

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.3.26>

РОТАЦІЯ У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ КИТАЙСЬКОЇ НАРОДНОЇ РЕСПУБЛІКИ: ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Федчишин С.А.,
*доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри адміністративного права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0003-3096-3214*

Околот М.Г.,
*доктор філософії
ORCID: 0000-0002-6608-8100*

Федчишин С.А., Околот М.Г. Ротація у державній службі Китайської Народної Республіки: питання організаційно-правового забезпечення.

Стаття присвячена аналізу особливостей організації та правового забезпечення ротації у державній службі Китайської Народної Республіки. На підставі аналізу автори узагальнюють такі особливості ротації у державній службі Китайської Народної Республіки: а) вона стосується як керівних, так і некерівних посад державної служби, до яких включаються посади у закладах вищої освіти, державних підприємствах, а також партійні посади, які у КНР належать до посад державної служби; б) метою ротації є створення професійної, ефективної та доброчесної системи державної служби, а слідом її завданнями можна відзначити підвищення кваліфікації державних службовців, набуття ними практичного досвіду в іншій сфері та/або місцевості, засвоєння необхідних практичних навичок, попередження формування державним службовцем корупційних зв'язків та ін.; в) ротаційний механізм не обмежений конкретними напрямками, але статистичні показники свідчать, що переважними сферами її застосування є кадрове управління, фінансова і бюджетна сфери; г) сучасна модель ротації у КНР передбачає як безстроковий так і строковий (із направленням на нову посаду або поверненням назад) формат; ґ) ротація у КНР має обов'язковий характер, що забезпечується нормами законодавства; д) у результаті ротації державний службовець оволодіває новими практичними навичками і так званими «soft skills», які можуть стати у нагоді у подальшій кар'єрі; зміцнюється співпраця між державними органами та вдосконалюється професійна компетентність державних службовців. Зроблено висновок щодо форм ротації у державній службі Китайської Народної Республіки, з-поміж яких виділено: а) планова ротація, що відбувається за планом відповідно до наявності вакансій та із погодженням між державними органами; б) обмін, який характеризується двома видами, – переведення та переміщення. Переведення передбачає роботу державного службовця на посаді в іншому державному органі, державному підприємстві, закладі вищої освіти або структурному підрозділі державного органу, а переміщення – роботу на тій же посаді в межах одного і того ж державного органу або державного підприємства, але в іншій місцевості.

Ключові слова: публічна служба, державна служба, ротація, адміністративна процедура, дискреційні повноваження, адміністративний розсуд, професіоналізм, доброчесність, ефективність, Китайська Народна Республіка.

Fedchyshyn S.A., Okolot M.H. Rotation in the civil service of the people's Republic of China: issues of organizational and legal support.

This article is dedicated to analyzing the features of the organization and legal support of rotation in the civil service of the People's Republic of China. Based on the analysis, the authors summarize

the following characteristics of rotation in China's civil service: a) it applies to both managerial and non-managerial civil service positions, including positions in higher education institutions, state-owned enterprises, and party positions, which in China are considered part of the civil service; b) the purpose of rotation is to establish a professional, efficient, and integrity-driven civil service system, with its objectives including the enhancement of civil servants' qualifications, the acquisition of practical experience in a different sector and/or region, the development of necessary practical skills, the prevention of corrupt connections among civil servants, and more; c) the rotation mechanism is not limited to specific directions, but statistical data indicate that its primary areas of application are personnel management, finance, and budgetary fields; d) the modern rotation model in China includes both indefinite and fixed-term formats (involving either assignment to a new position or return to the previous one); e) rotation in China is mandatory and ensured by legislative norms; f) as a result of rotation, civil servants acquire new practical skills and «soft skills» that may be beneficial for their future careers, while also strengthening cooperation between government bodies and improving the professional competence of civil servants. The article concludes by identifying forms of rotation in the civil service of the People's Republic of China, distinguishing the following: a) planned rotation, which takes place according to a schedule based on available vacancies and is coordinated between government agencies; b) exchange, which consists of two types – transfer and reassignment. Transfer implies that the civil servant works in another government body, state-owned enterprise, higher education institution or government body structural subdivision, while reassignment implies that the civil servant occupies the same position within the same government body or state-owned enterprise, but in another region.

