

## УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТЬЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Кобылкина О.М.

*Курская академия государственной и муниципальной службы (Академия госслужбы), 305044, г. Курск, ул. Станционная, д. 9, 1256294@mail.ru*

**Рассматривается явление социальной мобильности в государственных гражданских службах. Автор данной статьи акцентирует внимание и проводит анализ термина «ротация кадров» в государственных гражданских службах. Определяются критерии воздействия «ротации кадров» на управление государственной гражданской службы. Теоретическая значимость данной статьи заключается в рассмотрении автором социальной мобильности, как значимой области в социальном управлении. Проведение «ротации кадров» на государственных гражданских службах – это проявление одной из форм социальной мобильности, которая дает возможность повышения качества управления. Также автором выделяются положительные и отрицательные факторы, влияющие на социальную мобильность. Предлагаются пути повышения эффективности управления мобильностью в государственных органах.**

Ключевые слова: ротация кадров, горизонтальная мобильность, вертикальная мобильность, социальная мобильность, государственная гражданская служба, управленческие технологии, профессиональная мобильность.

## THE MANAGEMENT OF THE SOCIAL MOBILITY OF CIVIL SERVANTS

Kobylkina O.M.

*Kursk State Academy of Federal and Municipal Service assistant of the Department of theory of social and state management, 1256294@mail.ru*

**We consider the phenomenon of social mobility in the state civil service. The author of this article focuses and analysing the term «personnel rotation» in the state civil service. Defined action criteria «rotation» on management of the state civil service. Theoretical significance of this article is to consider the author of social mobility, as significant area in social management. Carrying out of «rotation» on the state civil service is a manifestation of one of the forms of social mobility, which gives an opportunity to improve quality management. Also the author highlights the positive and negative factors influencing social mobility. The ways of increase of efficiency of mobility management in state bodies.**

Keywords: personnel rotation, horizontal mobility, vertical mobility, social mobility, the civil service, administrative technologies, professional mobility.

Стратегия управления персоналом формируется как в отдельном подразделении организации, так и во всей организации в целом, означает целенаправленное воздействие на человека, как носителя способности к труду в целях получения большего результата от его деятельности. Выработка общих правил карьерного роста в организации упрощает работу отдела персонала по сопровождению деятельности организации и отдельного государственного гражданского служащего. Социальная мобильность является значимой областью исследования в социальном управлении, так как общественность представляется нам сложными совокупными перемещениями социальных субъектов. Изучение социальной мобильности было начато П. Сорокиным, опубликовавшим в 1927 г. книгу «Social Mobility, Its Forms and Fluctuation». Он писал: «Под социальной мобильностью понимается любой переход индивида или социального объекта (ценности), то есть всего того, что создано или модифицировано человеческой деятельностью, из одной социальной позиции в другую»

[6;373]. С точки зрения П. Сорокина, осуществляют свою деятельность два основных типа социальной мобильности: горизонтальная и вертикальная. Под горизонтальной социальной мобильностью, или перемещением кадров, имеется в виду, что переход отдельно взятого индивида или социального объекта из одной социальной группы в другую, которая располагается на одном и том же социальном уровне. Под вертикальной социальной мобильностью подразумеваются те отношения, которые могут возникнуть при перемещении отдельно взятого индивида или социального объекта из одного социального пласта в другой. В зависимости от направления перемещения существует два типа вертикальной мобильности: нисходящая и восходящая, то есть социальный спуск и социальный подъем. В двух основных формах существуют восходящие течения: это проникновение индивида из нижнего уровня в существующий более высокий уровень или создание такими индивидами новой группы и проникновение всей группы в более высокий уровень с уже существующими группами этого уровня [6;374]. Перемещение работника по карьерной лестнице, от низших уровней к высшим, и наоборот, понимается нами как мобильность. В понятии «профессиональная мобильность» нам хотелось бы подчеркнуть: выбор профессиональной деятельности, повышение квалификации в своей работе, изменение условий в профессиональной деятельности, изменение места рабочей деятельности. Профессиональная мобильность – это изменение профессиональной деятельности для отдельно взятого индивида или для группы лиц. Разделяют профессиональную мобильность на:

- вертикальную профессиональную мобильность – перемещения вверх-вниз в профессионально-квалификационной структуре;
- горизонтальную профессиональную мобильность – перемещения без качественного изменения профессии и квалификации [2;24].

