

15. Финансы. Денежное обращение. Кредит: Учебник для вузов / Л.А. Дробозина, Л.П. Окунева, Л.Д. Андросова и др.; Под ред. проф. Л.А.Дробозиной. - М.: Финансы, ЮНИТИ, 1997. – 479 с.

16. Юхименко П.І. Теорія фінансів : Підручник / За ред. Проф. В. М. Федосова, С. І. Юрія. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 576 с.

УДК 35:32:351

ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

**ЗЕЛИНСЬКА Н.Є., аспірант,
Донецький державний університет
управління (м. Маріуполь)**

У статті досліджені перспективи реформування кадрової політики в умовах модернізації державного управління, з урахуванням регіональних особливостей, визначені основні проблеми. Запропоновано напрямки подолання протиріч законодавчих актів з метою недопущення негативних явищ при формуванні кадрового потенціалу та підвищенні ефективності державної служби.

Ключові слова: управління; реформування; стратегія; кадрова політика; влада; нормативно-правові акти; місцеві державні адміністрації.

В статье исследованы перспективы реформирования кадровой политики в условиях модернизации государственного управления, с учетом региональных особенностей, определены основные проблемы. Предложены направления преодоления противоречий законодательных актов с целью недопущения негативных явлений при формировании кадрового потенциала и повышении эффективности государственной службы.

Ключевые слова: управление; реформирование; стратегия; кадровая политика; власть; нормативно-правовые акты; местные государственные администрации.

In the article perspective of reformovaniya personnel policy in the modernization governance from a regional perspective, the basic problems are determined. Directions of overcoming legislation contradictions with the purpose to not admit negative phenomena when forming human capacity and improving the efficiency of state services.

Keywords: management; reforming; strategy; personnel policy; governance; regulations; local state administrations.

Постановка проблеми. Поява управління була обумовлена потребою узгодження дій з метою одержання людиною бажаного результату діяльності. Дбаючи про забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя, Основним Законом України

– Конституцією України від імені Українського народу - громадян України всіх національностей закріплено прагнення розвивати і зміцнювати демократичну, соціальну правову державу. Бажання людей до кращого життя, позитивних змін якості життя в результаті науково-технічного прогресу, що традиційно відмічаються в індустріально розвинутому суспільстві, спонукає державу до прийняття модернізованих управлінських рішень. Разом з тим, проведення реформ не завжди призводить до бажаного позитивного результату. За даними, оприлюдненими у щорічних звітах з людського розвитку Програми розвитку ООН динаміка рейтингу індексу людського розвитку України за країнами світу погіршилася. У 2010 році Україні належала 69-та позиція, у 2011 – 76-та з показником 0.737, у 2012 році 78-ма з показником 0.740, у 2013 – 83-я з показником 0.734 [1]. Бажаний (позитивний) результат діяльності не досягнутий. Кожен вбачає, що потрібні зміни (реформування), яким передують узгодженість дій на рівні держави (управління).

Проте, досягнення соціально-економічного прогресу України, як засобу людського розвитку є неможливим за наявності недоліків у системі державного управління. Дослідження науковців дозволяють розглядати найбільш актуальні проблеми сучасного соціально-економічного розвитку України у поєднанні двох напрямів – дослідження трансформації рівня життя населення та модернізації державного управління [2, 3, 4].

Подолання негативних явищ в умовах системної кризи, яка охоплює практично всі сфери людської життєдіяльності, потребує цілеспрямованої, організаційно-регулюючої діяльності держави через систему її органів і посадових осіб. Розробка конкретних механізмів реагування на можливі виклики та загрози, пом'якшення впливу кризових явищ на становище населення має здійснюватися шляхом наукового обґрунтування, методичного та інформаційного забезпечення стратегій впровадження комплексних реформ у державі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливими у визначенні перспектив реформи державного управління стали роботи провідних науковців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України Е.М. Лібанової, Л.М. Черенко, С.В. Полякової, В.С. Шишкіна, Ю.Л. Когатько, О.А. Васильєва, Т.А. Заяць та інших щодо тенденцій регіонального людського розвитку та трансформації рівня життя населення.

