

# ИНСТИТУТ РОТАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

**А.А. ОРАЗБАЕВА,**

к.ю.н., профессор Департамента публичного права Высшей школы права Maqsut Narikbayev University  
(г. Астана, Республика Казахстан).  
e-mail: a\_orazbayeva@kazguu.kz

*Актуальность исследования* заключается в том, что в условиях современных вызовов, повышенного внимания общества и усиления требований к эффективности государственного управления, увеличивается потребность в высококвалифицированных и адаптивных кадрах на государственной службе. Институт ротации государственных служащих, позволяющий развивать широкий спектр компетенций и управленческих навыков, является важным инструментом для роста профессионализма и мобильности госслужащих. *Предметом исследования* является институт ротации государственных служащих как инструмента совершенствования их профессионального потенциала. Исследование фокусируется на изучении казахстанской и германской практик ротации, ее влиянии на развитие кадрового потенциала и эффективности государственного управления, а также выявлении специфики законодательных и организационных подходов. *Цель исследования* – выявление сравнительно-правовых аспектов применения института ротации государственных служащих.

*Ключевые слова:* государственный служащий, государственное управление, ротация, управленческие компетенции, профессионализм государственной службы, противодействие коррупции, Республика Казахстан, ФРГ, Германия, нормативные правовые акты.

## Введение

Процесс ротации государственных служащих Казахстана регулируется статьей 41 Закона Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан» [1] и Указом Президента Республики Казахстан №152, которым утверждены правила и сроки проведения ротации, категории и должности государственных служащих, подлежащих ротации [2]. Действующие нормы показывают, что институт ротации государственных служащих является одним из ключевых практических инструментов, который направлен на повышение эффективности и профессионализма государственной службы. Как и любой регламентированный процесс на госслужбе, ротация имеет основную цель – обеспечить эффективное использование профессионального потенциала служащих при прохождении ими государственной службы.

Институт ротации подразумевает определенную периодичность должностных перемещений политических и административных государственных служащих внутри государственного аппарата или между иными государственными органами с целью расширения профессиональных знаний и опыта служащих, улучшения их компетенций, а также повышения качества управления. В последнее десятилетие ротация стала важной составляющей государственной политики не только в Казахстане, но и в ряде других стран. Как пишет П.Н. Кобец, изучая организацию ротации кадров за рубежом, опыт проведения ротации государственных служащих в Германии оценивается отечественными исследователями как наиболее удачный [3, с. 42]. В данном контексте важно рассмотреть

сравнительно-правовые аспекты института ротации, выявить его роль в профессиональном развитии госслужащих и оценить действующие практики на основе национального и международного опыта.

### Материалы и методы

Для подготовки данной статьи были использованы нормативные правовые акты Республики Казахстан и Федеративной Республики Германии, научные публикации в области государственного управления, а также данные Обзора Организации Объединенных Наций и Институционального обзора современной государственной службы. Методологической основой научной статьи являются формально-юридический и сравнительно-правовой методы.

### Основные положения

В статье 41 Закона РК «О государственной службе РК» даны два определения понятию ротации [1], каждое из которых имеет общую основу и предполагает должностные перемещения на вакантные или временно вакантные государственные должности либо между государственными служащими. Определение понятия и порядок проведения данного процесса основано на классификации государственных должностей государственных служащих на политические и административные корпусов «А», «Б» [4]. Следует отметить, что институт ротации политических государственных служащих введен с 1 января 2021 года [5]. В это же время была введена новая схема ротации - межрегиональная – «регион – регион», представляющая собой должностное перемещение руководителей управлений местных исполнительных органов (до 2021 года ротационный процесс реализовывался только в пределах одного акимата). Соответственно, чтобы не допустить «командного перемещения» в акиматах данную ротацию координирует уполномоченный орган в лице Агентства РК по делам государственной службы. В целом, ротация проводится по одной из следующих схем: 1) межуровневая («центр – регион», «регион – центр»); 2) межрегиональная («регион – регион»); 3) межсекторальная («центр – центр»); 4) внутрирегиональная (в пределах региона).

