

д.п.н., профессор
уч. степень, уч. звание

(подпись, дата)

/А.А. Вилков
(инициалы, фамилия)

Введение. Актуальность темы. Решение полного комплекса управленческих проблем сегодняшнего общества в России напрямую зависит от воспроизводства и возведения в административно – политические структуры талантливых, профессиональных, нравственных, обладающих чувством ответственности за свое дело, свою малую и большую Родину российских граждан. Следовательно, рассмотрение и анализ проблем обеспечения кадрового потенциала государственной гражданской службы в субъектах РФ все больше актуализируется.

Цель настоящей магистерской работы состоит в исследовании основных направлений в обеспечении кадрового потенциала государственной гражданской службы на уровне субъектов РФ с учетом опыта Саратовской области, критического осмысления на основе доктринальных научных взглядов и сложившейся практики и формирование предложений совершенствованию указанной сферы.

В этой связи цель данного исследования делает необходимым решения следующих задач:

- институциональный анализ государственной службы как формы обеспечения функций государства посредством профессиональной деятельности;
- изучение и применение основных научных подходов к проблематике рекрутирования кадров государственной гражданской службы;
- системное исследование политико-правовых основ государственной гражданской службы в Российской Федерации;
- сравнительный анализ особенностей регулирования государственной гражданской службы в субъектах РФ;
- структурно-функциональное изучение основных механизмов и каналов кадрового обеспечения государственной гражданской службы в Саратовской службе, в том числе особенностей использования кадрового резерва,

процедуры выборов, региональных отделений политических партий и институтов гражданского общества.

Объектом является деятельность особого социального института - государственной службы как разновидности общественно-полезной деятельности, связанной с реализацией властных полномочий, функций и задач, возложенных государством на рассматриваемый институт.

Предмет составляет совокупность общественных отношений, которые складываются в процессе организации и осуществления государственной гражданской службы в субъектах РФ, а именно как формы осуществления функций государства в виде профессиональной деятельности; различных направлений обеспечения ее кадрового состава, в том числе рекрутирования кадров, использования кадрового резерва, выборов, деятельности политических партий и иных институтов гражданского общества.

Научная новизна результатов предпринятого исследования заключается в комплексном научном осмыслении организации государственной гражданской службы на федеральном и региональном уровнях в части кадрового рекрутинга; выработке предложений по совершенствованию законодательства в части придания правовой определенности в определении «иных видов государственной службы»; определение общих и специальных принципов государственной гражданской службы; установление основных характеристик управленца по итогам отбора и подбора кадров; на основе проведенного анализа разработка рекомендаций основных направлений обеспечения кадрового потенциала государственной гражданской службы на выборах, в партийном строительстве, институтах гражданского общества.

В ходе проведенного исследования на защиту выносятся следующие положения:

1. Модернизация правовой регламентации и правоприменительной практики в сфере организации и прохождения государственной гражданской службы, как на федеральном, так и на региональном уровнях стоит одной из первостепенных задач административной реформы в

условиях современной российской государственности. Предполагается, что данные вопросы должны решаться в двух направлениях: с одной стороны – совершенствование сферы взаимодействия государственной гражданской службы на уровнях Федерации и ее субъектов, с другой – определение специфики государственной службы в субъектах РФ и ее развития, а также взаимодействия с муниципальной службой.

2. В системе государственной службы РФ, установленной ст. 2 58-ФЗ, существует правовая неопределенность, поскольку, помимо государственной гражданской и военной, третьим видом государственной службы названы «иные виды государственной службы» без их конкретизации. В ходе исследования было установлено, что под иными видами государственной службы следует понимать: службу в органах внутренних дел, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, в федеральной противопожарной службе, в Следственном комитете Российской Федерации, в таможенных органах. С целью устранения данного правового пробела, следует ввести отсылочную норму с указанием названных выше иных видов государственной службы.

3. Принципы организации государственной гражданской службы можно классифицировать на:

- принципы общего характера, которые определяют смысл деятельности любой власти: приоритет прав человека; единство организационно-правовых основ ГГС федерального и регионального уровней; равный доступе граждан РФ к гражданской службе;

- принципы специальные, имеющие особое значение для профессиональной деятельности и прямо вытекающие из особенностей данного вида государственной службы: стабильность государственной службы, доступность информации о гражданской службе, взаимодействие с институтами гражданского общества и гражданами, защищенность госслужащих от неправомерного вмешательства с чьей-либо стороны в их профессиональную деятельность.