Key words: public service, civil service, rotation, administrative procedure, discretionary powers, administrative discretion, professionalism, integrity, efficiency, People's Republic of China.

Постановка проблеми. В умовах реформування державної служби України, що передбачає впровадження європейських стандартів, вагомим значення набуває, насамперед, досвід організації та правового забезпечення державної служби в державах-членах Європейського Союзу. Водночас, предмет наукового аналізу не може бути обмежений дослідженням виключно європейського досвіду, залишаючи поза увагою моделі, підходи та практики, що мають місце відносно організації та правового забезпечення державної служби в країнах інших частин світу, зокрема і в азійських державах. Наведене положення значною мірою актуалізується, коли мова йде про Китайську Народну Республіку, держава служба якої має стародавні традиції та є загалом чи не найдавнішою у світі. За сучасних умов державна служба Китайської Народної Республіки є численною та досить організованою, що потребує поглибленого її вивчення та аналізу з метою визначення можливого прогресивного досвіду, позитивних підходів та практик, котрі можна було б використати при вдосконаленні організації та правового забезпечення державної служби України. Безпосередньо це стосується ротації як механізму, котрий спричиняє позитивний ефект на організацію та функціонування державної служби, сприяє підвищенню її ефективності, професіоналізму, виконує роль антикорупційного інструмента тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняній адміністративно-правовій науці питання організації та правового забезпечення державної служби Китайської Народної Республіки розглядаються фрагментарно, переважно у контексті більш загальної проблематики. Зокрема, можна відзначити праці Ю.П. Битяка, Л.Р. Білої-Тіунової, М.М. Іжи, Т.Є. Кагановської, М.С. Ковтун, Т.О. Коломоєць, В.О. Спасенко, К.О. Чеченко та ін. Увагу вітчизняних вчених привертала, зокрема, питання доброчесності та протидії корупції у державній службі (К.О. Чеченко), вимоги до претендентів та процедури вступу на державну службу (М.Г. Околот), професіоналізм та професійне навчання у державній службі Китайської Народної Республіки (Н.С. Калашник) тощо. Однак, доводиться констатувати, що питання ротації у державній службі Китайської Народної Республіки все ще залишаються малодослідженими. Вагоме науково-теоретичне підґрунтя для дослідження досвіду Китайської Народної Республіки у сфері організації та правового забезпечення державної служби становлять праці китайських науковців, напрацювання частини яких є невідомими для вітчизняної науки. Це праці авторів, як то Ван Чи, Вей Шу, Ден Найсін, Жао Хуаянь, Ін Цянго, Лань Цінцін, Люй Хунлоу, Мен Хуа, Сюй Веньвень, Ху Сяолі, Хуан Сяоцзюнь, Цзін Ін та Чжу Чжен. Наведені обставини і зумовлюють постановку завдань цієї наукової статті, що полягають у характеристиці особливостей організаційно-правового забезпечення ротації у державній службі Китайської Народної Республіки.

Виклад основного матеріалу. Ротація у державній службі Китайської Народної Республіки (далі – КНР) є поширеною практикою і забезпечує можливість направлення державного службовця для роботи до іншого державного органу або до того ж державного органу, але в іншому регіоні. Закріплена у відповідному законодавстві, ротація відіграє важливу роль як окрема складова проходження державної служби. При цьому, у китайській державній службі для позначення явища ротації фактично застосовують два терміни: по-перше, безпосередньо «ротація» (轮换); по-друге, «обмін державними службовцями» (交流), який зовні нагадує переведення та переміщення за українським законодавством, але передбачає певні особливості та специфіку.

Історичні витоки ротації в КНР у сучасній формі беруть свій початок від ротації військовослужбовців. Вперше на рівні законодавства вона була запроваджена у 1960-х роках. Розробка системи ротації для державних службовців була завершена у 1982 році, а у 1983 році почалася робота над утворенням механізму ротації [16, с. 596]. Остаточо на державних службовців ротацію було поширено у липні 1990 року, коли було прийнято «Рішення про запровадження системи обміну партійних та державних службовців на керівних посадах», а 14.08.1993 з прийняттям «Тимчасового положення про державних службовців» [1] зазначена система була офіційно запроваджена на усіх рівнях державної служби, із подальшим уточненням у 1996 році у «Проміжних заходах з ротації посад державної служби» [2, с. 110]. Зазначені Проміжні заходи були скасовані 12.04.2016.