Учитывая действующий механизм института ротации, важно заметить, что ротация государственных служащих, как способ борьбы с коррупцией признана на международном уровне, тем самым международно-правовые документы еще больше расширяют цели применения ротации. К примеру, в Конвенции ООН против коррупции от 31 октября 2003 года предусмотрена возможность использования ротации в отношении служащих, деятельность которых подвержена коррупционным рискам. Аналогичный метод ротации используется в Германии в отношении тех служащих, деятельность которых подвержена особому риску коррупции [6]. В данном контексте подчеркивается значимость института ротации, поэтому логичным считаем обозначить все цели ротации: повышение эффективности деятельности государственных органов, развитие административно-территориальных единиц; профилактика коррупционных правонарушений; эффективное использование профессионального потенциала и управленческого опыта государственных служащих; профессиональное развитие и совершенствование управленческих компетенций государственных служащих [2].

Относительно новой нормой представляется и введение добровольной ротации административных госслужащих корпуса «Б», которая предусматривает профессиональное развитие служащих исполнительского звена и приобретения ими новых компетенций. Стоит отметить, что данная форма ротации применима в отношении служащих, корпуса «Б», не менее четырех последних лет занимающими руководящие госдолжности, в том числе работающими в разных государственных органах. Кроме того, из перечня государственных должностей корпуса «Б», между которыми допускается проведение ротации по взаимному согласию государственных служащих исключен ряд руководящих должностей [7]. Однозначным условием для запуска данного процесса считается взаимное согласие служащих и соответствующих уполномоченных лиц. Вместе с тем, право отказа от ротации предоставлено служащим, которым осталось три и менее лет до достижения пенсионного возраста.

Основой деятельности государственных служащих в Германии является Федеральный закон о чиновнике (ФЗоЧ) в редакции 1971 года. По этому закону чиновниками считаются следующие лица: чиновники государственного аппарата, судьи, преподаватели школ и высших учебных заведений, военнослужащие, работники почты, железнодорожной службы, государственных банков. Табель о рангах предусматривает 16 групп чиновников: А1-А5 – низшие чины (вспомогательно-технические); А6-А9 – средние чины (правительственные секретари, обер-секретари, гаупт-секретари); А10-А13 – высшие чины 1 ступени (правительственные инспекторы, регирунгс-атаманы); А14-А16 – высшие чины 2 ступени (высшие правительственные советники). Особую группу составляют политические и почетные чиновники. Политические чиновники – это наиболее близкие сотрудники к политической программе правительства или отдельного чиновника, они приходят и уходят с поста вместе с правительством. Почетные чиновники – это лица, имеющие гражданскую профессию, которых назначают на почетную должность без оплаты и права претендовать на особое социальное обеспечение. К ним относятся присяжные, выборные консулы [8, с. 115].

Как было отмечено выше, опыт проведения ротации государственных служащих в Германии наиболее успешный. Исследование действующих законодательных норм относительно регулирования процесса ротации показывает, что Федеральный закон о чиновнике не содержит определения ротации как таковой.

Вместе с тем, институт ротации достаточно широко используется в текстах научных статей и других исследований вопросов публичной (государственной) службы. Считаем, что основанием для оперирования данным термином выступает его закрепление во многих немецких подзаконных актах федерального правительства и земель.

По мнению Мурашкиной А.С. термином «ротация» охватывается весь спектр возможных передвижений работника (служащего) на протяжении их трудовой (служебной) деятельности с любыми целями. Автором приводятся примеры правовых инструментов из закона ФРГ «О статусе федеральных государственных служащих» (*Bundesbeamtengesetz*), в котором предусмотрены три основные правовые формы ротации, а именно *Abordnung*, *Versetzung* и *Zuweisung* (параграфы 27 – 29) [9, с. 86].

Отмечается немецкое исследование под названием «*Personalrotation in der Praxis: Konzepte – Konflikte – Konsequenzen*» («Ротация на практике»), где предложено выделять национальную и межнациональную ротацию, внешнюю и внутреннюю вертикальную ротацию. Так, внешняя вертикальная ротация осуществляется как в рамках одного управленческого уровня, так и со сменой управленческого уровня. Такая ротация осуществляется в частных предприятиях, в научных учреждениях, а также в международных или наднациональные (т.е. созданные в рамках Европейского Союза) организации. В свою очередь, внутренняя вертикальная ротация может осуществляться на выше- или нижестоящие должности [там же, с. 87].

Анализируя действующие немецкие нормативные акты и классификацию должностей, кроме наемных работников и сотрудников, где ротация производится крайне редко, можно прийти к выводу, что суть и основная цель ротационного процесса заключаются в предотвращении коррупции на должностях, которые более подвержены коррупционным рискам.

