

Вахитова Руфина Закиевна

аспирант

Штоль Татьяна Валерьевна

магистрант

Институт экономики, финансов и бизнеса

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»

г. Уфа, Республика Башкортостан

РОТАЦИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** целью статьи является исследование возможных подходов к применению механизма ротации в государственной службе. Авторами работы выделены направления системных управленческих изменений, которые позволят достигнуть отложенный эффект развития кадрового потенциала государственных служащих.*

***Ключевые слова:** ротация, кадровый потенциал, государственные служащие, противодействие коррупции.*

Вопрос ротации государственных служащих в последние годы стал особенно актуальным в связи с изменением объема и качества требований в государственной службе. Государственная власть отреагировала на эти современные вызовы. С 2013 г. действует Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. №395-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с введением ротации на государственной гражданской службе» [1].

В методических рекомендациях «Организация ротации федеральных государственных гражданских служащих в федеральных органах исполнительной власти», разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ, приводятся рекомендации по организации ротации [2].

Эти нормативные акты устанавливают правовые основы механизма ротации государственных гражданских служащих и направлен на повышение эффективности гражданской службы и противодействие коррупции.

Не оспаривая актуальности и важности данного правовых актов, авторами статьи делается предположение, что основной посыл данного документа – все же противодействие коррупции, а повышение эффективности гражданской службы видится авторами закона все лишь как результат снижения уровня коррупции.

Поэтому объектом ротации в первую очередь являются чиновники «высшего звена» (губернаторы, министры и т. д.).

С другой стороны, возможности ротация гораздо шире и могут решать актуальные проблемы повышения кадрового потенциала не только руководителей высшего звена государственной власти, но и всех государственных служащих. Для этого предлагается корректировка принципов ротации, которая заключается в следующем:

- возможность ротации в пределах одного министерства или ведомства одного региона;
- гарантирование ротации или продвижения по службе в течение 5 лет в зависимости от индивидуальных результатов;
- создание открытой системы показателей конкурса на занимаемую должность (сотрудник должен знать, по какой системе оценивают его личные результаты и должен знать, что проходит открытый и прозрачный конкурс в строгом соответствии с регламентом).

Применение предложенных изменений позволит обеспечить:

- неотвратимость ротации и продвижения;
- объективность продвижения;
- мотив для дальнейшего качественного выполнения своих обязательств.

Новаторство в сфере ротации и построения системы продвижения по карьерной лестнице отражено в таблице 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика существующей
и предлагаемой редакции ротации

Характеристика	Существующая система ротации	Предлагаемая система ротации
Цель	Борьба с коррупцией	Повышение кадрового потенциала

Субъект ротации	Чиновники высшего звена	Государственные служащие нижнего и среднего звена
Форма ротации	смена места и региона работы	ротация в рамках одного или смежного министерства или ведомства
Результат	Снижение уровня коррупции	Удержание сотрудников, накопление опыта и навыков
Период ротации	5–10 лет	3–5 лет
Кто принимает решение	Принятие решения на высшем уровне	Принятие решения коллегиально, по объективным критериям

В существующей системе ротация направлена в первую часть на борьбу с коррупцией, в предлагаемой системе – на повышение кадрового потенциала специалистов и руководителей подразделений внутри министерств и ведомств.

Таким образом, предложено расширить понятия ротации, которая направлена на государственных служащих нижнего и среднего звена. Предложенная ротация отличается от той, что прописано в законодательных актах. В отличие по субъектам заключается в том, что существующая редакция ротация в большей степени направлена на государственных служащих высшего ранга (министров, губернаторов). Тогда как в предлагаемой системе ротация и продвижение по карьерной лестнице направлены в первую очередь на сотрудников низшего и среднего звена (специалисты разного ранга, начальники отделов).

Соответственно, меняются и формы ротации: если в существующей редакции обязательным условием являлась смена деятельности или даже смена региона, что обосновалась тем, что чиновник не успевает обрести связями, которые могут в перспективе вылиться в коррупционные, то в предлагаемой редакции такая форма ротации, напротив, не рекомендована. Приветствуется ротация внутри министерства или ведомства с тем, чтобы профессиональные навыки и опыт были востребованы именно в этом подразделении, что, на наш взгляд, повышает кадровый потенциал государственных служащих низшего и среднего звена.

Соответственно, и будут отличаться результаты: если в существующей редакции ротации результатом считается снижение уровня коррупции, то в предлагаемой редакции ротации – удержание сотрудников, накопление опыта и навыков, которые будут востребованы на месте, тем самым повышая кадровый потенциал.

Отличаются редакции ротаций и субъектами принятия решения: если в существующей редакции принятие решения о ротации происходит на высшем уровне (как правило, ротацию инициирует Президент), то в предлагаемой редакции принятие решения ротации происходит коллегиально, по объективным критериям отбора.

На таких принципах на государственной службе будут оставаться амбициозные сотрудники, знающие, чего им ожидать в будущем. Т.е. достигается отложенный эффект развития кадрового потенциала государственных служащих.

Список литературы

1. Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. №395-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи внедрением ротации на государственной гражданской службе» // СПС Консультант-Плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения: 15.12.2017).

2. Методические рекомендации Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 сентября 2012 г. «Организация ротации федеральных государственных гражданских служащих в федеральных органах исполнительной власти» // СПС Консультант-Плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения: 18.12.2017).