Аналіз літературних джерел дозволяє дійти висновку, що формування вітчизняної системи державного управління через підвищення якості формування кадрового потенціалу та ефективності використання кадрових ресурсів закладено у працях таких вітчизняних учених, як Н.Г. Діденко, С.М. Серьогіна, О.Ф. Новікової, В.П. Антонюк, Р.В. Покотиленко, М.Є. Дейч.

Метою статті є дослідження перспектив реформування кадрової політики в умовах модернізації державного управління з урахуванням регіональних особливостей, реалізація яких має створити умови для побудови прозорої системи державного управління, професійного інституту державної служби, забезпечення її ефективності.

Викладання основного матеріалу. Значне погіршення соціально-економічного розвитку України за основними макроекономічними показниками у 2015 році у порівнянні до відповідного періоду попереднього року потребує модернізації та проведення негайних реформ за всіма векторами життєдіяльності людини [5]. Усвідомлюючи необхідність зазначеного, Указом Президента України «Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» (далі – Стратегія) в 2015 році затверджено стратегію реформ в Україні, пріоритетами серед яких є Конституційна, оновлення влади та антикорупційна реформа, виборчого законодавства, судова, правоохоронна, реформи соціального, економічного, фінансового сектору та інші [6].

Аналізуючи положення Стратегії, можна дійти висновку, що Україна переходить в нову епоху історії і громадяни отримують унікальний шанс побудувати нову Україну.

Саме тому, державою було запропоновано громадянам безпосередньо взяти участь у розробленні пріоритетів розвитку України, запущено механізм зворотного зв'язку для обговорення запропонованої главою держави ініціативи з експертами та громадськістю на спеціально створеному сайті. Адміністрацією Президента України наголошено, що головна відмінність нової стратегії реформ від попередніх полягає в тому, що влада запрошує українців безпосередньо взяти участь у формуванні векторів руху держави.

Метою Стратегії є впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі [6]. Документ є базовим довгостроковим планом, визначає основні напрямки змін, дорожню карту, першочергові пріоритети та індикатори належних оборонних, соціально-економічних, організаційних, політико-правових умов становлення та розвитку України.

Проте, досягнення визначеної мети потребує насамперед реформування системи державного управління, як однієї з найскладніших та найвідповідальніших сфер діяльності, від стану якої у більшості залежить благополуччя суспільства. Державою визначено як загрозу національній безпеці України:

- поширення корупції, її укорінення в усіх сферах державного управління;
- слабкість, дисфункціональність, застаріла модель публічних інститутів, депрофесіоналізація та деградація державної служби;
- здійснення державними органами діяльності в корпоративних та особистих інтересах, що призводить до порушення прав, свобод і законних інтересів громадян та суб'єктів господарської діяльності [7].

Усвідомлюючи, що саме сфера державного управління є слабкою ланкою у процесі впровадження комплексних реформ у державі, протягом 2014-2015 років приймається низка нормативно-правових актів, що має працювати над поліпшенням якості державного управління та підвищенням ефективності державної служби [8, 9]. Дослідження дії чинного законодавства щодо реформування кадрової політики та підвищення ефективності державної служби на регіональному рівні викладені в табл. А.1 (додаток А).

Аналіз нормативно-правових актів, які набули чинності у 2014-2015 роках, показав, що не всі документи сприяють досягненню мети реформи державного управління, яка зазначена у Стратегії. Так, нова політика державного управління передбачає скорочення кількості державних службовців на 10 відсотків, відповідне збільшення заробітної плати [6]. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України (далі – ПКМУ) № 91 «Деякі питання діяльності місцевих державних адміністрацій» встановлено граничну чисельність місцевих державних адміністрацій з урахуванням 10% скорочення загальної чисельності штатних одиниць [10]. Виконання зазначеної правової норми на обласному та районному рівнях забезпечено розпорядженнями голови обласної державної адміністрації «Про структуру обласної державної адміністрації» та «Про затвердження граничної чисельності працівників районних державних адміністрацій» [11, 12].

З 01.01.2015 набрав чинності Закон України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України», що зобов'язує, окрім іншого, вжити заходів щодо скорочення чисельності працівників органів виконавчої влади та інших державних органів на 20%. Поряд з цим, анонсоване відповідне збільшення заробітної плати за рахунок скорочення штатної чисельності державних службовців не відбувається.