Так, немецкие исследователи института ротации признают ротацию на гражданской службе весьма эффективным антикоррупционным механизмом, что подтверждается регулятивными нормами немецкого служебного права, закрепленными, в частности, в Директиве Федерального правительства Германии о предотвращении коррупции в федеральной администрации от 30.07.2004, а также в рекомендациях по ее применению [9, с. 88].

В Директиве по предупреждению коррупции в федеральной администрации (ДПК) обозначены ключевые компоненты стратегии федеральной администрации в области предупреждения коррупции и которая требует, в частности, от каждого федерального административного органа и других органов разработать эффективные внутренние меры по предупреждению коррупции и назначить соответствующего координатора. Кроме того, в 1995 году была принята Антикоррупционная стратегия Постоянной конференции министров внутренних дел федеральных земель (КМВД), закрепляющая основные направления усилий по предупреждению коррупции на уровне федеральных земель. Согласно требованиям ДПК, при ротации лиц, занимающих должности,

уязвимые с точки зрения коррупции, должны использоваться специально оговоренные процедуры [10, с. 3]. Так, на основании пункта 4.2 Директивы о предотвращении коррупции срок замещения должности не должен превышать пяти лет. В то же время срок службы служащего, замещающего должность с высоким уровнем коррупциогенности, в Германии может быть продлен. В Германии «Концепция предупреждения и борьбы с коррупцией» 1999 года, к слову, привела к укреплению или созданию большого количества самых разнообразных антикоррупционных органов [11].

Несмотря на регулятивные нормы, определяющие ротацию как инструмент противодействия коррупции на определенных должностях, стоит заявить и иные цели ротации. Важную роль ротация играет в повышении уровня и качества деятельности не только государственного органа, где выполняются должностные полномочия самим служащим, но всего государственного аппарата.

Существуют мнения немецких исследователей касательно задач реализации института ротации, согласно которым, во-первых, ротация способствует обучению без отрыва от работы, расширению профессионального горизонта и повышению шансов подняться по карьерной лестнице, во-вторых, ротация содействует личностному развитию, проявлению креативных кадров, расширение кругозора [9, с. 91].

Специфика федеративного устройства Германии подразумевает, что механизм ротации действует на земельном и федеративном уровнях, то есть ротация используется во всех федеральных землях, но с учетом определенных особенностей порядка ее проведения. Поэтому говорить о единообразном подходе и регулировании ротации на уровне земель говорить не приходится.

### Обсуждение

В Концепции развития государственной службы Республики Казахстан на 2024 – 2029 годы выделен отдельный пункт 5 раздела, по которому планируется проработка вопроса расширения круга должностей, подлежащих ротации, в целях эффективного использования потенциала государственных служащих и профилактики коррупционных правонарушений [6].

Отметим, что институт ротации не является новым на государственной службе, функционирует с момента принятия специального закона. Вместе с тем, механизма ротации требует совершенствования, исходя из обозначенных выше целей ротации. Определенные мероприятия в виде внесения изменений и дополнений в действующие нормативные правовые акты уже выполнены и реализуются.

В Законе РК «О государственной службе» упоминается, что государственный служащий может занять должность в порядке перевода, но сам порядок перевода регулируется подзаконным актом. Пожалуй, это один из процессов на государственной службе, дефиниция которого изложена в наименовании самого акта «Правила занятия вакантных или временно вакантных административных государственных должностей корпуса «Б» без проведения конкурса». На основании положений утвержденных правил перевод может осуществляться следующим образом:

1) на административные государственные должности корпуса «Б» Администрации Президента РК, аппаратов палат Парламента и Правительства РК, а также из данных государственных органов в другие госорганы;

1-1) с политической госдолжности Администрации Президента РК, аппаратов палат Парламента и Правительства РК на административные государственные должности корпуса «Б» по согласованию с уполномоченным органом по делам государственной службы;

2) внутри государственных органов, указанных в подпункте 1);

3) внутри государственного органа на должность одной категории;

4) внутри государственного органа на должность вышестоящей категории при условии, что государственный служащий занимал должности следующей нижестоящей категории не менее двух последних лет в данном государственном органе;

5) внутри государственного органа на должность следующей вышестоящей категории при получении служащим корпуса «Б» в течение четырех кварталов подряд результатов оценки деятельности со значением «выполняет функциональные обязанности эффективно» [12].

Данный процесс осуществляется с применением ряда условий, направленных на повышение эффективности управления и обеспечение качественного кадрового состава.

