

РОТАЦИЯ КАДРОВ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ: ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ

К.С. Горбунова,
магистрант Владимирского филиала РАНХиГС
(научный руководитель – **В.А. Зинин**, к.э.н., доцент)

В современных условиях повышение эффективности государственной службы является одним из государственных приоритетов, а ее реформирование – это не единовременная акция, это постоянная кропотливая работа, направленная на совершенствование всей системы государственной службы, которая осуществляется в рамках реализации антикоррупционных мероприятий, на что указано в Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы (2009–2013 годы)»¹.

Следует отметить, что важную роль при этом играют кадровые технологии, направленные на развитие кадрового потенциала, квалификации, предотвращение коррупционных практик, поэтому при формировании кадрового состава государственной гражданской службы его основу должны составлять специалисты, способные в любых условиях использовать эффективные методы работы и технологии государственного управления.

Одним из таких механизмов, оказывающих влияние на развитие кадрового потенциала, является ротация государственных гражданских служащих.

Ротация кадров направлена на создание системы мотивации карьерного роста государственных служащих как необходимого условия прохождения государственной службы и внедрения в практику кадровой работы государственных органов правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение государственным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность, присвоении ему классного чина или при поощрении.

Ротация служащих рассматривается в мировой практике как одно из самых эффективных средств противодействия коррупции. Необходимость ротации государственных служащих, занимающих должности, обладающие высокой степенью коррупциогенности, связана с тем, что служащий, занимающий такую должность, в течение длительного времени практически неизбежно обзаводится многочисленными связями и знакомствами с должностными лицами других государственных органов, руководителями коммерческих организаций и т.п., которые могут содействовать в совершении коррупционных действий, заранее предопределяя его безнаказанность. Именно поэтому ротация гражданских служащих

рассматривается как одно из приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы, тем самым подчеркивает ее актуальность в современной действительности.

Под ротацией гражданского служащего понимается предусмотренное служебным контрактом и осуществляемое в соответствии с планом проведения ротации в порядке, установленном законом, назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы, включенную в перечень должностей гражданской службы, по которым предусматривается ротация, в том же или в другом федеральном органе исполнительной власти с учетом уровня его квалификации, профессионального образования и стажа государственной службы или стажа работы (службы) по специальности².

Исходя из такого понимания ротации особенностями, отличающими ее от обычного перевода или перемещения, являются:

1) наличие нормативно установленного для определенных должностей государственной гражданской службы правил ротации;

2) принудительный характер (т.е. предусмотренная контрактом обязанность служащих, занимающих определенные должности государственной гражданской службы, перемещения на другую равнозначную должность);

3) периодичность ротации – установленный заранее промежуток времени для плановой ротации и установленный минимальный промежуток времени для внеплановой ротации, в соответствии с которым осуществляется перемещение (перевод) служащих.

Как следует из практики применения ротации кадров, она является одним из реальных условий создания высококвалифицированного кадрового потенциала государственных органов, оперативного маневрирования имеющимися кадровыми ресурсами, прежде всего резервом руководящего состава. Ротировка кадров способствует оптимальной расстановке личного состава особенно там, где ограничены местные источники пополнения кадров.

Ротация является одним из способов мотивации служащих, способствует приобретению более разностороннего практического опыта, необходимого для выдвижения на ту или иную руководящую должность, что особенно важно в условиях ограниченных возможностей материального стимулирования и

(или) вертикальных перемещений. Ротационные мероприятия усиливают коммуникации между людьми. Мировой опыт свидетельствует, что ротация является одним из элементов системы управления служебной карьерой и ее применение в целом считается положительным фактором.

Кроме того, перемещать работников по «горизонтали» необходимо вследствие того, что длительное пребывание в одной должности снижает служебную мотивацию, служащий ограничивает кругозор рамками одного участка, свыкается с недостатками, перестает обогащать свою деятельность новыми формами и методами. Смена мест дает возможность сравнить ситуации, быстрее адаптироваться к новым условиям.

В заключение хочется отметить, что правильно проведенная ротация приводит к тому, что:

1) повышается эффективность использования кадрового состава государственной гражданской службы, создаются условия для служебного и профессионального роста государственных служащих, обеспечения равных возможностей для развития карьеры;

2) поддерживается благоприятный возрастной баланс в государственных органах, разрабатываются программы работы с перспективными молодыми специалистами;

3) специалистами разрабатываются необходимые или смежные профессиональные навыки без дорогостоящих тренинговых программ, что особенно актуально в ситуации экономического кризиса. В процессе вхождения в должность гражданский служащий получает новые знания, что поддерживает его

желание развиваться и позволяет легко принимать изменения;

4) гражданский служащий видит перспективы профессионального развития и карьерного роста. Проработав длительное время в одной должности, у него появляется желание сменить род деятельности, получить новые знания и навыки на другом месте, что нацеливает на подготовку специалистов-универсалов и в итоге на подготовку руководящих кадров;

5) гражданские служащие осваивают смежные профессии и могут заменять друг друга на период болезни и отпусков или при увеличении объема работ на конкретном участке;

6) гражданские служащие, поработав со своими коллегами из других подразделений, лучше воспринимают их профессиональную оценку при выполнении поставленных задач. Это приводит к принятию решений на основе экспертного мнения и снижает количество действий, совершаемых вследствие внутренних договоренностей, в силу привычки или из-за влияния других деструктивных факторов;

7) снижается уровень коррупции в органах власти и управления, а значит, повышается эффективность гражданской службы в целом.

Ротация государственных служащих является необходимым элементом развития и совершенствования административно-правовых средств предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной гражданской службы Российской Федерации. Следовательно, ротация кадров гражданской службы непосредственно связана с оптимизацией и стабилизацией системы и структуры государственных органов и их аппаратов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Захаренко Е.Н., Комарова Л.Н., Нечаева И.В. Новый словарь иностранных слов. – М.: [Б.и.], 2012.
2. Интервью директора Департамента государственной службы В. Козбаненко журналу «Кадровое дело»
// URL: <http://minzdravsoc.ru/laboral/public-service/6>.
3. Ломакина Л.А. Ротация государственных гражданских служащих в контексте преодоления коррупции
// Журнал российского права. 2013. № 4.

¹ Утверждена Указом Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261.

² Ломакина Л.А. Ротация государственных гражданских служащих в контексте преодоления коррупции
// Журнал российского права. 2013. № 4.