Государственные гражданские и муниципальные служащие вынуждены менять место работы на государственной гражданской службе. Один раз в пять лет они должны покидать привычное рабочее место. Это предусмотрено законом о ротации кадров ФЗ РФ от 6 декабря 2011 г. N 395-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с введением ротации на государственной гражданской службе» [1]. Ротация кадров – в горизонтальном соотношении, переместить отдельно взятого индивида или группу лиц с одного рабочего места на другое, применяется этот способ управления для того, чтобы познакомить людей с разными задачами производства организации и как одна из мер пресечения коррупционных дел.

Задачей рассматриваемого метода управления является:

- выявить потребности в обновлении кадрового состава;
- выявить уровень текучести кадров в организации;

- обновить кадровый состав и привлечь компетентных сотрудников;
- укомплектовать отдельные подразделения организации;
- разработать критерии и механизмы перемещения сотрудников внутри организации;
- повысить эффективность гражданской службы;
- противодействовать коррупции.

В целом ротация кадров в управлении представляет собой положительное действие, влияющее на конечный результат. План перемещения государственных гражданских служащих, с нашей точки зрения, представляет собой документ среднесрочного планирования, устанавливающий порядок перемещения государственных гражданских служащих на новые должности (места работы) в течение предстоящего года. Профессионально-квалификационные передвижения по гражданской службе должны представлять организационно-экономические, социальные и технические предпосылки. Ротация кадров проводится согласно плану. Рекомендации по проекту плана «ротация кадров» подготавливает кадровая служба федерального органа исполнительной власти на основании списка должностей. Рекомендуется разрабатывать проект плана не менее чем на пять лет и поддерживать его в актуальном состоянии. В соответствии с ч. 3 ст. 60.1 Закона N 79-ФЗ план утверждается:

- руководителем федерального органа исполнительной власти, руководство деятельностью которого осуществляет Президент РФ или Правительство РФ;
- руководителем федерального органа исполнительной власти, находящегося в ведении федерального министерства, по согласованию с федеральным министром [5].

Должность гражданской службы переводится в другой федеральный орган исполнительной власти по согласованию руководителей соответствующих федеральных органов (ч. 4 ст. 60.1 Закона N 79-ФЗ). Если проект плана направляется на согласование в министерство, это означает, что назначение государственных гражданских служащих одного федерального министерства по плану «ротации кадров» планируется на должность государственных гражданских служащих в другое федеральное министерство. Перемещение государственных гражданских служащих планируется осуществлять между федеральными органами исполнительной власти, которые находятся в ведении федеральных министерств, в данном случае проект плана направляется из одного федерального органа исполнительной власти на согласование в другой, а также федеральным министрам. Согласно п. 2 Указа Президента РФ от 02.07.2005 N 773 (далее – Указ N 773) кандидатура для назначения на должность руководителя территориального федерального органа исполнительной власти в порядке ротации непосредственно перед увольнением подлежит согласованию с высшим должностным лицом субъекта РФ (руководителем высшего исполнительного органа

государственной власти субъекта РФ), на территории которого расположен данный территориальный орган, в порядке, установленном Указом N 773.

План служебного перемещения кадров может содержать:

- анкетные данные;
- опыт работы по специальности;
- общий стаж работы;
- мотивированная оценка служащего;
- наименование замещаемой должности;
- должность, которую может замещать;
- срок замещения должности.

Переподготовка для государственных гражданских служащих и повышение их квалификации, осуществляется на плановой основе предварительного обучения за 2–3 месяца до срока ротации кадров. На наш взгляд, в методе управления «ротации кадров» есть как положительные, так и отрицательные стороны, которые являются реальной перспективой для должностного продвижения работника и самооценки его возможностей.

