
СОЦИОЛОГИЯЛЫҚ ЗЕРТТЕУЛЕР СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ SOCIOLOGICAL RESEARCH

УДК 35.07: 316

Ш. А. Есимова,
*вице-ректор по науке и международным связям
Академии государственного управления
при Президенте Республики Казахстан,
д. э. н., доцент;*
А. Н. Шонбаева,
*старший научный сотрудник
Научно-исследовательского института
Академии государственного управления
при Президенте Республики Казахстан, к. с. н.*

СЛАБЫЕ СТОРОНЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ КАЗАХСТАНА (РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ)

Аннотация

В статье проводится анализ слабых сторон в деятельности государственных органов по результатам социологического опроса среди государственных служащих, предлагаются управленческие меры, направленные на повышение профессионального уровня государственных служащих и совершенствование деятельности государственных органов Республики Казахстан.

Ключевые слова: государственные органы, государственные служащие, социологический опрос.

Аңдатпа

Мақалада мемлекеттік қызметшілердің арасында өткізілген әлеуметтік сауалнама нәтижелері бойынша мемлекеттік органдар қызметінің әлсіз жақтары талданған, Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдарының қызметін жетілдіруге және мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейін жоғарылатуға бағытталған басқарушылық шаралар ұсынылған.

Тірек сөздер: мемлекеттік органдар, мемлекеттік қызметшілер, әлеуметтік сауалнама.

Abstract

This article analyzes the weaknesses in the activities of public authorities by the results of a sociological poll among civil servants, proposed management measures aimed at improving the professional skills of civil servants and improvement of activities of public authorities of the Republic of Kazakhstan.

Key words: public authorities, civil servants, sociological poll.

Общая социальная эффективность государственных органов достигается взаимодействием следующих компонентов системы: государства, его органов и служащих, общества, и его управляемых объектов и самоуправленческих структур. Для Казахстана повышение эффективности работы государственных органов и улучшение качества государственных услуг, предоставляемых обществу, является залогом стабильного социально-экономического развития и конкурентоспособности государства. Особое внимание дальнейшему укреплению государственности и развития казахстанской демократии уделено в ежегодных Посланиях Главы Государства Н. А. Назарбаева «Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства» [1].

Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстана (далее – Академия) являясь кузницей кадров государственного управления, основной целью ставит достижение необходимого, в соответствии с современными требованиями, уровня компетенций и профессионализма государственных служащих, применение инновационных подходов в повышении качества предоставляемых государственными органами услуг.

Проведение во втором полугодии 2013 года по инициативе руководства Академии социологического опроса среди государственных служащих по выявлению слабых сторон в

деятельности государственных органов стало своеобразной оценкой существующих проблем государственного управления.

В число опрошенных вошли 177 государственных служащих из числа обучающихся на краткосрочных курсах повышения квалификации и переподготовки, магистранты и докторанты Академии. Должностной состав опрошенных: руководители – 33 % и сотрудники среднего звена (главные эксперты и эксперты) – 67 %.

Вводный вопрос «Какие перемены произошли в работе государственных органов в связи с проводимыми реформами в государственной службе?» показал, что 34,5 % государственных служащих отмечают существенные положительные перемены. 22 % считают, что ничего не изменилось, и все осталось на своих местах. Для 39 % данный вопрос оказался довольно затруднительным. Негативные перемены определили – 4,5 % (рис. 1).

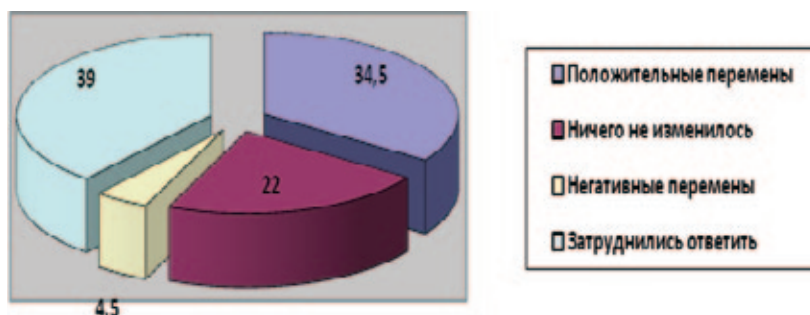


Рис. 1. Какие перемены произошли в работе государственных органов в связи с проводимыми реформами в государственной службе? (%)

