

## **АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМ РОТАЦИИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

Величко С.П.

В соответствии с новым Законом, подписанным Д.А. Медведевым, и вступившим в силу 1 января 2013 года, «перестановка кадров» будет проводиться раз в три-пять лет. Служащих будут назначать на другие должности в том же или другом государственном органе, при этом их оклад на новом месте должен быть не меньше, чем на предыдущем. Чиновникам возместят расходы на переезд и предоставят жилье, если новое место работы окажется в другом городе. Ротация станет обязательной для руководителей территориальных органов федеральной исполнительной власти, осуществляющих контрольные и надзорные функции.

СМИ отмечают, что такой кадровый передел в рядах госслужащих потребовался «для повышения эффективности рабочего процесса и противодействия коррупции». На деле же, в законе заложено гораздо больше смысла и потенциального эффекта, чем может показаться на первый взгляд — если рассматривать документ именно с позиций кадровой политики. О том, что повлечет за собой ротация госслужащих, чем она спровоцирована, и какие проблемы поможет решить, рассмотрим далее.

Закон о ротации госслужащих касается довольно ограниченной группы чиновников — это руководители и замы в территориальных органах федеральных ведомств, которые осуществляют контрольные и надзорные функции, такие как Росздравнадзор, Роспотребнадзор, Роструд, Ростехнадзор, Федеральная антимонопольная служба, налоговая служба и т.д.

К сожалению, как это часто у нас бывает, за антикоррупционную деятельность опять выдаются половинчатые меры, которые способны изменить коррупционный рынок, но не ликвидировать его. Легко представить себе, как большие деньги начнут брать и давать за то, чтобы

стать главой налогового ведомства в Питере, но не попасть в Туву, перевестись прокурором в Челябинск, а не в Биробиджан и так далее.

Однако пока сложно представить, как именно будет работать закон. И сложности, связанные с ним, думаю, возникнут. Одно дело – ротация внутри территории и совершенно другое, когда люди будут переводиться на должности в другие регионы. Во-первых, вырастет бюджетная нагрузка: необходимо предусмотреть и обеспечение семей госслужащих жильем, и местами в садики, и соответствующими пособиями.

Во-вторых, все мы понимаем, что такое коррупция, и знаем, что где-то действительно она есть. Но я не соглашусь с тем мнением, что все чиновники – коррупционеры. Многие, кто долго работает на одном месте, в совершенстве знают те моменты, с которыми им приходится сталкиваться каждый день. Такие служащие способны эффективно помогать людям и грамотно справляться со своими обязанностями. А вот будут ли они с тем же успехом трудиться на новом месте – уже вопрос.

Хотя ротацию можно рассмотреть, как новый толчок в работе, импульс для развития. Есть выражение «застрять в болоте» – часто это касается рабочего процесса. И если ротация коснется (а, как правило, оно так и бывает) в случае с госслужащими руководителями и их первых замов, – эффект будет заметен. Потому что новый лидер, точнее, новый подход лидера, всегда мобилизует коллектив.

Предупреждение гражданского служащего об истечении срока действия служебного контракта осуществляется за три месяца до назначения гражданского служащего на иную должность гражданской службы в порядке ротации. Оклад служащего на новом месте не должен быть меньше, чем на предыдущем, а государство гарантирует обеспечить его жильем и оплатить переезд его семьи к новому месту государственной службы. В отдельных случаях закон разрешает отказываться от переезда. На это у госслужащего могут быть две причины: человек болен, и переезд ему противопоказан, либо кто-то из родных не сможет жить в новой местности по состоянию здоровья.

Если государственные гражданские служащие станут переезжать каждые 3-5 лет в разные регионы нашей страны, на основании плановой ротации, то от этого выиграют все. Госслужащие будут развивать свой кругозор, понимать разность условий жизни в каждом регионе страны, в государстве будет развиваться эффективное взаимодействие всех органов государственной власти. Наконец, что важно для граждан, – государственные служащие не будут обрастать коррупционными связями.

Такая мера необходима, скорее всего, с позиции управленческой. Есть понятие «психология руководства и подчинения». Касается оно взаимоотношений начальника и его работников. Если говорить об этом простым языком, все мы несовершенны как руководители и как подчиненные.

