

Айжан А. Кузекова

РЕЗУЛЬТАТЫ ВЫБОРОЧНОГО АНКЕТИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН ПО ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В статье, основанной на теоретической концепции человеческого капитала и социологических методах исследования, сделана попытка оценить человеческий капитал государственных служащих Республики Казахстан. Даны рекомендации по улучшению его качества.

Ключевые слова: государственные служащие; государственный орган; человеческий капитал.

Рис. 6. Лит. 14.

Айжан А. Кузекова

РЕЗУЛЬТАТИ ВИБІРКОВОГО АНКЕТУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ РЕСПУБЛІКИ КАЗАХСТАН З ОЦІНКИ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті, яка ґрунтується на теоретичній концепції людського капіталу і соціологічних методах дослідження, здійснено спробу оцінити людський капітал державних службовців Республіки Казахстан. Надано рекомендації стосовно покращення його якості.

Ключові слова: державні службовці; державний орган; людський капітал.

Aizhan A. Kuzekova¹

SAMPLING SURVEY RESULTS ON THE ASSESSMENT OF THE QUALITY OF CIVIL SERVANTS' HUMAN CAPITAL IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

In this article, based on the study of theoretical concepts and sociological methods applied provides, an attempt to assess the level of human capital of public servants in the Republic of Kazakhstan. Some recommendations to improve its quality are given.

Keywords: public servants; public service; human capital.

Постановка проблемы. Новая модель государственной службы Республики Казахстан, а также необходимость создания профессионального государственного аппарата, который будет отвечать современным принципам государственного управления, требуют развития высокого качества человеческого капитала государственных служащих. Однако в государственных органах Казахстана существует проблема нехватки профессиональных кадров. В этой связи проблема качества человеческого капитала центральных и местных исполнительных органов является актуальной.

Вопросы образования, здоровья, занятости населения в общемировой практике являются основополагающими при определении качества человеческого капитала нации той или иной страны. Среди стран СНГ у Казахстана наилучший результат по Индексу развития человеческого капитала, рассчитываемого экспертами Всемирного экономического форума, – 45-я позиция из 122 стран мира. Для сравнения, Россия занимает 51-ое место, у Украины

¹ The Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan, Astana, Kazakhstan.

63-я строчка, Азербайджан – на 64-ой позиции рейтинга. В первую десятку рейтинга вошли такие страны, как Швейцария, Финляндия, Сингапур, Нидерланды, Швеция, Германия, Норвегия, Великобритания, Дания, Канада [14].

В Стратегии «Казахстан-2050: Новый политический курс состоявшегося государства» Президент РК Н. Назарбаев одной из первостепенных целей для вхождения в число 30 развитых стран мира определяет необходимость повышения ответственности, эффективности и функциональности государственного аппарата. Глава государства говорит о создании современного и эффективного корпуса управленцев [1].

Однако составляющие экономической категории «человеческий капитал» не в полной мере раскрыты и используются в системе государственного управления Казахстана. Проблема отношения к человеку не как к ресурсу, а как к капиталу, способном при правильном инвестировании приносить доход, становится все более очевидной. Без должного изучения вопроса инвестиций в такие важные составляющие человеческого капитала, как образование, здоровье, наука, сложно говорить об эффективном использовании человеческого капитала и его развитии.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические и методологические вопросы теории человеческого капитала широко изучаются в современной экономической научной среде. Так, известный экономист Ж. Фитц-Енз утверждает, что человеческий капитал – самый сложный актив в управлении. Неограниченное разнообразие и непредсказуемость поведения человека делают изучение его капитала очень сложным процессом, тем более, в оценке качества. Тем не менее, как утверждает ученый, единственный, кто может генерировать ценности – это человек [11].

Теория человеческого капитала окончательно была сформирована в 50–60-е гг. XX века. Основной вклад в развитие этой теории внес Т. Шульц [13]. Развил теорию и предложил базовую теоретическую модель Г. Беккер [2; 3]. Эта теория стала основой для всех исследований в этой области. Позднее, Дж. Минсер сделал попытку посчитать норму прибыли от инвестиций в образование [12].