В оценке положительных перемен, которые произошли в работе государственных органов в связи с проводимыми реформами оценка отлично «5 баллов» была поставлена варианту «выполняются стратегические цели и задачи государственных органов в курируемой отрасли/сфере/регионе» (28,6 %). Хорошо «4 балла» получил вариант ответа «прозрачность и открытость государственных органов для общества» (43,3 %). Удовлетворительную оценку «3 балла» больше всего получил вариант «оказание качественных и доступных государственных услуг» (35,2 %). Не удовлетворительную оценку «2 балла» получило «управление персоналом государственных органов» (17,1 %) (таблица 1).

Таблица 1. Оцените по пятибалльной шкале положительные перемены, которые произошли в работе государственных органов в связи с проводимыми реформами (%):

	1	2	3	4	5
1. Повысилась конкурентоспособность государственных органов	11,4	8,6	24,8	30,5	24,8
2. Выполняются стратегические цели и задачи государственных органов в курируемой отрасли/сфере/регионе	1,9	6,7	25,7	37,1	28,6
3. Эффективно реализуются бюджетные программы государственных органов	4,7	11,3	25,5	37,7	20,8
4. Повышается эффективность труда и менеджмента в государственных органах	2,9	11,4	26,7	36,2	22,9
5. Государственные услуги оказываются качественно и доступно	1,0	5,7	35,2	40,0	18,1
6. В управлении персоналом государственных органов улучшилась система менеджмента за счет внедрения современных стандартов корпоративного управления	1,9	17,1	23,8	40,0	17,1
7. Стало более прозрачной и понятной для общества деятельность государственных органов	2,9	9,6	23,1	43,3	21,2
8. Другое (что именно)					
9. Затрудняюсь ответить					

В числе негативных сторон в деятельности государственных органов по результатам опроса названы бюрократизм – 46,3 %; коррумпированность и взяточничество – 41,8 %; слабая профессиональная подготовка кадров для государственной службы – 39,2 %. Далее оторванность государственных органов от интересов граждан – 24,4% и низкий авторитет государства в целом – 22,0 % (рис. 2)¹.

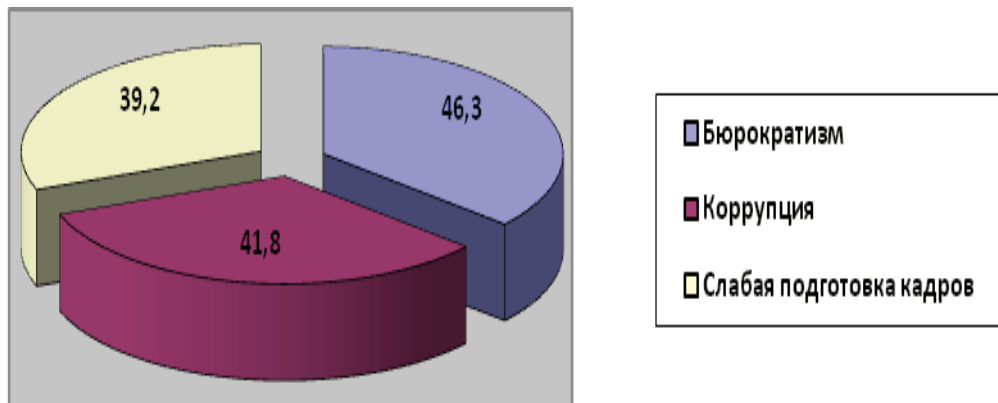


Рис. 2. Какие Вы можете отметить негативные стороны в работе государственных органов? (%)

В работе с населением 55,4 % государственных служащих отмечают позитивные моменты, «все осталось на прежнем уровне» для 32,8 %.

Оценка своей непосредственной деятельности на государственной службе и деятельности своих коллег на оценку «отлично» отметили лишь 13 %. Большинство оценивают себя и своих коллег «хорошо» – 41,2 % и «удовлетворительно» – 38,4 %. Отрицательно – 7,8 %.