Зокрема, у вищевказаному «Тимчасовому положенні про державних службовців» у ст. 55 передбачалася певна частка державних службовців, які підлягали ротації, і вже тоді було закріплено поділ ротації на безпосередньо ротацію та обмін державними службовцями. Більше того, відповідно до ст. 56 цього акту державні органи були зобов'язані тримати відкритими певну кількість вакансій на випадок ротації. Також у зазначеному Тимчасовому положенні передбачалася відмінність ротації від обміну службовцями, яка відповідно до ст. 59 полягала в тому, що ротація була завжди запланованим заходом, у той час як обмін передбачався з метою виконання невідкладних або тимчасових завдань. Ротація, відповідно до ст. 60 була безстроковою (тобто, не передбачала повернення на попередню посаду), а обмін передбачав строковість і повернення державних службовців через певний час. Варто зауважити, що сьогодні зазначене Тимчасове положення не діє і замінене Законом КНР, що розглядатиметься нижче.

Правову основу ротації у сучасній державній службі КНР становлять нормативно-правові акти різної юридичної сили. Основним нормативно-правовим актом є Закон КНР «Про державних службовців», який встановлює основні засади ротації. Окремі положення можна знайти у «Положенні про переведення державних службовців» і «Положенні про оцінювання державних службовців». Також релевантними є акти, прийняті на виконання вищевказаних Положень та Закону КНР, зокрема, це «Заходи із покращеного координованого запровадження стратегії розвитку Цзінь-Цзінь-Цзі через менеджмент державних службовців», «Зведена таблиця виконання цілей на 2024 рік організаційного відділу Шанхайського муніципального комітету Комуністичної партії Китаю» і «Таблиця виконання бюджету муніципалітету Нанкін».

У вищевказаних «Проміжних заходах з ротації посад державної служби» від 31.07.1996 [3] регулювалися основні питання ротації, зокрема, у ст. 1 вказувалася її мета – культивування високоякісної системи державних службовців, покращення життєздатності державних органів і збільшення ефективності їх роботи. Також у ст. 2 надавалася згадана вище характеристика ротації як запланованої безстрокової ротації службовців, але зазначалося що тимчасовим фокусом є ротація саме службовців на керівних посадах. Зазначені Проміжні заходи регулювали також організаційні питання ротації конкретних тогочасних категорій посад і рангів, а також у ст. 6 надавали характерні для китайського законодавства дискреційні повноваження державним органам щодо визначення умов ротації, або у ст. 7 – щодо можливості проведення оцінювання діяльності перед ротацією. У ст. 9 прямо передбачалася така підстава звільнення державного службовця як відмова від проходження ротації без поважних причин (без зазначення їх переліку), але лише у випадку повторної відмови після проведення «просвітницької співбесіди», характер якої, судячи з лексичного аналізу тексту статті «给予批评教育», скоріше нагадував заслуховування службовцем усної догани.

З тих часів ротація, її розуміння й механізми були переосмислені та більш детально закріплені у законодавстві. Правове регулювання ротації державних службовців у КНР сьогодні здійснюється невеликим числом нормативно-правових актів, і слідуючи принципу надання широкого кола дискреційних повноважень для державних органів. Основи ротації у державній службі закріплені

у Главі 11 Закону КНР «Про державних службовців» (далі – Закон КНР) [8]. Зокрема, у ст. 69 Закону КНР зазначено, що держава встановлює систему обміну державних службовців, який проводиться по відношенню до державних службовців, на яких поширюється дія цього Закону, а також до працівників державних підприємств, при цьому формами обміну є «переведення» (調任) і «переміщення» (转任). Можна побачити додаткове ускладнення явища ротації у державній службі КНР через наявність двох форм ротації.

Переведення за китайським законодавством передбачає переведення службовця з одного державного органу до іншого державного органу, державного підприємства, закладу вищої освіти або структурного підрозділу в межах, передбачених його рангом; у той же час переміщення передбачає продовження роботи службовця у тому ж державному органі або структурному підрозділі, але вже в іншій місцевості.