В контексте данной статьи стоит рассмотреть еще одно определение, как прикомандирование, под которым понимается занятие государственными служащими государственных должностей в других государственных органах, заграничных учреждениях Республики Казахстан и иных организациях с сохранением прежнего места работы (государственной должности) в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан [1]. По сути, занятие государственной должности в другом государственном органе напоминает процесс должностного перемещения, но при рассмотрении порядка, сроков и условий прикомандирования, складывается понимание, что общего признака, объединяющего с ротацией и переводом не имеется. Во-первых, цель - выполнение задач, поставленных перед государственными органами; во-вторых, условия: за прикомандированными государственными служащими сохраняются прежнее место работы (государственная должность), а также права, гарантии, льготы, компенсации, надбавки, выплаты, пенсионное обеспечение и социальная защита. При прикомандировании государственного служащего к организациям заработная плата и иные выплаты, осуществляются за счет средств направляющего государственного органа и исчисляются исходя из должностных окладов по последней должности в направляющем государственном органе. В-третьих, срок прикомандирования государственного служащего к государственным органам, организациям не должен превышать трех лет. Указанный срок может быть продлен направляющим государственным органом не более чем на один год при согласии принимающего государственного органа или организации, а также прикомандированного государственного служащего [13].

Применяемые в Германии правовые инструменты ротации: *Abordnung*, *Versetzung* и *Zuweisung*, в переводе означающие откомандирование, перевод и назначение схожи, на первый взгляд, с ротацией, переводом и прикомандированием. Вместе с тем, в Казахстане данные институты существенно различаются между собой, имея каждый самостоятельный правовой и организационный подходы. При этом взаимно поддерживают друг друга, что способствует созданию более гибкой и эффективной системы, несмотря на различия в их функционировании, создавая эффективную и подотчетную систему, способную адекватно реагировать на изменения в управленческом процессе и обеспечивать качественное и справедливое управление на всех уровнях. Такой подход позволяет компенсировать возможные недостатки, обеспечивая комплексное и сбалансированное решение различных общественных и правовых задач.

Несмотря на положительные стороны при реализации института ротации можно определить и несколько неблагоприятных проявлений: во-первых, периодичность смены должностей может привести к утрате накопленных знаний и опыта в определенной области, что может снизить эффективность работы государственного служащего. Немаловажно учесть возможные трудности с профессиональной адаптацией служащего, в том числе при переезде в другой населенный пункт, что тоже является риском снижения мотивации сотрудника, потери им интереса и, как следствие, увольнение с занимаемой государственной должности; во-вторых, возможное нарушение преемственности работы, особенно это ощутимо в важных долгосрочных проектах, что может повлиять на стабильность и качество выполнения поставленных задач. В случае, если ротлируемый служащий не видит в ротации реальных перспектив для карьеры, это может вызвать недовольство, как с его стороны, так и со стороны его коллег.

Примечательно, что государственные служащие Германии, особенно занимающие высокие позиции в ведомственной иерархии должностей, являются специалистами широкого профиля, которые имеют опыт работы по различным направлениям и которые способны быстро справляться с новыми задачами. Опыт, полученный ими на ранее занимаемых должностях, позволяет таким служащим находить связи и закономерности между различными областями знаний. По этой причине зачастую в планы развития государственных служащих в качестве условия продвижения по карьерной лестнице (и повышения уровня вознаграждения) включается положение о необходимости замещения определенного количества должностей на предыдущем уровне [13, с. 92].

### Заключение

Вышеизложенное дает основание утверждать, что институт ротации государственных служащих является важным инструментом повышения эффективности государственного управления и

развития профессионального потенциала служащих. Как показал сравнительно-правовой анализ, Казахстан и Германия используют различные подходы к ротации, что обусловлено историческими, культурными и организационными различиями в устройствах государственных служб этих стран. В Казахстане ротация направлена, прежде всего, на профилактику коррупции, повышение профессионализма и адаптивности служащих, а также улучшение качества государственного управления на всех уровнях.

Институт ротации позволяет не только повышать квалификацию государственных служащих, но и улучшать координацию и коммуникацию между различными государственными органами. Важным аспектом является также развитие управленческих навыков государственных служащих, способность принимать решения в условиях неопределенности.

Применение института ротации в Германии, несмотря на отсутствие четкой дефиниции в законодательных актах, эффективно используется для предотвращения коррупции и развития кадров. Немецкая модель ротации, включающая разнообразие форм перевода и назначения, как внешнюю, так и внутреннюю вертикальную ротацию, демонстрирует высокую гибкость и способствует обучению и карьере государственных служащих.

