

*Аскат уулу М. - преподаватель*  
*Шыгаев А. А. - преподаватель*  
КГЮА  
УДК 351.711

## **КРИЗИС В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

***Аннотация:** В статье рассматриваются основные причины способствующие появлению кризиса в системе государственного управления, пути ее преодоления и совершенствования системы государственного управления.*

***Аннотация:** Бул макалада мамлекеттик башкаруу тутумунда кризистин пайда болушуна туртку болгон негизги себептер, аны жеңип чыгуунун жолдору жана мамлекеттик башкаруу тутумун өркүндөтүү маселелери каралган.*

***Annotation:** In article the main reasons promoting emergence of crisis in system of public administration, a way of its overcoming and improvement of system of public administration are considered.*

***Ключевые слова:** Государственное управление, управленческий кризис, политическая система общества, управленческая система.*

***Негизги сөздөр:** Мамлекеттик башкаруу, башкаруу кризиси, коомдун саясий тутуму, башкаруу тутуму.*

***Keywords:** Public administration, management crisis, the political system of society, the management system.*

Современное государственное и общественное развитие, мощные процессы глобализации, появление инновационных технологий требуют применения новых видов управленческого влияния, которые бы ограждали развитие системы государственного управления от действия негативных внешних и внутренних факторов. Впрочем, стоит констатировать, что любая система так или иначе испытывает негативные влияния, которые приводят к возникновению кризисов. Объективно кризис характеризуется большим количеством взаимосвязанных ситуаций, которые существенно повышают управленческие риски. При этом, как правило, существует возможность предотвратить кризис, стабилизировать его, перевести в иную плоскость развития, смягчить негативные последствия, превратить их в стимул развития, выйти из сложной ситуации и т. п. [1, с. 3]. В условиях кризисов функции государственного управления существенно изменяются и усложняются.

Государственное управление - это направляющая, организующая, упорядочивающая деятельность государства и органов муниципального образования (на местном уровне) с использованием всех ветвей власти, всех

органов, всех государственных и муниципальных должностных лиц и служащих.[1]

В научных литературах сформулированы многие принципиальные положения о демократическом и авторитарном управлении, о функциях и методах управления, о соотношении убеждения и принуждения в управлении, об аппарате управления, о роли законодательной, исполнительной, судебной власти в управлении. Управление бывает эффективным только в том случае, когда оно опирается на данные науки о нем. Наряду с наукой управления есть и искусство управлять, которая в большей степени связано с личностно индивидуальным качеством человека.

Кризис государственного управления - это особая форма политической системы общества, органов государственной власти, сопровождающаяся нестабильностью, снижением уровня управляемости социально-экономическими процессами, разбалансированностью политических институтов, обострением политических конфликтов, нарастанием противоречий в обществе.[2]

Актуальность проблемы исследования. Кыргызстан в последнее десятилетие переживает глубокий системный кризис. Он затронул все сферы жизнедеятельности общества: экономическую, политическую, социальную, духовную. Во многом это обусловлено многолетним господством командно-административной системы государственного управления, что не могло не привести к управленческому кризису и, как следствие, к кризису в антросоциальной системе. Существующий подход к формированию и организации кадрового состава управления не соответствует требуемому уровню решения управленческих задач по выводу страны на необходимый уровень устойчивого развития экономики и социальной жизни. Изменения отношений собственности, форм и методов хозяйствования, формирование организационных структур управления рыночного типа также требуют как соответствующих высокопрофессиональных кадров управления, так и эффективной организации их управленческого труда.

Необходимость проведения структурно-институциональных реформ обусловлена чрезмерной бюрократизацией государственной службы, наличием коррупции, недостаточно эффективным использованием бюджетных средств, низким качеством государственных услуг, а так же отсутствием четкого распределения функций и ответственности за последствия принимаемых решений. В современных условиях для устранения указанных недостатков требуется не просто упорядочивание и рационализация действующей системы государственного управления, а проведение фундаментальных изменений.[3]

Усложнение системы рыночных отношений оставляют все меньше шансов управленцам-одиночкам, даже обладающим особым даром руководителя успешно конкурировать с командами. Стало очевидным, что будущее за корпоративными управленческими командами, в которых талантливые

руководители могут выступать в качестве лидеров, концентрирующих вокруг себя современных специалистов.