Зазначена система обміну працює в обидва боки і дозволяє працівникам дослідницьких інститутів, закладів вищої освіти або державних підприємств переводитися на посади у державних органах. Навпаки, державні службовці можуть бути переведеними в рамках такої «мобільності» в інший державний орган, іноді на зовсім іншу посаду. Відповідно до ст. 70, 71 Закону КНР для переведення і переміщення необхідною є відповідність кандидатів для ротації посадам, які вони отримують внаслідок переведення або переміщення. При цьому, після здійснення ротації передбачені перевірки діяльності (зокрема з оцінкою ефективності роботи) переведених або переміщених службовців.

У ст. 72 Закону КНР передбачено потенційну тимчасовість ротації: фактично йдеться про можливість державних органів (але не інших вищезазначених інституцій), за наявності «робочих потреб», тимчасово залучати державних службовців на певних посадах для виконання роботи на інших посадах. Зазвичай, у сфері державної служби за китайським законодавством, робочими потребами називають необхідність виконання певних робіт у державних органах для подолання наслідків різного масштабу катастроф – наприклад, тимчасова робота у відділі зв'язків з громадськістю служби надзвичайних ситуацій, або залучення державних службовців для тимчасової роботи на виконання невідкладних проєктів. Для надання гарантій державним службовцям на цей період за ними зберігається їх постійне робоче місце.

Обов'язковість ротаційних рішень забезпечується положеннями ст. 73 Закону КНР, яка встановлює обов'язок службовців підкорятися ротаційним рішенням і отримувати обов'язкове погодження на ротацію, якщо вона ініційована за їх бажанням. Але зазвичай ротація здійснюється за рішенням державних органів, є обов'язковою, а відмова тягне за собою звільнення або пониження в рангу, яке хоча і не передбачене прямо законодавством як правовий наслідок відмови від ротації, але може застосовуватися на практиці.

Підкріплення положень Закону КНР відбувається у «Положенні про переведення державних службовців» яке в тому числі стосується ротації державних службовців на посадах однієї категорії [9]. Зазначене Положення уточнює Закон КНР, наприклад, у тому що стосується вимог до службовця, який проходить ротацію – це, відповідно до ст. 4, вимоги щодо робочого стажу, професійних навичок та рівня освіти, а також інші вимоги. Також варто відзначити ст. 6 цього Положення, яка закріплює підстави ротації, що пов'язується із оптимізацією команди у структурному підрозділі, навчанням чи підвищенням кваліфікації через ротацію або роботу на одній посаді упродовж значного періоду часу. Остання підстава відповідно до ст. 7 стосується державних службовців на керівних посадах ряду сфер діяльності. У ст. 8 наводиться перелік заборон для ротації – це непроходження випробувального терміну (встановлений для більшості службовців тривалістю 1 рік), перебування під дисциплінарним розслідуванням або підозрою у вчиненні злочинів, та інші передбачені законодавством ситуації (до яких на практиці відноситься, наприклад, регулярна необхідність підтвердження кваліфікації для суддів). У дусі надання державним органам дискреційних повноважень по організації ротації, Глава 3 зазначеного Положення регулює етапи ротації – це визначення певної посади, висунення кандидата, схвалення пропозиції приймаючим державним органом і безпосередньо ротація службовця. У випадку планової ротації сюди додається звітування про виконання ротаційного плану по відношенню до конкретної особи.

Відповідно до ст. 26 «Положення про оцінювання державних службовців» після проведення ротації переведений державний службовець підлягає обов'язковому оцінюванню, яке проводиться вже на новому місці роботи, при цьому відмінністю слугує те, що ефективність роботи такого

державного службовця порівнюється не з прийнятими стандартами або певними очікуваннями, а з минулими результатами оцінювання, які надаються з попереднього місця роботи [10].