4. Основными характеристиками управленцы должны стать: *гуманизм, профессионализм, компетентность, мобильность, коммуникативность, правомерность, ответственность,*

5. Обеспечение кадрового потенциала государственной гражданской службы в субъектах РФ должны включать основные направления:

- *разработка стратегических документов и их реализация в виде региональных государственных программ, отражающих целенаправленную, системную государственную кадровую политику, состоящую из системы мероприятий по: прогнозированию, планированию, формированию, управлению, мотивации, оценке и развитию кадров государственной службы в целях формирования эффективного управленческого аппарата и его периодического реформирования, исходя из общегосударственных и ведомственных задач с учетом региональной специфики;*

- *обеспечение нормативно-правовых и организационных гарантий модернизации государственной гражданской службы в регионе исходя из материально-финансовых возможностей;*

- *широкое привлечение к формированию кадрового резерва государственной гражданской службы в субъектах РФ таких каналов конвертации управленческих амбиций будущих региональных политических элит как: выборы в органы власти различных уровней на данной территории; работа в региональных отделениях политических партий; деятельность институтов гражданского общества (общественные палаты, общественные советы, общественные инспекции, общественные организации, НКО и т.п.); молодежные движения.*

- *оперативное реагирование на современные вызовы и риски времени, этапы административной реформы, а также потребности трудового рынка при отборе, подборе и формированию кадрового резерва, а также учет в программах подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадрового состава государственной гражданской службы, следующих факторов: цифровизации всех сфер государственной и общественной жизни,*

борьбу с коррупцией, глобализации политики и экономики; необходимость повышения доверия населения к власти.

- *широкая информированность населения и обеспечение общественного контроля* по проблемам реформирования государственной гражданской службы и рекрутирования кадров.

Цели и задачи магистерской работы обусловили ее структуру: введение, главу первую (государственная гражданская служба как форма обеспечения функций государства посредством профессиональной деятельности) состоящую из трех параграфов, главу вторую (основные механизмы и каналы кадрового обеспечения государственной гражданской службы в Саратовской области) состоящую из трех параграфов, заключение, библиографический список.

Основное содержание работы. В параграфе 1.1 первой главы представлены основные научные подходы к проблематике рекрутирования кадров государственной гражданской службы, и все названные теории сводятся к необходимости современного комплексного подхода к планированию, прогнозированию, подбору и отбору кадров государственной гражданской службы с целью подготовки эффективных управленцев, отвечающим современным вызовам времени. В параграфе 1.2 представлены организационно-правовые основы системы государственной гражданской службы в Российской Федерации, анализ нормативных актов, регулирующих государственную гражданскую службу и указывающих, что данное законодательство строится как двухуровневая система. Оно состоит из законодательных актов федерального уровня и аналогичных актов уровня субъектов Российской Федерации. В параграфе 1.3. рассматриваются особенности нормативно-правового регулирования государственной гражданской службы в субъектах РФ и резюмируется, что государственная гражданская служба на уровне субъекта Российской Федерации имеет детальную правовую регламентацию. Однако, ряд вопросов, подлежат правовому регулированию исключительно федеральным законодательством,

иные – исходя из общих принципов федеральных нормативов. В параграфе 2.1 второй главы указаны особенности формирования и использования кадрового резерва на государственной гражданской службе в Саратовской области и констатируется, что кадровый резерв призван обеспечивать с одной стороны карьерный рост государственных служащих, а с другой стороны привлекать новых квалифицированных работников реализовывать обновление кадрового состава, в том числе привлекая молодежь и опытных специалистов в рамках конституционных прав граждан на равный доступ к государственной службе. В параграфе 2.2. указаны особенности использования региональных отделений политических партий для пополнения кадрового потенциала государственной гражданской службы и утверждается, что политические партии оказывают существенное влияние на формирование политико – административной элиты. В партологии принято выделять так называемую «организаторскую функцию партии» которая выражается в определенной кадровой политике внутри самой партии и в государственных органах управления. Речь идет о так называемой функции политического рекрутирования – подборе кадров политических руководителей. В параграфе 2.3 указывается, что деятельность по осуществлению общественного контроля специальными субъектами может служить отправной точкой формирования правового сознания и гражданского поведения будущих управленцев.

Заключение. Повышение эффективности власти в России невозможно без эффективного механизма воспроизводства высокопрофессиональной управленческой элиты, способной реализовывать стратегические цели развития государства по повышению уровня и качества жизни населения. В этой связи весьма продуктивна идея реализации целенаправленной государственной политики по формированию резерва управленческих кадров.

Современные модели государственного управления, эволюция государственной службы России и её аппарата невозможны без четко

выстроенного механизма ротации руководящих кадров, без наполнения органов государственной власти и местного самоуправления лицами, способными на месте осуществить успешное проведение экономических преобразований, строительство правового социально защищенного демократического государства. Кадровый резерв – новые кадры, умеющие руководить вверенной им отраслью с учетом постоянных изменений во всех (правовых, финансовых и экономических) сферах и адаптировать их с учетом интересов всех слоев общества. Речь идет о необходимости подготовки кадрового резерва, где его участники при назначении их на руководящие должности способны управлять обществом в жестких условиях рыночной экономики для поддержания стабильно развивающегося государства, основанного на принципах демократического, правового и социального равенства

При применении кадровых технологий следует применять комплексный многовариантный подход: открытые конкурсы, методы экспертных оценок, многоуровневое стандартизированное собеседование, психологическое тестирование, изучение результатов профессиональной деятельности кандидата, а также использование возможностей высших учебных заведений региона для целевой подготовки специалистов, их переподготовки и повышения квалификации с учетом специфики работы в конкретных структурных подразделениях управленческого аппарата.