Оценка эффективности работы государственного органа, в котором работают государственные служащие на оценку «5» составило только 25,4 % – это на десять процентов больше по сравнению с предыдущим вопросом, оценка «4» заняло – 46,9 % и удовлетворительно «3» – 25,1 %. Высказались отрицательно – 6,2 % (рис. 3).

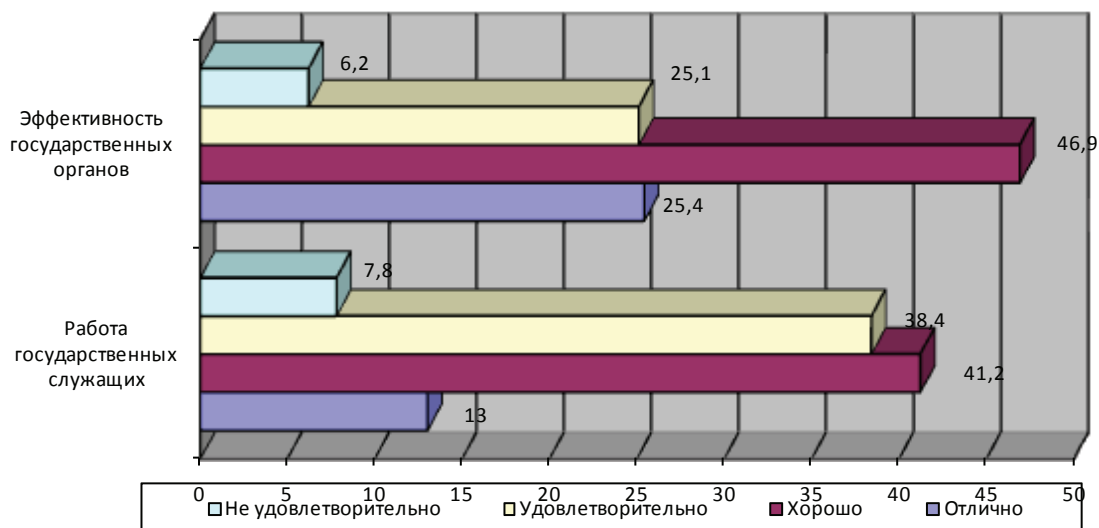


Рис. 3. Оцените, по пятибалльной шкале работу государственных служащих и эффективность работы государственных органов в целом, %

Ранжирование ответов государственных служащих по выявлению проблем, стоящих перед государственными органами показало:

- низкую организацию труда в государственных органах (39,5 %);
- низкий уровень достижения стратегических целей и задач (36,2 %);
- большую текучесть кадров в государственных органах (34,5 %) (таблица 2).

¹ Сумма не равна 100%, т. к. респондентам было предложено выбрать несколько вариантов ответов

Таблица 2. Назовите основные проблемы, стоящие перед государственными органами (%):

№ п/п	Основные проблемы государственных органов ¹	
1	Низкая организация труда в государственных органах	39,5
2	Низкий уровень достижения стратегических целей и задач государственных органов в курируемой отрасли/ сфере/ регионе	36,2
3	Текучность кадров в государственных органах и низкая мотивация персонала	34,5
4	Высокий уровень коррумпированности	32,4
5	Неэффективность исполнения бюджетных программ государственными органами	28,4
6	Недостаточная информационная открытость веб-сайтов и блогов руководителей государственных органов	23,7
7	Административные барьеры при оказании государственных услуг	15,5
8	Несоблюдение этических норм госслужащими	12,2

Уровень удовлетворенности своей деятельностью государственными служащими показал не утешительные результаты, только 28,4 % удовлетворены своей работой. Частично удовлетворены – 43,9 %. Не удовлетворены своей работой – 20 %. В числе не удовлетворенности своей деятельностью указана низкая оплата труда.

В определении социальных условий, которые могли бы привлечь персонал в государственные органы, более половиной государственных служащих названы: создание благоприятного климата в коллективе (55,3 %), предоставление сотрудникам возможности личностного роста (52,5 %) и привлечение молодых специалистов (50,9 %). Только после этого – обеспечение материального благополучия (49,1 %) (таблица 3).