Розглянувши відповідне законодавство, варто дослідити і мету ротації, оскільки це є необхідним для складення повного уявлення про розглядуване явище. Ротація слугує ряду цілей, зокрема, запроваджує систему гнучкої державної служби, а також слугує швидкому і оперативному реагуванню на виклики, які постають в окремих сферах у певних регіонах КНР. Окрім цього метою ротації може бути направлення державного службовця для отримання практичного досвіду та засвоєння навичок на іншому місці з подальшим його поверненням до початкового місця роботи і досягнення таким чином підвищеної ефективності, або спрямування державного службовця до регіонів, де він не міг (з огляду на проживання в іншій частині великої країни) побудувати корупційні зв'язки; при цьому постійна ротація сприятиме відсутності такої можливості й в майбутньому. Також виділяють ще одну мету, яка видається неочевидною – це посилення ефективності державних органів на нижчих ланках адміністративно-територіального поділу через направлення туди досвідчених службовців з великих міст [4, с. 15].

Ротацію у КНР як інструмент для навчання державних службовців в наукових колах називають невід'ємною частиною програми по підвищенню їх кваліфікації, а також вказують на її поширеність та ефективність. Зокрема, зазначається, що типовими сферами де застосовується ротація є менеджмент кадрів, фінанси, ліцензування, погодження бюджетів та інвестицій – таких службовців, чия кількість з 1996 по 1999 роки сягнула більше 400 000, піддають ротації кожні п'ять років [4, с. 15]. Інші вчені вказують на те, що ротація в цілому не обмежена будь-якими категоріями служби або видами роботи (з врахуванням положень законодавства про ротацію, за загальним правилом, у тій же сфері роботи), що дозволяє створити велику кількість кадрів, які здатні адаптуватися до змін у сфері діяльності [13, с. 47]. Окрім адаптації, такі кадри являють собою досвідчених спеціалістів, оскільки ротація дає поштовх до здійснення службової кар'єри, відкриває більше можливостей, що потребують підвищення кваліфікації [13, с. 46].

Як наголошують фахівці, з точки зору кадрового менеджменту корисним є аспект, пов'язаний із загальним задоволенням роботою, оскільки ротація допомагає державним службовцям знаходити бажане місце роботи у системі державної служби, а регулярна планова ротація також запобігає перетворенню роботи на рутину [14, с. 254]. Розширення кар'єрних можливостей є привабливим для державних службовців, які отримують навички у деяких пов'язаних галузях, що забезпечує стабільне працевлаштування у майбутньому [19, с. 71].

Заслуговує на увагу, що відповідно до деяких наукових досліджень, ротація має свої правила для особливих видів державної служби, наприклад називають додаткові правила для державних службовців на керівних посадах Комуністичної партії КНР. Враховуючи, що у КНР коло осіб, яких відносять до державних службовців, є значно ширшим за українське, і включає партійних службовців, керівні посади яких характеризуються виборністю, особливістю ротації таких службовців називають направлення на ротацію тільки після другого строку, тобто, після десяти років служби, а також направлення або до вищої посади з метою навчання, або до традиційних посад державної служби, тобто, змінюється вид служби загалом. Також ротацію схожого типу помічають між керівними посадами державних підприємств і традиційними посадами державної служби [5, с. 56-57]. Незважаючи на зовсім різний службовий досвід, набуті лідерські навички, як зазначається, є корисними у будь-якій сфері трикутника «партія-держава-підприємства» [5, с. 64]. Проте цей процес зачіпає і посади у поліції КНР (оскільки поліцейські також відносяться до державних службовців) [18, с. 75].

Виділяють і недоліки ротації у КНР, зокрема вказується на те, що у віддалених регіонах можливостей для ротації майже немає, що знижує ефективність нового покоління державних службовців, а також не дає виникати мотивації щодо роботи в державних органах у таких регіонах [6, с. 1247]. Більше того, ефективність ротації залежить від ефективної системи планування кар'єри, а незважаючи на обов'язковість ротації така система станом наприклад на 2011 рік була створена зовсім не у всіх державних органах, де часто відсутня спеціалізована посада по ротаційному менеджменту [7, с. 149]. При цьому що стосується мети по навчання державних службовців робочих навичок, науковці зазначають, що така мета має передбачати відповідні заходи з реалізації, підкріплені належною підготовкою тих, хто здійснюватиме навчання і передачу досвіду службовцям, а за відсутності такої підготовки, службовець за результатами ротації лише засвоїть погані робочі звички, які потім заважатимуть його ефективній роботі [12, с. 55]. Нарешті, хоча

рівень адаптації службовців на новому місці і високий, складається багато ситуацій, коли через неправильно сплановану ротацію, яка не бере до уваги аспект просування по службі кадрового менеджменту на місцях, вищі посади займають службовці з інших регіонів, а не службовці, що працювали на конкретному місці певний час [16, с. 602].