Современные ученые также внесли свой вклад в развитие теории человеческого капитала. М. Клинова и Е. Сидорова [6] проанализировали взаимосвязь человеческого капитала и экономического роста в странах ЕС, в т.ч. роль человеческого капитала в стратегии «Европа-2020», показали важность учета европейского опыта при управлении человеческим капиталом в России. Э. Коротков [7] подчеркивает важность деловой репутации и креативности в эффективном управлении человеческим капиталом. Г. Борщевский [5] изучил международный опыт в управлении человеческими ресурсами на государственной службе.

Казахстанские ученые также уделяют большое внимание проблемам формирования и развития человеческого капитала. Так, А. Майдырова [8] развила понятие «биологический человеческий капитал», представляя его как ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций, уровень здоровья населения, так как человеческий капитал реализуется

через способности к труду, а носителем этих способностей является человек как биологическое существо. А. Мухамеджанова [9] предложила градацию инвестиций в человеческий капитал по объему вложений на три уровня: минимальный уровень вложений, второй уровень (сверх социально гарантированного минимума) и третий – вложения наиболее полно раскрывающие способности человека. А. Турегельдинова [10] изучила сущность таких экономических категорий, как рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий фактор, человеческие ресурсы, человеческий капитал и провела анализ взаимосвязи и взаимодействия рассмотренных категорий в сфере труда. А. Борангалиев [4] изучил структуру инвестиций в человеческий капитал, дал анализ государственных расходов на образование, здравоохранение, проблем их эффективного использования.

Целью исследования является проведение оценки качества человеческого капитала государственных органов. Результаты исследования позволят руководителям государственных органов повысить эффективность использования человеческого капитала государственных служащих.

Основные результаты исследования. В рамках выявления уровня человеческого капитала были опрошены 297 респондентов из 5 государственных органов Республики Казахстан:

1. Государственные служащие местного исполнительного органа (акимата) Северо-Казахстанской области – 142 респондента.
2. Государственные служащие Агентства РК делам государственной службы и противодействию коррупции – 77 респондентов.
3. Государственные служащие Министерства финансов РК – 51 респондента.
4. Государственные служащие судебной системы – 20 респондентов.
5. Государственные служащие Министерства национальной экономики РК – 20 респондентов.

1. Акимат Северо-Казахстанской области. Анализируя итоги анкетирования государственных служащих областного акимата Северо-Казахстанской области, необходимо отметить, что в акимате количество сотрудников с экономическим базовым образованием составляет 40,1% от общего числа респондентов, юристов – 9,9%. Кроме того, сотрудники с дипломом по специальности «Государственное и местное управление» составили 12% респондентов. Процент желающих продолжить свое образование по программам магистратуры и докторантуры составил 51,4, из них 38% желают обучаться в Академии государственного управления при Президенте РК, а 13,4% – по образовательному гранту государственной программы «Болашақ». Примечательно, что 45,1% респондентов не хотят далее нигде учиться.

Подавляющее большинство респондентов стараются не брать больничные листы – это 78,2%. При этом плановый ежегодный медицинский осмотр проходят 79,6%. Вместе с тем, настораживает, что 15,5% сотрудников акимата вообще не проходят медосмотр. У 77,5% опрошенных трудовой отпуск длится 30 дней. У 18,3% респондентов трудовой отпуск длится от 10 до 20 дней, многие предпочитают делить отпуск на части. При этом, есть и такие сотрудники, которые не используют трудовой отпуск (2,8%).