Положительные стороны ротации кадров:

- снижение текучести кадров;
- поступление рационализаторских предложений со стороны работников;
- уменьшение количества стрессов, которые могут быть вызваны монотонностью и рутинностью работы;
- позволение работникам сменить обстановку, не увеличивая числа должностей;
- включение работника в процесс развития организации ввиду необходимости адаптации к новым условиям;
- взаимозаменяемость работников в случае болезней, отпусков и других ситуаций нестабильности;
- удовлетворение своей работой, так как повышается мотивация;
- усиление коммуникаций между работниками;
- при функционировании ротации кадров каждый знает проблемы работников других отделов, на основе этого проще подойти к решению проблемы;
- обучение работников проходит без отрыва от производства.

К отрицательным сторонам ротации кадров можно отнести:

- падение производительности труда на некоторое время из-за периода адаптации работников к новым должностям;
- реализация системы перемещений, а для этого необходимы значительные средства для обучения перемещаемых работников;

- никто не будет знать область своей деятельности так досконально, как при отсутствии ротации кадров;
- при реализации программы ротации кадров могут возникнуть проблемы, вызванные неприятием сотрудниками факта перемещения.

Обязательно должна проводиться ротация кадров для руководителей территориальных управлений федеральных контролирующих и надзорных органов. А для остальных должностей государственной гражданской службы составляются специальные перечни, в которые включаются группы и категории. Готовят их по предложению федеральных органов исполнительной власти и утверждаются президентом или правительством. Примером эффективности проведенных ротаций могут служить перемещения начальников отделов в Инспекции Федеральной налоговой службы по г. Курску. Перестановка производится в отношении руководителей, у которых характер работы одинаковый. От того, какая кадровая стратегия в организации, зависит формирование работников как узких специалистов, так и универсалов, у работников, которых перемещают, изменяются условия работы. Характер работы перемещаемых на новое место значительно изменяется, возможна иногда даже смена специальности. Должности, которые при обмене практически одинаковы, в результате этого государственные гражданские служащие всесторонне знают какой-то определенный участок организации. При этом перемещение государственных гражданских служащих с одного места работы на другое, в результате «ротации кадров» не должно быть связано для них с какими-либо потерями социальных гарантий. Оно будет происходить в пределах одной группы должностей с учетом уровня квалификации, профобразования и стажа работы сотрудника. В новой должности оклад заработной платы не должен быть ниже того, который был на предыдущей должности. Если государственный гражданский служащий назначается работать в другой местности, то ему и его семье расходы на переезд компенсируются. Более того, работника государственной гражданской службы обеспечивают служебным жильем, а если такой возможности не представляется, то возмещаются расходы на наем. О том, что государственному гражданскому служащему предстоит плановое перемещение по программе ротации кадров, предупреждение должно поступить за три месяца до срока. Если работник не желает менять место работы, то у него есть право отказаться от замещения иной должности, но при этом он должен указать уважительную причину своего отказа. В таком случае этому работнику будет предложена другая вакантная должность, учитывая его квалификацию, стаж и образование, если не подойдет и новое предложение, то в данном случае работник обязан будет покинуть государственную гражданскую службу [4]. Социальная мобильность в государственных гражданских службах используется для повышения эффективности государственного управления. На наш взгляд, факторы, отрицательно влияющие на

социальную мобильность государственных гражданских служащих, это возникновение конфликтных ситуаций из-за ротации кадров, падение производительности труда, незнание полностью объекта деятельности, как при отсутствии программы ротации кадров, поэтому мы рекомендуем проведение обучений государственных гражданских служащих. Обучение устанавливается индивидуально, чтобы служащий имел возможность узнать:

- обо всех изменениях в законодательстве, представленных в полном объеме;
- возможность обмена опытом между субъектом и объектом обучения;
- определить ошибки, которые могут допускаться в процессе работы;
- получить ответы на интересующие вопросы.