Много раз видел примеры, когда команда оказывалась абсолютно несостоятельной без начальника. Есть команды, «заточенные» под конкретного руководителя, после ухода которого они долго не живут. А все почему? По статистике 95 процентов руководителей, формируя резерв «под свою должность», ни в коем случае не включают в него людей самодостаточных, по сути конкурентов самим себе, предпочитая им исполнительных и преданных. В отсутствии шефа такие работники, как правило, беспомощны. И чем дольше руководитель находится на своем месте, тем вероятнее, что команда станет набором исполнителей. В конечном счете даже не найдется людей, способных заменить начальника на его должности, поведя за собой коллектив.

Все это – нормальные человеческие процессы, которыми просто надо управлять. Ротация как раз и решит эту задачу. Она будет «держат» и персонал, и руководителя в тонусе и освободит коллектив от тех, кто не столько профессионален, сколько подходит по каким-то личным мотивам. В системных холдингах и на предприятиях давно практикуется такая система: человека переводят в другой регион – это как проверка, чего он стоит как специалист.

И если руководитель обладает хорошо развитыми личностными компетенциями (лидерскими способностями, умением повести за собой, придать смысл работе, заставить людей думать...), не обладая при этом глубоким знанием дела (профессиональными компетенциями), – такой управленец будет эффективен в любой отрасли.

Однако в целом практика ротации государственных служащих не может рассматриваться как распространенная кадровая процедура и не должна носить характер «кампаний». По нашему мнению, это неотъемлемая составная часть системы подбора и выдвижения людей, научно обоснованная, целенаправленная и технологически отработанная.

Причины, по которым затруднено создание системы ротации государственных служащих в масштабе государства:

1. Отсутствие единой системы государственной службы.
2. Сложность решения социально-бытовых вопросов перемещаемых руководителей и членов их семей.
3. Недостаток в управленческих кадрах.
4. Неопределенность в общих подходах, требованиях к ротации кадров при отсутствии правового и методического обеспечения.
5. Неопределенность субъекта управления системой ротации, ответственного за ее организацию и проведение.

Отказ от административно-командной системы и переход к демократическим формам управления требуют формирования принципиально новой работы с кадрами, отвечающей требованиям современного этапа развития общества и обновления модели государственного управления. Сотрудники заинтересованы в создании системы правового регулирования продвижения и перемещения по службе, которая характеризовалась бы господством права и верховенством закона, а не личными интересами руководителей, и была способна обеспечить права сотрудников. Такая система позволила бы планировать карьеру и продвижение по службе, создавала условия для реализации, способствовала

мотивации к профессиональному развитию и постоянному самосовершенствованию.

Проводимая реформа государственной службы Российской Федерации предоставляет возможность для совершенствования порядка перемещения по службе и реализации карьерных планов государственных служащих, организации ротации кадров.

В аппаратах органов законодательной, исполнительной и судебной власти для систематического обновления и ротации кадров необходимо создать условия для планирования устойчивого карьерного роста государственных служащих, безупречно и эффективно исполняющих должностные обязанности.

Результаты отечественных исследований состояния системы социального управления свидетельствуют о неэффективности государственной власти, низком образовательном уровне, слабой профессиональной подготовленности и коррумпированности государственного аппарата, падении доверия граждан к государственным институтам и государственным служащим. Имеющиеся проблемы кадрового состава государственных служащих непосредственно сказываются на служебной деятельности и на ее оценке населением. Данные опросов, проведенных в субъектах Российской Федерации, свидетельствуют об отрицательной оценке гражданами деятельности государственных служащих по оказанию государственных услуг: более 71% опрошенных оценили их качество негативно, примерно 76% респондентов сталкивались с проявлениями коррупции в государственном аппарате.

Осуществляемая в рамках административной реформы реорганизация системы и структуры федеральных органов власти, четкое определение функций и повышение ответственности государственных органов всех уровней, поиск путей повышения профессионализма и эффективности деятельности государственных служащих требуют формирования нового кадрового ядра из компетентных чиновников. При этом использование

«человеческого ресурса» аппарата и современных кадровых технологий является одним из ключевых условий для успешного реформирования государственной службы.