Припустимо, що в умовах системної кризи, яка охоплює всі сфери життєдіяльності, підвищення заробітної плати саме державним службовцям може стати загрозою соціальних негодобань. Адже громадськість володіє інформацією стосовно задекларованих доходів лише керівного складу Адміністрації Президента України, Уряду, народних депутатів, голів облдержадміністрацій. Проте, штатним розписом на 2015 рік по апарату райдержадміністрації (далі – РДА) затверджено штат у кількості 24

штатних одиниць службовців із місячним фондом заробітної плати 35686,00 гривень, з них виключно вся сума фінансування є посадовими окладами: оклад голови РДА – 3103 грн., керівника апарату РДА – 2482 грн. Начальник відділу РДА, головний бухгалтер, спеціаліст, водій легкового автомобіля, прибиральник службових приміщень РДА мають однаковий посадовий оклад – 1218 грн. (нарахований) при безумовно нерівнозначних зоні відповідальності, різниці у посадових обов'язках та кваліфікаційних вимогах до посади.

Але, вищезазначені ПКМУ та Закон України унеможливили запровадження у Донецькій області у межах затвердженої чисельності та фонду оплати праці в місцевих державних адміністраціях, з метою економії державних коштів, формульних підхід вакантних посад у відсотковому співвідношенні до кількості працюючих. Запровадження метод надавав можливість матеріального стимулювання державних службовців, шляхом преміювання за рахунок економії коштів.

Скорочення загальної чисельності місцевих державних адміністрацій без підвищення рівня заробітної плати може загрожувати відтоком кадрів. Усвідомлюючи виникаючі ризики, зростання навантаження на працівників та на підставі зазначених актів зворотню дію меті модернізації кадрової політики в цілому, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади (далі – ЦОВВ) намагаються на рівні області, при затвердженні рішення про скорочення чисельності головою облдержадміністрації на підставі Закону України «Про місцеві державні адміністрації», застерегти про неможливість виконання покладених галузевих функцій без достатнього укомплектування структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій, які є структурою подвійного підпорядкування або, взагалі залишити граничну чисельність структурного підрозділу області без змін та зберегти таким чином професійно підготовлених фахівців, яких підібрано протягом десятиліть з урахуванням компетентності та напрацьованого досвіду роботи.

На підставі дослідження застосування на регіональному рівні лише цих правових норм можна дійти висновку, що зазначене не буде сприяти створенню професійного інституту державної служби, навпаки, загострює проблеми фінансування оплати праці державних службовців, що збільшує корупційні ризики та відтік кадрів.

Окремою проблемою постають наслідки виконання Закону України «Про очищення влади». Сумнів щодо відповідності його норм міжнародним стандартам проведення люстраційних процесів висловила Венеціанська комісія, яка у своєму висновку в першу чергу зауважила, що процес люстрації, не дивлячись на свій політичний підтекст, повинен відбуватися виключно правовими методами і у відповідності з Конституцією та євростандартами [13].

У Конституції України зазначено, що вона має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на її основі і повинні відповідати їй. Ніхто не може відповідати за діяння, які на час їх вчинення не визнавалися законом як правопорушення [14]. Згідно із зауваженнями Венеціанської комісії, Міністерством юстиції України розроблено та подано до Верховної Ради України проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань очищення влади» (№ 2695). Ці зміни запропоновані з метою вдосконалення законодавства України у сфері очищення влади, враховуючи зауваження та пропозиції державних органів, відповідальних за проведення перевірки, та з метою приведення його у відповідність до міжнародних стандартів. Поряд з цим, станом на 01.06.2015 Конституційним судом України розглядається справа щодо конституційності деяких положень закону «Про очищення влади».

Незважаючи на активні законодавчі процеси як вітчизняні так і міжнародні щодо врегулювання норм Закону України «Про очищення влади» та приведення їх до відповідності за всіма можливими критеріями, органи державної влади та їх посадові особи відповідно до статті 19 Конституції України зобов'язані діяти лише на підставі, в

межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [14]. В ході реалізації норми Закону в частині заборони обіймати посади, в жовтні 2014 року звільнено 11 голів райдержадміністрацій області з 17 районів області. До вступу в дію Закону, за ініціативою Президента України звільнено ще три керівника райдержадміністрації, на яких також поширюється дія вищезазначеного Закону. Всього кількість звільнених голів райдержадміністрацій протягом 2014 року – 18 осіб, в тому числі 3 особи з посади голови однієї райдержадміністрації. Тому, наприкінці 2014 року в Донецькій області з 17 райдержадміністрацій посада голови була вакантна у 15 районах.