Формирование высокоэффективных управленческих систем, предполагает теоретическое и методологическое обоснование концепции формирования управленческих команд управления будущим, исходя из требований экономики информационного общества и необходимости создания реальных условий для многократного повышения эффективности деятельности управленческих систем.

В условиях изменения государственного устройства, отношений собственности и коренных изменений, происходящих в нашем обществе, появляется необходимость социологического переосмысления поведенческой структуры личности, необходимость использования самых оптимальных технологий организации управленческого труда. Все это обуславливает актуальность темы исследования, ее научную и практическую значимость, целесообразность системного рассмотрения роли управленческих команд с учетом проблем, стоящих перед современным обществом.

Кризисное состояние экономики Кыргызстана во многом связано с низким качеством управления на всех уровнях. Из множества причин такого положения следует отметить слабую опору на науку, творчество и инициативу управленческого персонала, низкую их заинтересованность и мотивационную готовность к работе и освоению инновационных технологий управления, обусловленные причинами как объективными, так и субъективными. В конечном счете все это выражено в слабой поддержке со стороны государства.

Нынешняя ситуация в системе государственного управления КР неотрадно, она наглядно демонстрирует нехватку компетентных специалистов и их назначение не в той сфере, в которой они получали образование либо практиковались, а именно ( в особенности) назначение руководящего состава в структурные подразделения, министерства, ведомства аналогичными путями является благоприятной средой для подрыва эффективности работы, стабильности деятельности всего кадрового аппарата определенного органа и возникновению управленческого кризиса.

Сущностными причинами кризиса государственного управления являются следующие:

Управленческий кризис чему предшествует появление и обострение экономических и социальных конфликтов; неспособность государственной власти управлять разрастающимися конфликтами, регулировать социально-экономические процессы и отношения прежними традиционными методами.

Кризис государственного управления развивается поэтапно. Первый, начальный этап характеризуется многочисленными конфликтами в обществе. Второй этап - развитие конфликтных ситуаций в обществе до такой степени, когда они уже не могут быть разрешены путем компромиссов и отражают функциональное расстройство механизмов деятельности государственной власти, общественных институтов, несоответствие структур, форм и методов управления изменившимся социально-

экономическим условиям. Третий этап - развитие и обострение кризиса, включающие распад существующих политических структур и ведущие к рассеянию, обесцениванию государственной власти, утрате властными органами своего сущностного качества - оказывать управляющее воздействие на общественные процессы. В переходный период развития общества в качестве основной конфликтной доминанты выступает всеобъемлющий социально-политический конфликт, пронизывающий все важнейшие сферы общественной жизни.[4]

Учет факторов внешней среды(окружения) имеет большое значение для результативности управления. Они не поддаются контролю со стороны управляющего, и самая удачная организация дела может провалиться из-за негативного воздействия не контролируемых факторов. Среди факторов различают факторы прямого воздействия(ближайшее окружение) и факторы косвенного воздействия (отдаленное окружение).

К фактором прямого воздействия относится прежде всего, правовая основа управленческой деятельности. Управляющий должен выполнять свои обязанности и не праве выходить за пределы полномочий. Деятельность управляющего зависит от неподчиненных ему органов и лиц. Он может сократить некоторые свои программы, если «смежники» успешно работают , или, напротив вынужден брать на себя дополнительную нагрузку, если его партнеры плохо выполняют свои функции. Управляющему приходится свой деятельности компенсировать их недостатки. Это отвлекает его от основной работы, может снижать ее эффективность.[5]

Для работы менеджера в государственном и муниципальном управлении важнейшее значение имеет общественная среда-поддержка его деятельности партиями, общественными организациями, активность населения (в том числе политическая), степень партиципации населения в решении общественных и государственных дел. Отрицательное отношение коллектив может заставить менеджера отказаться от намеченного мероприятия, но в тот же момент должен учитывать мнения коллектива.