Ротация – это одна из форм мобильности, она неотъемлемый элемент кадровой работы в органах государственной и муниципальной службы, должна стать реальным способом повышения качества государственного и муниципального управления. От качества подготовки и компетентности государственных служащих, их добросовестного отношения к должностным обязанностям во многом зависит профессионализм всей государственной службы, ее авторитет в обществе, в глазах каждого конкретного гражданина. Надо учитывать, что ротация, особенно горизонтальная – один из наиболее эффективных методов борьбы с профессиональным «выгоранием». Чем ближе к вершине иерархической пирамиды, тем меньше возможностей для карьерного роста. А в случае использования горизонтальной ротации государственные служащие, достигшие высоких результатов в рамках одного направления деятельности, могут развиваться дальше, не покидая государственную гражданскую службу. Горизонтальная ротация может быть эффективна и для государственных служащих среднего звена. При переходе из одного подразделения в другое перед ними открываются новые карьерные и профессиональные возможности. В условиях административной реформы обостряется актуальность проблемы неправомерного использования административных ресурсов. Ее решение, в том числе, зависит и от мобильности государственных гражданских служащих органов исполнительной власти. Значимость профессиональной мобильности государственных служащих обусловлена также улучшением качества оказываемых соответствующими государственными органами гражданам и организациям публичных услуг. Активно развивающиеся организации, с точки зрения В.В. Бетурлакина, придерживаются специфической внутренней политики. В них отслеживается качество подготовки персонала, постоянно совершенствуется образовательный уровень работников [3;5]. Мы можем сказать, что в таких организациях стараются заложить основы профессионализма работников, здесь понимают, что «интеграция академической подготовки и практической работы – это идеальная цель», которой надо достигнуть, и для этого создаются необходимые предпосылки. Таким образом, социальная

мобильность, понимаемая нами, как формирование и реализация перемещений государственных гражданских служащих в профессионально-квалификационной структуре, необходима во всех государственных органах. На наш взгляд, ротация кадров должна осуществляться не только на федеральном, но и на региональном уровне, так как это поможет повысить эффективность государственных органов. Управление социальной мобильностью должно быть не только делом личной карьеры, но и результатом управленческой деятельности, поэтому применяя ротацию в государственных органах, будут выполняться важные функции в трудовой деятельности государственных служащих – это стимулирование роста трудовой активности, ускорение процессов кадровых перемещений, что позволяет работнику занять более высокое социальное положение. Кроме того, смена ориентиров в кадровой политике организации в сторону переосмысления роли и места человека в сфере трудовой деятельности приумножит его кадровый потенциал, изменит представление работника о своей профессиональной деятельности.

### Список литературы

1. Федеральный закон от 6 декабря 2011г «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с введением ротации на государственной гражданской службе» №395 – ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.rg.ru/2011/12/07/rotaciya-site-dok.html>
2. Бехтерев В.М. Объективное изучение личности: Вып. I. – М.: СПб.; Берлин, 1923. – 61 с.
3. Бетурлакин В. В. Менеджмент в социальной службе: особенности управления профессионализацией // Журнал исследований социальной политики. – 2008. – № 5. – С. 3-18.
4. Кукол Е. Власть. Чиновники не засидятся в кресла. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.rg.ru/2013/01/07/chinovniki-site.html>
5. Ротация госслужащих и порядок ее проведения. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://nanalog.ru/index.php?newsid=587>
6. Сорокин П. А. Человек, цивилизация, общество. – М., 1992. – 423 с.

### Рецензенты:

Когай Е.А., д.филос.н., профессор, заведующий кафедрой, профессор кафедры социологии и политологии федерального бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Курский государственный университет», г. Курск.

Анциферова И.В., д.соц.н., профессор, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления, ректор автономного образовательного учреждения высшего

профессионального образования Курской области «Курская академия государственной и муниципальной службы», г. Курск.