

УДК 35.08:316(574)

Л. У. Асылбекова,
профессор, доктор психологических наук;
А. Т. Изакова,
доцент, кандидат психологических наук;
А.Н. Шонбаева,
кандидат социологических наук,
Академия государственного управления
при Президенте РК

УРОВЕНЬ ДОВЕРИЯ НАСЕЛЕНИЯ К СИСТЕМЕ КОНКУРСНОГО ОТБОРА КАДРОВ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА 2012 ГОДА)

Аннотация

В статье «Уровень доверия населения к системе конкурсного отбора кадров на государственную службу (по результатам социологического опроса 2012 года)» описаны данные о конкурсных процедурах и доверии принципам меритократии на Государственной Службе.

Ключевые слова: доверие, конкурсный отбор, меритократия, конкурентоспособный, профессионализм.

Аңдатпа

Мақалада «Халықтың мемлекеттік қызметке кадрларды конкурстық іріктеу жүйесіне сенім деңгейі (2012 жылдың әлеуметтік сауалнамасының нәтижесі бойынша)» Мемлекеттік қызметтегі конкурстық рәсімдер мен меритократия принциптеріне сенім туралы мәліметтер келтіріледі.

Тірек сөздер: сенім, конкурстық іріктеу, меритократия, бәсекеге қабілетті, кәсібилік.

Abstract

In the article «Level of trust of the population to the system of competitive selection of shots on Public Service (by the results of sociological interrogation of 2012)» are described data about competitive procedures and trust to principles meritocracy on Public Service.

Key words: confidence, competitive selection, meritocracy, competitive, professionalism.

Одним из приоритетов Послания Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана 14 декабря 2012 года «Стратегия «Казахстан – 2050» – Новый политический курс состоявшегося государства» определено реформирование государственного аппарата. Подписание и принятие в 2012 году закона о новой системе государственной службы продолжение комплексной работы, которая обеспечивает усиление антикоррупционных мер, повышение прозрачности отбора государственных служащих, внедрение принципа меритократии, то есть продвижения лучших кадров, повышение качества государственных услуг и доверия граждан к деятельности государственных органов.

В современных условиях государственный служащий должен стремиться быть конкурентоспособным. Для этого необходим высокий профессионализм и стремление к самосовершенствованию, креативность и оперативность мышления, объективность и самостоятельность при принятии решений, честность и порядочность в отношениях с окружающими.

Соответственно реализация основных положений нового законопроекта по вопросам государственной службы – прозрачность и объективность конкурсного отбора определило проведение социологических исследований, где важной составляющей является изучение общественного мнения, уровня доверия населения к системе конкурсного отбора и принципам меритократии (системе заслуг) на государственной службе.

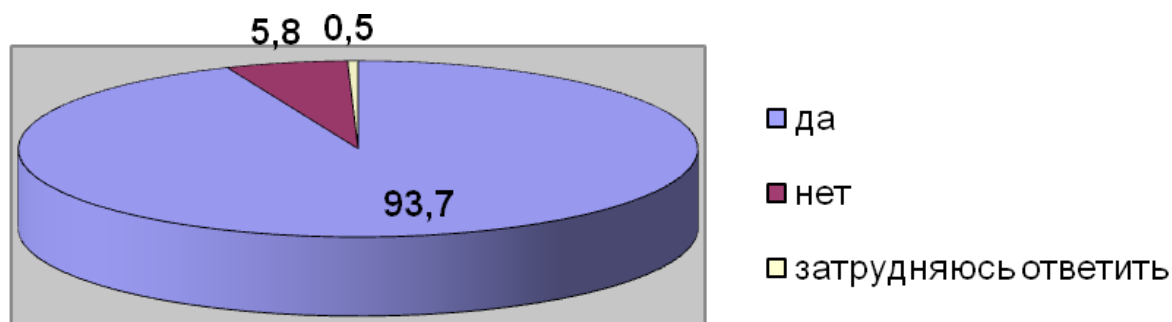
Социологический опрос проводился во всех регионах Казахстана, выборочная совокупность – 2888 респондентов.

Первый вопрос, заданный респондентам касался информированности о поступлении на государственную службу. Зная, что на государственную службу поступаю по конкурсу 93,7%, нет лишь 5,8% (Диаграмма 1).

Следующий вопрос «Как в основном поступают на государственную службу?» показал, что более половины опрошенных отметили наличие профессиональных качеств – 52,5% и трудового стажа при поступлении на государственную службу – 15,1%.