Для Германии характерно тесное взаимопроникновение и переплетение политической и административной сфер. Это нашло свое отражение и в законе о государственной службе, согласно которому чиновники имеют право участвовать в деятельности политических партий и добиваться парламентской карьеры [8, с. 115].

В Казахстане, несмотря на успешные шаги в правовом регулировании ротации, необходимо продолжать совершенствование этого механизма. Для повышения эффективности ротации следует учесть возможные риски, такие как утрата профессиональных знаний, трудности с адаптацией и возможное снижение мотивации служащих. Важно, чтобы ротация не нарушала преемственность работы и стабильность в долгосрочных проектах, что требует внимательного подхода к срокам и условиям проведения ротации.

Государственная служба во всем мире переживает увлекательный и, в то же время, сложный период перемен. Современное правительство зависит, в значительной степени, от эффективности работы уполномоченного органа в сфере государственной службы и самих государственных служащих. Государственная служба призвана служить обществу и напрямую влияет на качество жизни граждан [14, с. 3].

Таким образом, дальнейшее совершенствование института ротации в Казахстане, с учетом международного опыта и специфики национальных реалий, будет способствовать улучшению качества государственного управления и подготовке высококвалифицированных кадров, готовых эффективно работать в изменяющихся условиях.

**А.А. Оразбаева, заң ғылымдарының кандидаты, Maqsut Narikbayev University Құқық жоғары мектебінің Жария құқық департаментінің профессоры (Астана, Қазақстан Республикасы): Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейін арттыру құралы ретінде ротация институты: салыстырмалы-құқықтық аспектілер.**

*Зерттеудің өзектілігі* қазіргі заманғы сын-қатерлер, қоғамның мемлекеттік басқару тиімділігіне деген назарын күшейтуі және талаптардың артуы жағдайында мемлекеттік қызметтегі жоғары білікті және бейімделгіш кадрларға деген сұраныстың артуымен түсіндіріледі. Мемлекеттік қызметшілердің кең ауқымды құзыреттері мен басқарушылық дағдыларын дамытуға мүмкіндік беретін ротация институты олардың кәсібилігі мен мобильділігін арттырудың маңызды құралы болып табылады. *Зерттеудің пәні* ретінде мемлекеттік қызметшілердің кәсіби әлеуетін жетілдіру құралы ретінде ротация институты қарастырылады. Зерттеу Қазақстан мен Германиядағы ротация тәжірибесін, оның кадрлық әлеуетті дамытуға және мемлекеттік басқарудың тиімділігіне әсерін, сондай-ақ заңнамалық және ұйымдастырушылық тәсілдердің ерекшеліктерін зерделеуге бағытталған. *Зерттеудің мақсаты* – мемлекеттік қызметшілердің ротация институтын қолданудың салыстырмалы-құқықтық аспектілерін анықтау.

*Кілт сөздер: мемлекеттік қызметші, мемлекеттік басқару, ротация, басқарушылық құзыреттер, мемлекеттік қызметтің кәсібилігі, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл, Қазақстан Республикасы, ФРГ, Германия, нормативтік құқықтық актілер.*

**A.A. Orazbayeva, PhD in Law, Professor at the Department of Public Law, Higher School of Law, Maqsut Narikbayev University (Astana, Republic of Kazakhstan): The Institution of Rotation as a Tool for Enhancing the Professional Level of Civil Servants: Comparative Legal Aspects.**

*The relevance of the research lies in the fact that, under modern challenges, increased public scrutiny, and heightened demands for the efficiency of public administration, the need for highly qualified and adaptable personnel in the civil service is growing. The institution of civil servant rotation, which allows for the development of a broad range of competencies and managerial skills, is an important tool for enhancing professionalism and mobility among civil servants. The subject of the research is the institution of civil servant rotation as a tool for improving their professional potential. The study focuses on examining Kazakhstani and German practices of rotation, its impact on the development of human resources, the effectiveness of public administration, and identifying the specifics of legislative and organizational approaches. The aim of the research is to identify the comparative legal aspects of applying the institution of civil servant rotation.*

*Keywords: civil servant, public administration, rotation, managerial competencies, professionalism of the civil service, anti-corruption, Republic of Kazakhstan, FRG, Germany, normative legal acts.*