Слід відмітити, що як правило, зміна голови райдержадміністрації тягне за собою зміну керівного складу працівників райдержадміністрації. Зазначена норма також передбачена Законом України «Про місцеві державні адміністрації». Тому, станом на 01.02.2015, з 24 посад першого заступника та заступника голови РДА залишались вакантними 63 % посад. Тривалий час виконують повноваження покладені на місцеві державні адміністрації або два керівника з чотирьох, затверджених штатним розписом – у 4 районах це голова та керівник апарату, або взагалі один – в двох районах області це керівник апарату або заступник голови РДА. Враховуючи відсоток вакансій в цілому по РДА (40%) постає нагальною проблема ужити в установленому порядку заходів щодо посилення кадрового забезпечення районних державних адміністрацій.

Відповідно до Закону України «Про місцеві державні адміністрації», голови місцевих державних адміністрацій призначаються на посаду Президентом України за поданням Кабінету Міністрів України на строк повноважень Президента України (рис.1).



Рис. 1. Порядок призначення на посаду голови РДА

Облдержадміністрація, в межах своїх повноважень спрямовує діяльність районних державних адміністрацій та здійснює контроль за їх діяльністю, в тому числі з кадрових питань.

Відповідно до подання облдержадміністрації, станом на 01.06.2015 на посаду голови місцевої державної адміністрації призначено 9 осіб, перепогоджено призначення відповідно до діючого законодавства 2 особам, призначення голів двох районів триває більше ніж півріччя (інші райони Донецької області не підконтрольні українській владі). В умовах надскладної внутрішньої суспільно-політичної ситуації в регіоні, необхідності прийняття оперативних рішень, вирішення питань внутрішньопереміщених осіб, вакантна тривалий час посада голови райдержадміністрації має катастрофічні наслідки при прийнятті управлінських рішень на рівні району.

Ускладнює ситуацію з призначенням керівників району добір професійно відповідальних та компетентних осіб, що задовольняє потреби населення району. Громадськістю району, головами сільських, селищних рад районів, працівниками підприємств, установ та організацій району висувуються численні кандидати на посаду голови РДА. Тому, з метою недопущення ускладнення суспільно-політичного, соціально-економічного становища на території району з підстав зміни голови РДА, врегулювання кадрових питань завжди потребує оперативного та всебічного розгляду. При проведенні співбесід з кандидатами на посаду голови райдержадміністрації враховуються ділові та моральні якості претендентів з урахуванням думки громадськості, всебічно розглянуті перспективні плани роботи претендентів на цю посаду. За підсумками проведених співбесід облдержадміністрацією порушується клопотання перед КМУ про призначення голови РДА.

Аналізуючи виконання Закону України «Про очищення влади» на регіональному рівні, можна зауважити щодо опрацювання на загальнодержавному рівні механізму виконання норм Закону. Так, Постановою Кабінету Міністрів України затверджений перелік органів, що проводять перевірку достовірності відомостей щодо застосування заборон, передбачених частинами третьою і четвертою статті 1 Закону України «Про очищення влади», згідно з яким ЦОВВ, відповідно до переліку, в установлений термін проводить перевірку відомостей, визначених Законом [15]. Досліджуючи досвід прийняття аналогічних попередніх правових актів, які стосуються опрацювання на загальнодержавному рівні одним міністерством запитів всіх без виключення державних органів країни та надання відповіді в стислі терміни, можна дійти висновку, що виконання зазначеного обсягу роботи дійсним ресурсом неможливо. Порядок мав передбачати інший механізм виконання, наприклад мав врахувати принцип територіальності (опрацювання запитів територіальними органами ЦОВВ). Підтвердженням зазначеному стали листи – відповіді ЦОВВ на запити державних органів області про проведення перевірки, які не містять зовсім відповіді по суті її проведення, відповідно до Порядку. Узгоджена інформація та рішення у який спосіб діяти облдержадміністрації та іншим державним органам обласного районного підпорядкування, виходячи з невиконання ЦОВВ вимог ПКМУ та ненадання відповіді на запити Донецької облдержадміністрації було прийнято лише наприкінці грудня 2014 року. Як підсумок – тяганина протягом трьох місяців після прийняття ПКМУ, невідповідність визначеним строкам, марне листування між органами, що проводять перевірку достовірності відомостей щодо застосування заборон, зволікання при прийнятті на посади державних службовців.