Диаграмма 1

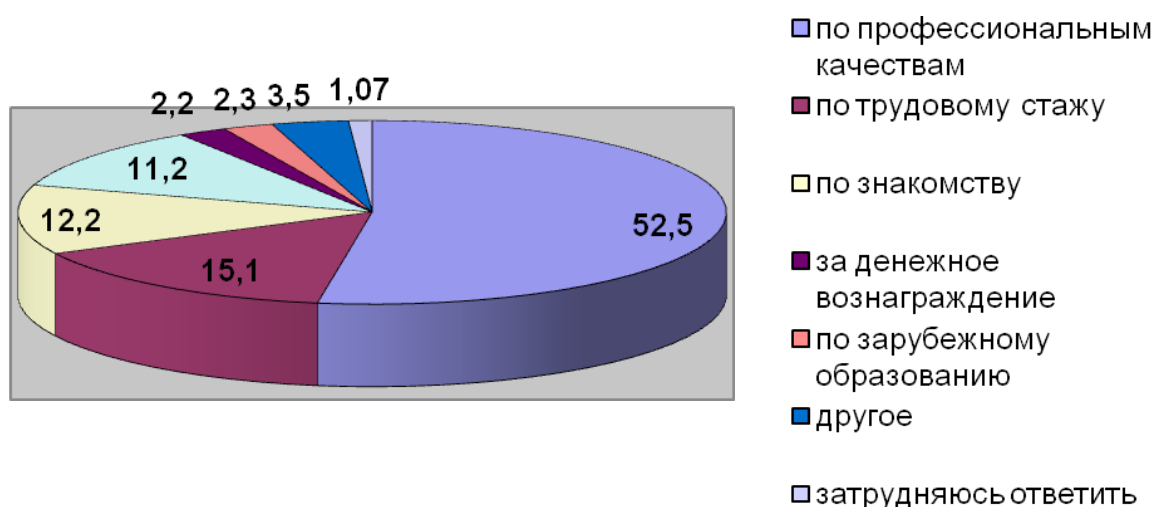
ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ, ЧТО НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ ПОСТУПАЮТ ПО КОНКУРСУ? (%)



При этом четверть респондентов считают, что имеются случаи поступления на государственную службу по родственным связям «звонку» – 11,2% и знакомству – 12,2%, денежное вознаграждение – 2,2% (Диаграмма 2).

Диаграмма 2

КАК В ОСНОВНОМ ПОСТУПАЮТ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ? (%)

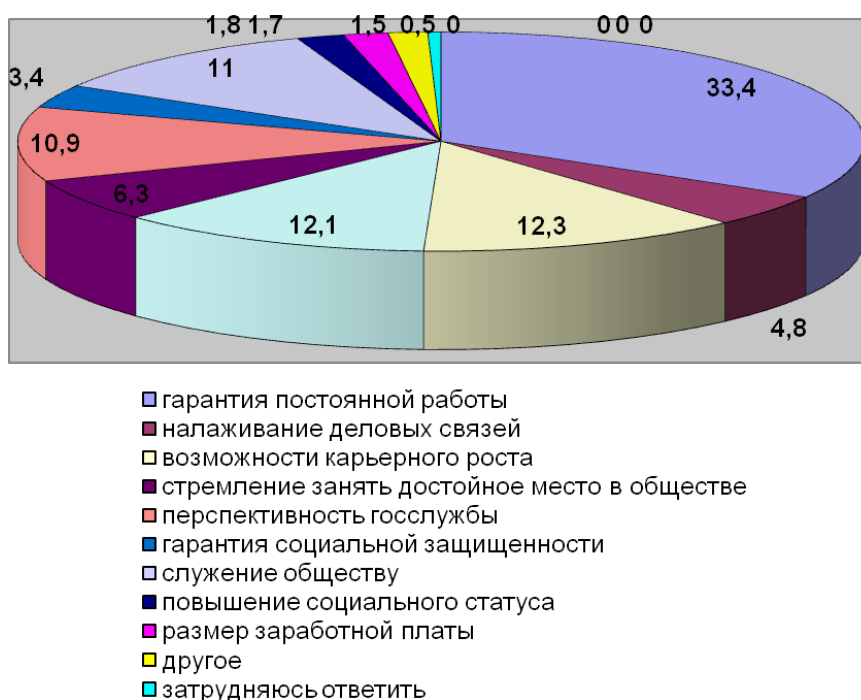


Основаниями поступления на государственную службу для более одной трети государственных служащих является гарантия постоянной работы – 33,4%, возможность карьерного роста – 12,3% и самореализации и желание приобрести опыт – 12,1%. Служение обществу и перспективность государственной службы также отмечают – 21,9%.

Пользу от государственной службы в стремлении занять достойное место в обществе, налаживания деловых связей, гарантии социальной защищенности, повышении социального статуса видят 16,3%. Размер заработной платы интересует лишь 1,7% (Диаграмма 3).

Диаграмма 3

КАК В ОСНОВНОМ ПОСТУПАЮТ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ? (%)



Знают процедуры конкурсного отбора, т.е. использование тестирования при конкурсном отборе на государственную службу – 90,5% респондентов, нет – 6,8%.