Государственная гражданская служба на уровне субъекта Российской Федерации имеет детальную правовую регламентацию. Однако, ряд вопросов, подлежат правовому регулированию исключительно федеральным законодательством, иные – исходя их общих принципов федеральных нормативов. В Саратовской области в достаточной мере создана организационно-правовая база для подготовки государственных гражданских служащих, осуществляются программы по их рекрутированию по различным каналам: через выборы, участие в политических партиях и иных институтах гражданского общества.

Кадровый резерв призван обеспечивать с одной стороны карьерный рост государственных служащих, а с другой стороны привлекать новых квалифицированных работников реализовывать обновление кадрового состава, в том числе привлекая молодежь и опытных специалистов в рамках конституционных прав граждан на равный доступ к государственной службе.

Процесс формирования кадрового резерва является крайне важным и ответственным. Сформированный кадровый резерв должен быть удобным средством эффективного управления в сфере обеспечения государственного органа кадрами с требуемым образованием, стажем (опытом) работы во всех направлениях деятельности этого государственного органа. Также необходимо отметить, что реализация современных кадровых технологий на кадровой службе является важнейшим средством управления количественными и качественными характеристиками состава персонала, что обеспечивает достижение таких важных целей как формирование высококвалифицированных служащих в системе государственного управления.

Современная действительность и проведенное исследование говорят о том, что необходимы новые подходы государственной кадровой политики, создания нового поколения кадров, способного сформировать отношения взаимного доверия государства и граждан. От грамотно выстроенной работы, основанной на справедливом отборе лучших представителей нашей страны, с кадровыми резервами всех уровней зависит, какие кадры будут во главе государственного управления не только завтра, но и в перспективе.

Основные результаты исследования получили апробацию в ходе участия в научных мероприятиях и в научных публикациях автора:

XII Международная научно – практическая конференция «Конституционные идеалы и ценности в практической демократии» (г. Самара, СамГУ, 2016), тема выступления: «Конституционные основы выборов как механизм рекрутирования кадрового потенциала государственной службы в субъектах Российской Федерации»

VIII Международный Конституционный Форум, посвященный 80-летию Саратовской области «Международный и национальный механизмы обеспечения суверенитета» (г. Саратов, ПИУ им. П.А.Столыпина РАНХиГС при Президенте РФ, 2016), тема выступления: «Государственная гражданская служба как форма обеспечения функций суверенного государства».

Региональный научно-практический семинар Саратовских отделений РОП и РАПН «Новый электоральный цикл в России: предварительные итоги и перспективы» (г. Саратов, СГУ им.Н.Г.Чернышевского, 2016) тема: «Процедуры выборов различного уровня как канал рекрутирования региональной политической элиты».

Всероссийская научно-практическая конференция «Вектор лидерства: стратегии регионального развития» (г. Саратов, ПИУ имени П.А. Столыпина РАНХиГС при Президенте РФ, 2017) тема: «Организационно-правовые основы государственной гражданской службы в субъектах РФ (на примере Саратовской области)».

IV Международная конференция «Теории и технологии революций в XX - XXI в.в.», (г. Саратов, СНИГУ им. Н.Г. Чернышевского, 2017) тема: «Значение революции в формировании новой политической элиты».

Региональный научно-практический семинар Саратовских отделений Российского общества политологов и Российской Ассоциации политической науки «Этнополитика: теория и региональная практика», (г. Саратов, СНИГУ им. Н.Г. Чернышевского, 2017) тема выступления: «Этнополитические процессы в механизме пополнения кадрового потенциала государственных гражданских служащих».

XII Международная научно-практическая конференция «Права человека и гражданина: конституционные идеалы и современные проблемы реализации» (г. Самара, СамГУ, 2017), тема выступления: «Государственная гражданская служба как форма обеспечения функций государства в сфере здравоохранения».

IX Международный Конституционный Форум «Выборы в конституционной системе власти» (г. Саратов, СГУ им. Н.Г. Чернышевского, 2017) тема: «Гарантии и ограничения прав государственных гражданских служащих как участников избирательного процесса».

V Международная научно – практическая конференция «Электоральный цикл в современной России: итоги и перспективы» (г. Саратов, СНИГУ им.Н.Г.Чернышевского 2018), тема выступления: «Выборы в механизме кадрового обеспечения региональной государственной гражданской службы».

XI Международная научно – практическая конференция «Взаимодействие власти, бизнеса и общества в развитии цифровой экономики», (г. Саратов, СГУ им. Н.Г.Чернышевского, 2018) тема: «Цифровая экономика как инструмент реформирования государственной гражданской службы»

Абаев Р.А. Государственная гражданская служба как форма обеспечения функций суверенного государства / Международный и национальный механизмы обеспечения суверенитета: материалы студенческих и магистерских круглы столов в рамках VIII Международного Конституционного форума, посвященного 80-летию Саратовской области (13, 15 декабря 2016 г., Саратов). Часть 2: сборник научных статей. Саратов: Издательство «Саратовский источник», 2017. С. 4-7. ISBN 978-5-91879-693-1.