**Список литературы:**

1. Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК «О государственной службе Республики Казахстан». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>
2. Правила и сроки проведения ротации, категории и должности государственных служащих, подлежащих ротации, утвержденные Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 152. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000152>
3. Кобец П.Н. Международное опыт предупреждения и пресечения коррупции в государственном аппарате и возможности его использования в отечественной законодательной практике // Международное публичное и частное право. 2008. № 5. С. 42-46.
4. Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 150 «Об утверждении Реестра должностей политических и административных государственных служащих». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000150>
5. Указ Президента Республики Казахстан от 13 ноября 2020 года № 447 «О внесении изменений и дополнений в указы Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 152 «О некоторых вопросах прохождения государственной службы» и от 22 июля 2019 года № 74 «О некоторых вопросах Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы)»». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2000000447>
6. Указ Президента Республики Казахстан от 17 июля 2024 года № 602 «Об утверждении Концепции развития государственной службы Республики Казахстан на 2024 – 2029 годы». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2400000602>
7. Указ Президента Республики Казахстан от 30 октября 2024 года № 687 «О внесении изменений и дополнения в Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 152 «О некоторых вопросах прохождения государственной службы»». URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31939058&show\\_di=1](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31939058&show_di=1)
8. Муцалов С.И. Государственная служба в Германии// Международный научный журнал «Инновационная Наука». 2016. № 11-3. С. 115-117. URL: <file:///C:/Users/User/Desktop/gosudarstvennaya-sluzhba-v-germanii.pdf>
9. Мурашкина А.С. Институт ротации государственных гражданских служащих/ Дисс.на соиск. уч. степени к.ю.н. На правах рукописи. 2021. 249 с. URL: <https://diss.unn.ru/files/2021/1132/diss-Murashkina-1132.pdf>

10. Группа по обзору хода осуществления.Одиннадцатая сессия. Вена, 8–10 июня 2020 года. Пункт 4 предварительной повестки дня. Ход осуществления Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции. Резюме. General 15 January 2020. SAC/COSP/IRG/II/2/1/Add.14\*/ URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/v20/002/18/pdf/v2000218.pdf>

11. Рахметов С.М. Опыт по борьбе с коррупцией в некоторых странах Европы. URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31153159&pos=6;-106#pos=6;-106](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31153159&pos=6;-106#pos=6;-106)

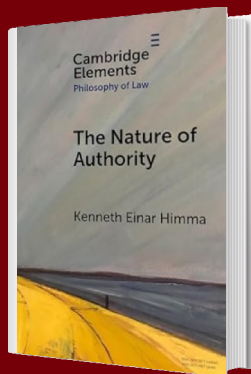
12. Правила занятия вакантных или временно вакантных административных государственных должностей корпуса «Б» в порядке перевода без проведения конкурса, утвержденные Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 152. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000152>

13. Правила прикомандирования государственных служащих к государственным органам, международным и иным организациям, утвержденные постановлением Правительства Республики Казахстан от 17 ноября 2017 года № 755. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000755#z117>

14. ACSH (2023). Институциональный обзор современной госслужбы: роль, функции, и глобальные тенденции. Астана: Астанинский хаб государственной службы. 68 с. URL: [https://www.astanacivilservicehub.org/uploads/research\\_pdf/](https://www.astanacivilservicehub.org/uploads/research_pdf/)

Для цитирования и библиографии: Оразбаева А.А. Институт ротации как инструмент повышения профессионального уровня государственных служащих: сравнительно-правовые аспекты // Право и государство. № 1(106), 2025. – С. 55-62. DOI: 10.51634/2307-5201\_2025\_1\_55

Материал поступил в редакцию 8.12.2025



## НОВЫЕ КНИГИ

**Kenneth Einar Himma. The Nature of Authority (Elements in Philosophy of Law) New Edition. Cambridge University Press, 2025. 76 p.**

ISBN-10 1009255819

The Nature of Authority provides a comprehensive theory of the nature of authoritative guidance. It argues that the following claims exhaust the constitutive properties of authoritative tellings: authoritative tellings (1) tell subjects what to do; (2) give rise to reasons to comply; (3) are issued by personal beings and govern the behavior of personal beings; (4) are issued by rationally competent beings and govern the behavior of rationally competent beings; (5) are issued under a claim of right that counts as plausible in virtue of being grounded in a system to

which subjects acquiesce as governing their behavior; (6) are issued by beings with the power to impose their will on subjects with respect to what they do; (7) create obligations to comply; and (8) are backed by a threat of detriment that is reasonably contrived to deter enough noncompliance to enable the system to minimally achieve its ends.