Практику запровадження ротації можна дослідити на прикладі регіональних планів і програм, а також наявних статистичних даних. Зокрема, у підп. 1 і 2 п. 2 «Заходів із покращеного координованого запровадження стратегії розвитку Цзін-Цзін-Цзі через менеджмент державних службовців» 2017 року (Цзін-Цзін-Цзі представляє собою міську агломерацію Пекіну, економічної зони Тяньцзінь та провінції Хебей) говориться про віднесення інтенсифікацію обміну державними службовцями між регіонами для розширення їх горизонтів, покращення навичок, а також вдосконалення здібностей; підсилення співпраці під час добору державних службовців через ротацію членів екзаменаційних комісій, як про основний захід розвитку державної служби регіону [11]. Розширення горизонтів, зокрема через залучення державних службовців до різноманітних проєктів на нових робочих місцях після ротації, відмічають і вчені, вказуючи на необхідність більш чіткого механізму нагляду за ротацією на місцях та у регіонах [14, с. 255].

Такий механізм нагляду існує у вигляді більш ретельного оцінювання службовця після ротації та встановлення за необхідності випробувального терміну, але окрім цього на різних рівнях відбувається звітування про роботу у сфері менеджменту державних службовців, і предметом звітування також стає ротація. Наприклад, у «Зведеній таблиці виконання цілей на 2024 рік організаційного відділу Шанхайського муніципального комітету Комуністичної партії Китаю» зазначено, що проведення роботи з планової ротації є важливими задачами у сфері роботи по розвитку державних службовців [15]. Іншим способом контролю є слідкування за бюджетними звітами конкретних адміністративно-територіальних одиниць, наприклад, у «Таблиці виконання бюджету муніципалітету Нанкін» звітується про ротацію більше 600 державних службовців до семи інших регіонів за 2024 рік (у контексті виділення додаткової грошової допомоги на адаптацію до роботи в нових умовах) [17, с. 11].

Статистичні дані свідчать про дуже високий рівень ротації окремих посад. Зокрема, є дані про зайняття у 1997–2002 роках виключно за результатами ротації 96 або 97% посад секретарів і посад голів місцевих адміністрацій відповідно на районному та міському рівнях по країні, а також щодо ротації приблизно 179 тисяч партійних службовців, які у КНР відносяться до державних службовців [16, с. 594].

Висновки. Підсумовуючи, можна узагальнити основні особливості ротації у системі державної служби КНР: а) ротація стосується як керівних, так і некерівних посад державної служби, до яких включаються посади у закладах вищої освіти, державних підприємствах, а також партійні посади, які у КНР належать до посад державної служби. При цьому, основна увага приділяється саме ротації державних службовців на керівних посадах; б) метою ротації є створення професійної, ефективної та добросовісної системи державної служби, а слідом її завданнями можна відзначити підвищення кваліфікації державних службовців, набуття ними практичного досвіду в іншій сфері та/або місцевості, засвоєння необхідних практичних навичок, попередження формування державним службовцем корупційних зв'язків та ін.; в) ротаційний механізм не обмежений конкретними напрямками, але статистичні показники свідчать, що переважними сферами її застосування є кадрове управління, фінансова і бюджетна сфери; г) сучасна модель ротації у КНР передбачає як безстроковий так і строковий (із направленням на нову посаду або поверненням назад) формат, хоча аналіз підтверджує панування саме планової строкової форми ротація; г) ротація у КНР має обов'язковий характер, що забезпечується нормами законодавства; д) у результаті ротації державний службовець оволодіває новими практичними навичками і так званими «soft skills», які можуть стати у нагоді у подальшій кар'єрі; зміцнюється співпраця між державними органами та вдосконалюється професійна компетентність державних службовців.