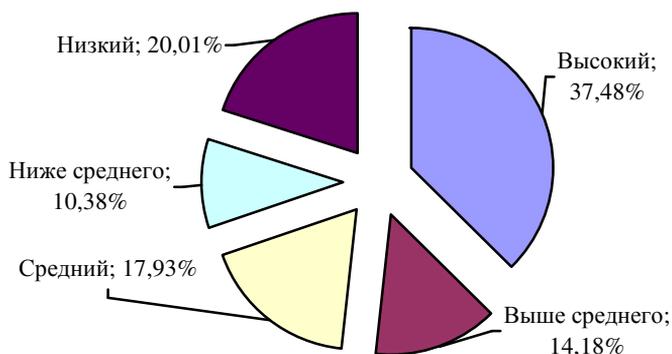


Рис. 1. Уровень качества человеческого капитала государственных служащих областного акимата Северо-Казакстанской области, 2014 г., авторская разработка

Размер заработной платы 75,4% сотрудников составляет от 50000 до 100000 тенге, менее 50000 тенге получают 14,1% сотрудников. При этом, 42,3% опрошенных не хотят менять место работы, а 40,1% желают поменять место работы, т.к. недовольны размером заработной платы, 10,6% — из-за того, что не видят перспектив роста.

Сотрудники акимата положительно относятся к карьерному росту и планированию. Так 58,5% респондентов считают необходимым внедрение механизма карьерного планирования и 51,4% уверены, что достойны карьерного роста. Вместе с тем, 14,1% думают, что данный механизм в Казахстане не будет работать.

Морально-психологический жизненный настрой группы не так высок, как у других. 57,1% сотрудников не уверены, что достигнув больших высот, смогут кардинально повлиять на управленческие процессы. Лишь 12,7% уверены в своих силах, а 6,3% считают, что не в силах ничего изменить. 57,8% опрошенных не знают, чего достигнут в конце трудовой деятельности и не планируют результаты. Большинство респондентов (60%) не обсуждают проблемные вопросы, связанные с личностью и профессиональной деятельностью.

2. *Агентство РК по делам государственной службы и противодействию коррупции.* Среднемесячная заработная плата большинства респондентов группы (39%) составила 150–200 тыс. тенге, при этом на посещение культурных мероприятий 41% опрошенных выделяют всего 3,3% от среднемесячной заработной платы, а 13% респондентов не посещают культурные мероприятия вообще.

Подавляющее большинство респондентов группы (91%) регулярно планово проходят медицинский осмотр, а 5% опрошенных не проходят медосмотр вообще. Это и объясняет, видимо, тот факт, что 63% сотрудников Агентства либо не берут больничные (36%), либо болеют в среднем 1 раз в год (27%).

Большинство респондентов группы (40%) проходят медицинский осмотр раз в год, когда приглашают из поликлиники, а 31% опрошенных — после

угроз снятия с учета. При этом 5,5% опрошенных не проходят медосмотр вообще. Одновременно, около 53% сотрудников Агентства либо не берут больничные (20%), либо болеют в среднем 1 раз в год (33%).

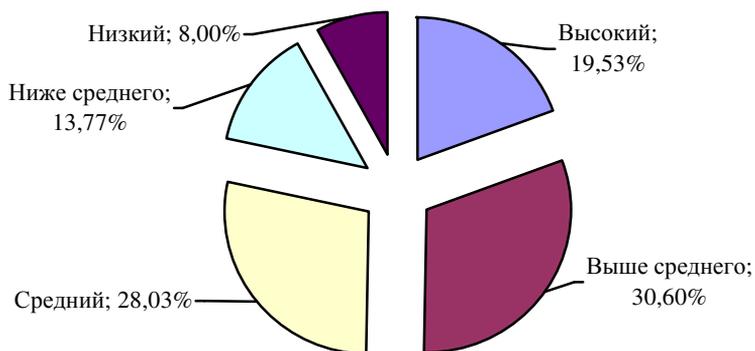


Рис. 2. Уровень качества человеческого капитала государственных служащих Агентства РК делам государственной службы и противодействию коррупции, 2014 г., авторская разработка

Наблюдается весьма негативный морально-психологический жизненный настрой данной группы, при 13% голосов за постоянное саморазвитие и самосовершенствование всего 27% респондентов нацелены на более высокие карьерные позиции, а 42% опрошенных устраивает нынешнее положение на карьерной лестнице. 96,4% уверены, что рядовой сотрудник без связей может достичь карьерных высот, 60% опрошенных уверены, что, достигнув высоких позиций, смогут что-либо изменить в государственном управлении. Выявлен весьма пессимистический настрой по отношению к карьерному росту: лишь 7% государственных служащих данной группы считают, что достигнут конкретных позиций в конце трудовой деятельности, около 20% считают, что «жизнь покажет». Одновременно, около 60% опрошенных хотят поменять место работы ввиду того, что нет перспектив роста либо не устраивает коллектив. Это можно объяснить спецификой деятельности в данной сфере.

