Ондар Д. О.
E-mail: ondariha@mail.ru

Оценка ротации кадров в организациях МЧС России (на примере Главного управления МЧС России по Республике Тыва)

Актуальность темы исследования обусловлена следующим.

Во-первых, существующей в настоящее время потребностью граждан и государственных органов в создании эффективной государственной системы борьбы с коррупцией в органах власти. Наряду с регулярным мониторингом эффективности и совершенствованием мер юридической ответственности за совершение коррупционных правонарушений, организацией антикоррупционной пропаганды и проведением мероприятий по антикоррупционному просвещению граждан [1], в том числе в среде государственных служащих, перспективным направлением противодействия коррупции является также использование в кадровой работе органов государственной власти новых технологий, в том числе применение механизма ротации государственных гражданских служащих [2].

Во вторых, непосредственной взаимосвязью эффективности государственной гражданской службы Российской Федерации с необходимостью совершенствования системы управления кадровым составом, повышением качества его формирования, а также с непрерывным поиском современных и результативных подходов, обеспечивающих качественное осуществление государственного управления. При этом совершенствование системы государственного управления в целом неразрывно связано с деятельностью органов государственной власти, а следовательно, – с профессиональным развитием гражданских служащих и постоянным совершенствованием ими своего профессионального мастерства. И в этом процессе далеко не последнюю роль играет реализация механизма ротации кадров [2].

Проблемой исследования является недостаточная результативность ротации кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва.

Объектом исследования данной работы является работа с персоналом в Главном управлении МЧС России по Республике Тыва.

Предмет исследования – процесс ротации кадров в Главном управлении МЧС России по Республике Тыва.

Целью исследования является выявление проблем в процессе оценки ротации кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва и определение возможных решений.

Метод исследования: SWOT-анализ. Статистические данные собраны в период прохождения автором статьи преддипломной практики в феврале 2024 года в Главном управлении МЧС России по Республике Тыва.

Авторский анализ. В научной литературе понятие ротации традиционно рассматривается в узком и широком смыслах. Так, под ротацией в узком смысле принято понимать передвижение работников на равнозначные должности в рамках одной организации (так называемые горизонтальные передвижения, при которых не происходит повышения или понижения в должности) [5]. В свою очередь, понятие «ротация» в широком смысле включает в себя как горизонтальные, так и вертикальные передвижения работников (на выше- и нижестоящие должности), которые не ограничиваются рамками одной организации [5].

Для оценки ротации кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва

лично автором в период прохождения преддипломной практики был проведен SWOT-анализ[1]. Для применения данного метода исследования по оценке ротации кадров Главного управлении МЧС России по Республике Тыва лично были привлечены 4 эксперта (=4) из числа сотрудников отдела мероприятий гражданской обороны и подготовки населения этого Главного управления. Экспертная группа работает в своих должностях более 7 лет. Один из экспертов занимает управленческую должность Заместителя начальника Главного управления. В экспертной группе состоят 3 мужчины и 1 женщина, возраст экспертом от 30 лет и до 45 лет. SWOT-анализ проводился 26 февраля 2024 года в Главном управления МЧС России по Республике Тыва в отделе мероприятий гражданской обороны и подготовки населения. Заполненные экспертами опросные листы находятся в бумажном виде в Главном управления МЧС России по Республике Тыва.

Таблица 1

1-я матрица SWOT-анализа ротации кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва

Сильные стороны ротации кадров	**Слабые стороны ротации кадров**
1. Профессионализм сотрудников: Высокий уровень подготовки и опыта персонала, способствующий успешной адаптации к новым должностям. 2. Гибкость системы управления персоналом: Возможность быстрой реакции на изменения внутренних и внешних условий и эффективная адаптация к ним через ротацию кадров. 3. Стимулирование карьерного роста: Программы обучения, развития и карьерного роста, мотивирующие сотрудников на активное участие в ротации. 4. Привлекательные условия труда: Возможность участвовать в важных операциях по обеспечению безопасности населения и территории Республики Тыва может привлекать квалифицированных специалистов. 5. Программы обучения и развития: Наличие программ обучения и профессионального развития может способствовать удержанию сотрудников и повышению их квалификации.	1. Недостаточная структурированность процесса ротации: Отсутствие четких критериев и методов оценки эффективности ротации кадров. 2. Сопротивление изменениям: Возможное нежелание сотрудников или руководства принимать инициативу в процессе ротации, особенно при нехватке мотивации или понимания целей. 3. Ограниченные ресурсы: Недостаточное количество квалифицированных кадров, что может затруднить процесс ротации и создать напряженность в работе. 4. Недостаточное материальное вознаграждение: Низкие заработные платы и социальные гарантии могут стимулировать уход сотрудников в поисках более выгодных предложений. 5. Недостаточная карьерная перспектива: Отсутствие возможностей для карьерного роста и продвижения в должности может приводить к демотивации и уходу сотрудников.
Возможности ротации кадров	**Угрозы от ротации кадров**

[1] **SWOT-анализ** – метод стратегического планирования, для оценки внутренних и внешних факторов, которые влияют на развитие компании. SWOT-анализ нужен, чтобы оценить сильные и слабые стороны компании и определить перспективы развития и угрозы извне.

1. Улучшение системы оценки персонала: Внедрение более эффективных методов оценки профессиональных навыков и потенциала сотрудников для оптимизации процесса ротации. 2. Партнерство с образовательными учреждениями: Сотрудничество с университетами и учебными центрами для обеспечения более качественной подготовки кадров и их последующей ротации. 3. Применение инновационных подходов: Внедрение новых технологий и методов управления персоналом для улучшения эффективности ротации и повышения конкурентоспособности организации. 4. Внедрение программ мотивации: Создание системы мотивации и поощрения может повысить уровень удовлетворенности сотрудников и снизить уровень ротации.	1. Повышение текучести кадров: Неправильная ротация кадров или недостаточные перспективы развития могут привести к увеличению текучести кадров и потере ценных сотрудников. 2. Сопротивление со стороны персонала: Некоторые сотрудники могут воспринимать ротацию кадров как негативное явление, особенно если это вызывает неудобства или тревоги относительно их карьерного развития. 3. Риск снижения качества обслуживания: Недостаточная подготовка или опыт новых сотрудников в результате ротации может привести к снижению качества обслуживания в чрезвычайных ситуациях. 4. Конкуренция со стороны других работодателей: Привлекательные условия труда в других организациях и индустриях могут усиливать конкуренцию за специалистов.

В таблице 1 автором научной статьи и экспертами рассмотрены факторы, оказывающие влияние на ротацию кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва.

Далее в таблице 2 экспертами были сопоставлены факторы, приведенные в 1-й матрице исследования, влияющие на оценку ротации кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва. В ходе этого сопоставления стало возможно отследить проблемные места исследования ротации кадров (см. Таблицу 2).

Таблица 2

2-я матрица SWOT-анализа оценки ротации кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва

Пары сопоставления	Выявленные проблемы
Сильные стороны – Слабые стороны	(2-1) процесс ротации кадров не имеет достаточной структуры (поддержали 4 эксперта).
Сильные стороны – Возможности	(3-3) отсутствие инновационных подходов ротации кадров (поддержали 4 эксперта).
Слабые стороны – Возможности	(1-1) отсутствие четких критериев и методов оценки эффективности ротации кадров (поддержали 4 эксперта).
Слабые стороны – Угрозы	(1-1) недостаточное финансирование процесса ротации кадров (поддержали 4 эксперта).

Таким образом, в таблице 2 были сформулированы 4 проблемы, которые были выявлены при помощи 4-х экспертов из числа сотрудников отдела мероприятий гражданской обороны и подготовки населения Главного управления МЧС России по Республике Тыва (участвовало 4 эксперта).

Далее, автором научной статьи на основании полученных данных разработаны возможные решения выявленных лично автором, с помощью экспертов, проблем (см. Таблицу 3).