Практика показує, що попереднє врахування зауважень та пропозицій державних органів, відповідальних за виконання тих, чи інших правових норм застерігає від правових колізій на регіональному, місцевому, районному рівні, тощо. Так, надані Донецької облдержадміністрацією пропозиції до КМУ щодо запровадження розподілу адміністративно-територіальних одиниць (3 категорії) за кількістю заступників місцевих державних адміністрацій у співвідношенні до чисельності населення, загальної площі території області та площі сільськогосподарських угідь, кількості адміністративно-територіальних одиниць, кількості суб'єктів підприємницької діяльності за видами, органів місцевого самоврядування різного рівня найшли своє відображення у Постанові Кабінету Міністрів України від 01 березня 2014 р. № 65.

Останнім часом, з метою термінового врегулювання процесів реформування державної кадрової політики без очікування довгострокової Стратегії сталого розвитку, приймається низка підзаконних актів, виконання яких потребує додаткових тлумачень. Так, після проведення оптимізації ЦОВВ відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України, виникло проблемне питання регіонального рівня – повноваження ліквідованих територіальних органів Мінприроди України в сфері заповідної справи не передані іншим державним органам [16]. Це не дозволяє або облдержадміністрації або іншим

територіальним органам ЦОВВ забезпечувати дотримання режимів їх охорони та регулювання використання територій та об'єктів природно-заповідного фонду. Пропозиції щодо вирішення проблеми надані від області до КМУ, Міністерства екології та природних ресурсів України та стосуються виключно внесення відповідних змін до Закону України «Про природно-заповідний фонд України».

Постановою Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2015 р. № 43 встановлено, що у 2015 році місячна заробітна плата членам КМУ, керівникам ЦОВВ та інших державних органів нараховується у розмірі посадового окладу. Відповідно до статті 33 Закону України «Про державну службу» заробітна плата державних службовців складається з посадових окладів, премій, доплати за ранги, надбавки за вислугу років на державній службі та інших надбавок. Тобто, заробітна плата керівників державних органів, які теж є державними службовцями, склад якої встановлений Законом, обмежена Кабінетом Міністрів України, хоча виплата доплат за ранги, надбавок за вислугу років на державній службі відповідно до вищезазначеного Закону є обов'язковою. У той же час пунктом 10 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України», встановлено, що у 2015 році максимальний розмір заробітної плати працівників державних органів та інших бюджетних установ обмежується 7 розмірами мінімальної заробітної плати, а при скороченні чисельності – 10 розмірами мінімальної заробітної плати. Враховуючи вищевикладене, нарахування заробітної плати головам місцевих державних адміністрацій у 2015 році регламентується трьома неузгодженими між собою нормативно-правовими актами та потребує роз'яснень Міністерства соціальної політики України та Міністерства фінансів України.

Нагальною потребою сьогодення (найважливішою) є визначення дієвого узгодженого, відповідаючого міжнародним правовим нормам та Конституції України нормативно – правового інструменту виконання Стратегії, який має уникнути системної помилки реформування, коли інструмент виконання не в повній мірі сприяє досягненню мети Стратегії, або сприяє зовсім протилежному результату. Реалізація Стратегії, Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року, у соціально-економічній сфері регіону має найважливіше значення [17]. Відповідно до Державної стратегії в проекті Стратегії розвитку Донецької області на період до 2020 року (далі – Стратегія області) визначені три стратегічні цілі.

Ціль 1. Територіальна соціально-економічна інтеграція і просторовий розвиток передбачає:

- виконання завдань і здійснення заходів, спрямованих на відновлення безпеки життєдіяльності та економічну реабілітацію регіону;
- недопущення поглиблення диспропорцій, що гальмують розвиток області;
- посилення міжгалузевої та територіальної координації в процесі планування та реалізації регіональних програмних документів;
- створення умов для розвитку міжрегіонального співробітництва.