3. Министерство финансов Республики Казахстан. Человеческий капитал большинства сотрудников Министерства финансов РК (76,1%) можно оценить как средний и выше. Среднемесячная заработная плата опрошенных составила 100 тыс. тенге. Невысокая заработная плата обуславливает тот факт, что 63% опрошенных хотят поменять место работы. 92% респондентов регулярно проходят медосмотр. Немаловажен и тот факт, что у 67% сотрудников Министерства ежегодный трудовой отпуск длится 30 дней.

По опросу мы видим, что сотрудники Министерства (69%) положительно относятся к карьерному планированию и планируют карьерный рост в ближайшие 5 лет. Они планируют построение карьеры без протекционизма, респонденты почти единогласны во мнении, что если проявить высокий профессионализм и упорство, то можно добиться определенных высот. В то же время некоторые из опрошенных стараются уделять серьезное внимание повышению уровня образования самостоятельно. Половина респондентов знают, к

чему стремятся и чего хотят достичь в жизни, половина полагается на то, как жизнь покажет или просто философски смотрят на этот вопрос.

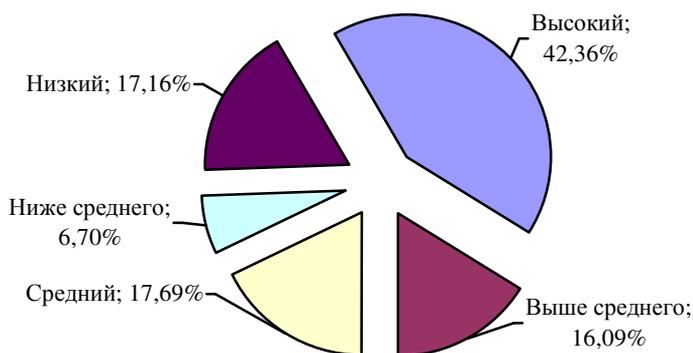


Рис. 3. Уровень качества человеческого капитала государственных служащих Министерства финансов РК, 2014 г., авторская разработка

4. *Органы судебной системы.* Человеческий капитал представителей судебной системы следующие особенности. Результаты анкетирования случайной выборки определи текущий человеческий капитал с основными ярко выраженными показателями «высокий», «выше среднего» и «средний» с суммарным процентным объемом 80%. 50% –сотрудники с высоким человеческим показателем.

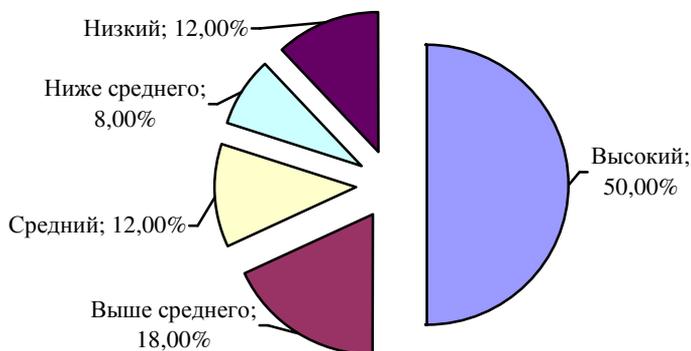


Рис. 4. Уровень качества человеческого капитала государственных служащих судебной системы, 2014 г., авторская разработка

Подтверждением тому являются наивысшие показатели ответа по вопросу «уровень заработной платы в день». У 88,9% опрошенных среднемесячная номинальная зарплата составила 123,6 тыс. тенге, что на 11,5% превышает средний уровень г. Астана (110,8 тыс. тенге) и на 34% – среднереспубликанский уровень (92,3 тыс. тенге). Позитивный моральный настрой на занятие в перспективе более высоких карьерных позиций (80%), серьезные показатели по затратам на посещение культурных мероприятий (10 тыс. ежемесячно) выделяют респондентов данной группы. Половина опрошенных данной группы четко знают, чего достигнут к концу трудовой деятельности.