Таблица 3 – Какие социальные условия могли бы привлечь персонал в государственные органы ? (%)

№ п/п	Основные социальные цели привлечения персонала в государственные органы ²	%
1	Создание благоприятного климата в коллективе	55,3
2	Предоставление сотрудникам возможности личностного роста	52,5
3	Привлечение молодых специалистов	50,9
4	Обеспечение материального благополучия сотрудников	49,1
5	Все перечисленные варианты ответов	21,5

Для высокой социальной ответственности государственных органов по ответам респондентов определена необходимость ориентировать государственных служащих на соблюдение и защиту прав и интересов населения (56,3 %), добросовестное исполнение своих должностных обязанностей (54,5 %) и профессионализм (55,1 %). Также регулярное информирование населения о работе органов власти и контроль со стороны общественных организаций, СМИ считают действенным 40,8 % государственных служащих.

Вопросы карьерного роста, заданные государственным служащим выявил, что только половина опрошенных 54,2 % достигли большего, чем рассчитывали и достигли практически всего. Остальные 28,3 % достигли меньше того, на что рассчитывали, и ничего не добились (рис. 4).

¹ Сумма не равна 100%, т. к. респондентам было предложено выбрать несколько вариантов ответов

² Сумма не равна 100%, т. к. респондентам было предложено выбрать несколько вариантов ответов

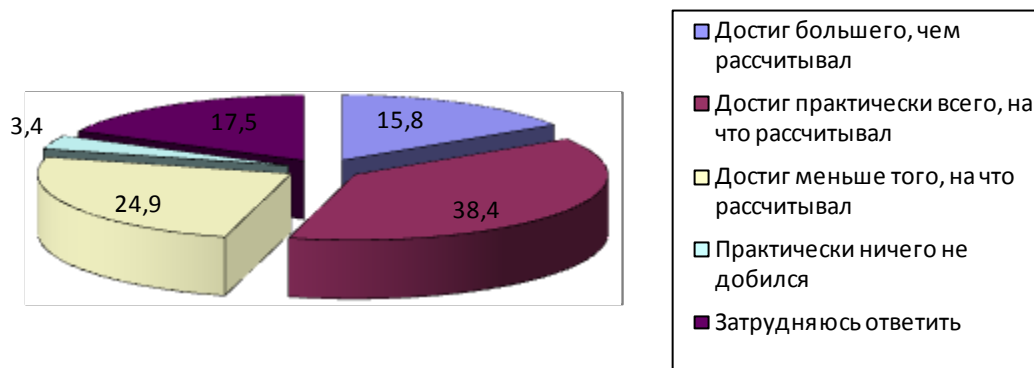


Рис. 4. Как вы оцениваете личные результаты своей работы в системе государственной службы? (%)

По формированию позитивного образа государственных органов в глазах населения положительно высказались 70,5 % опрошенных. 15,9 % считают, что в какой-то мере это необходимо. 4,5 % не видят в этом особой необходимости.

В числе задач по укреплению связей с общественностью 75,1 % респондентов высказались, что необходимо повышать профессионализм и компетентность кадров в этой сфере. Также организацию собраний, референдумов, встреч с населением считают показателем улучшения – 45,3 %. Сотрудничать со СМИ предлагают 40,6 % опрошенных, 10,9 % за усиление внимания к рекламе о деятельности государственных органов.

Резюме

В целом по результатам социологического опроса наблюдается не доверие самих субъектов государственной службы (государственных служащих) к проводимым административным реформам. В деятельности государственных органов не улучшаются условия организации труда, имеется высокая текучесть кадров и низкая мотивация персонала. Не искореняется бюрократизм, коррумпированность и взяточничество. Нет достижений по выполнению стратегических целей и задач государственных органов.

Оценка и стимулирование результативности должны стать логическим следствием преобразования всей системы государственного управления, которая должна быть направлена на повышение профессионального уровня государственных служащих и совершенствование деятельности государственных органов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 *Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства».* Официальный сайт Президента Республики Казахстан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.akorda.kz/ru/page/page_poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-lidera-natsii-nursultana-nazarbaeva-narodu-kazakhstan

Дата поступления статьи в редакцию 25.09.2013