Политическая и правовая культура населения и соответствующего коллектива также является фактором ( в основном идеологическим) прямого воздействия, чтобы действия руководителя были правильно поняты в коллективе, он должен учитывать этот фактор.

Следующий фактор прямого воздействия - это отношение к действиям управляющего со стороны вышестоящего органа, должностного лица, начальника.

Факторы косвенного воздействия (уровень развития и состояние экономики в стране, уровень жизни населения, демографическое состояние общества, национальные отношения, роль средств массовой информации .международное окружение и др.) не оказываю такого влияния на конкретные операции руководителя, но их тоже нужно учитывать.

Факторы влияющие на уровень эффективности должны преодолеваться с низкой затратой человеческих и материальных ресурсов, в кратчайшие сроки исполнять, осуществлять и принимать решение.

Как уже выше было сказано, все эти кризисные явления свидетельствуют о низкой работоспособности органов, в особенности в лице их руководителей. В законе о Государственной службе говорится, о требованиях, предъявляемых к административным должностям, такие как: квалификационные требования, требования к уровню и профилю профессионального образования[6], учитывая специфику сферы деятельности государственного органа. Необходимо закреплять указанные требования за политическими должностями в части их назначения или ротации, перевода с одного органа на другой. Так, система управления снизило бы уровень риска способствовавшего появлению; во-первых, дестабилизации целого органа, а тем более если чиновник не компетентен, имеется виду не подготовлен по специфике того органа, где он начинает возглавлять или работать; во-вторых, новый человек - новые приоритеты, меняется система отношений между руководителями и подчиненными и методы их контроля, которое в свою очередь приводит к конфликтным и напряженным ситуациям; в третьих- не постоянство управленческого персонала сказывается не должным образом и появляются авралы в процессе осуществления управленческой деятельности, т.е. вредна для дела.

Также необходимо провести реформу взаимодействия высших учебных заведений с аппаратом управления и государственными органами. Чтобы исключить формальность, при прохождении студентами практика-ориентировочной работы в государственных органах, которое в будущем приведет к управленческому кризису с одной стороны. С другой стороны иметь возможность направлять сотрудников на курсы и обучения с целью повышения квалификации или переподготовки. И на наш взгляд, целесообразней закреплять ВУЗ за теми государственными органами и по той специальности, по которой готовит профилирующий ВУЗ. Даже возможно между сторонами определенное соглашение, которое в свою очередь дало бы обеим сторонам контролировать ход учебного процесса. Сотрудники государственных органов имели бы возможность пройти курс повышения квалификации и т.п. в ВУЗ-х закрепленных за ними, а за органами, обеспечение качественного прохождения студентами практической деятельности и их подготовка к будущей профессии. Такой подход взаимодействия во 1-х устранил бы тот разрыв (формальность) в практике - ориентировочной работе, которая наблюдается в системе образования при их взаимодействии с государственными органами. Во 2-х повысил бы эффективность управленческого решения. Путем прохождения сотрудниками качественного (циклического) обучения в ВУЗ-х.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. Карпенко О.А. Основы антикризисного управления : учеб.-метод. пособие. Киев, 2006. 208 с.
2. Бабушкина Е. А., Бирюкова О. Ю., Верещагина Л. С. Антикризисное управление

3. Карпенко О.А. Основы антикризисного управления : учеб.-метод. пособие. Киев, 2006. 208 с.
4. Бабушкина Е. А., Бирюкова О. Ю., Верещагина Л. С. Антикризисное управление
5. Кульчий Инна Алексеевна Кризис в системе государственного управления как стимул общественных реформ. [http://dom-hors.ru/issue/\\_per/2014-2/kulchiy.pdf](http://dom-hors.ru/issue/_per/2014-2/kulchiy.pdf)
6. Закон КР " О государственной службе".