5. *Министерство национальной экономики Республики Казахстан.* Итоги анкетирования по оценке человеческого капитала сотрудников Министерства национальной экономики РК следующие.

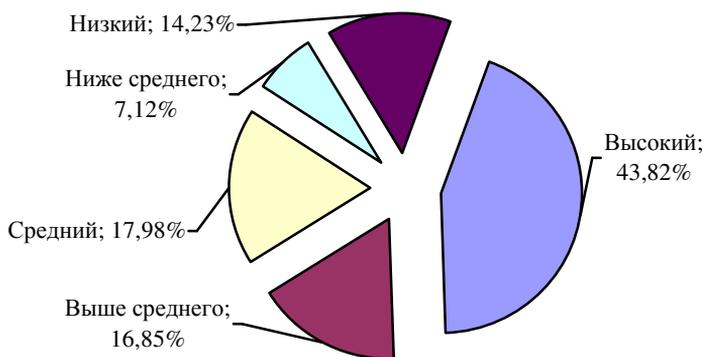


Рис. 5. Уровень качества человеческого капитала государственных служащих Министерства национальной экономики РК, 2014 г., авторская разработка

43,82% респондентов в данной группе имеют высокий показатель качества человеческого капитала. Вместе с тем, среднемесячная номинальная заработная плата опрошенных составила 150 тыс. тенге. Подавляющее большинство респондентов группы (86%) регулярно планомерно проходят медицинский осмотр. При этом 14% опрошенных не проходят медосмотр вообще. Это и объясняет, видимо, тот факт, что 85% сотрудников Агентства либо не берут больничные (71%), либо болеют в среднем 1 раз в год (14%).

Говоря о морально-психологическом жизненном настрое, то 62% респондентов имеют здоровые амбиции и уверены, что в будущем займут более высокие карьерные позиции, а 31% проявляют прагматический настрой и меньшую активность, сосредоточивая усилия на текущей стабильности. Особенностью данной группы является отсутствие мобильности: 69% не любят перемен. При этом 54% уверены, что достигнут конкретных позиций в обществе. 86% опрошенных считают карьерное планирование необходимым механизмом прогнозирования человеческого капитала, планируют карьерный рост в ближайшие 5 лет, так как считают себя достойными карьерного роста, а также уверены, что рядовой сотрудник может достичь карьерных высот, если проявит высокий профессионализм. При этом 72% хотят поменять место работы по двум причинам: нет перспектив роста (43%) и не устраивает заработная плата (29%). Кроме того, респонденты этой группы, как и респонденты предыдущей, не уверены, что, достигнув высоких позиций, смогут что-либо изменить в государственном управлении.

Общий анализ по респондентам показал следующее:

- 72% респондентов окончили казахстанские ВУЗы, 13% имеют зарубежное образование, 10% – научную/академическую степень;
- у 53% опрошенных трудовой отпуск длится менее 30 дней в году. У подавляющего большинства государственных служащих отдых нельзя назвать полноценным, из года в год идет накопление усталости;

- 59% респондентов хотят поменять место работы из-за размера заработной платы (28%) и из-за отсутствия перспектив карьерного роста (21%). 27% не планируют менять место работы;
- 65% государственных служащих говорят о необходимости карьерного планирования, из них 11% считают, что внедрять этот механизм в настоящее время преждевременно, 17% считают, что в нем нет необходимости;
- 42% респондентов не знают, чего они хотели бы достичь к концу трудовой деятельности.

Показатели оценки человеческого капитала государственных служащих Республики Казахстан в целом таковы: суммарная доля «среднего», «выше среднего» и «высокого» уровней – 73,09%. Показатели «низкий» и «ниже среднего» суммарно получили 26,9%.