Основними формами ротації можна відзначити: а) планова ротація, що відбувається за планом відповідно до наявності вакансій та із погодженням між державними органами; б) обмін, який характеризується двома видами, – переведення та переміщення. Переведення передбачає роботу державного службовця на посаді в іншому державному органі, державному підприємстві, закладі вищої освіти або структурному підрозділі, а переміщення – роботу на тій же посаді в межах одного державного органу або державного підприємства, але в іншій місцевості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 国家公务员暂行条例. 14.08.1993. URL: <http://www.jincao.com/fa/20/law20.01.htm> (дата звернення: 25.10.2024).
2. 兰庆庆·金莹·新中国干部队伍建设70年: 发展轨迹与制度创新. *Journal of Southwest University of Political Science & Law*. 2019年10月·第21卷·第5期. 106-116页.
3. 国家公务员职位轮换(轮岗)暂行办法. 31.07.1996. URL: <http://www.jincao.com/fa/20/law20.08.htm> (дата звернення: 27.10.2024).
4. Burns J. P. Civil Service Reform in China. *OECD Journal on Budgeting*. Vol. 7, № 1. 2007, pp. 1-25.
5. Brodsgaard K.E., Kasper I. Bog Business and Cadre Management in China. *Copenhagen Journal of Asian Studies*. 2021, pp. 53-76.
6. 吕洪楼, 顾兴树·ERG理论视角下西部边远地区“新生代”基层公务员激励路径探析. *现代管理*·11(12)·2021. 1243-1250页。URL: https://pdf.hanspub.org/MM20211200000_49736826.pdf.
7. 朱正·浅析公务员职业生涯规划: 东南大学学报(哲学社会科学版)。2011年6月·第13卷增刊·148-151页.
8. 中华人民共和国公务员法. 27.04.2005. URL: <http://legal.people.com.cn/n1/2019/0402/c42510-31007735.html>.
9. 公务员转任规定. 08.12.2020. URL: http://www.scs.gov.cn/zcfg/202101/t20210111_16216.html.
10. 公务员考核规定. 26.12.2006. URL: http://www.scs.gov.cn/zcfg/202101/t20210111_16219.html.
11. 关于公务员管理工作更好服务于京津冀协同发展战略的实施意见. 25.05.2017. URL: http://www.scs.gov.cn/zcfg/201705/t20170525_8988.html.
12. 孟华·当前中国公务员制度的开发机制: 作用及其功能异化现象. *China Academic Journal*, 01.01.1999. 54-56页. URL: <https://core.ac.uk/download/41437943.pdf>
13. 魏姝·中国党政干部部分类管理制度改革的理性 - 政治逻辑. *China Academic Journal*, May 2016. 40-48页. URL: https://shwd.nju.edu.cn/_upload/article/files/da/ea/829be9074f0ab024155a671d6220/630960_ea-0fc4-4fdb-95ef-4443ccd3a82e.pdf.
14. 邓乃心·基层公务员工作满意度问题的研究. *Engineering Technology Research*, Vol. 5, 2 期, 2023. 253-255页.
15. 中共上海市委组织部2024年度项目绩效目标汇总表. URL: <https://www.shzhdj.sh.cn/ischool/40289f0f5a841512015a842414e90003/attachitem/2f659841f06e4e238ac866a22dd0542c.pdf>.
16. 胡萧力·从“地域回避”到“利益回避”国家治理中地方主官异地任职制度检讨. *Peking University Law Journal*. Vol. 28, 3(2016) 期. 593-612页. URL: <https://journal.pkulaw.cn/PDFFiles/%E4%BB%8E%E2%80%9C%E5%9C%B0%E5%9F%9F%E5%9B%9E%E9%81%BF%E2%80%9D%E5%88%B0%E2%80%9C%E5%88%A9%E7%9B%8A%E5%9B%9E%E9%81%BF%E2%80%9D.pdf>.
17. 南京市市级项目预算绩效目标表. URL: <https://zzb.nanjing.gov.cn/bmyjs/202404/P020240430400594913368.pdf>.
18. 王驰, 殷建国·公务员职业生涯规划探究: 以警察为分析对象. *Modern Management*, Vol. 4. 28.09.2014. 71-80页.
19. 徐文文, 饶华炎, 黄晓君·深圳气象专业技术类公务员改革探索. *Practice and Theory of Special Economic Zones*, 第四期·2019年. 68-71页. URL: <https://www.szps.gov.cn/attachment/0/53/53543/728287.pdf>.