Таблица 3

Управленческие решения по решению выявленных проблем в ротации кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва

№	Проблема	Решение	Ответствен-ный за	Необходимые ресурсы	Ожидаемый результат

			реализацию		
1.	Процесс ротации кадров не имеет достаточной структуры.	Привлечение специалистов в области управления персоналом или консультаций по разработке и внедрению эффективных процессов ротации кадров для повышения качества и структуры процесса ротации кадров.	Руководящий состав Главного управления МЧС России по Республике Тыва; Отдел по подбору кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва.	Команда или специалисты по управлению персоналом для разработки структуры системы ротации кадров.	Хорошая структура процесса ротации кадров в Главном управлении МЧС России по Республике Тыва.
2.	Отсутствие инновационных подходов ротации кадров.	Применение современных информационных технологий и программных решений для автоматизации и оптимизации процессов ротации кадров.	Руководящий состав Главного управления МЧС России по Республике Тыва; Отдел по подбору кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва.	Исследовательская команда или консультанты, специализирующиеся на инновациях в управлении персоналом.	Внедрение инновацион-ных подходов в ротацию кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва.
3.	Отсутствие четких критериев и методов оценки эффективности ротации кадров.	Создание системы оценки результатов ротации кадров, включая установление ключевых показателей эффективности и механизмов обратной связи для оценки влияния ротации на работу организации.	Руководящий состав Главного управления МЧС России по Республике Тыва; Отдел по подбору кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва.	Эксперты по оценке производительности и управлению качеством для разработки критериев и методов оценки.	Внедрение четких критериев и методов оценки эффективнос-ти ротации кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва.
4.	Недостаточное финансирование процесса ротации кадров.	Оценка текущего финансового состояния и выделение средств на ротацию кадров как приоритетного направления для обеспечения эффективности работы организации.	Руководящий состав Главного управления МЧС России по Республике Тыва; Отдел по подбору кадров Главного	Финансовые специалисты для разработки бюджета на процесс ротации кадров и убеждения руководства в необходимост и его	Выделение средств на ротацию кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва.

			управления МЧС России по Республике Тыва.	финансирования.	

В Таблице 3 разработаны 4 управленческих решения выявленных проблем в ротации кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва. Также определены:

1) 4 необходимых ресурса для реализации управленческих решений по выявленным проблемам;

2) ответственные за реализацию управленческих решений по выявленным проблемам;

3) ожидаемые результаты подготовленных лично автором управленческих решений по выявленным проблемам.

Выводы по исследованию. В ходе исследования был проведен анализ ротации кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва, выявили 18 факторов и 4 проблемы, влияющие на ротацию кадров Главного управления МЧС России по Республике Тыва и разработаны 4 возможные управленческие решения по теме исследования данной научной статьи.

Результаты данной научной статьи могут быть полезны студентам Академии гражданской защиты МЧС России при изучении в ВУЗе таких учебных дисциплин, как: «Региональная политика», «Система государственного и муниципального управления», «Управление персоналом», «Менеджмент», «Анализ данных», «Социология власти и управления», а также в написании автором статьи своей выпускной квалификационной работы.

Литература

1. Холиков, И. В. Реализация антикоррупционной политики в бизнес-сообществе: международно-правовые, социальные и гражданско-правовые аспекты / И. В. Холиков // Правовые и организационные проблемы противодействия коррупции в организациях с государственным участием (на примере ОАО "Российские железные дороги") : Материалы Международной научно-практической конференции, Москва, 26 сентября 2018 года. – Москва: Юридический институт РУТ (МИИТ), 2018. – С. 48-55.

2. Малеванова Ю. В. Институт ротации государственных гражданских служащих [Электр. ресурс]. URL: https://diss.unn.ru/files/2021/1132/diss-Murashkina-1132.pdf (дата обращения: 05.03.2024).

3. Официальный сайт Главного управления МЧС России по Республике Тыва [Электр. ресурс]. URL: https://17.mchs.gov.ru (дата обращения: 05.03.2024).

4. Цифровая библиотека Тувинского государственного университета. Исследования по ротации персонала в Главном управлении МЧС России по Республике Тыва [Электр. ресурс]. URL: https://library.tuvsu.ru/ (дата обращения: 29.02.2024).

5. Мурашкина А. С. Институт ротации государственных гражданских служащих [Электр. ресурс]. URL: http://www.dslib.net/admin-pravo/institut-rotacii-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhawih.html (дата обращения: 05.03.2024).