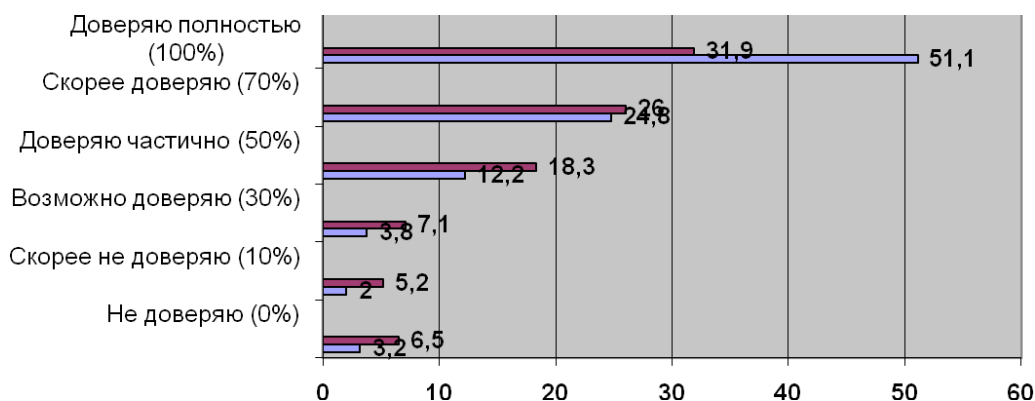
Определение уровня доверия опрошенных к методам тестирования конкурсного отбора показало, что на 100% полностью доверяют данному методу – 51,1%, в числе скорее доверяющих и частично доверяющих – 37%. Возможно доверяют – 3,8%. Не доверяют процедуре тестирования – 8,1%.

Следующей процедуре конкурсного отбора – методу собеседования полностью доверяют 31,9%, скорее доверяют и частично доверяют – 44,3%. Возможно доверяют собеседованию – 7,1%. Не доверяют – 16,6%.

Как показано в Диаграмме 4, больше всего респонденты доверяют методу тестирования 51,1%, чем методу собеседования 31,9%.

Диаграмма 4

ДОВЕРЯЕТЕ ЛИ ВЫ КОНКУРСНОМУ ОТБОРУ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ? (%)



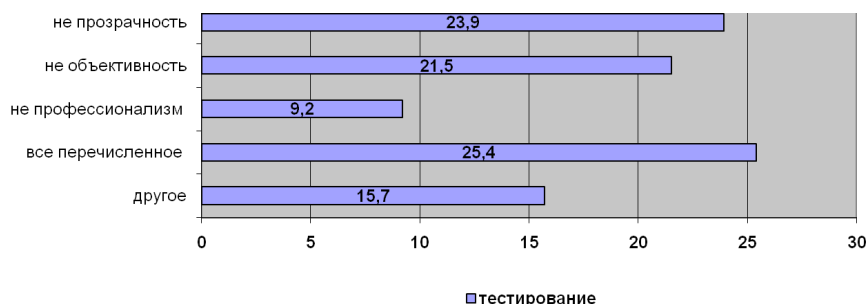
Объективность решения конкурсной комиссии подтвердили 75,1% респондентов, 22,8% отрицательно ответили на данный вопрос. Затруднились ответить 2,08%.

Ранжирование ответов опрошенных выявило, что основными причинами не доверия к решению конкурсной комиссии может быть: не прозрачность – 23,9%; не объективность – 21,5%; не профессионализм – 9,2% деятельности конкурсных комиссий.

Все перечисленные причины указали также 25,4% опрошенных (Диаграмма 5).

Диаграмма 5

ЧТО МОЖЕТ СТАТЬ ПРИЧИНОЙ НЕ ДОВЕРИЯ К КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ? (%)



В основе эффективной реализации поставленных задач лежит человеческий капитал, профессиональная компетенция государственного аппарата. Инструментом реализации потенциала людей и является меритократия.

Изучение данного аспекта в системе государственной службы на вопрос «Знаете ли Вы о меритократии (системе заслуг) на государственной службе?» положительно ответили более половины опрошенных 60,5%, более одной трети 35,6% наоборот не знают об этой системе.

Уровень доверия всех категории населения к основным принципам меритократии выглядит следующим образом:

- полностью доверяют принципам меритократии – 32,2%;
- скорее доверяют – 26,6%;
- доверяют частично – 19%.
- возможно доверяют – 9,7%.
- не доверяют – 5,4% (Диаграмма 6).

Диаграмма 6

ДОВЕРЯЕТЕ ЛИ ВЫ ОСНОВНЫМ ПРИНЦИПАМ МЕРИТОКРАТИИ (СИСТЕМЕ ЗАСЛУГ ПРОДВИЖЕНИЯ ПО КАРЬЕРНОЙ ЛЕСТНИЦЕ)? (%)