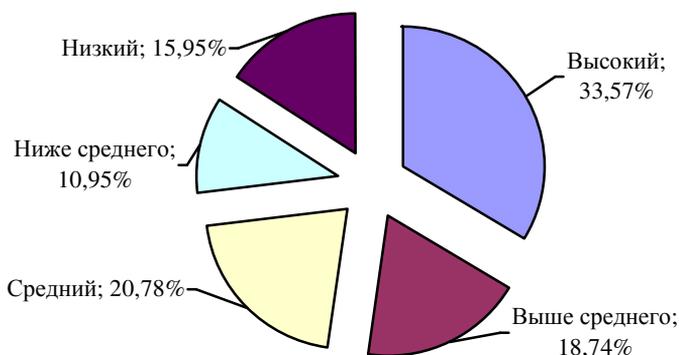


Рис. 6. Уровень качества человеческого капитала государственных служащих Республики Казахстан, 2014 г., авторская разработка

Выводы. В рамках выявления уровня человеческого капитала были опрошены 297 респондентов: 119 мужчин и 178 женщин в возрасте: 21–30 лет – 112 респондента; 31–40 лет – 117 респондентов; 41–50 лет – 37 респондентов; старше 50 лет – 30 респондентов.

Итоги анкетирования государственных служащих показали следующее: высоким уровнем человеческого капитала обладают представители судебной системы (50%), сотрудники Министерства национальной экономики РК (43,82%). Наихудший показатель качества человеческого капитала выявлен у сотрудников Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции, который составил 19,53%.

Таким образом, проведенное анкетирование позволило выявить проблемы в развитии человеческого капитала в государственных органах РК, связанные с вопросами мотивации, карьерного роста, социального обеспечения. В этой связи ведомству по делам государственной службы, а также кадровым службам центральных и местных госорганов необходимо обратить внимание на эти вопросы, без решения которых сложно говорить о повышении качества человеческого капитала в государственной службе.

1. Стратегия «Казахстан-2050: Новый политический курс состоявшегося государства»: Послание Президента РК Н. Назарбаева народу Казахстана от 14.12.2012 // akorda.kz.

2. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги) // США: экономика, политика, идеология.— 1993.— №11. — С. 109—119.
3. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги) // США: экономика, политика, идеология.— 1993.— №12. — С. 86—104.
4. Борангалиев А. Проблемы и перспективы инвестирования в человеческий капитал Казахстана // Аналитик.— 2010.— №4. — С. 60—65.
5. Борщевский Г. Управление человеческими ресурсами на государственной службе: международный и российский опыт // Государственная служба.— 2013.— №6. — С. 111—115.
6. Клинова М., Сидорова Е. Человеческий капитал в Европейском Союзе: государственный и наднациональный контексты // Вопросы экономики.— 2012.— №8. — С. 80—97.
7. Коротков Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал // Проблемы теории и практики управления.— 2010.— №4. — С. 18—30.
8. Майдырова А. Человеческий капитал нации в условиях формирования информационного общества: методологический аспект: Монография. — Астана, 2008. — 167 с.
9. Мухамеджанова А. Человеческий капитал Казахстана: формирование, состояние, использование. — Алматы: НИЦ Гылым, 2001. — 274 с.
10. Турегельдинова А. К вопросу о сущности и содержании понятий сферы труда // Вестник Национальной Академии наук РК.— 2010.— №4. — С. 95—99.
11. Fitz-Enz, J. (2006). Value of Your Company's Human Capital Investments. Translated from English by M. Vershin.
12. Mincer, J. (1996). Job Training: Costs, Returns and Wage Profiles. The Economics of Training (Vol. 2: 341 p.). STREET, D.R Govellonos. 1988. An Antecedent to modern human capital theory. History of political economy: 191—206.
13. Schultz, Th.W. (1960). Capital formation by education. Journal of Political Economy, 68: 15—83.
14. The Human Capital Report (2013) // World Economic Forum // www.weforum.org.

Стаття надійшла до редакції 10.11.2014.