Ціль 2. Підвищення рівня конкурентоспроможності реального сектору економіки та територій регіону полягає у створенні оптимальних умов для розкриття регіоном власного потенціалу та ефективного використання конкурентних переваг регіональної економіки.

Ціль 3. Розвиток людського потенціалу та соціальна справедливість передбачає підвищення рівня життя населення, ефективне використання трудових ресурсів, збереження і зміцнення здоров'я населення, формування духовно багатого, інтелектуально розвиненої людини, охорону навколишнього природного середовища.

В проекті Стратегії області визначено перелік індикаторів, на досягнення прогнозованих значень яких вона спрямована. Перелік індикаторів Стратегії області та

його показники повністю відповідають переліку індикаторів та показникам, визначеним у Державній стратегії.

В ході проведеного дослідження Стратегії області та державної стратегії виявлено низку проблемних соціально-економічних питань регіону, що потребують вирішення виключно шляхом модернізації державного управління в частині реформування кадрової політики:

1. Необхідність координації та взаємодії місцевих державних адміністрацій з територіальними органами МВС України, Мінюсту України, ЦОВВ, що реалізують державну політику у сферах статистики, державного фінансового контролю. Це обумовлено виконанням покладених на державні адміністрації повноважень, визначених статтями 13, 16, 25 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» щодо забезпечення законності, охорони правопорядку, громадської безпеки, боротьби зі злочинністю, вирішення питань фінансів та обліку, здійснення державного контролю за станом фінансової дисципліни, обліку та звітності, зобов'язань перед бюджетом, додержанням громадського порядку, організації правового інформування і виховання населення.

2. Неможливість обов'язкового дотримання вимог статті 11 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», Порядку організації проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, затвердженого Указом Президента України від 25 січня 2012 року № 33, через відсутність архівних документів, доступу до Єдиного державного реєстру осіб, що вчинили корупційні правопорушення Головного управління юстиції у Донецькій області як органу, уповноваженому здійснювати перевірку відомостей щодо претендента на посаду.

3. Тривала процедура погодження кадрових призначень у Кабінеті Міністрів України.

4. Наявна нормативно-правова база та обмеженість матеріальних ресурсів ускладнюють реалізацію завдань, встановлених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.05.2014 № 523-р «Деякі питання надання адміністративних послуг органів виконавчої влади через центри надання адміністративних послуг».

5. Позбавлення місцевих органів виконавчої влади (облдержадміністрацій) функції регулювання викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря підприємств-основних забруднювачів, відсутність можливості впливати на стан атмосферного повітря на відповідній території.

Пропозиції щодо шляхів вирішення цих проблем можуть бути наступні:

1. Внесення змін в діюче законодавство, а саме:

1.1. до ст. 31 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», шляхом доповнення після частини третьої новою частиною, в якій передбачити погодження головами місцевих державних адміністрацій призначення на посади керівників територіальних органів міністерств та інших ЦОВВ за винятком керівників територіальних органів Антимонопольного комітету України;

1.2. до ст. 11 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», Порядку організації проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування в частині непоширення зазначених норм на Донецьку та Луганську області до завершення АТО;

1.3. до ст. 11 Закону України «Про охорону атмосферного повітря», а саме: викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря стаціонарними джерелами можуть здійснюватися після отримання дозволу, виданого суб'єкту господарювання, об'єкт якого належить до першої, другої або третьої групи, обласними, Київською міською державними адміністраціями за погодженням з ЦОВВ, що реалізує державну

політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, як це було раніше.

2. Прискорення процедури погодження кадрових призначень.

3. Приведення відповідних профільних законів та підзаконних нормативно – правових актів, які регулюють відносини у сфері державної реєстрації, надання адміністративних послуг у сфері міграції та ведення Державного земельного кадастру у відповідність із законодавством України про адміністративні послуги.

4. Надання цільової субвенції з державного бюджету на оснащення ЦНАПів і коштів для збільшення штатної кількості адміністраторів та їх утримання.

Висновки. Протягом тривалого періоду формувалась неефективна система державного управління регіональним розвитком з непрозорим механізмом фінансового забезпечення розвитку регіонів, відсутністю чітко визначеної державної політики у сфері регіонального розвитку, застарілим механізмом взаємовідносин на рівні «державна – регіон» та регіонів між собою, недосконалістю системи територіальної організації влади та зволіканням з проведенням реформування місцевого самоврядування та адміністративно-територіального устрою. Підтвердженням зазначеному є вищенаведені дослідження.

З метою досягнення цілей людського розвитку у регіонах України, забезпечення гармонійного та збалансованого соціально-економічного простору, у межах реалізації державної регіональної політики дуже важливою засадою для процесу модернізації державного управління є узгодженість нормативно-правових актів між собою та Конституцією України. Відсутність узгоджених нормативно-правових актів стали на регіональному рівні підґрунтям кадрової колізії, законодавчим «STOP» при здійсненні кадрової політики. Виявлені законодавчі протиріччя на прикладі дії чинних норм законодавства на регіональному рівні та їх подолання на державному рівні є нагальною потребою при формуванні всієї законодавчої бази взагалі та реалізації Стратегії сталого розвитку «Україна-2020». Разом з тим, реформування, окрім врахування думки громади, має базуватися на науковому підґрунті та практичних висновках безпосередніх виконавців, попередньому врахуванні зауважень та пропозицій державних органів, відповідальних за виконання тих, чи інших правових норм. Громадська думка повинна трансформуватися в наукові дослідження та бути основою для коротко- середньо-довгострокового планового реформування.

Чинне законодавство має стати базою, підґрунтям селекції кадрового потенціалу держави задля виконання основної мети реформування – досягнення кращого життя людей.

Надані у ході дослідження пропозиції щодо шляхів вирішення викладених проблем доцільно застосувати при опрацюванні законопроектів, що дозволить удосконалювати державне управління насамперед на утвердженні правової основи.

Список літератури:

1. Звіт з людського розвитку Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/2014-report/press> - Загол. з екрану. – Мова англ.]

2. Людський розвиток в Україні: трансформація рівня життя та регіональні диспропорції (колективна монографія) /відпов. за випуск Л.М.Черенько, О.В.Макарова, за ред. Е.М. Лібанової. – У 2-х томах. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2012. – 436 с.

3. Заяць Т.А. Інвестиційне забезпечення модернізації робочих місць в антикризовій політиці держави /Т.А. Заяць //Демографія та соціальна економіка. – 2012. – №1.

4. Сербогін С.М. Синергетичні засади державного управління в умовах реформ: монографія; В.о. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Дніпропетр.

регіон. ін-т держ. упр.; За заг. ред. С.М. Серьогін.– Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2007.– 194 с.

5. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> – Загол. з екрану. – Мова англ.]

6. Указ Президента України № 5/2015 від 12 січня 2015 року «Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/> – Загол. з екрану. – Мова англ.]

7. Указ Президента України № 287/2015 від 26 травня 2015 року «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року «Про Стратегію національної безпеки України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/> – Загол. з екрану. – Мова англ.]

8. Офіційне інтернет-представництво Президента України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/> – Загол. з екрану. – Мова англ.]

9. Єдиний веб-портал виконавчої влади України «Урядовий портал». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/> – Загол. з екрану. – Мова англ.]

10. Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2014 року №91 «Деякі питання діяльності місцевих державних адміністрацій» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/> – Загол. з екрану. – Мова англ.]

11. Розпорядження голови обласної державної адміністрації від 30 квітня 2014 року № 437 «Про структуру обласної державної адміністрації» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://donoda.gov.ua/> – Загол. з екрану. – Мова англ.]

12. Розпорядження голови обласної державної адміністрації від 30 квітня 2014 року № 438 «Про затвердження граничної чисельності працівників районних державних адміністрацій» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://donoda.gov.ua/> – Загол. з екрану. – Мова англ.]

13. Проміжний висновок № 788/2014 Європейської комісії «За демократію через право» (Венеціанської комісії) щодо Закону України «Про очищення влади». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sc.gov.ua/uploads/tinymce/files/> – Загол. з екрану. – Мова англ.]

14. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв.1996р. – К.: Преса України, 1997. – 80с.

15. Постанов Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 р. № 563 «Деякі питання реалізації Закону України «Про очищення влади» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/> – Загол. з екрану. – Мова англ.]

16. Постанова Кабінету Міністрів України від 12 вересня 2014 року № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/> – Загол. з екрану. – Мова англ.]

17. Постанова Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 року № 385 «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/> – Загол. з екрану. – Мова англ.]